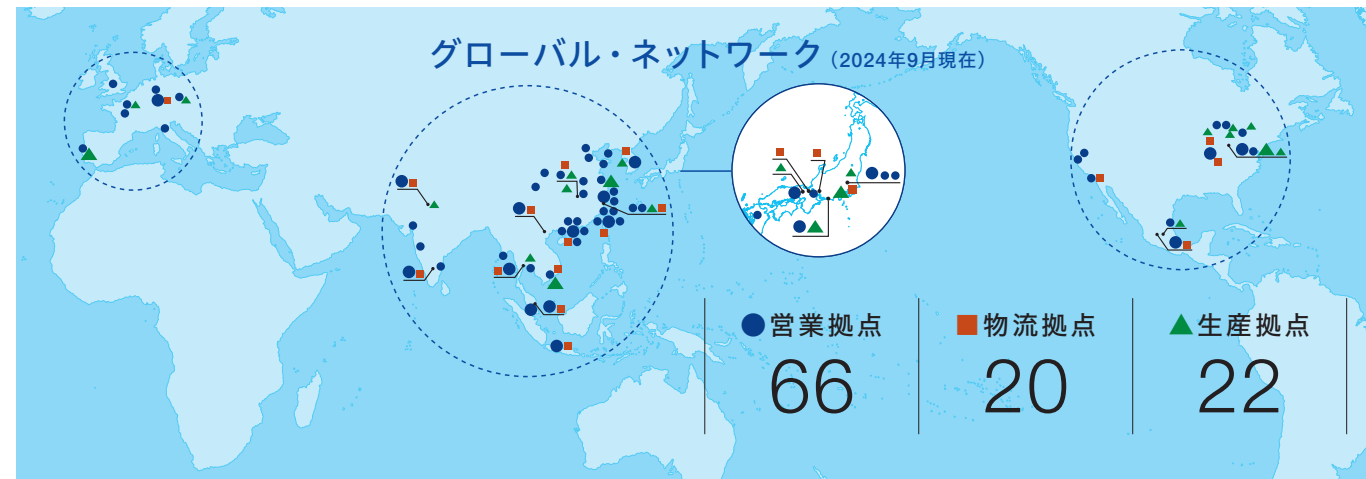


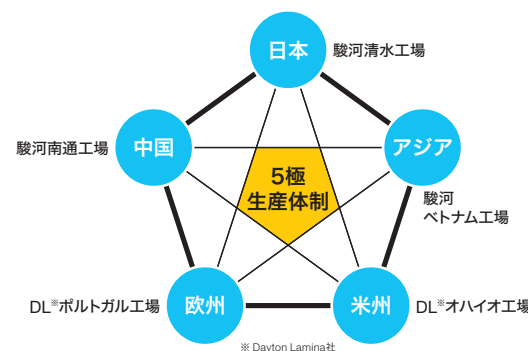
## グローバル確実短納期の強化

より一層の競争力強化と商品の安定供給を図るためには、確実短納期体制をグローバルに構築することが必要不可欠です。旺盛な自動化需要への対応に先手を打つべく、日本・中国・アジア・米州・欧州の5極の生産能力を拡充するとともに、グローバル物流体制を拡充し、短納期需要を取り込んでいきます。



### グローバル5極生産体制

日本で開発したミズミ生産方式を海外にも横展開することで、グローバル5極生産体制へと進化しています。お客さまに最も近い工場で生産をし、確実短納期で商品をお届けするだけでなく、有事の際には直ちに生産工場を切り替えることが可能となり、お客さまに対する供給保証レベルが一層上がっています。現在、中国で新たな生産拠点、物流拠点設立を予定しており、さらなる体制強化を図っています。



### 生産：自社開発機による「時間価値」への徹底的追求

ミズミでは、「変種変量」というユニークな生産方式におけるリードタイム削減に向け、これまでに培った独自の技術で常に進化を図り、自社開発によるプロセス改善を加速してきました。自社開発機を導入後、その設備と人員を大幅に削減することが可能になり、劇的なリードタイム短縮を実現しました。

### 物流：自動化の活用により生産性を大幅に改善

より安定した供給体制の構築に向け、グローバルで物流オペレーションの革新に取り組んでいます。

2017年、中日本流通センター開設では最先端の自動化オペレーションを導入し、グローバル展開に向けた新たな物流モデルを構築。自動化の導入・オペレーション刷新によって、より高いレベルでの確実短納期を実現し、お客さまからの信頼を一層向上させていきます。また、同モデルを欧州、米州、東日本、中国と展開し、グローバルで物流基盤の強化を図っています。

## ミズミのサステナビリティ

### サステナビリティ基本方針

ミズミグループは、メーカー事業である「FA事業」・「金型部品事業」と、生産・自動化の現場で使用する副資材から消耗品まで幅広い商品群を販売する流通事業「VONA事業」を併せ持つユニークな業態となっています。

当事業の対象は、インダストリアル・オートメーション産業です。顧客・サプライヤーの「あらゆるムダの排除」により同業界の非効率解消に貢献しています。インダストリアル・オートメーション産業はさまざまな経済活動の自動化・省力化などを実現し、社会の持続的発展に不可欠なものとして寄与しています。社会の持続的発展が産業界の需要を創出し、それは当社にとって新たな機会の創出にもつながります。

ミズミグループはこの循環の確立に貢献することで社会、産業界の持続的発展を支え、当社自身の持続的成長につなげていきたいと考えています。



### 自社のサステナビリティへの取り組み

当社は、インダストリアル・オートメーション産業のトータルサプライチェーン、トータルビジネスプロセスにおける非効率を「時間」を切り口に解消することで同業界の発展に貢献しています。グローバルで30万社を超えるお客さまにサービスを提供するサプライチェーンを構築し、「確実短納期」を実現することで産業界のさまざまなムダや工数を削減する「時間価値」を提供しています。この時間価値を継続的に向上させるために、事業、商品、サービスなどのビジネスモデルを常に進化・発展させるとともに、それらを支えるIT、生産、物流等の事業基盤強化、人材基盤構築に取り組んでいます。

### インダストリアル・オートメーション産業の持続的成長を支える取り組み

自動化設備・装置の部品は一品一様であり、図面制作から見積もり、部品の加工、調達まで、煩雑な手間と長い納期を必要とする等、そのプロセスには極めて非効率な業務が散在します。当社は、自動化設備・装置に使う受注製作部品を規格化することで図面作成を不要にする等、お客さまの非効率業務にかかる時間を大幅に削減しています。また、部品一個からでも確実に納期を遵守する確実短納期をグローバルで実現することにより、不要な在庫を削減し、生産・稼働機会ロスなどを解消しています。さらに、3D-CAD連携のデジタルサービス提供により、調達プロセスにかかるムダ・工数を約9割削減することでさまざまなエネルギー消費量を低減するとともに、紙図面を不要にする等、資源の有効活用促進にも寄与しています。

当社は、インダストリアル・オートメーション産業の「時間革新」を通じ、社会の持続的発展に貢献し続けています。

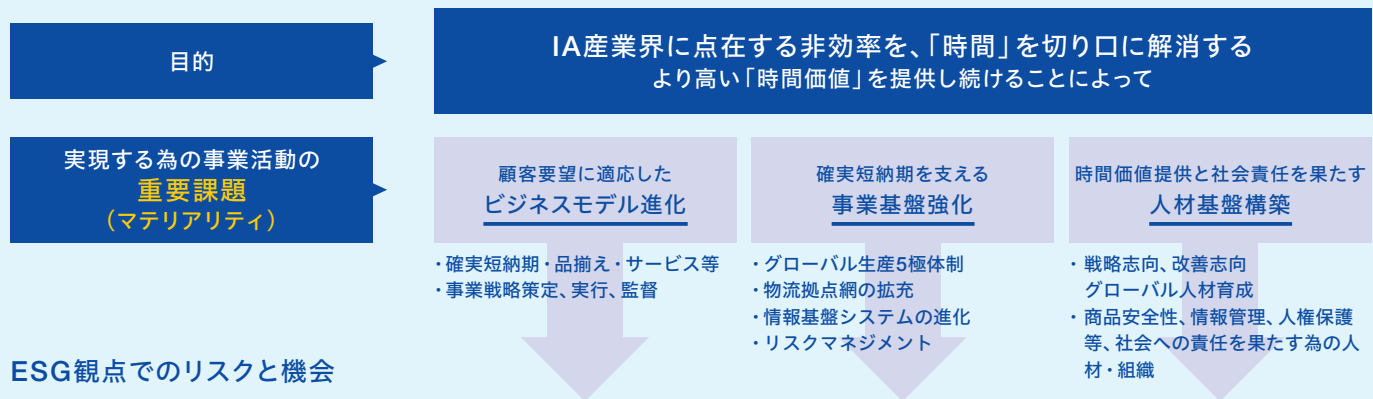
## 社会の持続的発展への貢献

当社は、事業展開そのものを通して、インダストリアル・オートメーション産業界の資源投入量・消費量を削減する付加価値を提供しています。顧客・サプライヤーのあらゆる「ムダ」を根本的に排除することによって、従来の大量生産・大量消費・大量廃棄経済から循環型経済への移行加速に貢献します。

また、当社は社会要請であるESG推進に積極的に適応し、事業活動を通して、地球温暖化防止などの気候変動対策に取り組んでいます。自社に加え、顧客、サプライヤーが関係する各国の文化や歴史、人権、人材の多様性を尊重するとともに、ステークホルダーの皆様と連携し、持続可能な社会の発展に貢献していきます。

## サステナビリティにおける当社の重要課題

- ・重要課題の決定にあたっては、当社事業活動の持続的成長に向けた最重要課題を特定し、各々の課題に対して当社事業への課題と、社会的責任を果たす上での課題の双方を掲げています。
- ・また、重要課題に対するリスクと機会はESG観点の数多くの課題から重要度の高い内容を抽出しました。
- ・本重要課題は、以上のプロセスを踏まえ、取締役会の討議を経て決定いたしました。



## ESG観点でのリスクと機会

|            |                                             |     |                                |     |                                |
|------------|---------------------------------------------|-----|--------------------------------|-----|--------------------------------|
| E<br>環境    | 気候変動、資源枯渇、<br>大気汚染など                        | リスク | IA産業活動、および当社事業<br>戦略実行への影響     | リスク | 自社サプライチェーンに影響<br>(確実短納期継続への脅威) |
|            |                                             | 機会  | 自動化需要の高まり<br>労働生産性改革等<br>効率化要求 |     |                                |
| S<br>社会    | 商品の品質・安全性<br>労働人口減少<br>人権保護<br>データセキュリティ    | リスク | サプライヤー取引制限、<br>品揃え             | リスク | 生産コスト増、品揃え                     |
|            |                                             |     |                                | 機会  | グローバル化、ブロック化に<br>よる自動化設備部品の多様化 |
| G<br>ガバナンス | コーポレートガバナンス<br>倫理行動<br>ステークホルダー<br>エンゲージメント | リスク | 当社事業戦略実行・監督                    | リスク | 情報資産への技術的脅威                    |
|            |                                             |     |                                | 機会  | BCP対策ニーズ増加                     |

