

環境への取り組み

ミネベアミツミグループは、「ミネベアミツミグループ環境方針」のもと、環境マネジメントシステムを構築し、グループ全社にて地球環境保護および持続可能な社会の実現に貢献するように努めています。

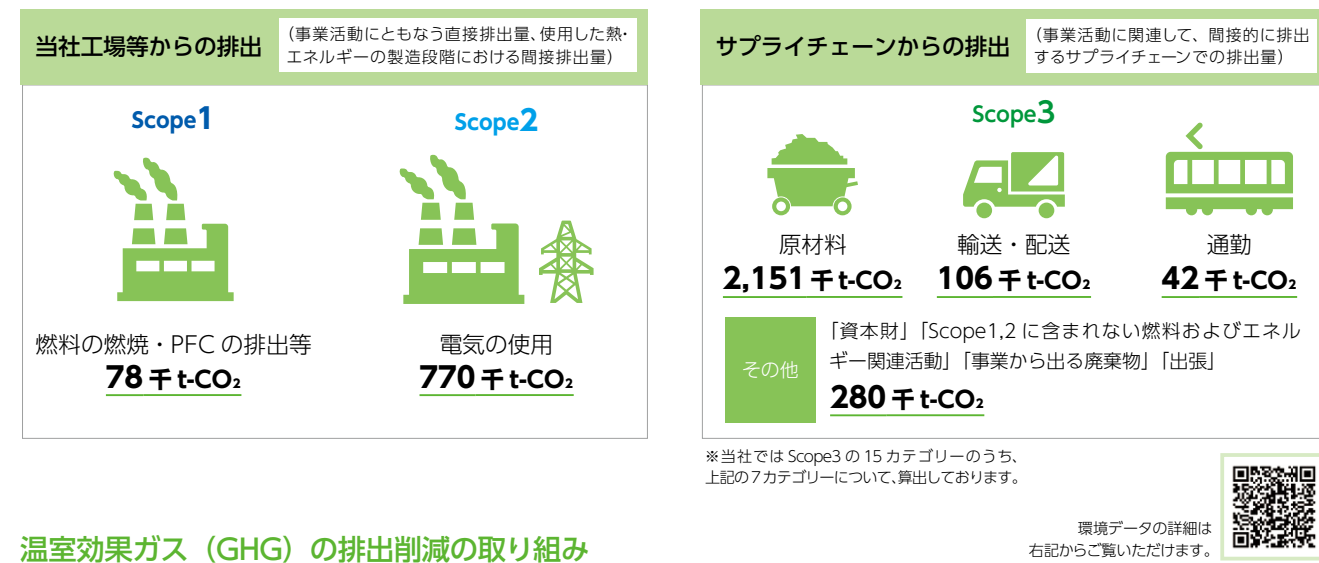


マテリアリティ
2

温室効果ガスのCO₂換算排出量

気候変動問題の深刻化に伴い、当社では「省エネ活動」、「再生可能エネルギーの導入」を2つの柱と考え、国内工場だけでなく、海外を含む関係会社においてもCO₂排出量削減を推進しています。

当社のサプライチェーン排出量 (Scope1, 2, 3)



温室効果ガス (GHG) の排出削減の取り組み

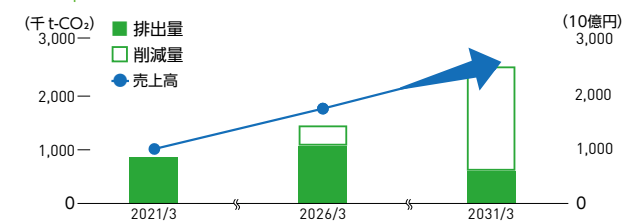
- **Scope1, 2**
- **中期目標** 2020年3月期比、2026年3月期までに売上高原単位で10%削減
- **長期目標** 2021年3月期比、2031年3月期までに30%削減 (SBT 準拠)

当社グループは2029年3月期売上高2.5兆円を長期経営目標としており、この達成をはかりつつ、2030年に向けて同時に大幅なGHGの排出削減に取り組めます。この実現に向けて、すでに海外所在の2工場にメガソーラー発電施設を整備し、年間4,000t-CO₂換算の排出削減を実現しており、今後、さらなる脱炭素エネルギー源の導入や省エネ活動・投資の実施等を、GHG削減コストを確認しながら進めてまいります。

Scope3

国内および海外の製品輸送の際に、航空便から鉄道に切り替えをおこなったり、海上輸送の際の積み方を工夫し、積載率を向上させることで、物流におけるCO₂排出量の削減に取り組んでいます。

Scope1,2 排出量目標



バンパイン工場の太陽光発電



ロッブリ工場の太陽光発電

環境への取り組みハイライト

温室効果ガス
排出量削減目標
2031年3月期
30%削減
(2021年3月期比)

製品による
CO₂排出削減貢献量目標
2031年3月期
約30%増
(2021年3月期比)

CDPLレーティング
気候変動2020「A-」
水セキュリティ2020「A-」

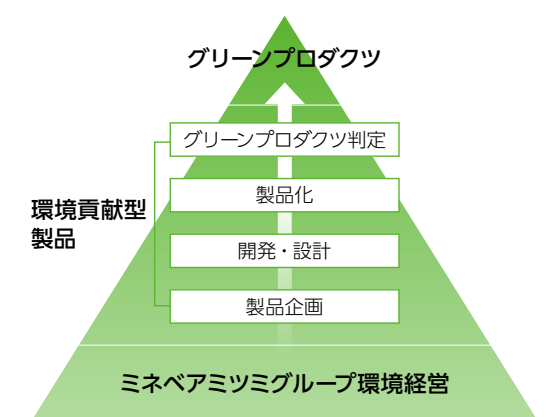
グリーンプログラツ

ミネベアミツミの製品は、ほぼすべてがダウンサイジングを可能とする、小型で精密な環境貢献型製品であり、省エネ、省スペース化に貢献しています。

2019年より、そのなかでも特に環境貢献に優れた製品を選定し、ミネベアミツミグリーンプログラツとして認定する「グリーンプログラツ制度」を導入しています。グリーンプログラツロゴは、地球環境保護活動が発展していくことを象徴するミネベアミツミの緑の豊かな木を表現しています。

ミネベアミツミ製品が集まってできる緑豊かな大きな木は、ミネベアミツミグリーンプログラツ制度の導入により、環境貢献型製品を広く世に送り出すことで、さらに一層の発展が期待される姿を象徴します。

グリーンプログラツ認定体系



グリーンプログラツの判定基準

設計時	生産時	出荷時	使用時
・環境に配慮した材料の選定 ・省エネタイプ部品の選択 ・リサイクル・再利用材の使用 ・製品の廃棄に対する考慮 ・禁止物質不使用の確認	・電力の削減 ・原材料・副資材の削減 ・廃棄物の削減 ・化学物質の削減 ・水の削減	・環境に配慮した梱包材の使用 ・梱包材の再利用 ・物流のCO₂低減	・消費電力の削減 ・小型化 ・軽量化 ・長寿命化

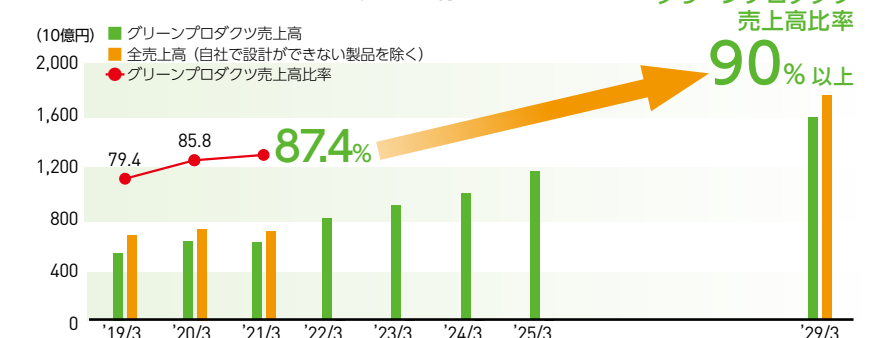


MinebeaMitsumi
Green Products



ミネベアミツミは、今後さらに、企業活動そのものを通じて省エネルギーや地球環境改善に貢献する製品を創出し、2029年3月期には当社売上高に占めるグリーンプログラツの比率を90%以上にまで高める計画です。

グリーンプログラツ製品の売上目標



製品によるCO₂排出削減貢献量算定の取り組み

マテリアリティ
1

当社のGX（グリーン・トランスフォーメーション）活動の一環として、今年度より当社製品によるCO₂排出削減貢献度を定量化しました。
今後も技術開発を進め、「自社の排出量を超える、当社製品によるCO₂排出削減貢献量」＝ピヨンドゼロを拡大してまいります。

算定方法・結果について

貢献量は、電子情報技術産業協会（JEITA）ガイドラインに準拠して、算定しました。
「製品使用時のCO₂排出削減効果」とは、評価対象製品の消費電力と、1世代前の部品が搭載されている製品の消費電力を比較したときの消費電力の削減量を表しています。

CO₂ 排出削減貢献量の定義

CO₂排出
削減貢献量

=

製品使用時の
CO₂排出削減効果

×

製品
寿命

×

CO₂排出
係数

×

当年
販売数量

C_d

ΔW_r×L

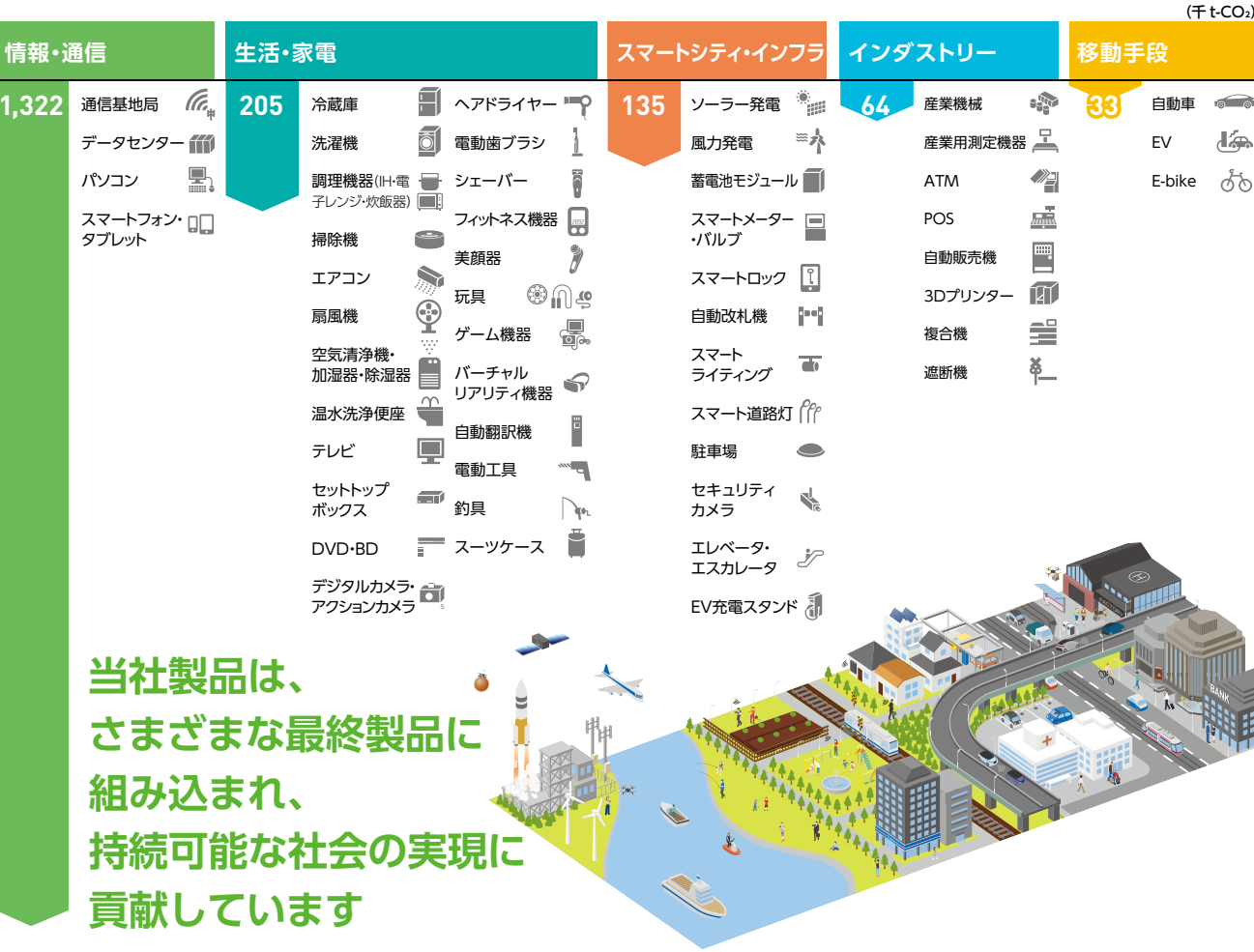
H_{op}

Coef_e

S

C_d: 直接貢献量 (kg-CO₂) *ΔW_r*: 定格条件での消費電力削減分 (kW) *L*: 定格での使用条件に対する実働状態の負荷率 *H_{op}*: 稼働時間 (h)
Coef_e: 消費電力の CO₂ 排出係数 (0.5001 kg-CO₂/kWh ※日本の平均排出係数) *S*: 販売数量
※当社の販売物は最終製品に用いられる部品であるため、「製品」とは、最終製品を指す

