

# Minebea Group CSR Report 2013

ミネベアグループ CSRLレポート



## 目次

目次・編集方針・会社概要	1
トップコミットメント	3
東日本大震災孤児育英基金を設立	5
日本政策投資銀行の環境格付で最高ランクを取得	6
社会の中のミネベア製品	7

<b>特集1</b> 地域と考えるミネベアのCSR	9
---------------------------	---

<b>特集2</b> 組織文化を育み サステナビリティを追求する	13
-------------------------------------	----

## マネジメント報告

CSR推進活動の目標と実績	17
ミネベアグループのCSR	19
コンプライアンス	20
リスクマネジメント	21

## 社会性報告

お客様とのかかわり	22
お取引先様とのかかわり	24
従業員とのかかわり	25
地域社会・国際社会とのかかわり	29
株主の皆様とのかかわり	31

## 環境報告

環境マネジメント	32
地球温暖化防止の取り組み	34
資源の有効活用の取り組み	35
環境負荷物質削減の取り組み	36
製品における環境への取り組み	37
第三者意見	38

## 編集方針

ミネベアグループでは、ステークホルダーの皆様へ当社グループのCSRに対する考え方、取り組みについてお伝えするために、毎年CSRレポートを発行しています。当社グループの代表的な取り組みを掲載した本レポートに加え、当社グループホームページにて、コーポレートガバナンスや環境活動など、多くの活動について詳細に報告しています。

本年度レポートでは、CSR目標に対する取り組みの進捗状況を報告するとともに、事業活動を行う周辺地域とのコミュニケーション事例として、軽井沢工場で行ったダイアログの様子と、アメリカにおける地域に根差したCSRの取り組みについて、特集として紹介しています。

CSRレポートの発行は、読者であるステークホルダーの皆様とのコミュニケーションの一つであると考え、適切で分かりやすい報告を心掛けています。当社CSRの活動について率直なご意見、ご感想をお聞かせいただければ幸いです。

### ■ 報告書の対象範囲

ミネベアおよびグループ会社55社

### ■ 報告書の対象期間

2013年3月期(2012年4月1日～2013年3月31日)  
ただし、上記期間以前や2013年度の活動も一部含まれています。

### ■ 発行情報

2013年9月発行(前回:2012年9月発行)(次回:2014年9月発行予定)

### ■ 参考にしたガイドライン

財団法人日本規格協会「ISO26000:2010」  
GRI「サステナビリティ レポーティング ガイドライン第3.1版」  
環境省「環境報告ガイドライン(2007年版)」

### ■ 報告書に関するお問い合わせ

ミネベア株式会社 財務・コンプライアンス推進部門 CSR推進室  
TEL:03-6758-6724

### ■ CSRホームページ掲載情報

当社グループホームページでは、より詳細な情報を掲載しています。また、最新の活動報告についても随時公開していますので、併せてご覧いただければ幸いです。

<http://www.minebea.co.jp/environment/index.html>



## 会社概要 (2013年3月末時点)

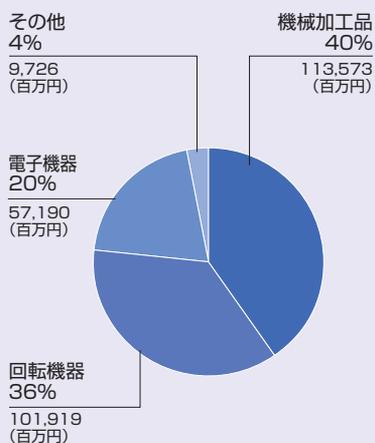
社名	ミネベア株式会社 (Minebea Co., Ltd.)
本社所在地	〒389-0293 長野県北佐久郡御代田町大字御代田4106-73 TEL: 0267-32-2200
東京本部所在地	〒108-8330 東京都港区三田3-9-6 TEL: 03-6758-6711
設立年月日	1951年7月16日
資本金	68,258百万円
代表者	代表取締役 社長執行役員 貝沼 由久 (かいぬま よしひさ)
事業内容	機械加工品事業、電子機器事業など
売上高	連結：282,409百万円
営業利益	連結：10,169百万円
経常利益	連結：7,673百万円
当期純利益	連結：1,804百万円
従業員数	連結：53,327名
連結子会社数	51社



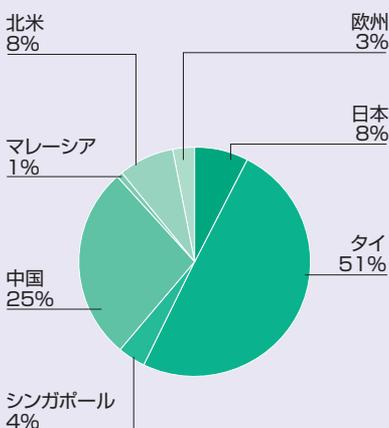
東京本部 新社屋

※2013年1月より、東京研究開発センター設立に併せ、東京本部を東京都港区三田へ移転いたしました。

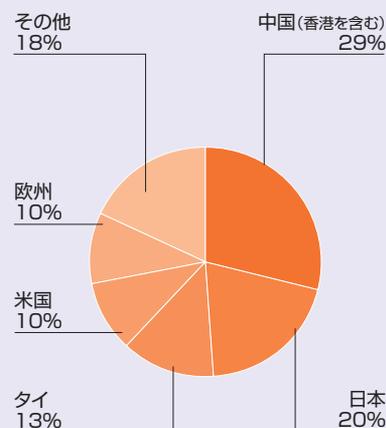
事業別売上高 (2012年度)



地域別生産高 (2012年度)



地域別売上高 (2012年度)



## 2012年度を振り返って

1951年の創立以来、60年を越えて歴史を積み重ねてきたミネベアグループ。私は4年前に当社のトップに就任した際、創立100周年に向けた基盤をつくることの必要性を強く感じ、内外に向けてその実行をお約束いたしました。

そのために重要なことは、経営の基本方針「五つの心得」で挙げている従業員、お客様、株主の皆様、地域社会、国際社会はもちろん、お取引先様、そして私たちを取り巻く地球環境も含めた、すべてのステークホルダーとのコミュニケーションを大切にし、その期待に応えていくことだと考えています。2012年度は、こうした認識の下、CSRの分野でもさまざまな取り組みを進めてきた1年でした。

当社グループは、東日本大震災が発生した2011年の7月に、創立60周年を迎えました。多くの尊い命が失われた大災害発生を受けて、当初企画していた60周年記念事業を取りやめ、震災孤児たちの支援事業として2012年8月に「公益信託ミネベア東日本大震災孤児育英基金」を設立しました。この基金は、60年にわたって当社を支えてくださった皆様や、世界中のすべての関係者に感謝の意を表し、そして従業員にとっても日々の活動の誇りとなる社会貢献事業とするために、当社の「60周年記念事業」として企画いたしました。2013年3月には、支援する中学生の卒業を祝して東京に招き、祝い金の授与や催しを実施。つらい出来事の後にもかかわらず、明るく前向きに生きていこうとする子どもたちの姿に、取り組みの決意を新たにいたしました。今後もさまざまな活動を通じてご両親を亡くされた子どもたちが実りの多い生活を実現できるよう、長期的かつ多岐にわたる支援を続けていく所存です。

また、当社グループではこれまで環境負荷の削減についても企業の当然の責務ととらえて環境経営の強化を進めてきましたが、2012年度は、生産工程における環境負荷削減や環境配慮製品の提供などこれまでの取り組みが高く評価され、株式会社日本政策投資銀行(DBJ)の環境格付で最高ランクのA評価をいただくことができました。これに基づく環境格付融資を利用して、群馬県安



ミネベア株式会社  
代表取締役 社長執行役員

具沼由久

中市の松井田工場敷地内に「ミネベア国内工場でも最も優れた省エネ工場」をコンセプトに新たに工場を建設しています(2013年11月完成予定)。新工場は、高断熱性による空調能力の低減や、高効率設備の導入により電力負荷の削減を実現するなど、当社グループが国内外の工場建設によって培った省エネのノウハウを最大限に活用、より環境に配慮したものづくりが可能となります。

さらに、社会から必要とされる企業であり続けるためには、地域社会とのコミュニケーションをより深める必要があるとの認識の下、2012年10月には、本社のある長野県北佐久郡御代田町で、町長をはじめ地域の方々をお招きしてのダイアログを実施。当社グループの業務内容や経営方針についてあらためてご説明するとともに、地域の皆様からのさまざまなご要望やご意見をお聞かせいただきました。昨年のサプライヤー・ダイアログに引き続き、こうしたステークホルダーの皆様との直接のコミュニケーションより、新たな発見が多く得られることを実感しております。今回いただきましたご意見についても工場運営や事業展開に積極的に生かしていくとともに、す

すべてのステークホルダーとのコミュニケーションを進め、信頼関係をいっそう高めてまいりたいと思います。

## 「真摯なものづくり」を追求し、さらなる進化を続ける

当社グループが社会に果たすべき使命は、CSR基本方針にも掲げているように、より信頼性が高くエネルギー消費も少ない高品質の製品を、より多く効率的・安定的に生産して世の中に提供していくこと。すなわち私たちの原点である「真摯なものづくり」を徹底して追求していくことです。厳しい競争の中で、効率化や最適化を進めるとともに、新たな技術を生み出すための研究開発に積極的に力を注ぐ、そうしたものづくりの姿勢を変わず受け継ぎ、守り続けてきたからこそ、現在のミネベアがあると考えております。

一方で近年、企業を取り巻く経営環境は目まぐるしく変化を続けています。東日本大震災のみならず、2011年10月に発生したタイでの洪水に象徴されるように、企業はこうした自然災害リスクに対しての備えを高度化するとともに、事業を通じて解決策を生み出していく必要があります。また、急速な技術革新、ビジネスサイクルの短期化などを背景に、当社グループの「真摯なものづくり」に対する期待も、今まで以上に高いレベルが求められています。例えば、自動車の高い燃費効率、省エネを実現するために、厳しい条件をクリアした高性能部品の開発などの分野は非常に注目されています。当社は、自動車の電力消費率や、ハイブリッド自動車／電気自動車(HEV/EV)の走行性能の改善につながる製品として高性能レゾルバ(角度センサー)を供給しているほか、昨年はEVの走行モーター向けVR型レゾルバを開発し、納入を開始いたしました。また、今秋には自動車エンジンのダウンサイジングに貢献するターボチャージャー(過給機)用ベアリングユニットの量産を開始いたします。このほかにも、社会の中で果たせる当社の役割は、大きな領域に広がっています。

こうした期待に応え続けていくためにも、私たちの「ものづくり」には、さらなる進化が必要であると考えています。具体的には、ミネベアがこれまで積み重ねてきた経

験と高い技術力を集結させ、部門の壁を越えて総合的な力を最大限に発揮していくこと。そして、従業員一人ひとりが、昨日までの常識にとらわれず、新しい発想、習慣でものづくりを追求する。そうした「より賢い」ものづくりの形を、従来の「よりよき品を、より早く、より安く、より多く」という当社のものづくりの哲学に加えていくことが、幅広い分野で社会に貢献していくことにつながると確信しております。こうした取り組みの一環として、2013年1月に東京本部を東京都港区三田に移転。ここに新たに開発環境を整備・充実させた「東京研究開発センター」を設け、製品開発をいっそう効果的、効率的に進められる体制を強化しています。今後は当センターが中心となって開発に取り組み、これまで培った精密な機械加工、小型モーターやセンサー技術を生かしつつも、単なる部品提供にとどまらない、高い信頼性を備えた複合製品の開発に注力していきます。そして、これらを活用したものづくりを通じて、さらに高度なレベルで社会への貢献に努めていきたいと考えています。

## 情熱に勝る能力はない——全社が一丸となって

「真摯なものづくり」を追求し、ミネベアを社会から信頼される会社へと導いていくのは、従業員の力にほかなりません。そのためには、従業員一人ひとりが広い視野を持ち、互いに切磋琢磨し合いながら、情熱を持って取り組みを進めていくことが何よりも肝要です。

物事を実現していくために、「情熱」に勝る力はないというのが私の持論です。当社のコーポレート・メッセージ「Passion to Exceed Precision」には、「単なる精密を超えた『超精密なものづくり』を目指すこと、また単なる精密部品メーカーを超える新しい形のメーカーを目指すことに向けた従業員一人ひとりの情熱」という意味を込めています。このメッセージを胸に刻んで、全社一丸となって前に進んでいきたいと思っております。

本レポートでは、そうした思いの下で取り組んできた、当社グループの事業活動およびCSR活動について詳しくご紹介しています。ぜひお読みいただき、さまざまご意見をお寄せいただければ幸いです。

## 東日本大震災孤児育英基金を設立

ミネベアは2012年8月に、東日本大震災で両親を亡くされた子どもたちを支援するために「公益信託ミネベア東日本大震災孤児育英基金」を設立しました。当社は、この基金を通じて、震災によって孤児となった子どもたちが中学校を卒業するまで支援を続けていきます。

### 孤児の成長を見守る

2011年に発生した東日本大震災は、甚大な被害をもたらし、多くの尊い命を奪いました。これにより、およそ240名もの子どもたちが両親を亡くし、本来受けられたはずのさまざまな育成支援が突然奪われてしまいました。ミネベアは、こうした子どもたちが置かれている状況を憂慮し、子どもたちや、子どもたちを両親の代わりとなって育てていく決意をされた親戚や周囲の大人たちが、時がたつにつれて社会の中で孤立することのないよう、社会全体で長期的に見守っていく必要があると考えます。

当社は、このような考えの下、東日本大震災による孤児を対象とした育英基金として、「公益信託ミネベア東日本大震

災孤児育英基金」を創設しました。この基金は、小学生から中学生までの孤児に対して、毎年10万円、返済義務のない育成支援金を支給するものです。長期にわたり子どもたちを支援することを目的に、中学校を卒業するまでの間、毎年支給します。また、さまざまな用途に活用いただけるよう、用途を限定しない給付金となっています。

今回設立するに当たり、本公益信託の公平性を保つため、東北3県(福島県、宮城県、岩手県)の教育関係者の方々に無報酬で運営委員となっただけなど、関係者の方々に多大なるご尽力とご協力をいただきました。



公益信託運営委員会

### 長期的で多岐にわたる支援を目指して

2012年は117名の方から応募があり、すべての応募者に支援を決定しました。また、2013年3月には、支援を行っている子どもたちの中学卒業を祝い、東京へ招いて祝いの授与やさまざまな催しを行いました。子どもたちからは「とてもいい思い出になりました」「いろいろと社会勉強させてもらいありがとうございました」などの感想をいただいています。

今後の信託金額としては、3年目までに1億3000万円を拠出し、4年目以降は応募状況などを勘案して総額2億3000万円を上限に資金を拠出していく予定です。

### 従業員サポーターとして参加して

被災地の方々に支援したいという思いから、授与式にサポーターとして参加しました。幼くしてご両親だけでなくご親戚やご友人など、大切な方々を亡くされた生徒の皆様へのサポートは、わたしのような者で務まるのか不安でしたが、生徒の皆様のしっかりと将来を見据えた、前向きな笑顔に、逆に元気をいただきました。ミネベアの育成支援金は、返済を求めず自由に使えるところや、十数年にわたる長期的な支援である点にこだわって考えられています。生徒の皆様の未来を陰ながら応援し続けていくために、日々の業務をしっかりと積み重ねていきたいと強く思いました。



社長室  
松田 西

### 誇りを持って使命を果たす

ミネベアの経営の基本方針である「五つの心得」では、「従業員が誇りを持てる会社でなければならない」と定めています。当社では、この震災孤児への支援を、従業員にとって「誇り」を付加する社会貢献だと考えています。それと同時に、2011年に創立60周年を迎えた当社をこれまで支え

てくださったすべてのステークホルダーの皆様へ感謝の意を表すための「60周年記念事業」としても位置付けています。こうした私たちの想いを継続して実現するために、健全な事業活動の推進によって、一定の利益を出し続けることが当社の使命であると考えます。今後も、使命感を持ってステークホルダーの皆様と向き合い、「真摯なものづくり」に取り組んでいきます。

# 日本政策投資銀行の環境格付で最高ランクを取得

ミネベアは2012年7月に、株式会社日本政策投資銀行(DBJ)による「DBJ環境格付」評価で、最高ランクとなるAランクを取得しました。当社は、これに基づくDBJの環境格付融資を受け、これを活用し、さらに環境に配慮した経営を進めていきます。

## ミネベアの環境経営度

環境格付融資とは、企業の環境経営度を評価し、事業の長期的な持続可能性を考慮に入れて、融資条件を決定するものです。環境経営度の評価は、「経営全般」「事業関連」「パフォーマンス関連」の3つの視点で評価され、総合的にA～Dの4つのランクに分けられます。ミネベアでは、2012年度の評価において、「環境への配慮に対する取り組みが特

に先進的」と認められる企業としてAランクの格付けを取得することができました。特に、生産設備などの内製化を背景にした生産工程での環境負荷削減の取り組みや、超精密機械加工技術を生かした環境配慮製品の開発などを当社の特徴として評価していただきました。これに加え、CSRの中期計画を立てている点やダイアログを実施している点を踏まえ、包括的に持続可能な経営を目指していると評価いただきました。

### 特に評価された取り組みの例

#### ● 経営全般

- CSR活動の中期計画明示
- サプライヤー・ダイアログの実施
- 従業員のダイバーシティ、ワークライフバランスへの配慮
- 世界中の拠点における社会貢献活動の実施

