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 2026

三浦工業株式会社 統合報告書2026



数字で見るミウラグループ

（2026年3月31日現在）

営業基盤（連結）

ミウラグループ会社総数

60社

国内 15社
海外 45社

連結従業員数

7,896名

国内 4,394名
海外 3,502名

海外従業員比率

44.4%

売上収益 営業利益率

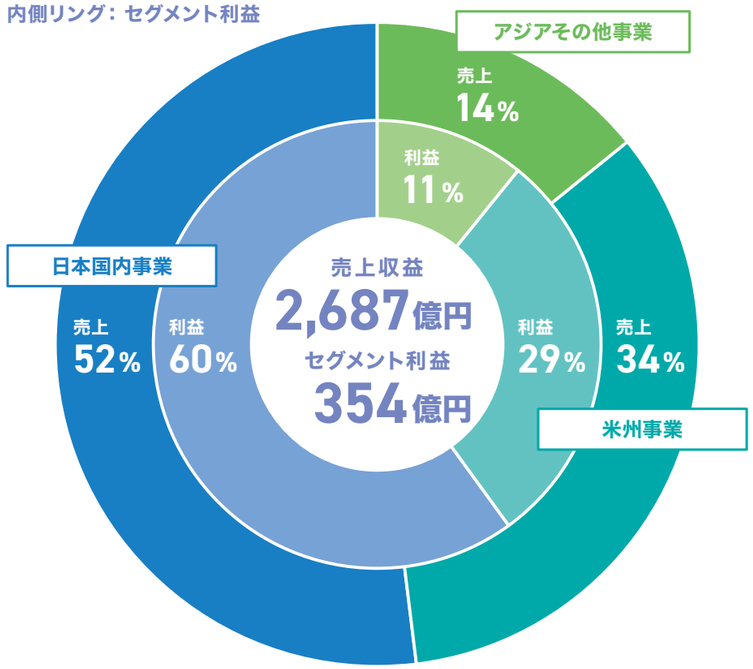
11.5%

ROE

12.4%

売上収益・セグメント利益構成（連結）

外部リング：売上収益
内側リング：セグメント利益



※ 当連結会計年度より報告セグメントを変更し、「日本国内」「米州」「アジアその他」の3つの地域区分としております。
※ 事業別の収益を分かりやすく示すため、セグメント利益（調整額除く）を掲載しています。

国内概況

国内貫流ボイラシェア 蒸発量ベースでのシェア率（三浦工業）

59.9%

国内市場における蒸発量の算出方法は、自社調べによる貫流ボイラの使用年数より算出しています。

オンラインメンテナンス管理台数（三浦工業）

約75,000台

国内拠点数（三浦工業）

92拠点

フィールドエンジニア数（三浦工業）

約1,200人

GHG排出量（Scope 1・2）※1

10,005.2 t-CO_2

エネルギー使用量（原油換算）

5,518 kL

排出物リサイクル率

93.3%

水使用量

12.9万m^3

算定範囲は、三浦工業および国内グループ ※2

算定範囲は、三浦工業（支店を除く）および国内グループ ※2

※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）、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
※2 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

ミウラの国内No.1

（自社調べ）

小型貫流ボイラの国内シェア



業務用軟水装置の国内シェア



ろ過ユニット

メディカル機器 器具除染用洗浄器の国内シェア



減圧沸騰式洗浄器RR

食品機器 真空冷却機の国内シェア



業務用クリーニング機器の国内シェア



舶用補助ボイラの国内搭載数



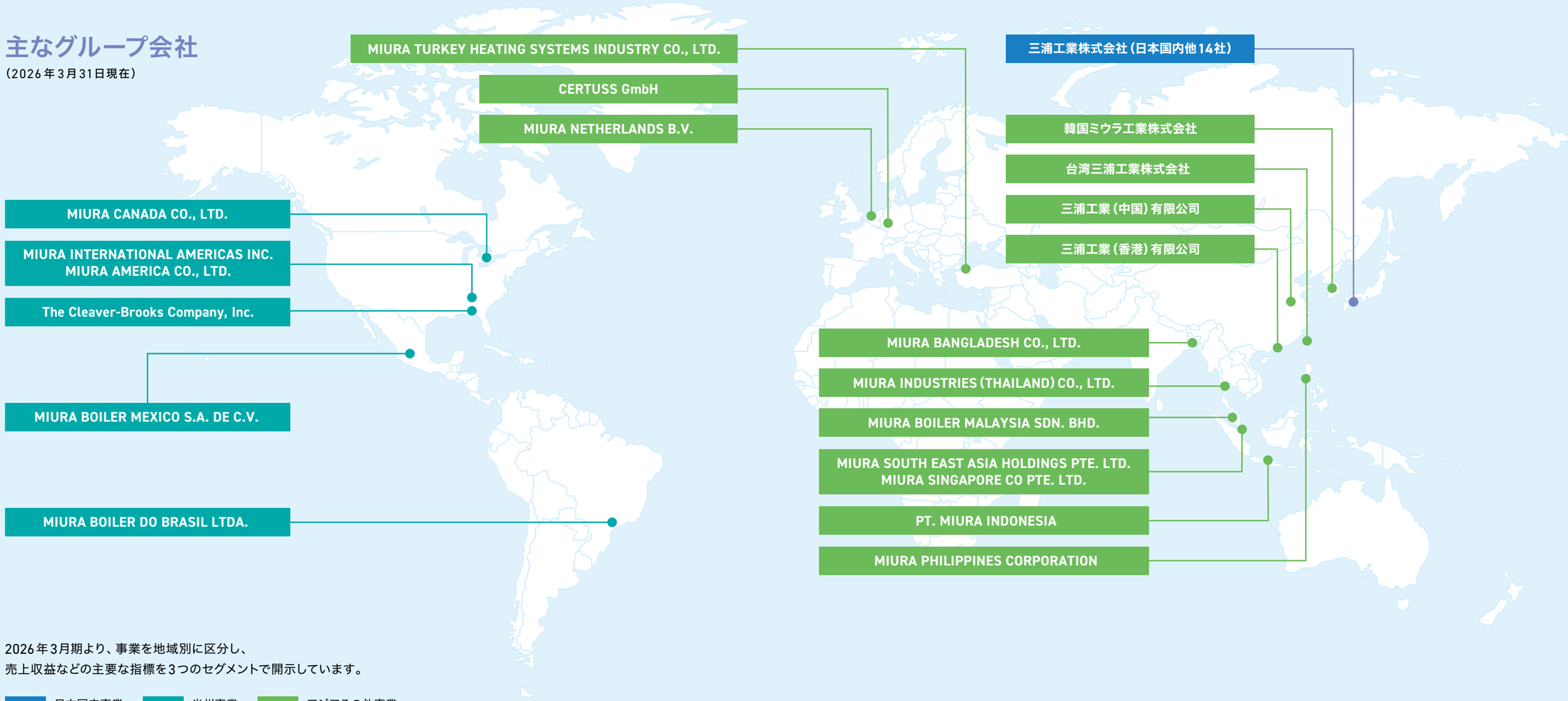
ダイオキシン分析前処理装置の国内シェア



グローバルネットワーク
50以上の国と地域に展開

主なグループ会社

（2026年3月31日現在）



2026年3月期より、事業を地域別に区分し、
売上収益などの主要な指標を3つのセグメントで開示しています。

日本国内事業　米州事業　アジアその他事業


MIURA CANADA CO., LTD.


The Cleaver-Brooks Company, Inc.


MIURA INTERNATIONAL AMERICAS INC.
MIURA AMERICA CO., LTD.


MIURA BOILER DO BRASIL LTDA.


CERTUSS GmbH


PT. MIURA INDONESIA


三浦工業（中国）有限公司


台湾三浦工業株式会社


韓国ミウラ工業株式会社


三浦工業株式会社

CONTENTS











CHAPTER 1
ミウラらしさ

1　数字で見るミウラグループ
3　グローバルネットワーク
5　目次 / 編集方針
7　ミウラグループ企業理念体系・企業行動規範
9　受け継がれる「ミウラらしさ」、一人一人の中に。
11　価値創造の軌跡
13　価値創造プロセス

CHAPTER 2
ミウラの目指す姿

15　トップインタビュー
代表取締役 社長執行役員 CEO　米田 剛

21　トータルソリューション
「まるごとメンテナンスサービス」による価値創出
お客様事例　メルシャン株式会社 藤沢工場様

23　海外事業戦略 インタビュー
代表取締役 取締役会議長兼CGGO　宮内 大介

27　ミウラグループ会社紹介（海外）
The Cleaver-Brooks Company, Inc.

29　長期成長戦略

31　中期経営計画2025-2027

33　財務担当役員メッセージ
取締役 専務執行役員 財務担当役員　廣井 政幸

37　国内事業ポートフォリオ
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

38　事業紹介
38　ボイラ / メンテナンス
39　アクア / 舶用
40　食品機械 / メディカル
41　熱利用 / 環境

42　ミウラグループ会社紹介（国内）
ミウラ環境エンジニアリング株式会社

CHAPTER 3
サステナビリティ

44　サステナビリティ方針
45　サステナビリティマネジメント
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

CHAPTER 4
ガバナンス

64　ガバナンス高度化の歩み
65　コーポレート・ガバナンス
69　役員紹介
73　社外取締役対談
75　コンプライアンス
76　リスクマネジメント

CHAPTER 5
データセクション

77　財務・非財務ハイライト
79　10年財務データ
81　会社概要 / 株式情報

編集方針

ミウラグループは、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様に、持続可能な社会価値の創造と中長期的な企業価値向上に向けた取り組みについて、より深くご理解いただくため、統合報告書を発行しています。本報告書では、財務・非財務の両面から、当社グループの価値創造の考え方や成長戦略についてお伝えします。

「統合報告書2026」のポイント

2026年版では、当社グループがこれまで培ってきた強みの源泉に改めて目を向けました。お客様との長期的な信頼関係やサービス力・提案力、人財など、価値創造を支えるさまざまな強みの背景にある考え方や価値観を、“ミウラらしさ”という視点から紐解いています。

国内・海外に共通する「顧客密着（Close to Customers）」を軸に、米田CEOによるトップインタビュー（▶P15-20）では、ボイラを起点に工場全体の課題解決を担う企業へと進化する今後の方向性を示しています。また、宮内CGGOによる海外事業戦略（▶P23-26）では、各地域の特性や成長ステージ、それぞれの強みを尊重しながら、顧客密着型のビジネスモデルを展開していく考え方を紹介しています。

さらに、新たな企画として、国内外の従業員に「あなたが思う“ミウラらしさ”」を問いかけ（▶P9-10）、日頃の仕事や経験を振り返りながら、改めてミウラについて考えてもらいました。一人一人の多様な価値観や強みを、それぞれの言葉で紹介しています。

今後の成長の方向性と、従業員の視点を重ねることで、“ミウラらしさ”がどのように価値創造につながり、これからの成長を支えていくのかをお伝えします。

年次発行文書

三浦工業株式会社 統合報告書2026（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。

ミウラグループ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・ガバナンスに関する報告書

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

2025年4月1日～2026年3月31日　一部に、2026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・レポーティング・スタンダード」

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

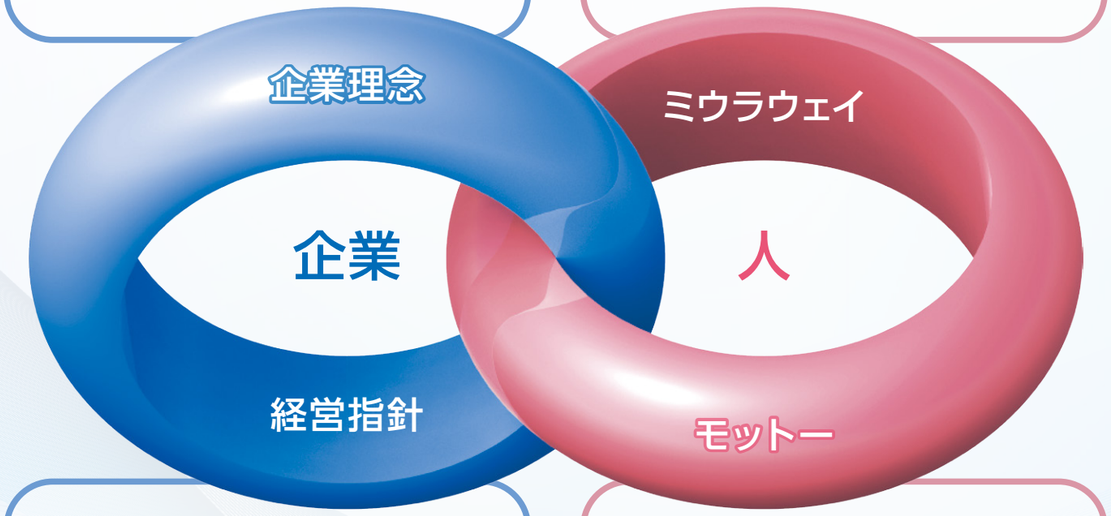
ミウラグループ企業理念体系図

経営理念

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

ミウラウェイ

1. 創造と挑戦
2. 信頼と対話
3. 公平と公正



経営指針

1. グループの総合力でグローバル化を推進する
2. テクノサービスで世界のベストパートナー企業を目指す
3. 社員の潜在能力が最大限発揮できる職場作りを目指す

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』

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

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

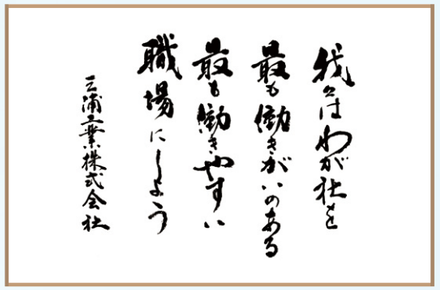
ミウラらしさの原点

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。









三浦 保 直筆

「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。」

―― 創業者 三浦 保



三浦 保 直筆





芸術家としての活躍

三浦保は、陶芸、能、書、絵画などを嗜み、晩年は、独自技法による陶板画の制作に情熱を注ぎ、芸術家としての活動も展開しました。

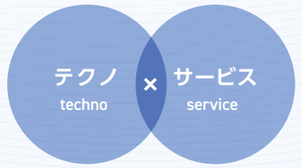
「夢を持って仕事に取り組もう。夢は目標であり、それを実現するのは創意と工夫、そして、あらゆる困難を克服していく積極的行動力だ。」



東京・国立能楽堂で能を舞う三浦保

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。



= 顧客に役立つ技術 × 顧客に愛され、信頼されること

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。

個人の持つ裁量が大きく、
自由にのびのび働ける環境。
三浦工業 近畿統括部 営業 入社5年

チャレンジ精神、現場の機動力が命!!

三浦工業 北関東・信越統括部 営業 入社8年

困難な状況にある時でも、
全社で協力して前に進んでいる
姿勢と一致団結の力。
三浦工業 システム統括部 入社2年



テクノサービスの考え方と
独自の保守契約制度ZMPがミウラの強み。
チームの力でお客様の課題解決と
省エネに貢献することに、
仕事の価値を感じます。
台湾三浦工業 メンテ技術部 教育／技術サポート 入社19年

互いに学び、尊重し、
協力しながら共に成長できる。
一人一人が大切にされる。
そんなミウラの一員であることを
誇りに思います。
ミウラカナダ 人事 スタッフ 入社2年

「お客様の希望から学ぶ」という姿勢に、
いつも胸が熱くなります。
お客様に満足いただくための
知識や技術を磨く。
その積み重ねの中で、成長していくことを
日々感じています。
三浦工業（中国） フィールドエンジニア 入社24年

上司も同僚も優しく協力し合うところ。
中国の空を青くするため、
低NOx・高効率製品を開発し続けている。
三浦工業（中国） パーツセンター
スタッフ 入社18年

ミウラのLXボイラに触れたときは
半信半疑でしたが、
その性能にすぐ納得しました。
高い効率と必要な蒸気をすぐに供給できることが、
私たちの大きな強みです。
ミウラカナダ ケベック・サービス部門
フィールドエンジニア 入社3年

お客様に対して熱心になって真摯に向き合っているところ。

三浦工業 中部統括部 営業 入社8年



受け継がれる「ミウラらしさ」、一人一人の中に。

創業以来、大切に受け継がれてきた「ミウラらしさ」。
その思いや姿勢は、私たちの中に息づいています。
今、そして未来へつないでいきたい一人一人の思いを紹介します。



ミウラの大きな強みの一つは「人」。
仕事に誇りを持つ、
すばらしい仲間が集まっています。
ミウラカナダ マーケティング
製缶・溶接工 入社5年



メンテ員でありながら営業マンでもある。

三浦工業 中国・四国・九州統括部
フィールドエンジニア 入社5年

居心地よく第2の家のような存在。
同僚に支えられ、さまざまな部署で経験を重ね、
成長できた。ここで働いてよかったと感じます。
三浦工業（中国） 生産本部購買部 入社11年

設計から現場作業まで“すべて三浦工業で対応”。
このスピード感こそが
ミウラらしさだと思います。
三浦工業 関東統括部 フィールドエンジニア 入社8年目

高い技量を持っている従業員が多く、
指導・育成の環境も整っていて、
モノ作りに必要な技量や知識を
習得できるところです。
三浦工機 製造 入社14年



お客様の立場に立ち、期待を超える品質・サービスを提供する。

三浦アクアテック 入社9年

ミウラは台湾において、
省エネと設備の安定稼働を
同時に支援できる
数少ない機器メーカーです。
お客様の課題に向き合い、
迅速に解決策を提案しています。
台湾三浦工業 設計企画部 スタッフ 入社16年



品質と安全を基盤に、
お客様のニーズを第一に考える。
専門技術、誠実なサービス、チームワーク、
そして新製品開発を通じて、
信頼を築き、お客様、従業員、会社が
共に成長していく。
台湾三浦工業 台中営業課 営業 入社16年

きちんと挨拶し、工具を整え、細かく点検する。
お客様先でも、汚れを気にせず仕事に取り組む。
そんな真面目な姿勢がミウラらしさです。
三浦工業（中国） フィールドエンジニア 入社12年

未来を見据えて新しい技術を追い求められる会社。

三浦環境科学研究所 技術開発 入社7年

ミウラには、一人一人が成長し、挑戦し、
責任を担い、アイデアを出す機会があります。
その積み重ねが、より強いチームと
ミウラらしさにつながります。
ミウラカナダ 製造 入社9年

未来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・サービスを進化させながら、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応え、サステナブルな社会の実現に貢献していきます。

時代背景と社会的課題・ニーズ

1959年～

戦後の好景気



ボイラ事業創成期

ボイラ事業への決意

父と共に精麦機を開発していた創業者・三浦保は、朝鮮戦争の特需景気により精麦用のボイラ入手が困難となったためボイラ部門を設立し、独自の傾斜型精麦機を販売する。



ミウラ式傾斜型精麦機

株式会社三浦製作所の設立

「ボイラー及び圧力容器安全規則」が制定され、中小・零細企業の近代化要求にも応えられる小型貫流ボイラの提供を決意し、1959年に株式会社三浦製作所を設立。



小型貫流ボイラの社会進出

「ZボイラZP型」が小型貫流ボイラの認証を取得。好景気を背景に好調に売上を伸ばし、小型貫流ボイラの国内トップメーカーに成長。



小型貫流ボイラZP型

1965年～

高度経済成長～オイルショックの時代



ボイラ事業の開花・発展期

保全への根本対応

故障を未然に防止し長く使える設備やノウハウの提供を追求し、有料メンテナンス点検制度「ZM契約」、部品保証付き有償保守制度「ZMP契約」を導入。また、自社製造の水処理薬品、軟水装置などを発売。

技術革新、省資源・省エネへの対応

ボイラ効率を向上させる画期的な缶体構造（Ωフロー）の「EH型」（効率85%）を1972年に販売。小型貫流蒸気ボイラを複数設置したMI（多缶設置）システムを自動台数制御装置により実現。



MIシステム導入事例

事業の多角化

空前の造船ブームの中、1967年に舶用補助ボイラで業界に進出。また、蒸気を利用する設備機器（食品機械、医療用滅菌器）の製造販売を多角的に展開。



舶用補助ボイラVW型



食品機械

1987年～

モノからサービスの時代



ボイラ事業の成長期 グローバル化草創期

「テクノサービス」の確立

「顧客に役立つ技術」と「自分と云う人間が顧客に愛され信頼されること」という2つが組み合わさった、時代の変化に左右されない、恒久的なミウラの姿勢を確立。

ZISオンラインメンテナンス

AI搭載ボイラとその機能を生かすZISオンラインメンテナンスサービスを開始。AIボイラと電話回線を利用したIoTとミウラのメンテナンス網を組合わせた故障を未然に防ぐビフォアメンテナンスサービスを提供。



