

人財戦略

基本的な考え方

ミウラグループは、「我々はわが社を最も働きがいのある、最も働きやすい職場にしよう」をモットーに、従業員の人格・個性を尊重し、安全な職場環境と良質な労働条件を提供するとともに、人財の育成と活用を推進しています。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。

※ 積極的な心構え

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、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」、「スーパーフレックスタイム制」などの導入により、働き方改革や女性活躍推進を加速しています。

有給休暇取得促進については、取得率目標を2026年度末時点で80%以上と定め、向上に努めています。具体的には、計画有休の確実な取得として、土・日・祝日と組み合わせた3連休や4連休の取得、メモリアル休暇（従業員にとって大切な日の有給休暇利用）の取得を推進しています。

残業時間については、労働時間の効率的な利用、生産性向上、従業員の裁量権の拡大などで、より柔軟な働き方ができるよう、制度の改革を進め、残業時間低減を目指しています。また、勤務地について、従業員の多様なニーズに対応できるよう、国内・海外の

すべての事業所に勤務する可能性がある全勤務地コースや転居がないエリア限定コースに加え、2025年3月から、より広域で勤務可能なワイドエリア限定コース（一定の条件あり）を新設しています。

■ 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（配偶者出産休暇を含む）は76.1%（2024年3月期）から81.0%（2025年3月期）へ増加しています。

また、在宅勤務制度も新たに導入し、多様な働き方の実現を支援しています。



従業員が働きがいと働きやすさを感じられる会社を目指します

執行役員 人財統括部 統括部長 谷水 恭子

人財戦略の重要課題は人財の確保です。在籍従業員に対しては、2024年度からスタートした新人事制度=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制度で働きがいを感じてもらい、求職者に対してはミウラを選んでもらえる機会を増やし人財確保を図っています。

また、従業員のエンゲージメントをより高める目的で、2023年度より「エンゲージメントサーベイ」を導入しています。2回目となる2025年3月期の結果は、前回から3pt上昇

して52.6ptとなりました。この上昇はBPRプロジェクトや副業、リモートワークなど多様な働き方の導入が、従業員に評価されたものと判断しています。しかしながら、新人事制度により、課長層の処遇が一時的に減額となるケースが、スコア結果から読み取れ、処遇改善を実施しました。今後も従業員が最大限の能力を発揮できる働きやすい会社であるよう、状況を見極め時代に即した制度検討など、環境の整備に取り組んでまいります。

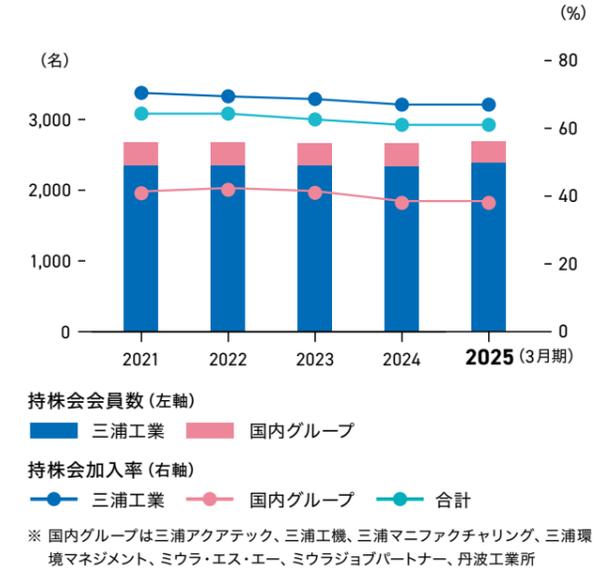
■ 福利厚生

社宅や独身寮の完備をはじめとし、通信教育・資格取得支援などの環境も整え福利厚生の充実に最大限に取り組んでいます。従業員の資産形成を支援する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。また、2025年度から奨学金返還支援制度を導入しています。

■ 労使の対話

労使が一体となって互いに発展する目的で、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）」は、1970年2月に発足しました。以来、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、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。

● 持株会会員数・加入率の推移



多様な人財の活用

■ 女性活躍の推進

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。2025年3月期は女性管理監督者数22名、比率は3.4%でしたが、2025年4月に女性課長が3名任用され、3.7%まで増加しています。現在、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における上位役職への登用を計画的に進めております。

