

MinebeaMitsumi Group

CSR REPORT 2017



目次

目次・編集方針・会社概要	1
トップコミットメント	3
HOT TOPICS	5
グローバルでのCSR調達の推進	5
グローバル人材活躍の推進	6
社会の中のミネベアミツミ製品	7

特集1

経営統合によるシナジーを生かし、 ミネベアミツミが目指す新たな 価値創造とは	9
--	---

特集2

ものづくり企業として 次世代教育に貢献する	13
--------------------------	----

マネジメント報告

CSR推進活動の目標と実績	17
ミネベアミツミグループのCSR	19
コンプライアンス	21
リスクマネジメント	22

社会性報告

お客様とのかかわり	23
従業員とのかかわり	25
お取引先様とのかかわり	28
地域社会・国際社会とのかかわり	29
株主の皆様とのかかわり	31

環境報告

環境マネジメント	32
地球温暖化防止の取り組み	34
資源の有効活用の取り組み	35
環境負荷物質削減の取り組み	36
製品における環境への取り組み	37

第三者意見	38
-------	----

編集方針

2017年1月27日、ミネベア株式会社は、ミツミ電機株式会社と株式交換を通じて同社を完全子会社化し、経営統合を実施しました。これに伴い、社名を「ミネベアミツミ株式会社」に変更しました。本レポートはミネベアミツミグループとして、ステークホルダーの皆様にご紹介することを目的に制作しています。

2016年度レポートでは、経営統合における技術開発への効果に焦点を当てた特集記事のご紹介や、ものづくり企業として次世代教育に貢献するために、世界各地の拠点で独自に進める活動をまとめた特集をご紹介します。

また、続く「マネジメント報告」「社会性報告」「環境報告」のページでは、CSR目標に対する取り組みの進捗状況を報告しています。なお、報告対象期間の多くが経営統合前の期間となることから、ご紹介している取り組みについては、経営統合前の取り組みを含みます。

CSRレポートの発行は、読者であるステークホルダーの皆様とのコミュニケーションの一つであると考え、適切で分かりやすい報告を心掛けています。当社グループのCSR活動について率直なご意見、ご感想をお聞かせいただければ幸いです。

● 報告書の対象範囲

ミネベアミツミおよびグループ会社97社

● 報告書の対象期間

2017年3月期 (2016年4月1日～2017年3月31日)
ただし、上記期間以前や2017年度の活動も一部含まれています。

● 発行情報

2017年9月発行 (前回：2016年9月発行) (次回：2018年9月発行予定)

● 参考にしたガイドライン

財団法人日本規格協会「ISO26000:2010」
GRI「サステナビリティ レポーティング ガイドライン第4版」
環境省「環境報告ガイドライン(2012年版)」

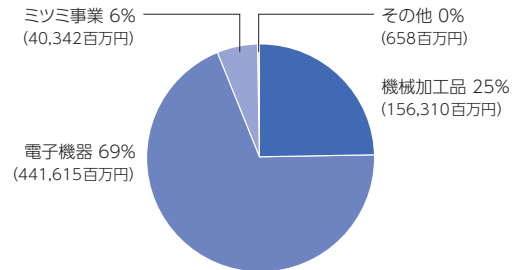
● 報告書に関するお問い合わせ

ミネベアミツミ株式会社 人事総務本部 CSR推進室
TEL:03-6758-6724

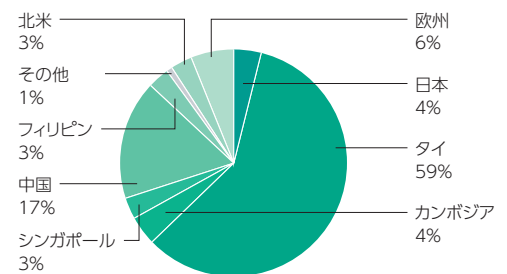
会社概要 (2017年3月末時点)

社名	ミネベアミツミ株式会社 (MinebeaMitsumi Inc.)
本社所在地	〒389-0293 長野県北佐久郡御代田町 大字御代田4106-73 TEL: 0267-32-2200
東京本部所在地	〒108-8330 東京都港区三田3-9-6 TEL: 03-6758-6711
設立年月日	1951年7月16日
資本金	68,258百万円
代表者	代表取締役 会長兼社長執行役員 員沼 由久 (かいぬま よしひさ)
事業内容	機械加工品事業、電子機器事業など
売上高	連結：638,926百万円
営業利益	連結：49,015百万円
経常利益	連結：48,393百万円
親会社株主に帰属する 当期純利益	連結：41,146百万円
従業員数	連結：78,957名
連結子会社数	89社

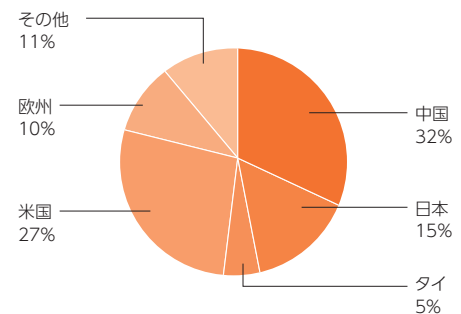
事業別売上高 (2016年度)



地域別生産高 (2016年度)



地域別売上高 (2016年度)



CSRウェブサイト掲載情報 <http://www.minebeamitsumi.com/corp/environment/>

ミネベアミツミグループウェブサイトでは、コーポレートガバナンスや冊子に掲載しきれなかったより詳細な情報と最新の活動報告についても随時公開しています。また、投資家向けの情報も掲載していますので、併せてご覧いただければ幸いです。

› 投資家向け情報

› CSRレポート2017詳細情報

› 最新CSR活動情報

› コーポレートガバナンス情報



2016年度を振り返って

ミネベア株式会社は、2017年1月27日、ミツミ電機株式会社の株主に対し、当社株式を1:0.59の比率で割り当て、ミツミ電機株式会社を当社の完全子会社にするにより両社の経営統合を行い、ミネベア株式会社の名称をミネベアミツミ株式会社に変更して新たなスタートを切りました。

2016年度は、収益力のさらなる向上を実現するために、徹底したコスト削減、高付加価値製品と新技術の開発および拡販活動に注力してまいりました。この結果、2017年3月期の売上高は前年同期比で4.8%増6,389億2,600万円、営業利益は490億1,500万円と4.7%減だったものの純利益は13.1%増の411億4,600万円となり、売上高、純利益共に過去最高となりました。

ミネベアミツミグループはミツミ電機が得意とする入力用デバイスから各種変換・制御機器、そしてミネベアが得意とする出力用デバイスまで幅広い製品ポートフォリオとなりました。この強みを存分に発揮して、事業拡大のさらなるスピードアップを実現していきます。そのカギを握るのが、新しいIoT(Internet of Things=モノのインターネット)用デバイスの開発です。これまでインターネットは、人と人、人と情報をつないできましたが、既にモノとモノがつながる時代が来ています。経営統合によって多彩な要素技術を結集して、自動車やヘルスケア、インフラの分野でIoT時代に欠かせない新しいデバイスの開発を加速していきます。

一方で、求められる社会的責任も大きくなると認識しています。グローバルでCSRを強化するためにはステークホルダーの皆様からの協力が不可欠です。社は「五つの心得」の精神をあらためてグループ全体で追求し、企業価値を高めてまいります。

サプライチェーン全体では、これまで日本、タイ、中国で実施してきたCSR調達に関するアンケート調査をシンガポールとマレーシアでも実施し、お取引先様と



ミネベアミツミ株式会社
代表取締役 会長兼社長執行役員

貝沼由久

もにCSRを推進する体制を強化しています。また、拠点を置く国内外の地域社会への貢献も重要です。ものづくりを担う次世代へは、各事業所・生産拠点で職場体験学習や地域の施設、行事への支援を続けています。

総合力を生かした新たな挑戦

ミネベアミツミグループはCSR基本方針を「社会を支える精密部品メーカーとして、(中略)地球環境および人類の持続可能な発展に貢献します。」としています。経営統合後、最優先で取り組んでいるミネベアとミツミ電機それぞれの強みを生かした製品および、新しいソリューションの提案・提供を実現することにより社会の発展に貢献します。

例えば、車載用デバイスでは、ひずみゲージをはじめとする高度なセンサー技術や液晶用バックライトなどの光学技術を組み合わせた製品開発を進めています。一方、ベッドセンサーは、近々発売を開始する予定であり、株式会社リコー様と共同事業開発契約を締結しました。当社グループのヘルスケア事業のプラットフォームにしていきたいと考えております。

さらに液晶用バックライトの製造などで培った光学技術に、回路、モーター、無線技術を融合させたLED照明器具「SALIOT」は、アメリカでもこれから拡販してまいります。また、世界最高クラスのスマートシティを今期末までに形成すべく、現在、カンボジアのプノンペンで取り組みを進めています。

「売上高1兆円または営業利益1,000億円」を2021年3月期までに達成するという中・長期の目標を以前発表しました。このたび経営統合による新しいグループのスタートに当たって、具体的に注力していく事業ポートフォリオを明確化する目的でミネベアミツミ「7本槍」を示して全従業員への周知徹底を図りました。この7つには、いずれも市場規模が大きく、ニッチな分野で確かな存在感を築けること、そして永続的な需要が見込める分野・領域での事業を選びました。短期での収益や利益を目指すものではなく、中・長期的な視野で新たな製品

ポートフォリオの拡充に挑戦していくグループの姿勢を示しています。

Passion to Create Value through Differenceによる新しい価値の提案

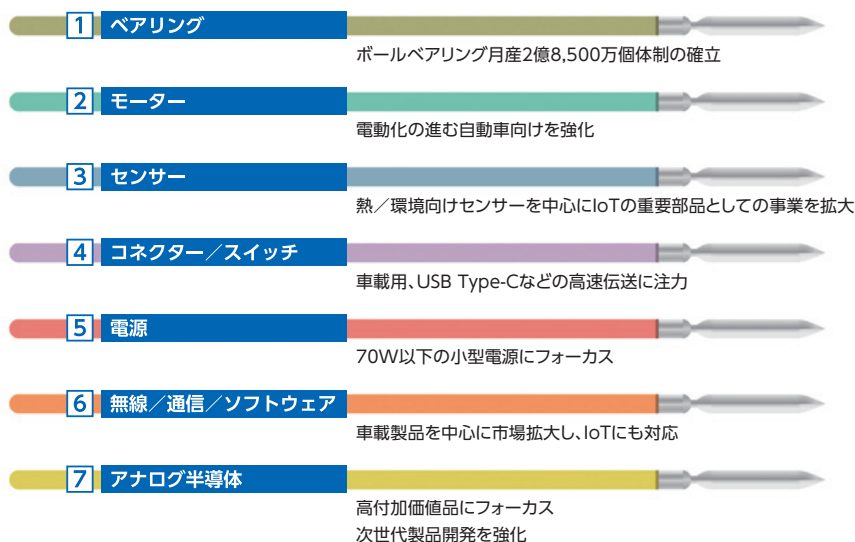
グループ全社にて、ものづくりに対する姿勢、考え方、やり方の共有が何よりも重要です。当社グループがこれまで徹底してきた、社会の要請に対し「より良き品を、より早く、より安く、より多く、そして賢く」提供していく「真摯なものづくり」は今後も変わりません。

さらに、社会へ新しい価値を提案していくことも、これからのものづくりに求められます。コーポレートロゴを新たにし、「Passion to Create Value through Difference」というスローガンを決めました。私たちは、常識を超えた「違い」で新しい価値をつくり、他にはない強みを発揮していく意志を共有しています。

本報告書は、私たちミネベアミツミグループの事業活動とCSR活動を紹介する目的で制作しています。皆様の率直かつ忌憚のないご意見をお寄せください。皆様からいただいた貴重なご意見やご要望を今後の企業活動に反映させてまいります。

ミネベアミツミ「7本槍」戦略

ベアリング、モーター、センサー、コネクタ・スイッチ、電源、無線・通信・ソフトウェア、アナログ半導体を「7本槍」コア事業として位置付け、積極的にヒト、モノ、カネといった経営資源を投下します。



グローバルでのCSR調達の推進

ミネベアミツミグループはグローバルに事業を展開する企業として社会的責任を果たすため、サプライチェーンにおけるCSRについて推進しています。

CSR調達の推進

企業の社会的責任範囲が拡大する中、サプライチェーンにおける問題は事業上のリスクとなり、ミネベアミツミグループのブランド価値にもそのまま影響します。つまり、サプライチェーン全体で社会の要請に応えることで、お取引先様との相互の信頼を基に繁栄が実現できると考えているのです。そのため当社グループは「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン*」を2012年3月に策定し、CSR調達を推進しています。

特に2013年度からは「ミネベアミツミグループCSR調達推進自己チェックシート」をお取引先様に回答いただくことで、ガイドラインの定着と現状の把握に努めています。チェックシートは、ガイドラインで定めた「企業の社会的責任(CSR)推進全般」「労働」「安全衛生」「環境

保全」「倫理的経営」という5つの柱に関する54の質問項目からなります。

これらは、2013年に日本のお取引先様から始め、海外の主要拠点である、タイ、中国、マレーシア、シンガポールを対象に調査を実施し、対象国の取引金額の約72%となるお取引先様の現状を確認しました。結果、平均が500点満点中476点を超え、大きな問題がないことが確認できました。

2017年1月の経営統合により、当社グループのネットワークはさらに拡大しました。今後は、統合後の新体制においても責任を果たせるサプライチェーンを築けるよう、CSR調達の推進を加速させていきます。

*2017年1月、ミネベアとミツミ電機は経営統合し、CSR調達ガイドラインの名前も、「ミネベアミツミグループ」を記載して、それぞれ改めております。

▶ CSR調達推進の流れ

2011-12年度

- ▶ CSR調達ガイドライン策定
- ▶ お取引先様とダイアログの開催

2013年度

- ▶ ミネベアミツミグループCSR調達推進自己チェックシートを作成し、日本のお取引先様へ配布・回収

2014年度

- ▶ タイのお取引先様へチェックシートを配布・回収

2015年度

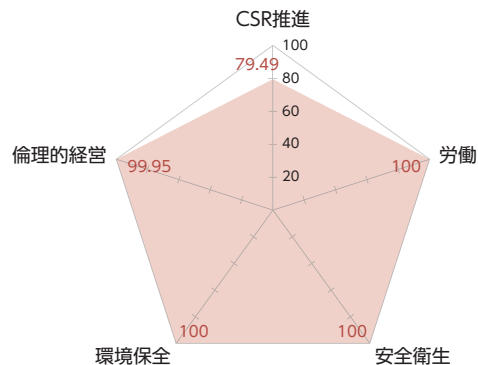
- ▶ 中国のお取引先様へチェックシートを配布・回収

2016年度 推進の取り組み

2016年度は、シンガポール(2工場)とマレーシアを含めた3工場において、取引総額の約72%に当たるお取引先様に対し、チェックシートへの回答をお願いしました。集計の結果、全社の平均合計点は479点と基準を大きく上回っており、多くのお取引先様でCSRを真摯にとらえ、当社グループのお願いについても対応いただいていることが分かりました。満点でなかったお取引先様にも状況を個別にヒアリングし、問題がなかったことを確認しています。

▶ チェックシート集計結果(項目別平均点)

■ シンガポール・マレーシア平均



グローバル人材活躍の推進

ミネベアミツミグループはグローバルな舞台で事業をさらに成長させるためにグローバル人材を育成し、活躍してもらうことを推進しています。

グローバル企業として

ミネベアミツミグループは、1960年代にアメリカに進出を始めてから、アメリカ、ヨーロッパ、アジアで事業を展開するに至っています。現在、売上、生産の海外比率はそれぞれ概ね8割、9割を超えており、海外事業の重要性はますます高まっています。また、従業員のうち日本人は概ね6%程度に過ぎません。こうしたグローバル企業である当社グループにとって、グローバル人材が育ち活躍することは重要な経営課題の一つです。

