

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めざしています。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ニア力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。

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み、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。2022年3月期はコロナ禍のため集合研修を一部中止しましたが、オンライン研修を推進したことにより、実施回数は年間207回、延べ受講者数は年間3,033名となり、昨年比85%増となりました。

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。2022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			
	メンテナンス		事業プロック別研修			
	設計		役職者育成研修			
	生産		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)			
	スタッフ・一般職		拠点エリア別実施研修 外部講師研修			
海外教育関連	日本社員	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 各種専門教育(材料強度、熱工学、流体工学、電気など) QC教育(入門) → IE初級教育、QC教育(実践) → IE中級教育、QC教育(中級) → IE上級教育、QC教育(上級) 製造基礎研修① → 製造基礎研修② 専門技能研修(塗装、組立、機械加工、溶接など)				
	北米・アジア現地社員	OA研修 → 自己能力開発研修 → 拠点同行研修 専門教育研修 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、個々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。

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、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

●採用者数および退職者数

	(名)				
	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
新卒採用者数	128	119	117	97	97
中途採用者数	41	57	97	85	74
採用者数合計	169	176	214	182	171
退職者数(自己都合)	84	88	86	110	105
退職者比率	2.8%	2.9%	2.8%	3.5%	3.3%

※算定範囲は三浦工業

社員満足度調査

2006年から毎年、全従業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」に加え、「コンプライアンス」に関する設問を2問追加し(全40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以上であれば概ね問題ない指標として推移を見ています。2022年3月期の全体平均0.83については半数以上の従業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、2021年3月期は0.82となっています。

●回答率の推移

2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
72%	80%	87%	84%	84%

※算定範囲は三浦工業

+i Comments 三友会についてP58をご覧ください



三友会支部長
(堀江第一支部)
國方 英司

三友会員からの様々な意見を会社へ提言、福利厚生の整備・社員旅行やイベント運営等の活動を行っています。コロナ禍で厳しい状況ですが、規模を縮小し親睦の回数を増やす等の工夫で充実した社内活動ができるよう心掛けています。



イベントマネージャー
小池 咲伎

三友会員の方やご家族も満足いただけるイベントを他のメンバーと協力し、企画運営しています。2021年度は感染症対策を徹底した味覚狩りイベントを実施。多くの方が職場以外での交流を深められ、「楽しかった」とお礼の言葉をいただきました。

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。

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。

▶ 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%を目指に掲げ、役職者登用の拡大と育成の強化を進めています。2021年度には4名が課長に昇進しており、女性管理監督者数19名、同比率は2.9%となっています。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。

ます^{*1}。また、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」において、「2段階目」から「3段階目」への認証を2022年5月に取得いたしました。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カ年の女性従業員数・役職者数

	2018年3月31日	2019年3月31日	2020年3月31日	2021年3月31日	2022年3月期
女性従業員(名)	771	774	781	797	801
女性従業員比率(%)	25.4	25.0	24.5	24.6	24.3
女性役職者(名)	228	239	255	276	295
女性役職者比率(%)	13.5	13.9	14.4	15.2	15.6
うち係長相当職(名)	17	20	23	28	29
女性係長相当職比率(%)	7.6	8.7	9.9	11.0	10.7
うち管理監督者(課長以上)(名)	16	16	16	16	19
女性管理監督者比率(%)	3.0	2.9	2.7	2.6	2.9
女性役員(名)	1	1	1	2	2
役員に占める女性比率(%)	3.2	3.3	3.6	7.4	10.5

※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。

※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。

※算定範囲は三浦工業



えるぼし認定

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。また、毎年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従業員が「愛媛県障害者技能競技大会(えひめアビリンピック)」に参加し、個々の技能向上に努めています。2022年3月末時点で、障がい者雇用率は2.43%(法定雇用率2.3%)で、雇用障がい者数は、104名^{*2}となっています。

*2 三浦工業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)の合計値

●直前5カ年の雇用障がい者数および雇用率

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
障がい者数(名)	81	86	94	105	104
障がい者雇用率(%)	2.02	2.10	2.23	2.47	2.43

▶ 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。従業員が活きいきと働けるよう、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めざ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めざし、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

2016年10月より、段階を経て、フレックスタイム制度の対象者の拡大と制度充実を進め、柔軟な働き方を可能とする改革に取り組んでいます。2019年4月に導入したスーパー・フレックスタイム制は、現在では、育児・介護短時間勤務を含む正社員・準社員の全員(但し、シフト勤務者を除く)を対象としています。

2021年4月～2026年3月間の5ヵ年計画として掲げた有給休暇取得年間15日以上については、2022年3月期においては、昨年比1.4日減少となりました。

また、残業時間の低減については、2022年3月期においては、昨年比6.1%増加の22.6時間／月となりました。社内基幹システム改変のプロジェクトおよび、コロナ禍による突発的な業務

