

人財戦略・マネジメント

基本的な考え方

ミウラグループは、「働きがいのある、働きやすい職場づくり」をモットーに、従業員の人格・個性を尊重し、安全な職場環境と良質な労働条件を提供するとともに、人財の育成と活用を推進しています。

求める人財像

当社は、エネルギーの有効活用や環境保全の分野で、有用な製品やサービスを独自の技術力で創出し、世界のお客様のお役に立つことを目指しています。その実現に向け、技術・生産力、営業・販売力、メンテナンス力など高度な専門知識をもって、国内外のお客様に提供できる人財を育成することを方針に、お客様にとって、そして社会にとって、「なくてはならない者」に育て上げるべく力を注いでいます。そのため当社では、大きな壁にぶつかってもネアカで挑戦し続ける積極的な心構えで、自ら考え、自ら行動できる人財を求めています。

人財基盤強化に向けた取り組み

人財育成

当社では、企業理念・モットーの教育とともに、当社の強みである三位一体（技術・生産力、営業・販売力、メンテナンス力）の総合力や、専門性を発揮できる人財の育成に力を入れています。

また、海外における事業展開を支えるグローバル人材や、自ら考えてチャレンジできる人財の育成にも取り組んでいます。

充実した研修体系

ミウラグループの教育研修は、従業員の業務やニーズに合った教育内容を検討し、個性を伸ばしていける教育体系の構築に取り組んでいます。

階層別・職種別、また他企業との交流やグローバル化に向けた研修など、年間約400回の研修を実施しており、延べ5,000人以上の従業員が受講しています。

Miura Global Talent School

グローバル化に向け、海外で営業およびメンテナンスを希望する者を募り、英語教育のサポートや役員クラスの海外出張同行の機会を提供することにより、海外で活躍できる人財を計画的に育成しています。2020年3月期は34名が受講しました。

●職種別・階層別研修体系



人財配置・登用

当社では、事業戦略、戦力マップ、長期的人財育成および適材適所の観点から、人財配置とローテーションを行っています。また、個人が異動希望を人事部長に直接申告できるFA制度やチャレンジシートを用意し、事業部門間で専門スキルを活かしながら活躍の場を広げています。さらに、職域拡大のための社内公募制度も設けており、2019年4月に一般職(女性)3名を営業職に職種転換、2019年12月には女性のメンテナンス職域への道を拓く、新たな公募制度を開始しました。

公正な評価・処遇

当社では、人事考課規程で定めている基準に基づき、すべての正社員が公正に評価され、処遇されています。期初の目標設定、期末の振り返り、

そして、評価結果のフィードバックを行う際は上司と面談を行い、十分なコミュニケーションをとることにより、本人の納得性を確保しています。評価体系は半期ごとの業績評価と年1回の能力評価によって構成されており、評価に際しては、目標達成度や成果だけでなく、そのプロセスも考慮し評価を行っています。また、考課会議には、事業本部ごとに課長以上の全管理職が参加することにより、公平性を保持しています。

価値創造を支える人財の確保

当社の将来を担う人財として、毎年、継続的に新卒者を採用することとしています。新卒採用者数は、業容拡大もあり、近年は100名を超える水準で推移しています。また、お客様に近いところでメンテナンスを担うフィールドエンジニアリング職を中心に、中途採用を強化しています。

●採用者数と退職者数

	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
新卒採用者数	107	135	128	119	117
中途採用者数	72	42	41	57	97
採用者数合計	179	177	169	176	214
うち女性比率	41%	34%	36%	20%	21%
退職者数(自己都合)	81	62	85	86	86
退職者比率	2.9%	2.2%	2.9%	2.9%	2.8%

※三浦工業

多様な人財の活用

女性活躍の推進

当社は、女性従業員のキャリア形成において支援強化を継続しています。外部研修の受講奨励や、女性技術者などの他社交流会による意識改革に取り組むとともに、女性管理職比率3%を目標に掲げ、役職者登用の拡大と育成の強化を進めてきました。

近年では、社内公募制度の拡充により、女性従業員が活躍できる領域の拡大を進めており、活躍志向の人財発掘とキャリアアップ支援を強化

しています*1。引き続き、主任・係長のジョブローテーションの推進、役員および女性上位役職者参画によるオフサイトミーティングの開催などを通じて、課長候補者の計画的な拡充や、個々の強みを活かした専門領域などにおける上位役職への登用に取り組んでいきます。2020年6月には女性執行役員を1名増員し、計2名となりました。

