

社会

道路交通事故の削減に寄与する製品の提供	62
基本的な考え方.....	62
マネジメント体制、安全技術の開発.....	63
交通安全の教育・普及.....	65
製品品質、セールス・サービス品質の向上	66
基本的な考え方・品質方針.....	67
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、 セールス品質の向上.....	68
サービス品質の向上、お客様の声の活用.....	69
マネジメント体制.....	71
事業を通じた地域経済への貢献	73
基本的な考え方、マネジメント体制、雇用、人材育成、投資.....	74
技術移転、輸出、環境・社会貢献.....	75
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)	76
基本的な考え方、柔軟な働き方に向けた取り組み、エンゲージメントサーベイの実施.....	77
ダイバーシティの推進、女性社員の活躍推進.....	78
ワーク・ライフ・バランスの推進.....	79
シニア人材の雇用、障がい者の雇用促進、グローバル対応.....	80
LGBTQに対する理解の促進、社外イニシアティブへの参画.....	81
人材育成の強化	82
基本的な考え方.....	82
マネジメント体制、研修および教育.....	83
キャリア形成と評価.....	84
公正な給与体系.....	85

労働安全衛生の推進	86
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.....	87
新型コロナウイルス感染症への対応.....	88
労使関係.....	89
人権の尊重	90
基本的な考え方・人権方針.....	90
マネジメント体制、人権デュー・ディリジェンス.....	91
人権方針の遵守.....	92
救済へのアクセス.....	93
持続可能なサプライチェーンの実現	94
基本的な考え方.....	94
マネジメント体制、サプライヤー CSR ガイドライン.....	95
サプライチェーン全体でのカーボンニュートラル達成に向けた取り組み、 グリーン調達ガイドライン.....	96
取引先の品質向上に向けた協力活動、現地調達の推進、 サプライチェーンにおける事業継続計画 (BCP) の取り組み、社外イニシアティブへの参画.....	97
社会貢献活動の推進	98
基本的な考え方・方針.....	98
地域社会.....	99
交通安全、環境.....	100
人、「三菱自動車 STEP 募金」および「マッチングギフト」の実施.....	101
被災地支援、新型コロナウイルス感染症対策支援.....	102

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と2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	●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	●先進技術投入によるブランド確保と販売拡大	●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	●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	●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	●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

項目	2021年度目標・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	先進安全技術の導入拡大	○

○：計画通り △：遅れあり

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）として特定しています。

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年に開催された第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・普及と、交通安全教育の2つの側面から取り組みを進めています。

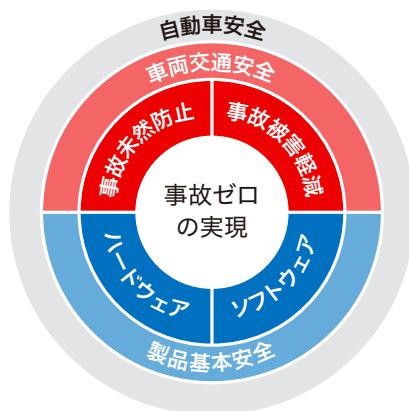
※：2018年 世界保健機関（WHO）調査より

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、技術開発従事者に対して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。

予防安全機能の例

機能名	概要
衝突被害軽減ブレーキシステム	前方の車両や歩行者を検知。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

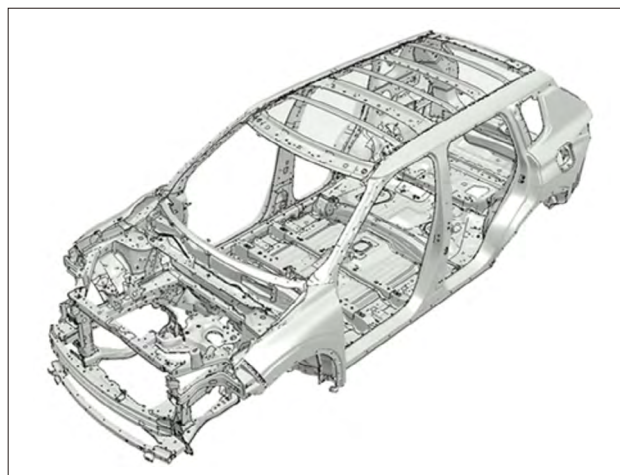
万一の衝突の際には、乗員が受ける衝撃を緩和し、かつ十分な空間が確保できる車体構造が重要です。三菱自動車では、衝突安全強化ボディ「RISE(ライズ)」(※1)を採用し、前面、側面、後面の全方位での衝突安全性能を向上させています。

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』(ガソリンモデル)、および同年12月に日本向けに販売を開始した新型『アウトランダー』(PHEVモデル)では、車体前後にはストレートフレーム構造を採用し、効率よくエネルギー吸収できる構造となっています。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ことにより、乗員の安全性と軽量化を両立させています。

また、乗員に対してだけでなく、歩行者に対する安全性も追求しています。事故の際に、歩行者頭部の傷害を低減するためにボンネット部やカウルトップ、ワイパーなどにエネ

ルギー吸収構造を採用し、バンパーフェースやヘッドランプなどには歩行者の脚部を保護するエネルギー吸収構造を採用しています。

※1：RISE：Reinforced Impact Safety Evolutionの略称。



新型『アウトランダー』(PHEVモデル)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

()：最高ランク獲得車種数／評価を受けた車種数

地域	外部評価	レーティング	車種	
日本	JNCAP(※2)	5☆	アウトランダー(PHEVモデル)	(1/3)
豪州	ANCAP(※2)	5☆	エクリプス クロス(PHEVモデル)、 アウトランダー(ガソリンモデル)、 アウトランダー(PHEVモデル)	(3/4)
米国	IIHS(※3)	2022 Top Safety Pick+	アウトランダー(ガソリンモデル)	(1/6)

期間：2021/5～2022/6

※2：NCAP：New Car Assessment Programの略称。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：IIHS：Insurance Institute for Highway Safetyの略称。

「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（2022年6月現在）

サポカー Sワイド対象車種	
アウトランダー（PHEVモデル） RVR	
エクリプス クロス（ガソリンモデル）	
エクリプス クロス（PHEVモデル）	
デリカD:5	デリカD:5 URBAN GEAR
eKクロス EV	eKクロス
eKワゴン	
eKクロス スペース	eK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 バン	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（2022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	
アウトランダー（PHEVモデル）	
エクリプス クロス（PHEVモデル）	
エクリプス クロス（ガソリンモデル）	
デリカD:5	
eKクロス EV	eKクロス
eKワゴン	
eKクロス スペース	eKスペース
デリカD:2	タウンボックス
ミニキャブ バン	ミニキャブトラック

ペダル踏み間違い急発進抑制装置	
アウトランダー（PHEVモデル） RVR	
エクリプス クロス（ガソリンモデル）	
エクリプス クロス（PHEVモデル）	
デリカD:5	ミラージュ
eKクロス EV	eKクロス
eKワゴン	
eKクロス スペース	eKスペース
デリカD:2	タウンボックス
ミニキャブ バン	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と2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	●製品・サービス品質に起因した品質問題の発生	●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	●品質方針(※1)

	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	●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	●[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	●品質MTPで「ASEAN5」(タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム、マレーシア)をコアマーケットとしトップレベルのお客様評価を獲得

項目	2021年度目標・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：低減目標を達成	○
セールス品質の向上	SSI(セールス満足度)がASEAN5において5カ国中3カ国が目標(業界調査3位以内)を達成(※2)	△
サービス品質の向上	CSI(サービス満足度)がASEAN5において5カ国中2カ国が目標(業界調査3位以内)を達成(※2)	△

○：計画通り △：遅れあり

※1：本文P67をご覧ください

※2：2021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良さ、見た目の良さなど、感性で受け止める「感性品質」の向上にも取り組んでいます。

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

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。

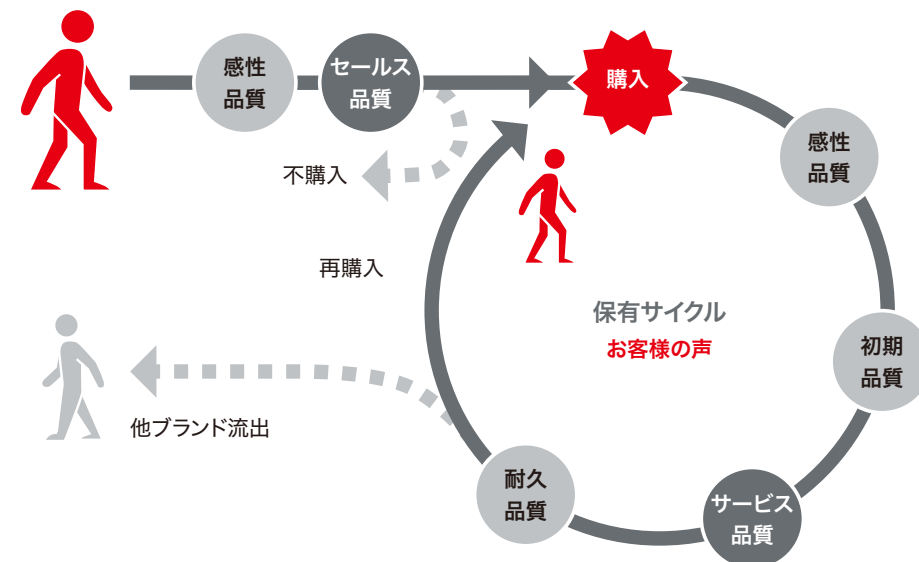
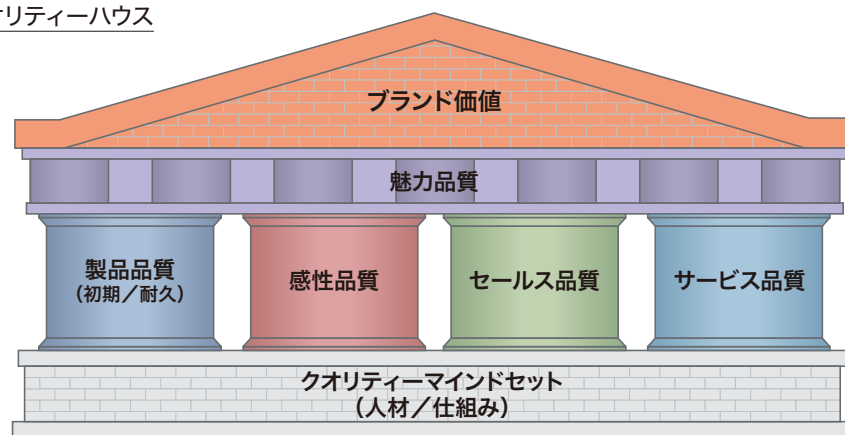
品質方針

