



035

090

### 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



002 編集方針

003 トップメッセージ

編集方針

002

ミツバグループの サステナビリティ

010

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



プロファイル

トップメッセージ

004

005 ミツバグループの概要

グローバルネットワーク

製品情報



800

009 ステークホルダーとのエンゲージメント



サプライチェーン 028 マネジメント

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



環境

036 環境方針

環境マネジメント

気候変動への対応

- 資源循環 049
- 環境リスク低減
- 製品規制物質の管理
- 生物多様性



社会·人材 059

060 ミツバグループ人権・労働方針

- 人材育成
- 健康経営
- 072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 品質保証
- 労働安全衛生
- 人権の尊重 085
- 社会貢献 087



ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制

コンプライアンス

リスクマネジメント

情報セキュリティ

知的財産

税務に関する取り組み



111

環境関連データ

社会・人材関連データ

ガバナンス関連データ





トップ メッセージ

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境



## 編集方針

<u>002</u> 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

2024年4月1日~2025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

## ○ トップメッセージ

003 トップメッセージ

### **MITSUBA**

### **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、厚く御礼を申しあげます。

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。

2024年度は、カーボンニュートラルの実現に向けた取り組みを一層強化するとともに、温室効果ガス(GHG)排出量や労働災害に関するデータの第三者検証を受審し、開示情報の信頼性向上に努めました。また、当社グループ全体のガバナンス体制の強化に加え、お取引先さまとの連携によるサステナビリティ活動にも注力いたしました。

こうした活動の原動力となっているのは、現場で日々挑戦を続けるミッパグループ従業員一人ひとりの想いです。その声を「INTERVIEW」として公開しております。ひたむきに取り組む姿や、サステナビリティへの真摯な想いを通じて、ミッパグループの未来への歩みを感じていただければ嬉しく思います。

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あげます。



株式会社ミツバ 代表取締役 副社長執行役員 武 信幸

3





トップ メッセージ

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

環境

社会・人材

ガバナンス

データ集

ミツバグループの概要

グローバルネットワーク 006

製品情報 007

・・プロファイル MITSUBA Group Sustainability Report 2025





トップ メッセージ

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境

社会・人材

## プロファイル

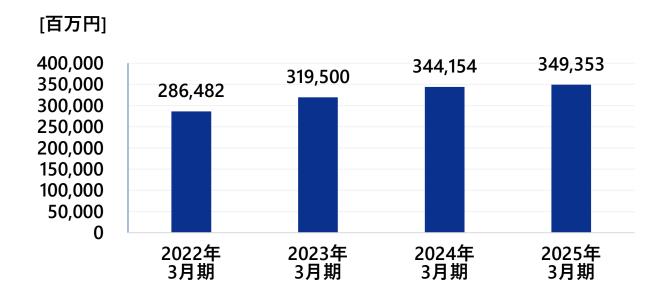
005 ミツバグループの概要

006 グローバルネットワーク

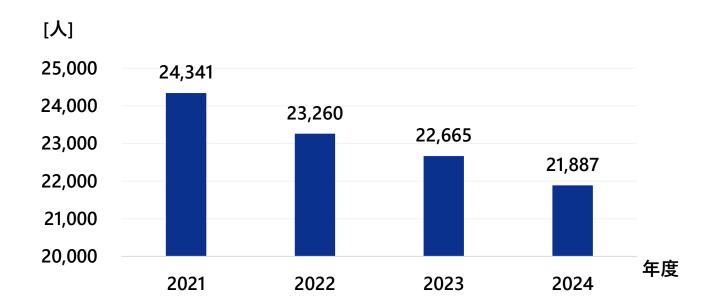
007 製品情報

## \*\* ミツバグループの概要

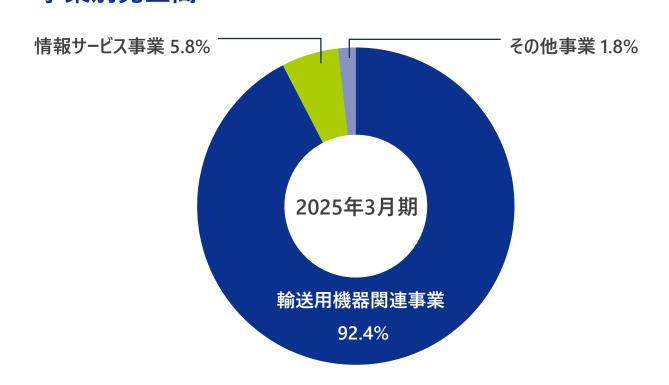
#### 連結売上高



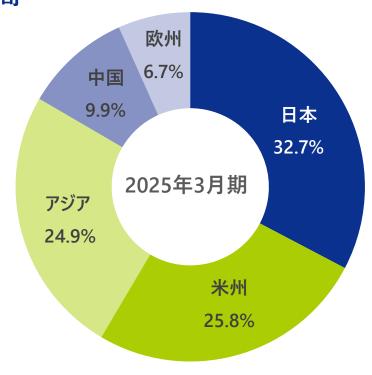
#### 連結従業員数



### 事業別売上高



### 地域別売上高







トップ メッセージ ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境

## \* プロファイル

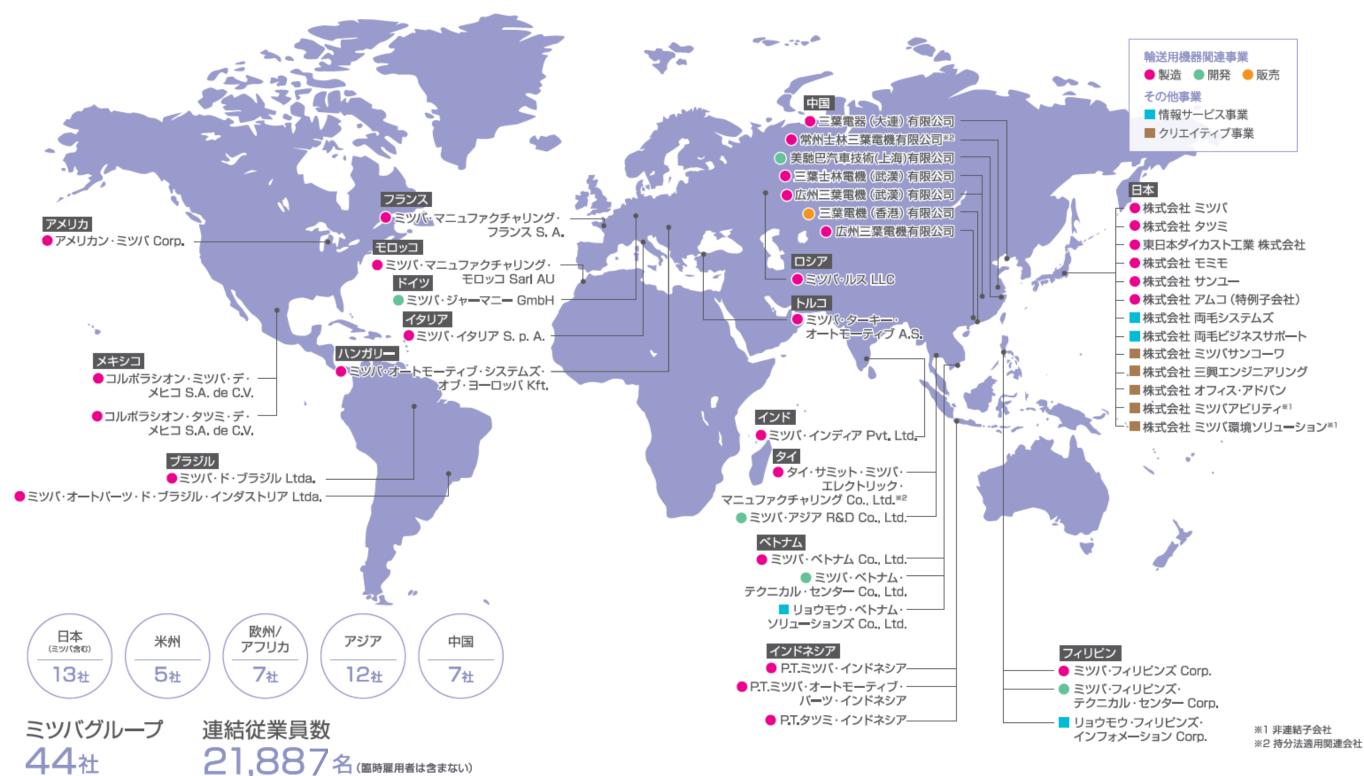
005 ミツバグループの概要

006 グローバルネットワーク

007 製品情報



プロファイル



**MITSUBA** 



ミツバグループの概要

グローバルネットワーク 006

007 製品情報



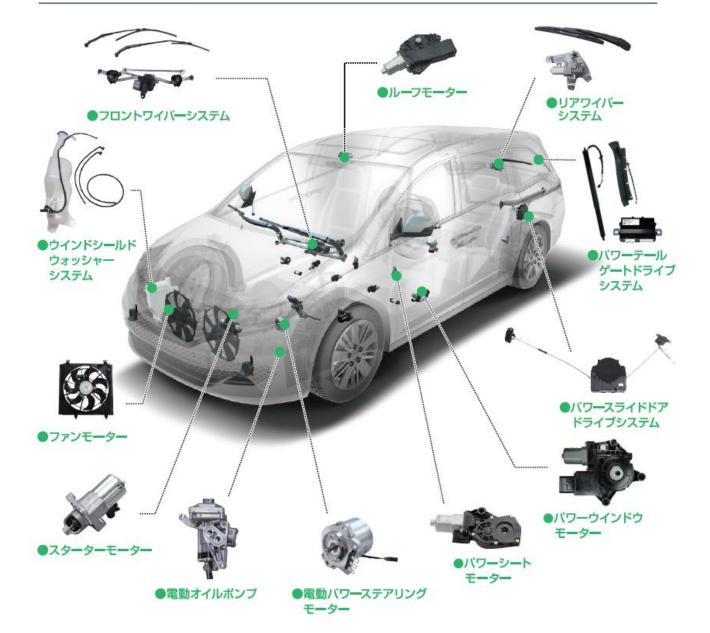
トップ

ミツバグループは、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)とバイク用製品(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活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













トップ メッセージ

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境

009 ステークホルダーとのエンゲージメント





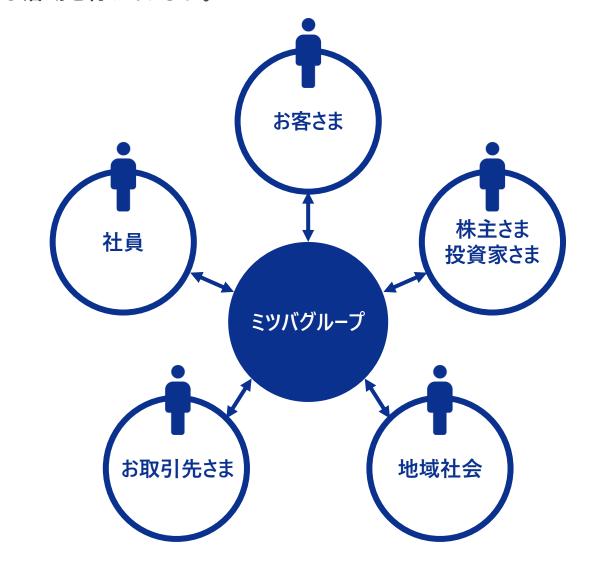


ステークホルダーとのエンゲージメント

### **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
	業績や方針・戦略の説明(決算説明会 等)	年2回
サント キ	業績や方針・戦略の説明(個別訪問)	年4回
株主さま 投資家さま	工場見学や事業説明等(工場見学 会)	年1回 程度
	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	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 サプライヤーサステナビリティガイドラインの説明 (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





企業理念

行動規範

ミツバビジョン2030 015

中期経営計画 016

モビリティ進化への対応 017

サステナビリティの高度化 022

サステナビリティ推進体制





ガバナンス

データ集

社会・人材



# ミツバグループの

#### 企業理念

- 行動規範 012
- ミツバビジョン2030 015
- 中期経営計画 016
- モビリティ進化への対応 017
- サステナビリティの高度化 022
- サステナビリティ推進体制 024



トップ

メッセージ

### 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

挑戦 スピード





企業理念

行動規範 012

ミツバビジョン2030 015

中期経営計画 016

モビリティ進化への対応 017

サステナビリティの高度化 022

サステナビリティ推進体制 024



トップ

メッセージ

### 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。

MITSUBA WAY		
夢の創造	1. 信頼の構築	
	2. 新しい価値の提案	
	3. 当事者としての自覚	
挑戦する心	4. 自発的な成長	
	5. チームワークの発揮	
	6. 技術・技能の研鑽	
技とスピード	7. 三直三現	
	8. 継続的な改善	





トップ メッセージ ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ



# ミツバグループの

企業理念 011

行動規範 012

ミツバビジョン2030 015

中期経営計画 016

モビリティ進化への対応 017

022 サステナビリティの高度化

サステナビリティ推進体制 024



### 行動規範

#### 私たちが守るべき行動

プロファイル

「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 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 1 安全衛生 うに、わたしは安全で衛生的な環境づくりに努めます。 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 2 人権尊重 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。 ミツバグループが地球環境保全に積極的な企業である ③ 環境保護 ために、わたしはミツバ環境宣言に則って行動します。 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 4 交通安全 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。 ⑤ 情報の ミツバグループが保有する社内外の情報を適切に管理 保護 するために、わたしは細心の注意を払います。 ⑥ 公正で ミツバグループが顧客・取引先と公正で健全な関係を 健全な 保てる企業であるために、わたしは公正で健全な取引 取引 を行います。 ⑦ 反社会 わたしは社会の秩序や安全に影響を与える反社会勢 勢力との 力またはこれと関係のある人や会社とは、関係を持ちま 関係根絶 せん。 (8) JEJI ミツバグループが透明性の高い企業であるために、わた ケーション しは社会との適切なコミュニケーションを図ります。 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 9 社会貢献 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。

### **MITSUBA**



トップ メッセージ プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境

社会・人材



## ミツバグループの サステナビリティ

011 企業理念

012 行動規範

015 ミツバビジョン2030

016 中期経営計画

017 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

### **分** 行動規範

私たちが守るべき行動

④ 行政機関への報告・

届出

#### コンプライアンス 法令の内容と精神を正しく理解し順守する ①法令の正しい理解 とともに、改正動向を把握し適切に対処し ます。 法令および社内規定等の解釈について不 ②法令および社内規定 明な点がある場合には、法務部門、行政 等の解釈不明時の処 機関、または社外の専門家に確認し、内容 置 を正しく理解します。 法令および社内規定等に違反する行為、 ③法令および社内規定 または違反のおそれがある行為を発見した 等の違反時の処置 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。

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





トップ

メッセージ

# ミツバグループの

企業理念

行動規範 012

ミツバビジョン2030 015

中期経営計画 016

モビリティ進化への対応 017

サステナビリティの高度化 022

サステナビリティ推進体制

### **MITSUBA**

### **!!** 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。これまでお客さま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。



グローバルニッチな対応力 でモビリティ社会の期待に 応えます



動かす技術とオープンイノ ベーションでマーケットを 創り出します



「挑戦・協働・創造」による 喜びをグローバルの仲間と 分かち合います

#### 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)



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)

### サービスや体験



■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、「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。

〔ADAS/自動運転向け〕

#### 〔 熱マネジメント向け 〕





電動パワーステアリング モーター 電動オイルポンプ









トップ

メッセージ

# ミツバグループの サステナビリティ

- 011 企業理念
- 012 行動規範
- 015 ミツバビジョン2030
- 016 中期経営計画
- 017 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 2 0 3 0 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。

### 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
  - 人材リスキリングの強化・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

### 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 (EV27)

規律

持続的

成長企業

成長

(FY27)

5年累計 (FY23~27)

(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

FCF: 755億円以上

設備投資: 700億円

#### 目標:財務指標

ROE: 10%以上

中計 最終年度 \_\_\_\_

ROA: 4%以上

自己資本比率: 30%以上

ネットD/Eレシオ: 0.5倍





トップ メッセージ

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

環境



企業理念

行動規範 012

ミツバビジョン2030 015

中期経営計画 016

モビリティ進化への対応

サステナビリティの高度化

サステナビリティ推進体制 024

### **MITSUBA**

### ■ 早ビリティ進化への対応

プロファイル

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><li>■ 地政学リスクによるコストの増加</li><li>■ ローカルサプライヤーの台頭による競争激化</li></ul>	<ul><li>■ 電動化による新領域の拡大</li><li>■ 環境規制・品質要求への対応力を 活かした差別化</li></ul>	■ 売価適正化および構造改革による コスト競争力強化		
	視界系/ 利便快適	<ul><li>■ 中国メーカーのシェア拡大</li><li>■ コスト競争の激化</li></ul>	■ 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 ■ ADAS(先進運転支援システム) の拡大による新規需要	<ul><li>■ 選択と集中による収益が見込める OEMへのシフト</li><li>■ 小型軽量な新システム上市</li><li>■ 利便快適商品の追求</li></ul>		
	熱マネ系/シャーシ系	■ 電動化への競合集中による価格競争の激化	■ 既存OEM電動車への拡販	■ 電動化・CASE(※)対応製品の新 規開発		
	エンジン補機	■ ICE(内燃機関車)減少による商品需要の減少	■ ICE減少による競争環境の軟化	■ ICE専用製品の戦略見極め (長用化 or 撤退、生産集約 等)		
気候変動(TCFD)	移行リスク	<ul><li>■ 炭素税導入によるコストの増加</li><li>■ CO₂削減要求の高まりによる調達コストの増加</li><li>■ 再エネ拡大によるエネルギーコストの増加など</li></ul>	<ul><li>■ 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</li><li>■ 生産・物流の効率化による事業運 営コストの低減</li></ul>	■ サプライチェーン全体でのCO <sub>2</sub> 排出量 の削減		
CFD)	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		

(※) Connected:接続性、Autonomous:自動運転、Shared & Service:シェアとサービス、Electric:電動化、という自動車をめぐる新しい技術・サービスを表す4つの英単語 の頭文字を並べた造語

