

MITSUBA Group Sustainability Report 2023

ミツバグループ サステナビリティ報告書 2023

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	5
	ステークホルダーエンゲージメント	10
	体制	12
	環境	25
	社会・人材	42
	ガバナンス	71
	データ集	90

編集方針

本報告書について

本報告書は、サステナビリティ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。

ステークホルダーの皆さま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。

- ミツバグループのサステナビリティサイト

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

報告対象期間

2022年4月1日～2023年3月31日

ただし、一部の活動内容や重要な活動内容については、対象期間以外の情報も記載しています。

報告対象組織

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

日頃よりミツバの企業活動に多大なるご支援とご協力を賜り、厚く御礼を申し上げます。

ミツバグループは「世界の人々に喜びと安心を提供する」という企業理念の下、安全性・快適性・利便性などの価値の提供はもとより、多様化する人々の価値観や進歩し続ける社会システムに適応し、自然や地球環境にも調和する新たな技術の創造に積極的に取り組んでいます。

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。また、技術の進化、ライフスタイルの変化に対応し、モビリティに求められる要求も高度化されてきています。これに対して、ミツバのコア技術が生かせる電動化ニーズの高まりを機会と捉え、2023年度から始まる新たな中期経営計画を策定し、「モビリティ社会の期待に応え持続的成長企業へ」をスローガンとして掲げました。

本報告書もサステナビリティ報告書へと移行し、TCFDの枠組みに基づいた気候関連財務情報の積極的な開示の他にもマテリアリティ（重点課題）解決のためのサステナビリティ推進目標、カーボンニュートラルや健康経営への取り組みなどについて紹介しています。

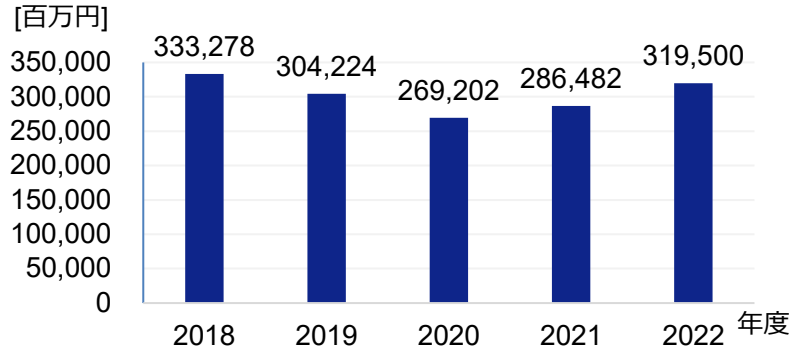
今後も企業活動の情報開示に努め、皆さまからの貴重なご意見をグループ経営に反映してまいりますので、率直なご意見とご助言をお願い申し上げます。

株式会社ミツバ 代表取締役 副社長執行役員
武 信幸

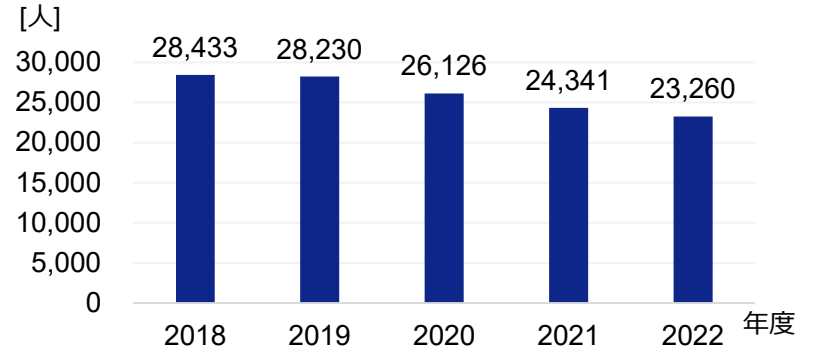


ミツバグループの概要

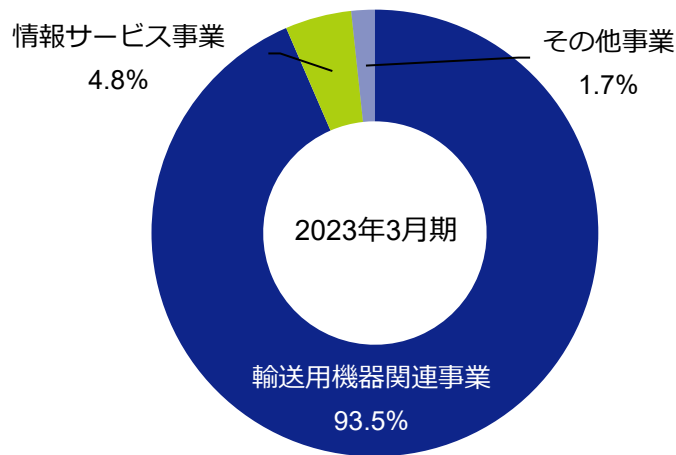
連結売上高



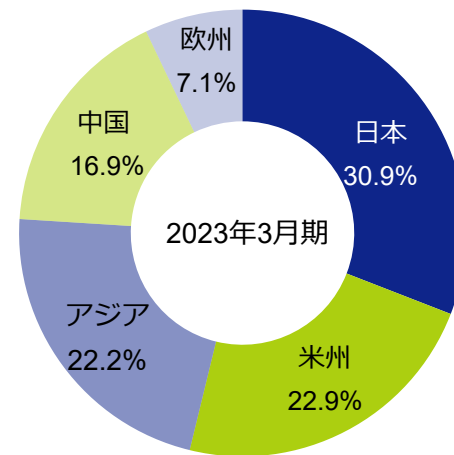
連結従業員数



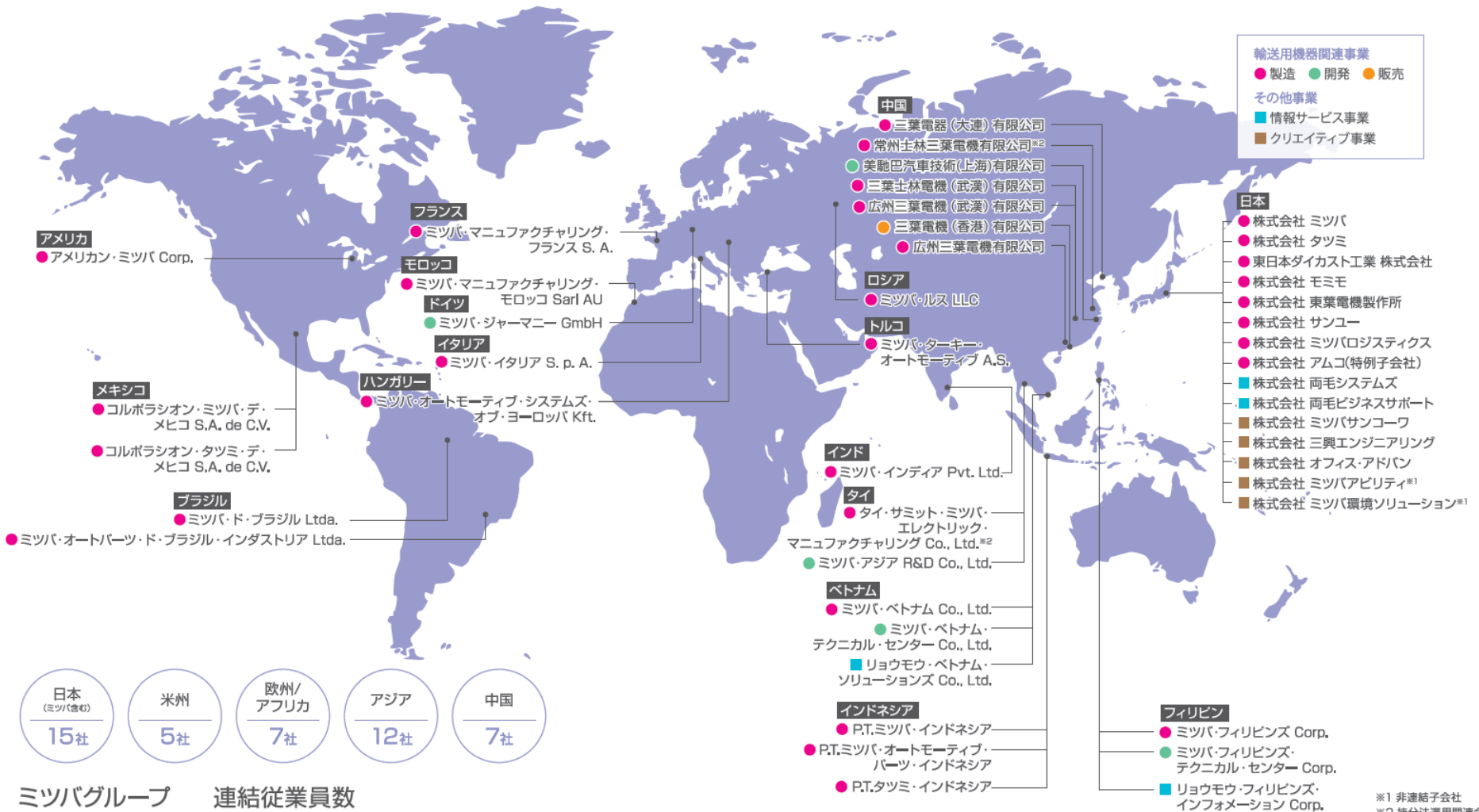
事業別売上高



地域別売上高



グローバルネットワーク



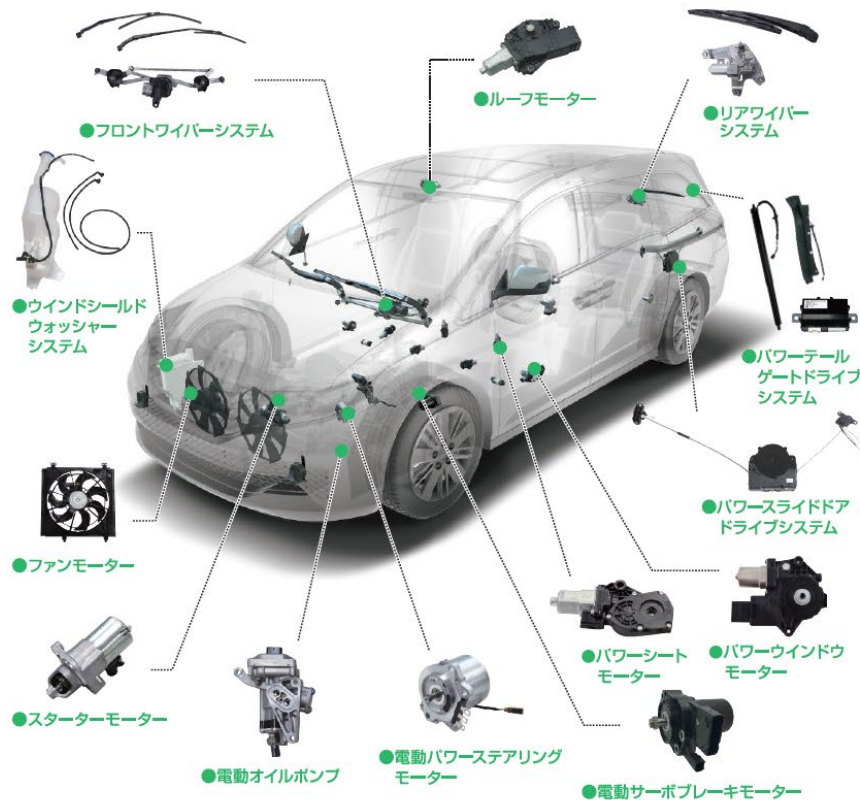
ミツバグループ 46社
 連結従業員数 23,260名 (臨時雇用者は含まない)

*1 非連結子会社
 *2 持分法適用関連会社

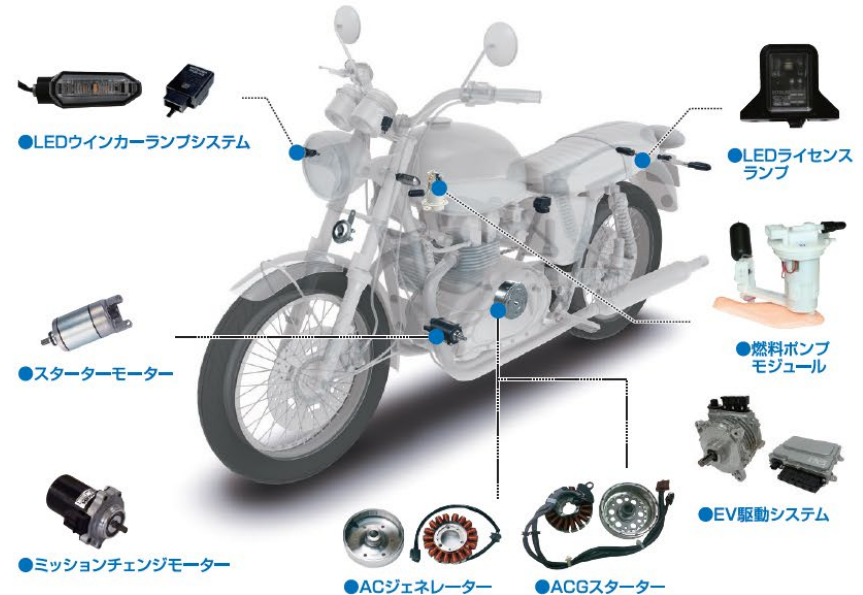
製品情報

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、株主・投資家さま、お取引先さま、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に、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遵守していくことは、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

- | | |
|--|---|
| <p>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。</p> | <p>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。</p> |
| <p>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。</p> | <p>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。</p> |
| <p>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。</p> | <p>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。</p> |
| <p>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遵守し安全運転に努めます。</p> | <p>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。</p> |
| <p>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。</p> | |

