

1. ミネベアミツミの歩み

オーガニック成長 × M&Aで成長

当社は1951年7月、日本で初めてのミニチュアベアリング専門メーカーとして東京都板橋区に誕生しました。終戦後、満州から帰国した旧・満州飛行機製造の技術者が航空機産業の発展に夢と情熱を託して立ち上げた会社でした。

それから70年以上がたち、電子機器分野に進出するとともに、ミツミ電機、ユーシン、エイブリックとの経営統合を経て、ボールベアリングからモーター、センサー、アクセス製品、半導体に至るまで、世界でも類をみないユニークな事業ポートフォリオを持つ「相合」精密部品メーカーへと成長しました。

私たちは、オーガニック（自律）成長とM&Aの両輪で成長を続け、世界のものづくり・皆様の暮らしをお支える新しい価値の創造に取り組んでいきます。

1951年創業

東京都板橋区小豆沢において、わが国初のミニチュアベアリング専門メーカー「日本ミニチュアベアリング株式会社」を設立



軽井沢工場（日本）

1963年
埼玉県川口市から工場を移転し、長野県御代田町で
全世界のマザー工場となる軽井沢工場にて操業開始

1970

オーガニック成長

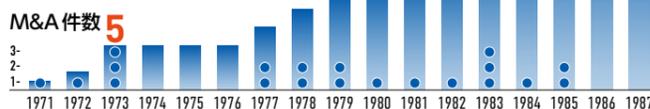
1972年 シンガポールに初の海外自社工場を建設

M&A

1971年 米国で当社初の海外生産を開始
1974年 電子機器分野（計測機器・現 センシングデバイス事業部）に進出



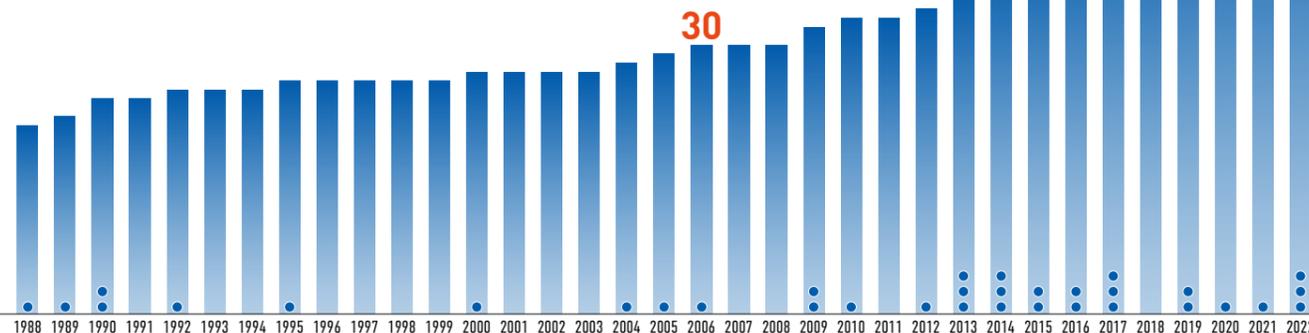
会社紹介はこちらからご覧ください。



1980

1980年 アユタヤ工場を設立
グループ最大拠点となるタイに初進出
1984年 タイで2番目の拠点となるバンパイン工場を設立
1986年 浜松工場を設立
電子機器分野の開発を拡大
1988年 タイ ロップリ工場を設立
電子機器分野の生産を拡大
1994年 ベアリングやファンモーターを部品から一貫生産する上海ミネベア(中国で初の自社工場)を設立

1980年 小径サイズのボールベアリングの生産を開始
1985年 米国のベアリングメーカーを買収
米国市場への供給を拡大
1988年 英国のロッドエンドベアリングメーカーを買収
欧州市場への供給を拡大
1990年 ドイツにHDD用スピンドルモーター開発会社を設置



2000

2010年 カンボジアで工場を設立し、翌年に生産を開始
リスク分散、生産の拡大とコスト低減
2010年 蘇州工場を設立し、LEDバックライトの生産を拡大
2018年 スロバキア コシツエ工場にて生産を開始
欧州市場への供給を拡大
2010年 ブラシレスモーターの生産を開始
モーターの製品ラインナップを拡大
2015年 ドイツの大手計測機器メーカーを買収
欧州やインドでの生産と供給を拡大
2017年 ミツミ電機と株式交換により経営統合を実施
機械・電子技術と制御技術を融合した「エレクトロメカニクスソリューションズ®」プロバイダーとして、各事業の成長を加速
2019年 株式公開買付けによりユーシンと経営統合を実施
新たな「相合」力により、自動車・住宅設備・産業機械分野でのシナジー創出

2020

2020年 秋田事業所に新社屋が完成
車載事業の開発を強化
2021年 タイのバンパイン工場敷地内に、多目的新工場建屋を建設
将来のさまざまな製品の生産能力を増強
軽井沢本社テクノロジーセンターを新設
機械加工品の開発を強化
2020年 エイブリックの株式取得により経営統合を実施
アナログ半導体市場におけるプレゼンスを強化
2021年 オムロン株式会社よりアナログ半導体8インチ工場 (Fab) およびMEMS事業を取得
アナログ半導体の生産を拡大
2022年 本多通信工業株式会社の株式取得に向けTOB開始
住鋺テック株式会社の株式取得を発表
株式会社ホンダロックの株式取得を発表

1951年~ 創業期



創業期からの不変的な考え方 「超精密機械加工技術」「大量生産」

当社は、ミニチュアボールベアリングの商品力強化のため創業期から高品質、低価格を追求してきました。1964年、軽井沢工場に最新の機械設備を導入するとともに、海外の技術者から指導を受けたことで、技術レベルが劇的に向上。海外への輸出も増加し売上が拡大したことで、軽井沢工場に次々と新鋭の機械を導入し、「超精密機械加工技術」「大量生産」で競争力を高めていきました。

1970年~ 多角化



米国 REED 工場
(現 NHBB チャットワース工場)

海外進出と多角化で事業領域を拡大

ベアリングが将来なくなるかもしれないという危機感から、1973年にモーター事業を開始し、1980年代には半導体事業や電子機器部品事業へ進出しました。1971年には米国 REED 工場を買収し、海外生産を開始。1972年にはシンガポール、1980年にはタイで自社工場の海外生産も開始しました。国内外の M&A も積極的に実施し、技術者獲得や生産能力増強を実現した一方で、化粧品や着物の訪問販売会社、養豚関連事業会社といった製造業以外の企業も買収し、事業規模を拡大していきました。

