

mitsubishi

Changes for the Better

CSRの | 基本方針とマネジメント 2009
取り組み | Basic Policy and management

 三菱電機株式会社

目次

基本方針とマネジメント	1
CSRに対する考え方	2
社長メッセージ	3
コーポレート・ガバナンス	5
コンプライアンス	7
リスクマネジメント	12

基本方針とマネジメント



CSRに対する考え方

三菱電機グループのCSR（企業の社会的責任）に対する考え方と推進体制をご紹介します。

コンプライアンス

法令や倫理に則った企業活動の実践を経営の最重要課題の一つと位置づけ、コンプライアンス推進体制の充実を図るとともに、社員教育にも注力しています。

社長メッセージ

三菱電機グループのCSR活動について、当社執行役社長 下村節宏からのメッセージを掲載しています。


リスクマネジメント

安定した事業活動を継続することによってステークホルダーへの責任を果たすため、多面的なリスクマネジメントを行っています。


コーポレート・ガバナンス


経営の機動性、透明性の一層の向上を図るとともに、経営の監督機能を強化し、持続的成長を目指しています。

関連情報

 **サイトプリント& e-BOOK**
選択したページを、表紙・目次付きのPDFで印刷したり、e-BOOKで本のようにご覧いただくことができます。
[詳しくはこちら](#)

 キー・テクノロジー

 The beauty of NATURE

 みんなで止めよう温暖化
チーム・マイナス6%

めざせ11人、1日、1kg CO₂削減 

CSRに対する考え方

CSRに対する考え方

三菱電機グループでは、CSRの取り組みを企業経営の基本を成すものと位置付け、「[企業理念](#)」および「[7つの行動指針](#)」をCSRの基本方針として推進しています。特に倫理・遵法に関する取り組みについては、教育の充実や内部統制の強化など、グループを挙げて対策を徹底しており、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションなどについても、積極的な取り組みを展開しています。

CSRの推進体制

CSRの取り組みは、倫理・遵法や、品質の確保・向上、環境保全活動、社会貢献活動、ステークホルダーの皆さまとのコミュニケーションなど多岐に亘ることから、これらを統括する責任者を社長とし、各々の取り組みについては、それぞれを職掌とする執行役が責任を持って推進しています。

社長メッセージ



持続可能な社会の実現に向けて
Changes for the Betterの精神のもと、
常により良いものを求め、
あくなき努力を重ねてまいります。

創業時から企業の社会的責任を重視してきました

国際化の進展や法制度の改正など、企業をとりまく環境は、急激な変化が続いています。しかし、いかに時代が移り変わっても、決して変えてはならないのが、企業倫理・遵法精神を徹底し、品質や環境問題等に妥協することなく取り組む姿勢です。三菱電機グループにおけるこうした姿勢の出発点は、1921年の創業時に制定した「経営の要諦」であり、ここには、「社会の繁栄に貢献する」「品質の向上」「顧客の満足」等が記されていました。その精神は、現在の「企業理念」と「7つの行動指針」に受け継がれており、これらを基本方針として、企業の社会的責任を果たすべく、さまざまな取り組みを推進しています。

経済的側面:企業価値の向上に取り組めます

2008年度の三菱電機グループは、経営リスクの克服を目指して構造改革に取り組む一方、持続的成長に向けて、自らの強みに根ざした成長戦略の推進に取り組んでまいりました。2008年度後半からの急激な景気悪化の影響で2009年度も厳しい経営環境が継続しますが、メーカーとしての原点である「ものづくり力」を徹底して磨くとともに、環境関連事業の推進や新興国市場への事業拡大など成長市場への取り組み強化を図ることなどにより、経営目標の達成を目指します。

【達成すべき経営目標】

():2008年度実績

営業利益率	5%以上(3.8%)
ROE	10%以上(1.3%)
借入金比率	15%以下(20.3%)

