

社会 Social

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供

基本的な考え方、マネジメント体制、安全技術の開発	48
交通安全の教育・普及	50

製品品質、セールス・サービス品質の向上

品質方針	51
マネジメント体制	52
製品品質の向上、お客様の声の活用	53
感性品質の向上、セールス品質の向上	54
サービス品質の向上	55

事業を通じた地域経済への貢献

基本的な考え方	56
マネジメント体制、雇用、人材育成、投資	57
技術移転、輸出	58

働き方改革

基本的な考え方、マネジメント体制、総労働時間短縮に向けた取り組み、社員意識調査の実施	59
--	----

ダイバーシティ

ダイバーシティ推進方針、マネジメント体制、『ダイバーシティレポート』の発行	60
女性社員の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進	61
シニア人材の雇用拡大、障がい者の雇用促進	62
グローバル対応、LGBTに対する理解の促進	63

人材育成

基本的な考え方	64
マネジメント体制	65
研修および教育、キャリア形成と評価	66
公正な給与体系	67

労働安全衛生

全社安全衛生管理方針、マネジメント体制、安全な職場づくりの取り組み	68
労使関係	69

人権

基本的な考え方・方針、業務・投資における人権配慮、差別の禁止、 人権啓発推進体制、バリューチェーンにおける人権対応	70
相談窓口の設置、教育・研修	71

サプライチェーンにおけるサステナビリティ活動の展開 (社会)

基本的な考え方、サプライヤー CSRガイドライン、紛争鉱物への方針	72
マネジメント体制、お取引先様相談窓口の設置、サプライチェーンマネジメントの推進	73
サプライチェーンにおける事業継続計画 (BCP) の取り組み	74

社会貢献活動

社会貢献活動方針	75
新型コロナウイルス対策支援、「三菱自動車STEP募金」および「マッチングギフト」の実施	76
地域社会、交通安全、環境	77
人、災害支援	78
DENDOコミュニティサポートプログラム (自治体との災害時協力協定)	79

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供



マテリアリティの2019年度目標と実績

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
道路交通事故の削減に寄与する製品の提供	事故ゼロのクルマ社会の実現	安全技術ごとの基本指針を計画通り策定	策定実績	計画通り策定	○

基本的な考え方

三菱自動車は、クルマづくりの企業として交通安全への責任を認識し、「道路交通事故の削減に寄与する製品の提供」をサステナビリティ活動における重要課題として掲げています。

世界では年間約135万人が交通事故により亡くなっているといわれています(※)。特に新興国では、クルマの保有台数増加にともない、交通事故の死者数が増加傾向にあります。交通事故削減はグローバルに喫緊の課題であり、国連の持続可能な開発目標(SDGs)でも「2020年までに、世界の道路交通事故による死傷者を半減させる(ターゲット3.6)」ことが掲げられています。

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

※：2018年 世界保健機関(WHO)調査より

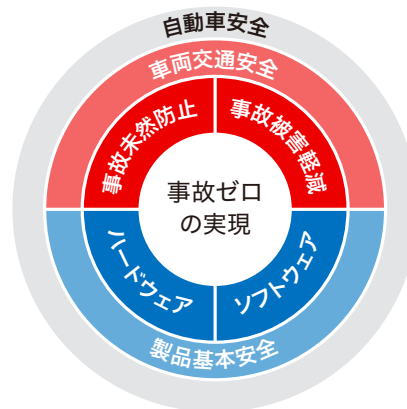
マネジメント体制

製品開発における安全理念として「事故ゼロのクルマ社会の実現」をビジョンに掲げ、製品安全委員会において安

全開発指針・戦略と共に、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ました。ここでは、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)の3点を軸として取り組んでいます。

また技術開発従事者にR&D安全理念および自動車安全フレームワークを教育を通じて浸透させ、マネジメント体制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

様々な安全技術を製品に反映し、快適かつ安全なモビリティを提供してお客様に移動における自由や利便性とともにも運転する楽しさを享受いただけることを目指しています。

“ぶつからない” 予防安全技術

クルマに起因する交通事故をなくすためには、究極的にはぶつからなくすること、すなわち、事故を未然に防止することです。これを目指して、各種予防安全技術の開発・搭載に力を入れ、社会に安全を提供します。

e-Assist(イーアシスト)

電波レーダーやカメラなどによって、安全かつ快適なドライブをサポートする予防安全技術「e-Assist(イーアシスト)」の搭載車種を増やしています。

e-Assistは、次ページの予防安全機能のいずれか、もしくは複数から構成されており、ドライバーの安全な走りをサポートします。



予防安全機能

機能名	概要
衝突被害軽減ブレーキシステム	前方車両や歩行者を検知。衝突の危険があるときは、警報や自動ブレーキで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&車線逸脱防止支援機能	前方の車線位置を常に監視。車線を外れそうになると、ドライバーに警報で注意を促します。また、車線逸脱防止支援機能は、ブレーキを短時間制御し、車両を車線内に戻す操作をアシストします。
レーダークルーズコントロールシステム	先行車の減速・停止に自動追従。設定した車間距離を保ち、追突の危険性を減らします。
誤発進抑制機能	前進時および後退時、シフトやペダルの操作ミスによる急発進を抑制します。
オートマチックハイビーム	対向車や先行車の有無、道路周辺の明るさなどにより、ロービームからハイビーム、ハイビームからロービームへの切り替えを自動的にを行い、夜間の安全走行をアシストします。

“人を守る”ボディ構造

万一の衝突の際には、乗員が受ける衝撃を緩和し、かつ十分な空間が確保できる車体構造が重要です。三菱自動車では、衝突安全強化ボディ「RISE(ライズ)」(※1)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。

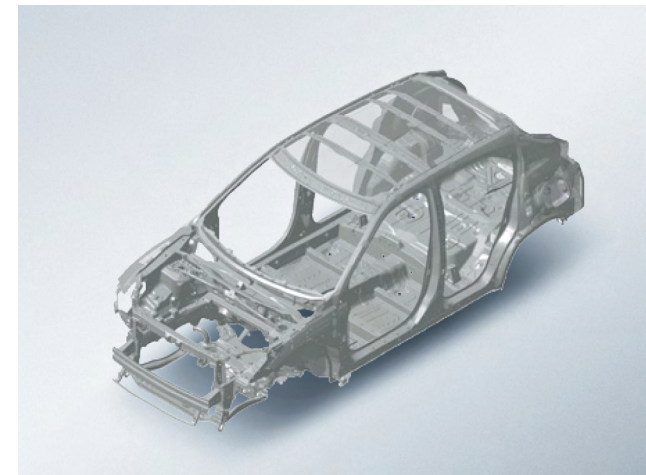
例えば、『エクリプス クロス』では、車体前後にはストレートフレーム構造を採用し、効率よくエネルギー吸収できる構造となっています。客室(キャビン)部分には、変形を抑える

高張力鋼板(ハイテン材)を多用し、乗員の安全性を確保しています。

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

その結果、世界各地の安全性能評価において、高い安全評価を獲得しています。

※1: Reinforced Impact Safety Evolutionの略称



『エクリプス クロス』に採用したRISEボディ

主な外部安全評価結果

地域	外部評価	車種	レーティング
日本	JNCAP(※2)	衝突安全性能評価	eKワゴン/eKクロス 5★(ファイブスター賞)
		予防安全性能評価	eKワゴン/eKクロス ASV+++
米国	NCAP(※2)	エクリプス クロス アウトランダー(AWD) アウトランダー PHEV	総合5★
		IIHS(※3)	エクリプス クロス アウトランダー
アセアン	ASEAN NCAP(※2)	アウトランダー PHEV	5★

期間: 日本 JNCAP: 2019/4 ~ 2020/3、米国 NCAP: 2020MY、IIHS: 2018/12 ~ 2019/11、ASEAN NCAP: 2019/1 ~ 2019/12
 ※2: NCAPはNew Car Assessment Programの略称で、各国・地域の第三者機関が行う、自動車の安全性を試験・評価するプログラム
 ※3: Insurance Institute for Highway Safetyの略称。自動車の安全性能試験を行い情報公開している非営利団体



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、交通事故以外で発生するおそれがある火災、感電、ケガなどのリスクを低減するため、難燃性の材料の使用や高電圧部の隔離構造、電動開閉装置（パワーウィンドウなど）のオート作動時の挟まれ防止機構などを採用しています。

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。

TOPICS

「サポカー」対象車の拡大

セーフティ・サポートカー（以下、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。高齢者を含めたすべてのドライバーによる交通事故の発生防止・被害軽減対策の一環として、日本が推奨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）」に区別されます。当社は、サポカーのラインアップを拡大しています。

対象車種（2020年6月現在）

種別	サポカー Sワイド	
車種名	アウトランダー PHEV	アウトランダー
	デリカD:5	デリカD:5アーバンギア
	エクリプス クロス	RVR
	eKワゴン	eKクロス
	eKスペース	eKクロススペース
	デリカD:2	デリカD:2カスタム
	ミラージュ	タウンボックス
	ミニキャブ	ミニキャブトラック

このうち、『eKワゴン』『eKクロス』については、独立行政法人自動車事故対策機構（NASVA）が行った2019年度「自動車アセスメント」の予防安全性能評価において、最高評価の「ASV+++」を獲得しました。

加えて、国土交通省の「衝突被害軽減ブレーキの性能評価認定制度」において、2019年度に『エクリプス クロス』『デリカD:5』『eKクロススペース』『eKスペース』が一定の性能を有していると認定を受けました。

交通安全の教育・普及

三菱自動車では、社会全体の安全意識を高め、交通事故削減を目的に、交通安全の教育・普及に取り組んでいます。

交通安全情報の発信

ウェブサイト「意外と知らないクルマの安全ガイド」

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



「意外と知らないクルマの安全ガイド」

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

製品品質、セールス・サービス品質の向上

マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
製品品質の向上	お客様からトップレベルの品質との評価を獲得	新車販売後3カ月間の不具合指摘率のさらなる低減	新車販売後3カ月間の不具合指摘率	低減目標を達成。	○
セールス品質の向上		SSI(セールス満足度)重点管理国で3位以内	SSI(セールス満足度)	SSI(セールス満足度)重点管理国で3位以内を3カ国で達成	△
サービス品質の向上		CSI(サービス満足度)重点管理国で3位以内	CSI(サービス満足度)	CSI(サービス満足度)重点管理国で3位以内を2カ国で達成	△

