

編集方針

「ムラテック CSRレポート 2019」は、村田機械が社会的責任を果たす上での考え方や姿勢を、その取り組みや実績とともにまとめた報告書です。開示情報の範囲は、当社の全事業部を対象としています。

本レポートでは、当社の環境面・社会面における活動について、「地球環境」「お客様」「サプライヤー様」「従業員」「地域社会」というステークホルダーごとに分けてご報告します。

編集に当たっては「わかりやすく具体的な記述」と「読みやすい紙面構成」を方針に掲げ、各取り組みの説明においては、成果だけでなくその背景やプロセスについても記述することを心がけました。また、重要項目については、成果指標を用いて、定量的な情報開示を行っています。

報告対象範囲

当社は、繊維機械、ロジスティクス・FA システム、クリーン搬送システム、工作機械、情報機器の開発・製造・販売を行っています。本レポートは、これらの事業を対象とした、環境面・社会面における取り組みについてご報告します。

対象組織

以下に示す、当社の主な国内事業所についてご報告します。ただし、関連会社の活動内容も一部含まれます。
[村田機械株式会社] 本社事業所 (京都) ・ 犬山事業所 ・ 伊勢事業所

報告対象期間

原則として、2019年3月期(2018年4月1日～2019年3月31日)の活動についてご報告します。ただし、対象期間以前からの継続活動や、発行時期直近の活動内容も一部含まれます。

発行時期

2019年7月 当社コーポレートサイト (Web) にて公開
(次回発行時期 : 2020年7月予定)

参考としたガイドライン

GRI ガイドライン

発行部門 (お問い合わせ先)

村田機械株式会社 業務支援本部 法務グループ CSR チーム
TEL : 075-672-8135 FAX : 075-681-8336



ユニバーサルデザイン (UD) の考え方にに基づき、より多くの人へ適切に情報を伝えられるよう配慮した見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。

企業概要

会社名 村田機械株式会社	事業内容 繊維機械 / ロジスティクス・FA システム / クリーン搬送システム / 工作機械 / 情報機器の製造販売
代表者 代表取締役社長 村田 大介	従業員数 [グループ] 7,410 名 [単独] 3,430 名 (2019 年 4 月現在)
創業 1935 年 (昭和 10 年) 7 月	売上高 [連結] 3,009 億円 [単独] 2,284 億円 (2019 年 3 月期)
資本金 9 億円	本社 〒612-8686 京都市伏見区竹田向代町136

事業内容

ファクトリー & オフィスオートメーションのトータルメーカーである村田機械は、常に新しい技術を創造し、より良い製品・サービスの提供を通じてお客様の満足と豊かな社会の実現をめざします。その技術力は、繊維機械、ロジスティクス・FA システム、クリーン搬送システム、工作機械、情報機器の5つの主力部門を中心としたさまざまな製品開発に活かされ、国際的にも高い評価をいただいています。



繊維機械事業部

村田機械のルーツである繊維機械。紡績機械から生産システムの構築・最適化まで、ファッションの世界を総合的に支えます。

主な製品

繊維機械 (ポルテックス精紡機・自動ワインダー)



情報機器事業部

より速く、より広く。高度な情報伝達力がビジネスネットワークを強化します。

主な製品

デジタル複合機・ファクシミリ・UTM 内蔵型ネットワークストレージ



L&A 事業部

無人搬送システムや自動倉庫を組み合わせたエンジニアリング技術で、物流システムやファクトリーオートメーションのトータルソリューションを提案します。

主な製品

保管システム・搬送システム・ピッキングシステム・ソーティングシステム・情報管理システム



工作機械事業部

高性能のマザーマシンがものづくりの効率と品質を変えていきます。

主な製品

旋削加工機・シートメタル加工機



クリーン FA 事業部

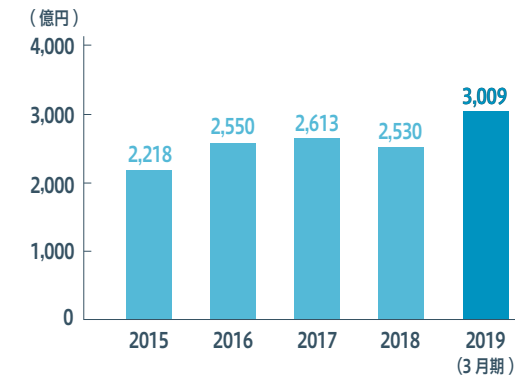
クリーンルーム対応保管・搬送システムの提供を通じて半導体の生産を支えます。

主な製品

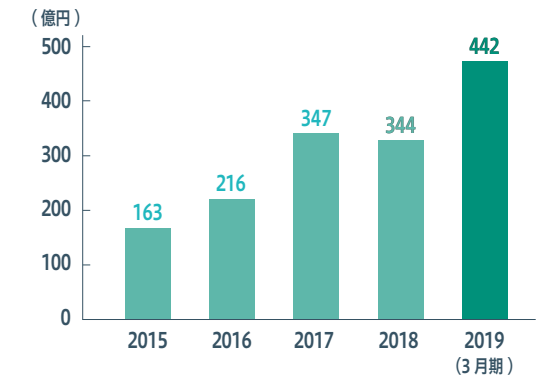
半導体工場向け搬送システム・搬送制御・管理システム

業績

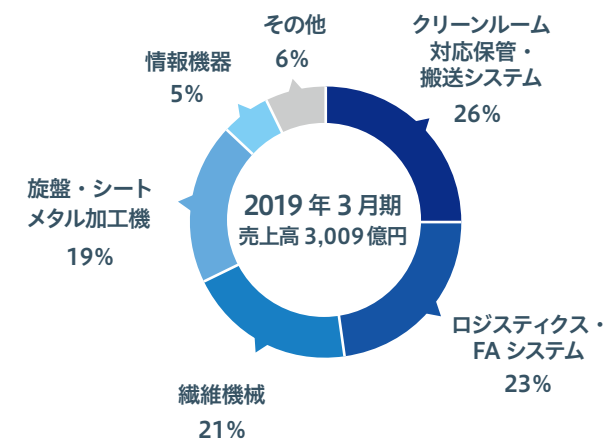
■売上高の推移 (連結)



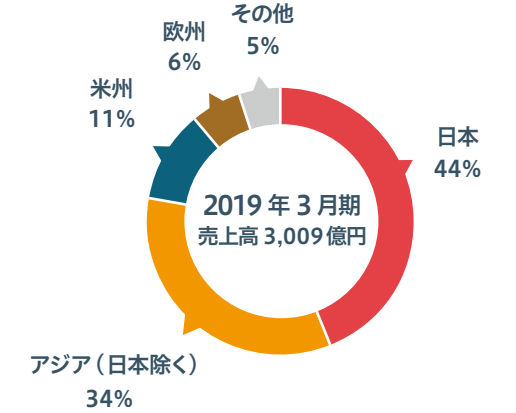
■営業利益の推移 (連結)



■事業領域別売上高構成比 (連結)



■地域別売上高構成比 (連結)



グローバルネットワーク

モノづくりを通して世界中の人々の暮らしを豊かにしたい。村田機械はその活動の場を世界中に求め、事業を展開しています。



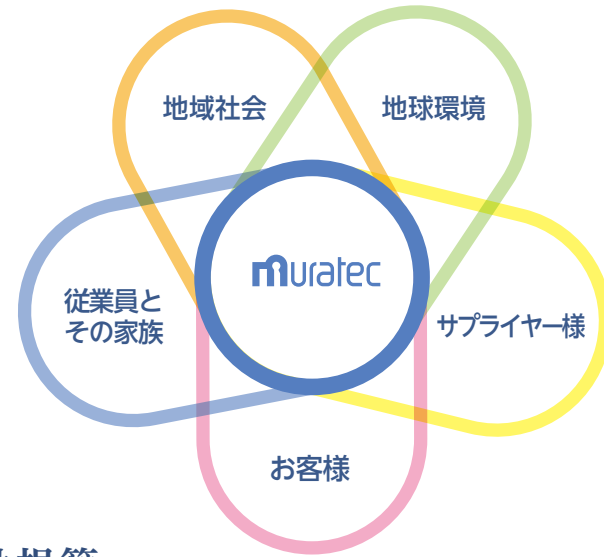
企業理念

私たちは、
つねに新しい技術を創造し、
お客さまに喜ばれる製品の提供を通じて、
社員ひとりひとりの幸せと
豊かな社会の実現をめざします。

ステークホルダーと村田機械

村田機械の企業活動は、お客様、サプライヤー様、従業員とその家族、地球環境、地域社会など、さまざまなステークホルダーと社会からの信頼の上に成り立っています。

信頼され必要とされ続ける存在であるために、私たちは企業活動を通じて、広く社会からの信頼や期待あるいは要請にこたえ続けます。



ムラテック行動規範

1

製品・サービスについて

社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報の保護に十分配慮して開発、提供する。

2

取引について

自社および他社の知的財産権を含む権利を尊重し、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。

3

情報開示について

広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を適宜適切に提供する。

4

人事・労務・職場環境について

従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保する。

5

環境問題について

自身の企業活動と製品・サービスの両面を通じて、環境問題に積極的に取り組む。

6

社会貢献活動について

「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。

7

反社会的勢力との絶縁について

市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に利する活動はしない。



私たちは、幅広い分野の産業機械や情報機器をつくり、お客様の価値創造をお手伝いする機械メーカーです。「機械にできることは機械に任せ、人は人にしかできない仕事をする」ための、人にやさしいテクノロジーを提供しようと努めてまいりました。現場の課題に取り組む地道な努力と、常に新しい技術を目指す創造性の両面から、お客様、そしてその先にある豊かな社会の実現を目指すことが、私たちの社会的責任であると考えています。

昨年度は、当社の自動化・省力化の設備やソリューションへの、社会からの期待と責任を実感した年でした。為替をはじめとする経済環境が比較的安定する中、半導体産業や自動車業界での設備投資、殊に省力化設備への需要が続伸したことで、多くのお仕事をいただくことができました。その結果、村田機械グループの2019年3月期の連結業績は、売上高と営業利益でいずれも過去最高を更新することができました。

昨年とはまた、西日本豪雨をはじめ台風や地震など多くの自然災害に見舞われた1年でもありました。改めて、被害を受けられた皆様に心よりお見舞い申し上げますと共に、一日も早く元の生活、元のお仕事に戻られることをお祈りいたします。多くのお客様、そして私たち自身も被害を受け、その復旧に力を尽くしながら、改めて自らの責務を実感いたしました。納入設備の安定稼働と製品供給の責任を果たすべく、引き続き、事業継続計画(BCP)の充実と、緊急時を含めたアフターサービス体制の強化を図ってまいります。同時に、事業所内の災害対策インフラの拡充も進め、そこで働く人全て、また、地域にとっても安全な事業所となることを目指します。

