

## マテリアリティ・KPI

ミウラグループのマテリアリティ(重要課題)について、関連する社会課題・環境課題に対するアウトカムを具体的に明確化し、各部門が「長期的にめざす姿」としてアプローチを整理し、各部門のKPI(重要業績評価指数)を設定しました。

Scope 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) Scope 2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にとまなう間接排出  
Scope 3: Scope 1、Scope 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月期実績	2023年3月期実績		
E	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	<b>自社排出CO<sub>2</sub>の削減</b> ●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(非化石電力、Jクレジットの購入)	●Scope 1・2 (GHG排出量)の削減率(三浦工業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%	CO <sub>2</sub> 排出量: 13,805.7tCO <sub>2</sub> 2013年比: ▲7.6%	CO <sub>2</sub> 排出量: 10,258.1tCO <sub>2</sub> 2013年比: ▲31.3%	
			<b>水使用量の削減</b> ●排水の再利用	●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)		●2030年: 売上原単位2019年比▲35% ●2050年: 売上原単位2019年比▲65%	2021年原単位: 1.68m <sup>3</sup> /百万円* 2019年比: ▲3.9%	2022年原単位: 1.46m <sup>3</sup> /百万円* 2019年比: ▲16.7%	
			<b>廃棄物量の削減</b> ●排出物のリサイクル	●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: 85% ●2050年: 95%	排出物量: 2,062.4t 排出物リサイクル率: 71.5%	排出物量: 1,987.2t 排出物リサイクル率: 74.9%	
		環境負荷低減に貢献する製品の開発と省エネルギー提案の強化	<b>製品サービス利用時のCO<sub>2</sub>削減</b> ●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	●Scope 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: 215.7tCO <sub>2</sub> /百万円* 2019年比: ▲12.2%	2022年原単位: 196.6tCO <sub>2</sub> /百万円* 2019年比: ▲20.0%		
S	多様な人材が個性や能力を發揮し「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	<b>人事制度見直しの推進</b> ●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	人事制度プロジェクトの活動を継続 新報酬制度の検討会を開始	
			<b>人財基盤の多様性の確保</b> ●女性活躍の推進 ●中途採用拡充 ●若年層の離職低減 ●シニア人材活用 ●外国人登用の拡充	●女性管理職比率(三浦工業)	2025年 2027年	●3.0%以上 ●4.5%以上	2.9%	3.3%	
		多様性の確保と人材育成	<b>人財育成の継続的強化</b> ●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	●ローカルスタッフの管理職登用率(海外グループ)	2025年	●80%以上	73.9%	75.6%	
			<b>環境整備、支援制度改善の継続的強化</b> ●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	●熱ソムリエ対象資格保有者数(三浦工業、複数取得者あり)	2026年	●2021年度比: +30%以上	資格保有数: 1,233	資格保有数: 1,384 2021年度比: +12.2%	
	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	<b>環境整備、支援制度改善の継続的強化</b> ●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	65%	82%	
	「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	<b>人権デューデリジェンスの推進</b> ●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	●従業員満足度の調査対象会社の拡大(国内グループ)	2026年	●100%	国内グループ内 調査対象会社割合: 83%	国内グループ内 調査対象会社割合: 64%	
			<b>人権デューデリジェンスの推進</b> ●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	三浦工業従業員すべてを対象に人権教育(e-ラーニング)実施: 受講率99.7%	三浦工業およびグループ会社・8社を対象に人権教育(e-ラーニング)実施: 受講率98.1%	
	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	<b>重大事故・災害の発生予防教育の継続実施</b> ●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)	2026年	●0件	重大事故・災害: 0件	重大事故・災害: 0件
			従業員の心身健康増進	<b>健康増進支援の継続実施</b> ●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/2,869社中、総合評価 偏差値46.2)	健康経営優良法人(大規模法人)2023に認定(総合順位2301~2350位/3,169社中、総合評価 偏差値44.2)
	製品・サービスの品質向上	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	<b>リスクアセスメント、クレーム発生予防の継続的強化</b> ●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)	2026年	●0.75%以下	0.83%	0.69%
<b>サプライヤーとの協働取り組みの推進</b> ●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				●品質自己チェック実施状況(海外グループ)	2026年	●定性評価	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	2022年度の調査回収は完了(100%) 得点率の改善目標(60%以上)については、ほとんどの国で達成したので2026年度の目標値を再設定	
サプライチェーンマネジメント	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実現	<b>サプライヤーとの協働取り組みの推進</b> ●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%	77.9%	
G	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	<b>取締役会の実効性向上の取り組み</b> ●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り組み状況(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	外部機関アンケートにおける評価内容向上項目: 5件 同評価項目: 6件 低下項目: 22件	
			<b>コンプライアンス教育の継続的強化</b> ●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率(国内グループ)	2026年	●100%	99.2%	97.2%	