## ミツバグループの サステナビリティ

011 企業理念

012 行動規範

015 ミツバビジョン2030

016 中期経営計画

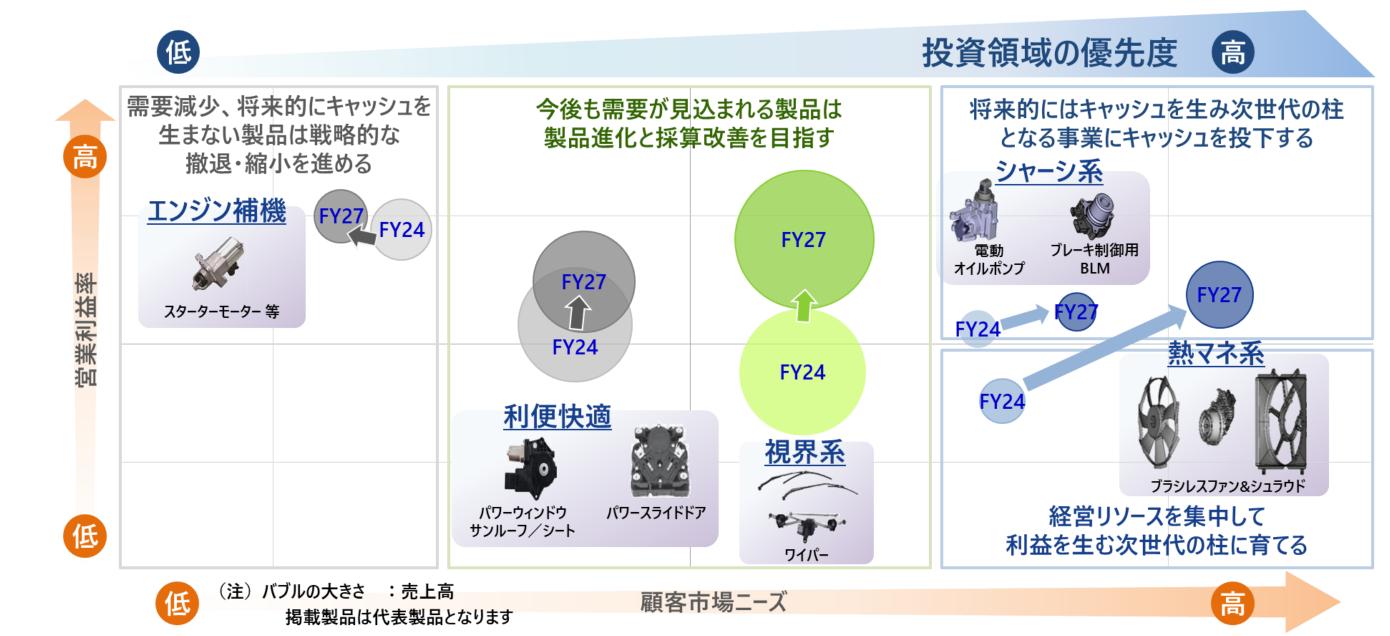
017 モビリティ進化への対応

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

既存事業のポートフォリオにおける対応方針(四輪市場)







トップ メッセージ プロファイル ステークホルダー エンゲージメント

ダー ミツバグループの ント サステナビリティ サプライチェーン マネジメント



### ミツバグループの サステナビリティ

011 企業理念

012 行動規範

015 ミツバビジョン2030

016 中期経営計画

017 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

### ■ ♥ モビリティ進化への対応

**TOPICS** 

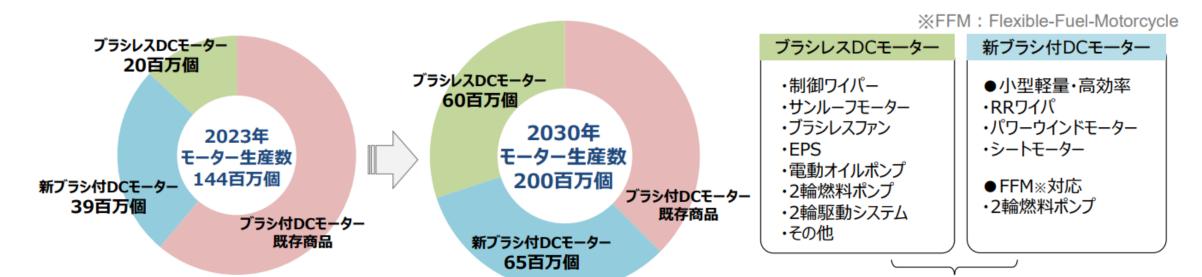
小型軽量・高効率モータによるCNへの貢献

ミツバは、増大する車載モーターニーズに対し小型軽量で高効率な新製品を拡大することで、素材使用量および製品使用段階(Scope3 Category11)での $CO_2$ 排出量の削減に取り組んでいます。また、電動化やFFM(フレックス燃料車)に対応した新製品の提供

を進めます。2030年には新製品の拡大により、ライフサイクル全体での $CO_2$ 排出量を5.4%削減し、カーボンニュートラルの実現に貢献していきます。

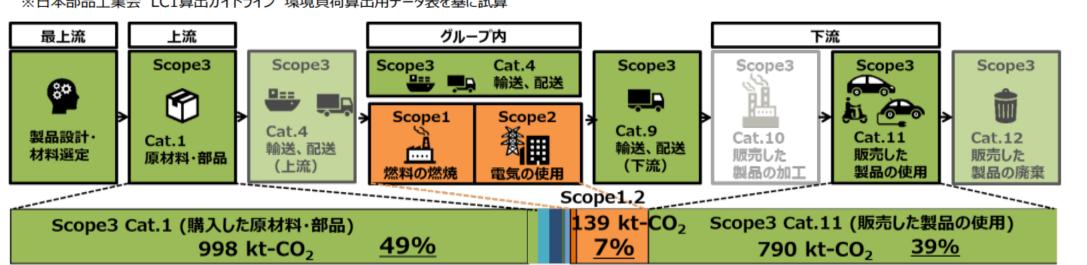
ライフサイクルでモーター 1 個あたりの

CO<sub>2</sub>総排出量を平均25%削減



#### 2023年度 ミツバグループScope1,2,3 CO<sub>2</sub>総排出量: 2,000 kt-CO<sub>2</sub>

※日本部品工業会 LC1算出ガイドライン 環境負荷算出用データ表を基に試算



MITSUBA Group Sustainability Report 2025



トップ メッセージ ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

環境



企業理念

行動規範 012

ミツバビジョン2030 015

中期経営計画 016

017 モビリティ進化への対応

サステナビリティの高度化 022

サステナビリティ推進体制 024

### **MITSUBA**

### ■ 早ビリティ進化への対応

プロファイル

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

		4	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><li>■ 地政学リスクによるコストの増加</li><li>■ ローカルサプライヤーの台頭による競争激化</li></ul>	■ インドなど、新興国市場の伸長	■ 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	<ul><li>■ オリジナル駆動システムの開発</li><li>■ 二輪およびその他モビリティへの拡販</li></ul>
	LED灯火器	■ コスト競争の激化	■ インド市場などの伸長	■ 主にインドでの新規顧客開拓
気候変動(TCFD)	移行リスク	<ul> <li>■ 炭素税導入によるコストの増加</li> <li>■ CO₂削減要求の高まりによる調達コストの増加</li> <li>■ 再エネ拡大によるエネルギーコストの増加など</li> </ul>	<ul><li>■ エネルギー効率の高い生産設備への切り替えによる事業陰影コストの低減</li><li>■ 生産・物流の効率化による事業運営コストの低減</li></ul>	■ サプライチェーン全体でのCO <sub>2</sub> 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



011 企業理念

012 行動規範

015 ミツバビジョン2030

016 中期経営計画

017 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

既存事業のポートフォリオにおける対応方針(二輪市場)









# ミツバグループの サステナビリティ

企業理念

行動規範 012

ミツバビジョン2030 015

中期経営計画 016

モビリティ進化への対応

サステナビリティの高度化

サステナビリティ推進体制

### **MITSUBA**

### ■ ♥ サステナビリティの高度化

#### 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

#### STEP 1

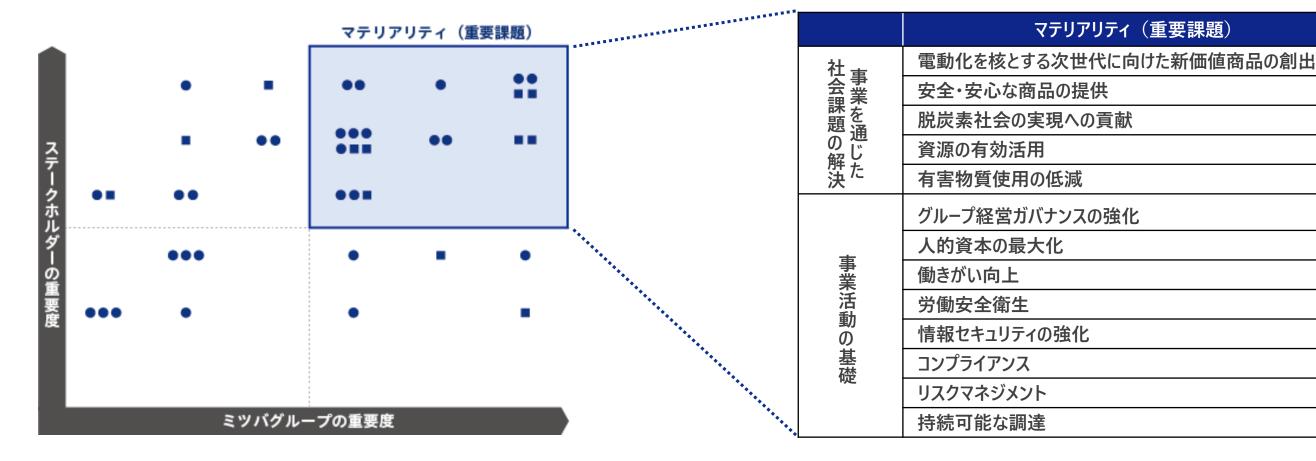
GRIスタンダード等が重視する項目の うちミツバグループに関わる社会課題 (■)、および自主的に取り組んでき た社会課題(●)を抽出

#### STEP 2

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

#### STEP 3

代表取締役副社長執行役員を議長とす るESG会議にて特定したマテリアリティを決 議



トップ

メッセージ

23



## ミツバグループの サステナビリティ

- 012 行動規範
- 015 ミツバビジョン2030

**A** 00

- 016 中期経営計画
- 017 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

### **MITSUB**

### ■ 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。目標が未達成となった場合には、その要因を明確に分析し、改善策を次年度の計画に反映させることで、持続的な成長と課題解決を図っています。

評価基準(○:100%、△:80%以上、100%未満)

テーマ		関連するマテリアリティ	主な2024年度目標	実績	結果
カーボンニュートラルへの取り組み強化 (※)	P42	脱炭素社会の実現へ の貢献	グル−プ再エネ導入方針の策定・展開 製品1個あたりCO₂算定方法の確立	方針制定・社内周知および算出方法の 修正・標準化完了	0
持続的な省資源	P49	資源の有効活用	廃棄物リサイクル率90%以上	96%	
製品規制物質管理体制の強化	P55	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	4.0点	0
ダイバーシティ推進	P72	人的資本の最大化	女性経営職10名以上(2027年度末まで) 障がい者雇用率2.70%以上	女性経営職:7名 障がい者雇用率:2.83%	0
社員エンゲージメント向上	P66	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	働きやすい環境に関する調査実施および結果に基づいた提案完了	$\triangle$
職場での災害防止活動の推進	P81	労働安全衛生	労災件数 ミツバ4件('22年値)以下 関係会社4件('23年値)以下	ミツバ2件 関係会社5件	$\triangle$
情報セキュリティ管理体制の強化	P103	情報セキュリティの強化	機密情報の情報漏えい0件	0件	
海外グループ会社の腐敗防止活動	P97	コンプライアンス	法務ガバナンスによる問題発生0件	0件	
BCPの推進	P99	リスクマネジメント	BCP体制の充実(リスクの正しい認識と 初動対応の充実)	サイトごとのリスク検討会およびBCPガイドライン骨子の見直し実施完了	
お取引先さまとのサステナビリティ活動	P30	持続可能な調達	CSR調達方針見直しと教育実施、CSRアンケートの低評価企業の底上げ	ガイドラインの新規制定およびお取引先さま11社への改善支援完了	0

(※)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。



プロファイル

トップ

メッセージ

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境



011 企業理念

012 行動規範

015 ミツバビジョン2030

016 中期経営計画

017 モビリティ進化への対応

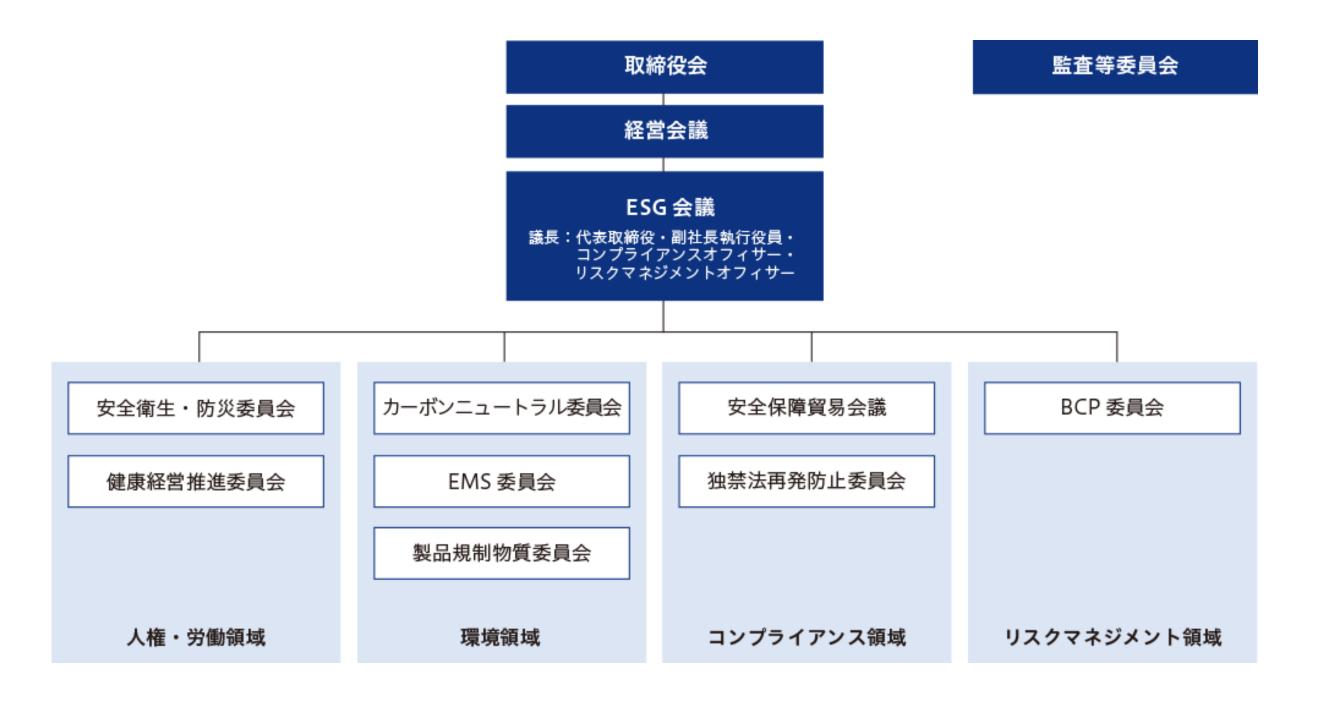
022 サステナビリティの高度化

024 サステナビリティ推進体制

## **MITSUB**

### 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

011 企業理念

012 行動規範

015 ミツバビジョン2030

016 中期経営計画

017 モビリティ進化への対応

022 サステナビリティの高度化

<u>024</u> サステナビリティ推進体制

### **MITSUB**

### | 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

#### ■ 2024年度の活動(主な議題)

2024年5月 2024年度 第1回

・サステナビリティ推進計画の審議

・グループ各社 サステナビリティ自己評価結果報告 など

2024年8月 2024年度 第2回

・サプライヤーサステナビリティガイドライン制定の提案

・腐敗防止活動の再開報告 など

2024年11月 2024年度 第3回

・サステナビリティ報告書の作成結果報告

·BCP委員会活動状況報告 など

2025年2月 2024年度 第4回

・ミツバグループ健康経営活動の実績報告

・サステナビリティ活動状況確認会の結果報告

・お取引先 CSRアンケート結果報告 など

トップ

メッセージ

監査室

# ミツバグループの サステナビリティ

011 企業理念

012 行動規範

015 ミツバビジョン2030

016 中期経営計画

017 モビリティ進化への対応

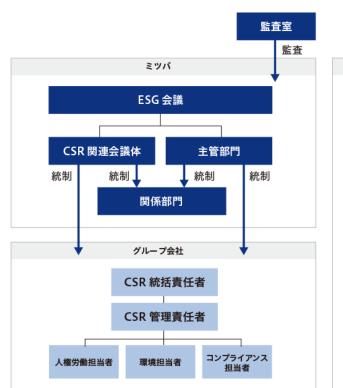
022 サステナビリティの高度化

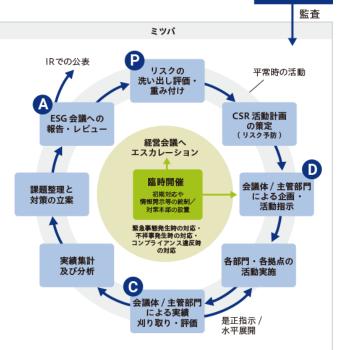
024 サステナビリティ推進体制

### ┗━━ サステナビリティ推進体制

#### 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。





#### 管理体制の有効性評価

ミツバでは、第三者機関によるサステナビリティパフォーマンス評価を定期的(年1回)に受審し、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、サステナビリティに関するグループ標準に基づき、グループ各社でチェックシートによる自己評価を定期的に行っています。この結果からグループ全体の課題を特定し、翌年度計画につなげることで、グループ全体のサステナビリティ管理体制の強化を行っています。

#### ■ サステナビリティ自己評価の概要

対象	国内外グループ会社(34社)		
回収率	2023年度:100% 2024年度:100%		
確認内容	全般 ESGに関する目標設定、教育実施状況		
	人権·労働	人権尊重、労働時間、労働安全衛生、紛	
		争鉱物などへの取り組み状況	
	環境	環境マネジメント、汚染防止、省資源、化	
		学物質管理などへの取り組み状況	
	コンプライアンス	競争法、腐敗防止、利益相反、輸出取引、	
		知的財産保護などへの取り組み状況	
頻度	年1回		



