

熱・水・環境のベストパートナー

MIURA

三浦工業株式会社

<https://www.miuraz.co.jp>



熱・水・環境のベストパートナー

MIURA



INTEGRATED REPORT 2025

三浦工業株式会社 統合報告書2025

数字で見るミウラグループ

(2025 年 3 月 31 日現在)

営業基盤（連結）

ミウラグループ会社総数

32社

国内 13社
海外 19社



Cleaver-Brooks社1社、CERTUSS社1社として算出

連結従業員数

7,729名

国内 4,233名
海外 3,496名

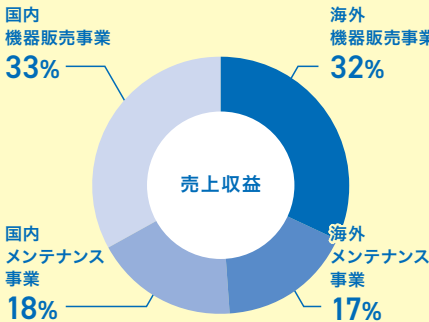
海外従業員比率

45.2 %

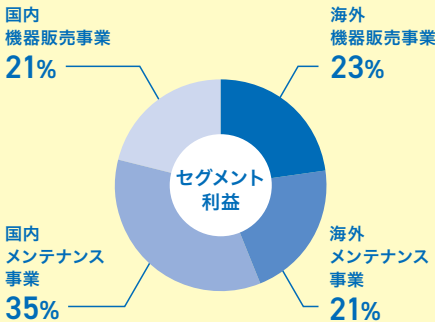


売上収益・利益構成（連結）

売上収益
2,513億円



営業利益
253億円



無形資産償却、M&A費用除く営業利益より算出しています。

国内機器販売事業

- 蒸気ボイラ ● 温水ボイラ ● システム機器
- エアコンプレッサ ● 水処理機器 ● 業務用軟水器
- ボイラ用水処理薬品 ● 特機製品 ● 船用機器
- 食品機器 ● メディカル機器 ● 冷熱機器用薬品
- ダイオキシン類分析 ● ランドリー事業

国内メンテナンス事業

- 有償メンテナンス ● 保守契約 (ZMP等)
- 点検契約 ● メンテナンスリース

海外機器販売事業

- 蒸気ボイラ ● 温水ボイラ ● システム機器
- 水処理機器 ● ボイラ用水処理薬品 ● 特機製品
- 食品機器 ● メディカル機器

海外メンテナンス事業

- 各種有償保守管理契約 ● 点検契約
- MZM (船用有償保守) ● 有償メンテナンス
- 各種部品

売上収益
営業利益率

10.1 %



ROE

12.1 %



国内概況

国内貫流ボイラシェア
蒸発量ベースでのシェア率
(三浦工業)

59.8 %



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

オンラインメンテナンス
管理台数
(三浦工業)

約75,000台



国内拠点数
(三浦工業)

94 拠点



フィールド
エンジニア数
(三浦工業)

約1,200人



GHG排出量
(Scope 1・2)※1

11,018.6
t-CO₂



算定範囲は、三浦工業および国内グループ ※2

エネルギー利用量
(原油換算)

5,430 kL



排出物
リサイクル率

90.6 %



算定範囲は、三浦工業（支店を除く）および国内グループ ※2

水使用量

14.6万m³



ミウラの
国内No.1

(自社調べ)

食品機器 真空冷却機の
国内シェア



小型貫流ボイラの
国内シェア



業務用クリーニング機器の
国内シェア



業務用軟水装置の
国内シェア



船用補助ボイラの
国内搭載数



メディカル機器
器具除染用洗浄器の国内シェア



ダイオキシシン分析前処理装置の
国内シェア



CONTENTS

目次

ミウラのDNA

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

ミウラの目指す姿

- 11 トップインタビュー
代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO 米田 剛
- 17 財務担当役員メッセージ
- 21 長期成長戦略
- 23 中期経営計画2025-2027
- 26 船用事業

成長ストーリー

- 27 海外事業戦略
インタビュー 代表取締役 取締役会議長兼CGGO 宮内大介
- 31 米州事業
ミウラグループ会社紹介 Cleaver-Brooks 社
- 33 グローバルネットワーク
- 35 国内事業戦略
- 35 まるごとメンテナンスサービス
- 37 事業紹介 国内機器販売 / 国内メンテナンス
- 42 ミウラグループ会社紹介 ミラボット株式会社

サステナビリティ

- 43 サステナビリティマネジメント
- 44 ミウラグループマテリアリティ（重要課題）
特定プロセス
- 45 マテリアリティ（重要課題）のKPI
- 47 環境マネジメント / 環境への配慮
- 49 環境長期目標
- 51 気候変動への取り組み
- 53 人財戦略 / 熱ソムリエ
- 58 労働安全衛生
- 59 品質管理
- 60 サプライチェーンマネジメント

ガバナンス

- 61 ガバナンスの変遷
- 63 コーポレート・ガバナンス
- 67 役員紹介
- 69 新任社外取締役メッセージ
- 71 コンプライアンス
- 72 リスクマネジメント

データセクション

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

編集方針

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

「統合報告書2025」のポイント

2024年度は、社長交代や大規模なM&Aの実施など、大きな転換点となる出来事があり、当社が次のステージへと進んだ一年となりました。

こうした一年を振り返りつつ、今後を見据えたメッセージを、米田CEO兼CTOが「トップインタビュー」(▶P11-14)で皆様へお伝えしています。

また、2026年3月期より、中期経営計画の策定方針を変更しました。これまでの、経営環境の変化に応じて毎年見直す「ローリング方式」から、3年後の目標数値を明確に定めて取り組む「固定方式」へ移行しました。今後3年間の明確な目標と、それに向けた取り組みを「中期経営計画2025-2027 (▶P23-26)」として示し、目標数値と、それを達成するための具体的な施策をご紹介します。

より詳細な国内外の成長戦略については、「成長ストーリー」(▶P27-42)で解説しています。海外事業戦略については、宮内CGGOによる「海外事業戦略インタビュー」(▶P27-30)をご覧ください。国内事業戦略については、重要なキーワードである「まるごとメンテナンスサービス」(▶P35-36)を中心に、その内容を詳しく紹介しています。

■ 年次発行文書

三浦工業株式会社 統合報告書2025（日本語・英語）
財務情報および、企業トップからのメッセージ、環境、社会、ガバナンスなどの非財務情報を含めた総合的な情報を提供することで企業の持続可能性や価値創造プロセスをお伝えします。



ESGデータ（日本語・英語）
環境、社会、ガバナンスに関する情報について当社ウェブサイトでご覧いただけます。



制度開示書類
有価証券報告書、決算短信、株主総会招集通知、コーポレート・ガバナンスに関する報告書

将来見通しに関する注記事項

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

報告対象期間
2024年4月1日～2025年3月31日 一部に、2025年4月1日以降の内容を含みます。

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

報告対象組織
別途説明がない限り、三浦工業およびすべての連結子会社を基本としています。

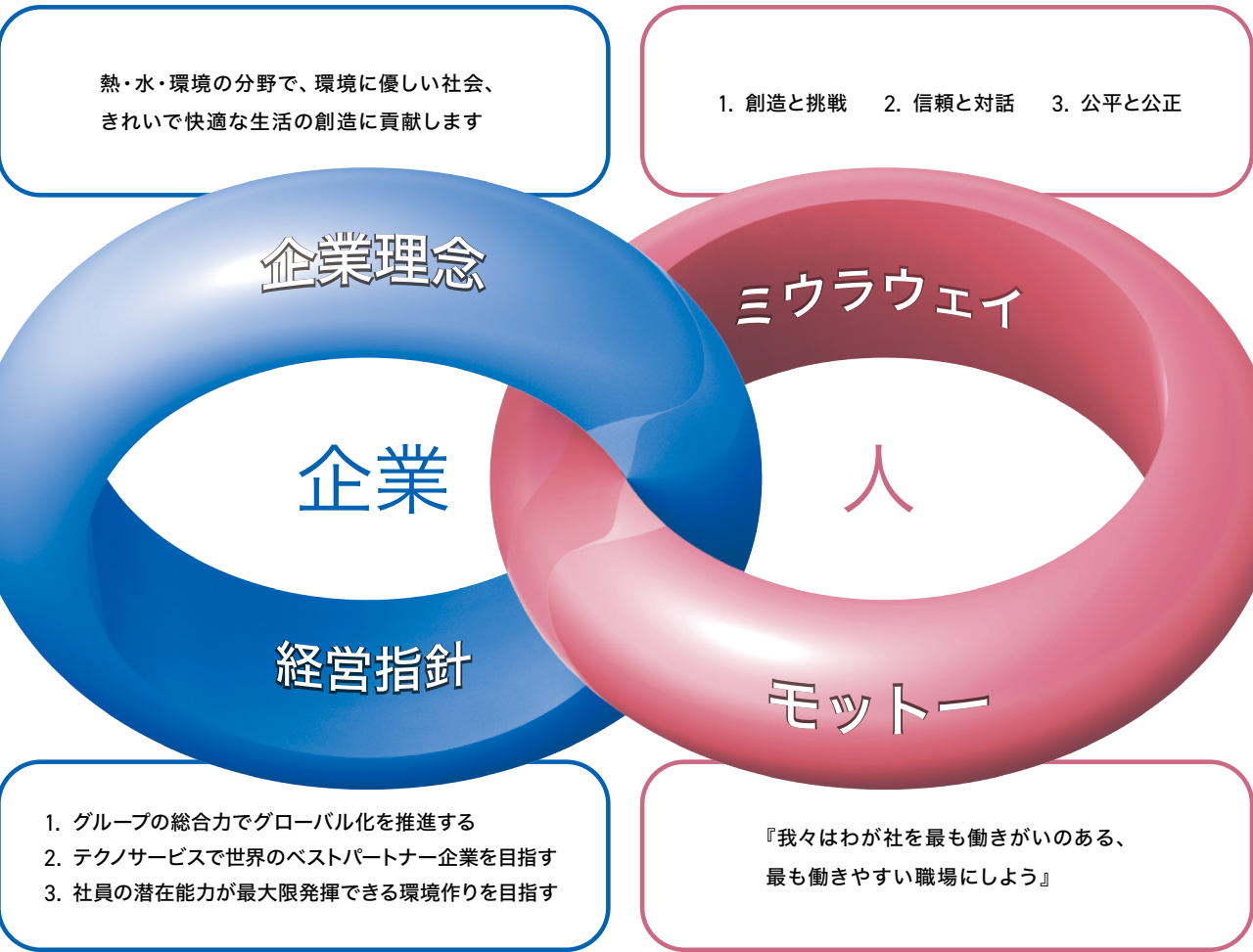
参考ガイドライン
・国際統合報告評議会（IIRC）「国際統合報告フレームワーク」
・経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」
・環境省「環境報告ガイドライン（2018年版）」
・Global Reporting Initiative「GRIサステナビリティ・レポーティング・スタンダード」



企業理念

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

ミウラグループ企業理念体系図



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

ミウラグループ企業行動規範

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



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

ミウラらしさの原点

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



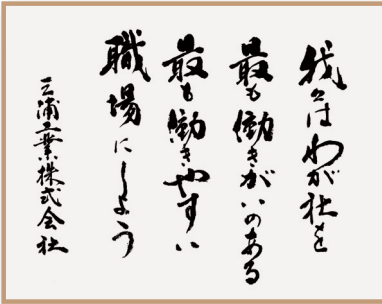
「夢を持って仕事に取り組み。夢は目標であり、それを実現するのは創意と工夫、そして、あらゆる困難を克服していく積極的行動力だ。」



「わが社のモットー、それは『我々はわが社を最も働きがいのある、最も働きやすい職場にしよう』というものです。この働きがいをもって働くということが、良い仕事ということです。全社員が、いきいきと、働きがいをもって働いておって、その会社が繁栄しないわけがない。と、これは私の強い信念です。」

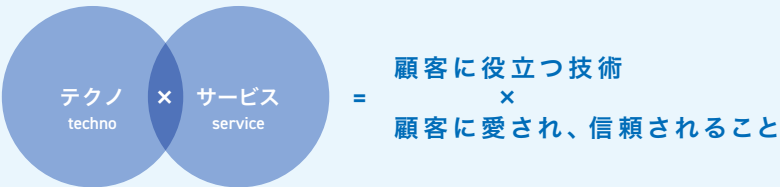


「教育とは、そのことを好きにさせることだ——と定義した人がいます。全く同感です。全社員が変化ある仕事を好きになり、自分の人生をより好きなものにしようとする土壌づくりこそが、経営そのものだと思います。」
三浦 保はこう説明した。全従業員が変化に対応し、自分の人生を立派に生き抜くために勉学を始める。1987年を、その元年と定めた。



ミウラに根付く「テクノサービス」

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



テクノサービス

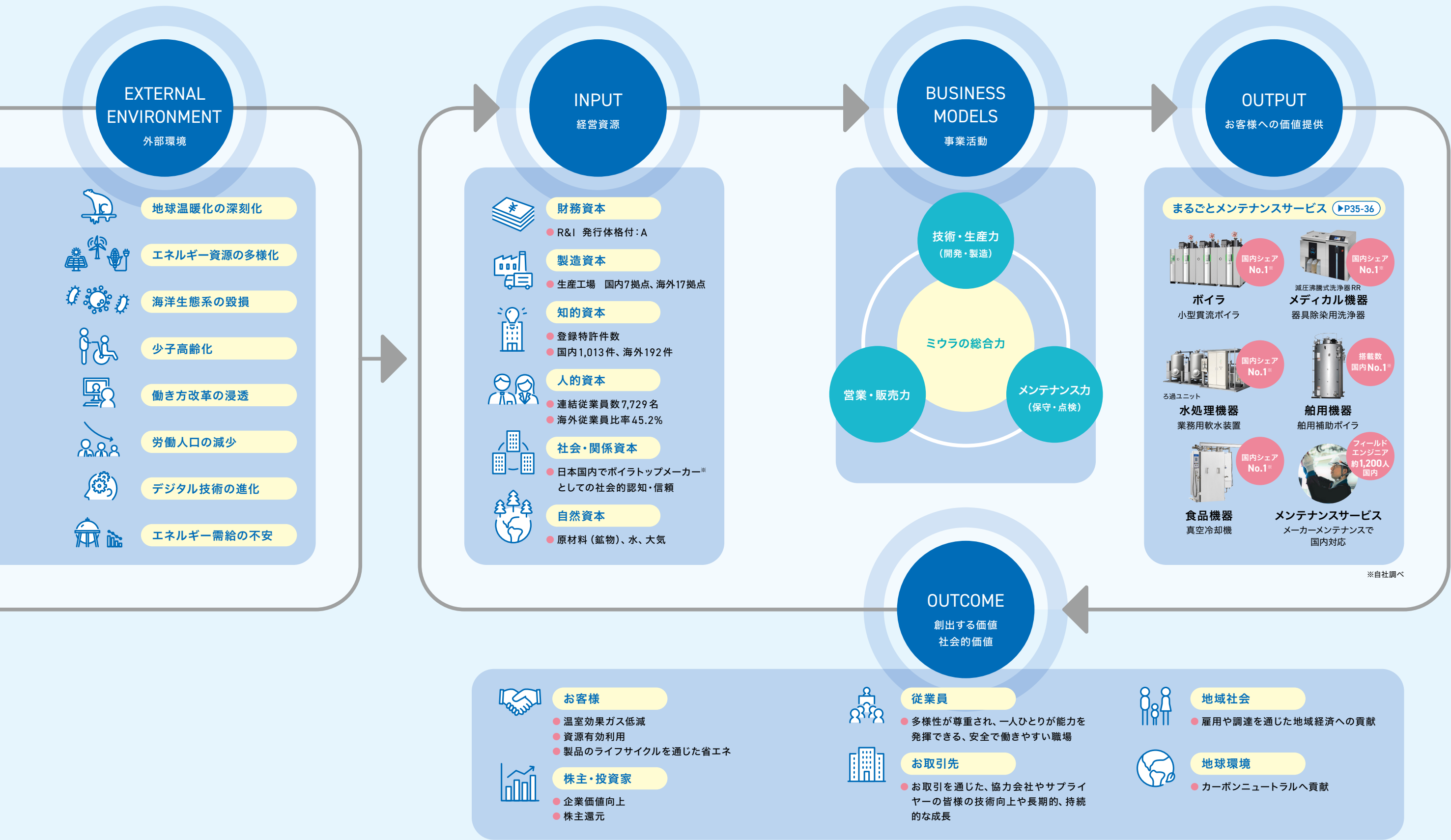
テクノとは、顧客に役立つ技術のことです。

サービスとは、自分という人間が顧客に愛され信頼されることです。

テクノサービスとは、この二つを掛け合わせたものです。

企業理念

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



TOP INTERVIEW

工場全体の安定稼働を守るためにお客様と「つながる」。
社会への提供価値を高め、
持続的な成長をグローバルに実現します

代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO

米田 剛

YONEDA Tsuyoshi

Q1: 2024年4月の新体制で、国内は米田CEO兼CTO、海外は宮内CGGO (Chief Global Group Officer) が統括するようになって1年が経ちました。時代に合わせて進化・深化を続けてきた三浦工業ですが、改めて、大切にされているお客様との「つながり」と業容の変化についてお聞かせください。

お客様の事業分野は業種こそ多岐にわたりますが、その多くは「工場」を中心とした生産活動を担う企業の皆様です。当社は1959年の設立以来、ボイラの製造・販売を出発点とし、食品機械や船用機器、近年ではコンプレッサーや水処理機器へと製品群を拡大しながら、お客様の生産現場を支える事業領域を広げてきました。

設立当初は製品そのものの提供が中心で、修理などのアフターサービスは無償で対応していました。しかし、創業者の三浦保が米国を視察した際、有償メンテナンス制度の意義を学んだことを契機に、1969年に有料

メンテナンス点検制度（ZM契約）、1972年には有償保守管理制度（ZMP契約）を導入いたしました。これにより、当社は「お客様の設備を止めないこと」を最優先する姿勢を明確にし、故障やトラブルの予防に重点を置いた「ビフォアメンテナンス」を基軸に、設備の安定稼働と生産性向上に寄与するパートナーとしてのビジネスモデルを確立してまいりました。

当社の製品は長期にわたりお使いいただくものであるため、納入後も安定した稼働を支え続けることこそが、当社にとって最大の価値提供であると考えています。

Q2: 三浦工業を象徴する言葉である「テクノサービス」について教えてください。

「テクノ」とはお客様に役立つ技術のことであり、「サービス」は自分という人間がお客様に愛され、信頼されることを表しています。この二つを高い水準で融合さ





せたものが「テクノサービス」です。**(P6)**

もちろん技術力は重要ですが、それを活用し、お客様からの信頼を得ることが最も大切だと考えています。お客様といういろいろな課題を乗り越えることで太いパイプができ、深くつながっていく。そうやって当社は継続的にご依頼やご相談をいただける存在となってまいりました。

この信頼を支えているのは、国内約100拠点、1,200名を超えるフィールドエンジニアによるメンテナンス体制です。当社は1989年からオンラインによる遠隔監視を行っており、「故障させない」を大前提にフィールドエンジニア一人あたりが100～150社を担当しています。不具合の兆候を検知した場合には、フィールドエンジニアが24時間365日体制で現場に駆け付け、点検・修理を実施しています。また、修理をしたら業務終了ではなく、日々のコミュニケーションを通じてお客様の新たな課題や要望をくみ取り、プラスαの解決策を提案してきました。泥臭いと思われるかもしれませんが、この積み重ねこそが「テクノサービス」で、当社が今日に至るまで大切にしてきた価値観です。

Q3: 三浦工業の特長として、ボイラ以外にも多数のニッチトップ製品を抱えていることが挙げられます。その背景をお聞かせください。

フィールドエンジニアや営業が日々お客様と対話を重ねる中で、お困りごとやご要望を的確に把握し、そこから浮き彫りになった課題を解決する新製品を開発してきました。こうした取り組みを積み重ねた結果、多様な分

野でニッチトップ製品が誕生し、事業領域の拡大にもつながりました。お客様との対話と信頼関係が、当社の製品開発力の源泉であると言えます。

近年、人口減少に伴い国内市場が縮小傾向にある中で成長し続けるには、これまで手掛けてこなかった分野への挑戦が不可欠です。特にお客様の工場においては、人手不足が深刻化しています。当社はこうした社会課題を踏まえ、人手不足の解消を支援する製品やサービスを強化し、事業領域のさらなる拡大に取り組んでいます。

Q4: 2024年度の売上収益営業利益率が10%を上回るなど、三浦工業の高い収益性を支えるものは何でしょうか。

当社の収益構造を支えているのは、利益の過半を構成しているメンテナンス事業です。ボイラのような工場向けの製品は大量生産品とは異なり、何百万台と出荷されるものではありません。そのため安定的に収益を確保する仕組みとして、ストック型ビジネスであるメンテナンスサービスが重要な役割を果たしています。

加えて、IoTの活用をはじめとする業務効率化にも積極的に取り組んでいます。例えば従来はフィールドエンジニアが1日にいくつもの工場を訪問していましたが、現在は、1工場でボイラのみならず食品機械や水処理機器など複数の設備をワンストップでメンテナンスすることが増えています。そうすると1工場での滞在時間が増え、移動時間が削減されて生産性が上がることになります。

Q5: 米田CEO兼CTOが描く、三浦工業の未来はどのような姿でしょうか。

中期経営計画2025-2027 **(P23-26)** (以下、中期経営計画) で掲げているとおり、国内市場においては「トータルソリューションの深化」を通じて工場全体を安心してお任せいただける存在となることを目指しています。具体的には、ユーティリティにとどまらずプロセス(生産)領域や排水処理分野などさまざまな領域に挑戦するほか、「まるごとメンテナンスサービス」 **(P35-36)** とし

て、当社製品に加え当社以外の製品や設備の保守・点検・修理にも領域を拡大していきます。

実際に、お客様の要望を受けて競合メーカーのボイラを当社がメンテナンスしたり、メンテナンス部門を持たない機器メーカーから依頼を受けたりする事例が既にあります。こうした取り組みをさらに広げることで、工場全体の安定稼働や省エネ化を支えるパートナーとしての地位を確立していきたいと考えています。

Q6: 中期経営計画の数値目標では、売上収益は国内の年平均成長率が4.5%、海外は7.7%と設定しています。それぞれの戦略について聞かせてください。

国内では、当社の主力である産業用ボイラが約6割と、高いシェアをいただいております。成長率は堅実に「微増」を想定しています。人口減少や省エネ化の進展によりボイラ市場自体は今後、緩やかに縮小していく見通しですが、当社は「まるごとメンテナンスサービス」やトータルソリューションといった高付加価値な提案を通じ、持続的な成長を実現させます。

一方、海外では2024年にドイツのCERTUSS社、米国のCleaver-Brooks社をグループに迎え入れ、製品群を拡充しました。これにより幅広いラインアップの「熱プロバイダー」として、各国の市場特性に応じた最適なソリューションを提供できる体制が整いました。今後は人口増加や経済成長が続く地域にも積極的に参入し、成長を加速していく計画です。

Q7: 国内事業戦略(表1)として掲げている、「まるごとメンテナンスサービス」はまさに三浦工業らしさが表れています。具体的な施策について聞かせてください。

当社では2025年度より「ミウラIoTプラットフォーム」を新たに立ち上げました。このプラットフォームの最大の特長は、当社製品だけでなく他社製品やお客様の設備にも接続し、保守点検や設備保全業務などをワンストップで提供できることを目指す点にあります。工場内の多様な機器を常時監視し、故障予兆の検知から対応までを担うことで、工場全体の安定稼働に貢献いたします。

これまでは当社のボイラからのデータをもとに、熱の観点で省エネへのアドバイスをしてきましたが、いろいろな機器とつながりビッグデータが収集できるようになったことで、生産性向上や省エネ・カーボンニュートラルに向けた、より総合的な提案が可能となります。また、消耗品の交換や販売にも対応し、付加価値を高めてまいります。

各機器のメンテナンスには、ボイラ、アクア、食品機械などそれぞれ専門性が求められるため、フィールドエンジニア人ですべてを担うことは容易ではありません。そのため、専門領域を生かしながら社内に横串を刺し、横断的に連携する体制を強化しています。従来は「ボイラ」を縦軸として深掘りしてきましたが、今後は横展開によって工場全体をカバーし、当社が提供する価値を最大化します。

● 国内事業戦略：トータルソリューションの深化 【国内事業：経営基盤として安定成長】 (表1)

ボイラで培ったお客様との信頼関係をベースにトータルソリューションとワンストップサービスの積極展開で事業領域拡大	
トータルソリューション	●ユーティリティ領域からプロセス(生産)領域への製品・システム拡大 ●温熱から冷熱・空調まで取り扱い製品の拡大 ●省人化・自動化システムでお客様の人手不足に対応 ●単独事業機器ではなく、複数事業(他社製品含む)で最適なシステム提案
ワンストップサービスの拡充 →「まるごとメンテナンスサービス」へ	●「ミウラIoTプラットフォーム」を活用した効率的な工場全体の管理・運営・保全サポートサービス ●お客様の負荷低減のためワンストップサービスの実現
CN商品開発(貫流ボイラの進化)	●ボイラの新エネルギー全方位対応(水素・アンモニア・合成メタン・電気など)の製品供給体制の構築
熱ソムリエの育成	●お客様へ最適な提案ができる知識やコミュニケーション能力をもつ人材の育成

Q8:中期経営計画の国内事業戦略における各事業については、どのような戦略・施策で進めていくのでしょうか。

当社の事業のうちアクア事業は、特に成長余地の大きい分野です。水処理市場はボイラ市場を大きく上回る規模があり、今後の重要な成長ドライバーと位置付けています。

もともとアクア事業はボイラの水処理からスタートし、お客様から相談をいただく中で純水などへ領域を拡大してきました。中期経営計画では超純水領域での需要拡大を掲げており、具体的には半導体および医薬用精製水に注力しています。これらは加熱殺菌や冷却といった熱の制御が不可欠であり、熱技術に強みを持つ当社ならではの付加価値が発揮できると考えています。

排水処理分野については、工場ごとに特性が異なるため難易度が高く、これまで未参入でした。しかし、工場全体のトータルソリューションを提供する上で不可欠な領域であることから、新たに挑戦を開始しました。近年、排水処理現場では人手不足や熟練技術者の高齢化、属人的作業といった課題が顕在化しているため、当社はIoTセンサーを活用した水質モニタリングにより、省エネ・省人化に取り組んでいます。設計・施工・運転管理を一体化した水処理トータルソリューションを提供できる体制の強化も予定しています。今後は、買収や協業を通じて、地域ごとにパートナーシップを拡大しながら、排水処理分野への事業領域を広げていきます。

食品機械事業やメディカル事業では、工場現場におけるサービス領域の拡充が戦略として挙げられます。例えば食品工場では、排水処理、チラーなどの冷熱設備、資本業務提携先であるダイキン工業との協業による空調ソリューション、さらには作業環境改善に至るまで、幅広いサービスを提供できる体制を構築しています。

加えて、人手不足や効率化ニーズの高まりに伴い、今後はロボット化、自動調理、自動搬送などの省人化・自動化システムの需要拡大が見込まれています。当社グループのミラボット株式会社 [P42](#) では、防水仕様など食品工場特有のニーズに対応した自動搬送装置を開発しており、この分野での競争力を高めてまいります。

また、今後工場の自動化が進むほど、生産性に直結する設備の安定稼働へのニーズが高まるため、当社の強みであるアフターサービスの重要性も一層高まっていくと考えています。

船用事業 [P26・P40](#) については、世界の船舶ゼロエミ化を含め代替需要により、新造船建造は今後も継続する見込みです。当社では、バラスト水処理装置や、マイクロプラスチック回収装置など新たな市場にも取り組んできましたが、今後は国内のみならず海外の顧客ともつながりを強化し、環境規制に対応できる新燃料対応製品やバイナリー発電システムなどの開発を継続、シブトータルソリューションを進めていきます。

Q9:中期経営計画を実現する上で、各施策を支えるのが人財です。三浦工業の人財への考え方について聞かせてください。

創業者の三浦保が学生時代に触れた言葉として、機会あるごとに私たちに伝え続けたのが「愛は愛を生み、信は信を生む」です。人と人のつながりを生むこの言葉は、今でも深く根付き、当社の人財観の根幹となっています。

私自身、入社当初はまだ組織の規模が小さく、若手であっても大きな挑戦の機会が与えられる風土の中で育ちました。失敗も多く経験しましたが、その際も上司や仲間は個人を責めるのではなく、仕組みの改善を共に考えてくれました。そうした文化は今も受け継がれており、互いに支え合いながら挑戦できる風土が当社の強みとなっています。