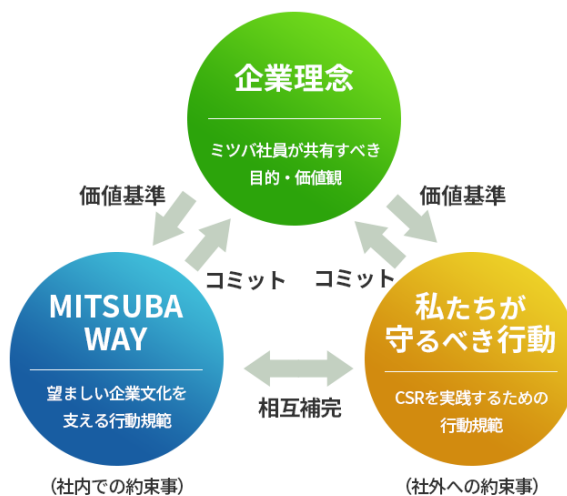
行動規範

私たちが守るべき行動

コンプライアンス

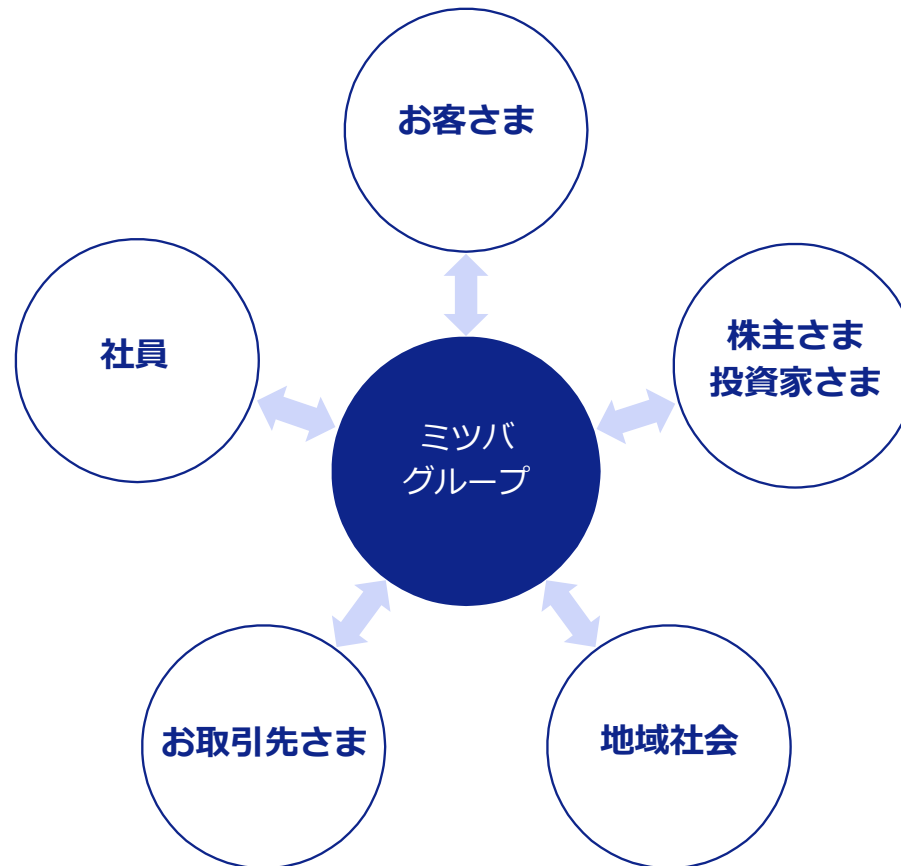
- | | | | |
|-----------------------|---|---------------------|---|
| ① 法令の正しい理解 | 法令の内容と精神を正しく理解し遵守するとともに、改正動向を把握し適切に対処します。 | ③ 法令および社内規定等の違反時の処置 | 法令および社内規定等に違反する行為、または違反のおそれがある行為を発見した場合には、所属長、総務部長、または「ミツバなんでも相談窓口」に報告、相談します。 |
| ② 法令および社内規定等の解釈不明時の処置 | 法令および社内規定等の解釈について不明な点がある場合には、法務部門、行政機関、または社外の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

企業理念・MITSUBA WAY・私たちが守るべき行動の相関図



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、株主・投資家さま、お取引先さま、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。



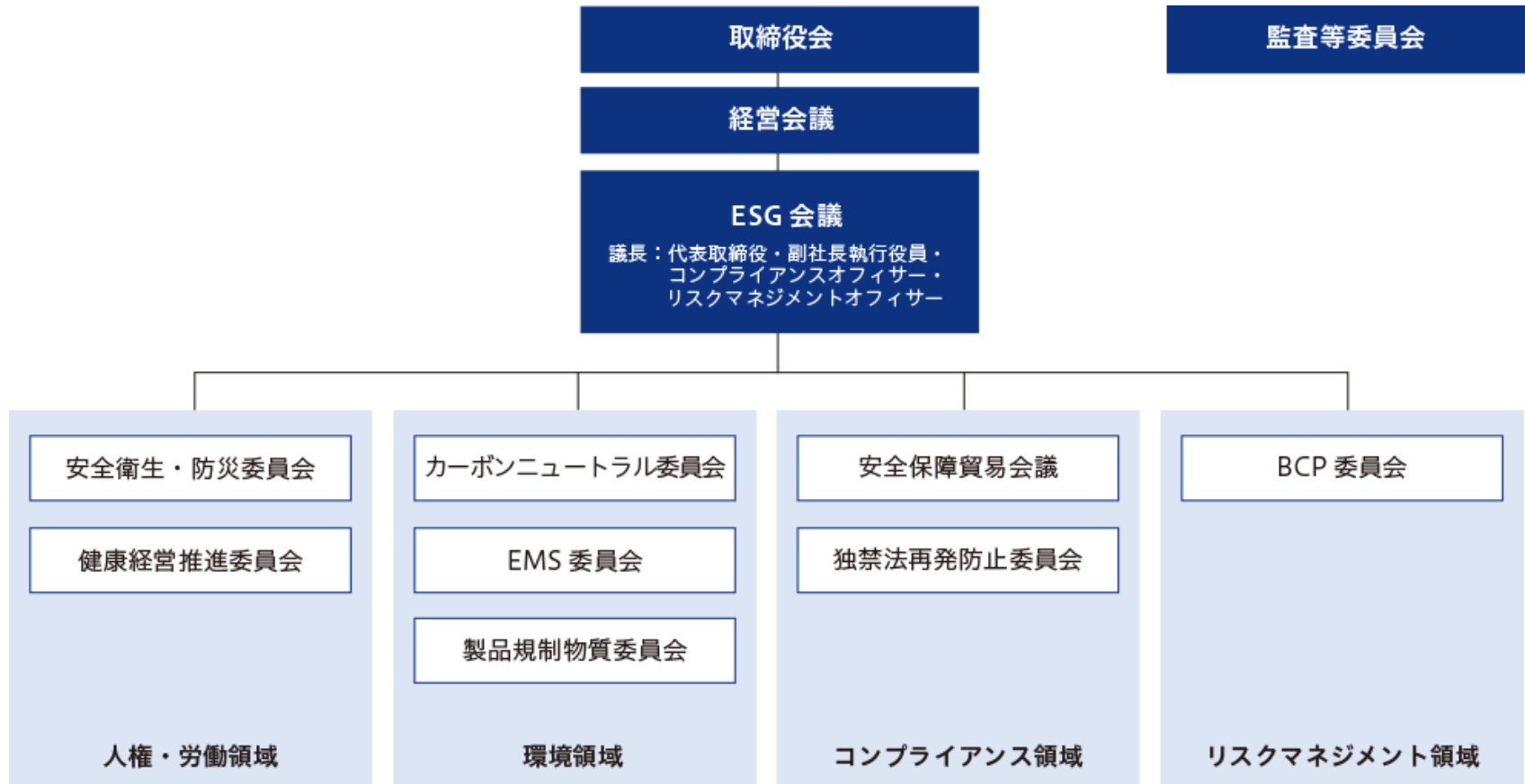
ステークホルダーとのエンゲージメント

ステークホルダーとのコミュニケーション事例

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
	サステナビリティに関する調査等の協力	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
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
お取引先さま	サステナビリティ報告書・企業ウェブサイトを通じた情報提供	日常的
	お取引先さまとの共創（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
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
	地域イベントへの参加	日常的

サステナビリティ推進体制

ミツバグループでは「ESG会議」により、サステナビリティ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遵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。



サステナビリティ推進体制

ESG会議

ミツバグループでは、副社長執行役員を議長とするESG会議を年4回開催し、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、その進捗をモニタリングしています。構成員は、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関連部門責任者を対象としており、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。なお、ESG会議で審議されたサステナビリティ情報開示に関する事項は、経営会議に上程され、取締役会にも報告される体制を構築しています。



ESG会議では、以下に関する議論を行います。

- ミツバグループのサステナビリティ共通課題に関する方針決定、進捗確認および改善指示
- ミツバグループのサステナビリティ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

サステナビリティ推進体制

ESG会議

● 2022年度の活動（主な議題）

2022年5月 2022年度 第1回
 ・ ESG会議年間活動計画の審議
 ・ 健康経営推進の進捗報告 など

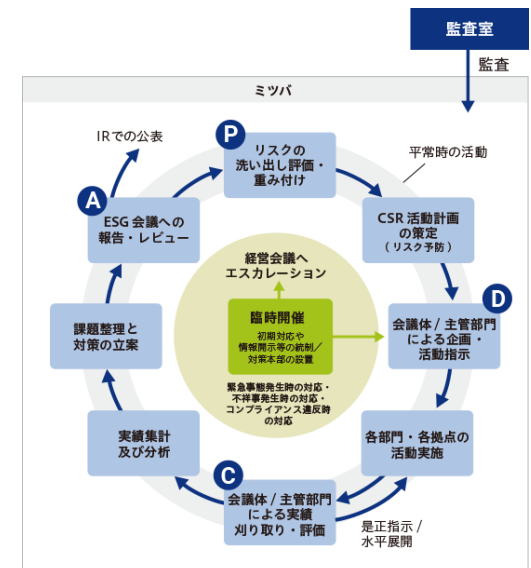
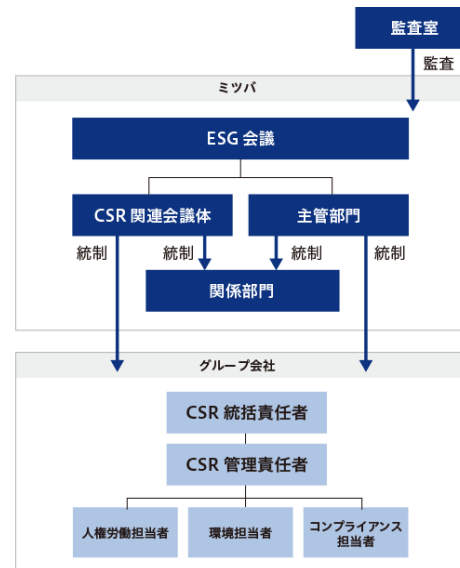
2022年11月 2022年度 第3回
 ・ マテリアリティ(重要課題)の特定
 ・ BCP活動の進捗報告 など

2022年8月 2022年度 第2回
 ・ ESG第三者評価結果報告
 ・ グループ拠点のサステナビリティ管理体制監査結果報告 など

2023年2月 2022年度 第4回
 ・ サステナビリティ推進計画の提案
 ・ デクロンプラス(難燃剤)切替方針に関する審議 など

サステナビリティ推進フレームワーク

ミツバグループ各社は、CSR方針を達成するためのフレームワークを整備しており、「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。



サステナビリティ推進体制

管理体制の有効性評価

ミツバでは、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（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きます。

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さまざまな社会課題の重要度を検討し、マテリアリティ（重要課題）を特定しています。

マテリアリティ特定プロセス

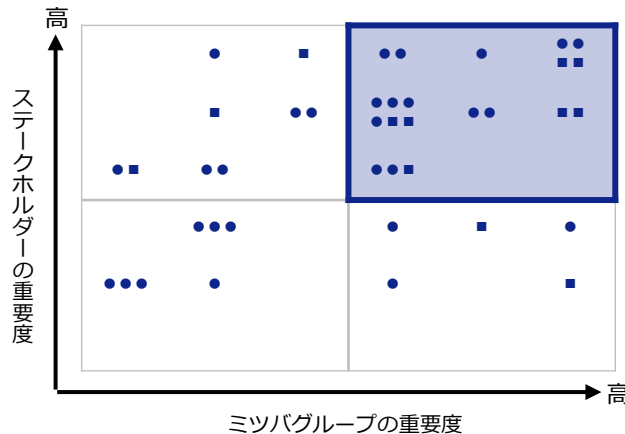
GRIスタンダード等が重視する項目のうち、ミツバグループに関わる社会課題および自主的に取り組んできた社会課題を抽出



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



副社長執行役員を議長とする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

中期経営計画

中期経営計画（2023-2027）

ミツバグループは、特定されたマテリアリティ（重要課題）にも対応できる中期経営計画（2023-2027）を策定しました。さらに、持続的成長を支える「経営基盤の強化」の重点施策に「サステナビリティの高度化」を掲げ、さらなるステップアップを目指して取り組みを強化していきます。

1 モビリティ進化への対応

- 選択と集中による経営資源のシフト
 - ・ 二輪を中心に技術的に強みのある製品の販売強化
 - ・ 電動化に対応した新製品の創出
- 戦略的なアライアンス実現
- 中国・インドOEMへの新規市場開拓

2 経営基盤の強化

- グローバル品質コストの最適化
- PSI（生産・販売・在庫）管理の高度化
- 構造改革による拠点再編
- サステナビリティの高度化
 - ・ カーボンニュートラルの更なる推進
 - ・ 人材リスクの強化・人材投資の拡充
 - ・ ステークホルダーとの対話および情報開示の充実

規律
持続的
成長企業
成長

3 財務体質の健全化

「製品競争力」と「経営基盤の強化」により「財務体質の健全化」を実現



ミツバビジョン2030

目標：各種数値

中計 最終年度 (FY27)	売上高： 3,300億円以上
	営業利益率： 6%以上
	在庫回転日数： 50日以下
5年累計 (FY23~27)	FCF： 755億円以上
	設備投資： 700億円

目標：財務指標

中計 最終年度 (FY27)	ROE： 10%以上
	ROA： 4%以上
	自己資本比率： 30%以上
	ネットD/Eレシオ： 0.5倍

サステナビリティ推進目標

ミツバグループでは、サステナビリティに関するマテリアリティ（重要課題）の解決に向けて、単年度の目標を設定しています。目標達成に向けた施策を関係部門・委員会で立案し、具体的な計画へ落とし込むとともに、その進捗をESG会議でモニタリングし、着実な取り組みの推進と改善へつなげています。

テーマ	関連するマテリアリティ	2023年度目標
カーボンニュートラル推進 P31	脱炭素社会の実現への貢献	グループCO2排出絶対量 2018年度比 6.0%の施策立案・推進
持続的な省資源 P36	資源の有効活用	廃棄物リサイクル率90%以上
製品規制物質管理体制の強化 P40	有害物質使用の低減	業界標準による管理体制評価 3.5点以上
ダイバーシティ推進 P53	人的資本の最大化	障がい者雇用率向上、さらなる海外人材の受入れ推進
社員エンゲージメント向上 P48	働きがい向上	アンケートを基にした、重点取り組み項目設定完了
職場での災害防止活動の推進 P62	労働安全衛生	休業災害ゼロ、不休業災害 8件以下
情報セキュリティ管理体制の強化 P80	情報セキュリティの強化	CSIRT（Computer Security Incident Response Team）体制の構築と本稼働
グループ拠点の腐敗防止活動 P75	コンプライアンス	海外グループの重点拠点の現状把握完了
BCPの推進 P78	リスクマネジメント	国内外拠点へBCPの仕組みと規定の展開完了
お取引先さまへのCSR展開 P24	持続可能な調達	お取引先さまへのCSRアセスメント実施

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グローバルガバナンス体制の構築」「持続可能な調達とリスク管理の強化」「グローバル発注政策に基づく購買力の最大化」という3つの調達方針を制定しています。中期経営方針と連動し調達領域での施策を実行しています。

調達機能方針	中期経営方針		
	I：モビリティ進化への対応	II：経営基盤の強化	III：財務体質の健全化
1. 連結材料費改善の推進と調達機能のグローバルガバナンス体制の構築	1. 新規部材の企画コスト達成 2. 外部環境変化に対応したSCMの構築	1. グローバルガバナンス体制の構築	1. 連結材料費の改善 2. グローバル発注政策の策定と醸成
2. 持続可能な調達とリスク管理の強化		1. 内部変革からくる購買期待値の実現	
3. グローバル発注政策に基づく購買力の最大化		1. グローバルでの業務標準化人材育成	