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めます。
3. 法令とグローバル規範を遵守し信頼される三菱自動車の品質を約束します。

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。

三菱自動車は販売した車種に関して、販売から3カ月および12カ月以内に発生した不具合に着目し、初期不具合の低減に取り組んでいます。品質部門は開発部門および生産部門と連携し、解決までのスピードアップを図り、お客様からのご指摘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しての対策を検討し、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しており、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視点で実施しており、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。

※：AVES：Alliance Vehicle Evaluation Standardの略称。お客様の目線で設定した300以上の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をご満足いただけるよう、開発段階からお客様の感性を重視した品質の向上に取り組んでいます。



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、各国販売会社とオンラインで定期的に会議を開催し、市場情報や商品要望をヒアリングするなど現地のお客様の声の把握に努めています。

各国・地域の販売会社では販売プロセスのデジタル化に取り組み、オンライン商談・販売やスマートフォンアプリの導入など、お客様により一層ご満足いただけるよう国・地域ごとに工夫を凝らしています。販売員の教育面では、コロナ禍に対応し、インターネットを活用したトレーニングを実施しています。また、当社は販売会社のセールス品質向上活動の好事例を各国・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。

製品・サービスへの適正な表示

各国・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

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。また、コロナ禍により集合教育の開催が難しくなっている現状において、教育が途切れないようにインターネットを活用したeラーニングやオンラインによる講習の充実に取り組んでいます。

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、当社技術スタッフが販売会社を訪問し、高難度修理やお客様への迅速な対応をサポートしています。

海外における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導入し、サービスの向上に努めています。

また、国内同様、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。

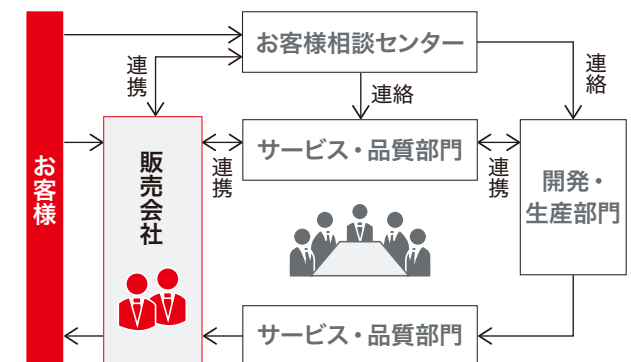
お客様の声の活用

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、カー・ライフにご満足いただくことが当社グループの使命です。そのため、国内外の販売会社やお客様相談センターに寄せられた貴重なお客様の声を収集・分析し、品質・開発・生産・営業・サービス部門が一体となって品質向上に真摯に取り組んでいます。

お客様の声による品質改善

販売会社では、不具合事象や発生した状況などについてお客様から具体的に聞き取りを行っています。販売会社から当社に提供されるこれらの情報は、品質部門が中心となって関連部門と共有する体制としています。

また、特定の車種で発生している事象、お客様からの不具合のご指摘（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、当社はお客様相談センターの業務を外部委託に依存せず、社員が直接お客様とコミュニケーションをすることで、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お知らせし、早期に販売会社にて点検・修理（無償）を受けていただくようご案内しています。また、リコールの該当有無や修理実施状況をお客様ご自身でご確認いただけるよう、当社ウェブサイトに掲載しています。

リコール情報の詳細は、以下をご参照ください。

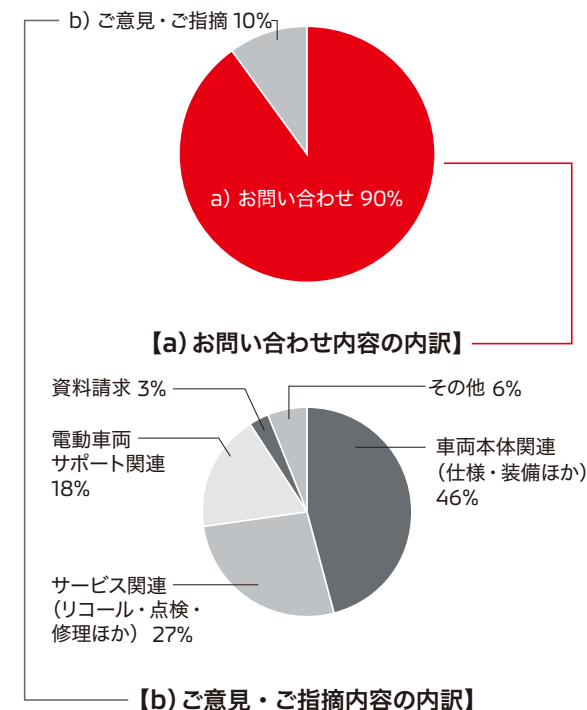
（WEB）<http://www.mitsubishi-motors.co.jp/support/recall/>

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
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
2021年度	13件	約49.2万台

2021年度お客様相談センター受け付け状況

【ご相談件数（約32,000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：QSC：Quality Strategy Committeeの略称

※2：TCS：Total Customer Satisfactionの略称

※3：QMC：Quality of Management Committeeの略称

※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：QMM：Quality Management Meetingの略称

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限定することなく、全社的にマネジメント品質の改善に取り組み、ISO9001の認証は全部門を対象に取得しています。

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を共有
- ④認証機関による審査(維持、更新)

また、海外生産拠点においても、同様にISO9001の認証を取得し、世界各地で生産・販売される当社の製品がお客様の期待を上回る製品品質、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：QMS：Quality Management Systemの略称

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。

新型コロナウイルス感染症による制約の中、2021年度も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 (タイ、インドネシア)
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）
2021年度	6,000人（※2）	2,850人（※2）

※1：新型コロナウイルス感染拡大の影響を受け、インドネシアのみ開催

※2：新型コロナウイルス感染防止対策のため、オンライン開催

お客様ニーズ把握のために

当社では、社員一人ひとりが実際の「お客様の声」を聞くことで、お客様のニーズを考える機会とすることを目的に、「お客様の声講座」と称する啓発活動を推進しています。

新入社員、キャリア入社社員に対しては、導入教育のカリキュラムに組み込み、ほかにも、昇進者研修、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ています。

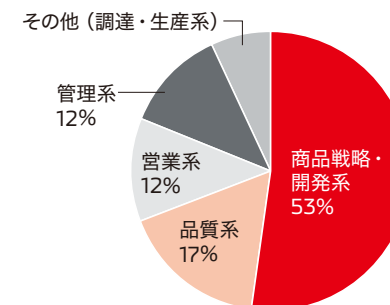
消費者志向の向上のために

当社では、消費者の立場でのニーズを考え、商品やサービスなどの品質向上を図ることを目的に、内閣総理大臣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希望する社員を支援しています。

2022年4月1日時点で62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12番目、自動車メーカーとしては2番目の多さとなっています（※3）。また、有資格社員の約7割がものづくり・品質に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と2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	- 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	- 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	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	- アセアン地域における - カーボンニュートラル社会への取り組みを推進 - マルチFTA(自由貿易協定)網の拡大による輸出入の円滑化	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	- 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

項目	2021年度目標・実績	自己評価
雇用	現地雇用の持続的な創出： タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナムで、現地従業員計1万2千人（非正規雇用含む）を雇用	—
人材育成	地域経済の発展を担う人材の成長支援： 〈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	○
投資	地域経済の成長を支える設備投資の継続実施： 〈主な投資計画〉タイ塗装工場新設／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： 〈主なプロジェクト〉タイに新塗装工場を新設し量産稼働開始／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、オンライン授業を実施	○
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〉タイ31.9万台、インドネシア4.2万台	—
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： ・タイとインドネシアにおいて、物流会社、国営郵便等との軽商用EV実証実験開始 ・タイで太陽光発電設備を病院に設置する環境貢献プロジェクト開始 ・インドネシアで太陽光パネルで発電した電力を電動車に蓄電するV2H(Vehicle to Home)システム「電動Drive House」を販売会社本社に設置 ・インドネシアで、『アウトランダー PHEV』をコロナワクチン輸送支援に3台寄贈	—

○：計画通り △：遅れあり —：実績の確認のみ



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、「地域の発展」と「当社の発展」を同時に実現できると考えています。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、お客様に選ば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、P15をご参照ください。

※2：具体的な事例は、P74-75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、現地子会社が活動計画の策定および遂行を担い、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

新型コロナウイルス感染症拡大の影響による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2021年度従業員数は約1万2千人であり、2022年度も事業計画に沿って現地雇用を持続的に創出します。

人材育成

産業の高度化を目指すアセアン地域において、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。2021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4万人の従業員とディーラースタッフにオンラインで実施しました。
- ・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150人の社員が受講し、専門性を高めています。

2022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、2021年度に新塗装工場が開所しました。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も進めています。



