CHAPTER 3

サステナビリティ

創業者の三浦 保が、仕事や経営に向き合う姿勢を社員に伝えた「今週の言葉」。その言葉は、時を経た今も、私たちに大切な気づきを与えてくれます。

サステナビリティ基本方針

ミウラグループは、企業理念および企業行動規範に基づき、事業を通じて持続可能な社会の実現と企業価値の向上を目指しています。その考え方を「サステナビリティ基本方針」として定め、さまざまなステークホルダーとの信頼関係を築きながら、サステナブルな社会と企業の実現に取り組んでいます。

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行動規範

サステナビリティ基本方針
ミウラグループのサステナビリティマネジメントは、経済的発展のみならず、環境的・社会的な側面に配慮して事業活動を行い、さまざまなステークホルダーとよりよい信頼関係を構築し、社会および企業のサステナビリティを追求する

INDEX

44 | サステナビリティ基本方針
45 | 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
46 | マテリアリティ（重要課題）/ 特定プロセス
47 | マテリアリティ（重要課題）のKPI
49 | 気候変動への対応（TCFD）
51 | 環境長期目標 ミウラ エコチャレンジ2050
53 | 環境マネジメント / 環境への取り組み
55 | 人財戦略
59 | 熱ソムリエ
60 | 労働安全衛生
61 | 品質管理
62 | サプライチェーンマネジメント

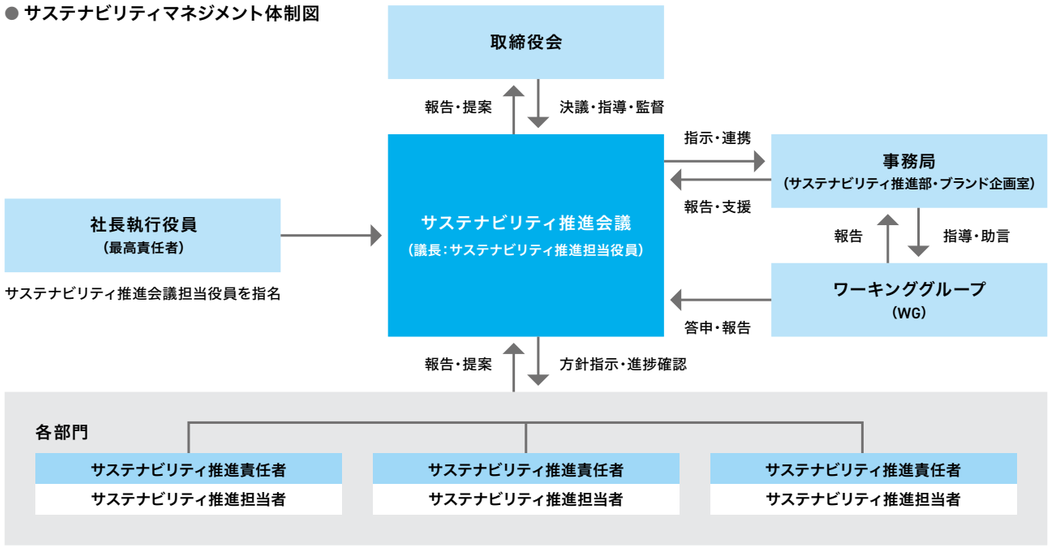
サステナビリティマネジメント

サステナビリティ推進体制

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、サステナブル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。

サステナビリティ推進会議は、関連部門の執行役員等で構成し、年4回開催しています。推進会議では、マテリアリティ（重要課題）の推進に関する活動方針・計画・施策の審議を行うとともに、各部門が設定したKPIの進捗をPDCAサイクルに基づいて管理しています。また、推進会議での審議内容や進捗状況は取締役会へ報告・提案され、取締役会による決議・指導・監督のもと、サステナブル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



サステナビリティ基本方針 → サステナビリティ推進体制（取締役会・推進会議） → マテリアリティ（重要課題） → 事業活動への反映 → 社会的価値創出と経済的価値創出の両立

取締役会	サステナビリティ推進会議
サステナビリティに関する重要な方針・戦略の決議 サステナビリティ推進体制の決議 サステナビリティ活動の監督	サステナビリティに関する活動方針・活動計画・施策の審議 各部門の取り組み状況およびKPIの進捗管理・モニタリング 取締役会への報告・提案

サステナビリティ推進会議（2026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関する各部門 KPI 進捗管理および計画の見直し
- リスクマネジメントにおけるリスクマップ評価の見直しおよび進捗確認
- CDP スコア結果の共有および今後の対策
- 健康サーベイ結果の共有および今後の運用
- ミウラグループ環境方針の改訂について

マテリアリティ（重要課題）

ミウラグループでは、中長期的な価値創造に重要な影響を及ぼす課題を、株主・投資家などの主要なステークホルダーの視点を踏まえてマテリアリティ（重要課題）として特定しています。これらのマテリアリティを事業活動に反映し、社会的・経済的価値の創出を目指します。

マテリアリティ特定プロセス

STEP 01 課題の抽出
株主・投資家などの主要なステークホルダーとの対話を通じて認識した期待・要請を、主要なESG評価機関の評価項目、米国サステナビリティ会計基準審議会（SASB）の産業別マテリアリティを参考に、幅広く課題を抽出。

