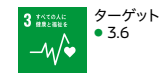


社会 Social

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供	66	労働安全衛生の推進	88
基本的な考え方、マネジメント体制.....	66	基本的な考え方.....	88
安全技術の開発.....	67	マネジメント体制、安全な職場づくりの取り組み.....	89
交通安全の教育・普及.....	69	新型コロナウイルス感染症への対応、労使関係.....	90
製品品質、セールス・サービス品質の向上	70	人権の尊重	91
基本的な考え方・品質方針.....	70	基本的な考え方、人権方針.....	91
製品品質の向上、お客様視点にもとづいた車両品質評価と保証、感性品質の向上.....	71	マネジメント体制、人権デュー・ディリジェンス.....	92
セールス品質の向上、サービス品質の向上、お客様の声の活用.....	72	人権方針の遵守.....	93
マネジメント体制.....	74	救済へのアクセス.....	94
事業を通じた地域経済への貢献	76	持続可能なサプライチェーンの実現	95
基本的な考え方、マネジメント体制、雇用.....	76	基本的な考え方.....	95
人材育成、投資、技術移転.....	77	マネジメント体制、サプライヤー CSR ガイドライン.....	96
輸出、環境・社会貢献.....	78	サプライチェーン全体でのカーボンニュートラル達成に向けた取り組み、 グリーン調達ガイドライン.....	97
人材マネジメント	79	取引先の品質向上に向けた協力活動、現地調達の推進、 サプライチェーンにおける事業継続計画 (BCP) の取り組み、社外イニシアティブへの参画.....	98
人材戦略、求める人物像 (MMC WAY).....	79	社会貢献活動の推進	99
推進体制、エンゲージメントサーベイの実施、人事評価、公平な給与体系.....	80	基本的な考え方・方針.....	99
新しい常態に対応した働き方改革の推進 (ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス)	81	地域社会、交通安全.....	100
基本的な考え方、柔軟な働き方に向けた取り組み、ダイバーシティの推進.....	81	環境、人.....	101
女性社員の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進.....	82	「三菱自動車STEP募金」および「マッチングギフト」の実施.....	102
シニア人材の雇用、障がい者の雇用促進.....	83	被災地支援.....	103
グローバル対応、LGBTQ に対する理解の促進、社外イニシアティブへの参画.....	84		
人材育成の強化	85		
基本的な考え方.....	85		
研修および教育.....	86		
キャリア形成と評価.....	87		

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供



2022年度の進捗

16車種

「サポカー Sワイド」対象車種
[2021年度：17車種]

15車種

国土交通省「衝突被害軽減
ブレーキ」認定車種
[2021年度：15車種]

16車種

国土交通省「ペダル踏み間違い
急発進抑制装置」認定車種
[2021年度：17車種]

12車種

衝突安全ボディ「RISE」
採用車種 (OEM受け車除く)
[2021年度：12車種]

- 新型『デリカミニ』(2023年5月販売開始)が、サポカー Sワイドの対象車に認定
- さらに、国土交通省による性能認定制度において、衝突被害軽減ブレーキ、ペダル踏み間違い急発進抑制装置が一定の性能を有していると認定

〈関連ページ〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

基本的な考え方

三菱自動車は、クルマづくりの企業として交通安全への責任を認識し、「道路交通事故の削減に寄与する製品の提供」をマテリアリティとして特定しています。

世界では年間約135万人が交通事故により亡くなっているといわれています(※)。特に、新興国ではクルマの保有台数増加にともない、交通事故の死者数が増加傾向にあります。交通事故の削減は世界的に喫緊の課題であり、持続可能な開発目標 (SDGs) のターゲット3.6については、2020年に開催された第74回国連総会で、2021年から2030年までの10年間で世界の道路交通事故による死傷者を半減させることが採択されました。

当社は、交通事故ゼロのクルマ社会に向けた安全理念を掲げ、安全技術の開発・普及と、交通安全教育の2つの側面から取り組みを進めています。

※ 2018年 世界保健機関 (WHO) 調査より

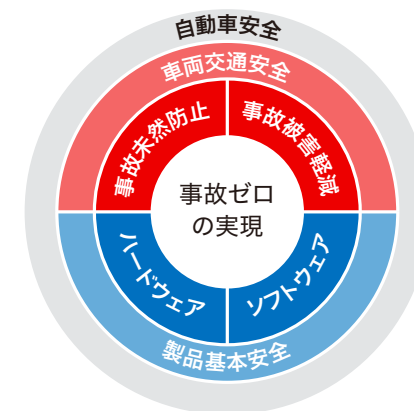
マネジメント体制

製品開発においては、安全理念にもとづき、製品安全委員会にて安全開発指針・戦略とともに、安全技術の考え方として自動車安全フレームワークを策定し、以下の3点を軸として取り組んでいます。

- ①交通事故を未然に防止する技術 (予防安全)
- ②交通事故による被害を軽減する技術 (衝突安全)
- ③工業製品としてハードウェア、ソフトウェア両面から想定される危険の回避 (製品基本安全)

また、技術開発従事者に対して教育を通じて安全理念および自動車安全フレームワークを浸透させ、マネジメント体制の強化を図っています。

自動車安全フレームワーク





安全技術の開発

三菱自動車では、さまざまな安全技術を製品に反映することによって、お客様に、安全、安心かつ快適な運転をしていただけることを目指しています。

“ぶつからない” 予防安全技術

交通事故を無くすために、事故を未然に防止することを目指し、各種予防安全技術の開発・搭載を推進しています。

e-Assist(イーアシスト)

電波レーダーやカメラなどを利用して、事故の危険を検知し、被害を予防・回避・軽減できるようアシストする技術です。

予防安全機能の例

機能名	概要
衝突被害軽減ブレーキシステム	前方の車両や歩行者を検知。衝突の可能性がある場合は、警報やブレーキ制御を自動的に作動させ、衝突回避または衝突被害の軽減をアシストします。
前方衝突予測警報	2台前を走る車両をモニター。自車からは見えにくい前方の状況変化を検知し、ドライバーに警報と表示で注意を促します。
車線逸脱警報システム&車線逸脱防止支援機能	前方の車線位置を認識し、車線をはみ出す可能性がある場合、ドライバーに警報と表示で注意を促します。また、車線逸脱防止支援機能は、ブレーキを短時間制御し、車線のはみ出しを回避するようアシストします。
レーダークルーズコントロールシステム	先行車の加速・減速・停止に追従走行。設定した車間距離を保つアシストをし、ドライバーの負担を軽減します。
誤発進抑制機能	前進時および後退時、シフトやペダルの操作ミスによる加速を抑制します。
オートマチックハイビーム	対向車または先行車の有無や道路周辺の明るさを検知し、ロービームからハイビーム、ハイビームからロービームへの切り替えを自動的にを行い、夜間の安全走行をアシストします。

「サポカー」対象車の拡大

セーフティ・サポートカー(サポカー)は安全運転をサポートする先進技術を搭載したクルマです。高齢運転者の交通事故防止対策の一環として、日本が官民一体で推進する新しい自動車安全コンセプトです。搭載機能に応じて「サポカー」「サポカー S(ベーシック、ベーシック+, ワイド)」に区分されます。当社は、サポカー Sワイドのラインアップを拡大しています。

対象車種(2023年6月現在)

サポカー Sワイド対象車種	
アウトランダー(PHEVモデル)	
エクリプス クロス(PHEVモデル)	
エクリプス クロス(ガソリンモデル)	
RVR	
デリカD:5	デリカD:5 URBAN GEAR
eKクロスEV	eKクロス
eKワゴン	eKスペース
デリカミニ	
デリカD:2	デリカD:2カスタム
タウンボックス	
ミニキャブ バン(※)	ミニキャブトラック(※)

※一部グレードを除く

加えて、国土交通省の「先進安全技術の性能評価認定制度」において、衝突被害軽減ブレーキ、ペダル踏み間違い急発進抑制装置、後付ペダル踏み間違い急発進抑制装置が一定の性能を有していると認定を受けました。

認定車種 (2023年6月現在)

(対車両) 衝突被害軽減ブレーキ (対歩行者) 衝突被害軽減ブレーキ	
アウトランダー(PHEVモデル)	
エクリプス クロス (PHEVモデル) (※1)	
エクリプス クロス (ガソリンモデル) (※1)	
デリカD:5 (※2)	デリカD:5 URBAN GEAR(※2)
eKクロスEV	eKクロス
eKワゴン	eKスペース
デリカミニ	
デリカD:2	デリカD:2カスタム
タウンボックス	
ミニキャブ バン (※3)	ミニキャブトラック (※3)

※1 一部グレードは対車両のみ

※2 対車両のみ

※3 一部グレードのみ

ペダル踏み間違い急発進抑制装置	
アウトランダー(PHEVモデル)	
エクリプス クロス (PHEVモデル)	
エクリプス クロス (ガソリンモデル)	
RVR(※4)	
デリカD:5 (※4)	デリカD:5 URBAN GEAR(※4)
eKクロスEV	eKクロス
eKワゴン	eKスペース
デリカミニ	
デリカD:2	デリカD:2カスタム
タウンボックス	
ミニキャブ バン (※5)	ミニキャブトラック (※5)

※4 前方のみ

※5 一部グレードのみ

後付ペダル踏み間違い急発進抑制装置 取り付け可能車種

eKワゴン('13年~'19年) eKカスタム('13年~'19年)
eKスペース('14年~'20年) eKスペースカスタム('14年~'20年)
ミラージュ('12年~'23年) デリカD:5('07年~)

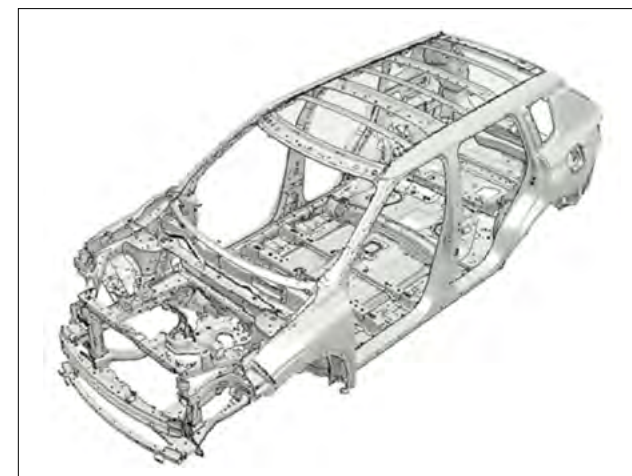
“人を守る” ボディ構造

万一の衝突の際には、乗員が受ける衝撃を緩和し、かつ十分な空間が確保できる車体構造が重要です。三菱自動車では、衝突安全強化ボディ「RISE(ライズ)」(※6)を採用し、前面、側面、後面の全方位での衝突安全性能を向上させています。

例えば、2021年4月に北米向けに販売を開始した『アウトランダー』(ガソリンモデル)、および同年12月に日本向けに販売を開始した『アウトランダー』(PHEVモデル)では、車体前後にはストレートフレーム構造を採用し、効率よくエネルギー吸収できる構造としています。客室(キャビン)部分には、従来から採用している高張力鋼板に加え、ホットスタンプ式超高張力鋼板を採用することにより、乗員の安全性と軽量化を両立させています。

また、乗員に対してだけではなく、歩行者に対する安全性も追求しています。事故の際に、歩行者頭部の傷害を低減するためにボンネット部やカウルトップ、ワイパーなどにエネルギー吸収構造を採用し、バンパーフェースやヘッドランプなどには歩行者の脚部を保護するエネルギー吸収構造を採用しています。

※6 RISE : Reinforced Impact Safety Evolutionの略称



『アウトランダー』(PHEVモデル)に採用したRISEボディ

採用車種 (2023年6月現在 : OEM受け車を除く)

衝突安全ボディ「RISE」採用車種	
アウトランダー(PHEVモデル)	
エクリプス クロス (PHEVモデル)	
エクリプス クロス (ガソリンモデル)	
RVR	
デリカD:5	デリカD:5 URBAN GEAR
eKクロスEV	eKクロス
eKワゴン	eKスペース
デリカミニ	
ミニキャブ・ミーブ	



ターゲット
3.6

主な外部安全評価結果 (2023年6月現在)

地域	外部評価	レーティング	車種
日本	JNCAP(※1)	5☆	アウトランダー (PHEVモデル) エクリプス クロス (ガソリンモデル) eKクロスEV
豪州	ANCAP(※1)	5☆	アウトランダー (PHEVモデル) アウトランダー (ガソリンモデル) エクリプス クロス (PHEVモデル) エクリプス クロス (ガソリンモデル)
米国	IIHS(※2)	2022 Top Safety Pick+	アウトランダー (ガソリンモデル)
		2023 Top Safety Pick	アウトランダー (PHEVモデル) (※3)
中南米	LATIN NCAP(※1)	5☆	アウトランダー (ガソリンモデル)
アセアン	ASEAN NCAP(※1)	5☆	エクリプス クロス (ガソリンモデル)

※1 NCAP : New Car Assessment Programの略称。各国・各地域の第三者機関が行う、自動車の安全性を試験・評価するプログラム

※2 IIHS : Insurance Institute for Highway Safetyの略称

※3 2023年5月以降の生産車

工業製品として想定される危険の回避

ハードウェア面の取り組みとして、難燃性の材料の使用や高電圧部の隔離など、安全・安心のための技術を採用しています。

また、ソフトウェア面の取り組みとして、クルマに搭載されている電子機器へのサイバー攻撃に対するリスクを低減するため、車両ネットワークにファイヤーウォールや暗号化通信などを採用しています。

交通安全の教育・普及

三菱自動車では、交通事故削減を目的に、交通安全の教育・啓発を通じて社会全体の安全意識を高めることに取り組んでいます。

交通安全情報の発信

ウェブサイト「意外と知らないクルマの安全ガイド」

当社ウェブサイトでは、クルマをより安全にお使いいただくために、特に注意していただきたい装備の操作方法などを紹介しています。



「意外と知らないクルマの安全ガイド」

(WEB) <https://www.mitsubishi-motors.co.jp/support/safety/popup/index.html>

製品品質、セールス・サービス品質の向上

2022年度の進捗

- 製品品質：新車販売後3カ月間の不具合指摘率の目標を達成
 - セールス品質：2022年度SSI（セールス満足度）調査にて、ASEAN5カ国（※1）中、4カ国が目標を達成（※2）
 - サービス品質：2022年度CSI（サービス満足度）調査にて、ASEAN5カ国（※1）中、4カ国が目標を達成（※2）
- ※1 重点強化対象ASEAN 5カ国：タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム、マレーシア
 ※2 目標：業界調査3位以内、もしくは業界調査3位相当の自社調査目標達成

製品品質の向上

- ・お客様からの不具合や商品性に係るご指摘を迅速かつ的確に分析し、製品品質の向上に取り組む
- ・コネクティッドや電動化などの新技術への対応を強化

セールス品質の向上

- ・業界トップクラスのセールス品質を目指し、セールススタッフの接客向上、商談プロセスのデジタル化、店舗設備強化などに取り組む
- ・ベトナムにてSSI業界調査で初の1位を獲得
- ・タイ、インドネシア、マレーシアでは、自社調査で目標を設定し達成

