

mitsubaグループCSR報告書 2022

目次

	編集方針	1
	トップメッセージ	2
	プロフィール	3
	企業理念	6
	体制	10
	環境	18
	社会・人材	32
	ガバナンス	57
	データ集	72

編集方針

編集について

本報告書は、ミツバグループのCSRに関する活動内容をまとめたものです。CSRに対するミツバグループの姿勢や将来への方向性を示すとともに、その取り組みについて報告しています。

ミツバグループのCSR活動について多くの方々にご理解いただけるよう、専門用語などによる記述を最小限に抑え、分かりやすい文体による文章構成を心がけて作成しています。ウェブサイトでもご覧いただけます。

<https://www.mitsuba.co.jp/jp/sustainability/index.html>

報告対象期間

2021年4月1日～2022年3月31日

ただし、上記以外の情報も一部記載しています。

報告対象範囲

株式会社ミツバおよびグループ会社を含めたミツバグループ（輸送用機器事業ドメイン）全体を報告対象としています。ミツバグループ全体を対象としない報告には、個々に社名を記載しています。

参考としたガイドライン

- GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード
- SASB サステナビリティ会計基準（自動車部品）
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」

 トップメッセージ

ミツバグループCSR報告書2022の発行にあたり、皆さまにごあいさつ申し上げます。今日、企業に対してステークホルダーからサステナビリティへの期待はますます高まっており、その期待に真摯に向き合い、実現することが重要と考えています。ミツバグループは「世界の人々に喜びと安心を提供する」という理念の下、安全性・快適性・利便性などの価値の提供は元より、環境・社会への課題対応、地球環境への配慮、多様な人材が働きやすい職場環境の構築などに積極的に取り組んでいます。



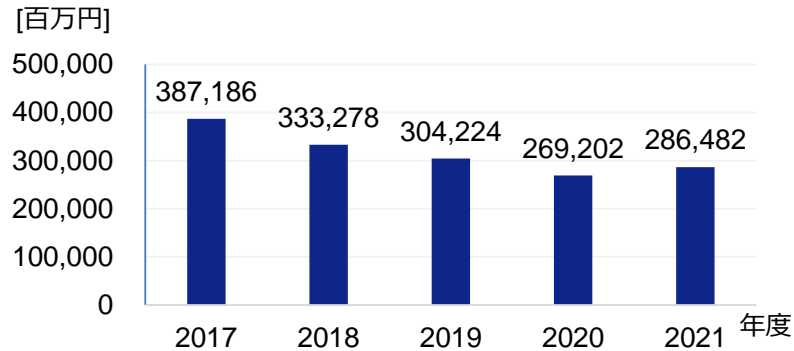
またミツバグループは、企業の継続的発展のため、お客さまに「喜びと安心を提供する」という事業コンセプトで経営することが、ひいては社会や株主のご期待にお応えすることになるということを基本理念としております。この基本理念をCSR活動の基本方針とし、2020年度からESG（環境・社会・ガバナンス）を軸にした活動体制にシフトいたしました。気候変動対策をはじめとする環境保全活動もグループで取り組む重要な経営課題と認識しており、「豊かで安心できる環境の実現」を目指してまいります。

今後も企業活動の情報開示に努め、皆さまからの貴重なご意見をグループ経営に反映してまいりますので、率直なご意見とご助言をお願い申し上げます。

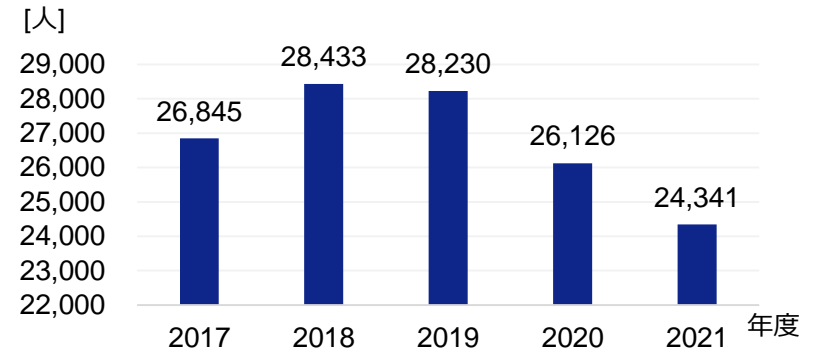
株式会社ミツバ 代表取締役 副社長執行役員
武 信幸

ミツバグループの概要

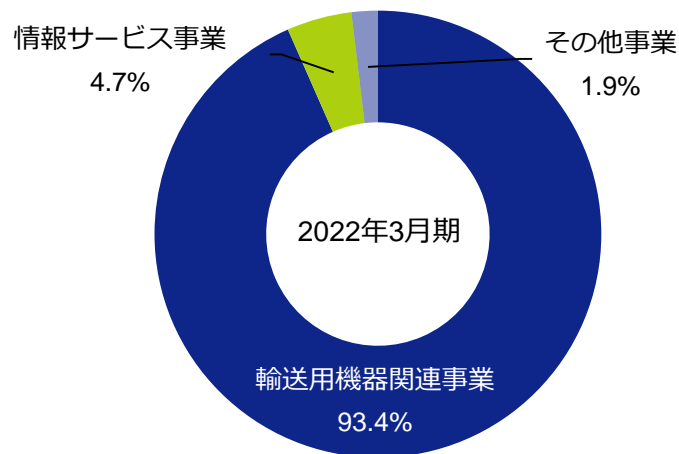
連結売上高



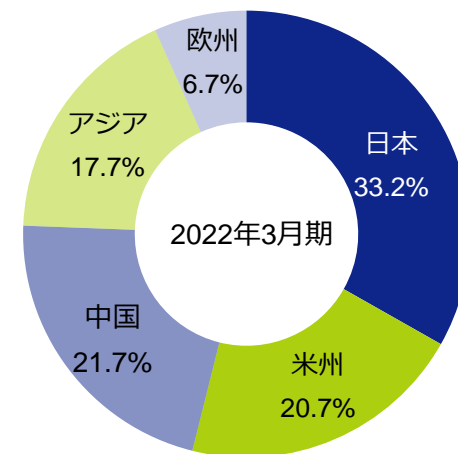
連結従業員数



事業別売上高



地域別売上高



グローバルネットワーク

輸送用機器関連事業	日本	株式会社 ミツバ	製造	輸送用機器関連事業	フィリピン	ミツバ・フィリピンズ Corp.	製造
		株式会社 タツミ	製造			ミツバ・フィリピンズ・テクニカル・センター Corp.	開発
		東日本ダイカスト工業 株式会社	製造		インド	ミツバ・インド Pvt. Ltd.	製造
		株式会社 モミモ	製造			ベトナム	ミツバ・ベトナム Co., Ltd.
		株式会社 東葉電機製作所	製造		ミツバ・ベトナム・テクニカル・センター Co., Ltd.		開発
		株式会社 サンユー	製造		インドネシア	P.T. ミツバ・インドネシア	製造
		株式会社 ミツパロジスティクス	製造			P.T. ミツバ・オートモーティブ・パーツ・インドネシア	製造
		株式会社 アムコ (特例子会社)	製造			P.T. タツミ・インドネシア	製造
	アメリカ	アメリカン・ミツバ Corp.	製造		タイ	タイサミット・ミツバ・エレクトリック・マニュファクチャリング Co., Ltd.	製造
	メキシコ	コルポラシオン・ミツバ・デ・メヒコ S.A. de C.V.	製造			ミツバ・アジア R&D Co., Ltd.	開発
		コルポラシオン・タツミ・デ・メヒコ S.A. de C.V.	製造		中国	広州三葉電機有限公司	製造
	ブラジル	ミツバ・ド・ブラジル Ltda.	製造			広州三葉電機(武漢)有限公司	製造
		ミツバ・オートパーツ・ド・ブラジル・インダストリア Ltda.	製造			三葉電器(大連)有限公司	製造
	イタリア	ミツバ・イタリア S.p.A.	製造			三葉士林電機(武漢)有限公司	製造
	ハンガリー	ミツバ・オートモーティブ・システムズ・オブ・ヨーロッパ Kft.	製造			美馳巴汽車技術(上海)有限公司	開発
	フランス	ミツバ・マニュファクチャリング・フランス S.A.	製造			三葉電機(香港)有限公司	販売
	モロッコ	ミツバ・マニュファクチャリング・モロッコ Sarl AU	製造			常州士林三葉電機有限公司	製造
	ロシア	ミツバ・ルス LLC	製造			日本	株式会社両毛システムズ
	トルコ	ミツバ・ターキー・オートモティブ A.S.	製造		株式会社両毛ビジネスサポート		
	ドイツ	ミツバ・ジャーマニー GmbH	開発		ベトナム		リョウモウ・ベトナム・ソリューションズ Co., Ltd.
			フィリピン	リョウモウ・フィリピンズ・インフォメーション Corp.			
			クリエイティブ事業	日本	株式会社ミツバサンコーワ		
					株式会社三興エンジニアリング		
					株式会社オフィス・アドバン		
					株式会社ミツバアビリティ		
					株式会社ミツバ環境ソリューション		

日本
(ミツバ含む)
15社

米州
5社

欧州/
アフリカ
7社

アジア
12社

中国
7社

ミツバグループ
46社

連結従業員数
約24,341名
(臨時雇用者は含まない)

製品情報

私たちは、多様化するモビリティ市場において、「モーター・制御・機構」の技術で、お客さまの「安全」「利便快適」「環境」のニーズに応える商品をグローバルに提供しています。自動車用製品（四輪電装）とバイク用品（二輪電装）を中心に、その技術を活かして汎用電装製品を手がけています。また、多様化する電動化モビリティニーズに対応した、小型モビリティや物流、ロボティクス等、コアテクノロジーを生かした新規ビジネス領域にチャレンジしています。

四輪電装製品



二輪電装製品



小型モビリティ製品



企業理念

企業理念とはあらゆる企業活動の基本的な考え方を示すものであり、ミツバの戦略や計画、諸制度、業務活動など、全て企業理念の下に構築しています。ミツバは、この企業理念を構成する「基本理念」をCSR（企業の社会的責任）に関する方針として位置付けています。

ミツバグループは、理念の実践を通して、社会からの期待に応え、信頼される企業を目指します。

基本理念（CSR方針）

**ミツバは、ミツバを愛しささえる人々とともに、
社会と環境に調和した技術の創造を通して、
世界の人々に喜びと安心を提供する。**

経営理念

- 一. 選ばれる企業をめざし、ミツバブランドを世界に広げる。
- 一. 技術をドライビングフォースとし、市場創造に挑戦する。
- 一. 人を活かし、人に生かされる企業となる。

行動理念

夢 挑戦 スピード

行動規範

ミツバグループの活動を支えていただいているお客さま、社員、仕入先さま、株主・投資家さま、地域社会などのステークホルダーの皆さまから、最も信頼していただけるよう私たちの姿勢を行動規範として表しています。グループ規範の心を一人ひとりが理解して誠実に順守していくことは、企業としての一層の透明性とお客さまからの信頼につながるものと考えています。

MITSUBA WAY

MITSUBA WAYは、ミツバグループ社員一人ひとりが理解し、考え、判断し、日々の実践行動をするための行動規範を示したものです。創業以来もの造り企業として大切にしてきた、ミツバのDNAとも言える考え方を「夢の創造」「挑戦する心」「技とスピード」の3つの核とし、それをさらに8つの領域に分けました。

夢の創造

1. 信頼の構築
2. 新しい価値の提案

挑戦する心

3. 当事者としての自覚
4. 自発的な成長
5. チームワークの発揮

技とスピード

6. 技術・技能の研鑽
7. 三直三現
8. 継続的な改善

行動規範

私たちが守るべき行動

「私たちが守るべき行動」は、ミツバグループが社会からの期待に応え、信頼される企業となるために、ミツバグループ社員一人ひとりが日ごろ実践すべきCSR行動を具体的に定めたものです。ミツバグループが社会の期待に応え信頼される企業であるために、「私たちが守るべき行動」に定められた事項を実践します。

企業倫理

- | | | | |
|---------|---|---------------|---|
| ① 安全衛生 | ミツバグループにおいてすべての人々が安心して働けるように、わたしは安全で衛生的な環境づくりに努めます。 | ⑥ 公正で健全な取引 | ミツバグループが顧客・取引先と公正で健全な関係を保てる企業であるために、わたしは公正で健全な取引を行います。 |
| ② 人権尊重 | ミツバグループが差別のない企業であるために、わたしは世界の人々とお互いの個性や違いを認め合い、一人ひとりが公平であるという考え方の下に行動します。 | ⑦ 反社会勢力との関係根絶 | わたしは社会の秩序や安全に影響を与える反社会勢力またはこれと関係のある人や会社とは、関係を持ちません。 |
| ③ 環境保護 | ミツバグループが地球環境保全に積極的な企業であるために、わたしはミツバ環境宣言に則って行動します。 | ⑧ コミュニケーション | ミツバグループが透明性の高い企業であるために、わたしは社会との適切なコミュニケーションを図ります。 |
| ④ 交通安全 | ミツバグループが常に安全運転普及をリードする企業であるために、わたしは交通に関する法令を順守し安全運転に努めます。 | ⑨ 社会貢献 | ミツバグループが「社会の一員としての役割を果たしている」企業であるために、わたしは積極的に社会貢献活動を行います。 |
| ⑤ 情報の保護 | ミツバグループが保有する社内外の情報を適切に管理するために、わたしは細心の注意を払います。 | | |

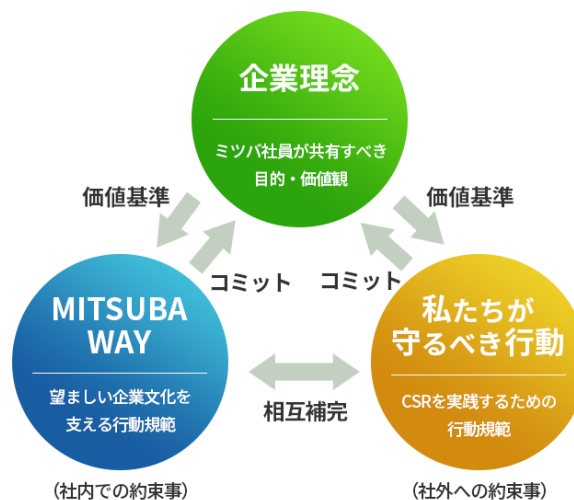
行動規範

私たちが守るべき行動

コンプライアンス

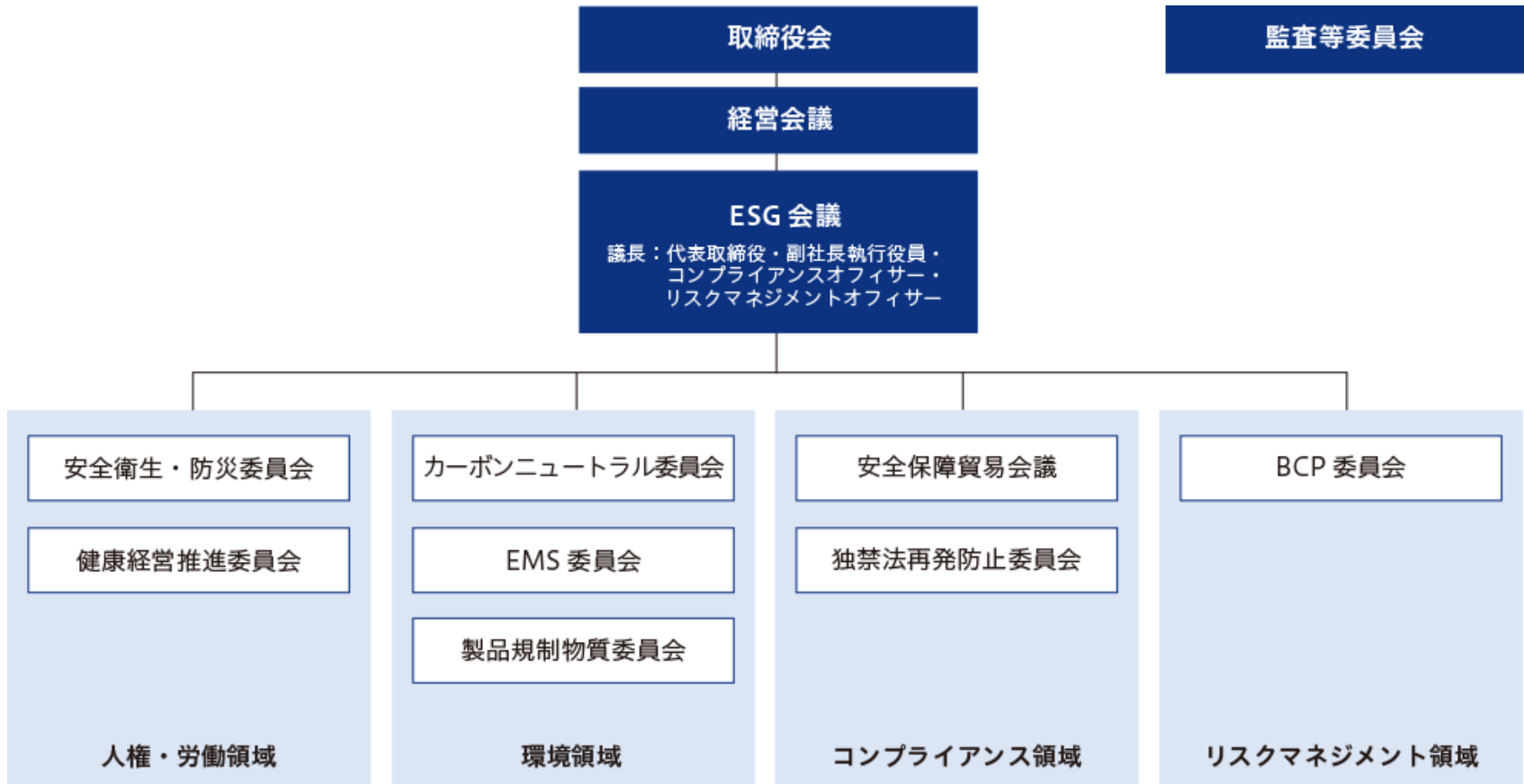
- | | | | |
|-------------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| <p>① 法令の正しい理解</p> | <p>法令の内容と精神を正しく理解し順守するとともに、改正動向を把握し適切に対処します。</p> | <p>③ 法令および社内規定等の違反時の処置</p> | <p>法令および社内規定等に違反する行為、または違反のおそれがある行為を発見した場合には、所属長、総務部長、または「ミツバなんでも相談窓口」に報告、相談します。</p> |
| <p>② 法令および社内規定等の解釈不明時の処置</p> | <p>法令および社内規定等の解釈について不明な点がある場合には、法務部門、行政機関、または社外の専門家に確認し、内容を正しく理解します。</p> | <p>④ 行政機関への報告・届出</p> | <p>法令等で求められている行政機関への報告および届出は適切に行います。</p> |