STEP 02 事業部門での重要テーマの選定
ミウラグループの企業理念を踏まえ、中長期的な価値創造における重要度の高いテーマを社外有識者の意見を参考に選定。

STEP 03 取締役会で決議
サステナビリティ推進会議で検討し合意したKPIを取締役会で決議。

STEP 04 サステナビリティ推進会議で進捗確認
3ヵ月ごとにサステナビリティ推進会議で進捗確認し、PDCAサイクルに基づいて継続的に見直す。

ミウラグループのマテリアリティ（重要課題）

E/S/G	項目	具体的な取り組み	関連するSDGs
E	環境負荷の低減（▶P51-54） 気候変動への取り組み（▶P49-50）	●環境に配慮した製品開発 ●自社操業におけるエネルギー・水の有効利用 ●廃棄物量の削減と資源有効利用　●化学物質管理	
S	人財戦略・マネジメント（▶P55-59）	●人事制度・人財育成　●多様な人財の活用　●職場環境の整備　●人権尊重	
	労働安全衛生（▶P60）	●労働災害防止　●安全衛生教育の実施　●健康経営の推進	
	製品・サービスの品質管理（▶P61）	●品質向上会議、製品開発におけるリスクアセスメント ●製品不適合への迅速・適切な対応	
	サプライチェーンマネジメント（▶P62）	●サステナブル調達の推進　●調達におけるBCP推進 ●主要サプライヤーとの四位一体改革の推進 ●グリーン調達（化学物質管理）の推進	
G	コーポレート・ガバナンス（▶P63-74）	●取締役会の実効性評価を活用したガバナンス体制の強化 ●取締役会の実効性向上への取り組み	
	コンプライアンス（▶P75）	●コンプライアンス意識の向上　●贈収賄防止 ●安全保障輸出管理　●知的財産の保護	

各担当事業部でマテリアリティに基づくKPIとアクション設定

アクションの実行と適宜設定の見直し

マテリアリティ（重要課題）のKPI（2026年3月31日現在）

※ 当該ページの「三浦工業および国内グループ」は、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

	マテリアリティ	目標	取り組み内容	KPI			2024年度実績	2025年度実績
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CO_2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年度および2050年度	2030年度：2013年度比▲50% 2050年度：2013年度比▲100%	CO_2排出量：11,018.6 t-CO_2 2013年度比：▲26.3%	CO_2排出量：10,005.2 t-CO_2 2013年度比：▲33.1%
			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年度： 売上原単位2019年度比▲35% 2050年度： 売上原単位2019年度比▲65%	2024年度原単位：1.13 m^3/百万円 2019年度比：▲35.6%	2025年原単位：0.92 m^3/百万円 2019年度比：▲40.0%
			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年度：85% 2050年度：95%	排出物量：2,486.9 t 排出物リサイクル率：90.6%	排出物量：2,529.5 t 排出物リサイクル率：93.3%
	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CO_2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年度： 売上原単位2019年度比▲40% 2050年度： 売上原単位2019年度比▲100%	2024年度原単位：162.5 t-CO_2/百万円 2019年度比：▲33.9%	2025年原単位：160.5 t-CO_2/百万円※ 2019年度比：▲34.7%
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年度	定性評価	人事制度プロジェクトによる新人事制度・新報酬制度を2024年4月に運用を開始	人事制度プロジェクトによる人事制度・報酬制度の運用と定着を推進
		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 ■シニア人財活用　■外国人登用の拡充	女性管理職比率（三浦工業）	2027年度	4.5%以上	3.4%	3.8%
				ローカルスタッフの管理職登用率（海外連結子会社）	2025年度	80%以上	KPIは達成しましたが、継続した取り組みを実施	83.9%　継続した取り組みとして登用率の数値を把握
			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、複数資格保有者を含む）	2026年度	2021年度比+30%以上 （基準年2021年度　資格保有数：1,233）	基準年比 +44.7% （資格保有数：1,784）	基準年比 +66.3% （資格保有数：2,050）
		働き方改革、両立支援制度の拡充	**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年度	80%以上	67%	75%
				エンゲージメントサーベイ・スコア（三浦工業）	2029年度	エンゲージメントサーベイ・スコア　55	スコア：52.6 2025年度より、アクションプラン設定・改善活動を開始	スコア：53.5 アクションプラン登録・レクチャー会開催
		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	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年度	定性評価	2025年度より、外部アドバイザーと協業で、人権リスク特定に向けた取り組みを開始	技能実習生への人権インパクトアセスメントを実施し、改善活動を開始
	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	**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	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年度	重大事故・災害：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	**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	心身健康相談や休職者フォローの仕組みの整備状況（国内連結子会社）	2026年度	定性評価	健康経営優良法人（大規模法人）2025に認定（総合順位:2,351位～2,400位/3,869社中、総合評価 偏差値47.6）	健康経営優良法人（大規模法人）2026に認定（総合順位:2501位～2550位/4,175社中、総合評価 偏差値47.2）
	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年度	0.56%以下	0.52%	0.49%
				品質自己チェック実施状況（海外連結子会社）	2026年度	定性評価	2024年度の調査回収（91%）	2025年度の調査回収（100%）
	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 ■サプライチェーンにおけるエネルギー使用量および水使用量の削減	サプライチェーンのエネルギー使用量および水使用量削減率（トップサプライヤー8社）	2027年度	2027年度：2024年度比▲5%	2025年度よりESGに特化した取り組みの考え方でKPIの見直しを実施	エネルギー使用量 売上原単位：▲5.7% 水使用量 売上原単位：▲25.2%
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年度	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：12件　同評価項目：5件 低下項目：13件	外部機関アンケートにおける評価内容 向上項目：19 件　同評価項目：4件 低下項目：7件
	コンプライアンス	コンプライアンスの徹底	**コンプライアンス推進活動の取り組み** ■コンプライアンス意識の醸成 ■重大なコンプライアンス違反発生の防止、発生時の早期対応	コンプライアンス研修受講率（国内連結子会社）	2027年度	定性評価	98.3%　2025年度よりコンプライアンス推進活動の取り組みについての考え方でKPIの見直しを実施	98.7%

気候変動への対応（TCFD）

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、本開示を作成しています。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。併せて、ISSB基準※1およびSSBJ基準※2も参考にしながら、開示内容の継続的な高度化を図っています。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 ISSB基準：国際的なサステナビリティ開示基準　※2 SSBJ基準：日本におけるサステナビリティ開示基準

