

社会

人権の尊重	57
基本的な考え方・人権方針.....	57
マネジメント体制、人権デュー・ディリジェンス.....	58
人権方針の遵守.....	59
救済へのアクセス.....	60
持続可能なサプライチェーンの実現	61
基本的な考え方.....	61
マネジメント体制、サプライヤー CSR ガイドライン.....	62
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.....	63
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.....	64
人材マネジメント	65
MMC WAY(行動指針)、基本的な枠組み.....	65
マネジメント体制、「Challenge 2025」の人材戦略.....	67
多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築	68
基本的な考え方、より一層働きやすい職場への改革.....	68
多様で幅広い人材確保の推進.....	70
人材育成の強化	72
基本的な考え方・方針.....	72
教育・リスキングプログラムの充実.....	73
次世代リーダーの育成、キャリア形成支援.....	74
労働安全衛生の推進	75
基本的な考え方.....	75
マネジメント体制、安全な職場づくりの取り組み、健康経営の推進.....	76
労使関係.....	77

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供	78
基本的な考え方、マネジメント体制.....	78
安全技術の開発.....	79
交通安全の教育・普及.....	82
製品品質、セールス・サービス品質の向上	83
基本的な考え方・品質方針.....	83
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.....	84
セールス品質の向上、サービス品質の向上.....	85
お客様の声の活用.....	86
マネジメント体制.....	87
事業を通じた地域経済への貢献	89
基本的な考え方、マネジメント体制、雇用.....	89
人材育成、投資、技術移転.....	90
輸出、環境・社会貢献.....	91
社会貢献活動の推進	92
基本的な考え方・方針.....	92
地域社会(Society).....	93
交通安全(Traffic safety)、環境(Environment).....	94
人(People).....	95
「三菱自動車STEP募金」及び「マッチングギフト」の実施、被災地支援.....	96

人権の尊重

基本的な考え方・人権方針

三菱自動車は、人権の尊重が事業活動の基本であるとの考えのもと、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及び権利に関する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」を専門家との協議及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及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、各国において、企業に対して人権の取組みを求める法規の制定が進み、サプライチェーン上の人権リスク対応の必要性が急速に高まっており、これら法規に対して適時適切な対応ができない場合には、法令違反のみならず、社会的信用の低下によるブランド・イメージが毀損し、生産・開発・購買・営業等の事業活動にも影響し、当社グループの経営成績、財政状態及びキャッシュ・フローの状況に影響

を及ぼす可能性があります。

具体的には、ヨーロッパを中心にバッテリーの製造過程におけるデュー・ディリジェンスの法制化に向けた動きなど、自動車産業においてもより広範で複雑な事項への取り組みが求められるようになっていきます。

これらの要請に適切に対応するべく、当社は人権方針の改定を含むデュー・ディリジェンス方針の整備に向けて対応

中です。

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、管理部門が中心となり外部機関を活用しながら取り組んでいます。また、年に3回開催されるサステナビリティ委員会（※1）にサステナビリティ推進を担当する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、当社ではバリューチェーン上の人権侵害のリスクを内部統制委員会における全社リスク管理の中に統合し、潜在的影響度が大きく、かつ緊急性の高い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（※2）。

社内の啓発推進体制としては、2023年度に経営幹部を対象に「ビジネスと人権」をテーマとした研修を外部講師を招いて実施したほか、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（2023年度研修参加実績 延べ83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。

※1 「サステナビリティ委員会」の詳細は、P9をご参照ください。

※2 内部統制システムの詳細は、P104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、又は軽減を図るよう取り組んでいます。

人権デュー・ディリジェンスの一環として、2021年度に本社及び国内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（※3）を実施しました。アセスメントの実施にあたっては、様々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。なお、社外の評価機関の起用により、アセスメントの客観性及び国際規範との整合性を確保しました。

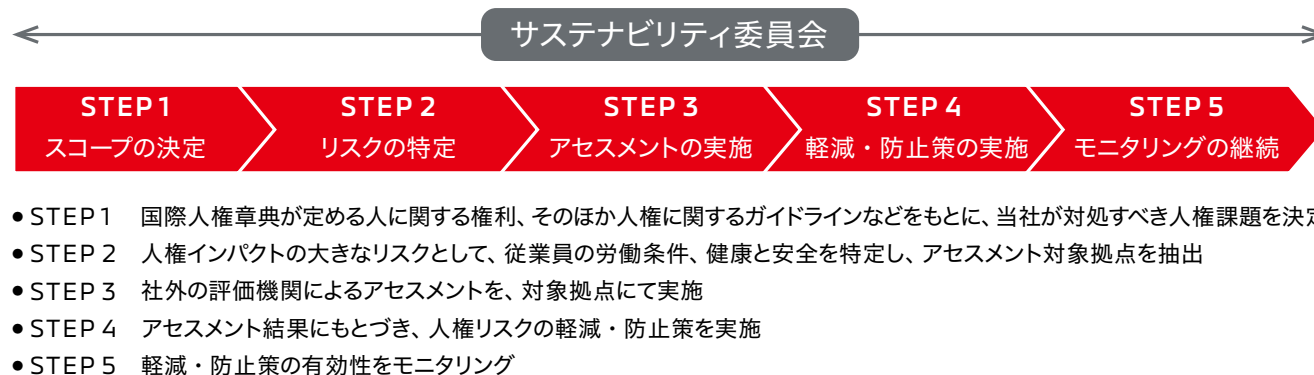
2021年度・2022年度に実施したアセスメントの結果、事業及び従業員の人権に重大なインパクトをもたらす侵害事項はありませんでした。2024年度も引き続き、アセスメントを継続します。

当社は人権アセスメント結果に対し、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(改善計画とモニタリング)

※3 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、社外の評価機関と協議のうえ、ILO基準及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



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周知しています。

人権の尊重を推進及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、様々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、強制労働といったあらゆる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、様々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ほか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及び権利に関する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

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、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社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、全ての役員・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様々な研修に、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。2023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710人を対象に以下の内容の研修を延べ680時間実施しました。また、経営幹部を対象に以下の内容の研修を実施しました。

経営幹部	外部講師を招き、グローバルな企業経営に欠かさない視点である「ビジネスと人権」など
新任部長クラス	職場の責任者として求められる社会的な人権課題に関する認識の向上、ハラスメント防止及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、ハラスメント防止及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、階層別研修や新入社員研修に加え、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て展開しています。

2023年度研修の種別	受講者数	受講率
新入社員研修	212人	100%
中堅社員研修(昇進者)	206人	100%
新任管理職研修	222人	100%
LGBTQ理解促進セミナー	125人	—
LGBTQ eラーニング講座	9,381人	—

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、必要に応じてCSR第三者評価向上に向けた改善を要請しています。加えて、AI分析ツールを活用し、サプライチェーン上の人権リスクを分析し、これらのリスクが判明した場合は改善を行い、WEBサイトにて公開していきます。

販売会社での取り組み

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）及び多言語での対応が可能なグローバル内部通報窓口（※1）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、当社及び主要関係会社の従業員からの通報に対応するために、14カ国に窓口を設置し、計13言語（※2）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」（※3）を設け、取引先に対しては「お取引先様相談窓口」（※4）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、取引先のコンプライアンス担当者や情報を共有・統制し、通報者探しや報復などの禁止行為を事前合意の上で解決に向け連携対応します。

今後の対応として、全ステークホルダーを対象とした窓口の設置を検討しています。

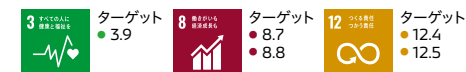
※1 社内及び社外相談窓口（ヘルプライン）及びグローバル内部通報窓口の設置についてはP107をご参照ください。

※2 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。

※3 「お客様相談センター」の取り組みについては、P86をご参照ください。

※4 「お取引先様相談窓口」の設置については、P62をご参照ください。

持続可能なサプライチェーンの実現



2023年度の進捗

累計 **85%**

取引先のCSR第三者評価の実施率(購入金額ベース)
[2022年度: 83%]

単年度 **101** 件

取引先の工程監査の実施件数
[2022年度: 80件]

- 毎年、年度末に開催している調達方針の説明会などを通じた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〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ

P16、P18 マテリアリティ

基本的な考え方

三菱自動車及び主要海外生産拠点では、材料・部品の調達先、ならびにサービスや広告、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及ぼすと認識しています。

また、サプライチェーン全体での協働を通じて、カーボンニュートラルの実現や品質の向上、現地調達による地域社会発展に貢献できると認識しています。

これらの認識のもと、当社における原材料の調達から、部品及び製品の製造、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。

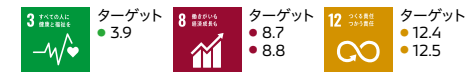
具体的には、地球温暖化抑制のためのCO₂排出量削減活動、品質確保へ向けた改善活動、紛争鉱物など社会問題の原因となる原材料の不使用、品質・環境マネジメント、独禁法・下請法の遵守、機密情報の管理などをサプライチェーン全体で推進することが重要と考えています。

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、一体となってCSRに取り組んでいます。

また、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に際して、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。

なお、アライアンスパートナーである日産自動車株式会社とサプライチェーンにおけるCSRにおいても、情報交換を行いながら、活動を進めています。

人権の尊重の詳細については、P57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及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」及び「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」及び「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、2023年度は2024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回あたり20社程度の小規模懇談会、計9回開催)を開催し、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、取引先よりご意見やご指摘をいただき、当社の調達活動における法令違反や不正・不当行為、人権侵害など、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」及び「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の機会を捉えて周知しています。

加えて2023年度は、CO₂排出量削減活動の取り組みに関する教育を実施しました。

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月には、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、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)、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)、ミツビシ・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」

責任のある材料調達

コンゴ民主共和国及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」及び「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。



