

**mitsubishi**

*Changes for the Better*

CSRの | 社会報告 2009  
取り組み | Social Responsibility

 三菱電機株式会社

# 目次

社会報告	1
お客さまへの責任と行動	2
確かな品質を確保するために	3
2008製品安全対策優良企業	6
製品の使いやすさのために	7
顧客満足を高めるために	10
製品不具合発生時の対応	11
サプライチェーンで果たすCSR	12
株主価値を高めるために	16
従業員への責任と行動	17
多様な雇用の実現と機会均等	18
働き甲斐のある職場づくり	20
働きやすい職場環境の整備	21
人権の尊重	22
多様な労働観の尊重	23
労働安全衛生と心身の健康の確保	25
企業市民としての責任と行動	29
社会とのコミュニケーション	33

# 社会報告(ステークホルダーと三菱電機グループ)



## お客さまへの責任と行動

確かな品質を確保するために

製品の使いやすさのために

顧客満足を高めるために

製品不具合発生時の対応

## 従業員への責任と行動

多様な雇用の実現と機会均等

働き甲斐のある職場づくり

働きやすい職場環境の整備

人権の尊重

多様な労働観の尊重

労働安全衛生と心身の健康の確保

## お取引先への責任と行動

公正にお取引先を選定し、相互理解を深め信頼関係を構築して、製品・サービスの質の向上に努めます。

## 企業市民としての責任と行動

3つの分野に重点を置いた社会貢献活動を実施。グループで地域貢献活動、寄付活動、海外財団を通じた社会貢献活動を推進しています。

## 株主・投資家への責任と行動

3つの視点による「バランス経営」の推進を通して「強固な経営体質構築」と「持続可能な成長」の実現を図り、業績改善と企業価値の向上を目指します。

## 社会とのコミュニケーション

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

## 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

展示会情報

みんなで止めよう温暖化  
チーム・マイナス6%

めざせ!1人、1日、1kg  
CO<sub>2</sub>削減

---

## お客さまへの責任と行動

---

高品質で使いやすい製品づくりから、ご購入後のサポート、不具合発生時の対応まで、お客さまへの責任と行動についてご報告します。

---

### 確かな品質を確保するために

---

確かな品質を通じて社会に奉仕するという精神は、「四つの品質基本理念」として受け継がれています。

---

### 製品の使いやすさのために

---

「ユニバーサルデザイン」の実現により、使いやすく、生活しやすい製品づくりに取り組んでいます。

---

### 顧客満足度を高めるために

---

製品購入者へのアンケートで満足度調査や、ご購入後のサポート、情報提供サービスを充実させています。

---

### 製品不具合発生時の対応

---

不具合の発生時には、迅速かつ的確に検討し、処置・対策を意思決定する体制をとっています。

# 確かな品質を確保するために

## 品質基本理念とマネジメントシステム

2001年に制定された7つの行動指針に示されている品質の項目(品質:最良の製品・サービス、最高の品質の提供を目指す。)は、1952年に制定した社は「品質奉仕の三菱電機」を具現化するために定めた四つの品質基本理念を反映したものであり、現在にいたるまで当社の社員に脈々と受け継がれています。

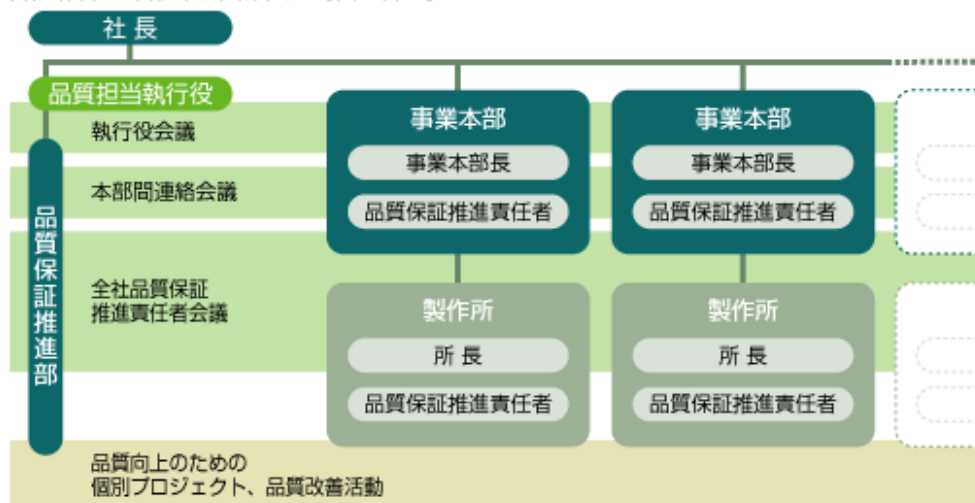
この基本理念のもと、全社に品質保証・品質改善活動体制を整備し、また品質保証に関する規則を定め、品質に関する法令・規格を遵守し、品質保証および品質改善活動を展開しています。

個々の製品については、国内・海外の製作所が責任をもって品質を保証し、具体的な改善活動を実践しています。

### 四つの品質基本理念

1. 品質は第一であり、納期・価格などに優先する
2. いかなる犠牲を払っても良い品質をつくるという目標は変えることはない
3. 安全にして使用に便なるもの、妥当な寿命をもち、性能が均一であること
4. 品質に対する責任は、個々の製品の品質に関してそれぞれの製造に関与する全ての経営者・社員が等しく負わなければならない

### 品質保証・品質改善活動の推進体制



## 品質改善活動の展開

三菱電機グループでは、製品の開発・設計段階からの品質の作り込みをはじめとして、開発・設計から製造・出荷後に至る全プロセスにおいて品質改善活動を推進し、製品の品質・安全性・信頼性の弛まぬ向上に取り組んでいます。

また、過去の不具合、先人の知恵からの教訓・解説・不具合と改善事例などをデータベース化した品質関連情報共有システム「失敗GAKU知恵Q増」を構築し、全社で活用しています。品質作り込みや品質改善対策、不具合の未然防止・再発防止、若手技術者への教育などに効果をあげています。関連して、失敗事例を教材にして、体系的に教訓を学べるeラーニング「失敗から学ぶ」を構築し、教育に活用しています。

また、設計から製造段階において、品質の「見える化」を図り、不具合への迅速な対応と未然防止に取り組んでおり、その内容を開発・設計部門などへフィードバックして品質向上に効果をあげています。



### 「失敗GAKU知恵Q増」

管理面からの視点と技術分野からの視点で教訓や留意事項、改善事例、対策を体系的に閲覧・利用できるようになっています。

## 製品安全に関する取り組み

当社は、「企業理念」と「7つの行動指針」に基づいて、次の方針を定め、製品安全に関する取り組みを推進しています。

### 製品安全に関する方針

1. 製品安全に関する法令を遵守することはもちろん、お客様に安全、安心な製品やサービスを提供することに努めます。
2. 製品を安全にご使用いただくための注意喚起や警告表示を行い、製品事故の未然防止に努めます。
3. 製品事故の情報を積極的に収集し、お客様への適切な開示に努めるとともに、法令に基づいて迅速に官庁等に報告します。
4. 製品に起因する重大事故が発生した場合、被害の拡大を防止する為の適切な措置を講じます。
5. 製品事故の原因を究明し、再発防止に努めます。
6. 製品安全推進体制の継続的な改善に努めます。

