

MITSUBA Group Sustainability Report 2026

ミツバグループ
サステナビリティ報告書 2026



本レポートの使い方

ページ間を移動しやすいよう、各ページにナビゲーションボタンを設けています。

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



編集方針

002

002 編集方針



トップメッセージ

003

003 トップメッセージ



プロフィール

004

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



ステークホルダー エンゲージメント

008

009 ステークホルダーとのエンゲージメント



ミツバグループの サステナビリティ

010

011 企業理念
012 行動規範
014 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
020 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



サプライチェーン マネジメント

026

027 調達方針
028 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
031 公正な調達活動の推進
032 セルフアセスメントの実施



環境

033

034 環境方針
036 環境マネジメント
040 気候変動への対応
049 資源循環
051 環境リスク低減
054 製品規制物質の管理
059 生物多様性



社会・人材

060

061 人権の尊重
065 人材育成
069 健康経営
075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
080 品質保証
086 労働安全衛生
090 社会貢献



ガバナンス

093

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



データ集

113

114 環境関連データ
116 社会・人材関連データ
120 ガバナンス関連データ



編集方針

002 [編集方針](#)



編集方針

本報告書について

本報告書は、サステナビリティに対するミツバグループの姿勢や将来への方向性を示すとともに、その取り組みについて報告しています。ステークホルダーの皆さまにご理解いただけるよう、専門用語などによる記述を最小限に抑え、分かりやすい文体による文章構成を心がけて作成しています。

■ ミツバグループのサステナビリティサイト

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



報告対象期間

2025年4月1日～2026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・レポート・スタンダード
- SASB サステナビリティ会計基準（自動車部品）
- 環境省「環境報告ガイドライン2018年版」



トップメッセージ

003 [トップメッセージ](#)

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、厚く御礼を申し上げます。

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

一方で、私たちを取り巻く事業環境は不確実性を増し、環境問題などの社会課題への対応が社会全体で求められております。さらに、ステークホルダーからの企業に対するサステナビリティへの期待はますます高まっており、その期待に真摯に向き合い、実現することが重要と考えております。こうした期待に応えるため、中期経営計画（2023-2027）では、「モビリティ社会の期待に応え持続的成長企業へ」をスローガンとし、重点課題として「サステナビリティの高度化」を掲げました。こうした考えのもと、2025年度は環境・社会・ガバナンスの各側面において、グループ一体となったサステナビリティ活動の深化に取り組んでまいりました。こうした継続的な取り組みの成果として、CDP「水セキュリティ」で最上位評価の「A」を獲得するとともに、EcoVadisサステナビリティ評価では「ブロンズ」メダルを獲得いたしました。これらは、ミツバグループが継続的に取り組んできたサステナビリティ活動が着実に

前進していることを示す成果であると考えています。

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ツバ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、ミツバグループの未来への歩みを感じていただければ幸いです。

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



株式会社ミツバ 代表取締役 副社長執行役員
武 信幸



編集方針

トップ
メッセージ

プロフィール

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

プロフィール

MITSUBA Group
Sustainability Report 2026

- 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

MITSUBA



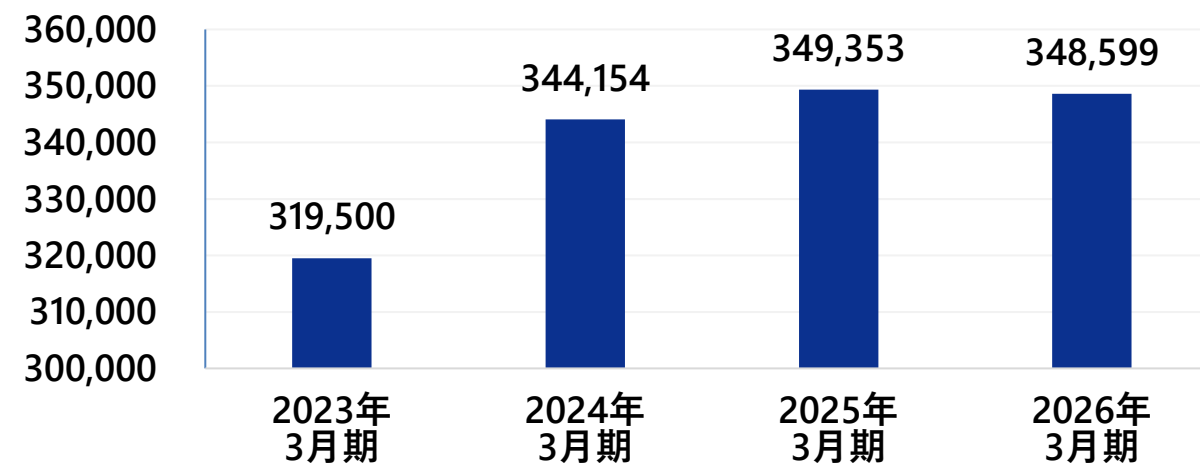
プロフィール

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

ミツバグループの概要

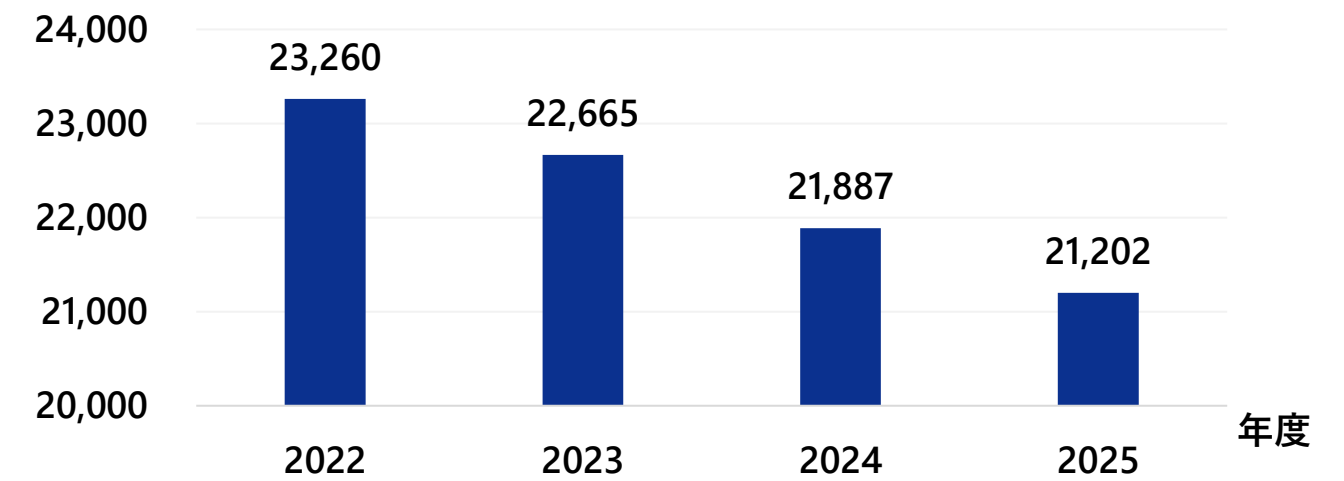
連結売上高

[百万円]



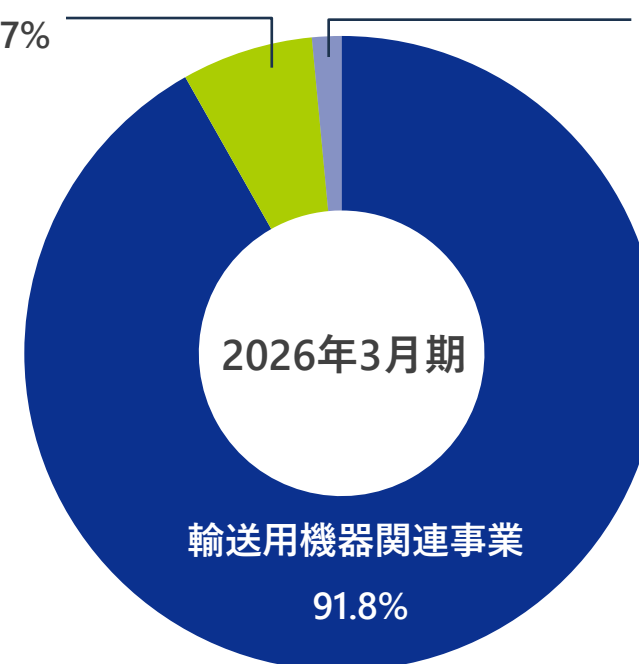
連結従業員数

[人]

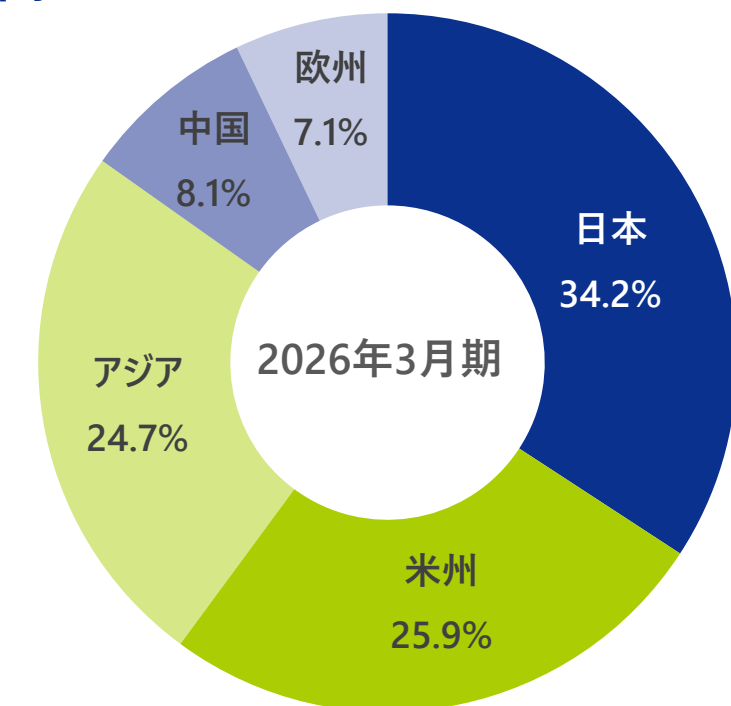


事業別売上高

情報サービス事業 6.7% その他事業 1.5%



地域別売上高





編集方針

トップ
メッセージ

プロフィール

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

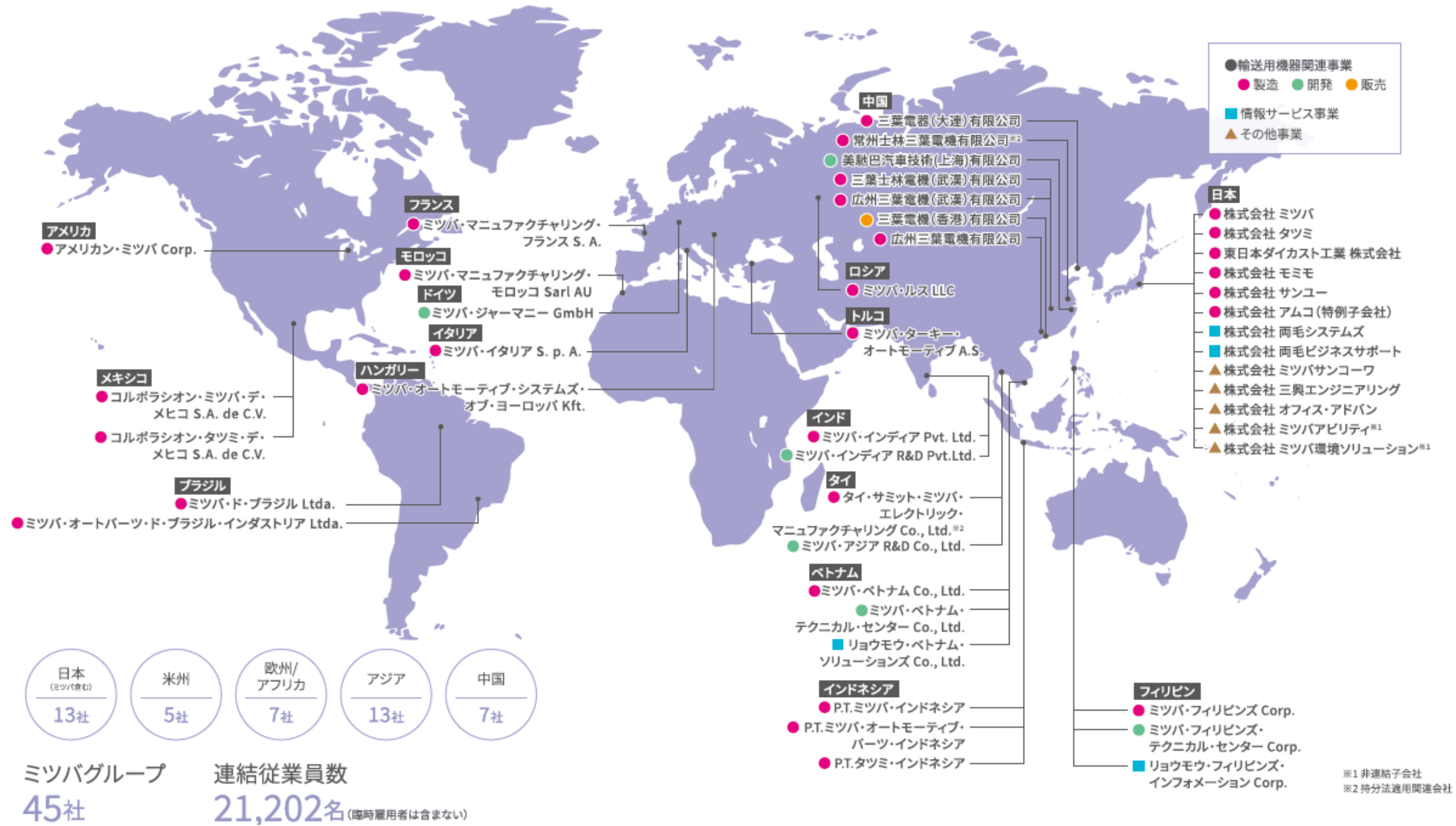
プロフィール

005 ミツバグループの概要

006 グローバルネットワーク

007 製品情報

グローバルネットワーク



※1 非連結子会社
※2 持分法適用関連会社

MITSUBA



編集方針

トップ
メッセージ

プロフィール

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

ステークホルダーエンゲージメント

MITSUBA Group
Sustainability Report 2026

009 ステークホルダーとのエンゲージメント

MITSUBA



ステークホルダー エンゲージメント

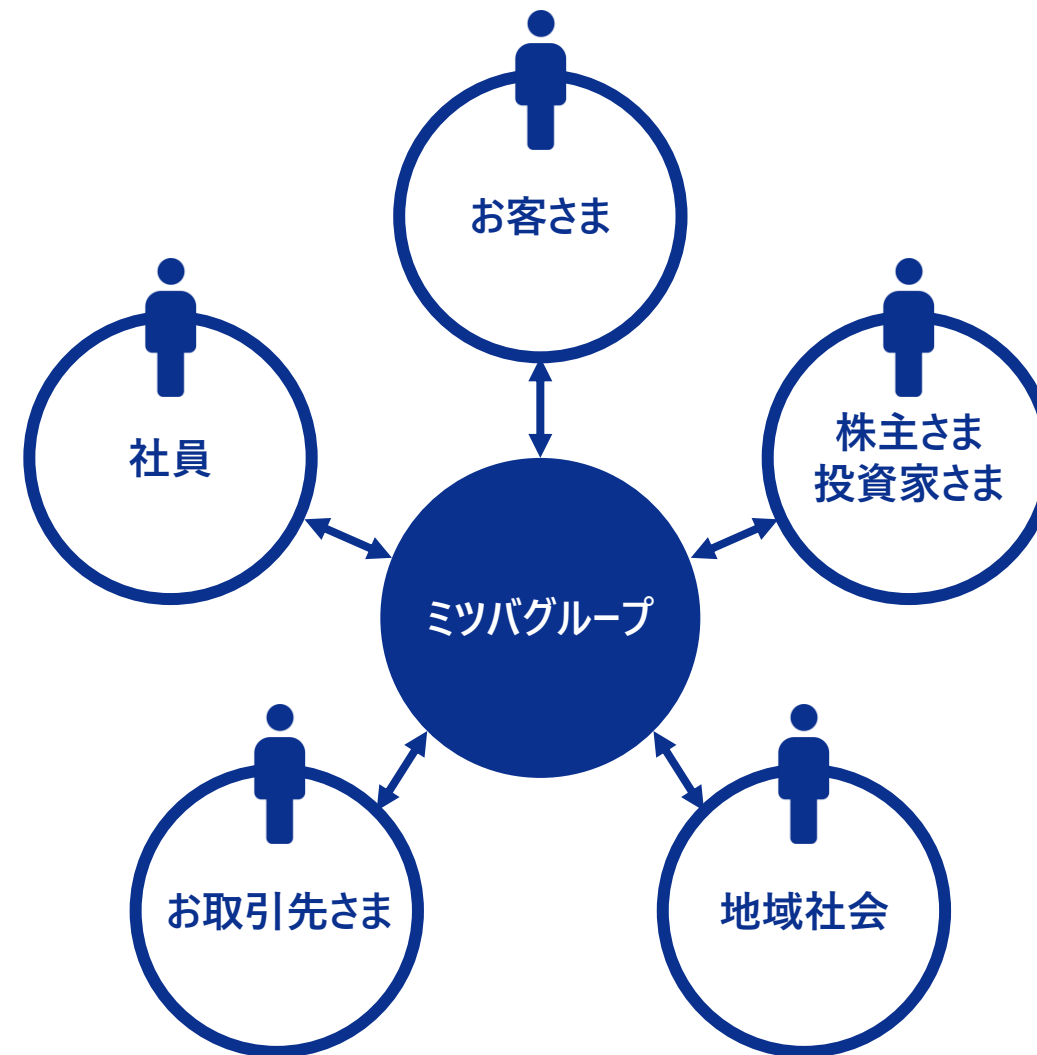
009 ステークホルダーとのエンゲージメント



ステークホルダーとのエンゲージメント

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、事業に関わるすべ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
株主さま 投資家さま	業績や方針・戦略の説明（決算説明会等）	年2回
	業績や方針・戦略の説明（個別面談）	日常的
	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



📍 ミツバグループのサステナビリティ

MITSUBA Group
Sustainability Report 2026

- 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



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](#)
- [014 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](#)
- [020 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](#)



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、すべて企業理念の下に構築しています。ミツバは、この企業理念を構成する「基本理念」をサステナビリティ方針として位置付けています。

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

基本理念

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

経営理念

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

行動理念

夢 挑戦 スピード



ミツバグループの サステナビリティ

[011 企業理念](#)[012 行動規範](#)[014 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](#)[020 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](#)

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 |
| 挑戦する心 | 3. 当事者としての自覚 |
| | 4. 自発的な成長 |
| | 5. チームワークの発揮 |
| 技とスピード | 6. 技術・技能の研鑽 |
| | 7. 三直三現 |
| | 8. 継続的な改善 |

私たちが守るべき行動

「私たちが守るべき行動」は、ミツバグループが社会からの期待に応え、信頼される企業となるために、ミツバグループ役員・従業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。2025年度は、外部からの要請や社会環境の変化を踏まえ、約1年をかけて「私たちが守るべき行動」の全面改訂に取り組みました。内容の見直しに加え、新たに実践ガイドブックを作成することで、ミツバグループ全従業員が「私たちが守るべき行動」をより深く理解し、日々の業務の中で実践できる内容へと刷新しました。2026年4月からは改訂版の運用を開始し、啓発カードやポスターなどの展開を通じて周知を進めるとともに、教育動画を活用したグローバルでの理解浸透と実践定着に取り組んでいます。今後も、ミツバグループ全社員が「私たちが守るべき行動」を実践し、一人ひとりの行動を通じて社会からの期待に応え、信頼される企業であり続けることを目指していきます。



私たちが守るべき行動 概要

適用範囲	国内外グループ会社（35社）
対象者	役員・従業員（契約社員、派遣社員等を含む）
対応言語	13言語

[私たちが守るべき行動](#)**MITSUBA**



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](#)
- 014 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
- 020 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



行動規範

わたしとあなた

① 人権尊重

ミツバグループが差別のない企業であるために、わたしは世界の人々とお互いの個性や違いを認め合い、一人ひとりが公平であるという考え方の下に行動します。

わたしと職場

② 安全衛生

ミツバグループにおいてすべての人々が安心して働けるように、わたしは安全で衛生的な環境づくりに努めます。

③ 会社資産の取扱い

ミツバグループの経営資源である有形・無形の資産を保護するために、わたしは会社の資産を適正に使用し、管理します。

④ 記録の取扱いと適切な情報開示

ミツバグループが社会からより信頼される企業であるために、わたしは業務上の記録を適正に保管するとともに、財務状況を含む企業情報を適時・適切に開示します。

⑤ 適正な会計処理・納税

ミツバグループが透明性の高い企業であるために、わたしは会計・税務に関する法令などを遵守し、適正な会計・税務処理を行います。

⑥ 適正な輸出入管理

ミツバグループがグローバルに活動する企業であるために、わたしは輸出入に関する法令や国際条約などを遵守し、適正に管理します。

わたしと社会・地域

⑦ 環境保全

ミツバグループが環境保全に積極的な企業であるために、わたしは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。

⑧ 交通安全

ミツバグループが常に安全運転普及をリードする企業であるために、わたしは交通に関する法令を遵守し安全運転に努めます。

⑨ 公正で健全な取引

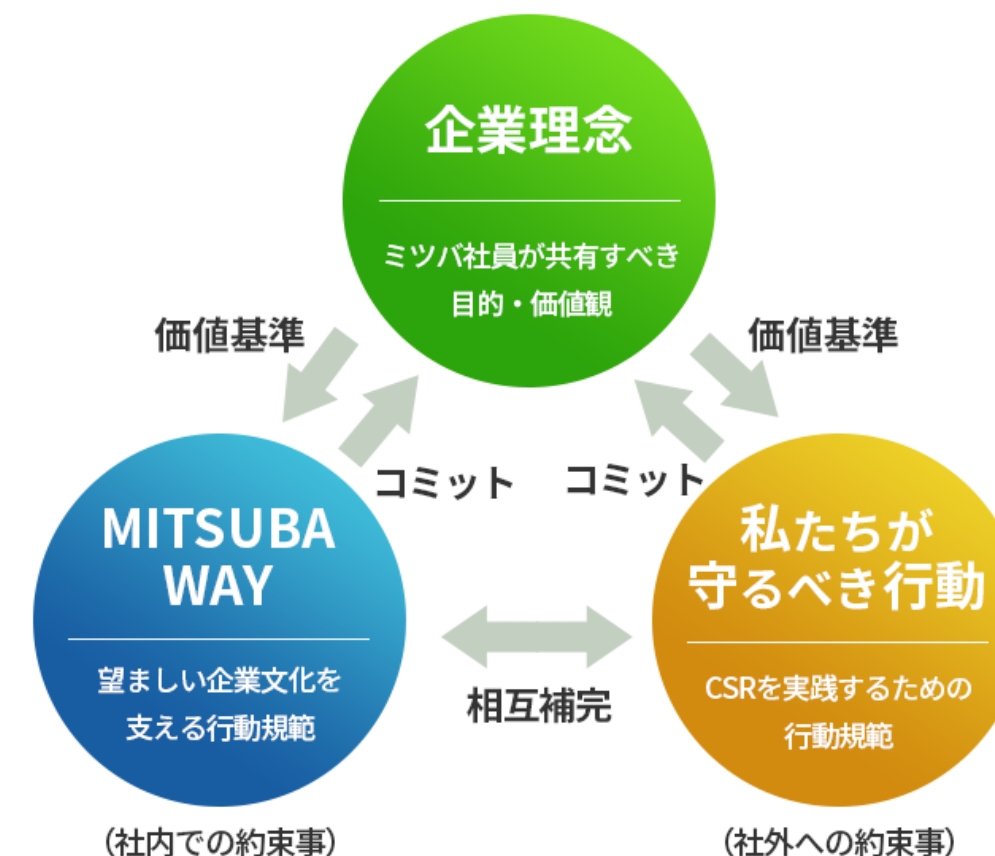
ミツバグループがお客様、お取引先、公務員等のステークホルダーと公正で健全な関係を保てる企業であるために、わたしは公正で健全な取引を行います。

⑩ 社会貢献

ミツバグループが「社会の一員としての役割を果たしている」企業であるために、わたしは積極的に社会貢献活動を行います。



企業理念・MITSUBA WAY・私たちが守るべき行動の関連図





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
- 014 [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
- 020 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

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」がミツバラしさであり、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)



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

超小型モビリティや サービスロボット



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

サービスや体験



■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。

〔熱マネジメント向け〕



ブラシレスファン&シュラウド

〔ADAS/自動運転向け〕



電動パワーステアリング
モーター

電動オイルポンプ

〔小型モビリティ向け〕



汎用薄型
駆動システム

小型EV
駆動システム

MITSUBA



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
- 014 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
- 020 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



中期経営計画

中期経営計画（2023-2027）

ミツバグループは、ミツバビジョン2030の実現と持続的成長企業へ向けての中期経営計画（2023-2027）を策定しました。重点施策に掲げた「経営基盤の強化」への対応として、「サステナビリティの

高度化」に向けた取り組みをさらに深化させ、持続的な成長とさらなる企業価値向上を目指していきます。

1

モビリティ進化への対応

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

2

経営基盤の強化

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

3

財務体質の健全化

「製品競争力」と「経営基盤の強化」により「財務体質の健全化」を実現



ミツバビジョン2030

目標：各種数値

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

目標：財務指標

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

規律
持続的
成長企業
成長



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
- 014 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](#)
- 020 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



モビリティ進化への対応

ミツバグループでは、モビリティ進化への対応として、外部環境におけるリスクと機会を特定しています。四輪および二輪市場ごとに、中長期に取り組むアクションを明確にするとともに、各事業ポートフォリオに

おける対応方針の下、事業を通じた社会課題の解決につながる活動を行っています。

中期視点での四輪市場のリスク、機会およびアクション

中期視点（2023年度-2027年度）				
		リスク	機会	アクション
製品全般		■ 地政学リスクによるコストの増加 ■ ローカルサプライヤーの台頭による競争激化	■ 電動化による新領域の拡大 ■ 環境規制・品質要求への対応力を活かした差別化	■ 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	■ 中国メーカーのシェア拡大 ■ コスト競争の激化	■ 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	■ 選択と集中による収益が見込めるOEMへのシフト ■ 小型軽量な新システム上市 ■ 利便快適商品の追求
	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	■ 炭素税導入によるコストの増加 ■ CO₂削減要求の高まりによる調達コストの増加 ■ 再エネ拡大によるエネルギーコストの増加など	■ エネルギー効率の高い生産設備への切替による事業運営コストの低減 ■ 生産・物流の効率化による事業運営コストの低減	■ サプライチェーン全体でのCO₂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

(※) 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



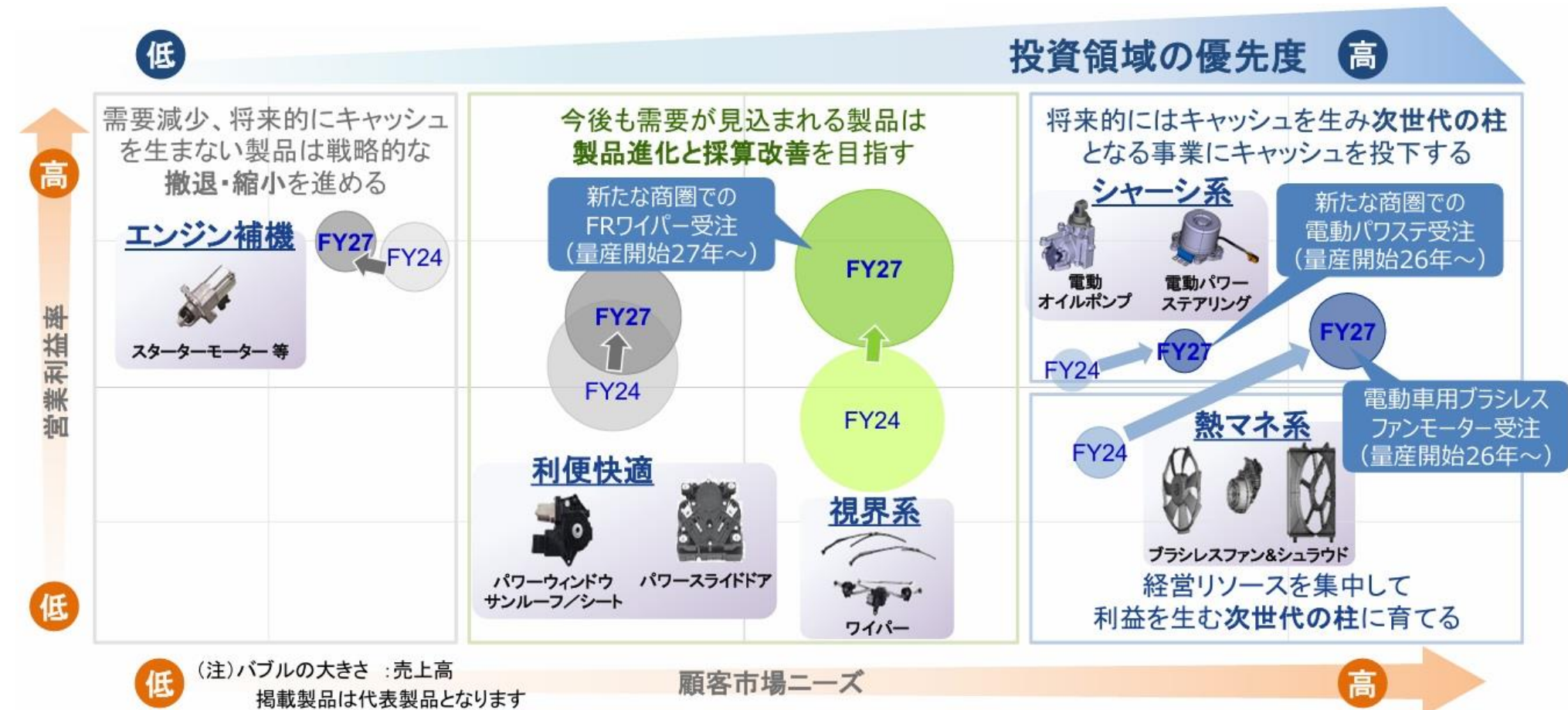
ミツバグループの サステナビリティ

- 011 企業理念
- 012 行動規範
- 014 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](#)
- 020 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



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）



TOPICS

KGモーターズ「mibot」へのミツバ製駆動用モーター搭載決定

ミツバは、モーター技術と制御技術を活かし、多様化するモビリティニーズに対応した製品・システムの開発を進めています。2025年度には、KGモーターズ株式会社が開発する小型モビリティロボット「mibot」への当社製EV駆動システム用モーターの搭載が決定するとともに、EV駆動システムの量産・納入を開始しました。

今後も小型モビリティ向け製品の提供や技術支援を通じて、

持続可能な移動手段の普及と脱炭素社会の実現に貢献していきます。



EV駆動システム



KG モーターズ 小型モビリティロボット「mibot」



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
- 014 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](#)
- 020 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



モビリティ進化への対応

二輪市場では、二輪EVの拡大に向けて小型・軽量による低電費化により長航続距離を実現するオリジナル駆動システムの開発を推進しています。一方、各国の充電環境などのインフラを考慮すると電動

化への全面的な移行には相応の時間を要することから、バイオエタノール燃料車も注目を集めており、ガソリンやバイオエタノール等の複数燃料を利用できるブラシレスポンプの開発も推進します。

中期視点での二輪市場のリスク、機会およびアクション

		中期視点（2023年度-2027年度）		
		リスク	機会	アクション
製品全般		■ 地政学リスクによるコストの増加 ■ ローカルサプライヤーの台頭による競争激化	■ 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	■ オリジナル駆動システムの開発 ■ 二輪およびその他モビリティへの拡販
	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	■ 炭素税導入によるコストの増加 ■ CO₂削減要求の高まりによる調達コストの増加 ■ 再エネ拡大によるエネルギーコストの増加など	■ 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運営コストの低減 ■ 生産・物流の効率化による事業運営コストの低減	■ サプライチェーン全体でのCO₂排出量の削減
	物理リスク	■ 異常気象による被害および操業への影響など	■ 災害時における安定供給の確保による顧客からの信頼	■ サプライチェーン全体での災害対策の高度化



