

## 第4章 環境・社会への取り組み

# 社会への取り組み

**S**  
社会

**社会の課題**

人材不足  
各国の法規制強化  
地域社会との共存共栄

**ミネベアミツミのアプローチ**

- グローバル規模の人材育成
- 多様な人材の活用
- 働きやすい安全な職場環境の整備
- 責任ある調達の推進
- 安全・安心な製品の供給
- 地域社会との対話



### 社会への取り組みハイライト (2018年3月期)

海外従業員の割合 <b>92%</b>	女性管理職の割合 <b>27%</b>	育休復職率 <b>100%</b>	<b>グリーン調達</b> 推進
教育制度の <b>充実</b> 対象：従業員、地域社会、サプライヤー	品質管理体制の <b>強化</b>	地域のニーズに合った <b>社会貢献</b>	<b>地域対話</b> に積極的に参加

### 社会に関する事業機会／リスク対応

#### グローバル規模の人材育成

##### 基本的な考え方

ミネベアミツミグループでは、企業規模の拡大と加速するグローバル化の中で、「情熱・好奇心・自ら考え行動する主体性」「ものづくりへのこだわり」「グローバル志向」を持ち、チャレンジする人材の育成に取り組んでいます。

##### ● チャレンジする人材の育成

当社グループは積極的に海外展開を進めており、海外駐在期間は原則3年から5年というガイドラインに従い、多くの従業員に対しグローバルに活躍する機会を提供しています。  
海外拠点への赴任者や長期出張者に対する海外赴任前研修を2018

年3月期では計21回実施し、延べ99名が参加しました。赴任後も、現地にてコミュニケーション力の強化を目的に、赴任先の言語や英語学習の支援制度を設けています。

海外のローカルスタッフに対しては、経営の現地化を目指し各法人で研修を実施しているほか、研修生として日本の工場・本社部門で受け入れ、日本語の習得、日本文化の理解だけでなく、当社コア技術、ものづくりのノウハウやマネジメントの教育を行っています。

##### ● 人権への配慮

当社グループでは、人種、年齢、性別、国籍、宗教などによる不当な差別を禁止しています。従業員に対しては、新入社員研修において「ミネベアミツミグループ役員・従業員行動指針」を用いた研修を実施しているほか、海外へ赴任となる従業員に行う赴任前研修や、各階層別研修の中でハラスメント防止に関する教育を実施しています。さらに、内部通報制度ならびに相談窓口を設けることで、人権侵害防止に取り組んでいます。

#### 多様な人材の活用

##### 基本的な考え方

グローバルに事業展開するミネベアミツミグループでは、人材の多様性を前提とした人材力の強化が重要であると考えています。また、性別や年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めています。

##### ● 女性活躍の推進

当社グループは、多様な人材の活躍により新たな価値観や競争力を創出することを重要な経営戦略の一つと位置付け、持続的な発展の実現を目指します。

特に女性活躍推進のために、女性が安心して働ける環境を整備するなどの取り組みを進めており、管理職候補となる女性従業員を増やし、かつ管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うための行動計画を2016年3月に策定しました。行動計画では2021年までに女性管理職の割合を2016年比で2倍にすることを定めています。(ミネベアミツミ単体 2018年3月末時点実績：1.45%)

また、2018年3月期は引き続きリーダーシップスキルを中心に管理職に必要な能力向上を目的として、「リーダーシップの基本と実践研修」の実施と女性従業員の交流会を開催しました。

「行動計画」の詳細は、  
ミネベアミツミグループウェブサイトをご参照ください。  
[http://www.minebeamitsumi.com/corp/environment/sociality/employees/2017/\\_icsFiles/afieldfile/2018/01/26/minebeamitsumi\\_action\\_plan.pdf](http://www.minebeamitsumi.com/corp/environment/sociality/employees/2017/_icsFiles/afieldfile/2018/01/26/minebeamitsumi_action_plan.pdf)