企業理念・MITSUBA WAY・私たちが守るべき行動の相関図



CSR推進体制

ミツバグループでは「ESG会議」により、CSRに関する重点課題を確認し、適切な運用を推進・統制しています。また、ミツバグループの法令ならびに社会規範などの順守状況を確認および改善し、ミツバグループにおいて発生し得る損失危機に対する分析と評価、その対応を統制しています。さらに各領域別に課題解決のための委員会を設置し、各分野のエキスパートが活動しています。



CSR推進体制

ESG会議

ESG会議は、ミツバグループのCSR領域における業務執行会議であり、ミツバ代表取締役 副社長執行役員を議長とし、ミツバ取締役財務統括執行役員、生産統括執行役員および各CSR関連部門責任者で構成しています。またオブザーバーとして、監査等委員である取締役および監査室長も参画しています。ESG会議では、ミツバグループが特に解決に注力すべき社会的な課題を重点課題として設定するとともに、目標を明確化し、目標の進捗を年4回モニタリングします。なお、ESG会議における審議事項は、年2回 経営会議に報告されており、必要に応じて取締役会へ報告されます。

ESG会議では、以下に関する議論を行います。

- ミツバグループのCSR共通課題に関する方針決定、進捗確認および改善指示
- ミツバグループのCSR各領域における下部会議体または主管部門の重点課題に関する方針決定、進捗確認および改善指示

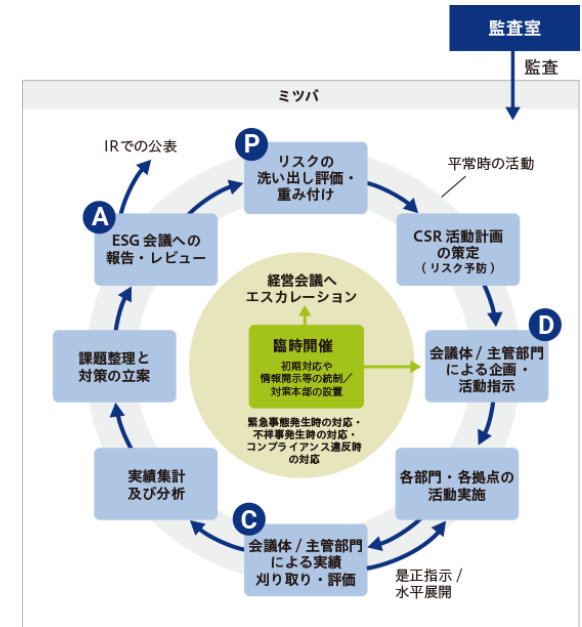
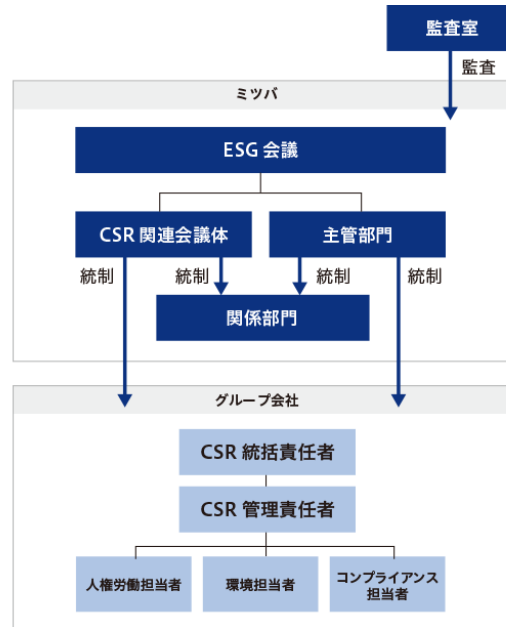
● 2021年度の活動（主な議題）

2021年5月	2021年度 第1回ESG会議 ・ 特定フタル酸切替方針見直し ・ 事業等のリスクの外部公表 ・ コーポレートガバナンスコード改訂への対応（CSR情報開示）など	2021年11月	2021年度 第2回ESG会議 ・ 中核人材の多様性確保 ・ CSR活動方針の標準化および情報開示など
		2022年2月	2021年度 第3回ESG会議 ・ BCP委員会 活動実績 ・ ESG第三者評価受審など

CSR推進体制

CSR推進フレームワーク

ミツバグループ各社は、CSRを継続的に運用するための組織体制を整備しており、「ESG会議」の決定事項やミツバグループ目標の達成、各拠点固有の課題解決に向けた取り組み計画を策定し、達成状況の評価とフィードバックを実施しています。



CSR管理体制の有効性評価

ミツバでは、CSR活動の有効性をチェックシートを用いて自ら定期的（年1回）に評価をしています。また、第三者機関によるCSR管理体制の評価も定期的（年1回）に受けており、CSR活動の仕組みの維持・改善に努めています。

さらに、グループ標準「グループCSR規定」に基づき、ミツバグループ各社に対してCSR管理体制の有効性の評価（セルフアセスメント）を行っています。セルフアセスメントの結果が十分でないと判断した場合は、ミツバグループ各社に対して監査を実施し、現状確認と改善提案を行います。今後も継続的なモニタリングおよび改善提案を行うことで、リスクの低減に努めています。

マテリアリティ（重要課題）

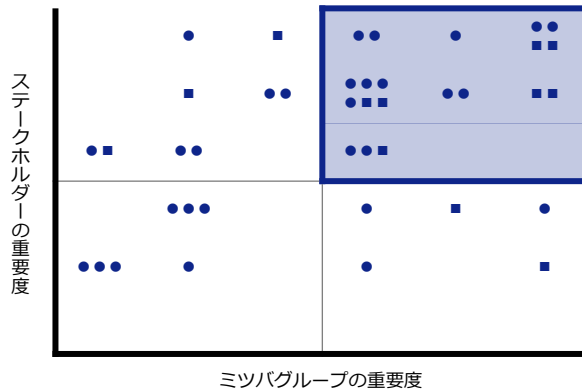
ミツバグループは、企業価値を高め、持続的に成長するために、ミツバグループの事業およびステークホルダーの双方の観点から様々な社会課題の重要度を検討し、マテリアリティ（重要課題）を特定しました。今後、これらのマテリアリティ（重要課題）に基づき、中長期目標、KPI等を設定して、着実に取り組みを推進し、企業としての持続的な成長と、社会課題の解決・社会的責任を果たすことを両立させてまいります。

マテリアリティ特定プロセス

GRIスタンダード等が重視する項目のうちミツバグループに関わる社会課題、および自主的に取り組んできた社会課題を抽出



ステークホルダーの重要度およびミツバグループの重要度から、マテリアリティを特定



取締役を議長とするESG会議（経営レベル）にて特定したマテリアリティを決裁

マテリアリティ（重要課題）	
社会課題の解決 事業を通じた	電動化を核とする次世代に向けた新価値商品の創出
	安全・安心な商品の提供
	脱炭素社会の実現への貢献
	資源の有効活用
	有害物質使用の低減
事業活動の基礎	グループ経営ガバナンスの強化
	人的資本の最大化
	働きがい向上
	労働安全衛生
	情報セキュリティの強化
	コンプライアンス
	リスクマネジメント
持続可能な調達	

サプライチェーンマネジメント

調達方針

ミツバは購入品調達において、「連結材料費改善の推進と調達機能のガバナンス強化」「最適調達を実現する調達基盤の構築と原材料・部品の統合化」「仕入先との共創と購買力強化」という3つの調達方針を制定しています。

また、上記2つ目の「最適調達を実現する調達基盤の構築と原材料・部品の統合化」を実現するための施策として以下のサブ方針を定めて日々活動をしています。

「競争力」と「調達の安定」を継続的に向上するために、変化に対応できるサプライチェーンの再構築を推進する

1. ミツバグループ会社をキーとした再編を推進

目的：設備稼働率と投資効率向上を実現するため、ミツバグループ会社を中心とした再構築を行う。

活動：樹脂成形、ダイカスト、切削・圧造の業種再編を推進する。

2. 材料までさかのぼったサプライチェーンのデータベースを構築

目的：調達リスク発生時に対象となる仕入先を迅速に特定する。

活動：調達品目の生産地域やBCP(※)対応状態をデータベース化する。

(※)BCP：Business Continuity Plan 地震等の大規模災害により事業が中断した場合、早期に事業復旧を図り、経営被害を最小化するための計画。

サプライチェーンマネジメント

ミツバグループCSR調達方針

ミツバグループは「安全・品質」「人権・労働」「環境」「コンプライアンス」「リスクマネジメント」の5つの領域からなる「ミツバグループ CSR 調達方針」を2019年に制定しました。年度初めに行う「調達方針説明会」において「ミツバグループ CSR 調達方針」を全仕入先に展開し、ミツバだけではなく仕入先およびその協力会社にもCSR活動を推進することを求めています。

1. 安全・品質

- お客さまのニーズに応える製品およびサービスの提供
- 製品に関する適切な情報の提供
- 製品の安全確保
- 製品の品質確保

2. 人権・労働

- 差別の撤廃
- 人権の尊重
- 児童労働の禁止
- 強制労働の禁止
- 賃金
- 労働時間（超過勤務を含む）
- 安全および健康な労働環境の提供
- 紛争鉱物

(※)法令の順守：

- 環境に関する法令（大気、土壌に関する法令など）
- 人権・労働基準に関する法令（結社の自由に関する法令を含む）
- コンプライアンスに関する法令（利益相反に関する法令を含む）

3. 環境

- 環境マネジメント
- 環境汚染防止
- 省資源および廃棄物削減
- 化学物質管理

4. コンプライアンス（遵法経営）

- 法令の順守（※）
- 腐敗防止
- 機密情報の管理および保護
- 輸出取引の管理
- 知的財産の保護
- 遵法精神の醸成

5. リスクマネジメント（危機管理体制）

- リスク管理の仕組みの構築とリスクの低減
- 事業継続計画の策定と改善

サプライチェーンマネジメント

グリーン調達

ミツバグループは、企業理念に基づき「ミツバグループグリーン購買ガイドライン」(※)を制定し、環境負荷の少ない部材調達に努めています。また仕入先との連携により調達、生産、使用および廃棄のライフサイクルでの環境負荷の低減を図っています。

ミツバグループは、仕入先に対して次の3つの対応を求めています。

1. 環境マネジメントシステムの整備
2. 環境負荷物質の調査および管理
3. 調達品に関する適合宣言

また、ミツバは「ミツバビジョン2030」において脱炭素社会への貢献を掲げ、サプライチェーン全体でカーボンニュートラルへの取り組みを行います。製品のライフサイクル全体でのCO₂削減を行うべく、仕入先とともに脱炭素化技術の創造や再生エネルギー活用をグローバルで推進してまいります。

(※)ミツバグループグリーン購買ガイドライン

https://www.mitsuba.co.jp/jp/files/green_guideline.pdf

サプライチェーンマネジメント

責任ある調達への推進

ミツバグループは、「ミツバグループCSR調達方針」に基づき、人権問題に対して責任ある行動を取るため「紛争鉱物（スズ、タンタル、タングステン、金）に由来する原料や製品を採用しない取り組み」を行うことを仕入先に要求しています。

ミツバグループは、2013年より紛争鉱物の調査活動を行っており、全ての調査対象仕入先より使用状況の回答を得ています。

また近年では児童労働の温床として、コバルトやマイカの採掘に伴う人権侵害への懸念が高まっています。こうした状況も踏まえ、ミツバグループは2022年より両物質を調査対象に加えました。なお、調査にあたってはRMI（Responsible Minerals Initiative）が提供する世界標準のテンプレートであるCMRT（Conflict Minerals Template）とEMRT（Extended Minerals Template）を用いています。

公正な調達活動への推進

ミツバは、公正な調達活動を行うため新たに調達部門に配属された担当者に対し「購買基礎講座」の教育・研修を行っています。その中で「バイヤーに必要な倫理観」や「購買活動に関するCSR」の知識を習得しています。

また、ミツバグループ社員を対象にe-ラーニングで「CSR／環境負荷物質規制」「下請法」「競争法」「安全保障貿易」の教育を実施し、CSR活動や順法への理解を深めています。

なお、ミツバグループでは「私たちが守るべき行動」の冊子をミツバグループ全社員に配布し、調達部門においては公正で健全な取引を常に意識しています。

 環境方針

ミツバ環境宣言

ミツバグループは、CSRのひとつである環境領域の方針として、1993年5月に「ミツバ環境宣言」を制定し、公表しました。この宣言の実現に向けてグローバルな環境活動に取り組んでいます。

私たちは、社会と環境に調和した技術開発を通して、自然環境との継続的な共生を図り、豊かで安心できる環境の実現をめざします。

- 一. 私たちは、開発、生産、販売すべての企業活動において、資源・エネルギーの節約に努めます。
- 一. 私たちは、廃棄物、汚染物質の削減と適正な処理に努めます。
- 一. 私たちは、地域環境との調和を図り、安心できる生活環境の保全に努めます。

ミツバ環境行動指針

1. 限りある資源の節約と有効利用を図ります。
2. 全ての企業活動を通してエネルギーの節約を進め、地球温暖化防止への責任を果たします。
3. オゾン層を守るため、オゾン破壊物質の代替を図ります。
4. 製品への使用を含め、化学物質の適正管理と有害化学物質の使用廃止を図ります。
5. 環境マネジメントシステムを整備し、法規制より厳しい社内基準の遵守に努めます。
6. 環境に関わる社会活動に積極的に参加します。

 環境方針**ミツバ環境ビジョン2046**

ミツバグループは、グループ統一の長期目標として「ミツバ環境ビジョン2046」を2017年5月に制定しました。このビジョンは「環境宣言」にある「豊かで安心できる環境の実現」を達成するための長期目標であり、CO₂排出量の削減および資源使用量の30%削減を通じた「企業価値の向上」と、環境汚染リスクのゼロを目指す「自然環境の保全」との両立の実現を目指し、ミツバの創立100周年にあたる2046年を目標年度に定めています。

ミツバグループカーボンニュートラル方針

ミツバグループは、「ミツバ環境ビジョン2046」におけるCO₂排出量の削減をさらに発展させ、「ミツバカーボンニュートラル方針」を2022年6月に制定しました。

ミツバグループは、脱炭素社会の実現に貢献するために、ライフサイクル視点でカーボンニュートラル達成を目指す。

2050**長期目標：2050年にライフサイクル全体のカーボンニュートラル達成を目指す****2030****中期目標：2030年にScope1,2を50%削減する****2024****12次中期環境管理機能目標：2024年にScope1,2を自助努力で9%削減する**

環境マネジメント

推進体制

ミツバでは、「EMS委員会」を中心に環境マネジメントシステムを運用し、環境保全活動に取り組んでいます。年に1度、全社環境統括管理者である副社長執行役員によるレビューを行い、取り組みの有効性および適切性を確認しています。経営への影響度が大きい案件については「ESG会議」にて決議しています。

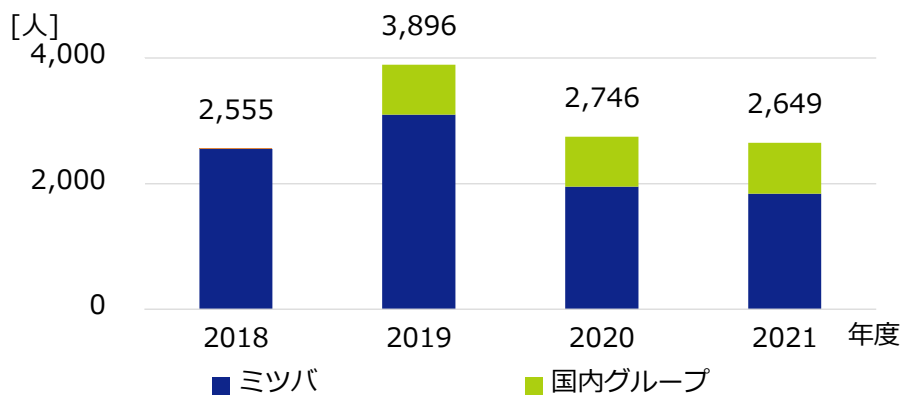
ミツバグループは、「ミツバグループ環境マニュアル」に基づいたグループ全体の環境マネジメントシステムを構築しており、2022年3月末時点では、生産拠点を主体にミツバを含むグループ国内8社、海外18社の計26社（売上比率で98%）が環境マネジメントシステムの国際規格であるISO14001の認証を取得をしています。グループ各社からは、年2回の環境マネジメント活動の実績報告を受けるとともに、ミツバによるグループ環境監査を実施しています。

