

社会 Social

| | | | |
|---|----|--|----|
| 道路交通事故の削減に寄与する製品の提供 | 53 | 労働安全衛生の推進 | 77 |
| 基本的な考え方..... | 53 | 基本的な考え方、マネジメント体制、安全な職場づくりの取り組み..... | 78 |
| マネジメント体制、安全技術の開発..... | 54 | 新型コロナウイルス感染症への対応..... | 79 |
| 交通安全の教育・普及..... | 56 | 労使関係..... | 80 |
| 製品品質、セールス・サービス品質の向上 | 57 | 人権の尊重 | 81 |
| 基本的な考え方・品質方針..... | 58 | 基本的な考え方・人権方針、マネジメント体制..... | 81 |
| 製品品質の向上、お客様視点にもとづいた車両品質評価と保証、感性品質の向上、 | | 人権方針の遵守..... | 82 |
| セールス品質の向上..... | 59 | 救済へのアクセス..... | 83 |
| サービス品質の向上、お客様の声の活用..... | 60 | 持続可能なサプライチェーンの実現 | 84 |
| マネジメント体制..... | 62 | 基本的な考え方..... | 84 |
| 事業を通じた地域経済への貢献 | 64 | マネジメント体制、サプライヤー CSRガイドラインの展開、 | |
| 基本的な考え方、マネジメント体制、雇用、人材育成、投資..... | 65 | グリーン調達ガイドラインの展開..... | 85 |
| 技術移転、輸出、環境・社会貢献..... | 66 | 紛争鉱物への方針、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..... | 86 |
| 新しい常態に対応した働き方改革の推進(ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランス) | 67 | サプライチェーンにおける事業継続計画(BCP)の取り組み..... | 87 |
| 基本的な考え方、マネジメント体制、社員意識調査の実施..... | 68 | 社会貢献活動の推進 | 88 |
| ダイバーシティの推進、女性社員の活躍推進..... | 69 | 基本的な考え方・方針..... | 88 |
| ワーク・ライフ・バランスの推進..... | 70 | 地域社会、交通安全..... | 89 |
| シニア人材の雇用拡大、障がい者の雇用促進、グローバル対応..... | 71 | 環境、人..... | 90 |
| LGBTに対する理解の促進、社外イニシアティブへの参画..... | 72 | 「三菱自動車STEP募金」および「マッチングギフト」の実施..... | 91 |
| 人材育成の強化 | 73 | 被災地支援、新型コロナウイルス感染症対策支援..... | 92 |
| 基本的な考え方..... | 73 | | |
| マネジメント体制..... | 74 | | |
| 研修および教育、キャリア形成と評価..... | 75 | | |
| 公正な給与体系..... | 76 | | |

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供



マテリアリティの中長期ビジョン

| | リスク | 機会 | 対応の方向性 |
|----|---|--|---|
| 長期 | <ul style="list-style-type: none"> ●高齢化にともなう重大事故の増加 ●新興国の自動車保有急増による事故の増加 | <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 | <ul style="list-style-type: none"> ●三菱自動車らしさ：環境×安全・安心・快適 |
| | 外部環境 | ステークホルダーのニーズや期待 | 中期目標 |
| 中期 | <ul style="list-style-type: none"> ●交通事故関連法規や規制、政府安全目標の強化 ●NCAPなどの情報公開試験評価基準の強化 | <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"> ●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 |

マテリアリティの2020年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

| 主な取り組み内容 | 2020年度目標 | 指標 | 2020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 | 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マテリアリティ（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。交通事故の削減はグローバルに喫緊の課題であり、持続可能な開発目標（SDGs）のターゲット3.6については、

2020年の第74回国連総会で新たに、2021年から2030年までの10年間で世界の道路交通事故による死傷者を半減させることが採択されました。

当社は、交通事故ゼロのクルマ社会に向けた安全理念を掲げ、安全技術の開発と、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

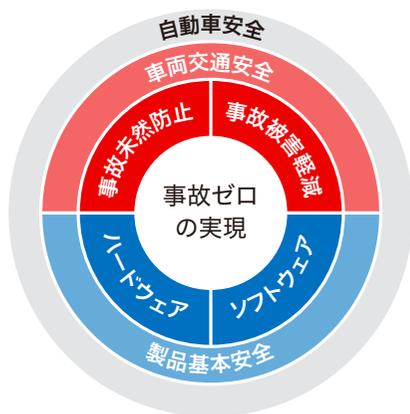


マネジメント体制

製品開発においては、安全理念にもとづき、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することによって、お客様に、安全、安心かつ、快適な運転をしていただけることを目指しています。

“ぶつからない” 予防安全技術

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

e-Assist(イーアシスト)

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

予防安全機能

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



“人を守る”ボディ構造

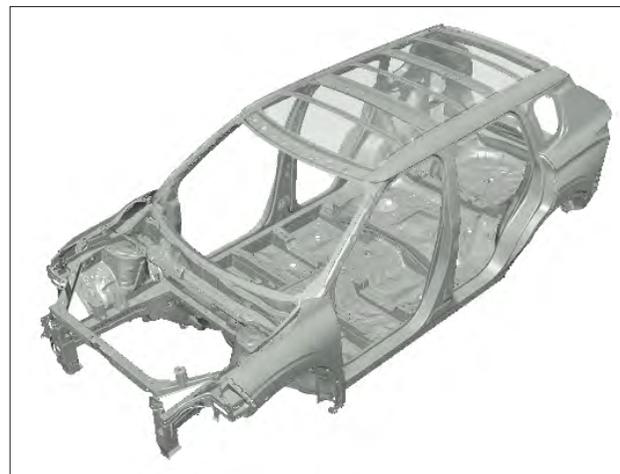
万一の衝突の際には、乗員が受ける衝撃を緩和し、かつ十分な空間が確保できる車体構造が重要です。三菱自動車では、衝突安全強化ボディ「RISE(ライズ)」(※1)を採用し、前面、側面、後面の全方位での衝突安全性能を向上させています。

例えば、2021年4月に北米向けに販売を開始した新型『アウトランダー』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、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も採用する事で、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。

※1: Reinforced Impact Safety Evolutionの略称



新型『アウトランダー』に採用したRISEボディ

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。

主な外部安全評価結果

| 地域 | 外部評価 | 車種 | レーティング |
|------|----------------|---------------------------|--------|
| 米国 | NCAP(※2) | アウトランダー PHEV エクリプス クロス | 総合5★ |
| アセアン | ASEAN NCAP(※2) | アウトランダー | 5★ |
| 豪州 | ANCAP(※2) | エクリプス クロス (PHEVモデル) | 5★ |

期間: 2020/5 ~ 2021/6

※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



「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。三菱自動車は、サポカーのラインアップを拡大しています。

対象車種（2021年6月現在）

| サポカー Sワイド対象車種 | |
|---------------|-------------------|
| エクリプス クロス | アウトランダー PHEV |
| デリカD:5 | デリカD:5 URBAN GEAR |
| 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 |

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

認定車種（2021年6月現在）

| (対車両) 衝突被害軽減ブレーキ、 (対歩行者) 衝突被害軽減ブレーキ | |
|--|------------|
| エクリプス クロス | デリカD:5 |
| 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 | タウンボックス |
| ミニキャブ | ミニキャブトラック |

| ペダル踏み間違い急発進抑制装置 | |
|-----------------|------------|
| エクリプス クロス | デリカD:5 |
| 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 | タウンボックス |
| ミニキャブ | ミニキャブトラック |

| 後付ペダル踏み間違い急発進抑制装置 取り付け可能車種 | |
|----------------------------|-----------------------|
| eKワゴン（'13年～'19年） | eKカスタム（'13年～'19年） |
| eKスペース（'14年～'20年） | eKスペースカスタム（'14年～'20年） |
| ミラージュ（'12年6月～） | デリカD:5（'07年1月～） |

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。

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

マテリアリティの中長期ビジョン

| | リスク | 機会 | 対応の方向性 |
|----|--|--|---|
| 長期 | <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 | <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"> ● 品質方針(※1) ※1：本文をご覧ください |
| | 外部環境 | ステークホルダーのニーズや期待 | 中期目標 |
| 中期 | <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"> ● [お客様視点] 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"> ● 品質MTPで“ASEAN5”をコアマーケットとシトップレベルのお客様評価を獲得(タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム、マレーシア) |

マテリアリティの2020年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

| 主な取り組み内容 | 2020年度目標 | 指標 | 2020年度実績 | 自己評価 |
|-----------|---|------------------|---|------|
| 製品品質の向上 | 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) ASEAN5において、業界調査3位以内(※2) | SSI(セールス満足度) | SSI(セールス満足度) ASEAN5において、5カ国中3カ国が目標達成 | △ |
| サービス品質の向上 | CSI(サービス満足度) ASEAN5において、業界調査3位以内(※2) | CSI(サービス満足度) | CSI(サービス満足度) ASEAN5において、5カ国中5カ国が目標達成 | ○ |