トップ

メッセージ

## ミツバグループの サステナビリティ

- 011 企業理念
- 012 行動規範
- 015 ミツバビジョン2030
- 016 中期経営計画
- 017 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

#### サステナビリティ活動状況確認会

ミツバでは、中期経営計画で掲げる「サステナビリティの高度化」を実現するために、海外グループ会社現地でサステナビリティ活動状況確認会を実施しています。確認会では、サステナビリティに関する教育をはじめ、サステナビリティ活動・カーボンニュートラルへの取り組み・環境マネジメントシステム運用に関するPDCAサイクルの現状を現場・現物で確認し、課題の特定と改善支援・提案につなげています。また、各担当者との対話を通じ、現地での工夫や取り組みを共有し合うとともに、現場の声や要望にも耳を傾け、グループ全体での連携と相互理解を深め、さらなる成長につなげています。





インドネシア拠点での現場確認と教育の様子



#### **INTERVIEW**

私たちは、政府やお客さまからのサステナビリティ調査対応や法務などを通じて、会社のルールや法律を守り、企業が安定して存続していくための土台づくりを担っています。

2024年度は、部署全体でサステナビリティにつながる紙資源の削減や、業務のオンライン化などに取り組みました。メンバーに積極的に声をかけ、参加しやすい雰囲気づくりを意識した結果、全員が前向きに取り組むことができました。

また、政府やお客さまからのサステナビリティ調査にも誠実に対応しました。とくにインドネシアの法令は変化が激しいため、確実な法令遵守のために外部の講習会などによる情報収集を欠かさず行いました。

こうしたサステナビリティ活動を通じて、会社の進むべき方向が見えてきたと感じています。今後は、社内での情報共有をさらに意識し、地域とのコミュニケーションも大切にしながら、サステナビリティ課題にもしっかり取り組んでいきたいと思っています。



Ariandika Herviandi, Sri Nugroho PT ミツバ・インドネシア 総務部



トップ メッセージ

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

社会・人材

環境

**A** 00

029 調達方針

サプライチェーン全体でのサステナビリティ活動 030

お取引先さまとのパートナーシップ 032

公正な調達活動の推進 033

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

- 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
- 034 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。

#### 調達機能方針

### 中期経営方針(2023-2027)

1:モビリティ進化への対応

||:経営基盤の強化

|||: 財務体質の健全化

- 連結材料費改善の推進と調達 1.機能のグローバルガバナンス 体制の構築
- 2. 持続可能な調達と 2. リスク管理の強化
- 3. グローバル発注政策に基づく 購買力の最大化
- 新規部材の企画コスト達成および新たな現調化目標の達成
- 外部環境変化に対応した サプライチェーンマネジ メント (SCM) の構築

- グローバルガバナンス 体制の構築
- 内部変革からくる 購買期待値の実現
- グローバルでの業務 標準化人材育成

- 連結材料費の改善
- グローバル発注政策の 策定と醸成

**MITSUBA** 



トップ

メッセージ

環境



### 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
- 034 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 サプライヤーサステナビリティガイドライン

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 サプライヤーサステナビリティガイドライン」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」「情報開示」「リスクマネジメント」「法令等の違反発生時の措置」の7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。

#### ミツバグループ サプライヤーサステナビリティガイドライン

- 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
- 3. 環境
  - 環境マネジメント
  - 温室効果ガス排出の削減
  - 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(※)
  - 競争法の遵守
  - 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
- 5. 情報開示
  - ステークホルダーへの情報の開示
- 6. 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
- 7. 法令等の違反発生時の措置
  - 報告、調査および再発防止策の立案



(※)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

GRI:308-1,2-6,2-15,2-23 MITSUBA Group Sustainability Report 2025 **30** 



トップ メッセージ

ステークホルダー プロファイル エンゲージメント



# サプライチェーン

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

#### サプライヤー合意確認書

ミツバグループでは、「ミツバグループサプライヤーサステナビリティガイド ライン | を受領されたすべてのお取引先さまに対し、代表者による「サ プライヤー合意確認書 | への署名をお願いしています。

この署名により、お取引先さまがガイドラインの全項目・条件を十分に ご理解の上で、ミツバグループへのすべての部品・材料・サービスの供 給について、同ガイドラインにご同意いただいたことを確認しています。 さらに、お取引先さまにはサプライチェーン全体への周知にも努めてい ただくことをお願いしています。

(※)ミツバグループサプライヤーサステナビリティガイドライン →



#### グリーン調達

環境

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調達ガイド 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. 製品規制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調達ガイドライン

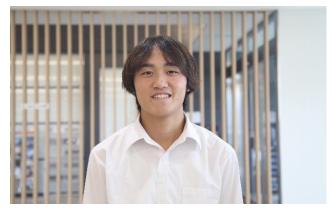




#### **INTERVIEW**

私は、製品規制物質の調査に関するお取引先さまとの対応窓口や、 お取引先さまの化学物質管理体制の監査を担当しています。 2024年度には、約500件の製品規制物の調査を実施しました。調 査を進めていく中で、お取引先さまの回答漏れ・納期超過が頻発し ていることが課題でした。そこで職場のメンバーと相談し、お取引さま への進捗確認を複数回行うなどの工夫をした結果、期限前の回答 率が15%向上しました。製品の安全と品質を保証する上で、製品規 制物質管理は重要な要素なので、今後もお取引先さまとのスムーズ な連携を心掛けていきたいと思います。また、その上では相互の協力 が不可欠で、コミュニケーションの質も重要だと思っています。現在

メールでのやり取りが中心ですが、その分、意思疎通に課題を感じる 場面もあります。今後は、より密なコミュニケーションを心がけ、関係 性の強化にも努めていきたいです。



深澤陸 株式会社ミツバ 購買企画部 購買企画第一課





#### 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
- 034 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「ミツバグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」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サステナビリティ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。



調達方針説明会

#### カーボンニュートラルへの取り組み

ミツバは、お取引先さまとカーボンニュートラル共同活動を実施しており、その一環として、2024年12月に第二回「カーボンニュートラル工場見学会」を開催しました。お取引先10社19名が参加し、赤城工場でのカーボンニュートラルへの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「クリーンルームでの改善事例やソーラーパネルでの再生可能エネルギー導入事例等、現場で多くの改善内容を教えていただきとても勉強になりました」とのご感想をいただきました。



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
- 034 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

プロファイル

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。

さらに、2025年8月にはサプライチェーンにおける深い取引階層への取組を強化するための文言を追加しました。

(※)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。

#### 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、毎年e-ラーニングを実施しています。「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法令遵守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。

### **MITSUBA**



プロファイル

トップ

メッセージ

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ

環境



### 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
- 034 セルフアセスメントの実施

### 公正な調達活動の推進

#### 責任ある調達の推進

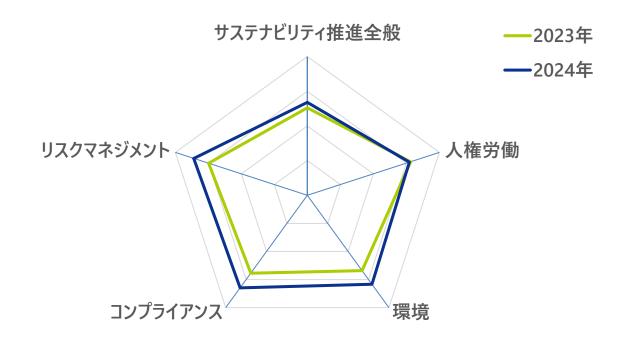
ミツバグループは、「ミツバグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」に基づき、人権問題に対して責任ある行動を取るため「紛争鉱物(スズ、タンタル、タングステン、金)に由来する原料や製品を採用しない取り組み」を行うことをお取引先さまに要求しています。また、2013年より紛争鉱物の調査活動を行っており、調査対象である全てのお取引先さまより使用状況の回答を得ています。さらに、紛争鉱物のデューデリジェンス対応として、RMI(Responsible Minerals Initiative)に認定された精錬所を使用するようお取引先さまに要求しています。認定外の精錬所を使用している場合は、認定精錬所へ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。

### 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「ミツバグループサプライヤーサステナビリティガイドライン」 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。

2024年度は、改善の必要があると判断した11社と面談を行い、セルフアセスメントで顕在化したリスクに対して、お取引先さまに改善を要請するとともに、改善に向けた支援を実施した結果、評価平均点が向上しました。



### **MITSUBA**



トップ メッセージ

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

社会·人材 環境

ガバナンス

データ集

環境方針 036

環境マネジメント 038

気候変動への対応 042

資源循環 049

環境リスク低減 050

製品規制物質の管理 053

生物多様性 058







#### 036 環境方針

- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

トップ

メッセージ

## 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。

### ミツバ環境宣言

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

環境

	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	大気環境の保全のため、大気汚染 物質の排出削減に努めます。	NOx, SOx排出量: 50%削減		
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	顧客の健康に係る製品への使用を 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。	法令違反ゼロおよび 自主切替方針の推進		
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%		





036 環境方針

038 環境マネジメント

042 気候変動への対応

049 資源循環

050 環境リスク低減

053 製品規制物質の管理

058 生物多様性

## **MITSUB**



トップ

メッセージ

#### 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、CO<sub>2</sub>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。





**A** 00

- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

トップ

メッセージ

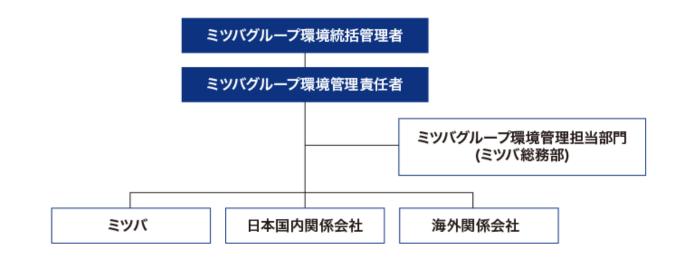
### 環境マネジメント

#### 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。

〈ミツバグループ環境マネジメント組織図〉



#### 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、

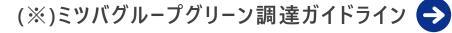
ISO14001:2015に準じた環境マネジメントシステムを構築していま す。2025年3月末時点では、生産拠点を主体にミツバグループ24社 (国内6社、海外18社) 44事業所(事業所比率で85%)が ISO14001の認証を取得しています。お取引先さまに対しては、「ミツ

バグループグリーン調達ガイドライン (※)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。



ISO14001外部審査の様子







036	環境方	쉶
000	・フト・フロノコ	

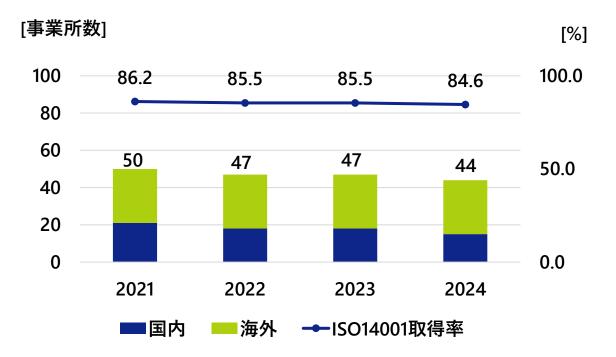
#### 環境マネジメント 038

- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

## 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。

### 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

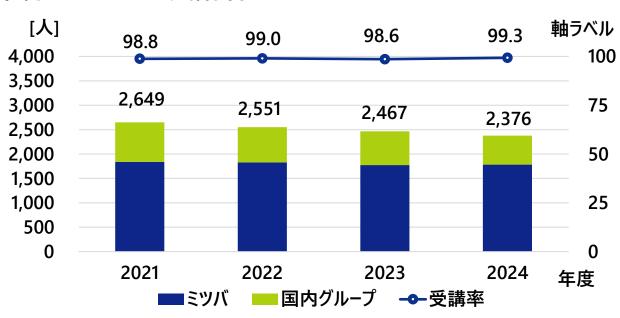
去の監査結果や環境リスクなど 環境課題の変化を考慮した重点 監査項目を設定しています。また、 内部環境監査員の社内資格を 取得するための講習会や資格者 を対象としたブラッシュアップ講習 などを定期的に開催しています。



データ集

講習会の様子

#### 環境e-ラーニング受講者







- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

### 環境マネジメント

プロファイル

#### 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工場では生活汚水を処理するため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。



環境





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**

私は、タツミ環境管理事務局およびカーボンニュートラル委員会事務 局を担当しています。主に、社内の環境マネジメントシステムの運用 管理や、CO2排出量削減施策の立案・進捗確認などを行っています。 タツミには、めっき工程およびその排水を処理する施設があり、排水 処理施設における環境リスクの低減に向けて、緊急事態を想定した 対応訓練や、マネジメント層と連携したリスクアセスメントの実施など、 日々管理レベルの向上に取り組んでいます。カーボンニュートラルへの 取り組みでは、エア使用量の「見える化」によりエア漏れ量を把握し、 修繕を行うことで、CO₂排出量およびコストの削減を推進しています。 今後も、社内の環境コンプライアンスに関する業務や各部門の支援

を抜け漏れなく対応し、従業員一人ひとりの環境意識を高め、カーボ ンニュートラルの実現に貢献していきたいです。タツミの環境マネジメン トにおいて、頼れる存在を目指して活動を続けていきます。



須藤 主洋 株式会社タツミ





編集方針

トップ メッセージ

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ マネジメント

サプライチェーン

環境

社会·人材

ガバナンス

データ集



036 環境方針

環境マネジメント 038

042 気候変動への対応

資源循環 049

050 環境リスク低減

製品規制物質の管理 053

生物多様性 058





### 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排出絶対量は、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13.2%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FSGの推進」

評価基準(○:100%、△:80%以上、100%未満)

「泉境  夜   7    ・ 「スノーフバルターの知情に心えるE3Gの推進」					
·····································	2024年度			2025年度	
主机池米	目標	実績	評価	目標	
CO₂排出量の削減	グル−プCO₂排出絶対量:2018年	F度比	0		
	9.0%削減の施策立案・推進	13.2%削減の立案完了(削減率実績:12.4%)		12.0%の施策立案・推進	
	グル−プ廃棄物リサイクル率:		0		
持続的な省資源	90%以上	96.4%		90%以上	
対別は日貝原	グル-プ全体取水量:		0		
	1,385ML以下	O 1,148ML		1,376ML以下	
	めっき施設排ガス濃度:				
大気汚染の防止	塩化水素80mg/mN以下 塩素30mg/mN以下	未検出	0	塩化水素80mg/mN以下 塩素30mg/mN以下	
	NOx, SOx排出量: 40%削減	47%	0	47%維持	
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	0	重大違反ゼロ	
	重大違反ゼロ	重大な法令違反はない	0	重大違反ゼロ	
製品規制物質規制 への対応	業界標準による管理体制評価:		$\overline{}$		
	3.5点以上	4.02点	0	3.5点以上維持	
生物多様性への貢献	環境ボランティア活動実施率:		0		
エガタはにいり貝臥	100%	100%		100%	

41 MITSUBA Group Sustainability Report 2025 GRI:305-4,305-5,306-3,306-4,306-5,307-1,2-27



- 036 環境方針
- 038 環境マネジメント
- 042 気候変動への対応
- 049 資源循環
- 050 環境リスク低減
- 053 製品規制物質の管理
- 058 生物多様性

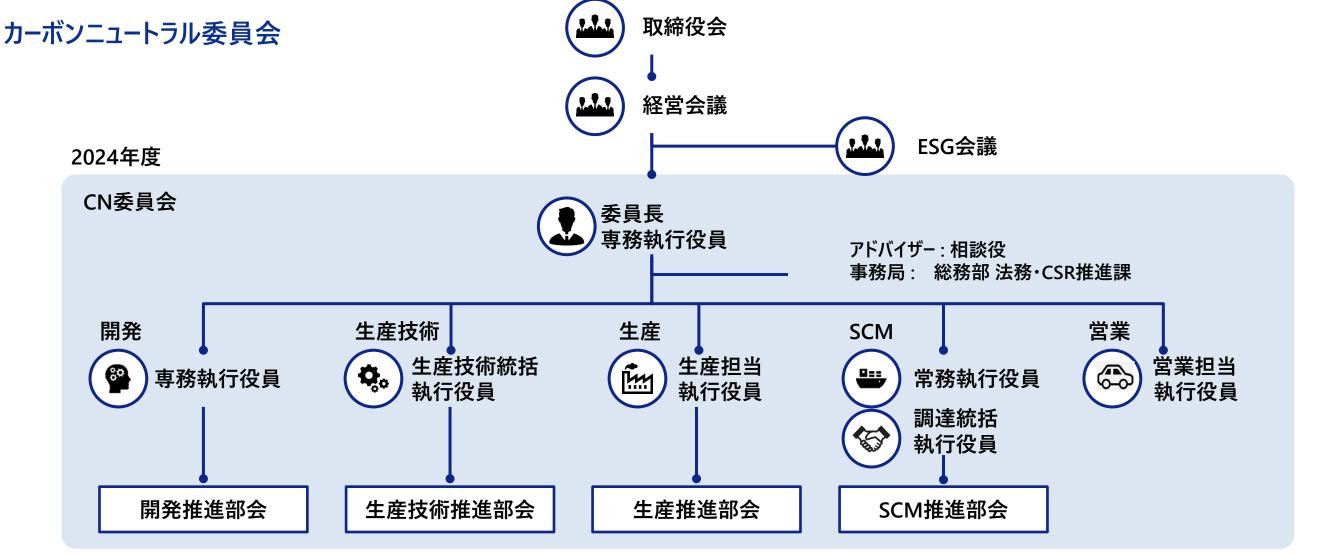
## **MITSUB**

# 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 $CO_2$ 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 $CO_2$ 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年度より当時の代表取締役社長を委員長とする「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、SCM(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ました。2024年度からは営業領域も加わった新体制で、従来のグループ $CO_2$ 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。





編集方針

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境



- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

トップ

メッセージ

## 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活かし、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。



ミツバグループTCFD報告書 ->





- ※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)がTCFDの開示枠組みを取り入れたIFRSサステナビリティ開示基準を策定し、国際的なサステナビリティ情報開示の基準として
- ※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。





- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 050 環境リスク低減
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058



## 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実現のためには、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CO<sub>2</sub>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、

生産機能

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。

> 削減できなかった 製造時エネルギー



カーボンニュートラルトピックス

#### カーボンニュートラル実現への取り組み







編集方針

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント



- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

## **MITSUBA**



トップ

メッセージ

## 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年に生産活動における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。

2024年度は、年9%の削減施策の立案目標に対して、13.2%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。