小型貫流蒸気ボイラAI型



ZISオンラインメンテナンスシステム

グローバル化への一歩

1982年に韓国三浦工業株式会社へ出資。その後、カナダ、台北市、米国のシカゴ、ロサンゼルスへ子会社を設立。

2000年～

地球温暖化問題、新興国の工業化の時代



ベストパートナー戦略と多角化事業の成長

ベストパートナー戦略

お客様と共に社会課題の解決に貢献することを目指し、ベストパートナー戦略を展開。

蒸気ボイラSQ型登場

蒸気ボイラSQ型が業界初の低NOx25ppm以下を達成（2003年）。環境科学研究所が、日本初の化学試験分野（環境分析）でISO/IEC 17025認定取得（2001年）。



蒸気ボイラSQ型

トータルソリューション提案

工場全体のエネルギー効率の向上を図り、オールミウラでワンストップメンテナンスを提供。

2014年～

環境経営、SDGsへの取り組みの時代



グローバルにトータルソリューションを提案

資本提携による事業強化

将来の人手不足への対応やトータルソリューションの強化に向け、2017年にアイナックス稲本株式会社、JENSEN-GROUP NV（ベルギー）と資本提携し、ランドリー事業を強化。



アイナックス稲本の連続式洗濯機

サステナブルな社会実現に向けて

水素燃料ボイラ、業務用燃料電池、バラスト水処理装置などの環境商品を発売。2050年のカーボンニュートラルに向け、次世代のクリーンエネルギーの技術開発に積極的に挑戦。



水素燃料ボイラSI-2000AS-H2

M&Aによる企業成長

次世代の地球環境を支える企業として常に新たな製品開発、事業拡大を目指す。

2024年にCERTUSS GmbH（ドイツ）、The Cleaver-Brooks Company, Inc.（米国）を子会社化。

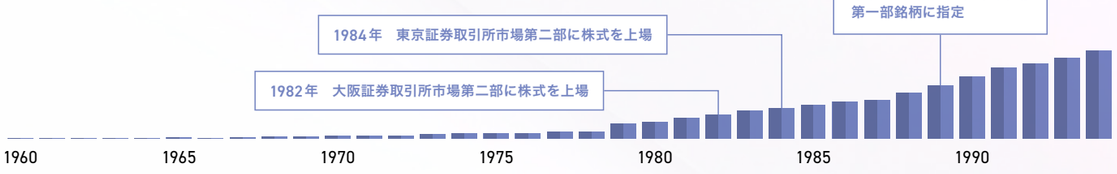
2025年にはミウラ環境エンジニアリング株式会社を子会社化。



CERTUSS製ボイラ



Cleaver-Brooks製ボイラ



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

ミウラは企業理念のもと、企業活動を通じてお客様の課題解決に取り組み、
経営資源を活かしながら事業を展開してきました。
以下に示す価値創造プロセスは、経営資源の活用を通じて価値を創出していく考え方を整理したものです。
そこには、多様な経営資源を通じてお客様への価値提供を継続してきた
「ミウラらしさ」が反映されています。

EXTERNAL ENVIRONMENT 外部環境

地球温暖化の深刻化
- 脱炭素・GXの進展

エネルギー資源の多様化
- 燃料・エネルギー転換の具体化

エネルギー需給の不安定化
- 価格変動・供給リスク

海洋環境・生態系への影響の顕在化

労働人口の減少
- 省人化・自動化ニーズの高まり

デジタル技術の進歩
- 見える化・データ活用の高度化

INPUT 経営資源

財務資本
- 安定した財務基盤（R&I 発行体格付：A）

製造資本
- 製品・サービスを支える技術・知見
- 登録特許件数　国内1,024件　海外197件

人的資本
- 専門性を持つ多様な人財が事業を支える

社会・関係資本
- お客様との長期的な信頼関係

自然資本
- 事業活動の前提となる自然資本

BUSINESS MODELS 事業活動

トータルソリューションを支える基盤

技術・生産力（開発・製造）
- 顧客密着（Close to Customers）
- テクノサービスの実践

営業・販売力

メンテナンス力（保守・点検）

OUTPUT トータルソリューションによるお客様への価値提供

まるごとメンテナンスサービス P21-22


国内シェア No.1※
ボイラ
小型貫流ボイラ


減圧沸騰式洗浄器 RR
国内シェア No.1※
メディカル機器
器具除染用洗浄器


ろ過ユニット
国内シェア No.1※
水処理機器
業務用軟水装置


搭載数 国内No.1※
舶用機器
舶用補助ボイラ


国内シェア No.1※
食品機器
真空冷却機


フィールドエンジニア 約1,200人 国内
メンテナンスサービス
メーカーメンテナンスで国内対応

※自社調べ

OUTCOME トータルソリューションによるお客様への提供価値を通じて生まれる成果

お客様への価値
- 温室効果ガス排出量の低減
- 資源利用の最適化
- 製品ライフサイクル全体におけるエネルギー効率の向上

［補助的な成果］
お取引を通じた、協力会社やサプライヤーの技術力向上と長期的・持続的な成長

社会への価値
- 人（働く環境）
  多様性が尊重され、一人一人が能力を発揮できる安全で働きやすい職場環境の形成
- 地域（経済）
  雇用や調達を通じた地域経済の活性化
- 地球環境（脱炭素）
  カーボンニュートラル社会の実現への貢献

収益への価値（株主・投資家）
- 中長期的な企業価値の向上
- 株主への安定的な利益還元



トップインタビュー

トータルソリューションのその先へ
顧客密着を強みに、工場全体の課題解決へ

代表取締役 社長執行役員 CEO

米田 剛

YONEDA Tsuyoshi

Interview with the CEO

2024年4月の就任以来、私はほぼ毎月お客様の工場を訪問し、その数は2年間で160社を超えました。現場に赴き、肌で感じたのは、お客様の困りごとは、従来当社が担ってきたボイラを含むユーティリティ設備にとどまらず、生産現場に数多く存在するということです。そして、その課題解決のために当社が関わる領域は、生産の心臓部へと広がっています。現場の深い部分へ入り込み、品質の安定や省人化といった課題をお客様と共に解決していく中で、私たちが目指すべき姿は、工場全体の課題解決を担う企業へ進化することだと再認識しました。

ボイラ中心の会社から、工場の心臓部までを支える存在へ。現場でお客様と向き合い確信したミウラの次なる進化と、未来の姿について、詳しくお話ししたいと思います。

中期経営計画の現在地

工場全体へ領域を広げる中で、2026年4月よりCEO専任となられた意図を教えてください。

私はこれまでCTO（最高技術責任者）も兼務していましたが、当社が「ボイラ中心の会社」から「工場全体の課題を解決する会社」へと領域を拡大していく中で、技術開発とグループ全体の舵取りを経営トップが兼務することの限界を感じたことが率直な理由です。国内外でさらなる成長を遂げるには、単一の機器の性能向上だけでなく、大学や異業種企業との連携を通じて、熱、水、環境の技術を融合させたトータルソリューションを素早く現場へ実装していく必要があります。幸い頼もしい後任

が育ってきましたので、技術開発は新CTOに委ね、私はCEOとしてグループ全体・工場全体の「最適化」を追求し、工場全体の課題解決を担う企業へと進化を加速させてまいります。

中期経営計画1年目の成果と、目標達成への手応えをお聞かせください。

中期経営計画1年目は売上収益以下すべての項目で過去最高を更新したものの、米国Cleaver-Brooks Company, Inc.（Cleaver-Brooks）や、マクロ経済が停滞する中国市場での苦戦が影響し、営業利益は当初、中期計画にやや届きませんでした。しかし、他の好調な地域でカバーしており、これはグローバルな地域分散によるリスクヘッジを効かせた当社の多角化経営の成果といえます。苦戦する中国市場でも景気回復を待つのではなく、古い設備の高効率化提案やコンプレッサー等周辺機器への顧客深耕を進め、着実に挽回を図っています。2028年3月期の目標達成に向け、打つべき手はしっかりと打っており、十分に到達可能な軌道にいると認識しています。

不変の成長メカニズムと、国内市場の変容

なぜ今「工場全体」への領域拡大を進めるのでしょうか。

当社の原点は、創業者の三浦保が小型貫流ボイラという新たな市場を創り上げたことにあります。さらに1972年には、機器が壊れる前に直す「ビフォアメンテナンス」の考え方に基づく保守契約制度を確立し、現在のストックビジネスの基盤を築きました。現在は、グローバルでの「面の拡大」と、工場全体へと対応範囲を広げていく「領域の拡大」を推し進めています。「強い機器の販売」に「ストック」を掛け合わせ、「面と領域で広げていく」ことこそが当社の成長メカニズムです。



国内市場に関しては、ボイラは高効率化や人口減少により稼働台数が減少傾向にあり、単体の販売台数だけで右肩上がりの成長は望めません。しかし、「熱」という広いくくりで捉え直せば景色は変わります。培ってきた温熱技術をベースに、ヒートポンプ等を活用した冷熱領域へソリューションを浸透させることで、ミウラが活躍できる市場は確実に拡大しています。競合が技術を磨く中、次なる成長を確かなものにするには、お客様の課題解決により深く関わりながら工場全体へ領域を広げ、圧倒的な優位性を創り出す必要があります。

預かる責任の高度化、生産の心臓部へ

工場全体へと進化する必要性を感じたきっかけを教えてください。

かつて私が現場で水処理設備の技術を担当していた頃、ボイラは正常に稼動していたものの、水処理設備の不具合で、工場全体の生産が停止する事態に直面したことがありました。この経験から、お客様が求めているのは機器ではなく、「熱」や「水」の安定供給を通じた工場運営だということを痛感しました。工場には、熱・水・電気・空気などのユーティリティ設備がありますが、これらの設備が一つでも止まれば、生産活動は一瞬で滞ってしまいます。だからこそ、ボイラ室を飛び出して工場全体へ領域を広げることは、ミウラにとって必然でした。

現場を回っていると、お客様が当社に対応を求める範囲が、従来のユーティリティ設備から工場の「生産現場そのもの」へと明らかに変わってきていることを実感します。例えば、ある老舗の食品工場では、これまで熟練の職人の経験や勘に頼っていた生産管理工程において、当社の自動化の技術を採用することで品質の安定化と省人化が可能になり、大変満足いただきました。また、ある酒類メーカーでは、製品の品質に直結する純水システムや、グリーン水素へのエネルギー転換の実証事業に関わらせていただきました。

これらは一例ですが、ミウラがお客様の「ユーティリティ設備から工場の心臓部である生産設備の領域へ浸透している」証左であり、同時に「責任の重さ」が増していることでもあります。生産活動を絶対に「止めてはいけない」という極めて高い要求水準の中で、当社はお客様の設備の安定稼働のみならず、生産品質そのものを支えることも求められているのです。

トータルソリューションの実践と進化

「まるごとメンテナンスサービス」を掲げてから1年。お客様から工場全体を一任される理由をどう捉えていますか。

「まるごとメンテナンスサービス」は、国内のお客様を中心にミウラが提供する『トータルソリューション』を実現するための具体的なサービスの一つです。

工場の製造ライン周辺には、水処理装置やコンプレッサーなど、「他社が納めた機器」が数多く稼働しています。ここからがミウラのユニークな点なのですが、ボイラを通じて信頼関係を築いたお客様に「周辺業務のアウトソーシング」として他社設備の機器も含めた一括管理を担う「まるごとメンテナンスサービス」を提供しています。

この1年間で、食品メーカーや飲料メーカーなど、品質と生産効率に極めて高い基準を持つ企業で、本サービスの導入が着実に進展しております。

工場全体を「まるごと」お任せしていただける根底には、国内の生産現場での深刻な「人手不足」と「コア業務への集中」という切実なニーズがあります。本来、工場の重要な使命は、品質の高い製品を安定してつくり出す生産活動です。しかし、工場全体を見渡すと複数の設備が別々の会社に管理されていることが多く、これまでは全体最適がうまく図れず、管理の手間も非常に煩雑でした。

しかし、当社が「まるごとメンテナンスサービス」として工場のユーティリティ設備・生産設備をできる範囲で一括管理すれば、お客様は煩雑な手間から一気に解放されることになります。つまり、ミウラが設備の自動化や保守点検、保全業務の支援を担うことで省人化が進み、お客様の貴重な人財は本来のコア業務に専念できるのです。ミウラがパートナーとして工場全体を任せていただける最大の理由は、こうした課題解決の積み重ねなのだと実感しています。



「まるごとメンテナンス」は、何が“まるごと”なのでしょうか。

私たちは、単に保守契約を結んだだけでは、「まるごと」とは言いません。工場全体を見守り、支え、改善してこそ「まるごと」なのです。具体的には、工場のさまざまな機器・設備とつながり、稼働状況の見える化や、遠隔支援を行う「見守りサービス」、メンテナンスや部品・薬品等の消耗品交換、さらには他社機器メーカーの設備も含めた保守・点検・修理を「まるごとメンテナンスサービス」として提供し、その基盤は確実に広がっています。

他社機器のメンテナンスを当社が担う際は、メーカーとの役割分担や保守責任の範囲など、慎重な検討が必要な課題もあります。そのため当社では、運用ルールを整備し、他社設備メーカーと個別に協議しながら連携体制を構築し、お客様にとって最適なサービスを提供しています。また2025年度は、まるごとビジネスを全社横断で推進する「まるごとビジネスブロック」を社内に新設しました。サービス開発から人財育成、運用体制の整備まで一体で進めることで、「まるごとメンテナンスサービス」の基盤づくりを加速しています。

さらに、2024年度は株式会社ダイキンアプライドシステムズに出資、2025年度にはミウラ環境エンジニアリング株式会社（旧：菱冷環境エンジニアリング株式会社）（▶P42）がグループに加わりました。これにより「まるごとメンテナンスサービス」の対象領域はさらに広がっています。ダイキンアプライドシステムズでは、クラウドを活用した業務用空調機器向けのフロン排出抑制法対応の点検・管理サービスの展開や省エネ提案、更新提案の活動が始まっています。ミウラ環境エンジニアリングとの連携はこれから本格化していく段階ですが、排水

処理分野でのニーズは非常に高いと感じています。

ルール整備やグループ各社との連携はまだ発展途上であり、今後の重要な課題ですが、目指す本質は変わりません。ボイラを起点に現場の深い部分へと入り込み、対応領域を工場全体へと着実に広げていく。このアプローチによってお客様を周辺業務から解放し、他社にはまねできないミウラ独自の強固なビジネスモデルを進化させていきます。

「トータルソリューション」が目指す価値についてお聞かせください。

市場環境やお客様を取り巻く経営課題は常に変化しています。人手不足やエネルギーコストの高騰などに加え、生産品目や生産量によりお客様が工場に求める価値や課題も変化します。つまり、一度システムを導入したからといって、永遠にベストな状態が続くわけではありません。複数の機器をセット販売して終わる「点」のビジネスではなく、工場運営や生産活動における課題をお客様と共有し、伴走しながら環境の変化に対応しベターな改善を続けていくこと。この「完成形のないパートナーシップ」こそが、当社の目指すトータルソリューションの真髄です。

ミウラが課題解決の起点としているのが、徹底した「現状の可視化」つまり「見える化」です。現場では、どの設備がどう稼働しているのか十分に把握できていないケースが少なくありません。例えば蒸気がどの工程でどれだけ使われているかを可視化しているケースはまれです。当社では省エネ診断などを実施し、設備の稼働状況を詳細にデータ化しています。客観的な「見える化」を行うことで初めて、熱ロスをはじめとする潜在課題が浮き彫りになるのです。現状を正しく把握することが、すべての改善のスタート地点となります。

現在もユーティリティ機器の稼働データを収集し、現状課題の「見える化」に役立てています。しかし、そのデータをお客様の生産性向上やコスト削減といった「お客様にとっての価値」に完全に結びつけられているか問われると、まだ十分とは言えません。なぜなら現時点で当社が把握できているのはボイラなどのユーティリティ側が中心だからです。真の全体最適は、生産設備側とデータまでつながって初めて見えてきます。裏を返せば、ここにお客様の価値をさらに高められる伸びしろがあるということです。

さらに将来的には、AIを活用してお客様の工場運営の最適化を支援する領域まで進化させたいと考えています。例えば国内のリネンサプライ業界では、現場の生産性がベテラン工場長の暗黙知や経験に依存しているケースがなお多く見られます。こうした属人的暗黙知をAIによって可視化・システム化できれば、工場全体の運営最適化をお手伝いできる可能性があります。いずれは工場の過去の稼働データに加え、生産計画や気候データに至るまでAIで分析し、工場運営そのものを最適化させたいと考えています。

こうしたAI活用の可能性を広げるため、当社ではAIプロジェクトをスタートさせ、業務改善や生産性向上、事業変革に向けた取り組みとともにAIへの理解を深めています。

「顧客密着」を支える人財投資

短期的な利益率への懸念がある中で、今「人」への投資を強化する考えをお聞かせください。

国内事業は長年の蓄積によるストックビジネスに支えられているものの、海外事業はこれから「面」を拡大していく先行投資のフェーズにあります。国内と同等の利益率を今すぐ求めるのは現実的ではありません。短期的な利益率低下を懸念する声があることも理解していますが、中長期的なLTV（顧客生涯価値）を最大化するため、今は明確に「投資の時期」であると判断しています。「トータルソリューション」や「まるごとメンテナンスサービス」を拡大するには、お客様に寄り添い、現場の課題を深く理解できる「人」への投資が急務です。当社では、フィールドエンジニアがお客様に応え続けられる人財として活躍するまでに、相応の時間と経験の積み重ねを要します。数年後の成長を実現するには、今から採用と育成に取り組む必要があります。

近年はキャリア採用で新たな人財が多く入社しています。事業領域がますます広がる今だからこそ、当社の理念を共有し、お客様の課題解決に徹底的に向き合う文化を継承することが重要です。組織が拡大しても長年大切にしてきた本質を見失わず、全員が同じ方向を向いて課題解決に向き合うこと。それが、当社の成長を支える土台です。創業以来積み重ねてきた教育投資が現在の成長を支えているように、これからも未来への種まきを続けていきます。

「顧客密着（Close to Customers）」が、ミウラの強みとして発揮されているのは、どのような場面ですか。

「顧客密着」、つまりお客様に寄り添い、現場の課題を深く理解する最大の強みは、機器の稼働から保守に至るまでのライフサイクルコスト全体を最適化し、お客様にとって真の価値を創出する提案ができる点にあります。それを可能にしているのが、日々のメンテナンス等を通じて培われたお客様との信頼関係です。当社のフィールドエンジニアは頻繁にお客様の現場に足を運び、密接なコミュニケーションを重ねています。もちろん、単に「仲が良い」だけでは意味がありません。現場の些細な変化や悩みを真っ先に相談していただける関係性があるからこそ、お客様の真の課題を的確に引き出すことができるのです。そして、その課題に対し、データに基づく解決策を提示し、お客様の価値創出につなげる。この「顧客密着から課題解決まで」の反復が、当社の競争優位性の源泉だと考えています。

中計最終年度の目標達成、そしてその先に描く未来についてお聞かせください。

今後は国内・海外を問わず、これまで培ってきた「顧客密着」をさらに徹底します。なぜなら、お客様との接点を深め、価値を提供し続ける地道な取り組みの積み重ねこそが、中期経営計画達成への確実な道筋であると確信しているからです。

私たちが目指すのは、お客様から工場全体の課題解決を任せていただける存在になることです。現在、国内売上の60%弱を占めるボイラ事業の割合を、2030年代早期に50%にしたいと考えています。これはボイラ事業の縮小を意味するものではありません。「トータルソリューション」や「まるごとメンテナンスサービス」など周辺領域を成長させ、売上構成を変えていくということです。工場全体を任せていただくには時間を要するかもしれません。しかし顧客密着をさらに深化させ、お客様に「信頼されて工場の心臓部に近いところも預けていただける存在」になることが私たちの目指す姿です。グループ一丸となって、お客様にとってかけがえのないパートナーへと進化し続けます。



トータルソリューション

ミウラは、お客様のありたい姿の実現に向け、ユーティリティ設備から生産設備までを対象に、お客様とともに考え、ともに改善を重ねるトータルソリューションを提供。その実現を支えるのが、まるごとメンテナンスサービスです。

CUSTOMER'S VOICE

信頼を重ねてきた結果が「まるごとメンテナンスサービス」に

「まるごとメンテナンスサービス」の導入が進展してきているお客様の中から、メルシャン株式会社藤沢工場の長嶺様にお話しをうかがいました。

機器の導入後も一緒になって管理してくれるのはミウラならでは

ミウラさんとは、10年ほど前にボイラ5台を導入して以来のお付き合いです。私が2020年4月に藤沢工場へ着任した時には、まだ保守契約を結んでおらず、突発的な不具合への対応だけでは不安があったため、その時に保守契約を結ばせていただきました。