特に消費者向け製品では、製品の開発段階で定量的なリスクアセスメントを義務付け、重大な危険（死亡、重傷、火災等）の排除を図ると共に、製品のライフエンドを考慮した設計・開発を進めています。一方、お客様対応では、24時間365日対応のお客様相談センターを運用し、お客様の声の収集や各種対応を行うと共に、当社オフィシャルサイトでの事故情報開示では、原因調査中の情報も含めて情報公開を行っています。こうした取り組みが評価され、当社は、経済産業省主催「平成20年度 製品安全対策優良企業表彰」の「大企業製造事業者・輸入事業者部門」におきまして『銅賞』を受賞いたしました。



2008年度 銅賞受賞

[詳しくはこちら](#)

# 確かな品質を確保するために

## 2008製品安全対策優良企業

### 平成20年度 第2回 製品安全対策優良企業表彰 『銅賞』受賞

当社は、先般、経済産業省が主催する「平成20年度 製品安全対策優良企業経済産業大臣表彰」の「大企業製造事業者・輸入事業者部門」におきまして『銅賞』を受賞いたしました。

この表彰制度は、企業における製品安全に対する意識の向上と、事業活動や消費生活において製品安全が重要であるとする「製品安全文化」の定着を図り、製品安全が持続的に確保される、安全・安心な社会をつくることを目的として平成19年度に制定されたものです。

当社では、企業理念「三菱電機グループは、技術、サービス、創造力の向上を図り、活力とゆとりある社会の実現に貢献する」と共に社員一人ひとりの行動を方向付けるために掲げた行動指針の中で「最良の製品・サービス、最高の品質の提供をめざす」として品質を重視する方針を明確に示し、製品安全(遵法を含む)を最優先に取り組みを進めてきました。

当社の製品安全に対する取り組みの中で、特に「設計段階における定量的リスクアセスメント」、「ライフエンドを考慮した設計・開発」、「消費者の立場に立った情報開示、顧客対応」が評価され、今回の『銅賞』受賞となりました。

この受賞に甘んじることなく、今後もより一層、製品安全向上に取り組んでまいります。



参考:経済産業省  
製品安全対策優良企業経済産業大臣表彰 



経済産業省・寺坂審議官殿より記念の盾を受け取る

[前のページへ戻る](#)



# 製品の使いやすさのために

## ユニバーサルデザインの実現

ユニバーサルデザインとは、できるだけ多くの人々が使えるように配慮した「共用品」。当社は、「簡単でわかりやすい」「識別しやすい表示・表現」「楽な姿勢・身体的負担への配慮」「安全性と利便性」などの評価軸に基づいて、真に使いやすく、生活しやすい製品づくりに取り組んでいます。

特にトレインビジョンやエレベーター等の公共性の高い製品では、率先してユニバーサルデザインを推進し、継続的に進化させてきました。また、家電製品では2004年度から「ユニ&エコ」事業戦略を展開しています。

さらに、当社では、お客さまが製品を使う時だけでなく、機器の設置・メンテナンスを行う方の作業負担を減らすことに配慮したデザインにも取り組み、一貫したユニバーサルデザインの実現と向上に努めています。

2008年度は、標準形エレベーター「AXIEZ」(アクシーズ)をモデルチェンジし、ドア周りの安全性を更に高めました。また家電製品では、電子番組表などを音声で読み上げる液晶テレビ、棚や引き出しの区切りを楽に動かせる冷蔵庫、ダイヤル操作で火加減を細かく調整できるIHクッキングヒーター等、12製品を「ユニ&エコ」製品に社内認定しました。

2009年度も、さまざまに配慮・工夫を重ねてユニバーサルデザイン製品を創出していくとともに、設置しやすくメンテナンスしやすい機器の実現を追求していきます。

## 2008年度の主な事例紹介

### ドア周りの安全性を高めたエレベーター

「ホールモーションセンサー」を追加し「ユニバーサルドアシステム」をさらに進化させ、ドア周りの安全性を高めました。



側面壁操作盤

- 多くの人に使いやすい「側面壁操作盤」  
AXIEZでは、2005年の発売当初から「側面壁操作盤」を基本仕様で採用しています。かご内に入ってすぐの側面壁に操作盤を設置し、車いすやシルバーカー・ベビーカーを使用している方が乗り込んだ姿勢で操作できるようになりました。



ホールモーションセンサー

- さらに進化した「ユニバーサルドアシステム」  
従来からのマルチビームドアセンサー、気配りドア、敷居間隔10mmに加えて、乗り場に近赤外線利用の反射型光電装置「ホールモーションセンサー」を追加しました。ドアに近づく乗客や荷物を感知して閉じかけたドアを開き、はさまれを防ぎます。これによって、より安全に多くの人に利用いただけるようになりました。

## 電子番組表などを音声で読み上げてサポートする液晶テレビREALシリーズ

電子番組表や予約状況などのさまざまな情報を音声で知らせる「しゃべるテレビ」機能、リモコン動作を確認できる「報知音」機能を搭載しました。また、2つのスタイルが選べる「かんたんリモコン」と新「フルカラーメニュー表示」で、ストレスを感じることなく素早く操作できます。美しい映像を簡単な操作で楽しんでいただくため、今後もユニバーサルデザインを進化させていきます。



「基本操作ボタンのみ」「全てのボタン」と使い勝手を選べるリモコン



目的の項目を探しやすいメニューのデザイン



MZW200シリーズ

その他のユニバーサルデザイン製品については「ユニ&エコ」のページをご覧ください。

## 独自のユニバーサルデザイン評価システム「UD-Checker」の拡充

UD-Checkerはデザイナーや設計者が共通で使える、ユニバーサルデザインのチェック用ツールです。4つの評価軸でユニバーサルデザインの達成度を定量的に示せるため、開発ポイントの抽出と具体的な設計への展開が容易になり、製品の効率的な開発に役立っています。

2008年度は、産業機器分野でもUDチェックを行い、一方で機器の据付やメンテナンス作業のしやすさもチェックできるよう適用範囲を広げるなど、より多くの人々に対して使いやすくするために、このシステムを活用しています。



UD-Checker画面

## よりわかりやすい取扱説明書づくり

三菱電機グループでは「取扱説明書一流化活動」を展開し、お客さまに快適に、安全に使用していただけるよう「見やすく、わかりやすい」説明書づくりに努めています。その基本となるのが、独自の「取扱説明書作成要領(ノウハウ集)」で、家電製品を扱う国内グループ会社に配布しています。

### 2008年度の本体組み込み取扱説明事例 ～ブルーレイディスクレコーダー～

操作手順などの取扱説明書の情報を製品本体に組み込み、テレビ画面に表示することで、わからないことをその場で解決できるようにしました。

リモコンのボタンをワンタッチ。使いかたが、すぐわかる

気配り機能

#### 使いかたナビ<sup>®</sup>

操作に迷ったときは、フルリモコンの「使いかたナビ」ボタンをワンタッチ。テレビの画面で、知りたいことや操作の手順が、すぐにわかります。わざわざ取扱説明書を開かなくても、豊富な機能をフルに活用できて安心です。

- \*「使いかたナビ」は株式会社カナックの登録商標です。
- \*本機能はフルリモコンでのみ操作可能です。液晶タッチパネル式リモコンでは操作できません。

The diagram illustrates the 'Usage Guide' (使いかたナビ) feature. On the left, a Mitsubishi remote control is shown with a red circle highlighting the '使いかたナビ' button. An arrow points from this button to a sequence of three on-screen help menus. The first menu is titled 'HDD再生ボタン' (HDD Playback) and provides a brief overview. The second menu is titled 'HDD再生メニュー' (HDD Playback Menu) and lists various playback options like 'ハイライト再生情報の生成を指定する' (Specify generation of highlight playback info). The third menu is titled '説明書' (Manual) and provides detailed instructions for the selected option.

