

環境への取り組み

グループ全社で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、2050年カーボンニュートラルの達成を目指します。



2050年カーボンニュートラルの実現に向けて

当社は、2050年に世界全体でのカーボンニュートラルの実現に貢献することを当社の使命の一つと考え、このため、当社自身の温室効果ガス排出を削減するとともに、当社製品がお客様の温室効果ガス排出削減に貢献するよう努めてまいります。

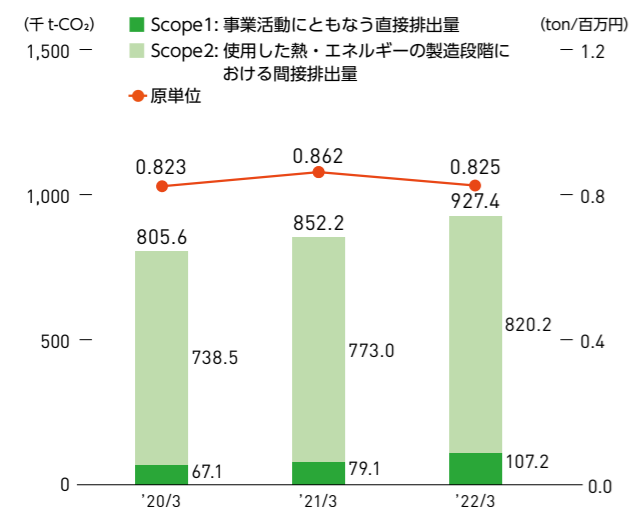
当社自身（Scope 1, 2）の温室効果ガスの排出削減については、2031年3月期までに30%削減（2021年3月期

比）の目標を立てており、この目標は、当社の売上高の2.5倍増の達成とともに実現するものであり、実質76%削減に相当する高い目標です。

このため、当社自身の温室効果ガスの排出削減については、まず**2031年3月期の目標を達成したうえで、遅くとも2050年カーボンニュートラルの達成**を目指して取り組みを進めてまいります。

2022年3月期の温室効果ガス排出状況

Scope 1,2 排出量



2022年3月期のScope 1,2の温室効果ガス排出量は92.7万t-CO₂であり、この主たる原因は売上高増加に伴う電力使用量の増加です。なお、売上高原単位をみると前年度に比べ4.3%減少しており、主として電力のCO₂排出係数の低下が影響しています。

Scope 3

(事業活動に関連して、間接的に排出するサプライチェーンでの排出量)



※当社では Scope 3 の 15 カテゴリーのうち、上記の 7 カテゴリーについて、算出しております。

環境データの詳細は右記からご覧いただけます。



このため、省エネ対策と脱炭素電源の調達等により、排出抑制に取り組めます。

また、燃料消費起因排出量とPFC・SF₆等による排出量は大きな増加を示しており、特にPFC・SF₆については、除害施設の設置、更新を進め、排出削減をおこなう予定です。

環境への取り組みハイライト

2022年3月期
当社の温室効果ガス排出量
92.7万t-CO₂
当社製品による
CO₂排出削減貢献量
249万t-CO₂

2050年
カーボン
ニュートラルを
目指す

CDP®レーティング
気候変動2021
「A-」
水セキュリティ2021
「A-」

* CDPは、英国で設立した非営利団体で、機関投資家と連携し、企業や都市に気候変動、水、森林に関する戦略やデータの開示を求め、回答に基づく分析・評価をおこなう。

脱炭素電源の調達

当社工場の屋根や空きスペースを活用して太陽光発電パネルを設置し、自家発電による購入電力の抑制、Scope 2のCO₂排出抑制に取り組んでいます。

太陽光発電設備の整備状況と計画*

国	工場	既設 / 計画	規模 (MW)
タイ	バンパイン工場	既設	3.1
		計画	11.5
マレーシア	マレーシア工場	既設	1.9
		計画	4.0
アメリカ	NHBB チャットワース工場	計画	1.2
日本	ユーシン広島工場	計画	1.6
	浜松工場	計画	1.0
合計			26.6

*整備計画については現時点での予定であり、今後、変更がありうる。

当社の温室効果ガス排出量の約9割**は、電力由来であるため、以下の手法で脱炭素電源の調達を進めます。

- 1 自家発電用太陽光パネルの設置など
- 2 太陽光などのコーポレート PPA***、自己託送発電
- 3 電力小売会社との再エネ電力契約
- 4 再エネ証書等の購入

** Scope 1,2 における比率 *** Power Purchase Agreement



バンパイン工場の太陽光発電



ロップリ工場の太陽光発電

TOPICS

持続可能な社会を実現するために (タイ)

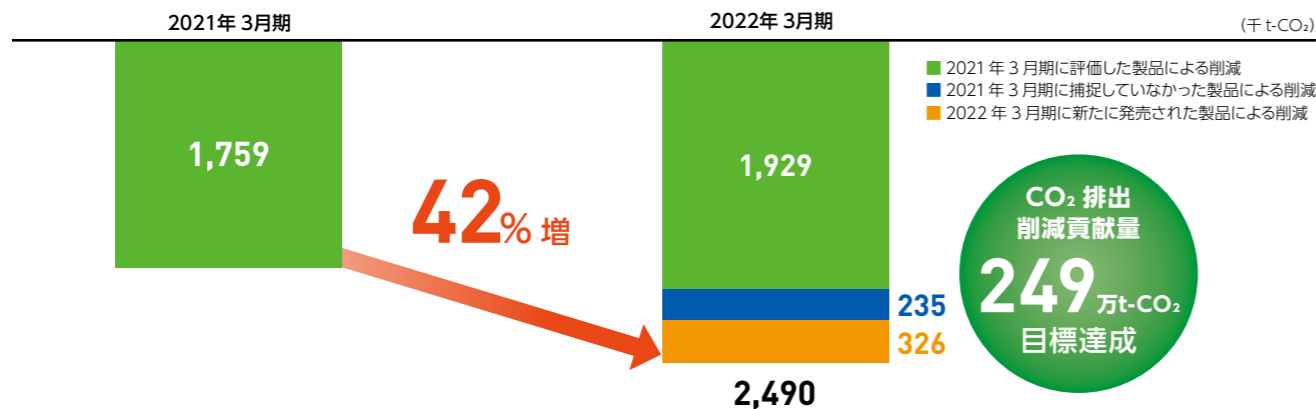
“The Great Passion to Green Sustainability Society” というテーマで、ミネベアミツミグループ（タイ）の40周年を記念して、環境イベント「40 Years MinebeaMitsumi with our unity, we create a new sustainable world」を主催し、ロップリー県の国立保護林にて、社会貢献活動をおこないました。2022年8月に、従業員250名がボランティアとして参加し、植林を実施しました。2022年中には80万㎡に約10万本の植林が完了する予定です。また、豊かな自然を守り、森林の生物多様性を高めるために、2つの砂防ダムを建設しました。今回の植林による吸収量は、オフセット・クレジット (T-VER) として認証され、今後10年間で8,600t-CO₂分が発行される見込みです。



MMIビヨンドゼロの取り組み

当社は、製品の省エネ性能を上げることで、それを使用するお客様やその先のお客様の商品の消費電力を削減し、世界全体のCO₂排出量を削減することに貢献する「MMIビヨンドゼロ」に取り組んでいます。その一環として、2021年3月期より当社製品によるCO₂排出削減貢献量を定量化しています。

CO₂ 排出削減貢献量実績



2022年3月期の結果は、約249万t-CO₂(前年度比約42%増)で、2031年3月期までに30%増の約230万t-CO₂という当初目標を1年で達成するという大きな成果を得ました。これは既存製品の販売増や新製品の発売等によるものであり、今後とも省エネ性能の高い製品の開発・普及により、世界全体のCO₂排出削減に貢献してまいります。

算定方法について

排出削減貢献量は、電子情報技術産業協会 (JEITA) ガイドラインに準拠して、算定しています。

「製品使用時の消費電力削減効果」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 排出削減貢献量の算定式

$$C_d = \Delta W_r \times L \times H_{op} \times Coef_e \times S$$

C_d : 直接削減量 (kg-CO₂)
 ΔW_r : 定格条件での消費電力削減 (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 ※ IEA2020 2018年日本の排出係数参照)
 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

貢献量が大きな製品例

ファンモーター用ベアリング

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。

CO₂ 排出削減貢献量 約 1,496 千t-CO₂



ポリゴンミラースキャナーモーター

デジタル複写機等のレーザー書き込み系に用いられるモーターです。ポリゴンミラー (多面鏡) を高速回転させて、LD (レーザーダイオード) から照射されたレーザー光を感光体上にスキャンします。機器の静粛さ、省スペースおよび省電力化に高精度流体軸受技術で対応しています。

CO₂ 排出削減貢献量 約 74 千t-CO₂



当社製品は、さまざまな最終製品に組み込まれ、持続可能な社会の実現に貢献しています

情報・通信	生活・家電	スマートシティ・インフラ	インダストリー	移動手段	メディカル・ヘルスケア
1,627	385	221	175	83	1

グリーンプロダクツ制度

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、中でも特に環境貢献に優れた製品を選定する、ミネベアミツミグリーンプロダクツ制度を導入しました。