環境的側面:「環境ビジョン2021」に沿って環境への取り組みを推進します

三菱電機グループでは、3年単位で「環境計画」を策定し、これに基づいた環境経営を推進しています。2008年度までの第5次環境計画では、「生産時CO₂(二酸化炭素)排出量を実質売上高原単位で1990年度比65%削減」「廃棄物最終処分率を0.15%に低減」などの成果が得られました。また、使用済み家電製品を破砕した複数のプラスチックが混在する混合プラスチックから、3大プラスチック(ポリプロピレン、ポリスチレン、ABS樹脂)を高純度で選別・回収できる独自の選別技術確立しました。これは、新たなプラスチック製造の抑制により地球温暖化防止に貢献するとともに、ゼロエミッションの進展にも寄与する、「自己循環リサイクル」に繋がる技術です。当社創立100周年にあたる2021年を目標年とした「環境ビジョン2021※」の実現に向けて、2009年度は第6次環境計画の初年度として、生産時CO₂排出総量の削減や製品使用時のCO₂削減、製品の3R(リデュース、リユース、リサイクル)の推進等に取り組んでまいります。

※ 環境ビジョン2021:2007年10月に策定した三菱電機グループの環境経営における長期ビジョンであり、持続可能な社会の実現のため、製品使用時におけるCO₂排出量の30%削減(2000年度比)など、地球温暖化防止と循環型社会の形成に向けた取り組みを示したもの

社会的側面:「技術」で社会に貢献します

社会を構成する一員として、倫理遵法への取り組みや社会貢献活動などを実践していくことはもちろん、今まで培ってきたさまざまな技術を通じて社会に貢献していくことも重要であると考えます。例えば、2008年度には多結晶シリコン太陽電池セルにおいて、世界最高の光電気変換効率(18.9%)を達成いたしました。これにより地球環境保全と持続可能型社会の実現に貢献できると期待しております。

しかし、その一方で、札幌市発注の電気設備工事について独占禁止法違反行為を行っていたとして、2008年度に公正取引委員会より排除措置命令と課徴金納付命令を受けました。このような事態を招いたことを厳粛に受け止め、今一度倫理・遵法の徹底を押し進めるべく、再発防止策の実行にとどまらず、教育の充実等を通じて、グループ全体でコンプライアンスの向上に努めてまいります。

2009年度も、倫理遵法への取り組みや社会貢献活動などを実践していくとともに、三菱電機グループの技術や製品、サービスを通じて、社会に貢献してまいります。

三菱電機グループは、これらの活動を通じ、ステークホルダーの皆さまと良好な信頼関係を構築し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。これからも、Changes for the Betterの精神のもと、常により良いものを求め、あくなき努力を重ねてまいりますので、皆さまのご理解を賜りますよう、よろしくお願いいたします。

執行役社長 下村 節 宏

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、経営の機動性、透明性の一層の向上を図るとともに、経営の監督機能を強化し、持続的成長を目指しています。顧客、株主をはじめとするステークホルダーの皆さまの期待により的確に応える体制を構築し、更なる企業価値の向上を図ることを基本方針としています。

コーポレート・ガバナンスに関する施策の実施状況

会社の機関の内容および内部統制システムの整備の状況等

当社は、2003年6月に委員会等設置会社(現 委員会設置会社)へ移行し、経営機構の改革を行いました。これにより、経営の監督と執行の分離を行い、経営の監督機能は取締役会が、経営の執行機能は執行役が担う体制としました。

現在の取締役は、12名(うち5名は社外取締役)で、客観的な視点から当社経営への助言と監督を行っています。取締役会の内部機関として、指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しました。それぞれ5名の取締役(うち3名は社外取締役)により構成しています。

なお、監査委員会には、専属の独立したスタッフを配置し、監査委員を補佐しています。

当社の経営機構の特長としては、執行役社長を指名・報酬委員会のメンバーとしていないことがあげられます。経営の監督と執行を明確に分離することにより、当社のコーポレート・ガバナンスをより実効性あるものとしています。

コンプライアンスの維持及び経営の効率性の確保は、各執行役が自己の分掌範囲について責任を持って行っており、その運営状況は、内部監査人(監査部)が監査を行っています。内部監査人及び外部監査人は、監査委員会及び担当執行役に対し、監査状況の報告を行っています。

