

MITSUBA

MITSUBA Group Sustainability Report 2024

ミツバグループ
サステナビリティ報告書 2024



本レポートの使い方

ページ間を移動しやすいよう、各ページにナビゲーションボタンを設けています。

-  目次に戻ります
-  前のページに戻ります
-  次のページに進みます
-  外部サイトへ移動します

編集方針 002

002 編集方針

トップメッセージ 003

003 トップメッセージ

プロファイル 004

005 ミツバグループの概要

006 グローバルネットワーク

007 製品情報

ステークホルダー エンゲージメント 008

009 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 サステナビリティ 011

012 企業理念

013 行動規範

016 ミツバビジョン2030

017 中期経営計画

018 モビリティ進化への対応

022 サステナビリティの高度化

024 サステナビリティ推進体制

サプライチェーン マネジメント 028

029 調達方針

030 サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動

032 お取引先さまとのパートナーシップ

033 公正な調達活動の推進

035 セルフアセスメントの実施

環境 036

037 環境方針

039 環境マネジメント

045 気候変動への対応

052 資源循環

054 環境リスク低減

057 製品規制物質の管理

063 生物多様性

社会・人材 064

065 ミツバグループ人権・労働方針

066 人材育成

071 健康経営

078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

083 品質保証

089 労働安全衛生

093 人権の尊重

096 社会貢献

ガバナンス 099

100 コーポレート・ガバナンス

101 ガバナンス体制

103 コンプライアンス

107 リスクマネジメント

111 情報セキュリティ

117 知的財産

120 税務に関する取り組み

データ集 123

124 環境関連データ

126 社会・人材関連データ

130 ガバナンス関連データ



編集方針

002 編集方針

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

2023年4月1日～2024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003 [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、基本理念の実践を通して社会課題の解決に取り組み、ステークホルダーの皆さまとともに発展してまいりました。この考え方は当社の原点であり、今後も変わることはありません。さまざまな社会課題が顕在化、深刻化する今のような時代こそ、この原点に立ち返った経営が重要であると考え、基本理念を“サステナビリティ活動における方針”と位置付けております。

一方で、私たちを取り巻く事業環境は不確実性を増し、環境問題などの社会課題への対応が社会全体で求められております。さらに、ステークホルダーからの企業に対する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おります。こうした期待に応えるため、中期経営計画(2023-2027)では、「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、重点課題として「サステナビリティの高度化」を掲げました。

本報告書も2023年度よりサステナビリティ報告書へと移行し、カーボンニュートラルへの取り組みや、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などについて紹介しております。また、ミツバグループで活躍する従業員の想いを「INTERVIEW」として今回新たに公開いたしました。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

- 005 ミツバグループの概要
- 006 グローバルネットワーク
- 007 製品情報

プロファイル

MITSUBA Group
Sustainability Report 2024

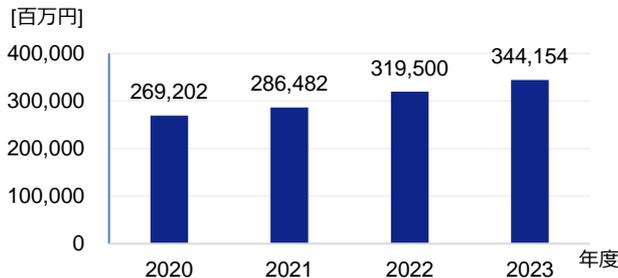
MITSUBA

プロフィール

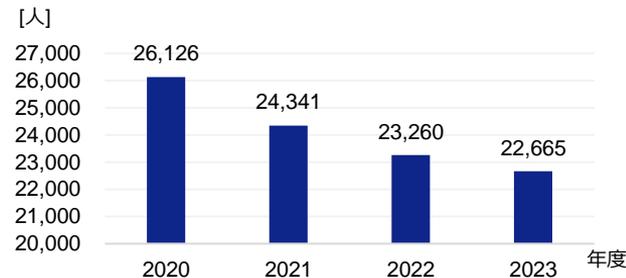
- 005 [ミツバグループの概要](#)
- 006 [グローバルネットワーク](#)
- 007 [製品情報](#)

ミツバグループの概要

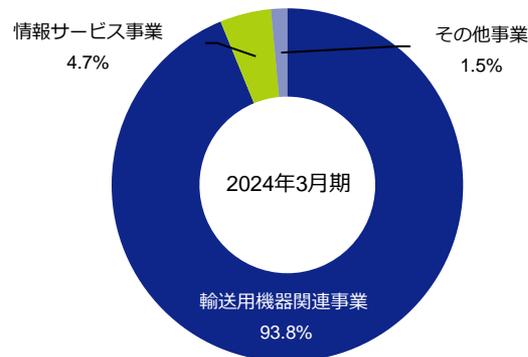
連結売上高



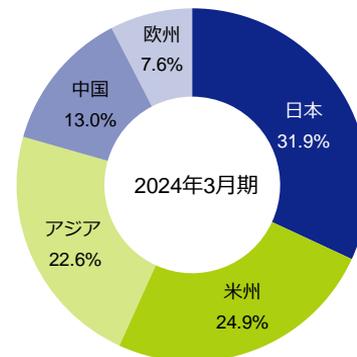
連結従業員数



事業別売上高



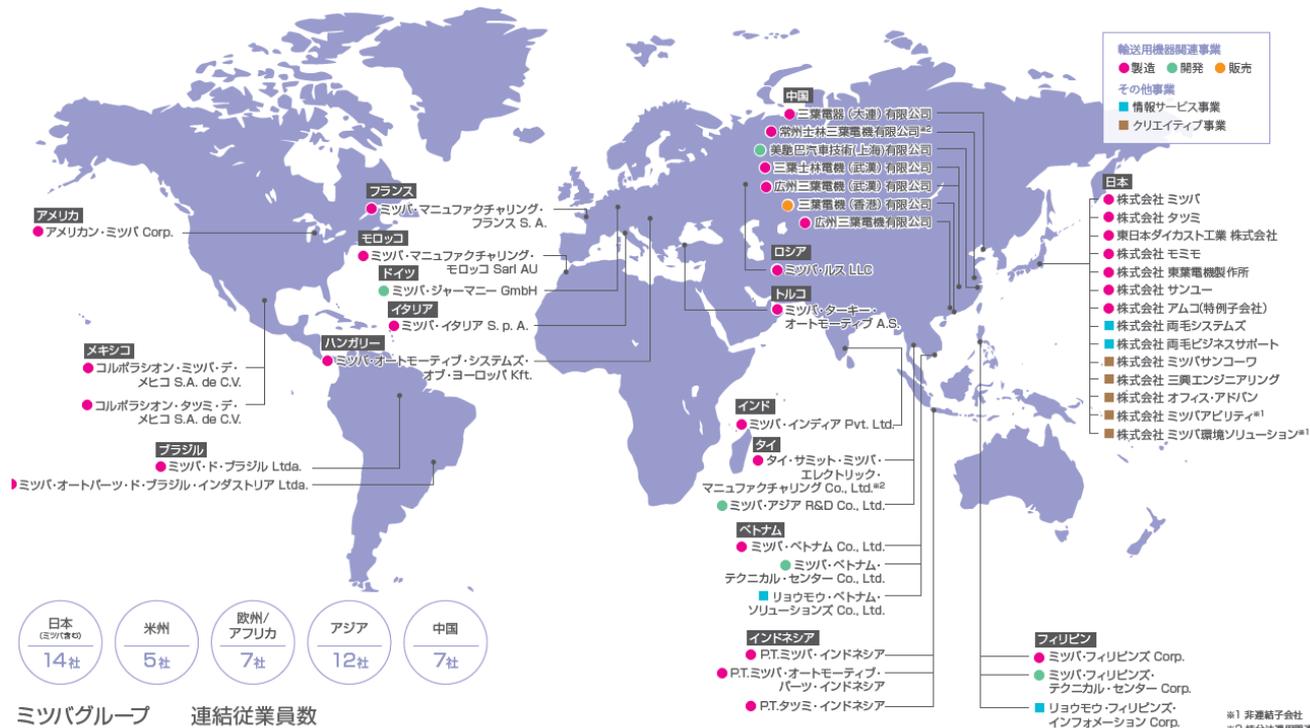
地域別売上高



プロフィール

- 005 [ミツバグループの概要](#)
- 006 [グローバルネットワーク](#)
- 007 [製品情報](#)

グローバルネットワーク



ミツバグループ **45社** 連結従業員数 **22,665名** (臨時雇用者は含まない)

MITSUBA

^{#1} 非連結子会社
^{#2} 持分法適用関連会社



ステークホルダーエンゲージメント

MITSUBA Group
Sustainability Report 2024

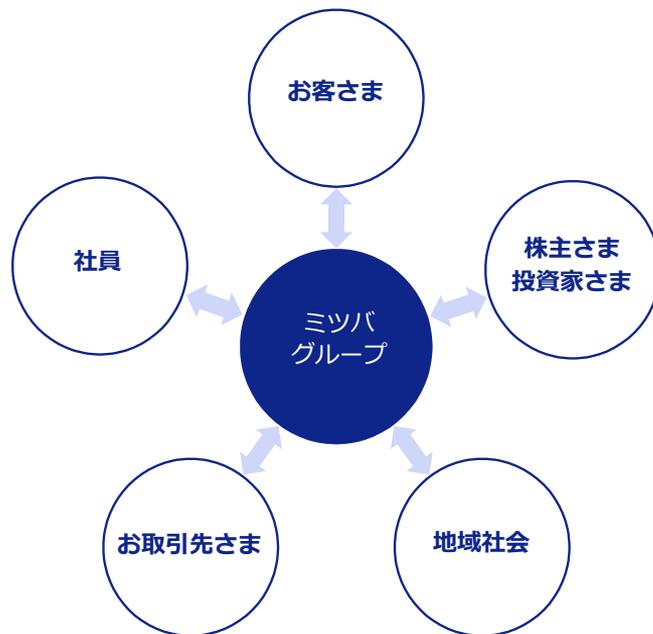


ステークホルダー エンゲージメント

009 [ステークホルダーとのエンゲージメント](#)**MITSUBA**

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 エンゲージメント

009 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

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 モビリティ進化への対応
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 サステナビリティ推進体制



ミツバグループのサステナビリティ

MITSUBA Group
Sustainability Report 2024



ミツバグループの サステナビリティ

012 [企業理念](#)

013 [行動規範](#)

016 [ミツバビジョン2030](#)

017 [中期経営計画](#)

018 [モビリティ進化への対応](#)

022 [サステナビリティの高度化](#)

024 [サステナビリティ推進体制](#)



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」をサステナビリティ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

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拡げる。
- 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



ミツバグループの サステナビリティ

012 企業理念

013 **行動規範**

016 ミツバビジョン2030

017 中期経営計画

018 モビリティ進化への対応

022 サステナビリティの高度化

024 サステナビリティ推進体制



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



ミツバグループの サステナビリティ

012 企業理念

013 行動規範

016 ミツバビジョン2030

017 中期経営計画

018 モビリティ進化への対応

022 サステナビリティの高度化

024 サステナビリティ推進体制



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サステナビリティ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。 | | |



ミツバグループの サステナビリティ

012 企業理念

013 行動規範

016 ミツバビジョン2030

017 中期経営計画

018 モビリティ進化への対応

022 サステナビリティの高度化

024 サステナビリティ推進体制



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順守するとともに、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





ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 [ミツバビジョン2030](#)
- 017 中期経営計画
- 018 モビリティ進化への対応
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 サステナビリティ推進体制

ミツバビジョン2030

電動化への最適ソリューションで、脱炭素社会の実現に貢献し、共に成長し続ける企業グループを目指します。



ミツバは、理念に基づき、自転車の発電ランプに始まり、数多くの車載電装品を開発・製造・販売し、モビリティ社会の発展とともに、世界の人々に喜びと安心を提供してきました。これまでお客様の要望に真摯に向き合い、ニーズに応えることで培ってきた「動かす技術」、「寄り添い・すり合わせ」がミツバらしさであり、これを「最適ソリューション」として磨き追求していきます。今後、車載電装品だけに留まらず、動力源の電動化、サプライチェーンマネジメント全体でのCO₂削減、さらには新規ビジネスの領域に至るまで、広く電動化の機会を捉え、「最適ソリューション」で脱炭素社会への実現に貢献していきます。これらの活動を通じて、ミツバグループの持続的な発展はもとより、共にお客さま、従業員、パートナーをはじめとするステークホルダーと成長・相互繁栄していくことが、目指すべき未来です。



ミツバビジョン2030の実現に向けて

多様化する電動モビリティニーズへ対応した新付加価値を創造します

自動車(四輪、二輪)



- CASE
- 安全・自動運転・コネクテッド・電動化
- 製品ライフサイクルにおける脱炭素

超小型モビリティや サービスロボット



- 駆動モーターシステム(電動化)
- 協働作業ロボット
- アバターロボット(遠隔操縦)

サービス体験



- 高齢者移動支援・自律移動シニアカー
- 新たな公共サービス
(ラストワンマイル)

成長する3領域(電動化ソリューション事業領域)

急速に進むモビリティの電動化により、今後成長が見込まれるCASE対応を含む高付加価値商品への対応を加速させます。特に今後成長が見込まれる以下の領域については、新設した「電動化ソリューション事業」で商品開発を進めてまいります。

〔熱マネジメント向け〕



プラスチックファン&シールド

〔ADAS/自動運転向け〕



電動/ワイヤステアリング
モーター

〔小型モビリティ向け〕



汎用薄型
駆動システム

小型EV
駆動システム



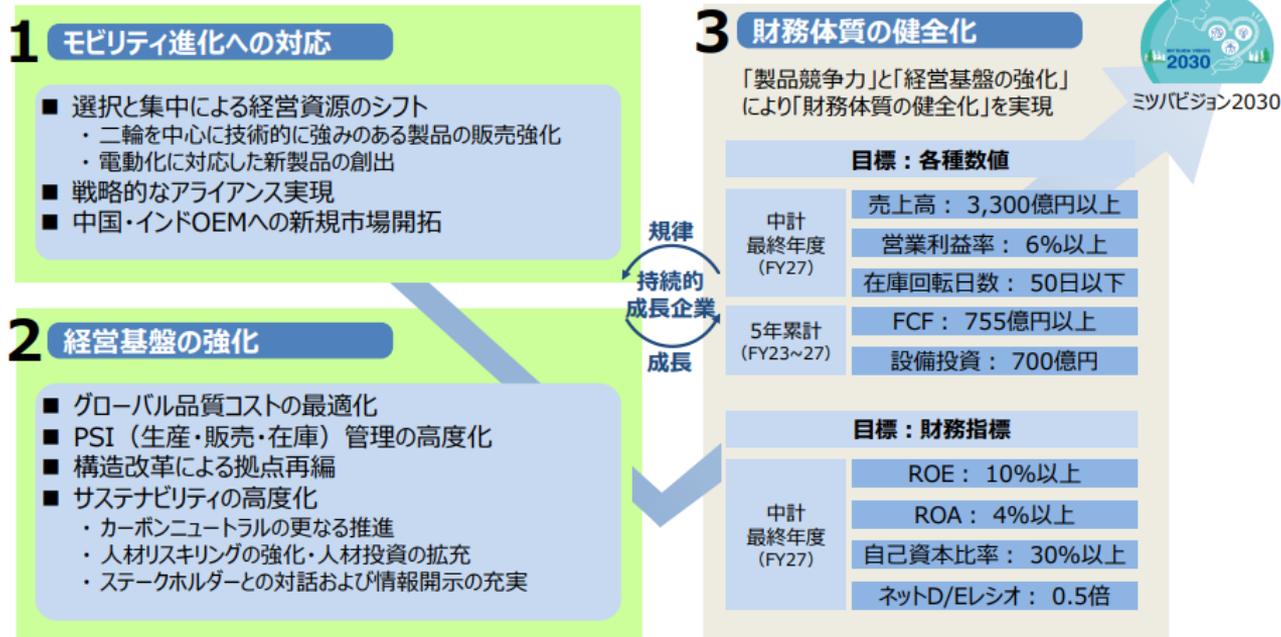
ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 モビリティ進化への対応
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 サステナビリティ推進体制