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。

取締役会では、気候変動問題に関する重要な取り組みについて、主に以下の事項を判断・監督の観点から確認しています。

- 気候変動に関する中長期目標の設定および進捗状況 に関する報告
- 気候関連リスクおよび機会の評価結果の確認
- それらを踏まえた事業戦略や投資判断との整合性の確認

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され、事業リスク影響評価を踏まえてリスク対応項目を決定し、重要な事項については取締役会に上程し、監督を受けています。また、災害等による事業継続への影響については、必要に応じてBCP検討委員会を経営会議の諮問機関として組織し、対応方針の検討を行っています。

気候変動に関するリスク管理は、以下の役割分担のもとで行っています。

- 各部門：事業活動における気候関連リスクの洗い出し
- サステナビリティ推進会議：抽出されたリスクの整理・評価および対応方針の検討
- 経営会議：全社リスクの統合管理および対応方針の審議
- 取締役会：特に重要なリスク対応に関する監督

3 戦略

当社は、気候変動が事業に与える影響を把握するため、シナリオ分析を実施し、気候変動に関する重要なリスクおよび機会の特定を行っています。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削減規制の影響を受ける可能性があることに加え、脱炭素社会の進展に伴う新技術や市場機会が存在することを踏まえ、分析対象としました。これらの分析結果を踏まえ、当社は事業環境の変化を踏まえた中長期的な事業戦略の検討および事業機会の創出につなげています。

■ シナリオ分析

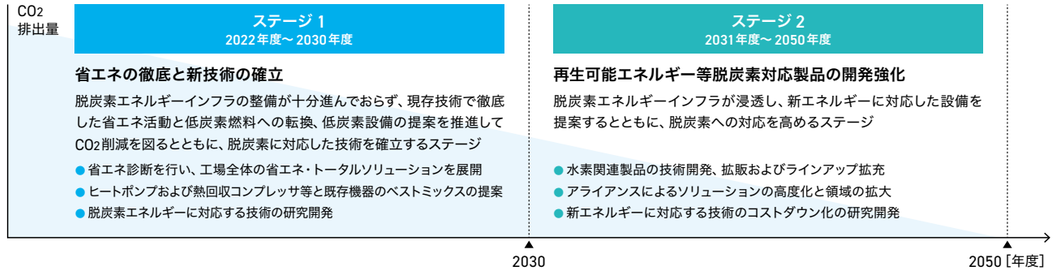
気温上昇が4℃を超え 気候変動の影響が顕在化した場合	気温上昇が1.5℃以下に抑えられ、世界全体が低炭素社会へ移行した場合
低炭素化を推進する政策や規制の実施が限定的であることで地球温暖化が進行し、平均気温が上昇する。気候変動によって自然災害が増加、災害の激甚化が進むことで拠点やサプライチェーンの混乱など事業継続への影響が想定される。 一方で複数燃料に対応可能なBCP型製品や災害時の早期復旧支援の体制構築にかかる需要の増加が見込まれる。	持続可能な社会に向け脱炭素や低炭素を念頭に置いた経済活動が活発化し、世の中が環境重視型社会へと移行していく。それにともない、規制が強化され、炭素税導入、再生可能エネルギーの利用等が求められ、対応コストの増加など事業環境の変化が想定される。 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同時に考えられる。

※本シナリオ分析は、IEA等が公表するシナリオを参考に、炭素価格や規制動向等の前提を置き、2030年および2050年時点の影響を定性的・相対的に評価したものです。

分類		気候変動リスク項目	財務上の影響（相対評価）※ 4℃	財務上の影響（相対評価）※ 1.5℃	ミウラの事業リスク	ミウラの成長機会
移行リスク	政策規制	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。	● CO_2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CO_2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			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	気候変動により用水確保のリスクが高まる。（ミウラへのリスク影響度は小）	
	技術	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移行により、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を招く。	
	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。	● 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。
			大	中	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。	
	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）	

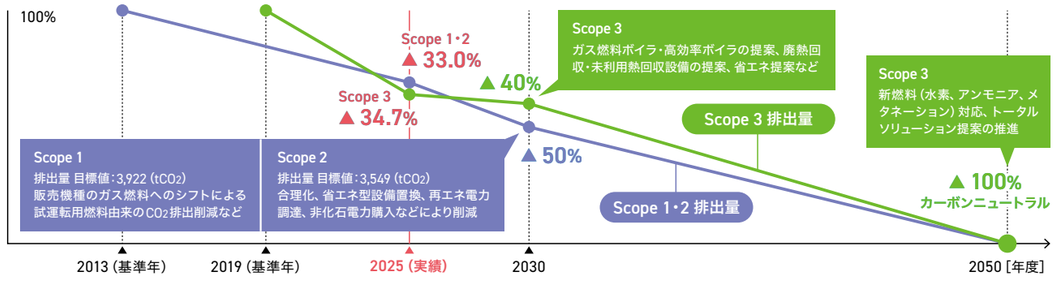
※『大・中・小』は、影響の好悪ではなく、支出増・投資・損失・収益機会を含む財務的インパクトの“大きさ”を示しています。

■ 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

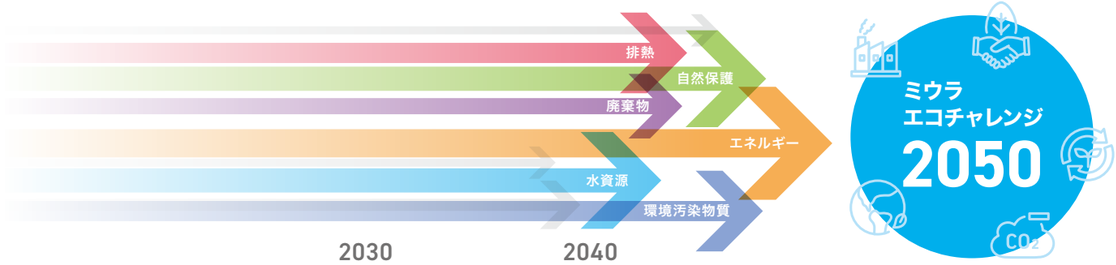
当社は、気候変動に関わる影響を重要課題と認識しており、自社の事業活動および販売する製品・サービスの環境負荷を低減させるために、長期的なGHG削減目標（ミウラグループエコチャレンジ2050）を定めて取り組んでいます。GHG削減目標に従って、継続的に各種取り組みを推進するとともに、達成状況の評価を行っていきます。