1990年~ 製造業への回帰



事業の選択と集中を進め、経営をスリム化

1990年代に入ると多角化のマイナス要因が影らみ始めたため、製造業と関連が薄い事業の整理を進めるとともにベアリングや電子機器といった本業に経営資源を集中し、収益力の回復をはかりました。中国・上海でボールベアリングの一貫生産をスタート。高精度な HDD 用部品の生産を本格化するなど、「超精密機械加工技術」「垂直統合生産」をさらに磨き上げました。

2000年~ 「相合」精密部品メーカーへ



シナジーを追求し、
会社としての強さを
確固たるものに

2000年代に入り、世の中の技術の変化はより一層激しさを増し、IoTが当たり前になる時代がやってきました。当社はカンボジアやスロバキアなど生産拠点のさらなる拡充につとめるとともに、M&Aを加速。2009年に現社長・貝沼が就任後、23件のM&Aをおこない、2017年にはミツミ電機と経営統合し、社名を「ミネベアミツミ株式会社」に変更しました。2000年代はリーマンショックや米中貿易摩擦などの金融危機、東日本大震災、タイ洪水、新型コロナウイルスの感染拡大などさまざまな災害が世界を襲いましたが、当社の多角的な事業ポートフォリオの構築とリスク分散体制が強みを発揮し、逆境を力強く乗り越え、「相合」精密部品メーカーとして成長を続けています。

2. ミネベアミツミの今

超精密機械加工技術を核に、
 事業・生産・人の多様性で
 リスクにぶれず強みを発揮



事業

多角的な事業ポートフォリオにより、2022年3月期の売上高・営業利益は創業以来の過去最高を更新しました。

ユーシン事業

売上高
1,456億円
 売上構成比
13%

機械加工品事業

売上高
1,775億円
 売上構成比
16%

ミツミ事業

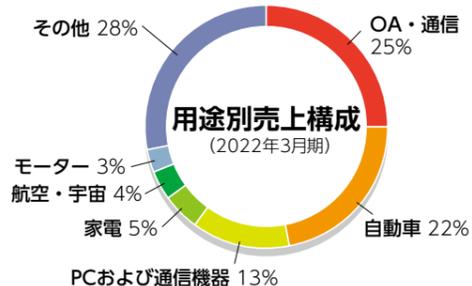
売上高
4,291億円
 売上構成比
38%

電子機器事業

売上高
3,710億円
 売上構成比
33%

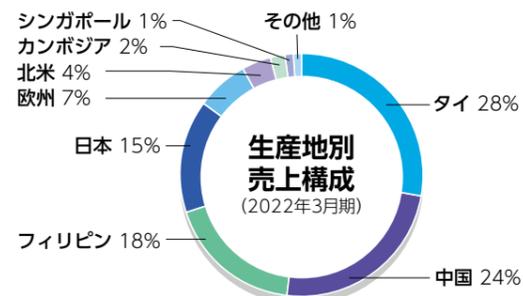


*その他の事業9億円については記載を省略しています。



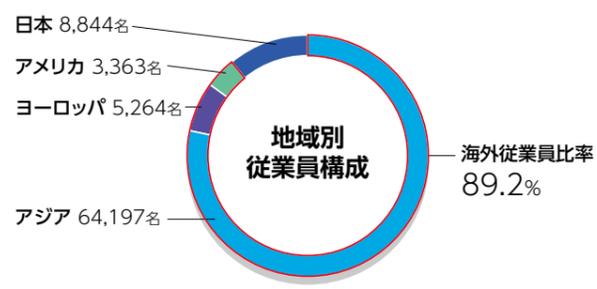
生産

グローバル生産体制を構築し、為替、災害、地政学的なリスクを低減しています。



人

海外従業員は約9割を占め、グローバルな拠点で多様な人材が活躍しています。



27

力国

96

生産・研究開発拠点
 (2022年8月1日現在)

87

営業拠点

連結従業員数
81,668名
 (2022年6月末現在)

ミネベアミツミは、外径22mm以下のミニチュア・小径ボールベアリングにおいて、世界で60%のトップシェアを誇ります。さらに、ベアリングで培った超精密機械加工技術、大量生産技術をさまざまな分野に応用し、世界シェアNo.1、世界最小・最薄製品を生み出しており、当社の売上高の約50%が、世界シェアNo.1製品となります。また、自動車、航空機からスマートフォン、医療機器やインフラをも含む効果的な製品ミックスと、日・米・欧・アジアに広がるグローバルな生産拠点展開による相互補完体制により、優れたリスク分散体制を備えるとともに、幅広い人材がシナジーを創出しています。事業・生産・人の多様性が強みの源泉となっています。



世界シェア
 No.1
 製品の割合 **50%**

世界シェア No.1 製品

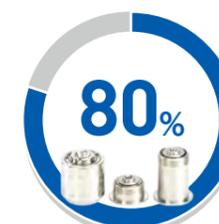
- ・ミニチュア・小径ボールベアリング 60%
- ・1直リチウムイオン電池用保護IC 80%
- ・HDD用ピポットアッセンブリー 80%
- ・小型モーター OA・車載向け 世界トップシェア
- ・OISスマートフォン向け 世界トップシェア