そのため当社グループでは、多様な人材を採用するとともに、グローバルに通用する人材を育成するためのさまざまな研修を行っています。

グローバル人材の登用

グローバルに活躍できる人材を増やすために、国内外で多様な人材の採用を積極的に行っています。そのため、日本で学ぶ外国人留学生を積極的に採用しています。アメリカでの日本人留学生採用や中国での中国人新卒本社採用など、海外での採用活動も積極的に進めています。2016年10月に中国人4名、2017年4月に日本人留学生3名の新卒社員を海外で本社採用しました。



採用活動の様子

グローバル人材育成のための研修

グローバル人材育成のために、海外赴任の機会を多くの従業員に提供すると同時に、米国ビジネススクールへの派遣など多様な研修を設けています。一方で、海外ローカルスタッフの育成にも注力しています。幹部クラスの従業員にリーダーシップ研修を実施するほか、事業・本社部門それぞれで日本に数カ月～1年にわたりローカルスタッフを招き、業務スキルの向上だけでなく、日本語の習得やネットワーク構築の支援をしています。

真のグローバル人材を育成することが使命です

VOICE



人事総務本部
人材開発部 部長
小田原 達郎

ミネベアミツミグループは、超精密加工技術を伴う海外での量産能力を競争力の一つにしている企業です。そのため、グローバルに活躍できる人材がいることは必須の条件です。真のグローバル人材と呼ばれるためには、英語でコミュニケーションを図れるだけでなく、他国の人と長期的な協働関係を築けることや、当社グループの求める人材像として掲げている、情熱やモノづくりへのこだわりなどの要素も必要だと考えています。どのような環境でも、お客様の求める価値を生み出せることができはじめてグローバル人材と呼べると思います。

経営統合をしたことで、これまでより多くの要素を組み合わせることで製品の価値をさらに上げるチャンスが広がっています。この機会を生かすためには、従来の事業の壁を越え、常識を超え、国境も乗り越え、多様な人々と連携することが必要です。そのために、表面的なスキルにとどまらない、これからの時代にふさわしいモノづくりへの情熱を持った人材の育成に尽力していきます。

インダストリー Industrial

産業用はかり
Industrial Scales



検知機器
Inspection Equipment



トラックスケール
Truck Scales



産業機械
Industrial Machinery



タンク&ホッパー
Tank & Hoppers



遮断機
Crossing Gates



現金自動預払機
ATMs



複合機
Multi-Function Copier-Printers



3Dプリンター
3D Printers



ロボット Robotics

ドローン
Drones



サービスロボット
Service Robots



移動手段 Transportation

宇宙ロケット
Space Rockets



航空機
Aircraft



自動車
Automobiles



電動自転車/バイク
Electric Bikes



転轍機
Railroad Crossing



鉄道車両
Trains



船舶/水中翼船
Ships / Hydrofoil Boats



医療介護 Health Care

デンタルハンドピース
Dental Handpieces



ベッドセンサー
Bed Sensors



CTスキャナ/MRI
CT Scanners / MRI



ヘルスケア機器
(体重計、血圧計etc.)
Home Health (Bathroom Scales, Blood Pressure Monitors)



医療用輸液ポンプ
Medical Infusion Pumps



扇風機
Electric Fans



温水洗浄便座
Bidets



冷蔵庫
Refrigerators



電動歯ブラシ/シェーバー
Electric Toothbrushes and Shavers



電動工具
Power Tools



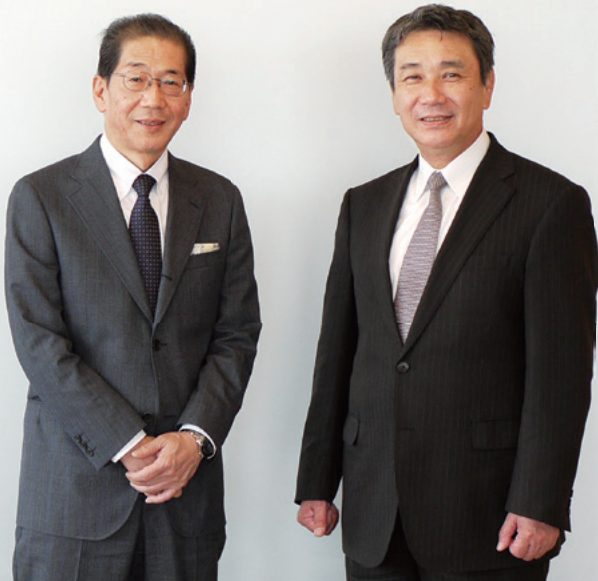
スーツケース
Suitcases



掃除機
Vacuum Cleaners



経営統合によるシナジーを生かし、 ミネベアミツミが目指す新たな価値創造とは



経営統合を経て、ミネベア株式会社（以下、ミネベア）・ミツミ電機株式会社（以下、ミツミ）の両社の強みを融合し、新たな企業グループとして歩み始めたミネベアミツミ。成長への原動力となる技術開発のシナジー*について、両社出身の役員にインタビューを行いました。

*相乗効果。複数の企業が連携することで、より大きな結果を出すこと。

対談

取締役 常務執行役員
技術本部長

加々美 道也

取締役 常務執行役員
技術本部副本部長

ミツミ電機株式会社 取締役常務執行役員

麻生 博史

統合に至った背景

加々美 ミネベアは、さらなる成長のため電子機器製品のビジネス拡大に注力していました。ただ、社内には技術者の数が圧倒的に不足していたのが現実です。そこを何とか補いたいと考える中、1,000人超の専門性の高い多様な人材を擁するミツミは、パートナーとして最適でした。

麻生 ミツミは、電子機器の部品メーカーとして長年ビジネスを手がけており、今後に向けて精密機構部品事業の強化を進めていました。メカニカルな土台を持つミネベアは微細加工に長け、これまでミツミの精密部品に不足していた部分を補えます。また、ベアリングを中心としたミネベアのビジネスに、ミツミが持つ回路技術や無線技術など電気的要素を組み合わせれば、より良いものがより早くつくれます。メカニカルな会社とエレクトロニカルな会社が水と油になるのではなく、高い相乗効果を発揮できるという確信がありました。

加々美 技術開発の点では、ミネベアの幅はそう広くはなかったのです。いくつかのコア技術を中心に展開し、その部分ではどこにも負けない製品を築いていくのがこれまででした。一方でミネベアから見たミツミは、非常に豊かな技術の広がりを持ちます。お客様や社会から「こういうものが欲しい」というニーズを受けたい際、迅速にそれをつくりあげていく優れた点がありました。

麻生 もともとミツミは部品を買ってきて組み合わせ、付加価値の高い製品をつくってきた歴史があります。根幹のところ強い技術を持つミネベアと一緒になれば、製品・技術を外から仕入れなくても、必要なものが社内にあるという状態をつくれます。お互いに持つ色の違う技術を融合させていくことで、1足す1を2ではなく、3にも4にもできるのです。

加々美 もう一つ、ミネベアの製品ラインナップはアクチュエータやモニターなど出力装置が中心、ミツミはセンサーやカメラなど入力装置が多かったことが指摘できます。アウトプットとインプットという別の部分に主力を置いてお互いに補い合えるのも、両社が統合への期待を寄せた点でした。

ミネベア、ミツミのDNA

加々美 ミネベアのDNAはものづくりへの真摯さにあります。ニッチなところで強い技術をつくり、長い歳月、信念を持ってやり続けていく。ベアリングなどは、こつこつと地道な改善を重ねて精度を高めつつ、50年以上前から今まで途切れることなくつくられてきたものです。ミネベアの原点ともいえるマザー工場「軽井沢工場」で、こうした考え方が長く培われてきました。

麻生 ミネベアのものづくりへの真剣さやこだわり、厳しさは、統合後に一緒に事業を進めるようになり強く感じました。ともすればミツミに欠けていたもので、積極的に吸収していくべきだと思っています。

加々美 反面、ミネベアには新しい技術や製品を簡単に受け入れる文化がなかったのも事実です。部品メーカーとして「より良いものを、より安く、より早く、より多く」の世界で来ただけに、数量を伸ばしにくいものはリスクと見て避ける傾向にありました。この点はミツミの方がフレキシブルといえるでしょう。

麻生 お客様と一緒にやり、世の中の期待に応える製品を生み出していく姿勢はミツミのDNAとしてあります。お客様とコミュニケーションを重ねる中で革新的な製品を生み出し、その周辺でどんどん枠を広げるという方法でわたしたちは成長してきました。現在は、ミツミの本社機能を担う「多摩事業所」がその歴史を受け継ぎ、設計開発拠点としてもものづくりを支えています。

統合によるシナジーの発揮

加々美 今後のIoT^{*1}社会の要となるセンサーはシナジーを生みやすい製品の代表です。ミネベアは、ひずみゲージの生産量で世界トップクラスを誇り、ミツミはMEMS^{*2}技術を生かしたセンサーのラインナップを持ちます。アプローチが異なるそれぞれのセンサーを組み合わせることで、他社にはない優位性を構築していけると考えます。

麻生 荷重を測るフォースセンサーでは間違いなく二社の強みが発揮できますし、加えてミツミが開発してきた温度・湿度・気流などのセンサーを応用した製品提案も可能です。例えば、ミネベアが得意とするバックライトやアクチュエータなどと組み合わせていくことも考えられます。

加々美 ミネベアはさまざまな出力装置を持っているので、入力装置であるセンサーとうまく組み合わせることができれば、複合的な製品として相乗効果を出しやすいですね。

麻生 そのとおりです。また一方で、ミツミが持つ半導体事業を、ミネベアが手掛けるモーター製品の制御に役立てていく試みも、シナジーを生かして進んでいます。

※1 IoT:Internet of Things(モノのインターネット)。インターネットにさまざまなモノを接続すること。

※2 MEMS:Micro Electro Mechanical Systems(微小な電気機械システム)。導体のシリコン基板・ガラス基板・有機材料などに、機械要素部品のセンサー・アクチュエータ・電子回路などをひとまとめにしたミクロンレベル構造を持つ装置。

シナジーを生み出すために

加々美 まずはお互いが持っている技術の棚卸しが不可欠です。二社の融合という点でも、技術という共通言語を持ったエンジニアは文化を共有しやすく、事業の上で何を重視するかなど意識のずれがほとんど感じられません。お互いにデータをすべて出し合い、率直な話し合いが進んでいます。





麻生 統合による組織編成を経て、周囲を見渡すと「こんなところに欲しかった技術を持った人がいた」という状況が多く起きています。二社合同でのさまざまなテーマの検討会を頻繁に開いており、お互いにメンバーを出し合ったプロジェクト推進体制が整いつつあります。

加々美 現在、営業部門によるマーケティングとは別に進める、技術的な見地からのマーケティングも重視しています。一般的にこうなればもっと暮らしが良くなるという想像はできても、そこに必要な技術のあり方に目が向けられることは少ないもの。例えば、AI※はこれまでどう進歩をしてきて将来どこに向かうのか、普及のために必要な補助技術とは何かなどを検討し、注力すべき領域を考えていきます。

麻生 将来社会がどう変わっていくかを予測し、そのときに必要な製品、技術の実現を目指していけるとよいですね。難しいことですが、わたしたちの理想はそこにあります。

※AI:Artificial Intelligence(人工知能)。

新会社ミネベアミツミとしての挑戦

加々美 未来の社会の重要な鍵となるIoTやAIでは、データ処理をどうするかというデジタル側面に注目が集中しがちですが、もう一つ欠かせないのが「アナログとデジタルをいかに相互に変換していくか」という視点です。アナログの事象をセンサーなどで取り込みデジタル

データ化する「入口」の部分、データ処理ののち、デジタル信号をモーターやアクチュエータを通してアナログの動きに変えていく「出口」の部分。ここでアナログに軸を置くミネベアミツミが貢献できることは大きいでしょう。

麻生 アナログの専門家として、アナログとデジタルをつなぐ部分で価値提供できるのはわたしたちならではの強みであり、今後も変わりません。その上で、そこから派生的にデジタルにかかわる新ビジネスが生まれる可能性もあります。例えばベッドセンサーで呼吸や心拍を測定してデータ化すれば、そのデータをどう活用して世の中の役に立っていくかという発想は自然と生まれてきます。

加々美 市場としては、医療介護分野のほか、車載系は大きな伸び代があると考えています。ハイブリッドカーや電気自動車の普及に合わせて、モーターやアクチュエータ、センサーには強い引き合いがあります。また、スマートシティも注力する分野で、これまでも高効率LED街路灯とクラウドネットワークを組み合わせ、都市生活のさまざまな機能を一括管理できるシステムを手掛けてきました。

麻生 ロボティクス分野でも成長が見込めます。ロボットは入力と出力の両方の技術が不可欠ですが、ミネベアミツミはロボットの目となるカメラやセンサー、動作させるためのベアリングやモーターを併せ持ち、かつモーターの動きを効率化する回路技術も生かします。シナジーを発揮して挑戦できる分野だと考えています。

社会課題の解決に対し、 ミネベアミツミが提供する価値

加々美 CSR基本方針に掲げるとおりで、わたしたちは「信頼性が高く、エネルギー消費の少ない製品を安定的に供給し、広く普及させる」ことを通じて、持続可能な社会に貢献していきます。特に、当社はデバイスメーカーとして軽薄短小化や高効率化を不変のテーマとしており、それは製品や生産プロセスにおける省資源・省エネルギーに直結していきます。わたしたちの

本業での取り組みは、常に社会の環境負荷の低減に重なるものでなくてはならず、デバイスメーカーが存在する意義もそこにあります。

麻生 まさにそのとおりで、お客様からの要請としても環境対応は今日不可欠となっています。世の中のニーズに真摯に応えようとする中で、製品は自然に環境配慮型へと向かってきました。

加々美 世界で使用される電力の約40%はモーターが、約25%は照明が占めています。それらの高効率化がエネルギー使用量削減に与えるインパクトは大きいでしょう。当社は部品メーカーのため、単独で大がかりな最終製品をつくることはできません。ただ、未来への新たな可能性に挑むさまざまな企業が「こんなもの

をつくりたい」と考えたとき、その実現を支える優れた部品やソリューションを提案し、貢献していくのは素晴らしいことと考えます。CSR基本方針の下で意識をそろえ、全社を挙げて取り組んでまいります。



ミネベアミツミのものづくりを支える拠点

軽井沢工場

長野県の自然豊かな高原にある軽井沢工場は、1963年に開設され、50年以上を経て今日に至っています。国内の生産拠点であると同時に、生産の海外展開を支える重要な拠点として機能しています。

海外各国の生産拠点のマザー工場として、各種機械および金型・治工具の設計・製作をはじめ、生産技術の開発、さらには海外従業員の研修・教育などの生産活動支援を行い、ものづくりを通して各国の発展にも寄与しています。



多摩事業所

ミツミは1954年1月に東京都大田区雪ヶ谷で創業し、ポケットラジオ向けのポリバリコン※の開発に成功したことで会社を大きく発展させました。2002年、東京都多摩市に本社を移転させ、現在に至っています。

多摩事業所では、コネクタや電源、車載製品などの設計・開発を行っています。また海外生産拠点の生産技術の向上や生産支援を行っており、ミツミの中核としてものづくりを支え、高品質・高精度な製品の提供に貢献しています。

※ポリエチレンフィルムを誘電体とした可変コンデンサ。ミツミが発明・開発した。ミツミの商品名。



ものづくりを担う企業として、次世代を支える若い世代の育成に貢献する——。
 そのためのさまざまな取り組みが、
 世界各地のミネベアミツミの拠点で進んでいます。
 出前授業、職業体験、環境教育…それぞれの担当者に、
 狙いや実績について語ってもらいました。



ミツミロボット工学研究室

ミツミセブ工場(フィリピン)

CEBU MITSUMI, INC.
 Human Resource Division
 Recruitment Specialist
Desiree Peralta