品質方針

三菱自動車は、2019年4月1日に品質方針を以下の通り改定しました。

品質方針

事業を支える重要な基盤として“品質”を位置づけます。

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

この方針にもとづき、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、「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。

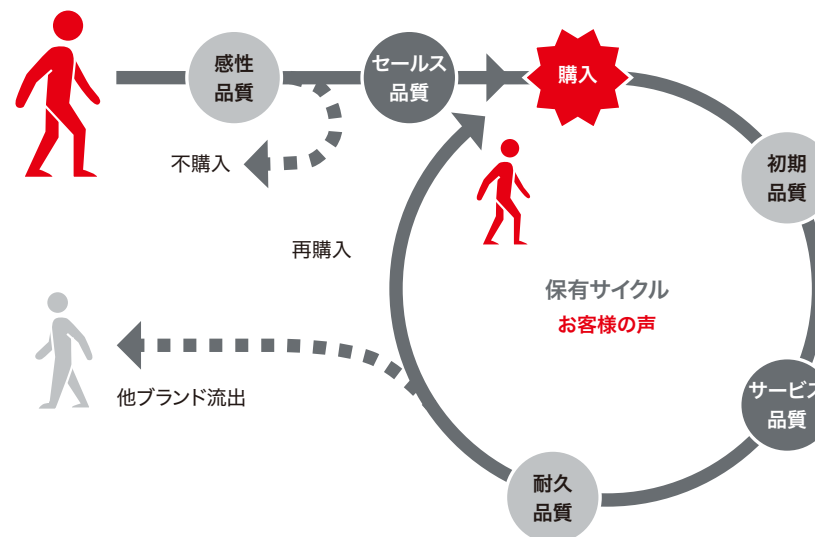
「製品品質」には、お客様が新車購入直後に経験される「初期品質」と、未永くお使いいただく中で経験される「耐

久品質」があり、市場において発生する様々な問題やお客様から寄せられる声を真摯に受け止め、迅速に改善につなげていく体制を強化しています。

また、お客様が商品を“見て・触って・使ってみて”感じる使い勝手や心地よさ、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。

お客様と接する販売会社での「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。

このように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目指します。



マネジメント体制

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

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

会議体名	開催頻度	議長	構成メンバー	目的
クオリティ・ストラ テジー・コミッティ (QSC)	四半期毎	TCS(※1) 本部長	開発担当役員、生産担当役員、 販売・サービス・製品品質に 関連する各本部長	販売・サービス・製品の各品質領域に 係る戦略的な事項を討議、決定する。
クオリティー・オブ・ マネジメント・ コミッティ(QMC)	四半期毎	QMSトップマネジメント (※2)	財務関連部門を除く、部門の 長(本部長/所長)および直 属部署を所管する執行役・執 行役員、理事	全社的マネジメント品質向上に係るベス トプラクティスの共有、および外部審査 の対応要領、是正を要する事項の報告 ならびに水平展開を行う。
クオリティー・マネジ メント・ミーティ ング(QMM)	毎月	TCS本部長	製品品質に関連する各本部長、 統括専門職の品質担当者	製品品質目標に対する進捗状況を確認 し、改善施策の検討・有効性を協議す る。障害があれば解決を図る場とする。

※1: Total Customer Satisfaction(トータルカスタマーサティスファクション)

※2: CEO、もしくはCEOから指名された役員

品質マインドの醸成

従業員一人ひとりが自身の業務品質を見つめ直し、クオリティーアップを図ることで、製品、人、ひいては企業の質的向上につながるための活動の一環として、2014年度から国内全事業所において品質フォーラムを開催しています。

2018年度からは海外事業所ミツビシ・モーターズ(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)にも展開しており、今後も拡大していく計画です。

品質フォーラム参加者

	国内開催	海外開催
2014年度	2,324人	—
2015年度	3,590人	—
2016年度	開催見送り	—
2017年度	2,809人	—
2018年度	4,550人	1,880人
2019年度	6,200人	796人(※3)

※3: 新型コロナウイルス対策のため、インドネシアのみ開催、以降は中止

お客様ニーズ把握のために

実際の「お客様の声」を聞くことで社員一人ひとりがお客様のニーズを考える啓発活動を推進しています。

新入社員、キャリア入社社員に対しては、社員導入教育のカリキュラムに組み込み、ほかにも、昇進研修、任意参加の講座など、顧客志向を浸透させる機会を数多く設けています。



田町地区にてお客様の声講座を開催

消費者志向の向上のために

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

2020年4月1日時点で69人の資格登録者が在籍しており、企業別資格登録者数では9位となっています(※4)。

※4: 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

所属	有資格者数
管理系	6人
商品戦略・開発系	37人
調達・生産系	6人
営業系	7人
品質系	8人
その他	5人

製品品質の向上

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

三菱自動車は既に販売している車種に関して、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。品質部門は開発および生産部門との連携により解決までのスピードアップを図り、お客様からのご指摘事項低減につなげています。

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

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。

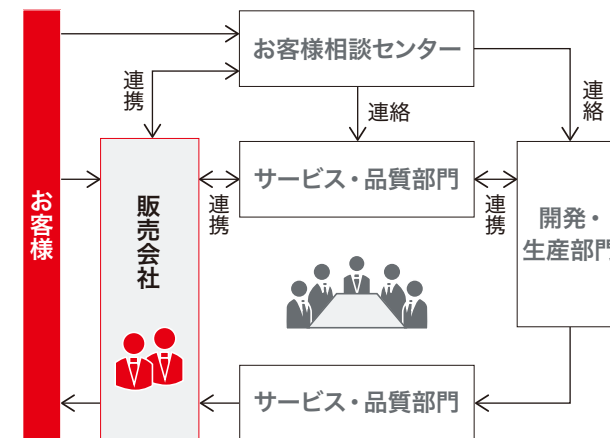
お客様の声の活用

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

お客様の声による品質改善

販売会社では、不具合事象や発生した状況などをお客様から具体的な聞き取りを行っています。これらの情報が販売会社から当社に提供されると、品質部門が中心となって関連部門と共有する体制になっています。

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



お客様相談センターの取り組み

お客様相談センターでは、土日祝日を含めご相談を受け付けています。寄せられた様々なお客様の声はデータベースで管理しています。ご指摘のうち、品質・不具合に関する事案については、販売会社と連携してお客様の問題解決に対応し、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。寄せられた声の中から重要情報などトピックとなるものは、経営幹部へ定期的に報告しています。

リコールなど市場対応発生時のお客様対応

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

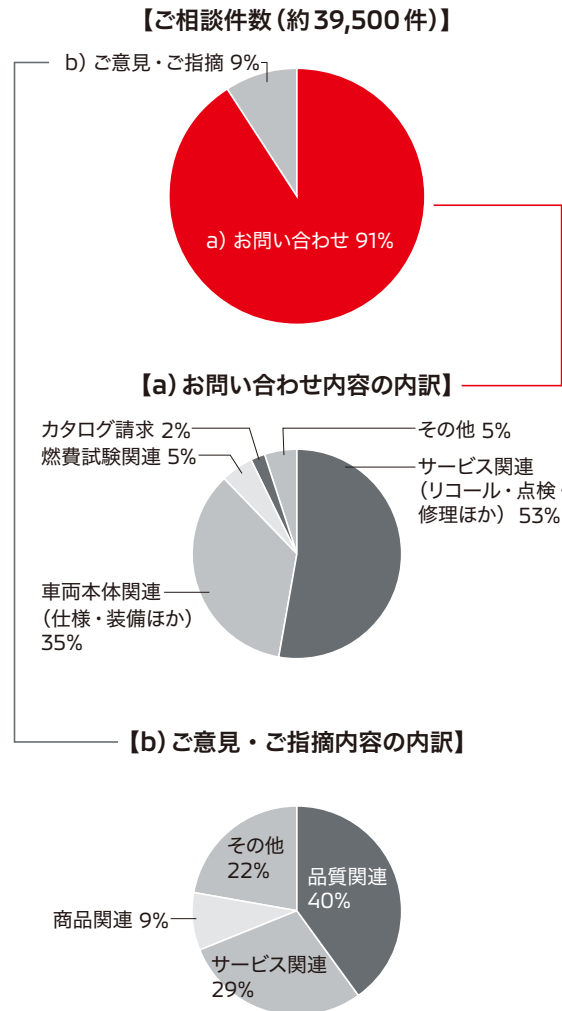
リコール情報の詳細は、以下をご参照ください。

(WEB) <http://www.mitsubishi-motors.co.jp/support/recall/>

リコール・改善対策・サービスキャンペーン実施件数および対象台数

	国内	
	件数	台数
2016年度	26件	約193.8万台
2017年度	27件	約62.9万台
2018年度	13件	約29.8万台
2019年度	15件	約59.0万台

2019 年度お客様相談センター受け付け状況



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。



セールス品質の向上

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

国内の販売会社との協働

国内の販売会社では、お客様のニーズに沿った提案と新しい商談体験の提供を目指す取り組みとしてITを活用した商談スタイルを推進しています。例えば、タブレット端末を導入し、視覚的に分かりやすい商品説明に努めるとともに、ご来店いただいたお客様にタブレット端末で対応品質に関

するアンケートにお答えいただき、タイムリーな改善につなげています。また、お客様満足度の向上につながった好事例を全国の販売会社と早期に共有することで、さらなる満足度の向上を図っています。

海外の販売会社との協働

海外のお客様にご満足いただくためには、各国・地域の販売会社との協働が欠かせません。三菱自動車は、販売会社に対し製品情報を日々提供するとともに、現地のお客様の声を把握に努めています。また、各国を訪問し、対面でのコミュニケーションにより市場情報や商品要望などを直接ヒアリングすることで、改善を図っています。