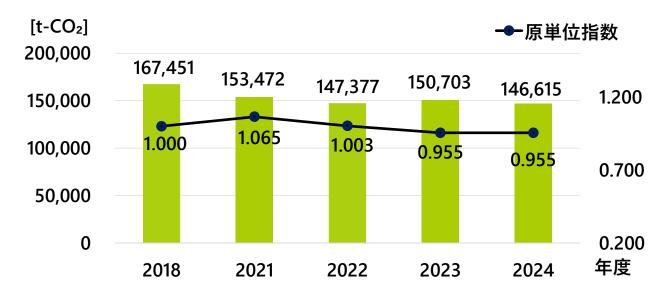
#### インターナルカーボンプライシング制度

ミツバグループは、CO₂排出量の削減に向けた設備投資を促進するた め、2024年度よりインターナルカーボンプライシング(社内炭素価格) 制度を導入しました。この制度により、設備の老朽更新や省エネ改 善に伴う経済的影響を見える化し、より適切な投資判断につなげて います。

#### 再生可能エネルギーの導入

ミツバグループは、2030年までに10,000t-CO2相当の再生可能エネ ルギー導入を目指し、CO₂排出量削減と経済的な成長の両立を図る グループ方針を策定しました。2024年度には、ベトナムおよびタイの 関係会社でオンサイトPPAモデルによる太陽光発電システムが稼働を 開始し、グループ全体の再生可能エネルギー由来の電力量は年間 7,660MWhに達しました。今後も各地域の特性に応じた再生可能 エネルギーの導入を積極的に進め、持続可能なエネルギー利用の拡 大に取り組んでいきます。

### ミツバグループCO。排出量



- ・対象範囲は、ミツバおよび生産拠点グループ会社
- ・原単位指数は2018年度の売上高当たりのCO<sub>2</sub>排出量を1とした場合の指数
- ・電力のCO。排出量は電力会社ごとのCO。排出係数またはIEA各国係数を用いて算出
- ・燃料油・ガスのCO。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CO。排出削減構想





- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

メッセージ

### 気候変動への対応

### CO。排出量の削減に向けた具体的な取り組み

福島工場では、カーボンニュートラルへの取り組みの一環として「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-CO<sub>2</sub>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

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ー圧力の低減、成形開始時に発生する 不要な樹脂材(捨てショット)の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



### **TOPICS**

### Green Company activity奨励賞を受賞

ミツバ・ベトナムは、Honda Vietnam Co., Ltd.の Green Company activityにおいて、2024年度に奨励賞を受賞しました。 本賞は、樹脂乾燥機の圧縮空気の最適利用により、エアコンプレッ サーの稼働効率を向上させ、エネルギー使用量を削減した成果が、お 客さまより高く評価されたものです。

今後ともCO₂排出量の削減に取り組む とともに、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、 「ミツバカーボンニュートラル方針」の達成 に向け、各種施策を展開していきます。





環境



# 環境

**A O O** 

- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

トップ

### 気候変動への対応

### CO。排出量の削減に向けた具体的な取り組み

ミツバ生産統括部 ロジスティクス課では、ミツバグループで使用してい る樹脂パレットの廃棄資材を活用し、再生パレットの利用を推進して います。また、梱包資材であるプラスチックや紙製トレーの有効活用を 図り、年間63t-CO2の削減を実現するとともに、資材購入コストの 抑制にも貢献しています。

さらに、調達物流、生産物流、販売物流の各段階において、トラック、 鉄道、船舶、航空などの輸送モード別にCO2排出量の推移を可視化 したうえで、課題の抽出と検討を重ね、エリア別の輸送方針を策定 することで、製品および部品の輸送時におけるCO2排出量のさらなる 削減に取り組んでいます。



資源循環の推進(パレット再生利用)



#### **INTERVIEW**

私たちは、カーボンニュートラル委員会のSCM推進部会メンバーとして、 スコープ3 Category4「輸送」およびCategory1「梱包資材」に関する CO2排出量の削減に取り組んでいます。CO2排出量を可視化し、国 や地域ごとの特性に応じた輸送方針や梱包資材の仕様方針を明確 化することで、排出量の削減だけでなく、輸送コストや資材購入コスト の低減にもつなげています。

ライフサイクル全体でのカーボンニュートラルへの取り組みは一人では成 し得ない活動です。日々の業務の中でも環境配慮の視点を持ち、

他部門の関係者と連携しながら、脱炭素社会の実現に向けて今後も 継続的に取り組んでいきたいと考えています。



江坂 洋司 小澤 政江 株式会社ミツバ 生産統括部 ロジスティクス課

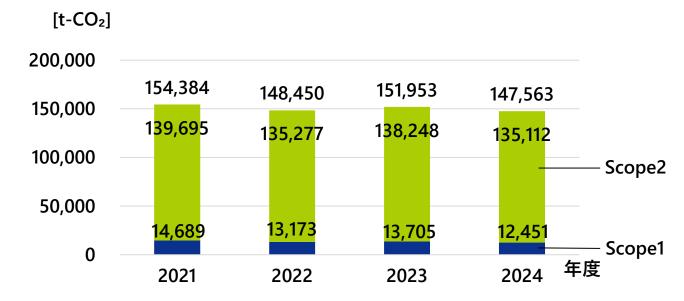




- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

## 気候変動への対応

ミツバグループ温室効果ガス排出量(Scope1,2)

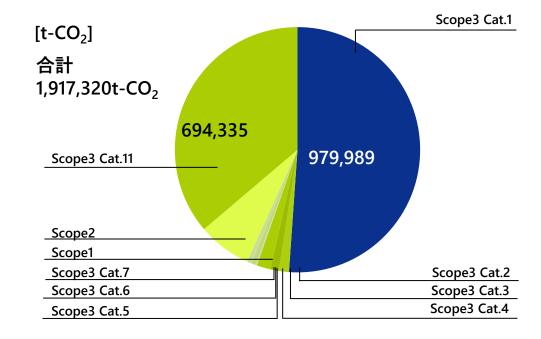


- ・対象範囲はミツバグループ連結会社
- ·Scope1:ミツバグループ自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼) GHGプロトコル排出係数を用いて算出
- ·Scope2:他社から供給された電気の使用に伴う間接排出
  - 電力会社ごとのCO。排出係数またはIEA各国係数を用いて算出

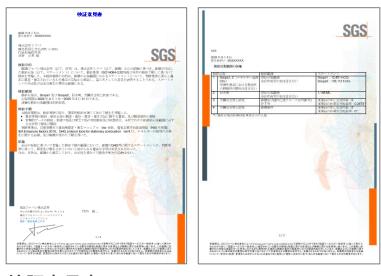
#### 環境パフォーマンスデータの第三者検証

ミツバグループでは、Scope1,2 CO<sub>2</sub>排出量や取水量などの環境パ フォーマンスデータにおける透明性と信頼性の向上を目的として、SGS ジャパン株式会社による第三者検証受審しています。今後は、検証 対象の範囲を段階的に拡大しながら、データの精度向上と継続的な 改善に取り組んでいきます。

### ミツバグループ温室効果ガス排出量(Scope1,2,3)



- ・対象範囲は、ミツバグループ連結会社
- ・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
- ・Scope3のCategory別のCO₂排出量は、P114以降のデータ集に記載



検証意見書







036 環境方針

038 環境マネジメント

042 気候変動への対応

<u>049</u> <u>資源循環</u>

050 環境リスク低減

053 製品規制物質の管理

058 生物多様性

# 

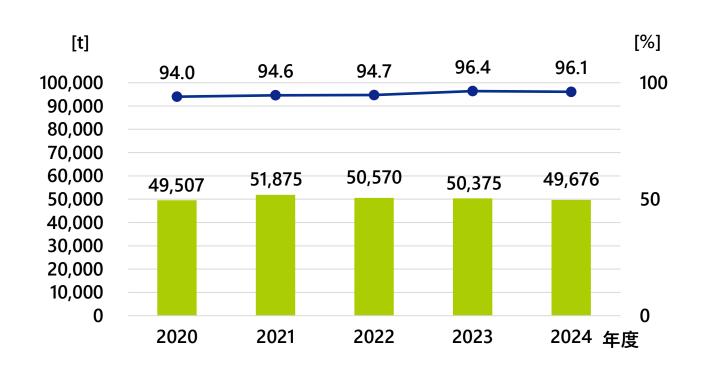
### **資源循環**

#### 省資源・廃棄物削減の取り組み

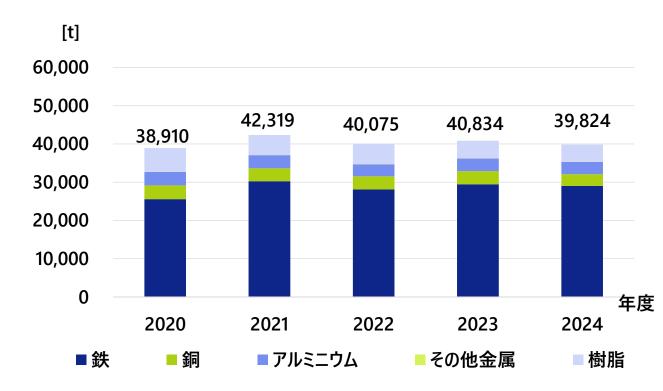
ミツバ環境宣言にのっとり、ミツバグループでは循環型社会の形成と限りある資源の有効利用を進めています。あらゆる事業活動から発生する排出物の再資源化と適正処理を行うとともに、資源の有効利用を図るために、原材料の効率化改善や生産設備のダウンサイジングなどの技術開発を推進しています。樹脂成型行程では2040年の

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







- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

メッセージ

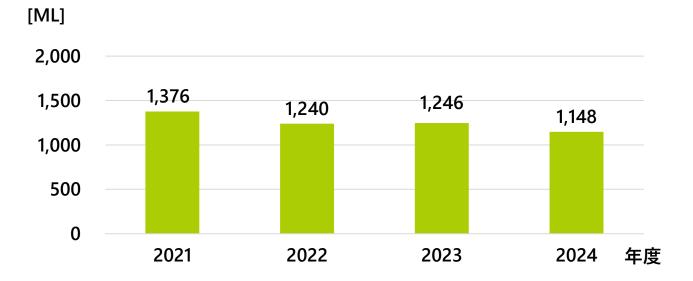
## 資源循環

#### 取水量削減、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。

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、取水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。

### ミツバグループ取水量 ※



※ 取水量にはリサイクルおよび再利用された水の量も含む 2024年度実績から対象範囲をミツバグループ連結会社に変更



### 環境リスク低減

#### 環境ガバナンス

環境

ミツバは、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 定期的に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、適切な指導を行っています。また、法令違反を未然に防止する 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。

#### 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2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。





- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058





メッセージ

### 環境リスク低減

#### 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。



タツミでの訓練の様子

#### 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。

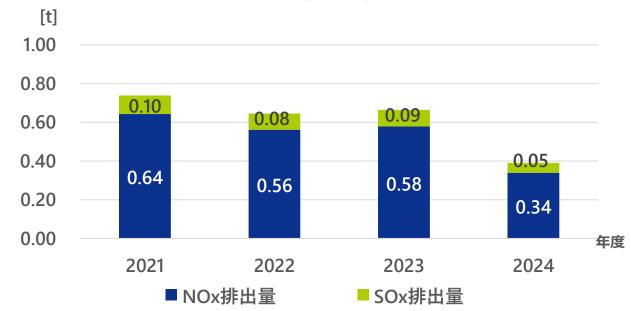
また、新里工場のめっき施設から排出される塩素および塩化水素につ いては、スクラバーにより除去しています。年2回以上、排ガスを測定し ていますが、いずれも検出せずに問題がないことを確認しています。

さらに、国内工場で使用している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(NOx)や硫黄 酸化物(SOx)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。

#### NOxとSOxの排出量推移



※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

※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)



- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

メッセージ

### 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 るとともに、フロン類の使用の合理化及び管理の適正化に関する法 律の順守を徹底しています。また、算定漏えい量が年間1000t-CO2 未満である事を毎年、定期的に確認しています。

#### 環境不適合発生時の再発防止

ミツバグループでは、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。 2024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。

#### 重大環境法令違反件数

環境

[件]

0	0	0	0
2021	2022	2023	2024 年度
	■国内	■海外	

#### **TOPICS**

#### 第4回JRECOフロン対策格付けでAランクを受賞

ミツバは、一般財団法人日本冷媒・環境保全機構(JRECO)が実 施するフロン排出抑制法への取り組み評価「第4回JRECOフロン対策 格付け」において、最高評価であるAランクを受賞しました。

本賞は、ミツバのフロン類の排出抑制や機器管理状況などのコンプライ アンス体制がJRECOにより高く評価されたものです。今後ともフロン類 の排出抑制に取り組むとともに、持続可能な社会へ貢献していきます。



**MITSUBA** 

環境



- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 050 環境リスク低減
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058



トップ

メッセージ

### 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、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。昨年には中鎖塩素化パラフィ ン(MCCP)の制限の動きがあり、また日用品にも多く使用されている 有機フッ素系化合物(PFAS)の制限の検討が欧米を中心に活発 化しています。ミツバグループは、ミツバ環境宣言において「汚染

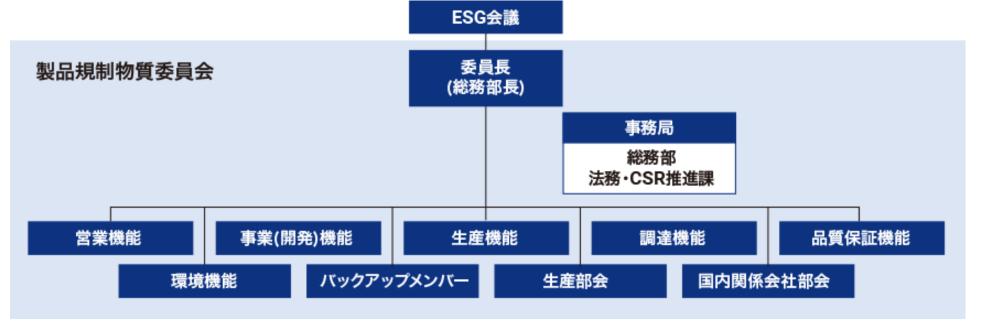
の低減と適正な処理に努める」と掲げており、POPs条約(※1)を はじめ、欧州ELV指令(※2)、欧州REACH規則(※3)、米国 TSCA規制 (※4)、化審法(※5)など各国、各地域の法規制の強 化に対応するため、製品への使用を含め、化学物質の適正管理と有 害化学物質の使用廃止に積極的に取り組んでいます。

- (※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:使用済み自動車が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。
- (※5) 化審法(化学物質の審査および製造等の規制に関する法律):人の健康および動植物の育成に支障を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染の防止を目的とする法律

#### 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

- 036 環境方針
- 038 環境マネジメント
- 042 気候変動への対応
- 049 資源循環
- 050 環境リスク低減
- 053 製品規制物質の管理
- 058 生物多様性



トップ

メッセージ

### 制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。

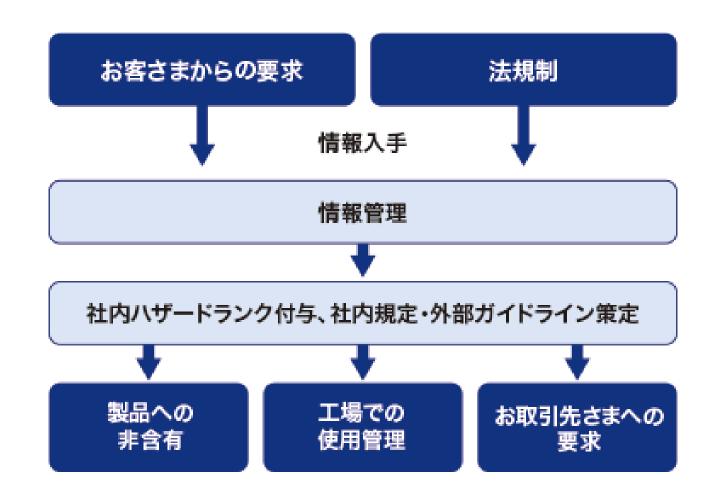
製品に関する規制を遵守するため、開発、生産、物流の各段階で管理を徹底していますが、お取引先さまの協力が不可欠です。ミツバは、お取引先さまにも業界標準(GADSL ※7)に各顧客の独自要求を加えた「ミツバ製品規制物質リスト」や「グループグリーン購買ガイドライン」に基づいた管理の徹底を求めています。

(※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







編集方針

トップ メッセージ ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

社会・人材



- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058

### 製品規制物質の管理

プロファイル

#### 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(※9)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となりました。2024年度は、それを維 持するとともに、さらなる点数アップの施策を検討しました。

#### (※9) 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(※10)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

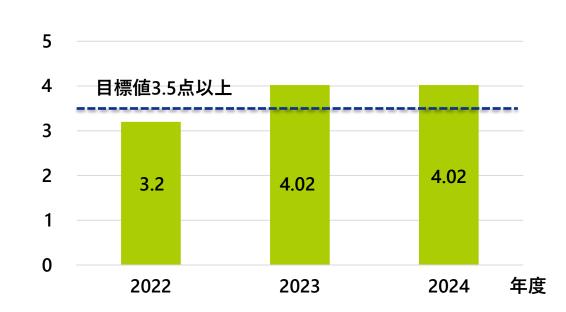
(※10) JAMA・JAPIA 製品含有化学物質管理ガイドライン:

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

#### 自己診断結果

環境







#### **TOPICS**

#### デクロランプラスの切替活動

ミツバは、欧州POPs規則で2025年2月から禁止となるデクロランプ ラス(塩素系難燃剤)を含有する96製品を非含有品へ切替を完了し ました。PIP3:1(リン酸系難燃剤)は、調査を行いましたが含有部 品は確認されず、現行部品の使用が米国TSCA法に適合しているこ とを確認しました。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、遵法維持に努めてい ます。

#### ミツバ販売品の禁止物質の切替対応

禁止となる物質	2023年度	2024年度	2025年度
LC-PFCA	遵法確認完了		
UV328	遵法確認完了		
PIP3:1	遵	法確認完了	
デクロランプラス	切	替完了(96製品)	
МССР			切替検討





