コーポレートガバナンス
CORPORATE GOVERNANCE

Mitsubishi Electric Corporation

最終更新日：2025年4月1日
三菱電機株式会社
執行役社長　漆間　啓
問合せ先：広報部 電話 03-3218-2332
証券コード：6503
https://www.MitsubishiElectric.co.jp/

当社のコーポレート・ガバナンスの状況は以下のとおりです。

Ⅰ コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び資本構成、企業属性その他の基本情報

1．基本的な考え方

三菱電機グループは、企業理念にある「活力とゆとりある社会」を実現するため、サステナビリティの取組をより一層、経営レベルで重視し、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から5つのマテリアリティ（重要課題）を特定しています。マテリアリティの取組を通じて、社会課題の解決に貢献し、経済的価値と社会的価値を創出します。
「持続的成長を支える経営基盤強化」に向けた取組の一つとして、コーポレート・ガバナンスを会社が存続するための基本であると考え、当社は、社会、顧客、株主、従業員をはじめとするステークホルダーの期待により的確に応えうるコーポレート・ガバナンス体制を構築・整備し、更なる企業価値の向上を図ることを基本的な考え方としています。
当社は、指名委員会等設置会社として、経営の監督と執行を分離し、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を構築しています。これにより、経営の機動性・透明性の向上を図り、迅速・果断な経営判断を可能とすることで、企業価値を持続的に向上させることを目指しています。そのためには独立性の高い取締役会が、監督機能としてコーポレート・ガバナンスに関する役割と責務を十分に果たすことが重要であると認識しています。
上記の考えの下、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方及び仕組みをステークホルダーに広くご理解いただき、建設的な対話を通じて長期的な信頼関係を構築するための礎となるよう、当社取締役会は「三菱電機株式会社　コーポレート・ガバナンスガイドライン」を定めてこれを公表します。また、継続的に点検・見直しを行い、基本方針の確実な実行と、コーポレート・ガバナンスの更なる向上に努めていきます。
また、東京証券取引所の定めるコーポレートガバナンス・コード（2021年6月版）に対する当社対応については、「コーポレート・ガバナンスガイドライン」の内容を踏まえ、「三菱電機株式会社　コーポレートガバナンス・コードに対する取組」として開示します。
なお、本報告書は、東京証券取引所の所定様式に則り、当社のコーポレート・ガバナンスに関する方針や当該年度の情報を記載するものといたします。
「コーポレート・ガバナンス」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/management/corp_governance/

【コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由】

2021年6月の改訂後コーポレートガバナンス・コードの各原則について、全て実施していると認識しています。

【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】

【原則1-4．政策保有株式】(1) 政策保有株式の保有に関する方針
当社は、「政策保有株式は原則保有しない」という考え方を基本方針としています。一方で、事業運営上、必要性が認められると判断した株式については、保有することがあります。
保有株式については、採算性、事業性、保有リスク等の観点から総合的に保有意義の有無を判断し、毎年、執行役会議及び取締役会にて検証・確認を行っています。なお、採算性については関係事業から得られる収益と受取配当金合計が資本コストを上回る水準にあるか、事業性については事業上の関係や取引額等に大きな変動がないか、保有リスクについては投資先の企業価値が下落していないか等の観点から、それぞれ検証しています。
保有意義が希薄と判断した株式は、当該企業の状況等を勘案した上で売却を進めるなど縮減を図ることとしています。

(2)政策保有株式の議決権行使基準
政策保有株式に係る議決権の行使については、別途定める議決権行使に関するガイドラインに則り、投資先の企業価値向上に加え、当社の企業価値向上に資するか否かの観点から検討し、賛否の判断を行います。当社の企業価値毀損が懸念される場合は、当該議案に反対します。

【原則1-7．関連当事者間の取引】
当社は、取締役及び執行役の競業取引及び利益相反取引については、取締役会規則において取締役会の決議事項としており、独立社外取締役からの多様な意見も踏まえ、十分な議論を行い、審議します。
また、取締役、執行役及び上席執行役員並びにその近親者と会社との関連当事者間の取引の有無については、毎年定期的に調査を実施しています。

【補充原則2-4-1．多様性の確保】
当社は、2025年度に向けた中期経営計画において、経営基盤の強化とDXの推進等による統合ソリューションの提供拡大により、脱炭素化への対応等、活力とゆとりある社会の実現へ貢献することを掲げています。この実現に向けては、人種、民族、国籍、性別、年齢、信条、宗教、社会的身分、性自認・性的指向、障がいの有無などにかかわらず、多様な価値観・能力を有する従業員が最大限に能力を発揮し、活躍することが極めて重要と認識しており、多様性確保に向けた様々な取組を推進しています。
なお、詳細については、本報告書「III3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組状況」の「その他」をご参照ください。

【原則2-6．企業年金のアセットオーナーとしての機能発揮】
当社は、三菱電機企業年金基金を通じて企業年金の運用を行っています。
当基金は、年金資産のアセットオーナーとして、2021年4月に「日本版スチュワードシップ・コード」の受け入れを表明し、資産の運用を委託する運用機関に対し、スチュワードシップ活動を求めています。

日本版スチュワードシップ・コードの受け入れについて
https://melco-kikin.or.jp/stewardship/
当社企業年金基金は、会社の代表と従業員の代表とで構成される代議員会が運営の基本方針を決定し、当該基本方針の下、理事会で執行を行う体制としています。年金資産の管理・運用については、資産運用委員会に諮問の上、助言を受け、重要な事項については理事会・代議員会の審議を経て決定・執行しています。代議員会、理事会、資産運用委員会等は、当社人事、経理・財務部門等の当該機能の知見を持った者及び従業員の代表でそれぞれ構成し、専門性及び受益者保護の観点から健全な年金資産の運用を行う体制としています。理事は代議員の中から選任されますが、その中でも財務・会計に関する知識・経験のある者が「運用執行理事」に選任され、資産運用の執行責任者となります。年金資産の運用開始後は、定期的に運用状況の把握、運用ガイドラインとの整合性の確認、ファンドマネジャーへのヒアリング等により、運用の安定性の確保に努めています。

【原則3-1．情報開示の充実】
(1)企業理念、経営戦略、経営計画
当社は、積極的な情報発信やIR活動を推進することにより、当社の企業理念、経営戦略、経営計画等を適時・適切に伝えるよう努めています。
当社は、企業理念として「活力とゆとりある社会の実現に貢献」することを掲げています。この理念の下、「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に加えて、「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけており、事業を通じた社会課題解決を推進するため、注力する5つの課題領域として、「カーボンニュートラル」「サーキュラーエコノミー」「安心・安全」「インクルージョン」「ウェルビーイング」を明確化しています。その上で、社会・顧客・株主・従業員などのステークホルダーと適切に協働し、グループ内外の知見を融合・共創することで、進化した統合ソリューションを提供する「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」へ変革し、多様化する社会課題の解決に貢献するとともに、持続的な企業価値向上を目指します。
中期経営計画においては、2025年度財務目標の「連結売上高5兆円＋」「営業利益率8%＋」「ROE9%」「5年間で3.3兆円のキャッシュ・ジェネレーション」を達成すべく、更なる価値の創出に取り組んでいます。創出したキャッシュ(3.3兆円/5年)については、成長投資を最優先として重点成長事業を中心に2.8兆円を振り向けつつ、利益成長を通じた株主還元についても更に強化して0.6兆円を目標とするキャピタル・アロケーション方針としています。
詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。
「企業理念」https://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/gaiyo/rinen/
「経営方針・経営戦略」https://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/gaiyo/management_policy/
「IR DAY」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/data/management_report/

(2)コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方と基本方針
本報告書「Ⅰ1．基本的な考え方」をご参照ください。なお、当社ウェブサイトもご参照ください。
「コーポレート・ガバナンス」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/management/corp_governance/

(3)役員報酬等の決定に関する方針
役員報酬等の決定に関する方針、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容、執行役のインセンティブ報酬に係る全社業績評価及び個別評価の決定は、独立社外取締役が議長を務め、かつ過半数を占める報酬委員会が行います。また、報酬委員会の活動内容については、その都度取締役会に報告します。
なお、詳細については、本報告書「Ⅱ1．機関構成・組織運営等に係る事項」【取締役・執行役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

(4)取締役及び執行役の指名・選任方針と手続
①方針
＜取締役＞
指名委員会において、経営の監督を行うにふさわしい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかを総合的に検討し、十分にその能力がある者を取締役候補者として指名する方針としています。
なお、企業価値向上に向け、取締役会が果たしていくべき監督機能を継続的に向上させることを目的に、取締役が保有する多様なスキルをマトリックス化し、株主総会招集通知にて開示しています。
＜執行役＞
取締役会において、経営の執行を担うにふさわしい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかを総合的に検討し、十分にその能力がある者を執行役に選任する方針としています。
②手続
取締役候補者の指名は指名委員会、執行役の指名・選任は取締役会が行います。なお、当社取締役会及び指名委員会は独立社外取締役が議長（委員長）を務め、かつ過半数を占める構成となっており、十分な独立性・客観性を確保しています。
取締役の解任については指名委員会が、執行役の解任については取締役会が、それぞれ総合的に判断します。

(5)取締役及び執行役の指名・選任理由
当社は、取締役候補者の指名理由及び取締役・執行役の略歴・地位・担当等について、株主総会招集通知や有価証券報告書等で開示しています。また、特に株主総会招集通知において、株主が候補者の資質や実績をより理解し、選任に関する有用な判断材料となるよう、適切な情報提供に努めることとしております。詳細については、当社ウェブサイトをご参照ください。
「株主総会招集ご通知・株主通信」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/data/business_report/
「有価証券報告書」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/data/negotiable_securities/

【補充原則3-1-3．サステナビリティについての取組等】
当社のサステナビリティについての考え方・方針・取組については当社ウェブサイト、統合報告書等で開示しています。
「サステナビリティ」https://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/sustainability/
「統合報告書」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/data/integrated_report/
なお、詳細については、本報告書「Ⅲ3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組状況」の「環境保全活動、CSR活動等の実施」をご参照ください。

【補充原則4-1-1．取締役会の決定事項等】
当社取締役会は、具体的な審議内容を取締役会審議基準として規定した上で、経営の監督に特化する体制としています。会社法の許容する範囲内の全ての業務執行の決定権限を執行役に委任することで、迅速・果断な意思決定及び業務執行における適切なリスクテイクを可能としています。
取締役会は監督機能に特化することで、三菱電機グループの経営の基本方針（企業理念、私たちの価値観、コミットメント、経営方針、経営戦略）等、経営の根幹をなす重要な意思決定や、三菱電機グループの「重要議題」（2024年7月から2025年6月においては全社経営戦略、サステナビリ

ティ経営、人財戦略、DX等）に関して、十分な議論が行える体制としています。
なお、取締役会は独立社外取締役が議長を務め、かつ過半数を占める構成となっており、独立した客観的な立場から経営への助言・監督を行っています。

【原則4-9．独立社外取締役の独立性判断基準等】
当社は、社外取締役の独立性に関する基準を定めており、株主総会招集通知や有価証券報告書、コーポレート・ガバナンス報告書等で開示しております。
社外取締役には、その経験に裏付けされた高次の視点から当社経営の監督を行うことを期待しており、その役割を担うにふさわしい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかを総合的に検討して、十分にその能力があり、東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件及び当社が定める社外取締役の独立性ガイドラインの要件を満たすなど、一般株主と利益相反が生じるおそれない独立性のある者を、指名委員会において社外取締役候補者に指名しています。
当社が定める社外取締役の独立性ガイドラインにおいては、金融商品取引所が定める基準に加え、具体的な取引額等の数値基準を定めるなど、候補者の独立性をより厳格に判断しています。
なお、具体的な独立性基準については、本報告書「Ⅱ1.機関構成・組織運営等に係る事項」【独立役員関係】の「その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

【補充原則4-10-1．指名委員会・報酬委員会】
当社は、指名委員会等設置会社として、独立社外取締役が委員長を務める法定の指名委員会・報酬委員会を設置しています。また、両委員会とも、独立性・客観性を確保することが重要であると認識し、独立社外取締役が過半数を占める構成としています。
指名委員会は、取締役の選解任、取締役会へ提出する執行役社長の選解任に関する議案の決定に関する権限を有するほか、独立社外取締役のサクセッションの主導、執行役社長の人財要件、後継者計画（後継者候補の選任・育成）の内容及び運用状況についても議論し、取締役会に答申する役割を担っています。
報酬委員会は、役員報酬等の決定に関する方針、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容、執行役のインセンティブ報酬に係る業績評価及び個人別の報酬等を決定する権限を有しています。
両委員会は、こうした権限・役割の下、多様性やスキルの観点についても十分な配慮を行いながら、指名・報酬に関わる事項を審議しています。
各委員会の具体的な構成員及び出席状況、活動実績などについては、株主総会招集通知、コーポレート・ガバナンス報告書、有価証券報告書等で開示します。
なお、詳細については、本報告書「Ⅱ2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」の【各委員会】をご参照ください。

