

Murata Machinery, Ltd.

SUSTAINABILITY REPORT 2023



目次

01 編集方針

村田機械について

02 企業理念

03 会社概要

04 トップコミットメント

06 事業を通じた価値提供

08 3カ年計画

社会

11 安全衛生と健康

13 人的資本と人権

17 地域社会とのつながり

18 品質向上の取り組み

環境

19 環境

ガバナンス

22 コンプライアンス

23 リスクマネジメント

BCP
サプライチェーンマネジメント
情報セキュリティ

データ集

27 実績データ

編集方針

「Sustainability Report 2023」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、当社のサステナビリティ分野における活動について、経営、社会、環境、ガバナンスといったカテゴリーごとに分けてご報告します。

編集にあたっては「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。

▶ 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、情報機器などの開発・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、サステナビリティ分野における取り組みについてご報告します。

▶ 報告対象期間

原則として、2023年3月期(2022年4月1日～2023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みます。

▶ 参考としたガイドライン

GRIガイドライン

▶ 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、関係会社の活動内容も一部含みます。

[村田機械株式会社] 本社・犬山事業所・伊勢事業所・加賀工場
[ムラテックメカトロニクス株式会社] 滋賀事業所・大分工場

▶ 発行時期

2023年9月 当社コーポレートサイト(Web)にて公開
(次回発行時期:2024年9月予定)

▶ 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 CSRグループ
TEL: 075-672-8283

表紙について

表紙のイラストは京都を拠点に活動する女性アーティストのgama da gamaさんに描き下ろしていただきました。村田機械を「青い鳥」に見立て、「多様性」を色とりどりのミモザの花で表し、青い鳥が多様な花たちと一緒に「変化」しながら「成長」する姿を、ひねりながら上向きに伸びるラインで表現しています。

※女性や障がい者、LGBTなどのマイノリティが経営する企業やその活動を応援する取り組みに関して、P.25に記載しています。

社会や時代をよりよい方向に変える「革新の分岐点」でありたい。

それが私たちムラテックの願いです。

多様な事業すべてに共通するのは、

自動化や省力化の技術を通じて、お客さまの課題に真摯に向き合う姿勢。

そこから見通せる新たな視界と可能性を通じて、現場を、仕事の質を、

業界の基準を変える革新的な仕組みやシステムを次々と創造し、

豊かな社会を実現することをめざします。



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。

ブランドロゴ

ムラテックブランドは、村田機械グループの製品やサービスに対する信頼の証としての「プロダクトブランド」であるとともに、村田機械グループの企業理念や社会的責任を視覚的に伝達するための「コーポレートブランド」として、1991年に制定されました。
ムラテックブランドのロゴは、「M」にあたる文字の中に「人」と「機械」が互いに向き合い、つながり合う姿を表現した特徴的なデザインにより、新しい技術の創造やお客さまに喜ばれる製品、さらには豊かな社会の実現をもたらすイノベーションを象徴しています。

■ 会社概要

会 社 名：村田機械株式会社

代 表 者：代表取締役社長 村田 大介

創 業：1935年(昭和10年)7月

資 本 金：9億円

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、
情報機器などの製造販売

従業員数：[グループ]8,502名
[単独]4,027名 (2023年4月現在)

売 上 高：[連結]4,661億円
[単独]3,653億円 (2023年3月期)

本 社：〒612-8418 京都市伏見区竹田向代町136

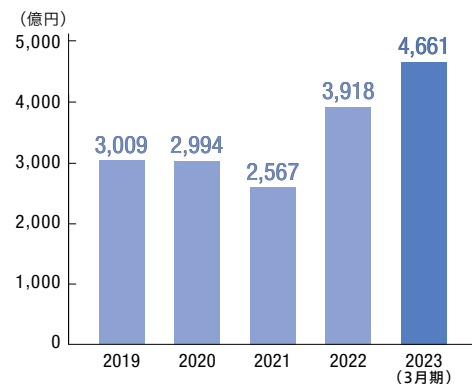
■ グローバルネットワーク

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。

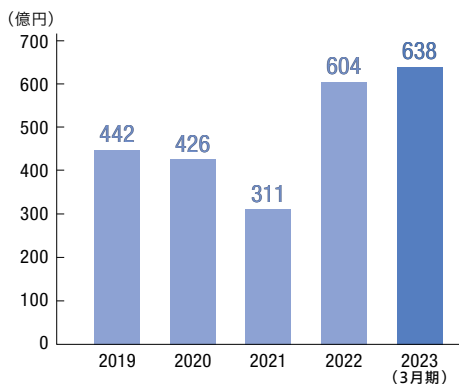


■ 業 績

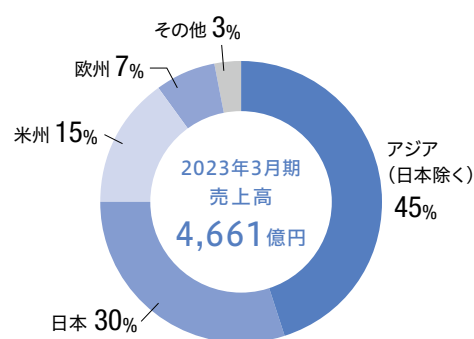
■ 売上高の推移(連結)



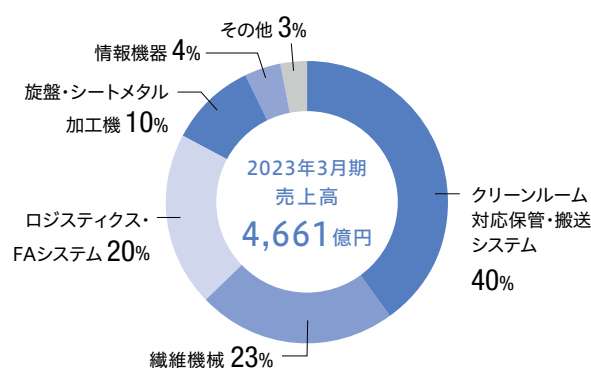
■ 営業利益の推移(連結)



■ 地域別 売上高構成比(連結)



■ 事業領域別 売上高構成比(連結)



業績情報は当社コーポレートサイトよりご確認ください

Top Commitment トップコミットメント

「革新の分岐点」に立ち 本質を問う

私たちの社会的責任

私たちは、さまざまな産業において、お客様の価値創造をお手伝いするマシンをつくっています。「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追求してきました。現場の課題に取り組む日々の努力と、新しい技術への挑戦の両面から、お客様、そしてその先にある社会の豊かさを実現することが、私たち村田機械の社会的責任であると考えています。

景況と事業の経過

前年度に引き続き、多くの産業分野で働き手不足や流通改革を背景とした物流自動化設備への需要が根強く、とりわけ各国政府の支援という追い風を受けた半導体工場向け搬送装置の売上が大きく伸びました。一昨年より投資需要が回復している繊維機械事業でも過去最高の売上が記録し、またEV化の波に揉まれてきた工作機械事業も増収増益を果たしました。情報機器事業では情報セキュリティ製品、およびサイレックス・テクノロジーの無線通信製品の売上増加により、増収増益となりました。これらに円安の効果が加わり、当社の業績は過去最高の売上高と営業利益を達成することができました。



一方で、長らく深刻だった部品の調達問題はようやく収束に向かいつつあるものの、国際政治・経済の変動による不確実性、特に材料やエネルギー価格の高騰や、自由な貿易への制約が、当社の事業に大きな影響を及ぼす可能性があります。変化する環境にグループとして柔軟かつ迅速に対応することで、新たな価値創造の機会を探っていきたくと願っています。

3カ年計画

2022年には「つながりを形に・形をつなぐ」をテーマとする新3カ年計画がスタートしました。これまで追求してきた人・技術・事業の「つながり」を活かして、①強い製品やサービス、②未来の製造業に必要な情報インフラ(DX)、そして③組織の成長と多様化の中での社風の維持・改善を目指します。

②に関してはまず、今般のサプライチェーンの混乱の中で多くのお取引先からいただいたご協力とご理解に対し感謝の念が尽きません。この試練から得た教訓として、設計の標準化・モジュラー化と同時に、グループ内での製品情報を可視化・共有して、各人がデータドリブンで全体最適を意識した行動がとれる仕組みとしてのERPとPLMの導入を進めます。半導体産業はもとより、今後ますます厳しくなるお客様や社会からの要求に応え続けるためには、積極的に業務を改革していくことが絶対に必要です。

③については、2年前から企業理念を見つめ直すプロジェクトを社内の各層にわたって進めてきました。人の往来が戻りリアルな対話が容易になった今年度からは、さらに深化させていきたくと願っています。その一環として、今年4月には「革新の分岐点」というコーポレートスローガンを定めました。企業理念にある「新しい技術」や製品・サービスの「提供」の本質を、直感的に表した言葉です。これまで当社が生み出してきた革新的な技術を振り返り、より具体的なイメージを育てて未来へ投射するためのキーワードでもあります。

これらの土壌から、①実際にお客様と社会に役立つ製品・サービスを生み出すことが、この3カ年計画の目標です。それぞれの事業において具体的な計画を進めていますが、それで終わりでは決してありません。「形をつなぐ」に。世に出した製品やサービスによって、さらに新たな創造に向けた「つながり」が生み出されるサイクルを回していきます。

今後に向けて

「革新の分岐点」というスローガンをつくるに際しては、「私たちは何をする会社なのか?」という根本的な問いについて社内で議論を重ねました。お客様のビジネスにとって重要な設備を納める者として、顧客志向や品質重視、またそれらを実現する長期的な視点や社内の風通しなど、さまざまな要素が挙げられました。どれも私たちにとって極めて大切な事柄です。しかし、あえてこの言葉を選んだ背景には、私たちが今存在できている理由、当社を支える事業の原点を、改めて思い起こそうという強い思いがありました。当社を取り巻く環境に限らず、社会全体が一つの分岐点に差しかりつつあるという共通認識もあったと思います。

このレポートのタイトルでもある持続可能性。人類の増加と生活水準の向上は技術がもたらした賜物です。一番大切な食べ物ひとつとっても、20世紀初頭に窒素を固定する新技術が開発されなければ、これだけの人口を支える食料はつくれなかったでしょう。さまざまな技術革新の結果として累積してきた温室効果ガスの増加をはじめとする環境問題や資源問題を解決することが、サステナビリティの核心です。そして、減らさず・落とさずにそれを何とか実現していく手段もまた技術。

私たちにできることは小さくても、後から振り返れば大きな分岐点となるような技術を創造していきたい。そうした願いがこの言葉にこもっているのです。

村田機械株式会社
代表取締役社長

村田 大介

事業活動を通じた社会への価値提供

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、
当社のみならず企業活動に関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。
当社はビジネスを通じ、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みます。