ターゲット
● 4.4



ターゲット
● 9.2
● 9.4



ターゲット
● 10.2



ターゲット
● 11.5



ターゲット
● 13.1



ターゲット
● 17.7

技術移転

アセアン地域での生産拠点が果たすべき役割として、現地生産を維持し、技術移転を通じて地域製造業の高度化を継続的に支援します。加えて、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。

2021年度はタイの老朽化した2つの塗装工場を1つの新塗装工場として集約し、刷新しました。

新しい工場では、従来の中塗り・上塗りの自動化に加え、アセアン地域では初となる車両全体へのシーラ剤塗布および内板部塗装工程における自動化技術を導入し、以前の工場に比べ大幅に生産の効率化を図り、競争力を強化しました。

環境に関しては、逆浸透処理システムの採用により廃水を最大で75%リサイクルでき、水性塗料化やカートリッジ方式塗装機の導入により揮発性有機化合物 (VOC: Volatile Organic Compounds) の排出量を50%削減できるほか、工場集約の効果によりCO₂排出量を30%削減するなど、環境負荷低減を実現しました。(データはいずれも2017年度比)

さらに、再生可能エネルギーの導入を促進しており、新塗装工場の屋根に太陽光発電設備を設置することにより年間1,700t以上のCO₂排出量削減に貢献します。

また、タイ、インドネシア、フィリピン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、オンライン授業の実施、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。

2022年度も、職業訓練支援や工場の競争力強化の取り組みを通じて、地域の製造業の高度化支援を行います。

輸出

輸出を通じて外貨を獲得することで、地域経済の持続的な成長を支えています。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。2021年度の市場も新型コロナウイルス感染症拡大により2020年度に続き厳しい状況でしたが、タイ国内からの輸出台数は約32万台、インドネシアからは、小型MPV『エクスパンダー』約4万台を出荷しました。2022年度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。



新型『エクスパンダー』

環境・社会貢献

アセアン地域においても環境規制への対応が従来にも増して大きな課題となっており、カーボンニュートラル社会の実現が求められていることから、当社の強みである電動車の技術・知見を生かし、地域社会の課題解決を支援しています。

2021年度は、タイとインドネシアにおいて、国営郵便や物流企業などとの軽商用EV『ミニキャブ・ミーブ』を使った実証実験を開始しました。また、タイではCO₂排出量を削減する目的で、太陽光発電設備を病院に設置するプロジェクト「Solar for Lives」を政府と開始しました。インドネシアでは、政府が進める新型コロナワクチン輸送支援活動に参加し、『アウトランダー PHEV』を3台寄贈しました。2022年度もアセアン地域における電動車の普及推進や環境負荷低減につながる活動を行います。

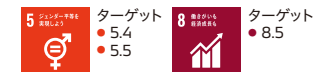


実証実験で使用している充電中の『ミニキャブ・ミーブ』



環境プロジェクト「Solar for Lives」
太陽光発電設備を設置した病院

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と2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	●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)	●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	●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	●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	●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	●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

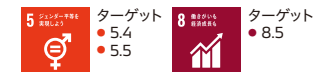
項目	2021年度目標・実績		自己評価
働き方改革の促進	働き方改革施策の継続実施	より生産性を高めるリモートワークの環境整備	○
		有給休暇取得 (事技系列 (※1)、技能系列 (※2)、医務系列 (※3)) 17.8日/年	△
女性活躍の推進	女性活躍推進行動計画に基づく施策	本人意識/職場風土に関するアンケート調査の実施 育児休業取得促進の取り組み	○
障がい者雇用の促進	障がい者雇用促進の継続	障がい者雇用率 2.44% (2022年3月時点)	○

○：計画通り △：遅れあり

※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、個々の能力を最大限発揮できる働き方が可能となる環境を整備し、仕事の生産性向上と生活の質の向上の双方が両立するワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。

柔軟な働き方に向けた取り組み

当社は多様な従業員の能力が発揮できるよう、柔軟な働き方の推進・実行にあたり、執行役社長を委員長とする「柔軟な働き方検討委員会」を2020年度に設置し、中長期的な取り組み事項について検討を重ねてきました。取り組みの方向性が整理されたことを踏まえ、2021年度からは委員会より社内各関係部門が推進事項を引き継ぎ、取り組みを継続しています。主な取り組み事項は以下の通りです。

勤労領域 (リモートワーク)	リモートワークの実施時間・日数の上限を撤廃するとともに、実施場所は、自宅以外でも条件を満たす場所であれば可能としたことで、従来以上に働きやすい環境を提供
IT領域	ITインフラの環境整備、VPN接続数上限を大幅に増強
ITサポートツールの提供	コミュニケーションツールを導入し在宅勤務および遠隔地間のコミュニケーションを強化
ITリテラシーの向上	コミュニケーションツールの活用促進を目的とした各本部単位での知識・活用事例の共有活動

エンゲージメントサーベイの実施

当社では、2013年度からエンゲージメントサーベイ（社員意識調査）を実施しています。同サーベイは、企業・組織全体・社員の状態を可視化し、結果から見える課題と向き合うことで人・組織を活性化させることを目的に実施しています。

調査では、経営理念やダイバーシティ、仕事の効率、上司のマネジメント、顧客志向、適材適所などの多岐に亘る要素について社員の声を収集し、重点的に取り組むべき領域の把握をしています。結果は、社長を含む経営層、部門や本部の組織の長に加えて、イントラネットで社員にも共有し、会社および組織単位で改善に向けた取り組みを推進しています。加えて、2021年度は人事制度改革や春季協議などにおける意思決定のデータの一つとして使用し、会社として社員のエンゲージメントを持続的に高めるためのアクションにつなげました。



ターゲット
● 5.4
● 5.5



ターゲット
● 8.5

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させ実現するため、2014年7月に策定した「ダイバーシティ推進方針」にもとづき、ダイバーシティ推進室がDi@MoND活動として推進しています。この活動は、多様性を受け入れ、社員の多様な個性を生かし、会社と社員一人ひとりの成長につなげることを目的としています。活動の当初の重点課題は女性活躍推進でしたが、現在は女性活躍のみならず、社員の誰もが働きやすい環境を提供する取り組みを進めています。

▶ DATA (P124)：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

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。

女性社員の活躍推進

当社は、「女性活躍推進」を重点課題として、継続的に取り組んでいます。2014年から公益財団法人21世紀職業財団が主催する女性活躍サポート・フォーラムに当社の管理職候補者や現役管理職を選抜し、派遣しています。

また、2017年度より、公益財団法人あいち男女共同参画財団主催のセミナーへも管理職候補者を派遣しています。

2022年4月時点、当社社員の女性比率は8.3% (3人)、女性管理職数は96人、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月に「女性活躍推進行動計画」を策定し、2024年3月までに管理職候補者層の女性社員比率15%を目標とする取り組みを進めています。

「女性活躍推進に関する行動計画」 **PDF** [5MB]

▶ DATA (P124)：女性の役職登用状況

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5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。



ターゲット
● 5.4
● 5.5



ターゲット
● 8.5

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した制度の活用を案内しています。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月には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。

▶ DATA (P125) : 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人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内（それぞれ最初の5日間は有給）
	育児勤務	小学6年生の年度末まで、勤務時間を4、5、6、7時間から選択（フレックスタイム併用可）
介護	介護休業	介護対象者1人につき、通算3年まで取得可能
	短期の介護休業	介護対象者1人の場合は5日以内、2人以上の場合は10日以内（それぞれ最初の5日間は有給）
	介護勤務	介護事由がなくなるまで取得可能。勤務時間を4、5、6、7時間から選択（フレックスタイム併用可）
共通その他	ライフプラン休業	業務外の傷病への対応、親族の介護・看護、子の育児、不妊治療、ボランティア活動、語学研修などを行うための休業、1年間で10日以内
	積立休暇	業務外の傷病への対応、親族の介護・看護、子の育児、ボランティア活動、不妊治療を行うための休業、年次有給休暇の残存日数のうち、年4日を限度に最大40日まで積み立て可能
	フレックスタイム	所定労働日に勤務時間帯の中で、始終業時刻を設定する制度（コアタイムなし）
	リモートワーク制度（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	対象は妊娠・出産・育児・介護・結婚・居住地変更をとまなう配偶者の異動、その他会社が認めた理由により退職する社員。再雇用資格の期限は退職後5年以内
	帯同休業	配偶者の国内外の転勤や留学先に帯同するための休業制度。休業期間は1カ月以上5年以内の範囲

仕事と育児の両立を支援

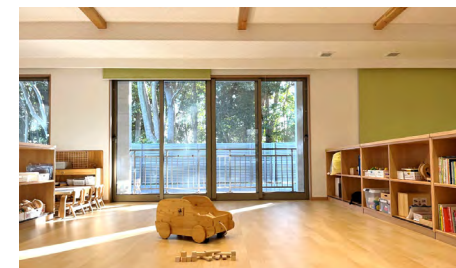
三菱自動車は、仕事と育児の両立を目指す従業員を積極的に支援しています。

設備面でも両立を支援しており、事業所内託児所として、2017年4月に岡崎製作所内に「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。

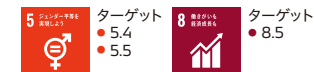
また、新型コロナウイルス感染症拡大の防止による小学校などの臨時休業や放課後児童クラブなどの利用自粛要請にともない、子どもの世話で会社を休まざるを得ない従業員に対し、特別休暇取扱を適用しました。特別休暇は、年次有給休暇とは別に有給休暇扱いとするもので、緊急事態下の従業員の仕事と家庭の両立をサポートします。



