

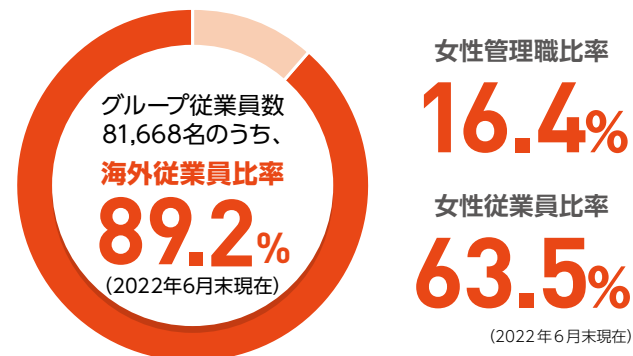
人的資本
の強み多様性あふれる人材が事業の活動を加速化し、
持続的成長の実現を確実にする

当社の成長とともに育んできた知識・スキル・経験を有する人材がグローバルに存在し、技術革新・相合活動^{そうごう}の源泉となっています。

強み1 イノベーションの源泉となる人材の多様性

ミネベアミツミグループは、創業以来、海外進出やM&Aを積極的におこなっており、海外従業員比率が高いグローバル企業です。当社グループは製品も工場も人材もすべてが多様多様であり、技術革新・相合活動の源泉は多様性にあると考えています。

人材においては対等の精神を掲げ、優秀な人材は出身会社を問わず登用しています。また、新しい知識・技術・経験を獲得するために中核人材を外部からも積極的に採用・登用し、変革を加速化させています。



強み2 経営理念を軸に新たな価値を創出するグローバル人材

ミネベアミツミグループの製品は、超高精度のミニチュアベアリングをはじめとして、小型、軽量、高耐久性などの性能を有しており、省エネルギー化、省資源に貢献します。人々の便利な生活を支え、環境性能に優れた製品を世界中に提供することは、すなわち経営理念にもある「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」ことに直結しますので、従業員は自社の製品と仕事に誇りを持っています。当社が将来にわたり持続的な成長を遂げるためには、多様な従業員がお互いの能力・経験・考え方を認め、支えあい、活かす「人と人の相合」が鍵になると考えています。グローバル人材として育成された日本人従業員が世界の各拠点で活躍し、現地従業員と一体となってものづくりに日々邁進しています。



強み3 ノウハウを継承・進化させ続ける熟練工・技術者

ミネベアミツミグループは、ものづくりの根幹は“人”と捉え、製造ノウハウの継承に取り組んでいます。たとえば部品加工においては、部品の加工精度を追求することで製品の性能を向上させ、付加価値を上げるだけでなく、組み立て部門の歩留まりおよび生産性を向上させることができます。そうした経験から得た知識や技能を継承し、さらに進化・成長させることができる熟練工や技術者の育成に取り組んでいます。

人的資本
の戦略違いを積極的に受入れることで新たな価値を創造し、
企業価値の向上と経営戦略の実現に向けて
変革へ挑戦していく

当社100周年時代に事業の中核を担う人材の発掘と育成、並びにすべての従業員が健康で、安全に働くことができ、能力を十分に発揮できる職場環境づくりに注力しています。

戦略1 グローバル規模の人材育成

現在、ミネベアミツミグループの売上、生産の海外比率はそれぞれ8割、9割を超えており、海外事業の重要性はますます高まっています。当社グループにとって、グローバルに事業を拡大・発展をけん引する人材が育ち活躍することは重要な経営課題の一つであり、国内外の経営人材や次世代リーダー・専門職人材の育成を進めています。

・**技術者のスキルアップ** 技術でも勝てる会社を目指すべく、高付加価値製品の開発ならびに製品の品質の高度化に取り組める力量のある技術者/技能者の育成を目的にスキル認定制度を設け、従業員のスキルレベルを把握し、技術知識の向上・能力開発に向けた取り組みを継続実施

・国内グループ社員の次世代リーダー育成

グローバル拠点での海外赴任経験の提供、米国コロンビア大学ビジネススクールや一橋大学財務リーダーシップ・プログラムへの社員派遣、次世代リーダー候補選抜育成プログラムなどを継続実施



・海外現地法人社員の次世代幹部育成

海外グループ会社より次世代幹部候補を選抜し、日本本社への1年間の派遣研修や海外現地法人への出向（ドイツから日本、タイからドイツ、日本、カンボジア、マレーシアから米国等）を継続実施

