

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、多様性を受け容れ、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

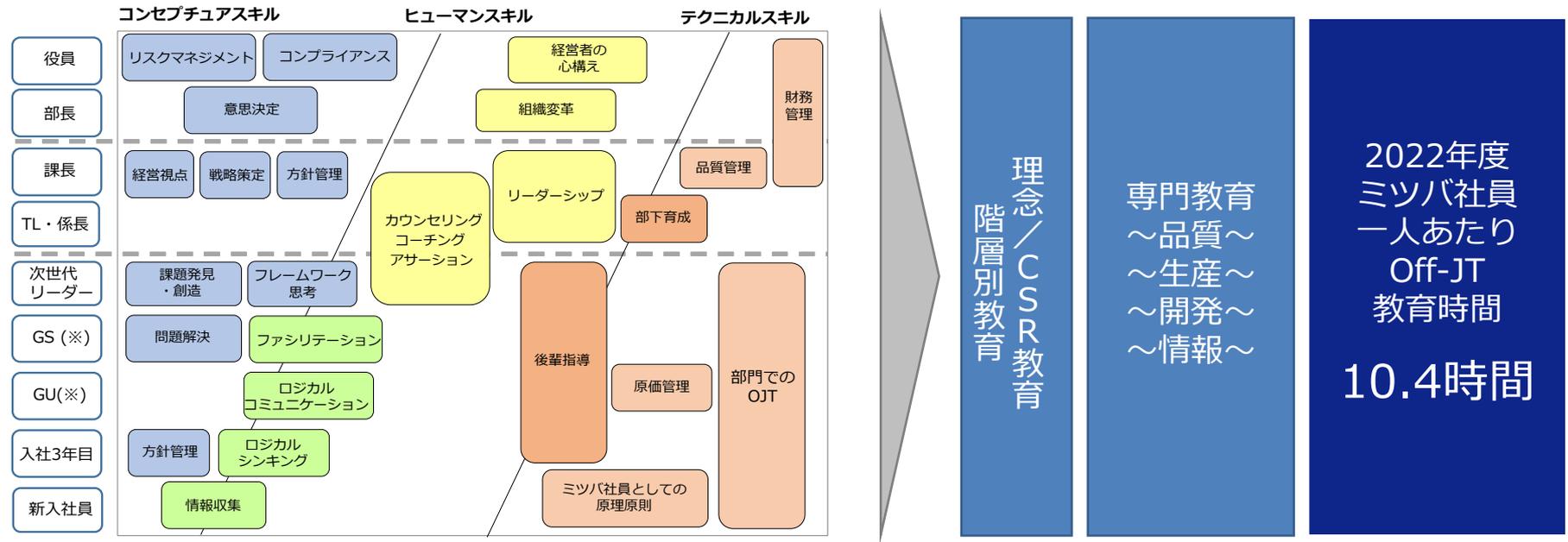
ミツバグループは、「人を活かし、人に生かされる」という経営理念の浸透を通じて、個人の価値観と企業の価値観の重なりが最大となるように取り組みます。会社が目指す方向について、社員同士が相互に理解し、互いを認め合える仕組みや環境を整備していきます。

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。

● 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。



ミツバ研修センター



訓練の様子

人材育成の取り組み

技術・技能の継承

● 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年に群馬県の認定を受けた職業訓練校を開校しました。入社2年目以降で職場推薦を受けた社員を対象とし、入校後は機械加工科、精密加工科、塑性加工科、電子機器科の各科でそれぞれ必要な技能・知識を習得しています。



座学の様子

TOPICS

グローバルでの人財育成の取り組み

ミツバ・インディア Pvt. Ltd.に設立した職業訓練校「Mitsuba India JIM, Chennai」が、経済産業省より「日本式ものづくり学校（JIM）」（※）に認定されました。

（※）2016年11月に日印首脳間で合意された「ものづくり技能移転推進プログラム」に基づき、インドの製造業における人材育成に関して協力していくため、インドに進出をする日系企業が設立する人材育成機関を認定し、支援をするもの



