

環境への取り組み

経営理念「より良品を、より早く、より多く、より安く、
より賢くつく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」を目指し、
脱炭素・環境負荷低減に真摯に取り組んでまいります。



環境方針について
こちらから
ご覧いただけます。



SBT認定取得に向けて

マテリアリティ

2

パリ協定が定める科学的に整合する温室効果ガスの排出削減目標「Science Based Targets」を認定する機関「SBTイニシアチブ（SBTi）」に対し、2023年7月にコミットメントレターを提出し、2年以内にSBTの認定取得を目指すことを表明しました。

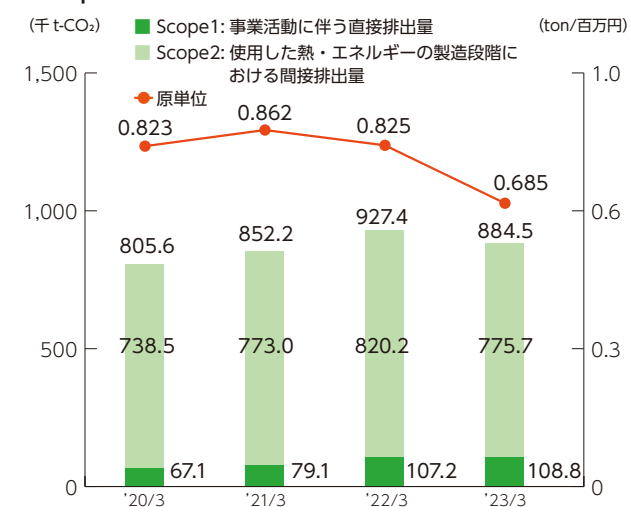
当社グループは、「事業活動による環境負荷の最小化」をグループのマテリアリティ（重要課題）の一つとして設定し、全社において、2031年3月期までに温室効果ガス排出量30%削減（2021年3月期比）、遅くとも2050年カーボンニュートラルの達成を目指してまいります。

2023年3月期の温室効果ガス排出状況

マテリアリティ

2

Scope1,2 排出量

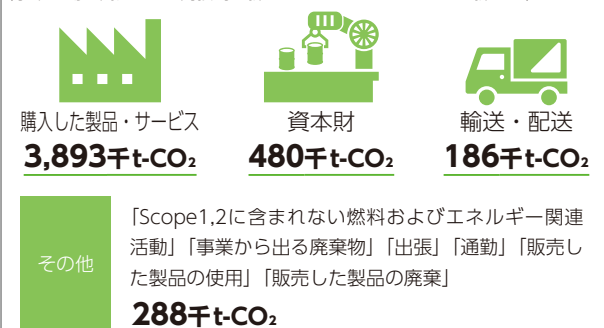


当社グループは、Scope1,2において、2026年3月期までに2020年3月期比で、売上高原単位10%削減を中期目標としていましたが、2023年3月期は再生可能エネルギーの導入や生産効率化により売上高原単位で2020年3月期比16.8%を削減し、目標を前倒しで達成しました。Scope1の排出量においては、PFC・SF6が高い割合を占めていますが、2023年3月期中に、新規の除害施設を導入したため、今後の排出量削減が期待されます。そこで今年度中には、新たに2050年カーボンニュートラルを見すえた中期目標を策定します。

Scope3においては、2022年3月期は感染症拡大の影響

Scope3

(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Scope3の15カテゴリーのうち、上記の9カテゴリーについて算出

環境データの詳細は
右記からご覧いただけます。



で船便の確保が難しく、カテゴリー4（輸送、配送）の排出量が増加しましたが、2023年3月期は、船便を確保できたため、排出量が改善しました。

当社グループのScope3はScope1,2の5倍という高い比率のため、2024年3月期では、Scope3の目標を設定し、削減に取り組んでまいります。それに伴い、Scope3の80%を占めるカテゴリー1（購入した製品・サービス）について、サプライヤーに協力いただき、調査を実施し温室効果ガス排出量算出や削減目標について、現状の把握を進めています。

2050年カーボンニュートラルに向けた取り組み

マテリアリティ

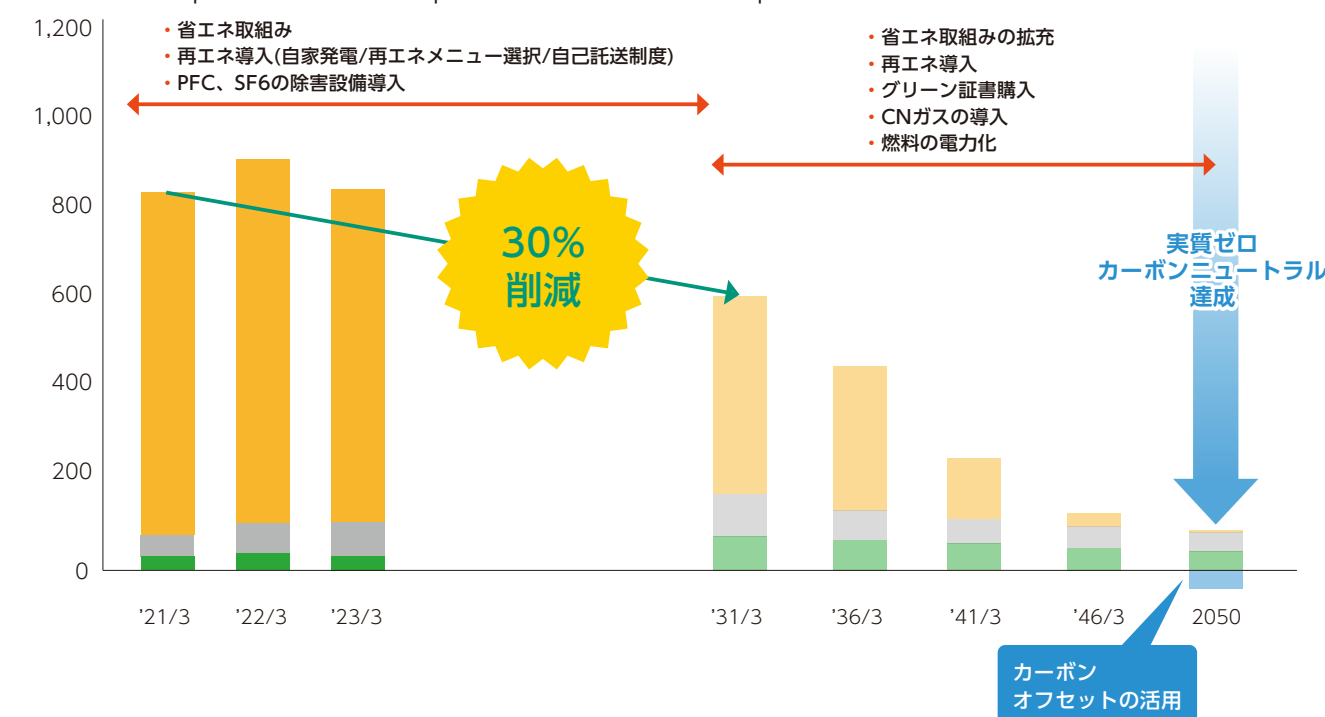
2

当社グループは、温室効果ガス排出量（Scope1,2）を、2031年3月期までに2021年3月期比で30%削減、および2050年カーボンニュートラル達成に向けて、太陽光による自家発電設備の導入をはじめ、自己託送制度や電力調達契約、PPA（電力購入契約）による、再生可能エネルギーの調達を推進しています。

日本国内においては、2023年6月から自己託送制度を利用し、当社グループの関東エリア5か所の事業所および工場に太陽光発電（発電規模約2.4MW）による電力の導入を開始しました。今後、2023年9月を目途に約10MW、2025年6月までに、50MWを超える発電規模を目指します。

カーボンニュートラルへのロードマップ

(千t-CO₂) ■ Scope1（燃料使用） ■ Scope1（非エネルギー起源） ■ Scope2 ■ オフセット



太陽光発電設備の整備状況と計画*

国	工場	状況	規模(MW)
タイ	バンパイン工場	既設	14.6
		計画	6.0
	ロッブリ工場	既設	1.9
		計画	14.1
マレーシア	マレーシア工場	計画	1.6
フィリピン	セブ工場	計画	7.9
シンガポール	ジュロン工場	計画	0.8
アメリカ	チャッツワース工場	計画	1.4
スロバキア	コシツェ工場	計画	0.8
ハンガリー	キスベル工場	計画	0.7
日本	広島工場	計画	1.5

※計画については現時点での予定であり、今後、変更が生ずる可能性あり。

電力調達契約(計画)*

国・地域	工場	調達電力量(GWh/年)
タイ	バンパイン工場	129.2
	ロッブリ工場	63.2
フィリピン	セブ工場	179.1
カンボジア	カンボジア工場	70.0
欧州	欧州全域	42.0