【補充原則4-11-1．取締役会全体が備えるべき知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に関する考え方】
当社は、経営戦略において、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーと適切に協働し、グループ内外の知見を融合・共創することで、進化した統合ソリューションを提供する「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」へ変革し、多様化する社会課題の解決に貢献するとともに、持続的な企業価値向上を目指しています。
取締役会が経営戦略の遂行を適切に監督していくために備えるべきスキルについては、指名委員会において議論します。当社は、取締役会が全体として「企業経営・経営戦略・グローバル」「サステナビリティ」「財務・会計」「法務・コンプライアンス・ガバナンス」「人事・人財開発」「エンジニアリング・DX・R&D」「事業開発・投資」に関する能力を確保することが重要であると認識し、これらを備えるべきスキルとして設定しています。
特に社外取締役に関しては、企業経営者として豊富な経験を有する者や国際情勢に深い知見を有する者、コンプライアンス等の内部統制に精通した者、会計・税務実務に精通した者等が適切なバランスで構成されるように検討し決定しています。
なお、個別の取締役の具体的なスキル保有状況については、取締役会が全体として備えるべき能力及びその確保の状況を説明するスキルマトリックスにより、株主総会招集通知等において開示しています。また、別紙にも記載しております。
「株主総会招集ご通知・株主通信」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/data/business_report/
なお、詳細については、本報告書「Ⅱ2．業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」の【取締役候補者の選定に関する方針】をご参照ください。

【補充原則4-11-2．取締役及び執行役の他の上場会社の役員兼任状況】
当社は、取締役の取締役会への出席状況、監査委員の監査委員会への出席状況、取締役及び執行役の重要な兼職状況について、株主総会招集通知等で開示しています。
なお、指名委員会は、取締役候補者が経営の監督を担うにふさわしい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかの総合的な検討に加えて、候補者の兼職数が合理的な範囲内であり、当社の業務に振り分ける時間・労力を十分確保することが可能かにつき、精査することとしています。
「株主総会招集ご通知・株主通信」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/data/business_report/

【補充原則4-11-3．取締役会の実効性についての分析・評価】
当社取締役会は、取締役会の「構成」「運営」の実効性評価を継続し、モニタリングボード機能の持続的な改善を追求するため、第三者機関による取締役会の実効性に関する評価を毎年実施し、抽出された課題と改善に向けた取組などを取締役会で議論します。2023年7月から9月にかけて第三者機関（株式会社ボードアドバイザーズ）に当社取締役会の実効性の評価を依頼し、評価結果と共に、改善すべき課題についての対応策の提言を受けました。
第三者機関による評価方法・プロセスの概要は以下のとおりです。
＜第三者機関による評価方法・プロセス＞
(1)実施手法
①取締役会の議事録等の確認
②全取締役（新任独立社外取締役2名を除く）を対象としたアンケート調査
③全取締役を対象としたインタビュー
④第三者機関の専門的知見に基づく評価
(2)評価対象
①全体評価
②取締役会の構成
③取締役会の支援体制
④取締役会の議案
⑤取締役会における審議状況
⑥取締役の貢献
⑦法定三委員会の活動状況
⑧執行のモニタリング態勢
(3)評価プロセス

①第三者機関による上記(1)及び(2)に基づく評価の実施
②第三者機関による取締役会実効性評価結果の当社取締役会への報告
③当該報告に基づき、今後の対応について取締役会で議論実施

第三者機関による取締役会の実効性評価結果の概要は次のとおりです。
・当社取締役会の実効性は概ね確保されていることが確認された。また、2022年度の取締役会実効性評価で提示された課題について、概ね進捗していることが確認された。
・当社取締役会の実効性は、以下の強みにより支えられている。
① 改革継続へのコミットメント
② 取締役会構成の充実
③ 取締役会議論の充実
・一方で、新たな課題も浮上しており、当社取締役会が全体最適を図り企業価値を向上していくには、以下の重点課題への対応が期待される。
① モニタリングの更なる高度化
② グループガバナンスの強化
③ 取締役会／委員会のアジェンダの強化

当社取締役会はこうした評価結果及びガバナンスレビュー委員会の提言を踏まえ、実効性向上に向けた対応について議論を行ったうえで、「取締役会運営の改善」に重点的に取り組み、社外視点での経営モニタリング機能をさらに強化してまいります。

【補充原則4-14-2．取締役及び執行役に対するトレーニングの方針】
三菱電機グループは、「インフラ」「インダストリー・モビリティ」「ライフ」「ビジネス・プラットフォーム」の4つのビジネスエリア（BA）及び半導体・デバイス事業本部において開発、製造、販売等の事業を行っています。
当社は、このような多様な事業でグループが構成されるなか、指名委員会等設置会社として、経営の監督と執行を分離することで、経営の機動性・透明性の向上を図り、企業価値を持続的に向上させることを目指しています。そのため、当社取締役・執行役には、会社役員として求められる一般的な役割・責務に加え、当社が抱える各事業の事業特性や財務、組織等について十分に理解し、全社的な見地から監督・助言または業務意思決定を行う能力が重要だと認識しています。
このような認識の下、取締役・執行役に就任する前に、当社役員として新たに求められる役割・責務や対応等に関する研修を実施しています。また、就任後も取締役・執行役としての役割・責務が適切に果たせるよう、コンプライアンス教育や取締役・執行役向け研修の最新資料の提供等を実施しています。さらに、BA・事業本部の特性・最新状況についても十分な情報を提供し、理解を促す機会を設けています。

【原則5-1．株主との建設的な対話に関する方針】
当社は、持続可能な成長と中長期的な企業価値の向上に向けた取組を推進するために、株主を含めたステークホルダーとの対話は非常に重要であると認識しています。この認識に基づき、積極的な対話を通じて、その意見を真摯に受け止め、経営に反映させることが重要であると考え、これを株主・投資家との建設的な対話に関する基本的な考え方としています。
この考え方の下、当社では、IR・SR室を設置し、CFOを株主・投資家との対話全般の統括を行う執行役としています。株主・投資家との対話は、CEO及びCFOなどの経営トップが中心となり、IR・SR室をはじめとする関係部門等が実施しています。
この体制の下、株主・投資家の皆様との、より充実した対話の実施や適時適切な情報の提供に加え、オフィシャルウェブサイトを通じて各種説明会のオンデマンド配信や説明資料の掲載を行うなど、株主・投資家の皆様とのコミュニケーションツールの充実に努めています。
対話において得られた反応や意見、投資家動向、個別面談結果については、取締役会及び執行役会議に報告します。その上で、取締役会では独立社外取締役からの多様な意見も踏まえ、十分な議論を行い、関係部門にフィードバックを行うほか、意見を踏まえた改善施策についても、報告しています。
なお、詳細については、本報告書「III2.IRに関する活動状況」及び当社ウェブサイトをご参照ください。
「投資家情報」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/

【原則5-2．経営戦略や経営計画の策定・公表】
【補充原則5-2-1．事業ポートフォリオ戦略】
【資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応】【英文開示有り】【アップデート日付：2024/6/25】
当社取締役及び執行役は、「三菱電機グループの経営の基本方針」の下、算定・把握した資本コストとの関係性や現状分析の結果を考慮しながら、具体的な中期経営目標（2025年度財務目標として「連結売上高5兆円＋」「営業利益率8%＋」「ROE9%」「5年間で3.3兆円のキャッシュ・ジェネレーション」）を設定しています。
三菱電機グループは、2025年度に向けた中期経営計画において、「事業ポートフォリオ戦略の強化」を柱の1つとして掲げており、資本コストを上回る利益を生み出していくことを常に意識し、これまで以上に収益性と資産効率（ROIC等）を重視した運営を進めていきます。具体的には、事業をその特性（収益性・資産効率/成長性）に応じて、重点成長事業（収益性・資産効率高/成長性高）、レジリエント事業（収益性・資産効率高/成長性低）、育成事業・新規事業（収益性・資産効率低/成長性高）、価値再獲得事業（収益性・資産効率低/成長性低）に分類しています。その上で、価値再獲得事業のうち、新たな付加価値の獲得が可能な事業をレジリエント事業へと転換することを目指すとともに、収益性などが一定水準を下回る課題事業と判断された事業については、撤退・売却を検討し、リソースを重点成長事業にシフトさせる方針としています。また育成事業・新規事業については、次なる重点成長事業へと転換すべく、リソースを戦略的に投入しています。また、メリハリをつけて設備投資、研究開発投資、人的資本・知的財産への投資等を行うことで、事業ポートフォリオの強化及び経営目標達成を目指しています。
さらに、株主価値の向上に向けては、配当と株価変動を加味したTSR（Total Shareholder Return、株主総利回り）を把握し、株価を意識した経営に取り組んでまいります。
こうした企業理念、経営戦略、経営計画及び具体的な経営目標等については、統合報告書や、IR Dayをはじめとする各種説明会、当社ウェブサイト等にて開示・説明を行い、株主・投資家の理解を得るよう努めます。
「統合報告書」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/data/integrated_report/
「IR DAY」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/data/management_report/

2．資本構成

外国人株式保有比率	30%以上

【大株主の状況】

氏名又は名称	所有株式数（株）	割合（%）

日本マスタートラスト信託銀行株式会社（信託口）	337,492,400	16.15
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	110,848,150	5.30
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	108,603,900	5.20
明治安田生命保険相互会社	81,862,190	3.92
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505223	52,037,443	2.49
JP MORGAN CHASE BANK 380055	48,910,271	2.34
三菱電機グループ社員持株会	45,089,685	2.16
JP MORGAN CHASE BANK 385632	42,494,642	2.03
STATE STREET BANK WEST CLIENT - TREATY 505234	38,768,621	1.85
日本生命保険相互会社	36,339,748	1.74

支配株主（親会社を除く）の有無	―――
親会社の有無	なし

補足説明

・ドッチ・アンド・コックスから2024年5月9日付けで、大量保有報告書の変更報告書が提出されていますが、当社としては2024年3月31日現在の実質所有株式数の確認ができないため、「大株主の状況」欄は、株主名簿に基づいて記載しています。
なお、当該報告書による2024年4月30日現在の株式保有状況は次のとおりです。
氏名又は名称／保有株券等の数／株券等保有割合： ドッチ・アンド・コックス (Dodge & Cox)/77,663千株/3.62%

3．企業属性

上場取引所及び市場区分	東京 プライム
決算期	3月
業種	電気機器
直前事業年度末における（連結）従業員数	1000人以上
直前事業年度における（連結）売上高	1兆円以上
直前事業年度末における連結子会社数	100社以上300社未満

4．支配株主との取引等を行う際における少数株主の保護の方策に関する指針

―――

5．その他コーポレート・ガバナンスに重要な影響を与えうる特別な事情

1．グループ経営に関する考え方及び方針
(1)グループ経営に関する考え方及び方針
三菱電機グループは、企業理念体系の下、「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に加えて、「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけることを経営方針に掲げ、特に優先する事項をマテリアリティ（重要課題）として設定し、取組を推進しています。
グループ内外の知見の融合と共創により、進化した統合ソリューションを提供する「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」へ変革し、多様化する社会課題の解決への貢献を目指します。この「循環型 デジタル・エンジニアリング」の実現に向け、三菱電機グループでは人財や技術開発をはじめとした、幅広い顧客を横通しするデジタル領域のアセット強化に取り組んでいきます。
三菱電機グループは、社会変化に対応したビジネスモデル変革をスピーディーに実行するためのビジネスエリア（BA）経営体制を更に深化・発展させていきます。各BAを統括するBAオーナーが、BA内を俯瞰した資源の再配分による収益性・資産効率の最大化を目指し、ポートフォリオの見直しを進めていきます。その中で、重点成長事業であるFA制御システム、空調冷熱、ビルシステム、パワーデバイスの各事業については、積極的な投資を適時適切なタイミングで実行していきます。事業ポートフォリオ戦略の推進と経営体質の強化を通じて更なる価値の創出に取り組んでいきます。

(2)グループ管理体制における基本的な考え方・方針

上場子会社及び上場関連会社については、その事業の特徴や、当該事業領域でのブランド力、個々の企業文化、意思決定の迅速性などの観点などから、高い独立性を保持することが合理的と判断しており、各社の意思決定を尊重しています。
その事業運営及び取引において独立性を確保することで、少数株主の権利を尊重しており、少数株主との利益相反が発生しないよう、実効的なガバナンス体制を構築しています。
また、各事業本部が各社の経営計画を自部門の経営計画として取り纏め、連結ベースで経営計画を策定しています。
なお、三菱電機グループの資金効率化を図るため、グループ資金制度を整備しており、上場子会社も、同制度を利用しています。

2．上場子会社について
(1)当社が有する上場子会社
株式会社弘電社(東京証券取引所スタンダード市場上場)が上場子会社に該当します。同社は、電気設備工事を主たる事業としています。

(2)グループ経営に関する考え方及び方針
1項に記載のとおりです。

(3)上場子会社を有する意義
同社は1951年に当社の子会社となりました。同社は三菱電機グループの電気設備工事会社であり、当社主力事業との棲み分けが為されています。
三菱電機グループの企業価値向上、連結業績への貢献、グループ内で工事会社を保有することによる総合的な顧客対応力の向上の観点から、同社を有する意義があると考えています。
また、資本調達手段の多様化、知名度･信用力の向上、優秀な人財の採用、当社グループからの独立性の保持による取引機会の拡大等の観点から、事業価値の向上を目的に上場しており、当社グループ全体の企業価値の向上に資すると考えています。