知りたいことを簡単検索。テレビ画面に図入りで説明が表示され、そのまま機能を実行することも可能です。

※1 録画される番組は、電子番組表の情報に依存します。また、自動録画候補になった番組が必ず録画できるわけではありません。番組の構成や、電波状況によっては、うまく録画できないこともあります。

# 顧客満足を高めるために

## 顧客満足の向上

お客さまに感動していただける価値を提供していくには、常にお客さまの満足度を把握し続けることが前提となります。このため各製作所では、主要機種について、製品購入者へのアンケートや社員モニターを活用したアンケートで満足度調査を実施しています。さらに三菱電機グループの「営業」「サービス」については、販売店さまを対象とした「メーカー・販売会社の営業政策に対するCS調査」「家電量販店メーカーサービスCS調査」にて把握に努めています。これらの調査結果はグループで共有し、販売・開発戦略に反映させています。

今後も、より総合的な顧客満足評価を目指して「製品」「営業」「サービス」ごとにCS向上に取り組み、皆さまからの評価向上を目指していきます。

## ご購入後のサポートの充実

家電製品を扱うリビング・デジタルメディア事業本部では、個人のお客さまからの製品の取り扱いに関するご相談を「お客さま相談センター」で、修理のご依頼を「修理受付センター」で24時間・365日対応しています。ウェブサイトを通じていただいた問い合わせに関しては、製品担当製作所からお客さまへ直接回答する体制にて迅速・的確な対応を行っています。



また、販売店さまからのアフターサービスなどに関する技術的相談は「電話技術相談センター」にて365日体制で受け付けています。

これら窓口寄せられる問い合わせ件数は、製品の多機能化により年々増加しており、特に「お客さま相談センター」と「修理受付センター」では継続的に人員増強と教育・研修に努め、応答率と顧客満足度の向上を図っています。

なお、お客さま、販売店さまから伺った情報は、各製作所の品質保証部門へフィードバックしています。

## 情報提供サービスの充実化

家電製品を扱うリビング・デジタルメディア事業本部では、製品に関するご相談や修理のほかにも、暮らしに役立つ情報や安全使用のための情報などを個人のお客さまや販売店さまに幅広く提供しています。

例えば個人のお客さま向けには、当社ウェブサイト上に**主婦向け情報サイト「シュフレー」**  を開設。約25万人の登録会員（2009年3月現在）に気になる製品情報やモニターレポートなどを発信し好評を得ています。また当社製品ご購入者への**「製品登録サービス」**  では約18万人の登録会員（2009年3月現在）に向け、暮らしに役立つ製品情報や各種サービスを提供しています。

販売店さまに向けては、ウェブサイトにて技術・工事マニュアルを含めた製品関連情報を提供しています。

このほか、家電製品を扱う国内関係会社を対象に、据付工事の安全確保のための「据付工事説明書作成要領」や製品使用の安全確保のための「取扱説明書作成要領」などを配布し、活用を徹底しています。

---

## 製品不具合発生時の対応

---

### 告知と捕捉・改修、回収方針

---

当社では、販売した製品に重大な不具合発生の場合、その処置・対策を経営トップを含めて迅速かつ的確に検討し、意思決定する体制をとっています。とりわけリコール事案については、対象販売全数の捕捉・改修を前提として継続的に取り組み、幅広い販売ルートに働きかけを行います。

また、消費者の方に直接関係の深い消費生活用品の不具合につきましては、迅速かつ適切な情報をお届けできるように取り組んでおります。

### 重要な製品不具合の報告

---

製品安全に係わる不具合や品質に関する重要なお知らせにつきましては、当社オフィシャルサイトのトップページの「[重要なお知らせ](#)」より、該当製品の情報をご覧いただけます。

### 消費生活用製品安全法に基づく事故報告

---

2007年5月に施行された改正・消費生活用製品安全法に対応し、当社オフィシャルサイトのトップページの「[消費生活用製品安全法に基づく事故報告について](#)」より、該当製品の情報をご覧いただけます。

# お取引先への責任と行動

## サプライチェーンで果たすCSR

### 資材調達基本方針

三菱電機グループでは、次の3つの基本方針にもとづき、資材を調達しています。

#### 1 Easy Access And Equal Opportunity

～常に公平に新しいパートナーを求めています～

広く門戸を開放して公正にお取引先を選定し、契約にもとづく誠実な取引を行います。

#### 2 Mutual Prosperity

～相互理解を深め、信頼関係の構築に努めています～

製品の開発段階からお取引先の参画を得て、コスト・技術面などでWin-Win関係を構築します。

#### 3 Ecological Soundness

～環境負荷の少ない資材の調達を推進します～

お客さまからの要求内容と環境関連法規を踏まえて、環境負荷の少ない部品・サービス等を調達します。

---

## CSR調達指針

---

また、2007年度より「CSR調達指針」を定め、この指針にもとづき、資材調達活動を行っております。

1. 国内外の法令及び社会規範の遵守
  - (1) 法令遵守の徹底
  - (2) 人権尊重、あらゆる差別・児童労働並びに強制労働の禁止
  - (3) 適切な労働環境の整備
2. 製品・サービスの品質と安全性の確保
3. 環境への配慮
  - (1) 環境負荷の少ない資材の調達
  - (2) 環境マネジメントシステムにもとづく有害化学物質管理の徹底
4. 企業倫理にもとづく公正な取引の推進
  - (1) 公正、対等な立場での、法令、契約にもとづく誠実な取引の実行
  - (2) 情報システムセキュリティ構築による情報の管理・保護の徹底
  - (3) 企業倫理にもとる行為の徹底排除

---

## お取引先とのよりよい関係づくり

---

調達にあたっては、三菱電機グループが定める取引先選定基準にもとづき、品質・納期・価格・サービス対応・環境配慮及び遵法体制の構築などの点から定期的にお取引先を評価しています。

お取引先とは中期的視点に立った、より良い取引関係を構築することが必要と考えており、総合的な評価が高いお取引先から優先的に調達しています。また、とくに事業を推進するうえで重要なお取引先を「キーサプライヤー」として位置づけています。

「キーサプライヤー」は、製品の性能に関わる重要部品のお取引先や、高度な技術力を保有するお取引先などが該当します。開発の源流段階から部品・材料の共同開発や先端製品の採用、VA※の推進などを実施し、一般のお取引先より一歩踏み込んだパートナーシップを築き、コストをともに創り込む活動(コスト共創活動)を展開しています。

この取り組みでは、小形軽量化による材料の使用量削減並びに環境に対する負荷低減を推進し、当社とお取引先双方にとっても売上拡大や技術力の向上につながるといった、Win-Winの関係づくりを図ることができます。