ターゲット
3.9



ターゲット
8.7
8.8



ターゲット
12.4
12.5

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活動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日産自動車株式会社と同様に、第三者による「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の4分野に関わるCSR評価を実施しています。2023年度は、多くの取引先に第三者評価を受審していただきました。2024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（発注金額ベースで全体の約9割）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 - 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 - 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 - 児童労働・強制労働・人身売買 - ダイバーシティ・差別・ハラスメント - 外部の利害関係者の人権	- 腐敗行為 - 反競争的慣行 - 責任ある情報管理	- サプライヤーの環境慣行 - サプライヤーの社会慣行

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。

2023年度は、11月に取引先に対して当社事業領域での取り組みに関する説明会を開催しました。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継続しています。

2024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、取引先と協業を継続していきます。

※1 CDP: Carbon Disclosure Projectの略称。環境問題に関心のあ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。

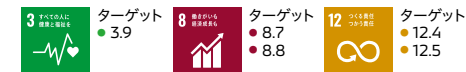
当社は「グリーン調達ガイドライン」を、日本はもとより、主要海外拠点でも各国の実状、各拠点の業務内容にあわせて作成し、それぞれの取引先に展開しています。

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、新型車及び継続生産車に使われている部品及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。

2023年度は取引先80社101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1～3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、お客様に新型車に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取引先と共同で実施しています。

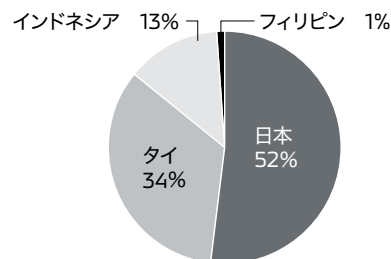
現地調達推進

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、更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(2023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、特定部品及び材料(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、特定部品及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・取引先双方で情報交換を行い、対策を講じることができるよう仕組みづくりをしています。

※ 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及びそのサプライチェーン全体でCO₂排出量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。

人材マネジメント

MMC WAY(行動指針)

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。

そこで当社では、組織とその組織で働く従業員とが全員で共有し、物事を進める上での“拠りどころ”となる共通の行動指針として「MMC WAY」を設定しています。策定から5年が経過し、当時と現在では会社を取り巻く環境が変化したことから、行動指針も改める必要があると考え、2022年度には、当社のあるべき姿について社長をはじめとする経営陣が改めて議論を重ね、社員からも意見を聞いたうえで、「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。

「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こそが当社の存在する意義であるということを、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。

企業として重視すべき行動指針である「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、社員の主体的な成長を図っています。

MMC WAYの浸透にあたっては、2022年度から職場ワークショップを開催しており、2023年度はその理念にもとづいた行動につなげるため、各項目について具体的な行動例を討議し、理解度向上を図りました。

MMC WAY職場ワークショップ実施後のアンケート結果

	「MMC WAYを理解できたか」に対する肯定的回答率
2022年度	91.3%
2023年度	95.2%

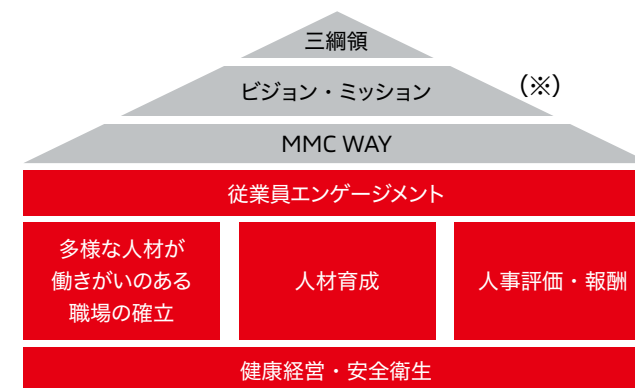
MMC WAY

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

基本的な枠組み

当社は「ビジョン・ミッション」を遂行するための行動指針である「MMC WAY」を体現できる「人材育成」、また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、エンゲージメント高く、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、各種取り組みを進めていきます。

基本的な枠組み



※三綱領、ビジョン・ミッションの詳細は、P8をご参照ください。

多様な人材が働きがいのある職場の確立

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双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。女性社員の活躍推進やシニア人材の活用及び障がい者雇用の促進と並行

し、より一層働きやすい職場を目指し、フリーロケーションの推進や育児・介護などに配慮した柔軟な勤務体系の整備に取り組んでいます。

・「多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築」：P68

人材育成

三菱自動車では、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、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、人事部門が全社教育体系を整備しています。業務を通じて成長し、より職場で活躍していく人材を輩出すべく、教育プログラムの充実に取り組んでいます。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るほか、時代の変化にあわせたDXリスクリングプログラムの実施や、各組織で求められる専門的な知識／スキルや行動基準である「専門性」を行動評価の一項目に設定し、専門性の強化を促すべく、OJT/Off-JTの双方での教育施策の充実や、次世代リーダーの育成に取り組んでいます。

・「人材育成の強化」：P72

人事評価・報酬

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、及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。

また、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更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、及びキャリア向上に応じた昇給を併用しています。

なお、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

健康経営・安全衛生

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、「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。また、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。

・「労働安全衛生の推進」：P75

従業員エンゲージメントの向上

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。

エンゲージメントは、「当社で働いていることを幸せに感じますか」と「当社を職場として推薦できる」の二設問にもとづき測定しており、これに加え、会社の方針、経営陣、意思決定スピード、キャリア、ウェルビーイングなどの網羅的な設問を投げかけ、社員の声を集めています。

調査結果を分析のうえ、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ました。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外有識者を招いたセミナー“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。

マネジメント体制

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、代表執行役社長及び幹部からなる人材開発会議を設置し、企業競争力に直結する人材確保・育成に関する課題や打ち手・施策について月1回、計画的に議論及び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。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年度においては、過去の歴史が色濃く反映された歪な労務構成など、当社の現状認識・分析を出発点として、中期経営計画「Challenge 2025」達成に向けた人材に関する課題を、幹部の個別ヒアリングも実施しながら、

幅広く議論しました。人材戦略で掲げている、重点施策の3本柱である「より一層働きやすい職場への改革」、「教育・リスクリングプログラムの充実」、「多様で幅広い人材確保の推進」の具体化とともに、課題・テーマの優先順位付けを行いながら、継続的なキャリア・新卒採用強化及びキャリア採用者早期戦力化・定着、またシニア人材の活用や部門の状況に応じた管理職ポストの任期の柔軟な運用など、特に“量”の課題に関して優先的に取り組みました。加えて、今後は“質”の課題に対して、人材育成の強化を通じた社内人材のレベルアップを目指すべく、議論を続けていきます。

「Challenge 2025」の人材戦略

2023年度からスタートした中期経営計画「Challenge 2025」を支えるためには、当社の従業員がより働きやすい環境で働き、能力を発揮することや、大変革時代の生き残りをかけたDXや新事業への取り組みを加速するための教育・リスクリング及び多様な人材確保が重要と考えています。そこで人材戦略の方向性として、「より一層働きやすい職場への改革」、「教育・リスクリングプログラムの充実」、「多様で幅広い人材確保の推進」を重点項目として掲げ、施策の具体化に取り組んでいます。

人材戦略の方向性

より一層働きやすい職場への改革

- フリーロケーション化の更なる推進
- 育児や介護に配慮した柔軟な勤務体系

教育・リスクリングプログラムの充実

- 海外との相互社員派遣研修制度の拡大
- DXリスクリングプログラムの導入
- 専門性評価と昇給／昇進システムとの連動

多様で幅広い人材確保の推進

- よりフレキシブルな給与体系の導入
- 多様な人材が活躍できる職場の構築

- ・「多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築」：P68
- ・「人材育成の強化」：P72

多様な人材が能力を発揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築



2023年度の進捗

13.7 % 女性事技系指導専門職比率(※1)
[2022年度：13.1%]

70.6 % 男性育児休業取得率(※2)
[2022年度：68.4%]

2.55 % 障がい者雇用率
[2022年度：2.33%]

- 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

※1 係長・主任クラス比率

※2 育児・介護休業法の規程にもとづく、育児休業等及び育児目的の休暇の取得割合

〈関連ページ〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ

P16、P18 マテリアリティ

P65 人材マネジメント

P122 人事関連データ

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双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。

ダイバーシティ推進方針

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

より一層働きやすい職場への改革

フリーロケーション化の推進

当社は2021年度より社員がより効率的かつ、柔軟な働き方を実現することで、一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの確立を目的として、リモートワーク制度を制定しました。2023年5月のコロナ5類移行後は、事務所部門では週2日出社することをルール化しましたが、本制度は継続的に広く利用されており、自宅とオフィスでの勤務でそれぞれの環境の特性を生かした働き方ができ、エンゲージメントの

基本的な考え方

ワーク・ライフ・バランス

三菱自動車は、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

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。そのために個々人が持て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。



ターゲット
● 5.4
● 5.5



ターゲット
● 8.5

向上にも寄与していることが社員のアンケート調査からも見えており、当初の制度制定の目的に近づいていると認識しています。

一方で、昨今採用競争が激化する中で、高度専門人材の獲得や障がい者の雇用促進・維持に向けた枠組みとして更に柔軟な働き方としての勤務場所や出社にとらわれないフリーロケーションの働き方の導入に向けた検討を現在進めています。また、育児や介護などの理由により、出社することに制約がある社員に対しては、リモートワーク制度を弾力的に運用することでワーク・ライフ・バランスが維持できるように配慮しています。

育児や介護などに配慮した柔軟な勤務体系

三菱自動車は、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様々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、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。リモートワーク制度も併用しながら、より生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

当社は、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、企業主導型保育施設として、岡崎製作所内に「ディア・キッズおかざき」(2017年4月)、本社ビル内に「ディア・キッズたまち」(2019年2月)を開設しました。また2023年度からは、両園スタッフによる「育児相談」を全社員対象に実施しており、社員やご家族からの育児のご相談にオンラインや電話で個別に応じています。

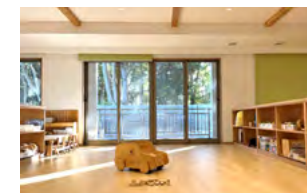
環境整備面では、改正育児・介護休業法の施行にともない男性の育児休業取得を更に促進するため、昨年に引き続き2023年度も管理職向け研修、プレパパ・プレママ向けセミナー、eラーニングを行いました。また、男性社員の育児休業取得率を、女性社員育児休業取得率に近づけることを目標とし、取り組みを進めています。