CO₂ 排出削減貢献量実績・目標

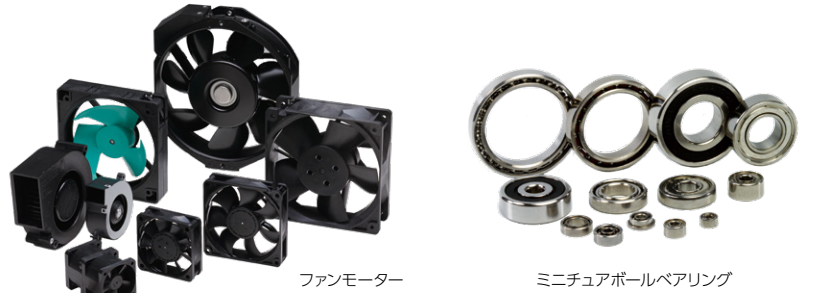


ファンモーター用ベアリング

CO₂ 排出削減貢献量

約 1,293 千 t-CO₂

回転軸を支えるベアリングは、モーター等の回転機器の最重要部品の一つです。
当社の得意とするミニチュアボールベアリングは、IT 関連電子機器の冷却用として広く使われているファンモーターに採用されています。



技術アピール

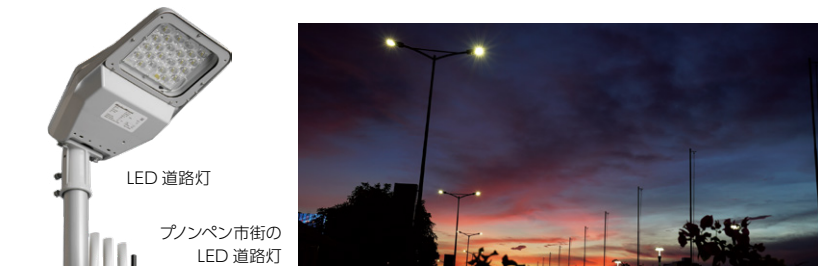
精密加工技術の粋であるベアリングは、モーターの高精度化・長寿命化を支えています。さらに、トライボロジー技術を駆使し、摩擦を低減するなどファンモーターのエネルギー効率の向上、すなわち CO₂ 排出削減に大きく貢献しています。

スマートLED 道路灯

CO₂ 排出削減貢献量

約 135 千 t-CO₂

道路灯は、道路交通を安全かつ円滑に走行できるように視環境を確保するもので、明るさや均一性が公定されています。当社のLED 道路灯は、公定に適合しつつ、業界最高クラスのエネルギー効率を有しており、省エネに大きく貢献しています。



技術アピール

スマートフォン用バックライトで培った独自の配光技術により、高効率な光学レンズを実現しています。また、無線ネットワークによって、時間帯や交通量に応じて、遠隔で調光することができ、さらなる省エネが可能です。

ACアダプタ・充電器・組込み電源

CO₂ 排出削減貢献量

約 28 千 t-CO₂

ACアダプタや充電器は、商用電源やバッテリーなどの電源からそれぞれの機器に必要な電圧・電流・電力を供給するための変換装置であり、当社では多様な製品を生産しています。
これらの製品では、省エネ性能が製品性能の主要な要素であり、当社製品は高い省エネ性能を有しています。



技術アピール

当社の製品には、社内相合活動により開発された電源制御 IC を採用しており、製品の高効率、低待機電力などで差別化をはかるとともに、小型化による使用資源の低減をはかっています。

TCFD提言への取り組み

マテリアリティ
2

当社は気候関連財務情報開示の重要性を認識し、2020年にTCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に賛同し、事業に対して気候変動がもたらすリスクの緩和と機会の取り込みに関する情報開示をおこなっています。



ガバナンス

社内では、気候変動に対して責任を持つ Carbon Neutral Steering Committee、環境マネジメント委員会、リスク管理委員会は、社長執行役員直下の組織です。

環境マネジメント委員会およびリスク管理委員会は、気候変動に関するリスク、機会およびそれぞれの対応状況につき定期的に取締役会へ報告します。

上席執行役員会
上席執行役員会は、気候変動およびガバナンス関連のリスク所有者に対する経営陣のアプローチを監督し、必要に応じて異議を唱え、また気候変動関連のリスクや機会を効果的に特定、評価、管理、監視するためのプログラムの確認に責任を負う。

取締役会

社長執行役員
社長執行役員は経営執行の最高責任者として気候変動に関するリスクと機会の管理に関する責任者を任命するとともに、必要な資源を配分する。

サステナビリティ担当役員
サステナビリティ担当役員は、気候変動に関するリスクと機会への対応の最高責任者として、リスク・機会の特定、評価、管理プロセスを監督し、社長、上席執行役員会に必要な情報を報告する。

グループ環境管理室
グループ環境管理室は、グループ全体における気候変動に関するリスクと機会の特定、評価、管理プロセスの実務の責任を負う。

Carbon Neutral Steering Committee (CNSC)
CNSC は、工場における「消費する電力」の削減、当社製品を通じての「消費される電力」の削減を推進する。

環境マネジメント委員会
気候変動に関連するリスクや機会の評価 / 再評価結果、対応計画の実施状況、事業戦略への影響の分析結果をリスク管理委員会、取締役会へ報告する。

リスク管理委員会
リスク管理委員会は、事業目標の達成および事業運営を阻害する要因への全社的対応を目的として、全社的リスクマネジメントの推進をはかる。気候変動に関連するリスクと機会に関しても、環境マネジメント委員会と連携し、統合的マネジメントの推進をはかる。

リスク管理

リスク管理委員会は、コーポレートレベルの事業を取り巻くリスクについて、リスク管理規程に従いマネジメントしています。全社的なリスク評価を実施する際にも、気候変動に関する課題はリスクの一部として、一層重視してまいります。

気候変動という課題は、より専門的なリスク評価をおこなう必要があると認識し、環境マネジメント委員会を中心に、気候変動課題を深く考察し、リスク評価をおこなっています。



指標と目標

- 当社では、長期環境目標として、「2021年3月期比、2031年3月期までにCO₂排出量30%削減（SBT 準拠）」を策定しました。
- 「エネルギーの脱炭素化」と「省エネの推進」を通じて、「2050年カーボンニュートラル」へ挑戦していくことで、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

戦略

気候変動関連のリスクと機会を特定し、財務的影響を評価した結果、特に当社への影響が大きい項目として、リスクでは「気温上昇による災害が原因の操業停止やサプライチェーンの寸断」など物理的なリスクによる影響と、「炭素税や排出量取引制度など排出規制による、コストの増加」

などが挙げられます。

一方で、機会は「よりエネルギー効率の高い製品の需要拡大」や、「再生可能エネルギーおよび新技術とIoTの融合による新たな技術や市場の創出」がビジネスチャンスとなることを明らかにしました。

項目	事業への影響	評価	リスク・機会に対する対応
異常気象の激甚化 (サプライチェーンの寸断、自社操業の停止)	タイ、カンボジア、中国、フィリピンにおける事業所での河川洪水、高潮、台風等により修繕費、売上減少などが甚大となる。	ネガティブインパクト大	リスク：BCPの構築と運用をおこない、災害に強い生産体制の確立を実現する。災害発生時にも迅速な対応ができるように組織内で対応するとともに、サプライヤーにおける対応状況も調査する。
炭素税・排出量取引の導入 / 各国の炭素排出目標 / 政策 (政策への対応によるコスト増加)	炭素税導入、GHG 排出権取引、グリーン電力購入等に伴うエネルギーおよび GHG 排出費用が増加する。		リスク：省エネ投資の推進による CO ₂ 排出削減、再生可能エネルギーの調達比率向上による Scope2 排出量の削減などを通して規制対象とならないよう対策を進める。
脱炭素社会への移行に伴う技術の進展	省エネルギー性に優れた製品のニーズが高まり、技術革新に追従することができなければ、製品として淘汰される。また、それらの対応のために技術開発、研究開発費が大きな負担となる。		リスク：脱炭素ニーズに対して先進的な技術開発・研究開発を推進し、他社に後れを取らないための計画的な投資を積極的におこなう。 機会 ：エネルギーコスト削減に寄与する高効率製品はニーズが非常に高まるため、当社の省エネルギー技術をベースとして市場拡大を目指す。
製品およびサービスのニーズの変化	電気自動車の普及が促進されることで、多くの電気自動車メーカーが新たに現れることが予想され、電気自動車で使用される重要部品の一つであるベアリング / モーター等の販売量が大幅に拡大する可能性がある。	ポジティブインパクト大	機会 ：当社の省エネ技術を成長戦略として事業計画に組み込み、製品の付加価値の訴求のための技術開発を推進し、売上の拡大を目指す。
リスク対応による回復力	過去のタイ洪水のような激甚災害が頻発すると想定される。BCPを構築していくことで、顧客に対しての訴求力を向上できると考える（支出の抑制）。		機会 ：BCPの構築と運用をおこない、顧客先に安心と信頼をいただけるサプライヤーとして評価されるようコミュニケーションを高めるとともに、当社の体制を情報開示していく。
新規市場への参入	クリーンエネルギーの普及が促進されることで、高効率機器(ドローン、ロボット等)の重要部品の一つであるベアリング等の販売量が大幅に拡大する可能性がある。		機会 ：当社の省エネ技術を成長戦略として事業計画に組み込み、製品の付加価値の訴求のための技術開発を推進し、売上の拡大を目指す。

物理的リスクへの対応

災害発生時に組織内で迅速に対応するとともに、サプライヤーにおける対応状況も調査を進めます。

機会の実現に向けて

エネルギー効率の高い製品の需要が大きく拡大していくため、相合による強みをいかした、先行開発を進めます。

社会への取り組み

ミネベアミツミグループでは経営のサステナビリティを確保するため、
マテリアリティ「超精密部品の大量・安定供給体制の強化」
「責任ある調達の推進」「地域社会との共生」に取り組んでいます。

ここでは社会への取り組みとして「超精密部品の大量・安定供給体制の強化」を支える
「品質管理体制の強化」およびマテリアリティ「責任ある調達の推進」「地域社会との共生」についてご紹介します。