■ 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）の使用にともなうGHGの間接排出　■ Scope 3：Scope 1、Scope 2以外のGHGの間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）

環境長期目標（ミウラ エコチャレンジ2050）

パリ協定の1.5℃シナリオおよび日本政府が掲げる2030年度のGHG排出量46%削減目標（2013年度比）をふまえ、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 エコチャレンジ2050」を2022年4月に策定しました。GHG排出量（Scope 1・2・3）の削減に加え、排出物リサイクル率向上、水使用量削減に関する定量目標を設定しています。

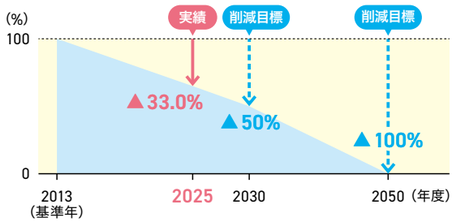


ミウラ エコチャレンジ 2050

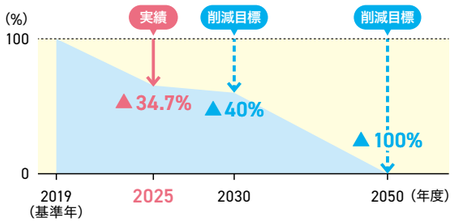
ネットゼロへの取り組み

● 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



● Scope 3 排出量（売上原単位）



目標達成のための施策

- 溶接ロ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い可能性がある場合、グリーン電力およびJ-クレジットの購入

目標達成のための施策

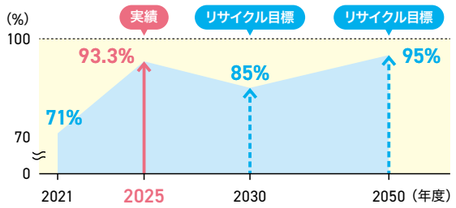
中長期にわたる2段階の削減戦略として、

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

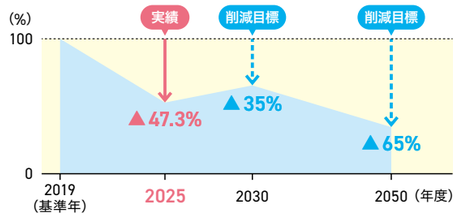
資源循環社会への取り組み

● 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



● 水使用量（売上原単位）



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

目標達成のための施策

- 排水リサイクルシステムの導入
- 試運転方法見直しによる水使用量の削減
- 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

- グリーン調達の推進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Scope1・2・3の算定範囲

お客様による当社製品使用時のGHG排出量もScope3として把握し、削減に取り組んでいます。

※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「三浦工業および国内グループ」は、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

環境マネジメント

基本的な考え方

ミウラは「熱・水・環境のベストパートナー」として、環境課題の解決に向けた取り組みを推進し、その考え方を「ミウラグループ企業行動規範」や「環境方針」に明文化しています。また、気候変動を重要な経営課題と認識し、TCFD提言に基づく気候関連リスク・機会の評価を事業活動に反映しています。今後も、環境に配慮した製品・サービスの提供と環境負荷の低減を通じて、地球環境保全と持続可能な社会の実現に貢献していきます。

環境マネジメント

ミウラでは、環境課題への対応を着実に推進するため、環境委員会を中心とした環境推進体制を構築しています。環境トップマネジメントは環境マネジメントシステム（EMS：Environmental Management System）に関する責任と権限を担い、環境方針や計画の策定、進捗確認、重要事項の承認を行うとともに、その内容を経営会議へ報告しています。また、環境委員会は製造部門をはじめとする幅広い部門のメンバーで構成され、環境課題の把握や目標設定、進捗管理を通じて継続的な改善活動を推進しています。

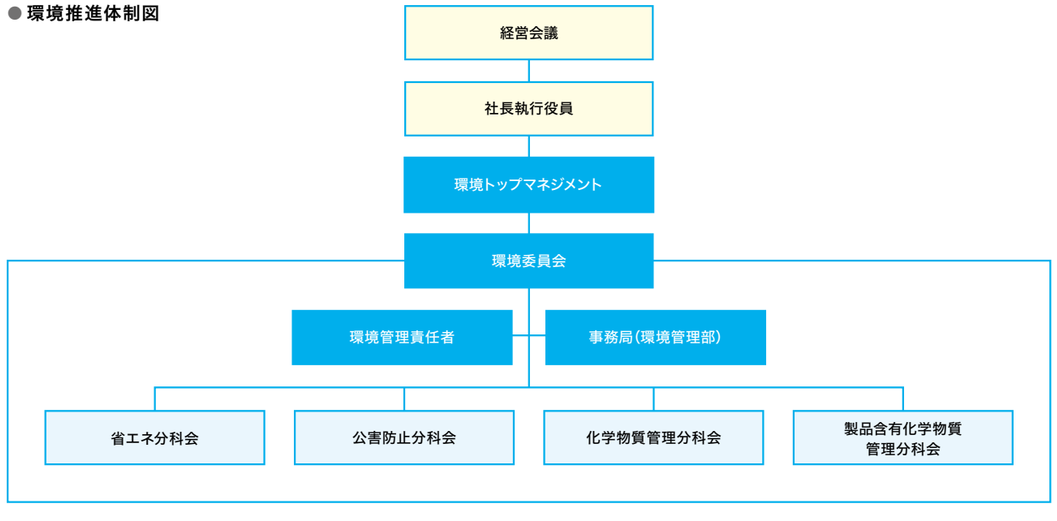
■ ミウラ エコチャレンジ2050

「ミウラ エコチャレンジ2050」は、GHG排出量や水使用量の削減、排出物のリサイクル率向上などの環境目標を掲げ、その達成に向けた取り組みを推進しています。これらの環境目標については、環境委員会が進捗を確認し、目標達成に向けた取り組みや継続的な改善を推進しています。