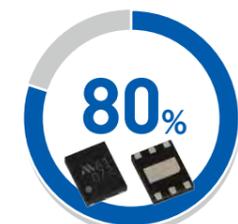
世界シェアNo.1



ミニチュア・小径
 ボールベアリング



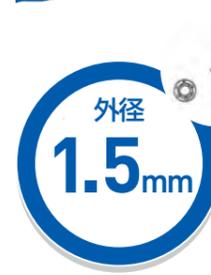
HDD (ハードディスクドライブ) 用
 ピポットアッセンブリー



1直リチウムイオン電池用
 保護IC



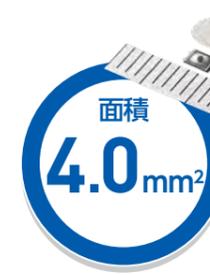
世界最小



ミニチュア
 ボールベアリング



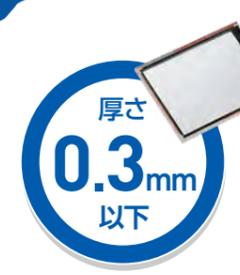
世界最小クラス
 ステッピングモーター



世界最小クラス
 タクティールスイッチ



世界最薄



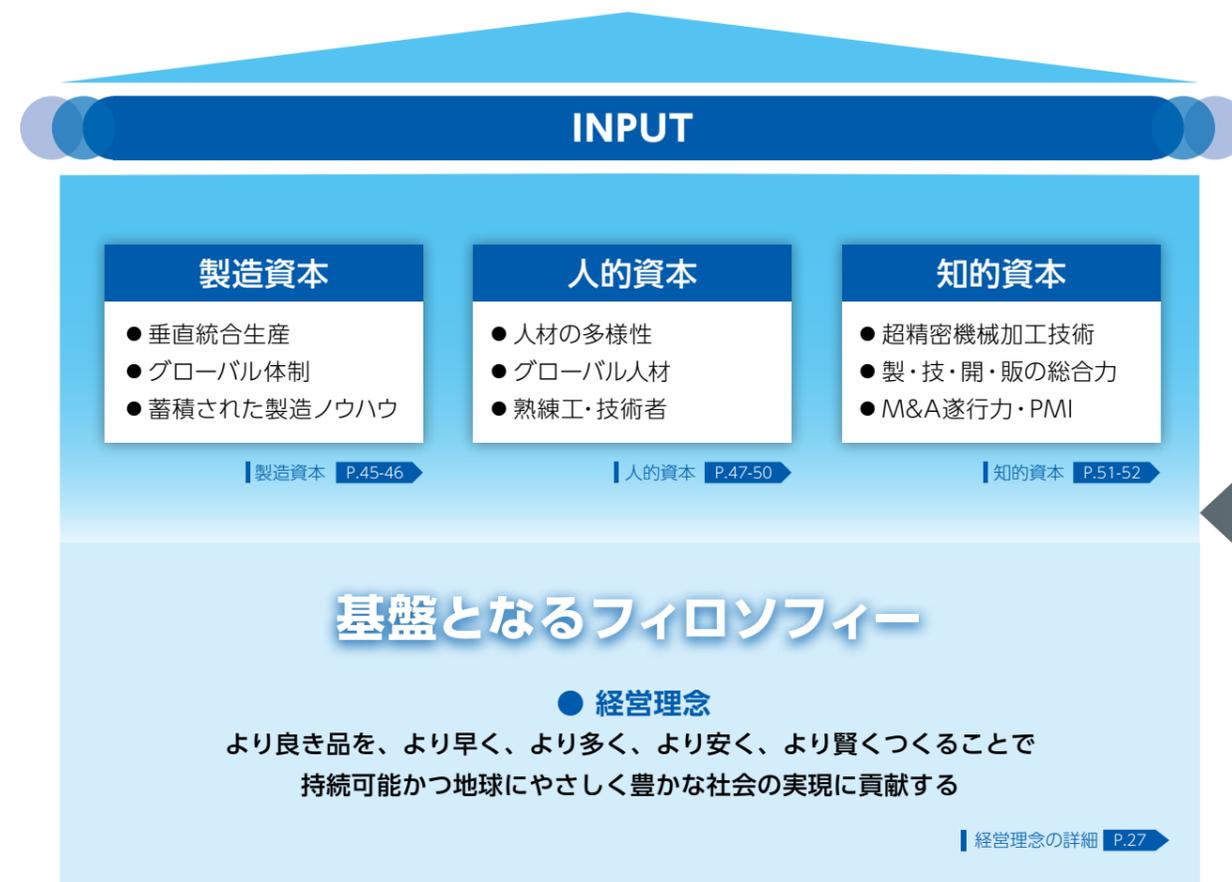
液晶用LED
 バックライト用導光板

*ミネベアミツミ調べ

3. ミネベアミツミの価値創造モデル

3つの強みと非財務資本で
持続的に成長

ミネベアミツミの強み P.23-24



ミネベアミツミの強みは、「**コア事業の強化**」「**ニッチ分野で多角化経営**」「**相合^{*}してシナジーを創出**」の3つです。これら3つの強みをかけ合わせ、シナジーを生み出すことにより、環境・社会的な価値と同時に経済的な価値を創出し、財務・非財務の資本を積み重ねてきました。これらを活用して、3つの強みをさらに磨いていくことにより、社会的課題解決に貢献し、会社と地球・社会のサステナビリティの両立を目指していきます。

* 相合:「総合」ではなく、「相い合わせる」ことを意味し、自社保有技術を融合、活用してコア事業「8本槍」を進化させるとともに、その進化した製品をさらに相合することでさまざまな分野で新たな製品を創出すること。



ミネベアミツミの新たな成長軸 P.25-26

- 企業活動そのものを通して社会的課題の解決、持続可能な社会の発展に貢献
- ▶ 社会的課題解決に不可欠なコア事業で成長を加速
 - ▶ 社会的課題解決を実現する電動化、自動化 (AI)、超高速通信、センシング (制御) などに関するコア技術をさらに深化
- 事業価値/経済的インパクト**
- 世界のものづくりをサポートする環境貢献製品
 - 世界シェア、世界最小・最薄技術でのNo.1の獲得・維持
 - 高い営業利益率
 - 高収益力に裏打ちされたキャッシュ創出力
 - 株主資本利益率 (ROE)
 - 投下資本利益率 (ROIC)
- 社会価値/社会的インパクト**
- 製品を通じた地球環境への貢献
 - 高品質製品の提供・公正な取引による社会的信頼
 - 大量生産と環境負荷低減の両立
 - 最先端技術による技術革新への貢献
 - ダイバーシティ人材の活躍
 - 新興国での雇用・従業員教育

4. ミネベアミツミの強み

3つの強みが常識を超えた「違い」を生み出す

ミネベアミツミの持続的な成長を生み出すのは、創業以来培われてきた3つの強みです。これらの強みはそれぞれの競争優位性に支えられ、強化されてまいりました。それらをさらに掛け合わせることで、他社にはない「違い」を生み、持続的に成長してまいります。



Difference 「違い」

- 多様な分野で社会的課題解決に必要な製品を提供
- 新たな価値を創造し**持続的に成長**



10のコア技術

超精密機械加工技術、大量生産技術をはじめとする、ミネベアミツミが磨いてきた10のコア技術。これらを融合・活用することで、各製品を進化させるだけでなく、その進化した製品を「相合」し、新たな事業機会を創出してまいります。

超精密機械加工技術	大量生産技術	センサー技術 (荷重・圧力など)	光学技術	MEMS技術	高周波技術	電気回路技術	半導体設計技術	機構設計技術	システム設計技術
-----------	--------	------------------	------	--------	-------	--------	---------	--------	----------