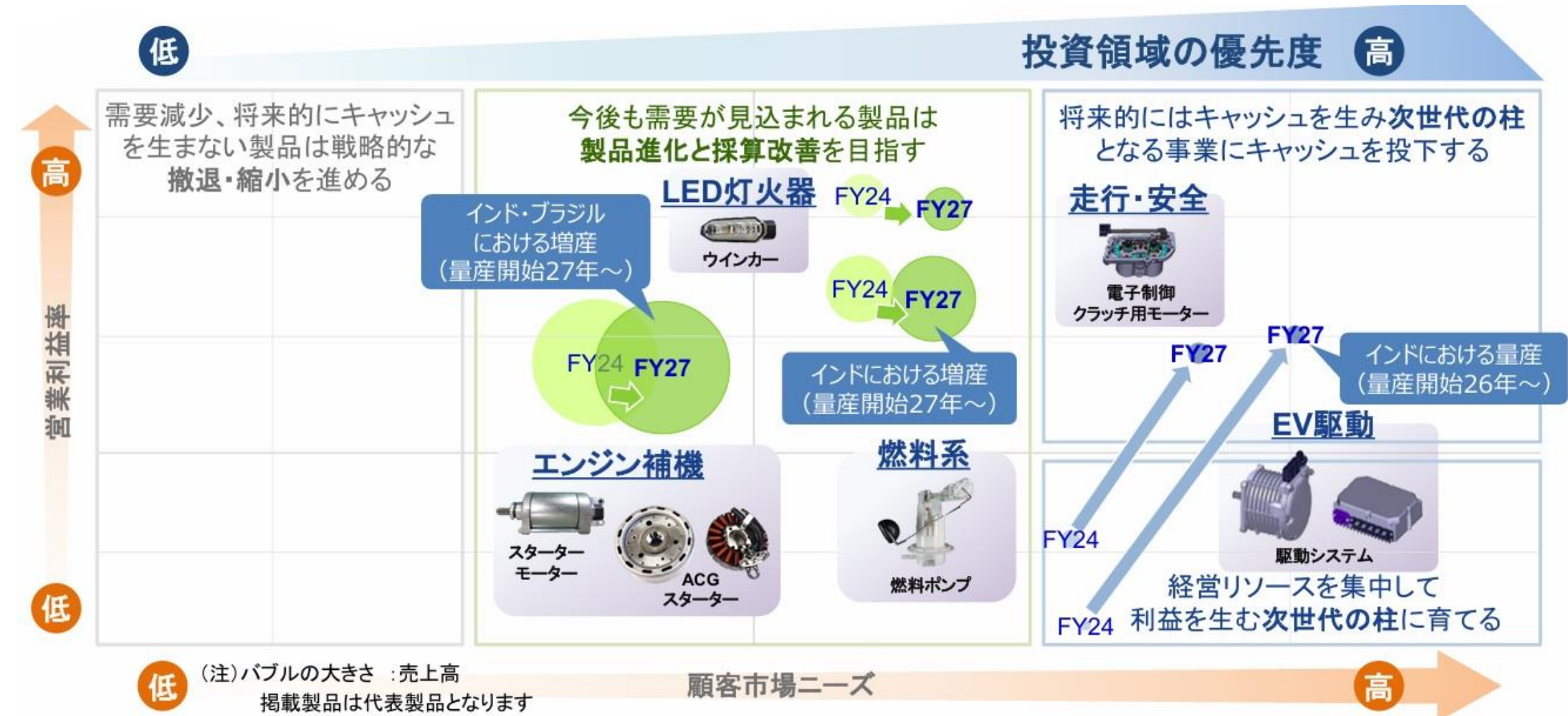
ミツバグループの サステナビリティ

- 011 企業理念
- 012 行動規範
- 014 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](#)
- 020 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



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

- 011 企業理念
- 012 行動規範
- 014 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
- 020 [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



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、事業およびステークホルダーの双方の観点から社会課題の重要度を評価し、マテリアリティ（重要課題）を特定しています。2025年度は、社会

環境の変化やステークホルダーからの期待の高まりを踏まえ、外部専門家の知見も取り入れながらマテリアリティの見直しを実施し、持続可能な社会の実現と企業価値向上に向けて取り組むべき重要課題を再整理しました。

マテリアリティ特定プロセス

STEP 1 マテリアリティ候補の抽出

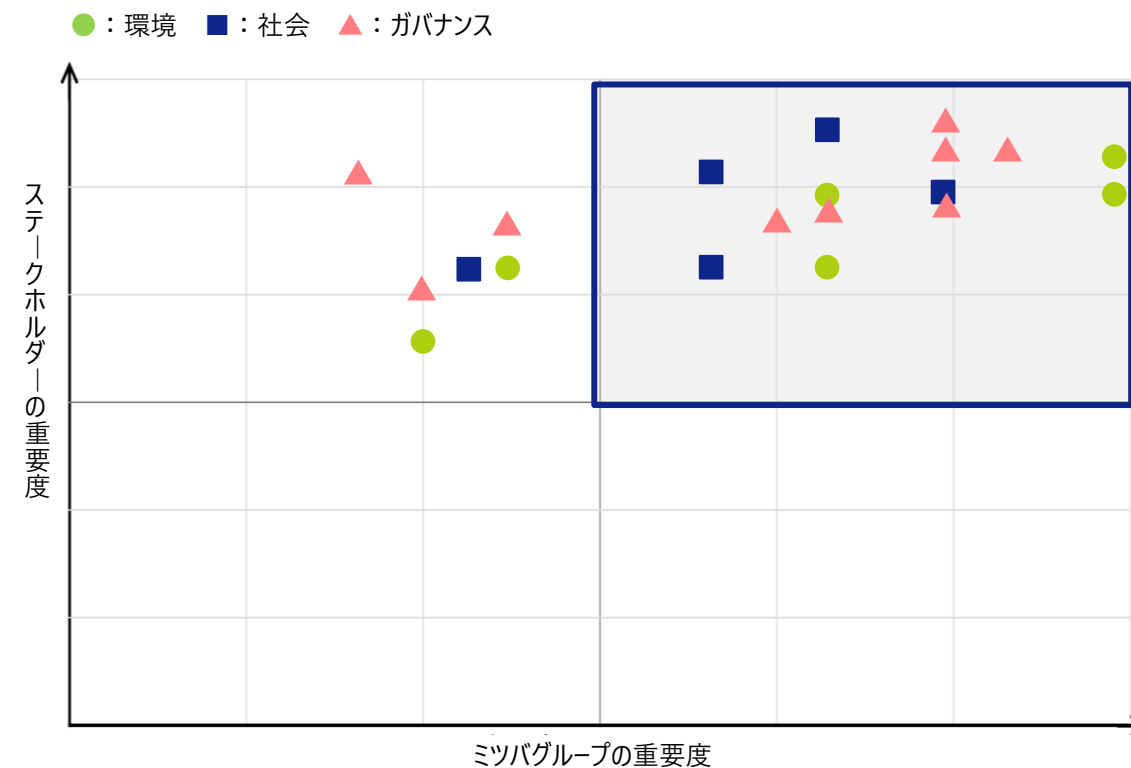
国際的ガイドラインやフレームワークなどを参照し、ミツバグループの事業との関連性が高い社会課題をマテリアリティ候補として抽出

STEP 2 重要度評価

アンケートを通じたステークホルダーにとっての重要度および社内ディスカッションを通じたミツバグループにとっての重要度の評価を実施

STEP 3 マテリアリティの決定

重要度評価を踏まえ、代表取締役副社長執行役員を議長とするESG会議にてマテリアリティを審議・決定



	マテリアリティ（重要課題）
環境	温室効果ガス排出量の削減
	環境配慮型製品・サービスの開発・利用
	有害物質・汚染物質の管理・削減
	環境配慮型原材料・製品の調達
社会	製品・サービスの品質や安全性の向上
	従業員の健康・安全の確保
	教育・研修と人材育成
	公正・適切な処遇・労働慣行、働きがい向上
ガバナンス	取引先・サプライチェーンのマネジメント
	法令遵守・不正防止
	リスク管理体制の構築・強化



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
- 014 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
- 020 [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



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、×：80%未満）

テーマ	関連するマテリアリティ	主な2025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（※） P40	温室効果ガス排出量の削減	グループ再生可能エネルギー導入方針の推進、CNデータ精度の向上	関連施策の実施率100%	○
持続的な省資源 P49	環境配慮型製品・サービスの開発・利用	廃棄物リサイクル率90%以上	95%	○
製品規制物質管理体制の強化 P54	有害物質・汚染物質の管理・削減	業界標準による管理体制評価3.5点以上	4.1点	○
ダイバーシティ推進 P75	公正・適切な処遇・労働慣行、働きがい向上	女性経営職10名以上 障がい者雇用率2.70%以上	女性経営職：9名 障がい者雇用率：3.01%	△
職場での災害防止活動の推進 P86	従業員の健康・安全の確保	労災件数 ミツバ3件以下、国内関係会社6件以下	ミツバ9件 関係会社6件	×
情報セキュリティ管理体制の強化 P104	リスク管理体制の構築・強化	サイバー攻撃による生産停止・機密情報の漏えい0件	0件	○
海外グループ会社の腐敗防止活動 P100	法令遵守・不正防止	法務ガバナンスによる問題発生0件	0件	○
BCPの推進 P101	リスク管理体制の構築・強化	BCP体制強化施策の実行完了	BCP体制強化施策の実行完了（ガイドライン整備、実行計画策定、BCP体験会実施等）	○
お取引先さまとのサステナビリティ活動 P28	取引先・サプライチェーンのマネジメント	サプライチェーンサステナビリティ強化施策の実行完了	サプライチェーンサステナビリティ強化施策の実行完了（自己診断の実施、改善支援等）	○



ミツバグループの サステナビリティ

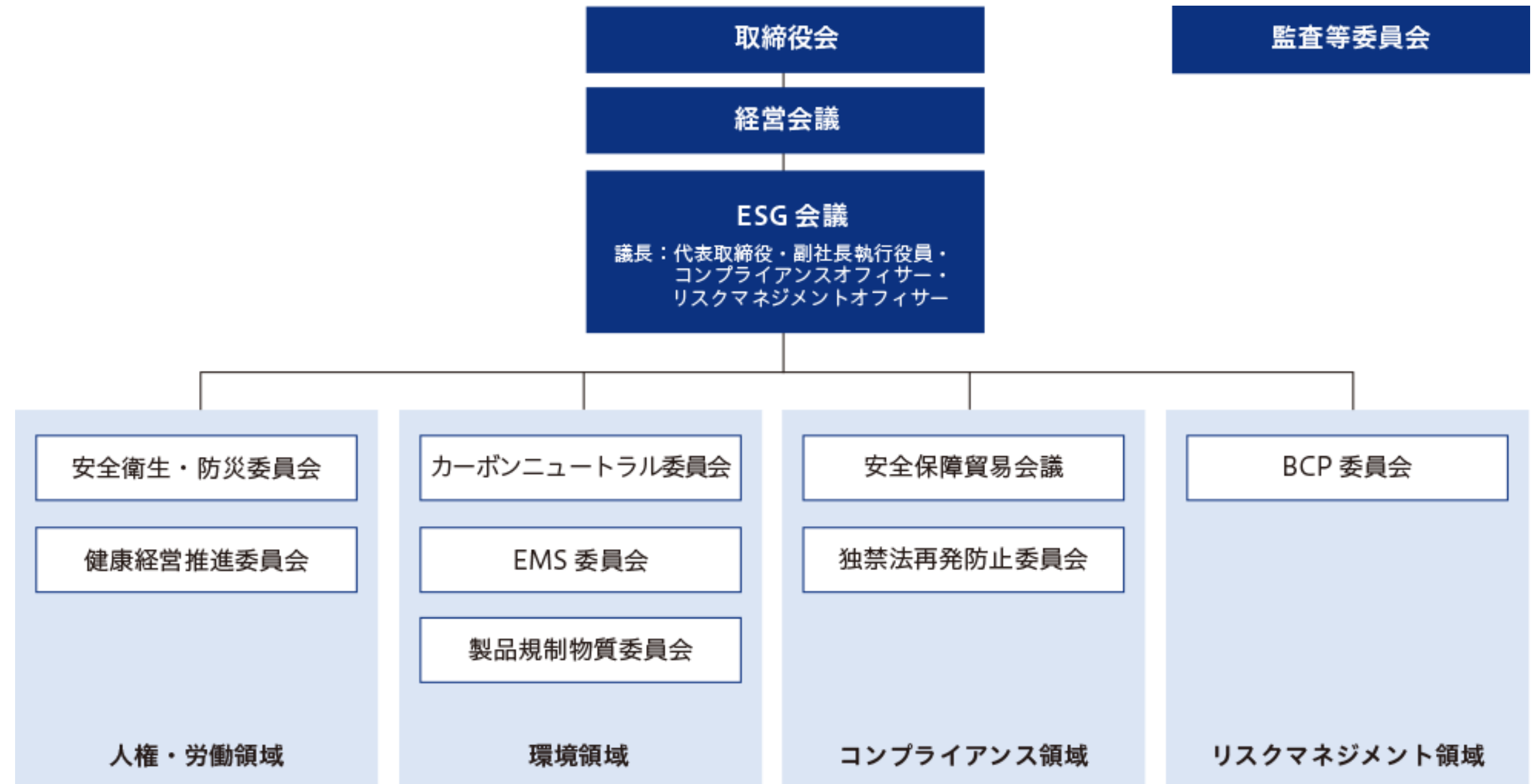
- 011 企業理念
- 012 行動規範
- 014 ミツバビジョン2030
- 015 中期経営計画
- 016 モビリティ進化への対応
- 020 サステナビリティの高度化
- 022 サステナビリティ推進体制

MITSUBA


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

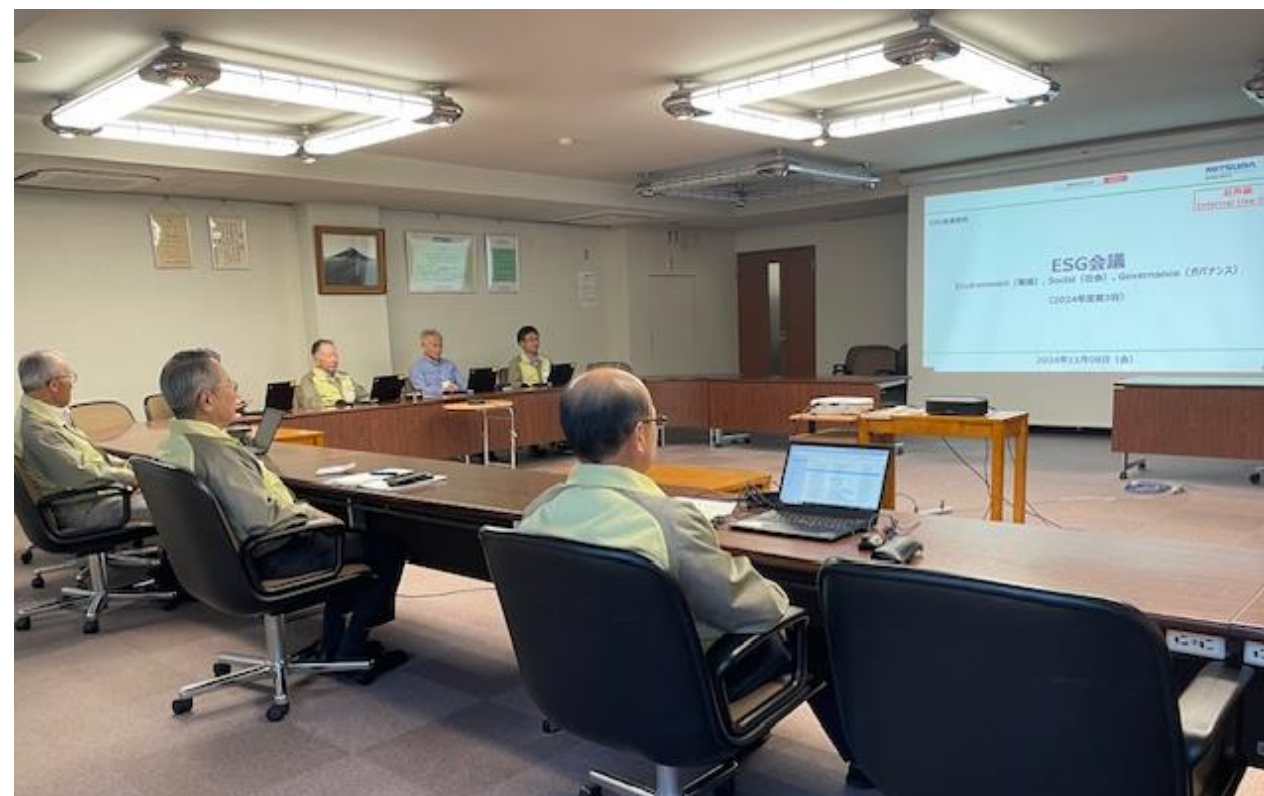
- 011 企業理念
- 012 行動規範
- 014 ミツバビジョン2030
- 015 中期経営計画
- 016 モビリティ進化への対応
- 020 サステナビリティの高度化
- 022 [サステナビリティ推進体制](#)

MITSUBA


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

■ 2025年度の活動（主な議題）

- | | |
|----------|---|
| 2025年5月 | 2025年度 第1回
・サステナビリティ推進計画の審議
・改訂版行動規範の項目・媒体の審議 など |
| 2025年8月 | 2025年度 第2回
・ISO14001 外部審査結果の報告
・人権・労働に関する取り組みの進捗報告 など |
| 2025年11月 | 2025年度 第3回
・下請法 セルフチェックシートの結果報告
・マテリアリティの見直しに関する審議
・腐敗防止活動の進捗報告 など |
| 2026年2月 | 2025年度 第4回
・BCP活動の進捗報告
・第三者評価結果報告 など |



ミツバグループのサステナビリティ

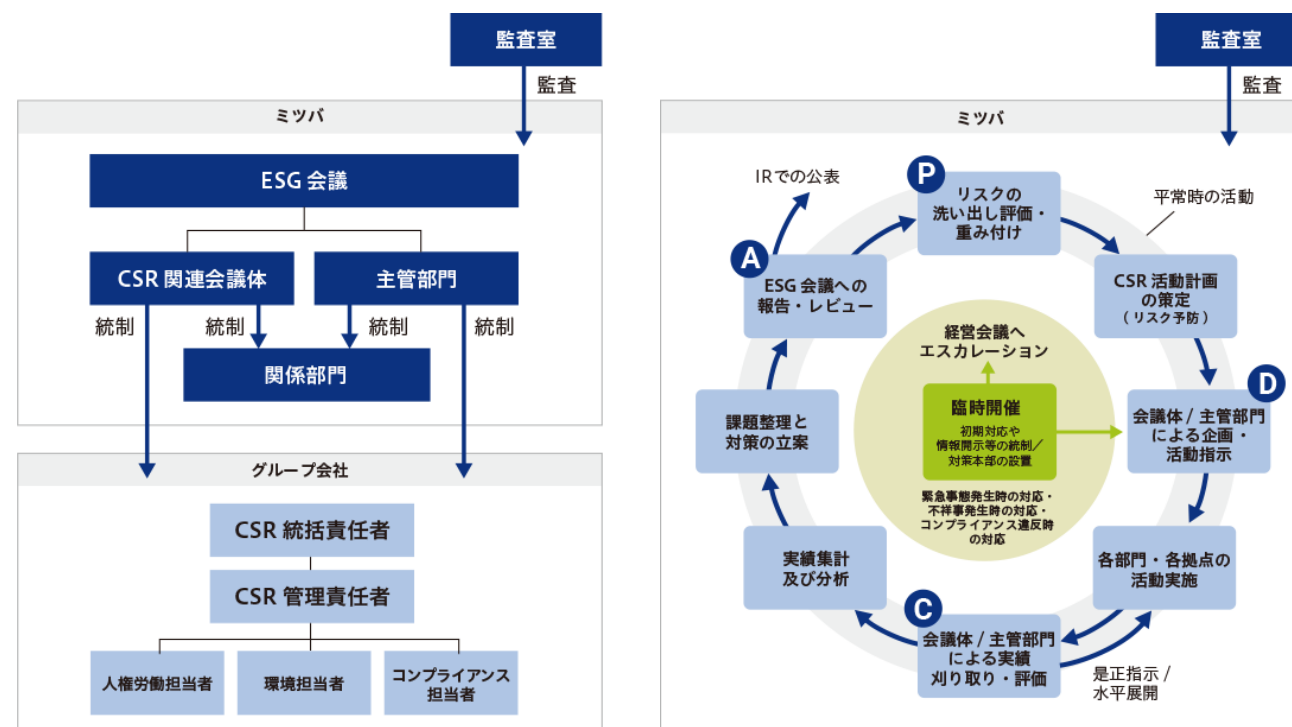
- 011 企業理念
- 012 行動規範
- 014 ミツバビジョン2030
- 015 中期経営計画
- 016 モビリティ進化への対応
- 020 サステナビリティの高度化
- 022 サステナビリティ推進体制



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年1回行っています。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（30社）	
回答率	2024年度：100% 2025年度：100%	
主な確認項目	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、紛争鉱物など
	環境	汚染防止、省資源、化学物質管理など
	コンプライアンス	競争法、腐敗防止、輸出取引、知的財産など



TOPICS

EcoVadis サステナビリティ評価でブロンズメダルを獲得

ミツバグループは、2025年のEcoVadis(※)サステナビリティ評価において、評価対象企業のうち上位35%に付与される「ブロンズ」メダルを獲得しました。今後もこの評価に満足することなく、持続的な改善を

通じてサステナビリティ活動の強化に取り組み、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。



(※) 企業のサステナビリティへの取り組みを「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な調達」の観点から評価する第三者評価機関・評価プラットフォーム



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
- 014 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
- 020 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](#)



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。



コルポラシオン・ミツバ・デ・メヒコでの現場確認と教育の様子

■ サステナビリティ活動状況確認会の概要

対象	国内外グループ会社	
実績	2024年度：ミツバ・インドネシア ミツバ・オートモーティブ・パーツ・インドネシア タツミ・インドネシア 2025年度：コルポラシオン・ミツバ・デ・メヒコ コルポラシオン・タツミ・デ・メヒコ ミツバ・フィリピンズ ミツバ・フィリピンズ・テクニカル・センター	
実施内容	全般	サステナビリティを取り巻く外部動向や要求事項、グループ方針やルールに関する教育
	人権・労働	サステナビリティ自己評価結果に基づく活動状況の確認・改善支援
	環境	カーボンニュートラル、廃棄物・水管理の実態確認・改善支援



🏢 サプライチェーンマネジメント

MITSUBA Group
Sustainability Report 2026

- 027 調達方針
- 028 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
- 031 公正な調達活動の推進
- 032 セルフアセスメントの実施

MITSUBA



サプライチェーン マネジメント

027 [調達方針](#)

028 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

031 公正な調達活動の推進

032 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		
	I：モビリティ進化への対応	II：経営基盤の強化	III：財務体質の健全化
・ 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	・ 新規部材の企画コスト達成 及び新たな現調化目標の達成 ・ 外部環境変化に対応した SCMの構築	・ グローバルガバナンス体制の構築	・ 連結材料費の改善 ・ グローバル発注政策の策定と醸成
・ 持続可能な調達と リスク管理の強化		・ 内部変革からくる購買期待値の実現	
・ グローバル発注政策に基づく 購買力の最大化		・ グローバルでの業務標準化 人材育成	



サプライチェーン マネジメント

027 調達方針

028 [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

031 公正な調達活動の推進

032 セルフアセスメントの実施

MITSUBA


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



サプライチェーン マネジメント

027 調達方針

028 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

031 公正な調達活動の推進

032 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

サプライヤー選定・評価（サステナビリティ）

ミツバグループでは、新規お取引先さまの評価基準を「グループ購買管理規定」で定め運用しています。持続可能なサプライチェーンの構築に向け、評価基準にはサステナビリティに関する項目も取り入れています。

その一環として、「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」(※)を受領されたお取引先さまには、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内容を十分に理解し、ミツバグループへの部品・材料・サービスの供給において同ガイドラインに同意いただいたことを確認しています。

また、お取引先さまにはサプライチェーン全体への周知および取り組みの推進をお願いし、サプライチェーン全体でのサステナビリティ向上につなげています。

(※)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

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 



サプライチェーン マネジメント

- 027 調達方針
- 028 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](#)
- 031 公正な調達活動の推進
- 032 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BCPとして被災時の生産工場の代替先検討、カントリーリスクが高い国からの調達リスク回避対策の検討を要請しています。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。

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、2025年11月に第三回「カーボンニュートラル工場見学会」を開催しました。お取引先さま9社18名が参加し、福島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「福島工場は、加工工場でありながら油を使用しているとは思えないほど工場内が清潔で床面がピカピカに保たれている点に大変驚きました。またエネルギーの見える化や改善の手法等大変参考になりました」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

- 027 調達方針
- 028 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
- [031 公正な調達活動の推進](#)
- 032 セルフアセスメントの実施

MITSUBA



公正な調達活動の推進

パートナーシップ構築宣言

ミツバは、2022年3月に「パートナーシップ構築宣言（※）」を中小企業庁に提出・公表しました。

2024年5月には、3つの新しい宣言として、「下請事業者と少なくとも年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。

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り組みを強化するための文言を追加しました。

2026年2月には、同年1月より施行された中小受託取引適正化法（通称：取適法）、受託中小企業振興法に対応するため、宣言内容を改定し、法令に基づく適正な取引の推進に取り組んでいます。

（※）パートナーシップ構築宣言 



取引適正化に向けた取り組み

ミツバグループでは、お取引先さまとの公正かつ適正な取引の実現に向け、2025年7月に本社・各工場・国内グループ会社を対象に下請代金支払遅延防止法（当時）のセルフチェックを実施し、約1,700名の法令遵守状況の確認を行いました。このセルフチェックを通じて、各機能・事業における取引適正化に関する理解状況・課題を把握し、改善指導を実施しました。また、結果内容を教育や啓発活動にも活用し、法令遵守意識の向上につなげています。

今後も法令改正への対応を含め、定期的にセルフチェックを実施し、お取引先さまとの健全なパートナーシップの構築と取引の適正化を推進していきます。

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・従業員等が取適法等の法令に違反している行為をした場合に、お取引先さまより相談・通報いただく窓口を設置しています。



サプライチェーン マネジメント

- 027 調達方針
- 028 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
- 031 公正な調達活動の推進
- 032 [セルフアセスメントの実施](#)

MITSUBA



公正な調達活動の推進

教育・啓蒙活動

ミツバは、公正な調達活動を行うため、新たに調達部門に配属された担当者に対し「購買基礎講座」の教育・研修を実施しています。その中で「バイヤーに求められる倫理観」や「購買活動におけ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」「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。2026年1月の取適法施行に対しては、調達部門をはじめ、調達・運送委託に関わる全部門の関係者を対象に、中小企業庁主催の講習会を受講し、遵守事項を確認しています。なお、ミツバグループでは行動規範「私たちが守るべき行動」の啓発カードをミツバグループ全従業員に配付し、公正で健全な取引を常に意識しています。



セルフアセスメントの実施

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、自己診断シートによるセルフアセスメントを実施いただいています。

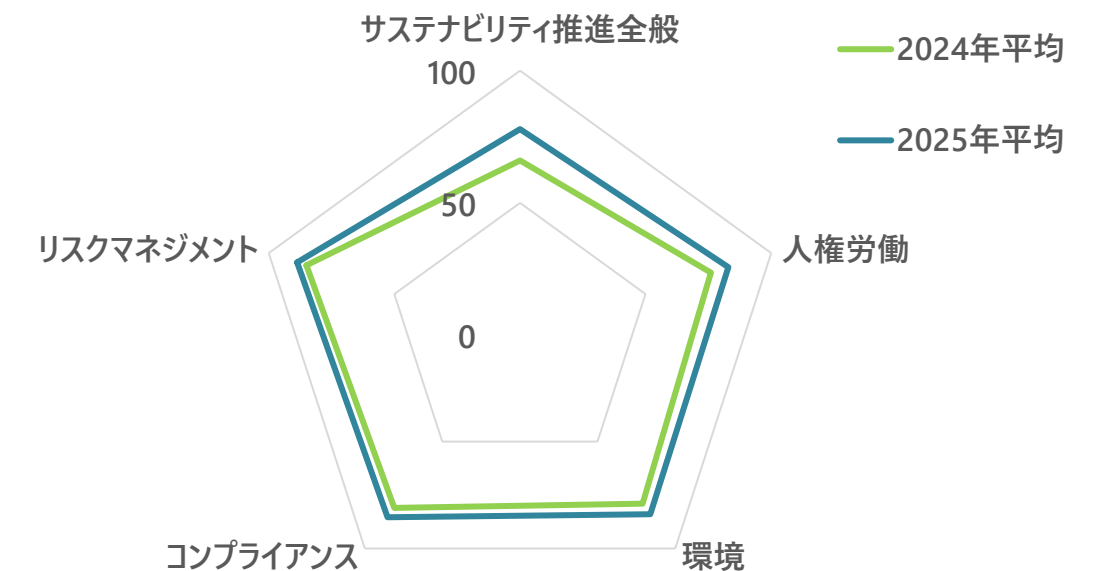
セルフアセスメントの対象は、生産材のお取引先さまのうち、年間取引金額や取引内容等を考慮して選定しています。

セルフアセスメントでは、「サステナビリティ推進全般」「人権労働」「環境」「コンプライアンス」「リスクマネジメント」の観点から、お取引先さまの取り組み状況を確認しています。

2025年度は、4社のお取引先さまに対し、セルフアセスメントで顕在化したリスクへの改善支援を行いました。

その結果、各評価項目の平均点が向上し、お取引先さまとの対話を通じたサステナビリティ活動の推進につながりました。

セルフアセスメント結果の推移





編集方針

トップ
メッセージ

プロフィール

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



環境

MITSUBA Group
Sustainability Report 2026

- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 気候変動への対応
- 049 資源循環
- 051 環境リスク低減
- 054 製品規制物質の管理
- 059 生物多様性

MITSUBA

環境

034

環境方針

036

環境マネジメント

040

気候変動への対応

049

資源循環

051

環境リスク低減

054

製品規制物質の管理

059

生物多様性

MITSUBA

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

	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
4	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
5	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
6	製品の長寿命化および使用済み製品の再利用に努めます。	ブラシレス製品の開発およびリサイクル材活用の推進
7	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
8	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%
9	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めます。	お取引先さま参加率：100%

[034 環境方針](#)[036 環境マネジメント](#)[040 気候変動への対応](#)[049 資源循環](#)[051 環境リスク低減](#)[054 製品規制物質の管理](#)[059 生物多様性](#)

環境方針

ミツバ環境ビジョン2046

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

ミツバグループカーボンニュートラル方針

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

ミツバカーボンニュートラル方針

— 2022年6月制定 —

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

目標達成！

2024年度目標

2024年にScope1,2を
自助努力で9%削減する

中期目標

(2030年)

2030年にScope1,2を
50%削減する

長期目標

(2050年)

2050年にライフサイクル全体の
カーボンニュートラル達成
を目指す



034 環境方針

[036 環境マネジメント](#)

040 気候変動への対応

049 資源循環

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

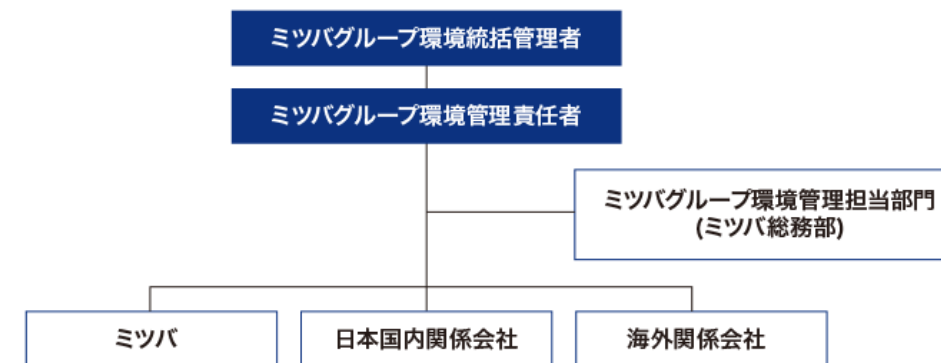
059 生物多様性

環境マネジメント

推進体制

ミツバグループは、「ミツバ環境宣言」のもと、グループ一体となって環境保全活動を推進しています。「ミツバグループ環境マニュアル」に基づき環境マネジメントシステムを構築・運用しています。

