

熱・水・環境のベストパートナー

MIURA

三浦工業株式会社
<https://www.miuraz.co.jp>



熱・水・環境のベストパートナー

MIURA



INTEGRATED REPORT 2024

三浦工業株式会社 統合報告書2024

数字で見るミウラグループ

(2024年3月31日現在)



人財

連結従業員数^{※4} **6,059名**

フィールドエンジニア数

国内^{※1} **約 1,200人**

海外^{※4} **約 700人**

海外従業員比率^{※4} **32.0%**

研修受講延べ人数^{※1} **4,067名**

女性役職者数^{※1} **327名**



環境

CO₂排出量^{※2} (Scope 1・2) **9,147 tCO₂**

エネルギー使用量^{※2} (原油換算) **5,494 kL**

排出物リサイクル率^{※3} **80.1%**

水使用量^{※3} **13.2 万m³**




経営成績 (連結)^{※4}

売上収益 **1,596億円**

営業利益 **230億円**

売上収益営業利益率 **14.4%**

海外売上収益比率 **27.0%**

国内メンテナンス売上収益比率 **34.9%**

ROE **11.1%**



営業基盤

国内貫流ボイラシェア^{※1※5} 蒸発量ベースでのシェア率 **59.5%**

オンラインメンテナンス管理台数^{※1} **約 73,000台**

ミウラグループ会社数 **32社**

国内 **13社 (95拠点^{※1})**

海外 **19社**

(CERTUSS社およびCleaver-Brooks社を含む)

小型貫流ボイラの国内シェア^{※6}

No.1



業務用軟水装置の国内シェア^{※6}

No.1



家庭用軟水器の国内シェア^{※6}

No.1



真空冷却機の国内シェア^{※6}

No.1



業務用クリーニング機器の国内シェア^{※6}

No.1



船用補助ボイラの搭載数^{※6}

国内 No.1



ダイオキシン分析前処理装置の国内シェア^{※6}

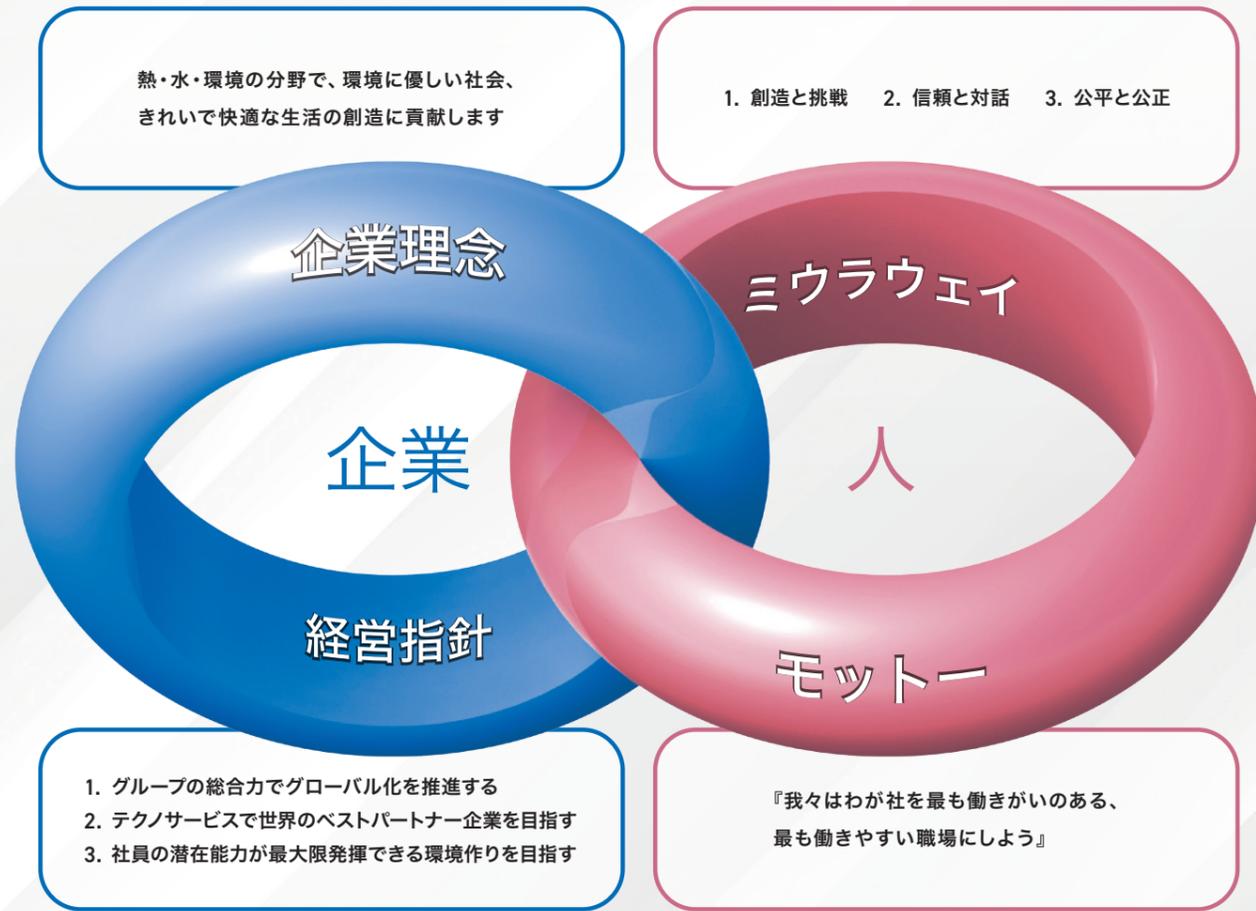
No.1



※1 三浦工業
 ※2 三浦工業および国内連結子会社 (販売グループを除く)
 ※3 三浦工業 (支店を除く)
 ※4 ミウラグループ (連結子会社) CERTUSS社 および Cleaver-Brooks社は含まれておりません。
 ※5 貫流ボイラの使用年数の見直しにより、2022年3月以降の国内市場における蒸発量の算出方法を変更しています。
 ※6 自社調べ

企業理念 | 熱・水・環境の分野で、環境に優しい社会、きれいで快適な生活の創造に貢献します

ミウラグループ企業理念体系図



人（私たち）と、企業をリングで表し、その2つがしっかりつながることで、無限“∞”の可能性を表現しています。
人（私たち）のリングは情熱、熱いハートを表現した赤、企業のリングはコーポレートカラーである青（ミウラブルー）で表現しています。

ミウラグループ企業行動規範

- 法令等の遵守
- 安全性の重視
- お客様の満足・信頼
- 人権の尊重
- 取引ルールの遵守
- 環境問題に対する取り組み
- 社会貢献・反社会的勢力との関係
- 企業情報開示・情報管理



https://www.miuraz.co.jp/corporate/code_of_conduct.html

ミウラらしさの原点

創業者 三浦 保は企業人として、貫流ボイラの発展に一生を捧げ、そして「三浦工業」という会社をつくり上げました。一方、趣味や遊びにも情熱を注ぎ、多彩な表現の人でもありました。そのような日々の生き方は、今のミウラらしさの原点であり、挑戦や失敗を恐れず、仕事に厳しく人に優しいミウラらしさとして受け継がれています。



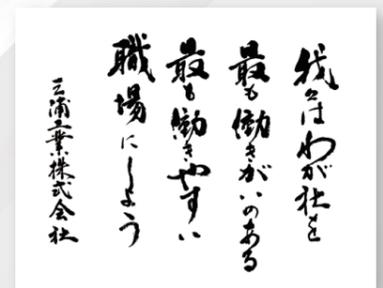
「夢を持って仕事に取り組もう。夢は目標であり、それを実現するのは創意と工夫、そして、あらゆる困難を克服していく積極的行動力だ。」



「わが社のモットー、それは『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』というものです。この働きがいをもって働くということが、良い仕事ということです。全社員が、いきいきと、働きがいをもって働いておって、その会社が繁栄しないわけがない。と、これは私の強い信念です。」



「教育とは、そのことを好きにさせることだ——と定義した人がいます。全く同感です。全社員が変化ある仕事を好きになり、自分の人生をより好きなものにしようと努力し続ける土壌づくりこそが、経営そのものだと思います。」
三浦 保はこう説明した。全従業員が変化に対応し、自分の人生を立派に生き抜くために勉学を始める。1987年を、その元年と定めた。



ミウラに根付く「テクノサービス」

創業者 三浦 保が掲げた「テクノサービス」は、時代を超えて、今もミウラを象徴し続けています。「テクノロジー（技術）は、サービス（心配り）にのせてはじめて本物になる」お客様の役に立ちたいとの思いから生まれた言葉であり、今もミウラの従業員に受け継がれています。



テクノサービス

テクノとは、顧客に役立つ技術のことです。

サービスとは、自分という人間が顧客に愛され信頼されることです。

テクノサービスとは、この二つを掛合わせたものです。

ミライを拓くミウラの歴史

ミウラは1959年の設立以来、お客様のお困りごとに応えたいという思いで、製品開発やメンテナンスサービスを成長させ、事業を拡大してきました。これからもミウラグループは、世界中のお客様のニーズに貢献し、サステナブルな地球を次世代に繋げる一躍を担えるよう邁進し続けます。

ボイラ事業草創から開花期



- 1959 株式会社三浦製作所を設立
- 1960 小型貫流蒸気ボイラ「ZボイラZP型」販売開始
- 1967 船用補助ボイラで造船業界へ進出
- 1968 スローガン「世界一安くて良いボイラを創ろう」を掲げる
- 1969 ZM契約(有料メンテナンス点検制度)の開始

ボイラ事業発展期



- 1971 ボイラ薬品製造開始
- 1972 ZMP契約(3年間有償保守管理制度)開始
- 1977 MI(小型ボイラ多価設置)システムを商品化
- 1978 商号を「三浦工業株式会社」に変更
- 1982 韓国に製造・販売会社を設立
- 1986 食品加工機器の販売開始
- 1987 スローガン「未来を拓くテクノサービスを掲げる」カナダに製造・販売の合併会社を設立
- 1988 AI搭載ボイラ発売
台湾に製造・販売の合併会社を設立
- 1989 24時間・365日対応のZISオンラインメンテナンス開始

ベストパートナー戦略と多角化事業の成長



- 1991 三浦環境科学研究所を新設
米国に販売会社を設立
- 1993 上海に製造・販売の合併会社を設立
- 1996 ZISオンラインシステムWindows版を開発
- 1999 メンテ行動支援・技術支援システム「MATシステム」の開始
- 2001 メンテナンス担当者へモバイル端末の導入
日本で初めてダイオキシン類分析で国際規格の認定を取得
- 2004 業界初の低NOx25ppm未満を達成した蒸気ボイラを発売
真空解凍装置を発売
蘇州に製造・販売の合併会社を設立

事業のグローバル化を加速



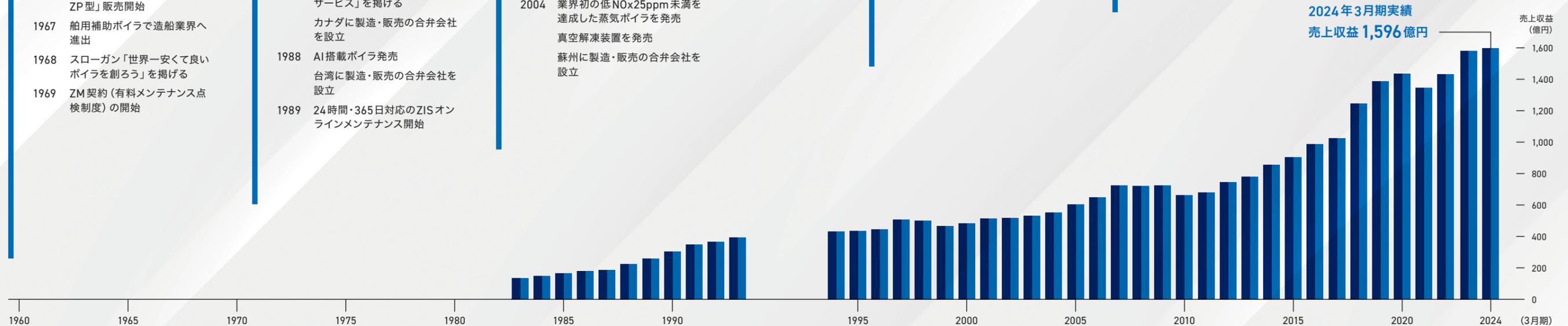
- 2008 米国に製造会社を設立
シンガポールに販売会社を設立
- 2009 高圧・大容量の多管式貫流蒸気ボイラSQ-7000Zを発売
三浦オンラインメンテナンスシステム(MOM)の導入
インドネシアに製造・販売会社を設立
- 2011 メキシコに販売会社を設立
- 2012 ブラジルに製造・販売会社を設立

トータルソリューションのグローバル展開とM&Aによる企業成長

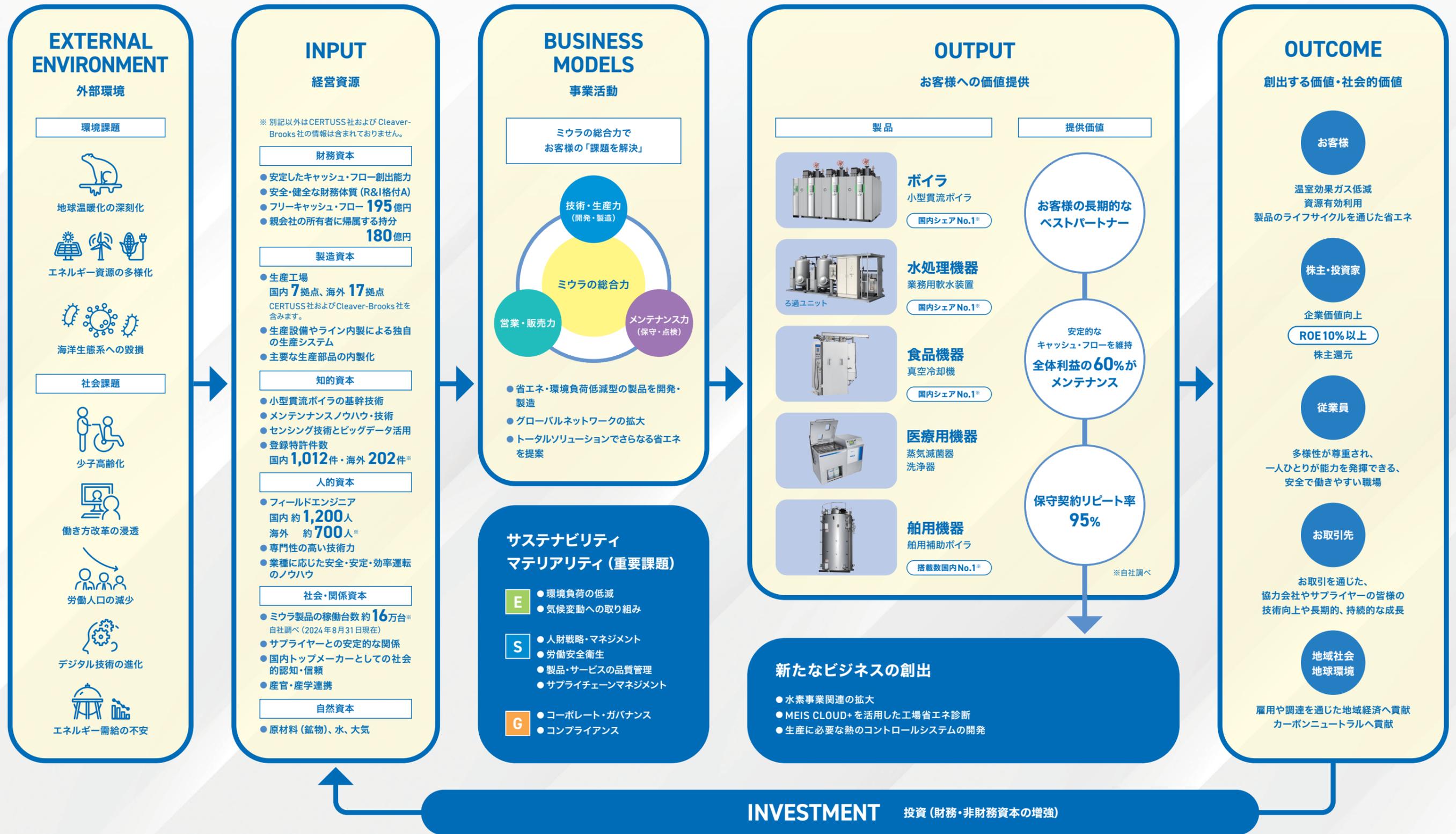


- 2014 海洋生態系保全のためのバラスト水処理装置を発売
タイ、オランダに販売会社を設立
- 2015 トルコに販売会社を設立
- 2017 水素燃料の貫流蒸気ボイラをラインアップ
アイナックス稲本株式会社の全株式を取得
- 2019 MEIS CLOUDのサービスをスタート
香港、マレーシアに販売会社を設立
- 2021 コベルコ・コンプレッサ株式会社に出資
- 2022 株式会社ヤブサメを子会社化
ハヤブサメンテナンス株式会社を子会社化
東京証券取引所のプライム市場へ移行
- 2023 バングラデシュに販売会社を設立
コロボット株式会社を子会社化(現・ミラロボット株式会社)
アイナックス稲本株式会社が持分法運用会社へ移行
トータスエンジニアリング株式会社を子会社化
- 2024 CERTUSS Dampfautomaten GmbH & Co. KGの全株式を取得(現・CERTUSS GmbH)
The Cleaver-Brooks Company, Inc.の全株式を取得

2024年3月期実績 売上収益1,596億円



企業理念 | 熱・水・環境の分野で、環境に優しい社会、きれいで快適な生活の創造に貢献します



CONTENTS 目次

ミウラグループ統合報告書 2024

ミウラのDNA

- 1 数字で見るミウラグループ
- 3 ミウらしさ ミウラグループ企業理念体系図・企業行動規範 / ミウらしさの原点
- 5 価値創造の軌跡
- 7 価値創造プロセス
- 9 目次 / ミウラグループ統合報告書について・編集方針

ミウラの目指す姿

- 11 代表取締役メッセージ 2024年4月、新たな経営体制スタート
- 12 代表取締役 社長執行役員CEO兼CTO 米田 剛 メッセージ
- 17 代表取締役 取締役会議長CGGO 宮内 大介 メッセージ
- 21 Cleaver-Brooks社、CERTUSS社の紹介 23 中長期における成長戦略 財務担当役員メッセージ
- 27 長期成長戦略 29 中期経営計画2024 31 【特集】ミウラのビジネスモデル

事業ポートフォリオ

- 33 売上収益・利益構成 35 事業別概況 国内事業・海外事業

サステナビリティ

- 43 サステナビリティ推進担当役員メッセージ 45 サステナビリティマネジメント
- 46 ミウラグループマテリアリティ (重要課題) 47 マテリアリティ (重要課題) のKPI
- 49 人財戦略 54 労働安全衛生
- 55 環境マネジメント / 環境への配慮 57 環境長期目標
- 59 気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言に基づく開示
- 61 品質管理 62 サプライチェーンマネジメント

ガバナンス

- 63 コーポレート・ガバナンス 69 役員紹介
- 71 コンプライアンス 72 リスクマネジメント

データセクション

- 73 財務・非財務ハイライト 75 10年財務データ (連結) 77-78 会社概要 / 株式情報



ミウラグループ統合報告書について・編集方針

ミウラグループは、株主・投資家ならびにステークホルダーの皆様に、当社グループの持続可能な社会価値の創造と中長期の企業価値向上に向けた取り組みをお伝えするため、統合報告書を発行しています。財務・非財務の両面から、当社グループをより深くご理解いただくための一助となれば幸いです。

「統合報告書2024」の発行時期について

当社は、2024年4月30日付でCERTUSS Dampfautomaten GmbH & Co. KG (現・CERTUSS GmbH) の全株式の取得に続き、2024年5月15日付でCBE ENTERPRISES, INC. (現・The Cleaver-Brooks Company, Inc.) の株式取得完了を発表いたしました。2025年3月期第2四半期 (中間期) において、当該買収を含めて算定した売上収益の見通しが明らかとなったことから通期連結業績予想および中期経営計画を発表いたしました。本誌「統合報告書2024」に上記の内容を、反映する目的から、2025年3月期第2四半期 (中間期) 決算発表後に発行の運びといたしました。

なお、本文中では、

CERTUSS GmbH → CERTUSS社

The Cleaver-Brooks Company, Inc. → Cleaver-Brooks社

として表記しております。

■ミウラグループの年次発行文書

三浦工業株式会社 統合報告書2024 (日本語・英語)

財務情報および、企業トップからのメッセージ、環境、社会、ガバナンスなどの非財務情報を含めた総合的な情報を提供することで企業の持続可能性や価値創造プロセスをお伝えします。



ESGデータ (日本語・英語)

環境、社会、ガバナンスに関する情報について当社ウェブサイトで公開をしています。



制度開示書類

有価証券報告書、決算短信、株主総会招集通知、コーポレートガバナンス報告書

将来見通しに関する注記事項

本報告書における業績予測など将来に関する記述は、制作時点で入手可能な情報に基づき、当社が判断した予想であり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が包括されています。したがって、さまざまな要因の変化により、実際の業績は見通しと大きく異なる可能性があることをお含みおきください。

報告対象期間

2023年4月1日～2024年3月31日

一部に、2024年4月1日以降の内容を含みます。

会計基準

別途説明がない限り、2017年3月期以前は日本会計基準、2018年3月期以降は国際会計基準 (IFRS) を適用した数値を記載しています。

報告対象組織

別途説明がない限り、三浦工業およびすべての連結子会社を基本としています。

参考ガイドライン

- 国際統合報告評議会 (IIRC)「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
- 環境省「環境報告ガイドライン (2018年版)」
- Global Reporting Initiative「GRIサステナビリティ・レポートング・スタンダード」

代表取締役メッセージ



YONEDA Tsuyoshi

代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO 米田 剛メッセージ

国内外でお客様とのつながりを大切に 価値を創造する会社として進化し続けます

熟慮断行の精神で社長としての責務をまっとう

2024年4月に、代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTOに就任いたしました。これまでもCTOとして技術面から事業の成長を後押ししてきましたが、ミウラグループは事業領域が広く海外へも展開していることから、社長執行役員としての責務の重大さを改めて感じています。今まで以上に広い視野から企業価値を高め、社会に貢献したいと考えています。

世界的な気候変動や水不足、国内における人手不足など

当社に求められている社会的ニーズは大きく、今後、当社の事業領域は国内外ともますます広がることでしょう。ただ、私一人の力も限られています。特に海外事業においては、私の経験が不足していることがあります。海外事業の経験も豊富な前CEOで代表取締役 取締役会議長兼 CGGO (Chief Global Group Officer) の宮内と役割を明確にし、執行してまいります。先行き不透明な時代ではありますが、広く社内外の声に耳を傾けたうえで、しっかりと考え思い切って行動する熟慮断行の精神で社長としての責務をまっとうしていく所存です。

代表取締役
取締役会議長兼CGGO*
宮内 大介
みやうち だいすけ



代表取締役
社長執行役員 CEO兼CTO
米田 剛
よねだ つよし

トップの役割分担を明確にして 世界を舞台にひとつ上のステージへ

2024年4月から、新しい経営体制をスタートしました。

ミウラグループの事業成長を迅速、かつ強力に推進し、企業価値を高めるためのチャレンジです。未来に向けて世界を舞台に経営の舵取りを担う、代表取締役ふたりのメッセージをお届けします。

*Chief Global Group Officer

代表取締役メッセージ

企業理念をぶれることなく受け継いで進化

「熱・水・環境の分野で、環境に優しい社会、きれいで快適な生活の創造に貢献します」というミウラの企業理念は、今後も一切ぶれることなく受け継いでまいります。また、これまで力を注いできた、ワンストップ対応によるスーパーメンテナンス、そして工場全体をカバーするトータルソリューションについても継続し、深化させていきます。当社は、お客様とつながり、最終的にお客様に役立つ価値を創造することが大切だと考えています。工場全体の管理・運営・保守、環境問題におけるお手伝いをさせていただくことで、お客様には自社のコアな業務に集中していただく。そのために、我々のあるべき姿は「トータルソリューションでお客様のお困りごとを解決するスーパーメンテナンス会社」であると考えています。

現在、当社もお客様も、そして世の中も、大きな課題はカーボンニュートラルと人手不足です。お客様の工場で使用いただいているミウラ製ボイラの国内CO₂排出量は年間約2,000万トン。脱炭素化燃料への対応や廃熱や排水の再利用などカーボンニュートラルに向けて取り組むことは、

当社の大きな使命であり、徹底的に遂行します。また、工場設備の点検やメンテナンスなどの工場運営をトータルで任せただけの相互信頼に基づいた関係を確立するとともに、IoT等を活用した工場全体の効率化で、お客様の人手不足解消につなげます。

このような、大きな課題に対しては、自社でできる部分と自社だけでは難しい部分があります。当社はこれまで自前で培った技術とノウハウで、事業を展開してきた傾向が強いですが、さらに大きく成長するには、業界を超えた会社との協業など、他社の力をお借りすることが必要です。もちろん自社でも新たな技術開発は進めていますが、お客様に提供できる価値を増やすために、どの業界どの企業と連携するかをしっかりと見定めて、共に進展していきたいと考えています。

2024年3月期を振り返って

2024年3月期は、売上収益1,596億円、営業利益230億円とともに過去最高益を更新することができました。その要因としては、国内機器販売事業において、ボイラをはじめコンプレッサなどの関連機器の販売が堅調に伸び、さら

に省エネ診断などによる、お客様ごとに適した商品や改善提案の伸展により、ボイラだけではなく、システム全体として受注できるようになってきたことが挙げられます。

また、海外事業においても、それぞれの国や地域で業績が伸びています。当社の重要なビジネスモデルはストックビジネスです。単なるモノ売りではありません。ボイラをお納めした後で、保守契約、付帯品販売などのビジネスが継続します。海外においても国内と同じように、機器販売の際に機器のトラブルを未然に防ぐ保守契約を提案しており、その定着が進んでいます。このような取り組みが少しずつ成果として実ってきているのが、今期の数字ではないかと分析しています。

2027年までの中期経営計画の実現に向けて

今後の成長目標としては、2027年3月期までにグループ全体で4%前後の成長を掲げています。その戦略の核となるのが、省エネやカーボンニュートラルに向けた商品開発と人材育成です。この2軸をベースに具体的なロードマップは下図のように描いています。

まずは、国内外ともに「IoTでつながる」ことです。人がつながる、モノがつながる、いずれも両面から考える必要があります。人がつながるといのは、お客様に信頼されてお客様サービスにつながる事。モノがつながるといのは、すべての機器がつながり、各機器が最適・安定運転

できるよう工場全体でシステム化していくことです。

次に、国内で重視するのが「トータルソリューション」です。お客様にとって最適な、工場における蒸気システムの効率改善、省エネ診断を含む、総合的な解決策を「熱ソムリエ」が提案していきます。さらに、ワンストップサービスを拡充し、他社の機器も含めた工場プロセス全体の管理・運営・保全サポートをMIP（ミウラIoTプラットフォーム）で活用し、お手伝いをいたします。また、工場での工程間のモノの移動を自動化、省人化することでお客様の人手不足解消にもつなげます。同時に、これらのことをお客様に最適なかたちで提案できる知識やコミュニケーション能力を持つ人材の育成が欠かせないことはいまでもありません。

海外はどうかというと、現在、ミウラのボイラは世界シェアで、わずか数%に過ぎません。各国でボイラシェアNo.1を獲得するための商品ラインアップの充実を図ります。今回、Cleaver-Brooks社とCERTUSS社がミウラグループに加わったことで、世界のボイラ市場において提案可能なラインアップが揃いました。宮内が以前から申していますように、「お客様が欲しいのはボイラではなく『熱』」です。お客様が必要な熱を供給するためにはどのようなシステムが良いのか。海外では、それを提案できる「熱プロバイダー」へ転身することが重要と考えています。このようなプロセスの中で海外のお客様の要求に応えるための基盤を強化し、将来的には未進出国でもボイラ事業を展開していきたいと考えています。そして、ボイラ以外の事業を拡大することでト