#### ● 事業関連

- 省資源化、軽量化、省エネ化などの環境負荷低減を実現した幅広い製品群
- ミネベアグリーンプロダクツ基準の製品別特性を踏まえた検討
- CSR調達ガイドラインに基づいた調達活動の実施

#### ● パフォーマンス関連

- タイ・バンパイン工場内のボールベアリング新工場にて従来比4割もの省エネ化を達成
- タイ2工場、中国2工場で排水ゼロを実現

## さらに環境に優しいものづくりを目指して

多くの側面でミネベアの環境への取り組みを評価していただいた一方、評価を通じて温暖化対策の強化などさらなる取り組みが必要なポイントもあらためて認識できました。今回の融資を有効に利用し、こうした課題に積極的に取り組み、より環境に配慮した事業運営ができるよう対策を進めていきます。

融資の投資先である新松井田工場(2013年11月完成予定)では、「ミネベア国内工場でも最も優れた省エネ工場」をコンセプトに建設を進めています。例えば、断熱による空調能力の低減や、受変電設備をはじめとしたさまざまな設備の導入による電力負荷の低減など、より環境に優しいものづくりを行えるよう準備しています。



新松井田工場の完成予定図(手前の建物)

今後、当社グループでは松井田工場での取り組みだけでなく、物流効率の向上や各事業所での取り組みを強化して、2015年度までにCO<sub>2</sub>排出量を生産原単位で5%削減(2010年度基準)を一つの目標とし、さらなる活動を続けていきます。

### 新松井田工場の省エネ施策

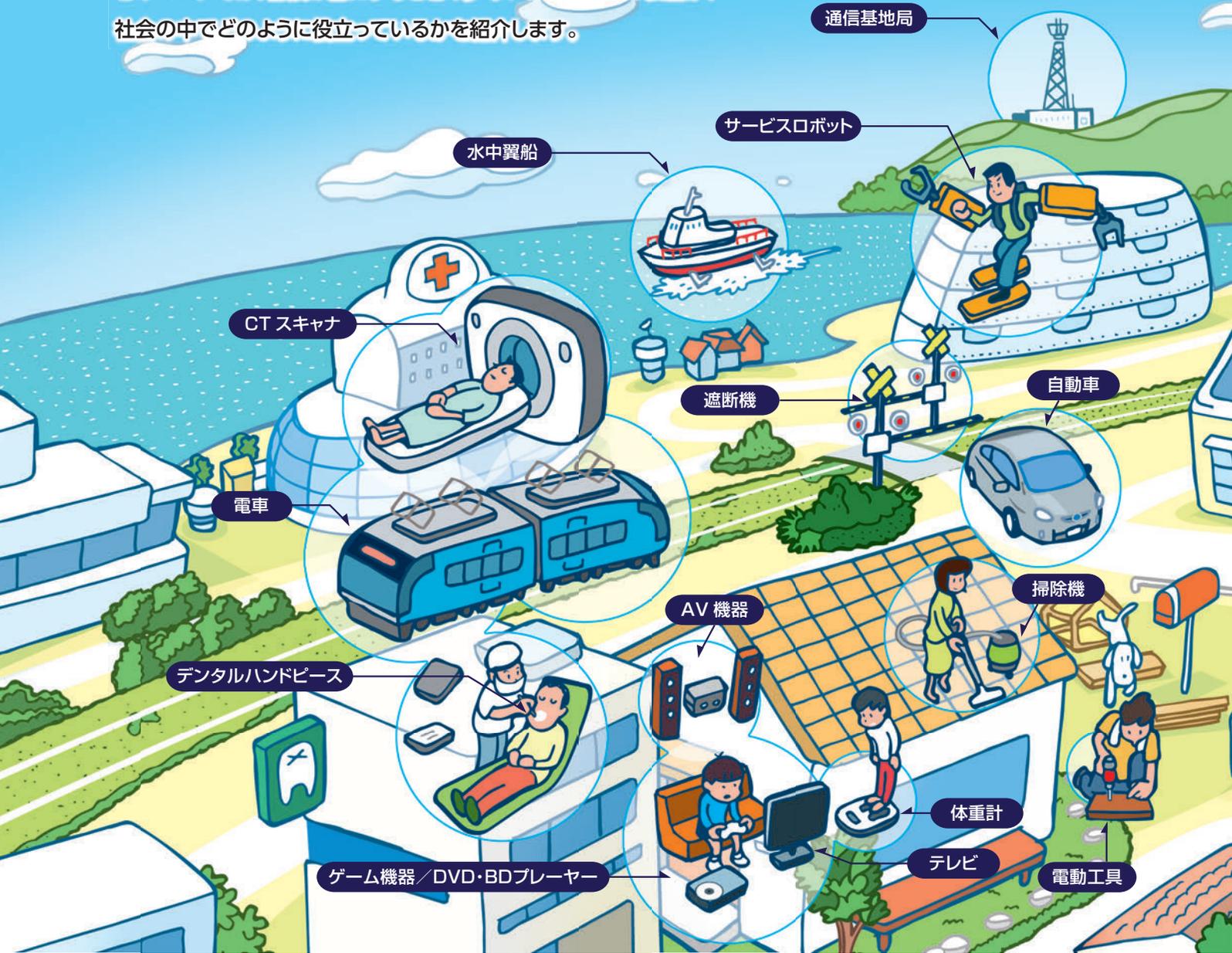
施策項目	目的	効果	削減率(目標)
1 屋根の断熱	直射日光による屋根表面の熱と外気の熱を遮断	空調能力の低減	10%～
2 外壁の断熱	直射日光による外壁表面の熱と外気の熱を遮断	空調能力の低減	10%～
3 風除室	外気と粉塵の侵入防止と室温管理空気の流出防止	空調能力の低減	10%～
4 室内容積の最小化	室内の空調管理容積の低減	空調能力の低減	10%～
5 受変電設備	超高効率変圧器の採用	電力損失の低減	5%～
6 電力監視設備	電力デマンド監視	設備運転の適正管理	15%～
7 照明の省エネ化	高効率・LED照明・照度補正機能・自動点滅機能の採用	電力負荷の低減	10%～
8 インバーター設置の省エネ化	空調・ファンなどの採用	設備運転の適正化	30%～
9 空調設備	高効率エアコンの導入	電力負荷の低減	10%～
10 排気設備	エコファンの導入	電力負荷の低減	6%～
11 空調外気取得量の削減	全熱交換機の導入	空調能力の低減	5%～
12 エアの適正圧力	定流量と減圧弁の導入	電力負荷の低減	10%～
13 冬季の外気冷房	発熱負荷の高い製造工程へ冷たい外気の取込	電力負荷の低減	10%～
14 燃料ガス	重油燃料を使う冷暖房用設備をガス燃料へ変更	温室効果ガスの抑制	20%～
15 衛生設備	無水小便器の採用	水道・排水量の削減	10%～

※現在行っている環境に対する詳細な取り組み報告はP.32以降をご覧ください

# 社会の中のミネベア製品

わたしたちが製造するボールベアリングやモーター、電子機器は、さまざまな最終製品に組み込まれ、人々の生活を支え、豊かな社会の実現に貢献しています。

このページでは、普段は目にする事の少ないわたしたちの製品が、社会の中でどのように役立っているかを紹介합니다。



## 機械加工品

### ●製品

ボールベアリング /  
ロッドエンド&スフェリカルベアリング /  
ローラーベアリング / ファスナー /  
ピボットアッセンブリー / 精密機械加工品



### ●製品用途

パソコン、HDD、情報通信機器、  
OA機器、家電製品、AV機器、  
現金自動預払機、自動車、航空機



## 電子機器

### ●製品

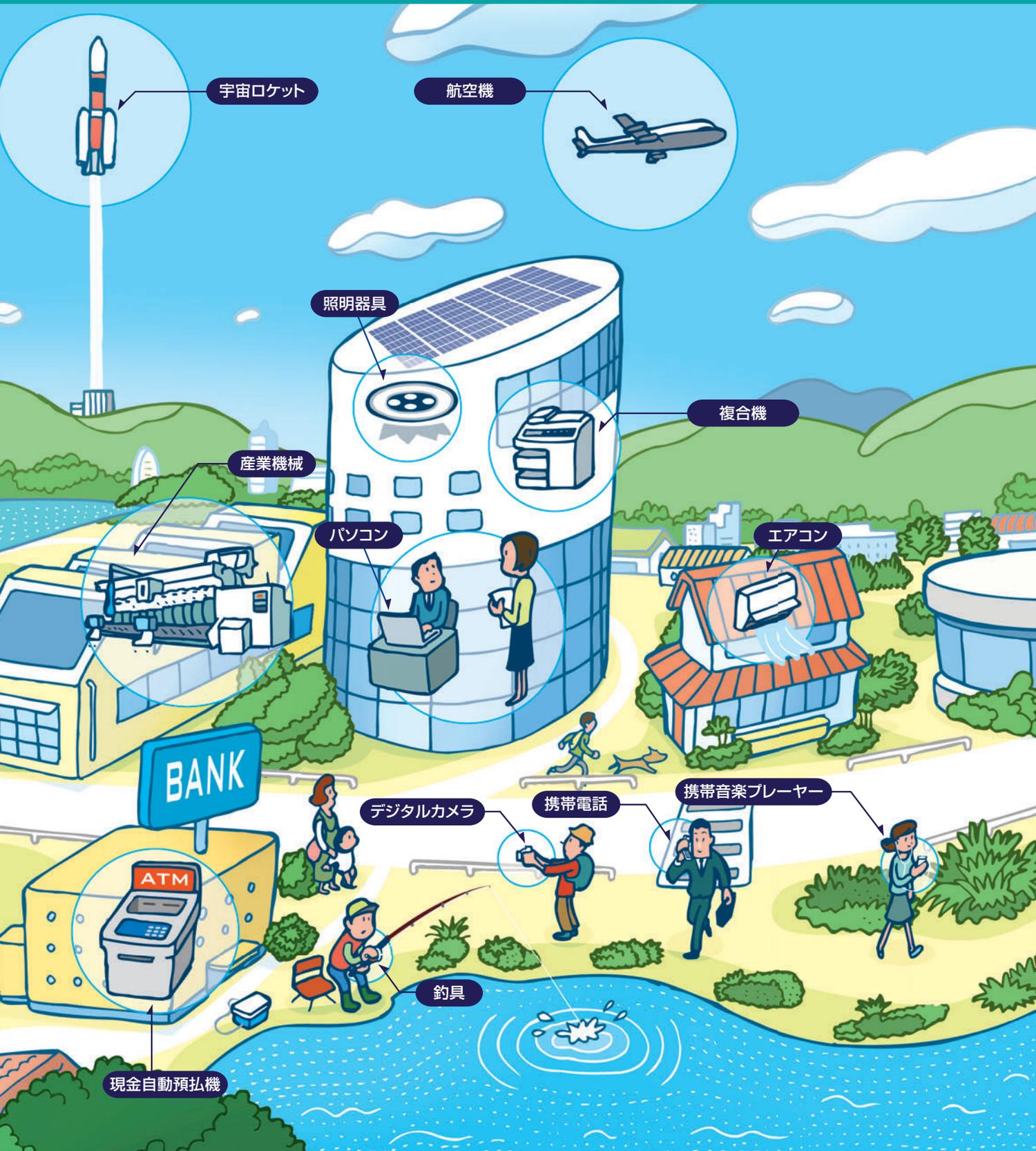
HDDスピンドルモーター /  
小型精密モーター / ステッピングモーター /  
ブラシレスモーター / ファンモーター



### ●製品用途

パソコン、HDD、情報通信機器、  
OA機器、家電製品、AV機器、  
携帯電話の通信基地局、産業機械、  
自動車



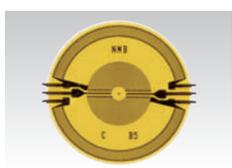
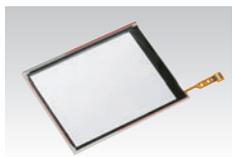


●製品

液晶用ライティングデバイス／各種計測機器／HMSM(多機能機器冷却システム)／次世代入力機器／LED照明用ドライバー

●製品用途

パソコン、デジタルカメラ、携帯電話、スマートフォン、携帯音楽プレーヤー、プロジェクター、計測機器、自動車、宇宙ロケット、照明器具



●製品

特殊機器

●製品用途

産業機械、防衛装備品、自動車



# 地域と考えるミネベアのCSR

当社が本社を置く長野県北佐久郡御代田町で、地域の方々にご参加いただいたのステークホルダー・ダイアログを開催しました。まず、ミネベアの業務内容や環境に対する取り組みなどについてあらためてご説明。それに続くダイアログでは、参加者からさまざまな質問や要望が寄せられました。



ダイアログ参加者一覧

御代田町	町長	茂木 祐司 氏	御代田町商工会	会長	柏木 昭憲 氏
御代田町議会	副議長	笹沢 武 氏	御代田町観光協会	会長	桜井 勝彦 氏
御代田町	教育委員長	上原 貴夫 氏	御代田町	総務課長	清水 成信 氏
御代田町	副町長	内堀 豊彦 氏	御代田町	町民課長	尾台 清注 氏
御代田町区長会	会長(塩野区長)	金沢 正 氏	御代田町	産業経済課長	飯塚 守 氏
NPO法人あさまハイランドスポーツクラブ	理事長	土屋 美喜子 氏	御代田町	建設課長	荻原 浩 氏
御代田町	教育長	高山 佐喜男 氏	御代田町	企画財政課長補佐	荻原 春樹 氏
御代田中学校	校長	児玉 尚也 氏	ミネベア株式会社	取締役 専務執行役員 HDDモーター製造本部 本部長	小林 英一 氏
御代田北小学校	校長	浅地 廣久 氏	ミネベア株式会社	常務執行役員 財務・コンプライアンス推進部門担当	今仲 政幸 氏
御代田南小学校	校長	小林 正一 氏	ミネベア株式会社	施設部 部長	清水 一成 氏
御代田町区長会	副会長(平和台区長)	佐々木 慶 氏	ミネベア株式会社	軽井沢人事総務部 統括課長	織茂 靖行 氏
御代田町区長会	副会長(向原区長)	徳吉 正博 氏	ミネベア株式会社	グループ環境管理部 統括課長	小野山 雅之 氏
御代田町体育協会	会長	尾台 栄一 氏	ミネベア株式会社	CSR推進室 室長	石河 正樹 氏
株式会社八十二銀行	御代田支店 支店長	綿貫 昇 氏	ミネベア株式会社	CSR推進室	小林 秀紀 氏
御代田町議会	町民建設経済委員長	古越 弘 氏	株式会社クレンジン	CSRコンサルタント	水上 武彦 氏

※参加者の役職は開催時のもの(2012年10月25日)

## はじめに

**小林(英)** 弊社は、この御代田町で操業を開始して今年で50年になります。この間、無事に操業を続けてこられたのは、ひとえに地元の皆様のご支援のたまものです。本日は、日頃からお世話になっている皆様のお話を伺い、今後の弊社の活動に生かしていきたいと考えています。どうぞよろしくお願いいたします。



ミネベア 小林(英)

税や固定資産税などの町税は、町内の大手企業7社が全体の13%を占めており、中でも御社にはそのうちの3割を納めていただいています。

当町の人口は約1万5,000人ですが、現在、2万人を目標に人口増加を図り、経済面も含めた地域全体の活性化につなげようという「2万人公園都市構想」を進めています。御社の従業員の方々にも、新たに住居を購入したり、借りたりする際にはぜひ御代田町を選択していただきたい。そのために、御社の社内報などを通じて、「住んでみたい町」としての御代田町の情報を発信する機会をぜひいただければと思います。



御代田町町長 茂木氏

## 町と一体となった地域の活性化

**茂木氏** 御代田町は、地元企業の皆様による長年の地域貢献の恩恵を受けて発展してきた町です。ここ数年、町民

**織茂** 現在、御代田町にある当社の独身寮には約200名、社宅には約50世帯が入居しています。社内規定によって、

独身者は12年、それ以外は15年を期限に寮や社宅を出なくてはならないことになっていますので、そうした従業員に町の魅力をPRできるように協力していきたいですね。町での催し物に関するポスターなども時々いただきますので、積極的に工場内の食堂などに掲示するようにしたいと思います。

**今仲** 社内報は半年ごとに発行しています。担当部署は広報室なのですが、CSRに関する情報を毎回掲載していることもあり、CSR推進室も責任部署として、そうした町に関する情報発信についてしっかりと協議していきます。

**内堀氏** 当町は、生活環境はもちろん福祉、教育などの分野でも、周辺自治体のどこにも負けない優れた政策を実施していますし、近隣地域よりも土地価格も安い。そうしたことをぜひPRいただきたいですね。

**綿貫氏** 同時に、御社の事業や製品についても、もっとご紹介いただく機会があってもいいのではないのでしょうか。



八十二銀行 綿貫氏

これだけの世界的な企業のマザー工場が1963年からあるということは町民の誇りですし、町における存在感も非常に大きい。ただ、「すごい会社だ」と思っただけでは、具体的に何がすごいのか、というところから分からない町民も多いように感じます。例えば御社の製品を町の玄関口である御代田駅などで展示してアピールすれば、外から来た人たちも見るでしょうし、地域の子どもたちも「ボーイングの部品を作っているんだ、すごい」と感じて、また将来この町で、ミネベアで働きたいということにもなるのではないのでしょうか。

**今仲** わたしどもの製品について町民の方に知っていたくのに、それは非常に有効ですね。駅は、しなの鉄道株式会社様の施設ですので、町の方に間に入っていていただいで検討したいと思います。

**綿貫氏** また、御社の工場には東京からだけでなく、世界中からお客様や協力会社、また営業の方などもお見えになるといいますので、その際にはぜひ地元の飲食店などを利用していただければと思います。それから、御代田町にはお蕎麦や葉野菜など、素晴らしい地元食材もたくさんありますから、それを社員食堂などでも積極的に活用いただくとありがたいなと。