CDPからの評価

CDPレーティングにおいて
気候変動2022「A-」
水セキュリティ2022「A」
を獲得



MMIビヨンドゼロの取り組み

マテリアリティ

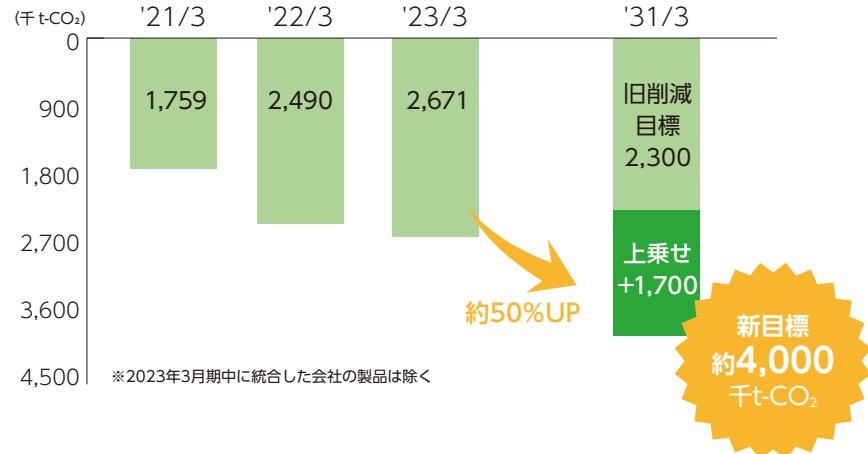
1

当社グループは、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と新目標

2023年3月期の結果は、約2,671千t-CO₂と、前年度比で約7.3%増加しました。

昨年度時点で、2021年3月期に立てた目標を達成したため、今年度新たな目標として「2031年3月期までに、2023年3月期実績の約50%増の約4,000千t-CO₂」を決定しました。今後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。



貢献量が多い製品例

高性能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。



ファンモーター



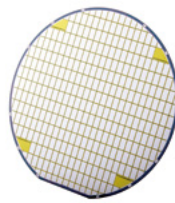
ミニチュアボールベアリング

CO₂排出削減貢献量 約1,424千t-CO₂

IGBT 絶縁ゲート形バイポーラトランジスタ

IGBTは高耐圧・大電流の制御に最適なトランジスタであり、電源から送られた電気をモーターや電気機器に適した形に変換するために用いられます。

エアコンなどの家電製品、電気自動車などに使用されており、モーターの回転速度を効率良く制御することによって、省エネルギーに貢献しています。



当社IGBTウエハ

CO₂排出削減貢献量 約252千t-CO₂

グリーンボンド・フレームワーク進捗

マテリアリティ

1

2

2022年11月に発行したグリーンボンドの進捗は右表の通りです。今後も持続可能な地球にやさしく豊かな社会の実現に貢献していきます。

資金充当状況レポート

(単位：百万円)

事業区分	適格事業	調達額	資金充当額	未充当額	充当予定時期
ボールベアリングの生産	省電力に資する高品質ベアリングの生産設備に係る設備投資	25,000	13,607	10,497	2024年度まで
	革新的精度向上ベアリングの生産設備に係る設備投資				
脱炭素電源調達	EV主要モーター用ベアリングの生産設備に係る設備投資				
	自社設備への太陽光発電等の導入、運営、維持		896		
	再生可能エネルギー電力購入		0		

インパクトレポート

※資金を充当したタイ地域工場の一部につきましては、2024年3月期に稼働開始となるため、想定の間隔削減

事業区分	適格事業	最終用途	CO ₂ 排出削減貢献量(t-CO ₂ /年)	【想定】CO ₂ 排出削減貢献量(t-CO ₂ /年) ^a
ボールベアリングの生産	省電力に資する高品質ベアリングおよび革新的精度向上ベアリング	データセンターで利用されるファンモーター・高級家電(エアコン等)	242,306	473,751
事業区分	適格事業	最終用途	CO ₂ 排出削減貢献量(t-CO ₂ /年)	【想定】CO ₂ 排出削減貢献量(t-CO ₂ /年) ^a
脱炭素電源	自社設備への太陽光発電等の導入、運営、維持	タイ	2,919	7,604

TCFD提言への取り組み

マテリアリティ

2

当社グループは、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。

当社グループは、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ており、このため、当社自身の温室効果ガス排出を削減し、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。当社自身の温室効果ガスの排出削減については、2031年3月期に2021年3月期比30%削減の目標を立てており、まずこの目標を達成した上で、遅くとも2050年にはカーボンニュートラルを達成するよう取組を進めてまい

TCFD
TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES

TCFD対応の詳細は、右記からご覧いただけます。



ります。

当社製品によるお客様の温室効果ガス排出削減についてはMMIビヨンドゼロの取組をおこなっており、これにより当社のScope3排出の抑制にも取り組みます。電動車、太陽光発電、グ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。

シナリオ分析の結果

シナリオ分析の結果、気候変動に伴う当社への財務影響(2030年度の営業利益への影響、営業利益2,500億円到達を前提とする)の程度として、「リスク」としてマイナスの影響、「機会」としてプラスの影響、気象災害の激甚化に伴う水害リスクへの対応によりマイナスの影響を防止する「対応」について、それぞれの財務影響の程度をグラフに表しています。

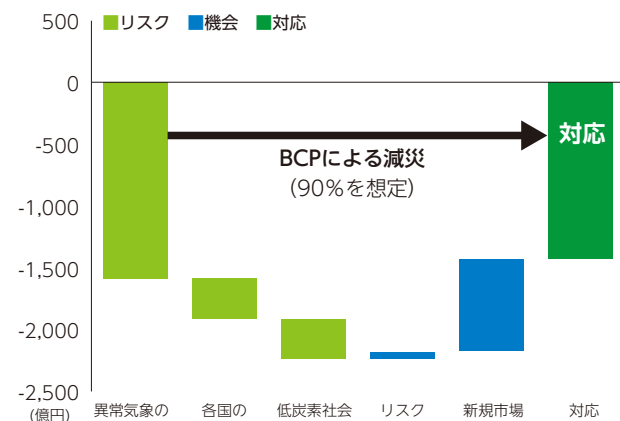
新規市場への参入機会は、1.5℃シナリオの場合は1,400億円程度の利益であり、4℃シナリオの場合の800億円程度より大きくなっており、こうしたビジネスチャンスをしっかりつかみ取ることが重要であることが示唆されました。

一方、気候変動に伴う激甚な気象災害が水害リスクとして当社の財務に大きな影響を及ぼす可能性が示唆されました。当社グループは、2011年にタイの中部で発生した洪水により、当時タイに所有していた5工場のうち2工場が操業停止した経験を有しており、水害リスクに対して、BCPの策定、防水堤や工場敷地のかさ上げ等の物理的対策を講じています。

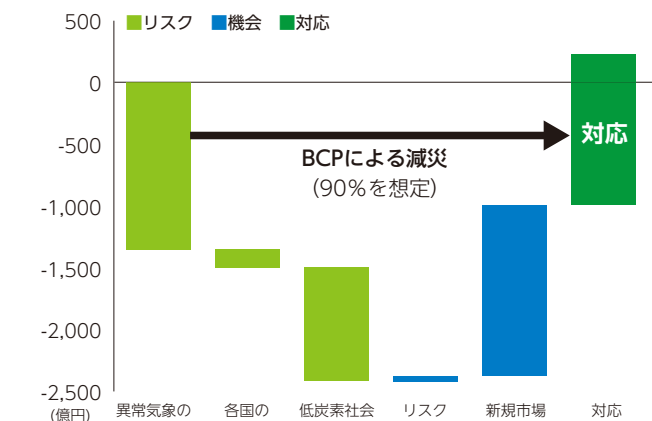
現在では、水害リスクのある工場では、リスクの程度に応じた適切な対策が講じられていると評価していますが、引き続き、水害リスクが具体化しないよう、対策状況のフォローアップ、改善向上に努めていきます。