両立支援制度一覧

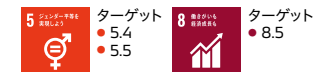
	制度	内容
育児	妊娠期休業	妊娠から産前休業の前日までの間で、あらかじめ申し出た期間に取得可能(回数制限なし)
	産前産後休業	産前6週間、産後8週間
	配偶者出産休暇	配偶者が出産をするとき、配偶者の出産(予定日)前日から出産後14日までの間で2日以内取得可能
	育児休業	3歳到達日の翌年度4月末まで取得可能
	出生児育児休業	出産(予定)日～8週間以内のうち、最大4週間取得できる制度。休業中の一部就業も可
	子の看護休業	小学6年生の年度末まで、対象となる子1人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内(それぞれ最初の5日間は有給)
	育児勤務	小学6年生の年度末まで、勤務時間を4、5、6、7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、そのほか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



従業員向け保育園「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。

三菱自動車では、介護専門家にメールや電話で随時相談できる窓口の設置や、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「介護オンデマンド動画セミナー」の配信を継続的に実施しています。

加えて、2023年度は新たな取り組みとして、各自都合のよい時間に視聴できるよう、介護のポイントが理解できる「介護ショート動画」も展開しました。

外国籍従業員の受け入れ環境の整備

当社では、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

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、及び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、2023年度は約125人の従業員が参加し、eラーニングは、9,381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

社外イニシアティブへの参画

また、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。

本キャンペーンは、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ことを目的としており、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います。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」とに一層貢献していきます。



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6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。

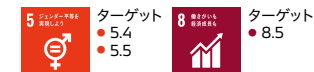


多様で幅広い人材確保の推進

フレキシブルな給与体系の導入

多様で幅広い人材確保を推進していくために、当社では管理職の等級／報酬制度に役割グレード制を導入しています。

役割グレード制では、役割と報酬との紐づけを明確化して役割に応じた適切な報酬が得られるようにすることで、年次にとらわれず、真に求められる役割に応じて処遇すること



を可能としました。その結果、お客様ニーズが多様化し、技術革新などによる市場環境・経営環境が著しく変化している中において、当社の持続的な成長に必要な人材を社内内外から確保しやすくしています。

今後、導入した役割グレードの運用を更に活性化させ、取り巻く環境の変化に対して柔軟に対応できるよう取り進めていく予定です。

多様な人材が活躍できる職場の構築

多様な人材が活躍できる環境づくりをすすめるために、従来の活動に加え、新たな取り組みを検討・実施しています。

障がい者の雇用においては、特例子会社での採用促進に加え、人事部門と社内各部門が連携し、三菱自動車本体での採用促進、定着を図ることにより、より多くの職場でのインクルージョンを進めようとしています。更に、シニア人材がこれまでも増して活躍いただくために、雇用年限の見直しを含めた雇用の在り方、労働条件の見直しを検討しております。また生産部門においては、シニア人材に適したより負荷の少ない仕事の創出を推進しながら、働きやすい環境整備としての施設の更新や、事務所部門でのITツールの更新、導入なども行う予定です。

女性社員の活躍推進

当社は、「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年度から公益財団法人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、2024年4月に「女性活躍推進行動計画」を新たに策定し、2029年3月までに、女性管理職比率と間接従業員に占める女性比率とのギャップを埋めること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2023年4月選定されました。

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、及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。

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。2023年度、当社の障がい者雇用率は法定雇用率を上回る2.55%であり、今後も更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、約190人の身体、精神、知的障がいのある社員が勤務しています。オストメイトや車いす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「株式会社三菱自動車ウイング」(2024年1月にMMCウイングから名称変更)においても、障がい者雇用の促進を図っており、岡崎・水島に加え、2023年10月には京都製作所内にも事業所を立上げ、3つの事業所で計70人の知的・身体・精神発達障がい者が勤務しています。同社は設立から17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。

加えて、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

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継続雇用する制度を運用しています。2024年3月時点で848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。

人材育成の強化



2023年度の進捗

128,254 時間 年間総研修受講時間(※)
[2022年度: 117,845時間]

1.16 日 従業員一人あたり
研修受講時間(※)
[2022年度: 1.08日]

8,877 円 従業員一人あたり
研修費用(※)
[2022年度: 9,414円]

- 社員研修のパーソナライズ化と受講履歴・受講傾向を一元管理し、社員の自律的なキャリア形成の機会提供を目的とし、新たな学習プラットフォームを導入
- キャリア入社者の即戦力化を目的としたフォロー施策の実施
- DXリスキリングプログラムを全社展開

※ 人事部主催研修(部門独自研修を含まず)

〈関連ページ〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ

P16、18 マテリアリティ

P65 人材マネジメント

P122 人事関連データ

基本的な考え方・方針

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。

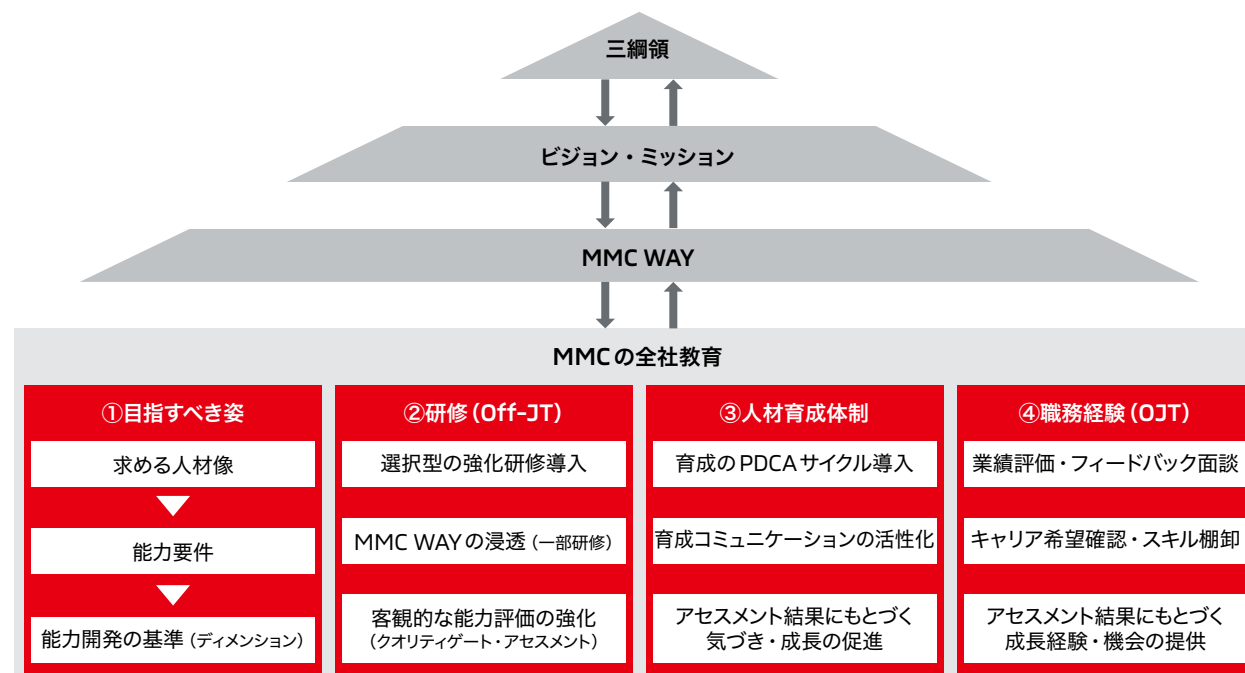
更に、社員は毎年職場の上司と面談を行い、将来のありたい姿について話し合う機会を設けています。自分の将来像を上司と共有することで、今後のキャリアについてより理

解を深め、次の成長につながるような人材育成を目指しています。

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、人事部門が全社教育体系を整備しています。業務を通じて成長する、職場でより活躍していく人材を輩出すべく、教育プログラムの充実に取り組んでいます。

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、様々な社員研修プログラムを企画・

教育の柱





実施しています。特に2023年度においては、近年、採用を拡大しているキャリア採用者が三菱自動車に早く馴染み、力を発揮してもらうことを目的とした職場受け入れ体制の強化（メンター・1 on 1の必須化）や工場・開発施設見学によ

る現場理解の機会創出、同時期入社つながり醸成のための集合研修の開催といったキャリア入社者フォロー施策の実施や、中期経営計画に掲げているDXリスティングプログラムを全社員に導入しました。

三菱自動車の教育プログラム

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)				選抜型研修 (GCDP※3 制度など)	
課長クラス (M2) (マネジメントのプロ)		組織変革リーダーシップ研修	M1昇進候補者研修 (アセスメント)			海外派遣前研修	
	M2昇進者研修	選択型強化研修 (eラーニング)					TOEIC施策 (TOEIC 300～700未満)
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)				
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)		入社3年目研修 (※1)				グローバルマインドセット研修 (※2)	
	新入社員研修	入社2年目研修				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)		入社3年目研修 (※1)					
	新入社員研修	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

教育・リスティングプログラムの充実

海外との相互社員派遣研修制度の拡大

当社では、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るほか、当社の注力地域であるアセアンを中心に若手社員を1年又は2年派遣（現地関連会社での実務経験1年あるいは語学研修1年＋現地関連会社での実務経験1年）する海外業務研修プログラムGCDP(Global Career Development Program)を実施しています。2022年度には公募枠を新設し、要件を満たす社員は誰でも応募できるようにしました。