当社は、2003年度以降、キーサプライヤーとともに、開発の源流段階からのコスト共創活動を推進し、大きな成果をあげており、今後も積極的に取り組みます。

また、欧米・中国・アジア地区においても日本国内での取り組みと同様に、お取引先との、価格、品質面での競争力強化に向けた取り組みを行い、三菱電機グループ全体での調達力をさらに強化していきます。

※VA: 製品や部品の本質的機能を得るための最小原価を定める手法。

---

## 販売店さまとのよりよい関係づくり

---

当社製品を販売いただく地域の販売店さまとWin-Winの関係を構築するべく、三菱電機グループの販売会社を通じて、販売店さまの営業活動のバックアップに努めています。新製品に関する説明会のほか、株式会社リクエスト・システムによる営業技術研修会も定期的を実施しています。

特に拡大を続けるオール電化市場においては、販売店さまへの営業サポート体制を強化しています。三菱電機住環境システムズ株式会社では、販売店さまを担当する販売会社セールスをはじめとした社員の社内資格として、「e-家まるごとコーディネーター制度」を設け、オール電化製品をはじめとする「家まるごと提案」ができる営業力・技術力を養っています。また、当社オール電化製品を販売する販売店を「オール電化倶楽部会員店」として認定・組織化し、同倶楽部会員販売店への各種営業活動のサポートを実施しています。

(オール電化倶楽部会員店は、当社のオール電化WEBサイトで一般のエンドユーザーさまにご紹介しています。)



営業技術研修会



当社のオール電化WEBサイト  
（「オール電化のお店を探す」をクリック）



---

## 製品品質・安全性確保のために

---

三菱電機グループの事業領域は多岐にわたり、人工衛星や発電機・送変電機器などの受注生産から、家電製品などの量産品まで、お客さまごとに要求される品質基準はそれぞれ異なります。

三菱電機グループでは、製品毎に品質基準を設け、お取引先に対し、これに基づく品質保証をお願いしています。

これからもお取引先と協力して品質・安全性の確保を図ってまいります。

# 株主・投資家への責任と行動

## 株主価値を高めるために

### 「バランス経営」の推進と企業価値の向上

三菱電機グループは、「成長性」「収益性・効率性」「健全性」の3つの視点による「バランス経営」の推進を通して「強固な経営体質構築」と「持続可能な成長」の実現を図り、業績の更なる改善を進め、企業価値の向上を目指しています。

### 積極的なIR活動の推進

三菱電機グループでは、株主の皆さまからの理解と信頼を得るために積極的なIR活動を推進し、経営方針や戦略・業績などの、適時適切な情報開示・提供に努めています。株主・投資家の皆さまとの対話窓口は、総務部および財務部が担当し、経営戦略説明会や個別取材の受入などを実施しています。

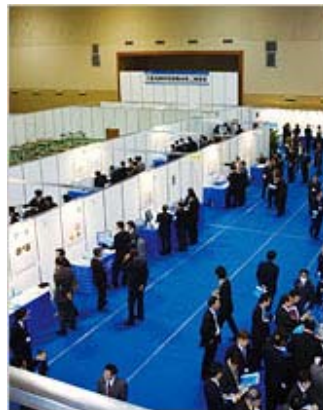
とりわけ1993年度から毎年開催している研究成果披露会は、当社の技術、成長性などを知る機会として、高い評価をいただいています。また株主・投資家の皆さまからいただいた意見や対話の結果を経営に反映させるべく努力しています。

また、各種IRツールも充実させており、2008年度は前年度に引き続き大和インベスター・リレーションズ株式会社主催の「インターネットIR・優秀企業賞2009」に選ばれ、日興アイ・アール株式会社主催の「企業ホームページ・最優秀サイト2008」(総合ランキング)にも選ばれました。

詳細な情報は投資家情報のページをご覧ください



経営戦略説明会



研究開発成果披露会



## 従業員への責任と行動

多様な雇用の実現と機会均等、働き甲斐のある職場づくり、働きやすい職場環境の整備、労働安全衛生と心身の健康の確保をします。

### 多様な雇用の実現と機会均等

グローバル企業として、人権を尊重し、差別のない、多様な雇用の実現に向け取り組んでいます。

### 働き甲斐のある職場づくり

組織目標と自らの役割を認識し、自らの価値を高め、高い目標にチャレンジしていける風土の醸成を目指しています。

### 働きやすい職場環境の整備

社員が育児と仕事を両立できるよう、職場環境の整備に努めています。

### 人権の尊重

経営活動を通じて、人や社会との関わりをもっていることを認識し、人権を尊重していくことを行動規範として定めています。

### 多様な労働観の尊重

キャリア形成を支援する人材育成体系や、セルフデベロップメント支援制度、希望による異動の機会を提供します。

### 労働安全衛生と心身の健康の確保

労働安全衛生マネジメントや、生活習慣病の予防、メンタルヘルスケア、職場環境基準の達成・維持に向けた取り組みを推進しています。

# 多様な雇用の実現と機会均等

## 人材雇用に関する基本方針

グローバル企業として事業を継続発展させていくには、人権を尊重し、性別・年齢・国籍・人種などによる差別のない、多様な雇用の実現が求められます。

こうした考えに基づき、当社では「労働基準法」「男女雇用機会均等法」の遵守はもちろん、国籍・信条、社会的身分によらない均等待遇や、男女同一賃金、使用者と労働者の対等な立場における労働条件の決定などを定めています。またこうした雇用方針はグループ各社にも適用しています。

## 積極的な採用と技術技能・知識・ノウハウの伝承

団塊世代の大量定年退職の本格化に対応し、当社では新卒採用、経験者採用を積極的に進めており、2008年度1,385人、2009年度1,500人、2010年度1,400人(予定)と積極的な採用を継続しています。

世代交代に際して生産現場の高度熟練者の技能を若手技能者に伝承していくために、熟練者の技能をマンツーマンで取得できる研修システムを整備しています。また、技術伝承についても、イントラネットを通じて若手技術者が熟練者に質問できる「技術相談窓口」をはじめ、各種施策を展開しています。



## TOPICS

### 事務・技術系新入社員 入社式・研修の開催

当社では、中長期的な適正人員構造の維持の他、当社成長事業分野の更なる強化を図るため、積極的な採用を継続しています。

2009年4月には、事務・技術系新入社員約800名が一堂に会し、当社創業の地である神戸市で、入社式を行いました。

入社式直後の研修では、「企業倫理・遵法」や「企業機密管理・個人情報保護」など、企業人として最も大切なコンプライアンスに関する講義を行いました。

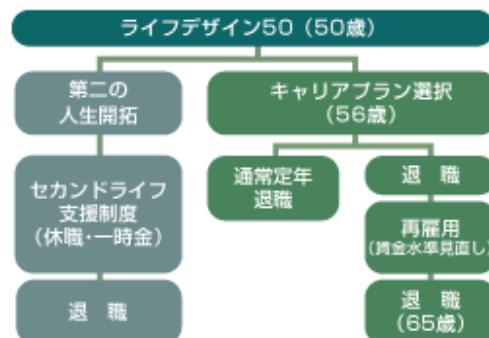


## 高齢者の多様な働き方支援

当社では2001年度から複線型人事制度を導入し、50歳以上の社員に様々な選択肢を提示することで多様な働き方を可能にしています。その内容は、退職後の第二の人生に対する支援金支給、あるいは2年間の有給の休職を認める「セカンドライフ支援」、最長65歳までの再雇用制度による雇用延長などです。