リスク、機会、リスク対応の財務影響の程度

4℃シナリオ



1.5℃シナリオ



シナリオ分析による財務影響の評価とその対応

項目	事業への影響	評価	リスク・機会に対する対応	該当シナリオ
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)	<1.5℃ /4℃> タイ、カンボジア、中国における事業所での河川洪水の発生により、修繕費、売上高減少などが発生する。また、沿岸地区に所在するミツミ電機（フィリピン等）においては高潮や台風などによる災害で同様に影響が生じる可能性がある。	★★★	リスク： ・BCPの見直しをはかり、災害に強い生産体制の確立を実現する。サプライチェーンの複線化などにより、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。	1.5℃ / 4℃
		★★★	リスク： ・物流に関してはより一層グローバルでのモーダルシフトを検討し、地産地消の生産体制も含め推し進める。 ・部品メーカーとのESGに関するエンゲージメントを推進し、双方の持続可能な発展となるよう関係を強化する。	4℃
炭素税・排出権取引の導入 / 各国の炭素排出目標 / 政策 (政策への対応による費用増加)	<1.5℃> 炭素税の導入や排出権取引、グリーン電力購入等に伴うエネルギーおよび温室効果ガス排出費用が増加する。一方で電力料金は再生可能エネルギーの大幅普及により、将来的に低下傾向となる。 <4℃> 現状の政策が推移するなかで炭素税の導入や排出権取引、グリーン電力購入等に伴うエネルギーおよび GHG 排出費用がある程度発生すると想定しており、間接費が増加する。	★	リスク： ・省エネルギー投資の推進による 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 排出量の削減などの対策を進める。	1.5℃
		★	リスク： ・省エネルギー投資の推進による 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ための対策を進める。 ・再生可能エネルギーによるエネルギー調達を念頭に、財務計画上でエネルギー費用の増加分を計画し、生産効率を高める努力をおこなう。 ・自社での再生可能エネルギーの発電量を引き上げるとともに、再生可能エネルギーの調達を推進する。	1.5℃ / 4℃
低炭素社会への移行に伴う技術の進展	<1.5℃ /4℃> 省エネルギー性能が優れた製品、温室効果ガス排出量削減に寄与する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、研究開発費が負担となる。	★★ (1.5℃) ★ (4℃)	リスク： ・低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： ・エネルギー費用削減に寄与する高効率製品の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。	1.5℃ / 4℃
		★★	機会： ・製品の CO ₂ 削減貢献量の算定やカーボンフットプリントの算定ができるように体制を整えて、設計開発のアウトプットデータとして提供していく。	1.5℃
リスク対応による回復力	<1.5℃> 気候変動により、過去のタイの洪水のような激甚災害が増えると想定される。その際の BCP 活動を事前に構築していくことで、顧客に対しての訴求力を向上することができる。 <4℃> 気候変動により、過去のタイの洪水のような激甚災害が一層頻発すると想定される。その際の BCP 活動を事前に構築していくことで、顧客に対しての訴求力を向上することができる。	★	機会： ・効果的な BCP の構築と運用をおこない、顧客先に安心と信頼を頂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。	1.5℃ / 4℃
製品およびサービスのニーズの変化／新規市場への参入	<1.5℃ /4℃> 気候変動への対応によって電気自動車の普及が促進されることで、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。／気候変動への対応によって電気自動車、高効率機器（ドローン、ロボット等）、グリーンエネルギーの普及が促進されることで、ベアリング等の販売量が大幅に拡大する可能性がある。	★★★ (1.5℃) ★★ (4℃)	機会： ・低炭素社会への移行に伴い、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、営業推進することで売上高の拡大を目指す。 ・DX の推進によって、次世代技術の開発と融合を実現する。 ・グローバルレベルでの M & A を今後も推進し、拡大する市場を優位に占有するための成長戦略を協力推進する。（量産は海外で展開）	1.5℃ / 4℃
		★★★★	機会： ・省エネルギー、低炭素をはじめとする環境性能の評価やカーボンフットプリントなどのラベリングなど、製品の付加価値の訴求のための技術開発を推進し、投資を増強する。（GX の推進と目標達成）	1.5℃
		★★	機会： ・省エネルギー性能の高い製品開発のための技術開発をさらに推進していく。	4℃

	利益（億円）	費用（億円）
★★★	2,500-1,250	2,500-1,250
★★	1,250-625	1,250-625
★	625-0	625-0

チーフ・グリーン・オフィサー (CGO)
メッセージ

多様なバックグラウンドを持つ
10万人の相合の力で、地球環境保全という
課題に果敢にチャレンジ

CGO
米谷 仁

世界は GX（グリーン・トランスフォーメーション）へ大きく舵を切った

2020年、世界は新型コロナウイルス感染症の猛威に襲われ、感染症への対策と冷え込んだ経済の活性化に迫られました。そのようななかで、EUは「欧州グリーンディール」という新しい成長戦略を打ち出しました。2050年カーボンニュートラルという目標を掲げ、その取り組みを通して新しい雇用を創出すると宣言したのです。EUや英国のこうした動きに牽引され、日本や米国なども相次いで2050

年のカーボンニュートラルを宣言しました。

さらに、カーボンニュートラルは国だけでなく、企業の目標にもなりました。IT大手は、相次いで事業を2030年までにカーボンニュートラルにすると宣言し、彼らのサプライヤーに対しても、部品の製造に再生可能エネルギーを使うことを求めました。

地球環境の保全に貢献する製品を、環境にやさしい生産方式で

ミネベアミツミはベアリングの製造を祖業としています。ベアリングとは、ものを動かす時に、摩擦や抵抗をできるだけ小さくし、エネルギーロスを減らすための部品です。ベアリングだけでなく、モーターやセンサー、アナログ半導体など当社の超精密加工技術は、省エネルギーのみならず、お客様の製品の小型化、長寿命化など、いずれも環境への負荷の低減に貢献するものです。

そして、今、ミネベアミツミは、こうした地球環境の保

全に貢献する製品を、環境にやさしい生産方式で生産することに全力で取り組んでいます。すでに2050年までに当社としてカーボンニュートラルを達成することを宣言しています。

今後は、再生可能エネルギーの利用拡大やEVの安全・快適な走行に役立つ製品の開発などに一層力を入れていきます。

国は違っても地球環境保全への願いは同じ。気持ちを一つにするコミュニケーションが大切

私は1986年に環境庁に入庁して以来、環境基本法案の作成やエコマーク制度の発足などに携わり、1998年には在中国日本大使館へ初代の環境担当書記官として赴任しました。また、東日本大震災後には、新たに発足した原子力規制庁で総務課長兼報道官を務めました。

北京では、国益が衝突する厳しい外交交渉の相手とも、一人の市民として「地球環境を恵み豊かなままで子供たちに引き継がなければ」という思いでは一致できることを体

感しました。原子力規制庁では、毎週二回、カメラの回るなかで記者の方々とやりとりをしながら、自分たちが何を考えて、何に取り組もうとしているのかを、誰もが理解できる言葉で説明することの大切さを学びました。グローバルに事業展開するミネベアミツミにおいても、国内だけでなく海外の方にも、当社の環境保全への方針や実績を理解していただけるよう努力していきたいと思っています。

人類共通の課題を10万人の相合の力で克服

ミネベアミツミには、多様なバックグラウンドを持つ10万人の従業員が集まり、知恵を出し合う「相合」という強みがあります。恵み豊かな地球環境を守り、次の世代

に引き継いでいくために、社員が一丸となって研鑽を続けていきたいと思います。

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「**3** 超精密部品の大量・安定供給体制の強化」「**4** 責任ある調達推進」「**5** 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「**3** 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「**4** 責任ある調達推進」と「人権に関する方針と取り組み」ならびに「**5** 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

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」「グループ紛争鉱物管理規定」「グループ責任ある紛争鉱物調達管理規程」「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。

品質マネジメントシステム規格認証の取得推進

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・向上を図っています。

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なかに組み込まれている製品がほとんどです。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。

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。

マテリアリティ目標

2024年3月期は、VDA6.3、IATF16949等の新規規格認証取得を推進し、監査員教育の拡充を行います。2025年3月期を目途に、事業拡大による新規分野の製品にも対応可能な、製品安全管理体制を強化していきます。

責任ある調達推進

マテリアリティ

4

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、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。

また併せて、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。本チェックシートでは、「企業の社会的責任（CSR）推進全般」「人権・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ているほか、回答結果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、その後の状況を詳細に確認しています。

2022年度の実施事項は、以下のとおりです。

- 1) 「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」の改訂
より詳細なCSR推進状況を把握するため、「企業の社会的責任（CSR）推進全般」に関する設問内容を見直し改訂しました。
- 2) CSR調達推進自己チェックシートによる状況把握
ユーシンの中国国内の主要お取引先様118社（購入金額の87%）に実施し、全社より回答をいただきました。

「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」に対する当社の考えをまとめ、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」を追加しました。その後、近年の責任ある鉱物調達に関す

- 3) CSR調達に関する社内教育
教育ツールにて国内グループ各社の全資材部員271名が受講を完了しており、全員が理解度テストに合格しております。
- 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、経営統合をおこなった3社のお取引先様、合計584社（ミネベアコネクト252社、本多通信工業213社、ミネベア アクセスソリューションズ119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。

また、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。

る社会動向を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

2024年3月期は、経営統合をおこなった3社の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、SBT認定に向けて、温室効果ガス排出に関するアンケートをお取引先様に対して実施します。

* 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

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、企業活動に関わる全てのステークホルダーの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、人権デュー・デリジェンスの仕組みを構築するとともに、「ミネベアミツミグループ人権ポリシー」に則り、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注力しております。