※2：2020年度に業界調査の実施がない国に関しては自社調査で目標を設定(インドネシア、フィリピン、マレーシア)

基本的な考え方・品質方針

三菱自動車は、2019年4月1日に改定した品質方針にもとづき、お客様の購入検討から車両の保有期間、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。

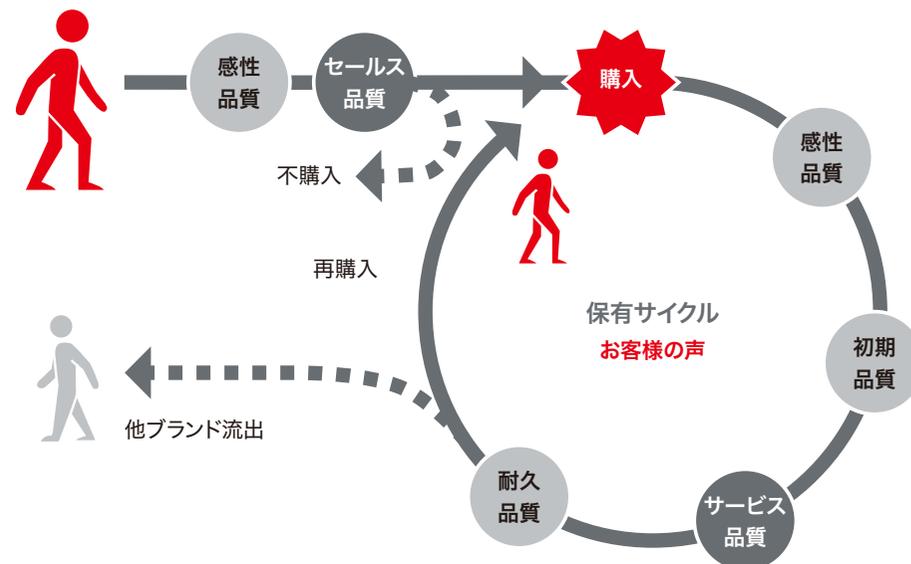
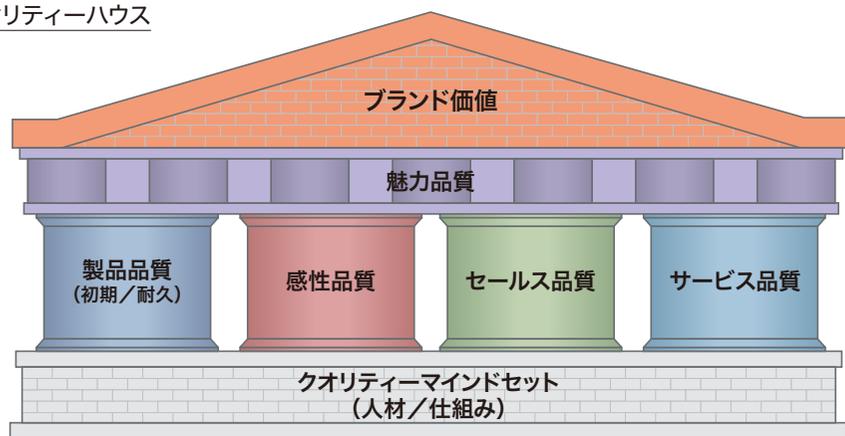
品質方針

事業を支える重要な基盤として“品質”を位置づけます。

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

ブランド価値を支える4つの品質

クオリティーハウス



製品品質の向上

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

三菱自動車は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。品質部門は開発部門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の対策を検討し、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。

お客様視点にもとづいた車両品質評価と保証

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

評価は、内外装の外観などの静的評価と、実際に走行させて確認する動的評価で構成されており、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。評価は、AVES評価員と呼ばれる社内資格を有した専門家が、お客様に代わり実施しており、目標とした品質基準が達成されているかを確認しています。

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

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

感性品質の向上

お客様のご購入検討時点はもとより、ご購入後のカーライフ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、販売会社から市場情報や商品要望をヒアリングするなど現地のお客様の声の把握に努めています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大を踏まえ、各国・地域の販売会社では販売活動のニューノーマル対応に重点的に取り組みました。例えば、アセアン地域のコアマーケット(※)を対象に販売会社間で課題や取り組みを共有・議論できるオンライン会議を開催、販売会社のセールス品質向上活動の好事例を各国・地域に配信するなど、販売会社のお客様満足度を向上させる取り組みをサポートしています。

※：タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム、マレーシア

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「良質なサービスの品質」をお客様へ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、現場における対応力(コミュニケーションスキルや技術力)の改善に努めています。

国内におけるサービス技術の継承

当社では、販売会社のサービススタッフを対象に、当社独自のサービス技能資格制度を設け、各資格保持者に対して適切な教育を実施することで現場対応力のステップアップを後押ししています。

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。

海外におけるサービス技術の継承

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

また、コロナ禍でも教育が途切れないようにインターネットを活用したトレーニングにも取り組んでいます。さらに全世界を担当している当社技術スタッフが、高難度修理などの販売会社のサポートも行っています。

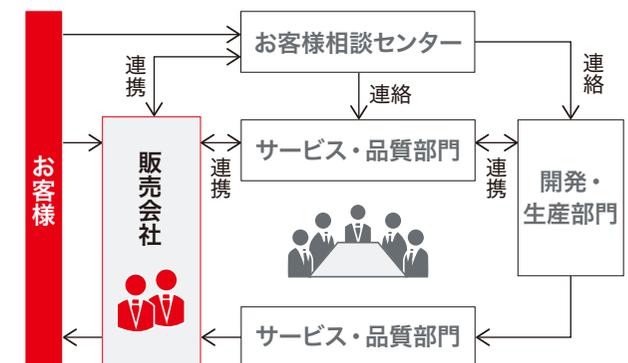
お客様の声の活用

製品・アフターサービスを通じて魅力ある商品と優れたサービスにより、お客様に豊かな体験を提供し、保有サイクルを通じて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としています。

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



お客様相談センターの取り組み

三菱自動車のお客様相談センターでは、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。また、お客様相談センターでは外部委託に依存せず、当社社員が直接お客様とコミュニケーションを取ることで、高い対応品質を維持しつつ、社内各部門とのスムーズな連携により的確にお客様の声を製品やサービスの改善につなげています。

リコールなど市場対応発生時のお客様対応

安全性にかかわる不具合によりリコールなど市場対応が発生した場合、お客様にその情報を速やかに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。

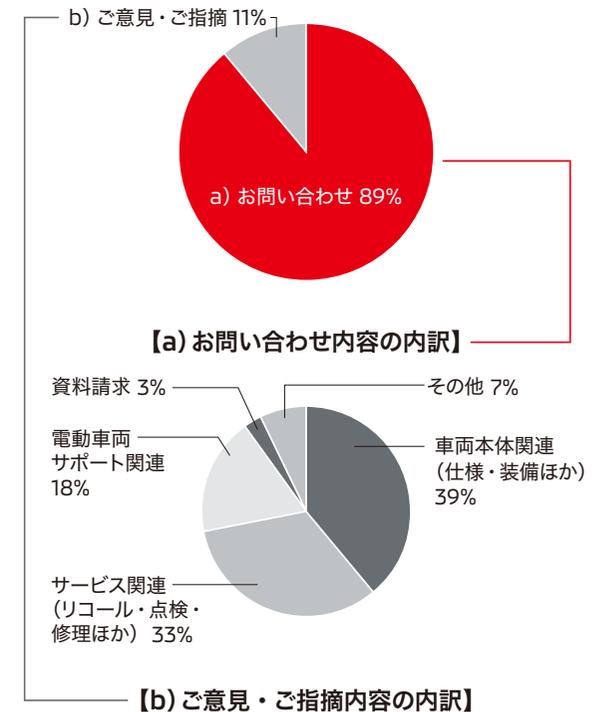
①WEB <http://www.mitsubishi-motors.co.jp/support/recall/>

国内のリコール・改善対策・サービスキャンペーン実施件数および対象台数

| | 件数 | 台数 |
|--------|-----|----------|
| 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 |
| 2020年度 | 19件 | 約65.5万台 |

