

経営基盤

取締役鼎談～Fictiv買収を通じて考える、ミスミの挑戦と持続的成長を支えるガバナンス



2025年4月、ミスミグループは米国Fictivの買収という大きな意思決定を行いました。そこに至る過程では、社外取締役を交えた取締役会で多様な視点から議論を重ねてきました。中長期的な企業価値の向上という目的に照らし、この案件を通じてミスミのガバナンスはどのように機能したのか。そして、今後のグループ成長に向けた挑戦をどう捉えているのか。栖閔社外取締役・矢野社外取締役と西本会長が語り合いました。

徹底した議論を重ね、意思決定の質を高める

西本：企業が新たな成長に挑戦するときには、大きなリスクテイクという経営判断が求められる場合があります。規模・スピードを高めるために外部の力を取り入れるM&Aもその一例です。当然、無謀なリスクテイクであってはならず、アクセラとブレーキの両方を適切に機能させることが、経営におけるガバナンスの本質と考えています。今回のFictivの買収では、執行側が積極姿勢を強めるなかで、本当にそれが妥当かなどについてお二人からも多角的な意見をいただきいただきました。

栖閔：社外取締役の立場として、意思決定に至るまでに相当な時間をかけ、本質的な議論ができたと感じています。案件がまだ現場で検討されている段階から情報が共有され、取締役全員で率直に意見を交わしてきました。検討の場が取締役会に移行してからも、毎回の議論を踏まえて資料がアップデートされ、疑問やコメントが次の検討に確実

に反映されており、こうしたプロセスは健全で的確であったと思います。

矢野：取締役会で検討に入る前に、オープンな意見交換をできたことは非常に有意義でしたね。資本政策やビジネスプランを含めた経営の全体像と結びつながりながら「なぜいまこの決断が必要なのか」を丁寧に検討することができました。経営目的とリスク・リターンを多面的に確認する質の高い議論が交わされたと考えています。

西本：Fictivの共同創業者であるDavid Evans、Nathan Evansとは、執行側が2年以上にわたり対話を重ねてきました。クロスボーダーM&Aでは、短期的な利益を狙ったマネーゲームに巻き込まれるリスクもあります。しかし今回は、彼ら自身が事業に強い情熱を持ち、本気で人生を懸けて新たな事業に取り組み、その上でベストパートナーとしてミスミを選ぼうとしていることが実感できました。それが経営判断の上でも大きなポイントになりました。

矢野：私たち社外取締役も、意思決定の前に二人に直接会い、彼らの人物を知ることができたことは大きかったです。創業者の真剣さを感じ、オンラインでは得られない確信につながりました。

Fictiv買収に込めた成長戦略

西本：Fictivの買収にはいくつかの狙いがありますが、その一つは新事業の加速です。私たちはmeviv（メビー）事業によってオンライン加工事業領域を開拓してきましたが、Fictivと手を組むことによって、これを大きく加速できます。また、Fictivは製品開発領域に強みを持っており、これまでミスミが注力してきた設備製造領域を超えて、事業ドメインを拡大していく戦略と合致しています。さらに、同社のものづくりAI力は、今後のグローバルな競争において必須の要件となります。いずれも当社にとって重要な経営目的を持つものであり、500億円規模の投資という大きな決断に至りました。

栖閔：製品開発領域に事業ドメインを拡大していくことは、ミスミのさらなる成長にとって大変重要だと思っています。まさにその領域に強みを持っているFictivがグループの一員となることはミスミ全体の成長スピードをよりアップさせると大変期待しています。

矢野：今回の買収の本質は「時間とリソースを買った」ことにあると思います。ミスミは早い段階からDXに取り組んできましたが、今後、DX領域の競争の中核となるAIの競争優位性を、Fictivの買収によって一気に手に入れました。そうして買った時間とリソースをいかに有効活用



経営基盤 取締役鼎談

し、競合に先駆けて有利な立ち位置を確保できるかどうかがいままで問われています。

栖閑：FictivはAI活用に優れた企業であり、同社を得ることにより、AIの領域において、人材や環境の面で世界的に先行している米国・シリコンバレーへの足がかりを得た点でも意義は大きいと思います。オール・ミスミのAI開発拠点をFictivに置いた判断は適切であり、グループ全体の競争優位性を加速させる契機となるはずです。

西本：創業者の二人を含むAI分野のトップ人材の獲得も、Fictivをグループに迎えてこそ実現しました。まさにご指摘の通り、この買収はミスミ全体の成長スピードを高めるトリガーとしなければなりません。今回の買収では、意思決定までの過程において、取締役だけではなく執行役員全員が、これを契機として「これまでのミスミを変え、新しいミスミにしていくのだ」という強い覚悟を共有できたことも付言したいと思います。

互いを尊重し、成長を分かち合う未来へ

西本：買収後のPMI（統合プロセス）は2段階で進めています。フェーズ1では、まずFictivがミスミのお客さま基盤や製造基盤などの経営資源を活用することによってFictiv自身の成長を加速させることに軸を置きます。その上でフェーズ2では、両社のビジネスモデルを統合することによって製品開発領域の業界全体のプロセス革新を実現し、ミスミが新たな「産業基盤」となることによって事業の成長を一気に加速させ

ます。つまり、それぞれ単独では実現できない業界規模の大きな挑戦に取り組んでいくことが、われわれの成長戦略ストーリーです。

栖閑：企業文化が異なる2社が交わることは、双方にとって大きな刺激になります。大切なのは、一方的にカルチャーを押しつけ合うのではなく、相互に違いを理解し尊重する姿勢です。片や相手のやり方に流されるわけでもなく、率直に期待や要望を伝え合い、行動を確認しながらバランスを取ることが重要です。

西本：まさにそれがPMIで最も重要な点だと思います。対等なパートナーとして理解し合い、ときに摩擦を乗り越えながら、「成長を分かち合うために一緒にになった」という関係性を築けるかどうかが勝負です。

矢野：会社や仕組みを買ったとしても、結局は「人」が主体的に動いてこそ価値が生まれます。Fictivのキーパーソンを日本に招き、ともに働く機会を設ければ顔の見える関係が築けますし、ミスミの経営層が現地を訪れ、マネージャークラスから直接声を吸い上げるスキップレベルミーティングなども有効だと思います。

栖閑：買収後の人材流出を防ぐには、「ミスミはいまこう考えている」という情報を高い頻度で発信していく必要があります。タウンホールミーティングなどを通じてミスミ側の考えを直接伝えることが、Fictivの社員の安心感につながります。加えて、報酬や長期インセンティブといった制度面を整備し、リターンを明確に示すことが非常に重要です。

矢野：優秀な人材にとって魅力的な企業であるよう、広いキャリアパスを提示することも欠かせませんね。「ここでならもっと成長できる」と感じられるような新たな事業やプロジェクトを次々に示し、ワクワクする環境をつくることこそが、最大のリテンションプランになると思います。