認定証交付の様子

人材育成の取り組み

人材開発・育成の制度や取り組み

● 社内実習制度

ミツバでは、関連する組織・業務を早期に経験することで本人の能力を補完し、今後の業務に活かすことを目的にジョブローテーションを行う「社内実習制度」を設けています。入社4～6年次の社員に対し、原則1年間、他部門での業務を経験します。なお、対象者は原則として定期入職者の全員としています。

● 社内留学制度

ミツバでは、機能・事業を跨ぐ人材交流を計画的に実施し、異質の業務を経験することで視野を広げ、必要とする人材要件にあった人材を育てることを目的として「社内留学制度」を設けています。一般職層の社員を対象とし、原則として6カ月から3年間、留学先でのテーマやミッションに取り組めます。なお、対象者は組織からの選抜または自己申告により人選しています。

● 短期駐在制度

国内・海外グループ会社など、ミツバ以外の環境下でのミッションを体験・達成することで、幅広い視野・対応力を身に付けることを目的として「短期駐在制度」を設けています。若手・中堅社員を対象とし、駐在期間は1年から1年半としています。

 **人材育成の取り組み****人材開発・育成の制度や取り組み****● キャリア形成支援**

ミツバでは、キャリア形成支援として以下の取り組みを実施しております。

実施内容	実施時期	主な目的
キャリアシート	年1回	知識・スキル・経験の棚卸
自己申告書	年1回	自分自身の成長目標の明確化
キャリア面談（50・55歳）	50・55歳時	社員の主体性・自律性向上
1 on 1	毎月（推奨）	社員の主体性・自律性向上、コミュニケーション不足解消

● 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。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することで、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。フィードバックのプロセスはシステム化しており、対象である全正規社員が確実に実施できる環境を整備しています。

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に対する「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。



セミナーの様子

ミツバグループ健康経営方針

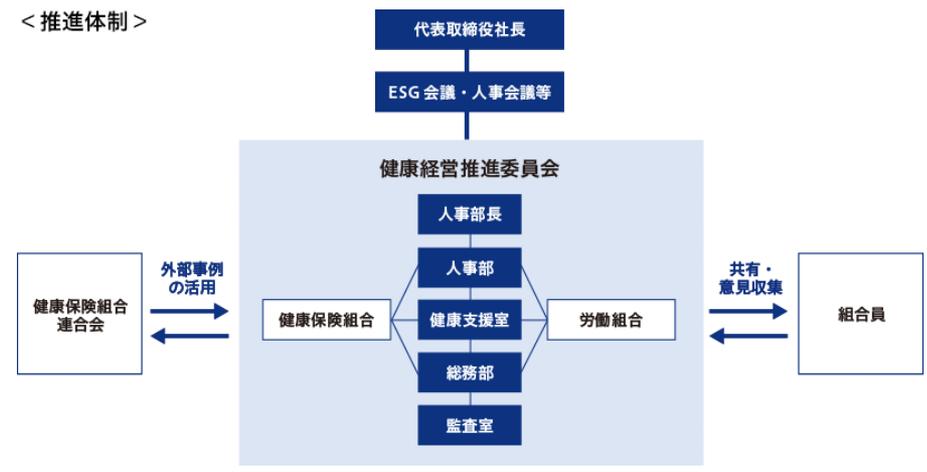
ミツバグループは、社員一人ひとりが豊かで充実した人生を送れるように、いきいきと長く働ける職場をつくることが重要だと捉えています。そのために、心身の健康の維持・向上だけでなく、ライフイベント（ケガや病気）の際にも安心できる職場環境と体制づくりを推進していきます。

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 >



TOPICS

社外からの評価

ミツバは、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する健康経営優良法人認定制度(※)の大規模法人部門において「健康経営優良法人2023」に認定されました。

(※)特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから評価を受けることができる環境を整備することを目的に、2016年度に経済産業省が創設した制度