また、本施策を海外関係会社にも拡大し、2023年度からは関係会社から当社への派遣研修を開始し、海外関係会社社員も含めた人材育成の促進を図っています。

DXリスティングプログラムの導入

自動車業界は100年に一度の大変革期を迎えており、IT/Digitalテクノロジーの進歩によって、ビジネス環境は日々ドラスティックに変化しています。また、今後はデジタルネイティブのZ世代が自動車購入・利用者層の中心となることを想定したデジタルトランスフォーメーションを進める基盤構築が必要と考えています。このような背景のもと、IT/Digital領域における15年先の目指す姿について全役員で議論し、テクノロジーの力を最大限に活用し、未来に向けて前進するためには、全社員がIT/Digitalリテラシーを備え



ることが重要と考え、中期経営計画「Challenge 2025」の主要なChallengeの一つである「デジタル化推進・新ビジネス領域への進出」の取り組みの重要テーマとしてデジタル人材育成を掲げました。2023年度はデジタル人材育成のファーストステップとして、全ての役員と間接社員を対象に「IT/Digitalリテラシー向上研修」(計6時間)を実施し、全社員の変革マインドの醸成に取り組みました。今後は、三菱自動車に必要なIT/Digital人材像を定義し、より高度なデジタル人材の育成に必要な教育を段階的に実施していきます。

専門性評価と昇給／昇進システムとの連動

2022年度の人事制度改正において、行動評価の項目として「専門性」を追加しました。これは、各組織で求められる専門的な知識とスキルの体得度及びその専門性を通じた行動の実践度を評価することで、社員一人ひとりのさらなる成果創出とパフォーマンス向上を企図したものです。「専門性」を通じて、専門性の認識・動機付け、実践・フィードバック、能力開発・成長と繋がり、これらが評価結果という形で昇給・昇進と連動する仕組みとしています。毎年の評価を通じてこのサイクルを循環させることで、専門性の成長にもとづいたキャリアアップや新たな挑戦を生み出していきたいと考えています。

導入当初の2022年度は暫定的に全社基準を設定し、評価を実施しましたが、2023年度を通して部門別の評価基準を策定し、2024年1月から正式に導入を開始しました。今後は、これらの部門の評価基準を踏まえて、専門性の強化を促すべく、全社及び部門がそれぞれOJT/Off-JTの双方で教育施策の充実に取り組んでいきます。

次世代リーダーの育成

実務を通じた経験に加えて、計画的な育成により次世代リーダー人材の育成を図っていくことが重要と考え、管理職以上を対象に選抜型プログラム(リーダーシップ・デベロップメント・プログラム)を実施し、次世代リーダー人材の育成を行っています。

約7ヵ月間にわたるプログラムでは、各職位毎に目指すリーダー像を定義の上、将来、経営を担うために必要な知識の習得と思考力の訓練を行い、段階的な成長を支援しています。

また、経営人材の計画的育成と配置を目的としたタレントマネジメントとして、当社では社長、副社長、執行役を含む会議体「主要ポスト人事事前検討会」にて、役付執行役から関係会社社長、社内の本部長など、事前に「主要ポスト」と定めた各ポジションのサクセッションプランについて議論しています。議論のベースとなるサクセッションプランは各部門のトップが毎年更新し、「1-2年以内に後任になりうる人材」「3-5年以内に後任候補になりうる人材」「将来候補になるポテンシャルを有する人材」の3層を、各部門の内外からリストアップして人事部門と共同で作成しています。

また各本部においても部長サクセッションプランを毎年作成し、本部長及び人事部門を交えた人事会議を開催し、次年度の配置や候補人材の育成について議論しています。

キャリア形成支援

キャリア開発

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

げ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・デベロップメント・プラン」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。

新卒入社の事務系社員には、複数部門の業務を経験することにより、幅広い知識・見識と社内の幅広い人脈を有する全体最適思考の視点を持った人材に育成するべく、「第二配属制度」という仕組みにより、初任配属から3-5年経過したタイミングで部門を超えたローテーションを実施しています。

また、これ以外にも部門内ローテーションや、業務上関係性のある他部門へのジョブローテーション、営業部門から販売会社への派遣など、多様な経験や高度な専門性を有する人材の育成に取り組んでいます。

生涯教育の支援

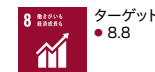
当社では、2021年4月に施行された「改正高年齢者雇用安定法」にもとづき、60歳以上の定年退職者の再雇用を推進し、熟練者の技術や知識・経験の着実な伝承を図っています。

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」を定期的に開催するなど、生涯キャリア開発の支援にも取り組んでいます。

2023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	83人

労働安全衛生の推進



2023年度の進捗

0.33

全災害度数率(※1)
[2022年度：0.31]

0.08

休業度数率(※2)
[2022年度：0.06]

0.84%

メンタル新患発生率(※3)
[2022年度：0.76%]

3,857人

「安全道場」参加者
(内リモート安全道場3,546人)
[2022年度：7,228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・不仕業災害件数

※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〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ

P16、P18 マテリアリティ

P65 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。

全社安全衛生管理方針

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. 社員一人ひとりは、「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、各事業所のトップ及び労働組合代表で構成する「中央生産委員会」を年1回開催し、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及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。

各事業所では危険な状況を実感する「安全道場」を、また一部の事業所では映像体験による「リモート安全道場」を実施し、2023年度は3,795人が受講しました。更に日常に潜む危険に対する感度を高めることを目的に社外の施設を活用した体感訓練を実施し、62人が受講しました。

このほかにも、化学物質管理者講習をはじめとする安全資格教育などを実施し、17,960人の従業員が参加しました。

2023年度の災害度数率は0.33であり、国内自動車産業平均度数率の0.38を若干下回っているものの、目標値0.28に対しては未達となりました。要因別では、災害件数12件の内、8件が不安全状態であることから、他事業所の安全スタッフが災害発生事業所の点検を行う相互安全点検を実施しました。相互点検によって第三者視点による新たな気づきや危険箇所の発見を促し、不安全状態の撲滅に取り組んでいます。

また、生産現場において作業者の安全を確保するため、設備・治工具の新設及び改造時は、労働安全衛生法にもとづいたリスクアセスメント手順に沿って、労働災害の未然防止を図っています。リスクの発見、分析、評価を網羅するプロセスを通じて、洗い出したリスクに対し適切な対策を実施しています。

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年度内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、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）、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア（MMKI）、ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション（MMPC）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）

健康経営の推進

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で、健康経営を推進しています。2024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、前年度に引き続き、「健康経営優良法人2024」の認定を受けました。

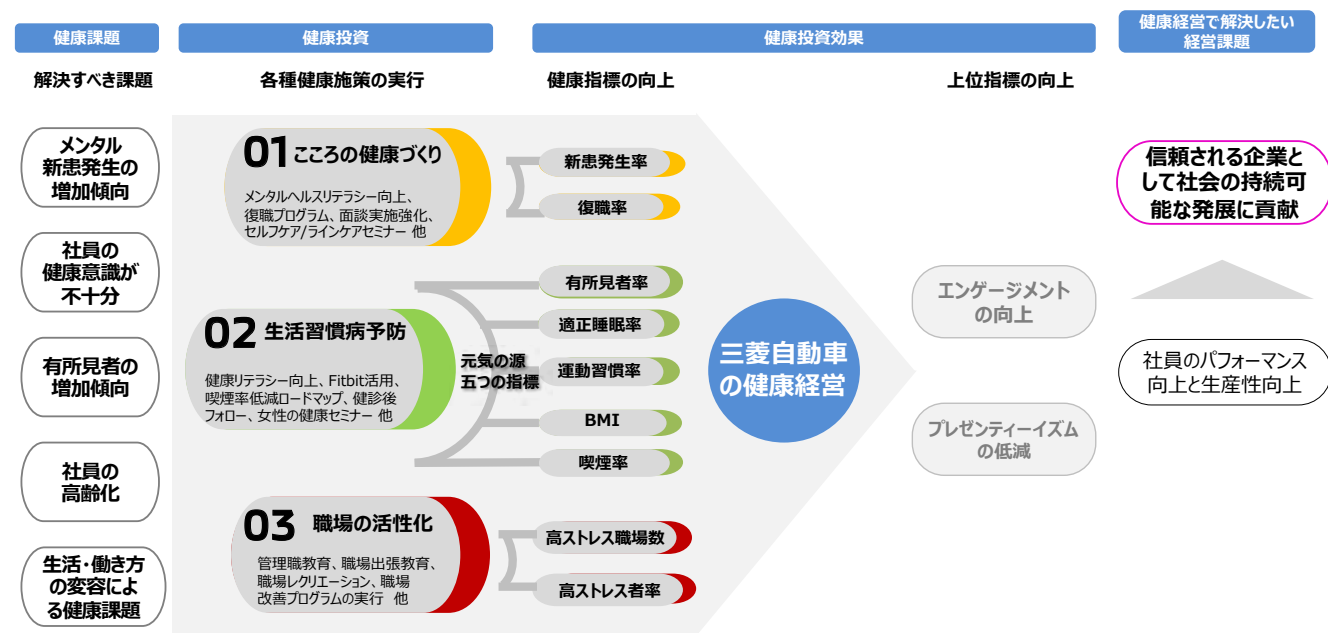


三菱自動車の健康宣言

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。

当社では健康経営を推進するにあたり、健康経営で解決したい経営課題を特定し、健康経営戦略・ストーリーを明確にするべく、健康経営戦略マップを作成し、各種の健康課題を解消するための施策や具体的取り組みを実施しています。

健康経営戦略マップ



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(Employee Assistant Program)の導入、個人の悩み相談、メンタルヘルス教育、職場環境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、アサーティブなコミュニケーション、レジリエンスなど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、2023年度のメンタル疾患による新規病欠者数は前年度比11%増であり、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、2024年度も引き続き職場でのラインケア、職場環境改善に取り組んでいきます。

す。セルフケアとしては、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「全員カウンセリング」を実施し、メンタル疾患発症の未然防止に努めています。

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中核的労働基準及びOECD多国籍企業行

動指針を支持し、加えて事業拠点が存在する当該国の労働法規を遵守することで、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。

2024年4月現在、当社労働組合には役員・管理職を除く全社員が加入しています。

労使の対話状況

労使の対話の場として、「労使協議会」を定期的に開催し、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、一体となって解決にあたっています。

