


**mitsubishi**  
*Changes for the Better*

家庭から宇宙まで、エコチェンジ。 

CSRの  
取組  
—  
基本方針とマネジメント  
CSR Policy  
2012

 **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



---

## 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。

---

## 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 山西健一郎からのメッセージを掲載しています。

---

## 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。

---

## コンプライアンス

法令や倫理にのっと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。

---

## 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。

# 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の取組を企業経営の基本を成すものと位置付け、「企業理念」及び「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・遵法に関する取組については、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、積極的な取組を展開しています。

## CSRの推進体制

CSRの取組は、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わたることから、これらを統括する責任者を社長とし、各々の取組については、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。



持続可能な社会の実現に向けて  
Changes for the Betterの精神のもと、  
新たな価値を生みだすべく、  
変化し続けてまいります。

### 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、様々な取組を推進しています。

## 経済的側面：企業価値の向上に取り組めます

2011年度の三菱電機グループは、これまでの事業競争力強化・経営体質強化に加え、自らの強みに根ざした成長戦略の推進に、従来以上に軸足を置いて取り組んでまいりました。その結果、目標とする経営指標については、営業利益率・ROEについて達成することができました。2012年度も、グローバル視点での成長戦略推進やその達成のための社内外連携強化に加え、全社横断的な経営改善施策を通じて、継続的な経営指標達成とともに、企業価値向上への取組を強化します。

### 【継続して達成すべき経営指標】

( )：2011年度実績

営業利益率	5%以上(6.2%)
ROE	10%以上(10.3%)
借入金比率	15%以下(16.0%)

## 環境的側面：「環境ビジョン2021」に沿って環境への取組を推進します

三菱電機グループでは、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※」の実現に向けて環境経営を推進しています。

具体的には、

- エネルギー消費の見える化、IT技術などを活用したオフィス・工場の省エネによるCO<sub>2</sub>排出総量の削減
- 基本的な省エネ性能に加えた、制御技術などによる製品使用時CO<sub>2</sub>の削減
- 資源の有効活用を目指した3R(リデュース、リユース、リサイクル)

などの活動を行っております。2011年度に節電対策として東京電力・東北電力管内の大口契約拠点(18カ所)へ順次導入した当社製デマンド監視システムは、複数拠点の需要電力を「見える化」し、一括監視・管理することでオフィス・工場の省エネに貢献できるシステムです。2012年度は全国の大口契約拠点(68カ所)でも節電・省エネ活動に活用し、低炭素社会の実現に貢献していきます。また、使用済みルームエアコンのレアアース磁石回収事業を開始するなど、循環型社会の実現に向けた取組も進めています。

更に、事業活動と生物多様性の関わりについて全社員が理解し行動するための活動を「三菱電機グループ生物多様性行動指針(2010年度制定)」を基に体系化しています。社員一人ひとりの環境マインド醸成・育成を進め、地球環境の未来と持続可能な社会づくりに向けた取組を進めています。

※ 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、製品使用時ににおけるCO<sub>2</sub>排出量の30%削減(2000年度比)など、低炭素社会と循環型社会の形成に向けた取組を示したもの

## 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、倫理遵法への取組や社会貢献活動などを実践していくことはもちろん、今まで培ってきた様々な技術を通じて社会に貢献していくことが重要であると考えます。

特に、「遵法」については、これまでも企業経営の基本を成すものと位置づけ、内部統制の強化、教育を核とした対策に取り組んでまいりましたが、電子システム事業本部の防衛・宇宙事業において、費用の過大計上や不適切な請求を行っていたことが判明し、関係機関より指名停止又は競争参加資格停止の措置を受けました。この事実を厳粛かつ深刻に受け止め、全容説明、原因究明のための徹底した調査、再発防止に向けた更なるコンプライアンス体制の強化策等により、一刻も早い信頼回復に努めてまいります。

三菱電機グループのすべての製品／サービス／事業は、環境配慮・環境貢献に関わっており、三菱電機グループが持つ環境・省エネルギー・社会インフラを支える技術や製品は、人と地球に優しい社会、すなわち「豊かな社会」の実現に貢献できるものです。2011年度には、尼崎地区(兵庫県尼崎市)・和歌山地区(和歌山県和歌山市)において順次導入を進めてきた太陽光発電など大量の再生可能エネルギーを導入しても信頼性の高い電力供給を維持する仕組みであるスマートグリッド・スマートコミュニティの実証実験設備を本格稼働させました。その実用化に向けては非常に幅広い分野の技術が要求されますが、三菱電機グループが有する総合技術力を結集し、低炭素社会の実現に貢献していきます。