本社では、環境マネジメントシステムの実効性を確保するため、定期的に「環境ビジット監査」を実施しています。監査を通じて各社の運用状況を確認し、有効性および適切性を評価するとともに、継続的な環境パフォーマンスの向上に取り組んでいます。



EMS委員会

ミツバでは、国内グループ会社を含む「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、環境パフォーマンスに関連する情報共有を通じて、グループ全体の環境リスクの低減に努めています。また、年1回実施する全社環境統括管理者（代表取締役副社長執行役員）によるマネジメントレビューにおいて、環境マネジメントシステムの有効性および適切性を評価しています。経営への影響度が高い重要事項については、上位会議体である「ESG会議」において審議・決定し、適切なガバナンスのもとで環境経営を推進しています。

ISO14001認証取得

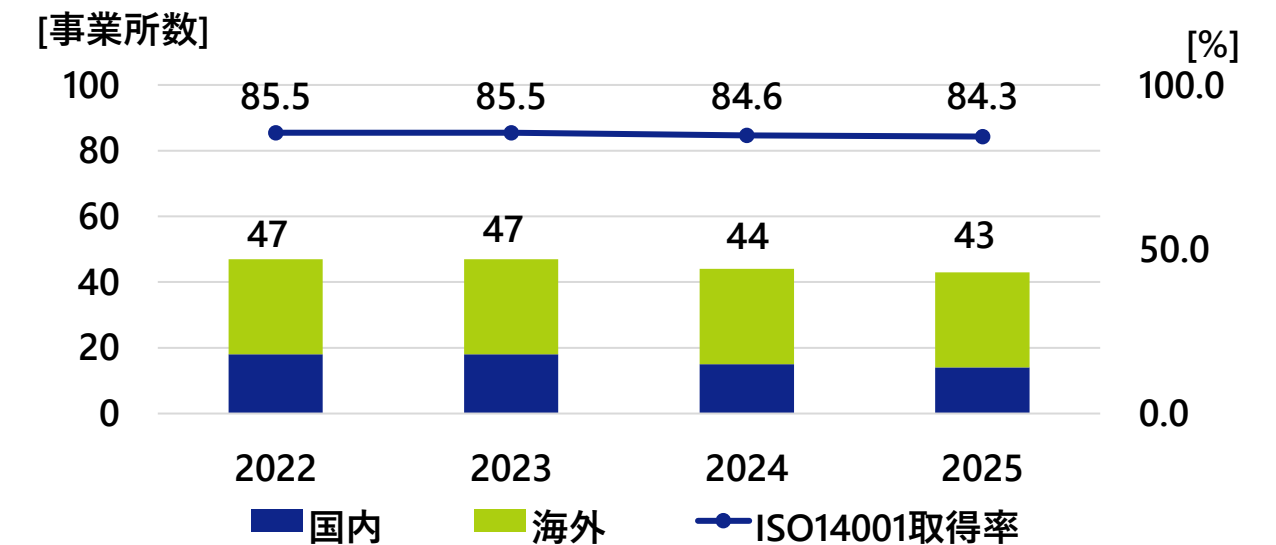
ミツバグループでは、主要な関係会社を対象に、ISO14001:2015に準拠した環境マネジメントシステムを構築しています。生産拠点を中心に、国内5社・海外18社の計23社、43事業所（事業所比率84.3%）がISO14001認証を取得しています。

また、「ミツバグループグリーン調達ガイドライン」（※）を通じて、お取引先さまにISO14001等の環境マネジメントシステム認証の取得を推奨し、サプライチェーン全体で環境負荷の低減と環境保全活動の推進に取り組んでいます。

（※）ミツバグループグリーン調達ガイドライン



ISO14001認証取得数および取得率





環境

034 環境方針

[036 環境マネジメント](#)

040 気候変動への対応

049 資源循環

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



環境マネジメント

環境教育

汚染された自然環境を回復するためには、多大な時間と費用を要します。ミツバグループでは、環境汚染の未然防止と環境保全意識の向上を目的として、国内グループ全社員を対象にe-ラーニングによる環境教育を実施しています。また、役職や職務に応じた階層別教育に加え、各事業所・職場における業務内容や環境リスクに応じた教育を実施することで、環境関連法規制の遵守および環境リスクの低減に取り組んでいます。



INTERVIEW

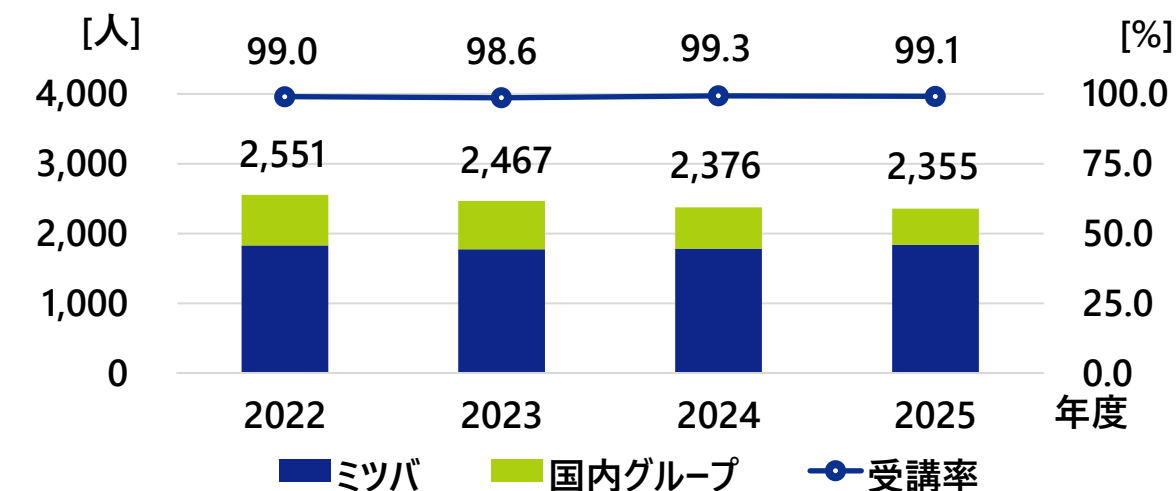
私は、ミツバ・フィリピンズのエンジニアリング部マネージャーとして、本社・プラント1の環境管理責任者を務めています。

当社では、ISO14001に準拠した環境マネジメントシステム(EMS)を基盤に、経営陣および公害防止責任者と連携し、EMSが適切かつ継続的に機能する体制の構築・運用を担っています。2025年度は、法規制の100%遵守を達成するとともに、二酸化炭素排出量を12%削減することができました。

これらの成果を支えた重要な要因の一つが、従業員教育の強化です。



環境e-ラーニング受講者



生成AIによるアニメーション動画を活用した研修を導入することで、従業員が環境方針や社内ルールを直感的に理解できる仕組みを整備し、全従業員の環境意識向上につなげました。

EMSに関連する取り組みは環境保全への貢献にとどまらず、従業員一人ひとりの意識改革を促し、人材の成長と育成を支える重要な取り組みであると考えています。



Rhommel Beloy
ミツバ・フィリピンズ
エンジニアリング部



環境

034 環境方針

[036 環境マネジメント](#)

040 気候変動への対応

049 資源循環

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



環境マネジメント

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、中国環境保護規制に対応するため、2022年に揮発性有機化合物（VOC）排出量を抑制する排ガス処理装置を2台導入しました。これにより、大気への排出量を年間1トン以下に抑制しています。VOCを除去した廃ガスを高温で燃焼する際に多くの電力を使用しますが、装置の運転プログラムを最適化することで稼働時間を短縮し、安全性の確保と環境法令の遵守を図りながら、電力使用量の削減にも取り組んでいます。

また、第1工場では、生活排水に対してAO活性汚泥法、凝集沈殿

処理および砂ろ過処理による排水処理を実施しています。2023年には薬剤投入量および投入時間の最適化を実施しました。引き続き排水処理基準を遵守するとともに、継続的な監視と運転管理の最適化により、水環境の保全に努めています。



VOC処理装置



排水処理管理室



薬品漏れを想定した対応訓練



INTERVIEW

私は、ミツバ・フィリピンズのエンジニアリング部アシスタントスーパーバイザーとして、プラント2の環境管理責任者と公害防止責任者を務めています。EMSの運用・法令遵守・内部監査・改善活動を統括し、環境負荷低減と継続的改善を推進しています。

2025年度は、環境側面の監視や内部監査、是正・予防処置に加え、特に水使用量削減を重点テーマとして活動しました。

具体的には、雨水および浄水されたプラント2 B棟の排水を貯水タンクに集水し、トイレ洗浄水として再利用する仕組みを構築し水資源の



貯水タンク

有効活用を実現しました。

これらの取り組みを通じて、環境負荷低減だけでなく、現場の意識向上や部門間連携の強化にもつながりました。EMS活動は時に困難を伴いますが、改善の成果が数値として表れたときに大きなやりがいを感じます。

今後も継続的改善を通じ、持続可能な事業活動を支えていきます。



Michelle Fos
ミツバ・フィリピンズ
エンジニアリング部

環境

034環境方針

036環境マネジメント

040気候変動への対応

049資源循環

051環境リスク低減

054製品規制物質の管理

059生物多様性

MITSUBA

環境マネジメント

環境監査

ミツバでは、法規制の遵守状況および環境マネジメントシステム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、すべての事業所において内部環境監査を毎年実施しています。監査では、過去の監査結果や環境リスクなど環境課題の変化を踏まえた重点監査項目を設定し、環境マネジメントシステムの継続的な改善につなげていきます。また、監査員の専門性向上を目的として内部環境監査員の社内資格取得に向けた養成講習会や資格保有者向けのブラッシュアップ講習を定期的 to実施しています。



講習会の様子

環境機能方針：「ステークホルダーの期待に応えるESGの推進」

評価基準（○：100%、△：80%以上、100%未満）

重点施策	2025年度			2026年度
	目標	実績	評価	目標
CO ₂ 排出量の削減	グループCO ₂ 排出絶対量：2018年度比12.0%削減の施策立案・推進	16.6%削減の施策積上げ完了（削減率実績：17.0%）	○	15.0%の施策立案・推進
持続的な省資源	グループ廃棄物リサイクル率：90%以上	95%	○	90%以上
	グループ全体取水量：1,376ML以下	1,084ML	○	1,376ML以下
大気汚染の防止	めっき施設排ガス濃度：塩化水素80mg/m ³ N以下・塩素30mg/m ³ N以下	未検出	○	塩化水素80mg/m ³ N以下 塩素30mg/m ³ N以下
	NO _x 、SO _x 排出量：40%削減	72%	○	72%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なし	○	重大違反ゼロ
製品規制物質規制への対応	重大違反ゼロ	重大な法令違反はなし	○	重大違反ゼロ
	業界標準による管理体制評価：3.5点以上	4.06点	○	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：100%	100%	○	100%



環境

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 [気候変動への対応](#)

049 資源循環

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



気候変動への対応

カーボンニュートラル実現への貢献

ミツバグループはこれまで、グループ内におけるCO₂排出量の削減に取り組み、着実に成果を上げてきました。しかし、カーボンニュートラルの実現に貢献するためには、製品のライフサイクル全体を視野に入れ、事業活動に伴い直接的・間接的に排出されるCO₂排出量を把握し、サプライチェーン全体で削減に取り組む必要があります。

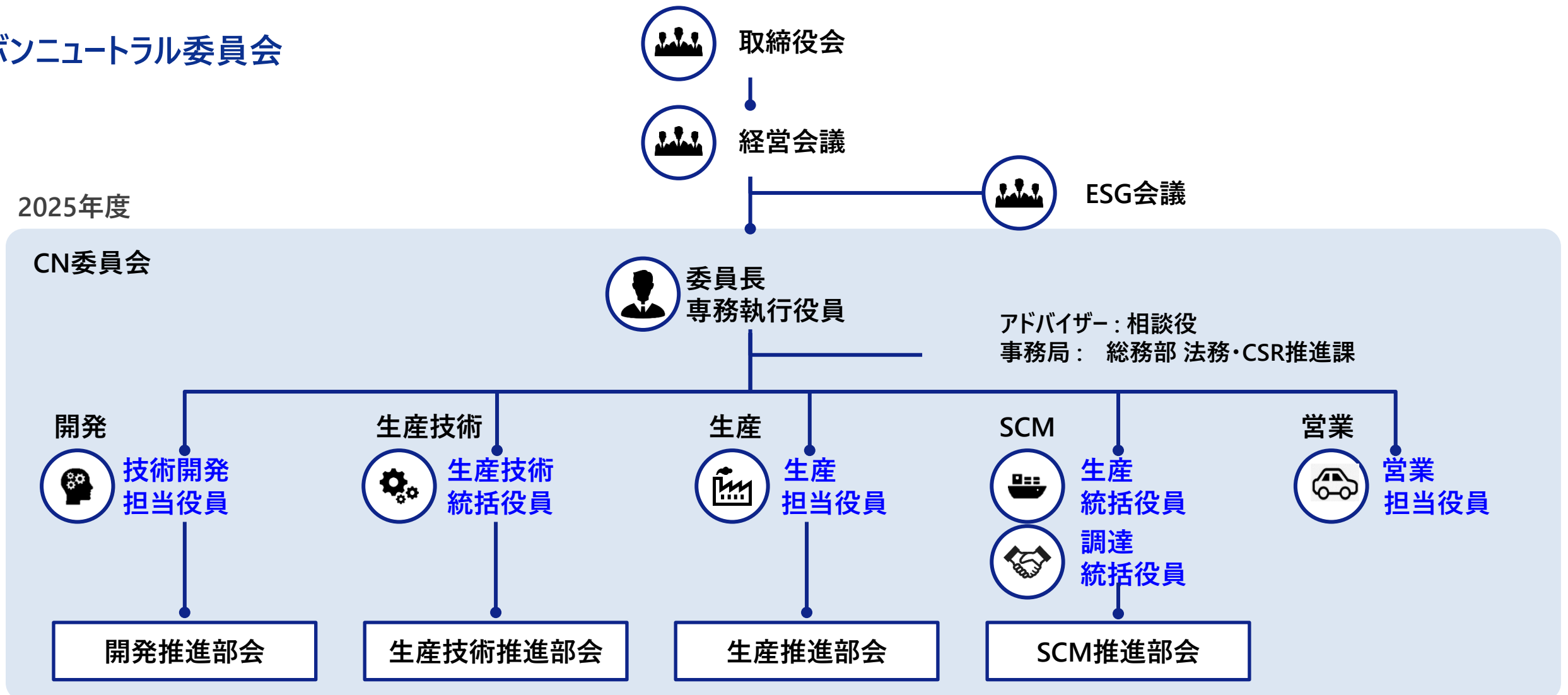
このため、2021年度に当時の代表取締役社長を委員長とする「カー

ボンニュートラル委員会」を設置し、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けました。現在は営業領域も加えた新体制のもと、グループ内のCO₂排出量の削減に加え、原材料調達から製品・部品の輸送、さらには製品使用段階まで対象範囲を拡大し、サプライチェーン全体でのCO₂排出量削減に取り組んでいます。

カーボンニュートラル委員会

2025年度

CN委員会





環境

- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 気候変動への対応
- 049 資源循環
- 051 環境リスク低減
- 054 製品規制物質の管理
- 059 生物多様性



気候変動への対応

TCFD提言に基づく情報開示

ミツバグループは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD；Task Force on Climate-related Financial Disclosures※1）の提言に基づく気候変動に関する情報を2023年11月に開示しました。

ミツバグループが将来にわたり持続的に発展していくためには、気候変動を重要な経営課題の一つとして捉え、その視点を経営に一層反映していくことが重要であると考え、ESG会議の下部組織としてTCFD対応チームを発足しました。同チームでは、気候変動に関するリスクと機会の分析を実施し、「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの枠組みについて情報を開示するとともに、TCFD提言への賛同を表明しました。

今後も、ミツバグループを取り巻く事業環境の変化を踏まえながら、気候変動に関するリスクと機会の分析をさらに深化させ、その成果を経営戦略に反映することで、脱炭素社会の実現に向けた取り組みを一層推進していきます。

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



ミツバグループTCFD報告書





環境

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 [気候変動への対応](#)

049 資源循環

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



気候変動への対応

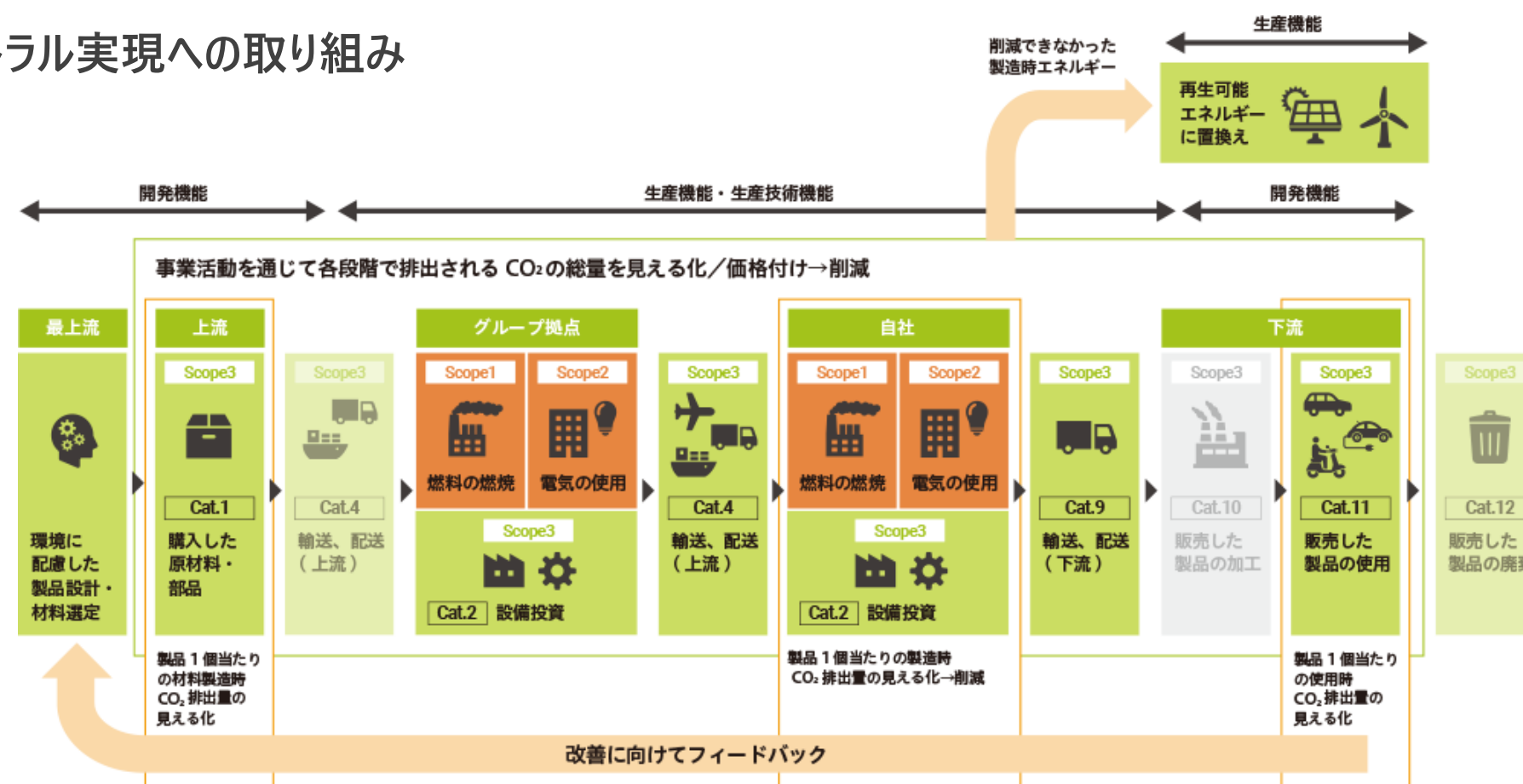
ライフサイクル視点でのCO₂排出量の把握・削減

カーボンニュートラル実現のためには、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CO₂排出量を見える化し、最上流（開発機能）へ情報提供することにより、環境配慮設計や材料選定のさらなる改善につながることを期待できます。

カーボンニュートラル教育

ミツバグループは、カーボンニュートラルの実現に向けて、従業員の理解促進と意識の向上を目的とした教育を実施しています。ミツバの新入社員教育では、カーボンニュートラルの意義や気候変動の現状について学ぶとともに、自ら実践できる取り組みについて理解を深め、「ミツバグループの社員として何ができるか」を考える機会を提供しています。また、各工場においても継続的な教育・啓発活動を実施し、脱炭素社会の実現に向けた行動の定着を推進しています。

カーボンニュートラル実現への取り組み





034 環境方針

036 環境マネジメント

040 気候変動への対応

049 資源循環

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性

MITSUBA



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。

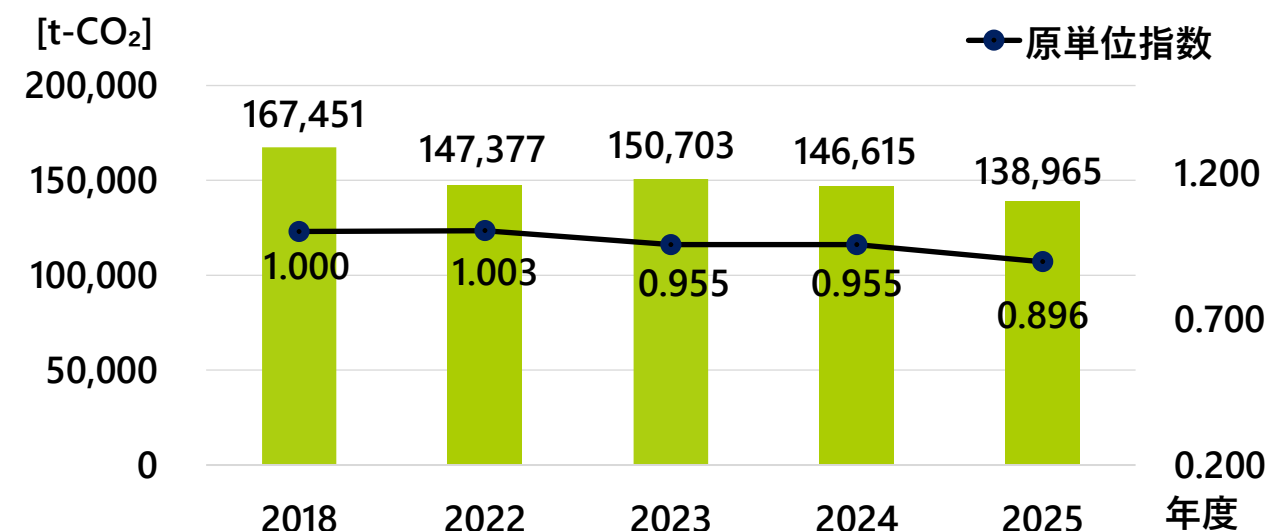
2025年度は、2018年度比12.0%の削減目標を掲げ、立案した施策を着実に進めた結果、16.6%の削減を達成しました。これにより、CO₂排出量削減だけでなく、高騰するエネルギーコストの抑制にもつながりました。

インターナルカーボンプライシング制度

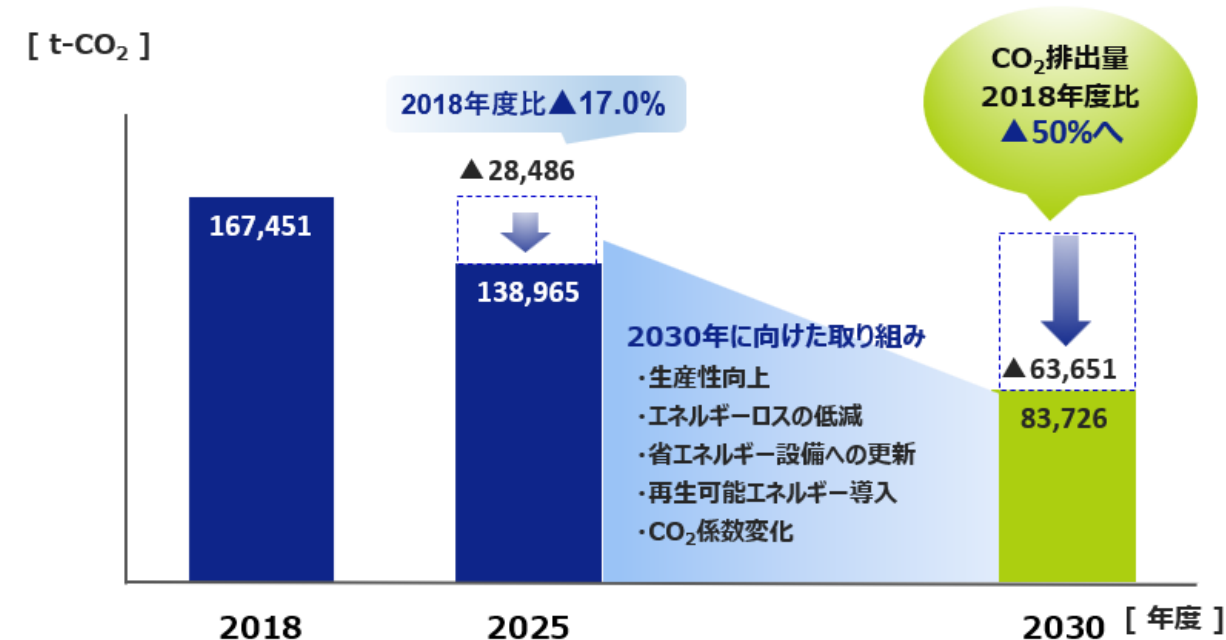
ミツバグループは、CO₂排出量の削減に向けた設備投資を促進するため、2024年度よりインターナルカーボンプライシング(社内炭素価格)制度を導入しました。この制度により、設備の老朽更新や省エネ改善に伴う経済的影響が見える化し、より適切な投資判断につなげています。

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。2025年度には、メキシコおよびインド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で14,441MWh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CO₂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CO₂排出量を1とした場合の指数
 ・電力のCO₂排出量は電力会社ごとのCO₂排出係数またはIEA各国係数を用いて算出
 ・燃料油・ガスのCO₂排出量はGHGプロトコル係数を用いて算出

ミツバグループCO₂排出削減構想



- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 気候変動への対応
- 049 資源循環
- 051 環境リスク低減
- 054 製品規制物質の管理
- 059 生物多様性

気候変動への対応

再生可能エネルギーの導入

コルポラシオン・ミツバ・デ・メヒコのシラオ工場では、Kiwapower社（本社：メキシコ）との契約に基づき、オンサイトPPAモデル(※)による太陽光発電システムを導入しました。設置された太陽光パネルの容量は371kWであり、工場で使用する電力の約75%を再生可能エネルギーに切り替えています。

この取り組みにより、年間約256トンのCO₂排出量削減を実現するとともに、発電した電力を有効活用することで電力コストの抑制にも

(※) PPA：Power Purchase Agreementの略。電力需要家が発電事業者と直接長期間の電力購入契約を締結する仕組み

INTERVIEW

私は、人事部の安全衛生環境課で、工場内の環境マネジメントシステムの運用や、外部からの環境調査への対応を担当しています。

2025年度はシラオ工場への太陽光発電システムの導入を推進しました。行政認可の取得や電力会社の変更など、時間を要する手続きがありましたが、社内の関係部署やサプライヤーと密に連携し、進捗管理と情報共有を徹底することで、計画通りの稼働を実現することができました。稼働後も発電量の確認やモニタリングソフトの導入など継続的な対応を行っています。太陽光発電システムの導入は私たちにとって初めての経験でしたが、チームで協力しながら取り組むことで、大きな達成感と誇りを感じています。また、この取り組みは、ミツバグループ

貢献しています。

さらに、工場内の照明のLED化、エネルギーロスの低減活動、雨水の再利用など、さまざまな環境負荷低減施策にも積極的に取り組んでいます。



太陽光発電システム

カーボンニュートラル方針の達成に向けた一歩であり、脱炭素社会の実現に貢献できていることを実感しています。

今後も社員教育やISO14001活動を通じて環境意識の向上を図り、環境影響の把握や環境リスクの低減など、継続的な改善に取り組んでいきたいと考えています。



Cynthia-Rosales
コルポラシオン・ミツバ・デ・メヒコ
シラオ工場 人事部 安全衛生環境課

環境

- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 [気候変動への対応](#)
- 049 資源循環
- 051 環境リスク低減
- 054 製品規制物質の管理
- 059 生物多様性

MITSUBA

気候変動への対応

CO₂排出量の削減に向けた開発段階の取り組み

ミツバ二輪開発第一部 開発第三課では、低燃費対応のACGスターターの開発において、燃費性能の向上によるCO₂排出量の削減を目的に、エンジン仕様に適したブラシレスモーターの設計・開発を進めています。構造解析や磁場解析、熱解析、耐久・信頼性解析などの解析技術を活用し、性能や信頼性を開発初期段階で事前に検証・最適化することで、従来の試作中心から解析主導の開発へと転換し、試作回数の低減と開発期間の短縮、ムダの削減を実現しています。こうした最適設計や製品の小型軽量化により、材料・エネルギー使用量を低減し、CO₂排出量の削減と環境負荷の低減につなげています。

INTERVIEW

私は、二輪車用ACGスターターの開発を担当しており、低燃費対応、新制御方式の技術開発および原価低減を推進しています。製品性能の向上だけでなく、環境負荷の低減にも貢献したいと考え、性能やコストに加えてCO₂削減の視点も意識しながら、製品の環境価値を高める取り組みを進めてきました。シミュレーション活用による試作削減や関係部門との早期連携など、開発から生産まで一貫してムダを減らすことで、CO₂削減と開発効率の両立にも取り組んでいます。これからも製品ライフサイクル全体を意識しながら、「環境性能」と

低燃費対応のACGスターターの開発推進 (生成AIを使用して作成)



「価値創出」を両立できるものづくりを進め、カーボンニュートラルの実現に貢献していきたいと考えています。



多田 修二
株式会社ミツバ
二輪開発第一部 開発第三課



環境

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 [気候変動への対応](#)

049 資源循環

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



気候変動への対応

CO₂排出量の削減に向けた製造段階の取り組み

ミツバ福島工場では、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-CO₂の削減を実現するとともに、従業員の作業環境も改善しています。



コンプレッサー排熱の有効活用

ミツバ・ベトナムのロテコ工場では、射出成形機のダウンサイジングや樹脂材乾燥機への供給エア圧力の低減、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 2025」で優勝

3月12日、ミツバ・ベトナムが、Honda Vietnam Co., Ltd.主催の第26回「Green Company Activity 2025」において、優勝しました。本大会には72チームが参加しており、サプライヤーとしては大会史上初となります。

今回の受賞は、ACGスターターの生産工程で廃棄されていた材料を、他の製品へ有効活用する取り組みが高く評価されたものです。この施策により、廃棄物削減、エネルギー消費削減、コスト削減といった

大きな成果を生み出しました。

ミツバグループは、今後もCO₂排出量の削減や資源の有効活用に継続して取り組むとともに、「ミツバ カーボンニュートラル方針」のもと、2050年にライフサイクル全体でのカーボンニュートラル達成を目指し、各種施策を推進してまいります。





環境

- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 [気候変動への対応](#)
- 049 資源循環
- 051 環境リスク低減
- 054 製品規制物質の管理
- 059 生物多様性

気候変動への対応

CO₂排出量の削減に向けた輸送段階の取り組み

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イの有効活用を図り、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）



TOPICS

カーボンニュートラルに関する普及啓発

「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理解と協力が不可欠です。そのため、社内向け専用ホームページの開設や教育動画の作成に加え、外部動向やグループ内の取り組み事例などを紹介する「カーボンニュートラルトピックス」を定期配信するなど普及啓発活動を推進しています。