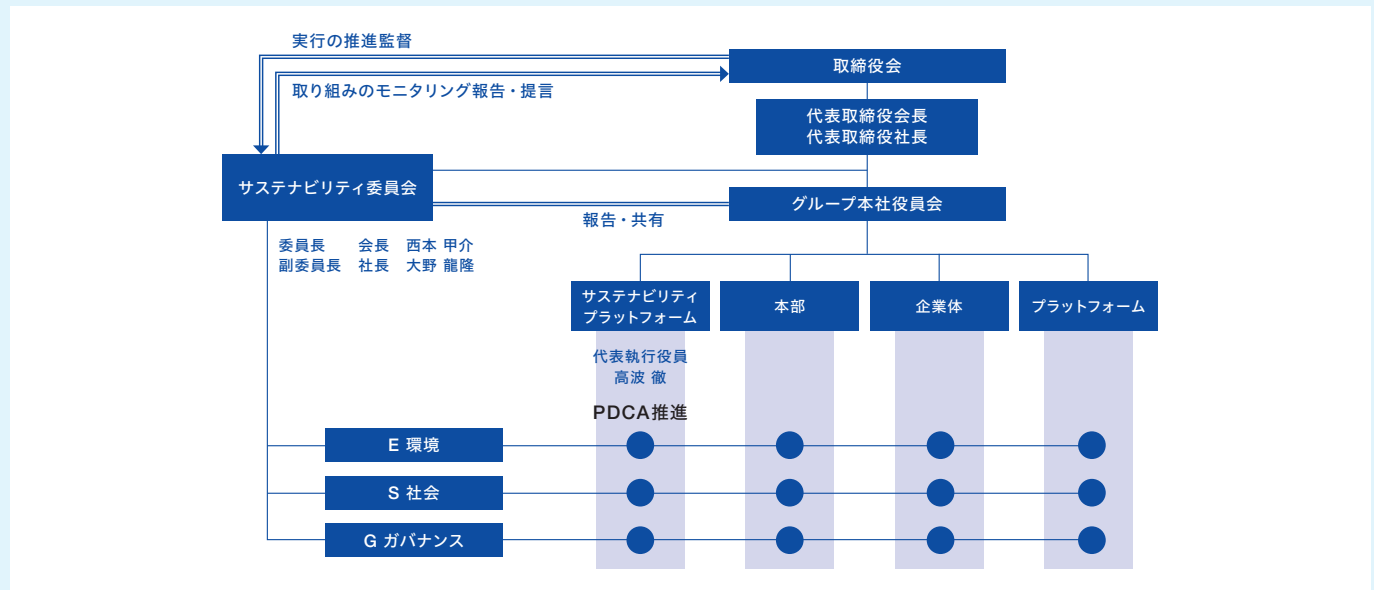
## サステナビリティ委員会設置

株式会社ミスグループ本社は、サステナビリティへの一層の取り組みを強化するため、代表取締役会長を委員長、代表取締役社長を副委員長とする「サステナビリティ委員会」を2021年10月1日より設置することを取締役会にて決議いたしました。

本委員会は、当社におけるサステナビリティの基本方針を策定し、経営計画や経営方針に対する検証と、社会課題に対する取り組みを推進し、取締役会に報告・提言を行います。

ESG経営をグループ全社で横断的に推進するため、サステナビリティ委員会は、取締役会の監督下、サステナビリティ推進担当役員を定め、グループの執行組織である本部・企業体・プラットフォームと連携して、ESGに関する目標設定・進捗状況をモニタリング、評価等を行い、サステナビリティへの取り組みを継続展開します。

## サステナビリティマネジメント体制



## これまでのサステナビリティ委員会の開催状況

|     | 開催日時        | 取り組み                                                  |      | 開催日時        | 取り組み                                               |
|-----|-------------|-------------------------------------------------------|------|-------------|----------------------------------------------------|
| 第1回 | 2022年3月16日  | ・ 外部評価機関からの評価と改善に関して<br>討議 第一回                        | 第10回 | 2022年12月22日 | ・ 気候変動対応報告<br>・ 人的資本開示<br>・ 今後の取り組み                |
| 第2回 | 2022年4月20日  | ・ 外部評価機関からの評価と改善に関して<br>討議 第二回                        | 第11回 | 2023年2月15日  | ・ 活動振り返りと今後の方向性・方針                                 |
| 第3回 | 2022年5月18日  | ・ スコープ3の取り組み方針 討議 第一回                                 | 第12回 | 2023年5月18日  | ・ 執行状況報告〈GHG/サプライチェーンマネジメント/人的資本/評価機関対応〉           |
| 第4回 | 2022年6月14日  | ・ GHG排出量削減の進捗報告<br>・ スコープ3の取り組み方針 討議 第二回              | 第13回 | 2023年9月21日  | ・ GHG FY22速報 サプライチェーンマネジメント進捗/評価機関分析               |
| 第5回 | 2022年6月23日  | ・ サステナビリティ委員会・および評価機関<br>評価の改善対応報告<br>・ 気候変動対応について    | 第14回 | 2023年11月16日 | ・ GHG FY22実績 FY24サプライチェーン<br>マネジメント活動 欧州CSRD/CFP対応 |
| 第6回 | 2022年7月28日  | ・ エグゼクティブ向けサステナビリティ研修                                 | 第15回 | 2024年3月19日  | ・ 活動の振り返りと今後の方向性・方針                                |
| 第7回 | 2022年8月1日   | ・ 調達ガイドライン・行動規範 進捗報告                                  | 第16回 | 2024年3月21日  | ・ コーポレート・ガバナンス関連 調査報告・<br>取締役会実効性評価                |
| 第8回 | 2022年8月18日  | ・ 調達ガイドライン・行動規範 討議                                    | 第17回 | 2024年5月16日  | ・ マテリアリティ見直し/ミスミ・ユニーク・<br>インデックス/カーボンフットプリント       |
| 第9回 | 2022年10月20日 | ・ 行動規範<br>・ 調達ガイドライン制定およびサプライチェーン<br>管理体制<br>・ 人的資本開示 |      |             |                                                    |



環境への取り組み

ミスミグループ環境基本方針の考え方

当社は、事業展開そのものを通して、インダストリアル・オートメーション産業界の資源投入量・消費量を削減する付加価値を提供しています。顧客・サプライヤーのあらゆる「ムダ」を根本的に排除することによって、従来の大量生産・大量消費・大量廃棄経済から循環型経済への移行加速に貢献します。

自社の事業活動を通して地球温暖化防止などの気候変動対策に取り組むとともに、サプライヤーも含めたトータルサプライチェーンにおける環境対策の管理・実行、加えて、商品の品質・安全性も含めた環境経営を推進します。

ミスミグループ本社および事業会社は、以下の方針に基づいて環境経営を推進します。

|                                  |                             |                                |
|----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|
| 1.<br>事業活動における<br>社会環境負荷の低減と汚染予防 | 2.<br>法規制および<br>その他の要求事項の遵守 | 3.<br>環境目標の定期的見直しと<br>継続的な改善活動 |
|----------------------------------|-----------------------------|--------------------------------|

※ISO14001:2015に準拠した活動を行っております

環境推進体制

環境課題に対する取り組みは、環境方針策定、GHG排出量、有害物質、水資源、廃棄物、商品の環境対応等の課題を中心に、サステナビリティ委員会とグループの執行組織である本部・企業体・プラットフォームが連携して進捗状況のモニタリング・評価を行い、継続的に取り組んでいます。

気候変動への取り組み（TCFD準拠、温室効果ガス（GHG）排出量）

気候変動に対する取り組みの考え方

当社は、2021年9月にTCFD提言への賛同を表明し、同月にTCFD提言への賛同企業により組織される「TCFDコンソーシアム」への参画を表明いたしました。気候変動に対する取り組みとして、影響が大きいメーカー事業を中心に、1.5℃/2℃シナリオ、および4℃シナリオに基づく分析を実施し、各々のシナリオへの移行リスク・物理リスク・機会の特定、事業インパクトの評価を行うなどの戦略構築に着手してきました。

2022年3月17日の当社取締役会で承認された内容をもとに、気候変動のリスクの特定、評価、低減等のリスク管理プロセス確立や、リスクと機会の評価の定量化、進捗評価の仕組み確立に取り組み、経営方針としてTCFD提言に基づく開示を行いました。

今後も、引き続きTCFDの枠組みに沿った気候変動関連の情報開示を充実させるとともに、当社の事業活動を通して地球温暖化防止等の気候変動対策に取り組む、持続可能な社会の発展に貢献してまいります。

気候変動への取り組み（TCFD準拠） <https://www.misumi.co.jp/esg/environment/climate.html>

リスクと機会の特定

● 移行リスク

当社では、電力消費規制やコスト上昇による売価上昇や運送費のコスト上昇、当社のGHG排出量削減情報開示不足による評判の低下などはリスクが大きいと見込んでいます。

| 中分類    | 小分類               | 具体的な「起こり得る事業インパクト」                               | 重要度 |
|--------|-------------------|--------------------------------------------------|-----|
| 政策・法規制 | カーボンプライシング導入      | 生産間接材への炭素税・排出権取引制度導入コスト増加                        | 小   |
|        | 省エネ・GHG・排出規制強化    | 中国行政によるエネルギー消費規制による電力供給停止                        | 大   |
|        |                   | EU域内企業による域外企業へのGHG排出量開示要請                        | 大   |
| 技術     | 既存製品の性能劣化、市場競争力低下 | 生産間接材製品・サービスが他社比較で環境性能が劣ることによる競争力低下              | 中   |
|        | 製品開発投資遅れ、市場競争力低下  | 生産間接材製品・サービスをより持続可能にするための技術開発投資遅延による市場競争力低下、収益減少 | 大   |
| 市場     | 顧客の行動変化           | 環境負荷考慮の購買行動による顧客離れ                               | 小   |
|        |                   | 気候変動情報開示不十分による顧客離れ                               | 大   |
|        |                   | 金属価格高騰コスト上昇に伴う製品売価上昇による顧客離れ                      | 大   |
|        | 自社製品の環境性能強化コスト増加  | 生産間接材製品・サービスのGHG排出量算出に係るコスト増加                    | 小   |
|        | 原材料コストの上昇         | ガソリン価格上昇・低燃費車両の導入による運送コスト増加                      | 大   |
| 評判     | 対応不十分による投資家等評判低下  | 気候変動情報開示不十分によるステークホルダーからの評判悪化                    | 中   |

● 物理リスク

拠点への甚大な被害が想定されるものの、多拠点展開によるリスクヘッジは講じております。一方で、外部調達している商材のサプライヤーの中には想定する被災への対応が未対策なサプライヤーも存在し、被災の影響が残るリスクも存在すると考えています。

| 中分類 | 小分類                        | 具体的な「起こり得る事業インパクト」                        | 重要度 |
|-----|----------------------------|-------------------------------------------|-----|
| 急性  | 風水害の激甚化による事業停止             | 台風・津波・洪水等のリスクがある自社生産拠点の被災による調達遅延・製造停止     | 大   |
|     |                            | 台風・津波・洪水等のリスクがある工場を除く自社拠点の被災による機能停止       | 大   |
|     |                            | サプライヤーが台風・津波・洪水等を被災することによる調達遅延・製造停止       | 大   |
|     | 風水害の激甚化による<br>自社拠点損害       | 台風・津波・洪水等の発生による自社資産の減少                    | 中   |
|     |                            | 台風・津波・洪水等の発生による施設の損傷に伴う復旧費用の増加            | 中   |
| 慢性  | 海面上昇による<br>調達網等見直しに係るコスト増加 | 海面上昇等によって現状の自社拠点の見直しが生じて、移転などの対応コスト発生     | 小   |
|     | 平均気温の上昇による<br>エネルギーコスト増加   | 気温上昇に伴う空調使用増加によるエネルギーコスト増加                | 小   |
|     | 気候変動による<br>長期的な天候パターンの変化   | 気候変動の影響に伴う水・原材料不足の深刻化による工場の操業停止           | 中   |
|     |                            | 度重なる自然災害に対応するために、グローバルネットワークを拡大する際に生じるコスト | 中   |