※1 詳細は人財配置・登用の項目をご参照ください。

●直前5カ年の女性役職者数および比率

	2016年 3月31日	2017年 3月31日	2018年 3月31日	2019年 3月31日	2020年 3月31日
女性役職者(名)	194	211	231	240	256
女性役職者比率(%)	11.9	12.4	13.0	13.3	13.8
うち係長(名)	14	16	16	19	22
女性係長比率(%)	9.3	9.2	9.0	10.3	11.3
うち管理監督者(課長以上)(名)	14	15	15	16	16
女性管理監督者比率(%)	2.6	2.7	2.7	2.6	2.6
女性役員(名)	1	1	1	1	1
役員に占める女性比率(%)	3.0	2.9	2.9	2.9	3.2

(注) 1. 女性役職者比率は、当社の全役職者に対する女性の割合を記載しています。
2. 女性管理監督者比率は、当社の全管理監督者(課長以上)に対する女性の割合を記載しています。
※三浦工業



グローバルな人財の活用

外国籍人財は、当社のグローバル化に欠かすことができない重要なリソースと考えています。ミウラグループでは、海外17拠点において約1,600人(グループ全従業員の約28%、2020年3月末時点)の外国籍人財が働いており、海外拠点での事業展開拡大に向けて、引き続き雇用を確保していく予定です。

当社でも、国籍にかかわらず優秀な人財の採用を目指しており、現在、7名の外国籍人財が設計、研究、商品開発、フィールドエンジニアとして、国内外で活躍しています。

障がい者雇用

人財の多様性や地域社会への貢献の観点から、障がい者の雇用促進と活躍範囲の拡充など、障がい者が働きやすい環境づくりを進めています。

2020年4月1日時点で、障がい者雇用率は2.25% (法定雇用率2.2%)で、74名を雇用しています。*2

*2 当社および国内グループ会社(アイナックス稲本、丹波工業所、北日本ボイラを除く)

働きやすい職場環境の整備

ミウラグループでは、「我々はわが社を最も働きがいのある、最も働きやすい職場にしよう」をモットーに掲げています。従業員が生き生きと働けるよう、働き方改革や仕事と家庭の両立支援制度、福利厚生の充実など、より働きがいのある、働きやすい職場の実現を目指して取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス

当社では、エクセレントカンパニーを目指し、ワーク・ライフ・バランスに重点を置いて取り組みを進めています。働き方改革や女性活躍推進を加速し、多様な従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境づくりに努めています。

働き方改革

働き方改革の取り組みとして、2017年3月期～2021年3月期の5か年の行動計画を策定し、2015年3月期と比べて有給休暇取得率の10%引

● 残業時間と有給休暇取得の状況

	2015年3月期	2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
残業時間(時間/月)	23.7	23.6	21.8	20.0	21.5	22.7
有給休暇取得日数(日)	11.4	12.6	14.5	14.9	14.8	13.1
有給休暇取得率(%)	57.8	64.1	72.7	74.4	74.2	66.2

*三浦工業

両立支援制度の拡充

出産や育児支援など、従業員が個々のライフステージに応じて働き方を選択できるよう、各種制度を整備しています。2019年4月から、育児短時間勤務、看護休暇などの制度の対象(子ども)を、これまでの小学3年生から小学6年生までと利用範囲を拡大しました。育児短時間勤務者

き上げと月平均残業時間の4時間低減を目標に掲げています。労働時間の効率的な利用、生産性向上、残業時間の削減に向けて、従業員の裁量権を増やすなど、柔軟な働き方ができるように制度の改定を続けています。

2017年3月期から、フレックスタイム制(コアタイムあり)を導入しましたが、2020年3月期からは、より柔軟に、効率よく業務を行えるようコアタイムを廃止しました。これらの取り組みを通じ、残業時間は月平均23時間と、2015年3月期と比べ4.2%の削減、年間有給休暇取得率は8.4%増加しています。

- 2016年10月 フレックスタイム制スタート(技術・スタッフ部門の一部に導入)
- 2018年 4月 全正社員に対してフレックスタイム制を導入、正社員・準社員に時間単位有給休暇制度を導入
- 2019年 4月 スーパーフレックスタイム制(コアタイムなし)を導入、勤務間インターバル制度のトライアル運用開始