■ 戦略ロードマップ

	2023-2024【調査・準備】		2025-2030【本稼働】	
国内	自動化推進		省人化	
	スーパーメンテナンス		ワンストップサービス	
	エンジニアリング		トータルソリューション	
	IoT基盤構築		とにかくつながる	
	CN商品開発		人材育成(熱ソムリエ)	
海外	IoT基盤構築		とにかくつながる	
	海外顧客基盤強化 (既に進出国での成長)		熱プロバイダーへ転身、顧客基盤拡大 各地域M&Aによる事業補強・拡張(水処理・廃熱・エンジニアリング等)	
	未進出国への展開	欧州	インド・アフリカ等	
	トータルソリューション		ソリューション範囲の拡大	



代表取締役メッセージ



ータルソリューションへとつなげていきます。

現在、蒸気市場は日本が約18万トン、世界は約300万トン。アメリカだけでも日本の倍以上の規模があり、海外の方が圧倒的に大きな市場であることは明白です。熱の供給という点では海外での事業成長は必然です。ミウラは「熱プロバイダー」としての役割を世界に広げていきます。

海外の市場拡大に関しては、ステップ1としてアジア圏においては自社の自助努力で成長を遂げてきました。今後、ステップ2としてアジア圏では中国・韓国・インドネシアなどをベースに各国でシェアを広げながら、米州においてはアメリカのCleaver-Brooks社と共にシェアの拡大を加速していきます。また、ドイツのCERTUSS社をグループ化することで、空白地帯であった欧州にも一歩を踏み出しました。

M&Aでは、企業のDNAや考え方が非常に重要になります。Cleaver-Brooks社とCERTUSS社はミウラグループの一員となりましたが、今後も各社のやり方を尊重しながら当社の考えもしっかりと伝え、両社の長所をミックスしていきます。そこでいかにスピード感を持ってシナジーを出していくかが、重要だと考えています。

環境問題と人手不足に対応したサステナブル経営を

サステナビリティに関しても、環境問題と国内における人

手不足が課題です。カーボンニュートラルも含め環境問題は、ミウラの企業理念とも重なる部分で最重要課題であると認識しています。お客様の環境問題への取り組みにミウラが貢献するためには、フィールドエンジニア（以下、FE）の存在が欠かせません。しかしそのFEも不足しています。

2024年4月から新しい人事制度をスタートし、それぞれの役割、仕事の難易度、成果への対価などを鑑み、不公平にならないように人事制度を切り替えました。

もうひとつの取り組みがエンゲージメントサーベイ（従業員の視点から見た「会社とのつながりの強さ」を数値化して把握し改善するための調査）です。新卒やキャリア採用でFEなどの人財を増やしていくことはもちろんですが、同時に離職者を減らすためには、エンゲージメントをどう高めていくかが鍵となります。昨年からスタートし、その結果を受け今後の改善点、待遇面の見直しなど詳細な対応を検討しているところです。従業員が満足していなければ、お客様が満足する価値は提供できません。従業員に「ミウラがいい」と、永く勤めてもらえる会社にならなければ、人手不足の問題は解消されず、極論をいえば会社の存続にも関わる大きなリスクにもなりかねません。

「愛は愛を生み、信は信を生む」。これは創業者が好んだ言葉です。信頼関係があると物事はうまく運びますし、双方向のコミュニケーションが育まれ風通しも良くなります。エンゲージメントを可視化しながら、職場風土の醸成につなげていきたいと考えています。

各社の強みを生かしてガバナンスを強化

リスクマネジメントという観点では、IoTで全てのモノや情報がつながると、サイバー攻撃というリスクにさらされる率も高くなります。昨年は当社ウェブサイトへのサイバー攻撃があり、幸いにも情報流出に至らなかったとはいえ、皆様にご迷惑ご心配をおかけしましたことを深く反省しております。お客様との信頼関係を損なわないためにも、

定期的なシステムチェックを社外の専門機関にご協力いただき、セキュリティの強化・改善を進めているところです。ESGの取り組みとしては、今年は大きな買収もありましたので、グループの内部監査と合わせ海外法人の監査人が一緒に監査を実施しています。海外の監査人とのレベル合わせなど、企業統治の部分はますます重要になります。M&Aを含め、経営全体をどう指導していくか、今後コーポレート間の関係強化は必須です。各社の強みは残しつつ、ガバナンスの強化が非常に重要と考えています。

投資と還元のバランスを見ながら経営の舵取りを

今回、社長に就任したことで、投資家の方々とのスモールミーティングに多数参加しました。そこでは「ミウラグループとして、次のステージに進んだな」といったうれしい

お声も多々いただきました。これまで当社は、ほぼ自助努力でのオーガニックな成長を遂げてきましたが、大きなM&Aもあり、次のステージに進んだと感じていただいているようです。そういう意味では、今回の投資のリターンがしっかり出るように、買収した会社と共にスピード感を持ってシナジーを出していかなければなりません。次のステージということで大きなプラスが期待されますが、一方ガバナンスの点ではリスクにもこまやかに目を配る必要があるでしょう。

さらなる企業価値向上に向け、まずは自社で努力していくというのが基本的な方針です。そのうえで、必要な事業に積極的に投資します。投資と還元とのバランスをしっかり見定めながら、安定的に利益を上げて増配できるように進めてまいりますので、株主様・投資家の皆様にはぜひご期待いただきたいと思います。



代表取締役メッセージ



代表取締役 取締役会議長兼CGGO 宮内 大介メッセージ

CGGOとして次代の海外事業を軌道に乗せ 真のグローバルカンパニーを目指します

新しい風と共にひとつ上のステージ

この4月1日付で8年務めたCEOを退任し、代表取締役取締役会議長兼CGGO (Chief Global Group Officer) に就任いたしました。企業の成長を考えるうえで、新しい風が不可欠です。今回の代表取締役の異動で、米田が社長執行役員 CEO兼CTOに就任し、新しい風がミウラに吹くことがいちばん重要なことではないかと考えています。

これからの私は、取締役会議長と同時に、CGGOとして

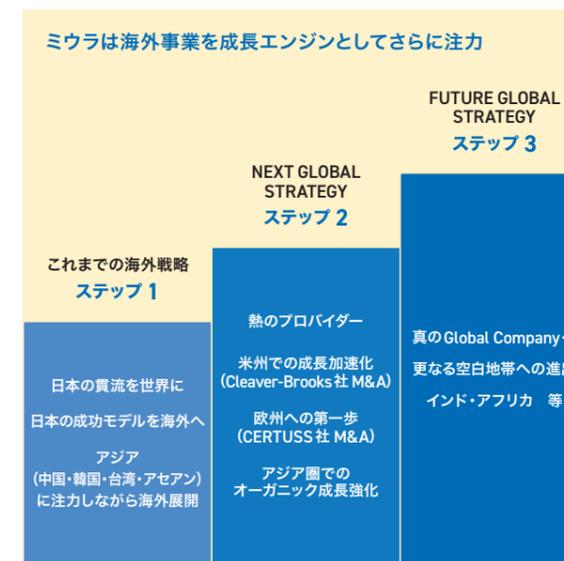
海外事業と持分法適用会社を担当することになります。極端に言えば、三浦工業本体でやっている国内事業以外ということになります。売上では約半分を占め、利益も非連結分を足すとそれなりの割合を占めます。そこは私がCEO時代に種を蒔いた領域でもあり、しっかりと軌道に乗せるのが自分の仕事だと思っています。当期はM&Aにより海外事業の基盤を強化し、さらにひとつ上のステージを目指しています。米田と私は、そのような新しい挑戦をしようとしています。

ミウラが育ててきた「いいモノ」を世界に

私が以前からよく言っているのは、「世界中に誰ひとりボイラが欲しい人はいない」ということです。お客様が欲しいのは「熱」です。海外では日本に比べ、まだまだこの考え方が浸透しておらず、ボイラをビジネスとして利用している傾向にあります。「お客様が必要なのは『熱』なんだ」ということをベースにお届けしていけば、海外市場でのアプローチ方法も、さらに一工夫できるのではないかと考えています。つまり常にお客様が何を求めているか、お客様とどう一緒に成長していけるかというゴールに向かい、そのプロセスを考えるのが、我々のビジネスです。

今後の海外戦略で重要なのは、世界で役立つモノ、世界が求めているモノを限られたリソースの中で、そのエリアにどう展開するかという視点です。国内ではミウラがこれまでやってきたことをさらに進化させる必要があるのに対して、海外においてはミウラが築いた事業モデル、育ててきた技術が役立つエリアが多く残っています。国内が飽和状態になったから海外に行くのではなく、良いモノは世界に広げるべきという考え方です。

■ ミウラのグローバル成長ステップ



日本の成功モデルを海外展開したステップ1

具体的なグローバル戦略は、ステップ1から2、3と段階的に捉えています。ステップ1としてこれまで、オーガニックで育ててきた日本の成功モデルをアジア圏中心に展開してきました。今後は、そこに対する省エネ提案を進めていきます。ここで重要なのは、実態把握とその件数の拡大です。ボイラを売って終わりではなく、メンテナンスも含め、ボイラがどこでどう使われているのか、そのような視点で活動することで、お客様との信頼関係はさらに深まるはずです。IoTなども活用しお客様との情報共有を進め、成長と共に付加価値を高めます。そうすることで、自ずとシェアも利益率も上がってくると思います。

ステップ2では世界の各市場に合わせた挑戦を

海外戦略を進めていく中で冷静に世界地図を俯瞰してみると、熱需要は世界で着実に高まっており、各エリアの特徴を踏まえた様々な熱の供給の方法があるということが見えてきました。国や地域によって熱供給に対する規制は異なっています。ミウラの買流ボイラは日本の規制においては非常に良いモノですが、ボイラのように安全を重んじる機器や設備は、それぞれの規制に準拠した普及が肝要です。今まで築いてきたビジネスモデルと当グループの財務体質をベースにターゲット市場の企業とうまくシナ

代表取締役メッセージ

ジーを發揮できれば思い切った挑戦ができるのではないかと考え、米州と欧州においてステップ2へと戦略の駒を進めました。それが、今回のドイツのCERTUSS社とアメリカのCleaver-Brooks社のM&Aです。

M&Aをした各社と尊重しあうことから
次のステージへ

M&Aに関しては、オーナーシップが変わったからと上意下達で指示しても、うまくいかないでしょう。CERTUSS社・Cleaver-Brooks社、両社ともに各地で確立されたブランドバリューは、ミウラより格上です。ミウラが40年かけて展開してきたアメリカでも、Cleaver-Brooks社の方がブランド力は高く、欧州においては、ミウラのミの字も知られていません。我々はまず、各社が培ってきたものを十分理解し尊重することから始めます。その一方で我々が培ってきたものを十分に伝え、相互リスペクトができて初めて次のステージへと進むことができます。「個々が築いたものをベースに合流したから、合算してこうなります」という単純なものではないと思います。両社の事業をしっかりと遂行し、そこからのシナジーを育むことが大切だと考えます。それぞれが築いてきたものを尊重して事業を進める中で、市場における両社のポジショニングや強みを十分に認識する必要があります。

Cleaver-Brooks社は米州で非常に幅広いエンドユーザー、つまりお客様との強いパイプを持っていて、それは我々にとって大きなバリューです。そこに当社が培ってきた製品やナレッジを提供することで、パイプをより太くしていきます。米州においては、そのような戦略を採ろうと考えています。一方、CERTUSS社との連携は、ミウラの空白地帯である欧州での第一歩となります。CERTUSS社はドイツにおいて60年以上にわたり事業展開を進め、業界のトップランナーとしての確固たる地位を築いています。今後は、欧州におけるミウラグループとしてのビジネス環境の土台

作りを一緒に行います。CERTUSS社のボイラはミウラのボイラと似ていて、ストライクゾーンも近い。お互いに理解しやすいパートナーだと思っています。

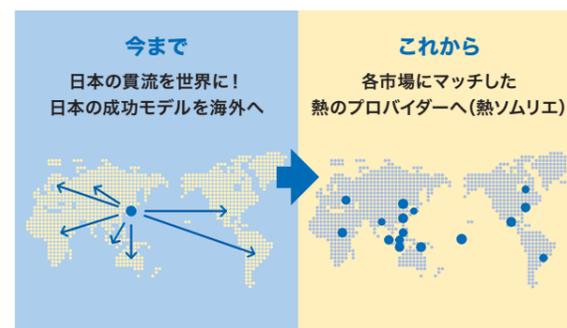
世界の各市場にマッチした熱のプロバイダーへ

今まさにミウラのグローバル戦略はステップ2の段階ですが、そこで掲げているのは「各市場にマッチした『熱のプロバイダー』へ!」というテーマです。国内では「熱ソムリエ」の育成を掲げていますが、海外では「熱プロバイダー」への転身を目指しています。「熱ソムリエ」と「熱プロバイダー」は、どう違うのか。イメージとしては、「熱ソムリエ」の方が熱に関してはもう一段プロフェッショナルです。極端に言えば、初めにボイラ屋があって、次に「熱プロバイダー」、その先が「熱ソムリエ」です。成長と共に単なるボイラ屋ではなく、熱を供給するのがプロバイダー。そしてその熱をベストな形で供給するのがソムリエです。海外での事業展開を考えた場合、今はまだ「熱ソムリエ」の前段階で、ボイラ屋から「熱プロバイダー」に転身するステージと捉えています。

ステップ3で
真のグローバルカンパニーを目指す

アジア圏、米州、欧州…それぞれの国や地域で具体的な戦略の違いはありますが、お客様の実態を常に把握すると

■ 海外戦略からGLOBAL STRATEGYへ



いう基本戦略は世界共通で変わりません。そして将来的にはステップ3として、空白地帯つまりインド・アフリカ等への進出を果たし、真のグローバルカンパニーを目指します。ただし長いスパンで見ると、グローバルという表現や、国内か海外かという視点自体がナンセンスかもしれません。当たり前ですが、お客様は世界中、様々な場所に存在し、我々はその行って最適なモノを提供していくという非常にシンプルな話です。そういう意味では、当社の企業理念を、世界中の一人でも多くのお客様に感じてもらえるようになることが、今後も我々が進むべき道であると強く思っています。

ステークホルダーの皆様へ

当社の企業理念「熱・水・環境の分野で、環境に優しい社会、きれいで快適な生活の創造に貢献します」をもって

ビジネスを展開することが、サステナブル経営にもつながっていると私は考えています。周知のように、我々が暮らす社会が直面する最も大きな課題は、環境問題と人手不足です。そしてミウラはそれらに対応していくために存在している会社だと自負しています。大事なものは、計画するだけでなく、実行できるかどうかです。

私は取締役会議長として、時にESGの視点から求められる株主様や役員、従業員を含めた全てのステークホルダーの意見を聞きながら、当社グループの進むべき方向性の合意形成の役割を担ってまいります。そして、社会的ニーズや企業理念と照らし合わせながら、いかに皆が納得できるゴールに導けるか、それがグループ全体のガバナンスにもつながると考えています。ステークホルダーの皆様には、当社の想いととも、各事業プランの定量的数値などもご理解のうえで、お力添えいただけますと大変ありがたく存じます。



The Cleaver-Brooks Company, Inc.



会社名	The Cleaver-Brooks Company, Inc.	従業員数	1,391名 (2024年9月30日現在)
設立年	1931年	主要拠点	アメリカ 7拠点
所在地	ジョージア州、米国		カナダ 2拠点
主要取締役	宮内 大介 (Chairperson) Bart A. Aitken (President・CEO)		メキシコ 1拠点
		事業内容	ボイラおよび関連製品の製造・販売・サービス

一般施設用、業務用、産業用の効率的なボイラシステムとサービスを提供する グローバル・リーディング・プロバイダー

主要指標	生産割合	温水 (45%)				蒸気 (55%)			
	容量 (MMBTU)	0.1 - 3	3 - 8	8 - 15	15 - 50				
市場		教育機関 商業施設	医療機関 政府機関	大学等の高等教育機関 製薬・バイオ分野	食品・飲料分野 半導体製造分野				
主要製品		潜熱回収温水ボイラ	電気ボイラ	潜熱回収温水ボイラ (ガス・燃料切替)	煙管ボイラ 水管ボイラ				

Cleaver-Brooks社の販売体制・事業拠点

米国、カナダを37社からなる販売代理店網でカバー

米国・カナダ以外にも50カ国以上で販売代理店網を保有

販売代理店にてボイラの保守や修理を対応

65カ国以上でボイラ導入の実績を有する



CERTUSS GmbH



会社名	CERTUSS GmbH	従業員数	139名 (2023年9月30日現在)
設立年	1957年	関連会社	ドイツ1社
所在地	クレーフェルト、ドイツ		イギリス3社
代表者	Mathias K. Brauner		アメリカ2社
		事業内容	蒸気発生器等の製造・販売・サービス

ドイツにおいて60年以上にわたり、お客様との信頼関係を築いてきた、 蒸気発生器等の製造・販売におけるトップランナー

■高い安全性を武器に

欧州の複雑なボイラ規制に適合したCERTUSS製品は、スチームジェネレータに分類され、高い安全性が特長。欧州における労働力不足を背景とする自動化推進でも、その安全性の高さでニーズが高まっている。

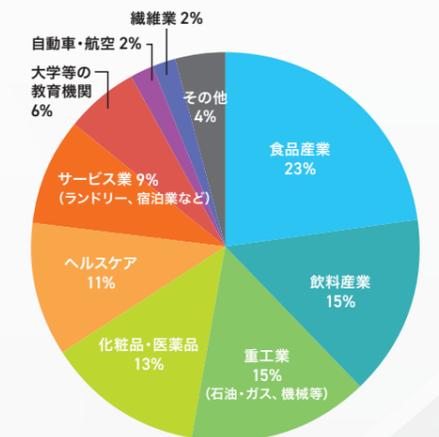
■多缶設置システムに対応

ミウラの小型貫流ボイラと同様に多缶設置システムに対応可能。

■市場動向に合ったビジネスポートフォリオ

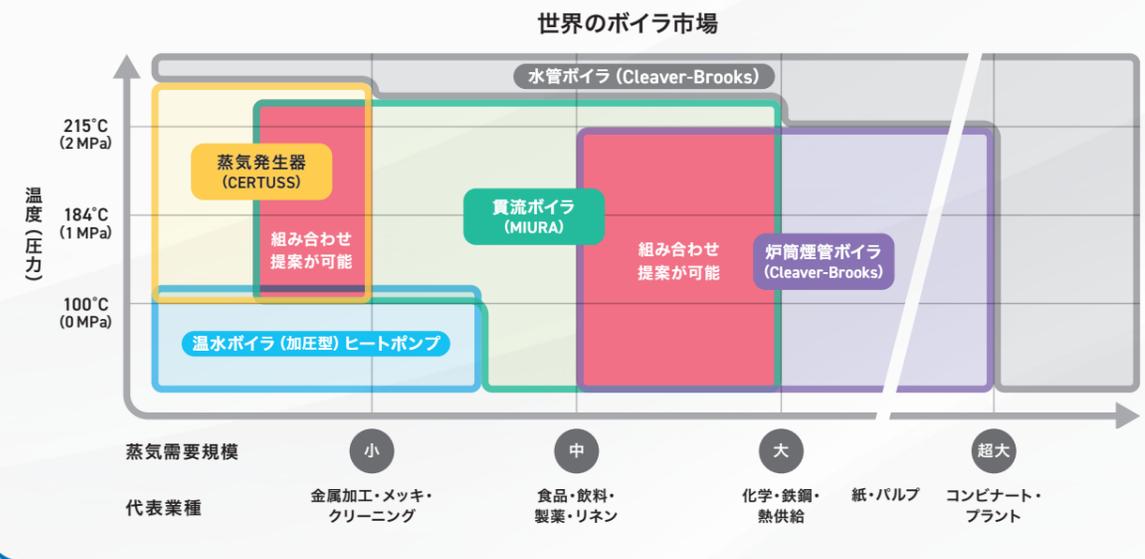
欧州の市場動向と製品やサービスが一致しており、さらにミウラ製品との組み合わせで大型化も柔軟に対応可能。

2016年から2023年にかけて2,295カ所の蒸気ボイラプラントに蒸気発生装置を設置。ほとんどの蒸気プラントでは、モジュール式または複数の蒸気発生器が使用されており、プラントごとに稼働するボイラの数は増加傾向にあります。



ミウラグループ製品で世界市場をすべてカバー

Cleaver-Brooks社並びにCERTUSS社がミウラグループに加わったことで製品ラインナップが充実。お客様のニーズに合った適材適所の提案が可能になりました。



成長投資と資本政策の適正なバランスで真のグローバル企業への成長を 目指します

Q1 当期の業績評価（財務資本戦略）と今後の課題をお聞かせください

2023年度はパンデミックの終息により経済活動は正常化しましたが、エネルギー価格、原材料価格、物流価格の上昇や地政学リスクの悪化は継続し、引き続き、厳しい事業環境が続いています。そのような中、当期業績は売上収益1,596億円、営業利益230億円、当期利益193億円、営業利益率14.4%と増収増益で、過去最高の業績となりました。2023年度は、アイナックス稲本株式会社持分法適用会社となり、会計上、売上収益が減少しましたが、国内ボイラ事業が好調に推移し、円安も重なり、前期を上回ることができました。また、中期経営計画として掲げておりました2025年3月期計画の売上収益と営業利益を、前倒しで達成しています。2023年度は、前年度に続き、自社株買いを行い、総還元性向60.8%、自己資本比率75%となり、財務健全性が確保されています。また、設備投資では、2020年度から取り組んでまいりました社内基幹システムの切替が完了し、業務の効率化の礎が築かれたほか、世界のお客様とつながるIoT基盤（プラットフォーム）につきましても、完成まで残すところあと僅かまで迫っています。

さて、トピックスですが、2023年度は、2017年度から進めているトータルソリューション戦略が一步前進した年と



なりました。2023年3月には、トータルソリューションのグローバル推進策として、世界における業務用ランドリー機器の最大手であるJENSEN-GROUP NVとの資本業務提携を行いました。JENSEN-GROUP NVは、アイナックス稲本に新たな技術を提供することにより、アイナックス稲本の日本での地位を確固たるものにするだけでなく、世界

の50カ国以上で製品販売を行っていますので、当社グループの世界でのトータルソリューション提案の窓口となります。次に、船用事業では、船舶用ボイラの製造・販売を行うトータスエンジニアリング株式会社が当社のグループ会社となりました。近年、日本での船舶建造量が減少する中、再編による競争力強化とラインアップ拡充、世界で勝てる商品開発への投資を行い、グローバル化の基礎固めを進めています。さらには、お客様が抱える重要課題の1つである人手不足の課題を解消すべく、ベンチャー企業と合併会社を立ち上げ、自動搬送関連機器事業を開始しました。後発事業であり、市場への新規参入が相次ぐ中ですが、当社は、強みであるメンテナンス力と販売網を活かし、独自性のある商品開発を進めることにより、自動化分野でのトータルソリューションも提供してまいります。

さて、当社グループは、CERTUSS社を2024年4月に、Cleaver-Brooks社を同年5月に買収し、グローバル企業としての新たなステージへ踏み出しました。為替の影響によるところもありますが、売上収益に占める海外比率は50%を超える見込みです。これらの買収は、社内ですでに想定資本コストを上回っており、将来価値の創造に大きく貢献すると考えています。2024年6月時点で自己資本比率44.6%となりましたが、格付けA格も継続となり、財務健全性は確保できています。また、同年10月からダイキン

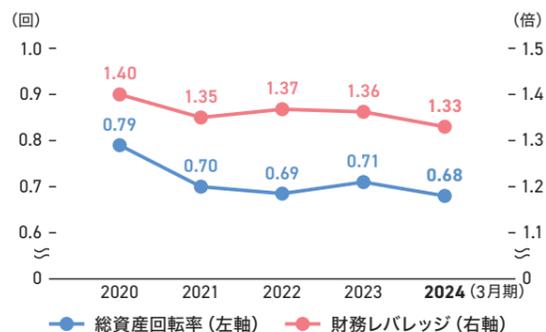
工業株式会社との資本業務提携が開始されることも相まって、M&A後のPMIや業績予想に注目が集まっています。

新たなステージへ確実な歩みを進めるため、グローバル経営の道標となる資本政策・財務戦略・KPIの点検検討が重要であると考えています。

Q2 今後の投資方針についてお聞かせください

2024年4月に社長が交代しましたが、引き続き、国内と海外共通のキーワードである「つながる」を軸に戦略を立て、顧客第一主義で価値を創造する成長投資を行ってまいります。国内事業においては、「トータルソリューション」「ワンストップ・メンテナンス」を掲げており、さらなるストックビジネスの強化に向けて、製品開発とありたい姿のピースを揃えるM&Aに取り組んでまいります。また、トータルソリューションを提案し提供できる人財（熟ソムリエ）育成への投資も欠かせません。海外事業においては、「熱プロバイダー」として受け入れられるよう、顧客基盤の強化とM&A等による事業拡張を進め、併せて、未展開国への展開も検討してまいります。当社にとって借入返済は重要ですが、同時に、成長機会を逃すことのないよう、中長期の展開の下で、企業価値を向上させる投資を行ってまいります。

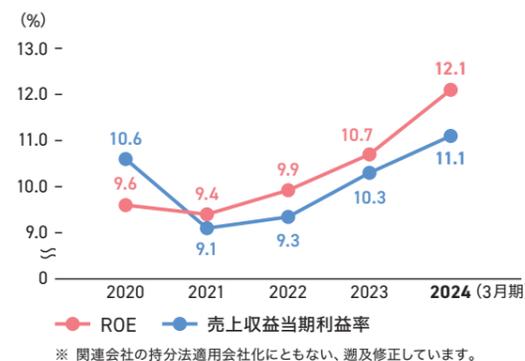
■ 総資産回転率および財務レバレッジの推移



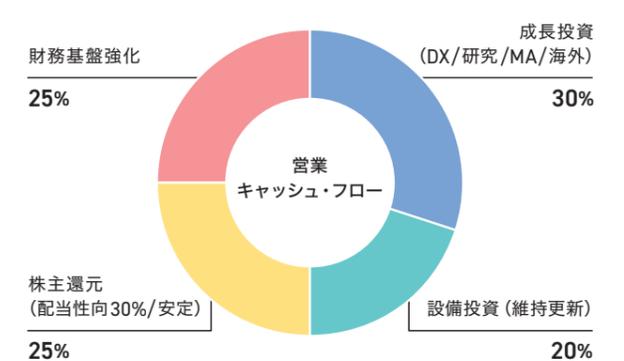
■ 配当性向およびDOEの推移



■ ROEおよび売上収益当期利益率の推移



■ キャピタル・アロケーション



→ 財務面の方針について
自己資本比率44.6%

自己資本比率は大型買収により、前期末の75%から2024年6月時点には44.6%となりました。製造業における同業他社は60%前後であり、少し下回っています。当社はこれまで、強固な財務基盤の下、顧客第一主義を掲げ、保守契約、BCPを考慮し、部材不足による欠品への備えを厚くしてきましたので、棚卸在庫回転率が相対的に低く、それが運転資本を押し上げる傾向にありました。今後は、全グループ会社において、運転資金の一層の適正化に取り組んでまいります。

また、子会社の財務状況についても、グループ内で資金をより効率的に活用する観点から、エリア単位(米州・アセアン・中国等)で資金を活用する仕組みを構築した上で、グローバルに資金を活用するグローバルキャッシュマネジメントシステムの導入を進めてまいります。

向こう4年間の営業キャッシュ・フローは累計1,500億円と推計していますが、さらなる成長に向けた投資と早期の借入返済を勧奨し、キャピタル・アロケーションとして、設備投資20%、成長投資30%、株主還元25%、財務基盤強化25%を想定しており、状況に応じた適切な資本構成を目指してまいります。

設備投資	メンテナンス事業のさらなる進化に必要な機器やアプリを開発。海外現地法人における研究施設の立上げを検討。基幹システムの機能充実とセキュリティ対策の強化。
研究開発	カーボンニュートラルに向けてあらゆる燃料に対応できる製品・関連機器およびシステム開発を行い、かつ、各国の規制と事業環境に応じた海外現地法人でのコア商品を開発。
M&A	米州や欧州におけるメンテナンス事業基盤構築の加速や販売網のさらなる強化のためのM&Aを検討。

Q3 資本コストで重要と考えられていることや取り組みを教えてください

当社はこれまで、ROEを重要な経営指標とし、目標10%以上の維持を掲げてきました。2023年度は、営業利益率が向上し、自社株買いも相まって、ROE11.1%となりました。前年同様、様々な施策(価格改定、大型案件の利益確保、保守契約取得率UP、経費削減)が着実に実行された結果です。海外事業においては、保守契約取得率が未だ低位にありますので、利益率向上に向けて、現地の国民性や商習慣に応じた保守契約メニューを提供してまいります。