●機会

顧客の脱炭素化に向けた製品・生産工程変化は当社の将来的な売上拡大の機会につながると考えております。また当社で築き上げたビジネスモデルが、社会の自然災害に対するレジリエンス強化に貢献すると考えています。

| 中分類     | 小分類                       | 具体的な「起こり得る事業インパクト」                                                     | 重要度 |
|---------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------|-----|
| 資源効率性   | 自社省エネ・省資源推進によるコスト低減       | 自社技術を活用した自社拠点の再エネ・省エネによる税制特例、補助金・助成金の享受                                | 小   |
|         |                           | 製造段階での電力消費低減の設備導入                                                      | 小   |
|         |                           | CO <sub>2</sub> 排出量の削減を目的とした設備診断システムの活用により、自社工場・物流施設をデータ解析することでプロセスを改善 | 中   |
| エネルギー源  | 再生可能エネルギー活用               | 低価格な再生可能エネルギー利用による原価・費用の削減                                             | 大   |
| 製品とサービス | 顧客の省エネ・GHG削減に寄与する自社製品の需要増 | 顧客の省エネ／CO <sub>2</sub> 削減に貢献する製品・サービスの需要増                              | 大   |
|         | 自社製品の環境対応向上による価値訴求        | 自社製品のリサイクル等によるGHG排出量低減効果のある製品の開発・販売                                    | 大   |
|         |                           | カーボンフリーの金属を使用した製品の需要増加                                                 | 中   |
|         | 災害レジリエンス向上に寄与する自社製品の需要増   | 温暖化による湿度上昇などが起きても劣化しにくい耐食性・耐久性が高い製品需要の増加                               | 中   |
|         |                           | 「グローバル最適生産」・「確実短納期」が被災顧客の早期復旧に貢献することによる売上拡大                            | 大   |
| 市場      | 環境配慮製品の市場拡大               | 短納期重視による高コスト発送からのモーダルシフトによる効率化（空運発送から高効率の鉄道・船舶発送）                      | 小   |
| レジリエンス  | 効率向上・プロセス設計               | 風水害へのレジリエンスの強い物流拠点により、配送機能を維持                                          | 小   |

シナリオ

●1.5℃/2℃の世界観

1.5℃/2℃シナリオの分析においては、気温上昇に対する施策として、各国で脱炭素政策が強化され、当社が関わる産業も影響を受けます。

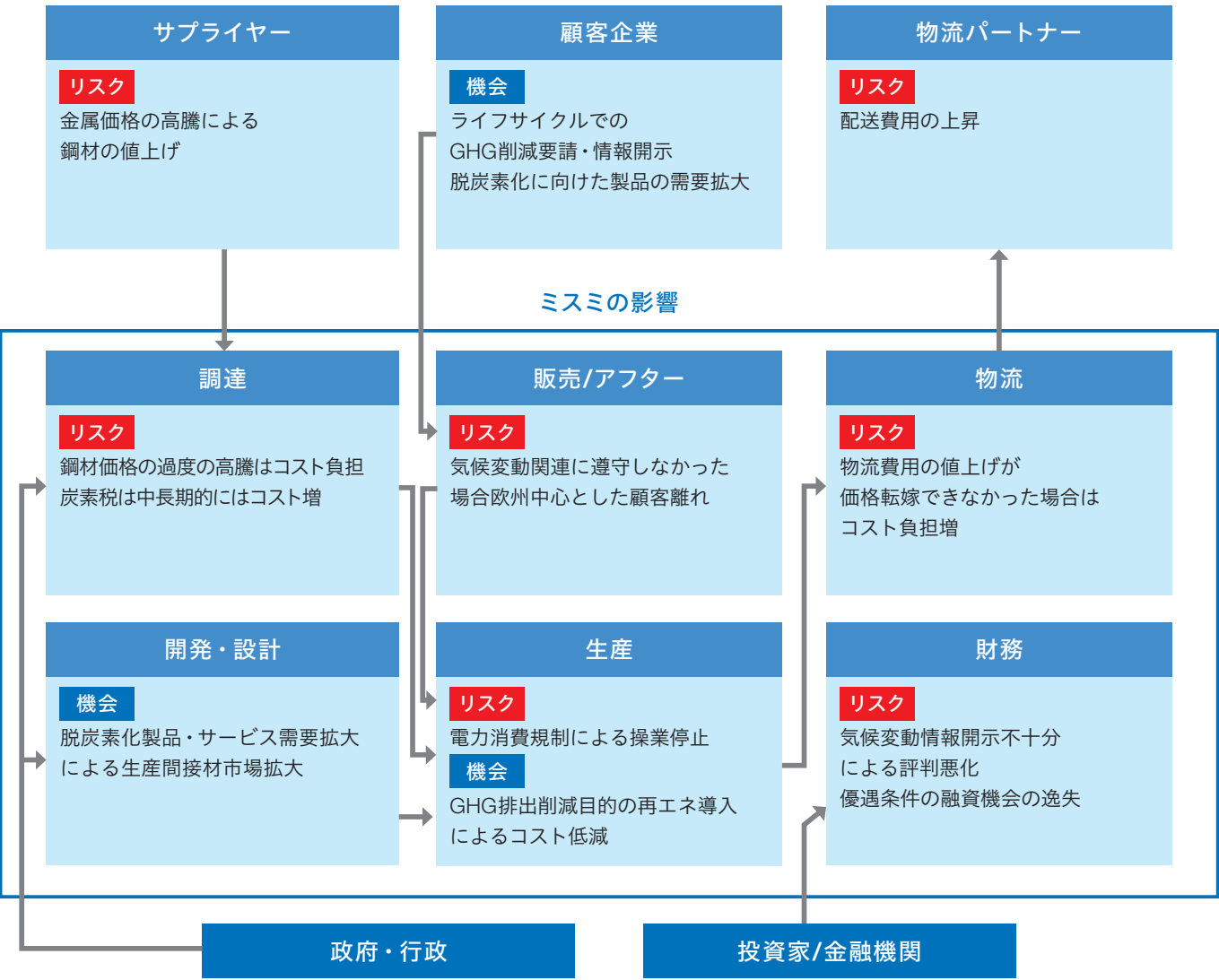
まず、脱炭素化社会で炭素税による負担が高まっていくことが予想されますが、当社の主要商材も一定程度、炭素税賦課の影響はあるものの商材の性格から限定的であると考えています。

一方で、中国などで見られる政府主導の省エネ規制強化については、域内に拠点のある企業に対し、電力供給停止や計画停電などの措置が取られた場合、世界に営業・物流・生産施設を108拠点持つ当社グローバルネットワークにおいても、操業抑制・停止につながる恐れがあります。また、当社の主要市場である自動車業界等における温室効果ガスの排出量の情報開示・削減要請が進んでおり、これらの対応に遅れることによって、顧客の購買要件の未達につながる可能性や、株主などその他のステークホルダーによる信頼や評判を下げるといったリスクも想定されます。その他にも脱炭素化の潮流は、電化製品や軽量製品の需要を高め、当社製品の主原料である素材価格の高騰を進展させることが予想されます。また燃料費の高騰やEVトラック等の導入が、当社の配送料金体系に影響を与える可能性があります。

1.5℃/2℃シナリオでは社会・産業全体が気候変動対策を推進しており、この中で顧客の購買行動も変化していくと考えております。顧客の労働生産性改革、エネルギー消費削減など、効率化に対するニーズが高まることが予想されます。

ミスミグループのビジネスモデルは顧客の現場での作りすぎ・手待ちのムダを排除することによって、循環型社会への移行加速を促しています。

ミスミグループが確実短納期の強みを活かし、そのビジネスモデルを磨きこんでいくことはインダストリアル・オートメーション産業全体の持続的発展を支えるものとなります。



ミスミグループの経営

持続的成長に向けて

財務・会社情報

●4℃の世界観

4℃シナリオの分析においては、脱炭素政策が強化されず、平均気温は上昇を続け、自然災害が激甚化し、物理リスクが高まります。

当社は、日本だけでなく、中国・アジア・欧州・米州で事業を展開しており、世界に108拠点のグローバルネットワークを構築しています。これらの拠点が台風・洪水などの自然災害に被災した場合には、操業停止の可能性があり、当社の商品・半製品在庫や機械装置、物流設備などといった資産の毀損も考えられます。当社がこれまで構築してきた「グローバル最適生産」「確実短納期」はこうしたリスクへの対応にもつながります。また顧客や業界から気温上昇対策や災害に強い商品・サービスへの需要が高まると考えています。

「グローバル最適生産」については、生産拠点を世界各地に分散化させており、顧客の注文を受けた時点で、どの拠点で生産するか最適化を図るシステムを構築しているため、災害時の生産体制では強いレジリエンスが備わっております。「確実短納期」は、注文時の顧客の手間や時間を大幅に削減し、納期遵守にこだわった配送体制を構築しているため、産業全体で災害時の早期復興・復旧に貢献できると考えております。



対応策の検討

シナリオ分析の結果を踏まえ、気候変動の対応策の方向性を検討しました。その議論の中で、早急に着手が必要かつ可能なものと、段階的に計画を実行していくべきものとに優先度で区分しました。

| 優先度 | 対応策の方向性                     |     |                                                                                     |
|-----|-----------------------------|-----|-------------------------------------------------------------------------------------|
| 高   | 市場調査                        | 短期的 | ・行動変化の察知のための情報網整備および地域ごと、個別顧客ごとの環境課題解決手段のアクション化<br>・エネルギー消費・GHG排出規制の先取りと対応商品マーケティング |
|     | 環境型商品とサービス開発<br>仕様／設計変更・切替  | 中期的 | ・顧客主導での最終製品開発に合わせ必要な部材を供給・PR<br>・環境配慮社会のニーズに応えながら、必要な開発と投資を実施                       |
|     | 「グローバル最適生産」<br>「確実短納期」の磨き込み | 長期的 | ・事業展開する各国でのカーボンプライシングのモニタリング<br>・拠点の被害や停止も想定した早期復旧・最適供給へのモデル進化                      |
|     | 投資家エンゲージメント                 | 長期的 | ・コミュニケーション強化による投資家へのPR・広報活動                                                         |
| 中   | 最適サプライヤーの選定                 | 中期的 | ・価格高騰が想定される素材は購入量削減とVAによるコストダウン<br>・技術の見極め<br>・再生可能電力供給事業者の選定と安定調達確保                |

リスク管理のプロセス

リスク優先度は、財務的影響の確率、大きさ、発生時期を考慮の上、判断をしています。自社よりも顧客でのエネルギー使用に伴うCO<sub>2</sub>排出量が相対的に多いことに着目し、リスク管理体制を構築していきます。

当社は業務執行を行う本部・企業体・プラットフォームで年に1度リスク評価の洗い出しを行い、重要な案件・管理項目について取締役会にて報告を行っております。気候変動も、優先度の高いリスクの一つと位置付けております。

風水害による被害は発生が予見される地域については施設の強靱化対応と、従業員と施設の安全性を重視した訓練などを行っています。一方で、これまで発生が少なかった地域や予見困難なエリアについては、日常的な監視を重視しつつも被害の最小化と早期の復旧に努めます。

気候変動リスクは、サステナビリティ委員会が目標設定・進捗状況をモニタリング、評価等を行い、統合的に管理しています。必要に応じて、外部専門家の見解を取り入れ、取締役会に報告します。

当社は、災害の甚大化による影響に加えて、感染症などのパンデミックも含めて事業継続計画の体制を構築しています。従来の日本法人に加えて海外現地法人へも災害対策などの文書とプロセスや連絡の体制整備を実施しました。

風水害の激甚化等の物理リスクに対する備えとしてこれらの体制の充実と必要な訓練を行います。

当社は日本における主要仕入先に対して、当社で作成した「サステナブル調達ガイドライン」を開示し合意を促すとともに、GHG排出量をはじめとする環境活動の取り組みや管理体制構築状況を確認するアンケートを依頼し、実態調査を行いました。今後もサプライチェーン全体を視野に入れて、リスク・機会の定量的把握と実質的な対応策の立案・実行を進めてまいります。