(4)上場子会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策
1.(2)に記載のグループ管理体制の下、上場子会社における一般株主の利益を適切に保護することが上場子会社の企業価値の向上に資すると考えており、親会社として、上場子会社である株式会社弘電社の独立性を尊重し、その事業活動を制約していません。
また、同社では、三菱電機グループ各社との取引条件は三菱電機グループ以外の企業と同様、各企業との個別協議により決定しており、当社との取引にあたっては、他の当事者との取引と同様に公正かつ適正な条件で取引を行っています。加えて、同社においては独立社外取締役を有効に活用したガバナンス体制を構築しています。
議決権の行使については、出資先の企業価値向上に加え、当社の企業価値向上に資するか否かの観点から検討し、賛否の判断を行います。独立社外取締役の選解任に関する議決権行使や指名プロセスにおいては、「指名･報酬諮問会議」からの諮問を受けて、出資先の取締役会で決議した内容を十分に尊重しています。
なお、株式会社弘電社は、2020年6月に機関設計を「監査役会設置会社」から「監査等委員会設置会社」へ変更し、社外取締役比率向上等、コーポレート･ガバナンスの一層の強化を進めています。同社の取締役会では、少数株主保護の観点から、親会社での取引状況について確認をしており、独立社外取締役から同社の経営に対する適正な意見が述べられるなど、当社からの一定の独立性が確保されています。

3．上場関連会社について
(1)当社が有する上場関連会社
以下5社が上場関連会社に該当します。詳細は有価証券報告書をご参照ください。
･株式会社RYODEN (東京証券取引所プライム市場上場)
･株式会社カナデン(東京証券取引所プライム市場上場)
･株式会社指月電機製作所(東京証券取引所スタンダード市場上場)
･株式会社萬世電機(東京証券取引所スタンダード市場上場)
･西菱電機株式会社(東京証券取引所スタンダード市場上場)

(2)グループ経営に関する考え方及び方針
1項に記載のとおりです。

(3)上場関連会社を有する意義
三菱電機グループの企業価値向上、連結業績への貢献、ソリューション提案やキーパーツの供給などグループ内で製造販売会社を保有することによる総合的な顧客対応力の向上の観点から、各社を有する意義があると考えています。

(4)上場関連会社のガバナンス体制の実効性確保に関する方策
1.(2)に記載のグループ管理体制の下、上場関連会社における一般株主の利益を適切に保護することが上場関連会社の企業価値の向上に資するとの考え方の下、各社の独立性を尊重し、その事業活動を制約していません。
また、各社では、三菱電機グループ各社との取引条件は三菱電機グループ以外の企業と同様、各企業との個別協議により決定しており、当社との取引にあたっては、他の当事者との取引と同様に公正かつ適正な条件で取引を行っています。加えて、各社においては独立社外取締役を有効に活用したガバナンス体制を構築しております。議決権の行使については、出資先の企業価値向上に加え、当社の企業価値向上に資するか否かの観点から検討し、賛否の判断を行います。独立社外取締役の選解任に関する議決権行使や指名プロセスにおいては、各社の意思決定を十分に尊重しています。

経営上の意思決定、執行及び監督に係る経営管理組織その他のコーポレート・ガバナンス体制の状況

1．機関構成・組織運営等に係る事項

組織形態	指名委員会等設置会社

【取締役関係】

定款上の取締役の員数	員数の上限を定めていない
定款上の取締役の任期	1 年
取締役会の議長	社外取締役
取締役の人数	10名

【社外取締役に関する事項】

社外取締役の人数	6名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	6名

会社との関係(1)

氏名	属性	会社との関係(※)										
		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
小坂　達朗	他の会社の出身者											
柳　弘之	他の会社の出身者								△			
江川　雅子	その他											
松山　遙	弁護士											
皆川　邦仁	他の会社の出身者											
ピーター　D.ピーダーセン	その他										○	

※　会社との関係についての選択項目
※　本人が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「○」、「過去」に該当している場合は「△」
※　近親者が各項目に「現在・最近」において該当している場合は「●」、「過去」に該当している場合は「▲」

a　上場会社又はその子会社の業務執行者
b　上場会社の親会社の業務執行者又は非業務執行取締役
c　上場会社の兄弟会社の業務執行者
d　上場会社を主要な取引先とする者又はその業務執行者
e　上場会社の主要な取引先又はその業務執行者
f　上場会社から役員報酬以外に多額の金銭その他の財産を得ているコンサルタント、会計専門家、法律専門家
g　上場会社の主要株主（当該主要株主が法人である場合には、当該法人の業務執行者）
h　上場会社の取引先（d、e及びfのいずれにも該当しないもの）の業務執行者（本人のみ）
i　社外役員の相互就任の関係にある先の業務執行者（本人のみ）
j　上場会社が寄付を行っている先の業務執行者（本人のみ）
k　その他

会社との関係(2)

氏名	所属委員会			独立役員	適合項目に関する補足説明	選任の理由
	指名委員会	報酬委員会	監査委員会			
小坂　達朗	○	○		○	東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 中外製薬株式会社特別顧問 株式会社小松製作所社外監査役 オリンパス株式会社社外取締役	・小坂達朗氏は製造業の経営に携わられ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2022年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、現在は指名委員会の委員長及び報酬委員長として各種の活動に尽力いただいております。取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略・グローバル」、「サステナビリティ」、「人事・人財開発」、「エンジニアリング・DX・R&D」及び「事業開発・投資」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。 ・東京証券取引所が定める上場規程第412条第2項「上場管理等に関するガイドライン」で規定されている事由に該当せず、当社の社外取締役の独立性ガイドラインの要件を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
柳　弘之	○	○		○	東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 ヤマハ発動機株式会社顧問 AGC株式会社社外取締役 キリンホールディングス株式会社社外取締役 日本航空株式会社社外取締役	・柳弘之氏は製造業の経営に携わられ、その経歴を通じて培われた経営の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2022年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、現在は取締役会の議長、指名委員会及び報酬委員会の委員として各種の活動に尽力いただいております。取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略・グローバル」、「サステナビリティ」、「人事・人財開発」、「エンジニアリング・DX・R&D」及び「事業開発・投資」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。 ・同氏は、当社と取引関係があるヤマハ発動機(株)において過去に業務執行者であった者ですが、当社と同社の取引高は双方の連結売上高の1%未満であり、特別の関係はありません。また、東京証券取引所が定める上場規程第412条第2項「上場管理等に関するガイドライン」で規定されている事由に該当せず、当社の社外取締役の独立性ガイドラインの要件を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
江川　雅子	○	○		○	東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 学校法人成蹊学園学園長 日本証券業協会副会長 三井物産株式会社社外取締役	・江川雅子氏はグローバルな金融機関での勤務経験、コーポレート・ガバナンスに関する研究及び経験、学校法人の経営経験等を有し、その経歴を通じて培われた専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益であり、2023年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、現在は指名委員会及び報酬委員会の委員としての活動に尽力いただいております。取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略・グローバル」、「サステナビリティ」、「財務・会計」、「法務・コンプライアンス・ガバナンス」及び「事業開発・投資」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。 ・東京証券取引所が定める上場規程第412条第2項「上場管理等に関するガイドライン」で規定されている事由に該当せず、当社の社外取締役の独立性ガイドラインの要件を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。

松山　遙			○	○	東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 弁護士 AGC株式会社社外監査役 東京海上ホールディングス株式会社社外取締役	・松山遙氏の弁護士としての経験・見識は、当社のガバナンス改革にとって大変有益であり、2023年6月から当社社外取締役として、経営を適切に監督いただくとともに、現在は監査委員長としての活動に尽力いただいております。取締役会及び各委員会において、特に「サステナビリティ」及び「法務・コンプライアンス・ガバナンス」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、引き続き社外取締役として選任しています。なお、同氏は、過去に社外役員となること以外の方法で会社経営に直接関与したことはありませんが、上記の理由により、社外取締役としての職務を適切に遂行できると判断いたしました。 ・東京証券取引所が定める上場規程第412条第2項「上場管理等に関するガイドライン」で規定されている事由に該当せず、当社の社外取締役の独立性ガイドラインの要件を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
皆川　邦仁			○	○	東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 金融庁公認会計士・監査審査会委員 日本板硝子株式会社社外取締役	・皆川邦仁氏は製造業の経理担当常務執行役員や監査役を歴任し、その経歴を通じて培われた経営、財務及び監査の専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益と判断しております。取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略・グローバル」及び「財務・会計」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、社外取締役として選任しています。 ・東京証券取引所が定める上場規程第412条第2項「上場管理等に関するガイドライン」で規定されている事由に該当せず、当社の社外取締役の独立性ガイドラインの要件を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。
ピーター　D.ピーダーセン			○	○	東京証券取引所等の定めに基づく独立役員です。 〔重要な兼職の状況〕 特定非営利活動法人ネリス代表理事 大学院大学至善館選任教授 株式会社丸井グループ社外取締役 明治ホールディングス株式会社社外取締役	・ピーター D.ピーダーセン氏は環境・CSRコンサルティング会社等での経験を有し、その経歴を通じて培われたグローバルレベルのサステナビリティの専門家としての経験・見識は、当社にとって大変有益と判断しております。取締役会及び各委員会において、特に「企業経営・経営戦略・グローバル」、「サステナビリティ」、「人事・人財開発」及び「事業開発・投資」の分野での幅広い経験・見識を活かして当社経営を監督いただくことを期待し、社外取締役として選任しています。 ・同氏は、当社が寄付を行っている特定非営利活動法人ネリスにおいて業務執行者である者ですが、当社から同法人への寄付は直近事業年度において200万円未満であり、当社の社外取締役の独立性ガイドラインの要件を満たしていることから、同法人と当社との間に独立性に影響を及ぼす特別の関係はございません。また、東京証券取引所が定める上場規程第412条第2項「上場管理等に関するガイドライン」で規定されている事由に該当せず、当社の社外取締役の独立性ガイドラインの要件を満たしていることから、一般株主と利益相反が生じるおそれがないと判断したため、独立役員に指定しています。

【各種委員会】

各委員会の委員構成及び議長の属性

	全委員（名）	常勤委員（名）	社内取締役（名）	社外取締役（名）	委員長（議長）
指名委員会	4	0	1	3	社外取締役

報酬委員会	4	0	1	3	社外取締役
監査委員会	4	1	1	3	社外取締役

【執行役関係】

執行役の人数	12名

兼任状況 更新

氏名	代表権の有無	取締役との兼任の有無			使用人との兼任の有無
			指名委員	報酬委員	
漆間　啓	あり	あり	○	×	なし
加賀　邦彦	あり	なし	×	×	なし
高澤　範行	あり	なし	×	×	なし
日下部　聡	なし	なし	×	×	なし
武田　聡	なし	あり	×	×	なし
佐藤　智典	なし	なし	×	×	なし
中井　良和	なし	なし	×	×	なし
阿部　恵成	なし	なし	×	×	なし
尋木　保行	なし	なし	×	×	なし
根来　秀人	なし	なし	×	×	なし
川路　茂樹	なし	なし	×	×	なし
藤本 健一郎	なし	なし	×	×	なし

【監査体制】

監査委員会の職務を補助すべき取締役及び使用人の有無	あり

当該取締役及び使用人の執行役からの独立性に関する事項

監査委員会の職務を補助する専属の使用人を配置しています。なお、人事担当部長は、当該使用人の人事考課及び人事異動に際して、監査委員と協議します。

監査委員会、会計監査人、内部監査部門の連携状況

「II 2. 業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」の［監査委員会監査及び内部監査の状況］をご参照ください。

【独立役員関係】

独立役員の人数	6 名

その他独立役員に関する事項

・当社の社外取締役は6名であり、各氏と当社の間には、特別の利害関係は無く、また、各氏の兼職先又は各氏が過去に役員であった会社には当社との間に取引等の関係があるものも含まれますが、その規模・性質から、各氏の独立性に影響を及ぼす関係もないため、全員一般株主と利益相反が生じるおそれのない、独立性のある社外取締役です。
・社外取締役には、その経験に裏付けされた高次の視点から、当社経営の監督を行うことを期待しています。その役割を担うにふさわしい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかを総合的に検討して、十分にその能力があり、東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件及び当社が定める社外取締役の独立性ガイドライン（下記参照）の要件を満たすなど、一般株主と利益相反が生じるおそれもない、独立性のある者を選任しています。
＜当社 社外取締役の独立性ガイドライン＞
・実業界の経営者経験者、法律家、学識経験者等の中から、当社経営の監督者としてふさわしい者で、かつ以下のいずれにも該当しない者を社