繊維機械事業について

村田機械のルーツである繊維機械事業において、消費者の多様なニーズに対応する紡績業界向け、さまざまな製品を提供してきました。中でも当社が開発した空気の流れで糸をつなぐテクノロジーは世界中に広がり、繊維製品の可能性を大きく広げました。村田機械の製品は、ファッションやインテリアなど、身の回りにあるさまざまな繊維製品の「糸づくり」に貢献しています。世界屈指のトップメーカーとして、機械だけでなくITを活用した操業管理など、省エネや効率化にも寄与する幅広い提案を行っています。



VORTEX精紡機

L&A事業について

今や世界中の製造業や流通業において、ロジスティクスは企業戦略の基軸であり、物と情報の流れの最適化に貢献しています。村田機械は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てきました。村田機械は効率的かつ人にやさしいロジスティクス・FAシステムの提供によって、今後ますます高まる自動化・省力化や労働環境改善のニーズにこたえ、私たちの快適な生活を支えています。



パレット自動倉庫

事業活動を通じた社会への価値提供

情報機器事業について

日本におけるファクシミリのパイオニアとしてスタートした情報機器事業は、オフィス&ファクトリーの両分野において、加速化するビジネス環境の変化に対応する柔軟で多様なソリューションを提供しています。オフィス分野ではデジタル複合機やネットワーク・セキュリティ機器などにより、ICT活用やセキュリティ強化をサポートしています。一方で生産性や品質向上などの課題を持つ製造業に対しては、スマートファクトリーを実現する生産管理ソフトウェアを提案しています。



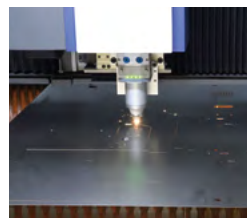
成形工場生産管理システム



UTM内蔵
ネットワークストレージ

工作機械事業について

自動車や産業機械をはじめとした社会を支える工業製品の原点となるのは、機械を生み出すためのマザーマシン「工作機械」です。村田機械は高剛性・高精度のマシンをベースに、多彩な周辺機器を組み合わせ、お客様のニーズに最適な生産システムを提供してきました。特に、自動車部品加工や、工業製品には欠かせない板金加工で実績と経験を重ねています。これからも時代によって変化する製造現場に寄り添い、世界中のモノづくりをサポートします。



ファイバーレーザー複合加工機



平行2軸型CNC旋盤 &
CNCターニングセンター

クリーンFA事業について

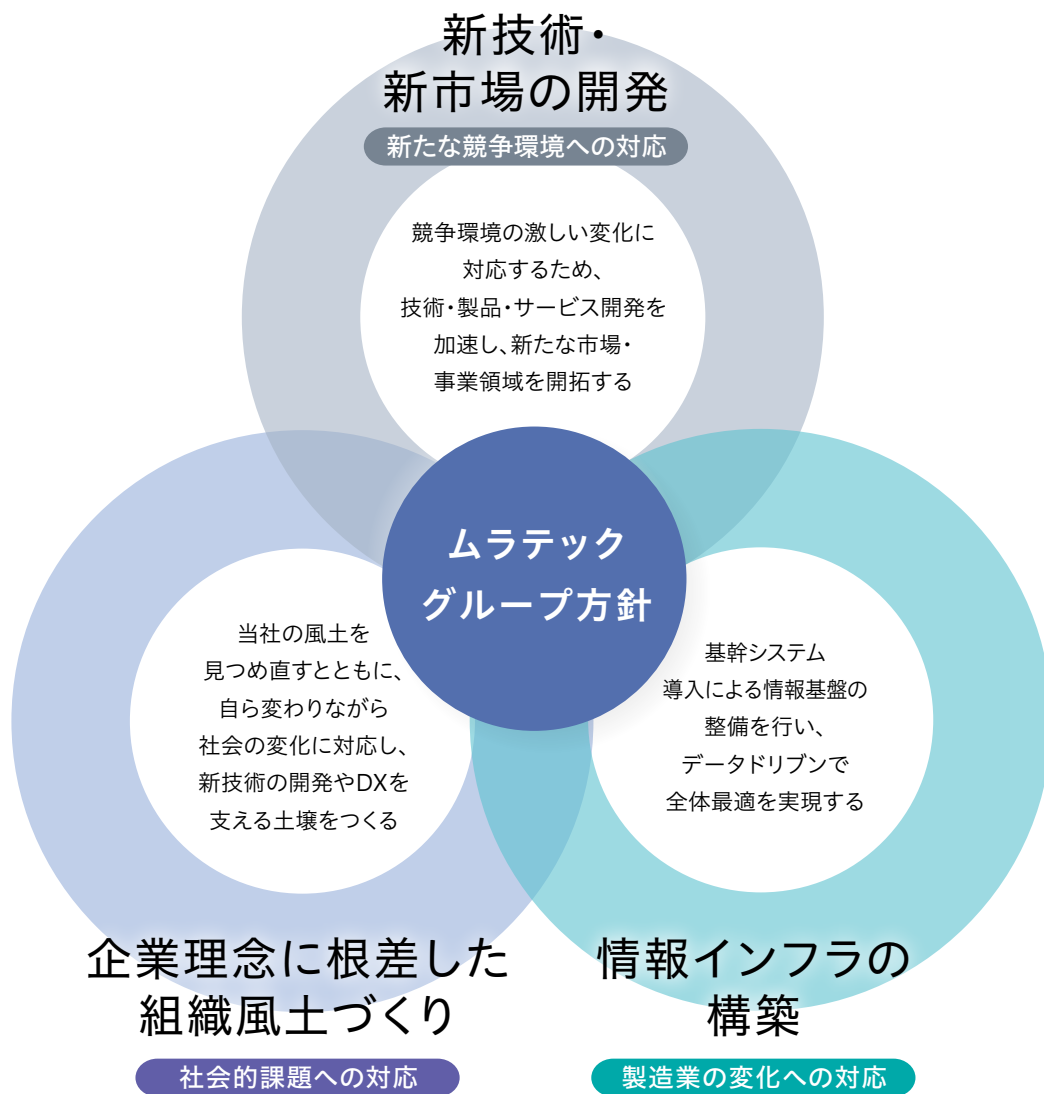
半導体は、電子機器のほぼすべてに使用されており、現代社会において必要不可欠な存在になりました。その半導体の製造は数百にも及ぶ製造工程からなり、工程間における仕掛品の搬送効率が生産性に大きく影響します。村田機械は、高度に自動化された生産工程の中で、発塵を防ぎ絶対の信頼性を実現したクリーン搬送システムを提供してきました。半導体技術革新に伴う、効率化、低炭素化を村田機械のオートメーションテクノロジーが支えています。



半導体工場内OHT

3カ年計画について

2022年4月～2025年3月



繊維機械事業部

繊維機械事業部では紡績業界に向けて、自動ワインダーとVORTEX精紡機を柱として事業展開しています。人々の生活に欠かせない繊維産業はこれからも発展が見込まれます。当社は今後も、イノベーションを追求し、モノづくりやサポート力のさらなる向上を通じて、お客様の期待に応えてまいります。さらに新規事業の創出を目指した活動にも取り組んでいきます。

事業部方針	重点課題
1 世界の繊維機械をリードするイノベーションの追求	●自動ワインダー・VORTEX精紡機でより付加価値の高い新製品を開発する ●生産工場（加賀工場）の生産能力を最適化し、安定した生産体制を構築する
2 デジタル変革による業務効率の飛躍的向上	●RPAやBIツールなどを活用し全部門で業務効率化を促進する ●生産の予測・計画の手法を変革し、生産リードタイムを短縮する ●モジュラーデザインの導入により、部品・デバイスの調達までのリードタイムを短縮する
3 アフターサービスなどの関連会社を含めたグローバル総合力の拡大	●機械稼働を遠隔サポートするMuratec Smart Support (MSS) システムを用いて、新しいサポートメニューを提供する ●グローバルなパーツ供給体制を強化し、全地域のお客様に対して長期にわたる安定稼働のサポートを行う
4 新規事業の創出活動の本格化	●紡績技術を活かした新技術、新製品の開発を本格化する ●新規事業の探索活動を活性化し、シーズとなる要素技術の確立に取り組む。大学や研究機関との共同研究、社内アイデア創出の活動を進める
5 サプライチェーン強靱化への取り組み	●外部環境変化への対応力の高い部品調達体制を構築する ●部門間・グループ会社間の情報システム連携を改善・強化する ●サプライヤーへの生産計画の提示、中長期の生産ロードマップの共有を進める
6 中長期計画の基礎づくり	●中長期の市場ロードマップ・技術ロードマップの精度向上 ●人材育成、多様な人材の活用、技能伝承、働き方の見直し、組織風土づくりのための各種施策を推進する

L&A事業部

L&A事業部は製造業や流通業に向けて、自動倉庫、ソーティングシステム、AGV（無人搬送車）などの物流システムを、ソフトウェアも含めてお客様ごとにカスタマイズし、最適なソリューションを提供しています。

イントラロジスティクス（場内物流）の完全自動化の技術開発に取り組むとともに、ラストワンマイルを含むサプライチェーン全体での物流効率化をオープンイノベーションで追求します。

事業部方針	重点課題
1 安全と品質の向上	●設計～出荷～引き渡しの各プロセスにおける検証・検査の仕組み強化によるプロジェクト品質の向上 ●プロジェクト管理手法の見直し、設計要件確定の前倒しを行う
2 イントラロジスティクスの完全自動化・無人化に向けた技術開発	●物流センターの大規模化・高度化に対応した機種種の拡大とラインナップの強化 ●無制約搬送を実現する
3 ラストワンマイル・ソリューションへの挑戦	●中小規模センター・分散型の在庫保管に対応したソリューションを開発する
4 DX推進による業務プロセス改善	●PLMを活用した設計業務フロー全体を効率化し、リードタイムを短縮する ●システムおよび機器のモジュラーデザインを推進する
5 人材育成と人材活用、働き方改革の推進	●人材ロードマップにもとづく人材育成計画の策定と実行 ●グローバル人材の育成を強化する ●海外拠点スタッフの育成を強化する ●リモートワークの体制整備を進める

クリーンFA事業部

半導体製造工場の搬送システムを手掛けるクリーンFA事業部は、今後さらなる需要増大が見込まれる半導体業界においてその一翼を担っていきます。

これまでお客様満足の向上を軸に、製品のQCDS（品質・コスト・納期・安全）を磨き続けてきました。そこから一歩進み、半導体業界の発展に貢献するために、お客様とともに半導体の未来を描くことを目指しています。