とりわけ年間3回開催する「中央経営協議会」においては、経営の置かれた環境や、短期・中長期の会社方針・方向性の共有のほか、労使協働による各種施策の活性化策、人材活用などにつき闊達な議論を行っています。

これらを含め、2023年度は本社・労働組合本部間で計62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おり、各拠点において重大な労働者への権利侵害や労働争議は発生していません。また、労働時間について非人道的な労働状況を発生させないために、過度な労働時間とならないよう、労使協議や労働時間の管理を重ねています。

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供



2023年度の進捗

18車種 「サポカー Sワイド」対象車種
[2022年度：16車種]

13車種 国土交通省「衝突被害軽減ブレーキ」認定車種
[2022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
[2022年度：16車種]

13車種 衝突安全ボディ「RISE」採用車種 (OEM受け車除く)
[2022年度：12車種]

- 新型『トライトン』(2024年2月販売開始)、『ミニキャブEV』(2023年12月販売開始) が、サポカー Sワイドの対象車に認定
- 新型『トライトン』(2024年2月販売開始)、『ミニキャブEV』(2023年12月販売開始) が、衝突安全ボディ「RISE」を採用

〈関連ページ〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ

P16、P18 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119万人が交通事故により亡くなっているといわれています。2010年から2021年の間に約5%減少しているものの、依然として多くの人々が亡くなっているのが現状です(※)。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 (世界の道路交通事故による死傷者を半減させる) 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。

※ 2023年 世界保健機関 (WHO) 調査より

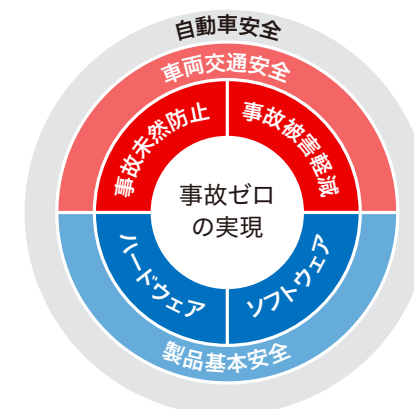
マネジメント体制

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及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、様々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。

「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。

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、人が乗車している自転車との距離や相対速度を監視。更に、夜間の歩行者も監視します。衝突する危険性があると判断したときには警報音とインフォメーション画面表示で注意を促し、ブレーキ制御を作動させて衝突回避又は衝突被害の軽減をアシストします。
踏み間違い衝突防止アシスト	前進時と後退時には壁などの障害物を、前進時には車両や歩行者も検知し、踏み間違いなどの操作ミスによってアクセルペダルを強く踏み込んだ場合、警報音とインフォメーション画面表示で注意を促します。更にモーター出力を抑制しブレーキ制御を作動させて衝突回避又は衝突被害の軽減をアシストします。
車線逸脱警報システム&車線逸脱防止支援機能	車線を逸脱しそうになると、ステアリング振動などで注意を促します。更にブレーキを短時間制御し、クルマを車線内に戻すサポートを行います。
オートマチックハイビーム	先行車や対向車、道路周辺の明るさを検知。ハイビームとロービームを切り替えることにより、遠方視認性を高めるとともに、切り替え忘れや手動操作の煩わしさを軽減します。
前方衝突予測警報	前方車両の更に前を走る車両の車間・相対速度を監視。自車からは見えない前方の状況変化を検知し、自車の減速が必要と判断した場合に、注意を促します。
標識認識システム	速度標識などを認識し、インフォメーション画面表示とヘッドアップディスプレイに制限速度などを表示します。
ふらつき警報	ドライバーのハンドル操作から注意力が低下していると感知すると、警報音とともにインフォメーション画面に「休憩しませんか?」と警告メッセージを表示します。運転の疲労による事故を予防します。

(注) 搭載機能や検知対象は、車種によって異なります。

ドライバーの安全運転を前提としたシステムであり、運転操作の負担や衝突被害を軽減することを目的としています。

システムの検知性能・制御性能には限界があるため、これらのシステムに頼った運転はせず、常に安全運転を心がけてください。

対象車種 (2024年4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
トライトン
デリカ D:5
デリカ D:5 URBAN GEAR
デリカ D:2
デリカ D:2 カスタム
デリカミニ
eKクロスEV
eKクロス
eKワゴン
eKスペース
タウンボックス
ミニキャブEV
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ています。

認定車種 (2024年4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
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

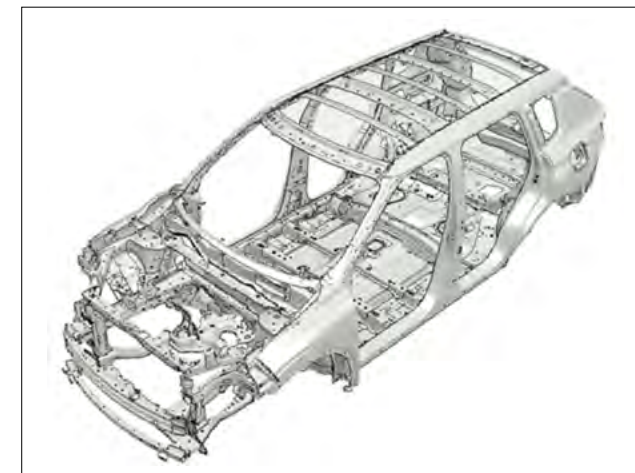
eKワゴン ('13年～'19年)
 eKカスタム ('13年～'19年)
 eKスペース ('14年～'20年)
 eKスペースカスタム ('14年～'20年)
 ミラージュ ('12年～'23年)
 デリカD:5 ('07年～)

“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)、及び同年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。

※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

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。

採用車種 (2024年4月現在) (※1)

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
トライトン
デリカD:5
デリカD:5 URBAN GEAR
デリカミニ
eKクロス EV
eKクロス
eKワゴン
eKスペース
ミニキャブEV

※1 OEM受け車を除く

第三者機関による安全性能評価

三菱自動車は、日本のJNCAP (※2) をはじめ、国内外の公的機関による自動車アセスメントプログラムにおいて、安全性に対する高い評価を獲得しています。

主な評価結果 (2024年4月現在 (※3))

外部評価		レーティング	車種	最高評価獲得車種数 / 評価を受けた車種数
日本	JNCAP (※2)	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	3/5
アセアン	ASEAN NCAP (※2)	5☆	トライトン エクリプス クロス (ガソリンモデル)	2/3
豪州	ANCAP (※2)	5☆	アウトランダー (PHEV & ガソリンモデル) トライトン (※5)	2/2
米国	NCAP (※2)	5☆	エクリプス クロス (ガソリンモデル)	1/4
	IIHS (※4)	TSP+	—	0/6
中南米	Latin NCAP (※2)	5☆	アウトランダー (PHEV & ガソリンモデル)	1/1

※2 NCAP : New Car Assessment Program の略称。

※3 OEM受け車を除く。

※4 IIHS : Insurance Institute for Highway Safety の略称。IIHS (米国道路安全保険協会) が実施する安全性能総合評価。TSP+ (Top Safety Pick+) が最高評価。

※5 ダブルキャブモデルが対象。

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ア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。また、産官学連携の活動を通じ、交通事故死傷者数の削減を目指しています。

交通安全活動の詳細についてはP92「社会貢献活動」もご参照ください。

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>

アセアンにおける産官学連携の推進

タイ道路交通安全フォーラム

TARC (Thailand Accident Research Center) が主催し、2024年3月に第1回会議が開催されたタイ道路交通安全フォーラムにて、当社は、交通事故データ分析についてのプレゼンテーションやパネルディスカッションに参画しました。本フォーラムでは、タイの道路交通安全に関わる運輸省や公共保健省、警察といった政府関係機関や大学、研究機関、自動車メーカーなどが参加し、交通事故死者数低減に向けた議論をしています。当社は、このような産官学連携の活動を積極的に推進することで、アセアン地域で特徴的に多い自動二輪車乗員の死亡事故をはじめ、交通事故による死傷者数を低減するための調査・分析や方策立案に貢献しています。



第1回タイ道路交通安全フォーラムの
パネルディスカッション

製品品質、セールス・サービス品質の向上

2023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：2023年度SSI（セールス顧客満足度）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：2023年度CSI（サービス顧客満足度）調査にて、ASEAN5カ国（※1）中、4カ国が目標を達成（※2）（インドネシア、フィリピン、ベトナム、マレーシアの4カ国で自社調査の目標達成。）

※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、若しくは業界調査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

- ・ 重点強化対象国においては、中期目標である業界3位相当を獲得済み。更なるセールス品質の向上を目指し、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

サービス品質の向上

- ・ 重点強化対象国においては、中期目標である業界3位相当を獲得済み。現地販売会社では課題のある店舗で継続的にオペレーションの改善活動を強化。お客様の声を個々に把握する調査要領への変更とともに新たに苦情解決率のKPIを設定し、苦情やリコールなどに対しても迅速に対応する体制を強化
- ・ 店舗へサービス入庫する際の予約の取り易さ、受付時の説明内容の明確化など、お客様への接客品質向上のため新車営業部門と連携し、個々のお客様に満足いただき、再購入に繋げている
- ・ 販売会社のサービススタッフを対象に、新型コロナウイルス感染症の影響で一時停止していた対面による教育や、スキルコンテスト世界大会を再開し、販売会社との連携を強化。また、重点市場であるアセアン地域向けの研修サポートのために、タイに研修センターを新たに発足

〈関連ページ〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ

P16、P18 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つのカテゴリー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、末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様々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。

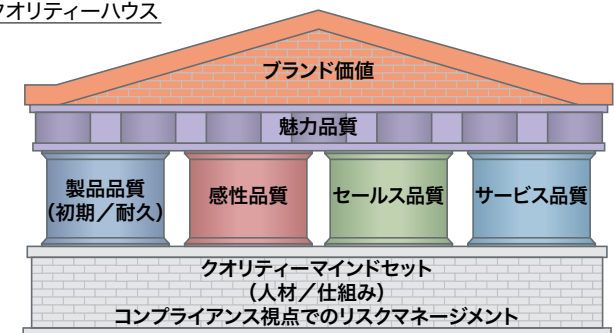
1. お客様の期待を上回る製品品質、およびセールス・サービス品質を追求します。
2. 全社的なマネジメント品質の向上に取り組めます。
3. 法令とグローバル規範を遵守し信頼される三菱自動車の品質を約束します。