スピード感ある環境変化の下、「オール・ミスミ」で世界に挑む

矢野：ミスミは、MP&L（資材計画・物流）、ものづくりの現場力、DXの3つを高いレベルで統合し、成長してきました。この三位一体の強みは世界でも類を見ないものであり、Fictivとの協業によってその優位性をさらに高められると考えています。

栖閑：今回の買収に限らず、徹底した議論を重ね、着実に物事を進めていくのがミスミの経営の特長です。ただし、長年の成功体験により、組織文化がモノカルチャーに寄りやすい一面もあります。その意味でも、Fictivの買収や現在進めている組織改革は大きな意義があります。異な



るカルチャーや人材が加わることは、多様性を生かす組織へと進化する貴重なチャンスとなり得ます。

西本：ご指摘の通りです。ミスミでは2021年度からIT基盤の刷新に取り組んでいますが、先進的なIT基盤とFictivが培ってきたリソースを掛け合わせることで、世界レベルのDX体制を整えられたと考えています。こうしたモデル進化への挑戦を、次世代の経営陣にも期待しているところです。

栖閑：サクセションプランという視点からも、ますます加速する経営環境の変化のスピードに対応し、自分たちだけの視野にとどまらず、グローバルな視野から業界全体を俯瞰して大きな経営判断を行い、ローカルで迅速に組織を動かしていく人材が、次世代の経営者として求められています。

矢野：これからは、「優先順位をつける力」「物事をシンプル化する力」も鍵となります。スピードを高めるためには、本当に重要なものを見極め、それ以外を削る判断が不可欠になります。その上で、現場・現地の声を的確に吸い上げながら組織をリードし、究極的には「この人のために頑張ろう」と思わせる人間力が問われるでしょう。

西本：お二人が言及されているグローバルな視点という意味では、われわれも、日本だけをねに事業の中心に据える発想からは脱却していく必要がありますし、今後は、日本だけに本社機能を置き続ける必然性もないと考えています。世界中のミスミ社員が、オール・ミスミの経営資源を最大限に活用し、世界のどの地域においても、最大の成長を成し遂げていくことが、真のグローバル・カンパニーとしてのミスミの挑戦です。



経営基盤

コーポレートガバナンス

マネジメントメンバー構成

取締役



西本 甲介

代表取締役会長

1981年 4月 カネボウ(株)入社
 1984年 9月 (株)メイテック入社
 (現)(株)メイテックグループホールディングス
 1995年 6月 同 取締役
 1996年 7月 同 専務取締役
 1999年11月 同 代表取締役社長
 2003年 4月 同 代表取締役社長 グループCEO
 2014年 4月 同 取締役会長
 2015年 6月 (株)インターワークス
 (現)(株)コンフィデンス・インターワークス 社外取締役
 2017年 4月 同 代表取締役会長 兼 社長
 2017年 6月 (株)ミスミグループ本社 社外取締役
 2019年 6月 同 取締役副社長
 2020年 2月 同 代表取締役会長 (現任)
 2025年10月 同 人材・法務プラットフォーム・ハブ代表役員 (現任)



大野 龍隆

代表取締役社長

1987年 4月 (株)ミスミグループ本社 入社
 2002年 4月 同 執行役員
 2007年 6月 同 取締役執行役員
 2008年10月 (株)駿河生産プラットフォーム 代表取締役社長
 同 (株)ミスミグループ本社 取締役常務執行役員
 2011年 1月 駿河精機(株) 代表取締役社長
 2013年 1月 (株)ミスミグループ本社 専務取締役
 2013年12月 同 代表取締役社長
 同 (株)ミスミ 代表取締役社長 (現任)
 2014年 6月 (株)ミスミグループ本社 代表取締役社長 CEO
 2020年 2月 同 代表取締役社長 (現任)



清水 新

取締役

1997年 4月 アクセンチュア(株)入社
 2005年 9月 同 エグゼクティブパートナー
 2015年 7月 同 戦略コンサルティング本部 統括本部長 執行役員
 2017年 3月 シーオス(株) 代表取締役副社長 COO
 2017年 6月 (株)インターワークス
 (現)(株)コンフィデンス・インターワークス 社外取締役
 2017年 9月 (株)トラスト・テック (現)(株)オープンアップグループ
 社外取締役
 2020年 6月 (株)ミスミグループ本社 社外取締役
 2021年 6月 (株)ビー・アンド・イー・ディレクションズ 取締役
 2024年 6月 (株)ミスミグループ本社 専務取締役・CIO
 2025年10月 同 取締役 兼 専務執行役員 CIO 兼 NEWTONモデル
 開発・ハブ代表役員 (現任)



金谷 知樹

取締役

1991年 4月 勘角証券(株)入社
 1992年 4月 (株)佐渡島入社
 2000年 6月 (株)ミスミグループ本社 入社
 2015年12月 (株)ミスミ 中国企業体 企業体社長
 2020年 7月 (株)ミスミグループ本社 常務執行役員
 2020年10月 (株)ミスミ 中亜事業グループ統括
 2021年 6月 (株)ミスミグループ本社 常務取締役
 2025年10月 同 取締役 兼 専務執行役員 (現任)



清水 重貴

取締役

1995年 4月 大倉商事(株)入社
 1999年 4月 (株)ミスミグループ本社 入社
 2015年12月 (株)ミスミ アジア企業体 企業体社長
 2020年 7月 (株)ミスミグループ本社 常務執行役員
 2020年10月 (株)ミスミ IM企業体 企業体社長
 2021年 6月 (株)ミスミグループ本社 常務取締役
 2022年 4月 (株)ミスミ 日本企業体 企業体社長
 2025年10月 (株)ミスミグループ本社 取締役 兼 専務執行役員 (現任)



徐 少淳

取締役

1988年 9月 中国・上海商業局 財務処
 1996年 9月 伊藤忠(中国)集團有限公司 中国投資部主任
 1998年 8月 パナソニック電工(中国)有限公司 財務部長
 2012年 5月 ミスミ(中国)精密機械貿易有限公司 入社
 2017年 4月 (株)ミスミ 中国企業体 執行役員
 同 ミスミ(中国)精密機械貿易有限公司 総經理
 2021年10月 ミスミ(中国)精密機械貿易有限公司 董事長 (現任)
 2022年 6月 (株)ミスミグループ本社 取締役
 2025年 6月 同 常務取締役
 2025年10月 同 取締役 兼 常務執行役員 兼 中国リージョン・ハブ
 代表役員 兼 アジアリージョン・ハブ代表役員 (現任)

経営基盤 コーポレートガバナンス

取締役

**中野 庸一**

取締役(筆頭社外)

1990年 5月 世界銀行グループ 国際金融公社 投資本部 入社
 1996年 6月 マッキンゼー・アンド・カンパニー・インコーポレイテッド・ジャパン 入社
 2003年 6月 織文アソシエイツ(株) エグゼクティブ サーチコンサルタント
 2011年 8月 ハイドリック・アンド・ストラグルズ ジャパン合同会社 リーダーシップ・コンサルティング部門 パートナー
 2013年 1月 同 エグゼクティブ・サーチ部門 パートナー
 2016年 2月 (株)中庸 代表取締役社長(現任)
 2019年 6月 (株)ミスミグループ本社 社外取締役
 2024年 6月 同 筆頭社外取締役 兼 指名・報酬委員会委員長(現任)