 健康経営

健康経営指標

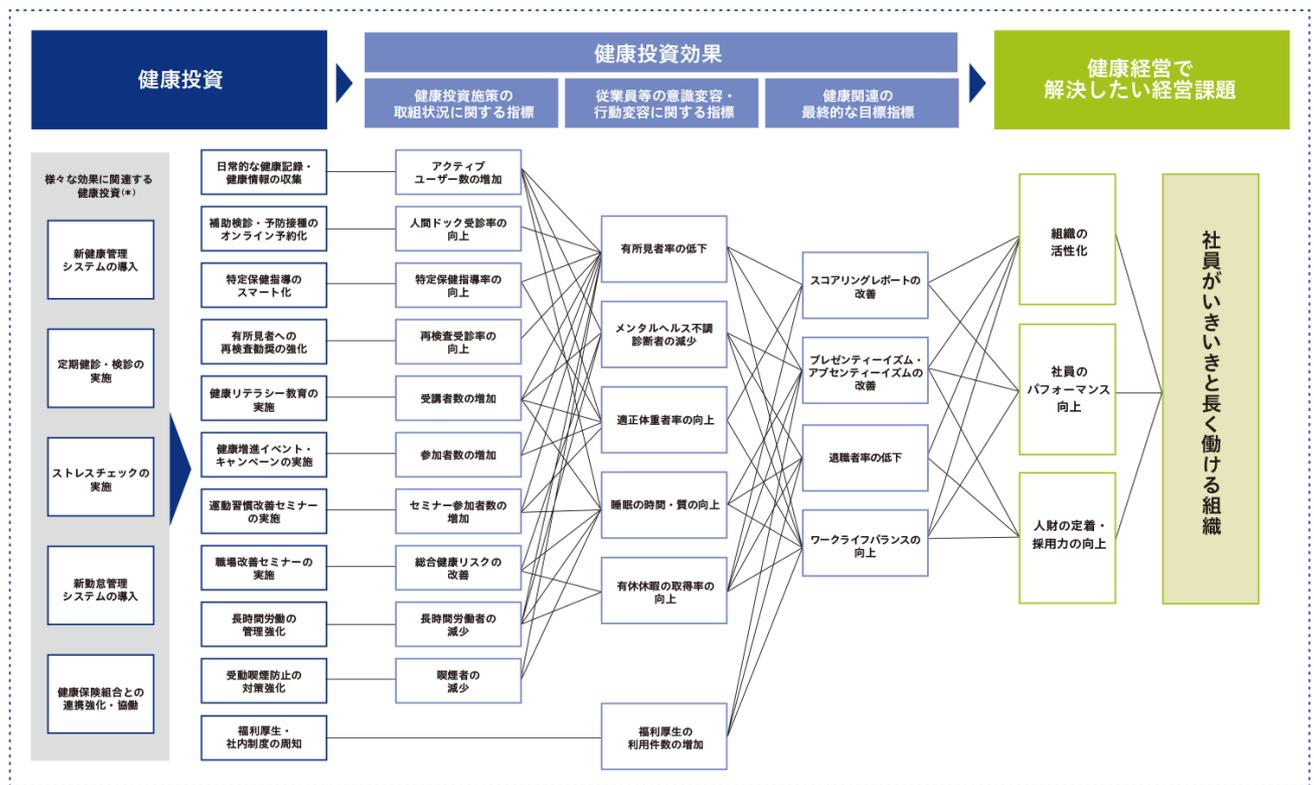
ミツバは、経営上の課題の中に組織の活性化と社員のパフォーマンス向上があると捉えており、そのためには社員がいきいきと長く働ける職場づくりが必要だと考えています。ケガや病気などのライフイベントが起こった場合も安心できるよう支援体制を強化し、治療と仕事の両立や、定年後も見越したキャリアプラン・ライフプラン形成を働きかけていきます。

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。

指標	目標	2022年度実績
定期健康診断受診率 * 補助健診含む	100%	99.8%
適正体重者率(BMI)	65%	60.4%
高ストレス者率	14%	18.8%
喫煙率	25%	31.2%
特定保健指導実施率	30%	24.2%
定期健康診断有所見者率 * 補助健診含む	70%	67.8%
ストレスチェック受検率	95%以上	98.0%
高ストレス者 フォローアップ率	100%	100%
運動習慣者率	25%	23.5%
平均有休取得日数	12日	13.8日