**織茂** おっしゃるとおり、毎日30~50名の関係者が工場を訪れます。受付の所などに町内の食堂マップなどを置いて、必要なときにはすぐに地元のお店を紹介できるようにしたいですね。



ミネベア 織茂

**小林(英)** 社員食堂については、運営は外部の企業に委託していますので、近いうちにその委託先と話をしてみます。工場内で使用する雑貨なども含め、

地元で調達できるものはすべて調達できないか、検討していきたいと思っています。

**笹沢氏** 製品に用いる部品などについても、地域で外注していただけるととてもありがたいです。御社の場合は、部品も自社工場で作っておられるケースが多いのかもしれませんが、御代田町だけでなく佐久市、小諸市なども含め、周辺地域に外注先の企業は今、どのくらいあるのでしょうか？

**小林(英)** 大きい外注先はあまりないのですが、小規模なところはかなりの数があります。会社としても、積極的に外注を行っていく方針になっております。

## 工場での環境管理について



御代田町議会 笹沢氏

**笹沢氏** また、先ほどご説明いただいた工場での環境管理についても一点お聞きしたいのですが、佐久水道企業団のデータを見ると、工場での水の使用量が大きく減っているようですね。井戸などを利用されているのでしょうか？

**清水** 以前は井戸水をくみ上げて使っていたのですが、やはり地盤沈下などの問題があるということで、現在は使っていません。代わりに、飲み水以外の水は、敷地内で出てきている湧き水を利用しています。この湧き水は、1日1,000トンほどの量があって、そのままにしておくと、豪雨のときに近隣の住宅にまであふれていって迷惑をかけるということもありましたので、数年前にそうした再利用の仕組みをつくりました。



ミネベア 清水

**今仲** 日本政策投資銀行が、環境管理に優れた企業を格付けする「環境格付」評価をやっているのですが、そこでわが社も2012年、最高ランクのAランク評価をいただきました。民間企業の中でこの評価を取得できる場所はそれほど数はありませんから、環境に対してはしっかりと取り組みができていますと自負しています。

### 知識や経験を生かした「出前授業」



御代田町教育委員長  
上原氏

**上原氏** わたしは町の教育委員長をしていますが、その立場からすると、御社のような大きい会社は、知識や技能という点でも宝の山に見えます。その「宝」をさらに地域に対して開いていただく、例えば従業員の方がお持ちの知識や技能、経験を、「出前授業」のような形で子どもたちに伝えていただくようなことはできないでしょうか。

**小林(英)** 出前授業というと、具体的にはどのようなものをイメージされているのですか？

**上原氏** 例えば、中学校で科学講座を開くとか…。

**児玉氏** 御社の製品であるペアリングが世の中のいろいろなところで使われているんだよ、という話をするだけでも、技術に関する意識は高まりますよね。



御代田中学校 児玉氏

あと、過去に御社にも「職業学習」ということで、中学校での授業にご協力いただいたことがあります、「今、社会で必要とされるのはどんな力を持った人なのか」というようなこと。今こういうことが求められているから、そのために、中学、高校では何をすればいいのか。そうした、将来の夢につながる話を子どもたちにしていただけるといいなと思います。

**茂木氏** わたし自身も、ミネベアの皆さんのお話をお聞きすると、いつもとても刺激を受けるし、視野が広がるんです。世界が広いというか、国際的戦略を持って、非常にダイナミックな、スケールの大きい仕事をされているんだなと感じる。子どもたちにとっても、そうした世界観を感じることは、とても大きな学びになると思います。

**小林(英)** そういった話ができる人材は、社内にはたくさんいると思います。ぜひ町の教育関係の方とお話をさせていただいて、実現させていきたいし、皆さんからも「こういう話を聞きたい」と投げかけていただきたいですね。中学校だけでなく、小学校も含めて何ができるのかを検討したいと思います。

**上原氏** ちなみに、現在御社では、こういった人材を採用したいと考えておられるのでしょうか？

**小林(英)** その年によって変わってきますね。今年は製造力を強化しようという年は、製造に携われる方を重点的に採用しますし、5年後10年後に向けて研究開発に力を入れようというときは、どうしても大卒の方の採用が多くなります。

### 大学生対象のインターンシッププログラム

**土屋氏** 教育のお話が出ましたけれども、「世界のミネベア」と言われる素晴らしい会社が御代田町にあるんだということを、地元の小学生、中学生にもっと知ってもらう機会をつくっていただけるといいなと思います。



NPO法人あさまハイ  
ランドスポーツクラブ  
土屋氏

**小林(英)** 小学生や中学生を対象にした、定期的な工場見学の機会などは近い将来やっていきたいですね。工場の中を見ていただいて、その後お茶でも飲みながらいろいろな話ができる、というような。そういう機会を重ねていくことが重要だと思います。

**土屋氏** また、わたしは大学生の子どもを持つ母親でもあります。その立場から、グローバルに事業を展開されている御社には、ぜひ御代田町出身の大学生を対象にしたインターンシッププログラムの開催をお願いしたいのですが…。

**織茂** インターンシップについては、軽井沢工場ではこれまであまり実施しておらず、今年初めて、御代田町出身の方というわけではありませんが大学院生の受け入れをさせていただきました。もちろん、当社について知ってもらうという意味でも非常に重要な取り組みだと思っていますし、拡充していかなければならないと考えています。

ただその半面、気軽にやれるものではないなとの思い

もあります。大学によっては正式に授業の科目として単位認定しているところもありますし、ただ来てもらって何かしてもらえばいい、というのでは学生さんに対しても失礼ですよね。インターンシップ期間の最後には何らかのプレゼンテーションをしていただくとか、きっちりとしたプログラムを組んで、学生さんにとっても、いい経験になるような形で実施したいと思います。

## 対話を通じた信頼関係の構築を

**内堀氏** 御社にはこれまで、地域の環境保全についてもさまざまな形でご協力をいただけてきました。敷地内への桜の木の植樹や歩道内の花壇の手入れなど、周囲の景観形成へのご尽力に心から感謝しています。

また、2002年3月には、町内大林地区の景観形成協定が締結されましたが、御社にはそれに基づいて設置された景観形成委員会の会長職を2年間にわたって務めていただくなど、景観形成と魅力あるまちづくりに向けてのけん引役を担っていただきました。今後も引き続き、ご協力をお願いできればと思います。

**金沢氏** その意味でも、今回こうした形で、御社とわたしたちも町の人間とのコミュニケーションの機会をいただけたことは非常にありがたいと思います。



御代田町副町長  
内堀氏

ただ、企業があることによって住民が増えること自体は非常にいいことなのですが、一方でそれは、外から来る人たちが増えるということでもあります。結果として自動車の交通量が増えて、本通りではなく裏道をスピードを出して抜けていったりと、危険な運転をする車があるなどの問題も出てきています。

できれば、こういった会を定期的に開いていただいて、そうした問題を共有したりもしながら、地域とのつながりをつくっていただければと思います。

**織茂** 車の運転に関するご指摘については、大変申し訳なく感じています。既にご指摘を受けて対応を進めている



御代田町区長  
金沢氏



製品紹介の様子

部分もあるのですが、まだ不十分なところもあるかと思うますので、改善を進めていきます。

そうしたことを含めて、対話を通じて地域の方々との信頼関係を築いていけるよう、いっそう努力していきたいと思えます。

**小林(英)** やはり、テーマは何でもよいので、定期的に顔を合わせて話す機会を持つべきですね。例えば年に2回の会を定例にするというのはどうでしょうか。

**上原氏** 年に2回なら、春と秋でどうでしょう。4月から始めるという形にも合いますし。

**小林(英)** では、今後は4月と10月にこうした会を開催するという決めでしましましょう。もちろん1回2回で終わるのではなく、ずっと続けていくことが大事ですね。

**今仲** それは、CSRの観点からも非常に素晴らしいことだと思います。CSRの担当者も、ぜひ同席させていただきたいですね。

## おわりに

**今仲** 今日は、貴重なご意見をたくさん賜りまして、誠にありがとうございました。弊社では、「五つの心得」と呼ばれる経営の基本方針を掲げていますが、その一つにも「地域社会に歓迎されなければならない」というものがあります。今日いただいたご意見を参考にしながら、CSR経営をさらに発展させまして、地域の皆様方からもより親しまれる企業として成長していきたい。そして、御代田町の方々と車の両輪のような形で、頑張っていきたいと思えます。



ミネベア 今仲

# 組織文化を育み サステナビリティを追求する —アメリカ・NHBBの取り組み—

ミネベアのアメリカ製造子会社である  
New Hampshire Ball Bearings, Inc. (NHBB)。  
ニューハンプシャー州とカリフォルニア州に3つの工場を持ち、  
航空、防衛、医療分野に向けたベアリングを生産しています。  
ニューハンプシャー州にある企業の中では  
5本の指に入る規模を誇り、地域との深いかかわりを持ちます。  
ここでは、ミネベアグループの一員として、  
NHBBがアメリカにおいて実施する  
サステナビリティ(持続可能性)の考え方について紹介します。



チャッツワース工場



ラコーニア工場



ピーターボロー工場

## — サステナビリティを組織文化へ —

### NHBBにおけるサステナビリティとは

私たちNHBBにおけるサステナビリティの根幹にはミッション(使命)とバリュー(価値観)があります。始まりは1990年代に、実施した組織開発プログラムでした。これは、組織の価値観や行動といった文化や組織構造を変革することによって、より組織基盤を強固にすることを目的に実施しました。数年かけてさまざまな調査を行い、組織の現状を分析し、その結果をもとに事業の指針となるミッションとバリューを定めました。ミッションは「強い組織となり、お客様の期待を超えることで、成長とグローバルなリーダーシップを獲得する」こと、バリューは「品質」「誠実」「パートナーシップ」「学習する組織」「社会への感性」の5項目を掲げています。その中の「社会への感性」には、環境への責任、企業市民としての義務、従業員の健康と安全が含まれており、このような考え方が昔から事業の根幹にあったからこそ、長年にわたりNHBBが発展し続けられているのだと感じています。

こうした歴史もあり、私たちにとってサステナビリティは特別な活動ではなく、事業活動の一部として根付いています。工場に取り組んでいるすべての活動、例えば水使用を削減するための洗浄システムの改善であったり、太陽光発電を取り入れる研究や、海外の好事例を学ぶこと、戦略的計画を立てることなど、すべての活動が私たちだけで

なく社会の利益にもつながるものとして取り組んでいます。つまり、毎日の行動そのものがサステナビリティなのです。そのため、私たちは従業員に対して「サステナビリティを実行すべき」とか、「CSRが必要」とは言いません。そうした活動は、従業員の日々の行動に組み込んでいくことが何よりも重要だからです。従業員の行動を変えていくことで意識せずとも活動が推進されていく、組織文化を醸成していきたいと考えています。



NHBB 社長  
ミネベア株式会社  
常務執行役員 **ギャリー・ヨマンタス**

### サステナビリティビジョンに基づいて活動を推進

サステナビリティを組織文化としてさらに根付かせていくために必要なことは何か。その一つの答えとして私たちは、2011年に新たにサステナビリティビジョン(理念)とバリューを定め、経済・社会・環境それぞれの面において、長期的な持続性を目指すことを明文化しました。目指す姿を明らかにすることで、NHBBにおけるあらゆる原則と部門にサステナビリティのコンセプトを取り入れ、長期的な経

営計画と一体となった形で推進していきます。

また、このビジョンを実現するために、サステナビリティロードマップを策定しました。このロードマップは、各部門が策定した計画をまとめたもので、製品の環境負荷低減のために、洗浄システムの新技术を調査することや、生産効率の向上のためにお取引先様と改善活動を行うことなどが含まれており、経済・社会・環境のそれぞれの側面について具体的な行動目標を定めています。

一方で、事業活動をサステナブルにするためには、お客様をはじめ、お取引先様、地域社会、従業員などのステークホルダーとのかかわりの中で取り組みを進めることが非常に重要です。そのため、さまざまな場面でコミュニケーションを活発に行うようにしています。

こうした活動はサステナビリティ委員会を中心に全社横断的に進めています。当委員会は、従来、環境・健康・安全の取り組みを推進してきたEHS(環境・安全衛生)委員会に、サステナビリティの活動を行う中核的な部署である法務部、営業部、人事部の担当者を加え、体制を強化した組織です。委員会が中心となり、ロードマップの進捗状況を評価するだけでなく、理念や活動に対する理解を醸成する研修を行うほか、次に起こる課題に備えて計画やビジョンを準備しています。

## 課題の克服に向けて

NHBBでは、2つの重要な課題に対応しています。一つは高い技術を持った人材の確保、もう一つはサプライチェーンマネジメントの強化です。

私たちの工場があるニューハンプシャー州は高齢化が進んでいることに加え、製造業は他の業種に比べて人気が

がないことから、高い技術を持った人材を雇用することが非常に難しい状況にあります。このため、州政府とも協力して、地域の人々に向けてものづくりに関心を持ち、技術を身につけてもらうための教育活動を行っているほか、大学生のインターンシップを受け入れ、実際に仕事を体験してもらう取り組みを進めています。さらに社内では、製造工程における技術開発を進めることで高い技能が必要な工程をなくすといったような改善も、人材不足の解消に役立つのではないかと考えています。

また、サプライチェーンマネジメントは、今後注力していかなければならない課題です。もしお取引先様に品質面や環境上の重大な問題があった場合、自社の利益に影響することが考えられるので、管理をより強化していくことが必要です。今後、品質や環境などの技術的な知識のある者を雇用するなどして、管理の強化を図っていきたいと考えています。

## 将来にわたり発展し続けていくために

NHBBのサステナビリティビジョンとバリューは、当社が長期にわたって事業を継続していくための考え方を示したものです。これは、お客様に対して、お取引先様と協力して価値を提供し続け、利益を得て、従業員や地域の人々、環境に還元し続けていくことを表しています。私たちはミネベアグループの一員として、このビジョンの実現に向けて組織文化を育み、15年先、20年先の将来を見据えてサステナビリティの取り組みを戦略的に進めていくことで、すべてのステークホルダーに感動を与える企業であり続けたいと考えています。

### NHBBのサステナビリティビジョン

経済、社会、環境面において長期にわたる持続可能性を育む文化

### NHBBのサステナビリティバリュー

- 私たちは、直面しているさまざまなリスクを把握し、人、場所、利益のそれぞれの面から、そのリスクを管理します。
- 私たちは、従業員およびお客様から選ばれるよう努めることで、競争優位性の向上を追求します。
- 私たちは、革新的なソリューションを追求し、資源の有効利用を図ります。
- 私たちは、事業活動における無駄をなくし、資源利用効率の最大化を追求します。
- 私たちの製品とその製造方法は、地球環境と人類の持続可能な発展に貢献します。



サステナビリティの取り組みは、「あらゆるステークホルダーからの期待に応える活動」とも言い換えることができます。NHBBは、お客様をはじめ、お取引先様、地域社会、従業員などのステークホルダーとのかかわりを大切に、共に発展し続けていくための活動を推進しています。ここではその取り組みを紹介します。

## お客様

### ▶ 品質、納期、環境課題への期待に応える

将来にわたって事業を続けていくためには、製品を利用していただくお客様の声を聞き、期待に応えていかなければなりません。NHBBではお客様からの期待を知るために、各工場の主要なお客様を対象として顧客満足度調査を行っています。調査において、製品のコストや価値、納期のほか、法務や手続きなどのサービスも含めて40項目ほどの質問に答えていただき、その結果を各工場と共有し改善を進めています。

お客様からのNHBBに対する最も強い要請は、製品の品質と納期に関するものです。特に、航空分野のお客様は、厳しい環境規制に対応する必要性から、燃費の向上や騒音の削減など環境側面への配慮を求められています。NHBBはお客様と密接にコミュニケーションを図りながらご期待にかなう製品の開発を進めています。

## お取引先様

### ▶ お取引先様と共同で環境改善に取り組む

NHBBのサステナビリティビジョンを実現するためには、サプライチェーン全体で取り組む必要があります。このため、お取引先様と会議を行って品質面や環境面の取り組みを共有するとともに、生産活動を改善するための支援を行っています。

多くのお取引先様は従業員10名以下程度の小規模な会社であるため、環境課題や規制に対して十分な対応ができません。NHBBは、そうしたお取引先様の生産現



お取引先様との会議

場に省エネルギーや省資源を専門とする設備チームを送り、エネルギーの使用状況や廃棄物の調査、分析や改善のためのアドバイスなどを実施し、取り組みの協力を行っています。こうした取り組みもあり、あるお取引先様では、大量の金属スクラップを廃棄物として扱っていましたが、NHBBがリサイクル業者を紹介し、協力してリサイクルすることで、廃棄物から収益を得ることができるようになりました。ほかにも、エネルギー使用量の削減やコスト削減、資源リサイクルなどで大きな効果が得られています。

## 従業員

### ▶ 従業員の意識を高め、サステナビリティに向かう組織文化をつくる

サステナビリティの取り組みを推進していくためには、従業員の意識を高め、組織文化を変革していくことが大切です。すべての活動の中にサステナビリティの要素を織り込み、それを実行することで意識が変化し、組織文化が変化していくのです。NHBBでは、従業員にこのことを理解させるためには、座ってスライドを説明するよりも、日々行う活動を変える方が効果的と考えています。

