

三菱自動車工業株式会社

サステナビリティ レポート

2025



目次

編集方針	02
会社概要	03
トップメッセージ	05

サステナビリティマネジメント

企業理念・方針	07
経営戦略とサステナビリティ	08
サステナビリティの考え方と推進体制	09
三菱自動車のマテリアリティ	10
ステークホルダー・エンゲージメント	16

環境

環境計画パッケージ	18
環境マネジメント	20
気候変動・エネルギー問題への対応	22
資源循環の取り組み	35
環境汚染の防止	37
水資源の保全	39
生物多様性の保全	40

社会

人権の尊重	42
持続可能なサプライチェーンの実現	46
人材マネジメント	50
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	53
人材育成の強化	57
労働安全衛生の推進	61
道路交通事故の削減に寄与する製品の提供	65
製品品質、セールス・サービス品質の向上	68
事業を通じた地域経済への貢献	74
社会貢献活動の推進	77

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	79
役員報酬	83
内部統制	84
リスク管理	85
コンプライアンス	86
知的財産	91

当社企業情報サイト掲載事項

93



編集方針

発行目的

三菱自動車は、「サステナビリティレポート」を通じて三菱自動車グループのサステナビリティの考え方・取り組みを網羅的かつ継続的にステークホルダーの皆様にお伝えし、ご理解いただくことを目的に発行しています。

報告対象組織

三菱自動車工業株式会社、および国内外のグループ会社

報告対象期間、および報告頻度

報告対象期間：2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）

ただし、過去の経緯データや最近の事例を示すことが適当である場合は、この期間以外のものを報告。

報告頻度：年1回

発行年月日

2025年7月31日

参考にしたガイドライン

- GRIスタンダード (Global Reporting Initiative)
- TCFD (気候関連財務情報開示タスクフォース)
- SASBスタンダード (米国サステナビリティ会計基準審議会)
- 環境報告ガイドライン (2018年版) (環境省)

お問い合わせ先

三菱自動車工業株式会社 サステナビリティ推進部
〒108-8410 東京都港区芝浦三丁目1番21号
TEL. (大代表) 03-3456-1111

免責事項

このサステナビリティレポートに掲載されている三菱自動車の現在の計画、戦略、確信、業績の見通し、そのほかの歴史的事実でない事柄は、発行時点における将来に関する予測が含まれています。これらの期待、予想、見通し、予測には、リスクや不確定な要素、仮定が含まれており、記載の見通しと将来における実情は大きく異なる場合がありますこと、あらかじめご了承くださいませよう願ひ申し上げます。

参画、支持または参考にしている外部団体・イニシアティブ

参画外部団体・イニシアティブ

- GXリーグ
- 一般社団法人自動車工業会 (自工会)
- 一般社団法人日本経済団体連合会
- 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD提言)
- 気候変動イニシアティブ (Japan Climate Initiative: JCI)
- 公益社団法人自動車技術会

支持または参考外部イニシアティブ

- ILO中核的労働基準
- ISO 26000「社会的責任の手引」
- OECD多国籍企業行動指針
- 一般社団法人日本経済団体連合会「企業行動憲章」
- 国連持続可能な開発目標 (SDGs)

情報開示体系



会社概要 (2025年3月31日時点)

社名 三菱自動車工業株式会社
(MITSUBISHI MOTORS CORPORATION)

設立 1970年4月22日

本社所在地 〒108-8410 東京都港区芝浦三丁目1番21号

事業内容 三菱自動車グループは、自動車およびその部品の開発、生産、販売、金融事業を行っている。

ブランド MITSUBISHI MOTORS

資本金 284,382百万円

発行済普通株式数 1,460,476,846株 (自己株式を含む)

グループ会社 連結子会社:34社
持分法適用関連会社:17社

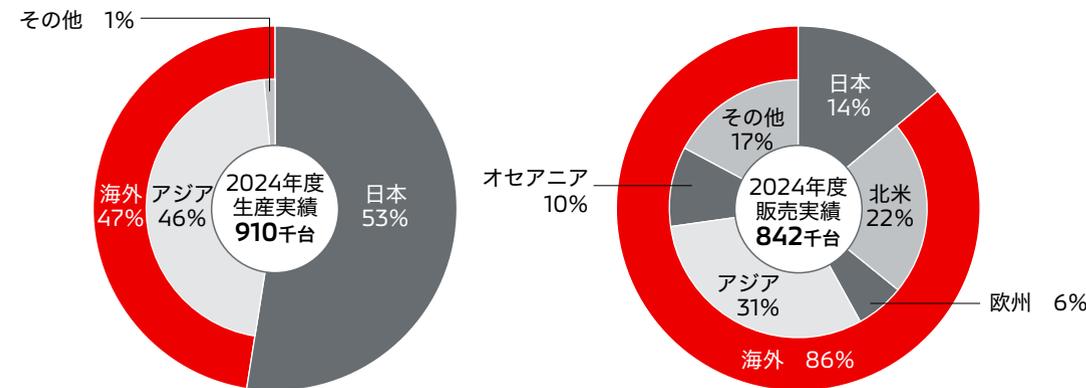
従業員数 連結:28,572人 単独:13,570人

業績ハイライト

(単位:百万円)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
売上高	1,455,476	2,038,909	2,458,141	2,789,589	2,788,232
営業利益	△95,321	87,331	190,495	190,971	138,826
経常利益	△105,203	100,969	182,022	209,040	98,602
親会社株主に帰属する当期純利益	△312,317	74,037	168,730	154,709	40,987

世界生産台数・販売台数



地域別生産台数

(単位:千台)

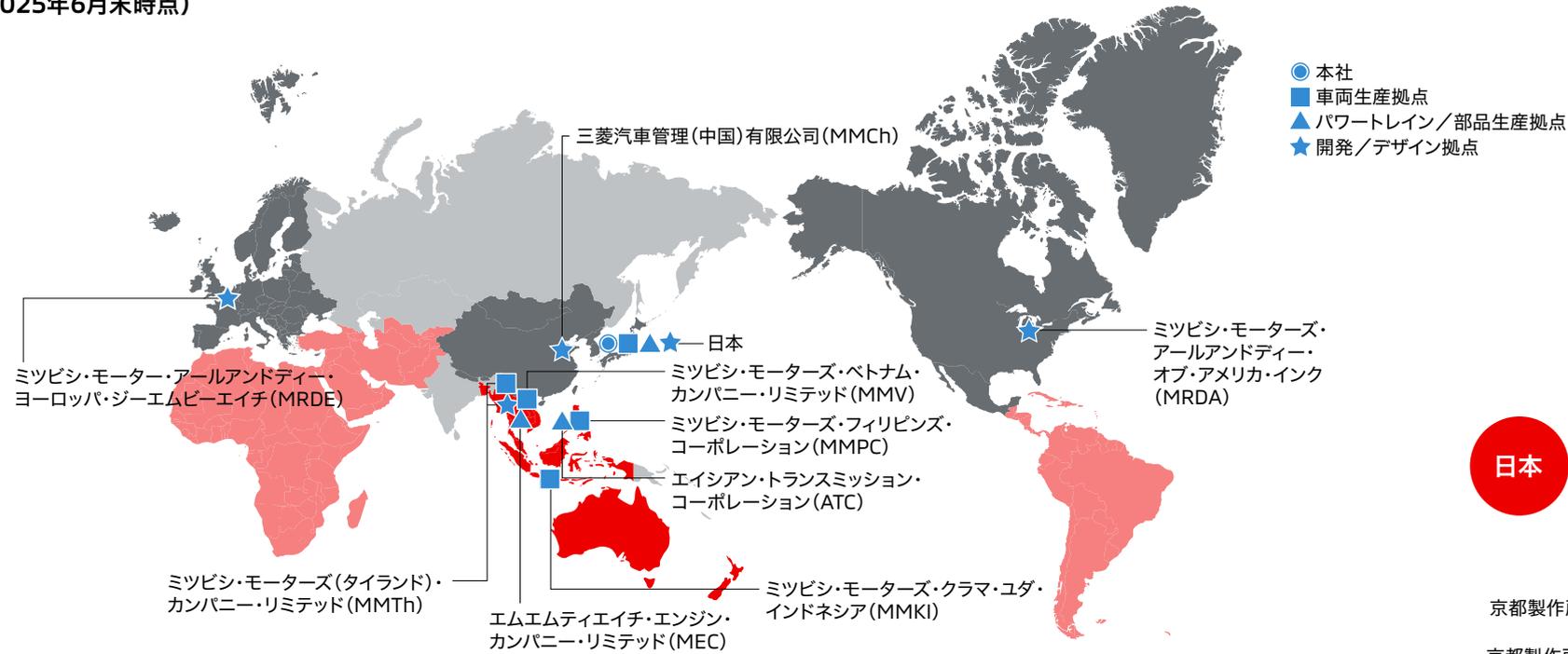
	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	367	420	457	499	478
海外	447	604	562	511	431
アジア	434	579	542	498	420
その他	13	25	20	13	12
合計	814	1,024	1,019	1,011	910

地域別販売台数

(単位:千台)

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
日本	73	75	92	111	118
海外	728	862	742	704	724
北米	113	156	133	163	186
欧州	144	131	61	59	51
アジア	294	331	310	262	262
オセアニア	72	97	88	84	86
その他	105	147	150	136	139
合計	801	937	834	815	842

主な拠点 (2025年6月末時点)



成長ドライバー

アセアン、オセアニア

事業中核地として経営資源を集中
台数シェア収益すべての拡大をめざす

レバレッジ地域

中南米、中東・アフリカ

アセアン向け商品を最大限活用し
事業展開する第二の柱

先進技術推進地域

日本、北米、欧州、中国

アライアンス・協業パートナーを
活用し先進技術化を推進

生産拠点	車両	日本、タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム
	パワートレイン/部品	日本、タイ、フィリピン
開発/デザイン拠点		日本、米国、ドイツ、タイ

トップメッセージ

事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します



自動車業界は、地球温暖化対策としての電動化に加え、AI技術の進化をはじめとした知能化が進むなど、人の移動とモノを運ぶための手段であった自動車の概念が大きく変わる「100年に一度」の大変革の時代を迎えています。

このように自動車を取り巻く社会のニーズが大きく変化するなか、当社は「モビリティの可能性を追求し、活力ある社会をつくります」というビジョンを掲げ、その実現に向けて、環境、社会、ガバナンスの分野で14の重要課題を特定し、全社で取り組みを進めています。

その具体化に向け、2023年3月に策定した中期経営計画「Challenge 2025」では、これからのモビリティビジネスの構築に挑戦するとともに、地球規模の課題であるカーボンニュートラルの実現、そして人権尊重や多様な人材が活躍できる職場づくりを重要な柱として位置づけました。

当社がめざすのは、『「環境×安全・安心・快適」を実現する技術に裏付けられた信頼感により、冒険心を呼び覚ます心豊かなモビリティライフをお客様に提供する』ことです。この三菱自動車らしさを徹底的に磨き上げながら、多様なステークホルダーとの対話を通じて相互理解を深め、クルマという身近な製品を提供することで持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

「環境ビジョン2050」の実現に向けた挑戦

水と緑が豊かな、かけがえのない地球環境を次世代に継承するために、気候変動をはじめとする環境問題への対応が企業に求められています。

このような社会の要請に応えるために、当社では「環境ビジョン2050」を策定し、「気候変動対策」「資源循環」「環境汚染防止」の3つの柱で、2050年までに実現したい社会像と私たちの取り組みの方向性を定めました。

まず「気候変動対策」については、サプライチェーン全体で2050年にカーボンニュートラルを実現することをめざします。そのために、各国・地域の状況に応じた電動車（電気自動車、プラグインハイブリッド車、ハイブリッド車）を市場に提供するとともに、サプライヤーとの協働を通じて低CO₂材料・部品を採用するなど、CO₂排出削減に向けたさまざまな取り組みを進めます。

さらに、「資源循環」、サーキュラーエコノミーへの関心が高まるなか、当社もその実現に向けたさまざまな取り組みを開始しました。具体的には、リサイクルに配慮した設計・開発や、使用済自動車のリサイクル促進、また生産活動における排出物の発生抑制と再資源化などを通じて、投入資源の最小化と資源効率の最大化を図ります。

また、「環境汚染防止」では、走行時の排出ガスのクリーン化といった製品面での取り組みに加え、事業活動にともなう汚染の低減などにより、人の健康と生態系に影響を及ぼす環境汚染のない社会の実現に貢献していきます。

人権尊重の取り組みを引き続き強化

グローバルに事業を展開し持続的に成長していくためには、企業としての社会的責任を果たしていくとの観点から、人権尊重への取り組みは欠か

せません。

当社は「国際人権章典」「ビジネスと人権に関する指導原則」などの国際的な規範や基準を支持・尊重するとともに、「人権方針」を定めて、差別の禁止や不当な労働慣行の排除を明確に掲げています。

これまで、人権デューデリジェンスの仕組みを通じて、当社およびグループ会社において人権アセスメントを実施しているほか、サプライチェーンにおいても、人権尊重の取り組みは重要な課題であることから、各取引先には「サプライヤーCSRガイドライン」への合意をいただくとともに、第三者評価機関による取引先へのCSRアセスメントなどを通じた状況把握に努めています。

こうした人権尊重に対する取り組みをいっそう強化するため、2024年11月には社内に「人権委員会」を新たに設置しました。

自動車産業の調達先の裾野は大変広く、かつ複雑です。直接の取引先以外での原材料の調達や部品生産といった場での人権侵害も含めあらゆる人権リスクを確実に排除するため、サプライチェーン全体での人権侵害防止の強化に取り組んでいきます。

人的資本経営の推進

先に述べたように、事業環境は急速に変化し、日本国内においては少子高齢化が加速しています。そのなかで、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最も重要な経営資本は人材です。

こうした認識のもと、私たちは高い志や専門性を持つ多様な人材を獲得・育成し、さらにはその人材が長く活躍できる環境づくりに注力しています。従業員一人ひとりがやりがいを感じ、能力を存分に発揮して、心身ともに健康でいきいきと働ける環境を整えることが重要だと考えます。

そのために、中期経営計画「Challenge 2025」を支える人材戦略として、「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」を重点項目として取り組んでいます。これらの重点項目に沿って、働き方改革や各種人事制度・施策の見直しなどを積極的に進め、一人ひとりが働きがいを感じられる職場の確立と、継続的な人材育成を推進していきます。

結びに、当社は、お客様や株主様をはじめ、すべてのステークホルダーのご期待に応える価値の提供をめざしています。そのためにもコンプライアンスを最優先に、ガバナンスの継続的な強化・充実に取り組んでまいります。

また、私たちの企業活動は、お客様と地域社会の皆様によって支えられています。あらゆるステークホルダーの信頼を裏切ることがないよう、すべての人の役に立ち、企業として新たな価値を創造し続けていけるよう、努力し、今後も透明性を高く保ちながら、グループ全体でのサステナブル経営をいっそう強化してまいります。

三菱自動車工業株式会社
代表執行役社長
兼 最高経営責任者

加藤隆雄

企業理念・方針

三綱領

三菱創業の精神である「三綱領」は、三菱グループ共通の根本理念と位置づけられています。

三綱領

所期奉公(しょきほうこう) = 期するところは社会への貢献

処事光明(しょじこうめい) = フェアプレーに徹する

立業貿易(りつぎょうぼうえき) = グローバルな視野に立って

参照 三綱領

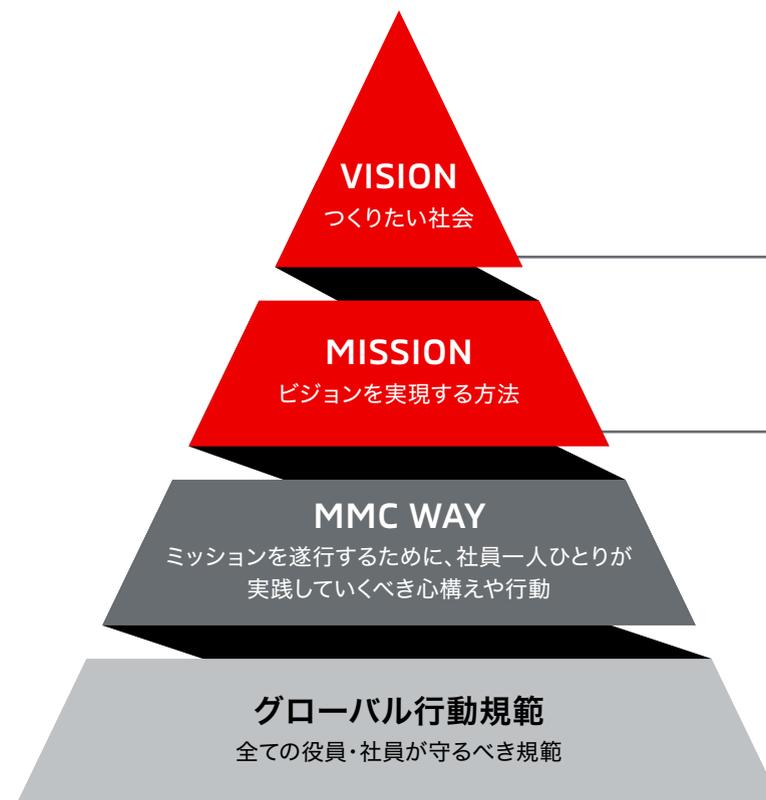
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy/index.html>

ビジョン・ミッション

三菱自動車は、三菱自動車グループの社員が未来を向き、同じ考えを共有し、一丸となって行動していけるように企業ビジョン・ミッションを制定しています。自動車業界は大きな変革期を迎え、事業環境も大きく変化しています。そのなかで私たちは、これまでよりも積極的に、いかに社会に働きかけていくのかを定めたものが、ビジョン(我々がつくりたい社会)とミッション(ビジョンを実現する方法)です。

自動車業界はパワートレインの多様化、クルマの知能化・IoT化などにより、次々と技術革新が起きており、自動車の役割もハードとしての「クルマ」から、交通システム全体としての「モビリティ」に変化しています。このよう

な大変革期のなか、幅広くモビリティの可能性を検討し、誰もが・いつでも・どこへでも自由に移動でき、見たいものを見て、会いたい人に会うことのできる、そのような機会を提供したいと思います。ビジョンには、人々の移動を効率化・最適化することで、個人の新しい挑戦や経済活動を促進し、社会全体の活性化に貢献していきたい、という思いを込めています。



三菱自動車の理念体系

当社は、三菱グループ共通の根本理念として位置づけられている「三綱領」を企業活動の指針としています。そして、役員・社員一人ひとりが持つべき心構えや取るべき行動を示す「MMC WAY」およびすべての役員・社員が守るべき「グローバル行動規範」の実践を通じて、ミッションを遂行し、ビジョンを実現することをめざしています。

多様なステークホルダーとの対話を通じて相互に理解を深めながら、各国・各地域におけるクルマという身近な製品を中心とする事業活動を通じて、持続可能な社会の実現に貢献します。

参照 P50 MMC WAY (行動指針)

グローバル行動規範

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/company/information/philosophy/index.html>

モビリティの可能性を追求し、活力ある社会をつくります

1. 独創的な商品と優れたサービスにより、お客様に新たな体験を提供します
2. 社会の持続可能な発展に貢献します
3. 信頼される企業として誠実に活動します
4. アライアンスを活用し、ステークホルダーにより高い価値を提供します

経営戦略とサステナビリティ

影響度の大きいマテリアリティ

気候変動・エネルギー問題への対応

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供

製品品質、セールス・サービス品質の向上

事業を通じた地域経済への貢献

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

ガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底

中期経営計画

3つの主要なチャレンジ

1 絶対的安定収益基盤の確立・強化

「100年に一度」の大変革の時代に対応していくため、地域や国ごとの特性に応じた事業の拡充による安定収益基盤の構築と強化

2 カーボンニュートラル対応促進

電動化加速フェーズに向けた電動車開発とアライアンスとの連携強化、当社事業に由来する温室効果ガス排出量削減

3 デジタル化推進・新ビジネス領域への進出

大変革時代の生き残りをかけた、DX推進とさまざまなパートナーシップを通じた新事業形態へのチャレンジおよび収益化に向けた取り組み

提供価値

「三菱自動車らしさ」

「環境×安全・安心・快適」を実現する技術に裏付けられた信頼感により「冒険心」を呼び覚ます心豊かなモビリティライフをお客様に提供

環境に優しく自然に寄り添い行動できる

誰もが自信をもってワクワクする冒険を体験できる

働くクルマでカーボンニュートラルに貢献する

どんな冒険からも家族と一緒に無事に帰ることができる

災害や停電時等いざという時に頼れる・役立つ

VISION

モビリティの可能性を追求し、活力ある社会をつくります



サステナビリティの考え方と推進体制

サステナビリティに対する考え方

近年の自動車業界は、地球温暖化対策としての電動化に加え、パワートレインの多様化、クルマの知能化・IoT化など、次々と技術革新が起きています。

当社グループを取り巻く外部環境がますます複雑化するなかで、当社のビジョン「モビリティの可能性を追求し、活力ある社会をつくり出す」のもと、持続可能な社会の実現と競争力の強化に取り組むことが、グループの持続的成長に不可欠と考えています。

中期経営計画「Challenge 2025」の策定にあたっては、15年後の世界観について複数のシナリオを構築し、バックキャストする形で、次の3年間に推進すべき計画を策定しました。

また、当社グループは、環境、社会、ガバナンスの各分野のさまざまな課題が企業の持続的成長を脅かすリスクとなる一方、社会課題の解決に取り組むことは、新たなビジネスの機会につながると捉え、リスクの低減に努めるとともに、責任ある事業運営を通じて社会課題の解決に貢献していきます。

【参照】 中期経営計画「Challenge 2025」
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/investors/corpmanage/plan.html>

サステナビリティ推進体制

当社では、グループ全体でサステナビリティの取り組みを推進することを目的に代表執行役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を設置し、年3回開催しています。同委員会では、環境、社会、ガバナンス各分野のさまざまな課題から当社グループが優先的に取り組むべき重要課題として特定したマテリアリティに関して、各取り組み責任者が長期視点で洗い出したリスクと機会を確認しています。また、これらのリスクと機会の評価・管理を行うとともに中期視点による外部環境およびステークホルダーのニーズと期待を踏まえた取り組み目標やKPIを審議・決定し、それらの進捗を確認することによりPDCAを回しています。

さらに、マテリアリティの見直しなどの重要事項やサステナビリティ全般の活動状況は、取締役会で審議・報告する体制としています。

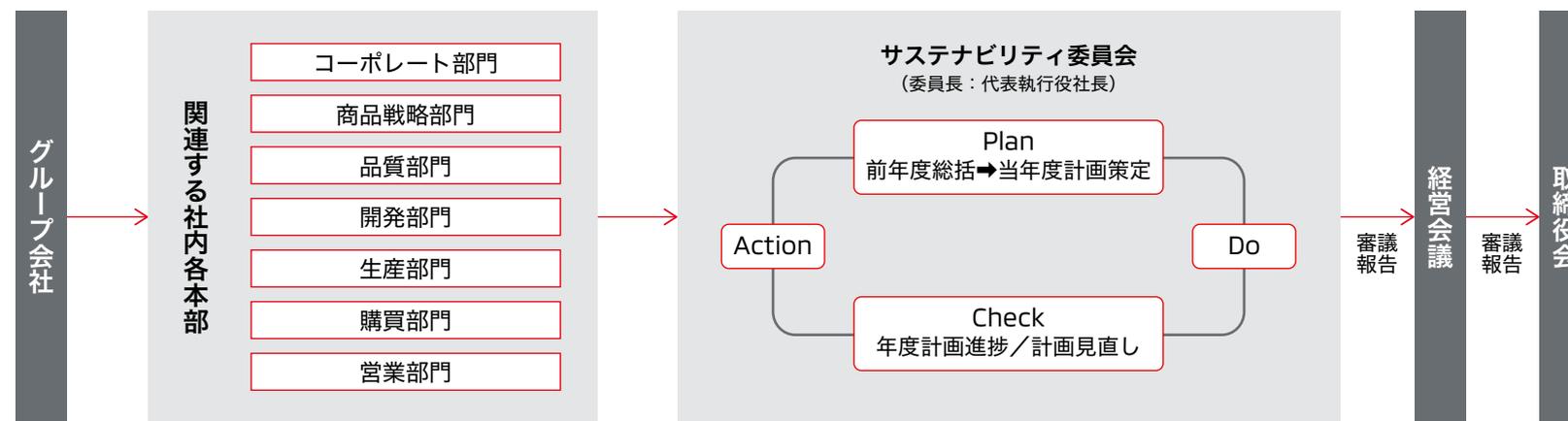
【参照】

サステナビリティ委員会の議事概要
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/susc-summary/index.html>

サステナビリティ委員会の構成
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/susc-members/index.html>

サステナビリティの社内浸透
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/management/index.html>

サステナビリティ推進体制図



三菱自動車のマテリアリティ

マテリアリティの特定と見直し

当社は、国連持続可能な開発目標 (SDGs) の重要性を認識し、2018年度に環境、社会、ガバナンス各分野のさまざまな課題から当社グループが取り組むべき重要課題としてマテリアリティを特定しました。

特定に際してはステークホルダーの関心度と自社への影響度の観点から検討を重ね、有識者へのヒアリングを実施しました。そのうえで、サステナビリティ委員会にて議論を重ね、経営会議(※)にて決定しました。

近年サステナビリティに関わる社会動向は、大きくかつ急速に変化しており、当社が経済、環境、および人権や人々に与えるインパクトを考慮したうえで、最新の社会情勢およびステークホルダーのニーズと期待に応じてマテリアリティを柔軟に見直します。

※ 2018年当時の社内規程に従い経営会議にて決定。2019年度以降は社内規程の変更に伴い取締役会などで決議

特定と見直しのプロセス

STEP
1

課題整理と評価基準の設定

SDGsおよびGRIスタンダード、当社グループのサステナビリティ活動に対する社外評価などを踏まえ、候補を抽出。さらにグループの活動が影響を及ぼす範囲(バウンダリー)やビジネスリスクとの整合性を踏まえ、優先度を定めるための評価基準を設定。

STEP
2

社内における検討

社内関連部門と協議のうえ、グループ事業へのインパクトの観点から取り組み優先順位を確認。

STEP
3

社外有識者へのヒアリング

社会課題に精通している有識者にヒアリングを実施。社会(経済・環境・人々)へのインパクトの観点から、当社グループが取り組むべき重要課題についてレビュー。

STEP
4

マテリアリティ確定とKPI決定

社内外の意見を反映させたマテリアリティの案をサステナビリティ委員会にて審議し、取締役会などで決議。併せてマテリアリティごとのKPIと実行責任者を決定。

STEP
5

マテリアリティの見直し

当社グループが経済、環境、および人権や人々に与えるインパクトを考慮したうえで、最新の社会情勢ならびにステークホルダーのニーズと期待に応じてマテリアリティを柔軟に見直し、サステナビリティ委員会にて審議を行い、取締役会などで決議。

マテリアリティの特定および見直しの経緯

2018年度	・マテリアリティの特定
2019年度	・「人権方針」の策定
2020年度	・「環境計画パッケージ」の策定 ・マテリアリティの見直し (「環境計画パッケージ」の策定・公表、および新型コロナウイルス感染症拡大を契機とした新しい常態を踏まえ、「環境」と「人」に関するマテリアリティの見直しを実施)
2021年度	・TCFD提言への賛同表明
2022年度	・マテリアリティの見直し (「当社の成長を支える従業員は資本である」との考えに立ち、人的資本への対応を強化する必要性から、「人」に関するマテリアリティの見直しを実施) ・「環境計画パッケージ」の見直し

(参照) マテリアリティの年度目標設定における中長期視点の反映
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/materiality/index.html>

特定されたマテリアリティ

当社グループが社会（経済・環境・人々）に与えるインパクト

極めて高い

とても高い

高い



高い

とても高い

極めて高い

自社事業へのインパクト

E: 環境 (Environment) S: 社会 (Social) G: ガバナンス (Governance)

マテリアリティ (外部環境・ステークホルダーからの要請/リスク・機会/中期目標/インパクト)

マテリアリティ	外部環境・ステークホルダーからの要請		リスク・機会		中期目標	インパクト
	外部環境分析	利害関係者のニーズと期待	リスク	機会		
気候変動・エネルギー問題への対応	<ul style="list-style-type: none"> 140超の国・地域が2050年カーボンニュートラルを宣言 気温上昇を1.5°Cに抑えるには2019年比で2030年までに43%、2035年までに60%の温室効果ガス排出削減が必要(COP28) 各国政府によるCO₂・燃費基準の引き上げ、ZEV規制・LCA規制の強化、内燃機関車の販売禁止、排出量取引制度などの導入や、サステナビリティ情報開示義務化の動き 2050年カーボンニュートラルに向けた車両の電動化と燃料の多様化の推進 	<ul style="list-style-type: none"> 事業活動や自社製品などのサプライチェーン全体での環境配慮に加え、関連分野でのリユースやエネルギー使用の効率化の取り組みなどへの期待 企業のESG活動に対する投資家の関心拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 規制強化に対応するための開発・調達・生産コストの増加 規制未達による罰金・クレジット購入費用、ステークホルダーからの訴訟対応費用などの増加 炭素税などカーボンプライシングの導入・拡大や炭素価格の上昇による自社CO₂排出にかかる税負担や、調達・生産・物流段階への価格転嫁によるコストの増加 台風や豪雨にともなう工場の被災による建屋・設備・在庫車両などへの損害発生や、サプライチェーンの寸断(取引先の被災や輸送ルート寸断による部品供給の遅延)にともなう生産拠点の操業停止 	<ul style="list-style-type: none"> 商品力向上や政府・自治体の電動車普及施策の活用による電動車の販売拡大 電動車のエネルギーインフラ価値の高まりにともなう電動車の販売拡大や、V2X(※)関連機器・サービスの提供 災害時の非常用電源確保のニーズの高まりにともなう電力供給に貢献できる電動車の販売拡大 	<p>2030年度目標:</p> <ul style="list-style-type: none"> 新車からの平均CO₂排出量:-40%(Tank to Wheel、2010年度比) 電動車販売比率:50%(2035年度100%) 事業活動からのCO₂排出量:-50%(Scope 1, 2総量、2018年度比) 主要な取引先とのCO₂削減活動を推進 輸送会社と協力したCO₂削減活動の推進 電動車と使用済みバッテリーを活用したエネルギーマネジメントサービスの提供 気候変動への適応策の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 電動車と再生可能エネルギーの普及拡大を通じたCO₂排出ネットゼロで、気候変動による影響に強靱な社会の実現への貢献
資源循環の取り組み	<ul style="list-style-type: none"> サーキュラーエコノミーへの転換拡大(欧州→グローバル) 国内外の廃棄物、資源の枯渇問題の顕在化(新興国の輸入規制など) プラスチック汚染防止条約の締結、欧州電池規則・ELV規則などの強化に向けた動き 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮要請の高まり ESG投資の拡大(投資家による企業活動の転換促進) 	<ul style="list-style-type: none"> 資源制約による原材料調達コストの増加 資源枯渇による車両生産の停止 再生材利用・リサイクルなどの規制強化と対応コストの増加 資源循環への対応遅れによる車両販売停止や企業イメージの低下 	<ul style="list-style-type: none"> 枯渇性資源への依存度減少による調達コストの安定化 資源効率の向上、廃棄物の再資源化によるコスト削減 3R設計とリサイクル技術高度化による競争力の向上 使用済みバッテリーの活用機会の拡大 循環型社会への貢献PRを通じた企業イメージの向上 	<ul style="list-style-type: none"> 脱石油資源プラスチック材の採用拡大 直接埋立廃棄物ゼロ化(0.5%未満) 電動車の使用済みバッテリーの再利用 	<ul style="list-style-type: none"> 投入資源の最小化と資源効率の最大化による資源循環型社会の実現への貢献
環境汚染の防止	<ul style="list-style-type: none"> 各国・各地域における排ガス規制の強化 各国・各地域における化学物質規制の強化 有害廃棄物の輸出入規制の強化(プラスチック廃棄物) 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮要請の高まり ESG投資の拡大(投資家による企業活動の転換促進) 	<ul style="list-style-type: none"> 人の健康被害の拡大、生態系の損失にともなう規制の強化・拡大による環境負荷物質管理コストの増加 大気や水に関する重大な漏出事故による訴訟や罰金・制裁金の支払い 環境問題の発生によるサプライヤーの操業停止にともなう部品調達の寸断 規制への対応遅れによる企業イメージの低下 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンを含めた管理効率化によるコスト削減 サプライチェーンを含めた管理強化による安心・安全な製品の提供と競争力の維持 規制よりも厳しい自主基準での管理を通じた企業イメージの向上 	<ul style="list-style-type: none"> 製品の環境負荷物質規制の遵守 	<ul style="list-style-type: none"> 製品による環境負荷や事業活動にともなう汚染の低減を通じた、環境汚染のない社会の実現への貢献