品質管理体制の強化

マテリアリティ
3

品質マネジメント体制

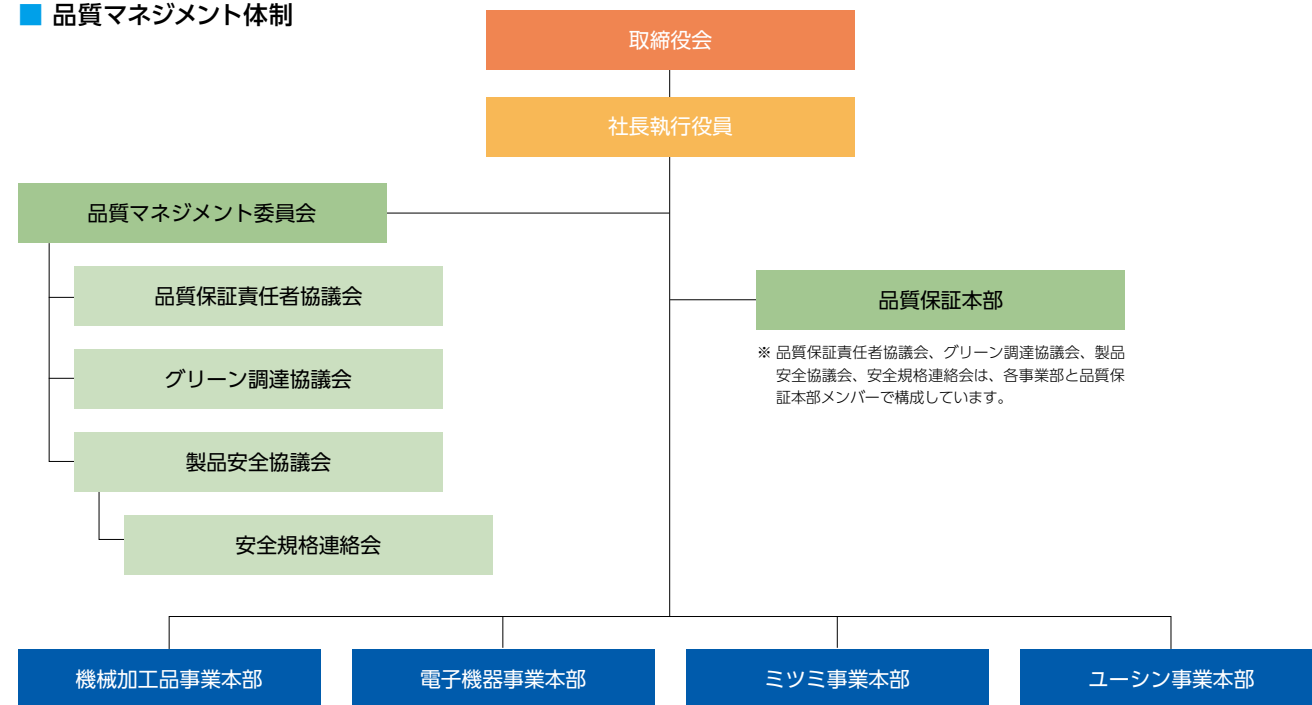
当社グループは、グループ全体を対象とする「グループ品質マネジメント規程」を制定し、製品、サービスの安全性確保と事故の未然防止に取り組んでいます。また、グループ品質マネジメント規程と付属する「グループ製品安全管理規定」「グループ製品含有化学物質管理規定」「重大品質問題処理規定」「グループ紛争鉱物管理規定」「品質保証協定書（標準版）」なども整備し、グループ全体で共有しています。

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。その下部組織として各事業部を代表する品

質保証実務責任者による「品質保証責任者協議会」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ます。さらに、「安全規格連絡会」では、電気用品安全法（日本）への対応や、世界各地域の安全規格情報の共有・展開をおこない、対応を強化しています。

また、今後は単純な部品から、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増えていくことから「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、勉強会を実施しています。

品質マネジメント体制



社会への取り組みハイライト

品質管理
体制の強化

責任ある
調達の推進

地域社会との共生

リスクマネジメント

当社グループの製品が使われる最終製品のなかでも、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に関しては、本部組織と各事業部が協働でリスクアセスメントを実施し、そのリスクの低減を推進しています。

お取引先様との協力

当社グループでは、サプライチェーン全体でお客様からの品質要求に応えるため、お取引先様に対して、取引基本契約書と品質保証協定書を締結しています。また、品質の幅広い分野に対して当社グループの標準的な要求事項をまとめた「サプライヤー品質保証マニュアル」を提示し、お取引先様に理解と協力をお願いしています。

品質マネジメントシステム認証の取得推進

当社グループでは、各事業部において必要な品質マネジメントシステム（QMS）規格の認証を取得しています。さらに今後の新製品に必要な規格についても、順次認証取得を進めています。また、品質保証本部で内部監査員養成研修を開催し、内部監査員を継続的に養成し、システムの維持・向上をはかっています。

物流品質向上のための見える化

当社グループでは、物流品質を向上するために、物流の見える化を推進しています。納期情報や物流・在庫情報、入庫情報を整理・分析し、保管拠点や物流方法を最適化しています。

QC検定試験への対応

ミネベアミツミグループでは、従業員個々の品質評価管理能力、改善能力の向上が当社グループの製品品質の向上につながるの考えから、2008年9月より一般財団法人日本規格協会および一般財団法人日本科学技術連盟が主催し、一般社団法人日本品質管理学会の認定を受けている品質管理検定（QC検定）の認定取得を推進しています。また、受検費用負担のほか、全従業員が共有する、品質管理知識向上のためのデータベースより教材を取得・学習できるようにし、事前講習会も年2回実施しています。

2021年3月期も多くの認定取得者を出しており、グループ累計では、986名になりました。

銘番ラベル統一とバーコードラベル化

当社グループでは、製品の誤配送防止と確認作業の効率化のため、銘番ラベルの統一とバーコードラベル化による物流管理を2014年3月期より開始し、旧ミネベア全製品での統一を完了しました。現在ミツミ電機製品に展開中です。

製品に関する情報開示

当社グループが提供する製品は、消費者が手にする最終製品の中に組み込まれている部品がほとんどです。そのため、安全性情報はお客様のご要望に基づき提供しています。また、製品含有化学物質管理では、お客様のご要望に基づき、お取引先様より入手した製品含有化学物質情報を基に伝達しています。

マテリアリティ目標

2022年3月期は従業員のスキルアップのための仕組みづくりに取り組みます。また2026年3月期をめどに事業拡大による、新規分野の製品にも対応可能な、製品安全管理体制の強化はかかっていきます。

責任ある調達の推進

マテリアリティ
4

CSR 調達

当社では、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、遵守いただくことをお取引先様との取引基本契約書に明記し、違反を契約解除事項とするなど、CSR調達の枠組み構築に取り組んでいます。

調達・物流部門のCSR調達に関する社内教育も実施しており、2021年3月期は国内グループ各社の資材部員250名中、231名が受講いたしました。

また、お取引先様のCSR推進状況を把握することを目的に、「ミネベアミツミグループCSR調達推進自己チェックシート」を作成し、お取引先様に回答をお願いしています。



2021年3月期はミツミ電機のタイ、マレーシア、フィリピンにある4工場の主要お取引先様96社を対象に実施いたしました。回答率は100%となっております。

当チェックシートでは、「企業の社会的責任（CSR）推進全般」「労働」「安全衛生」「環境保全」「倫理的経営」の5分野の設問を設け、サプライチェーンにおけるリスクアセスメントをおこなっています。回答結果はお取引先様に対してフィードバックしているほか、一部取り組みに課題の見られたお取引先様に対しては個別にコミュニケーションを取ることで、取り組み状況を詳細に確認しています。

なお、取引関係における人権侵害を回避するため、取引先自身および取引先のサプライチェーンによる調達ガイドラインに対する違反を認識していないことの誓約書の提出を求めています。また、人権侵害が疑われる場合には必要に応じ第三者機関による監査を実施します。

「責任ある鉱物調達」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およ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」について追加しました。その後、近年の責任ある鉱物調達に関する社会動向に鑑みて見直しをおこない「責任ある鉱物調達」として、紛争およびCSRリスクに関わるタンタル、スズ、タングステン、金、その他コバルト等の鉱物の不使用に向けた取り組みの推進をお取引先様に対して要請しています。

また、お客様からの調査依頼については、引き続き調査用データベースを用いた回答を実施しています。

マテリアリティ目標

2022年3月期は2019年からグループに加わったユーシンにおけるCSR調達の現状確認と、「CSR調達ガイドライン」に基づくお取引先様への周知、日本のお取引先様に対して、「CSR調達推進自己チェックシート」でCSR推進

状況を確認します。また2026年3月期をめどに「CSR調達ガイドライン」にRBA基準を導入し、それに基づいた自己監査を実施することで、環境・人権問題を考慮したCSR調達ガイドラインの高度化を実現します。

人権ポリシー

今般、人権尊重の取り組みをグループ全体でさらに促進し、その責務を果たしていくための指針として、世界人権宣言、国連グローバル・コンパクトなど人権に関する原則を支持し、右記の項目から構成される、人権ポリシーを定めました。

ミネベアミツミグループ 人権ポリシー

- | | | |
|----------------------|------------------|-----------------|
| 1 基本的人権の尊重 | 6 差別の禁止 | 10 教育啓発 |
| 2 適用法令遵守 | 7 ハラスメントの禁止 | 11 仕入先への賛同・協力要請 |
| 3 国際人権規約の尊重 | 8 結社の自由と団体交渉権の尊重 | 12 情報開示 |
| 4 児童労働の禁止、若年労働者の就労制限 | 9 人権デューデリジェンス | 13 適用範囲 |
| 5 強制労働の禁止 | | |

地域社会との共生

マテリアリティ
5

最近の活動、外部からの評価を紹介します。
過去の活動はWebサイトに掲載されているESG事例集をご覧ください。

ESG事例集は
こちらから
ご覧いただけます。



ひとり親支援

長引く新型コロナウイルスの全国での感染拡大を受け、認定NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ様に対し、高校生の子どもを持つひとり親のご家庭の支援に役立てていただくべく、寄付を実施しました。7月に5,000万円の寄付を実施し、今後最大1億円の寄付を予定しています。



メーデーアワード2021 金賞を受賞

NMB シンガポールが、従業員の福利厚生、働きがいのある職場、良好な労使関係等多くの取り組みが認められ、国家労働組合会議（NTUC）のメーデーアワード 2021 金賞を受賞しました。

労使関係が良好であることに加え、新型コロナウイルス禍の混乱のなかで、従業員の賃金、福利厚生、教育、働きがいの改善へのコミットメントが評価され、金属産業労働組合（MIWU）にも支持されたことが今回の受賞につながりました。



新型コロナウイルス対応

当社グループは人工呼吸器や人工心肺装置などさまざまな医療機器に使用されるベアリング、各種モーター、センサー、電源、半導体、コネクタを生産していますが、2020年1月29日から社長をトップとする対策本部を設置し、中国の工場で得たベストプラクティスを世界中の拠点で共有することで、社員の安全を確保し、これまで自社理由で操業を停止することなく、供給責任を果たしてきました。

また災害用としていたN95マスク22万枚のほか、ゴーグル、フェイスガード、クリーンスーツ、頭巾、ニトログローブ、ガーゼ等の医療アイテムを16カ国150機関に寄贈するとともに、自社製マスクの生産を2020年4月から、外部販売を

カンボジア工場が「第3回ASEAN-OSHNET Award」“Excellence Awards”を受賞

カンボジア工場が「ASEAN-OSHNET(アセアン諸国連合労働安全衛生ネットワーク)」が主催する「ASEAN OSHNET Excellnce Awards」を受賞しました。「ASEAN-OSHNET Award」は、ASEAN各国において労働安全衛生が優れた企業をそれぞれ選定し、ASEAN 全体で表彰するものです。カンボジア工場が受賞した“Excellence Awards”は、各国のなかで、最も優れた労働安全衛生管理システムを有する企業1社に贈られ、カンボジアにおいて、日系企業の受賞は初となります。

同賞は、2016年にスタートし、2020年が第3回となります。表彰式は新型コロナウイルス感染の影響を受け1年間延期となっていたが、2021年7月にオンライン形式で実施されました。



マテリアリティ目標

ウィズコロナ・アフターコロナの新常態に合わせた安全かつ効率的なコミュニケーション方法を検討し、地域社会とのコミュニケーションを継続してまいります。



ミネベアミツミのマテリアリティ（重要課題）への取り組みについて



今回、当社のマテリアリティの見直し（本書27～28ページご参照）を機に、社外取締役の松村氏、芳賀氏、新たに就任された片瀬氏に社外取締役としてのお考えを伺うとともに、当社の取り組みについてサステナビリティ推進部門長吉田取締役との意見交換が実施されました。

マテリアリティ（重要課題）

重要テーマ1 地球環境課題解決への貢献

重要テーマ2 社会を支える高品質な精密部品の創出

重要テーマ3 従業員の力を最大化

■ 初めに新任の片瀬取締役から、ご経歴とミネベアミツミ社外取締役就任の抱負について伺います。

片瀬：私は通商産業省・経済産業省を中心に政府に35年間おりました。その時に感じていたことは、日本経済が停滞するなかで、多くの日本企業が成長に向けた十分な活力がなくなったということです。その様ななかで、新しい付加価値を積極的に生み出し成長しようとする姿勢を非常に明確に打ち出していたのがミネベアミツミでした。オーガニック（自律的成長）とM&Aの両方でシナジーを創出しようとする、活力に溢れた会社であると認識していました。

私自身はこれまでエネルギー、環境、技術、通商、航空宇宙などさまざまな政策に関わりました。これらの経験もいかながら、当社が成長していくなかでの重要課題を見出してそれを経営方針にい

