

Murata Machinery, Ltd.

SUSTAINABILITY REPORT 2024

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 トップメッセージ

06 事業を通じた価値提供

08 3カ年計画

11 サステナビリティ重要課題

社会

12 人的資本と人権

16 安全衛生と健康

18 地域社会とのつながり

19 品質向上の取り組み

環境

20 環境

ガバナンス

23 コンプライアンス

24 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 2024」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、ガバナンスのカテゴリー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、2024年3月期(2023年4月1日～2024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。

▶ 参考としたガイドライン

GRIスタンダード

▶ 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まれます。

[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

2024年9月
コーポレートサイト(Web)にて公開
(次回発行時期:2025年9月予定)

▶ 発行部門(お問い合わせ先)

村田機械株式会社 サステナビリティ推進室
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。青い鳥はミモザの花とともに飛び立ち、旅を経て新天地に色とりどりの種を連れてきました。そして光の種は芽吹き、草花が育ち始めます。私たちが青い鳥に見立て、多様な人材がポジティブな変化を起こしながら、新しい可能性を秘めた種を蒔こうという願いを込めています。

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もとに、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。

革新の分岐点

muratec

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]8,704名
[単独]4,172名 (2024年4月現在)

売上高：[連結]4,974億円
[単独]3,910億円 (2024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

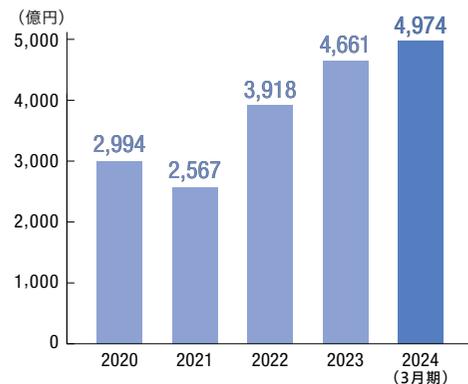
モノづくりを通して世界中の人々の暮らしを豊かにしたい。
村田機械はその活動の場を世界中に求め、事業を展開しています。

国内：14社
海外：32社・22の国と地域
合計：46社・23の国と地域(連結)
※地図上では主要な拠点のみを表示

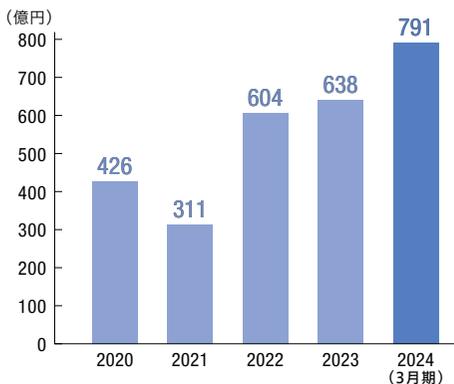


業績

売上高の推移(連結)



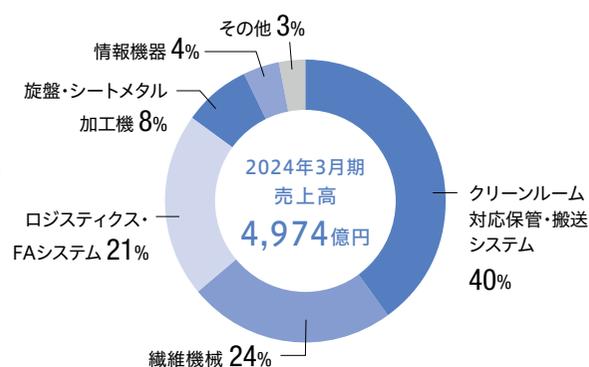
営業利益の推移(連結)



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いただけます



Top message (トップメッセージ)

世界の未来を照らす 「革新の分岐点」を創造する

私たちの存在意義

私たちは、社会を支える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。日々の現場の課題への真摯な取り組みと、新しい技術への挑戦の両面から、お客様と共に社会の豊かさを実現することが、私たち村田機械の存在意義だと考えています。

事業業績と経営環境

前年度に引き続き、成長著しい半導体の工場向け搬送装置や、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によって、売上が大きく伸びました。部品調達の問題が収まり出荷が正常化した繊維機械事業でも、過去最高の売上を記録しました。EV化で自動車部品以外の分野へのシフトを目指している工作機械事業は売上が微減、パーパレスの流れで複合機からセキュリティやFAへ製品の転換を進めている情報機器事業は、サイレックス・テクノロジーの無線通信技術の貢献もあって昨年並みの水準を維持しました。全体としての売上増に円安の効果が加わり、営業利益でも過去最高を達成することができました。今年度も継続した成長を目指します。

一方で、国際政治・経済の変動による不確実性、特に材料・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及ぼす影響は、年々増大しつつあります。変化する

環境にグループとして柔軟かつ迅速に対応しつつ、その過程で新たな価値創造の機会を見出していきたいと願っています。

3カ年計画

今年は「つながりを形に・形をつなぐ」をテーマとする3カ年計画の最終年度です。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組織風土の維持・改善に取り組んでいます。

②に関しては、2020年からのサプライチェーン問題での反省を踏まえ、設計の標準化・モジュラー化、情報の可視化・共有化によるデータドリブンな全体最適を目指して、ERPとPLMの導入を進めています。

③については、3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。その一環として、昨年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「新しい技術の創造」に焦点を当てた全社の合言葉です。

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、決してそれで終わりではありません。「形をつなぐ」。世に出した製品やサービスが、更に新たな創造に向けた「つながり」を生み出すよう、お客様を向いてフォローして参ります。

根本にある課題／内外のリスクと対策

先に挙げた政治・経済の変動に加えて、技術革新の時代における、専門メーカーや中国をはじめとする新興企業との競争などの外部環境のリスク。またグループの社員数が急増する中で来年に創立90周年を迎える当社の内部組織のリスク。これら内外のリスクへの危機感が、企業理念プロジェクトやコーポレート・スローガンの制定の根底にあります。

内部組織のリスクである「大企業病」の症状のひとつは、「みんなと同じ」「これまでと同じ」に安住しようとする行動です。後述するD&Iの活動や、カーボンニュートラル対応の中心に製品開発を位置づける姿勢は、こうした行動を改める契機としても役立つでしょう。

同時に、多様性や独自性の中からグローバルニッチを創り出すための手段として、外部環境リスクに対応する上でも重要と考えています。

環境配慮型製品の開発

気候変動に象徴される環境・資源の問題は、地球上の全ての人々が安全・健康で快適な暮らしを追求する過程で生じてきた、そして今後ますます大きくなる、人類共通の問題です。人類がそれを引き起こす上で強力な道具となったのが科学技術であると同時に、それを解決する鍵もまた科学技術にあります。

私たちが製造する設備機械は、衣料、金属加工、物流、半導体、それらで使われる情報通信など、幅広い分野で人類全体の生産活動に貢献してきました。それらの生産活動を見直し改めることは、私たちの製品を変えること、そのための新たな技術を開発することに他なりません。

より少ない環境負荷、電力消費をはじめ投入される資源エネルギーや労働を最小化する技術が、これまで以上に強く求められています。当社の特色である事業と製品の多様性を活かし、環境・資源問題の解決に向けた能動的な技術開発を行うことが、私たちの使命であると信じています。

ダイバーシティの取り組みについて

組織が多様性に対応しながら業務をこなすだけでなく、多様性そのものを活かして創造を行うことは、決して簡単ではありません。異なる属性をもつメンバーが、共通の目的に向けて積極的に協力し合う必要があるからです。分断が進む社会の中で、単なる黙認ではない相互の信頼と尊敬、それをもたらすコミュニケーションを敢えて追求する場は、歴史の中に見出すことができます。私たちの会社が、ささやかながらそうした場の一つとなることを願いつつ、遥かな目標に向けて歩みを重ねて参ります。

(2024年7月)

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力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応え、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