2019年度はアセアン・欧州・中東など地域ごとの定例会議や、世界中の販売会社が一堂に会する「グローバル・ディストリビューターズ・ミーティング」を開催し、販売会社同士の一体感の醸成や、販売戦略・最新製品情報・お客様満足向上の好事例などの共有にも取り組みました。



グローバル・ディストリビューターズ・ミーティングの様子

製品・サービスへの適正な表示

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

サービス品質の向上

お客様との接点である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「サービスの品質」をお届けすることが重要です。

当社は国内外の販売会社と連携し、お客様のご期待に応え、ご満足いただけるよう、日々現場における対応力（コミュニケーションスキルや技術力）の改善に努めています。

国内におけるサービス技術の継承

サービススタッフの点検整備技術の向上と継承は、お客様の満足に直結する重要な取り組みです。

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、その資格取得を奨励しています。また、隔年で「サービス技術コンテスト」を開催し、全国の販売会社スタッフが腕を競う場をつくることでさらなる技術向上を促しています。

2019年12月開催の全国大会では、地区大会を勝ち抜いた48人の選手が技術を競いました。この全国大会で優勝したエンジニアとサービスアドバイザーは、次回の「サービス技術コンテスト世界大会」に日本代表として参加を予定しています。

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・勉強会の開催や、当社技術スタッフによる販売会社訪問を通じ、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。

TOPICS

海外におけるサービス技術の継承

技術伝達を目的として、新興国に日本の技術優秀者を派遣して技術指導を行う「キャラバン活動」を展開しています。2019年度は、インドネシア、マレーシアの2カ国に各2人とラオス、ミャンマーに各1人の、計6人を派遣して現地のサービススタッフを現地教育し、グローバルに技術力の向上を図っています。

また、2019年2月開催の「サービス技術コンテスト世界大会」では、各国・地域のコンテストを勝ち抜いた中国、タイ、インドネシア、オーストラリア、台湾などの23カ国/地域のサービススタッフ36人が作業の正確さや速さを競いました。



キャラバン活動の様子



サービス技術コンテスト世界大会

事業を通じた地域経済への貢献



マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
雇用	持続的な現地雇用の創出	2018年度並みの規模を維持	雇用実績	タイ、インドネシア、フィリピン3カ国で、現地従業員計1万1千人(非正規雇用を含む)の雇用創出	○
人材育成	地域経済の発展を担う人材の成長支援	2018年度と同じ方針で同水準の育成機会を提供	研修件数、参加者数	代表的な研修 ・現地社員の日本への派遣 ・現地社員に向け業務レベル強化セミナーの実施 ・技能向上に向け「ものづくり教育」研修の実施	○
投資	地域経済の成長を支え、事業拡大ニーズに応じた工場の設備投資の継続実施	設備投資の実施	投資計画の進捗率	・新車関連 ・生産・輸出体制整備 ・本社機能拡充	○
技術移転	電動車やEVインフラの技術・知識の提供による市場の創出支援	・タイKD生産プロジェクトの遂行 ・インドネシアでの完成車販売の開始 ・政府とのコミュニケーションの継続	プロジェクト、活動などの実績	・インドネシア、フィリピン、ベトナムで政府や大学・研究機関との共同研究の実施 ・インドネシアで電動車販売開始 ・タイで電動車のKD(※1)生産プロジェクトの推進 ・フィリピンで2020年度中に電動車販売開始を決定 ・フィリピンで電動ドライブステーションのオープンを決定	○
	工場の競争力向上による地域社会の製造業バリューチェーンの変革	各工場自ら改善のための要因分析を行い、PDCAを回し改善を図る	プラントランキングKPIスコア	アライアンス生産方式(※2)を活用し、工場の品質向上、現場改善推進、生産性向上を推進し、前年度より良化	○
輸出	輸出による外貨獲得を通じた地域経済の成長支援	2018年度実績を上回る輸出台数	輸出台数	2019年度輸出台数 タイ：33万台 インドネシア：6.7万台	○

※1：Knock Downの略で、主要部品を輸入し、現地で組立を行う方式

※2：ルノー・日産・三菱アライアンスの3社共通の生産方式

基本的な考え方

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

「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掲げ、「アセアン地域における事業の発展を通じ、雇用・人材育成・投資・技術移転・輸出による地域経済への貢献を果たす」ことを目標として事業活動に取り組んでいます(※3)。

アセアンのお客様に求められる製品の提供により、今後の事業拡大とともに、アセアン地域固有の社会ニーズに応え

る形で、環境と社会貢献の分野でも当社独自の技術・サービスを生かして取り組んでいきます。(※4)

※3：「マテリアリティの特定」の詳細は、P11をご参照ください。

※4：具体的な事例は、P76-78をご参照ください。



マネジメント体制

アセアン地域でのマテリアリティへの取り組みは、活動の計画策定および遂行は現地子会社が担い、管理監督機能を果たす三菱自動車の営業部門が責任部門として、取り組みを推進しています。生産拠点を持つタイ、インドネシア、フィリピンの3カ国については、半年に一度、現地子会社に取り組みの進捗率や実績を確認し、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

事業を持続的成長に導き、地域の雇用を創出することは三菱自動車の使命と考えています。生産拠点のあるタイ、フィリピン、インドネシア3カ国における2019年度従業員数は、1万1千人と2018年度の規模を維持しました。2020年度も事業計画に沿って雇用の創出に努めます。

人材育成

当社での就業経験を通じ、専門的な知見や技能を培うとともに地域経済の発展を担う人材への成長支援を行います。各国それぞれの状況に応じた研修やOJT教育を提供するほか、2019年度は、タイから5人の現地社員を日本に派遣し、グローバルに活躍できる現地社員の育成を行いました。インドネシアでは、300人以上の現地社員にそれぞれの職務レベルに合わせた業務スキルを強化する研修を実施しました。フィリピンでは、生産部門の技能向上を意図した「ものづくり教育」研修を300人以上の社員が受講し、専門性を高めています。2020年度も継続して、各国の状況に応じた研修やOJT教育を行う予定です。

投資

地域経済の成長を支えるとともに、事業拡大のニーズに応えるべく工場の設備投資を積極的に実施しています。インドネシアで生産する小型MPV『エクспанダー』は、インドネシア国内および輸出先の需要増加を受け、2019年度は設備拡張により工場全体の生産能力を16万台から22万台に増強しました。海外最大の生産拠点であるタイでは、2019年度にSUV『パジェロスポーツ』の新型車を投入するなどグローバル車種の継続的な刷新を図るとともに、新塗装工場の建設など、生産体制の再構築を進めています。また、フィリピンでは、商用バン『L300』の輸出を決定し、生産設備の整備を進めています。



技術移転

アセアン地域では、環境規制への対応が従来にも増して大きな課題となっています。モビリティの普及、世界的なEVシフトの動向の中、アセアン地域においても電動車の導入が急がれています。三菱自動車の強みである電動車の技術、知見を生かし、各国の電動車普及に係る政府方針立案に寄与すべく、他社に先駆け各国政府・大学・研究機関とともに実証実験を行っています。インドネシアでは2019年度に電動車の完成車の販売を開始しました。タイでは電動車のKD生産を2020年度中に開始・市場投入し、フィリピンでも2020年度以降電動車の販売開始とともに、電動車を活用したV2Hシステム「電動ドライブステーション」を5つのディーラーでオープンすることを決定しました。今後も電動車やEVインフラにかかわる技術・知識の提供を通じて電動車市場の成長に貢献していきます。

また、生産拠点が果たす技術移転として、地域社会の製造業のバリューチェーンに変革をもたらすような工場の競争力の強化に取り組んでいます。具体的には、アライアンス生産方式を導入し、この手法である工場の品質、在庫、コスト、生産性を測るKPIを用いて工場の品質向上、現場改善推進、生産性向上のPDCAを回すことにより、競争力強化を図っています。2019年度のKPIの数値はタイ、フィリピン、インドネシアとも前年より良化し、アライアンス生産方式導入以降2年連続で改善しています。

輸出

輸出を通じて、地域経済の持続的な成長を支えています。タイ工場は当社の海外最大の生産拠点で、戦略的な立地を生かし、ピックアップトラック、SUVなど当社の主力車種をアセアン地域のみならずグローバルに輸出しています。タイ国内からの輸出台数は、2019年度33万台と安定した輸出事業を展開しています。インドネシアでは、小型MPV『エクスパンダー』が輸出先でも人気を博し、輸出台数はアセアン地域を中心に6.7万台以上を出荷しました。フィリピンから商用バン『L300』の輸出を開始することを決定しており、今後もアセアン域内での生産の相互補完体制を進めていきます。現地生産の安定的な成長を通じ、雇用の創出や自動車産業の発展など、地域経済に貢献しています。

働き方改革



マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
働き方改革の促進	総労働時間2,000時間/年を実現	働き方改革施策の継続実施	総労働時間	2,073時間/年	○

基本的な考え方

三菱自動車は、環境の変化が大きい自動車業界の中で、「持続的成長」と「企業価値の向上」を実現していくための鍵は「人」であると考えています。一人ひとりがやりがいを持って働き、自身の能力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境を整えることが、重要な課題と認識しています。

働き方改革は、単に働く時間を減らすことにとどまらず、「社員が自己成長を実感し、会社の発展と家族の幸せを実現する誇りある働き方」を目指すことです。その実現のため、当社は様々な活動に取り組んでいます。

マネジメント体制

当社はこれまでも働く場所や時間に縛られない柔軟な働き方として、在宅勤務やフレックスタイムなどを促進し、多様な従業員の能力が最大に発揮できるよう、環境の整備に取り組んできました。2019年1月には、CEOをリーダー、本部長をメンバーとする「全社働き方改革委員会」を設置し、方針や施策の展開・定着を目指してきました。今後も各職場で働き方改革を促進していきます。