中長期的な計画としては、活躍が期待される女性従業員（係長クラス）を対象に2023年度から2025年度にかけて3年間の「女性管理職候補者研修」を実施しています。併せて、管理職に求められるマインドやリーダーシップスキルを段階的に習得できるプログラムとして、外部研修や女性技術者の他社との交流会への参加を推奨し、キャリア形成支援を行っています。今後も女性従業員が活躍できる領域の拡大と、社内公募制度を活用した、人財発掘・キャリアアップの支援を強化していきます。



■ 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です。ミウラグループでは海外現地法人19社において3,496名（グループ全従業員の45%、2025年3月期現在）の外国籍人財が働いております。今後も、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。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、12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。



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

当社制定の「ハラスメント防止対策」の社内浸透として、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。

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

ハラスメント防止体制

- 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

人財育成

■ 人財基盤強化に向けた取り組み

企業理念を基盤に、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、さらに、海外での事業展開を支えるグローバル人財として自ら考えてチャレンジできる人財の育成に取り組んでいます。

■ 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が整備されており、事業部門間で専門スキルを活かせる活躍の場を提供しています。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。

■ 充実した教育・研修

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。2025年3月期のすべての研修の実施回数は年間357回、延べ受講者数は年間4,603名となりました。

キャリア研修(20代、30代、40代、50代向け)

自身のキャリアを主体的に考えるための研修を年代別を実施。2024年度は、入社後早くから自身のキャリアを考えてもらうことを目的として、20代向けのキャリア研修を実施。

Miura Global Talent School

社内の全職種から希望者を募り、海外で活躍できる人財を計画的に育成するカリキュラム。役員の海外出張や海外トレーニングの機会で見学ビジネスを体験。2025年3月期の受講者48名。

次世代を担う人財の採用

当社では、人財戦略の重要なひとつとして、次世代を担う人財像を定義しています。2025年度は従業員参加のプロジェクトにより、「ミウラが求める人財像」を「ミウラで活躍しているのはこんな人」として具体的に体系化し、採用活動への取り組みを進めています。

ミウラが求める人財像 ～ミウラで活躍しているのはこんな人～

- 1 **ネアカ[※]で挑戦できる人** ※積極的な心構え
設立時から技術革新や未開拓領域へ挑んできたミウラ。課題に直面しても「面白そう!」と前向きに挑み、周囲をポジティブに巻き込む人を求めます。
- 2 **考えて動ける“考動人”**
お客様の声から課題を見つけ、考え、すぐに行動できる。変化を楽しみ、探求心を持って動ける“考動人(こうどうじん)”を求めます。
- 3 **専門性を高め続ける人**
インフラを支えるミウラの製品には“熱・水・環境”の分野における確かな技術と深い知識が不可欠。お客様に信頼される技術と知識を高め続ける人を求めます。
- 4 **信頼を築き、チームを強くする人**
部署や職種を超えて仲間と協力し、信頼を築きながら成果を生み出す。チームで高い目標にできる環境をつくる人を求めます。



従業員参加による

「求める人財像」策定のワークショップ

2025年度よりミウラで共に働きたい人財の実像を定義するためのプロジェクトが始まり、国内のさまざまな職種や役職から有志21名が参加し、2024年6月にワークショップを実施しました。ワークショップでは、「ミウラが求める人財像」を具体的に定めることを目指して、就職活動中の学生やキャリア採用に適した人財が、当社を「知り、理解し、納得する」ためのステップを整理しました。そして、どのような内容を訴求すべきかを検討するプロセスにも取り組みました。



ミウラを知ってもらうためのWEBコンテンツ

ミウラplus [ミウラプラス]



2022年度より、国内外のミウラグループの従業員がミウラのことを相互に理解するためのツールとしてスタートしたミウラplusは、幅広いテーマで情報発信するツールとして成長しています。社長と新入社員によるディスカッション、新たに導入された副業制度について、お取引先社長と当社社長の座談会など、コンテンツ企画を実現することで社内が活性化し、社内外へ「ありのままのミウラ」を発信する場として定着しています。