当社は、株主資本コストを投資判断の一つとしており、一定の基準値を定めています。これまで、無借金経営であったことや事業を粘り強く育てていけばROE10%以上の実現が可能であるとの考えから、必ずしも投下資本利益率に拘っていませんでしたが、直近のM&Aや研究開発により事業領域が広がる中で、投資案件のモニタリングにおいて、企業価値創造の力を測る指標としてのROICの重要性を認識しています。

今後は、M&Aを進める一方で、事業撤退の判断基準の一層の適正化や事業ポートフォリオの検討も重要です。そういった際の判断指標としてROICの活用も考えています。

Q4 非財務資本の取り組みについて教えてください

当社は、お客様とのつながりを大切にしており、ラストワンマイルをしっかりとハンドリングする人財(営業やFE)と彼らをサポートするIoTの仕組みづくりを担うDX人財の育成を、重要な取り組みと捉えています。最前線で活躍する営業やFEに対しては、習熟度や役職に応じた研修を年間約150回実施しており、日々の業務の幅と質を向上させています。DX人財の育成については、社内技術者に対して、eラーニングによる基礎研修を実施し、彼らのポテンシャルを最大限に引き出すとともに、リスキニングで得たスキルを活用しています。

当社では、2024年4月から新たな人事制度の運用を開

始しました。従来は、職務遂行能力によって決定される「職能等級」と任用されるポストの「役職格」、これら2つの基準によって決定していました。また、年齢を基準とする処遇の変更も行っていましたので、等級(グレード)と担当業務のバランスがとれていない場合があり、報酬が適正ではないケースがありました。新制度では、担当業務や役割(責任や期待の大きさ)、職務遂行能力、求められる成果等を段階として表し、処遇(等級・役割等)の決定を行うこととしています。また、年齢を基点とする処遇変更を廃止し、等級に任期を設けました。まだ開始したばかりの制度ですが、慎重かつ適正に運用し、「最も働きがいのある、最も働きやすい職場」の実現に向けて取り組んでまいります。

また、2023年3月期から有価証券報告書においてもサステナビリティ情報の開示が求められるようになりました。投資家の皆様の非財務情報に対する関心が高まっていると感じており、知的資本や社会関連資本のような情報共有や開示方法の難しい内容に関しては、関連部署が協力して、分かりやすく表現できるように取り組んでまいります。現在、非財務資本に関連する情報については、三浦工業での活動が大部分となっており、国内外の関係会社への展開は今後の課題です。これらの実態をしっかり把握した上で、真のグローバル企業&エクセレントカンパニーを目指し、この機に様々な活動を促進してまいります。

Q5 株主還元方針の考え方について教えてください

当社は、株主還元の基本方針として、安定的な配当の継続を基本に据え、会社の業績に応じた適正な利益還元を行うこととしています。連結業績や財務状況などを総合的に勘案し、当社の利益を最大化することによって株主様への還元をより大きくできるよう、継続的に取り組んでいます。2024年第1四半期に行った大型買収により、当社の自己資本比率は50%未満となり同業他社の平均値を下回りましたが、格付機関からは、当該買収は、事業基盤を強化する取り組みとしての評価をいただいています。買収後も良好な資本と負債の構成を維持できており、現格付けA格(格付機関R&I)を危うくするような財務状況に



なることはないとのコメントをいただいています。ただ、外部環境の変化が激しく、将来の予測が困難な時代であるため、適正な財務基盤の維持は必須と考えており、格付けA格を維持することを前提に、自己資本比率55%以上を早期に回復し、今後も成長投資と資本政策の適正なバランスを考えてまいります。

当社は、IRの基本方針として、株主・投資家の皆様との対話を重視し、より多くの皆様に当社を知っていただくことを目的に、できる限りご要望にお応えできるよう、担当スタッフを拡充しているほか、工場やショールームの見学なども積極的に実施しています。なお、取締役による決算説明会への参加や投資家訪問も実施しており、定期的な海外投資家へのロードショーについても検討しています。コロナ禍以降、個人投資家の皆様への説明会を行っていませんが、事業内容に加えて当社の歴史や非財務情報の開示を、統合報告書やウェブサイトを通じて、分かりやすくお伝えできるよう取り組んでいます。

Q6 政策保有株式に関する方針について教えてください

当社の事業戦略である「トータルソリューション」の実現には、必要な機器やサービスを揃えるために他社との連携が重要となります。そのような戦略実現のスピードを加速させる観点から判断し、中長期的に企業価値の向上が期待できる銘柄を保有することとしています。取締役会では、個別銘柄ごとに、資本コストを踏まえ、保有リスクも勘案した上で、戦略に照らして保有目的を満たしているかを検討し、保有が相当でない判断された株式に関しては縮減を行うこととしています。

前提となる事業環境予想

国内

蒸気ボイラ市場は緩やかに縮小（2030年度以降加速）
人口減少やCO2排出量削減の大きな流れにより、主力の蒸気ボイラ市場の縮小が懸念されるが、今後も日本国内の産業現場の熱需要を支えるのは蒸気が主流であると見込まれる。

低炭素がメインストーリー（急速な脱炭素化は無い）

2030年までにCO2排出ゼロの水素等のグリーンエネルギーに完全に切り替わることは予想されず、省エネ提案によるカーボンニュートラルへの取り組みが不可欠な環境へ進むと想定される。将来を見据え、当社ではボイラのエネルギー全方位対応が可能な製品供給体制の構築を進めている。

海外

各国での政策の違いがあり、各様の市場変化

他メーカーの経営環境は厳しい。
新燃料対応技術力の必要性向上。

企業の淘汰が進む

各国のエネルギー事情に応じた脱炭素への取り組み

カーボンニュートラルに対する活動の地域差拡大。

基本方針

グループ総合力を活かしたトータルソリューションの深化
～お客様とのさらなる信頼関係の強化、つながりの広がりを目指して～

長期視点でのKPI

ROE 10%以上

重点課題

主な取り組み

カーボンニュートラル

- お客様の既存設備の活用とエネルギー転換の速度とのバランスをとりながら広角度での環境対応

- 補助金を活用しつつ、最適なエネルギーミックスの提案
- 産官学での新燃料関連製品・システムの共同開発

グローバル化

- 業界戦略の推進と多国籍企業の攻略
- カーボンニュートラルを意識した空白地帯への拠点展開

- 進出市場での日誌分析・省エネ診断の徹底
- 海外グループ法人の従業員の幹部登用の推進
- 海外グループ法人間の技術連携と販売ネットワークの整理

ESG取り組み

- E** 既存製品の効率化および新燃料対応
- S** ダイバーシティを踏まえた人事制度改革
- G** 各部門・会議体でモニタリング機能の強化

- 環境負荷低減製品の開発
- 執行のスピード化を図る目的で大幅な権限委譲を実施
- 事業戦略に関するKPIの設定・モニタリング

当社は、「トータルソリューションでお客様の困りごとを解決するスーパーメンテナンス会社」を、ありたい姿であると位置づけ、お客様と信頼関係を保ち、当社製品を通じて持続的につながり続けるために、事業環境の変化を捉えながら、ミウラグループ丸となり様々な取り組みを行っています。

以前より取り組んでいるトータルソリューション活動は、お客様工場のユーティリティから生産加工プロセス領域までの大型工事の積極的な受注と、当社独自の省エネ・CO2削減提案による差別化で、さらに進化を続けています。温熱から冷熱・空調まで幅広い熱に対応できる製品の充実、

人手不足解消等、お客様の要望に応えたトータルソリューション活動により、実績は少ない状況ですが、一歩一歩前進しています。工場ユーティリティのオールミウラ化に必要な事業の資本提携や業務提携を行い、かつ、他社からの技術移転や他社との研究開発を積極的に行い、独力では困難な事業展開や技術開発を加速しています。

今後はDXによる改革、MIP（ミウラIoTプラットフォーム）を活用した効果的な工場全体の管理・運営・保全サポートにより、理想的なワンストップサービスを実現してまいります。

基本戦略

トータルソリューションの深化

ユーティリティ領域から
プロセス領域への拡大
×
省人化・自動化で
人手不足解消

ワンストップサービスの拡充

ボイラ製品以外の
保守契約の充実
+
他社製品に関する
各種データの活用

カーボンニュートラル商品開発

貫流ボイラの進化
+
エネルギー全方位対応
(水素・アンモニア・合成
メタン・電気等)の製品
供給体制の構築

人財基盤強化

研修体系や人事考課・処遇、
人財配置や登用ほか、人事
制度の見直しおよび専門性
の高いフィールドエンジニア、
熟ソムリエの育成

さらなる成長に必要な事業領域の拡充と新事業展開の加速

サポート戦略（レバレッジ）

M&Aによる事業領域の拡大、事業提携による提供商品の拡充

当社に親和性があり、相乗効果のある
事業領域への投資を最優先

コンプレッサ・ヒートポンプ ランドリー機器

研究開発・技術移転・ベンチャー投資

既存事業の強化や新製品・新サービスの
研究開発へ積極的に投資

新規事業

DXをベースに基本戦略とサポート戦略の付加価値を拡大

DX推進

IoT 基盤システムの強化

- 顧客視点での見える化サービス
- ビッグデータ分析・AI活用
- 保守管理・機器運転の最適化

攻め

基幹システム再構築

- 一元化された基幹データ
- 機器単位での構成部品管理
- メンテナンスレポートの電子化

守り

2024年3月期の振り返り

2024年3月期の連結業績の利益面については、営業活動の活発化やシステム関係の経費の増加はありましたが、販売機器構成の変化やメンテナンス事業の増収効果もあり増益となりました。

国内においては、国内機器販売事業で、小型貫流ボイラおよび関連機器であるコンプレッサや、その他付帯品、工場プロセス全体を含めた受注が増加しておりますが、アイナックス稲本が持分法適用会社となった影響により売上が減少しております。これにより、当事業の売上収益は前期比△7.5%となりました。船用事業については、国内のみならず新規建造船の需要の高い、韓国や中国への営業を強化しており、海外向けの販売が好調です。国内メンテナンス事業は、契約期間

延長に伴う有償保守契約件数や船用機器の部品販売増加により売上を伸ばし、売上収益は前期比+7.3%となりました。

海外においては、韓国や中国でボイラ販売が堅調に推移しており、海外機器販売事業の売上が増加し、売上収益は前期比+11.9%となりました。海外メンテナンス事業は、有償保守契約の積極的な提案による契約件数の増加により、売上収益は前期比+16.7%となりました。

国内、海外ともに機器販売台数や有償保守契約の増加により売上収益・営業利益は、前期を上回る結果となり、当社の強みであるメンテナンス事業を軸としたストックビジネスが、さらに飛躍できる礎が盤石になりつつあると評価しています。

2024年3月期決算の概要

(単位 億円)

<IFRS>	2023年3月期実績	2024年3月期実績	前年同期比	2024年3月期計画	計画比
売上収益	1,583	1,596	+13	1,515	+81
営業利益	219	230	+11	221	+9
営業利益率	13.8%	14.4%	+0.6%	14.6%	△0.2%
税引前利益	234	267	+33	246	+21
親会社の所有者に帰属する当期利益	168	193	+24	180	+13
1株当たり当期利益	149円	175円	+25円	159円	+16円
配当	45円	53円	+8円	49円	+4円

2025年3月期 通期見通し

(単位 億円)

<IFRS>	2024年3月期実績	2025年3月期当初計画 ^{※1}	2025年3月期修正計画 ^{※2}	2026年3月期修正計画 ^{※2}	2027年3月期修正計画 ^{※2}
国内売上収益	1,188	1,241	1,266	1,304	1,360
海外売上収益	408	514	1,209	1,436	1,505
売上収益計	1,596	1,755	2,475	2,740	2,865
営業利益	230	256	250	320	340
営業利益率	14.4%	14.6%	10.1%	11.7%	11.9%

※1 2024年3月期決算説明会における当初計画を示しております。

※2 2025年3月期第3四半期決算における修正計画を示しております。

○ JENSEN-GROUP NVとの合併契約によりアイナックス稲本株式会社は持分法適用関連会社となることから、2024年3月期以降の連結業績予想において、アイナックス稲本株式会社の業績は、当連結会計年度より管理区分の見直しを行い、「国内機器販売事業」に統合しております。

中期経営計画2024の概要

当社グループを取り巻く国内の事業環境は、予測困難な鋼材価格の上昇、原油価格の高騰や人手不足の影響に伴う生産コスト・物流コストの上昇、世界規模でのカーボンニュートラルに向けた潮流等、先行きの不透明な状況にあります。2030年度までは、お客様の設備においてCO₂排出ゼロの新燃料への切替やその前提となるインフラの整備の実現は難しいものと見込んでおり、低炭素をメインとした設備投資需要が創造されると想定しています。また、海外の事業環境においても、各国のエネルギー事情に応じた脱炭素への取り組みが進むものと予想しています。そのような中で、当社は国内において、事業領域を拡大しながら、トータルソリ

ューション提案で需要を深耕していきます。メンテナンス事業では、MIP（ミウラIoTプラットフォーム）を活用したワンストップサービスによる効率化により、ボイラ外製品の保守契約を増加させ、引き続き安定した利益を確保していきます。また、海外においては、省エネ提案による機器販売増加と積極的な保守契約取得で年平均成長10%以上を目指し取り組んでいきます。新たにミウラグループへ加わったCleaver-Brooks社、CERTUSS社と技術連携および販売網の再構築を実施し、利益を確保しつつ、営業拠点展開や人材育成を推進していきます。

事業別売上計画（3年間 ローリング方式）

(単位 億円)

地域	事業	2024年3月期実績	2025年3月期当初計画 ^{※1}	2025年3月期修正計画 ^{※2}	2026年3月期修正計画 ^{※2}	2027年3月期修正計画 ^{※2}
国内	ボイラ	740	764	764	790	818
	アクア（水処理機器）	79	84	84	89	95
	船用	112	126	136	140	144
	食機・メディカル	136	142	157	148	154
	その他（特機・新事業開発、環境、ランドリー等）	121	125	125	137	149
	国内計	1,188	1,241	1,266	1,304	1,360
海外	米州	114	142	847	1,037	1,077
	韓国	113	119	119	134	145
	中国	111	123	113	117	122
	その他（アセアン、欧州ほか）	70	130	130	148	161
	海外計	408	514	1,209	1,436	1,505
合計	1,596	1,755	2,475	2,740	2,865	

事業別概要

地域	事業	戦略概要
国内	ボイラ	① 工場における省エネ、CO ₂ 削減案件を調査・診断し最適なシステムの提案（特にシェアの低い分野への展開） ② オールミウラ（+他社製品）とメンテナンスのセット販売の拡大
	アクア（水処理機器）	① 純水システム → 製薬業界への提案を強化 ② ろ過システム → 建設工事へ施工範囲を広げ、水供給サービスの拡販
	船用	① 海外造船所向け取引量拡大 ② 部品ビジネスの強化（船舶業界における予防保全への取り組み）
	食機・メディカル	【食品機械】トータルソリューション提案の強化（ワンストップ・メンテナンス）による付加価値 【メディカル】国内産業用業界における洗浄機、低温滅菌市場の開拓
	その他（特機・新事業開発、環境、ランドリー等）	【新事業開発】コンプレッサ販売およびメンテナンスの推進 【環境】残留農薬分析市場の拡大やバイオ分析市場への参入
海外	米州	【ランドリー】 ① 事業領域の拡大（省人化・自動化への取り組み強化） ② メンテナンス事業の進化（事業領域拡大にともなう保守メニューの確立）
	韓国	販売店経由と直販地域の明確化および遠隔メンテナンス支援体制の整備
	中国	高圧・大容量の蒸気ボイラ市場の攻略
	その他（アセアン、欧州ほか）	ガス・ガス戦略（他社ボイラからの入れ替え）の継続 脱炭素推進企業の攻略

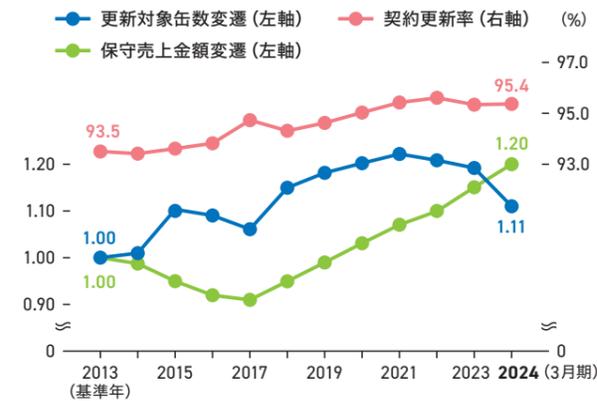
お客様とのコミュニケーションの中で生まれたメンテナンスビジネスが 安心・信頼を必要とする製品づくりへつながる

当社は、貫流ボイラで国内シェア59.5%（相当蒸発量ベース2024年3月期当社調べ）を占め、多くのお客様に当社製品を愛用いただいています。幅広い産業活動に必要な熱源である蒸気供給を担うボイラはタイムリーでスピーディなメンテナンスが不可欠であり、ボイラ設備の性能を維持するためのメンテナンス保守契約をお客様にお勧めしています。

当社のメンテナンス提供の歴史は古く、無償サービスからスタートしましたが、1969年に有償メンテナンス契約の提供を開始し、現在のビジネスモデルの基礎を築きました。当社独自の保守契約サービスであるZMP契約は、点検整備・部品保証を含み、蓄

積したノウハウで適時、部品の先行交換を行い故障を未然に防ぐ、まさに「ビフォアメンテナンス」を提供しています。全都道府県の支店展開、従業員へのテクノサービス教育、部品供給体制の整備など強固なメンテナンスの仕組みを構築し、確実なサービス提供でお客様に評価いただき、契約のリピート率は95%以上を維持しています。また、お客様とフィールドエンジニア、営業担当がコミュニケーションを密にし、工場全体の省エネ診断のご相談や新たな設備の導入依頼を受け、当社の総合力で「トータルソリューション」を提案し、ビジネスの拡大に繋がっています。

■ 契約更新の推移



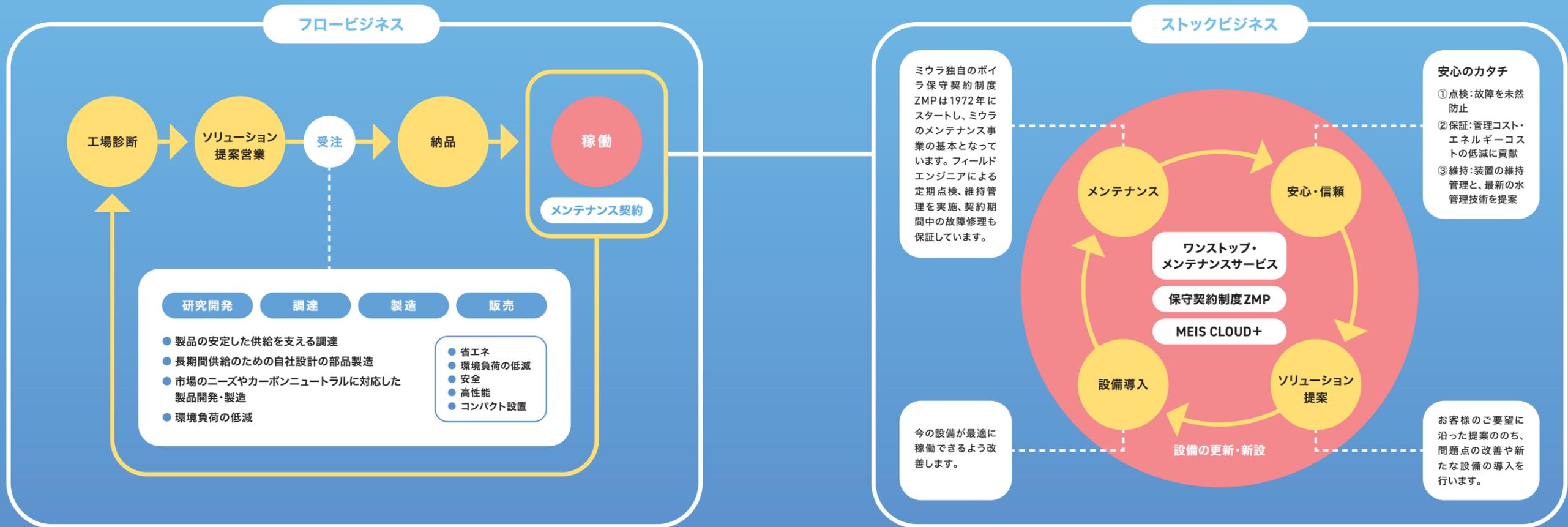
2024年3月期実績の対象缶数の減少は、契約が毎年更新から3年更新へ変更したことによるものです。契約更新率と保守売上金額は順調に伸びています。

市場動向をリサーチし、お客様の要望に応えることで高い契約更新率を継続しています

当社は、メンテナンス事業に対するお客様満足の指標として契約更新率に着目し、直近では95%以上の高い更新率を維持しています。従来、13年目以降はボイラ保守のコストとボイラ更新でのメリットを比較し、お客様にメリットの大きいボイラ更新をお勧めしていました。しかし、ZMP契約による日常管理の効果でボイラを15年以上使用できる傾向が顕著になったことから、13年目以降のZMP契約制度の検討と長期間の部品供給体制の構築を行い、2016年から13年目以降のZMP契約制度を標準化し、提供を開始しました。長期使用のお客様の要望にお応えし、満足をいただくことで、高い契約更新率と安定したメンテナンス収益を得ています。

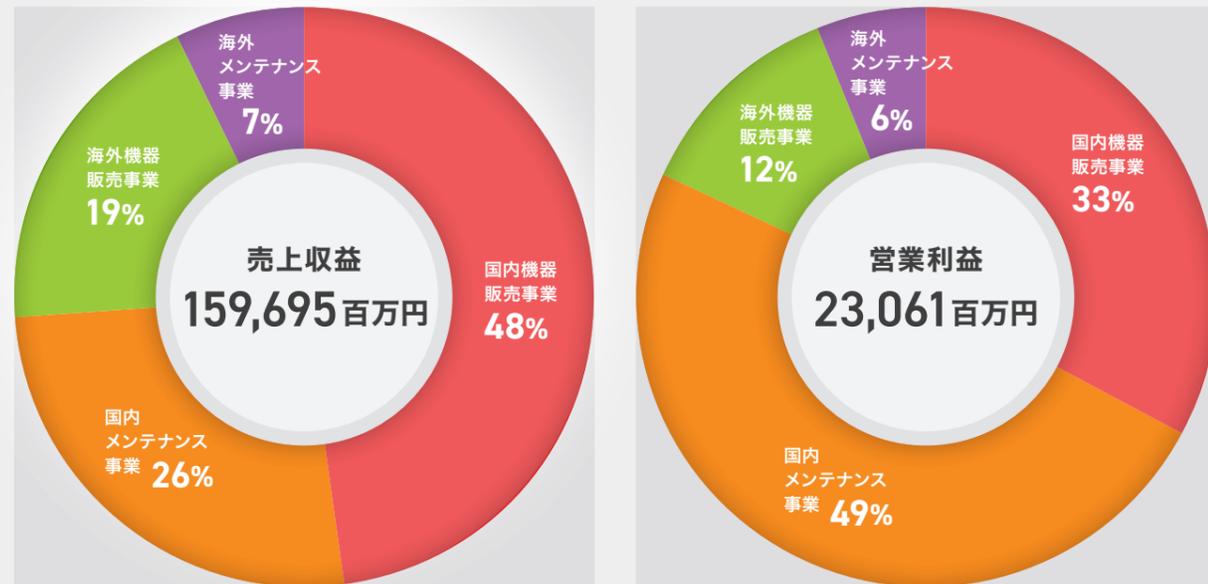
ミウラのトータルソリューションを支える仕組み

これまで培ってきたノウハウと技術を注ぎ込み、工場全体の省エネ・活エネを見直し、工場を支える各種設備の最適化を提案します

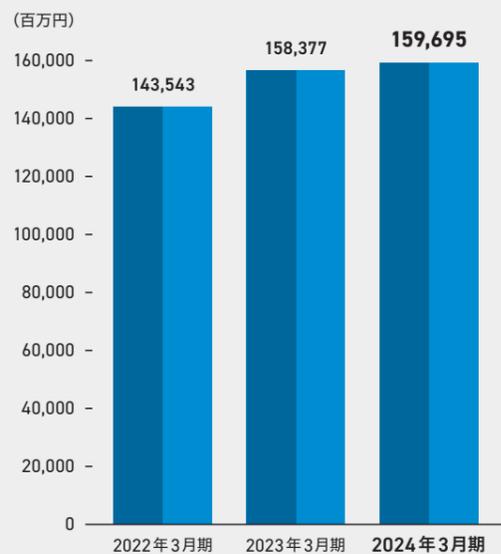


ミウラグループは、主にボイラおよび関連機器などの製造販売・メンテナンスを手がけています。主力の貫流ボイラをはじめ水処理機器、食品機器、メディカル機器、排ガスボイラなどの機器を組み合わせた、工場の「トータルソリューション」を提供し、メーカー独自の「ワンストップ・メンテナンス」を展開しています。

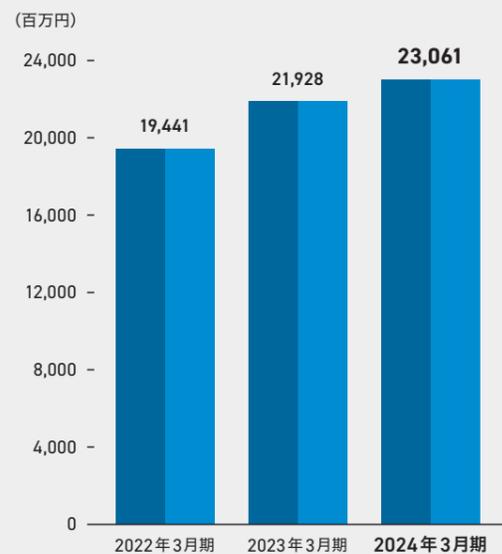
売上収益・利益構成 (2024年3月期)



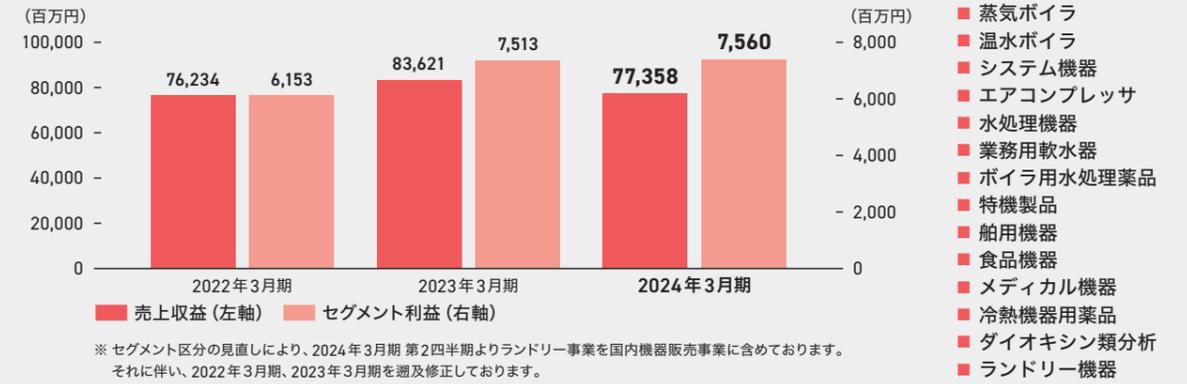
■ 売上収益推移



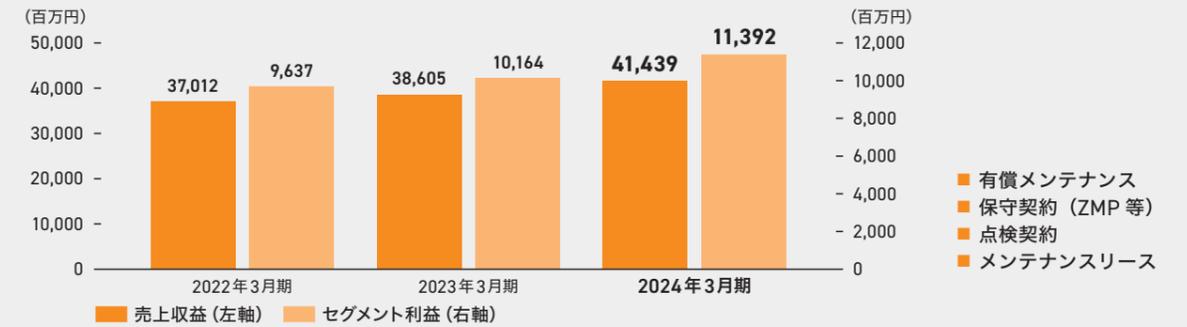
■ 営業利益推移



■ 国内機器販売事業



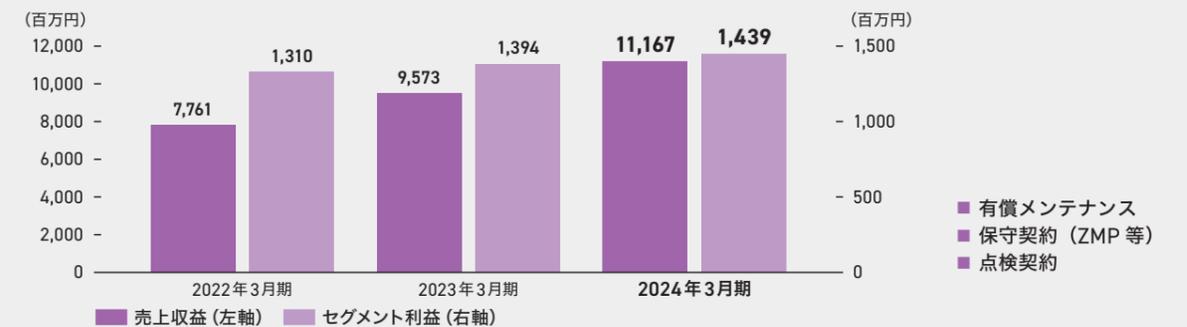
■ 国内メンテナンス事業



■ 海外機器販売事業



■ 海外メンテナンス事業



国内機器販売事業



取締役 専務執行役員
国内販売統括本部 統括本部長

河本 憲一

ミウラは環境負荷低減・省人化などの課題において、
強みである技術力とメンテナンス力でお客様に貢献いたします。

世界的にカーボンニュートラルや環境負荷低減への動きが加速するなかで、国内においては、省力化・省人化が、必要不可欠な課題となっています。ミウラでは、このようなお客様の困りごとを解決するために、「いかにエネルギーを無駄に使わないようにするか」をテーマに、生産工程における温度や圧力の適正設定やユースポイントでの熱の使い方を徹底的に分析した工場診断を実施し、省エネ実現のご支援をしています。

