

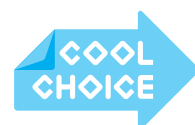
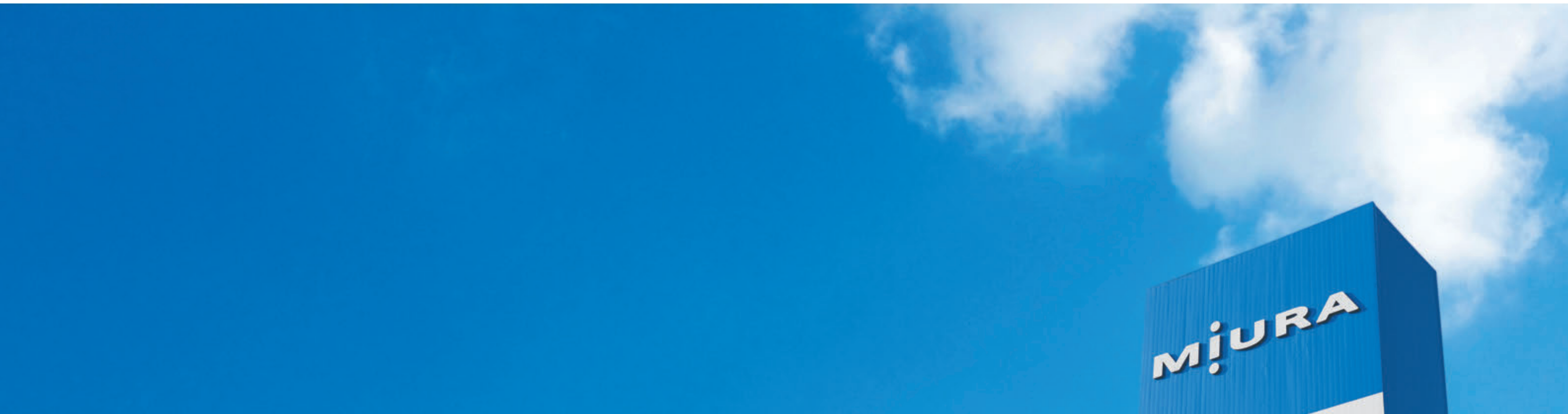
熱・水・環境のベストパートナー



三浦工業株式会社

〒799-2696 愛媛県松山市堀江町7番地

三浦工業株式会社 統合報告書2022

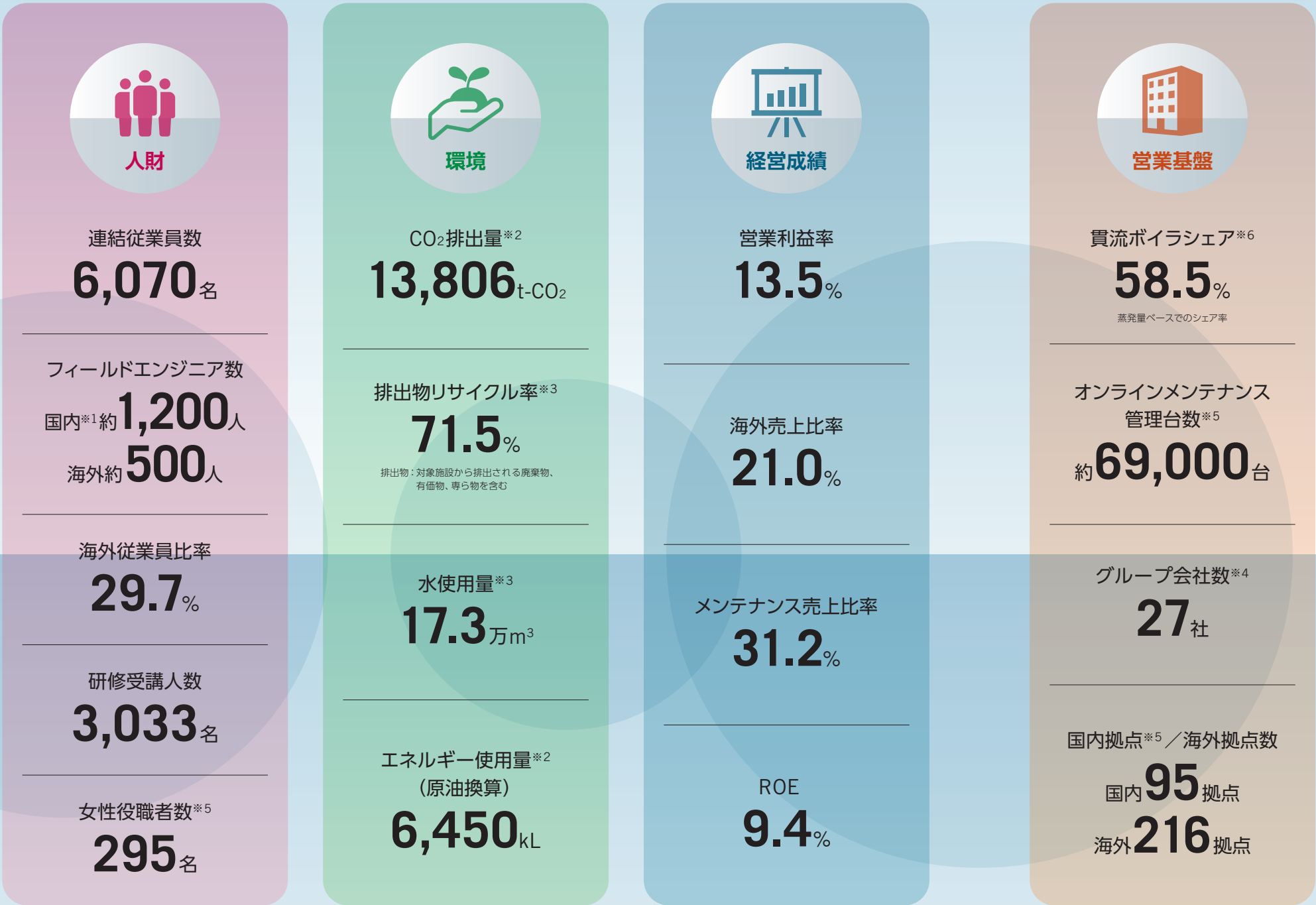


未来の
ために、
いま選ぼう。

熱・水・環境のベストパートナー



数字で見るミウラグループ (2022年3月末現在)



※1 国内グループ ※2 三浦工業および国内製造子会社 ※3 三浦工業（支店を除く）および国内製造子会社 ※4 国内外連結 ※5 三浦工業
※6 貫流ボイラの使用年数の見直しにより、2022年3月期の国内市場における総蒸発量の算出方法を変更しています。
※三浦工業には三浦環境マネジメント、ミウラジョブパートナー、ミウラ・エス・エーを含みます。 ※自社調べ

編集方針

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

対象組織

三浦工業株式会社およびすべての連結子会社を基本としています。

対象期間

2021年4月1日～2022年3月31日
(一部に2022年4月以降の活動内容を含みます)

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。

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」

将来見通しに関する注意事項

本報告書における業績予測などの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内包されています。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ご承知おきください。

目次

1 数字で見るミウラグループ／編集方針

3 企業理念

4 ミウラの事業

5 価値創造の軌跡

7 社長メッセージ

13 価値創造の源泉

15 価値創造プロセス

17 サステナビリティマネジメント

18 マテリアリティ

19 ミウラグループ サステナビリティ目標

21 気候変動への取り組み

23 特集：テクノサービス

25 成長戦略と中期経営計画2022

31 財務担当役員メッセージ

33 財務概況

35 At a Glance

36 事業別概況 国内機器販売事業／ボイラ事業

37 アクア事業／食品機械事業

38 メディカル事業／新事業開発・熱利用事業

39 環境事業／船用事業

40 国内メンテナンス事業

41 ランドリー事業

42 海外事業

43 監査等委員による対談

47 役員一覧

49 コーポレート・ガバナンス

54 人財戦略・マネジメント

59 コンプライアンス

61 リスクマネジメント

63 労働安全衛生

65 品質管理

67 サプライチェーンマネジメント

68 地域社会への貢献

69 環境への配慮

73 財務・非財務ハイライト

75 主要財務データ推移(連結)

77 会社概要

78 株式情報

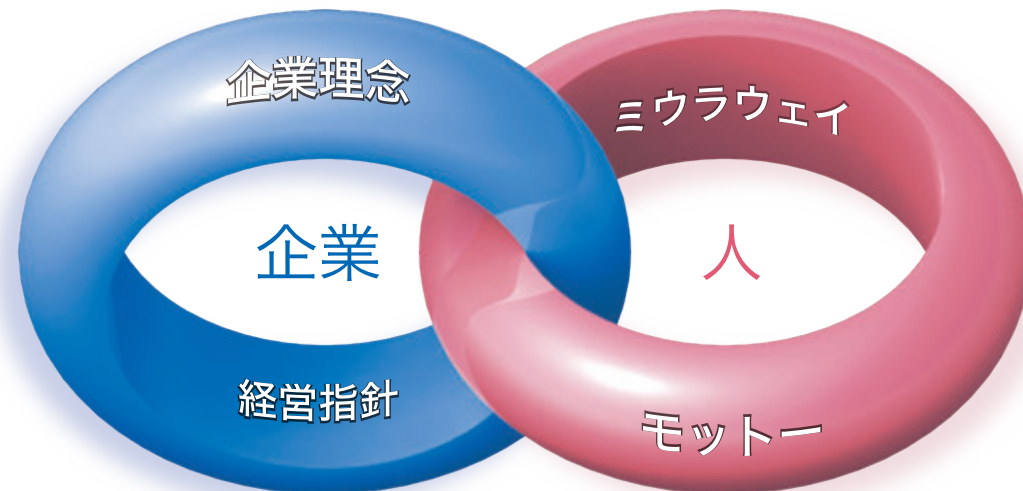
企業理念

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

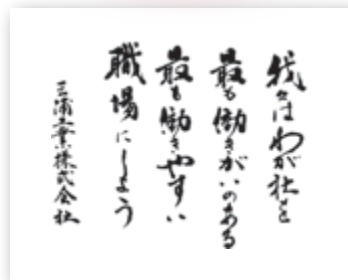
ミウラグループ理念体系図

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

1. 創造と挑戦
2. 信頼と対話
3. 公平と公正



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



ミウラグループは、人と企業で成り立っています。熱いハートを持った私たち世界中のミウラの社員(人)を赤いリングで、企業であるミウラという意味を青いリングで表しています。そして、その2つのリング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。
私たち社員一人ひとり(人)とミウラ(企業)がしっかりつながることで、ミウラグループから無限のひらめきと愛を生み出しステークホルダーと価値を協創していきます。

ミウラグループ企業理念はウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.miuraz.co.jp/corporate/philosophy.html>



ミウラの事業

ボイラ事業で培ってきた「熱・水・環境」の技術をさらに発展させ、多彩な事業を展開



ボイラ事業

小型貫流ボイラの日本シェア* No.1

豊富なラインアップのボイラをご用意。高効率性能と多缶設置システムによりエネルギーコストやCO₂排出量の削減に貢献しています。



メンテナンス事業

ピフォアメンテナンスを徹底し、定期点検や24時間365日見守るオンラインメンテナンスで操業ロスやランニングコスト軽減に貢献。



船舶事業

船用補助ボイラの搭載数*日本 No.1

船舶に必要な機器の製造・販売。海洋の生態系維持のためのバラスト水処理装置も開発し環境貢献に注力しています。



アクア事業

業務用軟水装置の日本シェア* No.1

ボイラに関わる水処理製品をはじめ用水処理の装置を製造・販売。700万件以上の水分析の実績をもとに水処理システムを提案。



食機事業

真空冷却器の日本シェア* No.1

食品づくりを安心・安全にサポートできる食品加工機器の製造・販売。解凍から加熱調理、冷却、殺菌まで豊富なラインアップ。



メディカル事業

蒸気滅菌装置・洗浄機器など各種医療用機器を製造・販売。洗浄から滅菌までトータルで管理できるシステムを提案しています。



熱利用事業

熱の有効利用および未利用熱排熱の有効活用を行い、工場全体のエネルギーシステムのより高い効率化を提案しています。



特機事業

排ガスボイラの日本シェア* No.1

排ガスボイラや「活エネルギー」を実現する製品を提供。バイオマス焼却廃熱利用等で脱炭素社会の実現に貢献しています。



環境事業

ダイオキシン分析前処理装置の日本シェア* No.1

三浦環境科学研究所はISO17025を日本初取得し、環境汚染物質の分析サービスやダイオキシン類等の分析装置を自社開発・販売。



軟水事業

家庭用軟水器の日本シェア* No.1

ボイラ用の軟水装置の開発技術を活かし、国内初の本格的な家庭用軟水器を開発。家庭で利用できる軟水をお届けしています。



ランドリー事業

業務用クリーニング機器の日本シェア* No.1

業務用クリーニング機器シェア約60%。製造・販売・エンジニアリング・メンテナンスまで全てを行う提案で工場の最適化に貢献。



海外事業

日本で培ったボイラの技術とサービスを世界24の国と地域で展開。お客様のグローバル化のニーズに応えた提案を行っています。



*自社調べ

統合報告書2022

価値創造の軌跡

時代背景と
社会的課題・
ニーズ

ミウラの
ステージ
ヒストリー

多角化

ボイラ

メンテナンス

海外

1959年～
戦後の好景気

朝鮮戦争による特需景気のなか、精麦・精米に不可欠なボイラの入手が困難になりました。

1965年～
高度経済成長

急速に発展する日本経済のなか、安くて使いやすいボイラの需要が高まりました。特に、瀬戸内では造船所向けの船用補助ボイラの需要が高まりました。

1972年～
石油危機

1973年の第四次中東戦争によるオイルショックが起こり、時代は「省エネ」へと向かっていきました。ボイラにも「使いやすさ」「低価格」「高効率」がキーワードに加わりました。

1987年～
モノからサービスへ

1980年代後半に入り、日本はブラザ合意から端を発する、バブル期を迎えました。経済全体にゆとりが生まれ、技術競争だけでなく、さらなる付加価値が求められるようになりました。

2000年～
地球温暖化問題

1997年、地球温暖化に対する国際的な取り組みのための国際条約「京都議定書」が採択され、CO₂削減などの技術ニーズが高まりました。

2008年～
新興国の工業化

地球温暖化対策をはじめ、大気汚染物質の排出削減など、さらなる環境対策が全世界的に求められる時代となりました。また、企業のグローバル展開がより一般的になりました。

2014年～
環境経営、SDGsへの取り組み

SDGs（持続可能な開発目標）が2015年に国連サミットで採択されて以来、国や地方自治体、民間企業などあらゆるステークホルダーが一体となって、サステナブルな社会の実現に向けた動きが加速しています。

ボイラ事業草創期

ボイラ事業開花期

ボイラ事業発展期

ボイラ事業成長期／
多角化事業草創期

ベストパートナー戦略と
多角化事業の成長

トータルソリューション
提案とグローバル化

トータルソリューションの
グローバル展開

1971年 ボイラ薬品製造開始

1978年 事業多角化開始
1986年 食品加工機器の販売開始

1989年 脱酸素装置の販売開始
1992年 三浦環境科学研究所の設立
1996年 家庭用軟水器の販売開始

2001年 日本で初めて、ダイオキシン類分析で国際規格の認定を取得
2002年 ダイオキシン管理型小型焼却炉の販売開始
2004年 真空解凍装置CD型を発売

真空解凍装置

2008年 純水装置W型を発売、蒸気駆動のエアコンプレッサシステムの共同開発を（株）神戸製鋼所と合意
2009年 大阪大学医学部附属病院と共同開発した減圧沸騰式洗浄器を発売、レトルト殺菌機JQ型を発売

2014年 海洋生態系保全のためのバラスト水処理装置を発売
2017年 業務用クリーニング機器のリーディングカンパニー、アイナックス稲本（株）をグループ化。業務用燃料電池（SOFC）を発売
2018年 排水処理・排水リサイクル事業を展開するJトップ（株）に出資
2019年 （株）クリーンプラネットに出資
2020年 水供給サービスMiraQua®（ミラクア）提供開始
北日本ボイラ（株）に出資
2021年 コベルコ・コンプレッサ（株）に出資
未利用熱活用ヒートポンプがVH-15WWへモデルチェンジ
2022年 （株）ヤブサメに出資



VH-15WW

1967年 船用補助ボイラで業界に進出

1972年 ボイラ効率を飛躍的に向上させる画期的なオメガフロー缶体を開発
1974年 東京ガス（株）とのガス焼きボイラ共同開発
1977年 MI（小型ボイラ多缶設置）システムを商品化
1986年 MIシステム特許成立

1988年 AI搭載ボイラを発売
1991年 低NOxボイラSQ-2000を発売



SQ-2000

2000年 業界初の軟水装置内蔵ボイラを発売
2004年 業界初の低NOx25ppm未満を達成した蒸気ボイラを発売



SQ-2000ZS

2009年 高圧・大容量の多管式貫流蒸気ボイラSQ-7000Zを発売



SQ-7000Z

2017年 水素燃料の貫流蒸気ボイラをラインアップ



水素燃料貫流蒸気ボイラSI-2000-H2

1969年 ZM契約（有料メンテナンス点検制度）の開始

1972年 ZMP（3年間有償保守管理）契約制度を開始



1989年 業界初の24時間・365日対応のZISオンラインメンテナンスを開始



2001年 各事業部のメンテナンス部門を統合
2001年 メンテナンス担当者全員にモバイル端末を導入

2008年 北米・アジアでグローバルオンラインメンテナンス（GOM）を開始
2009年 新ZISとして、三浦オンラインメンテナンスシステム（MOM）を導入

2019年 クラウド型エネルギー管理システムMEIS CLOUD®の販売開始
2020年 ミウラ製品に限らない様々な設備に対応できるクラウド型エネルギー管理システムMEIS CLOUD+を販売



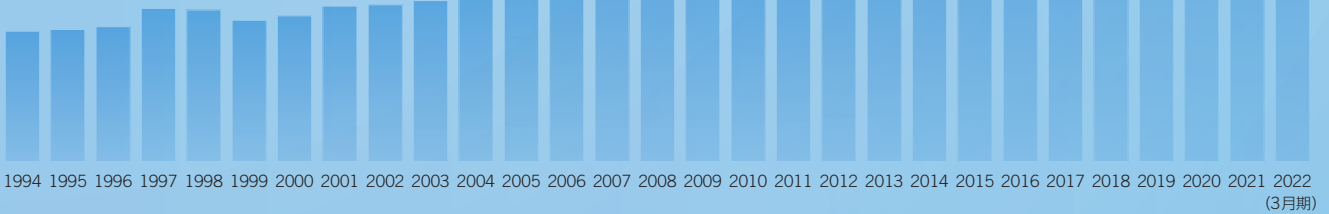
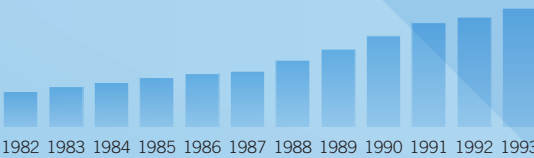
1982年 韓国に子会社を設立
製造 販売

1987年 カナダに合併会社を設立
製造 販売
1988年 台湾に子会社を設立
製造 販売
1991年 米国に子会社を設立
販売
1993年 上海に合併会社を設立
製造 販売

2004年 蘇州に子会社を設立
製造 販売

2008年 米国に子会社を設立
製造
2008年 シンガポールに子会社を設立
販売
2009年 インドネシアに子会社を設立
製造 販売
2011年 メキシコに子会社を設立
販売
2012年 ブラジルに子会社を設立
製造 販売

2014年 タイ、オランダに子会社を設立 販売
2015年 トルコに子会社を設立 販売
2019年 香港、マレーシアに子会社を設立 販売



売上収益

（百万円）

150,000

120,000

90,000

60,000

30,000

0

（3月期）

社長メッセージ



熱・水・環境の分野において
ミウラの強みを活かした
トータルソリューションで
サステナビリティを推進して
まいります

代表取締役
社長執行役員 CEO

宮内 大介

外部環境の変化と そこから見える リスクと機会

2021年は2020年以前からの流れを汲みながら、環境問題や新型コロナウイルス感染症拡大への迅速な対応が迫られるなど、地球規模での不安定さが大きく露呈した年でした。私たちはこの変化によって生み出された状況をもう元には戻らないものとして受け止め、これからの未来を模索していくことになります。いかに現状を素早く把握し、いかに私たち自身をスムーズにアップデートし、新しい未来をめざし奮励できるかが重要だと私は考えています。

当社にとって外部環境でのもっとも大きな変化は、この数年間における環境に対する意識の高まりです。環境問題に対する社会要請は、ヨーロッパに牽引され、各国が目標を掲げたことにより、さらに高いレベルとなっています。特に当社が得意とする「熱」の分野は、地球温暖化の原因となるCO₂排出量に密接に関わっています。社会活動のなかでは「熱」が必要で、そのために化石燃料等のエネルギーを使用しています。ミウラの製品はCO₂を排出しており、現在の状況は当社にとってまさに事業リスクと感じられる方が多いのではないかと思います。しかし、現在の技術やインフラでは、環境に優しいエネルギーはコストがかかります。環境の問題を考えるにあたって、経済性を維持しながら解決をしていくことは必須であり、そのためにはコストの観点なしに話をすることはできません。

私は、既存設備を最大限活用し、かつ需要サイドの消費を抑えて、必要総コストの上昇を抑えながらエネルギー転換への受容性を高め、2030年までに現在の技術を有効活用し、GHG排出量の46%削減をめざすことが重要であると考えています。各国事情は様々ですが、国家の経済成長とエネルギーのバランスは不可欠であり、企業にとっても同様に、事業成長と環境対応のバランスは最重要課題となっています。当社にとって環境に関するこのような課題は、大きな成長機会と捉えており、各国、各企業が抱える課題に「熱」のプロとして向き合い、まずは今できることを当社の製品とサービスを通じてお客様とともに解決し、今後のインフラ整備の状況に応じて技術開発を行いながら環境保全のお役に立つ所存です。当社は、従来の環境問題に向き合い、社会が求める一歩先を行く提案をし、お客様に信頼をいただきながら事業を成長させてまいりました。当社の企業理念である「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」は、その象徴です。

また、他の多くの企業と同様に、当社も新型コロナウイルス感染症による影響を受けましたが、そのすべてが悪い影響ではありませんでした。当社は、世界で24の国と地域で事業を展開しています。一部の国や地域では行動制限があり、販売活動や製造に支障があるなか、海外グループ従業員の創意と工夫で、お客様のご要望にお応えし、コロナ禍でも売上を伸ばした法人があります。日本本社からのサポートが行き届かない状況で海外グループ従業員を中心にしてそれぞれの地域の特性、自主性が発揮され強くなっていると実感できたことは、大きな喜びでした。コロナ禍での日本本社と海外グループ従業員の距離感は、リスクと捉えていましたが、海外グループ法人の成長にとっていい機会であったと思います。成長と一言で申し上げ

げてもすべての会社が画一的に成長するのではなくて、国や地域ごとの特性は十分に尊重しながら、日本の「ミウラ」だけではなく海外における「MIURA」がそれぞれの良さを発揮できることも、これからの当社の強みになると考えています。



今期の動向と 中期経営計画の ポイント

2021年度は、コロナ禍で抑えられていた設備投資が徐々に緩和され、対面での営業活動も行えたことからお客様の投資動向を捉えることができ、国内外の機器販売の売上収益は2019年度と同水準にまで戻すことができました。メンテナンス事業に関しては、コロナ禍においても海外で保守契約の取得率が上昇しています。ミウラのビジネスモデルを海外グループ法人の従業員が理解し提案ができていくことの表れであり、一步一步着実に「ミウラのDNA」が根付いている証拠であると感じています。

一方、ランドリー機器事業に関しては、リモートワークやオンライン会議の定着により通勤や国内外の出張が減少し、ホテル・公共交通機関の稼働率が低下していることから、リネン事業者の設備投資需要は未だ回復が待ち望まれる状況です。この厳しい環境下でランドリー機器事業を営んでいる国内グループ会社のアイナックス稲本は、三浦工業との共同の取り組みとして省エネ提案やビフォアメンテナンスの提案活動を行い、前年度を上回る売上収益を上げることができたことは来期の収益性の向上につながるものと確信しています。利益に関しては、鋼材価格や物流費の高騰、部品不足による代替品でのコストアップもありましたが、ミウラグループ全従業員が一丸となった経費削減活動や付加価値の高い提案活動を推進したことにより、計画値を上回ることができました。ひとえに全従業員の実直な行動の成果であると感じています。

当社は中期経営計画の基本方針として、「グループ総合力を活かしたトータルソリューションの進化」を掲げています。そして、「スーパーメンテナンス会社」をありたい姿とし、ミウラグループ全従業員が共有し、製造から販売に至る各部門において、常に意識をしながら業務に取り組んでいます。私がありたい姿を掲げて3年経ち、全事業部門において、メンテナンス事業の総合力を向上させるために立ち上げたプロジェクトは、徐々に成果を見せ始めています。統合報告書2021でご説明した新人育成用の動画マニュアルの活用、センシング技術による現場でしかできなかった単純作業の削減やお客様へのレポート資料の電子化は、フィールドエン

ジニア(FE)の行動効率の向上につながっています。

2022年度の中期経営計画については、以前からの基本戦略である「トータルソリューションの進化」と「ワンストップ・メンテナンスの実現」を軸に、既存事業においてさらなる強固な基盤を築いてまいります。また、それをサポートする戦略として、M&Aや研究開発投資を積極的に行い、既存事業の成長に必要な事業領域を獲得するとともに、新事業の開拓を加速いたします。現在、当社ではDXをベースに基本戦略とサポート戦略による付加価値の拡大をめざし、業務プロセスの改善と並行して、基幹システムの再構築およびIoT基盤システムの強化に取り組んでおります。

さて、私は今年度の新中期経営計画のなかで「熱ソムリエ」という表現を社内外に発信しています。「ミウラ」を表現するうえでシンボリックなキーワードであると思っています。当社の最優先課題はやはり「熱」です。自己中心的ではなく、お客様に寄り添いながら、レストランでご提供する料理やお客様のお好みにあわせて知識と経験を駆使して最適なワインをご提案するソムリエのように、現状を把握しニーズを捉え、専門性をもって最適なソリューションを提供していく。まさに「熱」の「ソムリエ」を今回の中期計画の大きな考え方の柱としています。ミウラが「熱ソムリエ」として進化を続けるための要(かなめ)は“人”です。ミウラグループ全従業員が、「熱ソムリエ」としてお客様に製品やサービスをお届けするために、研修体系・評価・処遇・人財配置・登用といった人事制度改革を進め、人財基盤の強化につなげていきたいと考えています。

熱ソムリエ 実現にむけて

当社には、創業から続く「テクノサービス」という言葉があります。「テクノサービス」の「テクノ」は「テクノロジー」という意味ですが、これは最先端の技術を追い求めることを指すものだけではなく、現場で活用する技術も含んでいます。また、「サービス」は、相手の立場を考え、相手の気持ちを読み、相手に満足いただける気配りを意味します。従業員がこの両方の性質を合わせ持つことは容易ではありませんが、現場に則った専門性のある技術と経験で「サービス」を実践する人財への成長が重要であることを周知するために作られた言葉です。そして、より変化が激しい現代にあって、多様化するお客様のニーズに寄り添うことができる柔軟性と専門性を高めていく、それを今期の柱として「熱ソムリエ」という表現を新たに生み出しました。

この「熱ソムリエ」を実践するにあたり、やはり主体となるのはお客様と直接やりとりをする“人”なわけです。お客様の困りごとを伺い、ミウラで何ができるのか、お客様にとって何がベストな提案であるかを考えるプロジェクトのスタート部分、いわゆる0から1に至る部分と、最終的にソリューションを実現するための9から

10の工程に携わる「サービス」について、これらに関わる人財への取り組みは、今在籍する従業員だけではなく、これからの採用・育成を通した多くの人財の活躍なしに考えることはできません。いかに当社の理念を理解し、そのうえで実行していく人財を集め、育てるか。持続的成長を実現するという観点からも重要な問題です。他方で、当社の事業を成長させる方向性や課題感はお客様がお持ちです。言い換えれば、一番の先生はお客様=マーケットであるとも言えます。ミウラとしての基本的な考え方を理解し、お客様とのコミュニケーションのなかで課題解決に向けて取り組むなかで、個人としても成長する一面があり、それが結果的にミウラグループとしての成長につながっていくと考えています。

余談ですが、私は、ミウラの考え方を理解してもらうため、従業員に社内ポータルサイトを通じて毎月2回、私のメッセージを発信しています。仕事の話だけでなく、私自身の価値観がわかるように、さまざまな話題を織り交ぜて発信しています。数多くではないですが、従業員一人ひとりと直接のメールのやりとりも行っています。また、マネージャー層以上で構成される会議に出席し、そこで私の考えを直接話す機会も設けるなど、一方的な発信だけではなく気兼ねなく従業員とマネジメントの間でコミュニケーションを取るようになっています。

前述の「熱ソムリエ」の取り組みにおいての第一歩は、お客様がどのように「熱」を利用されているかを知ることです。そのためにも、積極的なDXの活用を考えています。今まで培ってきたオンラインメンテナンスを進化させるべく新しいセンサーやIT技術等を駆使しながら有効なデータを効率的に経済性ある形で収集し、今は何をするのが良いのかを具体的な活動へと繋げてまいります。

チョットした気づきで解決できるものから、新商品の開発が必要な大きなテーマになるものまで多岐にわたると考えられますが、それらを一つずつ確実に解決していくのがミウラの「熱ソムリエ」の姿です。

将来のサステナビリティの取り組みについて、当社としての考え方や取り組み、方向性が変わるわけではありません。当社の強みを活かして、社会を支える、環境保全への貢献をビジネスのど真ん中で進めていく。これこそがミウラのサステナビリティに他なりません。そして、これをより具体的なものとして推進するため、2022年4月からサステナビリティ推進部を設置しました。当社の取り組みを概念的で漠然としたもので終わらせることなく、より一層精緻に見ていく必要があると考え、各種活動に見える化し、これらをKPIとして進捗をウォッチし、しっかりと外部ステークホルダーからの要望にも応えて開示をしていく必要があります。

また、コーポレート・ガバナンスについては、100点満点であるとは思っておりませんが、着実に良い体制になってきていると考えています。実際に、経営会議ではオブザーバーとして出席している社外取締役からの意見を受け、より詳細

な検討の機会がありました。また、社外取締役が事業部へのヒアリングなども行っており、取締役会における社外取締役からの監督、関与度合いなども格段に進化をしています。戦略の業績や事業展開の拡大・進捗と合わせて、これからも体制の充実を図っていきます。しかし、拙速に時流に合わせた体制づくりをするつもりはありません。当社の持続的な成長に資するガバナンスが何であるかを常に問い、考えながら中長期的に必要な人財の育成を進めていきます。



ステークホルダーの皆様へのメッセージ

当社は、サービスにしても展開地域にしても、成長余地が大きい会社だと考えております。例えばM&Aなども視野に入れ、トータルソリューションにつながる事業領域は増やしていく。成長への投資を優先しながら、還元とのバランスを見ていきたいと考えています。以前より、当社は株主還元の基本方針として、安定的な配当の継続を基本に、会社の業績に応じた適正な利益還元を行うことを掲げており、連結業績や財務状況等を総合的に勘案し、連結配当性向30%を目処に配当してまいりました。今後も持続的な事業成長を通じて、安定配当に努めたいと考えております。また、常にROE10%以上を掲げ、資本コストを意識した経営を徹底し、利益の拡大により1株当たりの配当金額の上昇をめざしてまいります。さらに将来の資金需要も勘案し、幅広く株主還元の方法を検討していきます。

すべてのステークホルダーと良好な関係を築き、ともに発展していくという基本的な考えは変わりません。当社は、サプライヤーの皆様と一体となり、その信頼関係のもと強固なサプライチェーンを築き、お客様に一層喜んでいただける「ものづくり」に取り組んでまいります。そして世界中のお客様に愛され、信頼されるベストパートナーとして、省エネルギーと環境保全でお役に立てるようミウラグループ丸となって邁進してまいります。

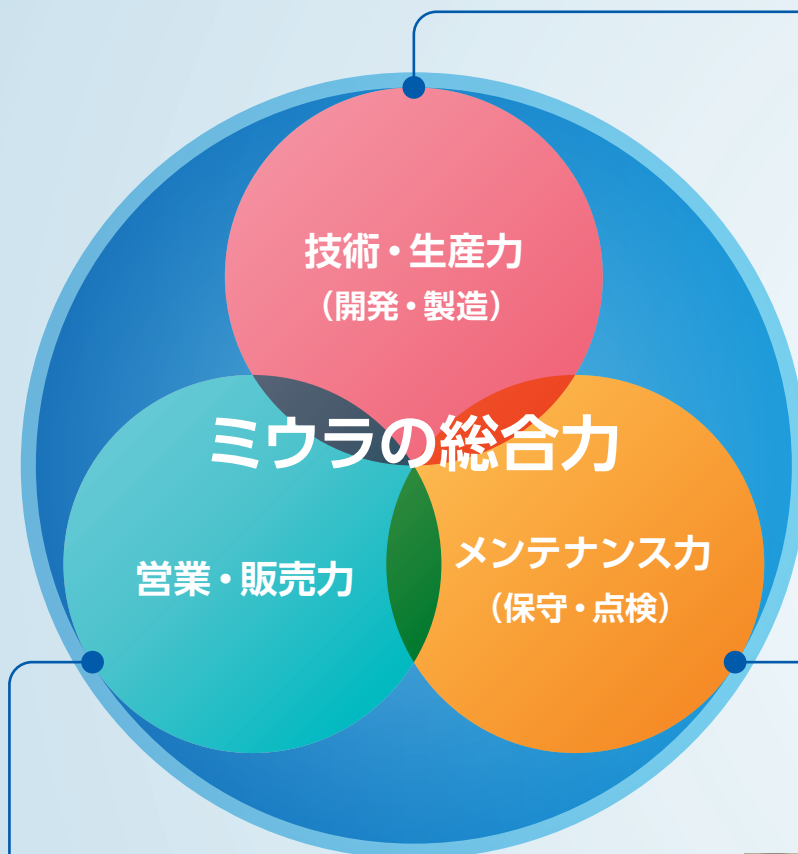
株主の皆様をはじめとするステークホルダーの皆様におかれましては、引き続き一層のご指導、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