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーン全体でのCSR活動

● ミツバグループCSR調達方針

ミツバグループは、サプライチェーン全体で社会的責任を果たすことを目的に「ミツバグループ CSR 調達方針」を制定しています。企業理念に基づき「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領域を重視した調達活動に取り組んでいます。

1. 安全・品質

- お客様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

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）

- 法令の遵守（※）
- 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

（※）法令の遵守：

環境（大気、土壌など）、人権・労働基準（結社の自由を含む）、コンプライアンス（利益相反を含む）の法令を含む

サプライチェーンマネジメント

サプライチェーン全体でのCSR活動

● 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。またお取引先さま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全体での環境負荷低減に取り組んでいます。

ミツバグループは、お取引先さまに対して次の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

(※)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

また、ミツバは日本自動車部品工業会が主導となった「製品含有化学物質管理の自己診断シート」の作成作業に参画しました。業界標準となる化学物質管理ガイドラインの役割も兼ねており、本書活用によるサプライチェーン全体での管理レベル向上に取り組んでいます。

サプライチェーンマネジメント

お取引先さまとのパートナーシップ

● 調達方針説明会

ミツバは、年度初めに主要なお取引先さまを対象とした「調達方針説明会」を実施しています。説明会では、ミツバの経営方針、事業方針、生産機能方針、品質機能方針、調達機能方針の理解を深めていただくとともに、カーボンニュートラルに関する説明やCSR調達方針に基づいた取り組みの強化を要請しています。本説明会は、サプライチェーン全体で歩調を合わせたCSR活動の実践を目指す上で、重要な情報共有の場となっています。



TOPICS

カーボンニュートラルへの取り組み

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っています。年度初めに主要なお取引先さまを対象とした「カーボンニュートラル説明会」を実施しました。説明会ではミツバグループのCO₂削減の活動事例を紹介するとともに、サプライチェーン全体でのCO₂削減に向けた取り組みをお取引先さまとともに推進していきます。

サプライチェーンマネジメント

お取引先さまとのパートナーシップ

● パートナーシップ構築宣言

ミツバは2022年3月に「パートナーシップ構築宣言」を提出・公表しました。お取引先さまとの共存共栄を図るため「不合理な原価低減要請を行わない」、「型の無償保管要請を行わない」、「下請代金は現金で支払う」、「ノウハウや知的財産権の無償譲渡は求めない」、「適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更を行わない」5つのことを宣言しました。

[パートナーシップ構築宣言](#)

公正な調達活動の推進

● 教育・啓蒙活動

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、公正で健全な取引を常に意識しています。



サプライチェーンマネジメント

公正な調達活動の推進

● 下請法に関する通報・相談窓口

ミツバは、お取引先さまに対しミツバグループの役員・従業員等が下請法またはこれに関連する法令に違反している行為をした場合に、お取引先さまより相談・通報いただく窓口を設置しています。

責任ある調達の推進

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」を行うことをお取引先さまに要求しています。

また、2013年より紛争鉱物の調査活動を行っており、調査対象である全てのお取引先さまより使用状況の回答を得ています。さらに、紛争鉱物のデューデリジェンス対応として、RMI（Responsible Minerals Initiative）に認定された精錬所を使用するようお取引先さまに要求しています。認定外の精錬所を使用している場合は、認定精錬所への切替え計画書の提出と、それに基づいた対応もお取引先さまに要求しています。

アセスメントの実施

ミツバグループは、新規お取引先の評価基準をグループ購買管理規定で定め運用をしています。グループ共通の評価シートを用いてグローバルで共通の基準で採否を判断しています。評価基準に環境マネジメントシステム取得状況の項目を入れるなど、サステナビリティ面でも評価を行っています。

また、ミツバは「ミツバグループCSR調達方針」に基づいたお取引先さまの取り組み状況を継続的に把握・評価するため、CSRチェックシートを用いたお取引先さまへのセルフアセスメント実施を予定しています。

 環境方針

ミツバ環境宣言

ミツバグループは、サステナビリティ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、公表しました。この宣言の実現に向けてグローバルで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」との両立の実現に向けて、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。

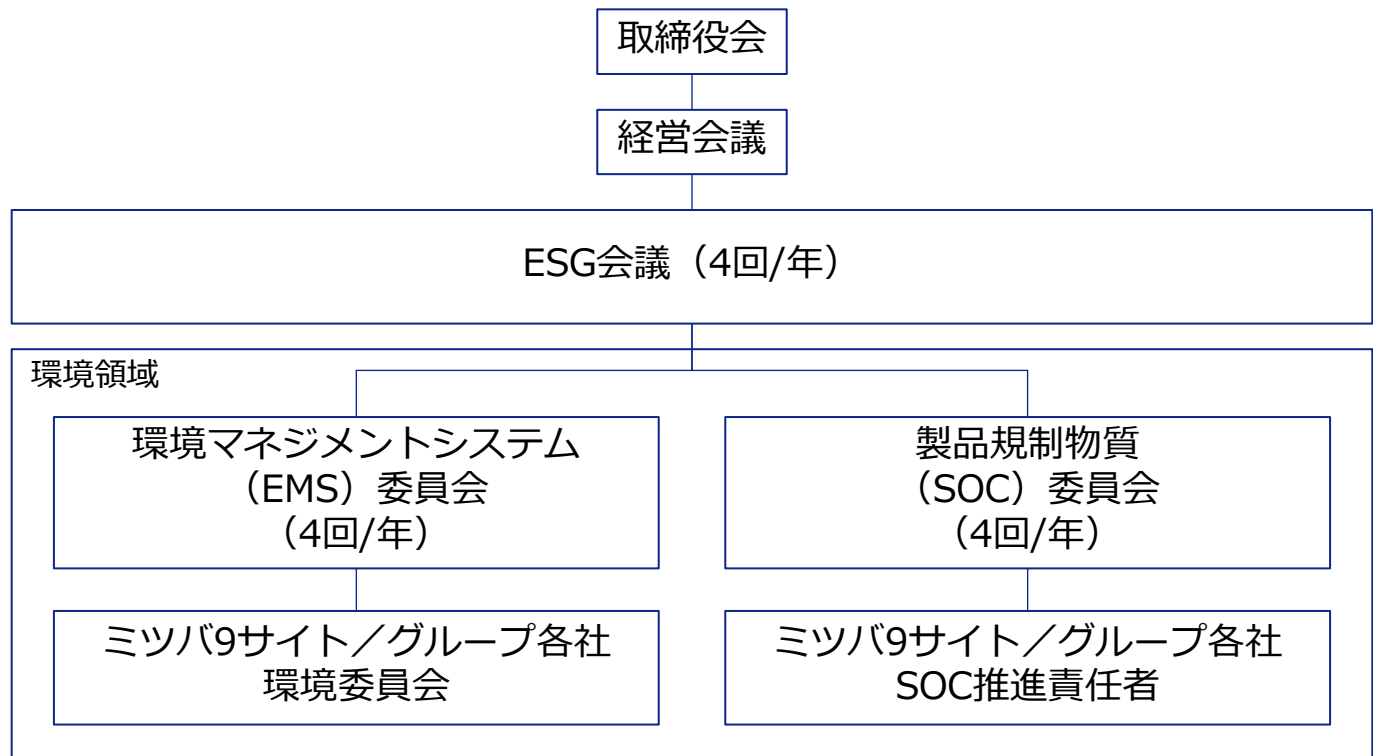
ミツバグループは、脱炭素社会の実現に貢献するために、ライフサイクル視点でカーボンニュートラル達成を目指す。

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****2024年度目標：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。



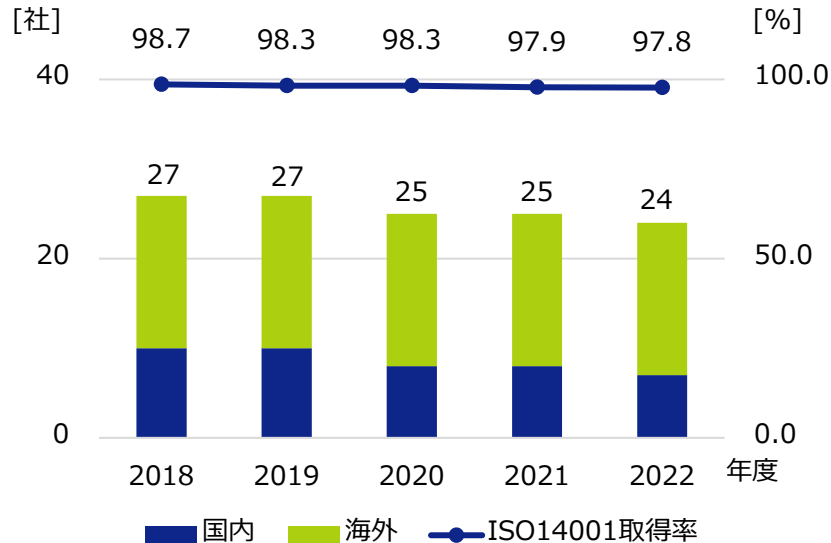
環境マネジメント

ISO14001認証取得

ミツバグループは、「ミツバグループ環境マニュアル」を定めてグループ全体の環境マネジメントシステムを構築し、2023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7社、海外17社の計24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の認証を取得しています。グループ各社は環境マネジメント活動実績を年2回報告し、ミツバは実績の有効性を評価するため、現場現物での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、お取引先さまに対しても、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。

ISO14001認証取得数および取得率



ISO14001外部審査

環境マネジメント

環境教育

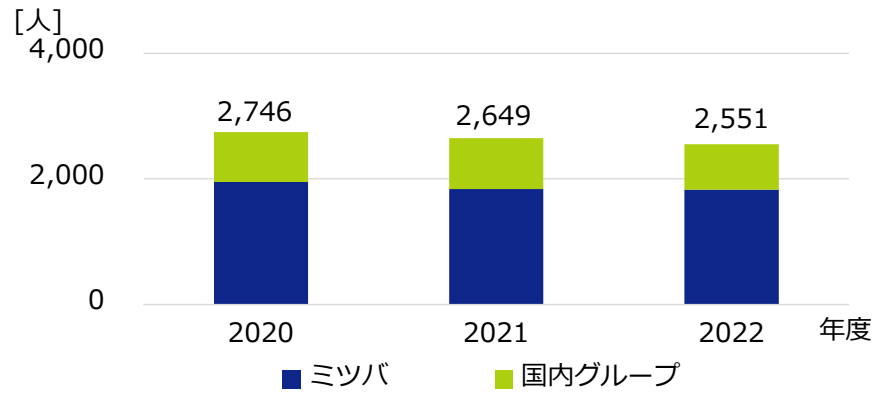
汚染された自然環境を健全な状態に修復するには、多大な時間と費用がかかります。そのため、環境保全に対する当事者意識を育てるように、国内のミツバグループ社員へe-ラーニングによる基礎教育を実施しています。加えて、階層別教育やサイト・職場固有の環境教育により、法令遵守やリスク防止に取り組んでいます。

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。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。

環境e-ラーニング受講者



環境ビジット監査

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「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。グループCO₂排出量は、カーボンニュートラル委員会活動を意欲的に推進することにより、2018年度比12%と大幅に削減できました。

第12次中期環境管理方針：「ステークホルダーの期待に応えるESGの推進」

重点施策	2022年度			2023年度 目標
	目標	実績	評価	
CO ₂ 排出量の削減	グループCO ₂ 排出絶対量：2018年度比			
	3.0%削減の施策立案・推進	5.3%削減の立案完了 (削減実績：12%達成)	○	6.0%の施策立案・推進
持続的な省資源	廃棄物リサイクル率：			
	90%以上	94.7%	○	90%以上
EMS運用による リスク低減	グループ全体水使用量：			
	維持	維持できている	○	維持
製品規制物質 管理体制の強化	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
生物多様性への 貢献	業界標準による管理体制評価：			
	3.5点以上	3.2点	△	3.5点以上
環境ボランティア活動実施率：	環境ボランティア活動実施率：			
	100%	100%	○	100%

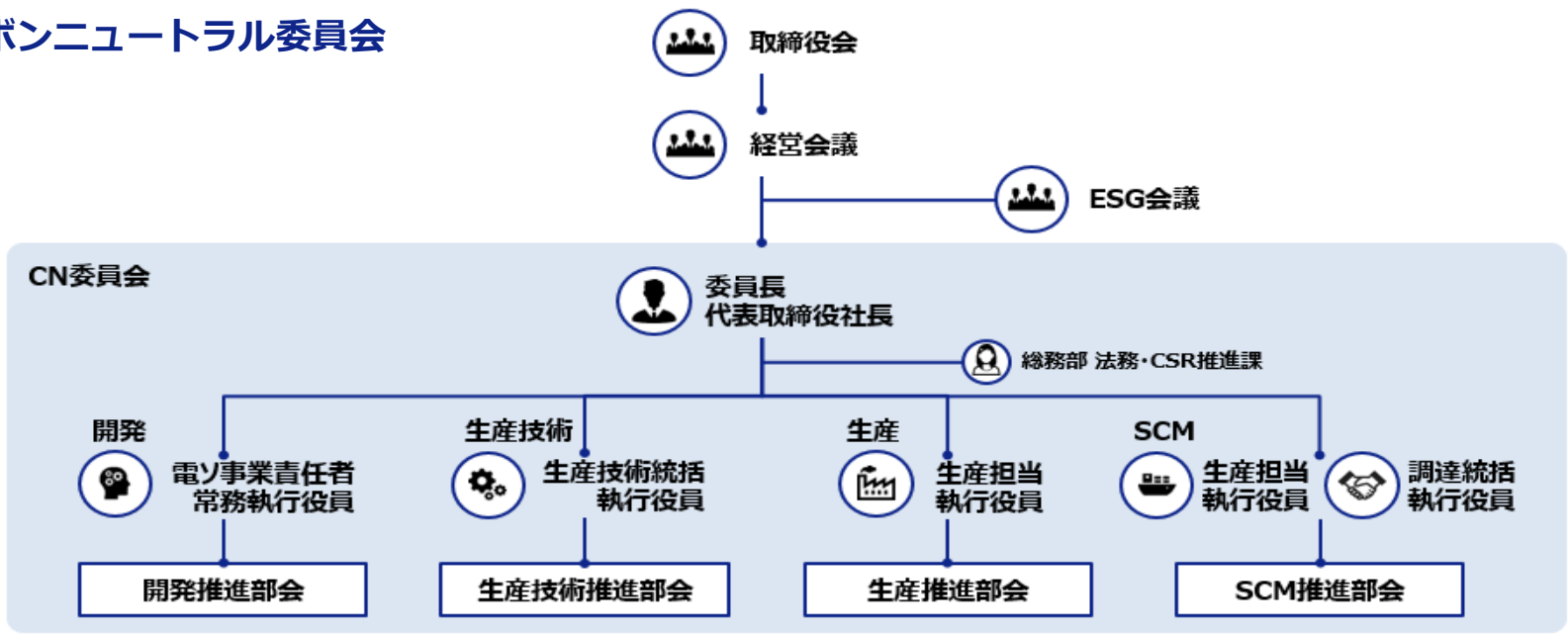
評価基準（○：100%、△：80%以上、100%未満）

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、その直下に、開発、生産技術、生産、サプライチェーンマネジメントの領域を分けた推進部会を設置し、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ます。