総労働時間短縮に向けた取り組み

当社は、ワーク・ライフ・バランスの浸透と定着を目指して、総労働時間の短縮に取り組んでいます。仕事の効率化と合わせて、有給休暇の取得促進、コアタイムを廃止したフレックスタイム制度や在宅勤務制度の導入など、働く時間や場所に縛られない柔軟でメリハリのある働き方ができるよう取り組みを進めています。

取り組み事例

働く時間に関する施策
・第3金曜日もしくは20日前後の金曜日を「プレミアムフライデー」として15時までの退社を推奨
・コアタイムを撤廃したフレックスタイム制度、半日休暇の活用を推奨
・祝祭日および長期連休前後を有給休暇の取得奨励日と設定、土日と合わせて連休とするなど、休暇取得を促進
働く場所にかかわる施策
・月80時間まで利用できる、在宅勤務の活用を推奨
働き方改革の社内啓発施策
・本部別に時間外労働時間、有給休暇取得実績を集計。社内に進捗を公表することで、社内の意識改革を促進

▶ DATA (P104-105)：労働時間、有給休暇取得率、在宅勤務制度・フレックス制度利用者数。

また、2019年1月に移転した本社ビルでは従業員が固定の席を持たないフリーアドレスやオープンな打ち合わせスペース、カフェテリアなど、従業員のコミュニケーションを促進させる環境づくりに取り組みました。この他、各会議室に管理システムや大型画面を設置し、生産性の向上やペーパーレス化を目指しました。

社員意識調査の実施

当社では、2013年度から、社員意識調査を実施しています。企業・組織・社員に影響を与える課題を洗い出し、各職場の意識改善や業務改善の参考として活用しています。

2017年度は、当社社員約14,000人を対象に、イントラネットによる調査を実施しました。2018年度は、課題として浮かび上がった項目に対し、職場ごとにその改善に向けたアクションプランを立案し、取り組み、2019年度の調査でその効果を確認しました。

ダイバーシティ



マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
女性活躍の推進	2020年度末までに女性管理職100人を実現	目指す姿の実現に向けた強化施策の実行	女性管理職数	76人 (2020年3月時点)	△
障がい者雇用の促進	障がい者の安定・継続的な雇用の推進	障がい者雇用促進の継続	障がい者雇用率	2.19% (2020年3月時点)	△
LGBTに対する理解の促進	LGBTの人が働きやすい環境の整備	LGBT理解促進活動の継続	外部指標	2年連続、PRIDE指標で最高ランクのGOLDを受賞	○

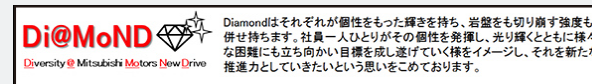
ダイバーシティ推進方針

グローバル化の進展やお客様ニーズの多様化による経営環境・市場環境の変化に柔軟に対応し、三菱自動車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、お客様視点でクルマの新しい魅力、価値を創り出していく必要があります。そのために、三菱自動車では人種、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、いきいきと仕事に取り組むこと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・実現するために、2014年7月にダイバーシティ推進方針を策定しました。

ダイバーシティ推進方針

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



マネジメント体制

当社では、「ダイバーシティ推進方針」にもとづき、ダイバーシティ推進室がDi@MoND活動として推進しています。多様性を受け入れ、社員の多様な個性を生かし、会社と社員一人ひとりの成長につなげることを目的としています。

Di@MoND活動当初の重点課題は、女性活躍推進でしたが、現在は女性活躍のみならず、社員の誰もが働きやすい環境を提供する取り組みを進めています。

『ダイバーシティレポート』の発行

当社では、2015年よりダイバーシティ専門誌『Diversity Report(ダイバーシティレポート)』を発行しています。

昨年度発行のVol.4は「多様な個性で組織活性化号」と題し、これまでのダイバーシティ推進の経緯を振り返り、個々



の多様性や価値観が組織に新たなイノベーションを起こすきっかけとなる事例を紹介しています。本誌を通じて、当社のDi@MoND活動を社内外の方に知っていただき、さらに社員一人ひとりが輝き、多様な個性が生きる職場の環境づくりと社員の意識醸成を図っています。

『ダイバーシティレポート』は、以下よりダウンロードできます。
『Diversity Report(ダイバーシティレポート) Vol. 4 多様な個性で組織活性化号』(2018年12月発行) **PDF** [5MB]



女性社員の活躍推進

三菱自動車は、「女性活躍推進」を重点課題として、継続的に取り組んでいます。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2014年から当社の管理職候補者や現役管理職を選抜し、派遣しています。

2020年7月現在、当社社員の女性比率は12.5% (5人)、女性管理職数は74人で、うち部長級は14人です。当社は、女性活躍推進法にもとづき、2016年に「女性活躍推進行動計画」を策定しました。2020年度末までに女性管理職を100人にするという目標の達成に向け、多くの女性社員が、より責任ある業務を行える環境づくりに引き続き取り組みます。

TOPICS

「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄に

MSCI社が環境・社会・ガバナンス (ESG) 投資をサポートするために開発した「MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)」の構成銘柄に2018年、2019年、2020年と3年連続で選定されました。

MSCI社は、女性活躍推進法により開示される女性雇用に関するデータおよび企業の開示情報などをもとに、女性の雇用、継続、昇進および多様性の推進において業界をリードしている企業を選定しています。

ワーク・ライフ・バランスの推進

社員の多様な働き方に対応できるように、様々な両立支援制度の充実に努め社員が働きやすい基盤づくりを進めています。多様な働き方やライフイベントにも対応できるよう、2017年度より在宅勤務制度や帯同休業制度を導入しました。2018年度からは、「両立支援コンシェルジュ」を社内を設置し、育児や介護など社員の個別相談に対し適する制度活用を社員へ案内しています。さらに、相談における社員の声を参考に子の看護休業、短期の介護休業、在宅勤務の取得条件を緩和しました。

「女性活躍推進に関する行動計画」 [PDF](#) [5MB]

▶ DATA (P104) : 女性の役職登用状況

▶ DATA (P105) : 育児休業取得者数、ワーク・ライフ・バランスに関する主な制度利用者数

両立支援制度一覧

	制度	内容
育児	妊娠期休業	妊娠から産前休業の前日までの間で、あらかじめ申し出た期間に取得可能 (回数制限なし)
	産前産後休業	産前6週間、産後8週間
	育児休業	3歳到達日の翌年度4月末まで取得可能
	子の看護休業	小学6年生の年度末まで、対象となる子1人：5日以内、2人以上：10日以内、それぞれ最初の5日間は有給
	育児勤務	小学6年生の年度末まで、勤務時間を4、5、6、7時間から選択、フレックスタイム併用可
介護	介護休業	介護対象者1人につき、通算3年まで取得可能
	短期の介護休業	介護対象者1人：5日以内、2人以上：10日以内、それぞれ最初の5日間は有給
	介護勤務	介護事由がなくなるまで取得可能。勤務時間を4、5、6、7時間から選択、フレックスタイム併用可
共通その他	ライフプラン休業	業務外の傷病への対応、親族の介護・看護、子の育児、不妊治療、ボランティア活動、語学研修などを行うための休業、1年間で10日以内
	積立休暇	業務外の傷病への対応、親族の介護・看護、子の育児、ボランティア活動、不妊治療を行うための休業、年次有給休暇の残存日数のうち、年4日を限度に最大40日まで積み立てることができる
	フレックスタイム	所定労働日に勤務時間帯の中で、始終業時刻を設定する制度 (コアタイムなし)
	在宅勤務	80時間/月を限度に実施可能。自宅に加え、育児や親族の介護・看護がともなう場合は親族の自宅にパソコンを持ち帰り業務の遂行が可能
	再雇用制度	妊娠・出産・育児・介護・結婚・居住地変更をともなう配偶者の異動、その他会社が認めた理由により退職する社員が対象。資格期限は退職後5年以内
	帯同休業	配偶者の国内外の転勤や留学先に帯同するための休業制度。休業期間は1カ月以上5年以内の範囲



仕事と育児の両立を支援

三菱自動車は、仕事と育児の両立を目指す従業員を積極的に支援しています。

設備面でも両立を支援しており、事業所内託児所を2拠点に設置しています。2017年4月に岡崎地区に「ディア・キッズおかざき」、2019年2月に本社ビル内に「ディア・キッズたまち」を開設しました。

2015年度より、育児休業者の職場復帰に対する不安解消や、育児勤務者の悩み解消、ネットワークづくりなどを目的に、「育児休業中の社員と育児時短勤務者とのランチ交流会」を本社にて開催しています。同時に、育児休業者と職場の上司との面談も実施しています。

また、定期的に外部講師による「育児勤務者研修」「育休・育児勤務者を部下に持つ管理職研修」を開催し、育児勤務者は長期的キャリアの捉え方について、また職場の上司は適切なマネジメントについて学ぶ機会を設けています。



従業員向け託児所「ディア・キッズたまち」(本社ビル内)

仕事と介護の両立を支援

少子高齢社会が進む中、社員の仕事と介護の両立を支援することも重要と考えています。

当社では、介護専門家にメールや電話で随時相談できる窓口を設置し、さらに介護専門家による「介護個別相談会」を社内で開催しています。また、仕事と介護の両立の基本知識について外部講師から学ぶ「介護セミナー」を4地区(本社、岡崎、京都、水島)で開催し、2019年度は、管理職を中心に約150人が受講しました。

シニア人材の雇用拡大

当社では、技能・技術の伝承や知識・経験を生かした人材の確保などを目的に、定年後のシニア人材を再雇用する制度を運用しています。2020年3月時点で、868人の再雇用者が在籍し、技術の伝承や後進育成にあたっています。

障がい者の雇用促進

誰もが働ける職場を目指し、障がいのある方を幅広い職種で積極的に採用しています。当社の障がい者雇用率は2.2% (2020年4月時点) 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、185人の身体障がい、精神障がいのある社員が勤務(2020年4月時点)しています。本社ビルには、車いすやオストメイトの社員にも対応した多目的トイレを設置し、障がいのある社員が働きやすい職場づくりに取り組んでいます。