当社は、中期経営計画「Challenge 2025」にもとづき、品質領域の中期計画である「品質MTP (Mid Term Plan)」も刷新し、活動を開始しました。

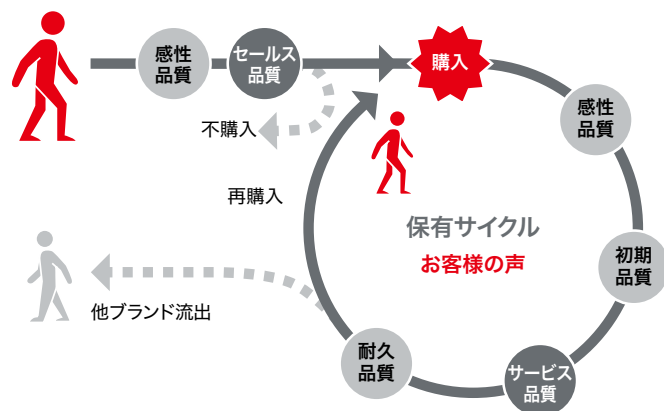
当社の事業中核地域であるアセアンとオセアニアに、ホームマーケットである日本を加えた国・地域を品質MTP活動のコアマーケットとして位置付け、製品品質については、車両の電動化や先進化への対応を強化し、「三菱自動車らしさ」を体現した商品を品質面で下支えします。セールス品質・サービス品質については、それらの商品をベースにお客様との長期的な信頼関係を構築すべく、お客様への接客品質向上や、デジタル・ITを活用したカスタマーエクスペリエンスの充実などに取り組み、お客様との全ての接点においてご満足いただけるよう、お客様視点でトップレベルの品質を目指します。

ブランド価値を支える4つの品質

クオリティーハウス



クオリティーエクスペリエンスサイクル



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カ月及び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及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。

耐久品質については、お客様からのご指摘のみならず、実際にお客様が長期間使用された中古車や部品を回収、分析などを通じて、お客様に長く快適にお車をお使いいただける技術の開発に取り組んでいます。

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

VES(※)は、お客様が販売会社のショールームにて車両をご覧になり、使用を開始した初期に感じると思われる300以上に渡る品質評価項目から、目標とした品質基準を満足しているかを確認する評価システムです。

品質評価項目は、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されており、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。

上記評価は、社内のスキルトレーニングを終え、厳格な資格試験に合格した認定VES評価員が実施しています。VES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います。

※ VES : Vehicle Evaluation Standardの略称。日産自動車株式会社と当社共通の品質評価システム

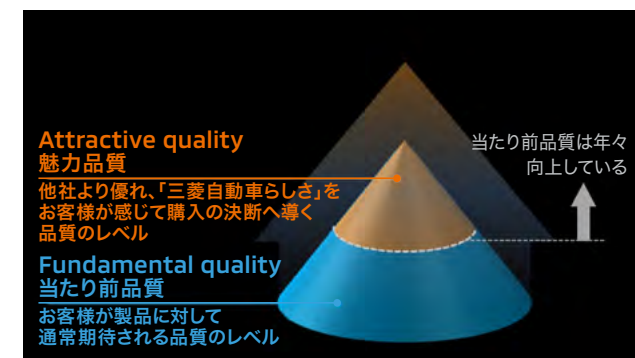
感性品質の向上

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、「三菱自動車らしさ」を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。

感性品質向上の考え方



お客様が実際に三菱自動車の製品に触れた際に、また、日常でお使いいただいた際に、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いても、地域ごとの感性を更に見極めて、北米のお客様に特化したカラーの設定や、アセアンのお客様のご要望にお応えしたカラーの提案を行い、色・素材における感性品質の向上に繋がっています。

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、2023年よりお客様満足度向上に向け、改善活動推進責任者を全販売会社に設定したほか、改善活動推進者を対象

とした会議体を年に複数回開催し、販売会社間の活動状況の共有や意見交換をすることにより各販売会社における改善活動を促進し、更なるお客様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。当社は、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・各地域に共有するなど、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・各地域の法令その他の規制を遵守し、製品及びサービスの情報の提供とラベリング表示に努めています。

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、コミュニケーションスキルや技術力の改善・向上に努めています。

国内における取り組み

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、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継続的に取り組んでいます。また、新型コロナウイルス感染症の影響で停止していた対面での教育も2023年度より再開しており、より充実した教育の提供を推進しています。

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。

海外における取り組み

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。2023年度には

タイにアセアン地域向けの研修センターを開設し、三菱自動車が特に重視する同地域のサービススタッフの技術力、及びそれにもとづくお客様の満足度向上に向けた取り組みを始めました。

また、国内同様、インターネットを活用したトレーニングにも取り組み、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。

更に、世界各国の予選を勝ち抜いたサービススタッフを一同に集めたスキルコンテスト世界大会を隔年で開催し、サービススタッフの技術力向上、モチベーションアップを図っています。

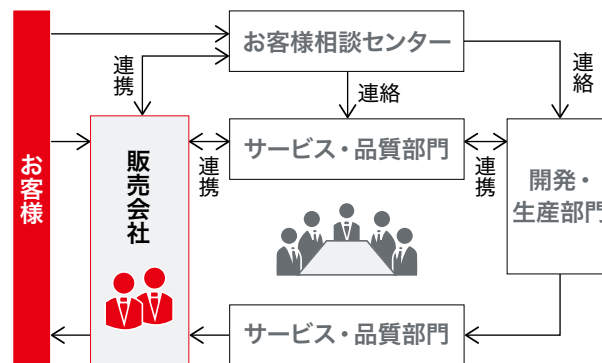
お客様の声の活用

製品・アフターサービスを通じた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

当社のお客様相談センターでは、電話、メールに加えお客様に手軽に活用いただけるチャットを活用して土日祝日を含めご相談を受け付け、寄せられた様々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を図ること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お伝えす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、当社ウェブサイト情報を掲載しています。

日本国内における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/>

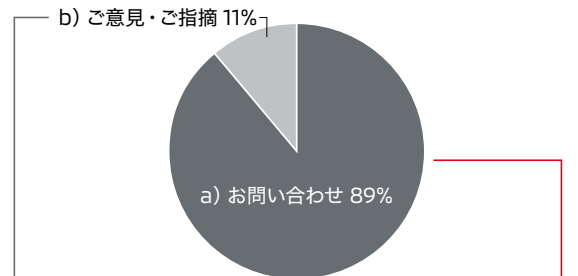
2023 年度リコール実績 (※)

国・地域	件数	台数
グローバル	11件	約26.4万台
日本	8件	約12.8万台
その他	6件	約13.6万台

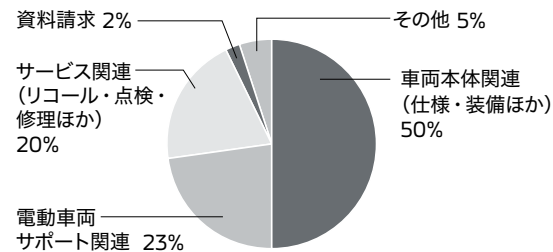
※ 社内データのため、当局公表データと異なる場合があります。
複数の国・地域で実施した同一のリコールは1件としてカウントしているため、日本とその他のリコール件数合計は、グローバル件数と異なります。
各国当局からの安全関連の調査依頼に対しては全て対応しています。

2023年度お客様相談センター受け付け状況

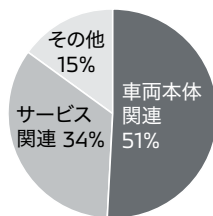
【ご相談件数(約38,000件)】



【a) お問い合わせ内容の内訳】



【b) ご意見・ご指摘内容の内訳】



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。

品質に関するお客様の声に接する部署を傘下に持つTCS(※1)本部が、お客様の声にもとづき、これらの全社的な品質改善の取り組みを推進しています。

会議体名	開催頻度	議長	構成メンバー	目的
Quality Strategy Committee(QSC)	四半期毎	執行役社長、若しくは担当役員(※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。
Quality of Management Committee(QMC)	四半期毎	QMSトップマネジメント(※3)	部門の長(本部長/所長)及び直属部署を所管する責任者	全社的な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及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。
Quality Management Meeting(QMM)	毎月	QMSトップマネジメント(※3)	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 TCS：Total Customer Satisfactionの略称

※2 執行役社長が委譲した場合

※3 執行役社長、若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

QMS(※1) (ISO9001) の取り組み

三菱自動車は、「お客様の期待を上回る製品品質、及びセールス・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。この認識にもとづき、製品品質及びセールス・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、及びセールス・サービス品質となるよう、取り組みを継続しています。

※1 QMS：Quality Management Systemの略称

品質マインドの醸成

当社の役員・従業員一人ひとりが自身の業務品質を見つめ直し、クオリティー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)、ミツビシ・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、2020年度から専用ウェブサイトによるオンライン開催に切り替えましたが、2022年度から実地開催も一部再開しました。

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)
2020年度	6,200人	2,310人
2021年度	6,000人	2,850人
2022年度	6,800人(※2)	2,700人(※2)
2023年度	11,300人(※2)	7,960人(※2)

※2 オンライン開催及び実地開催への参加者(延べ人数)

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、お客様の様々な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」サイトを設け、定期的に啓発動画や記事を更新し、いつでも気軽にお客様の声に触れることができる仕組みを整えています。

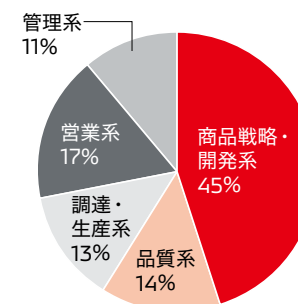
消費者志向の向上のために

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、内閣総理大臣及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。