事業を進めるには、お客様や社内との円滑なコミュニケーションが欠かせません。お客様と信頼関係を築き、ニーズをくみ取るには対話が不可欠です。社内でも状況や思いを共有できなければ、一人で課題を抱え込むことになります。そのような面でも、当社はコミュニケーションを重ねることに楽しみを見い出せる人財が活躍し伸び伸びと成長していると感じています。

当社の事業は現場力に支えられており、人財への投資は成長戦略の要です。待遇改善に加え、教育体制の

強化にも注力しており、2024年度は一人あたりの教育研修費が上場企業平均の約2倍にあたるおよそ10万円となりました。

フィールドエンジニア、技術、営業など職種ごとに体系的な研修を用意し、メンテナンスにおいては装置ごとの社内試験制度を設け、実践的なスキル向上を図っています。また、当社では工場のデータ解析によって省エネ提案を担う熱のプロフェッショナルを「熱ソムリエ」と呼んでいますが、エネルギー管理士や電気工事士など多数の公的資格取得を必須としており、社内および各自での学びを通じて専門性の高い人財を育成しています。

最近「まるごとメンテナンスサービス」の拡大に伴い、現場で得た知見・経験を他工場へも水平展開する機会が増えています。そのため、ノウハウ共有の仕組みをさらに強化するとともに、映像を活用した研修やベテラン社員による指導など、バックアップ体制を充実させています。他社製品の取り扱いも含め、多様化する現場ニーズに対応できる人財を育成することが、今後の競争力強化につながるはずです。



Q10:中期経営計画期間における株主還元の基本方針についてお聞かせください。

昨年実施した大型買収に伴い、自己資本比率は46.4%まで低下いたしました。R&Iによる格付けは「A」を維持しておりますが、財務の健全性という観点からは借入金の返済を着実に進めていくことが重要です。

その一方で、株主の皆様が最も期待されていることは、当社の持続的な成長であると考えています。したがって、今後も企業価値向上に資する成長投資を最優先としつつ、株主還元については従来と同様に配当性向30%前後を目安とした安定的な配当を継続する方針です。

株主・投資家の皆様をはじめ、当社を支えてくださるすべてのステークホルダーの皆様のご期待に応えるべく、成長投資と財務健全性、株主還元のバランスを適切に図りながら、今後も持続的な成長と中長期的な企業価値向上に努めてまいります。

財務担当役員メッセージ



財務戦略の実行に挑み、持続的な企業価値を創造しつづけます

取締役 専務執行役員 財務担当役員

廣井 政幸

HIROI Masayuki

1 当期の業績評価（財務資本戦略）と今後の課題について

近年、日本経済は緩やかに回復していますが、その一方でエネルギー価格や物流価格の高騰、地政学リスク、貿易政策の変化など、先行き不透明な状況が依然として続いています。このような状況下で当社グループは、環境負荷低減に最適なエネルギーの提案など、お客様が抱える問題を解決する「トータルソリューション」の提案活動や省エネ製品の開発、ワンストップサービスの提供に向けたスーパーメンテナンス会社の実現を推進してきました。

2024年度の連結業績につきましては、機器販売事業では食品機械、船用機器、アクア機器、ボイラおよび関連機器が堅調に推移しています。メンテナンス事業も安定的に増加しました。さらに当期はCERTUSS社（ドイツ）とCleaver-Brooks社（米国）を買収し、グローバル化を進めることで、海外売上比率が50%に達する見込みです。加えて2024年10月にはダイキン工業株式会社と資本業務を提携し、カーボンニュートラル実現に向け、温熱だけでなく冷熱・空調を加えた統合型トータルソリューションを提供できる体制を構築しています。その結果、当期の連結業績は売上収益2,513億円（前期比57.4%増）、営業利益は253億円（前期比9.8%増）、

当期利益は233億円（前期比20.4%増）と、いずれも過去最高を更新しました。

一方、当期の買収においては借入金1,200億円を超える資金調達により、自己資本比率は2025年3月期現在で46.4%となりました。格付けは2025年6月でA格（格付機関R&I）を維持しており、これらの買収が想定資本コストを上回る価値を創造していることから、将来的にも当社グループの一層の成長に貢献できると考えています。

財務的には、これまでの実質無借金経営にこだわらず、当期は財務レバレッジを活用した投資も行い、財務の健全性を保ちつつ戦略的に負債活用を行っていくことにしました。これは当社グループが新たな成長ステージに入り、グローバル経営に向けてこれまで以上に資本効率の向上を目指すことを意味しています。

今後はM&A後のPMI※を継続的に進めて当社グループのチーム力を高めるとともに資本政策、財務戦略、KPIの点検と検討を進めてまいります。

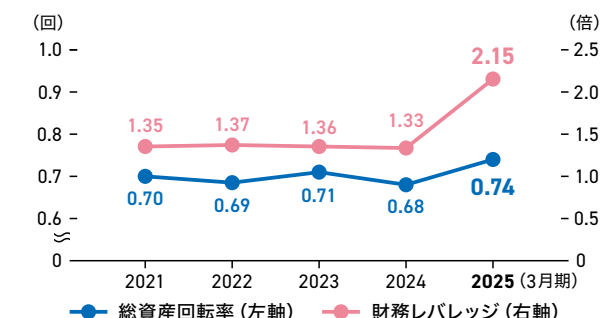
※ PMI (Post Merger Integration) とは、主に M&A 成立後に行われる統合に向けた作業であり、M&Aの目的を実現させ、統合の効果を最大化するために必要なプロセス

2 今後の投資方針と株主還元について

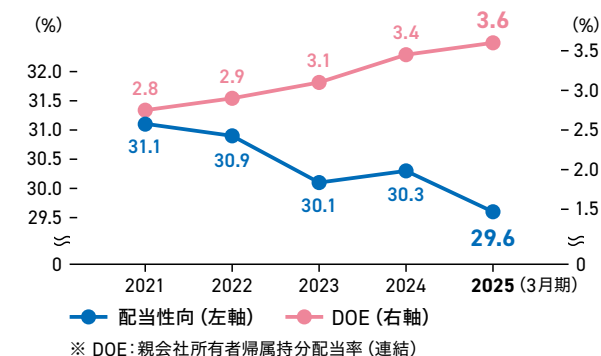
2024年度、当社は過去最大のM&Aを実施し、海外事業で貫流ボイラのビジネスモデルを広げる方向から、炉筒煙管ボイラ、水管ボイラ、蒸気発生器を加えた商材で、お客様に最適な熱供給を行う熱プロバイダーへと大きく方針転換しました。今後も国内外において「つながる」をキーワードに研究開発やM&Aに取り組みます。

国内事業においては「ワンストップ・メンテナンス」「トータルソリューション」を深化させます。当社の強みの一つであるメンテナンスサービスについては、ミウラの機器だけでなく他社機器やお客様の設備も管理対象とする「まるごとメンテナンスサービス」を展開。アクア事業では超純水事業への領域拡大や排水事業といった新たな領域に挑戦していきます。海外事業においては昨年度のM&Aで拡大した各国の顧客基盤を強化するとともに未展開国への展開も継続的に検討し、機会を逃

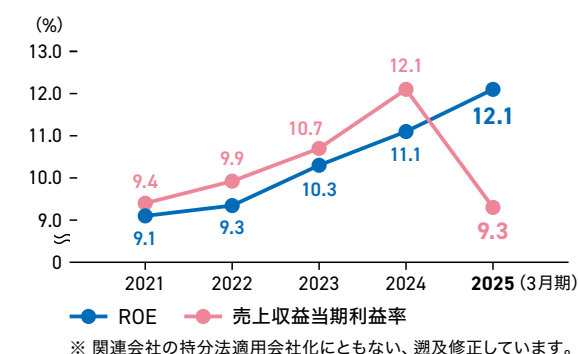
● 総資産回転率および財務レバレッジの推移



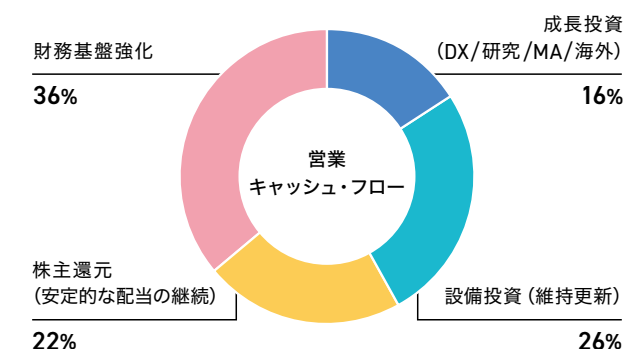
● 配当性向およびDOEの推移



● ROEおよび売上収益当期利益率の推移



● キャピタル・アロケーション





すことなく国内外における成長投資を実施します。

営業キャッシュ・フローは、今後3年間で1,100億円の創出を見込みますが、キャピタル・アロケーションとしての設備投資は、各事業の成長性と収益性を勘案しながら実施する部分と生産性向上へのDX投資を考えています。また成長投資として、M&Aでは国内事業のトータルソリューション領域の拡大、海外事業の未展開国や地域への展開を考えています。研究開発では主力のボイラに関してカーボンニュートラル燃料であるアンモニア、水素、電気など全方位に対応できるようにするなど、あらゆる製品でカーボンニュートラルに向けた開発を引続き行う方針です。そのうえで規模の大きな投資が必要となる場合は機動的かつ柔軟に資金を調達します。

株主還元については、当社グループの収益力を上げ、配当原資となる利益を拡大させることが、長期的な価値創出につながると考えています。この考えに基づき、安定的かつ持続的な配当と増益による増配を重要な目標としています。

具体的には、国内事業ではメンテナンスビジネスやアクア事業の拡大、海外事業ではそれぞれの国や地域に応じた熱プロバイダーとしての役割を果たして、熱機器事業やメンテナンス事業を拡大させることが挙げられます。また、生産性の向上およびコスト構造の見直しといった経営施策で利益を上げ、その成果を株主の皆様へ還元していく方針です。加えて、財務の健全性と、将来の成長に向けた投資とを両立させながら、最適な利益配分を行ってまいります。

当社のIR活動は株主・投資家をはじめとするステー

クホルダーの皆様との対話を通じて、より多くの方に知っていただくため、できる限りご要望にお応えできる体制を整えています。工場やショールーム見学も積極的に実施しています。取締役による決算説明会への参加や投資家訪問は回数を増やし、開示書類などは要望に応じて対応いたします。今後も当社をより理解していただくための取り組みを進めます。

3 ROE（自己資本利益率）と ROIC（投下資本利益率）について

当社が財務戦略において重視している指標はROE（自己資本利益率）です。今後はROIC（投下資本利益率）も重視していきます。これらの指標は単なる財務パフォーマンスの可視化にとどまらず、企業価値を持続的に向上させるうえで中心的な経営指針となります。まず、ROEは、株主の皆様からお預かりしている自己資本に対して、当社がどれだけ純利益を創出しているかを表す指標で、株主資本の効率的な運用を示すものです。当社では資本コストを上回る収益力を維持することでROEを継続的に向上させ、株主の期待に応える経営を推進しています。ROE目標は13.0%以上を掲げ、2024年度はM&Aなどにより12.1%となりました。具体的な施策として、当期純利益の増加を図ると同時に、資本政策を最適化し、自己資本比率のバランスを保ちつつ、資本の厚みに見合ったリターンを確保を目指しています。

次に、ROICは、自己資本と有利子負債を含む投下資本全体に対してどれだけの営業利益（税引後）を生み出しているかを示す指標で、当社としてはWACC（資本コスト）を上回るROICの創出を重視しています。またM&Aを進める一方で、事業撤退の判断基準の適正化や事業ポートフォリオの検討も重要ですので、そういった際の判断指標としてもROICの活用を考えています。ROICの向上に向けた具体的な取り組みとしては、利益率の改善（売上総利益・営業利益率の向上）や投下資本の最適化が挙げられます。例えば、収益性が低く資本効率の悪い資産については保有意義を定期的に見直し、遊休資産の売却、在庫・債権の圧縮、固定資産のリスト

ラクチャリングなどを通じて、資産のスリム化と有効活用を推進しています。

将来的には、ROICと資本コストとのスプレッド（ROIC-WACC）を定量的に示していくことで、企業価値創出のプロセスを明確化し、株主・投資家の皆様との建設的な対話の礎にしたいと考えています。ROEとROICはいずれも当社の株主還元方針と密接に連動しています。ROEが資本コストを安定的に上回ることを前提に、配当や自己株取得などを含む総還元性向の目標値を明確に設定し、利益成長と株主還元の両立を図ることで、株主への持続的なリターンの実現と、資本効率の最適化を同時に達成することを目指しています。

4 自己資本比率と財務健全性について

当社は、企業価値の持続的な向上を目指すうえで、財務の健全性を中核的な経営指標の一つと位置づけ、自己資本比率の適正な水準維持に注力しています。自己資本比率を安定的かつ高水準で維持することにより、外部環境の急激な変化や市場の不確実性への耐性が高められ、企業としての信用力や資金調達力が確保できます。また、当社は自己資本比率を単に積み上げるので

● 資本経営の方針 (表1)

成長投資の優先	中長期的な収益力向上につながる戦略投資（M&A、研究開発、設備投資など）に対しては、積極的に資本を配分。
機動的な株主還元	自己資本比率の水準やキャッシュ・フローの状況を踏まえつつ、配当や自己株式取得による還元を機動的に実施。
財務の柔軟性確保	突発的なリスクイベントや新たな投資機会に迅速に対応できるよう、一定の自己資本水準を維持。

はなく、資本効率とのバランスを重視した資本政策を推進しています。過剰な資本の滞留はROEやROICの低下を招く恐れがあるため、内部留保の活用については、成長投資、株主還元、財務健全性維持の3つの観点から戦略的に判断。具体的には、以下の方針（表1）で資本を活用・管理しています。

今後も、財務の健全性と資本効率を両立させて、企業価値の最大化を図るとともに、持続可能な成長と株主価値の向上を目指します。

5 効率的な資金運用とキャッシュ・フローの最適化に向けた取り組みについて

当社は、安定的なキャッシュ・フローの確保と資本効率の向上を目指しCCC（キャッシュ・コンバージョン・サイクル）の短縮にも継続的に取り組んでいます。CCCは、事業活動に投下した資金が現金として回収されるまでの期間を示す指標で、この期間を短縮することで資金の滞留を抑え、運転資本の効率的な活用が可能となります。具体的には、在庫の適正化や売掛金の回収促進、販売・物流プロセスの見直しなどにより、運転資本を圧縮しています。これにより、営業キャッシュ・フローの質と安定性が高められ、不要な手元資金を最小限に抑えることで、全社的な資本効率の改善を図っています。

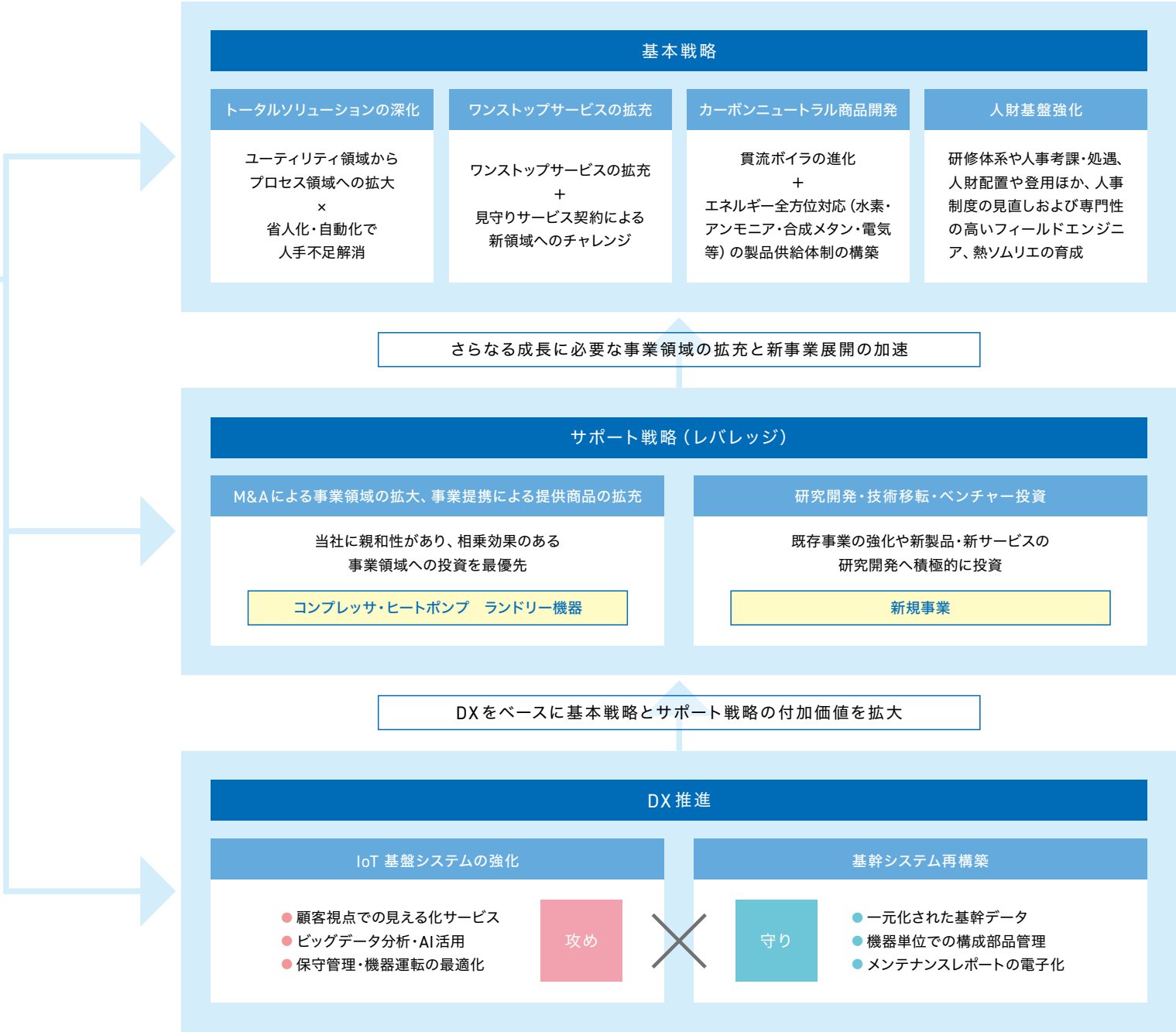
さらに、今後の取り組みとしてGCMS（グローバル・キャッシュ・マネジメント・システム）の導入を検討しています。GCMSは、国内外のグループ会社に分散する資金をリアルタイムで可視化し集中管理することで、資金の最適配分とグループ全体の資金効率の向上を可能にする仕組みです。導入後は、余剰資金の社内活用が促進され、外部調達の抑制や為替リスクの軽減、運用コストの最小化が期待されます。加えて、GCMSの導入は、過剰な手元流動性の抑制にもつながり、必要最小限のキャッシュで最大限の経営成果をあげる「筋肉質な財務構造」の実現を後押しします。こうしたCCC短縮とGCMS導入の両輪によって、フリーキャッシュ・フローの創出力を一層高め、成長投資や株主還元を機動的に進める柔軟な財務基盤の確立を目指してまいります。

長期成長戦略

前提となる事業環境予想		
国内	海外	
■ 蒸気ボイラ市場は緩やかに縮小（2030年度以降加速） 人口減少やCO2排出量削減の大きな流れにより、主力の蒸気ボイラ市場の縮小が懸念されるが、今後も日本国内の産業現場の熱需要を支えるのは蒸気が主流であると見込まれる。	■ 各国での政策の違いがあり、各様の市場変化 他メーカーの経営環境は厳しい。 } 企業の淘汰が進む 新燃料対応技術力の必要性向上。 }	
■ 低炭素がメインストーリー（急速な脱炭素化は無い） 2030年までにCO2排出ゼロの水素などのグリーンエネルギーに完全に切り替わることは予想されず、省エネ提案によるカーボンニュートラルへの取り組みが不可欠な環境へ進むと想定される。将来を見据え、当社ではボイラのエネルギー全方位対応が可能な製品供給体制の構築を進めている。	■ 各国のエネルギー事情に応じた脱炭素への取り組み カーボンニュートラルに対する活動の地域差拡大。	
基本方針	グループ総合力を活かしたトータルソリューションの深化 ～お客様とのさらなる信頼関係の強化、つながりの広がりを目指して～	
長期視点でのKPI	ROE 13%以上	
重点課題		主な取り組み
カーボンニュートラル	● お客様の既存設備の活用とエネルギー転換の速度とのバランスをとりながら広角度での環境対応	● 補助金を活用しつつ、最適なエネルギーミックスの提案 ● 産官学での新燃料関連製品・システムの共同開発
グローバル化	● 業界戦略の推進と多国籍企業の攻略 ● カーボンニュートラルを意識した空白地帯への拠点展開	● 進出市場での日誌分析・省エネ診断の徹底 ● 海外グループ法人の従業員の幹部登用の推進 ● 海外グループ法人間の技術連携と販売ネットワークの整理
ESG取り組み	E 既存製品の効率化および新燃料対応 S ダイバーシティを踏まえた人事制度改革 G 各部門・会議体でモニタリング機能の強化	● 環境負荷低減製品の開発 ● 執行のスピード化を図る目的で大幅な権限委譲を実施 ● 事業戦略に関するKPI の設定・モニタリング

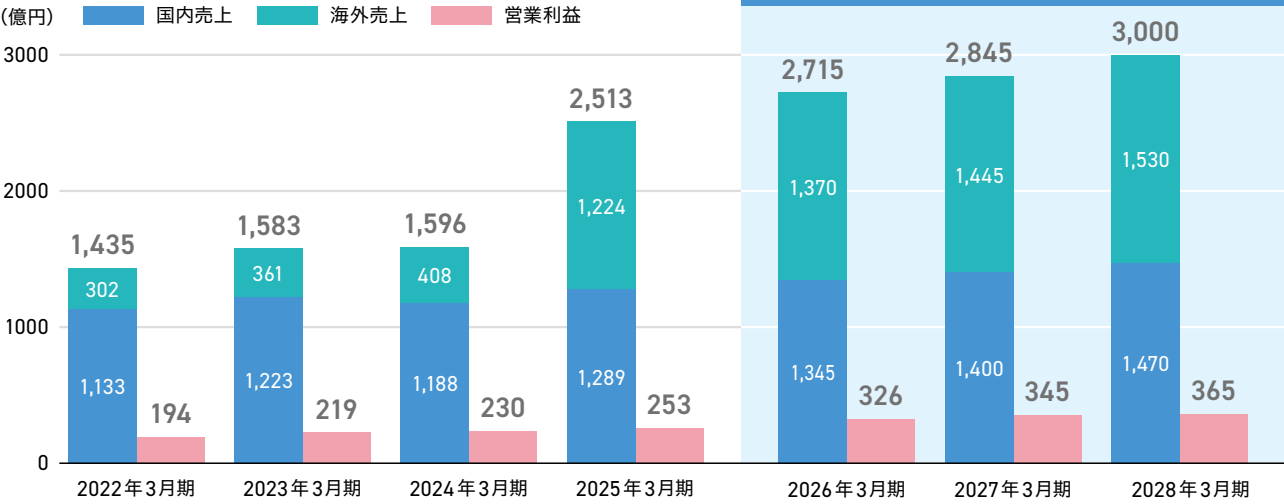
ミウラグループは、「トータルソリューションでお客様のお困りごとを解決するスーパーメンテナンス会社」を、ありたい姿と位置づけております。お客様との信頼関係を保ち、当社製品を通じて持続的につながり続けるために、事業環境の変化を捉えながら、グループ一丸となり様々な取り組みを行っています。以前より取り組んでいるトータルソリューション活動は、お客様工場のユーティリティから生産加工プロセス領域までの大型工事の積極的な受注と、当社独自の省エネ・CO2削減提案による差別化で、進化を続けています。温熱から冷熱・空調まで幅広い熱に対応できる製品

の充実、人手不足解消など、お客様の要望に応えたトータルソリューション活動により、一步一步前進しています。工場ユーティリティのオールミウラ化に必要である事業として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。
2025年4月には、進化したサービスとして「まるごとメンテナンスサービス」がスタート。今まで以上にお客様の業務負担が軽減できるメニューが充実しています。これらにより、今後益々、お客様の生産性向上に寄与することができると考えております。



中期経営計画 2025-2027

売上収益・営業利益



2025年3月期の振り返り

単位: 億円

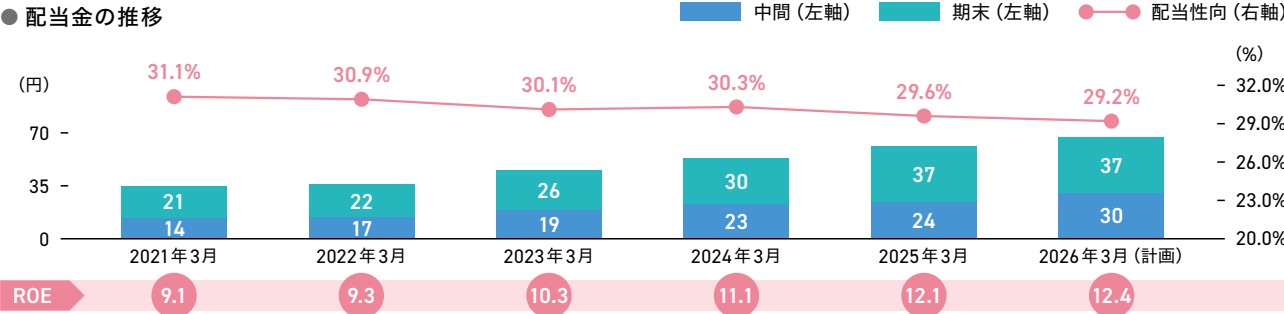
	売上収益			セグメント利益		
	2024年3月期	2025年3月期	前年同期比	2024年3月期	2025年3月期	前年同期比
国内機器販売事業	773	841	+67	82	74	▲ 7
国内メンテナンス事業	414	446	+31	113	123	+9
海外機器販売事業	296	797	+500	28	81	+53
海外メンテナンス事業	111	427	+315	14	75	+61
合計	1,596	2,513	+916	237	355	+117

(注) 従来の営業利益にかわりセグメント利益の表示に変更しております。

国内	国内機器販売事業の売上収益は、前期比8.8%増。食品機械の大型案件の販売や、船用機器、アクア機器、ボイラで販売が堅調に推移し増収となりました。セグメント利益は前期比9.3%減。原材料価格上昇、ミウラフェア（自社イベント）開催等の営業活動に伴う費用増加や販売機器構成の変化が主な要因です。
海外	海外機器販売事業の売上収益は、Cleaver-Brooks社の買収や、韓国における堅調なボイラ販売の推移により増収しました。売上収益増加に伴い、セグメント利益も増加しています。
メンテナンス事業	国内および海外ともにメンテナンス事業は堅調に増収となりました。

株主還元

安定的な配当の継続を目指し、2026年3月期も増配を計画しています。



参考: 発行済株式総数 125,291,112 株、(うち、自己株式数 9,601,315 株) ※2025年3月31日現在

国内

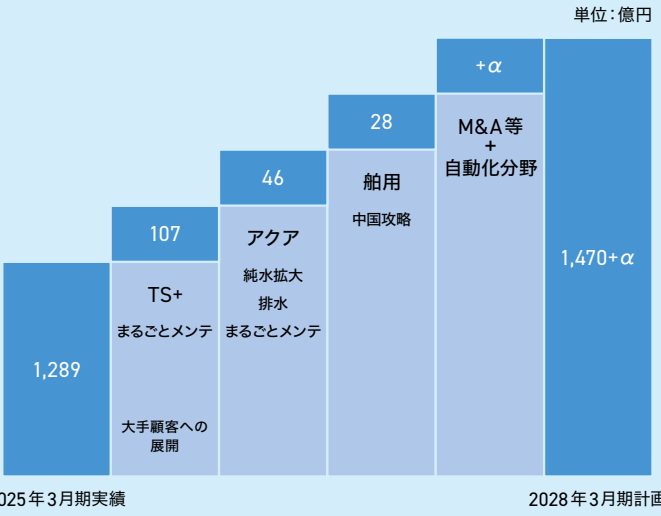
中期計画は経営環境の変化に応じて毎年見直す「ローリング方式」から、3年後の目標値を固定する「固定方式」へ変更いたしました。この変更により3年後の目標値を明確化して取り組んでまいります。

国内事業戦略

コンセプト トータルソリューションの深化

ボイラで培ったお客様との信頼関係をベースにトータルソリューション (TS) とワンストップサービスの積極展開で事業領域拡大。

- まるごとメンテナンスサービス (▶P35-36)
 - 見守りサービス ● 当社以外の機器メンテナンス
- アクア事業
 - 純水・排水事業領域の拡大 (▶P38)
- 食品機械事業
 - 冷水・レトルト市場領域の拡大 (▶P38)
- メディカル事業
 - 洗浄・滅菌市場領域の拡大 (▶P39)
- 船用事業
 - シップトータルソリューションで付加価値向上 (▶P26・P40)