カーボンニュートラル取り組み動画



カーボンニュートラルトピックス



環境

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 気候変動への対応

049 資源循環

051 環境リスク低減

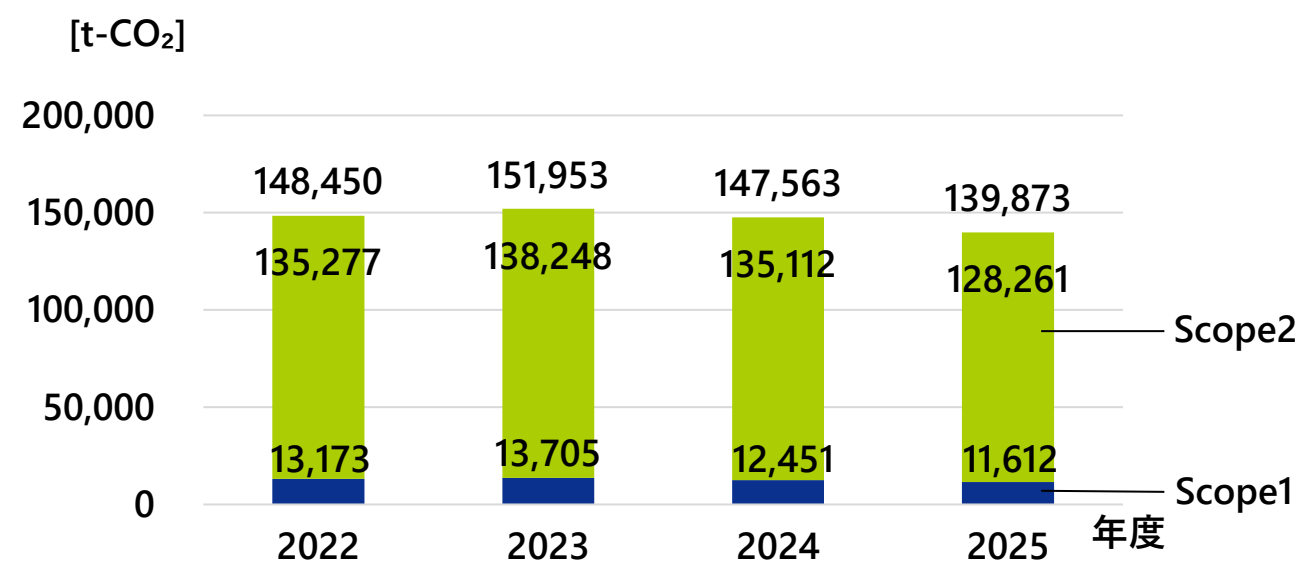
054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



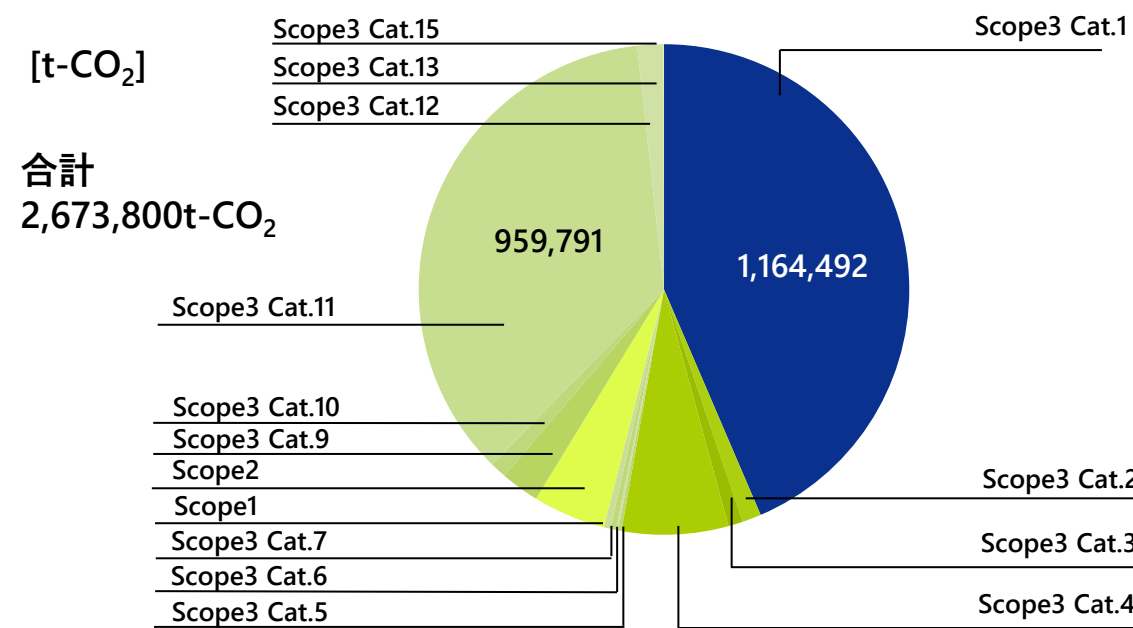
気候変動への対応

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CO₂排出係数またはIEA各国係数を用いて算出

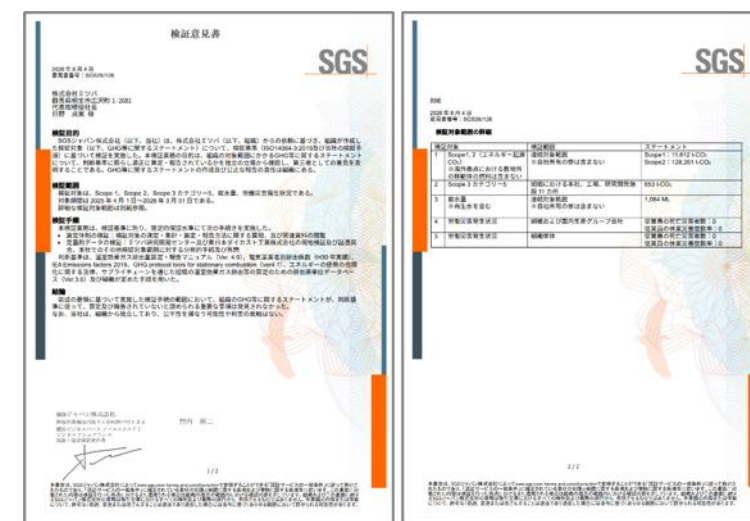
ミツバグループ温室効果ガス排出量（Scope1,2,3）



- ・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、P113以降のデータ集に記載

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 CO₂排出量や取水量などの環境パフォーマンスデータについて、透明性および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するとともに、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。



検証意見書





環境

- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 気候変動への対応
- [049 資源循環](#)
- 051 環境リスク低減
- 054 製品規制物質の管理
- 059 生物多様性



資源循環

省資源・廃棄物削減の取り組み

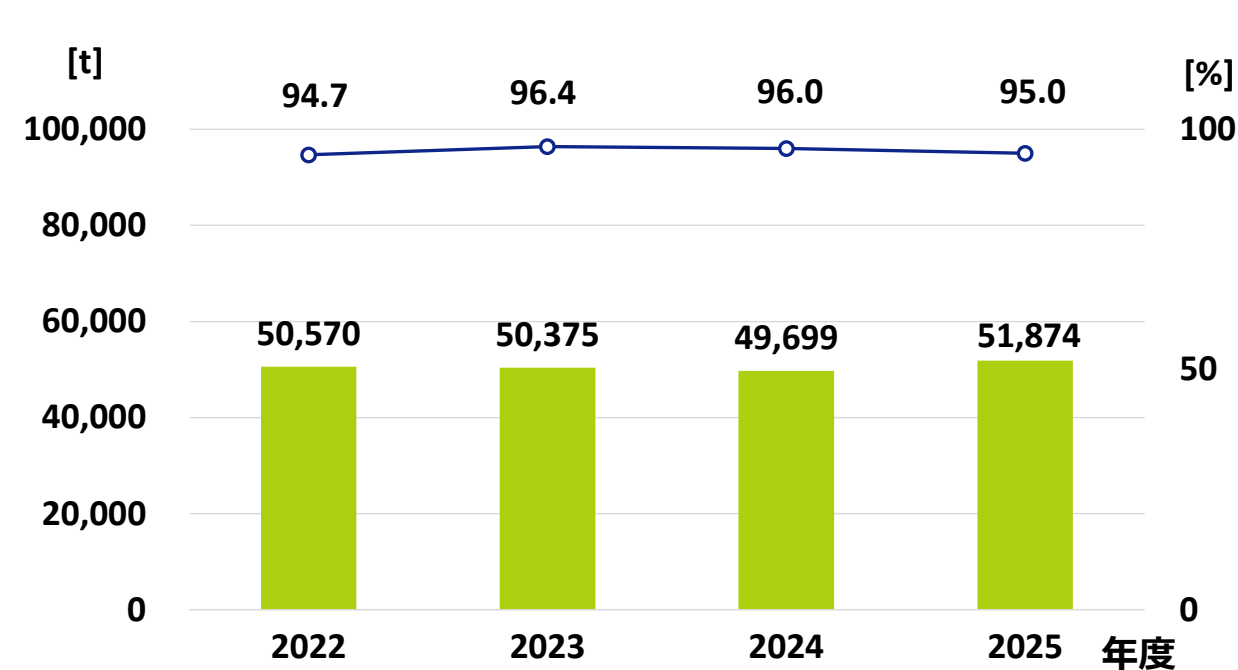
ミツバグループでは、「ミツバ環境宣言」に基づき、循環型社会の実現と限りある資源の有効活用に取り組んでいます。事業活動に伴い発生する廃棄物は、再資源化および適正処理を実行しています。

また、資源の有効利用を図るために、原材料の加工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、生産性の向上に努めています。

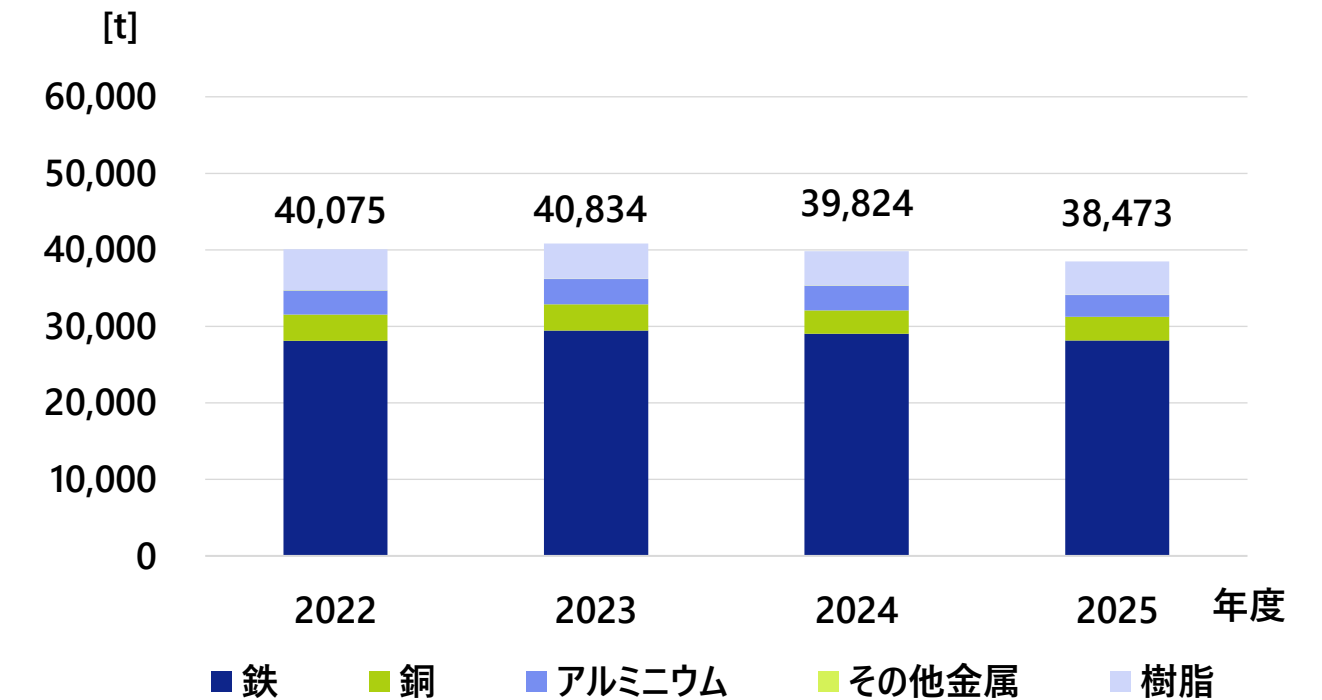
樹脂成形工程では、2040年までのランナー廃棄量ゼロを目標として、グローバルで加工改善活動を計画的に展開し、プラスチック使用製品産業廃棄物等の排出抑制と再資源化の推進を図っています。

さらなるプラスチック資源循環の促進のため、廃プラスチックの材料リサイクル化に向けた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

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 気候変動への対応

[049 資源循環](#)

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



資源循環

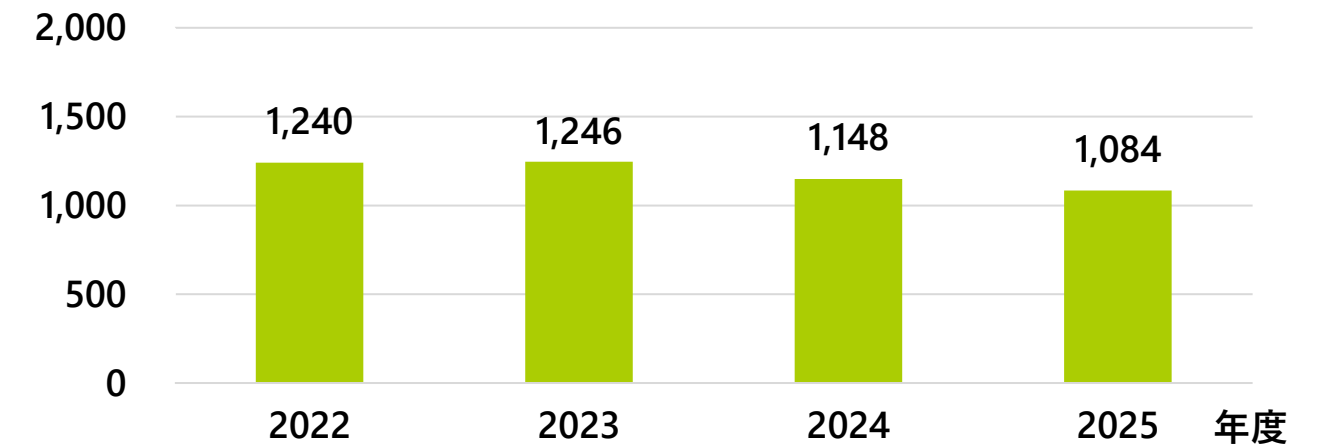
取水量削減、排水の質の向上への取り組み

ミツバグループでは、事業活動に伴い排出される排水の水質を定期的に監視し、水環境の保全に努めています。生産工程で使用した水は、高度な排水処理施設で適切に浄化したうえで放流しています。また、排水処理施設で処理できない廃液については、産業廃棄物として適正に処理することで、水環境の保全に努めています。

水資源への影響が大きいアジア地域の拠点では、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・インドニアでは、表面処理工程から発生する排水を再利用する循環型排水処理設備を導入し、水資源の有効活用を推進しています。今後も水使用量の削減と水環境の保全に取り組み、持続可能な水資源管理の実現を目指していきます。

ミツバグループ取水量 ※

[ML]



※ 再生利用された水の量を含む
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



TOPICS

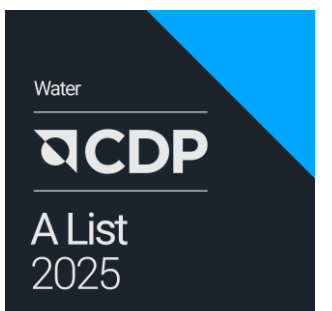
CDP 2025年評価において水セキュリティで最高評価「A」を獲得

ミツバグループでは、CDP(※)による2025年の評価において、水セキュリティで最高評価である「A」評価を獲得しました。

ミツバグループは、この評価に満足することなく、「世界の人々に喜びと安心を提供する」という企業理念のもと、水資源の保全を

はじめとする環境課題への取り組みを推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

(※) 投資家・企業・都市・国家・地域が環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営する国際的な非政府組織(NGO)





環境

- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 気候変動への対応
- 049 資源循環
- [051 環境リスク低減](#)
- 054 製品規制物質の管理
- 059 生物多様性



環境リスク低減

環境ガバナンス

ミツバは、自社およびグループ会社における環境関連法規制の遵守状況を継続的に確認するため、定期的な現地訪問を実施しています。現場での確認を通じて日常の運用状況を把握するとともに、必要な指導や支援を行うことで、環境コンプライアンスの維持・向上に努めています。

また、法令違反の未然防止を目的として、危険物の表示、保管・取扱いおよび輸送管理、ならびに廃棄物の適正処理に関する規定や業務プロセス、設備・施設の運用状況を確認し、改善に向けた指導を実施しています。

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。

水質汚濁防止への取り組み

ミツバおよびグループ会社では、水環境の保全を目的として、工場からの汚染水流出防止に取り組んでいます。排水処理設備や油水分離槽を設置し、適切な維持管理を行うとともに、排水水質については月1回から年2回の頻度で測定を実施し、継続的な監視を行っています。また、万が一の流出事故に備え、対応手順に基づく実地訓練を毎年実施し、緊急時における対応能力の維持・向上に努めています。



タツミでの訓練の様子

環境

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 気候変動への対応

049 資源循環

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



環境リスク低減

騒音への対応

ミツバおよびグループ会社では、近隣環境への影響低減を目的として、防音壁や消音器の設置などの騒音低減対策を実施しています。

また、敷地境界における騒音測定を年2回実施し、継続的な監視を行うことで、環境負荷の低減と法令遵守に努めています。

大気汚染防止への取り組み

ミツバは、工場から大気中へ排出される粉じんや化学物質の排出抑制を目的として、集じん機や排ガス処理設備を設置しています。また、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、発生したミストを回収しています。

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、スクラバーにより適切に処理しています。排ガスは年2回以上の頻度で測定を実施しており、これまで基準超過や異常は確認されていません。

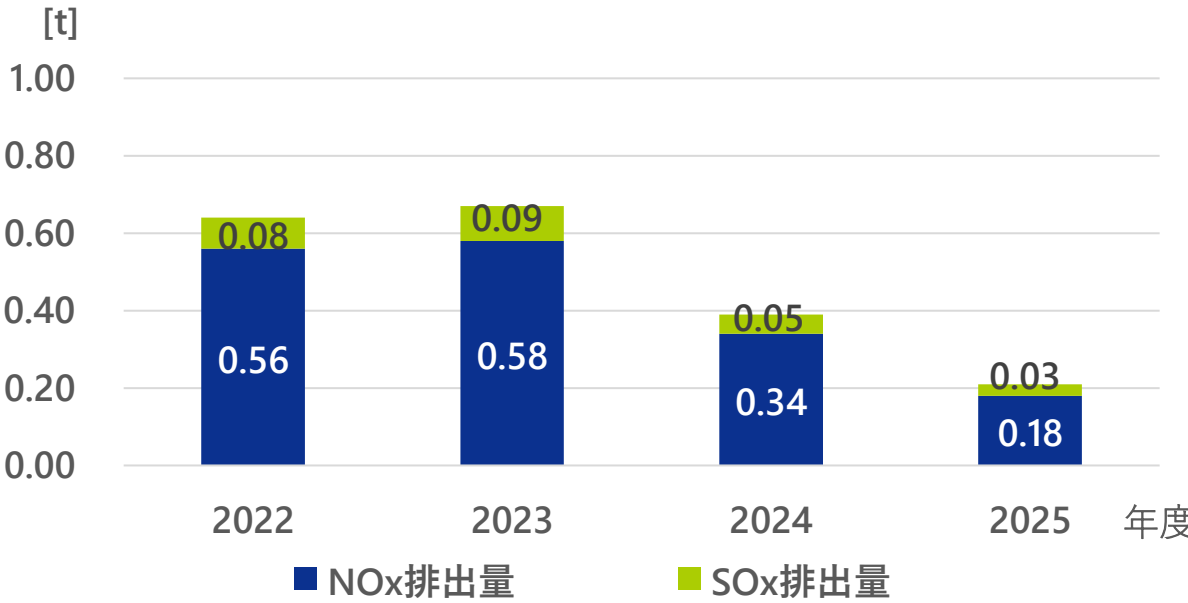
さらに、国内工場で使用する空調設備のエネルギー源を灯油から電気へ切り替えることで、大気汚染の原因となる窒素酸化物（NOx）や硫黄酸化物（SOx）の排出抑制を推進しています。

国内事業所から排出される化学物質については、「化学物質排出把握管理促進法」に基づくPRTR制度（※）の対象物質および揮発性有機化合物の排出量・移動量を継続的に監視しています。

また、大気への排出削減に向けて、規制対象化学物質の代替を継続的に進めています。

※ PRTR制度：PRTRはPollutant Release and Transfer Registerの略で、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

NOxとSOxの排出量推移（国内）





環境

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 気候変動への対応

049 資源循環

[051 環境リスク低減](#)

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



環境リスク低減

フロン類の漏えい防止

ミツバでは、フロン類の漏えい防止に向けて、簡易点検および定期点検を適切に実施するとともに、「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」に基づく管理を徹底しています。また、フロン類の算定漏えい量を毎年確認し、法令で定める報告基準（年間1,000t-CO₂以上）に達していないことを継続的に確認することで、フロン類の適正管理に努めています。

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は是正措置の水平展開を指示します。

2025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



TOPICS

「フロン対策格付け」で最高評価Aランクを継続獲得

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「2025年度第5回フロン対策格付け」調査において、昨年度に引き続き最高評価であるAランクの認定を受けました。

この認定は、フロン類の排出抑制に向けた取組みや機器管理体制、ならびにコンプライアンス体制の整備・運用が高く評価されたものです。

ミツバは今後もフロン類の適正管理および排出抑制に積極的に取り組み、環境負荷の低減を通じて持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

MITSUBA



環境

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 気候変動への対応

049 資源循環

051 環境リスク低減

[054 製品規制物質の管理](#)

059 生物多様性



製品規制物質の管理

昨今の環境問題への関心の高まりから、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。昨年にはデカブロモジフェニルエタン（DBDPE）をはじめとする難燃剤の制限の動きが活発化し、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

（※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。

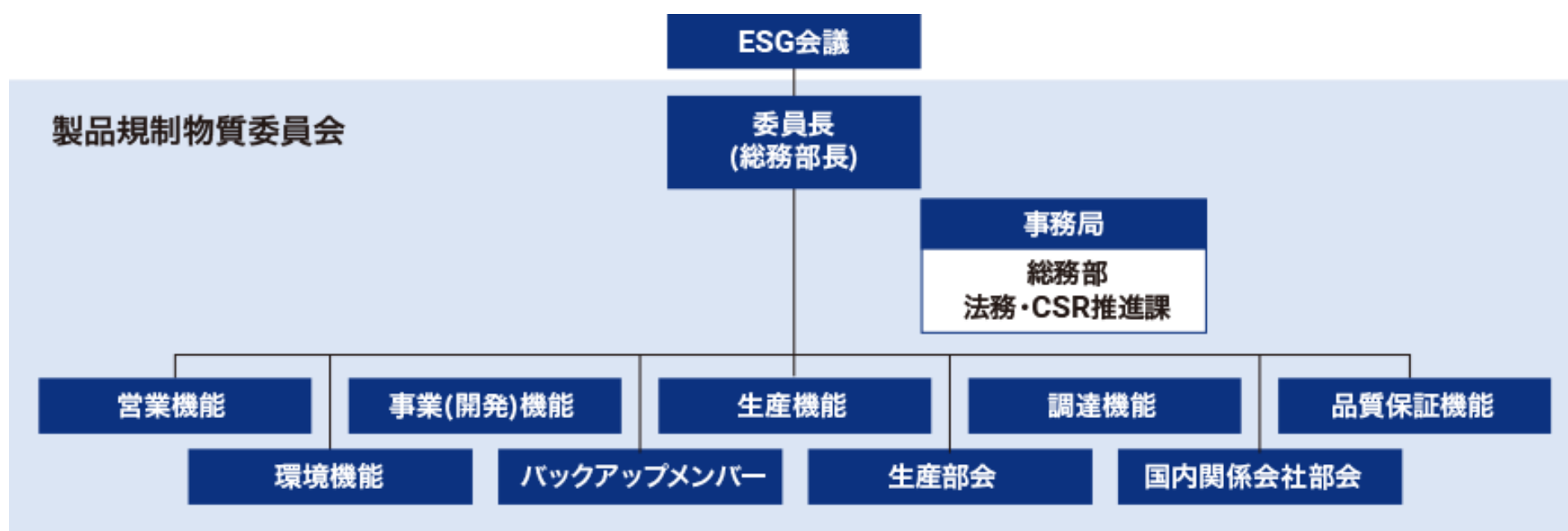
（※5）化審法（化学物質の審査および製造等の規制に関する法律）：人の健康および動植物の育成に支障を及ぼすおそれがある化学物質による環境の汚染の防止を目的とする法律

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

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。

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

- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 気候変動への対応
- 049 資源循環
- 051 環境リスク低減
- [054 製品規制物質の管理](#)
- 059 生物多様性



製品規制物質の管理

管理体制

ミツバでは、製品中の有害化学物質の含有状況を把握するとともに、お客さまから要求があった際には、IMDS（※6）やJAPIAシート（※7）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。

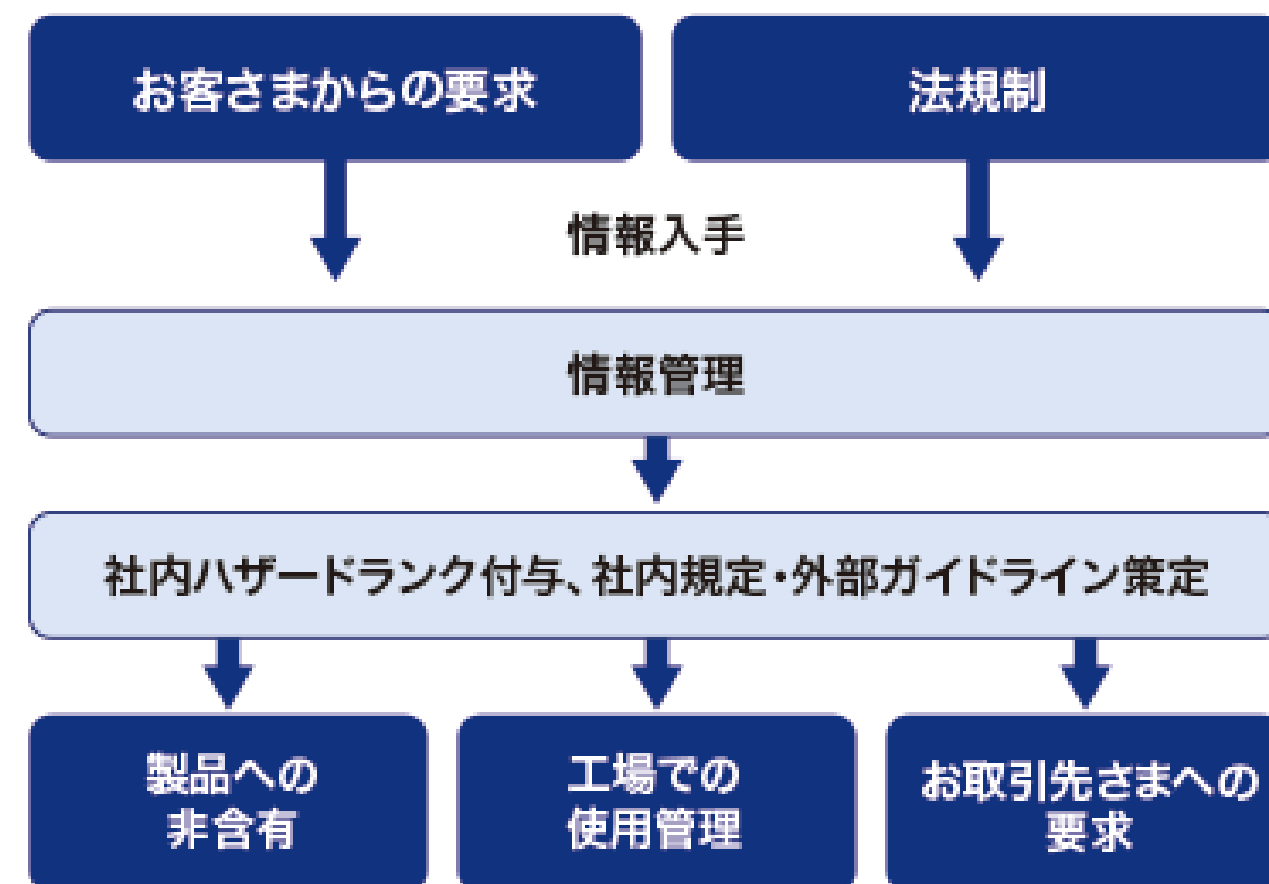
製品に関する規制を遵守するため、開発、生産、物流の各段階で管理を徹底していますが、お取引先さまの協力が不可欠です。ミツバは、お取引先さまにも業界標準（GADSL ※8）に各顧客の独自要求を加えた「ミツバ製品規制物質リスト」や「グループグリーン調達ガイドライン」に基づいた管理の徹底を求めています。

（※6）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

（※7）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

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

グループの法規遵守の体系図



環境

- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 気候変動への対応
- 049 資源循環
- 051 環境リスク低減
- 054 製品規制物質の管理**
- 059 生物多様性

製品規制物質の管理

管理体制の強化

■ 業界標準による管理体制評価

ミツバは、2022年より自己診断シート（※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。

2025年は、変換工程（塗料や接着剤等の部品への使用時に化学物質の濃度変化が発生する工程）に関する管理基準を定め、規定へ反映しました。また、IMDSデータ提出に関する工場品質部門との意見交換会を実施し、効率的な業務推進のための課題を明確化し、さらなる点数アップにつなげる施策を検討しました。

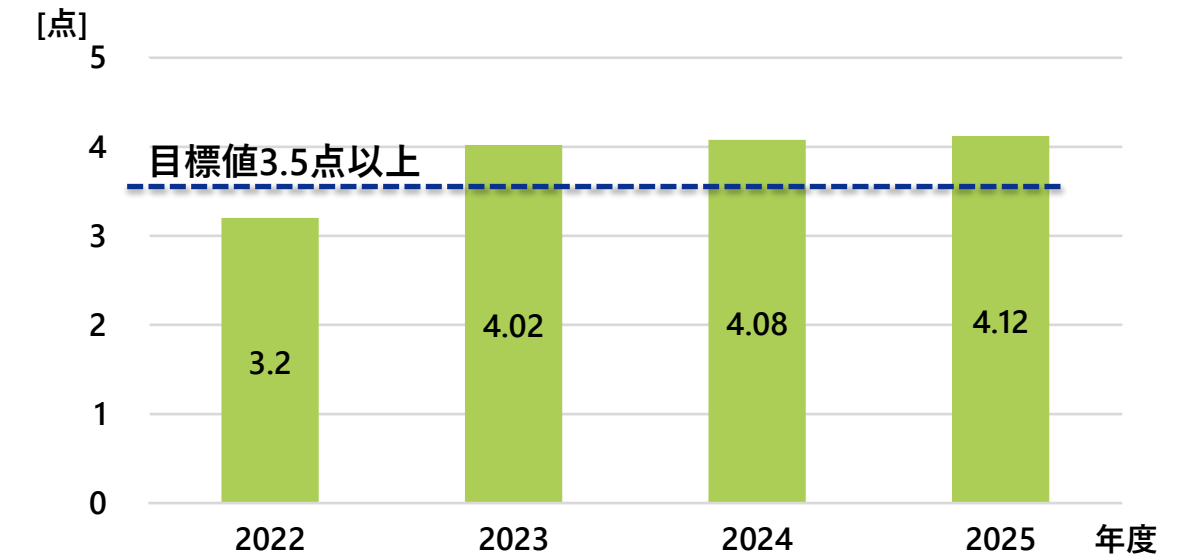
（※9）自己診断シート：

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



TOPICS

中鎖塩素化パラフィン（MCCP）の切替活動

ミツバは、各国法規および顧客より使用禁止されている物質について、自主的に切替を進めています。新たな禁止物質であるMCCPについて、含有部品および材料（工場で使用の金属加工油含む）を自主的に調査した結果、各国の現行法規に適合していることを確認しました。引き続き、使用禁止物質を含有する部品および材料は、誤って使用しないように防止策を徹底し、遵法維持に努めていきます。