2020年度お客様相談センター受け付け状況

【ご相談件数(約33,700件)】



マネジメント体制

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

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

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

※1 : Quality Strategy Committee

※2 : Total Customer Satisfaction

※3 : Quality of Management Committee

※4 : 執行役社長、もしくは執行役社長から指名された役員

※5 : Quality Management Meeting

QMS(※6) (ISO9001) の取り組み

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

マネジメント品質の継続改善とは以下を実践することを意味します。

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

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

※6 : Quality Management System

品質マインドの醸成

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

2018年度からは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ことを計画しています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症による制約の中、専用ウェブサイトを開設し、オンラインで継続開催しました。

品質フォーラム参加者

| | 国内開催 | 海外開催 |
|--------|------------|------------|
| 2017年度 | 2,810人 | — |
| 2018年度 | 4,550人 | 1,880人 |
| 2019年度 | 6,200人 | 800人（※1） |
| 2020年度 | 6,200人（※2） | 2,310人（※2） |

※1：新型コロナウイルス感染症対策のため、インドネシアのみ開催

※2：新型コロナウイルス感染症対策のため、オンライン開催

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、昇進者研修、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。

あわせて、社員向けのイントラネットに「お客様の声講座」動画サイトを開設・定期的に更新し、在宅勤務時や業務のすきま時間などを利用して、いつでも視聴できる体制を整えました。

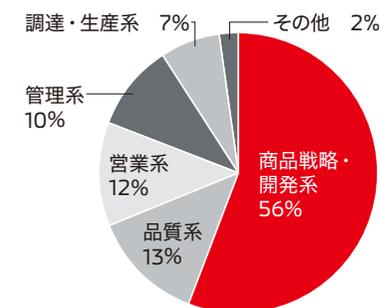
消費者志向の向上のために

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。

2021年4月1日時点で65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11番目、自動車メーカーとしては2番目の多さとなっています（※3）。また、約7割の社員がものづくり・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・感性を生かしています。

※3：一般財団法人日本産業協会調べ

消費生活アドバイザー有資格者の所属



事業を通じた地域経済への貢献



マテリアリティの中長期ビジョン

| | リスク | 機会 | 対応の方向性 |
|----|---|---|---|
| 長期 | <ul style="list-style-type: none"> 世界的にアセアン地域への投資が進み、労働力不足や人件費上昇への懸念 経済発展による域内・所得格差の拡大 | <ul style="list-style-type: none"> 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・効率化 | <ul style="list-style-type: none"> 事業展開している地域に寄り添い、発展と課題解決に向き合い、共に成長を目指す |
| | 外部環境 | ステークホルダーのニーズや期待 | 中期目標 |
| 中期 | <ul style="list-style-type: none"> アセアン地域における <ul style="list-style-type: none"> - 環境規制の強化と自国の電動車生産増に向けた電動化政策の推進 - マルチFTA(自由貿易協定)網の拡大による輸出入の円滑化 | <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"> 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 アセアン地域を事業中核地域として経営資源を集中 |

マテリアリティの2020年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

| 主な取り組み内容 | 2020年度目標 | 指標 | 2020年度実績 | 自己評価 |
|----------|-----------------------------|--------------|--|------|
| 雇用 | 現地雇用の持続的な創出 | 雇用実績 | タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムで、現地従業員計1万1千人(非正規雇用含む)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 | 研修件数 参加者数 | 代表的な研修 ディーラースタッフ向け営業・サービス研修/現地社員向け業務レベル強化セミナー/ 技術向上に向け「ものづくり教育」研修/内部統制、コンプライアンス研修 | ○ |
| 投資 | 地域経済の成長を支える設備投資の継続実施 | 投資計画の進捗 | 主な投資計画 タイ塗装工場更新、太陽光発電設備設置/フィリピン・アセアン向け商用車輸出準備/ ベトナム新工場検討 | ○ |
| 技術移転 | 現地生産の継続による地域の製造業の高度化支援 | プロジェクトの進捗 | 主なプロジェクト ベトナム、マレーシアで『エクспанダー』の現地生産を開始/タイ、インドネシア、フィリピン、 ベトナムで、職業訓練校や技術系大学に奨学金付与、実習車両提供、訪問授業を実施 | ○ |
| | エンジン現地生産化 | 事業性 KPI目標 | 事業性、KPI目標を達成し、インドネシアにてエンジン量産を開始 | ○ |
| 輸出 | 輸出による外貨獲得を通じた地域経済の成長支援 | 輸出台数実績 | 輸出台数、タイ20.2万台、インドネシア3.9万台 | ○ |
| 環境・社会貢献 | 当社独自技術・サービスを生かした地域社会問題の解決支援 | 貢献実績 | 『アウトランダー PHEV』を活用した取り組みを実施 タイで『アウトランダー PHEV』の生産開始、インドネシアで赤十字に貸与の『アウトランダー PHEV』が新型コロナウイルス感染症防止活動に従事など | ○ |



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。

長年にわたり事業活動を行っている地域の社会課題の解決に積極的に取り組み、共に成長を目指すことは、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、社会的価値と当社の企業価値を同時に実現できると考えています。現在の中期経営計画「Small but Beautiful」では、アセアンを事業中核地域として経営資源を集中投入し、お客様に求められる製品を提供することで更なる成長を目指しています。また、マテリアリティ「事業を通じた地域経済への貢献」では、アセアン地域における事業の発展を通じ、雇用・人材育成・投資・技術移転・輸出による地域経済への貢献を果たすことを目標として取り組んでいます。(※1)。

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

※1：「マテリアリティの特定」の詳細は、P11をご参照ください。

※2：具体的な事例は、P89-92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当社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、ベトナムの4カ国については、半年に一度、現地子会社に取り組みの進捗や実績を確認し、サステナビリティ委員会を通じて経営層に報告を行っています。

雇用

特に新型コロナウイルス感染症拡大の影響など市場低迷からの経済再生、発展を目指すアセアン地域において、地域の雇用を継続して創出することは当社の使命と考えています。生産拠点のあるタイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム4カ国における2020年度従業員数は約1万1千人であり、2021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

産業の高度化を目指すアセアン地域において、当社での自動車製造や販売・サービスなどの就業経験を通じ、専門的な知見や技能を培うとともに、地域経済の発展を担う産業人材への成長支援を行っています。2020年度は、新型コロナウイルス感染対策を徹底しつつ、オンラインを活用するなど各国それぞれの状況に応じた研修やOJT教育を提供しました。タイでは営業・サービス研修を約2万人の従業員とディーラースタッフに実施し、インドネシアでは、現地社員にそれぞれの職務レベルに合わせた業務スキルを強化する研修をオンラインで実施しました。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」研修を約200人の社員が受講し、専門性を高めています。2021年度も継続して、各国の状況に応じた研修やOJT教育を行う予定です。

投資

地域経済の成長を支える工場の設備投資を継続的に実施しています。海外最大の生産拠点であるタイでは、新塗装工場の建設、太陽光発電設備の設置など、環境負荷を低減する生産体制の再構築を進めています。また、フィリピンでは、商用車『L300』の輸出のための生産整備を進め、ベトナムでは、新工場建設の検討を進めています。



技術移転

アセアン地域での生産拠点が果たす技術移転として、現地生産を継続することで地域製造業の高度化を支援します。また、品質向上やコスト低減など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強化にも取り組んでいます。2020年度はベトナム、マレーシアで小型MPV『エクспанダー』の現地生産を開始しました。インドネシアでは、『エクспанダー』搭載用エンジン組立ラインを新設し、新たな雇用を創出すると共に、日本からの技術移転や部品の現地調達化を推進し、2020年度より量産開始しました。新型コロナウイルス感染症拡大の影響により海外からの技術者派遣に制限がある中、リモート活用による現地支援を行うなどの工夫により、概ね計画通りに生産を開始しました。アセアン地域においてタイに続きエンジン生産拠点がさらに増えたことにより競争力を強化しました。

また、2020年度はタイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムの地域の技術系大学や職業訓練校に、奨学金による支援や実習車両の提供、訪問授業の実施、教師へのオンラインセミナーの開催など技術移転の視点での職業訓練支援を実施しました。

輸出

輸出を通じて外貨を獲得することで、地域経済の持続的な成長を支えています。三菱自動車の海外最大の生産拠点であるミツビシ・モーターズ（タイランド）・カンパニー・リミテッド（MMTh）は戦略的な立地を生かし、ピックアップトラック、SUVなど当社の主力車種をアセアン地域のみならずグローバルに輸出しています。2020年度の市場は新型コロナウイルス感染症拡大により大変厳しい状況でしたが、タイ国内からの輸出台数は20万台、インドネシアからは、小型MPV『エクспанダー』約4万台を出荷しました。今後もアセアン域内での生産の相互補完体制を強化し、アセアン域内・外への輸出を維持していきます。