クリーンFA事業について

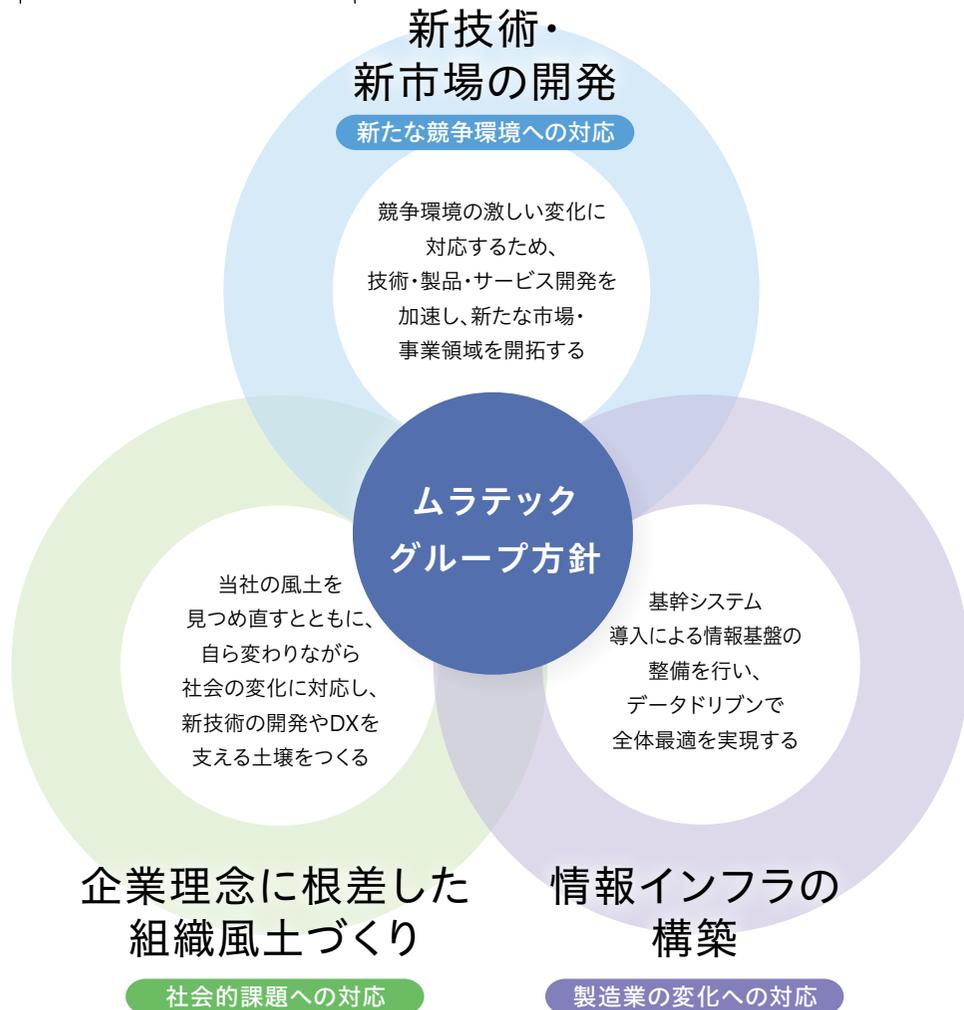
半導体は、電子機器のほぼすべてに使用されており、現代社会において必要不可欠な存在になりました。その半導体の製造は数百にも及ぶ製造工程からなり、工程間における仕掛品の搬送効率が生産性に大きく影響します。村田機械は、高度に自動化された生産工程の中で、発塵を防ぎ絶対の信頼性を実現したクリーン搬送システムを提供してきました。半導体技術革新に伴う、効率化、低炭素化を村田機械のオートメーションテクノロジーが支えています。



半導体工場内OHT

3カ年計画について

| 2022年4月～2025年3月 |



3カ年計画で掲げる全体方針に基づき、各事業部で事業戦略や業務改革の重点課題に落とし込み、実現に向けて取り組んでいます。外部環境の変化にも柔軟に対応できるよう技術開発および経営基盤強化を推進し、持続的な成長と社会への価値提供を目指します。

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、紡績工程の自動化とファブリックの高付加価値化に貢献しています。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、生産体制やサポート力の強化を通じて、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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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。物流業界の労働力不足など社会的課題の解決、さらに持続可能な経済・社会に向けて、サプライチェーン全体でのムダのない物流の仕組みの実現に貢献していきます。

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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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、DXやAI、先端テクノロジーの進化に伴う半導体需要の増加を背景に、事業の社会的役割が高まりつつあります。デジタル社会の基盤製品として継続的な成長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上昇を軸に、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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 ●アフターマーケットでのお客様の課題に機動的に対応できる体制の確立 |
| 3 開かれた安心感のある組織風土の醸成 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 | <ul style="list-style-type: none"> ●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 |

サステナビリティ重要課題

当社は、自動化・省力化をテーマにお客様のニーズに応える製品の提供を通じて、社会に暮らす人々、そして従業員の幸せや豊かさを追求してきました。それぞれの業界および時代において、お客様の現場の課題を解決する技術の開発、さらには業界に革新をもたらす技術の創造を目指して取り組んでまいりました。

社会的課題が深刻化・複雑化する近年、私たちが持続可能な社会に貢献する責任は重要性を増してきています。当社は事業活動を通じて将来にわたってお客様、そして社会への価値提供を続けていくとともに、地球環境や社会が抱える困難な課題に対応していく明確な姿勢と行動がス

テークホルダーから求められていると認識しています。

当社は、従業員の安全と健康・労働環境への配慮、人権の尊重、気候変動などの地球環境問題への対応、自然災害やサイバーセキュリティなどに対する危機管理、サプライチェーンのリスク管理などの非財務領域の課題を、企業存続を左右する重要課題と認識し、優先度の高いものから順次取り組みを進めています。

本レポートにおいては、主に人的資本、人権、労働安全衛生、品質、環境、コンプライアンス、BCP、サプライチェーン、情報セキュリティの活動領域に分類して報告いたします。

| テーマ | 重要項目 | 主な取り組み |
|--|------------------|----------------------------------|
|  多様な人材が能力を發揮できる組織づくり | 人材の育成 | 人事制度の改善と構築、教育研修の拡充 |
| | ワークライフバランスの推進 | 各種勤務制度の導入、仕事と生活の両立サポート |
| | ダイバーシティ&インクルージョン | 女性・外国籍社員・障がい者などの活躍推進、LGBTQ+の理解促進 |
| | 人権の尊重 | 人権方針の策定、重要な人権課題の特定 |
|  従業員の安全と健康を守る取り組み | 労働安全衛生の確保 | 労働災害と交通事故の防止 |
| | 健康経営の推進 | 従業員の心身の健康維持のサポート |
|  脱炭素への対応と持続的な資源利用 | 気候変動への対応 | 事業活動におけるCO ₂ 排出量削減 |
| | 環境配慮型製品の開発 | 省エネルギー設計の推進 |
| | 循環型社会への貢献 | 廃棄物総排出量の削減 |
| | 化学物質のリスク管理 | 製造過程のVOC排出量の削減 |
|  ガバナンスの強化 | コンプライアンス遵守 | 法令遵守とコンプライアンス教育 |
| | BCP(事業継続計画) | 自然災害などに備えた体制整備と復旧訓練 |
| | サプライチェーンのリスク低減 | サプライヤーへの行動指針の展開、取り組み状況の確認と改善支援 |
| | 情報セキュリティ強化 | 情報セキュリティ管理体制の構築、サイバー攻撃対策 |

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くことができ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。

● 自律的に革新の分岐点を作り出す人材

当社のコーポレート・スローガンである「革新の分岐点」。これは企業理念の根幹である「新しい技術の創造」をより強く進めていくことを表した言葉です。従業員一人ひとりが自律的に革新の分岐点を作り出す人材となるよう人材要件をまとめ、職階ごとの具体的な行動指針に落とし込んでいます。

自律的に革新の分岐点を作り出す人材の要件



● 個人の成長を組織の成長につなげる人事制度

当社は目標管理制度の運用を通じて、各個人が人材要件や行動指針をもとに挑戦的な目標を掲げ、能力・成果の向上を目指しています。そして個人の目標を組織目標と連動させることで、組織全体の成果向上につながる仕組みとしています。また結果や人事考課の振り返りにはフィードバック面談を活用し、さらなる成長を目指します。これらの一連の仕組みを「向上のサイクル」と呼んでいます。