ミツバにおける使用禁止物質の切替実績

使用禁止物質	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)		
MCCP		遵法確認完了	



環境

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 気候変動への対応

049 資源循環

051 環境リスク低減

[054 製品規制物質の管理](#)

059 生物多様性



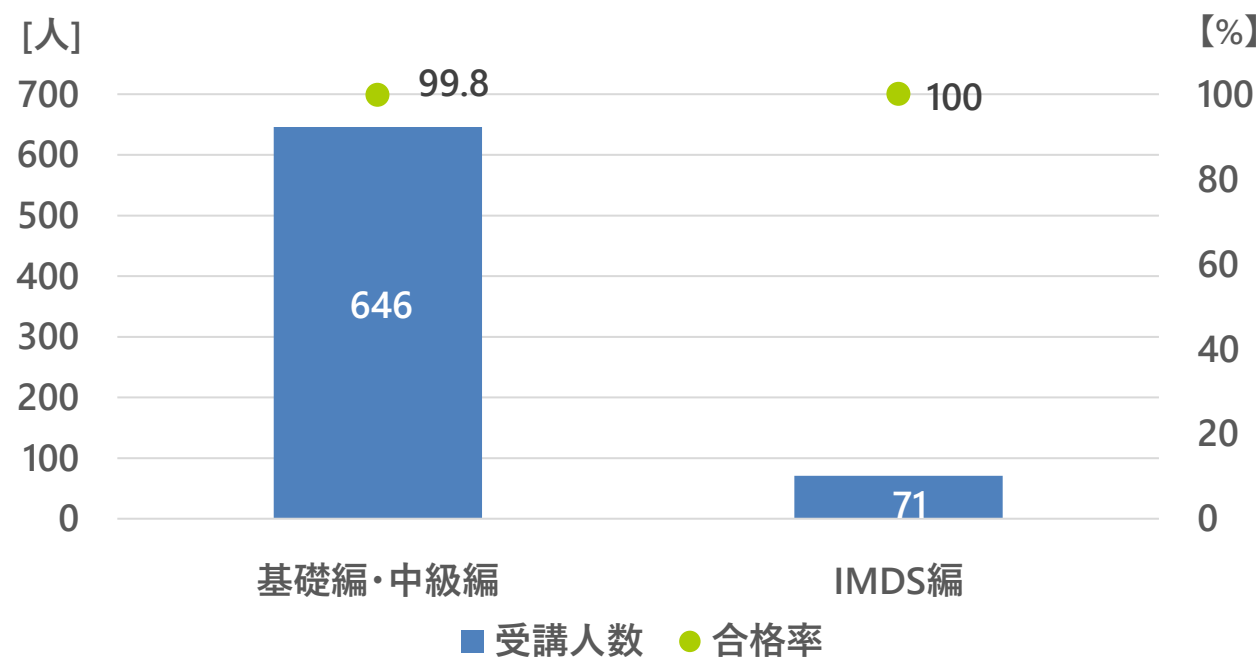
製品規制物質の管理

管理体制の強化

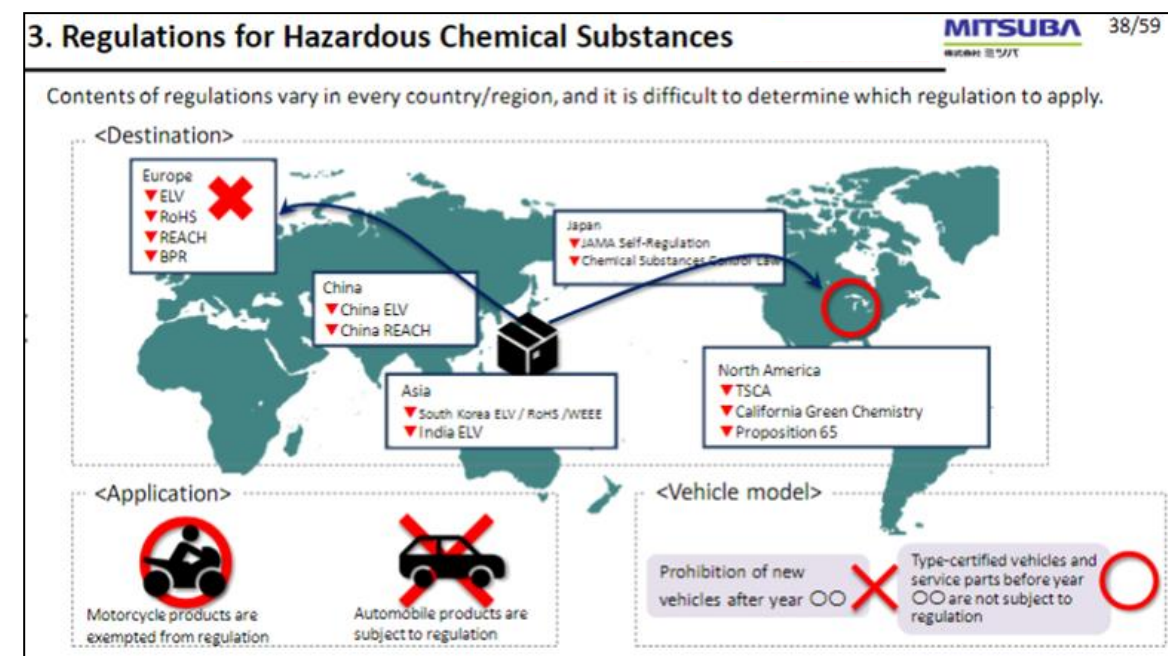
■ 教育

ミツバは、製品の規制物質管理体制をさらに強化していくために、開発、営業、購買および品質部門に向けた一般教育および専門教育を企画し実施しています。専門教育では、初級編、中級編およびIMDS編の3部構成とし、教育内容を充実させるとともに、階層別、業務担当別に過不足なく適切に受講できる仕組みを構築しています。2025年度は、解説付きのテスト機能を整備し、合格点まで繰り返し実施することで、さらなる理解度の向上に取り組みました。

専門教育の受講人数と合格率（80点以上）：2025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

034 環境方針

036 環境マネジメント

040 気候変動への対応

049 資源循環

051 環境リスク低減

054 製品規制物質の管理

059 生物多様性



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。2025年度は3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。具体的な是正措置としては、お取引先さまの子会社・関係会社のグループガバナンスの強化、サプライチェーン全体での活動推進、IMDSデータの提出期限の遵守率向上、法令遵守の社内教育、手順書の作成などを要請し、お取引先さまにそれらの対策をご検討のうえ実施いただくことで、確実な成果につなげています。



環境

- 034 環境方針
- 036 環境マネジメント
- 040 気候変動への対応
- 049 資源循環
- 051 環境リスク低減
- 054 製品規制物質の管理
- 059 生物多様性



生物多様性

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

緑豊かな森林を育てることは、動植物や自然環境、生活環境を保全し、生態系や生物多様性の保全にもつながります。グループ各社では、周辺の自然環境を確認するとともに、森林整備や植樹、環境美化活動を活発に実施しています。また、事業活動による生物多様性へ

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

自治体や地権者との協働による森林整備活動や環境美化活動を継続的に実施し、持続可能な社会の実現を目指していきます。



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30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。





編集方針

トップ
メッセージ

プロフィール

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

社会・人材

MITSUBA Group
Sustainability Report 2026

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

MITSUBA



社会・人材

[061 人権の尊重](#)[065 人材育成](#)[069 健康経営](#)[075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)[080 品質保証](#)[086 労働安全衛生](#)[090 社会貢献](#)



人権の尊重

ミツバグループ人権・労働方針

ミツバは、国連「国際人権章典」「ビジネスと人権に関する指導原則」、OECD「多国籍企業行動指針」、ILO「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」などの国際規範に賛同し、グループ全体を通じた人権方針の指針として位置づけています。

「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、関連する国際法および各国の法令を遵守することで、多様性を守り、国際的に認められた人権を尊重します。

1. 適用範囲

ミツバは、グループ会社を含む国内外の事業活動全体を対象として、人権尊重に取り組みます。また事業の特性上、多様なサプライヤーの皆さまとの取引が不可欠であることから、サプライチェーン全体での人権配慮の浸透にも取り組みます。サプライヤーの皆さまにもミツバの方針への理解と協力を求めながら、取り組みを推進します。

2. 人権における重点テーマ

1) 差別・ハラスメントの禁止

ミツバは、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、社会的地位などを

理由とする差別を認めません。また、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントなどを許容しない姿勢を明確にします。

雇用においては、「本人に責任のない事項」や「本来自由であるべき事項」といった、本人の適性や能力とは関係のない事項を理由に採否・待遇・評価・賃金などを決定しないよう努めています。特に採用においては、面接官向けの社内説明会を定期的を実施することで、公正な採用活動となるよう社内理解を深めています。

2) 児童労働・強制労働の禁止

ミツバは、各国際法および各国の法令に基づいて雇用を行い、児童労働・強制労働は認めません。サプライチェーン上のリスクも注視し、リスクを把握した場合は取引先と協働して改善に取り組みます。

3) 働きやすい労働基準・労働環境

ミツバは、労働時間や賃金などについて、国レベルの法令に加え、各地域・各地方で適用される労働基準を遵守します。また、業務遂行に無理のない労働環境を目指し、業務量の適正化や働き方の柔軟性を考慮することで、ワークライフバランスの実現を支援します。



社会・人材

061 [人権の尊重](#)

065 人材育成

069 健康経営

075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献

MITSUBA



人権の尊重

4) 安全衛生

ミツバは、社員が安全に働ける環境を最優先とし、法令遵守を基盤とした安全衛生管理を実施しています。業務上の事故や災害の予防に取り組むとともに、社員の健康の保持・増進を支援する取り組みを強化しています。

関連情報：労働安全衛生

5) サプライチェーン上の人権侵害の排除

ミツバは、サプライチェーン上で人権侵害またはそのおそれが確認された場合、サプライヤーの皆さまとの対話や支援を通じて改善を促します。また、電話・電子メール・郵送などの手段によって外部から匿名でも相談・通報できる仕組みを通じ、通報された事項について迅速かつ公正に対応を図ります。

6) 結社の自由と団体交渉

ミツバは、団体交渉を企業として尊重すべき基本的人権の要素として考え、労働協約において社員が賃金、労働条件などに関して団体交渉する権利を認めています。ユニオンショップ制を採用し、労働組合員数を維持することで、団体交渉を適切に機能させる仕組みにしています。制度の改定や新設が社員の働き方や労働条件に大きな影響を及ぼす場合には、事前に労使相互で

協議を行い、労働合意を経た上で実施しています。

その他、経営の方針や考えを社員に伝えるとともに社員からの声を確認するため、定期的に中央経営協議会（全社）および部門別経営協議会、労働組合と人事部門による労務委員会、さらに各部門にて経営層と社員が直接対話し情報交換を行う「くるまざ」を実施しています。

7) ダイバーシティの推進

ミツバは、女性、外国人、障がい者など、多様な人材の採用や登用、環境整備を継続しています。社員の多様性を事業活動や社内風土改革へ活かすため、これまでの取り組みに加え、さらなるキャリア支援・働き方改革の取り組みを推進します。

関連情報：働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

8) 健康増進

ミツバは、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（結婚・出産・ケガ・病気など）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。

関連情報：健康経営



社会・人材

061 人権の尊重

065 人材育成

069 健康経営

075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献



人権の尊重

3. 啓発活動、社員教育、研修

ミツバでは、e-ラーニングを活用した社員へのサステナビリティ教育（ハラスメントに関する内容を含む）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しています。教育内容についても年1回、世の中の環境変化に応じた見直しを行っています。管理職教育や社員教育を継続することで、人権意識の向上を図っています。

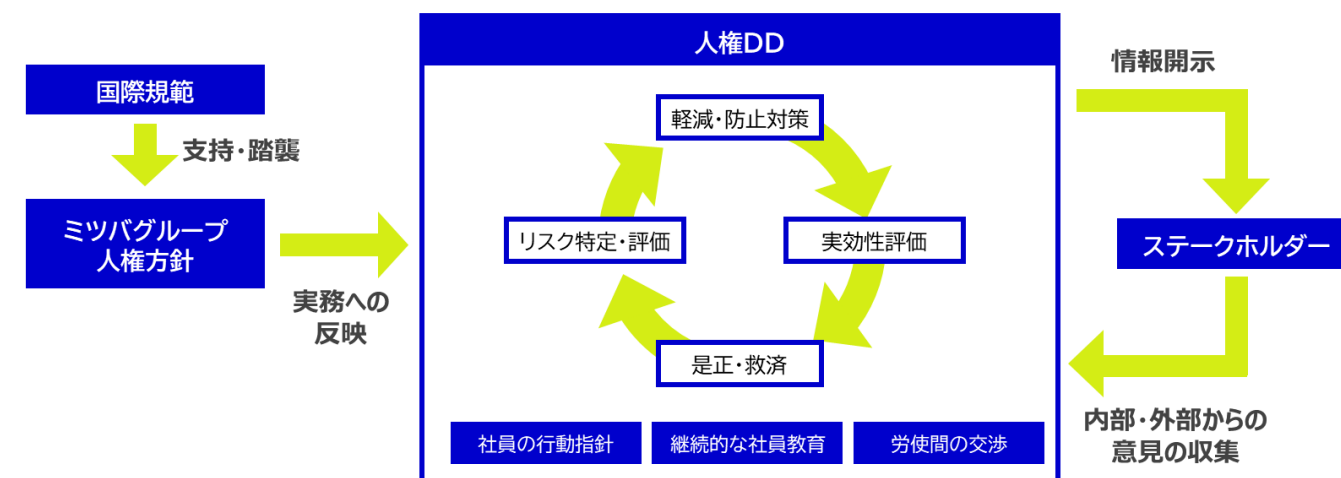
4. ステークホルダーの意見

ミツバは、人権に関して官公庁、金融機関、投資家、評価機関、地域社会など、多様なステークホルダーからの意見を重視しています。外部に対しては株主総会や問い合わせ窓口などを通じて意見を把握し、事業運営に反映します。サプライチェーンに対しては定期・不定期の調査や契約時の誓約事項を通じて人権尊重を働きかけるとともに、社内・グループ内と同じ匿名可能な通報窓口を整備しています。

5. 情報開示

ミツバは、サステナビリティ報告書などの各種レポートやHPなどを通じて、人権に関する取り組みや実績を継続的に開示します。透明性と信頼性を確保し、社会に対して誠実であることを重視します。

6. 人権デュー・ディリジェンス



1) 人権リスクの特定・評価

- ・ミツバグループ内およびサプライチェーン上の人権リスクを定期的に調査
- ・外部の情勢変化や法規制動向も踏まえ、リスク管理体制を強化
- ・リスク・緊急度に応じて施策の立案・見直し・優先度の変更などを実施

対象	国内外グループ会社（30社）
回答率	2024年度：100% 2025年度：100%



社会・人材

[061 人権の尊重](#)

065 人材育成

069 健康経営

075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献



人権の尊重

2) 軽減・防止

- ・特定したリスクに対する軽減策や予防策を実行
- ・サプライチェーン上のリスクはお取引先さまと連携し、状況に応じて助言・支援を実施

3) 実効性評価

- ・各種KPIの定期的な確認・見直し
- ・効果の持続性と再発防止の確認
- ・外部専門家の知見や社内外からのフィードバック内容も取り入れながら改善

4) 是正・救済

- ・人権侵害が確認された場合は速やかに是正対応と再発防止策を検討・実施
- ・社内外からの情報（匿名通報制度など）も活用
- ・救済措置はグループ社員・サプライチェーン・地域社会など対象に合わせて検討

7. 行動指針

ミツバでは、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。ミツバグループの社員に限らず、社会全体の基本的人権を尊重します。これにより、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。

8. 福利厚生

ミツバは社員の生活安定・健康維持のため、全社員を対象として、持株会、共済会、インフルエンザワクチンの会社接種や費用補助、永年勤続表彰（休暇・報奨金の付与）、短時間勤務・子の看護休暇、それらの取得範囲拡大といった幅広い福利厚生を設け、社員の生活安定・健康維持・安全確保に努めています。

関連情報：福利厚生 



社会・人材

061 人権の尊重

065 [人材育成](#)

069 健康経営

075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献



人材育成

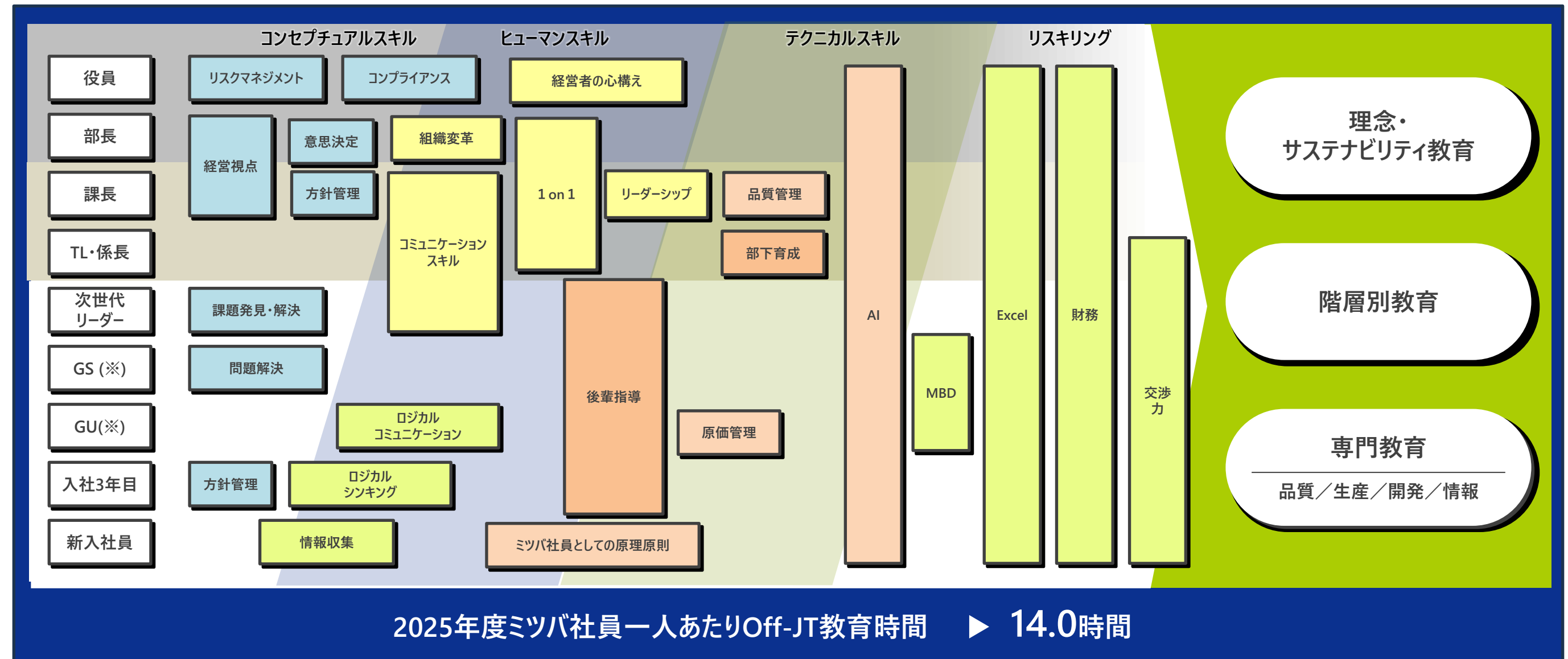
ミツバグループでは「人を活かし、人に生かされる企業となる」を経営理念の一つとして掲げています。組織は人で成り立っており、個人の成長なくして組織の成長はないという考えです。

仕事を通じて、分からないことを自ら調べたり、人に聞いたりしながら、高い目標に挑戦することで個人が成長していくことから、ミツバグループの人材開発においては、OJTとOff-JTから成る「教育」と、自主的

に能力開発を進める「自己啓発」を柱として、人事部が中心となり社員の育成を推進しています。

教育カリキュラム・研修制度

ミツバでは、各階層に定められた「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

- 061 人権の尊重
- [065 人材育成](#)
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証
- 086 労働安全衛生
- 090 社会貢献




人材育成

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	47名
コミュニケーションスキル	年 2 回	47名

■ 経営感覚実践研修

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	24名
2日目	財務分析	
3日目	自社のクロスSWOT分析	
4日目	今後の取組検討	

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。



ミツバ研修センター



社会・人材

061 人権の尊重

065 人材育成

069 健康経営

075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献



人材育成

技術・技能の継承

長い年月をかけて仕事を通じて身につけた技術や技能を、確実に他者に伝えていくことは、簡単なことではありません。ミツバグループは、この技術継承・技能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

会社の発展を支えるためには、優れた技術だけでなく、人としての成長や豊かな教養も大切です。ミツバでは、幅広く高度な知識と技能を身に付けられるよう、1977年に群馬県認定の職業訓練校を開校しました。入社2年目以降のミツバグループ社員を対象に、機械加工科、精密加工科、塑性加工科、電子機器科を設置し、それぞれの職種に必要な専門知識や技能を体系的に学び、実践力を高めています。



機械実習の様子



職業訓練校での座学

■ 技能五輪への挑戦

ミツバでは、未来のものづくりを担う若手技術者の育成を目的に、技能五輪へ毎年参加しています。技能五輪とは、23歳以下の若手技能者が約40職種で技能を競い合う全国規模の大会です。

選手は約3年間の育成期間を通して専門技術や課題解決力を鍛錬しながら、より高いレベルを目指して日々の訓練に励んでいます。

現在はメカトロニクス、エレクトロニクス、プラスチック金型の3職種に出場し、全国大会では銀賞・銅賞・敢闘賞など多くの入賞実績を積み重ねています。技能五輪で培った技術力や経験は、その後のキャリア形成や現場での活躍につながり、ミツバのものづくりを支えています。



エレクトロニクス



メカトロニクス



プラスチック金型

社会・人材

061 人権の尊重

[065 人材育成](#)

069 健康経営

075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 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 9 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歳時	社員の主体性・自律性を向上する
1 on 1	毎月（推奨）	社員の主体性・自律性を向上する、コミュニケーション不足を解消する

■ 社内実習制度

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 ヶ月から 3 年間、留学先でのテーマや

ミッションに取り組めます。なお、対象者は組織からの選抜または自己申告により人選しています。

■ 短期駐在制度

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

■ 人事評価制度

ミツバは、上司とのコミュニケーションを通じて、視野を広めることや仕事に必要な技術・技能の開発、仕事上の要領・コツなどを共有する人材育成ツールの一つとして「人事評価制度」を活用しています。

社員一人ひとりが業績目標とその期待される成果・プロセスを記述した目標を半年ごとに作成し、半期の始まりに上司と面談することで、役割の明確化や組織目標についての理解を図っています。半期終了時には目標達成度を自己評価した上で、今後の成長につなげていくために、上司からの評価・フィードバックを受けます。フィードバックのプロセスはシステム化しており、対象である全正規社員が確実に実施できる環境を整備しています。

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



社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営**
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証
- 086 労働安全衛生
- 090 社会貢献



健康経営

ミツバでは、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・労働組合と協力し、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。

2025年度はコラボヘルス強化の一環として、女性の健康課題をテーマにしたセミナーや、全事業場での就業時間内の歯科健診を新たに実施しました。

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

ミツバグループ健康経営方針

ミツバグループは、社員一人ひとりが豊かで充実した人生を送れるように、いきいきと長く働ける職場をつくることが重要だと捉えています。そのために、心身の健康の維持・向上だけでなく、ライフイベント（結婚・出産・ケガ・病気など）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。



運動促進セミナー



女性の健康セミナー

社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営**
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証
- 086 労働安全衛生
- 090 社会貢献

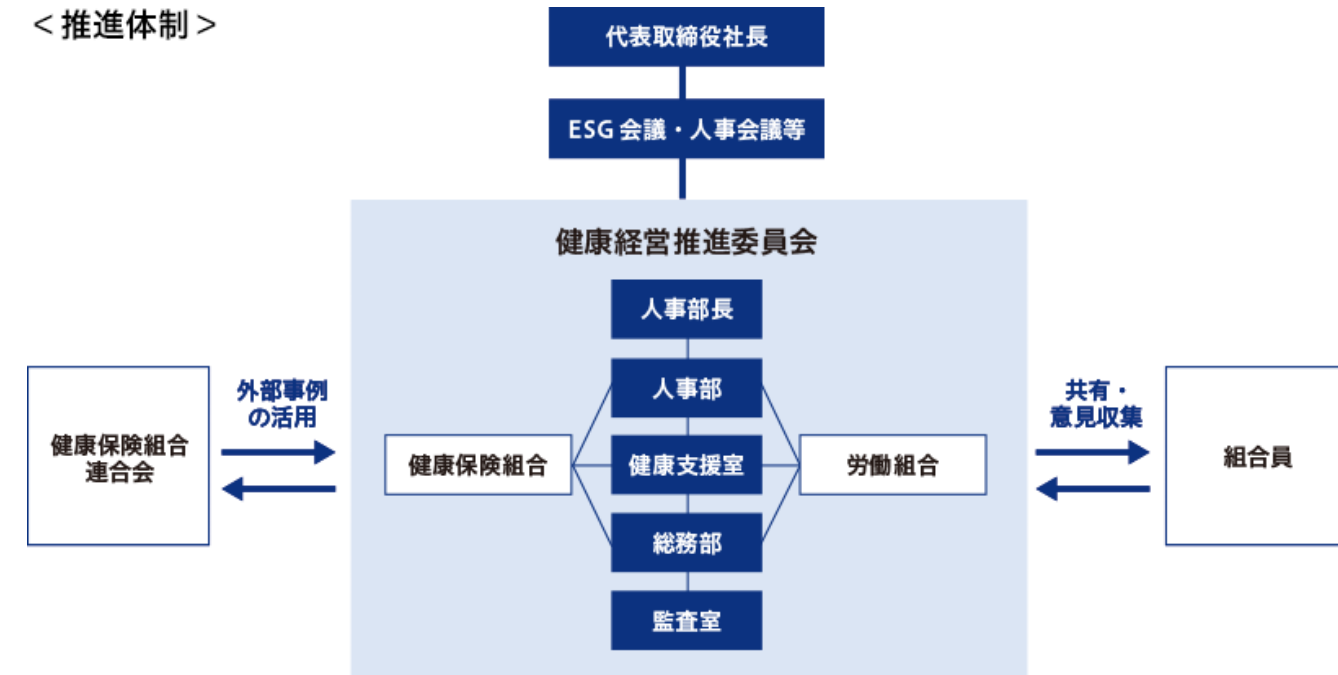



健康経営

推進体制

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

< 推進体制 >



INTERVIEW

私は、ミツバにおける健康経営の推進を担当しています。健康支援室や健康保険組合、労働組合などと連携しながら、社員が心身ともに健やかに働ける環境づくりに取り組んでいます。

一口に「健康」といっても、その状態や理想の姿は人それぞれ異なります。したがって、施策を検討する際には、一人ひとりの価値観や状況に寄り添うことを大切にしています。具体的には、一律のルールや管理で変化を強制するのではなく、一人ひとりが「これなら無理なく取り組める」と思えるきっかけになることを意識しています。普段、それほど健康を意識していなくても、きっかけさえあれば自分のペースで動き出せる人は多いはずです。私自身もその一人です。

健康経営は、社員一人ひとりの幸福度向上につながってこそ意味があります。すぐに成果が見えるものではありませんが、5年後、10年後に「あの時やり始めて良かった」と感じる人が一人でも増えていたら嬉しく思います。



杉 緑
株式会社ミツバ
人事部 人材開発課

社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証
- 086 労働安全衛生
- 090 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	2025年度実績
定期健康診断 受診率 ＊補助健診含む	100%	100%
定期健康診断 有所見者率 ＊補助健診含む	70%	83.1%
ストレスチェック受検率	95%	99.5%
高ストレス者率	14%	15.8%
高ストレス者 フォローアップ率	100%	100%
平均有休取得日数	12日	14.1日
プレゼンティーイズム 損失割合	15%	21.2%
アブセンティーイズム	1.5日	1.8日
ワークエンゲージメント	65%	57.3%
喫煙率	25%	26.3%
運動習慣者率	30%	27.4%
歯科 3年連続未受診者率	25%	29.1%



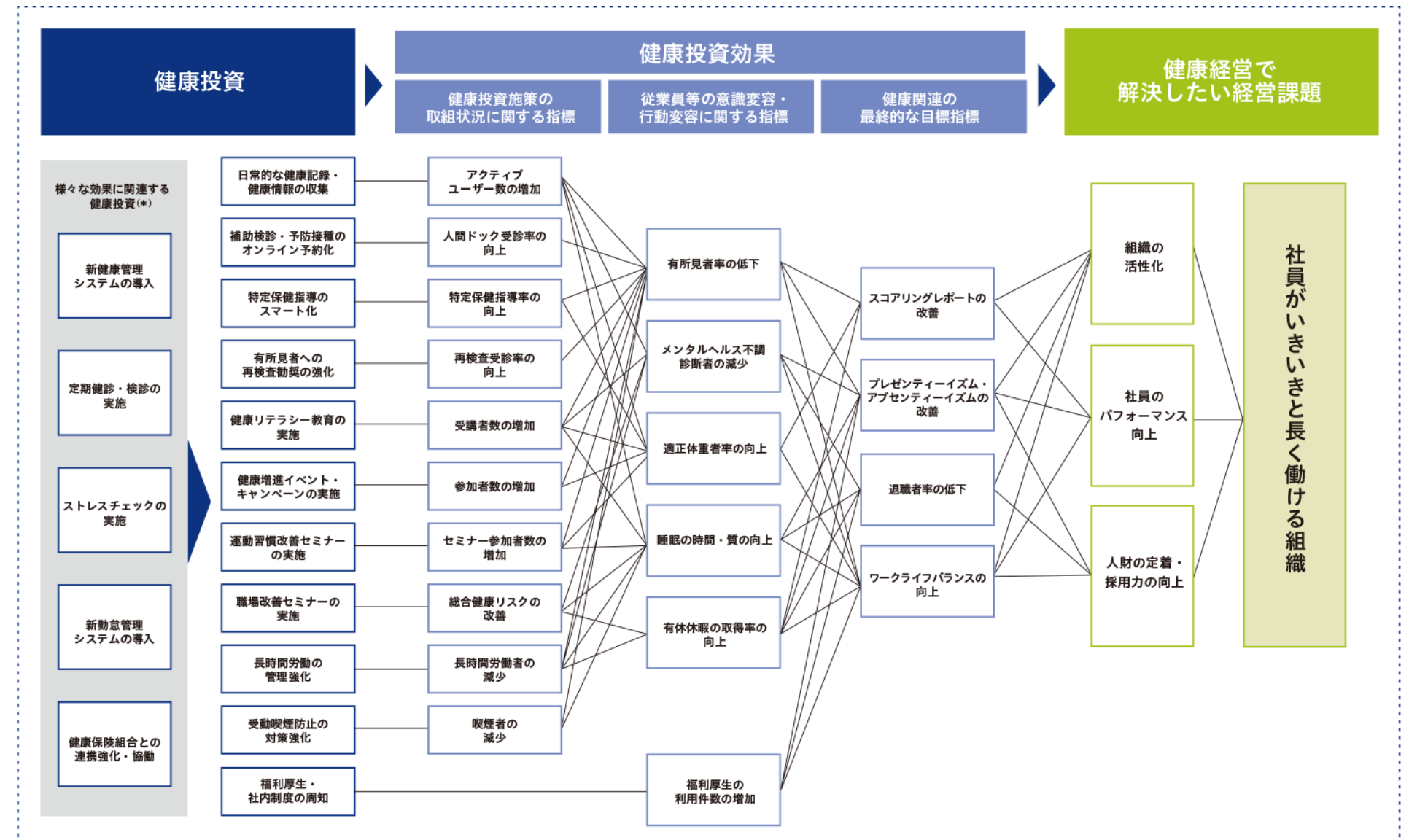
社会・人材



健康経営

健康経営戦略マップ

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



(*) 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

健康管理システム アクティブユーザー数	特定保健指導率	リテラシー教育 受講者数	運動習慣改善セミナー 参加者数	有所見者率	適正体重者率
人間ドック受診率	再検査受診率	健康増進イベント 参加者数	総合健康リスク	メンタルヘルス不調 診断者	プレゼンティーズム
睡眠の時間・質	福利厚生 利用件数	スコアリングレポート	ワークライフバランス	アブセンティーズム	