また、トータルソリューションとして、アクア商品・食品機械商品・メディカル商品・新事業商品・自動化等の生産設備のほか、排熱や排ガス等の未利用熱を有効活用した、工場全体の最適なシステムをご提案しております。省力化・省人化対応としては、1989年から実施しているオンラインメンテナンスを進化させることで、お客様に貢献できると考えています。今後も、お客様と一体となり、課題を共有しながら事業活動に貢献していきます。

ボイラ事業

強み	● 小型貫流ボイラ市場における国内での圧倒的なシェア ● エネルギー変化への対応力 ● 高効率ボイラ等の高度な技術開発力、豊富な製品群 ● アクア・食品機械・メディカルなども含めたトータルソリューション提案 ● 全国に広がるメンテナンス網と診断力、提案力とエンジニアリング力 ● 通信を使った省人化・省力化 対応
機会	● 環境負荷低減ニーズの拡大（熱部分の脱炭素） ● BCP対応製品やサービスの需要の拡大 ● 省人化・デジタル化ニーズの拡大（新しい保守制度の構築）
課題	● 脱炭素燃料に対応する製品ラインアップの拡充 ● 診断力、エンジニアリング力、提案力を持った人材の育成 ● 工事現場管理者の人員不足と育成
脅威	● 国内ボイラ市場の縮小 ● 低炭素化から脱炭素化への急激な加速 ● 省人化対策への商品群や協業

事業環境

日本政府の2050年カーボンニュートラルの宣言により、あらゆる分野においてCO₂削減目標が設定されましたが、水素やアンモニア等の新燃料やそれを利用する機器はコストが高く、既存の設備の転用は困難であり、技術革新やインフラが整備されるには時間がかかると想定されます。当社は新燃料の動向や補助金等の政策を見据えながらお客様のご要望に応えるために、ガス化や高効率機器への更新、廃熱回収や未利用熱活用、DXによる見える化や省エネ診断のご提案を行っています。

また、日本は高齢化・人口減少による人手不足が加速しています。当社は、設備メンテナンスアウトソーシング需要のニーズに応え、お客様に寄り添い、必要とされる企業を目指しています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

「熱ソムリエ」の能力を発揮したトータルソリューション提案で、省エネやCO₂削減対策等にオールミウラ体制で臨み、お客様のカーボンニュートラル実現を実現してまいります。また、自社製品に限らない、さまざまなお客様の設備のエネルギー管理が可能になったMEIS CLOUD+の活用とそれらを管理する「ミウラコネクセンター」を立ち上げました。今後もさらに、お客様の工場全体のお困りごとを解決し、お客様との繋がりを強化していきます。さらに、ボイラ事業においては製品の更新だけでなく、電気ボイラやヒートポンプ、水素燃料ボイラなど、当社の強みである技術力とメンテナンス力を活かした組み合わせ提案を推進していきます。

TOPICS (2024年3月期)

トータルソリューション提案により
国内機器販売事業は増収増益

保守契約期間が延長となったことで、カーボンニュートラルにおける最適トータルソリューション提案の機会が増え増収増益につながりました。

コンプレッサ販売が順調な推移と大型案件の受注

コンプレッサ販売の順調な推移のほか、電磁法関連ボイラ、水管ボイラ市場は省人化対策による小型貫流ボイラへ更新があり、大型案件の受注につながりました。

ガス焼きボイラSQ-2000AS (13A仕様) 向けの
水素混焼仕様変更キットの発売

ボイラ本体の入れ替えをすることなく、本製品を後付けすることで水素混焼ボイラとして使用することが可能となります。

ボイラ効率105%
水素専焼小型貫流蒸気ボイラ
AN-2000BS新発売



AN-2000BS

アクア事業

強み	● ボイラ事業で培った幅広い用水技術と独自の水質センシング技術、豊富な水分析データ ● 量産を可能にする標準規格設計力 ● 水処理分野に特化したフィールドエンジニア育成プログラム ● お客様の日常運転を円滑にサポートするためのデジタル環境の整備 ● 全国規模のメンテナンス体制による保守サービス
機会	● 人口の減少を背景とした省人化ニーズ、ノンコア業務のアウトソーシング ● 環境負荷低減ニーズの拡大（省エネ、水資源のリサイクルなど） ● カーボンニュートラルに向けて水の熱を有効活用
課題	● 排水領域の商品ラインアップの強化 ● 大型プロジェクト受注時の専任技術者の確保 ● 電子部品の供給不足、原材料価格の高騰 ● 労働人口の減少が進む中、設計業務の自動化とIoT導入が必要不可欠
脅威	● 国内産業の成長鈍化と市場の縮小 ● 技術革新的な水処理技術の出現 ● 競合他社、新規参入企業との競争激化

事業環境

労働人口の減少に伴い、工場現場の負担が年々増加しています。労務費の削減や人的資源の有効活用に向けたソリューションが求められています。当社は水処理システムにおけるセンシング技術とIoTを融合し、エネルギー消費の削減や現場作業の効率化を図る新たな提案を行います。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

高い技術力に加え、機器情報のさらなるデジタル化を進めることで、お客様の設備における省力・省人化を多角的に提案できるよう、サービスレベルの向上を図ってまいります。新たに開発した水銀フリーの「UV-LED水殺菌装置」や、特殊分離膜を採用した「低炭素なボイラ水処理システム」を通じて水銀フリー、CO₂削減に取り組んでまいります。

TOPICS (2024年3月期)

各分野で大型システムの受注を重ね、
EPC (設計・調達・建設) 分野での実績拡大

これまでの製薬工場向け熱水殺菌純水システム、食品工場向け大型取水設備(井戸)、大型用水処理システムなどに加えて、電子産業向けの大型純水システム、大手化学工場向けの有機排水処理システムを受注しました。水処理装置製造を担うグループ会社と受注案件情報を共有し、計画的な生産体制で製造は順調に推移しております。

食品機械事業

強み	● ボイラ事業で築いた顧客基盤と熱・真空の技術 ● 生産機器とユーティリティをカバーする商品群とシステム提案力 ● 解凍から加熱調理・冷却・レトルト殺菌・冷水冷却までの幅広い商品構成
機会	● 省エネ、省力化、省人化(自動化)、アウトソース需要の拡大 ● カーボンニュートラルへの取り組み加速とエネルギー価格高騰 ● フードロスへの意識拡大によるロングライフフード商品市場の急拡大
課題	● エンジニアリング力の強化 ● 他社との協業による事業領域の拡大 ● トータルソリューション提案によるシステム販売増にともなう、メンテナンス対応領域の拡大
脅威	● 人口減少・少子高齢化の進展による国内市場の縮小 ● 急激な市場変化にともなう、既存装置メーカーのボーダレス化と新規参入業者の増加 ● 海外現地メーカーの急激な成長

事業環境

日本では人口減少に伴い、食品消費量が減少傾向にある一方、利便性向上やフードロス対策に有効な加工食品市場が順調に拡大しています。製造現場では、人手不足やエネルギーコストの高騰、環境問題への対策が経営課題であり、工場の設備担当もボイラ以外のユーティリティ設備についてのクラウド管理の要望が高まってきており、MEIS CLOUD+がお役に立てるケースが増えています。また、大手食品企業では脱炭素に向け、自然冷媒への関心が高まっています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

当事業は、生産性向上と自動化、生産機械とユーティリティ機器を絡めたトータルソリューションにより、事業拡大を目指していきます。また、ロングライフフード市場と高齢者食市場に向けた製品や装置の開発、管理栄養士による食品製造ソフト開発、さらに食品産業界の当社ボイラ顧客に向け、クラウド管理サービスを展開していきます。

TOPICS (2024年3月期)

強みを活かした提案により、多様な受注実績が増加

レトルト食品市場拡大に伴い、レトルト殺菌装置の導入実績は順調に推移し、ボイラ等のユーティリティや自動化装置を含めた大型物件の実績も増加しており、2024年3月期以降の受注も増加を見込んでいます。当社独自のトータルソリューション提案による、工場設備・ユーティリティ全体のシステム販売実績の獲得や、工場診断からの省エネ施工の実績が増加しています。

自社製品の更新受注の需要を喚起

主力商品の真空冷却機は、コロナ禍明けの特需反動もあり、台数ベースで前期比86%となりました。今後は、自社製品の前後工程、省エネ提案を絡めた機器の更新を進めていきます。

メディカル事業

強み	● 自社開発力の高さ（独自技術に支えられた高機能製品群）● 医療・洗浄滅菌機器の豊富な品揃え ● 洗浄・滅菌についての分析力と知識、豊富な経験 ● 設計・製造・輸送・メンテナンスまでをカバーする高度な品質管理体制 ● 東日本・西日本にショールームを保有
機会	● 医療現場の健康、安全に対するニーズの高まり ● 洗浄滅菌の管理や物品管理 ● 手術方式の変化による洗浄器需要の高まり ● 産業用市場の省人化ニーズ高まりによる洗浄器需要増加 ● 環境負荷低減（CO ₂ 排出削減、リユース、助成等）
課題	● 専門人材基盤の人員拡充 ● 産業用市場の洗浄器、滅菌器の標準化 ● 情報収集力の強化と迅速な対応 ● グローバル化（輸出）に向けての各国法規制への対応 ● 他社との連携による事業拡大スピードの加速
脅威	● 他社による類似製品開発や新規参入とそのスピード ● 急激な市場環境の変化、医療機器購入システムの変化 ● 医療産業の地方分散化、薬機法等の法規制強化への対応 ● 各種専門企業による攻勢

事業環境

人口減少にともなう機械化・自動化・遠隔化・AI化がますます加速します。メディカル事業は従来の洗浄・滅菌装置に加え、自動搬送装置、管理および通信システム、ロボット、自動倉庫連携等に挑戦し、時代の変化に対応していきます。また、他業界同様、メディカル業界もCO₂削減や環境商品へのニーズが高まっており、省エネ対応機器の拡充と開発を進めていきます。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

- 主力の洗浄器・滅菌器に加え、自動搬送システム・新管理システムを付加した省人・効率化商品の提案を加速させます。
- 産業用省エネ対応オートクレーブに続く省エネ対応商品の充実。
- オゾン過酸化水素混合ガス滅菌を産業界へ展開。エンドトキシン不活化技術・評価技術を合わせて、産業界への拡販を目指します。
- 海外展開。当社独自技術である減圧沸騰洗浄とオゾン過酸化水素混合ガス滅菌で世界市場へ挑戦を継続します。

TOPICS (2024年3月期)

洗浄から滅菌まで中央材料室を丸ごと受注

商品ラインアップが充足したことにより、計画を大幅に超える病院大型案件の受注が相次ぎ、過去最高の業績を達成しました。

洗浄器実績の増加

医療用として培った洗浄技術をもとに、一昨年度より産業界へも展開。業界の省人化、業務効率化のニーズと合致し、主に化粧品業界と製薬業界での実績が増加しました。

横浜にショールームを併設したラボを開設

2024年1月新たに横浜ラボを開設。エンドトキシンをより確実に検出できるHCPT試験が可能な設備を有しています。

熱利用事業

強み	● ボイラ事業で培った顧客目線の技術とノウハウ ● 産学連携と国内外の他社アライアンスによる開発力 ● エネルギ診断による未利用熱活用提案
機会	● 環境負荷低減ニーズの拡大 ● 政府の脱炭素計画に基づく商品開発と導入補助制度の活用 ● ボイラシェアに基づく顧客接点の活用
課題	● 商品開発における市場ニーズの変化スピードへの対応 ● コスト競争力への対応
脅威	● 次世代エネルギーの不確実性とシナリオ変化 ● 既存競合メーカーや新規参入企業との競争激化 ● 革新的脱炭素技術、脱炭素燃料の出現

事業環境

80℃までの熱要求に対しては、ヒートポンプ+再エネ電気がカーボンニュートラルへの近道となっています。自然由来の発電増加に伴い電力平準化も課題となっております。さらに、ヒートポンプとボイラのベストミックスも今後は求められています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

- 熱の需要状況に応じて、ボイラやヒートポンプ等ユーティリティを最適制御させるミウラヒートコネクト事業を開発し、更なる省エネシステムを構築します。
- クリーン燃料の分野では国内において安価な水素・アンモニアを普及させるための値差支援・拠点整備事業が計画されています。これにより初期の普及が進むエリアでは水素ボイラ等の需要が増えることが予想されますので、積極的に最新機種を提案を行っていきます。

TOPICS (2024年3月期)

エアコンプレッサの保守契約増加

エアコンプレッサの保守契約メニューを充実したことで、売上台数増となり、保守契約台数が増加しています。また、IoTで繋がることで故障の予兆や計画的な保守が可能となり、不慮の故障を未然に防ぐことが出来ます。

高効率なモノジェネタイプの燃料電池発電システムの販売開始

東京ガス株式会社様との共同開発品である燃料電池FC-6M（AC発電効率63%、発電出力5.8kW）の販売を2024年10月より開始。発電のみのタイプながら高効率であるため省エネ、CO₂削減に貢献、さらには停電時にも発電継続が可能ためレジリエンス強化にも貢献するシステムとして期待されています。

船用事業

強み	● 国内船主および造船所との信頼関係 ● 充実したメンテナンス体制（拠点展開、教育制度） ● 海外顧客との現地での繋がり強化、課題解決スピード ● 熱、水、環境に対応した幅広い商品構成
機会	● 2050年海運ゼロエミッション化に向けた新燃料対応と更なる省エネ機運の高まり ● 海上安全の一層の向上、船上労働環境改善、省力化を旨とした自動運航への期待 ● 海外建造量の増加
課題	● 新燃料（アンモニア、メタノール、水素等）対応製品の早期市場投入 ● IoTを活用した船員・管理会社のサポートや機器の自動化 ● 海外市場に向けてコスト競争と商品ラインナップ強化 ● AIを利用した機器故障予測 ● 次世代燃料への転換商品の開発 ● 船舶業界の人材確保
脅威	● 日本国内原材料高騰 ● 次世代燃料要求船の急激な増加 ● 新燃料方向性の発散

事業環境

船舶ゼロエミ化（全面的代替）に向け新造船建造需要は今後拡大し、2030年代早々には1億総トン超の需要、その後も高原状態が継続する見込みとなっています。

次世代船舶新燃料の商談では中国・韓国造船所で拡大、重油からLNGに加えてメタノールが主流にシフトしつつあります。国内造船業も十分な国際競争力を有しており、受注も拡大しています。新燃料対応製品の開発、商品の差別化、生産・販売体制の整備が急務となっています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

- ① 海外市場の拡大（中国造船所の契約船増加による取引量の拡大）
- ② 環境対応製品、次世代環境対応船に搭載可能な製品の開発継続と早期市場投入
- ③ 新しい船用バイナリー発電（さらなる省エネ・CO₂削減に貢献）
- ④ 船用IoTを活用したサブスクリプションメンテナンスの構築（計画的な保守と機器の健全性維持および故障の未然防止を実現）
- ⑤ 機器メーカーとの技術連携強化によりスピーディな商品開発・インストールシェアの拡大

TOPICS (2024年3月期)

売上目標を達成

2024年3月期の売上は約112億円で計画比121%となりました。

海外市場の売上が成長

中国・韓国船舶ボイラ出荷台数が好調に推移し、売り上げが増加しました（昨年度比177%）。また、世界中から多くのアフターサービスの依頼を頂き、中国・トルコのドック工事が増加しました。

船用分野の商品展開をさらに拡大

低炭素脱炭素燃料商品としてLNG-DFボイラを商品化（低炭素）。アンモニアDFボイラの開発（脱炭素）、バイナリー発電システム（省エネ）の開発にも着手しました。また、遠隔監視と迅速なトラブル対応で船上労働環境改善・省力化へ貢献する船用IoTアプリケーション、海洋プラスチックごみ削減に向けてマイクロプラスチック回収装置や船内浄水器の商品化を行いました。

環境事業

強み	● 国内トップクラスのダイオキシン類分析力、圧倒的シェア ● ダイオキシン分析で培った独自の前処理技術 ● 分析業務受託に基づく高度な商品開発力
機会	● 新たな有害物質に対する規制項目の追加 ● 分析自動化ニーズの拡大、測定・通信技術の進化 ● 海外市場へのアプローチ強化
課題	● 専門人材の育成 ● 環境分野以外の分析力強化 ● 開発体制の効率化 ● BCP対策
脅威	● 環境規制緩和による既存分析市場の縮小 ● 新規参入者の出現、競合他社とのコスト競争・模造品・特許侵害 ● 天災、新型コロナウイルス感染症拡大による事業活動停滞

事業環境

国内ダイオキシン類分析市場で当社の分析用商品は70%超のシェアを占め、受託分析数も安定的に推移。一方、市場縮小が予想されるPCB分野では、応用開発した商品の普及活動を継続します。国内環境分析分野においては、PFAS関連の分析市場が規制強化により成長すると見込まれています。海外ダイオキシン類分野の成長市場である中国・アセアン・中東や既存市場（EU、北米）への新商品投入・販促活動・技術PR活動を行っています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

国内PCB事業分野の売上減少に対しては、新商品の展開（農業分析市場・シックハウス分析市場・レジオネラ分析市場・PFAS分析市場）でカバーする戦略を実践しています。海外では、現行ビジネスのグローバル化を図り、より付加価値があり、かつ現地ニーズにマッチした新商品開発を進め、世界シェア30%以上の獲得を目指していきます。

TOPICS (2024年3月期)

PFAS（有機フッ素化合物）への対応

有機フッ素化合物PFASは、環境への残留や、人体への毒性影響も明らかとなってきた為、国際的な規制強化が進んでいます。弊社では、国際標準規格ISO21675に定められている30項目のPFAS分析をはじめ、EPA1633に定められている40項目の分析対応が可能です。規制が進むにつれて分析市場の拡大が見込まれます。

生菌分離装置の開発・販売

レジオネラ属菌の迅速検査に利用可能な生菌分離装置（GF-1A）の開発を終え、2024年10月受注開始しました。本製品は、試料中の生菌と細胞膜が損傷している死菌を誘電特性の違いによって分離し、PCR法などの遺伝子検査法と組み合わせることで、レジオネラ生菌を短時間で検出できます。

国内メンテナンス事業



執行役員
FE戦略ブロック ブロック長

宮本 治

業界屈指のメンテナンス体制でお客様の課題解決に取り組み、カーボンニュートラルの一翼を担ってまいります

当社は独自の保守契約システムを軸に、全国に配置した約1,200人のミウラのフィールドエンジニア (FE) と35年の歴史を持つオンラインメンテナンスで、お客様の機器の安全運転と効率維持、そして、現場に寄り添ったハイレベルな省エネ提案を展開しています。また、省力・省人化ツールとして開発したクラウドサービスは、現在では工場内のさまざまな機器を繋ぐことができる「MEIS CLOUD+」に進化し、運用開始から丸6年を迎え、順調に採用していただいています。他社機器のメンテナンスも可能になったこのクラウドサービスは、FEのメンテナンス力と通信データの拡大により実現しました。

今後も、お客様の幅広い設備におけるエネルギーロスをもさまざまな角度から抑えるためのサービスレベルの向上を図り、DXの推進と当社ならではのテクノサービス力を高め、スーパーメンテナンス会社 (商品やサービスを通じてお客様と継続的につながり続ける会社) を目指してまいります。

メンテナンス事業

強み	● 高度な技術力を備えた人財と、それを支える教育・育成システム ● 全国に張り巡らされた当社独自のメンテナンス網 ● 24時間365日のオンラインメンテナンス体制と迅速な対応
機会	● 熟練作業員の減少にともなう省人化、アウトソース需要の拡大 ● デジタル技術による効率化、最適化、高付加価値提供 (省エネ貢献) ● カーボンニュートラルに向けたお客様へのソリューション
課題	● FE人材基盤の維持、拡充、専門性向上 ● ボイラ以外の幅広い専門知識獲得、資格取得、業務委託、協業の構築 ● IoT基盤プラットフォームの早期展開
脅威	● 国内ボイラ市場の縮小 ● データ通信による一括管理サービスを行う企業の進出と実績 ● カーボンニュートラルに向けた急激な電化

事業環境

経済活動は正常化に向けた動きが進んでいますが、エネルギー価格、原材料価格、物流価格の上昇や地政学リスクは継続しており、先行きの不透明感が高いままであります。このような環境のなか、あらゆる業種のお客様が、カーボンニュートラルに向けた取り組みを本格化させています。当社は、お客様のお役に立てるよう、蒸気ボイラとヒートポンプ・廃熱利用機器の組み合わせや、工場内のユーティリティをデータ通信の一括管理等、高い知見と広い視野を持って「工場全体のエネルギー消費量削減」を図ってまいります。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

当社は、お客様の課題解決に取り組むためには、FE一人ひとりがトータルソリューションを実現できる高い知識と技術を備え、スーパーメンテナンス会社を目指す必要があると考え、人材育成に取り組んでいます。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・高圧ガスにかかわる国家資格保有、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従業員を「ミウラ熱ソムリエ」として認定しています。2024年3月期においては8名誕生し、活躍をしています。さらに、熱ソムリエの予備軍となる「熱マスター」制度も開始し、継続的にメンテナンス体制が維持できる育成制度を構築しています。今後は、熱ソムリエとDX活用の相乗効果で、さらに広いフィールドのお客様に貢献することで、保守契約を獲得し事業拡大を目指します。

TOPICS (2024年3月期)

契約延長に伴う保守契約件数増加や
船用機器の部品販売増加により売上増

保守契約の契約延長に伴う、契約件数増加や、船用機器の部品販売増加により、2024年3月期の売上は前年比7.3%増加となりました。CO₂低減を目的とする省エネ分野や簡易ボイラを含む本体の更新、更新時期を迎えた機器を安定稼働させるためのオーバーホール、保守契約の更新、部品販売などの売上も増加しています。

クラウドを活用した、工場内のさまざまな機器と
つながることができる「MEIS CLOUD+」

他社機器も含めた見える化のツールである「MEIS CLOUD+」の契約台数は、国内累計2,379台、クラウド契約全体としては10,859台を達成。日常管理の無人化ニーズが増加しています。(2025年3月1日現在)

MEIS CLOUD+ は、クラウド環境を利用し、インターネットに接続したパソコンやタブレット、スマートフォン等の端末から、携帯通信網経由で、専用通信装置EU-310と情報通信を行い、ミウラ製品に限らない様々な設備の運転状況のモニタ表示やエネルギー管理機能 (日報や月報等の表示)、異常情報のメール通知を行うことができるサービスです。

海外事業



アジア事業ブロック

執行役員
アジア事業ブロック ブロック長
三本 順一

アジア事業方針の一丁目一番地である「アジア各国で動的シェアトップを目指す」を掲げ、邁進いたします

■ アジア事業をとりまく概況

エネルギー価格の高騰、インフレの影響による景気下振れや地政学リスクは依然として継続しています。また、米中の貿易摩擦の影響から、中国企業がASEAN地域への投資を活発化し生産拠点を移すことで、高い関税を回避する等の動きが顕著となっています。今後も、各国の動向に注目しつつ、環境配慮経営に取り組む大手企業と各国の成長産業をターゲットとした戦略を継続していきます。

■ アジア各国での蒸気販売のトップメーカーを目指して

2023年度は、韓国ミウラでの大型ボイラの販売が好調となり、売上高1,000億ウォン (日本円でおおよそ113億円) を突破しました。背景に、韓国政府が、2023年にグローバル超大国を目指し、特定の6産業を対象に施行した「国家先端戦略産業法」があります。韓国ミウラもこれに注目し、対象産業である半導体産業とバイオ産業を重点戦略として取り組んだことで好機を得、大型ボイラ販売の売上増の業績となりました。また、生産体制強化の為の倉庫も増設しています。さらに、メンテナンス事業については、製品受注増に伴い、保守契約や部品販売も順調に推移する見通しです。今後も、アジア各国の市場に注視しながら、収益基盤としてのメンテナンス拠点の増設やエンジニアの技術を高めていきます。

■ アジア事業成長率目標、毎年10%増

目標達成の為の販売戦略としては、①カーボンニュートラルに取り組む企業への、CO₂削減提案。②各国の成長産業の市場動向についての調査を徹底。③中国からアセアンへ進出する企業をターゲットとした販売。に取り組んでいきます。そして、ミウラの強みであるメンテナンス体制をより盤石にするために、オンラインメンテナンスの管理台数を大幅に増やす計画です。これにより、お客様に安心してボイラを使っていただけるようになります。また、結果的に、競合他社メーカーとの大きな差別化につながることも考えています。

ミウラが海外進出して40年余りとなりますが、アジア各国の大手企業への当社製品の導入は順調です。引き続き、他のアジア諸国の市場調査を行いながら、顧客ターゲットングを行い、成長し続けてまいります。



米州事業ブロック

執行役員
米州事業ブロック ブロック長
藤原 達也

メンテナンスビジネスを基盤構築の軸として、各国に応じた販売戦略を推進します

■ 米州事業をとりまく概況

米州においてはインフレ抑制の利上げに伴う景気の減速感もありながら、軟着陸しつつある経済状況の中で、比較的好調な販売を継続でき、また、水処理薬品の販売やメンテナンス契約の拡販により、2023年度は増収増益が実現できました。2024年度にかけては、景気の不透明感もあり、また、低炭素社会に向けた産業動向も定まっていない状況でもあり、着実なメンテナンスビジネスの成長を推進しながらも、次の一手を模索し、打ってゆくタイミングとなっていると感じています。

■ “ミウラのビジネス”を実践するローカル人財の育成

アメリカ事業は、2023年度よりローカルの生え抜き社長がかけ取りをするようになり、その配下の経営陣もすべてローカル従業員という布陣で、見事に販売台数、売り上げ、利益ともに大きく伸ばし、米州の業績の増収増益に原動力になりました。一方では、ローカル化する現地のオペレーションに対応した、本社からの支援体制の進化 (英語対応、駐在員の役割、ローコンテキスト文化への対応) が必要となっています。海外、日本の良い面を取り入れながら、コミュニケーションをベースにした融合で、グローバル化の取り組みを継続してゆきます。