##### ● 65歳定年制の導入

当社グループでは、全社員が定年後65歳まで働くことができる再雇用制度を導入し、積極的にシニア社員の戦力化を図ってきましたが、2019年4月より「65歳定年制」を導入し、ミネベアミツミのほか国内子会社の定年を65歳に統一しました。これからも従業員が安定して活躍できる環境づくりを整備していきます。

##### ● 障がい者雇用の取り組み

当社では、障がい者の雇用を積極的に進めています。2017年6月時点での雇用率は1.67%となりました。今後、法定雇用率(2.2%)を目指してさらに取り組みを強化していきます。

また、障がいの有無にかかわらずすべての従業員がやりがいを持って働けるよう、職場によっては専門知識のある従業員が指導するなど、職場環境にも配慮した取り組みに努めています。

#### 働きやすい安全な職場環境の整備

##### 基本的な考え方

当社グループは、創業以来、従業員を最も重要な財産と位置付け、「五つの心得」に「従業員が誇りを持てる会社でなければならない」と定めています。当社グループのすべての従業員が健康で、安全に働くことができ、一人ひとりがその能力を十分に発揮できるよう、職場環境の整備、向上に努めています。

##### ● 多様な働き方の推進

当社グループは従業員のワークライフバランスに配慮することが、従業員のやりがいや充実感につながる、重要な課題であると考えています。そのため、出産・育児、介護などのさまざまなライフイベントに柔軟に対応できる制度を設けています。

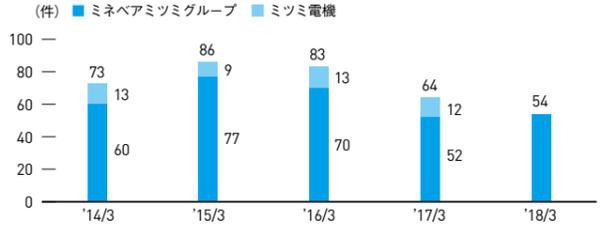
2018年3月期には、育児短時間勤務の制度を見直し、子どもが小学校3年修了まで利用できるように変更しました。今後も、従業員が働き方を柔軟に選択できるよう、制度の充実に努めます。

##### ● 安全衛生管理の徹底

当社グループでは、製品・サービスの質、生産の一貫性、及び従業員のモラル向上は、安全で衛生的な職場環境において実現すると考えています。

各工場では、安全作業や衛生などの各部会からなる安全衛生委員会を定期的に開催し、各部会の目標に対する活動結果を共有しています。また、当社グループの量産拠点であるタイ、中国、シンガポール、フィリピン、マレーシアの主要工場ではOHSAS18001の認証を取得しています。

#### 労働災害発生件数の推移 (グループ)



※1 2013～2016年度は、経営統合前のミネベアグループとミツミ電機での集計結果です。  
※2 ミツミ電機は国内事業所のみ

##### ● 健康管理の促進

当社グループでは定期的に健康診断や健康相談の実施、時間外労働抑制に対する通知を行うほか、産業医が定期的に巡視するなど、各国の関連法規や各事業所の実情に合わせて、従業員の健康維持、向上に取り組んでいます。

特に、近年社会的関心が高まっている心の健康管理については、2017年3月期よりストレスチェックを導入しています。また、健康管理室で産業医や産業カウンセラーなどに相談できる体制を整備するとともに、各工場の保健師による定期的なミーティングを3カ月に1回行っています。

## 第4章 環境・社会への取り組み 社会への取り組み

### 社会リスク対応

#### 責任ある調達推進

##### 基本的な考え方

ミネベアミツミグループの事業は多くのお取引先様との関係に支えられています。当社グループでは「資材調達基本方針」を定め、これに基づき健全なパートナーシップを築いています。また、サプライチェーンを通じたCSRを推進するため、お取引先様には「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン」を配布し、理解と協力をお願いしています。

「資材調達基本方針」及び「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン」の詳細は、ミネベアミツミグループウェブサイトをご参照ください。  
http://www.minebeamitsumi.com/corp/company/procurements/