従業員とのコミュニケーションを円滑にするために、オープンドア・ポリシーを定めています。オープンで率直なコミュニケーションをモットーとし、誰もがいつでも上司と話すことができ、経営状況を共有するミーティングも定期的に関くことで、自由に質問することができる組織文化を育んでいます。

## 地域社会

### ▶ 地域と共に発展する

地域社会の発展なくしてNHBBの発展はなし得ないと考え、地域とのかかわりを大切にしています。地域のソーラーカーコンテストに協力するなど、さまざまな機会を設け近隣の方々と交流を深めています。また、従業員のボラ

ンティア活動への参加を支援するプログラムも設け、ボランティア活動を主催するNPOへ、資金を援助するなど、地域とのかかわりは多岐にわたります。

### ▶ 地域の人材育成に貢献

NHBBのピーターボロー、ラコーニア工場があるニューハンプシャー州は、売上高上位100社のうち約3分の1を製造業が占めており、地域の経済発展は製造業が担っているといっても過言ではありません。しかし、若い世代は製造業への関心が低く、高い能力を持った技術者が減り続けており、良い人材の確保が課題となっています。

そこで、NHBBは地域で技術者を育てるためのさまざまなプログラムを実施しています。その一つが、機械工学などを学ぶ大学生に工場で4ヶ月間の就労体験をしてもらうインターンシッププログラムです。実際に体験することで将来の仕事への不安がなくなり、大学卒業後にNHBBで働くことを決めた実習生もいます。

また、地域の技術教育施設の運営にも深くかかわっています。従来の教育カリキュラムを見直し、6ヶ月だったカリキュラムを4年のカリキュラムに改善したほか、実習用の機器や装置も提供しています。このような協力により、入学する研修生が大幅に増加しました。カリキュラムを終えた人が大学に進学し、そしてその中から、NHBBに入社して技術者として活躍する日も来ることでしょう。このような人材育成の取り組みは、「地域に求められていること」「NHBBに必要なこと」を満たす、双方にとって価値のある活動となっています。



技術教育施設で実習する生徒

## 環境

### ▶ 工場における環境負荷の低減

お客様から求められる高い環境基準や、地域の環境規制に対応していくために、製品および工場の環境負荷低減が必要です。このため、NHBBではロードマップに沿ってさま

ざまな環境活動を進めています。省エネルギーに関しては、2015年度までにCO<sub>2</sub>排出量を5%削減(2010年度基準)することを目標とし、遮熱塗料や、高効率冷却装置などを導入しました。また、省資源という観点では研削油やプラスチックのリサイクル、洗浄システムの改善などを進めてきました。こうした経験を生かし、州の環境政策の策定にも積極的に参画しています。2009年には当社従業員が州の気候変動アクションプランを作成する委員会のメンバーとして協力しました。そのプランは今も州の環境活動のロードマップとして活用されています。

### ▶ 研削油リサイクルシステム「re:cool」の導入

省資源活動の一つとして、ベアリングの研削工程で排出される研削油と金属を有効利用するために、「re:cool」と呼ばれるシステムを採用しています。使用済みの研削油には細かい金属の削りくずが混じるため、これまで再利用が困難でした。このシステムにより、金属の削りくずを研削油と分離することで削りくずをリサイクルできるとともに、研削油も遠心分離機やろ過などの工程を経て使用前の状態に戻すことができる、完全なクローズドリサイクルが可能となりました。これにより年間約5,700リットルの研削油を再利用でき、削りくずの販売量も増加しました。こうした成功をもとに、お取引先様にもこのシステムの導入を勧めています。



リサイクルの様子

### ▶ 水資源の保全の取り組み

カリフォルニア州は水資源が乏しいことから、水使用量の削減が大きな課題となっています。そこで、NHBBでは製品の洗浄工程で用いる水を削減するため、洗浄液を環境配慮型の溶剤に変更しました。これにより水使用量を年間で50%削減することができました。今後は、水を使用する他の工程にも導入することでさらに水使用量を削減していくことを計画しています。

# CSR推進活動の目標と実績



## ▶2012年度実績と2013年度および中期目標

		2012年度目標	2012年度実績
マネジメント	CSRマネジメント	CSRのPDCAマネジメントの継続的推進 <b>CSR</b>	中期目標および年度目標をベースとして、CSRのPDCAマネジメントを推進
		CSRの社内浸透活動の継続的推進 <b>CSR</b>	CSRレポート2012の発行に併せて社長メッセージを発信、社内報でCSRの活動を紹介、CSR担当者向けに勉強会を開催
	コーポレートガバナンス コンプライアンス リスクマネジメント	国内外拠点におけるコンプライアンス体制の継続的強化 <b>コンプライアンス</b>	各拠点に役員クラスのコンプライアンスオフィサーを配置し、その下部組織として、コンプライアンス正担当者を1名、副担当者を数名配置。また、コンプライアンス管理規程を作成
		海外拠点における研修強化 <b>コンプライアンス</b>	タイの階層別研修で、コンプライアンスに関する教育を実施
		国内外拠点でのBCP策定と運用開始 <b>総務</b>	国内外の主要拠点において、BCPを策定し運用を開始
		国内拠点の防災体制の継続的強化 <b>総務</b>	東京本部新社屋を含め、国内拠点の防災体制強化を推進
	タイの洪水に対するリスクマネジメント体制強化 <b>総務</b>	タイの洪水に対するBCPを策定しBCMを開始。防水壁を設置	
社会	お客様とのかかわり	「品質マネジメント管理規程」を改定し、製品安全強化のための設計段階および製造段階でのリスクアセスメントの実施を明確化 <b>品質</b>	品質マネジメント管理規程を改訂し、製品段階および製造段階でのリスクアセスメント実施を規定
		品質保証体制強化のための、品質マネジメントシステム(QMS)国際規格の、設計・製造をスコープとする認証取得推進の枠組みづくり <b>品質</b>	品質マネジメント管理規程の改訂により、これまでの製造に加え設計も含めて、品質マネジメントシステム国際規格の認証取得を義務付け
		シンガポールSTP-Plusの認定取得、韓国およびEUでの認定取得準備 <b>物流</b>	シンガポールSTP-Plusの認定取得。韓国およびEUについては、検討の結果、いったん認定取得準備を休止
	従業員とのかかわり	人権尊重に対する教育の継続的強化 <b>人材開発</b>	階層別研修や海外赴任前研修においてハラスメント教育を実施
		グローバル展開に対応した人材育成および活用の継続的強化 <b>人材開発</b>	海外留学制度の新設、海外での採用活動推進
		ワークライフバランスに関する取り組みの継続的推進 <b>人事</b>	ワークライフバランス関連制度の理解と実践の促進。超過勤務抑制の取り組み推進
		障がい者雇用の法定雇用率達成と雇用維持 <b>人事</b>	障がい者雇用率1.71%(2012年6月時点)
	地域社会・国際社会とのかかわり	国内拠点で、地域社会のニーズを理解するためのダイアログを実施 <b>CSR</b>	本社を置く長野県北佐久郡御代田町で、地域のニーズを理解するためのダイアログを実施
	お取引先様とのかかわり	お取引先様とのステークホルダー・ダイアログの実施 <b>資材</b>	お取引先様6社とのダイアログを実施
		資材調達基本方針へのCSRの追記、CSR調達ガイドラインの発行、CSR調達推進自己チェックシート策定など、CSR調達の推進 <b>資材</b>	資材調達基本方針にCSRを追記、CSR調達ガイドラインを発行し、CSR調達推進自己チェックシートの策定を推進
株主の皆様とのかかわり	中期事業計画の進捗および施策に関する積極的な情報開示の継続的推進 <b>IR</b>	株主総会、年2回の報告書送付、WEBなどを通じ、中期事業計画の情報開示を推進	
	国内外の投資家との積極的なコミュニケーションの継続的推進 <b>IR</b>	合計年4回の機関投資家・証券アナリスト向け決算説明会および決算説明電話会議、年1回の欧米アジアでの投資家訪問などを推進	
環境	ISO14001の取得(蘇州工場、第一精密産業本社)および取得準備(ミネベア東京本部、カンボジア工場) <b>環境</b>	蘇州工場、第一精密産業本社でISO14001を取得。カンボジア工場で認証審査終了	
	環境方針の改定 <b>環境</b>	環境方針の改定を実施	
	2010年度を基準年として、CO <sub>2</sub> 排出量を生産高原単位で2%削減 <b>環境</b>	2010年度を基準年として、CO <sub>2</sub> 排出量を20,724トン、生産高原単位で15%削減	
	全世界のミネベアグループ工場の最終埋立処分量<4,000トン/年 <b>環境</b>	全世界のミネベアグループ工場の最終埋立処分量は、4,330トン	
	新規化学物質使用申請データベースの運用開始 <b>環境</b>	新規化学物質使用申請データベースの運用開始	
	ミネベアグリーンプロダクツの選定基準策定 <b>環境</b>	ミネベアグリーンプロダクツの選定基準について検討した結果、製品群別の特性を踏まえさらに検討を進めることとなった	
	グループ全体の物流におけるCO <sub>2</sub> 排出量を定期的に報告できるように、システム等の仕組みを整備 <b>物流</b>	グループ全体の物流のCO <sub>2</sub> 排出量をタイムリーに報告できるようシステム等の仕組みを整備	
物流効率向上によるCO <sub>2</sub> 排出削減に向けた梱包箱の改善 <b>物流</b>	ハイブリッドステッピングモーター、PMステッピングモーター、パワーブラシレスモーターの一部型式について、効率的な積載ができる梱包箱を設計		

## CSR推進活動の目標と実績

ミネベアグループでは、CSRの取り組みを進める上で、PDCA (Plan・Do・Check・Action) のサイクルを適

切に回してマネジメントしていくことが重要であると考え、CSR目標を定め取り組んでいます。また、CSR推進活動を計画的に進めていくため、2015年度を目指した中期目標を策定しています。

評価	2013年度目標	中期目標(2015年度めど)
○	・海外拠点におけるCSR活動の現状を整理 <b>CSR</b> ・ISO26000に基づき、現状の活動を整理 <b>CSR</b> ・海外拠点を含むCSRの社内浸透活動の推進 <b>CSR</b>	・海外拠点を含む、グループ全体でのCSRマネジメント推進 <b>CSR</b> ・グローバルスタンダードにのっとったPDCAマネジメントの高度化 <b>CSR</b> ・海外拠点を含む、グループ全体でのCSR浸透活動の推進 <b>CSR</b>
○	・国内外拠点におけるコンプライアンス活動の強化 <b>コンプライアンス</b> ・グローバルコンプライアンス体制構築に向けた海外での教育および啓発活動推進 <b>コンプライアンス</b> ・国内外拠点でのBCMの推進 <b>総務</b>	・グローバルコンプライアンス体制の構築 <b>コンプライアンス</b> ・グループ全体としてのBCP策定と訓練等を通じた定着 <b>総務</b>
○	・主要製品のリスクアセスメント実施結果を集計する枠組みづくり <b>品質</b> ・主要製品の製品安全にかかわる法令・規制・自主規制とその遵守を明確化する枠組みづくり <b>品質</b> ・全製品の銘番ラベルとバーコードの統一 <b>物流</b>	・製品のライフサイクルステージにおける製品安全アセスメントの体制づくり <b>品質</b> ・全製品のバーコード化の推進 <b>物流</b>
○	・人権尊重に対する教育の継続的強化 <b>人材開発</b> ・グローバル展開に対応した人材育成および活用の継続的強化 <b>人材開発</b> ・ワークライフバランスに関する取り組みの継続的推進 <b>人事</b> ・障がい者雇用の法定雇用率達成と雇用維持 <b>人事</b>	・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育成強化 <b>人材開発</b> ・社会的要請を積極的にくみ取りつつ、従業員が生き生きと働くための施策推進 <b>人事</b>
○	・海外を含むグループ各拠点での地域との対話と社会貢献活動の現状を整理 <b>CSR</b>	・国内外拠点で、地域との対話によるニーズ理解を踏まえた社会貢献活動を展開 <b>CSR</b>
○	・国内の重要取引先様に対し、CSR自己チェックシートを送付し、回収 <b>資材</b>	・国内取引先様に対するCSR自己チェックシートを用いたCSR調達の推進 <b>資材</b> ・海外取引先様へのCSR調達の展開 <b>資材</b>
○	・事業計画の進捗および施策に関する積極的な情報開示の継続的推進 <b>IR</b> ・国内外の投資家との積極的なコミュニケーションの継続的推進 <b>IR</b>	・より多くの株主、投資家の皆様にミネベアへの理解を深めていただけるよう、積極的な情報開示とコミュニケーションの継続 <b>IR</b>
○	・ミネベア東京本部のISO14001の取得準備 <b>環境</b> ・2010年度を基準年として、CO <sub>2</sub> 排出量を生産高原単位で3%削減 <b>環境</b> ・全世界のミネベアグループの最終埋立処分量<4,300トン/年 <b>環境</b> ・カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト(CDP)への対応準備 <b>環境</b> ・ミネベアグリーンプロダクツの選定基準を、製品群別の特性を踏まえ検討 <b>環境</b> ・効率的な梱包箱の利用について、ハイブリッドステッピングモーター、PMステッピングモーター、パワーブラシレスモーターの全型式に適用し、さらにファンモーターなど他の製品に横展開 <b>物流</b>	・2010年度を基準年として、CO <sub>2</sub> を生産高原単位で5%削減 <b>環境</b> ・最終埋立処分量の大幅削減 <b>環境</b> ・梱包箱改善のさらなる展開 <b>物流</b>

**CSR** CSR推進室 **コンプライアンス** コンプライアンス推進室 **総務** 総務部 **品質** グループ品質管理部  
**物流** 物流部 **人材開発** 人材開発部 **人事** 人事部 **資材** 資材部 **IR** IR室 **環境** グループ環境管理部



# ミネベアグループのCSR

## 基本的な考え方

ミネベアグループは、企業は法令の遵守だけではなく、企業倫理に則した公正かつ、適切な事業運営を通じて、地球環境および人類の持続可能な発展に貢献することが使命であると考えています。この使命を果たすため、当社グループでは、経営の基本方針「五つの心得」と、これを基本とした「ミネベアグループのCSR基本方針」および「CSR実践に向けた活動方針」を策定し、取り組みを進めています。また、2012年1月より国連が提唱する「人権・労働・環境・腐敗防止」についての普遍的原則である国連グローバル・コンパクトへの参加を表明しました。グロー

バルに事業を展開する企業として、社会的責任を果たすための重要な考えと位置付け、実施に努めています。

## ミネベアグループのステークホルダー

ミネベアグループは、「五つの心得」で示されている「従業員」「お客様」「株主の皆様」「地域社会」「国際社会」のほかに、「お取引先様」およびわたしたちの社会を支えている「環境」を主なステークホルダーとして分類しています。当社グループでは、CSR活動に取り組む上で、各ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、その期待に応えることが欠かせないと考えています。

### 五つの心得

- ◎ 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

### ミネベアグループのCSR基本方針

ミネベアグループは、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」ことを通して、地球環境および人類の持続可能な発展に貢献します。

## ミネベアグループのCSR実践に向けた活動方針

### 1 「五つの心得」と「行動規範」

CSR活動の推進に当たっては、「五つの心得」を基本として、適切な組織統治のもと、ミネベアグループ「行動規範」を遵守していきます。

### 2 継続的改善と意識向上

ミネベアグループの社会的責任、取り組むべき重要課題を理解した上で達成すべき目標を掲げ、実行とレビューを繰り返して、CSR活動を継続的に改善していきます。また、こうした活動を通して、従業員一人一人のCSRについての意識向上を図っていきます。

### 3 ステークホルダーとの対話

ステークホルダー（従業員、お客様、株主の皆様、地域社会、国際社会、お取引先様、環境など）との積極的な対話を通して、その期待・要請に応えるとともに、企業活動の透明性向上と説明責任を果たしていきます。

### ▶ ミネベアグループのステークホルダー



### ▶ 国連グローバル・コンパクトの支持





# コンプライアンス



ホームページ  
掲載情報

・輸出入管理の取り組み

## 基本的な考え方

ミネベアグループは、コンプライアンスの実践がCSR推進において欠くことのできない要素であるという認識の下、「ミネベアグループ行動規範」「ミネベアグループ役員・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。

2012年度は、8月にアメリカ証券取引委員会にて可決された「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「紛争鉱物」に対する当社の考えをまとめ、「ミネベアグループ紛争鉱物対応ポリシー」としてミネベアグループ行動規範に追加しました。

「ミネベアグループ行動規範」および「ミネベアグループ役員・従業員行動指針」の詳細は、ミネベアグループホームページをご参照ください。



<http://www.minebea.co.jp/company/aboutus/Conduct/declaration/index.html>

## コンプライアンス推進体制

ミネベアグループでは、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にて、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の意思決定を行っています。また、コンプライアンス委員会の事務局をコンプライアンス推進室が担当し、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。2012年度は、意思決定の迅速化を果たす体制に変更し、これまで年に1回開催していたコンプライアンス委員会を、年2回の開催にするとともに、各拠点に新たにコンプライアンスオフィサーを設置し、マネジメントの強化を図っています。

### ▶コンプライアンス体制図



## コンプライアンス教育

ミネベアグループでは、従業員のコンプライアンスへの理解を深めるため、階層別研修時のコンプライアンス教育を実施しています。2012年度は、新入社員研修と新任係長職研修、新任課長職研修にて実施し、180名が受講しました。また、2012年度は海外における研修強化の一環として、タイの階層別研修においてコンプライアンス教育を実施し、海外駐在のマネージャーおよび中堅社員40名が受講しました。研修では、日本とは異なる法律、文化、商習慣などを説明し、特に注意すべきポイントについて講義を行いました。