中期経営計画

中期経営計画（2023-2027）

ミツバグループは、ミツバビジョン2030の実現と持続的成長企業へ向けての中期経営計画（2023-2027）を策定しました。重点施策に掲げた「経営基盤の強化」への対応として、「サステナビリティの高度化」に向けた取り組みをさらに深化させ、持続的な成長とさらなる企業価値向上を目指していきます。





ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 **モビリティ進化への対応**
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 サステナビリティ推進体制

📊 モビリティ進化への対応

ミツバグループでは、モビリティ進化への対応として、外部環境におけるリスクと機会を特定しています。四輪および二輪市場ごとに、中長期に取り組むアクションを明確にするとともに、各事業ポートフォリオにおける対応方針の下、事業を通じた社会課題の解決につながる活動を行っています。

中期視点での四輪市場のリスク、機会およびアクション

	中期視点（2023年度-2027年度）			
	リスク	機会	アクション	
製品全般	<ul style="list-style-type: none"> 環境変化によるコストの増加 	<ul style="list-style-type: none"> 電動化による新領域の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 売価適正化および構造改革によるコスト競争力強化 	
気候変動 (TCFD)	視界系／ 利便快適	<ul style="list-style-type: none"> 中国メーカーのシェア拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 電動化による競争環境の軟化 小型軽量による優位なレイアウト性 	<ul style="list-style-type: none"> 選択と集中による収益が見込めるOEMへのシフト 小型軽量な新システム上市
	ドア開閉	<ul style="list-style-type: none"> コスト競争の激化 	<ul style="list-style-type: none"> 自動運転等による自動開閉システムへの新規需要 	<ul style="list-style-type: none"> 利便快適商品との連携による新価値創造
	熱マネ系／ シャーシ系	<ul style="list-style-type: none"> 電動化への競合集中による価格競争の激化 	<ul style="list-style-type: none"> 既存OEM電動車への拡販 	<ul style="list-style-type: none"> 電動化・CASE対応製品の新規開発
	エンジン補機	<ul style="list-style-type: none"> ICE（内燃機関車）減少による商品需要の減少 	<ul style="list-style-type: none"> ICE減少による競争環境の軟化 	<ul style="list-style-type: none"> ICE専用製品の戦略見極め（長用化 or 撤退、生産集約等）
	移行リスク	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税導入によるコストの増加 CO₂削減要求の高まりによる調達コストの増加 再エネ拡大によるエネルギーコストの増加など 	<ul style="list-style-type: none"> エネルギー効率の高い生産設備への切替による事業陰影コストの低減 生産・物流の効率化による事業運営コストの低減 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体でのCO₂排出量の削減
物理リスク	<ul style="list-style-type: none"> 異常気象による被害および操業への影響など 	<ul style="list-style-type: none"> 災害時における安定供給の確保による顧客からの信頼 	<ul style="list-style-type: none"> サプライチェーン全体での災害対策の高度化 	

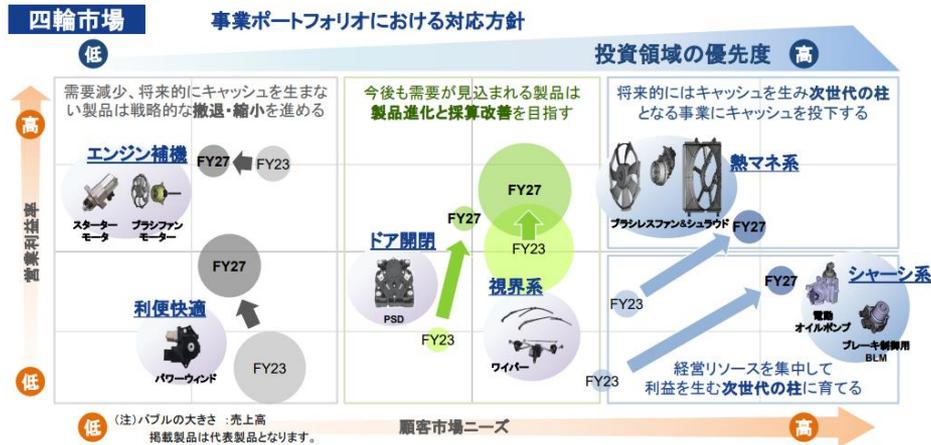


ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 [モビリティ進化への対応](#)
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 サステナビリティ推進体制

モビリティ進化への対応

事業ポートフォリオにおける対応方針（四輪市場向け）



TOPICS

ブラシレスモーターによる付加価値向上

ミツバは、従来の性能を維持しつつも、希少金属を使用しないマグネットを搭載した、ブラシレス制御ワイパーモーターシステムを世界で初めて量産開始しました。さらに、リンク機構を小型化した近接リンクワイパーシステムでは、パイプレス化も実現し、従来比で30%の軽量化を実現しています。





ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 [モビリティ進化への対応](#)**
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 サステナビリティ推進体制

📶 モビリティ進化への対応

二輪市場では、二輪EVの拡大に向けて小型・軽量による低電費化により長航続距離を実現するオリジナル駆動システムの開発を推進しています。一方、各国の充電環境などのインフラを考慮すると電動化への全面的な移行には相応の時間を要することから、バイオエタノール燃料車も注目を集めており、ガソリンやバイオエタノール等の複数燃料を利用できるブラシレスポンプの開発も推進します。

中期視点での二輪市場のリスク、機会およびアクション

		中期視点（2023年度-2027年度）		
		リスク	機会	アクション
製品全般		・ 環境変化によるコストの増加	・ インドなど、ローカル市場の伸長	・ 生産・納入継続による残存者利益の確保
	燃料系/ エンジン補機	・ コスト競争の激化	・ 電動化による競争環境の軟化 ・ 燃料をガソリンからバイオエタノールに変更したICEの長用化	・ バイオエタノール燃料車向け商品の開発
	EV駆動	・ 主要OEMの自前化 ・ 充電環境整備の遅れ	・ 主要OEMおよびスタートアップ企業の上市開始	・ オリジナル駆動システムの開発 ・ インドスタートアップ企業への拡販
	LED灯火器	・ コスト競争の激化	・ インドなど、ローカル市場の伸長	・ 主にインドでの新規顧客開拓
気候変動 (TCFD)	移行リスク	・ 炭素税導入によるコストの増加 ・ CO ₂ 削減要求の高まりによる調達コストの増加 ・ 再エネ拡大によるエネルギーコストの増加など	・ エネルギー効率の高い生産設備への切替による事業陰影コストの低減 ・ 生産・物流の効率化による事業運営コストの低減	・ サプライチェーン全体でのCO ₂ 排出量の削減
	物理リスク	・ 異常気象による被害および操業への影響など	・ 災害時における安定供給の確保による顧客からの信頼	・ サプライチェーン全体での災害対策の高度化



ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 [モビリティ進化への対応](#)
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 サステナビリティ推進体制

モビリティ進化への対応

事業ポートフォリオにおける対応方針（二輪市場向け）



TOPICS

二輪用電子制御クラッチシステム用製品の開発

電子制御クラッチ（E-Clutch）とは、クラッチコントロールを自動制御化することで、クラッチレバー操作なしでスムーズな発進、変速を可能とした電子制御技術です。

ミツバは、二輪用E-Clutchシステム(※)に搭載されるアクチュエーターの開発が評価され、本田技研工業株式会社より開発賞を受賞しました。

(※) 二輪用E-Clutchシステム



ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 モビリティ進化への対応
- 022 サステナビリティの高度化**
- 024 サステナビリティ推進体制

サステナビリティの高度化

サステナビリティ推進目標

ミツバグループでは、サステナビリティ重要課題に関するマテリアリティの解決に向けて、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	2024年度目標
カーボンニュートラル取り組み強化(※) P45	脱炭素社会の実現への貢献	グループ再エネ導入方針の策定・展開 製品1個あたりCO ₂ 算定方法の確立
持続的な省資源 P52	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 P59	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 P78	人的資本の最大化	女性経営職登用 10名以上 障がい者雇用率の向上
社員エンゲージメント向上 P71	働きがい向上	エンゲージメントサーベイによる課題明確化
職場での災害防止活動の推進 P89	労働安全衛生	ミツバ 労災件数 4件('22年値) 以下 関係会社 労災件数 4件 ('23年値) 以下
情報セキュリティ管理体制の強化 P113	情報セキュリティの強化	機密情報の情報漏えい0件
海外グループ会社の腐敗防止活動 P105	コンプライアンス	主要な海外グループ会社の現状把握完了
BCPの推進 P108	リスクマネジメント	中期BCP活動計画の策定完了 国内外グループ会社へBCPの仕組み・規定展開完了
お取引先さまへのCSR展開 P30	持続可能な調達	CSR調達ガイドラインの見直しと教育実施 CSRアンケートの低評価企業の底上げ

(※)気候変動を否定する活動や、気候変動規制に反対するロビー活動に資金を提供しないよう努めます。

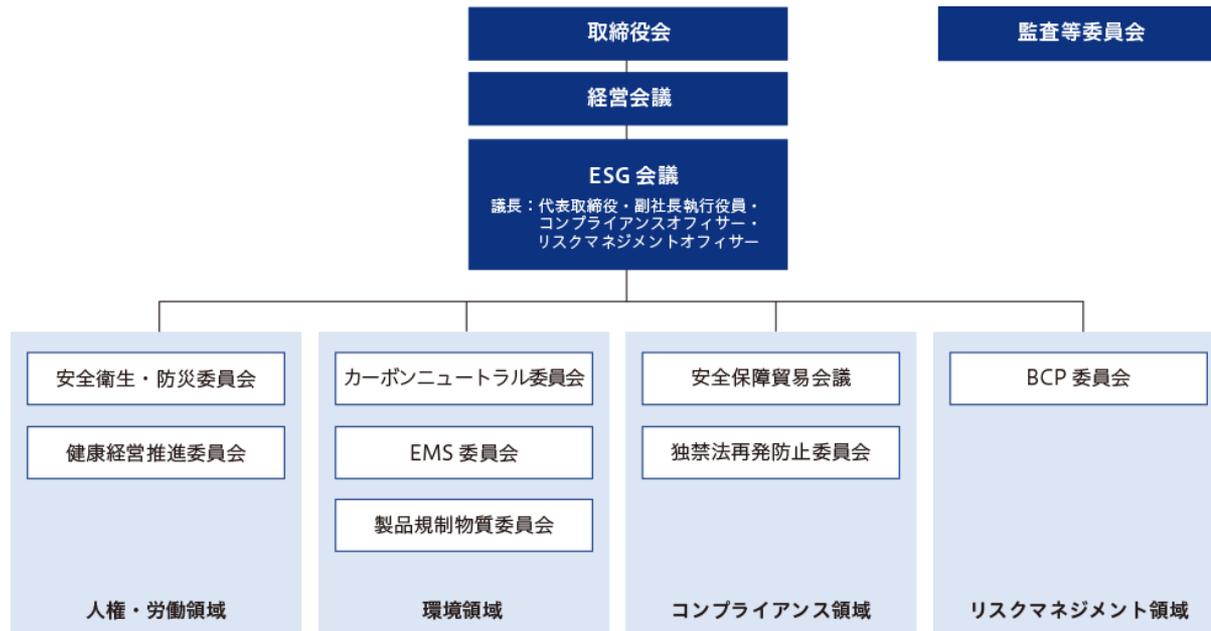


ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 モビリティ進化への対応
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 [サステナビリティ推進体制](#)

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。





ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 モビリティ進化への対応
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 [サステナビリティ推進体制](#)

サステナビリティ推進体制

ESG会議

ミツバグループでは、代表取締役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、財務統括執行役員、生産管掌執行役員および各サステナビリティ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



ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 モビリティ進化への対応
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 [サステナビリティ推進体制](#)

サステナビリティ推進体制

ESG会議

● 2023年度の活動（主な議題）

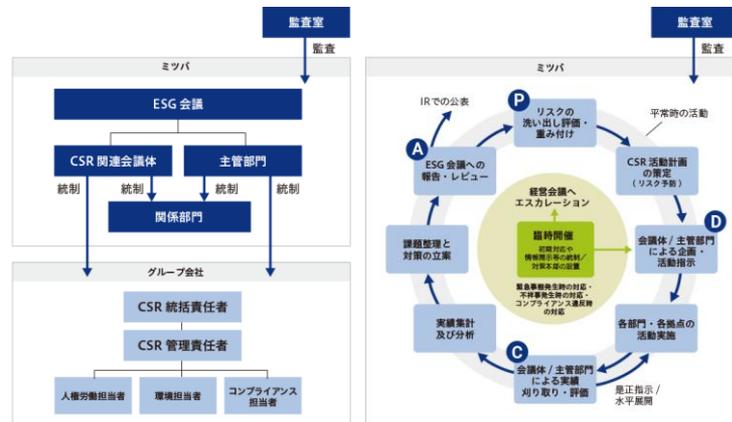
- 2023年5月 2023年度 第1回
 - ・サステナビリティ推進計画の審議
 - ・国内グループへのEMS監査実績報告など
- 2023年8月 2023年度 第2回
 - ・土壌汚染対策の進捗状況報告
 - ・積極的な情報開示体制の提案など

- 2023年11月 2023年度 第3回
 - ・仕入先へのCSRアンケート展開報告
 - ・TCFD提言に沿った情報開示の審議など

- 2024年2月 2023年度 第4回
 - ・フタル酸切り替え完了報告
 - ・国内外グループ各社への自己評価展開報告など

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、サステナビリティ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、グループ各社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。





ミツバグループの サステナビリティ

- 012 企業理念
- 013 行動規範
- 016 ミツバビジョン2030
- 017 中期経営計画
- 018 モビリティ進化への対応
- 022 サステナビリティの高度化
- 024 [サステナビリティ推進体制](#)

MITSUBA

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）受審し、顕在化された課題を翌年度計画につなげることで、仕組みの維持・改善に努めています。評価結果および改善計画についてはESG会議で報告・審議しています。

また、ミツバでは、サステナビリティに関するグループ標準に基づき、グループ各社に対してチェックシートによる自己評価を定期的（年1回）に行っています。チェックシートの設問は、ミツバグループの企業活動に関連があり、考慮すべきサステナビリティ項目および課題に基づいて構成しており、定期的に見直しを実施しています。自己評価の結果から、優先度が高いと判断したグループ各社に対してヒアリングを実施し、現状の確認と改善提案を行っています。

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。

- 029 調達方針
- 030 サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動
- 032 お取引先さまとのパートナーシップ
- 033 公正な調達活動の推進
- 035 セルフアセスメントの実施

サプライチェーンマネジメント

MITSUBA Group
Sustainability Report 2024



サプライチェーン マネジメント

029 調達方針

030 サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動

032 お取引先さまとのパートナーシップ

033 公正な調達活動の推進

035 セルフアセスメントの実施



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。





サプライチェーン マネジメント

029 調達方針

030 [サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動](#)

032 お取引先さまとのパートナーシップ

033 公正な調達活動の推進

035 セルフアセスメントの実施



サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動

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。また、取引基本契約においても、サステナビリティ活動への協力について反映しています。

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

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



サプライチェーン マネジメント

029 調達方針

030 [サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動](#)

032 お取引先さまとのパートナーシップ

033 公正な調達活動の推進

035 セルフアセスメントの実施



サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動

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 



サプライチェーン マネジメント

- 029 調達方針
- 030 サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動
- 032 [お取引先さまとのパートナーシップ](#)**
- 033 公正な調達活動の推進
- 035 セルフアセスメントの実施



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。

カーボンニュートラルへの取り組み

ミツバは、お取引先さまのCO₂排出量削減活動をサポートするため、ミツバとして初めて「カーボンニュートラル工場見学会」を2023年12月に開催しました。お取引先10社18名が参加し、新里工場でのカーボンニュートラル取り組み事例を現場現物で紹介しました。お取引先さまからは「『からくり』がカーボンニュートラル活動につながることに気がつきました」と言う感想を頂きました。



調達方針説明会



工場見学会の様子



サプライチェーン マネジメント

- 029 調達方針
- 030 サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動
- 032 お取引先さまとのパートナーシップ
- 033 **公正な調達活動の推進**
- 035 セルフアセスメントの実施



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(※)」を中小企業庁に提出・公表しました。また、2024年5月に3つの新しい宣言として「下請事業者と少なくとも年に1回以上の協議を行う」、「労務費の指針に掲げられた行動を適切にとった上で取引対価を決定する」、「原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合に適切なコスト増加分の全額転嫁を目指す」を追加しました。