2012年度は、従来以上の倫理遵法への取組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、より豊かな社会づくり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、コーポレートステートメント“Changes for the Better”、環境ステートメント“eco changes”の精神のもと、「グローバル環境先進企業」を目指して、常により良いものを求めて自ら変革し、成長し続けてまいりますので、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

山西 健一郎

# 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、株主を始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。

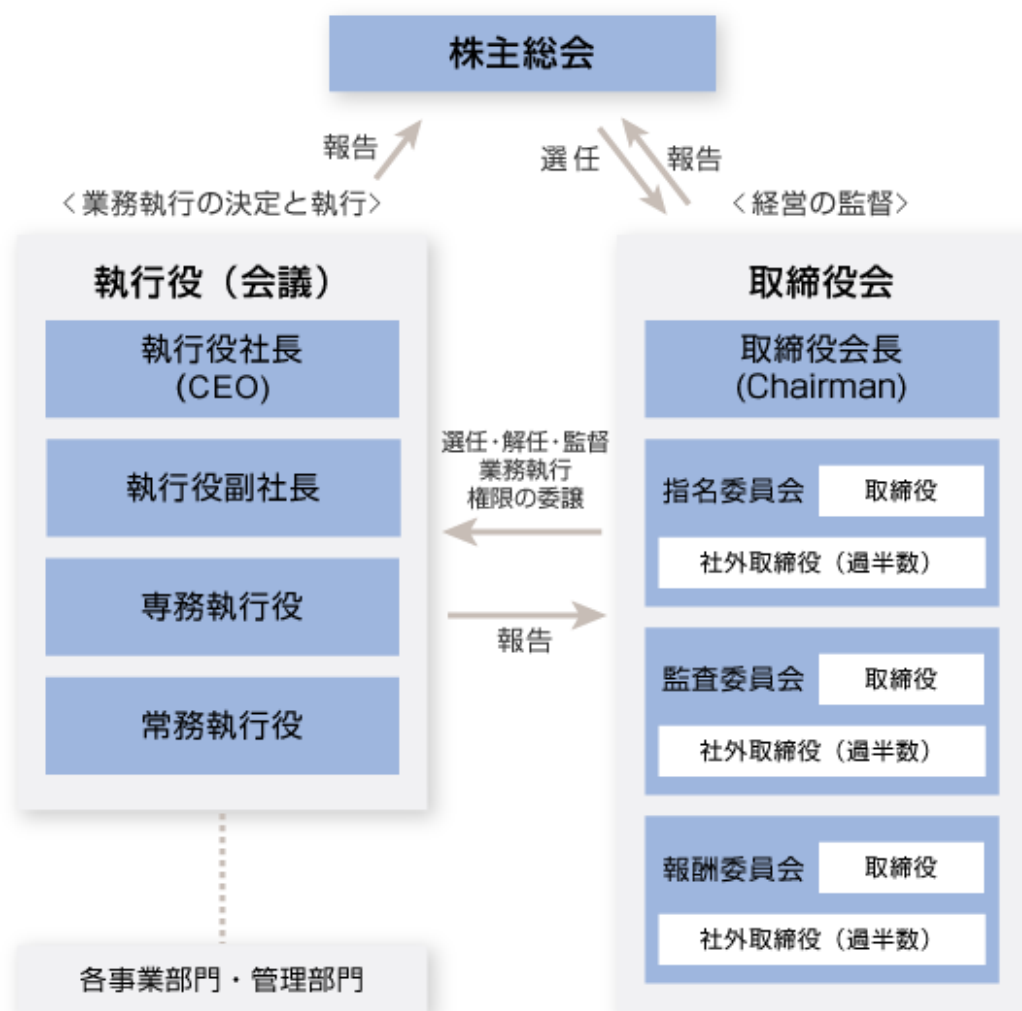
## コーポレート・ガバナンスに関する施策の実施状況

### 会社機関の概要

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。



## 内部統制システムの整備の状況等

当社の経営機構の特長としては、経営監督機能の長である取締役会長と、最高経営責任者である執行役社長を分離したことが挙げられます。また、取締役会長、執行役社長とも、指名・報酬委員会のメンバーとはしていません。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、内部監査人が監査を行っています。内部監査人は、監査担当執行役に対し、監査状況の報告を行っています。また、監査担当執行役及び会計監査人は、監査委員会に対し、監査状況の報告を行っています。