近年、フィリピンでは製造業者にとってエンジニアの人材確保は深刻な課題です。ミツミセブ工場では、若い世代にエンジニアとしてキャリアを積むことに魅力を感じてもらおうと、わたしたちの所有する研究・実験設備を大学に貸し出すとともに、従業員を講師として派遣する「ミツミロボット工学研究室」(以下「研究室」)を2016年から実施しています。

大学には、必ずしも最新の研究設備が備えられているとは限りません。わたしたちが設備を提供することで、学生たちはより質の高い研究に触れ、最新のテクノロジーを実際に体験することができます。もちろん、質の高いエンジニアの育成に資するという意味で、大学や学生にとってもわたしたち企業にとっても、そして製造業界全体にとっても、非常に有益なプログラムだと考えています。

大学の協力を得るのに苦労する場面もありましたが、産業界に、そして学問の場に必要なることを大学側と話し合い、工場ツアーやOJT^{*}などの取り組みを重

ねてきたことが、今回の成功につながったと思っています。

これまでに「研究室」に参加した学生たちは、二つの大学から合わせて100名近くになりました。アンケート調査での満足度は非常に高く、受講後に急遽当社でのOJTに参加を決めた学生もいます。また、一つの大学のコンピュータエンジニアリング学部では、この「研究室」が卒業までの必修科目に指定されることになりました。

将来的には、参加した学生に実際に地域の問題解決のためのプロジェクトを立ち上げてもらうという取り組みも考えています。同時に、さらに多くの大学で「研究室」を開催し、優秀なエンジニアの育成に貢献したいと思っています。

^{*}On the Job Training。実務を通じて行う従業員教育のこと。



従業員による講義

子どもたちへの環境教育

バンパイン工場(タイ)



NMB-Minebea Thai Ltd.
Human Resources and Administration Division
Training and Development Center Staff
Charini Phunkasem

バンパイン工場では、2016年からアユタヤ県にある学校で、子どもたちに環境保護についての意識を高め、ごみの分別の重要性について知ってもらうための取り組みを行っています。

子どもたちには、タイのごみ問題の現状について、ごみ処理やリサイクルの方法、分別をしなかった場合の影響などを解説するだけでなく、さまざまなグループ活動やゲームを通して、実際にごみの分別を体験することで活動の意義を伝えています。また、継続してもらうことを目的に分別のためのコンテナ12個を寄付したほか、

資源保護やエネルギー問題に関する本やポスター、パンフレットなど、全部で1,133点を提供しました。

教育は、誰にとっても大切なものです。特に、これからのコミュニティを担っていく若い世代に、環境保護の意識を育てることはとても重要です。わたしたちの会社は、今回のような活動を通じて、より良いコミュニティ形成に貢献できたと考え、そのことを誇りに思っています。



小学校での活動

環境や衛生に関する出前授業

ロッブリ工場(タイ)



NMB-Minebea Thai Ltd.
OHS&ENVI Division
Environment Staff
Thitaporn Kingnon

ロッブリ工場では近隣地域や学校と協力して子どもたちへの教育支援を行っています。2016年11月には、地元の小学校で、自然環境や衛生についての意識を高めるための出前授業を行い、4~5年生の生徒35名が参加しました。

全6回の授業で、「廃棄物処理」「蚊や幼虫についての調査」「病気を媒介する動物や昆虫」「栄養と食品安全」「手洗い」の五つを主要テーマにお話をしました。

基になる資料は専門的で難しいものも多かったのですが、子どもたちに理解してもらえよう、アニメーションを用意したり、クイズやゲームをまじえたりといった工夫を凝らして解説しました。その結果、とても

興味を持ってもらえたようで、「また同じような企画をしてほしい」の声をいただいています。

コミュニティにおいても学校でも、環境問題や衛生についての知識はまだ不足しており、誤解されていることも多いと感じます。わたしたちの活動が、正しい理解を広げるための一助となればうれしいです。

また、こうした活動はコミュニティと会社との間に良好な関係を築くことにもつながると感じています。今後、ほかの学校やコミュニティにも、同様の活動を広げていきたいです。



従業員による出前授業



科学技術に触れる機会の提供「TECHNOLino」

myonic GmbH(ドイツ)

myonic GmbH
Trainer
Franz Bauhofer

わたしたちmyonic GmbHでは2009年から、地元の学齢前の子どもたちを対象に、「TECHNOLino」の活動を行っています。それは、子ども向けの社内ツアーを行うとともに、当社の研修生が幼稚園を訪れ、実験や工作の授業を実施しています。これは、当社も参加する経営者連盟の主導で、学齢前の子どもたちに科学や技術に対する興味を持ってもらうための機会を提供しようというプロジェクトです。

授業内容を決めるに当たっては、その年代の子どもたちが自分でできる作業を選ぶこと、そして何より事故の危険がないことを重視しています。子どもたちは常

に好奇心に満ちていて、答えるのが難しいような質問をしてこられることもあります。そうした体験が、研修生にとって大きな学びの機会になっているだけでなく、会社全体に新しい発想をもたらしてくれていると感じます。

将来的には、ぜひ授業を受けた子どもたちの中から当社のインターンや研修生になってくれる子が出てきてほしいと思います。そして、今後もこうした取り組みを続け、さらに発展させていくことで、当社に興味を持ってくれる人を増やしていきたいと考えています。



子どもを指導する研修生



地域と連携した人材育成

New Hampshire Ball Bearings, Inc.(アメリカ)

New Hampshire Ball Bearings, Inc.
Labor Relations & Organizational Development
Corporate Manager
Gary Groleau

New Hampshire Ball Bearings, Inc.(以下NHBB)の本拠地であるニューハンプシャー州では、製造業は他の業種に比べて人気がないことから、高い技術を持った人材を雇用することが大きな課題となっています。そのため地域と連携した取り組みのほか、大学生のインターンシップを受け入れ、実際に仕事を体験してもらう取り組みを行うなど、将来の人材育成を今後も行っていきます。

例えば、同州では毎年、わたしも諮問委員をつとめる「製造業拡大パートナーシップ(MEP)」と州の教育・経済部門などの協力により、州全域で「ニューハンプシャー製造業ウィーク」が開催されます。

「製造業ウィーク」期間中、NHBBを含む製造業者は中学生や高校生向けの工場ツアーなどを実施します。

そこでいかに多岐にわたるものが製造されているかなどについて知ってもらうとともに、製造業におけるキャリアパス^{*}の相談にも乗る機会を設けています。このプログラムはもともと、NHBBのラコーニア工場が始めたものなのですが、またたく間に州全体のプログラムとして採用されることになりました。

2016年度の期間中には44の学校から1,850名の生徒たちがNHBBを訪問しました。さらに2017年度は、「製造業ウィーク」から「製造業月間」に規模を拡大し、かつてないほど盛大に開催される予定となっています。

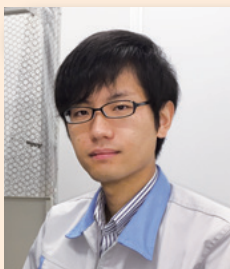
^{*}どのような職務に就くか、どのような経験を積みどのようなスキルを身につけるかといった道筋のこと。



地域の技術教育施設での実習

小学校での出前授業

米子工場(日本)



DCモーター事業部
ブラシレスモーター技術部技術1課
水戸 章弘

2017年2月、米子市立箕蚊屋小学校の5年生60名向けに「出前授業」を行いました。

テーマは「モーターを学ぼう」です。グループに分かれ子どもたち自身に実際に簡単なモーターを組み立ててもらい、モーターやものづくりに興味を持ってもらうことを狙いとした授業です。事前に学校の先生方とも打ち合わせを重ね、うまく子どもたちの関心を引き出せるよう内容を固めました。

当日は、次々と質問の手が挙がり、講師役の従業員が圧倒されるほどの熱気でした。組み立て作業がうまくいかず悪戦苦闘する様子も見られましたが、最終的

にはすべてのグループで無事モーターが完成し、「動いた!」という喜びの声があちこちで上がりました。

今回の授業を通じて、「電気」「磁石」といった学校での勉強の積み重ねの先に、モーターのようにわたしたちの生活を豊かにしてくれるものが存在していることを伝えられたのではないかと考えています。今後もこうした活動を続け、ミネベアミツミの名前を知ってもらうとともに「この会社で働きたい」と言ってくれる若い世代を増やしていきたいと思います。



モーターの組み立て

中学生の職場体験学習

軽井沢工場(日本)



軽井沢工場
人事総務部 主任
重信 裕文

軽井沢工場では以前から、高校生のインターンシップ受け入れや地元中学校での出前授業などを行ってきましたが、2014年度からはそれに加えて、中学生の職場体験学習の受け入れを開始しています。

これは、御代田町立御代田中学校の生徒3~4名が2日間にわたって工場を訪れ、ベアリングの組み立てなどを体験するというものです。当社での職場体験希望は非常に多く、その中から選ばれただけに真面目で熱心な生徒ばかりでした。後日送られてくる感想文に「将来はミネベアミツミで働きたい」と書いてくれることもあります。

若い世代、特に将来のさまざまな選択肢を前にした中学生にもものづくりを経験する機会を提供し、その興味を伸ばすことは、次世代育成に向けた重要な使命です。また従業員にとっても、子どもたちの反応を通じて自分が働く会社にあらためて誇りを感じる機会となっています。今後も、さらに多くの生徒たちに当社での職場体験学習を希望してもらえるよう、さまざまな形で地域への貢献を続けていきたいと思っています。



職場体験開始前の
オリエンテーション

CSR推進活動の目標と実績

●2016年度実績と2017年度および中期目標

		2016年度目標	2016年度実績	
マネジメント	CSRマネジメント	海外拠点とのコミュニケーションを通じた、グローバルでのPDCAマネジメントの推進 CSR	海外拠点とのコミュニケーションを通じて、CSR活動の現状および2017年度の計画を共有	
		国内外のCSRオフィサーおよびCSR副担当のCSR啓発およびヒアリングを実施 CSR	国内外のCSRオフィサーおよびCSR副担当のヒアリングを通じて、CSR活動の現状を共有。広報活動を通じて、CSRの啓発を推進	
	コーポレートガバナンス コンプライアンス リスクマネジメント	中国、東南アジアでコンプライアンスの体制構築を継続的に進める コンプライアンス	タイにおいてコンプライアンス委員会を設置	
		中国でローカルマネージャーを対象としたコンプライアンス研修を実施 コンプライアンス	中国でローカルマネージャーの幹部クラスを対象としたコンプライアンス研修を実施	
		ミネベアに勤務する日本人社員全員に対して、コンプライアンスに関するeラーニングを実施 コンプライアンス	ミネベアに勤務する日本人従業員全員を対象に、コンプライアンスに関するeラーニングを実施	
	タイでのBCP基本計画策定、マレーシアでのBCP基本計画および行動計画策定、上海、蘇州、珠海でのBCP行動計画策定 総務	<ul style="list-style-type: none"> タイのバンパイン工場でBCP基本計画および行動計画を策定 マレーシアでBCP基本計画および行動計画を策定 上海、蘇州、珠海でBCP行動計画を策定 		
	国内事業所、タイなどにおけるBCP訓練の推進 総務	<ul style="list-style-type: none"> 軽井沢で年3回のBCP訓練を実施 タイでISO22301を取得し、BCP訓練の実施を計画。洪水対策のシミュレーション訓練を実施 		
社会	お客様とのかかわり	サプライヤー向け品質保証協定書の継続展開 品質	<ul style="list-style-type: none"> サプライヤー向け品質保証協定書について、車載向けの継続的展開 一般部品向けの品質保証協定書の作成 	
		ISO9001:2015への移行に向けた準備 品質	ISO9001:2015への移行に向けた全事業部への説明会および内部監査員の教育実施	
		タイ製の計測製品、PMA製品、PMモーター製品、マイクロアクチュエータ製品に統一バーコードラベルを導入 物流	タイ製のPMモーター製品、マイクロアクチュエータ製品などに統一バーコードラベルを導入	
		ベアリングへの統一バーコードラベルの導入 物流	ベアリングに統一バーコードラベルを導入	
		韓国でのAEO認定取得の推進 物流	韓国でのAEO認定取得に向けた申請準備を推進	
	地域社会・国際社会とのかかわり	国内外の拠点における地域との対話促進 CSR	軽井沢、米子、浜松の各工場において、継続的に地域との対話を実施	
	従業員とのかかわり	人権尊重に対する教育の継続的強化 人材開発	階層別研修におけるハラスメント教育や海外赴任前研修における人権尊重に関する教育を実施	
		グローバル展開に対応した人材育成および活用の継続的強化 人材開発	<ul style="list-style-type: none"> ミネベアミツミへの統合を見据えた次世代リーダー育成の検討 タイ、中国、カンボジアでローカル幹部研修を実施 	
		女性活躍の継続的推進 人材開発	<ul style="list-style-type: none"> 管理職に意識改革のための交流機会を提供 主任補層に意識改革、役割再認識のための研修を実施 	
		ワークライフバランスに関する取り組みの継続的推進 人事	介護休暇、育児休暇の半日単位での取得を可能とした	
障がい者雇用の法定雇用率達成と雇用維持 人事		障がい者雇用率1.75% (2016年6月時点)		
	メンタルヘルスへの対応推進 人事	全社員に対するストレスチェックの実施		
お取引先様とのかかわり	マレーシア、シンガポールのお取引先様を対象に、「ミネベアグループCSR調達推進自己チェックシート」を使ったCSR推進状況の確認 買材	マレーシア、シンガポールのお取引先様に対し、CSR調達推進自己チェックシートを送付、回収し、現状を把握		
株主の皆様とのかかわり	事業計画の進捗および施策に関する積極的な情報開示の継続的推進 IR	株主総会、年2回の報告書送付、ウェブサイトなどを通じ、中期事業計画および施策の情報開示を推進		
	国内外の投資家との積極的なコミュニケーションの継続的推進 IR	合計年4回の機関投資家・証券アナリスト向け決算説明会および決算説明電話会議、年1回の欧米・アジアでの投資家訪問などを推進		
環境	ISO14001:2015に基づく運用を開始 環境	2016年4月からISO14001:2015に基づく運用を開始		
	2020年度までのCO ₂ 排出削減目標を設定 環境	CO ₂ 排出量を生産高原単位で2020年度までに2015年度比で15%削減する目標を設定		
	2015年度を基準年として、CO ₂ 排出量を生産高原単位で1%削減 環境	2015年度を基準年として、CO ₂ 排出量を生産高原単位で約3%増加(排出量実績は、737,211トン)		
	2015年度を基準年として、廃棄物排出量を生産高原単位で1%削減 環境	2015年度を基準年として、廃棄物排出量を生産高原単位で8.5%増加(最終埋立処分量実績は、2,133トン)		
	パレタイズ化のさらなる推進 物流	パレタイズ化に向けた検討・調整を実施		



CSR推進活動の目標と実績

ミネベアミツミグループでは、CSRの取り組みを進める上で、PDCA(Plan・Do・Check・Action)のサイクルを適切に回

してマネジメントしていくことが重要であると考え、CSR目標を定め取り組んでいます。また、CSR推進活動を計画的に進めていくため、2020年度を目指した中期目標を策定しています。

