

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。

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目指しています。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。

誰にとっても働きがいがあり、働きやすい会社であることを第一に
環境整備に一層取り組んでまいります

執行役員
人財統括部 統括部長 谷水 恭子



人事戦略は、経営戦略と連動しており、事業運営に必要な能力を持った従業員を適所に配置し、最大限の能力を発揮できる環境を整備することが、経営方針を実現するために必要であると考えています。そのためには、従業員が働きやすい会社であることが重要です。

当社では、毎朝、モットー「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」を唱和しています。これは、ミウラグループ理念体系を構成するひとつであり、創業者の三浦保が1972年に「全従業員の力を集結させるためには、自由闊達にもの言える風通しのいい職場づくりが大切である」と掲げた言葉です。私は採用面接の際に「なぜ、ミウラを選んだのですか？」とよく質問します。すると、「モットーに共感したから」と答える方が多くいらっしゃいます。従業員を大事にする会社だと思って応募してくれるようです。一人ひとりがモットーを実現しようと意識することでパフォーマンスにも良い影響が現れると信じています。

そして、「高いパフォーマンスに対しては、しっかりと対価を支払う」新たな

人事制度を2024年4月からスタートしました。新制度では、与えられた業務や役割、求められる成果に応じて処遇が決定され報酬が決まります。そのため、役割の変更や成果が伴わないと給与は上がりません。これは従業員にとっては厳しい制度ですが、努力して新しいことに挑戦する方にはチャンスです。他にも定年後の働き方や転職の選択の制度の見直しも行い、それぞれのライフステージに応じた働き方を柔軟に選択できるようになりました。

また、当社は、独自の社員満足度調査を17年間続けてきましたが、2023年度より、従業員のモチベーションや会社に対する愛着心などを把握し改善する目的で、エンゲージメント調査へ変更しました。2024年度は2回目でもあり結果が気になりましたが、社内基幹システムの切替や人事制度改革など大きな変化があった中、概ね肯定的に捉えられていました。一方で課題も見つかりましたので、それらについては結果を分析し問題解決に取り組んでおります。現在の調査対象は三浦工業と本社地区のグループ会社ですが、今後、ミウ

ラグループ全体の各社で対応できるように検討を進めていきたいと思っております。

人事戦略で求められるテーマに「多様な人財」があります。当社も2007年に女性活躍推進課を設置しましたが、今では社会も当社の状況も大きく変わっています。2024年度は、M&Aにより海外の会社がミウラグループに加わり海外売上が売上全体の半分を占めるようになりましたが、日本国内の従業員のグローバル化には改善の余地があり、今後は積極的な外国籍の人財採用が、より必要であると認識しています。多様な国籍、性別等の同僚と働きがいを感じながら仕事ができるよう、制度面での支援と従業員の意識を変えるための対応を進めてまいります。

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目指し、ワークライフバランスに重点を置きながら、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。「ノー残業デー」のほか、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・シニア社員・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。

有給休暇の取得も推進しておりますが、有給休暇取得率については、2024年3月期において昨年比12.1%減の70.0%となりました。これについては、会社の年間休日の増加や、計画有休の日数減少による影響と認識しております。引き続き、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、「有給休暇を取得しやすい」「有給休暇を取得することが当たり前」である環境を整備しています。

また、残業時間については、2024年3月期においては、昨年比0.3時間増加の24.5時間/月となりました。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制度の改革を進め、残業時間低減20時間/月を目指します。

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、男性の取得率が増加傾向にあり、男性の取得率（配偶者出産休暇を含む）は47.0%（2023年3月期）→76.1%（2024年3月期）へ大幅に増加しています。育児休業からの復職率は、2024年3月期は男性、女性とも100%でした。



