CSR REPORT 2017

muratec

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。

企業概要

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
営業内容
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
従業員数
3,160 名（グループ 6,730 名）
※2017 年 4 月現在
売 上 高
【単独】1,984 億円
【連結】2,613 億円（2017 年 3 月期）
本社
〒612 - 8686
京都市伏見区竹田向代町 136

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（ボルテックス精紡機、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
モノ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

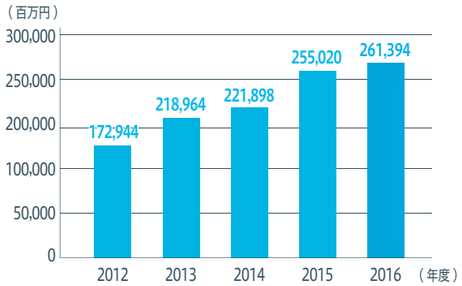
クリーン FA 事業部

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。

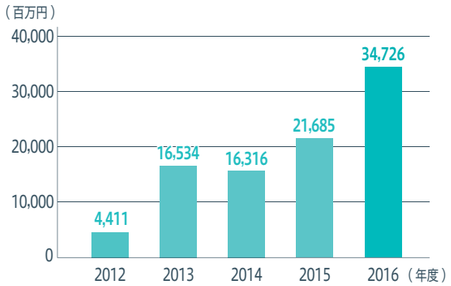
主な製品
半導体工場向け搬送システム
搬送制御・管理システム

業績

■売上高の推移（連結）

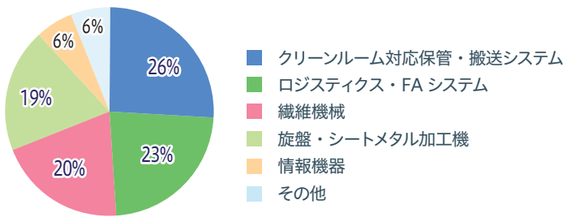


■営業利益の推移（連結）



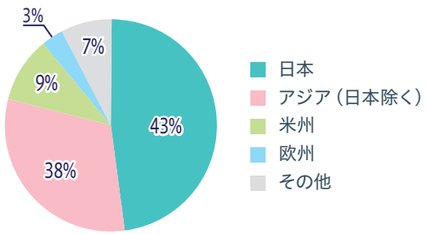
■事業領域別売上高構成比（連結）

2017年3月期　事業領域別連結売上高　261,394百万円



■地域別売上高構成比（連結）

2017年3月期　地域別連結売上高　261,394百万円



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く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。

Asia

KYOTO
GUMI
BEIJING
SHANDONG
JIANGSU
SHANGHAI
ZHEJIANG
GUANGZHOU
SHENZHEN
HONG KONG
TAIPEI
HSINCHU
TAICHUNG
TAINAN
MUMBAI
COIMBATORE
DELHI
BANGKOK
SINGAPORE
HO CHI MINH CITY
BANDUNG