(※)パートナーシップ構築宣言 



公正な調達活動の推進

法令違反行為に関する通報・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・従業員等が下請法等の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。



サプライチェーン マネジメント

- 029 調達方針
- 030 サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動
- 032 お取引先さまとのパートナーシップ
- 033 公正な調達活動の推進**
- 035 セルフアセスメントの実施



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「購買活動に関するサステナビリティ」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「サステナビリティ／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、サステナビリティ活動や遵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。

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。



サプライチェーン マネジメント

- 029 調達方針
- 030 サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動
- 032 お取引先さまとのパートナーシップ
- 033 公正な調達活動の推進
- 035 セルフアセスメントの実施



セルフアセスメントの実施

ミツバグループは、新規お取引先さまの評価基準を「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、アンケートによるお取引先さまのセルフアセスメントを実施いただいています。その結果、必要があると判断した場合は面談を行い、セルフアセスメントや面談で顕在化したリスクに対しては、お取引先さまに改善を要請するとともに、必要に応じて改善に向けた支援も実施します。

INTERVIEW

私は、お取引先さまとのサステナビリティ活動を担当しています。2023年度にはアンケートを実施し、お取引先さまのサステナビリティ活動状況の把握を開始しました。活動の必要性を理解していただくために、電話などで対話するよう心掛け、対象の96社全てから回答を提出いただけました。今後はサステナビリティ面での調達リスクを低減するため、お取引先との共同活動を進めていきます。また現在、この活動は購買部門の一部メンバーで対応していますが、今後は部門全体が活動に関わる方向にシフトしていきたいと考えています。そのためには、まず部員がサステナビリティの意義を理解することが重要であり、そのための教育にも力を入れてきたいと思っています。



角田 晃正

株式会社ミツバ
購買企画部 購買企画第一課



- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

MITSUBA

環境

MITSUBA Group
Sustainability Report 2024





環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性




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。**

ミツバ環境活動方針

	活動方針	2030年目標
1	脱炭素社会の実現に貢献するため、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します。	Scope1,2：50%削減
2	循環型社会の促進に貢献するため、金属・プラスチック等の資源の節約と有効利用に努めます。	リサイクル率：90%以上
3	豊かな水資源を守るため、効率的な水の利用および排水の質向上に努めます。	取水量：1,376ML以下
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。	法令違反ゼロ
5	環境マネジメントシステムを整備し、環境法令の遵守に努めます。	法令違反ゼロ
6	上記による生物多様性の保全に貢献するとともに、環境ボランティア活動に積極的に参加します。	活動実施率：100%
7	サプライヤーと協働し、サプライチェーン全体で地球環境の保全に取り組みます。	お取引先さま参加率：100%

 環境

037 環境方針

039 環境マネジメント

045 気候変動への対応

052 資源循環

054 環境リスク低減

057 製品規制物質の管理

063 生物多様性

 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。

2024年度目標

2024年にScope1,2を
自助努力で**9%**削減する

中期目標
(2030年)

2030年にScope1,2を
50%削減する

長期目標
(2050年)

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

 環境

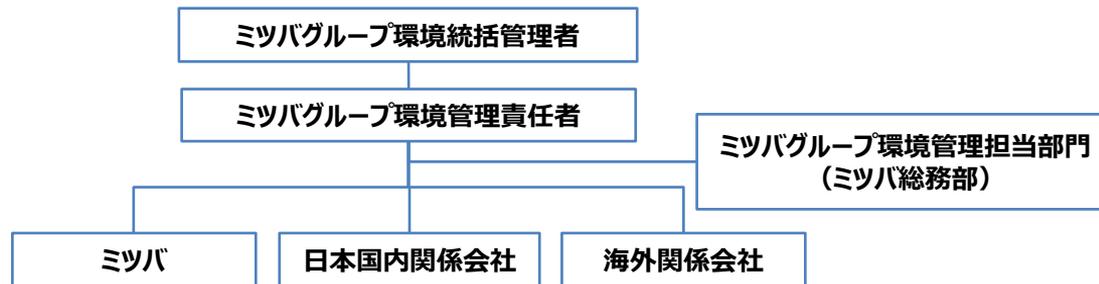
- 037 環境方針
- 039 [環境マネジメント](#)
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

 環境マネジメント

推進体制

ミツバグループでは、ミツバ環境宣言に基づき環境保全活動に取り組んでいます。「ミツバグループ環境マニュアル」にのっとってグループ全体の環境マネジメントシステムを構築し推進しています。グループ各社は環境マネジメント活動実績を年2回ミツバ本社に報告します。ミツバ本社は実績の有効性を評価するため、定期的に「環境ジット監査」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。

〈ミツバグループ環境マネジメント組織図〉



 **環境**

- 037 環境方針
- 039 **環境マネジメント**
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

mitsuba **環境マネジメント****EMS委員会**

ミツバでは、国内グループ会社を含めた「EMS委員会」を年3回開催し、環境課題の検討や環境コンプライアンスのための情報共有、パフォーマンス情報を共有することで、環境リスクの低減につなげています。年に1度行われる全社環境統括管理者である代表取締役副社長執行役員によるレビューでは、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上位会議体である「ESG会議」にて決議しています。

ISO14001認証取得

ミツバグループでは、主要な関係会社を対象範囲として、ISO14001：2015に準じた環境マネジメントシステムを構築しています。2024年3月末時点では、生産拠点を主体にミツバグループ25社（国内7社、海外18社）55事業所（事業所比率で86%）がISO14001の認証を取得しています。お取引先さまに対しては、「ミツバグループグリーン購買ガイドライン」（※）を発行し、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ます。

（※）ミツバグループグリーン購買ガイドライン 

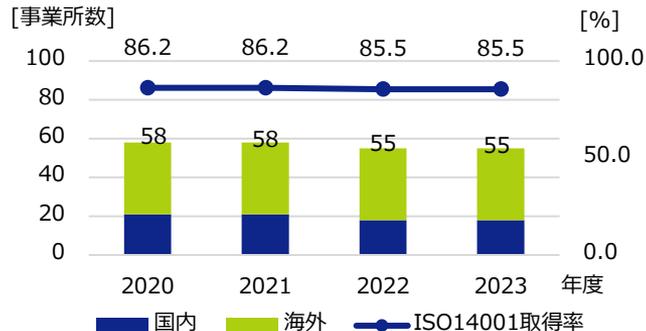
環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

環境マネジメント

ISO14001認証取得

ISO14001認証取得数および取得率



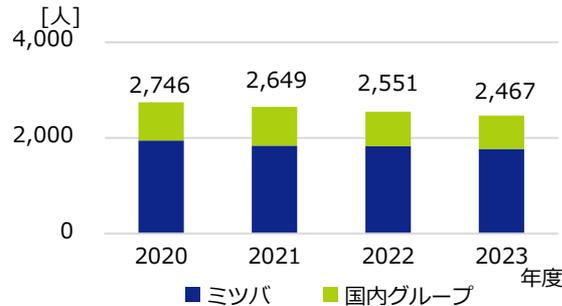
環境教育

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の全社員へe-ラーニングによる基礎教育を実施しています。加えて、階層別教育や事業所・職場固有の環境教育を実施することで法令遵守やリスク防止に取り組んでいます。



ISO14001外部審査

環境e-ラーニング受講者



 環境

- 037 環境方針
- 039 [環境マネジメント](#)
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

 環境マネジメント

環境監査

ミツバでは、法規制の遵守状況や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、全ての事業所で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リスクなど環境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、内部環境監査員の社内資格を取得するための講習会や資格者を対象としたブラッシュアップ講習などを定期的に開催しています。



内部環境監査

INTERVIEW

私は、環境マネジメントシステムの運用を担当しています。外部審査や内部環境監査、法改正への対応や環境文書類の改定、EMS委員会を通じて環境情報の共有なども行っています。日々の業務では、各工場や国内外グループ会社の環境担当者へのサポートをすることも多くあります。環境の仕事は直接部門の方の理解と協力なしには進まない仕事だと思っていますので、常にEMS改善の可能性や生産性向上を考えるよう心掛けています。これからも現状に満足することなく、ISO14001の要求事項に則り、効率的に環境リスクやコンプライアンスを管理できる仕組みを見極め、社内のコミュニケーションを通じてEMSのスパイラルアップを目指していきたくと思います。



須貝 知英

株式会社ミツバ
総務部 法務・CSR推進課

 環境

- 037 環境方針
- 039 **環境マネジメント**
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

MITSUBA

 環境マネジメント

海外グループ会社の環境取り組み

三葉電器（大連）の第1・第3工場では、中国環境保護規制対応のため揮発性有機化合物（VOC）排出量を抑制する排気ガス処理装置2台を2022年に導入し、大気への排出量基準1トン/年以下に抑えています。VOC物質をろ過した後の排気を高温燃焼する際に電力を多く使用しますが、最適な装置稼働となるようプログラムを組むことで稼働時間を短縮し、安全と環境法令を遵守しつつ電力使用量も抑制しています。また第1工場では生活污水を処理するためAO活性汚泥、凝集沈殿、砂ろ過による排水処理を行っています。2023年に清浄化のため薬剤投入量の適正化と投入時間の最適化を行いました。排水処理基準を遵守しつつ、最適な排水処理管理を行うため日々監視を行っています。



VOC処理装置



排水処理管理室



薬品漏れを想定した対応訓練

INTERVIEW

環境安全課で業務責任者として、環境マネジメントシステム（EMS）の構築・運用、環境目標および管理計画の策定・改善活動の推進・進捗状況管理を行っています。国や省、自治体の環境関連要求事項について最新動向を把握し、速やかに社内共有を行い法令遵守に努めています。2023年度は主に電力削減計画の実施・ISO14001認証継続審査・社内環境教育・非常時の対策訓練・会社周辺の清掃活動を行いました。環境に対する意識を高め持続的な改善を行うために、全社員が協力して取り組んでいます。



徐 徳慶

三葉電器（大連）有限公司
環境安全課

環境

037 環境方針

039 [環境マネジメント](#)

045 気候変動への対応

052 資源循環

054 環境リスク低減

057 製品規制物質の管理

063 生物多様性

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（重要課題）を中期経営計画中の「環境機能方針」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10%と大幅に削減できました。

環境機能方針：「ステークホルダーの期待に応えるESGの推進」

評価基準（○：100%、△：80%以上、100%未満）

重点施策	2023年度			2024年度
	目標	実績	評価	目標
CO ₂ 排出量の削減	グループCO ₂ 排出絶対量：2018年度比 6.0%削減の施策立案・推進	9.5%削減の立案完了（削減率実績：10.0%）	○	9.0%の施策立案・推進
持続的な省資源	グループ廃棄物リサイクル率： 90%以上	96.4%	○	90%以上
	グループ全体取水量： 1,395ML以下	1,247ML	○	1,376ML以下
大気汚染の防止	めっき施設排ガス濃度： 塩化水素80mg/m ³ 以下 塩素30mg/m ³ 以下	未検出	○	塩化水素80mg/m ³ 以下 塩素30mg/m ³ 以下
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
製品規制物質規制 への対応	重大違反ゼロ	重大な法令違反はない	○	重大違反ゼロ
	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
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

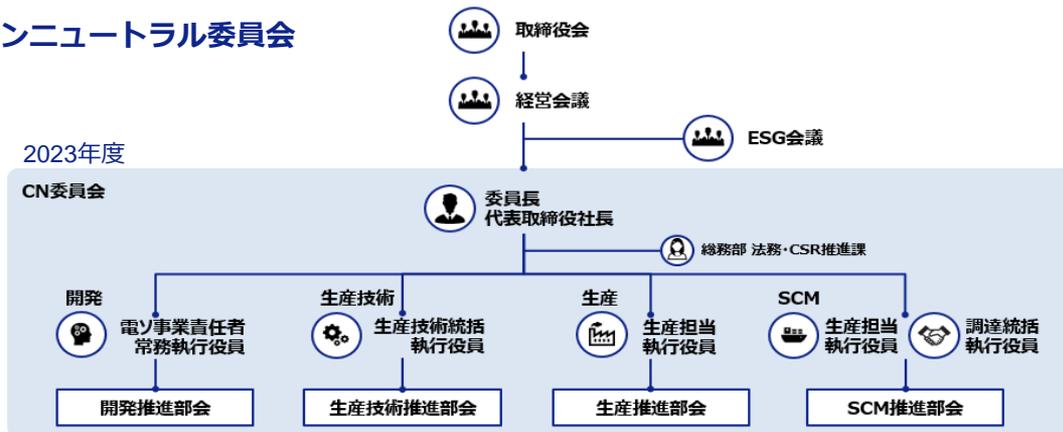
- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応**
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

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



 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 **気候変動への対応**
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

 気候変動への対応

TCFD提言に基づく情報開示

ミツバグループは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD；Task Force on Climate-related Financial Disclosures※1）の提言に基づく気候変動に関する情報を2023年11月に開示しました。ミツバグループが将来にわたって持続的に発展していくためには、気候変動の視点を取り入れた経営のさらなる推進が必要であると考え、ESG会議の下部組織としてTCFD対応チームを発足し、気候変動に関するリスク・機会の分析を行い、「ガバナンス」、「戦略」、「リスク管理」、「指標と目標」の4項目の枠組みについて情報を開示しました。さらに、TCFD 提言への賛同を表明するとともにTCFDコンソーシアム（※2）に加入しました。

今後もミツバグループを取り巻く事業環境を認識し、リスク・機会の分析を深化させるとともに、当該分析を経営戦略に生かし、脱炭素社会の実現に向けた対応策を一層推進していきます。

※1：TCFDとは、G20の要請を受け、金融安定理事会により設立された「気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures）」を指す
TCFDは2017年6月に最終報告書を公表し、企業等に対し、気候変動関連リスク、および機会に関する項目について開示することを推奨している
現在は、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）によりTCFDの開示枠組みを取り入れた国際的なサステナビリティ情報開示基準が定められている

※2：企業の効果的な情報開示や開示された情報を金融機関などの適切な投資判断につなげるための取り組みについて議論が行われる場として2019年5月27日に設立。経済産業省・金融庁・環境省がオブザーバーとして参加している

ミツバグループTCFD報告書  TASK FORCE ON
CLIMATE-RELATED
FINANCIAL
DISCLOSURES TCFD
Consortium

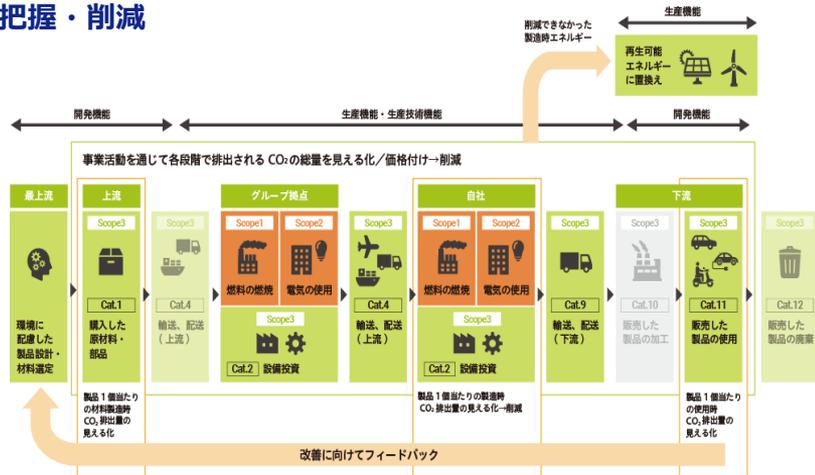
環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応**
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

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事が期待できます。



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、また外部動向やグループ内の取り組み情報などをまとめた「カーボンニュートラルトピックス」の定期配信など普及啓発にも努めています。



カーボンニュートラルトピックス

環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 **気候変動への対応**
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

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。

2023年度は、年6%の削減施策の立案目標に対して、9.5%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、赤城工場ではオンサイトPPAモデルによる太陽光発電システムが2024年1月に稼働し、ミツバグループの太陽光発電システムによる発電量は年間で合計2,840MWhとなりました。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。