 **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	適正体重者率	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生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

● 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」

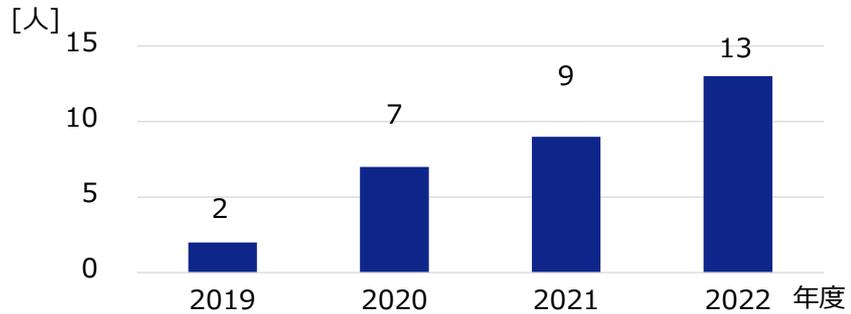
働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

女性の働きやすい環境づくり

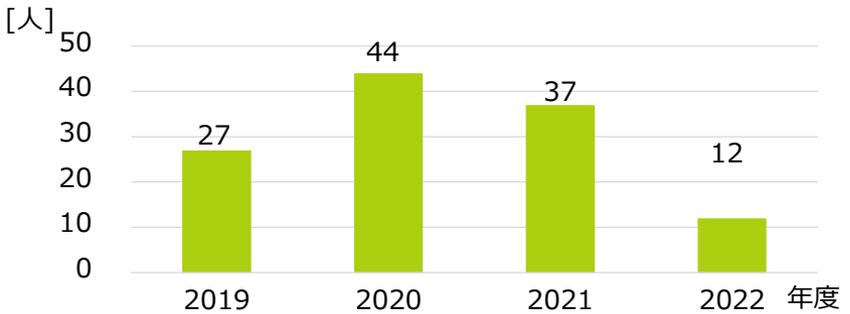
● 仕事と家庭の両立支援制度

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2年生までの「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）



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、これまでも、価値観の共有やマネジメントスキルの標準化促進を目的とした「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設けてきました。さらに、昨年からは、企業内転勤制度を利用して海外グループ会社の人材を受け入れ、本社機能での業務実践を通じた人材育成を行っています。今後も海外人材の積極的な活用・活躍を進めていきます。

働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

障がい者雇用の推進

ミツバは、特例子会社の株式会社アムコを設立し、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、ミツバグループ障がい者雇用委員会を立ち上げ、障がい者の積極的な採用を進めるだけでなく、働きやすい環境整備にも取り組んでいきます。



アムコの紹介

障がい者雇用実績 対象範囲：国内ミツバグループ	2023年3月末時点 2.46%
--	-----------------------------------

TOPICS

社外からの評価

アムコは、厚生労働省の「障がい者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(※)」に基づく「もにす認定事業者」として、認定されました。

(※)障がい者の雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度



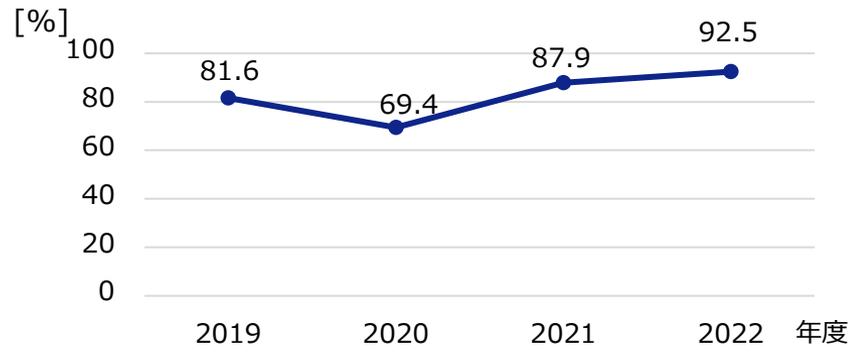
認定通知書交付時の様子

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生かし、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。