評価	2017年度目標	中期目標(2020年度めど)
○	<ul style="list-style-type: none"> ミネベアミツミグループとしてのCSRマネジメント体制の構築推進 CSR 	<ul style="list-style-type: none"> ステークホルダーの期待・要請理解を通じたCSR重点課題をベースとした、CSRマネジメントの推進 CSR
○		
△		
○		
○	<ul style="list-style-type: none"> 中国およびフィリピンでの体制構築および研修によるコンプライアンスの浸透推進 コンプライアンス コンプライアンス従業員意識調査の実施 コンプライアンス タイのロップリ工場で、BCP基本計画および行動計画を策定 総務 国内事業所、タイなどにおけるBCP訓練の推進 総務 	<ul style="list-style-type: none"> ミネベアミツミグループとしてのグローバルコンプライアンス体制の構築・強化 コンプライアンス 世界主要拠点でのBCPの定着 総務
○		
△		
○	<ul style="list-style-type: none"> 品質マネジメント規程の改訂、施行および周知 品質 ISO9001:2015認証への移行支援 品質 全製品への統一バーコードラベルの導入推進 物流 AEO認定の継続的取得推進 物流 物流品質向上のための見える化の推進 物流 	<ul style="list-style-type: none"> ミネベアミツミグループとしての新体制における品質マネジメントシステムの構築 品質 統一バーコードラベル導入、見える化推進 物流
○		
△		
○	<ul style="list-style-type: none"> 国内外の拠点における地域との対話促進 CSR 	<ul style="list-style-type: none"> 国内外でのCSR浸透活動の継続的実施 CSR
○		
○	<ul style="list-style-type: none"> 人権尊重に対する教育の継続的強化 人材開発 ミネベアミツミグループとしての次世代リーダー育成の強化 人材開発 女性活躍の継続的推進 人材開発 障がい者雇用の法定雇用率達成と雇用維持 人事 ストレスチェック結果に基づく職場環境改善の推進 人事 残業時間の継続的削減 人事 	<ul style="list-style-type: none"> ミネベアミツミグループとしての統合効果を生かし、グローバルでの事業の拡大、発展を積極的に推進するための人材開発強化 人材開発 女性管理職の割合の増加(2021年に2016年の2倍を目標とする) 人材開発 社会的要請を積極的にくみ取りつつ、従業員が生き生きと働くための施策推進 人事
○		
×		
○	<p>ミネベアミツミグループとしての統一なCSR調達活動の推進 ・統一CSRガイドラインの設定、お取引先様への配布およびCSR取り組みの依頼 資材</p>	<p>ミネベアミツミグループとしての「CSR調達ガイドライン」の啓蒙活動および「CSR調達推進自己チェックシート」によるCSR推進状況確認の推進 資材</p>
○	<ul style="list-style-type: none"> 事業計画の進捗および施策に関する積極的な情報開示の継続的推進 IR 国内外の投資家との積極的なコミュニケーションの継続的推進 IR 	<p>より多くの株主・投資家の皆様にミネベアミツミへの理解を深めていただけるよう、積極的な情報開示とコミュニケーションの継続 IR</p>
○		
○	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量を生産高原単位で2015年度比で6%削減する 環境 廃棄物等排出量を生産高原単位で2015年度比で6%削減する 環境 廃棄物の再資源化率を97.2%とする 環境 用水使用量を生産高原単位で2015年度比で6%削減する 環境 生物多様性保全の推進 環境 海上コンテナの積載効率向上に向けた梱包改善の推進 物流 パレタイズ荷姿化のさらなる推進 物流 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量を生産高原単位で2020年度までに2015年比で15%削減する 環境 廃棄物等排出量を生産高原単位で2020年度までに2015年度比で15%削減する 環境 廃棄物の再資源化率を2020年度までに97.5%とする 環境 用水使用量を生産高原単位で2020年度までに2015年度比で15%削減する 環境 生物多様性保全の推進 環境 パレタイズ化などによる物流品質と物流効率の向上 物流
×		
×		
△		

CSR CSR推進室 **コンプライアンス** コンプライアンス推進室 **総務** 総務部 **品質** グループ品質管理部
物流 物流部 **人材開発** 人材開発部 **人事** 人事部 **資材** 資材部 **IR** IR室 **環境** グループ環境管理部

ミネベアミツミグループのCSR

基本的な考え方

ミネベアミツミグループは、企業の使命とは法令の遵守だけでなく、企業倫理に則した公正かつ、適切な事業運営を通じて、地球環境および人類の持続可能な発展に貢献することと考えています。この使命を果たすため、当社グループでは、社是として位置付けた「五つの心得」と、これを基本とした「ミネベアミツミグループのCSR基本方針」および「ミネベアミツミグループのCSR実践に向けた活動方針」を策定し、取り組みを進めています。

2015年4月に、「CSR実践に向けた活動方針」を改定しました。製品を通じて社会にプラスとなる価値をつくるという考えに基づき、「製品を通じた社会価値の創造」の項目を追加しています。

また、2012年に参加を表明した国連グローバル・コンパクトの10原則についても重要な考えと位置付け実践に努めています。

五つの心得

- ◎ 従業員が誇りを持てる会社でなければならない
- ◎ お客様の信頼を得なければならない
- ◎ 株主の皆様のご期待に応えなければならない
- ◎ 地域社会に歓迎されなければならない
- ◎ 国際社会の発展に貢献しなければならない

ミネベアミツミグループのCSR基本方針

ミネベアミツミグループは、社会を支える精密部品メーカーとして、「信頼性が高く、エネルギー消費の少ない製品を安定的に供給し、広く普及させる」ことを通じて、地球環境および人類の持続可能な発展に貢献します。

ミネベアミツミグループのCSR実践に向けた活動方針

1 「五つの心得」と「行動規範」

CSR活動の推進に当たっては、「五つの心得」を基本として、適切な組織統治のもと、ミネベアミツミグループ「行動規範」を遵守していきます。

3 継続的改善と意識向上

ミネベアミツミグループの社会的責任、取り組むべき重要課題を理解した上で達成すべき目標を掲げ、実行とレビューを繰り返して、CSR活動を継続的に改善していきます。また、こうした活動を通して、従業員一人一人のCSRIについての意識向上を図っていきます。

2 製品を通じた社会価値の創造

社会を支える精密部品メーカーとして、「信頼性が高く、エネルギー消費を減らす製品」を積極的に開発し、広く普及させます。

4 ステークホルダーとの対話

ステークホルダー（従業員、お客様、株主の皆様、地域社会、国際社会、お取引先様、環境など）との積極的な対話を通して、その期待・要請に応えるとともに、企業活動の透明性向上と説明責任を果たしていきます。

● ミネベアミツミグループのステークホルダー



● 国連グローバル・コンパクトの支持



Network Japan
WE SUPPORT



ミネベアミツミグループのステークホルダー

ミネベアミツミグループは、社是の「五つの心得」で示されている「従業員」「お客様」「株主の皆様」「地域社会」「国際社会」のほかに、「お取引先様」およびわたしたちの社会を支えている「環境」をステークホルダーとして分類しています。当社グループでは、CSR活動に取り組む上で、各ステークホルダーとのコミュニケーションを通じて、その期待に応えることが欠かせないと考えています。

CSR推進体制

ミネベアミツミグループは、「ミネベアミツミグループのCSR基本方針」および「ミネベアミツミグループのCSR実践に向けた活動方針」を基に、CSR活動を推進するために、最高責任者を会長兼社長執行役員、最高責任者補佐を人事総務本部長とするCSR推進体制を構築しています。

また、CSR体制のさらなる強化と社内推進活動の発展などを行う事務局として、CSR推進室を設置しています。各拠点でCSR活動の啓発と現状把握を行うCSRオフィサー（正担当）、CSR副担当と連携し、グローバルでのPDCAマネジメントを推進しています。

引き続きCSR活動を推進するため、グループ全体での体制の強化に取り組んでいきます。

CSR活動の現状整理

ミネベアミツミグループでは、社会的責任に関する国際規格であるISO26000に基づき、「組織統治」「人権」「労働慣行」「環境」「公正な事業慣行」「消費者課題」「コミュニティへの参画及びコミュニティの発展」の7つのテーマと「社会的責

任の認識および組織全体への統合」について、当社グループの取り組み実施状況と重要度を確認し、優先的に取り組みが求められる課題について洗い出しを行っています。

分析の結果、世界各拠点と本社とが連携したCSRを体系的に進めることや、拠点間で先進事例を共有していく必要性を確認しました。

2016年度は、世界各拠点のCSRオフィサーと連携し、現地におけるCSR活動の現状確認と、2017年度の計画の確認を行いました。今後もCSRオフィサーとコミュニケーションしながら、PDCAマネジメントを推進していきます。

社内でのCSR浸透活動

ミネベアミツミグループは、CSR推進活動の目標に対する、各部門の実施担当者を集めたCSR勉強会を2012年度より実施しています。

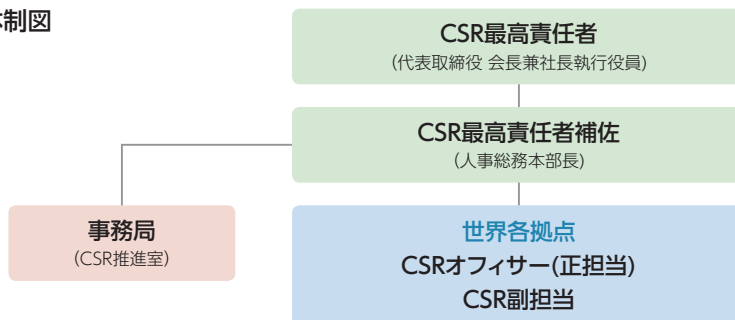
2016年度は引き続き、国内外の各拠点における取り組みの進捗状況を確認しているほか、年2回発行される社内報においてもCSRの啓発を行っています。

今後の課題・目標

グローバルに事業を展開するミネベアミツミグループとして、ISO26000などの国際的な基準にのっとったCSRの推進を目指し、海外拠点を含めたグループ全体でのCSR戦略の策定やマネジメント推進、CSRの浸透活動を進めていきます。

また、社内におけるCSRの理解促進を強化し、新体制におけるCSRマネジメントの強化を進めていきます。

● CSR推進体制図



コンプライアンス

基本的な考え方

ミネベアミツミグループは、コンプライアンスの実践がCSR推進において欠くことのできない要素であるという認識の下、当社グループの役員、従業員が適切な行動を選択する際の規範となる「ミネベアミツミグループ行動規範」「ミネベアミツミグループ役員・従業員行動指針」を定め、公正かつ適正で、透明度の高い経営に努めています。

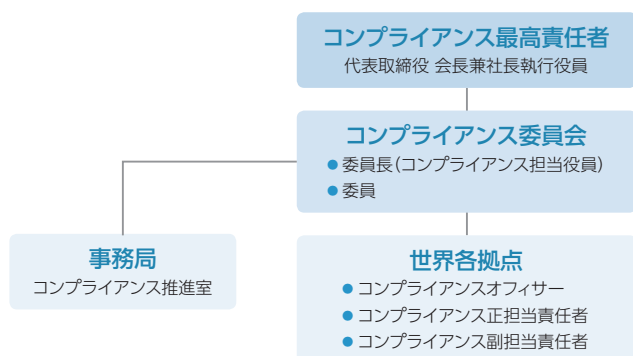
Web 「ミネベアミツミグループ行動規範」および「ミネベアミツミグループ役員・従業員行動指針」の詳細は、こちらをご参照ください。
<http://www.minebeamitsumi.com/corp/company/aboutus/Conduct/declaration/index.html>

コンプライアンス推進体制

ミネベアミツミグループでは、会長兼社長執行役員をコンプライアンスの最高責任者とし、直属の組織であるコンプライアンス委員会を年2回開催し、行動規範の運用、行動規範に対する重大な違反事例発生時の緊急対策などについて迅速に意思決定を行っています。また、コンプライアンス委員会の事務局をコンプライアンス推進室が担当し、コンプライアンス推進のための諸施策を実施しています。

また、各拠点にコンプライアンスオフィサーを設置し、グループでのマネジメントの強化を図っています。2016年度はタイにおいて新たにコンプライアンス委員会を設置し、体制強化に取り組みました。

●コンプライアンス体制図



コンプライアンス意識調査

ミネベアミツミでは、従業員のコンプライアンスに対する認識を確認するため、コンプライアンス意識調査を隔年で実施しています。意識調査の結果、コンプライアンスへの関心がポジティブに改善していることを確認しています。また、調査結果を受けコンプライアンス相談窓口の活用方法について広く周知しています。次回調査は2017年度に実施する予定です。

コンプライアンス教育

ミネベアミツミグループでは、従業員のコンプライアンスへの理解を深めるため、階層別研修時のコンプライアンス教育を実施しており、2016年度は202名が受講しました。さらに、独占禁止法(競争法)遵守に関する定期的な研修として、国内外の従業員74名に対し、講義を実施したほか、4,050名の従業員を対象にeラーニングによる研修を実施しました。

2016年度、海外においてはタイと中国でローカル従業員を対象としたコンプライアンス研修を実施しました。タイで90名、中国で20名の従業員が受講しています。

内部通報制度

ミネベアミツミグループでは、従業員一人ひとりが自らの行動や意思決定がミネベアミツミグループ行動規範に違反するかどうか迷った場合、または本行動規範に違反する疑いのある行為を発見した場合に利用できる相談窓口を社内と社外にそれぞれ設置しています。受け付けたすべての通報については、事実確認の上、適切に対応しています。

今後のコンプライアンス推進について

従業員一人ひとりがコンプライアンスの意識を持って、事業活動に取り組む企業風土を定着させるために、従業員の意識と知識の充実をより一層深めていく必要があると考えています。今後も教育研修の充実や相談窓口の周知徹底とともに、海外を含めたグループ全体でのコンプライアンス推進体制の強化を進めるべく、各国の連携強化を進めていきます。

リスクマネジメント



基本的な考え方

ミネベアミツミグループは、リスクが顕在化した場合、その対応によっては企業経営の根幹に影響を及ぼす恐れがあるとして、危機管理は極めて重要な施策であると考えています。危機管理体制や、事前の予防対策、緊急事態発生時の対応などについて定めた「ミネベアミツミグループ危機管理基本規程」を制定し、想定されるさまざまなリスクに備えています。

危機管理体制

ミネベアミツミグループでは、会長兼社長執行役員を危機管理の最高責任者とし、「危機管理委員会」にて危機管理における重要な意思決定を行っています。予防的な取り組みとして、事前に具体的なリスクを想定、分類し、継続的に監視しています。万が一危機事案が発生した場合には、事態の緊急度からレベルを1～3に分類し、危機管理委員会での協議を経て、緊急対策本部や現地対策本部の設置を行い、事態への迅速かつ的確な対応を行います。また、危機管理事案の内容により、当該事案の担当部署として主管部が任命され、当該事案についての危機予防対策の立案や実施を行う体制を整えています。

情報セキュリティ

情報セキュリティ体制

ミネベアミツミグループでは、情報資産を守ることは信頼関係を築く上での責務と考え、情報セキュリティに関する基本方針を定め、その徹底に努めています。

また、情報セキュリティ委員会を設け、各国ごとに推進体制を編成しています。

情報セキュリティ教育

ミネベアミツミグループでは、従業員の情報セキュリティへの意識向上を目的に、情報セキュリティ教育を実施しています。年1回の情報セキュリティに関する説明会の実施、新入社員や中途採用社員に対する入社時の教育のほか、個別指導を実施しています。2016年度は1年を通じて、情報セキュリティに関する説明会を実施し、派遣社員、協力会社従業員を含む13,753名の従業員が参加しました。

今後も教育を通じて、情報セキュリティに関する禁止事項および遵守事項の確認や、セキュリティ事故につながりやすい注視点などを共有し、従業員の意識向上に役立てていきます。

個人情報保護の取り組み

ミネベアミツミグループでは、保有する個人情報を「個人情報保護方針」にのっとり適切に管理するほか、その利用目的を明確にし、利用目的の範囲内での取り扱いを徹底しています。

BCPの取り組み

ミネベアミツミグループでは、大規模災害、インフルエンザ、テロなどの緊急事態発生時に、従業員やその家族の安全を確保するとともに、世界トップシェアの製品を持つ部品メーカーとして、お客様への供給責任を果たすことが当社グループの社会的責任であると考え、国内外の主要拠点においてBCP(事業継続計画)を策定し運用を開始しています。

BCPは、拠点ごとに想定されるリスクシナリオを分析し、そのリスクレベルに応じて決定しています。具体的な対策として、緊急マニュアルの整備、工場の耐震補強、食料の備蓄、自衛消防隊の整備、避難訓練、安否確認システムの導入などを実施しています。

