

三菱電機では、性別、年齢、国籍、障がい、LGBTQ や働き方等も含めた多様性を互いに尊重し、個人の能力を最大限に発揮していきいきと働ける職場を目指しています。



## ダイバーシティ推進体制

当社は企業理念にて「人の多様性を理解し、人格・人権を尊重する」ことを掲げ、LGBTQ を含む多様な人材が個々の能力を最大限に発揮できる職場づくりを進める体制として「ダイバーシティ推進室」を組織しています。「ダイバーシティ推進室」では、LGBTQ 当事者が自分らしくいきいきと働ける職場を目指し、社内の各種施策や啓発活動に取り組んでいきます。



## 社員理解の醸成

LGBTQ についての理解を深めるため、対象別（経営幹部、人事担当者等）のオンライン研修を実施しました。全従業員対象には e-learning を行い、多様性への理解を進めています。毎年6月を「三菱プライド月間」とし、社長メッセージを全従業員向けに配信し、いきいきと働ける職場環境を目指しています。社内有志によるアライコミュニティ活動を開始し、理解を深めています。

## 事実婚・同性パートナーを持つ方が利用可能な当社制度・規程について

- 22年3月16日付で事実婚・同性パートナーを持つ方について当社の規程上、パートナーの方を配偶者として認定することになりました。
- また、通称使用を希望する方が一定の条件のもと、使用を認められることになりました。

三菱電機株式会社  
2022/4/1  
人事部・ダイバーシティ推進室

## 同性パートナーの配偶者認定

2022年3月より同性パートナーを持つ方の利用可能となるよう規則・規程を改定しました。配偶者を持つ社員に支給される手当（扶養手当・家賃補助等）や付与される休暇（結婚・育児介護等）を、同性パートナーを持つ社員も同様とし、通称使用も利用可能としました。

## 社外相談窓口の設置

外部専門機関による「社外相談窓口」を開設。社内イントラネットやポスター掲示などで広く周知を行い、LGBTQ 当事者や職場の管理者等からの各種問い合わせへの対応を行っていきます。

work with Pride



## 外部評価と取組みの継続

社内外における取組みが評価され、2021年度のPRIDE指標において、初めてシルバーを受賞しました。今後も働きやすい職場環境を目指し、様々な施策を展開していきます。