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、経営執行にかか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。

### 内部監査及び監査委員会監査の状況

内部監査人には専属の人員を配置し、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担当執行役経由で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。



## コンプライアンス体制の強化

当社グループにおいて、「遵法」については、これまでも企業経営の基本を成すものと位置づけ、内部統制の強化、教育を核とした対策に取り組んでまいりましたが、電子システム事業本部の防衛・宇宙事業において、費用の過大計上や不適切な請求を行っていたことが判明し、関係機関より指名停止又は競争参加資格停止の措置を受けました。この事実を厳粛かつ深刻に受け止め、全容解明、原因究明のための徹底した調査、再発防止に向けた更なるコンプライアンス体制の強化策等により、一刻も早い信頼回復に努めてまいります。

## コンプライアンスに対する考え方

三菱電機グループでは、2001年に制定した「企業倫理・遵法宣言」をコンプライアンスの基本方針として、「倫理・遵法の徹底」は会社が存続するための基本であると認識しています。このような認識の下、「法令遵守」のみに留まらず「企業倫理」の観点も含めたより広義の「コンプライアンス」を推進すべく、コンプライアンス体制の充実を図るとともに、従業員教育にも注力しています。

### 【企業倫理・遵法宣言】

<b>法の遵守</b>	法は最低限の道德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。
<b>人権の尊重</b>	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。
<b>社会への貢献</b>	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。
<b>地域との協調・融和</b>	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。
<b>環境問題への取り組み</b>	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。
<b>企業人としての自覚</b>	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。

## 「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」

「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」(PDF: 1.34 MB)とは、「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ものです。法令の制定改廃や社会の変化を反映しながら3年ごとに改訂を重ねており、直近では、2010年4月に発行し、その内容を公表しています。

日本語のほか、英語、中国語(簡体字・繁体字)をそろえ、国や地域を問わず共有できる内容としており、全世界の三菱電機グループの従業員一人ひとりが実践すべき規範となっています。

三菱電機グループの企業倫理・遵法規範のあゆみ	
1990年	「企業倫理ガイドライン」発行。初の成文化規範の策定。
2001年	「企業倫理・遵法宣言」公表。
2003年	「企業倫理ガイドライン」を「倫理・遵法行動規範」に改称。コンプライアンスに対する意識を一層高める。
2010年	「倫理・遵法行動規範」を「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」に改称。対象を全世界の三菱電機グループ従業員に拡大し、その内容を公開。

## コンプライアンス方針の周知徹底

三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方は、社長をはじめとする経営トップが、繰り返し様々な場面で従業員に直接メッセージを発し、その重要性を浸透させています。

また、「企業倫理・遵法宣言」の内容を記載した『ポスター』の各職場への掲示、『携帯用カード』の国内全従業員への配布などによっても周知しています。

さらに、「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」は、海外も含めた三菱電機グループの全従業員に配布の上、配布が確実になされているか、年に1度確認する仕組みを構築しています。国内の三菱電機グループの全従業員に対しては、事業活動を行う中で倫理・遵法上注意すべき点をまとめている「倫理遵法行動ガイドライン」も合わせた小冊子のかたちで配布しています。



企業倫理・遵法宣言ポスター



携帯用カード



「三菱電機グループ倫理・遵法行動規範」小冊子

 PDF: 1.34 MB

## 隅々までコンプライアンスを徹底する体制

三菱電機グループのコンプライアンス体制は、「コンプライアンス推進は、事業推進と一体不可分」との認識の下、「各社・各部門による自主的なコンプライアンス体制」と、それを「各職制において補佐する体制」で構成されています。