内部監査、監査委員会監査および会計監査の状況

内部監査人には専属の人員を配し、更に関連部門から専門的視点を有する応援監査人を加え、公正・客観的な立場から内部監査を実施しています。

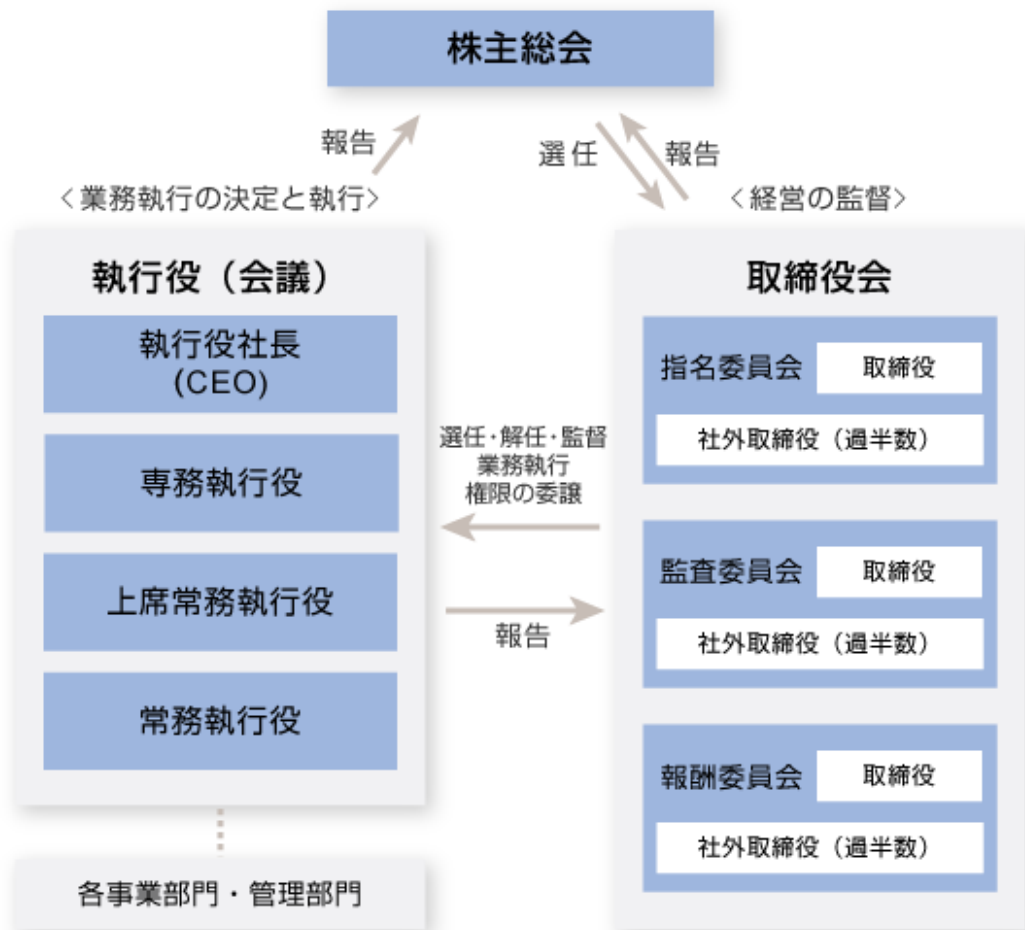
監査委員会は、5名の取締役で構成され(うち3名は社外取締役)、委員会の定めた方針・役割分担に従い、調査担当監査委員が中心となって取締役・執行役の職務執行の監査や子会社に対する調査を実施しています。

監査委員会は、内部監査人より監査報告書の提出を受けるとともに、方針打合せや定期的な報告会等を通じて意見交換を実施しています。また、会計監査人と、監査の方針・方法について打合せを行うとともに、実施状況、監査結果につき説明・報告を受け、意見交換を実施しています。