かしていけるよう助言するとともに、世界の方向性にマッチしないのではないかと考える場合には意見を申し上げるつもりです。積極的に後押しするとともに必要があればブレーキを踏むという両面から、当社が今後の日本企業の一つのモデルとして、大きく成長していくように貢献したいと思っています。

■ 今回、マテリアリティ（重要課題）の見直しでは「地球環境課題解決への貢献」と環境課題が大きく掲げられました。具体的な取り組みについてお聞かせください。

吉田：今期から当社はQCDESS™という新しいスローガンを掲げ、その中核にEco（環境）やEfficiency（効率）を据えた経営を実践してまいります。当社の強みである超精密加工技術と、その他のコア技術を相い合わせていくことで、「地球環境課題解決への貢献」に向けて取り組みを進めます。
—片瀬取締役、今回見直された環境課題について、当社に期待される役割をどのようにお考えでしょうか。

片瀬：地球環境問題対応への世界的な流れは一時期停滞したかに見えたが、もう流れは変わらないと考えてい

ます。そのなかで、当社の技術と製品は、カーボンニュートラルの大きな流れに乗っていると考えられます。例えば、カーボンニュートラルに向けた重要な要素に社会経済の電化が挙げられます。電化を進めようと思えば、電気で物を動かすためのベアリングとモーター、それらを制御するためのセンサー、アナログ半導体がキーとなります。当社はこれらのそれぞれに強みがあり、さらにそれらを組み合わせることで、環境性能面を含めて非常に高い競争優位性を発揮しています。地球環境問題解決のためにはイノベーションが鍵であることは世界の共通認識ですが、まさに、これからも当社が次々とイノベーションを起こし新しい技術を素早く世の中に投入していくことが、地球環境問題解決に貢献することになると思います。

一方、企業である以上は、世界が国レベルで「グリーン成長戦略」を進めようとしているのと同様に、このような製品・技術の環境への貢献を製品価値に結びつけ、成長していくビジョンを具体化していくことが不可欠です。このためには、例えば新しいビジネスモデルを創り出し、あるいは標準化などの制度も活用しながら製品の優れた環境性能や効果を分かり易く示すことのできる環境を創り、製品価値に結びつけるなど、事業分野や製品の特性に応じた取り組みが重要と考えています。
—松村取締役、「地球環境課題解決への貢献」を進めるうえで課題等はありませんでしょうか。

松村：パリ協定が掲げる気温上昇抑制目標の達成に向けたカーボンニュートラル実現を目指す世界的流れのなかで、日本を含む多数の国が2050年までの脱炭素実現を表明しており、また日本政府として2030年度での意欲的な中間目標を示しています。こうした状況下で企業活動における脱炭素の取り組みが加速しております。当社の地球環境保護への持続的な貢献に向けた活動内容を明確化し、その情報をきちんと開示する「取り組みの見える化」が非常に重要になってくると思います。

当社の取り組みに関しては大きく2点あります。1点目は当社の環境貢献型製品、いわゆるグリーンプログラフツの生産比率を高めることです。そのためにはCO₂排出削減効果に関して分かり易い形で示すことにより、そのCO₂排出削減効果の有用性をこれまで以上にアピールし、グリーンプログラフツがお客様に採用されることが重要と考えます。2点目は当社の事業活動に伴って排出されるCO₂の削減です。当社はCO₂排出総量を2031年3月期までに、2021年3月期比で30%削減する目標を掲げました。今後はこの目標達成に向けた道筋をより明確化する必要があります。目標達成のためのさまざまな手段について、実行可能性と費用対効果をスピーディに詳細に検討していくことが重要であると思います。すでに当社ではタイの主要2工場で大規模な太陽光発電システムが導入され、年間約4,000トンのCO₂排出量の削減が見込まれており、今後他の

拠点でも再生可能エネルギーの利用が進むことを期待しています。

企業の経営目標において、温暖化ガス排出抑制を明確に取り込んでいくことの重要性が高まっています。当社は昨年8月にTCFD提言への賛同を表明し、温暖化対策への取り組みを着実に前進させていることを対外的にアピールしています。今後もSBT（科学と整合的な脱炭素目標設定）、RE100（使用するエネルギーを100%再生エネルギーとする活動）など、社会的な要請が更に高まっていくと考えられます。この点について、引き続き社外取締役として注視していきたいと思っています。
吉田：当社製品は顧客先における完成品のCO₂排出量の削減に大きく貢献しております。また当社自身の事業活動に伴い排出されるCO₂の削減に取り組むことで、カーボンニュートラルの実現へ向けてさらなる貢献に努めてまいります。

■ 「社会を支える高品質な精密部品の創出」について事業ポートフォリオ戦略という観点から、お考えをお聞かせください。

吉田：これまで社会の変化に対応するため事業ポートフォリオを充実させてきました。製品の高性能化そして強靱な供給体制によって、社会に貢献することが当社の使命であると考えます。不測の事態が起きた時でも供給責任を果たせるよう、経済的合理性を加味しつつ分散した生産拠点網の維持・構築が大切であると考えています。

芳賀：当社の事業ポートフォリオは、持続的成長の源泉です。「8本槍」と呼んでいるコア事業は、超精密・超高品質であることによって長期にわたり競争優位性を維持できていると思っています。

さらなる持続的成長に向けたシナリオの1つ目は、その8つをそれぞれ強化することです。もちろんそれは片瀬さんがおっしゃったようにオーガニックとM&Aの両方を使うことになりませんが、8つについてどういう優先順位をつけていくかということがポートフォリオ戦略の鍵になってくると思います。例えば当社は昨年アナログ半導体事業が今後さらに市場拡大するという経営判断のもと、自社の競争優位性を高める目的で投資の優先順位を引き上げ、昨年そして今年と投資を実行してきました。

持続的成長のシナリオの2つ目は、8事業の組み合わせにより新しい顧客価値を創造することで、これを当社は「相合活動^{そごう}」と呼んでいます。8つの事業はそれぞれの基盤技術が比較的近く関連性のある多角化になっているため、事業シナジーを発揮し易いと考えられます。また、顧客の業種が多岐にわたることも、当社の安定した持続的成長を実現





社外取締役
芳賀 裕子

させていると考えられます。この事業シナジーにより新たな顧客ニーズを取り込むことが可能となり、片瀬さんがおっしゃった環境貢献と製品価値

最大化にもつながっていくものだと考えます。

ー投資案件において、社外取締役として判断されるポイントは何でしょうか。

芳賀：取締役会にて審議される投資案件は、事業と顧客のポートフォリオ戦略を前提に優先順位が明確であり、執行側で十分に検討されている印象を持っています。大きな投資案件の際は事前に説明を受け十分に判断できるような情報を得ています。疑問点があれば、私だけでなく他の社外取締役もその都度確認できるような機会が設けられています。

社外取締役として投資判断にあたり、中長期戦略との適合性、持続的成長や企業価値向上への貢献とそのプロセス、投資後のシナジーを見込んだ事業計画ができているか等について確認しています。すべての投資は必ずリスクを伴うため、単にリスクがあるのでブレーキを踏む、リスクが無いのでアクセルを踏むということでは、せっかくの投資機会を見逃す可能性があります。リスクを把握しそのリスク低減策が合理的であれば賛同できますが、逆にリスクの検証が不十分と思われる案件であれば意見を申し上げるつもりです。それは私だけでなく他の社外取締役も同様の観点から発言されていると思います。

ー持続的な成長に向けた、事業ポートフォリオの見直しについてはいかがでしょう。

芳賀：事業ポートフォリオの組み替えのタイミングですが、外部環境に大きな変化があれば組み替える必要性が高まります。現在のところ当社は8本槍のコア事業中心で特に問題無いと思います。ただこの8本槍が永続すると決めつけてしまうのはリスクです。当分は置き換わらないだろうという想定があっても、常に外部環境の変化の兆しを察知するような継続的な取り組みをおこなっていく必要があると思います。

ー片瀬取締役、事業の優先順位についてどのようにお考えでしょうか。

片瀬：芳賀さんの話にもあったように、8本槍のそれぞれを強化することが基本だと思います。8本槍がそれぞれオーガニックとM&Aを組み合わせながら持続的に成長しようとしています。当社の強みとして、M&Aにより外部の新しいアイデア・技術や優れた人材をうまく会社全体の中に統合し、1＋1を2より大きくするノウハウがあるように私は感じています。社長のリーダーシップの下、明確な目標を共有して一致して取り組んでいくコーポレートカルチャーがその基盤にあり、

それをきちんと継続していけば、当社は今後も非常にユニークな会社として成長し続けることができると思います。日本企業はこれからも再編や統合が不可避と思いますが、M&Aで得た経営資源をうまく統合しながら事業ポートフォリオを強化できることは当社の大きな強みではないでしょうか。

ー「社会を支える高品質な精密部品の創出」について対応すべき点がありますでしょうか。

片瀬：目下、半導体の不足によって自動車産業をはじめ半導体ユーザーである産業が大きな影響を受けています。また、国際的に「サプライチェーン・レジリエンシー」*というコンセプトにより、サプライチェーンも含めたリスクマネジメントの重要性が世界共通認識になっており、政府・民間共に取り組みが始まっています。お客様からの安定供給要請が益々厳しくなる中、当社は十分な対応をしているか、また十分納得していただける体制構築ができているか不断に見直し、取り組んでいくことは経営にとって非常に重要な課題だと思います。

* サプライチェーン・レジリエンシー：サプライチェーンのリスクへの対応（有事の際の影響を最小限にとどめ、ビジネスの継続性を高めるための強靱性の確保）

吉田：執行側が戦略や方向性を正しく認識し具体的に取り組みを進めることが重要と考えています。例えば事業領域の拡大は隣接領域で当社の強みがいかせる、あるいはシナジーが見込める領域での展開を進めます。また、「相合」を進めるためには、事業部という単位を超えた取り組みが重要で、それを可能とする上位のマネジメント力向上や組織間交流を進める仕組みの構築などが重要です。

社長の強いリーダーシップの下、縦と横を組み合わせた、マトリックス組織による効率的な運営により、ご指摘いただいた戦略や製品価値最大化につなげてまいります。

■マテリアリティ「従業員の力を最大化」について、お考えをお聞かせください。

吉田：これまでの2つのマテリアリティを実現するには人的資本の充実が不可欠です。例えばAI、DXといった広範囲で高い専門性が求められるポジションでは、社内登用に留まらず、広く外部人材を募り集まっていたいただいています。当社は1972年からアメリカ、シンガポールに進出し、その後東南アジア各国に展開し、海外従業員比率が高くなっています。グローバルオペレーションになるということで、ダイバーシティ等については経営課題として取り組んできました。今後、当社の経営方針や顧客ニーズを加味し、人的リソースの強化の重要性の高まりを受けて、これらの取り組みをさらに充実させてまいります。

ー松村取締役、グローバルに事業を展開していく上での一体感について、どのようにお感じでしょうか。

松村：グローバルな事業展開において全従業員が一体感をもって企業価値を高めていくためには、企業理念に基づく意識の共有が重要であると考えます。私が視察をおこなった東南アジアの各拠点においては、ローカルスタッフの一人一人に当社の経営理念や社はなどが浸透していて、そのことが海外従業員の意欲向上につながっていると実感しました。また、全従業員が会社への誇りを共有していることが当社グループでの一体感の醸成を可能にしていると感じます。

一方、グローバル人材として育成された日本人従業員が、世界各拠点で活躍していることも当社の強みだと感じています。当社でのグローバル人材は、情熱・好奇心と自ら考える主体性を持ち、モノづくりの基本を身につけ、グローバル的視野で考え、チャレンジ精神で行動する人材と位置付けられています。従業員に対して研修をしっかりとおこなった上でグローバルに動く機会を提供することで、高い能力を身につけたグローバル人材が徐々に育ってきていると実感しています。また、海外拠点で活躍する女性が増えていることもとても喜ばしいことです。

私はこれまで国際経済学の研究に携わってまいりましたので、グローバルな視点から当社グループの運営を注視しております。東南アジアの拠点視察では、日本人駐在員とローカルスタッフの人材面での相合が非常にうまく進んでいると感じました。今後も、グローバル人材の育成等で助言していきたいと思います。ーダイバーシティ&インクルージョンについての手応えはいかがでしょう。