従業員向け託児所「ディア・キッズたまち」（本社ビル内）



「ディア・キッズおかざき」（岡崎製作所内）



仕事と介護の両立を支援

高齢化社会が進む中、社員の仕事と介護の両立を支援すること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」を継続的に実施しています。2021年度は管理職を中心に約230人が4地区（本社、岡崎、京都、水島）同時に開催したオンラインセミナーを受講しました。

シニア人材の雇用

当社では、技能・技術の伝承や知識・経験を生かした人材の確保などを目的に、定年退職後のシニア人材を再雇用する制度を運用しています。2022年3月時点で、718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2022年4月時点で法定雇用率を上回る2.41%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、知的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65人の知的障がい者を雇用（※）しています。

株式会社MMCウイングは設立から15年目に入り、ハローワーク、県内の障がい者就労・支援センターや特別支援学校から就労に関するお問い合わせを多数いただくなど、地域での認知度も定着しています。また、障がい者の就労支援への協力として、特別支援学校・就労支援施設からの現場体験実習の依頼を積極的に受け入れ、集団行動や仕事の進め方などについて指導しています。

同社は、障がい者の雇用促進や雇用安定には支える側の指導員の存在が不可欠なことから、2021年度は就職を控えた大学生に「多様な人や職業に接する機会」として、「指導員」の仕事を理解するためのインターンシップを実施しました。

※：2022年4月時点

▶ DATA (P125)：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、各拠点を訪問するお客様やサプライヤーなどのステークホルダーにも開放しています。岡崎地区の祈祷室には、礼拝前に身体を清めるための「小浄施設」も設置しています。

▶ DATA (P124)：地域別従業員数、海外子会社における現地採用者の管理職登用数





LGBTQに対する理解の促進

三菱自動車は「人権方針」において、ステークホルダーの人権尊重を定め、性別・性的指向・性自認などに基づく不当な差別やハラスメントを容認せず、多様性を尊重することを表明しています。さらに、すべての役員・社員が守るべき規範であるグローバル行動規範の「人権と多様性の尊重、機会平等」においても尊重を明記しています。

これらの考え・方針のもと、社内のLGBTQ当事者が活躍できる働きやすい環境づくりを目指し、職場環境の改善や社内制度の整備に努めています。社員制度においては、結婚の定義に同性婚の関係を含め、結婚休暇や育児休業の取得、社宅の利用を認めています。また、LGBTQを正しく理解し基本的な知識を身につけること、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外部講師による理解促進セミナーには、2021年度において約364人の社員が参加しました。開講3年目となった2021年度eラーニング「そうだったのか！LGBTQ（LGBTQを理解する基礎講座）」は、約7,000人の社員が受講しました。これらの教育を受講した社員の内、希望者にオリジナルの「ALLYステッカー」を配布しALLYの見える化を推進しています。

TOPICS

「PRIDE指標」ゴールドを受賞

任意団体「work with Pride」が設けている日本の職場におけるLGBTQなどのセクシャルマイノリティへの取り組み指標である「PRIDE指標」で、当社は2018年から4年連続でゴールド認定を獲得しました。今後も誰もが働きやすい職場づくりを推進していきます。



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会員各社の人事担当者による“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、2021年度は労働基準法に定める「年5日有給休暇取得義務」に対する提言・要望を取りまとめました。

人材育成の強化



マテリアリティの中長期ビジョンと2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	●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	●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	●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	●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)	●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	●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への改善

項目	2021年度目標・実績	自己評価
オンライン研修と集合研修のベストミックス	より教育効果の高い研修開催を目指し、会議ツールを活用した双方向コミュニケーションでのオンライン研修の実現 感染症対策を徹底した上で、下期に集合研修を実現	○
管理職のマネジメント力向上	全社展開に向けたトライアル研修の実施 管理職を対象とした選抜型研修の企画・開催	○
コミュニケーション力の向上	リモートワーク下でのコミュニケーション活性化およびスムーズな職場への早期定着と戦力化を目指し、新入社員に対し従来のメンター制度に加えて、クロスメンター制度を導入	○

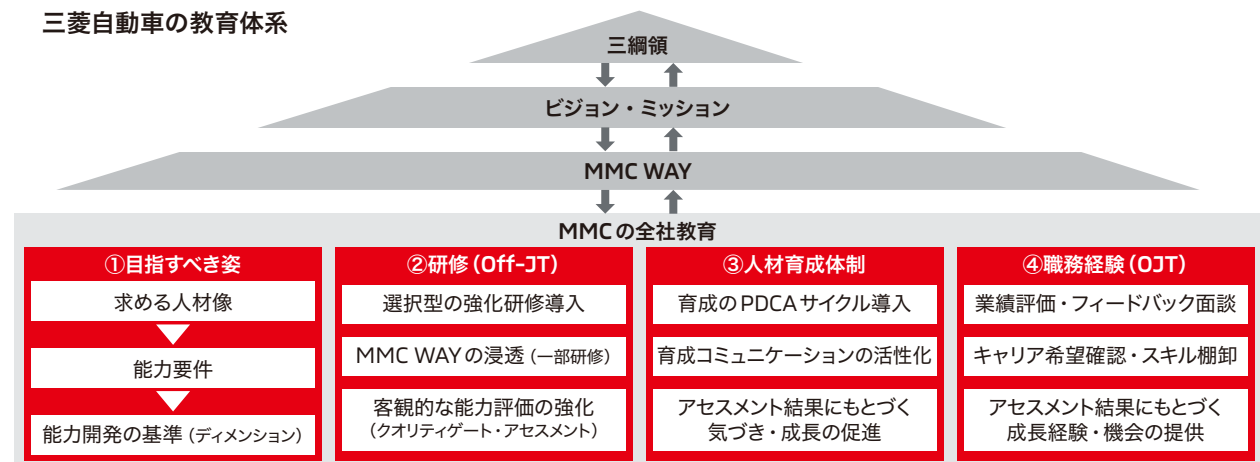
○：計画通り △：遅れあり

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、双方をもとに個々の研修カリキュラムを作成しています。

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。

三菱自動車の教育体系



MMC WAY

三菱自動車は、当社の社員としてミッションを遂行するために実践していくべき心構えや行動を、具体的にかつ分かりやすいキーワードにまとめ、「MMC WAY」として社員へ周知しています。

2022年度には自動車業界および当社を取り巻く環境の変化を踏まえ、三菱自動車のあるべき姿について社長をはじめ経営陣が議論を重ね、社員からも意見を聞いたうえで、5項目の新たな「MMC WAY」として改定しました。

新しい「MMC WAY」の冒頭2項目には、「社会の信頼」の土台となる「お客様第一」と企業活動を通じた「社会への貢献」をベースとなる重要な価値観として据えました。企業活動を通じてお客様に喜んでいただき、社会に貢献していくことこそが三菱自動車の存在する意義であるということを、社員一人ひとりが忘れてはいけないとのメッセージを込めています。

他の3項目については、従来の「MMC WAY」の大切な要素をより具体的に分かりやすく表現しました。

企業として、人として生きていく上で大切なことを込めた新しい「MMC WAY」を全役員・従業員が共有し、一体となってゴールに向かってチャレンジしていきます。

MMC WAY

1. お客様を第一に考え、常に信頼を得続ける
Think of Our Customers, Strengthen Trust
2. 社会の発展に貢献する
Enrich Society
3. 事実を直視し、悪い情報ほど迅速に共有する
Welcome All Facts, Share Difficult News First
4. プロとして、自ら行動し枠を超えて挑戦する
Conduct and Challenge Yourself Professionally
5. 互いに敬意を払い、組織や属性を越えて共働する
Respect All, Work as a Broader Team

マネジメント体制

2021年度は現状の人事制度の課題を掘り上げ、職責と成果に応じた処遇と、公平で安定した運用を実現すべく、代表執行役社長以下幹部からなる人事制度検討委員会を立ち上げました。2022年度はその検討結果を反映した新人事制度を施行します。また、当該委員会の後継として2022年度から同メンバーで構成する人材開発会議を発足し、若手層から役員層までの育成施策につき議論、検討を進めています。現状においては、固定費とのバランスを見極めながら、各部門における専門技術の強化を織り込んだ最適な人員計画を策定し、電動車のパワートレイン制御システム開発や各種技術の領域拡大、DX（デジタルトランスフォーメーション）推進などを企図した採用を進めています。

また、IT／デジタル人材の継続的なスキルアップとIT部門以外の従業員に対するデジタルリテラシー向上やリスクリಂಗの実施を検討しています。加えて、主要事業地域であるアセアンを中心に、語学研修を含めた若手社員の派遣やアセアン関係会社からの研修生の受入れを実施しているほか、関係会社間における人材の交換研修を開始すべく準備を進めています。

研修および教育

三菱自動車の教育プログラム

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、管理職向けの選抜型研修、eラーニングを活用した全社員向け研修や、希望者が自主的にプログラムを選択して受講する選択型研修など、様々な社員研修プログラムを企画・実施しています。

環境変化に対応する研修手法の検討

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。

2021年度はリモートワーク制度導入により、アフターコロナを見据えた研修手法の充実を図りました。前年度に整備したオンライン研修は、会議ツールのフル活用により、聴講中心から、グループワークやリアルタイムでの質疑応答が可能となりました。また、研修場所を特定しない事で、各拠点からの同時受講が可能となり、拠点の枠を超えた受講者同士の交流も図ることができました。加えて、新型コロナウイルス感染症対策を十分に行った上で、新入社員研修の一部を対面形式で実施するなど、目的に応じ、集合研修も徐々に再開しています。今後も環境変化に柔軟かつ自律的に対応できる人材の育成を目指して、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企業の成長における鍵になることを踏まえ、今後も継続して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検討・実施していきます。