ミウラにとってのサステナビリティ

価値創造の源泉

ミウラの総合力で“お客様の課題”を解決

新しい商品を生み出す「技術・生産力」、それを販売する「営業・販売力」、販売した製品を管理する「メンテナンス力」、これらのミウラの総合力で、お客様の抱えるさまざまな課題を解決するのがミウラ独自のビジネスモデルです。営業・販売力、メンテナンス力によって築き上げたお客様との長期的な信頼関係がニーズを捉えた製品・開発につながり、技術・生産力を高めています。このような有機的な連携とサイクルにより、熱・水・環境の分野で最適なソリューションを提供しています。



営業・販売力

お客様のめざすかたちを実現するために信頼関係を大切にしたい営業

お客様が必要とされているニーズをじっくりとお聞きし、一緒に問題解決をしていく「お客様優先のトータルソリューション提案」がミウラの営業。日本国内約100拠点に約350名の営業担当者を配し、工場を有する企業をはじめ、医療機関、ビルの運営会社へミウラの商品を採用いただくための直接訪問をしています。お客様が取り組まれている工場全体のエネルギーコストの削減や、CO₂排出量削減の課題については、最新機器の入れ替えだけでなく、現状の課題の分析やお客様のめざす将来像を理解した提案を

行っています。本社工場では、ものづくりの現場や、ボイラ実証ルームなどを見学いただき、よりお客様に適したトータルソリューションを提案できる環境も整えています。さらに、ボイラや水処理機器を対象とした水診断を行う「水分析チーム」や工場プラントの省エネを診断する「省エネチーム」を編成し、省エネ診断や水分析も実施しています。工場の省エネの第一歩である工場内全体の各種設備の省エネ診断については、国内で約55,000件以上の実績を基盤にお客様の課題を「見える化」し、最適な解決策をご提案しています。



技術・生産力 (開発・製造)

一人ひとりが「つかう立場でものづくり」

ミウラが、ボイラをはじめとする製品本体、構成部品、マイコンボードを自社開発・自社製造にこだわる背景には、「お客様に20年後、30年後も安心して、ミウラの製品を使っていただきたい」という思いがあります。お客様の様々な要望にお応えできるようミウラの技術レベルを向上させ事業領域の拡大となる可能性に「研究・開発」が取り組み、「設計」が既存商品の改良や新商品の開発を担っています。生産ラインの司令塔である「生産技術」と連携し、ミウラのすべての製品が製造されます。日本

機械学会賞3度の受賞はこのような切磋琢磨で成し得たものです。

製品の性能のほか過酷な環境条件下でのライフテストも妥協なく実施し、安全性を追求。また、溶接技術向上と伝承のための溶接道場を整備し、溶接マイスターを養成しています。このような、徹底した品質管理を推進・継続するためにISO9001国際規格を取得。さらに水処理薬品工場はISO22000を取得し食品工場と同等の品質管理を行っています。



メンテナンス力 (保守・点検)

業界トップの充実したメンテナンス体制とお客様への課題解決を实践

ボイラをはじめとする商品のメンテナンススタッフ「フィールドエンジニア(FE)」は、社内機種資格制度、公的資格制度、現場OJT、本社での集合研修などでスキルを磨いたプロ集団です。機械、電機、水管理まで、幅広い分野のメンテナンスを一人でカバーできる高い技術力を備え、お客様との最前線で、定期点検、維持管理を実施し、故障を未然に防ぐ「ビフォアメンテナンス」に取り組んでいます。さらに、お客様のニーズをいち早くキャッチしたソリューション提案までも行います。

日本国内約100拠点に配置された約1,200名以上の

フィールドエンジニアには、現場での部品情報やデータをタブレット端末で確認できるICT化が完備され、万の際には現場に駆け付けるスピーディな対応を実践しています。

そして、フィールドエンジニアを支えるのが、ZISオンラインセンター。お客様の機器と国内全ての拠点のミウラをオンラインで結び24時間365日のバックアップ体制を備え、約69,000台のオンラインメンテナンス実績をベースに最適な対応を実現しています。また、BCP対策として第2ZISオンラインセンターを開設し、2拠点ですべてのメンテナンスデータを管理しています。



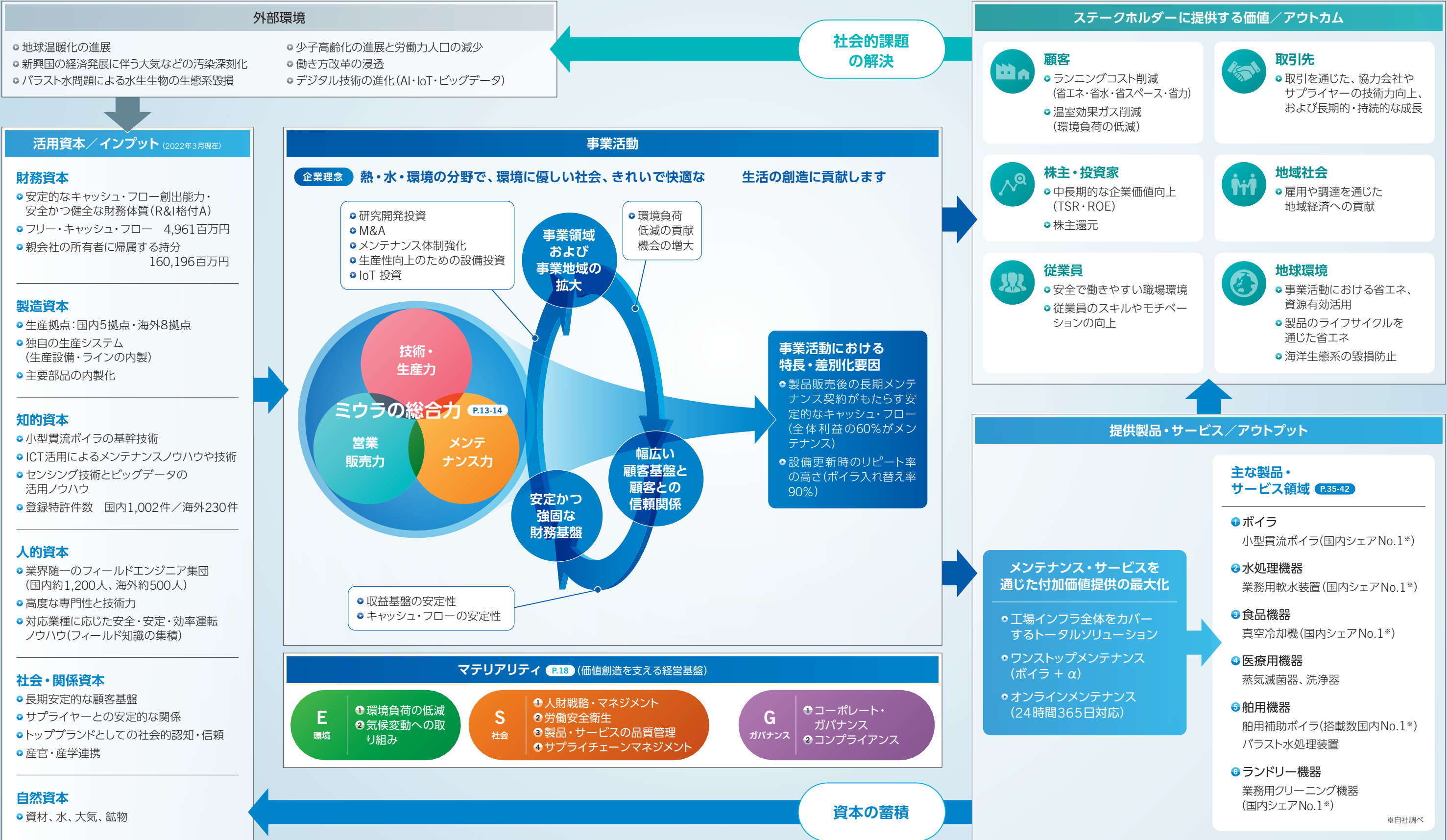
お客様に寄り添い最適なソリューションを提案する『熱ソムリエ』

ミウラのめざす『熱ソムリエ』は、お客様に喜んでいただきたいという思いで、お客様の現状や問題点を把握し、ニーズに対応した専門性の高いソリューションをご提供する「熱」の「ソムリエ」です。ミウラグループ全従業員が『熱ソムリエ』として進化するために、主体となる“人”の人財基盤の強化や積極的なDXの活用を進め、お客様に喜んでいただける製品・サービスの提供と、課題を一つずつ確実に解決していきます。



価値創造プロセス

企業理念は、ミウラグループがこの先の未来・長期にわたって果たすべき存在意義です。価値創造プロセスの着実な実行により、各資本の強化を図りながら、企業価値の創造と社会的課題の解決の両立をめざしていきます。



サステナビリティマネジメント

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

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

サステナビリティ基本方針

ミウラグループは、熱・水・環境のベストパートナーとして、
企業活動を通じ、サステナブルな社会の実現に貢献します

取締役 常務執行役員
サステナビリティ推進担当役員

廣井 政幸

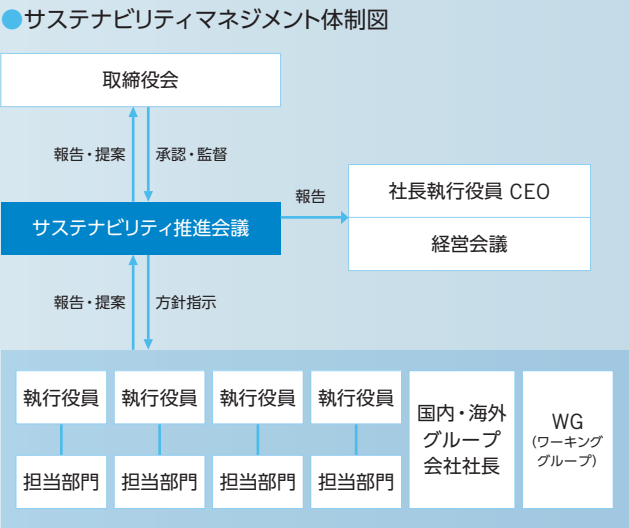
ミウラグループが考えるサステナビリティは、グループすべての従業員が企業理念とモットーを共有し、一人ひとりが生きいきと働き、お客様のお役に立ち、それが地球環境保全や社会貢献につながり、企業としても成長していくことです。

2022年3月期は、ミウラグループ企業理念とモットーのもと、

サステナビリティ活動の方向性を「サステナビリティ基本方針」として決定し、ミウラグループのサステナビリティへの取り組みを具体的に方向づける大きな起点となりました。今後も、新たなマテリアリティへのチャレンジに取り組み、社会の持続可能性に貢献するサステナビリティ経営を継続していきます。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティ推進会議は、社長執行役員 CEOが指名するサステナビリティ推進担当役員を議長とし、関連21部門の執行役員など24名で構成されています。設立の2021年4月より7部門の追加と、11名の増員となりました（2022年6月現在）。推進会議（事務局：サステナビリティ推進部、ブランド企画室）は年4回開催し、方針・計画・施策の審議決定、進捗管理を行い取締役会などに報告・提案を行います。推進会議は、取締役会の監督を受け、関連部署による施策の立案、実行の促進を図ります。2022年3月期のサステナビリティ推進会議は、民間企業CSR部門責任者の経験を有する社外有識者をアドバイザーに加え、コーポレート・ガバナンスコードの改定の共有、サステナビリティ目標の設定、気候変動への取り組み（TCFD）、人権ポリシーの制定等についての実効性の向上などを審議しました。



サステナビリティ推進活動

国連グローバル・コンパクト

当社は国連グローバル・コンパクトの取り組みに賛同し、2021年6月に署名を行いました。



SDGs推進活動

ミウラグループ従業員一人ひとりにSDGsについての意識向上と浸透を図るための活動として、社内活動「MyGsプロジェクト」を展開しています。4カ国語に翻訳して世界中の従業員に発信しています。

「MyGsプロジェクト」はウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.miuraz.co.jp/mygs/>

マテリアリティ

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

マテリアリティ特定ステップ

- ステップ 1** 株主・投資家などの主要ステークホルダーとの対話を通じて認識した期待・要請項目、MSCIなど主要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、幅広く抽出
- ステップ 2** 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いて重要度の高いテーマを社外の有識者の意見を参考に選別
- ステップ 3** 経営会議での審議、取締役会の承認を経て特定

ミウラグループのマテリアリティ				
E/S/G	項目	選定理由	具体的な取り組み	関連するSDGs
E 環境	① 環境負荷の低減 P.69	気候変動問題など自然資本への配慮および貢献は、当社およびステークホルダーの持続性への影響度が高い。	● 環境に配慮した製品開発 ● 自社操業におけるエネルギーの有効利用 ● 廃棄物量の削減と資源有効利用 ● 化学物質管理	
	② 気候変動への取り組み P.21			
S 社会	① 人財戦略・マネジメント P.54	メンテナンスを核とする当社ビジネスモデルおよびグローバルな拡大の戦略から、国内外において専門性・多様性のある人的資本の拡充が長期的な成長において重要である。	● 人財育成 ● 多様な人財の活用 ● 職場環境の整備 ● 人権尊重	
	② 労働安全衛生 P.63	製造会社として従業員の安全と健康の確保、取引業者の安全教育が、人的資本、社会・関係資本の拡充のうえで重要である。	● 労働災害防止 ● 安全衛生教育の実施 ● 健康経営の推進	
	③ 製品・サービスの品質管理 P.65	顧客やビジネスパートナーの信頼に応える当事業の強みを発揮するため、知的資本、社会・関係資本の維持・拡充の観点から、不断の品質管理が重要である。	● 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	
	④ サプライチェーンマネジメント P.67	サプライチェーンでの社会的課題への協働取り組みの体制構築が、社会・関係資本、自然資本に良い影響を与える。	● 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 ガバナンス	① コーポレート・ガバナンス P.49	経営の基盤として、長期的な経済的価値創出と社会的価値創出の両立をめざすうえで、ガバナンスの高度化の継続は重要である。	● 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	
	② コンプライアンス P.59	関係法令などの法令遵守やリスク軽減の仕組み構築は、社会・関係資本の毀損を防止し、当社の持続性に直接的に影響を与える重要項目である。	● 贈収賄防止 ● 安全保障輸出管理 ● 知的財産の保護	

ミウラグループ サステナビリティ目標

ミウラグループのマテリアリティ(重要課題)の解決に向けて特定した具体的な取り組みを整理し、各部門が「長期的にめざす姿」として目標とKPI(重要業績評価指数)を設定しています。

スコープ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)
スコープ2:他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
スコープ3:スコープ1、スコープ2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)
※原単位は三浦工業単独の国内売上収益より算出

	マテリアリティ	長期的にめざす姿	目標	取り組み内容	KPI			2022年3月期末実績	
E	環境負荷の低減 気候変動への取り組み	自社事業活動および販売する製品サービスの環境負荷の低減をめざします。	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(グリーン電力、Jクレジットの購入)	●スコープ1・2 (GHG 排出量)の削減率 (三浦工業および国内製造子会社)	2030年 および 2050年	●2030年:2013年比 ▲50% ●2050年:2013年比 ▲100%	CO ₂ 排出量:13,805.7 t-CO ₂ 2013年比:▲7.6%	
				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)および国内製造子会社)		●2030年:売上原単位2019年比 ▲35% ●2050年:売上原単位2019年比 ▲65%	2021年原単位:1.68 m ³ /百万円* 2019年比:▲3.9%	
				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)および国内製造子会社)		●2030年:85% ●2050年:95%	排出物量:2,062.4 t 排出物リサイクル率:71.5%	
			環境負荷低減に貢献する製品の開発と省エネ提案の強化	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	●スコープ3(GHG 排出量)の削減率	●2030年:売上原単位2019年比 ▲40% ●2050年:売上原単位2019年比 ▲100%	2021年原単位:215.7 t-CO ₂ /百万円* 2019年比:▲12.2%		
S	人財戦略・マネジメント	多様な人財が個性や能力を発揮し「最も働きがいのある」企業であることをめざします。	個の能力を活かす人事制度の構築	人事制度見直しの推進 ●人事制度の課題洗い出し ●役割と成果に応じた報酬制度への見直し	●役割と成果に応じた報酬制度の拡充および運用状況(三浦工業)	2026年	●定性評価	プロジェクトにて課題抽出完了 対応部署設立を決定	
			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 ●若年層の離職低減 ●外国人登用の拡充	●中途採用拡充 ●シニア人財活用	●女性管理職比率(三浦工業)	2025年	●3.0%以上	2.9%
				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	●ローカルスタッフの管理職登用率(海外グループ)	2025年	●80%以上	73.9%	
					●熱ソムリエ対象資格 資格保有数 (三浦工業、複数取得者有り)	2026年	●2021年度比+30%以上	資格保有数:1,233	
	従業員一人ひとりが「最も働きやすい」職場であることをめざします。	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	●80%以上	65%		
			●従業員満足度の調査対象会社の拡大(国内グループ)	2026年	●100%	国内グループ内 調査対象会社割合:83%			
	労働安全衛生	事業活動のあらゆる面において安全・健康を第一とし、従業員および関係者の災害撲滅と健康増進をめざします。	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	●人権デューデリジェンス実施状況(国内グループ)	2026年	●定性評価	三浦工業の従業員すべてを対象に人権教育(e-ラーニング)実施(受講率99.7%)	
			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(国内グループ) 死亡事故、身体に障害が残るような事故、3人以上が被災する事故	2026年	●0件	重大事故・災害:0件	
	製品・サービスの品質管理	すべての製品サービスの品質を高め、お客様やビジネスパートナーの信頼にお応えすることをめざします。	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	●心身健康相談や退職者フォローの仕組みの整備状況(国内グループ)	2026年	●定性評価	健康経営優良法人(大規模法人)2022に認定(総合順位1951～2000位/2869社中、総合評価 偏差値46.2)	
			品質マネジメントシステムの有効性向上	リスクアセスメント、クレーム発生予防の継続的強化 ●お客様満足度の向上 ●品質異常突発の低減 ●設計品質の向上 ●海外の品質管理体制の強化	●クレーム費用売上高比率(三浦工業)	2026年	●0.75%以下	0.83%	
サプライチェーンマネジメント	環境負荷、品質保証、労働安全衛生、人権尊重などサプライチェーン全体で社会的責任を果たす持続可能な調達をめざします。	サステナブル調達の実現	サプライヤーとの協働取り組みの推進 ●サステナブル調達ガイドラインの浸透 ●グリーン調達(有害化学物質非含有)の推進	●サステナブル調達ガイドラインのアンケート回収率(三浦工業)	2026年	●100%	66.5%		
G	コーポレート・ガバナンス	公正、透明で実効性の高いガバナンス体制を構築し、持続的な企業価値向上をめざします。	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組状況(三浦工業)	2026年	●定性評価	外部機関アンケートにおける評価内容 向上項目:16 同評価項目:5 低下項目:10 新規項目:6	
	コンプライアンス	コンプライアンス意識と行動を定着させ、企業倫理に照らし、社会から信頼される企業をめざします。	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス教育の継続強化 ●コンプライアンス意識調査の定着化 ●コンプライアンス研修受講対象範囲の拡大 ●重大なコンプライアンス違反発生の防止	●コンプライアンス研修受講人数カバー率(国内グループ)	2026年	●100%	99.2%	

気候変動への取り組み

気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 提言に基づく開示

当社は、気候変動を世界共通の重大な課題であると認識し、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD) 提言に基づき、気候変動にかかるリスクおよび収益機会が当社の事業活動や収益等に与える影響等について開示いたしました。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、グループ丸となって取り組んでいきます。

1. ガバナンス

当社は、気候関連課題が事業に密接に結びついており、事業活動に大きな影響を与えていると考えていますので、気候変動問題に関する取り組みは、社長執行役員 CEOを議長とする経営会議において決定し、取締役会が監督する体制としています。

- ・取締役会は、気候変動問題に関する取り組みを監督する
- ・経営会議は、気候変動問題に関する取り組みを決定する
- ・ブロック長会議は、気候変動問題に関する取り組みを審議する
- ・サステナビリティ推進会議は、気候変動問題に関する取り組みを討議・立案する

2. リスク管理体制

当社は、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、各会議体の役割を明確にしています。

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において統合管理することとしており、経営会議は、事業リスク影響評価を確認のうえ、リスク対応項目を決定し、その内容を取締役会に報告します。取締役会では、リスクマネジメントに関する重要な事項を決定し監督します。

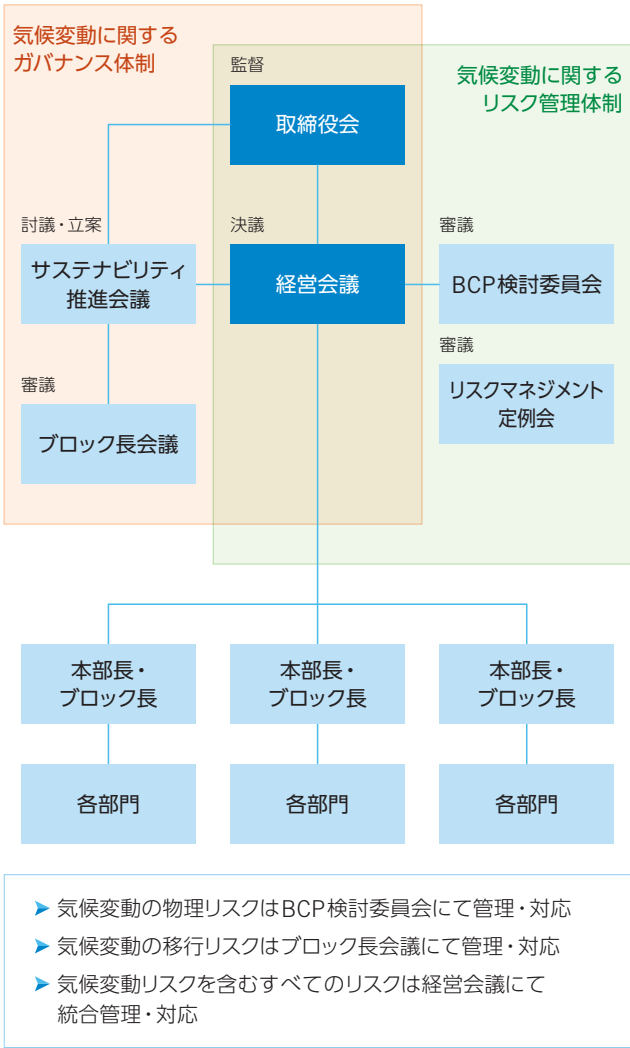
- ・経営会議の諮問機関であるBCP検討委員会は、気候変動リスク(物理リスク)を審議し、BCPを統括管理する
- ・経営会議は、気候変動リスクを含むすべてのリスクを統合管理し、意思決定を担う

リスクマネジメント体制はウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.miuraz.co.jp/csr/governance/transparency.html>

3. 戦略

当社は、シナリオ分析を行い、気候変動に関する重要リスク・重要機会を洗い出し、それらが及ぼす具体的な財務的影響額の評価を行っています。国内機器販売事業のボイラ事業については、売上収益の45%を占める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排出量削減規制の影響を強く受ける可能性があること、気候変動対策として新技

●体制図



術の市場参入機会が存在すること、これら3つの事情を踏まえてシナリオ分析を行いました。今回実施したシナリオ分析は、IEA (国際エネルギー機関)等が公表する「シナリオ」に基づき、4℃シナリオと1.5℃シナリオ2つのシナリオを用いて、2030年、2050年時点における影響を考察しています。

	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
シナリオ分析	低炭素化を推進する政策や規制の実施が限定的であることで地球温暖化が進行し、平均気温が上昇する。気候変動によって自然災害が増加、災害の激甚化が進むことで拠点やサプライチェーンの混乱が想定される。 一方で複数燃料に対応可能なBCP型製品や災害時の早期復旧支援の体制構築にかかる需要の増加が想定される。	持続可能な社会に向け脱炭素や低炭素を念頭にお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。それに伴い、規制が強化され、炭素税導入、再生可能エネルギーの利用等が求められ、それらの対応コストの増大が想定される。 当社にとっては、化石燃料を利用するボイラの市場規模が縮小する可能性がある一方、脱炭素社会の実現に向けた省エネ設備および再生可能エネルギー利用ボイラの市場拡大が想定される。

分類	気候変動リスク項目	財務上の影響		ミウラの事業リスク	ミウラの事業機会
		4℃	1.5℃		
移行リスク	政策規制	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、工場など施設全体のエネルギーマネジメントなどによるCO ₂ 削減が可能となるソリューションのニーズが増加する。 ・グリーンエネルギーである水素燃料等の利用への期待が高まり、水素焚きボイラ等の売上げが増加する。
	化石燃料の使用に関する規制			・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。	
	技術	小	大	・気候変動に関連する次世代技術の置き換えにより、当社の技術が陳腐化し、市場競争力の低下、または製品シェアの縮小につながる。	
	市場	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	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、売上げが減少する。 ・サプライヤーからの部品供給停止が生じ、調達量・納期の確保が困難となり、生産遅延、販売機会の損失等が発生する。	・複数燃料に対応可能なBCP型製品 (ガス・油切替専焼小型貫流ボイラ等)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) 提案の必要性が増加する。

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

戦略・具体的な取り組み (国内機器販売事業)

ステージ 1 省エネの徹底

▶ 省エネ診断を行い工場全体の省エネ・トータルソリューションを展開
▶ ヒートポンプおよび熱回収コンプレッサ等と既存機器のベストミックスの提案

ステージ 2 新規開発: 再生可能エネルギー等 脱炭素対応製品の開発強化

▶ 水素関連製品の技術開発、拡販およびラインアップ拡充
▶ アライアンスによるソリューションの高度化と領域の拡大

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排出量削減目標を定めて取り組んでいます。GHG排出量削減目標に従って、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ます。

スコープ1^{*1}・2^{*2}排出量の現状把握と目標設定 温対法基準 (エネルギー起源)

・2030年度: 2013年度比 ▲50%
・2050年度: 2013年度比 ▲100% (カーボンニュートラル)

※算定範囲は、三浦工業および国内製造子会社

スコープ3^{*3}排出量の現状把握と目標設定 国内売上原単位

・2030年度: 2019年度比 ▲40%
・2050年度: 2019年度比 ▲100% (カーボンニュートラル)

*1 スコープ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)
*2 スコープ2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
*3 スコープ3: スコープ1、スコープ2以外の間接排出 (事業者の活動に関連する他社の排出)

特集：テクノサービス

ミウラに根付く「テクノサービス」

創業者 三浦保が掲げた「テクノサービス」は、時代を超えて、今もミウラを象徴し続けています。

「テクノロジー（技術）は、サービス（心配り）にのせてはじめて本物になる」お客様の役に立ちたいとの思いから生まれた言葉であり、今もミウラの従業員に受け継がれています。

テクノ × サービス = 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。

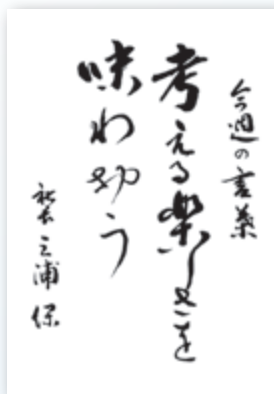
テクノサービスとは、この二つを掛け合わせたものです。

三浦工業では社員研修の際に、全員で唱和しています。

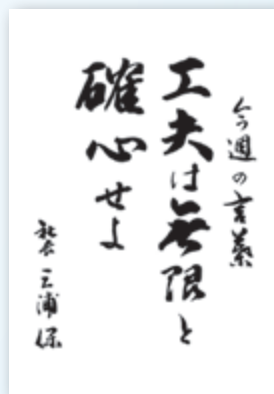


創業者 三浦保から従業員への言葉

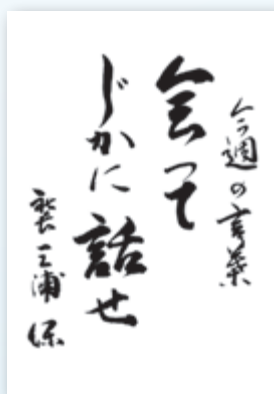
企業人であり、風雅人でもあった創業者の三浦保は、従業員に直筆の書で、思いを伝え続けていました。



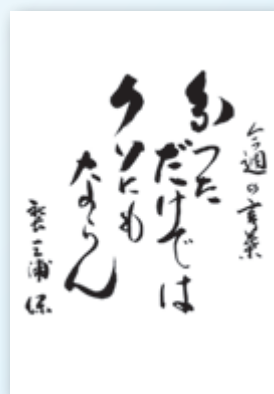
何かの問題にぶつかった時には解決策を模索して悩むことでしょう。しかし、ただ悩むだけでは苦しいだけです。解決した時のイメージを思い描き、柔軟な発想で考える過程を楽しみましょう。



仕事は工夫によって質が向上したり、合理化できたりしますが、一つの工夫をすれば終わりではなく、その工夫によってさらに進化した工夫の可能性が生まれてくるものです。絶えず工夫する目を忘れないようにしましょう。



世の中は人と人のつながりによって様々な物事が進んでいきます。その過程において、書類や電話だけではうまく伝わらないものがあります。直にあって話すことで、思い描く将来像や熱意が伝わり人を動かし物事を進めて行くことにつながります。

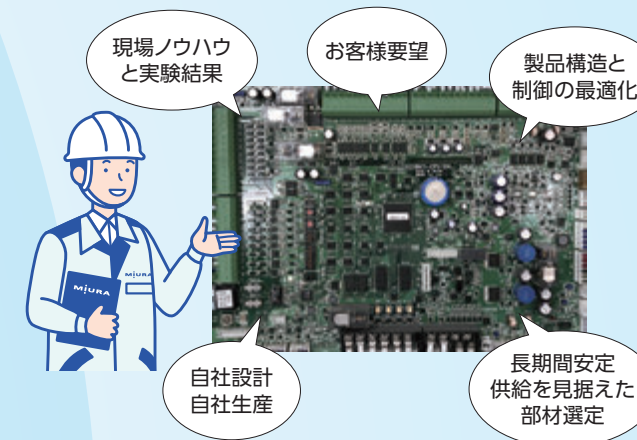


問題点が判明しても解決のための具体的な行動が伴わなければ何にもなりません。知識は役立てて初めて意味あるものになります。実践することの難しさ重要性を自戒の念とともに語った言葉です。

ミウラでは、営業やフィールドエンジニアがお客様の声に耳を傾け、困りごとに真摯に向き合い、「テクノサービス」の精神のもと、技術・製造部門と一丸となって製品開発やサービスの開発に取り組んでいます。その一例をご紹介します。

自社設計・製造

お客様に安心して長く製品を使っていただくために、ライフサイクルの短い電子部品であるマイコンボードを自社で設計・製造。部品の長期間供給の体制を整備。



マイコンボードを自社設計・製造することで、製品全体での最適化・高性能化が可能となります。フィールドエンジニア(FE)が収集した現場の情報とボイラから発信された通信情報による、きめ細かなデータを収集しマイコンボードの設計へ活かすことで、お客様にお役に立てる付加価値の高い商品に昇華させてきました。さらに、設計段階から、マイコンボード自体の安定動作・長寿命はもとより、将来にわたって安定して調達できる部材選定を行い、機種廃止から最長20年間の安定供給を維持しています。



マイコンボード製造ライン

製品開発

お客様の“困りごと”を解決差し上げたいという思いから、開発し、製品化に結び付いた、ミウラ独自の逆止弁「DDCV」。製品完成までのストーリーをご紹介します。



1 お客様の“困りごと”をつかむ

バルブメーカーからの購入部品でトラブルが時々発生してお客様が困っている。お客様の困りごとを何とかしたい。



2 ミウラの設計・製造・フィールドエンジニアで原因を調査

部品クレームで返却される数が多い割に不良判定が少なく、返却数が減らない。根本原因は何だ？



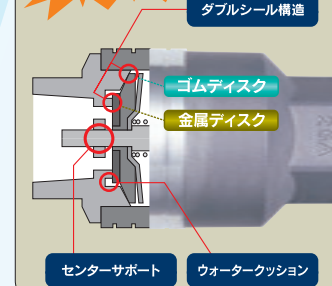
3 設計とフィールドエンジニアが協力し新たな開発へ

時々異物が弁体に引っかかっているようだ。異物が引っかかりにくい構造、引っかかっても漏れにくい構造は無いかな。



4 ミウラのテクノサービス力を発揮！

逆止弁DDCV完成！



結果は劇的な改善。クレーム品返却率は約1/60に、逆流異常受信件数は1/8に削減！



成長戦略と中期経営計画2022

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減少(2030年度以降加速)
人口減少やCO₂排出量削減の大きな流れにより、主力の蒸気ボイラ市場の縮小が懸念されるが、他メーカーとの差別化をはかった提案により市場は引続き2024年度までは安定した販売需要の創造が見込まれる。
●低炭素がメインストーリー(急速な脱炭素化はない)
2024年度までにCO₂排出ゼロの水素などの燃料に完全に切り替わることは予想されず、周辺機器を含めての提案が不可欠な環境へと進むと期待される。

海外

●各国の新型コロナウイルス感染症拡大防止対策への政策の違いによる各様の市場変化
他メーカーの経営環境は厳しい。
新燃料対応技術力の必要性向上。
●各国のエネルギー事情に応じた脱炭素への取り組み
カーボンニュートラルに対する活動の地域差拡大。
●世界人口は増加が続くが、地域によって増加率に大きな差
人口が減少する国も多く、経済成長が鈍化する流れがあり、世界のボイラ市場規模の増減は不透明な状況。

(基本方針)

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

重点課題	主な取り組み
カーボンニュートラル	お客様の既存設備の活用とエネルギー転換の速度とのバランスを取りながら広角度での環境対応 ▶ 補助金を活用しつつ、最適なエネルギーミックスの提案 ▶ 産官学での新燃料関連製品・システムの共同開発
グローバル化	業界戦略の推進と多国籍企業の攻略 カーボンニュートラルを意識した欧州等の空白地への拠点展開 ▶ 進出市場での日誌分析・省エネ診断の徹底 ▶ 海外グループ法人の従業員の幹部登用の推進
ESG経営	(E)既存製品の効率化および新燃料対応 (S)ダイバーシティを踏まえた人事制度改革 (G)各部門・会議体でモニタリング機能の強化 ▶ 環境負荷低減製品の開発 ▶ 執行のスピード化を図る目的で会議体を刷新 ▶ 事業戦略に関するKPIの設定