事業部方針	重点課題
1 安全・品質の文化の醸成から定着へ	●安全と健康を最優先に位置付け、安全性向上への努力を粘り強く継続する ●品質の追求とプロセスの強化に取り組む
2 新技術・新市場の開発	●クリーンルーム内の自動搬送すべてを支える製品群を構築する ●「お客様の生産プロセス本位の搬送」を目指し、搬送への付加価値を創出する
3 DX推進	●バーチャル空間を最大限活用し、開発、業務、働き方の革新に取り組む ●業務プロセスの自動化、物件処理の完全自動化を進め、人的資源を創造的な業務へシフトする ●引き合い・受注から引き渡しまでのトータルリードタイムを短縮する
4 企業理念に根差した組織風土づくり	●人材ロードマップ活用と人材づくりの再構築 ●D&I、ワークライフバランス、グローバルビジネス視点の浸透
5 省エネルギーと製品ライフサイクルを通じた環境負荷低減	●化学物質規制への対応強化（REACH、RoHS、PFAS） ●製品の稼働時のCO₂排出量削減への取り組みを推進

工作機械事業部

工作機械事業部では、異なる加工技術が求められる旋盤とシートメタル加工機という2つの分野で製品を提供しています。

旋盤では主に自動車部品の量産加工に適した製品と、柔軟なカスタマイズ対応でお客様満足向上に努めてきました。今後、より幅広い業界でお客様の課題解決に資するご提案を進めてまいります。シートメタル加工機では加工領域の拡充や加工工程の自動化ソリューションのご提案に尽力していきます。

事業部方針	重点課題
1 お客様の課題解決に貢献できるソリューション提案力の強化	●自動車部品業界に加え、より広範な業界へ向けた旋盤加工の自動化ソリューション提供 ●自動車の電動化に対応した、当社が貢献できる技術・製品の開発 ●需要創出型のビジネスモデルへの変革に取り組む ●独自性の高いシートメタル複合加工機の開発 ●運用も含めた加工工程全体の自動化ソリューション提供
2 市場の変化に柔軟かつ迅速に対応できる事業体制の構築	●基幹システム導入に伴い各部門の業務プロセス変革に取り組む ●マーケティング機能の強化 ●IoTによるお客様の生産性の向上（上位システム・他社システムとの連携）、リモートサポート体制の確立
3 開かれた安心感のある組織風土の醸成	●お客様の課題解決、社内の業務プロセス、職場環境、個人と組織の成長などの経営課題に関して、社員一人ひとりが自ら考える力を養う ●経営課題について自由に活発な議論ができる、オープンで心理的安全性の高い職場環境をつくる ●さまざまな人材育成の取り組みを通じて、社員同士が相互に成長を促進する職場づくりを目指す

情報機器事業部

情報機器事業部はオフィス向けデジタル複合機（MFP）中心の事業から、ネットワーク・セキュリティ製品の新規事業を立ち上げ、さらに組織再編により工場向けの生産管理システムへと拡大し、3つのカテゴリで事業展開しています。特に情報セキュリティ製品、および成形工場の生産管理システムを中心としたファクトリー・ソリューションを成長領域と捉え、積極的に新製品開発を行い、事業構造変革の基盤づくりを進めます。またそれぞれの分野間での技術開発やカスタマーサポートの連携を強化していきます。

事業部方針	重点課題
1 情報セキュリティ関連のビジネス領域の拡大	●クラウドや各種アプリケーションと連携し、セキュリティや利便性など付加価値を向上させる製品群を開発する ●オフィス向け情報セキュリティ領域でのアプリケーションやサービスを新規に創出する
2 ファクトリー・ソリューション事業拡大への体制整備	●成形業以外の業種への展開に向けた製品の企画・開発と市場開拓を行う ●オフィス向け情報セキュリティの技術を活用し、生産現場のサイバー脅威に対するセキュリティ対策製品・ソリューションを提供する ●IoT統合型製造実行システムの開発とフィールド検証を行う
3 MFP事業の高収益、高付加価値モデルへの経営資源の集中	●モノクロモデル：収益性の高いモデルの開発展開 ●カラーモデル：操作性向上とセキュリティを強化した最新モデルの展開継続
4 新規事業創出につながる風土づくり	●業務の質の向上および組織の意識改革の活動提案を全部門から受け付け、人員・予算を割り当て実行する仕組みを運用する ●目標管理による組織貢献の実践

安全衛生と健康

村田機械グループは、従業員の安全と健康を守ることを経営の最優先事項としています。そこで「村田機械労働安全衛生理念・方針」を定め、安全で快適な職場環境の実現と従業員の心と体の健康増進を目指しています。この考えのもと、代表取締役社長を責任者とする「労働安全衛生・健康経営管理体制」を構築し、各事業所の安全衛生委員会にて安全衛生活動を実行するとともに、本社に事務局を置くEHS委員会にてグループ全体としての安全衛生活動の推進と継続的な改善に取り組んでいます。

安全衛生の取り組み

■ ISO45001認証の維持活動

犬山事業所を主要事業所とした犬山安全衛生サイト^{※1}では、2021年3月に労働安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるISO45001認証を取得しています。リスクアセスメントや法令順守評価、また年1回の内部監査やマネジメントレビューといった活動を行うとともに、犬山事業所内の関係会社^{※2}や村田ツール岐阜工場へ規格を水平展開する取り組みを進めてきました。

2022年度は適用範囲外の事業所へも活動を展開するため、主要事業所でリスクアセスメントおよび法令順守評価の手法をISO45001に従った手法・書式に統一し、運用を始めました。

※1 犬山安全衛生サイト：村田機械 犬山事業所（関係会社含む）、伊勢事業所、豊橋事業所、村田ツール岐阜工場

※2 犬山事業所内の関係会社：ムラタシステム、ムラタエンジニアリング、ムラテック販売、テクノアドバンス、ムラテックCCS（物流）、村田ツール

TOPICS 1

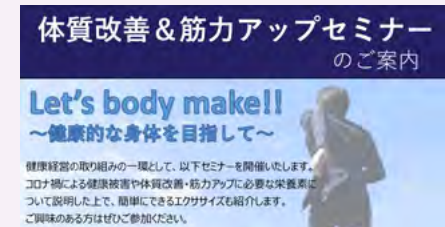
労働安全衛生コンサルタントによる職場巡視

犬山事業所では、労働災害の未然予防の取り組みの一環で、労働安全衛生コンサルタントによる職場巡視を実施しています。職場巡視では専門家の視点からの指摘や注意すべきポイントを、同行する各職場の衛生管理者も学ぶことができ、事業所全体の安全衛生管理のレベル向上につながっています。このほか、リスクアセスメントにて労働災害が起り得る危険源を特定するために、過去の労働災害の分析や、リスクアセスメントの手順書改訂、各職場のチームリーダーへの教育なども行い、労働災害の予防に努めています。

TOPICS 2

転倒防止プロジェクト

本社では、過去に発生した労働災害のうち歩行中の転倒や激突による事故が全体の約4割を占めることを背景に、2023年1月より転倒防止プロジェクトを開始しました。本社の安全衛生委員会にて、安全パトロールでの転倒しやすい箇所の重点チェックや、転倒に焦点を当てたリスクアセスメントを実施しました。また転倒防止のためのセミナーを開催し、外部の講師から、テレワークにより筋力が低下した人が増加しているという社会背景や、転倒しにくい体づくりに必要な栄養素の紹介、筋力を使った立ち方・座り方などを指導いただきました。引き続き、歩行中の労働災害を防止するための取り組みを進めてまいります。



TOPICS 3

三重県産業安全衛生大会で伊勢事業所が表彰

伊勢事業所は、2022年10月に開催された三重県産業安全衛生大会にて、三重労働基準協会連合会の表彰として優良事業場賞を受賞しました。

伊勢事業所の安全衛生活動では、リスクアセスメントとヒヤリハット、そして全員参加で安全衛生意識の向上を図る活動として、交通安全、熱中症、配線の点検、5Sなど、毎月異なるテーマでの啓発キャンペーンを行っています。これらの活動を通して受け継がれてきた安全衛生意識の維持・向上と、安全文化の浸透に引き続き努めてまいります。

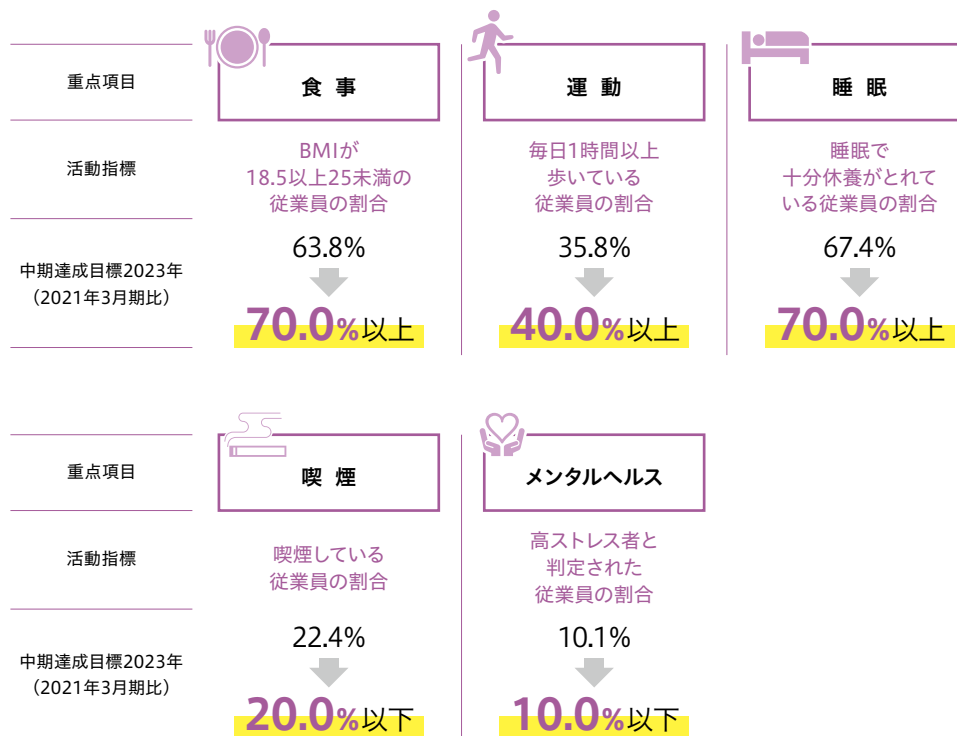
健康への取り組み

健康経営

村田機械グループは、企業理念に定める「社員ひとりひとりの幸せ」と「豊かな社会の実現」をめざすには、従業員一人ひとりの心と体の健康が重要であると考え、健康にいきいきと活躍・成長することができる職場環境づくりや制度の充実に取り組んでいます。

また従業員の不健康や疾病は、生産性低下やモチベーション低下にもつながることから「食事」「運動」「睡眠」「喫煙」「メンタルヘルス」を当社の重点活動項目とし、2023年を達成年とした中期目標を掲げ、継続的な改善を進めています。