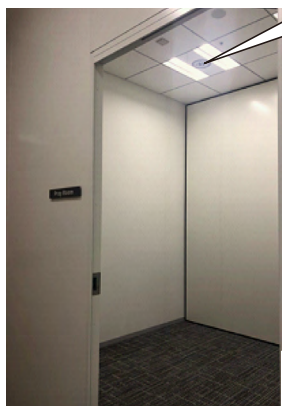
2007年4月に設立した特例子会社「株式会社MMCウイング」を通じて、障がい者雇用の促進を図っており、岡崎製作所と水島製作所の2地区で計60人の知的障がい者を雇用(2020年4月時点)しています。同社は設立から13年目に入り、ハローワーク、県内の障がい者就労・支援センターや特別支援学校から就労に関するお問い合わせを多数いただくなど、地域の認知度が定着しています。また、自社での雇用にとどまらず、特別支援学校・就労支援施設からの現場体験実習の依頼を積極的に受け入れ、集団行動や仕事の進め方などについて体験する機会を提供するなど、障がい者の就労支援にも協力しています。

▶ DATA(P105) : 障がい者雇用の推移



グローバル対応

三菱自動車では、年々増加する外国籍従業員の受け入れ対応の一つとして、宗教・宗派を問わず利用可能な祈祷室を本社、岡崎地区の2拠点に設置しており、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。



本社ビル内の祈祷室



天井部に礼拝の方角を示すサイン



岡崎地区内の祈祷室

LGBTに対する理解の促進

当社は、三菱自動車グローバル行動規範の「人権と多様性の尊重と機会平等」の中で、LGBTの尊重を明記しています。LGBTを正しく理解し基本的な知識を身につけること、およびALLY (アライ) と呼ばれる支援者を増やすことを目的に、2018年度より「LGBT理解促進セミナー」を開催し、累計で約500人の社員が参加しました。2019年度には、eラーニング「そうだったのか！LGBT(LGBTを理解する基礎講座)」を開講し、6,654人の社員が受講しました。

また、LGBTイベント「TOKYO RAINBOW PRIDE」に出展し、当社のダイバーシティやLGBTの取り組みを来場者に紹介しました。

2019年9月には、社員就業規則を一部変更し、結婚の定義に同性婚の関係を含め、結婚休暇やライフプラン休業を取得できるようにしました。

TOPICS

「PRIDE指標」ゴールドを受賞

任意団体「work with Pride」が設けている日本の職場におけるLGBTなどのセクシャルマイノリティへの取り組み指標である「PRIDE指標」で、当社は2018年に続き、2019年も最高ランクのゴールドを受賞しました。今後も誰もが働きやすい職場づくりを推進していきます。



人材育成



マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

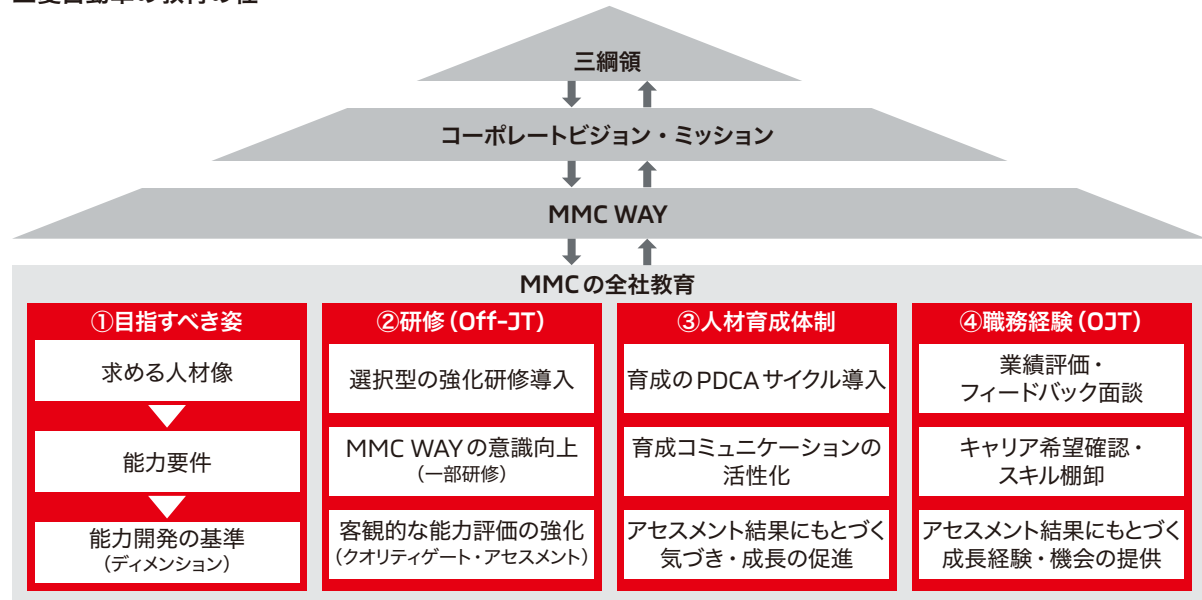
主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
人材育成プログラムの拡充	MMC WAYを実践する人づくりの推進	ミドルマネジメント強化研修の導入	教育プログラム	管理職向けeラーニング導入済み	○

基本的な考え方

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

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

三菱自動車の教育の柱





マネジメント体制

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

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

三菱自動車の人材育成体制図

■：新規実施

職務区分 (求める人材像)	階層別教育				全階層横断	グローバル	
	昇進者研修	強化研修	昇進候補者研修	制度研修		マインド/ スキル	英語
部長クラス (M1) (変革のリーダー)	M1昇進者研修	選択型強化研修 (eラーニング)		フィードバック面談研修 M C W A Y ・ フォロワー研修 コミットメント&ターゲット	メンター向け研修 キャリア採用者向け研修 エンジニア研修	選抜型研修 (O C D) (※4) 制度など 海外派遣前研修	TOEIC 300~700未満 TOEIC 施策
課長クラス (M2) (マネジメントのプロ)	M2昇進者研修	組織変革リーダーシップ研修 選択型強化研修 (eラーニング)	M1昇進候補者研修 (アセスメント)				
指導専門職 (実務のリーダー)	指導専門職昇進者研修	M2昇進候補者研修 (事前研修)	M2昇進候補者研修 (アセスメント)				
主担当職 (業務推進のキープレイヤー)	主担当職昇進者研修	指導専門職昇進候補者研修 (事前研修) グッドコミュニケーター養成研修					
担当職 (担当業務のプロ)	新入社員研修	入社3年目研修 (※1) 入社2年目研修					
業務職 (効率的な業務遂行)	新入社員研修	入社3年目研修 (※1) 入社2年目研修					

※1：キャリア採用者は、入社3年目研修に相当するビジネス基礎力フォロー研修の受講対象

※2、※3：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

※4：Overseas Career Development (グローバル人材育成) の略称



研修および教育

ミドルマネジメントの強化

環境の変化に対応し、組織力を上げていくためには、経営と現場の間をつなぐミドルマネジメントの役割がますます大きくなっています。三菱自動車は、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、教育体系を整備し、特にミドルマネジメント強化のプログラム充実を図っています。

具体的には、課長クラス (M2)、部長クラス (M1) の候補者向けに、求められる課題設定や、課題解決に必要なスキル・能力を学ぶとともに、外部評価者からのフィードバックを通じて自身の考え方や行動の特徴、改善ポイントについて学ぶ機会を提供し、マネジメント力の向上につなげています。

2019年度は、課長・部長クラスの管理職層に対し、選択型のeラーニングを開講し、日常的に学びの機会を持つようにしました。将来の予測が難しい状況下で、一人ひとりの力量が試されています。社員の環境の変化に対応する力と、個人の成長を支援する仕組み作りを、今後も継続して検討・実施していきます。

グローバル人材育成

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

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

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

生涯教育の支援

当社では、改正高年齢者雇用安定法施行に合わせて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。

2019年度の「グッドライフセミナー」

開催数	全社で計4回
受講者総数	90人

キャリア形成と評価

社員制度

キャリア形成にあたっては、社員一人ひとりが業績や能力、ライフプランから主体的に目標を持ち、能力向上につな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するキャリアデベロップメントプランにもとづき、毎年上司と面談を行います。これを通じて、自身の課題を客観的に把握し、納得感と高いモチベーションを持って自らのキャリア形成を進めることを目指しています。

課長クラス・部長クラスの管理職、また一般社員の人事制度には、「コミットメント&ターゲットによる目標設定・評価」および「MMC WAYの体現度合いによる評価」を導入しています。

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

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



評価基準：MMC WAY

三菱自動車の社員として実践しなければならない、必要最低限の「心構え」や「行動」を具体的かつシンプルな6つのキーワードにまとめて社員へ周知しています。

MMC WAY

Mindset 心構え

◇Cross-functional

組織を越えて協力する

◇Transparent

状況を明らかにして分かり易く説明する

◇Look outward

外に出て外に学ぶ

Actions 行動

◇Commit

必達目標を定量的に約束する

◇Challenge

価値創造のために自ら困難な仕事を引き受ける

◇Perform

スピード感をもって具体的な成果を上げる

公正な給与体系

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

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

▶DATA(P105)：給与水準

労働安全衛生



マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
安全な職場づくり	安心で安全な職場の実現	安全な職場づくり施策の継続	全災害度数(※)	0.42	△

※：延べ100万労働時間あたりの休業・不休災害件数

全社安全衛生管理方針

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

基本方針

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

マネジメント体制

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

安全な職場づくりの取り組み

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、労働災害の約8割を占める生産現場では、災害を未然に防止するため、従業員全員の活動として不安全な状態・行動の洗い出しを行い、改善につなげています。また、事業所幹部や職場の管理監督者による職場相互の安全点検を行い、日頃気づかない危険要因の洗い出しや、従業員一人ひとりからの改善要望を取り入れるなどして、安心して働ける職場づくりに取り組んでいます。さらに、危険に対する感度を上げるため、各事業所では「安全道場」を設置し、全従業員を対象に