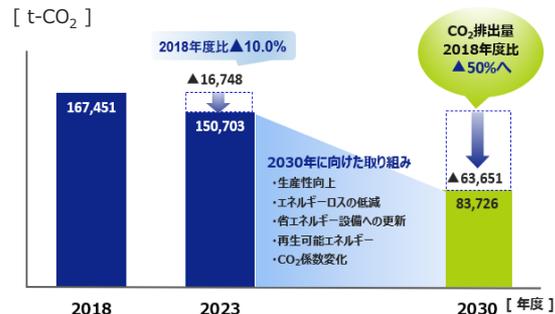
赤城工場 太陽光発電システム

ミツバグループCO₂排出量



・原単位指数は2018年度の売上高当たりの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

ミツバグループCO₂排出削減構想



 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 [気候変動への対応](#)
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

MITSUBA

 気候変動への対応

具体的な削減の取り組み

福島工場では、カーボンニュートラル活動の一環として「ナオス・ヤメル・トメル・サゲル・ヒロウ・カエル」の6つの観点で課題を抽出し、改善に取り組んでいます。

「ヒロウ」の観点では、コンプレッサー室の移転と合わせて排熱を有効に活用することを検討し、冬季に最大となる空調負荷を緩和しています。電力使用量や暖房用の灯油使用量を抑制することで年間118.1t-CO₂の削減を実現するとともに、従業員の作業環境も改善しています。



コンプレッサー排熱の有効活用

INTERVIEW

製造技術課で、コンプレッサーや建物の保全業務や電気設備の保安業務を担当しています。カーボンニュートラル(CN)生産推進部会メンバーとして、品質や安全、また作業環境へも配慮しながら、エネルギーの効率的な利用を進めています。CN活動は従業員一人ひとりの意識が重要です。設備のエアが漏れていても、「エア漏れ」=「損失」という意識がなければ改善にはつながりません。エネルギー使用量の見える化や全員集会や環境委員会で積極的に情報共有をおこない、工場全体の活性化に努めていきたいと思っています。



坂本 真輝
株式会社ミツバ
福島工場 製造技術課

 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 **気候変動への対応**
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

MITSUBA 気候変動への対応

具体的な削減の取り組み

ミツバ・ベトナムのロテコ工場では、射出成形機のダウンサイジングや樹脂材乾燥機への供給エア圧力の低減、樹脂材の捨てショット削減などの改善活動を行いました。

射出成形職場では、製品の面積や材料の流動性を考慮した成形条件を見極めて低圧成形技術を採用しています。その結果、110トンの射出成形機を新設することなく、現在ある50トン設備を有効に活用することができ、年間63.6t-CO₂の削減や設備投資コストの抑制を実現できました。



低圧成形技術を採用した射出成形機

INTERVIEW

ロテコ工場の射出成形職場の責任者として、生産活動の品質、コスト、納期、安全、環境に関する実務とマネジメントを行っています。50台以上の射出成形機が稼働する職場で、多くの資源やエネルギーが投入されていますので、生産性向上やCO₂削減を意識した改善活動を進めています。グループ内外の省エネ事例を収集し、独自のアイデアを組み込んでエネルギー効率の良い成形職場を目指すとともに、「全ての改善はEcoにつながる」を合言葉に従業員一人ひとりのCO₂削減に対する意識を高めています。



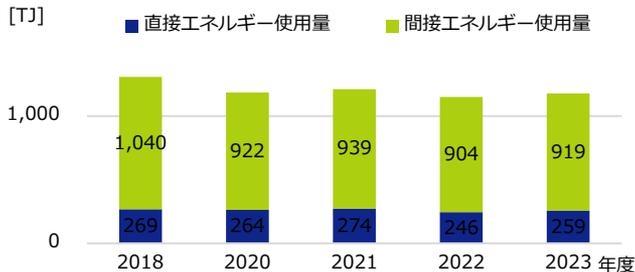
Thia-Nguyen
ミツバ・ベトナムCo., Ltd.
ロテコ工場 製造第二課

環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応**
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

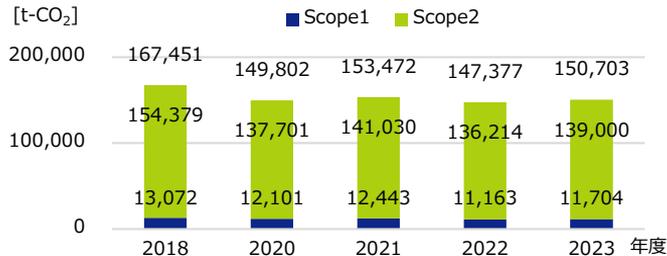
気候変動への対応

ミツバグループ直接・間接エネルギー使用量



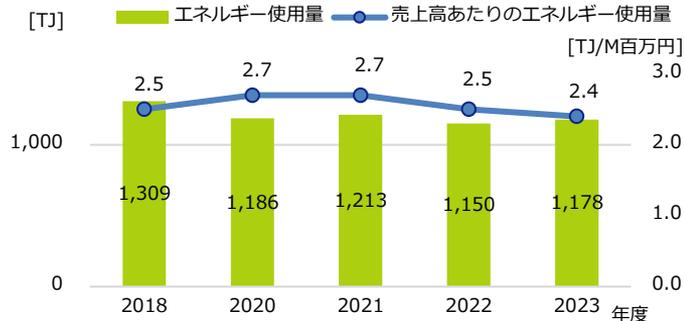
- ・直接：温室効果ガスの直接排出源（燃料・ガスの使用）
- ・間接：温室効果ガスの間接排出源（購入電力の使用）

ミツバグループ温室効果ガス排出量（Scope1,2）



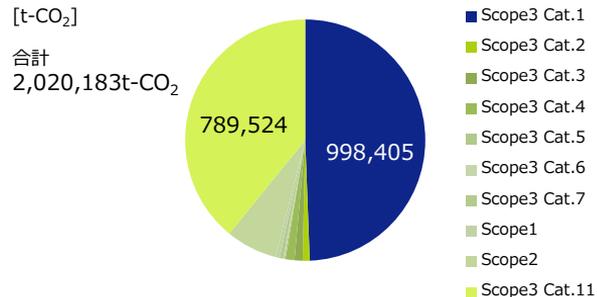
- ・Scope1：ミツバグループ自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼）GHGプロトコル排出係数を用いて算出
- ・Scope2：他社から供給された電気の使用に伴う間接排出
電力会社ごとのCO₂排出係数またはIEA各国係数を用いて算出

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（Scope1,2,3）



- ・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、GHGプロトコル、日本自動車部品工業会LCIツールを用いて算出

 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環**
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

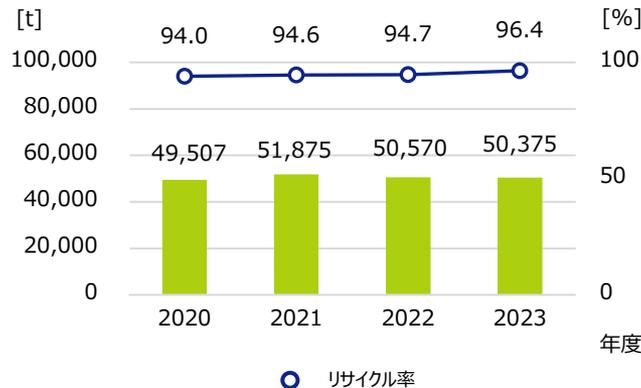
MITSUBA

 資源循環

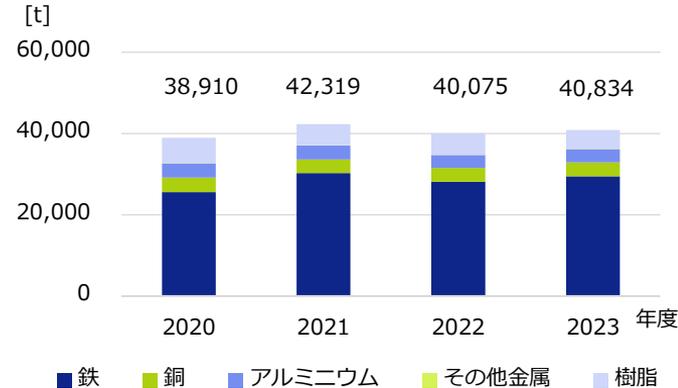
省資源・廃棄物削減の取り組み

ミツバ環境宣言にのっとり、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ています。あらゆる事業活動から発生する排出物の再資源化と適正処理を行うとともに、資源の有効利用を図るために、原材料の効率化改善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。樹脂成型行程では2040年のランナー廃棄量ゼロを目標として、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抑制と再資源化を進めています。さらなるプラスチック資源循環の促進のため、廃プラスチックのマテリアルリサイクル化に向けて処理委託先の見直し検討などに取り組んでいます。

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



 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環**
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

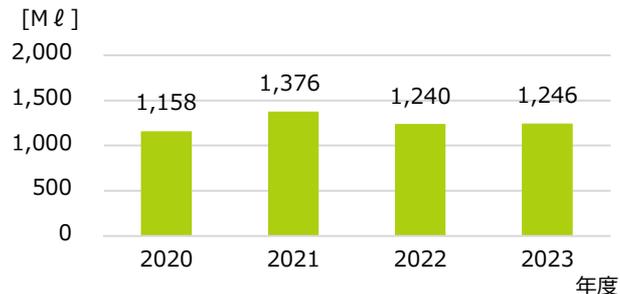
 資源循環

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・インドでは、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



東日本ダイカスト工業(株)排水処理装置



環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 **環境リスク低減**
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

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

工場から大気へ排出される粉じんや化学物質等の排出を抑制するため、集じん機や排ガス処理装置を設置しています。オイルミストが発生する工程にはミストコレクターを設置して発生するミストを回収しています。

また、新里工場のめっき施設から排出される塩素および塩化水素については、スクラバーにより除去しています。年2回以上、排ガスを測定していますが、いずれも検出せずに問題がないことを確認しています。

さらに、空調のエネルギー源を灯油から電気に変更することで、大気汚染の原因となる窒素酸化物や硫黄酸化物などの排出抑制を推進しています。

国内事業所から排出される化学物質に関しては、化管法（※1）（PRTR（※2）制度）が指定する物質やVOC（※3）の排出・移動量を監視するとともに、大気への排出を削減するために、対象となる化学物質の代替を継続的に進めています。

※1 化管法：特定化学物質の環境への排出量の把握等および管理の改善の促進に関する法律の略

※2 PRTR：Pollutant Release and Transfer Registerの略。人の健康や生態系に有害なおそれがある化学物質について、環境中への排出量および廃棄物に含まれて事業所の外へ移動する量を事業者自らが把握して行政庁に報告し、行政庁は事業者からの報告や統計資料を用いた推計に基づき、排出量・移動量を集計・公表する制度

※3 VOC：Volatile Organic Compoundsの略（揮発性有機化合物）

 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 **環境リスク低減**
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

 環境リスク低減**フロン類の漏えい
防止**

簡易点検や定期点検を徹底することでフロン類の漏えい防止に努めています。
また、算定漏えい量が年間1000t-CO₂未満である事を定期的に確認しています。

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回敷地境界での騒音を測定し、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います。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。
また、テトラクロロエチレンによる土壌・地下水汚染が認められた富岡工場については、行政に相談の上、自主的に拡散防止措置を行っています。地下水のテトラクロロエチレンおよびその分解生成物濃度を年4回測定していますが、敷地外への拡散は防止されています。

 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減**
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

mitsuba 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、発生した事業所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是正措置の水平展開を指示します。

2023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はありませんでした。台車を使用した廃油運搬時の転倒による油流出事故が1件発生しましたが、流出した油は少量であり、土壌や公共用水域への流出はなく、再発防止対策も完了しています。

重大環境法令違反件数

[件]



 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

 製品規制物質の管理

昨今の環境問題への関心の高まりから、日用品にも多く使用されている有機フッ素系化合物（PFAS）の使用が制限されるなど、有害化学物質に関する規制は世界的に年々厳しくなっています。

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、POPs条約（※1）をはじめ、欧州ELV指令（※2）、欧州REACH規則（※3）、米国TSCA規制（※4）など各国、各地域の法規制の強化に対応するため、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。

（※1）POPs条約：残留性有機汚染物質（POPs）の製造および使用の廃絶・制限等を規定

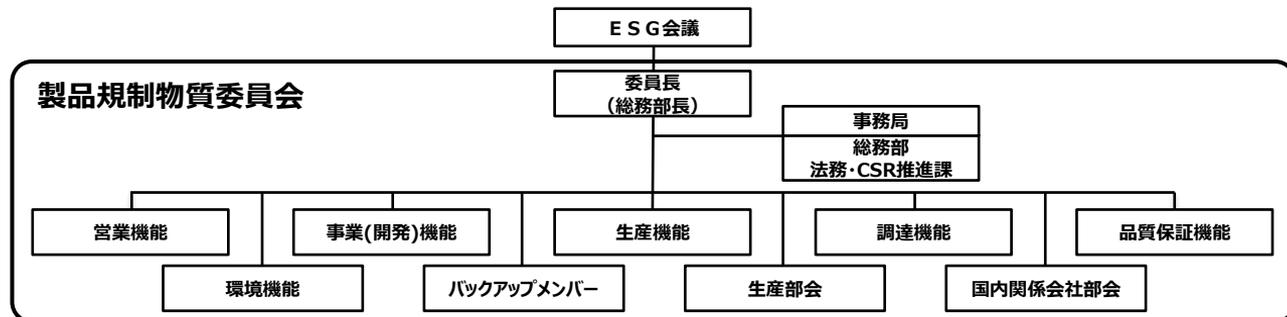
（※2）欧州ELV指令：使用済み自動車に環境に与える負荷を低減するための指令、鉛・水銀・カドミウム・六価クロムの使用制限等を定めている

（※3）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

（※4）米国TSCA規制：有害物質規制法。人の健康または環境を損なう不当なリスクをもたらす化学物質および混合物の規制に関する法律。

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代替方針を策定、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。これにより、横断的に情報を共有し、目標達成に向けて活動しています。



 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 **製品規制物質の管理**
- 063 生物多様性

 製品規制物質の管理

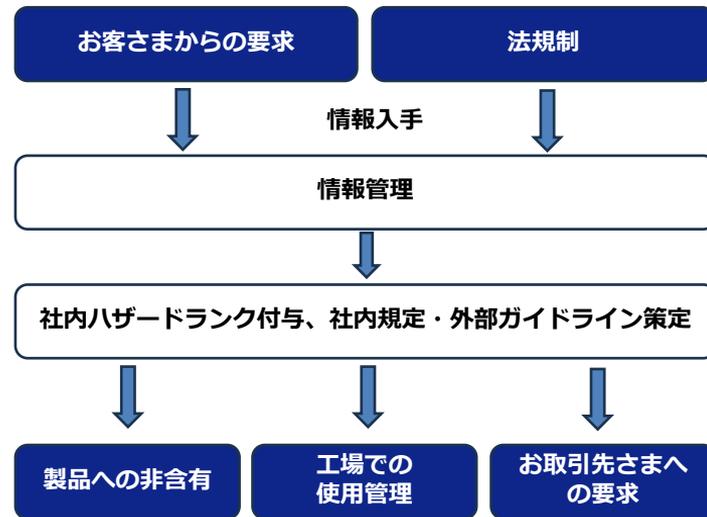
管理体制

ミツバでは、製品中の有害化学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（※5）やJAPIAシート（※6）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。また、管理体制に関する調査や顧客監査への対応などを適切に実施しています。

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 ※7）に各顧客の独自要求を加えた「ミツバ製品規制物質リスト」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。

- （※5）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
- （※6）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
- （※7）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

グループの法規遵守の体系図



 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

MITSUBA

 製品規制物質の管理

管理体制の強化

● 業界標準による管理体制評価

ミツバは、自己診断シート（※8）を活用して管理対応力を評価・数値化し、改善点の抽出および施策を立案し、改善に努めてきました。具体的には、新規部品や材料変更する部品の適切なタイミングで法規適合を確認する仕組みの構築、顧客要求の受け入れ窓口管理の仕組みの強化、取引先の監査手順の明確化、IMDSデータ提出に関する手順書の整備・充実、教育の制度化等の施策を推進し、その結果として、2023年度は大幅な点数アップにつながりました。

（※8）自己診断シート：JAMA・JAPIA 製品含有化学物質管理ガイドライン（※9）に定めた管理項目に対して、自社の実施状況の実態を5点満点で自己評価する業界標準のツール