※ V2X: V2H (Vehicle to Home) やV2G (Vehicle to Grid) などの総称

マテリアリティ	外部環境・ステークホルダーからの要請		リスク・機会		中期目標	インパクト
	外部環境分析	利害関係者のニーズと期待	リスク	機会		
水資源の保全	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動の進行にともなう極端現象による地球環境の変化および水不足の深刻化 新興国での人口増加や都市開発による水質汚染の深刻化 プラスチックによる海洋汚染問題の顕在化 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮要請の高まり ESG投資の拡大（投資家による企業活動の転換促進） 	<ul style="list-style-type: none"> 水不足・水質汚染による調達不安定化およびコストの増加 気候変動にともなう洪水などの被害による操業停止および収益の低下 取水制限・排水規制強化による対応コストの増加 	<ul style="list-style-type: none"> 水資源への依存度減少による水ストレスの影響の軽減 水使用量削減、再利用率向上によるコスト削減 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対策・資源循環・環境汚染防止への取り組みの推進 各生産拠点の水リスクを踏まえた水使用量の管理および排水水質のモニタリング 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動・資源採掘・環境汚染が水資源に及ぼす影響（集中豪雨、干ばつ、水質汚染、水不足など）を踏まえ、これら問題への取り組みを通じた水リスクの低下および水資源の保全への寄与
生物多様性の保全	<ul style="list-style-type: none"> IPBES^{※1}により、2019年に公表された評価報告書にともなう国際的な保全強化 2022年開催の生物多様性COP15における「昆明・モントリオール生物多様性枠組」の採択 	<ul style="list-style-type: none"> 環境配慮要請の高まり ESG投資の拡大（投資家による企業活動の転換促進） 	<ul style="list-style-type: none"> 生態系の損失に起因した環境変化による資源の調達不安定化および調達コストの増加 事業での土地利用に起因した生態系の損失による企業イメージの低下 	<ul style="list-style-type: none"> 生態系の損失に起因した環境変化による資源の調達不安定化および調達コスト増加の回避 事業での土地利用に起因した生態系への影響の緩和・回復による企業イメージ低下の回避 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動対策・資源循環・環境汚染防止への取り組みの推進 地域に根ざした環境課題への取り組みの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動・資源採掘・環境汚染が生態系に及ぼす影響（種の絶滅や生息・生育域の移動、減少、消滅など）を踏まえ、これら問題への取り組みを通じた生態系損失の低減への寄与 地域の生物多様性と調和した保全施策の実施
持続可能なサプライチェーンの実現	<ul style="list-style-type: none"> 2015年国連総会で採択されたSDGs達成に向けた国・自治体・企業・個人の課題解決の取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> カーボンニュートラル・労働者の人権尊重などのESG経営に対するステークホルダーからの要求が、自社のみならずそのサプライチェーンに対しても増大 1) 環境保護（資源の効率的活用、カーボンニュートラル、廃棄物削減） 2) 法令遵守・リスク管理（環境・労働規約ほかの遵守、サプライチェーン全体の透明性向上によるリスク管理） 3) 経済性確保（コスト低減、ブランド価値向上、消費者ニーズ対応） 4) 社会貢献、社会的信頼性向上など 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーンにおける人権侵害・環境破壊などの問題発生による社会的信用の低下や部品/材料の安定調達への悪影響 	<ul style="list-style-type: none"> 持続的安定調達による当社のもづくりへの貢献およびサプライチェーン上のESG強化による投資家・ステークホルダーからの評価向上 	<ul style="list-style-type: none"> 社会的要求であるCSRに対して取引先の意識向上と改善に向けた取り組みを促す <ul style="list-style-type: none"> - CSR活動の重要性の説明による第三者機関でのCSR評価の促進とスコア改善 - 新出部品の取引先選定時や毎年の取引先評価でCSRを評価し、取引先選定の判断基準の一つとする - 取引先と調達領域でのCO₂排出量削減に向けた活動の定着化 - 取引先および業界団体（JAMAなど）と連携した調達領域でのCO₂削減活動やCO₂削減量把握手法の確立 - CO₂排出量をコスト換算し、新出部品の取引先選定時の判断要素として考慮 	<ul style="list-style-type: none"> 業界団体・行政とも連携したBCP^{※2}体制の強化による事業継続 紛争鉱物など、取引先における人権課題への対応を通じてサプライチェーン全体でのCSR推進による人権・環境へのインパクト低減

※1 IPBES：Intergovernmental Science-Policy Platform on Biodiversity and Ecosystem Services。生物多様性および生態系サービスに関する政府間科学政策プラットフォーム

※2 BCP：Business Continuity Plan

マテリアリティ	外部環境・ステークホルダーからの要請		リスク・機会		中期目標	インパクト
	外部環境分析	利害関係者のニーズと期待	リスク	機会		
多様な人材が能力を發揮し、誇りとやりがいをもって働ける環境の構築	<ul style="list-style-type: none"> 国連ビジネスと人権に関する指導原則 人的資本に関する情報開示（有価証券報告書、ISO 30414） 障がい者法定雇用率の引き上げ（2026年7月2.7%） 男性の育児休業などの取得状況の公表義務化（2023年4月施行） 女性活躍推進法および次世代法に基づく一般事業主行動計画（当社設定期間：2024年4月～2029年3月） 	<ul style="list-style-type: none"> 人権への負の影響に対して予防/対処することで、公平に働ける環境を提供 優秀な人材が集まる企業への成長期待 	<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティが進んでいる企業や、より働きやすい環境にある企業への人材流出 人権を尊重していない企業とみなされるリスク 	<ul style="list-style-type: none"> 優秀な人材の確保、多様な視点からの価値創造 個々の事情に応じた働く環境の整備による、生産性の向上 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材が活躍できる環境づくり（社員のエンゲージメント向上） 上記観点も含め、生産性が高まる、より働きやすい職場の構築 	<ul style="list-style-type: none"> 多様な人材が活躍できる組織の構築による企業価値の向上 生産性がいっそう高まる、働きやすい環境の整備による価値の提供
人材育成の強化	<ul style="list-style-type: none"> 労働者のキャリア観/働き方の変化（コロナ禍からアフターコロナ） 人材の流動化 自動車業界における環境の急速な変化（CASE、MaaS） 	<ul style="list-style-type: none"> 出社/リモートのハイブリットワーク下で高いパフォーマンスを發揮できる人材の育成・確保 キャリア入社者が活躍できる環境整備 環境変化に対応できるリーダーの育成 	<ul style="list-style-type: none"> ハイブリットワーク下でのコミュニケーション不足・成長実感の低下による早期離職・育成遅れ 人材の量と質の最適化が図れないことによる組織の弱体化 人材育成の風土が醸成されていないことによる世代交代の遅れ 	<ul style="list-style-type: none"> 長期的な成長につながる教育プログラムの実行による業務遂行力、エンゲージメント、定着率の向上 業務遂行スキル・専門性の高い人材の育成・採用による組織の強靱化 次世代の経営人材を育成することによる将来の事業成長と継続性の確保 	<ul style="list-style-type: none"> 一般社員の部門別教育プログラムの整備・実行 キャリア入社者の早期戦力化 次世代経営人材の計画的育成 	<ul style="list-style-type: none"> 管理職のマネジメント力強化による企業価値の向上 環境変化に柔軟に対応できる従業員スキルの向上による価値の提供
労働安全衛生の推進	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害、メンタル疾患・生活習慣病罹患者の増加 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員は安全に、そして健康に働くことができる 環境、年齢、生活などの変化に応じた従業員へのサポート 事業継続の要請 	<ul style="list-style-type: none"> 労働災害の発生、メンタル疾患・生活習慣病患者数の増加など、従業員の心身の健康阻害による企業イメージ低下、事業継続の阻害 	<ul style="list-style-type: none"> 安全で安心な職場づくり、社員の健康保持・増進による事業の安定性確保 	<ul style="list-style-type: none"> 危険予知力の向上 安全基本行動の徹底 入社間もない社員・特定職場における全員面談の実施 一次予防施策の実施 産業保健の組織体制強化 	<ul style="list-style-type: none"> 従業員一人ひとりが心身ともに健康でいきいきと働き、活躍することができる環境の提供によるエンゲージメントの向上
道路交通事故の削減に寄与する製品の提供	<ul style="list-style-type: none"> 交通事故関連法規や規制、政府安全目標や安全性能評価基準の強化 CASEなどの先進技術への安全基準・規制の導入 	<ul style="list-style-type: none"> お客様：予防安全技術への期待増 地域社会：すべての人へ安全な移動手段の提供 	<ul style="list-style-type: none"> 世界的ドライバーの高齢化および新興国の自動車保有急増による事故の増加 アセアンの自動二輪車死亡事故多発 	<ul style="list-style-type: none"> 先進技術投入によるブランド確保と販売拡大 アセアン向け自動二輪車事故対策技術開発・投入によるブランド力と収益の確保 	<ul style="list-style-type: none"> 環境をリードし、安全・安心・快適な移動手段をお客様に提供 アセアンの道路交通環境に適した事故低減技術の開発 	<ul style="list-style-type: none"> 安全技術の普及・拡大による交通事故ゼロのクルマ社会実現への貢献

マテリアリティ	外部環境・ステークホルダーからの要請		リスク・機会		中期目標	インパクト
	外部環境分析	利害関係者のニーズと期待	リスク	機会		
製品品質、セールス・サービスの向上	<ul style="list-style-type: none"> 車両の高機能化（電動化／知能化）にともなう顧客ニーズの多様化 車両のオフボード機能（コネクティッド／スマホ連携）の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> カスタマー視点：商品および三菱自動車とのあらゆるタッチポイントでの品質に関わる満足の実感 ビジネス視点：品質面で信頼を損なわないためのマネジメントの維持・強化 	<ul style="list-style-type: none"> 製品・サービス品質に起因した品質問題の発生によるお客様満足度および購入意欲の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 高品質な製品とサービスの提供によるロイヤリティの向上および新規顧客の獲得 	<ul style="list-style-type: none"> コアマーケット（※）に投入するコアモデルでトップレベルのお客様評価を獲得する 	<ul style="list-style-type: none"> お客様の期待を上回る製品品質およびセールス・サービス品質の提供による顧客満足度の向上
事業を通じた地域経済への貢献	<p>アセアンにおける</p> <ul style="list-style-type: none"> 経済成長の継続、所得の上昇により自動車市場は緩やかに拡大 海外メーカーの進出拡大による競争激化 自国産業育成のための保護政策の推進 各国政府によるカーボンニュートラル社会への取り組み推進 経済発展による環境問題の深刻化・気候変動による自然災害の多発 	<ul style="list-style-type: none"> 雇用、人材育成、投資、技術移転、輸出、環境・社会貢献による地域の発展 	<ul style="list-style-type: none"> 経済発展による域内・所得格差の拡大（それによる自動車市場の伸び悩み） 世界的にアセアンへの投資が進むことによる、労働力不足／人件費の上昇 環境規制強化をともなう新税制により、企業負担増 自然災害にともなうサプライチェーンへの影響（工場稼働停止・物流網停滞・販売活動休止） 	<ul style="list-style-type: none"> 働きやすい労働条件による継続的な人材確保および人材の育成による経営基盤の強化 継続した設備投資による労働環境の改善／生産性向上 規制動向への対応により、技術革新が促進 カーボンニュートラル社会実現のためのESG貢献が評価され、ブランドイメージの向上 	<ul style="list-style-type: none"> アセアン地域で事業活動を展開・継続することにより、雇用、人材育成、投資、技術移転、輸出の5項目を通じて地域社会の経済発展の貢献に継続的に取り組む 中期経営計画でも表明しているとおり、今後もアセアンを事業中核地域として経営資源を集中し、すべてのステークホルダー・社会への貢献を重視した事業展開をさらに推進する より重要性が増している環境・社会貢献については、当社の技術を活用し、HEVを含む電動車をアセアン各国市場に投入することで地域の環境負荷軽減に貢献する 	<ul style="list-style-type: none"> 事業展開している地域の発展と課題解決を通じ、ともに成長
社会貢献活動の推進	<ul style="list-style-type: none"> 国内における事業所立地自治体を中心とした、地域課題の解決へ向けた協働が必要 カーボンニュートラル社会の実現への貢献 	<ul style="list-style-type: none"> 多様化する地域課題解決に向けた連携、当社の積極的な参画 自治体・地域と連携したカーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組み推進 	<ul style="list-style-type: none"> 自治体・地域の期待に応えられないことによる関係性の悪化・信頼の低下 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の発展をサポートすることで、自治体・地域住民からの信頼性向上 自治体との協働施策実施による、地域住民の当社事業への理解向上・イメージアップ・当社製車両のPR機会増 	<ul style="list-style-type: none"> 社会貢献活動方針に定めた「STEP」の分野における確実な活動の実施 地域課題解決に向けた活動の実施 ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションの推進 	<ul style="list-style-type: none"> 地域の暮らしの安心・安全の確保 従業員一人ひとりの技術・ノウハウおよび製品を活用した地域社会の発展
ガバナンスの強化とコンプライアンスの徹底	<ul style="list-style-type: none"> 事業に関連する法令などの改正 自然災害や感染症発生による事業の中断 サイバー攻撃などによる情報漏えい・事業中断の多発 当社重要市場における戦争・テロ・政治不安・治安の悪化など 	<ul style="list-style-type: none"> 事業継続・信頼向上の期待 	<ul style="list-style-type: none"> 企業の不正行為の社会問題化 自然災害や感染症の発生による事業の中断 サイバー攻撃などの情報漏えい事故の増大、深刻化 	<ul style="list-style-type: none"> 強固なガバナンス体制の確立による健全性と透明性の確保、および社会からの信頼獲得 リスクマネジメント強化による事業の安全性・継続性の確保 	<ul style="list-style-type: none"> 有効な内部統制システムの継続的運用による、より強固なガバナンス体制の構築・維持、およびステークホルダーからの信頼確保 コンプライアンスの徹底による重大インシデントの発生防止 リスク顕在化時のネガティブインパクトを極小化し、事業継続を確保し得る体制の構築 サイバー攻撃に関する情報の継続的な収集・分析、技術的対策の向上、および継続的な社員教育による持続可能な情報セキュリティ体制の構築と運用 	<ul style="list-style-type: none"> 法令の遵守、業務執行の適正性・効率性の確保など、いっそうのガバナンス強化による信頼向上 リスクを適切に把握し、顕在化を未然に防ぎ、顕在化した場合はその影響を最小化することによる事業継続の確保

※ アセアン主要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）に、オーストラリアとマザーマーケットの日本を追加

ステークホルダー・エンゲージメント

基本的な考え方

当社グループは、企業の持続的成長にとってステークホルダーとの関わりが極めて重要であると考えており、対話などのエンゲージメントを通じて、当社グループの責任と課題を明確にし、改善の努力をしながら日々の業務に取り組んでいます。

今後も多様なステークホルダーとの対話をいっそう深めることで、社会の期待や課題と真摯に向き合い、当社グループの事業活動に活かしていきます。

ステークホルダーの特定

当社グループの事業には、さまざまな個人・団体の皆様関わっています。そのなかでも、持続可能な社会の実現とグループの企業価値向上の観点から、「消費者・お客様」「ビジネスパートナー」「株主・投資家」「従業員」「地域社会」を重要なステークホルダーと特定しています。

参照

ステークホルダーとの対話の事例
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/stakeholders/index.html>

社外からの評価
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/evaluation/index.html>

ステークホルダーとの対話

ステークホルダーへの取り組みの詳細は、〈 〉内のページをご参照ください。

ステークホルダー	対話方針	対話の機会	頻度	事業への反映
消費者・お客様	お客様の声を、よりよい製品・サービスに反映する活動の推進	お客様相談センター〈P72〉、販売会社〈P71〉、アフターサービス〈P72〉	常時	CS活動の推進
		ウェブサイト、ソーシャルネットワーク	常時	
		お客様満足度調査〈P69〉	随時	製品・サービスの改善
		イベント、TV・新聞・雑誌の広告、メール配信	随時	
ビジネスパートナー	相互信頼に基づく共存共栄に向けたコミュニケーション	問い合わせ窓口、お取引先様相談窓口〈P47〉	常時	相互信頼に基づく共存共栄に向けた関係構築
		定期総会、説明会、イベント、専門ウェブサイト	随時	
		各種業界団体への参加	随時	
株主・投資家	事業・財務状況と成果の適時・適正な開示 持続的な成長・企業価値向上に向けた建設的な対話	IR問い合わせ窓口	常時	持続的な成長・企業価値向上に向けた取り組みの推進
		取材対応	随時	
		決算説明会	年4回	
		中期経営計画説明会	随時	
		個別施策説明会	随時	
		株主総会	年1回	
		IR向けウェブサイト	常時	
		イベント、メール配信	随時	
		統合報告書	年1回	
従業員	労使相互信頼・相互責任の関係を原則とする、チームワークや一体感の醸成に向けた双方向コミュニケーション	労使協議〈P64〉	随時	安全で働きがいのある労働環境の整備
		相談窓口（社員相談室、MMCほっとライン、三菱自動車グローバル内部通報窓口）〈P87〉	常時	
		経営幹部とのタウンホールミーティング	随時	
		社内ウェブサイト	常時	
		エンゲージメントサーベイ〈P51〉	年1回	
地域社会	地域社会との良好な関係の構築 社会・環境課題の解決に向けた多様なステークホルダーとの対話	地域コミュニティ窓口、ウェブサイト	常時	社会・環境課題の解決に向けた取り組みの推進
		自治体との連携	随時	
		社会貢献活動〈P77〉	随時	
		地域イベント	随時	
		工場見学	常時	



環境

環境計画パッケージ	18
環境マネジメント	20
気候変動・エネルギー問題への対応	22
資源循環の取り組み	35
環境汚染の防止	37
水資源の保全	39
生物多様性の保全	40

環境計画パッケージ

環境計画パッケージの全体像

当社グループは2020年10月に30年先を見据え、環境への取り組みの方向性と目標を定めた「環境計画パッケージ」を策定しました。カーボンニュートラル社会を含む持続可能な社会の実現をめざす当社グループが事業活動を行ううえで、環境に関わる経営戦略の土台となる方針です。「環境計画パッケージ」は、中長期的な展望を織り込み改定した「環境方針」、2050年までにめざしたい社会像と、当社グループの取り組みの方向性を定めた「環境ビジョン2050」、このビジョンに基づく2030年までの具体的な取り組みを明確にした「環境ターゲット2030」で構成しています。

環境計画パッケージの構成



1 環境方針

- 普遍的な取り組みの方向性

2 環境ビジョン2050

- 社会の要請に対する認識
- 社会全体でめざすべき姿
- 2050年までの取り組みの方向性

3 環境ターゲット2030

- 2030年取り組み目標
- 三菱自動車のユニークな取り組み

三菱自動車直接的に取り組む3つの環境課題



環境方針

当社グループは1999年に「環境指針」を定めて環境問題に取り組んできましたが、策定から20年以上が経過し事業環境や社会動向が変化してきたことを踏まえ、2020年に同指針を「環境方針」として改定しました。環境問題への対応は事業活動を行ううえでの必須要件という認識のもと、中長期的な展望を新たに織り込みました。

気候変動、資源枯渇、環境汚染への対応に特に注力し、これらの取り組みを通じて水資源や生物多様性の保全にも貢献していきます。

〔参照〕 環境方針

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html

環境ビジョン2050

当社グループは「気候変動対策」「資源循環」「環境汚染防止」について、2050年までに実現したい社会像と当社グループの取り組みの方向性を定めた「環境ビジョン2050」を策定し、気候変動対策については、当社としてカーボンニュートラルの実現をめざすことを宣言しています。

環境ターゲット2030

当社グループは「環境ビジョン2050」で定めたいめざすべき社会と取り組みの方向性に沿って、取り組むべき目標を「環境ターゲット2030」として策定しています。策定にあたっては、IEA（国際エネルギー機関）やIPCC（国連気候変動に関する政府間パネル）が公表したシナリオ、SDGsやパリ協定などの国際的な枠組みを参考にしました。

2023年2月、カーボンニュートラルの実現に取り組む当社グループの姿勢を示すため、取締役会決議を経て「環境ターゲット2030」を改定し、気候変動対策においてさらに高い目標を掲げました。Scope 1^(※1)およびScope 2^(※2)のCO₂排出量については、SBT^(※3)の1.5°C水準相当となるよう目標を設定しています。

※1 Scope 1：事業者自らによる直接排出（燃料の燃焼など）

※2 Scope 2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にともなう間接排出

※3 SBT：Science Based Targets。パリ協定の水準に整合した、企業が設定する温室効果ガス排出削減目標

〔参照〕 環境計画パッケージ 策定の推進体制、策定のステップ

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/initiatives/index.html>

環境ビジョン2050と環境ターゲット2030

環境ビジョン2050 前文

2015年12月、COP21においてパリ協定が採択され、地球の平均気温上昇を産業革命以前と比べ2°Cまでに抑制すること、1.5°Cまでの抑制に向けた努力を追求することが合意されました。三菱自動車は、このような社会の要請を認識し、電動車の普及とその社会的活用の促進を通じて、人類の発展と地球環境が両立した持続可能な社会の実現に貢献します。

環境ビジョン2050		環境ターゲット2030 (2030年度目標)
電動車と再生可能エネルギーの普及拡大を通じてカーボンニュートラルを実現し、気候変動による影響に強靱な社会の実現に貢献します。	気候変動対策	新車からの平均CO ₂ 排出量 ^(※1) ：-40% (2010年度比)
		電動車 ^(※2) 販売比率：50% 2035年度 100%
		事業活動からのCO ₂ 排出量 ^(※3) ：-50% (2018年度比)
		主要な取引先とのCO ₂ 削減活動を推進
		輸送会社と協力したCO ₂ 削減活動の推進
		電動車と使用済みバッテリーを活用したエネルギー管理サービスの提供
投入資源の最小化と資源効率の最大化により、資源循環型社会の実現に貢献します。	資源循環	脱石油資源プラスチック材の採用拡大
		直接埋立廃棄物ゼロ化 (0.5%未満)
		電動車の使用済みバッテリーの再利用
製品による環境負荷や事業活動にともなう汚染を低減することで人の健康と生態系に影響を及ぼす環境汚染のない社会の実現に貢献します。	環境汚染防止	製品の環境負荷物質規制の遵守
		環境 マネジメント
グループ・販売店の環境マネジメントの推進		
環境情報開示の充実		
社員教育・啓発活動の推進		
サプライヤーとの協働		
地域に根ざした環境保全活動の推進		

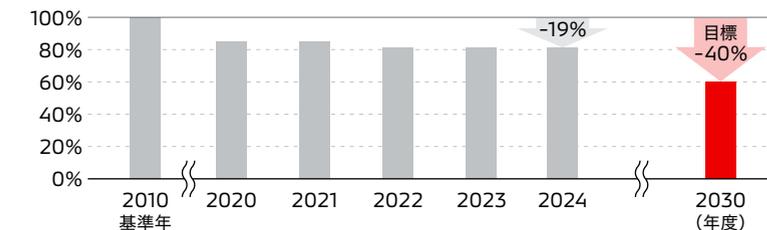
※1 新車からの平均CO₂排出量：新車1台当たりの走行時CO₂排出量。Tank to Wheel

※2 電動車：電気自動車 (バッテリーEV)、プラグインハイブリッド車 (PHEV)、ハイブリッド自動車 (HEV)

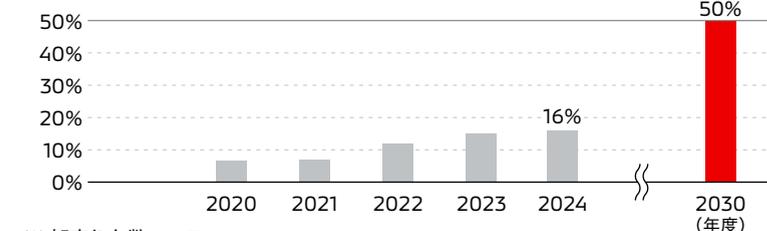
※3 事業活動からのCO₂排出量：Scope 1およびScope 2の総量

2024年度の主な実績

新車からの平均CO₂排出量

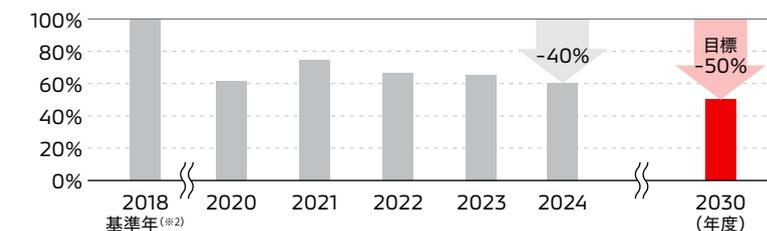


電動車販売比率^(※)



※ 卸売り台数ベース

事業活動からのCO₂排出量^(※1)



※1 Scope 1およびScope 2

※2 基準年である2018年度の排出量の公表値588千t-CO₂には、一部の持分法適用関連会社の排出量43千t-CO₂が含まれる。目標設定に際し、現在の環境マネジメント対象会社選定の考え方によって、当該持分法適用関連会社の排出量を除いた545千t-CO₂を基準値とした

環境マネジメント

基本的な考え方

当社は、環境負荷を最小化することは当社グループの持続的な成長に不可欠な要素であり、そのために環境マネジメントが重要であると認識しています。また、取り組みの推進にあたり発生する費用は、長期的な観点から必要な投資であると考えています。

当社は、環境への取り組みを確実かつ効率的に推進するために環境マネジメントを強化しており、社員に対する教育・啓発活動や、関係会社での環境マネジメントシステムの認証取得など、グループ一体となり環境への取り組みを推進しています。また、さまざまなステークホルダーに当社グループの取り組みをご理解いただくために、ウェブサイトや「サステナビリティレポート」を通じて取り組みを発信しています。

〔参照〕製品・事業活動関連環境データ：環境会計

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/index.html>

マネジメント体制

当社は、1993年以降、代表執行役社長および各業務の担当役員が出席する「環境会議」を開催してきました。2017年度からは、代表執行役社長を委員長とするサステナビリティ委員会を開催しています。同委員会では、環境課題をマテリアリティとして特定し、当社グループの環境に関する方針や目標などを審議するとともに、「環境ターゲット2030」を含むこれらマテリアリティへの取り組みの進捗状況と実績を確認しています。そのなかでも特に重要な事項については、取締役会に報告しています。

なお、環境マネジメント対象会社については、環境目標の対象範囲や、環境データの収集・公表範囲の枠組みとして、選定基準を定め、定期的に見直しています。

環境マネジメント対象20社（2025年3月末現在）

国	会社名
日本	三菱自動車工業株式会社

生産関係会社

国	会社名
日本	水菱プラスチック株式会社
タイ	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) エムエムティエイチ・エンジン・カンパニー・リミテッド (MEC)
フィリピン	ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション (MMPC) エイシアン・トランスミッション・コーポレーション (ATC)
インドネシア	ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア (MMKI)
ベトナム	ミツビシ・モーターズ・ベトナム・カンパニー・リミテッド (MMV)
マレーシア	エムエムシー・マニュファクチャリング・マレーシア・スندیリアン・ブルハド (MMCMM)

非生産関係会社

国	会社名
日本	三菱自動車エンジニアリング株式会社 三菱自動車ロジテクノ株式会社 東日本三菱自動車販売株式会社 西日本三菱自動車販売株式会社
アメリカ	ミツビシ・モーターズ・ノース・アメリカ・インク (MMNA)
オランダ	ミツビシ・モーターズ・ヨーロッパ・ビー・ブイ (MME)
U.A.E.	ミツビシ・モーターズ・ミドルイースト・アンド・アフリカ・エフゼットイー (MMMEA)
オーストラリア	ミツビシ・モーターズ・オーストラリア・リミテッド (MMAL)
ニュージーランド	ミツビシ・モーターズ・ニュージーランド・リミテッド (MMNZ)
カナダ	ミツビシ・モーター・セールス・オブ・カナダ・インク (MMSCAN)
メキシコ	ミツビシ・モーターズ・デ・メヒコ・エスエー・デ・シーブイ (MMDM)

環境マネジメントシステムの構築

当社は、国内の事業所別に取得していたISO14001の認証を2010年度に全社統合しました。ISO14001の仕組みを活用し、事業活動の改善につながる取り組みを継続的に実施しており、2020年度に策定した「環境計画パッケージ」を全社一丸となって推進するうえでも、この仕組みを役立てています。

また、国内外の関係会社でも、ISO14001認証またはエコアクション21^(※)認証の取得を推進し、環境経営に努めています。

※ エコアクション21：中堅・中小事業者向けの環境経営システムとして、環境省が策定したガイドラインに基づく認証・登録制度

環境計画パッケージ

環境マネジメント

気候変動・エネルギー問題への対応

資源循環

環境汚染防止

水資源保全

生物多様性保全

関係会社のISO14001認証取得状況（2025年3月末現在）

開発会社
三菱自動車エンジニアリング株式会社
生産会社
水菱プラスチック株式会社（本社工場）
ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション（MMPC）
エイシアン・トランスミッション・コーポレーション（ATC）
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）
エムエムティエイチ・エンジン・カンパニー・リミテッド（MEC）
ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア（MMKI）
物流・アフターセールス会社
三菱自動車ロジテクノ株式会社（新点・納整事業部 水島新車点検工場）

（参照）P33 エコアクション21取得販売会社一覧表

LCA（ライフサイクルアセスメント）の推進

当社は、製品のライフサイクル全体での環境負荷を把握するために、LCAを実施しています。部品や素材に関わる資源の採掘、素材製造、部品製造、車両組立、燃料製造、走行、廃車処理、そのほかの工程を対象に、主にCO₂排出量を集計し評価しています。

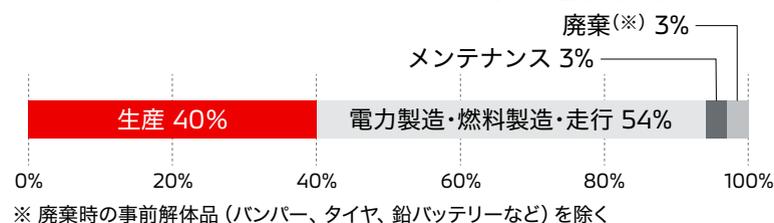
また、気候変動・エネルギー問題に対応するための先行開発部品や、電動車、新型車などにLCAを実施し、ライフサイクルCO₂排出量について、従来型の部品や車両と比較し、サプライチェーン全体でのCO₂排出量の削減活動に活用しています。

各国・各地域におけるライフサイクル全体の環境負荷に対する関心の高まりを踏まえ、規制化やインセンティブなどの動きに対応できるよう、引き続き体制強化や基盤づくりを進めていきます。

LCA実施例（2024年度）

車種名	目的
2025年型『アウトランダー PHEV』	<ul style="list-style-type: none"> 旧型モデルからの低減効果の把握 生産、使用、廃棄別の割合の把握

2025年型『アウトランダー PHEV』のLCA結果（CO₂排出量割合）



社員教育・啓発活動の推進

当社は、全役員・従業員がサステナビリティについて理解を深め、日々の業務を通じて持続可能な社会の実現に貢献できるよう、1年を通じたサステナビリティに関する浸透活動の一環として、環境教育・啓発を実施しています。

2024年度は、階層別研修や全役員・従業員向けの動画配信などを通じて、当社が持続可能な社会の実現のために果たすべき社会的責任や、サステナビリティと環境の関連性、環境問題と当社の事業活動の関係、カーボンニュートラル実現に向けた当社の取り組みなどについて理解促進を図りました。

（参照）サステナビリティの浸透活動

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/management/index.html>

環境規制遵守、事故・苦情対応

当社は、公害防止関係の法令などの環境規制に対して、過去に発生した違反事案を教訓とし、規制の遵守を徹底しています。また、近隣地域の皆様からの苦情については、状況を調査・確認したうえで、真摯に対応するよう努めています。

環境法令に対する違反、規制値超過などの環境事故、苦情が発生した場合、関連部門は、その内容、処置などを明確にした「法的不適合報告書」をコンプライアンス部門へ提出し、適切な対策を講じています。さらに、再発防止のため、業務プロセスの改善、監視体制の強化、社員の意識付けの強化に取り組んでいます。

2024年度は、環境法令^(※)違反による罰金、措置命令などを受けた事案、規制値の超過はありませんでしたが、社内の自主点検・監視活動などにより、11件の法的要求事項への不適合（届出遅延、点検実施遅れなど）がありました。発生した事案については、速やかに発生事象を是正し、再発防止策を講じたほか、類似案件の発生防止のため、関連部門に発生事象や対策についての情報を共有しています。

※ 環境法令：水質汚濁防止法、大気汚染防止法など、環境に関わる法令として社内ですら定められた31法令

外部団体・イニシアティブへの参加

当社は、2050年カーボンニュートラルの実現をめざし、外部団体・イニシアティブとの連携を図っています。

（参照）参画している外部団体・イニシアティブ

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/sankaku/index.html>

気候変動・エネルギー問題への対応

2024年度の進捗

-19%

新車からの平均CO₂排出量
(Tank to Wheel、2010年度比)
[2023年度:-17%]

16%

電動車販売比率
[2023年度:15%]

-40%^(※)

事業活動からのCO₂排出量
(Scope 1, 2総量、2018年度比)
[2023年度:-35%^(※)]

29,713
千t-CO₂eq

Scope 3排出量
[2023年度:31,743千t-CO₂eq]

106店舗

「電動DRIVE STATION」設置店舗数
(2024年3月末現在)
[2023年度:97店舗]

参照 販売での取り組み

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/climate_change/index.html

- 電動車のラインアップ拡充：2024年6月に欧州で『ASX』(HEVモデル)、2025年3月にタイで『エクスフォース』(HEVモデル)を販売開始
- 再生可能エネルギーの導入：京都製作所に0.5MWの太陽光パネルを新たに導入し、発電能力をグループ会社合計で約33MWに拡大

参照 再生可能エネルギーの導入

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/climate_change/index.html

※ 2020年度まで一部の持分法適用関連会社を環境マネジメント対象会社としていたが、対象会社選定の考え方を整理し、2021年度より当該持分法適用関連会社を対象から除外。基準年である2018年度のCO₂排出量公表値588千t-CO₂から当該持分法適用関連会社の排出量43千t-CO₂を差し引いた545千t-CO₂を基準値として算出

参照 燃費向上技術の開発

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/climate_change/index.html

ガバナンス

基本的な考え方

世界の共通課題である2050年カーボンニュートラルの実現に向けた対応は、当社グループの将来を決める極めて重要な取り組みであると認識しています。当社グループは気候変動対策を事業戦略策定上の重要な課題の一つと位置付け、気候変動リスクおよび機会への対応策を、環境への取り組みの方向性と目標を定めた「環境計画パッケージ」や、事業戦略に反映させることで、事業の持続的な成長や将来リスクの低減につなげ、企業としてのレジリエンスを高める取り組みに挑戦しています。