「つながりを見つけよう」をテーマとする3ヶ年計画は、昨年が最終年度でした。上下左右の社内のつながり、お客様やサプライヤー様など社外とのつながり、技術や製品や業務のつながり、それらのつながりを強めるための有形無形のしくみなど、「何を」「どのように」

つなぐかについて、考え取り組む3年間でした。社内の各所で活動が進んでおりますが、成果と定着という点から見るとまだ道半ばです。今年度より始まる新たな3ヶ年計画では、「人のつながり」「製品のつながり」「世界とのつながり」という3つの分野に重点を置き、新たなシステムや制度の導入にも取り組む予定です。このうち「世界とのつながり」については、当社と直接関連の深い少子高齢化、資源エネルギー・環境問題を含め、SDGs※に集約されるグローバルな社会課題に対して、当社として包括的にしっかりと向き合わねばならないという危機感があります。私たちがこの先5年、10年と持続して、安心と誇りと夢を持って仕事ができるための、重要な通過点としての3ヶ年計画です。

2025年までには、現在の好業績を支えている安定した政治経済環境も、おそらく変化を迎えるのではないかと懸念されます。一方で、その頃には中国をはじめとする新興国の同業者との競争がいよいよ本格化しているかもしれません。情報や通信技術の社会実装も、現在より数段進んでいることが予想されます。不確実に変化する環境の中で、私たちの社会貢献にとって最も基本となる、製品やサービスの性能・品質(Q)、コスト(C)、納期(D)を更に向上させていく必要がありますが、その方向性を示す重要な指標のひとつがSDGsです。一方で、当社、また当社で働く一人ひとりを取りまく社会課題の克服を抜きにしては、QCDの追求もままならないでしょう。綺麗ごとではなく、自身の生存に直接関わるテーマとして認識しなくてはなりません。こうした危機感をもちつつ、新しい元号の下、皆で楽しく成長を目指す一年にしたいと願っています。

※ SDGs (Sustainable Development Goals): 2015年に国連にて採択された、「持続可能な開発目標」

“オフィスの引越し”から“働き方改革へ”

移転を機に従来型の働き方を脱却し、“チーム間のつながり”を高め、イノベーションが生まれる組織づくりをめざす

伊勢事業所は半導体工場向け搬送システムの急激な需要増に対応し、将来にわたって安定的な供給体制を構築するため、手狭になった旧事業所からの移転を実施。2018年8月には製造部が、続く10月には技術部門が移転し、新事業所での新たな生産体制が開始しました。今回は、従来フロアが分かれていた技術部門が、移転を機に、ワンフロア化を起点として「部門間連携によるイノベーションが生まれる組織づくり」に挑戦したその経緯をご紹介します。

Before

旧オフィスの課題

- ⊖ 同じ技術部門が1階と2階にわかれていたため、連携が取りづらかった。
- ⊖ スペースの制約上、チームリーダーが通路から一番離れた奥の席に座っており、チームメンバーから距離があった。
- ⊖ 増員により執務スペース以上のゆとりがなく、簡易な打ち合わせやリフレッシュできる場所がなかった。

移動できる椅子

移動ツールを各所に配置。話したい人のデスク脇にいつでも腰掛けることが可能。



あえて直線にしない動線

偶発的な出会いから自然と会話生まれ、さらにコミュニケーションのとりやすい職場に。

ミーティングスペース

フロアの隅に簡易かつオープンなミーティングコーナーを設置。スピーディかつオープンな打ち合わせが可能。



After

コンセプトは「部門間連携によるイノベーションの創造」

新しいオフィスをつくるにあたっては、課題が何かを「しらべ」、そこからありたい姿を「かんがえ」、レイアウトを「えがき」、そして「かたちにする。」”GOOD PLACE デザイン※1”という手法を採用。

その結果、技術部門をワンフロアに配置し、情報の集まるSE部を中心とした部門間の相関図をそっくりそのままレイアウトに反映。これにより、今どこに誰がいるのかが一目で見渡すことができます。また、会話の生まれる工夫を随所に取り入れました。動線もあえてまっすぐにしないことで、偶発的な出会いが生まれるきっかけづくりにしています。



「理想の働き方を考えるワールドカフェ」を開催

移転自体が急ピッチで進められたため、リーダー主導で進めたコンセプトづくり。什器の選定には働く人の声を取り入れたり、移転前全体説明会を行ったりと、リーダー以外のメンバーの意見もできるだけ取り入れる工夫を試みましたが、新しいオフィスコンセプトについて、従業員への浸透はまだ不十分でした。

そこで、新しいレイアウトでめざす“理想の働き方”について、一人ひとりが考え、自分たちの毎日の行動に落とし込むための機会として、「コンセプト浸透ワールドカフェ」もフロア移転後に定期開催しています。

◎ 参加者の声
“人が行き交う動線という意図があることを初めて知れた。”



◎ 参加者の声
“以前は階が違っていたため、メールや電話で済ませてしまっていたが、今はすぐに聞きに行けるので、コミュニケーションだけでなく仕事の効率化にも繋がっている。”

TOPICS

チームワークで新たな付加価値を生み出せる組織をめざしたい

クリーンFA事業部 技術部 技術統括部長 細淵 英治 (写真右)

今までのオフィスでは、「こんな風に働いたら、きっともっと生産性は上がるし、コミュニケーションもとりやすくなる」と思っても、物理的な制約から叶えられないことが多々ありました。新しいオフィスでは、「こうしたい」という思いを随所に盛り込むことができたので、働く人たちも自ら仕事のやり方を考え、それを行動に移しています。たとえば、これまでSE部のメンバーとはかきこまった会議の場でしかやりとりができなかったが、今のオフィスでは、こまめにコミュニケーションがとれるようになり、それによりミスや伝達漏れもなくなってきたという声も聞かれます。

新事業所移転を、働く人にとってもお客様にとっても価値ある投資とすべく、「働き方改革」の取り組みは今後も続きます。

クリーンFA事業部 技術部 技術管理課 課長 土田 雅史

旧オフィスの不満を解消するべく、できるだけ働く人の声を取り入れてきました。とはいえ、急ピッチで進めた今回の移転なので、まだまだ聞こえてこない要望もあるはず。引き続き、声を拾い上げるとともに、みんなでそれを形にしていけるようなオフィスにしていきたいと思えます。まだまだレイアウト改革を通じた働き方改革は続いていきます。



村田機械の事業活動を通じた社会への価値提供

広く社会にとって有用な存在であり続けるために

私たちは、幅広い分野の産業機械や情報機器をつくり、お客様の価値創造をお手伝いする機械メーカーです。「機械にできることは機械に任せ、人は人にしかできない仕事をする」ための、人にやさしいテクノロジーを提供しようと努めてまいりました。現場の課題に取り組む地道な努力と、常に新しい技術を目指す創造性の両面から、お客様、そしてその先にある

豊かな社会の実現を目指すことが、私たちの社会的責任（CSR）であると考えています。

近年、グローバル規模の社会的課題はますます深刻化しており、その解決に向け、当社のみならず当社ビジネスにかかわるあらゆるパートナーとの協働を通じた取り組みが重要になってきています。

そこで、当社は、2015年に国連にて採択された「SDGs (Sustainable Development Goals (持続可能な開発目標))」を、世界を牽引する重要な目標と捉え、そのめざす姿に賛同するとともに、当社ビジネスを通じ、企業の経済的価値の追求と社会的課題の解決を両立することで、持続可能な社会の実現により一層積極的に取り組むことを宣言します。

村田機械の事業分野



社会への価値提供

豊かな社会への貢献

価値の創造

社会との共生

社会課題

競争環境の変化

製造業の構造的変化

少子化、資源エネルギー、環境問題など社会問題

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

世界を変えるための17の目標



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
2030年に向けて
世界が合意した
「持続可能な開発目標」です

CSR マネジメント (目標・計画と実績)

主な取り組み課題 当社は、CSRの取り組みの対象ごとにテーマと目標を定め、具体的な行動計画のもと、活動に取り組んでいます。各テーマの主な取り組みについての2019年3月期の目標と実績、2020年3月期の目標は下記のとおりです。今後も目標の達成に向け、マネジメントアプローチを活用した継続的改善を図ってまいります。



2015年9月の国連サミットにおいて、より良き将来を実現するために今後15年かけて極度の貧困、不平等・不正義をなくし、私たちの地球を守るための計画「アジェンダ2030」が採択されました。この計画が「持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs)」です。当社においても、SDGsが目指す姿に賛同しています。具体的には、当社における主要目標に、SDGsの17の目標ゴールに関連の深い分野とテーマが含まれています。