財務目標

売上収益
1,720億円

営業利益
235億円

営業利益率
13.7%

KPI目標

海外売上比率
24.0%以上

ボイラ事業以外
売上比率 35.0%

ROE
10%以上

成長戦略



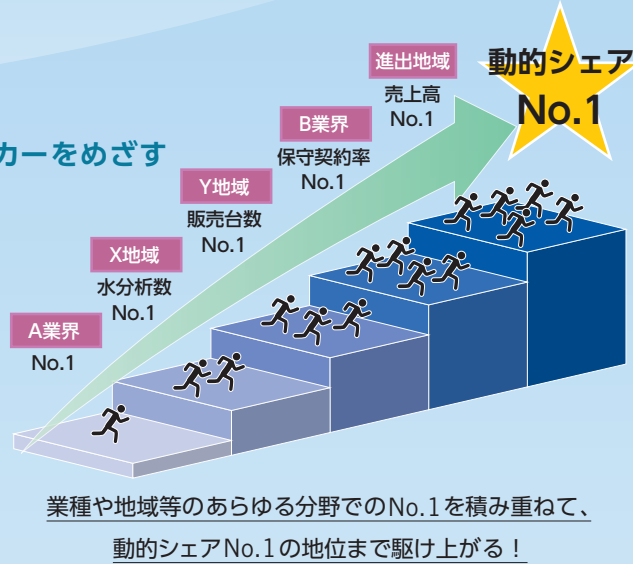
当社は、スーパーメンテナンス会社(信頼関係をベースに一つでも多くの商品を通してお客様と持続的につながり続ける会社)をありたい姿と位置づけ、ミウラグループ丸となって様々な取り組みを行っています。以前から取り組んでいるトータルソリューション提案活動は、工場ユーティリティのオールミウラ化を目標とし、生産加工機器も含めた大型の工事受注を積極的に行い、省エネ・CO₂削減提案により差別化することで、さらに進化しています。また、ワンストップ・サービスもトータルソリューションの進化により実現に向けて進んでおり、実績は少ない状況ですが一歩一歩前進しています。また、基本戦略の拡

充・拡大をサポートするために、工場ユーティリティのオールミウラ化に必要な事業の資本提携や業務提携を行い、かつ他社からの技術移転や他社との研究開発を積極的に行い、独力では困難な事業展開や技術開発を加速しています。基本戦略やサポート戦略については、制度疲労を起こしつつある既存の業務プロセスやシステムでは効率よく効果が発揮できないことからDXによる改革をベースに成立していきます。また、2021年度より基幹システムの再構築やIoT基盤システムの強化に本格的に取り組んでおり、2022年度はDXによる成長戦略のあらたな幕開けとなります。

● グローバル化

ミウラスタンダードで各国動的シェアNO.1ボイラメーカーをめざす

- ▶ 日誌分析・負荷分析でお客様の設備使用状況を把握し、最適なボイラ提案(省エネ・CO₂削減)
- ▶ 市場が大きく、好調業種・業界を主要ターゲットとして重点的に行動
- ▶ メンテナンス契約を積極的に取得し、お客様との信頼関係を築く
＝ボイラ更新時のリピート率アップ
- ▶ 集合研修やOJTなどの人材教育により自律型社員の育成
＝お客様への提案力向上
- ▶ 環境規制対応ボイラ販売
＝各国の環境規制に応じた製品開発と販売(必要な仕様のラインアップの拡充)



米州

- [アメリカ]販売店の強化戦略・業種戦略の明確化…販売店との顧客情報の共有と同行の徹底
- [カナダ]大規模ユーザー戦略…2~3 t/h以上使用のお客様を主要ターゲット
- [メキシコ]業種戦略(テキスタイル・食品・飲料) 廉価版ボイラの販売…現地仕様への対応
- [ブラジル]業種戦略(食品・製薬) 廉価版ボイラの販売…現地仕様への対応



中国

- ・省エネ提案によるガス焼きボイラの拡充(ガス→ガス戦略)
- ・業種戦略(食品・製薬・飼料・段ボール) …好調な業種や輸出入比率が低い内需の業種をターゲット



韓国

- ・新規市場参入戦略…大型・高圧ボイラ販売開始によるターゲット市場の拡大
- ・業種戦略(食品上位100社重点ターゲット)

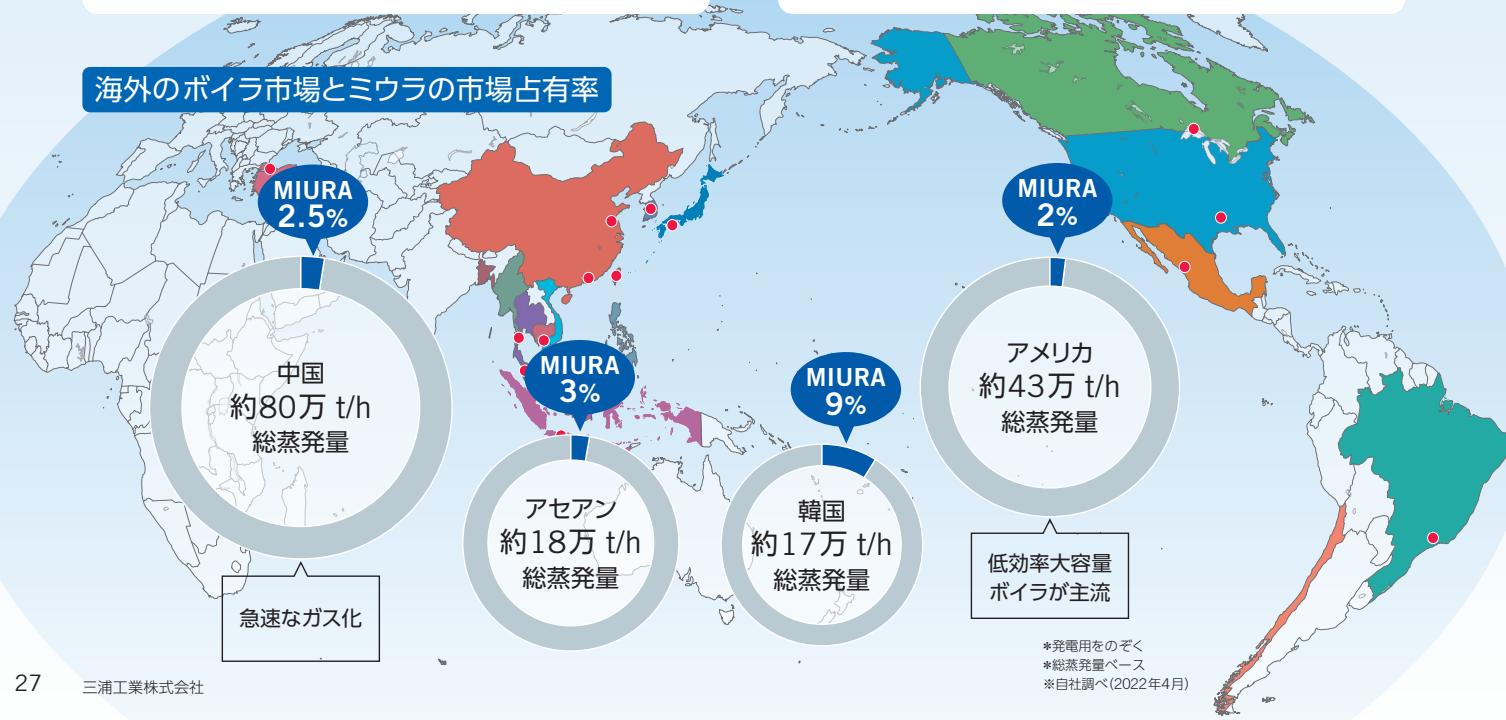


アセアン

- [タイ]業種戦略(食品・化学) …ボイラ占有率の高い業種をターゲット
- [インドネシア]業種戦略(食品・製薬・飼料) …好調な業種
- [トルコ]業種戦略(衣料・大手) …欧州企業からのGHG削減要求あり(衣料)
- [シンガポール]業種戦略(飲料・食品・化学・各業種大手10社) …好調な業種



海外のボイラ市場とミウラの市場占有率



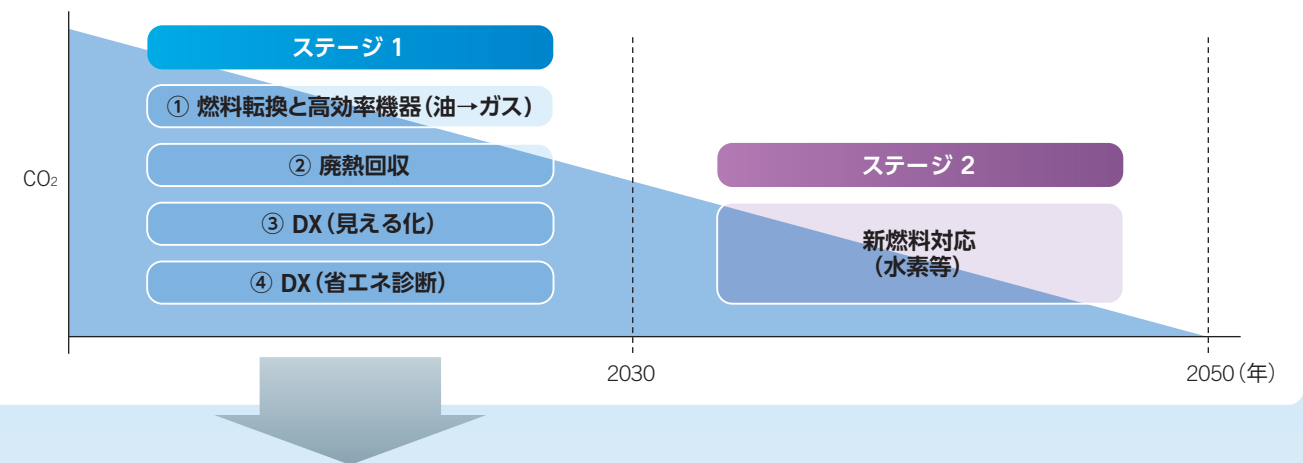
● 着実なカーボンニュートラルに向けて

現状認識

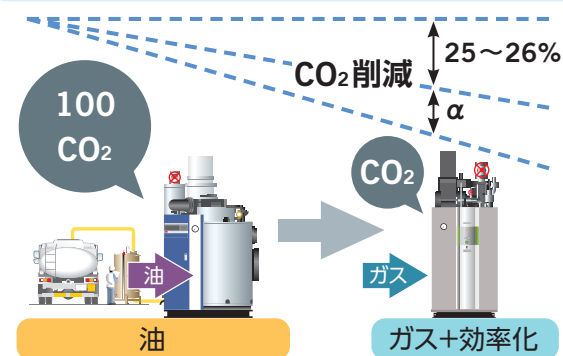
- ▶ カーボンニュートラルの実現には、グリーン電力化、水素化、メタネーション、合成燃料等を通じて脱炭素化を進める必要があるが、すべてが高コストへ向かう傾向。
- ▶ カーボンニュートラルに向かって経済性を維持しながら推進するためには、既存設備を最大限活用するとともに、需要サイドの消費を抑えて総コストの上昇を抑え、エネルギー転換への受容性を高めながら、先ずは2030年までに現在の技術を有効活用し、2030年にGHG排出量46%削減(2013年比)を進めるストーリーが現実的な選択肢。

ミウラのシナリオ

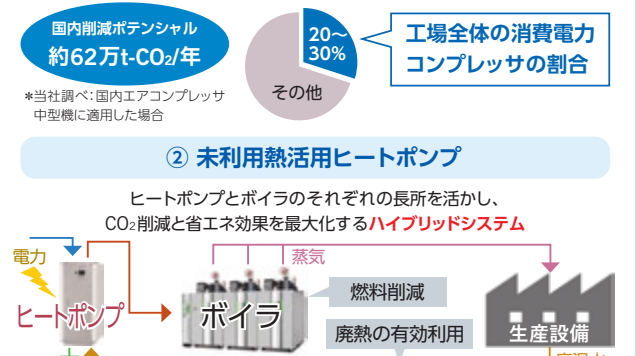
ミウラは、お客様の**既存設備の活用とエネルギー転換の速度**のバランスを取りながら、中長期にステージ1,2の2段階で環境負荷低減への貢献をめざします。



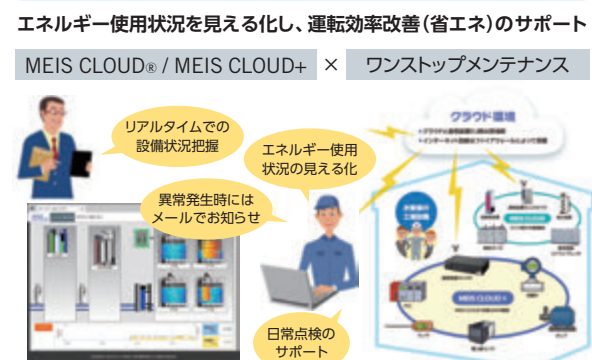
① 燃料転換と高効率機器(油→ガス)



② コンプレッサの廃熱回収



③ DX(見える化)



④ DX(省エネ診断)



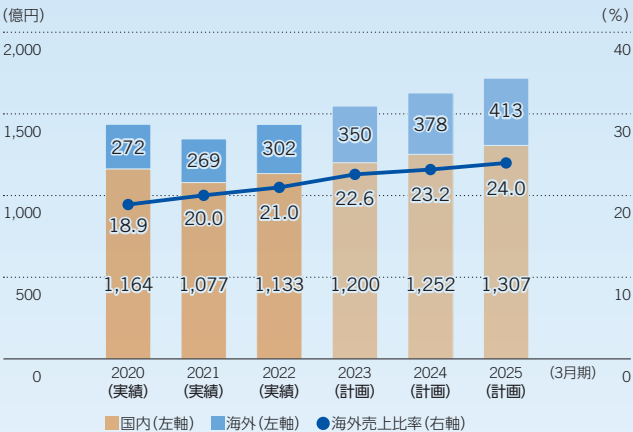
● 中期経営計画2022

定量実績と計画

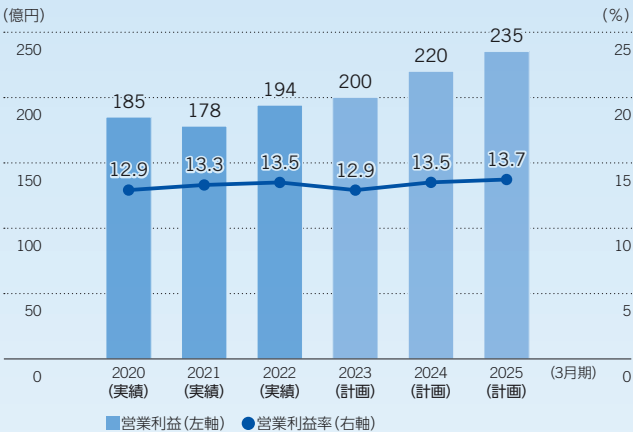
(単位:億円)

	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
国内売上高	1,164	1,077	1,133	1,200	1,252	1,307
海外売上高	272	269	302	350	378	413
売上高合計	1,436	1,346	1,435	1,550	1,630	1,720
営業利益	185	178	194	200	220	235
営業利益率	12.9%	13.3%	13.5%	12.9%	13.5%	13.7%
国内売上伸び率	—	92.5%	105.2%	105.9%	104.3%	104.4%
海外売上伸び率	—	98.9%	112.3%	115.9%	108.0%	109.3%
利益伸び率	—	96.2%	109.0%	103.1%	110.0%	106.8%

売上収益／海外売上比率



営業利益／営業利益率



2022年3月期の振り返り

国内機器販売においては、船用事業の売上が国内の新造船建造量の減少により大きく落ち込みましたが、ボイラ機器、メディカル機器などで設備投資需要の回復がみられ、売上が増加しました。国内メンテナンス事業は、2021年3月期の新型コロナウイルス感染症による機器販売台数の減少の影響により保守契約売上の伸びがやや鈍化しましたが、省エネ等の提案活動の推進により売上を伸ばしました。ランドリー機器事業も新型コロナウイルス感染症の影響により、リネン業界やクリーニング業界の設備投資意欲は引続き減退していますが、省人化や省エネを目的とした老朽化設備の更新需要の兆しがみられ、売上は増加しました。利益面においては、2021年3月期と比べ、人件費増加や行動制限の緩和に伴う販管費が増加しましたが、鋼材価格UPや部品調達難によるコストへの影響は最小限にとどめることができ、かつプロダクトミックス(利益率の低い製品売上)

減少)もあり、前年度の利益率を上回りました。海外機器販売においては、2021年3月期において新型コロナウイルス感染症の影響で設備投資需要が減少していた国や地域で需要の回復がみられ、売上が増加しています。一方、中国は、現地通貨ベースの収益は横ばいとなりました。ロックダウンの影響や米中関係の不透明さによる経済成長への不安から、お客様による投資への慎重な姿勢が継続しており、成長が鈍化しています。但し、他社メーカーが低迷しているなか、販売台数が確保できていることは当社のストックビジネスモデルが定着している表れであると評価しています。利益面においては、各現地法人で行動制限の緩和に伴い販管費が増加しましたが、米州における機器販売台数の増加や有償保守契約の積極的な提案による契約件数の増加により、前年度を上回ることができました。

中期経営計画2022の概要

当社グループを取巻く国内の事業環境は、予測困難な鋼材価格の上昇、原油価格の高騰や人手不足の影響に伴う生産コスト・物流コストの上昇への対応、世界規模でのカーボンニュートラルに向けた潮流への対応等、先行きの不透明な状況にあります。2024年度までには、お客様の設備においてCO₂排出ゼロの新燃料への切替やその前提となるインフラの整備の実現は難しいものと見込んでおり、2024年度までは低炭素をメインとした設備投資需要が創造されると想定しています。また、海外の事業環境においても、国内と同様な課題のなかで、各国のエネルギー事情に応じた脱炭素への取り組みが進むものと予想しています。そのようななかで、当社は国内において、事業領域を拡大しながら、トータルソリューション提案で需要を深

耕し、メンテナンス事業では、保守以外の提案活動も引き続き実施することにより、平均成長率5%をめざして取り組んでいきます。ランドリー機器事業は、新型コロナウイルス感染症の影響の減少および老朽化設備の更新による設備投資需要の回復を見込んでいます。また、海外においては、引続き、日本のビジネスモデルを水平展開することを基本的な戦略として取り組んでいきます。

2022年度計画は為替の影響もあり、計画値を大きく伸ばしていますが、中長期的には為替の影響を除いて、中国においては景気状況や環境規制の状況を勘案し平均成長率5%、その他の法人においては平均成長率10%以上をめざして取り組んでいきます。

事業別定量計画

(単位:億円)

地域	事業	2022年3月期計画	2022年3月期実績	2023年3月期計画	2024年3月期計画	2025年3月期計画
国内	ボイラ	630	648	663	690	713
	アクア(水処理機器)	48	64	69	73	76
	船用	99	96	98	102	103
	食機・メディカル	118	126	133	137	140
	ランドリー	127	131	166	175	195
	その他(特機・新事業開発・環境等)	78	68	71	75	80
	国内 計	1,100	1,133	1,200	1,252	1,307
海外	米州	61	67	79	83	92
	韓国	86	80	93	100	110
	中国	119	104	119	125	133
	その他(アセアンほか)	49	51	59	70	78
	海外 計	315	302	350	378	413
合計		1,415	1,435	1,550	1,630	1,720

事業別概要

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

財務担当役員メッセージ



1. 持続的成長に資する財務戦略

Q. 財務戦略に対する方針と、今後の展開について教えてください。

2021年度は新型コロナウイルス感染症への対応が進展し、世界経済が回復してきた姿とその後の姿が示唆される一年であったといえます。国内においては、新型コロナウイルス感染症の影響下にあります。ウイズコロナの下で社会経済の再開・継続を図ろうとする回復の傾向が見え始めています。

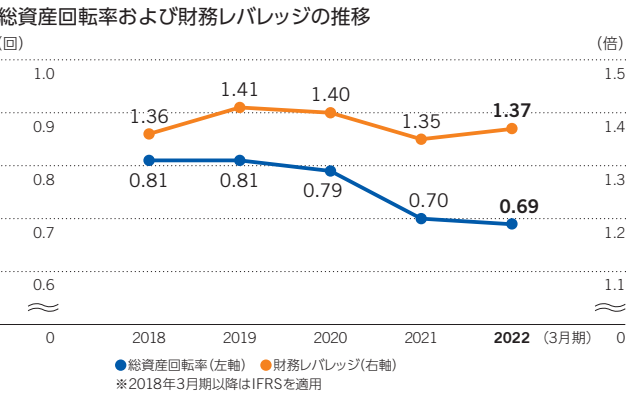
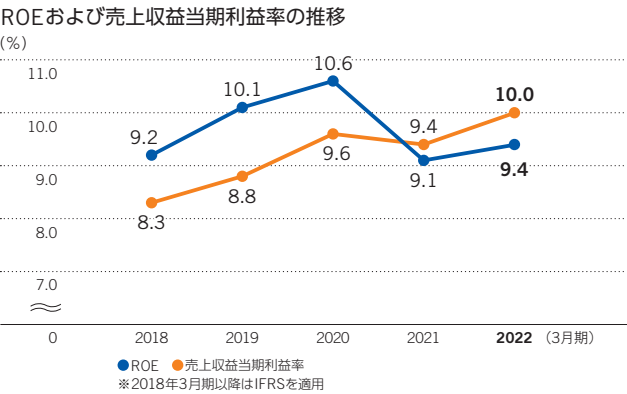
当社の財務戦略における基本的な考え方は、現在および将来の事業活動のために適切な水準の流動性の維持および効率的な資金の確保を財務活動の重要な方針としております。当社は、運転資金の効率的な管理を通じて、事業活動における資本効率の最適化を図り、ミウラグループ内の資金管理を当社に集中させることで、効率化に努めております。また、事業展開に伴う資金需要に対する機動的な対応のために十分な現金及び現金同等物を確保し、金融情勢等を勘案し、安全性並びに流動性の高い短期金融商品で運用しております。

現在、R&Iから格付Aを取得していますが、今後も債券格付A

格の維持をしていくために必要と考える財務指標は、経営目標としているROE10%以上であり、さらなる営業利益の増加により、収益性(営業利益率)の向上を実現しつつ健全な財務状態の維持に努めてまいります。

Q. 収益性の観点やキャッシュ・フローの実績、過去の資本政策からの進捗はいかがですか。

2022年3月期の親会社の所有者に帰属する持分比率は、73.1%となっております。ミウラグループの持続的な成長を支え、景気変動や変化の激しい事業環境においても、お客様とつながり続ける会社をめざし、堅実に商品・サービスを提供し続けていくためには必要な成長投資を行える強固な財務基盤が必要と考えており、そのための持続的なキャッシュ・フローの創出とROE向上に継続的に取り組み、変化に柔軟に対応できる財務基盤の安定をめざしております。



Q. 昨年、第三者機関による算定とされていた資本コストについて、今年度の指標と競合の動向を教えてください。

資本コストを意識した経営管理は従来より継続しております。年1回以上、資本コストについては、第三者機関による情報を参考に設定しています。主に、M&A(資本提携等)、政策保有株式の利回り水準との比較に活用し、資本コストを上回る運用を意識しており、株主・投資家の皆様が期待される資本コストを上回することをめざしています。

2. 新中期経営計画・成長戦略について

Q. 新中期経営計画・成長戦略における投資や施策についてお聞かせください。

ミウラグループは中長期的な企業価値向上を図るべくESG経営への取り組みを継続するとともに、働き方改革や生産性の向上に向けたIT技術の活用に取り組み、グループの成長基盤を強化しております。

特に、研究開発部門においては、環境に配慮した、ミウラならではの技術を取り入れた新商品開発をめざしており、要素研究や応用研究と並行し、新技術の商品化に向けた開発を多岐にわたって行っております。

3. サステナビリティに資する財務

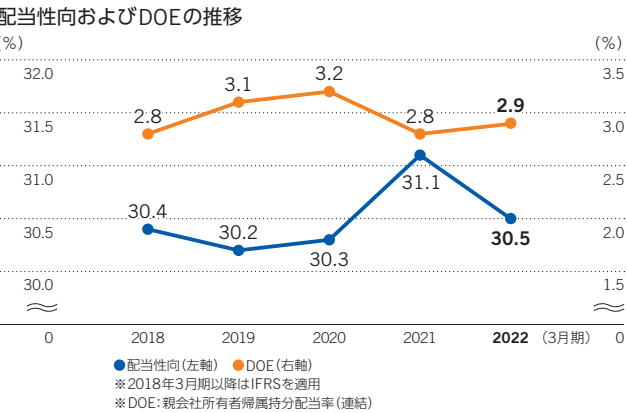
Q. 企業年金のアセットオーナーとしての取り組みについてお聞かせください。

当社グループは、ミウラグループ企業年金基金(以下、「企業年金基金」といいます)を中心に資産運用を行っており、企業年金のアセットオーナーとしての機能を発揮していることを確認しています。年金資産の運用においては、企業年金基金が受益者への年金給付を確実に行うために年金資産運用方針の

4. 株主還元の方針について

Q. 配当性向の考え方についてお聞かせください

ミウラグループにおいては、株主の皆様へ安定的な配当の継続を基本とし、会社の業績に応じた適正な利益還元を行うこ



Q. 現状の事業ポートフォリオの考え方についての今後の方向性を教えてください。

ミウラグループは、これまでと同様にスーパーメンテナンス会社(商品やサービスを通じてお客様と持続的につながり続ける会社)をめざしてまいります。国内では、熱・水・環境の分野において、独自技術によるトータルソリューションをグループの総合力で進化させ、お客様にご提供することにより、事業の拡大を図ってまいります。また、海外においては、省エネと環境保全の提案など国内で長年培ったビジネスモデルを展開し、事業基盤の強化と収益力の向上に努め、グローバルな市場のニーズにマッチした新製品の開発や設計・製造が一体となって品質の追求に取り組み、企業ブランドの浸透を図ってまいります。

将来に向けては諸々の環境変化を踏まえ、従来とは異なる社会ニーズへの対応を加速化させながら、環境負荷低減、トータルソリューション、ワンストップサービスをスローガンに既存事業の収益体質の強化、新たにより多くのお客様とつながりをもつことのできる製品・サービスの提供、日本で培ったビジネスモデルの展開に取り組んでまいります。そのために、新製品・新サービスの研究開発、独創的な技術を獲得するM&A、環境保全・安全・品質等を高めるための投資、生産性向上に向けた情報システムの再構築、そして従業員教育等に積極的に投資を行ってまいります。

と、中長期的観点からリスク勘案し、必要な収益の確保を目的として運用しております。

また、年金資産の運用については、複数の運用機関を選定のうえ、定期的に運用実績や運用方針を評価し、モニタリングを行っております。なお、各運用機関の個別の投資先や議決権行使については運用機関の判断基準に従っており、当社と企業年金の受益者との間で利益相反が生じないように管理しております。

とが望ましいと考えています。この方針に従い、連結配当性向30%を目処として、連結業績や財務状況などを総合的に勘案しながら、今後も配当水準の向上に努めてまいります。

株主総利回り(TSR)の推移 (%)							
		1年	3年	5年	10年		
TSR (株主総利回り)	累積／年率	累積	年率	累積	年率	累積	年率
三浦工業	-48.6	23.3	7.2	79.5	12.4	370.7	16.8
TOPIX	45.0	24.6	9.5	65.5	7.6	184.9	11.0
TOPIX(機械)	53.9	19.1	11.0	82.5	7.1	168.0	11.0

財務概況

経営成績の状況

	2021年3月期(百万円)	2022年3月期(百万円)	前期比(%)
売上収益	134,732	143,543	6.5
営業利益	17,858	19,441	8.9
税引前当期利益	18,165	20,421	12.4
親会社の所有者に帰属する当期利益	12,695	14,415	13.6

- 売上収益は143,543百万円(前期比6.5%増)となりました。国内においては、機器販売事業で主力の小型貫流ボイラやメディカル機器に設備投資需要の回復がみられ、販売が増加し、メンテナンス事業も堅調に推移しました。海外においては、機器販売事業で前期に新型コロナウイルス感染症の影響で販売が低調だった国や地域において、設備投資需要の回復がみられ、メンテナンス事業は堅調に推移しました。
- 利益面につきましては、増収効果や販売商品の構成変化もあり、増益となりました。営業利益は19,441百万円(前期比8.9%増)、税引前当期利益は20,421百万円(前期比12.4%増)、親会社の所有者に帰属する当期利益は14,415百万円(前期比13.6%増)となり、いずれの利益も過去最高益を更新しました。

セグメント別の損益状況

事業セグメント		売上収益			セグメント利益		
		2021年3月期 (百万円)	2022年3月期 (百万円)	前期比 (%)	2021年3月期 (百万円)	2022年3月期 (百万円)	前期比 (%)
国内	機器販売事業	60,416	63,122	+4.5	4,882	5,831	+19.4
	メンテナンス事業	34,797	37,012	+6.4	9,524	9,637	+1.2
	ランドリー事業	12,583	13,112	+4.2	178	322	+80.8
海外	機器販売事業	19,707	22,476	+14.1	2,054	2,357	+14.7
	メンテナンス事業	7,173	7,761	+8.2	1,236	1,310	+6.0
その他		54	58	+7.4	▲18	▲16	—
調整額		—	—	—	▲72	▲84	—
合計		134,732	143,543	+6.5	17,858	19,441	+8.9

国内機器販売事業

国内機器販売事業は、前期において好調に推移した船用機器が、当期は国内での新造船建造量の減少により売上が大きく落ち込みましたが、ボイラ機器、メディカル機器などで設備投資需要の回復がみられ、売上が増加しました。この結果、当事

国内メンテナンス事業

国内メンテナンス事業は、有償保守契約件数の増加や省エネ等の提案活動の推進により、売上を伸ばしました。この結果、当事業の売上収益は37,012百万円と前期(34,797百万円)に

ランドリー事業

国内ランドリー事業は、新型コロナウイルス感染症によるホテルや病院などのリネンサプライやクリーニング需要の減少により、お客様の設備投資意欲が引続き減退していますが、アフターコロナに向けた生産性の向上、省人化や省エネなどを目的に、更新が延期されていた老朽化設備において需要回復の兆

海外機器販売事業

海外機器販売事業は、前期において新型コロナウイルス感染症の影響で設備投資需要が減少していた国や地域で需要の回復がみられ、売上が増加しました。一方中国においては、米中

業の売上収益は63,122百万円と前期(60,416百万円)に比べ4.5%増となりました。セグメント利益は、増収効果および利益率の高い製品や部品の売上が増加したことにより、5,831百万円と前期(4,882百万円)に比べ19.4%増となりました。

比べ6.4%増となりました。セグメント利益は、9,637百万円と前期(9,524百万円)に比べ1.2%増となりました。

しがみられ、売上が増加しました。この結果、当事業の売上収益は13,112百万円と前期(12,583百万円)に比べ4.2%増となりました。セグメント利益は、増収の影響や経費削減により322百万円と前期(178百万円)に比べ80.8%増となりました。

関係の不透明さによる経済成長への不安から、お客様の設備に対する投資回収の判断基準が厳しくなり、市場全体において投資への慎重な姿勢が取られました。また、年間を通じて各地で

散見されていました新型コロナウイルス感染症によるロックダウンや移動制限は期末になるに従い都市部に至り、当社の営業活動が停滞し、お客様の工場稼働率の低下がみられ、部品や消耗品の販売が減少しました。環境規制の緩和が継続されるなか、ボイラの負荷・使用状況の分析をもとにソリューション提案を

海外メンテナンス事業

海外メンテナンス事業は、有償保守契約の積極的な提案による契約件数の増加により売上を伸ばしました。この結果、当事業の売上収益は7,761百万円と前期(7,173百万円)に比べ8.2%

財政状態の状況

2022年3月期の資産合計は、前連結会計年度末に比べ22,812百万円増加し、219,154百万円となりました。流動資産は、主に営業債権及びその他の債権が4,053百万円、棚卸資産が3,772百万円それぞれ増加し、一方で、その他の金融資産が2,554百万円減少した結果、7,914百万円の増加となりました。非流動資産は、主に持分法で会計処理されている投資が14,613百万円増加したことにより、14,899百万円の増加となりました。負債合計は、前連結会計年度末に比べ8,076百万円増加し、58,919百万円となりました。流動負債は、主に営業債務及びそ

連結財政状態計算書(B/S)

		2021年 3月期	2022年 3月期			2021年 3月期	2022年 3月期
資産	流動資産	1,170	1,249	負債・資本	流動負債	441	518
	現金および現金同等物	374	400		営業債務	139	159
	営業債権	386	426		その他	302	358
	その他の金融資産	204	178		非流動負債	66	71
	棚卸資産	196	234		負債合計	508	589
	その他流動資産	8	8		資本合計	1,454	1,602
	非流動資産	793	942				
	資産合計	1,963	2,191				

キャッシュ・フローの状況

営業活動によるキャッシュ・フローは、前連結会計年度と比べ収入が3,540百万円減少し、19,442百万円の収入となりました。これは主に「営業債務及びその他の債務の減少による支出」が減少し、かつ「契約負債の増加による収入」が増加したものの、「営業債権及びその他の債権の減少による収入」が減少し、かつ「棚卸資産の増加による支出」が増加したためです。

投資活動によるキャッシュ・フローは、前連結会計年度と比べ支出が3,408百万円増加し、14,481百万円の支出となりました。これは主に「定期預金の払戻による収入」が増加し、「投資の取得による支出」が減少したものの、「投資の売却又は償還による収入」が減少し、「持分法で会計処理されている投資の取得による支出」が増加したためです。

財務活動によるキャッシュ・フローは、前連結会計年度と比べ収入が4,728百万円増加し、3,389百万円の支出となりました。これは主に「短期借入金の増加による収入」および「長期借入れ

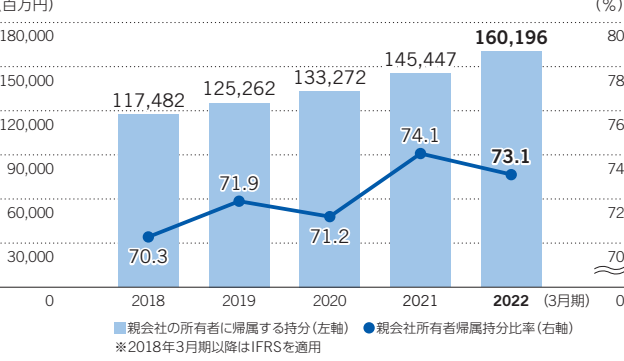
実施し、更新需要や新規案件を確保しましたが、業績は横ばいとなりました。この結果、当事業の売上収益は22,476百万円と前期(19,707百万円)に比べ14.1%増となりました。セグメント利益は、2,357百万円と前期(2,054百万円)に比べ14.7%増となりました。