当社は、会計監査人として、あずさ監査法人を選任しています。同監査法人は、指定社員制度を採用しており、当社の会計監査業務を執行した指定社員は、中村嘉彦公認会計士、藤井亮司公認会計士及び大塚敏弘公認会計士です。

会計監査業務の執行に係る補助者は、同監査法人に所属する公認会計士、会計士補等により適切な人員で構成されています。

当社は、同監査法人に対し、適正な経営情報を提供するなど、公正不偏な立場から監査が実施される環境を整備しています。



コンプライアンス

「企業倫理・遵法宣言」の周知徹底

当社が企業倫理を明確にし、成文化した規範を策定したのは1990年4月。その後、法令の制定改廃や社会の変化を反映させながら改訂を重ねてきました。また2001年には、「法の遵守」「人権の尊重」「社会への貢献」「地域との協調・融和」「環境問題への取り組み」「企業人としての自覚」という基本6項目から成る「企業倫理・遵法宣言」を公表しました。

この「企業倫理・遵法宣言」を全社に周知徹底するため、宣言を記載したポスターを掲示するとともに、携帯用カードを作成して国内の全社員に配布しています。

また、「企業倫理・遵法宣言」の内容と具体的な行動の指針を示した小冊子「倫理・遵法行動規範」を作成して、三菱電機グループの従業員に配布しています。この冊子は、法令の制定改廃や社会の変化を反映して3年ごとに改訂を重ねており、直近では、2007年3月に発行しています。



企業倫理・遵法宣言ポスター



携帯用カード



「倫理・遵法行動規範」小冊子

【企業倫理・遵法宣言】

法の遵守

法は最低限の道徳であることを認識し、法の遵守はもちろん、社会全体の倫理観や社会常識の変化に対する鋭敏な感性を常に持ち、行動します。法、社会倫理、あるいは社会常識にもとる行為をしなければ達成できない目標の設定やコミットメントはしません。

人権の尊重

常に人権を尊重した行動をとり、国籍、人種、宗教、性別等いかなる差別も行いません。

社会への貢献

企業としての適正利潤を追求するとともに、社会全体の発展を支えるとの気概を持ち、企業の社会的責任を自覚して行動します。

地域との協調・融和

良き市民、良き隣人として、ボランティア活動等地域社会の諸行事に積極的に参加し、地域の発展に貢献します。

環境問題への取り組み

循環型社会の形成を目指し、資源の再利用をはじめ、あらゆる事業活動において、いつも環境への配慮を忘れずに仕事を進めます。

企業人としての自覚

企業人として自覚を持ち、自らの扱う金銭等の財産、時間、情報等(特に電子メールやインターネットの利用)に対し、公私を厳しく峻別し行動します。

隔々までコンプライアンスを徹底する体制

法務担当執行役が委員長を務める「企業行動規範委員会」を設置し、国内外グループ全体のコンプライアンスに関する統括的方针及び従業員の行動規範を策定しています。企業行動規範委員会は、1991年(経団連の企業行動憲章作成と同時に)に設置され、年に2回定期に開催するとともに、必要により臨時に開催しています。