戦略2 グローバル規模のダイバーシティの推進

当社の強みである多様性（ダイバーシティ）をさらに進化させ、人材の多様性を受け入れ、認めあい、新たな価値を生み出す活動（インクルージョン）を促進しています。

・多様な人材の採用

新規入社者に占めるキャリア入社者比率 67%（国内グループ、2021年度）

・女性活躍推進

多様性や女性活躍推進への理解を深めるためのダイバーシティセミナーや社内の女性管理職を囲んでキャリアについて話しあうイベントを継続実施

・女性管理職比率：2026年度までに 3.5% を目指す（ミネベアミツミ単体、2022年4月末現在 2.8%）

・新卒採用における女性の割合 20% 以上

戦略3 働きやすい職場づくり

従業員のワークライフバランスへの配慮が、従業員のやりがいや充実感につながり、重要な課題であると考えています。これまでに導入した柔軟な働き方に関する各種制度（サテライトオフィス勤務や時差出勤）は継続しながら、男性従業員の育児休業等取得率のさらなる向上や効果的な働き方

ができるよう制度の改善、適用範囲の拡大を目指しています。

・男性従業員の配偶者出産休暇取得率：68.2%（ミネベアミツミ単体、2021年度）

・子育て世代の従業員のネットワークを形成し、仕事と子育ての両立等に関するアイデアや情報交換をおこなう社内ネットワークイベントを継続実施

戦略4 従業員の安全と健康

ミネベアミツミグループでは、製品・サービスの質、生産の一貫性、およ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。国内各工場では、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。海外においては、量産拠点であるタイ、中国、フィリピン、カンボジア、シンガポール、マレーシアの主要工場がISO45001の認証を取得しています。

人材戦略3 人材の相合で組織の力を最大化

人材の相合が機能するための企業風土の醸成

人材戦略3
人材の相合で
組織の力を最大化

マテリアリティ7
グローバル規模の
ダイバーシティ推進

当社グループの強みである多様な人材の相合が
経営理念を実現するために不可欠な
事業や技術の相合活動を支えています。



朝の挨拶促進活動
(東京本部ビル)

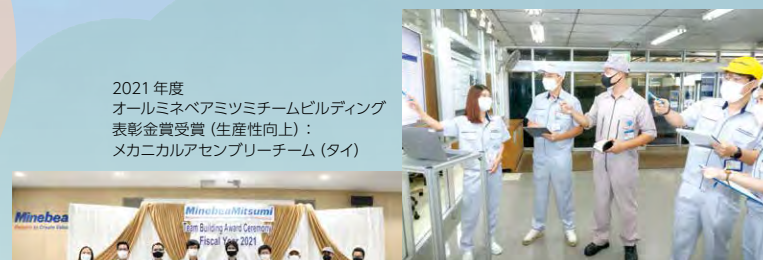
コミュニケーションの質を高め、 アイデアを出せる風土を醸成する

上司と部下など業務での近い関係間の1対1の対話は、
相合活動をより効率的・効果的に進めるために不可欠です。
いかに効果的な1対1の対話をおこなうか、自主的な行動を
促すフィードバックをおこなうかについて、当社は昨年度
よりマネジャーに対して継続的に実践的なトレーニングを
実施し、コミュニケーションの質を高め続けています。

さらに、当社の強みである多様な人材を結びつけるため
には、異なる背景を持つ者同士が相互に理解しあうことが
重要です。また、M&A等で人材の多様性が高まり続ける状
況のもと、リモートワークで少しでも距離ができてしまっ
た従業員同士の心をつなげる意味でも、これまで以上に
ちょっとしたコミュニケーションの重要性が増しています。

こうした状況を鑑み、2022年6月より、東京本部ビルに
おいて挨拶促進活動を開始しました。挨拶のガイドライン
を配布したり、従業員からアイデアを募ったポスターで注
意を喚起したりするほか、挨拶促進メンバーがビル内を見
回り挨拶を呼び掛ける活動をおこなっています。気軽な挨
拶から対話が生まれ、組織全体のコミュニケーションを活
性化させ、誰もが安心してアイデアを出せる風土を目指し、
相合活動の加速化に取り組んでいます。