増となりました。セグメント利益は、1,310百万円と前期(1,236百万円)に比べ6.0%増となりました。

他の債務が2,001百万円、契約負債が1,922百万円増加したことにより、7,641百万円の増加となりました。非流動負債は、その他の金融負債が562百万円増加したこと等により、435百万円の増加となりました。

資本合計は、主に利益剰余金が9,967百万円増加し、その他の資本の構成要素が3,013百万円増加したことにより、前連結会計年度末に比べ14,737百万円増加し、160,235百万円となりました。この結果、親会社所有者帰属持分比率は73.1%となりました。

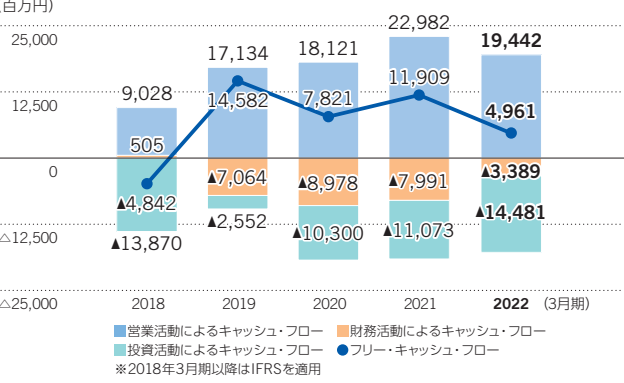
親会社所有者帰属持分比率の推移



による収入」、ならびに「自己株式の売却による収入」が増加したためです。

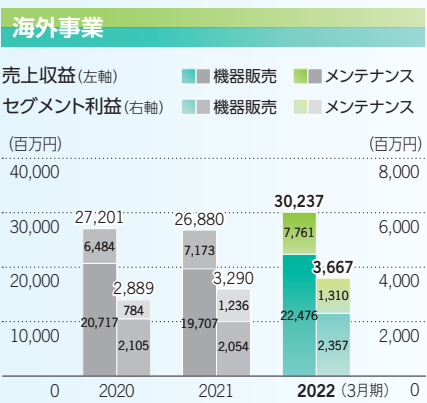
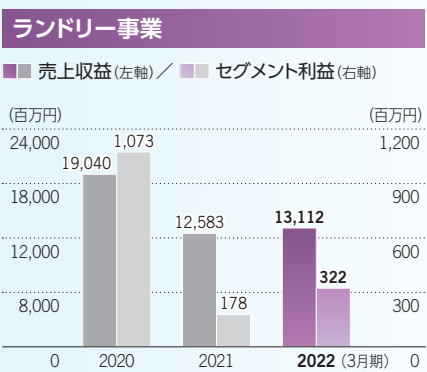
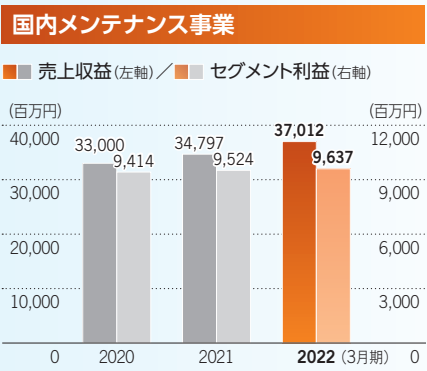
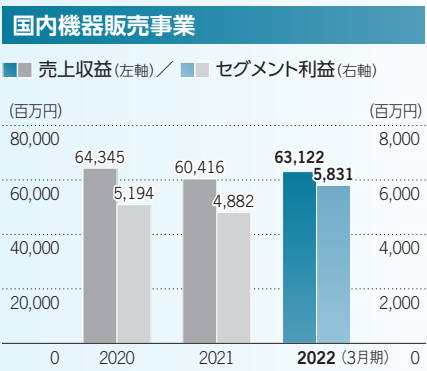
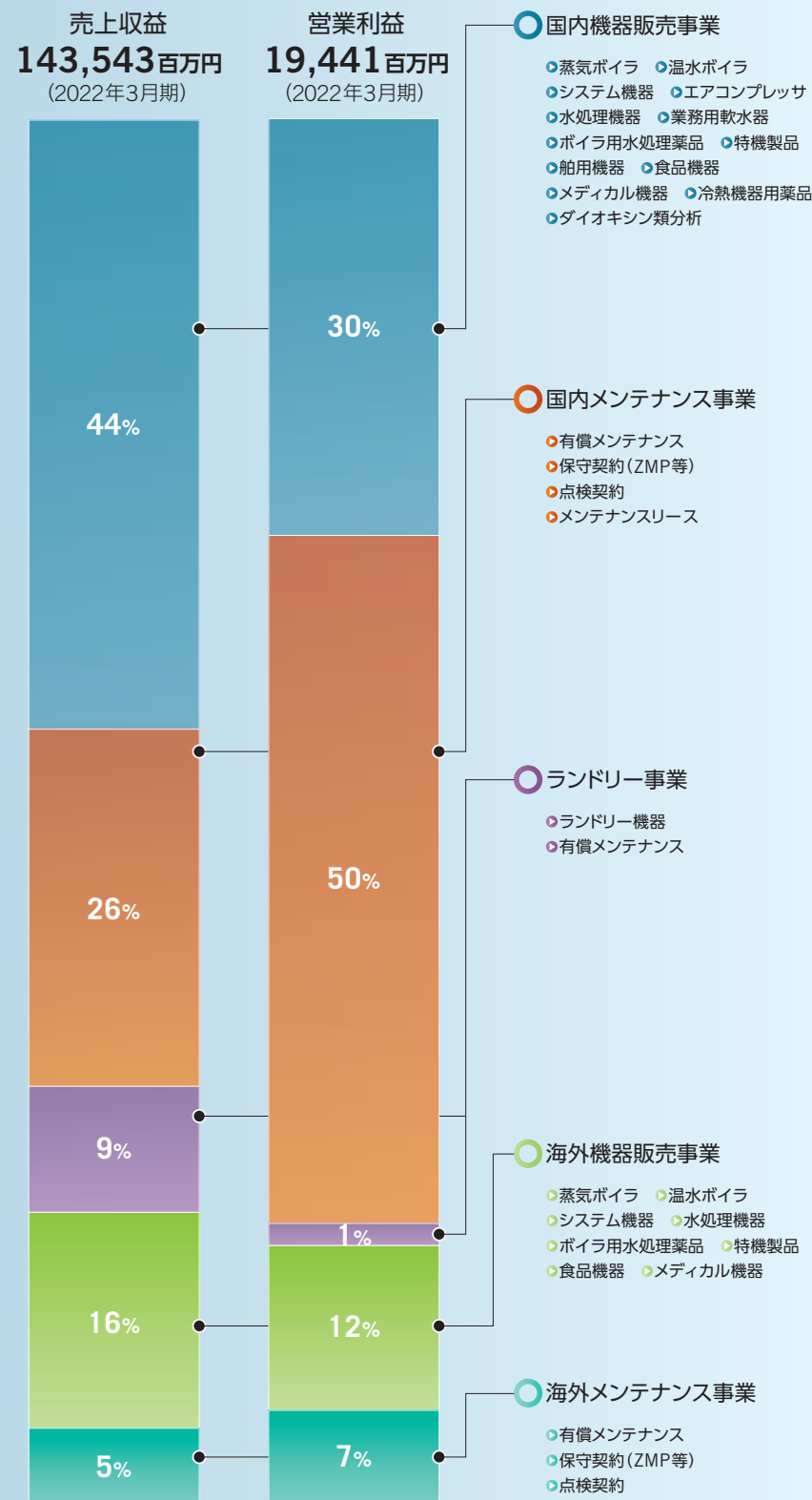
以上により、当連結会計年度末における現金及び現金同等物は、前連結会計年度末と比べ2,613百万円増加し、40,041百万円となりました。

キャッシュ・フローの推移



セグメント別事業概況

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



事業別概況

国内機器販売事業



代表取締役 専務執行役員
国内販売統括本部長
武知 教之

お客様との信頼関係を大切に、
ご期待に応えてまいります

国内機器販売事業は、2050年のカーボンニュートラル宣言や、2030年までのCO₂排出量46%削減(2013年度比)目標と非常に関連性が高いと認識しています。2050年のカーボンニュートラル実現は、化石燃料を主とするボイラの稼働を否定するかのようですが、こうした機会をチャンスとも捉えています。

蒸気を利用する生産設備側の視点では、熱需要を診断・分析し、既存設備の更新にとどまらず熱需要に応じた最適なシステムをご提案いたします。たとえば、蒸気ボイラとヒートポンプを組み合わせたご提案や、CO₂フリーの水素燃料ボイラ・電気ボイラなどのほか、生産設備側から排出される未利用熱回収や廃熱回収のご提案です。また、アクア商品においては省エネやCO₂排出削減を視野に入れたご提案、メディカル機器や食品機械などにおいても安全性・生産性の向上を図りつつ、省力化・省エネ化をめざしたシステムをご提案いたします。これらの取り組みを通じて、お客様に必要とされ、信頼される企業をめざし努力してまいります。



強み <ul style="list-style-type: none">小型貫流ボイラ市場における圧倒的なシェア高効率ボイラを支える技術開発力と豊富な製品ラインアップ診断力、提案力とエンジニアリング力	課題 <ul style="list-style-type: none">脱炭素燃料に対応する製品ラインアップの拡充トータルソリューションの進化診断力、エンジニアリング力、提案力を持った人財の育成
機会 <ul style="list-style-type: none">環境負荷低減ニーズの拡大BCP対応製品やサービスの需要の拡大ボイラ従事者の減少、省人化・デジタル化ニーズの拡大	脅威 <ul style="list-style-type: none">国内ボイラ市場の縮小低炭素化から脱炭素化への急激な加速電化に対応できるラインアップの不足

事業環境

日本政府の2050年カーボンニュートラルの宣言により、あらゆる分野において削減目標が設定されましたが、新燃料やそれを利用する機械はコストが高く、既存の設備の転用は困難で、技術革新やインフラが整備されるにはまだ時間がかかります。当社はお客様のご要望に応えるために全社を挙げて取り組んでおり、省エネ(蒸気削減含む)やガス化によるCO₂排出の削減を目的とした既存設備の入れ替えや、未利用熱を有効活用・再利用する設備の導入を進めています。新燃料の動向や補助金等の政策を見据えながら、まずは省エネの徹底をご提案しています。また一方で、日本は高齢化・人口減少による人手不足が加速しており、設備メンテナンスのアウトソーシング需要は高まっています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

第1ステップとして、省エネの徹底を推進していきます。省エネ診断+低炭素診断を行うチームを増強し、2004年～2008年に納入の更新時期を迎えたボイラ単体だけでなく、他の当社製品も併せたトータルでさらなる効率アップにつながる省エネ提案を行い、シェアの確保に努めてまいります。また、来るカーボンニュートラルに備え、新燃料を使用する省エネルギー性能の高い設備の開発やMEIS CLOUD®(エネルギー管理システム)によるデータの蓄積により、さらなる省エネやCO₂削減につながるサービスの開発を進めていきます。

トピックス(2022年3月期)

■国内の事業活動はウイズコロナでの対応が定着し、ウェブと直接面談の商談を使い分けし、ボイラおよびボイラ以外の事業部商品は増収増益となりました。特にアカウント戦略によるトータルソリューション提案は確実に進んでいます。


■NEDOの委託事業としてカーボンニュートラル実現に向けた山梨県の「CO₂フリーの水素社会構築をめざしたP2Gシステム技術開発」へミウラの水素専焼ボイラを納入いただきました。

お客様のCO₂削減や脱炭素化に向けた貢献を着実に進めています。

■ミウラの水素燃料貫流蒸気ボイラSI-2000-H2が2021年度の「日本エネルギー学会進歩賞」を受賞し「新エネルギー財団会長賞」「日本機械工業連合会会長賞」と合わせて三冠を達成いたしました。



水素燃料貫流蒸気ボイラSI-2000-H2

 アクア事業	強み <ul style="list-style-type: none"> ▶ ボイラで培った幅広い用水技術と独自の水質センシング技術 ▶ トータルソリューションを可能にするユニット設計力 ▶ 豊富な水分析データ ▶ 量産を可能にする標準規格設計力 	課題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 排水領域の商品ラインアップの強化 ▶ 大型プロジェクト受注時の専任技術者の確保 ▶ 電子部品の供給不足・原材料の高騰
	機会 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 労働力人口の減少を背景とした省人化ニーズの拡大 ▶ 水源のリダンダンシー（多重性）によるBCP対応 ▶ コロナ禍による衛生・医薬用品市場、半導体関連用品市場の伸長 ▶ 環境負荷低減ニーズの拡大（省エネ、水資源のリサイクルなど） ▶ カーボンニュートラルに向けて水の熱有効活用 	脅威 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 国内競合に加えて新興国メーカーの技術力キャッチアップ ▶ 国内産業の成長鈍化と市場の縮小 ▶ 規制強化（地下水排水規制やプラスチック部材）


事業環境

水リスクへの対応や水資源の適正利用は世界中の企業活動の重要なテーマです。国内では食品産業の生産品目の変化、サプライチェーン強化に伴う生産拠点の整備など新型コロナウイルス感染症の拡大が収束した後に、その変化が定着する兆しも出てきています。このような潮流を捉え、お客様それぞれの課題に焦点を当てた提案活動により事業拡大をつなげていきます。

サプライチェーンの分断リスクを低減し、製造業等の滞りない稼働、強靱な経済構造の構築をめざす日本政府の施策を取り入れながら、独自の水処理技術と熱ソルミエを掛け合わせたトータルソリューション提案力の強化に取り組んでいきます。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

2021年度、市場に投入した製薬業界向け純水ユニット・洗濯水リサイクルユニットのような水の再利用を基本としながら、お客様の各プロセスで使用される工程水・排水の特性（水質、用途、熱）に応じて、水の持つ“熱”の有効利用を関連させた独自の商品・システムの研究・開発を行い、低炭素社会に貢献していきます。また、国内労働人口の減少を見据えて、これまで培っ

 食品機械事業	強み <ul style="list-style-type: none"> ▶ ボイラ事業で築いた顧客基盤と熱・真空の技術 ▶ 生産機器とユーティリティをカバーする商品群とシステム提案力 ▶ 解凍から加熱調理・冷却・殺菌までの幅広い商品構成 	課題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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 ▶ システム販売増に伴うメンテナンス対応領域の拡大
	機会 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 省エネ・省人化（自動化）・アウトソース需要の拡大 ▶ カーボンニュートラルへの取り組み加速とエネルギー価格高騰 ▶ ロングライフフード商品市場の急拡大 	脅威 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 人口減少・少子高齢化の進展による国内市場の縮小 ▶ 急激な市場変化に伴う、既存装置メーカーのボーダレス化と新規参入業者の増加 ▶ 海外現地メーカーの急激な成長

事業環境

少子高齢化・国内総人口減少により、日本国内の食品総消費量は減少に向かっています。そのなかで、冷凍食品やレトルト食品等の加工食品市場は順調に拡大しており、惣菜の商品カテゴリ構成に占める冷凍食品・ロングライフフード商品の比率は上昇しています。製造現場では、労働力不足と人件費高騰・フードロス削減の課題から、自動化による大量少品種生産化（計画生産）が進んでおり、国や行政機関からの補助金等の支援も継続されています。

日本の食品業界の海外展開については、コンビニ大手企業は海外展開に注力を注いでいますが過渡期であると言えます。脱炭素化については、大手食品企業からスチームレス化・電化と自然冷媒志向の動きが加速していく可能性があると考えています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

食品業界で近年取り入れられているパッチ連続生産の対応やトータルソリューションによるエネルギーマネジメント等で市場の研究を推進し、従来の競合企業からのシェア獲得を図っています。また、既存の連続ラインメーカーとの協業を進め、お客様からの受注範囲（ショートンネルフリーザー

た独自のセンシング技術とIoTを融合し、お客様の現場作業の軽減に加えて、業界通念の働き方をリードできる新しいサービスを提供してまいります。

トピックス(2022年3月期)


■純水分野で更新時期を迎える設備機器について、最新の機能を有する装置を含めたソリューションをお客様へ提案し需要を獲得。また、製薬業界向けの水処理システム・エンジニアリングを強化したことで、新設工事・増改築工事を手掛ける大手ゼネコン様からの受注実績につなげることができました。

■水処理システムと合わせて多くの井戸掘削（さく井）工事も受注するなど、用水分野のワンストップサービスが拡充しています。

■水処理専門のフィールドエンジニアを増強・育成し、メンテナンスサービス分野でのソリューション提案にも取り組んでいます。



純水ユニット(標準仕様)

 メディカル事業	強み <ul style="list-style-type: none"> ▶ 自社開発力の高さ（独自技術に支えられた高機能製品群） ▶ 医療業界市場の機器一式の品揃え ▶ 自社内で長年培ってきた分析力を活かした提案力の高さ ▶ 設計から製造、輸送段階までをカバーする高度な品質管理体制 	課題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 技術・開発領域の専門人材基盤拡充 ▶ 洗浄滅菌のAI管理システムの構築 ▶ 産業用市場のGMP対応洗浄器の標準化 ▶ 情報収集力の強化 ▶ 従来方式にとらわれないフレキシブルかつ迅速な対応
	機会 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 医療現場の健康・安全に対するニーズの高まり ▶ 洗浄滅菌の管理・物品管理・省人自動化など幅広い顧客ニーズへの対応 ▶ 医療システムの変化（再生医療・医療機関の再編など） ▶ 手術方式の変化（ロボット手術化） ▶ 環境負荷低減（CO₂排出削減、リユースなど） ▶ 産業用市場へ洗浄器の提案可能 	脅威 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 他社による類似製品開発や新規参入とそのスピード ▶ 販社、競合メーカーのM&A等による急激な市場環境の変化 ▶ 医療産業の地方分散化の進展 ▶ 薬事法薬機法など法規制強化への対応 ▶ 各種専門企業による攻勢（消耗品や洗浄・過水滅菌など） ▶ 医療機器購入システムの変化


事業環境

国内の医療業界市場は、2030年に向けて、人口減少に伴う病院再編による微減と、効率・品質向上による機械化・自動化・委託化・遠隔化・AI化等の加速が想定されています。当社製品においては、中央材料室内の機器シェアが過去の商品不足等の理由からまだ低く、現段階で影響は少ないと考えられています。

産業用市場（製薬・バイオ等）は、今後10年間で2倍の市場拡大の予測となっており、CO₂削減へ向けた補助や投資に期待できます。また、エチレンオキシサイドガス（EOG）は環境省からの排出環境規制により、当社製品の過酸化水素混合ガス滅菌器の入れ替え需要が高まる可能性があり、再生医療業界においても向こう10年間で数倍の市場規模拡大となる予測で需要を見込んでいます。今後も、各需要に当社製品が対応できるように調査・分析・開発を進めていきます。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

2022年3月期に、新たな大型洗浄器と低温滅菌装置の販売を開始しました。さらに、中央材料室内の商品拡充と機器全般の販売促進を相乗効果として見込んでいます。産業用では、特に洗浄における業務改善・効率と品

 新事業開発・熱利用事業	強み <ul style="list-style-type: none"> ▶ ボイラ事業で培った顧客目線の技術とノウハウ ▶ 産学連携と国内外の他社アライアンスによる開発力 ▶ 未利用熱活用技術 	課題 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 商品開発における市場ニーズの変化スピードへの対応 ▶ コスト競争力への対応
	機会 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 環境負荷低減ニーズの拡大 ▶ 日本政府の脱炭素ロードマップに基づく商品開発と導入補助制度の活用 ▶ ポイラシェアに基づく顧客接点の活用 	脅威 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 次世代エネルギーの不確実性とシナリオ変化 ▶ 既存競合メーカーや新規参入企業との競争激化 ▶ 革新的脱炭素技術、脱炭素燃料の出現

事業環境

未利用熱活用については、コンプレッサによる消費電力が日本の総消費電力の5%、工場・事業所で消費される電力の20～30%を占めていますが、約95%は廃熱となっています。こうした廃熱の再利用促進により、工場・事業所の電力消費量は大幅な削減が可能であることから、近年、当社の熱電ソリューション事業への関心が高まっています。ヒートポンプに関しては、電力のグリーン化が進むとともに、工場の熱利用の一部で導入が進んでいくと予想されます。

また、地球温暖化対策の重要な柱の一つである燃料電池については、世界の主要国が導入することで、化石燃料に多くを依存しない水素社会の形成が促進されることが期待されており、普及を後押しするために日本政府や自治体からも導入への助成事業が用意され、分散電源としてBCP機能に一層注目が集まっています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

未利用熱活用分野において、国内コンプレッサ市場シェアは年々増加しています。ポイラユーザーの多くはコンプレッサユーザーでもあることから、この顧客接点を活かしてシェアの向上を図っていきます。従来型機器でも、その選定と制御・メンテナンスなどで省エネ化を提案するほか、

質向上的観点から、洗浄の機械化に需要が期待できることからテスト等を実施しながら、洗浄器の発売へ結びつけています。また、医療と同様に次工程の滅菌装置や周辺機器の情報も入手可能であり、今後の販売促進、さらには、本体とともにバリデーションや予防保全（保守）等のメニューも積極的に提案し受注獲得をめざします。

トピックス(2022年3月期)

■医療用・産業用ともに、2021年5月には大型新洗浄器を発売し、お客様の入れ替え需要などに対応できたことから目標を大幅に超える販売台数となりました。
■コロナ禍の影響による海外製品の納期遅れを国内で納期対応可能な機器に代替えて対応する案件が多数発生しました。当社の製販・フィールドエンジニア（FE）で情報を共有しミウラの総合力で対応した結果、過去最高の出荷台数・業績となりました。さらに、それに伴うバリデーションや予防保全保守メニューについても目標を達成しました。



器具除染用洗浄器RU

脱炭素社会に向けたヒートポンプの推進のために、自社開発だけでなく他社との協業で提案の幅をさらに広げていきます。また、燃料電池分野においては系統蓄電池との連携などで分散電源として期待される新たな市場の開拓を進めていきます。

トピックス(2022年3月期)

■ミウラが得意とする負荷分析からの省エネ提案を軸としたコンプレッサ販売実績も堅調に伸びてきており、地域紛争によるエネルギー価格の高騰から、さらなる省エネ機運の高まりによってお客様からの相談も多くなっています。ヒートポンプも同様の市場環境に加え、将来の脱炭素を見据えた導入や相談が大幅に増加しています。お客様の「熱」の利用方法は温度、熱量ともに様々であり、その要望にお応えすべく自社製品だけではなく、コベルコ・コンプレッサ等の他社との協業によって提案の幅も広がりました。足元の省エネ、将来の脱炭素に向けた商品ラインアップでお客様のニーズに合わせた提案を進めていきます。

環境事業	強み <ul style="list-style-type: none"> 国内トップクラスのダイオキシン類分析力、圧倒的シェア ダイオキシン分析で培った独自の前処理技術 分析業務受託に基づく高度な商品開発力 	課題 <ul style="list-style-type: none"> 専門人材の育成 環境分野以外の分析力強化 開発体制の効率化 BCP対策
	機会 <ul style="list-style-type: none"> 新たな有害物質に対する規制項目の追加 分析自動化ニーズの拡大、測定・通信技術の進化 海外市場へのアプローチ強化 	脅威 <ul style="list-style-type: none"> 環境規制緩和による既存分析市場の縮小 新規参入競合者の出現 競合他社とのコスト競争、模造品、特許侵害 天災、新型コロナウイルス感染症拡大による事業活動停滞

事業環境

国内ダイオキシン類市場は成熟化が進むなか、当社の分析用商品は70％超のシェアを占めており、受託分析数も安定的に推移しています。今後は輸出入に伴う食品中のダイオキシン類分析の需要増加や残留性有機汚染物の規制も予想されます。絶縁油・塗膜等のPCB市場は2027年3月までの期間限定市場であり、市場縮小が予想されることから、環境媒体向けに応用開発した商品(ラピアナ209)の普及・販売促進・ロビー活動を推進していきます。残留農薬分析市場は、輸出入に伴う分析試験など市場は拡大傾向です。当社では現行法に比べ迅速・正確に分析ができる『SPEEDIA®』(残留農薬分析キット)を上市し、国内で多くの分析機関にて定常利用が始まっています。海外ダイオキシン類市場は、欧米地域・韓国は成熟化が進む一方、中国・ASEAN地域は今後の成長市場です。引き続き世界的な新型コロナウイルス感染症拡大の影響による事業停滞は予測されますが、各地域の代理店と協力した販促活動や、国際学会での技術PR活動、現地ニーズに合った商品開発を進めていきます。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

三浦環境科学研究所では、「地球環境保全に役立つ世界一の分析貢献企

船用事業	強み <ul style="list-style-type: none"> 国内船主および造船所との信頼関係 充実したメンテナンス体制(拠点展開・教育制度) 熱・水・環境に対応した幅広い商品構成 	課題 <ul style="list-style-type: none"> 海外への商品販売の強化とコスト競争力 次世代船舶に向けた環境対応や省エネ製品の開発 デジタル化によるメンテナンスの最適化
	機会 <ul style="list-style-type: none"> バラスト水管理条約によるバラスト水処理装置の搭載義務化 船舶に対する環境規制の強化による次世代燃料への転換など 世界的な船員不足に対応した船用機器管理のデジタル化による省人化・省力化 	脅威 <ul style="list-style-type: none"> 鋼材価格高騰による新造船契約の停滞 中国・韓国への建造シフトの加速 内航新造船での熱利用用途の減少(C重油の加温など) 欧州メーカーによる船舶機器のシステム化およびセット販売* ※当社で扱っていない製品が含まれています。

事業環境

世界中で、2022年3月期は多くの新造船契約が締結され、今後の建造量に期待ができるものの、国内の大手重工系の造船所が撤退を表明し建造キャパシティは77.8％(2015年度比*)に減少。今後も年間建造量を抑えた経営の継続が予測されます。また、造船会社のなかには、海外は一般商船の建造に特化、日本は高付加価値船舶の建造へのシフトを発表しているところもあります。国内では中期的に価格競争が一層激しさを増し、収益の増加は非常に難しい産業となっていますが、船用機器は定期的なメンテナンス、部品交換は必須であるため、安定した収益が見込める事業でもあります。バラスト水処理装置搭載期限(2024年9月8日)が目前となっており、レトロフィットビジネスは縮小傾向。一方で中国造船所は堅調に推移しています。次世代燃料船の建造契約は増加傾向にあり、対応商品開発が急務となっています。新型コロナウイルス感染症の拡大、調達資材の世界的な供給量の減少や価格高騰のなか、鋼材価格の上昇により海外造船所との競争力が増ってきています。
※当社調べ

今後の成長に向けた戦略・重点施策

船用業界の変化に対応するための戦略として、当社では次の4つをテ

業・分析センターになる」という中期ビジョンを掲げています。このビジョンを礎に、市場縮小が予想されるPCB事業分野の売上減少を海外および国内での新商品の展開でカバーするという戦略を立て、着実に実行しています。国内事業においては、農薬市場およびシックハウス市場を新たな成長分野と位置づけ、その分野での拡販を重点的に進めていきます。海外事業においては、現行ビジネスのさらなるグローバル化を進めつつ、より付加価値があり現地ニーズにマッチした新商品開発を進め、30％以上の世界シェア獲得をめざします。

トピックス(2022年3月期)

■食品中ダイオキシン類分析の需要増加や新たな残留性有機汚染物(POPs)の規制も予想される国内市場に海外仕様のPOPs自動前処理装置(GOシリーズ)を2022年1月に上市しました。現行装置(SPDシリーズ)では対応できなかった媒体・分析項目への適用などの特長があります。■シックハウスの原因物質と言われるVOCを簡単に採取・分析できるパッシブサンプラー『エアみる®』を2021年6月に上市し、空気環境学会等でのロビー活動を実施、分析機関をはじめ自動車業界からも引合いをいただいています。

事業別概況

国内メンテナンス事業



執行役員
FE戦略ブロック長

平間 勝洋

安心して長く使っていただくための、業界トップのメンテナンス体制

ミウラのメンテナンスは、独自の保守点検契約(ZMP)を結ばれたお客様の機器を見守るオンラインメンテナンスシステムを核に、「ビフォアメンテナンス」を徹底し、24時間365日お客様の機器を見守っています。オンラインメンテナンスのサービス開始から33年目を迎え、全国に網羅したメンテナンス約100拠点とフィールドエンジニア(FE)約1,200名で強固なメンテナンス体制を構築。さらに、FEの高い技術のワンストップ力に加え、機器情報のデジタル化による効率化を進めています。省力化・省人化を実現したクラウドサービスは、自社だけでなく他社製品までつながるエネルギー情報サービスとして2020年7月よりお客様へ提供を開始しています。

MEIS CLOUD®とMEIS CLOUD+

MEIS CLOUD®とMEIS CLOUD+は、ともに携帯電話回線一つのクラウドサーバーに繋がっており、お客様はパソコンやタブレット端末などでインターネットを通じて工場のデータ、エネルギーデータを確認できるサービスです。遠隔監視による設備管理の省力化、エネルギー使用の自動計測による見える化が可能となります。

強み <ul style="list-style-type: none"> 高度な技術力を備えた専門人材と、それを支える教育・育成システム 全国に張り巡らされた当社独自のメンテナンス網 24時間365日のオンラインメンテナンス体制と迅速な対応 	課題 <ul style="list-style-type: none"> FE人材基盤の維持・拡充・専門性向上 ボイラ以外の専門知識向上、トータルソリューション変化 IoT基盤プラットフォームの展開と具体的運用
機会 <ul style="list-style-type: none"> 熟練作業者の減少に伴う省人化・アウトソース需要の拡大 デジタル技術を活用した効率化・最適化・高付加価値提供(省エネ貢献) 脱炭素化のソリューション 	脅威 <ul style="list-style-type: none"> 国内ボイラ市場の縮小 エネルギーサービスや電機メーカーなどの一括管理サービスの進出 電化(脱炭素化)への急激な変化

事業環境

多くのお客様が2030年までのCO₂排出量46％削減(2013年度比)目標を掲げられており、2020年3月期までは、その施策として燃料の電化と再生可能エネルギーへの転換が主体となる検討が進められていましたが、当社が従来より取り組んできた徹底的な省エネや、燃料の油から天然ガスへの切り替えのご提案が、現実的なCO₂削減策として見直されることとなり、当社のメンテナンスビジネスにとっては追い風になっています。これらの天然ガスへの切り替えに加えて、ヒートポンプの冷温水と蒸気を組み合わせた設備提案や電気ボイラへの切り替えなどで、2030年のCO₂排出量46％削減目標達成の見通しが立ったお客様もいらっしゃいます。今後ともご要望に応じた提案を継続してまいります。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

当社は「スーパーメンテナンス会社」をめざしており、お客様との信頼関係が何より重要であるとし、お客様と「人・モノ」の両面でつながっていきたいと考えています。お客様との信頼を深め、工場全体のメンテナンス窓口として何かあればフィールドエンジニアが早急に駆けつける人的サービス。「熱ソムリエ」として、必要な所へ必要な熱を供給、またはその設備の提案を行うソリューション活動。クラウドサービスによるユーティリティ設備の見える化と日常管理の自動化の実現、異常時のメンテナンス1次対応、自社・他社製品に関わらず機器でのつながり。これらすべてを可能とする専門性の高いフィールドエンジニアの育成と、全体にわたるメンテナンスの保守契約の獲得で事業拡大を図っていきます。



事業別概況

ランドリー事業



取締役 常務執行役員
ランドリー事業推進統括本部長

米田 剛

“洗い”を通じて
世界の「清潔」「きれい」を守る

グループ会社のアイナックス稲本が手がけるランドリー事業は、洗濯機・乾燥機をはじめとする業務用クリーニング機器を開発・製造しており、国内市場で約60%ものシェアを占めています。アイナックス稲本は、「作業生産性と省エネ性能に優れた商品の開発・製造」「お客様の課題を踏まえて機器やシステムを設計・提案するエンジニアリングソリューション」「納入後のメンテナンスと工場運営支援」までを一貫して手がける総合エンジニアリングで、洗濯工場を最適化し、衛生的な社会環境づくりに貢献しています。

アイナックス稲本の優位性は、お客様の設備計画や既存工事の課題などを、さまざまなケースに応じたシステム提案やプランニングを提供できる点です。設備単体ではなく、工場のライン全体の最適化を図った商品を豊富なラインアップから選定しご提案をしています。カスタマーサポートも充実しており、全国に10カ所の支店と12カ所のサービス拠点を有し、故障に対する迅速な修理や定期的なメンテナンスに対応できる技術スタッフを配置しています。

強み	<ul style="list-style-type: none">▶ ミウラグループでユーティリティ・生産設備などリネンサプライ工場全体の設備・システム提供▶ 日本全国をカバーするメンテナンス網▶ 営業力・エンジニアリング力の高さ	課題	<ul style="list-style-type: none">▶ 商品・システムの強化(コスト、生産性、省エネ性など)▶ メンテナンス体制の強化(人材教育、お客様人手不足支援、ビフォアメンテナンスなど)▶ 他事業とのシナジー効果の拡大
機会	<ul style="list-style-type: none">▶ 人手不足を補うための省人化、自動化ニーズの伸長▶ 安全・安心への関心の高まり▶ 低炭素・脱炭素社会に向けた省エネ化の加速	脅威	<ul style="list-style-type: none">▶ 既存競合企業に加え海外企業の台頭▶ 生活様式の変化や働き方改革による市場縮小▶ コロナ禍からの市場回復の遅れ

事業環境

2020年に続き、新型コロナウイルス感染症拡大によりランドリー機器業界は厳しい事業環境が続いています。航空業界・旅行業界がコロナ前と同環境に戻るのには2024年頃、リネンサプライ業界の設備投資が回復するのは2025年頃と想定しています。しかし、既に生活様式や働き方も異なっており、回復後も既存機器の市場規模は限定的ではありますが縮小するものと推測しています。

リネンサプライにおいても人手不足は深刻になりつつあります。それに対応するため、入荷・出荷場など多くの人手がかかっている工程の自動化が新たな市場創造につながり、それを安定稼働させるためにメンテナンスの重要性がさらに増してくるものと考えています。また、低炭素・脱炭素に向けた省エネ機器・システムの需要もさらに増してくると思われます。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