また、毎年一回、50歳を迎える社員とその配偶者を対象に、各事業所で「ライフデザイン研修」を実施し、以降の人生設計、生活設計に対する関心を深めてもらうため、年金や退職金・社会保険・税金・趣味・健康などについて講義するとともに、グループディスカッションなどを行っています。2008年度は450名を超える社員がこの研修に参加しました。

### 基幹系統(労働組合員層)の複線型人事諸制度 50歳代における働き方について多様な選択が可能



## 障害者雇用の促進とバリアフリー化

当社では障害者の雇用促進に努めるとともに、障害者が働きやすい職場環境の整備を目指し各事業所でバリアフリー化などに取り組んでいます。

2008年度の障害者雇用率は昨年度に引続き、法定雇用率1.8%を大きく上回る1.93%を達成しています。



バリアフリーに対応したエレベーター  
(先端技術総合研究所)



# 働き甲斐のある職場づくり

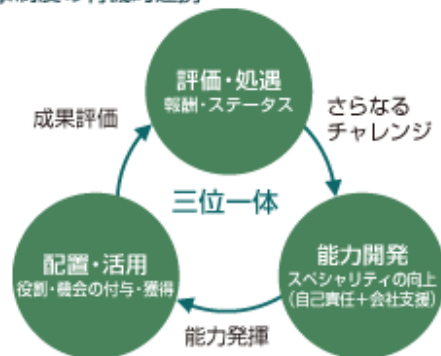
## 個々人の役割・成果に基づく人事処遇制度

社員一人ひとりが組織目標と自らの役割を認識し、自らの価値を高め、高い目標にチャレンジしていける風土の醸成を目指して、当社は2004年に人事処遇制度を改訂しました。

この制度では従来以上に成果に着目し、「経営への参画度・貢献度の高い社員への的確な評価」「メリハリのある処遇」などを実現しています。また制度運営における対象者の納得性を高めるため、評価方法・評価基準を公開しており、さらに制度に対する社員の意見をくみ取る「人事処遇制度運営サーベイ」の実施や「苦情処理システム」の整備により、社員の納得性・満足度の向上に努めています。

2008年度の「人事処遇制度運営サーベイ」には、社員の約8割が参加し、運営の更なる充実化に繋がっています。今後も社員が自らの能力を高め、成長できる機会を提供していくために「評価・処遇」「能力開発」「配置・活用」の3つの人事処遇制度を有機的に連携・好循環させることで、制度を有効に機能させていくことを目指します。

各種運営システムの充実による  
人事制度の有機的連携



## 処遇に対する従業員との対話

報酬や人事処遇制度、その他待遇などに関する社員との対話手段として、事業所ごとに相談窓口を設置しているほか、メールまたは電話による相談窓口を本社に設置しています。また定期面談制度により個々の社員と直属の上司との面談を毎年実施し、処遇などに関し意見交換を行っています。

## 研究者の意欲を高める職務発明報奨制度

当社では特許法の規定を受け、社員が職務上実施した発明について、特許を受ける権利を会社に譲渡する代わりに、出願時および登録時に出願・登録補償金を社員に支給すること、また、発明が自社製品に活用された場合や他社にライセンス供与された場合には実績補償金を社員に支給することを、「職務発明報奨規定」で定めています。

2005年4月に特許法が改正され、規則制定の要件として「制定に際しての社員との協議」「規則の社員への開示」「社員の意見の聴取」が追加されました。当社はこれに準拠して2005年7月に「職務発明報奨規定」を改正しましたが、この改正にあたっては全ての製作所・研究所で説明会を開催するとともに、欠席者には説明用CD-ROMの配布や、イントラネット上での説明会資料の掲載を実施し、社員の意見を聴取しました。労働組合とも協議を重ね、社員の意見を反映させた最終改正社規をまとめ、再度全拠点で説明会を実施し、社員の同意を得ました。

改正後の「発明報奨規定」では、技術者の意欲を高めるために、他社にライセンス供与した発明への報奨額上限の撤廃、報奨率の引き上げを実施したほか、他社にライセンス供与した発明だけでなく自社製品だけに活用されている発明に関しても、報奨金の算定根拠を公開することで公平性、透明性を高めました。さらに「発明相談委員会」を新設し、社員が報奨に納得できない場合は同委員会での諮問により報奨額の見直しも可能としました。なおグループ会社に対しても制度改訂の主旨、当社の方針などを各社の知的財産担当部署に説明し、当社の制度方針に則り各社で制度を制定しています。

また当社では、発明報奨制度とは別に「優秀発明表彰制度」を設けており、毎年30～40件の優秀な発明を表彰しています。

## 働きやすい職場環境の整備

### 育児・介護に関する制度の整備と浸透

当社では、社員が育児と仕事を両立できるよう、職場環境の整備に努めています。当社の「育児休業制度」は、子が1歳到達後の3月まで、以降最長で9月末まで延長が可能、また「育児短時間制度」は、最長で子が小学校3年生修了まで取得が可能となっています。「介護休業制度」は、2008年度に改定を行い、対象となる家族について、それまでの最長1年間から2年間へ取得可能期間を延長、また介護のための短時間勤務制度も最長3年間取得が可能となっています。このほか配偶者の出産時には最大5日間の特別有給休暇が与えられる「配偶者出産休暇制度」、子育て中の社員が学校行事参加などの際に利用できる「特別有給休暇制度」を整備しています。

また当社では2005年度に「次世代育成支援対策推進法」に従い、育児休業・職場復帰に関連する制度・情報を積極的に周知・提供する体制を整備するなどの目標を掲げた一般事業主行動計画を策定。2007年4月には、この達成など同法に定められた基準を満たしたことにより、次世代育成支援企業として国の認定を受けました。

また2007年4月から、新たに策定した第二期行動計画に基づき、対象となる社員だけでなく、管理者や新入社員に対して、関連諸制度の周知並びに両立支援に対する意識啓発など各種取り組みを進めています。

これら各種制度の存在を社員に浸透させていくため、仕事と育児の両立支援制度の一覧や、子育てしながら働く女性社員へのインタビューなど、社員にとって役立つ関連情報を掲載したポータルサイトを運営しています。今後も、育児休業後の円滑な職場復帰に向け、上司との面談内容の充実をはじめ、仕事と育児の両立や女性社員が個人生活の充実と自らのキャリア形成を追求することができる職場風土の醸成に努めていきます。



次世代認定マーク

---

## 人権の尊重

---

### 人権に関する教育・啓発活動

---

三菱電機グループでは、経営活動を通じて、広く人や社会との関わりをもっていることを認識し、人権を尊重していくことを行動規範として定めています。

また、社内での人権啓発研修の展開、障害者雇用促進等を通じて、人権尊重の精神の育成と実践に真剣に取り組んでいくとともに、近年の社会の変化や技術の進歩の中で生まれてきた、セクシャルハラスメント・パワーハラスメント、個人情報・プライバシー、遺伝子治療等の新しい形での人権問題についても、同様に真剣に取り組んでいます。