定年再雇用選択率



新しい働き方（在宅勤務）

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。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年度 7.02%
-----------------------------------	-------------------------------

✓ 品質保証

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

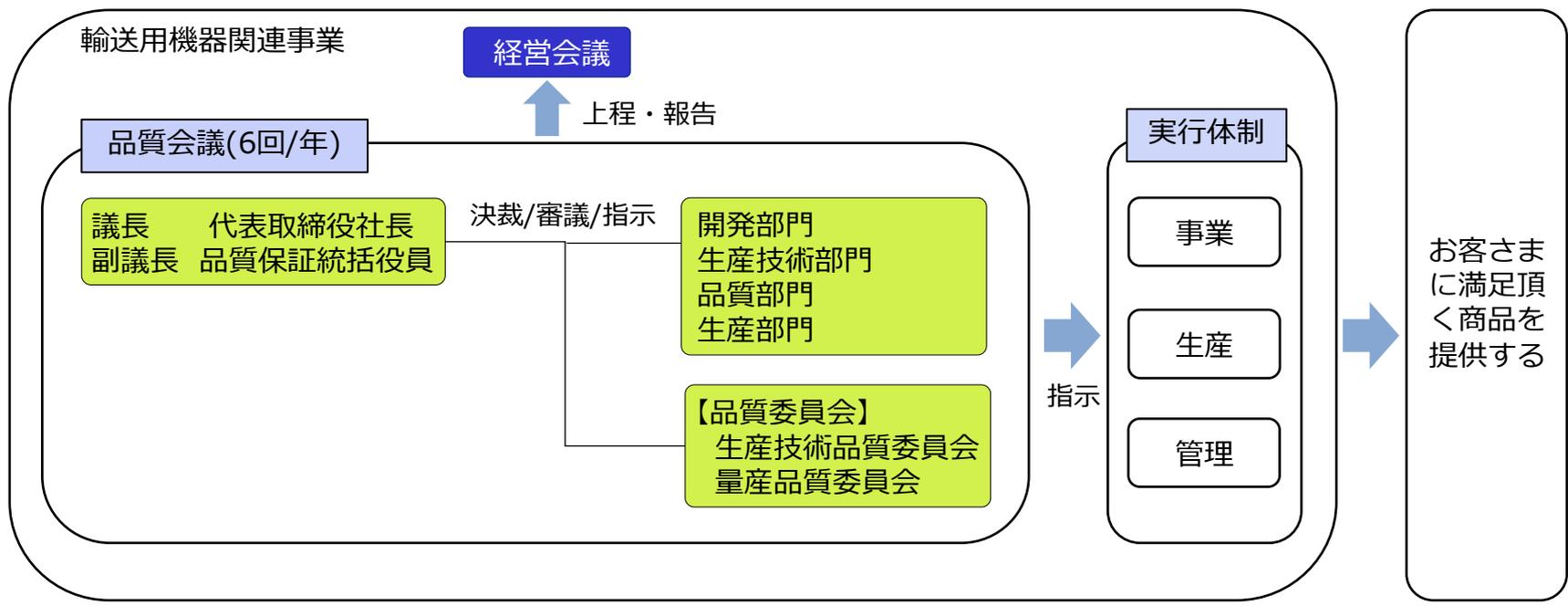
ミツバでは、自動車産業用の国際規格IATF16949に適合した品質マネジメントシステムを構築・運用し、お客さまのニーズや各国の法規に適合した製品を継続的に提供できるように取り組んでいます。海外および国内グループ会社を含めた生産拠点でIATF16949の認証を取得・維持し、品質マネジメントシステムの継続的な改善を推進しています。

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。

✓ 品質保証

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、品質レベルの向上と品質コストの最適化を目指しています。