このほか、昨今相次ぐ企業不祥事の多発により、コンプライアンス経営の強化がいっそう求められていることから、外部講師を招いての役員向けコンプライアンス研修を実施し、社長以下執行役員30名が受講しました。

## 内部通報制度

ミネベアグループでは、「ミネベアグループ行動規範」に違反する行為や、法令違反行為などを未然に防ぐため、従業員一人ひとりが自らの行動や意思決定が本行動規範に違反するかどうか迷った場合、または本行動規範に違反する疑いのある行為を発見した場合に利用できる相談窓口を社内と社外にそれぞれ設置しています。受け付けたすべての通報については、事実確認の上、適切に対応しています。

## 今後のコンプライアンス推進について

従業員一人ひとりがコンプライアンスの意識を持って、事業活動に取り組む企業風土を定着させるために、従業員の意識と知識の充実をよりいっそう深めていく必要があると考えています。今後は海外を含めたグループ全体でのコンプライアンス推進体制の強化を進めるべく、コンプライアンスオフィサーを中心に、各国の連携強化を進めていきます。

また、独占禁止法に関する研修やインサイダー取引規制の周知徹底を今後も継続的に実施し、違反事件の未然防止に努めていきます。

# リスクマネジメント



## 基本的な考え方

ミネベアグループでは、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として、危機管理は極めて重要な施策であると考えています。危機管理体制や、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「ミネベアグループ危機管理基本規程」を制定し、想定されるさまざまなリスクに備えています。

## 危機管理体制

ミネベアグループでは、社長執行役員を危機管理の最高責任者とし、「危機管理委員会」にて危機管理における重要な意思決定を行っています。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。万が一危機事案が発生した場合には、事態の緊急度からレベルを1～3に分類し、危機管理委員会での協議を経て、緊急対策本部や現地対策本部の設置を行い、事態への迅速かつ確かな対応を行います。また、危機管理事案の内容により、当該事案の担当部署として主管部が任命され、当該事案についての危機予防対策の立案や実施を行う体制を整えています。

## 情報セキュリティ

### ●情報セキュリティ体制

ミネベアグループでは、情報資産を守ることは信頼関係を築く上での責務と考え、「ミネベア及びミネベアグループ情報の保護（情報セキュリティ）に関する基本方針」を定め、その徹底に努めています。

また、常務執行役員を長とする「情報セキュリティ委員会」を設け、各国ごとの推進体制として「情報セキュリティタスクフォース」を編成しています。

### ●情報セキュリティ教育

ミネベアグループでは、従業員の情報セキュリティへの意識向上を目的に、情報セキュリティ教育を実施しています。年1回の情報セキュリティに関する説明会の実施、新入社員や中途採用社員に対する入社時の教育のほか、情報セキュリティタスクフォースによる個別指導を実施しています。2012年度は1年を通じて、情報セキュリティに関

する説明会を実施し、派遣社員、協力会社従業員を含む10,287名の従業員が参加しました。

今後も教育を通じて、情報セキュリティに関する禁止事項の確認や、セキュリティ事故につながりやすい注意点などを共有し、従業員の意識向上に役立てていきます。

### ●個人情報保護の取り組み

ミネベアグループで保有する個人情報については、「個人情報保護方針」にのっとり適切に管理するほか、その利用目的を明確にし、利用目的の範囲内での取り扱いを徹底しています。

## BCPの取り組み

ミネベアグループでは、大規模災害、インフルエンザ、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、事業への影響を最小限に食い止め、お客様への供給責任を果たすことが当社の社会的責任であると考えています。そのため、2012年度より国内外の主要拠点においてBCP（事業継続計画）を策定し運用を開始しています。

BCPは、拠点ごとに想定されるリスクシナリオを分析し、そのリスクレベルに応じて決定しています。具体的な対策として、緊急マニュアルの整備、工場の耐震補強、食料の備蓄、自衛消防隊の整備、避難訓練、安否確認システムの導入などを実施しています。

当社グループの主要生産拠点であるタイにおいては、BCPの実効性向上と組織への定着化のために、BCM（事業継続マネジメント）としてPDCAサイクルを回しています。具体的な取り組みとして、2011年度に発生した大洪水を教訓に、その3～4倍規模の洪水にも耐え得る堤防を建設するなど、常に体制を強化しています。今後は国内外のその他の拠点においても、BCPの訓練を強化し、BCMとして定着させていきます。



タイのバンバイン工場に建設した堤防

# お客様とのかかわり



## 基本的な考え方

ミネベアグループでは、「ミネベア品質方針」に基づき、「品質」「コスト」「供給力」「スピード」のすべてにおいてお客様の満足をいただき、「最も信頼できる部品メーカー」としての地位の維持、向上に努めています。

そのため、製品設計および工程設計段階におけるリスクアセスメントの重点的な取り組みにより、お客様の信頼が得られる品質の高い製品の提供を実現しています。

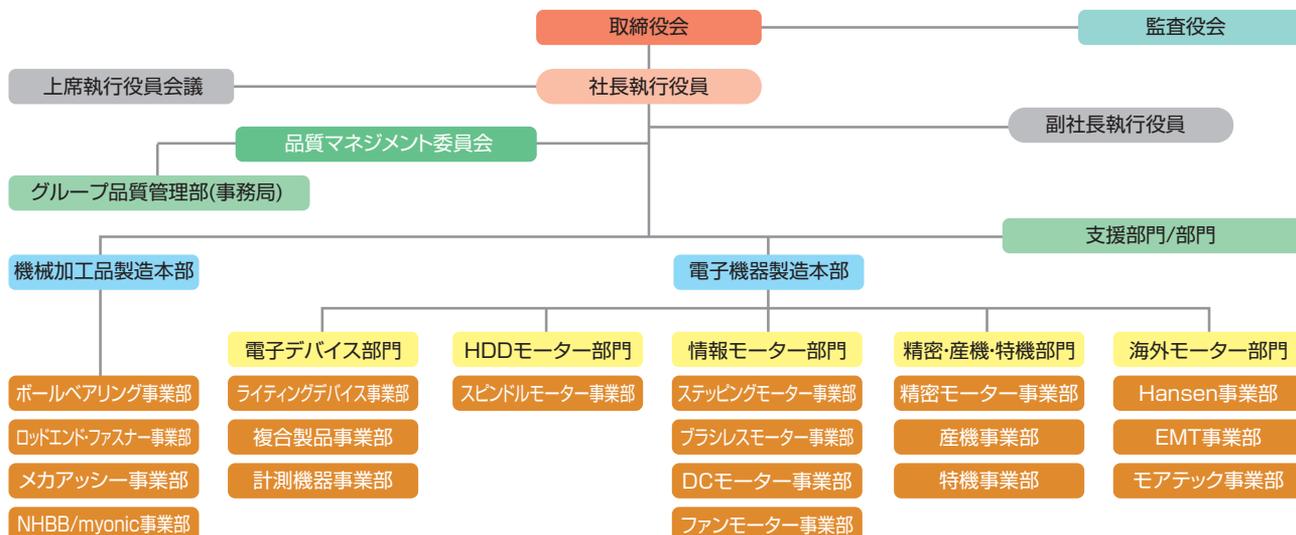
## 品質マネジメント

### ●品質マネジメント体制

ミネベアグループは、グループ全体を対象とする「品質マネジメント管理規程」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。品質マネジメントシステムにおける最高責任者を社長執行役員とし、その補佐および諮問機関として「品質マネジメント委員会」を設置、各製造本部のパフォーマンスを確認しています。

2012年度には、品質マネジメント管理規程を改訂しました。製品安全強化のためにガイドラインを策定し、管理体制の強化を図っています。また、「品質マネジメント委員会」の事務局として、これまで「品質マネジメント支援室」が各事業部、本部における品質マネジメントシステム

### ▶品質マネジメント体制



の改善点の指摘やアドバイス、品質保証・調査、重大な品質問題の対応などを行ってきましたが、2013年4月より、新たに「グループ品質管理部」として体制を強化し、さらなる品質向上に向けて取り組んでいます。

## 品質向上の取り組み

### ●品質マネジメントシステム認証の取得推進

ミネベアグループでは、各事業部において品質マネジメントシステム(QMS)規格の認証取得を推進しています。2012年度は、2011年度に操業を開始したカンボジア工場において、DCブラシモーター部門がQMS(ISO9001)規格の認証を取得しました。

### ●QC検定試験への対応

ミネベアグループでは従業員個々の品質管理能力、改善能力の向上が、ひいては当社グループの品質向上につながるとの考えから、2008年9月より一般財団法人日本規格協会および一般財団法人日本科学技術連盟が主催、実施している品質管理検定(QC検定)を推奨しています。従業員には受講費用の支給のほか、品質管理の知識向上のためのテキスト配布や事前講習を実施しています。2012年度は82名が受験し、うち73名が合格しています。現在、グループ累計で検定に合格しているものは377名となりました。

トップ/ミニットメント

Hot Topics

社会の中のミネベア製品

特集

マネジメント報告

社会性報告

環境報告



### ●タイの品質改善チームの活動

ミネベアグループでは、タイの各事業部代表者により構成するQMT (Quality Management Team)を組織し、継続的な品質改善に向けてタイ国内の複数の部門において品質システムと固有問題に対する改善活動の支援を実施しています。QMTは、およそ2ヶ月から3ヶ月の期間、一つの製造部門へ入り込み、部門の改善チームと共に活動を進めます。

また、品質の考え方や実践方法をトレーニングやブレインストーミングを通して伝え、継続的な改善活動のためのモチベーション向上に取り組んでいます。



活動の様子

### ●AEO取得推進について

ミネベアグループでは、貿易や物流を適正かつ効率的に行うため、物流管理の強化、改善を行っています。この一環として2012年11月にシンガポール税関が実施するAEO制度 (STP-Plus : Secure Trade Partnership-Plus) の認定を受けました。なお、2012年度目標で認定取得準備としていた、韓国およびEUのAEO制度については、検討の結果、いったん認定取得準備を休止することを決定しました。

### ●銘番ラベルとバーコードの統一化

ミネベアグループでは、製品の誤配送防止と確認作業の効率化のため、銘番ラベルとバーコードの統一化による物流管理を実施しています。ベアリング製品については、全世界の販社倉庫における入出庫時の検品作業で、バーコードによる型式、仕様の確認を行うことを義務付けています。また、その他の製品においても銘番ラベルとバーコード表示の統一化と運用開始に向けて準備を進めています。

## 製品に関する情報開示

ミネベアグループが提供する製品は、消費者が手にする最終製品の中に組み込まれている部品がほとんどで

す。そのため、安全性情報はお客様のご要求に基づき情報提供しています。また、含有化学物質情報もお客様のご要求に基づき、お取引先様より入手した含有化学物質情報を基に情報伝達しています。

なお、スピーカーやキーボードなどの一部の最終製品については、取扱説明書にて安全な取り扱いについての情報を掲載しています。

## お客様とのコミュニケーション

### ●お客様満足度調査

ミネベアグループでは、各事業部が主体となってお客様満足度調査を実施しています。評価項目は、営業対応や不具合時の対応、製品の販売価格など多岐にわたり、その評価結果は各事業部の営業部門および開発部門にフィードバックされます。お客様から一定の基準を下回る評価をいただいた場合には、部門横断での改善を検討、実施しています。

## 品質問題への対応

ミネベアグループの製品、サービスにおいて、万が一重大な品質問題が発生した場合には、品質マネジメント管理規程にのっとり、必要な対応が決定されます。

2012年度は、品質マネジメント管理規程の改訂に伴い、各事業部に対して説明会を実施しました。説明会では、2011年度に発行した「重大品質問題発生時のグループ内部手続に関する細則」と、キーボードなど消費者に直接提供する製品に対して定めた「リコールガイドライン」についても周知しました。説明会の内容は、参加した43名の関係者が中心となって、事業部内にて周知徹底しています。

## 今後の課題・目標

今後は、新たな推進体制の下、さらなる品質向上に向けて取り組みを強化します。具体的には主要製品のリスクアセスメント実施結果を集計する枠組みづくりや、安全基準の策定に取り組んでいきます。

また、物流面については、全製品の型式銘番ラベルとバーコード化の統一に取り組んでいきます。

# お取引先様とのかかわり



ホームページ  
掲載情報

・下請法への対応  
・お取引先様とのコミュニケーション

## 基本的な考え方

ミネベアグループの事業は多くのお取引先様との関係に支えられています。当社グループでは「資材調達基本方針」を定め、これに基づき健全なパートナーシップを築いています。また、サプライチェーンを通じたCSRを推進するため、お取引先様には「ミネベアグループCSR調達ガイドライン」を配布し、理解と協力をお願いしています。

「資材調達基本方針」および「ミネベアグループCSR調達ガイドライン」の詳細は、ミネベアグループホームページをご参照ください。



<http://www.minebea.co.jp/procurements/index.html>

## CSR調達

ミネベア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、ミネベアグループ行動規範を基にした、「ミネベアグループCSR調達ガイドライン」を策定し、CSR調達の枠組み構築に取り組んでいます。2012年4月には、サプライヤー・ダイアログを開催し、当社のCSRについてご意見をお聞きしました。また、当社グループのCSRに対する考え方を広く浸透させ、実施に移していくための取り組みとして、お取引先様1,538社にガイドラインを送付し、理解と協力をお願いしました。2012年12月には、ガイドラインに紛争鉱物対応について追記し、お取引先様の対応をお願いしています。

2013年度は、お取引先様のCSR推進状況を把握することを目的に、「ミネベアグループCSR調達推進自己チェックシート」を策定しました。このチェックシートは、2013年7月にお取引先様へ送付を開始し、回答をお願いしています。

## お取引先様の選定

ミネベアグループでは、新規に取引を始める際に、お取引先様に対して当社グループの資材調達への考えに賛同いただくとともに、当社グループの資材調達基本方針を遵守するために新規取引業者の認定基準にのっとった確認を行っています。具体的には、継続的な取引が可能

であること、「ミネベアグループグリーン調達管理要領」を遵守できること、「ミネベアグループ行動規範」に賛同できることなど、10項目について確認を行い、必要に応じて工場の監査も実施しています。2012年度は55社のお取引先様が当社の認定を受けました。

## グリーン調達

ミネベアグループでは化学物質に関する各国の法令・規則への対応、お客様の満足や環境負荷物質の削減を目的として、2004年7月より「ミネベアグループグリーン調達管理要領」を作成し、お取引先様に対して有害物質を含まない製品（原材料、部品、部材および包装、梱包材料）の提供と、証明書や分析結果報告書などの資料の提出をお願いしています。2012年度は当社グループ全体で1,520社のお取引先様にグリーン調達の対象として協力いただいています。

## コンゴ民主共和国産「紛争鉱物」への対応

2012年8月にアメリカ証券取引委員会にて可決された「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「紛争鉱物」に対する当社の考えをまとめ、2012年10月「ミネベアグループ紛争鉱物対応ポリシー」を制定しました。さらに、「ミネベアグループCSR調達ガイドライン」についても「紛争鉱物対応」について追加し、お取引先様に対して対応を要請しています。

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

## 今後の課題・目標

サプライチェーンを通じたCSRの推進に向けて、CSR調達の枠組み構築を進めます。具体的には、国内のお取引先様に回答をお願いしている「CSR調達推進自己チェックシート」を回収し、取り組みの状況を把握します。また、海外のお取引先様に対しても「CSR調達推進自己チェックシート」の配布、回収を進める計画です。

# 従業員とのかかわり

## 基本的な考え方

ミネベアグループは、創業以来、従業員を最も重要な財産と位置付け、「五つの心得」に「従業員が誇りを持つ会社でなければならない」と定めています。当社グループのすべての従業員が健康で、安全に働くことができ、一人ひとりがその能力を十分に発揮できるよう、職場環境の整備、向上に努めています。

### ▶ ミネベアの従業員数(名)

(2013年3月時点)

	全従業員			日本人 海外 駐在員	合計
	男性	女性	計		
日本	2,846	578	3,424	0	3,424
北米	1,243	815	2,058	26	2,084
欧州	714	374	1,088	26	1,114
アジア圏	10,669	35,627	46,296	409	46,705
合計	15,472	37,394	52,866	461	53,327

### ▶ 国内グループの退職者数

(2012年度)

退職者数	うち自己都合	離職率

## 人材育成

ミネベアグループでは、「ものづくりへのこだわり」「グローバル志向」「情熱・自ら考え行動する主体性」を持った従業員を求める人材像とし、その育成に取り組んでいます。そのため、階層別の集合研修とともに、専門知識の取得やスキル強化のための研修、OJT教育を実施しています。2012年5月より人材育成の専任部署として、人材開

### ▶ 国内での主な階層別研修

研修名	対象者	研修目的
新入社員研修	新入社員	◎社会人としてのマナー、仕事への姿勢や進め方を習得する。 ◎経営方針、行動規範などを学ぶとともに会社の規則、制度、組織を理解する。
若手社員研修	入社2年目の社員	◎自身の目標を立て、自立的にかつ継続的に成長していく方法を学ぶ。 ◎業務改善の基礎と、コミュニケーションの基本と重要性を学ぶ。
中堅社員1研修	原則、入社5年目の社員	◎中堅社員の基本的な考え方と仕事の進め方を確認し、今後の自己開発計画を作成する。 ◎職場で期待される役割を理解し、周囲への主体的な働き掛けを学ぶ。
中堅社員2研修	原則、入社10年目の社員	◎仕事の意味付けと自己の位置付けを確認する。 ◎自身の役割を再認識し、今後の自己開発計画を作成する。
新任係長職研修	新任係長職の社員	◎管理監督者である係長として期待される役割を理解する。 ◎自職場の問題を職場リーダーの観点から他者を巻き込んで解決する力を養う。
新任課長職研修	新任課長職の社員	◎経営革新を行うべき、課長職としての役割を確認する。 ◎組織の活性化、部下の動機付け、信頼関係の築き方を身に付ける。