取り組みの対象	活動テーマ	SDGsへの貢献	2019年3月期 目標と計画	2019年3月期 実績	評価	2020年3月期 目標と計画
地球環境 ...11pへ	環境マネジメントシステム	6 環境保護, 7 再生可能エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> ・全社環境教育を実施するとともに、内部監査員に対して双方向のコミュニケーションを重視したセミナーを実施する。 ・本社・犬山・滋賀・大分のサイト間のオペレーションの統一を進める。 ・次期環境目標の策定およびサプライチェーンにおけるCO₂排出量を算定する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・環境 eラーニングを計4,217名の従業員が受講し、受講率は91%だった(前年度受講者数3,753名、受講率82%)。また、内部監査員養成講座を実施し、計126名が参加した(前年度223名)。 ・サイト事務局との課題共有のため、統一事務局とサイト事務局によるコミュニケーション会議を実施した。 ・次期環境目標の策定およびサプライチェーンにおけるCO₂排出量の算定を実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・全社環境教育や内部監査員養成講座を継続的に実施する。 ・統一事務局とサイト事務局によるコミュニケーション会議を継続的に実施する。
	事業活動における環境負荷低減	13 気候変動, 15 陸域生態系保護	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量原単位を2011年3月期(基準年度)比15%削減する(2020年までに)。 ・水資源利用量原単位を2011年3月期(基準年度)比5%削減する(2020年までに)。 ・廃棄物総排出量原単位を2011年3月期(基準年度)比5%削減する(2020年までに)。 ・VOCの大気排出量原単位を2011年3月期(基準年度)比10%削減する(2020年までに)。 	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量原単位は、2011年3月期比32%削減した。 ・水資源利用量原単位は、2011年3月期比18%削減した。 ・廃棄物総排出量原単位は、2011年3月期比20%増加した。 ・VOCの大気排出量原単位は、2011年3月期比55%削減した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・CO₂排出量原単位の削減に取り組む。 ・水資源利用量原単位の削減に取り組む。 ・廃棄物総排出量原単位の削減に取り組む。 ・VOCの大気排出量原単位の削減に取り組む。
お客様 ...13pへ	品質向上	9 産業・組織のイノベーション, 12 持続可能な消費と生産	<ul style="list-style-type: none"> ・品質安定化と技能伝承のためにノウハウの標準化・数値化の定着化を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・モノづくりのノウハウ伝承と合理化のため、各生産拠点において製造工程の自動化を実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・お客様からの要求品質を満たすための取り組みを継続的に実施するとともに、安定した供給責任を果たすため、各生産拠点における自動化・ロボット化を推進する。
サプライヤー様 ...14pへ	サプライチェーンにおけるCSR推進	8 持続可能な消費と生産, 12 持続可能な消費と生産, 13 気候変動, 16 公正な消費と生産	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤー様に対してCSRやBCPに関するセミナーを実施するほか、人権尊重への理解浸透のための監査や指導を実施する。 ・サプライチェーンにおける部品調達リスク回避のため、サプライヤー様との情報連携を強化する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・犬山・伊勢の請負業者様18社にCSRセミナーを実施した(前年度14社)。また、外国人技能実習生の監理団体3社に「強制労働・児童労働の禁止」に関する説明会を新たに実施した。 ・サプライヤー様110社にCSRアンケートを実施し、回答率は84%だった(前年度68%)。 ・サプライヤー様へ当社の生産予測情報の提供と、サプライヤー様における負荷状況の確認を新たに実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・サプライヤー様や請負業者様に対してCSR・BCPに関するセミナーを実施するほか、人権尊重への理解浸透のための監査や指導を実施する。 ・サプライヤー様に対してCSRアンケートを継続的に実施する。 ・サプライヤー様との間で、負荷状況やBCP取り組み状況の共有を継続的に実施する。
従業員 ...15pへ	ワークライフバランスの推進		<ul style="list-style-type: none"> ・時間外労働の改善のためにセミナー等を実施し、労働時間管理のさらなる理解浸透を図る。 ・勤怠管理システムに労働基準法改正に対応するアラート機能の改善を図る。 ・多様な働き方に対応できる勤怠管理システムの導入を検討する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・労働時間管理のさらなる理解浸透のため、労務管理説明会を実施し、計143名が参加した(前年度137名)。 ・業務日報管理システムを刷新し、時間外労働に関するアラート表示などサポート機能を充実させた。また、2016年3月期より導入している入室管理システムを新たに3拠点に導入した。 ・柔軟な働き方を支援するため、テレワーク勤務制度を導入した。また、仕事と介護の両立を支援するため、「仕事と介護の両立支援BOOK」を公開した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・労務管理説明会を継続的に実施する。 ・労働時間の適正化のため、入室管理システムの導入事業所の拡大を継続的に実施する。 ・柔軟な働き方を支援するため、時間単位有給休暇制度を導入する。 ・有給休暇取得義務化への対応のため、有休取得促進など取得率向上のための取り組みを継続的に実施する。
	ダイバーシティ(多様な人材の活躍)への取り組み	3 気候変動, 4 質の高い雇用と労働, 5 性別平等, 8 持続可能な消費と生産	<ul style="list-style-type: none"> ・D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)推進プロジェクトを継続的に実施する。 ・女性リーダー育成のため、WLP(女性リーダーシップ開発プログラム)を継続的に実施する。 ・多様な人材が活躍できる環境づくりのため、従来少なかった女性営業職・技術職や、海外留学生の採用を推進する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・D&I理解促進のため、D&I推進プロジェクトを継続実施し、第2期プロジェクトメンバーとして計18名が参加した(前年度16名)。 ・WLPを継続実施し、第3期メンバーとして計18名が参加した(前年度21名)。 ・新卒・キャリア採用において、女性営業職・技術職や外国人を計20名採用した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・D&Iへの理解促進のため、D&I推進プロジェクトを継続的に実施する。 ・女性リーダー育成のため、WLPを継続的に実施する。 ・男性従業員の育児参加促進のため、男性従業員と配偶者および上司による三者面談のトライアルを実施する。 ・育休から復帰した女性のキャリア支援を目的とした両立支援セミナーを実施する。
	労働安全衛生の確保		<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生意識向上のために、安全衛生デイリーオーディットや安全衛生教育を強化する。 ・メンタルヘルスに関する相談を行いやすい組織風土づくりを進める。 ・職場環境改善をテーマにワールドカフェを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・安全衛生意識向上のため、犬山・伊勢事業所にて安全衛生デイリーオーディットの継続実施や、全従業員への安全衛生手帳の配布を行った。また、本社・犬山事業所にて安全意識向上のeラーニングを計3,250名の従業員が受講し、受講率は95%だった(前年度受講者数2,172名、受講率93%)。 ・メンタルヘルス不調予防のため、管理職を対象にしたストレスチェック組織診断結果のフィードバック研修を実施し、計158名が参加した(前年度76名)。 ・伊勢事業所にて職場環境改善をテーマにしたワールドカフェを実施し、計16名が参加した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・労働災害を防ぐため、安全に関する情報の開示・共有の範囲を広げる。 ・メンタルヘルス不調予防のため、セルフケアとラインケア教育を継続的に実施する。 ・職場環境改善の取り組みを、事業所を拡大して実施する。 ・健康意識の向上と生活習慣改善のため、健康セミナーを継続的に実施する。 ・仕事と治療の両立支援制度の運用を開始する。
地域社会 ...19pへ	次世代の育成支援	4 質の高い雇用と労働, 17 持続可能な消費と生産	<ul style="list-style-type: none"> ・産官学連携活動への協力やモノづくり授業を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・各事業所にて、産官学連携活動への協力やモノづくり授業を実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・産官学連携活動への協力やモノづくり授業を実施する。
企業統治 ...21pへ	倫理水準の維持	4 質の高い雇用と労働, 5 性別平等, 8 持続可能な消費と生産, 12 持続可能な消費と生産	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス意識向上のため、コンプライアンスセミナーやセルフチェックアンケートを実施する。 ・規程の社内監査を実施するとともに、監査結果の是正に向けた指導をする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンス eラーニングを2回実施し、延べ10,615名の従業員が受講した。また、本社・犬山・伊勢・大分・滋賀・豊橋・吉祥院事業所にてコンプライアンスセミナーを実施し、計139名が参加した(前年度15名)。 ・規程が適切に管理されているかを確認するための社内規程監査を半期ごとに実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・コンプライアンスに関するセミナーやeラーニングを継続的に実施する。 ・社内規程監査を継続的に実施するとともに、監査結果の是正に向けた指導をする。
	リスク管理体制の強化	16 公正な消費と生産	<ul style="list-style-type: none"> ・BCP(事業継続計画)の導入範囲をグループ会社に拡大し、グループ会社を含めた教育・訓練を実施する。 ・サプライヤー様とBCPの考え方を共有する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・本社・犬山・伊勢事業所にてBCPeラーニングを計3,492名の従業員が受講し、受講率は94%だった(前年度受講者数2,509名、受講率95%)。また、加賀工場でのBCP導入を完了し、ムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所でのBCP導入を開始した。 ・サプライヤー様106社にBCPアンケートを実施し、回答率は84%だった(前年度62%)。また、サプライヤー様43社にBCPセミナーを新たに実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> ・グループ会社を含めた、部門横断・事業所横断による机上訓練・実技訓練を実施する。 ・サプライヤー様とともに当社のBCPに関する考え方を共有する。



環境への取り組み

私たちは、グローバルに展開する企業として、環境に配慮した経営を通じて持続可能な社会の実現に貢献することが、社会的責任であると考えます。

そこで、イノベーションを通じた環境配慮型製品のモノづくりと事業活動における環境負荷低減の両面から、持続可能な社会の実現に貢献します。



村田機械環境理念

私たちは、資源・環境問題が豊かな社会にとっての重大な脅威のひとつであると認識し、製品と業務の両面から、その解決に向けて真剣に取り組めます。

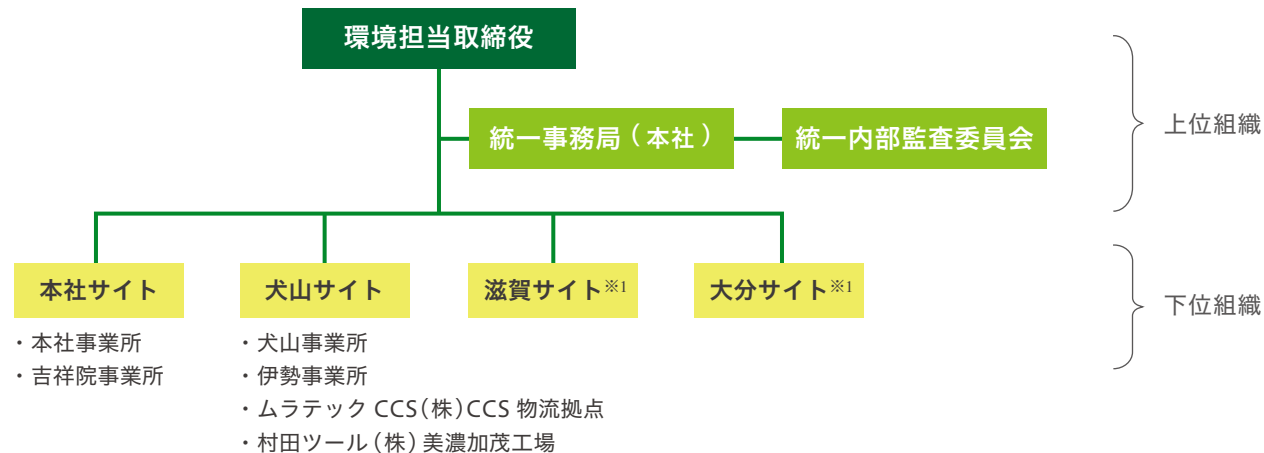
村田機械環境方針

私たちは、持続可能な社会実現に貢献するため、事業活動における環境負荷を管理する仕組みを定め、産業機器から情報機器までの全ての事業分野において、グローバルワイドでの環境活動に取り組めます。

1. 事業活動における環境負荷の低減
2. 環境配慮型製品の普及
3. 法的、その他の要求事項の順守
4. 環境配慮活動の継続的改善
5. 環境情報の開示
6. 環境への配慮意識の高揚
7. 自然共生社会の実現