グリーンプロダクツの判定基準

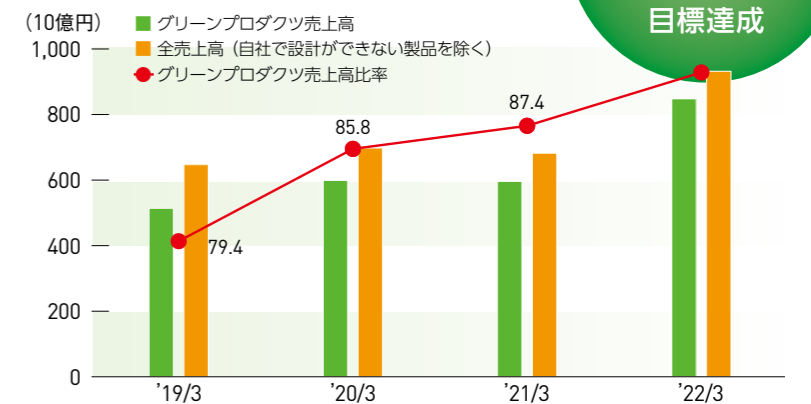
設計時	生産時	出荷時	使用時
<ul style="list-style-type: none"> 環境に配慮した材料の選定 省エネタイプ部品の選択 リサイクル・再利用材の使用 製品の廃棄に対する考慮 禁止物質不使用の確認 	<ul style="list-style-type: none"> 電力の削減 原材料・副資材の削減 廃棄物の削減 化学物質の削減 水の削減 	<ul style="list-style-type: none"> 環境に配慮した梱包材の使用 梱包材の再利用 物流のCO₂低減 	<ul style="list-style-type: none"> 消費電力の削減 小型化 軽量化 長寿命化

ミネベアミツミグリーンプロダクツでは、2022年3月期に、当社売上高に占めるグリーンプロダクツの比率を90%以上にすることを計画で取り組んできました。

2022年3月期は、新規製品群がグリーンプロダクツに置き換わったことや、既存製品群の生産における工程改善によって、グリーンプロダクツ比率は91.1%となり、目標を達成致しました。

今後も、グリーンプロダクツ比率の向上に取り組んでまいります。

グリーンプロダクツ製品の売上実績



TCFD提言への取り組み

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。



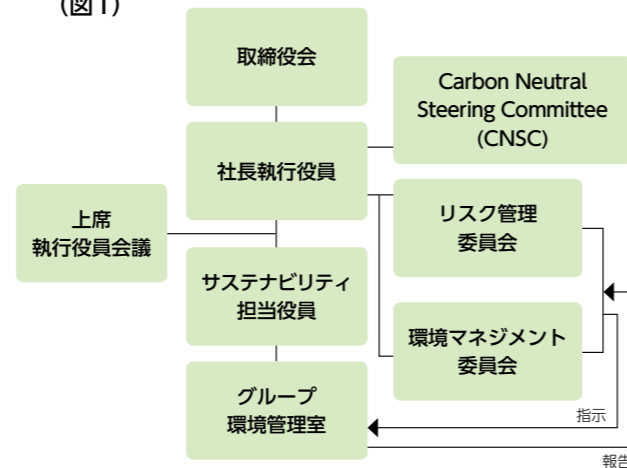
ガバナンス

当社の「気候変動関連リスク管理規程」に基づき、気候変動に関するリスクと機会に対応しています。本規程では、気候変動関連のリスクと機会に関する社内管理体制(図1)とPDCAサイクルによるリスクと機会の管理プロセス(図2)を決定しています。

気候変動関連のリスクと機会の管理の最高責任者は社長執行役員であり、リスク全般に対応するリスク管理委員会と、気候変動関連のリスクと機会を含む環境マネジメントを担当する環境マネジメント委員会を活用して、気候変動関連のリスクと機会の管理をおこない、対応状況、目標に関する進捗状況を評価・監督します。なお、Carbon Neutral Steering Committeeは、社長執行役員直属の委員会としてカーボンニュートラルへの取り組み方針や基本施策の社内調整や提言をおこないます。

社長執行役員は、上席執行役員会議において気候変動に関連するガバナンスの有効性を評価し、取締役会は、社長執行役員を含む業務執行責任者が気候変動関連のリスク

■ 気候変動関連のリスクと機会に関する社内管理体制(図1)



と機会に対して適切な対応をおこなっていることを監視、監督します。

サステナビリティ担当役員は、サステナビリティ課題の一つとして気候変動関連課題への対応状況を取り扱います。

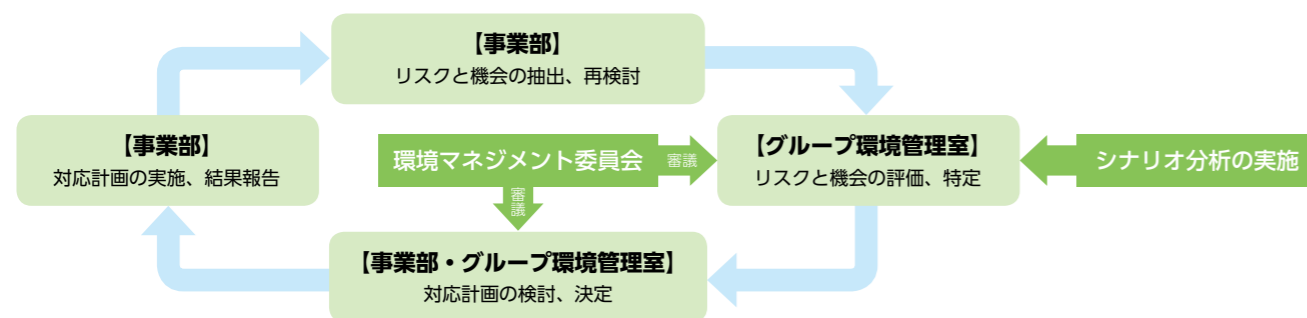
リスク管理

当社における気候変動関連のリスクと機会の管理プロセスは(図2)のとおりであり、このPDCAサイクルを毎年度全社的に実施します。

リスク評価の際には、当社の直接操作だけでなく、原材料調達や物流、顧客やエンドユーザーなどバリューチェーンの上流や下流を考慮に入れて評価します。

管理プロセスの過程で、各部門責任者からなる環境マネジメント委員会において審議をおこない、その審議結果を上席執行役員会議、取締役会がチェックします。なお、リスクが顕在化し、緊急事態が発生する際には、リスク管理委員会が主導する緊急事態対応に移行します。

■ PDCAサイクルによるリスクと機会の管理プロセス(図2)



戦略

当社は、世界全体でのカーボンニュートラルの実現に貢献することを当社の使命の一つと考えており、このため、当社自身の温室効果ガスの排出を削減し、カーボンニュートラルの達成を目指すとともに、当社製品がお客様の温室効果ガス排出削減に貢献するよう努めます。

当社製品によるお客様の排出削減についてはMMIビヨ

ンドゼロ(p.59参照)の取り組みをおこなっており、これにより当社のScope3排出量の抑制にも取り組みます。

電動車、太陽光発電、クリーンデータセンターなどの気候変動対策に貢献する製品・設備等への部品供給、省エネ・省資源・長寿命な製品開発等を、重要事業戦略として推進します。

リスクと機会の特定、対応計画

気候変動に関連する当社のリスクと機会を特定し、2023年3月期対応計画をまとめました。リスクと機会については、リスクに対応することが機会を生み出すという考え方の下、表裏一体のもと捉えて対応計画をまとめています。

2023年3月期対応計画は、各事業部・各工場等の事業

計画の中に位置づけられており、着実な実行を図ったうえで、その実績を取りまとめることとしています。

なお、シナリオ分析については、2022年3月期は試行的な作業をおこない、2023年3月期は具体的な分析をおこなう予定です。

項目	リスク	機会	対応計画
水リスク対応	洪水、台風、高潮、干ばつ等による工場の操業停止	レジリエンスを高めることによるお客様からの信頼の確保	アキダクトに基づき水リスクの高い24工場を特定し、BCPの策定を確認 ■ リスクマネジメント事例1 BCP P.80 主要7工場で策定済みで、うち6工場でISO22301の認証も取得
生産性・資源エネルギー効率の向上	原材料や電力料金の高騰、炭素税等による収益の悪化	省資源、省エネルギー、低炭素な生産活動による収益の確保	製造工程の自動化・時間短縮、生産拠点の再編・効率化、航空便から船便へのモーダルシフト、高効率・省エネ設備の導入、スクラップ削減・再資源化など
製品性能の向上、新製品の提供	省エネ性能、LCA、カーボンフットプリント等の新指標による市場淘汰	省資源、省エネルギー、低炭素な製品提供による市場の獲得	EV主機モーターベアリング、車載電池、EV/HEV向け各種部品、太陽光発電・データセンター向けファンモーター、LED照明、クリーンブースト(無電源)製品、省エネ・長寿命な各種デバイス、バイオ・再生プラスチック使用製品等の開発・普及
お客様要求への対応	再エネ導入、カーボンフットプリント削減等のお客様要求の不履行	脱炭素に向けたお客様要求の誠実な履行による受注の確保	自家用太陽光発電設備の導入、再エネ電力の調達 ■ 脱炭素電源の調達 P.58
PFC、SF6の排出抑制	温室効果の強いPFC、SF6の大気排出による温室効果ガス排出量の増大、新規導入による生産障害・生産コストの増大	PFC、SF6の排出抑制による温室効果ガス排出量の大幅削減、関係製品のカーボンフットプリントの削減	半導体生産設備の増強に伴う除害施設の設置・更新