くるみん認定

働き方改革に関する数値推移

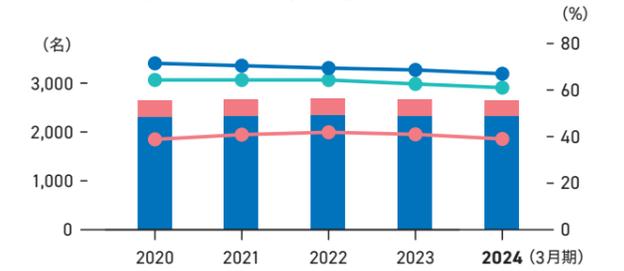
| | 2020年3月期 | 2021年3月期 | 2022年3月期 | 2023年3月期 | 2024年3月期 |
|-------------------|----------|----------|----------|----------|----------|
| 残業時間（時間/月） | 22.7 | 21.3 | 22.6 | 24.2 | 24.5 |
| 有給休暇取得日数（日）* | 12.9 | 14.0 | 12.7 | 16.0 | 13.7 |
| 有給休暇取得率（%）* | 66.1 | 72.1 | 64.9 | 82.1 | 70.0 |
| フレックスタイム制度対象者数（名） | 2,760 | 3,031 | 3,051 | 3,257 | 3,295 |
| 60歳定年再雇用率（%） | 84.6 | 87.5 | 88.6 | 92.9 | 97.5 |

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、適正修正しています。

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、より良い働き方を支援する制度のほか、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。2025年度からは奨学金返済支援制度の導入を予定しています。

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
持株会加入率（右軸）
● 三浦工業 ● 国内グループ ● 合計
※ 国内グループはヤブサメ、ハヤサメメンテナンス、北日本ボイラ、トータスエンジンアリング、ミラボットを除く

労使の対話

労使が一体となって互いに発展する目的で、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。

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ける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4.5%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。2024年3月期は女性管理監督者数23名、同比率は3.4%と昨年より0.1%増加しています。近年では、女性従業員が活躍できる領域を拡大するため、社内公募制度を拡充し、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。

また、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」では、「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、女性の主任・係長のジョブローテーションの推進、役員および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、個人の強みを活かした専門領域などにおける上位役職への計画的な登用に取り組んでいきます。



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。ミウラグループでは海外17拠点において1,925名（グループ全従業員の32%、2024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。現在、国内においては、国籍にかかわらず優秀な人財の採用を目指しており、現在、7名の外国籍人財が設計、商品開発、フィールドエンジニア職、スタッフ職として活躍しています。

ミウラの総合力でお客様の工場全体をエンジニアリングします

大阪MI営業1部1課 主任 **竹田 未那美**

2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、お客様は積極的な省エネ策を進められています。ただし現時点では、グリーン電力も新燃料もコストがかかるため、ミウラでは「止める、減らす、再利用する」期間とし、お客様工場の省エネ診断を提案しています。最近ではヒートポンプのエンジニアリング提案にご好評いただいております。人手不足に悩むお客様にとって、ミウラが工事・保守メンテナンスまでシステム全体をエンジニアリングできる点も評価のひとつです。

ボイラに限らずあらゆる機器を連携させたVE（バリューエンジニアリング：価値向上）とCD（コストダウン）も積極的に提案差し上げており、先日、炉筒ボイラの入替案件で、ダウ

ンサイズした最適容量のボイラを提案し、競合他社との差別化に成功しました。短い時間隔の省エネ診断の緻密な測定結果を見える化したことで、負荷分析データへの信頼と診断活動への理解を得られたことによるものと思います。また、営業担当である私自身が測定する姿を見ていただくことも、信頼につながっていると実感しています。



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、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「国連グローバル・コンパクトの10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。

https://www.miuraz.co.jp/csr/social/human_rights.html

ハラスメント防止体制

当社はハラスメント防止対策を決定しています。新任役職者研修では、カリキュラムにダイバーシティ講義を設け、「LGBTQへの配慮」、「人権尊重」、「ハラスメント」および「アンコンシャス・バイアス」について学習を行っています。また、毎年12月には、全従業員に「ビジネスと人権」およびLGBTQや多様性理解を目的としたコンテンツ教育（eラーニング）を実施しています。

- 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
 - 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
- 人権教育の実施

お客様の課題を解決する熱のプロフェッショナル「熱ソムリエ」

滋賀メンテナンス課 課長 **安平 紀行**

埼玉支店 支店次長 **重松 伊佐雄**



フィールドエンジニア（FE）として日々業務を行う中、ヒートポンプの活用についての知識が必要であると感じ、高圧ガス製造保安責任者第2種冷凍機械、さらに2級管工事施工管理技士を取得し、偶然にも4つの国家資格が揃ったことで面接