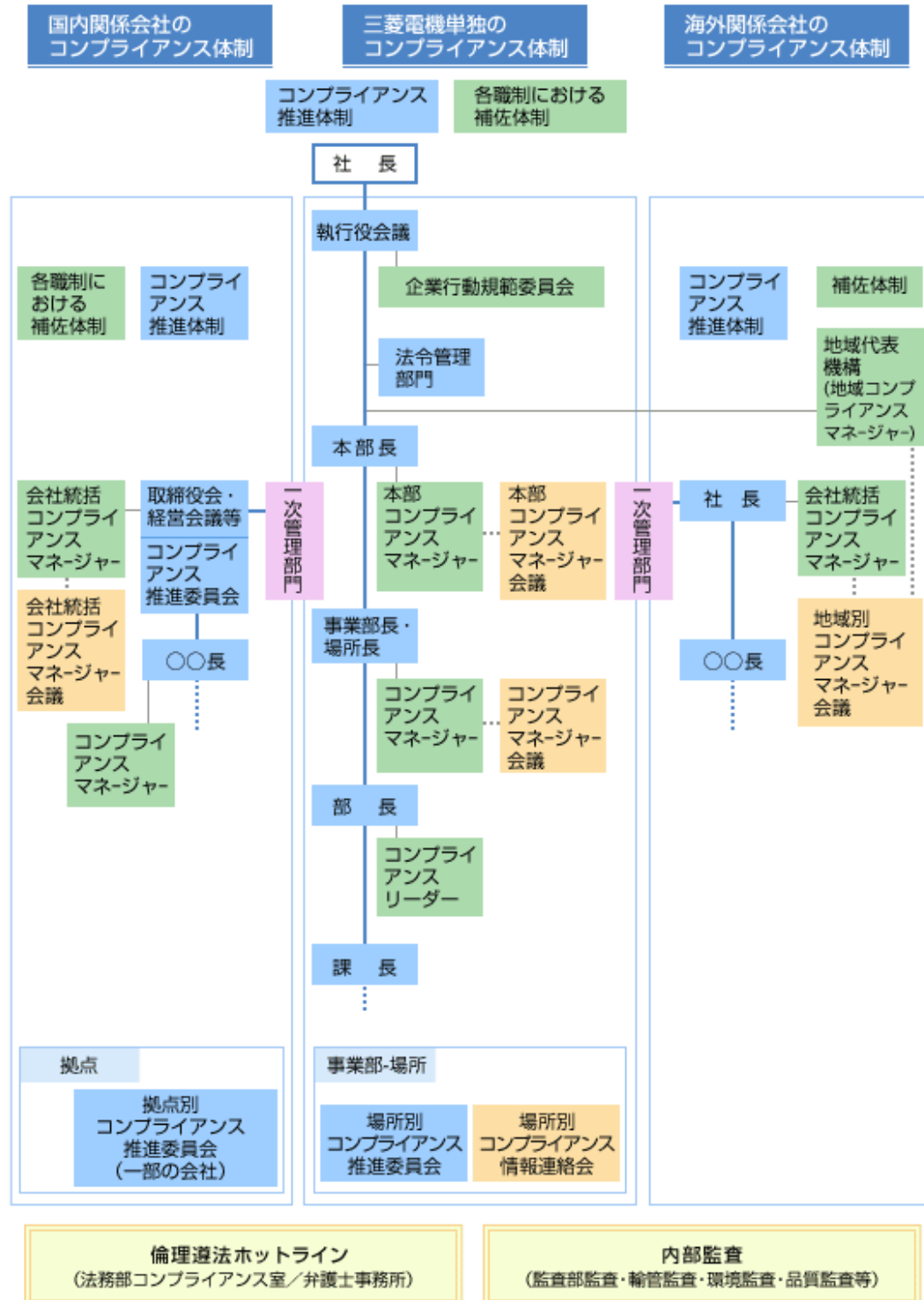
### 1. 「各社・各部門による自主的なコンプライアンス体制」

「各社・各部門による自主的なコンプライアンス体制」とは、「コンプライアンス推進は事業推進と一体不可分」との認識の下、各社・各部門の長と所属員一人ひとりが担う役割を明確にし、従業員一人ひとりが、コンプライアンス推進の担い手であるとの意識をもってコンプライアンス推進に取り組む体制です。具体的には、まず各社・各部門の長は、所属員の指揮監督や自社・自部門におけるコンプライアンス推進体制の構築を行います。これにあたり、各社・各部門の長は、自社・自部門のコンプライアンスに関する具体的な推進事項の策定を行う「コンプライアンス推進委員会」などを実施します。そして、各社・各部門の所属員一人ひとりが、担当する業務範囲におけるコンプライアンス推進をしていきます。