■ EMSの構築と運用

国内では、三浦工業（支店を除く）および一部の国内グループ会社の計5社をISO14001の認証対象とし、2007年2月に認証を取得して以降、更新を継続しています。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現地法人においてもISO14001認証を取得し、更新を継続しています。その他の製造拠点についても、EMSの構築・運用を進めています。

● 環境推進体制図



環境への取り組み

■ 事業者クラス分け評価制度で10年連続Sクラス

「ミウラ エコチャレンジ2050」のもと、エネルギー使用の効率化と継続的な改善に取り組んでいます。その成果として、経済産業省・資源エネルギー庁が省エネ法に基づき、事業者の省エネルギーへの取り組み状況を評価する「事業者クラス分け評価制度」において制度開始以来、10年連続で最高評価のSクラスに認定されています。これは、「エネルギーの使用に関わる原単位（エネルギー消費原単位※1）」について、5年間平均で年1%以上の低減を継続的に達成してきたことが評価されたものです。

※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）｝

■ 再生可能エネルギーの利用

2023年度にPPAによる太陽光発電システムの導入に着手し、堀江工場・北条工場の一部の屋根に太陽光パネルを設置しました。これによる2025年度の太陽光発電電力の消費量は、三浦工業および主要4工場で使用する電力量の約10%に相当します。さらに、2026年度には北条第3・5・6工場、北条電機FA棟、三浦工機の5工場に太陽光パネルを新たに設置し、発電を計画しています。

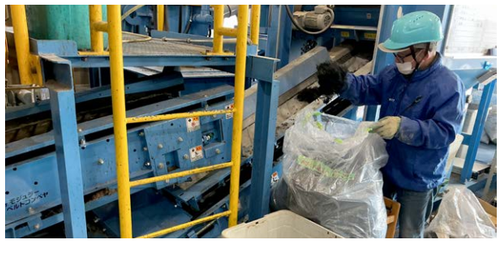
	2024年度	2025年度
太陽光発電電力の消費量	159万kwh	162万kwh

■ 水資源の有効利用

水使用量の削減に向け、工場排水の有効利用を進めています。北条第7工場の排水を第6工場のリン酸含有排水の希釈に活用する設備を整備しました。➡ 環境長期目標についてはP.51-52

■ 廃棄物のリサイクル推進

資源の有効利用に向け、廃棄物の分別やリサイクルを推進しています。廃キャスタブルをアスファルト舗装の路盤材として再利用するほか、粉体塗料のリサイクルにも取り組んでいます。これらの取り組みにより、リサイクル率は2025年度は93.3%となり前年度より2.7ポイント上昇しました。➡ 環境長期目標についてはP.51-52



自然との共生

■「ミウラの森」森づくり活動

2021年より愛媛県松山市の「ミウラの森」で、森林保全や地球環境保全への貢献を目的とした森づくり活動を実施しています。2025年度は、従業員とその家族52名および関係者が参加し、伐倒木の枝払いや広葉樹の植樹などの森林整備、森林散策やしいたけの植菌、薪割りなど、自然と親しむ活動を実施しました。また、「愛媛県企業の森づくりCO₂吸収認証制度」に基づき、この森林整備によるCO₂吸収量は数値として認証されています。

■ ビオトープ※2で自然との共生をめざす

当社では、北条工場敷地内にビオトープを創設しています。工場の生産や実験で使用した水を適正に処理して再利用し、自然との共生につなげています。

※2　地域の野生の生きものたちが生息・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

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、従業員一人一人が、各自の能力を最大限に発揮できる環境づくりを進めています。さらに、「ノー残業デー」や「スーパーフレックスタイム制」の導入など、柔軟で効率的な働き方を推進しています。有給休暇は、2026年度末の取得率80%以上を目標に、計画有休やメモリアル休暇の取得を促進しています。生産性向上や従業員の裁量拡大に向けた制度改革を進め、残業時間の低減にも取り組んでいます。また、多様な働き方のニーズに応えるため、全勤務地・エリア限定の各コースに加え、一定の条件のもと、より広域で勤務できるワイドエリア限定コースを新設し、ライフスタイルに応じた働き方の選択肢を広げています。

■ 両立支援制度の拡充

出産や育児、介護など、従業員のライフステージや生活環境の変化に応じて柔軟に働き方を選択し、仕事と生活を両立しながら能力を発揮し続けられるよう、各種支援制度の充実に取り組んでいます。育児休業については、取得しやすい職場環境づくりを進め、取得率（配偶者出産休暇を含む）は、81.0%（2025年3月期）から83.2%（2026年3月期）へ向上しました。また、在宅勤務制度を新たに導入するなど、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の選択肢を広げ、従業員がさまざまな事情と仕事を両立しながら、安心して働き続けられる環境づくりを進めています。

くるみん認定

多様な人財が、ともに力を発揮するために

人財統括部 統括部長 **城本 周策**

ミウラグループでは、グループ60社のうち45社が海外法人となり、外国籍の従業員も4割を超えています。人財戦略についても三浦工業単体ではなく、グループ全体を視野に入れて考えていく必要があります。その土台となるのが、「創造と挑戦」「信頼と対話」「公平と公正」というミウラウェイの価値観です。働く場所や役割、専門性が異なっても、一人一人がその価値観を理解し、自らの仕事を通じて実践していく。そして、その実践に達成感や充実感、やりがいを感じられる。そうした人財が世界中で活躍できる環境・組織づくり、人財戦略の実行を目指しています。