● 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。

人材育成の全体像

— 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 —



| | | | |
|------------------|-------------------------------------|---------------------|-----------|
| キャリアデザイン研修 | キャリア研修(30歳) | キャリア研修(50歳・54歳) | |
| 階層別研修 | 新任管理職研修 | 新任考課者研修 | |
| | 新任主任係長研修 | 1.5年次研修/3年次研修 | |
| | 新入社員研修・キャリア採用社員フォロー研修 | | |
| | | | |
| 選拔型研修 | 女性リーダーシップ開発プログラム(WLP) | ムラテック・ビジネスカレッジ(MBC) | |
| 語学 | 英会話研修 | TOEIC | ビジネス日本語研修 |
| 目的別研修 (右記は一例) | 知的財産講座 | 契約基本講座 | |
| | 労務管理講座 | コンプライアンス講座 | |
| その他 | eラーニング(ハラスメント防止、ビジネスマナー、情報セキュリティなど) | | |
| | 通信教育(技術・マネジメント・語学・資格取得など) | | |

※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

従業員の生産性やワークライフバランスの向上、災害など非常時の事業継続性の強化を目的に、テレワーク勤務制度を導入しています。また時差出勤や時間単位有給休暇制度も定めており、それら制度は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を対象としています。

● 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。

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るほか、育児・介護休業前後には上司と対象者との面談を実施し、職場で適切なフォローを受けられるようにしています。2022年度からは出産・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ました。

病気の治療と仕事の両立支援として、対象疾患を抱える従業員には治療にあ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。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 | | ■ | ■ ※一定の要件を満たす場合は2歳まで延長可 | | | |
| 時間短縮勤務 | ■ 1時間または2時間の短縮が可能 | | | | | |
| 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) |

TOPICS 1

男性の育児休業の取得を促進

配偶者の出産前に上司との「出産・育児サポート面談」を実施しており、また2022年度の育児・介護休業法の改正を機に男性の子育てを応援する社長のメッセージを従業員に向けて発信し、会社として男性の育児参加を後押ししています。2023年度は育休を取得した男性社員をロールモデルとした座談会や、妊娠過程をリアルに疑似体験できる妊婦体験イベントを開催し、男性が妊娠・出産について理解することや育児へ参加することの重要性を伝えました。これらの結果、男性の育児休業取得率は78.6%と、前年度比1.5倍にまで増加しました。



妊婦体験



男性育児休業座談会

■ 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従業員が、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本プロジェクトは、現在は第5期(2022～2024年度)が進行中です。推進力向上のため各事業部から選出された管理職層をメンバーとし、D&Iをテーマにしたワークショップや、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。年次の活動報告会では、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、次年度の目標を掲げています。

● 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、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。

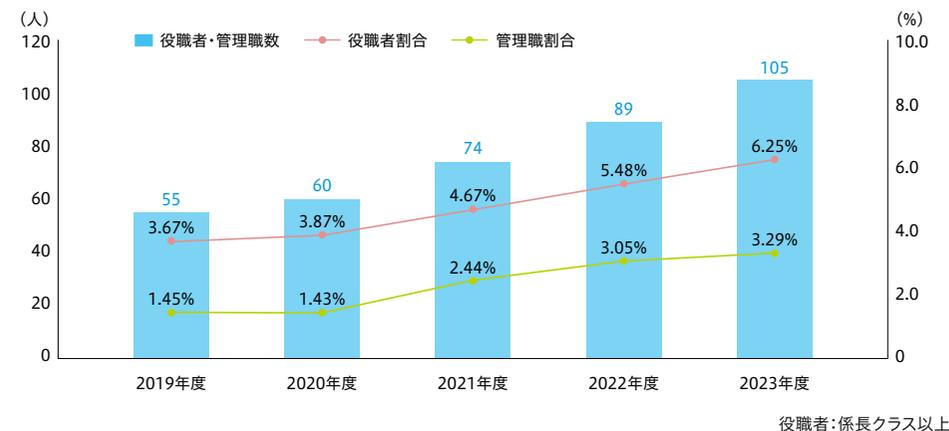
● 外国籍社員の活躍支援

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しています。また就業実態調査を定期的に行い、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。その一例として昨年度、宗教慣行への配慮のため、犬山事業所の製造工場内でイスラム教の礼拝場所を整備しました。そのほか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100名以上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し、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)



● 障がい者雇用の促進

当社では障がいの有無に関わらず、能力を活かしていきいきと働ける職場づくりを目指しています。2018年に犬山事業所、2022年に農園事業型職場、2024年には京都本社に、障がい者が主体となって活躍できる職場を設立しました。障がい者の就労を支援するとともに、社員同士のコミュニケーションを大切にしながら会社への帰属意識と自立心を養っています。また社員の障がいへの理解を深めるため、障がい者雇用の現状や障がいの種類と特性に関する知識、合理的配慮の必要性などについて全社員向けの教育を実施しています。

TOPICS 2

LGBTQ+への理解促進

SOGI(性的指向や性自認)に関わらず、誰もが自分らしくいきいきと働ける職場を目指し、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」の制定や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。2023年度は事業所内での「誰でもトイレ」の設置やLGBTQ+に関する社外イベントの支援が評価され、「PRIDE指標2023」でゴールド認定を獲得しています。

TOPICS 3

D&I WEEK2023の開催

今回が2回目となる本イベントは、すべての従業員がD&Iに興味関心を持ち、もっと身近に感じてもらうことを目的としています。2023年度は、10月を「D&I強化月間」とし、D&Iに関連する複数のイベントを開催。心理的安全性やLGBTQ+、仕事と育児の両立、障がい、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2,400人の従業員が参加しました。



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に対する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、入社者を対象としたeラーニングを実施しています。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・インドネシア語・ベトナム語・ポルトガル語の7言語で展開し、2024年3月期は496名が受講しました。今後も同様の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。



● 人権課題の特定

村田機械グループにおいて重要な人権課題を、実績と状況の調査結果をもとに特定しました。今後、優先度の高い項目から順次対策を講じていきます。

当社における特に優先度の高い人権課題は以下の7項目です。

最優先課題

- 調達慣行の徹底(取引先管理の徹底)
- 個人情報管理
- ハラスメントの禁止
- 労働安全衛生

優先課題

- 差別の禁止
- 労働時間(休憩・休日の権利)
- 賃金(十分な生活水準を享受する権利)

※強制労働、児童労働、結社の自由・団体交渉権に関しては、調査の結果、発生実績および人権への負の影響は認められませんでした。

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身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施しています。また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

■ 安全衛生活動の全社展開

当社は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、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、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っており、認証の適用範囲外の事業所へも活動を展開しています。認証の維持活動の中では、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います。

昨年度より労働災害の再発防止の取り組みに注力しています。加えて今年度はリスクアセスメント手法の見直しも重点事項として実施していきます。

※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、ムラテックフロンティア、テクノアドバンス、ムラテックCCS（物流）、村田ツール

TOPICS 1

避難経路上のドアハンドルの改修

緊急時に従業員がより安全かつ迅速に避難できるよう、避難経路上のドアノブやドアハンドルをパニックハンドル（パニックハードウェア）やレバーハンドルに改修する取り組みを行っています。

パニックハンドルとは、ハンドルを進行方向に押すだけのワンアクションで開くドアハンドルを指します。丸ノブのドアと異なり、ハンドルを握ってひねる動作が不要です。

手が不自由な方でも、身体でドアを押しだけで開けることができ、迅速に避難ができるメリットがあります。

2023年度に伊勢事業所とムラテックメカトロニクス大分工場の2拠点において改修を完了しました。今後、犬山事業所をはじめ、他の国内製造拠点でも対応を進める予定です。