以前から温熱だけでなく冷熱にも実績があるとお聞きしていたので、設備に不具合が出た2024年にチラーの更新を相談し、2台を入れ替えました。さらに、それがうまくいったので、2026年にさらにチラー4台を追加導入しています。ミウラさんは設備導入後もしっかり見守りながら、一緒に管理してくれるので、信頼できるんですね。ですから、私としては「まるごとメンテナンスサービス」を導入したというよりも、そうした安心感の中で、徐々にお願いすることが広がって、気が付けば「まるごと」になっていた、というのが実感です。

チラー導入の決め手は、機器の信頼性と「見える化」

導入の決め手は、実績に基づく提案と導入後の継続的なサポートでした。2024年（初回導入）にあたっては、他工場での運用状況やエネルギー管理システムによる設備管理を確認し、その効果に納得して採用しました。その後の安定稼働と、ミウラさんの手厚いサポートもあり、2026年（2例目導入）につながりました。そしてもう一つが「見える化」です。それまで、現場に行かないと機器の状況が分からなかったのが、クラウド化によりスマホでも確認できるようになり、非常に便利になりました。

また、設備更新にあたっては、情報交換を重ねながら、適正な機器を、適正な規模・タイミングで導入することができました。導入前の現状分析から導入後の改善効果の提示まで、ここまで支援をしてくれるメーカーさんは、あまりないんですよ。

「ソムリエレポート」で具体的に改善提案

ボイラもチラーも導入後10年、15年と使い続ける機器ですから、導入前はもちろん、導入後にどう運用していくかが大事。安定的に運転できていることが大前提になりますが、どういう運転をしていくのか、どう改善していくのか、どうコストを抑えていくのかまで、ミウラさんは一緒に考えてくれる。実際のデータを見ながら「ソムリエレポート」で具体的な提案をしてくれるのです。もちろん、私の方からも必要なデータを提供し情報交換しながら進めています。その甲斐あって、2024年から定期的な提案を受け、冷水配管の改善などに取り組んだ結果、使用電力の削減やコストダウン、省エネルギーにつながっています。さらに設備の安定稼働のおかげで、工場の省人化にも役立っています。





メルシャン株式会社 藤沢工場
エンジニアリング環境安全部
長嶺 一成 様

メルシャン株式会社　藤沢工場

日本の食卓に寄り添うワインを次々と世に送り出し、日本のワイン市場を牽引してきたメルシャン。神奈川県にある藤沢工場は、メルシャンの酒類のうち約9割を生産している主力工場です。

こうした提案をいただけるのは、ミウラの皆さんがチームとなって日頃から当社工場に通い続け、機器のデータを詳細に管理・分析してくれているからだと思います。

さらなる省エネとカーボンニュートラルへ

工場全体のエネルギー管理に終わりはありません。今後も当社は、さらなる電力削減、省エネ、カーボンニュートラルを進めていきたいと思います。そのためにも、ミウラさんとの情報交換をさらに深めながらデータ解析を進めることで、「ソムリエレポート」の精度をこれまで以上に高めていけることを期待しています。

ミウラさんならではの誠実な対応は、お付き合いの当初から今も変わりません。今後もそうやって、一緒に考え、一緒に高め合っていけるような関係でありたいですね。

まるごとメンテナンスサービスによる価値創出



メルシャン株式会社 藤沢工場様を支える担当チーム

お客さまをチームで支えるミウラのトータルソリューション

長嶺様には、ミウラの機器だけでなく、メンテナンスを含めた継続的な管理についても評価いただいていると感じています。私を含むプロセスソリューション課が工場全体を俯瞰し、チラーに精通した食品機械システム設計課の木寺、営業担当の繁松、フィールドエンジニアの辻林が連携し、チームで対応しています。ボイラのメンテナンス時にはチラーの状態も確認し、その情報をチームで共有。長嶺様と相談しながら、その都度必要な対応を行っています。こうした日々の積み重ねが安心感につながり、信頼を深めていただけているのだと思います。



プロセス最適化
商材開発部　部長
プロセスソリューション課　課長
川崎 元樹



食品機械システム設計部
東日本食品機械システム
設計課　課長
木寺 宏彰　設備設計



湘南支店　支店長
繁松 俊幸　営業



湘南支店　湘南メンテナンス課
主任／フィールドエンジニア
辻林 優太　保守



海外事業戦略

世界の「土壌」に根づかせる、ミウラの顧客密着と未来への基盤投資

代表取締役 取締役会議長兼CGGO※
※ Chief Global Group Officer
宮内 大介
MIYAUCHI Daisuke

海外市場の「土壌」と、地域成長ステージ

海外市場の最前線と向き合う中で見えてきた課題や、今後の成長に向けた考え方について教えてください。

あらためて痛感したのは、地域ごとの「土壌の違い」です。日本の田んぼでは苗を植えれば米が育ちますが、海外は土壌も気候もすべて異なります。畑に苗を植え「なぜ米ができない」と言っても無理な話です。日本の成功モデルは、あくまでも一つの手本であり、そのままでは根付きません。現地組織が自らの土壌を理解し、その土地に合う作物や育て方を主体的に考え実践していかなければ、本当の成果には結びつかないのです。

ただし、地域ごとの課題や成長ステージは一様ではありません。中国や韓国では、既にボイラ周辺のサービスやソリューション提案へと発展しつつある一方で、米国では顧客との基本的な接点を再構築する段階にあります。こうした違いがある中で、特に米国市場で見えてきたのが、短期的な利益追求による顧客接点の希薄化という課題です。これは、The Cleaver-Brooks Company, Inc.（以下、Cleaver-Brooks）にも当てはまる課題でした。

Cleaver-Brooksは、長年にわたり地域に深く根差し、当社を支えてくださっている販売代理店を通じた営業を重視してきました。しかし、その先にいるエンドユーザー（顧客）と私たち自身がメーカーとして直接向き合う接点は、圧倒的に少ないままでした。そのため、本来であればビジネスモデルの核として地域密着のフロントに立つべき直営の販売子会社Cleaver-Brooks Sales and Service（CBSS）は、短期的な業績を意識しており、お客様との持続的な関係構築に必要なリソースを割くことができていませんでした。さらに、圧倒的なブランド力に支えられてきたこともあり、現場へ直接足を運び、お客様の課題に合わせたサービスを提案するというアプローチも十分には機能していませんでした。メーカーとしての太い動脈はあっても、お客様のもとへ直接、血液を送る毛細血管、つまり現場でのタッチ率（Cleaver-Brooks製品を導入していただいているお客様のうち、実際にコンタクトできている割合）が非常に低く、機能していない状態でした。

この毛細血管を再び機能させるため、まずは各地域における市場の発展段階を「ステージ」ごとに整理しました（図1）。例えば、米国はお客様との基本的な接点を再構築する「ステージ 0〜1」の段階にいます。中国や韓国は、ボイラ周辺のサービスへ横展開する「ステージ 1〜2」の移行期です。特に中国などでは汎用品で勝負すれば価格競争になり、地場メーカーには勝てません。ミウラが狙いを定めるべき対象は品質やサービスを重視するユーザー層であり、ハイエンドへのシフトが不可欠です。そして、日本はその先の、トータルソリューションという「ステージ 2〜3」を先行して進んでいます。だからこそ、世界を一くくりにして一律の改革を押しつけるのではなく、地域ごとのステージを正しく認識し、その土壌に適した戦略を働かせていくことが、持続的な成長の土台になります。

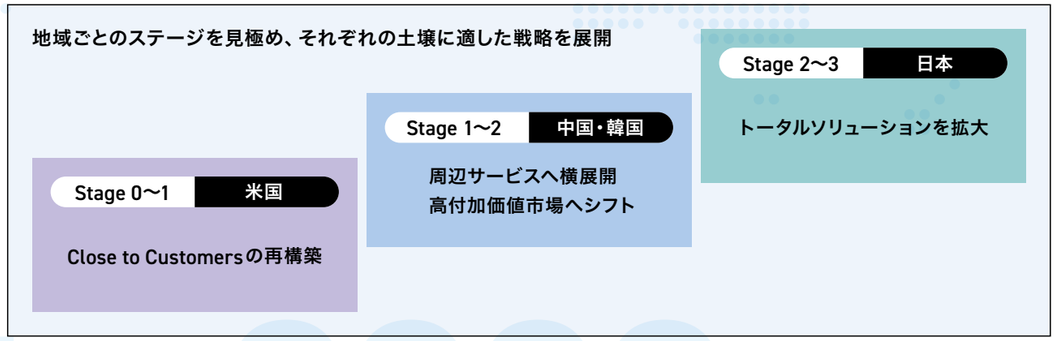
変化の始まりは、マインドセットの転換から

Cleaver-Brooksがグループ入りして約2年がたちました。実際に現場と向き合う中、この2年間で見えてきた変化や、変革の手応えについて教えてください。

一言で言えば、「オーナーシップが変わった」ということを、Cleaver-Brooksのメンバー自身が深く理解し、マインドセットが変化した2年間でした。グループ入りした当初は彼らも手探りでしたが、現在では当社の意図を理解した中長期的な投資計画が現地から上がってきています。これは、経営の基準が明確かつ本質的に変わってきた証拠と言えます。

一方で、課題も見えてきました。オーナーが変わる前の時期は、短期的な業績を重視する経営環境にあり、将

● 顧客密着型ビジネスモデルの発展ステージ （図1）



来を見据えた中長期的なR&D（研究開発）や設備投資、人財教育といった「未来への投資」よりも、単年度の指標が優先されやすい構造でした。買収前からある程度想定はしていたものの、基盤投資や顧客接点の強化は、考えていた以上に改善が必要でした。

今は、Cleaver-Brooksが「未来への投資を行って良いのだ」とマインドセットを転換したことで、ようやくさらなる進化へのスタート地点に立ったと感じています。市場からは「遅い」と思われるかもしれませんが、ここに至るまでの2年間は必要だったと考えています。

振り返れば、Cleaver-Brooksがグループ入りした最初の1年は、課題に対して「なぜそうなっているのか」という説明が中心でした。しかし今は違います。Cleaver-Brooksの現地メンバーと私たちが「一緒にもがいている」感覚があります。また、「Close to Customers（顧客密着）」という目指す方向についても、現地メンバーとの間で着実に共有が進んでいます。それこそが、一番大きな成果かもしれませんね。

販売代理店とのパートナーシップの再定義

昨年度掲げた「グローバルではなくユニバーサル」という考え方は、海外事業の現場にどのように根付き始めていますか。

「ユニバーサル」とは、地域ごとに異なる顧客ニーズに向き合いながら、顧客満足度を高めることです。お客様のメリットを追求する姿勢は世界共通ですが、お客様が「今、求めているもの」は地域の土壌やステージによって異なります。

しかし、私たちが最終的に目指しているゴールは、「ユーティリティ室の鍵を預けてもらえる会社になること」です。つまり、ボイラ単体ではなく、その周辺を含めた最適化全体について、「彼らに任せておけば安心だ」と信頼していただける土台を作らなければなりません。

そのためには、代理店との関係性の再定義が必要です。これまでメーカーは代理店を「製品を買ってリセールしてくれるお客様」と見る傾向にありましたが、ビジネスの源泉はエンドユーザーにしかありません。代理店をお客様と見るのではなく「代理店とメーカーが一つのチーム」として、エンドユーザーへ提供する付加価値を共に高める関係にならなければなりません。

こうしたアプローチは海外とも共有できる普遍的なものです。例えば米国の独立系販売代理店の多くは、ファミリービジネスとして何世代にもわたって事業を営んでいます。彼らは本来、短期利益ではなく地域で長きにわたって安定的に成長することを望んでおり、その思想はミウラとも共通しています。Cleaver-Brooks製品を扱う代理店は、同社ブランドへの信頼が非常に厚く、素晴らしいパートナーです。だからこそメーカーの最大の役割は、彼らに「保守や最適化のサービス」という武器を提供し、エンドユーザーへの提案をしやすくすることです。彼らの自立性と強みをリスペクトしながら、共に提供価値を高めていく。この「Close to Customers（顧客密着）」の哲学を共有し、当社グループと代理店が一体となった強固なパートナーシップの陣形を敷くことこそ、世界で勝つための第一歩です。

ライフサイクル価値と、未来への教育基盤投資

「ユーティリティ室の鍵を預かる」ために、Cleaver-Brooksで進めている取り組みについて教えてください。

「まずはタッチ率を上昇させること」を最優先のKPIに設定しています。

当社のビジネスは「お客様の設備のライフサイクルコストを下げることで、そのメリットをシェアしていただく」ことしかありません。例えばCleaver-Brooksは、これまでブランド力を強みとして機器を販売できていましたが、B to Bの産業用設備において「売って終わり」のモデルでは、いずれ価格競争に巻き込まれます。だからこそ、製品を販売した後も設備を守り続け、最終的にはユーティリティ室全体の最適化を提案する「BPO（ボイラプラント最適化）」構想への転換を打ち出しているのです。しかし、これはいきなり実現できるものではありません。BPOという高度な提案を行うには、まず我々自身がお客様の現場に足を運び、設備の実態を正しく把握するプロセスが不可欠です。その現場の実行度を測る絶対的な先行指標となるのが、タッチ率の向上です。現在は地域差があり、十分な水準とは言えません。この現状を現地としっかり共有した上で、タッチ率を確実に上昇させて、顧客密着を推進しています。

タッチ率は単なる訪問回数のノルマではなく、「いかにお客様の実態を深く把握し、長期的な信頼を勝ち取っているか」を測るためのバロメーターとなります。現場での具体的なアプローチとして、新たな点検・保守のアップグレードメニューなどを用いてお客様とより密接な関係を築き、まずはベースビジネスを確実に構築していく。その強固な土台があって初めて、エネルギーコストを根本から下げる細やかな調整や熱回収といったBPOへと深化できるのです。「ミウラグループに任せれば安心」と思っていただくため、こうしたノウハウを現場へ徹底して落とし込むことで、結果的に代理店の新たな収益源となる好循環を生み出せると考えています。

こうしたサービス化への転換には「人」を育てる投資が欠かせません。Cleaver-Brooksが当社グループに加わる前は、短期的な利益を追求せざるを得ない経営のもとでは、数億円規模の教育施設への投資は容易ではありませんでした。しかし、現場でお客様と向き合い、サービスを提供できる人財を育てずして、真のソリューション提案は実現できません。そこでCleaver-Brooksでは、2027年春の開設に向けて教育・トレーニング施設の整備を進めています。ここで育成される人財と、培われたサービスモデルは、今後さらに幅広い市場を開拓していく強靭な土台になるはずです。

「ベター」の追求と、進化への挑戦

市場からは「目に見える数字で成果を早く示してほしい」という声がありますが、改革の先にどのような未来を描かれていますか。

私は「ベストは求めていない」ということを現地メンバーにもよく伝えています。なぜなら「これがベスト」と思い込んだ瞬間に、思考も進化も止まってしまうからです。ある状況下でベストだったものが、環境が変わった先でもベストであり続けるとは限りません。常に現状を疑い、「ベター」を探し続けることが重要なのです。



Cleaver-Brooksは、間違いなく米国におけるトップレベルのボイラメーカーです。しかしミウラと出合い、お互いが「ミウラにもCleaver-Brooksにも良いものがあるな」と気づき、次のベターを一緒に模索し始めました。お互いが培ってきた強みをリスペクトし合いながら、新たな価値を生み出していく。伝統を受け継ぐというのは、過去に固執することではありません。根っこにある一番大切なものは決して変えずに、常にお客様への提供価値をアップデートし、変わり続けることなのです。

当社は今、現地メンバーと共にトライアンドエラーを繰り返しながら、その好循環の入口に立とうとしています。短期的に結果を刈り取る「狩猟型」のスピード重視のビジネスセンスを意識しながらも、お客様と長く伴走し続ける「農耕型」のアプローチですから、目に見える数字として成果が出るには少し時間がかかるかもしれません。田植えの時期は稼げないのが現実です。ただ、周囲から何を言われようとも、私が退いた後、そしてミウラが100年企業として成長していくその先の未来に、事業がもっと大きくなり、ミウラグループが持続的に繁栄していればそれでいいと考えています。現地メンバーとの「もがき」を乗り越えた先には、その歩みの正しさを短期的な成果でも示しながら、長期的な視点で当社を支持してくださる投資家の皆様に確かな成果でお応えできる、強固な未来が待っていると信じているからです。

The Cleaver-Brooks Company, Inc.

90年以上の歴史を持つ、米国のボイラメーカー

1931年の設立以来、Cleaver-Brooksはボイラ技術の開発を重ね、幅広い製品・サービスを展開してきました。長年培ってきた技術力と販売・サービス基盤を強みに、多様な熱需要に応えています。



設立年	1931年
所在地	米国 ジョージア州
事業内容	ボイラおよび関連製品の製造・販売・サービス
主要顧客市場	食品・飲料、化学、製造業、ヘルスケア、教育機関他

Cleaver-Brooksの強みが支える、熱ソリューションの領域

Cleaver-Brooksの幅広い製品ラインアップと技術力で、小規模な温水用途から大型プラント向けまで、ミウラグループの対応領域がさらに拡大しました。お客様のニーズに合った最適な熱ソリューションを提供します。



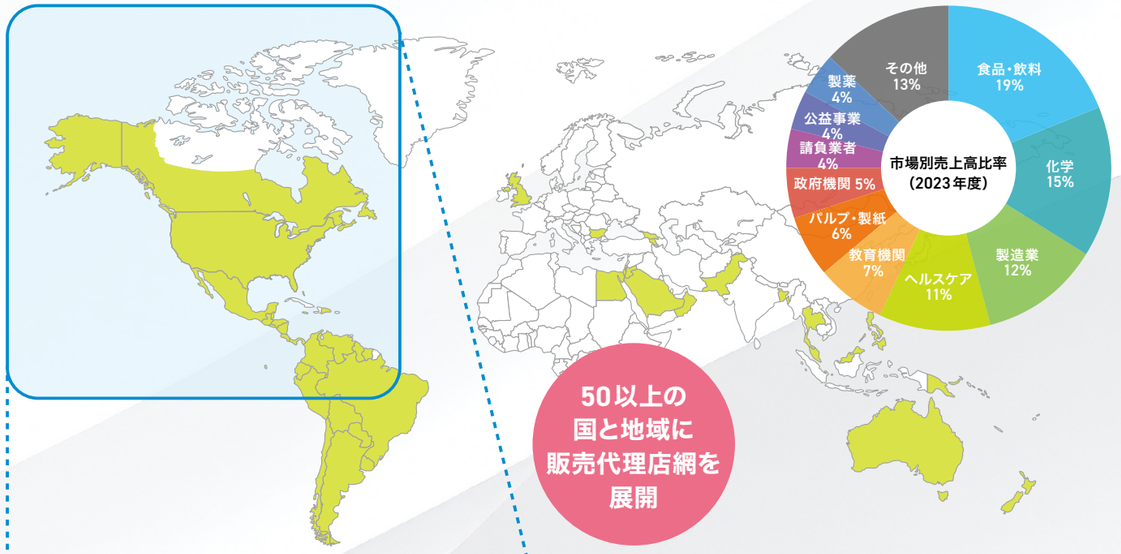
Cleaver-Brooksグループの専門ブランド

専門ブランド群が支える幅広い市場対応

CAMUS Hydronics Ltd. 温水ボイラ・給湯機器

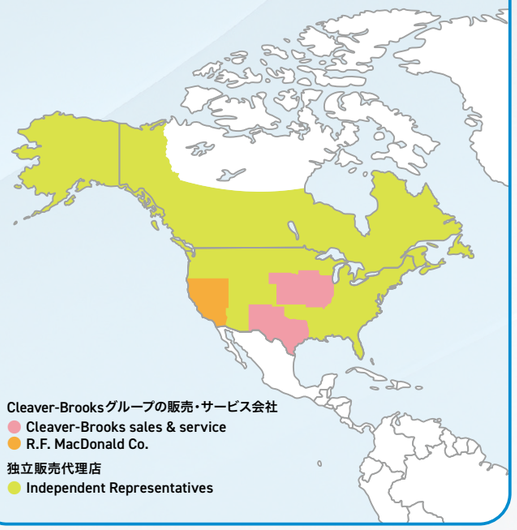
INDUSTRIAL COMBUSTION 産業用バーナ

お客様を支える強固な販売・サービス基盤



北米の販売・サービスネットワーク

米国・カナダを38社の販売代理店網でカバー



お客様への価値提供を支える強み

- 上位販売店との平均取引年数 50年以上
- Cleaver-Brooksによるサービス支援体制
- myBoilerRoomによるデジタルサポート

販売代理店の連携を支える
CBRA（Cleaver-Brooks Representative Association）

CBRAは、販売代理店間で販売・サービスに関する知見や成功事例を共有するとともに、市場の声をCleaver-Brooksへフィードバックするネットワークです。販売代理店とメーカーの連携を強化し、サービス品質の向上や顧客ニーズに即した提案活動を支えています。