また、「ミツバグループグリーン購買ガイドライン」を発行し、仕入先に対しても、ISO14001等の認証取得を推奨しており、サプライチェーン全体で環境保全に取り組んでいきます。

環境教育

汚染された自然環境を健全な状態に修復するには、多大な時間と費用がかかります。そのため、環境保全に対する当事者意識を育てるように、国内のミツバグループ社員へe-ラーニングによる基礎教育を実施しています。加えて、階層別教育やサイト・職場固有の環境教育により、法令順守やリスク防止に取り組んでいます。

環境e-ラーニング受講者



環境マネジメント

環境目標・実績

ミツバグループは、特定したマテリアリティを重点施策として「第12次中期環境管理方針」に落とし込み、CO₂排出量の削減や環境管理体制の強化に取り組んでいます。2021年度は新型コロナウイルス感染拡大の影響により、CO₂排出量削減の目標を達成できませんでしたが、削減施策は着実に推進しました。

第12次中期環境管理機能方針：「ステークホルダーの期待に応えるESGの推進」

重点施策	2021年度			2022年度 目標
	目標	実績	評価	
CO ₂ 排出量の削減	グループ全体CO ₂ 排出量：2010年度比 売上原単位 20.5%削減	19.1%削減	△	21%削減
製品規制物質管理体制の強化	業界標準による管理体制 評価： 3.5点以上	業界標準が発行されず、未評価だが、改善施策は全て実施完了	○	3.5点以上
EMS運用によるリスク低減	重大違反ゼロ	重大な環境汚染、事故および法令違反はない	○	重大違反ゼロ
持続的な省資源	廃棄物リサイクル率： 90%以上	94.6%	○	90%以上
	グループ全体水使用量： 維持	維持できている	○	維持
生物多様性への貢献	環境ボランティア活動実施率： 100%	100%	○	100%

評価基準（○：100%、△：80%以上、100%未満）

環境マネジメント

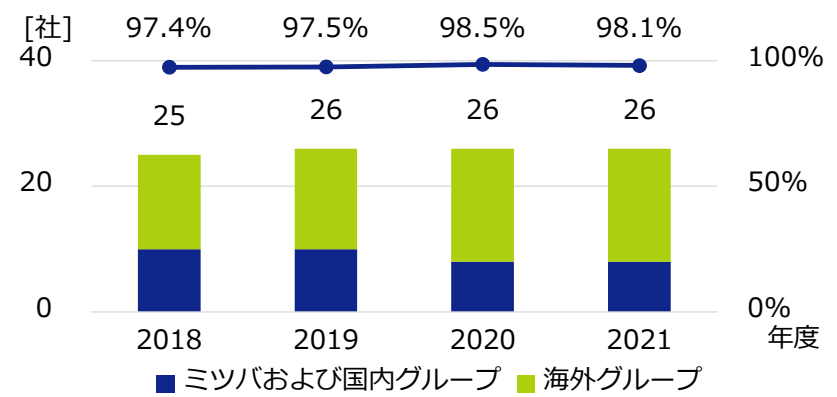
環境監査

ミツバでは、環境マネジメントシステムのPDCAサイクルが適切かつ有効に機能していることを確認するために、内部環境監査を毎年実施しています。2018年度から内部環境監査の厳格性を重要視し、軽微な指摘内容でも再発防止プロセスに沿って是正処置を行うように監査方法を変更しました。監査においては、過去の監査結果や環境上のニーズ、課題の変化を

考慮した重点監査項目を設定しています。また、グループ各社に対しても「環境ビジット監査」を行い、環境マネジメントシステムの有効性および適切性を確認しています。

また、審査登録機関による外部審査を受審し、ISO 14001に基づき、適切に環境マネジメントシステムが構築、運用されていることを確認しています。

ISO14001認証取得数および取得率



緊急事態および苦情への対応

2021年度は、環境に悪影響を及ぼす緊急事態の発生や外部からの苦情は、ミツバグループに対してありませんでした。

緊急事態や苦情が発生した場合、再発防止対策の手順に沿って対応します。環境汚染を引き起こす恐れのある事故や緊急事態は、緊急事態の発生に伴う環境影響を想定して、影響を緩和する手順を定め、現場訓練と手順の評価を定期的実施しています。

環境マネジメント

環境問題に関わるリスクと機会

ミツバグループでは、変化する社会・環境問題に関わる「事業等のリスク」を定期的（年1回）に洗い出し、発生頻度およびさまざまな影響度から評価しています。環境問題に関わる「リスク」に対して、経営活動と一体化した環境マネジメントシステムにより、その軽減措置に努めています。一方、脱炭素社会への貢献はミツバグループの経営活動に寄与する重要な「機会」として、車両に搭載する小型軽量製品の設計開発や、省エネ志向の生産技術開発を推進しています。その他にも、(株)三興エンジニアリングでは、太陽光発電施設の設置、LED照明機器や高効率工ア－機器などを製造・販売しており、各社の強みを生かした事業展開を行っています。

環境問題	リスク	機会
気候変動	石油からのエネルギー転換が進み、現在のビジネスモデルが変革され、省エネ製品を求める市場ニーズに対応しないと事業が成立しない	製品設計と生産技術の進化、生産革新により、製品原価を削減し、環境負荷がゼロに近い製品を安定的に提供することで、環境トップランナーを目指すことができる
資源枯渇	資源枯渇により、原材料価格が高騰し、従来のモノづくりができなくなる	
自然破壊	有害物質使用により、自然環境へ負荷を与え、将来的に法令違反につながるリスクがある	自主的な削減・管理徹底により、社会や顧客の信頼を確かにし、事業を発展できる

環境コンプライアンス

環境ガバナンス

ミツバでは、2018年度から2019年度にかけて国内グループ18拠点を訪問し、担当者とともに契約書類や届出書類の確認、製造現場に潜むリスクを調査し、是正する未然防止活動を完了しました。

2021年度から、環境マネジメントシステム運用によるリスク低減をより確実にしていくために、国内グループ会社の環境マネジメントシステムの有効性を検証し、支援する活動を実施しています。

ミツバは、海外グループ会社の環境法規制の順守状況についても、現場・現物による確認を計画的に実施しています。現地の環境法規制では、廃棄物置場の表示や保管、記録類の管理も求められますが、現地を訪問して現場を直接確認することで、日々の運用状況を把握し指導することができます。

また、有害化学物質の流出や漏えい、危険物の火災や爆発といった環境面のあらゆるリスク発生を未然防止するために、設備・施設を直接確認して指導を行っています。

環境不適合発生時の再発防止

ミツバグループでは、「ミツバグループ環境マニュアル」に基づき、環境不適合が発生した場合は速やかに全社環境統括管理者（ミツバ本社）へ報告するとともに、発生した拠点は応急措置を行った上で、原因調査と是正措置を実施します。

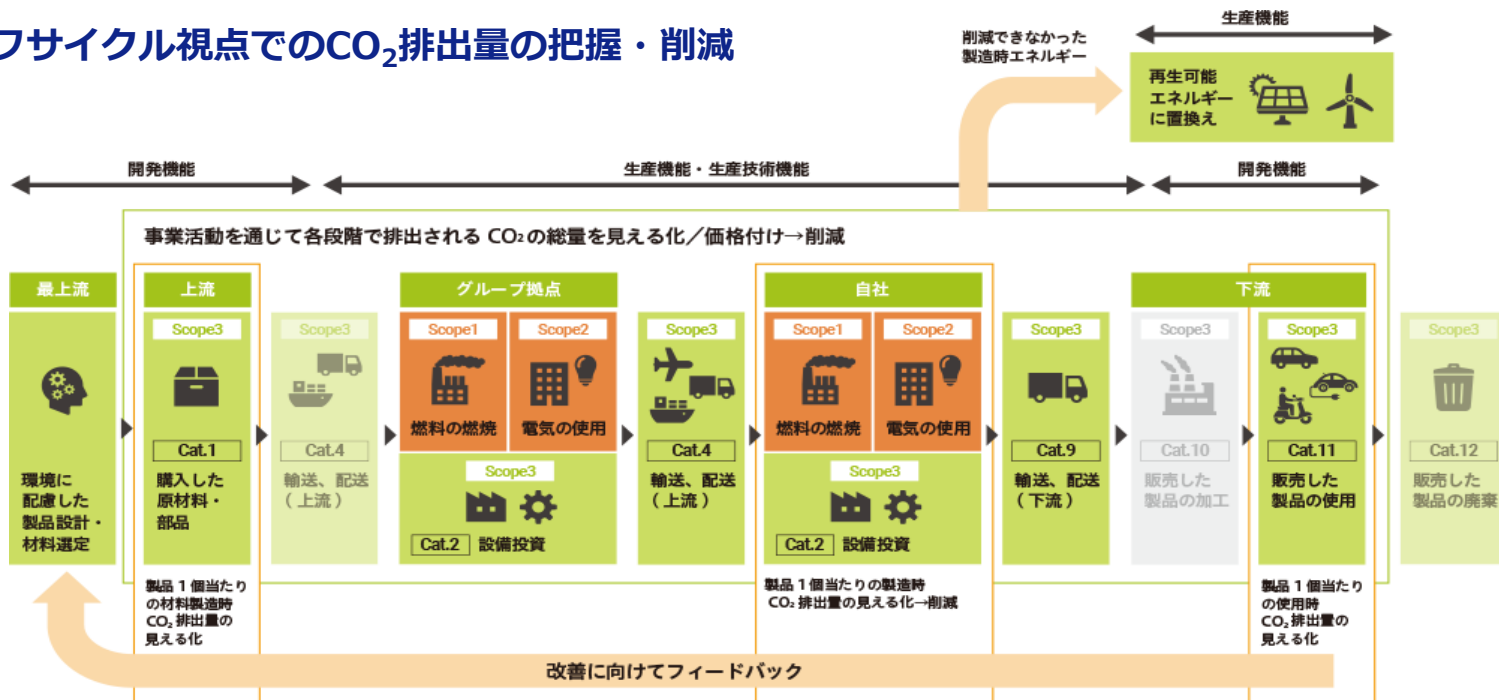
全社環境統括管理者は、実施された是正措置の有効性を評価し、類似するリスク全てに対して、他のグループ会社には是正措置の水平展開を指示します。

気候変動への対応

カーボンニュートラル実現への貢献

これまでミツバグループは、グループ内のCO₂排出量削減に取り組み、着実に成果を出してきました。しかし、カーボンニュートラルの実現に貢献するには、製品のライフサイクル視点で事業活動により直接的・間接的に排出するCO₂排出量の把握・削減にサプライチェーン全体で取り組む必要があります。2021年度より代表取締役社長を委員長とした「カーボンニュートラル委員会」を発足し、従来のグループCO₂排出量の削減から、材料調達から製品・部品の輸送、さらに製品の使用段階まで拡大し、サプライチェーン全体での削減に挑戦していきます。

ライフサイクル視点でのCO₂排出量の把握・削減



気候変動への対応

電動化ソリューション事業の新設

製品のライフサイクル視点では、三菱製品の製造、輸送に比べて使用段階が最もCO₂を排出します。三菱は、脱炭素社会への移行に向けて、急速に進む電動車・環境車に対応した高付加価値商品、環境対応商品の拡大のため、電動化ソリューション事業部を新設し、電動化における商品・技術戦略の強化を加速させています。



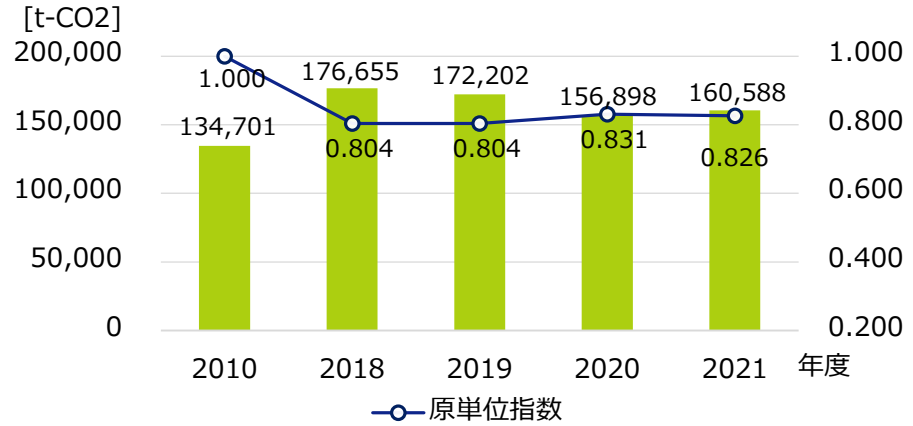
気候変動への対応

温室効果ガス（CO₂）排出量削減の取り組み

ミツバグループでは、「ミツバ環境ビジョン2046」の実現に向けてグループCO₂排出量（売上高原単位）を2010年度比で、段階的に21%削減する3カ年計画を策定し、活動を推進してきました。2021年度は、省エネ設備への計画的な更新や、これまでに実施してきた有効施策のやり切り、また、各工場で使用する生産設備の製作・工程設計の段階から環境負荷を低減する源流にさかのぼった改善活動を推進しました。

ミツバグループでは、再生可能エネルギーの活用も積極的に進めており、2021年度には太陽光発電システムにより合計2,708MWhを発電しました。今後も、地域に適した再生可能エネルギーの利用を進めていきます。

ミツバグループCO₂排出量



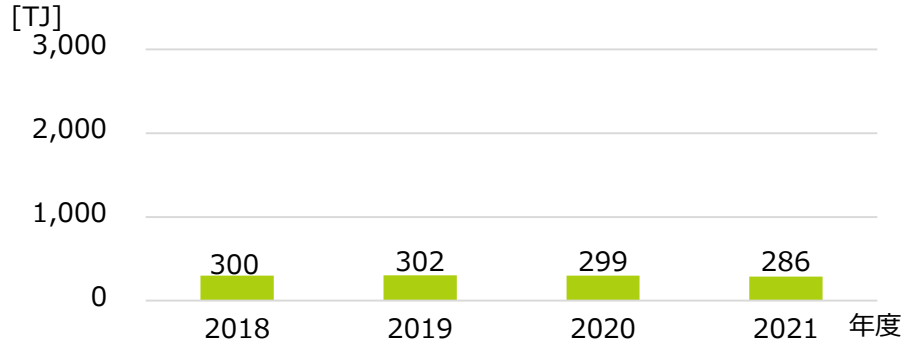
- ・原単位指数は売上高当たりのCO₂排出量を1とした場合の指数
- ・電力のCO₂換算係数は国際エネルギー機関 (IEA)の国別係数を使用



太陽光発電システム（ミツバ研究開発センター）

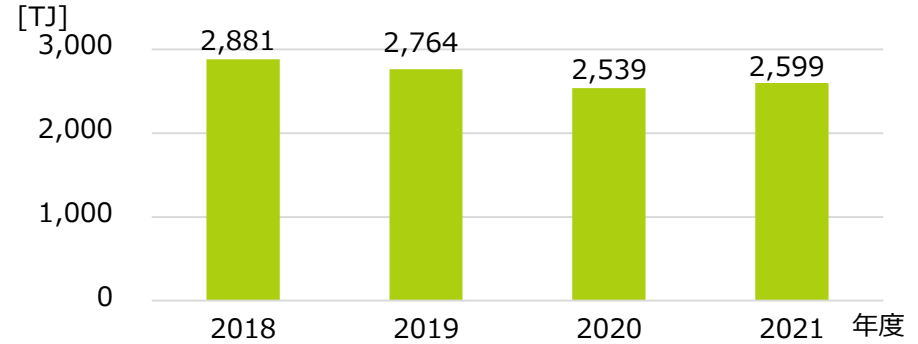
気候変動への対応

ミツバグループ直接エネルギー使用量



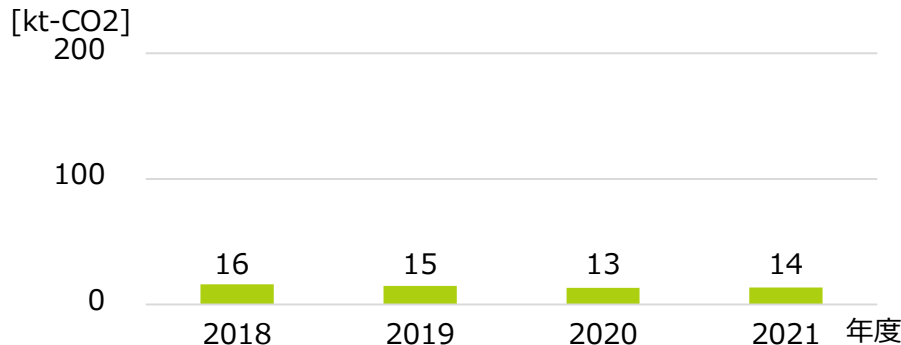
・直接：温室効果ガスの直接排出源（燃料・ガスの使用）

ミツバグループ間接エネルギー使用量



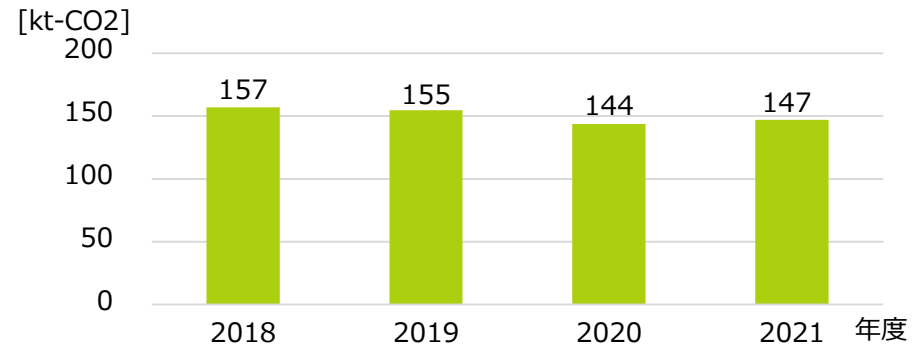
・間接：温室効果ガスの間接排出源（購入電力の使用）

ミツバグループ温室効果ガス排出量（Scope1）



・Scope1：ミツバグループ自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼)