TOPICS 2

搾乳室「Mother's Room」を設置

当社では2024年6月より、従業員の職場環境改善の取り組みの一環として、犬山事業所の診療所内に新たに搾乳室を設置しました。出産後に職場復帰した女性は、職場に衛生的で落ち着いて搾乳できる場所がないと、体調を崩してしまう、もしくは母乳量が減ってしまうことがあります。搾乳室の設置は、職場復帰した従業員が母子ともに健康を保ちながら、安心して仕事を続けられるよう支援するための施策です。

搾乳室は特に衛生面とプライバシーに配慮して、手洗い場や除菌用品を備えた清潔で快適な場所を提供し、部屋は鍵付きの個室としています。また母乳の冷凍保存ができる冷凍庫も設置しています。

当社は今後も従業員が心身の健康を維持しながら働けるよう、職場環境の整備に努めてまいります。



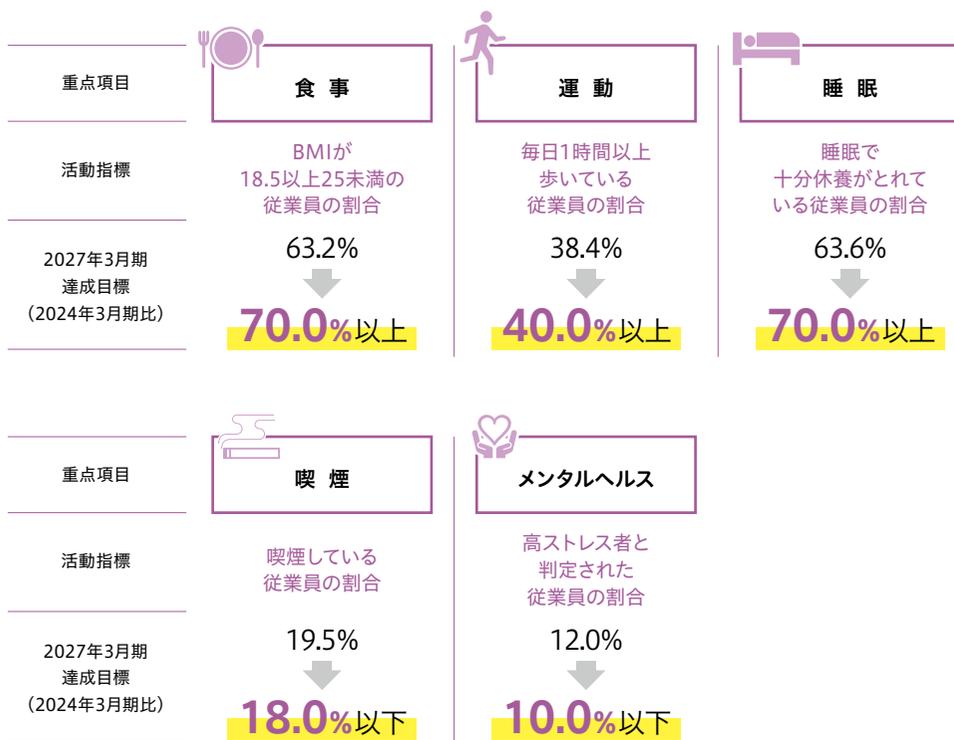
健康への取り組み

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、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



健康リテラシー向上の取り組み

当社では昨年度から個人の健康診断結果(直近5回分)をWEBで閲覧できるようにしました。従業員が自分の健康状態を手軽に経年比較できることにより、健康意識の向上や生活習慣の改善が期待されます。

また昨年度、従業員が正確な健康情報を入手して有効に活用するスキルを養うことを目的に、順天堂大学大学院医学研究科の特任教授である福田洋先生を講師に迎え、「健康リテラシー」をテーマにセミナーを開催しました。このセミナーでは、健康に関する膨大な情報の中から正しいものを取捨選択する方法などについて解説し、従業員の健康リテラシーと意識の向上を促しました。



TOPICS 3

健康経営優良法人2024(大規模法人部門)ホワイト500に認定

当社の継続的な健康経営の取り組みが認められ、健康経営優良法人2024(大規模法人部門)に認定されました。この制度は特に優良な健康経営を実践している法人を顕彰するもので、当社は同認定企業のうち経済産業省が実施する健康経営度調査で上位500法人のみに与えられる「ホワイト500」にも選ばれました。

現在、日々の摂取カロリーの把握やメンタルヘルス維持管理ができるアプリ「カロママ プラス」や禁煙サポートプログラム「ascure(アスキュア) 卒煙」、社外の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で相談ができる「The CARE」の導入などを行っています。今後も、従業員それぞれの健康課題に沿った施策を実施し、健康経営を推進してまいります。



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。

小学生向けのモノづくり体験授業に協力

京都市の体験学習施設「京都まなびの街 生き方探究館」で、当社は2010年よりブース展示と体験授業に協力しています。先端技術やそれを支える科学に対する子どもたちの興味・関心を高めるという事業趣旨に賛同しての取り組みです。

京都市の小学生を対象にした学習プログラムに社員を講師として派遣しており、2023年度は計4校・約220人に授業を行いました。機械の仕組みや面白さを伝えるため、児童がカラクリ装置を組み立てて実際に動かす体験を取り入れ、「さまざまな自動化の技術が私たちの生活を支えている」というメッセージを込めた授業を実施しています。



地域の生徒の職場体験を受け入れ

伊勢事業所では近隣の中学生と高校生の職場体験学習を受け入れています。コロナ禍での休止を経て2023年度より再開し、部品梱包やねじ締めなどの作業体験、製造職場の安全の学習などを2日間実施しました。

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、進路検討の参考になるように、若手社員が研修の指導者となって職場観察（ジョブシャドウイング）や社員との懇談会などのプログラムを実施しました。



加賀工場では毎年、地域の高等学校の長期実習を受け入れており、2023年度は10日間の日程で行いました。1日目は加賀市内の各企業で実習する生徒の合同学習会があり、当社の社員がモノづくりにおける誠意と熱意の重要性を伝える「モラル訓練」の講師を務めました。2日目以降の実習では、VORTEX精紡機の組立作業の体験を通じて、高い品質で作り続ける仕組みと日々改善に取り組む社員の姿勢を伝えました。



京都工学院高校 キャリアデザインの取り組みに協力

当社は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。「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。当社からはB to B企業の特徴や当社の事業・製品についての紹介の後、若手社員と高校生が夢や未来について対話するワールド・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像や、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。

また同校のSSH（スーパーサイエンスハイスクール）事業の取り組みの一つである、女性技術者の育成を目指す「理系女子育成プログラム」に、当社の女性社員が講師として参加しました。生徒が進路について具体的に考えるきっかけとなるよう、社員の進路選択の体験談や技術者として必要な知識やスキルなどについて生徒との座談会を行いました。



品質向上への取り組み

情報通信制御開発本部(ICC)

当社は、企業理念のもと、お客様の満足と信頼の基盤となる高品質の製品・サービスを安定して提供できるよう、お客様の視点に立って品質のさらなる向上を目指しています。

品質保証活動の推進体制

当社は全ての事業部において、品質マネジメントシステムの国際規格ISO9001の認証を取得し継続維持しています。

各事業部において、①目標を定量化した年度計画の作成と実行、②定期のマネジメントレビューでの進捗確認、③内部監査による改善の機会の共有、④認証機関による審査などを通じて、品質マネジメントの継続的な改善に取り組んでいます。また重要・共通課題については、5事業部の品質保証部門が参加する会議で検討し、全社での改善を図っています。

情報通信制御開発本部(ICC)の取り組み事例

≫ICCについて

当部門は通信技術および装置・基板の組み込み技術を核に、各種デバイスやソフトウェアを開発し、それらを社内の各事業部に提供しています。情報機器事業部で培った技術を産業機械の各事業部の製品・サービスに活用する役割を当部門が担っており、多彩な事業を持つ当社の特色を生かしてお客様への提案の幅を広げ、製品・サービスの価値向上につなげるべく、開発を行っています。