2016年度はタイのバンパイン工場、マレーシア工場にてBCPの基本計画、行動計画を策定したほか、中国の上海、蘇州、珠海工場にてBCP行動計画の策定を完了しました。また、軽井沢工場で地震を想定したBCPの訓練を3回実施しています。さらにタイの複数の部門では、事業継続マネジメントシステムの国際規格であるISO22301を取得し、BCP訓練計画を策定するとともに、洪水を想定した訓練を実施しています。

今後の課題・目標

引き続き、世界の主要拠点でさまざまなリスクに対して対応できるBCP体制の確立、定着を目指して取り組みを進めていきます。

お客様とのかかわり

基本的な考え方

ミネベアミツミグループは、社是である「五つの心得」に基づいた「ミネベアミツミグループ品質方針」を掲げ、開発・製造・販売する製品の品質に万全を期し、世界のお客様の信頼に応えるとともに、限りある資源を無駄なく効率的に使用することによって、国際社会の発展に貢献できる「総合精密部品メーカー」となることを目指しています。

そのために品質マネジメントシステムを構築、実施し、その有効性を常に確認するとともに、継続的な改善に努めています。

品質マネジメント

品質マネジメント体制

ミネベアミツミグループは、グループ全体を対象とする「品質マネジメント管理規程」を制定し、製品、サービスの安全性確保と事故の未然防止に取り組んでいます。2016年度は、経営統合における組織体系、業務内容の変更を受け、品質マネジメント規程の改訂に向けて準備を進めました。

品質マネジメント体制は、最高責任者を社長執行役員とし、その諮問機関として「品質マネジメント委員会」を設置しています。その下位組織として各事業部を代表する品質保証実務責任者による「グループ品質保証責任者会議」にて、定期的に個別の品質課題の情報共有や、同様の問題について再発防止に取り組んでいます。また、「グループ品質管理

部」が品質マネジメント委員会およびグループ品質保証責任者会議の事務局として、各事業部に対し品質マネジメントの支援・指導などを行っています。

さらに、2013年度に発足した「グループ安全規格連絡会」では、電気用品安全法(日本)への対応や、世界各地の安全規格情報の共有・展開を行い、対応を強化しています。

リスクアセスメント

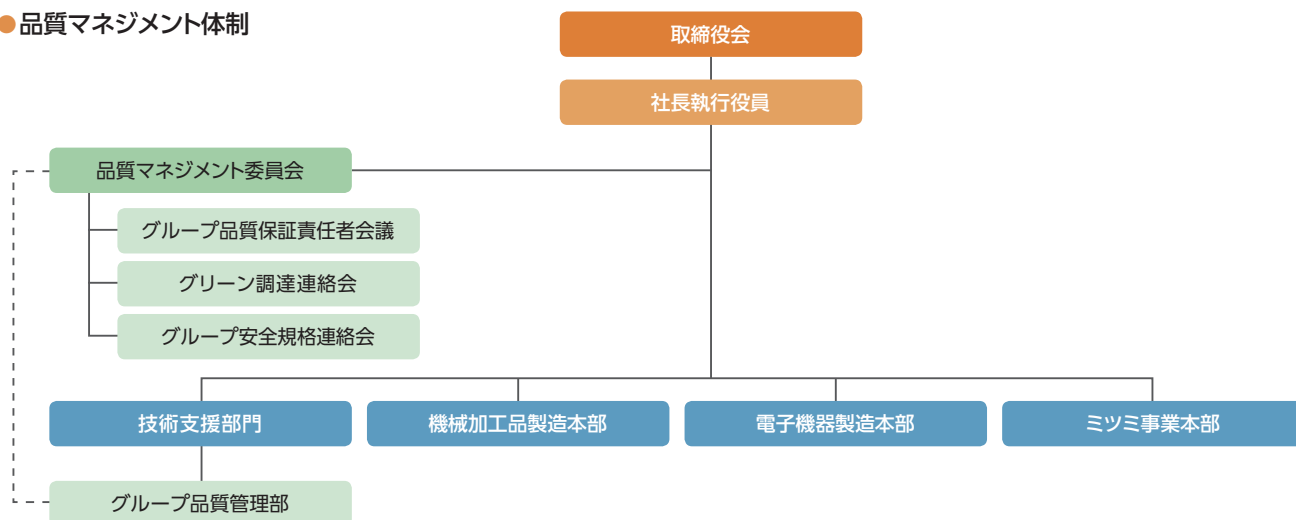
ミネベアミツミグループの製品が使われる最終製品の中でも、万が一問題が発生した際に、社会に与える影響が大きい製品として、医療、車載、航空の3分野については社内標準にのっとり、リスクアセスメントを実施しています。このアセスメントは、グループ品質管理部と各事業部が協働で実施し、設計・製造でのリスクがある場合には、そのリスクの低減を推進しています。

品質向上の取り組み

お取引先様向け品質保証協定書の整備

ミネベアミツミグループでは、サプライチェーン全体でお客様からの品質要求に応えるため、お取引先様に対しては、取引基本契約のほか、品質保証協定書の締結や品質マニュアルの提示により、お取引先様の製品やサービスが当社グループの品質要求に確実に適合するようご協力いただいています。

● 品質マネジメント体制



※グループ品質保証責任者会議、グリーン調達連絡会、グループ安全規格連絡会は、製造本部および各事業部からの選任者で構成しています。
また、グループ品質管理部は、品質マネジメント委員会および上記の各委員会の事務局を担当しています。

※2017年4月1日現在



品質マネジメントシステム認証の取得推進

ミネベアミツミグループでは、各事業部において必要な品質マネジメントシステム(QMS)規格の認証を取得しています。さらに今後の新製品に必要となる規格についても、順次認証取得を進めています。また、グループ品質管理部で内部監査員養成研修を開催し、内部監査員を継続的に養成、力量の維持を行っています。

2016年度は、各事業部にてISO9001:2015やIATF 16949:2016への移行に向けて取り組みました。また、各事業部の品質担当者約200名を対象にISO9001に関する研修を実施しています。

QC検定試験への対応

ミネベアミツミグループでは、従業員個々の品質評価・管理能力、改善能力の向上が、ひいては当社グループの製品品質の向上につながるの考えから、2008年9月より一般財団法人日本規格協会および一般財団法人日本科学技術連盟が主催し、一般社団法人日本品質管理学会の認定を受けている品質管理検定(QC検定)の認定取得を推進しています。また、受検費用負担のほか、全従業員が共有する、品質管理知識向上のためのデータベースより教材を取得・学習できるようにし、事前講習会も年2回実施しています。

2016年度も多くの認定取得者を出しており、グループ累計では、約700名になりました。

AEO取得推進について

ミネベアミツミグループでは、貿易や物流を適正かつ効率的に行うため、物流管理の強化、改善を行っています。この一環として、AEO(Authorized Economic Operator)制度の認定取得を進めています。2016年度はマレーシア、韓国での取得に向けた準備と申請を行いました。

銘番ラベルの統一バーコードラベル化の推進

ミネベアミツミグループでは、製品の誤配送防止と確認作業の効率化のため、銘番ラベルの統一バーコードラベル化による物流管理を2013年度より開始しています。2016年度は、タイ製のPMモーター製品やマイクロアクチュエータ製品などでの運用を開始しました。引き続き全製品に展開するため対応を進めています。

物流品質向上のための見える化

ミネベアミツミグループでは、物流品質を向上するために、物流の見える化を推進しています。配送元と配送先のデータを集計し可視化した上でシミュレーションなどを行い、保管拠点や物流方法を最適化しています。

製品に関する情報開示

ミネベアミツミグループが提供する製品は、消費者が手にする最終製品の中に組み込まれている部品がほとんどです。そのため、安全性情報はお客様のご要求に基づき提供しています。また、製品含有化学物質管理では、お客様のご要求に基づき、お取引先様より入手した製品含有化学物質情報を基に伝達しています。

お客様とのコミュニケーション

お客様満足度調査

ミネベアミツミグループでは、各事業部が主体となってお客様満足度調査を実施しています。その評価結果は各事業部の営業部門および開発部門にフィードバックされます。お客様から一定の基準を下回る評価をいただいた場合には、部門横断での改善を検討、実施しています。

品質問題への対応

ミネベアミツミグループの製品、サービスにおいて、万が一重大な品質問題が発生した場合には、「品質マネジメント管理規程」にのっとり、必要な対応を決定しています。

今後の課題・目標

今後もさらなる品質向上に向けて取り組みを強化します。具体的には引き続きISO9001:2015あるいはIATF 16949:2016などへの移行支援に取り組んでいくほか、ミネベアミツミグループとしての新体制における品質マネジメントシステムの強化を進めていきます。

また、物流面については、海外における統一バーコードラベルの導入や物流の見える化などを通じた物流品質の向上に取り組んでいきます。

従業員とのかかわり

基本的な考え方

ミネベアミツミグループは、創業以来、従業員を最も重要な財産と位置付け、「五つの心得」に「従業員が誇りを持てる会社でなければならない」と定めています。当社グループのすべての従業員が健康で、安全に働くことができ、一人ひとりがその能力を十分に発揮できるよう、職場環境の整備、向上に努めています。

● 従業員数(グループ) (2017年3月時点)

	従業員	日本人海外駐在員	合計
日本	6,067名	—	6,067名
北米	2,085名	42名	2,127名
欧州	2,109名	38名	2,147名
アジア圏	68,057名	559名	68,616名
合計	78,318名	639名	78,957名

● 勤続状況(単体) (2016年度)

平均勤続年数	平均年齢	退職者	離職率
17年6カ月	43歳10カ月	144名	3.7%

● 時間外労働データ(単体) (2016年4月~2017年3月の平均値)

一人当たりの平均時間外労働時間	7.26時間/月
一人当たりの平均時間外労働手当	16,559円/月

多様な人材の活用

グローバルに事業展開するミネベアミツミグループにとって、人材の多様性を前提とした人材力の強化が重要であると考えています。性別や年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、多様な人材が能力を最大限に発揮できる環境づくりに努めています。

女性活躍の推進

ミネベアミツミグループは、多様な人材に活躍していただくことにより、新たな価値観や競争力を生みつつ、持続的に発展する会社となることを重要な経営戦略の一つと位置付けています。

特に女性活躍推進のために、女性が安心して働ける環境を整備するなどの取り組みを進めており、管理職候補となる女性従業員を増やし、かつ管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うための行動計画を2016年3月に策定しました。行動計画では2021年までに女性管理職の割合を2016年比で2倍にすることを定めています。(ミネベアミツ

ミ(株)2017年3月実績:1.2%)

また、2016年度は、リーダーシップスキルを中心に管理職に必要な能力向上を目的として、「リーダーシップの基本と実践研修」を実施しました。



「行動計画」の詳細は、ミネベアミツミグループウェブサイトをご参照ください。

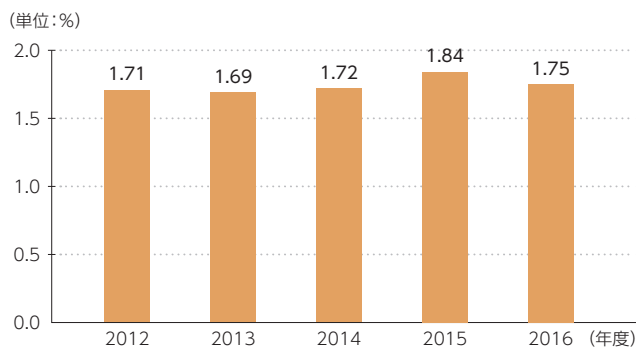
http://www.minebeamitsumi.com/corp/environment/sociality/employees/2016/_icsFiles/afieldfile/2016/04/07/minebea_action_plan.pdf

障がい者雇用の取り組み

ミネベアミツミでは、障がい者の雇用を積極的に進めています。2016年6月時点での雇用率は1.75%となりました。今後、法定雇用率(2.0%)を目指してさらに取り組みを強化していきます。

また、障がいの有無にかかわらずすべての従業員がやりがいを持って働けるよう、職場によっては専門知識のある従業員が指導するなど、職場環境にも配慮した取り組みに努めています。

● 障がい者雇用率の推移(単体)



※経営統合前のミネベア(単体)での集計結果です。

人材育成

ミネベアミツミグループでは、「ものづくりへのこだわり」「グローバル志向」「情熱・自ら考え行動する主体性」を持った従業員を求める人材像とし、その育成に取り組んでいます。階層別の集合研修や、専門知識の取得、スキル強化を目的とした研修の企画運営、さらにはOJT教育などを実施しています。

グローバル人材の育成

ミネベアミツミグループはグローバルな人材育成を進めることに積極的に取り組んでいます。2016年度は海外赴任前研修を計21回実施し、計50名が参加したほか、英語学習

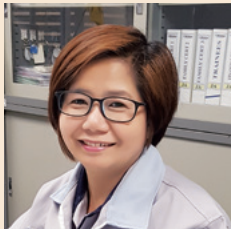


機会を提供するなど取り組みを強化しています。また、海外駐在期間は5年間の基準としたガイドラインに従い、多くの従業員にグローバルに活躍する機会を提供しています。

海外のローカルスタッフに対しては、経営の現地化を目指す各法人での研修プログラムに基づいた研修を実施しているほか、研修生として日本の工場・本社部門で受け入れ、技術やものづくりのノウハウやマネジメントスキルを提供しています。特に海外ローカルスタッフの中でも、幹部クラスの従業員に対して、「グローバルに活躍できる人材の育成を目的とした「海外ローカル幹部リーダーシップ研修」を実施しています。

日本での研修を経験して

VOICE



NMB-Minebea Thai Ltd.
Japanese Administration Div.

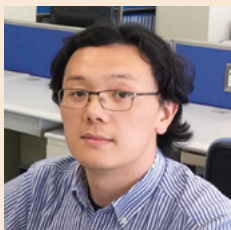
タヤコーン
ナムタオフォイ
(Thanyakorn
NAMTAOFAI)

わたしはNMB-Minebea Thaiの日本人総務として、タイで日本人の駐在員と出張者へのさまざまなサポート業務を行っています。2016年4月から2017年3月までの1年間の日本での研修は、大変良い経験となりました。初めは、日本語でコミュニケーションができるか、あるいは漢字で書かれた文書やデータを扱えるか不安でしたが、各事業所の日本人従業員がサポートしてくれました。仕事以外の生活についても同様でした。研修で身に付けた日本語でのコ

ミュニケーションのスキルは、帰国後の仕事で非常に役立っています。日本で学んだいろいろなことを十分に生かしながら、業務の見直し・改善を行うことを目標としています。

日本での研修を経験して

VOICE



Minebea Electronics &
Hi-Tech Components
(Shanghai) Ltd.
人事総務部

韋 璋(Wei WEI)

2016年4月から2017年3月の1年間、日本で人事総務業務の研修を受けました。東京本部と日本国内の工場でも業務を学ぶことができとても良い経験になりました。とりわけ、労働に関する日本の各種法律の勉強から日本の給与制度や社会保障制度をよく理解できたことは何よりです。中国と日本の間には、法律法規およびその解釈や文化などにさまざまな違いがあります。しかし、両国に共通

する点や日本の優れた社会制度・管理手法などは、MEHC*に取り入れることができると思います。例えば、従業員情報のデータ化や研修テーマの開発などです。帰国してから早速、MEHCの従業員情報のデータ化を行うなど、日本での経験を業務に生かしています。

*MEHC: Minebea Electronics & Hi-Tech Components (Shanghai) Ltd.