（※9）JAMA・JAPIA 製品含有化学物質管理ガイドライン：日本自動車工業会（JAMA）と日本自動車部品工業会（JAPIA）が、自動車業界全体での適切な製品に含有する化学物質管理を目的に策定した業界標準のガイドライン

TOPICS

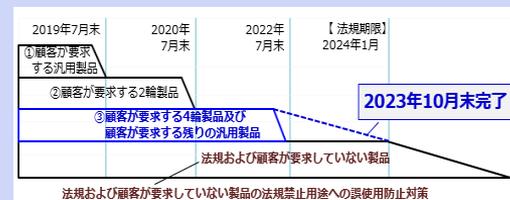
フタル酸系可塑剤4物質の非含有品への代替活動

ミツバは、欧州REACH規則等を遵守するため、段階的にフタル酸の非含有品への代替を推進してきました。2023年度では、2024年1月から禁止となる四輪向けで量産品の186製品の代替を完了しました。また、法規および顧客より禁止要求がない含有品は、禁止用途への誤使用の防止策を実施しており、遵法維持に努めています。

自己診断結果



ミツバ販売品のフタル酸の切替実績



環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

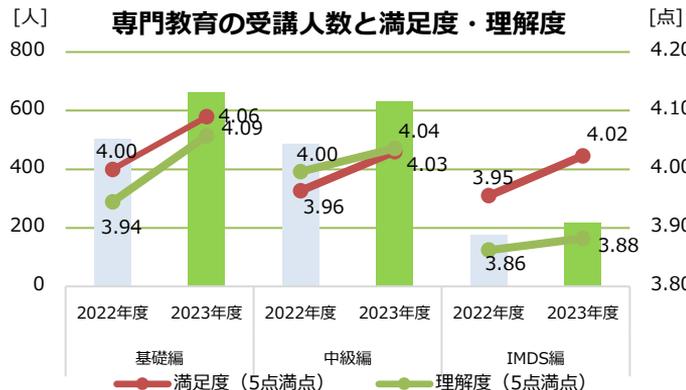
製品規制物質の管理

管理体制の強化

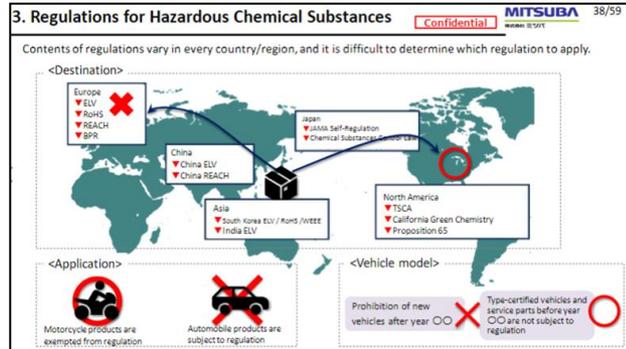
● 教育

ミツバは、製品の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し実施しています。専門教育では、初級編、中級編およびIMDS編の3部構成とし、教育内容を充実させるとともに、階層別、業務担当別に過不足なく適切に受講できる仕組みを構築しています。また、海外グループ会社の担当者も受講できるように、教育動画を配信しています。さらに海外グループ会社に対するヘルプデスクを日本に設置し、必要時には含有物質の法規適合の判断や顧客へのIMDSデータ提出手順等を個別に教育する体制を整備しています。

本教育を通じて、製品の規制物質への対応が自分事化され、必要な知識を習得することにより、グループでの法令遵守の達成・維持に向けて、より積極的な取り組みへと加速しています。



海外グループ会社の担当者用の教育資料の例



 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

 製品規制物質の管理

業界の化学物質管理の仕組みづくりと渉外活動への貢献

ミツバは、日本自動車工業会および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「業界標準チェックシートTF」に参画し、自己診断シートの作成に関する業界活動に貢献しました。本活動を通して、業界の管理基準の理解が深まりました。本ツール活用により、サプライチェーン全体を通じた効果的な管理体制の向上に取り組んでいます。また、各国の禁止物質追加法案に対する自動車業界への影響調査に協力し、社会活動を妨げない法規制への渉外活動に貢献しています。

グループ管理体制の確認

ミツバは、グループ会社の品質関係者に対して自己診断シートの診断結果の検証および改善指導を行い、管理体制の強化を図っています。また、樹脂加工工程等の現場視察により適切な管理を確認するとともに、リサイクル材料や化学物質の変換工程に関する情報を交換し、相互の知識向上に取り組んでいます。



現場視察

 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理**
- 063 生物多様性

MITSUBA

 製品規制物質の管理

お取引先さまへの監査

管理体制の確認が必要と判断したお取引先さまには、自己診断シートによる自己評価を依頼し、その結果を基に管理体制監査を実施して、問題がないことを確認しています。また改善点の指摘および是正措置の要請・刈り取りを行い、さらなる管理体制の強化にご協力いただいています。

INTERVIEW

私は当社製品に含まれる化学物質管理を担当し、規制動向の把握と社内への情報共有、切り替え方針の策定などを行っています。2023年度には、新たに禁止される「デクロランプラス」の切り替え方針の策定や取引先への監査を開始しました。さらに、社員に規制対応を自分事として捉えてもらうための教育も行いました。問い合わせの数が増え、規制物質への意識向上にごたえを感じています。化学物質の利便性と利益を享受してきた私たち人類は、有害性の評価を厳格化し、環境と経済のバランスを考慮した切り替えを迫られています。今後もこの活動を通じて地球環境を守り、人体への健康被害を防ぎながら、安全な製品を提供し続けていきたいと思えます。



須永 弘美

株式会社ミツバ
総務部 法務・CSR推進課

 環境

- 037 環境方針
- 039 環境マネジメント
- 045 気候変動への対応
- 052 資源循環
- 054 環境リスク低減
- 057 製品規制物質の管理
- 063 生物多様性

 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の最小化を目指し、工場からの排ガス測定や排水測定を法定頻度以上に実施、評価しています。

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。

TOPICS

桐生市「ふれあい花いっぱい事業」への参加

新里工場と赤城工場は6月17日に群馬県桐生市主催の『第45回ふれあい花いっぱい事業』に48名が参加し、サルビアを植栽しました。この活動は、県立ぐんま昆虫の森周辺1km区間に花の苗を植え、きれいな花が咲く街道を作るといった地域活性化を図る活動です。晴天にも恵まれ土に親しみ、花が咲き誇るころの街道を楽しみに地域の方々とふれあいながら活動しました。



- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献



社会・人材

MITSUBA Group
Sustainability Report 2024



 社会・人材065 [ミツバグループ人権・労働方針](#)066 [人材育成](#)071 [健康経営](#)078 [働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)083 [品質保証](#)089 [労働安全衛生](#)093 [人権の尊重](#)096 [社会貢献](#) 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。

社会・人材

- 065 [ミツバグループ人権・労働方針](#)
- 066 [人材育成](#)
- 071 [健康経営](#)
- 078 [働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)
- 083 [品質保証](#)
- 089 [労働安全衛生](#)
- 093 [人権の尊重](#)
- 096 [社会貢献](#)

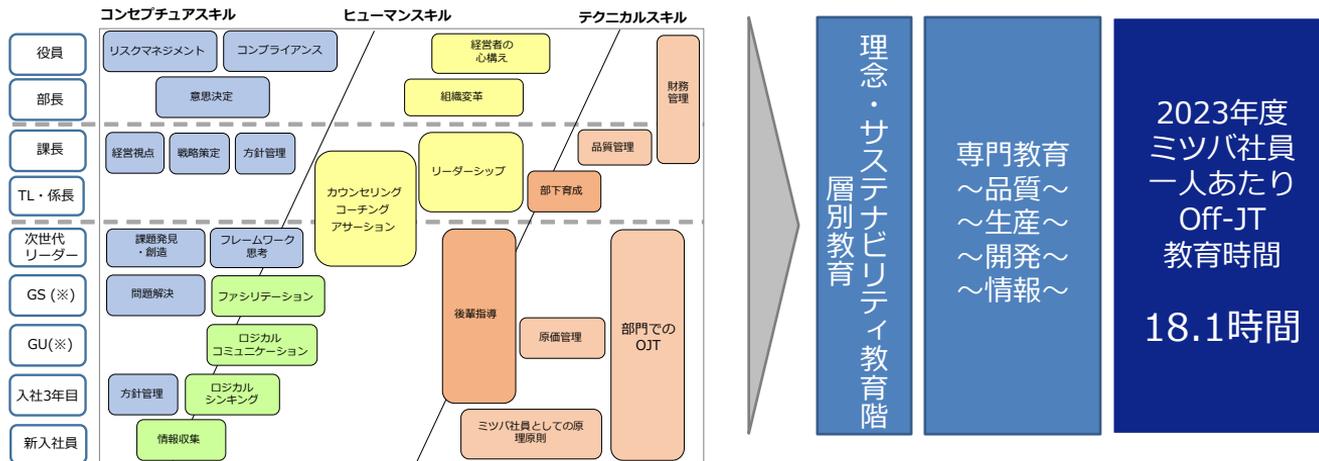


人材育成

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・サステナビリティ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、ミツバにおける職務等級の名称

理念・サステナビリティ教育階層別教育

専門教育
～品質～
～生産～
～開発～
～情報～

2023年度
ミツバ社員
一人あたり
Off-JT
教育時間

18.1時間

 **社会・人材**

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 [人材育成](#)
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

MITSUBA **人材育成****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、ミツバグループはこの技術・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ミツバグループ社員を対象とし、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。

**ミツバ研修センター****座学**

 **社会・人材**

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 [人材育成](#)
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

MITSUBA **人材育成****技術・技能の継承****● 技能五輪**

ミツバでは、未来のものづくりを担う若い力を育てることを目的に、技能五輪に毎年参加しています。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、日々訓練しています。現在は、メカトロニクス、電子機器組立て、プラスチック金型に参加しており、過去に参加した全国大会では、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、今後の業務に生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年次の社員が、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。

**訓練の様子**



社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 [人材育成](#)
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献




人材育成

人材開発・育成の制度や取り組み

- **社内留学制度**

ミツバでは、機能・事業をまた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みます。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。

- **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います。

実施内容	実施時期	主な目的
キャリアデザインシート	年1回	知識・スキルの棚卸しを実施し、今後のキャリアを形成する
キャリアデザイン研修	年5回	自身の強み・弱みを自己認識し、今後のキャリアプランを考える
キャリア面談（50・55歳）	50・55歳時	社員の主体性・自律性を向上する
1 on 1	毎月（推奨）	社員の主体性・自律性を向上する、コミュニケーション不足を解消する

 **社会・人材**

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 [人材育成](#)
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

MITSUBA **人材育成****人材開発・育成の制度や取り組み****● 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。

 **社会・人材**

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営**
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 **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****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。

社会・人材

- 065 [ミツバグループ人権・労働方針](#)
- 066 [人材育成](#)
- 071 [健康経営](#)
- 078 [働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)
- 083 [品質保証](#)
- 089 [労働安全衛生](#)
- 093 [人権の尊重](#)
- 096 [社会貢献](#)

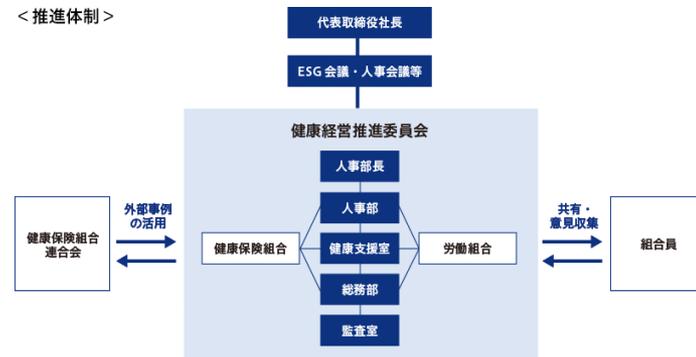


健康経営

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」に2年連続で認定されました。

(※)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



社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営**
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

MITSUBA

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。

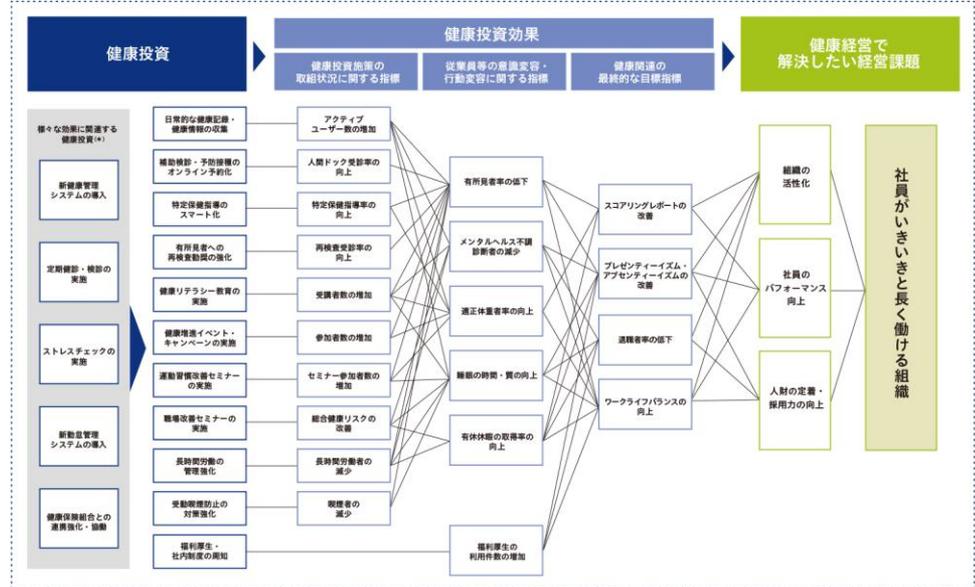
指標	目標	2023年度実績
定期健康診断受診率 * 補助健診含む	100%	100%
適正体重者率(BMI)	65%	61.3%
高ストレス者率	14%	17.6%
喫煙率	25%	30.9%
特定保健指導実施率	30%	24.2%
定期健康診断有所見者率 * 補助健診含む	70%	77.0%
ストレスチェック受検率	95%以上	98.9%
高ストレス者 フォローアップ率	100%	100%
運動習慣者率	25%	30.5%
平均有休取得日数	12日	13.8日

社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営**
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

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	健康関連イベント 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



社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営**
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

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歯科口腔に関する教育の実施	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

 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 **健康経営**
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 健康経営

具体的な取り組み事例

● 歩く社会貢献×健康増進 ～コラボヘルスで推進～

ミツバでは、ミツバ健康保険組合と協力しウォーキングが自分の健康増進だけでなく、社会貢献として開発途上国の子どもたちの給食にもつながる取り組みを実施しています。社員の目標（6,000歩/日）を設定し、達成者数×20円（給食1食分）をNPO法人 TABLE FOR TWO International（以下TFT）にTFTプログラムとして寄付し、アフリカ・アジアの子どもたちに栄養満点の給食を提供しました。この取り組みはTFTアワード2023「心と体の健康増進部門」で大賞を受賞しました。

【実施結果】 設定目標：6,000歩/日 達成件数：9,628件 寄付額：192,560円



にも繋がることで、目標達成のモチベーションもさらにUP！本イベントは、過去最高の目標達成者数という結果にも現れました。



（※1）NPO法人 TABLE FOR TWO

世界規模で起きている食の不均衡を解消し、開発途上国と先進国双方の人々の健康を同時に改善することをミッションに活動する、特定非営利活動法人

（※2）TFTアワード

TFTへの寄付付きの取り組みや、周知の工夫をTFT参加企業・団体と共有し、互いに応援しあうことを主旨としてTFTが毎年開催している

 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 **健康経営**
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 健康経営

具体的な取り組み事例

● スポーツエールカンパニー認定

ミツバは、健康経営の取り組みの一環で他社と取り組みの情報を共有し、さらなる従業員の運動奨励を目的としスポーツ庁のSport in Lifeコンソーシアム（※1）へ参加しています。また、その中で自社の活動を報告した結果、「スポーツエールカンパニー2024（※2）」に認定されました。