指標と目標

■ 目標：温室効果ガス(Scope1,2)排出量

- 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
- 最終目標 遅くとも2050年までに実質ゼロを達成

■ 2022年3月期の温室効果ガス排出状況 P.57

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」「責任ある調達推進」「地域社会との共生」に取り組んでいます。「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」「責任ある調達推進」および「人権に関する方針と取り組み」「地域社会との共生」についてご紹介します。

マテリアリティ(重要課題)について P.31-32

品質管理体制の強化

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」「グループ紛争鉱物管理規定」「グループ責任ある鉱物調達管理規程」「重大品質問題処理規定」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ることから「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。

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

サプライチェーン全体でお客様からの要求品質に応えるため、お取引先様に対して、ミネベアミツミの品質方針を提示し、ご理解とご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

各事業部において必要な各種品質マネジメントシステム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となる規格についても、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。

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ものがほとんどです。そのため、安全性情報、製品含有化学物質情報はお客様のご要望に基づき提供しています。

責任ある調達の推進

CSR 調達

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、お取引先様との取引基本契約書に遵守いただくことを明記し、違反の場合は契約解除事項とするなど、CSR調達の枠組みを構築しております。

またあわせて、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」を策定し、お取引先様に回答をお願いしています。

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フィードバックし、改善が必要な場合は個別にコミュニケーションを取り、取り組み状況を詳細に確認しています。

2021年度の実施事項は、以下のとおりです。

- 1) 「CSR調達ガイドライン」の更新
「CSR調達ガイドライン」を更新し、日本語版、英語版、中国語版をお取引先様6,734社にご通知しました。
- 2) 資材部員に対するCSR教育
全資材メンバー251名を対象にCSR調達に関する教育ツールを立上げました。

「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、「CSR調達ガイドライン」にも「紛争鉱物対応」

- 3) CSR調達推進自己チェックシートによる状況把握
ユーシンの日本国内主要お取引先様75社(購入金額の85%)に実施し、全社より回答をいただきました。
- 4) 人権に関する誓約書の取得
当社の方針である「責任ある調達」を推進するため、ミネベアミツミグループ全体で継続的に取引をおこなっているお取引先様4,617社より人権に関する誓約書をご提出いただきました。

誓約書では、次のことをお約束いただいております。

- ① 当社の定めた「CSR調達ガイドライン」に規定されている次のことを遵守いただく。(1) 雇用の自主性、(2) 児童労働の禁止、(3) 差別の禁止、(4) 非人道的な扱いの禁止、(5) 最低賃金、(6) 労働時間、(7) 結社の自由。
- ② お取引先様のサプライチェーンにも当社の定めた「CSR調達ガイドライン」の遵守を要請すること。
- ③ 現在、お取引先様およびお取引先様のサプライチェーンで違反をしていないこと、および万が一違反が判明したら、直ちに当社にご報告いただくこと並びに直ちに是正する、もしくは是正させること。

今後新規のお取引先様には誓約書のご提出を取引条件としております。

なお、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。

を追加しました。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を推進し、お取引先様に対しても要請しています。

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

2023年3月期は、2019年から当社グループに加わったユーシンの中国におけるお取引先様に対して、「CSR調達ガイドライン」に基づき、「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月期を目標に「CSR調達ガイドライン」にRBA基準の導入をおこなうための検討を進め、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。

* 2017年1月に、「ミネベアグループ行動規範」、「ミネベアグループCSR調達ガイドライン」、「ミネベアグループCSR調達推進自己チェックシート」、および「ミネベアグループ紛争鉱物対応ポリシー」より名称を変更しております。

人権に関する方針と取り組み

当社グループは、社是である「五つの心得」において、一番に「従業員が誇りを持てる会社でなければならない」と掲げ、多様なバックグラウンドを持つ従業員が最大限能力を発揮できるよう従業員の人権を尊重する取り組みを一貫して実施してまいりました。

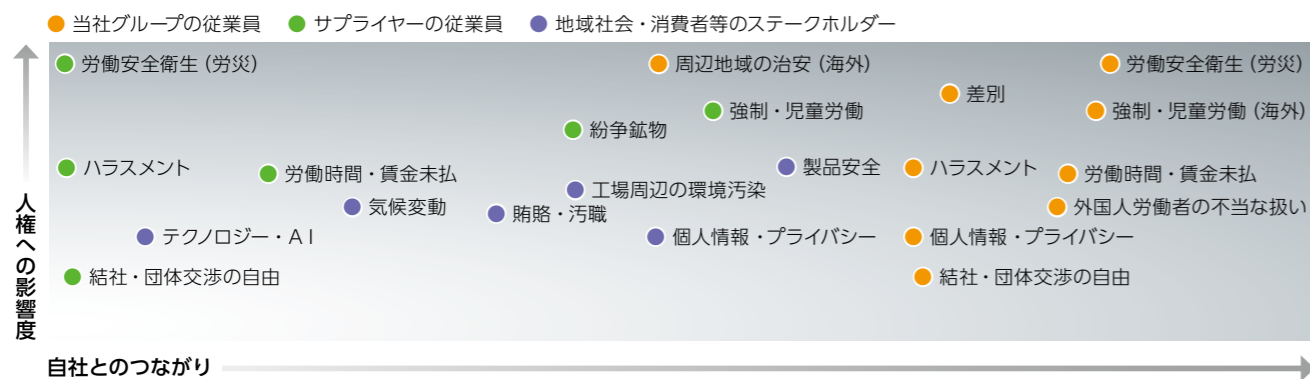
近年、ビジネスのグローバル化の進展に伴い、企業としてサプライチェーンを含む人権課題に取り組む必要性が高

まっていることを受け、当社グループは、企業活動に関わる人権の尊重を経営基本方針における最重要課題の一つと捉えています。当社グループは、グローバル企業としての社会的責任を果たすため、下記の「ミネベアミツミグループ人権ポリシー」に則り、サプライチェーンを含むステークホルダーにおける人権侵害の防止に関する取り組みにも注力しております。

人権リスクマップ

当社グループの事業活動により、潜在的に負の影響が発生する可能性がある人権リスクについて、洗い出しをおこない、マッ

ピングを作成しております。これらの人権リスクを可能な限り低減するための活動を今後も継続して実施してまいります。



ミネベアミツミグループ人権ポリシー

当社グループでは、世界人権宣言、国連グローバル・コンパクト、ビジネスと人権に関する指導原則など人権に関する国際的規範を支持しており、取締役会の決議を経て、右記の項目から構成される、人権ポリシーを定めています。

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

従業員の人権に関する取り組み

労働安全衛生を中心とした取り組み

当社グループは、従業員の健康と安全の確保を、最も対応すべき人権に関するリスクと捉え、安全で衛生的な作業環境の整備、過重労働の防止、健康への配慮等に取り組んでいます。人事に関する各種の制度設計にあたっては、現地法令等の遵守だけでなく、従業員代表または組合との対話を通じて、制度によっては法定を上回る水準で従業員にメリットのある設計にすることなどで、よりよい労務管理や職場環境づくりにつなげています。

会的説明責任に関する方針」において強制労働および児童労働の禁止や若年労働者の就労制限を明記し、公的な身分証明書による法定最低年齢の確認などをおこなうことでその予防的措置を講じるとともに、この方針に違反する行為に対する罰則を設けています。また、タイの労働保護基準であるTLS 8001の認証を取得しています。

また、量産拠点であるタイ、中国、フィリピン、カンボジア等の主要工場では、労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001の認証を取得しています。

海外拠点での取り組み

最大拠点であるタイでは、強制労働や児童労働の潜在的リスクが存在することから、独自に定める「労働者保護と社

教育・研修の実施

当社グループの従業員が、人権尊重を含む当社経営基本方針をより深く理解するために、入社時研修、「ミネベアミツ

ミグループ役員・従業員行動指針」を題材とする各階層別研修、ハラスメント研修、異文化コミュニケーションを習得する海外赴任前研修等、充実した各種研修プログラムを実施しています。

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

当社の強みである人材の多様性を進化させ、新たな価値を生み出す活動を推進するため、組織変革、女性活躍推進、チームビルディング活動などに取り組んでいます。

▶ 人材開発担当役員メッセージ P.9-10 ▶ 人的資本 P.47-50

サプライチェーンにおける人権に関する取り組み

当社グループでは、「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン」に従い、お取引先様と積極的にコミュニケーションをとるとともに、定期的に自己チェックシートや人権遵守

救済措置

当社グループの活動が人権に負の影響を引き起こしたと、または助長したことが明らかになった場合、適切な措置を講じることでその救済に努めます。当社グループ従業員や退職者が人権に関する問題・トラブルの通報・相談ができるよう、内部通報制度および相談窓口を整備し、社内イントラなどで周知しています。

▶ 内部通報 P.78

▶ 責任ある調達 P.64

地域社会との共生

ひとり親支援

当社の創立70周年記念事業として、長引くコロナ禍で困難が続く高校生がいるひとり親家庭に対して、学習支援金を寄付するプロジェクトを実施すべく、2021年7月に認定NPO法人しんぐるまざあず・ふぉーらむ様に対し、5,000万円の寄付を実施しました。この結果、1,606人の高校生に一人あたり3万円の支援金を給付することができました。