036	環	境	方	金
0	が	<b>プスノ</b>	J,	业

- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058



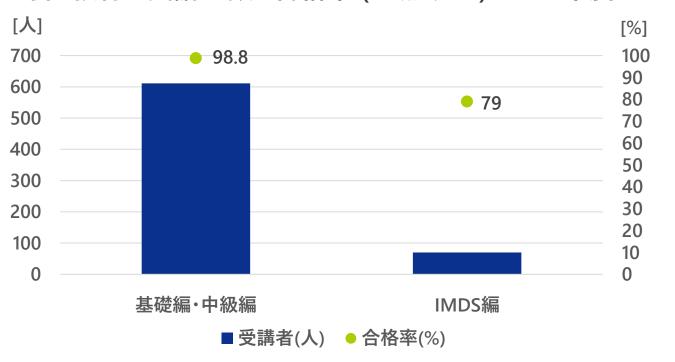
### 製品規制物質の管理

#### 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。 2024年度は、解説付きのテスト機能を整備し、合格率を管理するこ とで、さらなる理解度の向上に向けて取り組みました。

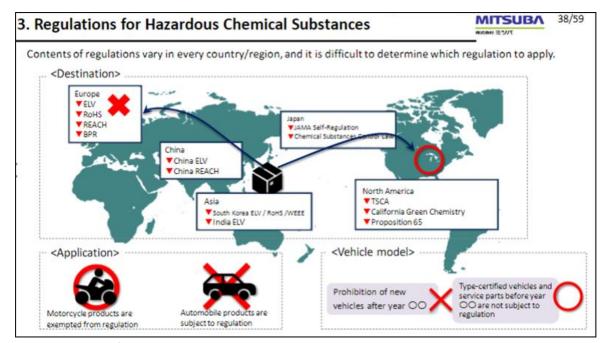
#### 専門教育の受講人数と合格率 (80点以上): 2024年度



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。

IMDSのシステムの改訂時には、変化点および注意事項を周知する など、変化に追従した教育を適切なタイミングで実施しています。

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。



海外グループ会社向けの教育資料の例





- 環境方針 036
- 環境マネジメント 038
- 気候変動への対応 042
- 資源循環 049
- 環境リスク低減 050
- 製品規制物質の管理 053
- 生物多様性 058



メッセージ

### 製品規制物質の管理

#### 管理体制の強化

#### ■ グループ標準の整備

ミツバグループはIMDSに関するグループ基準を制定し、IMDSデータ の登録体制の構築、機密管理、データの作成・チェック、問題発生時 のエスカレーションなどのルールを標準化しています。

それにより、グループ全体で適切にIMDSデータを管理し、顧客からの データ差し戻しを防止し、顧客のデータ提出期限の遵守に取り組んで います。

#### 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した効率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。

#### 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。2024年度は1社のオンライン監 査を実施し、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、改善にご協力いただいています。

また、ゴム部品のお取引さまにご協力いただき、現場視察をするととも に、製品に含有する化学物質管理の実施状況のヒアリングおよび情 報交換を実施し、相互の知識向上に取り組んでいます。







- 036 環境方針
- 038 環境マネジメント
- 042 気候変動への対応
- 049 資源循環
- 050 環境リスク低減
- 053 製品規制物質の管理
- 058 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。

ガバナンス

データ集

58

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**

#### 世界文化遺産「高山社跡」の清掃活動

鬼石工場では、世界文化遺産「高山社跡」にて清掃活動を行い、計49名が参加しました。この地域でものづくりをさせていただいていることへの感謝の気持ちを込めて、協力して清掃に取り組みました。 清掃を通じて、地域の歴史や自然に改めて触れることができ、社員にとっても貴重な時間となりました。





GRI:304-2,304-3 MITSUBA Group Sustainability Report 2025



編集方針

プロファイル

トップ メッセージ

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

環境

社会・人材

ミツバグループ人権・労働方針

人材育成 061

066 健康経営

働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ 072

品質保証 075

労働安全衛生

人権の尊重 085

社会貢献 087

iii 社会·人材 MITSUBA Group Sustainability Report 2025



# 社会·人材

- 060 ミツバグループ人権・労働方針
- 061 人材育成
- 066 健康経営
- 072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 075 品質保証
- 081 労働安全衛生
- 085 人権の尊重
- 087 社会貢献

## **MITSUBA**



トップ

メッセージ

## ミツバグループ人権・労働方針

#### 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。



**A O O** 

060 ミツバグループ人権・労働方針

<u>061</u> 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

## **MITSUB**

# 人材育成

トップ

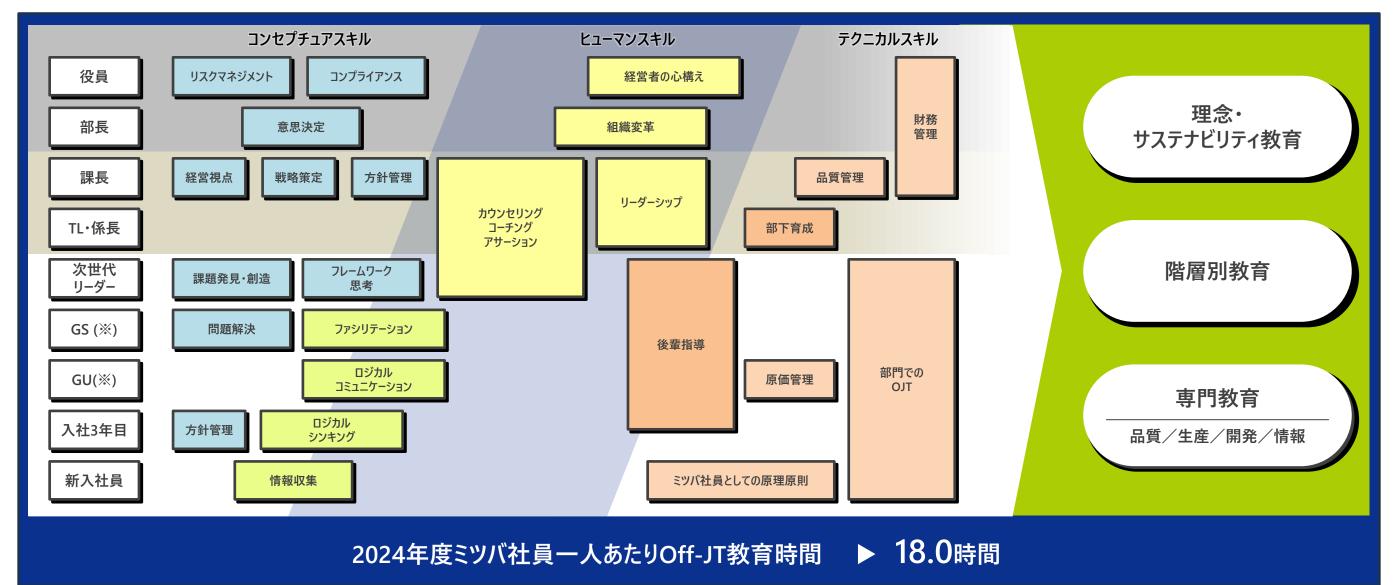
メッセージ

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

# 社会·人材

060	ミツバグ	ループ人	権・労	動方針
-----	------	------	-----	-----

#### 人材育成 061

- 健康経営 066
- 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ 072
- 品質保証 075
- 労働安全衛生 081
- 人権の尊重 085
- 社会貢献 087

## **MITSUBA**

# 人材育成

トップ

メッセージ

#### 教育カリキュラム・研修制度

#### ■ 次世代リーダー研修

会社の将来を担い、リーダーシップを発揮できる人材を計画的に育成 していくことを目的に、選抜教育を実施しています。本研修では「コン セプチュアルスキル | の学習を通して、物事を理論的・創造的に考え、 本質を見極める能力を高めています。また、管理者に必要な「コミュニ ケーションスキル |を体系的に学び、職場での行動変容を促しています。

実施内容	実施回数	受講者数
コンセプチュアルスキル	年 2 回	73名
コミュニケーションスキル	年2回	38名

#### ■ 経営感覚実践研修

環境

マネージャーとして自身を正しく認識し、自己変革のきっかけを掴むと ともに、経営者としての感覚と戦略策定能力を養い、業務に活かす 「気付き」の場を提供しています。これにより、一段階上のキャリアス テージに求められる「全社的経営視点 |を習得しています。

研修日程	実施内容	受講者数
1日目	中期計画と経営戦略、SWOT分析	
2日目	財務分析	214
3日目	自社のクロスSWOT分析	24名
4日目	今後の取組検討	

### **INTERVIEW**

私たちは、社内教育の企画・運営を担当しています。2024年度は、 特にリスキリングとマネジメント研修に力を入れ実施しました。

リスキリングでは、業務遂行にかかせない基礎スキルの強化を目的に、 「Excel講座 | や「交渉力研修 |、シミュレーション開発を推進するため の「モデルベース開発講座」を実施しました。

マネジメント研修では、管理職を対象に上司が部下と面談するときの スキルを向上させる「1on1研修」と、課長を対象に「リーダーシップ研 修 |を新たに企画・実施しました。

また、部課長を中心にアセスメントを行い、その結果をもとに必要な教 育をライブ配信やオンデマンド型の研修で受講できるシステムを導入

#### しました。

研修の効果はすぐに実感できるものではないですが、社員一人ひとり の成長が会社の成長につながることを目的に、社内教育を充実させて いきたいです。



松本 美紀 細谷 由佳 株式会社ミツバ 人事部 人材開発課



<u>061</u> 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 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



職業訓練校での座学



<u>061</u> 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

## **MITSUB**

# 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。



訓練の様子

#### 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。

#### ■ 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ヵ月から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。



方針
方金

### <u>061</u> 人材育成

- 066 健康経営
- 072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 075 品質保証
- 081 労働安全衛生
- 085 人権の尊重
- 087 社会貢献

# 人材育成

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11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



キャリアデザイン研修

### ■ 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。





061 人材育成

<u>066</u> 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 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。





061 人材育成

<u>066</u> 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献



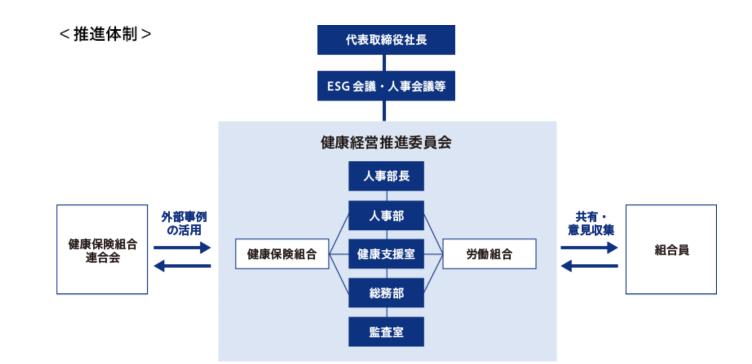
トップ

メッセージ

## 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。



## **Q**

#### **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3年連続で認定されました。

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







061 人材育成

**066** 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献



## 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ます。

指標	目標	2024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%	60.4%
高ストレス者率	14%	17.8%
喫煙率	25%	30.3%
特定保健指導実施率	30%	32.0%
定期健康診断有所見者率 *補助健診含む	70%	81.6%
ストレスチェック受検率	95%以上	99.7%
高ストレス者 フォローアップ率	100%	100%
運動習慣者率	25%	25.7%
平均有休取得日数	12日	13.7日

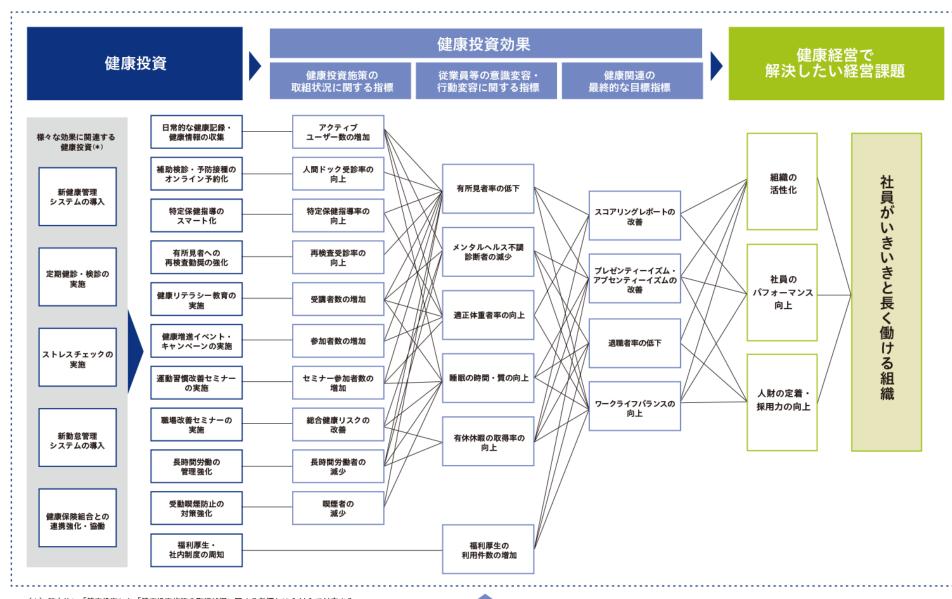


# 社会·人材

- ミツバグループ人権・労働方針
- 人材育成
- 健康経営 066
- 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ 072
- 品質保証 075
- 労働安全衛生
- 人権の尊重
- 社会貢献

# 健康経営

■ 健康経営戦略マップ



環境

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





編集方針

トップ メッセージ

ステークホルダー プロファイル エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境

社会·人材



人材育成 061

#### 健康経営 <u>066</u>

働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ 072

品質保証 075

労働安全衛生

人権の尊重 085

社会貢献 087



# 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	プレゼンティーイズム
	⑤福利厚生(制度)の周知と活用促進	福利厚生(制度)の活用	活用件数
要治療者 の支援	①有所見者集団への再検査勧奨の強化	重症化の予防	再検者数
	②職場改善セミナーの実施	メンタル不調者の発生予防	総合健康リスク
	③職場からの情報提供による健康支援体制	健康不良者の早期発見	職場からの相談件数

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



061 人材育成

<u>066</u> 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献



トップ

メッセージ

## 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。

#### 【実施結果】

設定目標 : 6,000歩/日

達成件数: 10,919件

寄付額:218,380円

(※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



#### ■ 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2025(※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2025: 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







トップ

メッセージ

プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント

## 社会·人材

ミツバグループ人権・労働方針 060

人材育成 061

健康経営 066

働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ 072

品質保証 075

労働安全衛生 081

人権の尊重 085

社会貢献 087

### ▶★ 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

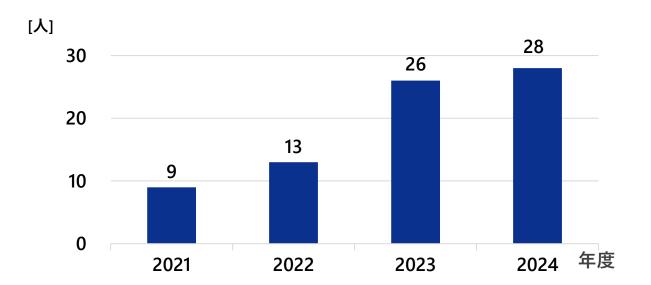
「ミツバビジョン2030」で目指す新たな価値や喜びを創出するために は、多様性を受け入れ、考え方や価値観を尊重し、立場や組織にと らわれない開放的な交流を含む多様性(ダイバーシティ)の実現は 不可欠です。ミツバグループでは、海外人材、障がい者など、多様な 人材の採用や登用、環境整備を積極的に進めてきました。今後は、 これまでの取り組みに加え、さらなるキャリア支援・働き方改革を推進 し、社員の多様性を事業活動や社内風土改革へ生かすための人事 施策を実行していきます。

### 女性の働きやすい環境づくり

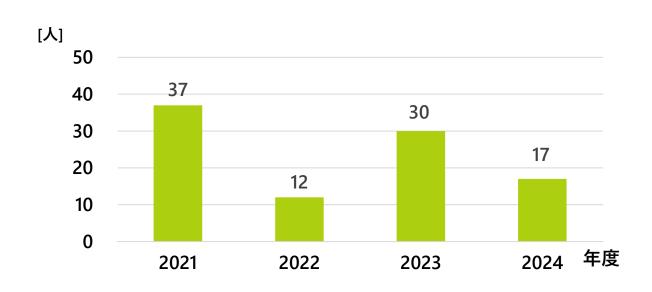
### ■ 仕事と家庭の両立支援制度

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)



**MITSUBA** 



ミツバグループ人権・労働方針 060

人材育成 061

健康経営 066

働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ 072

品質保証 075

労働安全衛生 081

人権の尊重 085

社会貢献 087

### **MITSUBA**

### ▶★ 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

トップ

メッセージ

### ■ 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



妊娠出産ハンドブック(ミツバ全社員へ配布)



プロジェクトの実施施策(一部)▼



男性育休体験談の公開

## 社会・人材

060 ミツバグループ人権・労働方針

061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

### **MITSUBA**

### ● 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

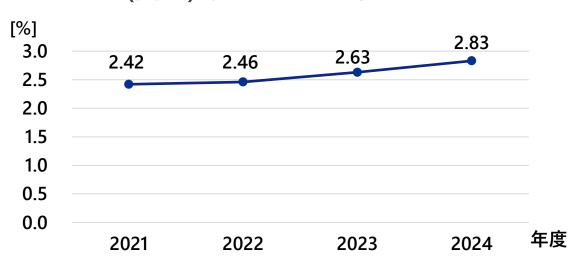
### 障がい者雇用の推進

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を推進してきました。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。



アムコ

### ミツバグループ(国内)障がい者雇用率



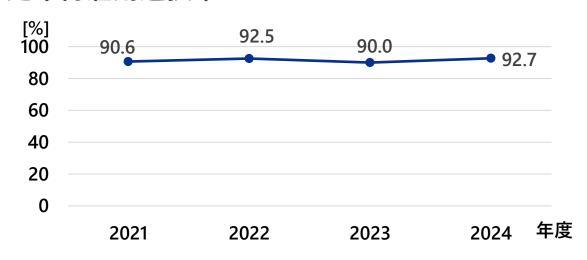
### 海外人材の活用推進

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。

### 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





トップ メッセージ

プロファイル

ステークホルダー ミツ/ エンゲージメント サス

ミツバグループの サステナビリティ



060 ミツバグループ人権・労働方針

061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 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拡げる