ボイラ室の最適化を支援する
BPO（Boiler Plant Optimization）

ボイラ室全体の最適化を支援するサービスであるBPOを提供しています。販売・サービスネットワークと連携しながら、お客様の課題解決や安定稼働を支え、設備の運用状況に応じた改善提案を通じて、安全性・信頼性・効率性の向上に貢献しています。

長期成長戦略

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）

省エネルギー化や設備の高効率化が進む中、主力の蒸気ボイラ市場は中長期的に緩やかな縮小が見込まれるが、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。

■脱炭素化は段階的に進展
（エネルギー転換には一定の時間を要する）

2030年までにグリーンエネルギーへの転換は段階的に進むと予想される中、省エネ提案による脱炭素への貢献が引き続き重要となる。当社は将来を見据え、ボイラのエネルギー全方位対応を進めている。

海外

■各国で異なる政策やエネルギー事情を背景に、市場環境や顧客ニーズが多様化

産業用エネルギー分野を取り巻く経営環境は変化しており、新燃料への対応や省エネルギー提案など、顧客課題に応じた技術力・提案力の重要性が高まる。

■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向けた活動の地域差が拡大。

基本的な考え方	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 ～顧客密着（Close to Customers）でお客様価値の最大化を目指して～
長期視点でのKPI	ROE向上・EPS成長

重点課題		主な取り組み
カーボンニュートラル	● お客様の設備更新とエネルギー転換の進展を踏まえた多面的な環境対応	● 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	● グローバル顧客への提案力強化・多国籍企業との取引拡大 ● 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 ● 海外グループ法人でローカルスタッフの幹部登用の推進 ● 海外グループ間の技術・営業シナジーの創出
ESGへの取り組み	E 既存製品の効率化および新燃料対応 S 多様な人財の育成と活躍推進 G 各部門・会議体を通じたモニタリング体制の強化	● 環境負荷低減製品の開発 ● 執行のスピード化に向けた権限委譲の推進 ● 事業戦略に関するKPIの設定・モニタリング

基本戦略

トータルソリューションの深化	ワンストップサービスの拡充	カーボンニュートラル商品開発	人財基盤強化
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 ＋ まるごとメンテナンスサービスによる顧客接点の拡大	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	研修体系や人事考課・処遇、人財配置や登用の高度化、新人事制度の定着、専門性の高いフィールドエンジニア、熱ソムリエおよびグローバル人財の育成

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	研究開発・技術移転・ベンチャー投資
当社とのシナジー創出が期待できる事業領域への投資を推進 コンプレッサ・ヒートポンプ　ランドリー機器	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・新サービス

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		基幹システム再構築
● 顧客視点での見える化サービス ● データ分析・AI活用によるサービス高度化 ● 保守管理・機器運転の最適化	攻め × 守り	● 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デジタル化

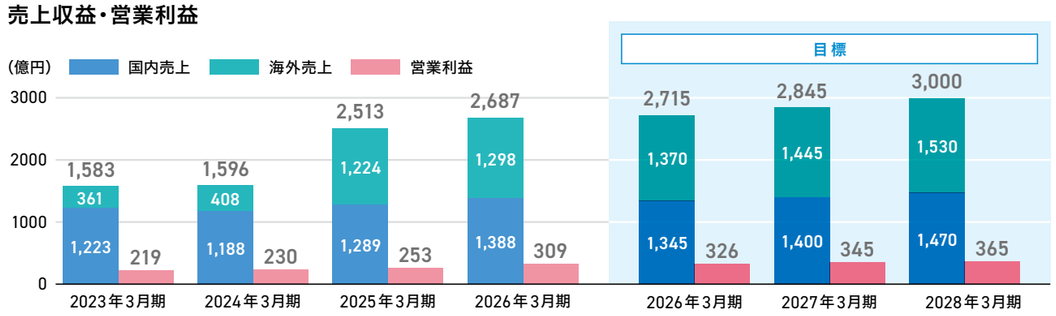
中期経営計画 2025-2027

2026年3月期実績と中期経営計画の進捗

中期経営計画2025-2027では、2028年3月期までの目標値を固定する方式を採用し、その実現に向けて取り組みを進めています。

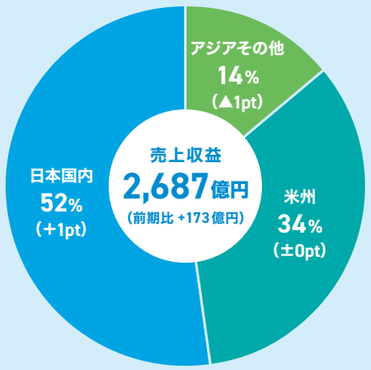
※2026年3月期より報告セグメントを「日本国内」「米州」「アジアその他」に変更しています。　※本ページの数値は全て連結ベース。

売上収益・営業利益



売上収益とセグメント利益の変化

売上収益構成比



セグメント利益（調整額除く）

日本国内	215億円	前期比 + 15億円
	利益率15.5%（± 0.0pt）	
米州	103億円	前期比 ▲ 15億円
	利益率11.3%（▲ 2.5pt）	
アジアその他	38億円	前期比 ▲ 2億円
	利益率10.0%（▲ 0.9pt）	
計（調整額除く）	357億円	
	利益率13.2%	

※利益率：セグメント利益率

売上収益の増加要因

日本国内

1,388億円

前期比 +99億円（+7.7%）

ボイラおよび関連機器、アクア機器、舶用機器で販売が堅調に推移したことやメンテナンス活動で、有償保守契約件数の増加・省エネ活動の推進により、売上が増加

米州

912億円

前期比 +50億円（+5.9%）

Cleaver-Brooksの業績反映期間が前年より長くなったこと（前年度10.5ヶ月）により売上が増加

アジアその他

386億円

前期比 +22億円（+6.2%）

独・CERTUSSの業績反映期間の影響（前年度11ヶ月）や、その他の国や地域でボイラ・販売が堅調に推移したことにより売上が増加

2027年3月期に向けた成長戦略と資本配分

ありたい姿

顧客密着型（機器販売+ストック収益化）× 対応領域拡大の好循環で
グローバルに成長し続けるトータルソリューション企業



グローバルトータルソリューション企業の実現へ

国内成長戦略

トータルソリューションの深化
まるごとメンテナンスサービスを軸に
顧客生涯価値（LTV）を最大化

アクア事業の拡大（純水・排水）
純水・排水ソリューションの提供強化により事業基盤強化

食品機械・メディカル市場の拡大
冷水・レトルト・洗浄滅菌分野で事業領域を拡大

人財・研究開発投資による成長基盤強化
脱炭素・DXに向けた研究開発・人財投資を推進

海外成長戦略

Close to Customers戦略の推進
顧客密着型の営業・サービス体制を強化し、
製品販売からソリューション提供まで顧客接点を拡大

Cleaver-Brooksの成長加速
品質・サービス拡充による事業基盤強化

CERTUSSとの連携
欧州市場を中心に機器販売の成長を加速

M&Aによる事業領域の拡大
製品・サービス領域の拡充を推進

キャピタル・アロケーション方針（2026年3月期～2028年3月期）

営業キャッシュフロー創出
1,200億円+α

→ 成長投資を最優先
630億円+α
M&A / 研究開発 / DX / 人財投資 / 海外展開

→ 利益成長
（EPS成長）

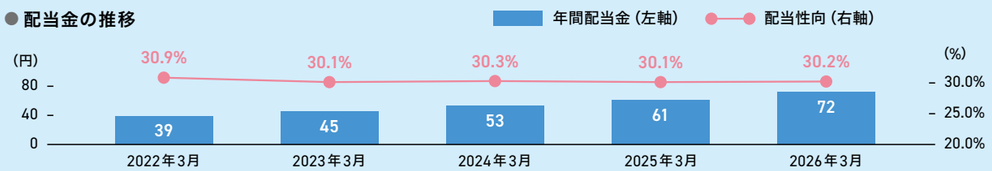
→ 株主還元
270億円+α

財務規律・株主還元方針	
自己資本比率	50% 目安
配当性向	30% 目安

株主還元

安定的な配当の継続を目指し、2027年3月期も増配を計画しています。

● 配当金の推移





財務担当役員メッセージ

未来の価値創造を見据え、最適な資本配分を追求します

取締役 専務執行役員 財務担当役員
廣井 政幸
HIROI Masayuki

なぜ成長投資と財務健全性の両立を実現できたのか

2025年度は売上収益、営業利益、当期純利益のいずれも過去最高を更新するとともに、中期経営計画2025-2027で想定していた営業キャッシュ・フローの見通しを増額するなど、財務面においても着実な進展を実現することができました。

その背景として、国内においてはお客様が抱えている問題を当社グループが解決するトータルソリューション提案活動の深化や、保守・点検を包括的に支援する「まるごとメンテナンスサービス」の提供を通じて、お客様とさらなる信頼関係を構築できたことが挙げられます。海外においては各国、各地域市場のお客様に最適な熱ソリューションを提供する「熱プロバイダー」としての事業拡大を推進しました。

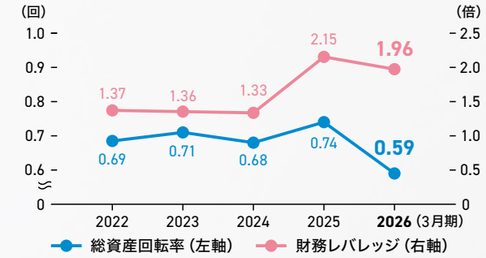
その結果、2025年度の売上収益は268,701百万円（前期比6.9％増）、営業利益は30,917百万円（前期比22.1％増）、連結当期純利益は27,621百万円（前期比20.7％増）といずれも過去最高を更新することができました。中期経営計画2025-2027で想定していた3年間の営業キャッシュ・フローの見通しも100億円増額し1,200億円としました。これらの成果は、増益効果に加え、CCC（キャッシュ・コンバージョン・サイクル）の改善などによるもので、当初計画を上回る営業キャッシュ・フローが創出できています。また、2024年度に実施したCleaver-BrooksやCERTUSSのM&A後も、財務健全性の確保を早期に実現し、自己資本比率は2026年3月期で51.0％まで回復しました。成長投資を進めながらも、財務の健全性を維持できていると考えております。

企業価値向上において財務が果たす役割とは

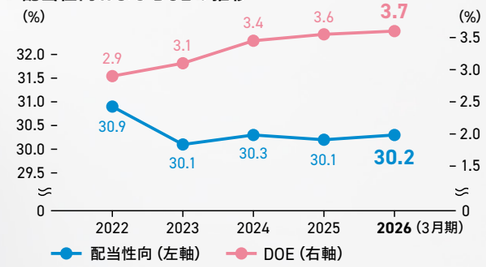
前述のとおり、当社はこれらのM&A実施後も営業キャッシュ・フローの創出力向上や財務健全性の確保を進めることができました。こうした事業環境や財務環境が変化する中で、財務に求められる役割も大きく進化していると感じています。

これまで当社は、資金調達、資金繰り、決算・開示、予算管理など企業活動を支える「守りの財務」が中心で、財務規律を維持し、安定した経営基盤を支えることを使命としてきました。しかし現在は、企業価値を向上させる「戦略財務」の重要性が高まっています。資本市

● 総資産回転率および財務レバレッジの推移

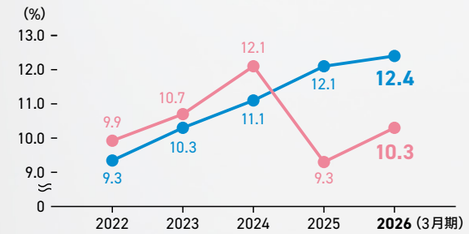


● 配当性向およびDOEの推移



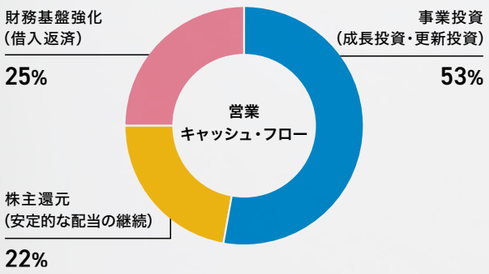
※ DOE：親会社所有者帰属持分配当率（連結）

● ROEおよび売上収益当期利益率の推移



※ 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。

● キャピタル・アロケーション





場では、利益や売上規模だけでなく、資本コストを上回る収益性、資本効率、将来のキャッシュ創出力、さらには人的資本や知的資本といった無形資産への投資まで含めて評価される時代になりました。

こうした環境や資本市場の変化を踏まえると、これからの財務の役割は、企業価値の最大化に向けて限られた経営資源を最適に配分することにあると考えています。企業が生み出すキャッシュを、どの事業や成長領域に投資し、どのように株主還元へつなげるか。その判断が企業の将来価値を大きく左右します。

だからこそ、財務は経営戦略の策定段階から参画し、事業戦略と財務戦略を一体で設計していく必要があります。加えて、事業ポートフォリオの見直しやM&A、AIや人的資本への投資など、将来の競争優位を左右する重要な経営判断においても、資本コストや期待リターンの観点から経営陣に提言する役割が求められています。

ミウラの財務基盤を支えるもの

当社の財務における特徴は、単に足元の自己資本比率や手元資金の水準が良好ということではありません。当社の財務諸表が長年にわたり市場から高い評価を受けている背景には、「お客様との長期的な信頼関係を通じて継続的に価値を提供し、その対価として安定したキャッシュ・フローを創出する」という事業の根幹があります。当社は機器の販売だけでなく、その後の保守、メンテナンス、運用支援を通じてお客様との接点を維持しています。このようなビジネスモデルは、一過性の売上や利益ではなく長期的かつ安定的な収益基盤と価値提供を実現する当社独自のものです。つまり、これまで積み上げてきた顧客基盤が、景気変動や事業環境の変化への耐性となり、継続的で安定したキャッシュ創出力を支える当社の財務基盤となっているのです。

未来の価値創造に向け、いかに資本を配分するか

当社が投資判断や資本配分において最も重視するのは、短期的な利益成長ではなく、お客様との長期的な関係の構築・発展です。投資においては、必要に応じて財務レバレッジも活用しながら、研究開発、人財育成、生産能力強化、グローバル展開などの成長投資を推進し、熱・水・環境分野を中心にお客様への価値提供と関係性の深化を図ります。M&Aについては規模拡大を目的とするのではなく、ミウラの技術、販売網、メンテナンス網とのシナジーを通じて、お客様への価値創出力を高められる案件かどうかを重視しております。

また、将来の競争力の源泉は技術と人財にある、と考えておりますので、研究開発、人財育成やサービス体制の強化には継続的に資本を投入していきます。特に、省エネや脱炭素、水資源の有効活用に関する技術領域は、ミウラが社会課題の解決と成長を両立する上で重要な投資分野と位置付けています。もちろん、適切な株主還元も重要です。成長投資の成果を安定的な利益成長と

●資本経営の方針

成長投資の優先	中長期的な収益力向上につながる戦略投資（M&A、研究開発、人財育成、設備投資など）に対しては、投資効果を精査しながら最優先で資本を配分。
機動的な株主還元	自己資本比率の水準やキャッシュ・フローの状況を踏まえつつ、安定的かつ継続的な株主還元を実施。
財務の柔軟性確保	持続的な成長投資や事業環境の変化に対応できるよう、財務健全性の維持・向上に努める。

株主還元の充実という形で株主の皆様へお返しできるよう、グループ全体の財務状況を継続的にモニタリングしながら、規律ある資本配分を実践していきます。

持続的な成長に向けて

当社において、資本効率は投資を抑制するための指標ではなく、成長投資の質を高めるための経営指標としています。将来のキャッシュ・フロー創出に向けては、資本コストを意識しながら、収益性が資本コストを上回ると期待できる事業や投資案件へ重点的に経営資源を配分することが重要であると考えています。そのため、ROICやWACCについては、投資判断や事業評価を支える参考指標として活用していきます。

中期経営計画2025-2027では、安定した財務基盤を維持しながら成長投資を加速させることを重視しています。3年でEPS成長33%以上を目標とする中、財務健全性を維持しながら資本効率指標の活用を検証しています。

一方で、全社的な資本効率の向上のみを追求すると、将来の成長機会を逸する恐れがあります。そのため、投資案件や事業については、収益性・成長性・戦略的重要性を総合的に評価し、新規事業や成長分野への投資についても、中長期的な収益貢献を見据えて判断していきます。

中長期の価値創造において重要なのは、企業価値の持続的な向上が真の目的である点です。そのためには、成長機会に適切に投資しながら、資本コストを上回るリターンを創出し続ける必要があります。

投資家の皆様には、短期的な業績変動だけでなく、中長期的な未来の成長につながる投資の意義をご理解いただきたいと考えています。

今後も、お客様との長期的な信頼関係を通じて培ってきた安定的なキャッシュ創出力を基盤に、「今の利益」だけでなく「将来の価値」を見据えた経営を実践してまいります。



国内事業ポートフォリオ

お客様に応える力を高め、次の成長へ

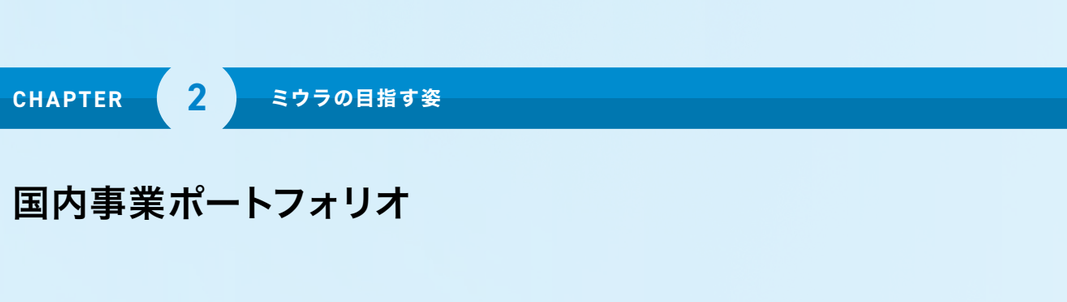


取締役 専務執行役員　国内販売統括本部 統括本部長　**河本 憲一**

当社の国内事業は、ボイラをはじめ、アクア、食品機械、メディカルなど、多様な事業展開が強みです。そして、私たちが目指すのは、それぞれの事業で培ってきた技術やサービスを掛け合わせ、お客様の課題に応えられる可能性をさらに広げていくことです。カーボンニュートラルや省エネルギー、水資源の有効活用、省人化など、お客様を取り巻く課題が複雑化する中、こうした強みを生かして課題解決により深く関わり、国内事業の新たな成長領域を切り拓いていきます。

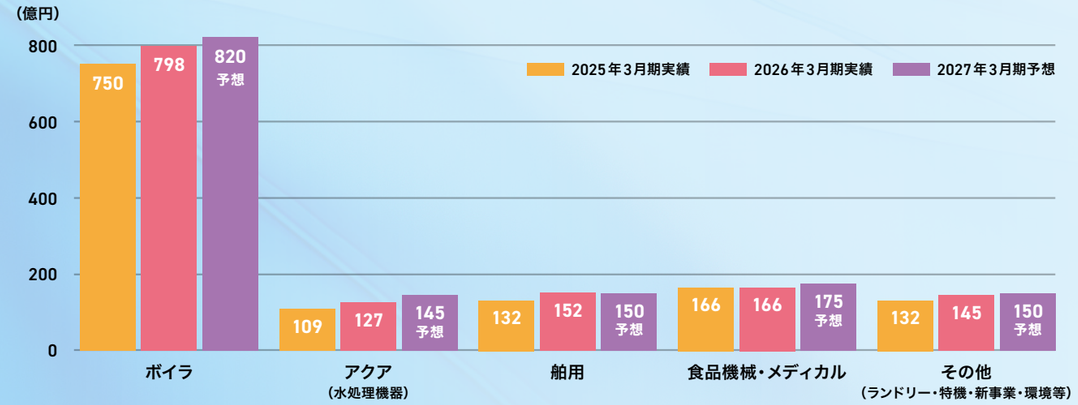
さらに、その成長を支える「まるごとメンテナンスサービス」の取り組みも、着実に広がっています。機器の導入後も、メンテナンスやエンジニアリングを通じて継続的につながり、設備の安定稼働や生産性向上を支えています。これからも、変化するお客様のニーズに応えることで、長期的な関係を築き、事業基盤をさらに強化してまいります。

