

# ミウラグループ サステナビリティ目標

ミウラグループのマテリアリティ(重要課題)の解決に向けて特定した具体的な取り組みを整理し、各部門が「長期的にめざす姿」として目標とKPI(重要業績評価指数)を設定しています。

スコープ1:事業者自らによる温室効果ガスの直接排出(燃料の燃焼、工業プロセス)  
 スコープ2:他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出  
 スコープ3:スコープ1、スコープ2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)  
 ※原単位は三浦工業単独の国内売上収益より算出

	マテリアリティ	長期的にめざす姿	目標	取り組み内容	KPI			2022年3月期末実績
E	環境負荷の低減 気候変動への取り組み	自社事業活動および販売する製品サービスの環境負荷の低減をめざします。	自社の事業活動の環境負荷低減	自社排出CO <sub>2</sub> の削減 ●再生可能エネルギー・省エネのインフラ整備(太陽光発電、照明のLED化、空調デマンド制御、省エネ生産設備導入) ●その他施策の実行(グリーン電力、Jクレジットの購入) 水使用量の削減 ●排水の再利用 廃棄物量の削減 ●排出物のリサイクル	●スコープ1・2(GHG排出量)の削減率(三浦工業および国内製造子会社) ●水使用量の削減率(三浦工業(支店を除く)および国内製造子会社) ●排出物リサイクル率(三浦工業(支店を除く)および国内製造子会社)	2030年 および 2050年	●2030年:2013年比▲50% ●2050年:2013年比▲100% ●2030年:売上原単位2019年比▲35% ●2050年:売上原単位2019年比▲65% ●2030年:85% ●2050年:95%	CO <sub>2</sub> 排出量:13,805.7 t-CO <sub>2</sub> 2013年比:▲7.6% 2021年原単位:1.68 m <sup>3</sup> /百万円* 2019年比:▲3.9% 排出物量:2,062.4 t 排出物リサイクル率:71.5%
			環境負荷低減に貢献する製品の開発と省エネ提案の強化	製品サービス利用時のCO <sub>2</sub> 削減 ●燃料転換(油→ガス)の促進 ●廃熱回収、未利用熱活用の推進 ●省エネ提案活動の推進 ●新燃料対応、トータルソリューション提案の促進	●スコープ3(GHG排出量)の削減率		●2030年:売上原単位2019年比▲40% ●2050年:売上原単位2019年比▲100%	2021年原単位:215.7 t-CO <sub>2</sub> /百万円* 2019年比:▲12.2%
S	人財戦略・マネジメント	多様な人財が個性や能力を発揮し「最も働きがいのある」企業であることをめざします。	個の能力を活かす人事制度の構築	人事制度見直しの推進 ●人事制度の課題洗い出し ●役割と成果に応じた報酬制度への見直し	●役割と成果に応じた報酬制度の拡充および運用状況(三浦工業)	2026年	●定性評価	プロジェクトにて課題抽出完了 対応部署設立を決定
			多様性の確保と人財育成	人財基盤の多様性の確保 ●女性活躍の推進 ●中途採用拡充 ●若年層の離職低減 ●シニア人財活用 ●外国人登用の拡充 人財育成の継続的強化 ●研修コンテンツの充実 ●新入社員のメンテナンス業務教育の充実 ●事業成長に必要な主要資格保有者数の増加	●女性管理職比率(三浦工業) ●ローカルスタッフの管理職登用率(海外グループ)	2025年	●3.0%以上 ●80%以上	2.9% 73.9%
			従業員一人ひとりが「最も働きやすい」職場であることをめざします。	働き方改革、両立支援制度の拡充	環境整備、支援制度改善の継続的強化 ●有給休暇取得日数の増加 ●男性育児休暇取得の推進 ●従業員満足度の向上 ●リモートワーク環境整備の促進	●有給休暇取得率(三浦工業)	2026年	●80%以上
	労働安全衛生	事業活動のあらゆる面において安全・健康を第一とし、従業員および関係者の災害撲滅と健康増進をめざします。	従業員および取引業者の労働災害発生防止	重大事故・災害の発生予防教育の継続実施 ●安全衛生講習の徹底 ●安全衛生委員会の活性化、職場の安全意識の向上	●重大事故・災害発生状況(国内グループ) 死亡事故、身体に障害が残るような事故、3人以上が被災する事故	2026年	●0件	重大事故・災害:0件
			従業員の心身健康増進	健康増進支援の継続実施 ●健康経営優良法人認定の維持 ●健診業務の外部委託化 ●心身健康相談・支援体制の強化	●心身健康相談や退職者フォローの仕組みの整備状況(国内グループ)	2026年	●定性評価	健康経営優良法人(大規模法人)2022に認定(総合順位1951~2000位/2869社中、総合評価 偏差値46.2)
			「ミウラグループ人権ポリシー」に基づく人権に配慮した事業活動を行います。	人権尊重の徹底	人権デューデリジェンスの推進 ●人権ポリシーの浸透 ●人権リスクの特定とデューデリジェンスの実施	●人権デューデリジェンス実施状況(国内グループ)	2026年	●定性評価
製品・サービスの品質管理	すべての製品サービスの品質を高め、お客様やビジネスパートナーの信頼にお応えすることをめざします。	品質マネジメントシステムの有効性向上	リスクアセスメント、クレーム発生予防の継続的強化 ●お客様満足度の向上 ●品質異常突発の低減 ●設計品質の向上 ●海外の品質管理体制の強化	●クレーム費用売上高比率(三浦工業) ●品質自己チェック実施状況(海外グループ)	2026年	●0.75%以下 ●定性評価	0.83% 対象国(組立工場あり7法人、その他4法人、計11法人)について得点率向上	
		環境負荷、品質保証、労働安全衛生、人権尊重などサプライチェーン全体で社会的責任を果たす持続可能な調達をめざします。	サステナブル調達の表現	サプライヤーとの協働取り組みの推進 ●サステナブル調達ガイドラインの浸透 ●グリーン調達(有害化学物質非含有)の推進	●サステナブル調達ガイドラインのアンケート回収率(三浦工業)	2026年	●100%	66.5%
G	コーポレート・ガバナンス	公正、透明で実効性の高いガバナンス体制を構築し、持続的な企業価値向上をめざします。	取締役会の実効性向上	取締役会の実効性向上の取り組み ●取締役会の実効性評価の向上(外部評価機関の活用)	●取締役会の実効性向上の取組状況(三浦工業)	2026年	●定性評価	外部機関アンケートにおける評価内容 向上項目:16 同評価項目:5 低下項目:10 新規項目:6
			コンプライアンスの徹底	コンプライアンス教育の継続強化 ●コンプライアンス意識調査の定着化 ●コンプライアンス研修受講対象範囲の拡大 ●重大なコンプライアンス違反発生の防止	●コンプライアンス研修受講人数カバー率(国内グループ)	2026年	●100%	99.2%