を経て初代「熱ソムリエ」認定を受けることができました。これまで同様、お客様にとって何が重要で何が最も喜ばれるかを一緒に考え、業務を遂行していきたいと思っています。FEは、このような積み重ねでお客様と信頼関係を育み、それが、やりがいにもつながっています。FEであり熱ソムリエとして、自身の業務の昇華はもちろん、FEの活躍できる環境作りに取り組み、ミウラファンを増やし続けていきたいと思っています。

私は、北関東・信越および東北地区において、当社の水処理機器を活用した省エネや節水を、お客様へご提案しています。エネルギー管理士の資格は取得していましたが、熱と水をコラボレーションした提案に必要な知識や技術を、より高めたいと考えていました。そこで、苦戦しましたが電気工事士を含む国家資格を取得し、社内審査により「熱ソムリエ」認定を受け、活動をスタートしています。今後は「熱ソムリエ」としての知識を活かし、業種ごとの温排水回収データの整理、新工場建設時の熱・水のトータル提案、IoT管理等を社内標準化させる取り組みにチャレンジし、自分一人だけでなくミウラ全体で、お客様の様々な要望に添えていきたいと思っています。



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を実施しています。2024年3月期実施回数は年間288回、延べ受講者数は年間4,067名となりました。

Miura Global Talent School

当社のグローバル展開に順応し、海外で活躍できる人財を計画的に育成しています。全職種から希望者を募り、海外で円滑に仕事を進めるために必要なスキルやマインドセット研修、英語学習サポートを実施しています。そのほか、役員

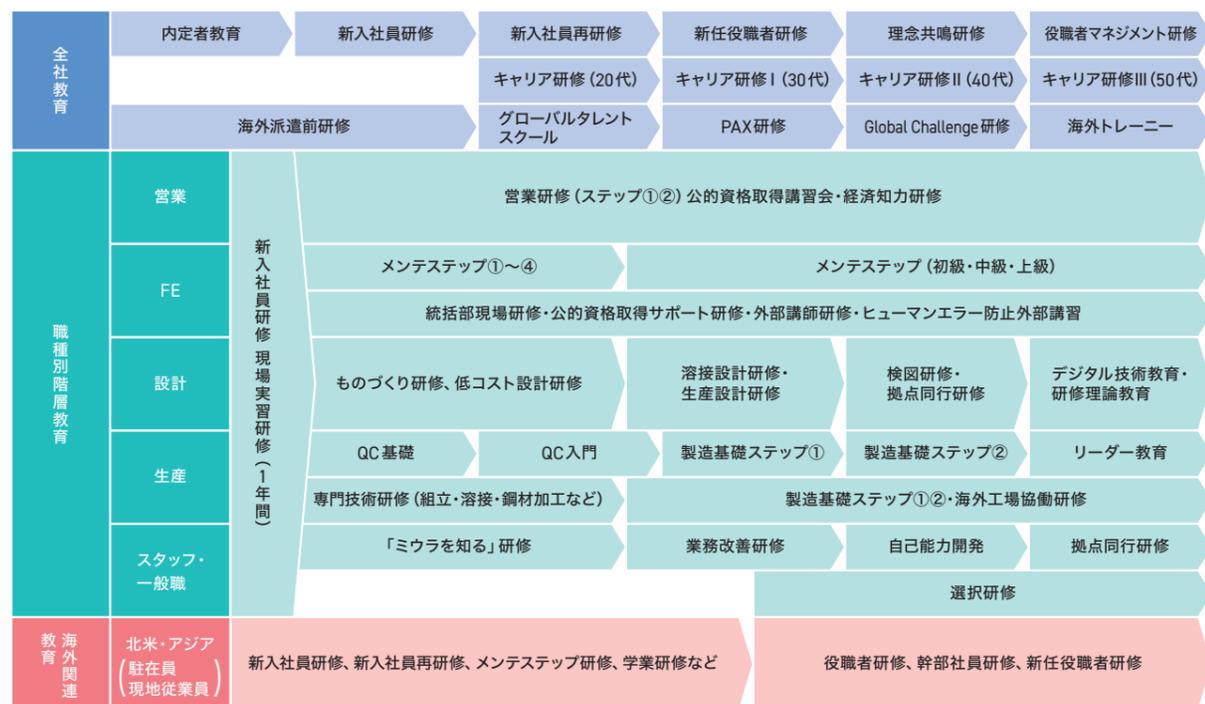
の海外出張同行や海外トレーニーの機会を提供し、現地でのビジネスを実際に体験できるカリキュラムのスクールとなっています。2024年3月期は37名が受講し、海外での即戦力としての準備を進めています。