##### ● CSR調達の推進

当社グループでは、グローバルに事業を展開する上で、サプライチェーン全体でのCSRの推進が重要と考え、2012年3月に、「ミネベアミツミグループ行動規範」を基にした「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン」を策定し、CSR調達の枠組み構築に取り組んでいます。

2018年3月期は、ミネベアとミツミ電機の経営統合に伴い、CSR調達ガイドラインを統一しました。



従業員向け下請法研修

##### ● グリーン調達の推進

当社グループでは、化学物質に関する各国の法令・規則への対応、お客様の満足や環境負荷物質の削減を目的として、製品含有化学物質に関する要領及び基準書を作成・改訂し、お取引先様に対して有害物質を含まない製品（原材料、部品、部材及び包装、梱包材料）の提供と、証明書や分析結果報告書などの資料の提出をお願いしています。

##### ● 紛争鉱物への対応

2012年8月に米国証券取引委員会にて採択された「金融規制改革法」の開示規則を受け、同法律にて規定されたコンゴ民主共和国及び隣接諸国で産出された「紛争鉱物」に対するミネベアミツミグループの考えをまとめ、2012年10月「ミネベアミツミグループ紛争鉱物対応ポリシー」を制定しました。さらに、「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン」についても「紛争鉱物対応」を追加し、お取引先様に対して対応を要請しています。

\*2017年1月の経営統合に伴い、名前を「ミネベアミツミグループ」に記載して改定しています。

#### 安全・安心な製品の供給

##### 基本的な考え方

当社グループは、社是である「五つの心得」に基づいた「ミネベアミツミグループ品質方針」を掲げ、開発・製造・販売する製品の品質に万全を期し、世界のお客様の信頼に応えるとともに、限りある資源を無駄なく効率的に使用することによって、国際社会の発展に貢献できる「総合精密部品メーカー」となることを目指しています。

そのために品質マネジメントシステムを構築、実施し、その有効性を常に確認するとともに、継続的な改善に努めています。

##### ● 品質マネジメント体制

当社グループは、グループ全体を対象とする「グループ品質マネジメント規程」を制定し、製品・サービスの安全性確保と事故の未然防止に取り組んでいます。2018年3月期は、経営統合における組織体系、業務内容の変更を受け、グループ品質マネジメント規程と付属する「グループ製品安全管理規定」「グループ製品含有化学物質管理規定」「重大品質問題処理規定」「グループ紛争鉱物管理規定」「品質保証協定書（標準版）」などを改訂し、英語・中国語版もつくりグループ全体で共有しました。

品質マネジメント体制は、最高責任者を社長執行役員とし、その諮問機関として「品質マネジメント委員会」を設置しています。その下位組織にて、定期的に個別の品質課題の情報共有や、同様の問題について再発防止に取り組んでいるほか、各事業部に対し品質マネジメントの支援・指導などを行っています。さらに、電気用品安全法（日本）への対応や、世界各地の安全規格情報の共有・展開を行うなど、対応を強化しています。

2018年3月期は、単純な部品から、複合化アセンブリ化された最終製品に近い部品もしくは最終製品自体の出荷が今後は増えていくことを想定し「製品安全協議会」を設置し、各事業部からメンバーを選出し、情報交換、勉強会を実施しました。

今後も新しい法令や認証に対応しながら、グループ・サプライチェーン全体での品質マネジメントシステムの強化を進めていきます。

##### ● リスクアセスメントの実施

当社グループの製品が使われる最終製品の中でも、万が一問題が発生した際に、社会に与える影響が大きい製品として、医療、車載、航空の3分野については社内標準にのっとり、リスクアセスメントを実施しています。このアセスメントは、グループ品質管理部と各事業部が協働で実施し、設計・製造でのリスクがある場合には、そのリスクの低減を推進しています。