ミツバグループ温室効果ガス排出量（Scope2）



・Scope2：他社から供給された電気の使用に伴う間接排出

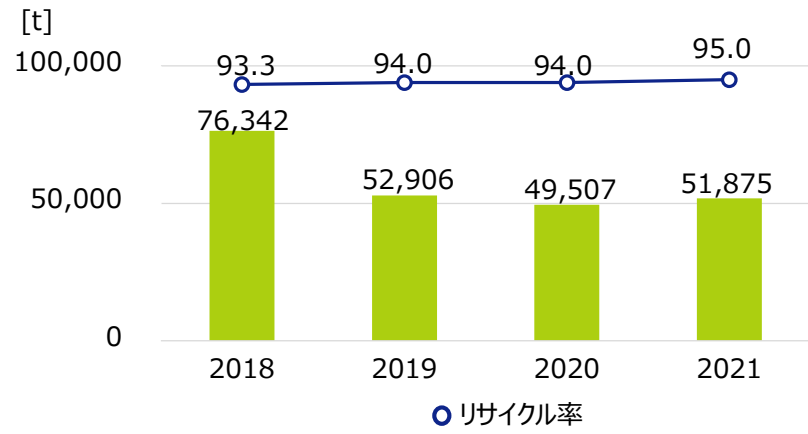
資源循環

省資源・廃棄物削減の取り組み

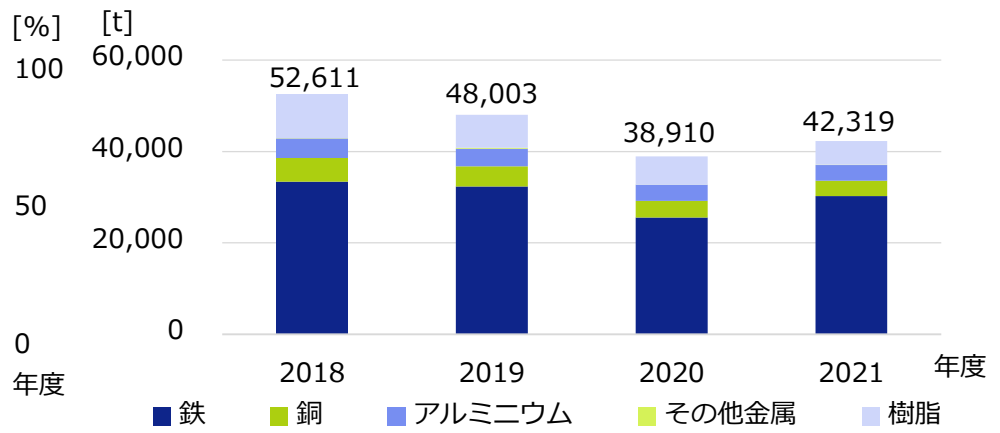
ミツバグループでは、循環型社会の形成と限りある資源の有効利用を進めるため、原材料や副資材の歩留まり向上に加え、樹脂成型の行程から廃棄されるランナーの再生利用、生産設備のダウンサイジングなどの技術開発を推進しています。また、生産工程で使用された廃油を浄化した再生油の使用を積極的に進めることで、廃棄物の発生抑制と資源の循環利用を行っています。

ライフサイクルの視点から資源の効率的な利用やリサイクルを進めることにより、「循環型社会」の形成を目指す活動を推進します。

ミツバグループ排出物発生量およびリサイクル率



ミツバ資源使用量



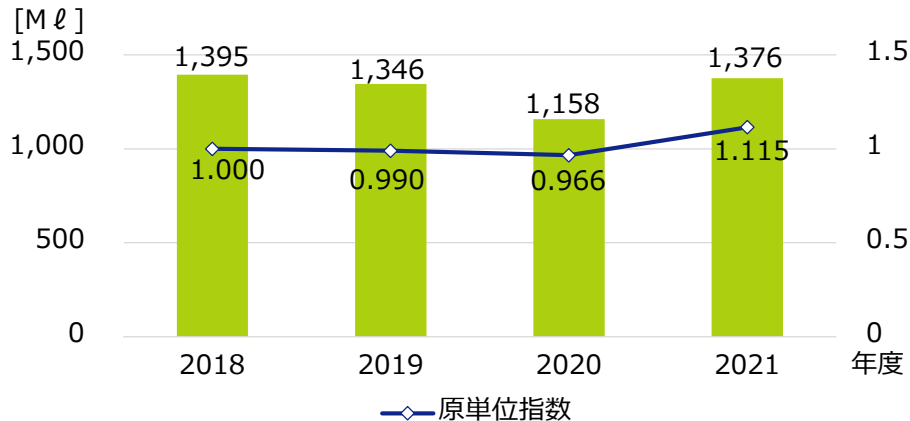
 資源循環

水使用量削減の取り組み

ミツバグループでは、事業活動に伴って排水される水の汚染状況を定期的に監視しています。生産工程で使用した水は、高度な排水処理施設で浄化した後に河川へ排水しています。排水処理施設で浄化できない廃水は、産業廃棄物として適正処分することで、水環境の保全に努めています。

また、水関連のインパクトの大きなアジア拠点では雨水貯留による水資源の有効活用や消費量の削減に積極的に取り組んでいます。ミツバ・インドア Pvt. Ltd.では、表面処理工程からの排水を再利用するため、循環型の排水処理装置を導入し、限りある水資源を有効活用しています。

ミツバグループ水資源使用量



- ・原単位指数は売上高当たりの水資源使用量を1とした場合の指数
- ・電力のCO₂換算係数は国際エネルギー機関 (IEA)の国別係数を使用

 **生物多様性**

ミツバグループは、豊かな自然を守るため、自然環境保全に積極的に貢献していくことを「ミツバ環境ビジョン2046」で定めています。

緑豊かな森林を育てることは、動植物や自然環境、生活環境を保全し、生態系や生物多様性の保全にもつながります。グループ各社では周辺の自然環境を確認するとともに、森林整備や植樹、環境美化活動を活発に実施しています。また、事業活動による生物多様性への影響を認識し、工場からの排水が生態系に影響を与えないよう監視および評価を続けています。

自治体や地権者と協定を結んで継続的に実施している森林整備活動では、新型コロナウイルス感染防止のため規模を縮小していますが継続しており、絶滅危惧Ⅱ類の「キンラン」の生育が確認されています。



森林整備により絶滅危惧Ⅱ類のキンランが生育

ステークホルダーとのエンゲージメント

ミツバグループの事業は、お客さま、社員、仕入先さま、株主・投資家さま、地域社会などのステークホルダーの皆さまと関わりを持っています。基本理念に基づき、事業に関わる全てのステークホルダーの皆さまとの双方向の対話を尊重し、「喜びと安心を提供」するためにさまざまな活動を行っています。

対象	内容	頻度
お客さま	お客さまの方針実現のための協業	日常的
	CSRに関する調査等の協力	日常的
仕入先さま	仕入先さまとの共創（生産性向上活動）	日常的
	ミツバグループ CSR 調達方針の説明（調達方針説明会）	年1回程度
株主さま 投資家さま	業績や方針・戦略の説明（決算説明会等）	年2回
	業績や方針・戦略の説明（個別訪問）	年4回
	工場見学や事業説明等（工場見学会）	年1回程度
	CSR報告書・企業ウェブサイトを通じた情報提供	日常的
社員	社長・副社長による業績や方針・戦略の説明（経営方針説明会）	年2回
	社員限定サイト等によるインターナルコミュニケーション	日常的
地域社会	森林整備や美化活動などの環境ボランティア	日常的
	NGO、NPO、地域団体との協働活動参加やコミュニケーション	日常的

ステークホルダーとのエンゲージメント

労使関係

ミツバは、ユニオンショップ制を採用し、管理職以外の正規社員は経営に関する一部社員を除き、全て労働組合に加入しています。（全正規社員における加入率87%）

全社としては中央経営協議会、部門ごとには部門別経営協議会を毎月開催しています。さらに労使協議に加え、より良い職場環境づくりに向け、労使双方で課題解決・議論するために、労働組合と人事部門にて労務委員会を毎週開催し、日頃から労使間での活発な意見・情報交換を行っています。

また、ミツバでは公正かつ安定的な労使関係を確立し、ミツバの発展と組合員の生活向上を図ることを目的に、包括的な労働協約を結んでおり、イントラネット掲示を通じて全社員がいつでも閲覧できるよう公開されています。

さらに、会社と社員のコミュニケーションを促進するため、各部門ごとに経営層と社員で対話・情報交換を行う「くるまざ」を積極的に実施することで、経営の方針や考えを社員に伝え、また社員からの声を直接確認する機会となっています。

ミツバグループ人権・労働方針

ミツバグループは、「世界の人々に喜びと安心を提供する」という基本理念に基づき、多様性を受け入れ、各自の基本的な人権を尊重します。

1. 労働基本権の尊重

ミツバグループは、労働者の権利を尊重し、労使との対話のなかで働く上での様々な課題解決に努めます。

2. 差別とハラスメントの防止

ミツバグループは、出生、国籍、信条、宗教、性別、人種、民族、年齢、知的・身体的障がい、病歴、趣味、学歴、社会的地位などによる一切の差別を認めません。また、ハラスメントなどによる非人道的な扱いを行いません。

3. 児童労働・強制労働の禁止

ミツバグループは、各国・各地域の法令等に準拠して人の雇用を行い、児童労働・強制労働は認めません。

4. 働きやすい労働環境の提供

ミツバグループは、労働時間や賃金等の労働基準に準拠し、各国・各地域の法令等の遵守に努めます。また、効率のよい労働環境を目指し、ワークライフバランスの実現を支援します。

5. 安全衛生

ミツバグループは、すべての人々が安心して働けるように安全で衛生的な職場づくりに努めます。

6. ダイバーシティの推進

ミツバグループは、女性、外国人、障がい者など、多様な人材の採用や登用、環境整備を積極的に進めてきました。今後は、これまでの取り組みに加え、さらなるキャリア支援・働き方改革を推進し、社員の多様性を事業活動や社内風土改革へ活かすための人事施策を実行していきます。

7. 健康増進

ミツバグループは、社員一人ひとりが豊かで充実した人生を送れるよう、いきいきと長く働ける職場をつくることが重要だと捉えています。そのために、心身の健康の維持・向上だけでなく、ライフイベント（ケガや病気）の際にも安心できる職場環境と体制づくりを推進していきます。

8. エンゲージメント

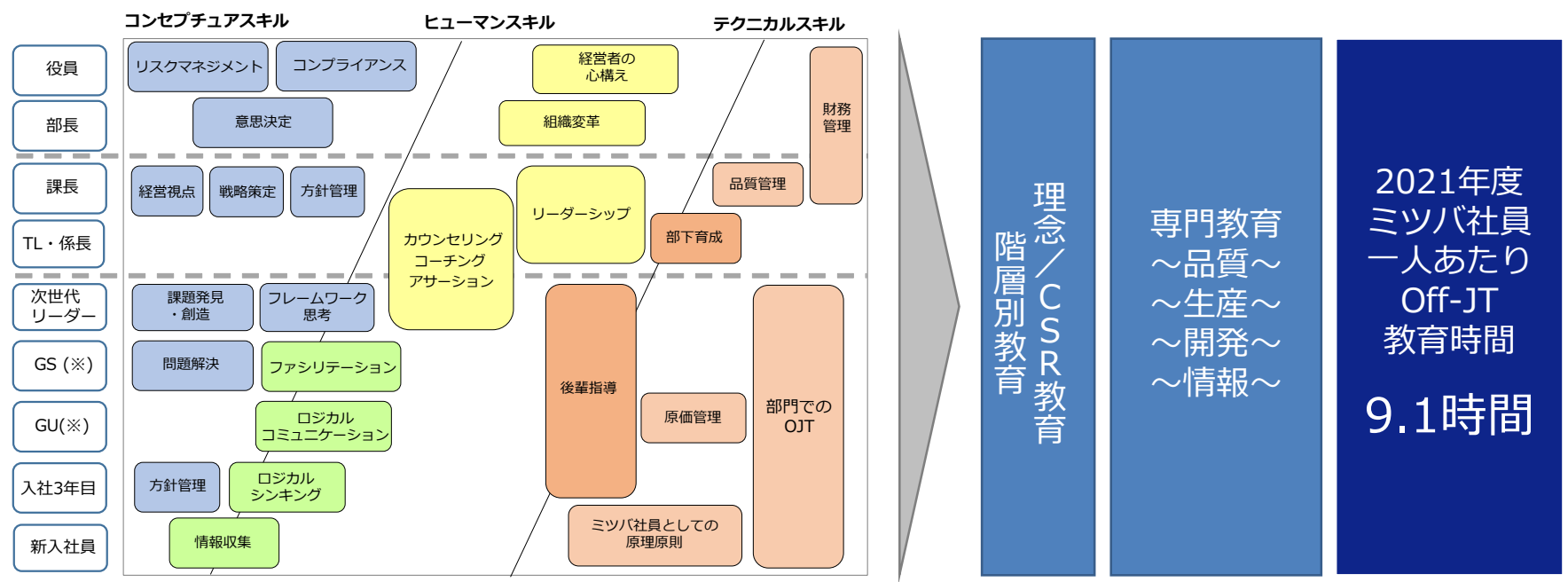
ミツバグループは、「人を活かし、人に生かされる」という経営理念の浸透を通じて、個人の価値観と企業の価値観の重なりが最大となるよう取り組みます。会社が目指す方向について、社員同士が相互に理解し、互いを認め合える仕組みや環境を整備していきます。

人材育成の取り組み

ミツバグループでは「人を活かし、人に生かされる企業となる」を経営理念の一つとして掲げています。組織は人で成り立っており、個人の成長なくして組織の成長はないという考えです。仕事を通じて、分からないことを自ら調べたり、人に聞いたりしながら、高い目標に挑戦することで個人が成長していくことから、ミツバグループの人材開発においては、OJTとOff-JTから成る「教育」と、自主的に能力開発を進める「自己啓発」を柱として、人事部が中心となり社員の育成を推進しています。

教育カリキュラム・研修制度

ミツバでは、各階層ごとに定められた「人材要件定義書」に基づき、下記教育領域の概要図のもと、理念／CSR教育および階層別教育、専門教育などを実施しています。



(※)GSおよびGUは、ミツバにおける等級の名称です。

人材育成の取り組み

ミツバ研修センターの活用

ミツバグループはグループ内の異なる価値観を持った多様な人材が集い、気づきや発想の転換を生み、互いに切磋琢磨する場として「ミツバ研修センター」を保有しています。さまざまな知識・経験を持った人材が交流し、新たな価値を創造することで、世界中のお客さまの多様なニーズに対応していきます。

技術・技能の継承

長い年月をかけて仕事から身につけた技術や技能を、確実に他者に伝えることは、簡単なことではありません。だからこそ、私たちはこの技術・技能の伝承を大切な仕事のひとつと捉えています。

● ミツバ認定高等職業訓練校

会社の発展を担う人格と教養を兼ね備えた有能な社員となるために必要な、幅広くかつ高度な知識技能を習得することを目的に、1977年に開校しました。群馬県の認定を受けた職業訓練校であり、ものづくりの基本を学ぶ施設です。入社2年目以降で職場推薦を受けた、機械加工科、精密加工科、塑性加工科、電子機器科の各科最大6名がそれぞれの職場に必要な技能・知識を習得しています。午前中は授業、午後は実習先で実務を学びながら訓練を行っています。



ミツバ研修センター



人材育成の取り組み

技能五輪

未来のものづくりを担う若い力を育てることを目的に、技能五輪が毎年開催されます。23歳以下を対象に、電子技術系、機械系、金属系、建設・建築系、サービス・ファッション系など約40職種で競い合います。ミツバでも育成の一環として捉え、3年間の活動期間の中で、技能五輪選手としてより高い目標を目指し、日々練習しています。結果として、全国大会に出場し、機械組立て職種、電子機器組立て職種、メカトロニクス職種で銀賞・銅賞・敢闘賞に入賞するなど、多くの実績を残しています。3年間で磨かれた技術力は、その後のキャリア形成の基礎となります。



人事評価制度

ミツバは、上司とのコミュニケーションを通じて、視野を広めることや仕事に必要な技術・技能の開発、仕事上の要領・コツなどを共有する「人材育成ツール」の一つとして人事評価制度を活用しています。ミツバの人事評価制度は、社員一人ひとりが業績目標とその期待される成果・プロセスを記述した目標を半年ごとに作成し、半期の始まりに上司と面談を実施することにより、役割の明確化や組織目標についての理解を図っています。半期終了時には目標達成度を自己評価した上で、今後の成長につなげていくために、上司からの評価・フィードバックを受けます。

また、人事考課にあたっては、上記目標に対する「業績評価」に加え、行動規範である「MITSUBA WAY」を基に、社員一人ひとりに期待される行動を評価する「行動評価」も行い、その結果は賞与に反映される仕組みになっています。

健康経営

ミツバグループでは、社員一人ひとりが豊かで充実した人生を送れるように、いきいきと長く働ける職場をつくることが重要だと捉えています。そのために、心身の健康の維持・向上だけでなく、ライフイベント（ケガや病気）の際にも安心できる職場環境と体制づくりを推進していきます。

社員の心身の健康は欠かすことのできない貴重な財産と考えています。そのため、法定の健康診断やストレスチェックの結果分析だけでなく、健康保険組合と協力し、運動不足の解消、メンタルヘルスの維持向上、各種疾病の予防などにつながるセミナーなどを実施しています。