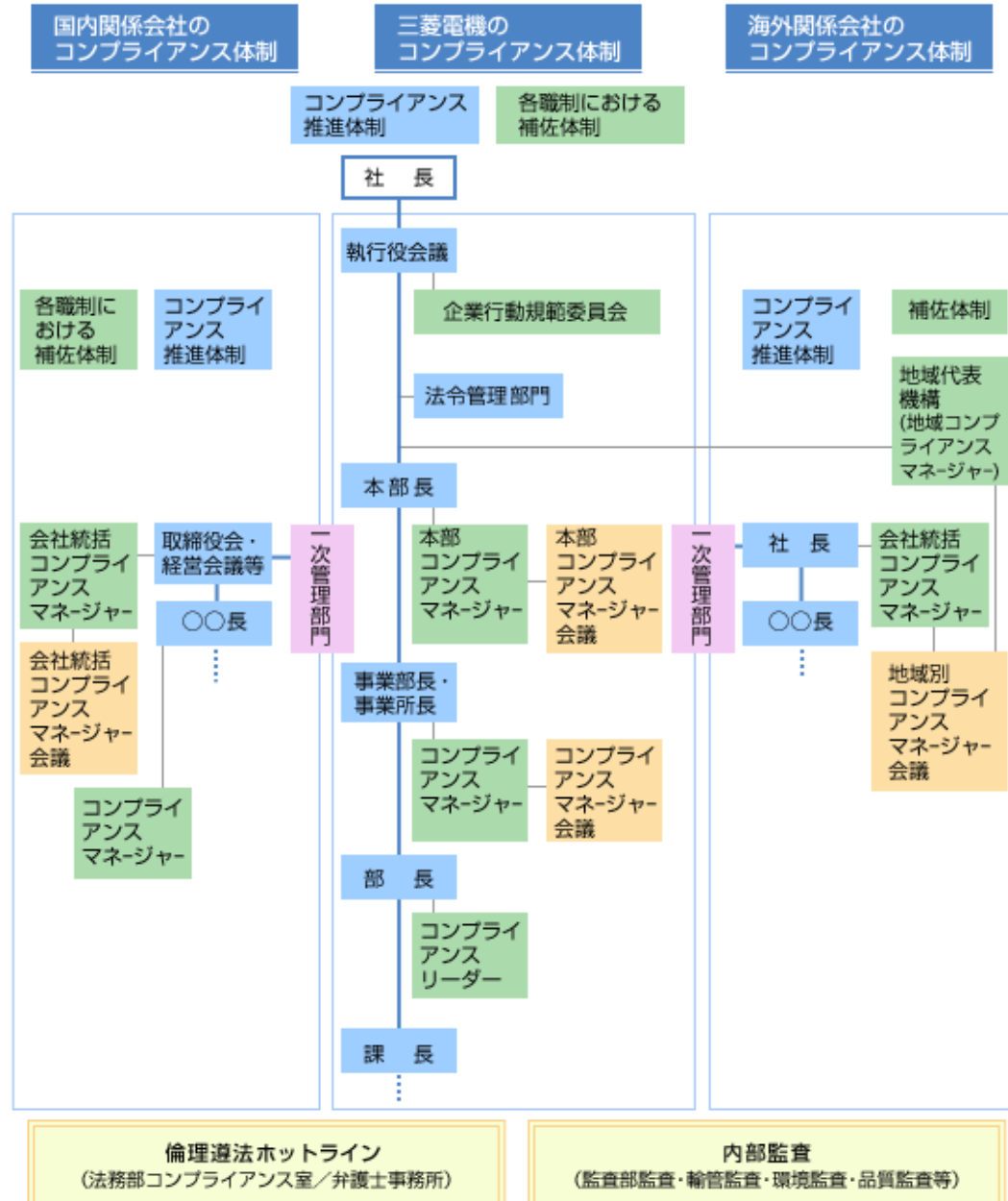
2007年4月に、コンプライアンスの推進は事業推進と一体不可分であることをさらに明確にし、各事業部・事業所における「コンプライアンス推進委員会」の設置を通じた各部門による主体的なコンプライアンス推進の体制に加え、コンプライアンスマネージャーの設置など、それを各職制において補佐する体制の再整備を行い、企業行動規範委員会で議論した内容は、社内各拠点に展開することでコンプライアンス向上に努めています(下図ご参照)。

さらに、2008年4月には、当社コンプライアンス体制再整備方針と同様の方針で、三菱電機グループのコンプライアンス体制を再整備しました。

国内関係会社については、コンプライアンス推進にあたり執行機関を補佐する「会社統括コンプライアンスマネージャー」及び事業責任者等を補佐する「コンプライアンスマネージャー」を任命し、「会社統括コンプライアンスマネージャー会議」を通じて、三菱電機グループとしてのコンプライアンスレベルの向上を図っています。