挟まれ、巻き込まれ、切創、転倒などの状況を肌で感じ取る体感訓練を行っています。2019年度は1,820人が訓練に参加しました。

2019年度の1日以上休業をとまなう労働災害発生件数は4件で、2018年度比で1件減少したものの、災害度数率は0.42であり、目標値0.26を達成することはできませんでした。作業者の危険予知能力不足や不安全状態が見落とされていたことに起因する災害が発生しました。2020年度は危険予知訓練、不安全状態撲滅に向けた災害ポテンシャルの洗い出し、設備の本質安全化について、全社で足並みをそろえて、取り組んでいます。

安全関連法令の遵守評価において、当社ではチェックリストを用いて各職場の自主点検と他職場による相互確認を行い、法令遵守の徹底を図っています。また、海外工場では、ミツビシ・モーターズ(タイランド)・カンパニー・リミテッド(MMTh)、ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション(MMPC)に続き、2019年度はミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)も遵守評価を実施しました。今後、他の拠点にも展開していきます。

また、安全衛生管理体制の強化と管理レベルのさらなるアップを目的に、全社の安全衛生マネジメントシステムを再構築することとし、2022年度を目標にISO45001を取得する計画としています。

▶ DATA(P105) : 災害度数率

心身の健康づくりへの取り組み

従業員の心身の健康維持・増進を目的とし、生活習慣

病の改善指導とメンタルヘルス対策を重点施策として取り組んでいます。

病欠の半数以上をメンタル疾患が占めることから、メンタルヘルス対策を全社の重要課題と定め、「心の健康プログラム」として社外EAP(※)を導入し、個人の悩み相談やメンタルヘルス教育、職場改善のための支援プログラムに取り組んでいます。

メンタル疾患による新規の病欠者数は、2019年度は前年度比16%増となりました。悩みの原因の約8割が仕事であることから、個人に対するケアとともに職場でのラインケアや職場環境改善を目的に、疾患予防に重点を置いています。

年1回実施しているストレスチェックでは、評価結果から高いストレスが推定される従業員に対して、産業医やカウンセラーが面談を行っています。産業医面談については、その目的や秘匿が守られることを説明し、積極的に受けるよう呼びかけ、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応につなげています。また、職場ごとにストレス度を評価し、職場のコミュニケーション向上を目的とした研修や、社外カウンセラーによる職場環境改善プログラムを実施しています。2019年度は55の部や課などがこのプログラムを受け、改善に取り組みました。

個人の相談窓口については、悩みを相談しやすい環境の整備を進めており、カウンセラーによる面談のほか、弁護士や税理士などの専門家にも相談できる窓口を設置し、従業員本人のほか、ご家族にも利用いただいています。

※ : 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

労使関係

三菱自動車は、世界人権宣言やOECD多国籍企業行動指針および国連グローバル・コンパクトの基本原則を支持し、従業員に対して労働基本権を保障しています。また、労使協約において、組合が労働三権(団結権、団体交渉権、団体行動権)を保有することを認めると定めています。

2020年4月現在、当社労働組合には12,755人が加入しており、これは役員・管理職を除く従業員の99%にあたります。

労使の対話状況

労使協議の場として、労使協議会や団体交渉を定期的に行い、労働条件や労働環境などの課題について情報共有を図り、労使一体となって課題解決にあたっています。2019年度は本社・労働組合本部間で計47回の協議を実施しました。そのほか、各地区においても事業所・労働組合支部間で多数の協議を実施しています。

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

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

人権



基本的な考え方・方針

人権の尊重は三菱自動車の事業活動の基本であるという考えのもと、三菱自動車は2019年5月に国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」4分野・10原則についての「国連グローバル・コンパクト」への支持を表明しました。(※) その参加企業として、「国際人権章典」、「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」といった国際的な規範や基準を支持、尊重しています。「国連グローバル・コンパクト」の10原則にもとづき、これからも社会の持続可能な成長の実現に向け活動を続けていきます。

グローバルに事業を行う当社にとって、人権尊重や腐敗防止の取り組みは非常に重要と考えています。

この考えのもと、人権尊重や腐敗防止の取り組みをより明確にするため、2019年5月、三菱自動車グローバル行動規範を一部改定しました。グローバル行動規範の「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・社員、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、2019年度、新たに制定した当社の「人権方針」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、私たちが遵守すべきこと、人権リスク評価や役員・従業員教育の実施など、具体的な取り組みについて定めています。

※：「国連グローバル・コンパクト」への支持の詳細は、P9をご参照ください。

PDF 人権方針

業務・投資における人権配慮

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

差別の禁止

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

また、多様性の重要性について研修の中でも取り上げ、様々な価値観の違いを容認して協働することを促しています。

人権啓発推進体制

人事部門担当の役員が主導し、人権啓発教育を推進する体制を設けています。各地区の教育担当者が、共通の資料にもとづき各種研修の中で講師を担当し、人権意識の向上に努めています。また、従来から加盟している東京人権啓発企業連絡会、三菱人権啓発連絡会の各種行事およびその他外部団体主宰の大会・研究集会などに参加し情報収集や知見の向上に取り組みました(2019年度 延べ約140日間)。また、そこで得た知見を社内研修などに活用しました。

バリューチェーンにおける人権対応

当社は、自社における人権配慮の取り組みだけでなく、「サプライヤー CSRガイドライン」に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、取引先においても人権に配慮した取り組みを要請しています。このガイドラインにもとづき、「サプライヤー合意確認書」を受領することにより、取引先の人権配慮への合意を確認しています。

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



相談窓口の設置

三菱自動車は、社内で人権にかかわる問題が発生した場合に迅速に対応するため、社内外に相談窓口（ヘルプライン）を設け、従業員から通報や相談を受け付ける体制を整えています。

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

いずれの相談窓口においても、秘密保持と利用者の匿名性を担保しています。

社内および社外相談窓口（ヘルプライン）の設置についてはP88をご参照ください。
「お取引先様相談窓口」の設置については、P73をご参照ください。
「お客様相談センター」の取り組みについては、P54をご参照ください。

教育・研修

人権に関する研修の実施

三菱自動車では、すべての従業員が人権を尊重するために、階層別研修や新入社員研修をはじめとする様々な研修の中に、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。2019年度は新入社員、中堅社員、新任管理職（部長クラス・課長クラス）、約800人を対象に延べ770時間の人権研修を以下の内容で実施しました。

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
中堅社員	人権に関する最近のトピック、業務と人権の関係 など
新任課長クラス	人権に関する最近のトピック、ハラスメント防止と管理職の役割 など
新任部長クラス	職場の責任者として知っておくべき知識の提供 など

研修以外にも人権への関心を高めることを目的として、12月10日の「世界人権デー」に合わせた執行役CEOメッセージのほか、社内全部門に対して人権に関するトピックなどを定期的に配信しています。

また、従業員のLGBTへの理解促進として、2018年度より各拠点でセミナーを実施するとともに、LGBTの基礎知識を習得するためのeラーニング講座を社内に展開しています。

研修の種類別	受講者数	受講率
新入社員研修	470	100%
中堅社員研修（昇進者）	168	100%
新任管理職研修	168	100%
LGBT理解促進セミナー	251	—(※)
LGBT eラーニング講座	6,654	—(※)

※：任意受講につき、受講率の表示なし

サプライチェーンにおけるサステナビリティ活動の展開 (社会)



マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	目指す姿	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
サプライチェーンCSRの強化	サプライチェーンにおける環境・労働・人権に対する配慮を徹底し、健全なサプライチェーンマネジメントを推進する	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤー CSRガイドラインを当社海外生産拠点へ展開 ・取引先のCSR第三者評価実施の支援 	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤー CSRガイドラインの趣旨浸透 ・取引先におけるCSR第三者評価の推奨 	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤー CSRガイドラインをMMTh/MMKI/MMPCよりそれぞれの取引先へ展開済 ・取引先に対して「第三者評価」の趣旨説明を実施。評価開始済。 	○

基本的な考え方

三菱自動車およびアセアン地域に集中する主要海外生産拠点では、部品調達先として約800社の企業と直接取引があり、2次以降の取引先も含めて当社の影響力の大きさを認識しています。また、サプライチェーン全体で持続的競争力を確保・向上させるために、業界トップクラスの品質の実現、コスト競争力の強化、現地調達の推進など、取引先とのさらなる連携強化に取り組んでいます。

その一環として、「サプライヤー CSRガイドライン」の共有を基盤に、取引先の皆様と一体となって社会への貢献に取り組んでいます。

サプライヤー CSRガイドライン

取引先と連携した取り組みを目指し、2010年に「サプライヤー CSRガイドライン」を策定しています。本ガイドラインを通して、国内すべての取引先と品質はもとより、労働や環境マネジメント、コンプライアンスなどの各分野に関して、同一の視点で連携して活動を推進しています。また、2019年2月に本ガイドラインを改定し、第三者評価機関による取引先のCSR取り組みの評価実施と、コンプライアンス違反事象が発生した際の処置を明確にしました。また、取引先からは、本ガイドラインの遵守に対する合意確認書を提出いただいています。

[PDF](#) 「サプライヤー CSRガイドライン」

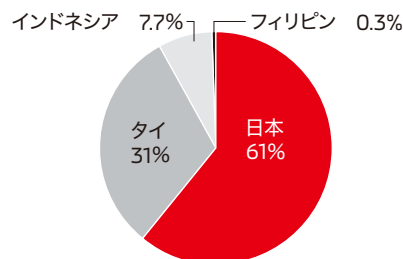
紛争鉱物への方針

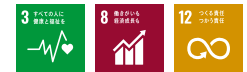
コンゴ民主共和国およびその周辺諸国から産出された紛争鉱物（錫、タンタル、タングステン、金）が武装勢力の資金源となり、深刻な人権侵害が起きています。

当社はこれらの紛争鉱物を調達することにより、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」に紛争鉱物を原材料として使用しない方針を明記して責任ある調達を推進しています。

2019年度より取引先に対するヒアリングも開始するなど、電気回路基板上の金のほか、紛争鉱物の使用部品をカテゴリー単位で把握できるよう調査を進めています。

主要生産拠点別部品購入額比率(2019年度)