松村：昨年9月に女性活躍推進プロジェクトが発足し、12月にはダイバーシティセミナーがオンラインで開催されました。セミナーの目的は、女性活躍を推進する意識、風土を醸成していくことにあり、私の講演では多様性がもたらす効果、言い換えれば人材面での相合力活性化によるプラスの効果と相合力活性化実現への方策を中心にお話しし、男女を問わず社員からさまざまな反響をいただき手応えを感じました。プロジェクトの活動は順調に進んでおり、その成果の一つとして「えるぼし」の最高位認定に至ったと思っています。認定取得は当社の社会的な評価を上げるだけでなく、ステークホルダーへのアピールにつながることが期待されます。また採用活動にも少なからず良い影響が出ると考えています。

しかし「えるぼし」最高位認定は通過点であり、さらなる充実が必要です。例えば、当社の日本国内の女性管理職比率が業界平均を下回っていることが挙げられます。まずは女性採用比率を高める努力をおこない、女性向けの研修体制を充実させるなど、女性の活躍機会を広げる取り組みが重要であると思います。またこれまでの活動を通じて、当社の女性社員には会社の成長に貢献したいと強く望んでいる人が多いと感じています。一方で仕事と育児の両立に悩んでいる女

性社員も一定数存在しております。このような同じ悩みに直面する社員同士で意見交換をおこなうネットワークが立ち上がり有効に機能しています。こうしたネットワークが継続して活用されるよう効率的な仕組みづくりも重要だと思います。

女性活躍推進とともに、性別や国籍などを問わずさまざまな従業員が能力を最大限に発揮できるよう、全社員にとって働きやすい職場を実現することを目指していかなければならないと思います。ダイバーシティが向上することによってビジネスのアイデアや会社の戦略策定にも良い効果が生じると考えます。そのために、それぞれの立場の社員が直面する諸問題の解決に取り組むことが必要で、よりよい職場環境作りに向けたきめ細かな対応が課題となります。

ー芳賀取締役、「従業員の力を最大化」するため、対応すべき点がありますでしょうか。

芳賀：当社の特徴として、海外従業員比率9割、従業員数約10万人といったことが挙げられます。この事業規模は強みである一方で、これだけ規模が大きくなると本社から目の届きにくい部分が発生し、コンプライアンスリスクも懸念されます。本社が現場で何が起きているかということに適宜把握する目的で、事業所別にモチベーションサーベイ実施の必要性を感じております。モチベーション低下時にリスクが顕在化するケースがあるため、事業所別のモチベーションの変化を定期的に確認することで、コンプライアンス上のリスクを事前に回避することが可能になります。また事業所別に従業員の力を最大限に発揮してもらっているかの確認にもなります。

それと若い世代が力を発揮しやすい環境を用意し、事業に反映させる工夫を検討していかなければいけないのではないかと考えます。片瀬さんがおっしゃったイノベーションには、こうした若い世代のアイデアの活用も重要になると思います。吉田：社長にも参画いただき人事制度を包括的に見直すプロジェクトに着手しております。年齢、性別、国籍を問わず活躍できる機会を設け、中長期的な育成や選抜等を見直すことにより、従業員の力を最大限に発揮できる環境を整えることで持続的な成長へつなげてまいります。

ーミネベアミツミの社外取締役は専門性のある知見や高度な経験をいかし、さらに社外の価値観、グローバルな潮流に照らしマテリアリティへの取り組み状況を注視しています。また、経営に関する積極的な助言や執行の監督を通じて、当社のマテリアリティの解決を後押しし、持続的成長と中長期的な企業価値向上に取り組んでおります。



取締役
専務執行役員
吉田 勝彦

コーポレート・ガバナンス

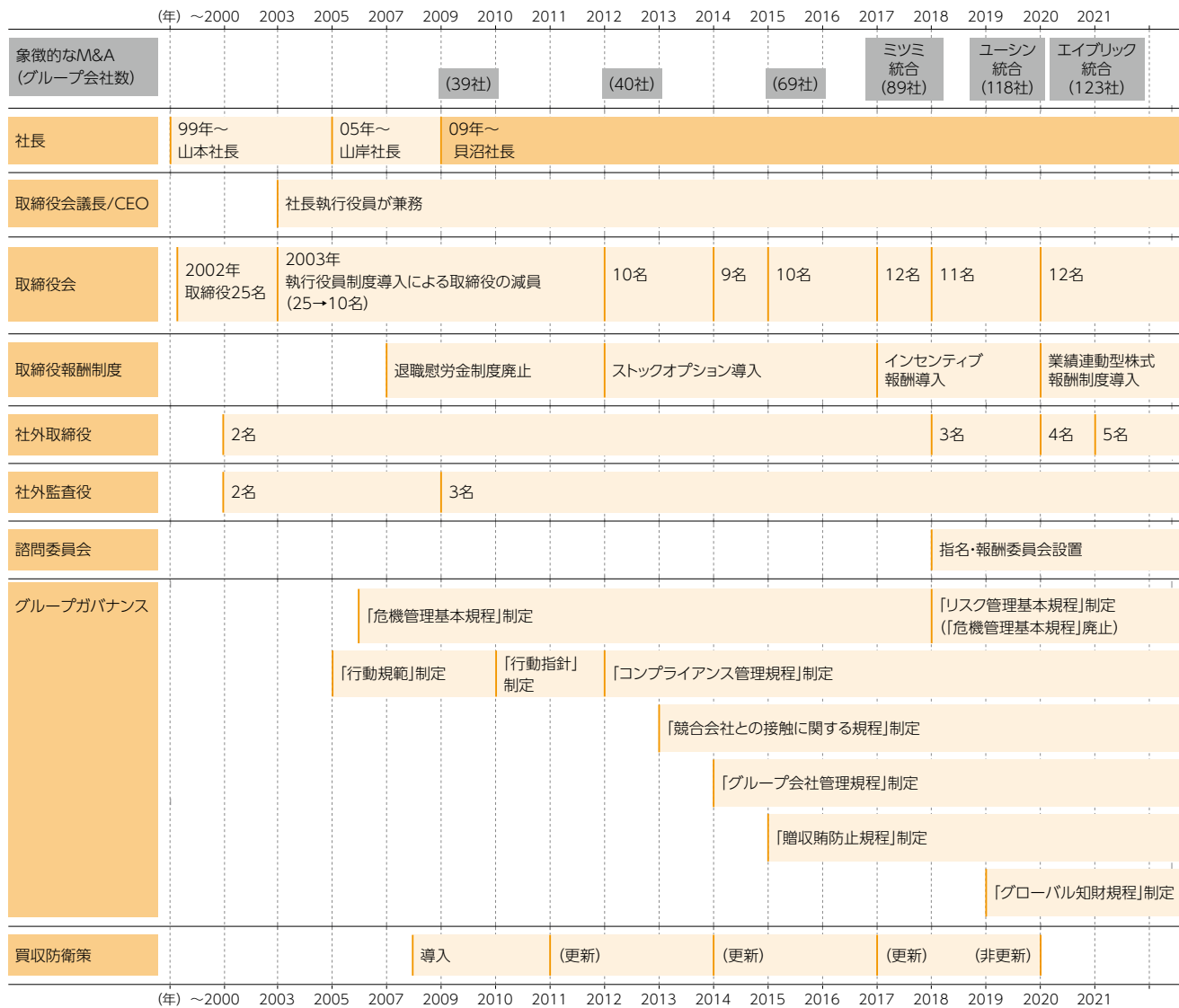
持続的成長の基盤となる、
コーポレート・ガバナンスの充実を継続的に進めています。

コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

当社は、「従業員が誇りを持てる会社でなければならない」、「お客様の信頼を得なければならない」、「株主の皆様のご期待に応えなければならない」、「地域社会に歓迎されなければならない」、「国際社会の発展に貢献しなければならない」という社は「五つの心得」を経営の基本方針としております。当社は、この社是に従い、株主の皆様・お客

引先様・地域社会・国際社会・従業員をはじめとしたさまざまなステークホルダーに対して社会的な責任を果たすとともに、持続的な企業価値の向上をはかるため、経営の透明性と客観性を確保するとともに経営監督機能および業務執行機能を構築しコーポレート・ガバナンス体制の充実に取り組んでおります。

■ コーポレート・ガバナンス進化のあゆみ



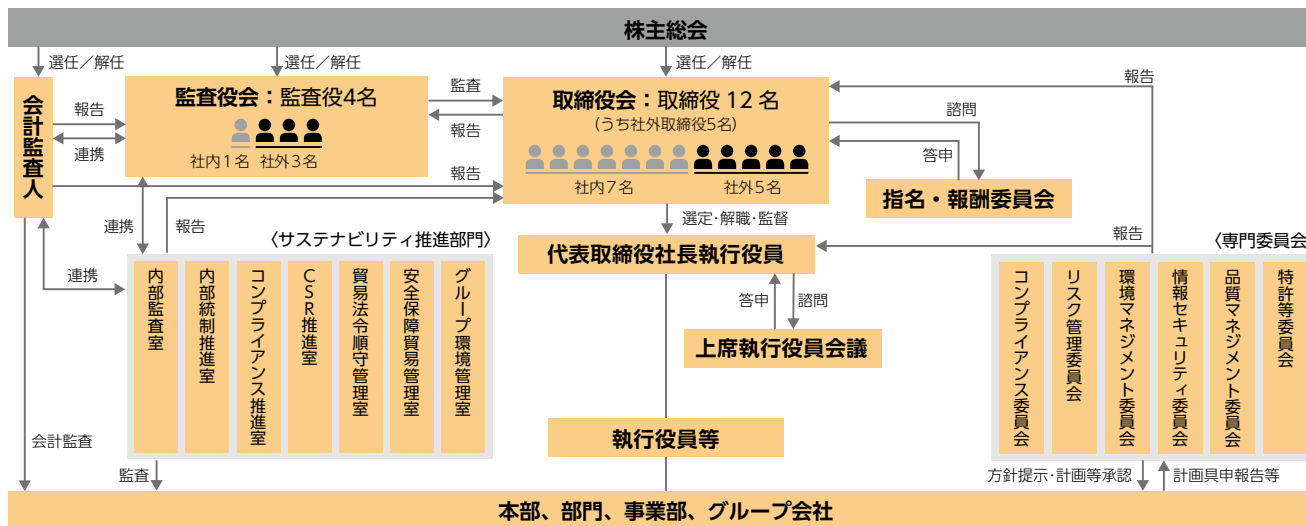
コーポレート・ガバナンスハイライト

全取締役、監査役の
スキルマトリックス
公開

社外取締役
比率増加
(1名増で12名中5名)

第三者関与による
取締役会評価実施

■ コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会の状況

当社は取締役会の多様性を重視しつつ、持続的な企業価値の向上を実現するため必要な知識・経験・能力・国際性を備えた候補者を指名・報酬委員会が取締役に答申し取締役会にて決議し株主総会に付議しております。取締役12名のうち5名の独立社外取締役を設置し経営の透明

性と客観性を高め、業務執行を監督するとともに戦略性の高い意思決定をおこなっております。また執行役員制度を導入し取締役から執行役員等へ大幅な権限移譲を実施し、経営監督機能と業務執行機能の役割を明確にして、業務執行のスピードアップをはかります。

取締役会実効性評価

取締役会がその役割を実効的に果たすため、取締役会全体が適切に機能しているか、取締役会の構成メンバーや議題、運営状況等を定期的に検証し、課題を抽出して問題点や強みを認識するため、取締役会実効性評価を重要なものと考えています。

昨年度からの改善点の進捗を振り返るとともに、次年度に向けた重要課題を発掘し実効性を向上させることを目的とし、取締役・監査役全員に対して、書面アンケートによる自己評価を毎年3月に実施しております。2020年度は第三者関与による取締役会実効性評価アンケートを実施し、第三者による分析・評価では、「本アンケート結果から、当社取締役会の実効性に大きな懸念は認められない」との

見解を受けました。これを踏まえ、2021年6月の取締役会で取締役・監査役間のフリーディスカッションによる結果、「2020年度の実効性評価は、全般的に十分機能している」と評価するとともに、取締役会の実効性確保に向けた今年度の取り組みも議論いたしました。

今年度の取り組み

「サステナビリティ推進の取り組み」について取締役会での議論をより一層積極的におこなうとともに、当社におけるGX(グリーン・トランスフォーメーション)を中心にサステナビリティ課題への取り組みをさらに深めていくため定期的に議論していくことといたしました。

指名・報酬委員会 委員長メッセージ (村上 光鷗 社外取締役)