環境健康資源

健康管理システム	組織風土
健康経営に対する トップメッセージの社内発信	健康経営方針の明示
勤怠管理システム	福利厚生・社内制度

社会・人材

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

MITSUBA



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歯科口腔健診の実施	歯科口腔衛生意識の向上	3年歯科未受診者率
	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



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(※3)の大規模法人部門において「健康経営優良法人」に4年連続で認定されました。

(※3)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





社会・人材

061 人権の尊重

065 人材育成

069 健康経営

075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献



健康経営

具体的な取り組み事例

■ 職場内歯科健診 ～コラボヘルスで推進～

ミツバ健康保険組合のデータに基づく社員の健康課題の一つに、
歯科口腔の健康が挙げられています。

2025年度は、歯科口腔衛生について社員の意識向上とメンテナ
ンス体験を目的に、全事業場において歯科健診を実施しました。
ミツバおよびミツバ健保の補助により社員の費用負担をゼロとし、
計660人の社員が受診しました。



歯科口腔健診

■ 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2026（※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の理念に賛同した民間企業、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2026：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



認定証



社会・人材

061 人権の尊重

065 人材育成

069 健康経営

[075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献

MITSUBA



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

■ 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。

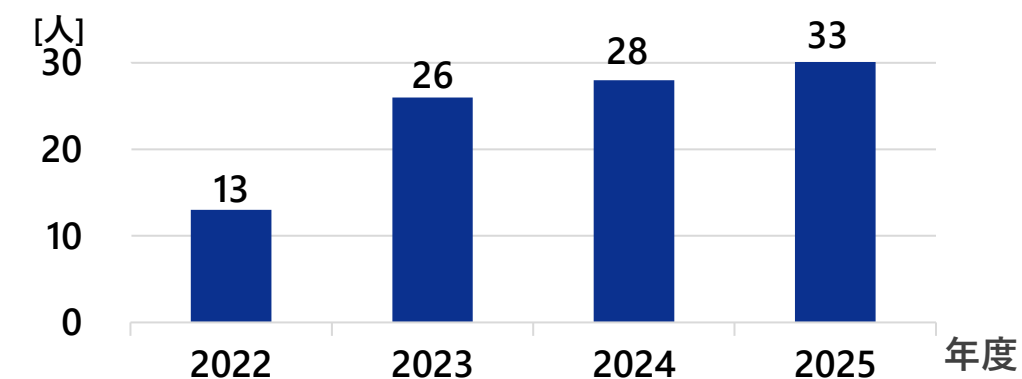


事業所内保育施設「おひさまガーデン」

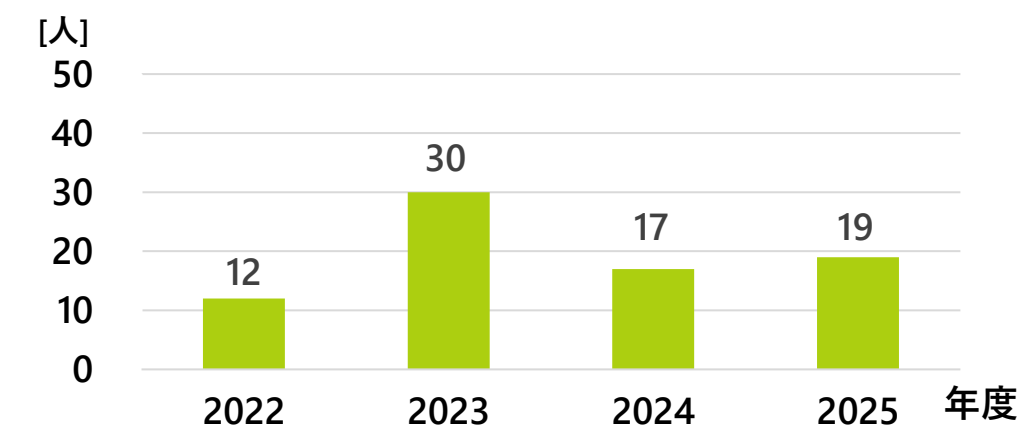
■ 仕事と家庭の両立支援制度

ミツバでは、子育て中の社員を支援するために、「育児短時間勤務制度」を設けています。従来は子どもが小学2年生まで利用可能としていましたが、2026年4月からは小学4年生まで利用範囲を拡大し、より利用しやすい制度へと充実させました。また、年次有給休暇とは別に、看護・通院・不妊治療などの際に取得できる「ライフサポート休暇制度」も設けています。育児と同様に、ご家族の介護のための「短時間勤務制度」「介護休暇制度」および「介護休職制度」を設けており、仕事と家庭の両立を支援しています。

育児休業取得人数（男性）



育児休業取得人数（女性）



 社会・人材

061 人権の尊重

065 人材育成

069 健康経営

075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献

MITSUBA



働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

■ 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。



定例ミーティングの様子



INTERVIEW

私たちは、女性活躍推進プロジェクトの事務局を担当しています。主に活動方針の策定や定例会の開催、社内への情報発信などの運営面を担っています。本プロジェクトでは、拠点や部署を越えて集まった20名以上の女性たちが課題の整理や施策の検討・立案に取り組んでいます。

私たちが事務局として大切にしているのは、プロジェクトメンバーの主体性を尊重することです。一人ひとりが遠慮することなく自ら考え、行動できるよう支援することで、新たな経験や気づきを得て成長したり、意識や行動に前向きな変化が生まれていることを実感しています。そして、私たちが最終的に目指しているのは、女性活躍を推進した

2024年4月からは目的・プロジェクトメンバーを一新し、2025年度も引き続き「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。

2025年度の主な活動実績

女性社員キャリア支援
講演会の様子介護ハンドブック
(ミツバ全社員へ配布)女性社員キャリア
インタビューの公開

先にある、すべての社員が活躍できる職場づくりです。性別にかかわらず、誰もが自分らしく働き、力を発揮できる環境を広げていく。女性活躍という言葉が意識されなくなるほど企業文化として当たり前になっていく。そんな姿を見届けたいと思っています。



(写真左から順)

星野 愛美 内林 理紗
内藤 頼子 石福 里奈株式会社ミツバ
女性活躍推進プロジェクト 2025年度事務局
(人事部 人事課・人材開発課)



社会・人材

061 人権の尊重

065 人材育成

069 健康経営

[075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献

MITSUBA



働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

■ 女性活躍推進への取り組み

ミツバは、2026年2月10日付で、次世代育成支援対策推進法に基づく「くるみん認定（2025年度認定基準）」（※）を取得しました。今後も、子育てと仕事の両立支援の充実や柔軟な働き方の推進を通じて、従業員が能力を最大限に発揮できる職場環境の整備に努めます。

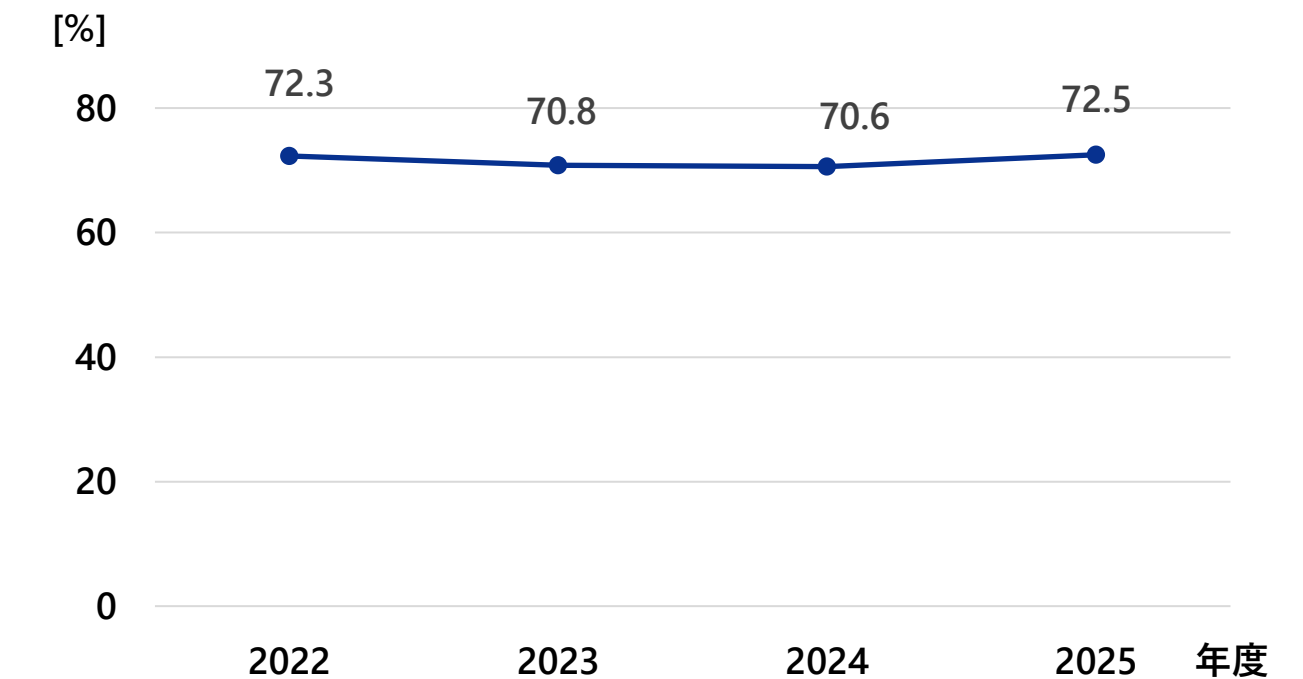
（※）次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画の策定および目標達成等、一定の基準を満たした企業を「子育てサポート企業」として厚生労働大臣が認定する制度です。



年次有給休暇取得促進の取り組み

ミツバでは、従業員のワークライフバランスの向上および働きやすい職場環境の実現を目的として、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいます。有給休暇の計画的な取得を推進するためのガイドラインを策定し、社員が安心して休暇を取得できる環境整備を進めています。今後も、業務の効率化や職場内での相互支援を通じて、有給休暇を取得しやすい職場風土の醸成に努めます。

年次有給休暇の取得率





社会・人材

061 人権の尊重

065 人材育成

069 健康経営

[075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 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の推進してきました。就労スタイルの多様化も進む中、ミツバグループ障がい者雇用委員会を立ち上げ、障がい者の積極的な採用を進めるだけでなく、働きやすい環境整備にも取り組んでいます。

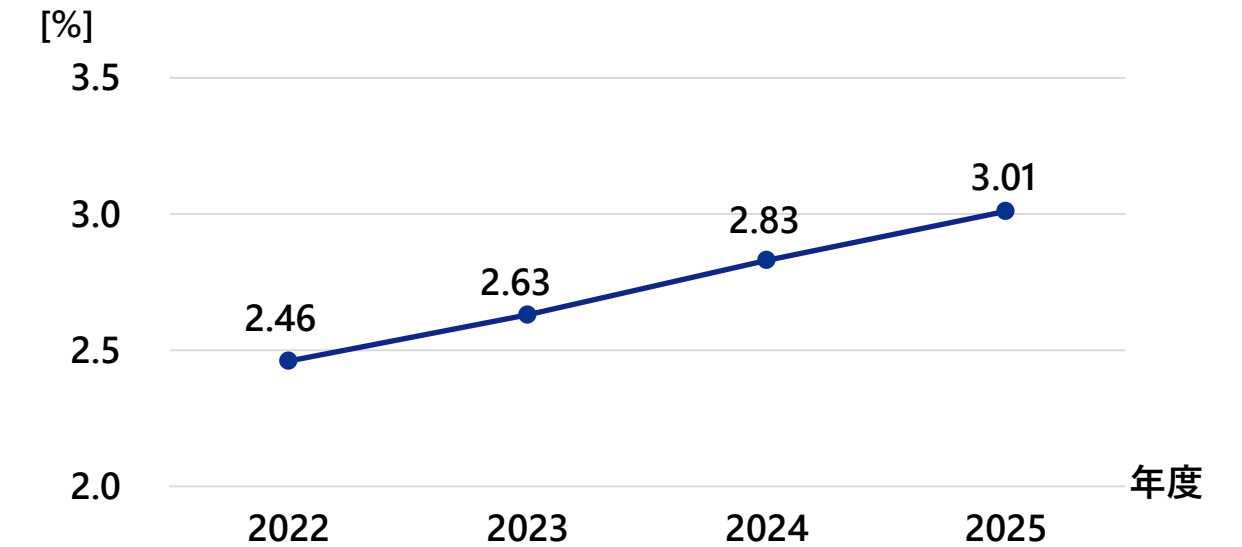


INTERVIEW

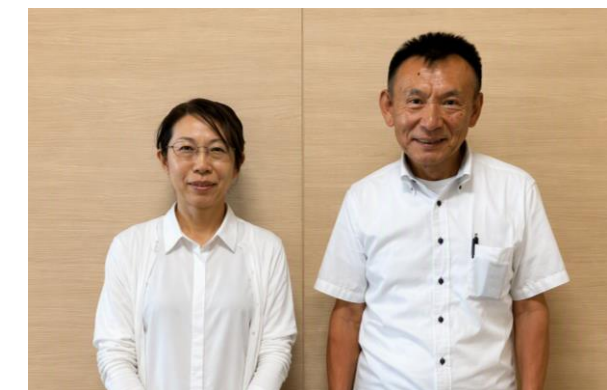
私たちは、特例子会社のアムコにて、障がい者雇用の推進や採用活動、管理業務、社員支援などを担当しています。また、障がい者雇用委員会の運営を通じて、グループ各社との情報共有や理解促進にも取り組んできました。

こうした活動が続ける中で実感しているのは、障がい者雇用に決まった正解はないということです。障がいの特性や必要な配慮は一人ひとり異なるため、制度やルールだけでは対応しきれない場面も少なくありません。だからこそ私たちは、日頃のあいさつや声かけなどを大切にしながら、まずは相手の話に耳を傾けて信頼関係を築き、それぞれに合った働き方やサポートを模索しています。また、相手を特別扱いするのではなく、一人の仲間として向き合うことも大切にしています。

ミツバグループ（国内）障がい者雇用率



これからも、誰もが安心して働ける環境づくりを進めながら、私たちらしい関わり方を実践していきます。そして「特例子会社といえばアムコ」と自然に名前が挙がるような、そんな会社を目指していきたいと思っています。



山崎 和子 若林 俊明
株式会社アムコ



社会・人材

061 人権の尊重

065 人材育成

069 健康経営

[075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ](#)

080 品質保証

086 労働安全衛生

090 社会貢献



働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ

海外人材の活用推進

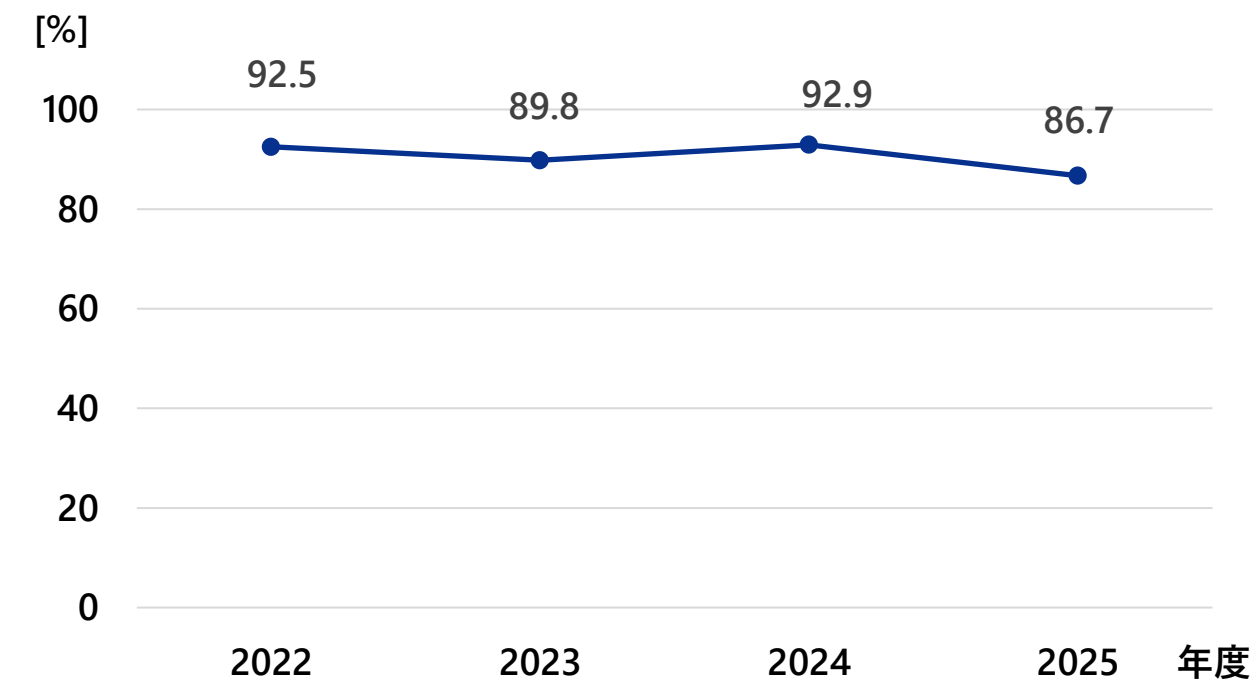
ミツバグループは、グローバルで事業を展開しているため、これまでに、価値観の共有やマネジメントスキルの標準化促進を目的とした「グローバルリーダー育成研修」や、日本での実習を通じた人材育成の実施など、さまざまな場面で海外人材が交流できる機会を設けてきました。

さらに、企業内転勤制度を活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





社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- [080 品質保証](#)
- 086 労働安全衛生
- 090 社会貢献



品質保証

品質方針

選ばれる企業をめざし、
ミツバブランドを世界に広げる

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

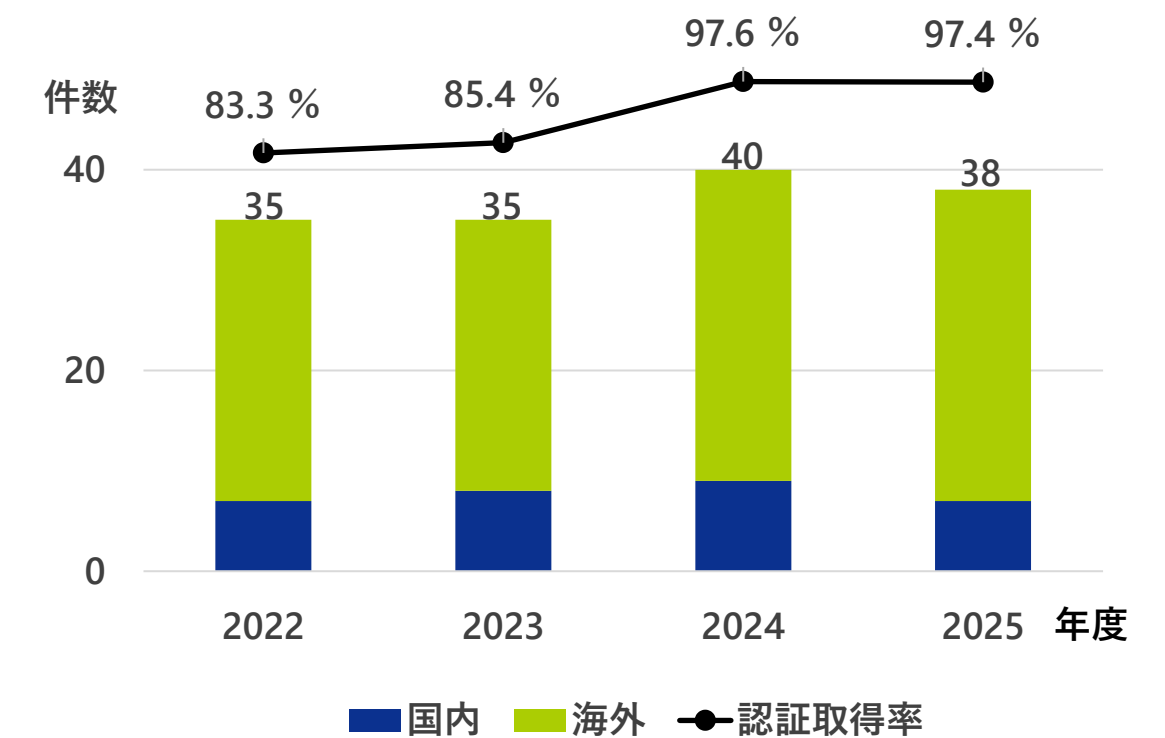
また、ミツバという名前そのものが、「社会と環境に調和する技術」や「喜びと安心」という価値の代名詞となることを目指し、国内はもとより、世界にミツバブランドを広げていきます。

品質マネジメントシステム

ミツバでは、自動車産業用の国際規格IATF16949に適合した品質マネジメントシステムを構築・運用し、お客さまのニーズに応え、各国の法規に適合した製品の継続的な提供に取り組んでいます。

また、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改善を推進しています。

生産事業所のIATF16949認証取得数および取得率





社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証**
- 086 労働安全衛生
- 090 社会貢献



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を確認し、マネジメントレビューを通じて仕組みの改善につなげています。また、ミツバ本社が海外および国内グループ会社の品質保証体制を監査することで、グループ全体の品質統制強化とミツバ流の品質マネジメントシステムの運用統一を図っています。さらに、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を、品質保証役員が自ら「現場・現物」で確認を行い牽制を図っています。



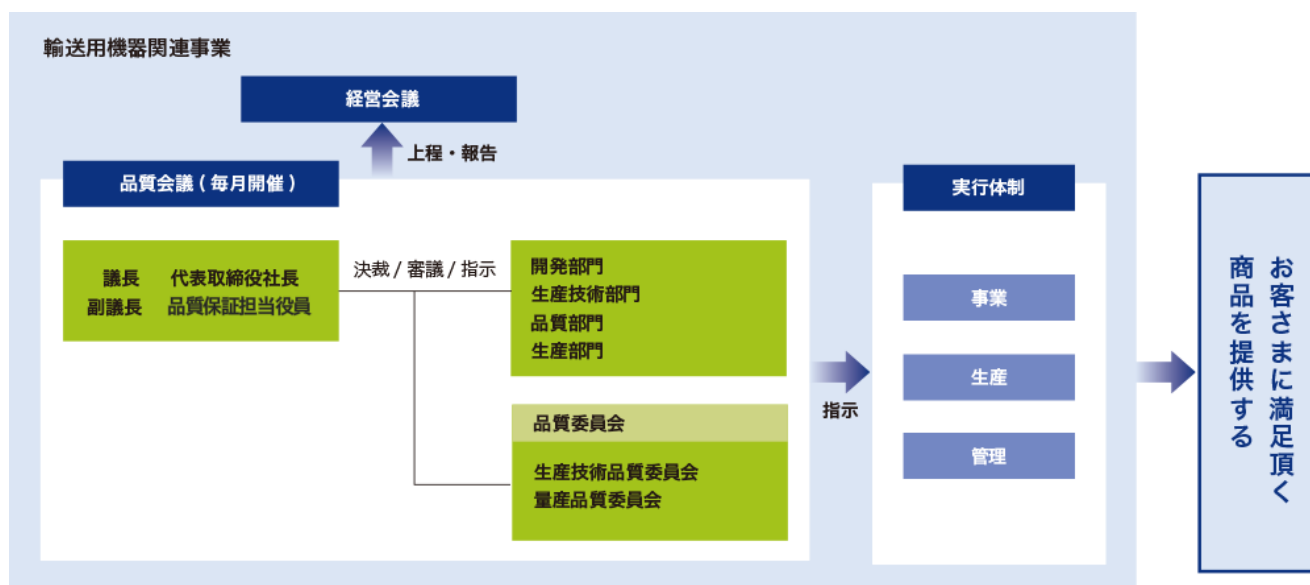
監査の様子

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で行っています。

また、生産技術、生産部門などの機能別品質委員会を設け、組織的な品質向上施策を展開し、グローバルでの品質レベルの向上と品質コストの最適化を目指しています。

2026年度





社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証**
- 086 労働安全衛生
- 090 社会貢献



品質保証

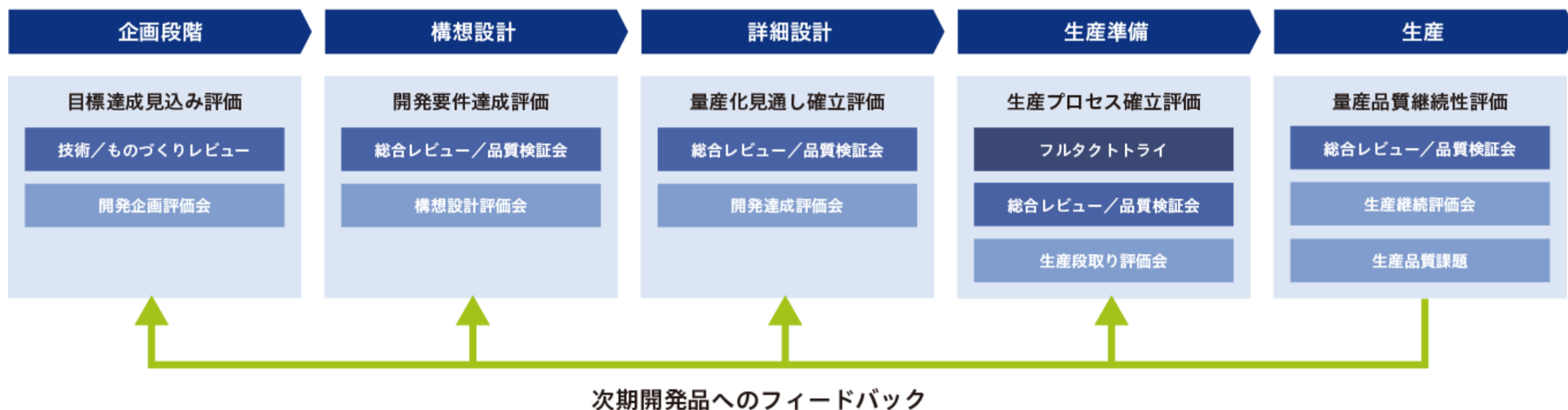
品質保証活動

ミツバは、製品開発フローに基づき、新製品の開発においては、構想設計の初期段階からFMEA等によるリスク評価を実施し、製品の品質および安全性の確保に努めています。また、設計・生産に至る各プロセスにおいて品質検証会を開催し、法規制への適合性を含めた品質および安全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、必要に応じて対策内容を他の生産拠点へ水平展開し、お客さまへの品質不具合の拡大防止を図っています。その後、再発防止活動を実施し、結果を品質会議等で報告し審議することで、類似不具合の発生防止を図っています。

新製品開発時の管理





社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- [080 品質保証](#)
- 086 労働安全衛生
- 090 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。

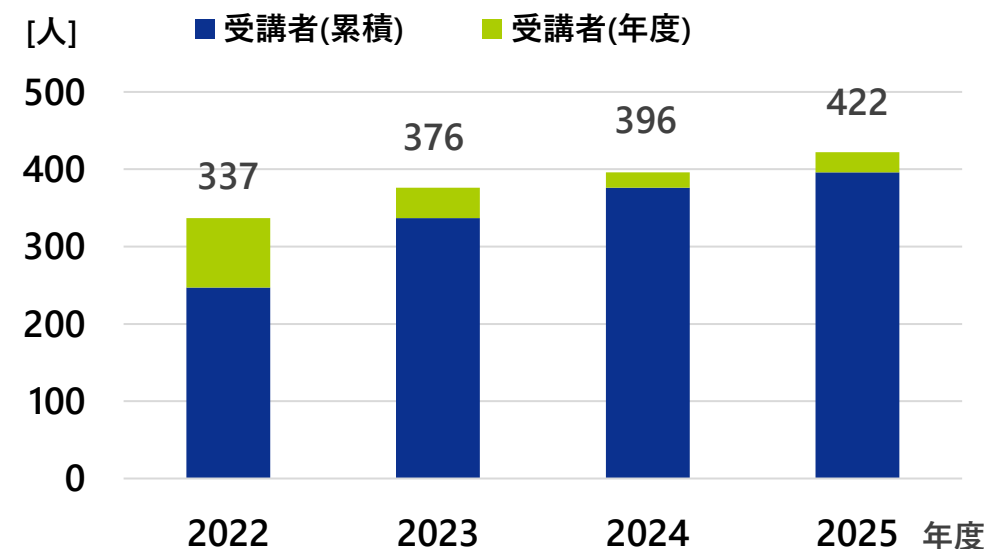
階層別教育では、品質風土を醸成する教育を経営職を対象に実施し、品質を最優先としたマネジメント体制の構築を進めています。また、過去の失敗事例から教訓を学ぶことで品質意識を高め、その教訓を製品開発へフィードバックすることで、新製品の安全確保に努めています。

専門教育では、使用環境の変化や経時変化を含めた耐久性の高い

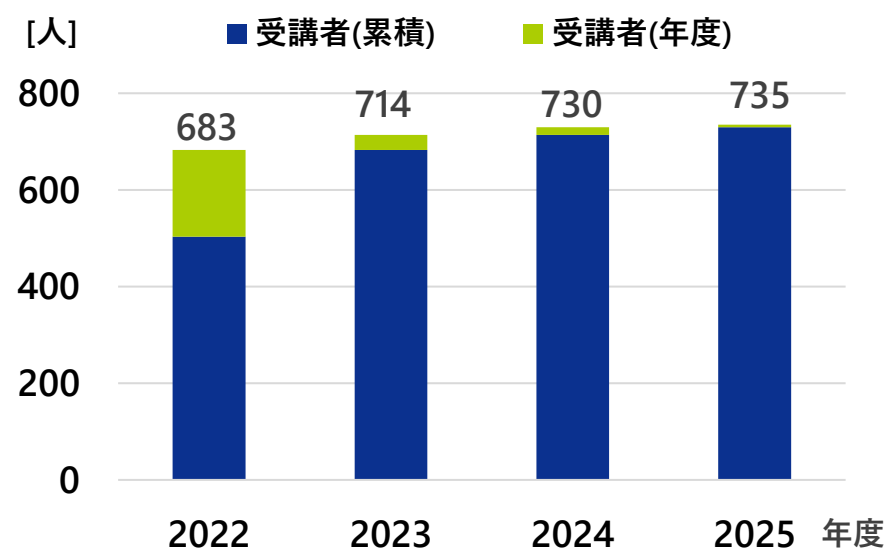
設計と作りやすい工程を確立するため、品質工学の教育を実施し、シミュレーションと品質工学を組み合わせたコンカレント開発(※)に取り組んでいます。

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

品質風土研修 受講者数



品質工学研修 受講者数



品質風土研修



社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証**
- 086 労働安全衛生
- 090 社会貢献

品質保証

品質向上への取り組み

■ MEE活動（Mitsuba Error Elimination）

ミツバでは、QCサークル活動をベースとした「MEE活動」に取り組んでいます。MEE活動は、グループ活動を通じた能力向上・自己実現、明るく活気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、導入以来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、各社より選抜されたグループによるMEE大会を定期的を開催しています。

2026年は、国内から9グループ、海外から10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大会の様子



MEE大会参加者



社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証**
- 086 労働安全衛生
- 090 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

ミツバがお客さまから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をベースとした品質管理基準書をすべてのお取引先さまに発行し、その遵守をお願いしています。さらにお取引先さまに寄り添いながら品質保証体制の確立や継続的な支援を行うことで、サプライチェーン全体における品質保証体制の充実を図っています。

近年では上記に加え、海外のお取引先さまにおける品質保証体制のさらなる強化を目的として、海外グループ会社の現地メンバーを対象に品質保証体制の評価・改善支援を担う認定監査員の育成を推進しています。