▶ DATA (P125) : 2021年度人事部主催の研修実績

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 MCWAY・フォロー研修 コミットメント&ターゲット・		選抜型研修 (GCDP ※3 制度など)	
課長クラス (M2) (マネジメントのプロ)	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	M2昇進候補者研修 (アセスメント)				TOEIC施策 (TOEIC 300~700未満)
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 グッドコミュニケーター養成研修			キャリア採用者向け研修 エンジニア研修 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：GCDP：Global Career Development Programの略称。グローバル人材教育

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

また、労働組合との共同事業の一つとして、50歳以上の社員を対象に、定年後の生活設計のアドバイスなどを行う「グッドライフセミナー」を定期的に開催するなど、生涯キャリア開発の支援にも取り組んでいます。

2021年度「グッドライフセミナー」実績

開催数	全社で計4回
受講者総数	55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、能力向上につながられる仕組みを整えてきました。

キャリア開発の具体的な進め方は、社員が自己のキャリアを棚卸しし、将来進みたい方向と中長期的なキャリアデザインを記載したキャリアデベロップメントプランにもとづき、毎年上司と面談を行います。この面談を通じて、自身の課題を客観的に把握し、納得感と高いモチベーションを持って、自らのキャリア形成を進めることを目指しています。

部長クラス・課長クラスの管理職、また一般社員の人事制度に、目標管理制度による業績達成度評価、および当社行動指針であるMMC WAY、人材育成・組織管理、専門性の3つの基軸による多面的なコンピテンシー（行動）評価をそれぞれを導入しています。

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

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

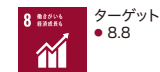
公正な給与体系

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、キャリアとモチベーションのさらなる向上が図られるよう配慮しています。昇給は、毎年の個人業績にもとづく昇給、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(P125)：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と2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	●労働災害の発生、生活習慣病・メンタル疾患者数の増加など、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	●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 ●感染防止などの対策による従業員の健康と仕事の両立	●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	●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	●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	●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

項目	2021年度目標・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（※1） 0.20（実績）	○
心身の健康促進	従業員の心身の健康促進の継続：メンタル新患発生率（※2） 0.62%（実績）	×

※1：延べ100万労働時間あたりの休業・不労災害件数

※2：（メンタル新患件数累計 ÷ 労働者数累計）×12

○：計画通り ×：目標未達

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した都度、代表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、労働災害の多くを占める生産現場では、災害を未然に防止するため、従業員全員の活動として不安全な状態の洗い出しを行い、改善につなげています。また、事業所幹部や職場の管理監督者による職場の安全点検を行い、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。2021年度は2,842人が訓練に参加しました。

また、映像体験により危険予知能力を高める「リモート安全道場」の運用も一部の事業所で開始しました。

2021年度の災害度数率は0.20であり、国内自動車産業平均度数率の0.47を大幅に下回り、目標値0.26を達成することができました。但し、災害の原因は依然として不安全状態が大半を占めており、2022年度は、不安全状態の撲滅に向け、各事業所における災害ポテンシャル掘り上げ活動の好事例を水平展開することにより、危険予知能力の向上、設備本質安全化について、全社で足並みを揃えて取り組んでいきます。

安全関連法令の遵守評価において、三菱自動車ではチェックリストを用いて各職場の自主点検と他職場による相互確認を行っており、2020年度にはテクニカルセンターやパーツセンターにおいても開始しました。加えて、2021年度には国内関係会社にも確認の範囲を広げ、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ました。

▶ DATA (P125)：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

当社は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。

病欠の約半数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。しかしながら、2021年度のメンタル疾患による新規病欠者数は前年度比12%増となり、依然として悩みの原因の約8割が仕事に起因していることから、2022年度も引き続き、個人に対するケアとともに職場でのラインによるケアや職場環境改善に取り組んでいきます。さらに、例年実施しているストレスチェックの結果から高いストレスが推定される従業員に対し、産業医やカウンセラーが面談を行います。また、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の範囲を拡大し実施していきます。個人の相談では、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。

※：EAP：Employee Assistance Programの略称。組織的なメンタルヘルス対策や個別の心身の健康相談ならびにコンプライアンスなど、個人や職場の健康増進を向上させる従業員支援プログラム

新型コロナウイルス感染症への対応

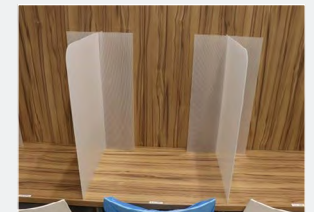
当社は、新型コロナウイルス感染症拡大により様々な影響を受ける中、事業の継続と従業員の健康が最優先課題と認識し、政府の動向をはじめ国内外の状況を把握しながら速やかに対策を講じています。

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
- ・食堂への遮蔽板の設置、座席の間引き、黙食の掲示 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、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、食堂の対応など出社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日本への出張に際して、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職域接種の実施

政府から新型コロナワクチン接種に関する地域の負担を軽減し、接種を加速させることを目的として、2021年6月に職域接種実施の要請を受け、三菱自動車は11月までに希望者全員に対して接種を完了しました。加えて、3回目の追加職域接種についても、2022年3月から順次実施しました。

感染拡大防止に向けた在宅勤務の実施

公共交通機関利用者が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しています。また、本社（東京都）をはじめ各都道府県の状況に合わせて、各地区における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。

労使関係

当社は、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。

2022年4月現在、当社労働組合には役員・管理職を除く全従業員12,859人が加入しています。

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。

2021年度は本社・労働組合本部間で計40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

人権の尊重は三菱自動車の事業活動の基本であるとの考えのもと、当社は国連が提唱する「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」への支持を表明しています。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および権利に関するILO宣言」、「ビジネスと人権に関する指導原則」、「OECD多国籍企業行動指針」などの国際的な規範や基準を支持、尊重しています。今後も「国連グローバル・コンパクト」の10原則にもとづき、社会の良き一員として持続可能な成長の実現に向け活動を続けていきます。

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、当社はステークホルダーの人権を尊重した事業活動を行うことを目的として、人権方針を専門家との協議および経営会議の承認を経て制定しています。本方針では、人権に関する国際的な規範や基準を支持・尊重すること、遵守すべきことなどの基本事項および人権に与える負の影響の防止・低減、救済措置、役員・従業員教育の実施などの具体的な取り組みについて定めています。また、本方針を英語に翻訳し、国内外の当社グループ会社の全従業員がウェブサイトにて閲覧できるようにしています。

また、三菱自動車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・従業員、地域社会の多様性を尊重し、差別や報復、いやがらせは、どのような形・程度にせよ容認しないことを定め、行動しています。

人権方針

当社は人権方針において、以下の内容を規定しています。

- 人権尊重の取り組みを、社会的責任を果たしていく上で不可欠な要素であると認識する
- すべての役員・従業員は人権方針を遵守するとともに、事業活動を通じて基本的人権を尊重する
- 人権に関する国際的な規範や基準を支持、尊重する
- 事業活動を行うそれぞれの地域において、その国の国内法および規制を遵守する
- 国際的に認められた人権と各国法とに矛盾がある場合、国際的な人権の原則の尊重するための方法を追求する

【遵守事項】

1. 差別の禁止
2. 不当な労働慣行の排除
3. 結社の自由と労使の対話
4. ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）の確保
5. 地域社会との共生

【取り組み事項】

1. 人権デュー・ディリジェンス
 - 人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて当社の事業活動が人権に与える負の影響の特定およびその防止または軽減
2. 救済措置
 - 当社が人権に与える負の影響を引き起こした、あるいはこれに関与した場合における救済措置
3. 透明性および説明責任の確保
 - すべての役員や従業員に対する適切な教育、研修の実施
 - グループ企業に対する本方針の遵守徹底と取引先への人権尊重の要請
 - 人権尊重の取り組みについての情報開示

注釈を含む人権方針の全文は以下をご参照ください。

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

マネジメント体制

三菱自動車における人権尊重の活動は、サステナビリティ部門、人事部門、購買部門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にて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のうえ、社内全体の人権尊重に関する取り組みを推進しています。

加えて、当社では人権侵害を企業存続に関わるリスクと捉え、内部統制システム（※1）の一環であるリスク管理活動においても、ビジネスと人権に関するリスクについて取り組みを強化していきます。

社内の啓発推進体制としては、人事部門担当の執行役員が主導し、人権啓発教育を推進しています。人権啓発教育の一環として、各種研修プログラムに人権テーマを使用する共通の資料を組み入れ、各地区人事部門が人権意識の向上に努めています。また、当社が加盟している東京人権啓発企業連絡会、三菱人権啓発連絡会の各種行事やその他外部団体が主催する大会・研修会に参加しています（2021年度研修参加実績 延べ約64日間）。これらへの参加を通じて得た最新情報も活用し、人権啓発活動に取り組むとともに、そこで得た知見を社内研修などに活用しています。

※1：内部統制システムの詳細は、P110をご参照ください。

人権デュー・ディリジェンス

当社は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを通じて事業活動が人権に与える負の影響を特定し、その防止、または軽減を図るよう取り組んでいます。

当社は、労働条件、健康と安全などの従業員の人権が、事業活動を通じてもたらすインパクトの大きなリスクであると認識しています。

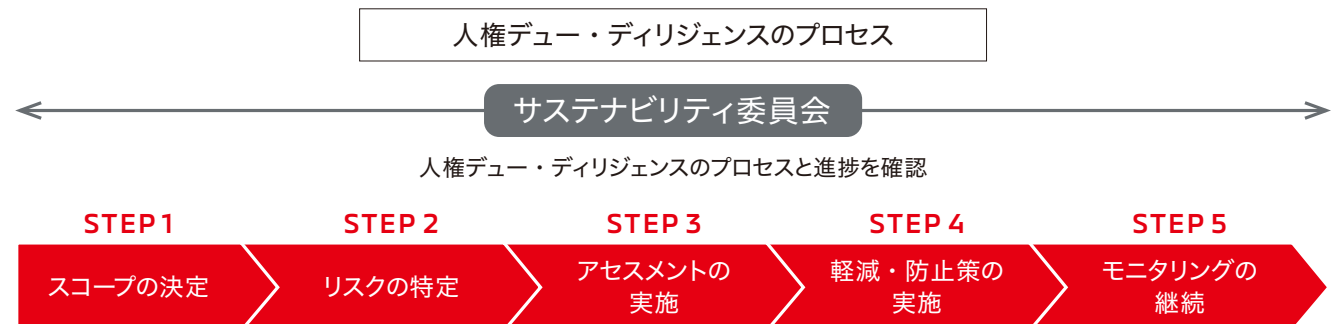
このような認識のもと、当社は人権デュー・ディリジェンスの一環として、2021年度下期、本社および国内の3製作所において人権アセスメント（※2）を実施しました。実施に