※上記に加え、日本人海外駐在員向けとして、マネージャー研修、中堅社員研修の2種類を2年に1度実施しています。

発部を新設し、人材マネジメント体制を強化しています。

### ● ブラザーシスター制度

2011年度より、国内営業部の従業員向けにブラザーシスター制度を導入しています。この制度は、新入社員一人に対して、若手従業員一人が教育担当として就き、半年間教育指導を行うというものです。教育担当となるブラザー、シスター役の従業員は、事前講習により本制度の趣旨を理解するとともに、半年間の育成計画を作成し、教育に臨みます。

この制度では、業務における教育指導のほか、仕事以外の悩みも気軽に相談できる関係づくりを支援し、新入社員の仕事に対する意欲を高めるとともに、育成計画に沿って業務上独り立ちできるようサポートしています。2012年度は10名の新入社員がこの制度を利用し、業務に取り組みました。

### ■ ブラザーシスター制度を利用して

配属先が決まり多くの不安を抱えたまま、職場に入りましたが、年の近い先輩にブラザーとして付いていただき、疑問点や不明点を丁寧に教えていただいたことで、徐々に不安も取れてきました。営業スタイルは人それぞれで自分にはどんな営業方法



国内営業部 西関東支店 松本営業所  
日高 達矢

が向いているかを、考えていこうという言葉が非常に印象に残っており、今でも常に意識しながら営業活動を行っています。

時には飲みに来てもらい、仕事以外でもさまざまな悩みや相談をさせていただくことで、前向きに仕事に取り組むことができました。

今後わたしが成長し、さまざまな場面で活躍することが、ブラザーをしていただいた先輩への恩返しだと思いますので、先輩の指導も含め、積極的に業務に取り組んでいきます。



## ●グローバル人材の育成

ミネベアグループはグローバルな人材育成を進めるために、従業員の活躍の場を広げていくことに取り組んでいます。

海外駐在期間は5年を基準としたガイドラインに従い、多くの従業員がグローバルに活躍する機会を得られるよう配慮しています。

また海外現地法人に駐在中の日本人従業員には日本のプログラムに基づき、また、海外のローカルスタッフには各法人での研修プログラムに基づき管理職研修を実施し、グローバルレベルでの人材育成に取り組んでいます。

### ■海外赴任を経験して

中国の珠海工場で輸出入を1年半担当後、美蓓亜電子科技(蘇州)有限公司で輸出入担当として赴任2年目となります。

赴任当初は貿易専門用語や日本にはない貿易システムを現地の言葉で理解することが難しいだけでなく、同じ中国国内でも

地域によって貿易システムの違いもあり、大変苦労しました。

赴任して感じるのは、文化や法律の異なる国で、短時間で正確に状況と背景を理解し、ベストな方法を判断してすぐ行動することの重要性です。輸出入は、輸出側、輸入側それぞれの法律や状況を踏まえないと、効率の良い輸送を調整することが難しくなります。そのため、現地スタッフと共に、物流ルート全体を意識し、さまざまな情報収集や関係者との緊密なコミュニケーションをするよう心がけています。

今後も中国に限らず、日々変化する他地域の情報もリアルに入手し、さらに効率の良い輸出入を現地スタッフと共に展開していきたいです。



美蓓亜電子科技(蘇州)有限公司 物流部  
福嶋 典子

## 公正な評価

ミネベアグループでは、従業員一人ひとりの能力と実績を、公平性、公正性に最大限配慮した上で適正に評価し、処遇や報酬に反映させています。意欲ある従業員が能力を十分発揮できる、そして働きがいを感じられる職場環境となるよう、今後も役割と成果に基づく人事制度を基本として、労働環境や雇用構造などの変化にも柔軟に対応できる人事施策を実施していきます。

## 多様な人材の活用

グローバルに事業展開するミネベアグループにとって、人材の多様性を前提とした人材力の強化が重要であると考えています。性別や年齢、国籍、障がいの有無など、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めています。

### ●女性活躍の推進

ミネベアグループの全世界での女性従業員数は37,000名以上に上り、全体の約7割を占めています。そのため、女性従業員の管理職への登用については、今後も積極的に取り組み、女性従業員が継続的に能力を発揮し、活躍できる職場づくりに努めています。具体的には、2017年に向けて、女性管理職比率を課長相当職以上で3%(2012年:0.6%)、係長相当職で8%(2012年:2.9%)を目標として取り組みを進めていきます。

2012年3月には、東京本部にて女性従業員を対象とした、女性ステップアップ研修を実施し、24名が受講しました。この研修では、「女性従業員への会社からの期待を伝える」「女性同士のネットワークを構築する」「モチベーションアップを図る」ことを目的としています。研修では、自分の職場の問題について改善できることを考え、グループで実施計画を作成し上司に発表を行いました。

### ■女性ステップアップ研修に参加して

現在、わたしは八王子営業所で営業事務をしています。ほとんどの業務は他部署と連携して進めるため、コミュニケーションがとても必要な仕事だと感じています。

参加した女性ステップアップ研修では、毎日感じている海外

の現地スタッフとのコミュニケーションを課題とし従業員の英語能力向上に向けた会社の支援制度導入を提案しました。その結果、上司や関係部署の協力の下、英語学習パッケージを選定し、トライアル受講の機会までいただきました。

社内に現場の声を受け止め、検討する体制があると分かったことは、会社への信頼を深めるきっかけにもなりました。また研修以降、これまで業務上一人で悩んでいたことも積極的に周囲へ相談するようになっています。

社内のさまざまな部署で働く女性と交流できたことも貴重な経験で、今後もこの関係を大切に視野を広げていきたいと思っています。



国内営業部 西関東支店 八王子営業所  
佐賀 華織

## 従業員とのかかわり

### ●グローバル人材の採用

ミネベアグループでは、グローバル展開に対応した人材育成および活用の強化を目標に取り組んでいます。取り組みの一環として、日本で学んでいる外国人留学生を積極的に採用しています。2013年4月入社の新入社員69名のうち、3名の外国人を採用しました。

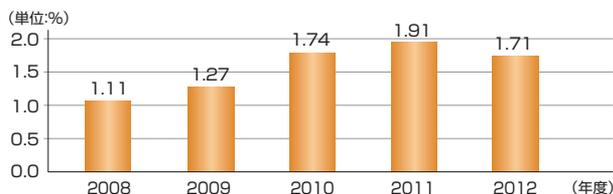
また、2012年10月に、アメリカのボストンで開催されたボストンキャリアフォーラムに参加し、日本人留学生を対象に採用活動を行いました。今後も継続的に参加していく予定です。

### ●障がい者雇用の取り組み

ミネベアグループでは、障がい者の雇用に積極的に進めています。2012年6月時点での雇用率は1.71%となりました。今後、法定雇用率(2.0%)を目指してさらに取り組みを強化していきます。

また、障がいの有無にかかわらずすべての従業員がやりがいを持って働けるよう、職場によっては専門知識のある従業員が指導するなど、職場環境にも配慮した取り組みに努めています。

### ▶障がい者雇用率の推移



※ミネベア単体の雇用率

### ●ベテラン従業員の再雇用の取り組み

高いスキルを持ち、意欲のある従業員が長く活躍できるように、また若手従業員に技術やノウハウを継承し、引き継いでいけるように、国内のミネベアグループでは定年を62歳としています。また、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」の施行を受け、定年退職後も基本的に希望するすべての従業員を再雇用しています。2012年度は、国内で合計38名の従業員を再雇用しました。

## 人権の尊重

企業におけるコンプライアンス(倫理法令遵守)の重要性をかんがみ、ミネベアグループでは、人種、年齢、性別、

国籍、宗教などによる不当な差別を禁止しています。従業員に対しては、異文化の地域へ赴任となる従業員に行う赴任前研修のほか、各階層別研修の中で「ミネベアグループ役員・従業員行動指針」を用いてハラスメント防止に対する教育を実施しています。さらに、内部通報制度ならびに相談窓口を設けることで、人権侵害防止に取り組んでいます。

## 働きやすい職場環境への取り組み

### ●多様な働き方の推進

ミネベアグループは従業員のワークライフバランスに配慮することが、従業員のやりがいや充実感につながる、重要な課題であると考えています。そのため、出産・育児、介護などのさまざまなライフイベントに柔軟に対応できる制度や、従業員がリフレッシュを図れるよう、「入社30年以上永年勤続者の海外旅行招待制度」を設けています。

今後も従業員が安心して働ける職場環境の整備、充実に努めていきます。

### ■育児休業制度を利用して

育児休業制度を利用し、わたしは2011年6月から1年間、同じくミネベアの従業員である夫が、その後を引き継いで2ヶ月間、育児休業を取得しました。

わたしたち夫婦はどちらも実家が遠方で両親の支援を受けることが難しいため、復帰直後の

大変な時期に夫に育児をサポートしてもらうことができ助かりました。職場の方には、制度を利用することを快く承諾していただきとても感謝しています。復帰した今では、育児のストレスを仕事で、仕事のストレスを子どもと過ごす時間で解消しているといった調子で、どちらも大切な時間になっています。

男性の育児参加が奨励されるようになってきましたが、よほどの理由がない限り育児休業の取得に踏み切ることができないのが現状だと思いますし、上司の方も戸惑うのではないかと思います。しかし、家事や育児を専門的に体験することはそのままマルチタスキングの訓練となり、仕事の効率が上がるように感じます。わたし自身も、子どもが生まれてからより効率的に仕事や家事をこなせるようになったと実感しています。

何年も続く育児・家事と仕事を両立するためには、仕事を効率よく終わらせて残業時間を短縮し、夫婦で育児・家事を偏りなく分担することが必要です。こうしたことは、ひいては会社の業績にもつながると思いますので、そうしたメリットも踏まえて、より多くの方が育児にもかかわれるよう、育児休業の取得や制度の充実をより奨励していただけたらと思います。



技術支援部門 信頼性技術部  
野呂 美樹



### 国内における主な福利厚生制度と利用者数

(2012年度)

制度名	内容	延べ利用者数
育児休業制度	育児休業および育児短時間勤務の制度	86名
介護休業制度	介護休業および介護短時間勤務の制度	2名
入社30年以上 永年勤続者の 海外旅行招待制度	勤続30年の従業員と家族へのアジア 旅行制度(タイ・中国(上海)・シンガポ ールのうち1カ国)	24名

### ●労使関係

ミネベアグループでは、「ミネベアグループ行動規範」に示すように、結社の自由を認め、労働環境や労働条件といった課題について、定期的に労使懇談会を行うなど労働組合や従業員代表などと積極的にコミュニケーションを図り、良好な労使関係を築いています。

### 安全衛生管理

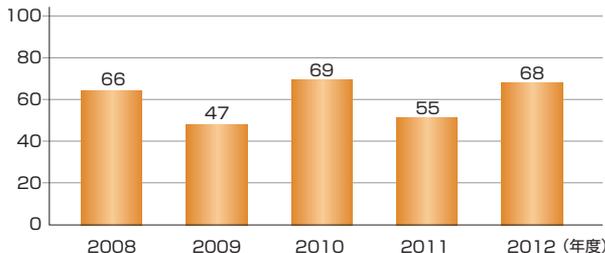
ミネベアグループでは、製品・サービスの質、製造の一貫性、および従業員のモラル向上は、安全で衛生的な職場環境において実現すると考えています。

各工場では、安全作業や衛生などの各部会から成る安全衛生委員会を設置しています。安全衛生委員会は定期的に開催し、各部会の目標に対する活動結果を共有しています。また、当社グループの量産拠点であるタイ、中国、シンガポールの主要工場では、OHSAS18001の認証を取得しています。

万が一、火災、労災、交通事故などの事故が発生した場合には、安全管理責任者を中心に原因の把握や適切な対応が取られるとともに、それらの情報を全世界の全事業所と共有し、類似事故の再発防止に役立てています。

### ▶労働災害発生件数の推移

(単位:件数)



※2011年度までの数値に関して海外拠点の集計基準が異なっていたため、本レポートよりグループで集計方法を統一し、再集計した値を掲載しています。謹んでお詫びいたします。

### ●工場における定期パトロールの実施

軽井沢工場をはじめとした各工場では、月に1度の定期的なパトロールを実施し、前回の指摘事項の確認や新たな改善点の確認をしています。このパトロールにより、製造機器周辺の整理整頓や危険個所の確認と改善依頼、工具の適正保管、保護めがねや耳栓の使用などの徹底を図っています。



浜松工場におけるパトロールの様子

### ●健康管理の促進

ミネベアグループでは定期的に健康診断や、健康相談の実施、時間外労働抑制に対する通知を行うほか、軽井沢工場では産業医が定期的に巡視するなど、各国の関連法規や各事業所の実情に合わせて、従業員の健康維持、向上に取り組んでいます。

また、近年社会的関心が高まっている心の健康管理についても、産業医や産業カウンセラーなどに相談できる体制を整備しているほか、メンタルヘルス講習会を開催しています。

2012年度は、東京本部(三田)でも健康管理室を設置し、体制の強化を図っています。

### 今後の課題・目標

従業員がやりがいを持って仕事に取り組み、将来にわたる会社の成長を可能とするため、世界に通用する人材の育成とノウハウの継承、また従業員を支える人事施策の実施に今後も継続して取り組んでいきます。

# 地域社会・国際社会とのかかわり

## 基本的な考え方

ミネベアグループはグローバルに事業を展開する企業として、地域社会との十分なコミュニケーションにより、健全なパートナーシップを構築していくことが重要であると考えています。地域に根差した企業であるために、「五つの心得」を基本に、地域のニーズに合った社会貢献活動を実施しています。

## 国際社会への貢献

### ●欧州での取り組み

#### 障がいを持った子どもたちへの支援

ドイツの販売子会社では、ビヨルン・シュルツ財団へ2,500ユーロの寄付を行いました。ビヨルン・シュルツ財団はドイツにおいて不治の病気を持った子どもや末期症状の子どもと、その家族へのサポートを行う団体です。

今回の寄付は、ビヨルン・シュルツ財団を通じてドイツのローゼンハイム近郊にある病院へ支援され、不治の病を抱える子どもたちが、その家族と一緒に住みながらケアを受けるための運営資金として活用されます。

### ●中国での取り組み

#### 従業員による社会福祉支援

中国の珠海工場では、従業員ボランティアにより、敬老施設のお年寄りや福祉施設の子どもたちに対する支援物資を寄贈しています。

お年寄りや子どもに対して、従業員が出向いて月餅(中国のお菓子)などの食べ物や施設に必要な文具などを寄贈しているほか、訪問時には会話などの交流や、レクリエーションを通じて、施設の方々と親交を深めています。

ほかにも献血活動を行うなど、地域の福祉向上のためにさまざまな地域貢献活動を行っています。



活動に参加した従業員

### ●タイでの取り組み

#### 教育支援

ミネベアグループのタイ子会社では、タイの未来を支える人材を育成するために、従業員が主体となって工場近隣の学校へ支援することを通じて、子どもたちの教育

環境を改善しています。

2012年度は、ターク県のメートキー校に新しい校舎を寄贈しました。12月に行われた寄贈式では、従業員が持ち寄った学習教材なども子どもたちに贈っています。また、校舎の一角に環境・エネルギーコーナーを設け、掲示板の設置や、関連書籍や学習教材を寄贈し、環境問題についての啓発も行っています。



支援している学校の子どもたち

### ●カンボジアでの取り組み

#### 技術者育成支援

カンボジア工場では、ものづくりに携わる人材育成を目的に、教育機関への支援を実施しました。2012年5月から7月にかけて、カンボジアにある2つの技術専門学校において、小型モーターに関する実践的な教育実習を実施しています。

また、専門的な教育を行う上で必要となる、モーターの回転数を測定する機器や回路基板などを寄贈し、継続して実習が行える環境を整えています。



教育実習の様子

### ■教育実習を行って

カンボジアの教育支援プロジェクトに通訳として参加しました。入社してから1ヶ月余りで、まだモーターなどの製品知識が少なく、苦勞することもありましたが、学生に教えることを通じて、私自身も多くのことを学ぶことができました。実際にものを触る機会の少ない学生たちがわくわくしながら、楽しそうに



情報モーター部門  
DCモーター事業部  
技術部 技術2課  
イン ボーラー

モーターを組み立てている姿を見ると、彼らの新しい技術を学ぶことへの強い意欲を感じ、大変刺激を受けました。

ミネベアの従業員として、母国であるカンボジアに技術で貢献できることに、とてもやりがいを感じます。この経験を今後の仕事に役立てていければと思います。



## 地域社会への貢献

### ●中学生のキャリア教育支援

藤沢工場では、2012年11月に藤沢市立滝の沢中学校の中学生36名の工場見学を受け入れました。これは中学校におけるキャリア教育の一環で、「働く人たちの話を聞いて働くことの意義や大切さを知る」ことをテーマに、子どもたちが「生きる力」を身に付け、社会人としての自立に向けて行われたものです。

工場見学では、航空機用ファスナーの製造工程を説明するとともに、ものづくりをすることで社会貢献について伝えました。参加した生徒は、実際に工場で働く姿を見聞きし、働くことの意義や苦勞などを感じ取っていました。