マネジメント体制

三菱自動車とルノー・日産は2018年4月に購買機能を統合し、共同購買会社である「APO (Alliance Purchasing Organization)」を設立しました。3社は共通の3本柱「信頼 (Trust)」「相手への敬意 (Respect)」「透明性 (Transparency)」を基本原則として業務にあたっています。

取引先の選定は、同一のプロセス・評価基準にもとづいて行い、多くの取引先に参入機会を提供するとともに、公平な運用を行っています。

お取引先様相談窓口の設置

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

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

取引先に対しては、「サプライヤー CSR ガイドライン」にもとづいたマネジメントを実施しているほか、調達方針説明会を毎年実施し、調達方針などとあわせてCSR方針についても情報を共有して浸透を図っています。

また、経済産業省が策定した「自動車産業適正取引ガイドライン」を遵守するとともに、1次取引先にも遵守を依頼することで、当社との直接取引関係のない2次以降の取引先に関しても適切な取引が行われるよう取り組んでいます。

サプライチェーンマネジメントの推進

「サプライヤー CSR ガイドライン」の共有

三菱自動車では、2019年2月に「サプライヤー CSR ガイドライン」を改定し、取引先から本ガイドラインの遵守に関する合意確認書を提出いただいています。

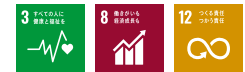
2019年度にはタイ・インドネシア・フィリピンの各拠点でも本ガイドラインを基本として各地域の状況を反映し、取引先へ展開しました。

サプライチェーン監査の実施

取引先とCSR活動を相互に確認し推進を図るため、「サプライヤー CSR ガイドライン」の合意確認書の提出を要請するとともに、取引先のCSR活動の評価についても、アライアンス共同購買会社として、ルノー・日産と同様に第三者評価の活用を開始しています。

取引先へは評価結果を開示の上、結果をもとにした改善と定期的な評価受審を依頼しています。

また、評価スコアを基に、特定の取引先に対しては改善計画の立案と実施のお願いもしています。



取引先の品質向上に向けた協力活動

三菱自動車では取引先に対する品質監査や品質セルフチェック指導を定期的の実施し、サプライチェーン全体の品質向上に取り組んでいます。

2019年度は取引先53社64工場に出向き工程監査を実施しました。指摘内容の改善は監査後おおむね3カ月以内取引先により実施いただいています。また、取引先392工場に品質セルフチェックを実施いただきました。これらの活動を通じて、取引先とのコミュニケーションならびに品質向上に積極的に取り組んでいます。

取引先が製造した部品に不具合が発生した場合に短時間でトレースできる体制づくりについても監査などを通じて指導し、取引先に強化いただいています。

社内周知徹底の取り組み

「サプライヤー CSR ガイドライン」の運用にあたっては、当社内での周知徹底にも注力しています。教育の一環として、当社バイヤーに対し、新入社員、キャリア採用の入社時研修、または異動者教育において周知しています。

取引先とのコミュニケーション

適正な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のコミュニケーションは欠かせません。当社は各年度末に、次年度に向けた調達方針の説明会を開催しています。また、国内では取引先約200社の自主組織である「三菱自動車協力会」が毎年実施している

講演会や各種研究活動に協力しています。2019年度は10月18日に三菱自動車協力会 講演会が実施されました。



「三菱自動車協力会」で講演する執行役CEO

現地調達への推進

海外拠点においては現地調達率の最大化を目標に、現地での部品製造が困難な場合を除いて、現地調達効果があり技術的に成立するものは、できる限り現地取引先から調達することを基本方針としています。

また、すでに現地調達を行っている部品においても、構成子部品などの現地調達を進め、コスト最適化を推進していきます。

新規取引先については、事前に体制監査を実施し、開発能力、生産能力、品質管理能力などを評価し、必要に応じて改善指導も実施しています。また、現地取引先への支援として、日本の取引先の進出や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もしています。

サプライチェーンにおける事業継続計画 (BCP) の取り組み

大規模災害、感染症の大流行などが発生した場合に、取引先からの部品供給が途絶え、事業が中断されるリスクを軽減するため、サプライチェーンにおける事業継続計画の策定に取り組み、取引先・部品ごとに代替生産などの対策を講じています。また、取引先に「被災状況確認システム」に登録していただき、災害発生時には工場などの被災状況を即時報告していただいています。

さらに、オリジナルの「サプライヤーマップ」を作成し、2次以降の取引先に関しても被災状況・リスクが把握できる体制を整えています。

社会貢献活動



マテリアリティの2019年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

主な取り組み内容	2019年度目標	指標	2019年度実績	自己評価
地域・NGOなどと協働した活動の推進	社会貢献支出額：対経常利益（※1）比率1.0% ※1：MMC単体経常利益	対経常利益比率	3.28%	○

社会貢献活動方針

2020年4月三菱自動車は、多様化するグローバルな社会課題を受け、課題解決へのさらなる貢献をめざし、従来の活動を継承しつつも主要な市場との連携をより強化し、活動の幅を広げるため社会貢献活動方針を改定しました。

また、より多くの方に活動を知っていただくため、新たにコミュニケーションワード「STEP to the future」およびロゴマークを設定しました。

社会貢献活動ロゴマーク

STEPの分野の活動の輪が中心から広がる様子を表現しています。



社会貢献活動方針

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

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

社会貢献支出額・内訳（※2）

（単位：百万円）

	2017年度	2018年度	2019年度
地域社会	132	116	118
交通安全	10	8	21
環境	135	37	32
人	206	225	169
被災地支援	25	62	60
その他（※3）	33	33	43
支出額合計	540	480	442

※2：寄付金のほか、現物給付・従業員による活動・施設開放などを金額換算したものを含む。ただし、従業員が個人的に行った募金やボランティアなどの活動は含まない
2017年度および2018年度は、三菱自動車単体、2019年度は、連結の支出額

※3：スポーツ支援、三菱財団などへの寄付を含む



新型コロナウイルス対策支援

新型コロナウイルスの感染拡大防止支援のため、海外子会社では、医療機関などに医療従事者の移動用車両の提供や防護服、マスクなどの寄贈を行いました。

また、国内においては、三菱自動車の各事業所にてフェイスシールドを生産し、自治体や医療機関などに寄贈しています。

クルマの開発および生産で培ったノウハウや工場設備を活用し、世界各国の政府・自治体・関係機関と連携しながら、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向けて支援を続けていきます。



フィリピン運輸省に車両提供



寄贈したフェイスシールド

◆新型コロナウイルス感染症対策への支援

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/contribution/society/relief/covid-19/>

「三菱自動車STEP募金」および「マッチングギフト」の実施

2009年4月に導入した「三菱自動車STEP募金」は、三菱自動車グループの社員が自らの意志で定額を募金し、継続的に社会貢献活動に参加する仕組みです。この募金は、三菱自動車の社会貢献活動方針にもとづき、開発途上国や東日本大震災被災地における活動などを支援しています。また、「三菱自動車STEP募金」が行った寄付に対し、会社が同額を寄付する「マッチングギフト」も実施しています。



支援先

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

子どもフォーラム(※)の図書室兼集会所建設を支援

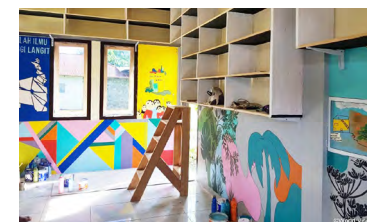
国際NGOワールド・ビジョン・ジャパンの協力を得て、インドネシア共和国北マルク州テルナテ市において、子どもフォーラムの図書室兼集会所の建設を支援しました。

子どもフォーラムの活動は、地域の変革の担い手となる好事例として地域に認められたことにより参加者が増え、活動が活性化されています。図書室および集会所が建設され

たことにより、安定的に集会を行える場所の確保ができるようになりました。

本支援により、子どもたちの豊かな成長に資する多様な活動の場になることを期待しています。

※：ワールド・ビジョンが推進・支援する子どもたちのコミュニティグループ。読み書きやライフスキルを学ぶほか、自分たちの学校や地域の課題を議論し、地域運営に生かすなどの社会参画活動を行う場



子どもたちのアイデアを盛り込んだ内装

「森の積み木」プロジェクト

子どもたちが木の温もりを感じ、創造性を働かせて遊べることを目的に、当社が森林保全活動を行う山梨県早川町を中心に同県のヒノキの間伐材で作った積み木を幼稚園、保育園などに寄贈しています。

また、新たに社員自身が縁のある幼稚園などへ積み木を贈る「社員プレゼンター制度」を開始しました。

2019年度は70カ所、2010年から累計325カ所に寄贈しました。



ヒノキの間伐材で作った積み木



地域社会 (Society)

地域防犯パトロール車として電気自動車を寄贈

岡崎製作所の周辺地域である愛知県岡崎市北野学区へ電気自動車 (EV) 『ミニキャブ・ミーブ』1台を青色防犯自主パトロール車 (通称：青パト) として寄贈しました。

青パトは、地域を巡回して防犯・安全活動に役立てられるほか、バッテリーに蓄えた電気は屋外イベントや非常時の電源として活用されます。



オリジナルのラッピングを施した車両の寄贈式

交通安全 (Traffic safety)

事業所地域における交通安全活動

事業所周辺道路において、社員による通勤・通学時間帯の交通安全立哨を定期的実施しています。

2019年度は各事業所合計で39回実施しました。

また、2019年4月には愛知県岡崎市で開催された「家康行列」に“三菱自動車交通安全隊”として参加し、沿道に集まった多くの方へ交通安全の呼びかけを行いました。



交差点での交通安全の呼びかけ

ベトナムで通学路に架ける橋の建設を支援

ミツビシ・モーターズ・ベトナム (MMV) はベトナム赤十字社と協力し、トイライ県に住む子供たちの通学路に橋を架けるプロジェクトに参加し、建設費用9.26億ベトナムドン (約420万円) を寄付しました。地元小学生は、小舟を使って川を横断して通学していましたが、事故を減らし、より安全に登下校できるようにという思いから、ベトナム赤十字社が建設を担い、2020年3月に橋が完成しました。