健康診断については、「安全衛生管理規則」に基づき、社員に対し受診の機会を提供しています。



ミツバグループ健康経営方針

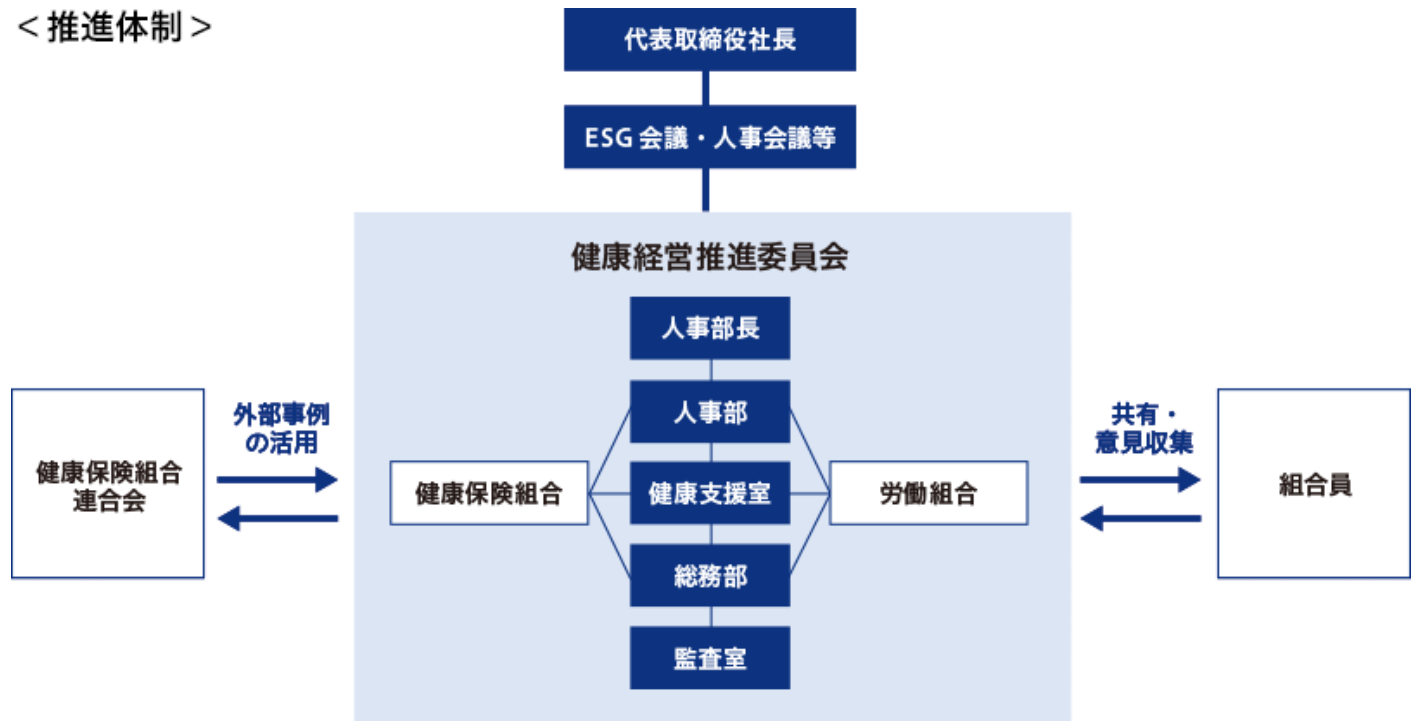
ミツバグループは、社員一人ひとりが豊かで充実した人生を送れるように、いきいきと長く働ける職場をつくることが重要だと捉えています。そのために、心身の健康の維持・向上だけでなく、ライフイベント（ケガや病気）の際にも安心できる職場環境と体制づくりを推進していきます。

健康経営

推進体制

ミツバは、ミツバグループ社員が心身ともに健康で豊かな人生を送れることを目的とし、健康保持増進および健康意識向上の積極的支援活動を行います。そのために産業医・産業保健スタッフ・労働組合・健康保険組合を参画メンバーに含めた健康経営推進委員会を毎月開催し、社員への働きかけや施策などについて協議を行っています。また経営レベルの会議にて定期的な報告を行い、経営トップの意思を入れることで課題の解決スピードを上げています。

< 推進体制 >



 **健康経営**

健康経営指標

定期健康診断受診率 <small>* 補助健診含む</small>	99.9% <small>(2021年度実績) * 休職者を除く</small>	100% <small>(目標) * 休職者を除く</small>	定期健康診断有所見者率 <small>* 補助健診含む</small>	75.0% <small>(2021年度実績)</small>	70% <small>(目標)</small>
適正体重者率(BMI)	61.9% <small>(2021年度実績)</small>	65% <small>(目標)</small>	ストレスチェック受検率	97.9% <small>(2021年度実績) * 休職者を除く</small>	95%以上 <small>(目標) * 休職者を除く</small>
高ストレス者率	15.8% <small>(2021年度実績)</small>	14% <small>(目標)</small>	高ストレス者 フォローアップ率	100% <small>(2021年度実績)</small>	100% <small>(目標)</small>
喫煙率	32.0% <small>(2021年度実績) * 35歳以上</small>	25% <small>(目標)</small>	運動習慣者率	21.4% <small>(2021年度実績)</small>	25% <small>(目標)</small>
特定保健指導実施率	26.9% <small>(2021年度実績)</small>	30% <small>(目標)</small>	平均有休取得日数	8.1日 <small>(2021年度実績)</small>	12日 <small>(目標)</small>

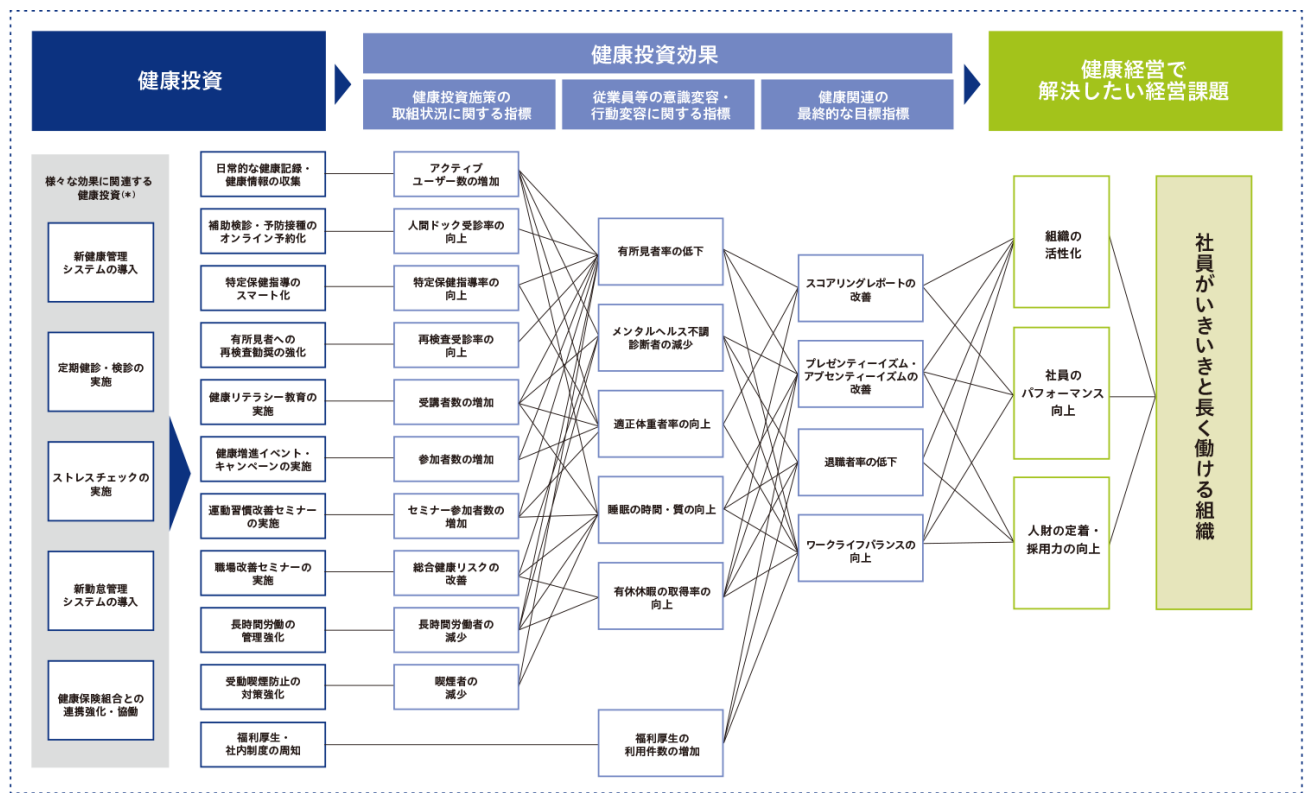
健康経営により期待する効果・経営課題のつながり

ミツバは、経営上の課題の中に組織の活性化と社員のパフォーマンス向上があると捉えており、そのためには社員がいきいきと長く働ける職場づくりが必要だと考えています。ケガや病気などのライフイベントが起こった場合も安心できるよう支援体制を強化し、治療と仕事の両立や、定年後も見越したキャリアプラン・ライフプラン形成を働きかけていきます。

具体的な施策として、有所見者に対する受診勧奨、e-ラーニングを含むリテラシー教育、運動の習慣付けを支援するセミナー、職場改善セミナー、健康保険組合による特定保健指導の促進、社内制度（福利厚生）の認知向上など、社員の知識と意識を高める施策を多角的に実行し、社員の心身の健康を維持・向上することで社員の満足度を高め、経営課題の解決につなげていきます。

 **健康経営**

● **健康経営戦略マップ**



(*) 基本的に「健康投資」と「健康投資施策の取組状況に関する指標」は1対1で対応する。
 しかし、中には複数の「健康投資施策の取組状況に関する指標」に対応する「健康投資」も存在するため、
 そのような「健康投資」を「様々な効果に関連する健康投資」とする。

健康資源

人的健康資源						環境健康資源	
健康管理システム アクティブユーザー数	特定保健指導率	リテラシー教育 受講者数	運動習慣改善セミナー 参加者数	有所見者率	適正体重率	健康管理システム	組織風土
人間ドック受診率	再検査受診率	健康増進イベント 参加者数	総合健康リスク	メンタルヘルス不調 診断者	プレゼンティーズム	健康経営に対する トップメッセージの社内発信	健康経営方針の明示
睡眠の時間・質	福利厚生の 利用件数	スコアリングレポート	ワークライフバランス	アブセンティーズム		勤怠管理システム	福利厚生・社内制度

 **健康経営**

● **ミツバ健康経営施策**

	施策	求める効果	KPI
日常の健康支援	①システムの集約・連携	社員の利便性向上	PepUpアクティブユーザー数 (※1)
	②スマホ対応による日々の健康記録ツール化	健康の自己メンテナンスの習慣化	PepUpアクティブユーザー数
	③補助検診・予防接種のオンライン予約化	疾病の早期発見・予防	人間ドック受診率
	④日々の情報収集・情報提供ツール活用	健康に関する意識の向上	PepUpアクティブユーザー数
	⑤Pepポイント制度 (※2)	健康に対するモチベーションの維持・向上	PepUpアクティブユーザー数
	⑥特定保健指導のスマート化	生活習慣病の予防	特定保健指導率
生活改善支援	①運動習慣改善セミナーの実施	運動の習慣化・日常化	セミナー参加者数
	②健康リテラシー教育の実施	健康に関する知識の習得	セミナー受講者数
	③健康増進イベント・キャンペーンの周知と連携	運動の習慣化・日常化	イベント参加者数
	④定期的な意識調査による健康経営指標 (ワークエンゲージメント等) の定点観測	施策の効果測定・検証	プレゼンティーイズム
	⑤福利厚生 (制度) の周知と活用促進	福利厚生 (制度) の活用	活用件数
要治療者の支援	①有所見者集団への再検査勧奨の強化	重症化の予防	再検者数
	②職場改善セミナーの実施	メンタル不調者の発生予防	総合健康リスク
	③職場からの情報提供による健康支援体制	健康不良者の早期発見	職場からの相談件数

(※1) PepUp : ヘルスケアサービス

(※2) Pepポイント制度 : 健康イベントなどへの参加によりポイントが付与される制度。PepUp内でさまざまな商品と交換が可能。

働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

「ミツバビジョン2030」で目指す新たな価値や喜びを創出するためには、多様性を受け入れ、考え方や価値観を尊重し、立場や組織にとらわれない開放的な交流を含む多様性（ダイバーシティ）の実現は不可欠です。ミツバグループでは、海外人材、障がい者など、多様な人材の採用や登用、環境整備を積極的に進めてきました。今後は、これまでの取り組みに加え、さらなるキャリア支援・働き方改革を推進し、社員の多様性を事業活動や社内風土改革へ活かすための人事施策を実行していきます。

女性の働きやすい環境づくり

女性社員比率を高めるための女性採用の増加、定着率向上へ向けた「育児休業取得率向上」「社内保育所（おひさまガーデン）の保有」など、積極的に実施してまいりました。

ミツバは産休・育休制度を利用して職場復帰する女性社員も多く、女性の社会進出を会社全体で促進しています。

また、さらなる女性活躍を推進できるよう全社的なプロジェクトを立ち上げ、活動を開始しました。

● 社内保育所（おひさまガーデン）の設置

ミツバグループでは、子どもを育てる社員も働きやすい環境を整える一環で、グループ社員向けの事業所内保育施設「おひさまガーデン」を2007年4月に設立しました。安心して子どもを育てられる環境が安心して働けることにつながり、それが世界の人々に提供する安心につながるとミツバは考えています。ミツバは産休・育休制度を利用して職場復帰する女性社員も多く、女性の社会進出を会社全体で支援しています。



事業所内保育施設「おひさまガーデン」

働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

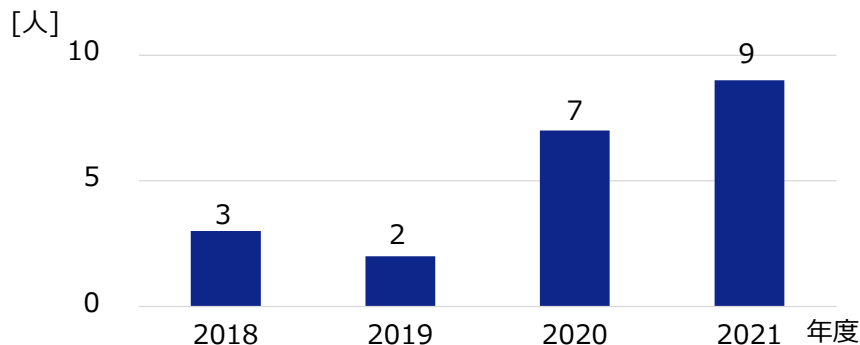
女性の働きやすい環境づくり

- **さまざまな休暇制度**

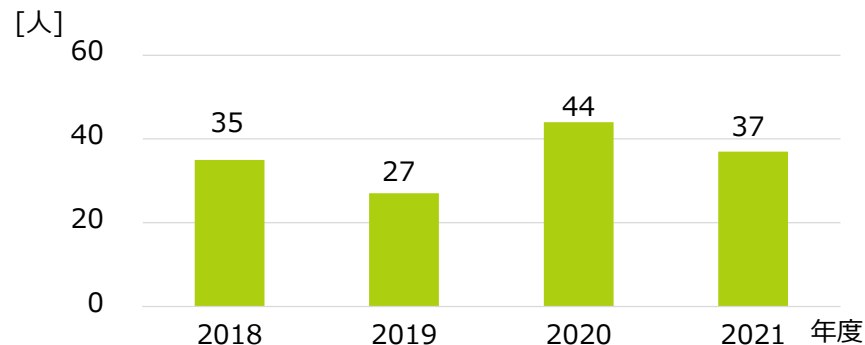
ミツバでは、子育て中の社員を支援するために、子どもが小学3年生の始期に達するまでの「育児短時間勤務制度」を設けています。

また、年次有給休暇とは別に、看護・通院などの際に取得できる「ライフサポート休暇制度」も設けています。育児と同様に、ご家族の介護のための「短時間勤務制度」「介護休暇制度」および「介護休職制度」を設けており、仕事と家庭の両立を支援しています。

育児休業取得人数（男性）



育児休業取得人数（女性）



働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

海外人材の活用推進

ミツバグループはグローバルで事業を展開しているため、海外人材との交流機会は多いものの、これまでは日本を中心とした人材交流が中心となっていました。これからは国内外グループ会社間での異動を積極的に行い、海外人材の積極的な活用・活躍を進めていきます。また、価値観の共有やマネジメントスキル標準化の促進を目的として、「グローバルリーダー育成研修」や、日本での実習を通じた人材育成の実施など、さまざまな場面で海外人材が交流できる機会を拡大していきます。

グローバルリーダー育成研修 受講実績

2016年10月	2017年7月	2017年10月	2018年7月	2018年10月	合計
18名	15名	27名	13名	14名	87名

※現在は新型コロナウイルス感染防止のため、実施を見送っています。

障がい者雇用の推進

特例子会社のアムコを設立し、ミツバグループとして障がい者雇用の推進してまいりました。就労スタイルの多様化も進む中、今後は職種や採用地域を広げ、障がいのある方が働きやすい職場づくりを進めていきます。

