

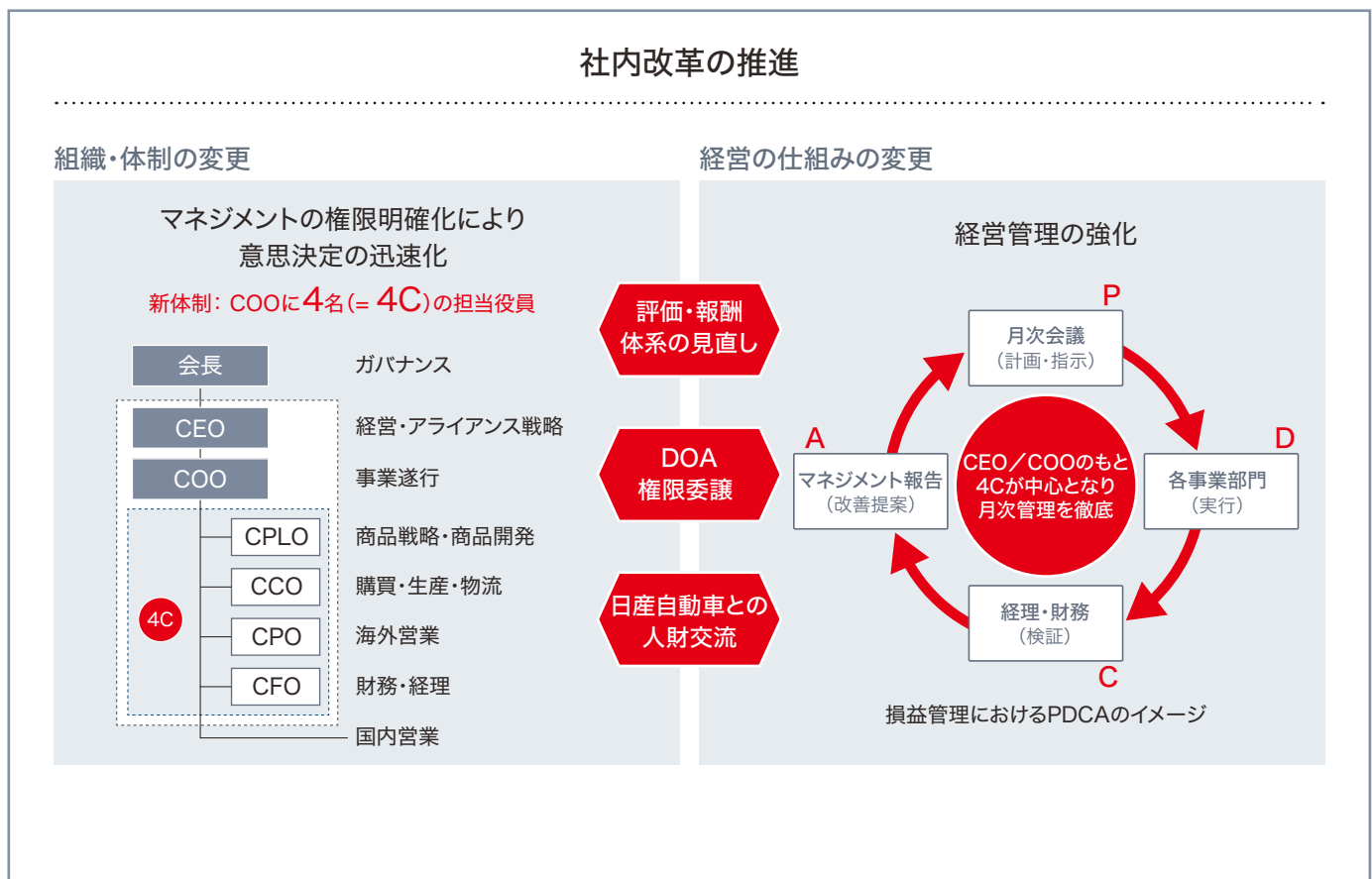
## 信頼回復への取り組み

# 信頼回復に向けた社内改革への取り組みを徹底します。

三菱自動車は、過去の品質問題に加え、燃費試験における不正行為を行ったことを重く受け止め、内部統制・ガバナンスの抜本的改革・強化に着手しました。

まず、コミュニケーションの円滑化や意思決定の迅速化を図るため、旧来のピラミッド型組織を機能軸で再編し、組織のフラット化と階層の簡素化を実施しました。また、意思決定の効率化と責任の明確化を目的に、取締役会の権限委譲先を

経営会議からCEOに変更し、経営会議をCEOの諮問機関として位置付けました。階層に対する詳細な権限委譲規定も制定しています。さらに、コンプライアンスとオペレーションのリスクを管理し、ガバナンス向上策について定期的に取締役会へ報告を行うグローバルリスクコントロール担当役員を任命しました。法令に基づく内部統制の対応を各々強化・効率化すべく、金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制は



CFO直下のJ-SOX推進会議にて対応し、会社法に基づく内部統制はCEOを委員長とする新たな体制の内部統制委員会にて推進する体制としました。また、月次損益の管理を徹底するPDCAサイクルを回すなど、経営の仕組みも変更しています。

2016年7月に設置した事業構造改革室では、開発プロセスの見直しなど、31項目の再発防止策を着実に実施しています。一方、不正行為が判明した開発部門を中心に社内の組

織・仕組み・文化・技術の改革を柱に据えた抜本的な構造改革「Performance Revolution (PRev) 活動」を推進しており、この活動を開発部門以外にも広げていく方針です。

今後もコンプライアンスを最優先に考え、一層のガバナンス強化を図り、法令の遵守、業務執行の適正性・効率性の確保等に向けた改善、充実により、お客様や社会からの早期の信頼回復に不断の努力を続けていきます。

## 社員自らが課題の改善に取り組む「PRev(Performance Revolution) 活動」

2016年7月以降、商品戦略・開発・デザイン・品質部門の社員による部門横断チーム(37チーム)を編成し、組織・仕組み・文化・技術をテーマに課題抽出・改善活動に取り組み、組織改正・目標管理の強化・職場環境改善

などの具体策を実施しています。

2017年1月からは各部長をリーダーとした部単位のPRev活動を開始し、各部のVISION策定など全員参加型の活動を展開しています。



改善策検討に取り組む社員たち



部単位のPRev活動キックオフミーティング