### 2. 「各職制において補佐する体制」

「各職制において補佐する体制」には、「企業行動規範委員会」及び「コンプライアンスマネージャー」などが挙げられます。「企業行動規範委員会」は、三菱電機グループ全体のコンプライアンスに関する統括的方針及び従業員の行動規範を策定します。「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）に設置されました。法務担当執行役を委員長として、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。「企業行動規範委員会」で議論した内容は、各社・各部門の長を補佐する役割を担う「コンプライアンスマネージャー」などが「コンプライアンス情報連絡会」を通して各社・各部門に展開する仕組みになっています。「コンプライアンスマネージャー」などは、各社・各部門・各階層に応じて任命され、その具体的な役割や、活動内容は、社内規定などによって明文化されています。また、海外においては、上記の補佐体制に加えて、地域内を横断する補佐体制も整備しています。米国、欧州、アジア、中国（香港含む）、台湾及び韓国の関係会社については、地域内各社を支援する「地域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」などを通じて、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





アメリカ、欧州、アジア、中国、台湾のコンプライアンス担当者を集めたグローバル法務会議の様子



中国コンプライアンス会議の様子

## コンプライアンス監査

三菱電機グループにおいて、各社・各部門は、各法令・倫理分野に応じた複数のチェックシートなどをもとに自社・自部門のコンプライアンスの自主監査を年に複数回、様々なかたちで行い、コンプライアンス遵守の状況の確認及び是正をしています。また、当社の監査部が主体となった、コンプライアンスの内部監査も行っています。監査の結果、是正が必要と思われる会社・部門には改善指示をしています。

## 相談窓口「倫理違法ホットライン」を社内外に設置

当社は、不正・違法・反倫理行為を把握して、自浄作用を働かせることを目的に「倫理違法ホットライン」を設置しています。相談を受けると法務部のコンプライアンス室が事実関係の調査を行い、違法行為などが確認された場合には、該当者の処罰や該当部門への改善措置を指示します。相談者の不利益取扱の排除、氏名の守秘などは、社内規則によって明確に規定されています。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へ外部相談窓口を設置しました。これらの相談窓口は、当社と関係のある取引先や、国内関係会社にも開放されています。「倫理違法ホットライン」の仕組みは、全従業員に配布している「三菱電機グループ倫理・違法行動規範」を掲載した小冊子に掲載するとともに、ポスターを各部門に掲示しているほか、グループイントラネットに掲載することなどにより周知しています。

## 多様な手法を駆使したコンプライアンス教育

三菱電機グループでは、事業遂行に必要な各種法律や、三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方について、講習会、eラーニング、マニュアル配布、システムログイン時の画面表示など様々なツールによって浸透を図っています。その内容は、事業別、階層別、職種別、地域別(海外)など様々な対象に応じた最適な内容を検討して実施しています。三菱電機グループには、各社・各部門が独自に実施している教育のほか、全社横断的に行う教育もあります。例えば、主要な法令と三菱電機グループのコンプライアンスに対する考え方をまとめた教育は、eラーニング、集合教育、通信教育のいずれかの方法で事業を行う世界各国の従業員に受講を義務付けています。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。さらに、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)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た講習会も実施しています。講習会の一例としては、2011年度に当社法務部がコンプライアンスについて三菱電機グループに実施した講習会は約280回、参加者は延べ13,000人でした。

# 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、経営執行にかか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目指し、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

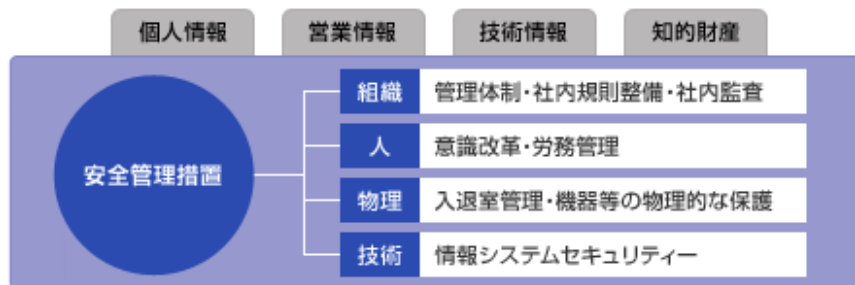
三菱電機グループでは、各種アンケートやお買い上げいただいた製品の登録、アフターサービス等を通じて、お客さまの個人情報を入手する機会があるほか、三菱電機グループに就職を希望される求職者の個人情報も入手する機会があります。こうした情報の取扱いに細心の注意を払い、適切に管理するため、2001年10月に「個人情報の保護に関する規則」を整備し、当社従業員及びその他関係者に個人情報保護を周知徹底しています。また、2004年4月に個人情報保護方針を公表後、個人情報保護のマネジメントシステムを確立して個人情報の適正な取扱いのレベルアップに努めており、2008年1月にはプライバシーマークを全社で取得しました。