<https://miuraplus.com/>



「熱ソムリエ」がお客様に最適な「熱」を提供

■「熱ソムリエ」とは？

お客様に寄り添いながら、最適なワインを提供するソムリエのように、現状を把握し、専門的な熱ソリューションを提供する「熱」のプロフェッショナル人財を「熱ソムリエ」として、社内で認定し、常に、お客様の一番近くで、一番欲しい熱を、最適な組み合わせで提供することを目指しています。

社内認定の条件として、まず、お客様に役立つ技術・知識を持つ証としてのエネルギー管理・電気・管工事・高圧ガスに関する資格の保有、コミュニケーション力、そしてお客様に愛され信頼され続ける人財であることを挙げています。2025年3月期には新たに6名の「熱ソムリエ」が誕生し、現在では14名の熱ソムリエ認定者が活躍しています。

が活躍しています。

「熱ソムリエ」は、お客様と共に、2050年のカーボンニュートラル実現に向けて、エネルギーの有効活用と環境負荷低減でサステナブルな社会の実現に貢献してまいります。



● 熱ソムリエ認定プロセス



- グループ1： エネルギー管理士
- グループ2： 第1種電気主任技術者、第2種電気主任技術者、第3種電気主任技術者、第1種電気工事士、第2種電気工事士
- グループ3： 1級管工事施工管理技士、2級管工事施工管理技士
- グループ4： 高圧ガス製造保安責任者第1種冷凍機械、高圧ガス製造保安責任者第2種冷凍機械、高圧ガス製造保安責任者第3種冷凍機械

熱のプロフェッショナル「熱ソムリエ」がお客様の課題を解決

熱利用事業推進部 部次長 林 勇次郎

当社では、カーボンニュートラル社会にむけて、お客様の工場全体のエネルギーシステムの効率化をご提案しております。私は、省エネ機器として注目されている「ヒートポンプ」の普及推進を担当しております。熱交換器とヒートポンプの技術を利用することで、工場内で今まで使われていなかった低温廃水や循環冷却水の熱エネルギーを有効利用できるのが大きな特長です。



今回、お客様のご要望により応えたいとの思いから、冷凍設備・機器の保安業務責任者である国家資格の高圧ガス製造保安責任者の資格を取得したことが、「熱ソムリエ」認定へつながりました。今後も熱の専門家、相談役としてお客様の期待に応えられる存在でありたいと思っております。

大阪トータルサポートメンテナンス課 課長 米田 裕晃

私は、大阪トータルサポートメンテナンス課を率い、点検・役務・提案のほかエンジニアリングの経験を活かした現場管理を行っています。



今回、国家資格の高圧ガス製造保安責任者に合格し、社内審査を経て「熱ソムリエ」として認定されました。資格のための勉強と業務の両立が難しかったのですが、同支店内のメンバーと切磋琢磨しながら取り組むことで、モチベーションを保つことができましたと感じています。現在は、「熱ソムリエ」として、わずかな保温提案から工場全体の省エネ提案まで、規模に関わらずお客様のご要望に応じた提案ができるよう活動をスタートしています。これからも、自身を高め続け、後進にも自身の知識・経験を伝えていきたいと思っています。

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。

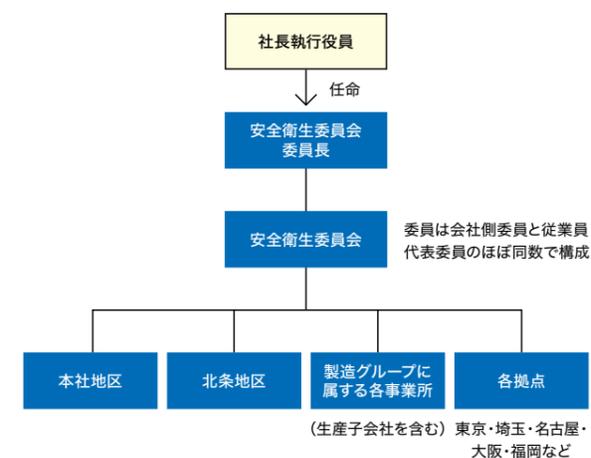
■ 安全衛生マネジメント

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。

社長執行役員を健康経営責任者として、人事部と総務部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、安全衛生委員会や、健康保険組合と定例開催する「コラボヘルスプロジェクト」などで各施策の効果の検証・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%)や人間ドック・がん検診等の受診費用補助、社内ウォークラリーイベントの実施、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)2025*」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)2025*」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