あたっては社外の評価機関を起用したアセスメントを行うことにより、客観性および国際規範との整合性を確保しました。

今回のアセスメントの結果、就業規則や従業員寮管理などで数件の改善事案を確認しましたが、事業および従業員に重大なインパクトをもたらすものではありませんでした。

2021年度の人権アセスメントにおいて得た知見や評価機関による指摘をもとに、速やかに対策を講じるとともに引き続き人権リスクの低減に向けて取り組んでいきます。

※2：アセスメントの項目例：雇用契約、労働時間、賃金、児童労働、強制労働、労働基本権、差別、健康と安全、救済措置



〈2021年度実績〉

- STEP 1 国際規範やガイドラインをもとに、当社が対処すべき人権課題を決定
- STEP 2 人権インパクトの大きなリスクとして、従業員の労働条件、健康と安全を特定
- STEP 3 外部機関によるアセスメントを本社および国内3製作所（岡崎製作所、京都製作所、水島製作所）にて実施
- STEP 4 アセスメント結果に基づき、人権リスクの軽減・防止策を実施
- STEP 5 軽減・防止策の有効性をモニタリング（2022年度～）

人権方針の遵守

三菱自動車では、12月10日の“世界人権デー”に合わせて、代表執行役社長が全役員・従業員に向けて人権尊重に関するメッセージを例年発信し、誠実な言動と意識向上の重要性について伝えています。

人権の尊重を推進および実現するにあたり、当社が掲げる方針や活動は以下のとおりです。

差別の禁止

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

また、多様性の重要性について社内研修でも取り上げ、様々な価値観の違いを認め、協働することを促しています。

不当な労働慣行の排除

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

具体的には、雇用契約締結時における法定要件を満たすための年齢確認を実施しています。また、採用に係る費用を応募者や採用者に請求することはありません。給与明細には法定控除を明記し不当な控除を行わず、定期的に全額を支払っています。加えて従業員に対してはパスポートなどの身分証明書の留置や移動の禁止を行わず、従業員寮への入退寮についても従業員の自由な選択にもとづいています。

結社の自由と労使の対話

当社は、従業員が結社する権利を尊重し、従業員との誠実な対話を行うことで、様々な課題の解決に努めています。労働組合との間で締結している労働協約においても、団体交渉を含む正当な組合活動の自由を認め、この活動を理由に労働条件その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(P125)：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。2021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490人を対象に以下の内容の研修を延べ470時間実施しました。

新任部長クラス	職場の責任者として求められる社会的・社内的な人権課題に関する認識の向上、人権尊重推進に向けた情報共有など
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

また、従業員のセクシャルマイノリティへの理解促進として、2018年度より各事業所にてセミナーを実施するとともに、LGBTQの基礎知識を習得するためのeラーニング講座を社内に展開しています。

2021年度研修の種別	受講者数	受講率
新入社員研修	105人	100%
中堅社員研修(昇進者)	178人	100%
新任管理職研修	209人	100%
LGBTQ理解促進セミナー	364人	—(※1)
LGBTQ eラーニング講座	7,003人	—(※1)

※1：任意受講につき、受講率は算出していません

サプライチェーンへの配慮

三菱自動車は、取引先に対する人権侵害を発生させないことなどを含めた適正取引を行っており、取引価格や納期を各取引先と十分協議のうえ決定しています。

加えて、「サプライヤー CSR ガイドライン」にもとづくマネジメントにより、取引先との双方向のコミュニケーションを図っています。

本ガイドラインには差別撤廃や児童労働・強制労働の禁止など人権尊重の項目を定め、取引先に対して人権に配慮した取り組みを要請するとともに、「サプライヤー合意確認書」を取引先から受領することにより、その実効性を高めています。

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）および多言語での対応が可能なグローバル内部通報窓口（※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。グローバル内部通報窓口では、当社および主要関係会社の従業員からの通報に対応するために、10カ国に窓口を設置し、計13言語（※3）での受付を可能としています。

また、お客様に対しては「お客様相談センター」（※4）を設け、取引先に対しては「お取引先様相談窓口」（※5）を窓口として、人権にかかわる通報や相談を受け付けています。

これらの窓口では秘密保持と利用者の匿名性を担保しており、通報や相談を行った者が不利益を受けることはありません。

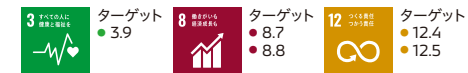
※2：社内および社外相談窓口（ヘルプライン）およびグローバル内部通報窓口の設置についてはP114をご参照ください。

※3：グローバル内部通報窓口では、日本語、英語、中国語（簡体・繁体）、韓国語、タガログ語、インドネシア語、タイ語、ベトナム語、ドイツ語、オランダ語、フランス語、スペイン語に対応。

※4：「お客様相談センター」の取り組みについては、P70をご参照ください。

※5：「お取引先様相談窓口」の設置については、P95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と2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	●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	●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	●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	●国際社会における人権意識の高まり	●事業継続・信頼向上の期待	●取引先とのコラボレーション&コミュニケーション

項目	2021年度目標・実績	自己評価
サプライチェーンCSRの強化	取引先のCSR第三者評価実施の支援： 取引先に対してCSR第三者評価の趣旨説明を実施し、購入金額ベースで70%の取引先でCSR第三者評価を実施	○

○：計画通り △：遅れあり

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・部品の調達先、およびサービスや広告、物流などの約800社の企業と直接取引があり、さらにより多くのティア2以降の取引先があることを踏まえて、当社の企業活動が多くの企業に影響を与えることを認識しています。

この認識のもと、当社における原材料の調達から、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考えています。

そこで当社は、サプライチェーン全体での持続的な成長を図るために、「サプライヤー CSRガイドライン」を制定し、

すべての取引先と共有のうえ、各社と一体となってCSR活動に取り組んでいます。

また、CSR活動の中でも近年特に重要視されている環境への対応については「グリーン調達ガイドライン」を制定し、サプライチェーン全体での取り組みを進めています。両ガイドラインの遵守は、当社の調達活動における優先事項であるため、取引先説明会などの機会を捉えて、当社役員がサプライチェーン全体に対して徹底をお願いしています。

人権の尊重の詳細については、P90をご参照ください。



ターゲット
3.9



ターゲット
8.7
8.8



ターゲット
12.4
12.5

マネジメント体制

ガイドラインの制定と合意書／適合宣言書による確認

三菱自動車は「サプライヤー CSRガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」を確実に遵守いただく為に、取引先に「サプライヤー CSRガイドライン」の「サプライヤー合意確認書」および「グリーン調達ガイドライン」の「製品含有環境負荷物質の使用制限 適合宣言書」の提出をお願いします。

新規取引先についてはこれらの書類をご提出いただいたうえで取引を開始し、その後も合意状況を継続的に確認することで、実効性の担保を図っています。

取引先とのコミュニケーション

サプライチェーンマネジメントにおいて、取引先への適切な情報提供や双方向コミュニケーションは欠かせません。当社では毎年年度末に、次年度に向けた調達方針の説明会を開催しています。昨年度は2022年3月29日に約300社に対して実施しました。また、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取引先経営幹部と当社幹部との個別懇談会（1回当たり20社程度の小規模懇談会、計9回開催）にも参加し、経営者レベルでの密なコミュニケーションを図っています。

お取引先様相談窓口の設置

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

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

社内周知徹底の取り組み

「サプライヤー CSRガイドライン」および「グリーン調達ガイドライン」の運用にあたっては、当社内での周知にも注力しています。教育の一環として、調達に関わるすべての新入社員、キャリア採用者に対して入社時に研修を実施し、また、他部門から調達部門への異動者に対しても教育にて周知しています。

サプライヤー CSRガイドライン

ガイドラインの展開

「サプライヤー CSRガイドライン」を通して、国内すべての取引先と、労働や環境マネジメント、コンプライアンスなどの各分野に関して、同一の視点で連携して活動を推進しています。

2019年2月に本ガイドラインを改定し、取引先のCSR第三者評価の取り組みと、コンプライアンス違反事象が発生した際の処置を明確にしました。当社の主要海外拠点である、三菱・モーターズ・タイランド (MMTh)、三菱・モーターズ・クラマ・ユダ・インドネシア (MMKI)、三菱・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション (MMPC) でも同様の取り組みを展開し、海外生産拠点の取引先からも確実に「サプライヤー合意確認書」を提出いただいています。

PDF 「サプライヤー CSRガイドライン」

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。

当社では紛争鉱物などの調達により人権侵害に加担する事がないよう、「サプライヤー CSRガイドライン」に「児童労働の禁止」、「強制労働の禁止」および「紛争鉱物などの不使用」を明記して責任ある調達を推進しています。