その後、同記念事業の第2回目として、12月21日開催の取締役会の承認を経て、新たに5,000万円を同NPO法人に対して寄付し、ひとり親の生活困窮家庭への緊急支援「年越し応援するよ!プロジェクト」に充当していただきました。

さらに、困難を抱える世帯に一刻も早く支援を届けるべく、各家庭宛に送付するQUOカード(2万円)のレターパックへの封入と発送作業を当社の有志社員20名がおこない、12月22日に2,446世帯へ発送しました。



*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。

マテリアリティ目標

地域社会の方々との継続的なコミュニケーションを推進することによって、その地域社会との共生を活性化し、拡充をはかってまいります。

蔵王山クリーン作戦への参加

ミツミ電機山形事業所の有志社員10名が、山形市主催の「第48回蔵王山クリーン作戦」に参加しました。新型コロナウイルスの影響で、3年ぶりの開催となり、総勢283名の参加者が11班に分かれて、蔵王山一帯の山頂から麓までのスキー・登山コースで、ごみや空き缶など100キロを回収しました。



中海・宍道湖一斉清掃への参加

ミネベアミツミ米子工場の有志社員42名が、「中海・宍道湖一斉清掃」に参加しました。中海と宍道湖に隣接する5市が主催となり、総勢6,048名が参加し11.65トンのごみを回収しました。そのうち、米子市では1,069名が参加し、中海の自然環境を守るため、護岸のごみ約2トン回収しました。



ESG事例集は、こちらからご覧いただけます。



ミネベアミツミは『従業員の力を最大化』をどのように目指すのか

マテリアリティ(重要課題)について P.31-32



当社のマテリアリティの一つである

『従業員の力を最大化』をどのように目指していくか、社外取締役の松村氏、芳賀氏にお考えを伺うとともに、人事総務部門副部門長の石田、人材開発部次長の有馬との意見交換が実施されました。

■ 初めに近年の当社の人材戦略の取り組みについて、社外取締役として、どのように評価されていますか。

松村：当社では人材戦略を近年の重要な取り組みテーマの一つと位置づけ、企業価値向上と高い経営目標達成に向け、時代の要請に対応しつつ既存の戦略を補完・強化する形で意欲的に進めてきたことを高く評価しています。

私が社外取締役に就任した2018年はグローバル志向でチャレンジする人材の育成、女性活躍推進、従業員の多様な働き方などが目標とされました。2019年にはサステナビリティ推進部門新設を機に、当社のマテリアリティが特定され、人材面では従業員の安全と健康、働きやすい職場づくりとともに、当社で重要性を持つグローバル人材育成への取り組みが強化されました。2020年には、当社の女性活躍推進プロジェクト発足を機にダイバーシティセミナーが開催され、私は基調講演を担当しましたが、若手女子社員に大きな刺激を与えるような当社女性管理職によるパネルディスカッションも実施されました。2021年にはダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進が掲げられ、多様な人材の受け入れと認め合い、それを促進する職場づくりが強化され、さまざまな人材が交わる場の拡大による新たな価値創造が重視されるようになりました。

以上の流れのなかで、当社の人材戦略は着実に進化しており、今後の展開を注視しています。

■ 2029年3月期の売上高2.5兆円、営業利益2,500億円、さらに100周年に向けた長期目

標を実現するために、どのような人材戦略を進めていくのか、具体的な取り組みについてお聞かせください。

石田：当社の人材戦略は、当社の経営戦略の実現を加速させることを目的に策定しています。当社は海外進出やM&Aを通じてビジネスを拡大し、現在多くの事業を展開しています。2029年3月期の目標達成に向けて成長を加速させるためには、8本槍であるコア事業のさらなる強靱化とともに、新たな槍を創り出すことが不可欠です。そのためには、従来の枠にとられない新たな着想をもって事業を拡大・深化させるリーダーと、さまざまな技術を相合・深化させ、新たな技術開発に敢然と立ち向かう技術者がこれまで以上に必要となってまいります。

当社が求める人材を獲得し、発掘し、育成し、適切に評価・処遇するという一貫した人材マネジメントのしくみを効果的に運用することで、個々の人材が最大限に能力を発揮し、チームとなって素晴らしい成果を創出できるしくみを構築する、それが当社の成長を加速させるための人材戦略です。

- 芳賀取締役、当社の人材の特徴についてどのような印象をお持ちでしょうか。

芳賀：当社には3つの強みがあると思います。一つ目は海外で活躍できる人材が豊富で、長年にわたって、着実に国際人材を育ててきたことです。

二つ目は新たに仲間に加わった人材との融合、外部の風を取り込むのに長けている点です。なぜできたのか。それは新たな仲間に対して、当社の戦略、存在意義をきちんと伝え、双方の強み、弱みを互いに認め合い、他社の強みを積極的に取り込もうとする姿勢によるものと思います。例えば、先日、ある会議でエイブリックのチームビルディングの

成果が紹介されていましたが、こうした好事例をどのように全社的に取り込めるか常に前向きに取り組まれています。

三つ目は、社内で不足していた分野で、外部からも積極的に人材を受け入れ、その方たちが相応のポジションで重要な役割を担って活躍している点です。能力を発揮していただくために、当社が目指す方向とそれに向けてどのような活躍を期待するかを明確に誤解のないよう伝える努力がされているのだと思います。

一方で、Z世代など次のジェネレーションへの対応は課題だと思います。Z世代は自己実現の場を求め、合わないと思えば次に移りますし、コミュニケーション手段もさまざまですが、多様性への理解はある世代なので、こうした世代にも受け入れられる人事制度をどうやって作っていくかが重要なテーマだと思います。

- 当社にこれから求められるリーダー人材像と人材開発部での取り組みについてお聞かせいただけますか。

石田：長期的な展望をもって事業を俯瞰し、どのような事業機会があるか、その機会を効果的にいかすためにどのようにしたらよいか、社会的課題を解決するために当社がどのように貢献できるかを考え実行するリーダー人材を育成するとともに、外部から積極的に獲得してまいります。

有馬：人材開発部は、当社の100周年時代を支えていく人材の確保、育成のために2013年に設立されました。次世代を担うリーダーを育成するために、30代~40代の優秀な従業員を対象に、事業戦略を体系的に学ぶ研修を実施したり、米国コロンビア大学に客員研究員として派遣したり、また容易に達成できないチャレンジングな目標に取り組みさせるなど、リーダーとして構想力を磨き、視野・視座を高めていただくためのプログラムを継続しています。

- 技術やノウハウの継承にはどのように取り組んでいかれますか。

有馬：社内の技術者が保有している技術スキルの棚卸しと能力開発を目的としたスキル認定制度を運用しており、特に若手中堅技術者の育成に活用しています。ミツミ電機では、若手でポテンシャルの高い技術系従業員に技術経営の基本知識から取り組む研修を実施しており、これをミネベアミツミに横展開しました。技術者の強化が当社の成長戦略と密接に関わりますので、ものづくりの知識や技能を継承し、さらに進化・成長させる取り組みを強化していきます。

- 当社の特徴である多様な人材に対する人材マネジメントについて教えてください。

石田：当社の成長を支えてきたシニア世代から当社のDNAを30年後の当社100周年を支えるZ世代に引き継ぎ、Z世代人材が最大限に活躍できるようにしたいと思います。多様なニーズを持つ人材を支援する施策はさまざまですが、軸となる一貫したしくみが必要です。現在整備している人事データベースにより、人材を適切に評価し、適切なコミュニケーションによ

り効果的な育成に結びつけ、自己開発や自律的なキャリア開発につなげていくしくみを効率的に運用することができるようになることを考えています。従業員、特に管理者がこの考え方・しくみを正しく理解し、効率的に活用できるような教育を継続的に実施しています。

- 松村取締役、これから当社が進めていく人材戦略についてのお考えをお聞かせください。

松村：当社の100周年を見据えた人材戦略のなかで、リーダー育成、専門人材育成、グローバル人材育成という形での投資により、人的資本の充実をはかることが重要だと考えます。人材マネジメントの効率化で高い能力を持つ人材を育成し、イノベーションを生み出す力に結びつけることが大切だと思います。

一方で、従業員エンゲージメントを向上させ、当社発展のために力を最大限発揮していこうとする各社員の意志を強める戦略も重要で、ワークライフバランスへの配慮等を通じて、心身の健康と幸福、いわゆるウェルビーイングを実現するような施策も期待されます。

製造技術・スキルの継承は、高度技術による差別化製品製造をおこなっている当社にとって最重要課題の一つと考えています。各製品製造のノウハウをさまざまな形で発展的に継承し進化させていくことができる人材育成が重要であり、今後の当社の取り組み強化に期待しています。

- 芳賀取締役、人材育成、次世代リーダー層の育成に向けて、当社が取り組むべきことや課題についてどのようにお考えでしょうか。

芳賀：当社はどのような戦略を目指すのかが先にあり、それを実現させるリーダーの資質として、社内だけでなく、外の世界や外部環境の変化をみながら、自分のチームにリーダーシップを発揮できるかが重要と考えます。世の中に出る前から、アンテナを張り、今どこで何が起きているのか、常に自分から外に向かって情報を探していくような人材が必要ではないでしょうか。

次世代リーダーの育成に向けては、次の世代をどう活用していくかがキーになりますが、企業側がテクノロジーの変化にあわせてリーダーシップを発揮できるようなツールや手段を提供していくことと、世代が変わっても変えてはいけないことは何なのかをトップマネジメントでしっかり議論して、共通理解を深めていくことも重要と思います。