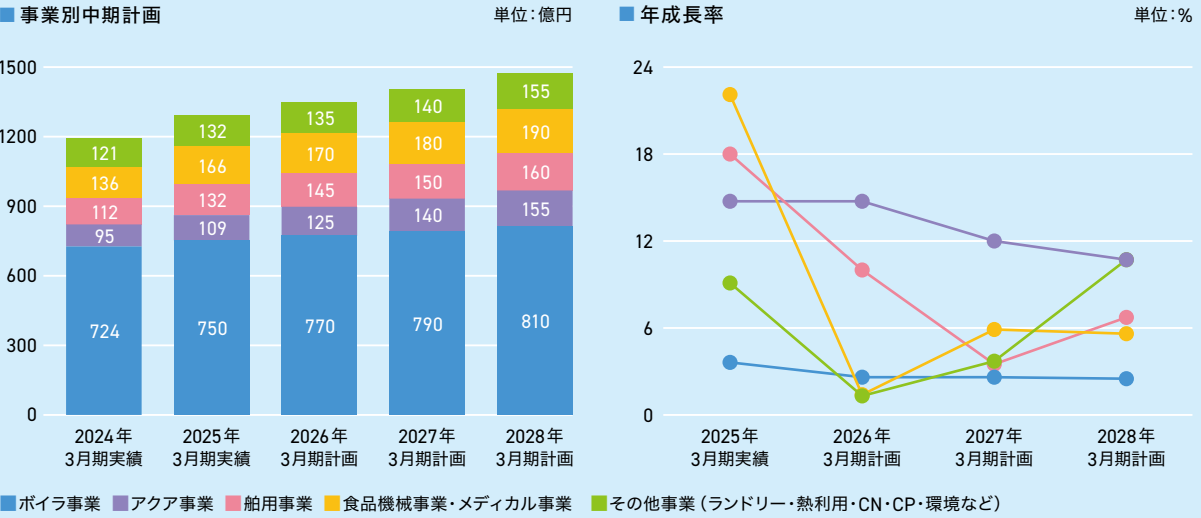


2025年3月期実績

2028年3月期計画

事業別中期計画

ボイラ台数の緩やかな減少が想定される中、持続可能な国内事業の成長を維持するために まるごとメンテナンスサービス&アクア事業の事業領域拡大を積極的に展開していきます。



■ ボイラ事業 ■ アクア事業 ■ 船用事業 ■ 食品機械事業・メディカル事業 ■ その他事業 (ランドリー・熱利用・CN・CP・環境など)

海外

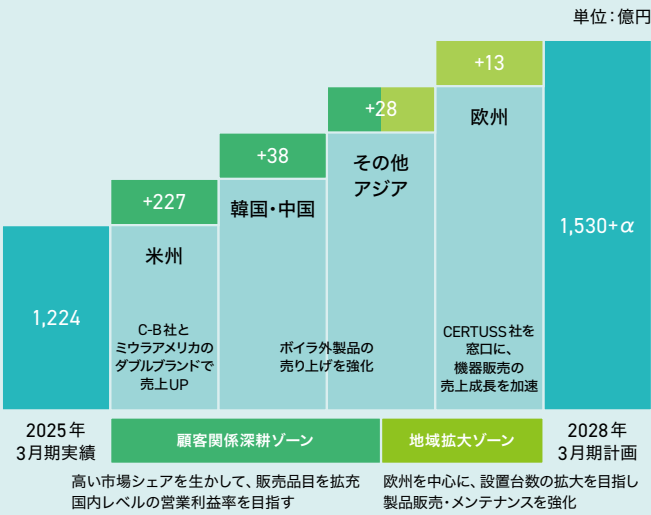
中期計画は経営環境の変化に応じて毎年見直す「ローリング方式」から、3年後の目標値を固定する「固定方式」へ変更いたしました。この変更により3年後の目標値を明確化して取り組んでまいります。

海外事業戦略

コンセプト グローバルにおける、顧客とのパイプライン拡充戦略

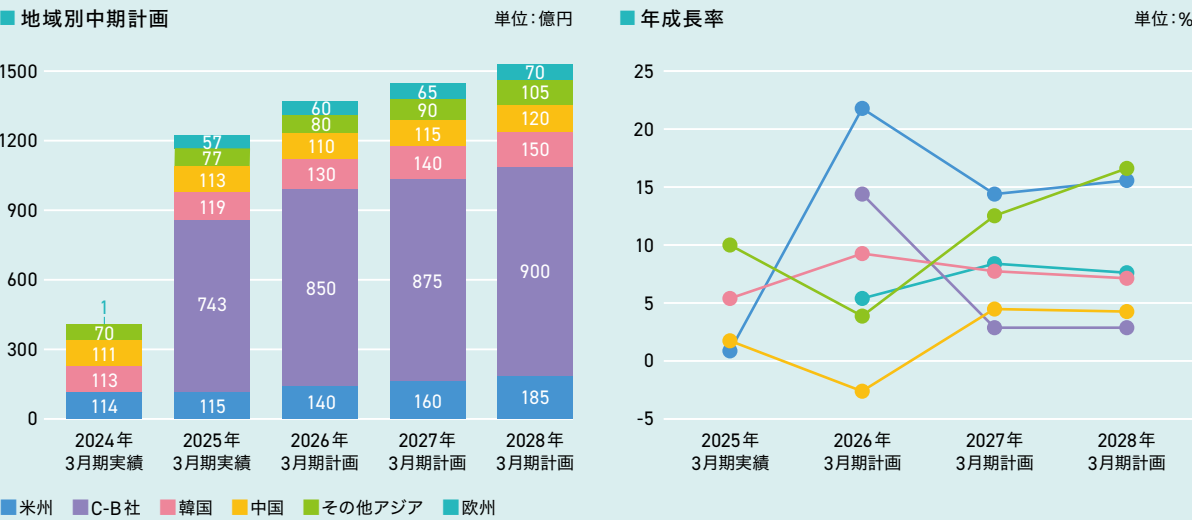
地域を明確化して、より現地事情にマッチした活動を実施し、各市場にマッチした熱プロバイダーへの変革を目指す。(▶P27-32)

- 戦略1: 地域拡大ゾーン
欧州(含むトルコ)・インド・中東・一部東南アジア
- 戦略2: 顧客関係深耕ゾーン
東アジア・北米・一部東南アジア



地域別中期計画

グローバル市場における、顧客とのパイプライン拡充戦略を通じて、ミウラ・Cleaver-Brooks社・CERTUSS社が密に連携協力しながら、盤石なグローバル顧客基盤を再構築していきます。

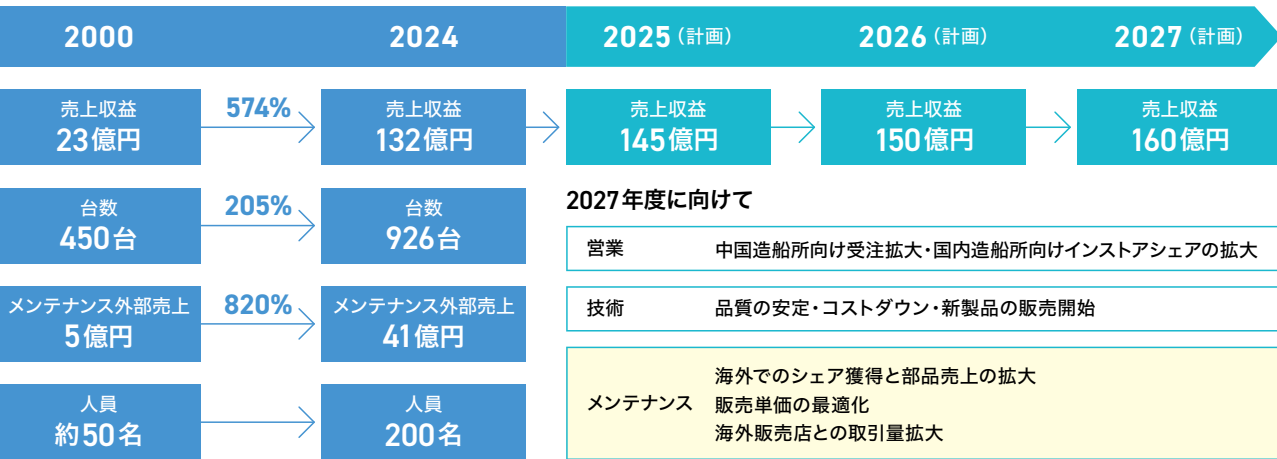


船用事業

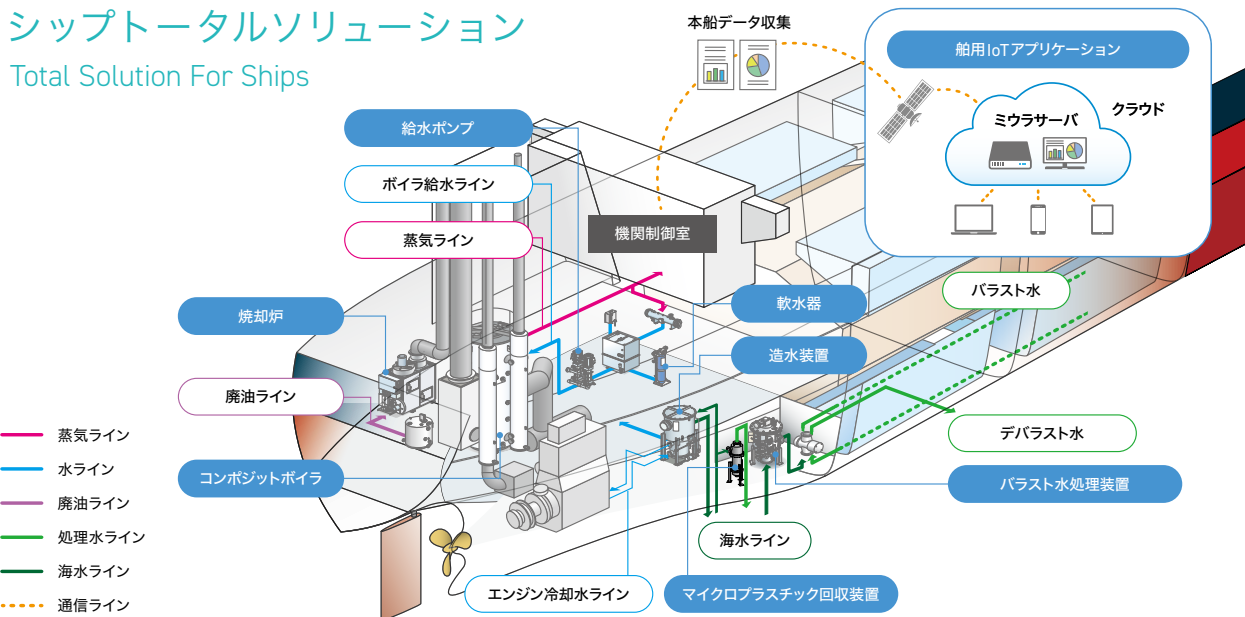
ミウラのシippトータルソリューションでお客様へ貢献

執行役員 船用事業ブロック ブロック長 山本 健士

船用事業は1967年に補助ボイラから始まり、現在では環境対応のバラスト水処理装置、マイクロプラスチック回収装置の他、焼却炉、浄水器など機関室を中心に製品を提供しています。80名超のフィールドエンジニアによるメーカーメンテナンスと、開発から保守まで一貫対応する「シippトータルソリューション」が当事業の強みです。「故障させない」ピフォアメンテナンスの徹底、環境対応製品の開発・提供に力を注ぎ、トータルソリューションを拡大しています。また、国内外に拠点を展開し、舟山、南通、台北、シンガポール、アムステルダム、ヒューストン、イスタンブールなどグローバルな体制も強化。2027年度には「考動=考えて行動する」組織として、安定運航に貢献し、海運・造船業の皆様へ「ミウラと共に歩みたい」と思っている存在を目指してまいります。



シippトータルソリューション Total Solution For Ships



成長ストーリー 海外事業戦略



目指すべきは、グローバルではなくユニバーサル 相互理解・尊重、技術の交流で、その地ごとの最適解を探ります

代表取締役 取締役会議長兼CGGO※

※ Chief Global Group Officer

宮内 大介

MIYAUCHI Daisuke

Q1：海外事業を宮内CGGOが統括されて1年が経ちました。現在のお気持ちを聞かせてください。

2024年度はCERTUSS社（ドイツ）、Cleaver-Brooks社（米国）をミウラグループに迎え入れ、ステークホルダーの皆様からの期待を実感しています。

当社が扱うのは消費材ではなく、ライフサイクルが長い商品ですので、3～5年かけてさまざまな提案をしな

がらお客様の信頼関係を築いた上で商品をお納めしています。また、産業用ボイラにとどまらず「熱・水・環境」分野で多岐にわたる製品群をそろえていることから、お客様のニーズや課題に合わせてボイラから他の製品へと提案の幅を徐々に広げています。長年かけてパイプを強化し成長していくビジネスモデルですので、ステークホルダーの皆様は短期的な変化にフォーカスするのではなく、中長期での展開にご期待ください。

Q2：中期経営計画2025-2027（P23-26）（以下、中期経営計画）で発表された今後の海外事業の戦略について、お聞かせください。

国内事業はトータルソリューションを熟成させ、他社と差異化を図りながらシェアを拡大していく段階にあると言えます。一方、海外事業はまだ土壌づくりの段階という認識です。当社はお客様との信頼関係を示す「パイプ」において「太さ」と「深さ」を重視してきました。グループが拡大する中、今後のグローバル戦略においても、ミウラが大事にしてきた「パイプを通す、太くして、掘り下げる」という考えを各社に浸透させていくことこそが、私の役割と考えていますし、私がやるべきことだと思っています。

海外事業については、市場シェアの大小に基づき「ゾーン戦略」を進めます。欧州（トルコ含む）、インド、一部東南アジアを「地域拡大ゾーン」、北米、東アジア、一部東南アジアを「顧客関係深耕ゾーン」に区分しました。（表1）

「地域拡大ゾーン」では、引き続き市場での存在感向上を目指します。これまでミウラが日本国外で得意としてきたのは小規模～中規模工場向けの貫流ボイラですが、CERTUSS社、Cleaver-Brooks社を迎え入れたことで、大型コンビナートやプラント向けの炉筒煙管ボイラや、小規模工場向けの蒸気発生器が製品群に加わりました。さまざまなタイプのボイラを保有するミウラグループならではの長を生かし、業種・蒸気容量別の最適な商品構成で販売体制を構築、グループの進出スピー

ドと市場拡大スピードのアンマッチ地区へのアプローチを加速しています。

「顧客関係深耕ゾーン」では、パイプの強化と深堀りで、付加価値をさらに向上させます。具体的にはIT技術の活用、役割分担の効率化で顧客と代理店等とメーカーが一体化したサービスの提供、教育制度の充実、提供商品の拡充とグループ内商品の融通促進に取り組んでいます。そのため、海外事業全体では3年間で50億円の投資を計画しています。

Q3：2社のグループインにより、25%だった海外売上比率は50%近くまで伸長しました。海外事業の存在感が高まる中、グループガバナンスにおける宮内CGGOの役割をお聞かせください。

新たに迎え入れた海外2社や海外事業の統括は、数年間は細心の注意が必要です。特に企業間の協業を進めるには経営陣のメンタルの合致と信頼関係構築が重要という考えから、協業の交渉を開始し、2社をグループ化した時の責任者でもあった私が現在、海外事業を統括しています。相互理解と方向性の共有、なぜグループに入ってもらったのかを協業相手に理解してもらい、スキーム化し整理するところまでは私が先頭に立ち、一体化を図ります。それが相手企業に浸透すれば、ファーストステップの果たすべき責務は終わると考えています。あくまでも私は土壌づくりを皆と共にやり、収穫は次世代に託す考えです。

● 海外事業戦略：グローバル市場における、顧客とのパイプライン拡充戦略

（表1）

地域戦略を明確化して、より現場事情にマッチした活動を実施する	
戦略1：地域拡大ゾーン 欧州（トルコ含む）・インド・中東・一部東南アジア	ブランド力育成・優先地区でのハードウェア面の強化 <ul style="list-style-type: none">● ミウラグループの進出スピードと市場拡大スピードのアンマッチ地区へのアプローチを加速● 顧客における業種・蒸気容量別の最適商品構成での特長ある販売体制
戦略2：顧客関係深耕ゾーン 東アジア・北米・一部東南アジア	ブランド力が存在する地区でのソフトウェア面の強化 <ul style="list-style-type: none">● 顧客密着型で顧客と代理店等とメーカーが一体化したサービスの提供● 教育制度の充実を通じ、各階層別のタスクシェアリング対応人材の育成● 提供商品の拡充とグループ内商品の融通の促進

Q4:「ボイラメーカーから、熱プロバイダーへ」を海外のグループ会社にも浸透させる意義は何でしょうか？

お客様は「熱」を求める工場が中心で、当社が提供している価値は「熱」の一言に尽きます。私はいつも言っているのですが、「ボイラが欲しいお客様なんて、世界中に誰ひとりとしていない」のです。スイッチを押したら電気がつくこと、蛇口をひねれば水が出ることと同じで、お客様にとってはパルプを開けたら熱が出る、それでいいわけです。電気は流通性が良いので基本的には工場が発電機を持たなくて済む。一方で熱は特性上、運ぶとロスが大きいので工場はボイラを持つのが通常。つまり、お客様が欲しており、私どもが提供している価値はあくまでも「熱」なのです。この考え方をCERTUSS社、Cleaver-Brooks社にも浸透させるために「熱プロバイダー」というフレーズを使っています。

CERTUSS社、Cleaver-Brooks社はメーカーとして物を作って主に販売店に卸す、というのが基本で、特に北米では強固な代理店網での販売が中心です。ボイラメーカーを生業とするのか、それともお客様が欲しい

「熱」を最適な形で提供するプロバイダーとなるのか。ものづくりだけですと、マークアップ（製品やサービスの原価に一定の利益を上乗せして販売価格を決める）利益の発想になりがちです。私はそれをやめようと、今しきりに言っています。海外でもメンテナンスなどを通じて、他にないパフォーマンスを提供し、お金をいただく方向でパイプを強化し、パフォーマンスの原価を下げることによって利益を増やす。そういった発想にしていこうと。ボイラメーカーでは最終的にコモディティ化の波に巻き込まれてしまいます。しかし、ミウラ以外「熱プロバイダー」が世界に存在しないとしたら、価値は自分たちで決められるはずです。そこに対する原価低減をどうするかは、やはり技術であり、サービスなのです。

ただし日本のやり方を無理に押し付けるつもりはなく、お互いの文化を理解し、相互信頼した上で融合させていくことを大切にしています。なぜなら、日本の世界地図では日本が中心にありますが、海外の地図では日本は極東に過ぎません。我々も文化を学ばないといけない立場なのです。例えばCleaver-Brooks社は米国でも最大級のマーケットシェアを持つ会社ですから、マネジ

メントひとつとっても学ぶことが相当あります。一方でミウラの管理の仕方や、お客様のお困りごとに合わせて製品バリエーションやサービスを広げてきた文化への理解が同社でも徐々に進んでいます。

Q5:海外事業を進めていく上でチャレンジだと感じていることはありますか？

例えば米国では米国の文化にただ合わせる、ということがグローバル化ではないと思うのです。目指すべきは「グローバル」ではなく、「ユニバーサル」だと考えます。文化を理解することは当然ですが、それを認識し尊重しながらも、媚びを売るのはではなく、他にある良いものを紹介していく。つまり、その場所に今までなかった新たなものが生まれる、ということが重要なのです。試してみて、今までその場所でベストだと思っていたものがベストだったらそのまま良いですし、逆に他国の案を日本に持ってくることもあるかもしれない。お互いを尊敬することから始まって、フランクに意見を交換しながら、何が良くて何が課題なのか、それを認め合うことが非常に重要だと思います。「ユニバーサル」というワードで言えば、環境負荷低減や省エネは世界共通の課題です。文化や歴史と同様、各国で法律も異なりますから、ある国では適用された商品が他国では適用されないケースもある。ローカルを尊重し、相互理解・尊重、技術交流をしながら、その場面・場所における「ユニバーサル」を探っていく。そこで重要なのが、ポケットにいろいろなメニューを持っておくことです。グループで多くの商品をカバーできるようになったことが、海外事業を進める上で大きな強みとなっています。

Q6:中期経営計画では、28年3月期に売上収益3,000億円、そのうち海外売上収益1,530億円を目標に掲げています。年平均成長率は国内の4.5%を上回っているものの、海外は7.7%と無理のない設定に見えますが、数値は中期経営計画のさらに先を見据えたものでしょうか？

数値を高く設定しすぎても無理が出ますので、それよりも産業の特徴を理解した上での数値設定が重要と考



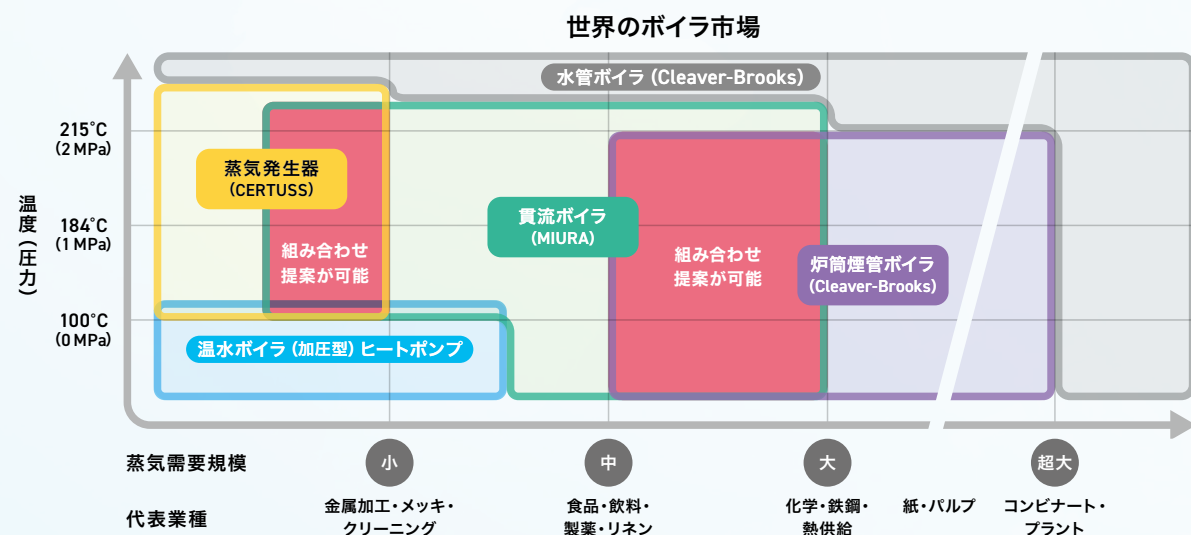
えました。ボイラはライフサイクルの長い製品ですから、ミウラでは納品後のメンテナンスまでを含むトータルソリューションで利益を伸ばしてきました。極端なことを言うと、お客様が求めている段階から潜在ニーズをくみ取り「その社内業務を当社に委託し効率化しませんか」とアウトソーシング化を提案し、仕組みを変えるわけです。トータルソリューションは、その繰り返しで生まれたものです。今ではメンテナンスが利益の約5割を占める収益の柱となりました。我々はそうやって利益を積み上げてきたのです。一足跳びに成長できる魔法はないわけですから、ステップバイステップでやっていくしかありません。よくジグソーパズルに例えて話しますが、これまではボイラを中心に、次はコンプレッサー、その次は他の製品と、ピースを面に広げて展開してきました。今度はエリアごとに高さを増していき、このゾーンではまずボイラのパイプライン強化、このゾーンでは横展開、と立体ジグソーパズルのように体積を大きくしていくイメージなのです。

熱プロバイダーとしての方向性は少なくともメガトレンドには乗っています。今後数字が極端に落ちることもありませんので、中長期でしっかりとやるべきことをやっていく。そしてその先にはまだ開拓できていない白地も残っています。

文化と信頼は今日明日で浸透するものではありません。あとは「どうやって浸透させていくか」で、今その第一段階に取り組んでいるところです。ステークホルダーの皆様は、当社の歩みに、ぜひご期待ください。

ミウラグループ製品でボイラの世界市場を幅広くカバー

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



成長ストーリー 米州事業

グローバル基盤を支えるメンテナンス力。
米州から始まる次の成長ステージ

米州事業をとりまく概況

2025年1月以降、米国では新政権のもと、“アメリカ第一”を掲げた通商・産業政策が再び推進されています。関税の引き上げや移民規制の強化により、国際的なサプライチェーンの不透明感やコスト増加リスクが高まる一方、AIや半導体関連を中心とした先端技術分野での支援拡大や、中国向け輸出規制の強化が進み、設備投資や省エネルギー技術へのニーズの高まりを感じることができました。また、前政権下で進められた製造業投資促進策やインフラ更新計画の影響も継続しており、2024年度は産業機械需要の拡大が期待される年となりました。こうした変化を踏まえ、当社は水処理やメンテナンス契約といった安定収益モデルを基盤としつつ、産業機械業界特有の需要動向を的確に捉え、柔軟かつ戦略的に対応することで、持続的な成長を目指しています。

米州を成長のドライバーとする
グローバル展開

Cleaver-Brooks社（以下、C-B社）のグループ化により、米州は今後のグループの成長を牽引する重要な地域の一つとなりました。アメリカにおいて

は、C-B社の加入による新しい視点は、ミウラグループの固定観念を打ち破り今後の新たなビジネス創出のヒントにつながっています。その様な状況において、ミウラアメリカとC-B社共に現地人社長のリーダーシップのもとで、各社が育んできた文化や規制対応等を含めたビジネススタイルに、グループで培ってきたエッセンスを盛り込み進化するローカル化を進めて参ります。米州全体（アメリカ・カナダ・メキシコ・ブラジル）には、従来から三浦工業のビジネスモデルを展開してきた現地法人が存在し、現在はいずれも次の成長ステージに進む段階にあります。競合他社に十分対抗できる製品ラインアップを備えたことで、各法人は成長加速に向けた土台を整えました。さらに顧客との関係強化やブランド強化、製品ラインの拡充を進めるためにM&Aを活用できる土壌としてもいい環境にあります。

熱プロバイダーとしての
価値創造

当社グループは「熱プロバイダー」として、幅広い産業のお客様の多様なニーズに応える製品ラインアップを確立しました。Cleaver-Brooks、Miura、CERTUSSの各ブランドは、それぞれの製品特性や企業文化を持ちながらも、どのブランドが勝っている・負けて

執行役員 米州事業担当 宮栄 直樹



いるということではなく、お客様に最適な組み合わせを提案できることが強みです。また、ミウラのビジネスモデルは、自社製品の通信・メンテナンス契約、販売店との連携やユーティリティーエリアでの課題解決などを通じて培った「お客様との近さ」にあります。今後はC-B社・CERTUSS社も含めたグループとしてお客様に寄り添った価値の創造を目指してまいります。

改めてとなりますが、当グループはボイラを軸にお客様の設備を理解し、効率的かつ安全な運転を支える最適な提案を行うため、試行錯誤を重ねながら各国・各産業に応じたサービスを展開してまいりました。その知見と新たに仲間入りしたC-B社の知見を集約し、熱に関するグローバルな知識を深化させる拠点として設立したのがMiura Cleaver Thermal Institute（MCTI）です。MCTIは、今後世界の熱に関わる知識を集め、最適なソリューションを研究する発信基地として進化を続けてまいります。

ミウラグループ会社紹介

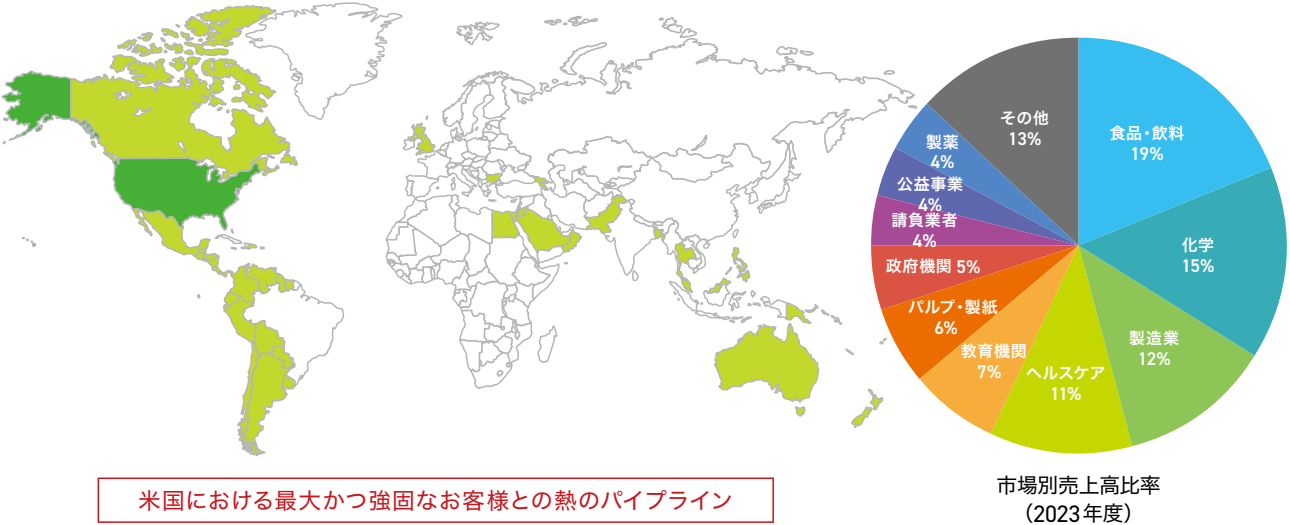
The Cleaver-Brooks Company, Inc.