コア事業「8本槍」

当社の事業は、コア事業・サブコア事業・ノンコア事業に区分することができます。コア事業・サブコア事業の定義は以下のとおりです。コア事業・サブコア事業に該当しないノンコア事業はすでに事業撤退し、現在は該当するものはありません。

■ コア・サブコア戦略による有機的な成長

コア事業の定義

- ① 巨大な市場において、ニッチ領域である
- ② 当社の強みが活用できる
- ③ 技術革新があっても容易には置き換わらない
- ④ 製品間でのシナジーがある

コア事業「8本槍」は、事業同士での組み合わせによるシナジーも期待することができます。以下の表は、コア事業と相互にシナジーが期待できる組み合わせを一覧にしたものです。

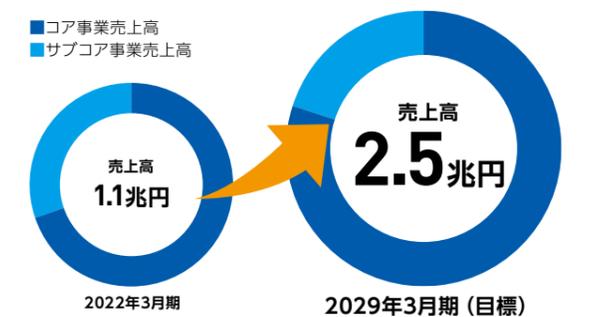
	ベアリング	モーター	アナログ半導体	アクセス製品	センサー	コネクタ/スイッチ	電源	無線/通信/ソフトウェア
ベアリング		○		○	○			
モーター	○		○	○	○	○	○	○
アナログ半導体		○		○	○		○	○
アクセス製品	○	○	○		○	○	○	○
センサー	○	○	○	○			○	○
コネクタ/スイッチ		○		○			○	○
電源		○	○	○	○	○		○
無線/通信/ソフトウェア		○	○	○	○	○	○	

サブコア事業の定義

- ① 巨大な市場において、ニッチ領域である (コア事業と同じ)
- ② 当社の強みが活用できる (コア事業と同じ)
- ③ 技術革新によって置き換わる可能性がある
- ④ 製品間でのシナジーがある (コア事業と同じ)

■ コア・サブコア事業の売上高に占める割合

サブコア事業は、現在はゲーム関連やスマートフォン関連の事業が該当しています。技術力の向上や最新技術の獲得、キャッシュカウとしての収益の最大化により、コア事業のさらなる強化と成長に貢献しています。また、将来置き換わる可能性を考慮し、固定費の最小化や投資の加速償却などをおこなうことにより、リスクを最小化しています。長期的にはコア事業にシフトし、業績ボラティリティの低減と、リスクマネジメントの向上を両立させることを目指しています。



5. ミネベアミツミの新たな成長軸

社会的課題解決に資する 製品開発・部品供給が成長を加速

ミネベアミツミは、従来成長ドライバーとしてきたオーガニック（自律）成長、M&Aに加え、「社会的課題解決製品の開発と部品供給」を新たな軸とし、成長を加速していきます。

- 1 オーガニック成長**
 - 世界のGDPの成長に伴い、市場の1人あたりの可処分所得が上がる
 - 高級機能製品が売れる=高級部品の必然性
- 2 M&A**
 - コア事業の8本槍製品を中心に、シナジーある会社の統合
- 新 3 社会的課題解決製品の開発と部品供給**
 - 8本槍と密接・不可分な関係

事業別戦略 P.38,40,42,44

過去 ----- 現在 ----- 将来



新たなトレンド ③

社会的課題解決製品の開発

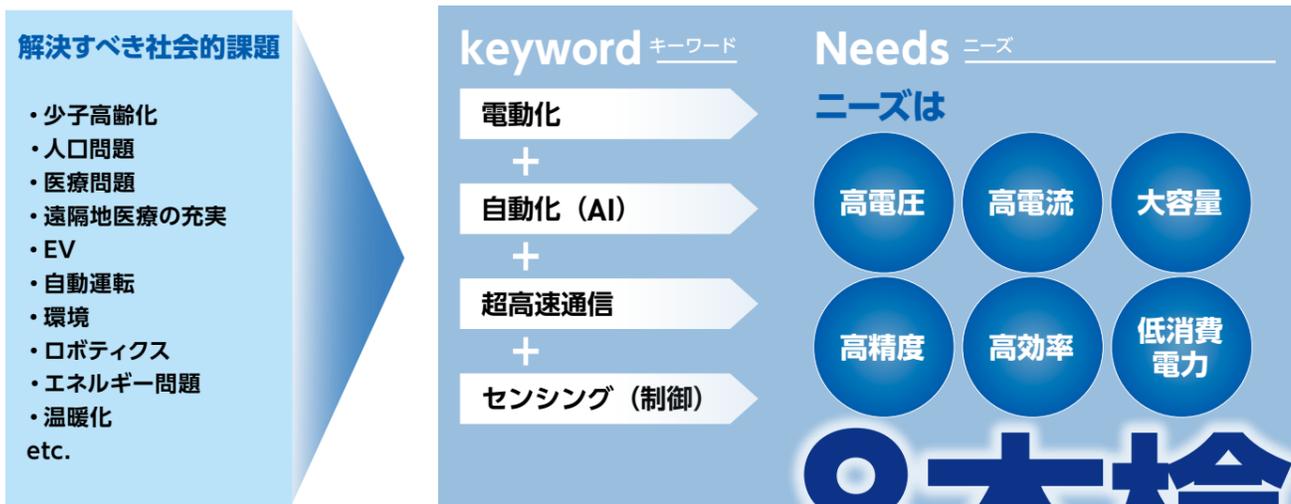
- エネルギー**
精度3倍ベアリング
究極の消費電力削減！
- 環境**
スマートシティソリューション
無線通信により道路灯の照度等の一元管理
- 少子高齢化**
ベッドセンサーシステム®
- 災害対策**
統合型環境センサー
リアルタイムで気象データを見える化
- 自動運転**
レーザースキャナー向けアクチュエータ
LiDARの画質/機能を革新