**栖閑 智晴**

取締役(社外)

1979年 4月 住友電気工業(株) 入社
 1997年 1月 (株)レイケム 取締役
 2001年11月 タイコエレクトロニクスレイクム(株) 代表取締役
 2003年 4月 (株)ディーアンドエムホールディングス 執行役
 2004年11月 (株)OCC 代表取締役社長 兼 CEO
 2007年 3月 スミダコーポレーション(株) 執行役 COO
 2010年 9月 同 代表執行役社長
 2020年 3月 同 取締役 リスクマネージメント委員会議長
 2021年 3月 同 指名委員 兼 報酬委員
 2021年 6月 (株)ミスミグループ本社 社外取締役(現任)

**矢野 圭子**

取締役(社外)

1981年 4月 東洋工業(株)(現 マツダ(株)) 入社
 1988年 1月 Ford自動車(日本)(株) 入社
 2000年 7月 (株)日本クライメイトシステムズ出向 常務取締役・経営企画室長
 2005年11月 Visteon Japan Sales Director
 2011年12月 (株)日本クライメイトシステムズ出向 常務取締役・経営企画室長
 2012年 9月 Johnson Controls Inc. Mazda General Manager
 2014年 7月 Visteon Corporation Sales Director
 2020年10月 同 Vice President
 同 Visteon Japan 代表取締役
 2024年 6月 (株)ミスミグループ本社 社外取締役(現任)

**FIGEN ULEGEN**

取締役(社外)

1991年 9月 (株)ジャストシステム 入社
 1999年 9月 McKinsey & Company, Inc. (米国) 入社
 2002年 4月 Microsoft Corporation (米国) Director
 2012年12月 同 Senior Director
 2014年11月 Intel Corporation (米国) General Manager
 2019年 3月 Woolworths New Zealand Limited Head of Data & Analytics
 2021年 2月 Z Energy Limited (NZ) Chief Customer Officer
 2022年 8月 LINE(株)(現 Z中間グローバル(株)) Chief Data Officer
 2024年 4月 第一生命ホールディングス(株) Chief Data and AI Officer
 2025年 4月 同 執行役員 Group Chief Data and AI Officer(現任)
 2025年 6月 (株)ミスミグループ本社 社外取締役(現任)

経営基盤 コーポレートガバナンス

監査役



男澤 一郎

常勤監査役

1979年 4月 日本钢管（株）（現 JFEエンジニアリング（株））入社
 1997年 3月 参天製薬（株）社長室長
 1999年 7月 同 執行役員
 2005年 6月 同 取締役常務執行役員
 2006年 5月 アリックス・パートナーズ シニア・ディレクター
 2007年 7月 アドベント・インターナショナル（株）
 シニア・ディレクター
 2011年 4月 エイボン・ブロダクト（株）
 （現 エフエムジー＆ミッション（株））取締役 CFO
 2013年12月 （株）ミスミグループ本社 常務執行役員 CFO
 2014年 6月 同 常務取締役
 2020年 7月 同 常務取締役
 2024年 6月 同 常勤監査役（現任）



和田 高明

常勤監査役

1985年 4月 （株）ミスミグループ本社 入社
 2006年 7月 （株）ミスミ 金型部品事業部P&D事業チーム事業統括
 ディレクター
 2011年11月 同 金型企業体 役員
 2013年11月 同 金型モールド企業体 代表執行役員企業体社長
 2017年 1月 （株）ミスミグループ本社 G執行役員
 2017年 5月 同 常務執行役員
 2022年 4月 （株）ミスミ 監査役
 2022年 6月 （株）ミスミグループ本社 常勤監査役（現任）



青野 奈々子

監査役(社外)

1984年 4月 日興証券（株）（現 SMBC日興証券（株））入社
 1995年11月 中央青山監査法人 入所
 2002年 7月 （株）ビジコム（現（株）OAGビジコム）入社
 2005年 3月 同 取締役
 2008年 6月 （株）ダスキン 社外監査役
 2010年 5月 （株）GEN 代表取締役社長（現任）
 2017年 6月 （株）ミスミグループ本社 社外監査役（現任）
 2019年 6月 日本製紙（株）社外監査役（現任）
 2020年 3月 オブテックスグループ（株）社外取締役
 2021年 3月 （株）明光ネットワークジャパン 社外監査役
 2022年11月 同 社外取締役・監査等委員（現任）



市川 静代

監査役(社外)

1987年 4月 弁護士登録
 同 吉原特許法律事務所（現 小松・三輪法律事務所）
 弁護士（現任）
 2000年 4月 （株）ディーシー債権回収 常勤取締役
 2020年 6月 京極運輸商事（株）社外監査役（現任）
 2022年 4月 埼玉大学 理事（現任）
 2022年 6月 （株）ミスミグループ本社 補欠監査役
 2025年 6月 同 社外監査役（現任）

経営基盤 コーポレートガバナンス

取締役会・監査役会の構成およびスキルマトリックス

氏名	地位	在任年数 ^{※1}	2024年度の取締役会の出席状況	2024年度の監査役会の出席状況	企業経営	事業戦略	グローバル (海外事業統括、現法マネジメント等)	DX・IT	製造・ オペレーション (物流・CS等)	組織・ 人事戦略	財務・会計	ESG・ リスクマネジメント・ 法務
西本 甲介	代表取締役	8年 ^{※2}	14回／14回 (100%)		●	●				●	●	●
大野 龍隆	代表取締役	18年 ^{※3}	14回／14回 (100%)		●	●	●	●	●			
清水 新	取締役	1年	14回／14回 (100%)		●	●		●	●			
金谷 知樹	取締役	4年	14回／14回 (100%)			●	●	●	●			
清水 重貴	取締役	4年	14回／14回 (100%)			●	●	●	●			
徐 少淳	取締役	3年	14回／14回 (100%)				●			●	●	●
中野 康一	社外取締役	6年	14回／14回 (100%)		●		●			●	●	
栖間 智晴	社外取締役	4年	14回／14回 (100%)		●		●		●			●
矢野 圭子	社外取締役	1年	11回／11回 (100%) ^{※4}		●	●	●			●		
FIGEN ULLGEN	社外取締役	新任	2025年6月 より新任				●	●	●			●
男澤 一郎	常勤監査役	1年	11回／11回 (100%) ^{※4}	18回／18回 (100%) ^{※4}	●		●				●	●
和田 高明	常勤監査役	3年	14回／14回 (100%)	24回／24回 (100%)			●		●	●		
青野 奈々子	社外監査役	8年	14回／14回 (100%)	24回／24回 (100%)	●						●	
市川 静代	社外監査役	新任	2025年6月 より新任	2025年6月 より新任	●							●