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

Cleaver-Brooks社の販売体制・事業拠点

米国、カナダを37社からなる販売代理店網でカバー	米国・カナダ以外にも50ヵ国以上で販売代理店網を保有
販売代理店にてボイラの保守や修理を対応	65ヵ国以上でボイラ導入の実績を有する



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

主要指標	生産割合	温水（45%）				蒸気（55%）	
	容量（MMBTU）	0.1 - 6	6 - 15	15 - 50	50以上		
市場		教育機関 商業施設	大学等の高等教育機関 製薬・バイオ分野	食品・飲料分野 半導体製造分野			
主要製品		 潜熱回収温水ボイラ	 潜熱回収温水ボイラ （ガス・燃料切替）	 煙管ボイラ	 水管ボイラ		

50以上の国と地域に展開

19現地法人・17工場（2025年3月31日現在）



CERTUSS GmbH



MIURA CANADA CO., LTD.



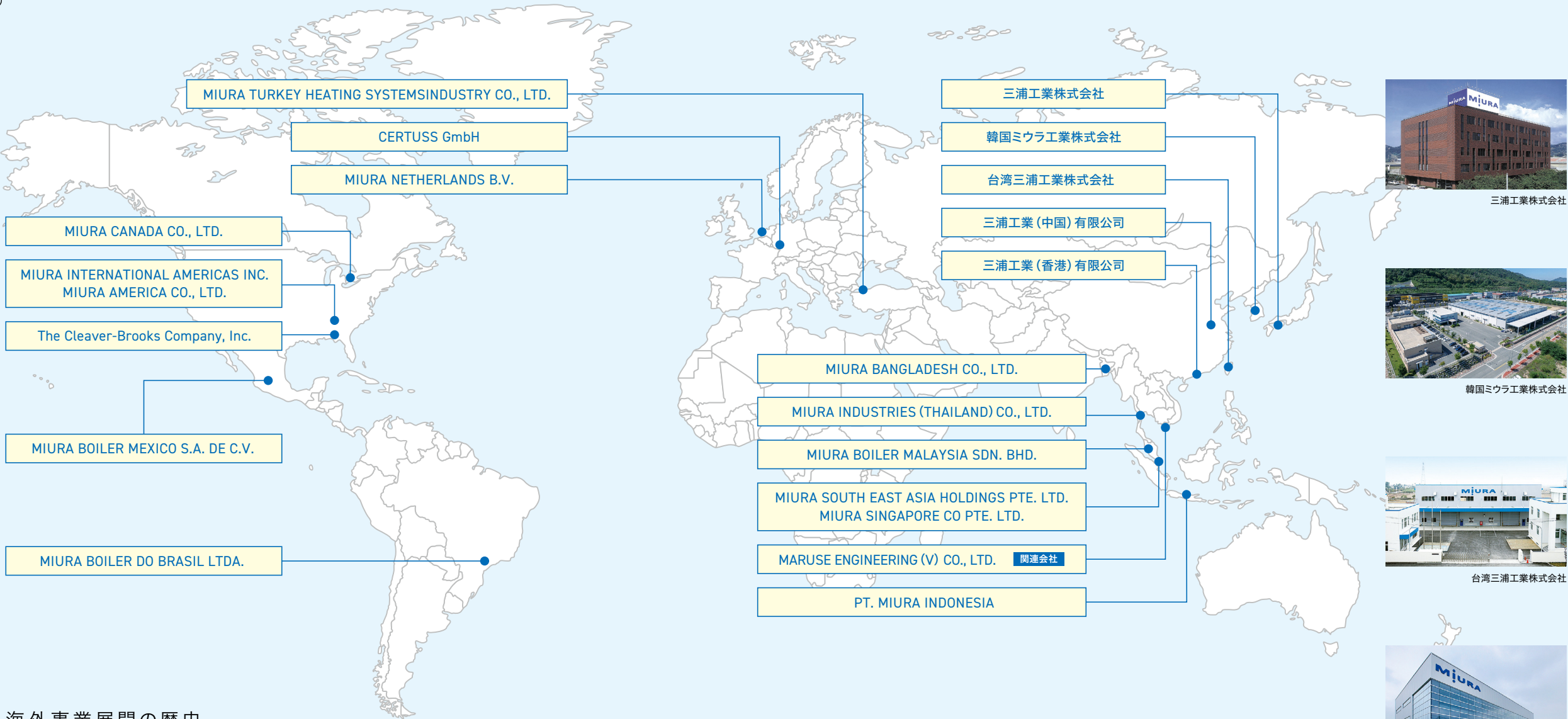
MIURA INTERNATIONAL AMERICAS INC.
MIURA AMERICA CO., LTD.



The Cleaver-Brooks Company, Inc.



MIURA BOILER DO BRASIL LTDA.



海外事業展開の歴史

- 1959 創業者・三浦保が株式会社三浦製作所を設立。
- 1978 商号を三浦工業株式会社へ変更。
- 1982 韓国ミウラ工業株式会社に出資。
- 1987 MIURA BOILER CO., LTD. (カナダ オンタリオ州) を設立。
- 1988 三浦鍋爐股份有限公司 (台北市 現・台湾三浦工業株式会社) を設立。
- 1991 MIURA BOILER CO., LTD.の販売子会社として MIURA BOILER USA INC. (米国 シカゴ) および MIURA BOILER WEST, INC. (米国 ロサンゼルス) を設立。

- 2004 三浦工業設備 (蘇州) 有限公司 (蘇州市) を設立。
- 2008 MIURA MANUFACTURING AMERICA CO., LTD. (米国 ジョージア州) を設立。
- MIURA SOUTH EAST ASIA PTE. LTD. (シンガポール) を設立。
- 2009 MIURA SOUTH EAST ASIA PTE. LTD.の子会社として、PT. MIURA INDONESIA (インドネシア 西ジャワ州) を設立。
- 2011 MIURA BOILER MEXICO S.A. DE C.V. (メキシコ メキシコ州) を設立。
- 2012 MIURA BOILER DO BRASIL LTDA. (ブラジル サンパウロ州) を設立。

- 2014 MIURA INDUSTRIES (THAILAND) CO., LTD. (タイ チャチュンサイ県) を設立。
- MIURA NETHERLANDS B.V. (オランダ アムステルダム市) を設立。
- 2015 MIURA INTERNATIONAL AMERICAS INC. (米国 ジョージア州) を設立。
- MIURA TURKEY HEATING SYSTEMS INDUS TRY CO., LTD. (トルコ イスタンブール市) を設立。
- 2016 MIURA SOUTH EAST ASIA HOLDINGS PTE. LTD. (シンガポール) を設立。

- 2019 MIURA SOUTH EAST ASIA HOLDINGS PTE. LTD.の子会社として MIURA BOILER MALAYSIA SDN. BHD. (マレーシア) を設立。
- 2023 MIURA BANGLADESH CO., LTD. (バングラデシュ) を設立。
- 2024 CERTUSS GmbHの全株式を取得し、同社を子会社化。
- The Cleaver-Brooks Company, Inc. (米国 ジョージア州) の全株式取得に伴い、MIURA INTERNATIONAL AMERICAS INC.がCBE ENTERPRISES, INC. (米国 ミズーリ州) を子会社化。

成長ストーリー 国内事業戦略

まるごとメンテナンスサービス

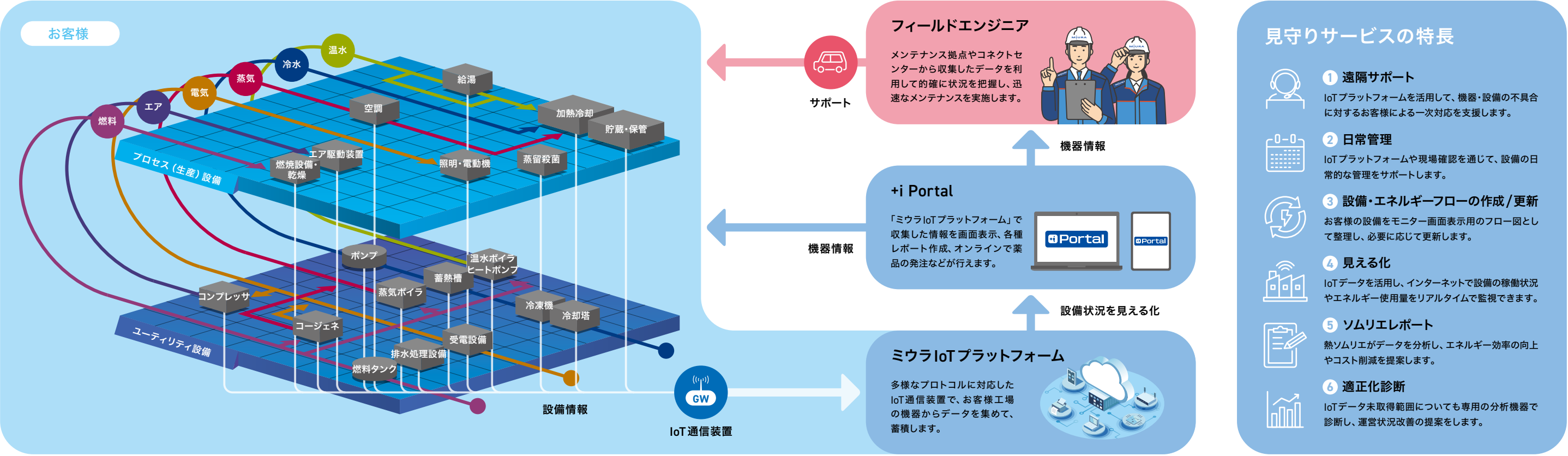
「まるごとメンテナンスサービス」は、カーボンニュートラルの実現、水資源の有効利用、人手不足といった社会課題の解決を目指し、ミウラ以外の機器やお客様の設備も対象として保守点検や設備保全業務の代行・支援を行う、ミウラのサービスです。工場のあらゆる機器・設備とつながる「ミウラIoTプラットフォーム」を通じて蓄積

されるデータを活用し、設備の稼働状況が見えるサービスを提供。また、「熱ソムリエ」のノウハウを活かし、エネルギー効率の向上やコスト削減に役立つソムリエレポートを提供します。この新しいサービスにより、お客様に満足いただけるトータルソリューションを深化させ、国内事業の収益基盤の強化を目指してまいります。

見守りサービス

「見守りサービス」契約は、お客様の高度なニーズにお応えする、IoTプラットフォームを活用した保全契約です。設備の規模や提供サービスの内容に応じて、IoTの活用により、より効率的でコストを抑えた設備保全が可能になります。さらに、設備管理を合理化・高度化するためのウェブアプリケーション「+i Portal（プラス

アイポータル）」もご提供しています。「+i Portal」は、お客様ごとにセキュアな環境を構築し、インターネットを通じて、いつでもどこでもご利用いただけます。主な特長としては、設備運用の健全度を「品質」「稼働率」「効率」といった視点で指標化し、現状を把握できることに加え、その健全度の維持・向上にも貢献します。



まるごと事例

ミウラのIoT技術で排水処理設備をまるごと管理

工場の排水処理設備が抱える属人化・人手不足・環境負荷などの様々な課題に対して「ミウラIoTプラットフォーム」から収集するデータの活用と自動運転化技術の組み合わせで多くの課題解決への対応を提案しています。

脱属人化


熟練者のノウハウを蓄積し、対応手順を標準化・データに基づいた判断が可能

省人化

自動運転化と「まるごとメンテナンスサービス」により日常管理の工数を削減

環境負荷低減

ブロワや薬注制御を最適化しエネルギーや薬品使用量を低減



水質計の設置

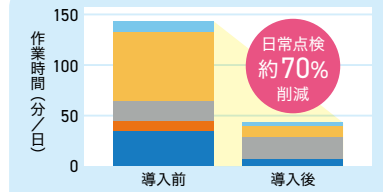
- 自動制御への活用
- 日常管理業務の低減
- 処理異常の発生予測

ブロワの自動運転

- 水質に応じたフィードバック制御
- インバーターによる省エネ運転
- 運転時間による計画的な整備

薬品の調整

- 水質に合わせた投入量調整
- 薬品の発注管理



日常管理業務の改善

調整・確認作業、目視確認作業の大幅削減

- 事務作業・準備等
- 調整・確認作業
- 薬品補充投務
- 清掃
- 目視確認

※自社調べ

国内機器販売事業

未来につなぐ国内事業の成長ストーリー

取締役 専務執行役員
国内販売統括本部 統括本部長 河本 憲一

当社の国内事業は、社会全体で高まるカーボンニュートラルの推進や省エネルギーへの関心の高まり、水資源の有効活用、さらには省人化といった社会的要請に的確に対応することで、幅広い分野において着実な成長を遂げてまいりました。ボイラをはじめとする高効率機器や省エネルギー機器の販売が堅調に推移するとともに、水処理機器や食品・メディカル分野を含む「トータルソリューション」のご提案が、多くのお客様より高いご評価を頂戴しております。

さらに、当社独自の通信技術を活用したメンテナンスおよびエンジニアリングの保守契約が拡大していることから、安定的かつ持続可能なサービス提供体制のさらなる強化に取り組んでおります。「通信でつながる＝人とつながる」を念頭に、社会課題の解決とお客様の生産性向上の両立を図りながら、より安心で持続可能な未来の実現に貢献してまいります。



ボイラ事業

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

事業環境

事業環境は、脱炭素社会の実現を目指す世界的な潮流の中で大きく変化し、ボイラをはじめとする熱エネルギー機器についても高効率化・低排出化が強く求められています。加えて、人口減少や人手不足に伴う設備の自動化や遠隔監視、省力化のニーズも拡大しています。水資源の有効活用や環境負荷低減といった要求も高まっており、単なる製品提供にとどまらず、ソリューション型サービスの展開が不可欠となっています。そのような中、ミウラは「見える化」に加え、エンジニアリングやメンテナンスを一体的に提供する数少ない企業として、技術革新とサービス力を武器に持続可能な社会の実現と収益基盤の強化を図ってまいります。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

当社は「熱ソムリエ」としての知見を活かしたトータルソリューションの提案を通じて、省エネルギーやCO₂排出削減といった課題に対し、全社一丸となって取り組むことで、お客様のカーボンニュートラル実現を支援しております。また、自社製品にとどまらず、幅広い機器に対応可能な「まるごとメンテナンスサービス」と、それを統合的に管理する「ミウラコネクトセンター」により、設備の最適運用と安心を提供しています。

今後も、お客様の工場全体における課題解決に貢献し、信頼関係のさらなる深化を目指してまいります。さらにボイラ事業では、製品更新に加え、電気ボイラ、ヒートポンプ、水素燃料ボイラなどを組み合わせた最適なエネルギー提案を推進してまいります。

TOPICS（2025年3月期）

ガス焚きボイラSQ-2000AS（13A仕様）向け
水素混焼仕様変更キット発売

ボイラ本体を入れ替えることなく、本製品を後付けすることで水素混焼ボイラとして使用することが可能。ボイラ用ガス燃料に燃焼時のCO₂が発生しない水素を最大30vol%混合したガスで運転可能となり、CO₂排出量を最大11%削減することができます。

ガス焚き小型貫流蒸気ボイラ
SQ-CS型を発売

ガス焚き小型貫流蒸気ボイラSQ-AS型がモデルチェンジし、SQ-CS型として発売。SQの特長、高効率・低NOx・省スペースはそのままに、O₂センサ、O₂トリミング制御が標準搭載。さらにボイラ効率99%が標準化となりました。

小型貫流蒸気ボイラSQ-CS型

アクア事業

強み	● ボイラ事業で培った幅広い用水技術と独自の水質センシング技術、豊富な水分析データ ● 量産を可能にする標準規格設計力 ● 水処理分野に特化したフィールドエンジニア育成プログラム ● 用水事業分野で近年多くのEPC納入実績 ● UV-LED水殺菌技術
機会	● 人口の減少を背景とした省人化ニーズ、ノンコア業務のアウトソーシング ● 環境負荷低減ニーズの拡大（省エネ、水資源のリサイクルなど） ● カーボンニュートラルに向けて水の熱を有効活用 ● 見守りサービス契約による新事業領域へのチャレンジ
課題	● 排水事業分野のリソース強化 ● 大型プロジェクト受注時の専任技術者の確保 ● 設計業務の自動化とIoT導入 ● 超純水分析設備・技術の導入 ● 用水事業分野での工期短縮
脅威	● 国内産業の成長鈍化と市場の縮小 ● 技術革新的な水処理技術の出現 ● 競合他社、新規参入企業との競争激化 ● 業界内の人材獲得激化

事業環境

お客様の現場では人手不足が顕在化し、工場運営の負担が年々増加しています。こうした状況を解決するソリューションが強く求められています。当社は、水処理システムにおけるセンシング技術とIoTを融合し、生産に不可欠なインフラとして、用水から排水まで安定した処理を実現いたします。そのうえでエネルギー消費の削減や現場作業の効率化にも貢献し、お客様の操業を着実にご支援してまいります。これらの取り組みは限りある水資源についての社会的課題へもつながるものであり、当社は一端を担う存在でありたいと考えています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

ミウラの水処理事業は、ボイラ水処理から始まり、ろ過や純水といった用水処理技術を発展させ、お客様に確かな価値をご提供してきました。しかし、これまで用水処理にリソースを集中していたため、排水処理への取り組みは限定的でした。今後は用水処理分野では超純水領域での需要の取込み拡大、熱設備を組み合わせたトータルソリューションで純水システムの省エネの提案を行います。また排水処理分野ではグループ体制を強化し、排水の未利用熱も活用した提案、クラウド通信利用によるユーザー省人化提案、エンジニアリング力・品質確保の強化を行っていきます。

食品機械事業

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

事業環境

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

今後の成長に向けた戦略・重点施策

当事業は、生産性向上と自動化、生産機械とユーティリティ機器を絡めたトータルソリューションにより、事業拡大を目指していきます。また、ロングライフフード市場と高齢者食市場に向けた製品や装置の開発、管理栄養士による食品製造ソフト開発、さらに食品産業界の当社ボイラ顧客に向け、クラウド管理サービスを展開し、ミウラ機器だけではなく他社機器やお客様設備も対象として保守点検や設備保全業務の代行・支援を行う「まるごとメンテナンスサービス」を提供していきます。

TOPICS（2025年3月期）

レトルト殺菌装置の大型案件を
「オールミウラ」で受注

今年度は、完全自動化レトルト殺菌装置の大型案件を「オールミウラ」で受注し、ボイラや水処理、マテハンまで含めた一括納入を実現。すでに試運転を終え、運用が開始されています。さらに海外の大型案件も受注しており、来年度の試運転を予定。今後も独自の組み合わせによるシステム提案で差異化を図っていきます。

食品工場以外の冷水システムの提案スタート

冷水装置の更新提案と負荷分析を実施し、見える化と補助金活用で実績拡大しました。今後も「熱」と「冷」の最適バランスの提案を継続していきます。

メディカル事業

強み	●耐圧シャッター式ドアや減圧沸騰式洗浄など独自技術 ●洗浄器、乾燥器、滅菌器、それらの自動化や通信システムを含めたトータル提案 ●洗浄・滅菌についての分析力と知識、豊富な経験 ●設計・製造・営業・メンテナンスの一貫体制ならではの充実したアフターサービスの提供 ●東日本・西日本にショールームを保有
機会	●ミウラIoTプラットフォームを活用したサービス開始 ●労働力不足による自動化ニーズの増加 ●院外滅菌の規制緩和による滅菌代行業の市場拡大 ●環境負荷低減（CO2排出削減、リユース、助成等）
課題	●専門人材基盤の人員拡充 ●機能を限定した安価な商品不足 ●情報収集力の強化と迅速な対応 ●グローバル化（輸出）に向けての各国法規制への対応 ●エンドトキシン不活化市場開拓 ●他社との連携による事業拡大スピードの加速
脅威	●他社による類似製品開発や新規参入とそのスピード ●医療施設等の経営悪化 ●手術用ロボット器材向けの洗浄器のメーカ認証対応 ●薬機法等の法令改正への対応

事業環境

医療・産業界の機械化・自動化・遠隔化・AI化の加速に伴い、メディカル事業は従来の洗浄・滅菌装置に加え、自動搬送装置、管理および通信システム、ロボット、自動倉庫連携等に挑戦し、時代の変化に対応していきます。また、他業界同様、メディカル業界もCO2削減や環境商品へのニーズは高まっており、省エネ対応機器の拡充と開発を進めていきます。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

- 医療用洗浄器・滅菌器において、セントラル化を見据えた自動搬送や自動管理を含めた省人化・効率化システムの提案。
- 産業用洗浄器・滅菌器では、人手不足の解消につながる自動ラインや大量処理に対応した商品化。
- オゾン過酸化水素混合ガス滅菌器では、エンドトキシン不活化が求められる再生医療等へ市場開拓。
- 海外展開。当社独自技術である減圧沸騰洗浄とオゾン過酸化水素混合ガス滅菌で世界市場への挑戦を継続。

環境事業

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

事業環境

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

今後の成長に向けた戦略・重点施策

分析ラボの省力化や人手不足は業界共通の課題です。当社は極微量分析分野の技術力を活かし、ラボの自動化提案や高付加価値商品の開発を国内外で推進しています。処理期限が迫る国内PCB事業の縮小には、新商品の投入と海外市場の拡大で対応。国内ではPOPs前処理装置をSPDシリーズから新モデルGOシリーズへ移行を促進。海外ではEU市場に加え北米展開を本格化し、より付加価値があり、かつ現地ニーズに即した新製品の開発を進め、世界シェア30%以上の獲得を目指します。

船用事業

強み	●国内船主および造船所との信頼関係 ●充実したメンテナンス体制（拠点展開、教育制度） ●海外顧客との現地での繋がり強化、課題解決スピード ●熱、水、環境に対応した幅広い商品構成 ●環境・省エネ分野で培った応用技術
機会	●2050年ゼロエミッション化に向けた新燃料対応と更なる省エネ機運の高まり ●海上安全の一層の向上、船上労働環境改善、省力化を目指した自動運航への期待 ●海外建造量の増加 ●船舶のデジタル化・IoT化による新サービス領域の拡大
課題	●新燃料（アンモニア、メタノール、水素等）対応製品の早期市場投入 ●IoTを活用した船員・管理会社のサポートや機器の自動化 ●海外市場に向けてコスト競争と商品ラインアップ強化 ●AIを利用した機器故障予測 ●次世代燃料への転換商品の開発 ●グローバル人材・専門技術者の人材確保
脅威	●国内原材料・資材品高騰 ●次世代燃料要求船の増加 ●新燃料方向性の発散 ●海外低コスト製品との激しい価格競争 ●国際規制の変動リスク ●世界的な景気変動や地政学リスクによる新造船需要の変動。

事業環境

2024年度の世界新造船受注は1.4億総トンに達し、13年度を上回り過去2番目の規模、前年比61%増となりました。日本は建造量で後れを取りつつありますが、政府は1兆円超の基金創設を含む再生策のロードマップを2025年度策定予定です。IMOは2050年ネットゼロ実現に向けた規制強化を承認し、環境対応が受注動向に直結しています。国内造船業も円安基調を追い風に競争力を高めていますので、当社も新燃料シフトと環境規制に対応できる製品開発を継続しています。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

- 海外市場の拡大（中国造船所の契約船増加による取引量拡大）。国内インスタシェアの拡大。
- 環境対応製品、アンモニア燃料Dual Fuel ボイラ開発と早期市場投入。
- 船用バイナリー発電システムの商品化（省エネ・CO2削減に貢献）。
- 船用IoTを活用したサブスクリプションメンテナンスの構築（水質管理機能の早期開発によるバージョンアップ）。
- グローバルなアフターサービス網としてイスタンブール拠点開設を実施（2025年5月）。

熱利用事業

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

事業環境

気候変動やエネルギー問題が深刻化する中、冷水・温水・圧縮空気などのエネルギー変換における廃熱の抑制は、今後ますます重要になります。先行き不透明な将来においても、この取り組みは必要不可欠です。特に80℃までの熱要求には、ヒートポンプと再生可能エネルギーによる電力の組み合わせがカーボンニュートラルへの近道です。電力の平準化も課題となる中、ヒートポンプとボイラの最適な組み合わせにより、効率のかつ持続可能なエネルギー利用可能になると考えます。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

エネルギーの効率的な利用に向け、冷水水製造や圧縮空気生成で発生する廃熱などの需要に応じて、ボイラやエアコンプレッサ、ヒートポンプなどのユーティリティを最適に選定・制御する事業を加速させ、省エネシステムの構築を進めます。また、クリーン燃料分野では、水素・アンモニアの普及に向けた値差支援や拠点整備が計画されており、初期普及が進む地域では水素ボイラなどの需要増が見込まれます。当事業は最新機種の積極的な提案を通じ、さらなる成長と発展を目指します。

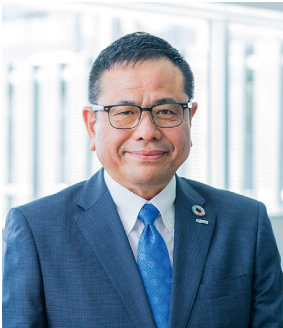
国内メンテナンス事業

「まるごとメンテナンスサービス」を通じて
カーボンニュートラルの実現に貢献

当社は、独自の保守契約システムを基盤に、全国約1,200名のフィールドエンジニア（FE）と、36年の実績を有するオンラインメンテナンスを活用し、設備の安全運転と効率維持、エネルギーに関する高度な提案で課題解決に取り組んでおります。2025年度は、新たな通信基盤「ミウラIoTプラットフォーム」を導入。多様な機器をつなぐことで工場運営を包括的に支援する「まるごとメンテナンスサービス」を開始しました。本サービスは自社以外の機器にも対応可能であり、FEの技術力と通信データの活用拡大によって実現しています。

今後は、工場設備のエネルギーロス低減に加え、生産管理の高度化やピフォアメンテナンス（故障の未然防止）に注力し、事業活動の安定と競争力強化を支援してまいります。DX推進と独自のテクノロジーサービス力を高めることで、「スーパーメンテナンス会社」―すなわち商品やサービスを通じてお客様と継続的につながり、新たな価値を提供し続ける企業を目指します。

執行役員
まるごとビジネスブロック ブロック長 宮本 治



メンテナンス事業

強み	● 高度な技術力を備えた人材と、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
機会	● 熟練作業者の減少にともなう省人化、アウトソース需要の拡大 ● デジタル技術による効率化、最適化、高付加価値提供（省エネ貢献） ● カーボンニュートラルに向けたお客様へのソリューション
課題	● FE人材基盤の維持、拡充、専門性向上 ● ボイラ以外の幅広い専門知識獲得、資格取得、業務委託、協業の構築 ● IoT 基盤プラットフォームの早期展開
脅威	● 国内ボイラ市場の縮小 ● データ通信による一括管理サービスを行う企業の進出と実績 ● カーボンニュートラルに向けた急激な電化

事業環境

経済活動は回復基調にありますが、エネルギー・原材料・物流コストは依然として高水準であり、地政学リスクも続き、先行きは不透明です。一方、多くのお客様がカーボンニュートラルへの取り組みを本格化させ、持続可能な成長を目指しています。当社は、蒸気ボイラとヒートポンプ・廃熱利用機器の最適な組み合わせ、工場ユーティリティの見える化・一括管理、さらに「まるごとメンテナンスサービス」を通じ、培った知識と経験を活かして工場全体のエネルギー消費削減に貢献します。