公正な評価

ミネベアミツミグループでは、従業員一人ひとりの能力と実績を、公平性、公正性に最大限配慮した上で適正に評価し、処遇や報酬に反映させています。2014年度に人事考課制度の客観性を高めるために見直しを行っており、能力や経験などの昇格基準を新たに定めています。同時に新制度の説明会を実施し、制度の透明性向上に取り組んでいます。

今後も、意欲ある従業員が能力を十分発揮できる、そして働きがいを感じられる職場環境となるよう、労働環境や雇用構造などの変化にも柔軟に対応できる人事施策を実施していきます。

人権の尊重

ミネベアミツミグループでは、人種、年齢、性別、国籍、宗教などによる不当な差別を禁止しています。従業員に対しては、新入社員研修において「ミネベアミツミグループ役員・従業員行動指針」を用いた研修を実施しているほか、異文化の地域へ赴任となる従業員に行う赴任前研修や、各階層別研修の中でハラスメント防止に関する教育を実施しています。さらに、内部通報制度ならびに相談窓口を設けることで、人権侵害防止に取り組んでいます。

働きやすい職場環境への取り組み

労使関係

ミネベアミツミグループでは、「ミネベアミツミグループ行動規範」に示すように、結社の自由を認め、労働環境や労働条件といった課題について、定期的に労使懇談会を行うなど労働組合や従業員代表などと積極的にコミュニケーションを図り、良好な労使関係を築いています。

多様な働き方の推進

ミネベアミツミグループは、従業員のワークライフバランスに配慮することが従業員のやりがいや充実感につながる、重要な課題であると考えています。そのため、出産・育児、介護などのさまざまなライフイベントに柔軟に対応できる制度や、従業員がリフレッシュを図れるよう、「入社30年以上永年勤続者の旅行招待制度」を設けています。

2016年度には、育児・介護に伴う休暇の取得を半日単位で可能にするなど、従業員が働き方を柔軟に選択できるような、制度の充実化を進めています。

● 主な福利厚生制度と利用者数(国内グループ) (2016年度)

制度名	内容	延べ利用者数
育児休業制度	育児休業および育児短時間勤務の制度	43名
配偶者出産休暇制度	配偶者の出産時に取得可能な休暇制度(最大2日間)	50名
介護休業制度	介護休業および介護短時間勤務の制度	1名
入社30年以上永年勤続者の旅行招待制度	勤続30年の従業員と家族への旅行券贈呈	120名

勤続30年に伴う 旅行招待制度を利用して

営業部門業務部
計数管理グループ
関 伸子

2016年に永年勤続者への旅行招待の機会をいただき、紅葉が美しい京都に行きました。京都ではあちこちで東京オリンピックに向けた改修工事が行われており一部には入れない所もありましたが、観光地のオリンピックに向けた熱気に触れるのはこれまでにない体験でした。

30年間勤続できたのは、ひとえに家族、社内外の皆様、そして何よりもお客様のおかげです。その上、旅行招待という貴重な機会をいただいたことに、本当に感謝しております。今回の旅行で得た休息と感慨を今後の業務に生かして、また新たな気持ちで日々取り組んでまいります。

VOICE

安全衛生管理

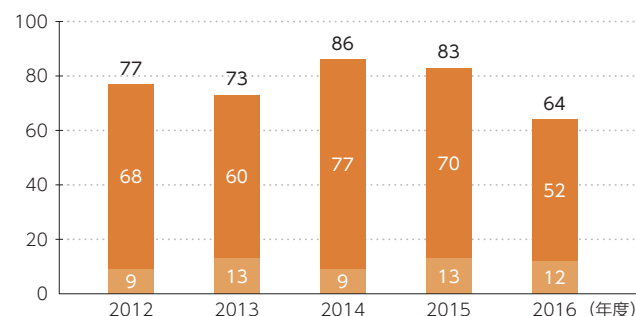
ミネベアミツミグループでは、製品・サービスの質、生産の一貫性、および従業員のモラル向上は、安全で衛生的な職場環境において実現すると考えています。

各工場では、安全作業や衛生などの各部会からなる安全衛生委員会を定期的開催し、各部会の目標に対する活動結果を共有しています。また、当社グループの量産拠点であるタイ、中国、シンガポール、フィリピン、マレーシアの主要工場ではOHSAS18001の認証を取得しています。

万が一、火災、労災、交通事故などの事故が発生した場合には、安全管理責任者を中心に原因の把握や適切な対応が取られるとともに、それらの情報をグループの全事業所と共有し、類似事故の再発防止に役立てています。

● 労働災害発生件数の推移(グループ)

(単位:件数)



■ミネベアグループ ■ミツミ電機
※経営統合前の旧体制での集計結果です。
※ミツミ電機は国内事業所のみ。

健康管理の促進

ミネベアミツミグループでは、定期的に健康診断や健康相談の実施、時間外労働抑制に対する通知を行うほか、産業医が定期的に巡視するなど、各国の関連法規や各事業所の実情に合わせて、従業員の健康維持、向上に取り組んでいます。

特に、近年社会的関心が高まっている心の健康管理については、2016年度よりストレスチェックを導入しています。また、健康管理室など産業医や産業カウンセラーなどに相談できる体制を整備するとともに、各工場の保健師を集め、3カ月に1回定期的なミーティングを実施しています。

今後の課題・目標

今後は引き続き、ワークライフバランスの向上や健康管理の強化など従業員がやりがいを持ち、さらに生き生きと仕事に取り組む環境を整備するための施策を実施していきます。

また、将来にわたるグローバルな会社の成長を可能とするため、世界に通用する人材の育成とノウハウの継承、多様性を活用できる環境整備などの人事施策の実施に継続して力を入れて取り組んでいきます。

お取引先様とのかかわり



基本的な考え方

ミネベアミツミグループの事業は多くのお取引先様との関係に支えられています。当社グループでは「資材調達基本方針」を定め、これに基づき健全なパートナーシップを築いています。また、サプライチェーンを通じたCSRを推進するため、お取引先様には「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン※」を配布し、理解と協力をお願いしています。



「資材調達基本方針」および「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン」の詳細は、ミネベアミツミグループウェブサイトをご参照ください。

<http://www.minebeamitsumi.com/corp/company/procurements/index.html>

CSR調達

ミネベアミツミグループでは、グローバルに事業を展開する上で、サプライチェーン全体でのCSRの推進が重要と考え、2012年3月に、「ミネベアミツミグループ行動規範」を基にした「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン」を策定し、CSR調達の枠組み構築に取り組んでいます。2012年11月には、ガイドラインに紛争鉱物対応について追記し、お取引先様の対応をお願いしています。

また、お取引先様のCSR推進状況を把握することを目的に、「ミネベアミツミグループCSR調達推進自己チェックシート」を策定し、お取引先様に回答をお願いしています。結果は調査にご協力いただいたお取引先様に対してフィードバックしているほか、一部取り組みに課題の見られたお取引先様に対しては個別にコミュニケーションを取ることで、取り組み状況を詳細に確認しています。(▶詳細はp.5をご覧ください)

お取引先様の選定

ミネベアミツミグループでは、新規に取引を始める際に、お取引先様に対して当社グループの資材調達への考えに賛同いただくとともに、当社グループの資材調達基本方針を遵守するために新規取引業者の認定基準にのっとった確認を行っています。具体的には、継続的な取引が可能であるこ

と、当社グループが発行する製品含有化学物質に関する要領および基準などを遵守できること、「ミネベアミツミグループ行動規範」に賛同できることなど、10項目について確認を行い、必要に応じて工場の監査も実施しています。

グリーン調達

ミネベアミツミグループでは、化学物質に関する各国の法令・規則への対応、お客様の満足や環境負荷物質の削減を目的として、当社グループが発行する製品含有化学物質に関する要領および基準書を作成・改訂し、お取引先様に対して有害物質を含まない製品(原材料、部品、部材および包装、梱包材料)の提供と、証明書や分析結果報告書などの資料の提出をお願いしています。

コンゴ民主共和国産「紛争鉱物」への対応

2012年8月にアメリカ証券取引委員会にて可決された「金融規制改革法」の開示規則を受け、同法律にて規定された「紛争鉱物」に対するミネベアミツミグループの考えをまとめ、2012年10月「ミネベアミツミグループ紛争鉱物対応ポリシー※」を制定しました。さらに、「ミネベアミツミグループCSR調達ガイドライン」についても「紛争鉱物対応」について追加し、お取引先様に対して対応を要請しています。

また、お客様からの調査依頼については、引き続き調査用データベースを用いた回答を実施しています。

今後の課題・目標

サプライチェーンを通じたCSRの推進に向けて、グローバルなCSR調達の枠組み構築を進めます。2017年度は新体制に合わせた統一CSR調達ガイドラインを設定・展開します。

その後、「ミネベアミツミグループCSR調達推進自己チェックシート」をミツミ電機の東南アジア拠点における主要なお取引先様についても配布・回収し、現状を確認していきます。

※2017年1月、ミネベアとミツミ電機は経営統合し、これらCSR調達ガイドラインおよび紛争鉱物対応ポリシーなどの名前も、「ミネベアミツミグループ」を記載して、それぞれ改めております。

地域社会・国際社会とのかかわり

基本的な考え方

ミネベアミツミグループは、グローバルに事業を展開する企業として、地域社会との十分なコミュニケーションにより、健全なパートナーシップを構築していくことが重要であると考えています。地域に根差した企業であるために、「五つの心得」を基本に、地域のニーズに合った社会貢献活動を実施しています。

国際社会への貢献

欧州での取り組み

地域の教育支援活動

ヨーロッパの各拠点でも若者の教育支援活動を行っています。

イギリスのリンカーン工場では、周辺地域の学生へ1～2週間にわたる就労体験プログラムを提供しています。

また、スロバキアの子会社myonic s.r.oでは、小学校のスポーツイベントへの協力や、耳が不自由な子ども向けの学校への寄付などを行っています。

中国での取り組み

地域発展に向けた支援活動

中国珠海工場 (Minebea Electronics Motor (Zhuhai) Co.,Ltd.)では、従業員ボランティアにより、敬老施設のお年寄りや福祉施設の子どもたちに対する支援物資を寄贈しています。従業員が出向いて月餅(中国のお菓子)などの食べ物や施設に必要な文具などを寄贈するとともに、レクリエーションを実施するなど施設の方々と親交を深めています。

上海工場では、地域の障がい者が健康診断を受ける際に、従業員を派遣して病院に協力するなど、地域発展のためにさまざまな活動を行っています。



敬老施設での交流

フィリピンでの取り組み

地域小学校建設への寄付活動

フィリピンの生産拠点のセブミツミでは、チャリティーマ

ラソン大会を毎年開催しています。

大会は、社員の健康増進とともに、地元の学校への設備や教材の支援も目的としています。2017年4月に第4回目となる大会を開催し、817名が参加しました。大会を記念したTシャツの売上および寄付により集まったお金で、市内の小学校に2つの教室が建設される予定です。



チャリティーマラソン参加者

タイでの取り組み

サンゴ保護活動

NMBミネベアタイは、地域の環境保全のためにさまざまな活動を行っています。

2016年12月には、海洋の生態系保全を目的に、チョンブリ県サメサン島でサンゴの保護活動に協力しました。島の海洋研究施設で、サンゴの苗140本を海中に植える活動に約100名の従業員が参加しました。



サンゴ保護活動の参加者

サンゴ保護活動に参加して

VOICE



NMB-Minebea Thai Ltd.
Turning section,
PCMB division
Thanakorn
Narongkitti

初めて参加しました。サンゴや海洋の生態系を知ることができ、環境への感謝を意識する機会になりました。今後は、学んだことを参加できなかった従業員に伝え、環境保全に対する意識啓発をしたいです。こうした環境保全活動に参加していることを非常に誇りに思います。こうした活動にこれからも参加します。



地域社会への貢献

震災復興支援

東日本大震災に対する育英基金として、「公益信託ミネベアミツミ東日本大震災孤児育英基金」を設立し、小学生から中学生までの孤児に対して、毎年10万円、返済義務のない育成支援金を支給しています。毎年3月には、支援している中学3年生の子どもたちを東京に招いて、従業員サポーターとともに卒業のお祝いを行っています。



カーリングの試合(ミネベアカップ)

子どもたちとの交流を通じて

VOICE



東京本部
人事総務本部 人事部
吉澤 慎一

事務局として育英基金の設立より携わっており、中学卒業のお祝いは2017年3月で5回目を迎えました。1泊2日の短い時間でも中学生たちが心ゆくまで楽しめるよう、従業員サポーターの労を惜しまぬ協力を得ています。

初めころは、震災を経験した子どもたちとどうい話をして何をすれば楽しんでもらえるかなどをいろいろ悩みま

した。しかし、話をすると部活動に励み、高校受験を必死にくぐり抜け、春からの新生活への期待があふれているごく普通の子たちで、安心しました。

これからも来てくれる中学生たちに笑顔になってもらえるお祝いを運営していきます。

国際交流の出張授業を実施

米子工場では、近隣の鳥取県米子市箕蚊屋(みのかや)小学校にて「国際交流」をテーマとした出張授業を行いました。カンボジア国籍の当社従業員より、カンボジアの文化、学校、食べ物、習慣などの紹介のほか、カンボジア式じゃんけんゲームなどを通じて、異文化に触れ合う経験を提供しました。今後も地域の学校への協力を継続していきます。



カンボジアを紹介する従業員



カンボジア式じゃんけんゲーム

「袋井市ふれあい夢市場」への出展

浜松工場では、2016年5月の地域懇親会での交流をきっかけに、地域活動へ積極的に参加しています。

2016年度は地場製品の販売や産業のPR、地産地消の促進などの地域振興と、生産者と消費者および市民間の交流などを目的とした「袋井市ふれあい夢市場」に出展しました。浜松工場が関係している製品を中心に展示するとともに、当社グループの技術力を地域の皆様にご説明しました。



出展ブース

NPO法人あさまハイランドスポーツクラブへの支援

軽井沢工場では、アマチュアスポーツ振興として、NPO法人あさまハイランドスポーツクラブへの寄付を通じて、カーリングを支援しています。寄付金は大会の開催や、ジュニアチーム、車いすチームの支援に利用されています。

地域の方々との定期懇談会

軽井沢工場と米子工場では、地域の方との対話を継続するため、定期的に懇談会を実施しています。

軽井沢工場では、年2回、地域の方と話し合いの機会を持っています。2016年11月の第8回懇談会では、交通安全対策、排水処理、町制施行60周年記念式典、町の花のやまゆり栽培など、幅広い内容について意見を交わしました。

米子工場では、2017年1月、第2回懇談会を開催しました。当日は、米子工場の地域での活動をご報告したほか、教育関係、地区の活動、スポーツ振興、ビジネス交流などの情報交換を行いました。



懇談会の様子
(上:軽井沢工場、下:米子工場)

今後の課題・目標

今後も国内外の地域貢献活動に積極的にかかわり、地域社会との信頼関係を深め、地域とともに継続的に発展していける企業を目指していきます。

株主の皆様とのかかわり

適時開示／ディスクロージャーポリシー

ミネベアミツミは、法律・法令に沿って適時、適切な情報開示を行うとともに、ディスクロージャーポリシーを定め、積極的な情報開示に努めています。

株主の皆様とのコミュニケーション

株主総会の実施など

ミネベアミツミは、定時株主総会を毎年6月に開催しています。また、年2回報告書を株主の皆様へ送付することにより、当社の経営状況や方針などについての理解を深めていただけるよう努めています。

機関投資家とのコミュニケーション

機関投資家、証券アナリストの方を対象とした決算説明会・決算説明電話会議を開催しています。説明資料については、ウェブサイト上でも同時に、またはできるだけ早く和英で公開しています。

海外でも、米州、欧州、アジア地区でそれぞれ年1回1週間程度、投資家訪問を行っています。

また、証券会社主催の投資家向けセミナーに参加したり、個別面談を多数行うなどの活動を積極的に行い、財務・非財務どちらの情報も発信しています。

株主の皆様への還元

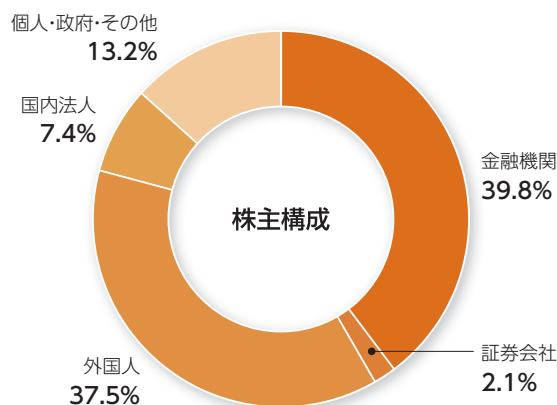
ミネベアミツミは、2009年度の現社長執行役員就任時より、「一株当たり利益の最大化を図り、企業価値の向上を目指す」、そして「ミネベアミツミ100周年のための基礎固めを行う」という2つの目標を掲げて取り組んできました。