指標と目標

当社グループでは事業展開そのものを通して、インダストリアル・オートメーション産業界の資源投入量・消費量を削減する付加価値を顧客に提供します。顧客の業務の「ムダ」を根本的に排除することが、従来の大量生産・大量消費・大量廃棄経済から循環型経済への移行加速に貢献するものと考えます。

また、自社の事業活動を通して地球温暖化防止などの気候変動対策に取り組むとともに、サプライヤーも含めたトータルサプライチェーンにおける環境対策の管理・実行、加えて、商品の品質・安全性も含めた環境経営を推進します。

●カーボンニュートラル計画、実行施策

当社グループでは、2050年のカーボンゼロを実現するために、2030年度の排出量の目標値を設定しました。当社グループのスコープ1およびスコープ2の排出量を2020年度対比で42％削減します。

この目標を達成するために、当社グループでは、これまで進めてきた省エネルギー活動を一層推進します。生産拠点では、製造工程で生じる不良ロスを削減するために、新たな設備の導入や工程の改良によりエネルギーの無駄を最小化する取り組みを実施してきました。廃棄物の適切な分別を実施、リサイクル率80％以上を維持しており、さらに集荷、製造指示書の電子化とタブレットの導入によるペーパーレス化を推進、環境負荷の低減に努めています。今後、生産拠点に加え物流拠点や営業拠点においても、順次再生エネルギーへの切り替えなどを推進してまいります。

環境マネジメントKPI <https://www.misumi.co.jp/esg/environment/iso.html#KPI>

●温室効果ガス（GHG）排出量

ミスミグループ全体のエネルギー使用量とGHG排出量の推移

| インプット            |                         | 単位      | 2019年度  | 2020年度  | 2021年度  | 2022年度  |
|------------------|-------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| エネルギー使用量         | 系統電力                    | MWh     | 118,704 | 113,616 | 116,741 | 111,907 |
|                  | ガソリン                    | kℓ      | 986     | 820     | 636     | 634     |
|                  | 軽油                      | kℓ      | 203     | 151     | 149     | 419     |
|                  | 灯油                      | kℓ      | 9       | 13      | 10      | 6       |
|                  | LPG                     | t       | 69      | 62      | 66      | 55      |
|                  | LNG                     | t       | 2,036   | 1,781   | 1,625   | 8       |
|                  | 天然ガス                    | 千m³     | —       | —       | —       | 938     |
|                  | 都市ガス                    | 千m³     | 759     | 614     | 652     | 702     |
|                  | 供給されたその他エネルギー（蒸気、温水を含む） | GJ      | 9,577   | 8,544   | 6,833   | 6,978   |
| アウトプット           |                         | 単位      | 2019年度  | 2020年度  | 2021年度  | 2022年度  |
| GHG排出量           | スコープ1                   | 千t-CO₂e | 10      | 9       | 8       | 6       |
|                  | スコープ2                   | 千t-CO₂e | 66      | 61      | 63      | 15      |
|                  | スコープ3                   | 千t-CO₂e | 1,524   | 1,399   | 1,637   | 1,528   |
| Total（スコープ1+2+3） |                         | 千t-CO₂e | 1,600   | 1,469   | 1,708   | 1,549   |

※ スコープ1排出量：単位発熱量および排出係数は地球温暖化対策推進法（日本）の数値を使用、海外事業所についても当該数値を適用  
※ スコープ2排出量：国内はマーケット基準、海外はロケーション基準にて算定。ロケーション基準における電力の排出係数は「IEA Emission factors」の国別排出係数を使用  
※ スコープ1、2にて算定対象としたGHG：エネルギー起源CO₂排出量（その他6.5ガスは算定対象外）  
※ 対象範囲：ミスミグループ本社および国内外の連結子会社 計37社

温室効果ガス（GHG）排出量 <https://www.misumi.co.jp/esg/environment/climate.html#GHGI>

削減実績

当社は2022年度において、グループ全体のGHG排出量につき2020年度排出量比で60％超の削減となる対策を実施しました。具体的には、ベトナムの生産拠点における太陽光発電（オンサイトPPA※1）の導入、国内生産拠点（静岡）における空調関連の省エネ推進、国内生産拠点および本社ビルにおけるCO₂フリー電気※2の導入、ベトナム、中国、タイ、インドの生産拠点を対象とした再エネ電力証書（I-REC、TIGRなど※3）の購入となります。また、当社の主要なサプライヤーにGHG排出量の開示を要請し、Scope3カテゴリー1排出量の一次データ化※4に向けた取り組みを継続しています。

※1 オンサイトPPA（Power Purchase Agreement）方式とは、自社所有地内で他社に発電設備を建設・所有・運営・保守してもらい、自社は当該発電設備から生じる電力を購入する契約方式である。  
※2 CO₂フリー電気とは、発電時にCO₂を排出しない再生可能エネルギー由来の電気である。  
※3 I-REC（International Renewable Energy Certificate）とは、I-REC規格財団（オランダ）が提供するルールとシステムにより認証・発行される再生可能エネルギー電力証書である。また、TIGR（Tradable Instrument for Global Renewables）とは、APX社（米国）が提供するルールとシステムにより認証・発行される再生可能エネルギー電力証書である。当社が購入する各国のI-REC、TIGRは各国の市場内で発電された再生可能エネルギー由来の電力に限った証書である。  
※4 一次データ化：環境省DBの金額ベース排出原単位などの原単位データベースを用いずに、取引先などから直接入手したデータを用いて排出量算定を行うこと。

商品・部品の調達における取り組み

お客さまの環境に関するさまざまな要求にお応えできるよう、グリーン調達の取り組みを拡大し、環境にやさしい商品（製品・半製品・部品・原材料・副資材・包装材・梱包材）をラインアップしています。

グリーン調達を実践

ミスミおよび駿河生産プラットフォームでは、循環型社会構築の一翼を担うとともに、環境化学物質に関する法規制その他の要求事項を遵守すべく、「グリーン調達ガイドライン」を策定しました。これに沿ってグリーン調達を推進しています。お取引先の皆様の協力のもと、継続的に取り組みを拡大し、製品等への環境化学物質の不使用を目指しています。

環境化学物質の含有調査などを実施

欧州および中国版のRoHS、欧州のREACHなどの規制により環境化学物質の管理規準は世界的に年々厳しくなっています。ミスミグループでは環境化学物質の管理はお客さまが商品選定される際の重要な要素と考えており、RoHSやREACHに基づき商品の含有調査を行うとともに、カタログやWEBサイトにてRoHS対応と表記するなど適切な対応を実施しています。

●RoHS対応

ミスミグループでは、カタログ上に「RoHS対応品」マークを表記し、対応品であることを保証しています。対応品であることの保証に際しては、厳格な社内管理基準に基づく製品自主検査と仕入先定期調査を実施しています。

環境配慮型商品のラインアップを拡大

環境負荷低減に対する世界的関心は年々高まっており、お客さまより環境に配慮した商品を強く求められることも増えています。そうしたニーズへの対応の一例として、ミスミグループではノンハロゲンタイプのケーブル（電線）をラインアップしています。ノンハロゲンタイプのケーブルは、廃棄時などに燃焼した場合でも有害なハロゲンガスを発生させないため、今後の採用の拡大が見込まれています。現在は、ミスミブランド品だけでなく、VONA取り扱い商品も増え、選択肢はますます広がっています。

今後も、環境配慮型商品の普及に合わせ、取り扱い商品の拡大に努めていきます。

ミスミグループの環境活動

ミスミグループで生産機能を担う駿河生産プラットフォームは、グローバルカンパニーとして社会的責務を強く認識し、環境関連の法規制および当社が同意するその他の要求事項を遵守します。「テクノロジーとエコロジーの共存」をスローガンに掲げ、環境活動を通じ、持続可能な社会を目指した取り組みを推進。その実現に向け、以下の「環境方針」を定めて事業活動に取り組みます。

生産拠点の取り組み

●環境方針

1. 国内外の環境関連法規制およびその他要 求事項の遵守

2. 創エネ:再生可能エネルギー活用の最大 化

3. 省エネ:全体＋個の省エネ改善活動を推 進
4. 環境配慮:生産活動における廃棄の最小 化と環境負荷低減

5. 環境汚染の予防

1) 油類・有害物質の漏洩 2) 騒音の敷地境界線からの漏れ

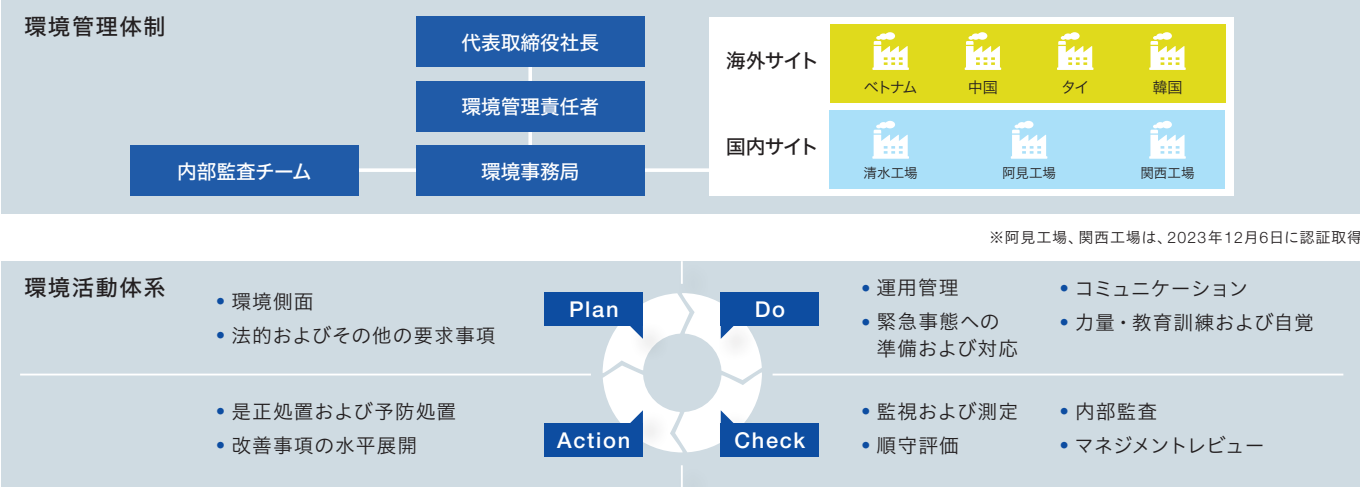


表記事例（一軸ユニット）



商品例：ノンハロゲンタイプのケーブル

●環境マネジメント



※阿見工場、関西工場は、2023年12月6日に認証取得

環境マネジメントKPI <https://www.misumi.co.jp/esg/environment/iso.html#KPI>

- 環境委員会 実践的な環境改善活動を推進する事を目的に、定期的に環境委員会を開催しています。委員会では、環境活動方針、環境マネジメントKPI、環境改善活動計画及び実績などを共有し、環境マネジメント強化を図っています。
- 内部監査・外部審査 環境マネジメントシステムの運用状況及び有効性の確認、環境活動好事例の横展開を目的とし、毎年内部監査を実施するとともに、ISO14001認証機関による外部審査を受けています。内部監査及び外部審査結果は環境委員会で報告し、環境マネジメントシステムの継続的改善に繋げています。
- 環境教育 環境教育訓練計画に基づき、従業員への環境教育を行っています。また、環境管理体制を強化するため、サイト管理責任者を中心に、毎年内部監査研修を受講するなど、定期的な環境教育活動を実施しています。