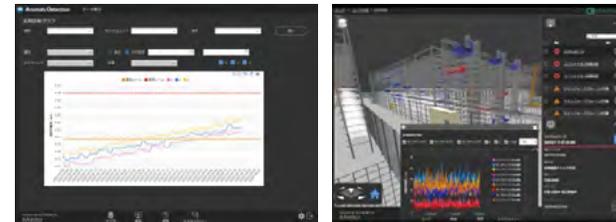
ICCの開発事例として、温度・湿度・音・振動を測定し、データを収集・蓄積して、機械のモニタリングや異常検知、故障診断に用いる「環境複合センサ」があります。また別途開発したカメラセンサユニットと組み合わせ、画像によるモニタリング・診断システムも提供しています。L&A、クリーンFA、繊維機械、工作機械の各事業部に向けて、それぞれの用途に合わせた環境複合センサを開発、実用化し、機械・設備の予知保全やダウンタイム(稼働停止時間)低減に寄与しています。



環境複合センサ



カメラセンサユニット



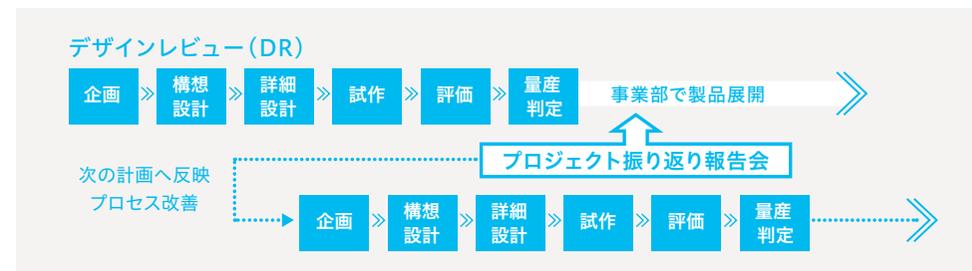
モニタリング・診断システム

≫製品品質向上の取り組み

事業部がそれぞれの製品開発において最終的な品質保証を行います。に加えてICCにおいても、事業部と同等の開発検証・品質保証のプロセスを実施しています。ICCから事業部へ最終完成品として品質を確保した上で製品を提供することにより、社内で2段階の品質保証を行い、信頼性を高めています。ICCでは製品品質のさらなる向上を目指し、プロジェクトごとの振り返りと検証を徹底するため、デザインレビュー(DR)の運用に加えて「プロジェクト振り返り報告会」を新たに実施する取り組みを開始しました。

プロジェクト振り返り報告会では、開発完了後に、計画と実績の差異、および効果的だった活動や問題点を抽出・分析し、確認しています。そこで共有した知見を次のプロジェクト計画へ反映し、プロセス改善につなげるよう取り組んでおり、計画と実績の差が縮小するなど改善効果が現れてきています。

これらの取り組みにより品質問題の発生防止に引き続き努めるとともに、設計の生産性を高め、お客様の課題解決に貢献する新規技術の開発を強化してまいります。



環境

■ 当社の環境に関する考え方

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大きなリスクと認識しています。気候変動により増加傾向である自然災害は、事業継続上の阻害要因となるおそれがあり、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。

■ 環境マネジメント体制

当社は環境マネジメント担当取締役を責任者として、国内の各拠点で環境マネジメントシステムを運用し、中長期的な環境課題への取り組みを推進しています。



※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

■ 事業活動における環境負荷の低減

当社は事業活動における二酸化炭素(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、化学物質(VOC)の排出量低減に取り組んでいます。2030年度を目下のターゲットと位置付け、2018年3月期を基準とした削減目標のもと、環境負荷低減に取り組んでいます。

CO₂排出量について、昨年度は生産量の減少に伴いCO₂排出量も減少しました。全社排出量の約6割を占める犬山事業所で、食堂の改修に伴い一時稼働停止したことや、ムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所の新棟建設に伴う第三工場の一時稼働停止も排出量減少の要因です。

また再生可能エネルギーの利用のため太陽光発電設備の導入も進めています。今年度にはグループ企業のムラテックメカトロニクス(株)大分工場において、新規に太陽光発電設備の設置を行う予定です。



※2024年3月期実績より電力会社ごとのCO₂排出係数を使用

廃棄物の排出量も生産量の減少に伴い、前年度より総量で12%減少しました。排出量の約3割を占める加賀工場で、製造工程の集約による廃棄物量の減少と、塗装設備の入れ替えに伴う生産時の汚泥の排出量の減少が、廃棄物総量減少の主な要因でした。またムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所では、新第三工場の施工により、一時的に外部倉庫を利用しています。そのため倉庫業務で使用する梱包材や木材(パレット)などが事業所内で減少したことも影響しました。

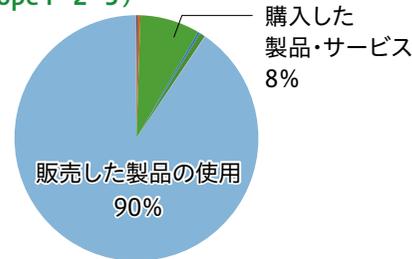
当社の各事業所における水利用は主に生活用水ですが、一部、塗装工程で洗浄用に水を利用しています。昨年度は犬山事業所の生活用水が、食堂が稼働停止したことにより減少し、前年比で総量10%減少しました。

VOC排出量は、工作機械事業部で使用する塗料を見直したことや、製品の仕様変更でVOCを排出する溶剤を使用しなくなったことから、前年比総量で18%削減することができました。

■ 脱炭素に向けた製品・サービスの開発

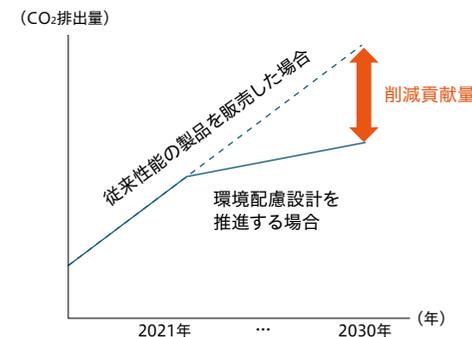
当社は、製品を通じて脱炭素社会へ貢献するべく、環境性能に優れた製品の開発と提供を行っています。現在、事業活動からのCO₂排出量の低減に加え、当社サプライチェーンにおけるCO₂排出量(Scope3:間接排出量)の算定と低減に取り組んでいます。当社の繊維機械事業部、工作機械事業部、L&A事業部、クリーンFA事業部、情報機器事業部の販売製品の稼働時のCO₂排出量は、当社のCO₂総排出量のうち約9割を占めています。そのため製品の省エネ化や、製品の能力向上による生産性向上を「削減貢献量」と定義して可視化し、その指標を改善するための取り組みを進めています。昨年度は2030年をターゲットとした削減貢献量の目標値について検討を進めました。

村田機械グループのCO₂排出量内訳 (Scope1・2・3)



※2022年3月期(削減貢献量目標基準年)実績

CO₂削減貢献量のイメージ図



TOPICS 1

旋盤の油圧ユニットの効率向上による消費電力削減

工作機械事業部の主力製品である平行2軸型CNC旋盤は、1台で2軸の加工が同時に行える省スペースな旋盤です。この機械は油圧を使用しており、それぞれの軸に1台の油圧ユニットが搭載されています。この油圧ユニットが機械の消費電力の約15%と比較的大きな割合を占めていることから、その消費電力を削減するための技術開発に取り組みました。

電力削減のためには、油圧ユニットに搭載されたモータをインバータ制御で運転することで効率を向上させることが有効です。さらに1台の油圧ユニットで2軸の圧力をインバータ制御することで、さらなる消費電力削減を目指しました。2軸の圧力を安定して実現するには、片方の軸の油圧機器が動作する際に、もう片方の軸の油圧機器の圧力維持に影響しないようにする必要があります。油圧回路の見直しとインバータの制御パラメータの調整を行い、互いの軸に影響を与えないシステムを構築しました。その結果、**製品の消費電力を10%削減**することができました。この油圧ユニットシステムは2024年から販売する機械に順次搭載され、納入先でのエネルギー消費量削減に貢献しています。