2024年4月時点で63人の資格登録者が在籍しており、企業別では11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



2023年度の進捗

1.3 万人

現地従業員（非正規雇用含む）
年間雇用人数
（タイ、インドネシア、フィリピン、
ベトナム）
[2022年度：1.1万人]

41.6 万台

年間輸出台数
うち タイ 30.1万台
インドネシア 11.5万台
[2022年度：38.4万台]

- 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）
- 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を開始。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を設置するプロジェクトなど、カーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みを推進

〈関連ページ〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ
P16、P18 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。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、会社の更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・投資・技術移転・輸出に加え自動車産業を支える人材育成（地域経済を担う人材の成長支援）を実施することで、地域経済への貢献を果たし、共に成長を目指していきます。（※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、P12をご参照ください。

※2 具体的な事例は、P89-91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及び実行を担い、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

中期経営計画「Challenge 2025」では、アセアン地域を事業の中核地域と位置付けており、2023年度は初年度として、インドネシアとベトナムでは内燃機関車である新型SUV『エクスフォース』を市場投入しました。タイとフィリピンでは新型ピックアップ『トライトン』を、更に、各国でカーボンニュートラル社会の実現を促進するための政策が相次いで発表されていることを背景として、当社でもタイでは『エクスパンダー』シリーズのHEVモデル、インドネシアでは海外初の電気自動車である『L100 EV（ミニキャブEV）』の生産、販売を開始しました。これらの事業活動により、企業の事業利益を創出するだけでなくアセアン地域における新たな雇用の増加も見込まれています。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2023年度従業員数は約1万3千人であり、2024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など、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。

- ・タイでは、工業系大学7校から募集した36人の学生に向けてインターンシッププログラムを実施し、地域経済の担い手となる人材を育成することに取り組みました。
- ・インドネシアでは、現地社員310人に対し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16,183人の社員が受講し、専門性を高めています。
- ・ベトナムでは、現地社員の職位や分野に応じて業務スキル強化と専門性の向上を意図した教育を564人の社員に対して実施しました。

2024年度も継続して、各国の状況に応じた研修やOJT教育を実施予定です。

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。

中期経営計画「Challenge 2025」の方針にもとづき、アセアン地域を事業中核地域と位置付け、新商品の連続投入や各国市場に適した電動車の生産・商品導入を推進する計画を立てています。そのため、今後はアセアン地域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継続して行う予定です。

	主な投資案件
2019年度 - 2023年度の実績	インドネシア：生産能力向上のために設備の拡張を実施 (2019年度から2020年度に生産能力を16万台から22万台に増強)
	タイ：既存の塗装工場を更新
	フィリピン：アセアン向けの商用車輸出を促進するために、工場の設備を整備
今後の計画	ベトナム：新工場検討

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。

2023年度は、新型ピックアップトラック『トライトン』、小型SUV『エクスフォース』、更に当社として海外初の電気自動車生産となる『ミニキャブ EV』や、『エクспанダー HEV』などの生産準備・立ち上げを通じて、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に導入したBuddy (運命共同体) 制度も定着し、新型車立上げから量産に至るまで、品質管理や物流改善など、様々な競争力強化対策の実施やノウハウの伝授を進めており、タイでは溶接・塗装の自動化を日本並みに拡大し、ロボット技術者の育成を促進しました。

また、地球環境にやさしい工場を目指し、太陽光発電の導入を推進しており、今後、タイ、インドネシアやフィリピン各工場への太陽光パネルの新設及び増設を推進し、海外生産拠点でも日本で培った太陽光発電・蓄電の技術・ノウハウの移転を継続して行っています。

更に、現地人材の技術習得を支援するため、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を提供しました。加えて、自動車産業に携わる職業訓練校の学生が最新の技術や業界のニーズを理解するための一助として、教師向けオンラインセミナーを開催しました。これらの取り組みを通じ、ニーズに応じた多角的な支援を行うことにより、現地技術移転を推進しています。

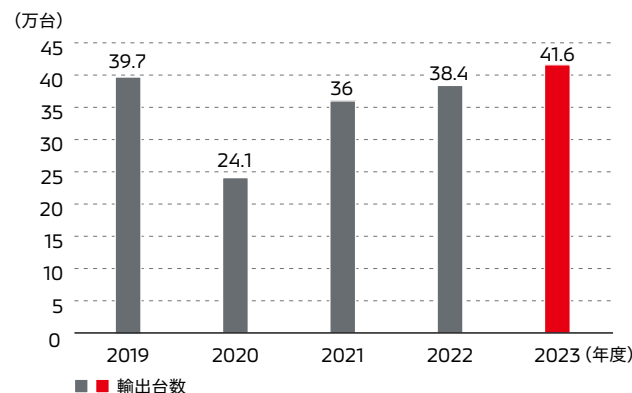
2024年度も、地域製造業の高度化の支援を継続します。



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)とミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)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。

アセアン地域からの輸出台数



製品を通じたカーボンニュートラル社会の実現

電気自動車(バッテリーEV)戦略

- ・タイにおいて、2022年度に続き国営郵便や物流企業などと軽商用電気自動車『ミニキャブEV』を使った実証実験を通じてEV普及の基盤を固める検証を行った。
- ・インドネシアにおいて、2024年2月、軽商用電気自動車『L100EV(ミニキャブEV)』を生産

ハイブリッド自動車(HEV)の普及推進

- ・タイにおいて、2024年2月、『エクスパンダー』シリーズのHEVモデルを販売開始



タイで実証実験で使用している充電中の『ミニキャブEV』



インドネシアで軽商用電気自動車『L100EV(ミニキャブEV)』を販売



タイで『エクスパンダー』シリーズのHEVモデルを販売開始

再生可能エネルギーの普及を推進

- ・タイにおいて、地域病院に太陽光発電システムの設置を進める「Solar for Lives」活動を推進(※1)。

- ・インドネシアにおいて、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)の塗装工場建屋屋上に太陽光発電パネルを設置(※2)(5.6MW、2024年2月より稼働開始)
- ・フィリピンにおいて、ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション(MMPC)の工場に太陽光パネルを設置(※3)(2.8MW、2024年2月よりトライアル稼働開始)



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



MMKIの工場屋根に太陽光パネルを設置



MMPCの工場屋根に太陽光パネルを設置

- ※1 2022年に開始された「Solar for Lives」はMMThがタイ当局の公衆衛生省、発電公社(EGAT)、温室効果ガス管理機構(TGO)などのパートナーや国家機関と協力して推進している活動である。総額6,000万バーツ(約2億2,000万円)を投じて、2032年までにタイの地域病院40カ所に太陽光発電システムを寄贈する。この活動により40カ所の病院の二酸化炭素(CO₂)排出量を1万7,300トン/年削減できると期待される。2022年開始以来、合計8カ所の病院に設置済み。
- ※2 インドネシア政府の2060年カーボンニュートラル実現政策にもとづくMMKIでの取り組み。2022年度に本プログラム開始以来、今回は第二弾となる。
- ※3 フィリピン政府の2030年温室効果ガス排出量75%削減目標にもとづくMMPCでの取り組み。

環境・社会貢献

アセアン地域における環境規制への対応がますます重要になる中、当社は電動車の技術や知見を活用し、また各地域のパートナーと協力して、アセアン地域の持続可能な事業を実現すると共にカーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みを推進しています。

社会貢献活動の推進

2023年度の進捗

延べ**255**件

自治体との災害時
協力協定の締結数
[2022年度：
延べ250件]

384百万円

社会貢献支出額合計
[2022年度：
416百万円]

延べ**61,475**人

社会貢献活動参加人数
[2022年度：
延べ58,767人]

50,178時間

社会貢献活動時間(※1)
[2022年度：
69,933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〉

P12 三菱自動車のマテリアリティ

P16、P18 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/society/contribution/report/index.html>

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、多様化する地域社会の課題解決ならびに世界規模の環境問題である地球温暖化の防止や、カーボンニュートラル社会の実現に向け、当社事業所が立地する自治体や関連会社との連携・協働による社会貢献活動を推進し、持続可能な社会に貢献します。

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。



ターゲット
● 10.2



ターゲット
● 11.5



ターゲット
● 13.1



ターゲット
● 15.4

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。



(WEB) <https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/contribution/index.html>

2023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	126
交通安全	5
環境	33
人	182
被災地・新型コロナウイルス感染症対策支援	36
支出額合計	384

※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

三菱自動車製品の特長を生かした活動として、自治体と災害時協力協定を締結し有事の際の車両の貸与など、自ら発電し、その電気を取り出して使うことができる「三菱のプラグインハイブリッド車 (PHEV)」を活用した支援を行っています。「PHEVの走るチカラ」と「電気のチカラ」で、地域の人々の暮らしの安心・安全を支えています。

活動紹介

1. 自治体との災害時協力協定

当社は、災害による停電が発生している自治体からの要請にもとづき、給電に活用できる『アウトランダー PHEV』などの電動車を速やかに被災地・避難所などへ提供できるよう、系列販売会社とともに、全国の自治体と災害時協力協定を締結する取り組みを推進しています。

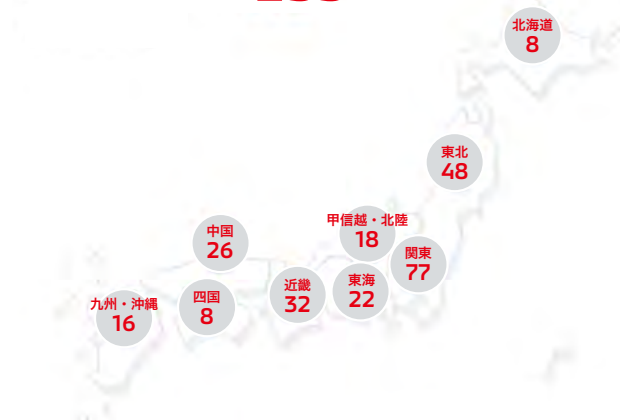
電動車の活用によって地域の皆様の安心に貢献できるよう、今後も自治体と連携した活動に取り組んでいきます。