サービス品質の向上

- ・CSI向上や再購入のため、サービス予約、在庫受付、整備内容説明など、ディーラーサービススタッフによるお客様への接客品質向上に新車営業部門と連携し取り組む
- ・ベトナムにて業界調査で初の1位を獲得、また自社調査でも目標を達成
- ・タイ、インドネシア、マレーシアでは、自社調査で目標を達成
- ・J.D.Power社CSI調査において米国では量販ブランド1位を獲得。現地販売会社による継続的なディーラーオペレーション改善活動に加え、不具合、リコールなどに対しても現地販売会社が迅速に対応したことで顧客満足度を改善、更にサービス在庫台数も前年より改善

〈関連ページ〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

基本的な考え方・品質方針

三菱自動車は、2019年4月に改定した品質方針にもとづき、お客様の購入検討から車両の保有期間、全ての段階で品質を向上させるため、コンプライアンスを基盤要件として「製品品質」「感性品質」「セールス品質」「サービス品質」の4つのカテゴリで改善に取り組んでいます。

「製品品質」には、お客様が新車購入直後に経験される「初期品質」と、未永くお使いいただく中で経験される「耐久品質」があり、市場において発生するさまざまな問題やお客様から寄せられる声を真摯に受け止め、迅速に改善につなげていく体制を強化しています。

また、お客様が商品を“見て・触って・使ってみて”感じる使い勝手や心地良さ、見た目の良さなど、感性で受け止める「感性品質」の向上にも取り組んでいます。

販売会社での「セールス品質」や「サービス品質」は、お客様の声を確実に聞き取り、ご要望に沿った提案や対応をすることによりお客様がご満足いただけるよう日々改善を行っています。

品質方針

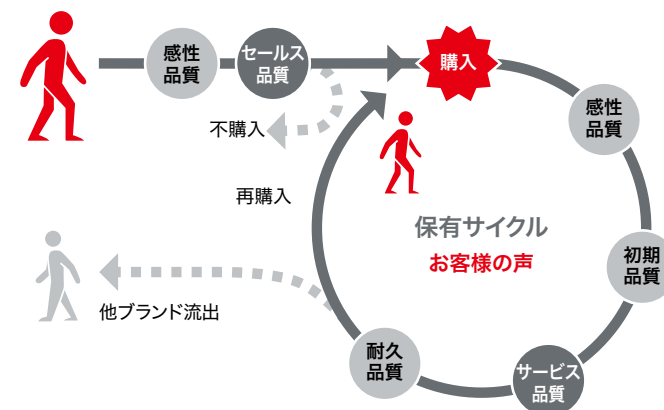
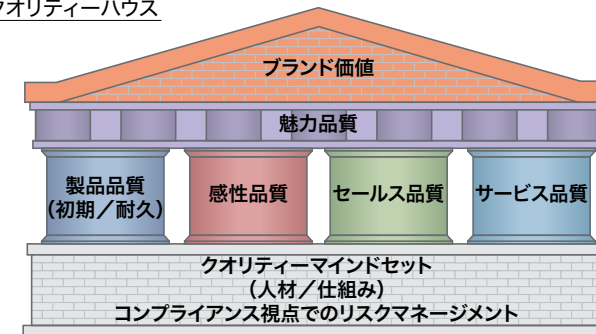
事業を支える重要な基盤として“品質”を位置づけます。

1. お客様の期待を上回る製品品質、およびセールス・サービス品質を追求します。
2. 全社的なマネジメント品質の向上に取り組めます。
3. 法令とグローバル規範を遵守し信頼される三菱自動車の品質を約束します。

当社は、お客様との全ての接点においてご満足いただけるよう、お客様視点でトップレベルの品質を目指します。

ブランド価値を支える4つの品質

クオリティーハウス



製品品質の向上

お客様満足度の向上には、安全性にかかわる不具合にとどまらず、商品性にかかわるご指摘やご不満についても的確に対処することが不可欠です。

三菱自動車は販売した車種に関して、販売から3カ月および12カ月以内に発生した不具合に着目し、初期不具合の低減に取り組んでいます。品質部門は開発部門および生産部門と連携し、解決までのスピードアップを図り、お客様からのご指摘低減につなげています。

また、新型車に関しては初期品質の確保を目指し、出荷開始時点から、開発・生産・サービス・品質・購買など各部門の社員が一堂に会し、発生し得る問題に対する対策を検討し、実行するクロスファンクショナルな「大部屋活動」を実施しています。これにより、よりスピーディーな初期品質の向上を図っています。

更に、不具合ではないもののお客様のご不満となっている事象は、今後の新型車で改善できるよう開発段階でのプロセス改善につなげています。

お客様視点にもとづいた車両品質評価と保証

当社では、開発中の試作車や品質確認車、お客様に販売する生産車に対し、AVES(※)というお客様視点の品質評価システムを用いて漏れなく品質の評価を実施しています。

評価は、内外装の外観などの静的評価と、実際に走行させて確認する動的評価で構成しており、動的評価では、ノイズ、振動、操縦安定性や各種車載機能の動作などをチェックしています。評価は、AVES評価員と呼ばれる社内資格を有した専門家がお客様視点で実施しており、目標とした品質基準が達成されているかを確認しています。

AVESは、新型車の生産や出荷開始の判断や、生産車の継続的な品質保証に重要な役割を果たしており、お客様視点での評価を徹底して実施しています。

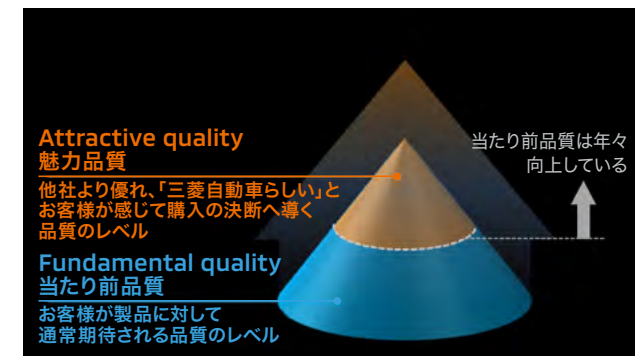
※ AVES : Alliance Vehicle Evaluation Standardの略称。お客様の目線で設定した300以上の項目を評価するために認定資格を有した評価員によって実施する、ルノー・日産・三菱アライアンス共通の品質評価システム

感性品質の向上

お客様のご購入検討時点はもとより、ご購入後のカーライフをご満足いただけるよう、開発段階からお客様の感性を重視した品質の向上に取り組んでいます。

感性品質は大きく2つの品質から成り立っています。基本となるのは「当たり前品質」で、お客様が製品に対して通常期待される品質のレベル、これを満たさなければ、購入しよ

感性品質向上の考え方



うという気持ちになっていただけません。それをしっかり踏まえたうえで、他社より優れ、「三菱自動車らしい」とお客様が感じて購入の決断へと導く品質のレベル、これが「魅力品質」の領域です。

「魅力品質」を向上させることで、お客様に当社独自の魅力を感じ取って選んでいただける製品を作ります。また、「当たり前品質」を向上させることで、長く愛用していただける製品を作ります。

お客様が実際に当社の製品に触れた際に、また、日常で使い続けた際に、期待以上の満足度を感じていただき、再び当社の製品を選んでいただけるよう、感性品質向上への取り組みを推進し続けます。

また、カラーデザインにおける地域に特化した環境対応や、お客様の使用シーンに配慮した色や素材の開発への取り組みを感性品質の向上につなげています。

セールス品質の向上

お客様に支持・共感していただけるブランドになるため、トップレベルのお客様満足度を得ることを目指し、販売会社とともにセールス品質向上に取り組んでいます。

国内の販売会社との協働

国内の販売会社では、お客様のニーズに沿った提案と新しい商談体験の提供を目指す取り組みとして、ITを活用した商談スタイルを推進しています。例えば、タブレット端末を導入し、視覚的に分かりやすい商品説明に努めるとともに、ご来店いただいたお客様にタブレット端末で対応品質に関するアンケートにお答えいただき、お客様の声を早期に把握することで、タイムリーな改善につなげています。また、お客様満足度の向上につながった好事例を全国の販売会社へ早期に共有することで、販売会社における改善活動を促進し、さらなる満足度の向上を図っています。

海外の販売会社との協働

海外のお客様にご満足いただくためには、各国・各地域の販売会社との協働が欠かせません。三菱自動車は、販売会社に対し商品情報を日々提供するとともに、各国販売会社とオンラインで定期的に会議を開催し、市場情報や商品要望をヒアリングするなど現地のお客様の声の把握に努めています。

各国・各地域の販売会社では販売プロセスのデジタル化に取り組み、オンライン商談・販売やスマートフォンアプリの導入など、お客様により一層ご満足いただけるよう国・地

域ごとに工夫を凝らしています。販売員の教育面では、対面・オンライン両面でトレーニングを実施しています。また、当社は販売会社のセールス品質向上活動の好事例を各国・各地域に配信するなど、販売会社のお客様満足度を向上させる取り組みをサポートしています。

製品・サービスへの適正な表示

各国・各地域の規制や法律を遵守し、製品およびサービスの情報とラベリングの表示ならびに提供に努めています。

サービス品質の向上

販売会社のサービス現場においては、クルマの購入時からお客様視点での「良質なサービスの品質」をお客様へ提供することが重要です。

当社は国内外の販売会社と連携しお客様にご満足いただき、再び購入いただけるよう、現場における対応力（コミュニケーションスキルや技術力）の改善に努めています。

国内におけるサービス技術の継承

当社では、販売会社のサービススタッフを対象に、当社独自のサービス技能資格制度を設け、各資格保持者に対して適切な教育を実施することで現場対応力のステップアップを後押ししています。また、新型コロナウイルス感染症の影響下でも教育が途切れないようにインターネットを活用したeラーニングやオンラインによる講習の充実に取り組んでおり、今後も継続してさらなる充実を図ります。また、2023年度からは、対面での教育も再開することで、より充実した教育の提供を推進していきます。

更に、全国に7拠点あるテクニカルセンターでは、技術連絡会・勉強会の開催や、当社技術スタッフが販売会社を訪問し、高難度修理やお客様への迅速な対応をサポートしています。

海外におけるサービス技術の継承

全世界のお客様への均一なサービス提供のために、世界統一の基準で整備士の教育、資格認定を行うプログラムを導入し、サービスの向上に努めています。

また、国内同様、新型コロナウイルス感染症の影響下でも教育が途切れないようにインターネットを活用したトレーニングにも取り組んでいます。更に、全世界を担当している当社技術スタッフが、高難度修理などの販売会社のサポートも行っています。

お客様の声の活用

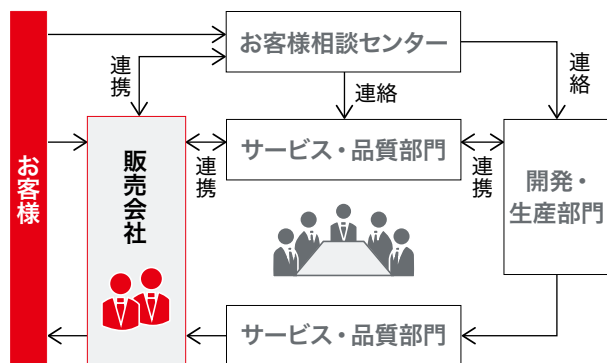
製品・アフターサービスを通じて魅力ある商品と優れたサービスにより、お客様に豊かな体験を提供し、カー・ライフにご満足いただくことが当社グループの使命です。そのため、国内外の販売会社やお客様相談センターに寄せられた貴重なお客様の声を収集・分析し、品質・開発・生産・営業・サービス部門が一体となって品質向上に真摯に取り組んでいます。

お客様の声による品質改善

販売会社では、不具合事象や発生した状況などについてお客様から具体的に聞き取りを行っています。販売会社から当社に提供されるこれらの情報は、品質部門が中心となっ

て関連部門と共有する体制としています。

また、特定の車種で発生している事象、お客様からの不具合のご指摘（品質情報）や修理の実績について、システムを活用して分析することで、早期に不具合情報を把握して対策を講じるなど、品質改善につなげています。



お客様相談センターの取り組み

三菱自動車のお客様相談センターでは、より多くのお客様にご利用いただくため、電話、メールに加えチャットを活用して土日祝日を含めご相談を受け付け、寄せられたさまざまなお客様の声はデータベースで管理しています。ご指摘のうち、品質・不具合に関する事案については、販売会社と連携してお客様の問題解決に対応し、更に品質改善にも活用しています。また、商品性や仕様に関するご意見・ご指摘については、関連部門と共有し、さらなる商品力の向上につなげています。寄せられた声の中から重要情報などトピックとなるものは、経営幹部へ定期的に報告しています。

なお、当社ではお客様相談センターの業務を外部委託に依存せず、社員が直接お客様とコミュニケーションを取ることで、高い対応品質を維持しつつ、社内各部門とのスムーズな連携により的確にお客様の声を製品やサービスの改善につなげています。

リコールなど市場対応発生時のお客様対応

安全性にかかわる不具合によりリコールなど市場対応が発生した場合、お客様にその情報を速やかに伝える体制を整えています。対象車をご利用のお客様にはダイレクトメールなどでお知らせし、早期に販売会社にて点検・修理（無償）を受けていただくようご案内しています。また、リコールの該当有無や修理実施状況をお客様ご自身でご確認いただけるよう、当社ウェブサイトに掲載しています。

リコール情報の詳細は、以下をご参照ください。

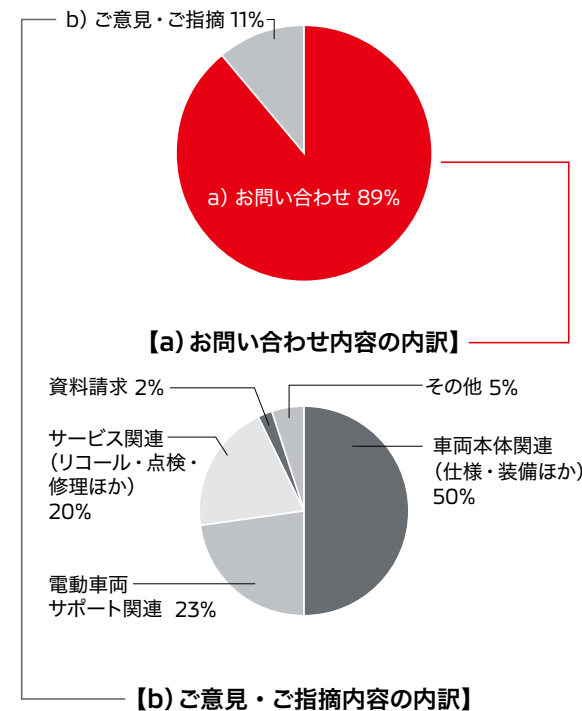
【WEB】 <https://www.mitsubishi-motors.co.jp/support/recall/>

国内のリコール・改善対策・サービスキャンペーン実施件数および対象台数

	件数	台数
2018年度	13件	約29.8万台
2019年度	15件	約59.0万台
2020年度	19件	約65.5万台
2021年度	13件	約49.2万台
2022年度	13件	約14.2万台