村田機械グループ健康経営 重点項目



TOPICS 1

健康セミナーの実施

正しくがんを知り、防ぎ、備えてもらうために、東京大学医学部附属病院放射線科特任教授の中川恵一先生をお招きして、がんの予防や治療の啓発についてのセミナーを実施しました。がん検診の大切さについてもお話いただき、社員のがんに対する意識を変える機会となりました。



また管理職向けには「健康経営実現のために」というテーマで特定非営利活動法人健康経営研究会の理事長の岡田邦夫先生による講演会を開催しました。少子高齢化など企業を取り巻く社会問題を踏まえた上で、なぜ健康経営の実践が求められているのか、また健康経営を推進することによるメリットなどを講演いただきました。職場で働く人の心身の健康度と企業の生産性は相関するものという考えのもと、働く人の健康価値向上を目指した健康経営の実践を引き続き推進してまいります。

TOPICS 2

社外相談サービス「The CARE」の導入

健康経営における取り組みの一環として、助産師および看護師を併有する医療専門職にチャット機能などを通じて24時間365日匿名で相談ができるサービス「The CARE」を導入しました。社内では相談しづらいことがあるときや、すぐに医療機関には行けないときに、気軽に専門家に相談できる体制を整えることで、悩みごとを抱え込む社員がひとりでも減り、より多くの人がいきいきと働ける状態を目指しています。

利用者からは健康や性別特有の身体の悩み、妊娠出産や育児、パートナーとの関係に関する悩みなど多岐にわたる相談が寄せられており、社員の心と体の健康保持の支援につながっています。また、社員だけではなく2親等以内の家族も利用可能としています。



人的資本と人権

人的資本

私たちは「人材」を最も重要な経営資本と位置付け、多様な従業員が個々の能力を最大限に発揮できる機会と環境を提供することが大切と考えています。

そこで、人材育成、ワークライフバランス、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に関する施策を実施し、これら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いきいきと働ける職場づくりに取り組んでいます。

■ 人材育成

当社では、重要な経営資本である「人材」の価値を最大限に高めるため、従業員の成長をさまざまな形で後押ししています。

● 個人の成長を組織の成長につなげる人事制度

当社の「目標管理制度」では、従業員一人ひとりが高い目標を掲げ、達成に向けて努力することで、個人の能力・成果の向上を目指しています。また個人の目標を部署で定める上位目標と連動させることで、個人の能力・成果向上が組織の成果向上につながる仕組みとなっています。

個人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行っています。面談では上司から部下へ良かった点や改善すべき点を伝え、部下からは今後の課題や希望を伝えることで、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。

人材育成の全体像

ー 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 ー



● 個人の成長を後押しする研修制度

当社では、従業員の年次や職階に応じた期待役割にもとづき、階層別研修やキャリアデザイン研修、次世代のリーダー育成を目的とした研修を実施しています。管理職には研修の受講に加え、360度フィードバックを通して行動変容を促し、マネージャーとしてのパフォーマンス向上を図っています。また通信教育やオンライン英会話など、自ら学ぶ機会の提供や、DX人材の育成を目的にデータリテラシー研修を開催するなど、時代の変化に応じて多様な研修を行っています。

	新人・若手	中堅	主任・係長	管理職
階層別	○新入社員研修 ○年次研修		○新任主任・係長研修	○新任課長研修 ○360度フィードバック
		○キャリアデザイン研修		
			○新任考課者研修 ○目標管理研修	
	○キャリア採用者研修			
選抜		○ムラテック・ビジネスカレッジ ○女性リーダーシップ開発プログラム		
目的別	○データリテラシー研修 ○各種eラーニング ○オンライン英会話 ○通信教育			

※主要な研修のみ掲載

■ ワークライフバランス

当社では、従業員が自身のライフイベントや家庭の状況に柔軟に対応しながら、仕事への意欲を持続させ、成果を出し続けられる環境を整えるべく、さまざまな支援を行っています。

● フレキシブルなワークスタイル

当社では、従業員の生産性やワークライフバランスの向上、非常災害時の事業継続性の強化を目的に、2018年度からテレワーク勤務制度を導入しています。また時差出勤制度も定めており、育児や介護などに限らず、利用を希望するすべての従業員が対象となっています。

● 仕事と家庭生活の両立支援

従業員がライフステージの変化の中でも持続的に活躍できるよう、仕事と家庭生活の両立支援制度を整えています。また育児中や介護中に利用できる時間短縮勤務制度を設けています。さらに、適切なフォローを受けられるよう、育児・介護休業前後には上司と対象者との面談を実施しています。対象疾患を抱える従業員には、治療に当たって一定の条件で保存有休や時間短縮勤務制度の利用も認めています。また2022年度から出産・育児に関する悩みを助産師に相談できる外部サービスを導入しています。今後も従業員がより安心して働ける環境づくりを推進します。

■ 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						
子の看護休暇						

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年の間の希望する期間
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)

※時差出勤制度は育児・介護などの理由に関わらず利用可能

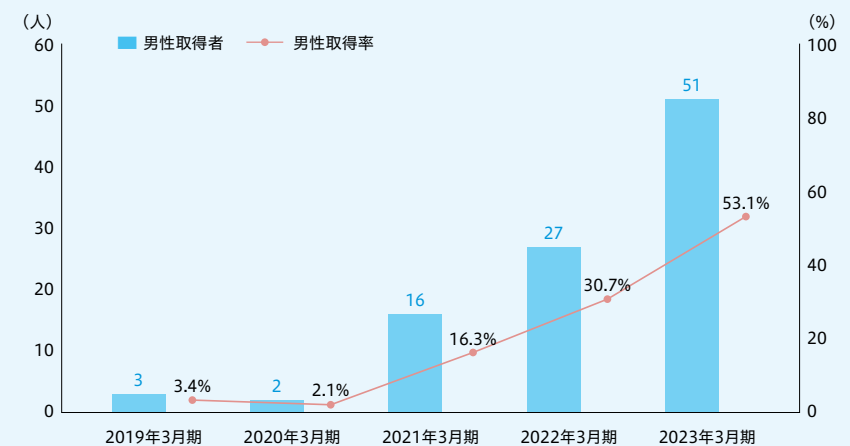
TOPICS 1

男性の育児参加促進

配偶者の出産前に上司との「出産・育児サポート面談」を実施するほか、社内報に男性の育児休業取得者の座談会記事を掲載して社員へ広く発信し、仕事と育児の両立支援セミナーも開催しています。従来の取り組みに加え、2022年の育児・介護休業法の改正に合わせて男性の育児休業取得に関する社長のメッセージを発信し、会社として男性の育児参加を後押ししています。これらの結果、男性の育児休業取得率は53.1%と、前年度比1.7倍にまで増加しました。



■ 男性の育児休暇取得者数・取得率



■ D&Iの取り組み

当社では、多様性の中からユニークな創造を生み出す会社、変化する社会環境の中で、常に素晴らしい人材が集い成長できる会社を目指し、D&Iを重要な経営課題の一つとして推進しています。性（性別、性的指向、性自認）、年齢、国籍、人種、障がいの有無など、異なる属性をもつ社員が、お互いに違いを認め合い受け入れ、尊重し合える会社であるために、さまざまな取り組みを実施しています。

● D&I推進プロジェクト

2017年度からスタートした「D&I推進プロジェクト」は、各事業部から選出されたメンバーで構成され、メンバーを入れ替えながら、現在は第5期プロジェクト（2022～2024年）が活動しています。D&Iをテーマにしたワークショップや講演会、社内制度の勉強会、働き方の見直しや有給休暇取得促進など、部門の状況に応じて幅広く取り組みが進められています。また、毎年開催されている活動報告会では、プロジェクトメンバーと経営層が一堂に会し、1年間の活動を振り返るとともに、次年度に向けた課題を共有しています。



● ベテラン社員の活躍支援

ベテラン社員が長年のキャリアの中で培ってきた高い専門技術や経験、そしてノウハウは企業にとって財産であり、それらは企業の競争力につながります。当社では、キャリア転換期の不安の払拭や業務におけるニーズのヒアリングのため各種セミナーや面談を実施しているほか、ベテラン社員の処遇改善、定年後70歳までの継続雇用など人事諸制度を改め、ベテラン社員が豊富な経験、知識、技術を活かして一層活躍できる環境を整えています。

● 外国籍社員の活躍支援

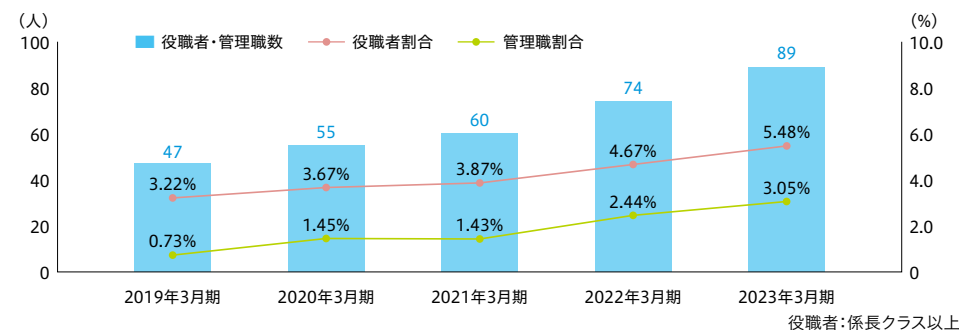
当社では、日本国内で勤務する外国籍社員を対象に、入社時のオリエンテーションを行い、各種支援制度を紹介するとともに、就業実態調査を定期的に実施し、就業上必要となる配慮や支援内容の把握に努めています。またビジネス日本語研修など、活躍を支援する学習機会の提供も行っています。

● 女性活躍推進

女性リーダーの育成を目的に2015年度からスタートした女性リーダーシップ開発プログラム（WLP）は、これまでに約100名の女性社員が受講しました。研修では、2～3年後にありたいリーダー像の具体化、リーダーとして必要なスキルの習得、職場での実践を通じてリーダーとして自信をつけるとともに、部門を越えた人的ネットワークの構築につながっています。WLP開始当初から

女性の役職者は約4倍に増え、WLPの受講者から管理職も複数名誕生、彼女たちの存在が後進の女性がキャリアを描く上でのロールモデルとなっています。

■ 女性役職者数と割合（村田機械所属）



TOPICS 2

D&I WEEK2022の開催

すべての従業員がD&Iに興味関心を持ち、“D&I”をもっと身近に感じてもらうことを目的に、1 Week（5日間）のオンラインイベントを開催しました。アンコンシャスバイアスやLGBTQ、がん罹患患者への寄り添い方、仕事と育児の両立、異文化理解など幅広いテーマのプログラムを実施し、延べ約1,800人の従業員が参加しました。