海外については、地域毎に、「地域コンプライアンスマネージャー」を任命し、当該地域内の関係会社のコンプライアンス推進のサポートをしています。米国、欧州、中国(香港含む)及び台湾の関係会社については、コンプライアンス推進にあたり執行機関を補佐する「会社統括コンプライアンスマネージャー」を任命し、「地域別コンプライアンスマネージャー会議」を通じて、地域のコンプライアンスレベルの向上を図っています。その他の地域についても、当該地域の事情を勘案しながら、同様の体制を漸次再整備してまいります。

三菱電機グループコンプライアンス推進体制



通報窓口「倫理遵法ホットライン」を社内外に設置

当社では不正行為の未然防止を目的に「倫理遵法ホットライン」を設置しています。通報を受けると法務部のコンプライアンス室が調査して不正行為が確認された場合には、該当者の処罰や改善措置を該当部門に要請します。氏名の守秘等、通報者の保護、通報者の不利益取り扱い排除は社内規則によって規定されています。

2006年4月には、公益通報者保護法の施行にあわせて顧問弁護士事務所に外部通報窓口を設置。これらの通報窓口は、国内関係会社にも開放されています。

「倫理遵法ホットライン」は、その仕組みを社員全員に配布している「倫理・遵法行動規範」に掲載するとともに、ポスターを作成して各部に掲示しているほか、法務部イントラネットに掲載すること等により通報窓口を周知しています。

コンプライアンス監査

国内外の関係会社を含む各部門におけるコンプライアンス遵守の状況を確認するために、当社の監査部が主体となって内部監査の中でコンプライアンスの監査を行い、是正が必要と思われた部門には改善指示をしています。

多様な手法を駆使したコンプライアンス教育

当社では、事業遂行に必要な各種法律に関するコンプライアンス講習会を、各部門に対して随時開催しているほか、2005年度から全社員に対して eラーニング、集合教育、通信教育のいずれかの方法でコンプライアンスに関する教育を実施しています。

国内関係会社における教育は、当社の法務部・関係会社部等がサポートし、必要に応じて各社を巡回してコンプライアンス講習会を開催しています。

2008年度は、関係会社におけるコンプライアンス意識の徹底、重要法規の理解・浸透、当社との連携強化等を目的として、当社の各拠点(支社・製作所)毎に、当該地域に所在している関係会社のコンプライアンス責任者を集めてコンプライアンス講習会を実施しました。この活動は、2009年度以降も継続して実施していきます。

海外関係会社においても、各地域の法規制、文化、慣習等を考慮しながら、各社でコンプライアンス教育を実施しています。

また、当社及び国内関係会社の管理者には、コンプライアンスマネージャーを通じて不正行為防止のための教材を配布し、不正行為の発生を予防しています。

ご報告

当社は2008年10月29日、公正取引委員会から、札幌市発注の特定電気設備工事に関する独占禁止法違反行為により排除措置命令と課徴金納付命令を受けました。また、かかる独占禁止法違反行為を受け、2009年3月18日に国土交通省関東地方整備局から、建設業法に基づき、北海道内の一部建設業について、15日間の営業停止処分を受けました。当社が過去においてかかる法令違反に関与していたことは誠に遺憾であり、二度とこのようなことのないよう、引き続きコンプライアンス体制の強化とコンプライアンス教育の徹底に取り組んでまいります。

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

三菱電機グループのリスクマネジメント体制は、各執行役が自己の分掌範囲について、責任を持って構築しています。

また、経営執行に関わる重要事項については、執行役全員により構成する執行役会議において審議・決定しており、執行役全員の経営参画と情報共有化、経営のシナジー効果の追求及び三菱電機グループとしての多面的なリスクマネジメントを行っています。

これらの体制のもと、ステークホルダーへの責任を果たすために、事業リスクの低減と、倫理・遵法、環境、品質問題など社会的に大きな影響を与えるリスクの根絶をめざし、リスクの早期発見とその対策に取り組んでいます。