# 多様な労働観の尊重

## キャリア形成を支援する人材育成体系

当社の育成制度は、OJTをベースに日常的な業務ノウハウとマインドを伝承していくとともに、OJTでは身につけにくい知識やスキルの習得、キャリア形成をOff-JTで補完しています。Off-JTでは、「倫理・遵法など社会人として身につけるべき知識の付与」「社内外の優れた講師による知識やスキル教育および動機付け教育」「スキルアップのための検定や競技」「海外拠点や国内外の大学での実習や留学」を実施しており、これらを通して社員全体のレベルアップを図っています。更に、会社選抜型の「経営幹部育成プログラム」によって事業の牽引役である経営コア人材の育成に力を入れています。

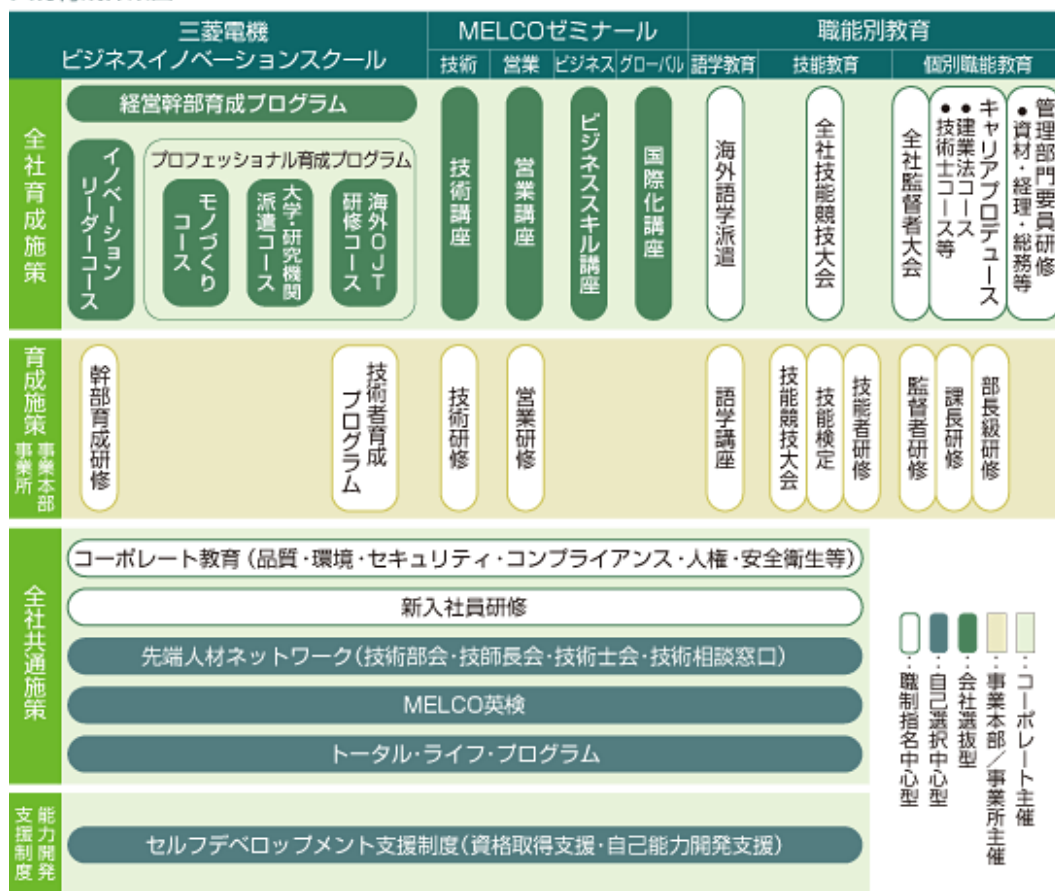
新卒者に対しては、全社入社式・研修を実施し、社会人としての意識づけを図ると共に、基礎知識の付与や、経営理念、コンプライアンス等の初期教育を実施しています。

## セルフデベロップメント支援制度

当社は2004年度から社員が主体的・積極的に能力開発できる人材育成体系社員の自発的な能力開発を支援する「セルフデベロップメント支援制度」を導入しています。

この制度は社内外の教育プログラム受講者への金銭的・時間的支援や、一定の社外資格取得者に対して奨励金の支給などを行うもので、社員一人ひとりがプロフェッショナルとして高い目標に向かって主体的・積極的に能力開発にチャレンジできる風土を醸成しています。

人材育成体系図



## 従業員の意思による異動の機会を提供

社員の適材適所を推進し、社員の希望による異動の機会を提供するために、当社では、2001年度からイントラネットを活用した社内公募制を導入、さらに2004年度からは社員の異動の意思を公開するFA制度も導入しています。

具体的には社員が自らの意思でキャリアアップを考えられるよう、2001年度からイントラネット上に「Job-Net」を開設し、社内・グループ内・グループ外企業での求人情報やスキルアップに向けた研修情報などを掲載しています。



「Job-Net」画面

# 労働安全衛生と心身の健康の確保

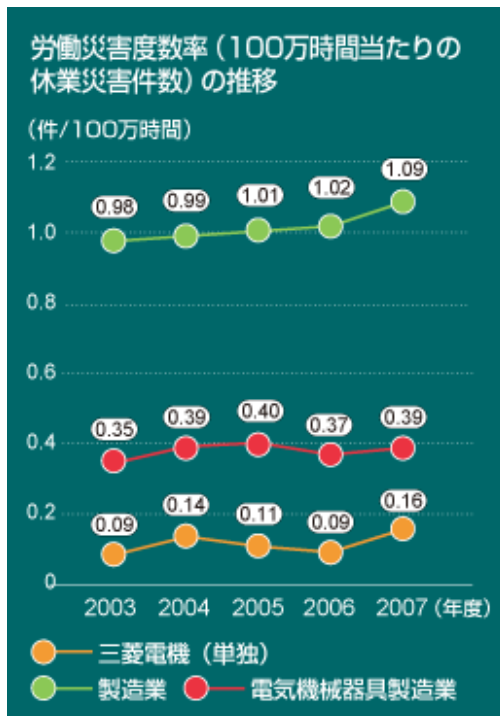
## 「危険ゼロ」を目指す労働安全衛生マネジメントシステム

当社では、社員の安全衛生管理は経営管理の根幹であるとの認識のもと、人間尊重の精神に立脚し、いかなる社会・経営環境にあっても安全・健康を最優先する風土を確立し企業責任を完遂することを基本方針としています。

「災害ゼロ」から「危険ゼロ」に向けた新しい安全文化の創造を目指し、当社では、独自の「労働安全衛生マネジメントシステム」に基づく管理体制の整備やリスクアセスメントをはじめとした各種施策を推進しています。

2008年度は、労働安全衛生マネジメントシステムの定着化を図り、各事業所における安全衛生水準の向上を図ることを目的として、計画的かつ継続的に安全衛生管理を主体的に推進するためのシステム構築を進めました。