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。

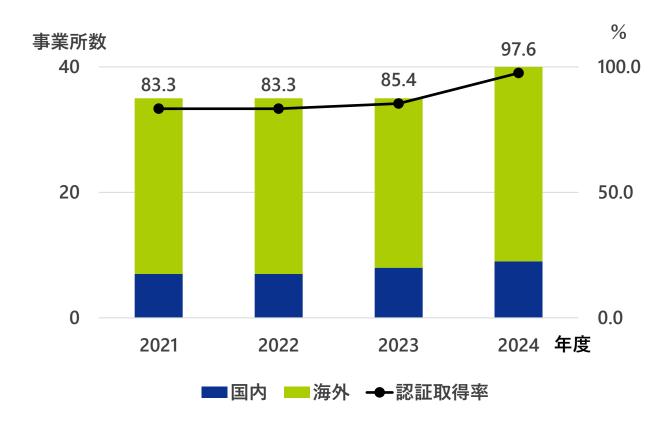
また、ミツバという名前そのものが、「社会と環境に調和する 技術」や「喜びと安心」という価値の代名詞となることを目指 し、国内はもとより、世界にミツバブランドを拡げていきます。

### 品質マネジメントシステム

進しています。

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

### 生産事業所のIATF16949認証取得数および取得率







061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

監査の様子

### ✔ 品

### 品質保証

### 品質マネジメントシステム

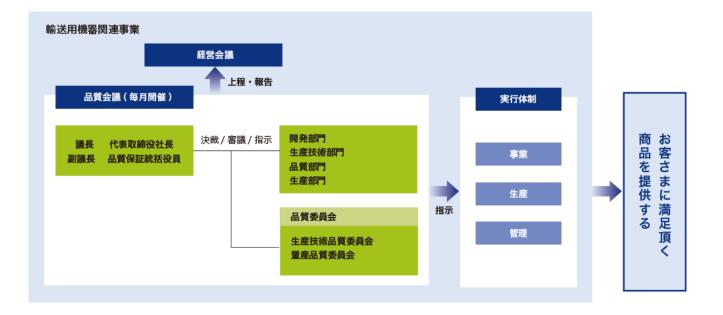
### ■ 内部統制

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毎 年実施し、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。







人材育成 061

健康経営 066

働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ 072

品質保証 075

労働安全衛生 081

人権の尊重 085

社会貢献 087



トップ

### 品質保証

#### 品質保証活動

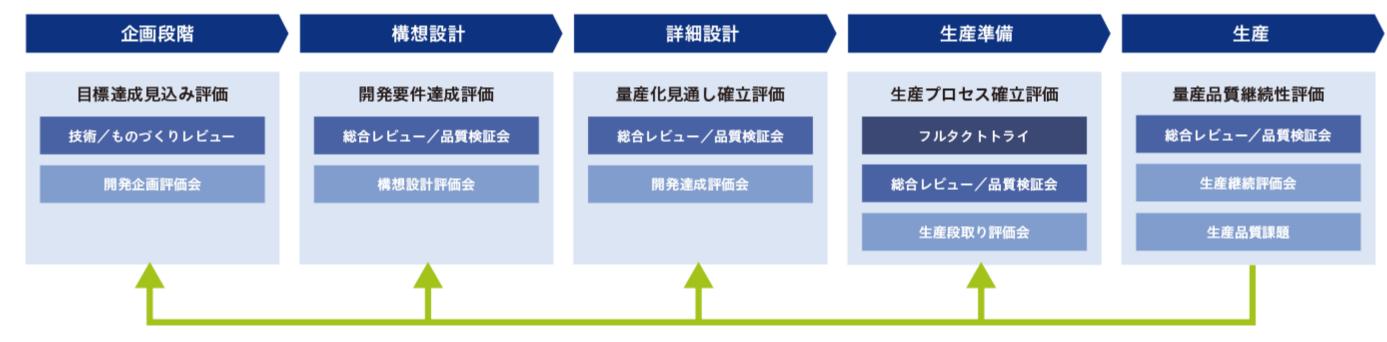
ミツバは、製品開発フローに基づき、開発の企画から設計・生産の各 段階において、品質検証会を実施し、製品の安全や品質に関する法 規の適合性を評価しています。

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。

### ■ 品質不具合発生時の再発防止

品質不具合が発生してしまった場合は、ミツバグループの品質情報シ ステムに登録するとともに、必要に応じ他の生産拠点へ対策内容の 水平展開することで、お客さまへの品質不具合拡大を防止を図って います。その後、再発防止に向けた取り組みを行い、結果は品質会 議等で報告・審議され、類似不具合の発生防止につなげています。

#### 新製品開発時の管理



次期開発品へのフィードバック





061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 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実施し、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。

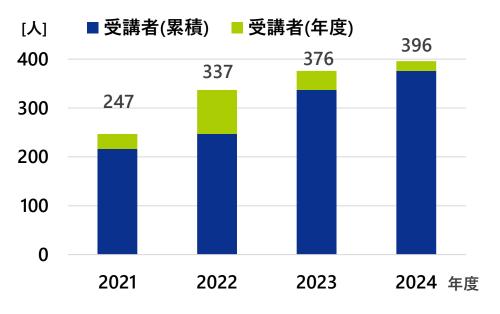
専門教育では、使用環境の変化や経時変化を含めた耐久性の高い

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。

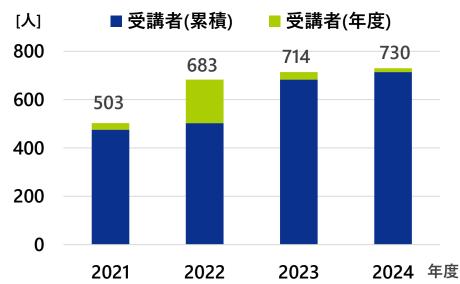
(※)コンカレント開発:企画や設計などの上流工程と、製造、テストなどの下流工程の業務を同時並行で推進し、開発初期段階での設計および工程の最適化により、開発プロセスを短縮化する手法

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

### **MITSUBA**



061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献



#### 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、お客さま満足の向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。2025年は、国内から9グループ、海外から14グループが参加し、改善事例を共有しました。

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大会参加者



MEE大会の様子





トップ メッセージ ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ



060 ミツバグループ人権・労働方針

061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献



### → 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

プロファイル

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>

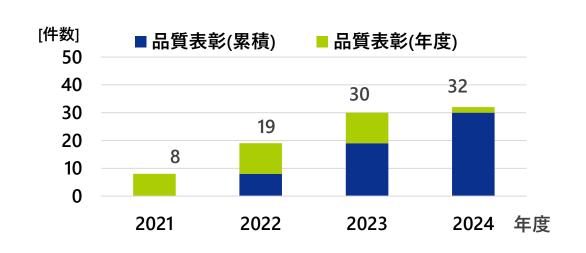
- 毎期初に年度の品質方針や品質目標の説明会を実施し、 品質改善の取り組みを共有しています。
- お取引先さまの月度および年度の品質評価を管理し、成績を 通達するとともに改善の協力をお願いしています。
- 品質評価に応じ、お取引先さまでの自主監査やミツバによる 訪問監査を実施し、改善支援を行っています。 また、重点的な支援が必要と判断したお取引先さまとは、品 質改善活動を年間通して実施し、継続的なアドバイスや支援 に取り組んでいます。

### **Q**

### **TOPICS**

### お客さまからの品質表彰

ミツバは、お客様から品質実績や品質向上施策への取り組みが評価され、2021年からの4年間でミツバグループで計32件の品質に関する表彰をいただきました。





トップ

メッセージ

## 社会・人材

060 ミツバグループ人権・労働方針

061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

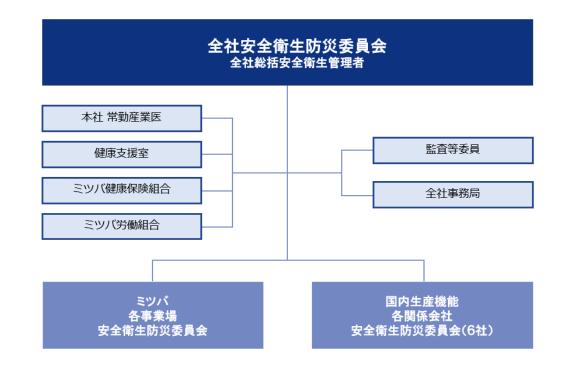
### **MITSUBA**

### **山** 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。



### グループ安全衛生方針

### 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

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

MITSUBA Group Sustainability Report 2025 81

## 社会・人材

060 ミツバグループ人権・労働方針

061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

### **MITSUBA**

### 鱼 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。



巡視

### **INTERVIEW**

私は、安全衛生管理と健康管理の業務を担当し、従業員が安心して働ける職場環境の整備・維持に取り組んでいます。

2024年度は、全社安全衛生防災委員会の運営や化学物質リスクアセスメントの実施、安全に関する社員への啓発活動を行いました。特に、安全カードやポスターの作成、イントラネットのリニューアルを通じて、安全意識の向上を図りました。これらの活動の結果、2024年度は国内の無災害拠点が増加し、労災件数も減少しました。私が大切にしているのは、「誰もが安心して働ける職場をつくること」です。労災や健康障害は工夫や注意で防げることが多く、「未然に

防ぐこと」が重要だと考えています。安全は一人でつくるものではなく、

みんなで築いていくものです。これからも、社員の皆さんと一緒に、より良い職場環境づくりを進めていきたいです。私がサポートする場面がなくなることが、私の目指すゴールです。



池野 由貴江 株式会社ミツバ 人事部 人材開発課

新入者

安全衛生

テキスト

中央労働災害防止協会

## in 社会·人材

060 ミツバグループ人権・労働方針

061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

### **MITSUBA**

### **山** 労働安全衛生

トップ

メッセージ

### 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(中国語・ベトナム語)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。

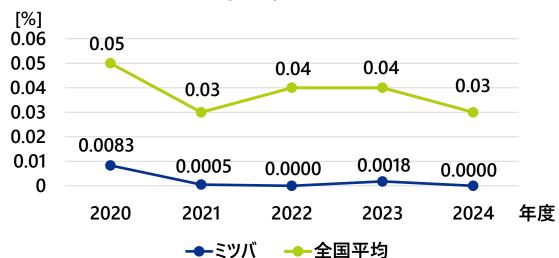
### 労働災害等の発生状況

### ミツバ労働災害度数率(※1)



(※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(休業)による死傷者数/延実労働時間数×1,000,000

### ミツバ労働災害強度率(※2)



(※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





061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

### **MITSUBA**

### 鱼 労働安全衛生

### 労働災害等の発生状況

### ■ 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。

### ■ 社会性データの第三者検証

ミツバグループでは、従業員の労働関連の死亡者数および休業災害 度数率における透明性と信頼性の向上を目的として、SGSジャパン 株式会社による第三者検証を受審しています。今後は、検証対象の 範囲を段階的に拡大しながら、データの精度向上と継続的な改善に

取り組んでいきます。





### 労働時間の適正化

ミツバでは、社員が日々の労働時間を適切に申告できるよう、勤怠管理システムを導入しています。このシステムには、時間外・休日労働に関する協定(36協定)で定められた時間の上限に近づくとアラートが表示され、上限を超える申請ができなくなる仕組みが組み込まれており、労働時間の適正な管理に努めています。また、社員の勤務状況を正確に把握することを目的として、パソコンのログオン・ログオフ情報を記録するシステムを導入し、労働時間の適正な管理に活用しています。





061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献





トップ

メッセージ

### 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。

### 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。



プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ



060 ミツバグループ人権・労働方針

061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献





トップ

メッセージ

### 人権の尊重

### ■ 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。

### 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サステナビリティ教育(ミツバグループ人権・労働方針などを含む)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、第三者機関によるサステナビリティパフォーマンス評価を定期的(年1回)に受審し、顕在化された人権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。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。人権に関する項目としては、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。さらに、2024年度には人権および労働に関するリスク評価を追加し、各社の実態把握を進めました。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。

#### ■ 人権・労働に関するリスク調査の概要

対象	国内外グループ会社(34社)
回収率	2024年度:100%



061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

## MITSUBA

### 社会貢献

トップ

メッセージ

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

2024年12月、第50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。



### ■ 被災地への支援活動

ミツバグループでは、2024年4月3日に台湾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、台湾赤十字組織に、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あげます。

環境

## 社会・人材

060 ミツバグループ人権・労働方針

061 人材育成

066 健康経営

072 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

075 品質保証

081 労働安全衛生

085 人権の尊重

087 社会貢献

## 社会貢献

トップ

メッセージ

### ■ 児童書の寄贈

ミツバでは、桐生市立新里図書館(群馬県)に児童書22冊を寄贈しました。

この取り組みは、工場内で回収したアルミ缶の収益を活用した環境 ボランティア活動の一環として、毎年継続して行っているものです。資源の有効活用を通じて、地域の未来を担う子どもたちを応援しています。



### ■ 未来創生塾生への教育支援

ミツバでは、地域の次世代を担う若者たちの学びを応援する取り組みとして、2013年から群馬大学・桐生市・桐生商工会議所が運営する「未来創生塾」に協力しています。11月4日には、未来創生塾の32名(塾生17名、保護者15名)がミツバおよびグループ会社のサンユーに来社しました。

当日は、会社概要の説明に加え、材料が製品へと変わっていく工程を学ぶ工場見学を行いました。さらに、EVミニカートやミツバの薄型駆動システムを搭載したパーソナルモビリティ「PACTO」の試乗も行い、最後に質疑応答の時間を設け、参加者の皆さんとの交流を深めました。





Ltd.

地域

アジア

中国

社名

ミツバ・フィリピンズ Corp.

ミツバ・インディア Pvt.

三葉士林電機(武漢)

活動内容

植樹イベントへ苗木50本寄贈

地域住民への貯水タンク寄贈

地元保育園への書籍寄贈



060	ミツバグループ人権・労働方針
061	人材育成
066	健康経営
072	働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
075	品質保証
081	労働安全衛生
085	人権の尊重
<u>087</u>	<u>社会貢献</u>

## 社会貢献

トップ メッセージ

### ■ グループ会社の社会貢献活動事例

地域	社名	活動内容
日本	アムコ	クリーン作戦活動
米州	コルホ゜ラシオン・ミツハ゛・テ゛・メヒコ S. A. DE C. V.	福祉施設へ食事の提供
欧州	ミツハ゛・オートモーティフ゛・システム ス゛・オフ゛・ヨーロッハ゜Kft.	福祉施設の補修支援



クリーン作戦活動▲



植樹イベントへの苗木寄贈▲

### 地域住民への貯水タンク寄贈▼











プロファイル

トップ メッセージ

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

環境

社会·人材

ガバナンス

データ集

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制

コンプライアンス 094

リスクマネジメント 098

102 情報セキュリティ

知的財産 106

税務に関する取り組み 109







プロファイル

トップ

メッセージ

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境



091 コーポレート・ガバナンス

092 ガバナンス体制

094 コンプライアンス

098 リスクマネジメント

102 情報セキュリティ

106 知的財産

109 税務に関する取り組み

### **MITSUB**

### **サイヤ** 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会に伝わるよう社内外に通報制度を整備し、通報者が不利益を被らないよう機能させる。

#### (3) 適切な情報開示と透明性の確保

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

#### (4) 取締役会等の責務

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



プロファイル

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境



コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制 092

コンプライアンス 094

リスクマネジメント 098

情報セキュリティ 102

知的財産 106

税務に関する取り組み 109

### **サスト** ガバナンス体制

トップ

メッセージ

### 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3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。2024年度の評価および分析結果の概要は次の通りです。

### ■ 2024年度 取締役会の実効性評価

### 評価の方法

- 人員、構成、議事内容等の全8項目からなる質問 票を配付
- 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

- 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

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制

コンプライアンス

リスクマネジメント 098

情報セキュリティ

知的財産 106

税務に関する取り組み 109

### **サス** ガバナンス体制

### 業務執行の体制

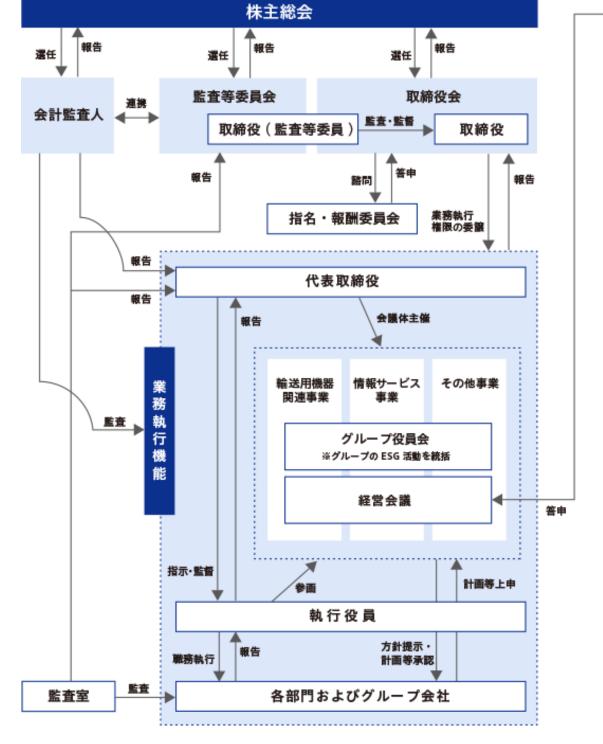
トップ

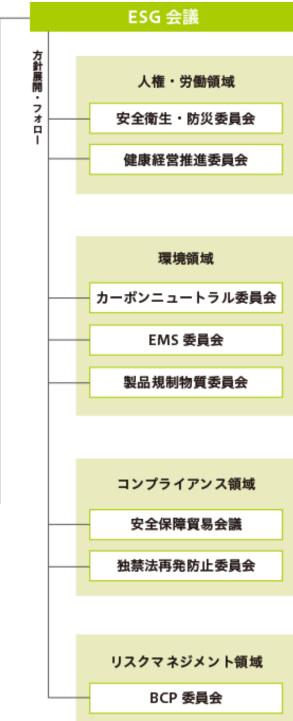
メッセージ

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





### **MITSUBA**



- 091 コーポレート・ガバナンス
- 092 ガバナンス体制
- 094 コンプライアンス
- 098 リスクマネジメント
- 102 情報セキュリティ
- 106 知的財産
- 109 税務に関する取り組み

### 11 コンプライアンス

トップ

メッセージ

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 ループー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。