今後の成長に向けた戦略・重点施策

お客様の課題解決に貢献するため、人材育成を経営の重点施策と位置づけ、FEの知識・技術向上に向けた社内資格制度を導入しています。国家資格（エネルギー管理士、電気工事士、管工事施工管理技士など）取得を推進し、信頼関係構築に優れた人材を「熱ソムリエ」として認定しています。2025年3月期で認定者は14名に達し、現場で活躍中です。さらに次世代育成として「熱マスター」を設け、現在240名を認定・育成。熱マスターが経験を積んで熱ソムリエへ成長する仕組みを構築し、持続的で安定したメンテナンス体制を確立しています。今後は、熱ソムリエの専門性とDX活用を組み合わせ、より幅広いお客様に価値を提供し、保守契約の拡大と事業成長につなげていきます。

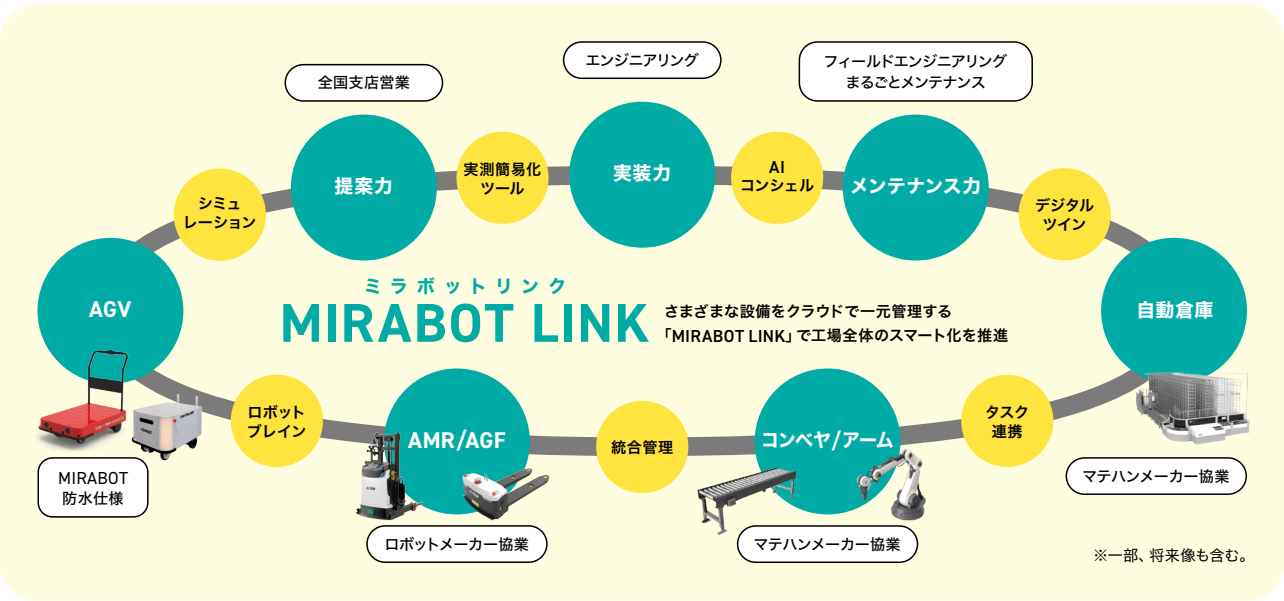
TOPICS（2025年3月期）

- FEによるソリューション提案と契約件数の増加により、売上は前年比7.8%増を達成。
- CO2削減を目的とした省エネ提案、簡易ボイラを含む本体更新、機器オーバーホール、保守契約更新・稼働増に伴う薬品販売など、多方面で売上が拡大。
- MEIS CLOUD・CLOUD+を通じた通信機器の普及で、累計稼働台数8万台を突破。
2025年3月期は、FEのソリューション提案強化と契約増により売上は前年比7.8%増と好調でした。省エネ提案や保守更新、薬品販売の拡大が貢献。MEIS CLOUD・CLOUD+の活用も進み、通信機器の稼働台数は8万台を突破。これらの取り組みが設備の安定運用と効率化に寄与し、当社の成長を支えました。

ミウラグループ会社紹介

ミラボット株式会社

ミラボットは、さまざまな業種の製造現場や物流倉庫で社会課題となっている「人手不足」、「人件費の上昇」等に対して、自動搬送ロボット（AGV/AMR）による自動化ソリューションを提供するために、2023年3月28日に設立されました。社名には「三浦工業（MIURA）」の信頼を基盤に、「未来（MIRAI）」の課題を「ロボット（ROBOT）」で解決するという強い意志を込めており、「未来を拓く自動化のベストパートナー」として、お客様の持続的な経営改善に貢献することを目指します。



■ 事業概要

自動搬送ロボット「CarriRo」の導入提案から保守まで一貫したサービス、およびMIRABOT LINKによる当社以外の製品との連携を提供します。

- 自動搬送ロボットの販売・メンテナンス
- 統合管理プラットフォームの開発・販売
- 自動化ソリューションの提供

■ ミラボットの強み

ミウラグループの一員であることで、グループの強みである顧客基盤とメンテナンス網を最大限に生かすことができます。

- 国内を網羅するサポート体制
- 広範な顧客基盤
- 施設全体のトータル提案力

国内における労働人口の減少は、あらゆる産業にとって回避不可能かつ喫緊の課題です。ミラボットは、単にロボットという「モノ」を提供するのではなく、お客様の経営課題に真正面から向き合い、その解決へと導くことを最も重要な使命と位置づけています。

その中核を担うのが、各種設備をクラウド上で一元管理する革新的なロボットプラットフォーム「MIRABOT LINK」です。同プラットフォームの最大の強みは、お客様ごとに最適化された自動化ソリューションを実現し、製造現場や物流倉庫における生産性の飛躍的な向上と省力化を力強く推進できる点にあります。特に、三浦工業の「ミウラIoTプラットフォーム」と「MIRABOT LINK」との連携により、ボイラなどのユーティリティ設備から生産ライン、自動搬送ロボットまでを統合的に管理・サポートできる点は、他社にはない独自の価値の提供となると考えております。

今後は、当社以外の製品の自動化機器や各種設備との連携を一層加速させ、オープンプラットフォームとして進化を続けてまいります。そして、そこで培った知見とノウハウを基盤に、ビルや商業施設など非製造業の領域へも事業を拡大し、社会全体が直面する人手不足という構造的課題の解決に大きく貢献していきます。

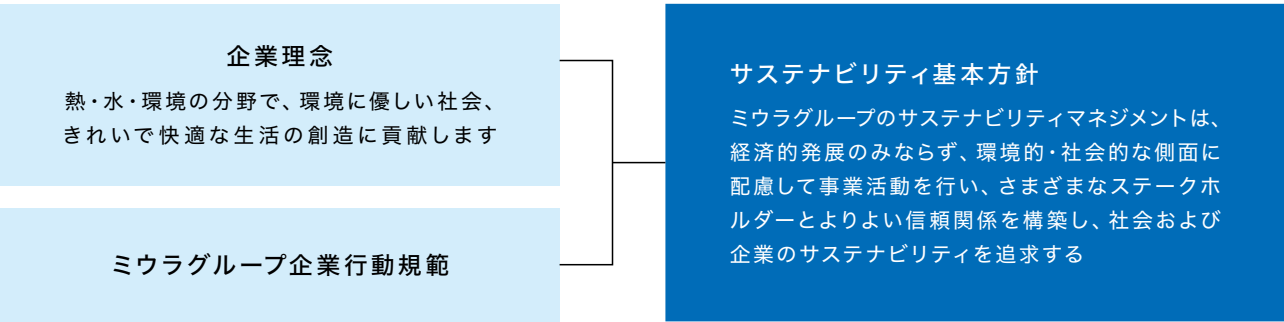
ミラボット株式会社 代表取締役社長 中山 謙一郎



サステナビリティマネジメント

サステナビリティ推進体制

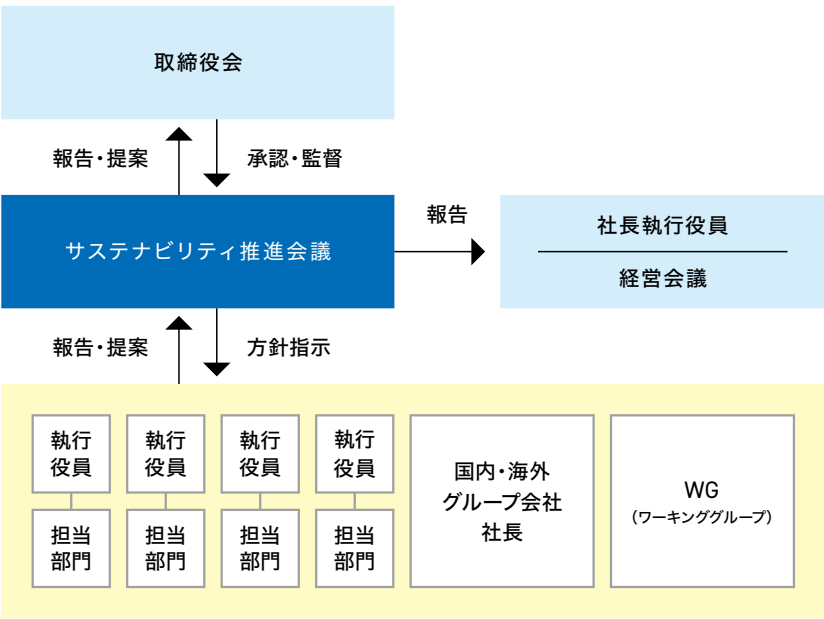
当社は、ミウラグループ理念体系および企業行動規範をふまえて策定した「サステナビリティ基本方針」のもと、サステナブル経営を推し進める仕組みとして、サステナビリティ推進会議を設置し、体系的に活動を行っています。



サステナブルな経営を推進する仕組みとしてサステナビリティ推進会議を年4回開催し、ミウラグループマテリアリティ（重要課題）の推進に取り組んでいます。推進会議は、社長執行役員が指名するサステナビリティ推進担当役員を議長とし、関連部門の執行役員等で構成しています。

SDGsとも関連付けされた、当社事業を通じて特定したマテリアリティの解決に向けて、各部門が設定したKPIを、方針・計画・施策の審議決定（Plan）、各部門での遂行（Do）、進捗管理＝推進会議での進捗報告（Check）、各部門の取り組みの促進（Action）のサイクルで進捗管理をしています。定期的に経営会議および取締役会へ審議・決議事項等を報告・提案を行い、取締役会が監督するガバナンス体制により、サステナブル経営を推進しています。

● サステナビリティマネジメント体制図



サステナビリティ推進会議（2025年3月期）主な議題内容

- ミウラグループマテリアリティについて各部門の KPI 進捗管理および計画の見直し
- リスクマネジメントにおけるリスクマップ評価の見直しおよび進捗確認
- CDP※スコア結果情報の共有及び今後の対応
- 健康サーベイの結果共有および今後の運用

※CDP については、<https://www.cdp.net/ja/data/scores> を参照ください。

ミウラグループマテリアリティ（重要課題）

マテリアリティ

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



マテリアリティ（重要課題）のKPI

Scope 1：事業者自らによる温室効果ガスの直接排出（燃料の燃焼、工業プロセス）
Scope 2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にともなう間接排出
Scope 3：Scope 1、Scope 2以外の間接排出（事業者の活動に関連する他社の排出）
当該ページの国内グループは、三浦マニファクチャリング、三浦アクアテック、三浦工機、三浦環境マネジメント、ミウラ・エス・エー、ミウラジョブパートナー

Scope 2：他社から供給された電気、熱・蒸気の使用にともなう間接排出
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	目標	取り組み内容	KPI			2023年度実績	2024年度実績
E	環境負荷の低減	自社の事業活動の環境負荷低減	自社排出CO2の削減 ■ 再生可能エネルギー・省エネのインフラ整備（太陽光発電、照明のLED化、空調デマンド制御、省エネ生産設備導入） ■ その他施策の実行（非化石電力、Jクレジットの購入）	Scope 1・2（GHG 排出量）の削減率（三浦工業および国内グループ）	2030年度 および 2050年度	2030年度：2013年度比▲50% 2050年度：2013年度比▲100%	GHG 排出量：9147.4t-CO2 2013年度比：▲38.8%	GHG 排出量：11,018.6t-CO2 2013年度比：▲26.3%
			水使用量の削減 ■ 排水の再利用	水使用量の削減率（三浦工業（支店を除く）および国内グループ）		2030年度：売上原単位2019年度比▲35% 2050年度：売上原単位2019年度比▲65%	2023年度原単位：1.12 m³/百万円 2019年比：▲36.0%	2024年度原単位：1.13 m³/百万円 2019年比：▲35.6%
			廃棄物量の削減 ■ 排出物のリサイクル	排出物リサイクル率（三浦工業（支店を除く）および国内グループ）		2030年度：85% 2050年度：95%	排出物量：2156.5t 排出物リサイクル率：80.1%	排出物量：2,485.6t 排出物リサイクル率：90.6%
	気候変動への取り組み	環境負荷低減に貢献する製品の開発と省エネルギー提案の強化	製品サービス利用時のCO2削減 ■ 燃料転換（油→ガス）の促進 ■ 廃熱回収、未利用熱活用の推進 ■ 省エネ提案活動の推進 ■ 新燃料対応、トータルソリューション提案の促進	Scope 3（GHG 排出量）の削減率		2030年度：売上原単位2019年度比▲40% 2050年度：売上原単位2019年度比▲100%	2023年度原単位：168.3t-CO2/百万円 2019年比：▲31.5%	2024年度原単位：162.6t-CO2/百万円 2019年比：33.8%
S	人財戦略・マネジメント	個の能力を活かす人事制度の構築	人事制度見直しの推進 ■ 人事制度の課題洗い出し ■ 役割と成果に応じた報酬制度への見直し	役割と成果に応じた報酬制度の拡充および運用状況（三浦工業）	2026年度	定性評価	人事制度プロジェクトによる新人事制度・新報酬制度が整い、2024年4月より運用開始	人事制度プロジェクトによる新人事制度・新報酬制度を2024年4月に運用を開始
		多様性の確保と人財育成	人財基盤の多様性の確保 ■ 女性活躍の推進 ■ 中途採用拡充 ■ 若年層の離職低減 ■ シニア人財活用 ■ 外国人登用の拡充	女性管理職比率（三浦工業）	2027年度	4.5%以上	3.4%	3.4%
				ローカルスタッフの管理職登用率（海外連結子会社）	2025年度	80%以上	81.9%	KPIは達成しましたが、継続した取り組みを実施
			人財育成の継続的強化 ■ 研修コンテンツの充実 ■ 新入社員のメンテナンス業務教育の充実 ■ 事業成長に必要な主要資格保有者数の増加	熱ソムリエ対象資格 資格保有数（三浦工業、複数取得者有り）	2026年度	2021年度比+30%以上 （基準年2021年度 資格保有数：1,233）	基準年比 +29.5%（資格保有数：1,597）	基準年比 +44.7%（資格保有数：1,784）
		働き方改革、両立支援制度の拡充	環境整備、支援制度改善の継続的強化 ■ 有給休暇取得日数の増加 ■ 男性育児休暇取得の推進 ■ 従業員満足度の向上 ■ リモートワーク環境整備の促進	有給休暇取得率（三浦工業）	2026年度	80%以上	70%	67%
				エンゲージメントサーベイ・スコア（三浦工業）	2030年度	エンゲージメントサーベイ・スコア 55	スコア 49.6 エンゲージメントサーベイへの移行に伴い2023年度より目標設定を変更	スコア：52.6 2025年度より、アクションプラン設定・改善活動を開始
		人権尊重の徹底	人権デューデリジェンスの推進 ■ 人権ポリシーの浸透 ■ 人権リスクの特定とデューデリジェンスの実施	人権リスクの特定と対策（人権デューデリジェンス実施状況）（国内連結子会社）	2026年度	定性評価	三浦工業およびグループ会社・団体*を対象に人権教育（e-ラーニング）、LGBTQ対策、多様性理解を目的としたコンテンツ学習の実施：受講率95.5%	2025年度より、外部アドバイザーと協業で、人権リスク特定に向けた取り組みを開始
	労働安全衛生	従業員および取引業者の労働災害発生防止	重大事故・災害の発生予防教育の継続実施 ■ 安全衛生講習の徹底 ■ 安全衛生委員会の活性化、職場の安全意識の向上	重大事故・災害発生状況（国内連結子会社）死亡事故、身体に障害が残るような事故、3人以上が被災する事故	2026年度	0件	重大事故・災害：0件	重大事故・災害：0件
		従業員の心身健康増進	健康増進支援の継続実施 ■ 健康経営優良法人認定の維持 ■ 健診業務の外部委託化 ■ 心身健康相談・支援体制の強化	心身健康相談や退職者フォローの仕組みの整備状況（国内連結子会社）	2026年度	定性評価	健康経営優良法人（大規模法人）2024に認定（総合順位2,151位～2,200位 / 3,523社中、総合評価 偏差値47.6）	健康経営優良法人（大規模法人）2025に認定（総合順位2,351位～2,400位 / 3,869社中、総合評価 偏差値47.6）
	製品・サービスの品質管理	品質マネジメントシステムの有効性向上	リスクアセスメント、クレーム発生予防の継続的強化 ■ お客様満足度の向上 ■ 品質異常突発の低減 ■ 設計品質の向上 ■ 海外の品質管理体制の強化	クレーム費用売上高比率（三浦工業）	2026年度	0.56%以下	0.60% 目標達成のため目標値を上方修正	0.52%
				品質自己チェック実施状況（海外連結子会社）	2026年度	定性評価	2023年度の調査回収（82%） 2026年度の目標値を再設定	2024年度の調査回収（91%）
	サプライチェーンマネジメント	サステナブル調達の実現	サプライヤーとの協働取り組みの推進 ■ サステナブル調達ガイドラインの浸透 ■ グリーン調達（有害化学物質非含有）の推進	サステナブル調達ガイドラインのアンケート回収率（三浦工業）	2026年度	100%	67.0%	アンケートによる状況把握ができたことにより調査を終了。次のステップとして、2025年度よりESGに特化した取り組みの考え方でKPIの見直しを実施
G	コーポレート・ガバナンス	取締役会の実効性向上	取締役会の実効性向上の取り組み ■ 取締役会の実効性評価の向上（外部評価機関の活用）	取締役会の実効性向上の取り組み状況（三浦工業）	2026年度	定性評価	外部機関アンケートにおける評価内容 向上項目：13件 同評項目：7件 低下項目：9件	外部機関アンケートにおける評価内容 向上項目：12件 同評項目：5件 低下項目：13件
	コンプライアンス	コンプライアンスの徹底	コンプライアンス教育の継続強化 ■ コンプライアンス意識調査の定着化 ■ コンプライアンス研修受講対象範囲の拡大 ■ 重大なコンプライアンス違反発生の防止	コンプライアンス研修受講率（国内連結子会社）	2026年度	100%	98.1%	98.3% 2025年度よりコンプライアンス推進活動の取り組みについての考え方でKPIの見直しを実施

環境マネジメント

基本的な考え方

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

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

環境マネジメント

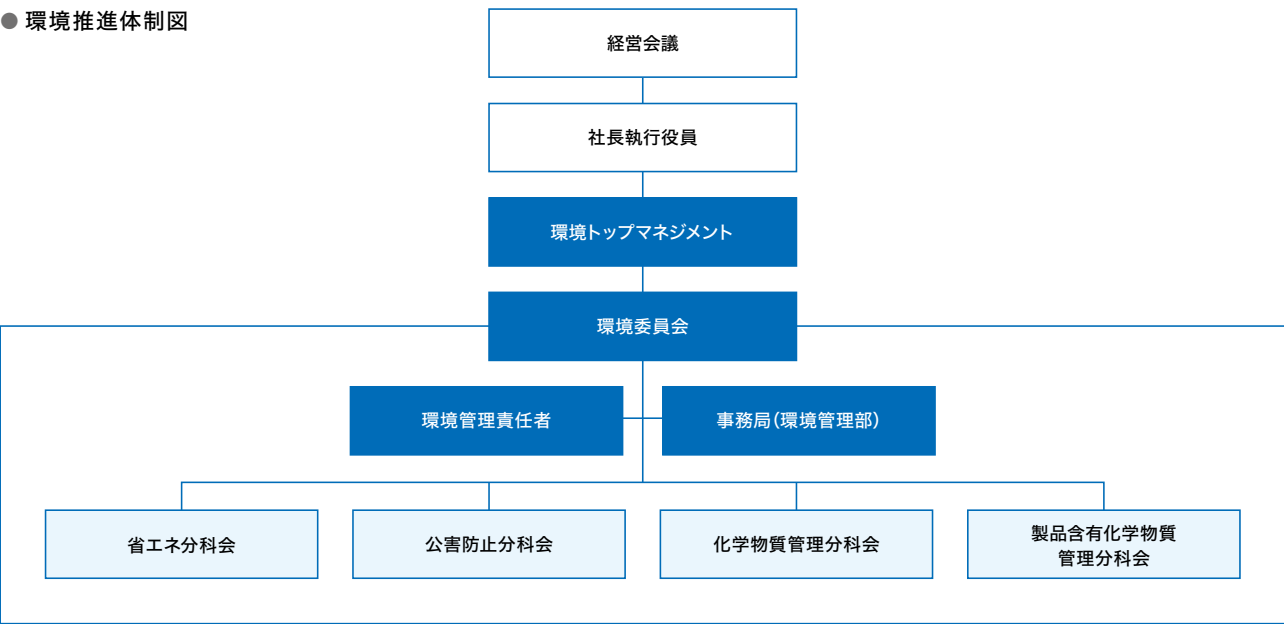
ミウラグループの環境推進体制は、環境トップマネジメントが環境委員会委員長を兼任する環境委員会で組織しています。環境トップマネジメントは、社長執行役員もしくは社長執行役員により任命された執行役員が務め、ミウラグループの環境マネジメントシステム（EMS：Environmental Management System）に関するすべての責任と権限を有し、環境方針・計画の策定、計画進捗監視、重要事項の承認および経営会議への報告を行います。環境委員会では、環境委員会委員長のもと、各分科会により成り立ち、メンバーは製造グループをはじめとするすべての職種から構成されています。また、環境委員会が主体となり、国内・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

■ EMS の構築と運用

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

<https://www.miuraz.co.jp/csr/social/iso.html#iso14001>

● 環境推進体制図



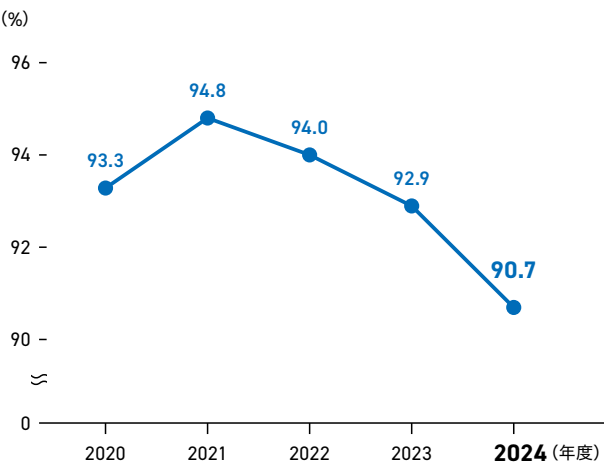
環境に対する配慮

■ 事業者クラス分け評価制度で9年連続Sクラス

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

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

● ミウラグループの5年間平均原単位の推移



■ 再生可能エネルギーの利用

2023年度に、PPA（売電事業者と需要者が直接、電気の売買契約を結ぶこと）による太陽光発電システムの導入に着手し、太陽光パネルを堀江工場・北条工場の一部の屋根に設置しました。2024年度は約160万kwhを発電しました。これは、工場で消費される電力量の約10%に相当します。今後も工場のみならず、拠点事務所も含めて太陽光発電システムの導入を積極的に進め、再生可能エネルギーの利用を推進してまいります。

自然との共生

■ 地域貢献活動「みんなでワイワイ海岸清掃」

2024年11月、「みんなでワイワイ海岸清掃」として愛媛県松山市北条の海岸清掃を実施しました。地域貢献活動としての取り組みですが、海岸清掃により海や砂浜をきれいにすることで海洋の生態系を守る大切さを学ぶ目的も備えています。今回の活動では、ミウラグループ（三浦工業、三浦マニファクチャリング、三浦アクアテック、ミウラジョブパートナー）の従業員とその家族33名が参加し、ペットボトルやびん・缶など、13袋分（45ℓのごみ袋）のごみを回収しました。