（※1）Sport in Lifeコンソーシアム

スポーツ庁のSport in Lifeの理念に賛同いただいた民間企業、団体、地方公共団体等で構成するコンソーシアム

（※2）スポーツエールカンパニー2024

従業員が行うスポーツ活動の支援や促進に向けた取組を実施している企業を認定することで、従業員の健康管理を考え戦略的に取り組んでいる企業の社会的評価の向上を目的に、2017年度に創設された制度

 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 [働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

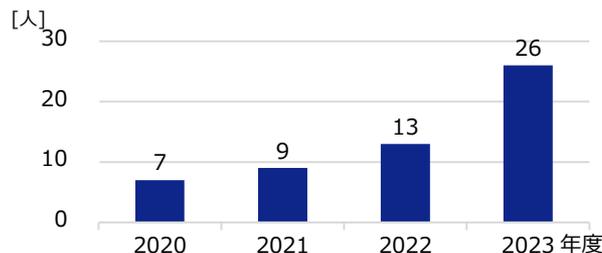
「ミツバビジョン2030」で目指す新たな価値や喜びを創出するためには、多様性を受け入れ、考え方や価値観を尊重し、立場や組織にとらわれない開放的な交流を含む多様性（ダイバーシティ）の実現は不可欠です。ミツバグループでは、海外人材、障がい者など、多様な人材の採用や登用、環境整備を積極的に進めてきました。今後は、これまでの取り組みに加え、さらなるキャリア支援・働き方改革を推進し、社員の多様性を事業活動や社内風土改革へ生かすための人事施策を実行していきます。

女性の働きやすい環境づくり

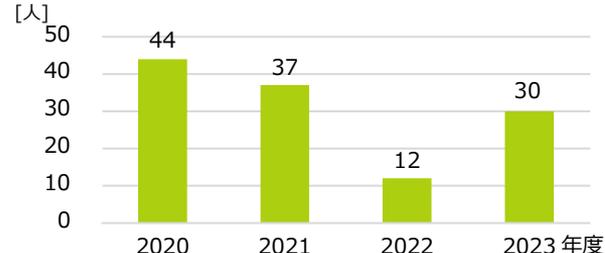
● 仕事と家庭の両立支援制度

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年生まで利用できる「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・不妊治療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）



 社会・人材

065 ミツバグループ人権・労働方針

066 人材育成

071 健康経営

078 [働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)

083 品質保証

089 労働安全衛生

093 人権の尊重

096 社会貢献

 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

● おひさまガーデン（事業所内保育施設）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」

● 女性活躍推進への取り組み

ミツバでは、2022年9月に経営トップ直轄の全社プロジェクトとして「女性活躍推進プロジェクト」を発足し、活動しています。社内各部門から選抜されたメンバーが部門・職種の垣根を越えて意見交換を行い、女性が働きやすい職場環境や会社制度、コミュニケーション環境をつくるための施策を検討・立案し、人事会議などを通じて経営トップに提言・上申を行っています。提言された施策は制度やルールの改定などに反映され、社内制度や風土の改善に貢献しています。

2024年4月からは目的・プロジェクトメンバーを一新し、「女性のキャリアアップ/スキルアップ」を実現するための活動を推進しています。



定例ミーティングの様子

 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 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

● 女性活躍推進プロジェクトの実施施策（一部）



妊娠出産ハンドブック（ミツバ全社員へ配布）



男性育休体験談の公開

INTERVIEW

私たちは、女性活躍推進プロジェクトメンバーとして約1年半活動しました。特に、「ワークライフバランスがとれており、望むキャリアに挑戦できる」「知識・スキルを持続的に習得・活用できている」「組織の中で認められ、必要とされている」という3つのテーマの決定に関しては、多様な意見を反映させるため、活動期間の約半分を注ぎました。議論の甲斐もあって、社内制度やルールの改定まで実現することができました。社員から問合せを受ける度に社内認知度の向上を実感しますし、育児に対する男性管理職層の理解と行動の変化を聞くととてもうれしく思います。プロジェクト活動による目に見える成果は、非常に価値があるものだと感じています。



石田 久美子
株式会社ミツバ
加工技術部
加工技術第六課

大塚 有香里
生産技術部
生産技術第一課

 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 [働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

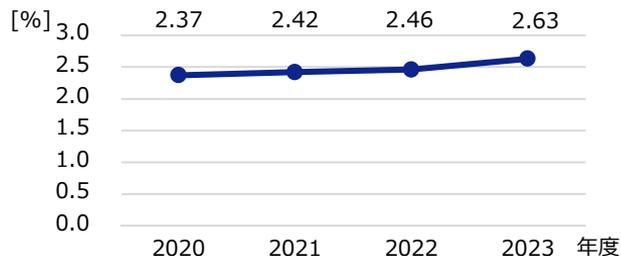
海外人材の活用推進

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、これまでに、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。

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きました。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。

ミツバグループ(国内)障がい者雇用率



アムコ

 社会・人材

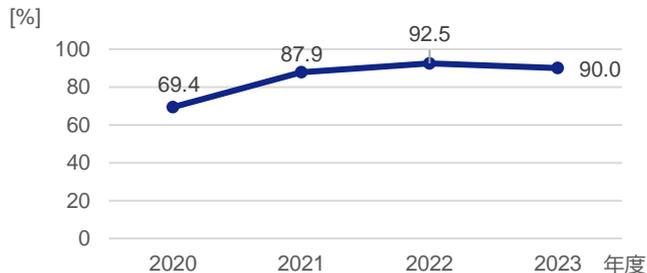
- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 [働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 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



 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証**
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 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 -

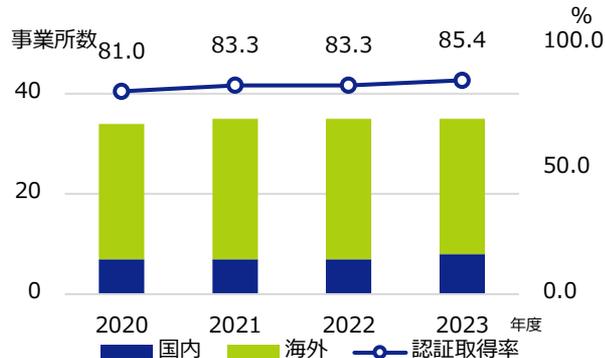
ミツバは、お客さまのニーズに応える製品の提供を行い、「ミツバを選びたい、ぜひミツバの商品を使いたい」と評価され、信頼される企業を目指します。
また、ミツバという名前そのものが、「社会と環境に調和する技術」や「喜びと安心」という価値の代名詞となることを目指し、国内はもとより、世界にミツバブランドを広げていきます。

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事業所で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。

生産事業所のIATF16949認証取得数および取得率



 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 [品質保証](#)
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 品質保証

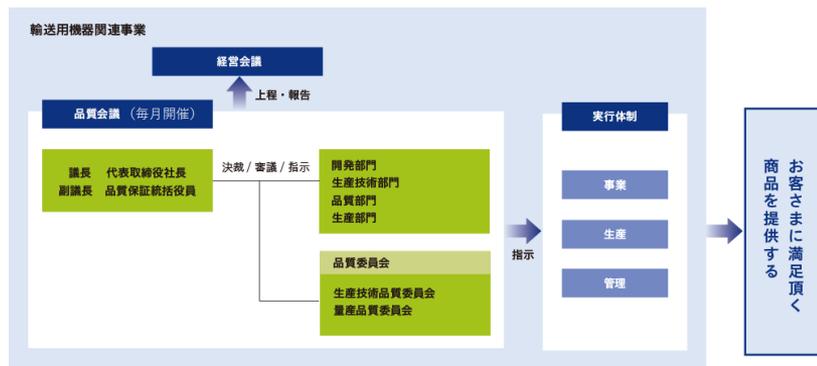
内部統制

内部品質統制として、「内部品質監査」を各事業所で毎年実施し、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、グループ全体の統制を強化するために、海外および国内グループ会社に対してもミツバ本社が品質保証体制を監査し、ミツバ流の品質マネジメントシステムの運用を統一化させる取り組みを行っています。また、品質コンプライアンス監査を実施し、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グローバル品質コストの最適化を目指しています。



社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

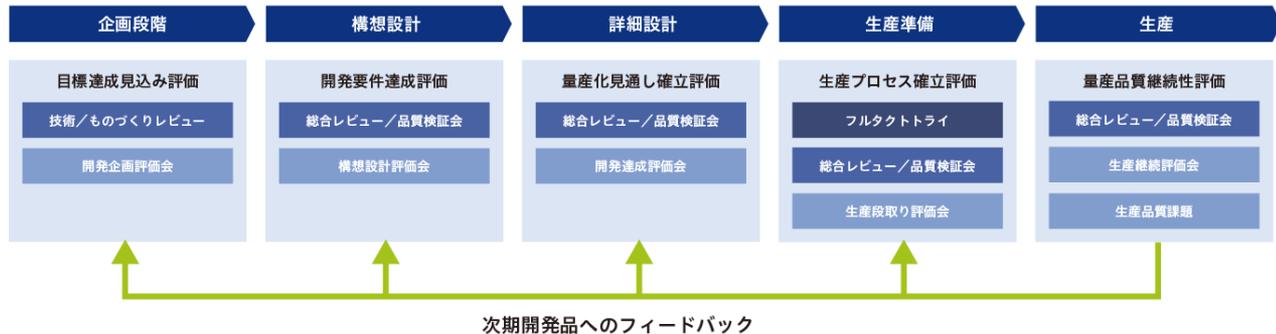
品質保証

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



社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証**
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

品質保証

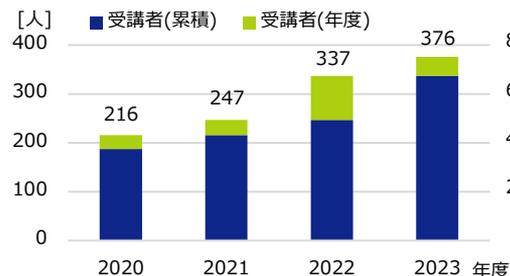
品質向上への取り組み

● 品質教育

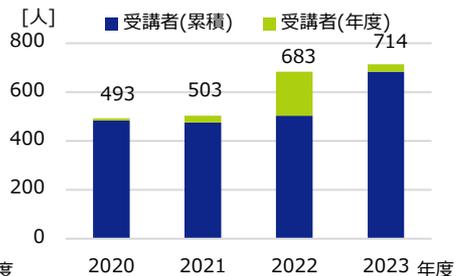
ミツバの品質教育は、階層別教育と専門教育を基に、計画的に人材育成を行っています。階層別教育では、品質風土を醸成させる教育を経営職対象に開始し、品質を最優先としたマネジメントの構築を進めています。また、過去の失敗事例から教訓を学ぶことで、品質意識を向上させ、製品開発へのフィードバックにより、新製品の安全確保に努めています。専門教育では、使用環境の変化や経時変化を含めた耐久性の高い設計と作りやすい工程を確立するため、品質工学の教育を実施し、シミュレーションと品質工学を組み合わせたコンカレント開発(※)に取り組んでいます。

(※)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

品質風土研修 受講者数



品質工学研修 受講者数



品質風土研修

 **社会・人材**

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証**
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

MITSUBA **品質保証****品質向上への取り組み****● お取引先さまの品質保証体制の充実**

ミツバがお客さまより選ばれ続けるためには、当社製品の構成部品や材料等を提供いただいているお取引先さまの協力が必要不可欠です。ミツバでは、自動車産業用の国際規格IATF16949をベースとしたお取引先さま向けの品質管理基準書を全お取引先さまへ発行し、遵守していただいています。さらにお取引先さまに寄り添い、一緒に品質保証体制の確立や継続的支援を行うことで、お取引先さまの品質保証体制の充実を図っています。

<お取引先さまとの主な活動事例>

- 毎期初に年度の品質方針や品質目標の説明会を実施し、品質改善の取り組みを共有しています。
- お取引先さまの月度および年度の品質評価を管理し、成績を通達するとともに改善の協力をお願いしています。
- 品質評価に応じ、お取引先さまでの自主監査やミツバによる訪問監査を実施し、改善支援を行っています。

また、重点的な支援が必要と判断したお取引先さまとは、品質改善活動を年間通して実施し、継続的なアドバイスや支援に取り組んでいます。

 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 **品質保証**
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 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、明るく活力に満ちた生きがいのある職場づくり、お客さま満足の上を目的としており、導入から55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MEE大会を定期的に開催しています。今後も品質改善活動を継続し品質向上を図っていきます。



MEE大会 (日本)



MEE大会 (インドネシア拠点)

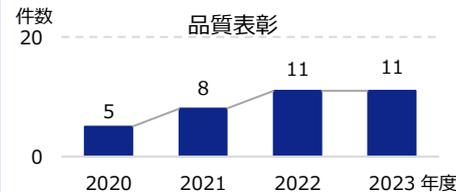


MEE大会 (メキシコ拠点)

TOPICS

お客さまからの品質表彰

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、2023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。



 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 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

ミツバグループでは、事業場間の情報共有や施策実行を強化するため、生産担当執行役員を委員長とする「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）に対する行動を理解し、被害にあわないような職場をつくる」

● 活動目標

・全度数率(※) 0.654 以下 ・災害発生時のけが人ゼロ、納入遅れゼロ

(※) 100万延実労働時間当たりの不休災害による傷病者数を含めた労働災害による死傷者数で、災害発生時の頻度を表す指標
全度数率 = 不休災害による傷病者数を含めた労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数 × 1,000,000



 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 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。新規導入設備や作業変更時を含む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。



巡視

 社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

 労働安全衛生

労働安全衛生の取り組み

● 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-1S（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。



社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 **労働安全衛生**
- 093 人権の尊重
- 096 社会貢献

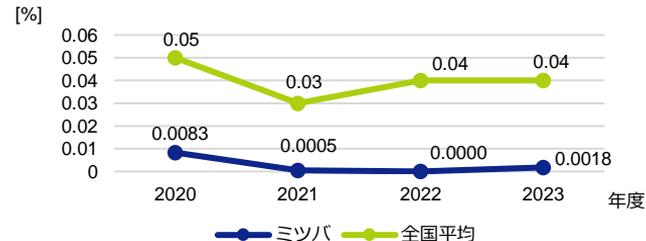
労働安全衛生

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

度数率 = 労働災害による死傷者数 / 延実労働時間数 × 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

強度率 = 延労働損失日数 / 延実労働時間数 × 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、全社総括安全衛生管理者自ら、直接現場へ赴き現場確認を行うことで根本的な原因への的確な指摘を実施しています。また労災分析シートを活用し原因究明から再発防止対策を講じ、対策後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。

 **社会・人材**

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- [093 人権の尊重](#)
- 096 社会貢献

MITSUBA **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。

ハラスメントの防止

ミツバでは、性別、妊娠、出産、育児、介護などに関するハラスメントやパワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどを禁止しており、社内規定にその旨を定めています。また、社内外に「ミツバなんでも相談窓口」を設置し、相談があった場合は、事実関係を確認の上、再発防止に向けての措置を行っています。

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。

 **社会・人材**

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重**
- 096 社会貢献

mitsuba **人権の尊重****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。

● 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、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。

 **社会・人材**

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重**
- 096 社会貢献

mitsuba **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（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「人事労務説明会」にてハラスメントに関する教育を実施することで、人権意識の向上を図っています。

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）に評価しています。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、グループ各社に対してチェックシートによる自己評価も定期的（年1回）に行っています。チェックシートの人権に関する設問は、雇用時の年齢確認などの児童労働防止に関するもの、あらゆるハラスメントや人事における差別に関するものなど、ミツバグループの企業活動において考慮すべき人権項目に基づき構成しています。グループ各社の自己評価結果からミツバグループにおける人権課題を分析し、それらを是正改善するための施策へとつなげています。



社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 [社会貢献](#)



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

2023年11月、第49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20万円を超える募金が集まり、桐生厚生総合病院への備品の寄贈および公益財団法人交通遺児育英会への寄付に活用しました。

● 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・人材**

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 **社会貢献**

MITSUBA **社会貢献****● 被災地への支援活動**

ミツバグループでは、2023年9月8日にモロッコ王国で発生した地震による甚大な被害に対する救援金として、駐日モロッコ王国大使館および現地にて、計100万円を寄付しました。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お祈り申し上げます。

● 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4,374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会社でもそれぞれ献血を実施しています。