社外取締役
村上 光鷗

当社の指名・報酬委員会は、取締役会の機能を補完する任意の諮問機関として2018年12月に設置されました。経営に対する監督強化をはかるため、独立社外取締役を委員長とし、委員の半数以上を独立社外取締役としています。取締役会とは独立した組織とすることで、役員の指名および報酬に係る客観性と説明責任をステークホルダーに果たすよう努めています。2021年6月には「コーポレートガバナンス・コード」が改定され、当委員会としてもガバナンスの一層の充実に取り組みます。引き続き、当委員会が当社のガバナンスの根幹を担う自負を持って委員長としての務めを果たしてまいります。

指名・報酬委員会の主な活動の状況 (2021年3月期)

役員の指名においては、取締役候補者案(新任および重任)の検討を実施しました。取締役候補者との面談を経て、当社取締役としての適格性を委員会にて審議し取締役会に答申いたしました。また、最高経営責任者等の後継者計画についても検討し、後継者像の検討や後継者候補の選抜方法とその育成計画について議論を開始しました。

当社の成長を牽引するに相応しい最高経営責任者を見極めるため、継続して委員会にて議論することによりしております。

役員の報酬においては、取締役との面談等を実施し、取締役個人別報酬額の妥当性を委員会にて審議し取締役会に答申いたしました。また、ESGの取り組みを動機づける目的で、取締役の個人定性評価にESGにおける取り組み評価を新たに加えることを取締役会に答申し、承認されました。このほか、改正会社法施行に伴う取締役個人別の報酬決定方針、役員報酬の水準についても議論しました。

取締役および監査役のスキルマトリックス

氏名	地位	特に期待する専門性・バックグラウンド											
		企業経営	M&A	グローバル	製造	営業	技術開発	環境・社会	法務	財務・会計	税務	政府機関	
取締役	貝沼 由久	代表取締役会長 兼社長執行役員	○	○	○	○	○			○		○	
	森部 茂	代表取締役副会長	○		○		○						
	岩屋 良造	取締役 副社長執行役員	○		○	○	○						
	野根 茂	取締役 専務執行役員	○		○		○						
	加々美 道也	取締役 専務執行役員	○		○			○					
	吉田 勝彦	取締役 専務執行役員	○	○	○					○			
	麻生 博史	取締役 常務執行役員	○			○		○					
	村上 光鷗	社外取締役								○		○	
	松村 敦子	社外取締役			○				○				
	芳賀 裕子	社外取締役	○	○	○								
監査役	片瀬 裕文	社外取締役	○		○				○				○
	松岡 卓	社外取締役	○						○				
	木村 尚行	常勤監査役			○								
	吉野 功一	常勤社外監査役	○	○	○					○			
	柴崎 伸一郎	社外監査役							○				
	星野 慎	社外監査役								○	○		

スキルマトリックスは、役員候補者検討のみならず取締役会全体のスキルバランスをはかる目的でも活用しております。

役員の報酬等

取締役の報酬決定プロセスの透明性および客観性の向上をはかるため、独立社外取締役を委員長とし、委員の半数以上を独立社外取締役で構成する任意の指名・報酬委員会を設置しております。取締役の個人別の報酬等は株主総会で決議された報酬限度額内で以下の報酬構成お

よび算定方法の下、指名・報酬委員会にて審議され取締役会へ答申し取締役会が決定します。指名・報酬委員会が取締役個別報酬を審議し取締役会に答申することで、報酬決定プロセスの客観性および透明性を担保しております。

＜基本報酬＞

取締役各自の役職に応じた職責報酬と、各自の実績および業績その他各種要素を勘案して毎期改定される実績報酬で構成され、相当な額を算定しております。なお、社外取締役の報酬等は、各社外取締役に期待される役割等を勘案し、基本報酬を決定しております。

＜業績連動型金銭報酬＞

「役員賞与」は、連結会計年度毎の最終成果である当期利益を重視しつつ、株価に表される企業価値向上への動機づけを目的として導入しております。

業績指標：当期利益を中心とする連結業績および株価水準等

実績：連結当期利益387億円、連結売上高成長率＋1％、連結営業利益511億円、当社株価の対日経平均株価パフォーマンス比＋14％

算定方法：実績に対し別途定めた賞与算出テーブルに基づき支給額を算定しております。なお、賞与算出テーブルは社内取締役各自の役職に応じて業績と職責、成果を反映させております。

「インセンティブ報酬」は、中期事業計画達成による業績向上と企業価値向上への動機づけを目的として導入しております。

業績指標：連結売上高、連結営業利益および当社時価総額

実績：連結売上高9,884億円、連結営業利益511億円、期末時価総額1兆2,082億円

算定方法：実績に対し別途定めたインセンティブ報酬算出テーブルに基づき、支給額を算定しております。なお、算出テーブルは社内取締役の役職に応じて業績と職責、成果を反映させております。

なお、本インセンティブ報酬は2021年3月期を対象とする支給をもって終了しております。

■ 役員報酬実績 (2021 年 3 月期)

区分	支給人員 (名)	報酬等の額 (百万円)			
		基本報酬	業績連動型金銭報酬	業績連動型株式報酬	合計
取締役 (うち社外取締役)	13 (4)	314 (42)	388 (対象外)	16 (対象外)	719 (42)
監査役 (うち社外監査役)	4 (3)	48 (33)	対象外 (対象外)	対象外 (対象外)	48 (33)
合計	17	363	388	16	768

上記には、2020 年 6 月 26 日開催の第 74 回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役上原周二氏を含めております。

第4章 価値創造を支える取り組み

コーポレート・ガバナンス

役員一覧（2021年8月現在）

取締役



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

代表取締役会長兼社長執行役員
貝沼 由久

1983 年 4 月 第二東京弁護士会弁護士登録
1988 年 12 月 当社取締役法務担当
1989 年 9 月 米国ニューヨーク州弁護士登録
1992 年 12 月 当社常務取締役営業本部副本部長
1994 年 12 月 当社専務取締役欧米地域営業本部長兼業務本部副本部長
2003 年 6 月 当社取締役専務執行役員
2009 年 4 月 当社代表取締役社長執行役員
2017 年 1 月 ミツミ電機株式会社取締役会長
2017 年 6 月 当社代表取締役会長兼社長執行役員（現任）
2018 年 12 月 当社指名・報酬委員会委員（現任）

選任理由

2009年より当社グループ全体の経営の指揮を執り、当社グループの業容拡大・企業価値向上を着実に実行、達成してきた経営手腕は、当社グループのさらなる持続的成長に資するものと判断したため。



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

取締役副社長執行役員
岩屋 良造

1981 年 4 月 当社入社
1989 年 12 月 当社東京支店東京販売部長
2009 年 6 月 当社執行役員電子機器事業本部ライティングデバイス事業部長
2013 年 6 月 当社常務執行役員
2015 年 6 月 当社取締役（現任）専務執行役員
2017 年 1 月 当社ミツミ事業本部長（現任）兼 ミツミ電機株式会社代表取締役副社長執行役員
2017 年 4 月 ミツミ電機株式会社代表取締役社長執行役員（現任）
2017 年 6 月 当社電子機器製造本部長
2019 年 8 月 株式会社ユーシン取締役（現任）
2019 年 10 月 当社副社長執行役員 電子機器関連事業統括（現任）
2020 年 4 月 エイブリック株式会社取締役（現任）
2021 年 4 月 当社電子機器事業本部長（現任）

選任理由

長年にわたり営業部門、電子機器事業等の要職を務め、豊富な経験と高い見識を有しており、取締役電子機器関連事業統括として、電子機器事業本部、ミツミ事業本部、ユーシン事業本部を管掌し、その役割を適切に果たしているため。



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

取締役専務執行役員
加々美 道也

1989 年 1 月 当社入社
2005 年 7 月 当社技術本部エレクトロニクス開発部門長
2009 年 6 月 当社電子機器事業本部副本部長
2011 年 6 月 当社執行役員
2013 年 3 月 当社電子機器製造本部電子デバイス部門技術開発部長
2015 年 6 月 当社常務執行役員
2015 年 8 月 当社電子機器製造本部副本部長 兼 技術開発部門担当
2017 年 6 月 当社取締役技術本部長（現任）
2018 年 5 月 当社専務執行役員（現任）
2021 年 4 月 当社電子機器事業本部技術開発部門長（現任）

選任理由

長年にわたり電子機器事業の開発部門の要職を務め、研究開発における豊富な経験と高い見識を有しており、取締役技術本部長としてその役割を適切に果たしているため。



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

代表取締役副会長
森部 茂

1980 年 3 月 ミツミ電機株式会社入社
1990 年 5 月 同社開発本部部长
1991 年 4 月 同社取締役シンガポール支店長
1994 年 4 月 同社常務取締役
1999 年 10 月 同社専務取締役営業本部本部長
2002 年 4 月 同社代表取締役社長
2017 年 1 月 当社顧問
2017 年 4 月 ミツミ電機株式会社取締役会長（現任）
2017 年 6 月 当社代表取締役副会長（現任）

選任理由

2017年のミツミ電機株式会社との経営統合まで長年にわたり同社代表取締役社長を務め、経営者としての豊富な経験と高い見識を有しており、代表取締役副会長として当社グループの経営の監督を適切におこなっているため。



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

取締役専務執行役員
野根 茂

1982 年 4 月 当社入社
1999 年 9 月 当社大阪支店長
2007 年 6 月 当社執行役員
2011 年 4 月 当社営業部門副担当
2012 年 6 月 当社常務執行役員
2015 年 6 月 当社取締役（現任）
2016 年 6 月 当社専務執行役員（現任）
2017 年 6 月 当社営業部門担当
2018 年 5 月 当社営業本部長（現任）

選任理由

長年にわたり営業部門の要職を務め、豊富な経験と高い見識を有しており、取締役営業本部長として全営業部門を統括し、その役割を適切に果たしているため。



取締役会出席状況

100% (10/10 回)

取締役専務執行役員
吉田 勝彦

1984 年 4 月 当社入社
2013 年 12 月 当社電子機器製造本部業務部長 兼 垂直統合改善室長 兼 事業支援室長
2014 年 6 月 当社執行役員
2016 年 6 月 当社経営管理本部副本部長 兼 経営管理部長（現任）
2017 年 6 月 当社常務執行役員
2019 年 4 月 当社経営管理・企画部門担当 兼 経理財務部門副担当 兼 サステナビリティ推進部門副担当
2019 年 10 月 当社専務執行役員（現任）
2020 年 4 月 エイブリック株式会社取締役（現任）
2020 年 6 月 当社取締役東京本部長（現任）兼 サステナビリティ推進部門担当
ミツミ電機株式会社取締役副社長執行役員（現任）
株式会社ユーシン取締役（現任）
2021 年 4 月 当社経営管理・企画部門長 兼 サステナビリティ推進部門長（現任）

選任理由

長年にわたり経営管理部門、企画部門、資材部門等の要職を務め、豊富な経験と高い見識を有しており、取締役東京本部長として企画およびIRを含む事務管理部門全般を統括し、その役割を適切に果たしているため。

イントロダクション /
社長メッセージ / CGO メッセージ

第 1 章
財務戦略・資本政策

第 2 章
ミネバアミツミの価値創造ストーリー

第 3 章
価値創造への取り組み

第 4 章
価値創造を支える取り組み

取締役



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

取締役常務執行役員
麻生 博史

1981 年 3 月 九州ミツミ株式会社入社
2007 年 10 月 ミツミ電機株式会社電源事業部長
2010 年 6 月 同社取締役半導体事業本部長
2016 年 4 月 同社取締役常務執行役員（現任）開発本部長 兼 半導体事業本部長 兼 車載事業部担当
2017 年 1 月 当社ミツミ事業本部副本部長 兼 技術開発部門担当（現任）兼 半導体事業部門担当 兼 車載事業部門担当
2017 年 6 月 当社取締役常務執行役員技術本部副本部長（現任）
2020 年 4 月 当社半導体部門担当 兼 エイブリック株式会社取締役（現任）
2020 年 8 月 当社相合活動推進本部長（現任）
2021 年 4 月 当社半導体部門長（現任）

選任理由

2017年のミツミ電機株式会社との経営統合まで同社の開発部門および電源、半導体事業等の要職を務め、豊富な経験と高い見識を有しており、取締役技術本部副本部長のほか、半導体部門長、相合活動推進本部長等を務め、その役割を適切に果たしているため。