Europe&Middle East

ULVILA
DRESDEN
DÜSSELDORF
DUBLIN
GRENOBLE
ISTANBUL
NESS ZIONA
CAIRO
DUBAI

North&South America

GRIMSBY
SALT LAKE CITY
PHOENIX
CHARLOTTE
NORCROSS
DALLAS
MEXICO CITY
QUERETARO
SÃO PAULO

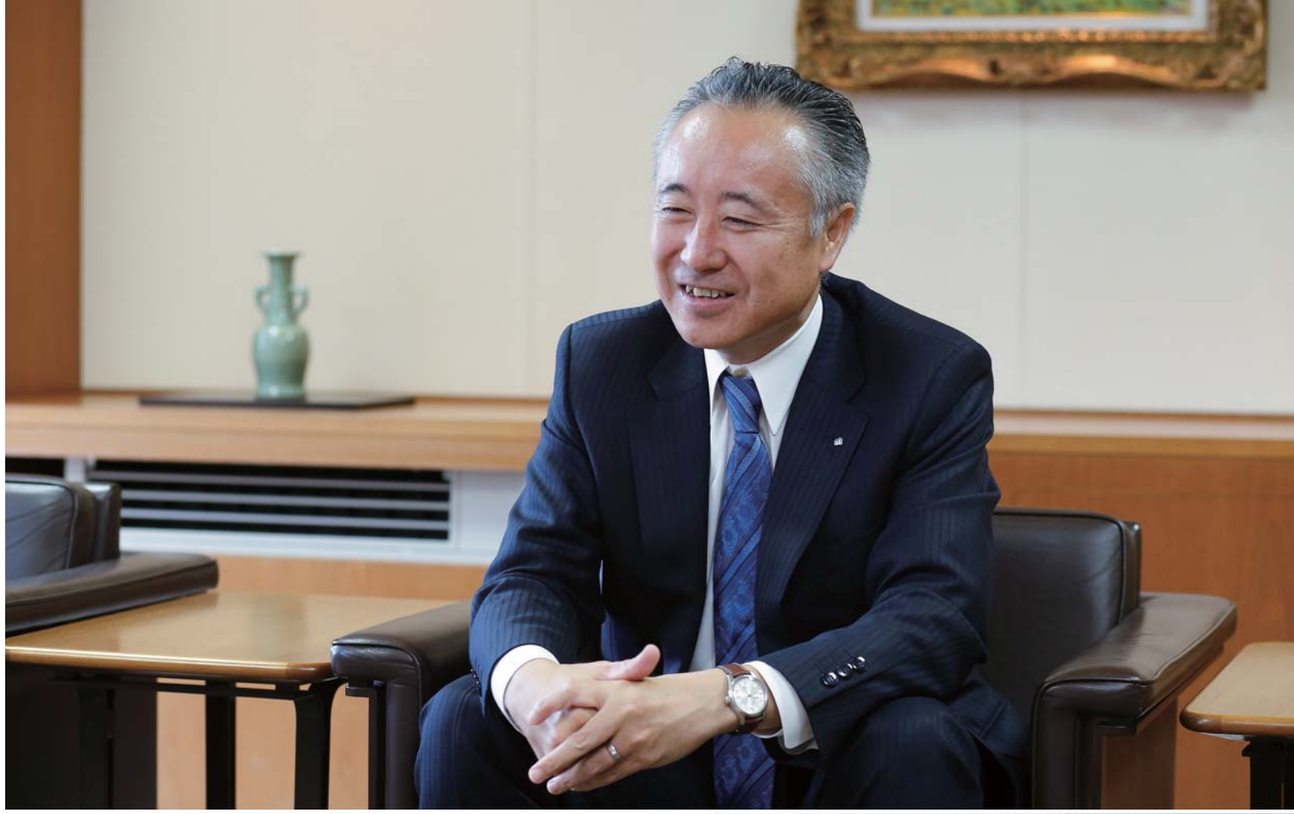
本社事業所（京都）

MURATA DO BRASIL

村田机械（上海）有限公司

MURATA MACHINERY EUROPE

MURATA MACHINERY USA



私たちは、産業機械から情報機器まで、お客様の価値創造のお手伝いをさせていただく機械メーカーです。「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」という理念のもと、人にやさしいテクノロジーを提供してまいりました。企業理念を通じたさまざまな挑戦の積み重ねと確かな歩み、すなわち、私たちの本業における製品とサービスの提供を通じた社会への貢献こそが、村田機械の社会的責任であると考えます。

「つながりを見つけよう」を全社テーマとする新３カ年計画が昨年4月に始まりました。中国市場の減速や円高など新たな懸念材料の下でのスタートでしたが、いずれも後半には好転し、半導体産業の好況も加わって、売上高・経常利益いずれにおいても連結で創立以来最高の業績で終えることができました。少子高齢化による人手不足で、当社の自動化・省力化設備へのニーズは高まりつつあります。この追い風を受け止めることができた背景として、製品のみならず業務品質の向上を「早く」「徹底して」「チームで」実現できたことや、根気強く磨いてきた当社Only One技術が市場に根づいたこと、一方で不採算事業の再編成が実を結びつつあることなどが挙げられます。