参照 P18 環境計画パッケージ

マネジメント体制

a. 気候関連リスクと機会についての取締役会による監視体制

当社グループは、「気候変動・エネルギー問題への対応」を重要な経営課題と認識し、マテリアリティとして特定しています。当社の取締役会は気候変動関連を含む環境取り組みに関する重要な事案について意思決定し、また執行状況を監督しています。2022年度に改定した「環境ビジョン2050」および「環境ターゲット2030」も、取締役会での決議を経て策定・公表しています。

取締役会で審議または報告した気候変動関連の事案例

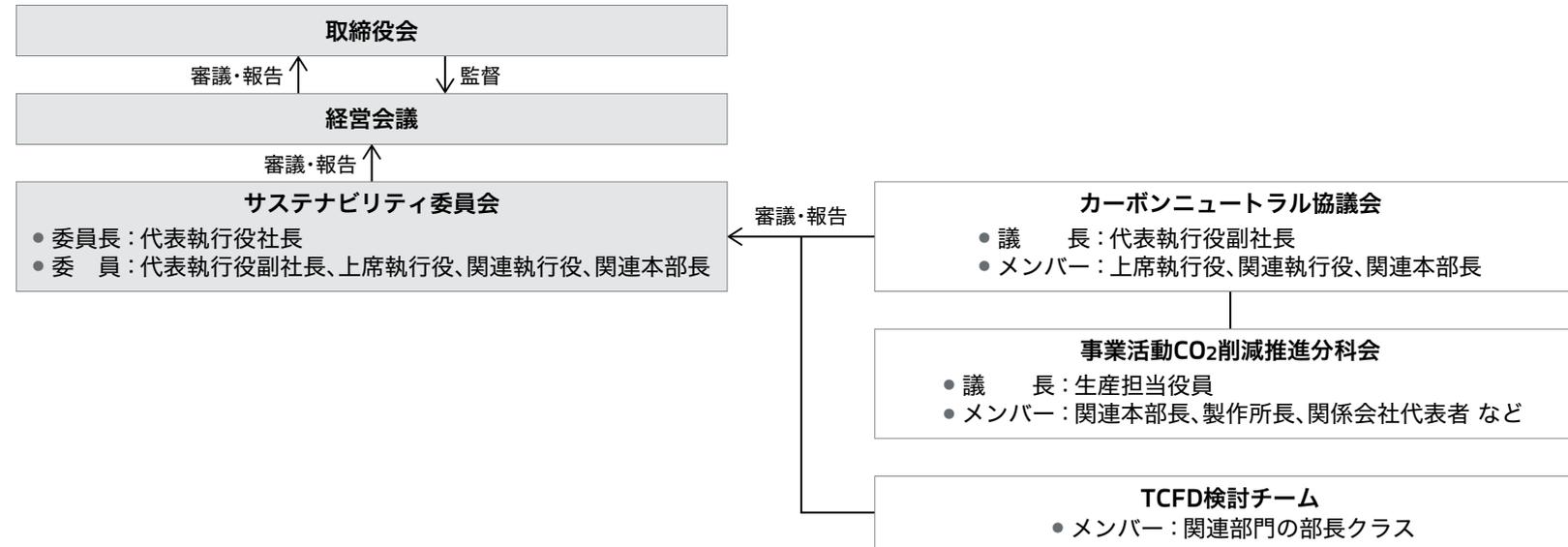
- TCFD提言への賛同表明
- TCFD提言に沿った情報開示
- 2050年カーボンニュートラル宣言と環境ビジョン2050の改定
- 環境ターゲット2030の改定

b. 気候関連リスクと機会を評価・管理するうえでの経営の役割

「気候変動・エネルギー問題への対応」については、気候変動課題に関する取り組みの最高責任者でもある代表執行役社長を委員長とするサステナビリティ委員会にて、気候変動リスクと機会の評価や対応策などを審議するとともに、「環境ターゲット2030」の進捗状況・実績などを確認しています。

また、サステナビリティ委員会のもとに、経営戦略、商品、生産、調達、物流などを担当する執行役などが参画し、代表執行役副社長が議長を務める「カーボンニュートラル協議会」を設置しています。同協議会では、気候変動リスクおよび機会の評価を踏まえつつ、各領域における具体的な対応策を検討するとともに、中長期的な対応方針・目標などを立案しています。立案した方針、目標、進捗などは、各領域を担当する本部長がサステナビリティ委員会にて報告し、審議する体制としています。同委員会は原則年3回開催し、特に重要な事案が生じた場合は取締役会にて審議・決定しています。

カーボンニュートラル推進体制 (2025年3月末時点)



	役割	開催頻度
サステナビリティ委員会	環境ターゲット2030の進捗状況のモニタリングなど	年3回
カーボンニュートラル協議会	2050年カーボンニュートラル実現に向けた中長期的な対応方針や目標の立案など	年3回
事業活動CO ₂ 削減推進分科会	事業活動領域におけるCO ₂ 削減の実行計画の立案、具体的な対策の推進など	年2回
TCFD検討チーム	気候変動リスクおよび機会の特定・評価、シナリオ分析の検討など	適宜開催

戦略

リスクと機会

a. 組織が特定した短期・中期・長期の気候関連リスクと機会

当社グループは、気候変動リスクと機会を、事業戦略策定上の重要な観点の一つとして捉えています。短期・中期・長期のリスクと機会の洗い出し・評価を行い、複数の気候シナリオに基づくリスクと機会の当社グループ事業への影響の分析および対応策の検討を進めています。

特に影響度が大きい項目として、移行リスクでは「燃費/CO₂、ZEV規制などの強化」「カーボンプライシングの導入・拡大」、物理リスクでは「気象災害の頻発・激甚化」を特定しました。これらのリスクは、当社グループの事業に対してさまざまな影響を及ぼす可能性があります。適切に対応することで電動車^(※)の販売拡大や新たな事業機会の獲得にもつながると認識しています。

※ 電動車：電気自動車（バッテリーEV）、プラグインハイブリッド車（PHEV）、ハイブリッド自動車（HEV）

環境計画パッケージ

環境マネジメント

気候変動・エネルギー問題への対応

資源循環

環境汚染防止

水資源保全

生物多様性保全

特定した気候変動リスク・機会

カテゴリー	項目	想定される当社事業活動への影響	影響の発生時期(※1)	影響度	
移行リスク	政策・法規制	燃費/CO ₂ 、ZEV規制などの強化	●規制強化に対応するための開発・調達・生産コストの増加 ●規制未達による罰金・クレジット購入費用・ステークホルダーからの訴訟対応費用の増加	短/中/長期	大
		カーボンプライシングの導入・拡大	●炭素税などカーボンプライシングの導入・拡大や炭素価格の上昇による自社CO ₂ 排出にかかる税負担や、調達・生産・物流段階への価格転嫁によるコストの増加	中/長期	大
	技術	新技術への投資	●電動化技術などの新技術への投資遅延による競争力や市場シェアの低下	短/中/長期	中
	市場	エネルギーミックスの変化	●再生可能エネルギーや水素などのカーボンニュートラル電源の導入拡大にともなう電力価格上昇によるエネルギーコストの増加	中/長期	小
		原材料(希少金属)の需給ひっ迫	●蓄電池需要の拡大による希少金属などの原材料・部品コストの増加	中/長期	中
		ユーザー意識・行動の変化	●都市部での公共交通インフラの整備やシェアリングの普及にともなう販売台数の減少	中/長期	中
評判	ESG評価機関やステークホルダーによる評価の厳格化	●企業の社会的イメージや株価の低下	短/中期	中	
物理リスク	急性	気象災害の頻発・激甚化	●台風や豪雨にともなう工場の被災による建屋・設備・在庫車両などへの損害発生や、サプライチェーンの寸断(取引先の被災や輸送ルート寸断による部品供給の遅延)にともなう生産拠点の操業停止	短/中/長期	大
	慢性	平均気温の上昇	●職場環境や社員の健康を維持するための空調(エネルギー)コストの増加 ●水資源の枯渇にともなう自動車の製造に必要な水資源確保の難化	中/長期	小
		海面上昇	●海面上昇にともなう洪水や高潮の増加による生産拠点の操業停止や災害対策投資の増加	中/長期	中
機会	製品・サービス	●商品力向上や政府・自治体の電動車普及施策の活用による電動車の販売拡大 ●電動車のエネルギーインフラ価値の高まりにともなう電動車の販売拡大や、V2X(※2)関連機器・サービスの提供 ●災害時の非常用電源確保のニーズの高まりにともなう電力供給に貢献できる電動車の販売拡大	中/長期	大	
	エネルギー源	エネルギー技術の進展	●省エネルギー活動・再生可能エネルギー導入の推進によるエネルギーコスト低減	短/中/長期	中

※1 影響の発生時期 短期:~3年、中期:3~10年、長期:10年~を想定。なお、昨今の国際情勢からすでに発生している可能性が高い事例もあります

※2 V2X:V2H(Vehicle to Home)やV2G(Vehicle to Grid)などの総称

b. 気候関連リスクと機会が組織のビジネス、戦略および財務計画に及ぼす影響

当社グループは、「モビリティの可能性を追求し、活力ある社会をつくる」というビジョンのもと、カーボンニュートラルへの貢献などを通じて三菱自動車らしい価値のある製品を提供し、長期的な企業価値向上をめざしています。カーボンニュートラルの実現に向けた社会全体の取り組みが加速するなか、気候関連事項が事業や戦略および財務計画に影響を及ぼす可能性があることを認識し、気候変動リスクや機会を踏まえて、適宜、戦略や計画などの見直しを行っています。

c. ビジネス、戦略および財務計画に対する2°Cシナリオなどのさまざまなシナリオ下の影響

IEA（国際エネルギー機関）やIPCC（気候変動に関する政府間パネル）、NGFS（気候変動リスクにかかる金融当局ネットワーク）などの気候シナリオや将来情報をもとに、2030年および2050年時点において社会全体で気候変動対策が進む「2°C未満シナリオ（※1）」、現行の各国政策の強化方針が継続する「成行シナリオ（※2）」を想定し、特に影響度が大きい項目のリスクと機会、当社グループの事業活動への影響などを検討しました。

リスクと機会の当社グループ事業への影響に関する分析結果は次ページのとおりです。

※1 IEAの「APS (Announced Pledges Scenario)」、IPCCの「RCP4.5」、NGFSの「Net Zero 2050」などを参照

※2 IEAの「STEPS (Stated Policies Scenario)」、IPCCの「RCP8.5」、NGFSの「Current Policies」などを参照

戦略・計画などへの影響

事業分野	認識する影響	戦略・計画などへの織り込み
製品・サービス	カーボンニュートラル社会の実現に向けて、各国・各地域において燃費/CO ₂ 、ZEV規制などが強化され、当社グループの製品開発・生産・調達などの戦略に影響が生じる。	2020年に環境ターゲット2030を策定し、新車からのCO ₂ 排出量「40%削減（2010年度比）」、電動車の販売比率「50%」を2030年度目標に設定した。2023年2月には、電動車の販売比率「2035年度100%」という目標を新たに掲げた。 また、中期経営計画「Challenge 2025」には、2028年度までに9車種の電動車を投入する計画を織り込んだ。
サプライチェーン・バリューチェーン	自動車の製造・販売事業においては、製品の製造時だけでなく、バリューチェーン全体でCO ₂ などの温室効果ガスが排出される。 また、気候変動の進行にともない、世界各地で台風や洪水などが頻発・激甚化するリスクがある。当社のサプライチェーンやバリューチェーンが被災した場合、当社グループ工場の操業や販売に影響を与える可能性がある。	2023年2月に環境ターゲット2030を見直し、調達では「主要な取引先とのCO ₂ 削減活動を推進」、物流では「輸送会社と協力したCO ₂ 削減活動の推進」という目標を追加で設定した。
研究・開発への投資	当社が商品を展開する国や地域において、燃費/CO ₂ 、ZEV規制などの強化や新たな規制へ対応するため、当社は研究・開発への投資を促進しており、電動車などの製品の研究・開発費に影響が生じる。	中期経営計画「Challenge 2025」には、2025年度に電動化にかかる研究・開発費を700億円投入するとともに、電動化にかかる設備投資として550億円投入する計画を織り込んだ。
適応・緩和策	気候変動の進行にともない、各国・各地域において炭素税や排出量取引制度の導入・拡大、またはエネルギーコストの上昇など、当社グループ事業に影響を及ぼす可能性がある。	2020年に環境ターゲット2030を策定し、事業活動からのCO ₂ 排出量「40%削減（2014年度比）」を2030年度目標に設定した。2023年2月には、SBT（※）の1.5°C水準相当となるよう同目標を「50%削減（2018年度比）」に引き上げた。

※ SBT: Science Based Targets。パリ協定の水準に整合した、企業が設定する温室効果ガス排出削減目標

リスクと機会の当社グループ事業への影響

	シナリオ		リスク/機会	当社事業への影響	対応策
	項目				
2°C未満	燃費CO ₂ /ZEV規制などの強化	リスク	<ul style="list-style-type: none"> 先進国・新興国とも、厳格化された規制への対応が必要となる 規制未達の可能性が高まる 	<ul style="list-style-type: none"> 開発・調達・生産コストが増加する 規制未達の場合、罰金・クレジット購入費用が増加する 	<ul style="list-style-type: none"> アライアンスを活用したコンポーネントの共通化などによるコスト低減 PHEV・EVなどの電動化の推進
		機会	<ul style="list-style-type: none"> 電動車の需要が増加する 	<ul style="list-style-type: none"> 電動車の販売および電動車関連のバリューチェーンが拡大する 	<ul style="list-style-type: none"> 電動車と使用済みバッテリーを活用したエネルギーマネジメントなど新たなモビリティビジネスの推進
	カーボンプライシングの導入拡大	リスク	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税などが導入・拡大され、炭素価格が上昇する 	<ul style="list-style-type: none"> 調達、生産および物流の各段階で、直接的・間接的に税負担などが増加し、コストが上昇する 	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー活動・再生可能エネルギー導入の推進 サプライヤーと連携したCO₂排出量削減取り組みの推進
		機会	<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー技術が進展する 再生可能エネルギーの普及が拡大する 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギーコストが低減する 	
成行	気象災害の頻発・激甚化(洪水・浸水)	リスク	<ul style="list-style-type: none"> 大雨・洪水などの頻発・激甚化により工場被災やサプライチェーン寸断の可能性が高まる 	<ul style="list-style-type: none"> 生産・開発設備などが損害を受ける 自社工場やサプライヤーの被災にともない、操業が停止し収益が減少する 	<ul style="list-style-type: none"> 大雨・洪水などを想定したBCPの見直し サプライヤーと連携したリスク軽減取り組みの推進
		機会	<ul style="list-style-type: none"> 災害時の非常用電源確保のニーズが高まり、電動車の需要が増加する 	<ul style="list-style-type: none"> 非常用電力供給に貢献できる電動車の普及が拡大する 	<ul style="list-style-type: none"> アライアンスを活用したコンポーネントの共通化などによるコスト低減 外部給電機能を搭載したPHEV・EVなどの電動化の推進 電動車と使用済みバッテリーを活用したエネルギーマネジメントなど新たなモビリティビジネスの推進

リスクと機会を踏まえた当社グループの対応策

当社グループは、気候変動リスクおよび機会への対応策を、環境への取り組みの方向性と目標を定めた「環境計画パッケージ」や事業戦略に反映させることで、将来リスクの低減や事業の持続的な成長につなげ、企業としてのレジリエンスを高める取り組みを推進しています。

製品においては、当社独自のプラグインハイブリッド車（PHEV）と軽商用EVを起点に、アライアンスの技術を活用しながら、電動車の開発や内燃機関車の燃費改善などを推進し、各国・各地域のエネルギー事情やインフラ整備状況、お客様のニーズに応じた最適な電動車を積極的に投入しています。中期経営計画「Challenge 2025」では、主要なChallengeの

一つにカーボンニュートラル対応を掲げ、電動車強化第2フェーズ（2026-2028年度）に向けた電動車開発とアライアンスの強化に取り組むとともに、2028年度までに9車種の電動車を投入する計画であり、これまでに『ASX』（PHEV/HEVモデル）、『コルト』（HEVモデル）、『エクスパンダー』（HEVモデル）、『エクスパンダー クロス』（HEVモデル）、『エクスフォース』（HEVモデル）の5車種を投入しました。2023年2月以前に投入した車種（『ミニキャブEV/L100 EV』、『eKクロスEV』、『アウトランダー』（PHEVモデル）、『エクリプス クロス』（PHEVモデル））を含め、2025年3月時点で9車種の電動車を販売しています。なお、2024年以降、全世界的にバッテリーEVの成長が踊り場に差し掛かっているという環境変化を踏まえ、当

面の間、バッテリーEVについては、主にパートナーからのOEM受け商品を活用する方針とし、当社は優位性を持つPHEV/HEVの開発に専念することとしました。

事業活動においては、エネルギーミニマム化と再生可能エネルギーへの転換を推進し、CO₂排出量の削減に取り組んでいます。

サプライチェーン全体においては、原材料・部品の生産段階や製品を含めた物流領域のCO₂排出量の低減、再生可能エネルギーや充電インフラの普及、カーボンニュートラル燃料の活用、V2X（※）の推進などで、取引先や関連企業・団体、政府・自治体と連携しています。

電動車の普及は、使用済みバッテリーのリユース、エネルギーマネジメント、

車両の走行データやバッテリーデータを用いたデータビジネスなど新しい事業機会を提供するものと考えており、パートナー会社、自治体と協業することで、カーボンニュートラル社会の実現に貢献できる新たなモビリティビジネスを、車両販売、販売金融、アフターセールスに続く第4の収益の柱とするべく取り組んでいます。

※ V2X:V2H (Vehicle to Home) やV2G (Vehicle to Grid) などの総称

参照 P30 電動車を活用した気候変動への対応策の推進

リスク管理

a. 組織が気候関連リスクを特定および評価するプロセス

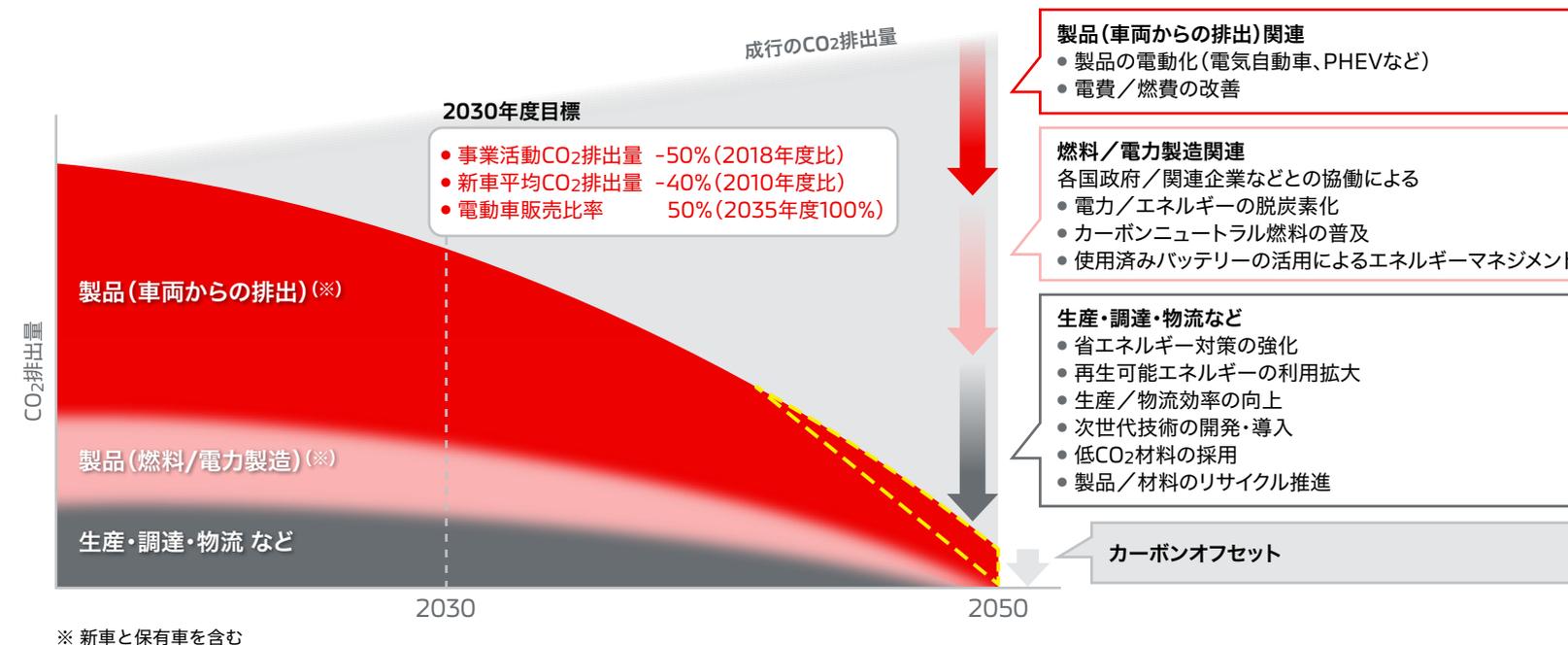
当社グループは、サステナビリティ委員会のもとで全社横断的な検討チームを立ち上げ、TCFD提言に基づいたシナリオ分析を行い、事業に影響を及ぼす可能性のある気候変動リスクおよび機会を抽出・特定し、発生時期と影響度による評価を行っています。特に影響度が大きい気候変動リスクおよび機会への対応については、目標・実行計画に落とし込み、サステナビリティ委員会にて進捗を確認しています。

b. 組織が気候関連リスクを管理するプロセス

サステナビリティ委員会にて特定した気候変動リスクと機会および対応策は、執行役員クラスの取り組み責任者を決め、KPIを設定し、PDCAを進めています。なお、迅速な対応が必要な重要リスクおよび機会については、逐次取締役会へ報告し、対応を決定しています。

また、当社グループは、2018年度に環境、社会、ガバナンス各分野のさまざまな課題から当社グループが取り組むべき重要課題として特定した

サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減イメージ



マテリアリティにおいて、「気候変動・エネルギー問題への対応」を最重要課題の一つと位置付け、グループ全体での対応を強化しています。

c. 気候関連リスクを特定し、評価し、マネジメントするプロセスが、組織の全体的なリスクマネジメントにどのように統合されているか

当社グループの事業に影響を与えるリスクは、グループ全体で管理しており、気候変動の影響に関連するリスクも対象に含んでいます。また、内部

統制委員会では、毎年実施する「全社リスク調査」をもとに、オペレーショナル・ハザードリスクを管理しています。

参照 TCFD提言にもとづく情報開示

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/tcf/index.html>

指標および目標

a. 組織が自らの戦略とリスク管理プロセスに即して、気候関連リスクと機会を評価するために用いる指標

当社グループは、2020年に「環境計画パッケージ」を策定し、電動車と再生可能エネルギーの普及・拡大を通じて、2050年までにカーボンニュートラルを実現し、気候変動による影響に強靱な社会の実現に貢献することをめざしています。このビジョンに基づく2030年までの具体的な取り組みを明確にした「環境ターゲット2030」における気候変動対策では、Scope 1, 2^(※)については「事業活動からのCO₂排出量」を、Scope 3^(※)の категория 11 (販売した製品の使用) については「新車からの平均CO₂排出量」と「電動車販売比率」を、管理・評価するための主な指標として設定しています。

当社グループの持続的な成長に向けたサステナビリティ経営の強化を図るため、2020年度に、執行役の中長期業績連動報酬を決定する指標としてESG関連項目を追加しました。「環境」については深刻化する気候変動問題に関する取り組みの進捗を測る指標として、「事業活動からのCO₂排出量」を導入しています。

また、CO₂排出削減の取り組みを推進するため、IEAなどの国際的な炭素価格を考慮しつつ、2024年度から国内の拠点を対象にICP (国際カーボンプライシング: CO₂ 1t当たり18,000円) を導入し、設備投資などの判断材料の一つとして活用しています。

※ Scope 1: 事業者自らによる直接排出 (燃料の燃焼など)
 Scope 2: 他社から供給された電気、熱、蒸気の使用にともなう間接排出
 Scope 3: Scope 1、Scope 2以外の排出 (販売した製品の使用による排出など)

b. Scope 1、Scope 2、Scope 3のGHG排出量と関連リスク

当社グループは、GHGプロトコルに基づきCO₂排出量の算定を行います。2018年度 (当事業活動からのCO₂排出量削減目標の基準年) および2021年度～2024年度におけるScope 1, 2, 3でのCO₂排出量の実績は下表のとおりです。

なお、当社は情報の信頼性・透明性の確保を目的として、Scope 1, 2排出量およびScope 3カテゴリー11 (販売した製品の使用) に対して独立した第三者による保証を取得しています。

Scope 1, 2, 3排出量実績

	単位	2018年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
Scope 1	千t-CO ₂	119	92	95	90	85
Scope 2	千t-CO ₂	469	319	271	264	243
Scope 3	千t-CO ₂ eq	42,580	28,294	28,710	31,743	29,713
合計	千t-CO ₂ eq	43,168	28,705	29,076	32,097	30,041

(参照) 第三者保証 (スコープ1+2) (スコープ3)

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/index.html>

c. 気候関連リスクと機会を管理するために用いる目標、および目標に対する実績

主な2030年度目標と進捗

指標	2030年度目標	2035年度目標	2024年度実績
新車からの平均CO ₂ 排出量 (Tank to Wheel)	-40% (2010年度比)	—	-19% (2010年度比)
電動車販売比率	50%	100%	16%
事業活動からのCO ₂ 排出量 (Scope 1, 2総量)	-50% ^(※) (2018年度比)	—	-40% (2018年度比)

※ 2018年度のScope 1およびScope 2排出量実績である588千t-CO₂には、一部の持分法適用関連会社の排出量43千t-CO₂が含まれる。2023年3月の目標見直しにおいては、最新の環境マネジメント対象会社選定の考え方に沿って、当該持分法適用関連会社の排出量を除いた545千t-CO₂を基準値として2030年度目標である-50%を設定

2024年度の取り組み

製品関連の取り組み

電動車の開発・普及

当社グループは、「環境ターゲット2030」で掲げた「2030年までに新車からのCO₂排出量を40%削減（2010年度比）」の達成に向け、走行時のCO₂排出量が少ない電動車を「気候変動・エネルギー問題への対応」のコア技術と位置付け、重点的に開発を進めるとともに、電動車の販売比率を2030年度までに50%、2035年度までに100%に引き上げることをめざ

しています。当社の強みであるプラグインハイブリッド車（PHEV）を軸に、ラインアップ拡充などによる電動車の普及とその社会的活用の促進を通じて、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

■ 電気自動車

電気自動車は、電力とモーターで走行するため、走行中にCO₂などの排出ガスを一切出さないクルマです。

当社は、世界で初めて量産型の電気自動車『i-MiEV』を開発し、2009年に市場へ投入しました。『i-MiEV』は環境性能のみならず、静粛性や発

進時から最大トルクを発生させる加速性能など、従来のガソリン車より高いパフォーマンスが評価されました。2011年に軽商用電気自動車の『ミニキャブ・ミーブ』、2012年には軽トラックの電気自動車『ミニキャブ・ミーブトラック』もラインアップに加え、その技術はPHEVなど次世代の電動車の基礎となりました。

より生活に密着した場面での活躍が期待される軽の電気自動車のラインアップ拡充が、電動車普及の鍵になると考え、2022年6月に軽電気自動車『eKクロス EV』の販売を開始し、2023年12月には軽商用電気自動車の新型『ミニキャブEV』を発売しました。

当社の電動車開発



■ プラグインハイブリッド車 (PHEV)

PHEVは、バッテリーに充電した電力とモーターで走行し、バッテリー残量が少なくなるとエンジンで発電して走行します。バッテリー容量による走行可能距離の制約といった心配がなく、電気自動車特有の力強い走行性能、高い静粛性、走行安定性を兼ね備えたクルマです。

当社はPHEVとして、2013年の『アウトランダーPHEV』に始まり、2020年に『エクリプス クロス』(PHEVモデル)、2021年に『アウトランダー』(PHEVモデル)を発売しました。搭載しているPHEVシステムは、通常の低・中速走行時には主にバッテリーの電力により走行し、バッテリー残量が低下すると、エンジンで発電してモーターとバッテリーに電力を供給しながら走行します。また、高速走行時には、エンジンの駆動力で走行し、モーターがアシストしながら走行します。このように走行状況に合わせて自動的に最適な走行モードに変更します。CO₂排出量は従来のガソリン車と比較して大幅に低減され、高い環境性能を発揮します。

また、2024年10月には大幅改良によりEV航続距離を伸ばしつつ、加速性能を向上させた『アウトランダー PHEV』を発売しました。



『アウトランダー PHEV』

■ ハイブリッド車 (HEV)

当社のHEVシステムは、EVモード、シリーズハイブリッドモード、パラレルハイブリッドモード、回生モードで構成され、走行状況や駆動用バッテリー残量に応じてシステムが自動で最適な走行モードを選択して低燃費化するとともに、力強く気持ちの良いモータードライブを実現しています。

発進時や低速域では、駆動用バッテリーからの電力でモーター駆動するEVモードによって、電気のみで走行し、登坂や加速時は、エンジンを発電用として動かして駆動用バッテリーの電力と合わせてモーターで走行するシリーズハイブリッドモード、高速域では、エンジンの動力で走行してモーターがアシストするパラレルハイブリッドモードに切り替わります。回生モードでは、減速時に回生ブレーキによって減速エネルギーを回収して電力変換し、駆動用バッテリーに蓄電します。

当社は、2024年度に新型『ASX』(HEVモデル)を欧州で、新型『エクスポース』(HEVモデル)をタイで販売開始しました。

電動車を活用した気候変動への適応策の推進

当社グループは、電気自動車やPHEVの大容量バッテリーや、その給電機能を活かして、エネルギーマネジメントやV2X^(※)、災害時の非常用電源としての活用など、気候変動・エネルギー問題への適応策を異業種と推進していきます。

※ V2X : V2H (Vehicle to Home) やV2G (Vehicle to Grid) などの総称

TOPICS

電動車用充電器と連携する2つのコンセプトの蓄電活用について実証試験を実施

電動車用の急速充電器および双方向充電器と連携する2つのコンセプトの実証設備を、2023年1月に岡崎製作所のスマートグリッド実証実験装置M-Tech Lab^(※1)内に設置し、実証試験を行っています。

どちらも使用済みバッテリーのモジュールを活用したもので、一つは、急速充電器の電源ラインに接続し、電動車に急速充電をする際に蓄電した電力を放電することで電力ピークを下げる蓄電システムです。もう一つは蓄電ユニットで、CHAdeMO^(※2)規格の双方向充電器に接続し、電動車が出かけていてもこのユニットに蓄電することにより、効率的なエネルギーマネジメントが可能になります。実証を通じて使用済みバッテリーを多様な条件において安全かつより有効に活用する技術要件を確立し、将来的には蓄電設備メーカーと連携して、当社グループの販売会社の店舗などへの導入をめざしていきます。

※1 M-Tech Lab: 当社の使用済みバッテリー活用の最初期の取り組みとなるスマートグリッド実証用の試験装置で2012年4月に稼働開始

※2 CHAdeMO (チャデモ): 2010年に日本が主導して規格化を実現した世界基準の電気自動車の急速充電方式



使用済みバッテリーリユース実証設備



M-Tech Lab

TOPICS

**電動車のコネクティッド技術を活用した
スマート充電サービスの商用事業を開始**

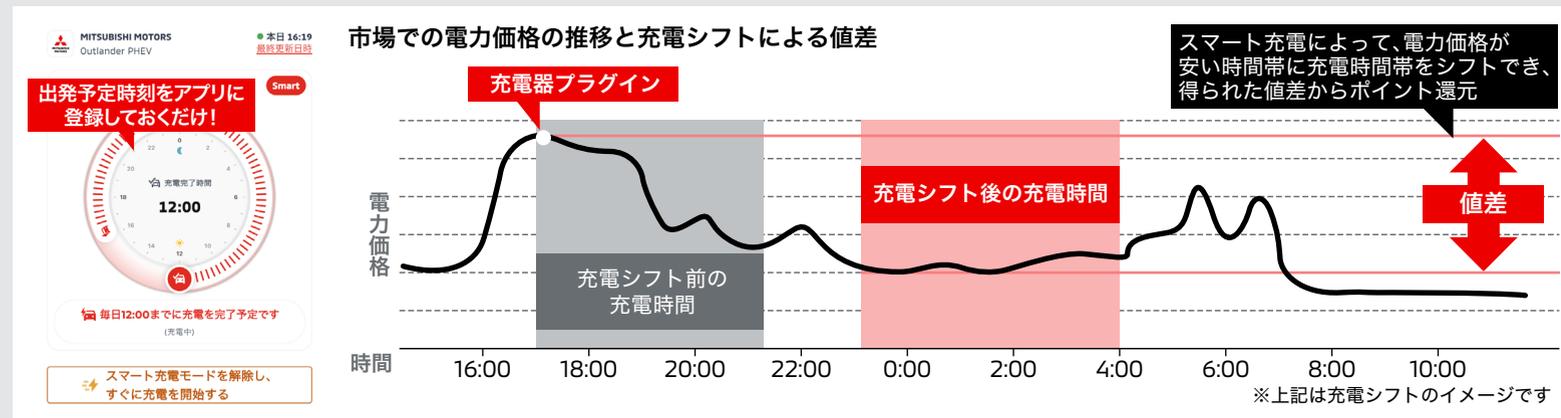
当社、MCリテールエナジー株式会社、Kaluzia Japan株式会社と三菱商事株式会社の4社は、電動車のコネクティッド技術を活用したスマート充電サービスの国内初(※)の商用事業を2024年10月に開始しました。