■ 米州での2025年3月期の注力ポイント

米州全体の基本方針は変わらず、ミウラスタンダードの現実化に必要な基礎的な組織力・実践力の構築に軸足を置き、事業が中期、長期的に加速的な進化を実現できるように力をつけていくことです。いずれの国においても、メンテナンス契約数アップ、通信データの活用、水管理レベルアップによる顧客満足の向上が共通のテーマであり、それらがおのずと収益アップの基礎となります。それに加えて、2024年5月には米国のトップボイラメーカーであるCleaver-Brooks社とヨーロッパに本拠を置くCERTUSS社をグループの一員として迎え、米州各国でそれぞれの強みを生かした協力体制の構築を進めています。共通のテーマとしては、各社の販売店網、既存顧客に対して、ミウラのメンテナンス会社としての付加価値を提供すること、また、ミウラの顧客に対してはCleaver-Brooks社やCERTUSS社の商品を加えることで、ソリューションの幅 (機器のサイズの幅、温水対応、電気ボイラ、付帯品等) を広げることが挙げられます。

グローバルネットワーク

50以上の国と地域に展開

19現地法人・17工場 (2024年5月31日現在)



三浦工業株式会社



CERTUSS GmbH



三浦工業(中国)有限公司



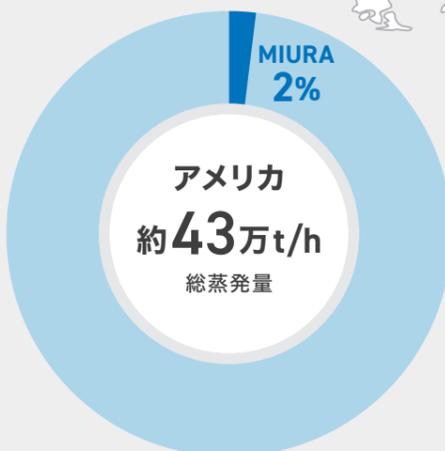
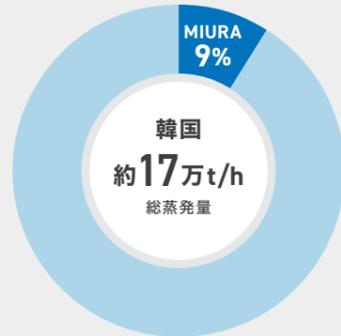
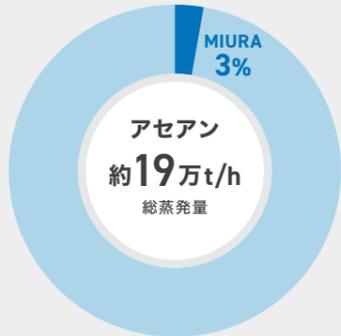
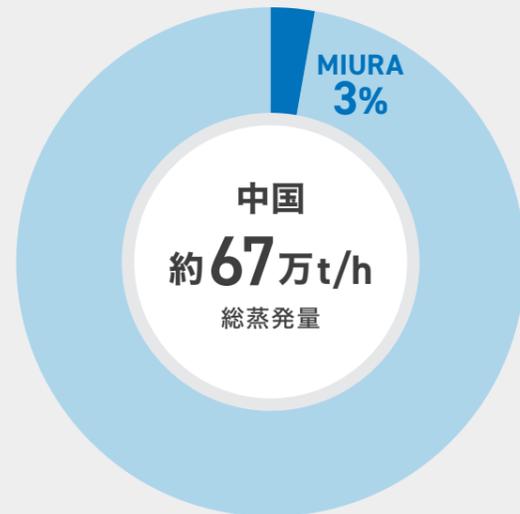
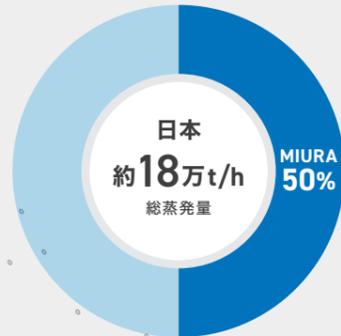
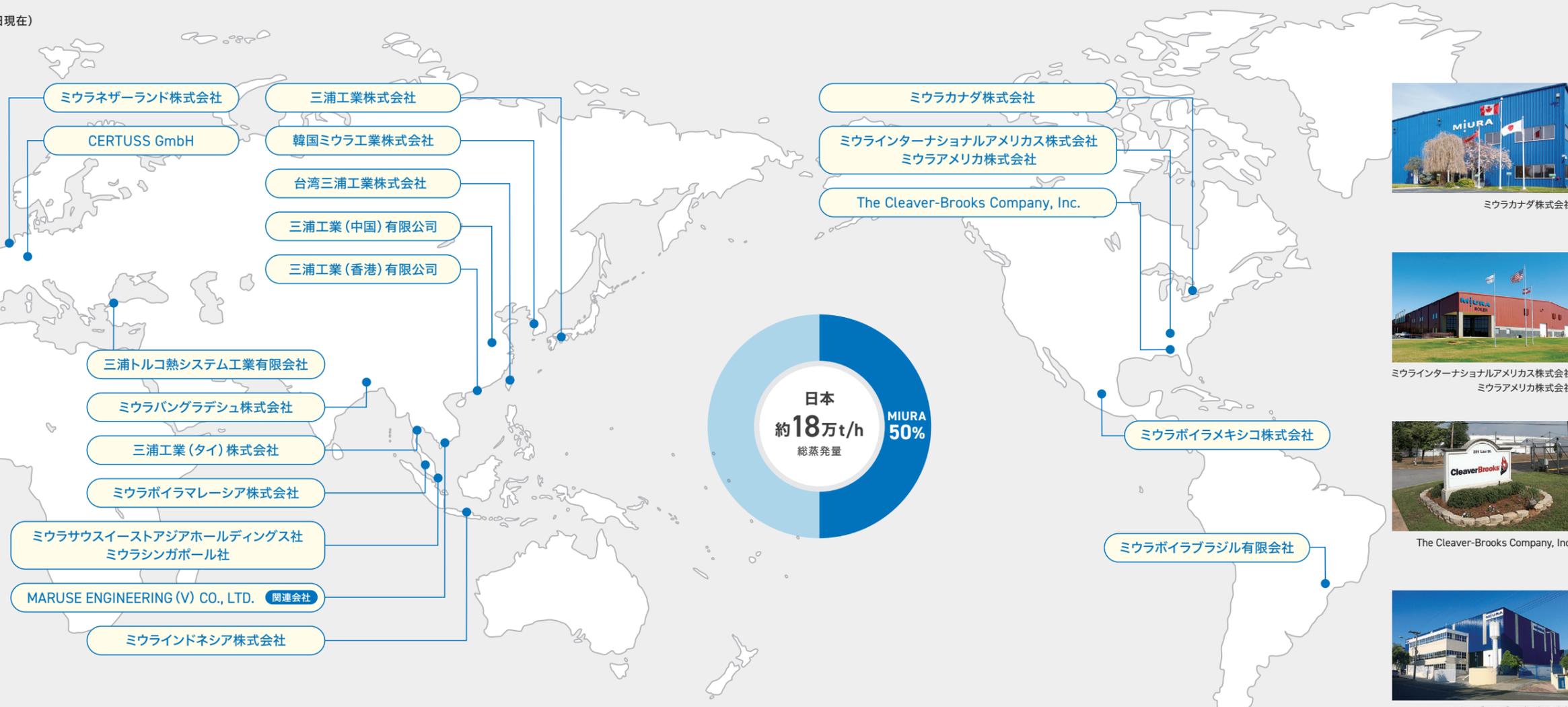
韓国ミウラ工業株式会社



台湾三浦工業株式会社



ミウラインドネシア株式会社



ミウラカナダ株式会社



ミウラインターナショナルアメリカス株式会社
ミウラアメリカ株式会社



The Cleaver-Brooks Company, Inc.



ミウラポイラブラジル有限会社

※ 各国のシェア率は、各国内におけるすべての蒸気ボイラ(発電用を除く)総蒸発量ベースで算出。CERTUSS社およびCleaver-Brooks社の情報は含まれておりません。

※ 自社調べ(2024年3月31日現在)



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します。

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、対応が間違ってくる。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きます。

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、長く、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せん。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、目標値を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タ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。

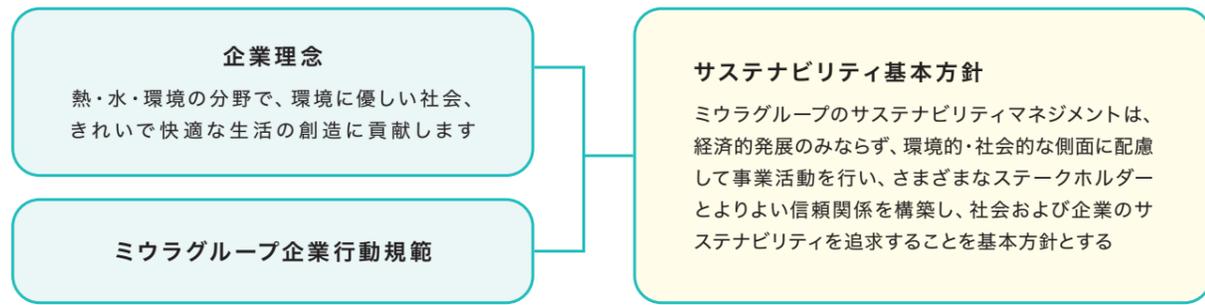
また、人手不足を解消する一助として、自動搬送関連機器の開発・製造会社を2023年3月に設立しました。自動搬送関連機器を導入していただくことで、お客様の工場での省人化にお役に立てることがあるはずです。

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。

サステナビリティ推進体制

当社は、ミウラグループ理念体系および企業行動規範をふまえて策定した「サステナビリティ基本方針」のもと、サステナビリティ経営を推し進める仕組みとして、サステナビリティ推進会議を設置し、体系的に活動を行っています。

■ サステナビリティマネジメント

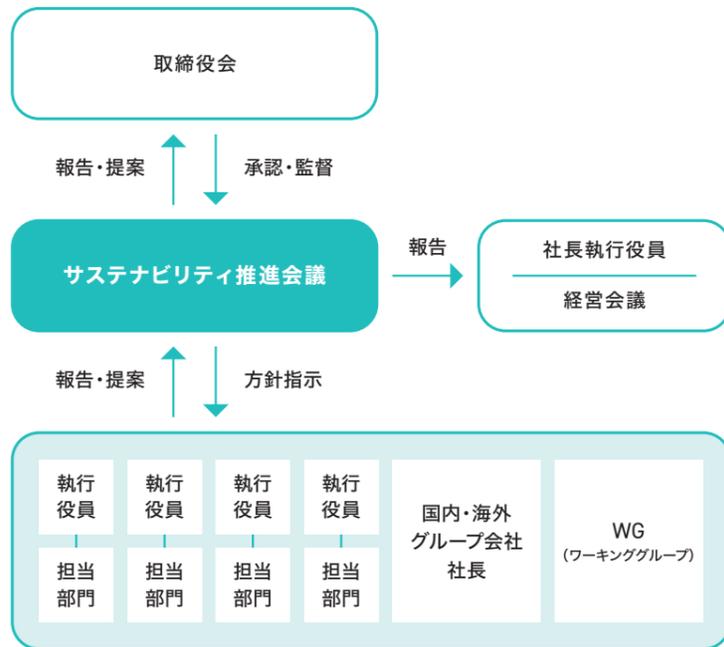


サステナビリティ推進体制

サステナブルな経営を推進する仕組みとしてサステナビリティ推進会議を年4回開催し、サステナビリティの重要課題（マテリアリティ）の推進に取り組んでいます。推進会議は、社長執行役員が指名するサステナビリティ推進担当役員を議長とし、関連部門の執行役員等で構成しています。推進会議では、価値創造プロセスとその持続性に重要な影響を及ぼす課題としてミウラグループマテリアリティを特定し、その解決に向け、具体的な取り組みを整理し、各部門が長期的に目指す姿としてKPIを設定し、関連性の高いSDGsとの関係を整理し、方針・計画・施策の審議決定（Plan）、各部門での遂行（Do）、進捗管理＝推進会議での進捗報告（Check）、各部門の取り組みの促進（Action）を行っています。

経営会議および取締役会へ審議・決議事項等を定期的に報告・提案を行い、取締役会が監督するガバナンス体制により、サステナビリティ経営を推進しています。

■ サステナビリティマネジメント体制図

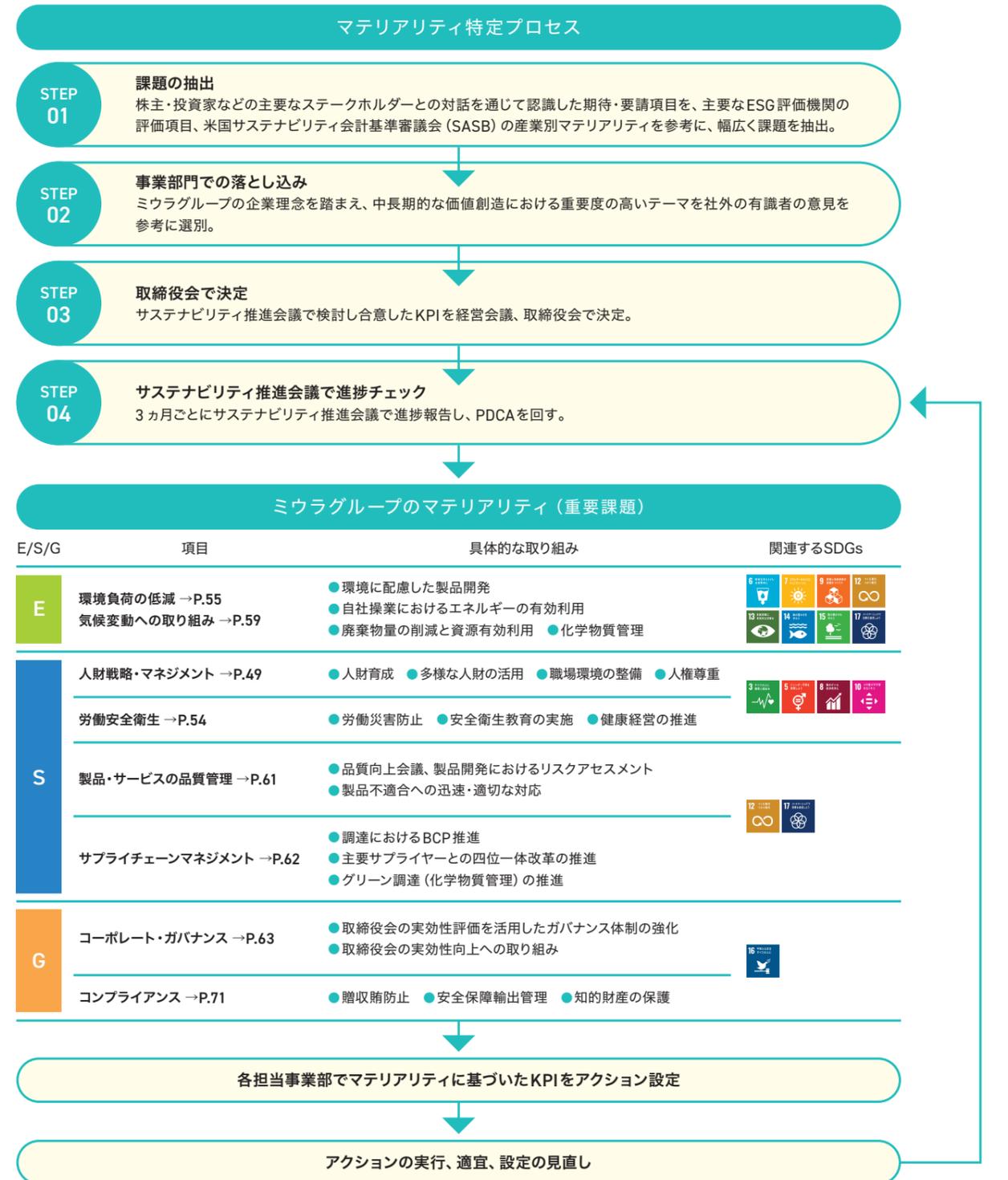


サステナビリティ推進会議（2024年3月期）主な議題内容

- ミウラグループマテリアリティについて各部門のKPI進捗管理および計画の見直しを実施
- 気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同表明
- インターナルカーボンプライシングの運用開始および進捗管理など

マテリアリティ

ミウラグループでは、価値創造プロセスとその持続性に重要な影響を及ぼす課題を株主・投資家などの主要ステークホルダーの視点で抽出しています。マテリアリティ項目の取り組み強化により、社会的価値創出と経済的価値創出の両立を目指します。



マテリアリティ（重要課題）のKPI

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・蒸気の使用にともなう間接排出
 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
 当該ページの国内グループは、三浦マニファクチャリング、三浦アクアテック、三浦工機、三浦環境マネジメント、ミウラ・エス・エー、ミウラジョブパートナー
 ※三浦工業、三浦マニファクチャリング、三浦アクアテック、三浦工機、三浦環境マネジメント、ミウラ・エス・エー、ミウラジョブパートナー、他3団体

	マテリアリティ	目標	取り組み内容	KPI		2023年3月期実績		2024年3月期実績	
E	環境負荷の低減	自社の事業活動の環境負荷低減	自社排出CO₂の削減 ■ 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グループ)	2030年 および 2050年	2030年:2013年比▲50% 2050年:2013年比▲100%	CO ₂ 排出量:10,258.1t-CO ₂ 2013年比:▲31.3%	CO ₂ 排出量:9147.5t-CO ₂ 2013年比:▲38.8%	
			水使用量の削減 ■ 排水の再利用	水使用量の削減率 (三浦工業 (支店を除く) および国内グループ)		2030年:売上原単位2019年比▲35% 2050年:売上原単位2019年比▲65%	2022年原単位:1.46m ³ /百万円 2019年比:▲16.7%	2023年原単位:1.12m ³ /百万円 2019年比:▲36.0%	
			廃棄物量の削減 ■ 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) および国内グループ)		2030年:85% 2050年:95%	排出物量:1987.2t 排出物リサイクル率:74.9%	排出物量:2156.5t 排出物リサイクル率:80.1%	
	気候変動への取り組み	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	製品サービス利用時のCO₂削減 ■ 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%	2022年原単位:196.6t-CO ₂ /百万円 2019年比:▲20.0%	2023年原単位:168.3t-CO ₂ /百万円 2019年比:▲31.5%	
S	人財戦略・マネジメント	個の能力を活かす人事制度の構築	人事制度見直しの推進 ■ 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	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	人事制度プロジェクトによる新人事制度・新報酬制度が整い、2024年4月より運用開始	
		多様性の確保と人財育成	人財基盤の多様性の確保 ■ 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)	2027年	4.5%以上	3.3%	3.4%	
				ローカルスタッフの管理職登用率 (海外連結子会社)	2025年	80%以上	75.6%	81.9%	
		働き方改革、両立支援制度の拡充	人財育成の継続的強化 ■ 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	熱ソムリエ対象資格 資格保有数 (三浦工業、複数取得者有り)	2026年	2021年度比+30%以上 (基準年2021年度 資格保有数:1,233)	基準年比 +12.2% (資格保有数:1,384)	基準年比 +29.5% (資格保有数:1,597)	
	環境整備、支援制度改善の継続的強化 ■ 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	82%	70%	
	人権尊重の徹底	人権デューデリジェンスの推進 ■ 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 (国内連結子会社)	2026年	100%	調査対象会社割合:64%	—		
			エンゲージメントサーベイ・スコア (三浦工業)	2030年	エンゲージメントサーベイ・スコア 55	—	スコア 49.6 エンゲージメントサーベイへの移行に伴い 2024年3月期より目標設定を変更		
			重大事故・災害の発生予防教育の継続実施 ■ 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	人権リスクの特定と対策 (人権デューデリジェンス実施状況) (国内連結子会社)	2026年	定性評価	三浦工業およびグループ会社・団体*を対象に人権教育 (e-ラーニング) 実施: 受講率 98.1%	三浦工業およびグループ会社・団体*を対象に人権教育 (e-ラーニング)、LGBTQ対策、多様性理解を目的としたコンテンツ学習の実施:受講率 95.5%	
	労働安全衛生	従業員および取引業者の労働災害発生防止	健康増進支援の継続実施 ■ 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	重大事故・災害発生状況 (国内連結子会社) 死亡事故、身体に障害が残るような事故、3人以上が被災する事故	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	心身健康相談や退職者フォローの仕組みの整備状況 (国内連結子会社)	2026年	定性評価	健康経営優良法人 (大規模法人) 2023に認定 (総合順位2,301~2,350位/3,169社中、総合評価 偏差値44.2)	健康経営優良法人 (大規模法人) 2024に認定 (総合順位2,151位~2,200位/3,523社中、総合評価 偏差値47.6)		
製品・サービスの品質管理	品質マネジメントシステムの有効性向上	リスクアセスメント、クレーム発生予防の継続的強化 ■ 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	0.56以下	0.69%	0.60% 目標達成のため目標値を上方修正		
			品質自己チェック実施状況 (海外連結子会社)	2026年	定性評価	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、殆どの国で達成したので2026年度の目標値を再設定	2023年度の調査回収 (82%) 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	サステナブル調達の実現	サプライヤーとの協働取り組みの推進 ■ 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%	77.9%	67.0%		
G	コーポレート・ガバナンス	取締役会の実効性向上	取締役会の実効性向上の取り組み ■ 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:5件 同評項目:6件 低下項目:22件	外部機関アンケートにおける評価内容向上項目:13件 同評項目:7件 低下項目:9件	
	コンプライアンス	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス教育の継続的強化 ■ 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 (国内連結子会社)	2026年	100%	97.2%	98.10%	

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。

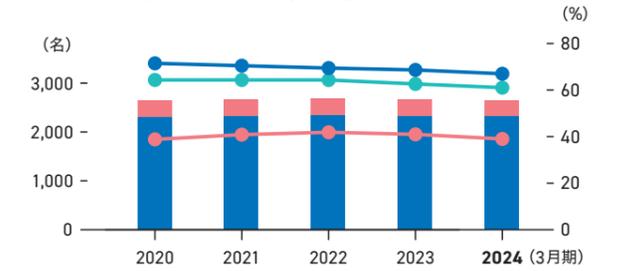


くるみん認定

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。

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。

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答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

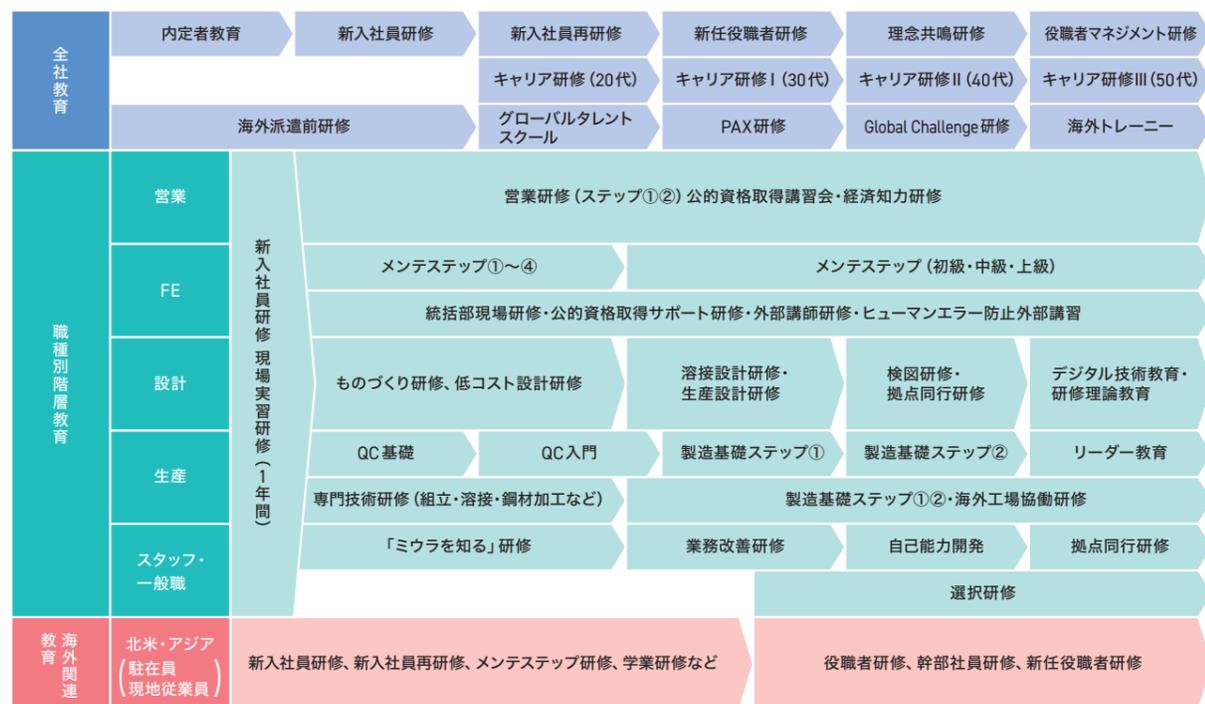
の海外出張同行や海外トレーニーの機会を提供し、現地でのビジネスを実際に体験できるカリキュラムのスクールとなっています。2024年3月期は37名が受講し、海外での即戦力としての準備を進めています。

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。

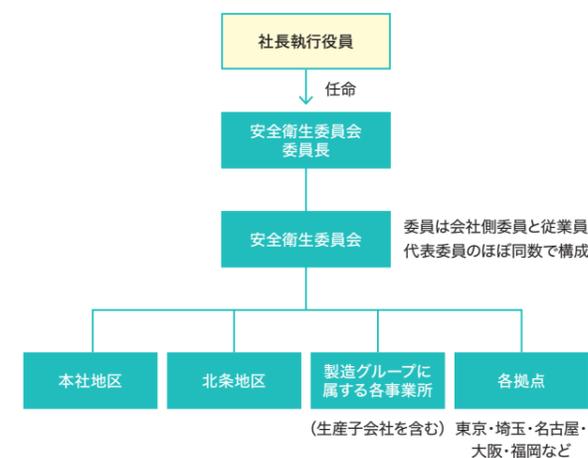
安全衛生マネジメント

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



基本的な考え方

ミウラグループは「熱・水・環境のベストパートナー」として、地球環境の保護に向けてグローバルな視点から積極的に取り組みを進めており、「ミウラグループ企業行動規範」においても環境問題に対する取り組みを明文化しています。今後も、環境への配慮を重視した製品・サービスを開発・提供し、また、事業活動から生じる環境への影響を考え、環境負荷や環境リスクの低減に努めることで、地球環境保全に貢献する企業をめざします。

環境マネジメント

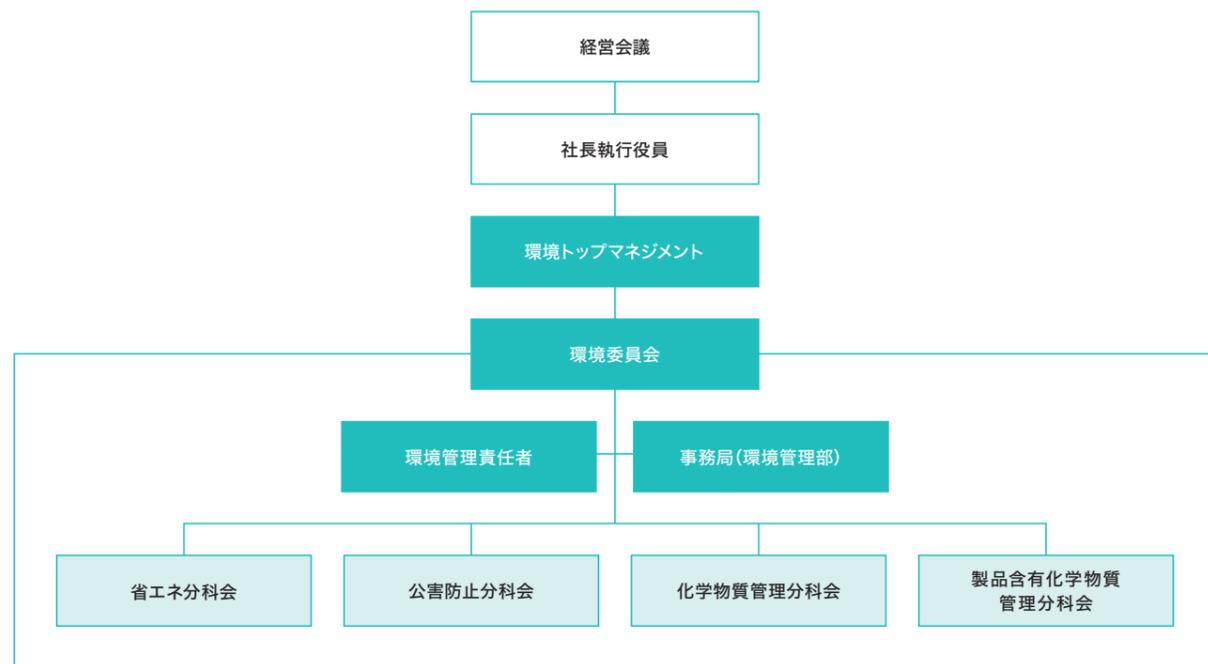
ミウラグループの環境推進体制は、環境トップマネジメントが環境委員会委員長を兼任する環境委員会で組織しています。環境トップマネジメントは、社長執行役員もしくは社長執行役員により任命された執行役員が務め、ミウラグループの環境マネジメントシステム(EMS: Environmental Management System)に関するすべての責任と権限を有し、環境方針・計画の策定、計画進捗監視、重要事項の承認および経営会議への報告を行います。環境委員会は、環境委員会委員長のもと、各分科会により成り立ち、メンバーは製造グループをはじめとするすべての職種から構成されています。また、環境委員会が主体となり、国内・海外ともに環境に関わる課題点を把握し、目標を設定し対応を進めています。