障がい者雇用実績
対象範囲：ミツバグループ

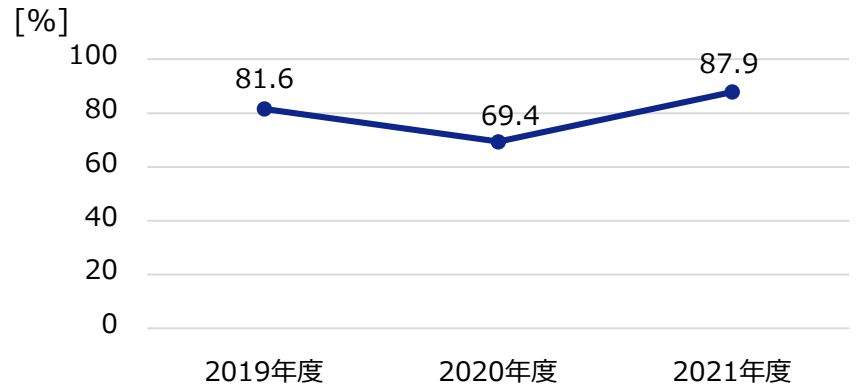
2022年3月末時点
2.42%

働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

定年後再雇用

ミツバでは、定年年齢を60歳と規定していますが、勤労意欲のある社員が引き続き就労できる「定年再雇用制度」を設けています。毎年多くの社員が、長年培った技術や知識を活かし、定年退職後もさまざまな職場で引き続き活躍しています。この制度が広く運用できていることも、「人を活かし、人に生かされる企業」の一翼を担っています。

定年再雇用選択率



新しい働き方（リモートワーク）

ミツバでは、新しい働き方の一環として2020年度より在宅勤務制度を導入しました。新型コロナウイルスの感染拡大防止ガイドラインの運用と併せて、自立した働き方による業務効率化を目指していきます。

在宅勤務率実績
対象範囲：ミツバ

2022年3月～8月平均
5%

✓ 品質・お客さまの満足度向上

品質方針

－ 選ばれる企業をめざし、ミツバブランドを世界に広げる －

ミツバは、お客さまのニーズに応える製品の提供を行い、「ミツバを選びたい、ぜひミツバの商品を使いたい」と評価され、信頼される企業を目指します。

また、ミツバという名前そのものが、「社会と環境に調和する技術」や「喜びと安心」という価値の代名詞となることを目指し、国内はもとより、世界にミツバブランドを広げていきます。

品質マネジメントシステム

ミツバでは、自動車産業用の国際規格IATF16949に適合した品質マネジメントシステムを構築・運用し、お客さまのニーズや各国の法規に適合した製品を継続的に提供できるように取り組んでいます。海外および国内グループ会社を含めた生産拠点でIATF16949の認証を取得・維持し、品質マネジメントシステムの継続的な改善を推進しています。

また、内部品質統制として「品質マネジメントシステム監査」「製造工程監査」を毎年実施し、プロセスが適切に機能しているか確認し、マネジメントレビューで仕組みの改善につなげています。

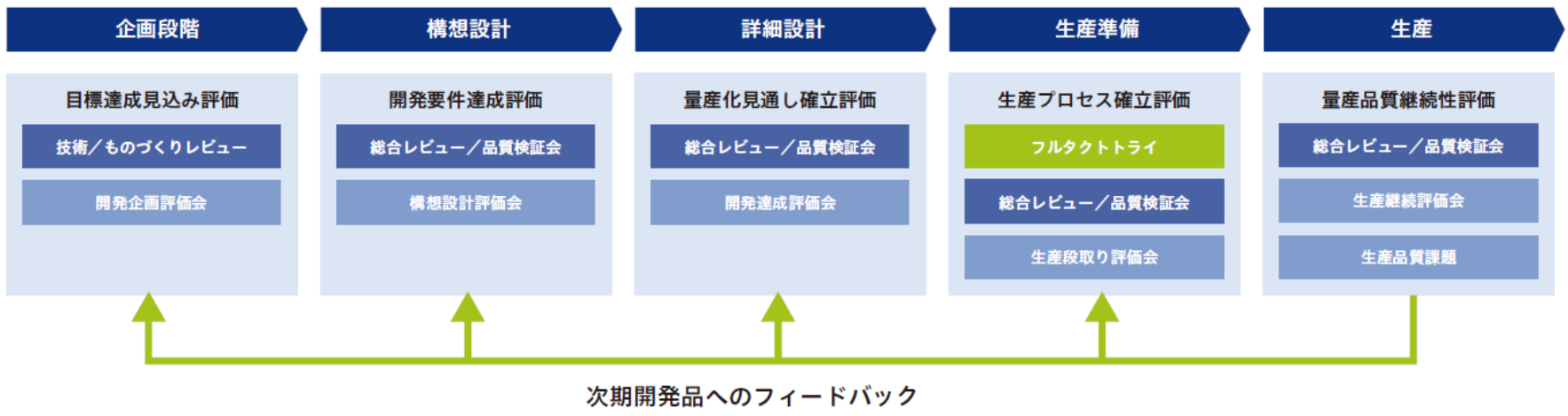
さらに、品質コンプライアンス監査を開始し、現場での検査行為がルール通り適正に実施されているか、データ改ざんなどの不正が発生していないか、現場現物での確認を行いけん制を図っています。

✓ 品質・お客さまの満足度向上

品質保証活動

ミツバは、品質マネジメントシステムの適切性、妥当性、有効性の評価、品質課題に対する進捗確認や改善指示を、代表取締役社長を議長とする品質会議にて行っています。また、生産技術、生産部門などの機能別品質委員会を設け、組織立った品質向上施策を展開し、品質レベルの向上に努めています。また製品開発フローに基づき、開発の企画から設計・生産の各段階において、品質検証会を実施し、製品の安全や品質に関する法規の適合性を評価しています。量産前品質保証活動では、量産相当の生産トライ（フルタクトトライ）を実施し、品質のばらつき評価や品質問題の再発防止および未然防止を図っています。

新製品開発時の管理



✓ 品質・お客さまの満足度向上

品質教育

ミツバの品質教育は、階層別教育と専門教育を基に、計画的に人材育成を行っています。階層別教育では、品質風土を醸成させる教育を経営職対象に開始し、品質を最優先としたマネジメントの構築を進めております。

また、「過去の失敗事例から教訓を学ぶ」教育では、実際の不具合品を手に取り認識を深めることで、新製品の安全確保に努めています。

専門教育では、経時変化や強度変化を含めた耐久性の高い設計と作りやすい工程を確立するため、品質工学の教育を実施し、シミュレーションと品質工学を組み合わせたコンカレント開発(※)に取り組んでいます。

(※)コンカレント開発：企画や設計などの上流工程と、製造、テストなどの下流工程の業務を同時並行で推進し、開発初期段階での設計および工程の最適化により、開発プロセスを短縮化する手法。関連部門が集まりコミュニケーションを図るため、お互いのミスコミュニケーションによるロスを避けられる。

区分	研修名	受講者数 (累積)	実施率 (計画比)
階層別教育	品質風土研修	296名	100%
専門教育	品質工学研修	503名	100%

✓ 品質・お客さまの満足度向上

MEE活動（QCサークル）

ミツバではQCサークル活動を「MEE活動」と呼び、導入から50年以上の歴史があります。

活動範囲は国内・海外グループ会社含め広く展開しており、改善事例は、各社より選抜されたグループによる世界大会（MEE大会）で発表しています。

現在までに、海外グループ会社からは170グループが参加しており、改善事例の共有化や異文化コミュニケーションを行っています。ミツバグループで働く仲間をお互いに知ることで、社員としての自覚を促し職場の活性化を図っています。



労働安全衛生

製造業において、安全対策は必須の命題です。ミツバグループでは「安全確保は会社の責務、ルール遵守は社員の責務」を念頭に「安全第一主義」を徹底し、「安全文化」の醸成を図るとともに、労使協働のもと、労働安全衛生対策が自律的に推進される体制づくりに努めています。社員一人ひとりが労働災害や心の健康に関して自分自身の問題として捉え、「安全な職場環境」および「心理的安全性」の確保により、安全で健康な働きやすい職場づくりを目指しています。

全社労働安全衛生防災委員会

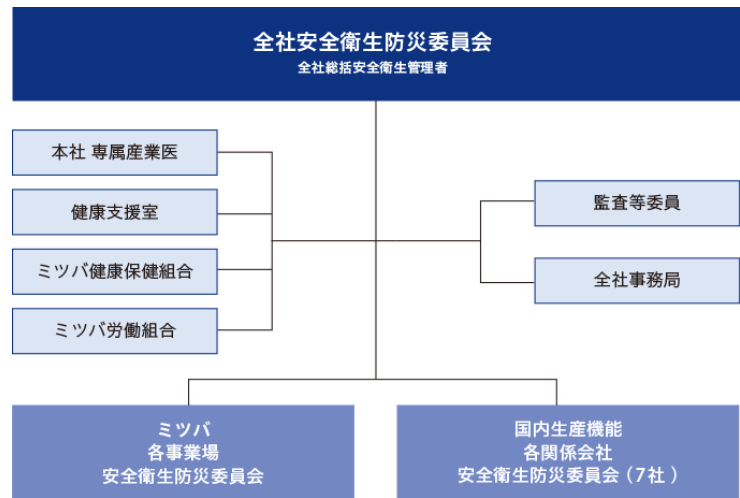
< 方針 >

安全衛生「社員一人ひとりが危険予知意識を高め、会社の活動と一体となって労働災害のない働きやすい職場をつくる」

防 災「社員一人ひとりが災害（感染症含む）に対しての行動を理解し、被害に遭わないような職場をつくる」

< 運営体制 >

役員統括の下、事業場間の情報共有や施策実行を強化するため「全社安全衛生防災委員会」を設置しています。さらに、各事業場に「安全衛生防災委員会」を設置して毎月委員会を開催し、社員の意見や要望を参考にしながら快適な職場づくりに活かすことにより、グループ一丸となって社員の労働安全・労働衛生の確保と向上に努めています。



< 活動目標 >

- ・休業災害ゼロ、不休業災害10件以下
- ・災害発生時の怪我人ゼロ、納入遅れゼロ

労働安全衛生

労働安全衛生の取り組み

● 労働災害の防止

ミツバグループでは、労働災害未然防止ため、職場安全巡視および事業場間の相互安全巡視を実施しています。さらに、リスクアセスメントによる、危険性を下げるための改善を進めています。万が一労働災害が発生した際は、労災分析シートを活用し、なぜなぜ分析による真の原因の究明から再発防止対策を講じています。

また、全社事務局により現場確認を行うことで多面的に分析し、対策の効果を検証しています。なお、労働災害発生事案については、全社安全衛生防災委員会において、各事業場へ水平展開し同類災害発生の未然防止に取り組んでいます。

● 安全衛生教育

ミツバでは、社員の階層や役割に応じた教育カリキュラムとして、新たに昇格した社員に対し階層別教育を通じて安全衛生の知識を高めています。その他にもKYT（危険予知訓練）などの実用技法、管理監督者には職場を統率するスキルの習得にTWI-JS（安全作業のやり方）を運用しています。

また、派遣社員入職時には受入教育を実施し、協力会社の要請があれば教育カリキュラムの提供や支援を行っています。

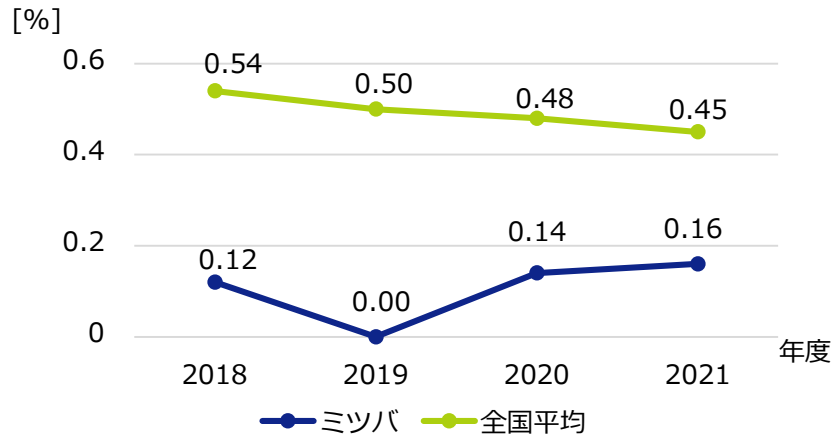
● 技能実習生への対応

ミツバでは、作業指導票・掲示物などについては、技能実習生（中国・ベトナム）が正しく理解できることを確実なものとするため、母国語に翻訳し安全に作業・行動ができるように配慮しています。

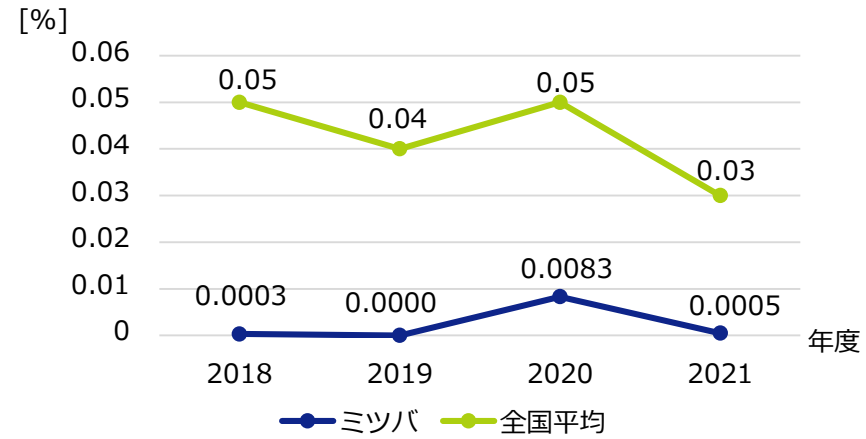
労働安全衛生

労働災害等の発生状況

ミツバ労働災害度数率(※1)



ミツバ労働災害強度率(※2)



(※1) 100万延実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す指標です。

$$\text{度数率} = \text{労働災害による死傷者数} / \text{延実労働時間数} \times 1,000,000$$

(※2) 1,000延実労働時間当たりの延労働損失日数で、災害の重さの程度を表す指標です。

$$\text{強度率} = \text{延労働損失日数} / \text{延実労働時間数} \times 1,000$$

人権の尊重

ミツバグループでは、行動規範「私たちが守るべき行動」において人権の尊重を掲げています。また社員のみならず、仕入先さまや地域とのコミュニケーションを図り、社会全体の基本的な人権を尊重することで、国際社会において信頼される企業であり続けることを目指しています。

グループ標準「グループコンプライアンス・リスクマネジメント規定」に基づき、人権を含む問題発生時にはエスカレーションする仕組みを構築するとともに、内部通報・相談窓口を社内外に設置しており、迅速かつ適切に対処し、人権リスクの低減に努めています。

差別の撤廃

ミツバグループは、行動規範「私たちが守るべき行動」において差別の撤廃を掲げ、採用や就労において、出生、国籍、信条、宗教、性別、人種、民族、年齢、知的・身体的障がい、病歴、社会的地位などによる差別をしません。

結社の自由と団体交渉

ミツバは、団体交渉を企業として尊重すべき基本的人権の要素として考え、労働協約において社員が賃金、労働条件などに関して団体交渉する権利を認めています。

児童労働・強制労働

ミツバでは、児童労働防止のために、入社時の提出書類において年齢確認を行っています。また強制労働防止のために本人意思に基づく自由応募採用を行うほか、事前に書面での労働条件を採用者に通知しています。



人権の尊重

人権に関する教育

ミツバでは、社員へのe-ラーニングを活用したCSR教育の実施や、年1回 管理職層を対象とした「人事労務管理説明会」におけるハラスメントに関する教育を通して、人権意識の向上を図っています。

人権アセスメント

ミツバでは、人権を含むCSR活動の有効性をチェックシートを用いて自ら定期的（年1回）に評価をしています。また、第三者機関によるCSR管理体制の評価も定期的（年1回）に受けており、CSR活動の仕組みの維持・改善に努めています。

さらに、グループ標準「グループCSR規定」に基づき、ミツバグループ各社に対してCSR管理体制の有効性の評価（セルフアセスメント）を行っており、雇用時の年齢確認などの児童労働防止に関する項目や、ハラスメント防止のための対策など、人権に関する項目を設けています。セルフアセスメントの結果が十分でないと判断した場合は、ミツバグループ各社に対して監査を実施し、現状確認と改善提案を行います。今後も継続的なモニタリングおよび改善提案を行うことで、さらなるリスク低減に努めていきます。

社会貢献

ミツバグループでは、創業の精神である「地域社会への貢献」を大切に、グローバルに広がったグループ各社で、さまざまな社会貢献活動を行っています。

- 森林整備ボランティア
ミツバでは、群馬県と「森林整備等の活動に関する協定書」を締結し、年に2回「群馬県立ぐんま昆虫の森」の森林整備ボランティアを行っています。地域社会との良好な関係を保ちながら里山保全と地球温暖化防止に貢献しています。
- 地元小学校の補修支援
ミツバ・フィリピンズ Corp.では、地元（フィリピンバタンガス州 リパ市）小学校からの依頼に基づき、校舎の修復を行いました。修復に必要な資材や清掃道具、備品の寄付をはじめ、修復作業には、従業員も協力しました。
- 子どもたちに、クリスマスのプレゼント
ミツバ・オートモーティブ・システムズ・オブ・ヨーロッパ Kft.（ハンガリー）では毎年クリスマスに、貧しい家庭の子どもたちに「靴箱プレゼント」を渡しています。Hungarian Baptist Aid（人道支援団体）を通じて、従業員から集めた品物をプレゼントとして提供しています。
- 孤児院の子どもたちに、学習ツールを提供
ミツバ・ベトナム Co., Ltd.では、ベトナムコントゥム省の孤児院に、学習ツールの提供を行っています。従業員の有志により集められた文房具やノートを子どもたちに手渡し、学ぶことの大切さと楽しさを伝える活動をしています。