従来のトレンド ① ②

オーガニック+M&A CAGR 11%

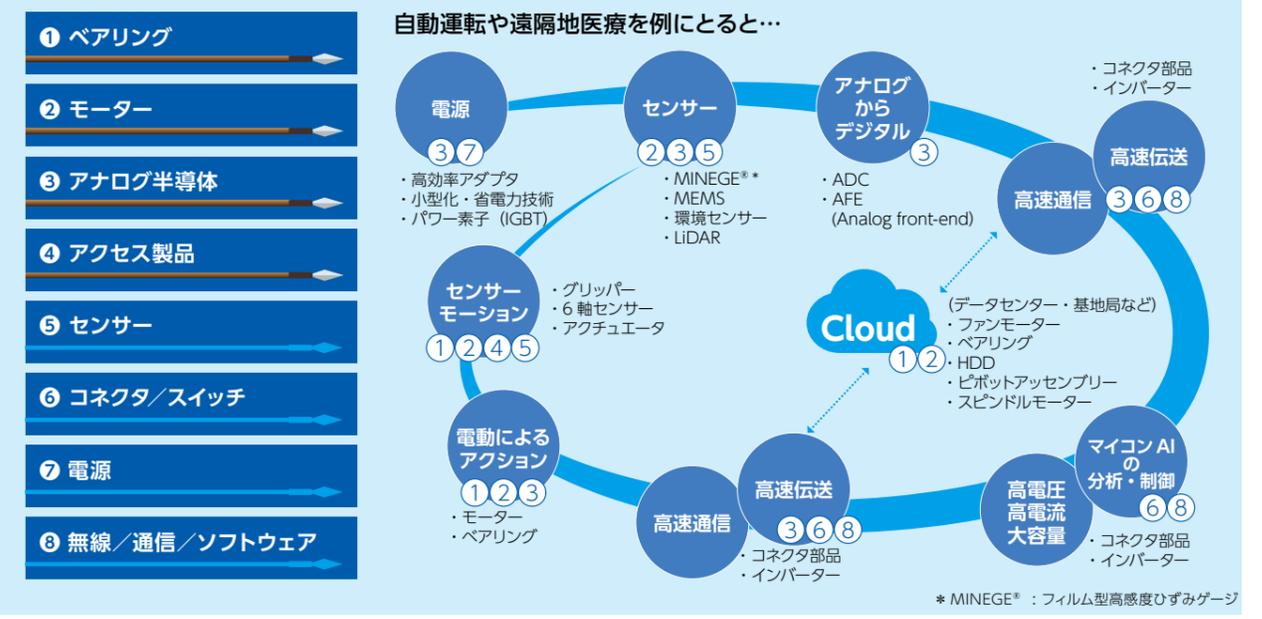
- 便利・快適**
車載向け精密部品
自動車の安全・快適・省エネに貢献
- 高機能**
モバイル向け精密部品
スマートフォンの高機能化・薄型化に貢献

第4次産業革命による新しい技術が社会的課題を解決する



これらに必要な製品こそ 8本槍

8本槍それぞれの技術を深化・相合し、社会的課題の解決に取り組む



6. 長期経営目標実現に向けて

地球にやさしく豊かな社会の実現に向けた道のり

企業活動そのものを通して社会的課題解決、持続可能な社会の実現に貢献

ミネベアミツミは、経営の本質は「サステナビリティ (持続可能性)」であるという信念のもと、将来に向けたさらなる当社の成長と地球・社会の持続可能な発展の両立を目指した経営理念を掲げています。経営戦略においては、「Eco/Efficiency」を重視する「QCDESS[®]」戦略を100周年に向けた基礎固めとして掲げています。経営の重要課題である「マテリアリティ」では、「地球環境課題解決への貢献」「社会を支える高品質な精密部品の創出」、そして「従業員の力を最大化」をテーマに人材育成やダイバーシティの推進などボトムアップをはかる活動も推進していきます。これらの施策により、企業活動そのものを通して、社会的課題の解決、持続可能な社会の発展に尽力してまいります。

経営理念

(成長と持続可能性への貢献に対する基本的な考え方)

より良き品を、より早く、より多く、
より安く、より賢くつくることで
持続可能かつ地球にやさしく
豊かな社会の実現に貢献する

経営の基本方針

(経営理念を実現するための社員の行動指針)

社は「五つの心得」に基づいた透明度の高い経営

1. 従業員が誇りを持てる会社でなければならない
2. お客様の信頼を得なければならない
3. 株主の皆様のご期待に応えなければならない
4. 地域社会に歓迎されなければならない
5. 国際社会の発展に貢献しなければならない

コーポレートスローガン

(成長と持続可能性実現のための方策)

常識を超えた「違い」による新しい価値の創造
Passion to Create Value through Difference

経営戦略

コア事業の多角化と「相合」によるシナジー

「相合」による差別化

オーガニック(自律)成長、M&Aに加え、社会的課題解決製品の開発と部品供給で成長を加速

「QCDESS」戦略の推進

社長メッセージ P.3-8 | CFOメッセージ P.11-16

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

マテリアリティ(重要課題)の詳細 P.31-32

人材戦略

1. リーダーを育成・獲得
2. 技術者を育成・獲得
3. 人材の相合で組織の力を最大化

人材開発担当役員メッセージ P.9-10 | 人的資本 P.47-50

経営目標 (2029年3月期まで)

売上高 **2.5**兆円
and/or
営業利益 **2,500**億円
EPS成長率+15%以上
CAGR ROE15%以上

環境目標

- 製品によるCO₂排出削減貢献量
2031年3月期 約**230**万トン
(2021年3月期比)
- グリーンプロダクト売上高比率
2029年3月期 **90%**以上
- 温室効果ガス排出量
2031年3月期 総量▲**30%**
(2021年3月期比)

環境への取り組み P.57-62

当社が求める 人材の育成・獲得

- 大局を見据え、豊かな構想力と実行力を持って事業を強化・進化させるリーダー
- 技術の深化・相合で社会的課題解決に果敢に挑戦する技術者

会社としての
サステナビリティ

地球・社会の
サステナビリティ

サステナビリティの考え方 P.31

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス P.71-80

リスクと機会

当社グループは、事業環境を認識かつ予想し、個々の事象がどのようなインパクトを事業や業績に与えるかに加え、リスクと機会の発生可能性や影響度を分析し、戦略・施策を立てています。下記の表はこれらを整理し一覧にまとめたものです。

メガトレンド

- 地政学的対立の顕在化 (貿易摩擦・ウクライナ問題等)
- 世界的な気候変動・脱炭素社会へのシフト
- 技術革新の加速化・多様化
- デジタルシフト・サイバーセキュリティ
- ポストコロナ社会
- 人口動態の変化 (労働力人口減少、超高齢化社会)
- 人権の尊重に対する国際的要請の高まりと法制化