環境マネジメント組織図

2019年4月時点



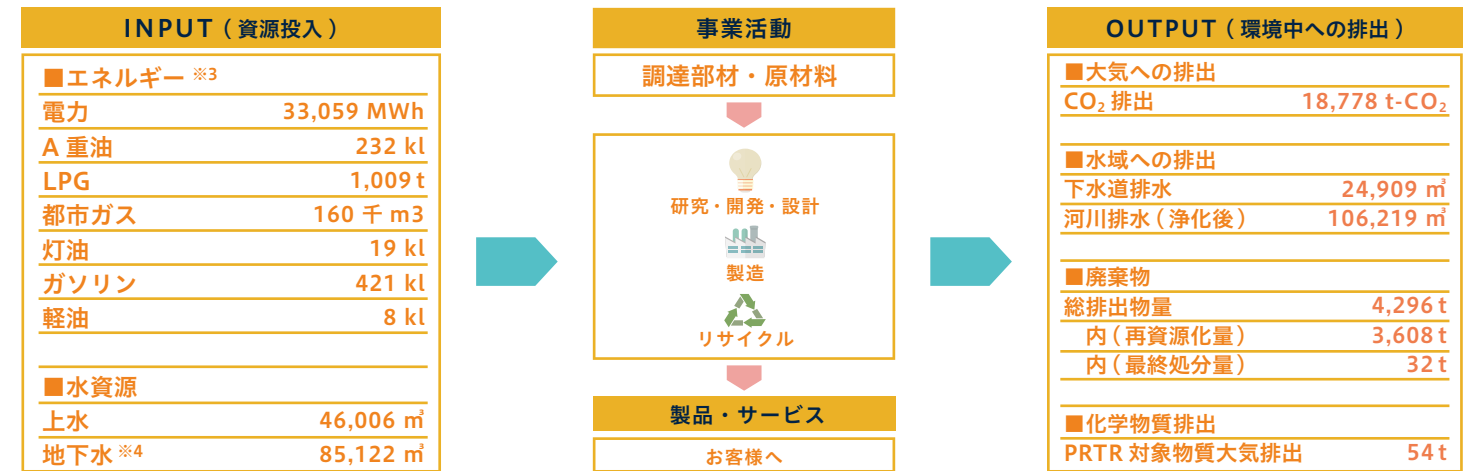
※1 滋賀サイト・大分サイトは、ムラテックメカトロニクス(株) 滋賀事業所・大分工場を意味します。

中長期達成目標

取り組みテーマ	活動指標	中期達成目標 2020年	原単位分母
気候変動への対応	CO2 排出量原単位 ※2	2011年3月期比 15% 削減	本社事業所：従業員総工数 犬山 / 伊勢事業所：生産金額
水資源の持続可能な利用	水資源利用量原単位 ※2	2011年3月期比 5% 削減	従業員総工数
循環型社会への貢献	廃棄物排出量原単位 ※2	2011年3月期比 5% 削減	本社事業所：従業員総工数 犬山 / 伊勢事業所：生産金額
事業所化学物質のリスク管理 (犬山事業所)	VOC (揮発性有機化合物) 排出量原単位 ※2	2011年3月期比 10% 削減	犬山事業所：生産金額

※2 原単位とは、生産高や従業員の活動における単位あたりの環境負荷のこと。

マテリアルフロー



※3 エネルギー投入量は、「輸送・販売・保守」における、輸送に関するエネルギー使用量は含まれません。(但し、構内での作業・運搬車両や、前述の目的以外の社用車の燃料使用量を含みます)。
※4 犬山事業所および伊勢事業所の水源は、上水と地下水揚水です。水利用量の把握において、事業所内での配分や利用状況を直接把握することが難しいため、利用実績は、按分推計しています。

環境トレーニング

● ISO14001 内部監査員養成研修を強化

村田機械グループでは毎年、ISO14001 内部監査員の養成を目的として新任の内部監査員対象に研修を実施しています。ISO14001の2015年版規格改定への対応も含め、2018年3月期からは研修体系の改編と、さらなる強化に取り組まれました。

具体的には、既存の内部監査員も研修の対象に加えたほか、知識の習得だけでなく内部監査の意義の再確認や、実務的なスキル習得を目的にロールプレイングを盛り込んだ対話形式の研修スタイルを採用。昨年度は統一認証を取得している5つの事業所にて、計126名の内部監査員が受講しました。受講者からは「一方的に聞くだけでなく、考えながら受講が出来たことで内部監査への理解が深まった。」といった声が寄せられました。

	座学での 内部監査講習	双方向コミュニケーション型 内部監査講習
満足度	71%	83% (12%UP)
理解度	69%	84% (15%UP)



内部監査員講習風景 (伊勢)

TOPICS

生物多様性を守る「にじゅうまるプロジェクト」への参加

当社は昨年度、生物多様性を守るためのアクションとして「にじゅうまる宣言」※5を行いました。

本社事業所では、これまで、事業所内の美化パトロールや敷地内の植樹状況を示した「植物マップ」の社内イントラ掲載などの活動を通じて、従業員一人ひとりの環境意識向上と構内の緑化活動を推進してきました。加えて、絶滅危惧種に指定されているフジバカマの栽培を開始し、その活動を環境意識向上のためのeラーニングでも取り上げました。

※5 「にじゅうまる宣言」とは、国際自然保護連合日本委員会 (IUCN-J) が考案した生物多様性条約第10回締約国会議 (COP10) 愛知ターゲットを達成するための「にじゅうまるプロジェクト」において、生物多様性の損失を止めるための活動に取り組んでいることを宣言すること。



フジバカマ (本社)



お客様とともに

私たちは、製品・サービスの品質向上への取り組みや、品質問題への迅速な対応を通じてお客様満足度の向上をめざします。

そこで、品質についての基本的な考え方を「村田機械品質方針」として定め、安全と品質の確保を最優先とする企業風土の確立に取り組みます。

品質保証体制
の維持改善

総合的な品質
向上への取り組み

お客様満足度の
向上

村田機械品質方針

我々は「企業理念」のもと、情報の共有・蓄積・引出しの質・量・スピードを改善し、成功からも失敗からも学べる企業を目指す。

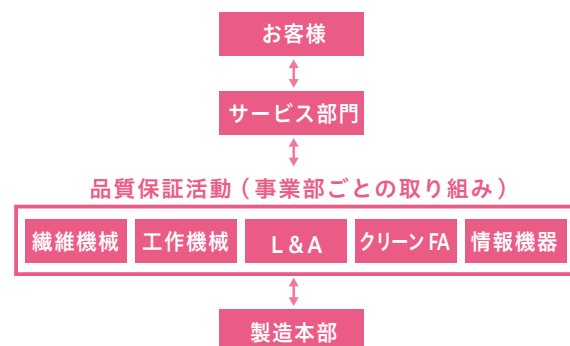
学習を通じた絶え間なき改善によって、製品やサービスの品質、コスト、納期において卓越し、お客様の満足と支持を勝ち取り続ける。

この方針を達成するために、各部署で品質目標を設定し、その実施状況は方針管理で確認する。

品質保証体制の維持改善

● 品質保証体制

当社では、社長を最高責任者として、各事業部が事業部の特性にあった最適な品質保証体制を構築しています。具体的には、すべての事業部においてISO9001の認証を取得し、製造工程内の品質保証体制構築や品質マネジメントシステムの維持・改善に取り組んでいます。また、各事業部において品質保証部門を設け、品質向上への取り組みや品質問題への迅速な対応を通じて、お客様満足度の向上に努めています。



TOPICS

ユーザー視点に立った開発が評価され、当社製品プレスブレーキが「機械工業デザイン賞・審査委員会特別賞」を受賞

工作機械事業部の製品である「Videre（ウィデーレ）」が、「第48回 機械工業デザイン賞※1」（主催：日刊工業新聞社）で「審査委員会特別賞」を受賞しました。

「Videre」は、経験の少ないユーザーでも正確かつ効率的な作業ができるよう、作業支援システムが搭載されているプレスブレーキのこと。このシステムの搭載により、これまでオペレーターの技量と経験の積み重ねに頼ることが多かった板金の曲げ加工において、映像と音によって作業を支援することが可能になりました。機能・性能向上だけでなく操作性も追求している点、新規性と獨創性に富んだ先進的なインターフェースを搭載している点が評価され、受賞につながりました。



ウィデーレ
Videre

※1「機械工業デザイン賞」は、工業製品のデザイン振興と発展を目的に1970年に創設された賞で、現在では、外観、機能、性能、安全、色彩などのトータルバランスを基本に、経済性、市場性などあらゆる角度から総合的に評価され、優れた製品が選ばれています。

サプライヤーの皆さまとともに

私たちは、公平・公正な購買活動と、環境の変化に柔軟に対応できるグローバルなサプライチェーンの構築を通じて、サプライヤーの皆さまとともに世の中に価値ある製品とサービスを提供します。

価値ある製品と
サービスの提供

透明で公正な
取引の徹底

サプライチェーン
におけるCSR推進

村田機械購買取引基本方針

{ 1. 法令、社会規範の遵守 }

下請法をはじめとした法令や社会規範（差別的扱いの排除、児童労働、強制労働の禁止、知的財産の尊重、腐敗の防止など）を遵守し、公正かつ透明な企業活動を行います。

{ 2. 公正かつ公平な取引の推進 }

公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。不当な利益などの取得を目的とする接待・贈答・金銭などの授受・供与を行わず、法令を遵守した、健全な取引関係を尊重します。

{ 3. お取引先様の選定基準 }

お取引先様の選定に当たっては、上記1・2に加え、安定した経営基盤、当社の求める仕様・品質の確保、高い技術開発力、納期の遵守、安定供給、適正な価格などを総合的に判断しています。

サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進

● サプライヤーアンケートを実施

当社は、サプライヤーの皆さまとともにサプライチェーンのリスクマネジメントの取り組みレベルの向上を進めています。特に主要なサプライヤー様に対しては、労働や環境保全、安全衛生、倫理といったRBA※2関連項目と、BCP（事業継続計画）におけるリスク管理の取り組みレベルを問うべく、サプライヤーアンケートを毎年実施しています。

昨年度は、アンケートに回答いただいている一部のサプライヤー様に対して、BCPの必要性と当社の取り組みをご理解いただくことを目的とし、犬山事業所と加賀工場にてBCPセミナーを開催。計43社のサプライヤー様にご参加いただきました。



サプライヤー様向けBCPセミナー（加賀工場）

※2 RBA行動規範=グローバルなサプライチェーンにおけるCSRの推進団体が策定した規範。労働や環境保全、安全衛生、倫理、そしてRBA行動規範の実行を確実にするための包括的なマネジメントシステムの5つのセクションに関する基準を定めたもの。

● 請負業者様向けにRBAセミナーを開催

当社は、当社の構内で働く請負業者様も含め、CSR活動を通じたサプライチェーン全体でのリスク管理活動を推進することが重要だと考えています。そこで、請負業者様との定期的な対話の機会づくりとして、2016年度より請負業者様を対象としたRBAセミナーを開催しています。

昨年度は犬山事業所と伊勢事業所で開催し、計31社の請負業者様にご参加いただきました。セミナーでは、労働・人権面から、外国人実習生に対する債務労働など強制労働のリスクや、安全面では労働災害リスクなど、サプライチェーンで特に注意してほしい事項の説明を行い、RBAへの理解を深めていただきました。