環境リスクへの対応

三菱電機グループでは、事業活動にともない環境に著しい影響を与える、もしくは与える可能性のある潜在的なリスクの早期発見に努めています。

万一の事故や緊急事態に備え、製作所、研究所、支社・関係会社を所管する「本社部門」と営業機能を担う「支社」それぞれにおいて、リスクの詳細と担当部門を特定した対応手順書を整備しています。受注した工事の社外請負先、業務委託先において事故や苦情、法令違反等が発生する可能性があることも想定し、社外の関係者にもリスクへの対応手順を周知するとともに、徹底を依頼しています。

各事業所では、担当者が緊急事態への対応を適切に行えるかどうかを毎年1回、テストしています。このテストは、起こりうる緊急事態を想定したもので、これを実施することで連絡経路、指揮系統、該当場所までの移動方法、報告窓口等が適切に機能するかどうかをシミュレートし、問題点を発見した場合には手順書を改訂し周知しています。また、このテストは、対応手順に習熟するための「訓練」でもあります。

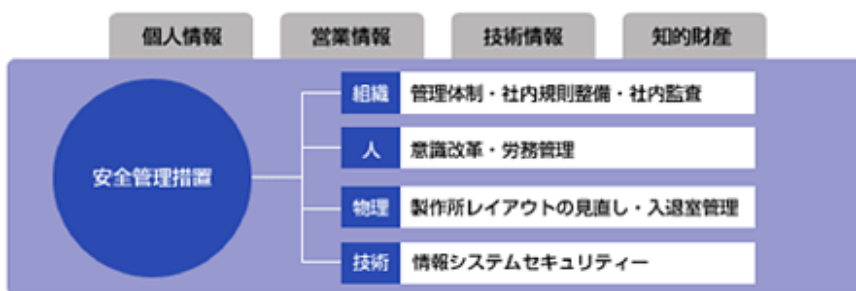
詳細は[こちら](#)をご覧ください。

個人情報保護と企業機密管理

三菱電機グループでは、各種アンケートやお買い上げいただいた製品の登録、アフターサービス等を通じて、お客さまの個人情報を入手する機会があるほか、三菱電機グループに就職を希望される求職者の個人情報も入手する機会があります。こうした情報の取り扱いに細心の注意を払い、適切に管理するため、2001年10月に「個人情報の保護に関する規則」を整備し、当社従業員（役員・社員・パートタイマー・アルバイト・派遣社員などを含む）及びその他関係者に個人情報保護を周知徹底しています。また、2004年4月に個人情報保護方針を公表後、個人情報保護のマネジメントシステムを確立して個人情報の適正な取り扱いのレベルアップに努めており、2008年1月にはプライバシーマークを全社で取得しました。

また、個人情報だけでなく、当社の営業情報や技術情報、知的財産等の企業機密についても、組織的・人的・物理的・技術的な安全管理措置を講じて管理を強化してきました。2005年2月には、様々な情報を適正に取り扱う当社の姿勢を内外に示すため、「企業機密管理宣言」を発表。企業顧客の皆さまからお預かりした情報については、機密保持契約の遵守はもちろん、自社の機密情報同等の安全管理措置を講じて保護・管理に努めています。