- 奨学金の提供
アメリカン・ミツバ Corp.では、州立セントラルミシガン大学への奨学金基金を2009年から開始しています。累計2万5千ドルの積み立てを行い、それをもとに、毎年2名の学生へ奨学金を提供しています。
- 子どもたちに、合同環境教育
ミツバ・ド・ブラジル Ltda.では、工業団地の環境委員会とともに、子どもたちに合同環境教育を行っています。



■森林整備ボランティア



■地元小学校の補修支援



■子どもたちに合同環境教育



■子どもたちに学習ツールを提供

コーポレート・ガバナンス

ミツバは、ステークホルダーからの期待に応え、信頼される企業となるために、「世界の人々に喜びと安心を提供する」という企業理念に基づき、持続的な企業価値向上と公正かつ健全で透明性の高い経営に努めてまいります。

コーポレート・ガバナンスの基本方針

(1) 株主の権利・平等性の確保

当社は、会社法に定める「株主平等の原則」に基づき、すべての株主を持分に応じて平等に扱うとともに、株主の実質的な権利を確保し、その権利が適切に行使できるよう適時適切に情報の開示を行う。また、当社株主総会においては、当社株主の構成を勘案した上で、より多くの株主が議決権を行使できる環境を整備するよう努める。

(2) ステークホルダーの利益の考慮

当社は、当社の持続的な企業価値向上のために、顧客／消費者、社員、株主／投資家、取引先／債権者、社会といった当社ステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働する。また、ステークホルダーの利益が害されないよう、当社は企業理念に基づく行動規範および社内規定を定め、役員や従業員一人ひとりがこれを実践するとともに、その実践状況をモニタリングする。加えて、当社における違法行為や非倫理的な慣行の懸念が取締役会に伝わるよう社内外に通報制度を整備し、通報者が不利益を被らないよう機能させる。

(3) 適切な情報開示と透明性の確保

当社は、会社法その他適用ある法令に基づき、情報開示に関する方針を決定し、重要と判断される情報は適時適切に開示し、ステークホルダーからの理解を得る。また、情報開示にあっては、具体的かつ分かりやすい記載となるよう努める。

(4) 取締役会等の責務

株主から委託を受けた当社取締役会は、効率的かつ実効的なコーポレートガバナンスの実現を通じて、持続的な企業価値向上を図ることについて責任を負う。そのため、当社は経営の意思決定・監督機能と業務執行機能を分離させ、効率的に業務執行が行われるようにするとともに、社外取締役を選任することで取締役会の監督機能を強化し、公正かつ透明性の高い経営を行う。

(5) 株主との対話

当社は、持続的な企業価値向上のために株主総会、IR等の機会を通じて、積極的に株主および投資家と対話を行い、当社経営戦略や経営計画を理解してもらえるよう努めるとともに、株主や投資家からの意見を経営に反映するよう努める。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの体制

ミツバは、会社法上の機関設計として、監査等委員会設置会社を採用しています。また、執行役員制度を導入し、社外取締役4名が就任することで、ガバナンスの強化と経営の効率化を推進しています。さらに、取締役会の諮問機関である指名・報酬委員会を設置し、取締役の指名・報酬決定の手続きにおいて、客観性と透明性を高めることで、ガバナンスの強化を図っています。

業務執行の体制

ミツバは、経営判断を迅速、適切に行えるように、業務執行権限を経営会議などの会議体に委譲しており、業務を実行する機能組織（部・課・プロジェクト）とのマトリックス構造としています。

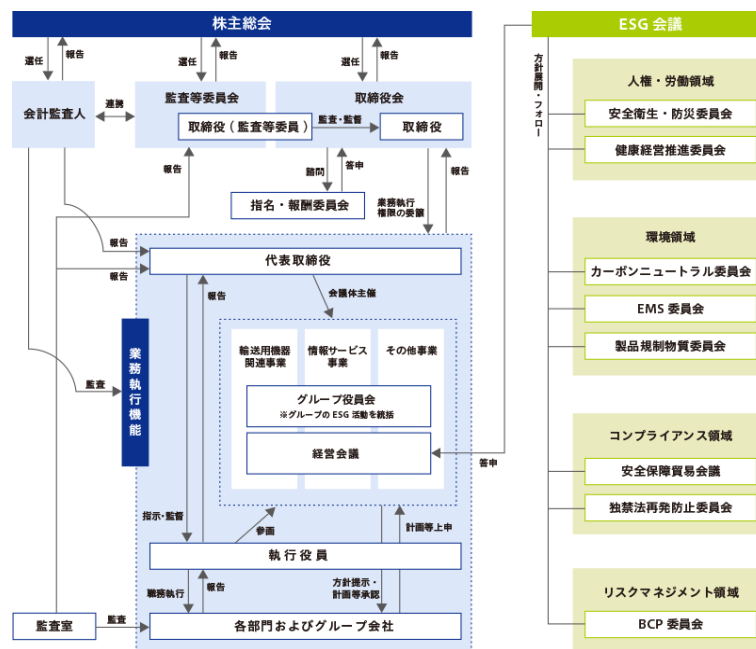
ESGに係る重要事項に関しては、ESGに関する全社会議体として設置されたESG会議にて審議し、経営会議に答申しています。

同会議の下部組織として、各領域の全社横断的な重要テーマについて活動方針の策定やモニタリングを行う各種委員会を設置し、各会議体で上申等がされた経営上の諸課題へは、コンプライアンスオフィサーおよびリスクマネジメントオフィサーからの指揮・命令に基づき対応しています。

関連する方針等：

[コーポレートガバナンス報告書](#)

[内部統制システムの基本方針](#)



コンプライアンス

ミツバグループは、CSR方針である基本理念に掲げるように、社会からの期待に応え、信頼される企業であるために、行動規範「私たちが守るべき行動」において「法令の内容と精神を正しく理解し順守するとともに、改正動向を把握し適切に対処する」ことを定めています。コンプライアンスを重視する組織・風土づくりを進めるべく、コンプライアンスに係るグループ標準「グループコンプライアンス・リスクマネジメント規定」を制定し、全社一体となりコンプライアンスに関する取り組みを推進しています。

推進体制

ミツバでは、コンプライアンス体制を強化するため、3ディフェンスライン（現場での意識醸成・法務部門による管理・監査室による内部監査の実施）を敷き、法令順守を徹底できる体制を構築しています。また、ミツバグループにおけるコンプライアンスおよびリスクマネジメントの取り組みに関する重要事項の決定は、ESG会議にて行っています。ESG会議において実施された、協議・決議内容、進捗状況は、ミツバ経営会議を通じてミツバ取締役会に報告します。



コンプライアンス

コンプライアンス強化への取り組み

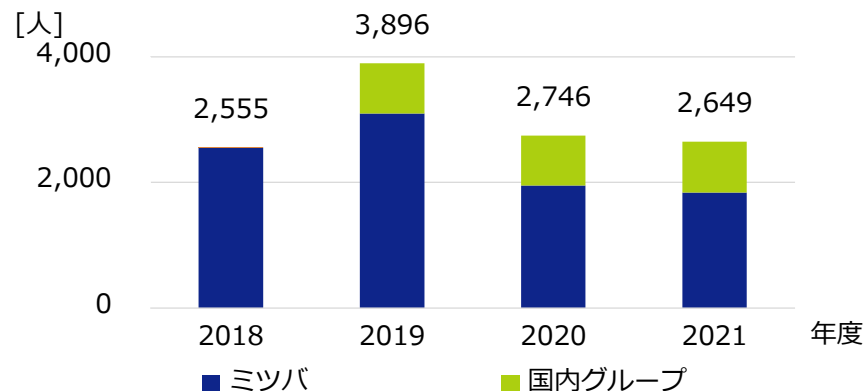
● コンプライアンス意識の醸成

ミツバグループでは、社員一人ひとりが日ごろ実践すべき行動を具体的に定めたグループ行動規範「私たちが守るべき行動」の携帯用カードを配布し、グループ全体への浸透、コンプライアンス意識の醸成に努めています。

● コンプライアンス研修

ミツバグループでは、階層別研修の中で独占禁止法などのテーマ別コンプライアンス教育を行うほか、グローバルでのe-ラーニングも開講しています。また、年1回、管理職層を対象とした「人事労務管理説明会」において、労働基準法や日々の労務管理、ハラスメントに関する教育を行うなど、役割や職務に応じて、さまざまな研修を行っています。

コンプライアンス e-ラーニング受講者



コンプライアンス

コンプライアンス強化への取り組み

● 内部通報制度

ミツバグループでは、「企業倫理」「コンプライアンス」に関して通報・相談できる「ミツバなんでも相談窓口」を社内および社外（法律事務所）に設置しています。通報・相談された全ての案件を調査した上で適切な処置を行い、ESG会議に報告します。「ミツバなんでも相談窓口」の運用に際しては、通報・相談者のプライバシー保護や不利益の防止など、人権への配慮を徹底しています。なお、通報・相談者へ不利益な取り扱いをした場合の処罰については、社内規定に明記しています。

● 腐敗防止への取り組み

ミツバグループは、腐敗防止に関する「贈賄防止ガイドライン」を発行、運用しています。当該ガイドラインでは、主に公務員と接する際の禁止行為を示すことにより、ミツバグループ従業員に求められる行動の明確化しています。また、公務員に対する贈賄のみではなく、民間の取引先との公正な取引の徹底を図ることなども求めています。なお、法令違反などがあった場合の処罰については社内規定に明記しています。

2021年に腐敗に関する罰金、解雇などの事例はありませんでした。

コンプライアンス

コンプライアンス強化への取り組み

● 反競争的行為の防止

独占禁止法ならびに下請法に関しては、「独占禁止法遵守マニュアル」を制定するとともに、定期的に教育を行い、反競争的行為の防止に取り組んでいます。ミツバ従業員が競合他社と接触する場合は、事前申請と事後報告を実施し、独占禁止法への抵触が疑われるような行為の防止を徹底しています。なお、法令違反などがあった場合の処罰については社内規定に明記しています。

2021年度に反競争的行為に関する罰金、解雇などの事例はありませんでした。

● 活動の点検・改善

ミツバでは、第三者機関によるCSR管理体制の評価を定期的（年1回）に受けており、CSR活動の仕組みの維持・改善に努めています。

また、グループ標準「グループCSR規定」に基づき、ミツバグループ各社に対しコンプライアンスを含むCSR管理体制の有効性の評価（セルフアセスメント）を行っています。セルフアセスメントの結果が十分でないと判断した場合は、ミツバグループ各社に対して監査を実施し、現状確認と改善提案を行います。また、問題があれば、必要に応じてトップマネジメントなどに報告され、再発防止策を実施するなどの改善策を行います。

今後も継続的なモニタリングおよび改善提案を行うことで、さらなるリスク低減に努めていきます。

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

ミツバグループは、大規模地震をはじめ自然災害や、新型コロナウイルス感染症、ロシア・ウクライナ問題などの地政学的リスクなど、多様化するリスクを最小化するために、総合的なリスク管理の充実・強化に取り組んでいます。CSR方針である基本理念を達成し、持続的成長と安定をめざす上で、リスクマネジメントを重要な経営課題であると位置付けています。リスクマネジメントに係るグループ標準として「グループコンプライアンス・リスクマネジメント規定」を制定し、平時および有事に発生し得る損失危機へ対応するための取り組みを進めています。

事業等のリスク

ミツバグループは、ESG会議において変化する社会・環境問題に関わる「事業等のリスク」を定期的（年1回）に洗い出し、発生頻度およびさまざまな影響度から評価しています。また、それらリスクの責任部門や会議体を明確にし、軽減措置を立案、実行を指示するとともに、重要リスクを特定し、[有価証券報告書](#)などで外部に開示しています。

BCM（事業継続マネジメント）

ミツバグループは、企業としての製品供給義務を果たすためのBCP（事業継続計画）策定を重点テーマとして捉え、グループとしてのBCPについて、全社会議体である「ESG会議」の下に「BCP委員会」を設け、適切な管理体制を整備いたします。

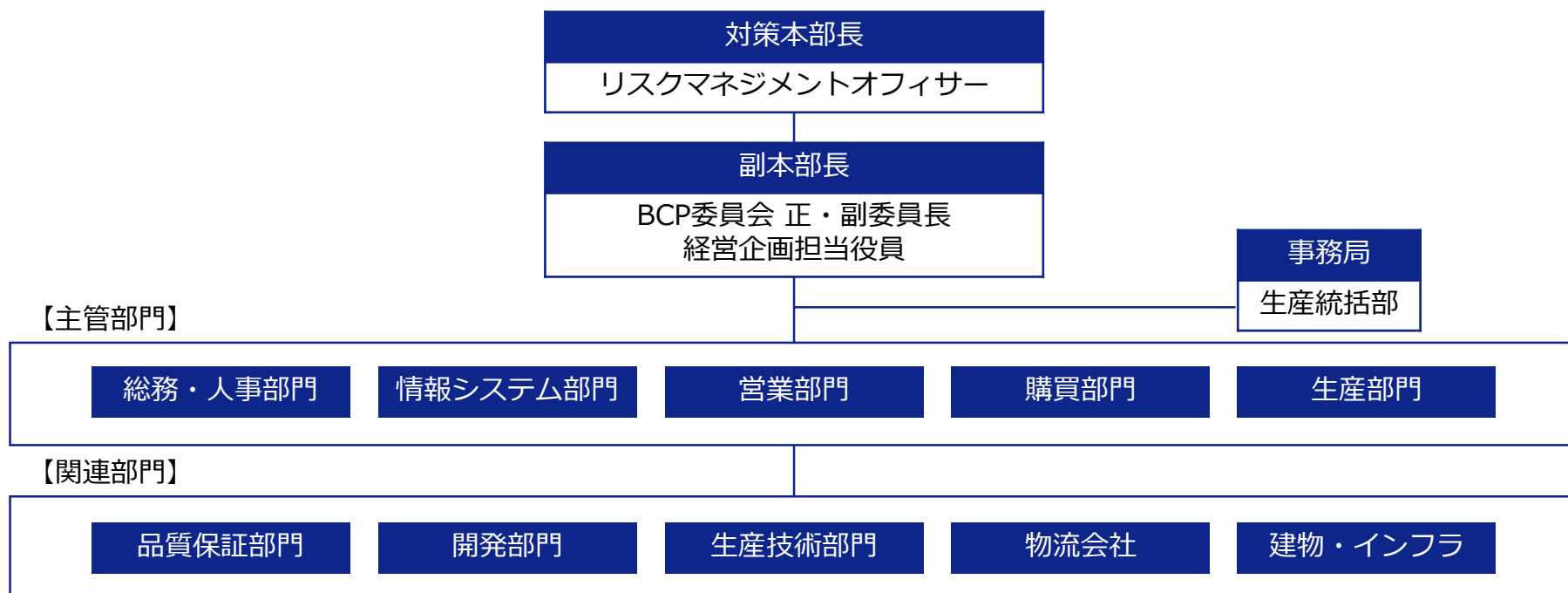
また商品の生産から販売までのリスクを扱う組織として「生販会議」を設置し、商品安定供給および防災の観点からリスクの洗い出しや必要とされる施策を実行いたします。

⚠️ リスクマネジメント

災害対策本部

ミツバでは、「グループBCM規定」を制定し、BCM（事業継続マネジメント）体制の構築を進めています。リスク発生時には対策本部を招集し、対策本部長の指揮のもとに所管部門および関係部門が一体となり、迅速な対応を行う体制となっています。

また、地震を想定したBCP訓練に取り組むことにより、現行体制の有効性を確認するとともに、事業継続能力の強化を図っています。さらに、訓練での反省に基づき、各種要領などの改訂を行い、危機管理体制のステップアップを目指しています。



情報セキュリティ

急速なデジタル化に伴い、競争力強化のためのデジタルデータ活用が求められている中、全世界でサイバー攻撃による被害が年々増加しており、攻撃手法も巧妙化しています。

このような環境下で、自動車産業固有のサイバーセキュリティリスクを考慮した情報セキュリティ対策を実現するため、ミツバでは「情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティのレベルアップに取り組んでいます。

情報セキュリティ基本方針

ミツバは、豊かな車社会づくりに貢献するために輸送用機器関連事業(※1)を主体とした経営活動を通して、取り扱っている情報資産（お客さまよりお預かりしている情報、知的財産を含む開発情報など）を故意または偶然の脅威から保護することは極めて重要な責務であると考えます。

ミツバは、基本理念(※2)にうたう「世界の人々に喜びと安心を提供する」ために、情報資産を保護することによって、社会の期待に応え、信頼される企業を目指し、ここに情報セキュリティ基本方針を定め、これを順守します。

(※1) 輸送用機器関連事業：自動車や自動二輪車などの電装品を中心にそれらの技術を応用した商品等からなる事業

(※2) ミツバ基本理念：ミツバを愛しささえる人々とともに、社会と環境に調和した技術の創造を通して、世界の人々に喜びと安心を提供する

情報セキュリティ

情報セキュリティ基本方針

1. 適用範囲

業務活動に関わる情報および要員(※1)を対象とし、適用を以下とします。

- ミツバで扱う情報資産および顧客から預かる情報資産に適用します。
- ミツバの従業者(※2)に適用します。
- ミツバで取り扱う情報をミツバ以外の第三者が取り扱う場合においても、本方針に準じた取り扱いを実施します。

2. 推進組織および体制

ミツバは、情報セキュリティ・マネジメントにおける推進・運用のための組織と責任者を明確にし、情報資産の適切な管理を実施します。

3. 法令および規範の順守

ミツバは、情報セキュリティ・マネジメント推進上関連する法令および各種規範に基づき、社内規定を整備し順守します。

(※1)ミツバグループ役員、従業員、派遣社員

(※2)ミツバ役員、従業員、派遣社員

4. 教育・訓練

ミツバは、情報を扱う要員(※1)に対して、職務や業務に応じたセキュリティ教育を定期的を実施し、情報資産の重要性を認識させ、情報資産の適正な利用を行うように周知徹底を図ります。