請負業者様向けRBAセミナー（犬山）

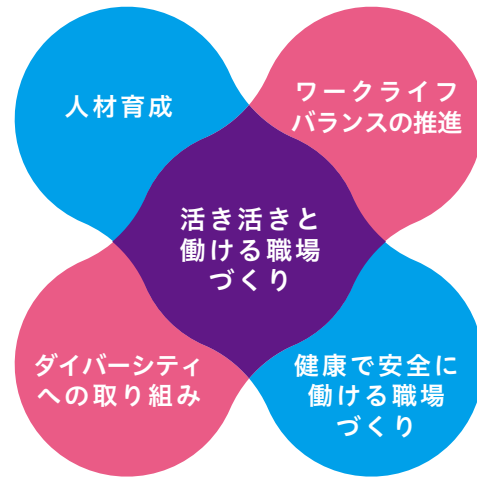


請負業者様向けRBAセミナー（伊勢）

従業員とともに

私たちは、従業員を最も重要な経営資源と位置付け、従業員が最大限力を発揮できる機会と環境を提供することが大切だと考えています。

そこで、4つのテーマについて重点的に取り組み、これらの活動を継続的に改善していくことで、従業員一人ひとりがさらに生き生きと働ける職場づくりをめざします。



人材育成

● 個人の成長を組織の成長につなげる目標管理

当社は、個人と組織の双方の成長を目的とした「目標管理制度」を導入しています。毎年各個人が目標を設定し、期中には上司とともにその進捗を確認しながら、達成をめざします。各個人の目標は、経営目標から上司目標、そして部下の目標へとつながっており、個人と会社がともに成長していくことをねらいとしています。

● 成長を後押しするフィードバック面談

当社は、上司と部下とで業務の評価結果を振り返る機会として、フィードバック面談を実施しており、昨年度の実施率は96%でした。面談では、上司からは部下の良かった点や改善すべき点を伝え、部下からも課題や希望を伝えることで、部下のさらなる成長やモチベーションの向上につなげています。

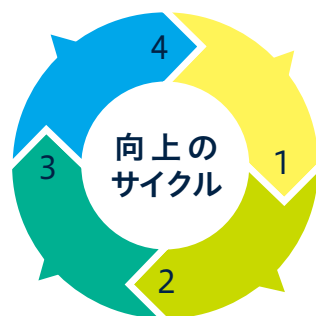
人事制度全体像

- 向上のサイクルを回し、恒常的高収益企業の実現をめざす -

4. フィードバック面談 さらなる能力向上へつなげる

組織業績の向上

3. 人事考課 会社の業績を個人の処遇につなげる



1. 目標管理 個人の能力→個人の成果向上

個人能力の向上

2. 目標管理 個人の成果→組織の成果向上

● 会社の成長と未来を支える人材の育成

当社は、重要な経営資源である“人材”の価値を最大限高めるため、各種研修制度を設けています。

また、グローバル人材の育成の一環として、会社の中核を担う世代を対象に、2012年度より「海外派遣プログラム」を実施しています。このプログラムは、米国関連会社に3か月または5か月間滞在し、業務経験を積むというもの。語学力だけでなく、現地スタッフとの協働経験を通じて相互理解を深めることで、真にグローバルに活躍できる人材の育成をねらいとしています。これまでさまざまな職種から累計80名が参加し、そのうち15名が駐在員として世界各国で活躍しています。



現地スタッフによる英会話レッスンの様子

ワークライフバランスの推進

● 労働時間の適正化への取り組み

当社は、従業員の健康を守り、安心して働ける職場の実現をめざして、労使協力の下、労働時間の適正化に取り組んでいます。具体的には、事業場への入退場時刻を記録するために入室管理システムを導入し、客観的に労働時間を把握するためのツールとして業務日報管理システムへ連携、活用しています。

昨年度は、業務日報管理システムを刷新し、一定時間を超える時間外労働を行っている従業員とその上司には、システムのトップページや承認画面にアラートを表示するなどして、サポート機能を充実させました。また、管理監督者向けに労務管理説明会を毎年実施しており、昨年度は計143名が参加しました。

● 仕事と家庭の両立を支援

当社は、従業員一人ひとりが様々なライフステージに応じて、その能力を十分に発揮できるように、男女問わず、家庭と仕事の両立ができる組織風土や制度を整えています。具体的には、育児



や介護に関して、時間短縮勤務や時差出勤制度の導入や、休業前後の上司との面談などを実施しています。

昨年度は、「仕事と子育ての両立支援 BOOK」に加えて、新たに介護に伴う手続きなどの情報をまとめた「仕事と介護の両立支援 BOOK」を社内イントラ上に公開しました。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

● D&I 推進プロジェクト



Diversity & Inclusion

当社は2007年度より、主に女性活躍に焦点を当てたダイバーシティ推進活動を進めてきました。2017年度からは、その成果と課題を踏まえて、多様性(Diversity)を認め、それを受容(Inclusion)する組織風土の醸成を目指して、「D&I 推進プロジェクト」を立ち上げました。

第2期となる昨年度は、プロジェクトメンバーが5チームに分かれ、“多様な人材がいきいきと働ける組織”を実現するため、各職場の課題に対する施策を検討し職場で実践しました。取り組みの成果は活動報告会の場で社長を始めとする経営層に共有しました。



D&I 活動報告会の様子

● 女性活躍推進

当社は2015年度より、自らリーダーシップを発揮し将来管理職として活躍できる女性を育成するため、「女性リーダーシップ開発プログラム(WLP)」を実施しています。リーダーになるために必要な考え方やスキルを学ぶとともに、人的ネットワークを構築する場にもなっており、昨年度は計18名が参加しました。また、多様な人材が活躍できる環境づくりのため、新卒・キャリア採用において従来少なかった、外国人や女性営業職・技術職の採用を増やし、昨年度は計20名の方が入社しました。



WLP 成果共有会の様子

テレワーク勤務※1 制度の導入

～ “柔軟な働き方” を支援する制度の導入で、働く一人ひとりの幸せと会社のさらなる発展をめざす！ ～

従業員の価値観や個々の状況が多様化するなかで、一人ひとりがより能力を発揮し活躍するためには、柔軟な働き方を可能とする環境が必要であるという声を受け、2019年1月より「テレワーク勤務制度」を導入しました。

本制度は育児や介護理由に限らず、テレワーク勤務を希望する従業員に自宅での勤務を許可し、従業員がそれぞれの状況に合わせた働き方を選択し、業務に取り組むことを推進するものです。通勤時間を短縮することで、効率的な働き方ができるほか、災害時の事業継続も期待できます。フレキシブルな働き方を実現することにより、従業員のワークライフバランスやタイムマネジメント力の向上をねらいとしており、2019年3月までで計54名が本制度を利用しました。

※1 テレワーク = 情報通信技術を利用した場所や時間にとらわれずに働く労働形態。「tele = 離れたところ」と「work = 働く」をあわせた造語。

健康で安全に働ける職場づくりの推進

私たちは、「村田機械労働安全衛生理念・方針」に基づき、従業員の安全と健康を守ることを経営の最優先事項の一つとして位置付けています。

そこで、各事業所の安全衛生活動に加えて、本社に事務局を置く「全社安全衛生委員会」主導のもと、村田機械グループ全体としての労働安全衛生活動推進とその活動成果（パフォーマンス）の継続的な改善に取り組みます。



村田機械労働安全衛生理念

私たちは、
従業員の安全と健康を守ることを職場の最優先事項に位置付け、
安全衛生活動とその活動の成果（パフォーマンス）の継続的な改善により、
安全で快適な職場環境の実現と従業員のこころと体の健康増進、
および、従業員一人ひとりの幸せを追い求めます。

レジリエント※な拠点づくりで、安全価値を社内外にお届けする

「社会に安全な製品・サービスを提供すること」、そのためには「安全の確保を最優先とする企業風土」の確立を一番に取り組むことが、当社にとって最重要課題であると考えています。その一環として、当社では災害に強い拠点づくりを進めています。

2016年より、老朽化している建物の修繕や耐震補強などを計画的、かつグループ丸となって取り組むべく、全社をあげて建屋の安全対策を進めてまいりました。そのさなかに、大阪北部地震が発生。当社では甚大な被害はなかったものの、特に危険度の高い「ブロック塀」については各拠点の安全点検を実施し、すべてのブロック塀を撤去。軽さと耐久性を兼ね備えたアルミ製のフェンスへの交換などを行いました。



対策前（本社）

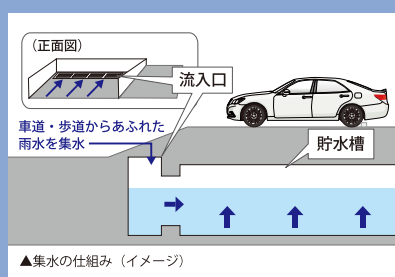


対策後（本社）

また、犬山事業所では、2017年7月に発生した集中豪雨により、建屋への浸水や社内設備の故障、従業員の家用車の水没などの甚大な被害が発生したことを受け、駐車場の地下に新たに貯水槽を作り、地表面もかさ上げする排水整備工事を実施。また、貯水槽の水位を事務所から遠隔で監視できるようにすることで、集中豪雨時にも迅速に対応できるよう備えています。



駐車場かさ上げ後（犬山）



集水の仕組み（イメージ）

※ レジリエントとは、一般的に大きな力で変形してもしなやかに回復するという意味です。近年では、日本政府が進める国土強靱化政策のなかで、首都直下型地震や南海トラフ巨大地震などの自然災害リスクへの対応力（防災・減災）を指す言葉として使われています。

労働災害の未然防止

● 毎日監査で安全文化の浸透をめざす（L/C 製造部）

L/C 製造部（犬山・伊勢）では、2013年度から、安全衛生に関するデイリーオーディット（毎日監査）を実施しています。これは、職場の安全や5Sについて、チェックシートに基づき毎日自主点検をするというものです。社内イントラ上にスコア結果が開示され、指摘事項はその日のうちに改善されます。活動を毎日の習慣にすることで、安全文化の浸透を図っています。

また、日々の安全衛生活動の意義や大切さを振り返る機会として、2016年度より、オーディット関係者同士の対話を中心としたリフレッシュトレーニングを毎年実施しています。



リフレッシュトレーニング（犬山）



リフレッシュトレーニング（伊勢）

こころと体の健康増進

● メンタルヘルス不調の未然防止

当社は、身体の健康とともに、こころの健康管理にも取り組んでいます。メンタルヘルス相談窓口の設置や、第三者機関によるメンタルヘルスカウンセリングの窓口を設けるほか、職場復帰に取り組む従業員を支援するための「職場復帰支援プログラム」を導入しています。

また、2016年度からは、従業員自身が自分のストレス度合いを把握し、メンタルヘルス不調となることを未然防止する一次予防を目的として、ストレスチェック制度を導入。2017年度からは、管理職を対象にストレスチェック組織診断結果の見方や活用方法を学んでいただくためのフィードバック研修を実施し、職場環境の改善に役立てています。

交通安全

● 交通安全セミナーを各事業所で開催

従業員一人ひとりの交通安全意識向上を目的に、各事業所にて交通安全セミナーを実施しています。昨年度は、村田機械グループで実際に発生した事故の瞬間をとらえた、ドライブレコーダーの映像を講義の中で紹介。どのような場面や原因で事故が起きるかを視覚的に伝えました。受講者からは「ドライブレコーダーによる事故の事例紹介は分かりやすく、危機意識が高まった」「少しの不注意で事故につながることを再認識した」といった声が寄せられました。