EMSの構築と運用

国内では、三浦工業(支店を除く)および国内グループ(58ページ※4参照)を含む計5社をISO14001の認証対象とし、2007年2月に認証を取得しました。2024年10月、更新審査を受け、2025年1月にISO14001の規格に適合し、更新を継続しています。一方、海外では、主要なアジア圏の製造拠点である三浦工業(中国)有限公司、韓国ミウラ工業株式会社、台湾三浦工業株式会社の3現地法人について、認証され、更新しています。その他の製造拠点についても、EMSの構築と運用を目指します。



環境推進体制図



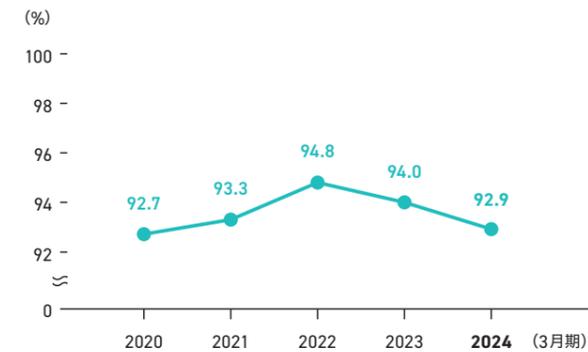
環境に対する配慮

事業者クラス分け評価制度で9年連続Sクラス

ミウラグループは、経済産業省・資源エネルギー庁が行う「エネルギーの使用の合理化および非化石エネルギーへの転換期に関する法律」(省エネ法)の定期報告に基づく「事業者クラス分け評価制度」において、特定事業者として、2015年度の本制度開始時より9年連続で最高評価のSクラスと評価されています。「事業者クラス分け評価制度」では、定期報告を提出した事業者をエネルギー使用の合理化の状況の判断基準に照らし、S(優良事業者)・A(更なる努力が期待される事業者)・B(停滞事業者)・C(注意を要する事業者)にクラス分けしています。今回、ミウラグループがSクラスと評価された理由は、「エネルギーの使用に関わる原単位」について、Sクラスの努力目標である「5年間平均原単位(エネルギー消費原単位※1)を1%/年以上低減」を達成したことによります。

※1 省エネ法に基づく原単位:
エネルギー使用量(kL) / {国内売上収益(百万円) × 建物延べ床面積(km²)}

ミウラグループの5年間平均原単位の推移



再生可能エネルギーの利用

2023年度は、PPA(売電事業者と需要者が直接、電気の売買契約を結ぶこと)による太陽光発電システムの導入に着手し、太陽光パネルを堀江工場・北条工場の一部の屋根に設置しました。年間150万kwhの発電量を見込んでいます。これは、工場で消費される電力量の約10%に相当します。今後も工場のみならず、拠点事務所も含めて太陽光発電システムの導入を積極的に進め、再生可能エネルギーの利用を推進してまいります。

自然との共生

「ミウラの森」森づくり活動

2023年11月、ミウラグループ従業員とその家族19名、そして愛媛県の皆様をはじめとする関係者で、「ミウラの森」での森づくり活動を実施しました。この活動の目的は、多くの方々に自然と親しみながら自然保護の大切さを学び、地球環境保全にも貢献していくことにあります。また、「ミウラの森」の森づくり活動は、「愛媛県企業の森づくりCO2吸収認証制度」に基づき、整備した森林の効果がCO2吸収量の数値で認証されています。2022年度の森づくり活動により吸収されたCO2は5.6tCO2/年と認証され、「令和5年度えひめ山の日の集い記念式典」で表彰されました。



ビオトープ※2で自然との共生をめざす

ミウラグループでは、北条工場敷地内にビオトープを創設しています。そこでは、工場の生産や実験後の水を適正に処理し、利用しています。

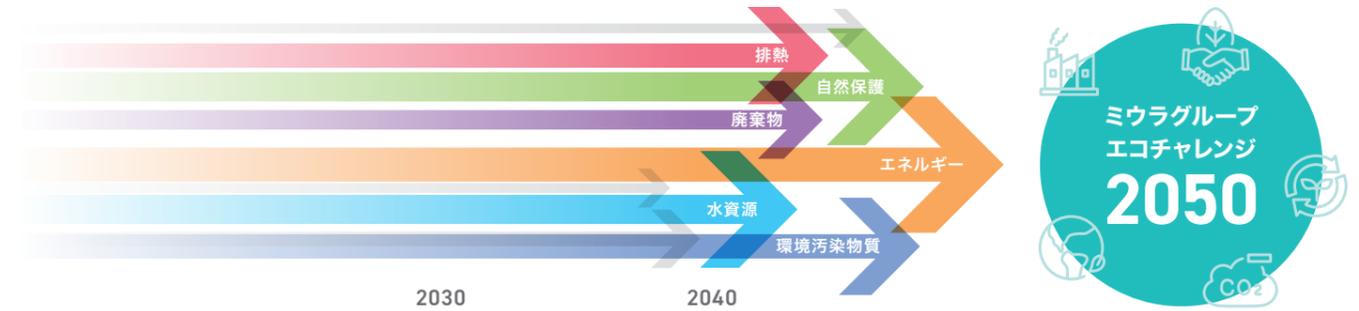
※2 地域の野生の生きものが生き・生育する空間という意味のドイツ語



ミウラの敷地内にあるビオトープ

ビオトープに生息するメダカ

パリ協定の1.5°Cシナリオと日本政府の2030年度のGHG排出量46%削減目標（2013年度比）を鑑みて、事業活動および製品のライフサイクルにおける、GHG排出量、環境汚染物質、廃棄物、排熱、水使用量などを可能な限り最小化する「ミウラグループ エコチャレンジ」を行っています。環境長期目標では2050年までのGHG排出量（Scope 1・2・3）の削減および排出物のリサイクル率向上、水使用量の削減についての定量化目標とそれぞれの目標達成のための施策を設定し、2022年4月より取り組みを進めています。



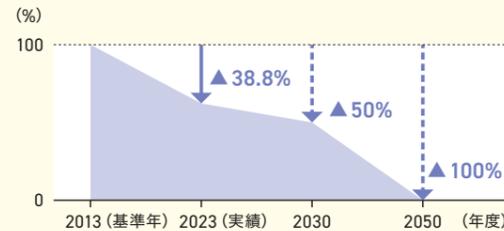
ミウラグループ エコチャレンジ 2050



脱炭素社会への取り組み

● 省エネルギー活動によるGHG排出量（Scope 1^{*1}・2^{*2}・3^{*3}）の削減
算定範囲は、三浦工業および国内グループ^{*4}

Scope 1・2 排出量

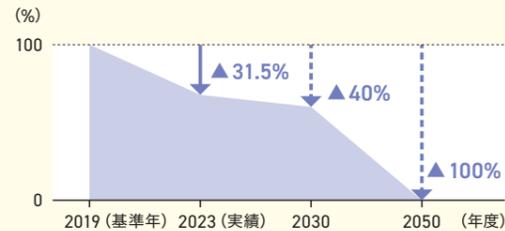


削減目標				
2013年度	2023年度 (実績)	2030年度	2050年度	
基準年	▲38.8%	▲50%	▲100%	

目標達成のための施策

- 溶接口ボットやコンプレッサ、射出成形機器等を省エネモデルへ更新
- 太陽光発電設備、照明のLED化、遮熱材の導入
- 空調デマンド制御によるエアコンの省エネ設定
- 上記の自助努力を実施のうえ、目標に対して実績がともなわな可能性のある場合、グリーン電力およびJ-クレジットの購入

Scope 3 排出量 (売上原単位)



削減目標 (売上原単位)				
2019年度	2023年度 (実績)	2030年度	2050年度	
基準年	▲31.5%	▲40%	▲100%	

目標達成のための施策

- 中長期にわたる2段階の削減戦略として、
- ① ボイラの燃料転換（油→ガス）と高効率化、廃熱回収・未利用熱回収、省エネ診断
 - ② 新燃料対応（水素、アンモニア等）およびメタネーション対応、トータルソリューション提案の推進



資源循環社会への取り組み

● 国内工場の廃棄物の削減（排出物のリサイクル率向上）
● 国内工場の水使用量の削減
算定範囲は、三浦工業（支店を除く）および国内グループ^{*4}

排出物のリサイクル率

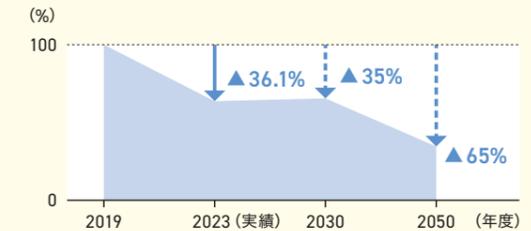


リサイクル目標				
2021年度	2023年度 (実績)	2030年度	2050年度	
71%	80.1%	85%	95%	

目標達成のための施策

- ごみ分別
- リサイクル率向上のためのリサイクル会社開拓
- サプライヤーからの梱包材の削減化や通い箱の活用化
- 再生しやすい素材の部材の選定
- 端材が出ない加工品の購入

水使用量 (売上原単位)



削減目標 (売上原単位)				
2019年度	2023年度 (実績)	2030年度	2050年度	
基準年	▲36.1%	▲35%	▲65%	

目標達成のための施策

- 自社製品を利用した試験運転水用途などへの利用
- 排水リサイクルシステムの導入
- 試験時に発生する蒸気の回収利用
- 雨水利用



自然共生社会への取り組み

● 「ミウラの森」森づくり活動を通じた自然保護と「ビオトープ」の維持



有害物質抑制社会への取り組み

● グリーン調達による有害物質含有の低減
● 環境事故ゼロ



環境に優しい社会への取り組み

● LCA（環境影響評価）の指標および枠組みの決定と評価
● 国内・海外グループ会社の環境データの一括管理および環境活動の強化

ミウラのサプライチェーン排出量



※1 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)、温対法基準(エネルギー起源) ※2 Scope 2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にともなう間接排出 ※3 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) ※4 当該ページの国内グループは、三浦マニファクチャリング、三浦アクアテック、三浦工機、三浦環境マネジメント、ミウラ・エス・エー、ミウラジョブパートナー

気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言に基づく開示

当社グループは、気候変動を世界共通の重大な課題であると認識し、気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言に基づき、気候変動にかかるリスクおよび収益機会が当社グループの事業活動や収益等に与える影響等について、2022年5月に当社ウェブサイトにて開示し、2023年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD) 提言への賛同を



表明いたしました。技術・製品・サービスの提供を通じて、世界的な共通目標であるカーボンニュートラルの実現に向けて、グループ一丸となって取り組んでまいります。

1 ガバナンス

当社は、気候関連課題が事業に密接に結びつき、事業活動に大きな影響を与えると考え、気候変動問題に関する取り組みは、サステナビリティ推進会議で検討・立案し、経営会議での審議を経て代表取締役を議長とする取締役会で決議・監督する体制としています。サステナビリティ推進会議はサステナビリティ推進担当役員を議長とし、各部門から選任された推進責任者、推進担当者と事務局で構成され、定期的に開催しています。

- 取締役会は、気候変動問題に関する重要な取り組みを決議・監督する
- 経営会議は、気候変動問題に関する取り組みを審議する
- サステナビリティ推進会議は、気候変動問題に関する取り組みを検討・立案する

2 リスク管理体制

当社は、各部門で抽出した気候変動による影響をサステナビリティ推進会議で検討し、従来のリスクマネジメント体制の枠組みに気候変動リスクを追加したうえで管理しています。気候変動リスク (移行リスク、物理リスク) を含むすべてのリス

クは経営会議で統合管理しており、事業リスク影響評価を確認のうえ、リスク対応項目を決定し、特に重要な事項を取締役に上程します。取締役会は、リスクマネジメントに関する特に重要な事項を審議・決議し監督します。

- BCP検討委員会は、経営会議の諮問機関として必要に応じて組織される
- 経営会議は、気候変動リスクを含むすべてのリスクを統合し、意思決定を担う

3 戦略

当社は、シナリオ分析を行い、気候変動に関する重要リスク・重要機会を洗い出し、それらが及ぼす具体的な財務的影響額の評価を行っています。国内機器販売事業のボイラ事業については、主要事業であること、従来化石燃料を使用していることから今後のGHG削減規制の影響を強く受ける可能性があること、気候変動対策として新技術の市場参入機会が存在すること、これら3つの事情を踏まえてシナリオ分析を行いました。シナリオ分析は、IEA (国際エネルギー機関) 等が公表する「シナリオ」に基づき、4°Cシナリオと1.5°Cシナリオの2つのシナリオを用いて、2030年、2050年時点における影響を考察しています。

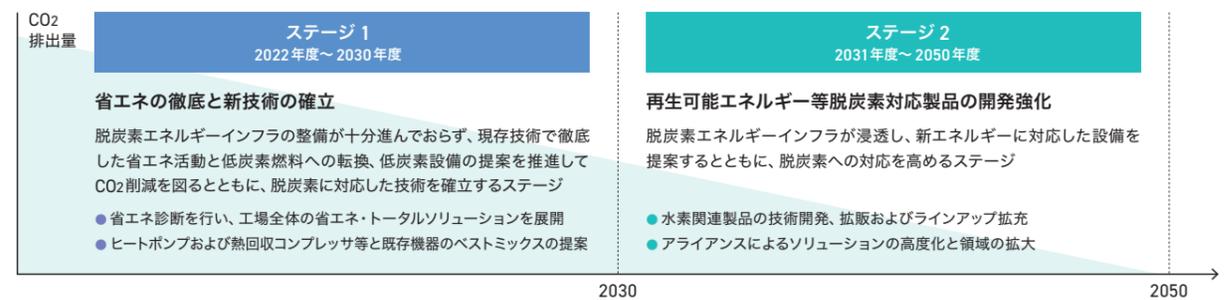
シナリオ分析

気温上昇が4°Cを超え 気候変動の影響が顕在化した場合	気温上昇が1.5°C以下に抑えられ、 世界全体が低炭素社会へ移行した場合
低炭素化を推進する政策や規制の実施が限定的であることで地球温暖化が進行し、平均気温が上昇する。気候変動によって自然災害が増加、災害の激甚化が進むことで拠点やサプライチェーンの混乱が想定される。一方で複数燃料に対応可能なBCP型製品や災害時の早期復旧支援の体制構築にかかる需要の増加が想定される。	持続可能な社会に向け脱炭素や低炭素を念頭に置いた経済活動が活発化し、世の中が環境重視型社会へと移行していく。それにともない、規制が強化され、炭素税導入、再生可能エネルギーの利用等が求められ、それらの対応コストの増大が想定される。当社にとっては、化石燃料を利用するボイラの市場規模が縮小する可能性がある一方、脱炭素社会の実現に向けた省エネ設備および再生可能エネルギー利用ボイラの市場拡大が想定される。

分類	気候変動リスク項目	財務上の影響		ミウラの事業リスク	ミウラの事業機会	
		4°C	1.5°C			
移行 リスク	炭素価格 (炭素税)	小	大	炭素税の導入や増税により、製造段階でCO ₂ の排出が多いとされる主力製品の鋼材価格が上昇する。	<ul style="list-style-type: none"> ● CO₂を排出しないクリーン蒸気を提供できる製品で、より高付加価値市場を創造できる。 ● 省エネ性能の高い設備の導入や、工場や施設全体のエネルギーマネジメントなどによるCO₂削減に繋がるソリューションのニーズが増加する。 ● 気候変動による水リスクの高まりにより、顧客の省電力、省水意識が高まり水処理市場が拡大する。 ● クリーンエネルギーである水素等の利用への指向が強まり、水素燃料ボイラ等の売上が増加する。 	
	化石燃料使用に関する規制	小	大	化石燃料を主要エネルギーとする関連産業の成長鈍化、あるいは急激な脱炭素へのシフトにより、当社が生産するボイラの市場規模が縮小する。		
	既存の製品およびサービスに対する命令および規制	中	中	気候変動により水確保のリスクが高まる。(ミウラへのリスク影響度は小)		
	低炭素技術の進展 エネルギーミックスの変化	小	大	気候変動に関連する次世代技術への置き換えにより、当社の技術が陳腐化し、市場競争力の低下、または製品シェアの縮小に繋がる。		
市場	原材料コストの変化 鉄鋼材料の購入金額	小	大	電化が進む社会において、金属資源の需要拡大により、原材料が不足し、価格が上昇する。		
物理的 リスク	急性	異常気象の激甚化 (台風、豪雨土砂、高潮等)	大	中	当社工場および拠点に大きな影響を及ぼす災害により、工場や生産設備の直接的な損害にとどまらず、製品およびサービスの信頼性や評価にも影響し、売上が減少する。	<ul style="list-style-type: none"> ● 複数燃料に対応可能なBCP型製品 (ガス・油切替小型貫流ボイラ等) や停電時の電源の確保や地震対策として防災に強いコージェネレーションシステム (排ガスボイラ)、災害時の早期復旧支援の体制構築 (各設備の多様化等) などの高機能案件が増加する。 ● 気候変動 (気温上昇) により、冷却需要が増大し関連事業が拡大する。
	慢性	平均気温の上昇	大	中	気温上昇にともない、冷却設備の能力不足が生じる。(ミウラへのリスク影響度は小)	
					当社工場および拠点に大きな影響を及ぼす災害により、工場や生産設備の直接的な損害にとどまらず、製品およびサービスの信頼性や評価にも影響し、売上が減少する。	
				サプライヤーからの部品供給停止が生じ、調達量・納期の確保が困難となり、生産遅延、販売機会の逸失が発生する。		

財務的影響 (小・中・大) の考え方: 定量的・定性的に分析し、相対的な影響度を評価しています。

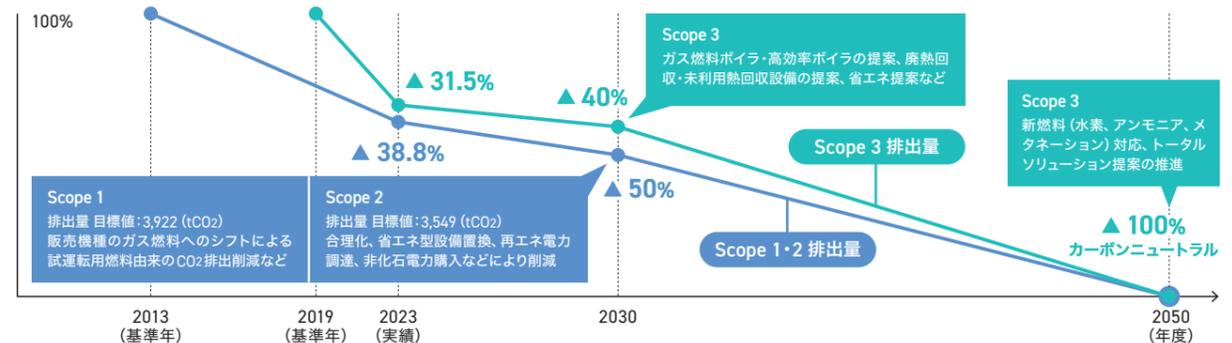
国内機器販売事業における戦略・具体的な取り組み



4 指標と目標

当社は、気候変動に関わる影響を重要課題と認識しており、自社の事業活動および販売する製品・サービスの環境負荷を低減させるために、長期的なGHG削減目標 (ミウラグループ

エコチャレンジ2050) を定めて取り組んでいます。GHG削減目標に従って、継続的に各種取り組みを推進するとともに、達成状況の評価を行ってまいります。



■ GHG: 温室効果ガス (Green House Gas) の略 ■ Scope 1: 事業者自らによるGHG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エネルギー (電気、熱、蒸気など) の使用にともないGHGの中間排出 ■ Scope 3: Scope 1、Scope 2以外のGHGの中間排出 (事業者の活動に関連する他社の排出)

基本的な考え方

ミウラグループは「ミウラグループ企業行動規範」に則って行動し、品質マネジメント宣言を実行することで、お客様に役立つ技術に磨きをかけ、製品やサービスの品質を高めることによりお客様の信頼にお応えしています。

品質マネジメント

体制と責任・マネジメントレビュー

品質保証活動は、QMS総括責任者（社長執行役員）が指名した事業統括責任者（取締役以上）が統括しています。事業統括責任者から任命された品質管理責任者は、品質マネジメントシステム（QMS）に則り、お客様のご要望に対する認識を高め、品質保証活動を推進しています。

マネジメントレビューについても年1回実施し、品質マネジメントシステムのパフォーマンスについてレビューしています。

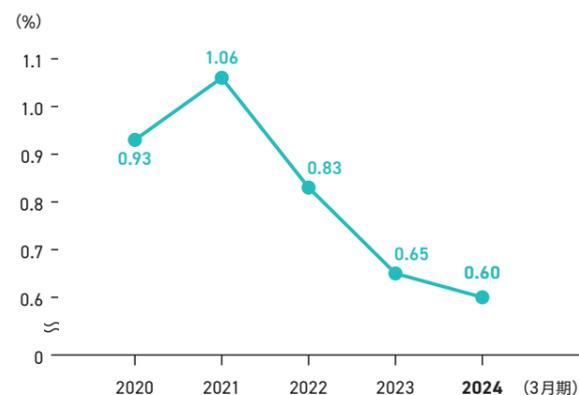
品質向上会議

品質向上会議を月1回開催しています。議題は主として、製品クレームの改善、品質向上案件の進捗状況、重大事故発生に関する報告とその対策および再発防止について検討するとともに、部門間において情報交換・共有を行っています。

製品不適合などへの対応

クレーム費用内部売上高比率や緊急修理発生率をKPIとして、部門ごとにモニタリングを実施し、中長期的に製品不適合の改善やクレーム費用削減に努めています。製品・サービスに起因する重大な事故については、重大事故処理要領に則り、早期対応・再発防止を図っています。

■ クレーム費用内部売上高比率



グローバルな品質管理への取り組み

ミウラグループでは、2022年度より海外QMS構築活動を1歩進め、機能毎にチェックリストに基づく自己チェックを実施しています。この活動により各工場の品質異常件数も減少傾向が続いています。また、新製品製造時の製品の組み立て、品質管理方法について、日本同様の運用が定着できるよう、現地駐在員が中心となって支援をしています。そのほか、出来栄が品質に直結する溶接技術を競う「溶接コンクール」を実施し、国内外のミウラグループから溶接技術者が参加することで、技術と品質への意識向上を図っています。

製品開発におけるリスクアセスメントの徹底

ミウラグループでは、製品の安全性を高めるためのリスクアセスメントを実施しています。設計・開発プロセスの早い段階から、当社の取り扱う製品のライフサイクル全般で発生すると予想される危険事象から、人および財産を保護するための保護方策を検討し、最終的に製品に反映することを目的としています。

リスクアセスメントは、社内研修にて重要性を認識し、実施方法の理解のうえ、具体的な実施の習得まで体系的に学べる体制となっています。

品質に関する従業員教育の実施

2024年3月期は新入社員全員を対象とした品質保証の基礎に関する研修（106名受講）のほか、製品のリスクアセスメントを適正に行うことができるよう、主に技術者を対象としたリスクアセスメント研修（延べ84名受講）を実施しました。また、ISO9001内部監査員の育成を目的とした研修では、28名が受講しました。

基本的な考え方

ミウラグループは、お取引先との連携強化と責任あるサプライチェーンマネジメントの構築を重要な課題と考えています。優れた供給資材をより良い製品づくりに活かすとともに、お取引先との相互信頼、法令遵守、環境保全、人権尊重、腐敗防止等の取り組みを推進することで、持続可能な社会の実現に向けて、お取引先と当社の持続的な成長を目指していきます。

サステナブル調達と推進体制

サステナブル調達

当社は、サプライヤーとの取引基本契約書に、「廃棄物削減、省資源、省エネ、リサイクルを推進し、地球環境に与える負荷の軽減に努める」旨を定めています。また、紛争鉱物の使用禁止に努める内容等11項目を含む「ミウラグループサステナブル調達ガイドライン」を2021年8月に制定し、サプライヤーへ周知し、ウェブサイトで公開しています。

グリーン調達

当社は、環境に配慮した製品を社会へ提供する目的として、「ミウラグループグリーン調達ガイドライン」を2017年10月に制定し、製品に含有される有害化学物質調査に取り組んでいます。現在、自社ボイラ薬品についてはガイドラインに基づいた保証体制を整えており、今後は調査対象範囲を拡大するため、グリーン調達調査を推進しています。また、サプライヤー向けにアンケートを実施し、環境への取り組みや遵守状況の確認も行っています。

調達におけるBCPの取り組み

2024年3月期は、海外サプライヤーのリスク管理やBCP基準における対象機器部品の再検討を行いました。来期には重要機能部品の安全在庫の見直し検討を実施します。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、サプライヤーが受注残を大量に抱えていたことで部品供給の納期遅延がみられましたが、情報共有による製造在庫と販売在庫の最適な調整で、製造・フィールドエンジニア活動の停滞はありませんでした。

2025年3月期は以下について取り組みます。

1. ミウラグリーンシフト（有害化学物質ゼロ宣言）に向けた部品調達、生産取り組みの推進継続
2. 紛争鉱物の不使用に向けた取り組み

サプライヤーと連携した品質向上への取り組み

ミウラグループでは、生産統括本部を中心に設計・グループ製造会社・資材調達および協力会社の4部門で、常に品質向上に向けた四位一体改革を推進し、高品質・低コスト・短納期を実現する生産体制の構築を目指しています。

経営者会議

「TS（トップサプライヤー）優良製造会社認定制度」を2009年3月期より開始し、現在、TS8社と理念を共有し、QCDF[※]の追求と、長年に亘る相互信頼・WIN-WINの関係を構築しています。さらに、当社、社長執行役員をはじめとした経営層とTS8社の経営者が参加する経営者会議を年1回開催し、品質向上・納期対応・コストダウンについて各社の目標、実績、自主点検結果を共有し、改善に向けた意見交換をしています。

※ QCDF: Quality (品質)、Cost (コスト)、Delivery (納期)、Flexibility (適応性)

PC交流会 (Process Change for the better)

当社の設計・調達とTS8社および主要協力会社の担当者による製造方法の改善、設計の品質向上を図る活動です。本会を通して改善し、削減できた加工時間は、電力消費量に換算され、部品製作におけるCO₂排出量の抑制に役立っています。その成果は経営者層に会議を通して報告をしています。

2024年3月期は、TS8社へ、Scope3の重要性を説明すると共に、来期から活動方針へ環境に関する項目を加え、各社でエネルギー使用量原単位等をモニタリングし、削減目標とする具体的な方針を決定しました。

「パートナーシップ構築宣言」への登録

当社は、2021年7月、「パートナーシップ構築宣言」に登録し、サプライヤーとの連携・共存共栄を進め、全体的なサプライチェーンの価値向上と、取引習慣の遵守・関係構築に取り組んでいます。