<https://www.misumi.co.jp/esg/environment/iso.html>

CO<sub>2</sub>フリー電気導入

2022年4月より、駿河生産プラットフォーム本社を含む7拠点において「CO<sub>2</sub>フリー電気※」を導入しました。これにより、当社国内生産拠点における温室効果ガス（GHG）排出量は年間約6,000トンの削減、当社グループ全体のGHG排出量（スコープ1、2）において2020年度比8.6%の削減となります。

※発電時にCO<sub>2</sub>を排出しない再生可能エネルギー電源に由来するCO<sub>2</sub>フリー価値付きの電気

物流における取り組み

物流におけるGHG排出量削減に向けて、2022年7月より中部地区自前配送の1ルートにEV車両を導入しました。今後、全国展開に向けて準備を進めています。

商品に関連するサーキュラーエコノミー（資源循環型経済）の取り組み

お客さまの環境対策サポートの一環として、当社が販売するワイヤー電極線の一部を対象にボビンを回収しリサイクルするサービスを2023年10月より開始いたしました。回収した使用済みボビンを廃棄せず、ボビン回収時に使用する梱包材や燃料などに再利用しています。

社会への取り組み

サプライチェーンマネジメント

当社グループは「サステナブル調達ガイドライン」を策定し運営しています。同ガイドラインについて主要仕入先に対して合意を促すとともに、人権の尊重、安全衛生の推進および管理体制構築状況の実態調査を行っています。加えて、環境活動の取り組みについては、温室効果ガス排出量削減に向けたエネルギー使用データの共有や削減に向けての算出を行うなど、協調して持続可能な調達活動の向上に取り組んでおり、更にこの活動の拡大を図っています。今後もサプライチェーン全体を視野に入れて、リスク・機会の定量的把握と実質的な対応策の立案・実行を進めてまいります。

調達方針

当社グループは、全世界のお客さまへW E B サイト上での「選定・購買の利便性」の提供と、商品を「確実短納期」でお届けすることを通じて産業界の様々なムダや工数を削減する「時間価値」を提供しています。この時間価値を継続的に向上させるために、ビジネスモデルを常に進化させるとともに、それらを支える生産・物流・IT等の事業基盤強化、人材基盤構築に取り組んでいます。私たちは国内外を問わず、オープンで公平・公正に調達先を求め、調達活動を行います。調達先の選定にあたっては、品質・価格・納期を含む提供サービスの時間価値に加え、継続的な改善に取り組む組織力・技術力、さらに法令遵守・環境保全・安全衛生・人権保護等、総合的に評価し、合理的に決定します。私たちは調達先とのコミュニケーションを重視し、協調して持続可能な調達活動の向上を目指します。その上で、「時間価値」提供の為のご協力や、必要な範囲での定期・不定期での報告、監査などをお願いすることがあります。また、調達先のサプライチェーンに対しても、可能な限り、当社調達ガイドラインと同様の要求を行い、適宜確認をお願いすることがあります。

ミスミグループ サステナブル調達ガイドライン [https://www.misumi.co.jp/assets/doc/csr/news/SP\\_Guidelines\\_jp.pdf](https://www.misumi.co.jp/assets/doc/csr/news/SP_Guidelines_jp.pdf)

人権の尊重

ミスミグループでは、行動規範において、人権尊重の基本方針として、次のとおり定めています。行動規範 <https://www.misumi.co.jp/esg/governance/compliance.html>

- ・ミスミグループ各社は役職員の人権を最大限尊重し、安全で働きやすい職場環境を実現し、発展させていきます。
- ・役職員は安全で働きやすい職場環境の実現、発展に対して、率先して協力します。
- ・役職員を含む全てのステークホルダーの、人種、国籍、性別、宗教、信条、出生、年齢、身体の障害等、いかなる理由による差別や嫌がらせ、人権侵害を行いません。

安全で働きやすい職場環境の実現

安全衛生関連の法規を遵守し、国内外の役職員が安全で、安心して働ける職場環境の実現に努めます。

個人情報の漏洩防止

業務上知りえた役職員の個人情報については、業務目的のみに使用し、本人の同意なしに第三者に情報が漏洩しないよう管理を徹底します。

個人情報保護法 関連規程・社内ルール 就業規則 個人情報取扱ルール

倫理問題の監視・定期的監査

当社は就業規則に以下を厳格に規定し、全役職員に徹底しており、違反者は処罰します。

|                   |                  |           |               |
|-------------------|------------------|-----------|---------------|
| 法令および会社諸規程・ルールの遵守 | 機密の保持            | 名誉、信用の保持  | 経営情報等の不正使用の禁止 |
| 不当利益等の禁止          | 機器・システム等の不正使用の禁止 | 会社施設の利用制限 | 兼業の制限         |
|                   |                  |           | ハラスメントの禁止     |

ラインを通じた部下への指導・教育とともに内部通報制度による違反行為の発見にも注力し、就業規則違反事案に対しては会長・社長が参画する「人材コンプライアンス会議」にて対応を決定し、結果を社内に開示しています。

その他、セキュリティパトロールによる社内情報管理もおこなっています。

ミスミグループ人権方針

ミスミグループ本社では、取締役会での討議を経て、人権方針を制定しました。

ミスミグループのすべての役員・社員が本方針に基づいた行動をとるとともに、仕入先等サプライチェーン全体で理解と取り組みの促進を進めてまいります。

ミスミグループ人権方針 [https://www.misumi.co.jp/assets/img/esg/social/misumi\\_humanrright.pdf](https://www.misumi.co.jp/assets/img/esg/social/misumi_humanrright.pdf)

人的資本の充実に向けて

「社員の次の挑戦」を起点とした成長連鎖経営

ミスミはインダストリアル・オートメーション (IA) 産業の非効率を、時間を切り口に解消し、お客さまの「時間の価値」を高めます。IA産業のお客さまの時間価値が高まることは、自動化、省力化の加速につながり、IA産業だけではなく、私たちの社会の持続的発展にも貢献します。社会の持続的発展は、更にIA産業界の需要を継続的に創出し、当社グループにとっても継続的需要が持続的成長機会の創出につながります。

当社グループはIA産業、社会、そして当社の需要が連鎖し、ともに成長・発展するこの構図を「成長連鎖経営」とし、その持続的な実現を志向しています。

➡P1「成長連鎖経営」

成長連鎖経営の実現に向け、ミスミは確実短納期とお客さまの非効率の削減を徹底的に追求する「ミスミモデル」を進化させ続けることを使命としています。

「ミスミモデルの進化」という使命達成のため、当社グループの社員は次の挑戦、すなわち、次の打ち手、次の役割、を常に追い続けることを期待されています。当社グループの社員が顧客時間価値を常に第一優先とし (Your Time, Our Priority)、ミスミモデル進化への挑戦を続けることが、当社グループの成長連鎖経営の原動力となり、社員自身の成長にもつながります。ミスミ・バリューズにも定義される「社員の次の挑戦」は、いわば当社グループの成長連鎖経営の起点であり、「人的資本経営」の根幹でもあります。

ミスミ・バリューズ <https://www.misumi.co.jp/sites/default/files/2024-04/misumivalues.pdf>

ミスミの人的資本経営：Best Place To Grow

「次どうする？」を常に、社員全員が自分自身に、そして周囲に問いかけ、実際に「次」に挑戦することは、個人の成長につながり、個人の評価 (成長実感) を高め、その結果に対する報いとともに、更なる「次の挑戦」に向かう動機付け (成長予感) となる、「個人の元気・付加価値を高める・成長させる (個の元気)」サイクルを形成します。同時に、個々の「次どうする？」を組織として束ね、ミスミモデルの進化を実現することは、お客様の時間価値向上を実現し、それが企業価値の向上にもつながる「組織の付加価値を高める (戦略的束ね)」サイクルにつながります。

「次どうする？」を起点としたこの2つのサイクルが常に両輪で回り続けていくことが、当社グループの社員・組織の

成長を実現し、成長連鎖経営の礎となります。この構図は当社グループの「人的資本経営」の考えを表したものであり、当社グループが社員にとって「挑戦に溢れ、世界で最も成長できる会社」であること、すなわち社員にとっての「Best Place To Grow」であることを示しています。

当社グループはこのサイクルをグローバルに浸透し、社員、組織の成長を加速させ、社員にとっての「Best Place To Grow」であり続けることにより、ミスミモデル進化の使命を果たします。

Best Place To Grow であり続けるための「仕掛け」

社員にとってミスミがBest Place To Growであり続けるためには、社員個々人の挑戦努力に加え、「次どうする？」を起点とした個人・組織の成長サイクルが何時でも何処でも周り続け、社員の挑戦を加速させる仕掛けが不可欠です。当社グループでは、下記の4つの仕掛けとサブシステムにより、社員の挑戦を加速させます。

- ①「個人の挑戦・成長」(個の元気のサイクル) を加速するミスミ人事戦略
- ②「組織の挑戦・成長 (戦略的束ねのサイクル) を加速するミスミ経営システム
- ③ 成長を直接的に後押しするミスミ人材開発
- ④ 制約なく挑戦できる環境を整えるミスミ組織開発

これらの仕掛け・サブシステムをグローバルに展開し、個の元気と戦略的束ねの両輪を加速度的に、持続的に回すことで、社員にとっての「Best Place To Grow」であり続けます。

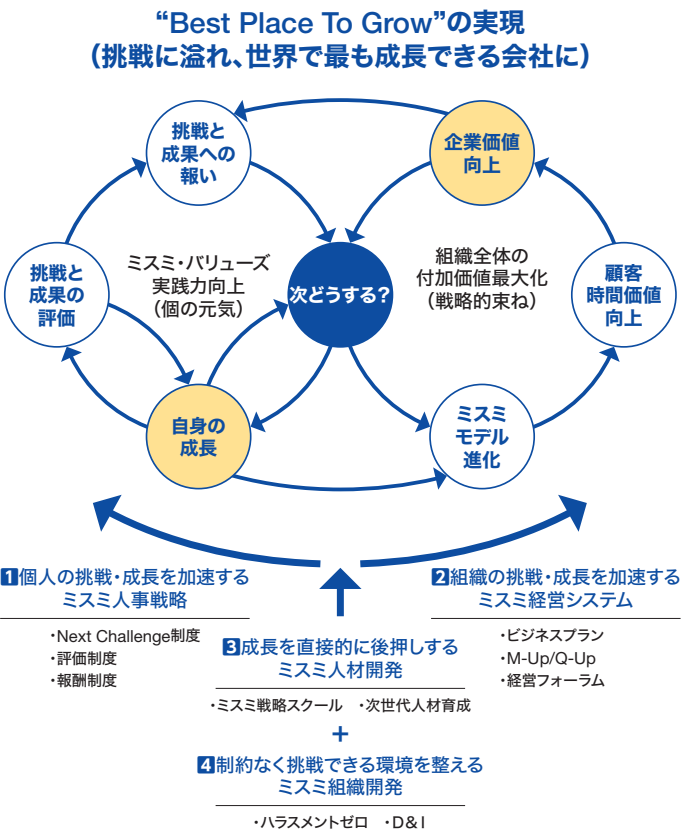
① 個人の挑戦・成長を加速するミスミ人事戦略

ミスミモデルの進化を図り、顧客の時間価値向上に貢献するために、当社グループでは

- ・高い成長志向
- ・戦略性
- ・能動性

を全社員が発揮すべき「実践力」として設定しています。

この「実践力」を発揮し、挑戦し、結果を出し、また次の挑戦に向かう。やった人 (挑戦して成果を出した人) には高く報いる。これらを有機的、持続的に作動させるためには、整合する人事制度が必要です。当社グループでは、23年度より次の制度を「ミスミグループ共通の人事戦略」として定め導入を進めています。