交通安全セミナー（本社）

● 健康セミナーを定期開催

当社では、従業員一人ひとりのさらなる健康意識の向上をめざして、健康をテーマにしたセミナーを毎年実施しています。

昨年度は、質の良い睡眠で仕事の成果をあげることを目的に外部講師を招き、「睡眠マネジメントセミナー」を本社事業所と犬山事業所で開催しました。セミナーでは「そもそもなぜ睡眠が大切なのか？」科学的根拠を示しながら睡眠についての認識を整理していき、ビジネスパーソンに必要な睡眠の法則や、誰でもできる快眠法の紹介がされました。



睡眠セミナー（犬山）

安全衛生手帳の全社展開 ～“One Muratec”で安心文化の浸透をめざす！～

村田機械グループでは、「安全と健康」を重要テーマに掲げ、会社で働くすべての人が、安全と健康を最優先できる風土づくりに取り組むことが大切であると考えています。

しかしその一方で、事業場内外で発生する労働災害は依然としてなくなり、また、事業部間での安全や健康への意識のレベルに差異があるなどの課題がありました。そこで昨年度、全社で統一した考えのもと、安全や健康を最優先する風土づくりをめざして、全社版の「安全衛生手帳」を作成し、派遣社員を含む全従業員に配布しました。

この「安全衛生手帳」は、もともと、当社の一部の事業部や製造現場で使用されていたものをベースに、全社に適用できる内容にアレンジしたもので、当社の「労働安全衛生理念」や「労働安全衛生方針」をはじめ、安全行動のための服務規律や心得を記載しています。また、安全衛生手帳の理解度チェックと活用方法の周知を図るべく、eラーニングによる教育も実施しました。



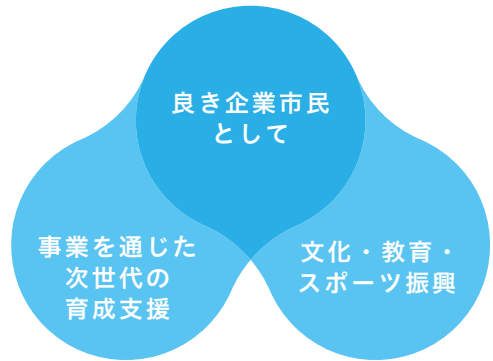
安全衛生手帳（6言語）



朝礼にて手帳の読み合わせ（本社）

地域社会とのつながり

私たちは、良き企業市民として、事業を通じた次世代の育成支援と、地域との交流を通じた文化・教育・スポーツ振興という二つの活動方針のもと、地域のみなさまに貢献してまいります。



事業を通じた次世代の育成支援 ～モノづくりは人づくり～

● 小学生にモノづくりの楽しさを伝えるカラクリ授業 京都

当社は2010年2月から、京都市教育委員会が小学生を対象に実施している「京都モノづくりの殿堂・工房学習」に毎年協力しています。地元企業の従業員やOBが講師となり、子供たちにモノづくりを身近に感じ、機械の面白さを知ってもらうことを目的としています。

昨年度は、当授業に合計11校441名の小学生が参加し、このうち当社は『モノを運ぶカラクリをつくろう』をテーマに、従業員が講師として計4回授業に参加しました。



● 地域の子供たちに科学やモノづくりの面白さを伝えるイベントに協力 宮崎

当社のグループ会社であるムラテックCCS株式会社は2017年11月から、宮崎県の都城工業高等専門学校が開催している「おもしろ科学フェスティバル」に協力しています。

このフェスティバルは、同校が地域の子どもたちに科学やモノづくりの面白さを伝えることを目的に開催しているもの。2回目の協力となる昨年度は、当社の製品であるレーザ加工機で作った板金の飛行機やコイルモーターの製作体験を通じて、見学に訪れた子供たちに当社製品を知ってもらうとともにモノづくりの楽しさを伝えました。



● 高専生対象モノづくり体験型インターンシップを実施 京都

本社事業所では、全国各地の高専生を対象とした「モノづくり体験型インターンシップ」を毎年実施しています。このインターンシップは、実習や工場見学などを通して高専生にモノづくりの面白さや難しさを知ってもらい、将来の技術者育成の一端を担うことを目的に実施しているもの。実習ではモーターで動く工作物を作成し、試行錯誤しながら企画・構想・設計・組立・製品のプレゼンテーションといった製品開発の一連の流れを体験してもらいます。昨年度は計21名の高専生を受入れました。



● 近隣の大学でCSR講義を実施 京都

当社は2013年6月から、近隣にある龍谷大学政策学部が開講する「企業のCSR実践演習」(担当:中森孝文教授)に、CSR担当者が講師として毎年参加しています。

この授業は、社会の持続的な発展に貢献できる人材育成を目的とし、京都CSRネットワークと龍谷大学が連携して行っているもの。京都CSRネットワークのメンバー企業が自社のCSR活動の事例を紹介するリレー講義を行ったのち、学生が担当企業を訪問。講義の最終回には出講企業のCSR活動をより魅力的にするための提案発表会が行われます。



地域との交流を通じた文化・教育支援・スポーツ振興活動

● 皇后盃 全国女子駅伝に協賛

当社は、次代を担う若い人たちのチャレンジ精神とスポーツマンシップを養う一助となることを願って、地域に根ざしたスポーツ活動への支援を行っています。その代表的な取り組みの一つとして、皇后盃 全国都道府県対抗女子駅伝競走大会に、1989年の第7回大会から31回連続で協賛しています。



● クリテリウムロードレースの会場を提供

当社は、愛知県自転車競技連盟が主催する「犬山クリテリウムロードレース」(自転車競技大会)に、犬山事業所を会場として毎年提供しています。昨年6月に開催された第23回大会では、敷地内の構内道路(最長2.0km)を周回するコースで、幼児から60歳代までの計320名が各レースに出場しました。

※「クリテリウム」とは短いコースを周回する自転車のロードレース形式です。



● 京都サンガF.C.への協賛

当社は、京都の地元サッカーチームであるJリーグ「京都サンガF.C.」を、オフィシャルスポンサーとして応援しています。



● 京都市の芸術系大学生によるアート展示に協賛

当社は2016年3月から、京都市内の大学で芸術を学ぶ学生らが市営地下鉄の駅構内や市バス車両にアート作品を展示する「KYOTO 駅ナカアートプロジェクト」に毎年協賛しています。このプロジェクトは、京都市内の芸術系大学と京都市が「大学のまち京都」「文化芸術都市京都」ならではの取り組みとして、協賛企業や後援団体の協力のもと学生のアート作品の制作・設置により、京都の地下鉄のイメージアップと活性化を図るために開催されているものです。



松ヶ崎駅
京都工芸繊維大学



市バス
京都美術工芸大学

TOPICS

地域ガイド仕立ての広報誌「TE TO TE (てとて)」を創刊



当社は昨年度、お客様向け広報誌「TE TO TE (てとて)」を発行しました。幅広い層のお客様に当社への興味を持っていただくため、主なコンテンツは当社拠点のある地域に焦点をあてたガイドブック仕立てとしています。創刊号は愛知県犬山市を特集し、地域のグルメ・観光情報、地域のお客さま、事業所の沿革などを切り口に、多様なコンテンツを掲載。第2号は石川県加賀市を特集しました。





企業統治

私たちは、社会から信頼される企業であり続けるため、「コンプライアンス重視の経営方針」に沿って、グループ全体でコーポレートガバナンスおよび内部統制の強化に取り組んでいます。



コーポレートガバナンス

● 経営の監督と業務執行の体制

当社は、取締役会に加え、執行役員も交えた経営会議や、取締役を交えた事業部会議により、経営の重要事項の決議や業務執行状況の確認を行っています。

監査役は上記会議への出席などを通して、その適法性・妥当性の監査を行うほか、海外グループ会社を含む会計監査・業務監査を実施し、ガバナンスの強化を図っています。

また、執行役員制度に基づき、取締役の権限を意思決定・経営監督に限定し、執行役員に業務執行の権限を委譲することで、経営の意思決定の迅速・適正化を図っています。

● 内部統制システム

会社法に基づき、取締役会で決議した「内部統制基本方針」のもと、コンプライアンスや情報管理、リスクマネジメントなどの取り組みを強化することで、より実効性のあるガバナンス体制の構築をめざしています。

コンプライアンス

● コンプライアンス活動推進体制

村田機械グループ全体の内部統制推進組織として「コンプライアンス委員会」を運営しています。各事業部およびグループ会社責任者が活動推進メンバーとなり、各部門のコンプライアンスに対する意識向上とその実践に取り組んでいます。

また、村田機械グループで働くすべての人が利用できる社内相談窓口も設置しています。

コンプライアンス事前相談窓口
寄せられた相談件数
(2019年3月期) **13**件

コンプライアンス活動推進体制図

2019年4月時点



村田機械グループで働くすべての人

● コンプライアンス教育の実施

村田機械グループでは、従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の浸透と定着を目的として、各種教育を継続的に実施しています。

昨年度は、協力会社への発注業務を行う部門など、下請法への理解が必要な従業員を対象に下請法の基礎講座を開催。4つの拠点で計212名が受講しました。



下請法の基礎講座(滋賀)

リスクマネジメント

● BCP (事業継続計画) の取り組み

昨年度は BCP の対象事業所を広げ、加賀工場への導入を開始。毎月、各部門責任者による定例会を行い、工場にとってのリスクを特定し、そのリスクに対応するためのマニュアルや被害軽減計画、復旧手順書などの整備を進めました。加えて、いざという時に従業員が自律的に動くことができるよう、eラーニングによる教育やコンパクトドリル(訓練)により、マニュアルの有効性確認も実施。今後は教育・訓練を繰り返すとともに、他事業所との連携を強化してBCPのさらなるブラッシュアップをめざします。



コンパクトドリル(加賀工場)

人権・倫理の尊重

● サプライチェーンにおける人権問題への取り組み

近年、強制労働や児童労働など、国際的な人権への影響に対する関心が高まっています。当社も、当社だけでなくサプライチェーン全体で人権・労働課題に取り組んでいます。

昨年度は、当社で受け入れている外国人技能実習生の監理団体に対して、当社における「強制労働・児童労働の禁止」についての方針を説明し、ご理解いただく場を設けました。また、昨年度より、外国人労働者が在籍しているサプライヤー様に対するリスクアセスメントを行い、外国人労働者に対する調査を実施。サプライチェーン全体で人権問題に取り組むことの重要性和必要性の理解浸透に努めました。

調査を行ったサプライヤー様における
問題行為の発見件数
(2019年3月期)