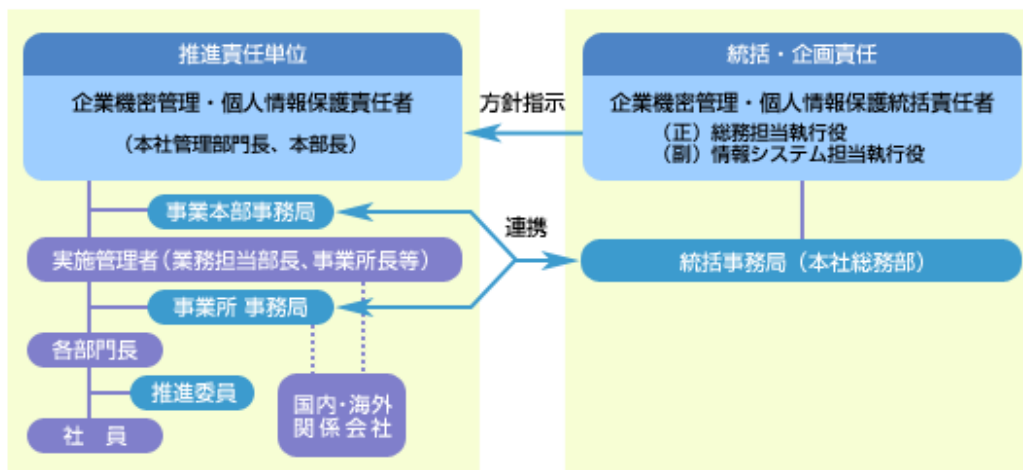
企業機密と安全管理措置



企業機密管理・個人情報保護におけるP・D・C・A管理の徹底

当社では企業機密管理と個人情報保護活動をP・D・C・Aサイクルによる継続的な改善活動として取り組んでいます。まず現行の法律に対応した社内規則の見直しを適宜行い、規則や「企業機密管理宣言」の趣旨を社員へ徹底していくため、eラーニング教育を使った全従業員への教育を2004年度から継続するとともに、「企業機密管理・個人情報保護の手引き」を配布し、日常業務での基本動作の徹底を図っています。また、企業機密と個人情報の管理状況について、職場単位での自主監査に加え、本社スタッフによる内部監査を定期的を実施しています。関係会社についても当社の方針のもとに、各社・各国の実情にあった体制・仕組みを構築しています。三菱電機グループは、今後も情報セキュリティー確保のためのP・D・C・Aの仕組みを構築・運用し、マネジメントの質を向上させていきます。

情報セキュリティー確保のための責任体制



事故・自然災害発生時の対応

人的安全確保と物的安全確保のために

当社では、社長を本部長とする総合本部のもと、災害対策本部、経営対策本部、事業本部対策本部が連携して、事故や自然災害等への対応にあたる体制を構築しています。事故や自然災害等の緊急事態が発生した場合は、まず第一に人的安全・物的安全を確保し、次に復旧を図ることとしています。最重要課題である人的安全確保・物的安全確保については、速やかに適切な行動がとれるよう、社内安全衛生委員会を通じた啓発活動を日常的に実施しているほか、避難訓練や初期消火訓練等を盛り込んだ総合防災訓練を定期的に行っています。社内外への影響については「事業所長→事業本部長→社長」という経路で報告することとし、各段階で迅速に処置対策しながら、全社的な対応を決定・実施していくことを定めています。また、AED（自動体外式除細動器）の設置と講習会の実施に取り組み、来社されたお客様や従業員の救急対応についても充実を図っています。

大規模地震発生を想定した災害対策マニュアルを策定

当社では、大規模地震発生時の人的・物的被害を最小限にとどめ、早期復旧、復興を図ることを目的とした災害対策マニュアルを1996年4月に策定しました。事前対策も盛り込み、地震発生直後の緊急対応措置について、災害対策組織、行動基準を定めています。現在は、最新化した災害対策マニュアルをベースとして、BCP（事業継続計画）策定に取り組んでいます。また、非常時の「生命線」である通信手段としてデジタルMCA無線（Multi Channel Access System）を使用することを定めていますが、他の通信手段として、携帯電話のメールを利用した情報伝達システムや安否確認システムを導入し、能登半島や三重県における大地震の際の情報伝達、安否確認に活躍しました。今後も有事の際に有効に情報を確保できるよう、運用面、ハード面の強化を図ります。



緊急事態を想定した訓練



新型インフルエンザへの対策

世界的な流行が懸念されている新型インフルエンザについては、国、自治体、企業、家庭、地域が一体となった取り組みが必要であると言われています。当社は企業に求められる社会的責任を果たすため、①人の安全確保、②社会機能の維持に関わる事業の継続、③自社の経済的被害の極小化、を目的とした取り組みを2008年度から開始しています。

具体的施策として、2008年度は海外勤務者及び現地従業員に対する教育と感染予防策の推進に取り組みました。2009年度はさらに、社会機能維持の観点から踏まえた事業継続の取り組みを進めています。