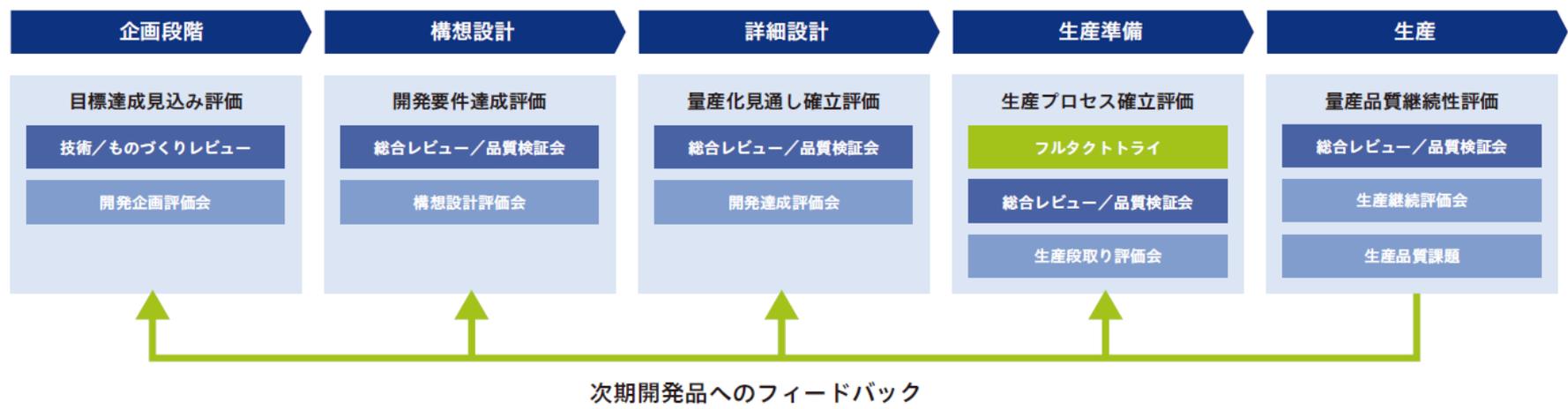


✓ 品質保証

品質保証活動

ミツバは、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



✓ 品質保証

品質向上への取り組み

● 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ことで、品質意識を向上させ、製品開発へのフィードバックにより、新製品の安全確保に努めています。

専門教育では、使用環境の変化や経時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。



品質教育

(※)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。

品質教育 受講実績

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	337名	100%
専門教育	品質工学研修	683名	100%

✓ 品質保証

品質向上への取り組み

● MEE活動 (Mitsuba Error Elimination)

ミツバでは、QCサークル活動をベースとした「MEE活動」に取り組んでいます。MEE活動は、グループ活動を通じた能力向上・自己実現、明るく活気に満ちた生きがいのある職場づくり、お客さま満足の上昇を目的としており、導入からは50年以上の歴史があります。活動は国内・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。

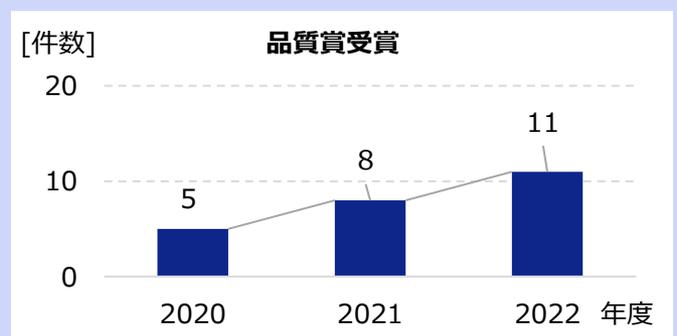


MEE大会

TOPICS

お客さまからの表彰

ミツバは、お客さまから品質実績や品質向上施策への取り組みに対する評価を頂いており、2022年度はミツバグループで11件の品質に関する表彰を頂きました。



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。

全社安全衛生防災委員会

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生かすことにより、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。



