

**NEWS RELEASE**

**企業の女性役員比率向上を目指す「30% Club Japan」に加盟**  
DE&Iの一環として、女性活躍推進の取り組みを強化



30% Club ロゴ

三菱電機株式会社は、企業の重要な意思決定機関に占める女性の割合向上を目指すキャンペーン「30% Club Japan<sup>※1</sup>」に賛同し、このたび加盟しました。

2010年に英国で創設された「30% Club」は、現在20カ国以上で展開されており、日本における活動母体である「30% Club Japan」は、2030年をめどに「TOPIX100」企業の取締役会に占める女性割合を30%以上にするという目標を掲げています。

当社グループは、社会課題の解決に貢献する「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」への変革を目指しています。これに向けては、「人と共に成長し、人財の力で未来を拓く」という人財戦略の基本理念のもと、多様で多才な従業員一人ひとりがそれぞれの個性や能力を最大限に発揮できることが大切であり、DE&I (Diversity, Equity & Inclusion) の取り組みのひとつである女性活躍推進は、当社グループの持続的な成長にとって必要不可欠であると位置付けています。

今回、この世界的キャンペーンへ参画し加盟企業・団体と連携することで、当社グループは女性活躍推進をより一層強化するとともに、社会全体の女性活躍推進に貢献していきます。

### 三菱電機の女性活躍推進の歩み

当社は、2006年にCP-Plan<sup>※2</sup>推進センターを立ち上げ、女性活躍推進を主軸に母集団の形成や各種休暇制度整備など仕事と家庭の両立支援に関するさまざまな取り組みを実施してきました。その取り組みが評価され、2020年には、女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定・届出等を行った事業主のうち、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした事業に付与される厚生労働大臣の認定「えるぼし認定」の2段階目を取得しました。また、2021年にはLGBTQや障がい、外国籍等の多様性推進へと取り組みをより一層強化すべく「ダイバーシティ推進室」を設置しました。

今年4月には当組織を「DE&I推進室」と改称し、人財統括部グローバル人財部およびサステナビリティ・イノベーション本部の傘下に設置しました。新たなDE&I推進の専任組織として、誰もが働きやすく、公平性・包括性のある環境と風土作りに向けてさまざまな取り組みを続けています。

※1 「30% Club Japan」ウェブサイト：<https://30percentclub.org/chapters/japan-2/>

※2 Career management & Personal life well-balanced Plan

## トップメッセージ

三菱電機株式会社 代表執行役 執行役社長 漆間 啓

当社のジェンダーバランスは、国内拠点における役員や管理職の男女比率等にまだ課題があると感じています。そのため、ジェンダーギャップ解消に向けた明確な目標値を設定している他、従業員が等しくチャンスを得られるよう、「男性だから、女性だから」といった無意識のバイアスの払拭をはじめ、キャリア開発支援、公平な挑戦機会の付与、両立支援制度の拡充などの「働きやすい環境づくり」を進めています。

また、当社は組織風土の変革を目的に、私自身がプロジェクトリーダーを務めている全社変革プロジェクトを2021年10月よりスタートさせています。以降、着実に社内コミュニケーションが活性化し、誰もが、前向きな挑戦ができる社内の風土へ変化しつつあることを従業員の声を通して実感しています。ダイバーシティの基盤となる風土づくりを経営トップがリーダーシップを発揮し、目指す姿を示すことで、社内の意識改革に働きかけ続けることが肝要であると、改めて考えています。あらゆる変化に打ち勝つ組織であり続けるためには、多様な人財がそれぞれの個性や能力を最大限に発揮できることが不可欠です。ジェンダーギャップの解消は、同質性の強い組織風土からの脱却を加速させ、多様な人財が自分らしく働ける組織作りに直結する非常に重要なテーマです。「30% Club Japan」の活動への参画は、当社が「DE&I」の促進を通じて持続的に成長し、豊かな日本の社会を作ることに貢献する」ための新たなチャレンジです。トップ自らが先頭に立ち、社内外への継続的な発信とアクションをおこなっていくことで、組織風土・価値観を変革し、ジェンダーギャップ解消を実現していきます。

## 女性活躍推進に関する目標値と主な制度や取り組み

<女性活躍推進に関する目標値>

	実績値	目標値	
	2023年度	2025年度	2030年度
女性管理職比率 <sup>※3</sup>	3.1%	2倍(2020年度比)	12%
経営層に占める女性と外国人の比率 <sup>※4</sup>	15%	—	30%
新卒採用に占める女性比率	1.2倍 <sup>※5</sup>	1.2倍 <sup>※6</sup> (2016~2020年度平均比)	—
男性育休取得率 <sup>※7</sup>	85.1%	70%	—

<女性活躍推進に関する主な制度や取り組み>

主な両立支援制度 <sup>※8</sup>	女性活躍推進に関する主な取り組み
<ul style="list-style-type: none"><li>キャリア支援休職</li><li>遠隔地勤務制度</li><li>勤務地変更申請制度</li><li>配偶者出産支援休暇</li><li>出産支援休職</li><li>育児休職復職先選択申請制度</li></ul> など	<ul style="list-style-type: none"><li>経営層・全管理職向けアンコンシャス・バイアス研修</li><li>女性社員向けキャリアデザイン研修の実施</li><li>育児休職復職者と上長によるペア研修の実施</li><li>上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブックの配布</li><li>国際女性デーに関するイベント開催(2024年)<sup>※9</sup></li></ul> など

## お問い合わせ先

<報道関係からのお問い合わせ先>

三菱電機株式会社 広報部

〒100-8310 東京都千代田区丸の内二丁目7番3号

TEL 03-3218-2332 FAX 03-3218-2431

※3 全管理職者に占める女性管理職者の割合

※4 上席執行役員、執行役、取締役(社外取締役を含む)

※5 2021年度からの通算累計平均

※6 2021~2025年度の通算累計平均

※7 育児目的の特別休暇の取得者を含む

※8 性別を問わず利用可能な制度

※9 イベント開催概要ページ：<https://www.MitsubishiElectric.co.jp/our-stories/articles/news-68/>