●Next Challenge制度（NC制度）

社員が自身のキャリアに対して「次どうする？」を自発的に選ぶ仕組みです。この仕掛けには下記の「次の挑戦（XX Next）」があります。

Do Next：現職を継続しながら、新たなテーマに挑む

Go Next：チーム、部門、企業体、地域などを跨いだ異動を行う

Up Next：職位（メンバー→リーダー、リーダー→ディレクターなど）を超える昇進昇格について自発的に手を上げる仕組み、「飛び級」も可能（リーダー→部門長など）

Be Next※：同職位内の区分も自ら手を上げ「昇格」する仕組み

シニアNext※：定年再雇用を迎える社員に対する「次の挑戦」を選定する仕組み

※日本のみを対象とした制度

中でも当社ユニークな仕組みは「Do Next」と「Go Next」です。社員は、基本的には自主的なキャリア選択により、異動する・しないを決めることができます。しかし社員が一つの職場に長年「固定化」すること、既得権益化することは成長の妨げになると考え、DoおよびGo Nextでは、毎年、社員の「現職」を「白紙」にし、現職を続けたい場合も、異動したい場合も、希望する組織に「応募」して自分の職場を決めることを求めます。組織側も自組織の社員を「次の挑戦」に向けて後押ししつつ、自組織に人材を集められるよう、自組織の魅力を高めることが求められます。いわば、社内を「労働市場化」して、常に次の挑戦に向けた多様なキャリア選択肢、多様な組織編成が可能になるような仕掛けとなっています。また、Go Nextは国や職種を跨いだ挑戦が可能になっています。

なお、「社員の次の挑戦」を測る指標として、当社グループでは、社内の流動性をK P Iとして設定しています。

|                                     |     |
|-------------------------------------|-----|
| 現在の日本における流動率（Next Challengeを通じた異動率） | 15% |
| 当面の目標値（年間の異動率）                      | 20% |

●評価制度

ミスミ・バリューズの発揮度合（実践力）とその結果を問う評価の2モジュールから構成しています。

実践力評価：成長性、戦略性、能動性、組織活用度について、実際に発揮された「行動」（ミスミ・バリューズ実践力）を評価する仕組み

成果評価：ストレッチな目標に対する達成度を評価する仕組み

・実践力評価に使用される項目は、職位・職種を問わず「ミスミで働く社員」に求める最重要要素として、グローバルに共通の設定としています。

・成果評価では、各組織の「ビジネスプラン」（後述）に設定されたストレッチの度合いと同じストレッチ性を各個人の目標に予め折り込むことで、全組織で戦略と整合した目標に向けた挑戦を引き出します。

●報酬制度

「やった人（挑戦し、成果を出した人）」に市場上位の総報酬水準で報いること、を当社グループでは報酬の基本コンセプトとしています。そのコンセプトに適した報酬を各地域の習慣・法的枠組みに即した形で設定しています。

たとえば、ミスミ日本地域においては、社員の報酬構成や運用を下記のように設定しています。

基本給：職責に応じた基本報酬

P賞与：個人の「成果達成度」に応じた賞与

B賞与：組織の「成長度合い」に応じた賞与

株式報酬：幹部社員に対する中長期貢献への報酬

これらのミスミ人事戦略の取組みは、まずは日本で先行導入しています。今後、各国の事情に合わせた形に調整を加え

ながら、順次、グローバルへの展開を予定しています。

② 組織の挑戦・成長を加速するミスミ経営システム

ミスミモデル進化を通じて顧客時間価値向上を実現するには、社員個人の挑戦を組織として「束ね」、戦略的に挑戦していく必要があります。当社グループは、下記の経営システムを通じ、常に組織としての取組み自体の進化を模索、ミスミモデル進化に向けた組織の戦略的束ねと挑戦・成長を強化しています。

●ビジネスプラン

当社グループでは、全ての幹部社員に、自ら「成長戦略」（ビジネスプラン）を描き、その実行も自ら担う、という「経営者」としての職責遂行することを求めています。各組織がビジネスプランを描くことにより、対峙する市場（お客様、同業他社、市況等）や自社のコンピタンスを的確に踏まえた、極めて実効性の高い、中長期の「事業戦略」を策定、発動させることができます。

ビジネスプランはまず「戦略」を策定し、その戦略の方向性が承認されれば、数値を設定して「予算」を設定、承認された範囲は自己裁量にて戦略を実行することが可能です。

「企業体」や「プラットフォーム」レベルのビジネスプランは統括G役員全員により徹底的に討議され、自組織のみならず、他組織との連携等も含めた戦略性・妥当性を審議されます。経営陣で徹底的に討議し、承認することにより、各組織の戦略でありながらも、「ミスミの戦略の一環」として、そのプランの達成を全社として支援します。

ビジネスプランの策定はまた、「自ら描く」ことで、幹部社員の「成長志向」「戦略性」「能動性」を飛躍的に高め、強いコミットメントを引き出し、幹部社員の育成にも大きく寄与します。

●M-Up/Q-Up

ミスミモデル進化への取組みをグローバルに徹底し、また、その進捗や大きな成果を全社として確認、賞賛、共有するため、全社での「M-Up(MISUMI-Model Up)」と主に生産系組織における「Q-Up (Quality-Up)」を毎年実施しています。

M-Upは、各職場における（あるいは組織横断的な）ミスミモデル進化の取組みと成果をまずは各地域で「予選」を通じて審査し、予選を通過したテーマはグローバルのミスミを5ブロックに分けた「ブロック本選」にてコンペティションを行います。ブロック本選を勝ち抜いたテーマは「グローバル決勝」にて発表し、最優秀賞などを決定します。Q-Upも同様のプロセスを経て、グローバルの優秀賞を決定します。

ブロック本選や決勝などで、各地域の様々な取組みをグローバルに共有することで、相互の学びを最大化し、更にミスミモデル進化への加速を図る、当社グループにとって重要な「ミスミモデル進化」の場となっています。

●経営フォーラム

当社グループでは、経営トップが社員と直接対話をする場として、「経営フォーラム」を年間を通じて開催しています。経営課題や重要戦略の進捗を共有し、質疑や討議を通じて、経営層と社員との問題意識の共有、相互理解、組織を超えた連携などを図ります。

経営フォーラムは全社レベルでの開催の他、各企業体／プラットフォームや部門といった組織レベルなど、様々なレイヤーで開催されます。

当社では、経営フォーラムを、各組織のリーダーとメンバーのコミュニケーションを活性化させる場としてだけでなく、育成の場、組織開発の場として重視し、フォーラムが全社で活発に実施されるよう、フォーラム推進委員会を全社に設置、各組織の委員がフォーラムの実行を主導しています。

③ 成長を直接的に後押しするミスミ人材開発

ミスミモデル進化に向けた社員の挑戦と成長、組織の成長を更に確実にするために、当社グループでは「一般的には無い」ミスミユニークな人材開発の場を提供しています。

●ミスミ戦略スクール

当社は経営トップが自ら教鞭をとり、「リーダー」に必要な視座と戦略思考能力を鍛え、また、ミスミモデル進化という使命達成のために、自分達は何をすべきか、を徹底的に考え抜く講座を、中堅社員以上を主に対象とし、年間を通じて開講しています。講座は事前準備（課題図書、課題レポート等）、1日以上にわたる講義（討議含む）、事後レポート等などが課される、非常にインテンシブな内容となっています。

「理論と実践」の両輪を兼ね備えた講座は実効性が極めて高く、社員は受講を通じ、「共通言語」と戦略思考、変革への覚悟を具備することが可能となります。

●次世代人材育成

「将来の幹部候補」を選定し、近い将来に「経営層」の一員になることを想定して、統括G役員全員で候補者を「よってたかって育てる」という他に例を見ない次世代人材の育成を行っています。この仕組みは候補者本人には非公開で行われていますが、育成状況や業務執行状況などは、統括G役員間で定期的にモニタリングされています。

④ 制約なく挑戦できる環境を整えるミスミ組織開発

当社は年齢や国籍、経験年数、新卒／中途などを問わず、自発的に様々な挑戦が出来、自発的に戦略を策定し、自発的に実行できる企業です。故に当社は、「多様性」が非常に強く、「政治性」が極めて低い、ユニークかつ健全な企業風土を形成しています。特に以下2点の取組みについては、社員が何ら制約を感じることなく、安心して「次の挑戦」に取り組める環境を、特に以下2つの取組みを重視し、整えています。

●ハラスメントゼロ

当社では2017年に「ミスミグループにおけるあらゆるハラスメントを許容しない」というハラスメントゼロ宣言を採択しています。グローバル全社員への定期的なコンプライアンス教育実施、企業および社員行動規範の全面刷新とグローバル展開、内部通報体制の整備とグローバルでの衆知などを中心に、「ハラスメントゼロ」に向けた取り組みを積極的に推進し、近年のハラスメント件数は減少傾向にあります。例えば23年度における「ハラスメント」で制裁に至ったケースは、日本で2件、日本以外で1件、と極めて少数でした。

一方、まだ「ハラスメントゼロ」達成には至っていないことを踏まえ、ハラスメントの撲滅に向けた、更なる教育、予防策、対応策を強化してまいります。同時に、ハラスメントが「隠れる・隠される」ことのないよう、内部通報制度の周知や相談窓口などの案内も常時開示します。

●D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）

当社では国籍や性別、年齢、学歴、新卒／中途等による差別は一切許容しません。採用、昇格や異動判断に際しても、こういった要素は考慮せずに社員個人の「実践力」や「成果」によって判断しています。

結果、当社の女性管理職比率は、ミスミ日本で17％、グローバルでは24％、と「製造業」で見れば比較的高い数値となっています。また、ミスミ日本においては、中途採用の比率が85％と、高い多様性を持った組織となっています。

多様な人材、多様な考え方がミスミモデル進化を加速させる、というコンセプトの元、当社は今後も多様化を進めます。特に、各地域の現地採用幹部の増加や女性管理職比率の増加は中でも重要と考え、打ち手の本格化を今後グローバルで図ります。

当面、女性管理職比率の目標はグローバルで30％とし、積極的な登用を進めてまいります。

|                 |     |
|-----------------|-----|
| 現在のグローバル女性管理職比率 | 24％ |
| 目標値             | 30％ |

当社グループのサステナビリティへの取り組みの詳細は、当社ホームページにて公開しております。

<https://www.misumi.co.jp/esg>

ものづくり支援活動

ミスミグループは、ものづくりの次世代を担う学生の支援をはじめとしたさまざまなものづくり支援活動に取り組んでいます。

二足歩行ロボット格闘競技大会（通称：ROBO-ONE）に協賛

ミスミグループは、2016年度より一般社団法人二足歩行ロボット協会が主催する「ROBO-ONE」にメインスポンサーとして協賛し、技術系の学生や企業の技術者など、ものづくりに関わる人々の熱い想いを応援しています。

大会では、優れたデザインやダイナミックな動きで観客を魅了したロボットにミスミ賞を贈呈しています。

2023年9月23-24日には、「MISUMI presents 第42回 ROBO-ONE」が3年ぶりに有観客にて開催され、来場者に加え、ライブ配信サービス「Twitch<sup>(※1)</sup>」に集まった42万人<sup>(※2)</sup>を超える視聴者が大会の様子を見守りました。

※1 Amazon.com が提供するライブストリーミング配信プラットフォーム  
※2 ライブ配信視聴者数（2023年9月23日～24日の2日間合計、当社調べ）



ROBO-ONE特設サイトはこちら  
<https://www.misumi.co.jp/robo-one/>

第42回「ROBO-ONE」ミスミ賞受賞者

Shibatank Jr. 柴田 航志さん

Neutrino-Peace 飛騨神岡高校（ヒダカミロボ部）倉住 夏音さん／中島 聖音さん

Taiwan No.1 蔡 昇恩さん

学生団体の支援

「ミスミ学生ものづくり支援」では、毎年、ものづくりに挑戦する学生団体（大学・高等専門学校など）を対象に広く公募を行い、ミスミの商品を無償で提供しています。本プログラムを開始した2008年度から、延べ2,200を超える学生団体を支援してきました。