トップ メッセージ ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

ト・環境

# **☆** ガバナンス

091 コーポレート・ガバナンス

092 ガバナンス体制

094 コンプライアンス

098 リスクマネジメント

102 情報セキュリティ

106 知的財産

109 税務に関する取り組み

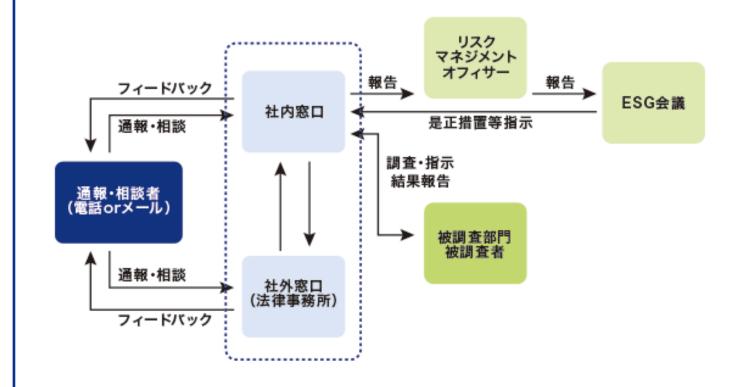
## **II** コンプライアンス

プロファイル

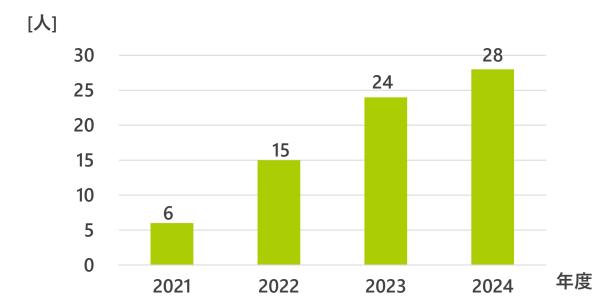
### 内部通報制度

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









- 091 コーポレート・ガバナンス
- 092 ガバナンス体制
- 094 コンプライアンス
- 098 リスクマネジメント
- 102 情報セキュリティ
- 106 知的財産
- 109 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、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。

### ■ 反競争的行為の防止

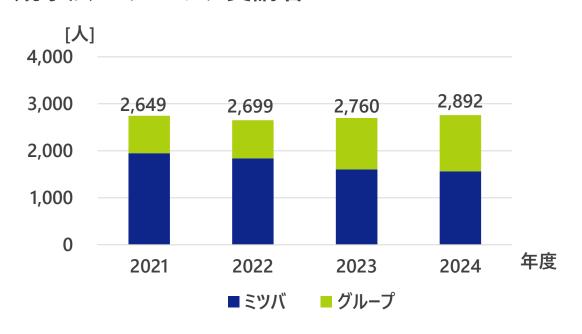
ミツバグループでは、独占禁止法ならびに下請法に関しては、「独占禁止法遵守マニュアル」を制定するとともに、定期的に教育を行い、反競争的行為の防止に取り組んでいます。ミツバグループ従業員が競合他社と接触する場合は、事前申請と事後報告を実施し、独占禁止法への抵触が疑われるような行為の防止を徹底しており、グローバルでのe-ラーニングも開講しています。なお、法令違反などがあった場合の処罰については社内規定に明記しています。

ガバナンス

データ集

2024年度に反競争的行為に関しての罰金、解雇などの事例はありませんでした。

### 競争法 e-ラーニング受講者







トップ メッセージ

## ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

ガバナンス体制 092

コンプライアンス 094

リスクマネジメント 098

情報セキュリティ 102

知的財産 106

税務に関する取り組み 109

### **MITSUBA**

### コンプライアンス

#### コンプライアンス強化への取り組み

プロファイル

### ■ 腐敗防止への取り組み

ミツバグループでは、「贈収賄防止ガイドライン」を発行し、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 すことで、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ならず、民間のお取引先さまとの公 正な取引の徹底を図ることなども求めています。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。

2024年度に腐敗行為に関しての罰金、解雇などの事例はありませ んでした。

また、2024年度からは海外グループ会社との確認会を実施していま す。担当者とのディスカッションなどを通じ、腐敗防止に関する現地の 実態把握や教育を実施し、贈収賄リスクの重要性の理解や、未然 防止の意識を向上を図っています。

### **INTERVIEW**

私は、ミツバグループで契約書の審査や契約法務に関する問い合わ せ対応、腐敗防止活動を担当しています。

2024年度は、ミツバグループ腐敗防止活動としてフィリピンとベトナム 拠点で駐在員や現地スタッフへの教育やディスカッションを行いました。 センシティブな内容も含まれるので、安心して話せるよう資料にユーモ アを加えたり、不利益はない旨を事前に伝えるなど、心理的安全性 にも配慮しました。その結果、現場の実情や懸念を率直に話してくれ たと感じています。

この活動は、一見シンプルなようで実は奥が深く、国や地域によって 法律や歴史的な背景が異なります。そのため、事前に情報収集し、 その現場に合った形で資料を調整したり、伝え方も工夫しています。 また、調べた情報だけに頼らず、現場の声にも耳を傾け、柔軟に対応 するバランスを大切にしています。

この活動を通じて、ミツバグループの計員一人ひとりが腐敗行為に対 する意識を高め、会社の信頼を守ることにつながればという思いで、 今後も取り組んでいきます。



富山 登代 株式会社ミツバ 総務部 法務·CSR推進課

97







- コーポレート・ガバナンス 091
- ガバナンス体制 092
- コンプライアンス 094
- リスクマネジメント 098
- 情報セキュリティ 102
- 知的財産 106
- 税務に関する取り組み 109

## コンプライアンス

プロファイル

#### 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パフォーマンス評価を 定期的(年1回)に受審し、顕在化されたコンプライアンスに関する 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。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。ミツバグループでは、グループ各社による自己評価の結果を踏 まえ、コンプライアンス上の課題を分析し、是正・改善に向けた具体 的な施策へとつなげています。こうした取り組みにより、グループ全体 のコンプライアンスリスクの低減を図っています。



### 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し 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

- コーポレート・ガバナンス
- ガバナンス体制 092
- コンプライアンス 094
- リスクマネジメント 098
- 情報セキュリティ 102
- 知的財産 106
- 税務に関する取り組み 109

### **MITSUBA**



トップ

メッセージ

### 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 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、商品の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。

#### (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。

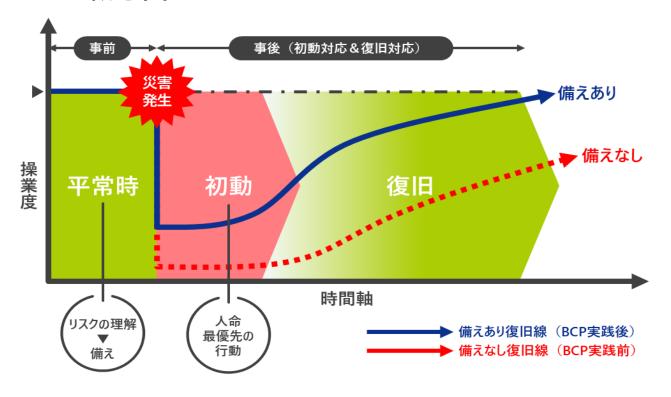
さらに、ワーキンググループを立ち上げ、災害などの緊急事態で従業員 の安全を守るための仕組み作りや被害を最小限に抑え込むための防 火・減災、またグローバルリスクへの対応やサプライチェーンにおけるリ スク回避のための事前対策の検討・運用などにも取り組んでいます。

### 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の概念図

環境



# **☆** ガバナンス

- 091 コーポレート・ガバナンス
- 092 ガバナンス体制
- 094 コンプライアンス
- 098 リスクマネジメント
- 102 情報セキュリティ
- 106 知的財産
- 109 税務に関する取り組み

トップ

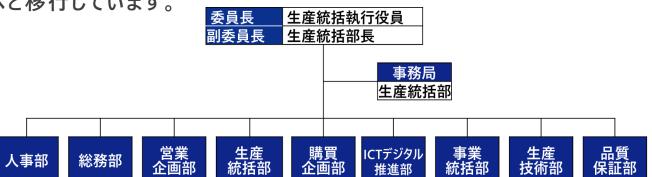
メッセージ

### リスクマネジメント

### BCP(事業継続計画)活動

### ■ BCP委員会

ミツバでは、2023年度までに取り組んできた活動取り組みをさらに発展させ、現在は基本方針に基づき、全体を俯瞰した形での活動推進へと移行しています。



具体的には、各拠点においてDIG(災害図上訓練)を実施し、災害マップから得られた気付きをもとに、各拠点の管理者で話し合って拠

点の特性に応じた対策を 推進しています。



訓練の様子

### **INTERVIEW**

私たちは、BCP委員会の事務局として、災害や事故などの緊急事態においても事業を継続・早期復旧できる体制構築に向けた取り組みを行っています。

2024年度からは、BCP基本方針に立ち返り、BCPの原点である「命を守る」活動にも注力し、社員一人ひとりが当事者として身の回りのリスクを正しく捉えるための「災害図上訓練(DIG)」の体験会を各工場で実施しました。訓練を通じて、本社や工場のあるエリア周辺にも災害リスクがあることがわかりました。リスクを正しく理解し備えを進めれば、より多くの仲間(同僚、家族)を守ることができると思います。

今後は、より多くの社員が参加でき、有事の際にやっていてよかったと思える訓練を企画・実施し、一人ひとりの当事者意識を高める取り組みを進めていきたいです。



諏訪 敦史 桑原 良徳 株式会社ミツバ 生産統括部 グローバル管理課



# **が**ガバナンス

- 091 コーポレート・ガバナンス
- 092 ガバナンス体制
- 094 コンプライアンス
- 098 リスクマネジメント
- 102 情報セキュリティ
- 106 知的財産
- 109 税務に関する取り組み

### リスクマネジメント

### 3CP(事業継続計画)活動

#### ■ 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。



### ■ お取引先さまとのBCP活動

ミツバグループでは、グループBCM規定に基づき、お取引先さまとの事業継続を確保するため、調達機能のBCP行動要領を策定しています。 行動要領に基づいた主な取り組みは以下の通りです。

自然災害や事件・事故などの災害リスクや緊急事態に備え、事業の継続性を確保し、お取引先さまへの影響を最小限に抑えるため、以下の点に注力しています。

対策策定:リスクに備えるため、自主的にサプライチェーンリストの定期的な確認・更新を行っています。

#### 回答率実績 (2024年度)

98%

訓練実施:定期的に社内での訓練を実施し、従業員の意識向上と

対応力の向上を図っています。

情報共有:お取引先さまとの緊密な連携を図り、災害発生時の情

報共有を強化しています。

これらの取り組みにより、万が一の事態が発生した場合でも、円滑な 業務継続と情報共有を図るようにしています。





プロファイル

トップ

メッセージ

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント



091 コーポレート・ガバナンス

092 ガバナンス体制

094 コンプライアンス

098 リスクマネジメント

102 情報セキュリティ

106 知的財産

109 税務に関する取り組み

### **MITSUBA**

### ▲ 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。

#### 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。

(※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

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。

#### 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に実施し、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。

(※2) ミツバ基本理念: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

## **ガバナンス**

- 091 コーポレート・ガバナンス
- 092 ガバナンス体制
- 094 コンプライアンス
- 098 リスクマネジメント
- 102 情報セキュリティ
- 106 知的財産
- 109 税務に関する取り組み

### **MITSUBA**

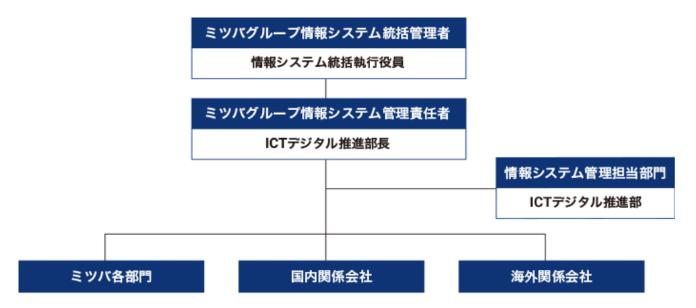
### ● 情報セキュリティ

### 推進体制

トップ

メッセージ

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環として、ミツバ研究開発センターを対象にTISAX認証(※)を取得しています。また、ミツバグループにおいても、各社の事業特性や必要性を判断したうえで、情報セキュリティ体制の強化を目的にTISAX認証取得に向けた取り組みを進めています。

(※)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

#### ■ 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、情報セキュリティレベルの向上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



- 091 コーポレート・ガバナンス
- 092 ガバナンス体制
- 094 コンプライアンス
- 098 リスクマネジメント
- 102 情報セキュリティ
- 106 知的財産
- 109 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

トップ

メッセージ

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。

#### ■ ガイドラインの整備

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

### ■ 情報セキュリティ教育

環境

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に実施しています。教育内容には、情報機器の利用方法に加えて、情報漏えい対策の重要性・近年増加している攻撃手法の紹介と対策・マルウェア感染時の初動対応などを盛り込んでいます。

教育を通じて、マルウェア感染時の初動対応手順を習得するとともに、 情報セキュリティに対する意識向上を図っています。

また、ミツバでは管理職向けの情報セキュリティ教育を実施しています。 教育内容には、機密情報の取り扱いなどを盛り込み、管理職として 求められる役割の理解と対応力の強化を図っています。

### 情報セキュリティe-ラーニング受講者数および受講率





トップ

# ガバナンス

- コーポレート・ガバナンス 091
- ガバナンス体制 092
- コンプライアンス 094
- リスクマネジメント 098
- 情報セキュリティ 102
- 知的財産 106
- 税務に関する取り組み 109

### 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、規定に基づき定期的 に情報セキュリティ監査を実施しています。監査では、チェックシートを 用いて監査事務局が実施状況を確認し、基準を満たしていない項目 については、是正措置を講じています。

監査を通じて、各社のセキュリティ対策の実効性が確認されるととも に、改善点の明確化や対策の共有が進み、グル−プ全体で情報漏え いリスクの低減、ならびにセキュリティ意識の向上を図っています。

#### ミツバグループ 情報セキュリティ監査 実施率(2024年度)

100%

### ■ 緊急事態への対応

ミツバグループは、インシデント発生時における迅速な情報共有と対 応を可能にするため、緊急連絡網を整備しており、関係者間で速や かな連絡・指示が行える体制を構築しています。

さらに、ミツバは、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。

また、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。

サイバー攻撃による生産停止などの極めて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。

(※) 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







091 コーポレート・ガバナンス

092 ガバナンス体制

094 コンプライアンス

098 リスクマネジメント

102 情報セキュリティ

106 知的財産

109 税務に関する取り組み



### 知的財産

プロファイル

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。

### 活動体制

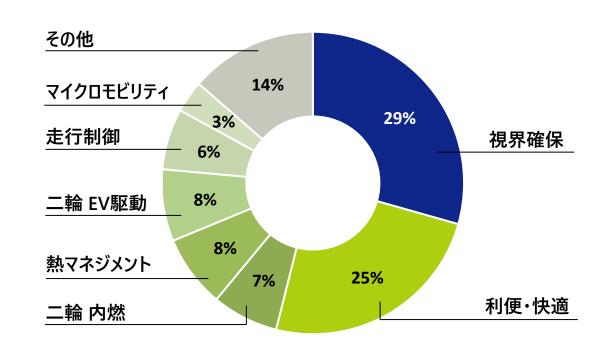
ミツバは、知的財産の責任者(事業統括担当執行役員)の下、 「知的財産管理規定」で定める体制でミツバの知的財産を管理・運 用しています。

### 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

#### ■ 特許保証活動

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。

### 商品系別出願割合





# ☆ ガバナンス

091 コーポレート・ガバナンス

092 ガバナンス体制

094 コンプライアンス

098 リスクマネジメント

102 情報セキュリティ

106 知的財産

109 税務に関する取り組み

### **MITSUB**

## Q

トップ

メッセージ

### 知的財産

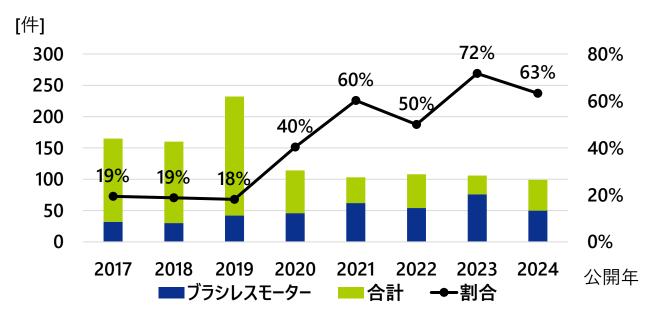
### 知財価値を創出し、モビリティ進化へ対応

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

ミツバは、コアコンピタンスであるブラシレスモーター技術をはじめとする 独自技術を、戦略的な特許ポートフォリオによって保護することで、持 続的な競争優位性を確保しています。これらの知的財産は、IPランド スケープによる多角的な分析を通じて既存事業の成長・拡大に活用 されており、さらにイノベーションの創出を通じて新規事業の立ち上げ や外部との連携にも貢献しています。

特にブラシレスモーターの開発は、ブラシの廃止による長寿命化や静音性の向上を可能にし、カーボンニュートラルの実現やEVへの適合性向上など、SDGsを意識した技術革新にもつながっています。

### ブラシレスモーター関連出願割合推移

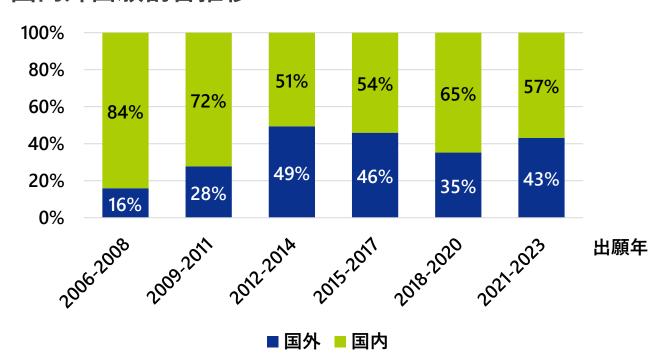


### 海外拠点との連携により、知財活動を強化

### ■ 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密接に連携しながら、各国の特許情報を収集・分析しています。こうしたグローバルな特許情報は、社内の関連部門へタイムリーに発信され、技術開発や事業戦略の立案における重要な判断材料として活用されています。また、海外グループ会社で創出された発明についても、現地の技術者と連携しながら適切に権利化を進めており、各国の法制度や市場特性を踏まえたグローバルでの特許取得を積極的に推進しています。これにより、ミツバは世界各地での技術的優位性を確保し、知的財産を通じた競争力の強化を図っています。