男性9名／女性5名、日本国籍12名／外国籍2名

※1 2025年6月時点

※2 代表取締役としての在任期間は5年4か月

※3 代表取締役としての在任期間は11年6か月

※4 2024年6月の就任後に開催された回数に基づく

経営基盤 コーポレートガバナンス

取締役・監査役の選任理由

氏名	地位	選任理由
西本 甲介	代表取締役	長年の企業経営者としての豊富な経験と日本の多様な製造業についての幅広い見識を有しております。これらの知見と経験を生かし、2019年6月より取締役副社長として、2020年2月からは代表取締役会長として、経営の意思決定・監督を適切に遂行しており、今後もさらなる貢献が期待できるためです。
大野 龍隆	代表取締役	当社代表取締役社長としてミスミグループをグローバル企業としてさらなる成長に導き、中長期的な企業価値向上に向けた戦略の策定と実現を推進してきました。また、当社グループの事業、オペレーション、生産など、これまでの幅広い分野における経験と知見を生かし経営の意思決定・監督を適切に遂行しており、今後もさらなる貢献が期待できるためです。
清水 新	取締役	長年の戦略コンサルタントおよび経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しております。これらの経験と見識を生かし、2024年6月からは専務取締役・CIOとして、経営の意思決定・監督を適切に遂行しており、今後もさらなる貢献が期待できるためです。
金谷 知樹	取締役	当社グループの営業基盤強化をはじめ、長年にわたり事業運営に携わり、2015年12月からは当社グループの中国企業体の責任者としてリーダーシップを発揮し、最大の海外市場である中国における当社グループの成長をけん引してきました。また、2020年10月より中亜事業グループ統括として組織をけん引しております。これらの知見と経験を生かし、業務執行および経営の意思決定・監督を適切に行っており、今後もさらなる貢献が期待できるためです。
清水 重貴	取締役	当社グループの中国事業の立ち上げの中核を担うなど、長年にわたり当社グループの事業に携わり、2015年12月からはアジア企業体の責任者としてリーダーシップを発揮し、アジア市場における当社グループの成長に貢献してきました。また、2022年4月より日本企業体社長として組織をけん引しております。これらの知見と経験を生かし、業務執行および経営の意思決定・監督を適切に行っており、今後もさらなる貢献が期待できるためです。
徐 少淳	取締役	中国の官庁および複数の日本企業の中国事業の経験を経て、当社グループの中国現地法人であるミスミ(中国)精密機械貿易有限公司に入社し、2017年4月からは同社総経理、2021年10月からは同社董事長としてリーダーシップを発揮し、最大の海外市場である中国市場における当社グループの成長に貢献してきました。これらの知見と経験を生かし、グローバル視点での業務執行および経営の意思決定・監督を適切に行っており、今後もさらなる貢献が期待できるためです。
中野 康一	社外取締役	2019年6月より、当社の社外取締役として積極的に意見・助言をいただくとともに、独立した立場から当社グループ経営を監督いただいております。引き続き、同氏が有するグローバルでの金融、コンサルティング、エグゼクティブ・サーチなど多様な業種における豊富な経験と経営者的人材開発についての幅広い見識を生かし、当社グループの経営の強化に向け適切な助言および監督を行っていただくことが期待できるためです。
栖閔 智晴	社外取締役	2021年6月より、当社の社外取締役として積極的に意見・助言をいただくとともに、独立した立場から当社グループの経営を監督いただいております。引き続き、同氏が有する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ける経営者としての豊富な経験と幅広い見識を生かし、当社グループの経営の強化に向け適切な助言および監督を行っていただくことが期待できるためです。
矢野 圭子	社外取締役	2024年6月より、当社の社外取締役として積極的に意見・助言をいただくとともに、独立した立場から当社グループ経営を監督いただいております。引き続き、同氏が有する自動車および自動車部品業界における、日米の合弁会社を含む複数のグローバル企業の経営者としての豊富な経験と幅広い見識を生かし、当社グループの経営強化に向け適切な助言および監督を行っていただくことが期待できるためです。
FIGEN ULLGEN	社外取締役	米国の大手IT企業をはじめとする複数のグローバル企業において、データサイエンスやデータガバナンスの分野で卓越したリーダーシップを発揮し、AI領域を含む情報技術のビジネスでの活用に関して豊富な経験と幅広い見識を有しております。これらの経験と見識を生かし、当社グループの経営強化に向け適切な助言および監督を行っていただくことが期待できるためです。
男澤 一郎	常勤監査役	複数の企業におけるCFOとしての豊富な経験に加え、管理部門の責任者や事業責任者としての幅広い経験を有しております。この知見を生かし、2013年12月より当社グループのCFOおよび本社スタッフ部門の責任者として、2020年10月からは欧米事業グループ統括として、業務執行および経営の意思決定・監督を適切に遂行してきました。これらの幅広い経験および知見を当社の監査体制の充実・強化のために生かし、取締役の職務執行を適切に監査することが期待できるためです。
和田 高明	常勤監査役	当社の中核事業である金型事業を中心に長年にわたり事業運営に携わり、2015年12月からは金型企業体の責任者としてリーダーシップを発揮してきました。当社のグローバル事業、オペレーションおよび組織運営における幅広い経験および知見を当社の監査体制の充実・強化のために生かし、取締役の職務執行を適切に監査することが期待できるためです。
青野 奈々子	社外監査役	公認会計士として財務会計に関する深い知見および経営者や監査役としての経験から培ってきた幅広い見識を当社の監査体制の充実・強化のために生かし、独立した立場から公正かつ客観的な監査機能を果たしていただいております。今後も引き続き社外監査役としての職務を適切に遂行いただけるものと期待できるためです。
市川 静代	社外監査役	弁護士としての法務に関する専門的な知識や経験など、および他社の監査役としての経験から培われた幅広い見識を有しております。これらの知識および経験などを当社の監査体制の充実・強化のために生かし、独立した立場から公正かつ客観的な監査機能を果たしていただけるものと期待できるためです。

経営基盤 コーポレートガバナンス

管掌役員 (2025年10月1日現在)

会長
兼 人材・法務プラットフォーム・ハブ代表役員
西本 甲介

専務執行役員 CIO
兼 NEWTONモデル開発・ハブ代表役員
清水 新

専務執行役員
清水 重貴

社長
大野 龍隆

専務執行役員
金谷 知樹

専務執行役員
荒川 亨

創業者

名誉会長・第2期創業者
三枝 匡

特別顧問・創業者
田口 弘

執行役員 (2025年10月1日現在)