当社が成長してきた背景や根幹となっているような、世代が変わっても変えるべきでないものはたくさんあります。一方で、今までこのやり方で成長できたのだからこれで良い、これまでの社内の常識が今後もずっと常識だ、と考えてしまうと、外の変化についていけなくなります。本当に変えるべ



社外取締役 芳賀 裕子



社外取締役 松村 敦子



人材開発部長 有馬 裕美

きものは何で、守るべきものは何かをしっかりと議論していただきたいと思います。

■ **当社のD&I推進の最近の取り組みについて教えていただけますか。**

有馬: グローバル企業である当社は、製品も工場も人もすべてが多様であり、技術革新や相合活動の源泉はこの多様性にあると考えています。グループ連結で10万人の従業員のうち女性従業員比率は63.5%、女性管理職比率は16.4%を占めております。一方で、国内に目を向けるとまだまだ女性活躍の場を広げる余地があります。

両取締役にもアドバイスをいただきながら、2年前に国内グループ4社でプロジェクトを立ち上げ、一つ目として、社内での風土の醸成や意識変革への取り組み、二つ目として女性の積極採用への取り組み、三つ目として、性別を問わず仕事とプライベートを両立させて、長く活躍できる職場環境づくりに取り組んだ結果、2021年に「えるぼし」の3段階目の認定、そして今年に「くるみん」の認定を得ることができました。直近では、管理職全員を対象にアンコンシャスバイアス（無意識の偏見）や心理的安全性をテーマとする研修を実施したところ、想像以上の反響がありました。新たな価値創造のためには、多様な意見を受け入れることが基本であると改めて感じました。

- **両取締役は、こうしたD&Iの取り組みをどのようにみられていますか。**

松村: 当社のD&I推進は、広い意味での人材多様性と相互理解により新たな価値創出につなげる活動で、人材面での相合による相乗効果で多様なアイデアが生まれ、当社の成長に大きく貢献することが期待されます。イノベーション実現、品質管理の効果的推進など多くの成果が得られ、当社のESGの取り組みにもよい影響が広がります。そのため、さまざまな形でD&Iを進めていくことが当社の価値向上にとって不可欠です。

女性活躍推進では、当社単体での女性管理職比率が低い状態ですが、人材開発部の取り組み等を通じ当社で女性管理職が若手女性社員のロールモデルとなり、この比率が高まることを期待しています。国籍の多様性では、当社グループ全体で海外従業員比率が非常に高く国際色豊かな人材に恵まれています。社外取締役にも事業部門会議等で外国人管理職と接する場があり、今後こうした機会をいかして外国人との意見交換もおこなってほしいと思います。

芳賀: 以前、障がい者雇用について研究していた時期にわかったことは、「本当に必要なサポートは何かを知っているか」という視点も重要だということです。「女性が活躍するにはどんな支援が必要なのか」ということから女性活躍がスタート

したように、障がいを持った方にも同じことが言えるのではないのでしょうか。当社はもともと多様性に対する理解がある会社なので、障がいを持ちながら活躍されている方も含めて、どういう状況の人たちにどういった支援が必要なのかをとりまわっていきような進め方で良いのではないかと考えています。これも一つのインクルージョンという意味で重要だと考えます。

■ **次に効率的・自律的に働ける職場づくりや安全・健康促進への取り組みについてお伺いします。まず、来年は新東京本部ビル（ミネバアミツミ 東京クロステックガーデン）へ移転される予定ですが、この狙いを教えていただけますか。**

石田: 新東京本部ビルには優秀な人材が集い、人材の相合・協創により技術の相合を促進する当社グループの相合活動の中核拠点となります。相合・協創の推進策として、最先端のテクノロジーの活用や地域社会・地球環境との共生を促進する施策を講じる他、多様な人材が生き生きと仕事に取り組み、思う存分パフォーマンスを発揮できるような職場環境・カルチャーを醸成することで、相合の効果をさらに高めるしなげを作っています。こうした施策が当社の経営戦略の実現を加速化していくものであると考えています。

- **両取締役はこの移転にどのような期待やご意見を持たれていますか。**

松村: 取締役会での議論を通じ、快適空間と充実した設備の提供による社員の生産性と満足度の向上を通じた利益拡大効果を期待しています。特に、社員同士の自由な意見交換を活発化させ、アイデアを出し合うことで仕事へのモチベーションが高まり、イノベーション創出につながるが大いに期待されます。また、部署を超えた社員同士の対話の活発化で、女性活躍、チームビルディングの取り組みなどさまざまな情報交換が可能となり、人材面での複合的な相合効果が発揮されて効果的な課題解決にもつながると考えます。

さらに、社員がお客様とじっくり対話できるようなスペースが設けられることで、お客様との意見交換を通して最適な製品を提供でき、顧客満足度の向上と事業の充実をもたらす効果が期待されます。

芳賀: 取締役会でもこの移転の相合活動への期待効果について意見交換させていただきましたが、効果を達成するためには2つのポイントがあると思っています。

一つ目はハード面で、ある大学では同じ研究棟には異なる分野の研究室が入れるようにし、廊下の壁にはホワイトボードがあり、異なる分野の研究者とも自由に会話が生まれるといった環境が用意されています。米国ではよくあるしかけですが、こうしたオープンな活動ができるような工夫を期待しています。二つ目は、部門や社内に閉じない、自ら外へ出ていこうとする社員にインセンティブが出るようなソフト面でのしなげも必要だと思います。例えば、就業時間の一部は外部活動に使うというようなインセンティブもある

のではないのでしょうか。

新東京本部ビルには大きな可能性があると思いますので、さまざまな取り組みを検討していただきながら、相合活動の充実につなげていただければと思います。

- **“人材の相合”という言葉がキーワードになっていますが、相合活動の具体的な取り組み状況はいかがでしょう。**

石田: 人材の相合を促進する施策として当社が力を入れているのはチームビルディング活動です。以前から小集団活動として部署ごとにさまざまな取り組みが行われてまいりましたが、2019年から制度として統合し、全社的な活動をスタートさせました。この3年間で、生産性向上やコスト削減を中心に各部署が工夫してチームビルディング活動を進め、大きな成果が生まれるようになりました。次の課題は、部署や地域など既存の枠組みを越えた活動を活性化し、よりダイナミックな成果を創出することです。そのために、チームの新たなチャレンジを促進するようしなげを講じてまいります。

- **職場づくりにも関連する安全や健康促進面についてはいかがでしょう。**

有馬: 従業員一人ひとりが誇りを持ち、健康で生き生きと活躍し、能力を最大限に発揮できる働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいます。海外の量産拠点はISO45001の認証を取得し、安全にものづくりができる環境を整えています。国内では2019年に65歳定年制を導入しました。経験やノウハウが豊富なベテランの従業員が知識やスキルを若い世代に伝えていくためにも、定年まで生き生きと働けることが大切であると考えています。社員食堂ではヘルシーメニューを提供するほか、新東京本部ビルではフィットネスやマッサージールームも用意する予定です。心の健康については、従業員が自由にカウンセリング相談できる窓口を用意しています。直近では、経済産業省の健康経営の優良法人2022に認定されました。引き続き、従業員の健康増進の取り組みを強化してまいります。

- **『従業員が生き生きと働くための多様な働き方の実現』に向けて、どのような取り組みを期待されていますか。**

松村: 従業員が高いモチベーションを維持して当社への貢献度を一層高めるためにも、適切な働き方改革の施策が重要です。出産・育児や介護、仕事以外の活動、自身の心身面での問題など、従業員は皆異なった制約のなかで勤務しており、社員のワークライフバランスが保たれるようなさまざまな選択肢の提供が必要と考えます。

当社グループでは国内海外ともに、従業員は高い愛社精神のもと経営理念をよく理解して生き生きと力を発揮しています。こうした質の高い人的資本を活用した人材面での相合がさらに高い効果をもたらすため、取締役会でも働き方の多様性に関する議論もおこなってほしいと思います。

芳賀: これらに加えて、長時間労働の管理も重要です。もし

「一生懸命働く社員は長い時間働く」という認識があれば、会社にとって大きなリスクになると思います。なぜ健康経営が重要なのでしょうか。アブセンティズム、プレゼンティズムといって、病気になって欠席することによる非効率と体調が悪いのに出社している非効率という両面から企業にも損失が生じることが多くの事例として研究されています。当社のなかで、見えないところでそのようなことが生じていないかというモニタリングもお願いしたいと思います。

■ **『従業員の力を最大化』を目指す取り組みについてご意見をお願いします。**

松村: 「従業員の力を最大化」する目的は当社の高い目標を達成することであり、全社員が能力を最大限発揮することで当社の業績を大きく向上させ社会貢献を高めることができます。そのために会社として人材育成・教育をおこなう一方で、全力投球を促す働きやすい職場提供が重要です。働きやすい職場づくりでは、従業員の声に耳を傾けることも大切で、例えば、人材開発部が社内各所に意見箱のようなものを設置し、社員に自由な投稿を促し、さまざまな意見を集めて傾向を分析し、その結果をいかして可能な限り柔軟に対応することも必要と考えます。全社員がワークライフバランスを保ち、やりがいを感じながら力を最大限発揮できる魅力的な職場の実現に向けて、私もしっかりサポートしていきたいと考えています。