● 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、被害にあわないような職場をつくる」

● 活動目標

- ・休業災害ゼロ、不休業災害8件以下
- ・災害発生時のけが人ゼロ、納入遅れゼロ

労働安全衛生

労働安全衛生の取り組み

● 労働災害の未然防止

ミツバグループでは、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。巡視結果に基づいた改善活動により、不安全行動の削減や安全対策の強化へとつなげています。さらに新規導入設備や既存の全設備に対してリスクアセスメントを実施し、リスクレベルの高い箇所を優先に対策を実施するとともに、作業指導票への反映や作業者教育を行い、労働災害を未然に防止しています。また、無災害が継続している事業場の事例を参考に、マネジメント体制の改善にも努めています。



安全巡視

● 作業指導票の整備

ミツバグループでは、作業の急所、着用する保護具、化学物質の取り扱い方法を明確に記し、誰が作業しても安全に品質基準を満たした製品が生産できるよう作業指導票を整備しています。また、外国人技能実習制度を運用している事業所においては、作業指導票などの掲示物を母国語（中国・ベトナム）に翻訳し、実習生が現場で安全に作業・行動ができるよう努めています。

● 安全衛生教育

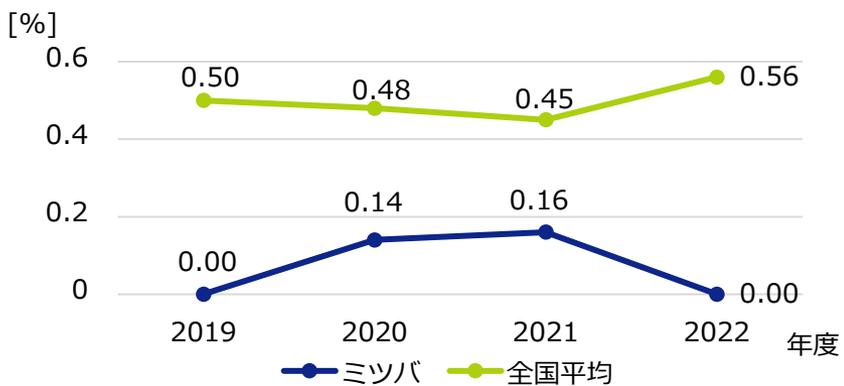
ミツバでは、社員の階層や役割に応じた教育カリキュラムとして、新たに昇格した社員に対し階層別教育を通じて安全衛生の知識を高めています。その他にもKYT（危険予知訓練）などの実用技法、管理監督者には職場を統率するスキルの習得にTWI-JS（安全作業のやり方）を運用しています。

また、派遣社員入職時には受け入れ教育を実施し、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。

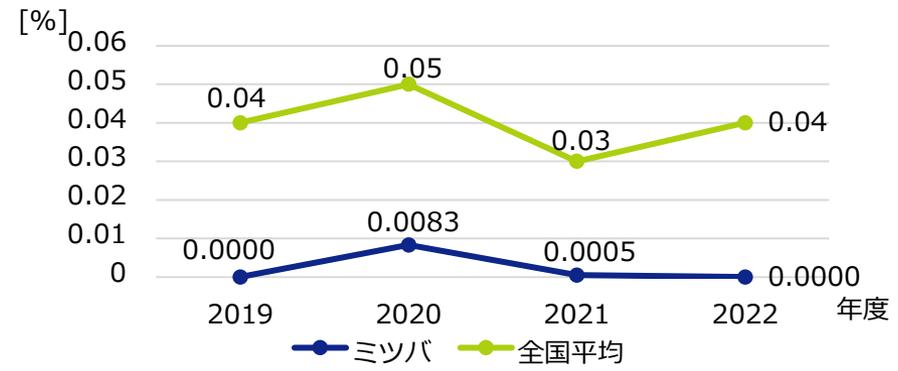
労働安全衛生

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

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

● 再発防止に向けた取り組み

ミツバグループでは、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、全社安全衛生防災委員会の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、対策の有効性を検証しています。

労働災害発生事案については、全社安全衛生防災委員会を通じて各事業場へ水平展開し、類似災害の再発防止に取り組んでいます。

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、お取引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。