環境・社会貢献

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、世界的に電動化が進む中、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。当社の強みである電動車の技術・知見を生かし、各国の電動車普及や地域社会の課題解決を支援します。2020年度は、プラグインハイブリッド『アウトランダー PHEV』をタイで現地生産・販売を開始し、フィリピンでは販売を開始しました。インドネシアでは、赤十字に貸与した『アウトランダー PHEV』が給電機能を生かして新型コロナウイルス感染症防止活動に従事しました。今後も電動車やEVインフラにかかわる技術・知識の提供を通じ貢献していきます。

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



マテリアリティの中長期ビジョン

| | リスク | 機会 | 対応の方向性 |
|----|--|---|--|
| 長期 | <ul style="list-style-type: none"> ●ダイバーシティや働き方改革が進む企業への人材集中 ●リモートワークにおける生産性の低下(業務・人事管理の難しさ、コミュニケーションの希薄化、労働環境の管理の難しさなど) | <ul style="list-style-type: none"> ●優秀な人材の確保、多様な視点からの商品開発 ●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の整備 ●生産性がより高まる働き方改革 |
| | 外部環境 | ステークホルダーのニーズや期待 | 中期目標 |
| 中期 | <ul style="list-style-type: none"> ●女性、外国人、中途採用者などの登用促進をはじめとした多様性のある職場の実現に対する要請 ●災害や感染症を契機としたリモートワークの急速な普及 | <ul style="list-style-type: none"> ●均等な機会の提供 ●個々のライフスタイルとライフイベントに合った働く環境の提供 | <ul style="list-style-type: none"> ●女性や障がい者が、より活躍できる環境づくり ●生産性が高まる、柔軟な働き方の確立 |

マテリアリティの2020年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

| 主な取り組み内容 | 2020年度目標 | 指標 | 2020年度実績 | 自己評価 |
|-----------|----------------------|----------------------------|----------------------|------|
| 働き方改革の促進 | 働き方改革施策の継続実施 | 時間外労働時間(事技系列)(※1) | 18.7時間/月 | △ |
| | | 有給休暇取得(事技、技能(※2)、医務系列(※3)) | 19.3日/年 | ○ |
| | | 在宅勤務率(田町地区) | 77%(年度平均) | ○ |
| 女性活躍の推進 | 女性活躍を推進するため継続的な施策の実施 | 女性管理職数 | 79人 (2021年4月時点) | △ |
| 障がい者雇用の促進 | 障がい者雇用促進の継続 | 障がい者雇用率 | 2.36% (2021年3月時点) | ○ |

※1：事技系列:企画・調整・研究・調査など事務技術的業務を行う社員

※2：技能系列:直接生産作業や部品供給、設備保全、検査などの補完業務を行う社員。または、それらに関する監督・指揮、技能指導、現場支援などを行う社員

※3：医務系列:医師、薬剤師、看護師などの医療衛生関係業務を行う社員



基本的な考え方

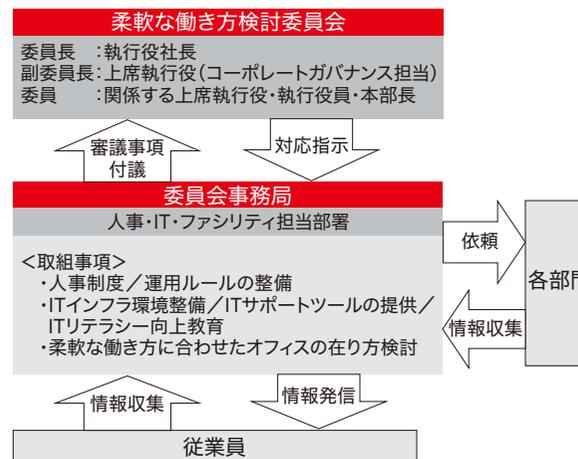
三菱自動車は、環境の変化が大きい自動車業界の中で、「持続的成長」と「企業価値の向上」を実現していくための鍵は「人」と考えています。一人ひとりがやりがいを持って働き、自身の能力を存分に発揮し、心身ともに健康でいきいきと働ける職場環境を整えることが、重要な課題と認識しています。

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

マネジメント体制

当社はこれまでも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。リモートワークにおける柔軟な働き方の推進実行に当たっては、中長期的な観点での検討が必要であり、2020年7月に設置した執行役社長を委員長とする「柔軟な働き方検討委員会」にて取組課題を協議し、推進しています。

「柔軟な働き方検討委員会」体制図



働き方改革の取り組み事例

| 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 |
| ・ 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 (P120-121)：労働時間と有給休暇取得率、ワーク・ライフ・バランスに関する主な制度利用者数

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。

2019年度は国内外の関係会社を対象にしたグローバルな調査を実施し、2020年度は各社各組織に向けたフィードバックを行いました。



ダイバーシティの推進

お客様ニーズの多様化や技術革新などによる市場環境・経営環境の著しい変化に対応し、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、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、当社では人種、国籍、民族、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、宗教を問わず社員の多様性を尊重し、一人ひとりが働きやすく、いきいきと仕事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、2014年7月に策定した「ダイバーシティ推進方針」にもとづき、ダイバーシティ推進室がDi@MoND活動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。

▶DATA (P120) : 従業員数、地域別従業員数、海外子会社における現地採用者の管理職登用数、女性の役職登用状況、従業員の構成、新卒採用者数

女性社員の活躍推進

当社は、「女性活躍推進」を重点課題として、継続的に取り組んでいます。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。

2021年7月時点、当社社員の女性比率は8.8% (3人)、女性管理職数は80人で、うち部長級は13人です。当社は、女性活躍推進法にもとづき、2021年4月「女性活躍推進行動計画」を策定し、管理職候補者層の女性社員比率15%を目標とした2024年3月までの取り組みを進めます。

▶DATA (P120) : 女性の役職登用状況

ダイバーシティ推進方針

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



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

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年から4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」を社内に設置し、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。2021年8月、新たにリモートワーク制度を導入し、より生産性を高め柔軟な働き方が実現できるよう環境作りに取り組んでいます。

「女性活躍推進に関する行動計画」[PDF](#) [5MB]

▶ DATA (P120-121)：女性の役職登用状況、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

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日まで積み立て可能 |
| | フレックスタイム | 所定労働日に勤務時間帯の中で、始業時刻を設定する制度(コアタイムなし) |
| | リモートワーク制度(2021年8月導入) | 一定の条件を満たす自宅や親族宅以外の場所での勤務を認め、リモートワーク手当を支給 |
| | 再雇用制度 | 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。

2020年度、保育園の休園・登園自粛要請を受けた従業員向けに、企業主導型ベビーシッター派遣事業の助成制度を臨時導入しました。また、小学校などの臨時休業や放課後児童クラブなどの利用自粛要請にともない、子どもの世話で会社を休まざるを得ない従業員に対し、特別休暇取扱を適用しました。特別休暇は、年次有給休暇とは別に有給休暇扱いとするもので、緊急事態下の従業員の仕事と家庭の両立の実現をサポートしました。



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。

三菱自動車では、介護専門家にメールや電話で随時相談できる窓口を設置し、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」を開催、2020年度は4地区（本社、岡崎、京都、水島）同時のオンライン開催とし、管理職を中心に約300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。2021年3月時点で、714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2.38%（※）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、180人の身体障がい、精神障がいのある社員が勤務（※）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62人の知的障がい者を雇用（※）しています。同社は設立から14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。

※：2021年4月時点

▶ DATA (P121)：障がい者雇用の推移

グローバル対応

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

また、2020年度より、新入社員研修において、外国籍従業員に向けて希望制で「日本のビジネスマナー」研修を選択できるようにしました。さらに、書く・話すといったアウトプットを中心に敬語・訪問ロールプレイ・ビジネスメールを学ぶ5時間の研修機会を希望者に提供しました。

▶ DATA (P120)：地域別従業員数、海外子会社における現地採用者の管理職登用数



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

三菱自動車は、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年度より開催している「LGBT理解促進セミナー」は、2020年度約480人の社員が参加しました。開講2年目となった2020年度eラーニング「そうだったのか！LGBT（LGBTを理解する基礎講座）」は、約7,400人の社員が受講しました。

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。

社外イニシアティブへの参画

当社は、一般社団法人日本自動車工業会の各社人事担当者による“政策提言チーム”の一員として、「新しい働き方」への法改正・政策提言を行う活動に参加しており、労働基準法に定める「年5日有休取得義務」に対する提言・要望を取りまとめることを目指しています。

TOPICS

「PRIDE指標」ゴールドを受賞

任意団体「work with Pride」が設けている日本の職場における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年から3年連続で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。