外取締役候補者に指名する。
なお、以下ア、イ、エ、オについては、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において該当した場合を含む。
ア.当社との取引額が、当社又は相手先会社の連結売上高の2%を超える会社に業務執行取締役若しくは執行役又は支配人その他使用人（以下、業務執行者）として在籍している場合
イ.当社の借入額が、連結総資産の2%を超える会社に業務執行者として在籍している場合
ウ.当社の会計監査人の関係者として在籍している場合
エ.専門家・コンサルタントとして、当社から1,000万円を超える報酬を受けている場合
オ.当社からの寄付が、1,000万円を超えかつ団体の総収入の2%を超える組織に業務執行役員（理事等）として在籍している場合
カ.当社の大株主（10%以上の議決権保有）又はその業務執行者として在籍している場合
キ.その他重大な利益相反を生じさせる事項がある者又は会社等の関係者である場合

【インセンティブ関係】

取締役・執行役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、その他

該当項目に関する補足説明

・業績向上へのインセンティブを重視し、執行役に業績連動型報酬制度を導入しています。
・その概要については、本報告書「II 1.機関構成・組織運営等に係る事項」[取締役・執行役報酬関係]の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

ストックオプションの付与対象者	

該当項目に関する補足説明

―――

【取締役・執行役報酬関係】

（個別の取締役報酬の）開示状況	個別報酬の開示はしていない
（個別の執行役報酬の）開示状況	一部のものだけ個別開示

該当項目に関する補足説明

取締役及び執行役の報酬額については、事業報告及び有価証券報告書において開示しています。
また、有価証券報告書においては、企業内容等の開示に関する内閣府令の規定に従って、一部執行役の報酬の個別開示を行っています。

報酬の額又はその算定方法の決定方針の有無	あり

報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容

取締役及び執行役の報酬等の決定に関する方針は、委員長を含む委員の過半数を社外取締役が占める報酬委員会にて審議・決定することとし、2023年度の当該方針は以下のとおりです。なお、取締役が執行役を兼任する場合は、執行役としての報酬等の決定に関する方針を適用することとします。

ア. 基本方針
当社は指名委員会等設置会社として、経営の監督と執行を分離し、経営の監督機能は取締役及び取締役会が、経営の執行機能は執行役が担う体制としているため、取締役と執行役の報酬は、それぞれの職務の内容及び責任に応じ別体系とし、以下の基本方針に基づき、報酬委員会が決定します。
(ア)取締役
a.経営の監督機能の発揮を適切に促すものであること
b.当社の取締役の責務を果たすに相応しい人財を確保するために必要な報酬等であること

(イ)執行役
a.三菱電機グループの企業理念に従い、社会・顧客・株主・従業員をはじめとする全てのステークホルダーに対して説明責任を十分に果たすものであること
b.経営戦略に沿った職務の遂行を促し、経営目標の達成を強く動機付けるものであること
c.持続的な業績成長と企業価値向上へのインセンティブとして機能するものであること
d.役割や職責に対する成果及び貢献を公平・公正に評価するものであること

イ．報酬体系
(ア)取締役
取締役の報酬体系は、客観的かつ独立した立場から当社の経営へ助言と監督を行うという役割に鑑みて、基本報酬(固定報酬)のみとします。
(イ)執行役
執行役の報酬体系は、中期的な企業価値・株主価値の向上を重視し、以下のとおりとします。
a.基本報酬
各執行役の役割や職責に応じて設定される固定報酬とし、役位別基準額(年額)を12で除して毎月現金にて支給します。
b.業績連動賞与
「全社業績評価」及び「個別評価」で構成し、中期経営計画に掲げる重要指標・重点施策等の実行・達成に向けて、「全社業績評価」については連結売上高、連結営業利益率、営業キャッシュフローとROEを評価指標とし、「個別評価」については執行役個別に設定を行う非財務事項に関する目標及びビジネスエリアや事業本部担当執行役については担当事業における業績についても評価指標とし、これらの達成状況に応じて支給額を決定します。個人別の支給額は0～200%の範囲で変動する仕組みとし、算定方法を以下のとおりとした上で、各事業年度終了後に一括して現金支給します。
[個人別支給額 ＝ 役位別基準額 ×(全社業績評価係数＋個別評価係数)(0～200%)]
c.業績連動型株式報酬(PSU)* PSU：Performance Share Unitの略称
業績連動型株式報酬(PSU)は、原則として毎期、3年間の当社TSR(株主総利回り)とあらかじめ選定した比較対象企業群の各社TSRとの比較結果(パーセンタイルランク)に応じて交付される株式数が0～200%の範囲で変動する仕組みとします。なお、比較対象企業群については、当社が展開する事業領域において競合する国内外の企業を選定しています。個人別の交付株式数の算定方法は以下のとおりです。
[個人別交付株式数 ＝ 役位別PSU基準ポイント × PSU支給率(0～200%)]
d.譲渡制限付株式報酬(RSU)*RSU：Restricted Stock Unitの略称
譲渡制限付株式報酬(RSU)は、在任中の継続的な株式保有及び株主価値の共有を促進するため、原則として毎期、各事業年度末に役位別基準額相当の譲渡制限付株式を交付し、退任時(当社の取締役又は執行役のいずれの地位からも退任する時点)に譲渡制限を解除する仕組みとします。
ウ．報酬水準・報酬構成割合の設定方法
取締役及び執行役の報酬水準・報酬構成割合は、毎年、外部専門機関による報酬調査データによって市場水準と比較の上、役割や職責に応じて設定します。市場水準との比較にあたっては、当社の規模や業態、グローバル展開等の観点から類似する日本国内の大手製造業企業を報酬ベンチマーク企業群として選定します。
(ア)取締役
取締役の基本報酬水準は、報酬ベンチマーク企業群における非業務執行社内取締役又は社外取締役の報酬水準、役割や職責等を考慮して設定します。
(イ)執行役
執行役の報酬等は、報酬ベンチマーク企業群における業務執行役員の報酬水準の動向、当社の経営戦略・事業環境、インセンティブ報酬の目的や目標達成の難易度、当該執行役の役割や職責等を考慮して設定します。また、ペイ・フォー・パフォーマンスの観点から、業績連動性と中長期的な企業価値・株主価値の向上を重視した報酬等とするため、インセンティブ報酬の割合を高めに設定します。
エ．報酬ガバナンス
当社は指名委員会等設置会社として、以下のとおり定めています。
・報酬委員会の主な役割・権限
当社の報酬委員会は、当社の取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容を決定する権限を有しており、主に、役員報酬等に関する決定の方針、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容、執行役のインセンティブ報酬に係る全社業績評価及び各執行役の個別評価の決定を行います。なお、報酬委員長は社外取締役が務めることとしています。
・決定プロセス及び年間スケジュール
当社の報酬委員会は、役員報酬等の決定に関する方針の審議・決定にあたって、判断の独立性を確保するとともに、報酬委員会の役割・権限の実効性を高める観点から、グローバルに豊富な経験・知見を有する外部専門機関の報酬アドバイザーからの情報収集並びに助言等を得た上で、経営者報酬を取り巻く環境や世間動向等を十分に考慮して審議・決定を行います。

オ．株式保有ガイドライン
当社は、執行役が株主の皆様との価値共有を長期的かつ持続的に確保することが重要と考えています。そのため、以下のとおり株式保有ガイドラインを設定するとともに、基準金額到達以降も、在任中は継続して基準金額以上の当社株式を保有することとします。

〔株式保有ガイドライン〕
当該役位就任後、4年以内に達成を目指す保有金額
<役位> <保有目標金額>
執行役社長 基本報酬〔年額〕の 1.3倍
執行役副社長 基本報酬〔年額〕の 1.1倍
専務執行役 基本報酬〔年額〕の 1.0倍
常務執行役 基本報酬〔年額〕の 0.8倍

カ．マルス・クローバック条項
当社は、執行役に重大な不正・違反行為等が発生した場合、過年度決算内容の重大な修正が発生した場合、報酬委員会の決議により、当該執行役に対し、インセンティブ報酬を受給する権利の没収(マルス)又は報酬の返還(クローバック)を請求することができます。対象となり得る報酬は、支給前又は支給済の業績連動賞与、株式交付前のポイント及び譲渡制限解除前の株式、交付済の株式の一部又は全部となります。

【社外取締役のサポート体制】

当社は、独立社外取締役を含む取締役と執行役〔経営陣〕との連絡・連携を担う組織として、取締役会事務局〔本社人事総務部〕、指名委員会・報酬委員会事務局〔本社グローバル人財部〕、監査委員会事務局〔監査委員会スタッフ室〕を設置します。

取締役会事務局及び指名委員会･報酬委員会事務局には、各担当執行役を定め、独立社外取締役を含む取締役と執行役（経営陣）はじめ社内との連絡･連携を行います。
監査委員会事務局は、常勤の社内監査委員と共に、独立社外取締役を含む取締役と執行役（経営陣）はじめ社内との連絡･連携を支援します。
なお、詳細については、本報告書の各項目及び当社ウェブサイト並びに「コーポレート･ガバナンスガイドライン」をご参照ください。
「コーポレート･ガバナンス」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/management/corp_governance/

【代表取締役社長等を退任した者の状況】

元代表取締役社長等である相談役･顧問等の氏名等

氏名	役職･地位	業務内容	勤務形態･条件 (常勤･非常勤、報酬有無等)	社長等退任日	任期
――	――	――	――	――	――

元代表取締役社長等である相談役･顧問等の合計人数	0 名

その他の事項

1．当社は2023年3月をもって常勤役員退任者に委嘱をしていたシニアアドバイザー制度を廃止し、2023年4月以降は、当社が常勤役員退任者に対し公的団体･業界団体･経済団体等の対外的活動を委嘱する場合に限り、嘱託契約を行います。なお、委嘱対象者は当社経営には一切関与しないこととし、委嘱業務は対外的活動に限ることとします。

2．2023年4月以降、当社が常勤役員退任者に委嘱を行う場合の取扱いは以下のとおりです。
⑴ 委嘱内容は対外的活動とし、任期は1年間（更新可）とします。更新期間は当社が委嘱する対外的活動(公的団体･業界団体･経済団体等)における任期によるものとしますが、最長で6年間を原則とします。
⑵ 委嘱にあたっては、独立社外取締役が過半数を占める取締役会が関与することとし、執行役社長経験者については、委嘱対象者、委嘱期間、委嘱目的、報酬等について、取締役会の承認を経た上で委嘱することとします。

2．業務執行、監査･監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項（現状のコーポレート･ガバナンス体制の概要）

当社は、指名委員会等設置会社を選択しています。経営の監督と執行を分離し、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を構築しています。これにより、経営の機動性･透明性の向上を図り、迅速･果断な経営判断を可能とすることで、企業価値を持続的に向上させることを目指しています。
その特徴である監督と執行の分離を促進するため、当社取締役会は、具体的な審議内容を取締役会審議基準として規定した上で、経営の監督に特化する体制とし、会社法の許容する範囲内の全ての業務執行の決定権限を執行役に委任することで、迅速･果断な意思決定及び業務執行における適切なリスクテイクを可能とします。また、取締役会及び法定三委員会はいずれも独立社外取締役が取締役会議長及び法定委員会委員長を務め、かつ過半数を占める構成とすることで、監督機能の実効性向上を図ります。さらに、任意の機関として執行役会議を設置し、執行役の情報共有に加え、シナジー追求や多面的なリスクマネジメントの観点から、重要な業務執行の事項を審議･決定します。

【取締役会（2023年度）】
･当社の取締役会は独立社外取締役7名（うち3名は女性）を含む12名で構成し、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行するとともに、会社法第416条第1項各号及び第4項各号に掲げる事項を除き、全ての業務執行の決定権限を執行役に委任することで、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。
･2023年度においては、取締役会を14回開催し、各取締役の出席率は以下のとおりでした。
◯薮中 三十二：100%（14回中14回）
◯渡邉 和紀：100%（14回中14回）
◯小出 寛子：100%（14回中14回）
◯小坂 達朗：100%（14回中14回）
◯柳 弘之：100%（14回中14回）
◯江川 雅子：100%（10回中10回）
◯松山 遙：100%（10回中10回）
◯漆間 啓：100%（14回中14回）
◯皮籠石 斉：100%（14回中14回）
◯増田 邦昭：100%（14回中14回）
◯永澤 淳　：100%（14回中14回）
◯武田 聡　：100%（10回中10回）
なお、江川 雅子、松山 遙及び武田 聡の3氏については、2023年6月29日の就任以降に開催された取締役会への出席状況を記載しております。
また、薮中 三十二、渡邉 和紀、小出 寛子、皮籠石 斉及び永澤 淳の5氏は、2024年6月25日開催の第153回定時株主総会終結の時をもって、任期満了により退任しました。
･2023年度の取締役会では、経営の基本方針、監査委員会の職務の執行のために必要な事項、執行役の職務の執行の適法性その他会社業務の適正確保のために必要な体制整備、事業報告及びその附属明細書、計算書類及びその附属明細書、連結計算書類、剰余金の配当、株主総会の招集、執行役の選任等の会社法で定められた事項の決定を行いました。
また、三菱電機グループの中長期的かつ持続的な企業価値向上を促すため、三菱電機グループの「重要議題」（2023年7月から2024年6月にお