油圧ユニット

TOPICS 2

自動ワインダー新機種での環境負荷低減

繊維機械事業部が2023年に発売した自動ワインダーの新機種「Alcone」では、製品の省エネルギー設計に加え、工場での製造工程でも環境負荷低減に取り組んでいます。

● 稼働効率の向上による省エネルギー化

消費電力の大きいプロワーの制御改善をはじめ、さまざまな制御の最適化や装置の効率化などの積み重ねを通じて製品の省エネルギー性能を高めました。その結果、Alconeの生産単位あたりの電力(1kgの糸の生産に必要な電力)を前機種比で5%低減させました。

● 製造工程での鉄の再利用

当社の犬山事業所内の板金加工およびグループ会社内の切削加工の工程で排出された鉄の端材や切粉を、自動ワインダーの主要部品である鉄製の「ドラム」の素材として再利用しています。ドラムの鉄材料の約60%に社内でリサイクルした鉄を用いており、年間約216t*の鉄の使用量削減を見込んでいます。

※120,000ユニット/年(2023年度生産量)の場合。ドラムの重量は3kg/個として計算。

● 部品の接合方法をレーザー溶接に変更

加賀工場での各種部品の接合工程では、接合方法を銅ろうからエネルギー効率の高いレーザー溶接へ切り替えを進めています。レーザー溶接に変更することで、接合工程の設備で使用する電力を大幅に削減でき、プロパンガスや水の使用も不要となります。切り替えは今年度から段階的に実施する予定です。

引き続きCO₂排出量削減や資源の有効利用に向けたさまざまな改善に取り組んでいきます。



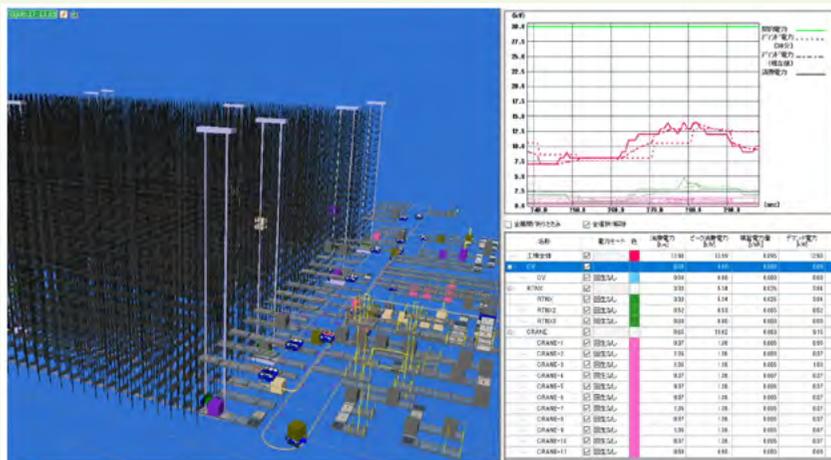
TOPICS 3

自動倉庫の電源容量最適化に向けた電力シミュレーション

L&A事業部では、搬送シミュレーションを利用して自動倉庫全体の使用電力の計算を行うことにより、実際の稼働に即した電源容量を算出する開発を進めています。従来はシステムの電源容量として、想定される最大の容量（ピーク容量）をお客様に提示していましたが、実際の稼働条件によっては過剰な電源容量となる場合があります。

そこで搬送シミュレーションに電力計算を組み込むことにより、実際の稼働条件に基づく、より精度の高い定格容量を提示できるようになりました。この定格容量は従来のピーク容量に比べて2~5割程度削減されています。お客様がこの定格容量を元に電源設備設計を行うことで、自動倉庫に必要な受配電設備を最適なサイズで設計することができ、配電機器や配線のサイズダウンとそれに伴う使用部材の削減が可能となりました。

今後は電力シミュレーション技術をさらに発展させ、エネルギー消費の観点で稼働条件および機器動作の最適化を行い、省エネ運転システムの実現に向け開発を進めていきます。



TOPICS 4

作業服の回収・リサイクルをスタート

当社では2023年に社員が着用する作業服をリニューアルし、使用済み作業服の回収・リサイクルを行う体制を整えました。

作業服の生地素材は、伊藤忠商事株式会社が展開する環境配慮型素材「RENU®」と、当社の繊維機械「VORTEX精紡機」の糸を使用したポリエステル100%のオリジナル生地です。今後、使用済みの作業服はすべて回収し、提携リサイクル工場にて繊維を粉砕、フェルト化して、車の内装材などの産業資材として再利用されるマテリアルリサイクルを行います。

新しい作業服を企画・製作するにあたっては、環境に配慮した素材使用とリサイクルに加えて、安全性や機能性の向上なども考慮しました。安全性に関しては、帯電防止仕様や視認性向上のための反射材を採用するとともに、裾が機械や設備に巻き込まれるなどの危険がないかを繰り返し検証しました。デザイン面においては、年齢や性別などを問わないユニバーサルデザインを採用し、性別による体形の違いを意識した幅広いサイズ展開を行っています。また妊娠中も安心して快適に作業できるよう、妊娠中の体形変化に配慮したマタニティ用作業服の貸与も開始しました。

資源循環の取り組みの一つとして、今後本格的に始まる使用済み作業服の回収・リサイクルを確実に実施できるよう運用していきます。



回収用ボックス



マタニティ用作業服

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:208名/2024年4月現在)。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も担っています。

■ コンプライアンス活動推進体制図



■ 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、「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を運用しています。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年度は計46件のコンプライアンスに関する通報・相談があり、いずれも適切に対応しています。

本制度により、従業員はもとより、広く社内外のステークホルダーの皆さまからご意見をいただき、社内での迅速な是正・改善に努めてまいります。

■ コンプライアンス教育

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。加えて昨年度は、コンプライアンス推進委員を対象に、企業を取り巻く法令の基礎知識や自職場でのコンプライアンスに関する相談への対応方法を学ぶことを目的に、専門的な知見を持つ外部講師を招いて研修を行い、128名が受講しました。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。

■ 利益相反申告制度の運用

村田機械グループでは「ムラテック行動規範」で公正な事業慣行の実践について定めています。その取り組みの一環で、利益相反の状況もしくはそのおそれがある場合に、従業員がいつでも会社に申告できるよう、利益相反申告制度の運用を2024年2月より開始しました。申告制度の整備と従業員への周知を通じて、利益相反行為の確実な回避と早期対処に努めてまいります。

リスクマネジメント

BCP

■ BCPに対する考え方

村田機械グループでは、緊急事態においても人命を確保し、事業を継続することを目的にBCP（事業継続計画）への取り組みを進めています。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、それらに対するマニュアルや計画の策定、危機管理体制の構築、教育訓練を通じて改善を繰り返し、実効性の高いBCPを目指しています。

■ 教育訓練の充実

従業員のBCPの理解を深めるため、毎年のeラーニング、防災訓練や避難訓練のほか、部門単位で復旧対応を体験する小規模な机上訓練を毎年行っており、2023年度は87部門で実施しました。事業所間での連携を確認するための訓練も年1回実施しています。昨年度は発生確率が高いとされる南海トラフ巨大地震を想定して事業所間の協力要請や支援の方法について確認しました。これら教育訓練の後に現状の課題を洗い出し、課題や気づきを次の施策に反映させることで、より実効性の高いBCPの構築を進めています。



BCP 教育テキストより

■ 多様なリスクを想定したBCP

自然災害以外にも、被害の深刻度や発生頻度から当社にとって重大な脅威であるサイバー攻撃や、そのほか停電などの緊急事態に対しても対策を進めています。対応フローを整備するとともに、それらを有効に活用できるかを検証するために、緊急事態発生を想定して関係者間での対応を協議する机上訓練を行いました。多様化するリスクに備えるため、今後もさまざまなリスクを想定して経営における対応の優先度を決定し、それらリスクへの対応策の拡充を図ります。

TOPICS 1

災害用備蓄品の増強

当社で最多の従業員が働く犬山事業所では、近年の従業員数の急増を背景に、改めて災害用備蓄品の必要数の見直しを行いました。

見直しにあたっては、従来「帰宅困難者を迅速かつ安全に帰宅させる」方針に基づき備蓄品の内容と数量を決めていましたが、現在は「むやみに移動・帰宅を開始しない」という基本原則が主流であることも考慮しました。