独立社外取締役



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

社外取締役
松村 敦子

1978 年 4 月 社団法人日本経済研究センター勤務
1981 年 4 月 経済企画庁経済研究所（現 内閣府経済社会総合研究所）客員研究員
1987 年 4 月 実践女子短期大学非常勤講師
1988 年 4 月 大妻女子大学専任講師
1991 年 4 月 東京国際大学経済学部専任講師
1999 年 4 月 同大学経済学部助教授
2006 年 4 月 同大学経済学部教授（現任）
2010 年 4 月 日本女子大学家政学部家政経済学科非常勤講師（現任）
2015 年 4 月 慶応義塾大学法学部政治学科非常勤講師
2016 年 6 月 株式会社ルネサスイーストン（現 株式会社グローセル）社外取締役（現任）
2018 年 6 月 当社社外取締役（現任）
2018 年 12 月 当社指名・報酬委員会委員（現任）

選任理由

国際経済学に関する専門的な知見に加え、幅広い見識と経験を有しており、それらの見識と経験をいかした監督とアドバイスをおこなっていただくため。



社外取締役
片瀬 裕文（2021 年 6 月 29 日就任）

1982 年 4 月 通商産業省入省
2000 年 10 月 同省大臣官房 政策審議室長
2002 年 7 月 資源エネルギー庁 石油・天然ガス課長
2006 年 7 月 経済産業省 製造産業局 航空機武器宇宙産業課長
2008 年 8 月 同省通商政策局 大臣官房参事官（国際産業調査担当）
2009 年 7 月 同省大臣官房審議官（貿易経済協力局担当兼国際博覧会担当）
2010 年 7 月 内閣官房 宇宙開発戦略本部事務局審議官、内閣審議官
2012 年 7 月 経済産業省大臣官房審議官（通商政策局担当）
2013 年 6 月 同省産業技術環境局長
2015 年 7 月 同省通商政策局長
2016 年 6 月 経済産業省審議官
2017 年 7 月 経済産業省顧問
2017 年 12 月 I-Pulse Inc. Executive Vice Chairman & Director（現任）
日本 I-Pulse 株式会社 代表取締役社長（現任）
2021 年 6 月 当社社外取締役（現任）

選任理由

経済、産業、技術開発、国際貿易、エネルギー、環境および宇宙開発等に関する専門的な知見に加え、政府機関の要職を歴任するなかで培われた幅広い見識と経験を有しており、それらの見識と経験をいかした監督とアドバイスをおこなっていただくため。

独立社外取締役



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

社外取締役
村上 光鶴

1967 年 4 月 東京地方裁判所判事補
1999 年 4 月 東京高等裁判所総括判事
2005 年 4 月 京都大学大学院法学研究科教授
2005 年 6 月 TMI 総合法律事務所顧問弁護士（現任）
2005 年 11 月 株式会社サンエー・インターナショナル社外監査役
2008 年 4 月 横浜国立大学大学院客員教授
2008 年 6 月 当社社外取締役（現任）
2010 年 4 月 大東文化大学大学院法務研究科教授
2018 年 12 月 当社指名・報酬委員会委員長（現任）

選任理由

元東京高等裁判所総括判事および弁護士として豊富な経験と高い見識を有しており、それらの見識と経験をいかした監督とアドバイスをおこなっていただくため。



取締役会出席状況

100% (10/10 回)

社外取締役
芳賀 裕子

1989 年 4 月 プライスイウォーターハウスコンサルタント株式会社東京オフィス
シニアコンサルタント

1991 年 4 月 芳賀経営コンサルティング事務所代表（現任）
2008 年 4 月 株式会社損害保険ジャパンヘルスケアサービス執行役員
2010 年 2 月 社会福祉法人不二健育会理事（現任）
2010 年 4 月 尚美学園大学総合政策学部総合政策学科客員教授
2017 年 4 月 名古屋商科大学大学院 NUCB ビジネススクール准教授
2017 年 6 月 特定非営利活動法人日本アビリティーズ協会評議員（現任）
2019 年 3 月 協和発酵キリン株式会社（現協和キリン株式会社）社外取締役（現任）
2020 年 4 月 名古屋商科大学大学院 NUCB ビジネススクール教授（現任）
2020 年 6 月 当社社外取締役（現任）
当社指名・報酬委員会委員（現任）

選任理由

企業戦略に関する専門的な知見に加え、経営コンサルタントとして培われた幅広い見識と経験を有しており、それらの見識と経験をいかした監督とアドバイスをおこなっていただくため。



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

社外取締役
松岡 卓

2003 年 4 月 株式会社啓愛社企画部長
2003 年 6 月 同社取締役
2004 年 6 月 同社常務取締役
2005 年 6 月 当社社外取締役（現任）
2007 年 6 月 株式会社啓愛社専務取締役
2011 年 6 月 同社取締役専務執行役員
2014 年 6 月 同社取締役副社長執行役員（現任）

選任理由

長年にわたり株式会社啓愛社の企画部門等を担当し、企業運営についての幅広い見識と経験を有しており、それらの見識と経験をいかした監督とアドバイスをおこなっていただくため。

■ 監査役



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

監査役会出席状況

100% (16/16 回)

常勤監査役
木村 尚行

1983 年 4 月 当社入社
2008 年 5 月 当人社総務部門経井沢工場人事総務部長
2011 年 9 月 当社業務・企画部門人事総務部長
2012 年 7 月 当人社総務部門人事部長 兼 総務部長
2019 年 6 月 当社監査役（現任）

選任理由

長年にわたり人事総務部門において人事・労務および総務全般の幅広い業務経験を有しており、その豊富な経験と培った知見を当社の監査に反映していただくため。

■ 独立社外監査役



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

監査役会出席状況

100% (16/16 回)

社外監査役
柴崎 伸一郎

1989 年 4 月 弁護士登録 井波・太田法律事務所
1993 年 4 月 井波・太田・柴崎法律事務所に名称変更 パートナー
2010 年 10 月 社団法人日本損害保険協会（現 一般社団法人日本損害保険協会）紛争解決委員（現任）
2011 年 5 月 法律事務所ジュリコムに名称変更 パートナー（現任）
2012 年 4 月 東海大学医学部非常勤教授
2014 年 6 月 当社社外監査役（現任）
2015 年 4 月 東海大学医学部客員教授（現任）
2018 年 12 月 当社指名・報酬委員会委員（現任）

選任理由

弁護士として企業法務に精通しており、その豊富な経験と高い見識を当社の監査に反映していただくため。

■ 独立社外監査役



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

監査役会出席状況

100% (16/16 回)

常勤社外監査役
吉野 功一

1985 年 4 月 丸紅株式会社入社
2000 年 4 月 丸紅上海有限公司生活産業部長
2002 年 4 月 丸紅繊維亜州香港有限公司繊維部原料部長
2007 年 4 月 丸紅繊維上海有限公司副総経理
2010 年 4 月 株式会社スーパーツール社長付（出向）
2010 年 10 月 世派機械工具貿易（上海）有限公司総経理（出向）
2015 年 4 月 丸紅株式会社監査部主査
2018 年 7 月 Kyoto Robotics 株式会社入社同社 CFO 代理 兼 内部監査室長
2019 年 6 月 当社社外監査役（現任）

選任理由

総合商社および製造業での豊富な海外経験と経営実務経験に加え、公認内部監査人の資格、財務および会計についての相当程度の知見を有しており、その豊富な経験と幅広い見識を当社の監査に反映していただくため。



取締役会出席状況

100% (12/12 回)

監査役会出席状況

100% (16/16 回)

社外監査役
星野 慎

1980 年 4 月 関東信越国税局入局
2006 年 7 月 関東信越国税局調査査察部統括国税調査官
2007 年 7 月 関東信越国税局総務部人事調査官
2009 年 7 月 深川税務署署長
2010 年 7 月 国税庁長官官房関東信越派遣主任国税庁監察官
2012 年 7 月 太田税務署署長
2013 年 7 月 関東信越国税局総務部企画課長
2014 年 7 月 国税庁長官官房関東信越派遣首席国税庁監察官
2016 年 7 月 国税庁長官官房大阪派遣首席国税庁監察官
2017 年 7 月 関東信越国税局調査査察部部長
2018 年 7 月 関東信越国税局退官
2018 年 8 月 税理士登録 星野慎税理士事務所代表（現任）
2019 年 6 月 当社社外監査役（現任）

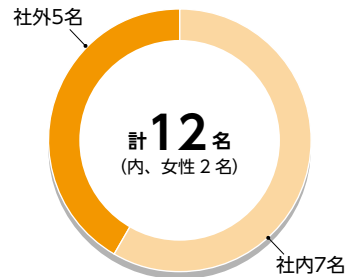
選任理由

豊富な税務業務の経験に加え、財務および会計についても相当程度の知見を有しており、その豊富な経験と高い見識を当社の監査に反映していただくため。

各種機関の概要（2021年6月29日現在）

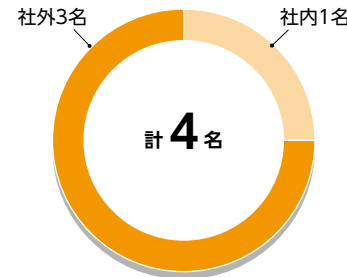
■ 組織形態 監査役会設置会社（任意の「指名・報酬委員会」を設置）

■ 取締役会



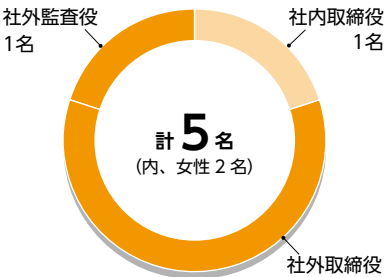
● 取締役会の議長
代表取締役会長兼社長執行役員 貝沼 由久

■ 監査役会



● 監査役会の議長
常勤監査役 木村 尚行

■ 指名・報酬委員会



● 指名・報酬委員会委員長
社外取締役 村上 光鶴

グループガバナンスの取り組み

当社は、内部統制システムの基本方針のもと、グループ全体に適用される各種規程（グループ規程）の整備を進めてきました。2017年～2020年にかけてミツミ電機・ユエシン・エイブリックとの経営統合を経て、グループ会社数は2012年比で3倍以上へと拡大する中、各種ルールの見直しも含め、グループガバナンスをさらに強化していく必要があります。

コンプライアンス

<基本的な考え方>

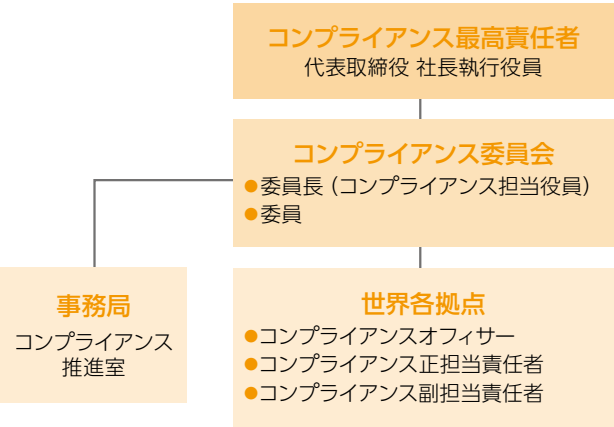
当社は、当社が企業市民として適切な行動を継続していくことを目的として、当社グループの役員、従業員が適切な行動を選択する際の規範となる「ミネベアミツミグループ行動規範」「ミネベアミツミグループ役員・従業員行動指針」を定め、公正かつ適正で、透明度の高い経営に努めています。

<コンプライアンス推進体制>

当社グループは、社長執行役員をコンプライアンスの最高責任者とし、直属の組織であるコンプライアンス委員会を年2回開催し、行動規範の運用、行動規範に対する重大な違反事例発生時の緊急対策などについて迅速に意思決定をおこなっています。また、コンプライアンス委員会の事務局であるコンプライアンス推進室が、コンプライアンス推進のための諸施策を実施しています。

また、各拠点にコンプライアンスオフィサーを設置し、グループでのマネジメントの強化をはかっています。2021年3月期は経営統合により新たに加わったエイブリック株式会社にて、コンプライアンスオフィサーならびに正・副担当責任者を任命し、グループ全社での体制を強化しています。

■ コンプライアンス体制図



コンプライアンス推進の取り組みについて、
こちらで詳しくご覧いただけます。



2019年にはグループ全体のガバナンスに係る取り組み強化策としてサステナビリティ推進部門を設立し、さらに今後はグループ規程の見直しも含めグループ全体のリスクマネジメント、コンプライアンス体制の充実とともに、ガバナンスの実効性向上をはかってまいります。