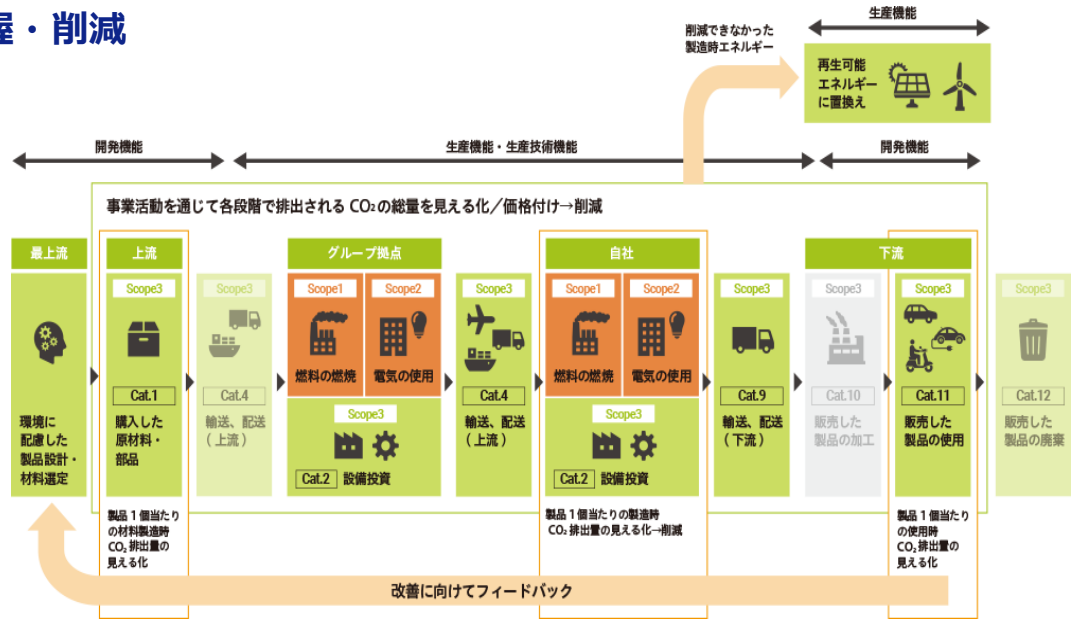
カーボンニュートラル委員会



気候変動への対応

ライフサイクル視点でのCO₂排出量の把握・削減

カーボンニュートラル達成のためには、材料調達から製品・部品の輸送、さらには製品の使用や廃棄まで取り組み範囲を拡大し、サプライチェーン全体でCO₂排出量を削減していく必要があります。また、製品1個当たりのCO₂排出量を見える化し、最上流（開発機能）へ情報提供することにより、環境配慮設計や材料選定のさらなる改善につながることを期待できます。



カーボンニュートラル普及啓発

「ミツバグループカーボンニュートラル方針」の達成には、グループ内のすべての従業員の協力が必要です。社内向け専用ホームページの開設、教育動画の作成、また社内広報誌での特集など普及啓発にも努めています。



カーボンニュートラル教育（赤城工場）

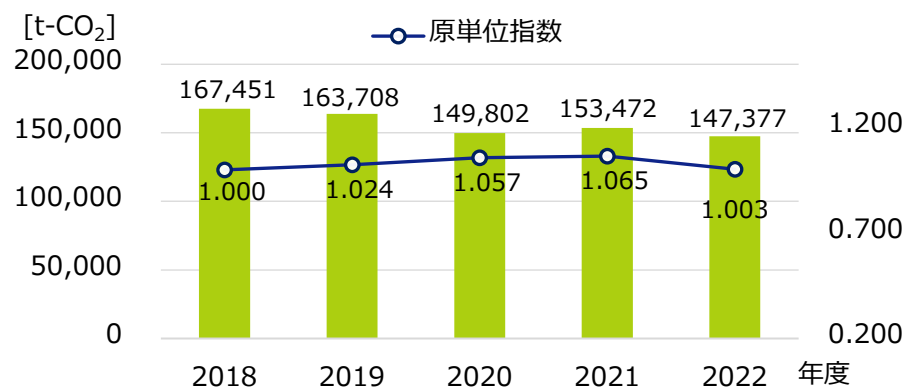
気候変動への対応

温室効果ガス（CO₂）排出量削減の取り組み

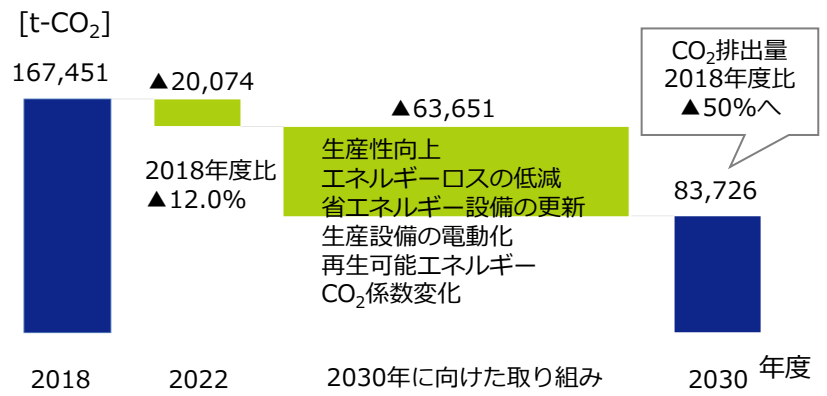
2030年にScope1,2(グループCO₂排出量)を2018年度に対して50%削減する目標に向けて、削減構想やロードマップを整備し、高効率生産の実現と生産技術力の進化に挑戦するとともに、再生可能エネルギー導入を進めています。

2022年度は、年3%の削減施策の立案目標に対して、5.3%相当の施策が着実に進められCO₂排出量削減と合わせて、高騰するエネルギーコストを抑制することができました。また再生可能エネルギーの活用も積極的に進めており、太陽光発電システムにより合計2,640MWh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



ミツバグループCO₂排出削減構想

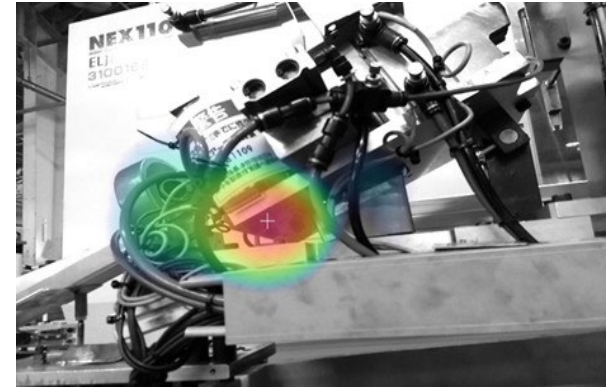


- ・原単位指数は売上高当たりのCO₂排出量を1とした場合の指数
- ・電力のCO₂排出量は電力会社ごとのCO₂排出係数またはIEA各国係数を用いて算出
- ・燃料油・ガスのCO₂排出量はGHGプロトコル係数を用いて算出

気候変動への対応

具体的な削減の取り組み

CO₂排出量の具体的事例としては、エア漏れ可視化装置を活用したエネルギーロスの確実な低減、ネック工程の見える化、空気調和設備やコンプレッサーなどのエネルギー設備の高効率機器への更新を計画的に進め、電力や灯油使用量の大幅な削減を実現しています。また、目標達成に向けた取り組みの進捗状況や有効施策の事例をカーボンニュートラルトピックスとしてまとめ、グループ内に定期配信しています。



エア漏れ可視化ツールによる対策箇所の特定

TOPICS

社外からの評価

「令和5年度科学技術分野の文部科学大臣表彰(※)」において、当社社員が「創意工夫功労者賞」を受賞いたしました。「カラクリと電動機器を用いた省エネ自動設備の考案」の省エネルギーや生産性向上への貢献が認められ、この度の受賞となりました。

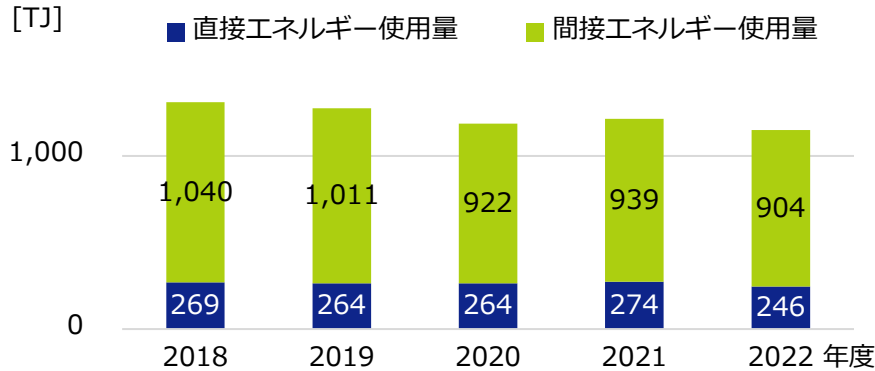
(※)文部科学省で、優れた創意工夫によって科学技術の進歩または各職域における改善向上に貢献した者について、その功績をたたえることにより、科学技術に携わる者の意欲の向上を図り、もって我が国の科学技術水準の向上に寄与することを目的として行っている表彰



受賞時の様子

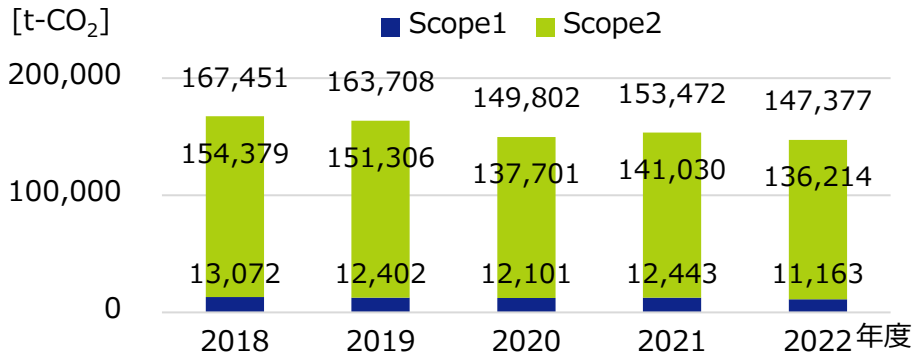
気候変動への対応

ミツバグループ直接・間接エネルギー使用量



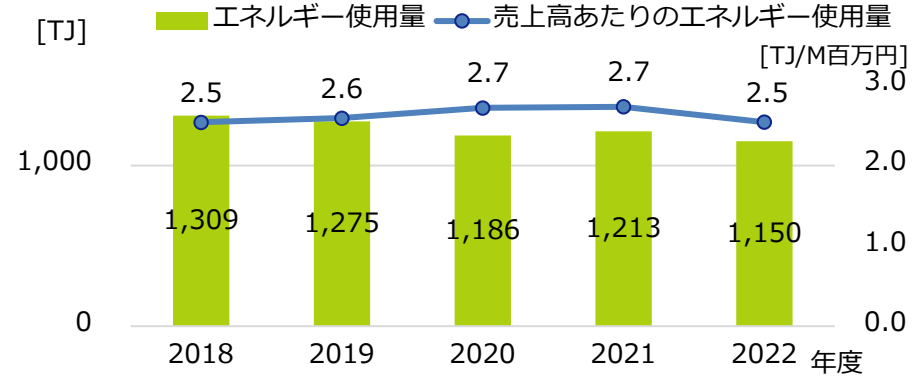
- ・直接：温室効果ガスの直接排出源（燃料・ガスの使用）
- ・間接：温室効果ガスの間接排出源（購入電力の使用）

ミツバグループ温室効果ガス排出量（Scope1,2）



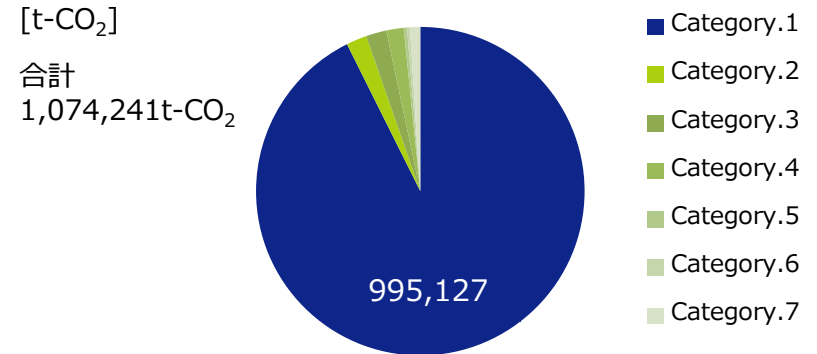
- ・Scope1：ミツバグループ自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼) GHGプロトコル排出係数を用いて算出
- ・Scope2：他社から供給された電気の使用に伴う間接排出 電力会社ごとのCO₂排出係数またはIEA各国係数を用いて算出

ミツバグループ売上高あたりのエネルギー使用量



- ・ミツバグループ売上高あたりの直接,間接エネルギー使用量

ミツバグループ温室効果ガス排出量（Scope3上流）



- ・環境省のサプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインを用いて算出

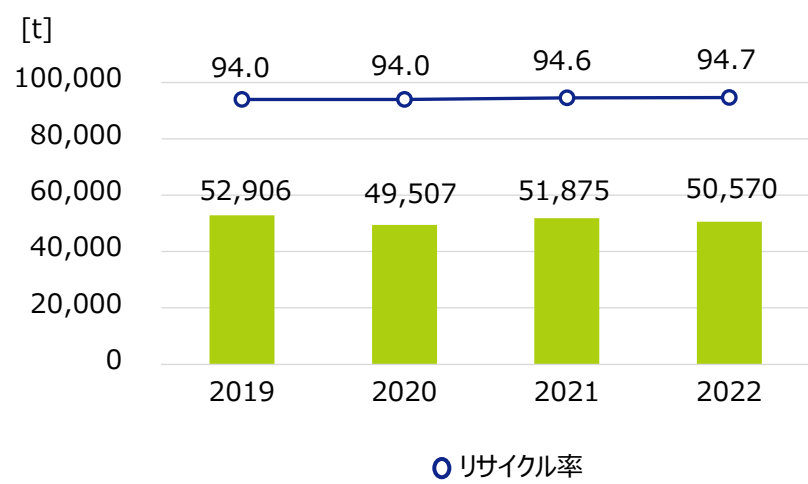
資源循環

省資源・廃棄物削減の取り組み

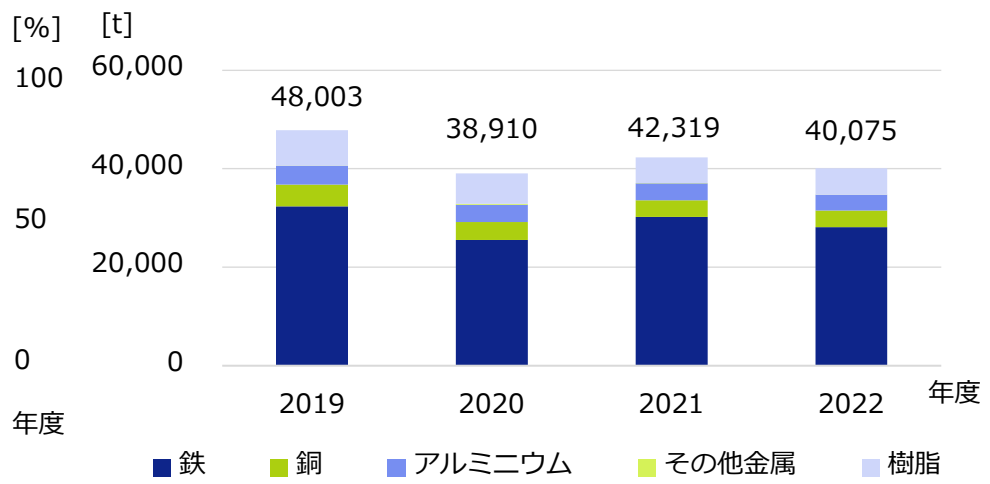
ミツバグループでは、循環型社会の形成と限りある資源の有効利用を進めるため、原材料や副資材の歩留まり向上のための改善活動や、生産設備のダウンサイジングなどの技術開発を推進しています。また、プラスチック資源循環の促進のため、樹脂成型行程では2040年ランナー廃棄量0を目標として、グローバルでの加工改善を計画的に進めることで、より積極的なプラスチック使用製品産業廃棄物等の排出の抑制と再資源化を目指します。