常務執行役員
中国リージョン・ハブ代表役員
兼 アジアリージョン・ハブ代表役員
徐 少淳

本社執行役員
生産プラットフォーム・ハブ代表役員
遠矢 工

本社執行役員
流通サービスビジネス・ハブ社長
兼 Gatewayモデル開発・ハブ代表役員
鷺見 昌丈

本社執行役員
DJシステムモデル開発・ハブ代表役員
山本 智博

本社執行役員
金型ビジネス・ハブ社長
宮本 雄介

常務執行役員
IDビジネス・ハブ社長 兼 Fictiv Inc. Chairman
吉田 光伸

本社執行役員
Operational Excellenceプラットフォーム・ハブ代表役員
莊司 秀佳

本社執行役員
OSTビジネス・ハブ社長
渡邊 宣公

Fictiv Inc. CEO
兼 ミスミグループ本社 本社執行役員
Fictivビジネス・ハブ社長
David Evans

本社執行役員
メカトロニクスピジネス・ハブ社長
浦 仁史

常務執行役員 CFO
ファイナンスプラットフォーム・ハブ代表役員
高波 徹

本社執行役員
Factory-MROビジネス・ハブ社長
馬場 隆

本社執行役員
Rapid Manufacturingモデル開発・ハブ 代表役員
木戸 雄介

Fictiv Inc. CXO
兼 ミスミグループ本社 本社執行役員
AIモデル開発・ハブ代表役員
Nathan Evans

本社執行役員
Enterprise Techプラットフォーム・ハブ 代表役員
力田 章

常務執行役員
DLビジネス・ハブ社長 兼 米州リージョン・ハブ代表役員
大洞 龍児

本社執行役員
デジタルサービスモデル開発・ハブ代表役員
川上 浩一

本社執行役員
欧州リージョン・ハブ代表役員
村田 規明

本社執行役員
新領域開発ビジネス・ハブ社長
李 鎮旭

経営基盤 コーポレートガバナンス

コーポレートガバナンスの基本的な考え方

当社は、社会的使命の遂行とともに継続的な企業価値の増大を目指して経営基盤の強化に取り組んでおり、コーポレートガバナンスの充実を経営の最重要課題の一つと位置付けております。当社「コーポレートガバナンス・ガイドライン」に基づきコーポレートガバナンスの一層の強化に努めております。

株主の皆さまとの関係

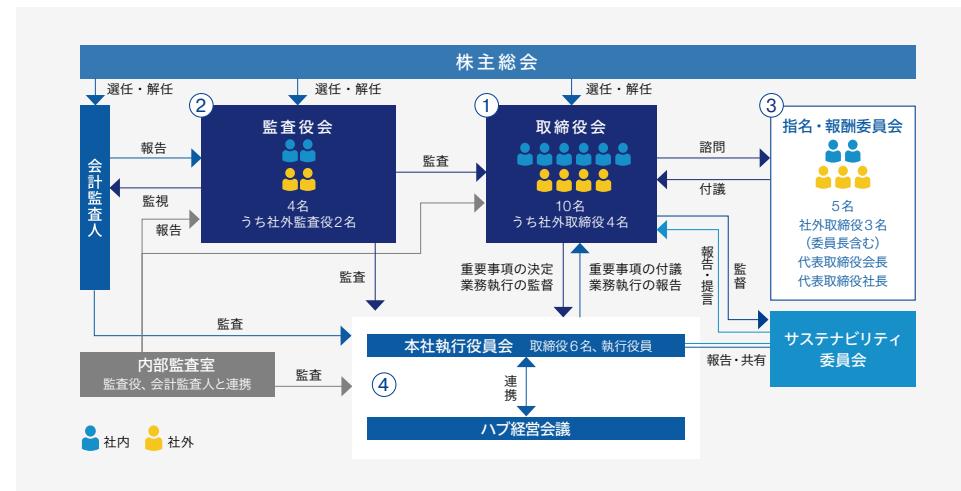
当社グループは株主の皆さまに対し、重要な経営戦略、財務状況、サステナビリティ、リスク、ガバナンスおよび社会・環境問題への対応などについて、積極的かつ適時・適切に開示し、株主の皆さまとの積極的な対話をも行っています。

当社グループは、当社グループのコーポレートガバナンスに関する基本的な考え方や取り組み方針を定めるものとして、「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](#)

コーポレートガバナンス体制

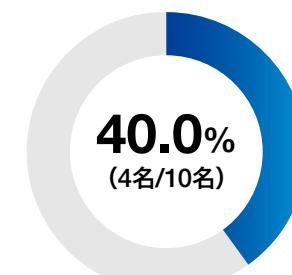
ミスミグループ本社は、監査役会設置会社として、取締役会および監査役会がそれぞれ業務執行の監督と監査を行っています。さらに指名・報酬委員会やサステナビリティ委員会など、任意の諮問委員会を設置しています。



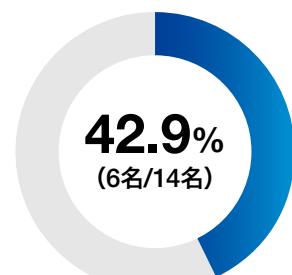
◎ コーポレートガバナンス体制の概況

組織形態	監査役会設置会社
取締役の人数（うち社外取締役）	10名(4名)
取締役の任期	1年
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	4名
監査役の人数（うち社外監査役）	4名(2名)
執行役員制度の採用	有
任意の委員会の有無	有(指名・報酬委員会)
役員等の報酬制度	1. 基本報酬 2. 業績連動報酬(賞与) 3. 長期インセンティブ報酬(譲渡制限付株式)

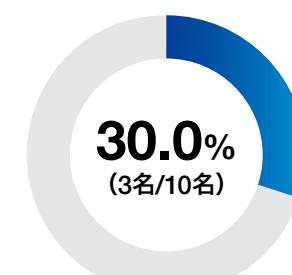
社外取締役比率



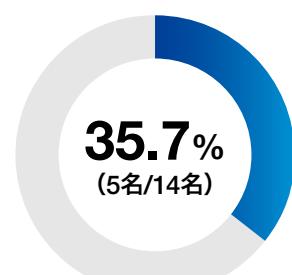
社外役員比率（取締役・監査役）



女性取締役比率



女性役員比率（取締役・監査役）



経営基盤 コーポレートガバナンス

①取締役会

取締役会は、当社グループの戦略的な方向づけを行い、重要な業務執行を決定するとともに、業務執行取締役ならびにビジネス・ハブ、リージョン・ハブ、プラットフォーム・ハブおよびモデル開発・ハブのハブ社長・代表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などを負っています。また、当社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っています。取締役会は独立社外取締役4名を含む取締役10名で構成され、原則として月1回の定期開催の他、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。

取締役会における主な検討事項(2024年度)

- ・決議事項(61件うち書面決議6件)：株主総会に関する事項、決算に関する事項、取締役に関する事項、株式に関する事項、予算や事業計画に関する事項、人事・組織に関する事項、投資に関する事項、資金に関する事項、子会社に関する事項、サステナビリティ/ESG[※]に関する事項
- ・報告事項(65件)：事業報告(営業報告、人事関連報告)、監査報告、内部監査状況報告、サステナビリティ/ESG[※]に関する報告、取締役会実効性に関する報告、株主総会に関する報告
- ・討議事項(3件)：事業戦略に関する事項、投資に関する事項

※ 環境・社会・ガバナンス

②監査役会

監査役会は社外監査役2名を含む4名の監査役で構成され、それぞれの監査役は取締役会、本社執行役員会、ハブ経営会議等への出席、国内外拠点への往來、稟議決裁書等の閲覧、各取締役・執行役員等との個別面談、内部統制の第2線である各リスク管理部門、第3線である内部監査室との定例会議等を通じ、取締役の業務執行を監査しております。また、会計監査人と連携して、会計監査の実効性と効率性の継続的向上を図るとともに会計監査人の相当性を判断しております。