例えば国内では、人事制度のコンセプトの再構築を進めています。個々の「役割」をより明確にし、その役割の遂行度を「成果」として評価する。同時に、従業員の適性を客観的に捉え、処遇と一人一人の成長にもつなげていく。こうした「役割」「成果」「人」を有機的に結び付け、好循環を作ることで生み出される価値に応じて報いる「Pay for Value」の考え方を、より一層定着させていきたいと考えています。

また、毎年のエンゲージメントサーベイについても、全体のスコア向上のみならず、部門ごとの課題を明らかにし、ワークショップを行うことで、具体的な改善アクションにつなげています。ミウラウェイの考え方に賛同し、共通の目標に向かって共に進んでいける人財を一人でも多く採用し、育成し処遇していく。そして、一人一人が世界中のミウラグループでいきいきと活躍する。そんな人財の集団となることを目指しています。

■ 福利厚生

従業員一人一人が安心して働き続け、仕事で能力を発揮できる環境づくりに向け、ライフステージや多様なニーズに応じた福利厚生制度を整備しています。住まいや自己成長、資産形成、生活保障など、さまざまな側面から従業員とその家族の生活を支援しています。

	主な制度
住まい	社宅、独身寮、住宅財形、住宅取得支援制度
自己成長	通信教育、資格取得支援制度
資産形成・備え	確定拠出年金、iDeCo選択制、持株会奨励金、積立貯蓄、職場積立NISA、年金財形、死亡弔慰金制度、遺児育英年金、奨学金返還支援制度

■ 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。

■ 従業員持株会を通じた資産形成支援

当社では、従業員の中長期的な資産形成を支援するため、従業員持株会制度を設けています。この制度は、従業員が自社株式を継続的に取得できる仕組みを整え、持株会奨励金制度により、その取り組みを支援するものです。さらに、従業員持株会は、福利厚生制度の一つでもあり、自社株式の保有を通じて企業価値向上への意識醸成にもつなげています。

従業員持株会加入率（2026年3月31日時点） **59.8%**

三浦工業および国内グループ※会社合計

※ 三浦アクアテック、三浦工機、三浦マニファクチャリング、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、丹波工業所、ミウラ環境エンジニアリング

多様な人財の活用

■ 女性活躍の推進

当社は、多様な人財がそれぞれの能力や専門性を発揮し、活躍できる組織づくりに向けて、女性活躍を推進しています。女性管理職比率4.5%を目標に掲げ、専門性や能力を幅広い領域で発揮できるよう、女性役職者への登用拡大と育成に取り組んでいます。今後も、管理職候補となる人財の育成や社内公募制度を活用した人財発掘・キャリアアップ支援などを通じて、女性従業員の活躍機会の拡大を進めていきます。

女性管理職（課長職以上）比率　目標 4.5%

- 2025年3月期　3.4%（22名）
- 2026年3月期　3.8%（25名）

● 主な取り組み

- 女性の主任・係長のジョブローテーションを推進
- 役員・上位役職者が参画す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推進
- 係長クラスを対象に「女性管理職候補者研修」を実施し、管理職に必要なマインドやリーダーシップスキルの習得を支援
- 外部研修や女性技術者との交流機会を通じたキャリア形成支援

えるぼし認定

■ グローバルな人財の活用

グローバルに事業を展開するミウラグループにとって、各地域の事業を支える人財の確保と、多様な経験や専門性を持つ人財の活躍は重要です。

ミウラグループの海外拠点では、多くの現地従業員が事業を支えています。国内においても、設計、商品開発、フィールドエンジニア職、スタッフ職など、さまざまな分野で外国籍従業員が活躍しています。今後も、国籍にかかわらず優秀な人財の採用を進め、多様な人財が能力を発揮し、活躍できるよう取り組みを進めていきます。

● 数字で見るグローバル人財

海外グループ従業員数	3,502名
グループ従業員に占める海外グループ従業員の割合 ※ 2026年3月期の海外グループ従業員数3,502名÷グループ従業員数7,896名により算出	44.4%
外国籍従業員数（三浦工業）	16名

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」の社内浸透を図るため、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への理解」、「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、メンテナンス力などの総合力を支え専門性を発揮できる人財や海外での事業展開を支えるグローバル人財など、自ら考え、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、事業戦略や戦力マップ、中長期的な人財育成、適材適所の観点から、人財配置とローテーションを行っています。また、従業員が自身の専門性を生かしながら主体的にキャリアを築ける仕組みを整備しています。

● 人財配置・キャリア形成

- 事業戦略や戦力マップを踏まえた人財配置・ローテーション
- 異動希望を人事部長に直接申告できるFA制度
- 専門性・キャリア形成の支援や機会を設けるチャレンジシート

● 評価・処遇

2024年4月から「Pay for Value」の考え方を取り入れ、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・行動に基づいて処遇を決定しています。

- 半期ごとの業績評価とミウラウェイに基づいた行動や姿勢を評価
- ブロックごとに全管理職が参加する評価会議を実施し、評価の公平性を確保

■ 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。2026年3月期のすべての研修の実施回数は年間374回、延べ受講者数は年間4,998名となりました。

キャリア研修

自身のキャリアを主体的に考える機会として、外部講師による年代別のキャリア研修を実施。「ワーク」「ライフ」「マネー」の3つの側面から将来を見つめ、今後の働き方や生き方を考えることで、自律的なキャリア形成を支援しています。

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。役員の海外出張への同行や海外トレーニーの機会を通じ、海外での実務や折衝の経験を体験します。2026年3月期の受講者は25名。

次世代を担う人財の採用

2025年度に、会社が目指す方向性を踏まえ、さまざまな職種や役職の従業員が参加し、「ミウラが求める人財像」を策定しました。現在は、この人財像をもとに、ミウラで活躍する人財の姿を具体的に伝えながら、次世代を担う人財の採用に取り組んでいます。

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（こうどうじん）”**
   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取り組む人を求めます。