このような取り組みの結果、同一業種の中においても低い労働災害度数率（延べ労働時間100万時間当たりの休業災害件数）を達成しています。



## 生活習慣病の予防

約10万名の三菱電機グループ社員を対象に、2002年度から「三菱電機グループヘルスプラン21(MHP21)」活動を展開しています。この活動では「生活習慣、変えてのばそう健康寿命」をスローガンに、適正体重の維持、運動習慣づくり、禁煙運動、歯の手入れ、ストレス対処能力向上の5項目について全社共通改善目標を設定し、その達成状況を毎年評価しています。また、個人毎にも目標を設定し、達成状況を3ヶ月ごとに評価しています。さらに毎年の健康調査や年間を通じた各種のキャンペーン活動、好事例の水平展開を図る「MHP21推進リーダー研修会」、「部門別の健康度コンペ」などを通じて活動を活性化しています。

2008年度からは、いわゆるメタボリックシンドローム対策としての特定健康診断・特定保健指導にも積極的に取り組んでいます。

### 「三菱電機グループヘルスプラン21」の目標

		2007年度実績	2008年度実績	第一到達目標	最終到達目標
適正体重維持者率	バランス良い体重を保っていますか	71.7%	72.1%	76%	80%以上へ
運動習慣者率	適度な運動やスポーツをしていますか	14.0%	14.5%	26%	40%以上へ
喫煙者率	健康生活を送りたいなら 先ず禁煙	32.8%	31.6%	30%	20%以下へ
毎食後の歯の手入れ率	健康は歯からおいしい食事もここから	18.3%	18.8%	30%	50%以上へ
ストレス対処能力値 (指数)	受けない 溜めない 発散しよう	13.8%	11.5%	12%	10%以下へ

[MHP21活動の主な取り組みは以下のとおりです]

適正体重の維持	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 毎日体重計ろう月間キャンペーン</li> <li>● 会社給食の見直し(ヘルシー食の導入等)と献立表へのカロリーの細分表示</li> <li>● BMI(肥満度を表す指数)25以上の対象者に対する産業保健スタッフ、栄養士等による個別保健指導(運動指導・栄養指導等)</li> </ul>
運動習慣づくり	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 運動習慣づくり月間キャンペーン</li> <li>● 健康増進施設(コナミスポーツクラブ・ルネサンス)との法人契約</li> <li>● 事業所内外「ウォーキングロード」等の整備</li> <li>● WEB歩数計によるウォーキングラリーの実施</li> </ul>
禁煙運動	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 禁煙月間キャンペーン</li> <li>● 会議室全面禁煙化の推進</li> <li>● 喫煙室への「禁煙推進ポスター」掲示</li> </ul>
歯の手入れ	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 歯の健康づくり月間キャンペーン</li> <li>● 歯の手入れグッズの全社員への配布</li> <li>● 歯科健康診断の実施推進</li> </ul>
ストレス対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 心の健康増進キャンペーン展開</li> <li>● 外部EAP施策の導入</li> </ul>

---

## メンタルヘルスケアの推進

---

当社では、メンタルヘルスを健康管理における重点課題と位置づけ、本社および各事業所にカウンセリング制度を整備し、社員の日常的な仕事の悩みや家庭の悩み、心の問題に関するケアに努めています。また事業所ごとにメンタルヘルス講習会や自律訓練法(ストレスをためない方法)などの講習会も実施しています。

2007年4月からは、当社版「心の健康づくり計画」を運用しています。その内容は、各事業所での「心の健康づくり」推進体制の確立を土台に、「セルフケア」「ラインによるケア」「事業場内産業保健スタッフ等によるケア」「事業場外資源を活用したケア」の4項目で具体的な施策を実践するものです。さらに、2007年度はEAP※施策をさらに充実させて、従来の電話相談にメールや対面による相談機能を加えるとともに、年に1度のストレス調査についてもより詳細な判定ができるよう質問項目を見直しました。また、海外勤務者に対するケアについても専属のカウンセラーを配置して重点的に実施しています。

※ EAP (employee assistance program) : 従業員支援プログラム。特にメンタルヘルスに関して支援するシステム。

---

## 法定を上回る職場環境基準の達成・維持

---

当社では、職場を生活の場として捉え、人に優しい職場環境の整備と、障害者や高齢者などにも配慮した快適空間づくりに取り組んでいます。空気環境や視環境、音環境、施設などについて法定を上回る独自の「職場環境基準」を策定し、目標基準の達成状況の把握と、基準達成・維持に向けた取り組みを推進しています。「職場環境基準」には、事務所などを対象とした一般職場環境編と、化学物質などを扱う職場を対象とした特殊職場環境編があります。

# 企業市民としての責任と行動

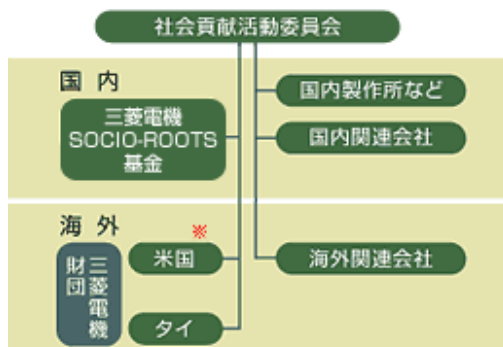
## グローバルに社会貢献活動を継続

### 3つの分野に重点を置いて社会貢献活動を実施

当社では、特に社会福祉、地球環境保護、科学技術振興の3分野に重点をおいた社会貢献活動を推進しております。

詳細な情報は「社会貢献活動」のページをご覧ください。

### 社会貢献活動推進体制



※ <http://www.meaf.org/>

## 社員参加型プログラム「里山保全プロジェクト」

当社は、2007年10月から「里山保全プロジェクト」をスタートさせました。愛知県名古屋市の県有林、兵庫県篠山市の森林組合所有林、岐阜県中津川市の県立公園、静岡県静岡市の一級河川などで、「地道と継続」をキーワードに、各地域の状況に合った自然回復活動を段階的に展開していきます。安心・安全な地域づくりに参画することで、地域の方々とのコミュニケーションを深めていきたいと考えています。



### 本社地区

住友林業(株)様ご協力のもと、富士山の自然林復元活動を続けています。社長、副社長ほか会社幹部も積極的に参加しています。

## 名古屋地区

2008年11月22日に“秋の里山企画”として、東谷山※1で「親子で楽しむ自然観察会 in 東谷山」と題した初めての親子参加型イベントを開催し、子ども15名を含む49名が参加しました。愛知守山自然の会※2の森林インストラクターの方に説明をいただきながら、紅葉する東谷山の植物を観察し、その後、木の枝を材料にした工作教室を開催しました。自然に向い合う子どもたちの真剣なまなざしがとても印象的でした。

※1 東谷山：名古屋製作所が愛知県と締結した「企業との森づくり協定」に基づき里山保全活動の拠点としている名古屋市守山区にある約5haの県有林。

※2 愛知守山自然の会：名電の里山保全活動に理解を示していただき、活動の企画・実施に関し支援・協力いただいている団体。



## 神戸地区

神戸地区の活動場所は、兵庫県篠山市油井地区の共有林です。「子どもたちが遊べる広場づくり」をめざして、40年間放置された自然林を間伐し、遊歩道を整備しています。年7回(1月、2月、3月、5月、6月、11月、12月)開催し、参加者は1回あたり平均20名。地元、行政、当社で「油井鎮守の森を守る会」も発足させました。都会とは全く違う空気と森林浴、そして木々を整備することでメンバー全員が森のパワーをもらっています。