※ 車両のコネクティッド技術を活用して充電制御を行うサービスについて。2025年7月現在、当社調べ

サービスの特徴

当社のコネクティッドシステムとKaluzia JapanのEV充電制御プラットフォームを連携し、『アウトランダー PHEV』の充電を電力市場価格に応じて最適化します。このサービスはMCリテールエナジーの家庭向け電力プラン「電動車 スマート充電プラン」を通して提供されます。

ピークシフトのイメージ



■ お客様にとっての便益

- 日々のスマートな充電
『アウトランダー PHEV』を充電器に接続し、スマートフォンの専用アプリで出発予定時刻を設定すると、充電を自動で制御します。
- 充電の制御実績に応じたポイント還元
充電最適化によるコストメリットの一部を、電気料金から割引くことでお客様に還元します。

■ 社会にとっての便益

- 再生可能エネルギーの有効活用
電力市場価格が安い時間帯に充電することで、再エネ由来の余剰電力の利用につながり、再エネの有効活用に貢献します。
- ピークシフトの実現
充電制御によりピークシフトを実現し、電力系統設備の効率的な運用に貢献します。

TOPICS

**使用済みバッテリーを活用した可動式蓄電池の
共同実証を開始**

当社と株式会社日立製作所は、電動車の使用済みバッテリーを活用した可動式蓄電池「バッテリーキューブ」(※)の共同実証を2023年9月に開始しました。この実証では、『アウトランダー PHEV』の使用済みバッテリーをバッテリーキューブに搭載。広域災害などによる停電を想定し、日立標準型エレベーター「アーバンエースHF」をバッテリーキューブからの給電で駆動します。V2H機能搭載の電動車からの給電に加え、バッテリーキューブからの給電を組み合わせることで企業における災害発生時の継続的なバックアップ電源確保への貢献をめざします。

当社と日立はバッテリーキューブの事業化を2025年度に開始することをめざしており、双方連携して企業や自治体などへのバッテリーキューブ導入を推進していきます。また、再生可能エネルギーの有効活用に向けて、電動車やバッテリーキューブと太陽光パネルなどを連動させるエネルギーマネジメントの共同実証も行う予定です。

※「バッテリーキューブ」：株式会社日立ハイテクの日本における登録商標



左：バッテリーキューブから給電している様子
右：バッテリーキューブに搭載している使用済みバッテリー

TOPICS

プラグインハイブリッド車 (PHEV) の
使用済みバッテリーを活用した自律型街路灯を発売

当社とMIRAI-LABO株式会社は、PHEVの使用済みバッテリーのリユースに取り組むとともに、再生可能エネルギーの利用拡大による脱炭素化に寄与するべく、PHEVの使用済みバッテリーを活用した自律型街路灯の開発を進めてきました。自律型街路灯は、日中に太陽光で発電した電力をPHEVの使用済みバッテリーに蓄電し、夜間はその電力でLED照明を点灯させるもので、外部からの給電を必要としないため、災害時や停電発生時にも消灯することなく街路灯の機能を発揮します。使用済みバッテリーを活用することで、新品バッテリーを使用した街路灯と比べてバッテリー製造時のCO₂排出量を抑制できるほか、太陽光発電による電力の使用により、稼働時のCO₂排出量はゼロとなります。

当社は2022～2023年度に岡崎製作所、水島製作所、京都製作所、十勝研究所の所内に、計24基の自律型街路灯を設置して実証実験を行ってきました。その結果を踏まえ、2025年3月には自律型街路灯の1号基を愛知県岡崎市に販売しました。岡崎市は脱炭素先行地域の取り組みとして、岡崎市社会福祉協議会サービスセンターにこの自律型街路灯を設置しました。



自律型街路灯

事業活動での取り組み

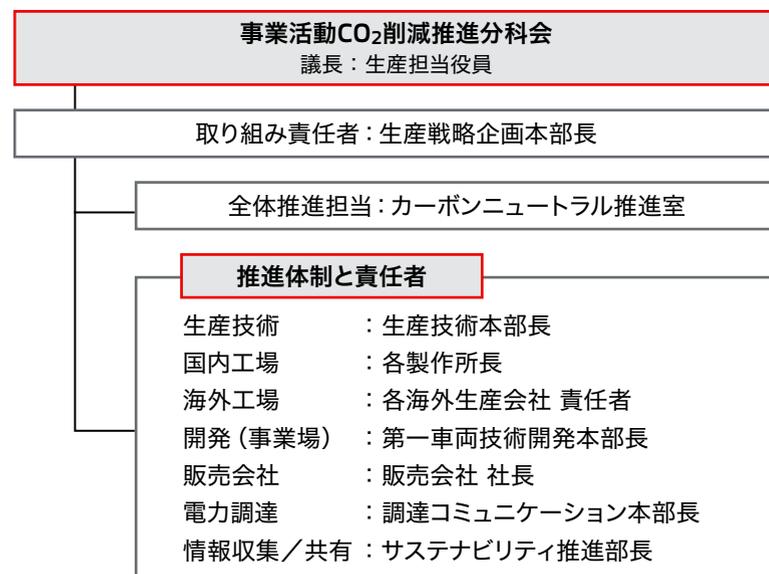
カーボンニュートラルに向けた事業活動の取り組み

当社グループは、カーボンニュートラルの実現に向けて、エネルギーを消費する「需要サイド」およびエネルギーを創出・調達する「供給サイド」の両面からアプローチしています。計画的な活動推進のため、カーボンニュートラルに向けた中長期ロードマップを策定し、将来技術の開発や生産プロセスの改善、再生可能エネルギーの導入拡大に取り組んでいます。

また、サステナビリティ委員会の下部会議体として、国内・海外の生産・開発・販売会社が参画する事業活動CO₂削減推進分科会を設置し、当社グループ全体で事業活動のカーボンニュートラルの実現に向け活動しています。同分科会では、活動計画の進捗状況やCO₂排出量実績などの情報を共有するとともに、削減施策の立案、将来技術の検討、エネルギー構成の将来像などについて協議しています。

カーボンニュートラルに向けた「7つの切り口」



事業活動におけるCO₂削減推進体制（2025年4月時点）

再生可能エネルギーの導入

当社グループは、各拠点のエネルギー事情に応じて、自社内での再生可能エネルギー発電の導入とエネルギー供給事業者からの再生可能エネルギーの調達によって、事業活動への再生可能エネルギーの導入を進めています。

特に太陽光発電は、カーボンニュートラルの実現に寄与する重要な取り組みと位置付けており、各拠点にて導入を進めています。また、国内外の製作所の一部の電力について、再生可能エネルギー由来の電力の導入を開始しており、今後も段階的に拡大していく計画です。

〔参照〕再生可能エネルギーの導入

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/climate_change/index.html

生産工場での取り組み

生産活動におけるCO₂排出量低減のため、プレス、溶接、塗装、組立、パワートレインといった生産技術の領域ごとに、カーボンニュートラルに向けた中長期ロードマップを策定し、将来技術の開発や生産プロセスの改善に取り組んでいます。

生産プロセスの省エネルギー化に向けて、生産高効率化、省エネルギー機器導入といった施策を設備投資計画に織り込んで実行しています。また、生産現場、生産技術、動力などの関係者が参加する省エネルギー活動では、設備導入後の運用改善・ロス防止に取り組んでいます。

〔参照〕生産工場での取り組み

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/climate_change/index.html

オフィスでの取り組み

当社は、開発や本社などの非生産部門でも再生可能エネルギーや各種省エネルギー設備の導入を推進しています。2018年度に稼働した開発本館（愛知県岡崎市）や本社オフィス（東京都港区）では、太陽光発電設備の設置やグリーン電力証書システム^{（※）}の活用などを通じて、消費電力の一部を再生可能エネルギーで賄っています。また、すべてのオフィスで、電気設備や空調設備の省エネルギー化によりCO₂排出量を低減しています。

※ グリーン電力証書システム：自然エネルギーにより発電された、再生可能エネルギーとしての電力の環境付加価値を、証書発行事業者が第三者機関の認証を得て、「グリーン電力証書」という形で取り引きする仕組み

〔参照〕オフィスでの取り組み

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/climate_change/index.html

販売での取り組み

当社は国内の販売会社に対し、環境マネジメントシステム「エコアクション21」^{（※）}の認証取得を推進し、各販売会社においてエネルギー使用量低減、廃棄物排出量低減、水使用量低減、電動車の普及促進などの活動を行っています。

また、当社は災害時の電源活用や環境への貢献など、電動車の魅力を体感できる次世代店舗「電動DRIVE STATION」の全国展開を進めています。

※ エコアクション21：環境省推奨のガイドラインに基づく環境経営の認証・登録制度

〔参照〕エコアクション21中央事務局

<https://www.ea21.jp/>

〔参照〕販売での取り組み

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/climate_change/index.html

エコアクション21取得販売会社一覧（2025年3月末現在）

会社名		
青森三菱自動車販売株式会社	滋賀三菱自動車販売株式会社 ^{（※）}	九州三菱自動車販売株式会社
東日本三菱自動車販売株式会社	富山三菱自動車販売株式会社	大分三菱自動車販売株式会社
茨城三菱自動車販売株式会社	富山ダイヤモンドモータース株式会社	総武三菱自動車販売株式会社
京都三菱自動車販売株式会社	石川中央三菱自動車販売株式会社	東海三菱自動車販売株式会社
西日本三菱自動車販売株式会社	群馬三菱自動車販売株式会社	駿遠三菱自動車販売株式会社

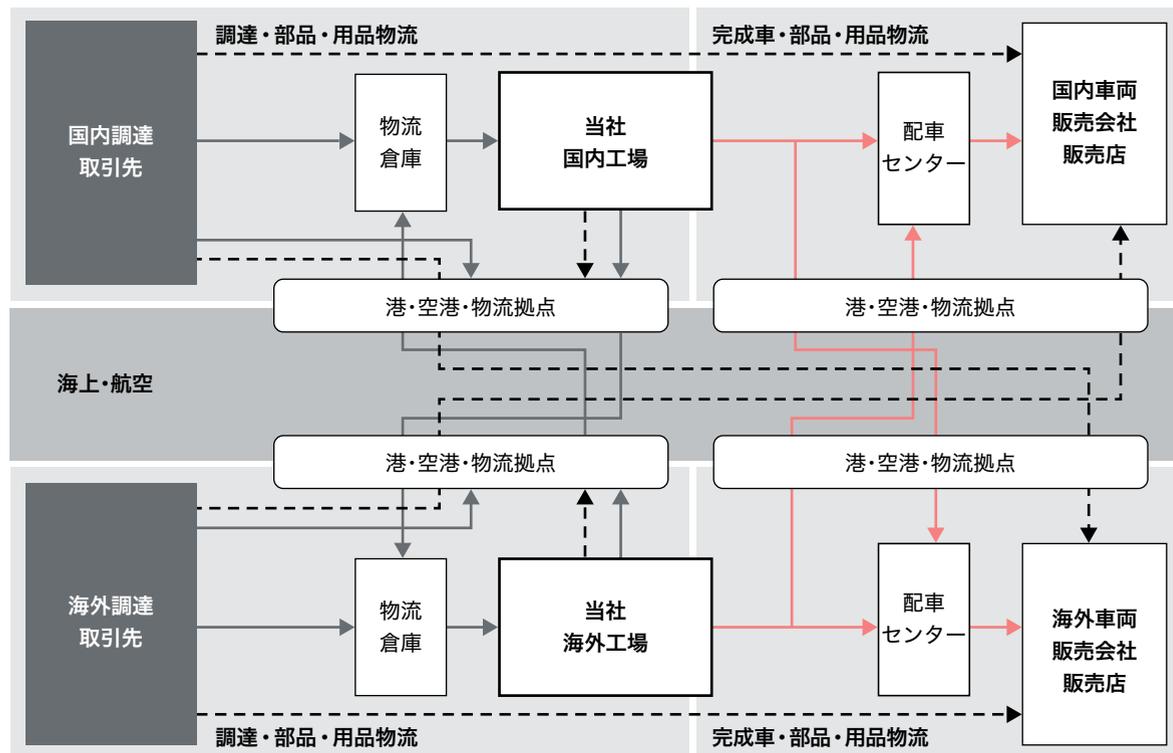
※ 京都三菱自動車販売株式会社グループとして認証取得

物流での取り組み

グローバル物流CO₂排出量の見える化

当社グループは、海外を含めサプライチェーンを通じた物流CO₂排出量についてグローバルでの全体像を把握・見える化する取り組みを推進しています。従来から取り組んできた海外生産工場での物流CO₂排出量の把握に加え、2023年度より海外の車両販売子会社も対象とし、物流CO₂排出量の把握範囲を拡大しました。また、見える化した物流CO₂排出量を分析

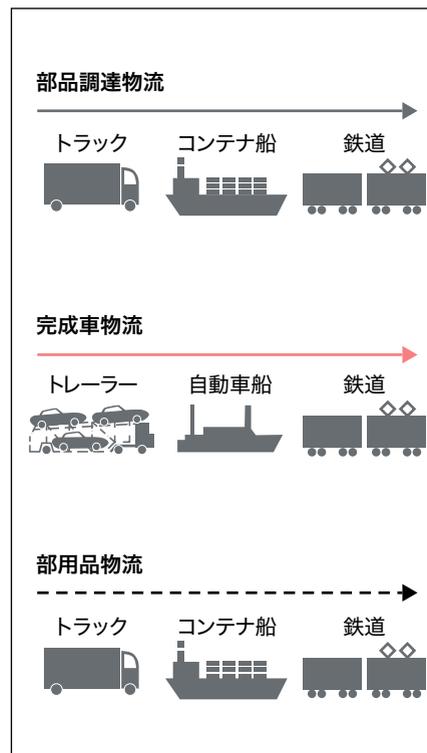
グローバル物流領域の全体像（概略図）



し、排出量削減に向けた取り組みを推進しています。

物流CO₂排出量削減の取り組み

当社グループは生産部品や部品・用品、完成車輸送におけるCO₂排出量の削減に向けた取り組みを推進しています。鍵となる物流効率化施策として、梱包改善活動、輸送積載率向上活動といった自社努力による改善のみならず、各物流協力会社との連携によるエコドライブの推進や輸送機材の



大型化、モーダルシフト、さらにはアライアンスパートナーとの共同輸送や物流施設の共同利用を通じた輸送距離削減など、積極的かつ包括的な取り組みを従来から実施してきました。また、非化石燃料車に関しても、各物流協力会社との連携を深めるなかで導入の検討を進めます。

〔参照〕 物流での取り組み

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/climate_change/index.html

サプライチェーン全体での取り組み

当社グループは、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めざしています。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。

そこで、2023年11月に取引先に対して当社グループのカーボンニュートラルへの取り組みを共有する説明会を開催し、CO₂排出量の多い品目の取引先とCO₂排出量削減に向けてコミュニケーションを深めました。また、2024年度末までに取引先3社のCO₂排出量削減に関する具体的な活動を支援したほか、省エネルギーに関する製品・サービス・技術を集めた当社の社内向け展示会に取引先も案内し、44社に参加いただきました。さらに、2023年度に続き、2024年度も「CDP(※) 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・機会の把握を進めました。

2025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。

※ CDP: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)

〔参照〕 P46 グリーン調達ガイドライン

資源循環の取り組み

2024年度の進捗

0.5%未満

直接埋立廃棄物
(環境マネジメント対象会社: 20社)
[2023年度: 0.5%未満]

- 脱石油資源プラスチック材の採用拡大推進
- 岡崎製作所M-Tech Labに設置した電動車用の急速充電器および双方向充電器と連携する2つのコンセプトの実証設備で蓄電活用の実証試験を実施
- 電動車の使用済みバッテリーを用いた自律型街路灯1号基の販売(2025年3月に愛知県岡崎市へ販売)

基本的な考え方

人口増加や新興国の経済成長などにより、鉱物や化石燃料をはじめとする資源の消費量が増加しています。

当社グループは、より少ない資源を投入し、効率的に利用して自動車を製造することが自動車の価値の向上につながることから、資源の有効利用を重要な課題と捉えています。「環境計画パッケージ」では資源循環を当社グループが直接的に取り組む環境課題の一つと位置付けており、資源循環型社会の実現への貢献をめざし、投入資源の最小化と資源効率の最大化に向けた取り組みを推進しています。

当社は、国や業界団体が自動車のリサイクルと適正処理を促進するために策定したイニシアティブを受け、1998年に「三菱自動車リサイクルイニシアティブ」を策定し、リサイクル可能率の向上、鉛の使用量削減、新型車へのリサイクル材の適用に関する目標を定め、継続的に取り組んでいます。

リサイクルに配慮した設計・開発

日本、欧州、中国をはじめ各国では、自動車リサイクルに関する法制化が進み、リサイクルに配慮した製品開発が自動車メーカーに求められています。当社は、リサイクルだけでなく、リデュース、リユースの3Rを積極的に取り入れた設計・開発を進めています。

また、リサイクル材やバイオマスプラスチックをはじめとする脱石油資源プラスチック材の採用拡大を推進しており、衣類などを回収・リサイクルした古衣料リサイクル材をダッシュボードといったサイレンサー部品に、バイオマスプラスチックをステアリングホイールガーニッシュなどの内装部品に採用しています。

さらに、販売会社で修理時に生じる廃バンパーを回収・再生して、バッテリートレイなどの外装部品に採用しています。引き続き脱石油資源プラスチック材の採用を拡大するため、開発を進めていく予定です。

(参照) リサイクルに配慮した設計・開発

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/resource/index.html>

使用済自動車のリサイクル促進

当社グループは、使用済自動車の廃棄物が環境に与える影響を低減するため、使用済自動車のリサイクルを推進しています。日本やEUなどでは、各国の自動車リサイクル法に基づいてリサイクルを促進し、今後、アジアの新興国においても制定の動きがある自動車リサイクル法にも確実に対応していきます。

また、「環境ターゲット2030」において、取り組むべき事項の一つに電動車の使用済みバッテリーの再利用を掲げており、省資源の観点から、使

用済みバッテリーの活用に向け取り組んでいます。

電動車の使用済みバッテリーの再利用

電動車の使用済みバッテリーのなかには、他の用途であれば十分に活用できる充電容量を残しているものがあり、省資源の観点から、使用済みバッテリーの有効活用が電動車の課題の一つとなっています。当社では、蓄電用途での活用の可能性を確認するため、岡崎製作所に大規模太陽光発電設備と併せて、『アウトランダー PHEV』(旧モデル)の使用済みバッテリーを活用した蓄電システムを設置し、実証を行っています。

また、電動車用の急速充電器および双方向充電器と連携する2つのコンセプトの実証設備を2023年1月に岡崎製作所に設置し、実証試験を行っています。将来的には蓄電設備メーカーと連携して、当社グループの販売会社の店舗などへの導入をめざしていきます。

さらに、当社とMIRAI-LABO株式会社は、電動車の使用済みバッテリーを用いた自律型街路灯の開発を進めてきました。自律型街路灯は、日中に太陽光で発電した電力を電動車の使用済みバッテリーに蓄電し、夜間はその電力でLED照明を点灯させるものです。当社は2022~2023年度に岡崎製作所、水島製作所、京都製作所、十勝研究所の所内に計24基の自律型街路灯を設置して実証実験を行い、さらに2025年3月には自律型街路灯の販売を開始し、1号基を岡崎市社会福祉協議会サービスセンターに設置しました。

これらに加え、当社グループは、日本、欧州、北米において、電気自動車やプラグインハイブリッド車(PHEV)の使用済みバッテリーのリサイクル技術開発・適正処理を目的として、使用済みバッテリーの回収体制を構築し運用しています。

国内自動車リサイクル法への対応

国内では、2005年に施行された自動車リサイクル法に基づき、使用済みとなった自動車のシュレッダーダスト (ASR^(※1))、エアバッグ類、フロン類の3品目を引き取り、再資源化を行っています。

ASRのリサイクルは、ART^(※2)に参画し、ASRを共同処理しています。新規処理施設の開拓などにより、2024年度のASR再資源化率は96.7%で、2015年以降の法定基準70%を大幅に上回りました。引き続き、安定的にASRがリサイクルできるように新規リサイクル施設の開拓を推進します。

エアバッグ類、フロン類は、一般社団法人自動車再資源化協力機構に処理業務を委託しています。

なお、2024年度の使用済自動車リサイクル実効率^(※3)は99%以上に相当し、政府の定めたリサイクル実効率95%を上回っています。

※1 ASR: Automobile Shredder Residue. 自動車破砕残さ

※2 ART: Automobile shredder residue Recycling promotion Team. 日産自動車株式会社、マツダ株式会社、当社など12社で設立した自動車破砕残さリサイクル促進チーム

※3 リサイクル実効率: 使用済自動車のリサイクル率。解体・シュレッダー工程で再資源化された比率約83% (2003年5月中央環境審議会自動車リサイクル専門委員会と産業構造審議会自動車リサイクルWGの第3回合同会議資料より引用) に、残りのASR率17%と該年度のASR再資源化率を乗算したものを加算して算出した

EUでのリサイクル促進

EU自動車リサイクル法への対応

EUでは、2000年に発行されたELV指令^(※)に基づき、自動車メーカーまたは輸入業者に使用済自動車の引き取り・リサイクルが義務付けられています。

当社グループは、欧州の現地法人である三菱・モーターズ・ヨーロッパ・ビー・ブイ (MME) を中心に、EU加盟国の実情に合わせた引き取り・リ

サイクルの体制を構築しています。

※ ELV指令: 使用済自動車に関する欧州議会および閣僚理事会指令

解体情報の提供

EUでは、新型車の解体情報を解体業者に提供することが義務付けられているため、当社は自動車メーカーが共同で設立した解体情報システム「IDIS^(※)」を利用して、タイムリーに情報を提供しています。

※ IDIS: International Dismantling Information System

EUリサイクル可能率認証指令への対応

EUでは、リサイクル可能率95%以上を達成することが自動車の型式認証要件となっており、当社グループは本指令の要求事項に適合させる体制を構築しています。当社グループがEUで販売する車両は、この体制のもと本指令の要求事項に適合させています。

生産活動における排出物の発生抑制と再資源化の取り組み

生産工場では、工程の改善などを通じて、生産過程における廃棄物など排出物の発生抑制に取り組んでいます。また、発生した廃棄物などについては、処理コストを抑制しつつ、資源としてより有効活用されるよう、分別方法や処理方法を継続的に改善しています。

〔参照〕 生産活動における排出物の発生抑制と再資源化の取り組み

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/resource/index.html>

資源の有効活用/リサイクルのイメージ



プラスチック資源循環促進法に関する対応

当社は2024年度にプラスチック使用製品産業廃棄物等 (以下、廃プラ) の再資源化率100%を達成しました。今後も廃プラのリサイクルを推進し、再資源化率100%^(※)を継続します。

プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出量・再資源化率 (岡崎製作所、水島製作所、京都製作所)

	2023年度	2024年度
排出量	1,796t	1,973t
再資源化率	97%	100%

※ 再資源化率は、一般社団法人日本自動車工業会の再資源化率の算出方法に基づいて計算

直接埋立廃棄物のゼロ化

事業活動から発生する廃棄物について、「環境ターゲット2030」で掲げる「直接埋立廃棄物のゼロ化 (0.5%未満)」に向け、社外排出量の低減、再資源化を推進しています。2024年度は環境マネジメント対象会社において、直接埋立廃棄物ゼロ化 (0.5%未満) を達成しました。

環境汚染の防止

2024年度の進捗

- 製品含有環境負荷物質の適切な管理に向けた、GADSL^(※)規制物質の情報入手、管理システムの更新

※ GADSL : Global Automotive Declarable Substance List。各国自動車関連メーカーにより結成されたグループの総意で作成された環境負荷物質の情報交換のための物質リスト

基本的な考え方

自動車は、事業活動や製品の使用により排出される環境汚染物質や化学物質によって、人々の健康や生物多様性に影響を及ぼす可能性があります。

当社グループは、環境汚染のない社会の実現への貢献をめざし、「環境計画パッケージ」では直接的に取り組む課題の一つと位置付け、製品による環境負荷や事業活動にともなう汚染の低減に取り組んでいます。

製品の開発段階では、排出ガスに含まれる有害な成分の削減や燃費向上に向けた技術および電動化技術の開発を進めるとともに、製品に含まれる環境負荷物質の管理に努めています。生産工程では、法令基準よりも厳しい自主基準を設定し、工場から排出される大気汚染物質の低減に努めています。このように、事業活動全体を通じて、化学物質による環境への影響の低減に取り組んでいます。

(参照) 走行時の排出ガスのクリーン化

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/pollution/index.html>

環境負荷物質の低減

当社グループは、一般社団法人日本自動車工業会（自工会）の環境負荷物質の削減目標および欧州のリサイクル法となるELV指令^(※1)に基づき、4物質（鉛、水銀、カドミウム、六価クロム）の使用低減を推進するとともに、ELV指令をはじめ、化学物質に関するREACH規則^(※2)、POPs^(※3)条約などの環境負荷物質の使用規制への対応を各国で行っています。

現在、4物質などの重金属規制に加え、VOC^(※4)、臭素系難燃剤などさまざまな化学物質の使用が規制されており、近年は欧州と同様の規制がアジアの新興国にも広がりつつあります。

当社グループは社内技術標準を制定し、自主的な環境負荷物質の低減にも取り組んでいます。

※1 ELV指令：使用済自動車に関する欧州議会および閣僚理事会指令

※2 REACH規則：Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals。2007年6月1日に発効した化学物質の総合的な登録・評価・認可・制限に関する規則

※3 POPs：Persistent Organic Pollutants。残留性有機汚染物質

※4 VOC：Volatile Organic Compounds。揮発性有機化合物

(参照) 製品・事業活動関連環境データ：SOx（硫黄酸化物）、NOx（窒素酸化物）、VOC（揮発性有機化合物）、オゾン層破壊物質の排出

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/index.html>

IMDSによる材料データ管理

取引先から納入される部品などに含まれる環境負荷物質の管理・低減を推進するため、国際的な材料データ収集システムであるIMDS^(※)を利用してデータを収集しています。データは、社内システムを通じて海外工場を含めグローバルに一元的に管理しており、環境負荷物質の使用量低減に活用しています。

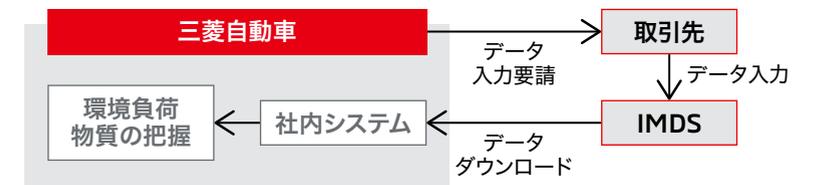
取引先には「グリーン調達ガイドライン」にて、IMDSへの入力による材料・部品の環境負荷物質データなどの開示を依頼するとともに、環境負荷物質の管理体制の構築もお願いしています。EUにおける化学物質の総合的な登録・評価・認可・制限の制度であるREACH規則にも取引先のご協力のもと対応しています。

また、製品含有環境負荷物質の適切な管理に向け、GADSL規制物質の更新情報を社内システムへ随時反映しています。サプライヤーが入力したIMDSデータを収集し、対象物質の含有率、含有材料から、新たな規制物質が部品に含まれていた場合、当該システムによって法規適合可否を自動判断できる仕組みとしています。また、法規制に基づき、部品の切り換え・設計変更を実施しています。

※ IMDS：International Material Data System

(参照) P46 グリーン調達ガイドライン

IMDSを通じたデータ収集の流れ



車室内VOC低減

VOCとは、ホルムアルデヒドやトルエンなどの常温で揮発しやすい有機化合物を指し、目や鼻、喉に刺激を感じるなどの体調不良が生じる、いわゆるシックハウス症候群の要因とされています。車室内では、主に内装部材に使われている接着剤や塗料などから発生します。

当社グループは、VOCの発生源に対する低減策を実施するとともに、自工会のみならず、今後施行される欧州でのVOC規制にも先行して対応し、健康的で安心な車内空間の提供に取り組んでいます。

【参照】一般社団法人日本自動車工業会 車室内VOC低減に対する自主取り組み
https://www.jama.or.jp/operation/ecology/hazardous_substances/voc.html

大気汚染防止

生産工程からのVOC排出抑制

当社グループは、VOC排出抑制のため、塗装工程への水性3WET塗装工法^(※)の適用を進めており、国内では水島製作所、岡崎製作所、海外ではミツビシ・モーターズ(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)の2つの塗装工場において導入しています。

また、ロボットなどの塗装システムの更新や、生産ロット調整による塗料使用量の低減、使用済みシンナーの回収率向上などにも取り組み、車体生産時のVOC排出量を抑制しています。

※ 水性3WET塗装工法：中塗りと上塗りは水性塗料で塗装し、上塗りクリアのみ溶剤を用いる塗装方法

【参照】製品・事業活動関連環境データ
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/index.html>

大気汚染物質の管理

当社グループは、生産活動から排出する窒素酸化物(NOx)、硫黄酸化物(SOx)、ばいじんなどの大気汚染物質は、法規制に基づき排出濃度・排出量を管理しています。

また、灯油など化石燃料を熱源とした機器から、電動ヒートポンプをはじめとした電動機器への更新を推進しており、大気汚染物質とCO₂排出量を同時に低減しています。

化学物質管理

化学物質の適正管理

当社グループは、「化学物質管理システム」を導入することで、化学物質の導入前に、性状および利用計画の内容を精査し、法的要求事項の調査、リスクアセスメント、導入可否の審査、作業教育などを実施するとともに、最新のSDS(Safety Data Sheet)情報を一元管理しています。また、PRTR^(※)対象物質の取扱量も同システムのデータを活用して把握しており、取扱量、排出量などを法的要求事項に基づいて国に届け出しています。

引き続き、労働安全衛生および環境汚染防止の両面から、化学物質を適正に管理していきます。

※ PRTR：Pollutant Release and Transfer Register。化学物質排出移動量届出制度

有害廃棄物の適正管理

当社グループは、バーゼル条約^(※)で規制されている有害廃棄物の輸出入を行わないように管理しています。

また、国内の産業廃棄物については、各種法的要求事項に基づき、適正に運搬・処理を行っています。

※ バーゼル条約：一定の廃棄物の国境を越える移動などの規制に関する国際的な枠組み、手続きなどを規定する条約

PCB^(※)含有廃棄物の適正管理

PCBは、製造年月日の古いトランスやコンデンサなどに絶縁油として封入されており、有害性があります。当社グループはPCBを含有する廃棄物などをPCB廃棄物特別措置法に基づいて適切に処理を行っています。

※ PCB：Poly Chlorinated Biphenyl。ポリ塩化ビフェニル

水資源の保全

2024年度の進捗

- ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア (MMKI) とミツビシ・モーターズ (タイランド)・カンパニー・リミテッド (MMTh) での排水リサイクルプラントの稼働 (2024年度の排水リサイクル率: MMKI 75%、MMTh 79%)

基本的な考え方

人口の増加や、気候変動による自然環境の変化により、水需給がひっ迫する地域が拡大しており、水資源の保全に対する社会の関心は年々高まってきています。

当社グループは、自動車の生産活動において、工業用水、上水 (市水)、地下水などを使用しており、下水道や河川などへ排出しています。水リスクの高い地域では、事業活動への影響や取水および排水が周囲の環境に与える影響に配慮することが不可欠です。

各事業所では、排水水質などの各種法的要求事項を遵守するとともに、水資源管理に関する各国・各地域の情勢などを踏まえて、取水量の低減、水リサイクル技術の導入などに取り組んでいます。

各工場の取水源と排水先

工場	取水源 (工業用水、上水、地下水)	排水先
岡崎製作所 (愛知県岡崎市)	矢作川	神田支川→鹿乗川
京都製作所 京都工場 (京都府京都市)	琵琶湖	下水道
京都製作所 滋賀工場 (滋賀県湖南市)	琵琶湖	下水道
水島製作所 (岡山県倉敷市)	高梁川	八間川→水島港
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)	ノンブラライ貯水池など	下水道
ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア (MMKI)	ジャティルフル湖	下水道

また、当社の取引先の操業においても水は不可欠であり、バリューチェーン全体での水リスク管理の重要性を認識しています。

取水量の低減

当社グループでは、生産工程で使用した洗浄水の予備洗浄への再利用、冷却水や温調用水の循環利用などにより、取水量の低減に努めています。

岡崎製作所およびミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア (MMKI) では、雨水貯留タンクを設置し、雨水の再利用も行っています。また、岡崎製作所では地下水をろ過する設備を設置しており、災害発生などによる断水時には工場近隣の方々にも飲料水を提供できるよう備えています。

〔参照〕 取水量の低減

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/water/index.html>



雨水貯留タンク (岡崎製作所)



地下水膜ろ過設備 (岡崎製作所)

排水の再利用

当社グループでは、各事業所の所在地の水資源管理に関する情勢などを踏まえて、排水リサイクル技術を導入しており、現在、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア (MMKI) とミツビシ・モーターズ (タイランド)・カンパニー・リミテッド (MMTh) で、排水リサイクルプラントが稼働しています。

MMKIでは、2017年の工場設立時より排水リサイクルプラントを導入しており、2024年度における排水のリサイクル率は75%でした。また、MMThでも、2022年1月から排水リサイクルプラントが稼働を開始しており、2024年度の排水リサイクル率は79%でした。



排水リサイクルプラント (MMTh)

水質汚濁の防止

水質汚濁防止の取り組みは、ウェブサイトで報告しています。

〔参照〕 水質汚濁の防止

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/water/index.html>

生物多様性の保全

2024年度の進捗

- 国内拠点の生態系調査を生かした保全活動の推進
- 国内外での植林・育林活動の実施

生物多様性保全活動事例

活動主体	活動拠点	活動内容
三菱自動車	京都製作所 京都工場	所内緑地でピオトープを整備するとともに、京都市と連携して希少植物を育成
	京都製作所 滋賀工場	所内にある湿地を整備するとともに希少植物であるサギソウを保護
	山梨県早川町	早川町および公益財団法人オイスカと「第3期『バジェロの森活動』に関する協定」を新たに締結し、森林保全活動を実施
	愛知県岡崎市	岡崎市と「森林保全活動連携協定」を締結し、協働する「岡崎アウトランダーの森」にて森林保全活動を実施
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)	タイ チャンタブリー県 Khlung地区	天然資源環境省海洋沿岸資源局と協力してマングローブを植林・育林