5. リスク管理策

ミツバは、機密情報の紛失、破壊、改ざん、漏えい、予期しないサービス停止等の脅威によって引き起こされるさまざまなリスクに対して、適切な人的・物理的・技術的施策を講じます。

6. 継続的改善

ミツバは、この基本方針やこれに関連する社内規定等について継続的な改善を行います。

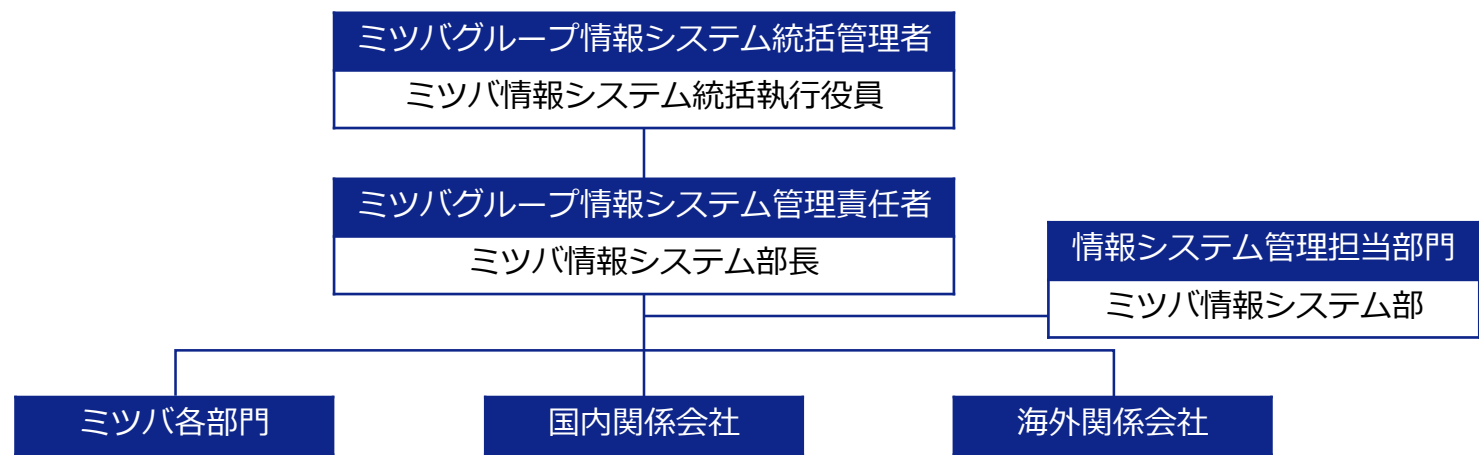
情報セキュリティ

推進体制

ミツバは、情報セキュリティの責任者（情報システム統括執行役員）の下、グループ情報システム管理規定で定める下図のような組織体制でミツバおよび国内外関係会社のセキュリティを含むグループ全体の情報システムを管理・運用しています。

また、国内外関係会社を含むグループ全体の情報機器、ネットワークを監視し、マルウェアや不正アクセスなどのサイバー攻撃や異常を検知した場合、速やかに分析・対応ができるよう、SOC（Security Operation Center）を運用しています。

SOCでは、IPAやJPCERT/CCといったコンピューターセキュリティの情報が掲載されたサイトや、脆弱性対策情報データベース（JVN）などを活用し、新しい情報セキュリティリスクを調査するとともに、必要に応じてリスク改善やセキュリティツールの導入を図ることで、情報セキュリティのレベルアップに取り組んでいます。



図：ミツバグループ情報システム管理組織図（ミツバグループ情報システム管理規定より抜粋）

情報セキュリティ

情報セキュリティ強化の取り組み

● ガイドラインの整備

ミツバは、国内外関係会社を含むグループ全体の情報を扱う要員に対して、情報資産（特にデータ）や情報ネットワーク、情報セキュリティへの重大な影響を防止し、情報インフラを適切かつ円滑に利用するために、「グループ情報インフラ利用ガイドライン」を定めています。

● 情報セキュリティ教育

ミツバは、国内外関係会社を含むグループ全体の情報を扱う要員に対して、e-ラーニングによる情報セキュリティ教育を定期的実施し、情報セキュリティに対する意識向上に努めています。

情報セキュリティ教育受講率
対象範囲：ミツバグループ
目標値（2021年度）：100%

実績値（2021年度）
100%(5,015名)

● 情報セキュリティに関するリスク評価

ミツバは、各部門および国内外関係会社に対して、規定にのっとり定期的な情報システム監査を実施することで、情報セキュリティに関するリスクの評価・是正を行い、グループ全体で情報セキュリティのレベルアップに取り組んでいます。

情報セキュリティ

情報セキュリティ強化の取り組み

- 緊急事態への対応

サイバー攻撃による生産停止などの重大な情報セキュリティインシデント発生時には、首都直下型地震などの自然災害時と同様、ミツバにおける事業継続計画（BCP）規定に基づき、災害対策本部を立ち上げることで、有事の際の経営判断を行えるよう定めています。

また、緊急事態発生時の被害を最小限に抑えるための計画・手順として、情報システム運用継続計画（IT BCP）および「情報セキュリティインシデント管理規定」を定めており、これらの実行性を維持改善していくため、標的型攻撃メール訓練などを計画に沿って実施しています。

税務に関する取り組み

経済協力開発機構（OECD）によるBEPS（Base Erosion and Profit Shifting：税源浸食と利益移転）プロジェクトを契機とした国際課税ルールが年々複雑化し、日本においても税務に関するコーポレートガバナンスの重要性が高まっています。ミツバグループでは、「グループ税務管理規定」を制定し、グローバルでの適切な納税・税務ガバナンス強化・税務コンプライアンスの維持向上に取り組んでいます。

ミツバグループ税務基本方針

ミツバグループは、「世界の人々に喜びと安心を提供する」という基本理念に基づき、公正な事業活動を実現するため、各国・地域の税務関連法規及び国際ルール遵守に努めるとともに、納税は企業の義務だと考え、適切な納税を通じて社会に貢献することに努めます。

推進体制

ミツバ財務統括役員の責任のもと、ミツバ経理部を中心にグローバル税務ガバナンス体制を構築し、税務に関する取り組みを行っております。グループ各社では、各社社長より任命された税務責任者が、税務業務の管理・監督やミツバ経理部への報告を担います。

税務リスクへの対応

ミツバグループ各社からミツバへのレポートラインを整備し、税務リスクに関する情報収集を行っております。重要性が高い内容は、ミツバ財務統括役員の判断のもと、経営会議に報告しています。また、専門家からの助言や税務当局への確認などにより、税務リスクの低減に取り組んでおります。

税務に関する取り組み

社員への教育・啓蒙活動

ミツバグループでは、税法およびルールを順守することが税務リスクを最小化し、企業価値を向上させる最善策であることを社員一人ひとりが認識し、税務コンプライアンスを順守できるよう、教育を実施していきます。

適正な税負担の実現

ミツバグループでは、税負担の軽減措置は適切かつ効果的に利用し、税負担の適正化に努めていますが、法令等の趣旨を逸脱する解釈・適用による節税は行っていません。また、タックス・ヘイブン等を活用した租税回避を行いません。

税務当局との関係性

ミツバグループは、各国の税務当局と良好な関係を構築・維持し、必要な場合は事前に税務当局に確認を行うことで、適正な税務申告に努めるとともに、税務リスクの低減に取り組んでいます。

 環境関連データ

個別の注釈があるものを除き、各期末日時点（決算日3/31）または、通期（4/1～翌年3/31）の数値・情報となっています。また、環境関連データにおける連結とは、ミツバ及び生産拠点グループ会社を指します。

		範囲	単位	2018	2019	2020	2021
温室効果ガス 排出量の削減	温室効果ガス排出量	Scope1 ※1	連結 t-CO ₂	15,158	14,163	13,267	13,597
		Scope2 ※2	連結 t-CO ₂	161,497	158,039	143,631	146,991
		CO ₂ 排出量(Scope1 + Scope2)	連結 t-CO ₂	176,655	172,202	156,898	160,588
		Scope3 ※3	連結 t-CO ₂	—	—	—	412,055
		CO ₂ 排出量(Scope1 + Scope2 + Scope3)	連結 t-CO ₂	—	—	—	572,643
		オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量 ※4	連結 —	—	—	—	—
エネルギーの 効率化	総エネルギー投入量	電力	連結 TJ	2,912	2,806	2,539	2,599
		灯油	連結 TJ	24	18	16	14
		LPG	連結 TJ	32	24	14	13
		都市ガス	連結 TJ	56	50	51	53
		天然ガス	連結 TJ	142	153	165	177
		軽油	連結 TJ	15	14	53	29
		太陽光発電量	連結 MWh	1,465	2,415	2,742	2,708
資源循環	水資源	取水量	連結 Mℓ	1,395	1,346	1,158	1,376
		原単位指数	連結 —	1.000	0.990	0.966	1.115
		排水量	連結 Mℓ	837	808	695	826
		水消費量	連結 Mℓ	558	538	463	550
		天然資源	鉄	単体 t	33,380	32,381	25,568
	銅	単体 t	5,224	4,372	3,603	3,391	
	アルミニウム	単体 t	4,267	3,833	3,511	3,414	
	その他金属	単体 t	48	212	39	42	
	樹脂	単体 t	9,694	7,206	6,188	5,232	
	排出物	排出物発生量	連結 t	76,485	53,018	49,507	51,875
		有害廃棄物発生量	連結 t	5,098.33	3,157.93	2,971.11	2,821.05
		非有害廃棄物発生量	連結 t	71,387	49,860	46,536	49,054
		排出物リサイクル量	連結 t	71,387	49,860	46,536	49,054
		排出物リサイクル率	連結 %	93	94	94	95

※1 Scope1：燃料の燃焼にともなう温室効果ガスの直接排出。GHGプロトコル係数をもとに算出。

※2 Scope2：電気の使用にともなう温室効果ガスの間接排出。IEA(国際エネルギー機関)の各国係数をもとに算出。

※3 Scope3：Scope 1,2を除く、企業の上流工程を網羅したその他の間接排出

※4 計測の結果、微量のみしか排出が確認されなかったため集計しておりません。

 社会・人材関連データ

個別の注釈があるものを除き、各期末日時点（決算日3/31）または、通期（4/1～翌年3/31）の数値・情報となっています。

		範囲	単位	2018	2019	2020	2021
従業員データ	従業員数	男	単体 人	3074	3019	2661	2487
		女	単体 人	1031	1062	965	813
		計	単体 人	4105	4081	3626	3300
	男女比	男	単体 %	75%	74%	73%	75%
		女	単体 %	25%	26%	27%	25%
	連結従業員数	計	連結 人	28,433	28,230	26,126	24,341
世代別従業員数	30歳未満	男	単体 人	711	725	666	576
		女	単体 人	279	303	313	275
	30～39歳	男	単体 人	787	796	751	681
		女	単体 人	74	85	82	93
	40～49歳	男	単体 人	936	898	874	767
		女	単体 人	278	254	230	185
	50～59歳	男	単体 人	920	899	913	729
		女	単体 人	209	214	231	200
	60歳以上	男	単体 人	198	160	143	116
		女	単体 人	15	17	20	11
	平均年齢	男	単体 歳	41.4	41.6	41.0	41.7
		女	単体 歳	36.5	36.1	35.4	37.1
平均勤続年数	男	単体 年	17.8	18.0	17.6	18.3	
	女	単体 年	14.3	13.9	13.5	15.4	
臨時雇用者数		単体 人	406	307	156	155	
外国人従業員数 ※1	男	単体 人	8	8	9	7	
	女	単体 人	6	6	6	6	
障がい者雇用者数	男	連結 人	33	32	33	33	
	女	連結 人	12	11	12	11	
障がい者雇用率		連結 %	2.48	2.54	2.37	2.42	

※1 技能実習生を除く

 社会・人材関連データ

個別の注釈があるものを除き、各期末日時点（決算日3/31）または、通期（4/1～翌年3/31）の数値・情報となっています。

			範囲	単位	2018	2019	2020	2021		
従業員データ	管理職比率	管理職	男	単体	%	7.0%	7.2%	7.8%	8.8%	
			女	単体	%	0.1%	0.1%	0.1%	0.1%	
		管理職のうち、部長職以上		男	単体	%	0.7%	0.7%	0.9%	1.0%
				女	単体	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		役員（執行役員を含む）		男	単体	%	0.9%	0.9%	0.8%	0.9%
				女	単体	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	役員のうち、執行役員		男	単体	%	0.7%	0.7%	0.6%	0.7%	
			女	単体	%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	
	新卒採用者	大卒・修士以上	男	単体	人	41	48	27	11	
			女	単体	人	11	7	5	4	
			計	単体	人	52	55	32	15	
		短大・専門	男	単体	人	0	0	0	0	
			女	単体	人	0	0	0	0	
			計	単体	人	0	0	0	0	
		高卒・他	男	単体	人	67	65	41	14	
			女	単体	人	29	42	25	7	
			計	単体	人	96	107	66	21	
		3年後在籍率 ※2	男	単体	人	91	92	—	—	
				単体	人	31	37	—	—	
			計		単体	人	122	129	—	—
			単体	%	83.0%	79.6%	—	—		
中途採用者	大卒・修士以上	男	単体	人	25	12	9	4		
		女	単体	人	3	5	1	0		
		計	単体	人	28	17	10	4		
	大卒以外	男	単体	人	15	14	17	5		
		女	単体	人	8	5	1	0		
		計	単体	人	23	19	18	5		

※2 各期初（4/1）に入社した正規社員のうち3年後の期初（4/1）時点で在籍している正規社員

 社会・人材関連データ

個別の注釈があるものを除き、各期末日時点（決算日3/31）または、通期（4/1～翌年3/31）の数値・情報となっています。

		範囲	単位	2018	2019	2020	2021
ワーク・ライフ・ バランス	産休取得者数		単体 人	15	16	34	28
	育児休業取得者数 ※3 ※4 うち、取得期間が1週間以内	男	単体 人	3	2	7	9
		男	単体 人	0	0	1	2
		女	単体 人	35	27	44	37
		計	単体 人	38	29	51	46
	育児休業取得率 ※5 うち、取得期間が1週間以内	男	単体 %	0.03	0.02	0.09	0.12
		男	単体 %	0.0	0.0	14.3	22.2
		女	単体 %	100	100	100	100
	育児休業復職率 ※6		単体 %	100	100	100	97.8
	介護休業取得者数		単体 人	0	0	1	1
	年次有給休暇	付与日数 ※7	単体 日	20	20	20	20
取得日数			単体 日	8.1	10.4	10.4	10.1
取得率 ※8		単体 %	100	100	100	100	
従業員1人当たり年間総労働時間		単体 時間	1952	1952	1952	1952	
従業員1人当たり月平均残業時間		単体 時間	14.8	19.8	15.5	5.1	
在宅勤務実施率 ※9		単体 %	—	—	—	5.0	
健康と安全/ 労働安全衛生	一般定期健康診断受診率 ※10		単体 %	94.9	97.9	98.8	99.5
	定期健康診断有所見率		単体 %	83.6	85.1	73.3	75.0
	ストレスチェック受検率		単体 %	97.5	96.5	97.6	97.9
	労働災害発生状況	労働災害 度数率	単体 %	2.7192	1.8657	1.2288	0.9317
		労働災害 強度率	単体 %	0.0003	0	0.0083	0.0005
	退職者・長期欠勤者数	メンタルヘルス不調 ※11	単体 人	81	73	51	52
メンタルヘルス以外の疾病 ※11		単体 人	140	132	151	59	

※3 その期に1日でも育児休業があれば1人として集計
 ※4 産休の人数は含まず、その期に1日でも育児休業があれば1人として集計
 ※5 分母は子供が生まれた従業員数
 ※6 育児休職から復職した従業員の総数÷育児休職後復職する予定だった従業員の総数×100

※7 勤続7年目以降の社員
 ※8 1日でも取得していれば1として集計
 ※9 1日以上取得した人数÷社員数×100
 ※10 退職者は除く
 ※11 1ヶ月以上の長期欠勤者（同一者は1名として集計）

 社会・人材関連データ

個別の注釈があるものを除き、各期末日時点（決算日3/31）または、通期（4/1～翌年3/31）の数値・情報となっています。

		範囲	単位	2018	2019	2020	2021	
人材育成	従業員一人当たり研修時間	単体	時間	17.6	17.2	7.5	9.1	
	従業員一人当たり研修費用 ※1 2	単体	万円	2.1	1.7	0.8	0.6	
	各種研修の受講状況	キャリアまたはスキルに関する研修 ※1 3	単体	%	100	100	100	100
		環境に関する研修（e-ラーニング）	連結 ※1 4	%	—	100	99.5	98.8
		コンプライアンスに関する研修（e-ラーニング）	連結 ※1 4	%	—	100	99.5	98.8
	個人情報保護を含む情報セキュリティ研修（e-ラーニング）	連結 ※1 4	%	100	100	100	100	

※1 2 1人あたりの講習会費（年間）

※1 3 教育訓練計画に基づくキャリアまたはスキルに関する研修受講対象者の受講率

※1 4 対象範囲：ミツバおよび国内グループ会社

 ガバナンス関連データ

		範囲	単位	2018	2019	2020	2021
コンプライアンス	内部通報制度の有無	-	-	「ミツバなんでも相談窓口」を設置			
	社外相談窓口の設置状況	-	-	「ミツバなんでも相談窓口」の一つとして、社外窓口（法律事務所）を設置			
	ミツバなんでも相談窓口利用件数	連結	件	6	7	2	6

mitsuba

株式会社ミツバ

〒376-8555

群馬県桐生市広沢町1-2681

TEL 0277-52-0111 (代表)

<https://www.mitsuba.co.jp>