2017年3月期は、売上高と純利益は過去最高となりましたが、これは円高の悪影響はあったものの、ボールベアリング、モーターなどの事業が堅調に推移したことに加えて、本年1月に経営統合したミツミ電機を2カ月新規連結した影響がありました。これを受け、配当については、通期合計で14円の配当を実施しました。2018年3月期については、増収増益を見込んでいます。これは、LEDバックライトが有機ELとの競合により売上が減少するものの、ボールベアリング、モーターなど多くの事業で生産・出荷が着実に増加すると見込まれることに加えて、ミツミ事業を通期でフルに連結することで全社業績への大きな貢献が見込まれることが要因です。為替レートは1ドル105円を想定しています。

また、経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の遂

行を可能とするため、自己株式の取得を過去3回行いました。さらに本年2月には新たな自社株買い決議(上限1,200万株、総額上限150億円、取得期間2017年9月22日まで)を行っています。

●株主構成(2017年3月末時点)



IRウェブサイト

ミネベアミツミの(IR)ウェブサイトが、大和インベスター・リレーションズ株式会社発表の「2016年インターネットIR・優秀賞」と、日興アイ・アール株式会社発表の「2016年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」にて総合ランキング最優秀サイト、業種別ランキング優秀サイトを受賞しました。また、モーニングスター株式会社ゴメス・コンサルティング事業部の「Gomez IRサイト総合ランキング2016」銀賞を受賞しました。今回の受賞で、この3社の賞については9年連続の受賞となります。



今後の課題・目標

今後もIR活動の充実により、株主の皆様とのコミュニケーションの場を広げ、より多くの株主、投資家の皆様にミネベアミツミへの理解を深めていただけるよう取り組んでいきます。

環境マネジメント

基本的な考え方

ミネベアミツミグループは、「ミネベアミツミグループ環境方針」の下、環境マネジメントシステムを構築し、グループ全社にて地球環境保護および人類の持続的な発展に貢献するよう努めています。

その具体的な取り組みとして、エネルギー効率の高い設備、プロセスを採用し、グループ全体のCO₂排出量を基準年2010年度から2015年度までに生産高原単位で55%削減しました。今後更にCO₂排出量を基準年2015年度から2020年度までに生産高原単位で15%削減する計画です。

計画初年度であり、経営統合後、初めての集計を行った2016年度は、残念ながら基準年度比3%の増加となりました。生産量が増加し、しかしながら生産高は為替の影響で生産量の増加分程は増加しなかったためと考えられます。

また、原材料、水などの資源を有効に活用するため、工場からの廃棄物、排水が最小限となるよう、取り組みを強化しています。同時に、高効率モーター、高効率照明、高効率エネルギー変換デバイス、およびビル、工場、都市住環境のスマート化に欠かすことのできない通信制御技術やセンサー、新素材の開発などにも積極的に取り組み、製品を通じた環境への貢献を進めています。

環境マネジメントシステム

環境マネジメント体制

ミネベアミツミグループでは、「ミネベアミツミグループ環境方針」を実践するために、取締役会、社長執行役員をトップとした環境マネジメント体制を構築しています。全体の推進組織として、役員を中心とした環境マネジメント委員会と実務者によるグループ環境対策委員会を設置し、環境政策について迅速に対応できる体制としています。また、各事業所に事業所環境管理総括責任者と環境管理責任者を配し、工場、事業所ごとに具体的な環境保全活動を推進しています。

ISO14001認証

ミネベアミツミグループでは、世界中の主要拠点においてISO14001の認証取得を推進しています。新設工場や新たに当社グループに加わった工場なども、認証取得計画に基づき環境マネジメント活動を開始します。2017年1月にグループに加わったミツミ電機も国内、海外のすべての工場でISO14001認証を取得済みです。

また、2015年9月にISO14001の規格改訂が行われたことを受け、各工場、事業所は2015年版での認証への移行を2018年9月までに完了する予定です。



ISO14001の実地審査(東京本部)

環境教育

基本的な考え方と2017年度の取り組み(日本)

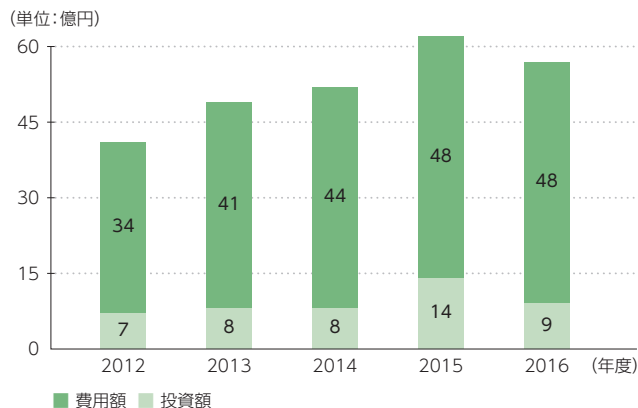
ミネベアミツミグループでは、一人ひとりの環境意識を高めるため、新入社員や中途採用者、研修生、帰国者などに対して環境マネジメント基礎教育を実施しています。

また、すべての従業員を対象にして、「ミネベアミツミグループ環境方針」や各事業所の環境目標、実施計画などの環境マネジメント教育や廃棄物の分別教育、緊急事態への対応訓練などを実施しています。

ミネベアミツミの環境会計

ミネベアミツミグループでは、環境保全対策へのコストとその投資効果を認識するため、環境省が発行する「環境会計ガイドライン2005年版」を参考に、環境会計の集計を行っています。当社グループの2016年度の環境保全コストの総額は5,715百万円で、投資額の減少などがあり、2015年度と比較して8%減少しました。

●2012年度～2016年度の環境保全コストの推移



生物多様性保全への取り組み

基本的な考え方

ミネベアミツミグループでは、「ミネベアミツミグループ環境方針」の「国際社会への貢献」において、グループの事業活動が自然界の生態系や生物多様性に影響を与える可能性を認識し、自然界の保護に努めることを表明しています。

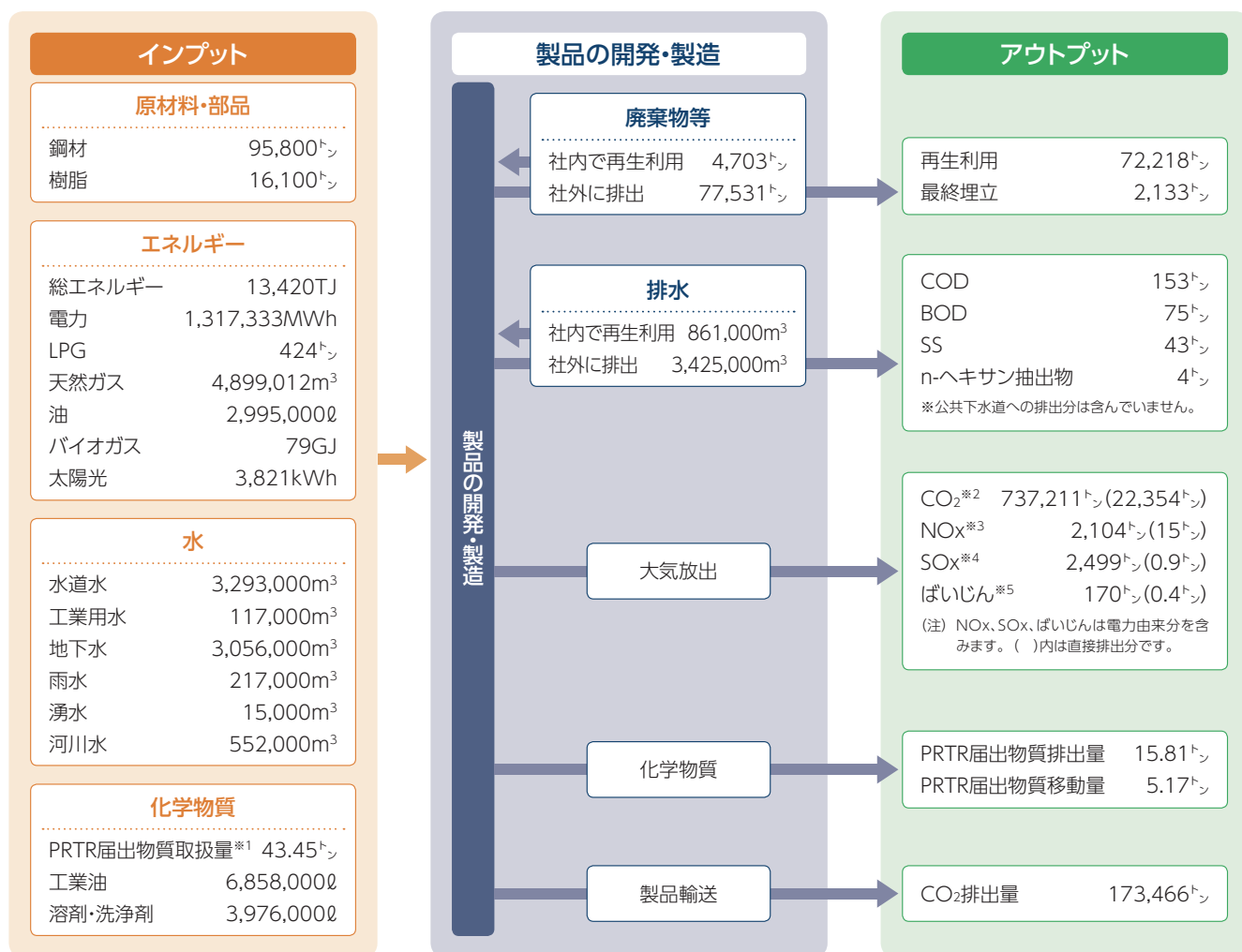
ミネベアミツミの環境負荷

ミネベアミツミグループは、世界16カ国に製造拠点を有し、主力のベアリングをはじめとする機械加工品、電子機器、回転機器など、多様な製品を生産、販売しています。環境負荷を売上高の生産地域別比率から見た場合、当社グループは日本を除くアジア地域で約8割を消費、あるいは排出しています。

2016年度は、経営統合に伴い総エネルギー量が約38%、工業油は約14%、溶剤・洗浄剤も約59%増加しました。

2016年度の当社グループの環境負荷は以下のとおりです。

●インプット・アウトプット(2016年度実績)



*1 PRTR物質：PRTR法(化学物質排出把握管理促進法/日本国内法)により排出量・移動量を把握し、届け出ること定められた化学物質。記載した数値は行政に届出した量。

*2 CO₂：二酸化炭素

*3 NOx：窒素酸化物

*4 SOx：硫黄酸化物

*5 ばいじん：燃焼、加熱および化学反応などにより発生する排出ガス中に含まれる粒子状物質

地球温暖化防止の取り組み

基本的な考え方

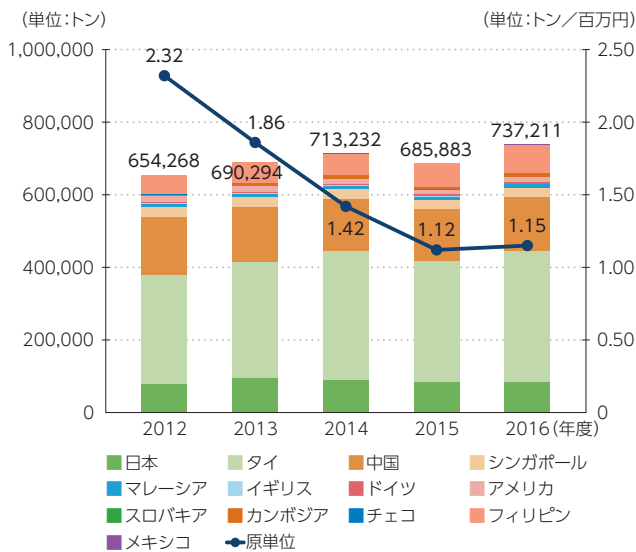
ミネベアミツミグループは、世界規模での課題となっている地球温暖化問題と、その影響によるエネルギー価格の上昇や異常気象の発生などが、事業活動の継続にも大きな影響を与えると考えています。

当社グループでは、地球温暖化防止に取り組むため、各事業所で積極的に省エネルギー対策を進めています。

2016年度の取り組み結果

2016年度のミネベアミツミグループ全体のCO₂排出量は737,211トンで、2015年度と比較して7%増加しました。一方、生産高原単位によりCO₂排出量をとらえた場合は、1.15トン/百万円で、2015年度より3%増加しました。経営統合によりCO₂排出量が増加し、しかし一方で為替の影響を受け生産量の増加に応じた生産金額の増加が得られなかった結果です。

● CO₂排出量推移(総量&原単位)



事業所における取り組み

近隣の廃棄物処理業者と契約 (ミツミ電機・秋田事業所)

ミツミ電機・秋田事業所から排出されるプラスチックと紙類が混ざった廃棄物*については、これまで秋田県内にその引き取り業者がなかったことから、隣県の山形県にある業者に委託し、処分をしてきました。しかしながら、秋田事業所と廃棄物処理業者との距離は200km以上も離れていることから、廃棄物回収に際し使用する燃料消費およびCO₂排出量について大きな課題になっていました。

そのため、秋田県を通じ、県内の廃棄物処理業者数社と交渉を続けたところ、そのうちの一社と交渉がまとまったことから、処分場の視察を行っています。

視察の結果、廃棄物処理、管理などについて特に問題ないことから、正式に廃棄物処理委託契約を締結(2017年3月13日)、これまでの山形県にある廃棄物処理業者からの変更により、CO₂排出量33%、委託費用40%程度の削減・改善となっています。

※すべてRDF(固形燃料)にリサイクルしています。



廃棄物処理場(秋田県)の視察

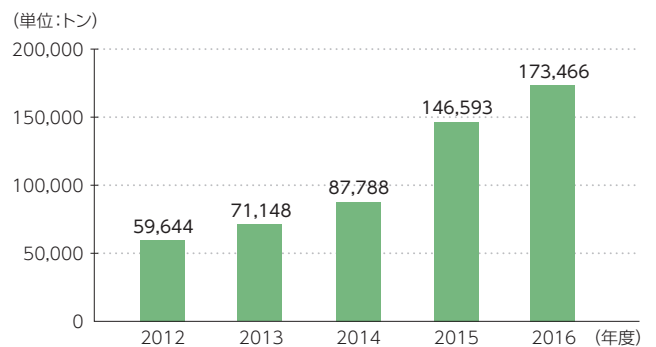
物流部門の取り組み

物流のCO₂排出量

ミネベアミツミグループは、自社の直接のCO₂排出であるスコープ1(ガス、石油)、スコープ2(電気、蒸気、熱)のCO₂排出量に加え、スコープ3(その他)となる物流(製品輸送)のCO₂排出量の把握に取り組んでいます。

2016年度の当社グループの製品輸送によるCO₂排出量は173,466トンで、2015年度と比較して18%増加しました。

● 物流のCO₂排出量



今後の課題・目標

ミネベアミツミグループでは、今後も引き続き地球温暖化防止に向けて取り組みを進めていきます。

2020年、2030年といった将来の長期的な展望としては、IPCC(気候変動に関する政府間パネル)や各国の政策などを注視し、対策を進めていきます。

資源の有効活用の取り組み

基本的な考え方

ミネベアミツミグループの製品に欠かせない金属、プラスチックなどの原材料や、エネルギー源となる石油、天然ガスなどは、その埋蔵量に限りがあります。また、電子機器製品に不可欠なレアアース（希土類元素）は、産出国に限られるため、輸出制限などを受けやすくなっています。