0件

コンプライアンスセミナーを各事業所で開催

～良いことも悪いことも、安心して言える組織づくりを、“One Muratec”で推進！～

当社は、コンプライアンス違反を未然に防げる組織づくりをめざして、行動規範の制定や組織体制の構築、相談窓口の設置などを行っています。しかし、そうした環境整備と同時に、一人ひとりがコンプライアンスの重要性を意識でき、また、気軽に相談できる風土づくりが大切であると考えています。

昨年度実施したeラーニングのアンケート結果から、まだまだ相談窓口の認知度が低く、気軽に相談しづらいという課題が明らかになったことを受け、相談窓口担当者自らが講師となり、各事業所にてコンプライアンスセミナーを開催。本社・吉祥院・犬山・伊勢・豊橋・大分・滋賀

で計139名の従業員がセミナーに参加しました。セミナーでは、当社の活動の概要説明に加え、他社事例や身近に起こりそうな事例を題材に、受講者同士による対話を中心に進行。途中、講師とのディスカッションも交えながら理解を深めていきました。

受講者からは「コンプライアンスとは答えがなく、社会からの期待に応え続けることだと理解できた」「どんなことでも相談しやすい職場の雰囲気が大事」「ムラテック行動規範の重要性を再認識できた」といった声が寄せられました。



コンプライアンスセミナー(吉祥院)



コンプライアンスセミナー(豊橋)

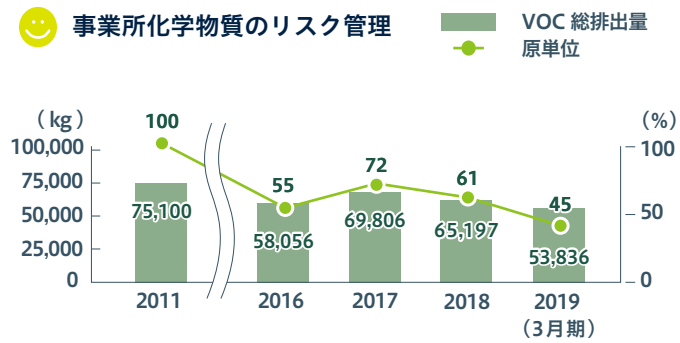
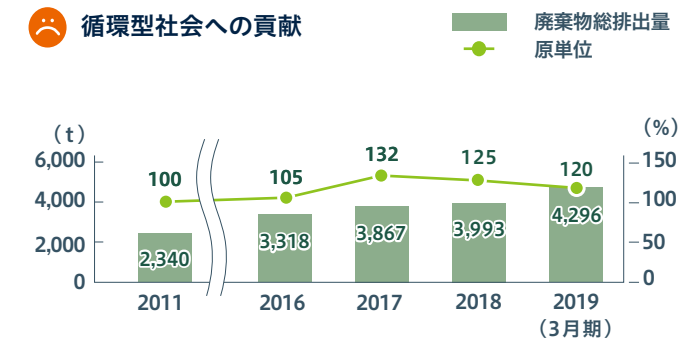
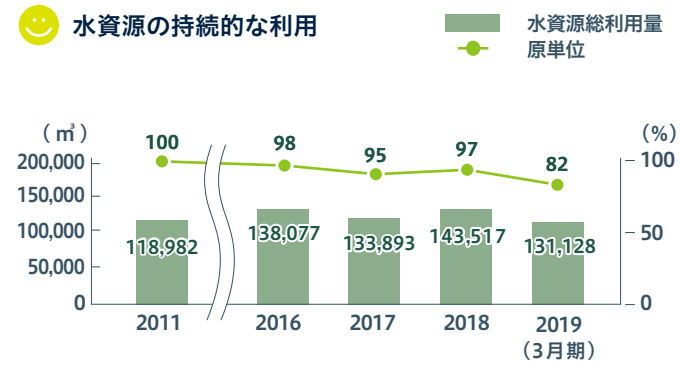
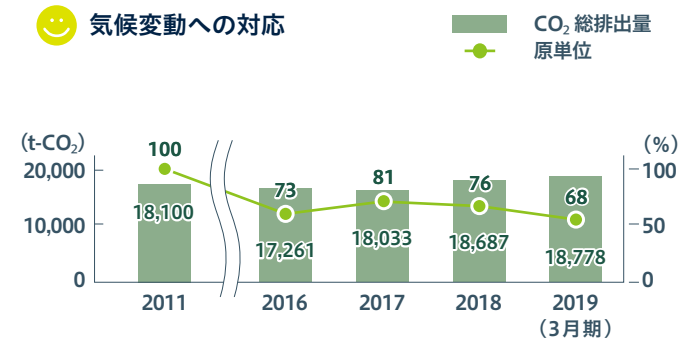
データ集

[数字で見る村田機械]

環境に関するデータ

● 環境パフォーマンス

達成状況 達成 😊 同水準 😐 未達成 😞

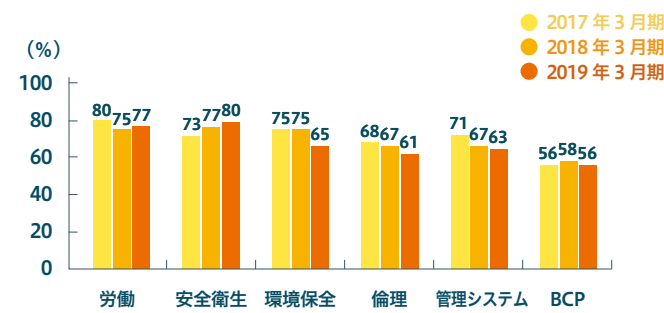


サプライチェーンに関するデータ

● RBA 行動規範理解度の平均 ※1

年	平均点
2017年 3月期	60点
2018年 3月期	61点
2019年 3月期	63点

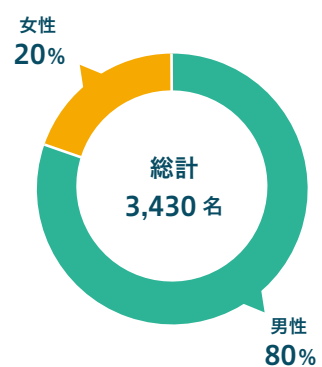
● リスク管理の取り組みレベルが70点以上のサプライヤー様の割合(RBA 関連項目とBCP) ※1



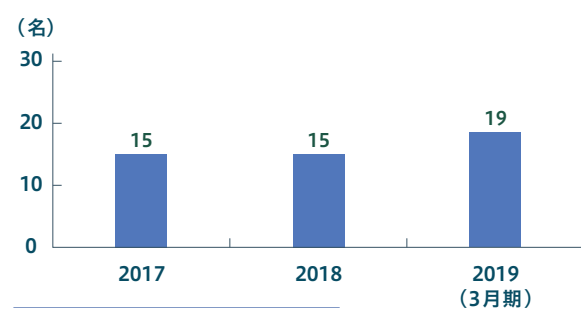
※1 サプライヤーアンケートの結果(回答社数: 2017年3月期 79社、2018年3月期 66社、2019年3月期 92社)

従業員に関するデータ(単独)

● 男女別人数比(2019年4月時点)