2022年4月に海外のランドリー機器を取り扱うヤブサメがミウラグループの一員となりました。ミウラの強みである省エネユーティリティ設備、アイナックス稲本の強みである営業・メンテ・施工エンジニアリング力、ヤブサメの強みである省人・省エネプランニング力を融合し、他社との差異化を図り、日本市場でのさらなるシェア向上に取り組んでいきます。また、お客様の工場安定稼働のお手伝いができるように、グループ全体でメンテナンスの強化も行っていきます。

トピックス(2022年3月期)

■技術製造部門では製造機種統廃合、負荷平準化のための最適人員配置、コストダウン等による生産性向上対策を実施、メンテナンス部門では定期点検取得や省エネにつながる提案活動を実施、営業部門では新工場の大型案件が少ないなか、老朽設備の更新案件など、確実な受注活動を行い利益の最大化を図りました。その結果、新型コロナの影響で厳しい市場環境が続いていますが、ランドリー事業としては増収・増益となりました。

■グループでのシナジーとしては、アイナックス稲本と共同開発した省エネにつながる排水リサイクル装置を市場投入しました。製造においては、BCP対応も考慮してグループ内製造推進も進めています。



連続式洗濯機



白山工場

事業別概況

海外事業



取締役 常務執行役員
海外事業統括本部長

児島 好宏

日本のミウラから、
世界のミウラをめざします

日本国内で培ったボイラの技術やサービスなどの卓越したノウハウをもとに、世界のお客様の省エネ、環境保全に貢献しています。2022年3月現在、世界で24の国と地域でボイラ事業を展開。各国・地域の法規制やお客様のニーズを考慮することはもとより、海外生産工場8拠点にて、現地の水質と使用燃料に即したボイラを提供しています。よりグローバルにお客様のニーズに応えるためのネットワークづくりを進めるとともに、ミウラの商品・サービスが世界のスタンダードとなるよう取り組んでいます。

海外事業は事業開始より30年余が経ち、着実に実績を伸ばしていますが、各国のボイラ規格により、当社の貫流ボイラの台数制御によるメリットやオンライン監視によるビフォアメンテナンスが活かせない状況があります。長年にわたる各国でのボイラ法規に対する働きかけにより、貫流ボイラの特長と安全性を理解いただける国が増えてきたものの、特長を活かすには法改正が必要です。まずは、ボイラ部門で省エネの実績を積み、お客様から信頼を得て世界共通の認識となるカテゴリをめざしながら海外でも新規商品を開発してまいります。

強み	<ul style="list-style-type: none">▶ メーカーメンテナンスによる安全・安心の提供▶ 原水分析による水処理方法の最適化提案▶ ボイラ分析力・診断力とデータに基づく提案力	課題	<ul style="list-style-type: none">▶ エンジニアリング力の強化・拡充▶ 各国のボイラ規制、環境規制、エネルギー政策への対応▶ 米国市場におけるメンテナンス体制の強化・拡充
機会	<ul style="list-style-type: none">▶ 脱炭素化に向けた世界的な環境負荷低減ニーズ▶ イニシャルコストからライフサイクルコストへの志向の変化▶ 貫流ボイラの国際標準規格化	脅威	<ul style="list-style-type: none">▶ 新興市場での景気減速による環境規制の緩和▶ 米中対立の長期化によるグローバル経済、地域経済への影響

事業環境

海外機器販売事業は、2021年3月期において新型コロナウイルス感染症の影響で設備投資需要が減少していた国や地域で需要の回復がみられ、売上が増加しました。一方中国においては、ゼロコロナ対策による景気後退感や米中関係の不透明さによる経済成長への不安から、お客様の設備に対する投資回収の判断基準が厳しくなり、市場全体において投資への慎重な姿勢が見られました。また、年間を通じ各地で散見されていた感染症拡大防止のためのロックダウンや移動制限は期末になるに従い都市部に至り、当社の営業活動も停滞し、お客様におかれましても工場稼働率の低下がみられ、部品や消耗品の販売が減少しました。環境規制の緩和が継続されるなか、ボイラの負荷・使用状況の分析をもとにソリューション提案を実施し、更新需要や新規案件を確保しましたが、業績は横ばいとなりました。

海外メンテナンス事業は、有償保守契約の積極的な提案による契約件数の増加により売上を伸ばしました。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

省エネ提案による機器販売増加と積極的な保守契約取得で年平均成長10%以上をめざしていきます。また、利益を確保しつつ、コロナ禍で抑えていた営業拠点展開や人材育成の推進も同時に行っていきます。

トピックス(2022年3月期)

■中国経済においては、景気の減速感が強まり、新型コロナウイルス感染症の拡大や地域紛争等による経済への影響が著しく生産と需要が低下しています。2022年3月に中国政府から、安定成長を優先した5カ年計画が発表されました。経済成長率の目標とともにカーボンニュートラル実現に向けた取り組みが網羅されていますが、環境規制については経済成長を優先するため、緩和・延期の方向であり、石炭やバイオ燃料からのガス化は遅れていく可能性があります。この規制によるミウラのボイラ販売の影響については、当社は既設ボイラからミウラボイラへの更新を提案していることから、問題は無いと考えています。

■中国のボイラ市場の変化として全体の販売台数は下降しており、特にガス燃料のボイラの販売台数は顕著に下降しています。これらは、新型コロナウイルス感染症による工場の稼働低下の影響があります。中国では食品加工業、製薬業は順調に伸びており、来年度も好調であると思われます。ミウラとしては、省エネ分析数を増やし、省エネ提案を理解いただけるよう可能性が高いお客様への重点営業を行い、コストと環境対応の両面からより効率のよいシステム提案を推進していきます。

ミウラのガバナンスにおける 透明性とダイバーシティの実現をめざします



取締役
常勤監査等委員
原田 俊秀

社外取締役
監査等委員
佐伯 直輝

社外取締役
監査等委員
小池 達子

社外取締役
監査等委員
安藤 吉昭

ガバナンス体制における、 社外取締役の専門性とバランス

原田: 当社の取締役会では、社内の状況をよく知る社内取締役、さまざまな経歴を持ち、客観的な目線で会社を見ることができる社外取締役の構成について、現状のバランスは良いところではないかと思っています。皆さんいかがでしょうか。

佐伯: 私もまさしく今の3分の1ぐらいがバランスの取れた割合だと思っています。

私が就任してから現在までにミウラのガバナンスは確実に進化してきていると感じています。もちろん、まだまだ完璧とは言えませんが、小池さん、安藤さんが参画されたことも含めて、良い方向に進んでいます。

小池: 私の理想を言うと、社外メンバーの割合はもっと高くていいと考えています。社外取締役に期待されているステークホルダーの皆様と経営陣との橋渡しという役割のために、より多角的な「社外の眼」が望ましいと思うからです。

安藤: 海外企業、また一部の国内企業においては、社長以外はすべて社外のメンバーということも今では珍しくありません。将来を見越した時、私は社外取締役の多様性を増やしたほうがよいと考えています。

また、もう一方でガバナンスという観点から重要なのは、「非執行取締役」の存在です。当社は取締役の半分以上が非執行役という構成であり、バランスがよいと思います。本来の意味での監督機能を発揮するためには、「社内か社外か」ということとは別の考え方が必要と捉え、いかにガバナンスを効かせるか、そのために必要なメンバーであるかどうか重要であると思います。

取締役会での議論の様子

佐伯: 私は監査等委員を務めて数年になりますが、3年前の取締役会では、ここまで活発な議論は行われていませんでした。議論の口火を切るのは社外取締役からという場面が多いですね。社長に対する反論が出ることも

もあります。少しでも違和感があることに対して、率直に意見が出せる。そんな雰囲気が今の取締役会からは感じられます。

安藤: この雰囲気は取締役会議長である社長の宮内さんが、「議論のしやすい場にしよう」という意思を持って運営していることが大きいと思います。取締役会の重要性の最たる部分は構成ではなく、実効性と運用にあります。

私自身は他社でCFOや経営企画などを経験し、リスクに対して敏感なところがあります。そのため、「何が課題なのか、本当に大丈夫なのか」とよく発言しますが、「各メンバーの意見をフェアに聞こう」という姿勢が当社の取締役会には見受けられます。

今後、海外展開を強化していくミウラにとって、外国人の執行役員への任用により、取締役会での事業状況、戦略等の説明など議論や検討における多様性を増やし、資質があれば取締役への登用検討もグローバル化のためにも重要だと考えています。

小池: 特に、取締役会において監督機能に必要な要素は客観性と独立性だと考えていますが、客観性は多様性との関係抜きには考えられません。

たとえば、私は弁護士としての立場から議論を法規・法律の側面で捉えますが、今の取締役会では個々の専門性や経験が活かされつつ、それでいて忖度のないバランスのよい意見で議論が行われています。この多様性・ダイバーシティをもっと進めていくためには、私はもっと女性の役員を増やすべきだと思っています。女性の活躍を推進させるためにも、実際に女性の登用に力を尽くした経験のある方が望ましいです。

原田: 社内の人間だけの議論では、世の中・世界の流れからずれてしまう恐れがあります。また、女性視点しかり、非執行目線もしかりです。

現状は今の事業や規模にあったバランスのとれた形になっていますが、これからは意図的に海外のメンバーを加えていくようにしなければ、日本の一企業の域を超えず、本当の意味でのグローバル企業たり得ないとも考えています。



コーポレート・ガバナンスの
進化とともに、
着実な事業成長を

社外取締役
監査等委員
佐伯 直輝

取締役会における実効性の進化

佐伯: 今の取締役会では、少しポイントを外した質問が出たとしても、宮内さんはそれをしっかりと受け止めてくれます。また、議長である社長や取締役会をサポートする経営企画統括部のメンバーが取締役への取締役会の実効性評価に関するアンケートやインタビュー結果などを参考に振り返り、次に活かしています。取締役会の実効性は着実に進化をしていると思います。

安藤: 確かにPDCAがしっかりと回っていて、取締役会の実効性は毎年ステップアップできていると思います。すべての課題は取締役会だけでは解決しません。取締役会が終わった後、素早く集まり、考え、まとめる。それが次の取締役会で回答されます。課題に対する回答や動き、対応がミウラはとても速いと感じます。

こういった点でもミウラの良さ、強さがうかがえます。また、場合によっては運営の方法自体から変えていくこともありうる。そのような対応力もあると感じています。

ミウラの持続的な成長にむけて

原田: 私が入社した40年前の売上高は100億円の規模でしたから現在はおよそ15倍にまで拡大してきたわけです。中小企業であった頃の良さを残しながら、これから本当の意味でグローバル企業としてステップアップする。



社外取締役
監査等委員

安藤 吉昭

**リスクと機会の両面を見据えた、
技術革新が必要**

言うならばサナギから脱皮し、大きく美しく羽ばたく蝶になる。今はその成長痛を乗り越えなければいけないタイミングだと捉えています。

小池:課題のうちの一つに「ジェンダー」があります。ミウラはこれまで男性従業員が多かったのは事実です。世の中では働きたい女性のためのさまざまな法整備も進み、これらのデータ開示の要請も高まっています。女性の働き方は多様化し、「女性の働きたいニーズ」は企業にとっても社会にとってもメリットであると思います。

という声があるのか、すくい上げて、働きやすい働き方に貪欲に取り組むことがなければ、本当の意味での持続的な成長は難しいのではないのでしょうか。

原田:女性の活躍推進は、社会からの要請、そして当社の成長のためには、必ず取り組むべき課題です。

一方、企業の持続可能性に関して、ミウラの成長に大きく関係するキーワードが「環境」です。これまで当社は、省エネ・環境に配慮した製品で、社会のニーズに応えてきました。ただ今後の成長のためには、脱炭素社会の実現、エネルギー問題への対応に向けたさらなる変革が求められます。

ボイラは今のところ化石燃料を使います。これはどうしてもCO₂が出ます。将来、2050年にはCO₂排出量の少ない天然ガスではなく、水素か、若しくは電気を使っ

て「熱」を作ることが主流になってくるかもしれません。これまで当社のビジネスモデルの中心は化石燃料を使って「熱」を作り、それをさまざまなプロセスで使い、メンテナンスをする仕組みでした。環境への対応次第ではこのビジネスモデルが立ち行かなくなる可能性を大いに秘めています。

当社はこれまで着実に成長を続けてきましたが、逆に成功体験しかないことが成長の妨げとなるということも考えられます。従業員が現状を変えたくないと思うことが最大のリスクになりうると危機感を持っています。

佐伯:ミウラは、お客様の既存設備の活用とエネルギー転換の速度のバランスを取りながら、中長期的に2段階でカーボンニュートラルをめざしています。まずは、省エネ・トータルソリューションの展開や既存機器での省エネ提案を進め、再生可能エネルギー等の脱炭素対応



社外取締役
監査等委員

小池 達子

**ダイバーシティの
視点を取り入れ、
さらなる成長を期待**

商品の開発を強化していきます。

取締役会のなかでもこれらの議論に多くの時間を割いており、私たち自身もさらに勉強して成長していく必要があると感じています。

安藤:社会の変化はチャンスであると同時にリスクの側面も持ちあわせています。昨今の環境対応への必然性などに見られるような時代の流れの速さを考えると、技

術革新を達成するにはミウラだけでなく積極的な他社との協業、共同開発等の他社技術の活用も必要と考えます。

ミウラの事業が世の中に役立っている、なくてはならないエッセンシャル事業であることは間違いありません。その事業をこれからも発展させていくためには、新たな技術を見極め、自社の事業をより成長させるようなM&Aなども視野に入れていく必要があると思います。また、社会や自社の変化に対応できる人財の獲得・育成についても具体的に実現させていく必要があるでしょう。

小池:変化に対応するための人財、これは本当に重要であると思います。企業の持続的な成長を本当の意味で支えている資源は「人」です。少子化などもありますが、採用や育成にも課題があります。今では給与など基本的なことだけではなく、SDGsの取り組みなどが進んでいる企業か、つまり社会への貢献に自分がどれだけ関与できるかも、重要な企業選びの要素になっています。私たちはミウラの良さをもっと世の中にアピールしていくべきです。

ミウラのモットーは「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」です。働きがいがありプライドを持って、それでいて働きやすいということ。会社として明言できている点はミウラの強みの一つだと思います。個人を大事にし、風通しがいい風土もそのモットーに表れていますね。

佐伯:私がミウラという会社とはじめて接したときに、上司・社長問わず、みんな「～さん」で呼ぶ風土にいたく感動しました。まさしく先程言われたモットーが本当の意味で実践されていると感じました。企業は成長するとどうしても肩書やポジションに重きを置きがちですが、ミウラには親しみやすい雰囲気幅広く浸透しています。この伝統は絶対になくしてはいけません。技術も環境も広く見通して働ける場所、これが本当の持続的な成長につながると考えています。



取締役
常勤監査等委員

原田 俊秀

**従来の殻を破り、本当の意味で
ミウラをグローバル企業へ**

ステークホルダーとのコミュニケーション

安藤:最も重要なことは、トップからの経営ビジョンの発信と浸透だと考えています。これまでも当社は、ステークホルダーに対する情報発信を常に行ってしてきましたが、宮内さんの考え方やビジョンは今まで以上に明確にすべきです。ビジョンがゆらいだり、あるいは伝わらないことは企業にとって大きなリスクとなりえます。この統合報告書も投資家だけではなく、従業員や協力会社の皆さん、国内だけではなく海外グループの従業員の方にも読んでもらうべきだと考えています。

原田:私は、IR活動をもっと広く展開していくことも必要なことだと考えています。特に欧州へのアピールが重要だと思っています。

小池:当社のガバナンスが整ってきていることは間違いありません。完璧ではありませんが、ミウラのガバナンスが透明性高く公平であることを、より多くの皆さんにご理解いただきたいですね。

佐伯:私たち社外取締役が、何を求められているのかを知る役割を担うことが重要だと思います。より広いコミュニケーションのなかでステークホルダーの皆さまと対話をし、ご期待に応えていきたいと考えています。

役員一覧

(2022年6月29日現在)

取締役



代表取締役
社長執行役員 CEO
宮内 大介

1997年 4月 当社入社
2000年 7月 MIURA BOILER WEST,INC.
(現 MIURA AMERICA CO.,LTD.)
President
2006年 1月 当社中部統括部長
2008年 7月 当社システムイノベーション
統括部長
2009年 7月 当社執行役員
2010年 1月 当社東日本事業本部副本部長
当社新事業開発本部副本部長
6月 当社取締役
当社首都圏事業本部長
2012年 7月 当社アクア事業本部長
当社環境事業本部長
2014年 7月 当社米州事業本部長
2016年 4月 当社代表取締役社長 社長執行役員
6月 当社代表取締役 社長執行役員 CEO
(現任)



代表取締役
専務執行役員
武知 教之

1984年 4月 当社入社
2003年 8月 当社京都支店長
2006年 1月 当社名古屋支店長
2009年 6月 当社近畿統括部長
2013年 7月 当社執行役員
当社中部・近畿事業本部長
2016年 7月 当社上席執行役員
2019年 4月 当社常務執行役員
当社国内販売統括本部長(現任)
6月 当社代表取締役 専務執行役員(現任)



代表取締役
専務執行役員 CTO
越智 康夫

1982年 4月 当社入社
2000年 7月 当社水処理技術部長
2004年 7月 当社DS技術部長
2005年 4月 当社営業技術統括部長
2006年 8月 当社執行役員
2007年 6月 当社取締役
当社技術本部長
2010年 6月 当社常務取締役 常務執行役員
2012年 7月 当社BP事業推進本部長
2014年 4月 当社西日本事業本部長
7月 当社アクア事業本部長
当社環境事業本部長
2016年 4月 当社米州事業本部長
6月 当社取締役 常務執行役員
2019年 6月 当社常務執行役員
当社アクア本部長
当社環境事業本部長
2020年 6月 当社取締役 常務執行役員CTO
当社RDセンター本部長
当社ボイラ技術本部長
当社食品機械本部長
当社メディカル機器本部長
2021年 4月 当社技術統括本部長(現任)
当社生産統括本部長(現任)
当社船用事業統括本部長(現任)
2021年 6月 当社代表取締役
専務執行役員CTO(現任)



取締役
常務執行役員
兒島 好宏

1982年 4月 当社入社
2001年11月 当社名古屋MI支店長
2002年 4月 当社名古屋支店長
2003年 1月 上海三浦鍋炉有限公司経理
2004年11月 三浦工業設備(蘇州)有限公司
(現 三浦工業(中国)有限公司) 董事長
(現任)
2010年 7月 当社執行役員
当社アジア事業本部副本部長
2013年 6月 当社取締役(現任)
7月 当社アジア事業本部長
2014年 4月 韓国ミクラ工業株式会社代表理事
(現任)
2015年 1月 当社国際事業推進本部長
2016年 6月 当社常務執行役員(現任)
2019年 6月 当社米州事業本部長
MIURA AMERICA CO.,LTD.
Chairman(現任)
2021年 4月 当社海外事業統括本部長(現任)



取締役
常勤監査等委員
原田 俊秀

1980年11月 当社入社
1990年 6月 当社奈良営業所長
2006年 6月 当社経理部長
2010年10月 当社経営企画室長
2011年 7月 当社執行役員
2015年 1月 当社リース推進部長
6月 当社取締役(現任)
2016年 6月 当社常務執行役員
7月 当社財務本部長
2019年 4月 当社管理本部副本部長
6月 当社常勤監査等委員(現任)



社外取締役
監査等委員
佐伯 直輝

1980年10月 昭和監査法人
(現 EY新日本有限責任監査法人)
入所
1983年 9月 公認会計士登録
12月 税理士登録
1994年 7月 佐伯公認会計士事務所・
税理士事務所開業
2005年 6月 愛媛県監査人(包括外部監査)
2007年 6月 日本公認会計士協会理事
2012年 7月 四国松山県監査法人代表社員(現任)
2014年 6月 当社社外監査役
2015年 6月 当社社外取締役監査等委員(現任)



社外取締役
監査等委員
安藤 吉昭

1975年 4月 小西六写真工業株式会社
(現 コニカミノルタ株式会社)入社
1994年 3月 Konica Business Machines
USA.,Inc.(現 Konica Minolta
Business Solutions U.S.A.,Inc.)
E.V.P. C.F.O
1998年 6月 コニカ株式会社(現 コニカミノルタ
株式会社)情報機器事業部企画室長
2002年10月 コニカビジネスマシン株式会社
(現 コニカミノルタジャパン株式会社)
取締役 事業企画室長
2003年10月 コニカミノルタビジネスソリューションズ
株式会社(現 コニカミノルタジャ
パン株式会社)取締役 企画本部長
2005年 4月 コニカミノルタホールディングス株
式会社(現 コニカミノルタ株式会社)
経理部長
2007年 4月 同社執行役 経理部長
2010年 4月 同社常務執行役
6月 同社取締役 常務執行役 CFO
2013年 4月 コニカミノルタ株式会社取締役 常務
執行役 CFO
2014年 4月 同社取締役
同社監査委員会委員
同社報酬委員会委員
同社指名委員会委員
2019年 6月 当社社外取締役監査等委員(現任)
2020年 4月 国際基督教大学(ICU) 監査室長
(現任)



社外取締役
監査等委員
小池 達子

1980年 4月 愛媛放送株式会社
(現 株式会社テレビ愛媛)入社
1981年10月 フリーアナウンサー
2011年 1月 弁護士登録(第二東京弁護士会)
銀座総合法律事務所入所(現任)
2018年 7月 アゼラス株式会社補欠社外監査役
(現任)
2019年 6月 株式会社オリジン社外取締役(現任)
2021年 6月 当社社外取締役監査等委員(現任)
2022年 6月 住友理工株式会社社外取締役(現任)



取締役
常務執行役員
米田 剛

1991年 4月 当社入社
2005年 4月 当社DS技術部長
当社DS業務管理部長
2008年 4月 当社水処理技術部長
2009年 6月 当社水処理技術統括部長
2010年 1月 当社アクア戦略統括部長
2012年 7月 当社執行役員
当社アクア事業本部副本部長
当社環境事業本部副本部長
2016年 4月 当社アクア事業本部長
当社環境事業本部長
6月 当社取締役 常務執行役員(現任)
2017年 4月 当社アクア本部長
2019年 6月 アイナックス稲本株式会社
代表取締役会長
2020年 4月 当社ランドリー事業推進本部長
2021年 4月 当社ランドリー事業推進統括本部長
(現任)
2022年 6月 アイナックス稲本株式会社
代表取締役 社長執行役員(現任)



取締役
常務執行役員
廣井 政幸

1985年10月 当社入社
2004年 1月 当社茨城支店長
2006年 6月 当社メンテ営業推進部長
2010年 1月 当社北関東・信越統括部長
2012年 7月 当社メンテ営業推進統括部長
2015年 7月 当社執行役員
当社BP事業推進本部長
2018年 7月 当社上席執行役員
2019年 4月 当社BP事業推進ブロック長
2021年 4月 当社管理統括本部副本部長
6月 当社取締役 常務執行役員(現任)
当社管理統括本部長(現任)



社外取締役
樋口 建史

1978年 4月 警察庁入庁
2007年 8月 同庁官房政策評価審議官兼
官房審議官
2008年 8月 警視庁警務部長
2009年 3月 同庁副総監・警務部長事務取扱
2010年 1月 警察庁生活安全局長
2011年 8月 警視総監
2014年 4月 駐ミャンマー日本国特命全權大使
2018年 6月 第一三共株式会社社外監査役
2019年 6月 当社社外取締役(現任)
日本ガスライン株式会社社外取締役
(現任)
2020年 1月 内閣府外局カジノ管理委員会委員
(現任)

執行役員(2022年7月1日現在)

森松 隆史
技術統括副本部長

井上 一信
コベルコ・コンプレッサ株式会社取締役

井戸 昭二
西日本事業ブロック長

谷水 恭子
管理統括副本部長

平間 勝洋
FE(フィールドエンジニア)戦略ブロック長

林 隆弘
中国事業ブロック長

三本 順一
アジア事業ブロック長

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

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ています。

このような認識のもと、公正で透明性・効率性の高い経営をめざして管理体制の充実に努めるとともに、持続的に企業価値を向上させるための積極的な行動を可能とする、自律的な体制を整えることが当社のコーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方であり、重要な経営課題であると考えています。

当社は、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、その実効性を確認するとともに、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。

基本方針

当社は＜創造と挑戦＞＜信頼と対話＞＜公平と公正＞の三本柱からなる理念「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、当社の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。

創造と挑戦

中長期的な成長のため、経営の監督機能を適切に維持しつつも、経営陣の積極的な挑戦を支えるための環境を作ります。取締役会などの機関は、「熱・水・環境」の分野で、環境に優しい社会、きれいで快適な生活の創造に貢献します」という企業理念を実現するため、「世界一安くて良い熱・水・環境商品を世界のお客様にお届けしよう」というスローガンのもと、経営課題のソリューションを図り、変革のための意思決定を行います。

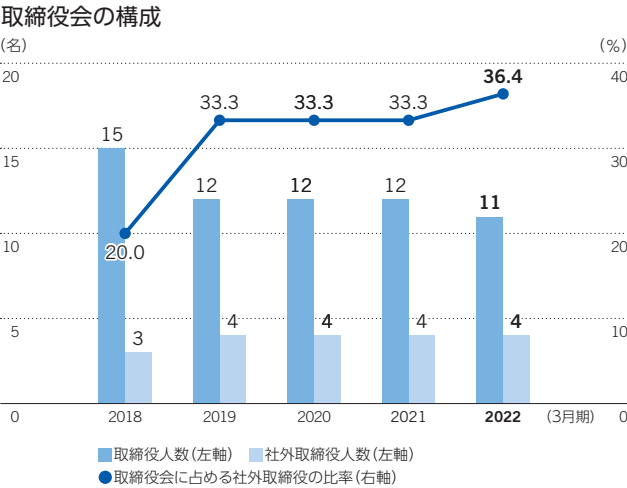
信頼と対話

ステークホルダーの期待に応え、信頼を得ることを目指します。そのため、株主をはじめとするすべてのステークホルダーに役立つ情報を公開します。特に、中長期保有の株主にとって魅力的な投資対象となるよう努め、株主との対話の成果を当社の成長につなげます。

公平と公正

ステークホルダーの皆様と公平な関係を築き、それぞれの権利を尊重します。投資家を意識した経営視点を持ち、透明性の高い経営を行う自律的な組織となります。品性を重んじ、真実に対して誠実な経営に邁進します。

ガバナンス体制の変遷



組織・体制	
2004年度	執行役員制度を導入
2006年度	社外監査役2名→3名に増員 コンプライアンス委員会を設置
2015年度	監査等委員会設置会社へ移行
2018年度	(任意)報酬委員会、(任意)指名委員会を設置、監査等委員会の関与の仕組みの導入
2019年度	執行役員会に代え経営会議を新設 取締役会から経営会議へ執行権限委譲を拡大、社長執行役員以下の職務権限見直し
2020年度	監査等委員会室を新設して専属の使用人を配置し、監査等委員会の職務補助機能を強化
2021年度	委任型執行役員制度の導入

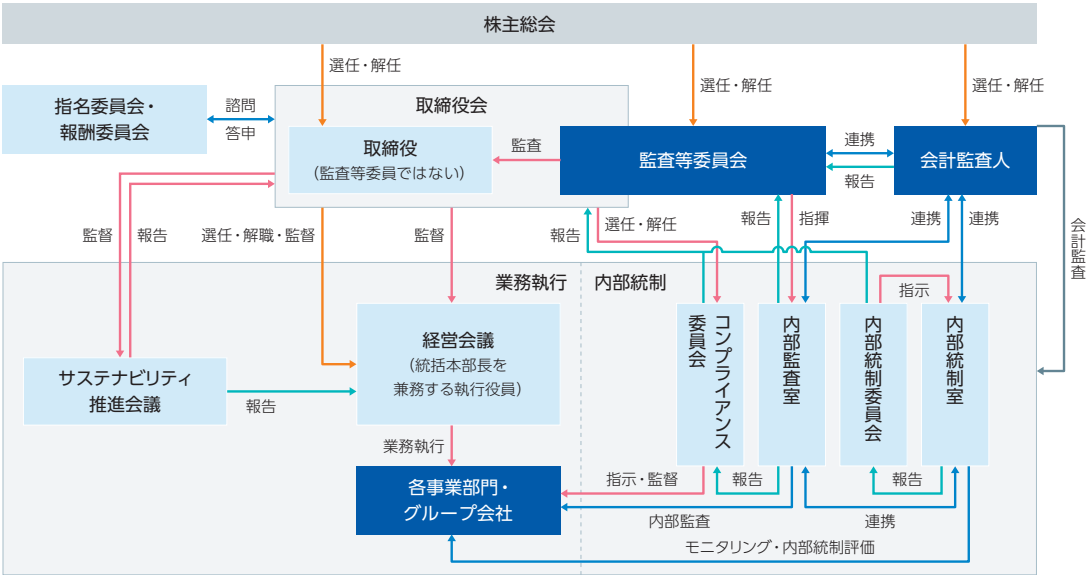
その他	
2012年度	株式報酬型ストック・オプション制度を導入、役員退職慰労金制度を廃止
2015年度	取締役会実効性評価開始
2018年度	国際会計基準IFRS適用開始
2019年度	譲渡制限付株式報酬制度を導入
2020年度	取締役会実効性評価に第三者機関を活用したアンケートを導入

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、ガバナンス体制として監査等委員会設置会社を採用しています。

監査等委員である社外取締役が取締役会における議決権を持つことにより、取締役会の監督機能が強化され、経営の透明性と機動性の両立が実現できる体制であると判断しています。

●コーポレート・ガバナンス体制図(2022年6月29日現在)



概要	
取締役、取締役会、経営会議	当社は、執行役員制度を導入し、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能の分離に努めています。取締役会は、2022年7月現在、取締役11名で構成され、毎月開催するほか、必要の都度臨時取締役会を開催し、経営方針の決定と重要事項の審議・決議を行うとともに、代表取締役および業務執行取締役の業務執行の適法性・妥当性について監督を行っています。 業務執行機関として、統括本部長を兼務する執行役員で構成された経営会議を設置し、事業や経営の重要テーマの審議・決定を行っています。また、2021年4月から事業戦略等の審議機関としてブロック長以上の役位で構成されたブロック長会議を新設し、事業の重要事項に関する審議プロセスの強化を目的とする見直しを行っています。
監査等委員、監査等委員会	当社の監査等委員は、2022年7月現在、4名のうち3名が社外取締役となっています。監査等委員会は、原則として取締役会開催に合わせて毎月1回開催され、監査方針、監査計画、業務分担を決定するほか、各監査等委員や子会社の監査役、内部監査室から、当社および国内外子会社の業務や財政状況の監査結果について報告を受け、協議しています。監査等委員の監査活動は、社内の重要な会議に出席するほか、本社、主要な事業所・子会社の調査などを実施し、代表取締役その他の業務執行者に対する監査・監督を行っています。 また、監査等委員は、会計監査人から監査計画、監査重点項目や監査の実施経過などについて報告を受け、必要に応じて意見交換を行うとともに、内部監査室から監査計画と監査結果について定期的に報告を受けるなど、連携を密にして効率的な監査を実施するよう努めています。
内部監査	内部監査は、監査等委員会直轄の内部監査室(スタッフ5名)を設置し、子会社を含めた各部門の資産、会計、業務などの全般に関して経営方針、関係法令、社内規程などに準拠して適正に行われているか定期的に内部監査を実施するとともに、必要に応じて改善・提言などを行っています。監査結果は、定期的に社長執行役員、業務担当取締役および監査等委員会に報告します。
会計監査	当社は、会社法および金融商品取引法に基づく会計監査人に「有限責任監査法人トーマツ」を選任しています。なお、同監査法人および当社監査に従事する業務執行社員と当社の間には、特別の利害関係はありません。
任意の委員会(指名・報酬)	2022年7月現在、任意の指名委員会・報酬委員会(以下、両委員会という)の両委員会とも社長執行役員 CEOが委員長を務めています。委員会の構成員は、6名中4名が独立社外取締役であり、独立社外取締役が過半数を占めています。指名委員会は、取締役選任基準、CEO後継者計画、株主総会に付議する取締役の選解任議案など、報酬委員会は報酬水準、構成割合や個人別の報酬内容などの審議を行います。2022年3月期は指名委員会を3回、報酬委員会を3回開催しました。

取締役会の多様性について

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

取締役会の規模は、現在の業容を踏まえ、監査等委員以外の取締役は6～14名、監査等委員である取締役は3～5名の範囲が適切と考えています。

なお、2021年6月の取締役選任において、専門性・国際性の確保とともに、新たに女性社外取締役が加わり、取締役会の多様性が進展しました。

▶ スキルマトリクス(2022年6月29日現在)

取締役、監査等委員

当社は、意思決定および経営の監督を適切に行い、多様性とバランスを考慮し、持続的な企業価値向上を実現するため、豊富な経験と広い見識、さまざまな分野で高い能力を有する人財を取締役としています。

取締役	独立性	取締役が有する知識・経験・能力						指名・報酬委員会 (◎委員長)
		企業経営	機器販売・メンテナンス	グローバル	生産・技術・研究開発	法務・リスク管理	財務・会計	
宮内 大介	—	○	○	○	○			◎
武知 教之	—	○	○					
越智 康夫	—	○	○	○	○			
兒島 好宏	—	○	○	○				
米田 剛	—	○	○		○			
廣井 政幸	—	○	○		○	○	○	○
樋口 建史(社外)	○			○		○		○
原田 俊秀(監査等委員)	—	○	○				○	
佐伯 直輝(社外)(監査等委員)	○	○		○			○	○
安藤 吉昭(社外)(監査等委員)	○	○		○			○	○
小池 達子(社外)(監査等委員)	○					○		○

※上表は取締役の有するすべての知見や経験を表すものではありません。

▶ 社外取締役の体制(2022年6月29日現在)