有事の際に帰宅者・帰宅困難者・復旧要員へ適切に備蓄品を配布し、迅速な事業復旧ができるよう、以下のような備蓄品の追加購入を行いました。

- 保存水、保存食料、災害用簡易トイレの不足分
- 生理用ナプキン
- 帰宅困難者対応に必要な折り畳み便座、トイレ用テント、台車
- 災害対策本部への臨時の電気供給のためのフォークリフト接続型電源、ガスボンベ式発電機

南海トラフ地震発生時には強い揺れと津波が想定される伊勢事業所でも、従業員の増加などによる必要数の見直しを行うとともに、従業員との協議の結果に応じて保存水・保存食料を追加するなど、備蓄品の拡充を実施しています。



犬山事業所の備蓄品倉庫



伊勢事業所の備蓄品倉庫

サプライチェーンマネジメント

私たちは重要なビジネスパートナーであるサプライヤーと、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活動を通して、社会に対して持続的で安定した価値提供に努めます。

■ RBA^{※1}行動規範の遵守

当社は各国の法令・社会規範に加え、RBA行動規範を支持し、遵守に取り組んでいます。RBA行動規範では、労働環境が安全であること、労働者に対して敬意と尊厳を持って処遇すること、環境への責任を果たすこと、および業務を倫理的に行うことの基準が規定されています。

2022年7月には、当社の主要な製造工場である犬山事業所で、RBA行動規範に基づく第三者監査である「VAP監査」を受けました。その後の是正活動を経て、2023年7月に「ゴールド」の認証を取得しており、継続的な改善に取り組んでいます。

当社の方針やRBA行動規範の遵守推進にあたっては、サプライヤーや構内協力会社のご理解・ご協力も大切であることから、説明会や面談の実施などの取り組みを行っています。

※1 RBA (Responsible Business Alliance: レスポンシブル・ビジネス・アライアンス): グローバルな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。

● 「村田機械ビジネスパートナー行動指針」の展開

2023年度、RBA行動規範の要素を含む、当社がサプライヤーに遵守いただきたいと考える事項を網羅した「村田機械ビジネスパートナー行動指針」を作成しました。まず当社の主要一次サプライヤー向けに当指針を配布・伝達し、その遵守についてサプライヤーと村田機械の双方で協力して取り組むことをお願いしています。また内容の理解を深めるため、対象となるサプライヤー各社に訪問もしくはオンライン面談を実施し、本行動指針の遵守の目的や具体的な取り組みについてお伝えしています。

● サプライヤーアンケート調査の実施

当社の主要一次サプライヤーに、上記の行動指針の内容に関してどの程度の取り組みが実施されているかを、毎年のアンケート調査で確認しています。2023年度は123社にご回答いただきました。アンケートではRBA行動規範や当社方針に基づき、表中の5つの分野について確認しています。得点率に改善が見込めるサプライヤーに対しては、現場監査やオンライン面談の機会を活用して現状の課題の確認と改善提案を行いました。

■ サプライヤーアンケート調査結果 (2023年度、主要5分野)

| 分野 | 得点率 70% 以上 | 得点率 70% 未満 |
|------|------------|------------|
| 労働 | 104 社 | 19 社 |
| 安全衛生 | 93 社 | 30 社 |
| 環境 | 72 社 | 51 社 |
| 倫理 | 86 社 | 37 社 |
| BCP | 67 社 | 56 社 |

※対象: 主要サプライヤー123社

● サプライヤー監査の実施

アンケート調査結果やその他当社基準により選定したサプライヤー12社に対して、改善を支援するための現場監査を行いました。取り組みの進め方や現状判断についてのご質問に対しては、当社からフォローアップを行いました。なお法令への抵触など緊急度の高い状況は見受けられませんでした。



● RBA行動規範に関する説明会の開催

当社の構内で業務に従事されている請負会社、派遣会社を対象に、RBA行動規範の内容をご理解いただくための説明会を2023年度も開催しました。グローバルな基準である同規範は、日本での基準とは一致せず理解しにくい内容も含まれるため、それらに配慮した説明を行っています。またこれを機会にRBA行動規範の遵守へのご協力をお願いし、同意をいただきました。



● 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、障がいのある方々が経営される企業(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

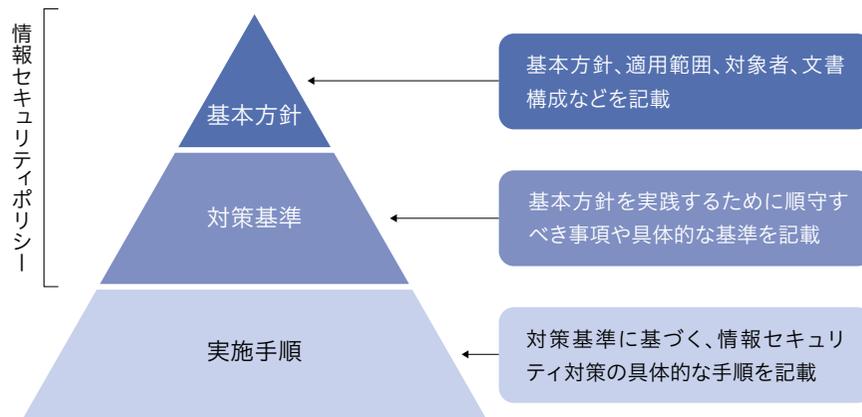
■ 基本的な考え方と取り組み概要

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上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、経営陣の指示のもと、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。定期的開催している「情報セキュリティ委員会」では、最高情報セキュリティ責任者のもとで、全社的視点で取り組むべき情報セキュリティ対策の検討、インシデントの調査報告や、再発防止の議論を行っています。各事業部・部門においては、情報セキュリティ責任者が中心となり、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には迅速に対応しています。

■ 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。2023年度は、海外拠点にも準用できる国際規格(ISO/IEC 27001/27002:2022)をベースとした方針・対策基準に見直しました。グローバル共通の基準で情報セキュリティの基盤強化に取り組めます。

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手法、複数の地域の拠点で補完することで、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の実施し、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を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。

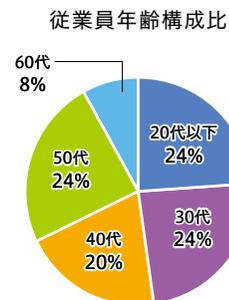
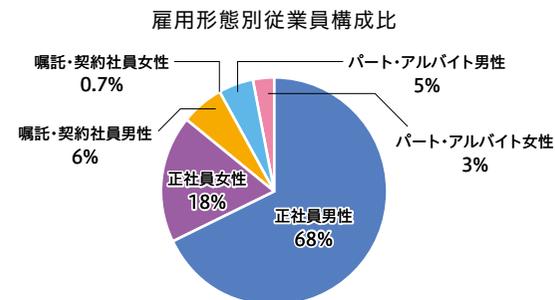
実績データ

本ページのデータの算出対象範囲は村田機械株式会社(単体)です。

■ 従業員構成

| | 単位 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | (3月期) |
|----------------------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| 正社員 | 人 | 3,313 | 3,818 | 3,670 | |
| 男性 | | 2,635 | 3,034 | 2,908 | |
| 女性 | | 678 | 784 | 762 | |
| 嘱託・契約社員 | 人 | 224 | 259 | 285 | |
| 男性 | | 204 | 235 | 257 | |
| 女性 | | 20 | 24 | 28 | |
| パート・アルバイト | 人 | 176 | 247 | 325 | |
| 男性 | | 83 | 150 | 206 | |
| 女性 | | 93 | 97 | 119 | |
| 平均年齢 ^{※2} | 歳 | | | | |
| 男性 | | 41.7 | 41.6 | 41.6 | |
| 女性 | | 37.0 | 37.0 | 37.2 | |
| 団体交渉協定の対象となる従業員の割合 ^{※1} | % | 55.5 | 53.1 | 52.5 | |