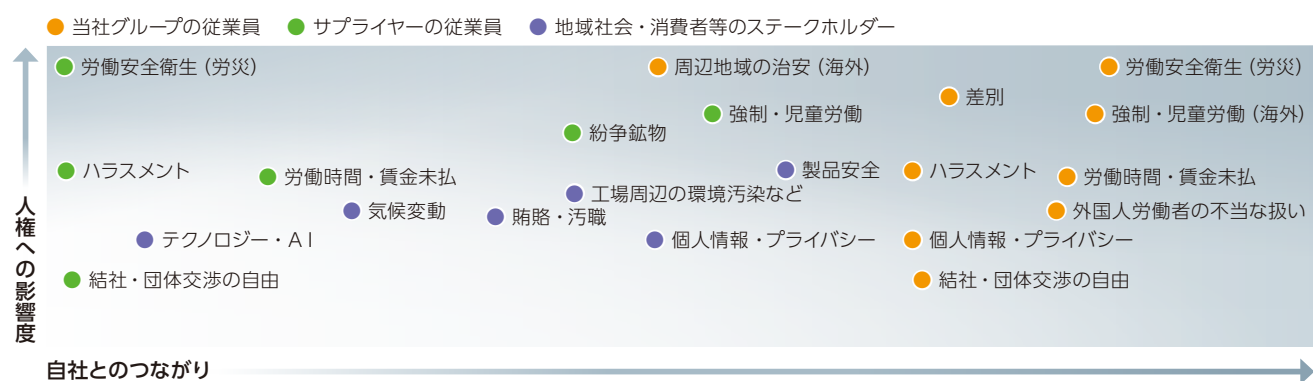


人権ポリシーは、
こちらから
ご覧いただけます。

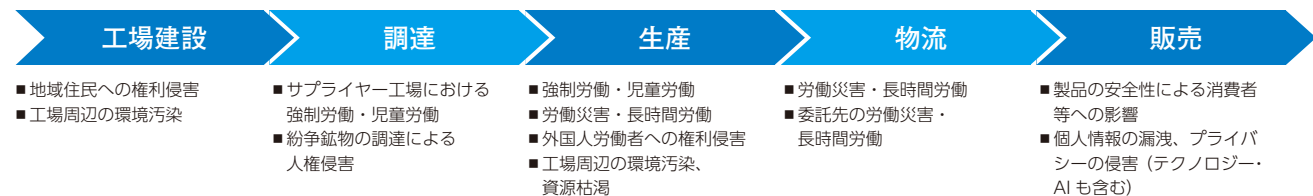
人権リスクマップ

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。さらに、バリュー

チェーン別に人権リスクを整理し、取り組むべき重要課題を分析しております。



バリューチェーン別の人権リスク



教育・研修の実施

当社グループの従業員が、人権の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。また、2023年度より国内グループの従業員を主な対象として「ビジネスと人権」の理解促進を目的としたE-Learningを実施しています。



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。

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。

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。

人的資本 P.45-48

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

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、全世界の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の誓約書を提出いただくことにより、サ

プライチェーンにおけるリスクアセスメントを実施し、人権尊重を含む同ガイドラインの遵守状況を継続的にモニタリングしております。

責任ある調達 P.64

地域社会との共生

マテリアリティ

5

過去の活動は、Webサイトに掲載されている社会貢献活動をご覧ください。

こちらから
ご覧いただけます。



ミネベア アクセスソリューションズが「子ども食堂への自社栽培いちご」を寄付

ミネベア アクセスソリューションズが、自社で栽培している「いちご」を宮崎県宮崎市内のこども食堂「ふれあい食堂」と、「大宮こども食堂」などに、それぞれ寄付をしました。

同社では、全国的に地域の多世代交流の場となっている「子ども食堂」の取り組みに共感し、食材として提供したいちごが、地域の方々の交流の手助けになればという思いで、寄付活動を続けております。

毎年12月～5月までの収穫期間中、隔週でこの寄付活動をおこなっており、今シーズンで9回目となります。

このいちごは、宮崎工場の敷地内の一角を利用して栽

培しております。2018年に16㎡の温室栽培から始め、2019年から子ども食堂等への寄付を開始。2021年からは、地域社会への貢献活動拡充等を目的とし、約100㎡の温室で約1,000本を栽培しております。

1シーズンの収穫量は317kg（一般的なパックで1,174パック）で、15施設・団体向けに20回ほど寄付しております。

栽培にあたり、農林水産省が定める特別栽培農産物*基準にて栽培を継続しております。

ミネベアミツミグループでは、このような社会貢献活動を通し、地域社会との密接な関係を築き、歓迎される企業となるよう、今後も取り組みを続けてまいります。

*特別栽培農産物：栽培地域（宮崎県）の慣行栽培基準に照らし、化学肥料由来の窒素成分および節減対象農薬（化学合成農薬など）を50%以上に削減した農産物



寄付したいちご



ふれあい食堂への寄付の様子



大宮こども食堂への寄付の様子

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。

持続的な成長軌道を描くため、ミネベアミツミの「従業員の力の最大化」はどのように進化し続けていくべきか

2023年4月から社長執行役員COO&CFOに就任した吉田勝彦取締役（以下、吉田社長）より、今回の新経営体制の背景や目的を聞きながら、当社の女性社外取締役である宮崎裕子氏、松村敦子氏、芳賀裕子氏を交え、昨今重視されている「人的資本」のテーマに関し、当社の課題である「従業員の力の最大化」に向け、どのように進化していくべきかについて、新社屋の東京クロステックガーデンにて、意見交換が実施されました。

本日は、新経営体制への期待と人的資本の更なる強化に向けたご意見を伺います。

一新経営体制について、意気込みをお聞かせください

吉田：当社は、貝沼由久代表取締役会長兼社長執行役員が代表取締役会長CEO（以下、貝沼会長）に、私が専務執行役員CFOから社長執行役員COO&CFOという新経営体制に今年4月から移行しました。貝沼会長からは、年初に新経営体制への移行の打診があったのですが、少し驚いたというのが正直な感想です。しかし私が当社でやるべきことはCOOの職務が増えても変わることはないという覚悟を決め、この大役を引き受けることにしました。

新経営体制では、貝沼会長が取り組んできたCOOとしての執行業務を、私が引き継ぐことになるのですが、私はこれまで

長い間CFOとして、貝沼会長が考える経営理念や経営方針、経営戦略を執行する姿を間近で見て、学ぶ機会に恵まれてきました。幸い投資家面談では、今回の新経営体制についてはご理解いただいているという感触を持っており、これからも貝沼会長と二人三脚で、当社の成長を加速させるよう、執行業務に取り組んでまいります。

新経営体制で私が特に意識していることは、貝沼会長の時間をつくることです。貝沼会長しかできない人脈をいかした国内外の政府関係者との関係構築や高度な戦略立案、さらには当社の課題である次世代人材の育成に時間を配分できるよう考えております。特に次世代人材の育成は、一朝一夕にできるものではなく、私も深く関わっていきたくて思っております。

松村：貝沼会長は2009年に社長に就任されて以来、オーガニック成長とM&A成長の両方を見据え、斬新なアイデアを実行に移し、技術力・経営力を高めてこられ、その結果として、当社は売上高、営業利益共に飛躍的な成長を遂げてきました。私は、貝沼会長、吉田社長による新経営体制が確立されたことで、2029年3月期の高い目標に向かって前進する体制が整ったと思っております。またこれまで貝沼会長は強いリーダーシップの下に経営体制を主導されてきましたが、今後は新たな体制の下で、次の世代を育てるという会長の意思が感じられます。私は貝沼会長には引き続き確固たる経営方針のもとで戦略を立案していただき、会長より少し若い世代の吉田社長には、COOとCFO両方の役割を果たし、若手人材を取り込んだ独自チームを編成し、リーダーシップを発揮していただくことを期待し

ております。このお二人だからこそ可能となる役割分担が、当社のさらなる発展を促すことを期待しております。

芳賀：新経営体制は、社外に向けたメッセージと、社内に向けたメッセージとの大きく2つの意味があると思います。まず社外である機関投資家に向けてですが、私は「これまでと何も変わらない」というメッセージが伝わってしまったのではないかと懸念しております。先ほど吉田社長が説明されたように、会長と社長の役割を分担し、当社の課題であった人材育成や次世代組織の構築に、貝沼会長自らが時間を割いていくことになるというメッセージが、まだ投資家には正しく伝わっていないかもしれません。今回の座談会が、機関投資家に対し新経営体制の意義を浸透させる重要な機会になればと考えます。また社内に対しては、この新経営体制がもたらす意義、そしてその結果として今後さらに従業員の能力を効果的に発揮していただくためのさまざまな施策について、国内だけではなく、グローバルで働いている海外スタッフに対しても積極的に伝えていただければと思います。吉田社長は、これまでのCFOの職務に加えCOOの職務が加わるので、CFO業務については、計画的に次世代に引き継いでいくことが必要と考えます。そして海外を含めたミネベアミツミグループ全体への経営理念の浸透に、是非吉田社長にご活躍いただきたいと思っております。

宮崎：新経営体制ですが、私は時間的猶予を買ったと理解しました。当社にとっては、やはり貝沼会長のサクセッションは、社外にも、また社内においても、とても大きな関心の対象であると思います。今回は、貝沼会長の下で長く共に経営に携わってきた吉田専務CFOを社長にし、COOの役割も担っていただく形を作られました。しかしサクセッションを成功させるためには、より若い世代のなかから今後の成長を実現させられる人材を探さなければなりません。今回の経営体制は、短期的には、外部からは「ミネベアミツミは表面上、何も変わらない」と思われるかもしれませんが、中長期的には、今回の新経営体制によって買った時間的猶予をいかに、組織のなかで新しい絵を描き続ける努力をおこない、次世代に経営を委ねていくような経営改革を進めることが課題だろうと思っています。

吉田：貴重なご意見ありがとうございます。まず芳賀取締役の「これまでと何も変わらない」というご指摘ですが、私は大学新卒で当社に入社しました。振り返ると当社が結果を出し続け、持続的な成長を実現できた原動力は、やはり貝沼会長によるものが大きいと思います。従って何も変わらないという見方については、マイナスとして捉えるのではなく、むしろこれまでと同様に成長し続けていくというあらわれでもあり、大事なポイントだと考えます。それから宮崎取締役の「時間的猶予を買った」というご意見は、非常に率直で的を射たご指摘であると考えます。今後はこれまで以上のスピードで、成長と経営改革、人材育成に挑戦してまいります。