2018年度からは、国際ロボット競技会「FIRST®Robotics Competition (FRC)」に参戦する中高生チーム「SAKURA Tempesta」の活動を支援しています。本チームは、チーム発足初年度から5大会連続で各種アワードを受賞し、3度の世界大会出場権を獲得するという目覚ましい活躍を続けています。また、多くの中高生に対し、エンジニアリングを学ぶ機会を提供し、ものづくりの魅力を伝える活動を行っています。

ミスミグループはこれからも、次世代の製造業を担う学生を積極的に支援していきます。

●2023年度支援団体の一部ご紹介

ミスミ学生ものづくり支援（2023年度：全110団体）

チーム名：東京工科大学 光・エネルギー研究室

学生からのコメント 私たちは、電力を使わず太陽光のみでレーザー光線を作る「太陽光励起レーザー」の実用化を目指して活動をしています。ミスミ学生ものづくり支援では、主に光を集めて圧縮する作用を生み出すキャビティを加工するための工具類を中心にご支援いただきました。

「ミスミ学生ものづくり支援」特設サイトはこちら  
<https://www.misumi.co.jp/st-project/>





# コーポレート・ガバナンス

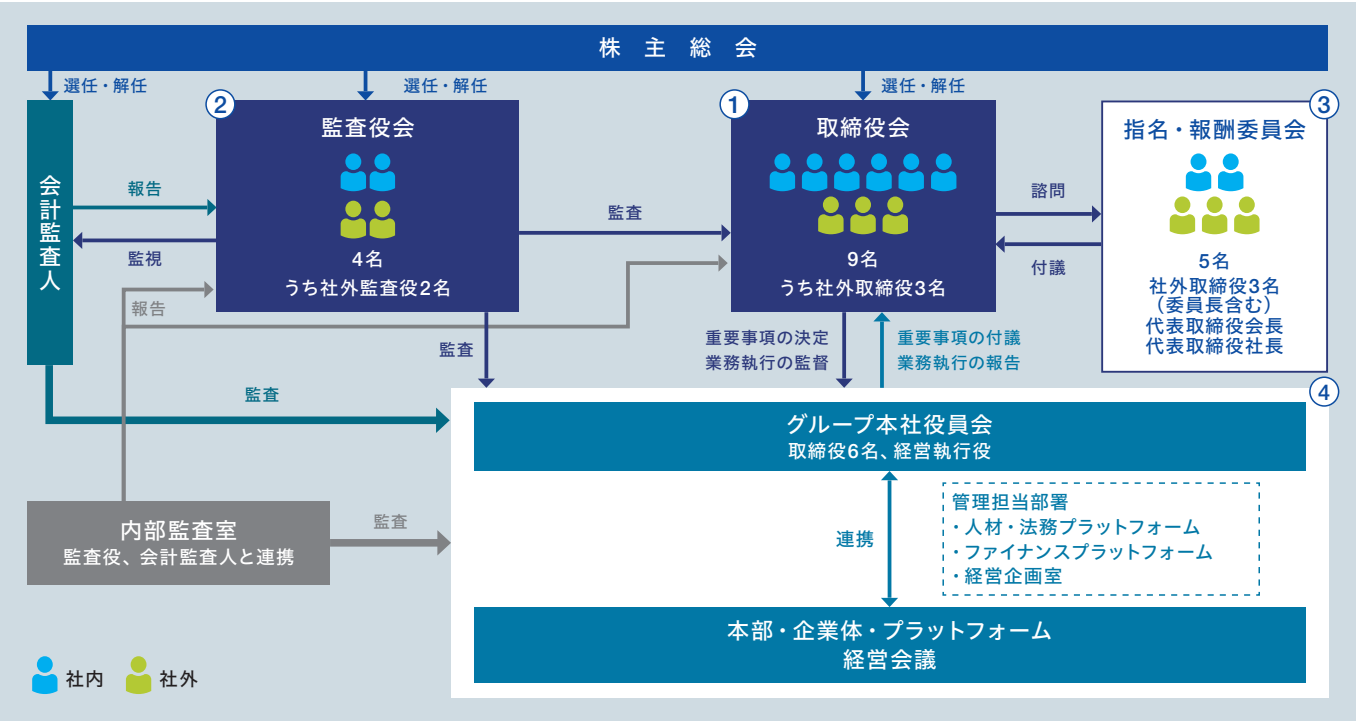
ミスミグループは、「コーポレートガバナンス・コード」の主旨を踏まえ、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資することを目的に、コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方とその枠組み、運営に係る方針を定めた「ミスミグループ コーポレートガバナンス・ガイドライン」を制定しています。

ミスミグループ コーポレートガバナンス・ガイドライン [https://www.misumi.co.jp/esg/governance/corporate\\_governance.html](https://www.misumi.co.jp/esg/governance/corporate_governance.html)

なお、同ガイドラインにおいて、「コーポレートガバナンス・コード」の各原則を基本的な実施することを定めています。

## コーポレート・ガバナンス体制

ミスミグループは、取締役会、グループ本社役員会および監査役会により、業務執行の監督と監査を行っています。



## コーポレート・ガバナンス体制の概況

|                            |            |                     |                                                  |
|----------------------------|------------|---------------------|--------------------------------------------------|
| 組織形態                       | 監査役会設置会社   | 監査役の人数<br>(うち社外監査役) | 4名<br>(2名)                                       |
| 取締役の人数<br>(うち社外取締役)        | 9名<br>(3名) | 執行役員制度の採用           | 有                                                |
| 取締役の任期                     | 1年         | 任意の委員会の有無           | 有(指名・報酬委員会)                                      |
| 社外取締役のうち<br>独立役員に指定されている人数 | 3名         | 役員等の報酬制度            | 1.基本報酬<br>2.業績連動報酬(賞与)<br>3.長期インセンティブ報酬(譲渡制限付株式) |

## ①取締役会

取締役会は、ミスミグループの戦略的な方向付けを行い、重要な業務執行を決定するとともに、業務執行取締役並びに本部、企業体およびプラットフォームの代表執行役員の職務の執行を監督・指導する責務、適切な内部統制システムを構築する責務等を負っています。

また、ミスミグループの内部統制システムの運用状況、行動規範の実践状況および内部通報制度の運用状況について定期的に評価および必要な見直しを行います。

取締役会は社外取締役3名を含む取締役9名で構成され、原則として月1回の定期開催のほか必要に応じて臨時取締役会を開催し、経営および事業上の重要な意思決定を行うとともに、業務執行を監督しています。

### 取締役会の構成

| 氏名     | 地位    | 企業経営 | 事業戦略 | グローバル<br>(海外事業統括、<br>現法マネジメント等) | DX・IT | 製造・<br>オペレーション<br>(物流・CS等) | 組織・<br>人事戦略 | 財務・<br>会計 | 法務・<br>ガバナンス・<br>リスクマネジメント |
|--------|-------|------|------|---------------------------------|-------|----------------------------|-------------|-----------|----------------------------|
| 西本 甲介  | 代表取締役 | ○    | ○    |                                 |       |                            | ○           | ○         | ○                          |
| 大野 龍隆  | 代表取締役 | ○    | ○    | ○                               | ○     | ○                          |             |           |                            |
| 清水 新   | 取締役   | ○    | ○    |                                 | ○     | ○                          |             |           |                            |
| 金谷 知樹  | 取締役   |      | ○    | ○                               | ○     | ○                          |             |           |                            |
| 清水 重貴  | 取締役   |      | ○    | ○                               | ○     | ○                          |             |           |                            |
| 徐 少淳   | 取締役   |      |      | ○                               |       |                            | ○           | ○         | ○                          |
| 中野 庸一  | 社外取締役 | ○    |      | ○                               |       |                            | ○           | ○         |                            |
| 栖関 智晴  | 社外取締役 | ○    |      | ○                               |       |                            |             |           | ○                          |
| 矢野 圭子  | 社外取締役 | ○    | ○    | ○                               |       |                            | ○           |           | ○                          |
| 男澤 一郎  | 常勤監査役 | ○    |      | ○                               |       |                            |             | ○         | ○                          |
| 和田 高明  | 常勤監査役 |      |      | ○                               |       |                            | ○           |           |                            |
| 野末 寿一  | 社外監査役 |      |      | ○                               |       |                            |             |           | ○                          |
| 青野 奈天子 | 社外監査役 | ○    |      |                                 |       |                            |             | ○         |                            |

男性10名／女性3名、日本国籍12名／外国籍1名

## ②監査役会

監査役会は、社外監査役2名を含む監査役4名で構成され、取締役の職務執行の監査を行っているほか、会計監査人および内部監査室との連携を密に行い、監査の実効性と効率性の向上を目指しています。

## ③指名・報酬委員会

取締役会の監督機能を強化し、意思決定プロセスの透明性を高めるため、当社は、独立社外取締役が過半数を占める指名・報酬委員会を設置し、取締役会の諮問機関として、代表取締役を含む取締役の評価・報酬の決定および選解任、代表取締役の後継者計画等について審議を行い取締役会に付議します。指名・報酬委員会は、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討に当たり、多様性やスキルの観点を含めて客観的に議論・検討を行います。

|             |         |            |       |       |
|-------------|---------|------------|-------|-------|
| 指名・報酬委員会構成員 | 社外取締役   | 中野 庸一(委員長) | 社外取締役 | 栖関 智晴 |
|             | 代表取締役会長 | 西本 甲介      | 社外取締役 | 矢野 圭子 |
|             | 代表取締役社長 | 大野 龍隆      |       |       |

## ④グループ本社役員会／本部・企業体・プラットフォーム経営会議

グループ本社役員会は、社外取締役を除く取締役6名並びにミスミグループ本社、本部、企業体およびプラットフォームの経営執行役で構成され、原則として月1回開催し、監督と執行の両面での強化を図っています。

当社グループの事業については「本部」および「企業体」を、事業サポート・サービス機能については「プラットフォーム」をそれぞれ発足させ、本部・企業体・プラットフォームに権限と責任を委譲し、ミスミの営業組織を持つ事業部門と駿河生産プラットフォームの製造部門との製販一体の経営の実現と、意思決定の迅速化を図っています。

ミスミグループ内の各本部、企業体およびプラットフォームにおいて企業体経営会議等の会議体を設け、意思決定プロセスの明確化を図っています。

社外取締役および社外監査役

●社外取締役・社外監査役が会社の企業統治において果たす機能と役割

当社は経営の意思決定機能と業務執行取締役および執行役員による業務執行を管理監督する機能を持つ取締役会において、取締役9名中3名を社外取締役に、また監査役4名中2名を社外監査役としています。当社は、コーポレート・ガバナンスにおいて、外部からの客観的かつ中立の立場での経営監視の機能が重要と考えており、現状の体制は、社外取締役による経営の監督・チェックおよび社外監査役による独立した立場からの監査が実施されることにより、外部からの経営監視機能が十分に機能していると判断しています。

●社外取締役・社外監査役を選任するための提出会社からの独立性に関する基準または方針の内容

東京証券取引所が定める独立役員の基準を満たすことを、ミスミグループの社外取締役および社外監査役の選任の基準としています。

社外取締役および社外監査役の選任に関するミスミグループの選任理由および2024年3月期における取締役会出席状況は下表のとおりです。これらの専門的な知識・経験等からの視点に基づき、ミスミグループの経営の監督とチェック機能および独立した立場からの公正かつ客観的な監査の役割を遂行することができるものと判断しています。