TOPICS 3

PRIDE指標・シルバー取得

SOGI（性的指向や性自認）にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと働ける職場を目指し、eラーニングやワークショップを通して、LGBTQ/SOGIに関する理解促進を図っています。また2022年度には、同性パートナーを持つ従業員へ各種社内制度を適用するため「同性パートナーシップに関する規程」を新たに制定しました。これらの取り組みが評価され「PRIDE指標2022」でシルバー認定を獲得しています。



人権に関する取り組み

村田機械グループでは、グローバルに企業活動を行う上で、国際的な人権基準の尊重が重要であると考えています。そこで2022年12月に人権方針を策定し、事業活動の過程で直接または間接的に発生し得る人権への負の影響を最小化する取り組みを進めています。

● 人権方針

人権に関するコミットメントとして「[村田機械グループ人権方針](#)」を当社コーポレートサイトで公開しています。

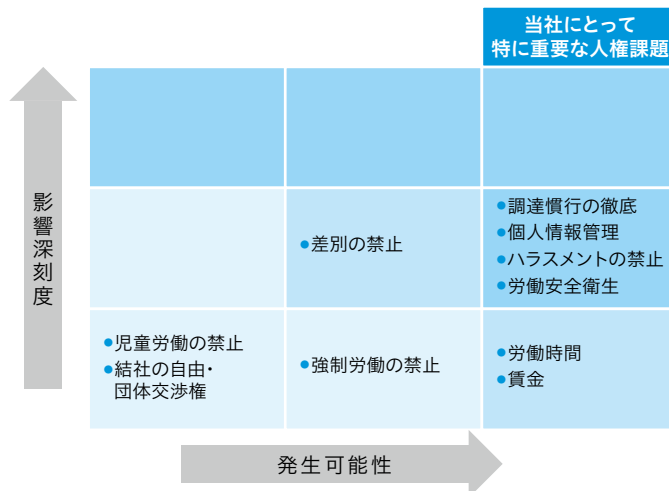
● 人権教育の実施

村田機械グループがビジネスと人権に取り組む背景、および人権方針の理解を目的に、eラーニングを2023年1月に実施しました。eラーニングのコンテンツは日本語・英語・中国語簡体字・中国語繁体字の4言語で展開し、国内外の村田機械グループ社員6,976名が受講しました。今後も従業員に対して同様のeラーニングを継続実施するとともに、当社のビジネスパートナーにも本取り組みへの支持・実践を期待し、コミュニケーションを図ります。



● 人権リスクの把握

村田機械グループにおける人権課題を、発生可能性と影響深刻度に応じ、優先順位付けを行っています。今後、優先度の高い項目から順次対策を講じていきます。



● 外国籍社員意識調査

当社では、在籍する外国籍従業員の就労・生活に関する課題の把握を目的として、村田機械グループに所属する外国籍社員・技能実習生・特定技能社員への意識調査を2022年度より開始しました。初年度は165名を対象としたアンケートと、希望者32名との人事による面談を行いました。調査は毎年実施とし、外国籍の従業員にとって働きやすい会社づくりに努めています。

設問（一部抜粋）

- ・現在の就労環境に満足していますか？
- ・気軽に相談できる相手はいますか？
- ・戸惑った「日本独自の習慣」がありますか？

地域社会とのつながり

私たちは地域の子どもたちや学生との交流を通じて、次世代の育成を支援しています。

小学生向けモノづくり学習に協力

京都市教育委員会が実施する、小中学生がモノづくりを学び体験する事業「京都モノづくりの殿堂」に、当社は2010年以来、継続して協力しています。小学生向けの「工房学習」のプログラムを作成し、社員が講師役となり授業に参加しています。また企業ブースでの展示も行っています。これは、伝統産業から発展してきた京都の現代の先端技術や、それを支える科学への興味や関心を高めるといふ、同事業の理念に賛同しての取り組みです。

当社の学習プログラムはコロナ禍での休止を経て2022年にリニューアルしました。機械の基礎的な機構を組み合わせたカラクリ装置の体験を取り入れています。「社会ではさまざまな自動化技術が豊かな生活を支えている」というメッセージを込めた授業を実施しています。



地域の高校生の実習を受け入れ

伊勢事業所では、地域の商業高校のキャリア教育の一環である事業所訪問研修を受け入れています。高校生が製造業の仕事や職業人の心構えについて理解を深めて、進路検討の参考にもらえる内容にするよう心掛けています。2022年11月の実施時は、社員の仕事の様子や職場の観察、社員との懇談会などのプログラムを実施しました。

また加賀工場では、2022年10月、地元企業での実習を通して専門的職業人としての意識を育成すること、および就職先の選択に役立ててもらふことを目的に、県内の実業高校の長期実習を受け入れました。工場の現場での体験を通じて、繊維機械の生産の仕組みと、作業における一秒一歩の大切さ、日々改善に取り組む社員のマインドなど、モノづくりの基本や考え方を学ぶ実習を行いました。



京都工学院高等学校「未来へ羽ばたくためのキャンプ」に協力

当社では2020年度より、京都工学院高等学校で実施されている「未来へ羽ばたくためのキャンプ」に協力しています。生徒のキャリアデザインの一環として、大学や企業による講義とワークショップが行われており、「知的好奇心を満たすものや、探求したいことを見つけることが大事である」との同校の考えに沿って、当社もプログラムを提供しています。

2022年度は11月に開催され、当社よりB to B企業の特徴や当社の事業・製品について紹介した後、若手社員と高校生がともに夢や未来を語り合うワールド・カフェを実施しました。社員の経験談を参考に、高校生が自身の将来や、夢の実現のために大切なことを考える機会を持っていただきました。



龍谷大学でCSR講義を実施

当社は、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、協力企業の1社として毎年参加しています。この演習は、社会の持続的な発展に貢献できる人材の育成を目的としたものです。当社も講義の1コマを受け持ち、企業の事例紹介として、自社のCSR活動やその背景にある意義や動機、今後の課題などについて紹介しています。その後、学生が担当企業への訪問やインタビューなどを通して担当企業の活動の強みや弱みを分析し、改善提案をいただいています。

学生からの改善提案は可能な限り社内に取り入れることを目指しており、提案が企業活動に活かされるといふ経験を提供することで、より実感のある学びを応援しています。

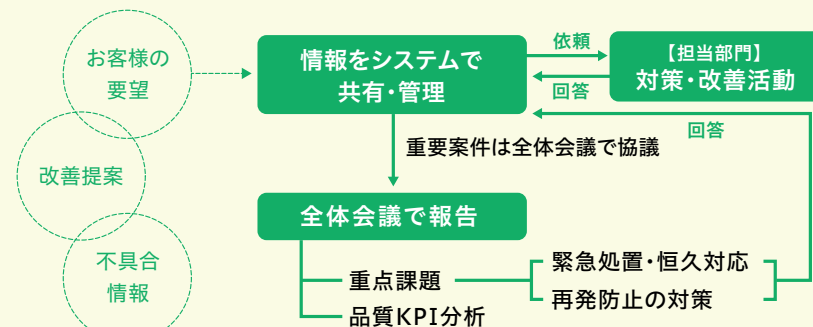


品質と お客さま満足度向上の取り組み

繊維機械事業部

当社は5事業部で品質マネジメントシステムISO9001認証を取得し、各事業部において製品や組織体制に応じた品質保証と継続的改善を推進しています。繊維機械事業部では、品質に関するお客様の要望や、主に設計・製造面での社員からの改善提案を全部門で共有し、改善サイクルを回す仕組みを作り、30年以上前から運用しています。

品質管理・再発防止の仕組み



繊維機械事業部では、品質の不具合情報やお客様の要望などを現場担当者がシステムに入力し、上司の承認を経て事業部内で共有されます。品質問題だけでなく、機能向上や組み立てやすさ、現場での使いやすさなど、種々の改善提案も受け付けています。全部門が要望・提案を上げることができ、主には製造部門と技術サービス部門（機械の据え付けやアフターサービスを統括）が入力しています。システムにはタスク管理機能があるため、案件ごとに対応状況が可視化されます。

また事業部長および全部門の責任者・担当者が参加して四半期ごとに全体会議を開催し、前述のシステムで上げられた案件のうち、重点課題の対応について議論します。ISO9001の品質目標で掲げるKPIの状況と分析も全体会議で報告しています。

繊維機械事業部ではこの仕組みを用いて、品質の懸念・問題点や改善提案を現場から収集し、三直三現主義にてトラブルの再発防止（是正処置、予防処置）を行い、事業部内での水平展開に取り組んでいます。

繊維機械事業部の販売先は主に海外で、世界に21拠点があります。お客様の状況と要望を熟知した海外のスタッフからの情報も社内にインプットすることにより、実効性の高い対策が取れ

る体制をつくっています。

全部門がこの取り組みに参画し、全体での情報共有と可視化を徹底して、お客様満足に対する社員の意識啓発を継続しながら、製品の品質向上と安定稼働に努めています。

Topic

サプライヤーとの取り組み

繊維機械事業部の加賀工場では、部品の多くを社外の協力工場（サプライヤー）から調達しており、各協力工場と連携した品質向上の取り組みに注力しています。

■ 重点協力工場への指導

加賀工場では200社以上ある協力工場の中から、重点協力工場を5社ほど選定し、当社の社員が毎月訪問し、品質改善の指導にあたっています。指導は1社あたり2～3年から、長ければ10年ほどかけて実施します。一方的な指導ではなくwin-winの関係を重視し、製造の技術や問題解決力を協力工場の従業員の方々にも養ってもらうよう取り組んでいます。同時に、指導員となる社員の人材育成の機会にもなっており、さらに重点工場での取り組みを社内で共有することで、他のサプライヤーへの水平展開も図っています。

■ 成果報告会を開催

毎年2回、協力工場各社に参加を募り、重点協力工場での取り組み成果を共有する成果報告会を開催しています。2023年5月には約60社120名が参加されました。他社事例から気づきを得ていただくとともに、当社の考え方や課題も説明することで、各社の品質管理の方針を合わせ、改善を推進しています。



環境

私たちを取り巻くさまざまな地球環境問題は、当社が今後も製品・サービスを通して価値提供を続ける上での大きなリスクと認識しています。気候変動によって増加傾向である自然災害は、事業継続の阻害要因となる恐れがあり、環境関連法規制の強化は対応コストの増加リスクが想定されます。一方で、環境配慮型製品の開発推進などの取り組みは、当社の企業価値向上の機会となります。

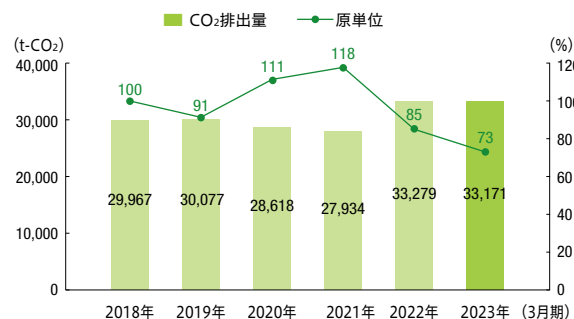
私たちはこのような環境課題に対し、環境配慮型製品のモノづくりと、事業活動における環境負荷低減の両面で取り組んでまいります。