■ 連結売上収益の構成　（国内売上高に占めるメンテナンス収益の比率は約35%を安定的に維持）



※Cleaver-BrooksおよびCERTUSS

■ 国内売上高の事業別構成の推移　（各事業には機器販売に加え、当該事業に係るメンテナンス収益を含みます）



ボイラ事業

ボイラ事業は、小型貫流ボイラで培った顧客基盤と技術力を強みに、工場の熱エネルギー供給を支える事業です。高効率化や省エネルギーへの対応に加え、アクア・食品機械・メディカルなどの各事業とも連携し、脱炭素や省人化を見据えたトータルソリューション提案を進めています。

成長を支える強み

- 小型貫流ボイラ市場で築いた高いシェアと顧客基盤
- 高効率ボイラを中心とする豊富な製品群と技術開発力
- ボイラを起点に、アクア・食品機械・メディカルなどを組み合わせて提案できる総合力
- 全国メンテナンス網を基盤とした診断・提案・エンジニアリング力
- 通信を活用した省人化・省力化への対応力

成長機会

- 脱炭素・省エネに向けた熱エネルギー最適化ニーズ
- 安定操業を支えるBCP対応製品・サービス需要
- 人手不足を背景とした省人化・デジタル化ニーズ

今後強化すること

- 脱炭素燃料対応商品の拡充
- 診断・提案・エンジニアリング人財の育成
- 施工管理者の確保・育成

留意すべき外部環境

- 国内ボイラ市場の縮小・成熟化
- 脱炭素化の加速による技術・燃料転換の進展
- 省人化対応領域における商品・サービス競争の激化

TOPICS

CN時代に対応する電気式小型貫流ボイラを開発

ボイラ事業では、水素ボイラやアンモニア燃焼技術、廃熱回収ボイラなど、カーボンニュートラルに向けた研究開発を進めています。CNエネルギーのインフラ整備には時間を要することから、グリーン電力を活用した電気ボイラへのニーズが高まっています。こうした中、関連規則の改正により小型貫流ボイラの大型化が可能となったことを受け、電気式小型貫流ボイラAE-900Aを開発しました。相当蒸発量900kg/hの出力を備え、2026年度中の販売開始を予定しています。



メンテナンス事業

全国に展開するフィールドエンジニアのサポート体制と、長年のオンラインメンテナンスで蓄積したデータと知見を強みに、故障を未然に防ぐ独自の保守契約を通じて、設備の安定稼働を支えています。さらに、省エネ提案や、工場全体を包括的に支援する「まるごとメンテナンスサービス」を強化しています。

成長を支える強み

- 全国約1,200名のフィールドエンジニアによるサポート体制
- 37年にわたるオンラインメンテナンスの実績
- 蓄積したデータと知見を生かした診断・提案力

成長機会

- 人手不足を背景とした設備管理の省人化・効率化ニーズ
- カーボンニュートラル・省エネへの対応ニーズ
- 工場設備の包括的な保全・管理ニーズ
- IoT・データ活用による設備管理高度化の進展

今後強化すること

- 「まるごとメンテナンスサービス」の拡大
- 「熱ソムリエ」などの専門人財の育成
- DX・データ活用による提案力の高度化
- 保守契約のさらなる拡大

留意すべき外部環境

- メンテナンス人財の確保・育成
- エネルギー・原材料・物流コストの高止まり
- 地政学リスクなどによる事業環境の不透明化

TOPICS

お客様の課題に応える「まるごとメンテナンスサービス」

人手不足や省エネなど、工場の設備管理におけるさまざまな課題の解決に向け、2025年4月より「まるごとメンテナンスサービス」を展開しています。ミウラ製品に加え、他社製品・設備も対象に、保守点検や設備保全業務の代行・支援など、工場全体の保守・管理・改善を「まるごと」サポートします。さらに、機器・設備をIoTシステムでつなぎ、稼働状況やエネルギー使用量を見える化。遠隔サポートや日常管理支援、収集したデータを活用した省エネ・コスト削減提案を通じて、お客様設備のさらなる安定稼働や業務負担軽減、生産性向上に貢献します。

アクア事業

ボイラ水処理の技術を基盤に、ろ過・純水などの用水処理へ領域を広げ、お客様の安定操業を支えています。水質センシング技術とIoTを活用し、用水・純水・超純水から排水処理まで、設備の安定運転、省人化、省エネルギーを支援。さらに、UV-LED水殺菌技術や、排水処理高度化を進め、用水から排水まで水処理全体のトータルソリューションを提供しています。

成長を支える強み

- 用水・純水・超純水・排水まで一貫した水処理技術
- 水質センシング技術と豊富な水分析・運転データ
- 標準規格設計力と豊富なEPC納入実績
- 水処理に特化したフィールドエンジニア育成
- 幅広い用途に対応する水銀フリー UV-LED水殺菌技術

成長機会

- 省人化・アウトソーシング・技術継承ニーズ
- 環境負荷低減ニーズの拡大
- 半導体・医薬分野などの超純水需要拡大
- 水銀フリー化に伴うUV-LED水殺菌需要の拡大

今後強化すること

- 排水処理DXによる技術継承・省人化・早期復旧
- 水質・運転データを活用した安定・省エネ・省コスト運転
- 超純水分野の分析設備・技術力強化
- UV-LED水殺菌装置のラインアップ・用途拡大
- 大型案件に対応する技術者の確保・育成
- 設計の自動化・標準化と用水事業の工期短縮

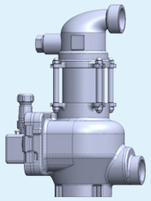
留意すべき外部環境

- 国内市場の成長鈍化・縮小・水処理技術の進化と競争激化
- 水処理・エンジニアリング人財の獲得競争
- 人手不足・技術継承難による設備・サービスへの要求高度化

TOPICS

幅広いニーズに対応
水銀フリー「UV-LED水殺菌装置」

日亜化学工業と当社の水処理技術を組み合わせた「UV-LED水殺菌装置」は、2026年には、最大処理水量2.5m³/hの「WV-2AF」を追加し、2.5〜25m³/hの4機種に拡充し、処理流量や設備規模に応じた機種選定が可能となりました。今後も用途拡大と水銀フリー社会の実現に貢献していきます。



WV-2AF
2.5〜25m³/hの
4機種をラインアップ

舶用事業

1967年に補助ボイラからスタートした舶用事業は、現在ではバラスト水処理装置やマイクロプラスチック回収装置、焼却炉、浄水器など、船舶の機関室を中心に幅広い製品を展開しています。開発から保守まで一貫して対応する「シップトータルソリューション」を強みに、「故障を未然に防ぐ」ビフォアメンテナンスを徹底。環境対応製品の開発・提供にも注力し、船舶の安定運航に貢献しています。

成長を支える強み

- 国内船主・造船所との信頼関係
- 国内外に展開するメンテナンス・サービス体制
- 熱・水・環境分野の幅広い商品と応用技術

成長機会

- ゼロエミッション化に向けた新燃料・省エネ需要の拡大
- 人手不足を背景とした船上労働の省力化・自動化ニーズ
- 船舶のデジタル化・IoT化による新サービス領域の拡大
- 海外での船舶建造量の増加による需要拡大
- 船舶の環境対応製品・技術への需要増加

今後強化すること

- 新燃料対応製品ならびに熱利用・省エネ技術の開発・市場投入
- IoT・AIを活用した自動化・故障予測とサポート強化
- 海外市場での競争力・商品ラインアップの強化
- グローバル人財・専門技術者の確保

留意すべき外部環境

- 国内外の造船・新造船需要の動向
- 環境規制や新燃料をめぐる市場環境の変化
- 原材料価格の高騰や海外製品との価格競争

TOPICS

アンモニアDF（Dual Fuel）ボイラ、
実用化に向け実機性能試験へ

船舶のゼロエミッション化に向けて開発を進めるアンモニアDFボイラは、小型試験機による燃焼基礎試験を経て、実機性能試験のフェーズへ移行しました。実機レベルの燃焼試験が可能な専用設備を整備し、アンモニア特有の燃焼課題に対して、燃焼技術からバーナ、火炉・缶体、安全性まで総合的に検証し、実用化に向けた開発を進めています。さらに、LNGやメタノールなどの多様な代替燃料に対応するボイラの市場供給を目指します。

食品機械事業

解凍、加熱調理、レトルト殺菌、冷却、チラー設備など、食品工場の生産工程を支える幅広い食品機械を提供しています。生産機器を中心として、ユーティリティを組み合わせたシステム提案を強みに、省力化・自動化や、省エネなど、食品工場のさまざまな課題解決に貢献しています。

成長を支える強み

- ボイラ事業で培った顧客基盤
- 熱・真空に関する技術
- 解凍から加熱調理、レトルト殺菌、冷却、チラー設備までをカバーする幅広い商品群
- 生産設備とユーティリティ設備を組み合わせたシステム提案力

成長機会

- 人手不足を背景とした省力化・自動化ニーズの拡大
- 省エネ・カーボンニュートラルへの対応ニーズの高まり
- フードロス削減を背景としたロングライフフード市場の拡大

今後強化すること

- 省人化・自動化に対応したトータルソリューションの強化
- ロングライフフード・高齢者食市場に向けた製品・装置の開発
- 管理栄養士と連携し、顧客ニーズに応える食品製造ソフトの開発
- ミウラIoTプラットフォームを活用した設備管理と「まるごとメンテナンスサービス」の展開
- 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

留意すべき外部環境

- 人口減少・少子高齢化による国内市場の縮小
- 市場変化に伴う既存装置メーカーのボーダレス化や新規参入の増加
- 海外現地メーカーの成長による競争環境の変化

TOPICS

冷却運転時に水・蒸気を使わない
学校給食向け真空冷却機

学校給食市場における省エネ・省力化のニーズに応え、ドライ真空ポンプ式真空冷却機「CMJ-QRC型」を開発しました。ドライ真空ポンプと冷凍機の採用により、冷却運転時に水や蒸気を使用せず、省エネ・省コストに貢献します。また、冷却槽を丸洗いできる洗浄ガンや自動蒸気殺菌機能、カートリッジ式軟水器を備え、衛生性の向上と日常の管理負担の軽減に貢献します。

メディカル事業

医療機関、医薬品・医療機器等メーカ、実験動物施設などに向けて、洗浄・乾燥・滅菌に関する機器・システムを提供しています。設計からメンテナンスまでの一貫体制によるアフターサービスの強みをベースとして、現在は、機器の自動化や通信システムによる効率化を展開中。

成長を支える強み

- 独自の洗浄・滅菌技術と豊富な知見・実績
- 設計からメンテナンスまでの一貫体制による充実したアフターサービス
- 機器の自動化や通信システムによる効率化の提案力

成長機会

- 院外滅菌の規制緩和による滅菌代行市場の拡大
- ミウラIoTプラットフォームを活用したサービス領域の拡大
- 人手不足を背景とした省人化・自動化ニーズの拡大
- 環境負荷低減ニーズの高まり

今後強化すること

- 自動搬送・自動管理による省人化・効率化システムの提案
- 自動ライン・大量処理に対応した商品の拡充
- ボイラ、水処理装置との連携による環境負荷低減トータルソリューション
- 独自技術を活かした海外市場の開拓

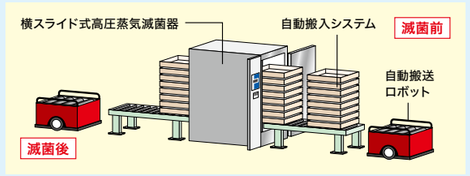
留意すべき外部環境

- 医療関連法規制への対応
- 医療機関等の経営環境の悪化
- 他社による類似製品開発・新規参入の加速

TOPICS

滅菌プロセスの完全無人化で省人化と品質向上を実現

人手不足への対応と安定した品質確保に向け、高圧蒸気滅菌器の自動化システムを構築しました。滅菌対象物の搬入・搬出から滅菌判定、データ管理までを一体で自動化し、生産管理システムとの連携により、人為的ミスを抑えながら、省人化と安定した品質を実現しました。



高圧蒸気滅菌器自動化システム

熱利用事業

ミウラが培ってきた顧客目線の技術とノウハウを活かし、冷水・温水・蒸気・圧縮空気など、工場で使用されるさまざまなエネルギーの効率的な利用を提案しています。ボイラやエアコンプレッサ、ヒートポンプなどを組み合わせたシステム提案により、お客様の省エネルギーと環境負荷低減に貢献しています。

成長を支える強み

- ボイラ事業で培った技術・提案力
- 産学連携や国内外の他社とのアライアンスを活かした開発力
- エネルギー診断による未利用熱の活用提案力
- エンジニアリング力

成長機会

- 省エネルギー・環境負荷低減ニーズの拡大
- 政府の脱炭素政策を背景とした商品開発と導入補助制度の活用
- ボイラシェアを活かした顧客接点の活用

今後強化すること

- 市場ニーズの変化を捉えた商品開発の迅速化
- コスト競争力の強化
- 廃熱活用とユーティリティの最適化による省エネシステムの構築
- クリーン燃料の普及を見据えた商品提案の強化

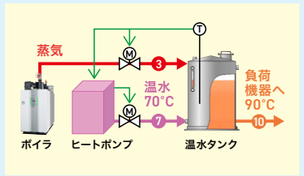
留意すべき外部環境

- 気候変動やエネルギー問題の深刻化
- 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
- 革新的な脱炭素技術・燃料の出現

TOPICS

未利用熱を価値に変える、ミウラの廃熱活用提案

脱炭素化に向け、工場の廃熱を有効利用するニーズが高まっています。ミウラは、未利用熱の活用提案力とエンジニアリング力を活かし、廃熱の熱量や成分を測定。ヒートポンプなどを用いて、回収から搬送、利用まで、お客様の設備や用途に応じたシステムを提案しています。さらに、廃熱の温度や状態、時間変化などを見極め、最適なエネルギー利用につなげています。



ミウラのハイブリッドシステム

環境事業

環境事業では、ダイオキシン類などの有害物質の受託分析に加え、培った分析技術やノウハウを活かした分析製品の開発・提供を行っています。近年はPFAS（有機フッ素化合物）など新たな規制物質への対応や海外展開にも注力し、環境分析の高度化・効率化を通じて環境問題の解決に貢献しています。

成長を支える強み

- 国内トップクラスのダイオキシン類分析実績と高い市場シェア
- 極微量物質の高度な分析・前処理技術
- 受託分析で培った知見を生かした商品開発力

成長機会

- PFASなど新たな規制物質に対する分析ニーズの拡大
- 分析の迅速化・効率化ニーズの高まり
- 海外市場へのアプローチ強化

今後強化すること

- 分析ラボの省力化・自動化に向けた提案の強化
- 高付加価値商品の開発・投入
- 海外市場での製品展開・販売活動の強化
- 専門人財の育成と分析領域の拡大

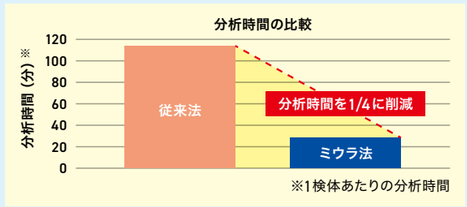
留意すべき外部環境

- 環境規制の緩和による既存分析市場の縮小
- 新規参入や競合他社との価格競争
- 模造品・特許侵害
- 自然災害・サイバー攻撃による事業活動への影響

TOPICS

PFAS分析の迅速化・効率化に貢献

PFAS分析需要の拡大を背景に、三浦環境科学研究所では従来法と同等以上の分析精度を維持しながら前処理時間を約1/4に短縮する独自の前処理技術を開発し上市しました。また、水質・土壌・活性炭など幅広い試料に対応するPFAS受託分析サービスを展開、分析の迅速化・効率化を通じて環境課題の解決と分析現場の付加価値向上に貢献していきます。



ミウラ環境エンジニアリング株式会社

水環境を創造し、持続可能な社会に貢献する総合水処理エンジニアリング会社

ミウラ環境エンジニアリング株式会社は、水処理施設の計画・設計・開発から施工、保守点検、水質分析までを一貫して担う総合水処理エンジニアリング会社です。さまざまな産業の排水処理に対応し、特にリネン業界では、排水処理・排水リユースに関する技術と実績を培ってきました。



事業概要・強み

50年以上の水処理の技術と実績
多様な排水処理・排水リユースに関する技術と実績。

設計・施工から保守点検、水質分析まで一貫対応
計画・設計・施工から保守点検、水質分析まで、一貫したサービス。

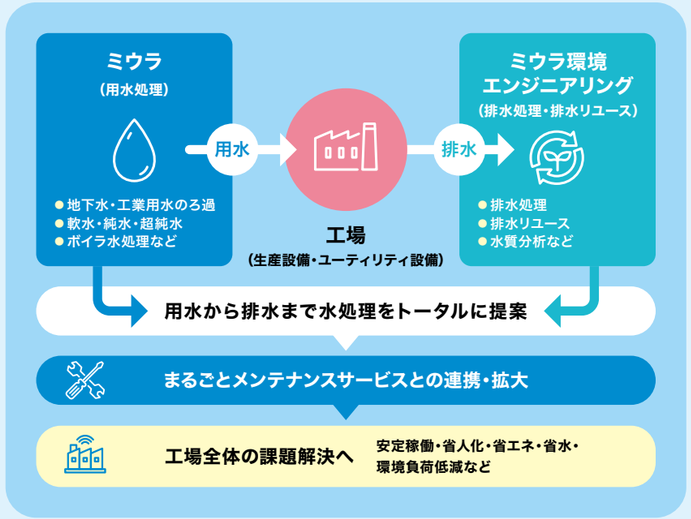
リネン業界での実績
業界独自の排水特性や要求水質に応じた提案力と豊富な実績。

排水リユースの提案力
排水特性や用途に応じた処理と、水の有効利用につながるリユースを提案。

用水から排水まで、水処理の提案領域を拡大

2025年10月にミウラ環境エンジニアリングがミウラグループに加わったことで、ミウラが得意とする用水処理に、同社の強みである排水処理の技術と運転ノウハウが加わりました。これにより、用水から排水まで、工場全体の水処理を見据えたトータルソリューションの提供を目指します。

さらに、両社の技術やサービス基盤を組み合わせ、「まるごとメンテナンスサービス」との連携を通じて、設備の安定稼働や省人化など、工場全体の課題解決に貢献していきます。



社長メッセージ

用水から排水まで、新たな価値を

代表取締役社長 高橋 正恭



ミウラグループの幅広い顧客接点と、当社が培ってきた水処理・環境分野の技術や現場力を組み合わせ、水処理全体を見据えた、より付加価値の高い提案につなげていきます。排水リユースや省エネルギー、省人化など、お客様が抱える課題に応える新たなソリューションの創出に挑戦し、水処理・環境分野で信頼される企業を目指します。

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。

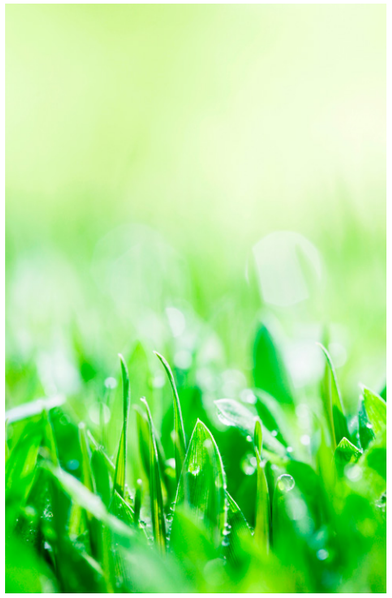
サステナビリティ基本方針

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

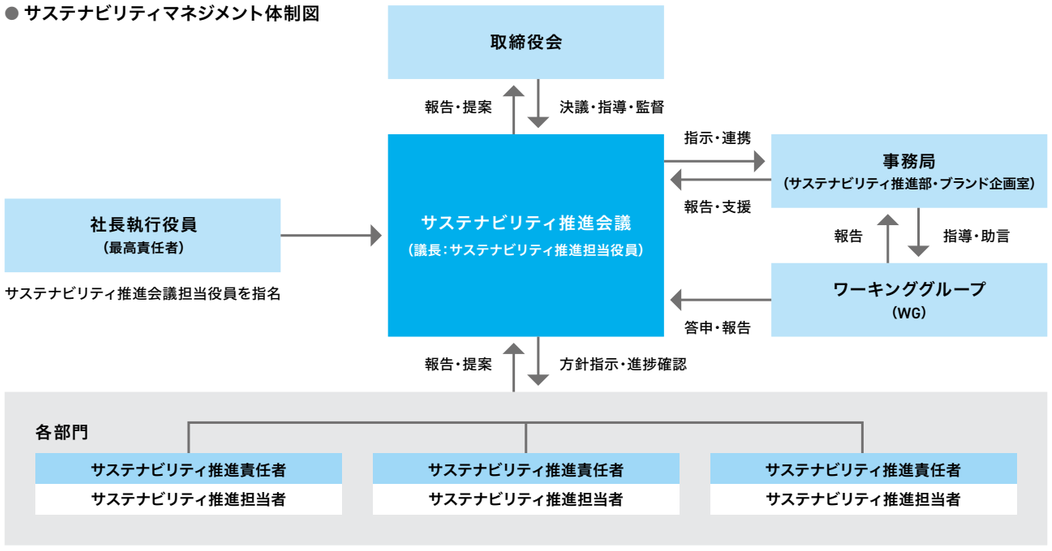
サステナビリティマネジメント

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：▲33.0%
			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：▲47.3%
			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