松村：新経営体制においても、吉田社長がこれまで学んでこられた貝沼会長流の執行業務を継承されることで、投資家には安心感を与えたと思います。また新体制により、当社の課題であったサクセッションプランについては、良い流れができたと思います。吉田社長のご説明にあったように、時間をかけて二人三脚でさまざまな戦略により経営体制を強化させることで、より一層の力強い成長が可能になるものと期待しております。



社外取締役
宮崎 裕子

一従業員の力を最大化するために、現在検討していることについて伺います

吉田：当社は2029年3月期までに売上高2.5兆円、営業利益2,500億円を超えることを最重要の経営目標に掲げています。これからの経営幹部候補は、さまざまなイノベーションが世界的に目覚ましいスピードで進んでいる事業環境のなかで、今の事業部長よりも質の高い業務に対応することが求められると考えます。貝沼会長の経営戦略を実行して色々な経験を積み上げてきた今の「現役マネジメント層」のポストを次世代に引き継ぎ、経営幹部の人数を増やし、質も高めていかなければ、高い経営目標を達成することができません。当社は、人材育成の点において、大きなチャレンジが必要な局面に直面していると痛感しております。

現在はOJTとして各事業本部のなかで重要なポジションに何人かのリーダー候補（第1層）をアサインさせて業務執行を学ばせています。当社の事業本部は、技術開発部門、製造部門、事業管理部門を持つ一つのカンパニーのような組織として運営されており、それぞれが現場でタフな課題に取り組んでいるところです。このような第1層の人材強化に加え、将来事業部長を担うことを期待する人材（第2層）を選抜し、このグループに対して「現役マネジメント層」が経験や経営ノウハウを教え育成しています。そしてこの事業部長を担うグループの予備軍となる若手人材（第3層）も選抜することで、3階層におけるサクセッションプランの取り組みを今期から導入しました。また東京クロステックガーデンには、経営幹部候補が貝沼会長の経営哲学を学ぶ機会となる大規模な研修用のホールも整えたところです。

先ほど芳賀取締役から私のCFOの業務の移譲というご意見をいただきました。このご指摘に関しては、COO&CFO室を新設し、40代から50代前半の4名のメンバーを選抜しました。このメンバーは外部の専門的な研修に参加するとともに、私の日々の業務を全てシェアし、今後数年かけて将来のCFO育成に取り組んでいきます。

松村：今回の人材育成についてのご説明により、3つの階層で人材プールを整備し、OJT等のさまざまな取り組みが具体的に、かつスピーディーに進められていることを理解しました。昨年までは人材の評価や選抜が、各部署で異なる基準でおこなわれていたとのことですが、今回の人材育成プログラムは、当社での貢献度が高いと見込める従業員を発掘する方策が示さ



取締役社長執行役員
COO&CFO
吉田 勝彦

れ、周りの社員をまとめ上げる能力を持つ事業リーダー的な存在の人材をプールし育成していくという内容になっており、持続的な企業価値向上に向け、大いに評価したいと思います。

また当社で求められる人材像についても、今回明確化されました。そこには「大局を見据え、豊かな構想力と執行力を持って、事業を強化・進化させるリーダー」、[技術の深化と相合（そうごう）^{*1}によって社会的課題解決に果敢に挑戦する技術者]と掲げられています。従来の人事評価に「全体を見据える力」を加えることは、社会的課題解決に向けた当社全体の技術の効果的な相合の実現に繋がり、社会から選ばれる会社として成長する上で大事な点と考えます。

今回、人材発掘のためのロジカルシンキングの診断テストで61名からなるフューチャーリーダーというグループが形成されましたが、この診断テストで見る限り、各部署に高得点を出すような、つまり経営課題に対して網羅的に検討できる優れた社員が一定数いることが分かりました。これは当社の強みであり、こうした人材と外部人材登用とを併せて人材プールを形成し、効果的な人材プログラムのもとで人材価値を高めていくことが期待されます。

一方で、これからの課題としては、当社のD&I^{*2}の取り組みの一つとしての「女性活躍推進」が挙げられます。私は当社の女性活躍推進プロジェクト立ち上げ以来この問題に関わってきましたが、まだ道半ばであり、特に女性管理職比率は現在3.2%（2023年6月末日当社単体基準）と低い状態です。一方で、今回の診断テストの結果を見る限り、当社の女性社員の能力の高さも示されたと思いますので、今後はこうした優れた女性社員のなかから、管理職という分類に入れるような女性を育てていくことが重要です。女性の管理職登用に向けては、直属上司の助言やサポートが非常に有効で、全社をあげて取り組んでいければと考えます。キャリア採用に占める女性比率については、昨年度20%を超えたというのは明るいニュースであり、こうした面からみると、女性活躍の場は着実に広がっていると思います。

芳賀：当社の人材育成においては、昨年度からの具体的な変化として次の3点があると思います。

まずエンゲージメントサーベイの実施です。昨年度の統合報告書で私は「従業員にとって、ミネベアミツミは自己実現できる場なのか」と問いかけました。従業員が自己実現できる場となるためには、今の従業員の考えを把握した上で、人事制度や企業文化の醸成を経営側が考えていく必要があります。今後も定期的にサーベイを実施して、その変化を時系列で詳細に分析

し、しっかりフォローしていくことが重要です。

次に松村取締役もご指摘されたロジカルシンキングの診断テストが導入されたことです。当社ではその結果に応じてしっかりしたフォローアッププログラムを計画されていますので、その後の人材育成にうまく繋げていただければと思います。

そして最後に次世代を担う方々の選抜と育成プランの導入についてです。次世代人材育成のアクションについては、指名・報酬委員会でも状況を報告いただいておりますが、これからも定期的に取り組みと結果を共有していただきたいと思います。

また当社のD&Iについては、個別論点ではなく女性、外国人、障がい者、それからその他のマイノリティーを含む全体で施策を進める必要があると考えています。障がいを持つ社員の雇用について日本企業は取り組みが十分でない会社が多く、このような社員に対しても採用後に一人の社員としてどのようなキャリアパスがあるのか、人材育成の観点からも検討していただきたいと思います。またD&Iで最も重要なことは、当事者本人が考えていることが一様ではないということです。制度設計にあたり、当事者本人によって考え方が異なることも理解した上で、いろいろな施策を進めていただきたいと思います。

宮崎：私は、法律家なので法律雑誌をみることが多いのですが、「人材版伊藤レポート」が出て以降、法律雑誌でも「人財」についての論文や記事が増えています。やはりビジネスは人間がおこなうものである以上、「人財」というものは企業にとって欠くことのできない要素であることは間違いなく、「人財」をいかにしてビジネスが成功することは、あり得ないと言っても過言ではありません。吉田社長からご説明いただいた3層に分けてのリーダー層の人材プールを作り、育成していくというお話ですが、一つ私が気になったことは、企業において人という要素をきちんと機能させるためには、「リーダーはこういう人だよ」と示すだけでなく、一人ひとりの従業員のエンゲージメントの意識と質を高め、若手中堅を含めた全ての従業員の心に、どう火を付けるかの仕組み作りも必要であるという点です。先ほど松村取締役や芳賀取締役がD&Iについてお話をされましたが、企業というのは、ビジネスの主体であるとともに、ワーク・ライフ・バランスや幸福感について異なる見解を持つ個人の寄り集まりであるわけです。最近ある企業のCHRO^{*3}が「人材経営あるいは人材戦略というのは、昔の城の石垣を造るような作業と同じである」と書いているのを読みました。石垣の表面上は揃って見えるように積んでありながら、実はその裏のところでは凸凹が色々あって、その凸凹をどうやって組み合わせるかで、城壁の堅固さが決まる。数多に転がる個性のある石というものを積み上げていく作業が、城壁を造るという作業らしいのですが、石垣の表面からは見えないような石も含めて、一つひとつの石の全てが堅固な石垣には必要ということが重要なのだらうと思いました。これを企業経営に当てはめて考えると、個々の石というのは個々の従業員であり、上手に城壁を組むが如く、個々の従業員の特性を把握し、うまくつながりを持たせて能力を発揮してもらうことができれば、企業は本来持つ価値を最大化できるのではないかと思います。

1年前の就任以来何度か工場視察をする中で、特に印象に残ったのは、製造現場にいる従業員の方々が進めているチームビルディング^{*4}活動でした。チームビルディングでの協業を通

じて問題を解決するやりがいや自分が考えていることがチームと一致する楽しさを会社が組織的に提供しつつ、事業としての成果も出していくという非常に素晴らしい活動だと思いました。さきほど申し上げた、全ての従業員の心に火をつける仕組みの構築とその実践については、さきほど吉田社長が話された最近の当社の人事に関する考え方や仕組みの改革を手始めに、この先、これまでのチームビルディング活動の経験なども踏まえつつ、当社がさまざまなチャレンジをしていくことを期待します。時間はかかるかもしれませんが、製造現場だけでなく、それ以外のところでも、いろいろな仕掛けをつくり、人の心に火を付けていく、人を一人一人きちんと見ながら、会社としての人材活動を進めていくという形に取り組みを発展させることで、会社が非常に強くなると思っています。