2022年度お客様相談センター受け付け状況

【ご相談件数（約35,000件）】



マネジメント体制

三菱自動車では「お客様からトップレベルの品質と評価されること」を実現するために品質情報を解析し、具体的目標値を設定のうえ、その実現に向けた施策を検討・実施し、改善状況の実績を定期的にフォローしています。

また、販売会社から寄せられるお客様の車両不具合情報については日々、情報収集・関連部門への共有を図り、迅速に対策を協議・決定・実行する体制を整えています。

会議体名	開催頻度	議長	構成メンバー	目的
品質戦略委員会 (QSC) (※1)	四半期毎	執行役社長、もしくは担当役員 (※2)	開発担当役員、生産担当役員、販売・サービス・製品品質に関連する各本部長	販売・サービス・製品の各品質領域に係る戦略的な事項を討議、決定する。
マネジメント品質委員会 (QMC) (※3)	四半期毎	QMSトップマネジメント (※4)	部門の長 (本部長/所長) および直属部署を所管する責任者	全社的マネジメント品質向上に係るベストプラクティスの共有、および外部審査の対応要領、是正を要する事項の報告ならびに水平展開を行う。
品質管理会議 (QMM) (※5)	毎月	QMSトップマネジメント (※4)	製品品質に関連する各本部長、統括専門職 (課長クラス以上) の品質担当者	製品品質目標に対する進捗状況を確認し、改善施策の検討・有効性を協議する。障害があれば解決を図る場とする。

※1 QSC : Quality Strategy Committeeの略称

※2 執行役社長が委譲した場合

※3 QMC : Quality of Management Committeeの略称

※4 執行役社長、もしくは執行役社長から指名された品質マネジメントシステム実行責任者

※5 QMM : Quality Management Meetingの略称

QMS(※6) (ISO9001) の取り組み

「お客様の期待を上回る製品品質、およびセールス・サービス品質」を実現するためには、全社的なマネジメント品質の継続改善が必須と考えています。したがって、製品品質およびセールス・サービス品質に直接携わる部門に限定することなく、全社的にマネジメント品質の改善に取り組み、ISO9001の認証は全部門を対象に取得しています。

当社は、マネジメント品質の継続改善のため以下を実践しています。

- ① 目標を定量化した年度計画の作成と実行
- ② 上期/通期のマネジメントレビューで進捗を確認
- ③ 内部監査による改善の機会を共有
- ④ 認証機関による審査 (維持、更新)

また、海外生産拠点においても、同様にISO9001の認証を取得し、世界各地で生産・販売される当社の製品がお客様の期待を上回る製品品質、およびセールス・サービス品質となるよう、取り組みを継続しています。

※6 QMS : Quality Management Systemの略称

品質マインドの醸成

三菱自動車の従業員一人ひとりが自身の業務品質を見つめ直し、クオリティアップを図ることで、製品、人、ひいては企業のブランド力や信頼度などの質的向上につなげるための活動の一環として、2014年度から国内全事業所において品質フォーラムを開催しています。

2018年度からは品質フォーラムを海外事業所三菱・モーターズ（タイランド）・カンパニー・リミテッド（MMTh）、三菱・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア（MMKI）にも展開し、定着してきており、今後も拡大していくことを計画しています。

新型コロナウイルス感染症による制約の中、2022年度は専用ウェブサイトによるオンライン展示に加え、実物展示も再開しました。

品質フォーラム参加者

	国内開催	海外開催 (タイ、インドネシア)
2018年度	4,550人	1,880人
2019年度	6,200人	800人(※1)
2020年度	6,200人(※2)	2,310人(※2)
2021年度	6,000人(※2)	2,850人(※2)
2022年度	6,800人(※2)	2,700人(※2)

※1 新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、インドネシアのみ開催

※2 新型コロナウイルス感染防止対策のため、オンライン開催

お客様ニーズ把握のために

当社では、従業員一人ひとりが実際の「お客様の声」を聞くことで、お客様のニーズを考える機会とすることを目的に、「お客様の声講座」と称する啓発活動を実施しています。

新入社員、キャリア入社社員に対しては、導入教育のカリキュラムに組み込み、ほかにも、昇進者研修、任意参加の講座など、顧客志向浸透のための機会を数多く設けています。

あわせて、従業員向けのイントラネットに「お客様の声講座」動画サイトを開設・定期的に更新し、在宅勤務時や業務の隙間時間などを利用して、いつでも視聴できる体制を整えています。

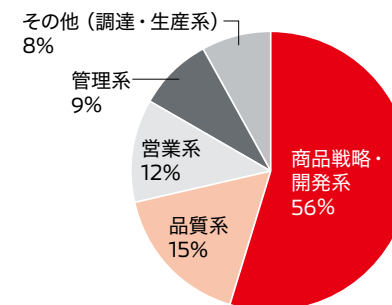
消費者志向の向上のために

当社では、消費者の立場でのニーズを考え、商品やサービスなどの品質向上を図ることを目的に、内閣総理大臣および経済産業大臣の事業資格である消費生活アドバイザー資格の取得を希望する社員を支援しています。

2023年4月1日時点で60人の資格登録者が在籍しており、企業別では12番目、自動車メーカーとしては2番目の多さとなっています(※3)。また、有資格社員の約7割がものづくり・品質にかかわる部門に在籍しており、当社のお客様視点でのクルマづくりにその幅広い知識・感性を生かしています。

※3 一般財団法人日本産業協会調べ

消費生活アドバイザー有資格者の所属



事業を通じた地域経済への貢献



2022年度の進捗

1.1 万人

年間雇用創出
現地従業員数(非正規雇用含む)
(タイ、インドネシア、フィリピン、
ベトナム)

38.4 万台

年間輸出台数

29.1 万台

自動車輸出台数(タイ)

9.3 万台

自動車輸出台数(インドネシア)

- アセアン地域での雇用創出：タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム連結4社で現地雇用を持続的に創出
- アセアン地域への主な人材育成・技術移転：職業訓練校や技術系大学に奨学金付与、実習車両提供、教育研修授業を実施(タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム)、新塗装工場を新設し量産稼働開始(タイ)
- アセアン地域への主な輸出：タイ、インドネシアから自動車の輸出を継続(輸出車両：[タイ]：トライトン、パジェロスポーツ、ミラージュ、アトラージュ [インドネシア]：エクスパンダー)
- タイとインドネシアにおいて、物流会社、国営郵便などと軽商用EVを活用した実証実験開始。また、タイでは太陽光発電設備を病院に設置するプロジェクト、インドネシアとフィリピンでは工場屋上に太陽光パネル設置するプロジェクトなど、環境負荷低減を推進

〈関連ページ〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

基本的な考え方

三菱自動車は、アセアン地域でモータリゼーションが興る以前より事業を展開し、「地域の発展」が「当社の発展」という思いで地域に寄り添いながら各国とともに成長してきました。

長年にわたり事業活動を行っている地域の社会課題の解決に積極的に取り組み、共に成長を目指し、促すことは、地域の活性化、市場の育成、消費者ニーズの把握、当社ブランド力の強化などにつながり、「地域の発展」と「当社の発展」を同時に実現できると考えています。2023年3月に発表した新中期経営計画「Challenge 2025」では、アセアンを事業中核地域として経営資源を集中投入します。更に、これまで以上に研究開発費と設備投資を安定的に投じ、特に、電動化、IT分野、新事業への支出割合を増やすことで、会社のさらなる成長を目指しています。また、マテリアリティの一つである「事業を通じた地域経済への貢献」では、アセアン地域における事業の発展を通じ、雇用・人材育成・投資・技術移転・輸出による地域経済への貢献を果たすことを目標として取り組んでいます。(※1)。

加えて、アセアン地域固有の社会ニーズに応える形で、環境と社会貢献の分野でも当社独自の技術・サービスを生かして取り組んでいます。(※2)

※1 「マテリアリティの特定」の詳細は、P15をご参照ください。

※2 具体的な事例は、P76-78をご参照ください。

マネジメント体制

アセアン地域でのマテリアリティ「事業を通じた地域経済への貢献」への取り組みは、現地子会社が活動計画の策定および実行を担い、管理監督機能を果たす当社営業部門が責任部門として取り組みを推進しています。生産拠点を持つタイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムの4カ国については、半年に一度、現地子会社に取り組みの進捗や実績を確認し、サステナビリティ委員会を通じて経営層に報告を行っています。

雇用

新型コロナウイルス感染症拡大の影響による市場低迷からの経済再生、発展を目指すアセアン地域において、地域の雇用を継続して創出することは当社の使命と考えています。生産拠点のあるタイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム4カ国における2022年度従業員数は約1万1千人であり、2023年度も現地の事業計画に沿って現地雇用を持続的に創出します。



人材育成

産業の高度化を目指すアセアン地域において、三菱自動車での自動車製造や販売・サービスなどの就業経験を通じ、専門的な知見や技能を培うとともに、地域経済の発展を担う産業人材への成長支援を行っています。2022年度は、各国が新型コロナウイルスの感染状況に応じて対面とオンライン併用で研修やOJT教育を実施しました。

- ・タイでは、営業・サービス研修を延べ約4万人の従業員とディーラースタッフに対して実施しました。
- ・インドネシアでは、現地社員にそれぞれの職務レベルに合わせた業務スキルを強化する研修を約250人の社員に対して実施しました。
- ・フィリピンでは、現地社員の業務スキルと生産性の向上を意図した教育・研修を約6,900人の社員が受講し、専門性を高めています。

2023年度も継続して、各国の状況に応じた研修やOJT教育を行う予定です。

投資

地域経済の成長を支える工場の設備投資を継続的に実施しています。

2022年度は、軽商用EV『ミニキャブ・ミーブ』をインドネシアで現地生産することや、その他モデルの輸出先の拡大を決定し、継続的に投資しています。また、当社の事業中核地域であるアセアン・オセアニアには大きな成長の余地があると見込んでいることから、新中期経営計画「Challenge 2025」では今後の大変革時代に対応するため、2026年以降に安定的かつ従来よりも高い水準の研究開発費と設備投資を行うこととしています。

技術移転

当社の成長ドライバーであるアセアンを中心に、各国での現地生産を通じて、ものづくりの高度化と競争力強化を継続的に支援しています。

2022年度は、新型ピックアップトラック『トライトン』や小型SUV、更に海外初の電気自動車生産となる『ミニキャブ・ミーブ』などの生産準備を通じて、日本で培ってきた電動車も含めたものづくり技術の海外移転を推進しました。

加えて、ものづくり競争力強化促進のため、新たにBuddy (運命共同体) 制度を導入し、海外工場と国内工場間でBuddy体制を組み、新型車立上げから量産運営に至るまで、さまざまな競争力強化対策の実施やノウハウの伝授を進めています。

また、地球環境にやさしい工場を目指し、太陽光発電の導入も推進しています。タイの新塗装工場での導入に加え、インドネシアやフィリピンの工場でも太陽光パネルの設置を進めており、海外生産拠点でも日本で培った太陽光発電の技術・ノウハウの移転を行っています。

更に、タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムの技術系大学や職業訓練校に、奨学金による支援や実習車両の提供、教育研修の実施、教師へのオンラインセミナーの開催、自動車産業に携わる社員の子どもへの教育など技術移転の視点で現地人材の職業訓練支援や技術教育活動を実施しました。

2023年度も、地域製造業の高度化の支援を継続します。



輸出

輸出を通じて外貨を獲得することで、地域経済の持続的な成長を支えています。三菱自動車の海外最大の生産拠点である三菱・モーターズ(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)は、戦略的な立地を生かし、ピックアップトラック、SUVなど当社の主力車種をアセアン地域のみならずグローバルに輸出しています。2022年度は、新型コロナウイルス感染症の収束対策としての行動制限の緩和や国境封鎖解除にともない、2021年度に比べて輸出の好転が見られました。具体的にはタイからの輸出台数は29.1万台、インドネシアからは9.3万台を出荷し、それぞれ年間目標を達成しました。2023年度もアセアン域内での生産の相互補完体制を強化し、アセアン域内外への輸出を促進していきます。



新型『エクスパンダークロス』

環境・社会貢献

アセアン地域においても、環境規制への対応が従来にも増して大きな課題となっており、カーボンニュートラル社会の実現が求められていることから、当社の強みである電動車の技術・知見を生かし、地域社会の課題解決を支援しています。

2022年度は、タイとインドネシアにおいて、国営郵便や物流企業などと軽商用EV『ミニキャブ・ミーブ』を使った実証実験を通じてEV普及に向けた環境整備の検証を行いました。また、CO₂排出量を削減する目的で、太陽光発電設備を病院に設置する環境プロジェクト「Solar for Lives」を政府と開始したタイに続き、インドネシアやフィリピンでは工場屋上に太陽光パネルを設置し発電するプロジェクトを進めています。2023年度もアセアン地域における電動車の普及推進や環境負荷低減につながる活動を行います。



実証実験で使用している充電中の『ミニキャブ・ミーブ』



環境プロジェクト「Solar for Lives」太陽光発電設備を設置した病院

人材マネジメント

人材戦略

三菱自動車は、事業環境が急速に変化する中、当社が持続的に成長し、企業価値の向上を実現していくための鍵は「人材」と考えています。

2022年度は当社のあるべき姿について社長をはじめ経営陣が議論を重ね、社員からも意見を聞いたうえで、企業として重視すべき行動指針となる「MMC WAY」を刷新しました。

企業として、人として生きていくうえで大切なことを込めた新たな「MMC WAY」を全役員・従業員が共有し、一体となってゴールに向かってチャレンジしていきます。

また、「MMC WAY」実践のベースとなる働きがいのある職場の確立と人材育成を進めていきます。

<人材戦略の方向性>

- より一層働きやすい職場への改革
- 教育・リスキリングプログラムの充実
- 多様で幅広い人材確保の推進

求める人物像 (MMC WAY)

社員としてミッションを遂行するために実践していくべき心構えや行動を、具体的にかつ分かりやすい5つのキーワードにまとめ、「MMC WAY」として社員へ周知しています。

新たな「MMC WAY」の冒頭2項には、社会からの信頼の土台となる「お客様第一」と、企業活動を通じた「社会の発展への貢献」をベースとなる重要な価値観として据えました。企業活動を通じてお客様に喜んでいただき、社会に貢献していくことが当社の存在する意義であるということ、社員一人ひとりが忘れてはいけないとのメッセージを込めています。

ほかの3項については、従来の「MMC WAY」の大切な要素をより具体的に分かりやすく表現しました。

社員の行動指針である「MMC WAY」は人事評価制度にも反映しています。「MMC WAY」、「人材育成・組織管理」、「専門性」の3つの基軸による多面的なコンピテンシー（行動特性）評価を導入し、共通の価値観の浸透、また社員の主体的な成長を図っています。

MMC WAY

1. お客様を第一に考え、常に信頼を得続ける
Think of Our Customers, Strengthen Trust
2. 社会の発展に貢献する
Enrich Society
3. 事実を直視し、悪い情報ほど迅速に共有する
Welcome All Facts, Share Difficult News First
4. プロとして、自ら行動し枠を超えて挑戦する
Conduct and Challenge Yourself Professionally
5. 互いに敬意を払い、組織や属性を越えて共働する
Respect All, Work as a Broader Team