人材育成の強化



マテリアリティの中長期ビジョン

| | リスク | 機会 | 対応の方向性 |
|----|--|--|--|
| 長期 | <ul style="list-style-type: none"> ● リモート下での業務・人材マネジメントの低下による生産性の低下、組織の弱体化 ● 社会や環境の変化への適応遅れによる競争力の低下 | <ul style="list-style-type: none"> ● 生産性の向上、組織の強靱化 ● 専門性の高い人材の増加による競争力向上 | <ul style="list-style-type: none"> ● 管理職のマネジメント力向上に向けた施策実施 ● 環境変化に柔軟に対応できるスキルの向上 |
| | 外部環境 | ステークホルダーのニーズや期待 | 中期目標 |
| 中期 | <ul style="list-style-type: none"> ● リモートワークによるコミュニケーション不足・孤立化 ● 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"> ● マネジメント力の高い人材の確保 ● 環境や世代に合った教育の提供 | <ul style="list-style-type: none"> ● 管理職のマネジメント・人材育成力の向上 ● 環境や世代に合わせた教育方法の改善 |

マテリアリティの2020年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

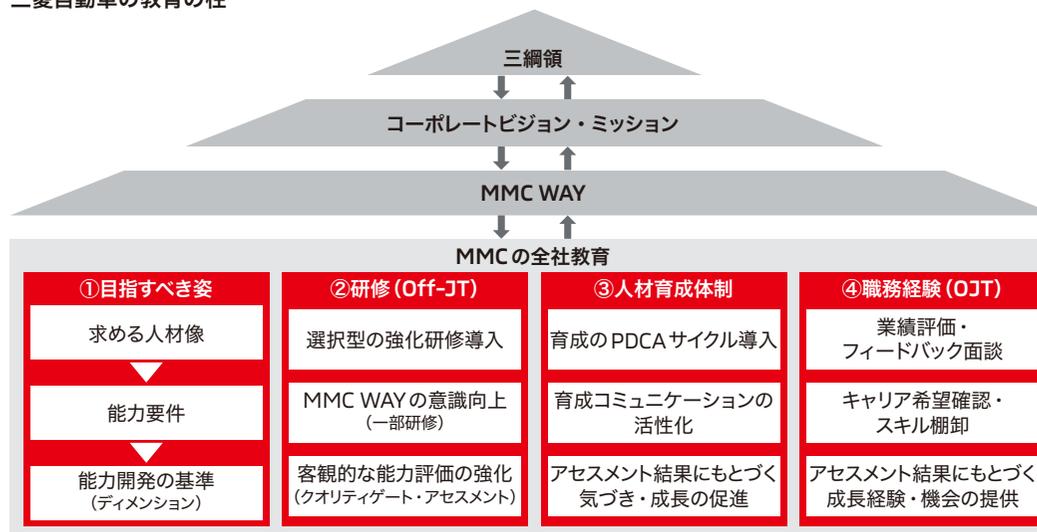
| 主な取り組み内容 | 2020年度目標 | 指標 | 2020年度実績 | 自己評価 |
|-------------|--------------------------|---------|--|------|
| Web研修の活用・定着 | 事技系研修を100% Web受講可能な状態で実施 | 教育プログラム | 新型コロナウイルス感染症の影響で集合研修の開催が困難となったことを背景に事技系研修の100%オンライン化達成 | ○ |

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られるよう、人事部門の教育担当部署が教育体系を整備しています。

社員の職務区分に応じた研修カリキュラムにとどまらず、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。

三菱自動車の教育体系

| 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 | | 選抜型研修 (G C D P (※3) 制度など) | |
| 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) | | | 海外派遣前研修 | |
| 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) | | キャリア採用者向け研修 エンジニア研修 | | |
| 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 | | | メンター向け研修 | | |
| 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 | | | | グローバルマインドセット研修 (※2) | |
| 業務職 (効率的な業務遂行) | 新入社員研修 | 入社3年目研修 (※1) 入社2年目研修 | | | | グローバルマインドセット研修 (※2) | |

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

※2：入社3年目研修、新入社員研修のプログラム内でそれぞれ実施

※3：Global Career Development Program (グローバル人材育成) の略称



研修および教育

Web研修の活用・定着

環境の変化に対応し、組織力を上げていくため、三菱自動車で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、教育体系を整備しています。

2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大により、研修会場に集合した対面での教育機会の創出が困難となりました。多くの従業員がリモートワークへと就業環境が変わる中、オンラインでも研修受講できるよう環境整備し、リモートワーク下でも学びの機会を持てるようにしました。今後も環境変化に柔軟かつ自律的に対応できる人材育成を目指して、教育体制の強化を図ります。

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。

▶ DATA (P121) : 2020年度の研修実績

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。

2020年度の「グッドライフセミナー」

| | |
|-------|--------|
| 開催数 | 全社で計2回 |
| 受講者総数 | 58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開発プログラムにもとづき、毎年上司と面談を行います。これを通じて、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うえで、業界水準を考慮し職務区分に応じて決定しており、人種や国籍、性別などを理由に給与格差が生じることはありません。

▶DATA(P121)：給与水準

労働安全衛生の推進



マテリアリティの中長期ビジョン

| | リスク | 機会 | 対応の方向性 |
|----|--|--|---|
| 長期 | <ul style="list-style-type: none"> ●労働災害の発生、生活習慣病・メンタル疾患患者数の増加など、従業員の心身の健康阻害による企業イメージの低下、事業継続の阻害 ●感染症などによる従業員および事業活動への影響 | <ul style="list-style-type: none"> ●安全で安心な職場作り、心身の健康促進による事業の安定性確保 ●感染症防止などの対策による従業員の健康と仕事の両立 | <ul style="list-style-type: none"> ●従業員が安全かつ心身ともに健康的に働ける職場環境の整備 |
| | 外部環境 | ステークホルダーのニーズや期待 | 中期目標 |
| 中期 | <ul style="list-style-type: none"> ●メンタル疾患、生活習慣病罹患者の増加 ●世界規模での感染症の脅威 | <ul style="list-style-type: none"> ●環境、年齢、生活などの変化に応じた従業員へのサポート ●感染防止対策の徹底 ●事業継続の要請 | <ul style="list-style-type: none"> ●環境の変化によるメンタル疾患を防止し、従業員の心身の健康を維持する ●全社の安全衛生マネジメントシステムならびに安全関連法令管理の推進 |

マテリアリティの2020年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

| 主な取り組み内容 | 2020年度目標 | 指標 | 2020年度実績 | 自己評価 |
|----------|---------------|----------|----------|------|
| 安全な職場づくり | 安全な職場づくり施策の継続 | 全災害度数(※) | 0.30 | △ |

※：延べ100万労働時間あたりの休業・不休災害件数



基本的な考え方

三菱自動車は、従業員の安全と健康の確保は企業活動の基盤と考え、「全社安全衛生管理方針」を定めて、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

1. 「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。
2. トップ以下管理監督者は、安全衛生の確保は経営の基盤であることを認識し、自らの職責として安全衛生管理の施策を徹底するとともに、「不安全行動は絶対にしない、させない、見逃さない」という厳しい姿勢と思いやりの中で規律ある職場風土の確立に努める。また、配下社員との常日頃からの本音の対話を通じて何でも言いあえる、風通しの良い、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。
3. 社員一人ひとりには、「自分の身は自分で守る」ために安全の基本ルール・行動を遵守し、「決めたこと・決められたことは必ず守る」との強い意志と三菱自動車で働く仲間全員一丸となって安全衛生活動に取り組むことにより「健康で災害のない職場づくり」に努める。
4. 全社一体となって、「クリーンで快適な職場環境づくり」を推進し、疾病の予防と社員一人ひとりの健康・体力づくりを推進する。
5. 安全衛生マネジメントは、三菱自動車安全衛生マネジメントシステムに則り推進する。

マネジメント体制

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

また、労働災害などが発生の都度、執行役社長をはじめ幹部へ状況を報告し、指示事項について対応しています。

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。2020年度は1,550人が訓練に参加しました。

また、転倒防止にあたっては、高齢者を対象に転倒防止靴を一部導入、構内段差箇所を改善、講演会開催や資



料配布などの啓発活動を実施しています。

2020年度の1日以上休業をともなう労働災害発生件数は0件であったものの、災害度数率は0.30であり、自動車産業平均度数率の0.46を下回っているものの、目標値0.26を達成することはできませんでした。災害の原因は依然不安全状態が大半を占めており、2021年度については、なぜ災害ポテンシャルが洗い出しできなかったかを分析し対策につなげることなど、改めて、不安全状態撲滅に向けた災害ポテンシャルの洗い出し、危険予知能力の向上、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、また、2020年度からは今まで実施していないテクニカルセンターやパーツセンターの確認も実施し、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)、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア(MMKI)の遵守評価を実施しており、今後、他の拠点にも展開していきます。

