

人財戦略

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。

人財育成

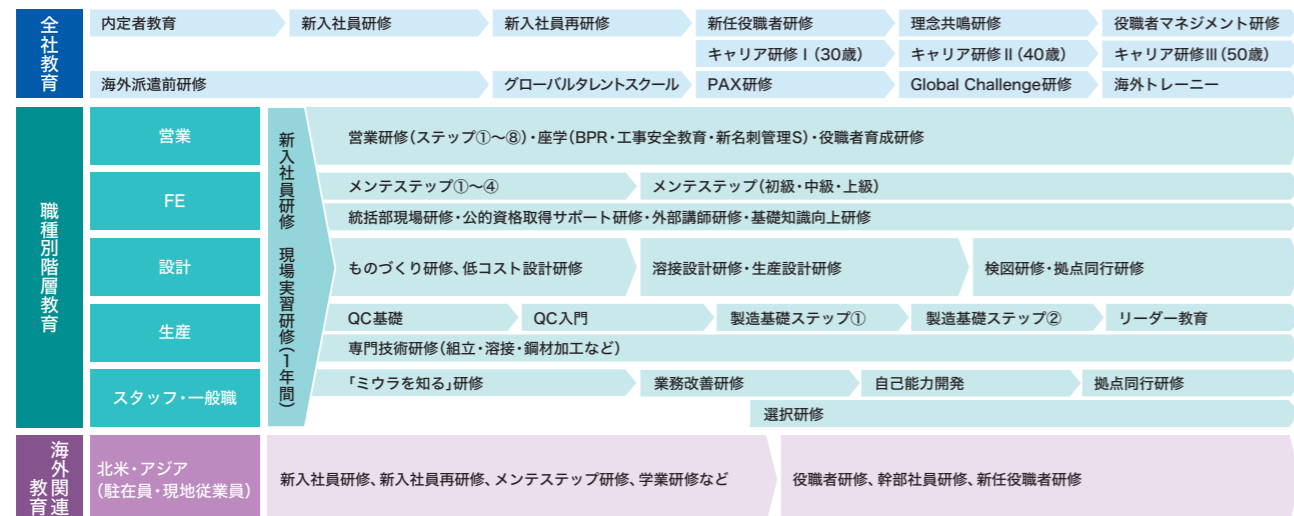
人財基盤強化に向けた取り組み

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。コロナ禍のため中止となっていた研修も少しずつ動きだし、2023年3月期実施回数は年間312回、延べ受講者数は年間3,971名となりました。

職種別・階層別研修体系(抜粋)



Miura Global Talent School

グローバル化を加速するために、海外で活躍できる人財を計画的に育成しています。国内で営業およびメンテナンス職から希望者を募り、英語教育サポートや役員クラスの海外出張同行の機会を提供しています。2023年3月期は29名が受講し、海外での即戦力としての準備を進めています。

人財配置・登用・評価

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。

また、評価については、すべての正社員が公平に評価され

処遇されています。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、目標達成度や成果のほか、そのプロセスも考慮されています。考課会議には事業本部ごとに全管理職が参加し公平性を保持しています。

従業員の満足度調査

2006年から毎年、全従業員を対象に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」に関する設問について満足度を数値化しています。このデータは経営会議へ報告し、さらに各設問の満足度を部門ごとにフィードバックすることで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以上であればおおむね問題ない指標として推移を見えています。2023年3月期の全体平均0.81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。

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の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。2023年3月期には3名が課長に昇進しており、女性管理監督者数22名、同比率は3.3%となっています。近年では、社内公募制度を拡充し、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。

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P49の人財配置・登用・評価の項目をご参照ください。



「熱ソムリエ」の育成を強化し お客様のご要望に応える

教育部 部長
石崎 茂

ミウラでは、お客様へ最適な提案、トータルソリューションを実現できる人財として、熱の技術力や知識力の証であるエネルギー管理・電気・管工事・高圧ガスのすべての資格保有、さらにお客様とのコミュニケーションを深めて信頼関係を築ける人を「ミウラ熱ソムリエ」として認定し、報奨金と手当を支給する社内制度を設立しています。さらに、熱ソムリエの予備軍となる「熱マスター」制度も同時に開始し、熱ソムリエへの足がかりとなる仕組みを構築しています。

教育部では自社製品のメンテナンスだけでなく、お客様が必要としている「熱」を供給できる熱ソムリエの人財育成はとて重要であると認識しており、各種公的資格取得のための支援や対策講座や実習などを開設し、積極的に支援しています。

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1,838名(グループ全従業員の30%、2023年3月31日時点)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。当社では、国籍にかかわらず優秀な人財の採用をめざしており、現在、5名の外国籍人財が設計、商品開発、フィールドエンジニア、スタッフとして、国内外で活躍しています。

フィールドエンジニア(FE)の ジェンダーフリーをめざし 女性活躍の場を広げる取り組みスタート

2023年1月より、女性のFE採用に注力するプロジェクト「ネオFE・プロジェクト」を開始しました。FEとして活躍したい女性を対象とした新卒・中途採用の強化だけでなく社内公募も開始しました。スーパーメンテナンス会社をめざすなかでFE人財の充実化は欠かせません。今後は働く環境整備のほか、男性やシニアの方の人財活用も含めて、FEが働きやすい環境づくりを進めています。

働きやすい職場環境の整備

働き方改革

当社は、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き、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。