負荷の派生による影響として把握しています。
今後も、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革を進め、残業時間低減20時間／月をめざします。

<勤務制度の特徴>

- スーパーフレックスタイム制
コアタイム無し、1日の最低勤務時間3時間
育児・介護短時間勤務者を含む正社員・準社員の全員に適用(※シフト勤務者を除く)
- 柔軟な取得単位での年次有給休暇、積立休暇制度
半日・時間単位での取得が可能
※積立休暇制度…毎年4月に3日付与され、私傷病、家族の看護、家族の介護等で利用可

●働き方改革に関する数値推移

	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	2022年3月期
残業時間(時間／月)	21.8	20.0	21.5	22.7	21.3	22.6
有給休暇取得日数(日)	14.5	14.9	14.8	13.1	14.3	12.9
有給休暇取得率(%)	72.7	74.4	74.2	66.2	72.0	65.0
フレックスタイム制度対象者数(名)	135	1,291	2,708	2,760	3,031	3,051
60歳定年再雇用率(%)	88.9	86.7	92.1	84.6	87.5	88.6

※算定期間は三浦工業

両立支援制度の拡充

出産や育児・介護支援など、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。育児休業取得率は、男性、女性ともに取得者が増加傾向にあり、男性の取得率は2018年3月期5.5%から2022年3月期は15.0%へと増加しています。育児休業からの復職率は、2022

年3月期は男性、女性ともに100%となっています。今後も、さらなる環境整備を進めています。

<両立支援制度の特徴>

育児支援…育児短時間勤務・看護休暇などの制度の対象(子ども)は、小学6年生まで
介護支援…介護休業制度の期間は、介護対象者1名につき通算して365日

●直前5ヵ年の平均継続勤務年数および両立支援制度の状況

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	
平均継続勤務年数(年)	男性	15.9	16.0	15.8	16.0	16.2
	女性	8.6	9.4	10.0	10.5	11.1
育児休業取得率(%)	男性	5.5	4.2	1.9	11.1	15.0
	女性	100	100	100	97.7	100
育児休業からの復職率(%)	男性	100	100	100	100	100
	女性	100	100	100	97.7	100
育児短時間勤務者数(名)		94	108	138	144	136

※算定期間は三浦工業



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、よりよい働き方をめざし、「スーパー・フレックスタイム制」や「ノーカー・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、一人ひとりが活きいきと働く職場の実現をめざしていきます。

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。雇用制度、賃金制度、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

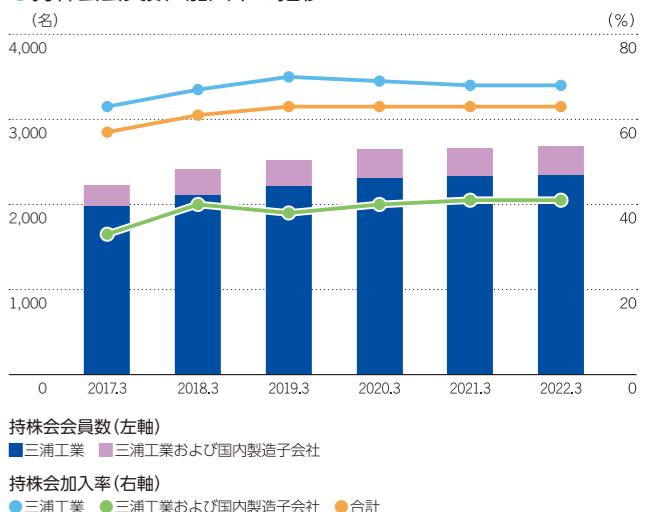
当社は、企業行動の基本的指針として、「ミウラグループ企業行動規範」を制定しており、その一つに「人権の尊重」を掲げています。また、2022年1月に「ミウラグループ人権ポリシー」を制定しました。このポリシーは、「国連グローバル・コンパクトの10原則」や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重

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
- LGBTQ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

●持株会員数・加入率の推移



しており、今後もグローバルに事業を展開する企業の責任を果たすため、「ミウラグループ企業行動規範」とともに「ミウラグループ人権ポリシー」を遵守していきます。

ミウラグループ人権ポリシーはウェブサイトをご覧ください。
https://www.miuraz.co.jp/csr/social/human_rights.html

イバシ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

●人権教育の実施

新任役職者研修のダイバーシティ講義でLGBTQ「性的少数者への配慮」、「人権尊重」について学習を行っています。また、2022年3月には、全従業員に「人権とビジネス」についての教育(e-ラーニング)を実施しました。