#### 国内外出願割合推移





- 091 コーポレート・ガバナンス
- 092 ガバナンス体制
- 094 コンプライアンス
- 098 リスクマネジメント
- 102 情報セキュリティ
- 106 知的財産
- 109 税務に関する取り組み



トップ

メッセージ

### 🧎 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、知的財産の重要性を全社的に理解・浸透させるため、従業員に対する体系的な教育を実施しています。特許を取得する意義や、他者の権利を尊重することの大切さについての基本的な知識をはじめ、より質の高い特許を生み出すための発明創出手法についても、グループワークを取り入れた実践型の研修を通じて教育を行っています。さらに、時間や場所を問わず学習できるよう、eラーニングも活用しており、入社時、2年次、リーダークラスなど、社員の成長段階に応じた階層別教育を展開しています。こうした教育により、技術とビジネスの両面から知財を活用できる人材の育成を継続的に強化しています。



入社2年目の社員研修



### ■ 発明報奨制度

するため、インセンティブとして発明報奨制度を導入しています。 具体的には、特許の出願時および登録時に、発明者へ報奨金を支給することで、知的財産活動への貢献を称えています。さらに、発明が製品として事業に活用された場合には、その成果に応じた報奨も行っており、技術の実用化がもたらす価値を正当に評価する仕組みを整えています。これらの制度を通じて、従業員の創造性を引き出し、知財を基盤とした企業競争力の強化を図っています。

ミツバは、従業員による発明の創出や特許権の取得を積極的に奨励





トップ メッセージ ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ



091 コーポレート・ガバナンス

092 ガバナンス体制

094 コンプライアンス

098 リスクマネジメント

102 情報セキュリティ

106 知的財産

109 税務に関する取り組み



### 税務に関する取り組み

プロファイル

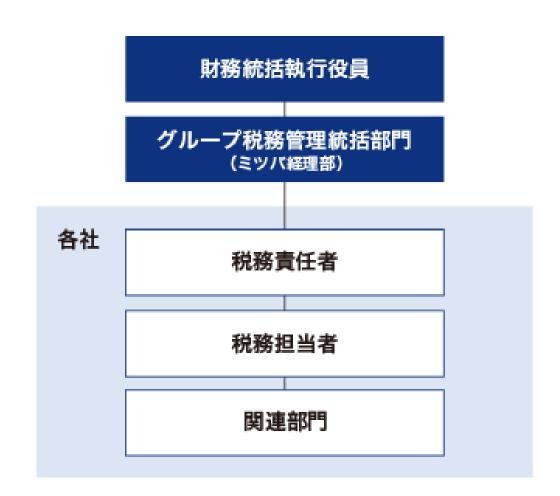
経済協力開発機構(OECD)によるBEPS(Base Erosion and Profit Shifting:税源浸食と利益移転)プロジェクトを契機とした国際課税ルールが年々複雑化し、日本においても税務に関するコーポレートガバナンスの重要性が高まっています。ミツバグループでは、「グループ税務管理規定」を制定し、グローバルでの適切な納税・税務ガバナンス強化・税務コンプライアンスの維持向上に取り組んでいます。

### 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、ミッ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・監督やミッバ経理部への報告を担います。







- 091 コーポレート・ガバナンス
- 092 ガバナンス体制
- 094 コンプライアンス
- 098 リスクマネジメント
- 102 情報セキュリティ
- 106 知的財産
- 109 税務に関する取り組み





トップ

メッセージ

### 税務に関する取り組み

### 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。ミツバ経理部は、経費処理・固定資産管理・棚 卸業務などに関するルールを整備し、イントラネットを活用した情報発 信によって、社員への周知徹底を図っています。

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。加えて、ミツバ および主要子会社においては、金融商品取引法における内部統制 報告制度(J-SOX法)に基づき、組織的に内部統制の整備・運用 を実施しており、外部機関による内部統制監査を通じて、その有効 性が確認されています。

### 税務リスクへの対応

ミツバグループ各社からミツバへのレポートラインを整備し、税務リスクに関する情報収集を行っています。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。

- 112 環境関連デ−タ
- 114 社会・人材関連データ
- 118 ガバナンス関連データ

□ データ集 MITSUBA Group Sustainability Report 2025

**MITSUBA** 

トップ メッセージ ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

ニン 環境

# □ データ集

### <u>112</u> 環境関連データ

114 社会・人材関連データ

118 ガバナンス関連データ

# **MITSUB**

### □∅ 環境関連データ

プロファイル

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。

「第三者検証」欄の√は、第三者による検証が完了しているデータであることを示しています。(検証対象:2024年度データのみ)

			範囲	単位	2021	2022	2023	2024	第三者検証
温室効果ガス	温室効果ガス排出	Scope1 ※1	連結	t-CO <sub>2</sub>	14,689	13,173	13,705	12,451	<b>√</b>
排出量の削減	量	Scope2 %2	連結	t-CO <sub>2</sub>	139,695	135,277	138,248	135,112	<b>√</b>
		CO <sub>2</sub> 排出量(Scope1+Scope2)	連結	t-CO <sub>2</sub>	154,384	148,450	151,953	147,563	
		Scope3 %3 Category1	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	995,127	998,405	979,989	
		Category2	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	21,709	19,037	25,421	
		Category3	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	21,685	22,035	21,607	
		Category4	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	18,320	24,256	41,794	
		Category5	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	3,487	3,524	1,594	
		Category6	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	3,032	2,768	2,854	
		Category7	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	10,880	9,931	9,816	
		Category11	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	613,520	662,228	694,335	
		CO₂排出量(Scope3) ※3	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	1,687,760	1,742,184	1,777,411	
		CO <sub>2</sub> 排出量(Scope1+Scope2+Scope3)	連結	t-CO <sub>2</sub>	_	1,836,210	1,894,137	1,924,974	
		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	連結	t	0.10	0.08	0.09	0.05	

- ※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2021年度よりグループ連結対象範囲のデータに変更
- ※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 2021年度よりグループ連結対象範囲のデータに変更
- ※3 Scope 3: 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:グループ調達物流、生産物流、販売物流における出荷重量および輸送距離にGHGプロトコル係数を乗じて算出

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。



トップ メッセージ プロファイル ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

エーン 環境

社会·人材

ガバナンス

データ集

# □ データ集

#### 

114 社会・人材関連データ

118 ガバナンス関連データ

# **MITSUB**

### □◎ 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。

「第三者検証」欄の√は、第三者による検証が完了しているデータであることを示しています。 (検証対象:2024年度データのみ)

			範囲	単位	2021	2022	2023	2024 第	三者検証
エネルギーの効率	総エネルギー投入	電力	連結	TJ	939	906	922	902	
化	量	灯油	連結	TJ	15	13	13	8	
	<b>%</b> 5	LPG	連結	TJ	14	11	12	13	
		都市ガス	連結	TJ	57	51	56	57	
		天然ガス	連結	TJ	177	157	168	166	
		ガソリン	連結	TJ	11	11	10	10	
		軽油	連結	TJ	30	27	25	13	
		再生可能エネルギー由来電力	連結	MWh	1,762	4,583	4,978	7,660	
		エネルギー総消費量に対する再生可能エネルギーの割合	連結	%	0.5	1.4	1.5	2.4	
資源循環	水資源	取水量 ※6	連結	ML	1,376	1,240	1,247	1,148	$\checkmark$
		排水量	連結	ML	826	747	751	689	
		水消費量	連結	ML	550	493	495	459	
		リサイクルおよび再利用された水の量	連結	ML	53	49	44	43	
		水質汚染物質量(BOD) ※7	連結	t	1.2	0.7	0.9	0.8	
	天然資源	鉄	単体	t	30,240	28,121	29,460	29,034	
		銅	単体	t	3,391	3,425	3,422	3,066	
		アルミニウム	単体	t	3,414	3,148	3,295	3,194	
		その他金属	単体	t	42	44	68	58	
		樹脂	単体	t	5,232	5,337	4,589	4,472	
	排出物 ※8	排出物発生量	連結	t	51,875	50,570	50,375	49,699	
		有害廃棄物発生量	連結	t	2,821	2,683	1,816	1,972	
		非有害廃棄物発生量	連結	t	49,054	47,888	48,558	47,727	
		排出物リサイクル量	連結	t	49,054	47,888	48,558	47,727	
		排出物リサイクル率	連結	%	95	95	96	96	

※5 対象範囲:2021年度よりグループ連結対象範囲の報告に変更

※6 リサイクルおよび再利用された水の量も含まれる 2024年度よりグループ連結対象範囲の報告に変更 ※7 対象範囲:ミツバおよび国内生産グループ会社 ※8 対象範囲:ミツバおよび国内外生産グループ会社

MITSUBA Group Sustainability Report 2025 113

トップ

メッセージ





- 112 環境関連データ
- <u>114</u> 社会・人材関連デ−タ
- 118 ガバナンス関連データ

# **MITSUB**

## □ 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。 なお、社会・人材関連データにおける連結とは、ミツバおよび生産グループ会社を指します。

				範囲	単位	2021	2022	2023	2024
<b>羊員データ</b>	従業員数		男	単体	人	2,487	2,443	2,408	2,448
			女	単体	人	813	793	797	822
			計	単体	人	3,300	3,236	3,205	3,27
	男女比		男	単体	%	0.8	0.8	8.0	0.
			女	単体	%	0.2	0.2	0.2	0.
	連結従業員数		計	連結	人	24,341	23,260	22,665	21,88
	世代別従業員数	30歳未満	男	単体	人	576	433	389	43
			女	単体	人	275	307	274	30
		30~39歳	男	単体	人	681	573	548	544
			女	単体	人	93	134	163	16
		40~49歳	男	単体	人	767	613	595	59
			女	単体	人	185	112	93	8
		50~59歳	男	単体	人	729	700	709	69
			女	単体	人	200	230	247	24
		60歳以上	男	単体	人	116	124	167	18
			女	単体	人	11	10	20	2
	平均年齢		男	単体	歳	41.7	42.5	43.3	43
			女	単体	歳	37.1	38.0	38.9	38.
	平均勤続年数		男	単体	年	18.3	19.0	19.8	20.
			女	単体	年	15.4	16.2	16.7	16.
	男女の賃金の差異	全労働者		単体	%	_	71.5	0.7	0.
		正規雇用労働者		単体	%	_	71.4	0.7	0.
		パート・有期労働者		単体	%	_	68.7	8.0	0.
	離職率			単体	%	_	_	3.0	2.
	臨時雇用者数		男	単体	人	155	98	60	2
			女	単体	人	155			
	外国人従業員数 ※1		男	単体	人	7	13	14	18
			女	単体	人	6	12	11	1

※1 技能実習生を除く、企業内転勤を含む

GRI:2-7,2-8,401-1,405-2 MITSUBA Group Sustainability Report 2025 **114** 



プロファイル

トップ

メッセージ

ステークホルダー エンゲージメント ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境



- 112 環境関連データ
- <u>114</u> 社会・人材関連デ−タ
- 118 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。 なお、社会・人材関連データにおける連結とは、ミツバおよび生産グループ会社を指します。

				範囲	単位	2021	2022	2023	2024
<b>従業員データ</b>	障がい者雇用者数		男	単体	人	25	23	24	24
			女	単体	人	8	6	6	5
	障がい者雇用率 ※2			連結	%	2.42	2.46	2.63	2.84
	定年後再雇用率			単体	%	87.9	92.5	89.8	92.9
	管理職比率	女性管理職比率		単体	%	_	1.5	1.7	2.6
		うち、部長職以上		単体	%	_	0	0	0
		役員(執行役員を含む)	男	単体	人	_	29	29	29
			女	単体	人	_	1	1	1
			女性比率	単体	%	_	3.3	3.3	3.3
		役員のうち、執行役員	男	単体	人	_	21	21	21
			女	単体	人	_	0	0	C
			女性比率	単体	%	_	0	0	C
	新卒採用者      大卒·修士以上	大卒·修士以上	男	単体	人	11	13	11	23
			女	単体	人	4	2	2	5
			計	単体	人	15	15	13	28
		短大・専門	男	単体	人	0	0	0	1
			女	単体	人	0	0	0	1
			計	単体	人	0	0	0	2
		高卒•他	男	単体	人	14	26	13	27
			女	単体	人	7	13	15	10
			計	単体	人	21	39	28	37
		3年後在籍率 ※3	男	単体	人	21	29	_	
			女	単体	人	6	12	_	_
			計	単体	人	27	41	_	_
			計	単体	%	75.0	75.9	_	_

※2 対象範囲:ミツバおよび国内生産グループ会社

※3 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



プロファイル

トップ

メッセージ

ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

環境

# □□ データ集

- 環境関連データ
- 社会・人材関連データ
- ガバナンス関連データ

# **MITSUBA**

### △ 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。 なお、社会・人材関連データにおける連結とは、ミツバおよび生産グループ会社を指します。

				範囲	単位	2021	2022	2023	2024
従業員データ	中途採用者	大卒·修士以上	男	単体	人	4	12	5	16
			女	単体	人	0	1	3	3
			計	単体	人	4	13	8	19
		大卒以外	男	単体	人	5	3	2	25
			女	単体	人	0	1	1	12
			計	単体	人	5	4	3	37
ワーク・ライフ・バラン	産休取得者数			単体	人	28	17	31	24
ス	育児休業取得者数		男	※4 単体	人	10	13	26	28
	うち、取得期間が1週間以内		男	※4 単体	人	2	2	0	0
			女	※5 単体	人	37	12	30	17
			計	単体	人	47	25	56	45
	育児休業取得率		男	※6 単体	%	15.9	27.7	54.2	57.1
	うち、取得期間が1週間以内		男	※7 単体	%	3.2	4.3	0.0	0.0
			女	※8 単体	%	100	100	100	100
	育児休業復職率 ※9			単体	%	95.7	100	100	100
	介護休業取得者数			単体	人	1	1	2	5
	年次有給休暇	付与日数 ※10		単体	日	19	19.1	19.5	19.4
		取得日数		単体	日	10.1	13.8	13.8	13.7
		取得率 ※11		単体	%	53.2	72.3	70.8	70.6
	従業員1人当たり年間総労働時間			単体	時間	_	_	2,073	2,105
	従業員1人当たり月平均残業時間			単体	時間	5.1	9.5	10.1	12.7
	従業員1人当たり月平均残業3	=当		単体	円	_	15,700	23,258	31,621
	在宅勤務実施率 ※12			単体	%	5.0	7.0	4.2	3.4

- ※4 その期に1日でも育児休業があれば1人として集計
- ※5 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
- ※6 子供が生まれた社員数(男)÷実際に育休取得した男性
- ※7 子供が生まれた社員数 (男) ÷取得期間1週間以内の男性
- ※8 子供が生まれた社員数(女)÷実際育休取得した女性
- ※9 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
- ※10 毎年新たに付与される年次有給休暇の平均日数
- ※11 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(繰越含めず)
- ※12 1日以上取得した人数÷社員数 \* 100



トップ メッセージ

ステークホルダー プロファイル エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ

サプライチェーン マネジメント

環境

社会・人材

ガバナンス

# □□ データ集

環境関連データ 112

社会・人材関連データ

ガバナンス関連データ 118



### △ 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。 「第三者検証」欄の√は、第三者による検証が完了しているデータであることを示しています。 (検証対象:2024年度データのみ) なお、社会・人材関連データにおける連結とは、ミツバおよび生産グループ会社を指します。

			範囲	単位	2021	2022	2023	2024 第	三者検証
建康と安全/労働	一般定期健康診断受診率	率 ※13	単体	%	99.5	99.8	1	1	
安全衛生	定期健康診断有所見率		単体	%	75.0	67.8	77.1	81.6	
	ストレスチェック受検率		単体	%	97.9	98	98.9	99.7	
	労働災害発生状況	労働災害件数 ※14	単体	件	6	4	11	3	
			連結	件	13	15	15	9	
		重大災害件数 ※14	単体	件	0	0	0	0	
			連結	件	0	0	0	0	
		死亡災害件数 ※14	単体	件	0	0	1	0	<b>√</b>
			連結	件	0	0	1	0	<b>√</b>
		労働災害 度数率 ※14 ※15 ※16	単体	%	0.1553	0.0000	0.0160	0.0000	<b>√</b>
			連結	%	0.1219	0.2530	0.0682	0.2474	✓
		労働災害 強度率 ※14 ※15	単体	%	0.0005	0.0000	0.0018	0.0000	
			連結	%	0.0005	0.0056	0.0036	0.0039	
		メンタルヘルス不調 ※17	単体	人	52	43	36	34	
		メンタルヘルス以外の疾病 ※17	単体	人	59	39	28	39	
 、材育成	従業員一人当たり研修時	間	単体	時間	9.1	10.4	18.1	18.0	
	従業員一人当たり研修費		単体	万円	0.6	1.0	1.6	18.3	
	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 ※18	単体	%	100	100	96.3	95.9	
			連結	%	98.8	99.0	98.6	99.3	
		コンプライアンスに関する研修 (e-ラーニング) ※20	連結	%	98.8	97.1	98.3	98.8	
		個人情報保護を含む情報セキュリティ研修 (e-ラーニング) ※20	連結	%	100	100	100	100	

※13 休職者は除く

※14 対象範囲:ミツバおよび国内生産グループ会社

※15 派遣社員は除く

※16 集計対象は休業日数 4 日以上の人数

※17 1ヶ月以上の長期欠勤者(同一者は1名と数える)

※18 2023年より集計方法を変更

※19 対象範囲:ミツバおよび国内グループ会社 ※20 対象範囲:ミツバおよび国内外グループ会社



トップ メッセージ ステークホルダー エンゲージメント

ミツバグループの サステナビリティ サプライチェーン マネジメント

環境

社会·人材

ガバナンス

データ集

# □ データ集

112 環境関連データ

114 社会・人材関連データ

<u>ガバナンス関連データ</u>

### □ ガバナンス関連データ

プロファイル

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	2021	2022	2023	2024
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	8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 所)を設置	ミロ]の一つとし	て、社外窓口	(法律事務
	ミツバなんでも相談窓口利用件数	連結	件	6	15	24	28
	うち、差別に関する相談	連結	件	0	0	0	0



GRI:2-26,406-1 MITSUBA Group Sustainability Report 2025 118

未来を動かす

# 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