さまざまなアイデアが結実した 色とりどりの相合の果実



2021 年度
オールミネベアミツミチームビルディング
表彰金賞受賞（生産性向上）：
メカニカルアセンブリチーム（タイ）



2021 年度
オールミネベアミツミチームビルディング
表彰銅賞受賞（スクラップ削減）：
セブミツミ MAT-D2 チーム（フィリピン）



「2021 年度オールミネベアミツミチームビルディング表彰
グッドアイデア賞受賞（生産性向上）：
ミネベアスロバキア MTCE CSD チーム（スロバキア）」



2021 年度
オールミネベアミツミチームビルディング
表彰銀賞受賞（生産性向上）：
ミツミ事業本部半導体事業部（千歳）

経営理念 経営の基本方針 コーポレートスローガン

経営理念の浸透を図り 相合を培う土壌をつくる

相合活動の根幹をなすミネベアミツミグループの経営理
念／経営の基本方針ならびにコーポレートスローガンを定着
させるために、従業員にさまざまな学習機会を提供してい
ます。そして、経営理念の実現のために当社が求める人材
像を明確化し、それを評価／育成のガイドラインに落とし込
み、従業員に浸透させ、相合を培う土壌に深く根づかせる
取り組みをおこなっています。

効果的／効率的に相合活動を加速化

相合活動を加速化させるためには、リアルとデジタルを
効果的／効率的に融合させるしくみが必要です。そのため
に欠かすことができないSlackやBoxなどのAI・DX ツー
ルを駆使し、当社の歴史の中で蓄積された貴重な暗黙知
を形式知化し、eラーニング教育を通して効率的に組織の
知として定着させるしくみを整備しています。

AI・DX推進 P.55

社外ステークホルダーとの相合

相合活動は、当社グループの従業員だけでなく、さまざ
まなステークホルダーのみなさまによって展開されています。
軽井沢テクノロジーセンターでは、未来を担う子供たち
との交流も始まり、来年からは東京クロステックガーデン
の機能を最大限に活用し、大学・お客様・地域の子供たち
を巻き込んださまざまな交流の機会を提供してまいります。

人材の相合を 加速化させる取り組み

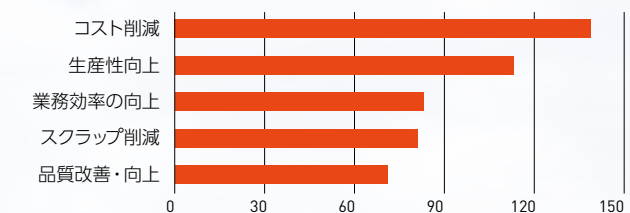
マテリアリティ6
グローバル規模の人材育成

多様な人材の可能性を、個として／チームとして
最大限にいかすためのさまざまなしなかけを構じることで、
当社グループの持続的成長を加速化させます。

チームビルディング活動で 従業員の相合を促進

ミネベアミツミグループの相合活動の基盤となるチーム
ビルディング活動は、2019年度に正式な制度として始ま
りました。それまで各部署で独自に行われていた活動を体
系化し、当社グループのチームビルディング活動として重
要な要素を抽出、それをガイドラインにまとめ、さらにe
ラーニングを活用して従業員の理解を徹底し、活動を組織
に浸透させる取り組みをおこなってきました。

■ チームビルディングプロジェクトの上位5 カテゴリー



2020年度からは、すばらしい成果を創出したチームを表
彰する表彰制度を導入し、優れた活動事例を共有してチーム
ビルディング活動の成功要因を学びあい、組織全体として活
動を進化させるしくみを導入しています。

2021年度にオールミネベアミツミ表彰で金賞を受賞したタ
イのチームは、最前線のメンバーからさまざまな情報を収集す
るしくみをつくり、それを関係者に共有し、データドリブンの
考え方で効率的に行動するしくみを構築しました。それにより、
継続的な生産性改善を実現し、定量的成果のみならず、メン
バーの行動や姿勢、組織のカルチャーの変革をもたらしました。

また、グッドアイデア賞を受賞したスロバキアチームは、
日本・ドイツ・スロバキア3か国の製造／研究開発・販売とい
う混成チームでリアルとデジタルを組み合わせる綿密にコ
ミュニケーションをとりあい、大幅な生産増と再加工／スクラ
ップの削減、純利益増を実現させました。2022年度からは、
活動をさらに進化させるために、チームビルディング推進室
を創設し、部門ごとに選任された推進委員とともに、ダイナ
ミックな活動成果を生み出す取り組みを始めています。