当社への影響 (▲リスクと○機会)	発生可能性	影響度	戦略・施策	参照
製造 ▲ 自然災害等の影響による自社グループ生産拠点の停止・操業度低下 ▲ 自然災害等の影響によるサプライヤー生産拠点の停止・操業度低下 ▲ 地政学的対立の影響によるサプライチェーンの不安定化 ▲ 原材料価格の高騰による生産コスト増大	中	大	●水リスクが高い拠点を中心とした国内外主要拠点のBCP策定、訓練の実施 ●グローバル生産体制	BCP P.80 環境への取り組み P.57-62 製造資本 P.45-46
	中	大	●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体制 ●定期的な政治経済リスク評価の実施	安全保障貿易管理 P.80 製造資本 P.45-46
	高	中	●需給調整のモニタリング強化 ●価格改定	CFOメッセージ FAQ1 P.15
品質管理 ▲ 欠陥製品による重大事故、リコール等が発生した場合、多大な費用の発生や社会的信用の失墜	低	大	●「ミネベアミツミグループ品質方針」の徹底 ●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	品質管理体制の強化 P.63
技術革新 ▲ 既存技術や製品の陳腐化による市場喪失・競争力の低下 ▲ 新興国における低コストの競合メーカーの台頭 ○ 新技術・新モデルによる新規ビジネスの機会 ○ AI・DXの積極的活用	中	中	●コア事業「8本槍」の強化、多角化 ●知的財産のポートフォリオ形成	ミネベアミツミの強み P.23-24 知的資本 P.51-52
	中	中	●コスト削減、競争力強化 ●高品質、高付加価値製品による差別化	事業別戦略 P.35-44
	高	中	●相合、M&A、アライアンスによる新規事業の獲得 ●設備の自動化、部品の内製化を通じた垂直統合生産体制の一層の強化 ●産官学共同によるオープンイノベーション推進	ミネベアミツミの新たな成長軸 P.25-26 ミネベアミツミの強み P.23-24 製造資本 P.45-46
	高	中	●社内のDX化推進 ●営業プラットフォームの新規構築	AI・DX推進 P.55-56
環境 ▲ GHG(温室効果ガス)削減に向けた対応 ▲ 環境負荷コスト増大 ○ 省資源、省エネ、低炭素な製品需要の高まり	高	中	●気候変動関連リスクと機会のシナリオ分析、対応計画の策定、執行 ●MMIビヨンドゼロの推進	Carbon Neutral Steering Committee 設置による環境対策 QCDESS® の体制強化
	高	中	●製造工程の自動化・時間短縮 ●生産拠点の再編・効率化	環境への取り組み P.57-62
	高	中	●ミネベアミツミグリーンプロダクツの推進 ●自家用太陽光発電設備の導入、再生電力の調達	
社会 ▲ 労働力人口減少による人材の確保困難 ▲ ノウハウ承継、後継者問題 ▲ 人権侵害による既存ビジネス喪失、レピュテーション毀損 ○ 人権を重視した経営による企業価値の向上 ○ 従業員の働きやすさの向上による会社の成長 ○ 医療機器向け製品に関する新たな社会的課題の出現	高	中	●積極的な採用による多様な人材の確保 ●M&Aによる人材獲得	人材開発担当役員メッセージ P.9-10 人的資本 P.47-50 社外取締役×人材開発担当 座談会 P.67-70
	高	中	●次世代リーダー候補選抜育成プログラム、社内研修の実施 ●ノウハウを属人化させずチームで共有するチームビルディング活動	
	低	大	●責任ある調達の一層の推進	責任ある調達の推進 P.64 人権に関する方針と取り組み P.65-66 内部通報制度 P.78
	中	中	●人権ポリシー遵守、人権尊重の教育の徹底 ●サプライチェーンの定期的なモニタリング	
	中	中	●従業員のワークライフバランスに配慮した人事制度や施策の充実化 ●長時間労働防止、年次有給休暇取得の推進	人材開発担当役員メッセージ P.9-10 人的資本 P.47-50 社外取締役×人材開発担当 座談会 P.67-70
ガバナンス ▲ 情報漏洩・コンピュータウィルスの感染・サイバー攻撃 ▲ コンプライアンス違反による既存ビジネス喪失、レピュテーション毀損	中	大	●適切な情報セキュリティシステム構築・運用	リスクマネジメント P.79-80
	低	大	●コーポレート・ガバナンスの強化 ●コンプライアンス、リスクマネジメント体制の強化	コーポレート・ガバナンス P.71-80

サステナビリティの考え方

ミネベアミツミのサステナビリティ



① 会社としてのサステナビリティ と
② 地球・社会のサステナビリティ を
両輪として取り組んでまいります。

① 会社としてのサステナビリティ

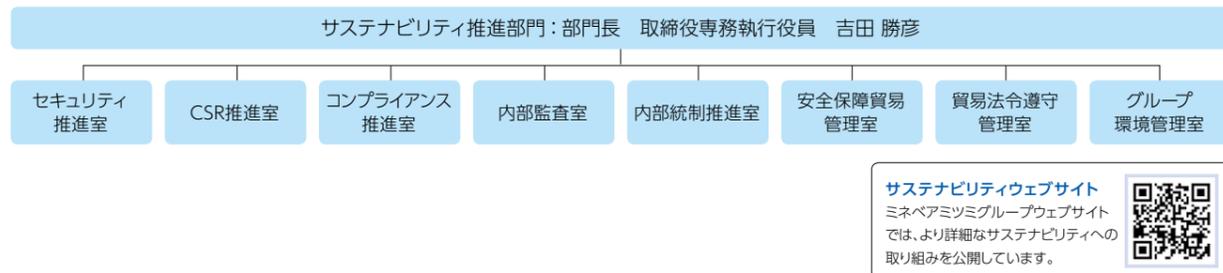
経営の原点はサステナビリティにあり、サステナビリティの本質は有機的に結合できる物同士の多様性であると考えます。当社では、製品のみならず生産地、マーケット、技術開発などにおいて多角的な分散体制を構築し、磨かれたものが競争力の源泉となっています。このような事業活動の執行を取り巻く環境、社会、ガバナンス (ESG) に関する