いては、事業ポートフォリオ戦略、サステナビリティ経営、人財戦略、ECM/SCM戦略、デジタル戦略（事業DX）、情報システム戦略（業務DX））を設定し議論を行ったほか、取締役会の下に設置した「3つの改革モニタリング委員会」において、2021年6月以降に判明した一連の品質不適切行為に対する当社の信頼回復に向けた取組である3つの改革(品質風土、組織風土、ガバナンス)の進捗状況及び実効性について継続的に監督しました。
　さらに、執行役から業務執行の経過及び結果等について報告を受けるとともに十分な議論を行いました。

【各委員会（2023年度）】
・取締役会の内部機関として、独立社外取締役が委員長を務める法定の指名委員会、監査委員会、報酬委員会を設置しています。
・各人の有する経験、専門性を勘案の上、取締役会にて選定するそれぞれ5名～6名の取締役（うち過半数は独立社外取締役）により構成され、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行しています。
・なお、指名委員会については、2021年11月25日より役割・権限を見直し、以下のとおりとしております。
・株主総会に提出する取締役の選任及び解任の議案の決定
・取締役会に提出する執行役社長の選任・解任に関する議案の決定
・取締役会の諮問を受け、執行役社長が起案する以下の事項について審議の上、取締役会への答申案を決定
①執行役社長の人財要件に関する事項
②執行役社長の後継者計画（後継者候補の選任、育成）の内容及び運用状況
・2023年度においては、指名委員会を9回、監査委員会14回、報酬委員会を7回開催しました。なお、指名及び報酬委員会の出席率は以下のとおりでした。監査委員会の出席率は、本報告書「II 2.業務執行、監査・監督、指名、報酬決定等の機能に係る事項(現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要)」の【監査委員会監査及び内部監査の状況】をご参照ください。

＜指名委員会＞
○小坂　達朗：100%（9回中9回）
○薮中　三十二：100%（9回中9回）
○小出 寛子：100%（9回中9回）
○柳 弘之：100%（9回中9回）
○江川 雅子：100%（7回中7回）
○漆間 啓：100%（7回中7回）
なお、江川 雅子及び漆間 啓の両氏については、2023年6月29日の就任以降に開催された指名委員会への出席状況を記載しております。

＜報酬委員会＞
○渡邉 和紀：100%（7回中7回）
○薮中 三十二：100%（7回中7回）
○小出 寛子：100%（7回中7回）
○小坂 達朗：100%（7回中7回）
○江川　雅子：100%（5回中5回）
○増田 邦昭：100%（7回中7回）
なお、江川　雅子氏については、2023年6月29日の就任以降に開催された報酬委員会への出席状況を記載しております。

・指名委員会においては、会社法が定める目的及び権限に基づき、株主総会に提出する取締役候補者の決定を行いました。また、執行役社長の選解任について客観性・透明性ある手続きとするため、取締役会へ提出する執行役社長の選解任に関する議案の決定に関する権限を有するほか、独立社外取締役のサクセッションの主導、執行役社長の人財要件、後継者計画(後継者候補の選任・育成)の内容及び運用状況についても議論し、取締役会に答申しました。

・報酬委員会については、会社法が定める目的及び権限に基づき職務を執行しました。具体的には、役員報酬等の決定に関する方針、取締役及び執行役の個人別の報酬等の内容、執行役のインセンティブ報酬に係る業績評価及び個人別の報酬等について議論し、決定を行いました。
　また、2022年5月開催の報酬委員会において、当社の執行役を対象とした報酬制度を改定し、2022年度からこれを適用することを決定しました。

【監査委員会監査及び内部監査の状況（2023年度）】
・監査・監督の方法についての概要は、本報告書「IV1.内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況」もご参照ください。
⑴ 監査委員会監査の状況
ア. 監査委員会の組織、人員及び手続
監査委員会は、5名の取締役(うち3名は社外取締役)で構成されています。監査委員会は、取締役及び執行役の職務の執行の適法性・妥当性・効率性について監査を行い、その決議により、株主総会に報告する監査報告書を作成しています。
なお、監査委員 渡邉 和紀氏は、公認会計士の資格を有しており、監査委員 皮籠石 斉氏は、長年当社の経理・財務部門の業務を経験しており、財務及び会計に関する相当程度の知見を有する者です。また、監査委員会は、監査委員の職務を遂行するため専属のスタッフを4名配置し、直接指示しています。
イ. 監査委員会の開催頻度・個々の監査委員の出席状況
2023年度においては、監査委員会を14回開催しました。1回あたりの所要時間は概ね1時間半でした。報告事項を中心に、音声解説付きの資料を事前に監査委員会専用サイトを通して確認すること等により、監査委員会当日は質疑時間を十分に確保するよう努めました。個々の監査委員の出席状況については、次のとおりです。
○柳 弘之：100%（11回中11回）
○渡邉 和紀：100%（14回中14回）
○松山 遙：100%（11回中11回）
○皮籠石 斉：100%（14回中14回）
○永澤 淳：100%（14回中14回）
上記の内、調査担当委員は、皮籠石 斉及び永澤 淳の両氏です。
また、柳 弘之及び松山 遙の両氏の出席状況につきましては、2023年6月29日の就任以降に開催された監査委員会への出席状況を記載しています。
なお、渡邉 和紀、皮籠石 斉及び永澤 淳の3氏は、2024年6月25日開催の第153回定時株主総会終結の時をもって、任期満了により退任しました。
ウ. 監査委員の活動状況
・監査委員会の定めた方針・役割分担に従い、調査担当委員(常勤監査委員)が中心となって執行役会議等重要な会議に出席するとともに、執行役、上席執行役員へのヒヤリング並びに当社事業所及び子会社への往査やオンラインを通した幹部ヒヤリング等の調査を実施しています。
・監査部より内部監査報告書の提出と月次報告等を受けるとともに、監査委員会において、当年度の内部監査方針、及び半期ごとの内部監査結

果の報告等を受け、必要に応じて意見を述べています。
・法務・リスクマネジメント統括部およびその他の内部統制部門より、予防予兆重視の内部統制システムの構築やコンプライアンスプログラムの策定・運用、及び内部通報制度の整備・運用の状況等の報告を受け、必要に応じて意見を述べています。
・会計監査人と会計監査の方針や方法について打合せを行うとともに、四半期ごとに監査リスクへの対応等レビューの実施状況報告及び会計監査人の品質管理システムや独立性の説明等を受け、意見交換を実施しています。
なお、社外取締役の監査委員は、監査委員会や当社事業所及び子会社への往査時などにおいて、各人の保有する多様なスキルに基づき意見を述べています。
エ. 監査委員会における検討事項
監査委員会における具体的な検討内容は、監査方針・活動計画の策定、取締役及び執行役の職務執行の状況や内部統制システムの整備・運用状況の確認、会計監査人の監査の方法及び結果の相当性の確認、会計監査人の評価及び再任・不再任の起案等です。
当連結会計年度において、監査委員会として、品質問題への対応や近年発生した労務、情報セキュリティの問題の再発防止に向けた各種取組みについて、重点的に監視・検証を実施しました。同時に、三菱電機グループの企業価値の持続的向上やステークホルダーへの責任を果たすための取組みである、「サステナビリティ経営の推進」、「新たなビジネスエリア経営体制でのポートフォリオ戦略・事業変革の加速」、予防予兆重視の内部統制システム構築、コンプライアンスプログラムの策定・運用を含む「経営体質の強化」への対応等について、執行役及び上席執行役員並びに当社事業所及び子会社幹部から適宜状況をヒヤリングし、必要に応じて意見を述べました。
当社グループは、「ありたい姿(循環型 デジタル・エンジニアリング企業)」の実現へ向けた変革の加速、経営体質の強化、本質的なサステナビリティ経営の推進、及び3つの改革の深化・発展と倫理・遵法の徹底に注力しています。監査委員会としては、品質不適切行為やこれまで発生した労務、サイバーセキュリティの問題の風化防止を含む、再発防止に向けた当社の各種取組みとあわせ、これらの取組みのグループ内への浸透を注視していきます。
オ. 監査委員会の実効性評価
監査委員会においては、実効性向上を目的とした評価を、各委員へのアンケート方式により、毎年実施しています。当連結会計年度は、次のような意見や提案がありました。
・監査委員会の開催頻度、議案の説明内容及び質疑応答は十分であり適切である。さらに時宜に適った議題設定や資料等を工夫し運営を進化させるとよい。
・調査担当委員(常勤監査委員)の活動内容と結果は定期的に報告され、監査委員の間での経営情報等の共有は適時・適切である。
これらの評価から監査委員会の実効性は十分に担保されていると考えますが、今後も更なる実効性の向上に努めていきます。
⑵ 内部監査の状況
ア. 内部監査の組織、人員及び手続
内部監査は、当社及び国内外関係会社の経営の効率化、リスク管理の強化、倫理遵法の徹底、内部統制の充実を図り、経営の健全化と体質強化に寄与することを目的としています。
監査部は国内外に専属の人員を約60名配置し、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。
イ. 内部統制部門との関係
当社の内部統制は、経営企画室、経理部、法務・知的財産渉外部、輸出管理部等の本社コーポレート部門やコーポレート本部が、それぞれ所管する内部統制体制、規程等の整備運用状況の点検を実施しています。また、各ビジネスエリア(BA)・事業本部の中にコンプライアンス部門を設置し、各BA・事業本部における当社横断的なコンプライアンス施策の着実な展開や部門内のコンプライアンス状況の点検を実施しています。
監査部は、内部統制体制の運用状況等について内部監査を実施するとともに、財務報告に係る内部統制の評価を実施し、各内部統制部門と相互に必要な情報提供を行っています。
ウ. 内部監査、監査委員会監査及び会計監査の相互連携
監査部は、内部監査方針や内部監査結果を監査委員会に報告するとともに、監査委員と定期的な意見交換を実施しています。
また、監査部は、会計監査人に対して内部監査結果を報告するとともに、会計監査人との間で、財務報告に係る内部統制の評価に関して適宜協議し、継続的な連携を行っています。
エ. 内部監査の実効性を確保するための取組
監査部は、内部監査実施後、被監査部門長宛に監査報告書を作成・送付し、必要に応じて改善対策の立案を指示しています。監査部は、内部監査の実効性を確保するため、被監査部門から提出される回答書により、被監査部門が立案した改善対策を確認し、必要に応じて実施進捗状況を確認するためのフォロー監査、フォロー評価を行っています。
また、監査部は、定期報告として、上期・下期の内部監査を総括した報告書を作成し、年2回、担当上席執行役員を通じて、監査委員会及び執行役社長に報告しています。

【執行役、執行役会議(2023年度)】
・執行役は、会社法が定める目的及び権限に基づき、各執行役が自己の分掌範囲について取締役会から委任された事項の業務執行の決定を行うとともに、業務執行を行っています。
・また、任意の機関として執行役会議を設置し、執行役の情報共有に加え、シナジー追求や多面的なリスクマネジメントの観点から、重要な業務執行の事項を審議・決定します。
・さらに、2022年度より、全社経営方針に基づいて、所轄する本部/事業本部/コーポレート部門に関する経営全般の意思決定と業務の執行を行う者として、上席執行役員を任命しています。

【取締役候補者の選定に関する方針(2023年度)】
基本的な考え方は本報告書「Ⅰ1. 基本的な考え方」【コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示】の「【原則3-1. 情報開示の充実】(4)取締役及び執行役の指名・選任方針と手続」、社外取締役の選任理由については本報告書「Ⅱ1.機関構成・組織運営等に係る事項」【独立役員関係】の「その他独立役員に関する事項」をご参照ください。

【報酬内容の決定に関する方針】
報酬内容の決定に関する方針については、本報告書「Ⅱ 1.機関構成・組織運営等に係る事項」【取締役・執行役報酬関係】の「報酬の額又はその算定方法の決定方針の開示内容」をご参照ください。

【会計監査の状況】
当社は、会計監査人として、有限責任あずさ監査法人を選任しています。
同監査法人は、2004年度に当社の証券取引法(現 金融商品取引法)における連結財務諸表の会計監査業務を、2005年度からは当社の会社法及び証券取引法(現 金融商品取引法)における会計監査業務を執行しています。
なお、当社は、1970年3月に欧州市場において米ドル建転換社債を発行するのを契機に、1969年度以降、米国会計基準に基づく英文連結財務諸表を作成しており、2018年度以降はIFRSに基づく英文連結財務諸表を作成しています。これらの英文連結財務諸表の会計監査業務を1980年度からPeat, Marwick, Mitchell＆Co.(現 KPMG)の日本におけるメンバー・ファーム(現 有限責任あずさ監査法人)に委託しています。

【責任限定契約の内容の概要】
・会社法第427条第1項の規定により、当社と非業務執行取締役全員との間で、会社法第423条第1項の賠償責任を限定する契約を締結しており、当該契約に基づく賠償責任限度額は、1,000万円又は法令の定める最低限度額のいずれか高い額としています。

3．現状のコーポレート・ガバナンス体制を選択している理由

【指名委員会等設置会社形態を採用している理由】
当社は、指名委員会等設置会社を選択しています。経営の監督と執行を分離し、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を構築しています。これにより、経営の機動性・透明性の向上を図り、迅速・果断な経営判断を可能とすることで、企業価値を持続的に向上させることを目指しています。