吉田：貴重なご示唆、ありがとうございます。人材育成についての議論は、経営の中心でもあり、組織図を作るだけでなく、誰に何をどうやらせるかが重要と考えます。これは貝沼会長の持論でもあります。組織と人材どちらが重要かといえば、まずは人材が大事であり、その組織に配置できる具体的な人材をどう育てていくかだと思います。これまでもマネジメント層で人材に対する議論はおこなってきましたが、改善の余地は多々あると思います。今後は、人材育成の取り組みの状況について社外取締役の皆様とも共有するためにも、社外取締役の皆様が工場見学をされた際、工場現場における次世代の経営層人材との交流の場を設け、私たちがベストだと思って取り組んでいることをしっかり確認、評価していただくことも等も検討してまいります。また取り組みの実行力を高めるためにも、外部採用等も実施しながら、事務方の対応力も強化してまいります。

当社のもともとの強みは、貝沼会長のトップダウンによる経営戦略と、貝沼会長を中心とした「現役マネジメント層」による執行スピード、組織での展開力です。これは当社の企業文化、DNAに強く刻まれていると思います。ここに「チームビルディング」という取り組みを加え、トップダウンとボトムアップの双方向から価値を創造できる当社の大きな強みとなるよう、しっかりと対応してまいります。また新たに本部機能を移転したここ東京クロステックガーデンを、多様な人材がコミュニケーションを深める場として活用していきます。この取り組みは始まったばかりですが、リーダー層に限らず全社的な人材強化の取り組みを体系的に進めていくことが大切であるという認識を持っております。取り組みの具体的な成功事例をシェアするなどして、全従業員にとって動きがいのある企業を目指していきたいと思っています。

—当社の今後に期待されることをお聞かせください。

芳賀：人材育成や女性活躍推進は、それ自体が目的ではなく、その先にROEやROICの向上という経済的価値の向上があります。経済産業省が「人的資本可視化指針」を示していますが、例えばROICを要素分解して逆ツリーを想定して可視化し、今のミネベアミツミが実施しようとしている人的資本投資のそれぞれの施策とKPI、それを事業戦略に紐づけることが重要です。この一年での新たな取り組みを含め、人材戦略全てを総合的に、どのようなROICの改善のドライバーになるのかを考えながら、経営戦略と連動させて進めていただければと思います。



社外取締役

芳賀 裕子

松村：本座談会で議論してきたような戦略により従業員の力を最大化できれば、そうした力を、当社の持続的成長軌道の中での価値創造に利用できます。つまり、しっかりとした人材育成こそが当社の企業価値を高め、さらには当社の事業による社会課題解決と持続可能社会への貢献の評価に繋がります。例えば、当社では環境問題への取り組みが着実に進められていますが、こうした環境保護への貢献度をより一層高め、それを外部に向けて発信していく戦略がますます重要になっていきます。新たな時代に直面する若い社員を当社で必要とする人材に育てていくことこそが、当社の今後の持続的成長の鍵を握っていると考えます。

宮崎：先ほど「チームビルディングは素晴らしい」と申し上げましたが、もう一つ当社の相合という言葉も素晴らしいと思っています。ただ、相合については、その成果物がなかなか見えにくい面もあり、その具現化を期待しています。また貝沼会長を始め、マネジメントが考えるビジネスプランをどう執行していくかと、人的資源をどう高めていくかは、車の両輪のようなものだと思います。当社ではこの両輪の執行をCOO&CFOとして吉田社長が主体的に取り組まれていくのだと思いますが、そう遠くない時期にCHROのような専任者ポストの設置を検討し、「人財」に対してのトップマネジメントのメッセージ発信力を高める体制も検討された方が良いのではないかと考えます。

吉田：ありがとうございます。CHROの設置については、貝沼会長と深い議論をしており、CHROという肩書にするかはともかくとして、専任者がいないと取り組みを進めることは難しいとの認識を持っており、新たに採用し着任する予定です。また相合は定性的な表現で語っているものの、定量的に可視化するというのは、ご指摘の通り難しいことです。営業利益等の目標値をクリアできる多面的な次世代の経営人材をどれだけ育てられるかというところを、具体的にスピードを上げて取り組んでいきたいと思っています。

本日はありがとうございました。

*1 相合（そうごう）：「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。

相合(そうごう) P.17

*2 D&I：Diversity & Inclusion

ダイバーシティ&インクルージョン P.48

*3 CHRO：Chief Human Resource Officer（最高人事責任者）

*4 チームビルディング：ボトムアップでさまざまなアイデアを創出し実行する施策。

チームビルディング P.47

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はかっています。



コーポレート・ガバナンスの基本的な考え方

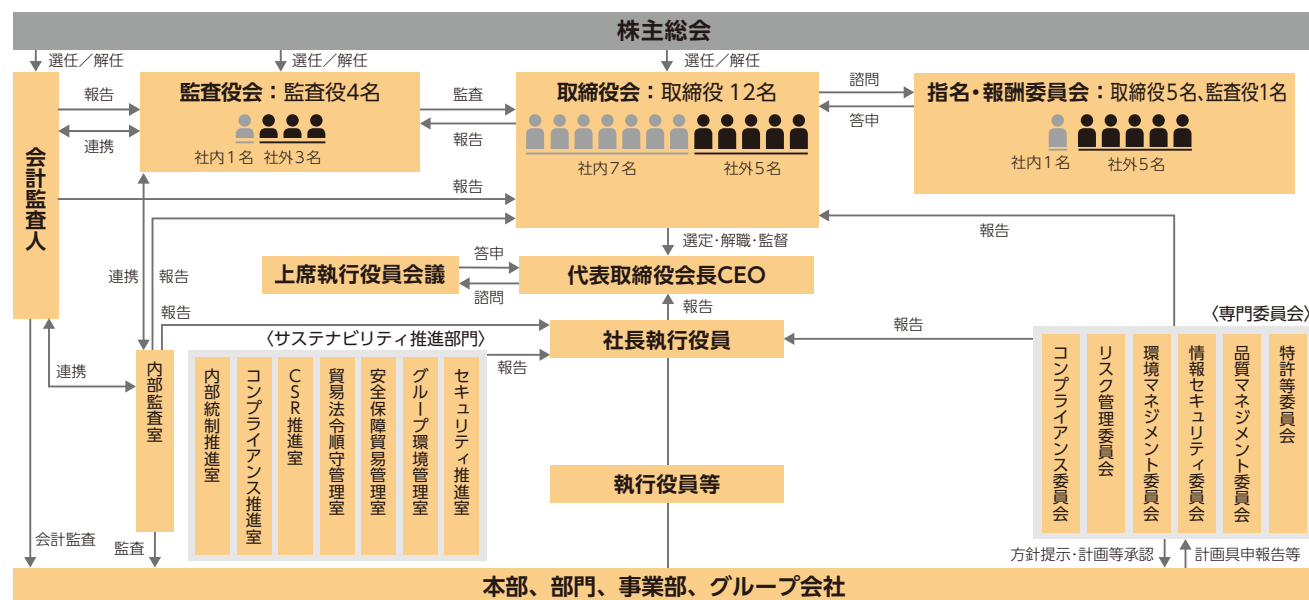
当社は、「従業員が誇りを持てる会社でなければならない」、「お客様の信頼を得なければならない」、「株主の皆様のご期待に応えなければならない」、「地域社会に歓迎されなければならない」、「国際社会の発展に貢献しなければならない」という社は「五つの心得」を経営の基本方針としております。当社は、この社是に従い、株主の皆様・お取

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

	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	(年)				
取締役会	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					
社外取締役	2名													3名		4名	5名						
社外監査役	2名	3名																					
取締役会議長	社長執行役員																		23年～ 貝沼社長CEO				
社長執行役員	99年～ 山本社長	05年～ 山岸社長	09年～ 貝沼社長															23年～ 吉田社長					
諮問委員会													指名・報酬委員会設置										
取締役報酬制度	退職慰労金制度							ストックオプション			※2016年以降 新規発行無し												
													業績連動型金銭報酬制度							業績連動型株式報酬制度			
	2003	2005	2007	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	(年)				

■ コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会の状況（2022年度：16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12名のうち5名を独立社外取締役とすることで、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、経営の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。

取締役会における 主な議題	● 経営戦略 ● M&A ● 中期事業計画	● 役員報酬、役員指名 ● 組織変更、人事異動 ● 設備投資、資金調達	● リスク管理 ● コンプライアンス ● 次世代の人材育成	● サステナビリティ ● 実効性評価による課題
------------------	---	---	---	--

指名・報酬委員会の状況（2022年度：6回開催）

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。取締役候補者とは、個別のインタビューをおこなった上で、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。

指名・報酬委員会における 主な課題	● 将来の経営体制のあるべき姿	● サクセッションプラン
	● 多様性とスキルセット	● 役員報酬制度の見直し
	● 次世代経営層の育成	

監査役会の状況（2022年度：14回開催）

当社は、原則毎月1度の定時監査役会および適宜開催する臨時監査役会において、4名の監査役（うち社外監査役3名）により、具体的な検討事項について分析協議をおこなっております。また監査業務が円滑に遂行できるよう専任の監査役スタッフ1名を配置しております。当事業年度においては新型コロナウイルス感染症の影響により、実地調査と並行してWEB会議システムを適時利用し、国内外

事業所責任者との面談をおこないました。

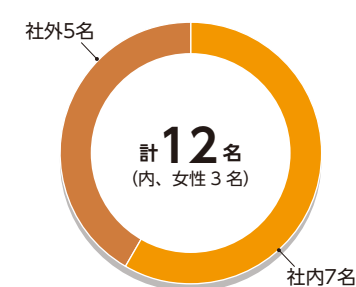
また、四半期毎に代表取締役会長CEOおよび社外取締役とも、それぞれ意見交換会を開催しております。