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



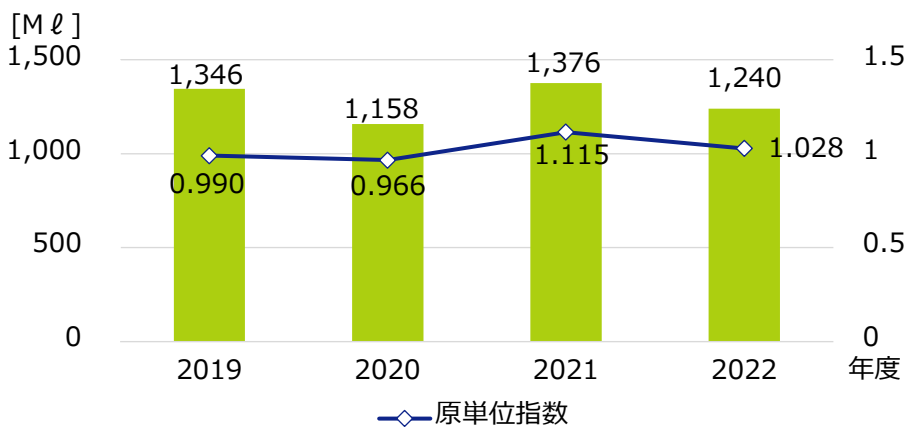
資源循環

水使用量削減、排水の質の向上への取り組み

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、高度な廃水処理施設で浄化した後に河川へ排水しています。廃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。

東日本ダイカスト工業株式会社では、2018年に生産設備の増設に対応するために、既存の廃水処理設備にUF膜処理装置ならびに生物処理装置を追加導入することで、これまで以上に安定した汚染除去処理を行っています。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・インディア 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2018年度の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



東日本ダイカスト工業(株)排水処理装置

 **環境リスク低減****環境ガバナンス**

ミツバは、海外グループ会社の環境法規制の遵守状況についても、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しています。また、法令違反を未然防止するために、危険物の表示、貯蔵・取り扱いや輸送、さらに廃棄物の適正処理等に関する規定・業務プロセスや設備・施設を直接確認して指導を行っています。

大気汚染防止

工場からの粉じん等の排出を防ぐため、集じん装置やスクラバーを設置しており、年2回以上排ガスを測定し、継続的に監視しています。

水質汚濁防止

工場からの汚染水の流出を防ぐため、排水処理装置や油水分離槽を設置し、日常管理を徹底するとともに、月1回から年2回測定し、継続的に監視しています。また、流出事故の発生を想定し、実地にて年1回、対応手順に従った訓練を実施しています。

騒音への対応

騒音に関しては、防音壁を一部設置するなど低減策を施すとともに、年2回騒音を測定し、継続的に監視しています。

土壌・地下水の保全

六価クロムによる土壌汚染が認められたミツバ研究開発センターについては、行政に報告の上、適切な措置に努めております。地下水の六価クロムおよびシアン濃度を年1回測定していますが、2018年以降は検出されていません。

環境リスク低減

環境不適合発生時の再発防止

ミツバグループでは、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、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。なお、2022年度はミツバグループに関して環境に関する重大な法令違反など不適合はありませんでした。

環境違反件数

[件]



TOPICS

グループ拠点での啓蒙活動

コルポラシオン・ミツバ・デ・メヒコ S.A. de C.V.では、6月5日の世界環境デーに合わせてイベントを開催しました。工場内掲示板への啓蒙資料の掲示、食堂での動画配信、また参加型のクロスワードなどのゲームを通して、環境保護に関する意識向上を図りました。イベントには総勢107名が参加し、参加者へ記念品を贈呈しました。



贈呈した記念品

製品規制物質の管理

ミツバグループは、ミツバ環境宣言において「汚染物質の削減と適正な処理に努める」と掲げており、欧州ELV指令（※1）、欧州REACH規則（※2）を始めとした各国、各地域の法規制に対して、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に積極的に取り組んでいます。

管理体制

ミツバは、製品に関する環境法規制や顧客要求、業界動向を監視し、規制を遵守するために製品中の有害物質を削減または段階的に廃止するグループ切り替え方針を策定、推進する体制として、製品規制物質委員会を設置しています。

また、製品中の規制物質の含有状況を把握するとともに、お客さまから要求があった際にはIMDS（※3）やJAPIAシート（※4）など各種データを速やかに提出するためのシステムをグローバルで整備しています。

製品に関する規制を遵守するため、開発、生産、物流の各段階で管理を徹底していますが、お取引先さまの協力が不可欠です。ミツバは、お取引先さまにも業界標準（GADSL ※5）に各顧客の独自要求を加えた「ミツバ規制化学物質リスト」や「グループグリーン購買ガイドライン」に基づいた管理の徹底を求めています。

（※1）欧州ELV指令：使用済み自動車環境に与える負荷を低減するための指令、鉛・水銀・カドミウム・六価クロムの使用制限等を定めている

（※2）欧州REACH規則：人の健康や環境の保護のための化学品の登録、評価、認可および制限に関する規則

（※3）IMDS：自動車等の部品や材料に含有する化学物質の調査を行い、完成車の法規適合を確認するためのオンラインシステム

（※4）JAPIAシート：JAMA(日本自動車工業会)と JAPIA(日本自動車部品工業会)が作成した、製品に含有する材料成分を登録するフォーマット

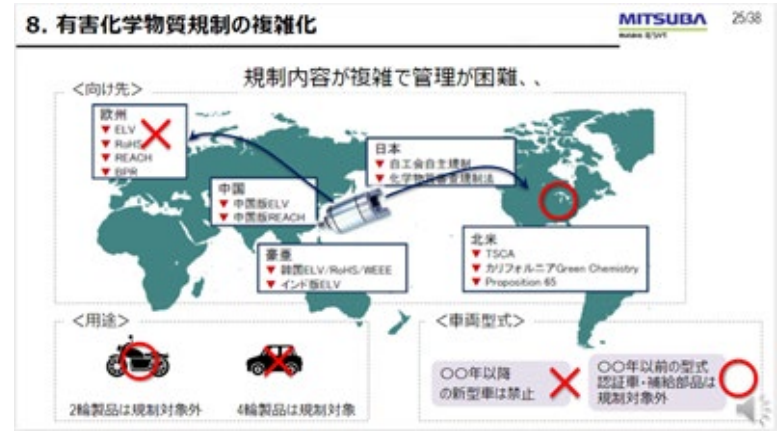
（※5）GADSL：欧州、米国、日本の自動車メーカーにより合意された禁止・申告物質リスト

製品規制物質の管理

管理体制の強化（教育）

ミツバでは、製品規制物質管理体制をさらに強化していくために、開発、営業、購買および品質部門に向けた一般教育および専門教育を企画、実施しています。また、海外グループ拠点の担当者に向けても教育動画を配信しています。

本教育を通じて、製品規制物質への対応が自分事化され、グループ切り替え方針の達成に向けて、より積極的な取り組みへと加速しています。



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。

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

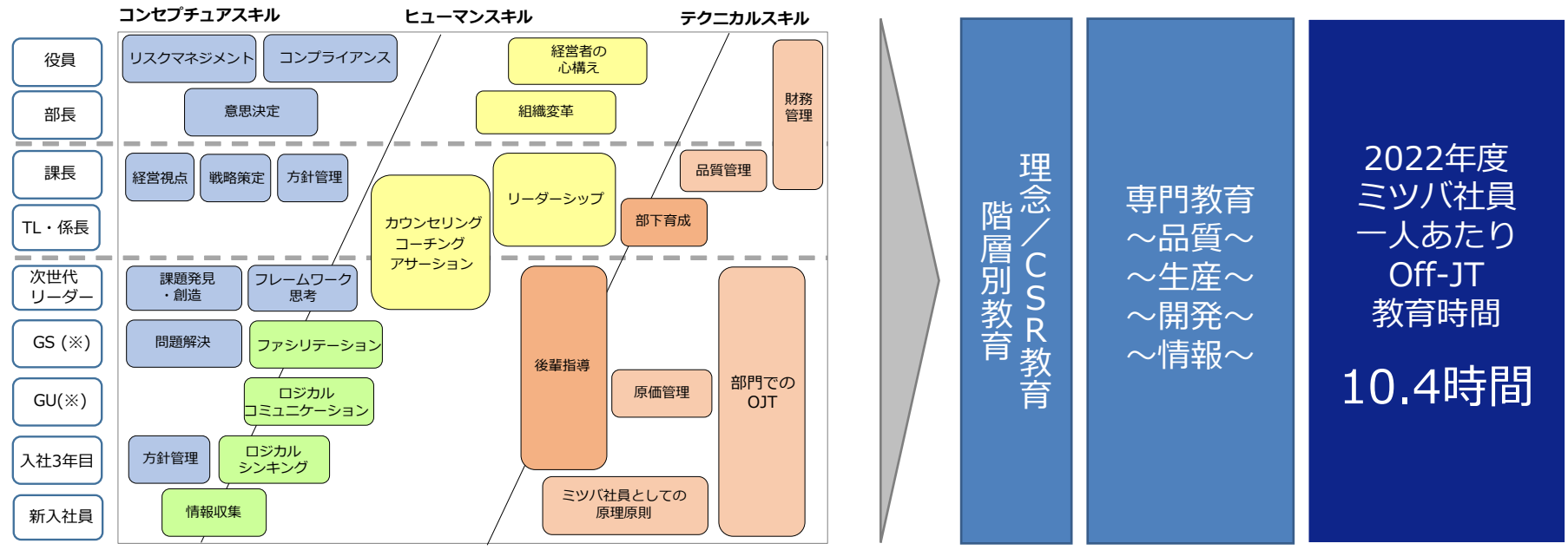
ミツバグループは、「人を活かし、人に生かされる」という経営理念の浸透を通じて、個人の価値観と企業の価値観の重なりが最大となるように取り組みます。会社が目指す方向について、社員同士が相互に理解し、互いを認め合える仕組みや環境を整備していきます。

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



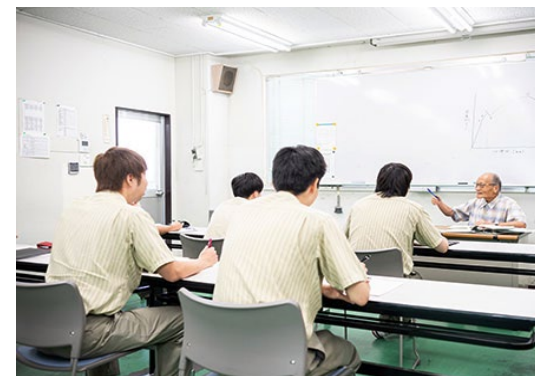
訓練の様子

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

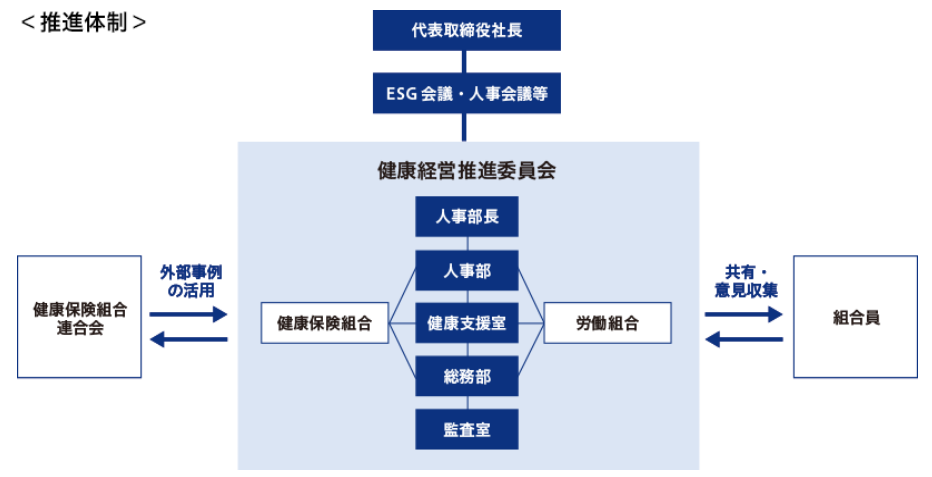
ミツバグループ健康経営方針

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。



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。

(※)特に優れた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

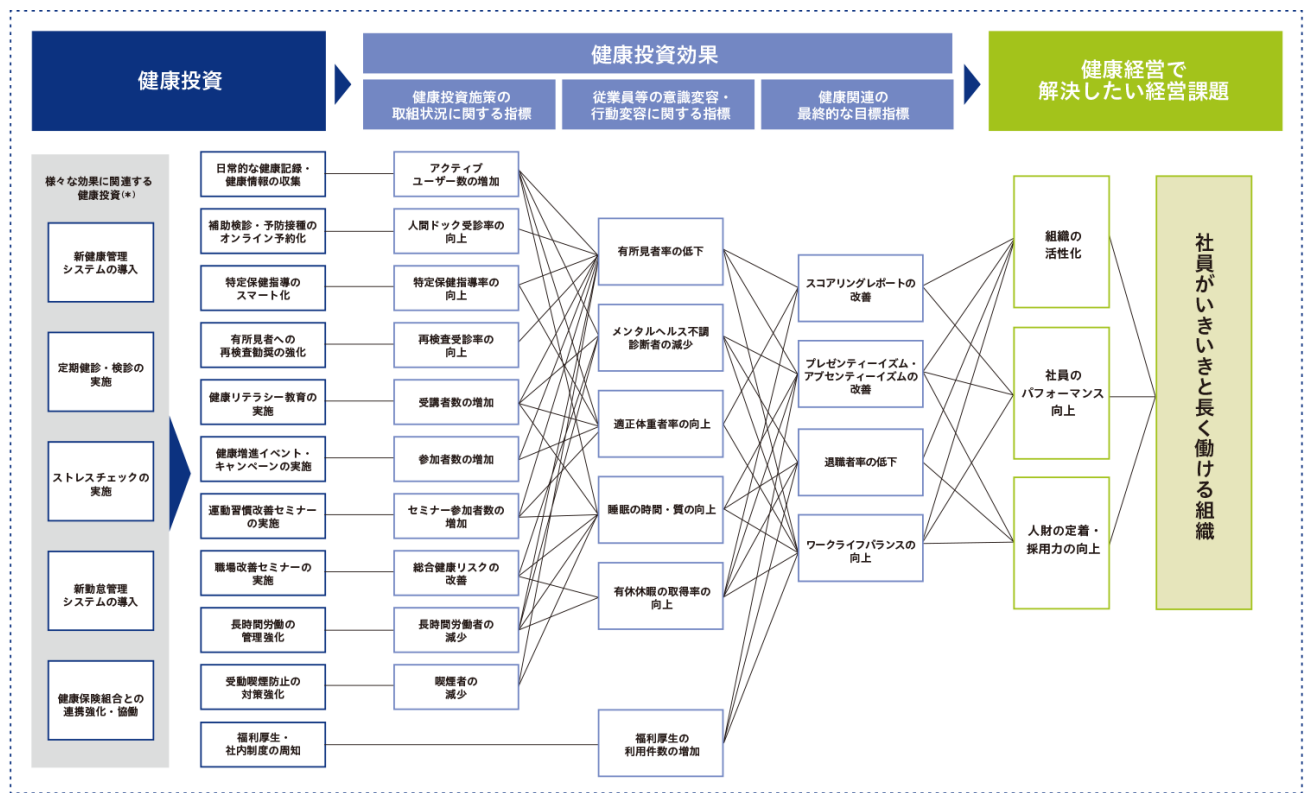
ミツバは、経営上の課題の中に組織の活性化と社員のパフォーマンス向上があると捉えており、そのためには社員がいきいきと長く働ける職場づくりが必要だと考えています。ケガや病気などのライフイベントが起こった場合も安心できるよう支援体制を強化し、治療と仕事の両立や、定年後も見越したキャリアプラン・ライフプラン形成を働きかけていきます。