■ 2030年目標に向けて

当社は2030年を中期ゴールとして、二酸化炭素(CO₂)排出量の削減をはじめ、水使用量削減、廃棄物の排出量削減、そして、化学物質(VOC)の排出量低減をテーマとし、2018年3月期の値を基準とした削減目標を掲げ、環境負荷低減に取り組んでいます。

● CO₂排出量

2023年3月期は、先期に引き続き自動化への需要が追い風となり、当社製品においても生産量および生産金額が増加しました。それに伴う各製造拠点の稼働時間および使用燃料の増大によって、総排出量合計は増加しています。加賀工場での塗装設備の更新に伴う購入電力量やLPGガス使用量は減少しましたが、全社で見ると各製造拠点のエネルギー使用量の増加によりCO₂排出量は増加傾向にあります。



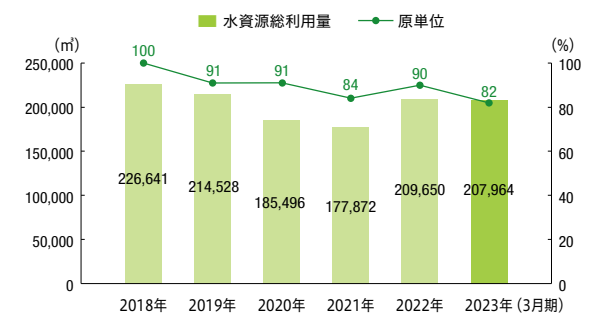
2030年目標
総量 **18%減**

2023年3月期実績
総量 **11%増**

市場の要請に増産で応えながらもCO₂排出量は削減できるようにするため、従来の省エネ活動に加えCO₂低減に寄与する活動に取り組みます。

● 水使用量

当社の水使用は主に生活用水で、一部製造工程に利用しています。全社の水使用量増加に影響する人員数は増加傾向である一方、本社での給水管の更新や、滋賀事業所のクーリングタワーの修繕、加賀事業所での塗装設備のリニューアルにより総使用量は減少しています。

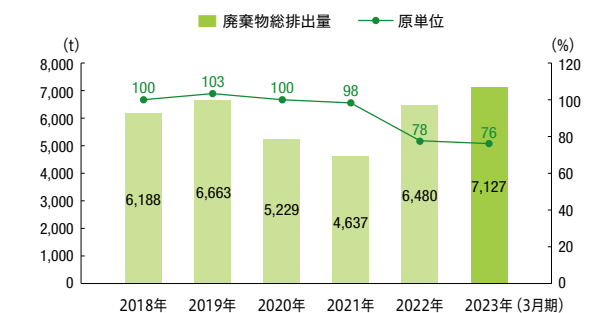


2030年目標
原単位 **3%減**

2023年3月期実績
原単位 **18%減**

● 廃棄物排出量

生産量増加に伴い全社的に廃棄物総排出量は増加しています。特に全社の廃棄物排出量の50%以上を占める犬山事業所での排出増加が大きく影響しています。滋賀事業所では海外調達品の増加によるパレットの廃棄量増加が課題として挙げられています。

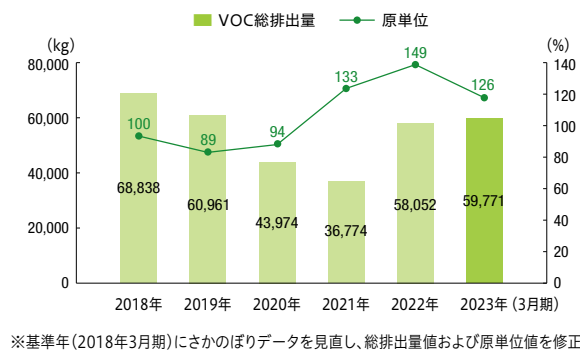


2030年目標
総量 **5%減**

2023年3月期実績
総量 **10%増**

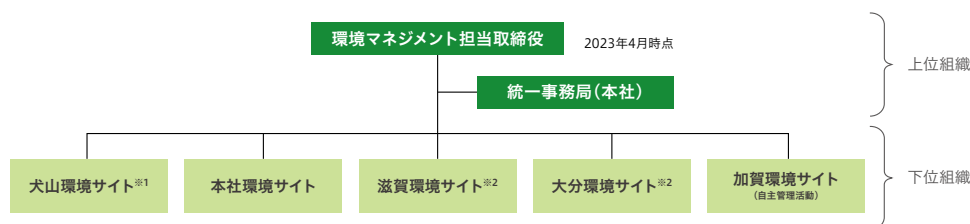
● VOC排出量

加賀工場での増産、および犬山事業所、滋賀事業所での塗装ラインの稼働時間が増加したことで、塗装由来の有機溶剤使用量が前年度と比較し増加しています。以前からの取り組みである、粉体塗装の部材の増加やPRTR報告対象物質の低含有品への切り替えも継続的に実施しました。



2030年目標 原単位3%減 → 2023年3月期実績 原単位26%増

■ 環境マネジメント推進体制図



※1 伊勢事業所は犬山環境サイトに含まれる

※2 滋賀環境サイト・大分環境サイトは、ムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所・大分工場を指す

■ 地球環境の保全に配慮した製品・サービスの開発

当社は、製品を通じた脱炭素社会の実現に貢献するべく、環境性能に優れた製品の開発と提供に継続して取り組みます。事業活動からのCO₂排出量の把握に加え、当社サプライチェーンにおけるCO₂排出量(Scope3: 間接排出量)の算定と低減に取り組んでいます。

当社5事業部の販売製品の稼働時のCO₂排出量は、間接排出量のうち約8割を占めています。そのため、製品の省エネ化や、製品の能力向上に伴う生産性向上を「削減貢献量」として可視化し、その指標を改善するための取り組みを製品開発や設計において進めています。

TOPICS 1

環境配慮型製品の開発: OHTの省エネルギー化

クリーンFA事業部の主要製品であるOHT(天井走行式無人搬送車)システムでは、消費電力のうち非接触給電システムの給電線からの熱損失の割合が大きいため、消費電力低減に大きく寄与する「給電線の熱損失削減」をテーマに開発を行いました。

省エネルギーの実現と同時に、お客様の工場に既設の設備にも増設が可能で、台車の搬送能力は維持できるよう現状と同等以上の電力を供給できるシステムの開発を目指しました。給電線を断面積の大きいものへと変更するなどの対策を行い、付随する設計変更や施工の検証などを経て、**30%以上の省エネ効果**を検証できました。お客様への導入例も徐々に増えてきています。



半導体工場では多数のOHTが稼働



断面の大きい給電線を採用

TOPICS 2

溶剤塗装における化学物質削減の取り組み

犬山事業所で主に工作機械向けの部品加工を行う工作部では、塗装工程において溶剤塗装を減らして粉体塗装の割合を増やすことにより、化学物質（揮発性有機化合物：VOC）の使用量を削減してきました。さらに溶剤塗装に使用する塗料についてもVOCを含有しない環境配慮型塗料に切り替える取り組みを行っています。

工作機械用の部材に用いる鋳物重量物や大物製缶フレームは、粉体塗装の乾燥炉に入れられないため、溶剤塗装をなくすることはできません。環境負荷の低減、および作業者の健康を守るために、使用する溶剤を、トルエン・キシレン・エチルベンゼンを含有しない環境配慮型の塗料にすることが重要です。

環境配慮型塗料は通常の塗料よりも単価が高額であり、経済合理性との両立が課題でした。工作機械で用いている凹凸模様の塗料では、従来は2回の上塗りが必要でしたが、塗料メーカーと協業で塗料を改良し、上塗り回数を1回に減らすことにより、塗料の使用量の削減と作業時間の短縮を可能とし、コストアップを吸収して実用化しました。

この取り組みでトルエン・キシレン・エチルベンゼンを含む溶剤の使用を削減したことにより、PRTR制度の届出対象物質の排出量を2021年度実績値で算出した場合、**約1.6トンの排出量削減**が可能となります（犬山事業所全体の同時期の排出量は約40.0トン）。同時に作業者の暴露時間を短縮できることから、作業環境の改善にも寄与できると考えています。これらの知見を活用し、他の塗料の改善対応など事業所全体の化学物質排出量削減に取り組んでいきます。

製造本部 工作部 内藤富生



TOPICS 3

梱包材の環境負荷低減の取り組み

伊勢事業所では、製品の出荷時の梱包材を木箱から段ボールへ切り替える取り組みを行っています。これまで海外への出荷品はほぼすべて木箱梱包でしたが、**木箱の材料となる森林伐採の削減、梱包重量の減少によるトラック輸送時のCO₂排出量削減、梱包材のリサイクル率向上**を目的に、段ボール梱包の採用を進めています。

2022年度より、対象機種を選定し、段積みした際の強度の確保、振動対策、防水対策、作業性の検証を実施し、2023年度より一部の機種において段ボール梱包での出荷を開始しています。引き続き、対象機種と出荷国の拡大の検討を進めます。



環境面でのメリットに加え、段ボール梱包にすることで製品を設置する現場での**開梱作業時間が50%短縮**できます。現場作業の負担軽減や迅速な設置対応という効果も出てきており、手応えを感じています。

L/C製造部 伊勢生産課 石倉まさみ



コンプライアンス

私たちは、法令遵守はもちろんのこと、社会の倫理規範や当社の定める行動規範・ルールを遵守し、ステークホルダーの皆さまとの対話を通じてその期待に応えることを重要事項と位置付けています。社会から信頼される企業であり続けるために、グループ全体でコンプライアンスの維持・強化に取り組んでいます。

■ コンプライアンス活動推進体制

村田機械グループでは、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の部門の責任者・リーダーがコンプライアンス推進委員となり、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（委員数：209名/2023年4月現在）。同時に、委員はそれぞれの部門における身近な相談役としての役割を担っています。

■ コンプライアンス活動推進体制図（2023年4月時点）



■ 通報・相談窓口の設置

コンプライアンスリスクの早期発見、未然防止を図る制度として、社内外の通報・相談窓口を設置しています。

社内の窓口として「企業倫理119番（内部通報窓口）」を設置しているほか、2022年10月からは、従来からコーポレートサイト上に設置・運用してきたサプライヤーの皆さまからの通報窓口の名称や機能を一新し、「コンプライアンス通報窓口」と称して、社外からのコンプライアンス上の相談・通報を受け付ける総合的な窓口としての運用を開始しました。いずれの窓口も、従業員やステークホルダーの皆さまが安心して情報提供や救済の要求ができるよう、守秘・匿名性の確保と、報復行為や通報者への不利益な取り扱いの禁止を明示しています。2023年3月期は社内外の窓口へ計63件の通報・相談がありました。