ミツバ本社



ミツバ・ハンガリー

社会・人材

- 065 ミツバグループ人権・労働方針
- 066 人材育成
- 071 健康経営
- 078 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 083 品質保証
- 089 労働安全衛生
- 093 人権の尊重
- 096 [社会貢献](#)

社会貢献

● ペットボトルキャップ回収活動

ミツバ特の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 世界の子供たちにワクチンを 日本委員会」を通じて、世界中の子供たちにワクチンとして届けられます。2023年度までに総数611,690個 ワクチン約711名分の寄付を行いました。



● 海外グループ会社の社会貢献活動事例

地域	社名	活動内容
米州	ミツバ・ド・ブラジル L t d a .	近隣の保育施設に食料支援や教育実施
欧州	ミツバ・ターキー・オートモーティブ A.S.	Kahramanmaras地震に対しトルコの非政府組織AFAD(災害緊急事態管理庁)を通じた寄付
アジア	P. T. ミツバ・インドネシア	保健所へ医療用のマスクと体温計を寄付



近隣の保育施設に食糧支援



保健所へ医療用品の寄付

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み



ガバナンス

MITSUBA Group
Sustainability Report 2024

MITSUBA



ガバナンス

100	コーポレート・ガバナンス
101	ガバナンス体制
103	コンプライアンス
107	リスクマネジメント
111	情報セキュリティ
117	知的財産
120	税務に関する取り組み



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いきます。

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

100	コーポレート・ガバナンス
101	ガバナンス体制
103	コンプライアンス
107	リスクマネジメント
111	情報セキュリティ
117	知的財産
120	税務に関する取り組み

 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。

取締役会の実効性評価

ミツバは、取締役会の実効性を高めコーポレートガバナンス機能を強化することを目的として、毎年、取締役会の実効性評価を実施しています。

2023年度の評価および分析結果の概要は次の通りです。

● 2023年度 取締役会の実効性評価

評価の方法	<ul style="list-style-type: none">人員、構成、議事内容等の全8項目からなる質問票を配布無記名方式による4段階評価および自由記述によるコメントにて、評価を実施
評価結果の概要	<ul style="list-style-type: none">取締役の構成・運営・開催頻度等は適切であり、経営上重要な意思決定や業務執行の監督を行うための体制が構築されていることを確認一方、中長期の経営戦略を策定する際の審議や、取締役会議案資料の充実および早期配付については、改善の余地があることを認識

この評価結果を踏まえ、引き続き、会社経営への監督機能の強化および取締役会の運営改善を進めます。

ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 [ガバナンス体制](#)
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

ガバナンス体制

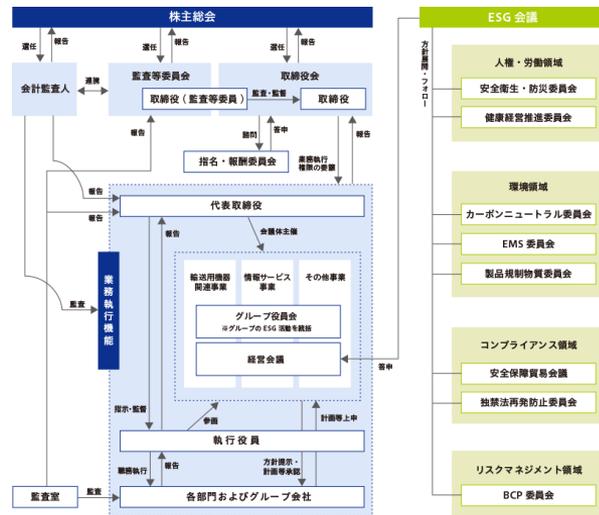
業務執行の体制

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





ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 **コンプライアンス**
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み



コンプライアンス

ミツバグループは、サステナビリティ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、ミツバグループ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。

コンプライアンスに関する方針

ミツバグループは、事業活動を行う上で、役員および従業員の行動をもってステークホルダーの信頼を得ることが必要不可欠であると考えています。この考えに基づき、2015年にミツバグループの役員および従業員が日ごろ実践すべきサステナビリティ行動を具体的に定めた行動規範「私たちが守るべき行動」を制定しました。2019年には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、「私たちが守るべき行動」をミツバグループ共通の行動規範として明確に位置付けました。

またグループの役員と従業員に対し、代表取締役社長から「私たちが守るべき行動」の実践依頼が発信されており、1人ひとりがコンプライアンスを含むサステナビリティ行動に対する意識をもち、高い倫理観を持って行動することを求めています。

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・主管部門による管理・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。

ガバナンス

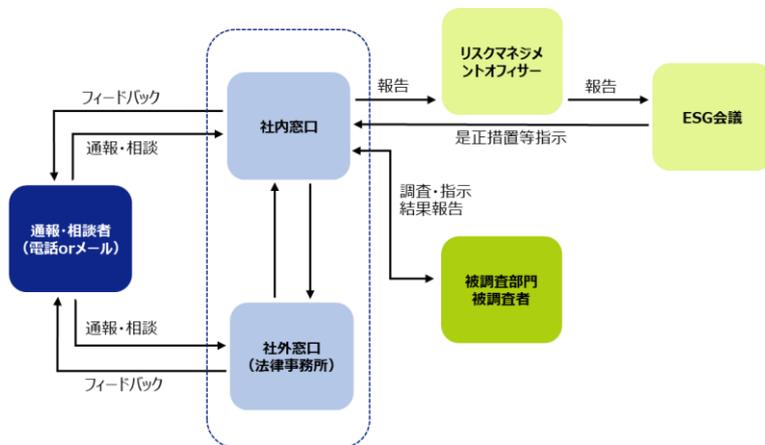
- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 [コンプライアンス](#)
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

コンプライアンス

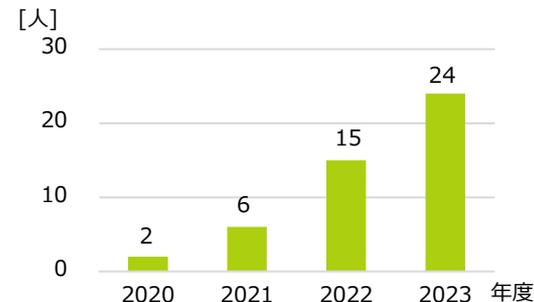
内部通報制度

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。

内部通報発生時の対応フロー



相談件数の推移



 ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 [コンプライアンス](#)
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

 コンプライアンス

コンプライアンス強化への取り組み

● コンプライアンス教育

ミツバグループでは、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付し、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。

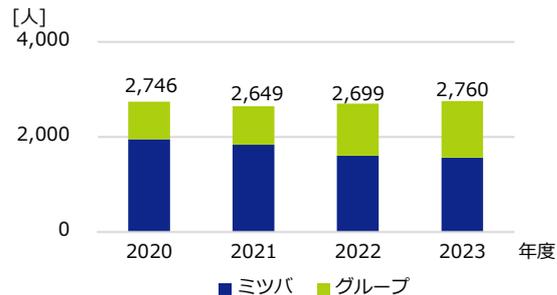
また、階層別研修の中で独占禁止法などのテーマ別コンプライアンス教育を行うほか、グローバルでのe-ラーニングも開講しています。また、年1回、ミツバ管理職層を対象とした「人事労務管理説明会」において、労働基準法や日々の労務管理、ハラスメントに関する教育を行うなど、役割や職務に応じて、さまざまな研修を行っています。

● 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。

2023年度に腐敗に関しての罰金、解雇などの事例はありませんでした。

コンプライアンス e-ラーニング受講者



 ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 [コンプライアンス](#)**
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

 **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**

ミツバグループでは、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。ミツバグループ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。

2023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、コンプライアンス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）に評価しています。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、グループ各社に対してチェックシートによる自己評価も定期的（年1回）に行っています。チェックシートのコンプライアンスに関する設問は、競争法や腐敗防止に加え、輸出取引や知的財産など、ミツバグループの企業活動において考慮すべきコンプライアンス項目に基づき構成しています。グループ各社の自己評価結果からミツバグループにおけるコンプライアンス課題を分析し、それらを是正改善するための施策へとつなげています。



ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント**
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み



リスクマネジメント

ミツバグループは、サステナビリティ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。大規模地震をはじめとした自然災害や感染症の拡大、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。

推進体制

ミツバグループでは、平時および有事に発生し得る損失危機へ対応するために、自社におけるリスクマネジメントの基本的事項を定めた「グループコンプライアンス・リスクマネジメント規定」を制定しています。リスクマネジメントオフィサーである代表取締役副社長執行役員が議長を務めるESG会議が中心となって、継続的なPDCAサイクルに基づくリスクマネジメントを実施しています。

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、発生可能性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。

(※) 有価証券報告書 



ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント**
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み



リスクマネジメント

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ています。そのため、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、BCPの実効性を高めるため、グループBCM（事業継続マネジメント）規定を定め、BCMを適切に推進しています。

さらに、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しています。

● 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、BCPを策定しました。また、2020年度より生産統括執行役員を委員長としたBCP委員会を立ち上げ、BCP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まいります

ガバナンス

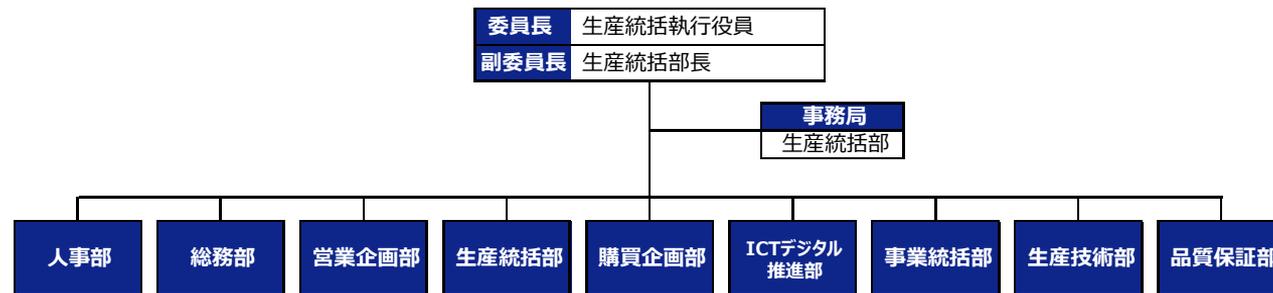
- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 [リスクマネジメント](#)
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

⚠️ 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

<BCP委員会 推進体制>



- 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訓練に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。

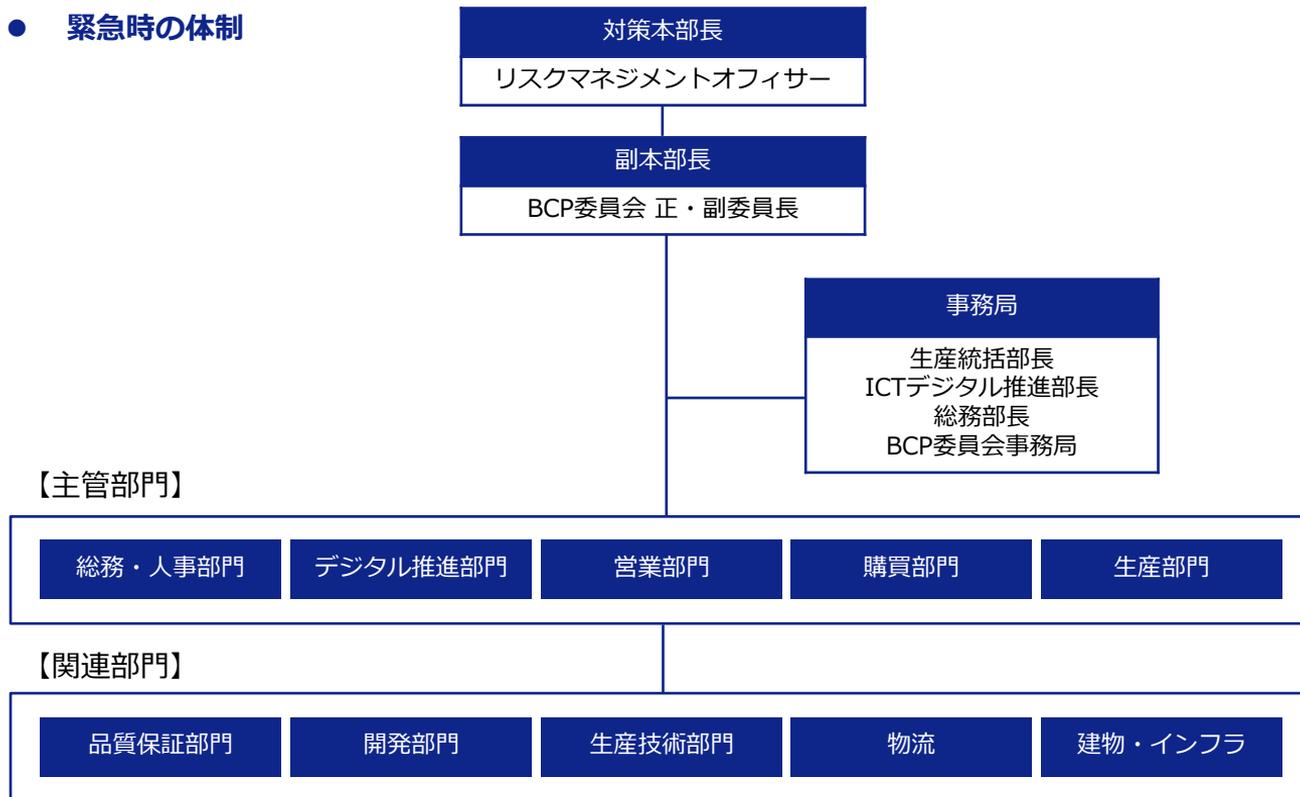
ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

⚠️ 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





ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 [情報セキュリティ](#)**
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み



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、ミツバグループでは「ミツバグループ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。

ミツバグループ情報セキュリティ基本方針

ミツバグループは、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）を故意または偶発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。

ミツバグループは、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、ここにミツバグループ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：ミツバは、ミツバを愛しさを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



ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 [情報セキュリティ](#)
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み



情報セキュリティ

ミツバグループ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を対象とし、適用を以下とします。

- ミツバグループ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。
- ミツバグループの役員、従業員、派遣社員に適用します。

2. 推進組織および体制

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

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。

4. 教育・訓練

職務や業務に応じたセキュリティ教育を定期的実施し、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

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

本基本方針や関連する社内規定等について継続的な改善を行います。



ガバナンス

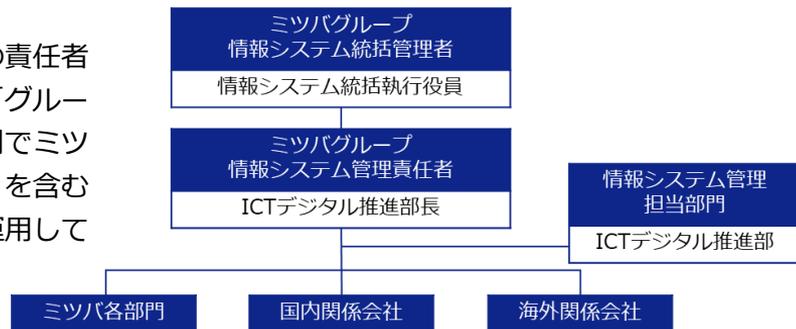
- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 **情報セキュリティ**
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み



情報セキュリティ

推進体制

ミツバグループは、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

- **認証取得の取り組み**

ミツバは、情報セキュリティ強化の取り組みの一つとして、2023年よりTISAX認証(※)取得活動を開始し、受審しました。

(※) ドイツ自動車工業会が策定した情報セキュリティ評価基準に基づき、外部審査機関の審査を受け、認証を取得する制度

- **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。

 ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 [情報セキュリティ](#)
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

 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。

● セキュリティ監視

ミツバは、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

情報セキュリティe-ラーニング受講者数および受講率





ガバナンス

100	コーポレート・ガバナンス
101	ガバナンス体制
103	コンプライアンス
107	リスクマネジメント
111	情報セキュリティ
117	知的財産
120	税務に関する取り組み



情報セキュリティ

情報セキュリティ強化の取り組み

- **情報漏えいの防止**

ミツバは、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。また、外部のクラウドサービスを利用する際は、サービス利用開始前にチェックシートを用いた評価を実施し、安全に利用できるかの確認を行っています。