### 地域社会との対話

#### 基本的な考え方

ミネベアミツミグループは、グローバルに事業を展開する企業として、地域社会との十分なコミュニケーションにより、健全なパートナーシップを構築していくことが重要であると考えています。地域に根差した企業であるために、「五つの心得」を基本に、地域のニーズに合った社会貢献活動を実施しています。

#### 国内での取り組み

##### ● 震災復興支援

東日本大震災に対する育英基金として、「公益信託ミネベアミツミ東日本大震災孤児育英基金」を設立し、小学生から中学生までの孤児に対して、毎年10万円、中学卒業時に30万円、返済義務のない育成支援金を支給しています。毎年3月には、支援している中学3年生の子どもたちを東京に招いて、従業員サポーターとともに卒業のお祝いを行っています。

##### ● 相模川の美化活動

ミツミ電機厚木事業所は近隣地域の環境美化活動に協力しています。相模川の美しい環境を守ろうという「県央相模川サミット六市町村合同クリーンキャンペーン」に毎年参加しています。2017年5月に行われたキャンペーンには31名の従業員が参加しました。朝7時30分という早い時間から空き缶やペットボトル、ガラスなどのごみを拾い集め、清掃後は、相模川にアユの稚魚5,000匹の放流も行われました。



##### ● 認定NPO法人あさまハイランドスポーツクラブへの支援

軽井沢工場では、アマチュアスポーツ振興として、NPO法人あさまハイランドスポーツクラブへの寄付を通じて、カーリングを支援しています。寄付金は大会の開催や、ジュニアチーム、車いすチームの支援に利用されています。

また、毎年このクラブの会場で行われるアジアパシフィックカーリングツアーの試合をミネベアミツミカップとして後援しています。



##### ● 小学校からの職場訪問受け入れ

藤沢工場では、近隣の藤沢市立新林小学校3年生9名の工場見学を受け入れました。

「学区探検」という授業への協力です。子どもたちが学区内の会社や公共施設を調べ、そこを自分たちで訪問して働いている人から話を聞き、地域への理解を深めることが目的です。

子どもたちが初めて見るものも多く熱心に見学をして、小学生らしい質問もたくさん出ていました。



##### ● 地域の方々との定期懇談会

軽井沢工場と米子工場では、地域の方との対話を継続するため、定期的に懇談会を実施しています。

軽井沢工場では、年2回、地域の方と話し合いの機会を持っています。2017年は5月と11月に懇談会を開催し、防災計画及び災害対応訓練、地産地消関係、新製品への期待等、幅広い内容について意見を交わしました。



#### 海外での取り組み

##### ● 地元のホスピスへの寄付（欧州）

イギリスのリンカーン工場は、2017年6月に寄付を目的としたチャリティイベントに参加しました。

チャリティランナーとして障害物競走に出場した同工場の従業員チームが1位となりました。集まった寄付金は、地元のホスピスに寄付されました。

##### ● 地域発展に向けた支援活動（中国）

中国の各工場では、近隣地域の福祉施設のお年寄りや貧困家庭の子どもたちに支援物資の寄贈や寄付をしています。さらに従業員が出向いてお年寄りや子どもたちを含む地域の方々と親交を深めています。

また、台風・洪水や地震などの自然災害を受けた地域に対して、復興を早めるために従業員から寄付を募ったり、あるいは従業員が清掃活動に参加したりするなど、中国の地域発展のためにさまざまな支援活動を行っています。



##### ● 地域での医療支援（フィリピン）

フィリピンのセブミツミ工場では、さまざまな地域で医療支援活動を行っています。

2017年10月には、都市の病院に通えない山地の住民の方々を対象に、従業員との協働で歯科検診や眼科検診を無料で行い、さらに医薬品も提供しました。

##### ● 生計向上への支援（タイ）

NMB ミネベアタイは、近隣のコミュニティセンターと協働で、地域住民の生計向上支援を行っています。2018年3月期は、家庭でできる生計向上の一つとして、造花などの工芸品の制作と販売についての講習会を2日間にわたり行い、多くの地域住民に参加いただきました。