本制度は、広く社内外のステークホルダーの皆さまからのご意見の受け皿としても機能しており、社内での迅速な是正を可能にすることに加え、コンプライアンスの観点から社内の体制を見直す内省的なコミュニケーションの機会につながっています。

■ コンプライアンス教育

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やリスク管理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。

全従業員へ年度を通して2回のeラーニングと、毎月のコンプライアンス教材の配信を行っています。昨年度はコンプライアンス推進委員を対象にした研修も実施し、126名が受講しました。自部門のコンプライアンスリスクの発見と対策立案の考え方の習得を目的に、外部より専門的な知見を持つ講師を招いて研修を行いました。

今後もコンプライアンス違反を未然に防ぐための予防的なトレーニングを継続していきます。

リスクマネジメント

BCP（事業継続計画）

■ BCPに対する考え

村田機械グループは、人命の確保、近隣への損害防止、お客様への供給責任の履行、迅速な復旧などを目的とし、BCP(事業継続計画)の活動を行っています。リスク分析により当社にとって脅威となるリスクを把握した上で、それらのリスクに対するマニュアルや計画、危機管理体制を構築し、さらに教育、訓練による問題点の把握と改善を繰り返すことで実効性のあるBCPを目指しています。

村田機械グループのBCP活動の目的

- ① 従業員とその家族、および来訪者の生命の確保
- ② 二次災害の防止、近隣地域への損害防止
- ③ お客様への供給責任を果たすことによる信頼の維持
- ④ 迅速な復旧を通じた市場シェアの確保
- ⑤ 経営の早期安定による従業員の雇用確保

■ 教育訓練を通じたBCPの実効性アップ

BCPマニュアルや計画の実効性を高めるためには、その内容が担当者だけでなく、すべての従業員に周知できている必要があることから、教育訓練に力を入れています。

教育としては、身近なリスクや村田機械グループの取り組みの理解を促すBCPのeラーニングや、管理者向けに安否確認システム^{※1}の操作説明会を実施し、従業員への浸透を進めています。

訓練としては、初動対応が中心となる防災訓練や避難訓練に加え、復旧対応を体験するために各事業所の部門で実施する小規模の訓練「コンパクトドリル」や事業所間で連携する大規模の訓練「事業所横断ドリル」を毎年実施しています。コンパクトドリルは地震で被災した場合や、大規模停電が起こった場合などを想定して、自部門がどのように復旧するのかを机上で検討するもので、

2022年度は76部門が実施しました。事業所横断ドリルは毎年シナリオを変えており、2022年度は本社が被災したことを想定して、本社以外の事業所にどのように本社機能を移管するかを検討する机上訓練を行いました。訓練後は反省会を行い、現状の課題を洗い出して改善につなげています。このような活動を毎年ブラッシュアップして行うことでBCPの体制を強化していきます。

※1 震度5強以上の災害が起こったときに自動でメールや通知を配信するシステム。従業員は自分の安否を登録し、管理者は課員の安否確認や再配信を行います



BCP eラーニング抜粋



事業所横断ドリル



コンパクトドリル

TOPICS 1

犬山事業所で夜間の避難訓練を実施

2022年9月に犬山事業所で夜間の避難訓練を初めて実施しました。今回は訓練当日の夜勤者（製造部門・サービス部門）を対象とし、計53名が参加しました。地震・火災を想定し、身の安全確保、職場別の避難場所への避難、安否確認、安否報告までを行いました。

夜間は避難時の危険が増すとともに、限られたメンバーでの緊急時対応が必要のため、夜間の避難経路の安全性の確認や、安否報告の方法の確認を主な目的として訓練を行いました。安否確認では、各職場で定めている緊急連絡表を用いましたが、今回の訓練で連絡ルートの再周知の機会にもなりました。

夜間の緊急事態下での指揮系統や緊急連絡表の周知徹底、非常用備蓄品の運用の体制整備など、見えてきた課題に対して、事業所の実情に沿った対応策を検討していきます。今後も年1回、夜間の避難訓練を実施していく予定です。



TOPICS 2

VR避難体験を実施

よりリアルな環境で訓練を行うため、2022年度は防災訓練にVR(Virtual Reality: 仮想現実)を取り入れ、VRゴーグルを用いた避難体験を本社および東京支社で行いました。参加者はVRゴーグルを装着し、火災が発生して黒煙が充満するオフィスの映像や火災により崩落する壁の音を体感しながら、煙を避けるために身をかがめて避難誘導灯を探し、出口までの避難を体験しました。体験後には「黒煙で視界が悪く避難が難しかった」「普段から避難誘導灯を意識しようと思った」といった声が聞かれました。現実の火災発生時に近い状況が再現された中での避難を経験することで、従業員が実際の避難の難しさを理解するとともに、どのようにすれば迅速に避難ができるかを学ぶ機会を提供し、緊急時に適切な行動ができるよう対策を行っています。



サプライチェーンマネジメント

私たちは、取引先をビジネスパートナーと捉え、公平・公正な取引を基盤としたお互いの信頼関係のもとに共存共栄を図ります。またサプライチェーンにおけるリスク低減の活動を通して、社会への安定した価値提供に努めます。

■ RBA(Responsible Business Alliance)^{※2}行動規範の遵守

当社は、グローバルなサプライチェーンにおける企業の社会的責任を推進する企業同盟であるRBA(Responsible Business Alliance)を支持しています。また事業上のリスク低減のため、労働・安全衛生・環境・倫理・マネジメントシステムそれぞれの分野を網羅した「RBA行動規範」の遵守に取り組んでいるほか、2022年7月にRBA行動規範への遵守状況を確認する「VAP監査」を主要な製造工場である犬山事業所で受けており、客観的な評価指標として遵守レベルの維持・向上に活用しています。

当土方針やRBA行動規範の遵守推進にあたっては、関係する取引先や構内協力会社にもご理解・ご協力いただくことが大切であることから、次のような取り組みを行っています。

※2 RBA(Responsible Business Alliance: レスポンシブル・ビジネス・アライアンス): 国際社会を取り巻くサプライチェーンにおいて労働者およびコミュニティの権利と福祉を支援する非営利組織。企業のサプライチェーンにおけるリスク管理および持続可能性を向上させることを目的に、労働や環境、安全衛生や倫理の分野における共通の行動規範を定めている。

● サプライヤーアンケート調査

主要なサプライヤーの皆さまに、当社から遵守をお願いしている各種方針や、RBA行動規範、BCPの内容に関してどの程度の取り組みを実施されているかを、アンケートで確認しています。2023年3月期は、RBA行動規範の取り組み状況に関するアンケートにおいて、対象としたサプライヤーのおよそ7割が当社の定める4段階評価のうち最上位のランク(スコア70以上)となりました。また当社社員が製造現場へ訪問し、改善に向けた支援を行う取り組みも開始しています。



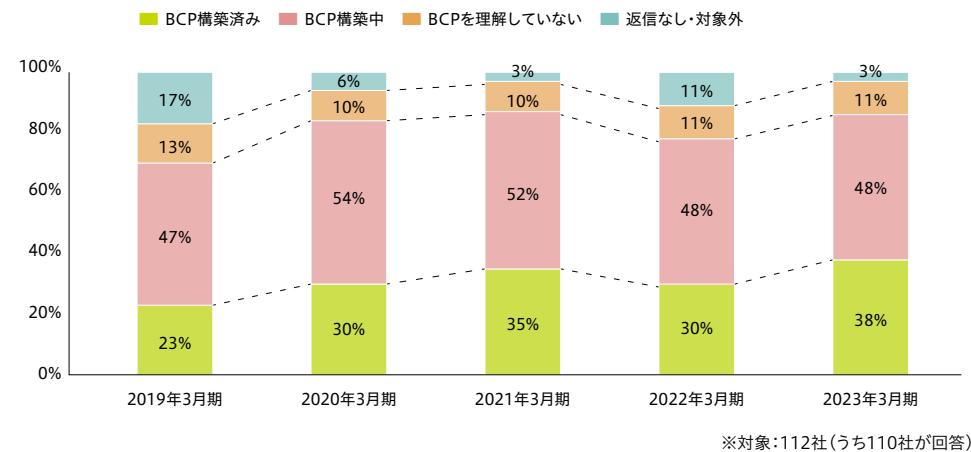
■ RBA行動規範サプライヤーアンケート結果 (2023年3月期)

スコア分布 (点)	20 未満	20 以上 40 未満	40 以上 70 未満	70 以上
会社数 (社)	0	2	32	78

※2023年3月期より内容を更新 対象:112社(うち112社が回答)

BCP(事業継続計画)の取り組み内容を確認するアンケートは、BCP構築度、部材調達先の把握、在庫把握、復旧手順の有無など8項目の質問で構成しています。BCP構築度を問う設問では「BCPを構築済み」と回答した会社が38%となり、前年と比較して8ポイント向上しました。一方サプライヤーによってはBCP構築度の低下など改善傾向に課題も見られることから、サプライヤーのBCPの取り組み状況のより具体的な把握、および課題を改善するための支援を進めていきます。なおサプライヤーへのBCP構築支援として、対象のサプライヤーに対するヒアリングや事業所内の巡回により現状を把握した上で、必要と思われるBCPや防災上のアドバイスをを行っています。

■ BCPサプライヤーアンケート結果（BCP構築度の推移）



● RBA行動規範セミナーの実施

当社と取引のあるサプライヤー各社、構内請負会社、派遣会社などを対象に、RBA行動規範への理解を深めていただくとともに、遵守をお願いする場として、定期的にRBA行動規範セミナーを開催しています。2023年3月期は関連する派遣・請負会社をはじめとする構内協力会社、および主要なサプライヤーに対しセミナーを開催し、RBA行動規範を含む当社方針の伝達を行いました。



● サプライヤーへの健康経営普及

2023年3月期は、サプライヤーの皆さまとともに健康経営の普及を進めるため、当社にて外部講師を招いて開催した「体質改善&筋力アップセミナー」のアーカイブ動画を一部のサプライヤーへご案内しました。このほか、当社の健康経営をご理解いただくために活動内容を紹介し、健康経営の認知度や実践度を確認するアンケートに回答いただきました。その結果から、健康経営の認知度だけでなく、実践度を高めていく必要があると認識しており、当社の取り組みへのご参加や、イベントを共同開催するなど、サプライヤーの皆さまの健康経営実践を後押しする取り組みを行っています。