海岸清掃の活動は、当社では初めての活動でしたが、今後も環境に寄与する企業として、積極的に自然との共生につながる活動に取り組んでまいります。



地域貢献活動「みんなでワイワイ海岸清掃」

■ ビオトープ※2で自然との共生をめざす

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

※2 地域の野生の生きものたちが生息・生育する空間という意味のドイツ語



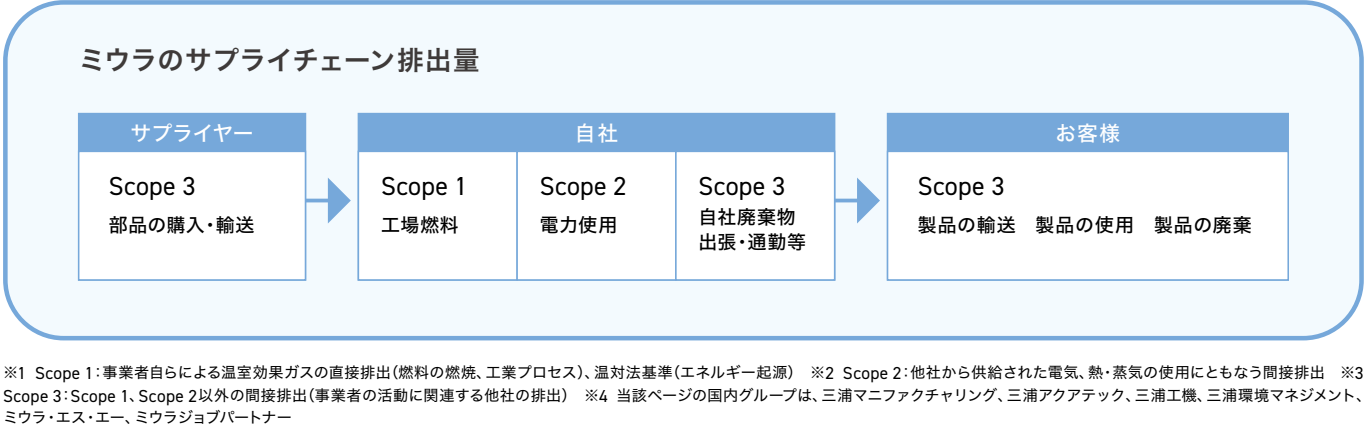
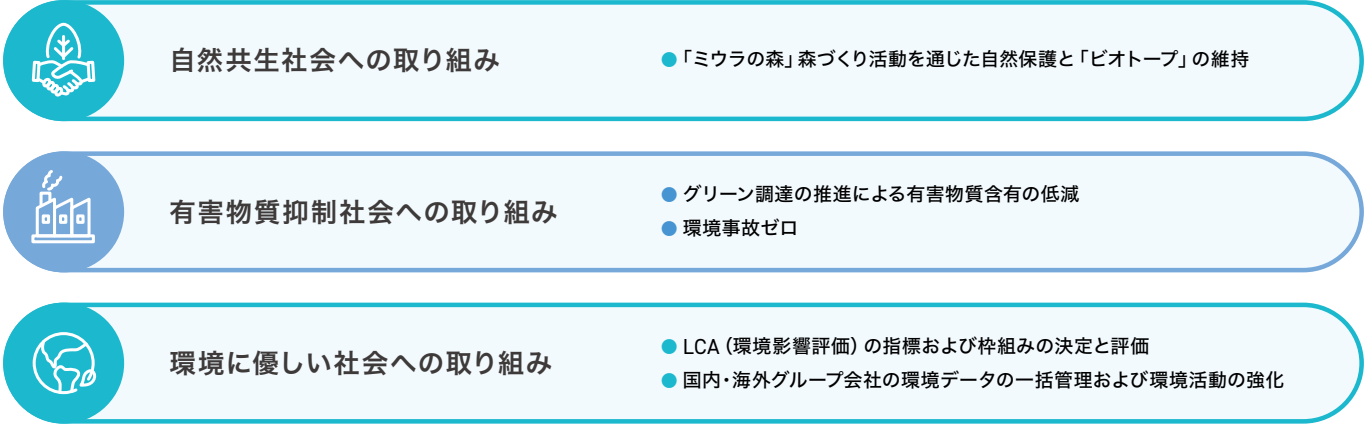
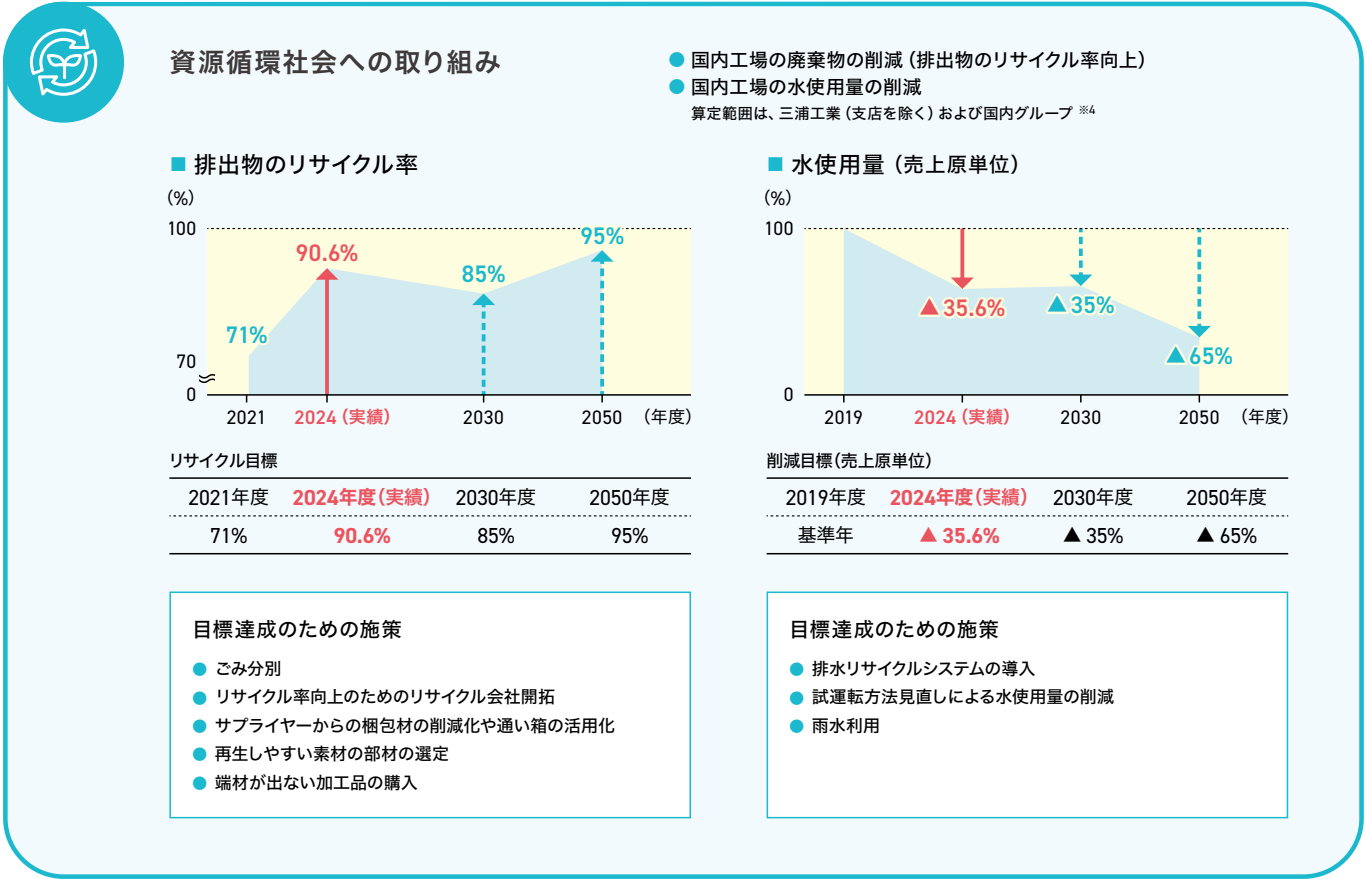
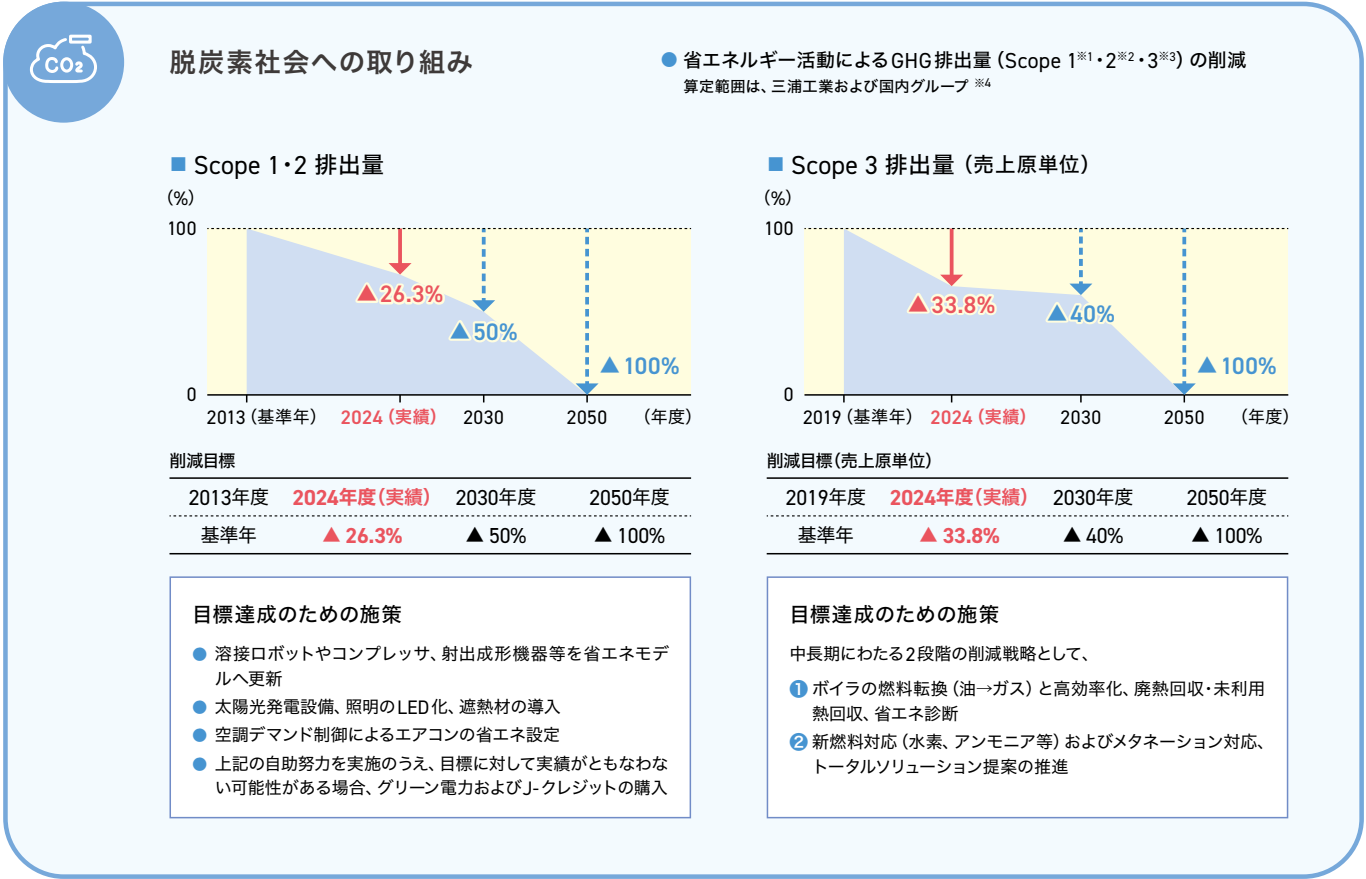
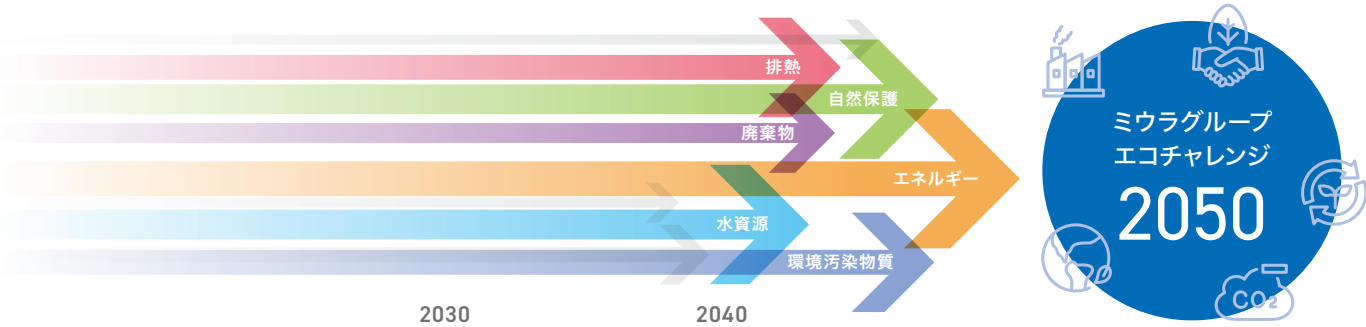
ミウラの敷地内にあるビオトープ

ビオトープに生息するメダカ

環境長期目標

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

ミウラグループ エコチャレンジ 2050



気候変動への取り組み

当社グループは、気候変動を世界共通の重大な課題であると認識し、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言に基づき、気候変動にかかるリスクおよび収益機会が当社グループの事業活動や収益等に与える影響等について、2022年5月に当社ウェブサイトにて開示し、2023年5月に気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明いたしました。技術・製品・サービスの提供を通じて、世界的な共通目標であるカーボンニュートラルの実現に向けて、グループ一丸となって取り組んでまいります。

1 ガバナンス

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

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

2 リスク管理体制

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

気候変動リスク（移行リスク、物理リスク）を含むすべてのリスク

■ シナリオ分析

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

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

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

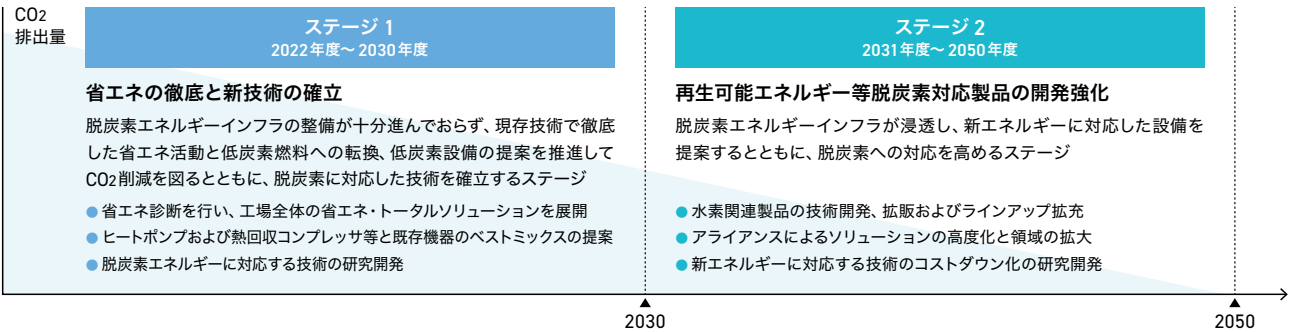
3 戦略

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

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	炭素価格（炭素税）	小	大	炭素税の導入や増税により、製造段階でCO2の排出が多いとされる主力製品の鋼材価格が上昇する。	● CO2を排出しないクリーン蒸気を提供できる製品で、より高付加価値市場を創造できる。 ● 省エネ性能の高い設備の導入や、工場や施設全体のエネルギーマネジメントなどによるCO2削減に繋がるソリューションのニーズが増加する。 ● 気候変動による水リスクの高まりにより、顧客の省電力、省水意識が高まり水処理市場が拡大する。 ● クリーンエネルギーである水素等の利用への指向が強まり、水素燃料ボイラ等の売上が増加する。
		化石燃料使用に関する規制			化石燃料を主要エネルギーとする関連産業の成長鈍化、あるいは急激な脱炭素へのシフトにより、当社が生産するボイラの市場規模が縮小する。	
		既存の製品およびサービスに対する命令および規制	中	中	気候変動により用水確保のリスクが高まる。（ミウラへのリスク影響度は小）	
	技術	低炭素技術の進展 エネルギーミックスの変化	小	大	気候変動に関連する次世代技術への置き換えにより、当社の技術が陳腐化し、市場競争力の低下、または製品シェアの縮小に繋がる。	
物理的 リスク	急性	異常気象の激甚化 （台風、豪雨土砂、高潮等）	大	中	当社工場および拠点に大きな影響を及ぼす災害により、工場や生産設備の直接的な損害にとどまらず、製品およびサービスの信頼性や評価にも影響し、売上が減少する。	● 複数燃料に対応可能なBCP型製品（ガス・油切替小型貫流ボイラ等）や停電時の電源の確保や地震対策として防災に強いコージェネレーションシステム（排ガスボイラ）、災害時の早期復旧支援の体制構築（各設備の多様化等）などの高機能案件が増加する。 ● 気候変動（気温上昇）により、冷却需要が増大し関連事業が拡大する。
			大	中	サプライヤーからの部品供給停止が生じ、調達量・納期の確保が困難となり、生産遅延、販売機会の逸失が発生する。	
	慢性	平均気温の上昇	大	中	気温上昇にともない、冷却設備の能力不足が生じる。（ミウラへのリスク影響度は小）	
市場		原材料コストの変化 鉄鋼材料の購入金額	小	大	電化が進む社会において、金属資源の需要拡大により、原材料が不足し、価格が上昇する。	

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

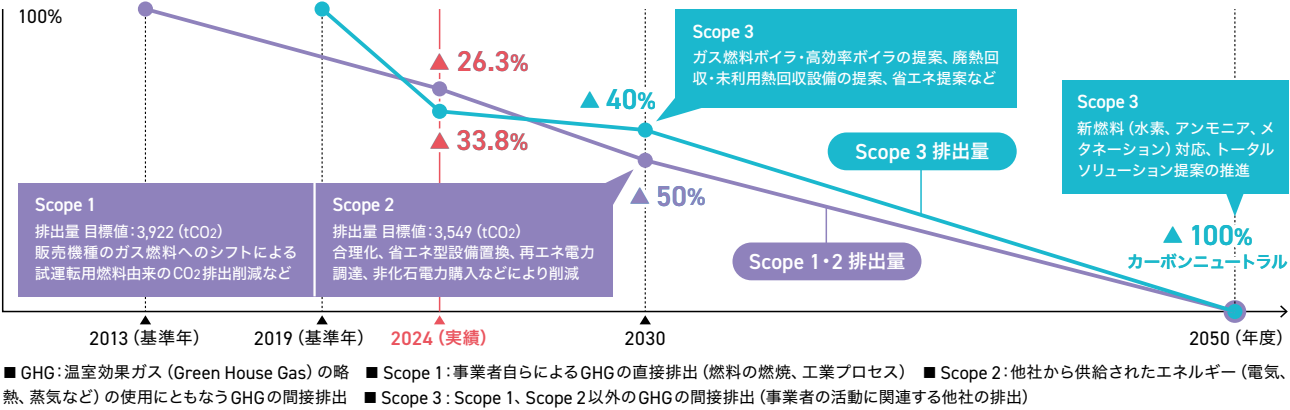
■ 国内機器販売事業における戦略・具体的な取り組み



4 指標と目標

当社は、気候変動に関わる影響を重要課題と認識しており、自社の事業活動および販売する製品・サービスの環境負荷を低減さ

せるために、長期的なGHG削減目標（ミウラグループエコチャレンジ2050）を定めて取り組んでいます。GHG削減目標に従って、継続的に各種取り組みを推進するとともに、達成状況の評価を行っています。



人財戦略

基本的な考え方

ミウラグループは、「我々はわが社を最も働きがいのある、最も働きやすい職場にしよう」をモットーに、従業員の人格・個性を尊重し、安全な職場環境と良質な労働条件を提供するとともに、人財の育成と活用を推進しています。技術・生産力、営業・販売力、メンテナンス力など高度な専門知識をもって、国内外のお客様に貢献できる人財を育成します。そのため、当社では大きな壁にぶつかってもネアカ※で挑戦し続ける積極的な心構えで、自ら考え、自ら行動できる人財を求めています。

※ 積極的な心構え

働きやすい職場環境の整備

■ 働き方改革

当社は、エクセレントカンパニーを目指し、ワークライフバランスに重点を置きながら、多様な従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる環境づくりに努めています。「ノー残業デー」、「スーパーフレックスタイム制」などの導入により、働き方改革や女性活躍推進を加速しています。

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

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

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

■ 両立支援制度の拡充

出産や育児・介護支援など、従業員が個々のライフステージに応じて働き方を選択できる各種制度を整備しています。育児休業取得率は、男性の取得率（配偶者出産休暇を含む）は76.1%（2024年3月期）から81.0%（2025年3月期）へ増加しています。

また、在宅勤務制度も新たに導入し、多様な働き方の実現を支援しています。



くるみん認定

従業員が働きがいと働きやすさを感じられる会社を目指します

執行役員 人財統括部 統括部長 谷水 恭子

人財戦略の重要課題は人財の確保です。在籍従業員に対しては、2024年度からスタートした新人事制度＝Pay for Value、つまり担う仕事の大きさ・役割と成果・評価に基づいて処遇が決まる制度で働きがいを感じてもらい、求職者に対してはミウラを選んでもらえる機会を増やし人財確保を図っています。

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

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

■ 福利厚生

社宅や独身寮の完備をはじめとし、通信教育・資格取得支援などの環境も整え福利厚生の充実に最大限に取り組んでいます。従業員の資産形成を支援するセカンドライフ資金に備える制度（確定拠出年金マッチング拠出・iDeCo選択制、年金財形）、住宅資金や教育資金などに備える制度（持株会奨励金、住宅財形、住宅取得支援制度、積立貯蓄、職場積立NISA）、死亡弔慰金制度や遺児育英年金など、さまざまな制度を整備しています。また、2025年度から奨学金返還支援制度を導入しています。

■ 労使の対話

労使が一体となって互いに発展する目的で、従業員による健全な自主的組織である「三友会（みともかい）」は、1970年2月に発足しました。以来、労使協議の場として、会社代表を含む経営陣と「経営協議会」を半期に1回開催しています。雇用制度、賃金制度、賞与・昇給率、有給休暇取得の促進、時間外勤務の削減などについて協議しており、良好な関係を維持しています。

多様な人財の活用

■ 女性活躍の推進

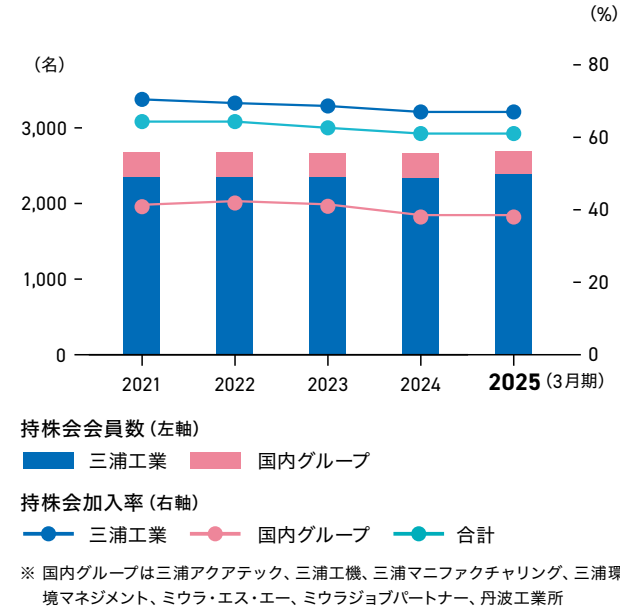
女性管理職比率4.5%を目標に掲げ、役職者登用の拡大と育成の強化を進めています。2025年3月期は女性管理監督者数22名、比率は3.4%でしたが、2025年4月に女性課長が3名任用され、3.7%まで増加しています。現在、女性の主任・係長のジョブローテーションの推進、役員および上位役職者参画によるオフサイトミーティングの開催、フィールドエンジニア職、営業職のキャリア採用などを通じて、個人の強みを活かした専門領域における上位役職への登用を計画的に進めております。

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



えるぼし認定

● 持株会会員数・加入率の推移



■ グローバルな人財の活用

外国籍人財は、当社のグローバル化に欠かすことができない重要なリソースです。ミウラグループでは海外現地法人19社において3,496名（グループ全従業員の45%、2025年3月期現在）の外国籍人財が働いております。今後も、海外拠点での事業展開拡大に向けて、引き続き雇用を確保していく予定です。国内においては、国籍にかかわらず優秀な人財の採用を目指しており、現在、12名の外国籍人財が設計、商品開発、フィールドエンジニア職、スタッフ職として活躍しています。



人権の尊重

■ ミウラグループ人権ポリシー

当社は、企業行動の基本的指針として、「ミウラグループ企業行動規範」を制定しており、その1つに「人権の尊重」を掲げています。2022年1月には、「ミウラグループ人権ポリシー」を制定しました。このポリシーでは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」や「国連グローバル・コンパクトの10原則」を尊重しており、今後グローバルに事業を展開する企業の責任を果たすため、「ミウラグループ企業行動規範」とともに「ミウラグループ人権ポリシー」を遵守していきます。

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

■ ハラスメント防止体制

当社制定の「ハラスメント防止対策」の社内浸透として、新任役職者研修では、カリキュラムにダイバーシティ講義を設け、「LGBTQへの配慮」、「人権尊重」、「ハラスメント」および「アンコンシャス・バイアス」について学習を行っています。また、毎年12月には、全従業員に「ビジネスと人権」およびLGBTQや多様性理解を目的としたコンテンツ教育（eラーニング）を実施しています。

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

ハラスメント防止体制

- 就業規則としてハラスメント行為を禁止
- 懲戒規程でハラスメント行為の懲戒事由を明記
- 相談窓口は公益通報先に加え、社内に複数設置され、さまざまな申出手法を設け、社内ポータルサイトなどで告知している。匿名での相談も可能
- LGBTQに関する相談を窓口にて個別に対応
- 「ハラスメント防止要領」を策定
 - ① 事実確認にあたり相談者および行為者などのプライバシーの保護に十分配慮しなければならない
 - ② 会社は相談などを行ったこと、または事実関係の確認に協力したことなどを理由として、不利益な取り扱いを行ってはならない
- 人権教育の実施

人財育成

■ 人財基盤強化に向けた取り組み

企業理念を基盤に、当社の強みである技術・生産力、営業・販売力、メンテナンス力の総合力や、専門性を発揮できる人財、さらに、海外での事業展開を支えるグローバル人財として自ら考えてチャレンジできる人財の育成に取り組んでいます。

■ 人財配置・登用・評価

当社では、事業戦略、戦力マップ、長期の人財育成および適材適所の観点から、人財配置とローテーションを適宜行っています。また、個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が整備されており、事業部門間で専門スキルを活かせる活躍の場を提供しています。また、2024年4月より、“Pay for Value”の考えを取り入れ、評価制度の見直しを行いました。年齢や年功、性別にとらわれず、その人の担う仕事の大きさ（期待役割）と、成果・評価に基づいて、処遇は決定されます。評価体系は半期ごとの業績評価とミウラウェイ評価（ミウラウェイに基づいた行動や姿勢を評価）によって構成されます。評価会議にはブロックごとに全管理職が参加し、公平性を保持しています。

■ 充実した教育・研修

従業員の業務やニーズに合った教育内容を検討し、個性を伸ばす教育体系の構築に取り組み、階層別・職種別、グローバル化に向けた研修を実施しています。2025年3月期のすべての研修の実施回数は年間357回、延べ受講者数は年間4,603名となりました。

キャリア研修（20代、30代、40代、50代向け）

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

Miura Global Talent School

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

次世代を担う人財の採用

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

ミウラが求める人財像 ～ミウラで活躍しているのはこんな人～

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



従業員参加による

「求める人財像」策定のワークショップ

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



ミウラを知ってもらうためのWEBコンテンツ

ミウラplus⁺ [ミウラプラス]

「ミウラプラス」
ミウラplus⁺
ちょっとミウラが好きになる

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

<https://miuraplus.com/>



労働安全衛生

基本的な考え方

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

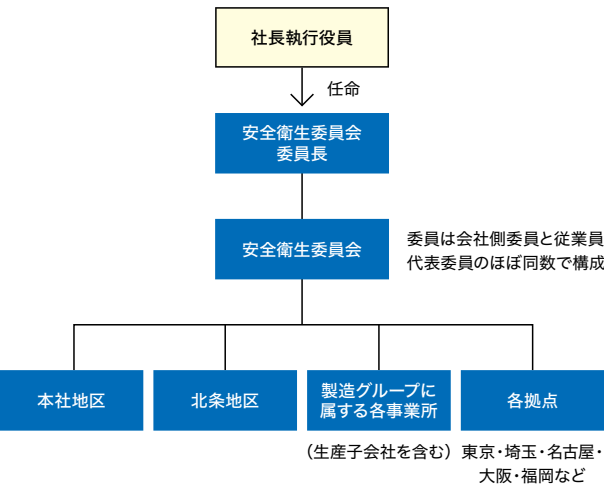
■安全衛生マネジメント

ミウラグループの安全衛生管理活動は、安全衛生委員会や総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医等が中心となり推進活動を行っています。毎年、見直しを行った「安全衛生方針」に沿ってPDCAサイクルを実行し、翌年度の目標・計画を作成しています。5S強化月間活動やヒヤリハット・KYT（危険予知トレーニング）活動、生産設備導入時のリスクアセスメント活動、「交通事故アンダー 80」活動、「安全スローガン」募集等呼びかけ、安全の浸透を図っています。上記のような全社全体の活動に加え、事業所別の安全衛生委員会も組成されており、本社地区、北条地区、グループ内の製造会社に属する各事業所、各拠点において毎月、委員会が開催されて情報交換を行っています。

■安全への取り組み

従業員のみにとどまらず、工場構内立ち入り業者や販売部門下請業者など取引業者に対しても安全衛生教育を実施しています。さらに、「休業災害ゼロ」を目指し、毎日の安全パトロールなど地道な安全活動を継続しています。

●安全衛生委員会体制図



■健康経営の推進

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

ミウラグループ健康経営宣言

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

社長執行役員を健康経営責任者として、人事部と総務部が三浦グループ健康保険組合と協力し、健康経営の推進を行い、安全衛生委員会や、健康保険組合と定例開催する「コラボヘルスプロジェクト」などで各施策の効果の検証・改善を行っています。主に、残業低減・生産性向上や健康増進、メンタルヘルスケア推進を目的とし、ノー残業デーの設定やフレックスタイム制度の運用、定期健康診断（受診率100%）や人間ドック・がん検診等の受診費用補助、社内ウォークラリーイベントの実施、ストレスチェック、メンタルヘルス相談窓口の設置、職場復帰支援などを行っています。これらの取り組みが評価され、当社は「健康経営優良法人（大規模法人部門）2025*」に、三浦アクアテックは「健康経営優良法人（中小規模法人部門）2025*」に、前期に続き認定されました。

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



「熱ソムリエ」がお客様に最適な「熱」を提供

■「熱ソムリエ」とは？

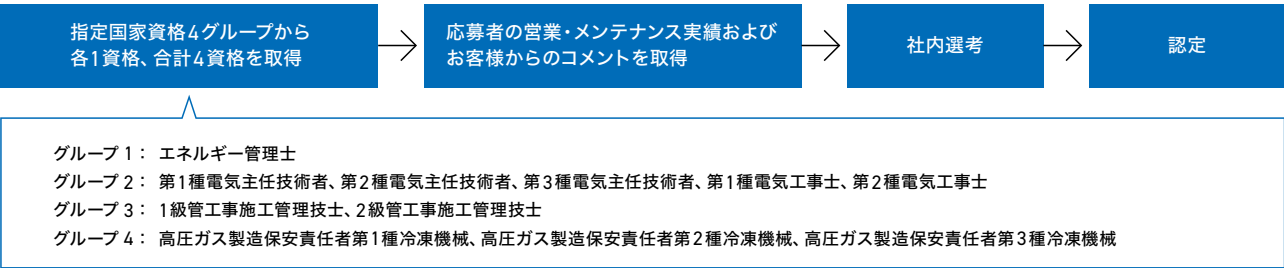
お客様に寄り添いながら、最適なワインを提供するソムリエのように、現状を把握し、専門的な熱ソリューションを提供する「熱」のプロフェッショナル人財を「熱ソムリエ」として、社内で認定し、常にお客様の一番近くで、一番欲しい熱を、最適な組み合わせで提供することを目指しています。

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

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



●熱ソムリエ認定プロセス



熱のプロフェッショナル「熱ソムリエ」がお客様の課題を解決

熱利用事業推進部 部次長 林 勇次郎

大阪トータルサポートメンテナンス課 課長 米田 裕晃

当社では、カーボンニュートラル社会にむけて、お客様の工場全体のエネルギーシステムの効率化をご提案しております。私は、省エネ機器として注目されている「ヒートポンプ」の普及推進を担当しております。熱交換器とヒートポンプの技術を利用することで、工場内で今まで使われていなかった低温廃水や循環冷却水の熱エネルギーを有効利用できるのが大きな特長です。今回、お客様のご要望により応えたいとの思いから、冷凍設備・機器の保安業務責任者である国家資格の高圧ガス製造保安責任者の資格を取得したことが、「熱ソムリエ」認定へつながりました。今後も熱の専門家、相談役としてお客様の期待に応えられる存在でありたいと思っています。