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」

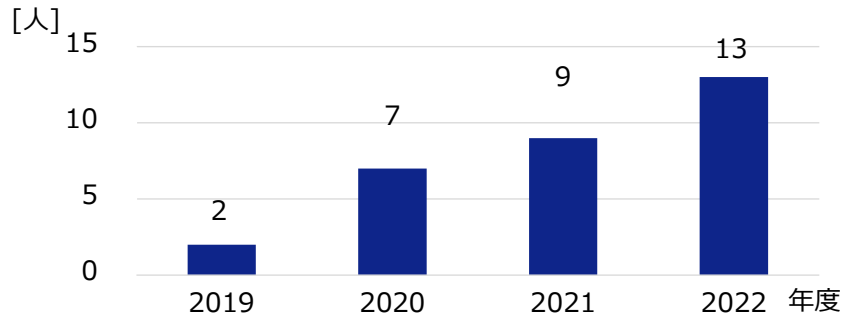
働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

女性の働きやすい環境づくり

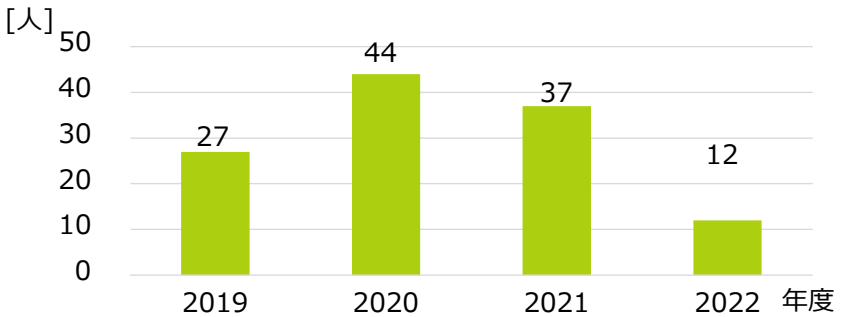
● 仕事と家庭の両立支援制度

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



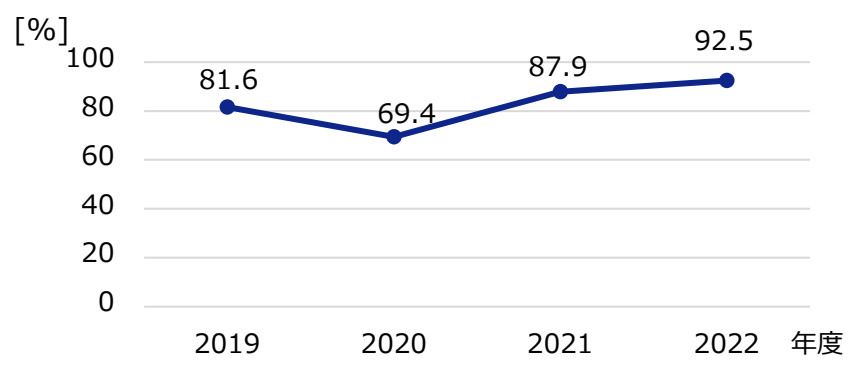
認定通知書交付時の様子

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

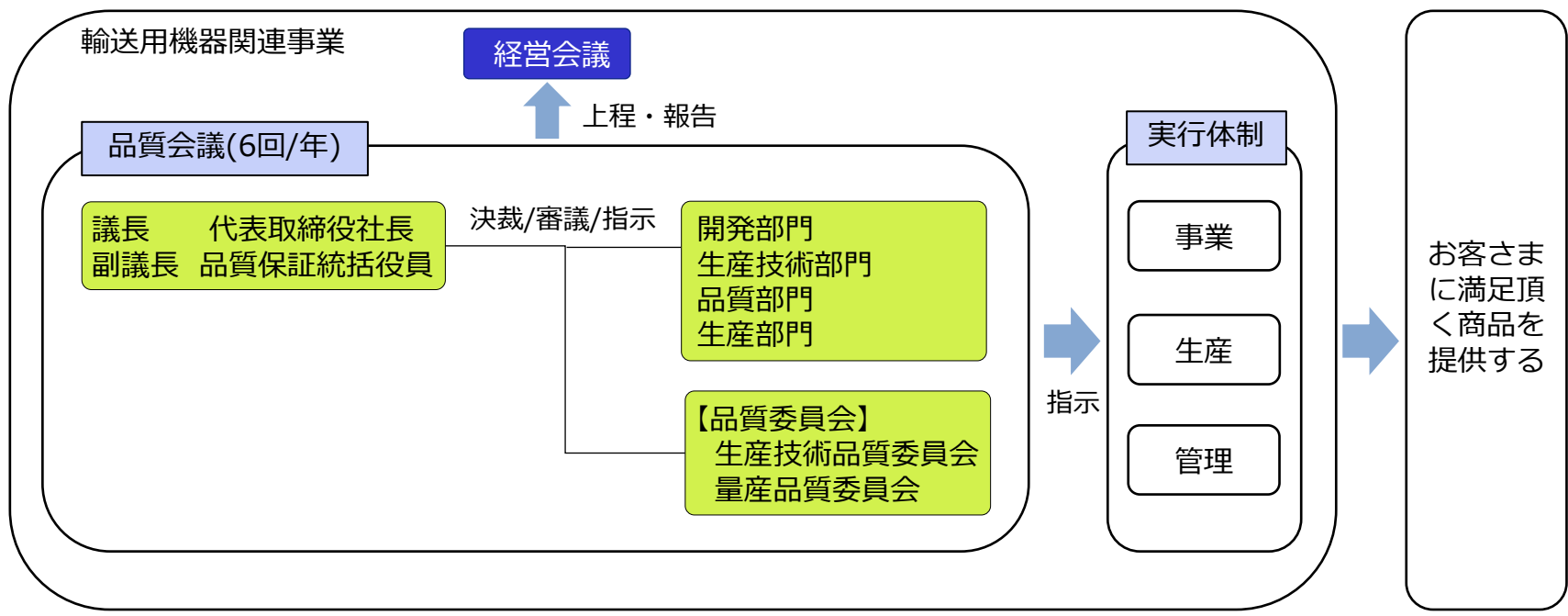
ミツバでは、自動車産業用の国際規格IATF16949に適合した品質マネジメントシステムを構築・運用し、お客さまのニーズや各国の法規に適合した製品を継続的に提供できるように取り組んでいます。海外および国内グループ会社を含めた生産拠点でIATF16949の認証を取得・維持し、品質マネジメントシステムの継続的な改善を推進しています。

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。

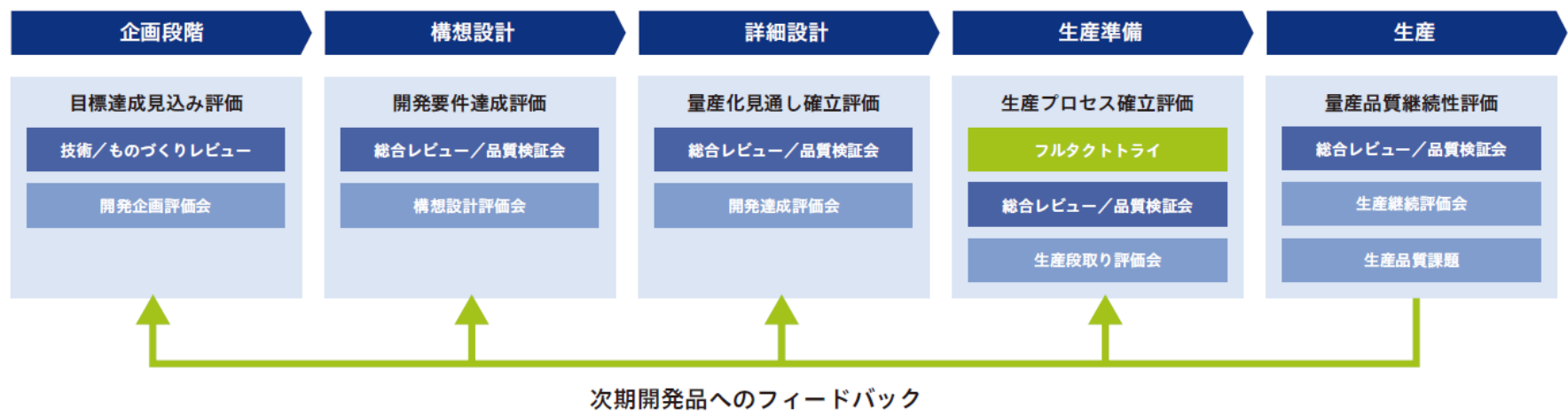


✓ 品質保証

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。

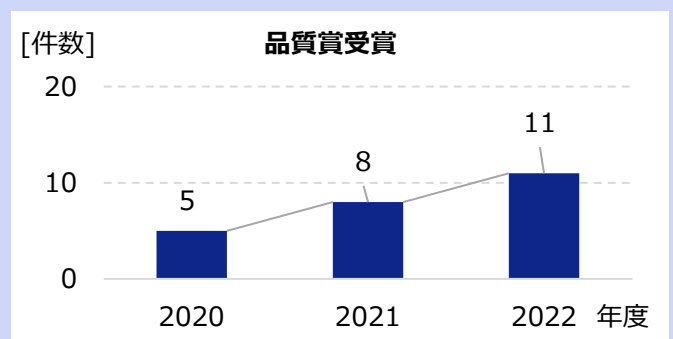


MEE大会

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。

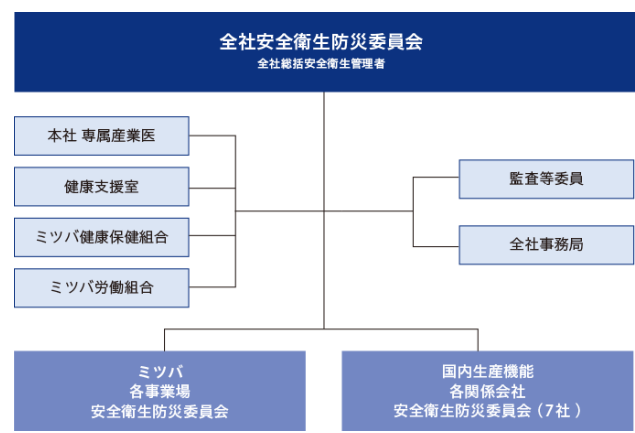


労働安全衛生

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。

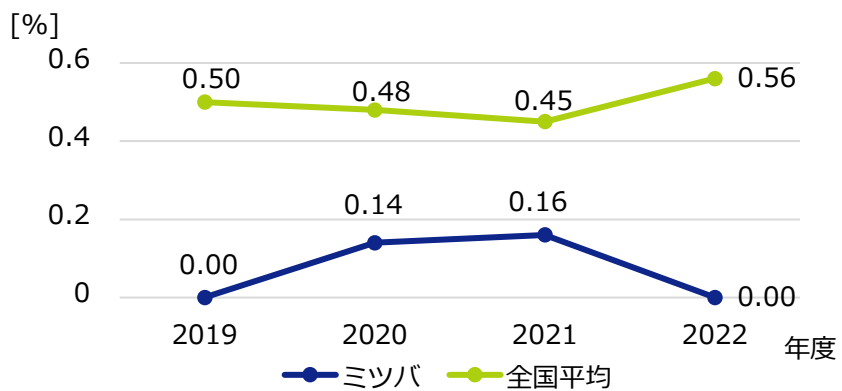
● 安全衛生教育

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。

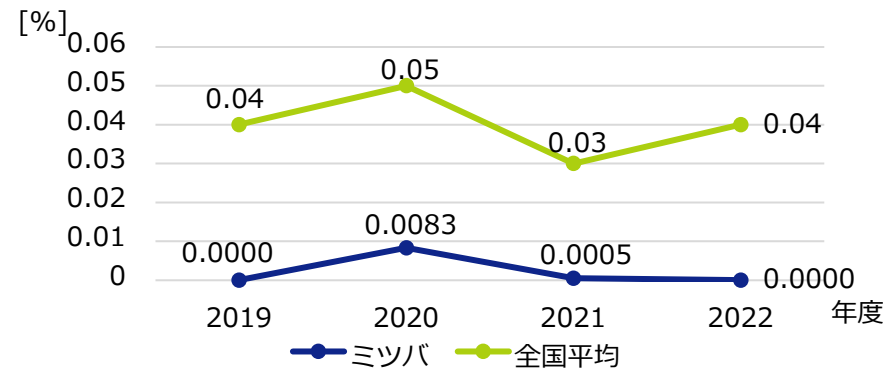
労働安全衛生

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

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

(※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

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

● 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



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。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る。

(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。

ガバナンス体制

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

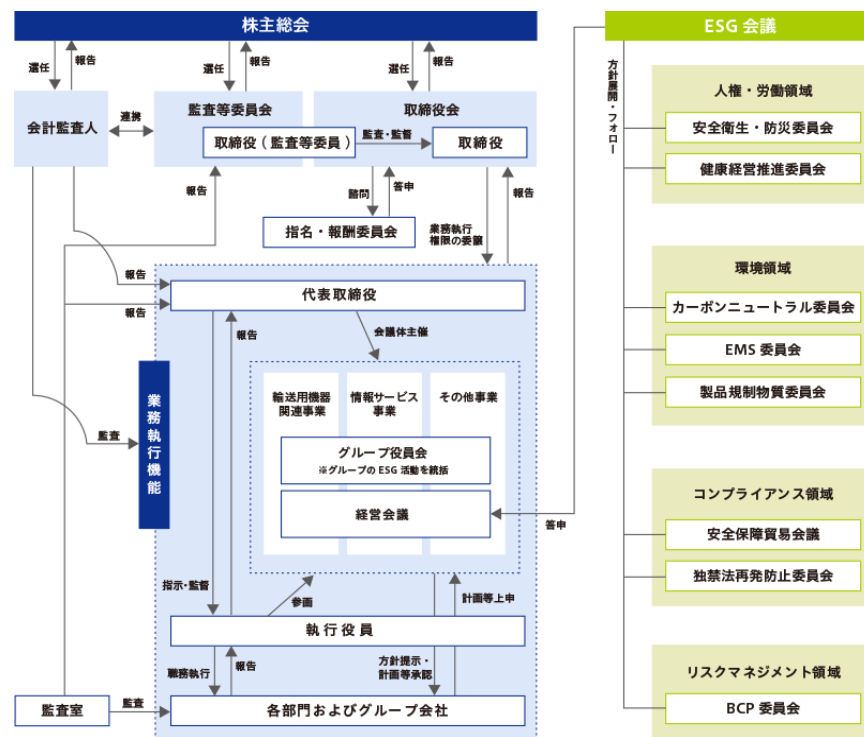
ミツバは、経営判断を迅速、適切に行えるように、業務執行権限を経営会議などの会議体に委譲しており、業務を実行する機能組織（部・課・プロジェクト）とのマトリックス構造としています。