#### 個人情報保護について

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](#)」を発表しました。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。

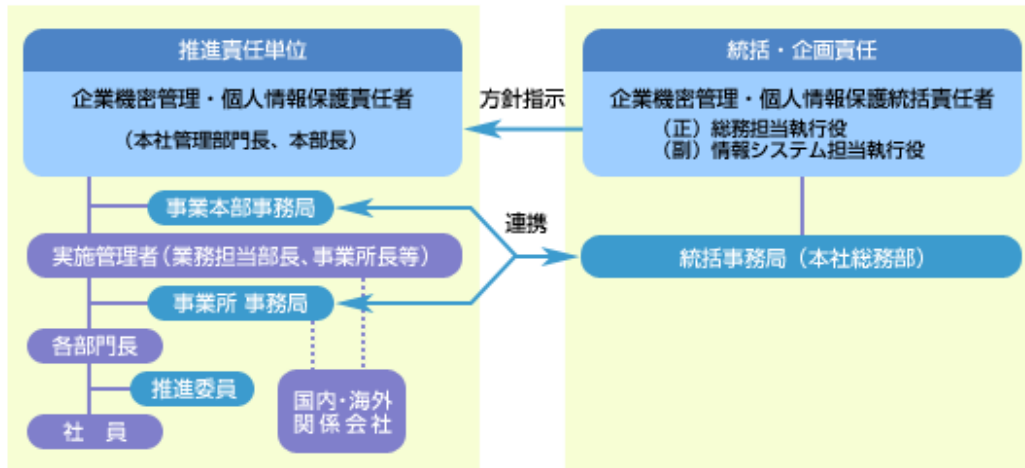
#### 企業機密管理宣言

### 企業機密と安全管理措置



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。

情報セキュリティ確保のための責任体制





## 大規模災害(事故・自然災害・パンデミック等)発生時の対応

### 東日本大震災等を踏まえた災害対策の見直し

当社では、従来から事業所単位で災害対策マニュアルを策定し、事前対策(減災対応)と防災訓練を実施してまいりました。しかし、2011年に東日本大震災やタイの水害など、これまで社会や企業が前提としていた安全の常識を覆す大規模災害が次々と発生したことを受け、あらためて当社の災害対策を再点検し、対応を強化することと致しました。

今後も引き続き、東日本大震災等で得た教訓、顕在化した課題を踏まえ、さらに実効ある災害対策の見直しを進めるとともに、当社グループの節電・省エネ関連技術を活かし、あらゆる事業を通じて被災地の復旧・復興に貢献していかなければならないと考えています。

### 有事の防災体制

当社では、大規模災害により当社拠点に甚大な被害が発生した、又はその恐れがある場合、社長を室長とする「全社災害対策室」を設置し、緊急事態に対応する体制を構築しています。

全社災害対策室では、災害状況の確認(人的・物的)のほか、事業継続に向けた取組や、社会貢献活動等について、迅速に対応を検討・遂行することとしています。

### 各種防災対策の強化

これまでの災害対策マニュアルは主に地震を想定しておりましたが、地震のみならず洪水、台風、火災爆発など、幅広く大規模災害に対応した災害対策マニュアルへの見直しを行いました。

そのほか、備蓄基準見直しなどの帰宅困難者対策や安否確認・通信手段の多層化など、各種防災対策の強化を図っております。また、これまでの防災への取組を風化させることがないよう、「全社防災・安全委員会」を設置し、事故・自然災害の発生や新型インフルエンザの流行に備えた定期的な見直しや訓練実施を通じ、PDCAサイクルを循環させることとしております。

### 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組が必要であると言われております。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社会機能の維持にかかわる事業の継続、③自社の経済的被害の極小化、を目的とした取組を2008年度から開始しています。

2010年度には社内全事業所において新型インフルエンザ対応のBCPに着手いたしました。今後も引き続き、社会機能維持の観点を踏まえた事業継続の取組を進めていきます。