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



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、品質マネジメント宣言の実行を通じてお客様に役立つ技術に磨きをかけ、製品やサービスの品質を高めることによりお客様の信頼にお応えしています。

品質マネジメント

■ 体制と責任・マネジメントレビュー

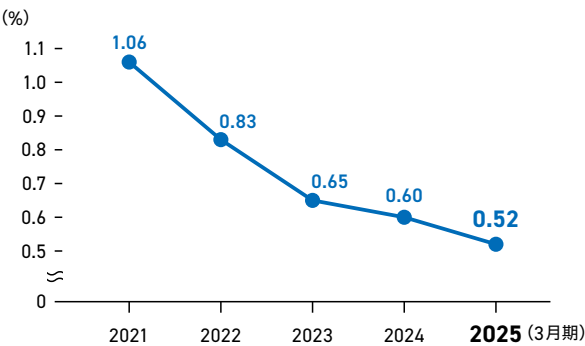
品質保証活動は、QMS 総括責任者（社長執行役員）が指名した事業統括責任者（取締役以上）が統括しています。また、事業統括責任者から任命された品質管理責任者は、品質マネジメントシステム（QMS）に則り、お客様のご要望に対する認識を高め、品質保証活動を推進しています。

品質マネジメントシステムの有効性、パフォーマンスについては毎年レビューし、次年度の活動につなげています。

■ 製品不適合などへの対応

クレーム費用内部売上高比率や緊急修理発生率をKPIとして、部門ごとにモニタリングを実施し、中長期的に製品不適合の改善やクレーム費用削減に努めています。製品・サービスに起因する情報はVoC (Voice of Customer) としてメンテ部門からインプットされ再発防止を図っています。

● クレーム費用内部売上高比率



■ 製品開発におけるリスクアセスメントの徹底

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

■ 品質に関する従業員教育の実施

QMS活動のさらなる浸透と各部門での自主的な運用につなげることを目的として、ISO9001内部監査員を増員するために137名に研修を行いました。

また、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（147名受講）のほか、製品のリスクアセスメントを適正に行うことができるよう、主に技術者を対象としたリスクアセスメント研修（延べ80名受講）を実施しました。

■ グローバルな品質管理への取り組み

ミウラグループでは、2022年度より海外QMS 構築活動を1歩進め、5年後目標に向かって活動をしています。また、製品については新製品製造時の製品の組み立て、品質管理方法について、日本同様の運用が定着できるよう、支援をしています。そのほか、出来栄が品質に直結する溶接技術を競う「溶接コンクール」を実施し、国内外のミウラグループの溶接技術者の技術向上と品質への意識向上を図っています。

時代に合った品質保証・品質管理へ

品質保証部 部長 藤田 隆志

近年、品質保証は、ISO9001を手本とした手順書に基づくプロセス管理のマネジメントシステムからデータや事実に基づく重点思考による改善が主流になっています。当社では様々な角度から品質をKPIとして捉え、中期・長期的にスコアを改善してゆく活動に取り組んでいます。お客様に安心＆満足して製品・サービスを長くご使用いただけるよう日々改善を進めてゆきます。

参照: ESGデータ <https://www.miuraz.co.jp/csr/esgdata.html>

サプライチェーンマネジメント

基本的な考え方

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

サステナブル調達と推進体制

■ サステナブル調達

当社は、サプライヤーとの取引基本契約書に、「廃棄物削減、省資源、省エネ、リサイクルを推進し、地球環境に与える負荷の軽減に努める」旨を定めています。

2021年8月に「ミウラグループサステナブル調達ガイドライン」を制定し、サプライヤーへ周知し、ウェブサイトで公開しています。

■ 製品含有化学物質管理

ミウラグループは、環境に配慮した製品を社会に提供するため、「ミウラグループ グリーン調達ガイドライン（製品含有化学物質管理）」を2017年10月に制定しました。現在は、製品に含有される有害化学物質調査に取り組んでおり、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います。

今後は調査対象範囲を拡大するため、サプライヤーの協力のもと、製品含有化学物質調査を推進していきます。

■ 調達におけるBCPの取り組み

2025年3月期は、海外サプライヤーのリスク管理やBCP基準における対象機器部品の再検討を行いました。来期には重要機能部品の安全在庫の見直し検討を実施します。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、サプライヤーが受注残を大量に抱えていたことで部品供給の納期遅延がみられましたが、情報共有による製造在庫と販売在庫の最適な調整で、製造・フィールドエンジニア活動の停滞はありませんでした。

2026年3月期は以下について取り組みます。

■ 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

■ サプライヤーと連携した品質向上への取り組み

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

経営者会議

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

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

PC交流会（Process Change for the better）

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

2025年3月期は、主要取引先TS8社に対してScope3の重要性を説明し、エネルギー使用量売上原単位、水使用量売上原単位のモニタリングを実施しました。来期は、前年度のモニタリング結果（実績値）に対する削減活動（削減率に応じてポイント付与）を実施し効果的に推進してまいります。

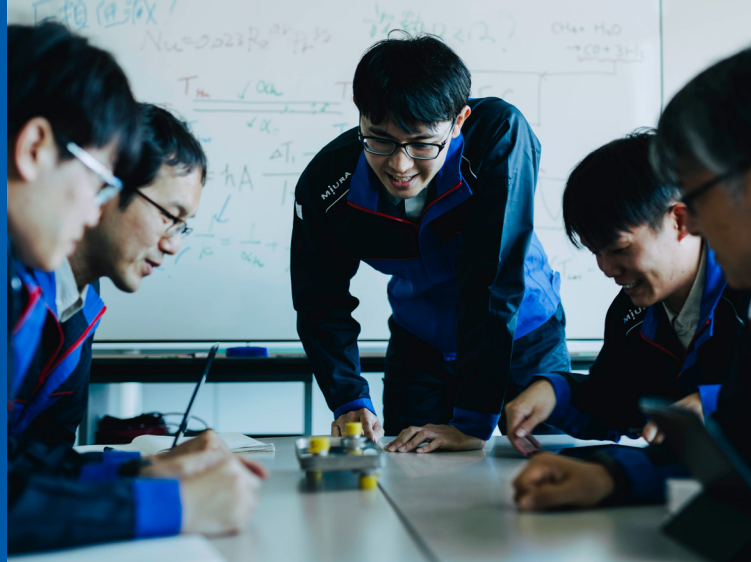
■ 「パートナーシップ構築宣言」への登録

当社は2021年7月に「パートナーシップ構築宣言」に登録し、サプライヤーとの共存共栄を進め、サプライチェーンの価値向上に努めています。

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



ガバナンス

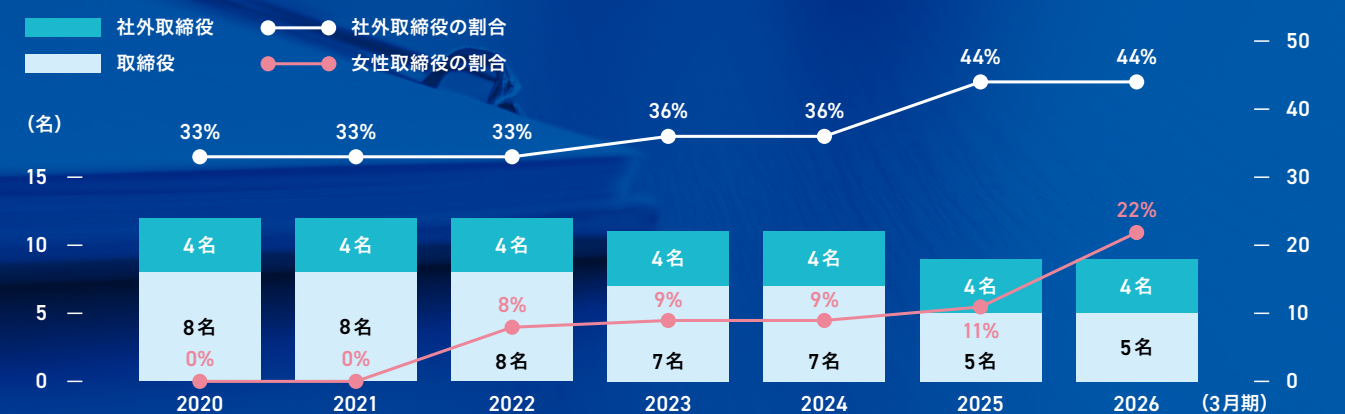


ガバナンスの変遷

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

	2000年～	2010年～	2020年～
機関設計	2006年 ●コンプライアンス委員会設置	2015年 監査等委員会設置会社に移行、独立社外取締役（監査等委員3名）設置 2018年 指名委員会、報酬委員会導入	2020年 監査等委員会室を新設し、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 委任型執行役員制度の導入
	2004年 執行役員制度導入（執行役員会規程）		
	2005年 ●顧問規程 2006年 ●危機管理マニュアル ●コンプライアンス委員会規程 ●公益通報者保護規程 ●機密情報管理要領 ●適時開示規程 ●安全保障輸出管理規程 2007年 ●情報管理規程 2008年 ●ハラスメント防止要領 ●リスクマネジメント基本規程 ●内部統制報告制度運用規程（J-SOX対応） 2009年 ●海外緊急事態発生時対応要領	2015年 取締役会実効性評価開始 2010年 ●コンプライアンスマニュアル（独禁法編） 2012年 ●コンプライアンスマニュアル（下請法編） 2014年 ●新型インフルエンザ対策要領 2015年 ●内部統制システム監査規程 2016年 ●事業継続計画 2017年 ●贈収賄防止基本規程 ●公務員の招待・接待ガイドライン 2018年 ●監査等委員会の関与の仕組み導入 2019年 ●執行役員会に代え経営会議を発足 ●取締役会から経営会議への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 ●監査等委員会の直下に内部監査室を設置	2020年 第三者機関による取締役会実効性評価制度導入 2021年 ●女性取締役就任 ●グローバル内部監査規程 ●社外公益通報窓口公開 ●企業行動規範公開 2022年 ●ブロック長会議を経営会議に統合し2回/月の開催に変更 2023年 ●指名委員会、報酬委員会の委員長に独立社外取締役が就任 2024年 ●取締役会議長と社長執行役員を分けることで経営監督と執行を分離 ●経営会議の開催を1回/月に変更し、執行に関する課題を議論する戦略会議を発足

●取締役会の構成（2025年6月27日現在）



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

	実施内容	2025年3月期 開催実績	構成
取締役会	執行役員制度を導入し、経営の意思決定および監督機能と業務執行機能の分離に努め、経営方針の決定と重要事項の審議・決議を行うとともに、代表取締役および業務執行取締役の業務執行の適法性・妥当性について監督を行っています。2025年3月期の主な議案としてはM&A案件、昇給・ベースアップなどの人事案件がありました。	13回 毎月開催のほか、必要の都度、臨時取締役会を開催	取締役9名 (うち社外取締役4名)
経営会議	取締役会が決定する基本方針に従い、業務執行に関する事項について協議・調整し、決定しております。業務執行に関し、取締役会の決定を要する事項については、経営会議の意見を付して取締役会で審議しております。2025年3月期の主な議案としては、M&A案件、設備投資案件、研究開発投資案件などがありました。	14回 毎月1回開催	社長執行役員および統括本部長を兼務する執行役員ならびにこれらの役職者から指名された者
サステナビリティ推進会議	サステナビリティ推進会議は、方針・計画・施策の審議決定・進捗管理、取締役会などへの報告・提案を行います。また、取締役会の監督を受け、施策の立案・実行の促進を図り、サステナブルな経営を推進しております。	4回	社長執行役員が指名する議長および執行役員ならびに経験・専門性を備える多様性に富む30名
戦略会議	戦略会議は、事業の重要事項に関する審議プロセスの強化を目的に新設し、経営会議の決定を要する事項については、戦略会議の意見を付して経営会議で審議しております。	2024年4月発足 毎月1回開催	社長執行役員および統括本部長を兼務する執行役員ならびにこれらの役職者から指名された者
監査等委員 監査等委員会	監査等委員会は、監査方針、監査計画、業務分担を決定するほか、各監査等委員および子会社の監査役から、当社および国内外子会社の業務や財政状況の監査結果について報告を受け、協議しています。監査等委員の監査活動は、社内の重要な会議に出席するほか、本社、主要な事業所・子会社の調査等を実施し、代表取締役その他の業務執行者に対する監査・監督を行っています。	15回 取締役会開催に合わせ て開催	4名 (うち社外取締役3名)

株主総会

選任・解任

取締役会

取締役 (監査等委員を除く)

監査

監査等委員会

連携

報告

指揮

会計監査人

連携

連携

内部監査

報告

報告

報告

内部監査部

J-SOX 推進部

コンプライアンス委員会

リスクマネジメント事務局

内部統制 (J-SOX) 評価

リスク評価

指示・監督

業務執行

経営会議

社長執行役員および統括本部長を兼務する執行役員で構成

サステナビリティ推進会議

戦略会議

上申

業務執行部門

各事業部門・グループ会社

監督

報告

選任・解任

諮問

答申

会計監査

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

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

取締役会

■ 取締役会の多様性

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

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

■ 社外取締役のサポート

監査等委員である社外取締役の業務遂行に支障が生じることの

ないよう、内部監査部（スタッフ9名）を監査等委員会の直轄部署と位置づけ、サポート体制を構築しています。また、2021年3月期より、監査等委員会室を新設し専属の使用人を配置することで、監査等委員会の職務補助機能をいっそう強化しています。

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

■ 役員トレーニング

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

役員報酬

■ 業績連動報酬等に関する事項

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

2024年度の業績連動報酬の算定に用いられた2023年度の連結業績予想の業績指標は、2024年3月期の連結業績予想において売上収益151,500百万円、営業利益22,100百万円およびROE10%であり、2024年3月期の実績は売上収益159,695百万円（達成）、営業利益23,061百万円（達成）およびROE11.1%（達成）となりました。

■ 役員報酬等の決定に関する方針等

当社は、2025年4月4日開催の取締役会で、役員報酬等の決定に関する方針について決議しました。当該取締役会の決議に際しては、あらかじめ決議する内容について報酬委員会および監査等

委員会の承認を得ています。

なお、社外取締役および監査等委員の報酬は、基本報酬のみで構成されています。

※役員報酬等の決定に関する方針等の詳細については当社ウェブサイトを参照ください。
https://www.miuraz.co.jp/csr/governance/corporate_governance.html

■ 政策保有株式

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

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

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

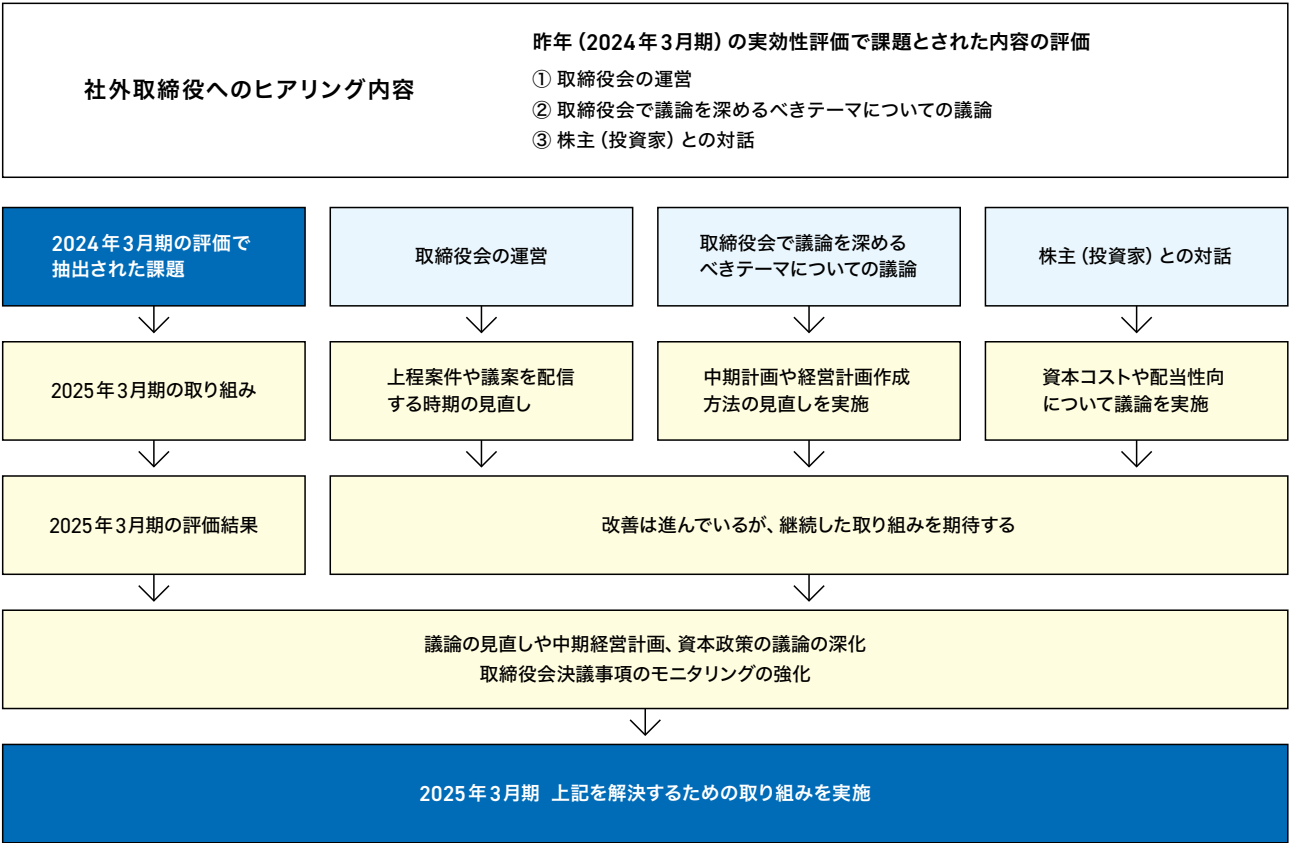
区分	員数（名）	報酬等の総額（百万円）	報酬等の種類別の総額（百万円）		
			基本報酬	業績連動報酬等	非金銭報酬等
取締役（監査等委員を除く）	7	407	212	147	47
監査等委員	4	54	54	—	—
合計	11	461	266	147	47
（うち社外）	（4）	（43）	（43）	（—）	（—）

実効性評価

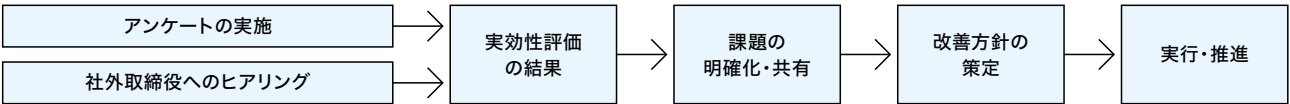
■ 取締役会の実効性評価

対象	監査等委員でない取締役5名（うち社外1名）、監査等委員である取締役4名（うち社外3名）合計9名
期間	2025年2月から3月
評価方法	全取締役を対象とした第三者機関による無記名式アンケートの実施および社外取締役へのヒアリング
評価内容	取締役会の構成、運営、議論、監督・モニタリングについて/取締役会で議論を深めるべきテーマについて/株主（投資家）との対話について/指名委員会・報酬委員会の運営、その他
2025年3月期の評価結果	取締役会では、形式的ではなく自由闊達で建設的な議論や意見交換がなされており、全体として概ね適切に機能しているとして取締役会の実効性は確保されていると評価しました。

■ 取締役会の実効性評価で抽出された課題への取り組み



● 実効性評価のプロセス



役員紹介



取締役

(2025年6月27日現在)

1 代表取締役 取締役会議長兼CGGO

宮内 大介 みやうち だいすけ

1997年 当社入社
2024年 代表取締役 取締役会議長兼CGGO (現任)

2 代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO

米田 剛 よねだ つよし

1991年 当社入社
2024年 代表取締役 社長執行役員CEO兼CTO (現任)

3 取締役 専務執行役員

廣井 政幸 ひろい まさゆき

1985年 当社入社
2024年 取締役 専務執行役員 (現任)

4 取締役 専務執行役員

河本 憲一 かわもと けんいち

1993年 当社入社
2024年 取締役 専務執行役員 (現任)

5 社外取締役

武藤 直樹 むとう なおき

2025年 当社社外取締役 (現任)

6 取締役 常勤監査等委員

山内 修 やまうち おさむ

1986年 当社入社
2023年 取締役 常勤監査等委員 (現任)

7 社外取締役 監査等委員

安藤 吉昭 あんどう よしあき

2019年 当社社外取締役 監査等委員 (現任)

8 社外取締役 監査等委員

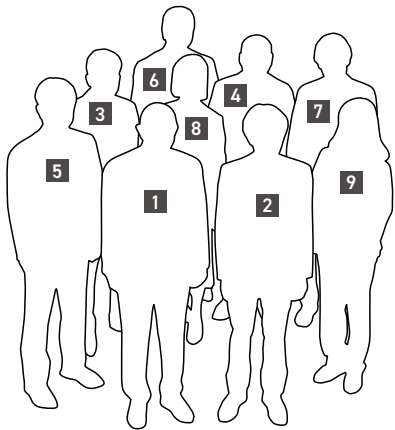
小池 達子 こいけ たつこ

2021年 当社社外取締役 監査等委員 (現任)

9 社外取締役 監査等委員

正力 裕子 しょうりき ゆうこ

2025年 当社社外取締役 監査等委員 (現任)



執行役員

(2025年7月1日現在)

森松 隆史

技術統括本部 副本部長

井戸 昭二

西日本事業ブロック ブロック長

谷水 恭子

管理統括本部 副本部長

林 隆弘

中国事業担当

宮本 治

まるごとビジネスブロック ブロック長

小野 巧

BP (ベストパートナー) 事業推進ブロック ブロック長

山本 健士

船用事業ブロック ブロック長

大久保 智浩

生産事業ブロック ブロック長

鈴木 康介

東日本事業ブロック ブロック長

野上 康雄

アクア技術ブロック ブロック長

宮栄 直樹

米州事業担当

山本 英貴

ボイラ技術ブロック ブロック長

藤原 達也

経営企画ブロック ブロック長

高田 明彦

欧州事業担当

河合 直人

アジア事業担当

新任社外取締役メッセージ

社外取締役としての役割を発揮し、経営者と議論を重ね、サポートしていきます

社外取締役 武藤 直樹

私はテルモ株式会社のチーフ・アカウンティング&ファイナンシャル・オフィサーとして、財務・会計領域の高度化を通じた企業価値の持続的成長に尽力してまいりました。

グローバル事業の拡大に伴い、財務・収益基盤の強化、人材育成制度の刷新、経営参謀機能の整備などをリードし、同社の成長戦略を支えてきた経験は、私にとって大きな財産です。こうした、テルモで培った知見を生かすことで、三浦工業の持続的成長と企業価値の向上への一助になるのではないかと思います。社外取締役を引き受けることとなりました。

三浦工業は、「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」という理念の

下、環境負荷低減やエネルギー効率向上といった社会課題に真正面から取り組む企業であり、その高い技術力と誠実な企業姿勢に深く共感しています。当社は国内市場で圧倒的なシェアと強固な経営基盤を有しており、その優位性を礎に、2024年は海外企業の買収を実施しました。これにより、日本発のグローバル企業への変革に向け、大きくアクセルを踏み込んだところです。

こうした挑戦にはリスクを伴いますが、リスクを取り事業を進めるのは経営執行側の責務であり、その妥当性を俯瞰した立場で見極め、監督するのが取締役会の重要な使命だと考えております。



むとう なおき ● テルモ株式会社でCAFO（最高財務責任者）を務める。経営全般における見識を有し、海外での経験も豊富。財務、会計における高度な専門知識を持つ。2025年6月、当社社外取締役就任。

社外取締役として、経営の健全性と透明性を確保しつつ、従業員をはじめとするステークホルダーの皆様との信頼関係をさらに強固にし、企業理念の実現とさらなる成長に貢献してまいります。

ICT設備の経験を生かし、明るい未来のミウラに向け活動してまいります

社外取締役 監査等委員 正力 裕子

2025年6月より、取締役監査等委員を拝命いたしました正力裕子です。

私はこれまでICT企業のNECで工場や事務所、データセンターなどの建物向けにICT（Information & Communication Technology）を活用した電気設備管理やエネルギーマネジメント、フィジカルセキュリティ領域のエンジニアリング、設計、コンサル、導入運用支援を担ってきました。2017年からは、NECグループのハードウェア開発製造企業の執行役員を務めると同時に、グループ企業の代表取締役や取締役を兼任しました。官公庁、電力や通信インフラ、金融、製造、医療機関等のエンタープライズを含む広い市場で、上流コンサルから営業、現場の施工、保守まで経験しているのが強みです。ミウラの一

員となって、「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」というモットーの下、トップから従業員まで一人ひとりが使命感を持って生き生きと活動されている姿に接しています。お客様やパートナー様から信頼されるスーパーメンテナンス会社へと、大きな夢を実現する力のある素晴らしい会社だと感じ、私自身も誇りと使命を感じています。ICT業界ではAIを始め、量子

コンピュータや次世代ロボット、高速通信など、革新的かつ有用な先端技術が次々と生まれ社会実装が進んでいます。これらの技術も活用しつつ、ジェンダーを含むデモグラフィックな見た目だ



しょうりき ゆうこ ● NECプラットフォームズ株式会社で執行役員（営業部門担当）を務める。経営全般や営業活動、DXにおける豊富な見識を有するとともに現場の施工、保守まで幅広く熟知。2025年6月、当社社外取締役就任。

けでなく、異なる経験やバックグラウンド、スキル、考え方の違いを個々人の特性と捉え、多様性を包含し、将来に向け強いグローバルカンパニーであるミウラを創るべく活動してまいります。

● 取締役および監査等委員のスキルマトリックス

氏名	役位	性別	主な役割、経歴など	独立性	取締役が有する知識・経験・能力						出席回数			
					企業経営	機器販売・メンテナンス	グローバル	研究開発・生産・技術・DX	法務・リスク管理	財務・会計	取締役会	指名委員会	報酬委員会	監査等委員会
宮内 大介	代表取締役 取締役会議長兼 CGGO ※ ※Chief Global Group Officer	男性	船用事業統括本部 本部長 公益財団法人日本小型貨流ボイラー協会代表理事	—	●	●	●	●			◎議長 13回/13回	3回/3回	3回/3回	
米田 剛	代表取締役 社長執行役員 CEO 兼 CTO	男性	[最高経営責任者] [最高技術責任者] 技術統括本部 本部長 生産統括本部 本部長	—	●	●		●			13回/13回			
廣井 政幸	取締役 専務執行役員	男性	管理統括本部 本部長	—	●	●		●	●	●	13回/13回			
河本 憲一	取締役 専務執行役員	男性	国内販売統括本部 本部長	—		●					13回/13回			
武藤 直樹	社外取締役 【新任】	男性	テルモ株式会社 アドバイザー	● 独立社外	●		●			●	—	—	—	
山内 修	取締役 常勤監査等委員	男性		—		●			●		13回/13回			□議長 15回/15回
安藤 吉昭	社外取締役 監査等委員	男性	国際基督教大学 (ICU) 監査室長	● 独立社外	●		●			●	12回/13回	◎委員長 3回/3回	◎委員長 3回/3回	15回/15回
小池 達子	社外取締役 監査等委員	女性	弁護士 株式会社オリジン 社外取締役 住友理工株式会社 社外監査役	● 独立社外					●		13回/13回	3回/3回	3回/3回	15回/15回
正力 裕子	社外取締役 監査等委員 【新任】	女性	日本電気株式会社 エンタープライズビジネスユニット製造ソリューション事業部門 スマートインダストリー統括部上席プロフェッショナル	● 独立社外	●		●	●			—	—	—	—

（注）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。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。