ピオトープ (京都製作所 京都工場)



MMTh (タイ) での植林の様子

※ ピオトープ：生物が自然な状態で生息している空間

基本的な考え方

すべての生きものはさまざまな関係で複雑につながり合い、バランスを取りながら生きています。私たち人類の生活は、この生物多様性による恩恵を受けています。

自動車産業においては、工場建設をはじめとする土地利用や、工場からの化学物質の排出、製品の使用や事業活動によって排出する温室効果ガスなどにより、生物多様性に直接的または間接的に影響を与えています。また、気候変動による地球環境の変化は、生態系に直接的かつ大きな影響を及ぼすとされています。当社グループは人類が生物多様性による恩恵を持続的に受けられるよう、気候変動対策をはじめとする取り組みを推進し、生態系を守っていくことが重要な課題と考えています。

当社グループは、2010年8月に「三菱自動車グループ生物多様性保全基本方針」を策定し、保全活動を推進しています。

(参照) 三菱自動車グループ 生物多様性保全基本方針
https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html

保全活動の推進

国内事業所における生態系調査

自動車の生産には大規模な工場を必要とします。当社グループは、事業における土地利用が地域の生態系に与える影響を把握することが、生物多様性保全に取り組むうえで重要と考えています。

当社の国内事業所は、自然環境保全法および都道府県条例に基づく保護地域の内部や隣接地域にはありませんが、これら法令の趣旨を踏まえ、

当社は生物多様性関連の調査会社の支援を受け、工場など大規模な土地を利用する国内事業所での生態系調査を実施しました。調査では、国内事業所の敷地内のみならず、周辺環境の生態系を実地調査や文献調査から把握することで、地域の生物多様性と調和した保全施策につなげています。

生態系調査実施拠点

実施年度	拠点
2013	京都製作所 滋賀工場
2015	岡崎製作所
2017	水島製作所、京都製作所 滋賀工場(※)
2018	十勝研究所
2019	京都製作所 京都工場
2021～2023	京都製作所 京都工場(※)

※ 施策による保全効果を確認するためモニタリング調査を実施

生物多様性保全の取り組み

当社は国内事業所で実施した生態系調査の結果をもとに保全活動を行っています。また、水源を守るとともに社員の環境意識を醸成することを目的に、国内外で森林保全活動に取り組んでいます。

(参照) 生物多様性保全
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/biodiversity/index.html>

外部イニシアチブへの賛同

当社は、経団連が策定する「経団連生物多様性宣言」の趣旨に賛同し、2010年に経団連生物多様性宣言イニシアチブへ賛同しました。

(参照) 経団連生物多様性宣言イニシアチブ
<https://www.keidanren-biodiversity.jp/>



社会

人権の尊重	42
持続可能なサプライチェーンの実現	46
人材マネジメント	50
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	53
人材育成の強化	57
労働安全衛生の推進	61
道路交通事故の削減に寄与する製品の提供	65
製品品質、セールス・サービス品質の向上	68
事業を通じた地域経済への貢献	74
社会貢献活動の推進	77

当社京都工場ビオトープ内のカルガモの親子（2025年5月撮影）

人権の尊重

ガバナンス

基本的な考え方

当社グループは、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」「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言」「OECD責任ある企業行動に関する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。

当社グループ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。同方針では、人権に関する国際的な規範や基準を支持・尊重することを基本としつつ、遵守すべきことなどの基本事項、人権に与える負の影響の防止・低減と救済措置、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。同方針は英語に翻訳し、国内外のすべてのステークホルダーがウェブサイトにて閲覧できるようにしています。

当社グループのグローバル行動規範における第8条「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。

また、環境・人権リスクに関する国内外の法令や要求事項を踏まえて、「人権方針」や「サプライヤー CSRガイドライン」といった既存規範の改定、環境・人権に関するデューデリジェンス規範の制定について、外部有識者を加えて検討しています。

参照

人権方針

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

人権方針の遵守

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/human_rights/index.html

業務・投資における人権配慮

当社グループは、事業を持続的に成長させていくためには従業員や地域の皆様と相互理解に基づき良好な関係を構築することが不可欠であると考えます。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。

販売会社における人権配慮

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むとともに、人権侵害の行為を禁止しています。

マネジメント体制

当社は、サステナビリティ部門、人事部門、購買部門、管理部門などが中心となり、外部専門家のアドバイスも得ながら人権尊重の活動に取り組んでいます。また、2024年11月に代表執行役社長を委員長とする「人権委員会」を設置しました。同委員会は、年に3回程度開催し、人権に特化した主要事項に関して協議しており、重要事項に関しては取締役会へ報告し審議する体制としています。取締役会へ報告され審議された内容については、人権委員会委員から担当部門へ共有し、社内外における人権尊重の取り組みの改善につなげています。

加えて、ビジネスと人権におけるリスクを潜在的な影響が大きく、かつ緊急性の高い優先リスクの一つとして位置付け、内部統制委員会が管理する全社リスクに統合し、適切に管理しています。

参照

P09 サステナビリティ推進体制

P84 「内部統制」基本的な考え方・方針、体制

情報開示

各国・地域における人権デューデリジェンスの報告義務や、サステナビリティ報告に関する国際基準に適切に対応するべく、防止・軽減措置の開示を含む情報開示の強化を検討し透明性を確保していきます。

戦略

当社グループは人権の尊重を各マテリアリティに落とし込んで全社的な取り組みとして推進しており、代表執行役社長が委員長を務めるサステナビリティ委員会および人権委員会にて各マテリアリティのKPIや進捗をモニタリングしています。

具体的には、「事業を通じた地域経済への貢献」「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」「持続可能なサプライチェーンの実現」などのマテリアリティで設定した中長期的な目標やKPIを通じて、従業員や取引先とともに人権リスクに対する感度を高め、実践的な対応を強化しています。これにより、企業活動の全体にわたる人権尊重の意識が浸透し、社会的責任を果たす基盤となっています。

リスクと機会

各国において、企業に対して人権の取り組みを求める法規の制定が進んでおり、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います。これら法規に対して適時・適切な対応や情報開示ができない場合は、法令違反のみならず、社会的信用の低下によりブランドイメージが毀損し、生産、開発、購買、営業などの事業活動にも影響を及ぼす可能性がありますと認識しています。

加えて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エリジェンスを法制化する動きが進行していることも考慮し、当社グループはグループの事業およびステークホルダーにとって優先的に対処すべき重要リスクを特定しています。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。

重要リスク

1. 強制的な労働：処罰の脅威によって強制される労働や、自由意思で働く権利の侵害リスク。
2. 紛争鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）およびコバルト、マイカ（責任ある鉱物調達）：紛争鉱物や責任ある鉱物調達に関連する児童労働や強制労働のリスク。
3. 労働安全衛生（安全）：劣悪な作業環境や危険な作業による負傷および疾病のリスク。
4. 消費者の安全と知る権利：消費者の心身の健康を害する製品・サービスの提供や不当表示のリスク。
5. 救済へアクセスする権利：効果的な救済を受けるための適切なプロセスへのアクセスが確保されないリスク。
6. ハラスメント：パワーハラスメントやセクシャルハラスメントによる就業環境の悪化リスク。

7. 環境・気候変動に関する人権問題：企業活動による環境破壊や地域住民の権利侵害リスク。

8. 児童労働：法律で定められた就業最低年齢を下回る児童による労働のリスク。

9. 先住民族・地域住民の権利：企業活動による先住民族や地域住民の人権侵害リスク。

リスク管理

環境・人権デュエリジェンス・プロセス

当社グループは、デュエリジェンスの仕組みを通じて事業活動が環境や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。また、デュエリジェンスの仕組みづくりを外部有識者も加え進めつつ、一部の取引先でデュエリジェンスを開始しています。

バリューチェーン上の重要リスクの特定・評価

バリューチェーン上の特に重要な人権リスクについて、外部専門家の協力を得ながら、特定と評価、そしてその防止・軽減策の検討を推進しています。人権リスクの特定と評価では、グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが公表しているガイドラインを用いてリスクマップを作成し、リスクカテゴリーごとに深刻性と発生可能性を評価し優先順位付けしました。

また、当社グループの従業員は当社グループが持続的に成長し、企業価値の向上を実現していくための重要なステークホルダーです。従業員の尊厳、基本的な権利を損なうことは、人材戦略を阻害するだけでなく、エンゲージメントの低下を誘引します。さらに、グループの製品や品質にも重大な悪影響をもたらし、お客様に危険を及ぼすおそれがあることから、当社

グループは、労働条件、健康と安全などの従業員の権利侵害が、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要因であると認識しています。

[参照](#) P44 人権アセスメント

サプライチェーンにおける人権リスクの管理

当社グループは、取引先に対する権利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」に基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。なお、同ガイドラインについては、外部有識者を加え、サプライチェーン上でのデュエリジェンスを視野に入れた改定を検討しています。

2024年度よりAIを活用してサプライチェーン上の人権リスクや紛争鉱物などに関連するリスクの分析を開始しています。併せてEVバッテリーの原材料鉱物についてサプライチェーン上における人権リスクの予防・是正に向けた対応を進めていきます。

人権リスクが高いとされたサプライヤーへの監査および現地視察の重要性も認識しており、素材・原材料や精錬所レベルのTierNのサプライヤーに対する取り組みについて検討しています。

また、これらの防止・軽減措置について、今後モニタリングを実施予定です。

すべてのステークホルダーを対象とした是正・救済

当社グループが、人権に負の影響を与えた、あるいはこれに関与したことが明らかになった場合、社内外のしかるべき手続きを通じて、その救済に取り組みます。

是正・救済のため、複数の窓口設置を推進しています。すべての窓口で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報復や不利益を受けることはありません。また、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と情報を共有・統制し、通報者探しや報復などの禁止行為について事前に合意したうえで連携して対応します。

なお、人権侵害やその疑いがあった場合の対応・是正措置の内容は、適時、当社ウェブサイトで開示するとともに、サステナビリティレポートに掲載する予定です。

グリーンバンスメカニズム

バリューチェーン上のすべてのステークホルダーが通報可能なグリーンバンスメカニズムの整備をめざし、当社は一般社団法人ビジネスと人権対話救済機構（JaCER）に加盟しました。JaCERは「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に準拠して非司法的な苦情処理プラットフォームである「対話救済プラットフォーム」を提供し、専門的な立場から会員企業の苦情処理の支援・推進をめざす組織です。

（参照）JaCER ビジネスと人権対話救済機構
<https://jacer-bhr.org/about/index.html>

従業員通報・相談窓口（グローバル）

従業員を対象とした相談窓口（ヘルプライン）を社内外に設置するとともに、多言語での対応が可能なグローバル内部通報窓口を設けています。

（参照）P87 社内および社外相談窓口の設置

お取引先様相談窓口（日本）

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。

（参照）P47 お取引先様相談窓口の設置

お客様相談センター

お客様相談センターは、お客様からの声を直接承る窓口として全国のお客様からのお車の購入や取り扱いに関するお問い合わせ、ご意見・ご要望などあらゆるご相談に対応しています。お客様の期待を上回る親身な対応に努め、当社と末永くお付き合いいただくことをめざしています。

同センターでは、人権に関わる通報や相談も受け付けています。なお、お客様対応を行う従業員をカスタマーハラスメントから守り、安全に働ける職場環境を提供するという考えのもと、「カスタマーハラスメントに関する考え方」を策定しています。

（参照）P72 お客様相談センターの取り組み
 カスタマーハラスメントに関する考え方について
https://www.mitsubishi-motors.co.jp/reference/customer_harassment.html

指標および目標

中長期目標	<ul style="list-style-type: none"> 法規に則ったデューデリジェンスと情報開示の実施
2024年度の実績	<ul style="list-style-type: none"> ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション（MMPC）で人権アセスメントの実施 AI分析ツールを導入し、サプライチェーン上の人権リスク調査の開始 人事部門の外部研修参加実績：延べ58日間

2024年度の取り組み

人権アセスメント

人権デューデリジェンスの一環として、2021年度から人権アセスメント^(※)を国内外で実施しており、2024年度はミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション（MMPC）において実施しました。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ともに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、このアセスメントにおいては社外の評価機関を起用し、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ています。

これまでに実施したアセスメントの結果、事業およ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が、評価機関からの指摘事項については対策案の立案と実行およびモニタリングを進めています。

また、2024年度よりAIを活用してサプライチェーン上の人権リスクや紛争鉱物などに関連するリスクの分析を開始しています。バリューチェーン全

体を含めた人権リスクの特定と評価を行い、サプライチェーン上流におけるデューデリジェンスを開始しています。

※ 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）などの項目について、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

防止・軽減措置の実施

過去に実施した人権アセスメントの結果に対しては、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 アセスメント結果のまとめ
- ② 改善を要する事項とその実行部門や計画の確定
- ③ 実施状況のモニタリング
- ④ 人権委員会への報告

また、アセスメントを通じて指摘を受けた事項については、グループ内で水平展開し、グループ全体で人権リスクの低減を図ることを検討しています。今後はさらに広範囲の人権アセスメントを行い、それによって特定した重要リスクやそれに対する防止・軽減策の検討に加え、防止・軽減策のモニタリングと情報開示を推進する予定です。

従業員教育・研修

当社では、人事部門担当の執行役員が主導し、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。すべての役員・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。

2024年度は、新入社員、中堅社員、新任管理職（部長・課長クラス）、

約760人を対象に研修を延べ730時間実施しました。また、経営幹部を対象にした研修も実施しました。加えて、「ビジネスと人権」に関するeラーニングを開設しました。

教育・研修実績（2024年度、三菱自動車）

対象	研修内容	受講者数	受講率
経営幹部	外部講師による「ビジネスと人権」に関する最新動向の共有など	49人	—
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、人権尊重に向けた情報共有、ハラスメント防止および発生時の対応など	70人	100%
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	174人	100%
中堅社員（昇進者）	人権に関する最近のトピック、業務と人権の関係など	307人	100%
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	208人	100%
希望者	LGBTQに対する理解促進	485人	—
全従業員	LGBTQに対する理解促進（eラーニング）	9,259人	—
	ビジネスと人権（eラーニング）	8,665人	—
コンプライアンスオフィサー／コーディネーター	ビジネスと人権に関する情報のインプット	156人	—

「世界人権デー」に合わせた社長メッセージの発信

当社では、12月10日の「世界人権デー」に合わせて、代表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毎年発信し、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。

外部イニシアチブへの参画

- 東京人権啓発企業連絡会
- 三菱人権啓発連絡会

持続可能なサプライチェーンの実現

2024年度の進捗

累計 **88%**

取引先のCSR第三者評価の実施率
(購入金額ベース)
[2023年度:85%]

単年度 **104**件

取引先の工程監査の実施件数
[2023年度:101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

ガバナンス

基本的な考え方

当社およ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、さらにより多くのTier2以降の取引先があることから、当社グループ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や現地調達を通じて、カーボンニュートラルの実現や品質の向上、地域社会の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、当社グループにおける原材料の調達から、部品および製品の製造、納入に至るすべての過程において、法令遵守はもちろん、環境、人権などに配慮した責任ある行動が重要と考えています。

そこで当社グループは、「サプライヤー CSRガイドライン」と「グリーン調

達ガイドライン」を制定し、すべての取引先と共有のうえ、一体となってサプライチェーン全体での持続的な成長をめざしています。両ガイドラインの遵守は、当社グループ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、当社購買部門の担当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。

[参照](#) P42 人権の尊重

サプライヤー CSRガイドライン

「サプライヤー CSRガイドライン」では、当社の人権方針を踏まえて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、第三者機関によるCSR評価受審の要請と、コンプライアンス違反事象が発生した際の措置を明記しています。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、当社グループは、すべての取引先と同一の視点で連携して活動を推進しています。

また、バリューチェーンを対象とした環境・人権リスクに関する国内外の法令や要求事項に対応するべく、同ガイドラインの改定について、外部有識者を交えて検討を進めています。

[参照](#)

サプライヤー CSRガイドライン
https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html

P43 サプライチェーンにおける人権リスクの管理

グリーン調達ガイドライン

当社の取引先には次のような「グリーン調達ガイドライン」の要求事項を

はじめ、さまざまな取り組みに協力いただいています。また、このガイドラインは、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合わせて作成し、それぞれの取引先に展開しています。

「グリーン調達ガイドライン」での主な要求事項

- 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(※) 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
- 物流に関わる環境負荷の低減

※ 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

[参照](#) グリーン調達ガイドライン

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html

マネジメント体制

当社グループは、「持続可能なサプライチェーンの実現」を含むすべてのマテリアリティに関して、各取り組み責任者が長期視点で洗い出しを行ったリスクと機会を確認するとともに、サステナビリティ委員会で中期視点による外部環境およびステークホルダーのニーズと期待を踏まえた取り組み目標を審議・決定し、その進捗を確認することによりPDCAを回しています。

さらに、マテリアリティの見直しなどの重要事項やサステナビリティ全般の活動状況は、取締役会で審議・報告する体制としています。

[参照](#)

P85 リスク管理

P09 サステナビリティ推進体制

戦略

リスク・機会とインパクト

リスク	<ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーンにおける人権侵害・環境破壊などの問題発生による社会的信用の低下や部品／材料の安定調達への悪影響
機会	<ul style="list-style-type: none"> ● 持続的安定調達による当社のものでづくりへの貢献およびサプライチェーン上のESG強化による投資家・ステークホルダーからの評価向上
インパクト	<ul style="list-style-type: none"> ● 業界団体・行政とも連携したBCP(※)体制の強化による事業継続 ● 紛争鉱物など、取引先における人権課題への対応を通じてサプライチェーン全体でのCSR推進による人権・環境へのインパクト低減

※ BCP : Business Continuity Plan

責任のある材料調達

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。

当社グループ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」「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。また持続可能な鉱物調達に向け、環境・人権デューデリジェンスを含む新たなポリシーの策定を外部有識者の知見を取り入れながら検討しています。取引先とともに原材料調達の透明性を確保し、社会に対する責任を果たしていきます。

リスク管理

サプライチェーンにおける事業継続計画(BCP)

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)の生産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、代替取引先や代替部品の検討などの対策を講じています。

具体的には「サプライチェーンリスク管理システム」を構築し、取引先に当該取引先工場および海外を含めたTier2以降の取引先を登録していただくことで、リスク対象の取引先の迅速な絞り込みを可能にしています。さらに、取引先の被災・被害状況、特定部品および材料の生産ひっ迫による影響、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仕組みを整備しています。

ガイドラインへの合意書および適合宣言書による確認

当社は、人権侵害を発生させないことなどを含め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。

また、「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」を取引先に確実に遵守いただくために、「サプライヤー合意確認書」と「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。

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

お取引先様相談窓口の設置

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し、迅速な改善につなげることで、よりいっそうの適正取引の確保に努めています。

☞参照

P44 グリーバンスメカニズム

P85 リスク管理

指標および目標

長期目標 (2030年)	<ul style="list-style-type: none"> 調達・物流領域における取引先・輸送業者との連携を通じたCO₂排出削減活動を推進
中期目標	<ul style="list-style-type: none"> 社会的要求であるCSRに対して取引先の意識向上と改善に向けた取り組みを促す - CSR活動の重要性の説明による第三者機関でのCSR評価の促進とスコア改善 - 新出部品の取引先選定時や毎年の取引先評価でCSRを評価し、取引先選定の判断基準の一つとする - 取引先と調達領域でのCO₂排出量削減に向けた活動の定着化 - 取引先および業界団体（JAMAなど）と連携した調達領域でのCO₂削減活動やCO₂削減量把握手法の確立 - CO₂排出量をコスト換算し、新出部品の取引先選定時の判断要素として考慮

2024年度の取り組み

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、約300社が参加しています。また、取引先経営幹部と当社幹部との個別懇談会も毎年開催し、経営者レベルで密接なコミュニケーションを図っています。これは取引先約180社の自主組織である「三菱自動車協力会」が実施している1回当たり20社程度の小規模懇談会で、2024年度は計9回、懇談を行いました。

第三者評価によるサプライチェーンでのCSRの向上

当社は、取引先においてCSR活動をレベルアップいただくことを目的に、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。

2024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。2025年度も継続して評価を受審していただく取引先を拡大しつつ、すで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。

参照 EcoVadisの評価方法
[https://support.ecovadis.com/hc/ja/articles/115002531507-EcoVadisの
 評価手法とは](https://support.ecovadis.com/hc/ja/articles/115002531507-EcoVadisの評価手法とは)

取引先における品質向上の支援

当社グループでは、取引先の品質に対する監査や、取引先が実施するセルフチェックへの協力といった活動を定期的に行い、サプライチェーン全体の品質向上に取り組んでいます。

2024年度は取引先92社104工場に対して工程監査を実施し、指摘事項はおおむね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310社の取引先に実施していただき、各社セルフチェックで発見された弱点の改善を図っていただいています。加えて、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、迅速かつ確かな改善対策につなげています。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

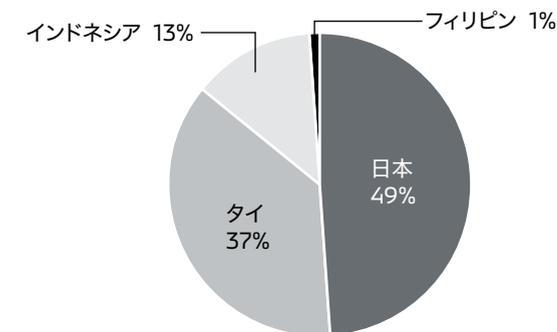
対策の妥当性を検証し、確実な再発防止を図っています。さらに、お客様に安心して当社の製品をご利用いただくために、部品納入時の不具合の発生を未然に防止する活動についても取引先と共同で実施しています。

現地調達の推進

当社グループの海外拠点においてはコストの最適化を目的とし、現地調達の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、すで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、さらなるコストの最適化を推進しています。

なお、新規取引先については、事前に体制監査を実施して、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併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（2024年度）



従業員教育・研修(単体)

対象者	内容
全従業員	<ul style="list-style-type: none"> 下請法の周知(eラーニング)
調達部門 (新入社員、キャリア入社者、 他部門からの異動者)	<ul style="list-style-type: none"> 「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」の再周知 CO₂排出量削減活動の取り組み事例共有

参照

P43 環境・人権デューデリジェンス・プロセス

P37 IMDSによる材料データ管理

P34 サプライチェーン全体での取り組み

社外イニシアティブへの参画

- 一般社団法人日本自動車工業会
- パートナーシップ構築宣言

参照

当社のパートナーシップ構築宣言

<https://www.biz-partnership.jp/declaration/74966-05-23-tokyo.pdf>

人材マネジメント

MMC WAY(行動指針)

当社は、事業環境が急速に変化するなか、グループが持続的に成長し、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。

そこで当社グループでは、組織と組織で働く従業員すべてで共有し、物事を進めるうえでの“拠りどころ”となる共通の行動指針として2017年度に「MMC WAY」を設定しました。また、当社グループを取り巻く環境が大幅に変化していることを踏まえ、グループのあるべき姿について代表執行役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、2022年度には「MMC WAY」を刷新しました。企業として大切にすべきこと、人として生きていくうえで大切なことを新たな「MMC WAY」に整理し、全役員・従業員が一体となって当社の「ビジョン・ミッション」の実現にチャレンジしています。

「MMC WAY」の冒頭2項には、ベースとなる重要な価値観として、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」を据えました。当社グループの存在意義は「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」ことであり、このことを従業員一人ひとりがつねに念頭に置いて行動できるよう冒頭2項を定めています。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わ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。

また、「MMC WAY」の浸透のために毎年職場ワークショップを開催しています。2024年度は、改めて「MMC WAY」の必要性を振り返り、その理念に基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。

〔参照〕 MMC WAY

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/company/information/philosophy/index.html>

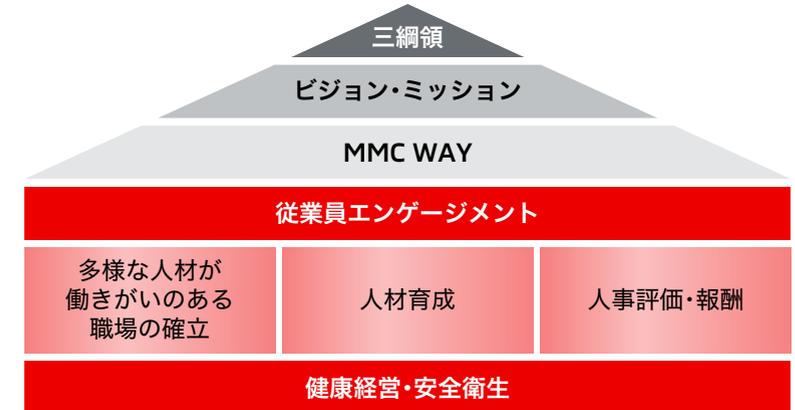
「MMC WAY」職場ワークショップ実施後のアンケート結果

設問「MMC WAYを理解した」に対する肯定的回答率		
2022年度	2023年度	2024年度
91.3%	95.2%	96.5%

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であると認識し、各種取り組みを進めています。

人材マネジメントの基本的な枠組み



〔参照〕 P07 三綱領、ビジョン・ミッション

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企業価値の創造へと結び付けるため、個々の能力が最大限に発揮され、誰もが働きやすい職場環境の整備を進めています。仕事の生産性と生活の質をともに向上するワーク・ライフ・バランスの確立をめざし、女性社員のさらなる活躍推進、シニア人材の多様な活躍機会の創出、障がい者雇用のいっそうの促進に加えて、出社勤務とリモート勤務を組み合わせたハイブリッドワークの推進や、育児、介護といったライフイベントに対応可能な柔軟な勤務制度の整備に取り組んでいます。

〔参照〕 P53 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

人材育成

当社では、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」、日々の業務の指針となる「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、より職場で活躍できる人材を育成すべく、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ます。また、時代の変化に合わせたDXリスキリングプログラムを実施するとともに、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を充実するなど、次世代リーダーの育成に取り組んでいます。

〔参照〕 P57 人材育成の強化

人事評価・報酬

当社の評価・報酬制度においては、目標管理制度に基づく業績達成度評価に加え、行動指針「MMC WAY」、ならびに「人材育成・組織管理」「専門性」の3つの柱による多面的なコンピテンシー（行動特性）評価を採用し、個人の業績と成長を多角的に捉える仕組みを構築しています。

管理職に対しては、組織活性化の推進に資するマネジメントの役割を担わせるとともに、①組織目標の共有と達成責任の徹底、②目標達成に向けたインセンティブの強化、③求められる思考・行動様式の浸透、④実力本位の公正な登用を図ることで、経営基盤の強化に資する人材マネジメントを実践しています。

一般社員に対しては、①組織目標の共有と達成意識の醸成、②評価・処遇における透明性および納得感の向上、③企業理念および行動規範の浸透を通じて、組織としての一体感の醸成と個の成長をともに促す仕組みを整えています。

さらに、役職や担う責任の大きさ、ならびに個々の会社への貢献度を的確に評価し、これらを適正に処遇へと反映する報酬制度を設計することで、社員一人ひとりのキャリア形成と、さらなる意欲向上につながる環境の整備に努めています。特に管理職においては、経営への参画意識および高い当事者意識を涵養するとともに、透明性・公平性を確保すべく、賞与に会社業績連動の要素を組み入れています。

なお、給与水準については、法令を遵守することはもとより、業界水準にも十分配慮しつつ職務の内容に応じ適正に決定しています。加えて、人種、国籍、性別などによる不当な給与格差の排除を徹底し、公正かつ信頼に足る制度運用を堅持しています。

〔参照〕 人事関連データ：給与水準

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

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への原動力となります。当社では、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って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」のもと、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。

〔参照〕

P61 労働安全衛生の推進

全社安全衛生管理方針

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html

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）を継続的に実施しています。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と組織を活性化させ、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ますか」の2設問に基づき測定しており、これらに加え、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に関する網羅的な設問を投げ掛け、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を図るアクションの実行を促しています。特に組織・人材マネジメントにおいては、組織開発研究の第一人者が監修した当社オリジナルの学習プログラム「ヨリヨイ職場対話」を開発し、組織長向けに職場づくりを実践的に学習するためのワークショップを提供することに加えて、全社員に対して動画学習教材を提供しています。また、2023年度より社外有識者を招いたセミナー「Drive your team」を毎年開催し、マネジメントの質の向上を推進しています。さらに、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

当社では、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、代表執行役社長およ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施策について月1回、計画的に議論および検討しています。

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の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の促進、デジタル化の推進、新ビジネス領域への進出などを企図した体制の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付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分析しながら、人材開発会議の場での関連な議論を通じて、既存の施策の振り返りと効果検証、加えて、新規施策の検討・審議を行っています。

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」の達成に向けた人材に関する課題を、幹部への個別ヒアリングも実施しながら、中期経営計画の初年度である2023年度より幅広く議論しています。2023年度は、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」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、継続的なキャリアおよび新卒の採用強化、キャリア入社者の早期戦力化と定着、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。

また、2024年度においては、一定の“量”の充足を確認できたことを踏まえて、次なる施策として、社員一人ひとりの生産性向上に資する“質”の向上に焦点を定めて、人材育成の強化に注力しました。具体的には、部門ごとの職務や当該部門に所属する社員の経験年数に応じた教育体系の可視化に向けて、部門がめざす「あるべき姿」を起点とし、その実現に必要な「スキル」、さらにスキル習得のための「研修・OJT」を体系的に整備する取り組みを推進しています。こうした取り組みを通じて、社員の中長期的なキャリア形成への意識の醸成、現時点における自身の立ち位置の可視化による上司と部下の間の認識ギャップの解消、さらに、担当業務や研修受講の意義への理解促進による主体的な学びの姿勢の醸成といった効果を期待しています。これらは、中期経営計画期間中の本格運用をめざして、着実に準備を進めています。加えて、今後も“質”のさらなる向上を重要課題と位置付け、人材育成のいっそうの強化を通じた社内人材のレベルアップを図るべく、引き続き検討・議論を重ねていきます。

「Challenge 2025」の人材戦略

2023年度に始動した中期経営計画「Challenge 2025」を力強く推進し、持続的な成長を実現するためには、すべての従業員が心身ともに健やかに、そして働きがいを感じながらその能力を最大限に発揮できる職場環境を整備することが不可欠です。加えて、かつてない事業環境の変化に直面するなか、DXの加速や新規事業の創出を実現するための教育とリスキリングの強化、多様な価値観やバックグラウンドを有する人材の確保・活用が、企業としての競争力を左右する重要な要素であると認識しています。

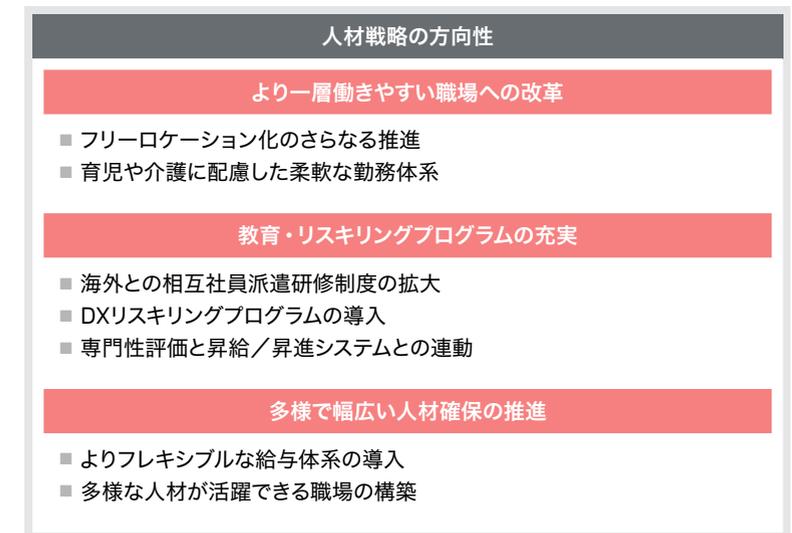
こうした認識のもと、当社は人材戦略の中核に「より一層働きやすい職

場環境の整備」「全社的な教育・リスキリングプログラムの充実」「多様な人材の戦略的確保と活躍推進」の3つを据え、具体的な施策の策定と実行に注力しています。

参照

P53 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

P57 人材育成の強化



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

2024年度の進捗

6.4%

女性管理職比率^(※1)
[2023年度:6.3%]

69.6%

男性育児休業取得率^(※2)
[2023年度:70.6%]2.72%
(2025年3月時点)障がい者雇用率
[2023年度:2.55%]

- 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 比率は単体の従業員数に基づき、全管理職に執行役員を含め算出

※2 育児・介護休業法の規程に基づく、育児休業等及び育児目的休暇の取得割合

基本的な考え方

ワーク・ライフ・バランス

当社グループは、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。

こうした認識のもとで、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・バランスの実現を支援することで、多様な人材の活躍を価

値創造につなげています。当社では、フレックスタイム制度やリモートワーク制度、また両立支援施策として短時間勤務や各種休暇・休業制度を整備するなど、場所や時間にとられない柔軟な働き方を推進しています。

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、当社グループ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、当社グループでは、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年に策定した「ダイバーシティ推進方針」に基づき、ダイバーシティ推進室を設置して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活かし、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。社員の誰もが働きやすく、働きがいをもって活躍できる環境づくりを進めています。

〔参照〕

ダイバーシティ推進方針

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html

人事関連データ：従業員数、地域別従業員数、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、キャリア入社者数