役職	氏名	取締役会出席率	監査等委員会出席率	活動内容
社外取締役	樋口 建史	13回／13回 (100%)	—	取締役会だけでなく経営会議等にも出席し、行政機関等での経験に基づく専門知識と見識から、必要または有益な発言を適宜行っており、加えて、海外での事業展開に関する各種のプロジェクト会議に出席し、海外経験に基づく豊かな知識と見識を活かし、有益な助言を行っています。
社外取締役 監査等委員	佐伯 直輝	13回／13回 (100%)	13回／13回 (100%)	取締役会だけでなく経営会議等にも出席し、公認会計士・税理士として国内および海外で培った監査、税務、評価等のコンサルティング経験から、投資案件やM&A案件等に対し助言を行っています。監査等委員会においては、ディスクロージャーの専門家としてKAM(監査上の主要な検討事項)に関し会計監査人との意見交換など、当社の健全性の維持向上に資する発言を行っています。
社外取締役 監査等委員	安藤 吉昭	13回／13回 (100%)	13回／13回 (100%)	取締役会だけでなく経営会議等にも出席し、他社での豊富な企業経営経験と高い見識から、事業全般、投資後の管理の重要性など意思決定の妥当性・適正性を確保するための助言・提言を行っています。監査等委員会においては、リスク管理など内部統制システムについての助言など当社の健全性の維持向上に資する発言を行っています。
社外取締役 監査等委員	小池 達子	10回／10回 (100%)	10回／10回 (100%)	取締役会だけでなく経営会議等にも出席し、弁護士としての豊かな経験と知識から意思決定時の法的リスクに関し適法性、健全性に資する発言、ダイバーシティの促進、特に女性登用の促進に向けた助言を行っています。監査等委員会においては、法的見地に立った発言や内部統制システムに関してなど、当社の健全性の維持向上に資する発言を行っています。

※2021年4月1日から2022年3月31日までに開催された取締役会および監査等委員会は13回であり、小池達子氏の就任以降開催された取締役会および監査等委員会は10回であります。

▶ 社外取締役のサポート、役員トレーニング

社外取締役のサポート

監査等委員である社外取締役の業務遂行に支障が生じることのないよう、内部監査室(スタッフ5名)を監査等委員会の直轄部署と位置づけ、サポート体制を構築しています。また、2021年3月期には、監査等委員会室を新設し専属の使用人を配置することで、監査等委員会の職務補助機能を一層強化しました。

役員トレーニング

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

▶ 取締役会の実効性評価

2022年2月に全取締役を対象に第三者機関によるアンケート、3月に社外取締役を対象に取締役会事務局によるヒアリングを実施しました。

分析・評価の方法	無記名方式によるアンケートおよび社外取締役へのヒアリング	
評価内容	全取締役への無記名式アンケート内容 (1)取締役会の構成(4項目) (2)取締役会の運営(10項目) (3)取締役会の議論(6項目) (4)その他(取締役会のモニタリング機能など)(20項目)	社外取締役へのヒアリング内容 (1)昨年の実効性評価で課題とされ、改善した内容の評価 ①上程資料の内容の充実と早期配信の工夫 ②株主との対話(IR)に関する情報共有の強化 ③取締役会での議論の充実 (2)その他アンケートの補足や追加要望など

評価結果の概要	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。今後は、課題の改善に取り組み、PDCAを機能させることで、さらなる実効性の向上に取り組みます。
評価が高かった項目	
<ul style="list-style-type: none">取締役会の社内取締役と社外取締役の人数は適切である。取締役会では、全社的な視点からの発言を適切に行い、形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされている。各社外取締役は、取締役会において、自らの発言に責任を持ち、簡潔かつ付加価値の高い発言を行っている。	

昨年指摘された課題に対する対処と評価	
課題	対処および評価
上程資料の内容の充実と早期配信の工夫	議案概要や専門用語の説明、議案資料と参考資料の区別など上程資料の工夫や資料の早期配信に向け、各部門への働きかけの強化を実施。議案背景の記載および早期配信は継続要望事項。
株主との対話(IR)に関する情報共有の強化	定期的にフィードバックを実施するも、情報内容の充実継続課題。
今後の取り組み課題と認識された項目および対応方針	
<ul style="list-style-type: none">中期経営計画、資本政策、サステナビリティ経営への審議の深掘り。リスク管理、DX、人材戦略や知的財産投資の議論の強化。	

▶ 役員の報酬等

①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

当事業年度における当社の取締役および監査等委員に対する役員報酬等は、以下のとおりです。

報酬制度の概要

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(名)
		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)	410	266	85	59	9
監査等委員	36	36	—	—	5
合計	447	302	85	59	14
(うち社外)	(30)	(30)	(—)	(—)	(5)

(注) 1. 上記には、2021年6月29日開催の第63回定時株主総会終結の時をもって退任した取締役2名に対する当事業年度に係る報酬額を含んでいます。
2. 取締役の報酬等の総額には、使用人兼務取締役の使用人分給与は含まれていません。

②業績連動報酬等に関する事項

当社は、単年度の連結売上収益、連結営業利益およびROEの達成率、各取締役の担当部門の業績および個人別に設定された定性的な目標に対する評価を勘案して支給額を決定しています。業績指標を連結経営成績における売上収益、営業利益およびROEとして選定した理由は、いずれも単年度の事業運営

③役員報酬等の内容の決定に関する方針等

当社は、2021年2月16日開催の取締役会において、以下の項目を決議しています。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について報酬委員会および監査等委員会の承認を得ています。

- (i) 当社は、以下の目的のもとに報酬体系およびプロセスを構築しています。
 - 会社の業績と連動性があり、かつ透明性・客観性が高いものであること
 - 中長期の業績の向上と企業価値の増大への貢献意識を高めるものであること
- (ii) 取締役(監査等委員を除く)の個人別の報酬等のうち、次の事項の決定に関する方針
 - 監査等委員以外の取締役の報酬は、基本報酬、業績連動報酬等および中長期インセンティブ(譲渡制限付株式報酬)により構成されています。報酬総額に対する報酬の種類ごとの割合は、役位別の取締役人数、単年度の連結経営成績および個人別の評価などにより変動しますが、概ね固定報酬65%、業績連動報酬20%、株式報酬15%程度となります。
 - (a)基本報酬は、役位および職責を勘案して決定し、毎月均等に支給しています。
 - (b)業績連動報酬等は、業績の達成率、担当部門の業績および個人別に設定された定性的な目標に対する評価を勘案し決定され、毎月均等に支給しています。

➤ 政策保有株式

当社は、持続的な事業の発展と企業価値向上において取引先および地域社会との間でのさまざまな協力が必要と考えています。当社は、製品の販売、資材品の調達、業務提携などにおいて、取引関係の維持・強化など戦略上重要と判断した場合および地域社会との関係維持において必要であると判断した場合、限定的に重要な取引先の株式を保有しています。取締役会は、政策的に保有する株式の個別銘柄ごとの投資収益性を事業上の関係性なども含め、総合的に検証します。検証の結果、保有意義が認められないと判断した銘柄もしくは保有金額の大きな株式に対して縮減を進める方針としています。政策的に保有する株式の議決権行使については、中長期的な企業価値の

の成果を多面的に評価することが可能であり、かつ取締役の業績向上への貢献意欲を高めることができるものと判断したからです。2021年度の業績連動報酬の算定に用いられた2020年度の連結業績予想の業績指標は、2021年3月期の連結業績予想において売上収益および営業利益は達成、ROEは未達成となりました。

- (c)株主目線の経営意識を高めることを目的に企業価値向上のインセンティブとして譲渡制限付株式報酬を職責に応じて新任時および再任時に付与しています。
- 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。監査等委員の報酬は、任意の報酬委員会にて職責および報酬水準を勘案した原案を作成し、その内容に基づき監査等委員会にて決定しています。
- (iii) 報酬等の内容の決定方法
 - 役員報酬に関して透明性および客観性を確保するため、以下のプロセスにて決定します。また、取締役会は、当事業年度に係る取締役の個人別の報酬等について、報酬等の内容の決定方法および決定された報酬等の内容が当該決定方針と整合していることや、報酬委員会および監査等委員会からの答申が尊重されていることを確認しており、当該決定方針に沿うものであると判断しています。
 - (a)代表取締役 社長執行役員 CEO、人事担当取締役および社外取締役4名で構成された任意の報酬委員会にて、代表取締役により作成された役員報酬の方針、制度、算定方式、個人別の報酬内容等の原案について、他社情報や業界水準を踏まえ、取締役の役割や責任に見合う水準であるかの妥当性の審議を行います。
 - (b)報酬委員会の同意を得た役員報酬の方針、制度、算定方式、個人別の報酬内容等を取締役会にて決定します。

向上に資するよう、株主価値向上の観点から行使します。また、必要に応じて、提案の内容などについて発行会社と対話していきます。

なお、取締役会で毎年検証を実施し、保有の適否を判断する項目は下記のとおりです。

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

人財戦略・マネジメント

➤ 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。

求める人財像

当社は、エネルギーの有効活用と環境保全の分野で、有用な製品やサービスを独自の技術力で創出し、世界のお客様のお役に立つことをめざしています。その実現に向け、技術・生産力、営業・販売力、メンテナンス力など高度な専門知識をもって、国内外のお客様に貢献できる人財を育成します。そのため、当社では、大きな壁にぶつかってもネアカで挑戦し続ける積極的な心構えで、自ら考え、自ら行動できる人財を求めています。

➤ 人財基盤強化に向けた取り組み

人財育成

当社では、企業理念・モットーの教育とともに、当社の強みである技術・生産力、営業・販売力、メンテナンス力の総合力や、専門性を発揮できる人財の育成に力を入れています。

また、海外における事業展開を支えるグローバル人財や、自ら考えてチャレンジできる人財の育成にも取り組んでいます。

充実した研修体系

教育研修では、従業員の業務やニーズに合った教育内容を検討し、個性を伸ばす教育体系の構築に取り組み、階層別・職種別、グローバル化に向けた研修などを実施しています。2022年3月期はコロナ禍のため集合研修を一部中止しましたが、オンライン研修を推進したことにより、実施回数は年間207回、延べ受講者数は年間3,033名となり、昨年比85%増となりました。

Miura Global Talent School

グローバル化に向け、海外で営業およびメンテナンス職を希望する者を募り、英語教育のサポートや役員クラスの海外出張同行の機会を提供することにより、海外で活躍できる人財を計画的に育成しています。2022年3月期は35名が受講しました。

● 職種別・階層別研修体系

全社教育	内定者教育	新入社員研修	新入社員再研修	新任役職者研修	OJT力向上研修	役職者マネジメント研修		
				キャリア研修Ⅰ(30歳)	キャリア研修Ⅱ(40歳)	キャリア研修Ⅲ(50歳)		
	海外トレーニング							
職種別階層教育	営業	新入社員研修 現場実習研修(1年間)	力量別研修					
			事業ブロック別研修					
			役職者育成研修					
	メンテナンス		メンテステップ(初級)		メンテステップ(中級)		メンテステップ(上級)	
			拠点エリア別実施研修					
			外部講師研修					
	設計		ものづくり研修、低コスト設計研修 エネルギー管理士受験		溶接設計研修 生産設計研修		検図研修 価値創造研修	
			各種専門教育(材料強度、熱工学、流体工学、電気など)					
	生産		QC教育(入門)		IE初級教育、QC教育(実践)		IE中級教育、QC教育(中級)	IE上級教育、QC教育(上級)
			製造基礎研修①		製造基礎研修②			
			専門技能研修(塗装、組立、機械加工、溶接など)					
	スタッフ・一般職						業務改善研修	
OA研修		自己能力開発研修		拠点同行研修				
専門教育研修								
海外関連教育	日本社員	Global Talent School						
	北米・アジア現地社員	新入社員研修、職種別研修など各種研修			役職者研修、幹部社員研修、新任役職者研修			

人財配置・登用

当社では、事業戦略、戦力マップ、長期的人財育成および適材適所の観点から、人財配置とローテーションを行っています。また、個々人が異動希望を人事部長に直接申告できるFA制度やチャレンジシートを用意し、事業部門間で専門スキルを活かしながら活躍の場を広げています。

公正な評価・処遇

当社では、人事考課規程で定めている基準に基づき、すべての正社員が公正に評価され、処遇されています。期初の目標設定、期末の振り返り、評価結果のフィードバックを行う際は上司と面談を行い、十分なコミュニケーションをとることにより、本人の納得性を確保しています。評価体系は半期ごとの業績評

価値創造を支える人財の確保

当社の将来を担う人財として、毎年、継続的に新卒者を採用することとしています。新卒採用者数は、業容拡大もあり、近年は100名程度の水準で推移しています。また、お客様に近いところでメンテナンスを担うフィールドエンジニア職を中心に、中途採用を強化しています。

価と年1回の能力評価によって構成されており、目標達成度や成果だけでなく、そのプロセスも考慮し評価を行っています。また、考課会議には、事業本部ごとに課長以上の全管理職が参加することにより、公平性を保持しています。

採用者数および退職者数

	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
新卒採用者数	128	119	117	97	97
中途採用者数	41	57	97	85	74
採用者数合計	169	176	214	182	171
退職者数(自己都合)	84	88	86	110	105
退職者比率	2.8%	2.9%	2.8%	3.5%	3.3%

※算定範囲は三浦工業

社員満足度調査

2006年から毎年、全従業員を対象に社員満足度調査を実施しています。「企業理念の浸透」「改革意欲」「誇り」「信頼」「育成」「目標・評価」「チーム」「役員層のスポンサーシップ行動」に加え、「コンプライアンス」に関する設問を2問追加し(全40問)の「非常に当てはまる」「当てはまる」「どちらともいえない」「当てはまらない」「まったく当てはまらない」を、それぞれ2点、1点、0点、－1点、－2点とし、満足度を数値化しています。このデータは報告書として経営会議に報告されると

もに部門ごとに各設問の満足度をフィードバックし、職場改善に役立てています。数値化された満足度は各項目0.5以上であれば概ね問題ない指標として推移を見えています。2022年3月期の全体平均0.83については半数以上の従業員が良い評価をしているものと判断しています。なお、今までの全体平均は2018年3月期0.85、2019年3月期0.84、2020年3月期0.81、2021年3月期は0.82となっています。

回答率の推移

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
72%	80%	87%	84%	84%

※算定範囲は三浦工業

+i Comments 三友会についてはP58をご覧ください



三友会支部長
(堀江第一支部)
國方 英司

三友会員からの様々な意見を会社へ提言、福利厚生整備・社員旅行やイベント運営等の活動を行っています。コロナ渦で厳しい状況ですが、規模を縮小し親睦の回数を増やす等の工夫で充実した社内活動ができるよう心掛けています。



イベントマネージャー
小池 咲伎

三友会員の方やご家族も満足いただけるイベントを他のメンバーと協力し、企画運営しています。2021年度は感染症対策を徹底した味覚狩りイベントを実施。多くの方が職場以外での交流を深められ、「楽しかった」とお礼の言葉をいただきました。

多様な人財の活用

女性活躍の推進

当社は、女性従業員のキャリア形成において支援強化を継続しています。外部研修の受講奨励や、女性技術者などの他社交流会による意識改革に取り組むとともに、女性管理職比率3%を目標に掲げ、役職者登用の拡大と育成の強化を進めています。2021年度には4名が課長に昇進しており、女性管理監督者数19名、同比率は2.9%となっています。近年では、社内公募制度の拡充により、女性従業員が活躍できる領域の拡大を進めており、活躍志向の人財発掘とキャリアアップ支援を強化してい

ます^{*1}。また、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」において、「2段階目」から「3段階目」への認証を2022年5月に取得いたしました。引き続き、主任・係長のジョブローテーションの推進、役員および女性上位役職者参画によるオフサイトミーティングの開催、フィールドエンジニア職、営業職のキャリア採用などを通じて、課長候補者の計画的な拡充や、個々の強みを活かした専門領域などにおける上位役職への登用に取り組んでいきます。

※1 詳細は人財配置・登用の項目をご参照ください。

直前5ヵ年の女性従業員数・役職者数

	2018年 3月31日	2019年 3月31日	2020年 3月31日	2021年 3月31日	2022年 3月期
女性従業員(名)	771	774	781	797	801
女性従業員比率(%)	25.4	25.0	24.5	24.6	24.3
女性役職者(名)	228	239	255	276	295
女性役職者比率(%)	13.5	13.9	14.4	15.2	15.6
うち係長相当職(名)	17	20	23	28	29
女性係長相当職比率(%)	7.6	8.7	9.9	11.0	10.7
うち管理監督者(課長以上)(名)	16	16	16	16	19
女性管理監督者比率(%)	3.0	2.9	2.7	2.6	2.9
女性役員(名)	1	1	1	2	2
役員に占める女性比率(%)	3.2	3.3	3.6	7.4	10.5

※女性役職者比率は、当社の全役職者に対する女性の割合を記載しています。
※女性管理監督者比率は、当社の全管理監督者(課長以上)に対する女性の割合を記載しています。
※算定範囲は三浦工業



グローバルな人財の活用

外国籍人財は、当社のグローバル化に欠かすことができない重要なリソースと考えています。ミウラグループの海外17拠点において1,801名(グループ全従業員の30%、2022年3月末時点)の外国籍人財が働いており、海外拠点での事業展開拡大に向けて、引き続き雇用を確保していく予定です。当社では、国籍にかかわらず優秀な人財の採用をめざしており、現在、7名の外国籍人財が設計、研究、商品開発、フィールドエンジニアとして、国内外で活躍しています。

障がい者雇用

人財の多様性や地域社会への貢献の観点から、障がい者の雇用促進と活躍範囲の拡充など、障がい者が働きやすい環境づくりを進めています。また、毎年ミウラグループの特例子会社・ミウラジョブパートナーの従業員が「愛媛県障害者技能競技大会(えひめアビリンピック)」に参加し、個々の技能向上に努めています。2022年3月末時点で、障がい者雇用率は2.43%(法定雇用率2.3%)で、雇用障がい者数は、104名^{*2}となっています。

※2 三浦工業およびミウラジョブパートナーを含めた国内グループ会社(特例認定された関係会社)の合計値

直前5ヵ年の雇用障がい者数および雇用率

	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
障がい者数(名)	81	86	94	105	104
障がい者雇用率(%)	2.02	2.10	2.23	2.47	2.43

▶ 働きやすい職場環境の整備

ミウラグループでは、「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」をモットーに掲げています。従業員が生きいきと働けるよう、働き方改革や仕事と家庭の両立支援制度、福利厚生の充実など、より働きがいのある、働きやすい職場の実現をめざして取り組んでいます。

ワーク・ライフ・バランス

当社では、エクセレントカンパニーをめざし、ワーク・ライフ・バランスに重点を置いて取り組みを進めています。働き方改革

働き方改革

2016年10月より、段階を経て、フレックスタイム制度の対象者の拡大と制度充実を進め、柔軟な働き方を可能とする改革に取り組んでいます。2019年4月に導入したスーパーフレックスタイム制は、現在では、育児・介護短時間勤務を含む正社員・準社員の全員（但し、シフト勤務者を除く）を対象としています。

2021年4月～2026年3月間の5ヵ年計画として掲げた有給休暇取得年間15日以上については、2022年3月期においては、昨年比1.4日減少となりました。

また、残業時間の低減については、2022年3月期においては、昨年比6.1%増加の22.6時間／月となりました。社内基幹システム改変のプロジェクトおよび、コロナ禍による突発的な業務

や女性活躍推進を加速し、多様な従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境づくりに努めています。

負荷の派生による影響として把握しています。

今後も、労働時間の効率的な利用、生産性向上、従業員の裁量権を増やすなど、より柔軟な働き方ができるように制度の改革を進め、残業時間低減20時間／月をめざします。

<勤務制度の特徴>

- スーパーフレックスタイム制
コアタイム無し、1日の最低勤務時間3時間
育児・介護短時間勤務者を含む正社員・準社員の全員に適用（※シフト勤務者を除く）
- 柔軟な取得単位での年次有給休暇、積立休暇制度
半日、時間単位での取得が可能
※積立休暇制度…毎年4月に3日付与され、私傷病、家族の看護、家族の介護等で利用可

●働き方改革に関する数値推移

	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
残業時間（時間／月）	21.8	20.0	21.5	22.7	21.3	22.6
有給休暇取得日数（日）	14.5	14.9	14.8	13.1	14.3	12.9
有給休暇取得率（%）	72.7	74.4	74.2	66.2	72.0	65.0
フレックスタイム制度対象者数（名）	135	1,291	2,708	2,760	3,031	3,051
60歳定年再雇用率（%）	88.9	86.7	92.1	84.6	87.5	88.6

※算定範囲は三浦工業

両立支援制度の拡充

出産や育児・介護支援など、従業員が個々のライフステージに応じて働き方を選択できるよう、各種制度を整備しています。育児休業取得率は、男性、女性ともに取得者が増加傾向にあり、男性の取得率は2018年3月期5.5%から2022年3月期は15.0%へと増加しています。育児休業からの復職率は、2022

年3月期は男性、女性ともに100%となっています。今後も、さらなる環境整備を進めていきます。

<両立支援制度の特徴>

育児支援…育児短時間勤務・看護休暇などの制度の対象（子ども）は、小学6年生まで
介護支援…介護休業制度の期間は、介護対象者1名につき通算して365日

●直前5ヵ年の平均継続勤務年数および両立支援制度の状況

		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
平均継続勤務年数（年）	男性	15.9	16.0	15.8	16.0	16.2
	女性	8.6	9.4	10.0	10.5	11.1
育児休業取得率（%）	男性	5.5	4.2	1.9	11.1	15.0
	女性	100	100	100	97.7	100
育児休業からの復職率（%）	男性	100	100	100	100	100
	女性	100	100	100	97.7	100
育児短時間勤務者数（名）		94	108	138	144	136

※算定範囲は三浦工業



福利厚生

「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」というモットーを掲げ、職場づくりや福利厚生に最大限の力を入れています。

福利厚生として、社宅や独身寮の完備はもちろん、よりよい働き方をめざし、「スーパーフレックスタイム制」や「ノー残業デー」を導入したほか、通信教育・資格取得支援など従業員が意欲的に学べる環境も整えています。

また、従業員の資産形成を支援するため、セカンドライフ資金に備える制度（確定拠出年金マッチング拠出、年金財形）、住宅資金や教育資金などに備える制度（持株会奨励金、住宅財形、住宅取得支援制度、積立貯蓄、職場積立NISA）、死亡弔慰金制度や遺児育英年金など、さまざまな制度を整備しています。

これからも、より働きやすい職場づくりに向け、従業員の声にも耳を傾けながら、一人ひとりが生きいきと働ける職場の実現をめざしていきます。

労使の対話

労使が一体となって互いに発展することを目的に、1970年2月に従業員による健全な自主的組織として「三友会」が発足しました。労使協議の場として、会社代表を含む経営陣と「経営協

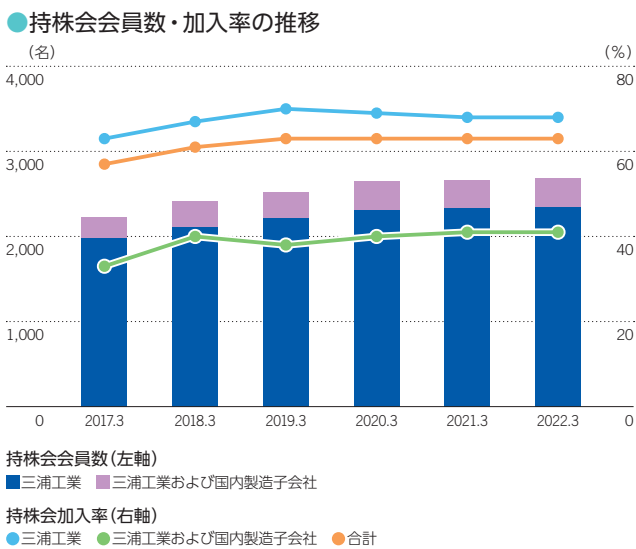
▶ 人権の尊重

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、その一つに「人権の尊重」を掲げています。また、2022年1月に「ミウラグループ人権ポリシー」を制定しました。このポリシーは、「国連グローバル・コンパクトの10原則」や国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」を尊重

ハラスメント防止体制

当社では、ハラスメント防止対策として、以下の取り組みを行っています。

- 就業規則でハラスメント行為を禁止
- 懲戒規程でもハラスメント行為が懲戒事由になる旨を明記
- 相談窓口は公益通報先に加え、社内に複数の相談窓口を設置、社内ポータルサイトにも掲示するなど多くの申出手法があり、匿名での相談も可能
- LGBTQに関する相談も相談窓口にて個別に対応
- 「セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止要領」を策定し、①事実確認にあたり相談者および行為者などのプラ



議会」を半期に1回開催しています。雇用制度、賃金制度、経営計画・賞与・昇給率、有給休暇取得の促進、時間外勤務の削減などについて協議しており、良好な関係を維持しています。

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。

ミウラグループ人権ポリシーはウェブサイトをご覧ください。
https://www.miuraz.co.jp/csr/social/human_rights.html

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ことを定めている

- 人権教育の実施
- 新任役職者研修のダイバーシティ講義でLGBTQ「性的少数者への配慮」、「人権尊重」について学習を行っています。また、2022年3月には、全従業員に「人権とビジネス」についての教育（e-ラーニング）を実施しました。

コンプライアンス

基本的な考え方

当社は、コンプライアンスを重視し、「ミウラグループ企業行動規範^{※1}」の第1項に「法令等の遵守」を定めています。経営戦略や事業目的の適正かつ効率的な達成と永続的な企業価値の向上に向けて、法令を遵守することはもとより、企業倫理に照らして、誠実かつ公正に業務を遂行することが重要であると認識しています。このような考えに基づき、取締役(社外監査等委員を含む)および執行役員などで構成されるコンプライアンス委員会を設置し、「ミウラグループ企業行動規範」の周知徹底に努めています。

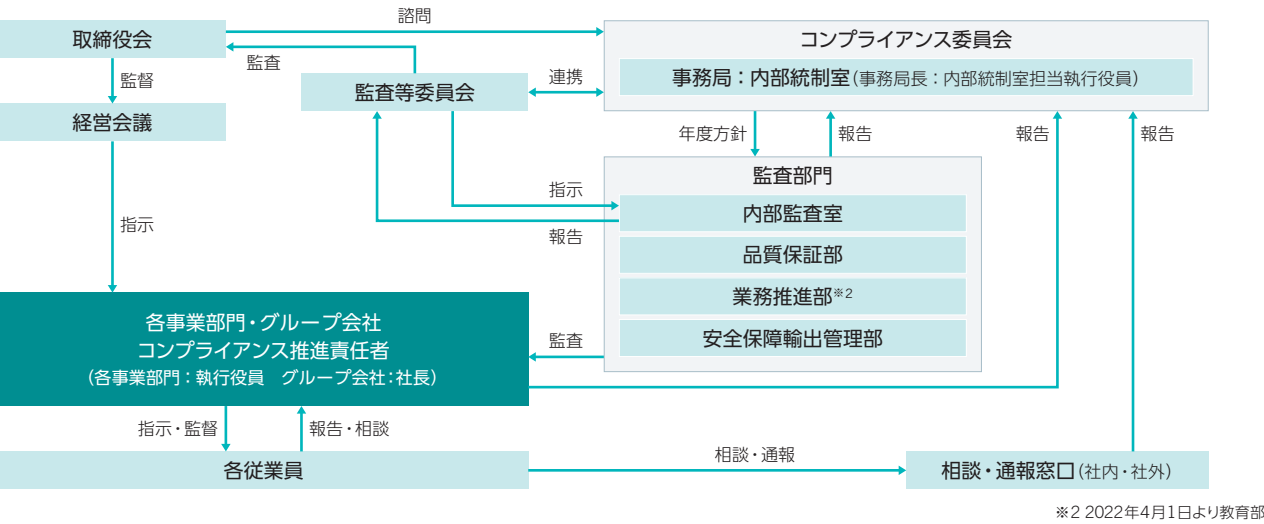
※1「ミウラグループ企業行動規範」はウェブサイトでご覧いただけます。
https://www.miuraz.co.jp/csr/various_policies/code_of_conduct.html

コンプライアンス体制

コンプライアンス委員会は、総務・人事担当の取締役を委員長とし、9名の委員で構成されています。同委員会は年1回の定例会に加えて、必要に応じて臨時会を適宜開催しています。定例会では、当期のコンプライアンス推進活動(教育、研修そ

他の取り組み)の実施状況、次期のコンプライアンス推進活動の方針、新法・改正法への対応、その他法的問題発生時の対応策の検討などについて審議を行います。2022年3月期は2022年3月に定例会を実施しています。

●コンプライアンス体制図



コンプライアンス意識浸透に向けた取り組み

ミウラグループでは、コンプライアンス意識の浸透に向けて、コンプライアンスに関する教育に力を注いでいます。2022年3月期の取り組みとして、コンプライアンス統括部署によるコンプライアンス基礎研修を新入社員159名(新卒99名、中途60名)に実施し、「法令入門ハンドブック」を受講者に配付しました。役職者マネジメント研修では、統括部長・次長(51名)に対し、コンプライアンス統括部署によるコンプライアンス講義を実施しました。加えて、当社およびグループ各社^{※3}の役員および従業員^{※4}に対して、コンプライアンスに関するe-ラーニング(贈収賄防止、内部通報の周知の内容を含む)を実施しており、受講者は、4,168名、受講率98.7%となっています。その他、各執行部門による関連部署・拠点に対する関連法令等^{※5}に

ついで教育(周知、勉強会、e-ラーニング)も実施し、コンプライアンス意識の浸透を図りました。また、2022年3月期から社員満足度調査の質問項目にコンプライアンスに関わる設問を追加して実施し、コンプライアンス意識の浸透状況について調査を開始しました。その結果、コンプライアンスの重視や不正行為等は見て見ぬふりをしないなどの意識が高いことを確認しています。なお、2022年3月期において、罰金や課徴金を伴う違反事例はありませんでした。

※3 三浦工業および国内製造子会社
※4 休職者を除く
※5 関連法令等: 労働安全衛生法、産業廃棄物処理法、下請法、毒物および劇物取締法、補助金、建設業法、インサイダー取引防止、安全保障輸出管理、贈収賄関連法令、公益通報者保護法等

贈収賄防止の取り組み

ミウラグループは、グローバル事業を展開するにあたり、「ミウラグループ贈収賄防止基本方針^{※6}」に基づいて、「ミウラグループ贈収賄防止基本規程」を制定し、グループ各社に周知しています。海外グループ会社への周知については、現地の言語で要領を作成し、各国に応じた運用を実施しています。また、サプライヤーに対しても、当社の行動規範として贈収賄を禁止

内部通報制度

国内では、公益通報者保護法に基づき、内部通報制度を整備しています。この内部通報制度では、労働者^{※7}ならびに取引先からの通報および相談を対象として、社内外に窓口を複数設置しており、これらの窓口は、社内掲示板(ポータルサイト)やウェブサイトで常時確認できるように開示しています。また、通報者などに解雇その他の不利益な取り扱いを行わないことや、そのような取り扱いまたは嫌がらせなどを行った者に対して処分を課すことができること、匿名による通報を受け付けることなどを定めています。

安全保障輸出管理の取り組み

わが国をはじめとする主要国では、武器や軍事転用可能な貨物・技術が、国際社会の安全性を脅かすような国家やテロリスト等の懸念が払拭されない組織に渡ることを防ぐため、国際的な枠組み(国際輸出管理レジーム)を構築し、各国が協調して輸出管理を行っています。ミウラグループでは、この国際輸出管理レジームはもとより、所在国の輸出管理法令を遵守することを基本方針として「グロー

知的財産の取り組み

第三者の知的財産権を尊重し、侵害しないように努めるとともに、自社の知的財産権の確保を積極的に行い、有効に活用する活動に取り組んでいます。①知的財産権の尊重: 第三者の知的財産権を侵害することがないように、商品の企画段階から先行する技術・商標などの調査を十分に行い、その結果を反映させた新技術・新製品の研究および開発を行っています。

税務コンプライアンス

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

している旨を文書により周知しています。また、2022年3月期の取り組みとしては、前述のとおり、贈収賄防止を含む内容のコンプライアンスに関する教育(e-ラーニング)を実施しています。

※6「ミウラグループ贈収賄防止基本方針」はウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.miuraz.co.jp/csr/governance/compliance/>

国内の通報窓口への通報件数は、2020年3月期0件、2021年3月期1件、2022年3月期3件となっています。海外グループ会社においては、米国・中国・韓国、カナダ・メキシコ・ブラジル・インドネシアの各社に内部通報窓口の設置をしており、海外の通報窓口への通報件数は、2022年3月期に3件の通報があり、過去3年間の通報件数は5件となりました。通報された情報については、コンプライアンス統括部署もしくは関連部署が調査し、問題を確認した場合はコンプライアンス委員会などに報告され、早期の対応と是正を図っています。

※7 正社員、準社員、契約社員、パート、アルバイト、派遣労働者および退職者

バル安全保障輸出管理規程」を定め、国際的な平和および安全の維持の観点に立った適正な輸出管理に努めています。また、所管部署(安全保障輸出管理部)により、新入社員研修、海外派遣前研修、該非判定研修、取引審査研修などの安全保障輸出管理教育を適宜行っています。なお、2022年3月期の取り組みとしては、上記の他に経営層向け教育や全社員向けe-ラーニングなども実施しています。

②知的財産活動: 事業部門と知的財産室が連携し、事業に貢献する特許、商標などの権利化を戦略的に行い、知的財産の保護の強化および活用を図っています。③従業員教育: 知的財産の基礎知識から応用・活用のテーマを月ごとに設定したe-ラーニング講座、および発明発掘のグループディスカッションなど実践的な内容を含む階層別集合研修による教育プログラムを実施しています。

グループ内の移転価格税制においては、「OECD移転価格ガイドライン」の遵守に努め、グループ各社の国・地域の税制に基づいた管理を行っています。

税務コンプライアンスについては、ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.miuraz.co.jp/corporate/compliance.html>

リスクマネジメント

➤ 基本的な考え方

リスクマネジメントは、コンプライアンスとともにコーポレート・ガバナンスを支える基盤であり、切り離せない両輪であるという認識のもと、全従業員に「ミウラグループ企業行動規範」を浸透させ、企業を取り巻くあらゆるリスクに対して適切な対応を進めています。また、危機管理（クライシスマネジメント）については、大規模災害や新型コロナウイルスの流行などの危機事象発生時においても、重要業務に対する影響を最小限にとどめ、事業の継続と早期復旧が実現できるよう、BCP^{*1}を策定するなど体制の整備・維持に努めています。

※1 BCP (Business Continuity Plan):事業継続計画

▶ リスクマネジメント体制

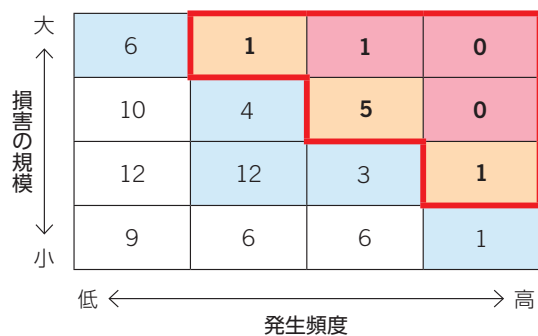
リスクマネジメントについては「リスクマネジメント基本規程」に則り、当社にとって主要な対象リスクを担う部門の執行役員がリスクマネジメント推進者となり、リスクマネジメントの推進・対応策を整備しています。事業リスク影響評価への対応・検証については、リスクマネジメントの最高責任者である社長執行役員 CEOによるリスクマネジメント定例会(年1回)で審議をしています。審議内容は経営会議に報告され次期の活動方針の承認を得ています。また、本体制に関する特に重要な事項は取締役会で決定されています。