推進体制

三菱自動車では、経営戦略と連動した人材戦略を推し進め実行していくため、執行役社長および幹部からなる人材開発会議を設置し、優秀な人材の確保や若手中堅からマネジメント・リーダーまで各層の人材育成について継続して議論、検討を進めています。

事業を支える各機能の専門性の強化を織り込んだ最適な要員計画を策定し、電動車のパワートレイン制御システム開発や各種要素技術の領域拡大、カーボンニュートラル対応促進、デジタル化推進、新ビジネス領域進出などを企図した体制強化を進めています。人材は企業競争力の源泉であり「宝」とであるという認識のもと、社員が安心して能力を発揮できる働きがいのある職場づくり、社員のチャレンジと成長を促す教育・研修を含む育成機会の拡充、社内外の優秀な人材を惹きつけるような魅力ある会社のあり方など、当社を取り巻く社内外の環境や市場動向をしっかりと分析しながら、人材開発会議の場での闊達な議論を通じて、既存の施策・打ち手の振り返りと効果検証、加えて、新規施策を検討・審議しています。

2023年度からは、新中期経営計画「Challenge 2025」を支える人材戦略の方向性として掲げた、「より一層働きやすい職場への改革」、「教育・リスティングプログラムの充実」、「多様で幅広い人材確保の推進」を重点項目として、施策の具体化に向けて準備を進めています。

特に、フリーロケーションと育児・介護に配慮した勤務への対応につき、具体的な運用方針を整理、次世代リーダーシップの強化のための育成プログラムの実施、グローバ

ルでの当社グループの人材活用を目的とした海外関係会社との人材交流の促進、女性や高齢者、障がい者を含めた、多様な人材が活躍できる環境の整備に取り組んでいきます。

エンゲージメントサーベイの実施

当社では、2013年度からエンゲージメントサーベイ（社員意識調査）を継続実施しています。同サーベイは、企業・組織全体・社員の状態を可視化し、結果から見える課題と向き合うことで人・組織を活性化させ、従業員エンゲージメントの向上につなげることを目的としています。

調査結果を分析の上、役員、組織長、担当部門それぞれに担当領域のフィードバックを実施し、エンゲージメント向上に向けたアクションを促進しています。特に組織・人材マネジメントの向上に向けて、組織長向けに職場内ワークショップや社内セミナー“Drive your team”を開催し、マネジメントの質の向上を推進しました。これに加え、同サーベイ結果は、経営幹部が出席する人材開発会議においても、今後の人材開発の方向性を議論する際の参照データとして使用し、会社として従業員エンゲージメントを持続的に高めるためのアクションにつなげています。

また、従業員エンゲージメントの向上のためには、「主体的なキャリア形成支援」が重要であるとの考えのもと、2022年度は若手社員向けの海外業務研修プログラムGCDP（Global Career Development Program）に公募枠を新設し、要件を満たす社員は誰でも応募できるようにしました。

人事評価

当社は、部長クラス・課長クラスの管理職、また一般社員の人事制度に、目標管理制度による業績達成度評価、および当社行動指針である「MMC WAY」、人材育成・組織管理、専門性の3つの基軸による多面的なコンピテンシー（行動特性）評価をそれぞれ導入しています。

これらの制度は部長クラス・課長クラスにおいては、組織活性化を実現するためのマネジメント支援のツールと位置づけ、①組織目標の共有と達成責任の醸成、②目標達成に対するインセンティブの強化、③社員に求められる思考・行動様式の徹底、④実力に応じた登用、を図っています。

一般社員においては、①組織としての目標の共有とその達成への意識喚起、②評価・処遇への透明感・納得感の醸成、③共通の価値観の浸透、を図るものとしています。

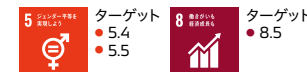
公平な給与体系

当社は貢献度や役職者が担う役割・責任の重さに対して適正に報いることができる報酬制度を導入し、キャリアとモチベーションのさらなる向上が図られるよう配慮しています。昇給は、毎年の個人業績にもとづく昇給、およびキャリア向上に応じた昇給を併用しています。

また、給与水準については法令を遵守したうえで、業界水準を考慮し職務区分に応じて決定しており、人種や国籍、性別などを理由に給与格差が生じることはありません。

▶ DATA(P123)：給与水準

新しい常態に対応した働き方改革の推進 (ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス)



2022年度の進捗

13.1% 女性事技系指導専門職比率(※1)
[2021年度: 12.2%]

68.4% 男性育児休業取得率(※2)
[2021年度: 16%]

2.33% 障がい者雇用率
[2021年度: 2.44%]

- ダイバーシティとワーク・ライフ・バランスに関する意識調査の実施
- 管理職向け男性育休推進研修の実施
- エンゲージメントサーベイ結果を踏まえたコミュニケーション強化策を組織単位で実施

※1 係長・主任クラス比率

※2 2022年度は、育児・介護休業法の規定にもとづく、育児休業等および育児目的休暇の取得割合、2021年度は育児休業の取得割合のみ

〈関連ページ〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

P79 人材マネジメント

P122 人事関連データ

基本的な考え方

三菱自動車は、環境の変化が大きい自動車業界の中で、「持続的成長」と「企業価値の向上」を実現していくための鍵は「人」であると考えています。一人ひとりがやりがいを持って働き、自身の能力を存分に発揮し、心身ともに健康で

いきいきと働ける職場環境を整えることが、重要な課題と認識しています。

新型コロナウイルス感染症を機に、従来の出社を前提とした働き方を見直し、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方を推進しています。多様な人材の活躍を価値創造につなげるために、個々の能力を最大限発揮できる働き方が可能となる環境を整備し、仕事の生産性向上と生活の質向上の両方が両立するワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

柔軟な働き方に向けた取り組み

当社は多様な従業員の能力が発揮できるよう、柔軟な働き方の推進・実行にあたり、執行役社長を委員長とする「柔軟な働き方検討委員会」を2020年度に設置し、中長期的な取り組み事項について検討を重ねてきました。取り組みの方向性が整理されたことを踏まえ、2021年度からは当委員会より社内各関係部門が推進事項を引き継ぎ、取り組みを継続しています。主な取り組み事項は以下のとおりです。

勤労領域 (リモートワーク)	リモートワークの実施時間・日数の上限を撤廃するとともに、実施場所は、自宅以外でも条件を満たす場所であれば可能としたことで、従来以上に働きやすい環境を提供
IT領域	ITインフラの環境整備、VPN接続数上限を大幅に増強
ITサポートツールの提供	コミュニケーションツールを導入し在宅勤務および遠隔地間のコミュニケーションを強化
ITリテラシーの向上	コミュニケーションツールの活用促進を目的とした各本部単位での知識・活用事例の共有活動

ダイバーシティの推進

お客様ニーズの多様化や技術革新などによる市場環境・経営環境の著しい変化に対応し、当社が持続的に成長していくためには、異なる価値観や考え方を持つ社員が互いに切磋琢磨し、クルマの新しい魅力、価値を創り出していくことが重要です。そのために、当社では人種、国籍、民族、性

ダイバーシティ推進方針

社員一人ひとりの違いを活かして、多様な視点、思考を取り入れることで、変化に対応し、組織力を高め、クルマの新しい魅力、価値を創り出すことを目指します。そのために個人が持っている能力を最大限に発揮できる環境整備に取り組み、社員一人ひとりが活躍し、輝き続ける支援を“Di@MoND(Diversity @ Mitsubishi Motors New Drive)活動”として推進します。



Diamondはそれぞれが個性をもった輝きを持ち、岩盤をも切り崩す強度もあわせ持ちます。社員一人ひとりがその個性を発揮し、光り輝くとともにさまざまな困難にも立ち向かい目標を成し遂げていく様をイメージし、それを新たな推進力としていきたいという思いをこめております。



別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、宗教を問わず社員の多様性を尊重し、一人ひとりが働きやすく、いきいきと仕事ができる環境づくりに取り組んでいます。

また、ダイバーシティを浸透させ実現するため、2014年7月に策定した「ダイバーシティ推進方針」にもとづき、ダイバーシティ推進室がDi@MoND活動を推進しています。この活動は、多様性を受け入れ、社員の多様な個性を生かし、会社と社員一人ひとりの成長につなげることを目的としています。活動の当初の重点課題は女性活躍推進でしたが、現在は女性活躍のみならず、社員の誰もが働きやすい環境を提供する取り組みを進めています。

▶ DATA (P122-123) : 従業員数、地域別従業員数、海外子会社における現地採用者の管理職登用数、女性の管理職登用状況、女性の役員登用状況、従業員の構成、新卒採用者数、キャリア採用者数

女性社員の活躍推進

三菱自動車は、「女性活躍推進」を重点課題として、継続的に取り組んでいます。2014年から公益財団法人21世紀職業財団が主催する女性活躍サポート・フォーラムに当社の管理職候補者や現役管理職を選抜し、派遣しています。また、2017年度からは、公益財団法人あいち男女共同参画財団主催のセミナーへも管理職候補者を派遣しています。

当社は、女性活躍推進法にもとづき、2021年4月に「女性活躍推進行動計画」を策定し、2024年3月までに管理職候補者層（事技系指導専門職）の女性比率15%を目標とする取り組みを進めています。

「女性活躍推進に関する行動計画」 [PDF](#) [5MB]

▶ DATA (P122) : 女性の管理職登用状況・女性の役員登用状況

TOPICS

「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」の構成銘柄に

Morningstar 社が ESG 投資のために設計した「Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index」の構成銘柄に選定されました。

確立されたジェンダー・ダイバーシティ・ポリシーが企業文化として浸透している企業、およびジェンダーに関係なく従業員に対し平等な機会を約束している企業に重点をおいたインデックスで、当社は5段階評価で最上位の「グループ1」に格付けされています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

当社は、社員の多様な働き方やライフイベントに対応できるようにさまざまな両立支援制度の充実に努め、社員が働きやすい基盤づくりを進めています。2017年度より在宅勤務制度や帯同休業制度を導入しました。2018年度からは、「両立支援コンシェルジュ」を社内に設置し、育児や介護など社員の個別相談に対し適した制度の活用を案内しています。更に、相談における社員の声を参考に子の看護休業、短期の介護休業、在宅勤務の取得条件を緩和しました。2021年8月には新たにリモートワーク制度を導入し、より生

両立支援制度一覧

	制度	内容
育児	妊娠期休業	妊娠から産前休業の前日までの間で、あらかじめ申し出た期間に取得可能（回数制限なし）
	産前産後休業	産前6週間、産後8週間
	配偶者出産休暇	配偶者が出産をするとき、配偶者の出産（予定日）前日から出産後14日までの間で2日以内取得可能
	育児休業	3歳到達日の翌年度4月末まで取得可能
	出生児育児休業	出産（予定）日～8週間以内のうち、最大4週間取得できる制度。休業中の一部就業も可
	子の看護休業	小学6年生の年度末まで、対象となる子1人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内（それぞれ最初の5日間は有給）
	育児勤務	小学6年生の年度末まで、勤務時間を4、5、6、7時間から選択（フレックスタイム併用可）
介護	介護休業	介護対象者1人につき、通算3年まで取得可能
	短期の介護休業	介護対象者1人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内（それぞれ最初の5日間は有給）
	介護勤務	介護事由がなくなるまで取得可能。勤務時間を4、5、6、7時間から選択（フレックスタイム併用可）
共通その他	ライフプラン休業	業務外の傷病への対応、親族の介護・看護、子の育児、不妊治療、ボランティア活動、語学研修などを行うための休業、1年間で10日以内
	積立休暇	業務外の傷病への対応、親族の介護・看護、子の育児、ボランティア活動、不妊治療を行うための休業、年次有給休暇の残存日数のうち、年4日を限度に最大40日まで積み立て可能
	フレックスタイム	所定労働日に勤務時間帯の中で、始終業時刻を設定する制度（コアタイムなし）
	リモートワーク制度	一定の条件を満たす自宅や親族宅以外の場所での勤務を認め、リモートワーク手当を支給
	再雇用制度	対象は妊娠・出産・育児・介護・結婚・居住地変更をともなう配偶者の異動、その他会社が認めた理由により退職する社員。再雇用資格の期限は退職後5年以内
	帯同休業	配偶者の国内外の転勤や留学先に帯同するための休業制度。休業期間は1カ月以上5年以内の範囲



産性を高め柔軟な働き方が実現できるよう環境作りに取り組んでいます。

▶ DATA (P123-124)：育児休業取得者数と復帰後定着率、ワーク・ライフ・バランスに関する主な制度利用者数

仕事と育児の両立を支援

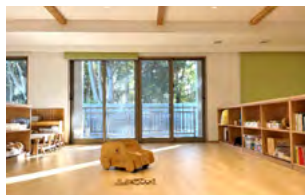
三菱自動車は、仕事と育児の両立を目指す従業員を積極的に支援しています。

設備面では、事業所内託児所として、2017年4月に岡崎製作所内に「ディア・キッズおかざき」、2019年2月に本社ビル内に「ディア・キッズたまち」を開設しました。

環境整備面では、改正育児・介護休業法の施行にともない男性の育児休業取得を更に促進するため、2022年度は管理職向け研修、プレパパ・プレママ向けセミナーを行いました。



従業員向け託児所「ディア・キッズたまち」(本社内)



「ディア・キッズおかざき」(岡崎製作所内)

仕事と介護の両立を支援

高齢化社会が進む中、社員の仕事と介護の両立を支援することが重要と考えています。

当社では、介護専門家にメールや電話で随時相談できる窓口を設置しています。また、仕事と介護の両立の基本知識について外部講師から学ぶ「介護セミナー」を継続的に実施しています。2022年度は、約170人が全地区同時開催したオンラインセミナーを受講しました。

加えて、新たな取り組みとしてオンデマンド配信を行い、各自都合のよい時間に視聴できる体制にしました。

シニア人材の雇用

当社では、技能・技術の伝承や知識・経験を生かした人材の確保などを目的に、定年退職後のシニア人材を再雇用する制度を運用しています。2023年6月時点で、850人の再雇用者が在籍し、技能・技術の伝承や後進育成にあたっています。

障がい者の雇用促進

誰もが働ける職場を目指し、障がいのある方を幅広い職種で積極的に採用しています。2022年度、当社の障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.33%であり、今後もさらなる雇用促進と社内環境の整備に取り組んでいきます。

当社単独では、174人の身体、精神、知的障がいのある社員が勤務しています。本社には、車いすやオストメイトの社員にも対応した多目的トイレを設置し、障がいのある社員に十分配慮した職場づくりに取り組んでいます。

2007年4月に設立した特例子会社「株式会社MMCウイング」においても、障がい者雇用の促進を図っており、岡崎製作所と水島製作所の2地区で計64人の知的障がい者が勤務しています。株式会社MMCウイングは設立から16年目に入り、ハローワーク、県内の障がい者就労・支援センターや特別支援学校から就労に関するお問い合わせを多数いただくなど、地域での認知度も定着しています。また、障がい者の就労支援への協力として、特別支援学校・就労支援施設からの現場体験実習の依頼を積極的に受け入れ、集団行動や仕事の進め方などについて指導しています。