【社外取締役の役割・機能】
・社外取締役には、その経験に裏付けされた高次の視点から、当社経営の監督を行うことを期待しています。
・その役割を担うにふさわしい人格、識見及び業務・専門職経験を備えているかを総合的に検討して、十分にその能力があり、東京証券取引所の定めに基づく独立役員の要件及び当社が定める社外取締役の独立性ガイドライン〔本報告書「II 1.機関構成・組織運営等に係る事項」〔独立役員関係〕の「その他独立役員に関する事項」ご参照〕の要件を満たすなど、一般株主と利益相反が生じるおそれもない、独立性のある者を選任しています。
・当社の独立社外取締役は、三菱電機グループの経営方針等の審議や「重要議題」〔2024年7月から2025年6月においては、全社経営戦略、サステナビリティ経営、人財戦略、DX等〕について議論するとともに、それぞれの専門的見地より客観的な助言を行います。こうした助言に際して、独立社外取締役は、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーの意向を適切に反映させることが重要であると認識しております。
また、当社は、指名委員会等設置会社として、指名委員会、報酬委員会及び監査委員会を設置しています。これらの委員会は、いずれも独立社外取締役が委員長を務め、かつ過半数を占める構成とします。委員である独立社外取締役は客観的な立場から、取締役の選解任やCEOの後継者計画、また役員報酬等の方針や個人別の報酬内容に関する審議・決定を行い、経営を適切に監督します。

Ⅲ 株主その他の利害関係者に関する施策の実施状況

1．株主総会の活性化及び議決権行使の円滑化に向けての取組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	●法定期日より1週間以上前倒しで発送します。
電磁的方法による議決権の行使	●2002年6月開催の株主総会より、議決権行使の電子化を実施しています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取組み	●2006年6月開催の株主総会より、機関投資家向け議決権電子行使プラットフォームの利用が可能となりました。
招集通知（要約）の英文での提供	●株主総会招集通知及び事業報告等の添付書類一式の英訳版を作成し、東京証券取引所へ提出しております。 ●当社及び東京証券取引所のホームページ並びに議決権電子行使プラットフォームに掲載し、株主の閲覧に供しています。 ●掲載日は和文と同日です。
その他	●株主総会招集通知及び事業報告等の添付書類一式を事前にホームページに掲載しています。 ●株主総会において、ビジュアルプレゼンテーションを実施しています。 ●2020年より株主総会のライブ配信を実施しています。 ●2021年よりホームページで事前質問を受け付けています。 ●当社は、株主総会が会社における最高意思決定機関であることを認識し、全ての株主による権利行使が実質的に確保されるよう配慮するとともに、議決権行使や対話を促進するための積極的な情報開示に努めています。

2．IRに関する活動状況

	補足説明	代表者自身による説明の有無
ディスクロージャーポリシーの作成・公表	当社は、対話においてフェアディスクロージャールールを遵守し、適切な情報管理が行われるよう、インサイダー情報管理規則を策定しています。その上で、株主・投資家の投資判断に重要な影響を与える会社情報を適時・適切かつ積極的に開示し、対話の促進に努めています。 「情報公開方針」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/management/policy/	
個人投資家向けに定期的説明会を開催	個人投資家向けIR活動は、ホームページの充実で対応しています。	なし
アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催	当社は、主にCEO及びCFOなどの経営トップによる、国内外機関投資家との個別面談に加えて、IR Day（CEO及びBAO：1回／年）や決算説明会（CEO及びCFO：1回／年、CFO：3回／年）を開催する等、対話手段の充実化に努めています。	あり
海外投資家向けに定期的説明会を開催	CEO及びCFOが、主要海外機関投資家向けに個別面談を実施しています。	あり
IR資料のホームページ掲載	適時・適切な情報開示の観点から、経営・事業戦略、決算情報、サステナビリティに関する取組等を掲載しています。 「投資家情報」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/	
IRに関する部署（担当者）の設置	当社は、株主との対話全般の統括を行う取締役・執行役としてCFOを指定し、最終責任者をCEOが務める体制としています。 IRに関する部署として、IR・SR室を設置しています。 当社は、経営企画、サステナビリティ戦略、人財統括、広報、宣伝等の関連部門担当者をIR兼務とし、必要に応じて都度ミーティングを行う等、有機的な連携に向けた方策を採っています。	

その他	当社は、対話において得られた市場の反応や意見、投資家動向、個別面談結果については、取締役会及び執行役会議に報告しています。 その上で、独立社外取締役からの多様な意見も踏まえ、十分な議論を行い、関係部門にフィードバックを行う体制としています。意見を踏まえた改善施策についても、取締役会に報告します。 2023年度においても、経営層による海外投資家との個別面談を実施する海外ロードショーをはじめ、対面式での個別面談を実施し、国内外の株主・投資家の皆様との直接対話の機会を持ちました。面談においては、当社経営戦略・経営計画やESG、当社品質不適切行為及びその再発防止策を含む3つの改革などのテーマを中心に対話いたしました。 主な活動は次のとおりです。 ・国内外でのオンラインおよび対面式による個別面談の実施（延べ1,239名） ・決算説明会(4回/年)、IR Day(1回/年)等各種説明会、経営層とのスモールミーティング等の開催 ・海外ロードショーの実施、海外投資家向けカンファレンスへの参加

3．ステークホルダーの立場の尊重に係る取組み状況

	補足説明
社内規程等によりステークホルダーの立場の尊重について規定	当社は、ステークホルダーとの適切な協働やその利益の尊重、健全な事業活動倫理などについて、「企業理念」「私たちの価値観」「コミットメント」を策定し、経営の基本方針として取締役会で決議し、ステークホルダーの立場の尊重に係る取組を実施しております。 『企業理念』 私たち三菱電機グループは、たゆまぬ技術革新と限りない創造力により、活力とゆとりある社会の実現に貢献します。 『私たちの価値観』 ・「信頼」：社会・顧客・株主・取引先、及び共に働く従業員との信頼関係を大切にする。 ・「品質」：社会と顧客の満足が得られる製品・サービスを最高の品質で提供する。 ・「技術」：技術力・現場力の向上を図り、新たな価値を提供する。 ・「倫理・遵法」：社会規範及び法令を遵守し、高い倫理観を持ち行動する。 ・「人」：すべての人の安全・健康に配慮するとともに、人の多様性を理解し、人格・人権を尊重する。 ・「環境」：自然との調和を図り、地球環境の保護と向上に努める。 ・「社会」：企業市民として、より良い社会づくりに貢献する。 『コミットメント』 Changes for the Better “ Changesfor the Better ”は「常により良いものをめざし、変革していきます」という三菱電機グループの姿勢を意味するものです。私たちは、ひとりひとりが変革へ挑戦し続けていく強い意志と情熱を共有し、『もっと素晴らしい明日』を切り拓いていくことをお約束します。 『経営方針』 「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に加えて、「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づける。これにより、企業価値の持続的向上を図り、社会・顧客・株主・従業員をはじめとしたステークホルダーへの責任を果たす。

環境保全活動、ＣＳＲ活動等の実施	⑴ サステナビリティについての取組 三菱電機グループは「事業を通じた社会課題の解決」という原点に立ち、サステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけています。経営レベルでサステナビリティに取り組み、長期的に推進していくため、「事業を通じた社会課題解決」「持続的成長を支える経営基盤強化」の2つの面から、5つのマテリアリティ（重要課題）として「持続可能な地球環境の実現」「安心・安全・快適な社会の実現」「あらゆる人の尊重」「コーポレート・ガバナンスとコンプライアンスの持続的強化」「サステナビリティを志向する企業風土づくり」を特定しています。マテリアリティへの取組を通じて、社会課題解決と事業成長を同時に成し遂げる「トレード・オン」で、サステナビリティの実現を追求します。マテリアリティへの取組については、中長期の目標や目標/取組指標(KPI)を設定し、PDCAサイクルによる継続的な改善活動を実施しています。 こうしたサステナビリティについての考え方・方針・取組については、ステークホルダーの皆様とコミュニケーションを行うため、当社ウェブサイト、統合報告書等で開示しています。取締役会では、サステナビリティ経営を三菱電機グループの「重要議題」として取り上げ、リスク管理及び収益機会としての観点から、独立社外取締役からの多様な意見も踏まえ、十分な議論を行うとともに、執行役の取組状況についても監督を行っています。 「サステナビリティ」https://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/sustainability/ 「統合報告書」https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/data/integrated_report/ ⑵ 人的資本への取組 三菱電機グループは、2025年度に向けた中期経営計画において、経営基盤の強化とDXの推進等による統合ソリューションの提供拡大により、脱炭素化への対応等、活力とゆとりある社会の実現へ貢献することを掲げています。この持続的な成長実現の原動力は人であり、「人＝将来の価値を生み出す資本」ととらえる「人的資本経営」を、より一層推進します。また、グローバル競争がますます激化する事業環境下において、三菱電機グループが社会からの信頼を取り戻し、「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」として発展するためには、多様な価値観・能力を有する人財の採用・育成が極めて重要な経営課題と認識しており、取締役会の重要議題として人財戦略を取り上げ、独立社外取締役からの多様な意見も踏まえ、十分な議論を行っています。 このような観点から人的資本に関しては、国内グループでは毎年約3,000人以上（新卒及び経験者）の採用を計画し、海外でも人員を増強することで、事業強化や技術開発力の強化を図るとともに、長時間労働の抑制に向けた業務効率化等の取組を行っています。 また、従業員の成長無くして事業の発展や社会貢献はなしえないとの認識から、研修教育費用として毎年30～60億円規模を投資し、関係会社においても積極的に教育投資を行っています。さらに、従業員エンゲージメントの向上や職場環境改善、多様性推進等に必要な費用も計画的に投入しています。これらの具体的施策は、当社ウェブサイト、統合報告書等で開示しています。 「サステナビリティ（社会）」https://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/sustainability/social/ ⑶ 知的財産への取組 知的財産権の適切な保護・活用は、技術の進歩や健全な競争を促し、豊かな暮らしと社会の発展に寄与します。三菱電機グループでは、知的財産を将来にわたる重要な経営資源と位置づけています。 特に、サステナビリティの実現に向けて注力する5つの課題領域に対しては、「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」への変革に資する技術領域を「全社共通テーマ」として設定し、知的財産活動に戦略的に投資しています。また、「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」への変革に対応し、事業を支える機器を対象とした知的財産に加え、AI、ソリューション関連の知的財産の増強も進めています。 このような観点から三菱電機グループでは、事業活動・研究開発活動・知的財産活動を一体としてとらえ、事業や社会に貢献するグローバルな知的財産力の強化に積極的に取り組みます。加えて、知的財産活動と標準化活動を連携させ、事業におけるフロントローディング活動への適用を図るとともに、当社事業を有利に進めるためのルール形成にも取り組みます。知的財産の活用に関しては、サステナブルな未来の実現に向けて、知的財産を活用して社内外連携を推進する「Open Technology Bank」活動を展開しています。三菱電機が保有する多種多様な技術資産とパートナー企業の技術・知恵・アイデアを組み合わせることで、新たな価値とビジネスを共創し、多様化する社会課題の解決に貢献します。 研究開発活動・知的財産活動・標準化活動の具体的な取組については当社ウェブサイト、統合報告書等において開示しています。 「三菱電機グループの知的財産活動」https://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/chiteki/hoshin/ 「Open Technology Bank」https://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/chiteki/otb/ ⑷ TCFDに基づく開示 三菱電機グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD：Task Force on Climate-related Financial Disclosures)の提言への賛同を表明しており、TCFDの提言に従った「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」に関する取組の推進及び情報の開示を行っています。 また、三菱電機グループは、「2050年度までにバリューチェーン全体での温室効果ガス排出量実質ゼロ」及び「2030年度までに工場・オフィスからの温室効果ガス排出量 実質ゼロ」を目指し、脱炭素社会への移行を全ての事業において共通する機会と捉え、カーボンニュートラルの実現に取り組んでいます。 これらの具体的施策は、当社ウェブサイト、統合報告書等で開示しています。