取り組みを強化して、持続可能な成長をしていくことができるよう、果敢に経営リソースを投入していく方針です。

② 地球・社会のサステナビリティ

一方で、社会を支える精密部品メーカーとして、「信頼性が高く、エネルギー消費の少ない製品を安定的に供給し、広く普及させる」ことを通じて、地球環境および人類の持続可能な発展に貢献してまいります。

■ サステナビリティ推進体制



重要テーマ・マテリアリティ (重要課題) について

当社では2019年、CSR視点で社会的責任を果たすことに重点をおいたマテリアリティを特定しました。

近年の、環境問題の関心への高まりなど外部環境の変化により、これまでCSRの視点からまとめられていたマテリアリティを、全社視点で戦略を遂行するための「経営課題」として見直しました。

重要テーマ 1	重要テーマ 2	重要テーマ 3
地球環境課題解決への貢献	社会を支える高品質な精密部品の創出	従業員の力を最大化

- 「地球環境課題解決への貢献」とは、当社最大の強みである超精密機械加工技術と相合をいかけた「環境貢献型製品による世界のCO₂排出量削減」であり、「事業活動による環境負荷の最小化」と両立させながら取り組みます。
- 環境貢献に資する「社会を支える高品質な精密部品の創出」のために、「超精密部品の大量・安定供給体制の強化」と「責任ある調達」の推進」に取り組むとともに、製造を中心とした事業の拠点においては雇用創出、地域住民との協働など「地域社会との共生」に取り組めます。
- これら価値創造の源泉は当社の人材であり、「従業員の力を最大化」を目指して「グローバル規模の人材育成」と「グローバル規模のダイバーシティの推進」をはかるとともに、従業員が「働きやすい職場づくり」と「従業員の安全と健康」を推進します。

■ マテリアリティ (重要課題) への取り組み

重要テーマ 1	マテリアリティ	主な中期目標 (2025 年度目途)
<p>地球環境課題解決への貢献</p>	1 環境貢献型製品による世界のCO ₂ 排出量削減	<ul style="list-style-type: none"> ● 製品によるCO₂排出削減貢献量約230万トン(2031年3月期)* ● グリーンプロダクツの売上高比率90%以上(2029年3月期)*
	2 事業活動による環境負荷の最小化	<ul style="list-style-type: none"> ● 自社の温室効果ガス排出量を売上高原単位で2020年3月期比10%削減(2026年3月期) ● 自社の温室効果ガス排出量を総量で2021年3月期比30%削減(2031年3月期)

* 製品のCO₂排出削減貢献量と、グリーンプロダクツの売上高比率の進捗状況 P.59-60

重要テーマ 2	マテリアリティ	主な中期目標 (2025 年度目途)
<p>社会を支える高品質な精密部品の創出</p>	3 超精密部品の大量・安定供給体制の強化	<ul style="list-style-type: none"> ● 精度大幅アップによる超高性能ベアリングなどの量産体制構築 ● 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
	4 責任ある調達の推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 環境・人権問題を考慮したCSR調達ガイドラインの高度化(ガイドラインへのRBA基準の導入と、それに基づく自己監査の実施)
	5 地域社会との共生	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域社会とのコミュニケーションの継続

4 責任ある調達の推進 P.64 | 5 地域社会との共生 P.66

重要テーマ 3	マテリアリティ	主な中期目標 (2025 年度目途)
<p>従業員の力を最大化</p>	6 グローバル規模の人材育成	<ul style="list-style-type: none"> ● ミネベアミツミグループとしての統合効果をいかし、グローバルでの事業の拡大、発展を積極的に推進するための人材開発強化
	7 グローバル規模のダイバーシティの推進	<ul style="list-style-type: none"> ● 新卒採用における女性の割合20%以上
	8 働きやすい職場づくり	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員が生き生きと働くための多様な働き方の実現
	9 従業員の安全と健康	<ul style="list-style-type: none"> ● 重大労働災害(死亡事故)ゼロ件 ● 定期健康診断受診率100%

従業員を力を最大化(マテリアリティ6) ~ 9) P.48

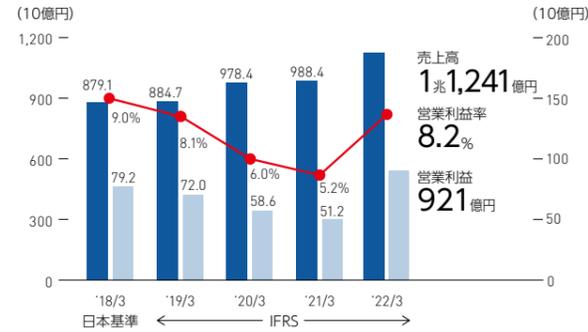
目標に対する実績、短期目標、すべての中期目標はこちらでご覧いただけます。



財務・非財務ハイライト

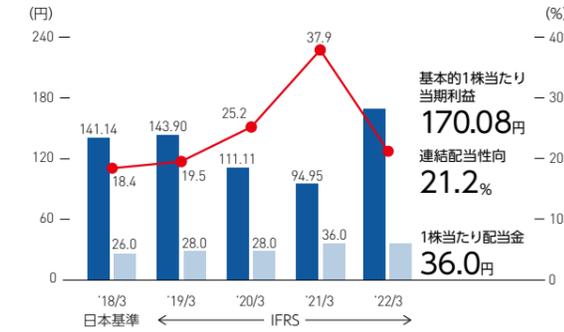
財務ハイライト

売上高、営業利益、営業利益率



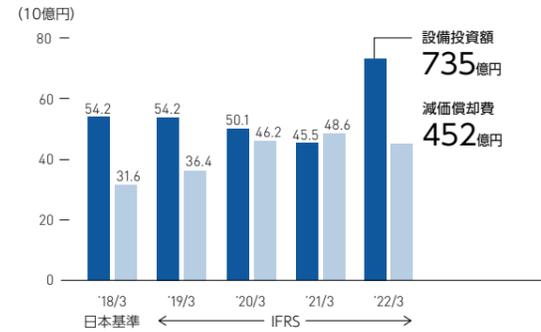
収益力のさらなる向上を実現するために、徹底したコスト削減、高付加価値製品と新技術の開発および拡販活動に注力した結果、売上高および営業利益は過去最高を更新しました。売上高については、2014年3月期以降、9年連続で過去最高を更新しています。