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

よりいっそう働きやすい職場への改革

フリーロケーション化の推進

当社では、社員一人ひとりがより効率的かつ、柔軟な働き方を実現し、ワーク・ライフ・バランスを確立できるよう、リモートワーク制度を導入しています。

本制度は継続的に広く利用されていますが、育児や介護といったやむを得ない理由により、出社することに制約がある社員に対しては、働けなくなるリスクを回避するため、フルリモートという形で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。一方、出社勤務では、組織での対面のコミュニケーションが行われることで新しい発想の創出にもつながり、また知識・スキルを習得する機会が得られるなど、効果的・効率的な成長が期待できることから、出社とリモートのバランスを考慮した、より良い働き方の実現に向けて取り組んでいます。

また、育児や介護などに配慮した柔軟な勤務体系の観点では、さまざまな両立支援制度の拡充に努め、社員が働きやすい基盤づくりを進めています。2018年度には「両立支援コンシェルジュ」を社内を設置し、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。コンシェルジュに集められた社員の声から、制度・取り扱いを改善するなど、より柔軟な働き方が実現できるよう環境づくりに取り組んでいます。

〔参照〕 人事関連データ：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

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

仕事と育児の両立を支援

当社は、仕事と育児の両立をめざ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）を開設しています。また2023年度からは、全社員を対象に両園スタッフによる「育児相談」を実施しており、社員やその家族からの育児の相談にオンラインや電話で個別に応じています。



従業員向け保育園「ディア・キッズたまち」 「ディア・キッズおかざき」（岡崎製作所内）（本社内）

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さらに促進するため、管理職向け研修、プレパパ・プレママ向けセミナー、eラーニングを継続的に実施しています。さらに、2024年度には管理職向け研修、プレパパ・プレママ向けセミナー、育児復帰セミナーの動画を作成し、各自が都合のよい時間に視聴できる環境を整備しました。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に取り組みを進めています。

仕事と介護の両立を支援

高齢化社会が進むなか、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。介護の専門家にメールや電話で随時相談できる窓口を

設置しているほか、仕事と介護の両立に向けた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」の配信を継続実施しています。

また、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」も展開しています。

〔参照〕 両立支援制度一覧表

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/workstyle/index.html>

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と岡崎地区の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。

〔参照〕 人事関連データ：地域別従業員数

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>



祈祷室（本社内）

祈祷室（岡崎地区内）



天井部に礼拝の方角を示すサイン

手洗い及び足洗い場

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、性自認などに基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。さらに、すべての役員・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めざし、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付けること、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、セミナーやeラーニングを実施しています。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は、2024年度は約485人の従業員が参加し、eラーニングは、9,259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うち、希望者には当社オリジナルの「ALLYステッカー」を配布しALLYの見える化を推進しています。

〔参照〕

人権方針

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

社外からの評価「PRIDE指標」

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/evaluation/index.html>

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。

同キャンペーンは、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。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」ことにいっそう貢献していきます。

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

多様な人材の確保と適材適所の実現を通じ、企業競争力をいっそう強化するため、当社では管理職層を対象に「役割グレード制」を導入しています。同制度は、個々の年次や職歴にとらわれることなく、担う役割とその重要性に応じて処遇を決定する仕組みであり、役割の大きさや責任の度合いに応じて報酬を適切に設定する柔軟な給与体系を構築しています。これにより、年功的な運用に流れがちな従来の処遇体系を見直す契機をつくり、多様なバックグラウンドを持つ人材を社内外から広く確保しやすくしています。特に、技術革新や市場・経営環境の急激な変化に迅速かつ的確に対応するためには、事業戦略や組織ニーズに応じて必要な役割を定義し、求められるスキルや経験を備えた人材に対して、公正かつ競争力のある報酬を提示することが不可欠です。

今後は、こうした「役割グレード制」の運用をさらに深化させ、外部環境や事業戦略の変化に即応できる柔軟な処遇体系として、より高い実効性を追求していきます。

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進めるために、2023年度までの促進活動に加え、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、全社として雇用を促進していくため、特例子会社での採用促進のほか、本社人事部門内に人員を配置し、集中型の雇用を展開するなどの雇用バリエーションの拡大、各地区の状況を踏まえた雇用促進セミナーの実施など、各部門が連携して、より多様な障がい者の方が活躍できる職場づくりの検討と実行を進めています。

さらに、シニア人材がこれまで以上に活躍できるよう、雇用年限の見直しを含めた雇用のあり方、労働条件の見直しを検討しています。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に向けた施設の更新や、事務所部門でのITツールの更新・導入なども計画しています。

女性社員の活躍推進

当社は、「女性活躍推進」を重点課題の一つに設定しています。2024年4月には、女性活躍推進法に基づき「女性活躍推進行動計画」を策定し、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縮めていく」ことを目標とする取り組みを継続的に進めています。

この一環として、社員のモチベーション・スキルの向上、社外ネットワークの構築を目的とし、当社の管理職候補者や現役管理職を選抜し、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・フォーラムに継続して派遣しています。また、リーダーシップスタイルやマネジメントスキルを学ぶ機会として、あいち女性の活躍促進事業実行委員会のセミナーにも岡崎地区の女性管理職候補者を派遣しています。

参照

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/pdf/plan_of_action_fy24-28.pdf

人事関連データ：女性の管理職登用状況・女性の役員登用状況
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

障がい者の雇用促進

誰もが活躍できる職場をめざし、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。2024年度における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、身体、精神、知的障がいのある社員が約190人勤務しています。オストメイトや車いすにも対応した多目的トイレの設置のほか、聴覚障がいのある社員に対するコミュニケーション補助ツールの配布など、障がいのある社員に配慮した職場づくりを進めています。2024年度からは、本社の人事本部内に専門人材を配置し、部署集中型でも雇用を展開できるようにするなど、多様な障がいのある方々に、働く可能性を広げる取り組みを推進しています。

2007年4月に設立した特例子会社「三菱自動車ウイング株式会社」（2023年12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、京都の各製作所内に事業所を構え、身体、精神、知的障がいのある社員が計80人勤務しています。同社は設立か

ら18年目に入り、ハローワーク、県内の障がい者就労支援機関や特別支援学校から障がい者就労に関するお問い合わせやご相談を多数いただくなど、地域での認知度も向上しています。また、障がい者の就労支援への協力として、特別支援学校、就労支援機関からの現場体験実習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の指導も担っています。

今後、各職場における障がい者雇用の取り組みの共有や、全社共通の理解浸透セミナーの開催など、全社でさらなる雇用促進を見据えた企画を展開していく予定です。

〔参照〕 人事関連データ：障がい者雇用の推移

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

シニア人材の雇用

当社では、技能・技術の伝承や知識・経験が豊富な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。2025年3月時点で814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

2024年度の進捗(三菱自動車)

344,264時間 年間総研修受講時間 ※1
[2023年度:128,254時間 ※2]

3.08日 従業員1人当たり研修受講時間 ※1
[2023年度:1.16日 ※2]

40,234円 従業員1人当たり研修費用 ※1
[2023年度:8,877円 ※2]

- 課長層向けマネジメント力強化研修の導入
- CDPキャリアセミナーの導入
- 社外eラーニングの利用可能対象の拡大

※1 人事本部主催研修・部門独自研修(一部)

※2 2024年度より算出方法を変更

基本的な考え方・方針

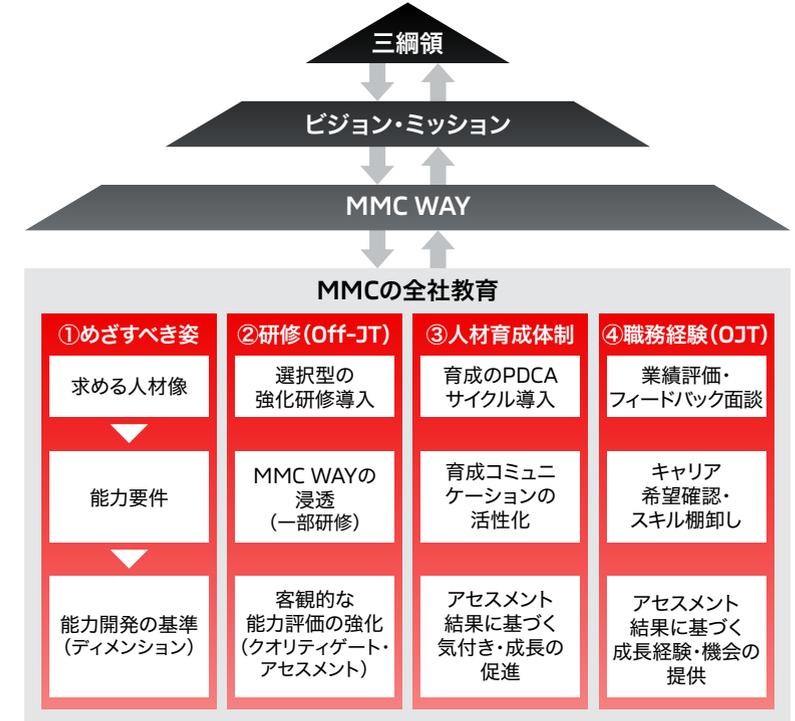
三菱グループ共通の根本理念である「三綱領」と当社の「ビジョン・ミッション」、日々の業務の方向付けとなる「MMC WAY」の3つを教育の柱としています。また、これらを実現するために職務区分ごとに求める人材像を設定し、必要な能力やスキルを明確にしています。

そのうえで、人事部門では全社教育体系を整備しており、新入社員から部長クラスまで、体系的な人材育成を進めるため、職位・経験年数に基づいて構成された研修カリキュラムや、次世代リーダー育成のための選抜型研修、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、さまざまな研修プログラムを実施しています。

また、各領域・部門においても、業務を通じて成長し、職場でより活躍していく人材を輩出すべく、部門ごとに定義した専門スキルに基づく教育プログラムを実施しています。

さらに、当社で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めざしています。

教育の柱(三菱自動車)



教育プログラム (三菱自動車)

職務区分 (求める人材像)	階層別教育			階層横断	グローバル					
	昇進	役割/スキル	制度		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		評価者研修	キャリア入社者向け研修	CDPPキャリアセミナー	選抜型研修(リーダーシップ・ デベロップメントプログラム)	メンター向け研修	エンジニア研修	グローバル マインドセット 研修 ^(※2)	TOEIC施策
課長クラス (M2) (マネジメントのプロ)	M2昇進者 研修	マネジメント力 強化研修								
指導専門職 (実務のリーダー)	指導専門職 昇進者研修									
主担当職 (業務推進の キープレイヤー)	指導専門職 昇進候補者 研修									
主担当職 昇進者研修										
担当職 (担当業務のプロ)										
業務職 (効率的な業務 遂行)		新入社員 研修								
		入社 2年目 研修								
		入社 3年目 研修 ^(※1)								

※1 キャリア入社は入社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

「MMC WAY」の浸透活動 (三菱自動車)

「MMC WAY」の従業員への浸透活動として、毎年職場ワークショップを開催するとともに、社内イントラネットに会社幹部のインタビュー記事を掲載することで、「MMC WAY」に込めた思いと、具体的にどう実践していけば良いのかについて、社員の道しるべとなるよう発信を続けています。

2024年度は、「MMC WAY」を制定した2017年入社の社員を対象としてインタビューを実施しました。「MMC WAY」は2022年に改定を実施しており、新旧いずれも知る社員たちが、現在の「MMC WAY」をどのように受け止めているか、また職場においてどのように実践しているかを確認しました。会社幹部よりもより身近な立場の社員の捉え方や考えを発信することで、「MMC WAY」を日々の業務に取り入れやすくするよう企図しています。

教育・リスキリングプログラムの充実(三菱自動車)

キャリア入社者フォロー施策

キャリア入社者が当社に馴染み早期に力を発揮できるよう、メンターの設定や1 on 1ミーティングなど職場での受け入れ体制を強化しています。また、同時期入社者同士のつながりを醸成する集合研修として、現場理解の機会を提供する工場・開発施設見学のほか、過去の安全や品質に関わる不祥事への理解を深め、再発防止を図ることを目的とした「過ちに学ぶ研修」をプログラムに組み込んでいます。

マネジメント力強化

課長職層を対象に、職場管理や指導・育成の強化など、マネジメントスキル向上の機会付与を目的とした「マネジメント力強化研修」を2024年度第4四半期より開始し、年度内に約100人が受講しました。2026年度末までに既存課長職層への研修を完了させ、2027年度からは課長職層昇進後の常設型研修として継続実施する予定としています。

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・販売台数の拡大を図るのにもとない、グローバルに活躍できる“次世代リーダー”の育成に力を入れています。当社グループの注力地域であるアセアンを中心に若手社員を1年または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。2024年度は、1年プログラム10人、2年プログラム3人の計13人を派遣しました。

同プログラムには2022年度から公募枠を設置し、要件を満たす社員は誰でも応募できるようにしています。また、2023年度からは関係会社から当社への派遣研修も開始し、海外関係会社社員も含めた継続的な人材育成を図っています。

DXリスクリ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・デジタルテクノロジーの進化によって、ビジネス環境は日々劇的に変化しています。こうした変化に適応し、グローバルに広がる多様な顧客層へのリーチを強化するためにも、デジタルトランスフォーメーション (DX) の推進は不可欠です。特に、デジタルネイティブであるZ世代のみならず、あらゆる世代・市場の多様なニーズに応え、より多くの顧客に新たな価値を提供するためには、デジタル技術を駆使した革新的なアプローチの強化が求められます。

このような背景のもと、IT・デジタル領域における15年先のビジョンを全役員で議論し、テクノロジーの力を最大限に活用し未来へ前進するためには、全社員が高度なIT・デジタルリテラシーを備えることが不可欠であるとの認識を共有しました。中期経営計画「Challenge 2025」の中核となる取り組みの一つである「デジタル化推進・新ビジネス領域への進出」においても、デジタル人材の育成は極めて重要なテーマです。

2023年度には、デジタル人材育成の第一歩として、全役員および間接社員を対象に「IT/Digitalリテラシー向上研修」（計6時間）を実施し、全役員・社員の変革マインドの醸成に取り組みました。2024年度からは、加速度的に普及が進む生成AIの基礎知識習得および業務活用に関するセミナーを開講するなど、社員がAIを適切に活用できる環境の整備を進めています。さらに、業務効率化を加速するノーコード・ローコードツールの活用を促進するとともに、それを支える教育プログラムを段階的に展開しており、社員の生産性向上を支援しています。

今後も、当社グループに必要なIT・デジタル人材像を明確に定義し、最先端のデジタルスキルを備えた人材の育成に向けた取り組みを着実に推進していきます。

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、行動評価の一項目として「専門性」を新設しました。これは、各組織において求められる専門知識とスキルの習得度、およびそれらを活かした実践の度合いを評価することで、社員一人ひとりの成果創出とパフォーマンス向上を促進するものです。「専門性」に基づく評価は、認識と動機付け、実践とフィードバック、能力開発と成長という一連のプロセスと結び付き、昇給・昇進と連動する仕組みとなっています。こうしたサイクルを毎年の評価を通じて循環させることで、専門性の向上を基盤としたキャリアの開発・発展と新たな挑戦に対する意欲の醸成を図っています。

導入当初の2022年度は、暫定的な全社基準のもとで評価を実施しましたが、2023年度を通じて部門ごとの評価基準を策定し、2024年1月より正式導入に至りました。2025年度は、さらに「専門性」の定義を深化させるべく、職種別スキルマップと体系的な教育プログラムの整備を進め、より実効性の高い能力開発を推進します。「専門性」は単なる研修を通じて育まれるものではなく、実践と経験の積み重ねによって真に深化するものです。そのため、各部門において、OJT (On-the-Job Training) を核とした成長機会の創出を重視しつつ、必要に応じてOff-JT (Off-the-Job Training) を効果的に組み合わせることで、実務を通じた「専門性」の強化を後押ししていきます。

今後も、「専門性」を企業競争力の源泉と捉え、その強化に向けた制度・環境のさらなる進化を図っていきます。

次世代リーダーの育成(三菱自動車)

持続的な企業成長を実現するため、将来を担う次世代リーダーの育成を計画的に進め、会社の長期的な発展を支える基盤を築いています。

2024年度からは、管理職に加え指導専門職まで対象を拡大して、選抜型研修「リーダーシップ・デベロップメント・プログラム」を実施しています。約7カ月間にわたる同プログラムでは、職位ごとにめざすリーダー像を定義したうえで、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、経営人材の計画的な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、代表執行役社長、代表執行役副社長、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。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、本部長およ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。

なお、2024年度から女性役員候補者の育成に向けた取り組みとして、役員と女性リーダー層との個別面談を実施しています。

キャリア形成支援(三菱自動車)

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(CDP)」に基づき、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めざしています。また、この取り組みのさらなる活用を目的に、2024年度より全社員を対象にキャリア形成の重要性と具体的な方法を学ぶセミナーを実施しています。

新卒入社事務系社員には、「第二配属制度」という仕組みを用意しています。これは初任配属から3-5年経過したタイミングで部門を越えたローテーションを実施するもので、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を持った人材の育成をめざしています。

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」に基づき、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。

「グッドライフセミナー」の開催実績(2024年度)

開催数	受講者総数
全社で計4回	89人

労働安全衛生の推進

2024年度の進捗

0.16

全災害度数率^(※1)
[2023年度:0.33]

0.03

休業度数率^(※2)
[2023年度:0.08]

0.95%

メンタル新患発生率^(※3)
[2023年度:0.84%]

- 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に関する遵守評価の実施
- 社外EAP^(※4)「心の健康プログラム」の活用促進

※1 延べ100万労働時間当たりの休業・不労災害件数

※2 延べ100万労働時間当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

基本的な考え方

当社グループは、従業員の安全と健康の確保は企業活動の基盤であると考え、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。

マネジメント体制

当社では、担当役員、各事業所のトップおよび労働組合代表者で構成する「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、重点施策を定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場合は、都度、代表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。

当社では労働安全衛生を含むマテリアリティに関して、サステナビリティ委員会で各取り組み責任者が長期視点で洗い出しを行ったリスクと機会を確認するとともに、取り組み目標を審議・決定し、その進捗を確認することによりPDCAを回しています。さらに、サステナビリティ全般の活動状況は、取締役会で審議・報告する体制としています。

[参照](#) P09 サステナビリティの考え方と推進体制

安全な職場づくりの取り組み

当社では、すべ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、労働災害の発生場所として多くを占める生産現場では、災害を未然に防止するため、従業員のあらゆる活動で不安全な状態が発生していないか否かを洗い出し、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、危険要因を洗い出すとともに、従業員一人ひとりの改善要望を取り入れるなど、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危険予知能力の向上を目的とした「危険予知道場」を開設し、2024年度は796人が受講しました。さら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体感訓練を実施し、67人が受講しました。

これらのほかにも、労働安全衛生法改正にともない化学物質管理者に対するガイドライン説明会や安全資格教育を実施し、延べ11,979人の従業員が参加しました。

当社の2024年度の災害度数率は0.16であり、国内自動車産業平均度数率0.41、当社目標値0.26のいずれも下回る結果となりました。これは2023年度から全社統一で実施している指差呼称など安全基本行動の徹底の成果が表れてきているものと捉えています。しかしながら、2024年度も災害が6件発生し撲滅には至っておらず、さらなる安全意識の醸成を図るべくさまざまな取り組みを行っています。

また、生産現場において作業者の安全を確保するため、設備の新設および改造時は、労働安全衛生法に基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、評価の観点で網羅したプロセスを通じて、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は、当社グループではチェックリストを用いて各職場の従業員による自主点検と他職場の従業員による相互確認を行っています。2020年度はテクニカルセンターやパーツセンター、2021年度は国内関係会社に範囲を広げ、2024年度には関係会社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・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)、

三菱自動車・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。

【参照】 人事関連データ：災害度数率（災害発生頻度）

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

健康経営の推進

当社では、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であると考えています。当社は、従業員の健康の保持・増進を重要な経営課題の一つと位置付け、以下の「健康宣言」のもと、国内拠点において全社一丸となり健康経営を推進しています。2025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2025」の認定を受けました。

当社では健康経営を推進するにあたり、健康経営により解決したい経営課題を特定し、健康経営の戦略・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ています。健康経営戦略MAPでは、健康経営における施策の3本柱に、「こころの健康づくり」「職場の活性化」「生活習慣病予防」を掲げています。また、各種健康施策の有効性を評価するべく、健康指標をKPIとして設定のうえ、具体的な取り組みを実施し、施策の評価・改善を行っています。

さらに近年、メンタル疾患が当社の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、個人の悩み相談の受け付け、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。職場環境の改善への施策としては、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、2024年度のメンタル疾患による新規病欠者数は前年度比13%増となり、依然としてその原因の約8割が仕事であることから、2025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。また、セルフケアのための施策として、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から高ストレスがかかっていると推定される従業員に対しては、産業医や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を対象に「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。

また、生活習慣病予防対策として、将来の健康リスク低減を目的に、40歳未満かつBMI25以上の従業員を対象に食事や運動に関する個別支援を導入し、BMI改善プログラムを展開しています。このほか、2024年度より、健康コラムや社内で開催したオンライン健康セミナーの動画をスマホアプリで配信する取り組みも開始し、従業員の健康リテラシーの向上を図っています。

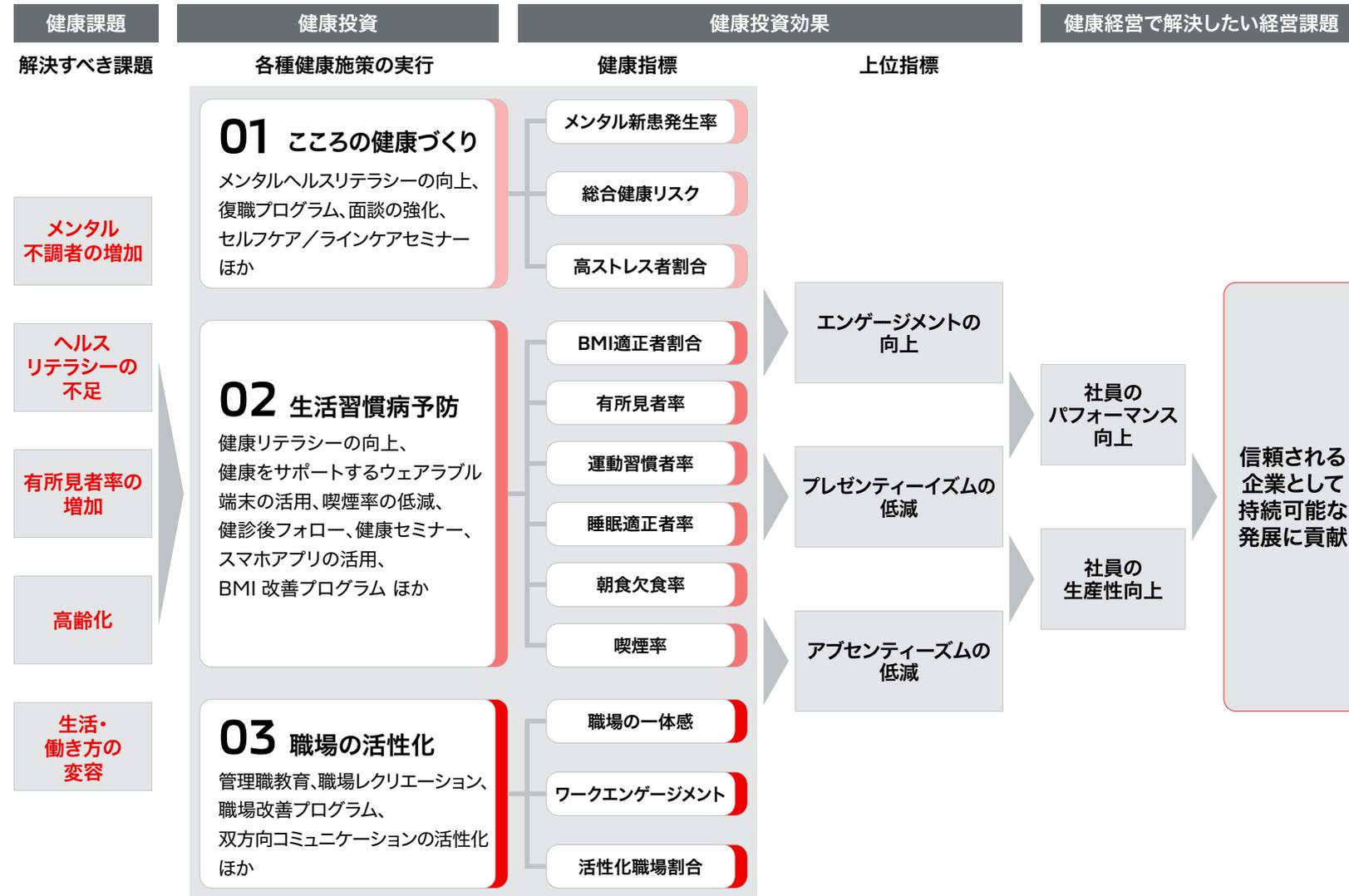


三菱自動車の健康宣言

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、すべ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。

健康経営戦略MAP



海外赴任時の安全対策

当社では、海外派遣社員と帯同家族が海外でも健康に、かつ安心して業務を行うことができるよう健康管理の仕組みと体制を構築しています。グローバルな健康課題である麻疹、風疹、ウイルス性肝炎など、ワクチン接種により防ぐことができる感染症については、会社の費用で予防接種を実施したうえでの渡航を推奨しています。

労使関係

当社は、世界人権宣言や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、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ています。

労働組合への加入率（三菱自動車、役員・管理職を除く）

2023年4月	2024年4月
100%	100%

労使の対話状況

労使の対話の場として、「労使協議会」を定期的を開催し、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、労使が一体となって解決にあたっています。

とりわけ年3回開催する「中央経営協議会」においては、経営環境や、短期および中長期の会社方針・方向性の共有のほか、労使協働による各種施策の活性化、人材活用などについて闊達な議論を行っています。これらを含め、日本国内では、本社・労働組合本部間での協議のほか、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、各拠点において労働者への重大な権利侵害

や労働争議は2024年度末現在発生していません。また、非人道的な労働状況や長時間労働を発生させないために、労使協議を重ねるとともに、労働時間の管理を徹底しています。

本社・労働組合本部間での協議回数（日本）

2023年度	2024年度
計62回	計57回

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供

2024年度の進捗

17車種

「サポカー Sワイド」対象車種
[2023年度:18車種]

13車種

国土交通省「衝突被害軽減ブレーキ」
認定車種
[2023年度:13車種]

15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
[2023年度:16車種]

12車種

衝突安全ボディ「RISE」採用車種
(OEM受け車を除く)
[2023年度:13車種]

基本的な考え方

当社グループは、クルマづくりの企業グループ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、国連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。

当社グループは、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

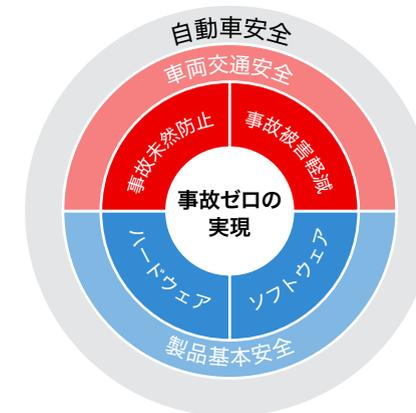
マネジメント体制

製品開発においては、安全理念に基づき、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

当社グループでは、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めざしています。

“ぶつからない”予防安全技術

交通事故をなくすために、事故を未然に防止することをめざし、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、人が乗車している自転車との距離や相対速度を監視。さらに、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時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また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。さら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また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。さら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	前方車両のさら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、つねに安全運転を心がけてください

「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。

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。

〔参照〕 車種一覧（2025年4月現在）

- サポカー Sワイド対象車種
 - (対車両) 衝突被害軽減ブレーキおよび (対歩行者) 衝突被害軽減ブレーキ認定車種
 - ペダル踏み間違い急発進抑制装置搭載車種
 - 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
- <https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/safety/index.html>

“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。当社では、衝突安全強化ボディ「RISE（ライズ）」^(※)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を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。

※ RISE：Reinforced Impact Safety Evolution

〔参照〕 衝突安全ボディ「RISE」採用車種（2025年4月現在）

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/safety/index.html>



『アウトランダー』（PHEVモデル）に採用したRISEボディ

第三者機関による安全性能評価

当社は、日本のJNCAP^(※)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。

※ NCAP : New Car Assessment Program

主な評価結果 (2025年4月現在^(※1))

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	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	トライトン エクスフォース エクリプス クロス (ガソリンモデル)	3/4
豪州	ANCAP	アウトランダー (PHEV&ガソリンモデル) トライトン ^(※3)	2/2
米国	NCAP	エクリプス クロス (ガソリンモデル)	1/4
	IIHS ^(※2)	TSP+	— ^(※4)
中南米	Latin NCAP	アウトランダー (PHEV&ガソリンモデル) L200/トライトン	2/2

※1 OEM受け車を除く

※2 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

※3 ダブルキャブモデルが対象

※4 2024年度に評価を受けた車種はありません

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

当社では、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めざしています。

〔参照〕 社会貢献活動「交通安全」

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/contribution/traffic-safety/index.html>

ウェブサイトを活用した交通安全情報の発信

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。

〔参照〕 「意外と知らないクルマの安全ガイド」

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



意外と知らないクルマの安全ガイド

アセアンにおける産官学連携の推進

TARC (Thailand Accident Research Center) が主催し、2025年2月に第2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、人の行動に起因する交通事故対策 (教育や啓発など) 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。同フォーラムには、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、交通事故死者数削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削減するための調査・分析や方策立案に貢献しています。



第2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

〔参照〕 タイ道路交通安全フォーラム

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/safety/index.html>

製品品質、セールス・サービス品質の向上

2024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** 2024年度SSI（セールス満足度）調査にて、アセアン5カ国（※1）中5カ国で目標を達成（※2）
- **サービス品質** 2024年度CSI（サービス満足度）調査にて、アセアン5カ国（※1）中5カ国で目標を達成（※2）

※1 重点強化対象アセアン5カ国：タイ、フィリピン、ベトナム、インドネシア、マレーシア

※2 目標：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関わ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SSIで中期目標である業界3位相当を獲得済み。さらなるセールス品質の向上をめざし、セールススタッフの接遇向上、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
- セールス・サービス一貫した高品質なお客様体験の提供をめざし、セールス部門とサービス部門の連携を強化

サービス品質の向上

- 重要強化対象国においては、お客様個々の声を把握する調査要領の本格的な運用を開始。調査の回答率や苦情解決率を中心としたKPIのフォローアップ体制を強化。苦情やリコールなどへの迅速な対応を進め、苦情対応時間の短縮および解決率の向上につなげている
- 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実施
- 店舗へサービス入庫する際の予約の取りやすさ、受付時の説明内容の明確化など、お客様への接遇品質向上のため新車営業部門と連携、個々のお客様に満足いただき、再購入につなげている
- 国内外のすべてのお客様にご満足いただけるサービスを提供するため、販売会社のサービススタッフを対象に、オンラインによる研修や集合教育を提供し、効果的に技術力や接遇力の向上ができるように努める。また、2024年度に開設したアセアン地域のトレーニングセンターを活用し、重要市場であるアセアン地域のお客様へのさらなるサービス向上に取り組む
- 販売会社スタッフのスキルアップへのモチベーション向上のため、2024年12月に国内向け技術コンテストを開催

基本的な考え方・品質方針

当社は、2019年4月に改定した品質方針に基づき、お客様の購入検討から車両の保有期間、すべ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、未永くお使いいただくなかで経験される「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

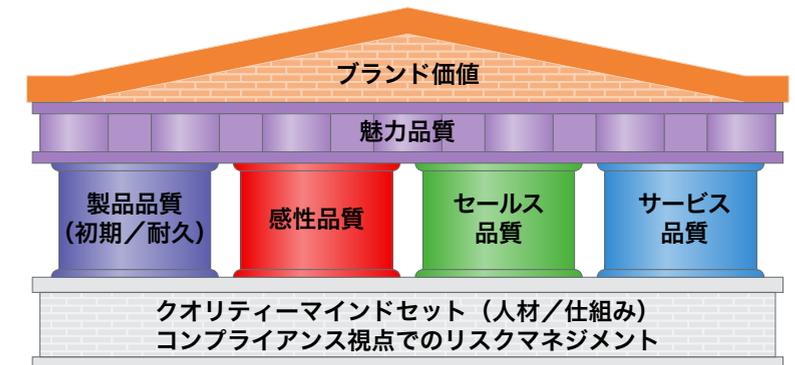
「セールス品質」や「サービス品質」は、お客様の声を確実に聞き取り、ご要望に沿った提案や対応をすることによりお客様がご満足いただけるよう日々改善を行っています。

当社は、中期経営計画「Challenge 2025」に基づき、品質領域の中期計画である「品質MTP (Mid Term Plan)」も刷新し、活動しています。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ています。セールス品質と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、お客様への接遇品質向上や、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、お客様とのすべ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めざしています。

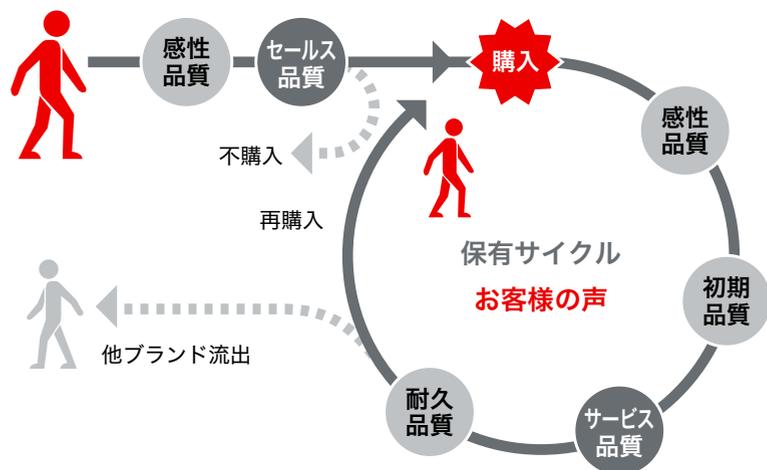
（参照）品質方針

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html

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・エクスペリエンスサイクル



マネジメント体制

当社では「お客様からトップレベルの品質と評価される」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、関連部門において共有を図り、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(※)本部が、お客様の声に基づき、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。