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適宜行っています。また、個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せる活躍の場を広げています。

また、2024年4月より、「Pay for Value」の考えを取り入れ、評価制度の見直しを行いました。年齢や年功、性別にとらわれず、その人の担う仕事の大きさ（期待役割）と、成果・評価に基づいて、処遇は決定されます。評価体系は半期ごとの業績評価とミウラウェイ評価（ミウラウェイに基づいた行動や姿勢を評価）によって構成されます。評価会議にはブロックごとに全管理職が参加し、公平性を保持しています。

■ 職種別・階層別研修体系（抜粋）



労働安全衛生

基本的な考え方

ミウラグループは、事業活動を行ううえで、従業員一人ひとりの「安全・健康」を第一と考えています。「ミウラグループ安全衛生方針」のもと、安全衛生委員会が推進者となり、グループ全社でさまざまな安全衛生活動に取り組み、安全・安心で働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

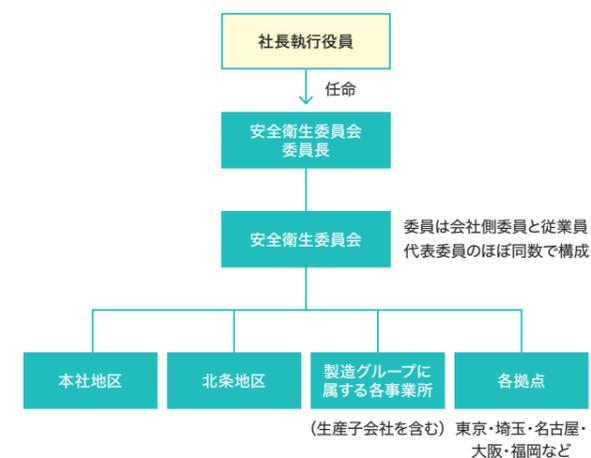
安全衛生マネジメント

ミウラグループの安全衛生管理活動は、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、産業医等が中心となり推進活動を行っています。毎年、見直しを行った「安全衛生方針」に沿ってPDCAサイクルを実行し、翌年度の目標・計画を作成しています。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、「交通事故アンダー 80」活動、「安全スローガン」募集等呼びかけ、安全の浸透を図っています。上記のような全社全体の活動に加え、事業所別の安全衛生委員会も組成されており、本社地区、北条地区、グループ内の製造会社に属する各事業所、各拠点において毎月、委員会が開催されて情報交換を行っています。

安全への取り組み

従業員のみにとどまらず、工場構内立ち入り業者や販売部門下請業者など取引業者に対しても安全衛生教育を実施しています。さらに、「休業災害ゼロ」を目指し、毎日の安全パトロールなど地道な安全活動を継続しています。

■ 安全衛生委員会体制図



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んでおり、健康経営宣言を社内外に発信しています。

ミウラグループ健康経営宣言

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社員の健康・安全を第一と考えております。社員の心と体の健康保持・増進の為に、健康経営に積極的に取り組みます。

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、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」などで結果の検証・改善を行っています。主に、残業低減・生産性向上や健康増進、メンタルヘルスケア推進を目的とし、ノー残業デーの設定やフレックスタイム制度の運用、定期健康診断(受診率100%)や任意健康診断の受診費用補助、ストレスチェック、メンタルヘルス相談窓口の設置、職場復帰支援などを行っています。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)2024^{*}」に、三浦アクアテックは「健康経営優良法人(中小規模法人部門)2024^{*}」に、前期に続き認定されました。

^{*} 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