同社は、障がい者の雇用促進や雇用安定には支える側の指導員の存在が不可欠なことから、2021年度より、就職を控えた大学生に「多様な人や職業に接する機会」として、「指導員」の仕事を理解するためのインターンシップを実施しています。

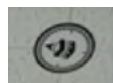
▶ DATA (P124)：障がい者雇用の推移



グローバル対応

三菱自動車では、年々増加する外国籍従業員の受け入れ対応の一つとして、宗教・宗派を問わず利用可能な祈祷室を本社、岡崎地区の2拠点に設置しており、各拠点を訪問するお客様やサプライヤーなどのステークホルダーにも開放しています。岡崎地区の祈祷室には、礼拝前に身体を清めるための「小浄施設」も設置しています。

▶ DATA (P122) : 地域別従業員数、海外子会社における現地採用者の管理職登用数



天井部に礼拝の方角を示すサイン

手洗いおよび足洗い場

本社内の祈祷室

岡崎地区内の祈祷室

LGBTQに対する理解の促進

当社は「人権方針」(*)において、ステークホルダーの人権尊重を定め、性別・性的指向・性自認などにもとづく不当な差別やハラスメントを容認せず、多様性を尊重することを表明しています。更に、全ての役員・社員が守るべき規範であるグローバル行動規範の「人権と多様性の尊重、機会平等」においても尊重を明記しています。

これらの考え・方針のもと、社内のLGBTQ当事者が活躍できる働きやすい環境づくりを目指し、職場環境の改善や社内制度の整備に努めています。社員制度においては、結婚の定義に同性婚の関係を含め、結婚休暇や育児休業の取得、社宅の利用を認めています。また、LGBTQを正しく理解し基本的な知識を身につけること、およびALLY(アライ)と呼ばれる支援者を増やすことを目的に、2018年度より開催している外部講師による理解促進セミナーに、2022年度は約240人の従業員が参加しました。eラーニングは、約11,440人の従業員が受講しました。これらの教育を受講した従業員の内、希望者に当社オリジナルの「ALLYステッカー」を配布しALLYの見える化を推進しています。

※ 人権方針の詳細はウェブサイトをご参照ください。

(WEB) https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/human_rights/pdf/human_rights_policy.pdf

TOPICS

「PRIDE指標」ゴールドを受賞

任意団体「work with Pride」が設けている日本の職場におけるLGBTQなどのセクシャルマイノリティへの取り組み指標である「PRIDE指標」で、当社は2018年から5年連続でゴールド認定を獲得しました。今後も誰もが働きやすい職場づくりを推進していきます。



社外イニシアティブへの参画

当社は、婚姻の平等を求める企業を募る「Business for Marriage Equality」キャンペーンへの賛同を表明しています。

「Business for Marriage Equality」は、日本で活動する3つの非営利団体による同性婚の法制化に賛同する企業を可視化するためのキャンペーンです。当社は企業としての社会的役割を果たすため、国連「持続可能な開発目標 (SDGs)」の達成に向け積極的に取り組んでおり、本キャンペーンへの賛同により、SDGsの目標「5.ジェンダーの平等」「10.不平等をなくす」ことに一層貢献していきます。

人材育成の強化



2022年度の進捗

117,845 時間
年間総研修受講時間(※1)
[2021年度: 96,770時間]

1.08 日
従業員一人あたり
研修受講時間(※1)
[2021年度: 0.87日]

9,414 円
従業員一人あたり
研修費用(※1)
[2021年度: 6,171円]

浸透度(※2) **77** %
実践度(※2) **68** %
[2021年度: 浸透・
実践度 66%(※2)]

- 従業員行動指針 (MMC WAY) リニューアルにともなう、職場ワークショップなど浸透施策の全社展開
- 人事制度改定にともなう評価者スキル向上のためのオリジナルeラーニングの制作・全評価者の受講促進
- DX関連の講座を、階層別研修に段階的導入

※1 人事本部主催研修(部門独自研修を含まず)

※2 従業員エンゲージメントサーベイ結果にもとづくMMC WAY浸透度および実践度

〈関連ページ〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

P79 人材マネジメント

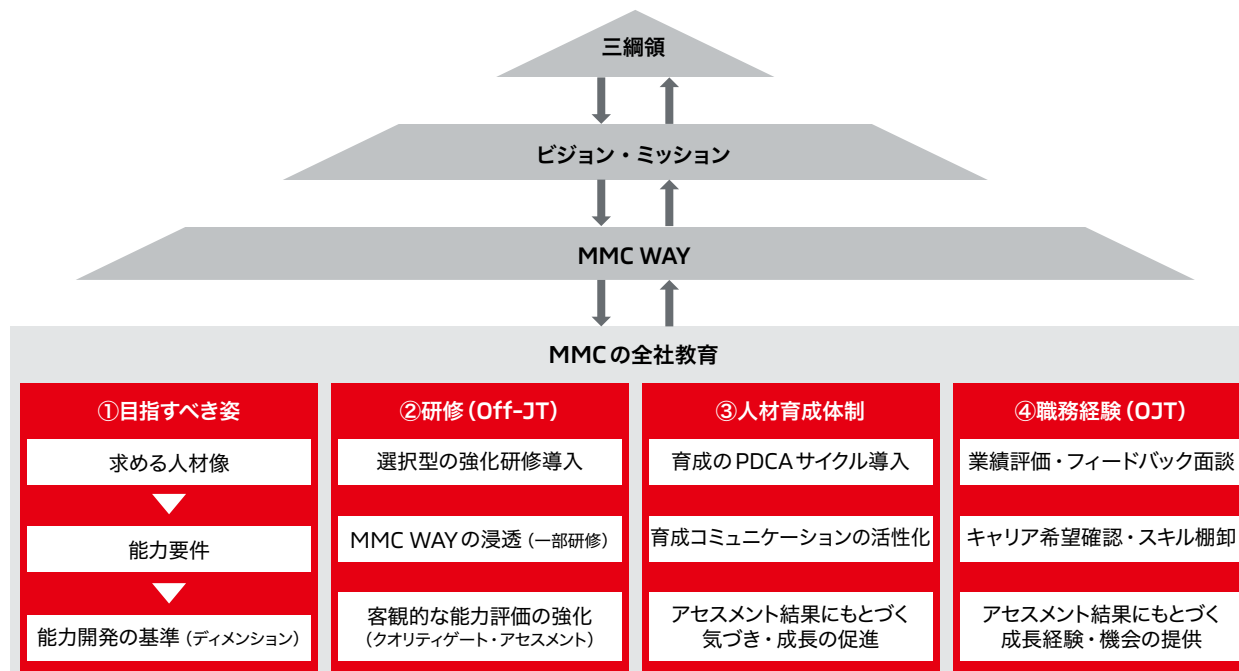
P122 人事関連データ

基本的な考え方

三菱自動車の教育体系は、三菱グループ共通の根本理念である「三綱領」と当社の「ビジョン・ミッション」、日々の業務の方向付けとなる「MMC WAY」の3つを教育の柱とし、これらを実現するために必要な能力やスキルを明確にしています。また、職務区分ごとに求める人材像を設定し、双方をもとに個々の研修カリキュラムを作成しています。

更に、社員は毎年職場の上司と面談を行い、将来のありたい姿について話し合います。自分の将来像を上司と共有することで、より理解が深まる人材育成を目指しています。

三菱自動車の教育体系





ターゲット
● 4.4

研修および教育

三菱自動車の教育プログラム

教育の柱をもとに、新入社員から部長クラスまで、体系的な人材育成が図られるよう、人事部門の教育担当部署が教育体系を整備しています。

社員の職務区分に応じた研修カリキュラムにとどまらず、管理職向けの選抜型研修、eラーニングを活用した全社員向け研修や、希望者が自主的にプログラムを選択して受講する選択型研修など、さまざまな社員研修プログラムを企画・実施しています。

職務区分 (求める人材像)	階層別教育				全階層横断	グローバル		
	昇進者研修	強化研修	昇進候補者研修	制度研修		マインド/スキル	英語	
部長クラス (M1) (変革のリーダー)	M1昇進者研修	選択型強化研修 (eラーニング)			評価者研修	選抜型研修 (GCDP ※3) 制度など	海外派遣前研修	TOEIC施策 (TOEIC 3000~700未満)
課長クラス (M2) (マネジメントのプロ)	M2昇進者研修	組織変革リーダーシップ研修 選択型強化研修 (eラーニング)	M1昇進候補者研修 (アセスメント)					
指導専門職 (実務のリーダー)	指導専門職昇進者研修	M2昇進候補者研修	M2昇進候補者研修 (アセスメント)		キャリア採用者向け研修 エンジニア研修	グローバルマインドセット研修 ※2		
主担当職 (業務推進のキープレイヤー)	主担当職昇進者研修	指導専門職昇進候補者研修						
担当職 (担当業務のプロ)	新入社員研修	入社3年目研修 ※1 入社2年目研修			メンター向け研修	グローバルマインドセット研修 ※2		
業務職 (効率的な業務遂行)	新入社員研修	入社3年目研修 ※1 入社2年目研修						

※1 キャリア採用者は、入社3年目研修に相当するビジネス基礎力フォロー研修の受講対象
 ※2 入社3年目研修、新入社員研修のプログラム内でそれぞれ実施
 ※3 GCDP: Global Career Development Programの略称。グローバル人材教育

環境変化に対応する研修手法の検討

環境の変化に対応し、組織力を上げていくため、当社では新入社員から部長クラスまで体系的な人材育成を図るため、教育体系を整備しています。

2022年度は、2021年度に続き、聴講中心からグループワークを積極的に取り入れた双方向型オンライン研修を行いました。一方、新任部長研修など一部の階層別研修を集合研修に戻すなど、アフターコロナを見据えて、オンライン形式と集合形式の双方を取り入れた研修を実施しました。

将来の予測が難しい状況下で、一人ひとりの力量が企業の成長における鍵になることを踏まえ、今後も継続して社員の環境の変化に対応する力と、個人の成長を支援する仕組み作りを検討・実施していきます。

▶ DATA (P124) : 2022年度人事本部主催の研修実績

グローバル人材育成

三菱自動車では、海外での生産・販売台数の増加にともない、世界的な視点で考え、活躍できる人材を育成する取り組みに力を入れています。

海外のステークホルダーとの連携に欠かせない英語力について、計画的に向上を図る研修を用意しており、初・中級者には基礎力向上のための研修を設けています。更に、英語圏以外の国への駐在予定者には、第二外国語クラスとして、現地語の研修も用意しています。

また、語学研修のほかにも、英語圏以外の新興国を対象に、若手社員を3年間派遣（語学研修1年＋現地関連会社での実務経験2年）するプログラムを実施しています。更に、海外子会社でのトレーニングプログラムも計画しています。

生涯教育の支援

当社では、2021年4月に施行された「改正高年齢者雇用安定法」にもとづき、60歳以上の定年退職者の再雇用を推進し、熟練者の技術や知識・経験の着実な伝承を図っています。

また、労働組合との共同事業の一つとして、50歳以上の社員を対象に、定年後の生活設計のアドバイスなどを行う「グッドライフセミナー」を定期的で開催するなど、生涯キャリア開発の支援にも取り組んでいます。

2022年度「グッドライフセミナー」実績

開催数	全社で計4回
受講者総数	55人

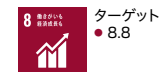
キャリア形成と評価

社員制度

キャリア形成にあたっては、社員一人ひとりが業績や能力、ライフプランから主体的に目標を持ち、能力向上につながられる仕組みを整えてきました。

キャリア開発の具体的な進め方は、社員が自己のキャリアを棚卸しし、将来進みたい方向と中長期的なキャリアデザインを記載した「キャリア開発プログラム」にもとづき、毎年上司と面談を行います。この面談を通じて、自身の課題を客観的に把握し、納得感と高いモチベーションを持って、自らのキャリア形成を進めることを目指しています。

労働安全衛生の推進



2022年度の進捗

0.31 全災害度数率(※1)
[2021年度：0.20]

0.06 休業度数(※2)
[2021年度：0.03]

0.76% メンタル新患発生率(※3)
[2021年度：0.62%]

7,228人 「安全道場」参加者
(内リモート安全道場4,873人)
[2021年度：2,842人]

- 映像体験により危険予知能力を高める「リモート安全道場」の運用
- 各工場、テクニカルセンター、パーツセンター、国内関係会社での安全関連法令の遵守評価を実施
- 社外EAP(※4)「心の健康プログラム」の活用促進

※1 延べ100万労働時間あたりの休業・不休災害件数

※2 延べ100万労働時間あたりの休業災害件数

※3 (メンタル新患件数累計 ÷ 労働者数累計) × 12

※4 EAP：Employee Assistance Programの略称。組織的なメンタルヘルス対策や個別の心身の健康相談ならびにコンプライアンスなど、個人や職場の健康増進を向上させる従業員支援プログラム

〈関連ページ〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

P79 人材マネジメント

P122 人事関連データ

基本的な考え方

三菱自動車は、従業員の安全と健康の確保は企業活動の基盤と考え、「全社安全衛生管理方針」をもとに、構内協力事業場も含め、継続して対策に取り組んでいます。

基本方針

1. 「安全は全てに優先する」との認識のもと、全社一体となって、職場における危険・有害要因を排除するためにPDCA各々のプロセスを重視した活動を推進し、各々の活動において確認・フォロー・改善を連続的かつ継続的に実施する。
2. トップ以下管理監督者は、安全衛生の確保は経営の基盤であることを認識し、自らの職責として安全衛生管理の施策を徹底するとともに、「不安全行動は絶対にしない、させない、見逃さない」という厳しい姿勢と思いやりの中で規律ある職場風土の確立に努める。また、配下社員との常日頃からの本音の対話を通じて何でも言いあえる、風通しのよい、職場風土づくりに取り組み、安全衛生意識の高揚に努める。
3. 社員一人ひとり、「自分の身は自分で守る」ために安全の基本ルール・行動を遵守し、「決めたこと・決められたことは必ず守る」との強い意志と三菱自動車で働く仲間全員一丸となって安全衛生活動に取り組むことにより「健康で災害のない職場づくり」に努める。
4. 全社一体となって、「クリーンで快適な職場環境づくり」を推進し、疾病の予防と社員一人ひとりの健康・体力づくりを推進する。
5. 安全衛生マネジメントは、三菱自動車安全衛生マネジメントシステムに則り推進する。

マネジメント体制

三菱自動車では、担当役員、各事業所のトップおよび労働組合代表で構成する「中央生産委員会」(年1回開催)において、労働安全、交通安全、自然災害への備え、健康管理などの課題の活動状況を評価のうえ、翌年の安全衛生に関する数値目標を設定し、重点施策を決めて目標達成に取り組んでいます。

また、労働災害などが発生した都度、執行役社長をはじめ幹部へ状況を報告し、再発防止に向けた現状把握および対策などの指示を受け対応しています。

安全な職場づくりの取り組み

全ての従業員が安心して仕事に専念できるよう、安心で安全な職場の実現に向け活動を進めています。特に、労働災害の多くを占める生産現場では、災害を未然に防止するため、従業員全員の活動として不安全な状態の洗い出しを行い、改善につなげています。また、事業所幹部や職場の管理監督者による職場の安全点検を行い、危険要因の洗い出しや、従業員一人ひとりからの改善要望を取り入れるなどして、安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。更に、危険に対する感度を上げるため、各事業所では「安全道場」を設置し、危険な状況を実感する体感訓練を全従業員を対象に行い、2022年度は2,355人が訓練に参加しました。