ターゲット
3.9



ターゲット
8.7
8.8



ターゲット
12.4
12.5

第三者評価によるサプライチェーンでのCSR活動の向上

三菱自動車は、取引先におけるCSR活動のレベルアップいただく事を目的に、アライアンス先であるルノー・日産と歩調を合わせて、第三者による評価を実施しています。2021年度においても、多くの取引先に、第三者評価を受審いただきました。これで活動開始からの累計にて購入金額ベースで約7割の取引先に評価受審いただいたこととなります。2022年度も継続して評価受審取引先を拡大します。また、既に受審済みの取引先においても、評価スコアの向上に向けて、改善／再受審を依頼します。

第三者による評価項目

21のサステナビリティ基準			
環境	労働と人権	倫理	持続可能な資料調達
事業活動 - エネルギー消費と温室効果ガス - 水 - 生物多様性 - 地域公害と汚染事故 - 原材料・化学物質・廃棄物 製品 - 製品の利用 - 使用済み製品 - 顧客の健康と安全 - 環境に優しいサービスと持続可能な消費の促進	人的資源 - 従業員の安全衛生 - 労働条件 - 社会対話 - キャリアマネジメントと教育 人権 - 児童労働・強制労働・人身売買 - ダイバーシティ・差別・ハラスメント - 外部の利害関係者の人権	- 腐敗行為 - 反競争的慣行 - 責任ある情報管理	- サプライヤーの環境慣行 - サプライヤーの社会慣行

出典：EcoVadis

サプライチェーン全体でのカーボンニュートラル達成に向けた取り組み

当社は、2050年までのカーボンニュートラル達成を目指しています。そのためには、取引先におけるCO₂削減が不可欠です。

2021年度は、主要な取引先とCO₂削減の方向性についてコミュニケーションを図りました。

2022年度は、「CDP(※) サプライチェーンプログラム」への参加を通じて取引先の取り組み状況やリスク・機会の把握を強化するとともに、取引先への説明会などでコミュニケーションを深め、取引先のCO₂削減活動推進の足がかりにしたいと考えています。

※：環境問題に関心のある機関投資家などの要請を集約し、世界主要企業・団体へ環境情報の開示を促し評価する国際環境NGO。

グリーン調達ガイドライン

ガイドラインの展開

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

「グリーン調達ガイドライン」は、日本はもとより、主要海外拠点でも各国の実状、各拠点の業務内容にあ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。

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、環境負荷物質の管理、低減を推進するため、IMDS(International Material Data System)を活用した管理を推進しています。そのため、「グリーン調達ガイドライン」にて、IMDSへの入力による材料・部品の環境負荷物質データなどの開示を取引先に依頼するとともに、環境負荷物質の管理体制の構築もお願いしています。

これらにより、新型車および継続生産車に使われている部品／材料の環境負荷物質規制への適合を確認しています。



ターゲット
3.9



ターゲット
8.7
8.8



ターゲット
12.4
12.5

取引先の品質向上に向けた協力活動

三菱自動車では取引先の品質に対する監査やセルフチェックといった協力活動を定期的を実施し、サプライチェーン全体の品質向上に取り組んでいます。

2021年度は取引先41社47工場に対して工程監査を実施し、指摘事項は概ね3カ月以内に改善いただいています。コロナ禍で現場訪問が困難な取引先にはリモートによる工程監査も実施しました。品質セルフチェックは329社の取引先に実施いただきました。これらの活動等を通じて、取引先とのコミュニケーションおよび品質の向上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することで各社の課題を明確化し、改善対策を迅速かつ的確に行いやすくしました。特に重大な不具合に対しては、取引先と共同で原因の分析や対策の妥当性の検討を実施し、確実な再発防止を図っています。

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、不具合未然防止活動についても共同で実施しています。

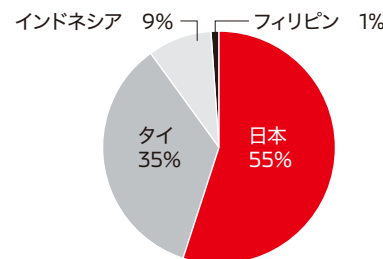
現地調達への推進

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。

主要生産拠点が所在する国別部品購入額比率(2021年度)



サプライチェーンにおける事業継続計画(BCP)の取り組み

大規模災害、感染症の大流行、特定部品/材料(半導体など)のひっ迫などが発生した場合に、取引先からの部品供給が途絶え、事業が中断するリスクがあります。

そのリスクを回避・緩和するため、サプライチェーンにおける事業継続計画(BCP)の取り組みとして、リスクと影響の早期把握、取引先・部品ごとに代替生産などの対策を講じています。

具体的には、取引先に「サプライチェーンリスク管理システム」に登録していただくことで、当該取引先工場に加えティア2以降の取引先に関しても被災状況・リスクが把握できるようにしています。

加え、取引先に、「取引先一斉調査システム」に登録していただき、震度5強以上の地震などの有事発生時に、被災状況・リスク、当社生産への影響を把握できる体制としています。

社外イニチアティブへの参画

気候変動の抑制と対策のためには、企業単体だけでなく業界およびそのサプライチェーン全体でCO₂削減に取り組む必要があります。

当社は日本自動車工業会の会員企業として、分科会などを通じて自動車産業全体で取り組むための調達分野の方針や施策の協議に参画しています。

社会貢献活動の推進



マテリアリティの中長期ビジョンと2021年度実績

	リスク	機会	対応の方向性
長期	- 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	- 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	- 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	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	緊急時災害支援および復興支援の期待	- 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

項目	2021年度目標・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	災害時協力協定の締結数拡大 目標：150件 実績：190件	○
	「STEP」分野における活動の推進 目標：ニューノーマルに対応した活動の継続実施 実績：施策のオンライン化検討および実施	○

○：計画通り △：遅れあり

基本的な考え方・方針

三菱自動車のビジョン・ミッションにもとづき策定した社会貢献活動方針に則して、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の活動を推進しています。

2022年度はPHEVの災害時における有効性をより多くの方に知っていただくため、全都道府県の自治体と災害時協力協定の締結を目指すほか、当社グループ会社との連携を強化し、より一層地域ニーズに即した活動を行っていきます。

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。



2021年度の社会貢献支出額・内訳（※1）（単位：百万円）

地域社会	9
交通安全	5
環境	236
人	95
被災地・新型コロナウイルス感染症対策支援	260
支出額合計	605

※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

2021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 50,576人
従業員活動時間	32,228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、人々のくらしの安心・安全を支えます。

詳細は、P21特集ページおよびWEBサイトをご覧ください。

(WEB) <https://www.mitsubishi-motors.co.jp/carlife/phev/dcsp/>



災害時協力協定

「マスプロダクツ型排水ポンプ実証試験」に参加

全国に設置される排水施設は老朽化により、今後、設備の更新が見込まれます。また、近年の水害被害を受け、排水施設の新設・増設の要望が高まる中、設置のためのコスト削減が課題となっています。この解決に向け、国土交通省の主導により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の検討を目指した実証試験が行われ、三菱自動車は『デリカD:5』用ディーゼルエンジンを動力源として提供することにより参加しました。



2022年2月に茨城県つくば市にある国立研究開発法人土木研究所で行われた実証試験では、ディーゼルエンジンの駆動力で排水ポンプを駆動させ、試験施設内のため池の水を排水することに成功しました。



『デリカD:5』用エンジンを動力源として排水ポンプを駆動 実証試験時の排水の様子

「災害停電時マンホールポンプ起動支援システム」の共同研究に参加

近年、風水害の多発により、停電に伴うマンホールポンプの稼働停止が増加し、社会問題となっています。当社はこの解決に向け、災害による停電時に送水が必要なマンホールポンプを起動させる電源として、電気自動車やプラグインハイブリッド車など、電動車の活用を目指した「災害停電時マンホールポンプ起動支援システム」の共同研究に、2021年9月から参加しています。

本研究では、共同研究者であるポンプメーカーなどとともに、脱炭素社会への貢献に向け、電動車、太陽光発電、可搬式蓄電池を組み合わせたシステムの開発を目指し、川崎市や浜松市で実証試験を行っています。このシステムを構築し、環境にやさしく、人々のくらしの安心・安全に貢献できることを目指していきます。



プラグインハイブリッド車からの給電試験の様子

交通安全 (Traffic safety)

交通安全教室「クルマの学校」を実施

三菱自動車は、交通安全について参加者のみなさんと一緒に考え、一緒に学び、一緒に楽しむ、「クルマの学校」を実施しています。

2021年度は運転時の誤操作による交通事故低減を目指し、運転に必要な注意力などを測定する「運転能力診断」やセーフティサポートカー（サポカー）の踏み間違い衝突防止アシスト機能を体感する「サポカー同乗試乗」などを実施しました。コロナ禍の情勢を鑑み、感染防止に配慮したうえで、岡山県矢掛町で開催した「クルマの学校」は12人が受講しました。また、2022年4月には水島製作所で開催し、約40人が受講しました。



サポカー同乗試乗の様子

事業所地域における交通安全活動

事業所周辺道路において、従業員による通勤・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



従業員による交通安全立哨の様子

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ほか、地域巡回、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などを定期的に行っています。

2021年度は各事業所合計で19回、延べ398人の従業員（社員）が活動に参加しました。

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」

子ども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规则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従業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。



2021年度は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、従業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は実施しました。

なお、当社は林野庁が主催する「森林×脱炭素チャレンジ2022」において、森林整備を通じて脱炭素に貢献する企業として「グリーンパートナー 2022」に認定されました。



植樹したエリアの下草刈り



森林整備を通じて脱炭素に貢献する「グリーンパートナー 2022」

タイで「MMTh 60周年記念、60ライ森林再生プロジェクト」を開始

2021年9月、ミツビシ・モーターズ（タイランド）・カンパニー・リミテッド(MMTh)とNPO法人ミツビシ・モーターズ・タイランド・ファンデーションは、タイ王室森林局およびタイ国家温室効果ガス管理機構と共同で「MMTh60周年記念、60ライ森林再生プロジェクト」を開始し、チョンブリ県とサケーオ県の計60ライ（約9.6ha）の森林に合計12,000本の植林を行いました。また、この取り組みが認められ、タイ王室森林局の「森林再生&森林資源開発」部門賞を受賞しました。