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

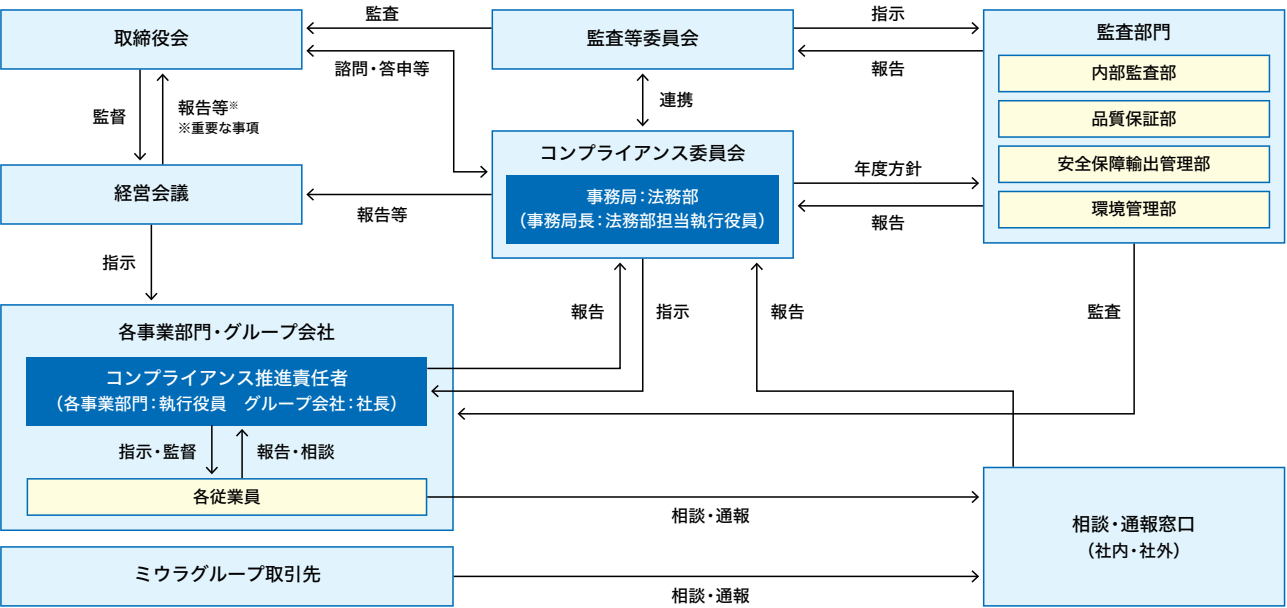
コンプライアンス

■ コンプライアンス体制

コンプライアンス委員会は、現在、管理統括本部担当の取締役を委員長とし、委員8名の合計9名で構成されています。同委員会は2025年6月より、四半期毎に定例会を開催しています（年4回のうち1回は年次定例会とし、必要に応じて臨時会を開催）。年次定例会では、当期のコンプライアンス推進活動（教育、研修その他の取

り組み）の実施状況、次期のコンプライアンス推進活動の方針、新法・改正法への対応などについて審議を行い、他の定例会では、コンプライアンス推進活動の進捗状況や対象期間において発生したトピックスなどについて報告しております。なお、2025年3月期は2025年3月に年次定例会を開催しています。

● コンプライアンス体制図



■ コンプライアンス意識浸透に向けた取り組み

ミウラグループでは、コンプライアンス意識の浸透に向けて、コンプライアンスに関する教育に力を注いでいます。2025年3月期の取り組みとして、法務部によるコンプライアンス基礎研修を新入社員227名に実施し、「法令入門ハンドブック」と「コンプライアンスハンドブック」を受講者に配付しました。加えて、当社および国内グループ会社の役員および従業員※1に対して、全社的なコンプライアンス教育※2（eラーニング等による方法）を年1回実施しており、受講者数4,321名、受講率98.3%となっています。海外グループ会社の役員及び従業員に対しては、2025年3月期に「コンプライアンスハンドブック」のGlobal版を作成し、その内容の周知徹底を図っています。

※1 休職者を除く
※2 内部通報制度の周知、贈収賄防止、ハラスメント防止の内容を含む

■ 贈収賄防止の取り組み

ミウラグループは、グローバル事業を展開するにあたり、「ミウラ

グループ贈収賄防止基本方針」に基づいて、「ミウラグループ贈収賄防止基本規程」を制定し、グループ各社に周知しています。海外グループ会社への周知については、現地の言語で要領を作成し、各国に応じた運用を実施しています。また、サプライヤーに対しても、当社の行動規範として贈収賄を禁止している旨を文書により周知しています。2025年3月期の取り組みとしては、前述のとおり、贈収賄防止を含む内容のコンプライアンス教育を実施しています。

■ 税務コンプライアンス

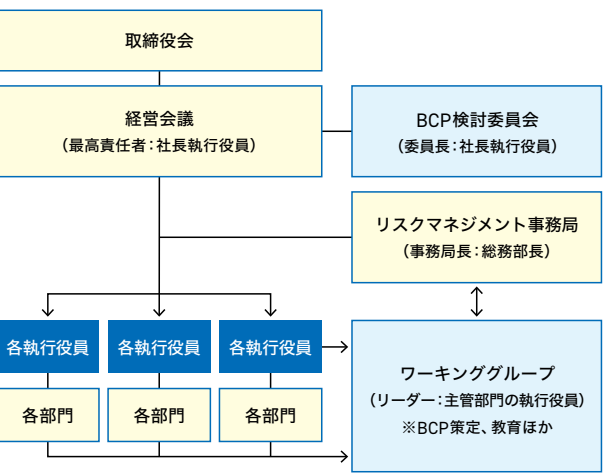
ミウラグループは、事業活動を展開している国・地域の納税における透明性の確保が重要と考え、「ミウラグループ企業行動規範」に基づき、税務コンプライアンスを徹底しています。税務リスクに対しては、各国の税制や税務行政への適正な対応を行うことでリスクの最小化を図り、法令の適用・解釈についても外部専門家からの適正な助言・指導を受け対応をしています。グループ内の移転価格税制においては、「OECD移転価格ガイドライン」の遵守に努め、グループ各社の国・地域の税制に基づいた管理を行っています。

リスクマネジメント

■ リスクマネジメント体制

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

● リスクマネジメント体制図



■ リスクマネジメントの取り組み

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

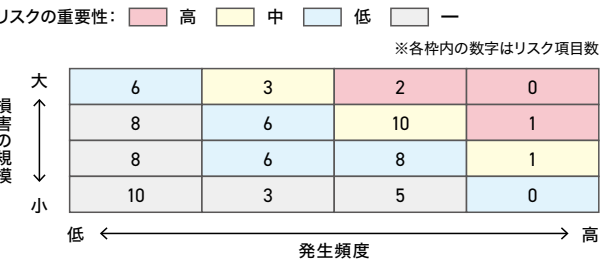
2025年3月期は、「各執行役員が担当部門のリスクの状況を監視し、適時必要な対応を行う」という方針のもと、グループを一体として捉え、グループ内に存在するリスクに対する体制の整備・強化を進めました。また、各部門のリスク低減に向けた取り組みを行いました。

■ 各部門におけるリスク低減に向けた取り組み例（2025年3月期）

- 人手不足関連について、在宅勤務制度・副業制度の運用開始、東京本社に採用部門を設置
- コンプライアンスを強化する活動を実施: ①不正取引防止を目的として、統括部長が販売代理店、工事業者等へ定期訪問しヒアリングを実施 ②研究活動の不正防止を目的として、「競争的

資金等の公的研究費の管理・監査規程」を制定し、不正に対する意識向上と防止体制を整備
(3) 進捗状況監視強化を目的に、サステナビリティ推進会議において進捗報告の実施を開始

● ミウラグループの主要リスク分布状況（2025年3月期）



重要性	リスク項目
高	● 補助金・建設業法に係わる不正 ● のれん減損 ● 為替変動
中	● 設備・機械の損傷・故障 ● 品質(製造)不良・作戦対策 ● 品質(設計)不良・作戦対策 ● 据付施工欠陥及び搬入・据付時の事故 ● 有害物質の非含有保証要求への対応不可 ● 特許権侵害・被侵害 ● 工事下請業者等の労働災害 ● 有害汚染物質流出・土壌地下水汚染 ● 申告漏れ・税法認識違い ● グループ会社の会計基準等が不統一 ● 合併・提携等の失敗 ● 買収先企業の事業環境の悪化 ● 人員不足・人事制度不満・士気低下 ● 建設業 技術者の不足

■ 情報セキュリティ

お客様から信頼され続けるためには、お客様からお預かりした情報資産ならびにミウラグループが保有する情報資産をあらゆる脅威から保護し、適正に管理・運用することが求められます。当グループでは、2025年度に「情報セキュリティ基本方針」を策定しホームページ上で公開しています。これに基づいて情報資産の保護体制を構築・運用するとともに、商品やサービスに関するセキュリティ保護にも配慮しながら企業活動を展開しています。

情報セキュリティ基本方針
<https://www.miuraz.co.jp/csr/social/security.html>

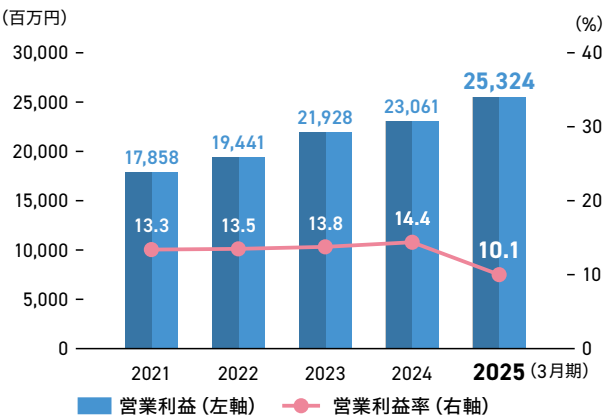
■ 情報セキュリティ体制

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

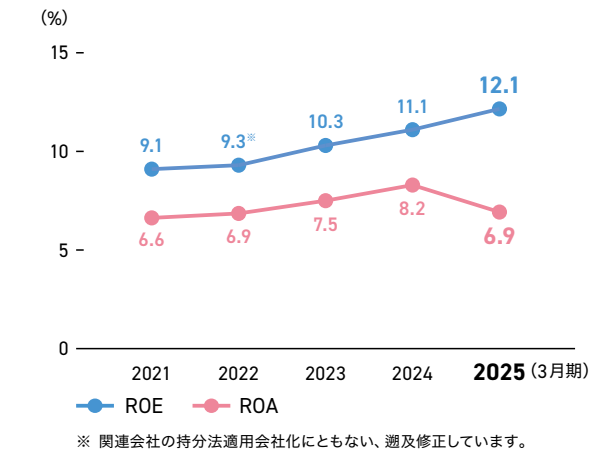
財務・非財務ハイライト

財務ハイライト（2025年3月31日現在）

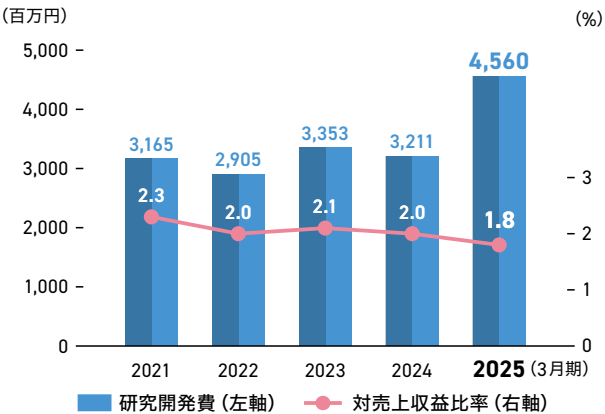
●営業利益/営業利益率



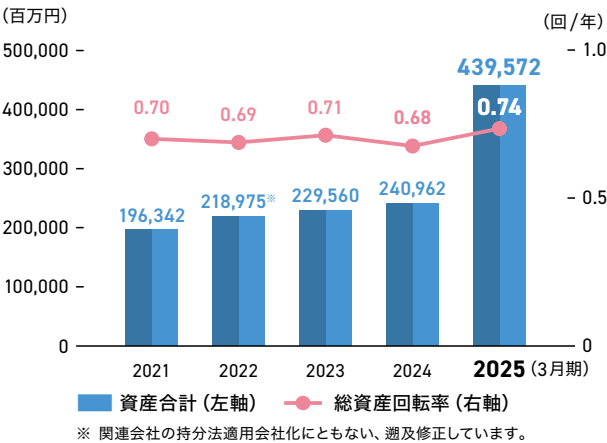
●ROE/ROA



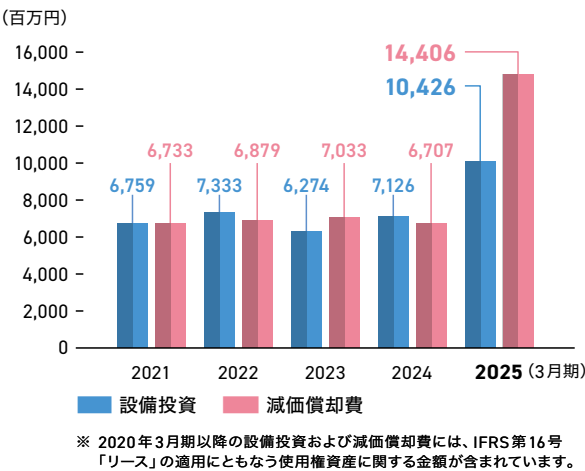
●研究開発費/対売上収益比率



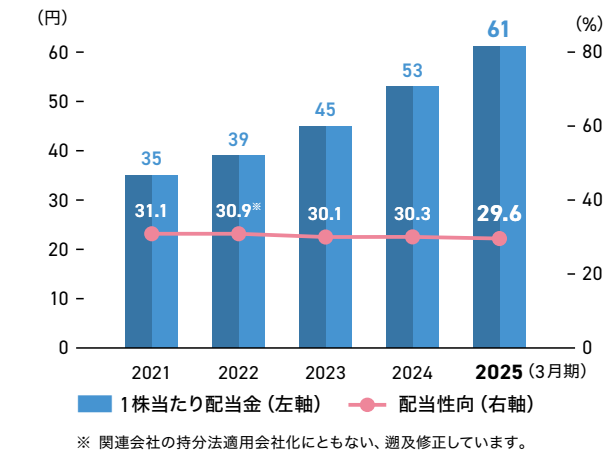
●資産合計/総資産回転率



●設備投資/減価償却費

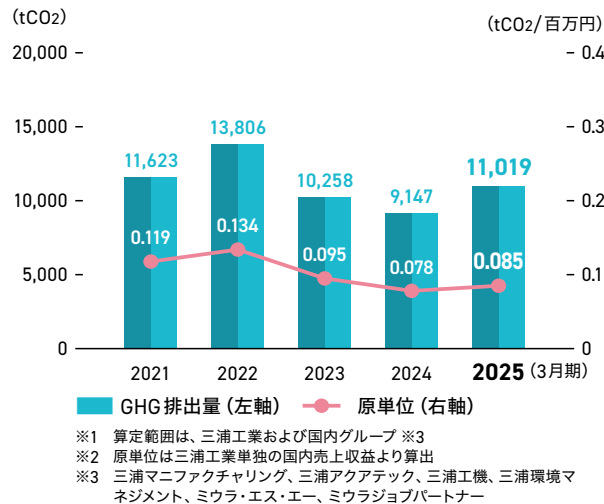


●1株当たり配当金/配当性向

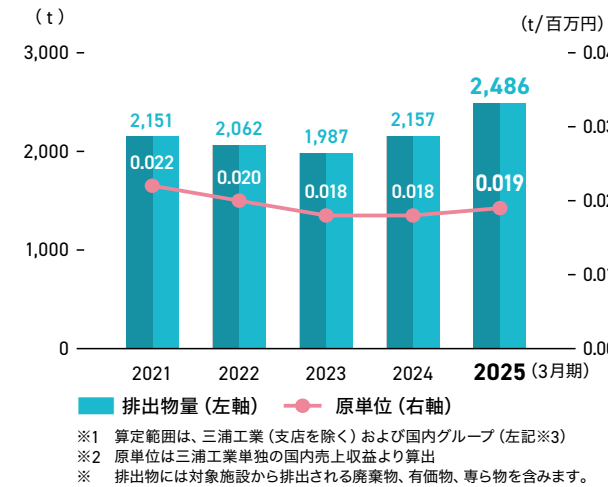


非財務ハイライト（2025年3月31日現在）

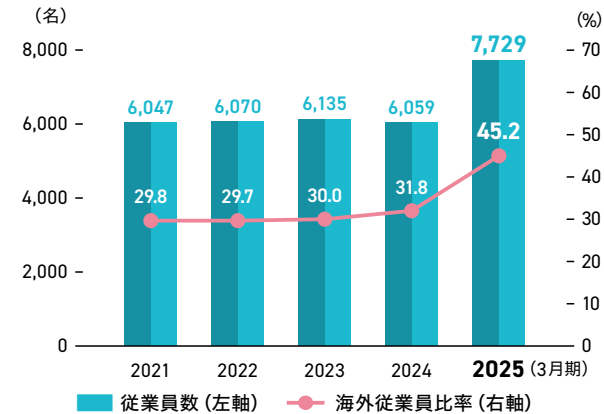
●GHG排出量^{※1}/原単位^{※2}



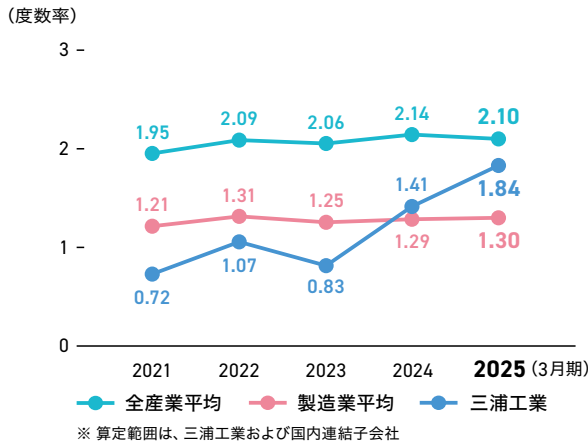
●排出物量^{※1}/原単位^{※2}



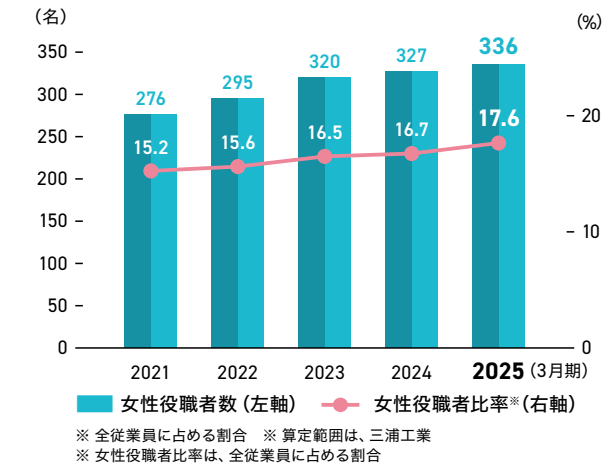
●連結従業員数/海外従業員比率



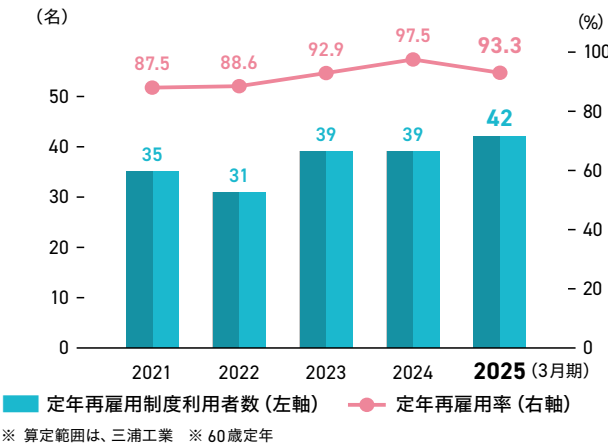
●休業災害度数率



●女性役職者数/女性役職者比率



●定年再雇用制度利用者数/定年再雇用率



10年財務データ（連結）

		2016年3月期	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
売上収益	百万円	99,019	102,549	124,883	138,880	143,645	134,732	143,543	158,377	159,695	251,341
売上総利益	百万円	40,194	41,683	48,936	54,511	57,361	54,974	58,987	64,318	66,826	94,225
販売費および一般管理費	百万円	29,974	31,105	35,551	38,500	39,320	37,761	40,229	43,116	44,754	69,419
営業利益	百万円	10,220	10,577	13,868	16,682	18,540	17,858	19,441	21,928	23,061	25,324
税引前当期利益	百万円	11,080	11,833	14,183	17,130	18,756	18,165	20,242	23,467	26,789	29,629
親会社の所有者に帰属する当期利益	百万円	7,476	8,163	10,363	12,280	13,746	12,695	14,236	16,876	19,368	23,312
設備投資※1	百万円	3,612	3,090	5,250	4,478	8,163	6,759	7,333	6,274	7,126	10,426
減価償却費※1	百万円	2,855	2,825	3,649	3,678	6,580	6,733	6,879	7,033	6,707	14,406
研究開発費	百万円	2,600	2,754	3,335	3,728	3,578	3,165	2,905	3,353	3,211	4,560
研究開発費/売上収益	%			2.7	2.7	2.5	2.3	2.0	2.1	2.0	1.8
資産合計	百万円	135,861	143,008	167,083	174,161	187,241	196,342	218,975	229,560	240,962	439,572
有利子負債	百万円	78	21	7,276	3,780	8,737	7,487	9,876	8,261	6,661	135,731
親会社の所有者に帰属する持分	百万円	107,044	112,270	117,482	125,262	133,272	145,447	160,017	168,348	180,695	204,146
営業活動によるキャッシュ・フロー	百万円	11,498	10,829	9,028	17,134	18,121	22,982	19,442	17,844	20,810	34,119
投資活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 7,993	▲ 1,441	▲ 13,870	▲ 2,552	▲ 10,300	▲ 11,073	▲ 14,481	▲ 12,535	▲ 1,270	▲ 134,627
フリー・キャッシュ・フロー	百万円	3,505	9,388	▲ 4,842	14,582	7,821	11,909	4,961	5,309	19,540	▲ 100,508
財務活動によるキャッシュ・フロー	百万円	▲ 2,396	▲ 2,415	505	▲ 7,064	▲ 8,978	▲ 7,991	▲ 3,389	▲ 13,766	▲ 15,403	119,703
売上収益総利益率	%	40.6	40.6	39.2	39.3	39.9	40.8	41.1	40.6	41.8	37.5
売上収益営業利益率	%	10.3	10.3	11.1	12.0	12.9	13.3	13.5	13.8	14.4	10.1
ROE	%	7.1	7.5	9.2	10.1	10.6	9.1	9.3	10.3	11.1	12.1
総資産回転率	回	0.75	0.74	0.81	0.81	0.79	0.70	0.69	0.71	0.68	0.74
親会社所有者帰属持分比率	%	78.4	78.2	70.3	71.9	71.2	74.1	73.1	73.3	75.0	46.4
EPS	円	66.46	72.54	92.09	109.10	122.01	112.62	126.15	149.52	175.00	206.35
BPS	円	947.00	993.18	1,043.92	1,112.71	1,182.58	1,290.15	1,414.51	1,504.02	1,638.97	1,764.61
年間配当金	円	21.00	22.00	28.00	33.00	37.00	35.00	39.00	45.00	53.00	61.00
配当性向	%	31.6	30.3	30.4	30.2	30.3	31.1	30.9	30.1	30.3	29.6
連結従業員数	名	4,665	4,950	5,495	5,690	5,893	6,047	6,070	6,135	6,059	7,729
連結子会社数（国内）	社	5	8	12	9	9	9	9	11	12	13
連結子会社数（海外）	社	8	10	11	12	15	16	16	17	17	44
海外売上収益比率※2	%	21.5	20.1	19.3	19.6	20.0	21.4	22.6	24.2	27.0	50.6
国内売上収益に占めるメンテナンス売上収益比率※3	%	34.2	33.9	29.1	27.9	28.4	32.3	32.7	31.6	34.9	34.6
海外売上収益に占めるメンテナンス売上収益比率※3	%	19.9	22.8	21.9	21.4	23.8	26.7	25.7	26.5	27.3	34.9
借入金	百万円	52	0	6,775	3,375	1,355	350	2,625	958	17	114,534
リース負債（リース債務）	百万円	26	22	501	405	7,381	7,137	7,251	6,236	6,645	21,198
計	百万円	78	21	7,276	3,780	8,737	7,487	9,876	7,194	6,661	135,731

※1 2020年3月期以降の設備投資および減価償却費には、IFRS第16号「リース」の適用にともなう使用権資産に関する金額が含まれています。
※2 販売仕向先ベース
※3 報告セグメント（販売元の所在地）ベース
(注) 2017年3月期以前は日本会計基準、2018年3月期以降はIFRSを適用しています。

会社概要（2025年3月31日現在）

社名	三浦工業株式会社	MIURA CO., LTD.
事業内容	<div>● 各種ボイラ、冷暖房機器、水処理装置、医療用機器、冷凍機・食品加工機器、廃棄物処理機器等の環境改善機器、洗濯機・乾燥機・洗濯用仕上機械、発電機、化学工業薬品および関連機器の製造ならびに販売</div> <div>● 関連する機器の保守管理、修理、技術指導</div> <div>● 関連する中古機器の売買ならびに輸出入業およびリース・レンタル業</div> <div>● 水道設備工事、管工事、機械器具設置工事等に付帯関連する工事の設計ならびに施工請負</div> <div>● コンピュータ機器の販売ならびに情報処理サービス</div> <div>● 環境計量証明業および環境保全に関するコンサルティング業</div>	
東京本社	東京都港区高輪2丁目15番35号 〒108-0074	
松山本社	愛媛県松山市堀江町7番地 〒799-2696	
設立	1959年5月1日	
代表者	代表取締役 社長執行役員 CEO兼CTO 米田 剛（よねだ つよし）	
資本金	95億4,400万円	
従業員数	単独3,364名、連結7,729名（正社員・準社員のみ）	

ミウラグループ（2025年3月31日現在）

国内連結子会社

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

海外連結子会社

アジア	米州
韓国三浦工業株式会社	MIURA INTERNATIONAL AMERICAS INC.
三浦工業（中国）有限公司	MIURA AMERICA CO., LTD.
三浦工業（香港）有限公司	MIURA CANADA CO., LTD.
台湾三浦工業株式会社	MIURA BOILER MEXICO S.A. DE C.V.
MIURA SOUTH EAST ASIA HOLDINGS PTE. LTD.	MIURA BOILER DO BRASIL LTDA.
MIURA SINGAPORE CO PTE. LTD.	The Cleaver-Brooks Company, Inc.
MIURA BOILER MALAYSIA SDN. BHD.	
MIURA BANGLADESH CO., LTD.	欧州
PT. MIURA INDONESIA	MIURA NETHERLANDS B.V.
MIURA INDUSTRIES (THAILAND) CO., LTD.	CERTUSS GmbH
MIURA TURKEY HEATING SYSTEMS INDUSTRY CO., LTD.	

関連会社

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

株式情報（2025年3月31日現在）

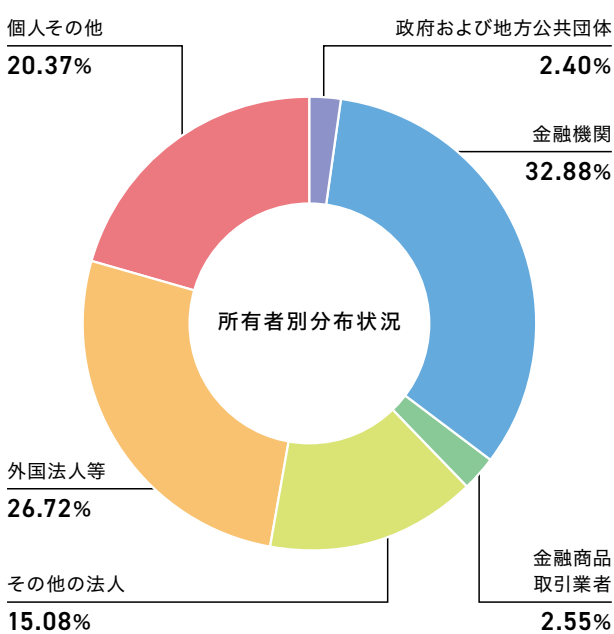
発行可能株式総数	300,000,000株	外部評価等
発行済株式の総数	115,689,797株（自己株式9,601,315株を除く）	<div><div></div><div>JPX-NIKKEI 400</div><div>2020-2025年度選定</div></div>
株主数	9,191名	

● 大株主（上位10名）

株主名	持株数 （千株）	持株比率 （％）
日本マスタートラスト信託銀行 株式会社（信託口）	16,094	13.91
ダイキン工業株式会社	5,400	4.67
株式会社伊予銀行	5,329	4.61
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	5,042	4.36
株式会社愛媛銀行	4,823	4.17
ミウラグループ従業員持株会	3,534	3.05
愛媛県	3,000	2.59
公益財団法人三浦教育振興財団	3,000	2.59
いよぎんリース株式会社	2,906	2.51
MISAKI ENGAGEMENT MASTER FUND	2,430	2.10

（注）1. 当社は、自己株式を9,601,315株保有しておりますが、上記大株主からは除外しております。
2. 持株比率は、自己株式を除いて算定しております。

● 所有者別分布状況



● 株価・出来高の推移