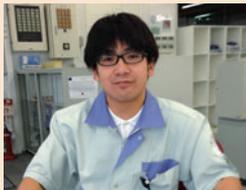


生徒に工場を説明する様子

### ■工場見学を実施して

ミネベアの製品が航空機の一部となり世界中の空を飛び回っていることに生徒の皆様は心を打たれているようでした。部品製造は人目に付きにくいものですが、社会の基盤を支える仕事をしている工場ということを知っていただけたと思います。

また、生産活動そのものが社会貢献につながっており、それが働くことの意義であったり、社会にかかわっていくことであるなど、働くことそのものが“大切なこと”ということを生徒の皆様理解していただけたと考えております。



藤沢工場 人事総務課  
伏見 祐一郎

### ●地域施設への寄付

ミネベアでは、工場周辺の近隣施設への支援として、2012年9月に群馬県馬事公苑に多目的トイレを寄贈しました。馬事公苑は松井田工場の近隣にある、さまざまな方が乗馬を楽しめる施設です。

現在行われている、松井田工場の新設に当たって、乗馬クラブの馬たちを一時的に移動していただくことに

なつたため、これを機に設備の増強として、障がい者の方でも安心して利用できる多目的トイレを寄贈しました。

### ●軽井沢工場での地域への貢献

軽井沢工場では、地域住民の方とのダイアログを受けて、地域発展のためのさまざまな活動を進めています。

#### 地域の方々との定期懇談会

軽井沢工場では、2012年に行ったダイアログを継続する形で、年に2回の懇談会を設けて地域の方と話し合いの機会を持つこととなりました。

2013年5月に第一回となる懇談会を開催しました。今回は、災害時の協力や地域からの調達などの議題を話し合い、率直な意見の交換をすることができました。

#### NPO法人あさまハイランドスポーツクラブへの支援

軽井沢工場では、アマチュアスポーツ振興として、NPO法人あさまハイランドスポーツクラブへの寄付を通じて、カーリングを支援しています。寄付金は大会の開催や、ジュニアチーム、車椅子チームの支援に利用されています。



カーリング大会の様子

#### 地域の教育支援

2013年1月に御代田町立御代田中学校の一年生166名を対象に、次世代を担う子どもたちを育成・支援する活動の一環として、ミネベアの従業員が同校を訪問し出前授業を開催しました。

社会人として必要なものや、学校生活で学んでほしいことなど、従業員が業務を通じて得た経験を生徒に伝えました。



出前授業の様子

## 今後の課題・目標

今後も国内外の地域貢献活動に積極的にかかわり、地域社会との信頼関係を深め、共に継続的に発展していける企業を目指していきます。

# 株主の皆様とのかかわり



## 適時開示／ディスクロージャーポリシー

ミネベアは、法律・法令に沿って適時、適切な情報開示を行うとともに、ディスクロージャーポリシーを定め、積極的な情報開示に努めています。

## 株主の皆様とのコミュニケーション

### ●株主総会の実施など

ミネベアは、定時株主総会を毎年6月に開催しています。また、年2回報告書を株主の皆様へ送付することにより、当社の経営状況や方針などについての理解を深めていただけるよう努めています。

### ●機関投資家とのコミュニケーション

機関投資家、証券アナリストの方を対象とした決算説明会／決算説明電話会議を開催しています。説明資料については、ホームページ上でも同時に、またはできるだけ早く和英で公開しています。

海外でも、米州、欧州、アジア地区でそれぞれ年1回1週間程度、投資家訪問を行っています。

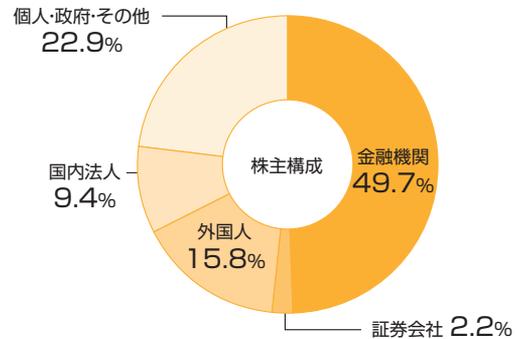
また、証券会社主催の投資家向けセミナーに参加したり、個別面談を多数行うなどの活動を積極的に行い、財務・非財務どちらの情報も公開しています。

## 株主の皆様への還元

ミネベアは、2009年度の現社長執行役員就任時より、「一株当たり利益の最大化を図り、企業価値の向上を目指す」、そして「ミネベア100周年の為の基礎固めを行う」という2つの目標を掲げて取り組んできました。2012年度は、世界経済の鈍化の影響を受けたものの、2011年度に大きな影響を及ぼした東日本大震災、タイの大洪水、レアアースの高騰などのマイナス要因が解消したことや、円安が進展したことを受け、売上は増加しました。これを受け、期合計で一株当たり7円の配当を実施しています。

なお、経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の遂行を可能とするため、2008年11月、2010年2月および2011年5月から6月にかけて自社株買いを実施しています。

## ▶株主構成 (2013年3月末時点)



## IRホームページ

ミネベアのIRホームページが、大和インベスター・リレーションズ株式会社発表の「2012年インターネットIR・優秀賞」「2012年インターネットIR・特別賞」と、モーニングスター株式会社ゴメス・コンサルティング事業部の「Gomez IRサイト総合ランキング2013金賞」を受賞しました。また、日興アイ・アール株式会社発表の「2012年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」にて総合ランキング最優秀サイトを受賞しました。



## 今後の課題・目標

今後もIR活動の充実により、株主の皆様とのコミュニケーションの場を広げ、より多くの株主、投資家の皆様にミネベアへの理解を深めていただけるよう取り組んでいきます。

# 環境マネジメント



ホームページ  
掲載情報

・ミネベアグループ環境方針  
・環境コミュニケーション ほか

## 基本的な考え方

ミネベアグループでは、「ミネベアグループ環境方針」の下、環境マネジメントシステムを構築し、グループ全社にて地球環境保護および人類の持続的な発展に貢献できるよう努めています。

その具体的な取り組みとして、エネルギー効率の高い設備、プロセスを採用し、CO<sub>2</sub>を主とする温室効果ガス排出量の削減を進めています。また、原材料、水などの資源を有効に活用するため、工場からの廃棄物、排水が最小限となるよう、取り組みを強化しています。同時に、高効率モーター、高効率照明、高効率エネルギー変換デバイス、およびそれらのエネルギーマネジメントのキーとなる制御技術やセンサー、新素材の開発などにも積極的に取り組み、製品を通じた環境への貢献を進めています。

## 環境マネジメントシステム

### ●環境マネジメント体制

ミネベアグループでは、「ミネベアグループ環境方針」を実践するために、取締役会、社長執行役員をトップとした、環境マネジメント体制を構築しています。全体の推進組織として役員を中心とした環境マネジメント委員会と実務者によるグループ環境対策委員会を設置し、環境政策について迅速に対応できる体制としています。また、各事業所に事業所環境管理総括責任者と環境管理責任者を配し、部門ごとに具体的な環境保全活動を推進しています。

### ●環境監査

ミネベアグループでは、世界中の主要拠点においてISO14001の認証取得を推進しています。また、認証を維持するために、第三者機関による外部監査と、社内監査員による内部監査をそれぞれ年1回行っています。2012年度は、中国蘇州の美蓓亚电子科技(蘇州)有限公司、カンボジアのMinebea (Cambodia) Co., Ltd.、日本の第一精密産業本社が新たに認証を取得しました。さらに、2012年度の東京本部移転に伴い、東京本部でのISO14001認証取得に向けて準備を開始しています。



監査の様子(カンボジア工場)

## 環境教育

### ●基本的な考え方と2012年度の取り組み

ミネベアグループでは、一人ひとりの環境意識を高めるため、新入社員、中途採用社員全員を対象に環境マネジメント基礎教育を実施しています。また、一般環境教育として、ミネベアグループ環境方針や各事業所のISO14001に基づく目的・目標、実施計画などの教育を、全従業員を対象に実施しています。

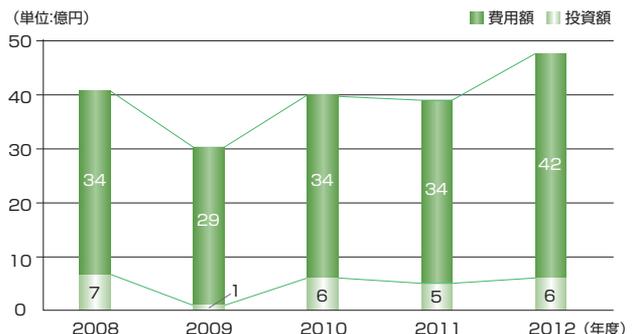
このほかにもISO14001内部監査員教育や、廃棄物管理教育、災害などの緊急事態を想定した訓練などを実施しています。

## 環境会計

### ●ミネベアの環境会計

ミネベアグループは、環境保全対策へのコストとその投資効果を認識するため、環境省が発行する「環境会計ガイドライン2005年版」を参考に、環境会計の集計を行っています。当社グループの2012年度の環境保全コストの総額は4,813百万円で、2011年度と比較して22%増加しました。

### ▶2008年度～2012年度の環境保全コストの推移





# 環境マネジメント

## 生物多様性保全への取り組み

### ● 基本的な考え方

ミネベアグループでは、2012年度に改定した「ミネベアグループ環境方針」に「国際社会への貢献」を加え、当社グループの事業活動が自然界の生態系や生物多様性に影響を与える可能性を認識し、自然界の保護に努めることを表明しています。取り組みとして、まず初めに当社グループと生物多様性とのかかわりを調査し、事業活動における影響を把握することが重要と考えています。

## ミネベアの環境負荷

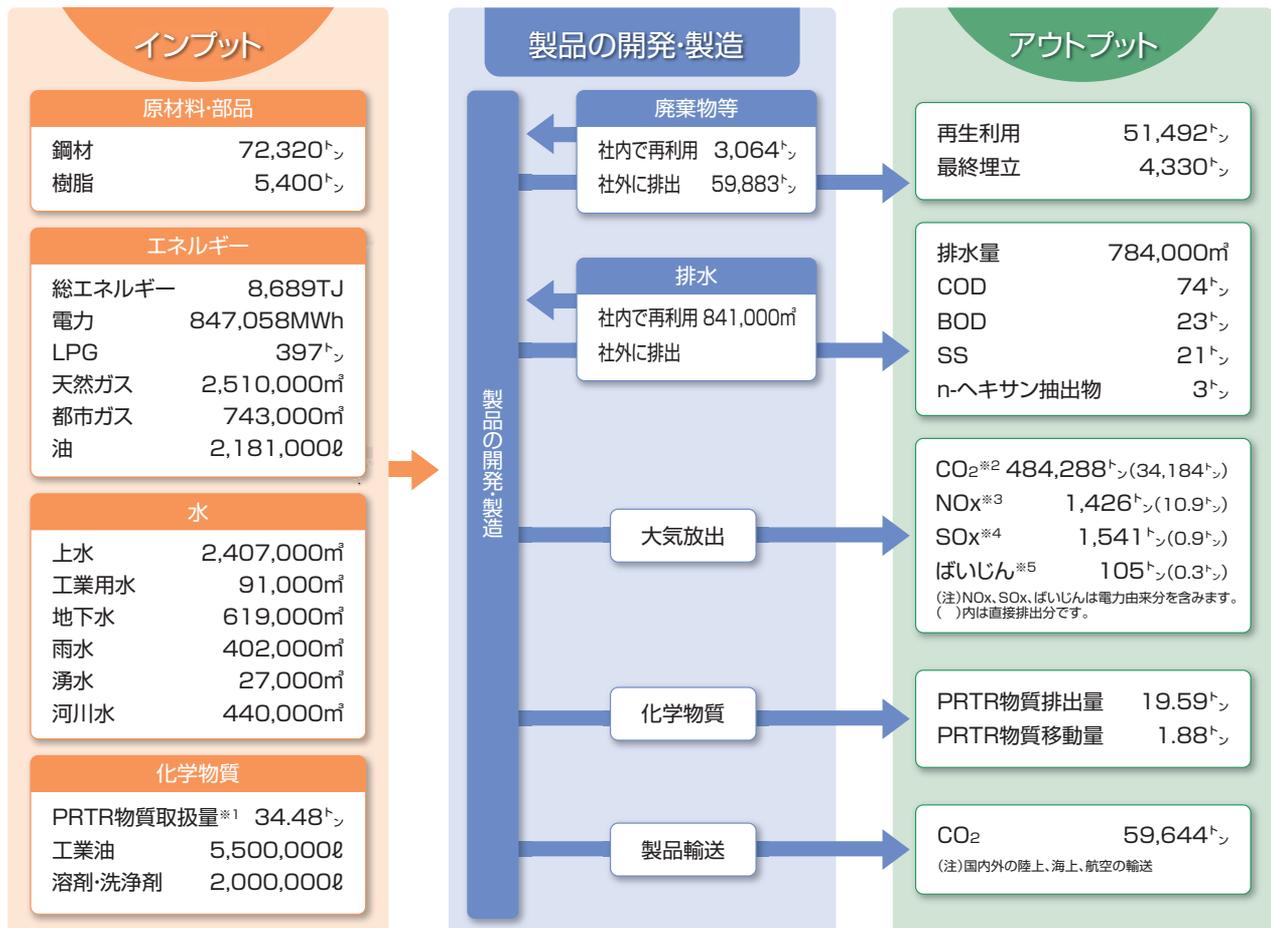
ミネベアグループは、世界18カ国に製造、販売拠点を

有し、主力のベアリングをはじめとする機械加工品、電子機器、回転機器など、多様な製品を生産、販売しています。環境負荷を売上高の生産地域別比率から見た場合、当社グループは日本を除くアジア地域で約8割を消費、あるいは排出しています。

2011年度には、当社グループ最大の生産拠点であるタイが洪水により甚大な被害を受け、長期にわたる生産停止や減産を余儀なくされました。2012年度には、被害を受けた工場も修復をほぼ終え通常生産に回復しましたが、各拠点で環境負荷を低減する施策を強化し、特にCO<sub>2</sub>排出量などをはじめアウトプットを抑えることができました。

2012年度の当社グループの環境負荷は以下のとおりです。

### ▶ インプット・アウトプット(2012年度実績)



※1 PRTR物質：PRTR法(化学物質排出把握管理促進法/日本国内法)により排出量・移動量を把握し、届け出ることを定められた化学物質。記載した数値は行政に届出した量。  
 ※2 CO<sub>2</sub>：二酸化炭素  
 ※3 NOx：窒素酸化物  
 ※4 SOx：硫黄酸化物  
 ※5 ばいじん：燃焼、加熱および化学反応などにより発生する排出ガス中に含まれる粒子状物質

# 地球温暖化防止の取り組み



ホームページ  
掲載情報

・オフィスにおける取り組み  
・物流・移動における取り組み ほか

## 基本的な考え方

ミネベアグループでは、世界規模での課題となっている地球温暖化問題と、その影響によるエネルギー価格の上昇や異常気象の発生などが、事業活動の継続にも大きな影響を与えると考えています。

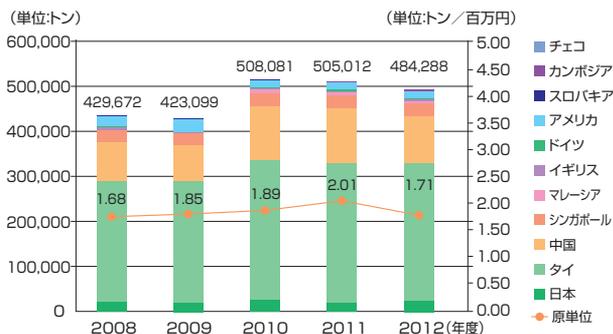
当社グループでは、地球温暖化防止に取り組むため、各事業所で積極的に省エネルギー対策を進めてきており、それぞれの代表的な対策を終えています。一方で、全事業部より委員を選出して組織する「省エネ推進部会」において、これまでの活動で培ってきた知識、技術や省エネルギー対策の成功事例を共有し、事業部の知恵を横展開することで、地球温暖化防止に向けグループ全体での取り組みを強化しています。

## 2012年度の取り組み結果

2012年度のミネベアグループ全体のCO<sub>2</sub>排出量は484,288トンで、2011年度と比較して4%減少しました。一方、生産高原単位によりCO<sub>2</sub>排出量をとらえた場合は、1.71トン/百万円で、2011年度より15%減少しました。この原因は、タイ洪水以前の水準よりも大きく生産性が改善しているためと考えます。

また、2012年度はグループ全体の物流におけるCO<sub>2</sub>排出量の把握に取り組みました。結果、これまでの国内拠点とともに、海外拠点においても陸、海、空すべての物流について、CO<sub>2</sub>排出量を把握することができました。今後は、集計の精度を上げるための取り組みを続けていきます。

### ▶ CO<sub>2</sub>排出量推移(総量&原単位)



※製品輸送における排出量は含まれていません

## 事業所における取り組み

### ●従業員に対するISO50001教育(タイ)

ミネベアグループ最大の生産拠点であるタイでは、使用エネルギーを管理し継続的に改善することを目的に、国際規格ISO50001に基づいてエネルギーマネジメントに取り組んでいます。2012年度は、この活動の中心となる従業員に対して、研修を実施しました。

#### <研修内容>

- ・ISO50001の基礎と要求事項 (2012年4月、参加者:80名)
- ・ISO50001の内部監査員養成 (2012年5月、参加者:61名)
- ・外部エネルギー専門家による「省エネ意識」の教育 (2012年6月、参加者:51名)