▶ DATA(P121)：災害度数率(災害発生頻度)

心身の健康づくりへの取り組み

従業員の心身の健康維持・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、2020年度は前年度比27%減となりましたが、依然悩みの原因の約8割が仕事であることから、引き続き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、職場環境改善プログラムを継続実施しています。

また、個人の相談については、社外カウンセラーによる面談のほか、弁護士などの専門家にも相談できる窓口を設置し悩みを相談しやすい環境づくりに努めています。

※：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

新型コロナウイルス感染症への対応

三菱自動車は、新型コロナウイルス感染症拡大により様々な影響を受ける中、事業の継続と従業員の健康が最優先課題と認識し、組織横断的な体制のもと、対策を講じ取り組んでいます。

当社はタイムリーな情報共有とスピーディーな意思決定のため、執行役社長をはじめ、役員・本部長、国内外主要拠点リーダーなどで構成する「新型コロナウイルス対策会合」を2020年2月に設置しました。本会合では、各部門から最新情報を集約し、感染拡大による生産・サプライヤーを含む調達・販売への影響、関係会社の状況、従業員の健康を守る対応策などについて組織横断的な報告・協議を行いました。政府の動向をはじめ国内外の状況をキャッチアップしながら速やかに対策を講じています。

具体的な取り組み

- ・共用部分の日常消毒
- ・生産ラインへの遮蔽カーテンの設置
- ・社員・来客の検温実施
- ・フェイスガードの作成
- ・食堂への遮蔽板の設置 など



食堂の遮蔽板(水島製作所)



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



感染防止・感染拡大防止

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

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

感染拡大防止に向けた在宅勤務の実施

2020年2月下旬に在宅勤務などの実施に関する基本方針を全従業員に通知しました。

- 在宅勤務の上限時間を従来の80時間/月から160時間/月まで引き上げるなど規則を緩和
- 公共交通機関利用者で感染リスクが高いと懸念される従業員や持病などで感染時に重症化の恐れのある従業員に対して在宅勤務を推奨

また、本社（東京都）をはじめ各都道府県の状況に合わせて、各地区において勤務従業員の在宅勤務率は一定の水準を保つよう管理しています。

さらに、効率的な在宅勤務に向けたIT環境整備にも迅速に取り組みました。

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。

2021年4月現在、当社労働組合には12,718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。

2020年度は本社・労働組合本部間で計57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。

人権の尊重



基本的な考え方・人権方針

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、当社は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6月に経営会議での承認を経て制定した当社の「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。本方針は英語に翻訳されており、国内外の全従業員がウェブサイトにて閲覧可能です。

※：「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

マネジメント体制

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

当社は、人権デュー・デリジェンスの仕組みを通じて事業活動が人権に与える負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう取り組んでいます。また2021年度は、国内生産拠点などへの人権監査を計画しています。

社内の啓発推進体制としては、人事部門担当の役員が主導し、人権啓発教育を推進しています。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催の大会・研究会など、2020年度はコロナ禍につき、中止も相次ぎましたが、リモートにて開催される会合に参加し情報収集や知見の向上に取り組みました（2020年度 延べ約41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。



人権方針の遵守

差別の禁止

三菱自動車は、人種、皮膚の色、国籍、民族、門地、性別、性的指向、性自認、年齢、障がいの有無、言語、宗教などにもとづく不当な差別やハラスメントを容認せず、多様性を尊重するとともに機会の均等に努めることを役員・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。

不当な労働慣行の排除

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

具体策としては、雇用契約締結時における法定要件を満たすための年齢確認を実施しています。また、給与明細には法定控除を明記し不当な控除を行わず、定期的に全額を支払っています。加えて従業員に対してはパスポートなどの身分証明書の留置や移動の禁止を行いません。

結社の自由と労使の対話

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

ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の確保

当社は、ディーセント・ワークの確保のため、各国の法令を遵守することに加え、国際的規範（「国際人権章典」や「労働における基本原則および権利に関するILO宣言」など）に準拠した人権尊重の実践に取り組んでいます。具体的には、生活賃金を評価したうえでその水準を満たす給与の支払いを行っています。また、生産工程においては性別や年齢を配慮した作業内容の工夫なども進めています。

▶ DATA (P121)：給与水準

地域社会との共生

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

業務・投資における人権配慮

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。

社内教育・研修

当社では、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。2020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980人を対象に延べ940時間の人権研修を以下の内容で実施しました。

| | |
|---------|----------------------------------|
| 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 |
| 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 |
| 中堅社員 | 人権に関する最近のトピック、業務と人権の関係など |
| 新入社員 | 企業が人権について取り組む意味、人権全般に関する基礎知識 など |

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」に合わせた執行役社長メッセージのほか、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 | 466人 | 100% |
| 中堅社員研修(昇進者) | 377人 | 100% |
| 新任管理職研修 | 141人 | 100% |
| LGBT理解促進セミナー | 478人 | —(※1) |
| LGBT eラーニング講座 | 7,629人 | —(※1) |

※1：任意受講につき、受講率の表示なし

サプライヤーへの要請

三菱自動車は、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。

販売会社への要請

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

救済へのアクセス

当社は、社内で人権にかかわる問題が発生した場合に迅速に対応するため、社内外に相談窓口(ヘルプライン)(※2)を設け、従業員から通報や相談を受け付ける体制を整えています。

また、取引先に対しては「お取引先様相談窓口」(※3)を設け、お客様に対しては「お客様相談センター」(※4)を窓口として、人権にかかわる通報や相談を受け付けています。

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おり、通報や相談を行った者が不利益を受けることはありません。

※2：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P103をご参照ください。

※3：「お取引先様相談窓口」の設置については、P86をご参照ください。

※4：「お客様相談センター」の取り組みについては、P61をご参照ください。

持続可能なサプライチェーンの実現



マテリアリティの中長期ビジョン

| | リスク | 機会 | 対応の方向性 |
|----|---|--|--|
| 長期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 人権侵害に起因した材料・部品調達による、社会的信用の低下 ● 人権侵害、環境破壊の発生・加担 | <ul style="list-style-type: none"> ● サプライチェーン上での責任ある行動による社会的信用の保持 | <ul style="list-style-type: none"> ● CSR調達 (Ethicalな側面への配慮) |

| | 外部環境 | ステークホルダーのニーズや期待 | 中期目標 |
|----|--|--|---|
| 中期 | <ul style="list-style-type: none"> ● 国際社会における人権意識の高まり | <ul style="list-style-type: none"> ● 事業継続・信頼向上の期待 | <ul style="list-style-type: none"> ● 取引先とのコラボレーション&コミュニケーション |

マテリアリティの2020年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

| 主な取り組み内容 | 2020年度目標 | 指標 | 2020年度実績 | 自己評価 |
|----------------|---|---|---|------|
| サプライチェーンCSRの強化 | <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」をタイ、インドネシア、フィリピンの生産拠点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

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

当社および主要海外生産拠点では、材料・部品調達先、さらにサービスや広告、物流などの取引先として約800社の企業と直接取引があり、それらのティア2以降の取引先も含めて当社の企業活動による影響の大きさを認識しています。原材料の調達から、部品/製品の製造、納入に至るすべての過程において、環境、人権などに配慮した責任ある行動が必要となっています。

そこで当社は、サプライチェーン全体での持続的な成長を図るために、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に加え、「サプライヤー CSRガ

イドライン」を発行、すべての取引先と共有しており、取引先各社と一体となってCSRに取り組んでいます。

また、CSRの一環として環境への対策についても、「グリーン調達ガイドライン」を発行し、この遵守についても取引先に求めています。この両ガイドラインは、取引先が常にアクセス可能なサプライヤーポータルサイトに掲載して展開するとともに、取引先説明会などの際は当社役員より取引先へ呼びかけを行っています。



マネジメント体制

三菱自動車は「サプライヤー CSRガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」の遵守を取引先に求めています。この確実な履行のために、取引先にCSRガイドライン合意確認書およびグリーン調達ガイドライン適合宣言書の提出を求めています。新規取引先についてはこれらの書類の提出を取引開始の条件とし、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。

また、「サプライヤー CSRガイドライン」に記載している「お取引先のCSR第三者評価」については、取引先への方針説明会の中でテーマとして取り上げると共に、担当者による、取引先からの個別相談対応などの活動をしています。

サプライヤー CSRガイドラインの展開

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。

2019年2月には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。2020年度は、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 (MMTh)、ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア (MMKI)、ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション (MMPC) でも同様の取り組みを展開し、海外生産拠点の取引先からも確実に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」