<https://www.biz-partnership.jp/index.html>

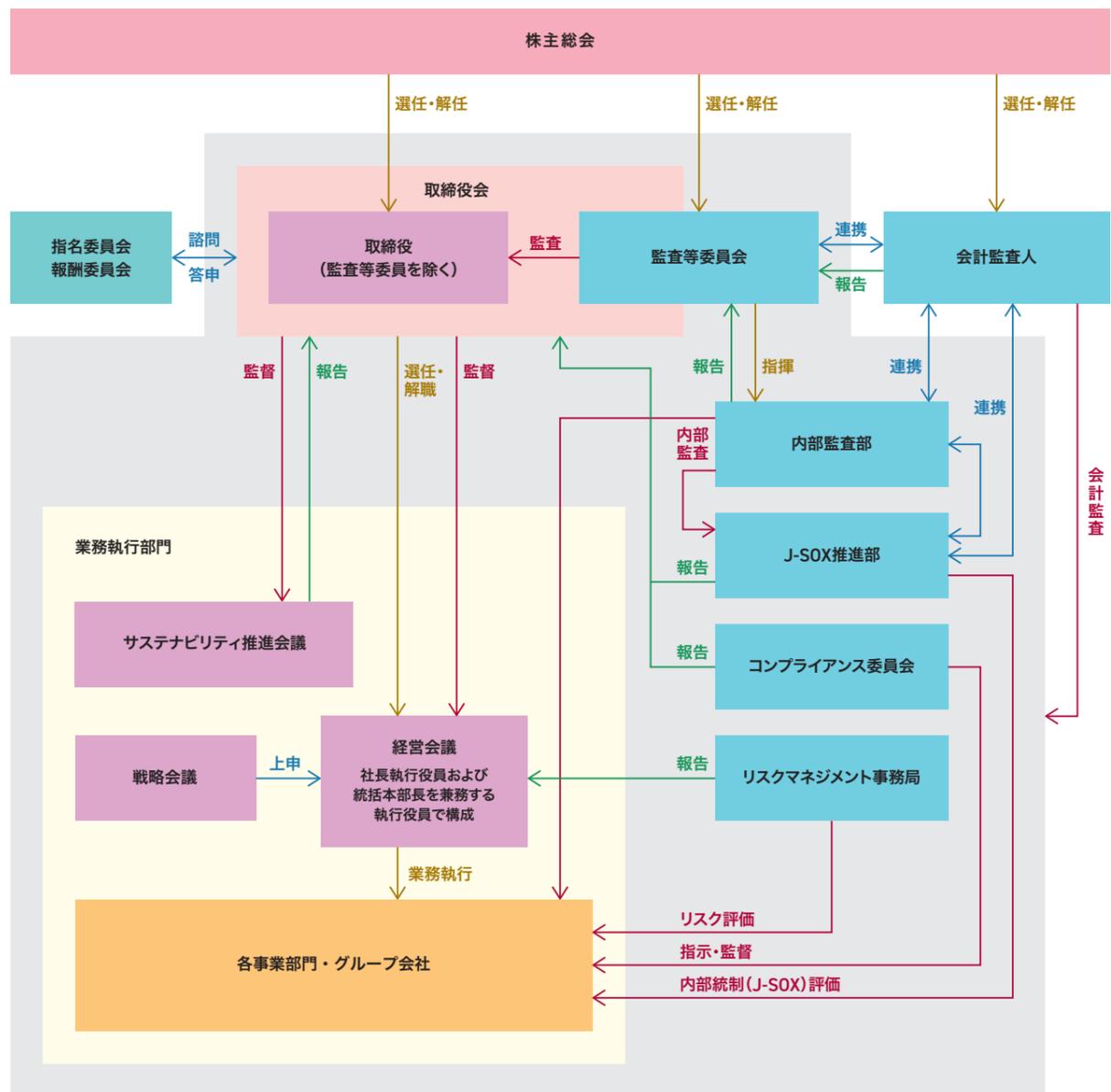
基本的な考え方 / 基本方針

当社は、株主をはじめとするステークホルダーと良好な関係を築き、ともに発展を図ることが重要であると認識し、公正で透明性・効率性の高い経営を目指して管理体制の充実に努めています。実効的なコーポレート・ガバナンスの推進のため、取締役会の実効性評価を行い、実効性の確認、課題を認識し改善していくことでコーポレート・ガバナンスの実質的向上を図っています。

また、当社は <創造と挑戦> <信頼と対話> <公平と公正> からなる「ミウラウェイ」のもとに企業活動を行っており、コーポレート・ガバナンスに関してもこの「ミウラウェイ」を念頭に置いて、持続的な企業価値の向上に資する仕組みを構築・実施することを基本としています。

■ コーポレート・ガバナンス体制

当社は、ガバナンス体制として監査等委員会設置会社を採用しています。監査等委員である社外取締役が取締役会における議決権を持つことにより、取締役会の監督機能が強化され、経営の透明性と機動性の両立が実現できる体制であると判断しています。



■ 各種会議・委員会の概要

	実施内容	2024年3月期 開催実績	構成
取締役会	執行役員制度を導入し、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能の分離に努め、経営方針の決定と重要事項の審議・決議を行うとともに、代表取締役および業務執行取締役の業務執行の適法性・妥当性について監督を行っています。2024年3月期の主な議案としてはM&A案件、昇給・ベースアップなどの人事案件がありました。	13回 毎月開催のほか、必要の都度、臨時取締役会を開催	取締役9名 (うち社外取締役4名)
経営会議	取締役会が決定する基本方針に従い、業務執行に関する事項について協議・調整し、決定しております。業務執行に関し、取締役会の決定を要する事項については、経営会議の意見を付して取締役会で審議しております。2024年3月期の主な議案としては、M&A案件、設備投資案件、研究開発投資案件などがありました。	25回 毎月1回開催 ※2024年3月までは2回/月の実施でしたが、同年4月より1回/月に変更し、戦略会議を発足	社長執行役員および統括本部長を兼務する執行役員
戦略会議	戦略会議は、事業の重要事項に関する審議プロセスの強化を目的に新設し、経営会議の決定を要する事項については、戦略会議の意見を付して経営会議で審議しております。	2024年4月発足 毎月1回開催	社長執行役員および統括本部長を兼務する執行役員
監査等委員 監査等委員会	監査等委員会は、監査方針、監査計画、業務分担を決定するほか、各監査等委員および子会社の監査役から、当社および国内外子会社の業務や財政状況の監査結果について報告を受け、協議しています。監査等委員の監査活動は、社内の重要な会議に出席するほか、本社、主要な事業所・子会社の調査等を実施し、代表取締役その他の業務執行者に対する監査・監督を行っています。	13回 取締役会開催に合わせて開催	4名 (うち社外取締役3名)

■ 任意の委員会の状況および委員長の属性

	実施内容	委員長	2024年3月期 開催実績	構成
指名委員会 報酬委員会	指名委員会は、取締役選任基準、CEO後継者計画、株主総会に付議する取締役の選解任議案など、報酬委員会は報酬水準、構成割合や個人別の報酬内容などの審議を行います。	社外取締役 監査等委員 安藤 吉昭	指名委員会 3回 報酬委員会 2回	委員長(独立社外取締役)、委員(代表取締役取締役会議長兼CGGO)、独立社外取締役(3名)による5名

■ 監査

内部監査	当社の内部監査は、内部監査の効率化を図るため、国内外の主要事業会社の内部監査部門との連携体制を構築しております。内部監査の結果については、被監査部署の経営管理者に加え、社長執行役員、統括本部長を兼務する執行役員および監査等委員会に報告しております。また、月次の監査等委員会では、内部監査結果の報告に加え、年次の内部監査方針や監査計画、被監査部署からのフィードバック結果や内部監査品質改善に向けた諸施策の進捗状況の報告なども行い、リスクコミュニケーションを図っております。
会計監査	当社は、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査人に「EY新日本有限責任監査法人」を選任しています。なお、同監査法人および当社監査に従事する業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。

取締役会

取締役会の多様性

取締役会は、多様なステークホルダーの皆様への貢献意識、広い視野、豊富な経験、国際性、専門能力を備えた多様な人材構成とし、高い見識を持つ専門家（弁護士、公認会計士、学者など）や他社の経営経験者を社外取締役に含めることで、取締役会全体としての知識、経験、能力のバランスおよび多様性を確保することが望ましいと考えています。

取締役会の規模は、現在の業容を踏まえ、監査等委員以外の取締役は5～14名、監査等委員である取締役は3～5名の範囲が適切と考えています。なお、2021年6月の取締役選任において、専門性・国際性の確保とともに、新たに女性社外取締役が加わり、取締役会の多様性を進展させています。

社外取締役のサポート

監査等委員である社外取締役の業務遂行に支障が生じるこの

ないよう、内部監査部（スタッフ7名）を監査等委員会の直轄部署と位置づけ、サポート体制を構築しています。また、2021年3月期より、監査等委員会室を新設し専属の使用人を配置することで、監査等委員会の職務補助機能をいっそう強化しています。

社外取締役にに対しては、原則として取締役会開催日3日前までに資料を案内し、常勤の監査等委員や創企画部、経理部、法務部などが適宜情報提供を行っています。

役員トレーニング

社外取締役を含む取締役および将来の取締役候補である執行役員を対象に、取締役および執行役員に求められる役割と責務（法的責任を含む）に関する理解を深める目的で、年1回、外部講師などによる講習、もしくはウェブセミナーによる学習を実施しています。これに加え、取締役および執行役員の専門知識の向上などにかかる費用を支援しています。

役員報酬

業績連動報酬等に関する事項

当社は、単年度の連結売上収益、連結営業利益およびROEの達成率、各取締役の担当部門の業績および個人別に設定された定性的な目標に対する評価を勘案して支給額を決定しています。業績指標を連結経営成績における売上収益、営業利益およびROEとして選定した理由は、いずれも単年度の事業運営の成果を多面的に評価することができ、かつ取締役の業績向上への貢献意欲を高めることができるとの判断によるものです。

2023年度の業績連動報酬の算定に用いられた2022年度の連結業績予想の業績指標は、2023年3月期の連結業績予想において売上収益155,000百万円、営業利益20,000百万円およびROE10%であり、2023年3月期の実績は売上収益158,377百万円（達成）、営業利益21,928百万円（達成）およびROE10.3%（達成）となりました。

役員報酬等の決定に関する方針等

当社は、2021年2月16日開催の取締役会で、役員報酬等の決定に関する方針について決議しました。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について報酬委員会および監査等委員会の承認を得ています。

なお、社外取締役および監査等委員の報酬は、基本報酬のみで構成されています。

※役員報酬等の決定に関する方針等の詳細については当社ウェブサイトをご参照ください。

https://www.miuraz.co.jp/csr/governance/corporate_governance.html

政策保有株式

当社は、重要取引先をパートナーとして、持続的な事業の発展と企業価値向上においてさまざまな協力が必要と考えています。当社は、製品の販売、業務提携、資材品の調達などの経営戦略における円滑な取引を目的として、限定的に重要取引先の株式を保有しています。当社と重要取引先との事業上の関係性等を総合的に判断すると、株式の保有は当社にメリットのある結果をもたらしていると考えられますが、その保有については、毎年精査を実施し、取締役会で保有の適否を審議します。精査の項目は以下のとおりです。

- 当社との取引上の関係性
- 年間取引額
- 含み損益
- 配当金
- 資本コスト

■ 役員区分ごとの報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数

区分	員数（名）	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）		
取締役（監査等委員を除く）	8	395	231	112	50
監査等委員	5	37	37	—	—
合計	13	433	269	112	50
（うち社外）	（4）	（31）	（31）	（—）	（—）

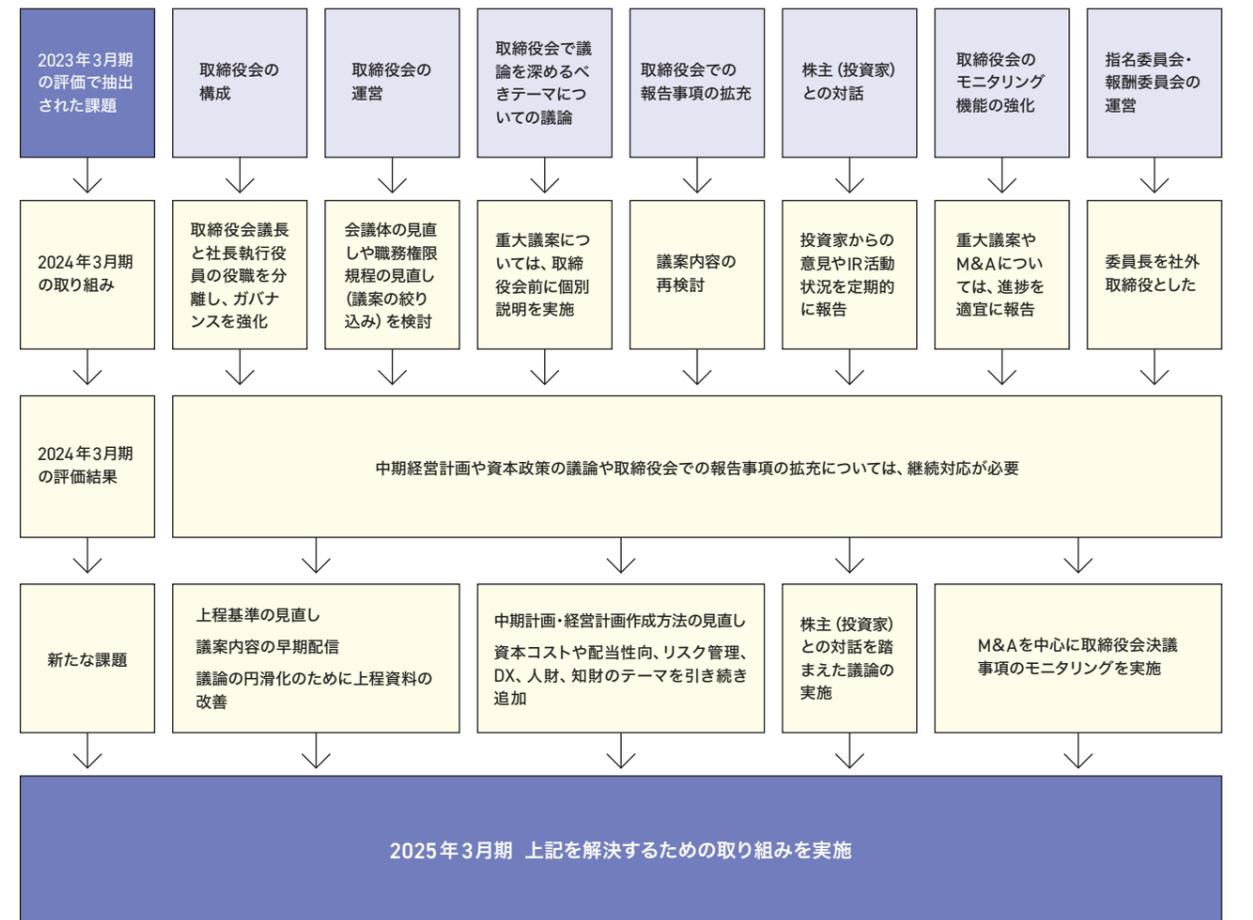
実効性評価

■ 取締役会の実効性評価

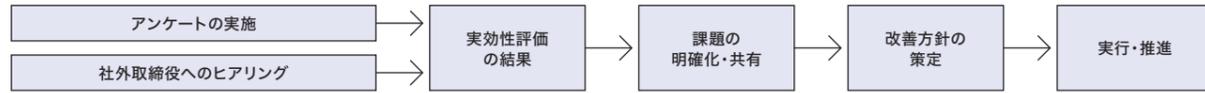
対象	監査等委員でない取締役7名（うち社外1名）、監査等委員である取締役4名（うち社外3名）合計11名
期間	2024年2月から3月
評価方法	全取締役を対象とした第三者機関による無記名式アンケートの実施および社外取締役へのヒアリング
評価内容	取締役会の構成、運営、議論、監督・モニタリングについて/取締役会で議論を深めるべきテーマについて/株主（投資家）との対話について/指名委員会・報酬委員会の運営、そのほか
2024年3月期の評価結果	取締役会では、形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされており、全体として概ね適切に機能しているとして取締役会の実効性は確保されていると評価しました。

■ 取締役会の実効性評価で抽出された課題への取り組み

社外取締役へのヒアリング内容
昨年（2023年3月期）の実効性評価で課題とされた内容の評価 ①取締役会の構成 ②取締役会の運営 ③取締役会で議論を深めるべきテーマについての議論 ④取締役会での報告事項の拡充 ⑤株主（投資家）との対話 ⑥取締役会のモニタリング機能の強化 ⑦指名委員会・報酬委員会の運営



■ 実効性評価のプロセス



社外取締役メッセージ

Q | 取締役会について

取締役会は、質問・意見を率直に発言でき実効性の高い会議になっています。社外取締役は専門性や経験からの知見が多岐にわたり、その割合も増え（社外取締役4名・社内取締役5名）、バランスも良いと思います。ひとつ残念なのは、女性の取締役が1名だということです。改めて申し上げるまでもなく、企業には多様性が求められ、そうでなければ企業の持続可能性が危ぶまれる時代です。画一化されていない多様なものの見方、発想や考えは、新しいイノベーションにもつながり、リスクイクの場面においても経営にプラスに働くといわれています。もちろん、企業ごとの沿革や特性が考慮されなければならず、当社でこれまで女性従業員が少なかったのは事実ですから、いま取締役になる女性が社内にはいなければ外部登用もやむを得ないでしょう。しかしこれからは、管理部門のみならず技術開発、営業、フィールドエンジニアや設計などにおいて積極的に女性を登用・育成し、女性取締役を誕生させると意識を社内でも共有する必要があります。また、多様性は性別だけではなく、今後、取締役会に外国の方がメンバーとして入ることも望ましいと考えます。

Q | 社外取締役としての役割について

社外取締役には、職務執行が、業務の適正さを保つ体制に沿っているか・経営方針に従っているかを社外の視点か

らチェックすることが期待されていると感じています。スピーディに変化する社会の状況に敏感かつ適切に対応できているかのチェックも必要だと思います。私は、弁護士としての業務では企業の不祥事に事後的に関与することが多いのですが、社外取締役は、不祥事の発生防止に注力しなければなりません。事後的に関与してきたからこそ気付くような、私なりの視点も活かれば良いと思っています。また、現在の他社の社外役員も兼務しておりますが、例えばコンプライアンスにおいて各社各様の取り組みがなされています。各社で実情は異なりますが、役立つ点があれば、当社でも活かしていきたいです。

Q | 2023年度(2024年3月期)からの取り組みであった人事制度の見直しについて

人事制度の見直しは、従業員にとっても会社にとっても、非常に大きな変化です。自分がどのように評価されて給料がどうなるかは働く人の最大関心事であり、人財の育成・確保につながり結果として業績に直結するからです。

この新しい制度のポイントは Pay for Value、つまり担う仕事の大きさ・役割と成果・評価に基づいて処遇が決まることです。評価においては、その人の業績評価だけでなく「ミウラウェイ評価」を導入しました。人を評価するのは、とても難しいことで、数字には表れない業務への取り組み姿勢や仲間との協力関係などに関し、当社の基礎となる「ミウラウェイ」に基づく評価を取り入れたのは、

社外取締役 監査等委員 小池 達子



こいけ たつこ ● 弁護士として法務に関する卓越した知見を有し、アナウンサーとして培われた経験や見識を持つ。現在、東京簡易裁判所民事調停委員を務め、他社の社外役員を兼務している。2021年6月当社社外取締役監査等委員就任。

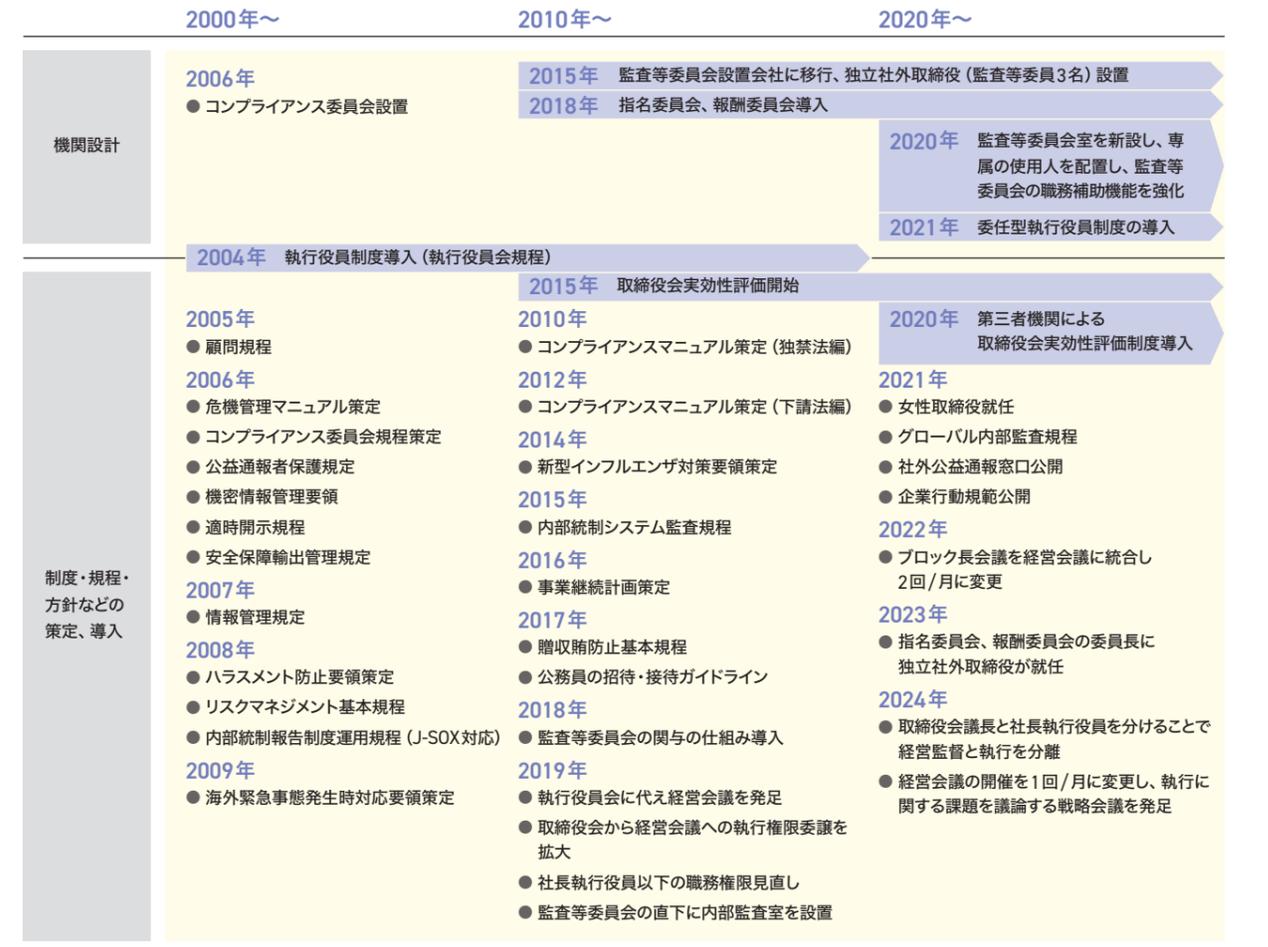
画期的なことです。不公平感や人のヤル気を最も削いでしまいますから、公平・公正を実感できなければ成功しません。新しい制度の運用が始まったこれからは肝心です。評価する側も工夫を重ねていただき、この制度を活かして、より一層「最も働きがいのある、最も働きやすい職場」となることを期待します。

Q | 今後、ご経験を活かし、注力していきたい点について

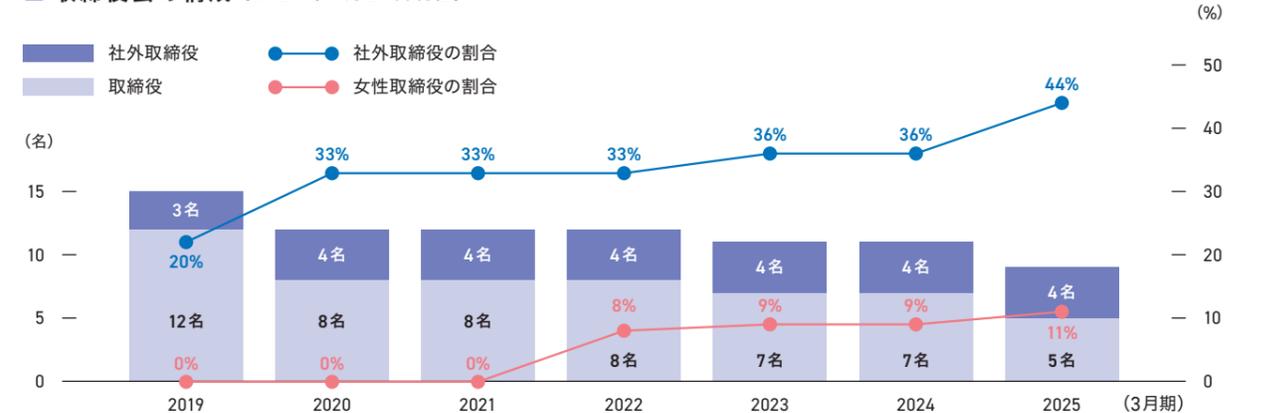
二つあります。一つ目は、まず、多様性の確保につながる女性人財への対応です。採用からキャリア育成、働きやすい制度づくりなど環境整備を進めるために役立てることがあれば尽力したいです。二つ目は、コンプライアンスのさらなる進化です。当社はグローバル企業として次のステージに入りましたから、グローバル企業としてのコンプライアンスを一歩ずつ堅実に前進させていきたいと考えております。

ガバナンスの変遷

当社は、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能の分離とスピーディな業務執行の実現を目指し、改革に取り組んでいます。2020年からは「第三者機関による取締役会実効性評価制度」の導入により、自社の取締役会がその役割や責務を十分に果たしているかを評価する取り組みも開始し、最近では、報酬委員会の委員長に独立社外取締役が就任。さらに2024年には取締役会議長と社長執行役員を分けることで経営の監督と執行を分離し、より透明性・健全性を確保した経営を推進しています。



■ 取締役会の構成（2024年6月27日現在）



役員紹介

取締役（2024年6月27日現在）



代表取締役 取締役会議長兼CGGO
宮内 大介 みやうち だいすけ
 1997年 当社入社
 2024年 代表取締役 取締役会議長兼CGGO (現任)



代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO
米田 剛 よねだ つよし
 1991年 当社入社
 2024年 代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO (現任)



取締役 専務執行役員
廣井 政幸 ひろい まさゆき
 1985年 当社入社
 2024年 取締役 専務執行役員 (現任)



社外取締役 監査等委員
佐伯 直輝 さいき なおき
 2015年 当社社外取締役 監査等委員 (現任)



社外取締役 監査等委員
安藤 吉昭 あんどう よしあき
 2019年 当社社外取締役 監査等委員 (現任)



社外取締役 監査等委員
小池 達子 こいけ たつこ
 2021年 当社社外取締役 監査等委員 (現任)



取締役 専務執行役員
河本 憲一 かわもと けんいち
 1993年 当社入社
 2024年 取締役 専務執行役員 (現任)



社外取締役
樋口 建史 ひぐち たてし
 2019年 当社社外取締役 (現任)



取締役 常勤監査等委員
山内 修 やまうち おさむ
 1986年 当社入社
 2023年 取締役 常勤監査等委員 (現任)

執行役員（2024年7月1日現在）

森松 隆史	技術統括本部 副本部長	山本 健士	船用事業ブロック ブロック長
井戸 昭二	西日本事業ブロック ブロック長	大久保 智浩	生産事業ブロック ブロック長
三本 順一	アジア事業ブロック ブロック長	鈴木 康介	東日本事業ブロック ブロック長
谷水 恭子	管理統括本部 副本部長	野上 康雄	アクア技術ブロック ブロック長
林 隆弘	中国事業ブロック ブロック長	宮栄 直樹	経営企画ブロック ブロック長
宮本 治	FE (フィールドエンジニア) 戦略ブロック ブロック長	山本 英貴	ボイラ技術ブロック ブロック長
小野 巧	BP (ベストパートナー) 事業推進ブロック ブロック長	藤原 達也	米州事業ブロック ブロック長