芳賀: 企業側からみた目線で「従業員の力を最大化」ということは、従業員にとっては「ここは自己実現できる場所なのか」という問いに変わってくると思います。優秀な社員の方々が長期にわたって当社で自己実現できるような人事制度や文化の醸成が必要で、その環境を経営サイドが提供し、社員がそれに応えていく、これが信頼関係を築くということだと考えています。今後とも多くの施策が実行されると思いますが、その結果を可視化して定期的なモニタリングを是非実施して、取締役会にも定期的にフィードバックいただければ、さまざまなリスクマネジメントもできるのではないかと考えます。

石田: 当社のDNAを継承しながら新たな強さを具（そな）えた独自の組織文化を醸成し、従業員がそれに共感することで行動に魂が宿り、目標に向かって一丸となって突き進む。そんな組織であり続けるために、当社らしさを大切にしつつ大局的な視野を失わず、社内・社外を含むまわりの皆様の声を聴きながら、人材をいかすしくみを進化させてまいります。

- **当社の社外取締役からは執行の監督のほか、専門性のある知見や高度な経験に基づく多くの貴重な助言もいただいています。当社はこうした貴重な助言も取り入れながら、多様な人材の「相合」による成長を加速させていきます。**



人事総務部門 副部門長 石田 可奈子

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

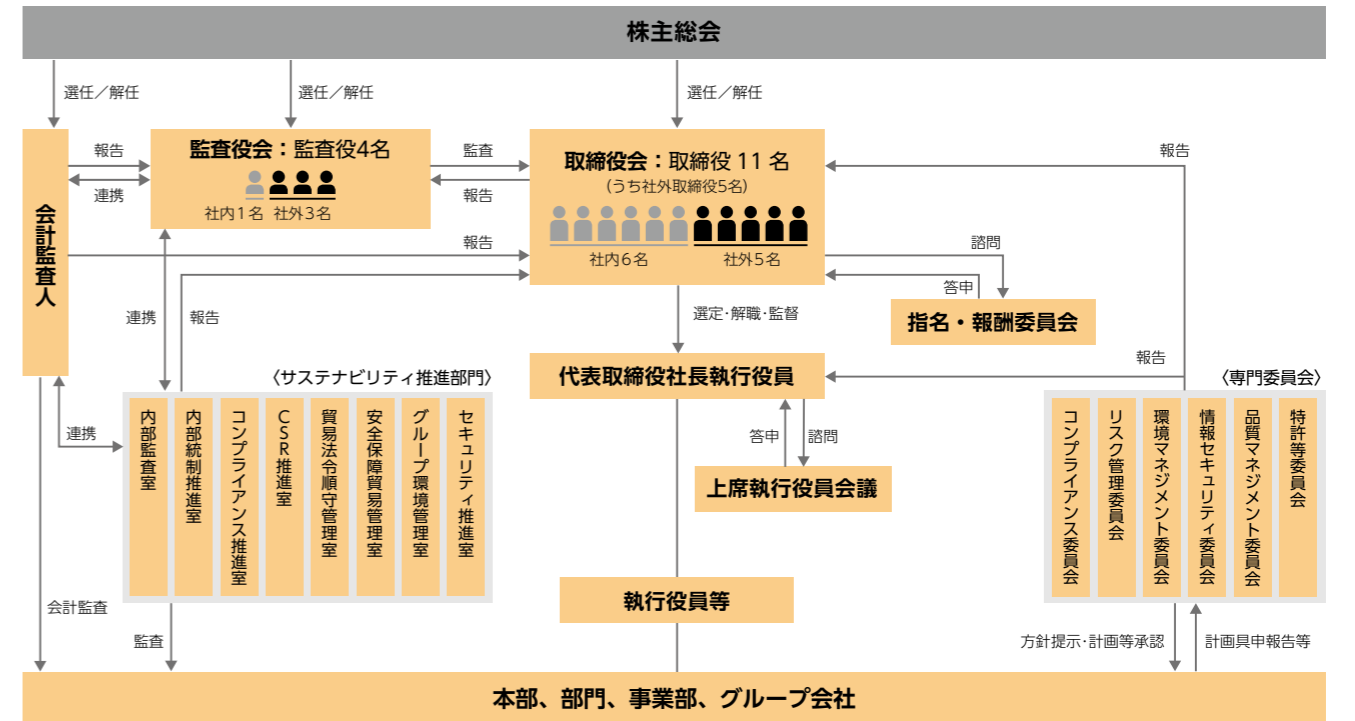
当社は、「従業員が誇りを持てる会社でなければならない」、「お客様の信頼を得なければならない」、「株主の皆様のご期待に応えなければならない」、「地域社会に歓迎されなければならない」、「国際社会の発展に貢献しなければならない」という社是「五つの心得」を経営の基本方針としております。当社は、この社是に従い、株主の皆様・お取

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

	(年)~2000	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
象徴的なM&A (グループ会社数)					(39社)			(40社)						ミツミ 統合 (89社)	ユーシン 統合 (118社)	エイブリック 統合 (123社)		
社長	99年~ 山本社長		05年~ 山岸社長		09年~ 貝沼社長													
取締役会議長/CEO			社長執行役員が兼務															
取締役会		02年 取締役 25名	03年 執行役員制度導入による 取締役の減員 (25→10名)		10名	9名	10名	12名	11名	12名	11名	12名	11名	12名	11名	12名	11名	
取締役報酬制度					退職慰労金制度廃止		ストックオプション導入							インセンティブ 報酬導入		業績連動型株式 報酬制度導入		
社外取締役		2名												3名	4名	5名		
社外監査役		2名			3名													
諮問委員会																	指名・報酬委員会設置	
グループガバナンス					[危機管理基本規程]制定					[リスク管理基本規程]制定 ([危機管理基本規程]廃止)								
				[行動規範]制定	[行動指針] 制定		[コンプライアンス管理規程]制定							[競合会社との接触に関する規程]制定				
										[グループ会社管理規程]制定								
																	[贈収賄防止規程]制定	
																		[グローバル知財規程]制定
買収防衛策				導入	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(更新)	(非更新)

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会の状況（2022年3月期：13回開催）

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11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。2022年3月期開催の取締役会も第三者関与による評価を実施し、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、2022年5月の取締役会で「2022年3月期開催の取締役会は、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。その結果、今期は「サステナビリティ推進、リスクマネジメント、コンプライアンスの各取り組み」について取締役会での審議をより充実していくことといたしました。

引き続き、取締役会において課題を明確にし、フォローアップするPDCAのサイクルを回してゆくことで、継続的な改善を実施し、取締役会のさらなる実効性向上を目指してまいります。

新任社外取締役メッセージ (宮崎 裕子 社外取締役)

本年6月の定時株主総会で社外取締役に選任され、早速、7月にタイの9工場とカンボジア工場への訪問機会をいただき、当社の現場の空気を肌で感じてきました。今回の訪問では、工場ごとに製造するモノが異なり、沿革も異なることもあってか、ミネバアミツミという同一企業グループの工場でありながら、工場によって空気感の違いを感じたのは自分にとっては新しい発見でした。

私は、40年近く弁護士として内外の企業を依頼者として、国際取引、金融取引、企業法務、税務争訟などの実務に携わった後、2018年から2021年まで最高裁判事を務めてきました。弁護士時代には、特定の業種の企業を依頼者とする仕事だけをしていただけではなく、国内および外国(特に米国系)の金融・証券業、各種製造業、不動産業、小売業、流通業、コンピュータのハード・ソフトのテクノロジー、スタートアップを含むIT系事業等々さまざまな業種の企業、投資ファンドなどを依頼者とする仕事をしてまいりました。法律問題の分析判断における事実関係の把握・理解の重要性はいくら強調しても強調しすぎることはありません。事実関係についての的確な理解を欠いたままでは法律問題の分析を誤るリスクがあるからです。依頼者がどのようにビジネスをおこなっているかを知ることは、法律問題の分析に必要な事実関係の把握・理解に不可欠であることは多く、特に訴訟では、審理が始まってから相手方から驚くような事実を主張されることのないようにしっかり事実調査をしておかないと、勝てるものも勝てなくなります。

このような弁護士の仕事を通じて、依頼者からは本当に多くのことを学ばせてもらい、弁護士は依頼者によって育てられるというのが正直な実感です。同じ業種であっても企業ごとに似ている部

分もある一方で、ビジネスのやり方、考え方には違いがあり、ビジネスモデルも異なり、業種の異同に拘わらず、各企業のビジネスには個性や特徴があり、企業気質も異なる、いわば企業のDNAはそれぞれ違うことをいつも感じさせられてきました。そして、企業の個性や特徴の違いは、その企業の業種に由来するところもあるのかもしれませんが、むしろ企業を動かしているヒトの考え方の違いによって生じている部分の方が大きいと感じています。また、こうして依頼者から学んだことは、裁判官としての仕事にも役立ちましたし、社外取締役として企業経営を監督・助言するうえでも同様ではないかと思っています。

今般、当社の社外取締役、および指名・報酬委員会の委員長を引受けることになりましたが、この仕事においても、事実関係の把握・理解の重要性は変わらないと思います。これから当社がどのような個性・気質・能力を持つ企業であるかを知ること、さらに、モノづくりがAIや新しい電子技術などとの融合によってかつてないほどのワクワク感に満ちている今という時代に、当社がどのように成長を遂げていくかを間近で見るとは大変楽しみです、私自身も当社の持続的成長および企業価値の向上に貢献できるよう尽力していきたいと考えています。