2回にわたり植林を実施



苗木を積み活動地へ向かう『トライトン』

ターゲット
● 10.2ターゲット
● 11.5ターゲット
● 13.1ターゲット
● 15.4

人 (People)

小中高生への教育支援

次世代を担う子どもたちへの教育支援として、小学生を対象に生産現場を体感できる工場見学の受け入れや、従業員が小学校を訪問して授業をする体験授業プログラム、中高生が将来について考え、視野を広げるためのキャリア教育学習を実施しています。

2021年度はコロナ禍により、リモートによる方法も取り入れて実施し、約28,200人の小中高生が参加しました。



小学生の工場見学



中学生のリモート企業訪問

専門学校や美術大学と産学共同プロジェクトを実施

三菱自動車はカーデザインを希望する学生の育成支援として、2021年4月より専門学校HAL カーデザイン学科、および多摩美術大学生産デザイン学科と産学共同プロジェクト（授業）を実施しました。当社デザイナーがオンラインで指導を行い、学生たちは10年後の未来を想定し、ポジティブで冒険心を持った当社ユーザーに向けて電動化技術、4WD技術を生かした新しいライフスタイル・モビリティ



コンセプト立案からスケッチ展開のオンライン講義

ティの企画・提案を行いました。同プロジェクトでは、同年9月までに学生による最終プレゼンテーションを行い、グランプリ作品を決定しました。

アジアにおける教育支援

タイ、インドネシア、フィリピン、ベトナム、マレーシアにおいて、経済的な理由で学ぶことが困難な中高生や大学生への奨学金寄付や孤児院などへの学習ツールの寄贈を行うほか、自動車業界における質の高い人材育成を支援するため、教材車両の寄贈やインターンシップの受け入れなどを実施しています。また、コロナ禍においてもオンラインを活用し、積極的に支援を実施しています。

マレーシアでコミュニティ学習センターへ『トライトン』を寄贈

2021年10月、ミツビシ・モーターズ・マレーシア（MMM）は、パハン州にある経済的に余裕のない人々のためのコミュニティ学習センター Dignity Farm School にピックアップトラック『トライトン』を寄贈しました。

Dignity Farm Schoolでは、自然農法や農業のスキルを習得できる青少年教育プログラムを実施しています。寄贈した『トライトン』は、農業活動やマレー半島の先住少数民族（オラン・アスリ）の通学に使用されます。



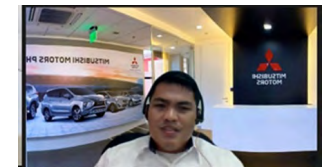
寄贈の様子



寄贈した『トライトン』

フィリピンで職業訓練を実施

2021年5月～6月、ミツビシ・モーターズ・フィリピンズ・コーポレーション（MMPC）は、パターン・ペニンシュラ州立大学やラグナ・ステート・ポリテクニク大学など、合計22の大学や専門学校を対象に職業訓練を実施しました。MMPCは同年、国内の大学や専門学校と将来を担う若い世代の教育支援のための覚書を締結しました。コロナ禍においても学生が知識やスキルを身に付ける機会を逸さないよう、感染拡大防止対策としてオンラインで職業訓練を実施しました。



オンラインで行う職業訓練

「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、当社グループ会社の従業員が自らの意志で毎月、定額を募金し、継続的に社会貢献活動に参加する仕組みです。この募金は、当社の社会貢献活動方針にもとづき、開発途上国や東日本大震災被災地における活動などを支援しています。また、従業員の社会貢献意欲を大切にすると共に、より多くの支援につなげるため、「三菱自動車STEP募金」が行った寄付に対し、会社が同額を寄付する「マッチングギフト」を実施しています。

なお、募金およびマッチングギフトの支援先は、当社の社会貢献活動方針の重点分野との合致、事業の継続性、定



期的な活動報告、実績などを参考に選定しています。支援先による従業員向け報告会を開催するなど、支援先と対話しながら活動につなげています。

これらの支援を通じ、地域のニーズに即した活動を継続し、地域社会の発展へ寄与すること目指しています。

支援先

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

「森の積み木」プロジェクトを実施

子どもたちに木の温もりを感じながら、創造性を働かせて遊んでもらうことを目的に、三菱自動車が森林保全活動を行う山梨県早川町を中心とした地域のヒノキの間伐材で作った積み木を当社事業所近隣の幼稚園、保育園などに寄贈しています。

また、従業員自身が縁のある幼稚園などへ積み木を贈る「従業員プレゼンター制度」を実施しています。

2021年度は60カ所に寄贈し、2010年からの累計は465カ所となりました。



ヒノキの間伐材で作った積み木

被災地支援

自然災害などの緊急事態に際し、義援金の拠出、車両の無償貸与や従業員によるボランティアなど、様々な支援を行っています。

ミツビシ・モーターズ・クラマ・ユダ・セールス・インドネシア (MMKSI) は、2021年12月に発生したインドネシアジャワ島東部のスメル山噴火の被災地支援として、人道支援組織であるAksi Cepat Tanggap (ACT) と United Volunteer Otomotif (UVO) へピックアップトラック『トライトン』3台と『パジェロスポート』1台を提供するとともに、寄付金を贈りました。



被災地で活躍する『トライトン』

新型コロナウイルス感染症対策支援

新型コロナワクチン接種支援のため、自治体に『アウトランダー PHEV』を無償貸与しています。

ワクチンの円滑な接種のため、医療従事者の移動手段としてだけでなく、プラグインハイブリッド車 (PHEV) の給電機能を生かし、ワクチン輸送中の保冷剤冷却や、ワクチン接種会場のバックアップ電源としても活用いただいています。加えて、岡崎製作所の体育館をワクチン接種会場として貸し出しました。

海外の関係会社では、政府関連機関や医療機関などへ車両や医療機器の提供、金銭寄付などを実施しました。加えて、ロックダウン地域において貧困家庭への食料品寄付、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などを行いました。



ワクチン接種会場として貸し出し
(岡崎製作所体育館)



医療機器を装備した『トライトン』
(特装車)を提供(タイ)



ロックダウン地域における食料品
寄付(ベトナム)

◆新型コロナウイルス感染症対策への支援

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



2021年度の主な支援（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
2022年3月	ウクライナ人道的危機	100万ユーロを寄付	国連難民高等弁務官事務所 (UNHCR)
2022年2月	フィリピン台風22号	100万ペソを寄付	フィリピン赤十字社
2021年12月	新型コロナウイルス感染症	ビタミン剤、マスク、消毒液などの入ったパッケージを寄付 患者の心拍や血圧などの情報をモニターできる医療機器2台を寄贈	インドネシア ジャカルタ市内の病院 ベトナム ビンズオン省ズイーアンシティ保健センター
	インドネシア スメル山噴火	『トライトン』3台、『パジェロスポーツ』1台を提供、寄付金贈呈	インドネシア 人道支援組織 Aksi Cepat Tanggap, United Volunteer Otomotif
2021年11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 ・マスクなどを寄贈	インドネシア ジャカルタ周辺地域の孤児院10軒
2021年10月	新型コロナウイルス感染症	食料品セットを寄贈	マレーシアの経済的に恵まれない子どもたち
		医療用マスクや食料品などの生活必需品パッケージ合計1,000セットを寄贈	インドネシア ジャカルタ周辺地域のワクチン接種会場5カ所
		医療器具や食事を寄付	ベトナム ロックダウン地域に住む人々、医療スタッフ、治安部隊
2021年8月	新型コロナウイルス感染症	・『トライトン』1台、『アウトランダー』2台を貸与 ・2万マレーシアリングギットを寄付	非営利団体 Mercy Malaysia
		テント、テーブル、椅子、ポータブルエアコンユニットなど4.3万マレーシアリングギット相当を寄付	マレーシア 新型コロナウイルス感染症アセスメントセンター
		患者輸送用の特装車『トライトン』3台を提供	タイ Covid-19 Relief Effort by Rueng Lao Chao Nee
		『トライトン』『エクスプレス』『アウトランダー』など計24台の車両を提供	オーストラリア災害支援団体 Disaster Relief Australia
2021年7月	新型コロナウイルス感染症	抗原検査キット 10,000キットを寄贈	インドネシア運輸省
		酸素濃縮装置 500セットを寄贈	インドネシア工業省
		・個人防護服 (PPE) 500セットを寄贈 ・おもちゃ 300セットを寄贈	インドネシア 新型コロナウイルス感染症救急病院
2021年6月	新型コロナウイルス感染症	ワクチン接種支援車として、『アウトランダー PHEV』を貸与	岐阜県坂祝町
		・『トライトン』1台を寄贈 ・新型コロナウイルスワクチン購入費用などとして2億ベトナムドンを寄付	Binh Duong Fatherland Front Committee
		・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 ・マスクなどを寄贈	インドネシア ジャカルタ周辺地域の孤児院10軒
2021年5月	新型コロナウイルス感染症	ワクチン接種支援車として、『アウトランダー PHEV』を貸与	北海道音更町、愛知県岡崎市、蒲郡市、滋賀県湖南市、岡山県倉敷市、総社市
		・飲料水およびN95マスクを寄贈 ・紙製の医療ベッド生産用としてダンボール10tを寄贈	タイ 医療機関
2021年4月	新型コロナウイルス感染症	ワクチン接種支援車として、『アウトランダー PHEV』を貸与	東京都港区
		『アウトランダー PHEV』3台を寄贈	インドネシア保健省、国営企業省 (BUNM)、インドネシア赤十字社