③指名・報酬委員会

当社は、指名・報酬委員会を独立社外取締役が過半数(60%)、委員長も独立社外取締役が務める構成とすることで、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ています。指名・報酬委員会は、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、グローバル・カンパニーとして持続的成長を実現するための代表取締役の後継者計画などについて審議を行い取締役会に付議します。また、指名や報酬などの特に重要な事項に関する検討にあたり、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)

代表取締役会長 西本 甲介

社外取締役 栖閏 智晴

代表取締役社長 大野 龍隆

社外取締役 矢野 圭子

開催実績

2024年度：7回開催

④業務執行体制

当社グループの業務執行体制は、事業の成長と収益に責任を負う「ビジネス・ハブ(BH)」、地域各現地法人の事業基盤・経営基盤強化に責任を負う「リージョン・ハブ(RH)」、個々の専門領域において、グローバル競争力の向上、最先端技術の実装、パフォーマンスの管理(KPI)に責任を負う「プラットフォーム・ハブ(PH)」、次世代の動的な競争力基盤を創発・開発し、BH・RH・PHへの実装までの責任を負う「モデル開発ハブ(MH)」の4つのハブ組織が設置され、これらのハブが互いに連携しながら業務執行を志向するマルチネットワーク型組織による業務執行体制を敷くことにより、グローバルベースでお客様、市場、競合など当社グループを取り巻く諸状況への変化対応力の強化を図っております。

なお、これらのハブは、6名の管掌役員がそれぞれが管掌するハブの日常の業務執行を管理・監督しており、さらに各ハブにおける重要な業務執行については、毎月1回のペースで開催されているハブ経営会議において審議、意思決定が行われて、ハブレベルでのガバナンスの強化を図っております。

また、各ハブの業務執行範囲を超えた当社グループ全体に影響を与えるような業務執行に係る重要事項については、代表取締役、管掌役員、常務執行役員を中心に構成される本社執行役員会において審議され、意思決定が行われることで当社グループレベルでのガバナンスの強化を図っております。

なお、本社執行役員会は毎月1回のペースで開催されております。

社外取締役および社外監査役

■ 社外取締役・社外監査役の機能と役割

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10名中4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・社外監査役の独立性に関する基準・方針

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、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2024年度における取締役会出席状況は53ページ、選任理由は54ページのとおりです。これらの専門的な知識・経験などからの視点に基づき、ミスマッチ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、主に業務執行する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。

経営基盤 コーポレートガバナンス

取締役会実効性評価

■ 評価プロセス(2024年度)

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布し、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などを踏まえて協議の上、分析・評価を行いました。

■ 評価結果(2024年度)

当社取締役会は、以下のとおり、その実効性が充分に確保できていると評価しました。

- 取締役会の審議においては十分な時間をかけるとともに、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十分反映されている。
- 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。
- 2025年6月開催の株主総会以降、4名が独立社外取締役であり、プライム市場において求められる3分の1を超え、4割を占めている。
- 同株主総会で外国籍の女性社外取締役が追加で選任され、取締役会の多様性についてさら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などについても協議の上、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か、執行へのさらなる権限委譲を含めて、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・投資家などのステークホルダーとの対話を進め、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いきます。

役員報酬

■ 役員報酬の基本方針

当社は取締役の報酬などの額に関して、過去の経験、市場水準とその貢献に照らして妥当な報酬を付与することを方針としています。

■ 報酬構成および構成割合

取締役の報酬は、「基本報酬」「業績連動報酬」「長期インセンティブ報酬」の3つで構成します。なお、業務執行から独立した立場にある社外取締役は、その役割と独立性の観点から、基本報酬のみとします。

①基本報酬

各取締役の役割と職位、市場水準などを勘案し、月例の固定報酬として金額を決定します。

②業績連動報酬(賞与)

連結会計年度ごとの会社業績への貢献意欲を高める目的で、各連結会計年度の連結経常利益および配当額などを総合的に勘案の上で各取締役の報酬額を決定し、賞与として毎年支給します。

③長期インセンティブ報酬(譲渡制限付株式)

中長期的な業績および企業価値向上への貢献意欲を高める目的で、個人評価に基づき付与数を決定した上で、譲渡制限付株式を毎年付与しています。

報酬の構成割合は、当社の経営戦略・事業環境、職責、中長期的なインセンティブなどを踏まえ、またベンチマークとする企業の報酬水準を参考に適切に設定します。なお、業績連動報酬と長期インセンティブ報酬の株式付与は、業績・個人評価に応じて変動し、支給しない年度もあり得ます。

■ 取締役の個人別の報酬などの決定方法

取締役の個人別の報酬およびその他報酬に関する事項は、指名・報酬委員会にて合議の上、決定します。また、長期インセンティブ報酬は、指名・報酬委員会における決定に加えて、取締役会で発行の決議を行います。

■ 役員報酬返還条項

取締役に重大な不正・違反行為などが発生した場合、当該役員の報酬(受益権含)を没収または返還請求する場合があります。

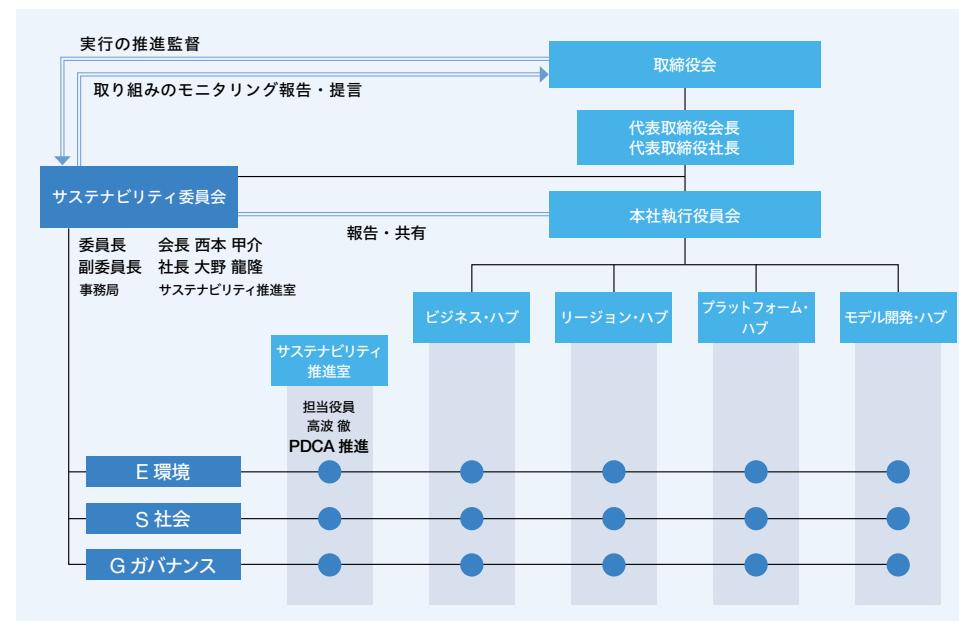
経営基盤

サステナビリティ委員会

サステナビリティ委員会

株式会社ミスミグループ本社は、サステナビリティへ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」を設置しています。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。サステナビリティ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ビジネス・ハブ、リージョン・ハブ、プラットフォーム・ハブ、モデル開発・ハブと連携して、環境・社会・ガバナンス(ESG)に関する目標設定・進捗状況のモニタリング、評価などを行い、取り組みを継続展開しています。