また、映像体験により危険予知能力を高める「リモート安全道場」の運用を一部の事業所で実施し、4,873人が受講しました。

2022年度の災害度数率は0.32(病院除く)であり、国内自動車産業平均度数率の0.33を若干下回っているものの、目標値0.26は未達となりました。要因別では、災害件数11件の内、5件が不安全状態であることから、2023年度は事業所内の安全道場に加えて、社外の施設を活用した体感訓練実施などの対策を行い、日常に潜む危険に対する感度を高め、さらなる危険予知力の向上により、災害の防止に努めます。

安全関連法令の遵守評価において、当社ではチェックリストを用いて各職場の自主点検と他職場による相互確認を行っており、2020年度にはテクニカルセンターやパーツセンター、2021年度には国内関係会社にも確認の範囲を広げ、2024年度までに関係全拠点の現物確認を完了させるなど、法令遵守の徹底を図っています。また、海外工場では、三菱自動車(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)、三菱自動車(フィリピンズ)・コーポレーション(MMPC)、三菱自動車(クラマ)・ユダ・インドネシア(MMKI)の遵守評価を実施しました。

▶DATA(P124)：災害度数率(災害発生頻度)

心身の健康づくりへの取り組み

従業員一人ひとりが心身ともに健康であることが、企業価値向上と持続的成長の実現に向けた原動力となります。当社は、従業員の健康を保持・増進させることを重要な経営課題の一つと位置付け、以下の「健康宣言」を掲げ、国内拠点において全社一丸となり取り組む体制とし、健康経営を推進しています。2023年3月、経済産業省と日本健康会議が主催する健康経営優良法人認定制度の大規模法人部門において、「健康経営優良法人2023」の認定を受けました。

三菱自動車の健康宣言

社員が、充実した会社生活と幸せな人生を送ること。その土台となるものは、全ての社員とその家族の心身の健康と、笑顔があふれいきいきと働ける環境づくりです。

三菱自動車は、社員一人ひとりの健康増進に、積極的に取り組むことを宣言します。

また近年、メンタル疾患が病欠の原因の約半数を占めている状況から、メンタルヘルス対策を全社の重要課題と捉え、「心の健康プログラム」として社外EAPの導入、個人の悩み相談、メンタルヘルス教育、職場改善のための支援プログラムなどに取り組んでいます。職場環境の改善としては、職場のコミュニケーション向上を目的とした研修、職場環境改善プログラムなどを実施しています。しかしながら、2022年度のメンタル疾患による新規病欠者数は前年度比14%増となり、依然として原因の約8割が仕事に起因していることから、2023年度も引き続き職場でのラインによるケア、職場環境改善に取り組んでいきます。個人に対するケアとしては、社外カウンセラーによる窓口を設置し、悩みを相談しやすい環境づくりに努めるとともに、例年実施しているストレスチェックの結果を受けて、高いストレスが推定される従業員に対する産業医・カウンセラーによる面談を実施しています。加えて、業務に慣れておらず、相談もしづらい入社間もない社員に対する面談も実施しています。

新型コロナウイルス感染症への対応

三菱自動車は、新型コロナウイルス感染症拡大によりさまざまな影響を受ける中、事業の継続と従業員の健康が最優先課題と認識し、政府の動向をはじめ国内外の状況を把握しながら速やかに対策を講じています。

2023年5月、新型コロナウイルス感染症の感染症法の位置付けが5類相当へ移行したことを受けて、社内の各種感

具体的な取り組み

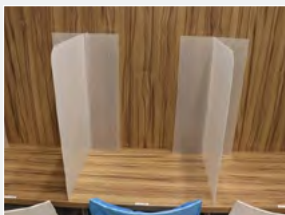
- ・共用部分の日常消毒
- ・生産ラインへの遮蔽カーテンの設置
- ・従業員・来客の検温実施
- ・食堂への遮蔽板の設置、座席の間引き、黙食の掲示 など



食堂の遮蔽板（水島製作所）



喫食エリアでの着座履歴を把握しやすくするため、机にナンバーを貼り付け（岡崎製作所）



染対策について、各地区、各部署において適切な対応への見直しを実施しています。一方で、衛生上、基本的な感染対策を継続することにより、職場内におけるクラスターの発生を防止し、従業員の安全と安心を確保するよう努めています。

感染防止・感染拡大防止

従業員の健康を守るため、感染防止・感染拡大防止について全従業員に周知しました。

- 感染防止・感染拡大防止についての注意喚起や、体調不良および感染者・濃厚接触者が発生した場合の対応要領
- 現場や事務所におけるソーシャルディスタンス、検温、食堂の対応など入社時の全事業所統一ルール
- 従業員の海外出張および海外から日本への出張に際して、外務省の全世界の感染症危険レベルなどの注意事項、厚生労働省の入国時検疫強化内容

感染拡大防止に向けた在宅勤務の実施

公共交通機関利用者で感染リスクが高いと懸念される従業員や、持病などで感染時に重症化の恐れのある従業員に対して在宅勤務を推奨しています。また、本社（東京都）をはじめ各都道府県の実況に合わせて、各地区における従業員の在宅勤務率は一定の水準を保つよう管理しています。（2023年5月以降は、感染対策としての在宅勤務推奨を廃止）

労使関係

当社は、世界人権宣言や国連グローバル・コンパクトの基本原則、ILO中核的労働基準およびOECD多国籍企業行動指針を支持し、従業員に対して労働基本権を保障しています。

また、労使協約において、組合が労働三権（団結権、団体交渉権、団体行動権）を保有することを認めると定めています。

2023年4月現在、当社労働組合には役員・管理職を除く全従業員12,958人が加入しています。

労使の対話状況

労使協議の場として、労使協議会や団体交渉を定期的で開催し、労働条件や労働環境などの課題について情報共有を図り、労使一体となって課題解決にあたっています。

2022年度は本社・労働組合本部間で計59回の協議を実施しました。そのほか、各地区においても事業所・労働組合支部間で多数の協議を実施しています。

また、大きな労働条件の改定などの重要なテーマについては「労使専門委員会」を組織し、十分な検討・協議を経て決定しています。

なお、海外拠点においても各国の労働法制に則り、労働組合と良好な労使関係の構築に努めています。

人権の尊重

基本的な考え方

人権の尊重は、事業活動の基本であるとの考えのもと、三菱自動車は国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」の4分野・10原則についての「国連グローバル・コンパクト」への支持を表明しています。その参加企業として、「国際人権章典」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「労働における基本的原則および権利に関するILO宣言」、「OECD多国籍企業行動指針」などの国際的な規範や基準を支持、尊重しています。今後も「国連グローバル・コンパクト」の10原則にもとづき、社会の良き一員として持続可能な成長の実現に向け活動を続けていきます。

当社はステークホルダーの人権を尊重した事業活動を行うことを目的として、人権方針を専門家との協議および経営会議の承認を経て制定しています。本方針では、人権に関する国際的な規範や基準を支持・尊重すること、遵守すべきことなどの基本事項および人権に与える負の影響の防止・低減、救済措置、役員・従業員教育の実施などの具体的な取り組みについて定めています。更に、本方針は英語に翻訳し、国内外の当社グループ会社の全従業員がウェブサイトにて閲覧できるようにしています。

また、三菱自動車グローバル行動規範における「人権と多様性の尊重、機会平等」では、人権を尊重するとともに、取引先、お客様、役員・従業員、地域社会の多様性を尊重し、差別や報復、いやがらせは、どのような形・程度にせよ容認しないことを定めています。

人権方針

当社は人権方針において、以下の内容および遵守事項、取り組み事項を規定しています。

- 人権尊重の取り組みを、社会的責任を果たしていくうえで不可欠な要素であると認識する
- 全ての役員・従業員は人権方針を遵守するとともに、事業活動を通じて基本的人権を尊重する
- 人権に関する国際的な規範や基準を支持、尊重する
- 事業活動を行うそれぞれの地域において、その国の国内法および規制を遵守する
- 国際的に認められた人権と各国法とに矛盾がある場合、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求する

【遵守事項】

1. 差別の禁止
2. 不当な労働慣行の排除
3. 結社の自由と労使の対話
4. ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の確保
5. 地域社会との共生

【取り組み事項】

1. 人権デュー・ディリジェンス
 - 人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて当社の事業活動が人権に与える負の影響の特定およびその防止または軽減
2. 救済措置
 - 当社が人権に与える負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与した場合における救済措置
3. 透明性および説明責任の確保
 - 全ての役員・従業員に対する適切な教育、研修の実施
 - グループ企業に対する本方針の遵守徹底と取引先への人権尊重の要請
 - 人権尊重の取り組みについての情報開示

注釈を含む人権方針の全文はウェブサイトをご参照ください。

(WEB) https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/human_rights/pdf/human_rights_policy.pdf

マネジメント体制

三菱自動車における人権尊重の活動は、サステナビリティ部門、人事部門、購買部門などが中心となり取り組んでいます。また、年に3回開催されるサステナビリティ委員会にサステナビリティ担当執行役が人権尊重の活動推進責任者として、人権に関するリスク評価の取り組み状況や諸課題への対応策について報告を行っています。報告された内容については、サステナビリティ委員会メンバーが担当部門へ共有のうえ、社内全体の人権尊重に関する取り組みを推進しています。

加えて、当社では人権侵害を企業存続にかかわるリスクと捉え、内部統制委員会における全社リスク管理の中に統合し、優先リスクの一つとして位置づけ、適切に管理しています。

社内の啓発推進体制としては、人事部門担当の執行役員が主導し、人権啓発教育を推進しています。人権啓発教育の一環として、各種研修プログラムに人権をテーマとした共通の資料を組み入れ、各地区人事部門が従業員の人権意識の向上に努めています。また、当社が加盟している東京人権啓発企業連絡会、三菱人権啓発連絡会の各種行事やその他外部団体が主催する大会・研修会に参加しています(2022年度研修参加実績 延べ約70日間)。これらへの参加を通じて得た最新情報も活用し、人権啓発活動に取り組むとともに、そこで得た知見を社内研修などに活用しています。

内部統制システムの詳細は、P110をご参照ください。

人権デュー・ディリジェンス

当社は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて事業活動が人権に与える負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう取り組んでいます。

当社の従業員は重要なステークホルダーの一つであり、従業員の尊厳、基本的な権利を損うことは、エンゲージメントの低下を誘引し、当社の製品や品質に重大な悪影響をもたらす恐れがあります。

したがって、当社は労働条件、健康と安全などの従業員の人権が、自社の事業活動およびステークホルダーにとってインパクトの大きなリスクであると認識しています。この認識のもと、当社は人権デュー・ディリジェンスの一環として、2021年度に本社および国内3製作所、2022年度にアセアンの主要生産拠点であるミツビシ・モーターズ(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)において人権アセスメント(※)を実施しました。社外の評価機関の起用により、アセスメン

トの客観性および国際規範との整合性を確保しました。アセスメントの実施にあたっては、さまざまな属性を持つ従業員に対して評価機関とマンツーマンでのインタビューを行うなど、従業員の関与のもとでインパクトを評価しています。

2022年度に実施したアセスメントの結果、MMThの従業員の人権については総じて良好な状態にあることが確認され、事業および従業員に重大なインパクトをもたらすものはありませんでした。

当社の人権アセスメントの活動では以下のプロセスを通じ、人権リスクの低減に取り組んでいます。

- ①アセスメントの結果まとめ
- ②改善を要する事項とその実行部門の選定
- ③実施状況のモニタリング
- ④サステナビリティ委員会への報告

※アセスメントの項目例：賃金(給与記録、残業代、不当な賃金控除)、児童労働(15歳未満の雇用)、強制労働(移動や退職の自由)、差別(ハラスメント)、健康と安全(トレーニングや教育、避難防災)、救済措置(相談窓口)などを、社外の評価機関との協議のうえで、ILO基準および産業界イニシアチブを参考に評価

人権デュー・ディリジェンスのプロセス

サステナビリティ委員会



〈2022年度実績〉

- STEP 1 国際人権章典が定める人に関する権利、その他人権に関するガイドラインなどをもとに、当社が対処すべき人権課題を決定
- STEP 2 人権インパクトの大きなリスクとして、従業員の労働条件、健康と安全を特定し、アセスメント対象拠点を抽出
- STEP 3 社外の評価機関によるアセスメントをミツビシ・モーターズ(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)にて実施
- STEP 4 アセスメント結果にもとづき、人権リスクの軽減・防止策を実施
- STEP 5 軽減・防止策の有効性をモニタリング(2023年度～)

人権方針の遵守

三菱自動車では、12月10日の“世界人権デー”に合わせて、執行役社長が全役員・従業員に向けて人権尊重に関するメッセージを例年発信し、誠実な言動と意識向上の重要性について伝えるとともに、人権方針について啓発を行い、人権尊重の取り組みの重要性について説明しています。

人権の尊重を推進および実現するにあたり、当社が掲げる方針や活動は以下のとおりです。

差別の禁止

当社は、人種、皮膚の色、国籍、民族、門地、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、言語、宗教などにもとづく不当な差別やハラスメントを容認せず、多様性を尊重するとともに機会の均等に努めることを全役員・従業員に求めています。

また、多様性の重要性について社内研修でも取り上げ、さまざまな価値観の違いを認め、協働することを促しています。

不当な労働慣行の排除

当社は、人身取引を含む奴隷労働や児童労働、強制労働といった不当な労働慣行を容認せず、それらの排除に努めています。

具体的には、雇用契約締結時における法定要件を満たすための年齢確認を実施しています。また、採用に係る費用や手数料を、応募者や採用した従業員に請求することはありません。給与明細には法定控除を明記し不当な控除を行わず、定期的に全額を支払っています。加えて、従業員に対してはパスポートなどの身分証明書の留置や移動の禁止を行わず、従業員寮への入退寮についても従業員の自由な選択にもとづいています。

結社の自由と労使の対話

当社は、従業員が結社する権利を尊重し、従業員との誠実な対話を行うことで、さまざまな課題の解決に努めています。労働組合との間で締結している労働協約においても、団体交渉を含む正当な組合活動の自由を認め、この活動を理由に労働条件その他について不利益な取り扱いをしないことを明記しています。

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の確保

当社は、ディーセント・ワークの確保のため、各国の法令を遵守することに加え、国際的規範（「国際人権章典」や「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」など）に準拠した人権尊重の実践に取り組んでいます。具体的には、社員が安定した生活を維持できる賃金水準を確保しながら、成果を発揮した社員がより高く処遇される仕組みとすることで、社員の意欲向上、能力向上を図ることができるよう人事制度を設計しています。そして、これらを適切に評価できるように、毎年労使交渉を開催し、労使合意のうえで必要に応じた改定・見直しを実施しています。