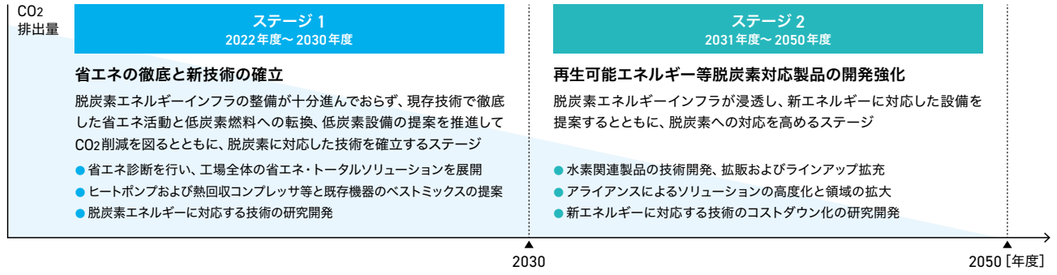
気温上昇が4℃を超え 気候変動の影響が顕在化した場合	気温上昇が1.5℃以下に抑えられ、世界全体が低炭素社会へ移行した場合
低炭素化を推進する政策や規制の実施が限定的であることで地球温暖化が進行し、平均気温が上昇する。気候変動によって自然災害が増加、災害の激甚化が進むことで拠点やサプライチェーンの混乱など事業継続への影響が想定される。 一方で複数燃料に対応可能なBCP型製品や災害時の早期復旧支援の体制構築にかかる需要の増加が見込まれる。	持続可能な社会に向け脱炭素や低炭素を念頭に置いた経済活動が活発化し、世の中が環境重視型社会へと移行していく。それにともない、規制が強化され、炭素税導入、再生可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

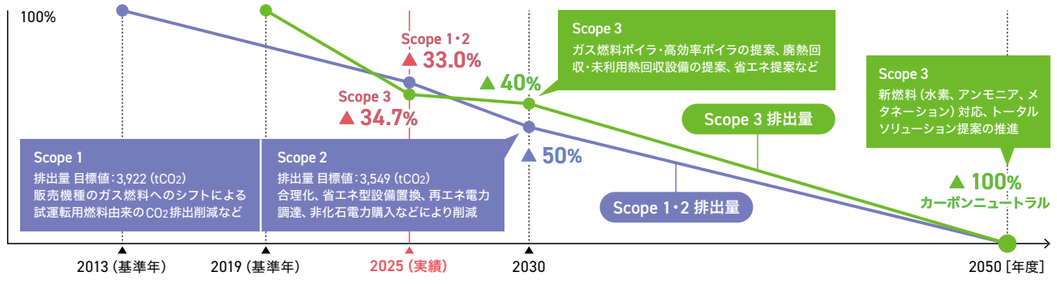
※『大・中・小』は、影響の好悪ではなく、支出増・投資・損失・収益機会を含む財務的インパクトの“大きさ”を示しています。

■ 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

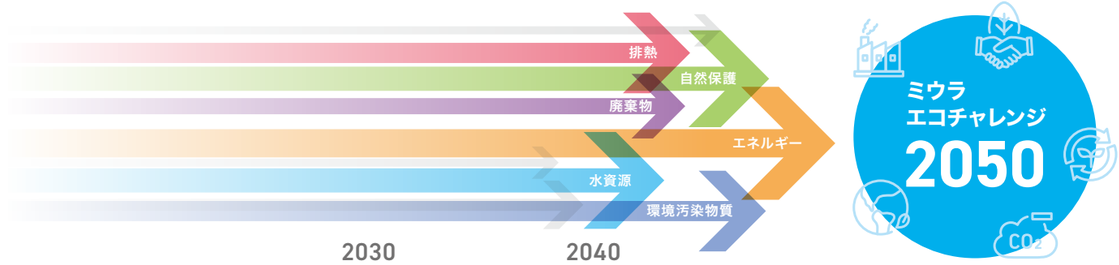
当社は、気候変動に関わる影響を重要課題と認識しており、自社の事業活動および販売する製品・サービスの環境負荷を低減させるために、長期的なGHG削減目標（ミウラグループエコチャレンジ2050）を定めて取り組んでいます。GHG削減目標に従って、継続的に各種取り組みを推進するとともに、達成状況の評価を行っていきます。



■ 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。

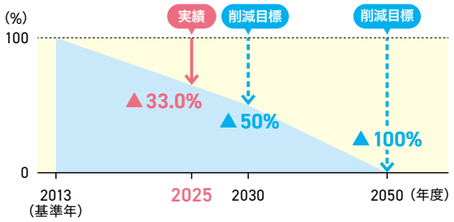


ミウラ エコチャレンジ 2050

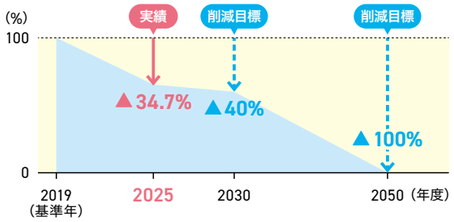
ネットゼロへの取り組み

- 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

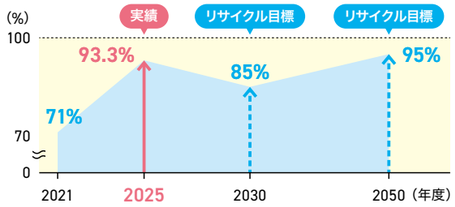
中長期にわたる2段階の削減戦略として、

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

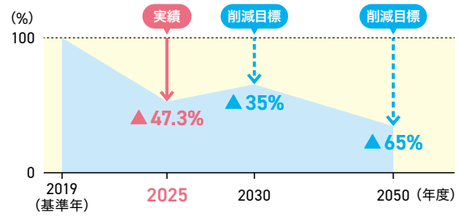
資源循環社会への取り組み

- 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。

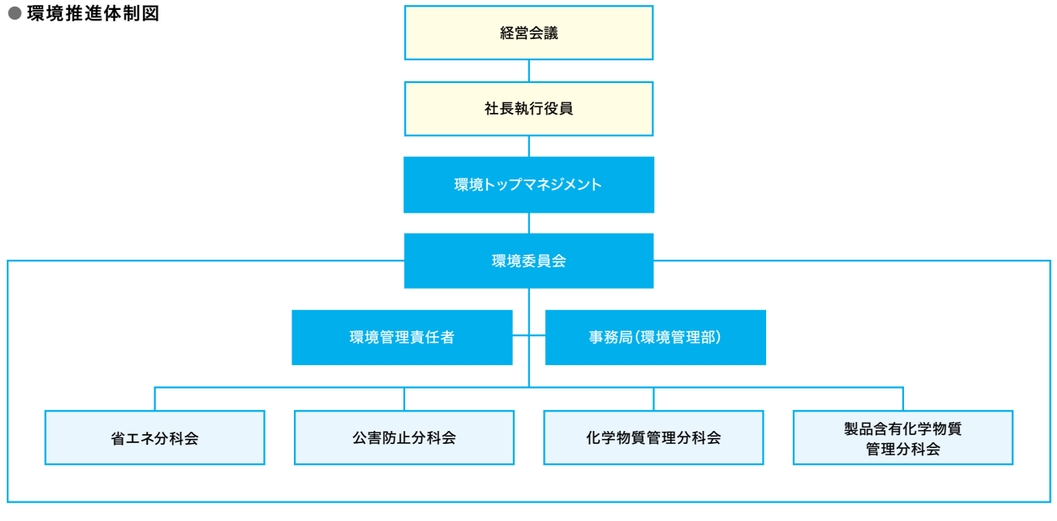
■ ミウラ エコチャレンジ2050

「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。



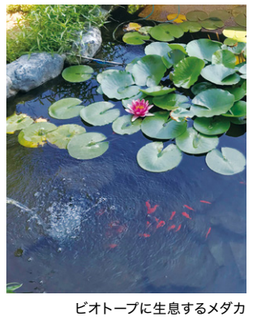


■ ビオトープ※2で自然との共生をめざす

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

■ 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

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。

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

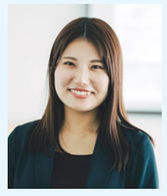
千葉支店　フィールドエンジニア　副主任　**高柳 大輔**



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。

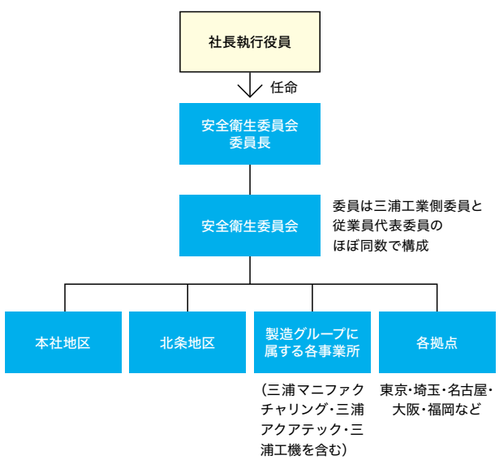
■ 安全衛生マネジメント

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。

CHAPTER 4

ガバナンス

GOVERNANCE



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。

■ ガバナンス高度化の歩み

当社は、持続的な企業価値向上を支える基盤として、コーポレート・ガバナンスの高度化を継続しています。経営の監督機能強化と業務執行の高度化を進め、実効性の高いガバナンス体制の構築に取り組んでいます。

2004　**2015**　**2020**　**2023**　**2024**

監督機能強化　実効性向上　独立性・客観性向上　監督と執行の分離

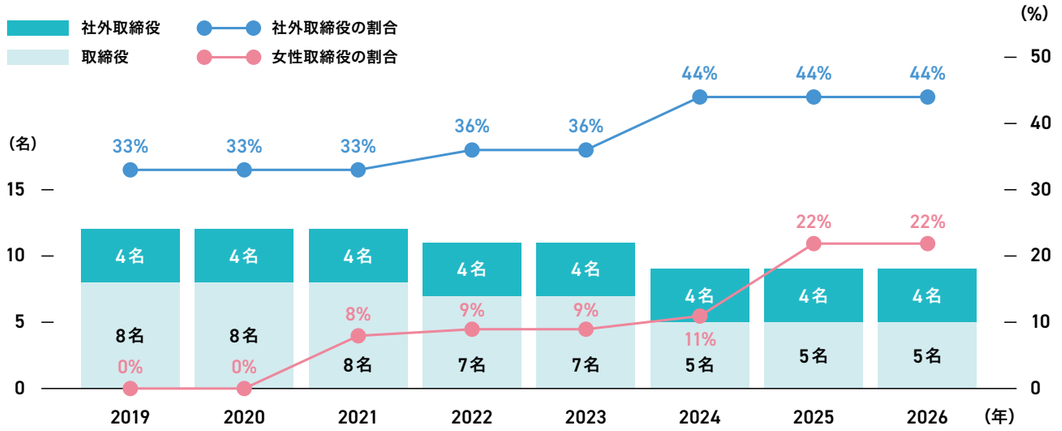
取締役会・監督機能の強化

- 2015 監査等委員会設置会社へ移行
  独立社外取締役（監査等委員3名）設置
- 2018 指名委員会・報酬委員会導入
- 2020 第三者機関による取締役会実効性評価制度導入
- 2023 指名委員会・報酬委員会の委員長に
  独立社外取締役が就任
- 2024 取締役会議長と
  社長執行役員を分離

経営・執行体制の高度化

- 2004 執行役員制度導入
- 2019 経営会議発足
  取締役会から経営会議への執行権限委譲を拡大
- 2021 委任型執行役員制度導入
- 2021 女性取締役就任
- 2024 戦略会議発足

● 取締役会構成の推移　（各年の定時株主総会後時点）



コーポレート・ガバナンス

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。

■ 取締役会による監督の重点テーマ

重点テーマ	主な議論内容
成長戦略	中期経営計画、M&A、グループ経営
リスク管理	リスクマネジメント、サイバーセキュリティ
人財・組織	CEO後継者計画、人的資本
株主価値向上	資本政策、株主・投資家との対話
サステナビリティ	マテリアリティ、気候変動対応

2026年3月期の主な議論テーマ

中期経営計画の推進
資本政策の深化
グループガバナンスの強化
人財戦略
サイバーセキュリティ対応

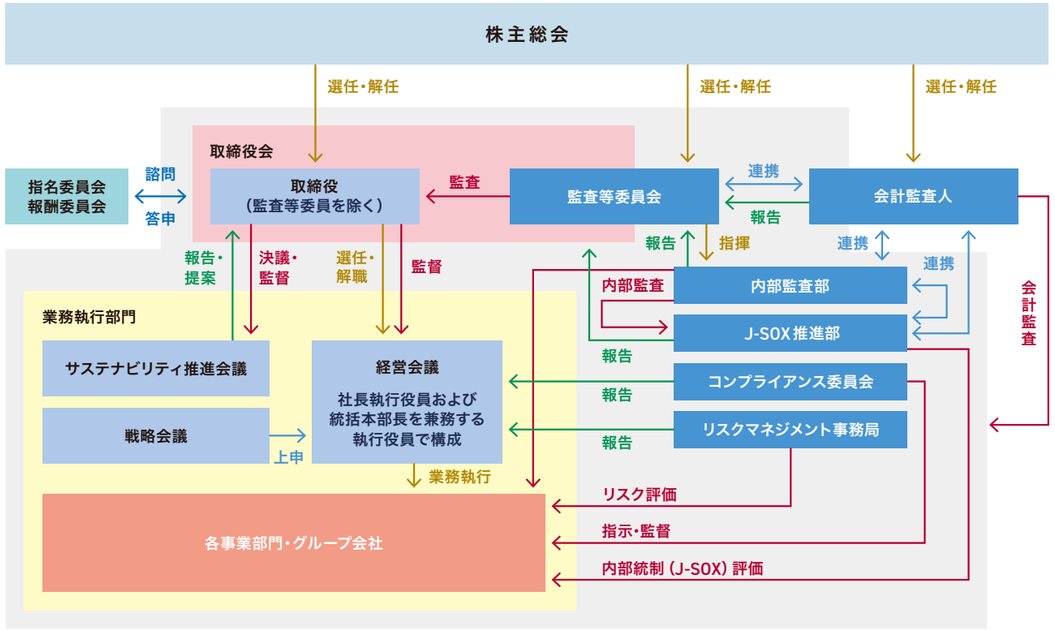
■ ガバナンス体制を支える会議体

会議体	主な役割	開催回数（2026年3月期）	構成
取締役会	経営の重要事項に関する意思決定および業務執行の監督	13回	取締役9名（うち社外取締役4名）
経営会議	業務執行に関する重要事項の審議・決定	14回	執行役員
戦略会議	成長戦略や重要案件に関する事前審議	15回	執行役員
サステナビリティ推進会議	サステナビリティ戦略およびマテリアリティの見直し・推進・進捗管理	4回	執行役員および各分野の専門人財30名
指名委員会	取締役候補者およびCEO後継者計画の審議	5回※	5名（うち独立社外取締役4名）
報酬委員会	報酬方針および個人別報酬内容の審議	5回※	5名（うち独立社外取締役4名）
監査等委員会	監査・監督	15回	監査等委員4名（うち社外取締役3名）

※開催回数の増加（3回→5回）CEO後継者計画および役員報酬に関する審議の充実を図るため、開催回数を増加しました。

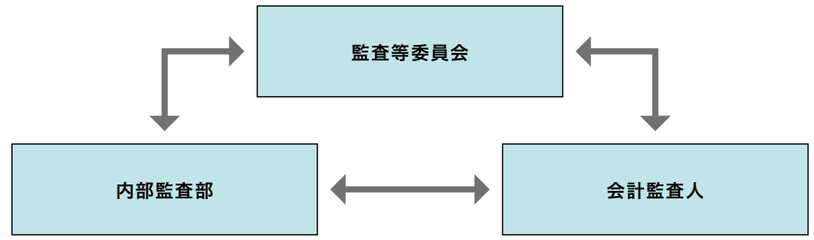
■ ガバナンス体制（2026年7月現在）

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。



■ 監査

監査等委員会、内部監査部および会計監査人が連携し、監査の実効性向上を図っています。



内部監査	内部監査部（8名）は監査等委員会配下の組織として、国内外グループ会社を対象にリスクベース監査を実施しています。特に重要なリスク領域を重点的に監査することで、監査の実効性向上を図っています。
会計監査	会社法および金融商品取引法に基づく会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人を選任しています。

取締役会

■ 取締役会の多様性

当社は、広い視野、豊富な経験、国際性、専門能力を備えた多様な人財で取締役会を構成し、他社での経営経験を有する人財を社外取締役に選任することで、知識、経験、能力のバランスおよび多様性の確保に努めています。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。

■ 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を支援するため、内部監査部を監査等委員会の直轄部署とするとともに、監査等委員会室に専属の使用人を配置し、監査等委員会の職務を補助する体制を整えています。

また、社外取締役に対しては、原則として取締役会開催日の3日前までに資料を案内し、必要に応じて関係部門から情報提供を行うなど、取締役会で十分な議論を行うための環境を整えています。

■ 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、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やウェブセミナーによる学習機会や専門知識の向上を支援しています。

役員報酬

■ 業績連動報酬等に関する事項

当社は、取締役の業績向上および企業価値向上への貢献意欲を高めるため、業績連動報酬を導入しています。業績連動報酬は、単年度の連結売上収益、連結営業利益およびROEの達成率に加え、各取締役の担当部門の業績や個人別に設定した定性的な目標に対する評価を勘案して決定しています。これらの指標を用いることで、単年度の事業運営の成果を多面的に評価し、業績向上への貢献を報酬に反映する仕組みとしています。

● 2025年度の業績連動報酬の算定に用いた主な業績指標

業績指標	2024年度 連結業績予想	2024年度 実績	達成状況
連結売上収益	247,500百万円	251,341百万円	達成
連結営業利益	25,000百万円	25,324百万円	達成
ROE	10.0%	12.1%	達成

※ 報酬算定に用いたROE12.1%は、ダイキンアプライドシステムズの持分法適用会社化に係る暫定的な会計処理の数値に基づいています。

■ 役員報酬等の決定に関する方針等

当社は、会社の業績と連動性があり、かつ透明性・客観性が高いこと、中長期の業績向上と企業価値の増大への貢献意識を高めることを目的として、役員報酬体系および決定プロセスを構築しています。役員報酬等の決定に関する方針については、2025年4月4日開催の取締役会で決議しており、その決議に際しては、あらかじめ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捉え、製品販売、業務提携、資材品の調達など、経営戦略上の円滑な取引を目的として、政策保有株式を限定的に保有しています。保有株式については毎年精査を行い、取引上の関係性、年間取引額、含み損益、配当金、資本コストなどを踏まえ、取締役会で保有の適否を審議しています。検証の結果、保有意義が認められない銘柄については、縮減を進める方針としています。

● 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）		
			基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等
取締役（監査等委員を除く）	6	412	201	164	46
監査等委員	5	63	63	—	—
合計	11	475	264	164	46
（うち社外）	（6）	(49)	(49)	（—）	（—）

※ 上記には、期中に任期満了により退任した取締役2名分が含まれています。

実効性評価

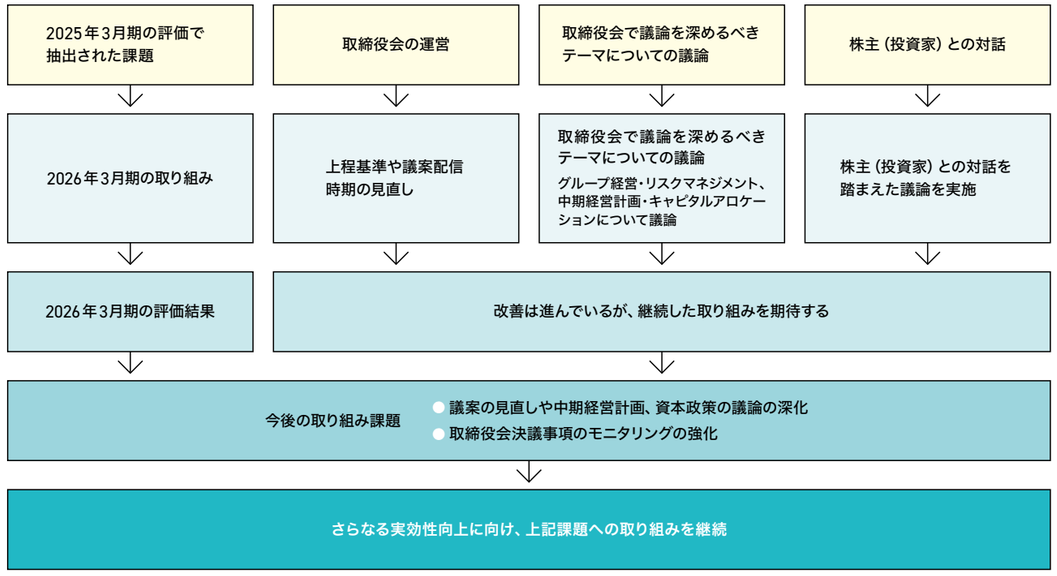
■ 取締役会の実効性評価

対象	監査等委員でない取締役5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9名
期間	2026年2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（4項目）、運営（9項目）、経営戦略・経営計画（8項目）、モニタリング機能等（19項目）/昨年の実効性評価で課題とされ、改善した内容の評価（7項目）、その他アンケートの補足や追加要望等
2026年3月期の評価結果	当社の取締役会は概ね適切に機能しており、全体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。