社外取締役 宮崎 裕子

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	○	○	○				○		○		
	宮崎 裕子	社外取締役			○					○		○	
	松村 敦子	社外取締役			○								
	芳賀 裕子	社外取締役	○	○	○								
	片瀬 裕文	社外取締役	○		○								○
監査役	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。

指名・報酬委員会の主な活動の状況 (2022年3月期：7回開催)

役員指名においては、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は、当社の成長を牽引するに相応しい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を継続して議論しております。

役員報酬においては、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、2029年3月期の売上高2.5兆円、営業利益2,500億円に向けた業績向上へのインセンティブとして、業績連動型報酬の見直しを継続して議論しております。

役員の報酬等

取締役の個人別の報酬等の内容に係る決定方針は、指名・報酬委員会において審議し、同委員会から答申された内容を尊重して、取締役会が決定しております。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・報酬委員会の審議を経て取締役会が決定します。

<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。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、毎月定額で支給される基本報酬を設定しております。

<業績連動型役員賞与> 役員賞与は、連結会計年度ごと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を取締役の評価に含めることで、中期事業計画達成による業績向上と企業価値向上へのインセンティブを高めるための短期業績連動報酬であります。なお、社外取締役は、業績連動型役員賞与の対象としておりません。

業績指標：当期利益を中心とする連結業績および当社時価総額を含む株価水準等

実績：連結当期利益689億円、連結売上高成長率+13.7%、連結営業利益率8.2%、当社株価の対日経平均株価パフォーマンス比+0.01%、期末時価総額1兆1,505億円

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。取扱いの詳細は、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決定する「役員報酬規程」において定めております。

<業績連動型株式報酬> 業績連動型株式報酬は、取締役の報酬と当社の業績および株式価値との連動性をより明確にし、取締役が株価の変動による利益・リスクを株主の皆様と共有することで、中長期的な業績の向上と企業価値の増大に貢献する意識を高めるための中長期業績連動報酬であります。連結当期利益およびESG(環境、社会、企業統治)等の非財務指標に関わる取り組みへの評価を含む個人貢献度に応じて付与するポイントの数に相当する数の当社株式を、取締役退任時に交付します。なお、社外取締役は、業績連動型株式報酬の対象としておりません。

業績指標：連結当期利益

実績：連結当期利益689億円

算定方法：連結当期利益の達成度に個人貢献度評価(ESG等の非財務指標に関わる取り組み評価を含む)を加味するポイント算出テーブルに基づき、支給する株式数(ポイント)を算定しております。取扱いの詳細は、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会で決定する「株式交付規程」において定めております。

<報酬等の種類ごとの割合の決定方針> 業務執行取締役等の報酬等は、業績目標を達成する動機づけとして業績連動性が高い設計としています。基本報酬と業績連動型報酬の比率は毎期の業績達成度により変動しますが、業績向上へのインセンティブとして基本報酬：業績連動型報酬=1：2以上を目指す報酬体系となっております。また、業績連動型報酬は報酬全体の10%以上を目指すことで、株主と取締役の利害関係を一致させ、持続的な業績向上への動機づけをはかっております。

役員報酬実績 (2022年3月期)

区分	支給人員(名)	報酬等の額(百万円)			
		基本報酬	業績連動型役員賞与	業績連動型株式報酬	合計
取締役(うち社外取締役)	13(5)	289(54)	467(対象外)	70(対象外)	827(54)
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	338	467	70	876

上記には、2021年6月29日開催の第75回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役鶴田哲也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 (2022年8月現在)

取締役




取締役会出席状況
100% (13/13 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 当社常務取締役業務本部副本部長
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・企業価値向上を篤実に実行、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% (13/13 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 エイプ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% (13/13 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% (13/13 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 同社開発本部長
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% (13/13 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% (13/13 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 エイプ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。

独立社外取締役



2022年6月29日就任

社外取締役
宮崎 裕子

1979年 4月 弁護士登録・第一東京弁護士会所属 長島・大野法律事務所 (現 長島・大野・常松法律事務所) 入所
1984年 8月 世界銀行法務部カウンセラー
1988年 1月 長島・大野法律事務所 (現 長島・大野・常松法律事務所) パートナー
2012年 6月 株式会社セブン銀行 社外取締役
2015年 6月 王子ホールディングス株式会社 社外監査役
2018年 1月 最高裁判所判事
2021年 7月 弁護士再登録・第一東京弁護士会所属
2021年 9月 長島・大野・常松法律事務所 顧問 (現任)
2022年 1月 シンガポール国際商事裁判所 International Judge (現任)
2022年 6月 当社社外取締役 (現任)
当社指名・報酬委員会委員長 (現任)

選任理由

企業法務および税務に関する専門的な知見に加え、弁護士および元最高裁判所判事として培われた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とおこなっていただくため。



取締役会出席状況
100% (13/13 回)

社外取締役
芳賀 裕子

1989年 4月 プライスウオ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ピ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とおこなっていただくため。



取締役会出席状況
100% (13/13 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とおこなっていただくため。



取締役会出席状況
100% (13/13 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 株式会社グローバル) 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)
2022年 4月 神奈川大学経済学部非常勤講師 (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とおこなっていただくため。



取締役会出席状況
100% (11/11 回)

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)
2022年 6月 当社指名・報酬委員会委員 (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とおこなっていただくため。

■ 監査役



取締役会出席状況
100% (13/13 回)

監査役会出席状況
100% (14/14 回)

常勤監査役
木村 尚行

1983年 4月 当社入社
2008年 5月 当社人事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 当社人事総務部門人事部長 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% (13/13 回)

監査役会出席状況
100% (14/14 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産部長
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。

■ 独立社外監査役



取締役会出席状況
100% (13/13 回)

監査役会出席状況
100% (14/14 回)

社外監査役
柴崎 伸一郎

1989年 4月 弁護士登録 井波・木田法律事務所 (現 法律事務所ジュリコム) 入所
1993年 4月 井波・木田・柴崎法律事務所 (現 法律事務所ジュリコム) パートナー (現任)
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)
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。



取締役会出席状況
100% (13/13 回)

監査役会出席状況
100% (14/14 回)

社外監査役
星野 慎

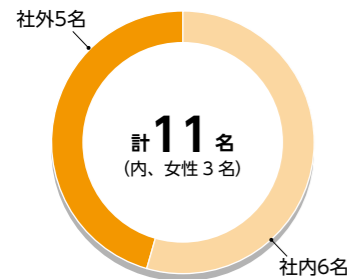
1980年 4月 関東信越国税局入局
2009年 7月 深川税務署署長
2010年 7月 国税庁長官官房関東信越派遣主任国税庁監察官
2012年 7月 太田税務署署長
2013年 7月 関東信越国税局総務部企画課長
2014年 7月 国税庁長官官房関東信越派遣首席国税庁監察官
2016年 7月 国税庁長官官房大阪派遣首席国税庁監察官
2017年 7月 関東信越国税局調査課課長
2018年 7月 関東信越国税局退官
2018年 8月 税理士登録 星野慎税理士事務所代表 (現任)
2019年 6月 当社社外監査役 (現任)

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 (2022年6月29日現在)

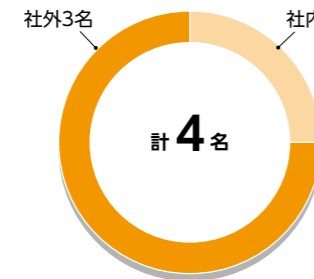
■ 組織形態 監査役会設置会社 (任意の「指名・報酬委員会」を設置)

■ 取締役会



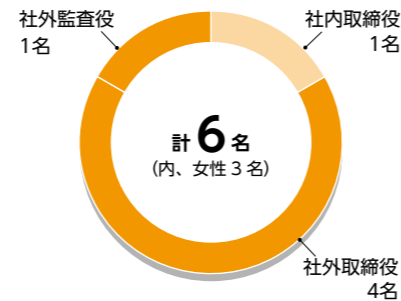
● 取締役会の議長
代表取締役会長兼社長執行役員 貝沼 由久

■ 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 宮崎 裕子

コンプライアンス

■ 基本的な考え方

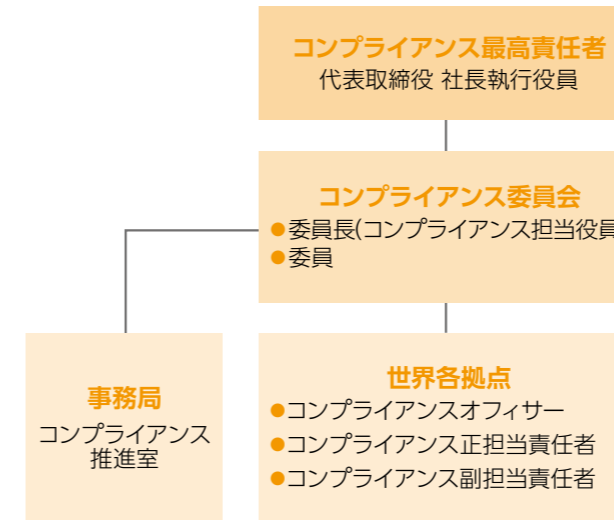
当社は、当社が企業市民として適切な行動を継続していくことを目的として、当社グループの役員、従業員が適切な行動を選択する際の規範となる「ミネバアミツミグループ行動規範」「ミネバアミツミグループ役員・従業員行動指針」を定め、公正かつ適正で、透明度の高い経営に努めています。

