

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、「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、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と環境保全の分野で、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、国内外のお客様に貢献できる人財を育成します。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財や、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。

べ受講者数は年間1,638名となり、昨年比68%減となりました。新しい取り組みとして、総合職新入社員は全員、支店・営業所で1年間の現場実習を行いました。支店業務を体験することで、当社のお客様や当社の製品を知り、より視野の広い社員を育成することが目的です。

充実した研修体系

教育研修では、従業員の業務やニーズに合った教育内容を検討し、個性を伸ばす教育体系の構築に取り組んでいます。階層別・職種別、グローバル化に向けた研修などを実施していますが、2021年3月期はコロナ禍のため集合研修を一部中止したこともあり、実施回数は年間120回、延

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職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。2021年3月期は35名が受講しました。

職種別・階層別研修体系

全社教育	内定者教育	新入社員研修	新入社員再研修	新任役職者研修	OJT力向上研修	役職者マネジメント研修	
	海外トレーニー			キャリア研修Ⅰ(30歳)	キャリア研修Ⅱ(40歳)	キャリア研修Ⅲ(50歳)	
職種別階層教育	営業	新入社員研修 現場実習研修(1年間)	力量別研修				
			事業ブロック別研修				
			役職者育成研修				
	メンテナンス		メンテステップ(初級)	メンテステップ(中級)	メンテステップ(上級)		
			拠点エリア別実施研修				
	設計		ものづくり研修、低コスト設計研修 エネルギー管理士受験	溶接設計研修 生産設計研修	資格取得研修 価値創造研修		
生産	各種専門教育(材料強度、熱工学、流体工学、電気など)						
	IE手法(かいぜん)、QC教育(入門)	IE手法(初級)、QC教育(実践)	IE手法(中級)、QC教育(なぜなぜ)				
スタッフ・一般職	製造基礎研修						
	専門技能研修(塗装、組立、機械加工、溶接など)						
	OA研修	自己能力開発	OJT力強化研修	拠点同行研修			
海外関連教育	日本社員	Global Talent School					
	北米・アジア現地社員	新入社員研修、職種別研修など各種研修		役職者研修、幹部社員研修、新任役職者研修			

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、女性の職域拡大のための新たな公募制度を開始し、2019年4月に一般職(女性)3名を営業職に職種転換、2020年7月には一般職(女性)2名をフィールドエンジニア職に職種転換しました。

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、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名程度の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職を中心に、中途採用を強化しています。

●採用者数および退職者数

	(名)				
	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
新卒採用者数	135	128	119	117	97
中途採用者数	42	41	57	97	85
採用者数合計	177	169	176	214	182
うち女性比率	33.9%	35.5%	20.5%	20.6%	21.4%
退職者数(自己都合)	62	84	88	86	110
退職者比率	2.1%	2.8%	2.9%	2.8%	3.5%

※三浦工業

+i Comments



執行役員
総務・人財統括部長
谷水 恭子

創業者 三浦保が「21世紀に向けて、国際社会で信頼され、創造的で活力のある社会を築いていくためには、教育こそがその基盤となる」と言って、三浦工業の教育元年と銘打ったのが1987年。1989年には研修施設「リラトレセンター」が開館し、年間延べ5千名の社員が研修を受講しています。2021年3月期は新型コロナウイルスの影響で集合研修は大幅に減少しましたが、オンラインを活用した新しいスタイルの研修も始まりました。研修の手法やテーマは時代のニーズに合わせて変えていく必要がありますが、創業当時から大事にしている想いは若い世代に継承していきたいと思えます。研修所には三浦保が揮毫した「勉学」の力強い文字が掲げられ、私たちの学びを応援してくれています。

社員満足度調査

2006年から毎年、全社員を対象に社員満足度調査を実施しています。「企業理念の浸透」「改革意欲」「誇り」「信頼」「育成」「目標・評価」「チーム」「役員層のスポンサーシップ行動」に関する設問(全38問)の「非常に当てはまる」「当てはまる」「どちらともいえない」「当てはまらない」「まったく当てはまらない」を、それぞれ2点、1点、0点、-1点、-2点とし、満足度を数値化しています。このデータは報告書として経

営会議に報告されるとともに部門ごとに各設問の満足度をフィードバックし、職場改善に役立てています。数値化された満足度は各項目0.5を指標として推移を見ていますが、2021年3月期の全体平均0.82は半数以上の社員が良い評価をしているものと判断しています。なお、今までの全体平均は2018年3月期0.85、2019年3月期0.84、2020年3月期0.81となっています。

●回答率の推移

2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
76%	72%	80%	87%	84%

※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います。ここ3年は、新設部署の増加や組織変更の実施のなかで若干の低下傾向で推移していましたが、2021年6月には4名が課長に昇進しており、女性管理監督者数20名、同比率は3.0%となっています(2021年6月30日現在)。

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、フィールドエンジニア職、営業職のキャリア採用などを通じて、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。

※1 詳細は人財配置・登用の項目をご参照ください。

●直前5か年の女性従業員数・役職者数

	2017年 3月31日	2018年 3月31日	2019年 3月31日	2020年 3月31日	2021年 3月31日
女性従業員(名)	745	771	774	781	797
女性従業員比率(%)	24.9	25.4	25.0	24.5	24.6
女性役職者(名)	210	228	239	255	276
女性役職者比率(%)	13.1	13.5	13.9	14.4	15.2
うち係長相当職(名)	18	17	20	23	28
女性係長相当職比率(%)	8.6	7.6	8.7	9.9	11.0
うち管理監督者(課長以上)(名)	15	16	16	16	16
女性管理監督者比率(%)	2.9	3.0	2.9	2.7	2.6
女性役員(名)	1	1	1	1	2
役員に占める女性比率(%)	3.1	3.2	3.3	3.6	7.4