内部監査室とは、毎月打ち合わせを実施しております。
更に会計監査人とは、四半期毎および適宜意見交換をおこなっており、また主にリモートによる会計監査の立会もおこなっております。

監査役会における 主な検討内容	● 当事業年度の監査方針・監査計画の決定 ● 常勤監査役の選定 ● 取締役会議案の検討 ● 常勤監査役による監査状況の報告	● 会計監査人の監査結果報告および四半期レビュー報告の評価 ● 会計監査人の選解任・報酬同意の決議 ● 会計監査人の非保証業務委託による独立性の検討 ● 監査報告の作成・監査役会の活動の実効性検証
----------------------------	--	---

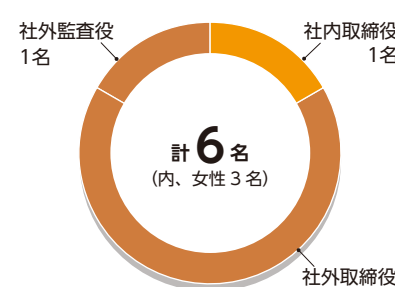
各種機関の概要（2023年6月末日現在）

■ 取締役会



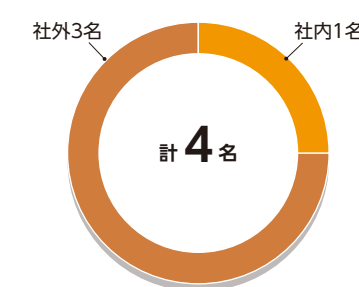
●取締役会議長
代表取締役会長 CEO 貝沼 由久

■ 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

■ 監査役会

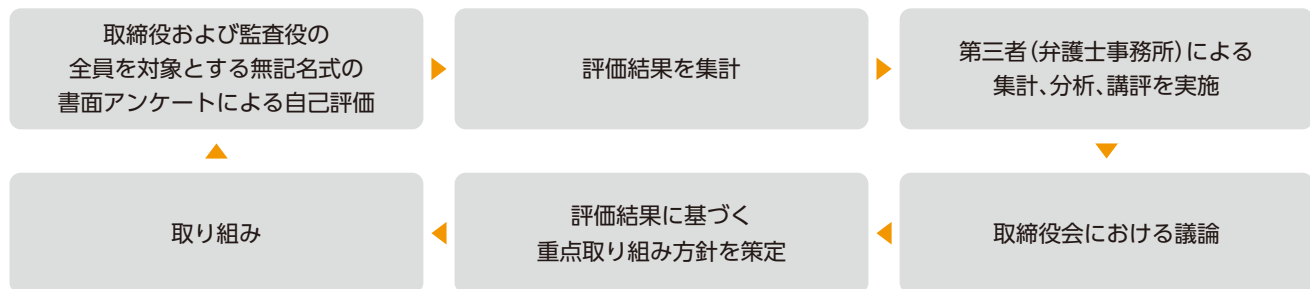


●監査役会議長
常勤監査役 塚越 眞弘

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視しています。当社の2022年事業年度の活動を振り返り、次年度に向けた課題を発掘し、実効性を向上させることを目的に、取締役会の第三者関与による実効性評価アンケートを実施しました。その結果の概要は次の通りです。

■ 実効性評価プロセス



■ アンケート項目と実施事項

取締役および監査役の全員を対象とする無記名式の書面アンケートを実施しました。アンケート項目は、5段階評価の選択式29問、自由記述式4問の計33問を設定し、選択式設問にもコメント欄を設けました。

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ●取締役会の規模・構成について（4問） ●取締役会の運営について（10問） ●サステナビリティ／ステークホルダーへの配慮について（3問） ●コーポレートガバナンスとの関係について（7問） | <ul style="list-style-type: none"> ●取締役・監査役の支援体制について（4問） ●指名・報酬委員会について（3問） ●昨年度アンケート実施からの振り返り（2問） |
|--|--|

■ 2022 年度の評価結果

自己評価アンケートについては概ね前年並みの結果となり、引き続き全般的には良好な状態（実効的な状況）であることを第三者関与により確認できたものの、特に社外取締役との情報共有に関する課題が確認されました。

■ 2023年度の取り組み（主な課題）

- リスク管理、コンプライアンス、DX、サステナビリティを重要課題と認識し、取締役会における議論の充実をはかっていきます。
- 社外取締役が、当社の多岐にわたる事業に対する理解を深めるため、代表取締役会長CEOおよび事業執行部門の役員や責任者等との対話機会のさらなる増加、重要な社内会議へのオブザーバー参加や同会議の議事内容の提供、主要な国内外の工場視察、その他の方法による情報提供の充実をはかります。



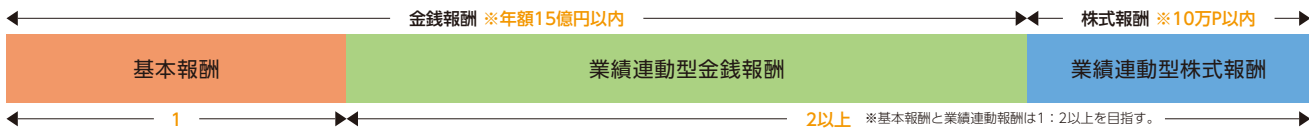
社外取締役による浜松工場の視察風景（2023年8月）

役員報酬

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基準により、指名・報酬委員会の審議を経て取締役会が決定します。

■ 役員報酬体系(取締役(社外取締役を除く)の場合)

当社の役員報酬は、毎月定額で支給する基本報酬に加えて、業績連動型金銭報酬（業績連動型役員賞与）並びに業績連動型株式報酬で構成されており、基本報酬と業績連動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。また業績連動型株式報酬は、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。なお、当社取締役（社外取締役を除く）の限度額は、右表の通り株主総会で決議されております。



■ 役員報酬構成

報酬構成		報酬内容	算定基準・参照業績指標	
基本報酬 (基本固定給)	職責報酬	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、相応な基本固定給額を算定しております。また社外取締役の基本報酬等は、各社外取締役に期待される役割等を勘案し、個別に設定しております。	取締役報酬	
			役付報酬	
			執行役員報酬	
	実績報酬		前年度報酬実績×昇給率(定性評価)	
業績連動型 金銭報酬 (短期業績連動報酬)	役員賞与 (業績指標と連動) ※参照する各業績指標に対する支給月数を計算し、その合計の月数を標準支給月数とする。	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、株価などの業績指標で表される企業価値を取締役の評価に含め、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としております。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	実績
			連結当期利益	772億円
			連結売上高成長率	15.0%
			株価の対日経平均パフォーマンス比	▲0.06%
			期末時価総額	1兆723億円
			連結営業利益率	7.9%
業績連動型 株式報酬 (中長期業績連動報酬)	株式交付信託 (ポイント制)	業績連動型株式報酬は、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し、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としております。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、取締役選任時に交付します。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	実績
			連結当期利益	772億円
			個人貢献度評価 (含むESG等への取り組み実績)	

■ 役員報酬体系(社外取締役および監査役の場合)

社外取締役および監査役の役員報酬は、各役員個人に期待される役割等を勘案し、毎月定額で支給する基本報酬のみとしております。なお社外取締役および監査役にかかる限度額は、右表の通り株主総会で決議されております。

■ 株主総会決議経緯

対象者	決議年月日	報酬区分	決議内容
社外取締役	2021年6月29日 第75回定時株主総会	基本報酬	取締役報酬総額内で 年額7,000万円以内
監査役	2027年6月28日 第61回定時株主総会	基本報酬	年額1億円以内

■ 役員報酬実績(2022年度)

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 (6)	274 (54)	567 (対象外)	60 (対象外)	901 (54)
監査役 (うち社外監査役)	4 (3)	49 (34)	対象外 (対象外)	対象外 (対象外)	49 (34)
合計	17	324	567	60	951

左表には、2022年6月29日開催の第76回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役麻生博史氏および村上光瑞氏を含めております。

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 (2023年6月末現在)

取締役



代表取締役会長 CEO

貝沼 由久

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

1983 年 4 月 弁護士登録 第二東京弁護士会
1988 年 12 月 当社入社、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 6 月 当社代表取締役会長 兼 社長執行役員
2018 年 12 月 当社指名・報酬委員会委員 (現任)
2023 年 4 月 当社代表取締役会長 CEO (現任)



代表取締役副会長

森部 茂

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

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)



取締役社長執行役員 COO&CFO

吉田 勝彦

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

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
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
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株式会社ユーシン取締役 (現任) 兼 ミツミ電機株式会社取締役副社長執行役員
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)
2023 年 1 月 ミネベア アクセソリューションズ株式会社取締役 (現任)
2023 年 4 月 当社取締役社長執行役員 COO&CFO (現任)



取締役副社長執行役員

岩屋 良造

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

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 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
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 (現任) 兼 電子機器関連事業統括
2021 年 4 月 当社電子機器事業本部長
2023 年 1 月 当社ユーシン事業本部 (現 アクセソリューションズ事業本部) 本部長 兼 ミネベア アクセソリューションズ株式会社取締役 (現任)



取締役専務執行役員

野根 茂

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

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)