通学路に架かる橋

子ども向け交通安全情報の発信

ウェブサイト「みんな知ってる?交通安全クイズ」

小学生向け自動車産業学習用ウェブサイト「なぜ?なぜ?クルマづくり調査団」内に、交通安全に関するページを設け、歩行中や自転車乗車中など、日常生活における交通ルールやマナーをクイズ形式で紹介しています。

2019年度は、昼間のシーンに加え新たに危険が高まる夕方のシーンを公開しました。



「みんな知ってる?交通安全クイズ」

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

環境 (Environment)

森林保全活動

首都圏の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、公益財団法人オイスカと協働し、山梨県早川町において、森林保全やボランティア活動を通じた地域との交流に取り組んでいます。

2019年度は、早川町森林組合指導のもと、社員とその家族ボランティア延べ97人が下草刈りを実施したほか、新入社員80人が間伐や森林内の歩道整備などを実施しました。



植樹したエリアの下草刈り

インドネシアでEVを活用した実証実験に参加

2019年8月、インドネシアのスンバ島で、インドネシア技術評価応用庁と九電工が進めるエネルギーマネジメントの実証実験に、電気自動車 (EV) 『i-MiEV』1台・急速充電器1台と共に参加しました。ガソリンの確保が難しい離島内で、太陽光発電による充電や離島内でのEV走行データ蓄積など、EVによるインドネシアの人々の生活の向上の実現に貢献していきます。



実験に使用した『i-MiEV』



人 (People)

体験授業プログラム

「本物の体験を通じて楽しく学ぶ」をコンセプトに、2005年から毎年、社員を小学校に派遣し、クルマと環境問題の関係性を学ぶ「環境編」、ものを創る楽しさやクルマに携わる仕事を学ぶ「デザイン編」、工場でのクルマづくりや働く人の工夫を学ぶ「ものづくり編」の授業を行っています。

2019年度は119校6,872人、2005年から累計約4万2,000人が受講しました。



電気自動車の構造を学ぶ子どもたち

インドネシアで“One day parents”活動

三菱自動車・モーターズ・クラマ・ユダ・セールス・インドネシア (MMKSI) では、孤児への寄付とともに、社員がその日一日、里親となって孤児たちと触れ合う活動「Mitsubishi Children Program (MCP)」を実施しています。

2019年6月、西ジャワ州でMCPを実施し、MMKSIオフィス周辺にある3つの孤児院から5～10歳の孤児約100人を招待しました。社員のほか、経営陣もボランティアスタッフとして参加し、里親として子どもたちと触れ合いました。



社員と触れ合う子どもたち

被災地支援

アジアにおける支援

2019年9月、タイ東北部で発生し甚大な被害をもたらした熱帯暴風雨「ポードル (Podul)」の被災者支援のため、三菱自動車・モーターズ・タイランド (MMTh) は被災地域のディーラーと協力し、被災した5つの県と地方自治体に70万タイバーツ (約250万円) の寄付を行いました。ディーラーやMMThの社員とその家族も被災者支援活動に賛同し、飲料水や乾燥食品、医療用の救急キットなど物品による支援を行いました。

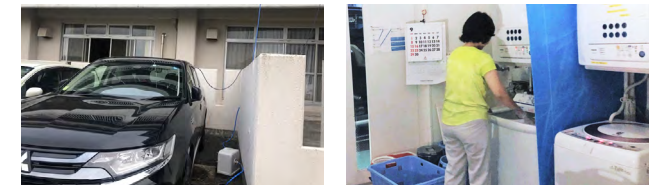


被災者への支援

日本における支援

三菱自動車では東日本大震災直後から被災地のニーズに耳を傾け、本業を生かした支援や日常の中で支援する仕組みをつくり、「忘れない・つながり続ける」をテーマに継続して支援を行っています。また、自然災害などの緊急事態に際しては、義援金の拠出、車両の無償貸与や社員によるボランティアなど、様々な支援を行っています。

2019年度は、「令和元年房総半島台風」で大規模停電が発生した千葉県内の福祉施設などに計12台の『アウトランダー PHEV』を貸し出し、生活家電への給電などに利用いただきました。今後も災害発生時の速やかな支援活動を継続していきます。



『アウトランダー PHEV』からの電力で洗濯機を稼働

2019年度の主な支援

	支援内容	支援先
2020年3月	新型コロナウイルス感染症 ・『ASX』3台、『エクリプス クロス』3台を寄贈 ・ハンドクリームなどの保護キットを寄贈 マスク製造ライン2式を寄贈 支援金 400万円 (※) 支援金 10万円	中国湖南省の医療機関など
		中国赤十字社
		国際NGOワールド・ビジョン・ジャパン
		愛知県岡崎市の医療機関
2019年10月	令和元年東日本台風	・義援金 1,000万円 日本赤十字社
2019年9月	令和元年房総半島台風	・『アウトランダー PHEV』12台を貸出 千葉県内の福祉施設など
	タイ熱帯暴風雨「ポードル (Podul)」災害	・義援金 70万タイバーツ ・支援物資 タイ ウボンラーチャターニー県、ヤソトーン県、ローイエット県、アムナートチャルーン県、シーサケート県

※「三菱自動車STEP募金」および「マッチングギフト」の合計



DENDOコミュニティサポートプログラム (自治体との災害時協力協定)

三菱自動車では災害発生時に改めて自治体と必要事項を確認する時間的ロスをなくし、給電などに活用できる当社のプラグインハイブリッド電気自動車『アウトランダーPHEV』といった電動車を速やかに被災地・避難所などへ提供できる体制づくりを全国で目指す「DENDOコミュニティサポートプログラム」を系列販売会社と共に推進し、自治体と災害時協力協定を締結しています。

2020年6月末時点では54(※1)の自治体と締結しており、今後2022年度までに全国の自治体と締結を目指します。

※1：系列販売会社と自治体 二者間の締結は除く



岡山県

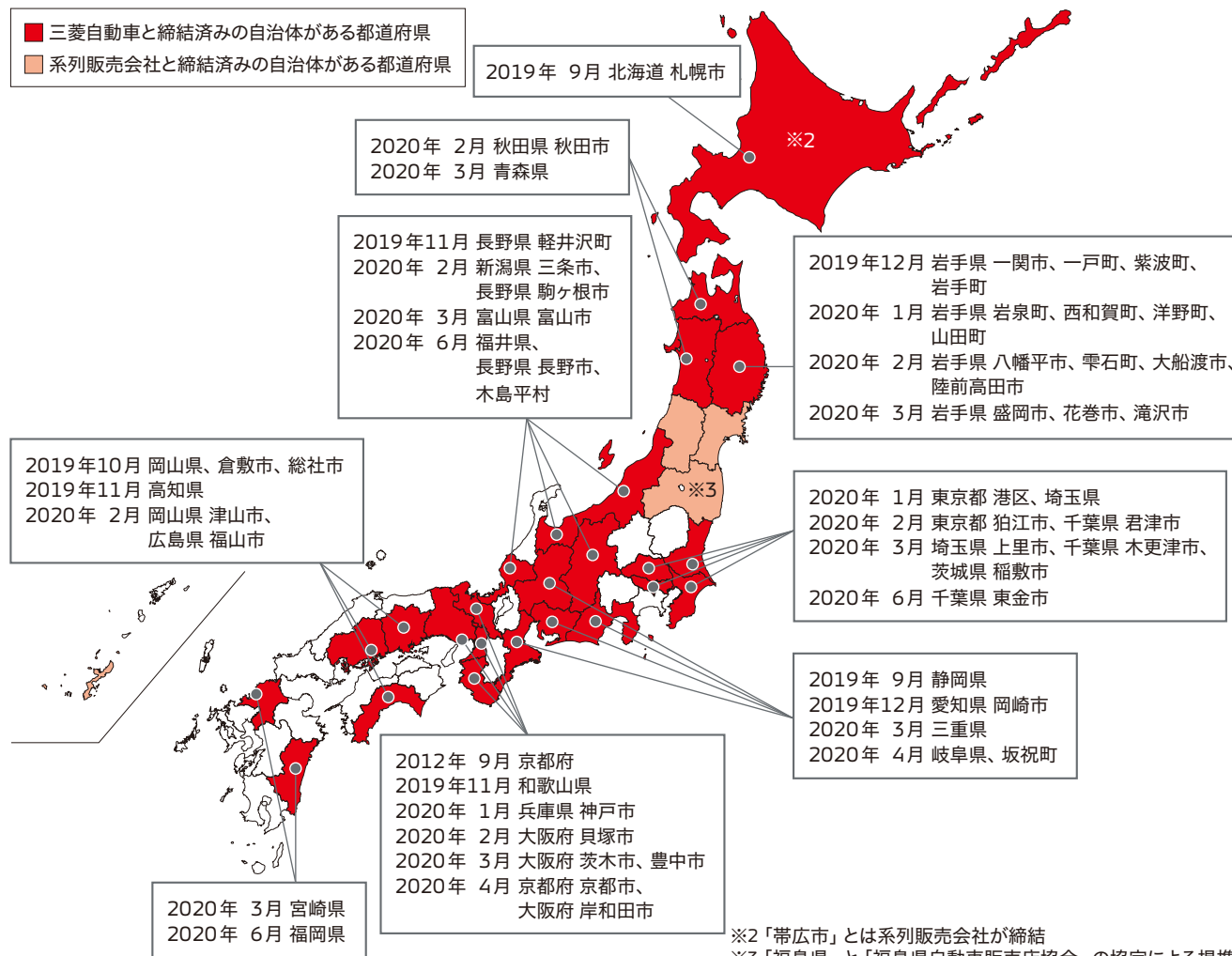


愛知県 岡崎市



東京都 港区

全国自治体との締結状況 (2020年6月末時点)



◆最新の締結状況

<https://www.mitsubishi-motors.com/jp/sustainability/contribution/society/relief/dendo-csp/>