◎ 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と成果

(2025年11月時点)

開催日	議題	成果
第1回 2022年3月16日	• 外部機関からの評価と改善に関して 討議 第一回	外部評価結果を経営陣と共有することで改善活動が本格始動
第2回 2022年4月20日	• 外部機関からの評価と改善に関して 討議 第二回	
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	国内・全製造拠点へのCO ₂ フリー電気導入により、GHGスコープ1,2が8.6%削減見込（対2020年度比）を報告。
第4回 2022年6月14日	• GHG排出量削減の進捗報告 • スコープ3の取り組み方針 討議 第二回	さらなる施策検討を合意
第5回 2022年6月23日	• サステナビリティ委員会・外部評価機関対応報告 • 気候変動対応について	
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8回 2022年8月18日	• 調達ガイドライン・行動規範 討議	
第9回 2022年10月20日	• 行動規範改訂・人的資本開示 討議 • 調達ガイドライン制定およびサプライチェーン管理体制	「サステナブル調達ガイドライン」の策定と普及活動などをサプライヤー関連のサステナビリティ活動を始動
第10回 2022年12月22日	• 気候変動対応報告・人的資本開示 討議 • 今後の取り組み	GHGスコープ1,2削減の追加施策（省エネ、太陽光発電、再生エネ電力証書）の実行決定。グループ全体の60%超の削減見込み
第11回 2023年2月15日	• 活動の振り返りと今後の方向性・方針	
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/外部評価機関対応	国内の主要サプライヤーに対してサステナビリティとGHG算定の説明会実施。4か月後に各社のGHG算定完了。その結果、当社スコープ3が対前年比6.7%削減
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 • 外部評価機関分析	
第14回 2023年11月16日	• GHG FY22実績 FY24サプライチェーンマネジメント活動 • 欧州CSRドキュメント対応	主要サプライヤーのうちサステナビリティの課題を有する企業へ個別確認・支援を実施し、改善完了
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16回 2024年3月21日	• コーポレートガバナンス関連報告・取締役会実効性評価	
第17回 2024年5月16日	• マテリアリティ見直し	
第18回 2024年9月18日	• ミスミ・ユニーク・インデックス/カーボンフットプリント	当社初の商品カーボンフットプリントの算定完了
第19回 2024年10月17日	• 欧州CBAM/EUDR協力要請、外部評価機関結果分析	欧州CBAM、EUDRの社内取組方針と全社体制を決定
第20回 2024年11月21日	• マテリアリティ評価用アンケート討議 第一回	
第21回 2024年12月19日	• マテリアリティ評価用アンケート討議 第二回	
第22回 2025年1月23日	• GHG FY23速報・マテリアリティ検討	
第23回 2025年7月17日	• マテリアリティ検討	
第24回 2025年8月21日	• サステナビリティ開示の充足化/ミスミ・ユニーク・インデックス	各種方針の開示決定（開示充足化の促進）
第25回 2025年9月18日	• マテリアリティ再整理・統合報告書ストーリー	
第26回 2025年11月20日	• マテリアリティ改訂の内容を決定	
第27回 2025年12月18日	• GHG FY24実績	

経営基盤

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制・方針

ミスミグループは、お客さまに確実短納期で商品をお届けするため、さまざまなリスクを想定・管理する実行体制を構築しています。足元の地政学リスクの増大なども鑑み、さらなるグローバルでのリスク体制の強化を図っています。

事業活動に係るリスク

当社では、業務執行を担う各組織が担当事業におけるリスクを分析した上でビジネスプランを策定し、取締役・本社執行役員にて審議します。さらに、執行状況を取締役会・本社執行役員会に報告し、高いリスクや問題があれば対応策を討議しています。

品質管理に関するリスク

製品の企画、設計段階で製品の安全性を十分に考慮し、また製造段階において適切な品質管理のできる体制構築に努めています。

自然災害・紛争などのリスク

災害などの有事に対応するための専門組織を設け、事業継続計画(BCP)の策定、災害時連絡システムの導入、災害時体制の構築、従業員への研修などの対策を行っています。また、国内外の事業所でBCP訓練を実施し、問題の洗い出しや意識浸透も図っています。

情報セキュリティのリスク

当社グループでは、注文、販売、調達、製造などの事業プロセスに関係した機密情報や、お客さま情報・個人情報などを電子データとして保有しており、また事業運営において多くの情報システムを活用しています。情報セキュリティの強化を図るため、「情報セキュリティ基本方針」などの情報管理ルールを制定し、社内研修を毎年実施し周知徹底を図っています。また、特にサイバーセキュリティについては重要性が高まるなか、以下の対策を実施しています。

■ サイバーセキュリティリスク対応計画の策定と実行

当社では、サイバーセキュリティリスクを特定し、対応する計画を策定しています。計画はシステム・人的の両面を考慮し、防御体制の構築を進めるとともに、定期的なシステム監査やセキュリティ監査を実施しています。また、BCPとして、演習や訓練を実施し、社員全体の対応能力を強化しています。

■ サイバーセキュリティ体制の強化

セキュリティポリシーの策定と関連投資の推進を行うとともに、PDCA（計画・実行・評価・改善）サイクルを日常的に実施し、変化する脅威に対して柔軟かつ迅速に対応する体制を構築しています。

経営基盤

内部統制

内部統制システムの整備状況

ミスミグループは、内部統制の体制として3線ディフェンス(第1線：業務執行部門、第2線：リスク管理部門、第3線：内部監査部門)を構築しており、さらなる強化も進めています。また、2024年10月17日開催の取締役会において、会社法第362条第4項第6号なら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」(下記リンクご参照)の改訂決議を行っております。

2024年度における主な取り組みは以下のとおりです。

[内部統制システム基本方針](#)

- 当社は、取締役会を14回開催しました。取締役会およびグループ本社役員会は、グループとしての重要な意思決定を行うとともに、本部・企業体・プラットフォーム・子会社の執行状況の確認・監督指導などの役割機能を適切に果たしています。
- 当社では、情報セキュリティ、情報システム、企業秘密および個人情報の管理に関する社内規定を整備し、かかる社内規定に基づき主管部門が適切な対応策を実施しています。
- 当社グループの主要拠点において事業遂行・情報・財務・人事労務・法務などの総合的なリスク評価を定期的に実施し、その結果を取締役会に報告しています。重要なリスクに対しては、主管部門を明確にし、対応策を実施しています。重要なリスクへの対応の一つとして、災害などの発生時の事業継続計画(BCP)を策定しております。
- 当社グループの重要拠点において、コンプライアンス研修や法務研修を実施し、それらの研修を通じて当社グループ行動規範や法令遵守の周知徹底を図っています。
- 当社グループ全体を対象とした内部通報制度を設置し、適切に運用しています。
- 監査役および監査役会の体制整備や連携については、社外取締役を含む取締役との面談機会の充実や当社グループの管理部門との連携に加え、常勤監査役体制の強化や監査役補佐体制の充実など、監査環境の整備が継続的に図られています。
- 内部監査部門は、その監査計画に基づき、国内外の子会社の業務監査を行い、内部統制システムの整備・運用の状況を把握・モニタリングしています。