● サプライヤーダイバーシティの強化

当社は、サプライチェーンでの多種多様な企業の増加が、今までと異なる新たな価値や視点、そして新たな可能性につながるという考え方に賛同し、女性、セクシュアルマイノリティ、障がいのある皆さまが経営される企業(ダイバースサプライヤー)との取引を大切にしています。今後もこの取り組みを通して、より多様性に富み、インクルーシブなサプライチェーンの構築に貢献してまいります。

情報セキュリティ

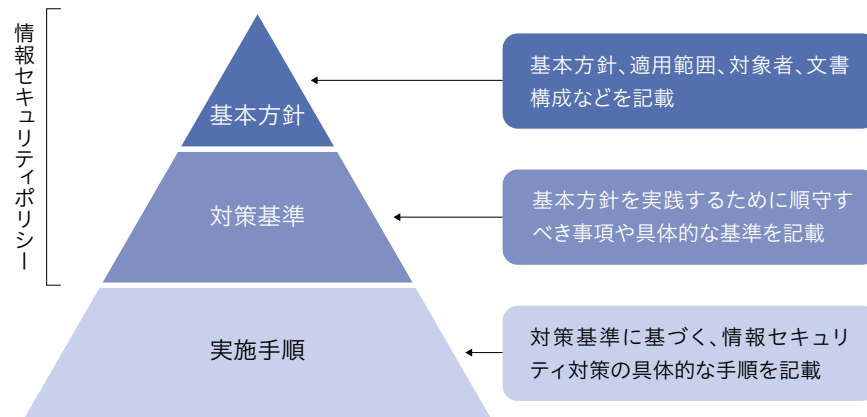
■ 情報セキュリティに対する考え方と取り組み概要

村田機械グループでは、当社が保有する企業秘密や従業員の個人情報、お客様やサプライヤーから取得する各種機密情報や個人情報、企業活動への影響が大きい情報システムといった重要な情報資産の保護が、事業継続および事業リスクの最小化はもとより、お客様をはじめとしたステークホルダーからの信頼に応えるために必須であると考えています。当社が保有している情報資産を情報セキュリティの脅威から守るとともに、万が一被害が発生した場合の影響を最小化するために、グループ全体で情報セキュリティ対策に取り組んでいます。

またコンプライアンス活動推進の専門委員会の1つである「情報セキュリティ対策委員会」を定期的に開催しています。委員会では、全社的な観点から実施すべき情報セキュリティ対策への取り組みの方向性や内容の議論、情報セキュリティのインシデントの調査・報告や、再発防止の議論などを行っています。各事業部・部門においては、情報セキュリティ対策委員が中心となり、全社の情報セキュリティ対策を部門へ展開するとともに、インシデント発生時の迅速な対応に取り組んでいます。

■ 情報セキュリティポリシー体系

当社グループでは、組織や従業員が実施する情報セキュリティ対策の方針や行動指針を、情報セキュリティポリシー「基本方針書」「対策基準書」として策定しています。また対策基準に基づき「情報セキュリティ実践の手引き」「クラウドセキュリティ対策ガイドライン」など具体的な実施手順を策定しています。



● 技術的対策の実施

当社グループでは、サイバー攻撃による情報漏洩や企業活動の停止を抑止するため、高度マルウェア対策、ネットワーク装置・サーバー・パソコンの脆弱性対策、インターネットと社内ネットワーク間の監視と分析を実施しています。

また重要なデータのバックアップを異なる地域の拠点と互いに補完することで、災害や障害、サイバー攻撃などの非常事態で重要なデータが失われた場合でも復旧が可能なシステムを構築しています。

● 内部統制監査の実施

情報セキュリティ対策やその運用が適切に管理および実施されているか評価するために、重要情報を保持している部門を中心に「情報セキュリティ内部統制監査」を年1回定期的に行っています。

内部監査により問題が発覚した場合は、各部門にて是正処置を行うとともに、全社の情報セキュリティ対策の見直しを行い、継続的に改善しています。

● 従業員への教育

全従業員を対象とした情報セキュリティ教育を毎年定期的に行い、その重要性の啓発を行っています。さらに、情報セキュリティの管理者を対象とした教育も毎年実施することで、管理者の役割や目的の理解浸透と、技術的知識・スキルの向上に取り組んでいます。加えて、社内発生したインシデント、昨今社会問題になっているサイバー攻撃の手法や、その対応方法に関する教育も実施しています。

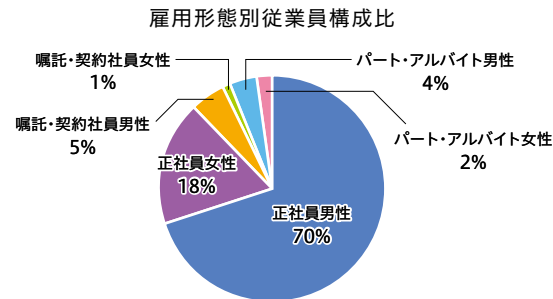
実績データ

データの算出対象範囲は村田機械株式会社(単体)で、対象期間は2023年3月期(2022年4月1日～2023年3月31日)です。

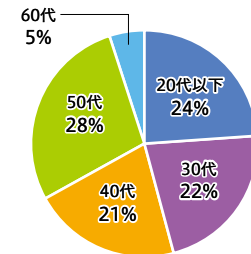
■従業員構成

	単位	2021年	2022年	2023年	(4月時点)
正社員	人	3212	3313	3818	
男性		2565	2635	3034	
女性		647	678	784	
嘱託・契約社員	人	197	224	259	
男性		180	204	235	
女性		17	20	24	
パート・アルバイト	人	174	176	247	
男性		82	83	150	
女性		92	93	97	
平均年齢	歳				
男性		41.3	42.1	41.9	
女性		37.4	37.6	37.4	
団体交渉協定の対象となる従業員の割合※1	%	57.1	55.5	53.1	

※1 団体交渉協定の対象となる従業員の割合算出方法: 労働組合員数 / 総従業員数(当該年の4月時点)



従業員年齢構成比



■社員の定着

	単位	2021年	2022年	2023年	(3月期)
平均勤続年数	年				
男性		16.3	16.9	16.9	
女性		13.0	13.7	13.7	
入社3年後定着率	%				
男性		95.0	92.6	91.8	
女性		76.4	96.6	90.5	
自己都合による離職率※2	%				
男性		—	—	2.0	
女性		—	—	4.5	

※2 自己都合による離職率算定方法: (2022年4月1日～2023年3月31日の間の離職者総数)/(2023年4月1日現在の総従業員数)

■雇用・賃金

	単位	2021年	2022年	2023年	(3月期)
新卒採用者数	人	85	101	153	
男性		62	74	114	
女性		23	27	39	
キャリア採用者数	人	51	91	148	
男性		46	73	114	
女性		5	18	34	
障がい者雇用者数	人	86	86	96	
障がい者雇用率	%	2.26	2.22	2.36	
女性の役職者数※3	人	74	89	105	
役職者全体に占める女性の割合※3	%	4.67	5.48	6.25	
外国人従業員数※4	人	117	106	188	
男女の賃金の差異※5	%				
全従業員		—	—	62.7	
正社員		—	—	65.4	
パート・有期社員		—	—	50.1	

※3 役職者: 係長クラス以上 ※4 技能実習生を含む、日本国籍以外の人

※5 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

■ワークライフバランス

	単位	2021年	2022年	2023年	(3月期)
有給取得年平均日数	日	10.7	9.8	11.6	
育児休業取得率※6	%				
男性		16.3	30.7	53.1	
女性	%	100	108.3	78.1	
育児休業後の復職率		100	100	100	
男性	%	100	100	100	
女性		100	100	100	
育児時間短縮勤務者数※7	人	95	100	98	
男性		0	0	2	
女性	人	95	100	96	
介護休業者数※8		0	2	0	
男性	人	0	1	0	
女性		0	1	0	
介護時間短縮勤務者数※9	人	1	1	1	
男性		0	0	0	
女性	人	1	1	1	

※6 分子/分母の対象者が異なるため100%を超えることがある

※7 当該年の4月1日現在、当該制度を利用している人数

※8 当該年度に休業期間を開始した人数

※9 当該年の4月1日現在、当該制度を利用している人数

実績データ

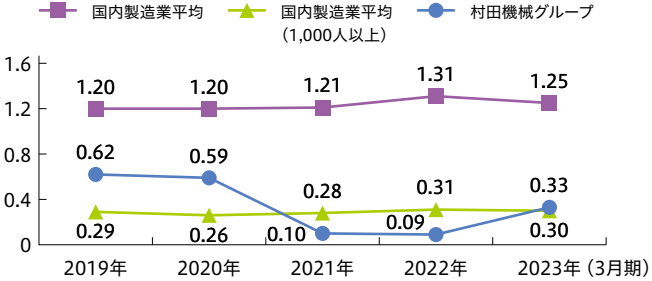
労働災害件数 ※10

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	(3月期)
休業災害 (休業1日以上)	6	6	1	2	4	
不休災害 (休業1日未満)	8	12	13	14	15	

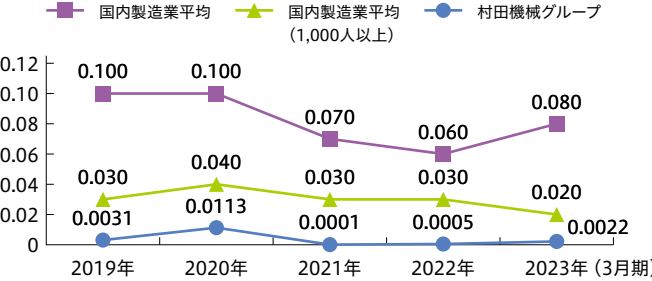
(件)

※10 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)
※11 100万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
※12 1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す

労働災害度数率 ※11



労働災害強度率 ※12



社員の健康

項目	指標	実績			目標値 (~2024年)	(3月期)
		2021年	2022年	2023年		
食事	BMIが18.5以上25未満の従業員の割合	63.8%	64.6%	64.7%	70.0%以上	
	週3回以上朝食を抜いている従業員の割合	21.1%	22.3%	22.9%	15.0%以下	
運動	週2日以上運動をしている従業員の割合	19.8%	21.4%	22.3%	25.0%以上	
	毎日1時間以上歩いている従業員の割合	35.8%	36.8%	38.3%	40.0%以上	
睡眠	睡眠で休養が十分とれている従業員の割合	67.4%	65.1%	64.6%	70.0%以上	
喫煙	喫煙している従業員の割合	22.4%	20.5%	20.3%	20.0%以下	
メンタルヘルス	ストレスチェックを受検した従業員の割合	94.5%	91.7%	93.5%	100.0%	
	ストレスチェックで高ストレス者と判定された従業員の割合	10.1%	13.1%	12.1%	10.0%以下	
健診	定期健康診断を受診した従業員の割合	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	有所見者のうち受診結果報告書を提出した従業員の割合	87.4%	88.0%	89.0%	90.0%以上	