## 中津川地区

中津川地区では、MVクラブ(三菱電機株式会社中津川製作所ボランティアクラブ)を中心に活動しています。2008年度からは年に3回、里山活動と併行して、環境ボランティア「森のめぐみ塾」を開始。市や地元団体・市民と協力し毎回40名程度の参加者が、下草刈や間伐などの作業に約2時間ゆっくりと汗を流します。また親子と共に自然について学ぶ「野外教室」や自然にあるものを使って遊ぶ「森のめぐみ大会」も同時開催しており、自然の大切さについて参加者の皆さんと一緒に学んでいます。



## 静岡地区

静岡地区では、2003年以降、静岡市環境局が企画する「アドプトプログラム」(河川との縁組)に参画し、安倍川清掃ボランティア活動を実施しています。16回目となる今回は、2008年10月11日(土)に安西橋上流広場(安倍川西側)で実施し、68名(内子供13名)が参加しました。この活動は、当所近隣地域の環境美化の一助となる他、当所従業員の環境に対する意識、マナーの向上に役立つことから、今後も数多くの従業員が参加できるよう、継続的に実施していきたいと考えています。



## 寄付活動

1992年に開始した「三菱電機SOCIO-ROOTS(ソシオルーツ)基金」は、社員からの寄付と同額を会社が拠出するマッチングギフト制度です。善意の寄付を倍にするこの基金には毎年1,000名以上にのぼる社員が参加しており、2009年3月時点で累計約1,200件、金額にして5億3千万円を社会福祉施設などに寄付しています。

また最近では、社会福祉に環境保全要素が加わった寄付案件や、災害支援にも広がりを見せており、2007年度以降、会社表彰金に三菱電機SOCIO-ROOTS基金を適用して、(財)オイスカ※様のマレーシア「子供の森」計画を支援しています。

当社は今後も、地道で地域に根ざした社会貢献活動を展開してまいります。

※ (財)オイスカ:主にアジア・太平洋地域で農村開発や環境保全活動を展開している国際NGO(非営利組織)



2007年10月 本社にて贈呈式を実施



2008年4月、「子供の森」計画の現地である、マレーシア・サバ州に赴き植林活動に参加

## 海外財団を通じた社会貢献活動

1991年設立の「米国三菱電機財団」と「タイ三菱電機財団」が主体となって、社会福祉・科学技術振興の分野で活動を行っています。「米国三菱電機財団」は主に障害を持った米国の若者を支援しており、2000年にはAFB(American Foundation for the Blind)のインターンシッププログラムへの支援活動が高く評価され、荣誉ある「ヘレン・ケラー実践賞」を日本企業で初めて受賞しました。また、「タイ三菱電機財団」では、大学生に対する奨学金支給や、小学校への給食支援プログラムを実施しています。



米国三菱電機財団では、米国議員事務所でのインターンシッププログラムを支援。障害をもつ学生にとっては、ビジネスマナーや職業意識を身につけることができ、実際に職員として採用される学生もいます。



オバマ大統領(当時知事)と学生



タイ三菱電機財団では、1995年から「奨学金プログラム」として、毎年3つの工学系大学の学生45名に対し奨学金を支給しています。学業優秀ながら、家からの仕送りが少なく学業に支障がある学生が対象で、タイの科学技術の発展の一助となっています。



タイ三菱電機財団と現地拠点社員は、肥料や飼料を購入し、小学生と一緒に野菜の栽培や家畜の飼育を実施。収穫物は、貧困のため給食を食べられない小学生の昼食に充てられ、食材を育てることを通じて、育てることの大切さや楽しみを同時に伝えています。

---

## 社会とのコミュニケーション

---

### 地域との協調・融和のために

---

### 企業と社会のよりよい関係のために

---

三菱電機グループは「企業倫理・遵法宣言」において、「地域との協調・融和」をかかげ、良き市民、良き隣人として、ボランティア活動等、地域社会への諸行事に積極的に参加し、地域の発展に貢献してまいります。

---

### 障がい者ハートフル海外旅行事業(稲沢地区)

---



稲沢地区では、身体・知的障がい者の方と、そのご家族の方を対象に、安心して海外旅行を楽しんでいただけるプログラムを提供し、好評いただいています。

詳細は「社会貢献活動」のページをご覧ください。

### 桜の名所『松川』を、秋はコスモスの花で彩り鮮やかに！（北陸地区）

---



2002年以降、富山県下の三菱グループで構成している「富山三菱会」が中心となって清掃美化活動を行っています。2008年度は、富山市の桜の名所として知られる松川周辺を“秋にはコスモスの花で彩ろう”と、コスモスの種を蒔きました。

詳細は「社会貢献活動」のページをご覧ください。

---

## 花壇維持・管理活動「三菱電機グループ・花ボランティア」(中国地区)

---



中国支社では、広島市が策定した「広島市緑の基本計画(グリーン・パートナー事業)」に賛同し、2006年から広島市中心部を東西に走る、通称「平和大通り」沿いに設けられている花壇の維持管理活動を行っています。

詳細は「社会貢献活動」のページをご覧ください。

---

## 芝桜植栽ボランティア活動(群馬地区)

---



太田市社会貢献活動連絡協議会の呼びかけで、地元尾島地区に建設中の「利根備前島水質浄化センター」の敷地に市民・地域住民の憩いの場を作る計画に協賛し、2008年3月8日、45,000本の芝桜植栽活動に参加しました。植栽作業は上州名物「からっ風」の寒風吹きすさぶ中、商工会や中学生等とともに1人1区画(1m<sup>2</sup>)100株を懸命に植え込みました。

---

## 「瑞ヶ池公園の桜を育てる会」兵庫県緑化等功労者表彰受賞(兵庫地区)

---



皇太子殿下ご臨席のもと兵庫県立有馬富士公園で開催された「第29回全国育樹祭」において、「瑞ヶ池公園の桜を育てる会(北伊丹地区北師会、班長自主研、OB会、社員有志で構成)」が、20年にわたる緑化推進活動を評価され、緑化等功労者表彰を受けました。

---

## 「河川草刈り&工場周辺清掃」(熊本地区)

---



熊本工場では、工場近隣の「上生(わぶ)川」の草刈及び工場周辺の清掃作業を例年4月に行っており、この活動を27年間継続しています。2008年は、関係協力会社および地域の方々も参加いただき、総勢118名で実施しました。

詳細は「[社会貢献活動](#)」のページをご覧ください。

---

## 岩手・宮城内陸地震被災地に義援金を贈呈(東北地区)

---



2008年6月14日(土)に発生し、岩手県や宮城県等に甚大な被害をもたらした「岩手・宮城内陸地震」の被災地に対し、当社は県共同募金会を通じ岩手県、宮城県それぞれ250万円づつ、計500万円の義援金を贈呈いたしました。

---

## 「長岡京ガラシヤ祭2008」町衆祝い行列参加(京都地区)

---



長岡京市の市民まつり「長岡京ガラシヤ祭」は毎年11月に開催され、今年で第17回目を迎えました。京都地区では、地域に密着したコミュニケーション活動の一環として1992年から市民まつりとして開催されている長岡京ガラシヤ祭りに参加しています。

みこし参加は今年で16回目。2008年度は当地区で生産している三菱液晶テレビ「REAL」を取り込んだ『REALみこし』にリニューアル。従業員100人規模で行列に参加し、まつりに彩りを添え、大いに祭りを盛り上げました。