(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。ミウラグループの海外17拠点において1,624名(グループ全従業員の27%、2021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。2021年3月期は、「愛媛県障害者技能競技大会(えひめアビリンピック)」にて、ミウラグループの特例子会社・ミウラジョブパートナーの2名が金賞、2名が銅賞を獲得しました。

2021年3月末時点で、障がい者雇用率は2.47%(法定雇用率2.3%)で、雇用障がい者数は、105人となっています。*2

※2 当社およびミウラジョブパートナーを含めた国内グループ会社(特例認定された関係会社)の合算値

●直前5か年の雇用障がい者数および雇用率

	2017年 3月31日	2018年 3月31日	2019年 3月31日	2020年 3月31日	2021年 3月31日
障がい者数(人)	61	81	86	94	105
障がい者雇用率(%)	1.91	2.02	2.10	2.23	2.47

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

2017年3月期以降、フレックスタイム制の対象者拡大と制度充実を進め、より柔軟な働き方を可能とする改革に取り組んでいます。その結果、

2021年3月期の残業時間は2016年3月期と比べ9.7%減の月平均21時間、有給休暇取得率は同7.9%増の72%となりました。

2021年4月～2026年3月までの5か年の行動計画を策定し、有給休暇取得年間15日以上を目標に掲げました。労働時間の効率的な利用、生産性向上、従業員の裁量権を増やすなど、より柔軟な働き方ができるように制度の改定を続け、残業時間月平均20時間以内を目指します。

- 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

●働き方改革に関する数値推移

	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	2021年3月期
残業時間(時間/月)	23.6	21.8	20.0	21.5	22.7	21.3
有給休暇取得日数(日)	12.6	14.5	14.9	14.8	13.1	14.3
有給休暇取得率(%)	64.1	72.7	74.4	74.2	66.2	72.0
フレックスタイム制度対象者数(名)	—	135	1,291	2,708	2,760	3,031
60歳定年再雇用率(%)	—	88.9	86.7	92.1	84.6	87.5

※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。育児短時間勤務者は、2017年3月期83名から2021年3月期144名に増加し、男性育児休業取得率は、制度利用の推進策により、2017年3月期6.4%から2021年3月期11.1%に増加しています。今後も、さらなる環境整備を進めています。

●直前5か年の平均継続勤務年数および両立支援制度の状況

		2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
平均継続勤務年数(総合職)(年)	男性	15.0	15.2	15.2	14.9	14.9
	女性	15.4	15.7	15.8	16.4	16.8
育児休業取得率(%)	男性	6.4	5.5	4.2	1.9	11.1
	女性	100	100	100	100	97.7
育児休業からの復職率(%)	男性	100	100	100	100	100
	女性	100	100	100	100	97.7
育児短時間勤務者数(名)		83	94	108	138	144

※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、よりよい働き方を旨し、「スーパーフレックスタイム制」や「ノー残業デー」を導入したほか、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。



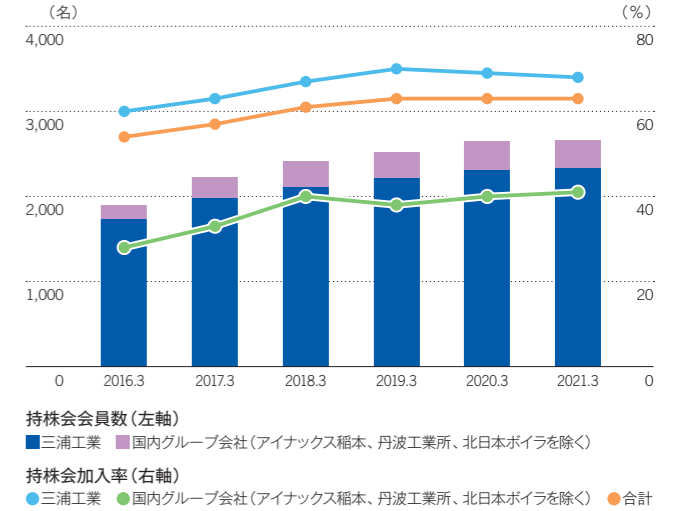
また、従業員の資産形成を支援するため、セカンドライフ資金に備える制度(確定拠出年金マッチング拠出、年金財形)、住宅資金や教育資金などに備える制度(持株会奨励金、住宅財形、住宅取得支援制度、積立貯蓄、職場積立NISA)、死亡弔慰金制度や遺児育英年金など、さまざまな制度を整備しています。

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。

●持株会会員数・加入率の推移



+i Comments



三友会委員長
恩田 勝

三友会(社員会)の目的は、「企業内において健全な自主的組織として、会員の相互の自治に基づき、常に和敬の精神をもって、経営機構との有機的協力と協調による会員の社会的、経済的、文化的向上と、企業の繁栄を目的とする」と規約のなかで定義づけられています。

活動としては、自主的な活動組織として、会員同士の親睦や待遇の向上、福利厚生の整備、文化活動を行っています。コロナ禍においても、社員の結束が高まり、チーム力アップを目指すイベント企画を実施しています。会社側との「経営協議会」においては、三友会会員の要望事項を伝えながら、従業員の待遇、福利厚生、職場環境の改善に取り組んでいます。

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。

また、2021年6月に「国連グローバル・コンパクト」への署名を行いました。国際的イニシアティブを参照しながら、人権の尊重への取り組みを進めていきます。

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

2021年3月期より、新任役職者研修のダイバーシティ講義でLGBT「性的少数者への配慮」について学習を行いました。

これらの取り組みの結果、2021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。いずれも軽微な事案であり、早期に解決済みです。