< お取引先さまとの主な活動事例 >

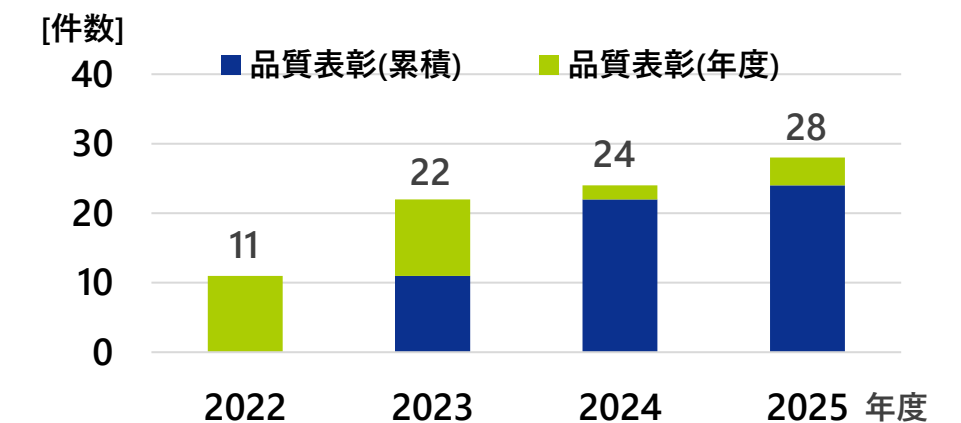
- 毎期初に年度の品質方針および品質目標の説明会を実施し、品質改善の取り組みを共有しています。
 - お取引先さまの月度および年度の品質評価を実施し、成績を通知するとともに改善の協力をお願いしています。
 - 品質評価に応じ、お取引先さまでの自主監査やミツバによる訪問監査を実施し、改善支援を行っています。
- また、重点的な支援が必要と判断したお取引先さまとは、品質改善活動を年間通して実施し、継続的なアドバイスや支援に取り組んでいます。



TOPICS

お客さまからの品質表彰

ミツバは、お客さまから品質実績や品質向上施策への取り組みに対する評価をいただいております。2022年から4年間でミツバグループで計28件の品質に関する表彰をいただきました。





社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証
- [086 労働安全衛生](#)
- 090 社会貢献

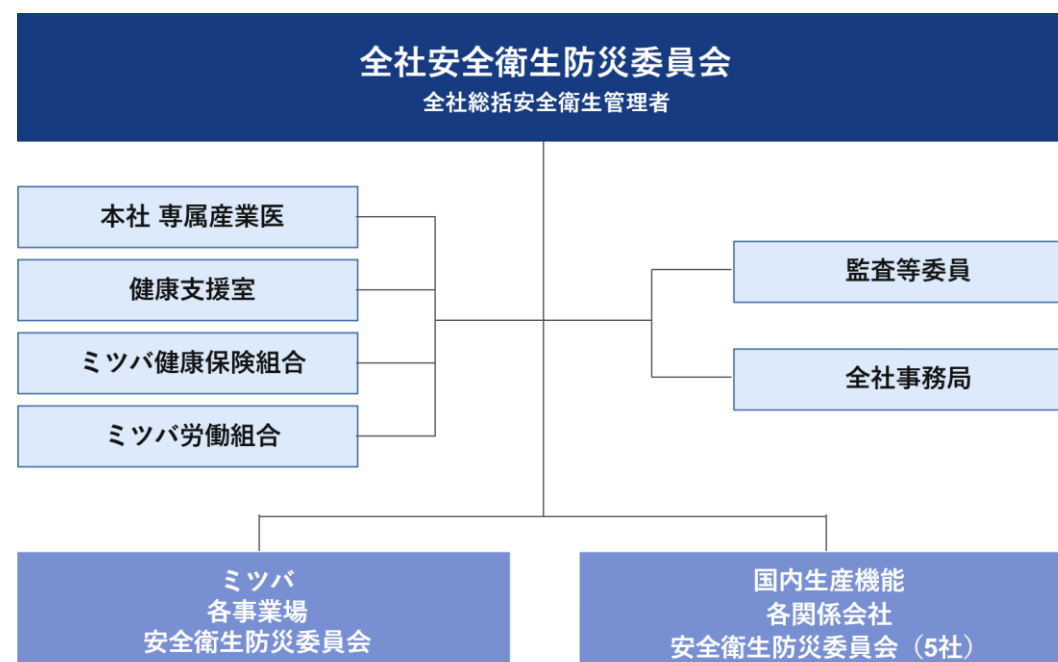


労働安全衛生

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

全社安全衛生防災委員会

ミツバグループでは、事業場間の情報共有や施策実行を強化するため、生産担当執行役員を委員長とする「全社安全衛生防災委員会」を設置しています。さらに、各事業場に「安全衛生防災委員会」を設置して毎月委員会を開催し、社員の意見や要望を参考にしながら社員の労働安全、労働衛生の確保と向上に努めています。



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(※) 0.483 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



社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証
- 086 労働安全衛生**
- 090 社会貢献



労働安全衛生

労働安全衛生の取り組み

■ 労働災害の未然防止

ミツバグループでは、職場安全巡視および事業場間の相互安全巡視を実施しています。巡視結果に基づいた改善活動により、不安全行動の削減や安全対策の強化へとつなげています。新規導入設備や作業変更時を含む既存の全設備に対してリスクアセスメントを実施し、リスクレベルの高い箇所を優先して対策を講じるとともに、その内容を作業指導票へ反映し、作業者教育を実施することで、労働災害の未然防止に努めています。



INTERVIEW

私は、赤城工場の安全衛生防災委員会の事務局を担当しています。従業員および工場内の安全管理全般に加え、防火管理者、危険物保安監督者、安全運転管理者として、消防法や道路交通法などの法令遵守にも取り組んでいます。

リスクアセスメントでは、各職場の安全に関する評価結果をデータ化して傾向や課題を分析し、事務局主体で改善状況の確認や改善継続に関する検証を行っています。また、毎週実施している職場安全巡視や、KYT（危険予知訓練）コンテストなどを通じて、作業者目線で危険の芽を未然に摘み取る活動も展開してきました。

こうした取り組みの結果、赤城工場では6年連続無災害を達成するとともに、2025年度には群馬労働局長表彰「奨励賞」を受賞しました。

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

安全は現場で働く一人ひとりの意識と協力によって築き上げられるものです。これからも工場一丸となり、誰もが安心して働ける職場環境づくりとゼロ災害の継続に取り組んでまいります。



三木 裕太
株式会社ミツバ
赤城工場 製造管理課



社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証
- [086 労働安全衛生](#)
- 090 社会貢献



労働安全衛生

労働安全衛生の取り組み

■ 作業指導票の整備

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

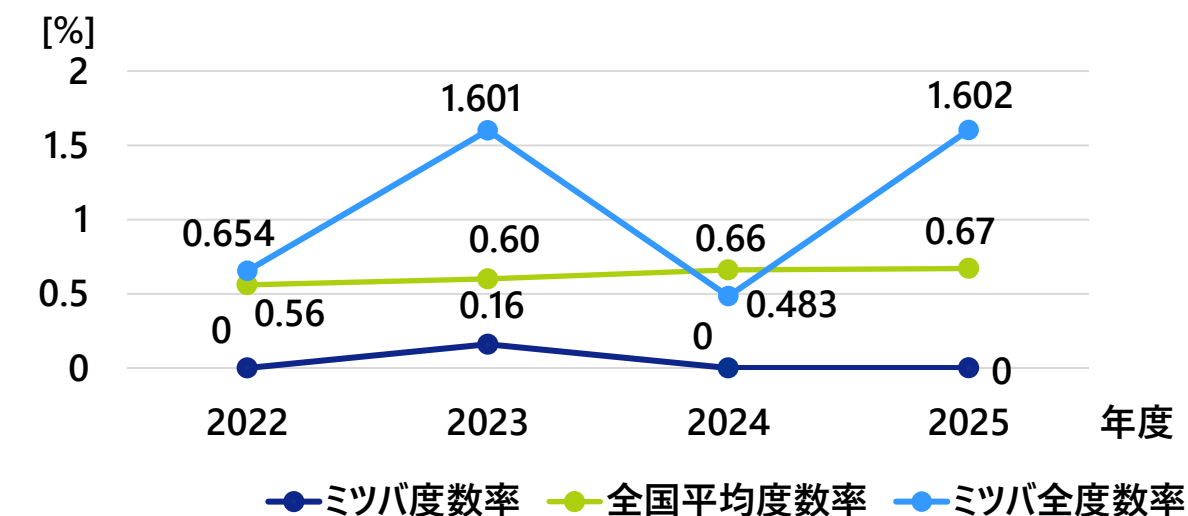
■ 安全衛生教育

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。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。また、安全大会を開催し、無災害を継続した拠点および優秀な安全標語を表彰するとともに、労働安全衛生活動の現況報告や特別講話を通じて、安全意識の向上と安全文化の醸成に取り組んでいます。



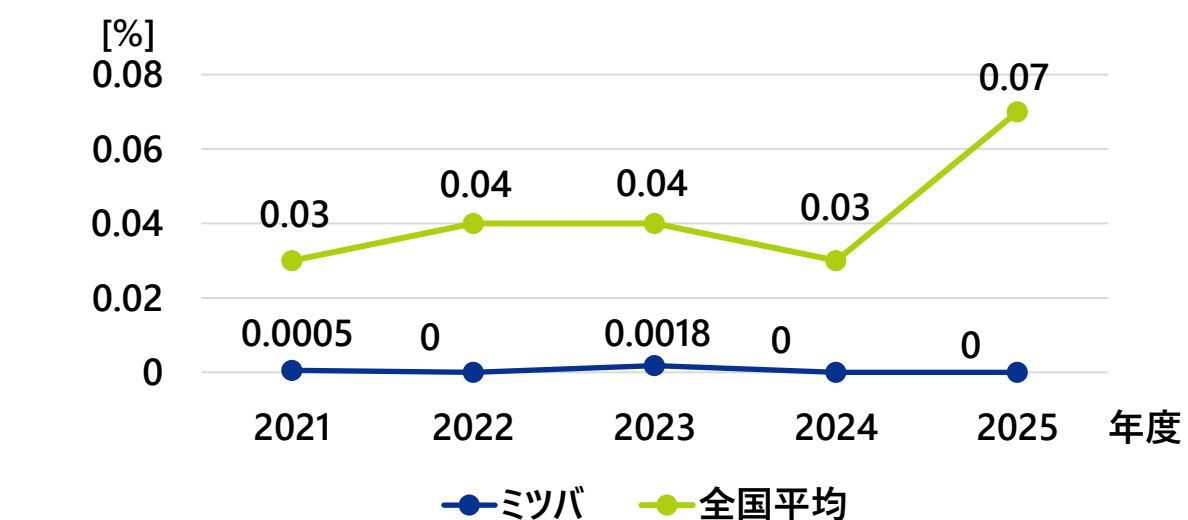
労働災害等の発生状況

ミツバ労働災害度数率・全度数率



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
 (※1)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
 (※2)全度数率＝労働災害（休業・不休業）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



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
 (※3)強度率＝延労働損失日数／延実労働時間数×1,000



社会・人材

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



労働安全衛生

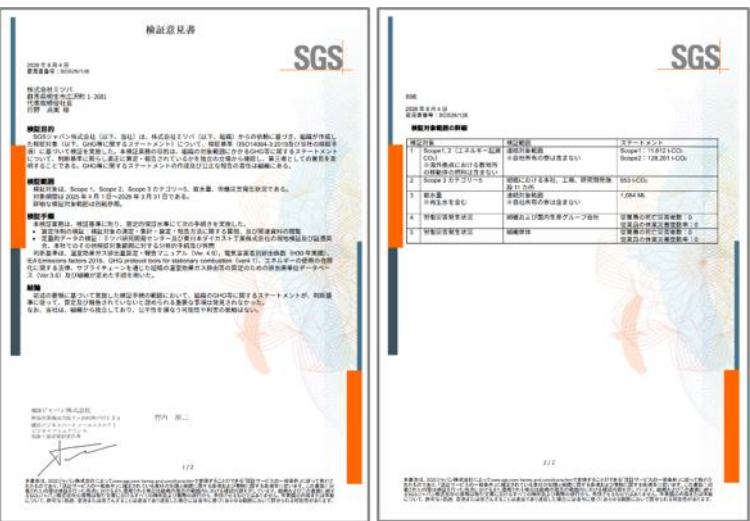
労働災害等の発生状況

■ 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。



検証意見書



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。



社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証
- 086 労働安全衛生
- [090 社会貢献](#)

MITSUBA



社会貢献

ミツバグループでは、行動規範である「私たちが守るべき行動」において「『社会の一員としての役割を果たしている』企業であるために、積極的に社会貢献活動を行う」ことを定めています。創業の精神である「地域社会への貢献」を大切に、グローバルに広がったグループ各社で、さまざまな社会貢献活動を行っています。

■ チャリティーコンサート

2026年1月、第51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27万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等育成基金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、新里工場において里山保全活動に取り組みました。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、2025年3月28日にミャンマー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、日本赤十字社に、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日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。



社会・人材

- 061 人権の尊重
- 065 人材育成
- 069 健康経営
- 075 働きがいのある職場づくり・ダイバーシティ
- 080 品質保証
- 086 労働安全衛生
- [090 社会貢献](#)

社会貢献

■ ごみ回収カートの寄贈

ミツバ・インドネシアでは、工場近隣町内会へごみ回収カートを寄贈しました。

この取り組みは、地域の環境美化活動を支援するために実施したものです。地域の皆さまと協力しながら、快適で住みよい地域環境の維持に貢献しています。



■ 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5日には、未来創生塾の42名（塾生22名、保護者20名）がミツバの新里工場に来社しました。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。



社会・人材

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



社会貢献

■ 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	モミモ	クリーン作戦活動
米州	コルポラシオン・ミツバ・デ・メヒコ	地域コミュニティセンターへの木製パレットの寄付
欧州	ミツバ・ターキー・オートモーティブ	商品の購入を通じた小児医療・教育支援



クリーン作戦活動▲

地域コミュニティセンターへのパレット寄贈▼



地域	社名	活動内容
アジア	ミツバ・フィリピンズ	近隣施設への物資支援
	ミツバ・ベトナム	植樹活動
中国	三葉士林電機(武漢)	慈善基金への寄付により「愛心企業」を受賞



近隣施設への物資支援▲

植樹活動▼





ガバナンス

MITSUBA Group
Sustainability Report 2026

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

MITSUBA



ガバナンス

094 コーポレート・ガバナンス

095 ガバナンス体制

097 コンプライアンス

101 リスクマネジメント

104 情報セキュリティ

108 知的財産

111 税務に関する取り組み

MITSUBA



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应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よう努めるとともに、株主や投資家からの意見を経営に反映するよう努める。

ガバナンス

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



ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンスの体制

ミツバは、会社法上の機関設計として、監査等委員会設置会社を採用しています。また、執行役員制度を導入し、社外取締役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。2025年度の評価および分析結果の概要は次の通りです。

2025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・運営および議事の進め方等は概ね適切であり、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 ■ 中長期の経営戦略に関する議論は、一定の改善が見られるものの、議論に充てる時間の確保についてなど、審議の充実に向けた課題があることを認識 ■ 取締役会の議案資料について、内容の整理・分量の適正化および早期配付に関して引き続き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

094 コーポレート・ガバナンス

[095 ガバナンス体制](#)

097 コンプライアンス

101 リスクマネジメント

104 情報セキュリティ

108 知的財産

111 税務に関する取り組み

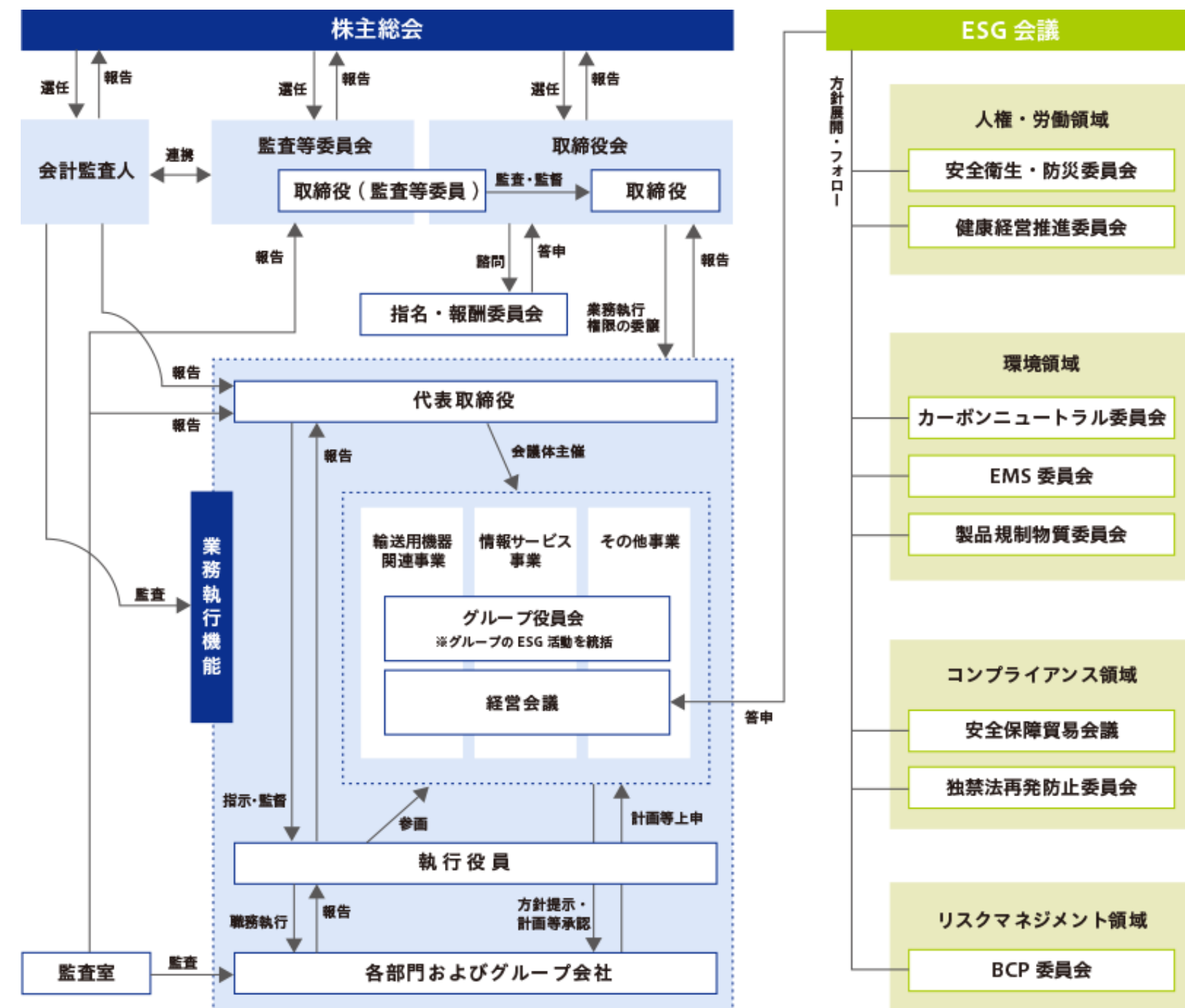
ガバナンス体制

業務執行の体制

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

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

関連する方針等：コーポレートガバナンス報告書 →
内部統制システムの基本方針 →





ガバナンス

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

コンプライアンス

ミツバグループは、サステナビリティ方針である基本理念に掲げるように、社会からの期待に応え、信頼される企業であるために、ミツバグループ一体となりコンプライアンスに関する取り組みを推進しています。

コンプライアンスに関する方針

ミツバグループは、事業活動を行う上で、役員および従業員の行動をもってステークホルダーの信頼を得ることが必要不可欠であると考えています。この考えに基づき、2015年にミツバグループの役員および従業員が日ごろ実践すべきサステナビリティ行動を具体的に定めた行動規範「私たちが守るべき行動」を制定しました。2019年にはグループコンプライアンス・リスクマネジメント規定を制定し、「私たちが守るべき行動」をミツバグループ共通の行動規範として明確に位置付けました。またグループの役員と従業員に対し、代表取締役社長から「私たちが守るべき行動」の実践依頼が発信されており、1人ひとりがコンプライアンスを含むサステナビリティ行動に対する意識をもち、高い倫理観を持って行動することを求めています。

推進体制

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



ガバナンス

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

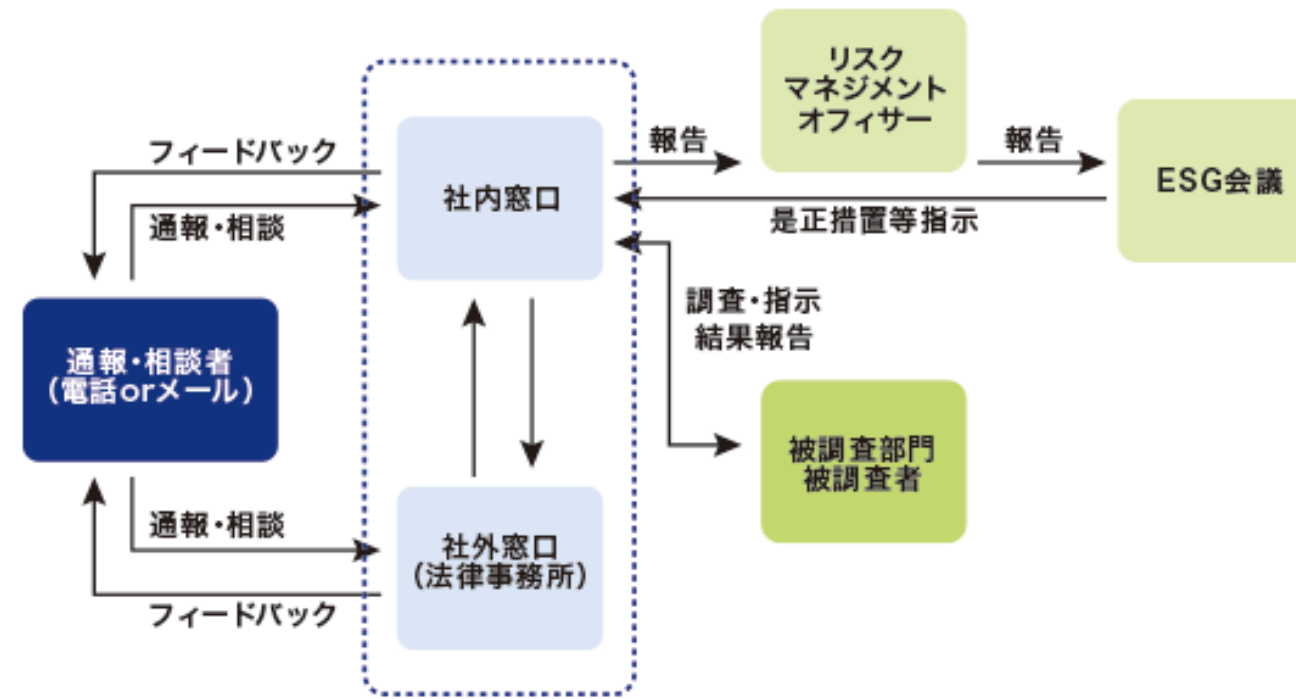
MITSUBA

コンプライアンス

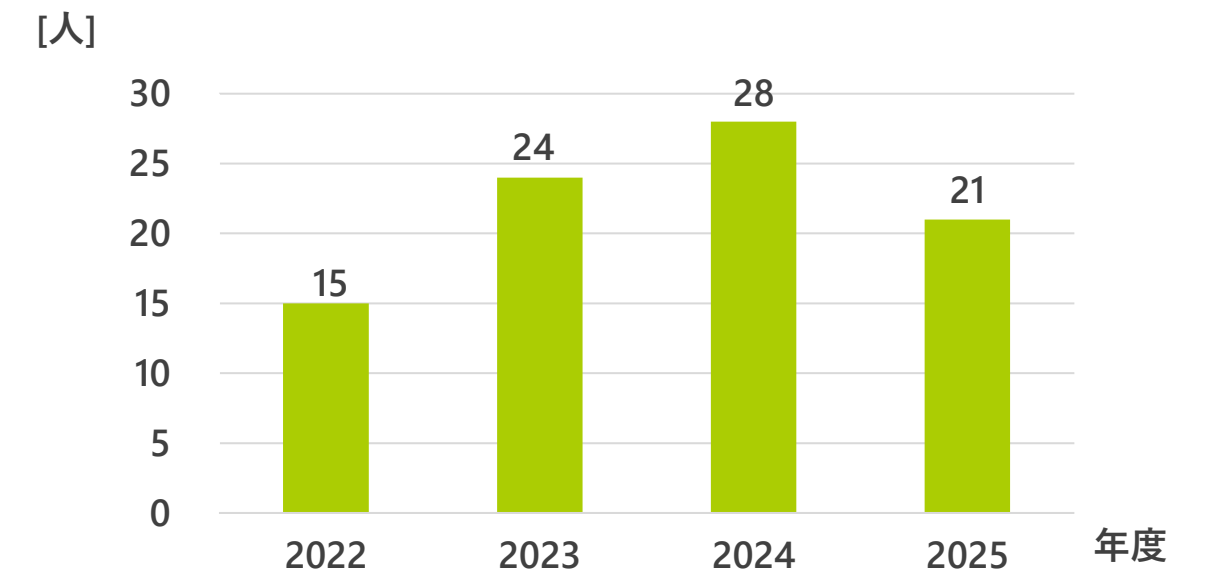
内部通報制度

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

内部通報発生時の対応フロー



相談件数の推移





ガバナンス

- 094 コーポレート・ガバナンス
- 095 ガバナンス体制
- 097 [コンプライアンス](#)**
- 101 リスクマネジメント
- 104 情報セキュリティ
- 108 知的財産
- 111 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、全従業員にグループ行動規範「私たちが守るべき行動」の啓発カードを配付し、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、さまざまな研修を実施しています。

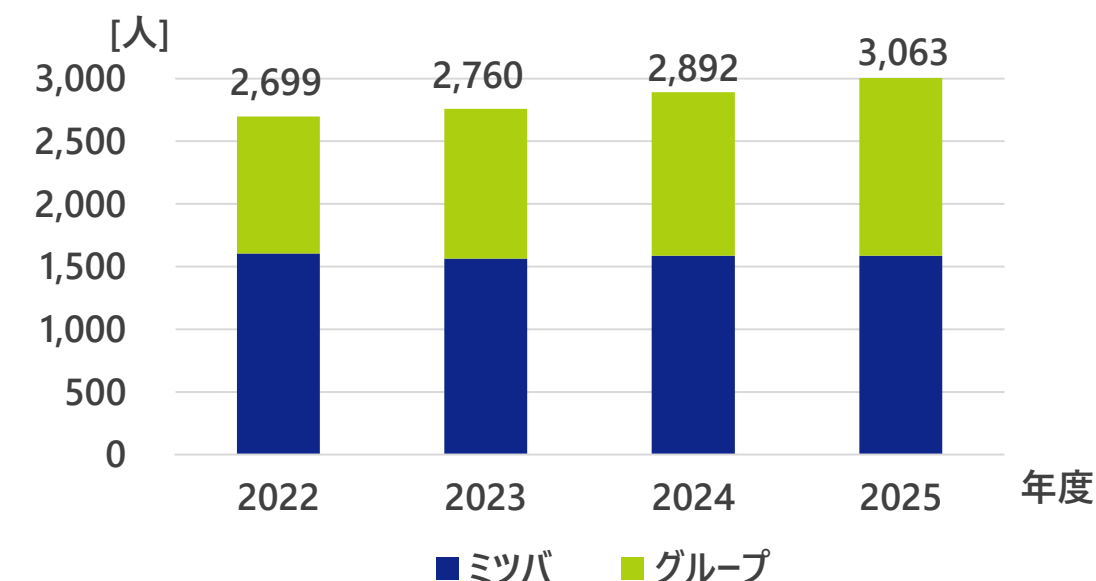
さらに、2026年度からは改訂版「私たちが守るべき行動」の認知・理解を目的として、動画を活用したグローバル教育を実施していきます。

■ 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、定期的に教育を実施し、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。

2025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





ガバナンス

- 094 コーポレート・ガバナンス
- 095 ガバナンス体制
- 097 [コンプライアンス](#)**
- 101 リスクマネジメント
- 104 情報セキュリティ
- 108 知的財産
- 111 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

■ 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。

2025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、未然防止の意識の向上を図っています。

■ 海外腐敗防止活動の実績

実施拠点	2024年度：ミツバ・フィリピンズ ミツバ・フィリピンズ・テクニカル・センター ミツバ・ベトナム ミツバ・ベトナム・テクニカル・センター
	2025年度：ミツバ・インドネシア

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。

ガバナンス

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

MITSUBA

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。

BCP（事業継続計画）活動

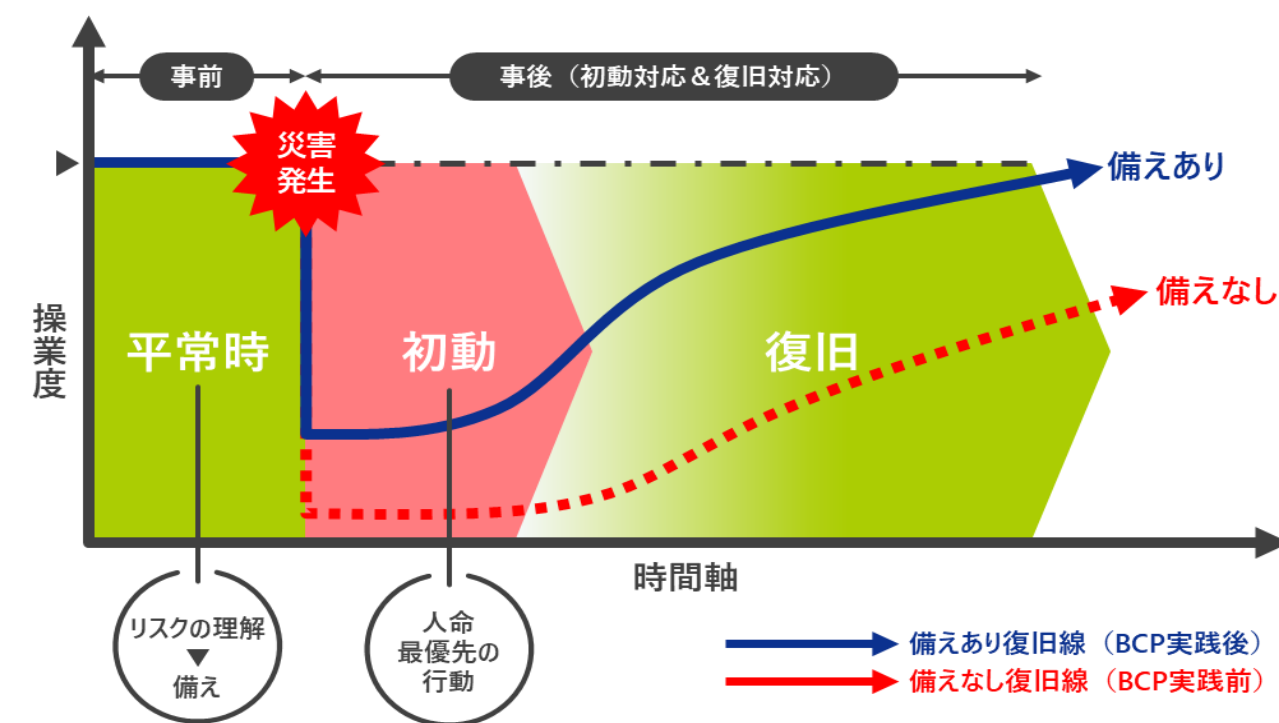
ミツバは、大規模地震などの有事の際でもお客さまへの供給責任を果たすために、BCP基本方針を定め、BCPを策定しました。また、2020年度より生産統括執行役員を委員長としたBCP委員会を立ち上げ、BCPの改善と強化に取り組んでいます。