は139名と2016年3月期と比べ117%増加、出産・育児休業者は111名と同54%増加しました。また、女性の離職率は、2016年3月期の5.7%から2020年3月期は3.5%に減少しています。今後も、さらなる環境整備を進めていきます。

● 直前5か年の平均勤続年数、および両立支援制度の各比率

		2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
平均継続勤務年数(総合職)(年)	男性	14.8	15.0	15.1	15.4	15.3
	女性	14.6	14.6	15.2	15.4	15.6
育児休業取得率(%)	男性	1.6	6.4	5.5	4.2	1.9
	女性	100	100	100	100	100
育児休業からの復職率(%)	男性	100	100	100	100	100
	女性	100	100	100	100	97.9

*三浦工業

福利厚生

「我々はわが社を最も働きがいのある、最も働きやすい職場にしよう」というモットーを掲げ、職場づくりや福利厚生に最大限の力を入れています。

福利厚生として、社宅や独身寮の完備はもちろん、よりよい働き方を目指し、「スーパーフレックスタイム制」や「ノー残業デー」を導入するほか、通信教育・資格取得支援など従業員が意欲的に学べる環境も整えています。

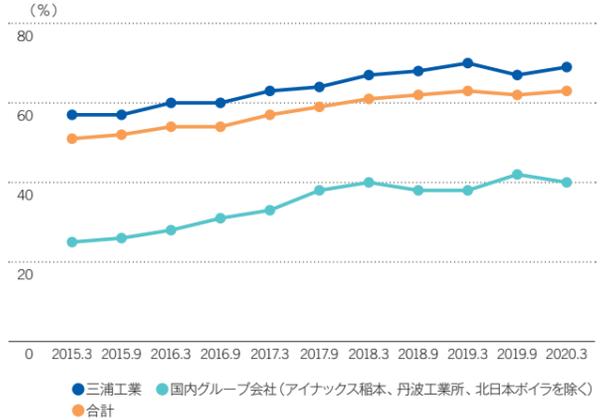
また、従業員の資産形成を支援するため、セカンドライフ資金に備える制度(確定拠出年金マッチング拠出、年金財形)、住宅資金や教育資金などに備える制度(持株会奨励金、住宅財形、住宅取得支援制度、積立貯蓄、職場積立NISA)、死亡弔慰金制度や遺児育英年金など、さまざまな制度を整備しています。

これからも、より働きやすい職場づくりに向け、従業員の声にも耳を傾けながら、一人ひとりが生き生きと働ける職場の実現を目指していきます。

労使の対話

労使が一体となって互いに発展することを目的に、1970年2月に従業員による健全な自主的組織として「三友会」が発足しました。労使協議の

● 持株会加入率の推移



場として、会社代表を含む経営陣と「経営協議会」を半期に1回開催しています。経営計画・賞与・昇給率、有給休暇取得の促進、時間外勤務の削減などについて協議しており、良好な関係を維持しています。

人権の尊重

企業行動の基本的指針として、「ミウラグループ企業行動規範」を制定しており、その一つに「人権の尊重」を掲げています。そのなかで、「従業員の人格、個性を尊重し、自由かつ公平な職場の実現に努める」とともに、「人種、国籍、民族、宗教、信条、性別など、非合理的な理由により差別的な取り扱いを行わない」ことを明文化しています。

ハラスメント防止体制

当社では、ハラスメント防止対策として、以下の取り組みを行っています。

- 就業規則でハラスメント行為を禁止
- 懲戒規程でもハラスメント行為が懲戒事由になる旨を明記
- 相談窓口は公益通報先に加え、社内に複数の相談窓口を設置、社内ポータルサイトにも掲示するなど多くの申出手法があり、匿名での相談も可能

- LGBTに関する相談も相談窓口にて個別に対応
- 「セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止要領」を策定し、①事実確認にあたり相談者および行為者などのプライバシーの保護に十分配慮しなければならない、②会社は相談などを行ったこと、または事実関係の確認に協力したことなどを理由として、不利益な取り扱いを行ってはならないことを定めている
- 入社時研修と新任役職者研修での教育を実施

これらの取り組みの結果、2020年3月期はパワーハラスメント1件、セクシュアルハラスメント1件がありましたが、いずれも軽微な事案であり、早期に解決済みです。