※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)/(2024年4月1日現在の総従業員数)



■ 社員の定着

| | 単位 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | (3月期) |
|--------------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| 平均勤続年数 ^{※2} | 年 | | | | |
| 男性 | | 16.5 | 16.0 | 16.1 | |
| 女性 | | 13.2 | 12.7 | 12.8 | |
| 入社3年後定着率 | % | | | | |
| 男性 | | 92.6 | 91.8 | 93.8 | |
| 女性 | | 96.6 | 90.5 | 81.8 | |
| 自己都合による離職率 ^{※3} | % | | | | |
| 男性 | | - | 2.0 | 2.1 | |
| 女性 | | - | 4.5 | 2.8 | |

※2 平均年齢・平均勤続年数：算出対象の区分を所属会社ベースに変更し、過去の数値を修正

※3 自己都合による離職率算定方法：(2023年4月1日～2024年3月31日の間の離職者総数)/(2024年4月1日現在の総従業員数)

■ 雇用・賃金

| | 単位 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | (3月期) |
|------------------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| 新卒採用者数 | 人 | 101 | 153 | 136 | |
| 男性 | | 74 | 114 | 110 | |
| 女性 | | 27 | 39 | 26 | |
| キャリア採用者数 | 人 | 91 | 148 | 103 | |
| 男性 | | 73 | 114 | 79 | |
| 女性 | | 18 | 34 | 24 | |
| 障がい者雇用者数 | 人 | 86 | 96 | 103 | |
| 障がい者雇用率 | % | 2.22 | 2.36 | 2.39 | |
| 女性の役職者数 ^{※4} | 人 | 89 | 105 | 120 | |
| 役職者全体に占める女性の割合 ^{※4} | % | 5.48 | 6.25 | 7.05 | |
| 外国人従業員数 ^{※5} | 人 | 106 | 188 | 252 | |
| 男女の賃金の差異 ^{※6} | % | | | | |
| 全従業員 | | - | 62.7 | 65.05 | |
| 正社員 | | - | 65.4 | 67.26 | |
| パート・有期社員 | | - | 50.1 | 53.26 | |

※4 役職者：係長クラス以上 ※5 技能実習生を含む、日本国籍以外の人

※6 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 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | (3月期) |
|---------------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| 有給取得年平均日数 | 日 | 9.8 | 11.6 | 12.0 | |
| 育児休業取得率 ^{※7} | % | | | | |
| 男性 | | 30.7 | 53.1 | 78.6 | |
| 女性 | | 108.3 | 78.1 | 134.6 | |
| 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 ^{※8} | 人 | 100 | 98 | 104 | |
| 男性 | | 0 | 2 | 2 | |
| 女性 | | 100 | 96 | 102 | |
| 介護休業者数 ^{※9} | 人 | 2 | 0 | 3 | |
| 男性 | | 1 | 0 | 1 | |
| 女性 | | 1 | 0 | 2 | |
| 介護時間短縮勤務者数 ^{※10} | 人 | 1 | 1 | 2 | |
| 男性 | | 0 | 0 | 0 | |
| 女性 | | 1 | 1 | 2 | |

※7 分子/分母の対象者が異なるため100%を超えることがある

※8 2024年4月1日現在、当該制度を利用している人数

※9 正社員のみ

※10 当該年度に休業期間を開始した人数

実績データ

■ 労働災害件数 ※11

| | 2020年 | 2021年 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | (3月期) |
|------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 休業災害 (休業1日以上) | 6 | 1 | 2 | 4 | 3 | |
| 不休災害 (休業1日未満) | 12 | 13 | 14 | 15 | 12 | |
| | | | | | | (件) |

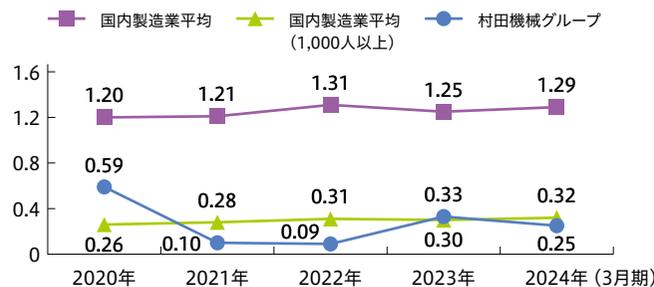
※11 対象:村田機械グループのうち主要拠点(本社/犬山/伊勢/加賀/ムラテックメカトロニクス(株)滋賀・大分)で働くすべての人。ただし、派遣社員を含み、委託・請負社員は含まない

※12 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す

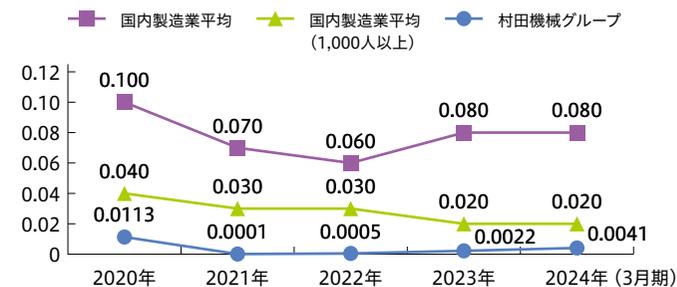
※13 1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す

※14 国内製造業平均は厚生労働省の労働災害動向調査より引用

■ 労働災害度率 ※12・14



■ 労働災害強度率 ※13・14



■ 社員の健康

| 項目 | 指標 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | 目標値 (~2027年) | (3月期) |
|---------|-----------------------------|--------|--------|--------|-----------------|-------|
| 食事 | BMIが18.5以上25未満の従業員の割合 | 64.6% | 64.7% | 63.2% | 70%以上 | |
| | 週3回以上朝食を抜いている従業員の割合 | 22.3% | 22.9% | 22.5% | 15%以下 | |
| 運動 | 週2日以上運動をしている従業員の割合 | 21.4% | 22.3% | 22.8% | 25%以上 | |
| | 毎日1時間以上歩いている従業員の割合 | 36.8% | 38.3% | 38.4% | 40%以上 | |
| 睡眠 | 睡眠で休養が十分とれている従業員の割合 | 65.1% | 64.6% | 63.6% | 70%以上 | |
| 喫煙 | 喫煙している従業員の割合 | 20.5% | 20.3% | 19.5% | 18%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 | 91.7% | 93.5% | 92.8% | 95%以上 | |
| | 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 | 13.1% | 12.1% | 12.0% | 10%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% | |
| | 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 | 88.0% | 89.0% | 90.8% | 90%以上 | |

対象:村田機械(株)、ムラテックメカトロニクス(株)、ムラテックフロンティア(株)、村田パーツ販売(株)、ムラタシステム(株)、ムラテックCCS(株)、村田ツール(株)、(株)テクノアドバンス、ムラタエンジニアリング(株)、村田興産(株)、村田機械健康保険組合

■ 環境パフォーマンスデータ ※15

| | 単位 | 2022年 | 2023年 | 2024年 | (3月期) |
|-------------------------|------------------|---------|---------|---------|-------|
| CO ₂ 排出量 ※16 | | | | | |
| 総量 | tCO ₂ | 33,279 | 33,193 | 27,639 | |
| 原単位 ※17 | % | 85 | 73 | 62 | |
| 廃棄物排出量 | | | | | |
| 総量 | t | 6,480 | 7,127 | 6,256 | |
| 原単位 ※17 | % | 78 | 76 | 69 | |
| 水使用量 | | | | | |
| 総量 | m ³ | 209,650 | 207,964 | 186,678 | |
| 原単位 ※17 | % | 90 | 82 | 74 | |
| VOC排出量 | | | | | |
| 総量 | kg | 58,052 | 59,771 | 48,950 | |
| 原単位 ※17 | % | 149 | 120 | 176 | |

※15 対象: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)滋賀・大分

※16 2023年3月期の値を定義見直しにより一部修正

2024年3月期より各電力会社ごとの排出係数を使用

(2023年3月期までは基準年2018年3月期の代替値の排出係数を使用)

※17 基準年2018年3月期を100%とした値