タイで実施されたISO50001教育

## 今後の目標・課題

ミネベアグループでは、今後も引き続き地球温暖化防止に向けて取り組みを進めていきます。中期的な目標として、2010年度を基準として、2015年度までにCO<sub>2</sub>排出量を生産高原単位で毎年1%、合計5%削減する計画です。

2030年、2050年といった将来の長期的な展望としては、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)や各国の政策などを注視し、対策を進めていきます。

トップ/「ミットメント」

Hot Topics

社会の中のミネベア製品

特集

マネジメント報告

社会性報告

環境報告



# 資源の有効活用の取り組み



ホームページ  
掲載情報

事業所における取り組み  
(雨水および河川水の有効利用 ほか)

## 基本的な考え方

ミネベアグループの製品に欠かせない金属、プラスチックなどの原材料や、エネルギー源となる石油、天然ガスなどは、その使用量に限りがあります。また、電子機器製品に不可欠なレアアース（希土類元素）は、産出国が限られるため、輸出制限などを受けやすくなっています。

当社グループでは、事業活動の継続のためには資源の有効活用が重要であると考え、経営的な視点から取り組みを行っています。

## 2012年度の取り組み結果

2012年度にミネベアグループ全体で使用された主な原材料は、鋼材:約72,320トン、樹脂:約5,400トンで、合計量は2011年度とほぼ同量でした。

一方、当社グループから社外に排出された後、最終処分(埋立)された廃棄物量は4,330トンでした。2011年度のレポートでは2011年度実績値を4,061トンと報告しておりましたが、集計方法に間違いがあり、再集計の結果正しくは4,697トンでした。おわび申し上げます。そのため、2011年度から比較した場合、2012年度は367トンの削減となりました。

また、当社グループではタイや中国の量産工場におい

て、工場内で発生した排水を可能な限りリサイクルし、工場外に排出しない「工場排水ゼロシステム」を運用しています。2012年度の当社グループにおける工場排水量は784,000m<sup>3</sup>で2011年度と比較して132,000m<sup>3</sup>の減量となりました。

## 事業所における取り組み

### ●携帯電話のリサイクル活動(タイ)

2012年3月より、ミネベアグループのタイ子会社はノキアと共同で、廃棄携帯電話および付属品をリサイクル回収する「Weee Can Doプロジェクト」を実施しました。ノキアから記念品やプレゼントを抽選で贈ることで、ミネベア工場内で多くの廃棄携帯電話・付属品を回収しようという取り組みです。バンパイン工場とロップリ工場において、ガードハウス、食堂、売店などに回収ボックスを設けたほか、従業員送迎バスに携帯電話回収キャンペーンのステッカーを貼り、回収を呼びかけました。

回収された携帯電話、付属品は、ノキアが専門企業に委託して、無害化処理後、リサイクル処理されます。今回集まった携帯電話、付属品の台数は次のとおりです。

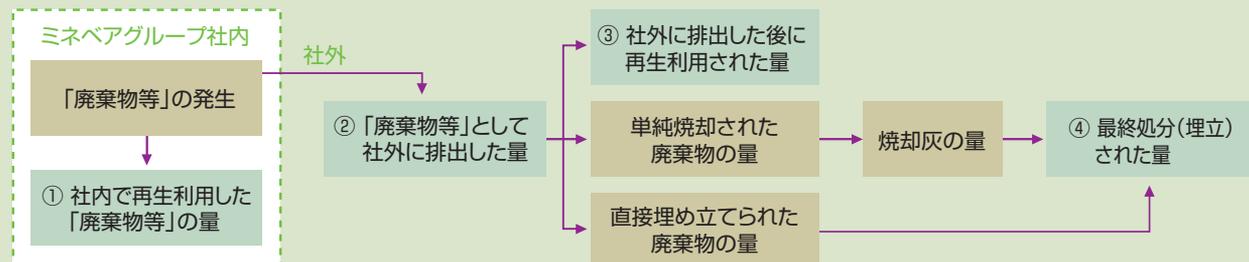
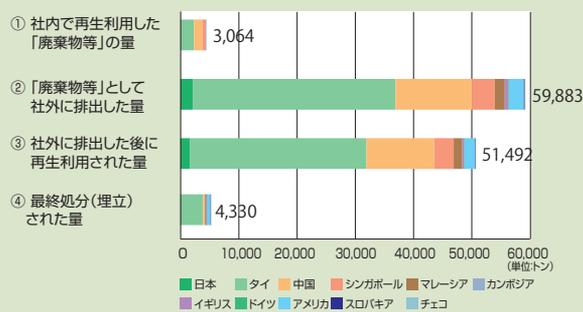
・バンパイン工場(実施期間:2012年3月13日~2012年9月13日)  
携帯電話:2,169台、付属品:1,424個

・ロップリ工場(実施期間:2012年11月1日~2013年3月29日)  
携帯電話:1,106台、付属品:1,379個

## 今後の目標・課題

2013年度の廃棄物の最終処分量目標は、再集計結果も踏まえ、4,300トン以下として取り組みを進めます。また、現在、埋め立て処分されている廃棄物の性状調査や市場分析などにも取り組み、今後よりいっそうの削減を目指します。

### ▶ 廃棄物等処理実績(2012年度実績)



# 環境負荷物質削減の取り組み



ホームページ  
掲載情報

事業所における取り組み  
(PRTR物質の管理 ほか)

## 基本的な考え方

工場からの流出、放出を発端とする水質汚濁、大気汚染や土壌汚染などは、周辺の地域社会にとって脅威になります。ミネベアグループでは、地域との共存が事業活動において不可欠であるとの考えから、環境負荷物質の削減に取り組んでいます。

## 2012年度の取り組み結果

ミネベアグループでは、各国、各地域の環境法令を遵守するために、法令基準を上回る自主基準を設け、日々の監視を行っています。2012年度は、環境法令や自主基準に違反するような事象はありませんでした。さらに、工場からの漏えいや異臭、騒音、振動などの異常がないか確認する環境パトロールをすべての工場で実施し、周辺地域へ与える影響についても監視しています。

また、2012年度は当社グループで使用する化学物質とその使用量を効率的に管理するためのデータベースを新たに構築し、運用を開始しました。

## 事業所における取り組み

### ●工場排水の浄化

ミネベアグループでは、排水を河川に放流する際、工場保有の排水処理設備で使用済みの廃水を基準値内まで浄化しています。また、各国および所在地域の法令に従って、排水中のpH<sup>\*1</sup>（ピーエッチ）、COD<sup>\*2</sup>（化学的酸素要求量）、BOD<sup>\*3</sup>（生物学的酸素要求量）、SS<sup>\*4</sup>（懸濁物質質量）、ノルマルヘキサン抽出物質<sup>\*5</sup>（油分）などを定期的に測定し、自主的に工場排水の監視を行っています。

2012年度、各工場の監視項目に異常は見られませんでした。また、これらに関する苦情も寄せられていません。

- \*1 pH(ピーエッチ)  
酸性かアルカリ性を示す尺度。pH7が中性。7より小さいほど酸性が強く、7より大きいほどアルカリ性が高い。
- \*2 COD(化学的酸素要求量)  
水中の有機物(汚れ)を酸化剤によって酸化するのに消費される酸素量。BOD測定と比べ短時間に測定できるが、信頼性は劣る。CODは一般的に海、湖沼への排水管理に用いられる。
- \*3 BOD(生物学的酸素要求量)  
水中の有機物(汚れ)を微生物が分解するときに必要とする酸素量。BODが大きいほど水質は悪い。測定に数日を要する。BODは一般的に河川への排水監視に用いられる。
- \*4 SS(懸濁物質質量)  
水中に浮遊している物質の量。数値が大きいほど水質汚濁が著しい。
- \*5 ノルマルヘキサン抽出物質  
水に含まれる発揮しにくい油や洗剤などを、ノルマルヘキサンという薬品で抽出した物質。当報告書では総油量を表す。

### ●廃棄物処理場の視察(日本、タイ、中国 ほか)

各工場、事業所から排出される廃棄物には、それぞれの工場、事業所内で再使用、再利用が難しいものがあります。こうした廃棄物は廃棄物処理業者に委託し、処分しています。

ミネベアグループでは、信頼できる処理業者を選定し、処分を委託するとともに、定期的に処分場に赴き、その処理、管理状態などの視察もしています。廃棄物の処理工程において、土壌、水質、大気などへの環境汚染を引き起こさないよう、今後も処理業者と協力し、取り組んでいきます。



廃棄物処理業者の視察

### ●工場排水ゼロシステムの運用(タイ、中国)

ミネベアグループには製品の加工工程で大量の水を使用する工場があり、排水の削減に取り組んでいます。工場で使用された水は、各国各地域の環境法令基準値以下まで浄化され、放流されますが、それでも地域周辺への環境影響はゼロとは言えません。そこで、ミネベアグループでは水使用量の多いタイ、中国の工場において「工場排水ゼロシステム」を導入し、放流する工場排水のゼロ化に取り組んでいます。

このシステムでは、従来、浄化・放流していた排水をさらに浄化し、全量を工場で再利用することで、排水をなくします。現在、「工場排水ゼロシステム」はタイのバンパイン工場、アユタヤ工場、中国の上海工場、西岑工場で導入しています。

## 今後の目標・課題

ミネベアグループは、引き続き国内外の環境法令を遵守した事業活動を行うとともに、過去に発生させた環境汚染について、浄化作業を進めていきます。



# 製品における環境への取り組み



ホームページ  
掲載情報

製品に含まれる環境負荷物質の  
管理

## 基本的な考え方

ベアリングやモーターをはじめとする、ミネベアグループの製品は、その多くが部品としてお客様の製品内に組み込まれ、その存在はほとんど外からは見ることができません。しかし、さまざまな製品に組み込まれる部品だからこそ、有害な環境負荷物質を含まない安全な製品であることや、省エネルギー、省資源、長寿命といった、ライフサイクル全体に貢献する製品を提供していくことが重要であると考えます。

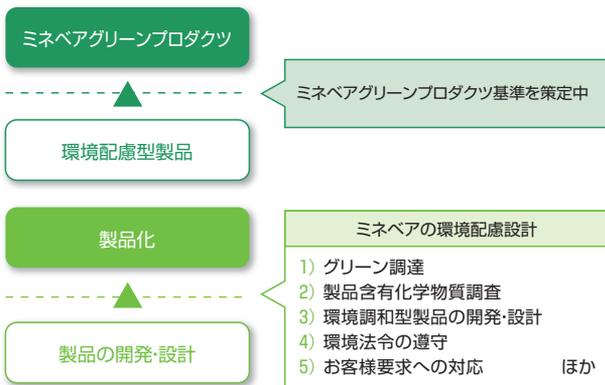
## ミネベアグリーンプロダクツ

### ●ミネベアグリーンプロダクツとは

ミネベアグループの製造、販売する製品は、開発・設計段階より各国の環境法令やお客様の環境要求事項に従い、自主的にも製品含有化学物質調査や製品アセスメントなどを行っている「環境配慮型製品」です。

当社グループでは、省エネルギー、地球温暖化防止への貢献、省資源、循環型社会への貢献などといった観点から、特に秀でた性能や特徴を持つ製品を「ミネベアグリーンプロダクツ」として認定すべく、検討を行っています。

### ▶ミネベアグリーンプロダクツ

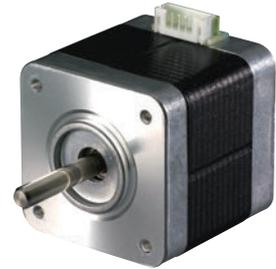


### ●製品事例:レアアース使用ゼロ磁石を使用した高トルク・ハイブリッド型ステッピングモーターの開発

ミネベアグループでは2012年度、ネオジムやジスプロシウムといったレアアース（希土類元素）が不使用であり、かつ省資源設計でありながら高い磁力を発揮する、強力磁石を用いた高トルク・ハイブリッド型ステッピングモーターを開発しました。

ターを開発しました。

レアアース使用ゼロ磁石への切り替えを推進することで原材料調達の安定化やコスト削減ならびに製品供給の安定化が見込まれます。また、省資源を意識した設計により、従来よりも磁石の必要数を半減させ、使用する銅線についても、従来の当社製品より25%削減することに成功しました。



高トルク・42mmハイブリッド型ステッピングモーター

### ●EV走行モーター向け高性能VR型レゾルバの開発

ミネベアグループは、EV（電気自動車）走行モーター向けに「高性能VR型レゾルバ」を開発し、納入を開始しました。VR型レゾルバは、走行モーターの回転を正確に制御するために欠かせない角度センサーで、電気自動車（EV）やハイブリッド自動車（HEV）の電力消費率や走行性能に大きな影響を与える基幹部品です。

ミネベアグループは、さまざまな磁場解析技術を駆使したシミュレーションおよび改良を重ね、その結果、走行モーターの特性向上に貢献できる理想的な巻き線仕様と、ローター・ステーター形状を持つ高性能VR型レゾルバの開発に成功しました。



VR型レゾルバ

## 今後の目標・課題

ミネベアグループは、今後も引き続き社会の具体的なニーズを的確に察知し、安全で省エネルギー、省資源に貢献する製品の開発に取り組んでいきます。

## 第三者意見

# ミネベアグループCSRレポートを拝読して



株式会社日本政策投資銀行  
環境・CSR部長

竹ヶ原 啓介氏

2013年版レポートでは、昨年度までの報告体系を引き継ぎつつ、トップコミットメントにおいて、これまでの「真摯なものづくり」というCSR経営のコンセプトをさらに進化させる方針が打ち出されました。「東京研究開発センター」新設による製品開発体制の強化など革新的なものづくり像を模索し、時代と共に変化する社会の期待に応じ続けるというメッセージは、ミネベアグループのCSR経営のダイナミズムを感じさせてくれます。

新たな要素として印象的だったのは、グループCSR経営像にこれまでとは異なる角度から光をあてている特集です。今回は、本社周辺の地域社会とのダイアログが紹介され、多様なステークホルダーに真摯に向き合う姿勢を強く感じさせるとともに、地域と一体となったCSR経営の更なる深化を期待させてくれます。また、アメリカ・NHBBの事例では、本業と一体化して実践されるCSR活動を提示することで、グローバル展開を通じてサステナビリティを着実に組織文化として定着させてきたグループの強みを改めて示しています。

継続性の面では、昨年度トピックの進展がフォローされている点が注目されます。昨年焦点を当てたサプライチェーン

への取り組みでは、「CSR調達推進自己チェックシート」による調査が開始されました。また、事業継続に関しても、主要拠点でのBCP運用開始とともに、その実効性向上のためのBCMの実践が報告されています。これらは、取り組みの着実な進展を示し、メッセージに一貫性を持たせる意味で大変有効であると考えられます。

この他、東日本大震災孤児育英基金の設立を始め多彩な取り組みが報告されていますが、特筆すべきは、常にグループCSR理念との整合性や関係性がきちんと振り返られている点でしょう。ホームページとの切り分けを進め一段と読みやすさを増したことと相俟って、非常に高いレベルのコミュニケーションツールに仕上がっていると思います。

このように、グループのCSR活動を幅広く開示するツールとしては既に完成された感がある一方、各々の側面の重み付けをどう見せていくかは今後の課題でしょう。統合報告やGRIガイドライン第4版など国際的な開示フレームワークの潮流に鑑みれば、社会的な価値と関連づけながら各テーマのマテリアリティ\*を明らかにすべき時期が遠からず訪れるものと考えられます。既に着手されているグリーンプロダクト基準の策定や環境性能の可視化などは、その端緒といえるかもしれませぬ。

「新しい形のメーカー」を訴求するなかで引き続き独自性のあるコミュニケーションを展開されることを期待しています。

※マテリアリティ:すべてのステークホルダーの期待と、企業の経済・社会・環境的影響を考慮した上で、取り組むことが重要と思われること。

### 竹ヶ原 啓介氏

一橋大学法学部卒業後、日本開発銀行(現株式会社日本政策投資銀行)に入行。調査部や政策企画部、フランクフルト首席駐在員などを経て、現職。その他、環境省「環境産業市場規模検討会」委員、「環境成長エンジン研究会」委員、内閣官房「環境未来都市推進ボード」、「環境未来都市評価・調査検討会」委員などを務める。

## 第三者意見をいただいて



常務執行役員  
財務・コンプライアンス推進部門担当  
今仲 政幸

竹ヶ原様には2010年度より継続して重要な課題をご指摘いただいております。本年度も大変貴重なご意見をいただきありがとうございました。

本年度のCSRレポートでは、当社グループを支える地域社会との関係をお伝えすべく、2つの特集記事を掲載しました。また、「CSR調達推進自己チェックシート」による調査の開始やBCPの推進など、CSR活動の進捗を報告しており、こうし

た情報開示について高い評価をいただきました。これを励みに今後さらに取り組みの充実を図っていきます。

今回ご指摘いただきましたCSR活動の側面の重み付けにつきましては、今後、各ステークホルダーとのコミュニケーションを通して重要課題を抽出し、優先順位付けを行った上で、活動を進めたいと考えます。一朝一夕に達成できるものではありませんが、ご指摘を真摯に受け止め、今後の重要なテーマとして取り組んでいきます。

また、2012年度CSR目標の中には未達成のものがあり、2013年度の課題として認識しております。引き続きCSR活動の改善を図り、前向きに取り組みを進めてまいります。



この印刷物に使用している用紙は、森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に役立ちます。



ミネベアグループは、林野庁が推進する「木づかい運動」を応援しています。  
この冊子の制作には、国産木材が製紙原料として活用されています。国産材を積極的に活用することで、日本の森林が整備され、CO<sub>2</sub>の吸収量拡大に貢献します。