2019年4月に導入した「スーパーフレックスタイム制」は、育児・介護短時間勤務を含む正社員・準社員の全員(ただし、シフト勤務者を除く)を対象としています。有給休暇取得率については、2023年3月期において昨年比17.2%増の82.1%となりました。計画年休の設定、3連休・4連休の取得促進、メモリアル休暇(有給休暇利用)の取得促進など、「有給休暇を取得することが当たり前」という有給休暇を取得しやすい環境を整備しています。また、残業時間については、2023年3月期においては、昨年比7.1%増加の24.2時間/月となりました。これについては、社内基幹システム改変のプロジェクトおよび、離職率の増加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。

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、男性の取得者が増加傾向にあり、男性の取得率(配偶者出産休暇を含む)は2022年3月期24.0%から2023年3月期は47.0%へと増加しています。

育児休業からの復職率は、2023年3月期は男性100%、女性94%でした。



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	2023年3月期
残業時間(時間/月)	21.8	20.0	21.5	22.7	21.3	22.6	24.2
有給休暇取得日数(日)*	14.3	14.7	14.5	12.9	14.0	12.7	16.0
有給休暇取得率(%)*	73.5	75.6	74.8	66.1	72.1	64.9	82.1
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	3,257
60歳定年再雇用率(%)	88.9	86.7	92.1	84.6	87.5	88.6	92.9

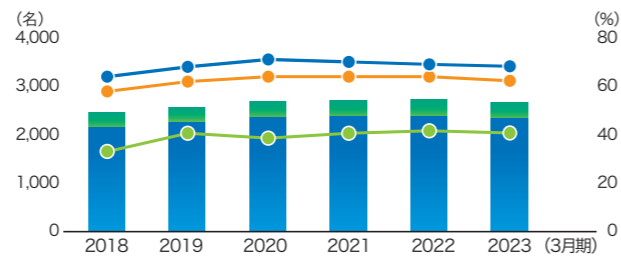
算定範囲は三浦工業
※ 実態に即した精度の高い算出方法を採用したことにより、遡り修正しています。

福利厚生

当社は、福利厚生に最大限に取り組んでいます。社宅や独身寮の完備はもちろん、より良い働き方をめざし、「スーパーフレックスタイム制」や「ノー残業デー」導入のほか、通信教育・資格取得支援などの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・iDeCo選択制、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。

持株会会員数・加入率の推移



持株会会員数(左軸)
■ 三浦工業
■ 国内グループ(アイナックス福本、北日本ボイラ、ヤブサメ、ハヤブサメンテナンスを除く)

持株会加入率(右軸)
● 三浦工業
● 国内グループ(アイナックス福本、北日本ボイラ、ヤブサメ、ハヤブサメンテナンスを除く)
— 合計

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である「三友会(みともかい)」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

ミウラグループ人権ポリシー

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1つに「人権の尊重」を掲げています。2022年1月には、「ミウラグループ人権ポリシー」を制定しました。このポリシーでは、「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。

ハラスメント防止体制

当社のハラスメント防止対策は以下のとおりです。

- ・ 就業規則としてハラスメント行為を禁止
- ・ 懲戒規程でハラスメント行為の懲戒事由を明記

- ・ 相談窓口は公益通報先に加え、社内に複数設置され、さまざまな申出手法を設け、社内ポータルサイトなどで告知している。匿名での相談も可能
 - ・ LGBTQに関する相談を窓口にて個別に対応
 - ・ 「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
 - ・ 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「性的少数者(LGBTQ)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12月には、全従業員に「ビジネスと人権」についての教育(e-ラーニング)を実施しました。

労働安全衛生

ミウラグループは「最も働きがいのある、最も働きやすい職場づくり」をモットーに、事業活動のあらゆる面において従業員の健康・安全を第一と考えています。従業員の心と体の健康保持・増進のために、健康経営に積極的に取り組みます。

安全衛生活動の推進

安全衛生活動は、総括安全衛生管理者が表明する「安全衛生方針」に沿って安全衛生委員会や総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、安全衛生推進者、産業医を中心に推進しています。5S強化月間活動やヒヤリハット・KYT(危険予知トレーニング)活動、生産設備導入時のリスクアセスメント活動、交通安全のための「交通事故アンダー80」活動、全従業員への「安全スローガン」募集などを通じて、安全の浸透を図っています。

安全衛生委員会

委員会の構成、運営、調査審議事項を定めた安全衛生委員会規程に従い、安全衛生活動を推進しています。全社活

動に加え、各拠点、各技術部門等において自主的な安全衛生委員会も組成し、各々毎月開催しています。

健康経営の推進

ミウラグループでは、従業員の心と体の健康保持・増進のため、健康経営に積極的に取り組み、健康経営宣言を社内外に発信しています。

総務担当役員を健康経営責任者として、総務部安全衛生管理課が人事部や三浦グループ健康保険組合と協力し、健康経営の推進を行い、安全衛生委員会や、健康保険組合と定例開催する「コラボヘルスプロジェクト」などで各施策の効果検証・改善を行っています。これらの取り組みが評価され、当社は「健康経営優良法人(大規模法人部門)2023*」に、三浦アークアテック(株)は「健康経営優良法人(中小規模法人部門)2023*」に、認定されました。

※ 経済産業省と日本健康会議が進める、健康経営を実践している特に優良な法人を表彰する制度