■ 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、海外も含めた当社グループの各拠点にて、コンプライアンスオフィサーならびに正・副担当者責任者を任命し、グループ全体でのマネジメント強化をはかっています。

■ 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。



■ 内部通報制度

当社グループでは、コンプライアンス違反行為の防止および早期発見のために、役員および従業員（有期雇用社員や派遣社員などを含む）が自らや他の役員・従業員の行動や意思決定が法令ないし「ミネバアミツミグループ行動規範」を含む社内規程等に違反する場合や企業倫理上問題がある場合、あるいはこれらの疑いのあることを知った場合に利用できる通報窓口を、社内と社外にそれぞれ設置しており、実名又は匿名で通報することが可能となっています。また、通報窓口の独立性を担保するために、常勤監査役が内部通報全件の報告を受けるとともに、体制整備や運用状況についてもモニタリングしております。

「ミネバアミツミグループ行動規範」以下の社内規程には、通報したことを理由とした不利益取扱いの禁止、情報提供者の秘匿、守秘義務の厳守を明記しており、厳正な調査の結果、通報内容が事実だと認められた場合には、適切な処置を講じています。日本においては、公益通報者保護法を踏まえた内部通報規則を制定し、運用しています。

また、通報窓口の利用方法については、社内データベース、社内報、各種社内研修、名刺大のカード配布などで周知に取り組んでいます。

■ 腐敗防止の取り組み

当社グループは、グローバルレベルでの腐敗行為防止対応を強化するため、グループ全体に適用される「ミネバアミツミグループ腐敗防止ポリシー」に加え、事業展開するあらゆる国・地域における贈収賄行為（ファシリテーションペイメントのような少額の支払いも含む）を禁止する「贈収賄防止規程」を制定し、すべての役員・従業員の贈収賄行為の防止をはかっています。特に商慣習が複雑なアジア地域に対しては、「公務員等に対する接待・贈答等に関する社内基準および手続き」を制定・適用し、腐敗に関与しないようリスク管理を徹底しており、リスクが認められる接待・贈答等はおこなえないしくみを整備しております。さらに、「CSR調達ガイドライン」を制定し、取引先に対しても贈収賄行為の禁止を求めています。

また、これらの取り組みに対し、内部監査室が腐敗防止の観点で定期的なチェックをおこなっております。

なお、2021年度において、腐敗防止に係る違反を起こした役員・従業員、および腐敗に関連する罰金、課徴金および和解金は発生しておりません。

リスクマネジメント

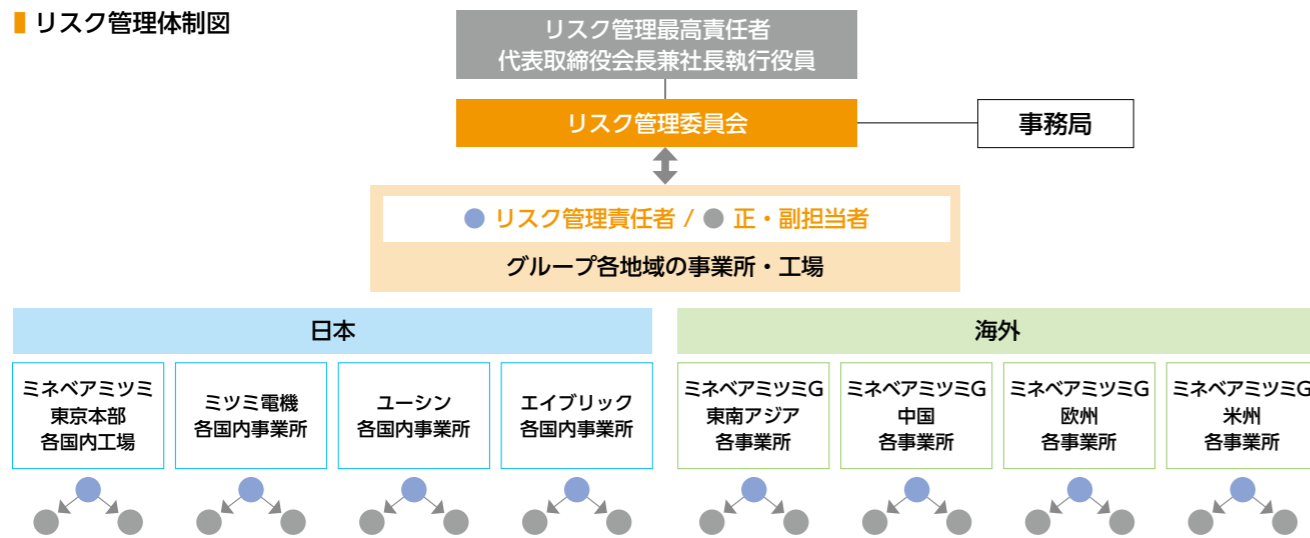
基本的な考え方

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。

リスク管理体制図



リスクの特定・対応方法

リスクの洗い出し／評価： 各主管部署は、リスクを洗い出し、リスクの種類、想定されるシナリオ、発生頻度および損害の程度を評価し、リスク管理委員会に報告する。

リスクの特定／対応方針の決定： リスク管理委員会は、各主管部署より提出されたリスクの洗い出し・評価の報告を分析し、当社グループとしてのリスクを明確にし、対応方針を定める。

リスク発生の予防／対応準備： ・リスク管理責任者等は、所管するリスクが顕在化した場合の被害想定および事業への影響度を分析し、対応要領を事前に作成する。
 ・リスク管理責任者等は、リスクに関わる情報収集をおこない、リスク発生の兆候を洞察する。

緊急事態の対応：

緊急事態発生の場合、もしくは発生のおそれがある場合、リスク管理責任者、正・副担当者は、直ちに社長およびリスク管理委員会に報告し、当社グループとして迅速的確な初期対応により事態の拡大防止と早期の収束に努める。

リスク監査等：

・各部門長等は、リスクへの対応に関し、常時、自己点検をおこなう。
 ・リスク管理委員会は、必要に応じ、内部監査室と連携して監査を実施する。

重大リスクの公表：

毎年、重要リスクおよび取り組み状況を、事業報告書、有価証券報告書、その他 IR 資料を通じて適切に公表する。

リスクマネジメント事例1 BCP

当社グループは、大規模災害、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。

気候変動に関わるリスク低減のため、世界資源研究所(WRI)が作成した「アキダクト水リスクマップ」等を活用し、洪水・干ばつ等の水に関わるリスクが高い拠点を

抽出し、BCPの拡充に努めております。

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、ロップリ工場、ロジャナ工場、ナワナコン工場、アユタヤ工場およびバンワ工場において既に事業継続マネジメントシステム(BCMS)の国際規格であるISO22301を取得済みです。

今後は中国やタイ以外の東南アジアの拠点での水リスクに対する対応策の強化を図り、より一層のリスク低減・極小化に取り組んでまいります。

リスクマネジメント事例2 情報セキュリティ

企業の存続と持続的な成長のため、今や情報の利活用は経営課題となっています。当社はDXの推進を中核として成長へ向けた情報活用に取り組んでおり、データの収集・分析にとどまらず、その分析結果をいかすことで市場変化へ迅速に対応してまいります。

一方で、企業を狙うサイバー攻撃は件数的に増大するとともに技術的に高度化を続けており、防止体制の整備は喫緊の課題です。当社はICT領域のスペシャリストをCISOとして任用し、その実務機能であるセキュリティ推進室を新設することで、情報セキュリティ推進体制の強化に努めております。さらに、CISOを議長とする情報

セキュリティ委員会におけるセキュリティ対策の審議体制、および対策を実行するための海外生産拠点を含む全社的なセキュリティ・タスク・フォースを整備しております。また、情報セキュリティ意識の向上をはかるため、情報機器を使用するすべての従業員を対象に、年次での情報セキュリティ教育を実施しております。

サイバー攻撃へ対応するためのセキュリティ・システムは端末とネットワークの常時監視と攻撃や事故への対応体制を整備しており、今後もシステムを戦略的に増強することで増大する脅威へ備えてまいります。

リスクマネジメント事例3 安全保障貿易管理

昨今の国際情勢の複雑化や軍事的な緊張を背景として、各国の経済制裁や輸出管理規制は日々強化されています。

かかる状況下において、グローバルな生産体制を有する当社グループが企業としての社会的責任を適切に果たすとともに、国際的な競争優位性を保ち、さらなる成長を持続するためには、各国のエコノミックステートクラフトも注視しながら戦略的に事業展開をしていくことが必要不可欠となっています。

グローバル展開する当社グループは、拠点ごとにその

国の法令に従って安全保障貿易管理を徹底しておこなっていますが、安全保障貿易管理体制をより一層強化し、当社グループ全体の経済安全保障に関するリスクを一元的に管理するため、今年新たに「経済安全保障に関するグループ会社方針」および「経済安全保障リスク管理マニュアル」を定めました。同方針に基づき、戦略的かつ着実な事業展開をおこなうために、リスク管理委員会(79頁ご参照)の下位組織として「取引妥当性判定小委員会」を設置し、経済安全保障上のリスクを踏まえううえで取引の妥当性を適切かつ迅速に判断する体制を整備しています。