ESGに係る重要事項に関しては、ESGに関する全社会議体である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遵守するとともに、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、法令遵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。また、ESG会議において決定された重要事項は、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。また、毎年実施しているe-ラーニングを活用したCSR教育の中に「私たちが守るべき行動」に関する項目を設けることで、コンプライアンス意識の向上へとつなげています。

● コンプライアンス教育

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

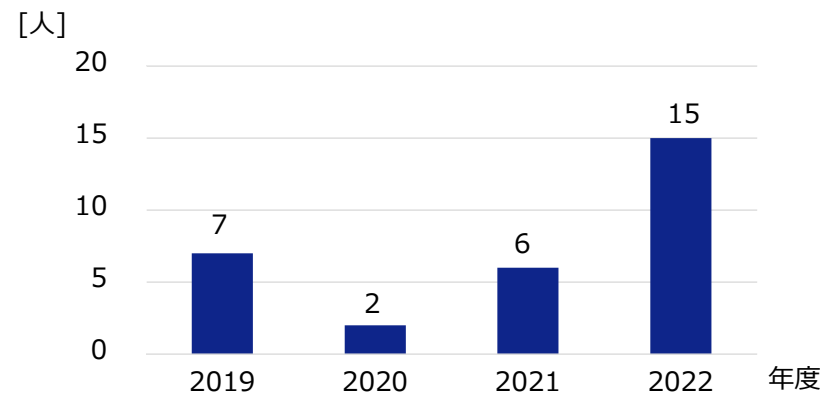
ミツバグループでは、「企業倫理」「コンプライアンス」に関して通報・相談できる「ミツバなんでも相談窓口」を社内および社外（法律事務所）に設置しています。通報・相談された全ての案件を調査した上で適切な処置を行い、解決を図っています。相談窓口の運用に際しては、通報・相談者のプライバシー保護や不利益の防止など、安心して利用できる運用を徹底しています。なお、通報・相談者へ不利益な取り扱いをした場合の処罰については、社内規定に明記しています。

● 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を明確化しています。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。

2022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。

相談件数の推移



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

ミツバでは、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。

2022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、第三者機関によるサステナビリティ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、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コンプライアンスを含むサステナビリティ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

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、「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、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、ESG会議において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、全社会議体である「ESG会議」の下に「BCP委員会」を設け、適切な管理体制の整備や減災対応などに取り組んでいます。

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

BCM（事業継続マネジメント）

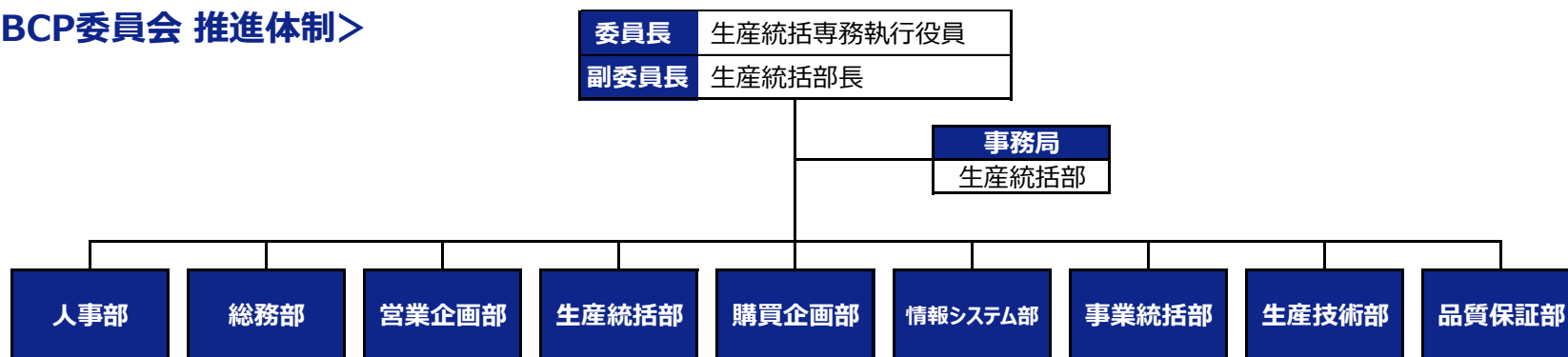
● BCP（事業継続計画）活動

ミツバは、大規模地震などの有事の際でもお客さまへの供給責任を果たすために、BCP基本方針を定め、事業継続計画(Business Continuity Plan)を策定しました。また、2020年度より生産統括 専務執行役員を委員長としたBCP委員会を立ち上げ、事業継続計画の改善と強化に取り組んでいます。さらに、2つのワーキンググループを立ち上げ、災害などの緊急事態で従業員の安全を守るための仕組み作りや被害を最小限に抑え込むための防火・減災、またグローバルリスクへの対応やサプライチェーンにおけるリスク回避のための事前対策の検討・運用などにも取り組んでいます。

<BCP基本方針>

1. 災害などの緊急事態においては、社員とその家族の安全を最優先します。
2. 日常からの事前対策をし、被害を最小限に抑え込みます。
3. 早期に事業の継続や生産活動の復旧を図ることで、お客さまへの供給責任を果たして参ります。

<BCP委員会 推進体制>



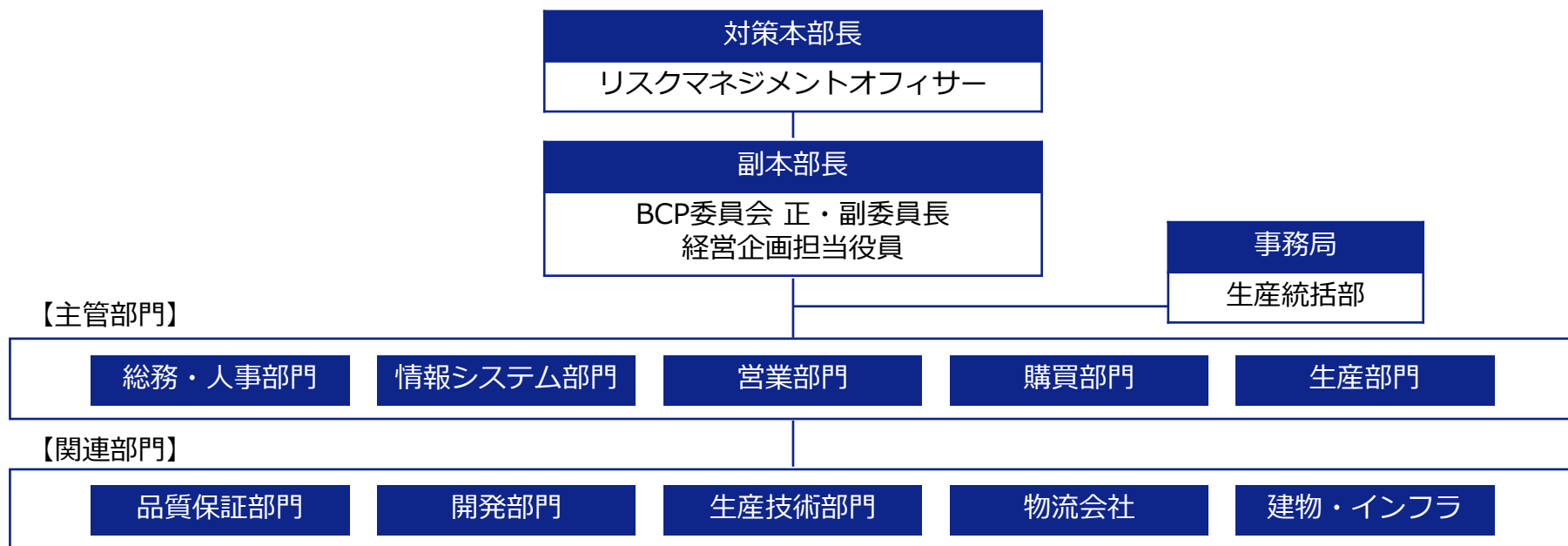
⚠ リスクマネジメント

BCM（事業継続マネジメント）

● 緊急時の体制

ミツバでは、顧客への製品供給に影響を及ぼす緊急事態が起きたと判断した場合、リスクマネジメントオフィサーがBCPを発動し、災害対策本部を立ち上げます。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訓練を定期的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、これを遵守します。

(※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. 法令および規範の遵守

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、社内規定を整備し遵守します。

(※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。

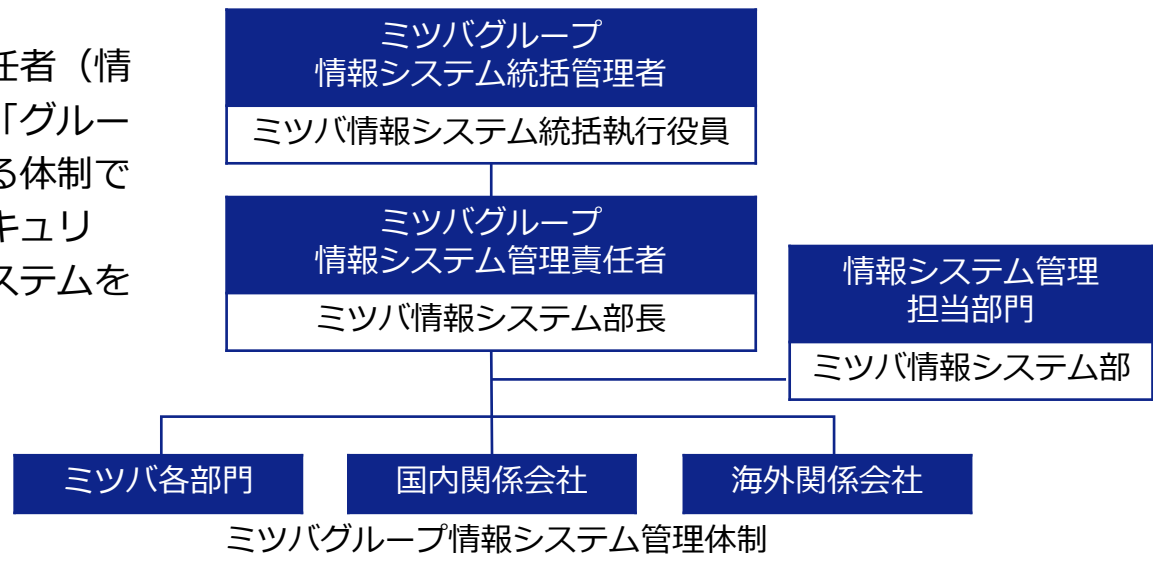
6. 継続的改善

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。



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

情報セキュリティ強化の取り組み

● 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ています。教育内容には、情報機器の利用方法に加えて、情報漏えい対策の必要性・近年増加している攻撃手口の紹介と対策・マルウェア感染時の初動対応などを盛り込み、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（2022年度）：100%

実績値（2022年度）
100%(4,933名)

● 情報漏えいの防止

ランサムウェアなどのマルウェアや、外部からの社内ネットワークやシステムへの不正アクセスなどによる情報漏えい防止策として、ウイルス対策ソフト、ファイアウォール、Webサイトのフィルタリングなど多層防御でのセキュリティ施策を実施するとともに、教育や啓蒙活動を行っています。

● 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

● セキュリティ監視

マルウェアや不正アクセスなどのサイバー攻撃に対し、早期検知と速やかな対応が行えるようSOC (Security Operation Center) を構築し、運用しています。

SOCでは、国内外関係会社を含むグループ全体の情報機器、ネットワークを対象に24時間365日のセキュリティ監視を行い、異常を検知した場合は、分析と対応を行っています。また、独立行政法人情報処理推進機構 (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低減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。

(※)一般社団法人JPCERTコーディネーションセンター (Japan Computer Emergency Response Team Coordination Center) の略称

● 緊急事態への対応

ミツバは、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。

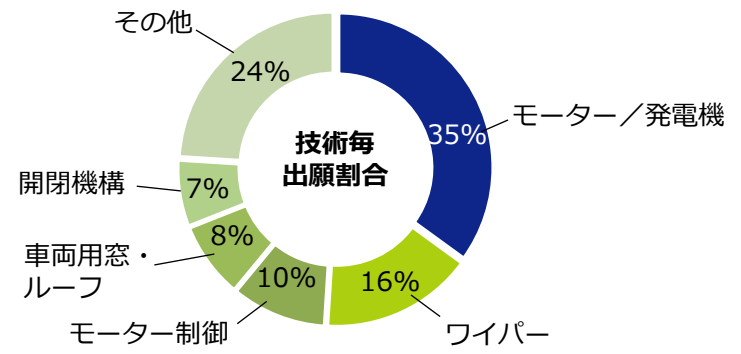
また、緊急事態発生時の被害を最小限に抑えるための計画・手順として、「情報システム運用継続計画 (IT BCP)」および「情報セキュリティインシデント管理規定」を定めており、これらの実行性を維持改善していくため、標的型攻撃メール訓練などを計画に沿って実施しています。

知的財産

ミツバは、知的財産を創造し活用することで、製品だけでなくビジネスも保護し、成長し続ける企業を目指します。

ミツバ知財方針

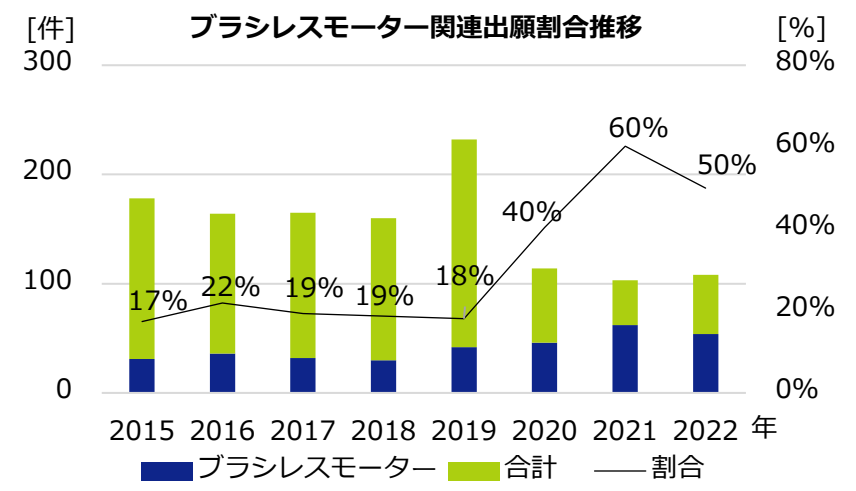
ミツバは、多様化するモビリティ社会の期待に応えるため、
 価値ある知的財産を創造し、
 全社で協働活用することで電動化ビジネスの領域を広げ、
 知的財産権で保護された最適ソリューションを通じて
 脱炭素社会への実現に貢献します。