ステークホルダーに対する情報提供に係る方針等の策定	当社は、法定開示資料である事業報告や有価証券報告書を適法・適正に開示するのみならず、経営戦略・経営課題、サステナビリティへの取組等、株主・投資家にとって有用性が高く対話に資する情報を、当社ウェブサイト、統合報告書等の任意開示媒体を活用して開示することで、提供情報の充実化とビジュアル化の推進を図っています。 取締役会は、サステナビリティなど非財務情報を含め、開示情報が可能な限り利用者にとって有益な記載となるよう議論を行うなど、積極的に関与します。 なお、情報開示に関する基本姿勢や社内体制に関しては、「情報公開方針」として定め当社ウェブサイトにて開示しています。 「情報公開方針」 https://www.mitsubishielectric.co.jp/ir/management/policy/
その他	⑴ 多様性確保についての考え方 三菱電機グループは、2025年度に向けた中期経営計画において、経営基盤の強化とDXの推進等による統合ソリューションの提供拡大により、脱炭素化への対応等、活力とゆとりある社会の実現へ貢献することを掲げています。この実現に向けては、人種、民族、国籍、性別、年齢、信条、宗教、社会的身分、性自認・性的指向、障がいの有無などにかかわらず、多様な価値観・能力を有する従業員が最大限に能力を発揮し、活躍することが極めて重要と認識しており、多様性確保に向けた様々な取組を推進しています。 ①ジェンダーバランス 当社は、女性管理職比率を「2030年度末までに約12%（参考：2024年4月 約3.6%）」とすることを数値目標として設定し、できる限りの早期達成に向けて「女性管理職登用推進プログラム」を2021年度に立ち上げています。 また、更なる高い目標の達成に向けて、若手女性社員向けに、ワーク・ライフ・インテグレーションを意識し、前向きなキャリアビジョンを形成するための気づきの機会を提供する「若手女性社員向けのキャリアフォーラム」や、育児休職者が円滑に職場復帰し、育児をしながら能力を最大限発揮できるよう、「上司と部下 仕事と育児の両立支援ハンドブック」を配布するとともに、2022年度には、育児休職復職者・上長ペア研修を導入し、復職前・復職後に定期的に上長面談の場を設けることをルール化しました。また、2023年度には、経営層及び全管理職向けにアンコンシャス・バイアス研修(＝女性社員育成の阻害要因を学ぶ)を実施し、計画的・意図的な育成が行える組織状態を目指す等、女性がキャリアを積みやすい環境整備を進めています。 ②外国人 外国人に関しては、2011年度に10月入社制度を導入して以降、継続して採用に取り組んでおり、現在国内では約380名の外国人社員が在籍し、うち15名が管理職として活躍しています。また、海外拠点においては、現在、全拠点幹部の約40%にナショナルスタッフを登用しています。今後も、国内での優秀人財の管理職登用及び海外拠点でのナショナルスタッフの幹部登用について引き続き取り組みます。 ③経験者 経験者に関しては、従来から積極的な採用を行っており、現在約8,600名の経験者採用者が在籍し、うち約500名が管理職として活躍しています。当社では入社区分にかかわらず、個々人の能力・スキルに応じて管理職への登用を行っています。今後は、より一層、特定技術領域やビジネス領域における必要人財、異なる文化や能力を獲得するべく、経営層から担当者まで、性別や国籍を問わず、積極的に採用活動を推進します。 ⑵ 多様性確保に向けた人財育成・社内環境整備 三菱電機グループを取り巻く環境の変化がますます激しくなる中で、性別や年齢等にかかわらず従業員が最大限に能力を発揮し、活躍することは事業の発展にとって非常に重要と認識しています。当該認識の下、三菱電機グループは、ジェンダーバランスや外国人、高齢者、障がい者など、従業員の多様性に取り組んでいます。 ジェンダーバランスの実現や人財育成に向けた取組、労務問題に対する対応等については、独立社外取締役が過半数を占める取締役会において、執行側から適宜報告を受け、積極的に議論しています。 具体的な施策としては、託児所の設置や育児支援制度の拡充を進めているほか、育児を理由に退職した社員の再雇用制度、育児のために転居が困難な社員に対し最大3年間転居を伴う異動の対象から除外する制度などを導入しています。また、海外拠点における現地ナショナルスタッフの積極登用や国内での外国人の管理職登用などを推進しているほか、高齢者に関しては最大70歳まで継続雇用を可能とする再雇用制度を整備しています。さらにLGBTQに関しても、社内相談窓口の設置や従業員教育を行い、環境整備や理解促進に努めています。 なお、人財育成や社内環境整備等の進捗については、当社ウェブサイト、統合報告書等で開示しています。 「サステナビリティ（社会）」https://www.mitsubishielectric.co.jp/corporate/sustainability/social/

Ⅳ 内部統制システム等に関する事項

1．内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況

【当社の内部統制システムに関する基本的な考え方及びその整備状況】
(1)監査委員会の職務の執行のために必要な事項
監査委員会の職務の執行のために必要な事項について、以下のとおり整備しています。
ア．監査委員会の職務を補助する専属の使用人を配置する。
イ．人事担当部長は、監査委員会の職務を補助する専属の使用人の人事考課及び人事異動に際して、監査委員と協議する。
ウ．当社及び子会社に関する情報を、当社内部統制部門を通じて監査委員会に報告するための体制を定める。
エ．常勤監査委員に対し、執行役会議等の重要な会議への出席の機会を提供する。
オ．当社及び子会社に関する情報を監査委員会に報告した者を保護する社内規程・体制を定める。
カ．監査委員の職務の執行に際して生ずる費用又は債務の処理に関する社内規程を定める。
キ．その他監査委員会の監査に関わる以下の体制を定める。
・当社及び子会社の調査を実施。
・会計監査人及び監査担当執行役／上席執行役員との定期的な報告会等を通じ、監査の方針・方法、実施状況及び結果等を協議。
・監査委員会の監査実効性確保のために行われる監査委員と執行役等(執行部門)との対話。

(2)当社及び三菱電機グループの業務の適正を確保するための体制について、以下のとおり整備しています。
ア．執行役の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための社内規程を定める。その運用状況は、内部監査人が監査を行う。
イ．コンプライアンスに関する社内規程を設け、コンプライアンス推進に必要な体制を整備する。
ウ．当社における業務の適正を確保するための以下の体制を定める。
・執行役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する社内規程を定める。その運用状況は、内部監査人が監査を行う。
・損失の危険の管理に関する体制は、各執行役が自己の分掌範囲について責任を持って構築する。重要事項については、執行役会議で審議を行う。その運用状況は、内部監査人が監査を行う。また、全社経営への重大な影響が予想される緊急事態に備え、全社緊急対策室及びその他の機能に関する社内規程を定める。
・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う。重要事項については、執行役会議で審議を行う。その運用状況は、内部監査人が監査を行う。また、各執行役において全社的な問題を共有・議論できる環境を整備する。
・使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための以下の体制を定める。その運用状況は、内部監査人が監査を行う。
-倫理・遵法に関する社内規程及び行動規範を制定。
-内部通報制度の実施。
エ．三菱電機グループにおける業務の適正を確保するための以下の体制を定める。
・当社の各執行役は、自己の分掌範囲における子会社を管理。
・三菱電機グループ共通の行動規範の制定。
・横断的に三菱電機グループ会社の管理を行う専門の組織の設置。
・三菱電機グループ会社の職務執行に係る事項の報告、損失の危険の管理及び職務執行の効率性確保に関する体制を構築するとともに、管理基準を制定。重要事項については、当社の執行役会議で審議・報告。
・内部監査人による子会社の監査の実施。

【財務報告に係る内部統制の概要】
当社は、財務報告に係る信頼性の確保のため、経理部推進の下、三菱電機グループ拠点ごとに財務報告に係る内部統制の維持・整備を実施しています。これら統制の整備・運用状況については、拠点内での独立的評価や監査部による評価を行い、これらを通じて統制の維持・向上を図っています。経営者は、これら活動及び評価結果の報告を受け、財務報告に係る内部統制の有効性を確認しています。

【三菱電機グループのリスクマネジメント体制】
　当社取締役会は、適切な内部統制システムを整備し、内部監査人の監査を通じて内部統制のモニタリングを実施するとともに、経営の監督と執行に関わる重要なリスクについて十分な議論を行うことで、適切なリスク管理体制の構築を図ります。
リスク管理（リスクと機会）については、グループ内の各部門及び国内外の関係会社が主体的にリスクマネジメントを遂行することに加えて、三菱電機の各コーポレート部門(リスク所管部門)がそれぞれの専門領域において各部門及び国内外の関係会社を統括/評価し、更にCRO(Chief Risk Management Officer)およびリスクマネジメント統括部門がグループ全体を統括することによって、適切かつ迅速な判断が可能な体制を構築しています。各種のリスクについてグループ全体の経営に与える影響度に応じた重点付けを行いながら、大規模災害や社会的リスクなどの従来型リスクへの対応にとどまらず、経済安全保障、人権、地球環境など新たなリスクに対する探索と備えについても、機動的かつ戦略的に推進します。
また、三菱電機グループに悪影響を及ぼす守りのリスクを適切に管理することに加え、収益機会という意味での攻めのリスクについても、カーボンニュートラル事業では、これに関係するコーポレート・事業部門が連携して推進します。取締役会は、その状況に関する報告を受けた上で、独立社外取締役からの多様な意見も踏まえ、十分な議論・評価を行っています。

2．反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方及びその整備状況

【反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方】
三菱電機グループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力とは一切関係を遮断し、これらの者に対して毅然とした態度で対応することを基本方針としています。

【反社会的勢力排除に向けた整備状況】
反社会的勢力の対応統括部門及び不当要求防止責任者を設置し、警察・弁護士等の外部の専門機関とも連携を図りつつ対応するとともに、反社会的勢力に関する情報を収集・管理しています。また、反社会的勢力への対応マニュアルを整備し、社内研修を実施しています。
三菱電機グループは、引き続き反社会的勢力排除のための体制を強化してまいります。

Vその他

1．買収防衛策の導入の有無

買収防衛策の導入の有無	なし

該当項目に関する補足説明

当社は、現時点では、当該「基本方針」及び「買収防衛策」につきましては、特に定めておりません。
当社は、業績の更なる改善を図ることにより、企業価値の一層の向上を目指しております。また、積極的なIR活動を推進することにより、当社の経営方針・戦略・業績等を市場にタイムリーに伝えるよう努めてまいります。
一方で、大量株式取得行為のうち、当社の企業価値及び株主共同の利益に資さないものについては適切な対応が必要と考えており、今後の社会的な動向も見極めつつ、慎重に検討を進めてまいります。

2．その他コーポレート・ガバナンス体制等に関する事項

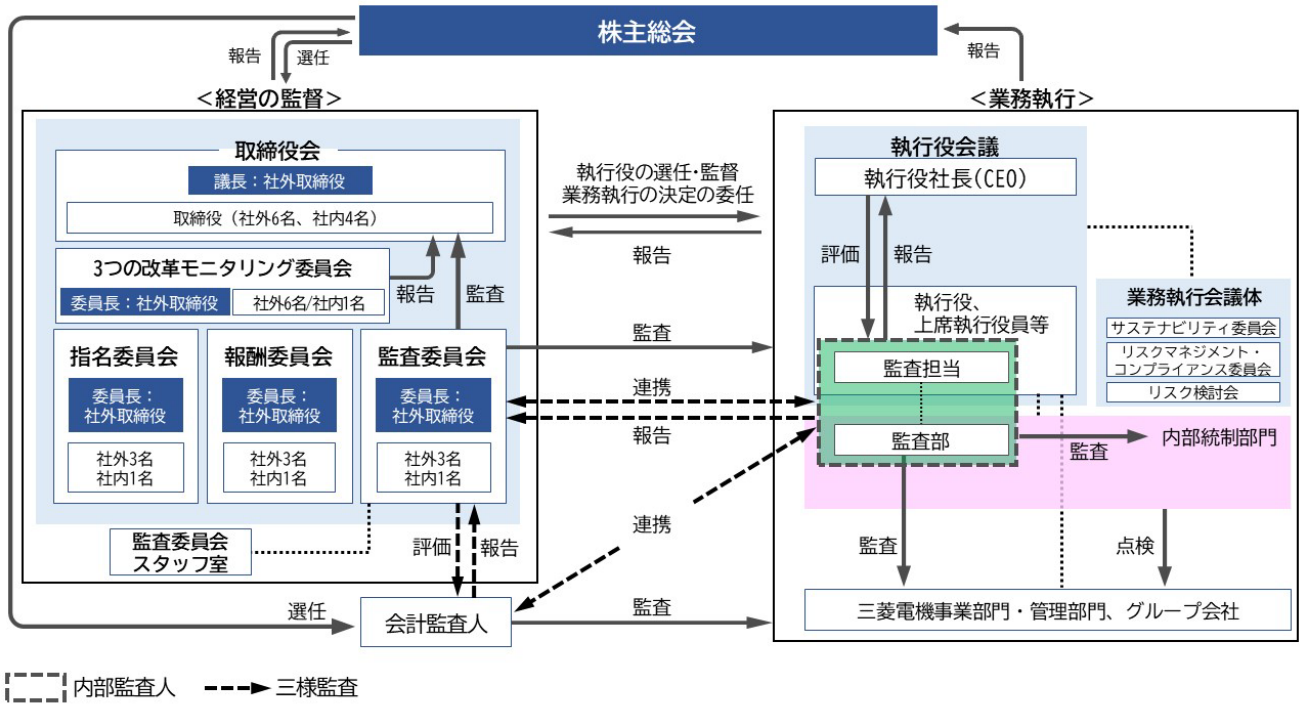
【ガバナンス改革】
当社は、これまで明らかになった品質不適切行為に対して、調査委員会及びガバナンスレビュー委員会からの指摘、提言を真摯に受け止め、グループを挙げて再発防止にあたるとともに、2021年10月に再発防止策を含む3つの改革（品質風土、組織風土、ガバナンス）を策定し、信頼回復に向けて3つの改革を深化・発展させながら、抜本的な改革活動に全社をあげて取り組んでいます。3つの改革の進捗状況等については、取締役会の下に設置した「3つの改革モニタリング委員会」において、社外専門家の参画をいただきながら、監督側でのモニタリングを行うとともに、当社ウェブサイトを通じて社内外に開示してまいります。
ガバナンス改革に関しては、「外部の視点を入れながら、不正が起こらない・起こさないガバナンス/内部統制の仕組み」の実現に向けて、全社をあげて取り組んでいます。ガバナンス改革の進捗と今後の取組は当社ウェブサイトに掲載のとおりです。
なお、再発防止策を含む3つの改革の概要につきましては別紙にも記載しています。
「3つの改革の進捗等について」 https://www.MitsubishiElectric.co.jp/reform