グリーン調達ガイドラインの展開

「グリーン調達ガイドライン」では、取引先に対して、環境マネジメントシステムの外部認証取得・更新、環境負荷物質の管理、3R (リデュース、リユース、リサイクル) の推進、ライフサイクル環境負荷把握のためのLCA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を求めています。

この「グリーン調達ガイドライン」についても日本はもとより、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ガイドラインを作成し、それぞれの取引先に展開しています。

また、昨年10月の環境計画パッケージの策定にともない、「グリーン調達ガイドライン」の見直しを検討しています。

PDF 「グリーン調達ガイドライン」

IMDSを通じた材料・環境負荷物質データの収集

当社は、IMDS (International Material Data System) を活用し、「グリーン調達ガイドライン」にもとづく材料・部品の環境負荷物質データなどの開示を取引先に求めています。また、取引先には環境負荷物質の管理体制を構築いただいています。

これらにより、新型車および継続生産車に使われている環境負荷物質について、使用規制への適合性を確認するとともに、使用量の低減を確認しています。



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）、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。

三菱自動車はこれらの紛争鉱物など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、「サプライヤーCSRガイドライン」に、紛争鉱物など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。

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。

サプライチェーンマネジメントの推進

第三者評価によるサプライチェーンでのCSR活動の向上

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。2020年度は、多くの取引先とコミュニケーションを図り、第三者評価を受審いただきました。これで2019年度と合わせて購入金額ベースで約4割の取引先に評価受審いただいたことになり、2021年度も拡大していきます。

評価受審された取引先へは評価結果をもとに、改善対応の推進と共に、定期的な評価受審を依頼しています。また、評価スコアが低かった取引先に対しては改善計画の立案／実施と次年度の評価再受審を依頼しています。

取引先の品質向上に向けた協力活動

当社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。

2020年度は取引先90社104工場に対して工程監査を実施しました。コロナ禍で一部の取引先は書類による監査となりましたが、監査後概ね3カ月以内の改善を実施いただいています。また、取引先432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定期的に発行し、取引先の自主的な改善を促進すると共に、共同で現場改善などに取り組んでいます。特に低スコアの取引先には、当社担当者が現場に出向き、過去発生した不具合の共同分析や改善の提案など取引先と共に活動を実施しています。さらに、新型車を安心して提供するために、部品納入時の不具合を発生させないよう、未然防止活動についても共同で取り組んでいます。

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、キャリア採用者の入社時研修、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。三菱自動車では例年各年度末に、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。2020年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響を考慮し、オンライン開催となりましたが、良好なコミュニケーション維持に努めています。



オンラインで説明する加藤執行役社長

現地調達の推進

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

また、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、さらなるコスト最適化を推進しています。

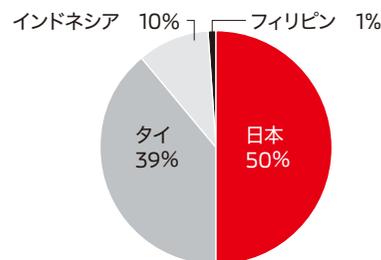
新規取引先については、事前に体制監査を実施し、開発能力、生産能力、品質管理能力などを評価し、必要に応じて改善指導も実施しています。また、現地取引先への支援として、日本の取引先と現地取引先との合弁や技術提携などの橋渡しも行い、現地の雇用創出、技術力向上など地域への貢献にも取り組んでいます。

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、ティア2以降の取引先についても被災状況・リスクが把握できる体制を整えています。

主要生産拠点別部品購入額比率 (2020年度)



社会貢献活動の推進



マテリアリティの中長期ビジョン

| | リスク | 機会 | 対応の方向性 |
|----|---|---|---|
| 長期 | <ul style="list-style-type: none"> ●異常気象などによる大規模災害の増加 ●経済発展の格差、不平等 | <ul style="list-style-type: none"> ●災害時協力協定のさらなる拡大と災害時の速やかな支援体制の整備によるくらしの安心・安全の支援 ●地域のニーズに即した活動の継続による地域社会発展への寄与 | <ul style="list-style-type: none"> ●災害発生時に電動車を速やかに提供し得る体制整備 ●従業員一人ひとりの技術・ノウハウおよび製品を活用し、地域社会の発展に継続的に取り組む |
| | 外部環境 | ステークホルダーのニーズや期待 | 中期目標 |
| 中期 | <ul style="list-style-type: none"> ●極端な気象現象による熱波や干ばつ、大雨による洪水などの災害が世界各地で相次ぎ発生 | <ul style="list-style-type: none"> ●緊急時災害支援および復興支援の期待 | <ul style="list-style-type: none"> ●災害時協力協定の締結推進 ●「STEP」の分野で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社会貢献活動に継続的に取り組む |

マテリアリティの2020年度目標と実績

○：計画通り △：遅れあり

| 主な取り組み内容 | 2020年度目標 | 指標 | 2020年度実績 | 自己評価 |
|--------------------------|---|----|---|------|
| 社会課題や地域ニーズに即した、継続的な活動の推進 | <ul style="list-style-type: none"> ●社会貢献活動方針の見直し ●ロゴマークを活用した情報発信の強化 | — | <ul style="list-style-type: none"> ●新・社会貢献活動方針の策定、対外発表 ●ロゴマークを活用したグローバルな情報発信の実施 | ○ |

基本的な考え方・方針

2020年4月、三菱自動車のビジョン・ミッションにもとづき、新・社会貢献活動方針を策定しました。当社プラグインハイブリッド車（PHEV）の特長を活用した災害時協力協定締結など、方針に即した活動を推進しています。

また、より多くの方に本活動を知っていただくため、ロゴマークを活用したグローバルな情報発信をしていきます。

社会貢献活動方針

三菱自動車は、「STEP」『地域社会 (Society)』『交通安全 (Traffic safety)』『環境(Environment)』『人(People)』の分野で、多様化する社会の課題に応えるため、従業員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。





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。



2020年度の社会貢献支出額・内訳(※1) (単位:百万円)

| | |
|----------------------|-----|
| 地域社会 | 17 |
| 交通安全 | 6 |
| 環境 | 5 |
| 人 | 175 |
| 被災地・新型コロナウイルス感染症対策支援 | 57 |
| 支出額合計 | 259 |

※1: 寄付金のほか、現物給付・施設開放などを金額換算したものを含む

2020年度の社会貢献活動参加人数と活動時間(※2)

| | |
|---------|----------|
| 従業員参加人数 | 延べ9,426人 |
| 従業員活動時間 | 6,330時間 |

※2: 就業時間内の活動

地域社会 (Society)

DENDOコミュニティサポートプログラム

災害時協力協定や新型コロナワクチン巡回接種用車両の貸与など、自ら発電し、その電力を取り出して使うことができる「三菱のPHEV」を活用した自治体への支援活動を行っています。

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

詳細は、P19特集ページをご参照ください。

障がい者の就労支援活動

障がい者福祉施設へ工場周辺緑地の草刈り作業を2012年から毎年(年4回)委託する他、就労に向けた技術取得を目指す障がい者が製造したパンなどを事業所内で定期的に販売しています。

また、障がい者が古紙やプラスチック製品の回収・破砕作業などを行う社会福祉法人へ、就労支援の一助として工場内で回収したペットボトルキャップをお届けしました。



工場周辺の草刈り作業



リサイクルのため破砕作業されるペットボトルキャップ

マsproダクツ型排水ポンプ実証試験へ参加

排水施設で使用するポンプの動力源として、量産エンジン(マsproダクツ)である『デリカD:5』用ディーゼルエンジンの活用を目指した国土交通省の実証試験に参加しています。

全国に設置される排水施設は、老朽化により、今後、設備の一斉更新が見込まれます。また、近年の水害被害を受けて、さらなる排水施設の新設・増設の要望が高まる中、設置するためのコスト削減が課題となっています。量産エンジンを活用することでコストを縮減しながら、効率的に排水施設の更新を行う手法や技術開発を検討し、皆様のくらしの安心・安全につながることを目指していきます。



実証試験共同実施の調印式

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や、地域の交通安全協会および警察署連携のもと実施するパトロール隊へ参加しています。パトロール隊の活動では、交通安全の呼びかけの他、広報車による地域巡回や、事故が発生しやすい危険な場所の確認、交通安全施設の点検、道路への足形設置などを実施しています。

2020年度は各事業所合計で、20回、延べ283人が活動に参加しました。



横断歩道での交通安全の呼びかけ
(岡崎) 足形の設置(滋賀)

子ども向け交通安全啓発

ウェブサイト「みんな知ってる?交通安全クイズ」

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



「みんな知ってる?交通安全クイズ」

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

環境 (Environment)

森林保全活動

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。

2020年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、社員によるボランティア活動は中止しましたが、苗木が育つために必要な下草刈りの作業は実施しました。