内部統制システムによる監督およびシステム運用状況の評価・監査

当社グループでは、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。当社グループの監査役会は、毎年内部統制システムの運用状況を評価および監査しています。また、内部監査部門は、毎年10か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、法令違反など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」と名づけた取り組みを行っています。

経営基盤

倫理・コンプライアンス

行動規範

ミスミグループでは、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、企業として取るべき行動を「企業行動規範」に、役員・社員一人ひとりが取るべき行動を「社員行動規範」にまとめています。

[行動規範](#)

社員教育

当社グループでは、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)に倫理研修を実施しています。研修には、行動規範の周知・贈収賄・不正防止、会計コンプライアンス、インサイダー取引、人事コンプライアンス、輸出管理といった内容を含み、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

当社グループは、「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、サプライヤーなどとの不当な金品授受の禁止を定めています。また、上記の社員教育の活動を通じ、全社員に贈収賄の禁止・不正防止について周知徹底しています。

個人情報の保護

当社グループは、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さま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」](#)

経営基盤 倫理・コンプライアンス

情報セキュリティ

当社グループは、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、当社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、社内研修を毎年実施し周知徹底を図ることで、情報セキュリティの向上に努めています。

法務・コンプライアンス・倫理活動の報告と監督

当社グループの法務・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1回)に報告しています。取締役会は、報告された活動状況について討議し、是正・強化すべき点の指導などの監督を行っています。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。また、人材コンプライアンス会議を設け、代表取締役2名、当該組織の代表役員、法務・コンプライアンスを統括する執行役員などが委員となり、処分を検討・決定します。

内部通報制度

■ 内部通報制度と通報者の保護

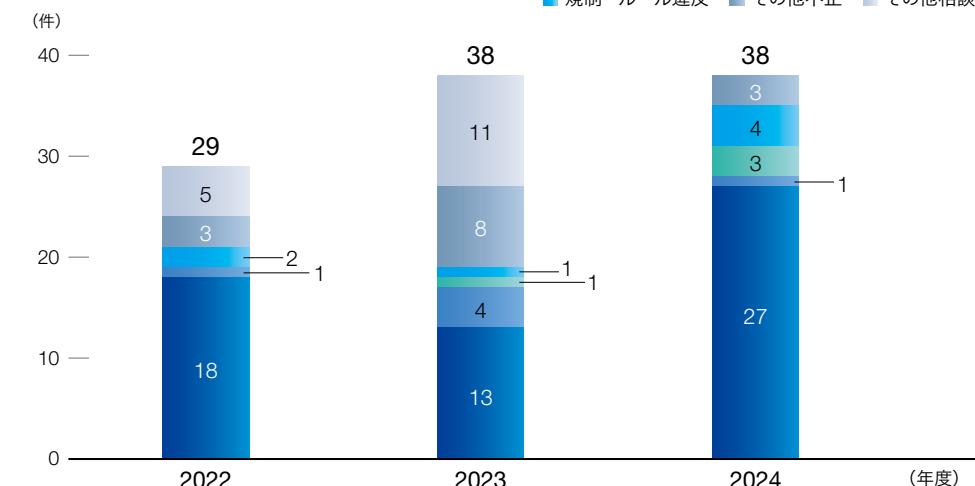
当社グループでは、国内外問わずミスミグループ各社の社員が不適切な行為などを相談・報告できる「企業倫理ヘルpline」という内部通報制度を設けており、英語・日本語で通報を受け付けています。通報窓口は外部の法律事務所に設置し、通報内容の秘密保持を徹底しています。加えて、人事部門内にハラスメントやその他の職場における不適切な行為を相談できる窓口を設けています。相談窓口においても通報者の匿名性や通報者に不利益が発生しないことを保証しています。

[内部通報制度](#)

■ 通報に対する調査と対応の決定

企業倫理ヘルpline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・経緯など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(個人名は非開示)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。

通報・相談件数推移



経営基盤

ミスミグループ人権方針

ミスミグループ人権方針

ミスミグループは、人権の尊重を全ての活動の基本原則と考え、「ミスミグループ人権方針(以下、人権方針)」を定め、つねに国際社会と協調した経営や行動に努めております。人権方針では当社グループが重点的に取り組むべき人権課題を特定し、適切な対応を進めています。

■ 人権の重点課題

- 個人の基本的人権、個性および多様性を尊重し、人種・国籍・性別・宗教・信条・出生・年齢・性的指向・身体的特徴・心身の障害などによる差別や嫌がらせを禁止します。
- 個人としての尊厳を不适当に傷つける各種のハラスメント(セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・モラルハラスメントなど)を禁止します。
- パックグラウンド・スキル・性別・国籍などの多様性の確保と機会均等を重視した人材の採用・育成・登用・待遇を行います。
- 安全衛生関連の法令・基準を遵守し、安全で働きやすい職場環境の維持に努めます。
- 社員の心身の健康を重視し、長時間労働を防止します。
- 結社の自由などの社員の労働者としての権利を尊重します。
- 一切の児童労働・強制労働を行いません。

当社グループは、人権方針をミスミグループの全ての役員・社員に適用します。また、サプライヤーの皆さまなどのビジネスパートナーに対しても、本方針を理解・支持いただくことを期待し、尊重されるよう働きかけます。また、実行のデューデリジェンスとして、当社グループ内だけではなく、ビジネスパートナーを含めて人権リスクを評価・特定し、リスクを防止・軽減する対策を実施します。コミュニケーションとしては、当社グループの全社員への教育・周知を徹底し、ステークホルダーへの適切な情報開示・対話を行います。

[ミスミグループ人権方針](#)

ハラスメント・ゼロ

当社グループは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おり、ハラスメントの撲滅に向けて継続的に活動を行っています。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、企業行動規範・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周知などを中心に、「ハラスメント・ゼロ」に向けた取り組みを積極的に推進しております。一方、まだハラスメント・ゼロを達成していないことを踏まえ、ハラスメントの撲滅に向けた、さらなる教育、予防策、対応策を強化していきます。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。

■ ハラスメント・ゼロ宣言の記載事項

- ハラスメント禁止宣言
- 禁止されるハラスメントの種類・具体例
(セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・マタニティハラスメントなど)
- 当宣言の対象者(全社員が対象となる)
- ハラスメント発生時の制裁について
- 相談窓口の設置と相談者保護について
- 相談後の調査・措置の実施、再発防止策検討について
- 配慮の必要な社員が利用可能な制度について
- ハラスメント研修の実施について

[ハラスメント・ゼロ宣言](#)