▶ リスクマネジメントの取り組み

ミウラグループの経営目標の達成を阻害するさまざまなリスクを品質、環境、情報セキュリティ、広報、財務、コンプライアンス、労働災害、災害、企業買収、信用・風評の10類型に分類し、リスクの発生頻度と損害規模の評価をもとにリスクマップを策定することにより、リスクマネジメントの推進と対応策の整備を行っています。リスクマップは、毎年1回、各部門の執行役員に対して実施するリスク調査の結果に基づいて、定期的に見直し・再評価を行っています。2022年3月期の見直しでは、気候変動(脱炭素社会への移行に伴うリスク)を評価し、リスクマップへ追加しています。

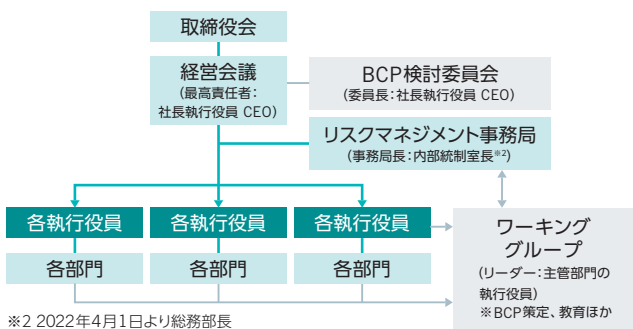
2022年3月期は、前期からの継続的な事項を含め、期初に策定したBCPに対する活動方針に基づき、生産停止リスク低減策の実施、海外事業のリスクマネジメント体制強化を目的とした

●ミウラグループの主要リスク分布状況(2022年3月期)



リスクの重要性：■高 ■中 ■低 □—
※各枠内の数字はリスク項目数

●リスクマネジメント体制図



主要な海外グループ会社の内部監査組織の見直し・強化を推進しました。そのほか、ソーシャルメディア運用規程の制定やハラスメント勉強会の実施、不正行為の厳罰化などのリスク低減施策も実施しました。また、労働安全衛生法や産業廃棄物処理法、下請法、贈収賄防止などについての研修・教育や社内周知の実施を行い、リスクの低減に努めました。

新型コロナウイルス感染症対策関連では、前期に引き続き、対策本部からの情報開示(社内外へのウェブサイトでの従業員感染の公表を含む)や、社内での感染防止対策に取り組みました。

これらの活動結果を踏まえ、2023年3月期は、国内グループ各社の連携強化や、生産停止リスク低減の継続的な取り組み、主要な海外グループ会社の現地監査人による自国内監査の開始など、引き続きリスクマネジメント体制の強化を進めていきます。

▶ 情報セキュリティ

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

情報セキュリティ体制とその取り組み

当社の情報セキュリティを維持・強化していくための対策は、「情報管理規程」においてセキュリティ管理体制が明確化されており、情報セキュリティ委員会により全社的なマネジメント体制が整えられています。同委員会ではインターネットを利活用した製品・サービスについて、企画から製品化の段階にかけてリスクアセスメントを実施し、リスク対応の評価・承認を行っています。また、既存のサービスについても定期的に監査を実施しています。

従業員への教育としては、情報機器を取り扱うすべての従業員に対し継続的に情報セキュリティに関する教育・注意喚起を行い、その重要性や、情報の適切な取り扱い・管理について周知徹底を図るほか教育資料も定期的に見直しています。

▶ 事業継続活動

当社グループの本社・生産機能が特に集中する四国では、大規模地震などによる大きな被害が予想されることから、「BCP基本方針」※4に基づき、グループ各社ではBCPを策定し、被災時においてもお客様に安定的に製品・サービスを供給できるよう、グループ全体で取り組んでいます。

※4「BCP基本方針」は下記ウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.miuraz.co.jp/corporate/bcp.html>

1.生産におけるBCP

2022年3月期は、製造設備の老朽化対策および浸水被害の低減策の実施に取り組みました。また、被災などにより生産が全面停止とならないよう、重要機能部品の製造設備の複数台数確保や分散設置を推進しています。新型コロナウイルス感染症対策としては、生産作業者の多能工化と有資格者の増員や分散配置を行い、電子部品等の長納期化に対しては、集中購買による先行手配と在庫の積み増しを行い生産停止リスク低減に取り組んでいます。

2. 営業・メンテナンスにかかるBCP

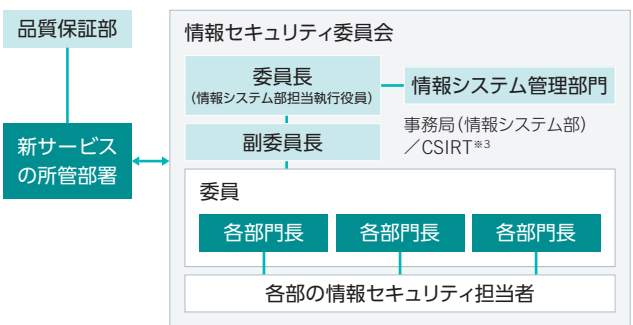
本社メンテナンスサービスセンター（コールセンター）が広域災害や新型コロナウイルス感染症等の影響で機能停止した際や、夜間・休日のお客様対応を継続するため、福岡支店内に第2メンテナンスサービスを立ち上げ、緊急時に対応する者を対象に訓練も実施しています。これにより有事のお客様対応が可能になりました。

また、近年、不審なメールが増加していることから、注意喚起および対処方法の案内を適宜発信しています。

海外グループ会社の情報セキュリティ水準統一

情報セキュリティ水準をグローバルで統一することを目的とし、各国の情報セキュリティ管理体制および、環境の整備を進めています。整備においては、日本の「情報管理規程」「情報セキュリティ要領」をベースとして、各国で調整を行う形で進めています。

●情報セキュリティ委員会および関係者 体制図



※3 CSIRT:Computer Security Incident Response Teamの略で、「コンピュータセキュリティインシデント」に関する報告を受け取り、調査し、対応活動を行う組織体

また、運用している災害GIS(地理情報システム)を利用したBCPシステムは、2021年8月の西日本を中心に発生した大雨「令和3年8月豪雨」の際にも、お客様対応に効果を発揮しています。

3. 安否確認システムの充実

2008年より、「**安否確認システム**」を導入しています。震度5以上の地震発生時や大豪雨や甚大な被害発生時にも臨機応変に利用できるシステムです。これにより緊急時における従業員の安全を迅速に確認するだけでなく、製品・サービスの安定供給や生産体制の早期正常化をめざします。

4. 広域IP無線の全拠点配置

大規模な災害が起こると一般回線での通話ができなくなることが想定されるため、35拠点に広域IP無線*5を配置していました。しかし、ここ数年、地震や豪雨災害などが各地で発生していることから、通信手段のひとつとして全拠点100箇所に広域IP無線を追加で配置し、迅速な初動対応ができるようにしました。

※5 災害時でも規制のかかりにくい「パケット通信網」を利用するため、携帯電話の通信規制がかかっても、通話につながりやすいとされている。

労働安全衛生

基本的な考え方

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

ミウラグループ安全衛生方針

ミウラグループは、事業活動のあらゆる面において安全・健康を第一と考え、従業員自らが積極的に安全衛生活動に参画すると共に職場環境改善を継続的に実施し従業員及び関係者の災害撲滅と健康増進を図ります。

重点項目

1. 安全衛生関連法令及び社内基準の遵守を基本として、安全衛生活動への取り組みを展開します。
2. 職場における危険予知(KYT)・危険源の除去を行い、労働災害ゼロ(ゼロ災)を目指します。
3. 社員の心と体の健康維持・増進の為に健康経営に積極的に取り組みます。
4. 交通ルールを遵守し、交通労働災害の低減を図ります。
5. 大規模災害を想定し、組織的に活動できる防災体制を整えます。
6. 従業員及び関係者とのコミュニケーションを図り、全員参加の安全衛生活動を実行します。

安全衛生マネジメント

安全衛生委員会

安全衛生委員会は規程のもと、委員会の構成、運営、調査審議事項を定め、安全衛生管理活動の円滑な推進を図っています。全社活動に加え、事業所別の安全衛生委員会も組成し、本社地区、北条地区、製造グループに属する各事業所、各拠点において、各々毎月開催しています。

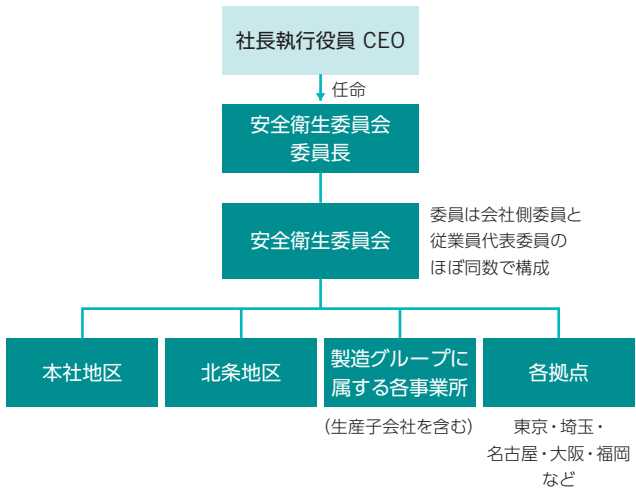
安全衛生活動の推進

安全衛生活動は、安全衛生管理規程に従い組成・選任している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、安全衛生推進者、産業医が中心となり実施をしています。毎年、総括安全衛生管理者が表明する「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、交通安全のための「交通事故アンダー80」活動、全従業員へ「安全スローガン」募集を呼びかけ、安全の浸透を図っています。

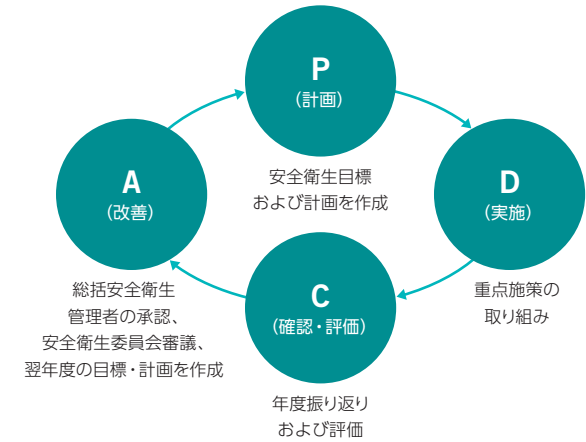
安全衛生教育の実施

安全衛生管理規程および安全衛生管理要領に従い、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。2022年3月期の従業員受講者数は延べ1,190人で、取引業者は全国で1,377社が受講しています。

安全衛生委員会体制図



安全衛生活動推進のPDCAサイクル

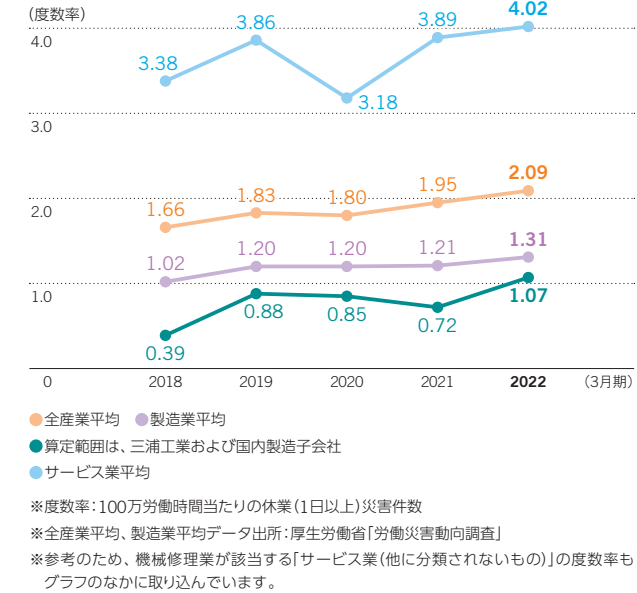


安全への取り組み

安全衛生委員会が中心となり「休業災害ゼロ」をめざし、安全への取り組みを強化、推進しています。2022年3月期の休業災害は9件と、前期から4件増加しました。休業災害度数率は1.07と前期から0.35上昇した一方、強度率は重大災害が発生しなかったことから0.01となり前期から0.91低下しました。

製造グループ会社でも、「休業災害ゼロ」をめざし、毎月の安全パトロール、KYT活動など地道な安全活動を継続して実施しています。三浦アクアテックでは、第1工場で800日、第2工場

休業災害度数率



健康経営の推進

ミウラグループでは、従業員の心と体の健康保持・増進のため、健康経営に積極的に取り組んでおり、健康経営宣言を社内外に発信しています。

ミウラグループ健康経営宣言

ミウラグループは「最も働きがいのある、最も働きやすい職場づくり」をモットーに、事業活動のあらゆる面において社員の健康・安全を第一と考えております。社員の心と体の健康保持・増進の為に、健康経営に積極的に取り組みます。

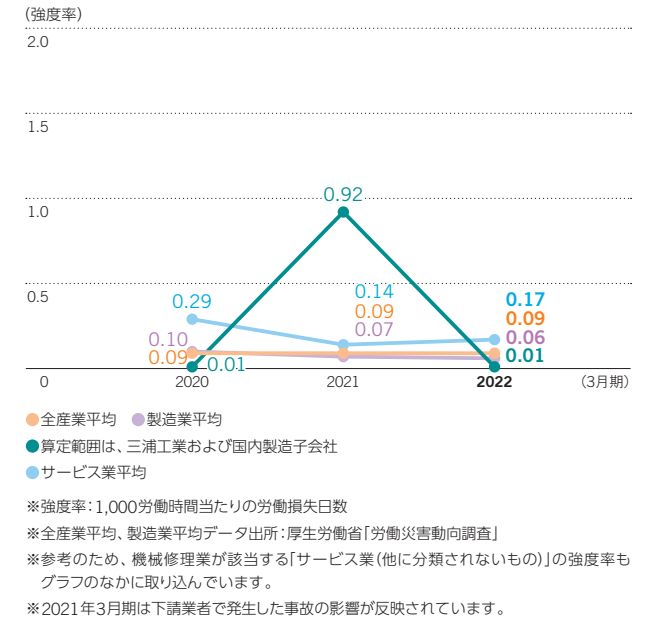
総務担当役員を健康経営責任者として、総務部安全衛生管理課がミウラグループ健康保険組合と協力し、健康経営の推進を行い、健康保険組合と定例開催する「コラボヘルスプロジェクト」などで結果の検証・改善を行っています。主に、残業低減・生

で1,100日の連続無災害記録を達成し、中央労働災害防止協会より、中小企業無災害記録証がそれぞれ授与されました。



三浦アクアテックが
中小企業無災害記録証を受賞

労働災害強度率



産性向上や健康増進、メンタルヘルスケア推進を目的とし、ノー残業デーの設定やフレックスタイム制度の運用、定期健康診断(受診率100%)や任意健診の受診費用補助、ストレスチェック、メンタルヘルス相談窓口の設置、職場復帰支援などを行っています。これらの取り組みが評価され、当社は「健康経営優良法人(大規模法人部門)2022*」に、三浦アクアテックは「健康経営優良法人(中小規模法人部門)2022*」に、前期に続き認定されました。

※経済産業省と日本健康会議が進める、健康経営を実践している特に優良な法人を表彰する制度



品質管理

基本的な考え方

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

品質マネジメント宣言

品質方針
コーポレートステートメント「熱・水・環境のベストパートナー」を実現するにあたり、以下の行動指針をすべての従業員が遵守し、実行すべきものとして定めています。

品質行動指針
1. 法令・規制要求事項を遵守し、安全性を第一に考えたものづくりをおこなう。
2. 社会的に有用で高品質の製品やサービスを創出し、お客様の満足を得る。
3. 最高のテクノサービスを追求し、お客様から信頼される企業をめざす。
4. 環境への配慮を重視した製品・サービスを開発、提供し社会に貢献する。
5. 全体最適の視点・グローバルな視点で考え、継続的に品質の向上をはかる。

安全衛生マネジメント

責任

品質保証活動は、総括責任者(社長執行役員 CEO)が指名した事業統括責任者(取締役以上)が統括しています。事業統括責任者は、品質行動指針に基づき、各統括本部および各ブロックや事業部に年度ごとの具体的な基本方針の策定指示を行います。

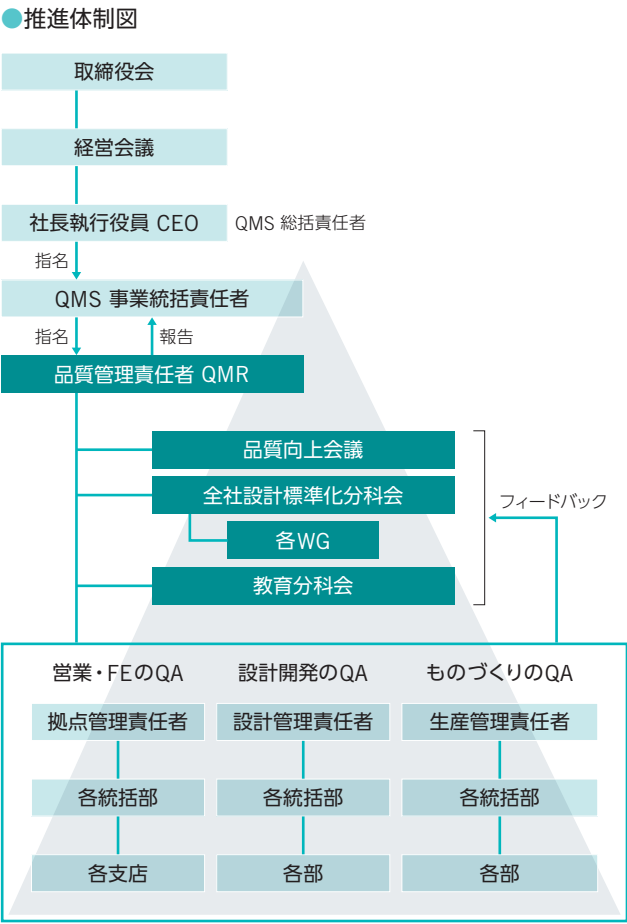
また、事業統括責任者から任命された品質管理責任者は、品質マネジメントシステム(QMS)に則り、お客様のご要望に対する認識を高め、品質保証活動を推進します。品質マネジメントシステムの実施状況および改善の必要性の有無、活動内容については適時事業統括責任者に報告しています。

マネジメントレビュー

マネジメントレビューを年1回実施し、品質マネジメントシステムのパフォーマンスについてレビューしています。レビュー内容は、顧客満足度に関するフィードバック、品質目標の達成状況、製品およびサービスの適合状況、不適合事案とその是正措置などです。

品質向上会議

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



品質マネジメントシステム(QMS)

品質マネジメントシステム(QMS)は、品質マネジメントシステム運用規程として文書化し、毎期、外部機関による品質監査を行っています。2022年3月期は、内部監査の適合率は約95%を確保、外部監査での不適合の指摘もありませんでした。同結

製品開発におけるリスクアセスメントの徹底

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

リスクアセスメントは、社内研修にて重要性を認識、実施方法を理解し、具体的な実施の習得まで体系的に学ぶ体制となっています。

製品不適合などへの対応

品質マネジメントシステム運用規程において、お客様のご要望に適合しない製品やサービスが提供されたり、誤って使用されたりすることを防ぐために、それらを確実に識別し管理することを定めています。

不適合製品発生時の対応(大まかなフロー、役割分担)は以下のとおりです。

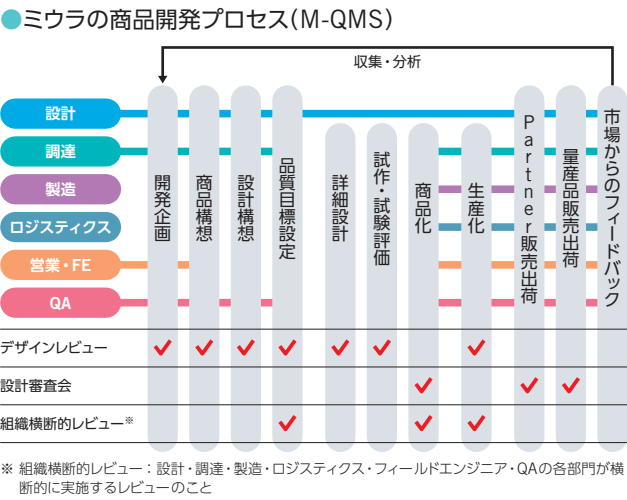
- ①営業・メンテナンス拠点:迅速かつ適切な顧客対応と、フィールドエンジニアによる不適合製品に対する処置の実施、製品クレーム報告書の拠点管理部門への提出
- ②拠点管理部門:現場対応支援および製品クレーム報告書の受付を行い、継続案件については品質保証部および責任部門と協力し、問題解決を推進。
- ③責任部門:原因究明、是正処置方法の評価、再発防止策を策定のうえ、品質保証部に提出

品質に関する従業員教育の実施

新入社員全員を対象とした品質保証の基礎に関する研修(106名受講、受講率100%)のほか、リスクアセスメントを適正に行うことができるよう、主に技術者を対象としたリスクアセスメ

果に基づき、事業統括・品質管理責任者は、関連部門へ品質向上について指示し、QMSの継続的改善に取り組んでいます。

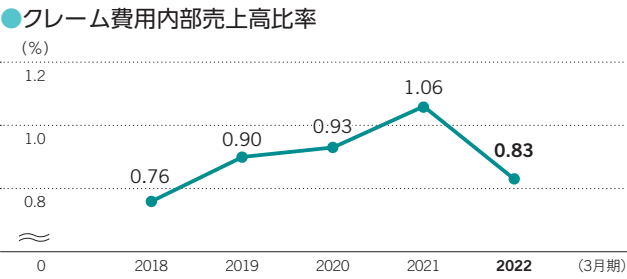
認証取得状況はウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.miuraz.co.jp/csr/social/iso.html#iso9001>



④品質保証部:問題解決の推進、報告内容および予防措置に対する妥当性を評価

クレーム件数・費用比率をKPIとして部門ごとにモニタリングを実施、中長期的に不良防止や費用削減に努めています。

製品・サービスに起因する重大な事故については、重大事故要領に則り、早期対応・再発防止を図っています。



ント研修(65名受講、受講率100%)を実施しています。また、ISO9001内部監査員の育成を目的とした研修も実施し、46名が受講(受講計画者に対し100%)しました。

サプライチェーンマネジメント

▶ 基本的な考え方

購買部門は企業の社会的責任を果たすため、お取引先であるサプライヤーとの相互理解、法令・社会規範の遵守を積極的に推進しています。さらに、サプライヤーから供給された優れた資材をよりよい製品づくりに活かし、お客様に提供しています。

※ ミウラグループの「調達の基本方針」はウェブサイトでご覧いただけます。<https://www.miuraz.co.jp/csr/social/basic.html>

▶ サステナブル調達と推進体制

当社はサプライヤーとの取引基本契約書に、環境保全に関する条項として、「廃棄物削減、省資源、省エネ、リサイクルを推進し、地球環境に与える負荷の軽減に努める」旨を定めています。このたび、「ミウラグループサステナブル調達ガイドライン」として2021年8月に、紛争鉱物の使用禁止に努める内容を含む11項目を制定し、ウェブサイト上で公開およびサプライヤーへの周知も行いました。同時期に、グリーン調達の取り組みとして、「ミウラグループグリーン調達ガイドライン」(2017年10月に制定)から基本的な考え方を抜粋した「ミウラグループグリーン調達指針」も制定しました。有害物質の調査については調査を開始しており、自社のボイラ薬品は、ガイドラインに記載された

有害化学物質の非含有を保証できる体制を整えています。

「ミウラグループサステナブル調達ガイドライン」は、ウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.miuraz.co.jp/assets/pdf/csr/coproduction-guide-202204.pdf>

2022年3月期も前年度同様に、新型コロナウイルス感染症の影響がありサプライヤーからの部品供給の納期遅延がありましたが、製造・フィールドエンジニア活動の停滞はありませんでした。また、2023年3月期は以下の取り組み方針としています。

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

▶ 調達におけるBCPの取り組み

2022年3月期は、海外サプライヤーのリスク管理やBCP基準における対象機器部品の再検討を行いました。来期には重要機能部品の安全在庫(海外グループ工場)の検討に取り組みます。

▶ サプライヤーと一体になった品質向上に向けた取り組み

ミウラグループでは、生産統括本部を中心に設計・グループ製造会社・資材調達および協力会社の4部門で、常に品質向上に向けた四位一体改革を推進し、高品質・低コスト・短納期を実現する生産体制の構築をめざしています。「TS(トップサプライヤー)優良製造会社認定制度」を2009年3月期より開始し、現在は、TS8社と理念を共有し、QCDF※1の追求と、長年にわたる相互信頼・WIN-WINの関係を構築しています。

TS8社および重要な機能部品サプライヤーに対しては、毎年、生産品質部が品質監査を実施しており、2022年3月期は概ね問題ありませんでした。

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

▶ 「パートナーシップ構築宣言」への登録

当社は、2021年7月、「パートナーシップ構築宣言」に登録し、サプライヤーとの連携・共存共栄を進め、働き方や生産性向上、BCP策定助言などの全体的なサプライチェーンの価値向上と、取引習慣の遵守・関係構築に取り組んでいきます。

当社が中小企業から購入している資材品、調達品に関しての

経営者会議

当社社長執行役員 CEOをはじめとした経営層とTS8社の経営者が参加し、年1回開催している会議です。品質向上・納期対応・コストダウンの各社の目標、実績、自主点検結果を開示して、評価報告と意見交換を実施しています。

PC交流会 (Process Change for the better)

当社の設計・調達とTS8社および主要協力会社の担当者による製造方法の改善、設計の品質向上を図る活動です。本会を通して改善し、削減できた加工時間は、電力消費量に換算され、部品製作におけるCO₂排出量の抑制に役立てています。その成果は経営者層に会議を通して報告しています。これからも環境負荷低減に向け継続的に取り組んでいきます。

支払いを2022年5月納入分より電子決済サービス支払い(サイト120日)から全額振り込み支払いに変更するなどの取り組みを実施しています。

パートナーシップ構築宣言については、公益財団法人全国中小企業振興機関協会ウェブサイトをご参照ください。
<https://www.biz-partnership.jp/index.html>

地域社会への貢献

▶ 基本的な考え方

ミウラグループでは、世界が達成をめざすSDGs(持続可能な開発目標)を100年企業に向けた目標の一つとして捉え、CSR活動を積極的に推進しています。ミウラグループが事業活動を行っている国内外の各地域における持続的な発展や豊かな社会の実現をめざし、SDGsの視点を考慮した教育支援、環境保全、地域活動への協力など、さまざまな社会貢献・地域貢献の取り組みを行っています。

▶ 異業種企業が連携した環境教育プロジェクト

当社は、古紙をアップサイクルすることで循環型社会の実現をめざす取り組み「紙ンバック(カミンバック)プロジェクト」を株式会社今治・夢スポーツ、第一印刷株式会社と2022年2月に開始し、同年4月19日に今治明徳中学校で、紙のリサイクルについての出前授業やSDGsをテーマとしたワークショップを実施しました。今後も継続したカリキュラムを計画しています。



今治明徳中学校での出前授業の様子

「紙ンバックプロジェクト」はウェブサイトでご覧いただけます。<https://www.kaming-back.com/>

▶ フードドライブ(食料品の寄付活動)でSDGsの達成に貢献

フードドライブ活動は社会課題である食品ロス削減と食料を必要とする人々への支援を目的としています。2021年11月松山商工会議所の呼びかけにより、本社(堀江・北条)で2日間実施しました。各家庭から持ち寄られた食品は、松山商工会議所を通じて子ども食堂などの団体に寄付され、活動に参加した従業員からは「もっとこの活動が広がって欲しい」などの反響があり、2022年6月には2回目の実施となりました。



フードドライブ協力の呼びかけ



各家庭から持ち寄られた食品

▶ ミウラート・ヴィレージ (三浦美術館)

三浦工業本社(愛媛県松山市堀江町)にある「ミウラート・ヴィレージ」は、ミウラグループの創業者である三浦保(1928-1996)が生前に企画し1998年に竣工した美術館です。世界中から蒐集した美術品や自ら制作した陶板画等を従業員や地域の方々に鑑賞していただきたいという創業者の強い意志が現在も引き継がれています。2021年度は、創業者没後25年の節目として「三浦保展〜生命の光^{いのち}」の展覧会を開催し、その記念イベントとして、坊っちゃん劇場演者によるミュージカル「三浦保の夢」を上演しました。今後も芸術を通じた地域社会への貢献活動を行っていきます。



ミウラート・ヴィレージ(三浦美術館)

▶ 教育振興への取り組み(愛媛大学の寄付講座)

「環境産業科学講座」は1999年に開設され、2002年11月には、同大学農学部^{いのち}に愛媛大学環境産業研究施設「三浦記念館」を建築・寄贈しました。同施設では、環境にかかわる分析・対策技術の研究開発と人材育成を目的とし、食品や水、土壌に含まれるPOPs(残留性有機汚染物質)や残留農薬などの化学物質の分析技術、室内環境のモニタリング技術の開発に産官学連携で取り組んでいます。



愛媛大学農学部環境産業科学講座(三浦記念館)

環境への配慮

基本的な考え方

ミウラグループは「熱・水・環境のベストパートナー」として、地球環境の保護に向けてグローバルな視点から積極的に取り組みを進めており、「ミウラグループ企業行動規範※1」においても環境問題に対する取り組みを明文化しています。

今後も、環境への配慮を重視した製品・サービスを開発、提供し、また、事業活動から生じる環境への影響を考え、環境負荷や環境リスクの低減に努めることで、地球環境保全に貢献する企業をめざしていきます。

※1 ミウラグループの「ミウラグループ企業行動規範」はウェブサイトでご覧いただけます。https://www.miuraz.co.jp/csr/various_policies/code_of_conduct.html

ミウラグループ環境方針※2

ミウラグループは、熱・水・環境のベストパートナーとして、企業活動を通じ、地球環境にやさしい社会の創造とサステナブルな社会の実現を目指します。

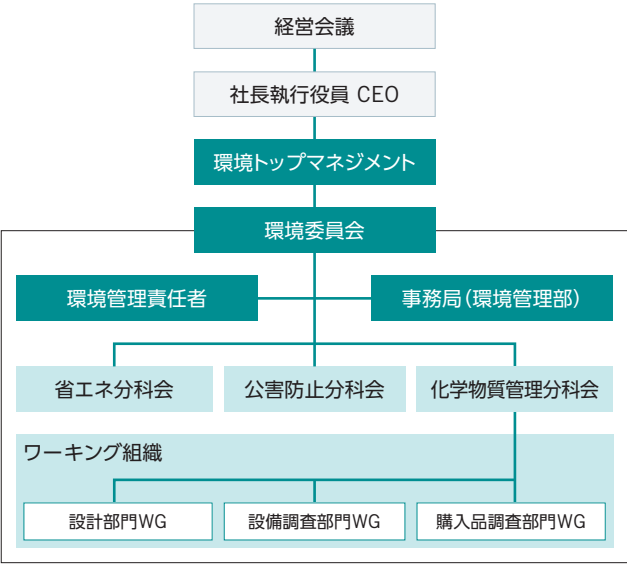
行動指針	
1	環境側面から環境に与える影響をとらえ、環境マネジメントシステムを構築し、継続的改善を図ります。
2	環境目的、目標は、社員一人ひとりが身近に参加でき、その総和が環境負荷低減につながる活動を優先的に取り上げます。
3	環境側面に適用される環境関連法規およびミウラグループが同意するそのほかの要求事項を遵守し、汚染の防止に努め、生態系の維持及び自然との共生を図ります。
4	事業活動から環境に与える影響のうち、次の項目を重点的に取り組みます。
	①脱炭素・省エネ・省資源及び再資源化を評価（LCA）し、環境の改善に寄与する商品開発と普及に努めます。
	②カーボンニュートラルにむけた施策の遂行、エネルギーの有効利用を追求します。
	③資源のリユース及びリサイクルを通じて廃棄物の抑制に努めます。
	④グリーン調達を継続し、有害物質含有の低減に努めます。
	⑤「ミウラの森」森づくり活動を通じて森林保護に努めます。
※2 「ミウラグループ環境方針」はウェブサイトでご覧いただけます。 https://www.miuraz.co.jp/csr/environment/policy.html	

環境マネジメント

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

また、環境委員会が主体となり、国内・海外ともに課題点を把握し、目標を設定し対応を進めています。国内では、三浦工業(支店を除く)および製造子会社を含む計5社をISO14001の認証対象※3とし、2007年2月に認証を取得しました。2021年10月、更新審査を受け、2022年1月にISO14001の規格に適合し更新を継続しています。一方、海外では、主要なアジア圏の製造拠点である中国、韓国、台湾の3現地法人について、認証され更新しております。その他の製造拠点についても、EMSの構築と運用をめざしています。

環境推進体制図



※3 ISO14001の認証取得状況はウェブサイトでご覧いただけます。<https://www.miuraz.co.jp/corporate/iso.html>

環境に対する配慮

事業者クラス分け評価制度で7年連続Sクラス

ミウラグループは、経済産業省・資源エネルギー庁が行うエネルギーの使用の合理化等に関する法律の定期報告に基づく、「事業者クラス分け評価制度」において特定事業者として、2015年度の本制度開始時より、7年連続で最高評価のSクラスと評価されています。「事業者クラス分け評価制度」は、省エネ法において、エネルギー管理が優良である事業者をS(優良事業者)・A(さらなる努力が期待される事業者)・B(停滞事業者)・C(注意を要する事業者)にクラス分けしています。今回、ミウラグループが評価された理由は、「エネルギーの使用にかかわる原単位」の5年間平均原単位(エネルギー消費原単位※4)が1%以上の低減であることに該当したことによります。