▶ DATA (P123)：給与水準

地域社会との共生

当社は、従業員一人ひとりの持つ技術やノウハウ・製品を活用した継続的な社会貢献に取り組むことで地域社会との共生を図っています。

業務・投資における人権配慮

三菱自動車は、従業員や地域の皆様との相互理解にもとづく良好な関係は持続可能な当事業に不可欠であると考え、事業所や関連施設を開設する際は、国や地域の慣習、宗教を含む文化的価値観などに配慮しています。

社内教育・研修

当社では、全ての従業員が人権を尊重するために、階層別研修や新入社員研修をはじめとするさまざまな研修に、人権尊重への理解を深めるためのプログラムを組み込んでいます。2022年度は新入社員、中堅社員、新任管理職(部長クラス・課長クラス)、約530人を対象に以下の内容の研修を延べ510時間実施しました。

新任部長クラス	職場の責任者として求められる社会的・社内的な人権課題に関する認識の向上、人権尊重推進に向けた情報共有、ハラスメント防止および発生時の対応など
新任課長クラス	人権に関する最近のトピック、ハラスメント防止および発生時の対応と管理職の役割など
中堅社員	人権に関する最近のトピック、業務と人権の関係など
新入社員	企業が人権について取り組む意味、人権全般に関する基礎知識など

また、セクシャルマイノリティに対する従業員の理解促進として、2018年度より各事業所にてセミナーを実施するとともに、LGBTQの基礎知識を習得するためのeラーニング講座を社内に展開しています。

2022年度研修の種別	受講者数	受講率
新入社員研修	129人	100%
中堅社員研修(昇進者)	171人	100%
新任管理職研修	233人	100%
LGBTQ理解促進セミナー	240人	—(※1)
LGBTQ eラーニング講座	11,439人	—(※1)

※1 任意受講につき、受講率は算出していません

サプライチェーンへの配慮

当社は、取引先に対する人権侵害を発生させないことなどを含めた適正取引を行っており、取引価格や納期を各取引先と十分協議のうえ決定しています。

加えて、「サプライヤー CSR ガイドライン」にもとづくマネジメントにより、取引先との双方向のコミュニケーションを図っています。

本ガイドラインには差別撤廃や児童労働・強制労働の禁止など人権尊重の項目を定め、取引先に対して人権に配慮した取り組みを要請するとともに、「サプライヤー合意確認書」を取引先から受領することにより、その実効性を高めています。

また、取引先に受審いただいたCSR第三者評価の中で「労働と人権」について評価し、評価にもとづき、必要に応じた改善を要請しています。

販売会社への要請

販売会社では、従業員の安全や健康に配慮した職場環境の整備に取り組み、人権侵害の行為を禁止しています。

救済へのアクセス

当社は、社内で人権にかかわる問題が発生した場合に迅速に対応するため、社内外に相談窓口(ヘルプライン)および多言語での対応が可能なグローバル内部通報窓口(※2)を設け、従業員から通報や相談を受け付ける体制を整えています。グローバル内部通報窓口では、当社および主要関係会社の従業員からの通報に対応するために、10カ国に窓口を設置し、計13言語(※3)での受付を可能としています。

また、お客様に対しては「お客様相談センター」(※4)を設け、取引先に対しては「お取引先様相談窓口」(※5)を窓口として、人権にかかわる通報や相談を受け付けています。

これらの窓口では秘密保持と利用者の匿名性を担保しており、通報や相談を行った者が不利益を受けることはありません。社内調査にとどまらず、取引先企業内での調査が必要と判断した場合は、取引先コンプライアンス担当者と連携し対応しますが、得られた情報から通報者探しをする事を固く禁じ、報復等の行為も行わない事を事前に合意したうえで、実施しています。

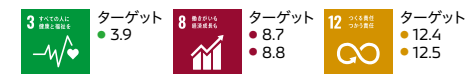
※2 社内および社外相談窓口(ヘルプライン)およびグローバル内部通報窓口の設置についてはP113をご参照ください。

※3 グローバル内部通報窓口では、日本語、英語、中国語(簡体・繁体)、韓国語、タガログ語、インドネシア語、タイ語、ベトナム語、ドイツ語、オランダ語、フランス語、スペイン語に対応。

※4 「お客様相談センター」の取り組みについては、P73をご参照ください。

※5 「お取引先様相談窓口」の設置については、P96をご参照ください。

持続可能なサプライチェーンの実現



2022年度の進捗

累計 **83%**

取引先のCSR第三者評価の実施(購入金額ベース)
[2021年度: 70%]

単年度 **80** 件

取引先の工程監査の実施
[2021年度: 47件]

- 調達方針説明会での取引先との意見交換、コミュニケーションの強化
- サプライチェーンCSRの強化に向けた、取引先のCSR第三者評価実施の支援

〈関連ページ〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

基本的な考え方

三菱自動車とルノー・日産は2018年4月に購買機能を統合し、共同購買会社である「APO (Alliance Purchasing Organization)」を設立しました。3社は共通の3本柱「信頼 (Trust)」「相手への敬意 (Respect)」「透明性 (Transparency)」を基本原則として業務にあたっており、サプライチェーンにおけるCSRにおいても、アライアンス各社間にて情報交換を行いながら、活動を進めています。

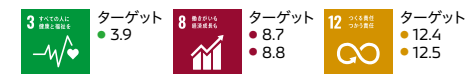
当社および主要海外生産拠点では、材料・部品の調達先、およびサービスや広告、物流などの約800社の企業と直接取引があり、更により多くのティア2以降の取引先があることを踏まえて、当社の企業活動が多くの企業に影響を与えることを認識しています。

この認識のもと、当社における原材料の調達から、部品および製品の製造、納入に至る全ての過程において、環境、人権などに配慮した責任ある行動が必要と考えています。

そこで当社は、サプライチェーン全体での持続的な成長を図るために、「サプライヤー CSRガイドライン」を制定し、全ての取引先と共有のうえ、各社と一体となってCSRに取り組んでいます。

また、CSRの中でも近年特に重要視されている環境への対応については「グリーン調達ガイドライン」を制定し、サプライチェーン全体で取り組みを進めています。両ガイドラインの遵守は、当社の調達活動における優先事項であるため、取引先説明会などの機会を捉えて、当社役員がサプライチェーン全体に対して徹底を要請しています。

人権の尊重の詳細については、P91をご参照ください。



マネジメント体制

ガイドラインの制定と合意書および適合宣言書による確認

三菱自動車は「サプライヤー CSRガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を確実に遵守いただくために、取引先に「サプライヤー CSRガイドライン」の「サプライヤー合意確認書」および「グリーン調達ガイドライン」の「製品含有環境負荷物質の使用制限 適合宣言書」の提出をお願いしています。

新規取引先に対してはこれらの書類を提出いただいたうえで取引を開始し、その後も合意状況を継続的に確認することで、実効性の担保を図っています。

取引先とのコミュニケーション

サプライチェーンマネジメントにおいて、取引先への適切な情報提供や双方向コミュニケーションは欠かせません。当社は毎年年度末に、次年度に向けた調達方針の説明会を開催しており、2022年度は2023年3月に約300社が参加しました。また、取引先約180社の自主組織である「三菱自動車協力会」が毎年実施している取引先経営幹部と当社幹部との個別懇談会（1回当たり20社程度の小規模懇談会、計9回開催）も開催し、経営者レベルによる密接なコミュニケーションを図っています。

お取引先様相談窓口の設置

当社では、経済産業省策定の「自動車産業適正取引ガイドライン」に則した適正取引を推進する取り組みとして、当社調達部門の取引先を対象とした「お取引先様相談窓口」を設置しています。

この窓口を通じ、取引先より「ご意見」「ご指摘」をいただき、当社の調達活動における法令違反や不正・不当行為など、コンプライアンスの問題や懸念を早期に発見、迅速な改善につなげることで、より一層の適正取引の確保に努めています。

社内周知徹底の取り組み

「サプライヤー CSRガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」の運用にあたっては、当社内での周知にも注力しています。調達にかかわる全ての新入社員、キャリア採用者に対して入社時に研修を実施し、また、他部門から調達部門への異動者に対しても教育にて周知しています。

サプライヤー CSRガイドライン

ガイドラインの展開

「サプライヤー CSRガイドライン」を通して、当社の全ての取引先と、労働や環境マネジメント、コンプライアンスなどの各分野に関して、同一の視点で連携して活動を推進しています。

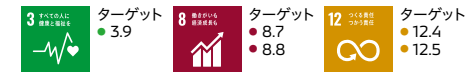
2019年2月に本ガイドラインを改定し、取引先のCSR第三者評価の取り組みと、コンプライアンス違反事象が発生した際の措置を明確にしました。当社の主要海外拠点である、三菱・モーターズ（タイランド）・カンパニー・リミテッド（MMTh）、三菱・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア（MMKI）、三菱・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション（MMPC）でも同様の取り組みを展開し、海外生産拠点の取引先からも確実に「サプライヤー合意確認書」を提出いただいています。

PDF 「サプライヤー CSRガイドライン」

紛争鉱物への方針

コング民主共和国およびその周辺諸国から産出された紛争鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）、コバルトが武装勢力の資金源となり、深刻な人権侵害が起きています。

当社では紛争鉱物などの調達により人権侵害に加担することがないように、「サプライヤー CSRガイドライン」に「児童労働の禁止」、「強制労働の禁止」および「紛争鉱物などの不使用」を明記し、責任ある調達を推進しています。



第三者評価によるサプライチェーンでのCSRの向上

三菱自動車は、取引先におけるCSRをレベルアップいただくことを目的に、アライアンスパートナーであるルノー・日産と同様に、第三者による評価を実施しています。2022年度も、多くの取引先に第三者評価を受審していただきました。2023年度も継続して評価受審取引先を拡大しつつ、既に受審済みの取引先の評価スコアの向上に注力していきます。

第三者による評価項目

21のサステナビリティ基準			
環境	労働と人権	倫理	持続可能な資材調達
事業活動 <ul style="list-style-type: none"> エネルギー消費と温室効果ガス 水 生物多様性 地域公害と汚染事故 原材料・化学物質・廃棄物製品 製品の利用 使用済み製品 顧客の健康と安全 環境に優しいサービスと持続可能な消費の促進 	人的資源 <ul style="list-style-type: none"> 従業員の安全衛生 労働条件 社会対話 キャリアマネジメントと教育 人権 <ul style="list-style-type: none"> 児童労働・強制労働・人身売買 ダイバーシティ・差別・ハラースメント 外部の利害関係者の人権 	<ul style="list-style-type: none"> 腐敗行為 反競争的慣行 責任ある情報管理 	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤーの環境慣行 サプライヤーの社会慣行

出典：EcoVadis

サプライチェーン全体でのカーボンニュートラル達成に向けた取り組み

当社は、サプライチェーン全体で2050年までのカーボンニュートラル達成を目指しています。そのためには、取引先におけるCO₂排出量削減が不可欠です。

2022年度は、10月に取引先説明会を開催し、当社の調達領域への取り組みをお伝えしました。また、CO₂排出量の大きい品目の取引先とのCO₂排出量削減に向けたコミュニケーションに加えて、「CDP(※1) サプライチェーンプログラム」を通じて取引先の取り組み状況やリスク・機会の把握を強化する活動も進めてきました。

2023年度以降もサプライチェーン全体でのCO₂排出量削減活動を進めるべく、お取引先と協業を継続していきます。

※1 CDP: Carbon Disclosure Projectの略称。環境問題に関する機関投資家などの要請を集約し、世界主要企業・団体へ環境情報の開示を促し評価する国際環境非政府組織 (NGO)

グリーン調達ガイドライン

ガイドラインの展開

「グリーン調達ガイドライン」では、取引先に対して、環境マネジメントシステムの外部認証取得・更新、環境負荷物質の管理、3R(リデュース、リユース、リサイクル)の推進、ライフサイクル環境負荷把握のためのLCA(※2) データ提出、取引先の事業活動における環境負荷低減の取り組み、物流にかかわる環境負荷の低減をお願いしています。

「グリーン調達ガイドライン」は、日本はもとより、主要海外拠点でも各国の実状、各拠点の業務内容にあわせてガイドラインを作成し、それぞれの取引先に展開しています。

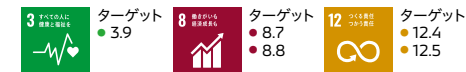
PDF 「グリーン調達ガイドライン」

※2 LCA: Life Cycle Assessmentの略称。生産から廃棄までの環境負荷を算出して評価する方法

IMDSを通じた材料・環境負荷物質データの収集

当社は、環境負荷物質の管理、低減を推進するため、IMDS(International Material Data System)を活用した管理を推進しています。そのため、「グリーン調達ガイドライン」にて、IMDSへの入力による材料・部品の環境負荷物質データなどの開示を取引先に依頼するとともに、環境負荷物質の管理体制の構築もお願いしています。

これらにより、新型車および継続生産車に使われている部品および材料の環境負荷物質規制への適合を確認しています。



取引先の品質向上に向けた協力活動

三菱自動車では取引先の品質に対する監査やセルフチェックといった協力活動を定期的を実施し、サプライチェーン全体の品質向上に取り組んでいます。

2022年度は取引先62社80工場に対して工程監査を実施し、指摘事項は概ね3カ月以内に改善していただきました。工程監査は前回監査の結果により監査周期を1年～3年に定め実施しています。品質セルフチェックは毎年329社の取引先に実施していただき、各社セルフチェックで見つかった弱点の改善を図っていただいています。また、セルフチェックの全社の傾向分析結果を全取引先へ展開し、改善を促進するなど取引先とのコミュニケーション向上ならびに品質向上に積極的に取り組んでいます。

また、各取引先の品質実績を数値化したサプライヤースコアカードを毎月発行することで各社の課題を明確化し、改善対策を迅速かつ的確に行いやすくしました。特に重大な不具合に対しては、取引先と共同で原因の分析や対策の妥当性を検証し、確実な再発防止を図っています。

更に、お客様に新型車を安心して乗っていただくために、部品納入時の不具合を発生させないよう、不具合未然防止活動についても共同で実施しています。

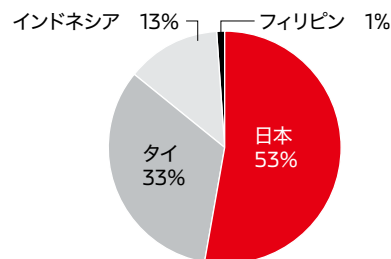
現地調達への推進

当社グループ海外拠点においてはコスト最適化を目的とし、現地調達効果があり技術的に成立するものは、できる限り現地取引先から調達することを基本方針としています。

また、既に現地調達を行っている部品においても、構成部品などの現地調達を進め、さらなるコスト最適化を推進しています。

新規取引先については、事前に体制監査を実施し、開発能力、生産能力、品質管理能力などを評価し、必要に応じて改善指導を実施しています。また、現地取引先への支援として、日本の取引先と現地取引先との合弁や技術提携などの橋渡しも行い、現地の雇用創出、技術力向上など地域への貢献にも取り組んでいます。

主要生産拠点が所在する国別部品購入額比率(2022年度)