東京都世田谷区 締結式の様子
(2023年11月)

全国自治体との締結状況 (2024年5月末時点)

締結中の自治体: **255** (※1)



◆最新の締結状況

(WEB) <https://www.mitsubishi-motors.co.jp/carlife/phev/dcsp/>
※1 系列販売会社と自治体 二者間の締結は除く

2. 国土交通省事業「電動車から医療機器への接続試験」に協力

自然災害などに起因する長期停電に備え、在宅で人工呼吸器などの医療機器を使用する医療的ケアが必要な方に対し、医療機器の電源確保が求められます。災害時、ほかに安定した電源が確保できない場合において、電動車から安全に医療機器へ給電するための注意事項を整理する目的で、国土交通省が主管する接続試験が実施されています。当社は、この試験に『ミニキャブEV』で参加協力(※2)しました。

接続試験の結果を元に国土交通省により「災害時における電動車から医療機器への給電活用マニュアル(2022年3月発行)」が改正され、主に自治体担当者や医療機器の使用者(患者本人及び本人の親族など)に向け公表される予定です。



電源供給する『ミニキャブEV』の様子 供給された電源を確認している様子

※2 接続試験をもって、『ミニキャブEV』の取扱説明書「100V AC 電源(1500W)(室内装備項目内)」に記載の「医療機器のご使用は、絶対に避けてください」との警告文の解釈が変更されることはありません。

3. 停電を想定した防災訓練において電動車から信号機へ給電

関東大震災から100年目にあたる2023年「防災の日」の9月1日、東京・丸の内周辺において官民連携した大規模な総合防災訓練が実施されました。

当社は、停電が起き信号機が滅灯した状態を想定し、電動車からの給電により信号機の復旧を図る「信号機滅灯訓練」に参加しました。当日は、滅灯した丸の内行幸通りの信号機2基に対し、警察官による手信号が行われた後、『アウトランダー PHEV』の車内コンセントへプラグを差し込み信号機へ給電が開始され、復旧を確認しました。



車内コンセントに接続している様子



給電により信号機を復旧している様子

4. カーボンニュートラル社会の実現に向けた包括連携協定を締結

三菱自動車は2023年11月に京都府京都市と「カーボンニュートラル社会の実現に向けた連携協定」を締結しました。協定を通じて互いの知見を生かし、2050年までにカーボンニュートラル社会の実現に向けて、様々な取り組みを共同で進めていきます。また、生産拠点を有する倉敷市、岡崎市ともカーボンニュートラル社会の実現に向けた連携協定を締結しており、それぞれの自治体とも取り組みを進めています。

連携協定を通じて、当社の電動車普及を軸に、脱炭素社会の構築に向け協力して取り組みます。

主な連携項目：

- (1) 地域のカーボンニュートラル社会の実現に関すること
- (2) 電動車の普及に関すること
- (3) 電動車が脱炭素化や災害の備えに有用であることの理解醸成
- (4) 前各号に掲げるもののほか、目的の達成に資するものであって双方が合意すること



京都府京都市締結式の様子
(2023年11月)



愛知県岡崎市と連携した自律型街路灯の実証実験開始
(2023年4月)

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。

2023年度は運転時の誤操作による交通事故低減を目指し、自治体や販売会社、警察署と協働し、運転能力診断や自動車シミュレーター、運転席からの死角確認、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、京都府京都市、岡山県倉敷市で合計5回実施し、約700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実施しています。2023年度は通勤・通学時間帯に通行車両や通行人への交通安全の呼びかけ、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に参加し地域と連携した活動も実施し、各事業所合計で4回、延べ266人の従業員が参加しました。



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」

当社は、子ども向けのウェブサイト「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、森林保全活動を実施しています。

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、下草刈りなどを行っています。2023年度は、間伐・植樹を実施し、更に、参加した従業員の環境意識の醸成を図るため自然の中でフィールドワークを行いました。また、2006年より公益財団法人オイスカ

と協働し、山梨県早川町において森林保全に取り組む「パジェロの森」では、自然植生が復活し生物の多様性が高まっていることを確認したほか、従業員による間伐材を使った遊歩道の修復や延伸、森に訪れた人が小休憩できるよう、森の中に置くベンチづくりを実施しました。



間伐材を使用して遊歩道の修復や 植樹活動参加者による集合写真
延伸を行う参加者の様子

フィリピンにおける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、緑化活動に取り組みました。

活動6年目となる2023年度も緑豊かな環境を守るため、継続的に学校や自治体と連携して植林を行い、累計27,109本の苗木を植えました。

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。

2023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

専門学校や美術大学と産学共同プロジェクトを実施

2023年3月より東京コミュニケーションアート専門学校主催の企業連携授業へ参画しました。

また4月からは多摩美術大学生産デザイン学科との産学共同プロジェクト（授業）を実施しました。当社デザイナーはオンライン及び現地で指導をおこない、学生たちは当社に向けて「将来の三菱ブランドから発売される車（仮題）」などをテーマに将来のブランド像を想像しながら新しいライフスタイルモビリティを企画し、提案しました。



デザイナーが現地で指導している様子

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寄贈のほか、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。



タイにおいてチャリティーマラソンを行い、医療機関へ寄付

2023年度、タイにおける生産・販売会社であるミツビシ・モーターズ（タイランド）・カンパニー・リミテッド（MMTh）とNPO法人ミツビシ・モーターズ・タイランド・ファンデーション（MMTF）は「ミツビシ・モーターズ・チャリティー・ラン2023」を開催し、チョンブリ県ワット・ヤーナサンワララム病院へ医療機器購入支援のため、総額70万バートを寄付しました。



寄付の様子

ベトナムにおいて応急処置ワークショップを開催

2023年4月から5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）は現地ディーラー及び応急処置教育を実施する現地NPO法人Survival Skills Vietnamと協力し、地域の小学校に通う児童や教職員を対象に、心肺蘇生などのワークショップを開催しました。2023年度は計3回、約530人が参加しました。



気道確保を行う参加者の様子

「三菱自動車STEP募金」及び「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。この募金では、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、募金及びマッチングギフトの支援先は、当社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きます。

当社及び「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。

「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、当社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、従業員が縁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。

2023年度は60カ所に寄贈し、2010年度からの累計は585カ所となりました。



ヒノキの間伐材で作った積み木

フィリピンにおいて中等学校校舎建設を支援

子どもの学習環境改善を目的に、国際NGOワールド・ビジョン・ジャパンと連携し、フィリピン共和国サマル州に中等学校1校を開校するための校舎を建設するとともに、テーブル付椅子40脚やプロジェクターなどの備品を寄付しました。



開校式の様子

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活動など、様々な支援を行っています。

令和6年能登半島地震への支援

令和6年1月に発生した能登半島地震の被災地復興支援として、1,000万円の義援金を寄付しました。

また、新潟県庁の要請により『アウトランダー PHEV』『エクリプスクロスPHEV』計2台を柏崎市のコミュニティセンターへ貸与し、停電地域における携帯電話の充電などに活用いただくほか、新潟県・富山県・石川県・福井県4県下の26箇所の新車販売店舗における「急速充電の無料利用サービス」及び「スマートフォンへの無料充電サービス」を実施しました。更に倉敷市からの要請を受け、『デリカD:5』1台を無償貸与しました。『デリカD:5』は被災した石川県珠洲市にて、被災者の健康管理支援を行う倉敷市職員の移動手段として、1年間活用されます。

大雨被害地にボランティアを派遣

2023年6月、梅雨前線及び台風第2号による大雨の影響により、愛知県東部の広い範囲で浸水し、同県岡崎市では一部地域が冠水するなどの被害が発生しました。被災地復旧に向けた家財撤去や土砂払いなどのボランティア



床下の泥をかき出す作業

支援先	主な活動内容
■ 国際NGOワールド・ビジョン・ジャパン	開発途上国において、水・衛生、HIV/エイズ、マラリアなどの感染症予防を含む保健、栄養、教育や学校建設など、地域の課題解決へ取り組み、子どもたちが健やかに成長できる環境づくりを目的としている活動への寄付
■ 公益財団法人オイスカ	海外の子どもたちが苗木を植え、地球の緑化を進める活動への寄付
■ 事業所近隣の幼稚園、保育園など	子どもたちの知育玩具として山梨県の天然無垢なヒノキの間伐材で作った積み木と当社オリジナルのクルマ型ケースを幼稚園、保育園へ寄贈


 ターゲット
● 10.2

 ターゲット
● 11.5

 ターゲット
● 13.1

 ターゲット
● 15.4

ティア活動に従事するため、岡崎製作所の各部門から延べ206人（6日間）の従業員を派遣しました。

オーストラリアでの洪水被災地支援として、多数の車両を提供

2023年5月～7月、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、洪水被害を受けた同国内各地域に対する緊急・復旧支援活動をサポートするため、同国の災害支援団体である Disaster Relief Australia（DRA）と協働しました。MMALは、DRAによる瓦礫除去・運搬を含む復旧支援活動をサポートするため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』を含む30台の車両を提供しました。更に、同年5月と7月には同社CEOを含むスタッフ7人が災害ボランティアとして従事しました。

2023年度の主な支援

実施時期	支援内容	支援先
2024年1月	令和6年能登半島地震 ・義援金1000万円を寄付 ・『アウトランダー PHEV』『エクリプス PHEV』計2台を貸与 ・倉敷市と連携し『デリカD:5』を貸与	被災自治体
2023年5月～2024年3月	オーストラリアで大雨洪水が発生した各地域 ・『トライトン』『パジェロスポーツ』を含む30台を提供 ・災害ボランティア計7人が参加（2023年5月、7月）	オーストラリア災害支援団体 Disaster Relief Australia
2023年6月	梅雨前線及び台風第2号による大雨 ・従業員ボランティア延べ206人が岡崎市での土砂払いなどに参加	岡崎市

「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/society/contribution/relief/index.html>