



取締役 専務執行役員
サステナビリティ推進担当役員
廣井 政幸
ひろい まさゆき

企業理念に基づいたサステナビリティ基本方針に沿って お客様と一緒にサステナブルな未来を目指します。

サステナビリティ推進担当役員として
最も大切に考えていることを教えてください。

サステナビリティ基本方針を全従業員が理解し
持続可能な社会の実現を目指すことです。

当社の企業理念に基づいて設定したサステナビリティ基本方針を、すべての従業員が理解・整理し、職務に取り組むことと、ステークホルダーの皆様へサステナビリティの取り組みを開示し、ご理解をいただくことで持続可能な社会を実現していく、それが最も大切であると考えています。当社は、ビジネスモデル自体が環境問題と密接に関連しており、ミウラ製品を世界に広めることが、環境貢献につながると自負しています。

サステナビリティへの取り組みとして、2020年3月にサステナビリティの観点でリスクと機会を分析したマテリアリティ（重要課題）を特定し、年4回のサステナビリティ推進会議で、各部門が長期的に目指す姿として設定したKPI

（重要業績評価指数）の進捗管理を行っています。私自身が心掛けているのは、現状を確実に把握することです。どの問題に対しても現状把握が間違っていると、対応が間違ってきます。現状を把握し、それに対して隔たりを無くす。そのためには、現状を第三者的に俯瞰することが重要であると考えています。

今後、取り組むべき課題については
どのようにお考えでしょうか？

人財確保がサステナビリティの大きな柱。
人財戦略・人事制度の改革に取り組んでいます。

人財確保は、当社にとってサステナビリティの大きな柱であり、多様性に富む人財が、働きやすい環境であるよう改善を順次進めています。

まず、2024年4月に新しい人事制度がスタートしました。担う仕事の大きさ、役割を果たすことで処遇が決まるPay

for value の考え方の制度に切り替わりました。すべての従業員は役割を果たすことで相当の対価が給与されます。シニア・ベテラン層の従業員も役割が変わらない限り、年齢により給与が減額されることなく、永く、継続して活躍できる制度に改革されました。

そして人数の問題だけではなく、質の高い人の採用も大事です。経験者採用の場合も、最初に担う役割と給与を提示することで、優秀な人財の当社への転職に期待しています。当社では多様性に富む人財の活躍支援として、これまで無意識に男性領域と考えられていた分野への女性進出の支援を始め、総合職を目指す女性のために、新分野へチャレンジできる職種変更の制度を設けています。新卒採用の場合は、理系女子学生が多い学校を訪問し、フィールドエンジニア職の仕事や、やりがいを伝え、積極的にアプローチをしています。当社は多様性を高める取り組みを進めており、今後もさらに、制度設計の改革やDXの活用を進めてまいります。

2023年度からは、企業理念の浸透度合いや会社と従業員の相互理解、会社や仕事への愛着・情熱を量る目的で、エンゲージメントサーベイを実施しています。現在、初回のスコア結果を元に各部署でコンサルタントと共に課題について解決策を見出し、勉強会を実施しています。この仕組みを、毎年PDCAサイクルで改善していくことが必要不可欠であると考えています。

サステナビリティ経営に欠かせない基盤の一つがコンプライアンスです。企業は、社会の一員として存続するために、最低限守らなければならないルールの遵守を求められています。そして、コンプライアンスを徹底するためには、従業員一人ひとりが、法令を遵守することの意義を理解し、実践することが大切であると認識しています。当社では、企業活動のうえで求められる、さまざまな倫理や規範を含む法令の遵守、社内規定について従業員への教育を実施し、当社に関わる法的要求事項への対応については、検証できるシステムを構築し、警戒を継続しています。また、会社内の不正を早期に発見・是正し、会社や従業員を守るための内部通報制度を、国内海外共に主要グループ会社を含め整備し、社内外に複数の相談窓口を設けています。

2024年度のサステナビリティの
取り組みについて教えてください。

マテリアリティ（重要課題）に基づく
KPIの進捗管理を継続します。

マテリアリティの柱でもある環境負荷低減に関しては、CO₂をはじめとする温室効果ガスの排出量削減目標達成に取り組んでいきます。Scope 1・2は、社内の様々な省エネ活動により、着実に削減目標を達成しています。取り組みの一つとして、2024年2月、本社工場（堀江地区、北条地区）で太陽光発電をスタートしました。来期以降は通年で太陽光発電が可能になり、目標値の達成に貢献できる予定です。

お客様納入先での当社ボイラ等の設置ベースのCO₂排出量（Scope 3）低減に関しては、当社がお客様と共に削減に取り組んでいます。さらに化石燃料を消費する設備であるボイラに関しては、水素やアンモニア、合成メタンガスなどの新燃料への対応についても研究を進めており、製品開発に注力していきます。

そして、お客様がお困りの人手不足については、今後は省エネ+省人化が鍵であると考えています。現在、自社製品だけでなく他社製品も含め、お客様の工場全体を当社がワンストップでメンテナンスする体制を構築しており、さらにエネルギー管理も含めた対応可能なミウラコネクトセンターを開設しました。お客様とつながり、お役に立つために必要な「熱ソムリエ」の知識・経験、DXを活用したサポート体制も準備を進めています。

また、人手不足を解消する一助として、自動搬送関連機器の開発・製造会社を2023年3月に設立しました。自動搬送関連機器を導入していただくことで、お客様の工場での省人化にお役に立てることがあるはずです。

このように、当社はサステナビリティを多角的な視点で捉え、環境負荷低減や人手不足等のお客様の課題について考え、お客様と一緒に未来を見通すことが、お客様の企業価値を高め、サステナブルな未来につながると考えています。