当社グループでは、事業活動の継続のためには資源の有効活用が重要であると考え取り組んでいます。

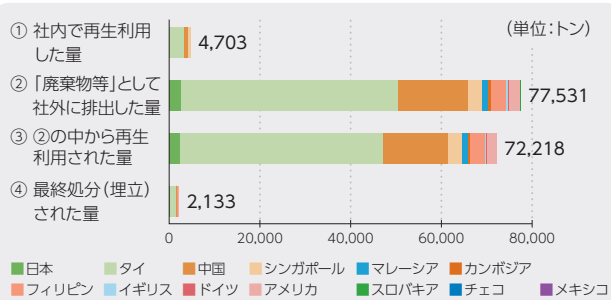
2016年度の取り組み結果

2016年度にミネベアミツミグループ全体で使用された主な原材料は、鋼材:約95,800トン、樹脂:約16,100トンで、合計量は2015年度と比較して約12%増加しました。

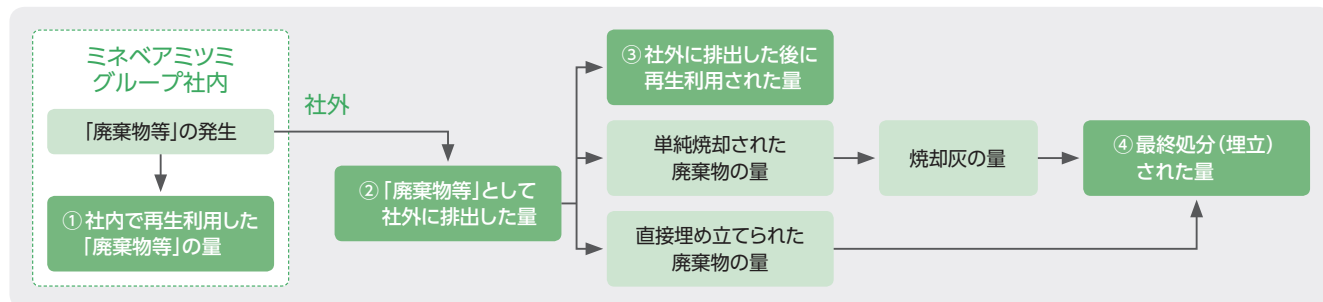
一方、当社グループから社外に排出された後、最終処分（埋立）された廃棄物量は2,133トンでした。2015年度と比較した場合、2016年度は193トンの増加となりました。

また、当社グループではタイや中国の量産工場において、工場内で発生した排水を可能な限りリサイクルし、工場外に排出しない「工場排水ゼロシステム」を運用しています。2016年度の当社グループにおける工場排水量は3,425,000m³で2015年度と比較して339,000m³増加しました。

▶ 廃棄物処理実績 (2016年度実績)



▶ ミネベアミツミから発生する廃棄物等の流れと把握方法



事業所における取り組み

雨水および河川水の有効利用(タイ)

タイでは雨水を工場敷地内の貯水池に貯め、「雨水再利用装置」で浄化処理した後、工業用水として使用することで、水道水の使用量を削減しています。

また、2012年度からは工場に供給される水道水の利用を大幅に減少させることを目的に、工場近郊に流れるチアンラックノーイ運河からの河川水を浄化し、水道水の代替として使用を開始しました。これにより、水道水利用におけるコストも削減することができました。



バンパイン工場の雨水池と雨水再利用設備

食堂から排出される生ごみのバイオガス化(タイ)

NMBミネベアタイでは、タイ国エネルギー省が主催する「食べ物の生ごみを有効利用するバイオガス・エネルギー推進計画」に参加し、バイオガス発生プラントをバンパイン工場とロッブリ工場に設置しています。プラントより得られた環境負荷の少ないバイオガスは、LPガスの代替燃料として食堂の調理に利用しています。

今後の課題・目標

2017年度の廃棄物の最終処分量目標は、「生産高原単位で2015年度比6%削減」として取り組みを進めます。

また、現在、埋め立て処分されている廃棄物の性状調査や市場分析などにも取り組み、今後より一層の削減を目指します。

環境負荷物質削減の取り組み

基本的な考え方

工場からの排気・排水による万一の水質汚濁、大気汚染や土壌汚染などは、周辺の地域社会にとって脅威になります。ミネベアミツミグループでは、地域との共存が事業活動において不可欠であるとの考えから、環境負荷物質の削減に取り組んでいます。

2016年度の取り組み結果

ミネベアミツミグループでは、各国、各地域の環境法令を遵守するために、工場排水などにおいては、国や周辺地域の法令基準を上回る自主基準値を設定し、日々の監視を行っています。2016年度は当社グループのすべての工場で、漏洩や異臭、騒音、振動など周辺地域に迷惑をかけぬよう、日常の監視や環境パトロールを一層強化しました。

事業所における取り組み

工場排水の浄化

ミネベアミツミグループでは、排水を河川に放流する際、工場保有の排水処理設備で使用済みの排水を基準値内まで浄化しています。また、各国および所在地域の法令に従って、排水中のpH^{※1}、COD^{※2}、BOD^{※3}、SS^{※4}、ノルマルヘキササン抽出物質^{※5}などを定期的に測定し、自主的に工場排水の監視を行っています。

- ※1 pH(ピーエッチ):酸性かアルカリ性を示す尺度。pH7が中性。7より小さいほど酸性が強く、7より大きいほどアルカリ性が強い。
- ※2 COD(化学的酸素要求量):水中の有機物(汚れ)を酸化剤によって酸化するのに消費される酸素量。BOD測定と比べ短時間に測定できるが、信頼性は劣る。CODは一般的に海、湖沼への排水管理に用いられる。
- ※3 BOD(生物化学的酸素要求量):水中の有機物(汚れ)を微生物が分解するとき必要とする酸素量。BODが大きいほど水質は悪い。測定に数日を要する。BODは一般的に河川への排水監視に用いられる。
- ※4 SS(懸濁物質):水中に浮遊している物質の量。数値が大きいほど水質汚濁が著しい。
- ※5 ノルマルヘキササン抽出物質:水に含まれる発揮しにくい油や洗剤などを、ノルマルヘキササンという薬品で抽出した物質。当報告書では鉛油量を表す。



藤沢工場の排水処理設備

海外工場の環境パトロールの実施 (タイ、中国、シンガポール、カンボジア)

ミネベアミツミグループでは、日本のグループ環境管理部メンバーが定期的に海外工場を訪問し、現地の環境管理メンバーと合同で環境パトロールを実施しています。

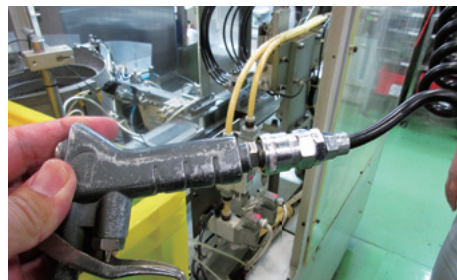
2016年度は、タイ、中国、シンガポール、カンボジアの各工場で合同の環境パトロールを実施しました。



タイ・アユタヤ工場の放水路確認



カンボジア工場の契約廃棄物処分場の状況確認



中国・上海工場の省エネパトロール(設備点検)



シンガポールの工場周囲パトロール

今後の課題・目標

ミネベアミツミグループは、引き続き国内外の環境法令を遵守した事業活動を行うとともに、過去に発生させた環境汚染について、浄化作業を進めていきます。

製品における環境への取り組み

基本的な考え方

ミネベアミツミグループの製品は、さまざまな最終製品に組み込まれる部品だからこそ、有害な環境負荷物質を含まない安全なものであることや、省エネルギー、省資源、長寿命といった、ライフサイクル全体で環境に貢献する配慮が重要であると考えます。

ミネベアミツミグループの環境配慮製品

ミネベアミツミグループが生産、販売する製品は、開発・設計段階から各国の環境法令やお客様の環境要求事項に従うだけでなく、自主的にも製品含有化学物質調査や製品アセスメントなどを行っている「環境配慮製品」です。

新型LED照明「SALIOT CUBE」

「SALIOT」は、発光ダイオードとレンズの距離をモーターで制御することで、光の照射域や角度を10°～30°まで調整できるだけでなく、無線技術を活用した独自のソフトウェア開発により、スマートフォンやタブレット端末で配光角・明るさ・上下・左右を容易にコントロールすることができます。

「SALIOT CUBE」は、その外観をシンプルで力強く、かつ空間と協調できるミニマルなキューブスタイルにまとめたものです。



SALIOT CUBEの外観

可動ノズル型切削油噴射装置 「Wavy Nozzle 2(ウェイビーノズル2)」

ミネベアミツミグループは、クーラント*揺動噴射により切粉除去を促進する可動ノズル型切削油噴射装置「Wavy Nozzle(ウェイビーノズル)®」の新機種を開発し、「Wavy Nozzle 2(ウェイビーノズル2)」として2017年4月より販売を開始しました。

*機械加工の際に加工点の冷却・潤滑を行うための切削液・研削液のこと。

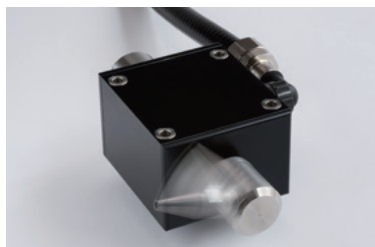
小型化により装着の自由度をさらに拡大

内部構造を徹底的に見直すことにより、ノズルの動作性能はそのままに、噴射ユニット本体の大きさを従来機比で

49.7%まで小型化することに成功しました。従来モデルの装着が難しかった加工スペースが小さな工作機械への搭載が可能です。

クーラント最大供給可能圧力を2倍にパワーアップ

クーラントの最大供給可能圧力を従来の2MPaから4MPaにアップさせました。これにより一般的なほとんどの中圧クーラントポンプ装置から、ダイレクトにクーラント供給ができるようになります。より強力なクーラント噴射とノズル揺動との組み合わせで、一層の切粉除去効果が期待でき、精密部品加工における品質・加工効率向上に貢献します。

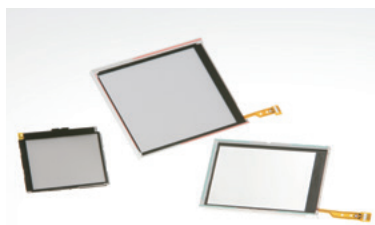


Wavy Nozzle 2の外観

液晶ディスプレイ用LEDバックライトユニット

ミネベアミツミグループは、スマートフォンやタブレット端末の液晶ディスプレイを背面より照らすLED(発光ダイオード)バックライトユニットを開発、生産、販売しています。

LEDバックライトユニットには、装置の端部に配置したLEDの光を画面全体に均一に行き渡らせる導光板が重要部品です。当社は、独自の設計開発と自社製の精密金型を使用した高度なプラスチック射出成形加工技術をベースに、導光板の厚さを0.3ミリ以下にすることに成功しました。これにより、装置全体の薄型化に貢献するだけでなく、従来製品に比べて消費電力を少なくし、軽量化と小型化を実現しました。



液晶ディスプレイ用LEDバックライトユニット

今後の課題・目標

ミネベアミツミグループは、今後も引き続き社会の具体的なニーズを的確に把握し、安全で省エネルギー、省資源に貢献する製品の開発に取り組んでいきます。

ミネベアミツミグループCSRレポートを拝読して



株式会社日本政策投資銀行
執行役員
産業調査本部副本部長

竹ヶ原 啓介氏

ミネベアミツミグループCSRレポート2017は、2017年1月の経営統合後に発行される最初のCSRレポートになります。このため、基本的なフォーマットこそ前号のものが踏襲されていますが、内容面では新たな取り組みが数多く観察でき、新コーポレートスローガン「Passion to Create Value through Difference」に謳われた、「常識を超えた『違い』による新たな価値創造」を見せていこうという意図が強く感じられます。そのポイントをキーワードとして整理すれば、「新たな成長戦略」、「グローバル展開」、「人的資本重視」に集約できるように思います。

まず「新たな成長戦略」ですが、巻頭のトップコミットメントおよび特集1の役員対談において、経営統合の意義や今後の方向性が語られる中から浮かび上がってきます。メカニカルとエレクトロニカル、アナログとデジタル、入力と出力など、両社の強みを対比させながら、これを融合した新たな重点事業ポートフォリオ「7本槍」戦略を提示し、具体的な成長分野としてIoT時代を支えるさまざまなデバイス(車載系やロボティクスなど)やヘルスケアを展望する論旨は明快です。

次の「グローバル展開」は、かねてからこのレポートの基調をなすテーマですが、今回はHOT TOPICSとしてCSR調達と人材育成にフォーカスしたことで、貴社の特徴が一層

際立ったと思います。国内市場の縮小を前に、機会としてグローバル戦略を語る企業が増えていますが、その際に重要な非財務情報となるグローバルなESG 이슈^{※1}への対応を開示できている企業はまだ少数にとどまります。この点、貴社はCSR調達のカバレッジ^{※2}を着実に広げ、近時は海外拠点での管理を強化するなど、そのプロセスを開示しており、非常に先駆的といえます。今後、自己チェックシートがミツミ電機の東南アジア拠点にも展開されるとのことですので、この強みは一層強化されていくものと思われる。

最後の「人的資本重視」も、グローバル化と同様、貴社レポートの特徴の一つです。「人」への視点は一貫して重点テーマでしたが、今回はHOT TOPICSでのグローバルな人材育成の紹介に加えて、特集2で次世代教育をテーマに据え、全世界でグループ横断的に次代を支えるエンジニアの育成に注力する姿勢が紹介されたことで、今まで以上に「顔」の見えるコンテンツになっています。

更に、環境管理等に係るデータ類をwebに移行させ、本編は上記の特徴ある取り組みの方にスポットを当てるなどの型式面での工夫も、「違い」を際立たせるうえで効果的だったと思います。

今後は、7本槍戦略を通じた価値創造を、情報化や高齢化など社会課題の解決と結びつけるストーリー性を前面に打ち出すことで、新スローガンに込められた貴社の想いをより印象的に伝える工夫に期待したいと思います。

※1 環境、社会、企業統治の課題。
※2 適用範囲・適応範囲。

竹ヶ原 啓介氏

一橋大学法学部卒業後、日本開発銀行(現株式会社日本政策投資銀行)に入行。調査部や政策企画部、フランクフルト首席駐在員、環境・CSR部長等を経て、現職。その他、環境省「持続可能性を巡る課題を考慮した投資に関する検討会」委員、「環境成長エンジン研究会」委員、内閣官房「環境モデル都市ワーキンググループ」委員、NEDO技術委員などを務める。

第三者意見をいただいて



常務執行役員
人事総務本部長

松田 達夫

竹ヶ原様には本年度も大変貴重なご意見を賜り、誠にありがとうございます。

ミネベアミツミグループとして初めてとなる本年度のCSRレポートには、特集記事とHOT TOPICSをそれぞれ二

つ掲載しました。この特集記事、HOT TOPICS が、ミネベアミツミグループのCSRを表していることを高く評価いただき、大変うれしく思っております。

今回ご指摘いただきました価値創造を社会課題の解決と結びつけるストーリーは、ステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを通して課題を把握し、進めたいと考えます。

また、2016年度CSR目標の中の未達成のものは、2017年度の課題として認識しております。PDCA推進体制の改善をはかるべく、前向きに取り組むを進めてまいります。

今後もCSRレポートがすべてのステークホルダーの皆様にもミネベアミツミを知っていただく有効なツールとなるよう「読みやすい、分かりやすい」レポートを心がけてまいります。



この印刷物に使用している用紙は、森を元気にするための間伐と間伐材の有効活用に役立ちます。



ミネベアミツミグループは、林野庁が推進する「木づかい運動」を応援しています。この冊子の制作には、国産木材が製紙原料として活用されています。国産材を積極的に活用することで、日本の森林が整備され、CO₂の吸収量拡大に貢献します。