EPS および配当額



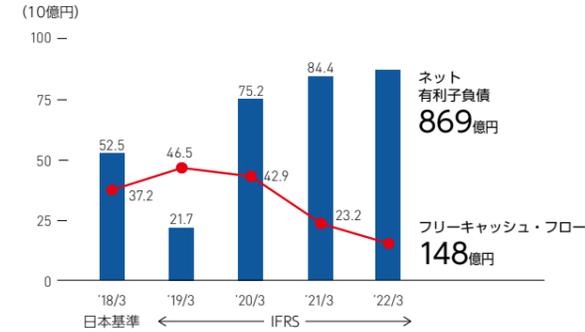
業績をより反映した水準での利益還元をはかった結果、2022年3月期の配当は1株当たり36円としました。このうち期末配当金については、記念配当金8円を除いた前期実績14円から4円増配の1株当たり18円となります。

設備投資額、減価償却費



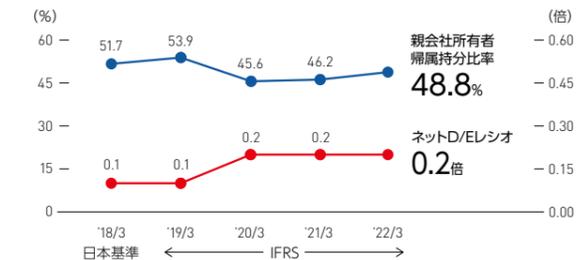
設備投資額は機械加工品およびミツミ事業の増強投資を中心に実施しました。
 * 2022年3月期の設備投資額には、新東京本ビル（ミネベアミツミ 東京クロスステックガーデン）取得費用の一部が含まれています。

ネット有利子負債、フリーキャッシュ・フロー



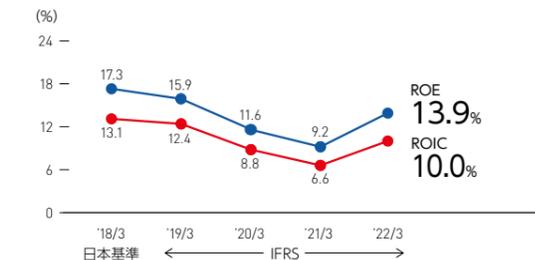
高い水準でのフリーキャッシュ・フロー創出を維持した一方で、運転資金の増加および自己株式の取得等によりネット有利子負債は増加しました。

親会社所有者帰属持分比率、ネットD/E レシオ



親会社所有者帰属持分比率は前期比で改善、ネットD/Eレシオも前期と同水準となり、財務規律を維持しています。

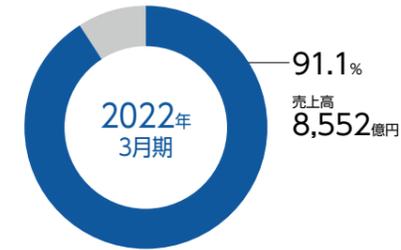
ROE、ROIC



ROE、ROICとも収益力の回復により前期比で大幅に改善し、新型コロナウイルス感染拡大前の水準に近づいています。

非財務ハイライト

グリーンプロダクツ売上高比率



2022年3月期のグリーンプロダクツの売上高は8,552億円で、全売上高（自社で設計ができない製品を除く）の91.1%でした。

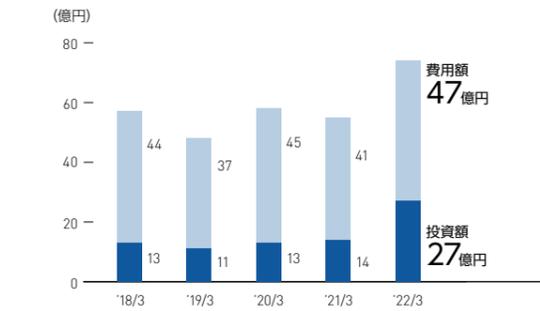
グリーンプロダクツ P.60

温室効果ガスのCO₂換算排出量



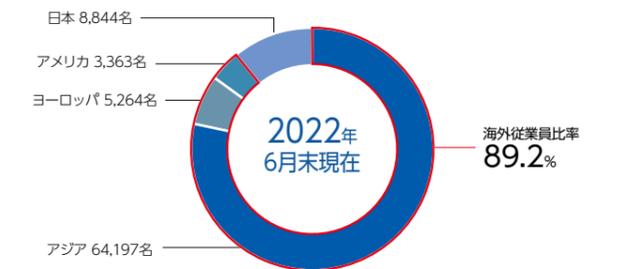
温室効果ガスは気候変動問題の要因とされていることから、総排出量と、売上高原単位をとらえています。2022年3月期は前期に比べ、総量で8.8%増加、売上高原単位で4.3%減少となりました。

環境保全コスト



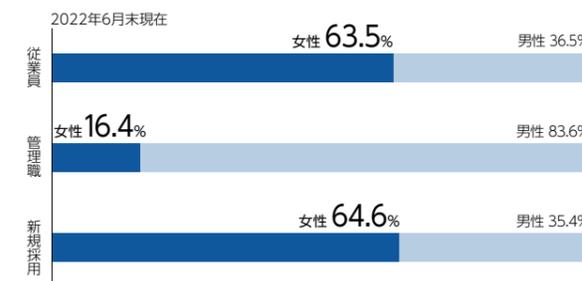
環境省の発行する「環境会計ガイドライン2005年版」を参考に、投資額、費用額の集計をおこなっています。2022年3月期の投資額、費用額を合わせた環境保全コストは74億円となりました。

地域別従業員数



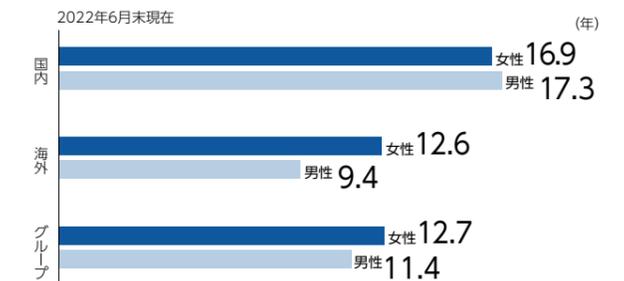
海外売上高・生産高比率がそれぞれ7割、9割近い数値のため、海外従業員比率は89.2%と高い数値となっています。

女性比率（従業員、管理職、新規採用）



多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境づくりによって、新たな価値観や競争力の創出を目指し、女性活躍を推進しています。2022年6月末の女性従業員比率は63.5%、管理職比率は16.4%となりました。

男女別平均勤続年数



男女間で大きな差はなく、グループ全体では女性の勤続年数が長いことから、引き続き育児休業後に就業継続できる職場環境づくりに取り組んでいきます。