リスクマネジメント

<基本的な考え方>

当社グループは、リスクが顕在化した場合、その対応によっては企業経営の根幹に影響を及ぼす恐れがあることから、リスク管理は極めて重要な施策であると考えています。リスク管理体制や、事前の予防対策、緊急事態発生時の対応などについて定めた「ミネベアミツミグループリスク管理基本規程」に基づき、想定されるさまざまなリスクに備えています。

<リスク管理体制>

当社グループは、社長執行役員をリスク管理の最高責任者とし、「リスク管理委員会」にてリスク管理における重要な意思決定をおこなっています。予防的な取り組みとして、事前に具体的なリスクを想定、分類し、継続的に監視しています。万が一リスク事案が発生した場合には、同規程に定めた緊急事態の対応区分に応じて緊急対策本部や現地対策本部を設置し、事態への迅速かつ的確な対応をおこないます。また、リスク事案の内容により、当該事案の担当部署として主管部が任命され、リスク予防対策の立案や実施をおこなう体制を整えています。

<BCPの取り組み>

当社グループは、大規模災害、インフルエンザ等の感染症、テロなどの緊急事態発生時に、従業員やその家族の安全を最優先に確保するとともに、世界トップシェアの製品を持つ部品メーカーとして、お客様への供給責任を果たすことが社会的責任であると考え、国内外の主要拠点においてBCP（事業継続計画）を策定し、訓練等をおこなっています。

当社グループの主力工場群があるタイにおいては、バンパイン工場、ロッブリ工場、ロジャナ工場、ナワナコン工場に続き、2021年4月、アユタヤ工場およびバンワ工場で、事業継続マネジメントシステム（BCMS）の国際規格であるISO22301を取得しました。より一層の事業継続推進活動に取り組んでいます。

新型コロナウイルスの脅威に対しても、当社グループは早期に対策本部を設置し、中国で先行して実施した徹底的な感染対策を全世界で共有し、被害を最小限に食い止めています。感染症BCPをグローバルに展開する生産拠点にベストプラクティスとして浸透させ、対策を強化することによりリスク低減に努めています。

事業等のリスク

当社グループは、業務遂行や事業活動に直接又は間接的に影響を与える可能性のある不確実な事象をリスクと定義しており、当社グループの経営成績および財政状態等に影響を及ぼす可能性のある主要なリスクの内容および対応を外部環境および内部環境の観点から記載しております。

なお、以下の将来に関する主要なリスクは、2021年3月末現在において、当社グループが判断したものであります。

外部環境

1 自然災害等によるリスク

台風、地震、洪水等の自然災害、火災等その他事故、および新型コロナウイルスの発生等に起因し、当社グループ事業拠点および取引先の被災や稼働率低下等が生じることにより、当社グループの生産、販売活動に重大な影響を与える可能性があります。

これに対して、当社グループは平時から各拠点において自然災害等に関するハザードマップ、リスクサーベイ等の結果よりリスクを把握し、対策、備蓄品の準備、防災訓練等を実施しております。また本部（リスク管理委員会）、各拠点が緊密に連携して危機管理体制をさらに強化すべく努めております。

2 海外進出に潜在するリスク

当社グループは世界27か国に93製造拠点、90営業拠点を有しており、予期しない法律もしくは規制の変更、大規模な労働争議、テロ、戦争又はその他の要因による社会的混乱といったリスクが内在している地域も含まれております。この対応として危機管理マニュアルを海外拠点において整備し、不測の事態への備えを強化するとともに、所在国、地域の関係当局とも緊密に連携をはかり、緊急事態発生時における会社や従業員の安全確保に努めております。また、所在地への社会貢献活動を積極的に実施していくこと等を通じて、関係当局のみならず、地元の住民からも地域社会に根差した企業として認知されるように努めております。

さらに、海外量産工場の展開とグローバルな研究開発体制により、外部環境の変化に効果的な製品ミックスとグローバル生産拠点が相互に補完し、収益を下支えする「リスク分散体制」を確立しております。

3 為替変動によるリスク

当社グループは、海外の売上高比率および生産高比率が高く、予期できない急激な為替変動により経営成績および財政状態等に影響を及ぼす可能性があります。このため、将来の急激な為替リスク低減のための一定のルールに基づき為替予約等によるリスクヘッジをおこなっております。

4 急激な市場環境の変化と低価格競争によるリスク

PCおよび周辺機器、情報通信機器、家電、自動車、航空機部品を中心とする当社グループ製品の主要市場は、国内外において競争が非常に激しく需要の大きな変動によるリスクがあります。

急激な需要の縮小や海外製の低価格製品との価格競争は、経営成績および財政状態等に影響を及ぼす可能性があります。このため当社グループでは、「コア事業の強化」、「多角化でニッチ(8本槍)」、「相合によるシナジー創出」の経営戦略の下、販売先の集中リスク

をできるだけ回避し、信用面で懸念ある取引先には保全活動を交渉するなど、債権管理を強化するとともに、価格競争にとらわれないオンリーワンの付加価値の高い製品づくりに注力することで市場環境および低価格競争へのリスク対応をおこなっております。

5 サプライチェーンに関するリスク

当社グループは、サプライヤーとの健全なパートナーシップを築くため「資材調達基本方針」を定め、サプライヤーに対して継続的な取引が可能であること、当社グループの製品含有化学物質に関する要領および基準などを遵守できること、「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン」に賛同できることなど当社グループの資材調達への考えに賛同いただくことを確認の上、新規取引をおこなっております。

また、サプライチェーンの安定化をはかるべく複数のサプライヤーから生産に必要な原材料等調達の分散に努め、また生産性改善によるコストダウンを進める等のリスク対応をおこなっております。

6 知的財産権に関する紛争、模倣品（コピー商品）の氾濫に対するリスク

当社グループは、当社グループの製品について第三者より知的財産権侵害の訴訟を提起されるリスクがあります。また、当社グループの製品の模倣品が流通することで、売上への影響、当社のブランド又は信用が損なわれるリスクがあります。

これらのリスクに対し知的財産権侵害訴訟リスク低減のため、開発、設計時の他社知的財産権調査および問題となる知的財産権への対応をおこなっています。また当社商標を税関登録し模倣品の監視体制をとるとともに、新規開発品について積極的に知的財産権を取得しています。また上記の対応にあたっては、特許等委員会にて適切な管理、運営をはかっております。

7 重要な訴訟等に関するリスク

当社グループは、国内および海外で広範な事業活動を展開するなかで、将来、顧客、消費者、サプライヤー、競合会社、政府などとの間で、契約違反、不法行為などに関する重大な紛争、訴訟が発生する可能性があります。重大な紛争、訴訟の発生を未然に防止するために、「法務部への連絡相談に係るガイドライン」を定め、法的な検討の要求される経営上の重要事項や契約書については、事前に国内および海外の法務部門に連絡相談するよう義務付けています。また重大な紛争、訴訟が発生した場合には、法務部門と顧問弁護士が中心となり、関係する社内各部署と連携し、紛争、訴訟の適正かつ迅速な解決を目指して活動をおこなっております。

8 環境関連法令等に関するリスク

当社グループは、世界各地域においてさまざまな環境関連法令の適用を受けております。当社グループはこれらの規制に細心の注意を払いながら事業をおこなっておりますが、万一環境汚染が発生し又は発生のおそれが判明した場合には、当社グループに損失が生じる可能性があります。

このため「ミネベアミツミグループ環境方針」の下、環境マネジメント体制（環境マネジメント委員会）を設け環境管理責任者を配し、厳格な環境汚染防止活動を平時より推進しリスクへの対応をおこなっております。

内部環境

1 コンプライアンスに関するリスク

当社グループは、世界各地域においてさまざまな事業活動を展開しており、各地域の多種多様な法令、規則の適用を受けているため、将来にわたって法令違反等が発生する可能性、また法規制や当局の法令解釈が変更になることにより法規制等の遵守が困難になり又は遵守のための費用が増加する可能性があります。

当社グループでは、労働、安全衛生、環境保全、倫理的経営について「ミネベアミツミグループ行動規範」を定め、さらにすべての役員、従業員が遵守すべき具体的な基準として「ミネベアミツミグループ役員・従業員行動指針」を定めています。また、その徹底をはかるため、コンプライアンス委員会を設置し、当社グループの法令遵守体制が適切に運営されているか検証をおこなう体制が構築されております。実務面では「ミネベアミツミグループ役員・従業員行動指針」に定められた主管部署が業務上の法令遵守を担当し、内部監査室が監査をおこない、内部統制面では内部統制推進室が主に財務報告の信頼性を確保するなど、グループ全体としての法令遵守の有効性を高めております。

2 品質問題に関するリスク

当社グループの製品は、一般市場および多くの産業分野で高精度を要する部分（自動車、航空機、医療機器等人命に関わる製品）に使用されており、その社会的責任を認識し高い品質保証体制を確立することが求められます。同時に原材料、部品、副資材の選定および、使用用途を熟慮した設計、開発等をおこなうことで「環境、健康、安心、安全」を顧客に提供する使命(期待)を担っております。万が一製品に欠陥が存在し、市場における重大な事故や顧客の生産停止あるいはリコール等の事態が発生した場合、多大な費用の発生や社会的信用の失墜だけではなく、業績および財務状況に大きな影響を及ぼす可能性が考えられます。

当社グループでは、「ミネベアミツミグループ品質方針」を基に「社会的責任」を十分に認識し下記対策をおこなっております。

- ・品質問題から得られた教訓への対応（未然防止、再発防止等）を徹底
- ・設計段階での調査と確認、サプライチェーンにおける管理体制強化
- ・各種法規制、顧客要求事項の周知と遵守を徹底
- ・全社横断の会議体や現場監査等を通して情報共有と施策の展開

9 M&A・アライアンスに関するリスク

当社グループは、M&Aとアライアンスを最重要施策の一つと位置付け推進しておりますが、市場環境の変化等に起因し、さらにアライアンスにおいては相手先との戦略の不一致等が発現し、当初想定した効果を生まないリスクが存在します。このようなリスクへの対応として当社グループは、M&Aにおいては人材と組織の融合、アライアンスにおいては知見の相互活用を重視し、シナジーの創出をはかっております。しかしながら、事業環境の変化により買収企業やアライアンス事業において想定以上の収益性の下振れや財務内容の悪化が発生した場合には、経営成績および財政状態等に影響を及ぼす可能性があります。

3 情報セキュリティに関するリスク

当社グループは、事業活動のなかで多くの重要情報や個人情報を入手することがあり、当社グループでは情報セキュリティの方針を定め、情報の外部への流失および目的外の流用等が起こらないよう運用しておりますが、予期せぬ事態により流出する可能性があります。このような事態が生じた場合、その対応のために多額の費用が発生するとともに、社会的信用が低下するリスクがあります。

このため、当社グループでは情報セキュリティ体制が適切に運営されているか検証する目的から情報セキュリティ規程の策定並びに情報セキュリティ委員会を設置し、情報セキュリティ体制が適切に運営されているか検証をおこなう体制を構築しております。また情報セキュリティ教育並びに理解度テストを励行し、機器の紛失、盗難、不注意等による情報流出の防止に努めております。

さらに、上記に加えコンピュータウイルスやマルウェア等の侵入、不正アクセス等のサーバー攻撃やシステム侵害による運用停止や情報漏洩への対策として業務で使用するネットワーク機器、パソコン、サーバー等については、安定稼働の確認が取れた直近のバージョンを適用しセキュリティホール等の問題に対応するとともに、アンチウイルス、マルウェア対策ソフトに加えて、AIを活用した24時間365日の情報セキュリティ対策システムを導入し、適正に運用しております。

4 研究開発に関するリスク

当社グループは、新製品を継続的に市場投入し、将来の売上高、利益の目標達成に貢献できるよう基礎研究、要素技術開発、製品開発および生産工程開発を含む研究開発活動をおこなっております。しかしながら、想定に反して研究開発の成果物が適時創出できない場合、あるいは競合他社が当社の研究開発の成果物を凌駕するもので対抗してきた場合、将来の売上高、利益の目標達成ができず、経営成績および財政状態等に影響を及ぼす可能性があります。

研究開発の成果創出には不確実性が伴いますが、これを想定の範囲内に収めるべく、研究開発プロジェクトの進捗、費用については、「研究開発管理規程」等に則り、効果的かつ効率的な管理をおこなっております。