※ TCS : Total Customer Satisfaction

品質改善の推進組織

会議体名	開催頻度	議長	構成メンバー	目的
Quality Strategy Committee (QSC)	四半期ごと	代表執行役社長、もしくは担当役員(※1)	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関わる戦略的な事項の討議・決定
Quality of Management Committee (QMC)	四半期ごと	QMSトップマネジメント(※2)	部門の長(本部長/所長)および直属部署を所管する責任者	全社的なマネジメント品質向上に関わ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
Quality Management Meeting (QMM)	毎月	QMSトップマネジメント(※2)	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の確認と改善施策の検討・有効性の協議、活動を推進するうえでの障害に対する解決策の検討

※1 代表執行役社長が委譲した場合 ※2 代表執行役社長、もしくは代表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(※)(ISO9001)の取り組み

当社は、「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。この認識に基づき、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の認証は全部門で取得しています。

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を作成・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 内部監査により改善の機会を共有
- ④ 認証機関による審査を受審(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・販売す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。

※ QMS : Quality Management System

ISO9001認証取得状況

対象	拠点取得率	内訳
当社	100%	2拠点中2拠点(※1)
当社グループのグローバル生産拠点	100%	4拠点中4拠点(※2)

※1 日本国内の完成車生産拠点

※2 海外の完成車生産拠点(連結子会社)

第三者評価

お客様満足度の指標として、外部評価であるJ.D.パワー社自動車初期品質調査(IQS)(※)や、当社独自のお客様満足度調査なども分析し、質の高い商品やサービスの提供に取り組んでいます。

※ IQS : Initial Quality Study

製品品質の向上

お客様満足度の向上には、安全性に関わる不具合にとどまらず、商品性に関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。

当社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の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めざし、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て、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、よりスピーディーに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の回収・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。

さらに、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

当社は、品質管理の重要な取り組みの一つとしてVES^(※)を導入しています。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される300以上にわた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

感性品質の向上

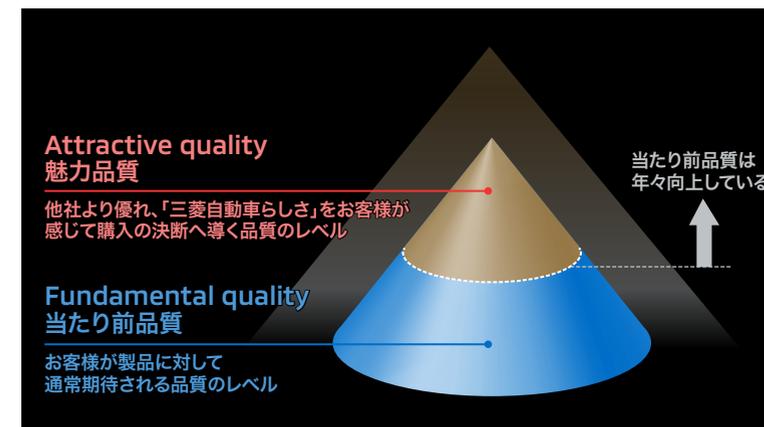
お客様のご購入検討時点はもとより、ご購入後のカーライフにご満足いただけるよう、開発段階からお客様の感性を重視した品質の向上に取り組んでいます。

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レベルです。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」の向上は、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づくりにつながります。また、「当たり前品質」の向上は、長く愛用していただける製品につながります。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、地域ごとの感性をさらに見極めて、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するカラーの提案を行い、色・素材における感性品質の向上につなげています。

感性品質向上の考え方



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めざし、販売会社とともにセールス品質の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めざす取り組みとして、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、視覚的にわかりやすい商品説明に努めています。併せて、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、お客様満足度の改善・向上活動を推進する責任者を全販売会社に設定しているほか、改善活動の推進者を対象とした会議体を年に複数回開催しています。さらに、2025年2月には販売会社で接客を主に担当するスタッフ向けに「おもてなしの心の実践」をテーマにした研修を実施しました。外部講師による講義やグループワークを行い、接客力のレベルアップと販売会社における改善活動を促進し、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

各国の販売会社では、お客様にご満足いただける購入体験を提供すべく、日々お客様の声をアンケートにより把握し、改善に取り組んでいます。また、各国・地域のお客様のニーズを踏まえながら、販売プロセスのデジ

タル化、店舗の改装などを推進しています。

さらに、お客様の購入検討から購入、納車、日々のメンテナンスに至るまで、一貫した高品質なお客様体験の提供をめざし、セールス・サービス部門間の連携を強化しています。当社は好事例の共有、ワークショップの開催などを通じて、各国の取り組みをサポートしています。

製品・サービスに関わる情報の適正な表示

各国・各地域の法令その他の規制を遵守し、製品およびサービスについて適正な情報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。それに加え、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。

また、全国各地区から選抜されたサービススタッフによる国内スキルコンテストの全国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。

さらに、全国に7拠点あるテクニカルセンターでは、技術連絡会・勉強会を開催しているほか、当社技術スタッフを販売会社へ派遣し、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

全世界のお客様へ均一なサービスを提供するために、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年度にはタイに開設したアセアン地域向けの研修センターが本格稼働し、当社が特に重視する同地域のサービススタッフの技術力、およびそれに基づくお客様の満足度向上に向けた取り組みを行っています。

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、高難度修理など販売会社のサポートも行っています。

さらに、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の世界大会を隔年で開催し、国内同様、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。

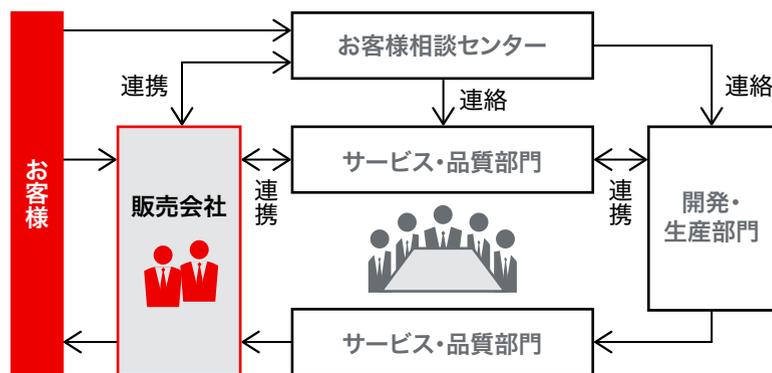
お客様の声の活用

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、サービスの各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ています。また、SNSをはじめとするデジタルコミュニケーションツールを積極的に活用してお客様サポートを行っています。

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、お車の不調や品質、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、さら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。寄せられた声のなかから重要な情報は、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

安全性に関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は、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、リコールの該当の有無や修理の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て情報を掲載しています。

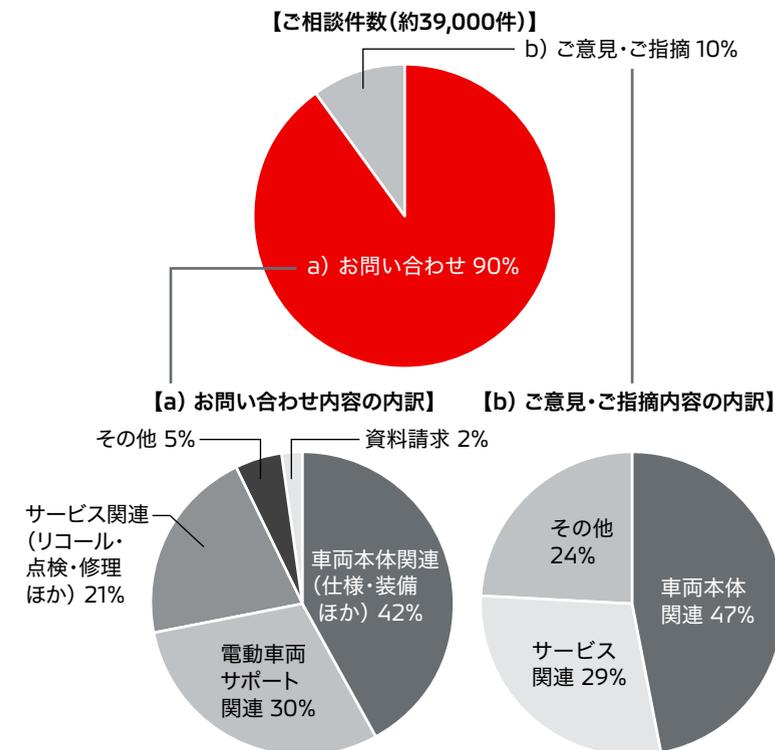
参照 日本国内におけるリコール情報
<https://www.mitsubishi-motors.co.jp/support/recall/>

リコール実績 (2024年度) (※)

国・地域	件数	台数
グローバル	9件	約17.4万台
日本	8件	約11.2万台
その他	2件	約6.2万台

※ 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の合計は、グローバル件数とは異なります。
 各国当局からの安全関連の調査依頼に対してはすべて対応しています

2024年度お客様相談センター受け付け状況



品質教育

品質マインドの醸成

当社では、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取り組んでいます。その一環として、2014年度から国内全事業所においてパネルや映像などの展示を通じて、社内各部門での品質に関する取り組みを紹介する品質フォーラムを開催しています。

2018年度からは、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)でも実施しています。海外の事業所でも取り組みが定着してきており、今後、実施事業所を拡大していく計画です。

なお、同フォーラムは実施会社の全従業員を対象に開催しています。新型コロナウイルス感染症による制約のなか、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年度からは実地開催も一部再開しています。

品質フォーラム参加者数(2024年度)

国内開催	7,960人
海外開催(タイ、インドネシア)	2,570人

※ オンライン開催およ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、お客様の多様なニーズを理解し、考える機会とするために、「お客様の声講座」をさまざまな形式で実施しています。

「お客様の声講座」実施内容(2024年度)

形式	対象者	内容
集合研修	全従業員のうち希望者	お客様相談センターの入電状況、当社品質に対するお客様の声、当社製品へのお褒めの声を共有
入社時研修	新入社員、キャリア入社社員	
昇進者研修	昇進者	
部門別研修	対象部門の従業員	上記に加え、対象部門の業務に関連するお客様の声を共有
オンライン配信	全従業員	イントラネットの専用サイトにお客様の声を紹介する動画や記事を掲載

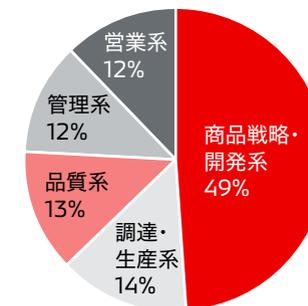
消費者志向の向上のために

当社では、消費者のニーズを把握し、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認定資格である消費生活アドバイザーの取得を希望する社員を支援しています。

2025年4月時点で企業別では12番目、自動車メーカーとしては2番目となる57人の有資格者が在籍しています(※)。また、有資格社員の約8割がものづくり・品質に関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・感性を活かしています。

※ 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



ウェブサイトのアクセシビリティ対応

当社は2024年7月にウェブアクセシビリティ方針を制定しました。当社の企業情報サイトと車種紹介サイトにて日本産業規格JIS X 8341-3:2016「高齢者・障害者等配慮設計指針—情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス—第3部：ウェブコンテンツ」に対応することを目標とし、アクセシビリティの確保・向上に取り組んでいます。

参照

企業情報サイト

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/>

車種紹介サイト

<https://www.mitsubishi-motors.co.jp/>

ウェブアクセシビリティ方針

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/usage/accessibility/>

事業を通じた地域経済への貢献

2024年度の進捗

1.07万人

現地従業員（非正規雇用を含む）
年間雇用人数
（タイ、インドネシア、フィリピン、
ベトナム）
[2023年度:1.3万人]

37万台

年間輸出台数
うち タイ 25万台
インドネシア 12万台
[2023年度:41.6万台]

- 雇用創出: アセアン地域の連結4社で現地雇用を持続的に創出（タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム）
- 人材育成・技術移転: アセアン地域の職業訓練校や技術系大学を奨学金付与、実習車両提供、教育研修授業の実施などの施策で支援（タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム）
- 製品輸出: タイ、インドネシアからアセアン地域への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] エクスフォース、エクスパンダー）
- カーボンニュートラル社会の実現に向けた取り組みの推進: 病院に太陽光発電設備を設置するプロジェクト「Solar for Lives」(タイ) などを実施

基本的な考え方

当社グループは、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、「地域の発展が当社グループの発展につながる」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、ともに成長をめざし、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位置付け、これまで以上に研究開発と設備の増強に対する投資を拡大しています。特に、電動化、IT、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めざしています。また、「事業を通じた地域経済への貢献」をマテリアリティの一つに定めており、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）を通じて、アセアン地域における事業の発展と地域経済への貢献をめざしています。

加えて、アセアン地域の社会ニーズに応え、環境と社会貢献の分野でも当社グループ独自の技術・サービスを活かした取り組みを進めています。

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、責任部門として当社営業部門が取り組みを管理・監督しています。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カ国の現地子会社については、年2回、当社営業部門において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年度から、インドネシア、ベトナム、フィリピンと内燃機関車である新型SUV『エクスフォース』を順次市場投入しました。また、新型ピックアップ『トライトン』をタイなど各国に投入しました。さらに、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から、当社グループでもタイでは『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、企業の事業利益の創出だけでなくアセアン地域における雇用の拡大も計画しています。生産拠点のあるタイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムの4カ国における2024年度の従業員数は約1万700人であり、2025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

産業の高度化をめざすアセアン地域において、当社グループでの自動車の製造や販売、サービスなどの就業経験は、専門的な知見や技能を培い、地域経済の発展を担う産業人材の育成につながっています。

主な教育・研修プログラム (2024年度)

エリア	対象者	内容
タイ	工業系大学11校の学生26人	地域経済の担い手となる人材を育成するインターンシッププログラム
インドネシア	現地社員317人	職務レベルに合わせた業務スキルの習得をめざす研修
フィリピン	現地社員8,786人 (延べ受講者数)	業務スキルの強化と専門性・生産性の向上を目的とする複数の研修
ベトナム	現地社員719人	職位や分野に応じた業務スキルの強化と専門性の向上を目的とする研修
各国	現地社員	各国の状況に応じた研修・OJT

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」では、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・導入を計画しており、同地域において安定的かつ従来よりも高い水準の研究開発投資と設備投資を継続して行う予定です。

主な投資案件

2024年度実績	タイ：HEVの生産立ち上げ（2024年度は「エクスフォース」）にともなう設備投資を実施
	フィリピン：組立／検査ラインの移設・拡張
今後の計画	インドネシア：生産能力向上のために設備の拡張を実施（2024年度から2025年度に生産能力を22万台から25.5万台に増強）
	ベトナム：新工場の設置を検討

技術移転

当社グループの成長ドライバーであるアセアンを中心に、各国での現地生産によって、ものづくりの高度化と競争力の強化を継続的に支援しています。2024年度は、『新型3列SUV』や『エクスパンダー』（HEVモデル）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、現地子会社（製作拠点）のものづくり競争力を強化するために導入した「Buddy制度」も定着してきています。この制度では、海外工場と

ともに成長していく存在として、国内工場が海外工場の「Buddy」となり、人材育成も含めて積極的な支援を行います。新型車の製造ラインの立ち上げから、量産車の生産に至るまで、品質管理や物流改善などさまざまな面で競争力強化やノウハウの伝授を進めています。

さらに、従業員のモチベーションアップを図る施策として「ものづくりスキル」「からくり改善®」「QCサークル活動」の3つのコンペティションをグローバルで開催し、アセアン地域にある多くの海外工場からも従業員が参加しました。

アセアンの各拠点には、ものづくりのスキル、現場管理の知識を伝承するマスタートレーナーを配置しています。これらのトレーナーは当社のグローバルマスタートレーナーによって育成・認定されています。これにより、知識とノウハウの深化、技術力の向上を図っています。

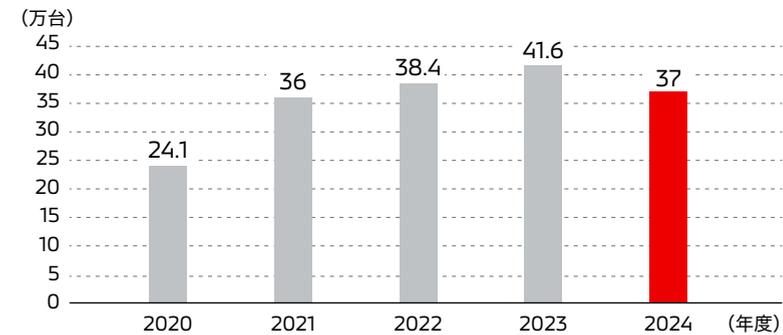
また、タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムの技術系大学や職業訓練校に奨学金や実習車両を提供し、現地人材の技術習得を支援しました。加えて、自動車産業に携わる職業訓練校の学生が最新の技術や業界のニーズを理解できるよう、教師向けオンラインセミナーを開催しました。

これらの取り組みを通じて、現地ニーズに応じた多角的な支援を行い、技術移転のさらなる推進を図っています。

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。当社グループ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）は戦略的な立地を活かし、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



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ますます重要になるなか、当社グループ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、アセアン地域で持続可能な事業を実現するとともに、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。また、各国での災害時の被災地への寄付、車両や部品の教育機関への供与や職業訓練校での教育・トレーニング、植林や廃棄物リサイクル活動への参加など、ビジネス以外でも地域に根付いた環境・社会貢献活動に取り組んでいます。

〔参照〕 各国での生産拠点の環境・社会貢献活動実績

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

社会貢献活動の推進

ガバナンス

基本的な考え方・方針

当社グループのビジョン・ミッションに基づき策定した「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や、世界規模の環境問題である地球温暖化の防止、カーボンニュートラル社会の実現に向け、当社グループの事業所が立地する地域の自治体やステークホルダーと連携・協働し社会貢献活動を推進しています。

〔参照〕社会貢献活動方針

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html

推進体制

サステナビリティ委員会にて社会貢献に関する活動の方向性や課題、目標およびその進捗を審議し、重要案件は取締役会に報告しています。また、「地域・社会貢献推進室」は、当社独自の社会貢献活動のプログラムの企画・推進を担うとともに、各国における社会貢献活動の情報を収集・集約し、社内外への情報発信を行う役割も果たしています。

社会貢献推進体制図



〔参照〕P09 サステナビリティ推進体制

活動方針

当社グループは4つの分野（STEP）における社会貢献活動に注力しています。



多様化する社会の課題に対応するため、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。



2024年度の取り組み

2024年度の取り組みは、ウェブサイトで報告しています。

- 「障がい者雇用プロジェクト」6年目を迎える[タイ]

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/contribution/report/2025/05/20.html>



- 協定締結から1年「岡崎アウトランダーの森」で植樹活動を実施

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/society/contribution/report/2024/04/16.html>



その他の取り組みは、ウェブサイトをご参照ください。

〔参照〕当社グループの社会貢献活動

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

社会貢献活動におけるリスクと機会については、自治体・地域住民の信頼性向上および当社事業への理解向上を機会と捉え、一方で、その期待に応えられないことによる関係性悪化・信頼の低下を招くことがリスクと認識しています。

リスク管理の観点では、自治体と連携した活動の参加者に当社グループの事業や社会貢献活動に関するアンケートを実施し、その結果を次回以降の活動に反映しています。

中長期的な目標は、「STEP」の分野における確実な活動の実施、地域課題解決に向けた取り組み、ステークホルダーとの双方向のコミュニケーションの推進を設定しています。

〔参照〕

P15 マテリアリティ（外部環境・ステークホルダーからの要請/リスク・機会/中期目標/インパクト）

人事関連データ：2024年度の社会貢献支出額・内訳

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>



ガバナンス

コーポレート・ガバナンス	79
役員報酬	83
内部統制	84
リスク管理	85
コンプライアンス	86
知的財産	91

コーポレート・ガバナンス

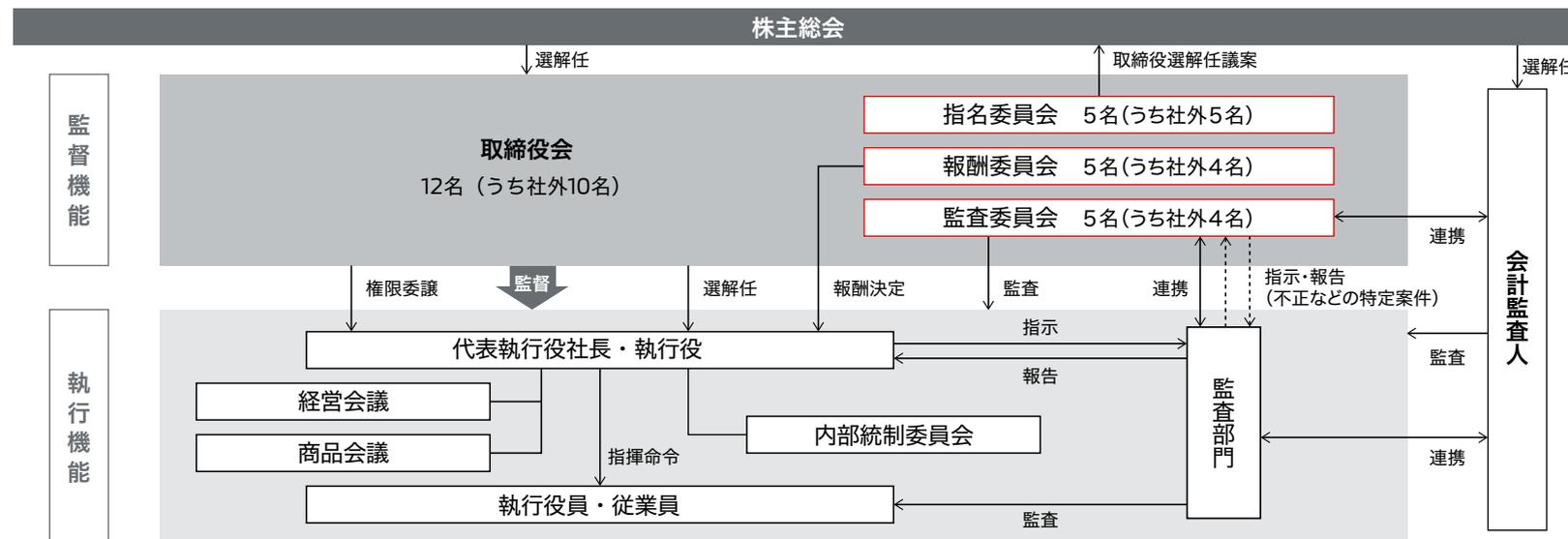
基本的な考え方・方針

当社は、ビジョン・ミッションにもとづき、株主の皆様やお客様をはじめすべてのステークホルダーの期待に応えるとともに、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上を実現するために、コンプライアンスを最優先に考え、経営上の優先課題としてコーポレート・ガバナンスの継続的な強化・充実に取り組んでいます。

また、当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な枠組みおよび考え方を「コーポレートガバナンス・ガイドライン」として取り纏めています。

（参照）コーポレートガバナンス・ガイドライン
https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/pdf/guideline.pdf

コーポレート・ガバナンスおよび業務執行の体制（2025年6月19日現在）



コーポレート・ガバナンス体制

当社は、コーポレート・ガバナンスのさらなる強化の一環として、経営監督機能と業務執行機能の分離を明確にし、経営の健全性・透明性確保に向けて一層の監督強化および危機管理の徹底を図りつつ、環境変化に素早く対応する迅速な業務執行を実現していくために、指名委員会等設置会社の形態を採用しています。

取締役会および取締役

取締役候補者の指名方針および取締役会の構成

取締役会は、経営上の重要事項の決定および執行役の業務執行の監督を行っています。

当社は、取締役候補者の指名方針および取締役会全体の構成・規模について定めています。

2025年6月19日現在において、取締役12名（女性取締役2名）で構成されており、12名の取締役のうち10名は豊富な経験や高い見識などを有する社外取締役であり、社外取締役のうち5名は独立社外取締役です。各取締役の知識・経験・専門性（スキル・マトリックス）については、ウェブサイトで公開しています。

（参照）取締役候補者指名方針等について
https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/governance/policy_nomination.html
 取締役会の構成
https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/governance/policy_composition.xlsx
 取締役会全体の知識・経験・専門性について
https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/governance/policy_skill.html

社外取締役の独立性判断基準

当社は、社外取締役の独立性判断基準を定めており、一般株主と利益相反が生じるおそれがない者を独立役員として選任しています。

（参照）コーポレートガバナンス・ガイドライン「社外取締役の独立性判断基準」
https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/pdf/guideline.pdf

取締役会の実効性についての分析・評価

当社は、コーポレート・ガバナンスの実効性向上を図るため、全取締役に対するアンケート調査により取締役会実効性評価を年に1度実施し、その結果を取締役会で報告しています。

2024年度においては、取締役会の監督機能の高度化を図る観点から以下スコープを軸として全取締役を対象とするアンケートを実施しました。

〈評価の項目〉

1. 取締役会の構成と運営
2. 経営戦略と事業戦略
3. 企業倫理とリスク管理
4. 経営陣に対するモニタリング
5. 株主等との対話
6. 各委員会など

各取締役から寄せられた意見等も踏まえた2024年度の実効性評価の総括は、次のとおりです。

- 当社取締役会は総じて実効的と判断される。
- 外部環境がよりいっそう流動的となるなか、引き続き、中長期かつ大局的な経営戦略に関する議論を深めることが重要であり、さらなる改善に向けて、次のような課題を認識した。
 - 経営関係情報を継続的にアップデートし、監督・意思決定の質をさらに高める必要
 - 中長期かつ大局的な戦略策定、経営資源の配分についての議論をさらに深め、関係者への説明を拡充する必要

上記の総括、課題認識を踏まえ、取締役会としては次のような対応を進めることを検討しています。

- 経営関係情報報告・協議の充実
 - 主要部門による業務執行状況の報告内容・議論のレベルアップ
- 今後の経営計画策定に向けた協議のさらなる充実

こうした取り組みを通じ、さらなる取締役会の実効性向上を図り、継続的にコーポレート・ガバナンスの強化に取り組んでいきます。

委員会

取締役会には、法定の以下の3つの委員会を設置し、取締役会と合わせて取締役および執行役の監督機能を果たしています。各委員会はそれぞれ過半数が社外取締役により構成されており、委員長は社外取締役が務めています。これにより、公正性・透明性を確保し、コーポレート・ガバナンスが実質的に機能する体制を整備しています。

指名委員会

指名委員会は、株主総会に提案する取締役の選任・解任議案の決定に加え、代表執行役社長が取締役会に提案する執行役の選任・解任案の承認、当社の代表執行役社長の後継者計画などに関する審議を行います。

2024年度は、取締役候補者の決定や執行役選任案の承認などの定例議題のほか、代表執行役社長の評価や社長後継者計画の審議などを行いました。

報酬委員会

報酬委員会は、取締役および執行役の報酬などの決定に関する方針、ならびに個人別の報酬の内容などについて審議・決定を行います。

2024年度は、取締役および執行役の個人別報酬の決定のほか、中長期業績連動報酬のKPIの追加や他社ベンチマークも踏まえた当社役員報酬水準の妥当性確認に関する審議などを行いました。

監査委員会

監査委員会は、取締役および執行役の職務の執行の監査、内部統制システムの構築・運用状況の監督、および監査報告の作成などを行うほか、取締役会または監査委員会により業務執行者による調査を実施することが相当でないと判断された事項に関する社内調査の実施などを行います。

〔参照〕 P82 監査委員会監査の状況

各委員会の構成と開催回数（2024年度）

	委員数	委員長	開催回数
指名委員会	社外取締役5名	独立社外取締役（幸田 真音 氏）	8回
報酬委員会	社外取締役4名 社内取締役1名	社外取締役（宮永 俊一 氏）	6回
監査委員会	社外取締役4名 社内取締役1名	独立社外取締役（中村 嘉彦 氏）	15回

執行役

取締役会は、法令および定款の規定により取締役会の決議を要する事項、株主総会の決議により委任された事項および事業経営に関する一定の重要事項を決定し、これら以外の業務執行の決定権限は執行役に委任しています。

執行役は、取締役会から委任を受けた業務執行の決定およびその執行を担っています。取締役会の決議により執行部門の長として、代表執行役社長を選任しています。

2025年6月19日現在の執行役は10名（代表執行役社長を含む）です。

業務執行における意思決定プロセスおよび各種会議体の概要

業務執行にあたっては、執行部門の長である代表執行役社長のほかに、職掌範囲における業務執行に関する責任者として権限および責任を持つ代表執行役副社長を置いています。また、権限委譲規程に基づき意思決定権限を体系化し、委任事項およびその範囲を定義するとともに、主要事項の意思決定手続きを定め、業務執行の迅速化と、意思決定プロセスの透明性の向上を図っています。

経営上の重要事項については、執行役全員により構成し、代表執行役社長が議長を務める「経営会議」において審議のうえ、決定しています。また、商品プロジェクトに関する重要事項については、「商品会議」にて審議のうえ、決定しています。さらに、内部統制にかかわる事項については、「内部統制委員会」において審議のうえ、決定しています。いずれも、代表執行役社長が議長・委員長を務めており、関係する執行役がメンバーとなっています。

利益相反の回避

当社と取締役および執行役との競業取引および利益相反取引については、取締役会での事前の承認および事後の報告を要する旨、取締役会規則で定めています。また、取締役会の決議においては、特別の利害関係を有する取締役は、決議に参加しないことを取締役会規則で定めています。

さらに、役員や主要株主などの関連当事者間の取引にあたっては、他の取引先の場合と同様に、会社の利益を害することがないように、経済合理性を十分検討したうえで、複数の関係部門によるチェックと権限委譲規程に定められた責任者による承認に基づいて行うようルールを定めています。

社外取締役のサポート体制

当社では、社外取締役に取締役会において活発に意見を述べ、十分に意思決定に参画していただけるよう、当社について理解を深めるためのさまざまな機会を提供しています。

取り組み事例

- 国内外の事業拠点の視察
- 当事業について理解を深めるための対話の場
- 議案関連資料の事前配布と必要に応じた事前説明

〔参照〕コーポレート・ガバナンス報告書

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/pdf/governance.pdf>

監査委員会監査および内部監査の状況

監査委員会監査の状況

当社の監査委員会は、監査方針および監査計画に基づき、取締役および執行役の職務執行の監査、ならびに内部統制システムの実効性および会計監査人の監査の相当性などを監視・検証することを基本責務と認識し、以下の活動を実施しています。

- ①監査本部に加え、さまざまなレベルの執行部門との対話を通じて、当社内部統制の有効性やその課題について監査委員会としての把握に努めたうえで、執行部門としての有効性評価や課題認識および課題に対する取り組み状況を確認しました。
- ②当社事業にとって重大なリスクを内包し得る業務については、その具体的業務プロセスを把握しました。この観点で2024年度は道路運送車両法に関する一連の業務プロセスについてヒアリングを実施しました。

当社は原則として月次で監査委員会を開催しており、2024年度においては15回開催しました。

- 2024年度の監査委員会における具体的な検討内容は以下のとおりです。
- 決議事項15件：監査方針および監査計画、監査の方法、監査職務の分担、会計監査人の委嘱、会計監査人の監査報酬の同意、会計監査人评价基準改定、監査報告の作成 など
- 協議事項4件：会計監査人による非保証業務提供 など
- 報告事項34件：内部統制システムの整備・運用状況、会計監査人の監査計画、監査の方法および結果の相当性、監査上の主要な検討事項 (Key Audit Matters : KAM) についてのコミュニケーション など

監査委員会は上記に加え、年間を通じて主に以下の活動を行っています。

- 代表執行役社長との意見交換 (年2回)
- 執行部門へのヒアリング (年5回)
- 内部監査部門とのミーティング (年6回)
- 内部統制部門とのミーティング (年2回)
- 取締役会への監査委員会活動報告 (年2回)

常勤監査委員は、上記のほか、経営会議などの重要な会議および委員会への出席、重要な決裁書類などの閲覧、執行役および執行役員などへのヒアリング、国内関係会社監査役研修・連絡会、三様監査ミーティング (監査委員会、会計監査人、内部監査部門) などを行いました。2024年度は、企業集団としての内部統制システムの実効性を確認する目的で、主要な事業所および国内外関係会社の往査またはヒアリングを重点的に実施しました。

内部監査の状況

当社は内部監査部門として、代表執行役社長直属の独立した組織である監査本部に業務監査部と品質監査部を設置し、年度監査計画に基づいて計画的に内部監査を実施しています。その結果は、代表執行役社長および監査委員会へ報告しています。監査委員会との年6回のミーティングに加え、常勤監査委員との定例ミーティングを月1回開催して連携しているほか、常勤監査委員、会計監査人との三様監査ミーティングでも情報交換を行っています。

監査本部は2025年3月末現在、26名で構成しており、多様な管理職経験者や公認内部監査人、内部監査士などの資格を有する専門人材を配置しています。業務監査部 (17名) は、当社および国内外関係会社の業務運営が透明性をもって適切なプロセスで運営されているかについて監査をし

ています。また、品質監査部 (7名) は、当社および国内外関係会社の製品品質関連業務が適正に遂行されているかについて監査をしています。

監査委員会と内部監査部門の連携状況

監査委員会は監査本部とのミーティングを定期的に行い、監査体制、監査計画、社内および国内外関係会社を対象とした内部監査結果の状況について説明を受けるとともに、監査本部に対し監査委員会の監査の状況についてフィードバックしています。また、取締役会に対しては、監査本部から報告を受けた内容を含め、監査委員会としての監査活動実績を取りまとめ、監査委員会から年2回取締役会に報告しています。