【当社の適時開示に係る基本姿勢】
・当社は、投資者の投資判断に重要な影響を与える会社情報の適時・適切な開示を行うことを基本姿勢とし、従来から取り組んでおります。
・役員及び従業員によるインサイダー取引の未然防止を図るとともに、情報管理の徹底と適時・適切な開示を行うことを目的とした会社規則「インサイダー情報管理規則」を制定し、金融商品取引法及びその他関係法規を遵守すべく努めております。

【当社の会社情報の適時開示に係る社内体制の状況】
当社は、広報部を情報取扱責任部門（情報取扱責任者：広報部長）とし、上記「インサイダー情報管理規則」及び「広報取扱規程」に基づき、以下の体制により会社情報の適時・適切な開示を行っております。
⑴ 会社情報の集約及び適時開示の判定
・当社の各事業部門・管理部門及び主要な子会社における重要な会社情報は、直ちに広報部に報告されます。
・広報部は、東京証券取引所の適時開示に関する規則等に基づき、適時開示の必要性を判定します。
⑵ 会社情報の適時開示
・適時開示が必要と判定された場合は、当該開示情報を所管する執行役若しくは上席執行役員が広報部に開示の依頼を行い、広報部が適時開示を行います。
・適時開示情報については、金融商品取引法及びその他関連法規、並びに「インサイダー情報管理規則」を遵守し、内部の情報管理を徹底します。開示内容について全社的見地からの検討を要する場合は、広報担当執行役を委員長とし、委員長が指名する本社コーポレート部門長等で構成する「企業情報委員会」が確認します。
・執行役会議又は取締役会決議を要する事項については、審議・承認後速やかに適時開示を行います。

別紙

【コーポレート・ガバナンス体制】



【当社社外取締役の独立性ガイドライン】

実業界の経営者経験者、法律家、学識経験者等の中から、当社経営の監督者としてふさわしい者で、かつ以下のいずれにも該当しない者を社外取締役候補者に指名する。なお、以下1、2、4、5については、過去3事業年度のうちいずれかの事業年度において該当した場合を含む。

1.当社との取引額が、当社又は相手先会社の連結売上高の2%を超える会社に業務執行取締役若しくは執行役又は支配人その他使用人(以下、業務執行者)として在籍している場合

2.当社の借入額が、連結総資産の2%を超える会社に業務執行者として在籍している場合

3.当社の会計監査人の関係者として在籍している場合

4.専門家・コンサルタントとして、当社から1,000万円を超える報酬を受けている場合

5.当社からの寄付が、1,000万円を超えかつ団体の総収入の2%を超える組織に業務執行役員(理事等)として在籍している場合

6.当社の大株主(10%以上の議決権保有)又はその業務執行者として在籍している場合

7.その他重大な利益相反を生じさせる事項がある者又は会社等の関係者である場合

【取締役のスキルマトリックス】

当社取締役会が果たしていくべき監督機能を継続的に向上させることを目的に、取締役が保有する多様なスキルをマトリックス化し、以下のとおり開示いたします。＊下表は2024年6月25日時点

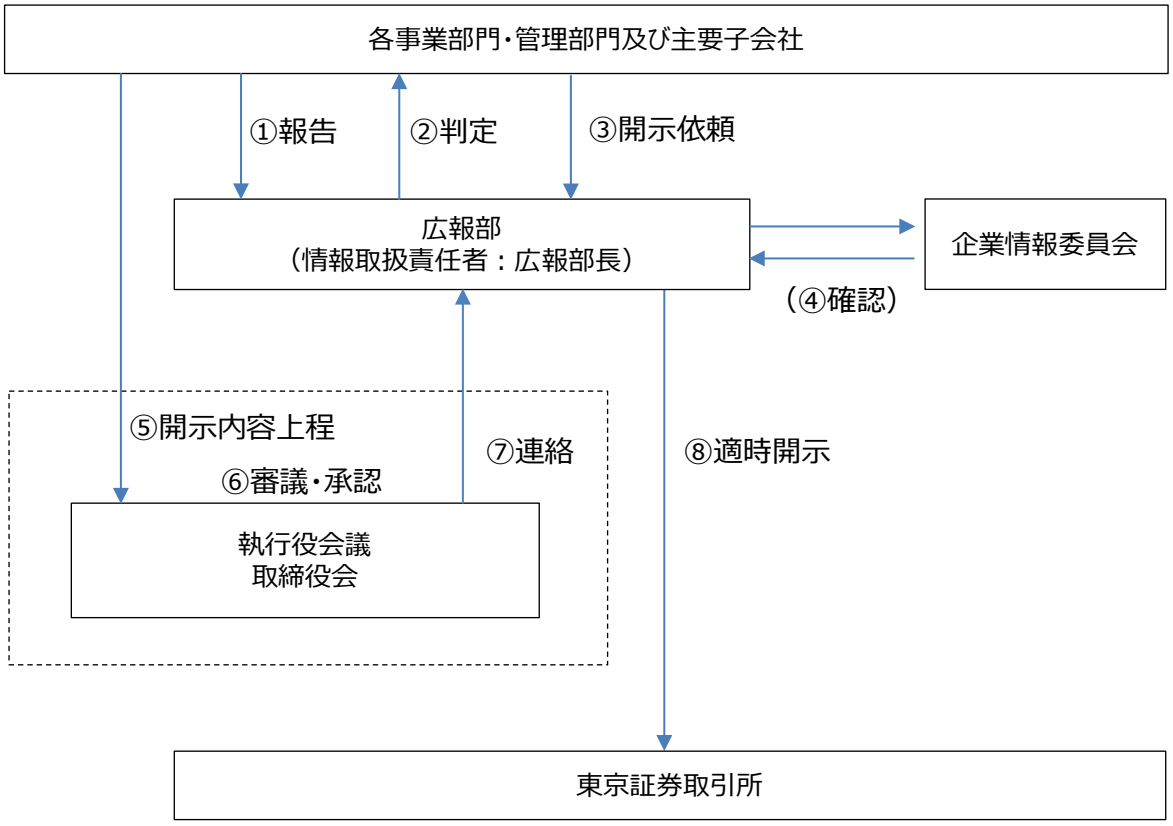
氏名 (敬称略)	職掌	スキルマトリックス						
		企業経営・経営戦略・グローバル	サステナビリティ	財務・会計	法務・ｺﾝﾌﾟﾗｲｱﾝｽ・ガバナンス	人事・人財開発	ｴﾝｼﾞﾆｱﾘﾝｸﾞ・DX・R&D	事業開発・投資
小坂　達朗	取締役、指名委員長、報酬委員長	○	○			○	○	○
柳　弘之	取締役会議長、指名委員、報酬委員	○	○			○	○	○
江川　雅子	取締役、指名委員、報酬委員	○	○	○	○			○
松山　遙	取締役、監査委員長		○		○			
皆川　邦仁	取締役、監査委員	○		○				
ピーター　D.ピーダーセン	取締役、監査委員	○	○			○		○
漆間　啓	取締役、指名委員、代表執行役、執行役社長、CEO	○	○			○	○	○
増田　邦昭	取締役、報酬委員、常務執行役、CFO(財務戦略、経理、ファイナンス担当)、IR・SR 担当	○		○		○		○
武田　聡	取締役、常務執行役、CSO(経営企画、関係会社、3 つの改革推進担当)、CDO(DX 担当、ビジネスイノベーション本部長)	○	○				○	○
藪　重洋	取締役、監査委員	○	○				○	○

＊取締役 10 名のうち、独立社外取締役が 6 名、女性取締役が 2 名となります。

【ご参考】取締役に求めるスキル項目について

スキル項目	スキル項目を選定した理由
企業経営・経営戦略・グローバル	当社グループを取り巻く事業環境が激しく変化する中で、企業価値の持続的な向上を図るためには、グローバルに事業展開する企業における豊富なマネジメント経験や経営実績、及び持続的な成長戦略策定に関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。
サステナビリティ	当社グループはサステナビリティの実現を経営の根幹に位置づけており、「事業を通じた社会課題の解決」を推進していくためには、サステナビリティに関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。
財務・会計	強固な財務基盤の構築と適切な株主還元の実現、及び財務会計上の規律とガバナンスを維持する上で、財務・会計に関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。
法務・コンプライアンス・ガバナンス	企業活動の根幹である法令遵守、倫理コンプライアンスの徹底とコーポレートガバナンスの強化を図るとともに、グローバルに事業展開していくためには、これらに関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。
人事・人財開発	人財戦略を経営戦略の重要な方針のひとつとして位置づけ、人的資本経営を推進していく上で、これに関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。
エンジニアリング・DX・R&D	当社グループの強みであるコアコンポーネント、フィールドナレッジ、先進的デジタル技術を強化し「統合ソリューション」の進化を図るとともに、将来の成長に向けてオープンイノベーションや研究開発戦略を推進していくためには、エンジニアリング・DX・R&D に関する専門的な知識と経験を持つ取締役メンバーが必要であるため。
事業開発・投資	当社グループが「循環型 デジタル・エンジニアリング企業」へ変革し、持続的な企業価値向上を果たしていくためには、事業ポートフォリオ戦略の推進や新事業の開発、M&A を含めた成長戦略を実行することが必要であり、これらに関する経験・知見・スキルを持つ取締役メンバーが必要であるため。

【適時開示に係る社内体制の概要図】



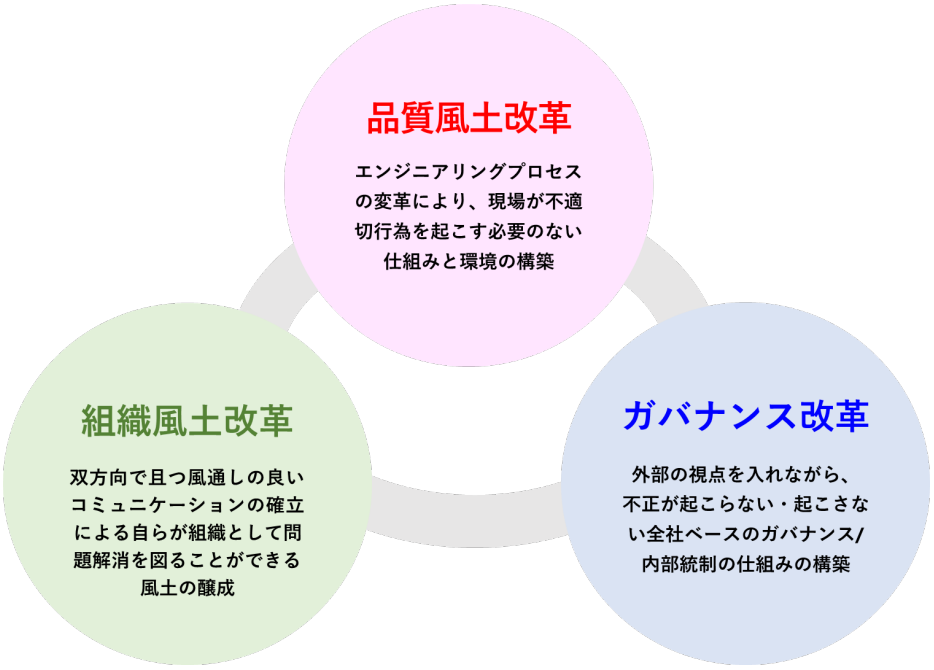
【3つの改革の進捗等について】

2021年6月に鉄道車両用空調装置等の不適切検査が判明して以降、当社は外部調査委員会による品質不適切行為の事実関係と真因の究明に協力するとともに、再発防止策を含む3つの改革を策定しました。

当社が進める3つの改革の取組は、引き続き経営上の最重点課題として継続推進し、その進捗状況については、ウェブサイトを通じて開示してまいります。当社グループは、お客様、社会の皆さまに誠心誠意対応していきながら、再発防止策の推進により抜本的改革を進め、信頼回復に努めてまいります。

■3つの改革について

全社変革プロジェクトと連携し、品質風土・組織風土・ガバナンスの3つの改革を深化・発展させながら、新しい三菱電機の創生に向けた変革に全力で取り組んでいます。



3つの改革の概要図

■3つの改革の進捗等について

2023年4月に、当社はビジネスエリア（BA）経営体制の変革等を含む組織改編を行い、事業本部の壁を越えたシナジーの発揮による社会課題解決に向け、BAを跨る人・技術のダイナミックな連携やソリューション事業の提供を推進するとともに、引き続き、CSO・CRO・CHRO及び3つの改革推進室を中心として、全社をあげて全力で改革に取組んでいきます。

再発防止策の進捗状況については、進捗状況を当社ウェブサイト上で公表しています。また、引き続き当社ウェブサイト上で公表する予定です。

「3つの改革の進捗等について」 https://www.mitsubishielectric.co.jp/reform/

以上