■ 取締役および監査等委員のスキルマトリックス

氏名	役位	性別	主な役割、経歴など	独立性	取締役が有する知識・経験・能力						出席回数			
					企業経営	機器販売・メンテナンス	グローバル	生産・技術・研究開発	法務・リスク管理	財務・会計	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査等委員会
宮内 大介	代表取締役 取締役会議長兼CGGO※ ※Chief Global Group Officer	男性	船用事業統括本部 本部長 公益財団法人日本小型買流ボイラー協会代表理事	—	●	●	●	●			◎議長 13回/13回	3回/3回	2回/2回	
米田 剛	代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO	男性	[最高経営責任者] [最高技術責任者] 技術統括本部 本部長 生産統括本部 本部長	—	●	●	●				13回/13回			
廣井 政幸	取締役 専務執行役員	男性	管理統括本部 本部長	—	●	●	●	●	●		13回/13回			
河本 憲一	取締役 専務執行役員	男性	国内販売統括本部 本部長	—	●	●					10回/10回			
樋口 建史	社外取締役	男性	日本ガスライン株式会社 社外取締役	● 独立社外			●		●		13回/13回	3回/3回	2回/2回	
山内 修	取締役 常勤監査等委員	男性		—		●			●		13回/13回			□議長 13回/13回
佐伯 直輝	社外取締役 監査等委員	男性	公認会計士 税理士 四国松山濃監査法人 代表社員	● 独立社外	●		●			●	13回/13回	3回/3回	2回/2回	◎委員長 13回/13回
安藤 吉昭	社外取締役 監査等委員	男性	国際基督教大学 (ICU) 監査室長	● 独立社外	●		●			●	13回/13回	◎委員長 3回/3回	◎委員長 2回/2回	13回/13回
小池 達子	社外取締役 監査等委員	女性	弁護士 株式会社オリジン 社外取締役 住友理工株式会社 社外監査役	● 独立社外					●		13回/13回	3回/3回	2回/2回	13回/13回

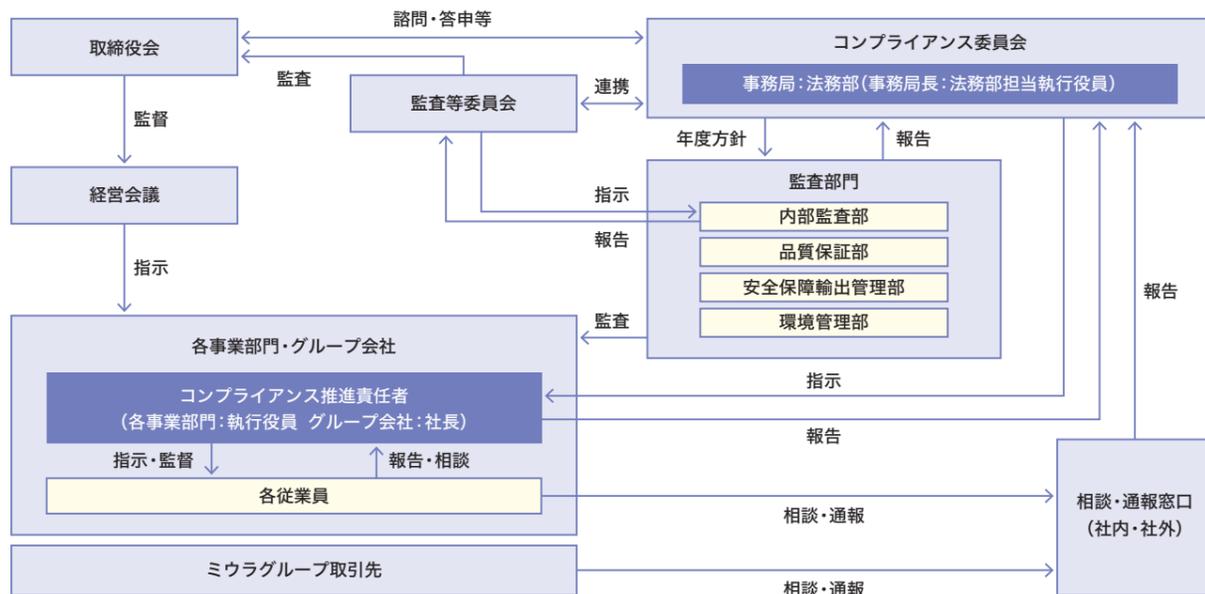
(注) 1 当社は、意思決定および経営の監督を適切に行い、多様性とバランスを考慮し、持続的な企業価値向上を実現するため、豊富な経験と広い見識、さまざまな分野で高い能力を有する人材を取締役としています。上表は、取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。
 2 2023年4月1日から2024年3月31日までに開催された取締役会は13回であり、河本憲一氏の就任以降開催された取締役会は10回であります。

取締役のより詳しい略歴は当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.miuraz.co.jp/corporate/executive.html>

コンプライアンス体制

コンプライアンス委員会は、現在、総務・人事担当の取締役を委員長とし、10名の委員で構成されています。同委員会は年1回の定例会に加えて、必要に応じて臨時会を適宜開催しています。定例会では、当期のコンプライアンス推進活動（教育、研修その他の取り組み）の実施状況、次期のコンプライアンス推進活動の方針、新法・改正法への対応などについて審議を行います。2024年3月期は2024年3月に定例会を開催しています。

■ コンプライアンス体制図



コンプライアンス意識浸透に向けた取り組み

ミウラグループでは、コンプライアンス意識の浸透に向けて、コンプライアンスに関する教育に力を注いでいます。2024年3月期の取り組みとして、法務部によるコンプライアンス基礎研修を新入社員223名に実施し、「法令入門ハンドブック」と「コンプライアンスハンドブック」を受講者に配付しました。加えて、当社および国内グループ会社の役員および従業員^{※1}に対して、全社的なコンプライアンス教育^{※2}（eラーニング等による方法）を年1回実施しており、受講者数4,329名、受講率98.1%となっています。

※1 休職者を除く
 ※2 内部通報制度の周知、贈収賄防止の内容を含む

贈収賄防止の取り組み

ミウラグループは、グローバル事業を展開するにあたり、「ミウラグループ贈収賄防止基本方針」に基づいて、「ミウラグループ贈収賄防止基本規程」を制定し、グループ各社に周

知しています。海外グループ会社への周知については、現地の言語で要領を作成し、各国に応じた運用を実施しています。また、サプライヤーに対しても、当社の行動規範として贈収賄を禁止している旨を文書により周知しています。

2024年3月期の取り組みとしては、前述のとおり、贈収賄防止を含む内容のコンプライアンス教育を実施しています。

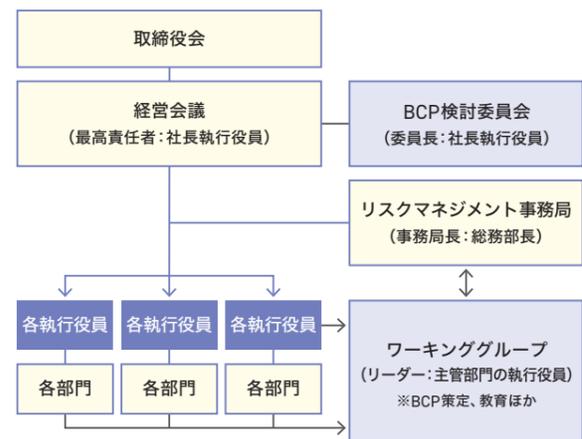
税務コンプライアンス

ミウラグループは、事業活動を展開している国・地域の納税における透明性の確保が重要と考え、「ミウラグループ企業行動規範」に基づき、税務コンプライアンスを徹底しています。税務リスクに対しては、各国の税制や税務行政への適正な対応を行うことでリスクの最小化を図り、法令の適用・解釈についても外部専門家からの適正な助言・指導を受け対応をしています。グループ内の移転価格税制においては、「OECD移転価格ガイドライン」の遵守に努め、グループ各社の国・地域の税制に基づいた管理を行っています。

リスクマネジメント体制

リスクマネジメントについては「リスクマネジメント基本規程」に則り、当社にとって主要な対象リスクを担う部門の執行役員がリスクマネジメント推進者となり、リスクマネジメントの推進・対応策を整備しています。事業リスク影響評価への対応・検証については、リスクマネジメント定例会（年1回）で審議し、審議内容は経営会議に報告され次期の活動方針の承認を得ています。また、本体制に関する特に重要な事項は取締役会で決定されています。

■ リスクマネジメント体制図



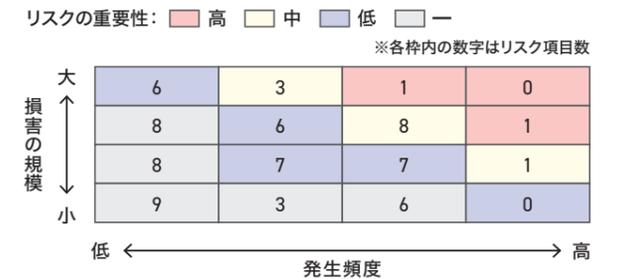
リスクマネジメントの取り組み

ミウラグループの経営目標の達成を阻害する、様々なリスクを10類型に分類し、リスクの発生頻度と損害規模の評価をもとにリスクマップを策定し、リスクマネジメントの推進と対応策の整備を行っています。リスクマップは、毎年1回、各部門の執行役員に対して実施するリスク調査の結果に基づいて、定期的に見直し・再評価を行っています。

2024年3月期は、期初に策定したBCPに対する活動方針に基づき、生産停止リスク低減策の実施、海外事業のリスクマネジメント体制強化を目的とした、主要な海外グループ会社の内部監査組織の見直し・強化を推進しました。そのほか、前期からの継続的な課題であった人財不足によるサービスの質低下のリスクについては、エンゲージメントサーベイの実施による組織課題の見える化や働き方改革を反映した各種人事制度の見直しに取り組むことで、従業員の流失を防ぎ、新たな人財採用の準備を整える等、人財不足に伴うリスクの低減に努めました。2025年3月期は、国内グループ各社の連携強

化や、生産停止リスク低減の継続的な取り組み、主要な海外グループ会社の現地監査人による自国内監査の品質を高める取り組みの開始など、リスクマネジメント体制の強化を継続してまいります。

■ ミウラグループの主要リスク分布状況（2024年3月期）



重要性	リスク項目
高	<ul style="list-style-type: none"> 為替変動 補助金・建設業法に係わる不正
中	<ul style="list-style-type: none"> 特許権の侵害・被侵害 製品クレームへの対応（設計起因・製造起因） 有害物質の非含有保証要請への対応 据付施工における欠陥事故 合併・提携等の失敗 買収先企業の事業環境の悪化 設備・機械の損傷・故障 有害汚染物質の流出・土壌地下水汚染 建設業 技術者不足 下請の労働災害 人財不足・人事制度不満・士気低下

情報セキュリティ

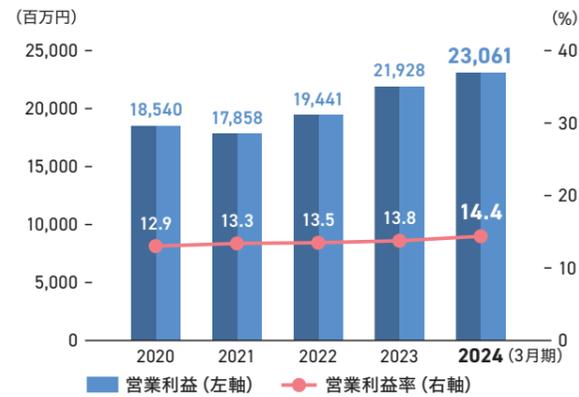
お客様から信頼される企業であり続けるためには、お客様からお預かりした情報資産ならびに当社が保持・保有する情報資産をあらゆる脅威から保護し、適正に管理・運用することが求められます。当社では、「情報管理規程」に定めた情報セキュリティ対策を実施し、情報資産の保護を最大限に配慮しながら企業活動を展開しています。

情報セキュリティ体制について

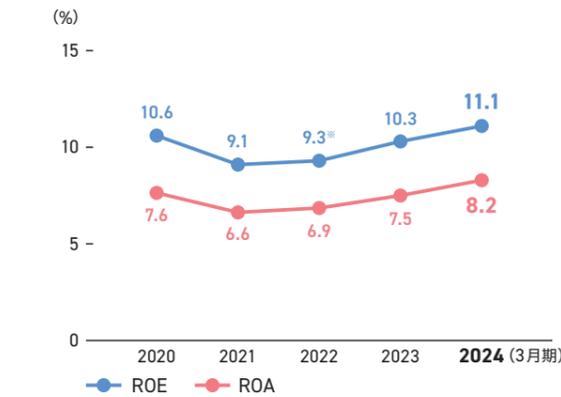
情報セキュリティ委員会を設置し、お客様にご提供するITサービスにおけるセキュリティ体制を整備しています。また急増するサイバー攻撃に迅速に対応するため、CSIRT（コンピューターセキュリティインシデント対応チーム）を設置し、セキュリティ脅威に対する防御・対応を継続的に強化しています。

財務ハイライト (2024年3月31日現在)

■ 営業利益 / 営業利益率



■ ROE/ROA



※ 関連会社の持分法適用会社化にともない、遡及修正しています。

■ 研究開発費 / 対売上収益比率



■ 資産合計 / 総資産回転率



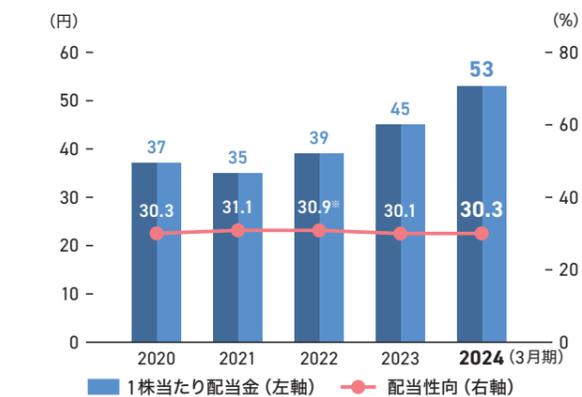
※ 関連会社の持分法適用会社化にともない、遡及修正しています。

■ 設備投資 / 減価償却費



※ 2020年3月期以降の設備投資および減価償却費には、IFRS第16号「リース」の適用にともなう使用権資産に関する金額が含まれています。

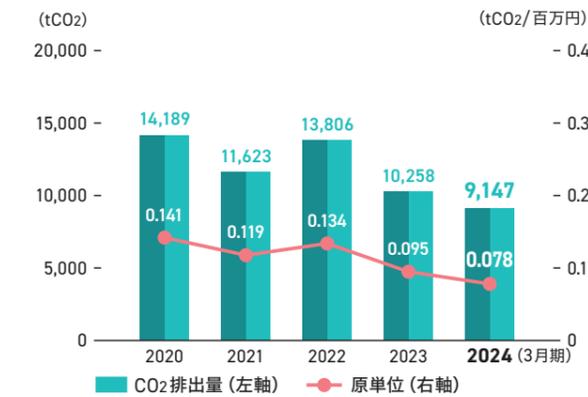
■ 1株当たり配当金 / 配当性向



※ 関連会社の持分法適用会社化にともない、遡及修正しています。

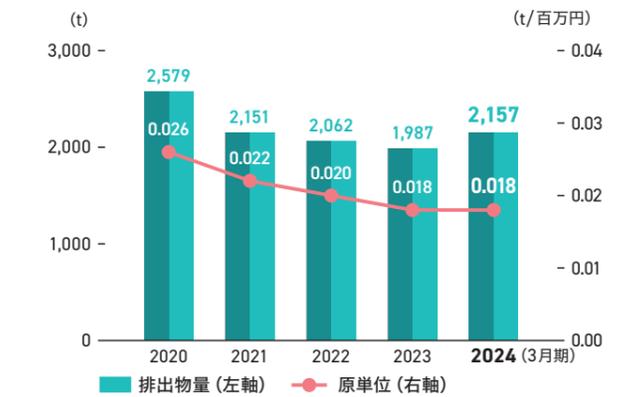
非財務ハイライト (2024年3月31日現在)

■ CO2排出量^{※1}/原単位^{※2}



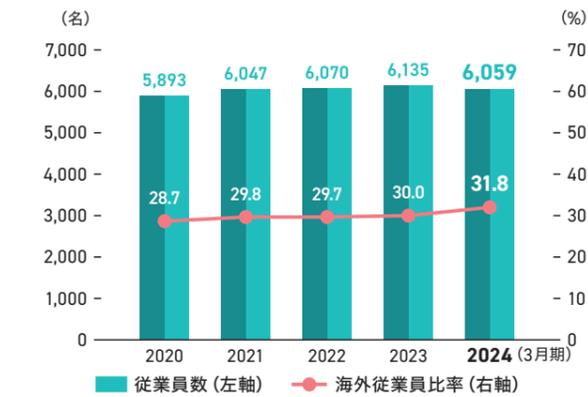
※1 算定範囲は、三浦工業および国内グループ^{※3}
 ※2 原単位は三浦工業単独の国内売上収益より算出
 ※3 三浦マニファクチャリング、三浦アクアテック、三浦工機、三浦環境マネジメント、ミウラ・エス・エー、ミウラジョブパートナー

■ 排出物量^{※1}/原単位^{※2}

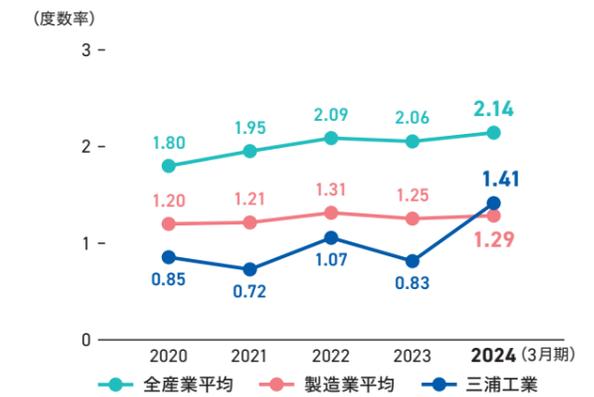


※1 算定範囲は、三浦工業(支店を除く)および国内グループ(左記^{※3})
 ※2 原単位は三浦工業単独の国内売上収益より算出
 ※ 排出物には対象施設から排出される廃棄物、有価物、専ら物を含みます。

■ 連結従業員数 / 海外従業員比率

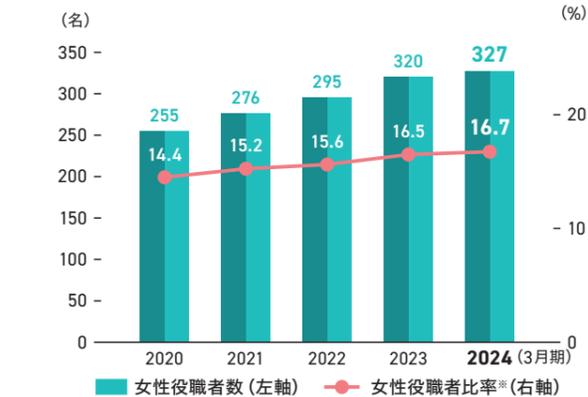


■ 休業災害度数率



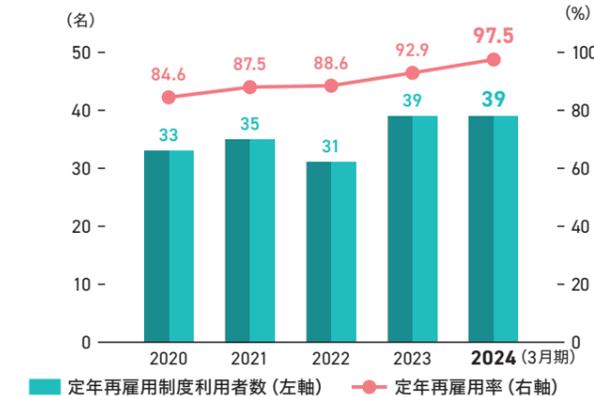
※ 算定範囲は、三浦工業および国内連結子会社

■ 女性役職者数 / 女性役職者比率



※ 全従業員に占める割合

■ 定年再雇用制度利用者数 / 定年再雇用率



※ 算定範囲は、三浦工業 ※ 60歳定年

10年財務データ（連結）

※ CERTUSS社およびCleaver-Brooks社の情報は含まれておりません。

		2015年3月期	2016年3月期	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	2024年3月期
売上収益	百万円	90,424	99,019	102,549	124,883	138,880	143,645	134,732	143,543	158,377	159,695
売上総利益	百万円	37,044	40,194	41,683	48,936	54,511	57,361	54,974	58,987	64,318	66,826
販売費および一般管理費	百万円	28,032	29,974	31,105	35,551	38,500	39,320	37,761	40,229	43,116	44,754
営業利益	百万円	9,011	10,220	10,577	13,868	16,682	18,540	17,858	19,441	21,928	23,061
税引前当期利益	百万円	10,559	11,080	11,833	14,183	17,130	18,756	18,165	20,242	23,467	26,789
親会社の所有者に帰属する当期利益	百万円	7,464	7,476	8,163	10,363	12,280	13,746	12,695	14,236	16,876	19,368
設備投資 ^{※1}	百万円	6,515	3,612	3,090	5,250	4,478	8,163	6,759	7,333	6,274	7,126
減価償却費 ^{※1}	百万円	2,546	2,855	2,825	3,649	3,678	6,580	6,733	6,879	7,033	6,707
研究開発費	百万円	2,403	2,600	2,754	3,335	3,728	3,578	3,165	2,905	3,353	3,211
資産合計	百万円	129,525	135,861	143,008	167,083	174,161	187,241	196,342	218,975	229,560	240,962
有利子負債	百万円	54	78	21	7,276	3,780	8,737	7,487	9,876	8,261	6,661
親会社の所有者に帰属する持分	百万円	103,218	107,044	112,270	117,482	125,262	133,272	145,447	160,017	168,348	180,695
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	8,963	11,498	10,829	9,028	17,134	18,121	22,982	19,442	17,844	20,810
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 661	▲ 7,993	▲ 1,441	▲ 13,870	▲ 2,552	▲ 10,300	▲ 11,073	▲ 14,481	▲ 12,535	▲ 1,270
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	8,302	3,505	9,388	▲ 4,842	14,582	7,821	11,909	4,961	5,309	19,540
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 2,245	▲ 2,396	▲ 2,415	505	▲ 7,064	▲ 8,978	▲ 7,991	▲ 3,389	▲ 13,766	▲ 15,403
売上収益総利益率	%	41.0	40.6	40.6	39.2	39.3	39.9	40.8	41.1	40.6	41.8
売上収益営業利益率	%	10.0	10.3	10.3	11.1	12.0	12.9	13.3	13.5	13.8	14.4
ROE	%	7.7	7.1	7.5	9.2	10.1	10.6	9.1	9.3	10.3	11.1
総資産回転率	回	0.73	0.75	0.74	0.81	0.81	0.79	0.70	0.69	0.71	0.68
親会社所有者帰属持分比率	%	79.5	78.4	78.2	70.3	71.9	71.2	74.1	73.1	73.3	75.0
EPS	円	66.37	66.46	72.54	92.09	109.10	122.01	112.62	126.15	149.52	175.00
BPS	円	915.75	947.00	993.18	1,043.92	1,112.71	1,182.58	1,290.15	1,414.51	1,504.02	1,638.97
年間配当金	円	19.67	21.00	22.00	28.00	33.00	37.00	35.00	39.00	45.00	53.00
配当性向	%	29.6	31.6	30.3	30.4	30.2	30.3	31.1	30.9	30.1	30.3
連結従業員数	名	4,409	4,665	4,950	5,495	5,690	5,893	6,047	6,070	6,135	6,059
連結子会社数(国内)	社	6	5	8	12	9	9	9	9	11	12
連結子会社数(海外)	社	9	8	10	11	12	15	16	16	17	17
海外売上収益比率 ^{※2}	%	18.3	21.5	20.1	19.3	19.6	20.0	21.4	22.6	24.2	27.0
国内売上収益に占めるメンテナンス売上収益比率 ^{※3}	%	34.5	34.2	33.9	29.1	27.9	28.4	32.3	32.7	31.6	34.9
海外売上収益に占めるメンテナンス売上収益比率 ^{※3}	%	20.4	19.9	22.8	21.9	21.4	23.8	26.7	25.7	26.5	27.3
借入金	百万円	30	52	0	6,775	3,375	1,355	350	2,625	958	17
リース負債(リース債務)	百万円	24	26	21	501	405	7,381	7,137	7,251	6,236	6,644
計	百万円	54	78	21	7,276	3,780	8,737	7,487	9,876	7,194	6,661

※1 2020年3月期以降の設備投資および減価償却費には、IFRS第16号「リース」の適用にともなう使用権資産に関する金額が含まれています。

※2 販売仕向先ベース

※3 報告セグメント(販売元の所在地)ベース

(注) 2017年3月期以前は日本会計基準、2018年3月期以降はIFRSを適用しています。

会社概要 (2024年3月31日現在)

社名 三浦工業株式会社 MIURA CO., LTD.

- 事業内容
- 各種ボイラ、冷暖房機器、水処理装置、医療用機器、冷凍機・食品加工機器、廃棄物処理機器等の環境改善機器、洗濯機・乾燥機・洗濯用仕上機械、発電機、化学工場薬品および関連機器の製造ならびに販売
 - 関連する機器の保守管理、修理、技術指導
 - 関連する中古機器の売買ならびに輸出入業およびリース・レンタル業
 - 水道設備工事、管工事、機械器具設置工事等に付帯関連する工事の設計ならびに施工請負
 - コンピュータ機器の販売ならびに情報処理サービス
 - 環境計量証明業および環境保全に関するコンサルティング業

東京本社 東京都港区高輪2丁目15番35号 〒108-0074
 松山本社 愛媛県松山市堀江町7番地 〒799-2696
 設立 1959年5月1日
 代表者 代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO 米田 剛 (よねだ つよし)
 資本金 95億4,400万円
 従業員数 単独3,332名、連結6,059名(正社員・準社員のみ)

ミウラグループ (2025年3月1日現在)

国内連結子会社

株式会社三浦マニファクチャリング	株式会社ヤブサメ	三浦環境マネジメント株式会社
三浦アクアテック株式会社	ハヤブサメンテナンス株式会社	ミウラジョブパートナー株式会社
三浦工機株式会社	株式会社丹波工業所	株式会社ミウラ・エス・エー
	北日本ボイラ株式会社	
	トータスエンジニアリング株式会社	
	ミラボット株式会社	

海外連結子会社

アジア	米州
韓国ミウラ工業株式会社	ミウラインターナショナルアメリカス株式会社
三浦工業(中国)有限公司	ミウラアメリカ株式会社
三浦工業(香港)有限公司	ミウラカナダ株式会社
台湾三浦工業株式会社	ミウラボイラメキシコ株式会社
ミウラサウスイーストアジアホールディングス社	ミウラボイラブラジル有限会社
ミウラシンガポール社	The Cleaver-Brooks Company, Inc.
ミウラボイラマレーシア株式会社	
ミウラバングラデシュ株式会社	欧州
ミウラインドネシア株式会社	ミウラネザーランド株式会社
三浦工業(タイ)株式会社	CERTUSS GmbH
三浦トルコ熱システム工業有限会社	

関連会社

コベルコ・コンプレッサ株式会社	アイナックス稲本株式会社	JENSEN-GROUP NV
株式会社ダイキンアプライドシステムズ	MARUSE ENGINEERING (V) CO., LTD.	

株式情報 (2024年3月31日現在)

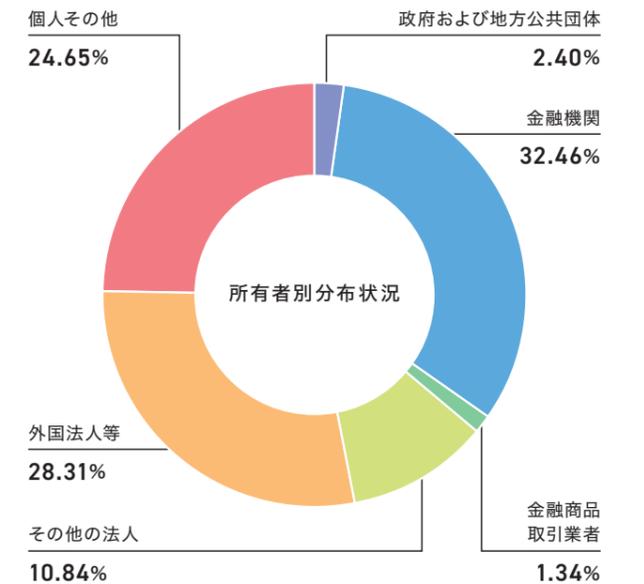
発行可能株式総数 300,000,000株
 発行済株式の総数 110,249,519株(自己株式15,041,593株を除く)
 株主数 8,815名

大株主 (上位10名)

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行 株式会社(信託口)	15,940	14.46
株式会社伊予銀行	5,329	4.83
株式会社愛媛銀行	5,201	4.72
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	4,839	4.39
SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	4,647	4.22
ミウラグループ従業員持株会	3,445	3.13
愛媛県	3,000	2.72
公益財団法人三浦教育振興財団	3,000	2.72
いよぎんリース株式会社	2,906	2.64
ミウラグループ取引先持株会	2,061	1.87

(注) 1. 当社は、自己株式を15,041,593株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。
 2. 持株比率は、自己株式を除いて算定しております。

所有者別分布状況



株価・出来高の推移