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、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、社会的地位などに関わらず、多様な人材がいきいきと活躍できる働きやすい職場づくりを進めています。また採用においては、家族や生活環境などの「本人に責任のない事項」や、宗教や思想などの「本来自由であるべき事項」といった応募者の適性や能力とは関係のない事項で採否を決定しないように努めています。また、面接官向けに説明会を実施し、公正な採用となるように理解を深めています。

児童労働・強制労働の禁止

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、本人意思に基づく自由応募採用を行うほか、採用者への労働条件の事前通知(書面)、外国人技能実習生に対してパスポート等の従業員の重要書類の会社保管を求めないなど、強制労働防止にも努めています。

結社の自由と団体交渉権の尊重

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。



人権の尊重

結社の自由と団体交渉権の尊重

● 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。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。

● 労使間の対話

ミツバでは、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。これに加え、より良い職場環境づくりに向け、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。なお、社員の働き方や労働条件に大きな影響を及ぼす制度改定や制度新設の際には労使相互で協議し、労働合意を経た上で実施しています。

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。

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（ハラスメントに関する内容を含む）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。

 **人権の尊重****相談窓口の設置**

ミツバグループでは、差別やハラスメントを含む「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。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、安心して利用できる運用を徹底しています。

人権アセスメント

ミツバでは、人権を含むサステナビリティ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、第三者機関によるサステナビリティ管理体制の評価も定期的（年1回）に受けており、サステナビリティ活動の仕組みの維持・改善に努めています。

さらに、サステナビリティに関するグループ標準に基づき、ミツバグループ各社に対してサステナビリティ管理体制の有効性の評価（チェックシートによる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、行動規範である「私たちが守るべき行動」において「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、積極的に社会貢献活動を行う」ことを定めています。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。

● チャリティーコンサート

2022年12月、第48回ミツバチャリティーコンサートを開催しました。このコンサートはミツバ共済会音楽部が中心となって、自動車業界に属する一員として「事故のない車社会」を願い、昭和48年から始めたものです。今回は26万円を超える募金が集まり、公益財団法人交通遺児育英会への寄付および桐生厚生総合病院への備品の寄贈に活用しました。



● 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、毎年「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。



 **社会貢献**

● 被災地への支援活動

ミツバグループでは、2023年2月6日に発生したトルコ・シリア地震で被災された方々の支援と地域の復興に役立てていただくため、同年2月28日に日本赤十字社を通じて寄付をしました。今後も支援活動を行うとともに、被災された方々と地域の一日も早い復興を心より願っています。

● 献血活動

ミツバでは身近な社会貢献として、1970年から50年以上に渡って献血活動を実施しています。2006年から現在までに、本社・ミツバ研究開発センターの従業員が4,213名参加しました。また、各工場やアジア、欧州などの海外グループ拠点でもそれぞれ献血を実施しています。



ミツバ本社



ミツバ・オートモーティブ・システムズ・オブ・ヨーロッパ Kft.

社会貢献

● ペットボトルキャップ回収活動

ミツバ特例子会社の株式会社アムコでは『世界で困っている人の手助けになれば』という思いから、2011年よりペットボトルキャップの回収活動を行っています。回収したペットボトルキャップは引き取り業者を介し「認定NPO法人 世界の子どもにワクチンを 日本委員会」を通じて、世界中の子どもたちにワクチンとして届けられます。2022年度までに総数550,458個、ワクチン約640名分の寄付を行いました。

● 海外拠点の社会貢献活動事例

地域	社名	活動内容
欧州	ミツバ・ターキー・オートモーティブ A.S.	マルマリス森林火災、カフラマンマラスで発生した地震に対する義援金の寄付
アジア	ミツバ・インディア Pvt. Ltd.	近隣警察署へマスクや浄水器の寄付、公立学校の校舎改築の支援
	P.T.タツミ・インドネシア	近隣の小学校へ遊具、文房具、ホワイトボード、本棚などを寄贈
中国	三葉電器（大連）有限公司	工場周辺の清掃活動の実施



エコキャップ回収



地元警察署へマスクの寄付



清掃活動の実施