- **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、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。さらに、セキュリティインシデントが発生した際に適切かつ迅速な対応ができる組織体制としてCSIRT(※)を設置しています。

(※) Computer Security Incident Response Teamの略称。マルウェア感染や不正アクセスなどのセキュリティインシデントが発生した際に対処するための組織の総称

 **ガバナンス**

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 [情報セキュリティ](#)**
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

MITSUBA **情報セキュリティ****情報セキュリティ強化の取り組み****● 情報セキュリティに関するリスク評価**

ミツバは、日本自動車工業会(JAMA)、日本自動車部品工業会(JAPIA)が共同で策定した自動車産業サイバーセキュリティガイドラインのチェックシートを用いて自己評価を実施しています。同様に、お取引先さまに対しても、チェックシートを展開し自己評価の依頼を行い、評価しています。

また、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。

INTERVIEW

私たちは、サイバー攻撃のアラート監視、脆弱性対策などを担当しています。特にアラート監視については、重大インシデントを防ぐために工夫しながら進めています。2023年度には新たにCSIRTを構築し、サイバー攻撃の被害に遭った際の対応やその優先順位などを整備しています。情報セキュリティは、会社を守るために必要不可欠です。ただし、対策を強化すれば利便性を損ねることにもなりますので、施策の展開時にはそのバランスを考慮しています。情報セキュリティ上の脅威は複雑化・巧妙化しています。今後は強みを伸ばすだけでなく、弱点や課題にも積極的に取り組み、セキュリティレベルの底上げを図っていきたくと思っています。



長谷川 貴宏 田島 雄太
株式会社ミツバ
ICTデジタル推進部 ICT技術課

 **ガバナンス**

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産**
- 120 税務に関する取り組み

MITSUBA **知的財産**

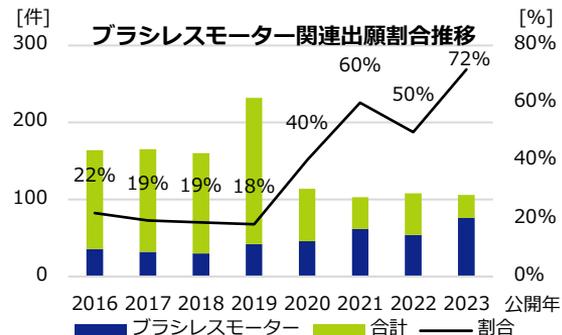
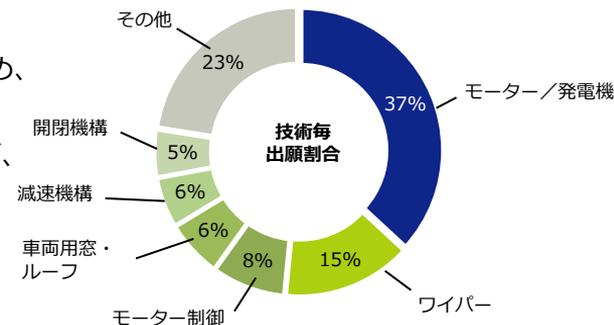
ミツバは、知的財産を創造し活用することで、製品だけでなくビジネスも保護し、成長し続ける企業を目指します。

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。



ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産**
- 120 税務に関する取り組み

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

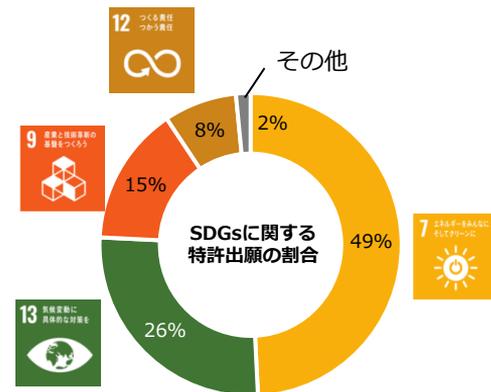
- **特許保証体制の構築**

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

- **グローバルの特許情報の活用**

ミツバは、海外グループ会社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。



 ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

 知的財産

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年自・リーダークラス等の階層別の教育を通じ、知財人材のリスキリングを強化していきます。



入社2年目の社員研修

INTERVIEW

私は、製品の特許出願に関する業務と入社2年目社員研修を担当しています。知的財産業務を行う上で必要な技術情報は専門性が高く、現在も発明者との対話を通して勉強する日々です。社員研修では、理解度向上をゴールとして特許制度の座学とグループワークを実施しています。特にグループワークは、特許や発明に触れる機会を作り、知的財産を尊重する意識を身に付けてもらえるよう工夫しています。この研修をきっかけに、利益につながる製品を開発できる発明者が1人でも増えたらと思っています。また、現在は後輩のサポートも任されています。私自身が先輩から学んだことを伝えていき、「頼りになる存在」になることが今の目標です。



渡邊 友里絵

株式会社ミツバ
事業統括部 知財課



ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 [税務に関する取り組み](#)



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

財務統括執行役員の責任のもと、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います。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。

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。



 **ガバナンス**

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 税務に関する取り組み

MITSUBA **税務に関する取り組み****適正な会計処理の推進（具体的な取り組み）****● インボイス制度に関する社内教育**

経理部では、2023年10月のインボイス制度施行に伴い、関連する従業員に対し教育を実施しました。経理部員、請求書処理などを行う全社の会計処理担当者、営業・購買部員それぞれに説明会を実施し、従業員の税務知識の向上を図りました。国内グループ会社に対しては、グループ対応方針や共通会計システムのインボイス制度対応についての説明会を行いました。

INTERVIEW

私たちは、国内税務を担当し、主に法人税と消費税の納付や法改正時の社内説明会などを行っています。2023年度には全社員向けにインボイス制度の説明会を実施しました。法令遵守のためにやるべきことを理解し実行していただくために、説明会資料は専門用語を避け、実務に携わる社員が理解しやすい表現としました。税務は専門的な知識が必要なので、私たちも日々勉強で苦労する点もありますが、さまざまな部門の社員から頼りにされ、説明を通じて理解を深めてもらえることに大きなやりがいを感じています。今後もこの活動を通じて、法令遵守に貢献し続けることが私たちの役割であると思っています。

**実際の説明資料****生形 朱里 小林 麻記子**株式会社ミツバ
経理部 税務会計課



ガバナンス

- 100 コーポレート・ガバナンス
- 101 ガバナンス体制
- 103 コンプライアンス
- 107 リスクマネジメント
- 111 情報セキュリティ
- 117 知的財産
- 120 [税務に関する取り組み](#)



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、財務統括執行役員の判断のもと、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。

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。

- 124 環境関連データ
- 126 社会・人材関連データ
- 130 ガバナンス関連データ



データ集

MITSUBA Group
Sustainability Report 2024

MITSUBA

データ集

- 124 環境関連データ
- 126 社会・人材関連データ
- 130 ガバナンス関連データ

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	2020	2021	2022	2023
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	12,101	12,442	11,163	11,704
		Scope2 ※2	連結	t-CO ₂	137,701	141,030	136,214	139,000
		CO ₂ 排出量(Scope1 + Scope2)	連結	t-CO ₂	149,802	153,472	147,377	150,703
		CO ₂ 排出量(Scope3) ※3	連結	t-CO ₂	—	—	1,805,309	1,869,479
		CO ₂ 排出量(Scope1 + Scope2 + Scope3)	連結	t-CO ₂	—	—	1,952,686	2,020,183
		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	連結	TJ	928	945	909	924
		灯油	連結	TJ	16	14	12	13
		LPG	連結	TJ	14	13	11	11
		都市ガス	連結	TJ	51	53	48	52
		天然ガス	連結	TJ	165	177	157	168
		軽油	連結	TJ	13	12	12	10
		太陽光発電量	連結	MWh	2,742	2,708	2,640	2,840

※1 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

※2 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

※3 Scope3 : Scope 1、Scope 2を除く、企業の上流・下流工程を網羅したその他の間接排出
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 : 日本国内は輸送重量・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。
海外拠点は輸送重量・距離にGHGプロトコル係数を乗じて算出グループ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11 日本自動車部品工業会LCIデータ算出ツール(使用段階)を用いて算出。

※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。

※5 当社グループにおいて排出はございません。

データ集

- 124 環境関連データ
- 126 社会・人材関連データ
- 130 ガバナンス関連データ

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	2020	2021	2022	2023
資源循環	水資源	取水量	連結	Mℓ	1,158	1,376	1,240	1,247
		排水量	連結	Mℓ	695	826	747	751
		水消費量	連結	Mℓ	463	550	493	495
		水質汚染物質質量 (BOD) ※6	連結	t	1.6	1.2	0.7	0.9
	天然資源	鉄	単体	t	25,568	30,240	28,121	29,460
		銅	単体	t	3,603	3,391	3,425	3,422
		アルミニウム	単体	t	3,511	3,414	3,148	3,295
		その他金属	単体	t	39	42	44	68
		樹脂	単体	t	6,188	5,232	5,337	4,589
	排出物	排出物発生量	連結	t	49,507	51,875	50,570	50,375
有害廃棄物発生量		連結	t	2,971.11	2821.05	2682.76	1816.4707	
非有害廃棄物発生量		連結	t	46,536	49,054	47,888	48,558	
排出物リサイクル量		連結	t	46,536	49,054	47,888	48,558	
排出物リサイクル率		連結	%	94	95	95	96	

※6 対象範囲：ミツバおよび国内生産グループ会社

データ集

124 環境関連データ

126 社会・人材関連データ

130 ガバナンス関連データ

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	2020	2021	2022	2023		
従業員データ	従業員数	男	単体 人	2,661	2,487	2,443	2,408		
		女	単体 人	965	813	793	797		
		計	単体 人	3,626	3,300	3,236	3,205		
	男女比	男	単体 %	73.4	75.4	75.5	75.1		
		女	単体 %	26.6	24.6	24.5	24.9		
	連結従業員数	計	連結 人	26,126	24,341	23,260	22,665		
世代別従業員数	30歳未満	男	単体 人	666	576	433	389		
		女	単体 人	313	275	307	274		
		男	単体 人	751	681	573	548		
		女	単体 人	82	93	134	163		
		男	単体 人	874	767	613	595		
		女	単体 人	230	185	112	93		
		男	単体 人	913	729	700	709		
		女	単体 人	231	200	230	247		
		男	単体 人	143	116	124	167		
		女	単体 人	20	11	10	20		
			平均年齢	男	単体 歳	41.0	41.7	42.5	43.3
				女	単体 歳	35.4	37.1	38.0	38.9
			平均勤続年数	男	単体 年	17.6	18.3	19.0	19.8
				女	単体 年	13.5	15.4	16.2	16.7
		男女の賃金の差異	全労働者		単体 %	—	—	71.5	71.7
				正規雇用労働者	単体 %	—	—	71.4	71.3
				パート・有期労働者	単体 %	—	—	68.7	79.9
			離職率		単体 %	—	—	—	3.0
臨時雇用者数		男	単体 人	156	155	98	60		
		女	単体 人	—	—	—	—		
外国人従業員数 ※1		男	単体 人	9	7	13	14		
		女	単体 人	6	6	12	11		

※1 技能実習生を除く、企業内転勤を含む

データ集

124 環境関連データ

126 [社会・人材関連データ](#)

130 ガバナンス関連データ

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	2020	2021	2022	2023
従業員データ	障がい者雇用者数	男	単体	人	33	33	23	24
		女	単体	人	12	11	6	6
	障がい者雇用率		連結	%	2.37	2.42	3.42	2.63
	定年後再雇用率		単体	%	69.4	87.9	92.5	89.8
	管理職比率	女性管理職比率	単体	%	—	—	1.5	1.7
		うち、部長職以上	単体	%	—	—	0	0
	役員（執行役員を含む）	男	単体	人	—	—	29	29
		女	単体	人	—	—	1	1
		女性比率	単体	%	—	—	3.3	3.3
	役員のうち、執行役員	男	単体	人	—	—	21	21
		女	単体	人	—	—	0	0
		女性比率	単体	%	—	—	0	0
新卒採用者	大卒・修士以上	男	単体	人	27	11	13	11
		女	単体	人	5	4	2	2
		計	単体	人	32	15	15	13
	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	41	14	26	13
		女	単体	人	25	7	13	15
		計	単体	人	66	21	39	28
	3年後在籍率 ※2	男	単体	人	57	—	—	—
			単体	人	25	—	—	—
		計	単体	人	82	—	—	—
単体			%	83.7	—	—	—	

※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

データ集

124 環境関連データ

126 社会・人材関連データ

130 ガバナンス関連データ

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	2020	2021	2022	2023	
従業員データ	中途採用者	大卒・修士以上	男	単体 人	9	4	12	5
			女	単体 人	1	0	1	3
		計	単体 人	10	4	13	8	
	大卒以外	男	単体 人	17	5	3	2	
		女	単体 人	1	0	1	1	
		計	単体 人	18	5	4	3	
ワーク・ライフ・バランス	産休取得者数		単体 人	34	28	17	31	
	育児休業取得者数 ※3 ※4	男	単体 人	8	10	13	26	
	うち、取得期間が1週間以内	男	単体 人	1	2	2	0	
		女	単体 人	44	37	12	30	
		計	単体 人	52	47	25	56	
	育児休業取得率 ※5	男	単体 %	10.39	15.87	27.70	54.20	
	うち、取得期間が1週間以内	男	単体 %	1.3	3.2	4.3	0.0	
		女	単体 %	100	100	100	100	
	育児休業復職率 ※6		単体 %	100	97.8	100.0	100.0	
	介護休業取得者数		単体 人	1	1	1	2	
	年次有給休暇	付与日数 ※7	単体 日	18.6	19	19.1	19.5	
		取得日数	単体 日	10.4	10.1	13.8	13.8	
		取得率 ※8	単体 %	56	53.2	72.3	70.8	
	従業員1人当たり年間総労働時間		単体 時間	—	—	—	2223	
	従業員1人当たり月平均残業時間		単体 時間	15.5	5.1	9.5	10.1	
	従業員1人当たり月平均残業手当		単体 円	—	—	15,700	23,258	
	在宅勤務実施率 ※9		単体 %	—	5.0	7.0	12.3	

※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 育児休業から復職した従業員の総数÷育児休業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

データ集

124 環境関連データ

126 社会・人材関連データ

130 ガバナンス関連データ

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	2020	2021	2022	2023	
健康と安全/労働安全衛生	一般定期健康診断受診率 ※ 1 0	単体	%	98.8	99.5	99.8	100	
	定期健康診断有所見率	単体	%	73.3	75.0	67.8	77.1	
労働安全衛生	ストレスチェック受検率	単体	%	97.6	97.9	98	98.9	
	労働災害発生状況 ※ 1 1	労働災害件数	単体	件	9	6	4	11
		重大災害件数 ※ 1 1	連結	件	23	13	15	15
	死亡災害件数 ※ 1 1	単体	件	0	0	0	0	
		連結	件	0	0	0	0	
	労働災害 度数率 ※ 1 1	単体	%	0.1365	0.1553	0.0000	0.0160	
		連結	%	0.4404	0.1219	0.2530	0.0682	
	労働災害 強度率 ※ 1 1	単体	%	0.0083	0.0005	0.0000	0.0018	
		連結	%	0.0051	0.0005	0.0056	0.0036	
	退職者・長期欠勤者数	メンタルヘルス不調 ※ 1 2	単体	人	40	52	43	36
メンタルヘルス以外の疾病 ※ 1 2		単体	人	67	59	39	28	
人材育成	従業員一人当たり研修時間	単体	時間	7.5	9.1	10.4	18.1	
	従業員一人当たり研修費用 ※ 1 3	単体	万円	0.8	0.6	1.0	1.6	
	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 4	単体	%	100	100	100	96.3
		環境に関する研修 (e-ラーニング) ※ 1 5	連結	%	99.5	98.8	99.0	98.6
		コンプライアンスに関する研修 (e-ラーニング)	連結	%	99.5	98.8	97.1	98.3
		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 0 退職者は除く

※ 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）

※ 1 3 1人あたりの講習会費（年間）

※ 1 4 2023年より集計方法を変更

※ 1 5 対象範囲：ミツバおよび国内グループ会社

データ集

- 124 環境関連データ
- 126 社会・人材関連データ
- 130 [ガバナンス関連データ](#)

ガバナンス関連データ

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	2020	2021	2022	2023
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	2	6	15	24

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>