経験を力に、次のステージへ

千葉支店　フィールドエンジニア　副主任　**高柳 大輔**

お客様との対話の中で課題を捉え、ボイラや水処理機器の点検・修理だけでなく、省エネ・省人化・省力化まで見据えた提案を行っています。経験を重ねることで対応できる範囲が広がり、提案の幅や規模も大きくなってきたと実感しています。そうした中で、私が大切にしてきたのが、信頼関係です。お客様や社内から感謝の言葉を直接いただけたときには、お役に立てたことを実感し、やりがいを感じますね。今は「熱ソムリエ」を目指して難関資格にも挑戦しています。これまでの経験を土台に、技術力とコミュニケーション力をさらに磨き、より高度な課題にも応えられ、信頼されるよう成長していきます。

人とつながり、私らしく前へ

大阪支店　営業　**渡部 杏佳**

就職活動の面接で、「私の熱意はボイラに負けません！」と伝えたことを今でも覚えています。今では、営業として、種まきから納入まで、一つの案件に一貫して携われることにやりがいを感じています。受注して終わりではないところが、ミウラの営業の難しさであり、面白さですね。そして、いつも心掛けているのが「会って直に話す」ことです。自分から足を運び、声をかけ、直接コミュニケーションを重ねることで、社内外に人とのつながりが広がり、心強い仲間も増えました。これからは、女性の営業職として経験を重ねながら、後に続く人の背中を押せる存在になりたいと思っています。

お客様の課題解決を支える熱のプロフェッショナル「熱ソムリエ」

■ ミウラ独自の認定制度「熱ソムリエ」

「熱ソムリエ」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、最適な熱ソリューションを提案する「熱」のプロフェッショナル人財を社内で認定する国内事業独自の制度です。お客様の工場全体の設備やエネルギー利用を俯瞰し、常にお客様にとって最適な熱の提供を目指しています。

お客様に最適な提案・サービスを提供するためには、熱利用に関する幅広い専門知識に加え、豊富な実務経験とお客様からの信頼が欠かせません。そのため認定にあたっては、エネルギー管理・電気・管工事・高圧ガスの4分野にわたる国家資格の保有に加え、営業・メンテナンス実績やコミュニケーション力、お客様に愛され信頼され続ける人財であることを踏まえた社内審査を設けています。

こうした厳格な認定基準を通過した「熱ソムリエ」は、熱の専門家としてお客様の課題解決に向き合い、省エネルギーや脱炭素、生産性向上に貢献する最適な熱ソリューションを提供しています。

●「熱ソムリエ」認定プロセス

1 専門性
国家資格4種を取得（指定4分野より各1資格）
エネルギー管理・電気・管工事・高圧ガス

→

2 実践力
営業・メンテナンス実績およびお客様からの評価を確認

→

3 信頼性
社内審査
専門性、実践力、信頼性を総合的に審査

→

4 「熱ソムリエ」認定
高度な専門性と実践力を備えた人材を「熱ソムリエ」として認定

●「熱ソムリエ」認定者数の推移

	2023年度	2024年度	2025年度
新規認定者数	8名	6名	8名
累計認定者数	8名	14名	22名

「水」の専門性に「熱」の視点を加え、提案の幅を広げます

大阪支店　支店次長／アクア排水事業推進課課長／アクア大阪営業課課長　**松尾 真弥**

熱ソムリエ認定年月：2026年3月

「熱ソムリエ」への挑戦は、お客様のご要望に応えられる提案の幅を広げたいと考えたことがきっかけです。2023年の制度設立時から、背水の陣で資格取得に臨みました。取得後は、専門領域である「水」に加え、設備全体や省エネにも目を向け、「熱」の視点でも考えるようになりました。

ある新工場計画では、重要なインフラとなる純水設備において、ミウラ製品の特長を生かし、省エネとCO_2排出量削減につながる提案を行いました。その成果を喜んでいただけたことは、私にとっても大きな自信になりました。今は、課題やニーズを捉える、コンサルタントの視点で向き合うことを大切にしています。そして、必要に応じて、ミウラの強みである社内の専門部署と連携し、それぞれの専門性を生かした最適な提案を行っています。今後も「熱ソムリエ」として知識と視野を広げ、「熱」と「水」の両面から、潜在的な課題解決と新たな価値をお客様へ提供できる存在を目指します。

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、従業員一人一人の「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。

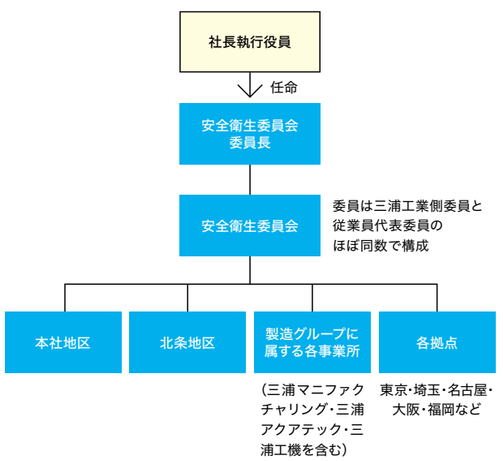
■ 安全衛生マネジメント

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」募集等を呼びかけ、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）2026※」に、継続して認定されました。

※ 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

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

品質管理

基本的な考え方

ミウラグループは、「品質マネジメント宣言」に基づき、安全性を第一に考えたものづくりと品質向上に取り組んでいます。設計・開発から製造、保守サービスまで一貫した品質保証活動を推進し、お客様に信頼される製品・サービスを提供することで、持続的な企業価値向上を目指しています。

品質マネジメント

■ 品質管理体制と品質向上の仕組み

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。また、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）に基づき、お客様の要求事項や品質課題を踏まえた品質保証活動を推進しています。

品質マネジメントシステムの有効性や品質目標の達成状況については毎年レビューを実施し、品質課題や品質リスクへの対応状況を経営層が確認しています。レビュー結果は次年度の品質目標に反映し、継続的な改善活動や品質向上につなげています。