サプライチェーンにおける事業継続計画(BCP(※))の取り組み

大規模災害、感染症の大流行、特定部品および材料(半導体など)のひっ迫などが発生した場合に、取引先からの部品供給が途絶え、事業が中断するリスクがあります。

そのリスクを回避・緩和するため、サプライチェーンにおける事業継続計画(BCP)の取り組みとして、リスクと影響の早期把握、取引先・部品ごとに代替生産などの対策を講じています。

具体的には、取引先に「サプライチェーンリスク管理システム」に当該取引先工場に加え、ティア2以降の取引先を海外含め登録していただくことで、対象の取引先を早急に絞り込むことを可能としています。

更に、取引先の被災・被害状況、特定部品および材料のひっ迫による影響、当社生産計画への対応などについて、当社・取引先双方が情報交換を行い、対策を取れるようにしています。

※ BCP : Business Continuity Planの略称

社外イニシアティブへの参画

気候変動の抑制と対策のためには、企業単体だけでなく業界およびそのサプライチェーン全体でCO₂削減に取り組む必要があります。

当社は日本自動車工業会の会員企業として、分科会などを通じて自動車産業全体で取り組むための調達分野の方針や施策の協議に参画しています。

社会貢献活動の推進



2022年度の進捗

延べ**250**件

自治体との災害時
協力協定の締結
[2021年度：190件]

416百万円

社会貢献支出額合計
[2021年度：
605百万円]

延べ**58,767**人

社会貢献活動参加人数
[2021年度：
延べ50,576人]

69,933時間

社会貢献活動時間(※1)
[2021年度：
32,288時間]

- DENDOコミュニティサポートプログラムの推進
- 「STEP」分野での活動の推進
- 森林保全活動の拡大

※1 就業時間内の活動

〈関連ページ〉

P15 三菱自動車のマテリアリティ

P21 マテリアリティ

社会貢献活動レポート

〔WEB〕 <https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/contribution/report/>

基本的な考え方・方針

三菱自動車のビジョン・ミッションにもとづき策定した社会貢献活動方針に則して、当社製プラグインハイブリッド車(PHEV)の特長を活用した災害時協力協定締結などの活動を推進しています。

2022年度はPHEVの災害時における有用性をより多くの方に知っていただき、日本全国延べ250の自治体と災害時協力協定締結を完了しました。今後も全国の自治体や当社グループ会社と連携し、電動車の活用によって地域の皆様の安心・安全に貢献できるよう取り組んでいきます。

社会貢献活動方針

三菱自動車は、「STEP」『地域社会(Society)』『交通安全(Traffic safety)』『環境(Environment)』『人(People)』の分野で、多様化する社会の課題に応えるため、従業員一人ひとりの持つ技術やノウハウ・製品を活用した継続的な社会貢献に取り組むことで、よりよい未来を描くことができる社会をめざします。

- 地域社会 - Society**
 地域のニーズに即した活動を通じ、地域社会の発展に貢献します。
- 交通安全 - Traffic safety**
 交通社会の安心・安全の実現に貢献します。
- 環境 - Environment**
 大切な地球環境の保全に貢献します。
- 人 - People**
 人々に寄り添い、笑顔あふれる生活の実現に貢献します。

社会貢献活動ロゴマーク

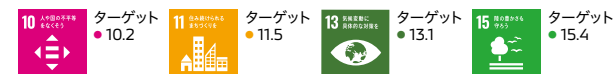
STEPの分野の活動の輪が中心から広がる様子を表現しています。



2022年度の社会貢献支出額・内訳(※2) (単位：百万円)

項目	金額
地域社会	85
交通安全	4
環境	69
人	223
被災地・新型コロナウイルス感染症対策支援	35
支出額合計	416

※2 寄付金のほか、現物給付・施設開放などを金額換算したものを含む



地域社会 (Society)

DENDOコミュニティサポートプログラム

災害時協力協定にともなう災害停電時の電動車派遣など、自ら発電し、その電力を取り出して使うことができる「三菱のPHEV」を活用した自治体への支援活動を行っています。

「PHEVの走るチカラと電気のチカラ」で、人々のくらしの安心・安全を支えます。

詳細は、P27およびウェブサイトをご覧ください。

[\(WEB\) https://www.mitsubishi-motors.co.jp/carlife/phev/dcsp/](https://www.mitsubishi-motors.co.jp/carlife/phev/dcsp/)



災害時協力協定

「災害停電時マンホールポンプ起動支援システム」における電動車活用提案

近年、風水害の多発により、停電にともなうマンホールポンプの稼働停止が増加し、社会問題となっています。三菱自動車はこの解決に向け、災害による停電時に送水が必要なマンホールポンプを起動させる電源として、電気自動車やPHEVなど、電動車の活用を目指した「災害停電時マンホールポンプ起動支援システム」の共同研究に、2021年9月に参加しました。

本研究では、共同研究者であるポンプメーカーなどとともに、脱炭素社会への貢献に向け、電動車、太陽光発電、可搬式蓄電池を組み合わせたシステムの開発を目指し、川崎市や浜松市で実証試験を行ってきました。今後はこのシステムとともに電動車両の活用を提案し、環境にやさしく、人々のくらしの安心・安全に貢献できることを目指していきます。



プラグインハイブリッド車からの給電試験の様子

交通安全 (Traffic safety)

交通安全教室「クルマの学校」を実施

当社は、交通安全について参加者と一緒に考え、一緒に学び、一緒に楽しむ、「クルマの学校」を実施しています。

2022年度は運転時の誤操作による交通事故低減を目指し、自治体や警察署と協働し、「運転適性検査」や「自動車シミュレーター体験」、セーフティサポートカー（サポカー）の踏み間違い衝突防止アシスト機能を体感する「サポカー同乗試乗」などを愛知県岡崎市、岡山県倉敷市で合計4回実施し、約70人が参加しました。



サポカー同乗試乗の様子

事業所地域における交通安全活動

事業所周辺道路において、従業員による交通安全立哨を定期的に行っています。2022年度は通勤・通学時間帯にプラカードやのぼり旗・横断幕による通行車両や人への安全の呼びかけ、登校中の児童への交通誘導を行いました。また、地域の交通安全協会や警察署が開催する交通安全啓発イベントへ参加し地域と連携した活動も実施し、各事業所合計で8回、延べ398人の従業員が活動に参加しました。



従業員による交通安全立哨の様子



子ども向け交通安全啓発

ウェブサイト「みんな知ってる?交通安全クイズ」

三菱自動車では、子ども向けの自動車産業学習用ウェブサイト「なぜ?なぜ?クルマづくり調査団」を常時開設しており、サイト内に、交通安全に関するページを設け、歩行中や自転車乗車中など、日常生活における交通ルールやマナーをクイズ形式で紹介しています。



「みんな知ってる?交通安全クイズ」

(WEB) <https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/contribution/people/kids/anzen/>

環境 (Environment)

森林保全活動

森林保全を通じたカーボン・オフセットへの取り組みとして、2023年3月、岡崎製作所が立地する愛知県岡崎市と「森林保全活動連携協定」を締結し、同市の市有林を「岡崎アウトランダーの森」と命名し、森林保全活動を開始しました。

森林保全活動では、従業員の環境意識の醸成を図るための環境学習、間伐、植林、下草刈りなどの活動を実施します。

また、公益財団法人オイスカと協働し、山梨県早川町において取り組んでいる「バジェロの森」では、新型コロナウイ

ルス感染症拡大防止の観点から見送っていた従業員による活動を3年ぶりに再開し、苗木が育つために必要な下草刈りを実施しました。



岡崎市と「森林保全活動連携協定」 3年ぶりに実施した従業員の活動を締結



フィリピンでの環境保全活動として苗木寄付

フィリピンの自動車部品生産拠点であるエイシアン・トランスミッション・コーポレーション (ATC) では、設立45周年の2018年度から5年間で累計25,000本の苗木を植えることを目標に、緑化活動に取り組んでいます。

2022年度は学校や自治体へマホガニーの苗木合計3,600本を寄付し、累計27,009本の苗木を植えました。



マホガニーの植林を実施

人 (People)

小中高生への教育支援

次世代を担う子どもたちへの教育支援として、小学生を対象に生産現場を体感できる工場見学の受け入れや、従業員が小学校を訪問して授業をする体験授業プログラム、中高生が将来について考え、視野を広げるためのキャリア教育学習を実施しています。

2022年度は約30,400人の小中高生が参加しました。



小学生の工場見学



中学生の企業訪問

専門学校や美術大学と産学共同プロジェクトを実施

当社はカーデザインを希望する学生の育成支援として、2022年4月より多摩美術大学生産デザイン学科と産学共同プロジェクト (授業)、9月より専門学校HALカーデザイン学科への授業参画を実施しました。多摩美術大学とのプロジェクトでは、当社デザイナーがオンラインと現地での指導を併行し、学生たちは当社に向けて「2035年の新社会人に届けたいワクワク三菱エンターカー」をテーマに新しいライフスタイル・モビリティの企画・提案をしました。



デザイナーが現地で指導している様子



マレーシアで先住少数民族の共同生活スペースに太陽光発電システムを寄贈

2022年7月、マレーシアの総販売代理店であるエムエムシー・マニュファクチャリング・マレーシア・スタンディリアン・ブルハド (MMM) は、ルマ・アダットと呼ばれる先住少数民族オラン・アスリの電気が通っていない家や共同生活スペースに、同民族を支援する非政府組織 (NGO) Global Peace Foundationを通じて、太陽光発電システムを寄贈しました。



太陽光発電システムを設置した先住少数民族オラン・アスリの家・共同生活スペース

アジアにおける教育支援

タイ、インドネシア、ベトナム、マレーシアにおいて、経済的な理由で学ぶことが困難な中高生や大学生への奨学金寄付や孤児院などへの学習ツールの寄贈を行うほか、自動車業界における質の高い人材育成を支援するため、教材車両の寄贈やインターンシップの受け入れなどを実施しています。また、イベント開催による教育機会の提供など、国や地域の社会課題に合わせた支援を行っています。

インドネシアでデジタルリテラシー教育をテーマとしたイベントを開催

2022年12月、インドネシアの販売会社であるミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・セールス・インドネシア (MMKSI) は、子どもたちが急速に発展するデジタル社会の中で情報を適切に理解し活用できるよう、塗り絵大会やデジタル作品の制作・編集、ソーシャルメディアへのコンテンツ投稿のトレーニングアクティビティ・ワークショップなどを通して、デジタルリテラシーについて楽しく学べるイベントを開催しました。



子どもたちがデジタルリテラシーを学ぶ様子

ベトナム農村部の小学校に浄水器を寄贈

2022年3月、ベトナムの現地生産・販売会社であるミツビシ・モーターズ・ベトナム・カンパニー・リミテッド (MMV) は現地ディーラーおよびベトナム赤十字社と協力し、安全で清潔な水が利用できない農村部に位置するニトゥアン省とクアンナム省の小学校に浄水器を寄贈しました。

児童は簡単にきれいな水の利用が可能となり、小学校の衛生の向上が期待されます。



「三菱自動車STEP募金」および「マッチングギフト」の実施

2009年4月に導入した「三菱自動車STEP募金」は、当社グループ会社の従業員が自らの意志で毎月、定額を募金し、継続的に社会貢献活動に参加する仕組みです。この募金は、当社の社会貢献活動方針にもとづき、開発途上国や東日本大震災被災地における活動などを支援しています。また、従業員の社会貢献意欲を大切にするとともに、より多くの支援につなげるため、「三菱自動車STEP募金」が行った寄付に対し、会社が同額を寄付する「マッチングギフト」を実施しています。

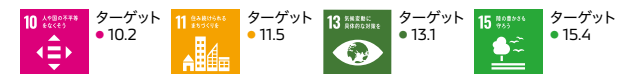


なお、募金およびマッチングギフトの支援先は、三菱自動車の社会貢献活動方針の重点分野との合致、事業の継続性、定期的な活動報告、実績などを参考に選定しています。また、当社従業員向けに支援先による報告会を開催するなど、支援先とコミュニケーションを図りながら活動につなげています。

当社および「三菱自動車STEP募金」は、これらの支援を通じ、地域のニーズに即した活動を継続し、地域社会の発展へ寄与することを目指しています。

支援先

- 国際NGOワールド・ビジョン・ジャパン
- 公益財団法人みちのく未来基金
- 公益財団法人オイスカ
- 事業所近隣の幼稚園、保育園、小学校など



「森の積み木」プロジェクトを実施

子どもたちに木の温もりを感じながら、創造性を働かせて遊んでもらうことを目的に、三菱自動車が森林保全活動を行う山梨県早川町を中心とした地域のヒノキの間伐材で作った積み木を当社事業所近隣の幼稚園、保育園などに寄贈しています。

また、従業員が緑のある幼稚園などへ積み木を贈る「従業員プレゼンター制度」を実施しています。

2022年度は60カ所に寄贈し、2010年からの累計は525カ所となりました。



ヒノキの間伐材で作った積み木

被災地支援

自然災害などの緊急事態に際し、義援金の拠出、車両の無償貸与や従業員によるボランティアなど、さまざまな支援を行っています。

オーストラリアでの大雨による洪水被災地支援として、多数の車両を提供

オーストラリアの販売会社であるミツビシ・モーターズ・オーストラリア・リミテッド (MMAL) は、洪水被害を受けた東部クィーンズランド州および南東部ニューサウスウェールズ州に対する緊急支援活動のサポートとして、オーストラリアの災害支援団体であるDisaster Relief Australia (DRA) へ、ピックアップトラック『トライトン』やスポーツユーティリティビークル『パジェロスポーツ』『エクリプスクロス』を合計約30台提供しま



オーストラリアの災害支援団体DRAへ提供した『トライトン』

した。これらの車両は、瓦礫などの運搬をはじめさまざまな被災地支援活動に活用されました。

マレーシアでの東モンスーンに備え、車両3台を寄贈

マレーシアの総販売代理店であるエムエムシー・マニュファクチャリング・マレーシア・スンディリアン・ブルハド (MMM) は、60年以上にわたって災害対応に携わっている非政府組織 (NGO) MALAYSIA RED CRESCENT SOCIETY (MRCS) にピックアップトラック『トライトン』3台を寄贈しました。『トライトン』は、洪水が発生した際に、被災地で支援を必要とする人々へ食糧や医療品を届けるなど、人道的支援に活用されます。



寄贈した『トライトン』

「災害時の支援」の詳細は、ウェブサイトをご覧ください。
(WEB) <https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/contribution/society/relief/>

2022年度の主な支援

実施時期	支援内容	支援先	
2023年2月～4月	ニュージーランド ホークスベイのサイクロン被害	『トライトン』6台を貸与	Taskforce KiWi
2023年2月	トルコ・シリア地震	救援金500万円寄付	日本赤十字社
2023年1月～3月	オーストラリア ニューサウスウェールズ州山火事	『トライトン』などさまざまな車両提供	オーストラリア災害支援団体 Disaster Relief Australia
2022年11月	インドネシア ジャワ島地震	・義援金5億7500万インドネシアルピアを寄付 ・2億インドネシアルピアを寄付	インドネシア赤十字社
2022年以降	オーストラリア ニューサウスウェールズ州およびクィーンズランド州各地での度重なる洪水	『トライトン』『パジェロスポーツ』『エクリプスクロス』など合計約30台の車両提供	オーストラリア災害支援団体 Disaster Relief Australia