役員報酬

基本的な考え方・方針

当社は、社外取締役が委員長を務める報酬委員会において、取締役および執行役の報酬に関して以下の方針を定めています。

〈基本的な考え方〉

- ①当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであること
- ②執行役にとって、経営戦略・経営計画の完遂、目標とする会社業績の達成を適切に動機付けるための業績連動性を備えた報酬制度であること
- ③当社が経営を担う者に求める「経営人材のあるべき姿」に適う人材を確保できる報酬水準であること
- ④株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること
- ⑤報酬の決定プロセスは透明性・客観性の高いものであること

報酬委員会では、これらの方針を踏まえ、取締役および執行役の報酬の算定方法や個人別の報酬などについて決定しています。2024年度の報酬などについては、2024年度有価証券報告書（P76-80）に記載しています。

2022年度からは、サステナビリティへの対応が当社グループの経営上の重要課題であるとの認識のもと、中長期業績連動報酬を決定する指標として以下のESG関連項目を追加しています。

●「環境」に関する指標：

気候変動をはじめとする深刻化する環境問題に関する取り組みの進捗を測る指標として、「事業活動CO₂排出量」を導入しました。

●「社会」に関する指標：

ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスの確保、人材育成の推進などを通じた従業員の勤務満足度の向上や自発性の高まりなどを測る指標として、「従業員エンゲージメント」を導入しました。

参照 2024年度有価証券報告書

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/investors/library/pdf/250618yuka.jp.pdf>

内部統制

基本的な考え方・方針、体制

当社は、取締役会にて決議した「内部統制システム構築に関する基本方針」に基づき、その運用状況のモニタリングと内部統制システムの改善・強化に努めています。

当社は、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、信頼回復への重要な取り組みの一つとして、2017年度にコンプライアンスとオペレーション・ハザードリスクを管理し、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（現内部統制担当役員）を任命しました。そして、法令に基づく内部統制の対応を強化・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代表執行役副社長（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代表執行役社長を委員長とし、内部統制担当役員を副委員長とする内部統制委員会を中心として推進する体制としました。この内部統制委員会は全執行役参加のもと年2回定期開催しており、「内部統制システム構築に関する基本方針」に則り、全社リスク管理の状況およびコンプライアンス、情報セキュリティ、BCM（事業継続マネジメント）、J-SOXなど、統制する分野ごとの下部委員会で報告・決議された内容を確認・評価しています。また、それらの内容は取締役会に定期的に報告し、有効性の確認を行っています。

また、昨今顕在化している一つの事象に対し、複数のリスク要素（戦略、財務、オペレーショナル・ハザード）が複雑に絡み合う新たなリスク（地政学リスク、経済安全保障上のリスク、ビジネスと人権のリスクなど）にも対応すべく、内部統制担当役員のもと内部統制推進本部が主導し、潜在リスクの把握・予防、リスク顕在化時の緊急対応、重大リスクの可視化などを

行っています。

さらに2024年度には、各部門が業務プロセス上の課題を洗い出し、改善につなげる取り組みとして「内部統制改善活動」を全社でスタートしました。

国内外の主要関係会社においても2018年度以降順次、内部統制委員会を設置・運用し、グローバルでの内部統制体制の構築に取り組んでいます。また、それぞれの関係会社に対する経営全般の管理責任部門を定め、社内関連部門がその役割に応じて管理責任部門をサポートする体制を整備し、関係会社管理の強化や発展のためさまざまな支援・牽制・監督を行っています。あわせて、子会社の重要情報について当社へ適時・適切な報告が行われるよう社内規則を整備し、これに則った運用を行っています。加え

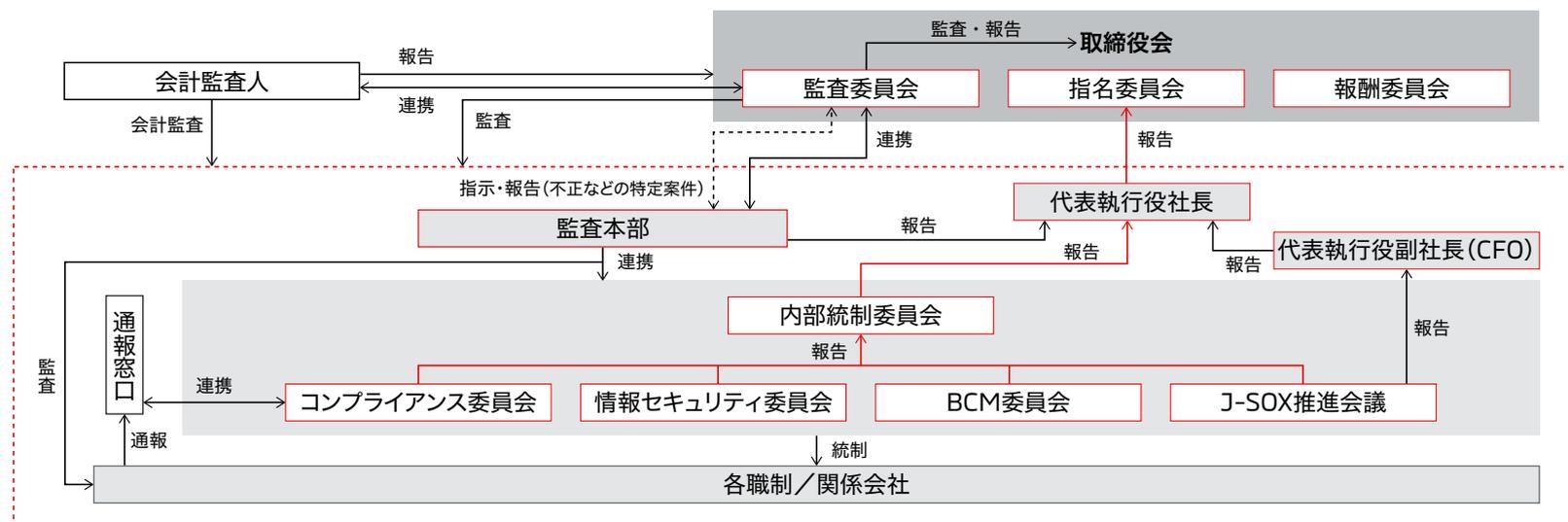
て、財務報告の信頼性を確保するため、前述のJ-SOX推進会議体制のもと、当社および関係会社の体制整備、評価範囲の決定、評価対象会社の評価・改善状況などのフォローについて取りまとめを行う専門組織を設置し運用しています。

また、当社は業務執行と独立した体制として監査本部を位置付け、内部統制委員会を含めた各委員会と連携させることで、内部統制システムの有効かつ効率的な運用をめざしています。

これからも、内外環境の変化に応じて、法令の遵守、業務執行の適正性・効率性の確保などの取り組みを継続し、ガバナンスを一層強化していきます。

（参照）コーポレート・ガバナンス報告書「内部統制システム構築に関する基本方針」
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/pdf/governance.pdf>

内部統制体制図



リスク管理

基本的な考え方・方針

当社では、「内部統制システム構築に関する基本方針」において業務上のリスク管理についての方針を定め、当社グループ全体でリスク管理活動を推進しています。当社は、当社グループの事業に影響を与えるリスクを適切に把握し、発生を未然に防ぎ、また、発生した場合もその影響を最小化するように適切に管理することは、最も重要な経営課題の一つであると考えています。

リスク管理体制の整備

当社は、「優先リスク管理」「部門リスク管理」「関係会社リスク管理」の3つのリスク管理活動を通じて、当社グループ全体のリスク管理体制の整備・改善を進めています。

優先リスク管理では、当社グループ全体が直面する潜在的影響度が大きく、かつ緊急性の高いリスクを選定のうえ、リスクごとに「リスクオーナー」を設置し、可能な限り早期のリスク低減に取り組んでいます。部門リスク管理では、本部もしくは製作所ごとに任命された「リスク管理責任者」のもとで、各々に固有のリスクの洗い出し、評価、対策立案・実施、モニタリングのPDCAサイクルを回し、リスクの低減を図っています。関係会社リスク管理では、当社の関係会社における各種リスクに対する取り組みや、BCP(※)の改善などの活動状況を当社が定期的に確認し、必要に応じて改善を提案・指導しています。

これらのリスク管理の取り組みは、内部統制の主要活動として取締役会に定期的に報告し有効性の確認を行っています。

※ BCP : Business Continuity Plan

BCM(※)

地震、台風などの大規模自然災害や感染症の大流行に備え、「お客様、社員とその家族の安全確保と地域社会との共助」を基本方針とした災害対策やBCMに取り組んでいます。

2020年度より内部統制担当役員を委員長とする「BCM委員会」を年2回開催し、社内の関連する取り組みを一元管理することで平時におけるBCM活動の強化を図り、全社横断的な対策を講じています。

また、緊急対応組織の立ち上げや指示命令系統などを盛り込んだ緊急事態対応マニュアルおよび全社BCP運営要領を制定し、重大事案発生時に適切な対応が取れるよう体制を整備しています。平時より緊急時を想定し、各地区単位での防災訓練と、全社対策本部と各地区の連携体制を確認する全社BCP訓練をそれぞれ年に1回実施しています。さらに、緊急時に経営幹部への速やかな情報伝達と迅速かつ的確な対応ができるよう緊急情報連絡システムを運用しているほか、各拠点へIP無線機を配備するなど複数の通信手段を確保しています。

また、帰宅困難者対策として、本社では東京都帰宅困難者対策条例に基づき、3日間の社内待機を想定した備蓄品を確保し、各製作所においても備蓄品整備や来訪者の受け入れなど、近隣自治体と連携しながら取り組みを進めています。

※ BCM : Business Continuity Management

コンプライアンス

基本的な考え方・方針

企業活動においては、環境、労働、消費者保護などに関わるさまざまな法律や公的制度と密接に関連し、これらを遵守することが求められています。

当社グループがこれらの法規制や制度に適切に対応できない場合、事業の継続に支障が生じるとともに、社会や地球環境に対しても大きな負荷をかけてしまうと認識しています。

当社グループは、企業としての社会的責任を果たすため、法令、国際ルール、社内規程の遵守はもちろんのこと、変化する社会規範についても最大限に尊重して行動するべく、すべての役員・社員が守るべき規範として「グローバル行動規範」を制定し、国内外の主要関係会社を含めたコンプライアンス体制の充実と従業員教育に力を入れています。「グローバル行動規範」は必要に応じて見直しを行っています。

【参照】グローバル行動規範
<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/company/information/philosophy/index.html>

マネジメント体制

当社グループは、内部統制担当役員を責任者とするコンプライアンス体制を構築しており、同役員がコンプライアンス活動を統括・指揮・監督しています。また、コンプライアンス活動に関して、同役員が定期的に取り締り委員会へ報告しています。さらに、当社の各部門においてはコンプライアンス・オフィサーを配置し、各部長をコーディネーターとする体制を整備しています。コンプライアンス・オフィサーは、コーディネーターと連携して、コンプライア

ンス違反や個人情報を含む情報セキュリティ事象の未然防止を図っています。コンプライアンス違反発生時は、是正処置、再発防止策の立案とその有効性の確認および水平展開を実施し、内部統制担当役員に報告します。

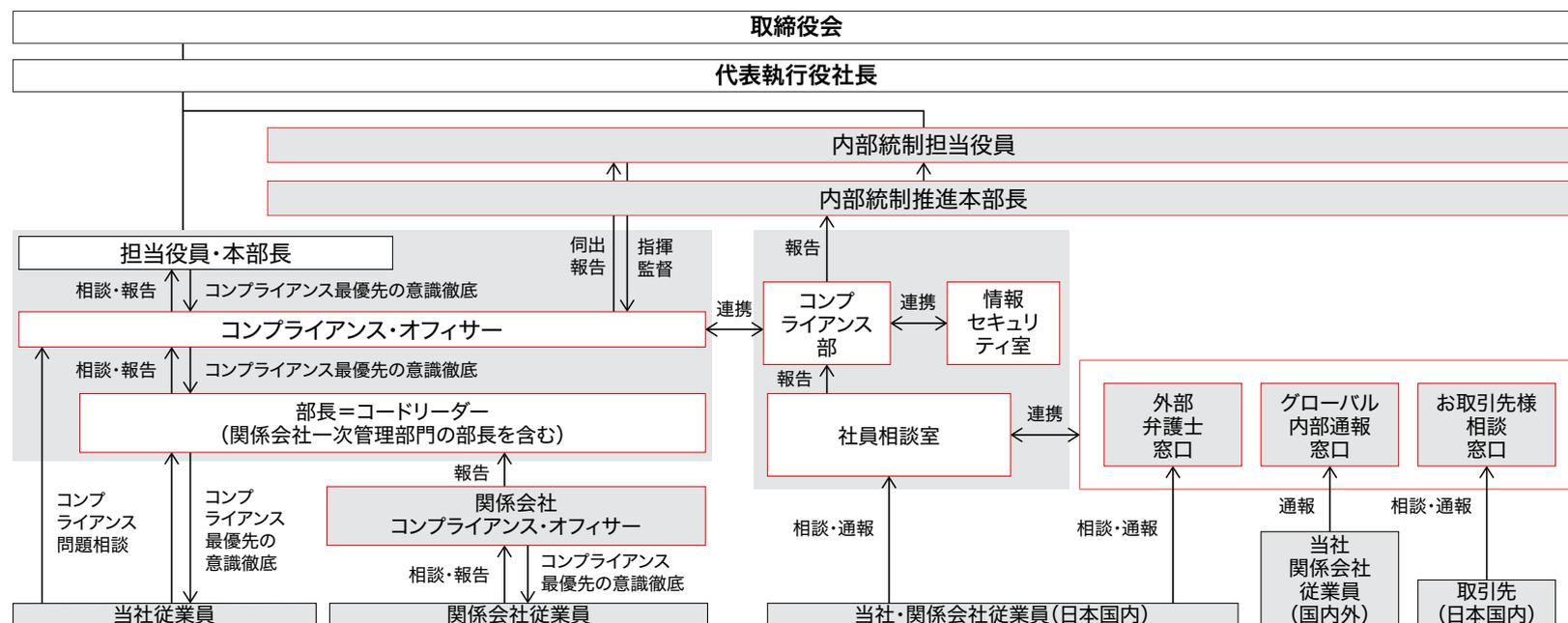
国内外の主要関係会社においてもコンプライアンス・オフィサーを任命し運用する仕組みとしています。さらに2018年度からコンプライアンス違反未然防止の一環としてグローバル内部通報窓口を設置し運用しています。

また、重大事案発生時は緊急事態対応マニュアルに沿って緊急対応組織を立ち上げ、適切な対応が取れるよう体制を整備しています。

加えて、財務報告にかかる内部統制対応として、コンプライアンス体制や決算取りまとめ手続きなどを確認しています。評価対象会社のそれぞれの統制で不備が発生した場合、不備の内容改善策についての報告を求めており、2024年度は、当社グループ18社（当社、国内関係会社6社、海外関係会社11社）の状況を確認しました。

なお、2024年度はお客様や投資家などの信用を毀損するような重大なコンプライアンス違反は発生していません。

コンプライアンス推進体制図



社内および社外相談窓口の設置

不正の防止・早期発見ならびに自浄作用の発揮のために、当社従業員ならびに国内外関係会社従業員が通報・相談することができる相談窓口を複数設置しています。

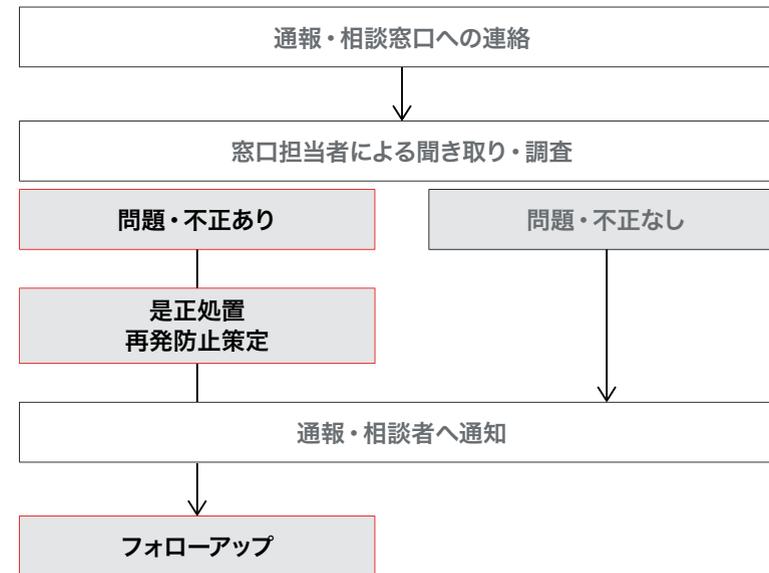
2024年度に受け付けた全136件の通報・相談のうち、調査の結果、法令違反やハラスメントなどコンプライアンス上の問題があった4件については、速やかに是正処置を取るよう関係部署に指示し、確実に実施されたこと、および有効性を確認しています。

〔参照〕P44 すべてのステークホルダーを対象とした是正・救済

従業員通報・相談窓口（グローバル）

名称	受付窓口	対象者	特徴
三菱自動車グローバル内部通報窓口	社外	国内外のグループ従業員	<ul style="list-style-type: none"> 専門会社が一次受付 14カ国に窓口を設置、13言語に対応
社内相談窓口（社員相談室）	社内	当社および国内関係会社従業員	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス部門が窓口
MMCほっとライン	社外（弁護士）	（退職者を含む）	<ul style="list-style-type: none"> 外部弁護士が対応

通報・相談後の対応フロー



通報・相談窓口の内容別件数（2024年度）

項目	件数
会社・業務への提言	18
職場環境	27
労務・労働関係	10
人間関係、ハラスメント	43
コンプライアンス、業務違反、不正	24
その他	14
計	136

教育・研修（日本）

コンプライアンスに関する教育・研修については、年度ごとに施策を立案し、階層別実施しています。また、社内各部門では、コンプライアンス・オフィサーを中心に部門独自の施策を立案・実行しています。さらに、「安全への誓いの日^(※)」の当日もしくは前後の日には、各部門が自主的にこの日の意味を再認識する行事や、身近なコンプライアンス問題や職場風土に関する「職場討議」を行っています。

これらのほか、定期的に「コンプライアンス通信」をイントラネットに掲載し、コンプライアンスに関する情報をわかりやすく従業員に周知しています。

※ リコール隠し問題など過去の過ちを風化させないために、三菱ふそう製大型トラックの品質不具合に起因する2件の死亡事故が発生した1月10日と10月19日を「安全への誓いの日」（2004年10月制定）としています

教育・研修実績（2024年度）

対象者	研修内容
新入社員	当社のコンプライアンス問題に関わる歴史とそこから得られる教訓
キャリア入社社員	
昇進者	
一部の国内関係会社社員	最新の地政学・経済安全保障動向がビジネスに与える影響（社外講師による講演）
役員	
部長クラス以上の管理職	ビジネスと人権とコンプライアンスの関係
全従業員（パートタイマー、契約社員を含む）	eラーニング <ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス基礎 情報セキュリティ 36協定等就業管理 各法令

腐敗防止

方針と考え方

当社では、「グローバル行動規範」のなかで、「法令、規則の遵守」や「公務員および取引先との公平かつ公正な関係維持」について明記しています。

また、贈収賄行為および腐敗行為の防止に関するグローバルな指針として、「三菱自動車グローバル賄賂防止ポリシー」を制定し、そのなかで、贈収賄行為や腐敗行為を一切容認しないという当社の方針を明記しています。さらに、同ポリシーは、国内および海外の関係会社にも遵守させています。

主な取り組み

贈賄防止のための取り組み

当社は、公務員との間で贈答・接待を行ったり、受けたりすることについて、管理規則および運用基準を定めています。それらのなかで、すべての役員・従業員が、その職務に関し、公務員に対して不正に贈答・接待を行ったり、受けたりすることを禁止しています。公務員以外についても、管理基準および運用基準を定め、不正な、あるいは社会通念を超えた贈答・接待の提供や、利益供与を受けることを明確に禁止しています。

いずれへの贈答・接待も、法令に違反せず社会通念上相当と例外的に認められる範囲をガイドラインとして示し、その実施にあたっては申請を義務付けるなど透明性のある運用を行っています。さらに、公務員に対して贈答・接待を実施する際には、法務部長への事前の申請を義務付け、承認を得た場合にのみ実施できる仕組みを構築しています。

万一、規則または基準に反する事案があった場合には、社内報告や再発

防止策の策定・実施を行う体制を構築しています。

従業員教育への取り組み

当社は、全従業員を対象にグローバル行動規範を周知するeラーニングを実施するとともに、同規範を掲載した冊子を配布しています。管理職以上にはスマートフォン対応アプリを配信することにより、いつでも振り返りができるようにしています。

また、この冊子は国内関係会社へも配布し、海外関係会社へはデータで共有することで、当社グループ内にも周知しています。

ビジネスパートナーへの取り組み

「三菱自動車グローバル賄賂防止ポリシー」では、当社グループのサプライヤー、請負業者、仕入先、販売業者、外部エージェントなどに対しても、賄賂に関する適用法令および各社の贈賄防止ポリシーを遵守することを求めています。特に海外販売会社との販売店契約書には、贈賄行為を禁止する条項を定めています。

販売子会社に対する業務監査の取り組み

販売の現場では、多くの社員がお客様と直接金銭などの受け渡しを行うため、着服をはじめ金銭などに関わる不正事案が発生するリスクが高くなります。

当社の国内販売子会社では、定期的にコンプライアンス方針を周知・徹底するための教育・研修を実施することで、不正事案の発生防止を図っています。また、各販売子会社で定期的な拠点監査を実施するとともに、当社の監査部門が国内関係会社に対する内部監査の一環として、販売子会

社に対しても業務監査を実施しています。監査結果を当社代表執行役社長に報告したうえで国内営業部門ともその結果を共有し、指摘事項に対する改善策の実行状況についてフォローを行っています。

海外関係会社での取り組み

海外関係会社については、当社から海外関係会社に赴任する役員・社員に対し、贈収賄の禁止・防止を含めた法務リスクに関する赴任前教育を実施し、腐敗防止の徹底を図っています。また、当社の監査部門による海外拠点監査の際には、贈収賄をはじめとする腐敗行為に対する防止の取り組み状況についても確認を行っています。

参照 ガバナンス関連データ：腐敗防止

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-governance.xlsx>

政治的関与(政治献金)

当社は、「グローバル行動規範」で定めた「法律・ルールの遵守」「公平・公正な関係」「透明性と説明責任の確保」を遵守し、政治との適切な関係を維持しています。

当社は、民主政治の適切な維持には相応なコストが必要であると考え、社会的責任の一環として政治寄付を行っています。実施にあたっては、公職選挙法、政治資金規正法のほか、政治関係の法令を遵守し、社内決裁規定による適切な運用を徹底しています。

参照 ガバナンス関連データ：政治献金

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-governance.xlsx>

情報セキュリティ

方針と考え方

事業活動において、重要な情報資産（情報やそれを取り扱う情報システム・機器・媒体・設備・製品）を適切に保護することは社会的責任であり、ステークホルダーからの信頼を得るために重要であると認識しています。当社では、情報セキュリティポリシーを定めており、多様化・巧妙化するサイバー攻撃に組織全体が備えられるよう、情報セキュリティの関連規則を2024年度に改定しました。

推進体制

当社では、内部統制委員会の下部組織としてCISO（情報セキュリティ管理責任者）を委員長とする情報セキュリティ委員会を設置しています。同委員会は、情報セキュリティ管理に関する重要事項・方針を決定するとともに、情報セキュリティ活動をモニタリングします。また、同委員会には社外アドバイザーも参加しており、外部の意見も取り入れて情報セキュリティ活動のさらなる向上をめざしています。

さらに、当社では、セキュリティインシデントに対応するCSIRT（※）を設置し、強固な情報セキュリティ体制の構築に努めています。

※ CSIRT：Computer Security Incident Response Team

情報セキュリティ体制図



主な取り組み

- 情報セキュリティに関する社内規程の整備・見直し
- 情報資産の管理や、ランサムウェアによるマルウェア感染、サイバー攻撃への対策強化
- CSIRTによる情報インシデント発生時を想定した定期的な訓練
- 従業員を対象とした情報セキュリティに関するeラーニング、メール訓練および社内イントラネットなどを通じた注意喚起
- 情報セキュリティ委員会による情報セキュリティ活動のモニタリング
- サプライヤーへの「情報セキュリティ対策自己評価」の実施要請と、対策が不十分なサプライヤーに対する改善要請

製品サイバーセキュリティ

当社グループは、車両ライフサイクル全体を通じて、製品、サービスおよび関連するIT資産について、外部からの脅威に対し適切に保護することが、お客様および道路利用者、当社製品の保護、ならびに当社業務の安定的かつ適切な実施のために重要であると認識し、車両サイバーセキュリティ管理の維持に取り組んでいます。

取り組みの一環として、国連の自動車関連のサイバーセキュリティ法規であるUNR155に準拠したマネジメントシステムを構築し、車両サイバーセキュリティ責任者会議のもと推進しています。また、業界内におけるセキュリティに関連する情報の把握・分析のために日米のAuto-ISACに加入し、サイバーセキュリティ品質の向上に努めています。

加えて、サイバーセキュリティに関する活動がマネジメントシステムに従い適切に運用されていることを確認するため、社内監査部門による内部監査を毎年実施しています。

個人情報保護

当社のグローバル行動規範では「法律・ルールの遵守」を明記しており、個人情報保護関連法令も含まれます。また、「個人情報保護方針」に基づき、組織的な対応体制、個人情報を取り扱う際の遵守事項や個人情報の漏えい事案に関するレポートラインなどを定め、CISO（情報セキュリティ管理責任者）が個人情報保護業務全般を統括しています。加えて、世界的に個人情報保護に関するルールが強化される傾向にあるため、各国の個人情報保護法規制に対応し、各国の拠点と連携し、適切な法令対応を取る体制も整備しています。

個人情報の取り扱いを外部に委託する場合は、当該個人情報の管理責任者が「情報セキュリティ確認票」を用いて適切なセキュリティ体制を有する委託先を選定し、監督しています。さらに、従業員に対するeラーニングなどを通じて、教育も継続実施しています。

参照

個人情報保護方針

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/privacy/index.html>

ガバナンス関連データ：顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関する不服申立件数

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-governance.xlsx>

安全保障貿易管理

当社は、国際的な平和および安全維持の観点から、大量破壊兵器などの不拡散や通常兵器の過度の蓄積を防止するための厳正な輸出管理の重要性を深く認識しています。

この厳正な輸出管理を行うために「安全保障貿易管理規則」を制定しています。代表執行役社長を安全保障貿易管理の最高責任者とし、そのもとに安全保障関連法規遵守委員会を設置して輸出取引の適法性を確保しています。

税務に対する考え方

事業活動を行う国における適正な納税は、グローバル企業が果たすべき基本的な社会的責任の一つです。

当社グループは、事業活動を行ううえでの税務コンプライアンス遵守の観点で、「グローバル税務ポリシー」を定めています。当社はこの方針のもと税務ガバナンス体制を整備するとともに、国際課税ルールおよび税務に関する各国の法令を遵守し、適正な納税に努めています。

参照

グローバル税務ポリシー

https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/strategy/policy_guideline/index.html

知的財産

方針と考え方

当社グループは、これまで培ってきた信頼性や走破性の技術にさらに磨きをかけるとともに、時代をリードする新しい価値を持った独創的で存在感のある商品の提供を実現すべく、さまざまな革新的な技術の創出と、それらを保護して活用する知的財産活動に取り組んでいます。

特許分野においては、限られた資源で最大限の効果を発揮するために、中期経営計画「Challenge 2025」に基づき設定した重点技術分野を中心に出願戦略を立案し実行しています。具体的には「環境×安全・安心・快適」を実現する、電動化技術、四輪制御技術、耐久信頼性技術、快適性技術を「三菱自動車らしさ」の構成技術と位置付け、さらにすべての技術のベースとなる安全性技術を加えた5分野において知的財産の保護および活用を促進する活動を進めています。また、意匠分野においては、知的財産部とデザイン部門が密に連携し、フロント外観の特徴である「DYNAMIC SHIELD」やリア外観の特徴である「HEXAGUARD HORIZON」をはじめ「三菱自動車らしさ」を表現するデザインの保護を積極的に図る出願戦略を立案し実行しています。さらに、ナビゲーション、ディスプレイなどのUX・UIは、画像意匠だけでなく特許との併用による知財ミックスでの権利保護も図っています。これらの計画的な権利化を継続的に実行し、知的資本を強化することで、収益力の向上につなげています。

推進体制と主な取り組み

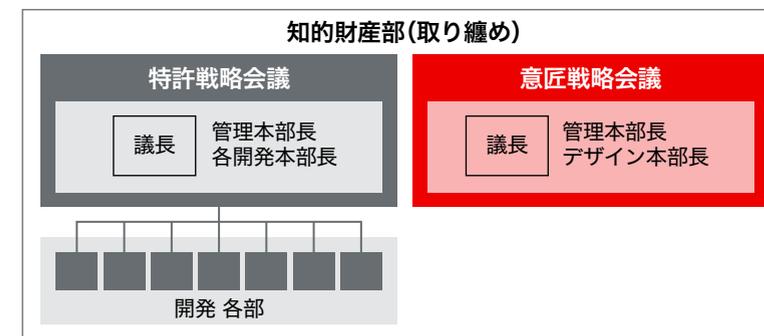
中期経営計画「Challenge 2025」に基づき、知的財産部が中心となり、開発部門、デザイン部門、商品企画部門などと緊密に連携しながら知財戦略を企画・立案し実行する体制を整備しています。ブランド強化に寄与する知財マネジメントの実行、投資を最大限に有効化する国内外の特許、意匠、商標の戦略的な権利取得・保護・活用を通じて、知的財産を企業価値の創造につなげています。

当社では、知的財産部が所属する管理本部の本部長が「特許戦略会議」「意匠戦略会議」の両会議の議長を務めることで、開発・デザイン戦略の目線だけでなくコーポレート部門としての目線も取り入れバランスの取れた運営を行っています。

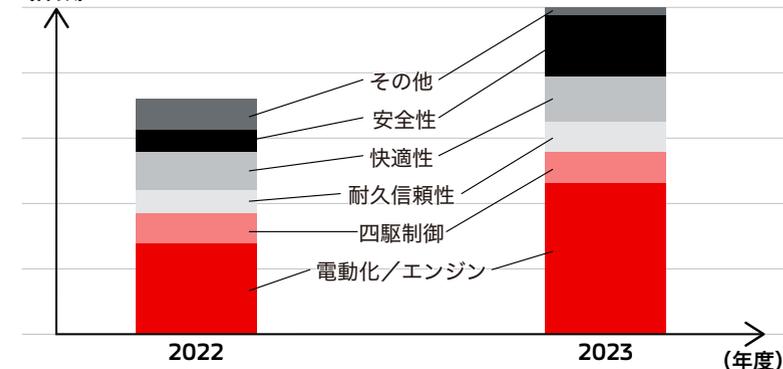
特許戦略会議は、各開発本部および管理本部の本部長を議長とし、2021年4月から四半期ごとに開催しています。同会議には、開発部門の各職制から選出したキーパーソン（管理職）の出席を必須としており、出願戦略の提案・承認に加え、他社の特許動向分析も含め「三菱自動車らしさ」を体現する技術戦略の策定を進めています。

また、意匠戦略会議は、デザイン本部および管理本部の本部長を議長とし、2022年4月から定期的に開催しています。同会議では、デザイン本部が考える「三菱自動車らしさ」を具現化する内外装デザインを、知的財産権で漏れなく保護するために、デザイン戦略に沿った知財戦略の構築に取り組んでいます。

知的財産保護体制



重点技術分野ごとの出願件数 (件数)



その他の取り組み事例

商標

現実社会で使用するモデルネームなどの保護にとどまらず、メタバース空間や仮想現実での商標使用を念頭に置いた権利保護を図っています。

模倣品対策

疑義品の摘発を実施するだけでなく、お客様に対してはウェブサイトですら正規品を使用するよう注意喚起しています。また、関係業界団体と連携し、国内外の政府機関への働きかけも行っています。

商品化

ブランディング活動の一環として、当社車両を玩具やゲームへ商品化する業務を知的財産部が担うことで、幅広い消費者層への当社車両の認知に努めています。

社員報奨制度

特許発明、意匠創作のうち、社外表彰を受けたもの、販売に貢献したものをタイムリーに報奨することで、知的財産創出のインセンティブを強化しています。

知的財産の尊重（従業員教育）

特許、意匠、商標、著作権に関わる従業員教育（集合型研修、eラーニングなど）を実施し、自社の知的財産だけでなく、他社の知的財産も尊重する意識の醸成に努めています。また、各部門から個別に要請があれば、それぞれの事情に応じてカスタマイズした個別教育活動も行っています。さらに、技術開発に関連するトピックや知財の最新情報をまとめて定期的に当社役員へ共有することで、会社全体の知的財産に対する意識向上にも努めています。

当社の主な研修（2024年度）

研修内容	対象者
特許入門講座eラーニング	全従業員（部門判断）
意匠講座eラーニング	
商標入門講座eラーニング	
著作権入門講座eラーニング	全従業員

当社企業情報サイト掲載事項

以下の情報は、こちらをご参照ください。

取締役会の構成

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/governance/policy/composition.xlsx>

TCFD提言にもとづく情報開示

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/environment/tcfd/index.html>

ESGデータ集

製品・事業活動関連環境データ

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/index.html>

人事関連データ

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-employee.xlsx>

ガバナンス関連データ

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/pdf/report-2025/sustainability2025-esg-governance.xlsx>

GRIスタンダード対照表

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/index/report-2025-gri.html>

SASBスタンダード対照表

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/index/report-2025-sasb.html>

第三者保証

第三者保証 (スコープ1,2) (スコープ3)

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/esg/report/index.html>

行動規範・方針一覧は、[こちら](#)をご参照ください。