■ 品質課題への対応と改善活動

クレーム費用内部売上高比率※や緊急修理発生率をKPIとしてモニタリングし、品質課題の把握と改善に取り組んでいます。製品・サービスに関する情報はVoC（Voice of Customer）としてメンテナンス部門から収集し、原因分析や再発防止に活用しています。さらに、収集したVoCを設計・開発や製造工程へフィードバックすることで、継続的な品質向上につなげています。

※クレーム費用内部売上高比率：内部売上高に対する品質不具合対応費用の割合

■ 製品開発におけるリスクアセスメントの徹底

製品の安全性を高めるため、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、製品のライフサイクル全般で発生すると想定される危険事象を洗い出し、人や財産を保護するための対策を検討しています。これらの対策を製品設計に反映することで、安全性の向上に努めています。

■ 品質に関する従業員教育の実施

QMS活動のさらなる浸透と各部門での自主的な運用を促進するため、ISO9001内部監査員の育成に取り組み、32名が研修を受講しました。また、新入社員全員を対象とした品質保証の基礎研修（120名受講）のほか、製品のリスクアセスメントを適切に実施できる人材の育成を目的として、主に技術者を対象としたリスクアセスメント研修（延べ100名受講）を実施しました。

■ 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年度から海外QMS構築活動を推進し、グローバルで統一した品質管理体制の確立に取り組んでいます。また、新製品の製造においては、製品の組立てや品質管理方法について、日本と同様の運用が定着するよう海外拠点を支援しています。その取り組みのひとつとして、共通のチェックリストを用いた自己評価に基づく改善活動を実施し、品質マネジメントの継続的な改善につなげています。

Right First（最初から正しく）

品質保証部 部長 **藤田 隆志**

品質マネジメントでは、よくこの言葉を耳にします。「最初から正しい方法で仕事を行い、手直しや不良を出さずに“一度”でお客様の要求品質を満たすこと」を意味します。しかし、カイゼン活動を進める中では、常に問題や課題が現れ、「正しい方法で品質計画したのに…」と悔しい思いをすると同時に計画の甘さを反省する場面があります。AIの進歩により品質保証・管理の方法が変化する時代です。今こそ、Right Firstの考えのもと、お客様の品質要求を満たし、喜ばれる商品やサービスを提供できるようQMSを全社展開してまいります。

サプライチェーンマネジメント

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。お取引先とのパートナーシップを通じて、高品質な製品づくりと安定供給を支え、持続可能な社会の実現とお取引先および当社の持続的な成長を目指しています。

サステナブル調達と推進体制

■ サステナブル調達の推進

「ミウラグループサステナブル調達ガイドライン」を通じて、取引先と価値観を共有し、責任ある調達活動を推進しています。ガイドラインでは、法令遵守、人権尊重、環境保全、公正な事業慣行および腐敗防止を重要事項として定めています。また、取引先との対話や状況確認を通じて取り組みの浸透を図り、持続可能なサプライチェーンの構築に取り組んでいます。

■ 環境に配慮した調達活動

当社では、製品含有化学物質管理（CiP管理）※1を重要な取り組みと位置付け、法規制および顧客要求への対応強化を進めています。製品含有化学物質に関する要求事項は年々高度化・複雑化しており、当社においても管理体制のさらなる向上が求められています。その中で、サプライヤーとの情報連携や管理手法の見直しを継続的に進め、法規制対応およびリスク低減に努めています。今後も製品含有化学物質管理のレベル向上に継続的に取り組み、お客様から信頼いただける製品づくりを推進していきます。

※1 製品含有化学物質（CiP）管理
製品に含まれる化学物質を適切に管理し、法規制および顧客要求への対応を行う取り組みです。

■ 安定供給を支える調達基盤の強化

「ミウラグループ事業継続計画（BCP）」に基づき、災害等の緊急事態においても安定供給を継続できる体制の構築に取り組んでいます。調達面では、調達先のBCP策定状況の確認やリスク評価、安全在庫の見直し、代替調達先の検討を定期的に実施しています。特に重要部品については複数の調達先を確保し、特定地域への依存低減を進めています。また、生産設備についても継続的にリスク評価を実施し、その結果を設備更新計画に反映することで、安定供給を支える強靭な生産体制の構築に取り組んでいます。

■ サプライヤーとの共創による価値創造

サプライヤーを重要なパートナーと位置付け、品質向上と持続可能なものづくりに向けた協働活動を推進しています。生産統括本部を中心に、設計、グループ製造会社、調達部門および協力会社が連携する四位一体改革を推進し、高品質・安定供給・環境負荷低減を実現する生産体制の構築に取り組んでいます。

● TS（トップサプライヤー）優良製造会社認定制度

2009年3月期よりTS（トップサプライヤー）優良製造会社認定制度を導入しています。調達部の取引先約160社のうち、取引額の大半を占めるトップサプライヤー8社を優良製造会社として認定し、品質、コスト、納期、適応性に加え、安全衛生および環境保全の向上に向けた取り組みを推進しています

● TS（トップサプライヤー）経営者との交流会

ミウラグループの経営層とTS（トップサプライヤー）8社の経営者が参加する経営者交流会を年1回開催し、品質向上、納期対応、コスト改善、安全衛生および環境保全に関する目標や実績を共有しています。このようなサプライヤーとの対話を通じて、相互理解と協力関係の強化を図っています。

● PC交流会（Process Change for the Better）

設計部門・調達部門とTS（トップサプライヤー）企業および主要協力会社が連携し、製造方法の改善や設計品質の向上に取り組んでいます。加工改善による生産性向上に加え、加工時間の削減を通じた電力使用量の低減など、サプライチェーン全体で品質向上と環境負荷低減を推進しています。

2026年3月期は、TS（トップサプライヤー）8社を対象にエネルギー使用量売上原単位および水使用量売上原単位のモニタリング結果を踏まえた削減活動を実施しました。