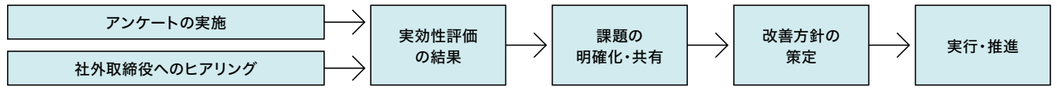
■ 取締役会の実効性評価で抽出された課題への取り組み

社外取締役へのヒアリング内容

昨年（2025年3月期）の実効性評価で課題とされ、改善した内容の評価
① 取締役会の運営
② 取締役会で議論を深めるべきテーマについての議論
③ 株主（投資家）との対話



● 実効性評価のプロセス



役員紹介



代表取締役
取締役会議長兼CGGO※
※ Chief Global Group Officer

宮内 大介 みやうち だいすけ

1997年入社／2024年就任（現任）

- DX・業務改革および営業、アクア・環境事業に幅広く従事
- 社長執行役員を歴任し、当社の経営を担当
- 米国子会社の経営に従事
- 現在は取締役会議長兼CGGOを務める



[最高経営責任者]
代表取締役
社長執行役員 CEO

米田 剛 よねだ つよし

1991年入社／2024年就任（現任）

- 技術・研究開発およびアクア・環境・ランドリー事業に幅広く従事
- 国内関連会社の経営に従事
- CTO（最高技術責任者）を歴任
- 現在は社長執行役員 CEOを務める



取締役
専務執行役員

廣井 政幸 ひろい まさゆき

1985年入社／2024年就任（現任）

- 国内メンテナンス、営業、販売支援および管理部門で幅広く従事
- 執行役員、上席執行役員を歴任
- 現在は管理統括本部を所管し、専務執行役員を務める



社外取締役
監査等委員

安藤 吉昭 あんどう よしあき

2019年就任（現任）

- コニカミノルタグループにて財務・経理および事業企画に従事
- 米国子会社での業務経験を有する
- 同社CFOを歴任
- 現在は国際基督教大学（ICU）監査役を務める



社外取締役
監査等委員

小池 達子 こいけ たつこ

2021年就任（現任）

- 愛媛放送株式会社にてアナウンサーに従事
- 弁護士として企業法務に従事
- 現在は銀座総合法律事務所弁護士および株式会社オリジン社外取締役を務める



社外取締役
監査等委員

正力 裕子 しょうりき ゆうこ

2025年就任（現任）

- 日本電気株式会社にて営業および新規事業に従事
- NECグループにて執行役員および代表取締役を歴任
- 現在は日本電気株式会社 製造ソリューション事業部門にて上位専門職を務める

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



取締役
専務執行役員

河本 憲一 かわもと けんいち

1993年入社／2024年就任（現任）

- ボイラを中心に、アクア、食品機器、熱利用事業等と連携したトータルソリューション戦略に幅広く従事
- 現在は国内販売統括本部を所管し、専務執行役員を務める



社外取締役

武藤 直樹 むとう なおき

2025年就任（現任）

- テルモ株式会社米国子会社にて管理業務に従事
- テルモ株式会社にて執行役員CAFOおよび経営役員CAFOを歴任
- 現在は同社アドバイザーを務める



取締役
常勤監査等委員

山内 修 やまうち おさむ

1986年入社／2023年就任（現任）

- ボイラ、水処理および舶用事業に幅広く従事
- 支店長および統括部長等を歴任
- 現在は常勤監査等委員を務める

CTOメッセージ

学び続ける力で、次の成長を創ります

技術は研究室で完成するものではなく、社会の中で磨かれ続けるものだと考えています。ミウラの競争力の源泉は、製品やサービスそのものではなく、お客様との長期的な信頼関係を通じて社会課題を学び続け、得られた知見を新たな価値へと変え続ける力にあります。

変化の激しい時代だからこそ、最先端の技術を追い求めるだけでなく、お客様とともに社会課題に向き合いながら、熱・水・環境分野における新たな価値創造と持続可能な社会の実現に挑戦してまいります。

【最高技術責任者】
常務執行役員 CTO
技術統括本部 本部長
野上 康雄



取締役・監査等委員の経験・専門性（スキルマトリックス）

当社は、取締役会における適切な意思決定および経営監督機能の発揮に資するよう、豊富な経験と高い専門性を有する人財を選任し、多様性とバランスに配慮した構成としています。（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。）

氏名	役位	独立性	出席回数				取締役が有する知識・経験・能力						取締役が有する知識・経験・能力	主な役割、経歴など
			取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査等委員会	企業経営	機器販売・メンテナンス	グローバル	研究開発・生産・技術・DX	法務・リスク管理	財務・会計		
宮内 大介	代表取締役 取締役会議長兼 CGGO		◎議長 13回/13回	5回/5回	5回/5回	—	●	●	●	●			海外事業、DX・業務改革、営業、アクア・環境事業を横断した経験を有しており、当社のグローバル展開と事業成長に資するものと判断しております。また、代表取締役社長としての経営経験を踏まえ、取締役会議長兼CGGOとしてガバナンスとグローバル戦略の強化に寄与します。	船用事業統括本部 本部長 公益財団法人日本小型貫流ボイラー協会代表理事 MIURA INTERNATIONAL AMERICAS INC. Director (Chairman & CEO) 株式会社ミウラエンバシー代表取締役社長
米田 剛	[最高経営責任者] 代表取締役 社長執行役員 CEO		13回/13回	—	—	—	●	●		●			技術・研究開発を基盤に、アクア・環境・ランドリー事業および国内関連会社の経営経験を有し、当社の事業成長に資すると判断しております。また、CTOとしての経験を踏まえ、社長執行役員CEOとしてカーボンニュートラルの推進に寄与するとともに、経営全体の統括を通じて企業価値の向上に寄与します。	生産統括本部 本部長 愛媛県職業能力開発協会会長 愛媛県技能士会会長
廣井 政幸	取締役 専務執行役員		13回/13回	—	—	—	●	●		●	●	●	国内メンテナンス、営業、販売支援および管理部門を横断した経験ならびに関連会社の経営経験を有しており、当社の事業基盤の強化に資するものと判断しております。また、管理統括部門を担う専務執行役員としての経験を踏まえ、経営体制の安定および持続的成長への寄与を期待しております。	管理統括本部　本部長 三浦環境マネジメント株式会社代表取締役会長 株式会社ミウラ・エス・エー代表取締役社長 ミウラジョブパートナー株式会社代表取締役社長 三浦グループ企業年金基金理事長
河本 憲一	取締役 専務執行役員		13回/13回	—	—	—		●					ボイラを中心に、アクア・食品機器・熱利用事業と連携したトータルソリューションに関する経験を有しており、当社の事業の強化および収益性の向上に資するものと判断しております。また、国内販売統括本部を所管する専務執行役員として、国内事業の強化および持続的成長への寄与を期待しております。	国内販売統括本部 本部長
武藤 直樹	社外取締役	独立社外	10回/10回※	3回/3回※	3回/3回※	—	●		●			●	財務・経理および海外業務に関する経験に加え、CAFOとしての経営経験を有しており、当社の財務基盤の強化およびガバナンスの充実に資するものと判断しております。また、これらの経験を踏まえ、財務・会計およびグローバルの観点から、経営の監督機能の強化への寄与を期待しております。	テルモ株式会社　アドバイザー
山内 修	取締役 常勤監査等委員		13回/13回	—	—	14回/14回		●			●		ボイラ、水処理および舶用事業に関する幅広い経験を有しており、当社グループの事業運営の適切性の確保およびコーポレート・ガバナンスの一層の強化に資するものと判断しております。また、これらの経験を踏まえ、常勤監査等委員として経営の監督機能の強化への寄与を期待しております。	
安藤 吉昭	社外取締役 監査等委員	独立社外	12回/13回	◎議長 4回/5回	◎議長 4回/5回	13回/14回	●		●			●	財務・経理および事業企画に関する経験に加え、CFOとしての経営経験を有しており、当社グループの財務基盤の強化およびコーポレート・ガバナンスの充実に資するものと判断しております。また、社外取締役としての独立した立場から、財務・会計の観点を中心に経営への助言および監督機能の強化への寄与を期待しております。	国際基督教大学（ICU）監査室長
小池 達子	社外取締役 監査等委員	独立社外	13回/13回	5回/5回	5回/5回	14回/14回					●		弁護士としての専門的見地および企業法務に関する知見を有しており、当社グループのコーポレート・ガバナンスの強化およびコンプライアンスの充実に資するものと判断しております。また、社外取締役としての独立した立場から、高い倫理観と公正・公平な判断力に基づき、経営への助言および業務執行に対する監督機能の強化への寄与を期待しております。	銀座総合法律事務所弁護士 株式会社オリジン社外取締役
正力 裕子	社外取締役 監査等委員	独立社外	10回/10回※	3回/3回※	3回/3回※	10回/10回※	●		●	●			営業および新規事業に関する経験に加え、執行役員（営業部門担当）として経営全般に関与し、IT・DXを活用した事業展開に関する知見を有しており、当社グループの事業の強化および持続的成長に資するものと判断しております。また、社外取締役としての独立した立場から、これらの経験を踏まえた多様な視点での経営への助言および監督機能の強化への寄与を期待しております。	日本電気株式会社 エンタープライズビジネスユニット製造ソリューション事業部門 スマートインダストリー統括部上席プロフェッショナル

※2025年6月27日付で社外取締役に就任したため、就任以降開催された取締役会、監査等委員会、指名委員会、報酬委員会に対する出席回数を記載しております。

執行役員（取締役兼務者を除く）

野上 康雄	【最高技術責任者】常務執行役員 CTO　技術統括本部 本部長	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	宮栄 直樹	米州事業担当	河合 直人	アジア事業担当
谷水 恭子	管理統括本部 副本部長	山本 健士	東日本事業ブロック ブロック長	山本 英貴	熱革技術ブロック ブロック長	濱谷 哲郎	舶用事業ブロック ブロック長
林 隆弘	中国事業担当	大久保 智浩	生産事業ブロック ブロック長	藤原 達也	経営企画ブロック ブロック長	真鍋 敦行	TS技術ブロック ブロック長
宮本 治	まるごとビジネスブロック ブロック長	鈴木 康介	西日本事業ブロック ブロック長	高田 明彦	欧州事業担当		



社外から見たミウラの1年――進化と課題

2025年6月にミウラの社外取締役に就任された武藤氏と正力氏から、就任1年という新鮮な視点で見たミウラの姿や課題、そして今後の期待について率直に語っていただきました。

就任から1年たっての印象の変化

武藤 ■ 就任当初はまず、製品そのものが持つ高い技術力に大きな魅力を感じました。1年を経た今は、それだけではないことを実感しています。販売後も保守やメンテナンスを通じてお客様の現場に寄り添い、そこで捉えたニーズを次の提案につなげていく。そうした現場力は、ミウラならではの大きな強みだと感じています。

正力 ■ 私が最初に感じたのは、前向きでオープンな企業風土と、丁寧な仕事ぶりです。今では、そこに良い意味での泥臭さも感じています。お客様への思いが非常に強く、これまでの対応実績や、お客様ごとの特性を踏まえた提案ができている。しかし、その強みを個人の経験や力量に依存し、組織として十分に横展開できていないという課題も見えてきました。

取締役会に参加して感じたこと

武藤 ■ 取締役会議長の宮内さんは、各取締役の意見を踏まえて論点を的確に整理し、本質的な議論へと導いています。中期経営計画の進捗確認でも、単に数値目標の達成度を見るだけではありません。計画の前提条件は妥当か、現場の実行体制に無理はないか、投資は将来の成長につながるのか。そうした点まで踏み込んで議論しています。今後は、海外事業の拡大を見据えたグループガバナンスの強化、M&A後の統合状況のモニタリング、そして次世代を担う人財の育成について、さらに議論を深める必要があると考えています。

正力 ■ 宮内さんは、オープンで闊達な議論ができる雰囲気をつくる一方で、現状をしっかり共有し、何をどう解決するのか、いつまでにどこまで進めるのかを非常に重視されています。ただ、資料も議題も多い。執行側への権限移譲をどう進めるか、報告事項と取締役会で議論するべき事項をどう整理するか。取締役会の実効性をさらに高める工夫は、まだこれからだと思います。

専門性を踏まえた取締役会での役割

正力 ■ 私は、経営、グローバル、ITを中心に見ています。現在は、第4次産業革命ともいえる大きな変革期です。ミウラのような製造業においても、ITやAIを活用した業務の高度化は欠かせません。しかし、この点はまだ十分に議論できていないと感じます。私自身も他社の投資状況などを調べながら、いつまでに、何を行うべきなのかを、皆さんに分かりやすく伝えていきたいと思っています。世の中で注目されている技術は、導入のタイミングが早すぎても遅すぎてもいけません。常に半歩先を見ながら、しっかり議論していきます。



社外取締役
武藤 直樹
MUTO Naoki
テルモ株式会社で執行役員CAFOおよび経営役員CAFOを歴任。経営全般における見識を有し、海外での経験も豊富。財務・会計分野における高度な専門知識を持つ。

武藤 ■ 私は、グローバル企業で財務・会計、経営管理、内部統制に携わってきた経験を生かし、数字だけでは見えない実行上の課題や、中長期的な企業価値への影響まで確認するようにしています。社外取締役として大切なのは、執行部に入り込みすぎず、かといって外から評論するだけでもない、適切な距離感を保つことです。そのうえで、必要な場面では率直に問いかけ、多様な意見を企業価値向上につながる議論へと高めていく。そうした役割を果たしたいと考えています。

ミウラの経営戦略・事業計画への評価

武藤 ■ ミウラの強みを最大限に生かした国内の「顧客密着」戦略は、すでに競争力の源泉として機能しています。一方、海外事業はミウラにとって大きな成長機会です。「Close to Customers」を各地域の市場特性に合わせて根付かせ、お客様との継続的な接点を通じて価値を届ける。さらに、M&Aで獲得した顧客基盤や技術、サービス網を生かし、シナジーを創出することが重要です。そのためには、現地の自律性を尊重しながら、財務規律やリスク管理など、海外成長を支える経営基盤をグループ全体で強化していく必要があります。これらを世界各地で実現できるかどうかが、今後の成長の鍵になると思います。

正力 ■ まさに、その通りだと思います。日本では「顧客密着」、海外では「Close to Customers」として、ライフサイクル全体を通じてお客様にどのような価値を提供するかが問われます。さらに、日本と他の国では事業環境が異なります。エネルギーミックスも、法規制も、販売手法も文化や常識もさまざまです。そうした中で、ミウラらしさとして大切にするべき共通の価値観と、地域ごとにきめ細かく対応するべき部分をどう両立するのか。一つ一つの地域を理解しながら最適な方法を見極めていくことが、今後の課題だと思います。

サステナビリティの視点から見たミウラの未来

武藤 ■ まず重要なのは、人的資本、そして企業文化の浸透です。ミウラには「ミウラウェイ」というものがあり、全世界で働く一人一人が、どのような価値観を共有し、どう行動するべきかを示しています。その考え方は非常に本質的で、ミウラの企業文化を支える人財育成やガバナンス、コンプライアンスを支える基盤でもあります。事業の幅が広がり、挑戦する機会が増えている今こそ、一人一人が「ミウラウェイ」を共有し、日々の行動につなげていくことが必要です。



社外取締役 監査等委員
正力 裕子
SHORIKI Yuko
NECグループ企業の代表取締役や執行役員などを歴任。経営全般や営業活動、DXにおける豊富な見識を有するとともに現場の施工・保守まで熟知。

正力 ■ 私は若手のうちから多様な職種や国・地域を経験してほしいと思います。また、サイバー空間での脅威が急速に高まる中、サイバーセキュリティーも重要な経営課題の一つです。被害を最小限に抑えるための取り組みは、情報セキュリティ部門やIT部門だけに任せるものではありません。グループ全体で向き合うべきテーマです。

武藤 ■ もう一つの世界共通のテーマは、気候変動への対応です。「熱・水・環境」を事業領域とするミウラは、この社会課題の解決に直接貢献できる会社です。お客様の工場や施設全体のエネルギー利用を最適化し、その価値を提供することは、ミウラ自身の大きな成長機会でもあります。サステナビリティを「守り」の対応にとどめず、お客様の課題解決とミウラの成長を両立する経営戦略として捉えることが重要です。今後、ミウラが果たす役割は、ますます大きくなっていくでしょう。従業員の皆さんには、自らの仕事が社会の持続可能な未来を支えていることを誇りにして、新たな価値創造に挑戦し続けてほしいと思います。

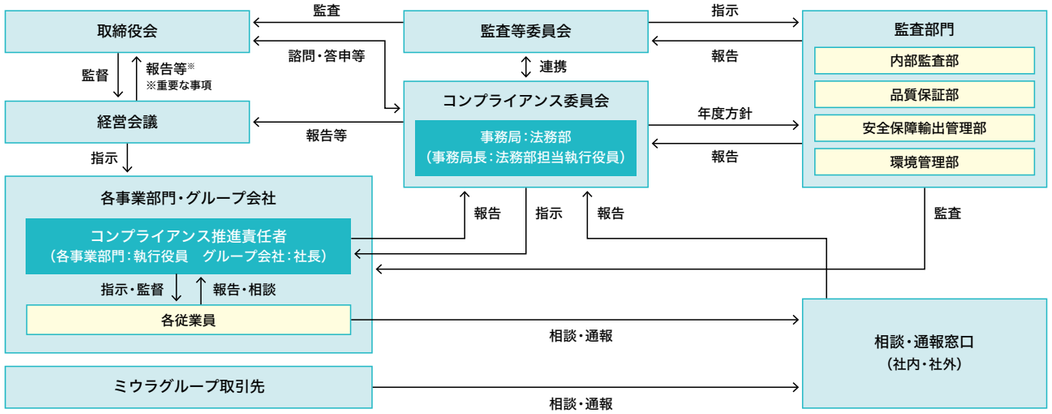
正力 ■ そうしたミウラの価値を、社内はもちろん、株主やお客様に広くしっかりとお伝えできているかというと、まだ十分ではないように感じます。ミウラの価値を内にも外にも、いかにアピールし理解や共感を広げていくか。その発信力も大事にしてほしいですね。

コンプライアンス

■ コンプライアンス体制

ミウラグループでは、法令遵守を徹底するとともに、企業倫理に基づく適正な事業活動を推進するため、コンプライアンス体制を構築しています。コンプライアンス委員会は管理統括本部担当の取締役を委員長とし、グループ全体のコンプライアンス推進活動を統括しています。年次定例会では当期の活動状況の評価および次期方針を審議し、四半期ごとの定例会では活動の進捗や重要事案への対応状況を確認しています。重要な事項については経営会議および取締役会へ定期的に報告し、経営層によるモニタリングと取締役会による監督を通じて、コンプライアンス活動の実効性向上を図っています。

● 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

役員および従業員一人一人のコンプライアンス意識の向上と定着を目的として、継続的にコンプライアンス教育を実施しています。2026年3月期は、新入社員249名を対象に法務部によるコンプライアンス基礎研修を実施し、「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」を配布しました。また、当社・国内グループ会社の役員・従業員を対象に、事業活動に関連する法令遵守や内部通報制度の周知をテーマとしたコンプライアンス教育（eラーニング等）を実施し、受講者数4,436名、受講率98.71%となっています。海外グループ会社においても、「コンプライアンスブックGlobal版」を活用し、グループ共通のコンプライアンス意識の醸成に努めています。