化学物質の抑制および管理

ミウラグループでは、『ミウラグループ グリーン調達ガイドライン』に沿って、製品に含有される化学物質調査に取り組んでいます。現在、自社ボイラ薬品についてはガイドラインに基づいた保証体制を整えており、今後さらに対象範囲を拡大するためにグリーン調達調査を進めています。調査結果をサプライヤーに開示・共有することで効率化を図り、サプライヤーと協働をしています。さらに取引先アンケートによる環境への取り組み調査と遵守状況の確認を行っています。

自然との共生

「ミウラの森」※6での自然保護活動

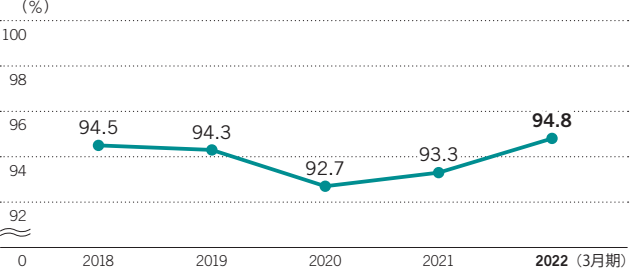
2021年11月、ミウラグループ従業員とその家族34名と愛媛県、松山市の森林組合の皆様をはじめとする関係者は、「ミウラの森」での森づくり活動に参加しました。「ミウラの森」の森づくり活動の目的は、多くの方々に自然と親しみながら自然保護の大切さを学び、地球環境保全にも貢献していただくことにあります。また、「ミウラの森」での森づくり活動は、「愛媛県企業の森づくりCO2吸収認証制度」に基づき、整備した森林の効果をCO2吸収量の数値で認証されています。2020年度の自然保護活動により吸収されたCO2は5.9 t-CO2/年と認証され、「令和3年度えひめ山の日の集い記念式典」で表彰されました。

ビオトープ※7で自然との共生をめざす

ミウラグループでは、工場や実験で使用後に中和槽から排出される水を利用したビオトープを、北条工場の敷地内に創造しています。ここでは、排水の監視も担っています。

※7 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

ミウラグループの5年間平均原単位の推移



※4 省エネ法に基づく原単位: エネルギー使用量(kL) / {国内売上(百万円) × 建物延べ床面積(m²)}

VOC※5排出量

	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
エチルベンゼン	1.3	1.3	1.8	1.4	1.2
キシレン	1.6	1.5	1.8	1.6	1.6
トルエン	1.1	1.0	1.5	1.4	1.7

※5 Volatile Organic Compounds: 揮発性有機化合物
※算定範囲は、三浦工業および国内製造子会社(南吉田工業、三浦工機を除く)



「ミウラの森」での自然保護活動参加者



令和3年度えひめ山の日の集い記念式典

※6 「ミウラの森」の詳細はウェブサイトでご覧いただけます。
<https://www.miuraz.co.jp/news/topics/2022/1161.php>



ミウラの敷地内にあるビオトープ



ビオトープで生息するメダカ

▶ 環境長期目標の策定

パリ協定の1.5℃シナリオと日本政府の2030年度のGHG排出量46%削減目標(2013年度比)を鑑みて、事業活動および製品のライフサイクルにおける、GHG排出量、環境汚染物質、廃棄物、排熱、水使用量などを可能な限り最小化する「ミウラグループ エコチャレンジ」を行っています。環境長期目標では

2050年までのGHG排出量(スコープ1・2・3)の削減および排出物のリサイクル率向上、水使用量の削減についての定量化目標とそれぞれの目標達成のための施策を設定し、2022年4月より取り組みを進めています。

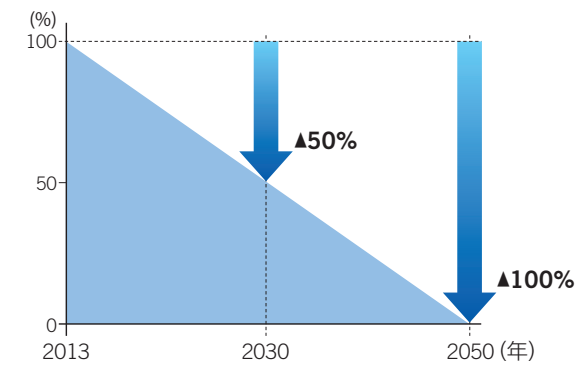
ミウラグループ エコチャレンジ

1. 脱炭素社会への取り組み

● 省エネルギー活動によるGHG排出量(スコープ1※1・2※2・3※3)の削減

※スコープ1・2の算定範囲は、三浦工業および国内製造子会社

● スコープ1・2排出量



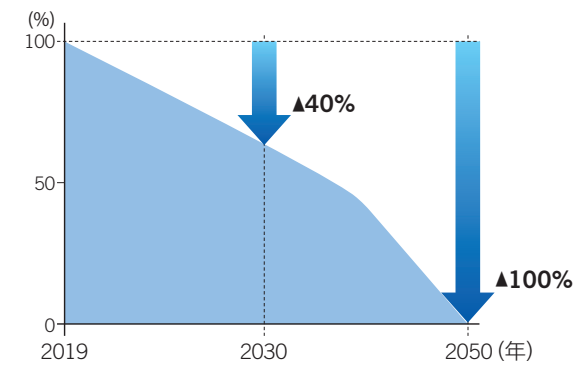
削減目標

2013年	2030年	2050年
基準年	▲50%	▲100%

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伴わない可能性がある場合はグリーン電力およびJ-クレジットの購入

● スコープ3排出量(売上原単位)



削減目標(売上原単位)

2019年	2030年	2050年
基準年	▲40%	▲100%

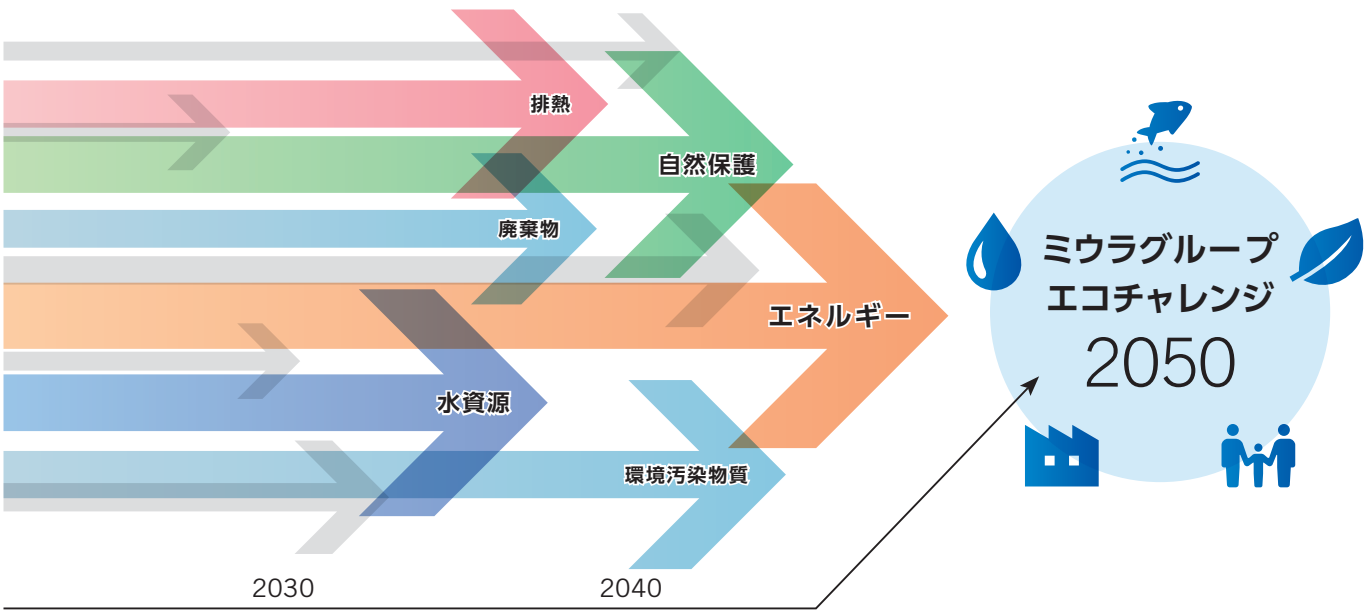
目標達成のための施策

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

● ミウラのサプライチェーン排出量



※1 スコープ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 スコープ2: 他社から供給された電気、熱・蒸気の使用に伴う間接排出
※3 スコープ3: スコープ1、スコープ2以外の間接排出(事業者の活動に関連する他社の排出)

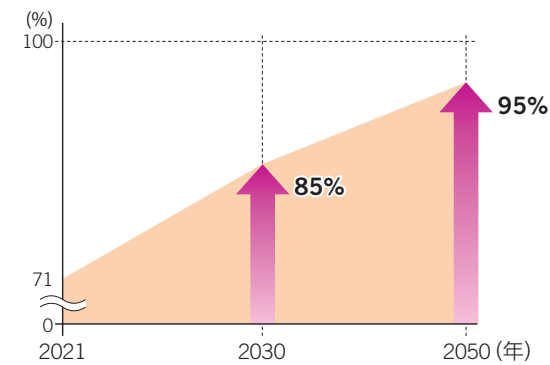


2. 資源循環社会への取り組み

● 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)および国内製造子会社

● 排出物のリサイクル率



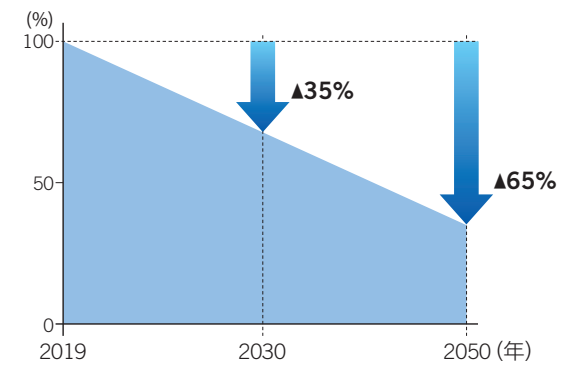
リサイクル目標

2021年	2030年	2050年
71%	85%	95%

目標達成のための施策

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

● 水使用量(売上原単位)



削減目標(売上原単位)

2019年	2030年	2050年
基準年	▲35%	▲65%

目標達成のための施策

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

3. 自然共生社会への取り組み

● 「ミウラの森」自然保護活動と「ビオトープ」の維持

4. 有害物質抑制社会への取り組み

● グリーン調達の実進による有害物質含有の低減 ● 環境事故ゼロ

5. 環境に優しい社会への取り組み

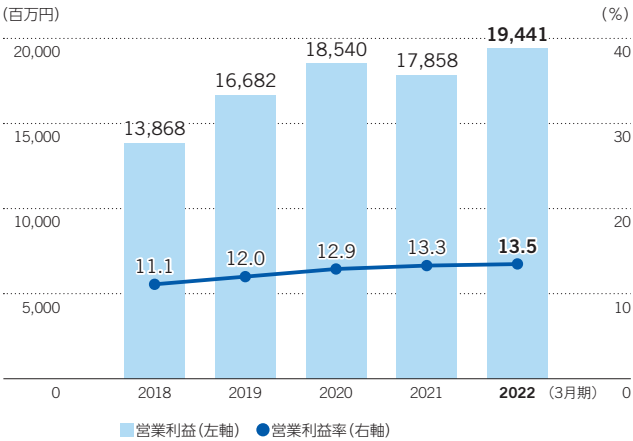
- LCA(環境影響評価)の指標および枠組みの決定と評価
- 国内・海外グループ会社の環境データの一括管理および環境活動の強化

財務・非財務ハイライト

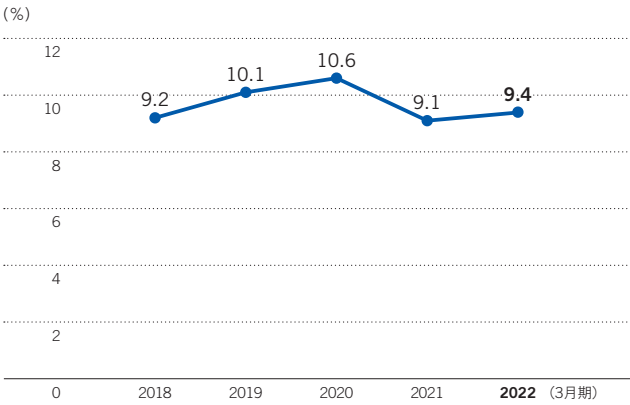
(注) 2018年3月期以降はIFRSを適用しています。

財務ハイライト

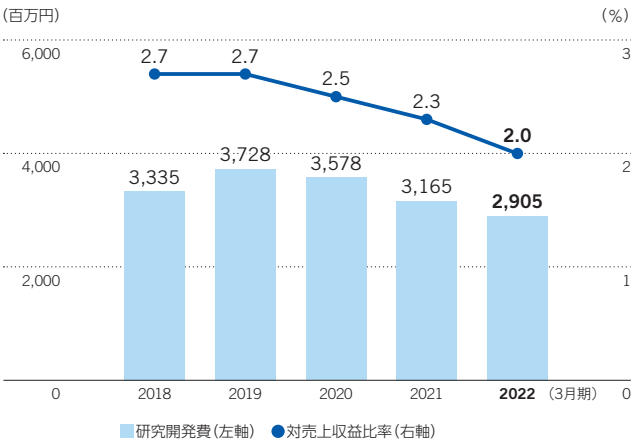
営業利益／営業利益率



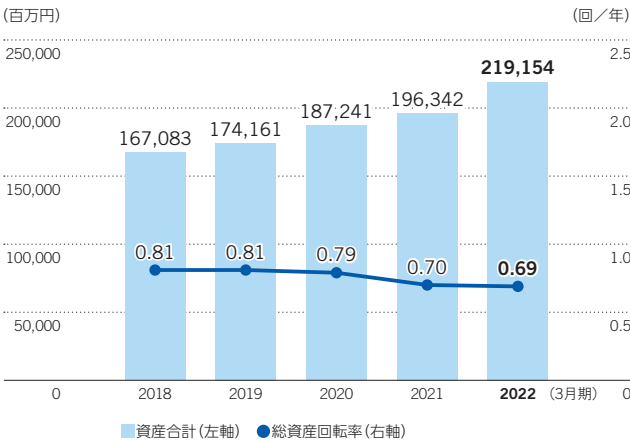
ROE



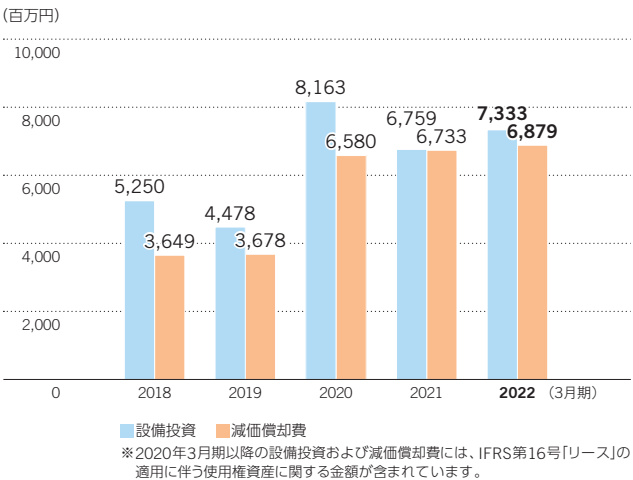
研究開発費／対売上収益比率



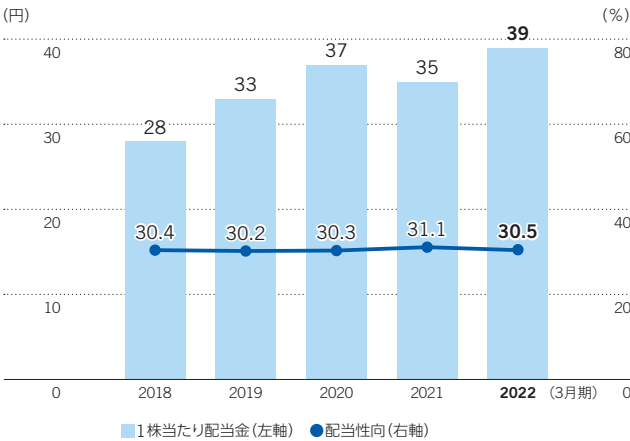
資産合計／総資産回転率



設備投資／減価償却費

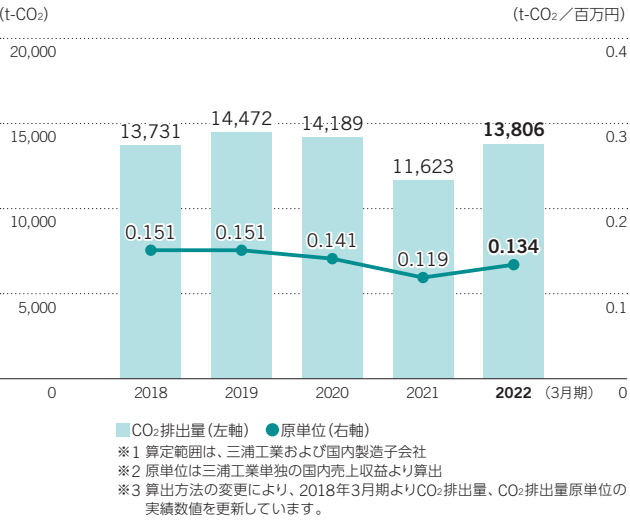


1株当たり配当金／配当性向

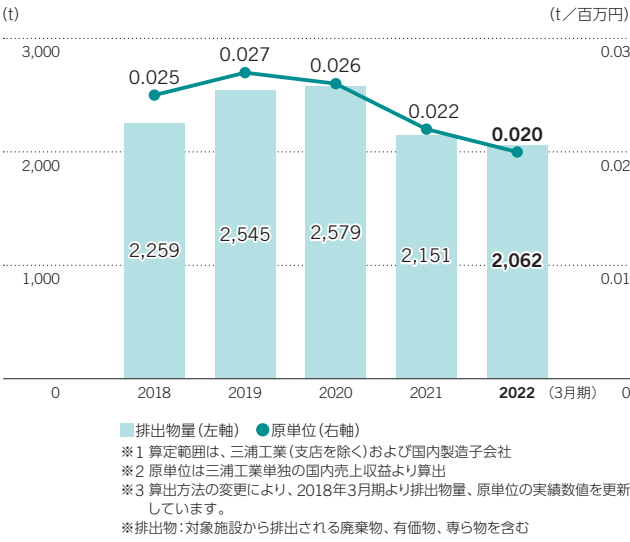


非財務ハイライト

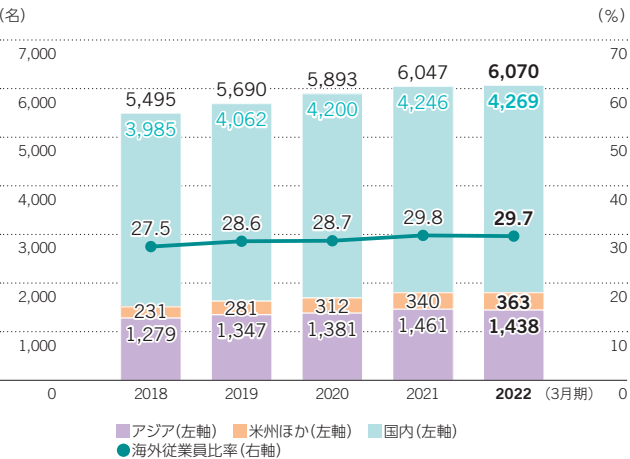
CO₂排出量^{※1・3}／原単位^{※2}



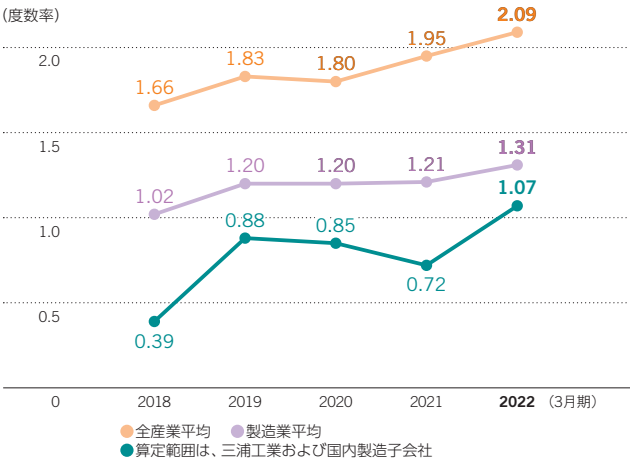
排出物量^{※1・3}／原単位^{※2}



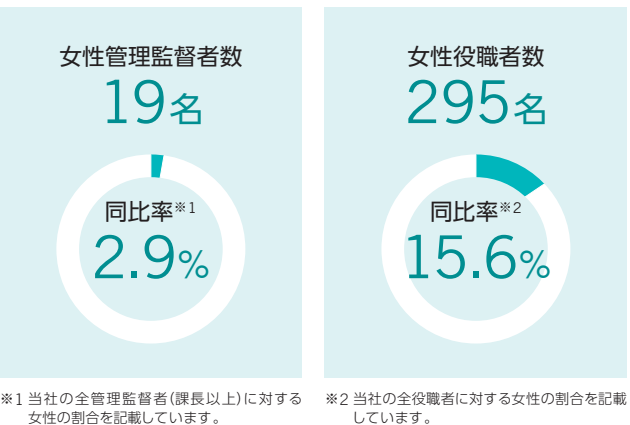
連結従業員数／海外従業員比率



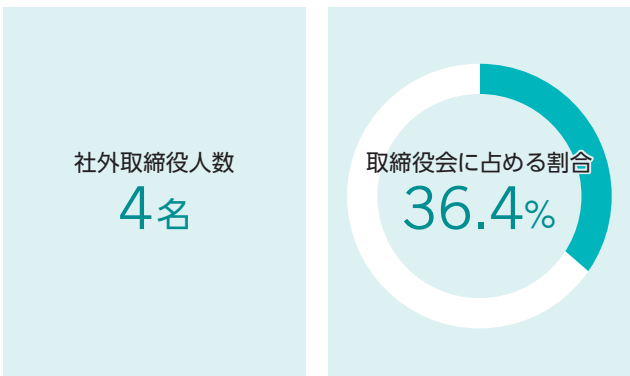
休業災害度数率



ダイバーシティ (2022年3月31日現在)



社外取締役 (2022年6月29日現在)



主要財務データ推移(連結)

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

		2012年3月期	2013年3月期	2014年3月期	2015年3月期		2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
売上収益	百万円	74,593	78,157	85,535	90,424		99,019	102,549	124,883	138,880	143,645	134,732	143,543
売上総利益	百万円	29,763	32,207	35,595	37,044		40,194	41,683	48,936	54,511	57,361	54,974	58,987
販売費及び一般管理費	百万円	23,751	24,765	26,630	28,032		29,974	31,105	35,551	38,500	39,320	37,761	40,229
営業利益	百万円	6,012	7,441	8,965	9,011		10,220	10,577	13,868	16,682	18,540	17,858	19,441
税引前当期利益	百万円	6,757	8,741	10,122	10,559		11,080	11,833	14,183	17,130	18,756	18,165	20,421
親会社の所有者に帰属する当期利益	百万円	3,577	5,187	6,288	7,464		7,476	8,163	10,363	12,280	13,746	12,695	14,415
設備投資	百万円	2,083	5,581	5,099	6,515		3,612	3,090	5,250	4,478	8,163	6,759	7,333
減価償却費	百万円	2,041	2,013	2,192	2,546		2,855	2,825	3,649	3,678	6,580	6,733	6,879
研究開発費	百万円	1,707	1,909	2,055	2,403		2,600	2,754	3,335	3,728	3,578	3,165	2,905
資産合計	百万円	102,627	105,941	117,498	129,525		135,861	143,008	167,083	174,161	187,241	196,342	219,154
有利子負債	百万円	44	43	36	54		78	21	7,276	3,780	8,737	7,487	9,876
親会社の所有者に帰属する持分	百万円	82,629	86,029	92,177	103,218		107,044	112,270	117,482	125,262	133,272	145,447	160,196
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	6,167	7,190	8,521	8,963		11,498	10,829	9,028	17,134	18,121	22,982	19,442
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	807	▲6,113	▲4,681	▲661		▲7,993	▲1,441	▲13,870	▲2,552	▲10,300	▲11,073	▲14,481
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	6,974	1,077	3,840	8,302		3,505	9,388	▲4,842	14,582	7,821	11,909	4,961
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲1,532	▲3,542	▲1,581	▲2,245		▲2,396	▲2,415	505	▲7,064	▲8,978	▲7,991	▲3,389
売上収益総利益率	%	39.9	41.2	41.6	41.0		40.6	40.6	39.2	39.3	39.9	40.8	41.1
売上収益営業利益率	%	8.1	9.5	10.5	10.0		10.3	10.3	11.1	12.0	12.9	13.3	13.5
ROE	%	4.4	6.2	7.1	7.7		7.1	7.5	9.2	10.1	10.6	9.1	9.4
総資産回転率	回	0.74	0.75	0.77	0.73		0.75	0.74	0.81	0.81	0.79	0.70	0.69
親会社所有者帰属持分比率	%	80.5	81.1	78.3	79.5		78.4	78.2	70.3	71.9	71.2	74.1	73.1
EPS	円	93.06	136.14	167.75	66.37		66.46	72.54	92.09	109.10	122.01	112.62	127.74
BPS	円	2,149.33	2,293.14	2,454.98	915.75		947.00	993.18	1,043.92	1,112.71	1,182.58	1,290.15	1,416.09
年間配当金 ^{※1}	円	40.00	41.00	55.00	19.67		21.00	22.00	28.00	33.00	37.00	35.00	39.00
配当性向	%	43.0	30.1	32.8	29.6		31.6	30.3	30.4	30.2	30.3	31.1	30.5
連結従業員数	名	3,893	4,086	4,205	4,409		4,665	4,950	5,495	5,690	5,893	6,047	6,070
連結子会社数(国内)	社	6	6	6	6		5	8	12	9	9	9	9
連結子会社数(海外)	社	6	8	9	9		8	10	11	12	15	16	16
海外売上収益比率 ^{※2}	%	10.4	12.8	15.8	18.3		21.5	20.1	19.3	19.6	20.0	21.4	22.6
国内売上収益に占めるメンテナンス売上収益比率 ^{※3}	%	35.4	35.6	34.8	34.5		34.2	33.9	29.1	27.9	28.4	32.3	32.7
海外売上収益に占めるメンテナンス売上収益比率 ^{※3}	%	21.7	20.7	21.5	20.4		19.9	22.8	21.9	21.4	23.8	26.7	25.7

※1 2014年10月 株式分割(1:3)を実施
※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

会社概要 (2022年3月31日現在)

社名	三浦工業株式会社 MIURA CO.,LTD.
事業内容	小型貫流ボイラ・船用補助ボイラ・排ガス(廃熱)ボイラ・水処理機器・食品機器・滅菌器・薬品等の製造販売、メンテナンス、環境計量証明業 など
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 宮内 大介
資本金	95億4,400万円
従業員数	単独3,298名、連結6,070名 (うち海外1,801名) (正社員・準社員のみ)

グループ会社

国内		
株式会社三浦マニファクチャリング 北条工場 愛媛県松山市北条辻864-1 堀江工場 愛媛県松山市堀江町7番地 南吉田工場 愛媛県松山市南吉田町2797番地	三浦環境マネジメント株式会社 愛媛県松山市堀江町7番地 ミウラジョブパートナー株式会社 愛媛県松山市堀江町7番地 株式会社ミウラ・エス・エー 愛媛県松山市堀江町7番地	アイナックス稲本株式会社 本社 東京都品川区大崎5-1-11 白山工場 石川県白山市源兵島町948 白山テクニカルセンター 石川県白山市松本町1268-10 株式会社ヤブサメ 福岡県北九州市小倉北区西港町124-18 株式会社丹波工業所 埼玉県さいたま市西区三橋5丁目1628番地 北日本ボイラ株式会社 札幌市白石区栄通11丁目4番35号
三浦アクアテック株式会社 愛媛県松山市中西外509番地1		
三浦工機株式会社 愛媛県西予市城川町嘉喜尾4020		

海外			
アジア	韓国ミウラ工業株式会社 KOREA MIURA CO.,LTD. 三浦工業(中国)有限公司 MIURA INDUSTRIES (CHINA) CO.,LTD. 台湾三浦工業株式会社 MIURA TAIWAN ENG CO.,LTD.	ミウラサウスイーストアジアホールディングス社 MIURA SOUTH EAST ASIA HOLDINGS PTE.LTD. ミウラシンガポール社 MIURA SINGAPORE CO PTE.LTD. ミウラインドネシア株式会社 PT. MIURA INDONESIA	三浦工業(タイ)株式会社 MIURA INDUSTRIES (THAILAND) CO.,LTD. 三浦トルコ熱システム工業有限公司 MIURA TURKEY HEATING SYSTEMS INDUSTRY CO.,LTD. 三浦工業(香港)有限公司 MIURA INDUSTRIES (HONG KONG) LTD.
	ミウラボイラマレーシア株式会社 MIURA BOILER MALAYSIA SDN. BHD.		
米州	ミウラインターナショナルアメリカス株式会社 MIURA INTERNATIONAL AMERICAS INC. ミウラアメリカ株式会社 MIURA AMERICA CO.,LTD.	ミウラカナダ株式会社 MIURA CANADA CO.,LTD.	ミウラボイラメキシコ株式会社 MIURA BOILER MEXICO S.A. DE C.V. ミウラボイラブラジル有限会社 MIURA BOILER DO BRASIL LTDA.

欧州	ミウラネザールランド株式会社 MIURA NETHERLANDS B.V.
----	---

当社グループ会社の詳細はウェブサイトでご覧いただけます。
https://www.miuraz.co.jp/corporate/group_list.html



株式情報 (2022年3月31日現在)

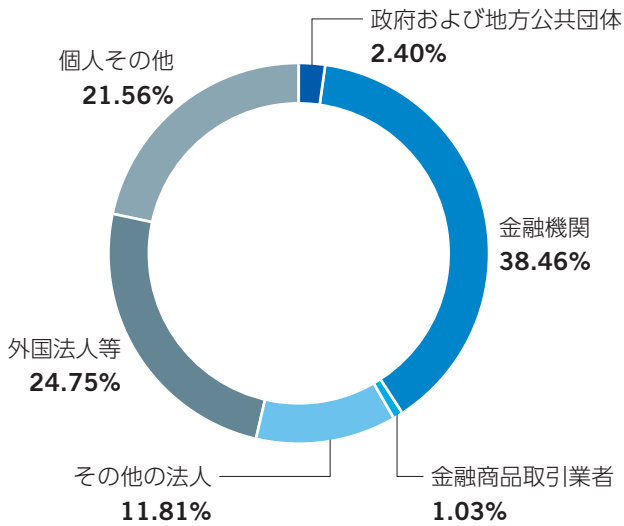
発行可能株式総数	300,000,000株
発行済株式の総数	113,125,892株(自己株式12,165,220株を除く)
株主数	7,065名

大株主

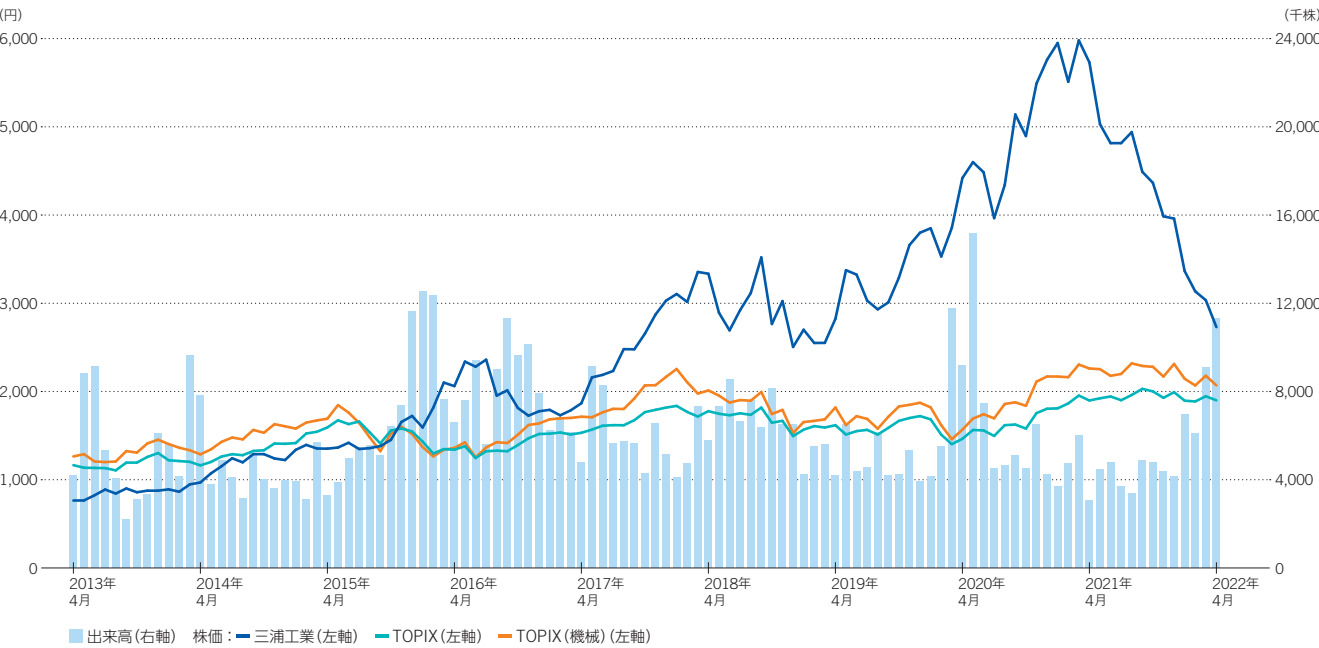
株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	23,454	20.73
株式会社伊予銀行	5,329	4.71
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,324	4.71
株式会社愛媛銀行	5,142	4.55
ミウラグループ従業員持株会	3,434	3.04
愛媛県	3,000	2.65
公益財団法人三浦教育振興財団	3,000	2.65
いよぎんリース株式会社	2,906	2.57
野村信託銀行株式会社(投信口)	2,070	1.83
ミウラグループ取引先持株会	1,994	1.76

(注)持株比率は自己株式を除いて算定しています。

所有者別分布状況



株価・出来高の推移



(注) 2014年9月30日を基準日として、同日の最終の株主名簿に記載または記録された株主が所有する当社普通株式を、1株につき3株の割合をもって分割しました。そのため、2013年4月から2014年8月までの期間については、分割調整後の株価と出来高を算出しています。