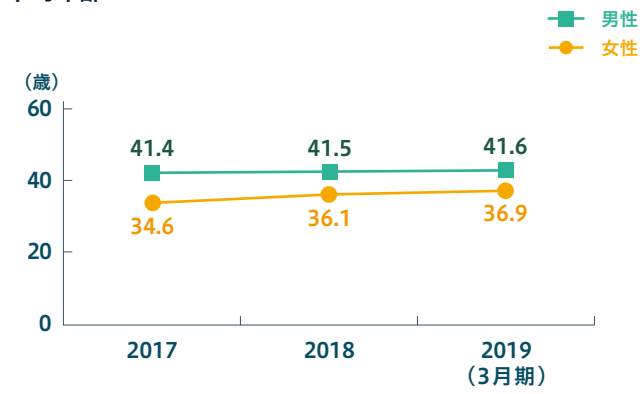


● 外国人従業員数 ※2

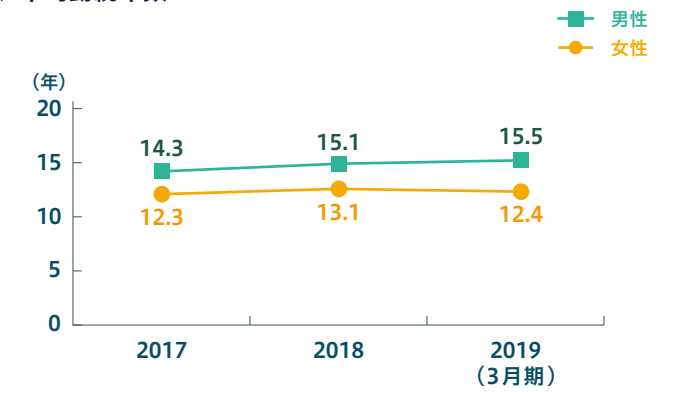


※2 日本国籍以外の人数

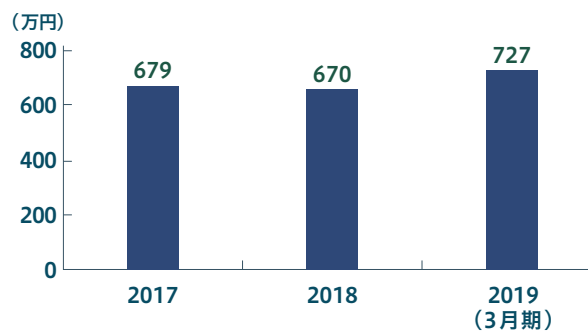
● 平均年齢



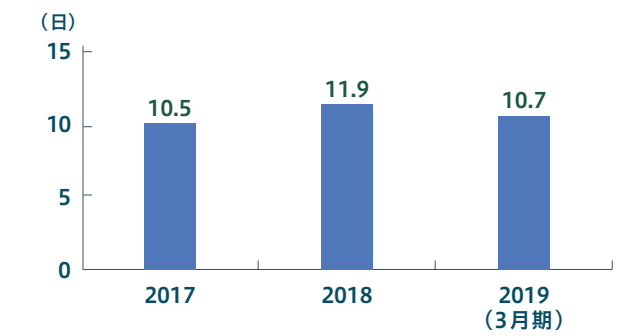
● 平均勤続年数



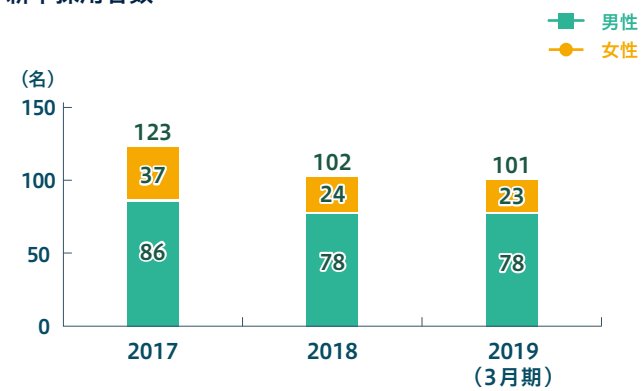
● 平均年収



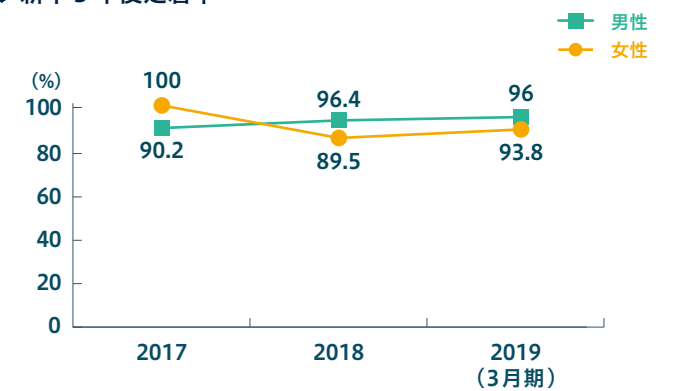
● 有給取得年平均日数



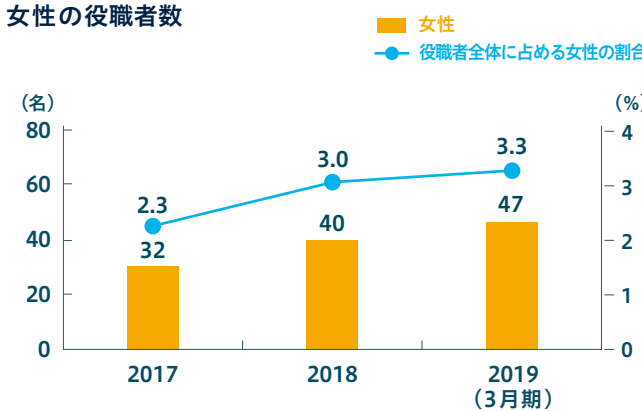
● 新卒採用者数



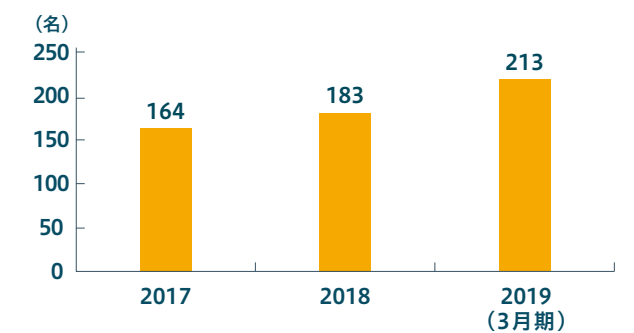
● 新卒3年後定着率



● 女性の役職者数



● ワーキングマザー数



従業員に関するデータ(単独)

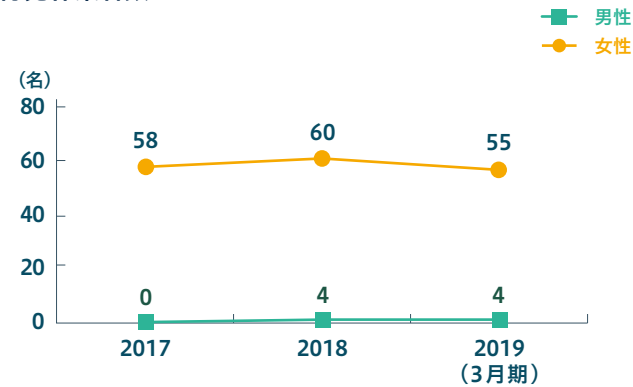
● 仕事と家庭の両立支援制度の概要

育児	妊娠	出産	満1歳	小学校入学	小学校3年修了	小学校6年修了
産前産後休業	○	○				
育児休業		○	○			
時間短縮勤務		○	○			
時差出勤		○	○	○	○	○
子の看護休暇		○	○			

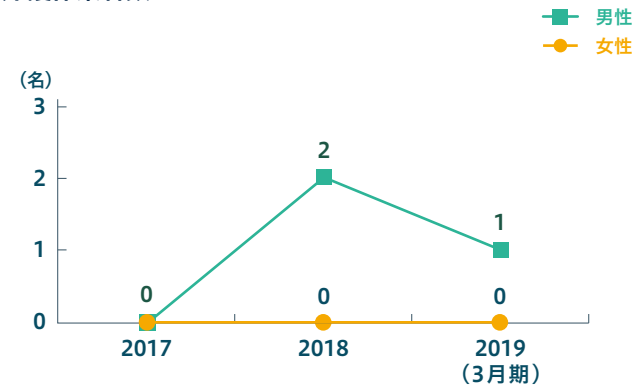
※ 一定の要件を満たす場合は2歳まで延長可
法定は3歳まで

介護	取得期間
介護休業	対象家族1人につき、通算93日まで(3回を上限として分割取得可)
時間短縮勤務	対象家族1人につき、利用開始から3年間の希望する期間
時差出勤	常時介護を必要とする対象家族につき、希望する期間
介護休暇	対象家族1人につき、年間5日(2人以上の場合は年間10日)

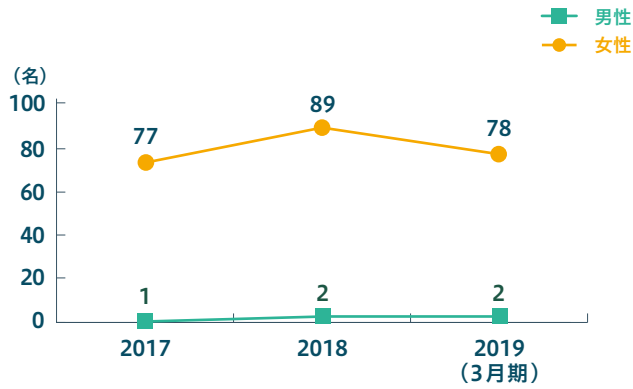
● 育児休業者数



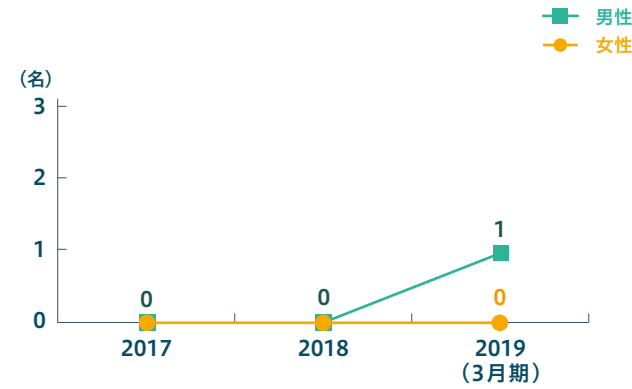
● 介護休業者数



● 育児時間短縮勤務者数



● 介護時間短縮勤務者数

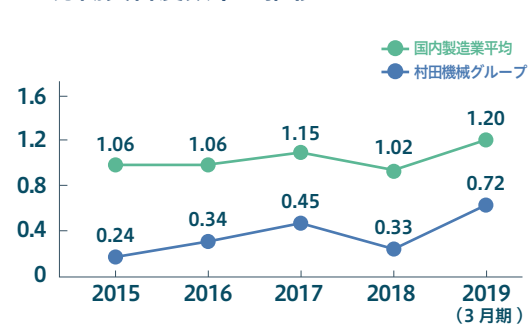


労働安全衛生に関するデータ

● 労働災害件数 ※1

災害の種類	休業災害 (休業1日以上)	不休災害 (休業1日未満)
2015年3月期	2	12
2016年3月期	3	15
2017年3月期	4	13
2018年3月期	3	13
2019年3月期	7	8

● 労働災害度数率の推移 ※2



● 健康に関する各種データ ※3

	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
定期健康診断受診率	100%	100%	100%
ストレスチェック受検率	83%	91%	94%

※1 村田機械グループのうち主要拠点(本社/犬山/伊勢/加賀/ムラテックメカトロニクス(株)滋賀/大分)で働くすべての人。ただし、派遣社員を含み、委託・請負社員は含まない
 ※2 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す
 ※3 村田機械グループ(国内)で働くすべての人

● 安全衛生に関する研修制度の概要

- 安全衛生講義(新入社員向け)
- 各事業所の安全衛生活動にて計画されている安全衛生教育
- 「安全しつけ道場」での危険の疑似体験教育
- お客様現場での安全衛生に関する入場教育(主に工事現場)
- ISO45001導入教育(認証取得事業部のみ)
- 交通安全セミナー
- 健康セミナー
- メンタルヘルスに関するセミナー
- 安全衛生デイリーオーディットのリフレッシュトレーニング
- 安全衛生意識向上に関するeラーニング
- 各種テーマ別eラーニング

● 安全衛生に関するeラーニング実施科目と受講実績

科目	対象事業所/事業部	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
安全衛生意識向上	犬山	-	93%	96%
安全衛生意識向上	本社	-	-	95%
職場環境を改善し、「VDT症候群※4」を予防する	本社	86%	-	89%
職場環境を改善し、「VDT症候群※4」を予防する	伊勢	-	-	93%
ストレスマネジメント(入社2年目向け)	全社	-	100%	100%
化学物質の危険性	犬山・伊勢のL/C製造部※5	100%	100%	100%
保護具の必要性	犬山・伊勢のL/C製造部※5	100%	100%	100%
工具の使い方	犬山・伊勢のL/C製造部※5	-	-	100%

※4 VDT症候群=パソコンなどのディスプレイ(VDT:ビジュアル・ディスプレイ・ターミナル)を使った長時間の作業により、目や体に生じる症状
 ※5 L/C製造部=L&A事業部とクリーンFA事業部共通の製造部門

企業統治に関するデータ

● コンプライアンスに関する研修制度の概要

- コンプライアンスセミナー(新入社員向け)
- コンプライアンスセミナー
- 目的別研修(輸出管理、ビジネスリスク全般、契約の基礎など)
- コンプライアンス意識向上に関するeラーニング
- 情報セキュリティに関するeラーニング
- カルテル対応に関するeラーニング
- ハラスメント防止に関するeラーニング
- BCPに関するeラーニング
- 機密情報管理に関するeラーニング
- 顧客極秘情報の取り扱いに関するeラーニング
- 腐敗・汚職の防止に関するeラーニング

● コンプライアンスに関するeラーニング実施科目と受講実績

科目	対象事業所/事業部	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
コンプライアンス意識向上	全事業所	-	-	88%
情報セキュリティ	全事業所	91%	-	93%
カルテル対応	全事業所	-	84%	85%
ハラスメント防止	全事業所	93%	98%	94%
ハラスメント防止(管理者向け)	全事業所	93%	-	99%
BCP	犬山・伊勢	93%	95%	94%
機密情報管理	CFA・L/C共通部門の対象者	100%	100%	100%
顧客極秘情報の取り扱い	CFA・L/C共通部門の対象者	100%	100%	100%
腐敗・汚職の防止	CFA・L/C共通部門の対象者	100%	100%	100%