知財価値を創出し、モビリティ進化へ対応

● 次世代商品開発および新規ビジネス創出においてIPランドスケープの最大活用

ミツバは、コアコンピタンスとなる技術の特許ポートフォリオで保護することで、持続的に競争優位性を確保していきます。そして、IPランドスケープによる多角的な分析を用いながら、保有する知的財産を最大限に活用して既存事業を成長・拡大させ、イノベーションの創出により、新規事業を創出・連携していきます。



知的財産

自社と他社のポジショニングを把握し、知財リスクを最小化

- 特許保証体制の構築

ミツバは、自社と他社の知財情報を見える化することで、自社のポジショニングを把握していきます。そして、知財部門と事業・開発部門とが開発の初期段階から連携し、広く強い特許権の取得を目指すとともに、知財課題を早期に共有化し、知財リスクを最小化しています。また、他社の権利を尊重し、適切に対応していきます。

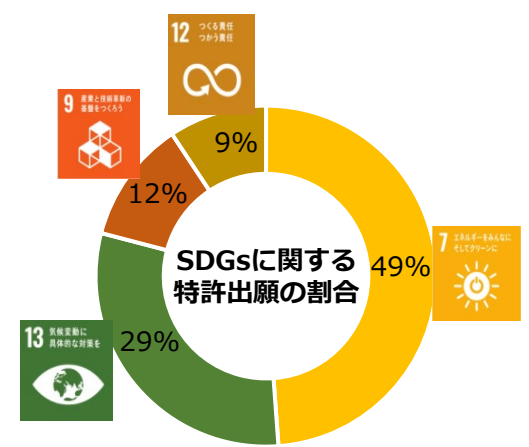
知財風土の醸成

- 階層別教育による知財人材教育

ミツバは、入社時・2年次・リーダークラス等の階層別の教育を通じ、知財人材のリスクリソングを強化していきます。

- グローバルの特許情報の活用

ミツバは、海外グループ拠点のテクニカルセンターと協力してグローバルの特許情報を収集・分析し、関連部門へ情報を発信しています。さらに、情報を有効に活用することで、SDGsを意識した発明の創出と出願にもつなげています。



税務に関する取り組み

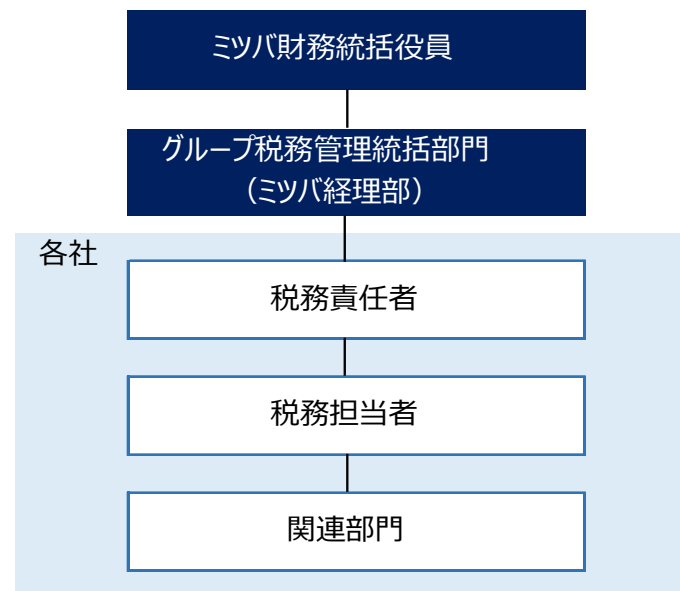
経済協力開発機構（OECD）によるBEPS（Base Erosion and Profit Shifting：税源浸食と利益移転）プロジェクトを契機とした国際課税ルールが年々複雑化し、日本においても税務に関するコーポレートガバナンスの重要性が高まっています。ミツバグループでは、「グループ税務管理規定」を制定し、グローバルでの適切な納税・税務ガバナンス強化・税務コンプライアンスの維持向上に取り組んでいます。

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およ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。



税務に関する取り組み

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います。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います。

適正な会計処理の推進

ミツバグループでは、税法およびルールを遵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遵守できるよう、教育・啓蒙活動を実施していきます。

また、適正な会計処理結果を確認するために、グループ全社において定期的に外部機関による会計監査を実施しています。

税負担の適正化

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。

税務に関する取り組み

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。

透明性

ミツバグループは、税に関する重要な事項についてはステークホルダーへ適時開示を行います。また、経理部内に在籍するIR担当者は、ステークホルダーからの税務関連の質問に対して、十分な情報を提供し回答しています。

 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	2019	2020	2021	2022
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	12,402	12,101	12,442	11,163
		Scope2 ※2	連結 t-CO ₂	151,306	137,701	141,030	136,214
		CO ₂ 排出量(Scope1 + Scope2)	連結 t-CO ₂	163,708	149,802	153,472	147,377
		Scope3(上流) ※3	連結 t-CO ₂	—	—	826,962	1,074,241
		CO ₂ 排出量(Scope1 + Scope2 + Scope3)	連結 t-CO ₂	—	—	980,434	1,221,618
		オゾン層破壊物質 (ODS) の排出量 ※4	連結 —	—	—	—	—
		NOxおよびSOxの排出量 ※5	連結 —	—	—	—	—
エネルギーの 効率化	総エネルギー投入量	電力 ※6	連結 TJ	1,015	928	945	909
		灯油	連結 TJ	18	16	14	12
		LPG	連結 TJ	24	14	13	11
		都市ガス	連結 TJ	50	51	53	48
		天然ガス	連結 TJ	153	165	177	157
		軽油 ※7	連結 TJ	14	13	12	12
		太陽光発電量	連結 MWh	2,415	2,742	2,708	2,640

※1 Scope1：Scope1：燃料の燃焼にともなう温室効果ガスの直接排出。燃料使用量にGHGプロトコル係数を乗じて算出

※2 Scope2：電気の使用にともなう温室効果ガスの間接排出。電力使用量に電力会社ごとのCO₂排出係数またはIEA(国際エネルギー機関)の各国係数を乗じて算出
CO₂排出量算出係数の一部変更に伴い2019年からのデータを更新しています。

※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。「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」のカテゴリ別の係数を用いて算出
カテゴリごとの算出方法は以下の通りです。

カテゴリ1：グループ原材料、標準品、加工品の調達金額に「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」係数を乗じて算出。

カテゴリ2：グループ設備等投資総額に「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」係数を乗じて算出。

カテゴリ3：グループ電力使用量に「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」係数を乗じて算出。

カテゴリ4：日本国内の輸送重量・距離に「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」係数を乗じて算出し、グループCO₂排出量を推計。

カテゴリ5：グループ廃棄物発生量に「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」係数を乗じて算出。

カテゴリ6：グループ従業員人数に「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」係数を乗じて算出。

カテゴリ7：グループ従業員人数に「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」係数を乗じて算出。

カテゴリ1の集計精度向上に伴い2021年度からのデータを更新しています。

※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。

※5 当社グループにおいて排出はございません。

※6 電力のエネルギー換算係数の見直しに伴い2019年からのデータを更新しています。

※7 軽油の集計精度向上にともない2019年度からのデータを更新しています。

 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	2019	2020	2021	2022
資源循環	水資源	取水量	連結	Mℓ	1,346	1,158	1,376	1,240
		排水量	連結	Mℓ	808	695	826	747
		水消費量	連結	Mℓ	538	463	550	493
	天然資源	鉄	単体	t	32,381	25,568	30,240	28,121
		銅	単体	t	4,372	3,603	3,391	3,425
		アルミニウム	単体	t	3,833	3,511	3,414	3,148
		その他金属	単体	t	212	39	42	44
		樹脂	単体	t	7,206	6,188	5,232	5,337
	排出物	排出物発生量	連結	t	53,018	49,507	51,875	50,570
		有害廃棄物発生量	連結	t	3,157.93	2,971.11	2821.05	2682.76
		非有害廃棄物発生量	連結	t	49,860	46,536	49,054	47,888
		排出物リサイクル量	連結	t	49,860	46,536	49,054	47,888
		排出物リサイクル率	連結	%	94	94	95	95

 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	2019	2020	2021	2022	
従業員データ	従業員数	男	単体 人	3,019	2,661	2,487	2,443	
		女	単体 人	1,062	965	813	793	
		計	単体 人	4,081	3,626	3,300	3,236	
	男女比	男	単体 %	74.0	73.4	75.4	75.5	
		女	単体 %	26.0	26.6	24.6	24.5	
	連結従業員数	計	連結 人	28,230	26,126	24,341	23,260	
世代別従業員数	30歳未満	男	単体 人	725	666	576	433	
		女	単体 人	303	313	275	307	
	30～39歳	男	単体 人	796	751	681	573	
		女	単体 人	85	82	93	134	
	40～49歳	男	単体 人	898	874	767	613	
		女	単体 人	254	230	185	112	
	50～59歳	男	単体 人	899	913	729	700	
		女	単体 人	214	231	200	230	
	60歳以上	男	単体 人	160	143	116	124	
		女	単体 人	17	20	11	10	
		平均年齢	男	単体 歳	41.6	41.0	41.7	42.5
			女	単体 歳	36.1	35.4	37.1	38.0
	平均勤続年数	男	単体 年	18.0	17.6	18.3	19.0	
		女	単体 年	13.9	13.5	15.4	16.2	
男女の賃金の差異	全労働者		単体 %	—	—	—	71.5	
		正規雇用労働者	単体 %	—	—	—	71.4	
		パート・有期労働者	単体 %	—	—	—	68.7	
臨時雇用者数	男	単体 人	307	156	155	98		
	女	単体 人	—	—	—	—		
外国人従業員数 ※1	男	単体 人	8	9	7	13		
	女	単体 人	6	6	6	12		
障がい者雇用者数	男	単体 人	32	33	33	23		
	女	単体 人	11	12	11	6		
障がい者雇用率	男	連結 %	2.54	2.37	2.42	3.42		
	女	連結 %	—	—	—	—		
定年後再雇用率		単体 %	81.6	69.4	87.9	92.5		

※1 技能実習生を除く、企業内転勤を含む

 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	2019	2020	2021	2022	
従業員データ	管理職比率	管理職	男	単体	%	7.2	7.8	8.8	12.3	
			女	単体	%	0.1	0.1	0.1	0.5	
			女性管理職比率	単体	%	—	—	—	1.5	
			管理職のうち、部長職以上	男	単体	%	0.7	0.9	1.0	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	人	—	—	—	29
				女	単体	人	—	—	—	1
				男	単体	%	0.9	0.8	0.9	1.2
				女	単体	%	0.0	0.0	0.0	0.1
			役員のうち、執行役員	男	単体	人	—	—	—	21
				女	単体	人	—	—	—	0
				男	単体	%	0.7	0.6	0.7	0.9
				女	単体	%	0	0	0	0
		新卒採用者	大卒・修士以上	男	単体	人	48	27	11	13
	女			単体	人	7	5	4	2	
				計	単体	人	55	32	15	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	65	41	14	26
	女			単体	人	42	25	7	13	
				計	単体	人	107	66	21	39
			3年後在籍率 ※2		男	単体	人	92	57	—
		女		単体	人	37	25	—	—	
		計		単体	人	129	82	—	—	
			計	単体	%	79.6	83.7	—	—	
	中途採用者	大卒・修士以上	男	単体	人	12	9	4	12	
女			単体	人	5	1	0	1		
			計	単体	人	17	10	4	13	
		大卒以外	男	単体	人	14	17	5	3	
女			単体	人	5	1	0	1		
			計	単体	人	19	18	5	4	

※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	2019	2020	2021	2022
ワーク・ライフ・バランス	産休取得者数		単体 人	16	34	28	17
	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	2	8	10	13
		男	単体 人	0	1	2	2
		女	単体 人	27	44	37	12
		計	単体 人	29	52	47	25
	育児休業取得率 ※5 うち、取得期間が1週間以内	男	単体 %	2.30	10.39	15.87	27.70
		男	単体 %	0.0	1.3	3.2	4.3
		女	単体 %	100	100	100	100
	育児休業復職率 ※6		単体 %	100	100	97.8	100.0
	介護休業取得者数		単体 人	0	1	1	1
年次有給休暇	付与日数 ※7 取得日数 取得率 ※8	単体 日	18.9	18.6	19	19.1	
		単体 日	10.4	10.4	10.1	13.8	
		単体 %	55.03	56	53.2	72.3	
従業員1人当たり月平均残業時間		単体 時間	19.8	15.5	5.1	9.5	
従業員1人当たり月平均残業手当		単体 円	—	—	—	15,700	
在宅勤務実施率 ※9		単体 %	—	—	5.0	7.0	
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 %	97.9	98.8	99.5	99.8
	定期健康診断有所見率		単体 %	85.1	73.3	75.0	67.8
	ストレスチェック受検率		単体 %	96.5	97.6	97.9	98
	労働災害発生状況	労働災害件数	単体 件	15	9	6	4
			※11 連結 件	24	23	13	15
		重大災害件数	単体 件	0	0	0	0
			※11 連結 件	0	0	0	0
死亡災害件数	単体 件	0	0	0	0		
	※11 連結 件	0	0	0	0		

※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

毎年新たに付与される年次有給休暇の平均日数

※8 全従業員が取得した有給休暇取得日数（繰越含む）÷全従業員に会社が付与した有給休暇付与日数（繰越含む）

※9 1日以上取得した人数÷社員数×100

※10 休職者は除く

※11 対象範囲：ミツバおよび国内生産グループ会社

 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	2019	2020	2021	2022
健康と安全/労働安全衛生	労働災害発生状況	労働災害 度数率	単体 %	0	0.1365	0.1553	0.0000
		※ 1 1 連結 %	0.3	0.4404	0.1219	0.2530	
	労働災害 強度率	単体 %	0.000	0.0083	0.0005	0.0000	
		※ 1 1 連結 %	0.004	0.0051	0.0005	0.0056	
	退職者・長期欠勤者数	メンタルヘルス不調 ※ 1 2	単体 人	65	40	52	43
		メンタルヘルス以外の疾病 ※ 1 2	単体 人	54	67	59	39
人材育成	従業員一人当たり研修時間	単体 時間	17.2	7.5	9.1	10.4	
	従業員一人当たり研修費用 ※ 1 3	単体 万円	1.7	0.8	0.6	1.0	
	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 4	単体 %	100	100	100	100
		環境に関する研修（e-ラーニング） ※ 1 5	連結 %	100	99.5	98.8	99
		コンプライアンスに関する研修（e-ラーニング）	連結 %	100	99.5	98.8	97.1
		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） ※ 1 5	連結 %	100	100	100	100

※ 1 1 対象範囲：ミツバおよび国内生産グループ会社
 ※ 1 2 1ヶ月以上の長期欠勤者（同一者は1名と数える）
 集計基準変更により、過去データ一部見直し

※ 1 3 1人あたりの講習会費（年間）
 ※ 1 4 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 5 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	2019	2020	2021	2022
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	7	2	6	15

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>