取締役専務執行役員

水間 聡

2023 年 6 月 29 日就任

1986 年 4 月 当社入社
2011 年 4 月 当社ボールベアリング事業部品質管理部長
2015 年 4 月 当社ボールベアリング事業部副事業部長
2016 年 6 月 当社執行役員
2017 年 10 月 当社執行役員 兼 ボールベアリング事業部長
2018 年 5 月 当社常務執行役員 兼 機械加工品製造本部長
2021 年 4 月 当社機械加工品事業本部 (現 プレシジョンテクノロジーズ事業本部) 本部長 (現任)
2022 年 6 月 当社専務執行役員 (現任)
2023 年 6 月 当社取締役 (現任)



取締役常務執行役員

鈴木 克敏

2023 年 6 月 29 日就任

1986 年 5 月 当社入社
2015 年 4 月 当社電子機器製造本部技術開発部門副担当
2018 年 5 月 当社技術役員
2020 年 4 月 当社技術開発部門副担当 兼 モーター部門副担当 兼 モーター技術統括担当
2021 年 5 月 当社技術執行役員
2022 年 10 月 当社技術本部長 兼 相合活動推進本部長 兼 技術本部電子機器技術開発部門長 兼 電子機器事業本部技術開発部門長 兼 モーター部門副部門長
2023 年 3 月 当社技術本部長 兼 技術本部電子機器技術開発部門長 兼 電子機器事業本部 (現モーター・ライティング&センシング事業本部) 技術開発部門長 兼 モーター部門副部門長 (現任)
2023 年 6 月 当社取締役常務執行役員 (現任)



社外取締役

松村 敦子

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

1978 年 4 月 社団法人日本経済研究センター (現 公益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)
2014 年 4 月 慶應義塾大学経済学部訪問教授
2015 年 4 月 慶應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)
2023 年 3 月 経済産業省総合資源エネルギー調査会石油市場動向調査ワーキンググループ委員 (現任)



社外取締役

片瀬 裕文

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

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)
2022 年 6 月 当社指名・報酬委員会委員 (現任)

独立社外取締役



社外取締役

宮崎 裕子

取締役会出席状況

100% (13/13 回)

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)



社外取締役

芳賀 裕子

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

1989 年 4 月 プライスウォーターハウスコナ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 (現 SOMPO ヘルスサポート株式会社) 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
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)



社外取締役

松岡 卓

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

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)

■ 監査役



常勤監査役
塚越 眞弘

2023年6月29日就任

1984年 4月 当社入社
2004年 5月 NMB (USA) Inc. Vice President
2011年 7月 当社経営管理部長
2015年 4月 当社経営企画部長
2018年 5月 当社執行役員
2020年 6月 当社理事
2020年 8月 当社人事総務部門副担当
2021年 4月 当社人事総務部門副部門長
2023年 6月 当社常勤監査役（現任）

■ 独立社外監査役



常勤社外監査役
山本 博

2023年6月29日就任

1987年 4月 日本たばこ産業株式会社入社
2007年 4月 同社たばこ事業本部事業企画室部長
2008年 7月 同社たばこ事業本部資材部長
2012年 6月 同社監査部長
2019年 3月 同社常勤監査役
2023年 6月 当社常勤社外監査役（現任）



社外監査役
柴崎 伸一郎

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

監査役会出席状況

100% (14/14 回)

1989年 4月 弁護士登録 井波・太田法律事務所（現 法律事務所ジュリコム）入所
1993年 4月 井波・太田・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）



社外監査役
星野 慎

取締役会出席状況

100% (16/16 回)

監査役会出席状況

100% (14/14 回)

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所長（現任）
2019年 6月 当社社外監査役（現任）

■ 取締役および監査役のスキルマトリックス

氏名		当社における地位	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	人事人材開発	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 CEO	○	○	○	○	○		○	○	○	○	
	森部 茂	代表取締役副会長	○		○		○						
	吉田 勝彦	取締役社長執行役員 COO&CFO	○	○	○				○	○		○	
	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	○		○		○						
	水間 聡	取締役専務執行役員	○		○	○		○					
	鈴木 克敏	取締役常務執行役員	○		○	○		○					
	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	○	○	○					○			
監査役	片瀬 裕文	社外取締役	○		○				○				○
	松岡 卓	社外取締役	○						○				
	塚越 眞弘	常勤監査役	○		○				○	○		○	
	山本 博	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										○	○

コンプライアンス

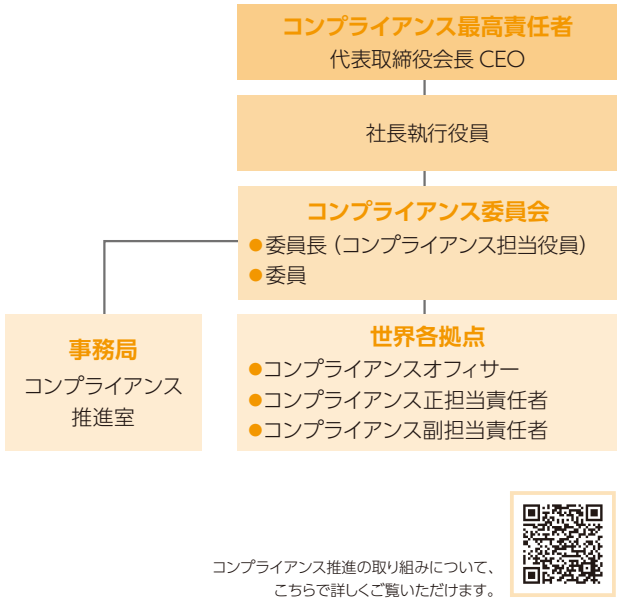
基本的な考え方

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、代表取締役会長CEOをコンプライアンスの最高責任者とし、社長執行役員直属の組織であるコンプライアンス委員会を定例および時宜に応じて開催し、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、2022年度は日本国内の全グループ会社において全社員（有期雇用社員や派遣社員などを含む）を対象としたコンプライアンス研修を実施するなど、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。2023年3月期は、経営統合により新たに加わった本多通信工業、ミネベアコネクトおよびミネベア アクセスソリューションズにおいてもコンプライアンスオフィサーを任命し、グループ全体での体制を強化しています。

■ コンプライアンス体制図



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「ミネベ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います。

「ミネベ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、コンプライアンス違反が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「ミネベ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、2022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いません。

リスクマネジメント

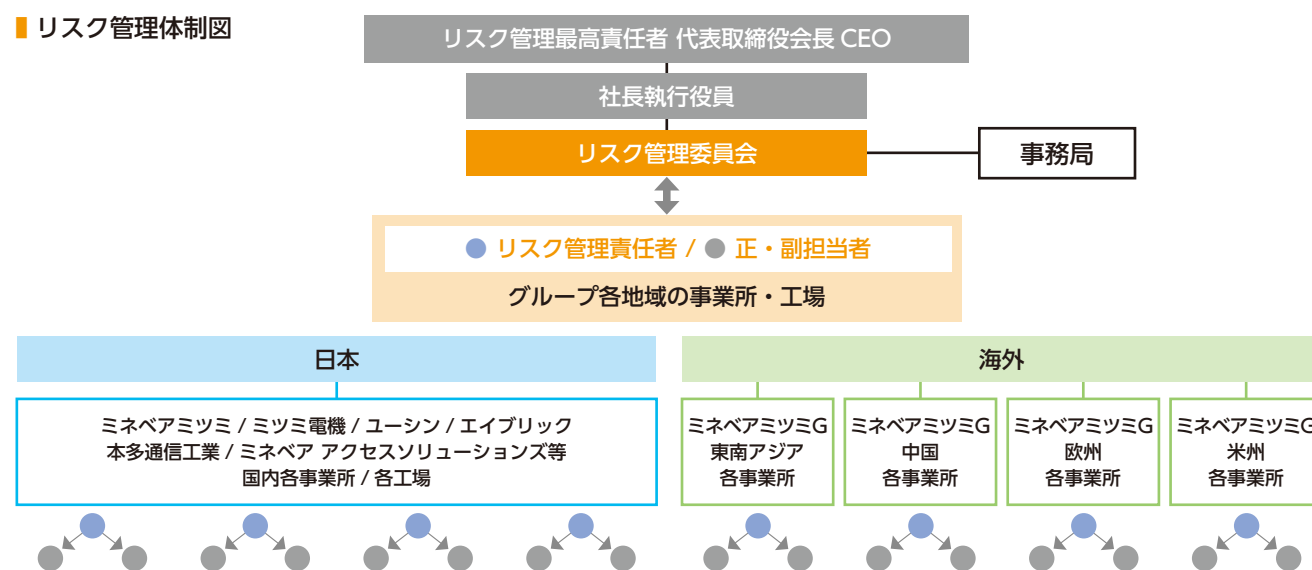
基本的な考え方

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、代表取締役会長CEOをリスク管理の最高責任者とし、社長執行役員直属の組織として設置する「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、直ちに社長執行役員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。さらに製造業においては、経営資源の保護に加えて生産現場へのサイバー攻撃対策を備える必要があります。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運用することで、情報セキュリティ推進体制の強化に努めています。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います。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います。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。

グローバルなセキュリティ監視・危機対応体制
攻撃の検知・防衛、危機の脆弱性検知、ネットワーク監視/管理

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、「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」を定めています。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（P.79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た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。