■ 内部通報制度

法令違反行為等の早期発見および是正を目的として、社内および社外に相談・通報窓口を設置しています。匿名での相談・通報にも対応するとともに、通報者に対する不利益な取扱いを禁止し、安心して利用できる環境を整備しています。また、国内外のグループ会社においても内部通報制度を整備しており、通報内容については適切に調査・対応を行い、是正措置および再発防止の実施につなげています。さらに、通報事案から得られた課題はコンプライアンス活動の改善にも活用しています。

■ 贈収賄防止の取り組み

「ミウラグループ贈収賄防止基本方針」に基づき、「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、現地言語で要領を作成し、各国の法規制や事業環境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贈収賄禁止を文書により周知しています。2026年3月期は、役員および従業員を対象としたコンプライアンス教育において、贈収賄防止をテーマの一つとして取り上げ、関連方針や規程等の理解促進を図りました。

■ 税務コンプライアンス

適切な納税と税務リスクの管理は、事業活動を支える重要な責務と考え、「ミウラグループ企業行動規範」に基づき各国・地域の税法を遵守し、法令の適用や解釈については必要に応じて外部専門家の助言を受けながら適切に対応しています。また、移転価格税制については、「OECD移転価格ガイドライン」の遵守に努めています。

※コンプライアンスに関する各種実績データは、ミウラグループESGデータをご参照ください。

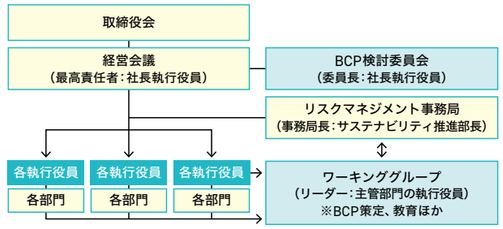
https://www.miuraz.co.jp/csr/esgdata.html

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

ミウラグループのリスクマネジメントは「リスクマネジメント基本規程」に則り、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。

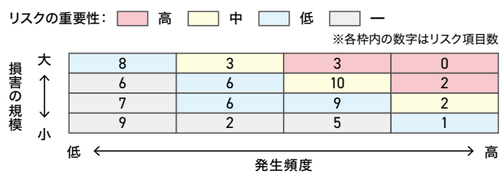
● リスクマネジメント体制図



■ リスクマネジメントの取り組み（2026年3月期）

ミウラグループでは、経営目標の達成を阻害するリスクを10類型に分類し、リスクマップを策定しています。リスク内容の再評価を毎年1回行い、リスクマネジメントの推進と対応策の整備につなげています。

● ミウラグループの主要リスク分布状況



● 各部門におけるリスク低減に向けた取り組み

(1) 人財確保に向けた採用力の強化

人手不足リスクへの対応として、奨学金返還支援制度の導入や勤務エリアの選択肢拡充など、人財確保に向けた採用施策を推進しました。

(2) グループ全体のコンプライアンス強化

グループ全体のコンプライアンス強化に向け、内部通報体制の整備やコンプライアンス教育を推進しました。

(3) 情報セキュリティリスクへの対応

2025年8月に発生した第三者による不正アクセスを受け、多要素認証やネットワーク監視の強化、全従業員へのセキュリティ教育などの再発防止策を実施しました。

事業継続計画〈BCP〉

ミウラグループでは、有事の際の行動指針を策定し、ウェブサイトで公開しています。どのようなときも、お客様の事業継続を支え、安全・安心を守るサービスを提供することを使命と考え、サービスの継続と早期復旧に向けた災害対策に取り組んでいます。

■ 南海トラフ巨大地震を想定した事業継続体制の強化

愛媛県では大きな影響を及ぼす地震被害想定について10年ぶりに見直しが行われました。これを踏まえ、当社でも愛媛県内の製造グループを対象とした生産部門のBCPについて、前提条件を含む計画全体の見直しを進めています。また、本社機能停止時にもメンテナンス活動が継続できるよう、最大1カ月間、全国約100カ所の拠点間で製品・部品・薬品を融通できる体制を整備しています。

https://www.miuraz.co.jp/product/miura/maintenance/bcp/

情報セキュリティ

お客様からお預かりした情報資産ならびにミウラグループが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・運用するため、情報セキュリティに関するマネジメントと体制の強化を推進しています。

■ 情報セキュリティマネジメント

当社グループでは、「情報セキュリティ基本方針」を策定し、ウェブサイトで公開しています。方針に基づき情報資産を適切に構築・運用するとともに、商品やサービスに関するセキュリティ保護にも配慮しながら企業活動を展開しています。情報セキュリティリスクは経営上の重要なリスクの一つと認識しており、経済産業省が公表する「サイバーセキュリティ経営ガイドライン」を参照し、インシデント対応力の向上を継続的に推進しています。これらの取り組みを通じて、情報セキュリティリスクの低減と、事業の継続性及び社会的信頼の確保に努めてまいります。

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

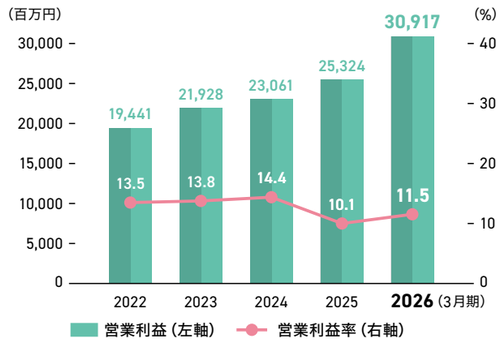
■ 情報セキュリティ体制

情報セキュリティ委員会を設置し、グループ全体の情報セキュリティ管理を推進しています。また、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）を通じて、サイバー攻撃などの脅威への迅速な対応と再発防止に取り組んでいます。

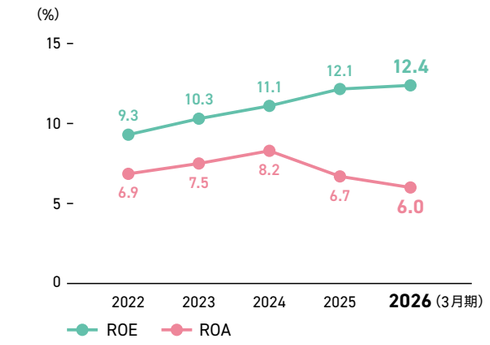
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト （2026年3月31日現在）

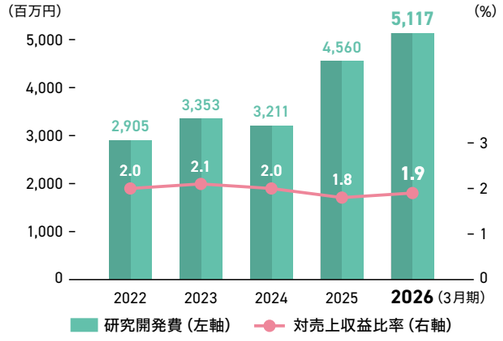
● 営業利益/営業利益率



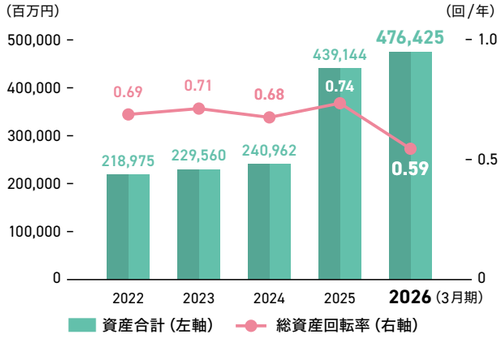
● ROE/ROA



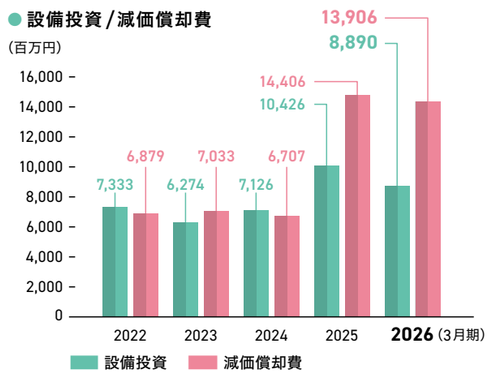
● 研究開発費/対売上収益比率



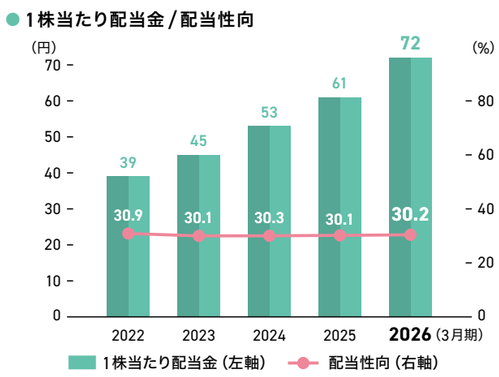
● 資産合計/総資産回転率



● 設備投資/減価償却費

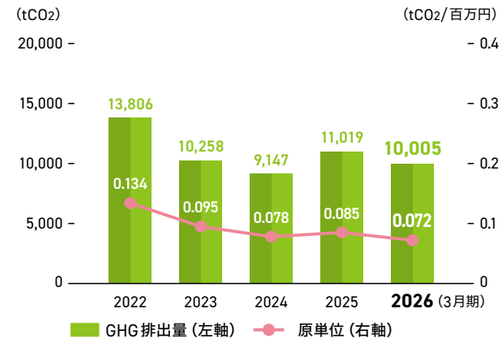


● 1株当たり配当金/配当性向



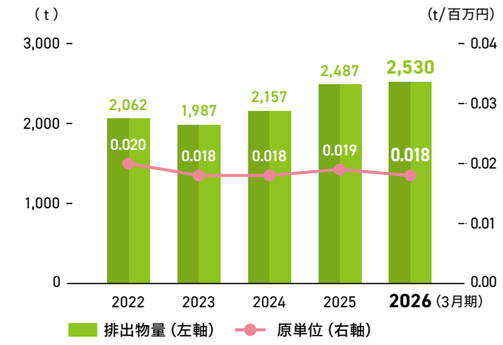
非財務ハイライト （2026年3月31日現在）

● GHG排出量※1/原単位※2



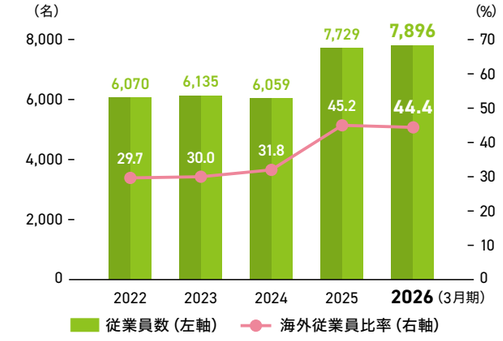
※1 算定範囲は、三浦工業および国内グループ ※3
※2 原単位は三浦工業単独の国内売上収益より算出
※3 三浦マニファクチャリング、三浦アクアテック、三浦工機、三浦環境マネジメント、ミウラ・エス・エー、ミウラジョブパートナー

● 排出物量※1/原単位※2

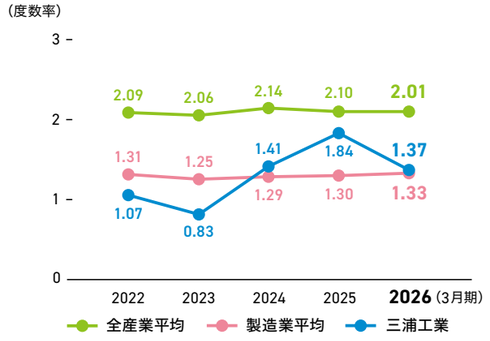


※1 算定範囲は、三浦工業（支店を除く）および国内グループ（左記※3）
※2 原単位は三浦工業単独の国内売上収益より算出
※ 排出物には対象施設から排出される廃棄物、有価物、専ら物を含みます。

● 連結従業員数/海外従業員比率

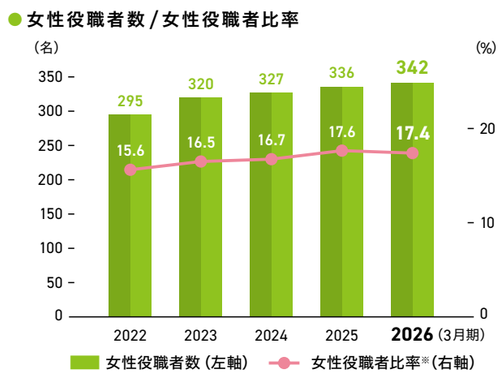


● 休業災害度数率



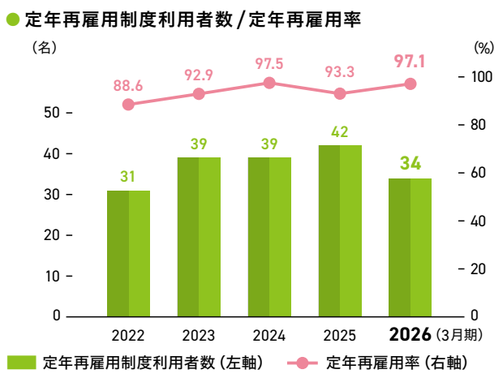
※ 算定範囲は、三浦工業および国内連結子会社

● 女性役職者数/女性役職者比率



※ 算定範囲は、三浦工業
※ 女性役職者比率は、三浦工業の全役職者に対する女性の割合を算出

● 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）

		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	2025年3月期	2026年3月期
売上収益	百万円	102,549	124,883	138,880	143,645	134,732	143,543	158,377	159,695	251,341	**268,701**
売上総利益	百万円	41,683	48,936	54,511	57,361	54,974	58,987	64,318	66,826	94,225	**101,616**
販売費および一般管理費	百万円	31,105	35,551	38,500	39,320	37,761	40,229	43,116	44,754	69,419	**72,101**
営業利益	百万円	10,577	13,868	16,682	18,540	17,858	19,441	21,928	23,061	25,324	**30,917**
税引前当期利益	百万円	11,833	14,183	17,130	18,756	18,165	20,242	23,467	26,789	29,202	**37,854**
親会社の所有者に帰属する当期利益	百万円	8,163	10,363	12,280	13,746	12,695	14,236	16,876	19,368	22,884	**27,621**
設備投資※1	百万円	3,090	5,250	4,478	8,163	6,759	7,333	6,274	7,126	10,426	**8,890**
減価償却費※1	百万円	2,825	3,649	3,678	6,580	6,733	6,879	7,033	6,707	14,406	**13,906**
研究開発費	百万円	2,754	3,335	3,728	3,578	3,165	2,905	3,353	3,211	4,560	**5,117**
研究開発費/売上収益	%		2.7	2.7	2.5	2.3	2.0	2.1	2.0	1.8	**1.9%**
資産合計	百万円	143,008	167,083	174,161	187,241	196,342	218,975	229,560	240,962	439,144	**476,425**
有利子負債	百万円	21	7,276	3,780	8,737	7,487	9,876	7,194	6,661	135,731	**123,923**
親会社の所有者に帰属する持分	百万円	112,270	117,482	125,262	133,272	145,447	160,017	168,348	180,695	203,719	**243,157**
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	10,829	9,028	17,134	18,121	22,982	19,442	17,844	20,810	34,119	**42,445**
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 1,441	▲ 13,870	▲ 2,552	▲ 10,300	▲ 11,073	▲ 14,481	▲ 12,535	▲ 1,270	▲ 134,627	**▲ 7,232**
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	9,388	▲ 4,842	14,582	7,821	11,909	4,961	5,309	19,540	▲ 100,508	**35,213**
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 2,415	505	▲ 7,064	▲ 8,978	▲ 7,991	▲ 3,389	▲ 13,766	▲ 15,403	119,703	**▲ 24,245**
売上収益総利益率	%	40.6	39.2	39.3	39.9	40.8	41.1	40.6	41.8	37.5	**37.8**
売上収益営業利益率	%	10.3	11.1	12.0	12.9	13.3	13.5	13.8	14.4	10.1	**11.5**
ROE	%	7.5	9.2	10.1	10.6	9.1	9.3	10.3	11.1	11.9	**12.4**
総資産回転率	回	0.74	0.81	0.81	0.79	0.70	0.69	0.71	0.68	0.74	**0.59**
親会社所有者帰属持分比率	%	78.2	70.3	71.9	71.2	74.1	73.1	73.3	75.0	46.4	**51.0**
EPS	円	72.54	92.09	109.10	122.01	112.62	126.15	149.52	175.00	202.57	**238.72**
BPS	円	993.18	1,043.92	1,112.71	1,182.58	1,290.15	1,414.51	1,504.02	1,638.97	1,760.91	**2,101.40**
年間配当金	円	22.00	28.00	33.00	37.00	35.00	39.00	45.00	53.00	61.00	**72.00**
配当性向	%	30.3	30.4	30.2	30.3	31.1	30.9	30.1	30.3	30.1	**30.2**
連結従業員数	名	4,950	5,495	5,690	5,893	6,047	6,070	6,135	6,059	7,729	**7,896**
連結子会社数（国内）	社	8	12	9	9	9	9	11	12	13	**14**
連結子会社数（海外）	社	10	11	12	15	16	16	17	17	44	**45**
海外売上収益比率※2	%	20.1	19.3	19.6	20.0	21.4	22.6	24.2	27.0	50.6	**50.5**
国内売上収益に占めるメンテナンス売上収益比率※3	%	33.9	29.1	27.9	28.4	32.3	32.7	31.6	34.9	34.6	**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	%	22.8	21.9	21.4	23.8	26.7	25.7	26.5	27.3	34.9	**34.1**
借入金	百万円	0	6,775	3,375	1,355	350	2,625	958	17	114,534	**101,887**
リース負債（リース債務）	百万円	22	501	405	7,381	7,137	7,251	6,236	6,645	21,198	**22,036**
計	百万円	21	7,276	3,780	8,737	7,487	9,876	7,194	6,661	135,731	**123,923**

※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 （2026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、化学工業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　米田 剛（よねだ つよし）
資本金	95億4,400万円
従業員数	単独3,540名、連結7,896名（正社員・準社員のみ）

ミウラグループ （2026年3月31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
三浦アクアテック株式会社
三浦工機株式会社
株式会社ヤブサメ
ハヤブサメンテナンス株式会社
株式会社丹波工業所
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
ミウラ環境エンジニアリング株式会社
三浦環境マネジメント株式会社
ミウラジョブパートナー株式会社
株式会社ミウラ・エス・エー
株式会社ミウラエンパシー

海外連結子会社

アジア

韓国三浦工業株式会社
三浦工業（中国）有限公司
三浦工業（香港）有限公司
台湾三浦工業株式会社
MIURA SOUTH EAST ASIA HOLDINGS PTE. LTD.
MIURA SINGAPORE CO PTE. LTD.
MIURA BOILER MALAYSIA SDN. BHD.
MIURA BANGLADESH CO., LTD.
PT. MIURA INDONESIA
MIURA INDUSTRIES (THAILAND) CO., LTD.
MIURA PHILIPPINES CORPORATION

米州

MIURA INTERNATIONAL AMERICAS INC.
MIURA AMERICA CO., LTD.
MIURA CANADA CO., LTD.
MIURA BOILER MEXICO S.A. DE C.V.
MIURA BOILER DO BRASIL LTDA.
The Cleaver-Brooks Company, Inc.

欧州

MIURA NETHERLANDS B.V.
MIURA TURKEY HEATING SYSTEMS INDUSTRY CO., LTD.
CERTUSS GmbH

持分法適用会社

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

株式情報 （2026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	115,712,314株（自己株式9,578,798株を除く）
株主数	12,526名

外部評価等

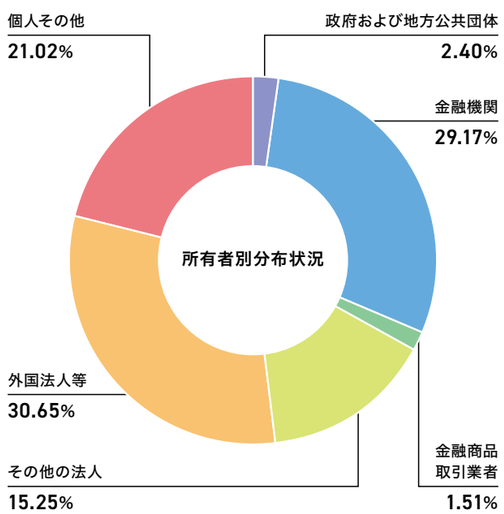
JPX-NIKKEI 400
2020-2026年度選定

● 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）	13,501	11.67
ダイキン工業株式会社	5,400	4.67
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	5,338	4.61
株式会社伊予銀行	5,329	4.61
株式会社愛媛銀行	4,488	3.38
ミウラグループ従業員持株会	3,534	3.05
愛媛県	3,000	2.59
公益財団法人三浦教育振興財団	3,000	2.59
いよぎんリース株式会社	2,906	2.51
SG/UCITS V/INV	2,607	2.25

（注）1. 当社は、自己株式を9,578,798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