植樹したエリアの下草刈り

プラグインハイブリッド車(PHEV)でイルミネーションを点灯

2020年12月、平安女学院大学で行われたイルミネーション点灯イベント「アグネスイルミネーション2020」に『アウトランダー PHEV』を提供しました。

イベントコンセプト「100%再エネ電力によるイルミネーション点灯」の実現のため、太陽光で発電した電力で充電した『アウトランダー PHEV』からイルミネーション全体に給電しました。



PHEVから給電したイルミネーション

人 (People)

小中高生への教育支援

次世代を担う子どもたちへの教育支援として、社員が小学校を訪問して授業をする体験授業プログラムや、中高生が将来について考え、視野を広げるためのキャリア教育学習を実施しています。

2020年度はコロナ禍により、リモートでの実施も開始し、39校、3,053人が受講しました。



リモートで生徒の作品を発表



インパクトドライバーを使用した「ねじ締め作業体験」

アジアにおける教育支援

現地の関係会社では、経済的な理由で学ぶことを諦めてしまわないよう、中・高生や大学生への奨学金寄付、孤児院などへの学習ツールの寄贈を行う他、自動車業界における質の高い人材育成を支援するため、教材車両の寄贈やインターンシップの受け入れなどを実施しています。

ベトナムで8大学に教材車両を寄贈

ミツビシ・モーターズ・ベトナム・カンパニー・リミテッド(MMV)は、将来を担う若い世代の教育支援と共に、大学とビジネスをこれまで以上に結びつけ、学生の就職や経



験者を求める企業の採用活動への貢献を目的に2020年10月、ベトナムホーチミン市とビンズオン州にある8大学に、試作車の寄贈を開始することを発表しました。寄贈した試作車は、自動車技術や運転技術を学ぶ教材とする他、車両組立など実践的な演習にも役立てられます。



教材車両として寄贈した試作車

マレーシアで福祉活動を行うサッカークラブへ寄付

ミツビシ・モーターズ・マレーシア (MMM) は2020年11月、低所得世帯の子どもたちが薬物や犯罪に巻き込まれないよう、活気に満ちた生活を送ることを目的に福祉活動を行うサッカークラブ「ファースト・インターナショナル・サッカー・アカデミー (FISA)」へ約35,000リンギ (約92万円) を寄付しました。



福祉活動を行うサッカークラブ (FISA)

「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毎月、定額を募金し、継続的に社会貢献活動に参加する仕組みです。この募金は、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

「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、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」を実施しています。

2020年度は60カ所、2010年から累計405カ所に寄贈しました。



ヒノキの間伐材で作った積み木



被災地支援

アジアにおける支援

2021年1月、インドネシアでは複数の地域で地震、洪水、豪雨による地滑りなどの自然災害が発生しました。

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) は、『アウトランダー PHEV』の給電機能を被災地の照明電源として活用する他、『トライトン』を住民の避難に使用するなど、現地の支援団体と協力し支援活動を行いました。



Courtesy of Palang Merah Indonesia

PHEVの給電機能を活用



Courtesy of Aksi Cepat Tanggap Indonesia

被災地に駆けつけた『トライトン』

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。

2020年度は、災害時協力協定にもとづき、「令和3年豪雪」により大規模停電が発生した秋田市内の避難所へ『アウトランダー PHEV』および『エクリプス クロス (PHEVモデル)』を貸し出し、テレビや照明、ストーブなどの電気製品への給電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。



プラグインハイブリッド車 (PHEV) から避難所へ給電

新型コロナウイルス感染症対策支援

当社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する他、「知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言」に参画し、世界保健機関 (WHO) が新型コロナウイルス感染症まん延の終結宣言を行うまでの間、終結を目的とした行為に対し、当社が保有する特許権・実用新案権・意匠権・著作権の権利行使を行わないことを宣言しています。

また、海外の関係会社では公共施設にポータブルハンドウォッシュステーションの設置、孤児院へコロナ禍のオンライン学習ツールとしてパソコンや周辺機器の寄贈、コロナ禍による貧困家庭への食料輸送協力などの支援を行いました。新型コロナウイルス感染症拡大防止に向けた支援を続けていきます。

新型コロナワクチン接種支援車両については、P19特集ページをご参照ください。



パソコンやインターネット環境一式を提供 (インドネシア)



ハンドウォッシュステーションを設置 (インドネシア)

◆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/>



2020年度の主な支援 (自然災害および新型コロナウイルス感染症対策)

| | 支援内容 | | 支援先 |
|----------|------------------------|---|--|
| 2021年2月 | 新型コロナウイルス感染症 | オンライン学習用ノートパソコン10台を寄贈 | 非営利法人Pertubuhan Kebajikan Yesuwin Mahligai Selangor(PKYMS) |
| | インドネシア洪水 | Aksi Cepat Tanggap (ACT) チームと協力し、『トライトン』1台を貸出 | 西スラウェシ州マジェネ地区 |
| 2021年1月 | マレーシア北東モンスーン | 支援金約23,000リンギ | Triton Tuners Club Malaysia |
| | 令和3年豪雪 | 『アウトランダー PHEV』1台、『エクリプス クロス (PHEVモデル)』1台を貸出 | 秋田市 |
| | インドネシアスラウェシ島地震 | インドネシア赤十字社と協力し、『アウトランダー PHEV』1台を貸出 | 西スラウェシ州マムジュ地区、マジェネ地区 |
| | インドネシア 豪雨による地滑り | United Volunteer Otomotif (UVO) Peduliと協力し、『トライトン』1台を貸出 | 西ジャワ島ブンチャック/グヌンマス地域 |
| 2020年12月 | 新型コロナウイルス感染症 | ・パソコン、プリンター、プロジェクター、インターネットデータプラン1年分などのオンライン学習ツール30セットを寄贈 ・マスク、衣類、本、おもちゃなどを寄贈 | インドネシア ジャカルタ周辺地域の10の孤児院 |
| | | NPO 法人Comedor Santa Mariaによる食料配送支援として『L200』を貸出 | メキシコ コアウイラ州、ヌエボレオン州、オアハカ州、ユカタン州、グアナファト州 |
| 2020年11月 | メキシコハリケーン「エータ (ETA)」災害 | ・『L200』1台を貸出 ・食料品などの物資を支援 | メキシコ タバスコ州 |
| 2020年9月 | 新型コロナウイルス感染症 | ポータブルハンドウォッシュステーションを10カ所設置 | インドネシア ジャカルタ首都特別州内の病院、公園など |
| | | ・マスク5000枚を寄贈 ・食料品 (米・食用油、缶詰食品など) 100セットを寄贈 | インドネシア ジャカルタ首都特別州内の孤児院 |
| | | 教職員向けにPPE (個人防護服) を配布 | アメリカ テネシー州コミュニティリソースセンター |
| 2020年7月 | 令和2年7月豪雨 | 義援金300万円 | 日本赤十字社 |
| | | 『アウトランダー PHEV』5台、『eKスペース』5台を貸出 | 熊本県人吉市、球磨村 |
| 2020年6月 | 新型コロナウイルス感染症 | 『パジェロスポーツ』『トライトン』計8台を貸出 | オーストラリア ニューサウスウェールズ州、ビクトリア州、クイーンズランド州、キャンベラ市 |
| 2020年5月 | 新型コロナウイルス感染症 | 『eKクロス スペース』1台を貸出 | 岡山県総社市 |
| | | 知的財産に関する新型コロナウイルス感染症対策支援宣言に参画 | — |
| | | ・『アウトランダー PHEV』1台を貸出 ・医療用N95マスクを寄贈 | インドネシア赤十字社 |
| | | 休憩用ベンチ50台、ウォータータンク200個、フェイスシールド400個を寄贈 | フィリピン ラグーナ州サンタローザ市 |
| 2020年4月 | 新型コロナウイルス感染症 | 自社製フェイスシールドを寄贈 | 愛知県岡崎市、岐阜県坂祝町、京都府、岡山県、近隣医療機関など |
| | | 日東電工株式会社現地法人「Nitto Denko Philippines Corporation」と共同で、マスクの材料となる同社製フィルターろ材500メートルを寄贈 | フィリピン貿易産業省 |
| | | 『L300』4台を貸出 | フィリピン運輸省、フィリピン ラグーナ州サンタローザ市 |
| | | 義援金 30億ドン | ベトナム祖国戦線中央委員会 |
| | | 『L300』5台を寄贈 | インドネシア赤十字社 |
| | | 『アウトランダー PHEV』1台を寄贈 人工呼吸器、防護服、マスクを寄贈 | アメリカ テネシー州 コミュニティリソースセンター タイ医療機関 |