さらに、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



ガバナンス

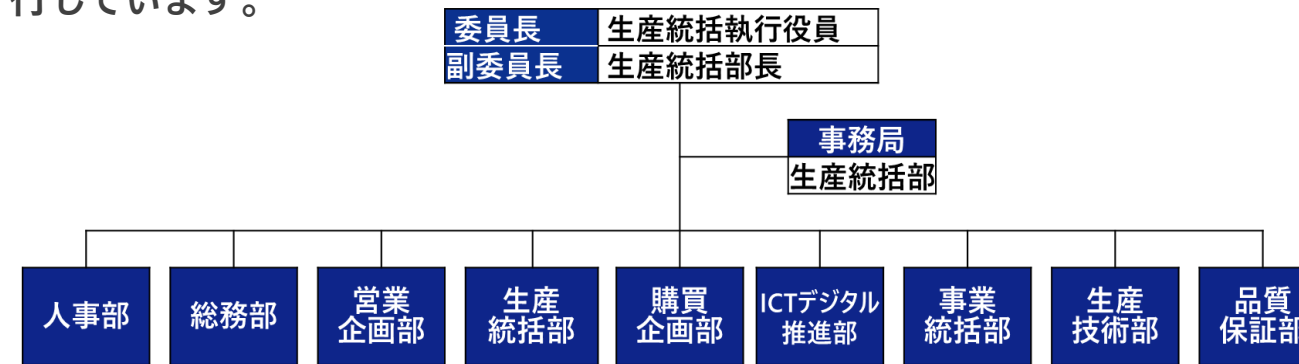
- 094 コーポレート・ガバナンス
- 095 ガバナンス体制
- 097 コンプライアンス
- [101 リスクマネジメント](#)
- 104 情報セキュリティ
- 108 知的財産
- 111 税務に関する取り組み

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づきをもとに、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



TOPICS

BCP活動に対する感謝状を受領

2025年9月1日、日産自動車株式会社よりBCP活動に対する感謝状を受領しました。

この感謝状は、ミツバが取り組んできたBCP活動（リスクを正しく認識し、防災・減災に取り組む活動など）が高く評価されたことによるものです。

当日は、ミツバからBCP活動の事例紹介や活動展示を行い、取り組み内容を広く紹介しました。

今後もBCP活動を継続し、安心して事業を継続できる体制づくりを通じて、世界の人々に喜びと安心を提供してまいります。



発表の様子



記念の盾



ガバナンス

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

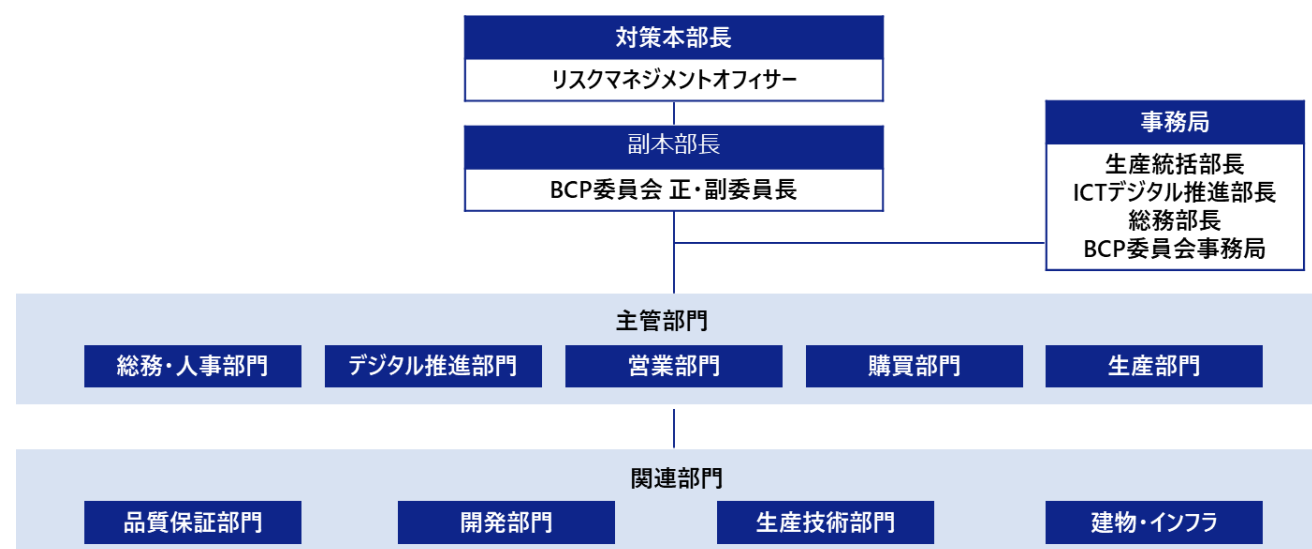


リスクマネジメント

BCP（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、BCP規定に基づき、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更新を3ヶ月に1回行っています。また、お取引先さまのBCP取り組み状況を定期的に確認しています。

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。



ガバナンス

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



情報セキュリティ

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

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

ミツバグループ情報セキュリティ基本方針

ミツバグループは、豊かな車社会づくりに貢献するために輸送用機器関連事業(※1)を主体とした経営活動を通して、取り扱っている情報資産（お客さまよりお預かりしている情報、知的財産を含む開発情報など）を故意または偶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。

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を実施し、情報資産の重要性を認識させ、情報資産の適正な利用を行うように周知徹底を図ります。

5. リスク管理策

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。

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

(※2) ミツバ基本理念：ミツバは、ミツバを愛しさ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

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



情報セキュリティ

推進体制

ミツバグループは、情報セキュリティの責任者（情報システム機能執行役員）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



ガバナンス

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

MITSUBA



情報セキュリティ

情報セキュリティ強化の取り組み

■ 情報漏えいの防止

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

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

■ ガイドラインの整備

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

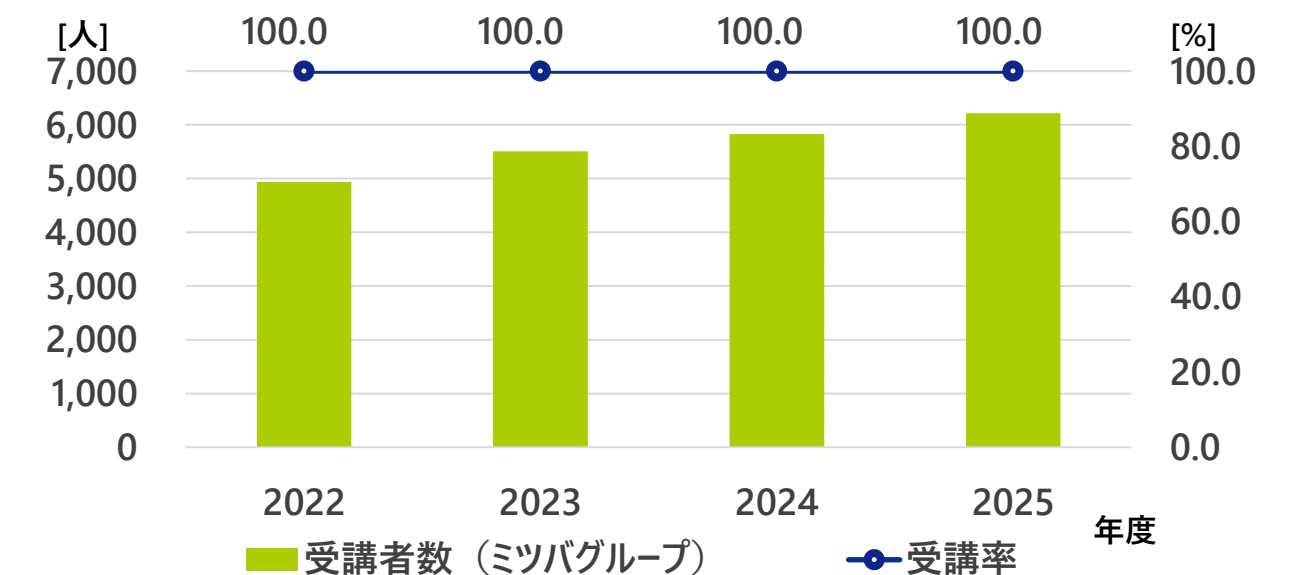
■ 情報セキュリティ教育

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



ガバナンス

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



情報セキュリティ

情報セキュリティ強化の取り組み

■ 情報セキュリティに関するリスク評価

ミツバは、日本自動車工業会(JAMA)と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、チェックシートによる自己評価の依頼を行い、その評価結果をフィードバックしています。

また、ミツバの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、監査アプリケーションを用いて各社の実施状況を監査事務局が確認し、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、グルー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（2025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、これらの実効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



ガバナンス

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



知的財産

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

ミツバ知財方針

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

活動体制

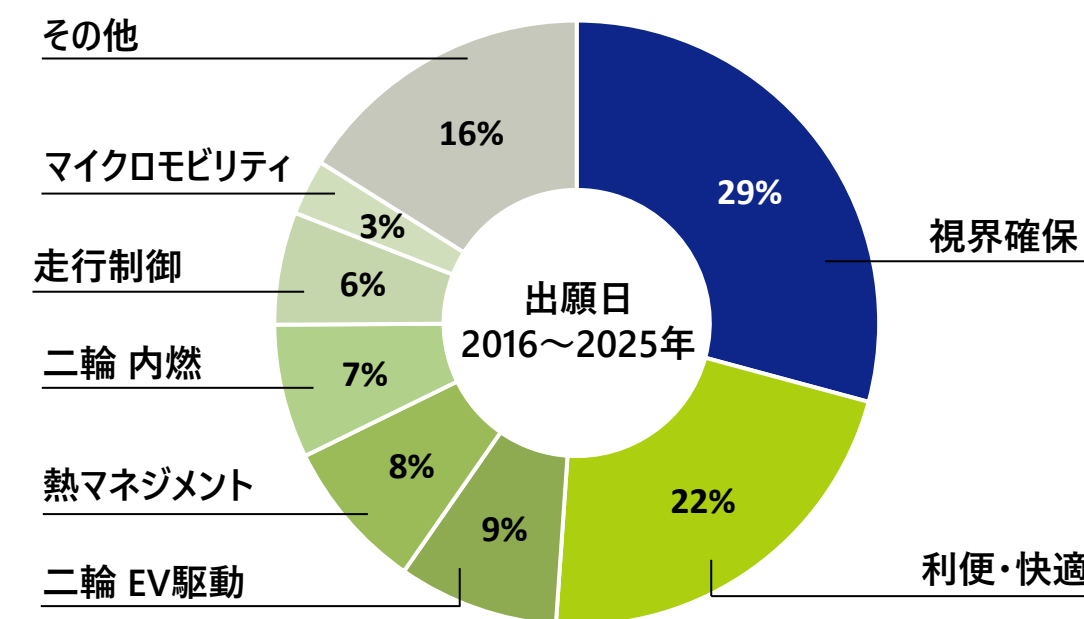
ミツバは、知的財産の責任者（事業統括担当執行役員）の下、「知的財産権管理規定」で定める体制でミツバの知的財産を管理・運用しています。

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が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ます。また、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、広く強い知的財産権の取得を目指すとともに、知財課題を早期に共有化しています。さらに、「製品開発規定」に基づき、開発段階で他社権利の抵触有無を確認し、知財リスクを最小化しています。こうした取り組みを通じて、他社の知的財産権を尊重しながら、適切な事業活動を推進しています。

商品系別出願割合





ガバナンス

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

MITSUBA



知的財産

知財価値を創出し、モビリティ進化へ対応

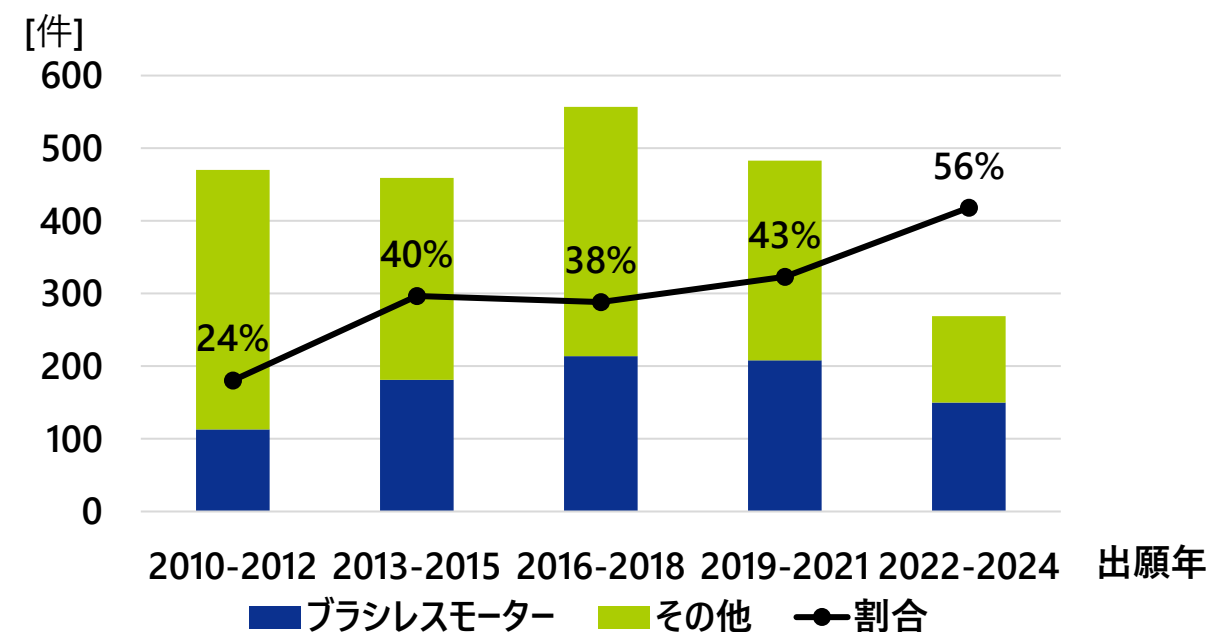
■ 次世代商品開発および新規ビジネス創出における

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

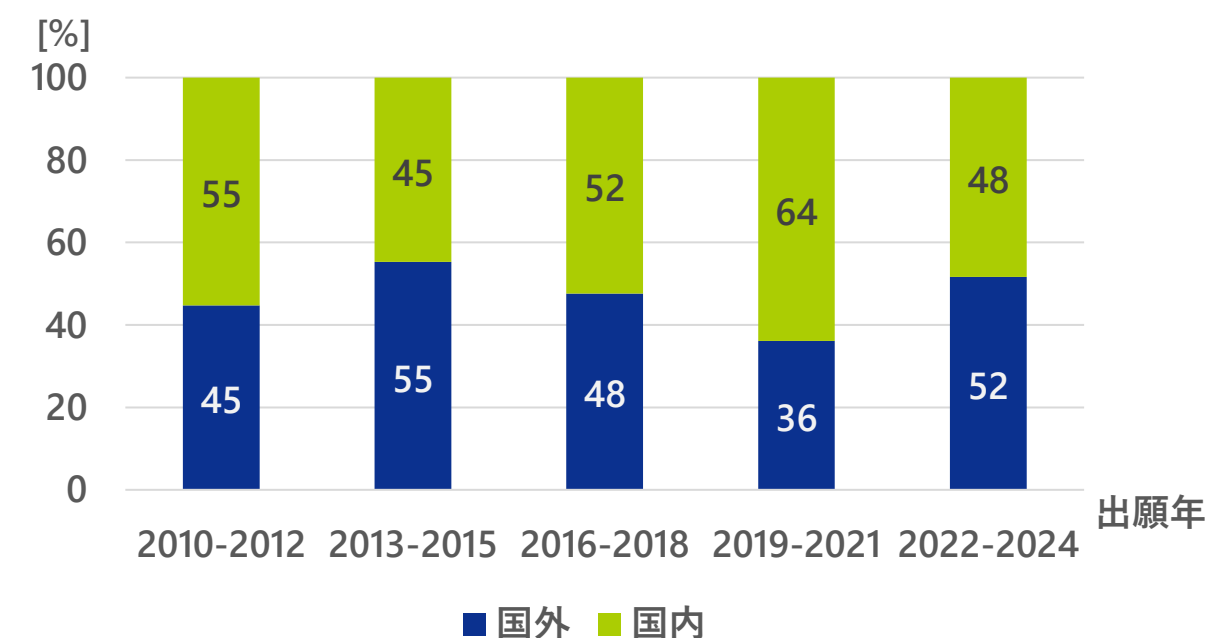


海外拠点との連携により、知財活動を強化

■ 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





ガバナンス

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

MITSUBA

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実施しています。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

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當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。



ガバナンス

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



税務に関する取り組み

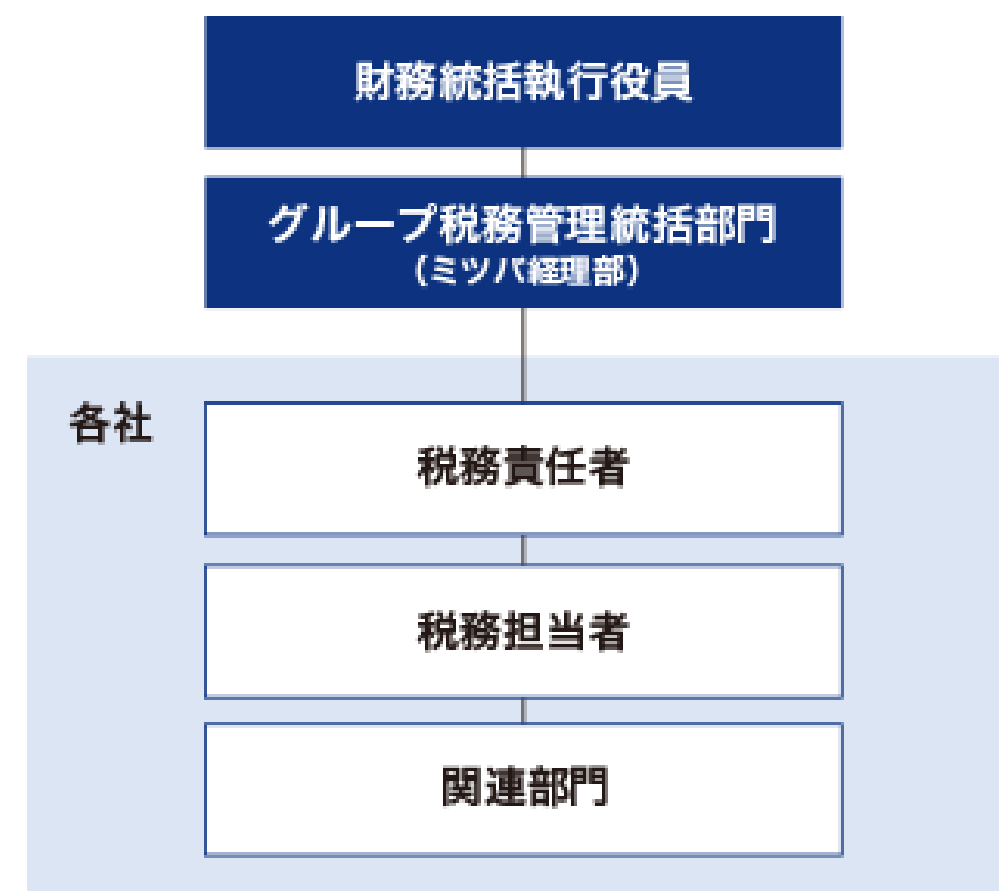
経済協力開発機構（OECD）によるBEPS（Base Erosion and Profit Shifting：税源浸食と利益移転）プロジェクトに続き、BEPS2.0に基づくグローバル・ミニマム課税（Pillar2）の導入により、国際課税ルールは一層複雑化し、日本においても税務に関するコーポレートガバナンスの重要性が高まっています。ミツバグループでは、「グループ税務管理規定」を制定し、グローバルでの適切な納税・税務ガバナンス強化・税務コンプライアンスの維持向上に取り組んでいます。

ミツバグループ税務基本方針

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

推進体制

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





ガバナンス

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

MITSUBA



税務に関する取り組み

適正な会計処理の推進

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。



編集方針

トップ
メッセージ

プロフィール

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

データ集

MITSUBA Group
Sustainability Report 2026

- 114 環境関連データ
- 116 社会・人材関連データ
- 120 ガバナンス関連データ

MITSUBA

データ集

[114 環境関連データ](#)

[116 社会・人材関連データ](#)

[120 ガバナンス関連データ](#)

環境関連データ

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

「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：2025年度データ）

					範囲	単位	2022	2023	2024	2025	第三者検証		
温室効果ガス 排出量の削減	温室効果ガス排 出量	Scope1	※1		連結	t-CO ₂	13,173	13,705	12,451	11,612	✓		
		Scope2	※2		連結	t-CO ₂	135,277	138,248	135,112	128,261	✓		
		CO ₂ 排出量(Scope1 + Scope2)				連結	t-CO ₂	148,450	151,953	147,563	139,873		
		Scope3	※3	Category1	購入した製品・サービス		連結	t-CO ₂	995,127	998,405	979,989	1,164,492	
				Category2	資本財		連結	t-CO ₂	21,709	19,037	25,421	33,431	
				Category3	Scope1、2に含まれない燃料 およびエネルギー関連活動		連結	t-CO ₂	21,685	22,035	21,607	25,848	
				Category4	輸送、配送（上流）		連結	t-CO ₂	18,320	24,256	41,794	187,477	
				Category5	事業から出る廃棄物		単体	t-CO ₂	—	—	—	653	✓
							連結	t-CO ₂	3,487	3,524	1,594	5,738	
				Category6	出張		連結	t-CO ₂	3,032	2,768	2,854	3,910	
				Category7	雇用者の通勤		連結	t-CO ₂	10,880	9,931	9,816	9,917	
				Category8	リース資産（上流）		連結	t-CO ₂	—	—	—	0	
				Category9	輸送、配送（下流）		連結	t-CO ₂	—	—	—	67,767	
				Category10	販売した製品の加工		連結	t-CO ₂	—	—	—	28,809	
				Category11	販売した製品の使用		連結	t-CO ₂	613,520	662,228	694,335	959,791	
				Category12	販売した製品の廃棄		連結	t-CO ₂	—	—	—	45,746	
				Category13	リース資産（下流）		連結	t-CO ₂	—	—	—	98	
				Category14	フランチャイズ		連結	t-CO ₂	—	—	—	非該当	
		Category15	投資		連結	t-CO ₂	—	—	—	902			
		CO ₂ 排出量(Scope3)				※3	連結	t-CO ₂	1,687,760	1,742,184	1,777,411	2,533,926	
CO ₂ 排出量(Scope1 + Scope2 + Scope3)					連結	t-CO ₂	1,836,210	1,894,137	1,924,974	2,673,800			

※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 Scope3 : 2025年度より、データ算定範囲の拡大および算定方法の一部を変更。
カテゴリごとの算出方法は以下の通りです。

Category1 : 部品・材料調達および購入サービス金額に排出原単位を乗じて算定。
Category2 : 設備投資額に排出原単位を乗じて算定。
Category3 : 電力および燃料使用量に排出原単位を乗じて算定。
Category4 : 調達物流、生産物流および販売物流金額に排出原単位を乗じて算定。
Category5 : 廃棄物発生量および廃棄物処理金額に排出原単位を乗じて算定。
Category6 : 旅費交通費に排出原単位を乗じて算定。
Category7 : 従業員数に排出原単位を乗じて算定。

Category9 : 売上高および物流費に排出原単位を乗じて算定。
Category10 : 販売した製品重量に製品加工時のCO₂排出量推計値を乗じて算定。
Category11 : 販売した製品の使用条件を基に、日本自動車部品工業会LCIデータ算出ツール（使用段階）を用いて算定。
Category12 : 販売した製品の材料重量に排出原単位を乗じて算定。
Category13 : 賃貸・リース事業に係る売上高に排出原単位を乗じて算定。
Category15 : 対象関連会社のScope1およびScope2排出量を算定。

データ集

114

環境関連データ

116

社会・人材関連データ

120

ガバナンス関連データ



環境関連データ

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

「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：2025年度データ）

			範囲	単位	2022	2023	2024	2025	第三者検証
温室効果ガス 排出量の削減	温室効果ガス排出量	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	連結	－	－	－	－	4.6	
		NOxおよびSOxの排出量	連結	t	0.08	0.09	0.05	0.21	
エネルギーの効率化	総エネルギー投入量 ※4	電力	連結	TJ	906	922	902	879	
		灯油	連結	TJ	13	13	8	4	
		LPG	連結	TJ	11	12	13	10	
		都市ガス	連結	TJ	51	56	57	56	
		天然ガス	連結	TJ	157	168	166	139	
		ガソリン	連結	TJ	11	10	10	10	
		軽油	連結	TJ	27	25	13	13	
		再生可能エネルギー由来電力	連結	MWh	4,583	4,978	7,660	14,441	
		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	%	1.4	1.5	2.4	5.9	
資源循環	水資源	取水量 ※5	連結	ML	1,240	1,247	1,148	1,084	✓
		排水量	連結	ML	747	751	689	651	
		水消費量	連結	ML	493	495	459	434	
		再利用された水の量	連結	ML	49	44	43	44	
		水質汚染物質（BOD） ※6	一部連結	t	0.7	0.9	0.8	1.4	
	天然資源	鉄	単体	t	28,121	29,460	29,034	28,139	
		銅	単体	t	3,425	3,422	3,066	3,094	
		アルミニウム	単体	t	3,148	3,295	3,194	2,847	
		その他金属	単体	t	44	68	58	62	
		樹脂	単体	t	5,337	4,589	4,472	4,331	
	排出物 ※7	排出物発生量	連結	t	50,570	50,375	49,699	51,874	
		有害廃棄物発生量	連結	t	2,683	1,816	1,972	2,611	
		非有害廃棄物発生量	連結	t	47,888	48,558	47,727	49,263	
		排出物リサイクル量	連結	t	47,888	48,558	47,727	49,263	
		排出物リサイクル率	連結	%	95	96	96	95	

※4 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

※5 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

※6 対象範囲：ミツバおよび国内生産グループ会社

※7 対象範囲：ミツバおよび国内外生産グループ会社

データ集

114 環境関連データ

116 社会・人材関連データ

120 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	2022	2023	2024	2025
従業員データ	従業員数	男	単体 人	2,443	2,408	2,448	2,499
		女	単体 人	793	797	822	829
		計	単体 人	3,236	3,205	3,270	3,328
	男女比	男	単体 %	75.5	75.1	74.9	75.1
		女	単体 %	24.5	24.9	25.1	24.9
	連結従業員数	計	連結 人	23,260	22,665	21,887	21,202
世代別従業員数	30歳未満	男	単体 人	433	389	431	437
		女	単体 人	307	274	303	293
	30～39歳	男	単体 人	573	548	544	543
		女	単体 人	134	163	163	179
	40～49歳	男	単体 人	613	595	595	603
		女	単体 人	112	93	89	86
	50～59歳	男	単体 人	700	709	692	688
		女	単体 人	230	247	240	233
	60歳以上	男	単体 人	124	167	186	228
		女	単体 人	10	20	27	38
	平均年齢	男	単体 歳	42.5	43.3	43.1	43.4
		女	単体 歳	38.0	38.9	38.3	38.8
	平均勤続年数	男	単体 年	19.0	19.8	20.4	19.6
		女	単体 年	16.2	16.7	16.8	16.2
男女の賃金の差異	全労働者		単体 %	71.5	71.7	69.4	71.8
	正規雇用労働者		単体 %	71.4	71.3	68.8	72.0
	パート・有期労働者		単体 %	68.7	79.9	75.6	76.9
	離職率		単体 %	—	3.0	2.6	1.6
臨時雇用者数		男	単体 人	98	60	29	26
		女	単体 人				
外国人従業員数 ※1		男	単体 人	13	14	18	25
		女	単体 人	12	11	15	25

※1 技能実習生を除く、企業内転勤を含む

データ集

114 環境関連データ

116 社会・人材関連データ

120 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	2022	2023	2024	2025	
従業員データ	障がい者雇用者数		男	単体	人	23	24	24	26
			女	単体	人	6	6	5	5
	障がい者雇用率 ※2			連結	%	2.46	2.63	2.84	3.02
	定年後再雇用率			単体	%	92.5	89.8	92.9	86.7
	管理職比率	女性管理職比率		単体	%	1.5	1.7	2.6	2.4
		うち、部長職以上		単体	%	0	0	0	0
	役員（執行役員を含む）	男	単体	人	29	29	29	27	
		女	単体	人	1	1	1	1	
		女性比率	単体	%	3.3	3.3	3.3	3.6	
	役員のうち、執行役員	男	単体	人	21	21	21	24	
		女	単体	人	0	0	0	0	
		女性比率	単体	%	0	0	0	0	
	新卒採用者	大卒・修士以上	男	単体	人	13	11	23	30
			女	単体	人	2	2	5	10
			計	単体	人	15	13	28	40
		短大・専門	男	単体	人	0	0	1	2
			女	単体	人	0	0	1	2
			計	単体	人	0	0	2	4
		高卒・他	男	単体	人	26	13	27	28
			女	単体	人	13	15	10	11
			計	単体	人	39	28	37	39
		3年後在籍率 ※3	男	単体	人	29	21	－	－
			女	単体	人	12	13	－	－
			計	単体	人	41	34	－	－
			計	単体	%	75.9	82.9	－	－

※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

データ集

114環境関連データ

116社会・人材関連データ

120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	2022	2023	2024	2025
従業員データ	中途採用者	大卒・修士以上	男	単体	人	12	5	16	23
			女	単体	人	1	3	3	5
			計	単体	人	13	8	19	28
		大卒以外	男	単体	人	3	2	25	16
			女	単体	人	1	1	12	7
			計	単体	人	4	3	37	23
ワーク・ライフ・バランス	産休取得者数			単体	人	17	31	24	20
	育児休業取得者数 うち、取得期間が1週間以内	男 ※4	単体	人	13	26	28	33	
		男 ※4	単体	人	2	0	0	0	
		女 ※5	単体	人	12	30	17	19	
		計	単体	人	25	56	45	52	
	育児休業取得率 うち、取得期間が1週間以内	男 ※6	単体	%	27.7	54.2	57.1	54.1	
		男 ※7	単体	%	4.3	0.0	0.0	0.0	
		女 ※8	単体	%	100	100	100	100	
	育児休業復職率 ※9			単体	%	100	100	100	100
	介護休業取得者数			単体	人	1	2	5	1
	年次有給休暇	付与日数 ※10		単体	日	19.1	19.5	19.4	19.4
		取得日数		単体	日	13.8	13.8	13.7	14.0
		取得率 ※11		単体	%	72.3	70.8	70.6	72.5
	従業員1人当たり年間総労働時間			単体	時間	－	2,073	2,105	2,098
	従業員1人当たり月平均残業時間			単体	時間	9.5	10.1	12.7	12.1
従業員1人当たり月平均残業手当			単体	円	15,700	23,258	31,621	30,126	
在宅勤務実施率 ※12			単体	%	7.0	4.2	3.4	3.1	

※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）÷実際に育休取得した女性
※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

データ集

114環境関連データ

116社会・人材関連データ

120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。

「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：2025年度データ）

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	2022	2023	2024	2025	第三者検証
健康と安全/労働安全衛生	一般定期健康診断受診率 ※13		単体	%	99.8	100	100	100	
	定期健康診断有所見率		単体	%	67.8	77.1	81.6	83.1	
	ストレスチェック受検率		単体	%	98	98.9	99.7	99.5	
	労働災害発生状況	労働災害件数 ※14	単体	件	4	11	3	10	
			連結	件	15	15	9	6	
		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	1	0	0	✓
			連結	件	0	1	0	0	✓
	労働災害 度数率 ※14 ※15 ※16		単体	%	0	0.0160	0	0	✓
			連結	%	0.2530	0.0682	0.2474	0	✓
	労働災害 強度率 ※14 ※15		単体	%	0	0.0018	0	0	
			連結	%	0.0056	0.0036	0.0039	0	
	休職者・長期欠勤者数	メンタルヘルス不調 ※17	単体	人	43	36	34	38	
		メンタルヘルス以外の疾病 ※17	単体	人	39	28	39	23	
人材育成	従業員一人当たり研修時間		単体	時間	10.4	18.1	18.0	14.0	
	従業員一人当たり研修費用		単体	万円	1.0	1.6	18.3	6.2	
	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	96.3	95.9	95.1	
		環境に関する研修（e-ラーニング） ※19	連結	%	99.0	98.6	99.3	99.1	
		コンプライアンスに関する研修（e-ラーニング） ※20	連結	%	97.1	98.3	98.8	96.8	
		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

データ集

114環境関連データ

116社会・人材関連データ

120ガバナンス関連データ



ガバナンス関連データ

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

		範囲	単位	2022	2023	2024	2025
コンプライアンス	内部通報制度の有無	-	-	「ミツバなんでも相談窓口」を設置			
	社外相談窓口の設置状況	-	-	「ミツバなんでも相談窓口」の一つとして、社外窓口（法律事務所）を設置			
	ミツバなんでも相談窓口利用件数	連結	件	15	24	28	21
	うち、差別に関する相談	連結	件	0	0	0	0

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>