●社外取締役・社外監査役による監督または監査

社外取締役は、毎月の取締役会に出席し、主に業務執行を行う経営陣から独立した客観的観点から議案・審議などにつき適宜質問、助言を行っています。

また社外監査役は、毎月の取締役会および監査役会に出席し、専門的な知識・経験などの見地から議案・審議などにつき適宜質問、助言を行っています。

(2024年6月13日現在)

| 社外取締役 | 選任理由                                                                     | 取締役会出席状況<br>(2024年3月期) |
|-------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| 中野 庸一 | グローバルでの金融、コンサルティング、エグゼクティブサーチなどのさまざまな業種での豊富な経験と経営者の人材開発について幅広い見識を有しているため | 14回のうち<br>14回に出席       |
| 栖関 智晴 | エレクトロニクス業界を中心とした複数のグローバル企業において経営者を歴任され、経営者として豊富な経験と幅広い見識を有しているため         | 14回のうち<br>14回に出席       |
| 矢野 圭子 | 自動車および自動車部品業界において、日米の合併会社を含む複数のグローバル企業において経営者を歴任され、豊富な経験と幅広い見識を有しているため   | —                      |

| 社外監査役  | 選任理由                                                           | 取締役会出席状況<br>(2024年3月期) | 監査役会出席状況<br>(2024年3月期) |
|--------|----------------------------------------------------------------|------------------------|------------------------|
| 野末 寿一  | 弁護士としての法務に関する専門的な知識や経験、当社および他の企業での社外監査役・社外取締役としての豊富な経験を有しているため | 14回のうち<br>14回に出席       | 24回のうち<br>24回に出席       |
| 青野 奈々子 | 公認会計士として財務会計に関する相当程度の知見および経営者や監査役としての経歴から培ってきた幅広い見識を有しているため    | 14回のうち<br>14回に出席       | 24回のうち<br>24回に出席       |

取締役会実効性評価

評価プロセス（2024年3月期）

当社取締役会の実効性に関する自己評価について、取締役・監査役に質問票を配付し回答を得ました。指定された評価メンバーが、回答の集計結果、当年度の取締役会開催状況、議事内容および発言状況等を踏まえて協議の上、分析・評価を行いました。

評価結果（2024年3月期）

- 当社取締役会は、以下のとおり、その実効性が十分に確保できていると評価しました。
- ・取締役会の議案の審議においては十分な時間が掛けられるとともに、出席者からの発言も活発で真剣な議論がなされており、適切な意思決定および執行に対する監督が行われている。
  - ・社外取締役および社外監査役はそれぞれの専門的見地より積極的な発言を行うなど、一層の議論の活性化を促進している。またその意見は当社経営の意思決定プロセスに充分反映されている。
  - ・当社の取締役会の役割機能や運営方法について、実効性を高めるための工夫が継続的に施されており、取締役会の審議の活性化、執行への監督指導の充実化につながっている。
  - ・独立社外取締役が3名となり、プライム市場において求められる1/3以上の独立社外取締役の設置を満たしている。
  - ・2024年6月開催の株主総会で女性社外取締役が選任され、取締役会の多様性について更なる改善が図られた。
  - ・取締役会の諮問機関として、指名・報酬委員会を設置し、代表取締役を含む取締役の評価・報酬の決定および選解任について審議を行い、取締役会に付議している。また、代表取締役の後継者計画等についても協議のうえ実施している。

今後は、将来の事業の一層の成長およびグローバル化への対応を見据えたあるべき取締役会に向け、取締役会の役割、機能、運営および議題について議論を続けます。また、株主・投資家等のステークホルダーとの対話をすすめ、社内取締役・社外取締役の人数や構成、多様性および知識・経験・能力のバランスを検討してまいります。

内部統制システムの整備の状況

当社の取締役会は、2015年5月14日開催の取締役会で、会社法第362条第4項第6号並びに会社法施行規則第100条第1項および第3項に基づき「内部統制システムの基本方針」の決議を行っており、その内容は以下のとおりです。

|                                            |                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存および管理に関する体制            | ・取締役会、グループ本社役員会等重要な会議における議事録を法令、規程に従い作成し、適切に保管する。                                                                                                                      |
| 当社および当社子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制            | ・ミスミグループ本社およびその子会社（以下、総称して「ミスミグループ」と呼ぶ）の法令遵守、環境、情報、輸出管理、自然災害等のリスクに対しては、各種規程・社内ルール・マニュアルを整備し、リスク管理体制を構築する。<br>・ミスミグループに不測の事態が発生した場合は、対策本部を設置し迅速に対応するとともに、その経過を取締役に報告する。 |
| 当社および当社子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制 | ・ミスミグループの経営計画は最終的に取締役会で承認を行い、月次開催のグループ本社役員会にてその進捗確認を行う。<br>・進捗確認等により発見された重要事項は、取締役会またはグループ本社役員会等で討議する。<br>・毎月の取締役会では、業績報告を行い、業績の監視と重要事項に対する助言および指導を行う。                 |

|                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 当社および当社子会社の取締役等および使用人の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制             | <ul style="list-style-type: none"><li>・ミスミグループの役職員は、ミスミグループ行動規範を遵守し、法令および定款に適合することを確保する。</li><li>・職務権限規程等のミスミグループの意思決定ルールにより、職務の執行が適正に行われる体制をとる。</li><li>・法令や規程・社内ルールに対する違反、および違反の疑いがある行為の早期発見のために、ミスミグループ全体を対象とした内部通報制度を設置し、通報者への不利益な取り扱いの防止を保証する。</li></ul>                                                                                                                                   |
| 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告その他当社および子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ミスミグループ本社は、各子会社の業績および業務の執行状況について、月1回、子会社に報告させる。</li><li>・ミスミグループ本社は、グループ本社役員会で各子会社における業績報告や経営計画の進捗確認を行うことで、各子会社の業務の適正性を確保する。</li><li>・内部監査部門は、各子会社に対して定期的に業務監査を実施する。</li><li>・反社会的勢力に対して、ミスミグループ行動規範でその関係断絶を定め、ミスミグループ全社として毅然とした態度で臨み対応する。</li></ul>                                                                                                     |
| 当社の監査役の職務を補助すべき使用人に関する事項                                         | <ul style="list-style-type: none"><li>・監査役は監査役補助者の任命を自由に行えるものとし、監査役補助者の人事異動、評価等については、監査役が関与する。</li><li>・監査役補助者は、監査役の職務を補助するに際しては、監査役の指示に従って業務を遂行する。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                   |
| 当社の監査役への報告に関する体制                                                 | <ul style="list-style-type: none"><li>・監査役は取締役会、グループ本社役員会等の重要な会議に出席し、取締役および使用人は、ミスミグループに著しい影響を及ぼす事実が発生または発生する恐れがあるときは監査役に速やかに報告する。</li><li>・ミスミグループの役職員は、監査役から業務執行に関する報告を求められたときは、これに応じて適切に報告を行う。</li><li>・監査役は会計監査人や内部監査部門と定期的に会合を持ち、意見および情報の交換を行い、会計監査人に対しては、必要に応じて報告を求める。</li><li>・内部通報制度の担当部署は、ミスミグループの内部通報の状況について定期的に監査役に報告する。</li><li>・監査役へ報告を行ったミスミグループの役職員への不利益な取り扱いの防止を保証する。</li></ul> |
| 当社の監査役の職務の執行について生じる費用等の処理に係る方針に関する事項                             | <ul style="list-style-type: none"><li>・監査役の職務の執行について生じる費用等につき、毎年一定額の予算を設ける。また、その他監査役の職務の執行について必要な費用については、監査役からの請求により速やかに前払いまたは費用精算を行う。</li></ul>                                                                                                                                                                                                                                                |

## 倫理・コンプライアンス

### 行動規範

ミスミグループでは2022年11月従来あった「行動規範」を全面的に改訂し、「企業行動規範」と「社員行動規範」に再編成しました。新しい行動規範は、ミスミの成長連鎖経営を実現する「志」「提供価値」「使命」に基づく行動と、国連グローバルコンパクトの原則をはじめとするグローバルな社会的要請に基づく行動を定めています。また、それらのうち、企業としてとるべき行動を「企業行動規範」に、役員・社員一人ひとりがとるべき行動を「社員行動規範」にまとめています。

これをグループ全体で浸透をはかるべくハンドブックを作成し、定期的に教育・研修を実施してまいります。

行動規範  
<https://www.misumi.co.jp/esg/governance/compliance.html>

### 社員教育

ミスミグループでは、倫理・コンプライアンスに関する教育体系を設け、関係する全社員に対して定期的（原則として年1回）に教育研修を実施しています。各研修受講後には、理解度を測るテストを実施し、受講内容の定着を図っています。

### 贈収賄・不正防止の取り組み

ミスミグループは、「行動規範」において、政府・行政機関の職員に対する贈賄・金品の贈答、仕入先等との不当な金品授受の禁止を定めています。

行動規範  
<https://www.misumi.co.jp/esg/governance/compliance.html>

### 個人情報の保護

ミスミグループは、本方針、個人情報保護に関する法令およびその他の規範を遵守し、当社のステークホルダーの皆様 の 個人情報を適切に取り扱うものとします。

「個人情報保護基本方針」および「個人情報保護方針」  
<https://www.misumi.co.jp/utility/privacy.html>

## ミスミグループ内部通報制度

### 内部通報制度と通報者の保護

ミスミグループでは、ミスミグループ各社の社員が不適切な行為等を相談・報告できる「企業倫理ヘルプライン」という内部通報制度を設けています。

加えて、人事部門内にハラスメントその他の職場における不適切な行為を相談できる窓口を設けています。相談窓口においても通報者の匿名性や通報者に不利益が発生しないことを保証しています。

内部通報制度  
<https://www.misumi.co.jp/esg/governance/whistleblower.html>

### 情報セキュリティ

ミスミグループは、事業活動をグローバルに展開する上で情報セキュリティの重要性を認識し、ミスミグループが保有または運用管理する情報資産を各種脅威から適切に保護することを目的に、「情報セキュリティ基本方針」を策定し、情報セキュリティの向上に努めています。

情報セキュリティ基本方針  
<https://www.misumi.co.jp/ir/policy/security.html>

### 法務・コンプライアンス・倫理活動の報告と監督

ミスミグループの法務・コンプライアンス・倫理の活動状況について、法務・コンプライアンスを統括する執行役員より、取締役会に定期的（原則として年2回）に報告しています。取締役会は、報告された実施状況について討議し、是正・強化すべき点の指導等の監督を行っています。

また、法務部門では、法務・コンプライアンスに関する重要案件や課題についての月次報告を行っています。

### 倫理・コンプライアンスに関する監督

ミスミグループでは、取締役会の決議により、「職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制 その他業務の適正を確保するための体制」（「内部統制システム」）を定めています。

内部統制システム基本方針  
[https://www.misumi.co.jp/esg/governance/internal\\_control.html](https://www.misumi.co.jp/esg/governance/internal_control.html)

ミスミグループの監査役会は、毎年内部統制システムの実施状況を評価しています。

また、内部監査部門は、毎年10カ所程度の監査対象拠点・組織を設定し、対象拠点における業務の執行が法令および社内ルールに従って適切に実施されているかの監査を行っています。

さらに、法務部門では、2019年より、法令違反等につながる法的リスクを早期に発見し、対象部門と解決を図る「法回診」と名付けた取り組みを行っています。

### 通報に対する調査と対応の決定

企業倫理ヘルプラインまたは人事部門の相談窓口に通報があった場合、人事部門および法務部門が、通報者の匿名性や通報者の保護に最大限の配慮をしながら、事実関係・経緯等について社内調査を行っています。調査の結果に基づく懲戒処分の要否や処分内容については、代表取締役を含む人材コンプライアンス会議で討議の上、決定しています。

懲戒処分を行った場合は、部門名を開示（個人名は不開示）して処分の事実を社内公表するなど、プロセスの透明性を確保しています。