創立８０周年に際し、私たちは「今をつないで未来を拓く」というメッセージを定めました。これは、過去の多角化の結果として今ある会社の姿をあるがままに引き受けつつ、未来に向けて思い切った挑戦をしようという決意表明です。私たちが「つながり」をめざす理由。それは、グローバル市場における競争環境の変化、急激なITの発展による製造業の変化、そして社会が直面する諸問題という３つの課題に対応するためには、多様な事業と人材を擁する当社の特色を活かすことが最も効果的であり、またそれがいちばん私たちらしいやり方であるように思えるからです。

特に社会的課題としての人手不足や長時間労働は、決して他人事ではなく、私たち自身の足許の課題です。長期的にも、人の採用・教育・定着は、少子高齢化する社会の中で組織が持続的に成長、進化するための最大の鍵となってきます。これらの課題に取り組む上で、多様な働き方や価値観を受け入れ、お互いに尊敬し合える土壌をつくること、すなわち社員一人ひとりが「つながる力」や「つながりを見つける力」を高めることが今ほど必要なときはありません。

私たちは今、直面する３つの課題に取り組む道のりの、ほんの入り口に立っているにすぎません。長く険しく不確かな道かもしれません。しかし、後戻りは許されません。また、変動の時期においては特に、自ずと展望が開けるのを待つよりも、まずできるところから行動を始めることが大事だと思っています。会社とは、一人では背を向けたり躊躇したくなるような挑戦に、皆で寄ってたかって取り組む場です。そのような会社のひとつとして、私たちにしかできないつながりを、この３年で見つけていきたいと念じています。

村田機械株式会社
代表取締役社長　村田大今

特集1

社内の対話を重視した　つながるワールドカフェの開催
～つながるために、一人ひとりができること～

当社は、これまで、強みである多様性を活かし、新しい技術の創造を通じて、豊かな社会の実現に貢献してまいりました。
昨年度、80周年を迎えた当社は、社会環境の変化に柔軟に対応し、次の時代を切り拓く企業となるべく、
「つながり」というキーワードを掲げ、「つながるプロジェクト」を発足。27の活動がスタートしました。
その活動のひとつとして、「つながり」をテーマに、社員どうしが対話をする「つながるワールドカフェ」を、各地で開催しました。

Link to the Future

テーマは、「つながるために、一人ひとりができること」

80周年を迎えるにあたって、企業メッセージとして打ち出した「つながり」というキーワード。
とはいえ、つながりと一言で言っても、人によって、とらえ方や意見はさまざまです。そこで、多様な考え方を持つ社員どうしが一同に会し、自身が思う「つながり」について自由に語り合う機会として、ワールドカフェの手法を採用しました。
カフェでは、コーヒーやお菓子を用意し、さらなるリラックス効果を生み出すためにBGMも流します。
参加者は、役職も部署も関係なく、互いに一人の人として、安心安全な場で、自由に意見を出し合います。
笑顔を浮かべながら、しかし、時には真剣な表情で、自分の考えを語りながら、同時にお互いの話にも真剣に耳を傾けます。

つながるワールドカフェ
開催実績

参加人数　計 454 名
実施回数　計 15 回
開催事業所数　5 事業所

ワールドカフェとは？

Juanita Brown（アニータ・ブラウン）氏と David Isaacs（デイビッド・アイザックス）氏によって、1995 年に開発・提唱された会議での討論の方法のひとつ。参加メンバーの組み合わせを変えながら、4～5人単位の小グループで、本物のカフェのようにリラックスした雰囲気の中でテーマに集中した対話を行います。対話を通じて、気づきを深めることで、個人の行動の変化につなげることを目的としています。

ワールドカフェの特徴は、「答えは一人ひとりの中にある」ということ

参加者からは、実にさまざまな気づきが語られました。「同じ事業部や事業所内で、普段から話をしているメンバーだが、対話を深めるうちに知らない一面が見られて良かった。」「和やかな雰囲気だと、自然と話しやすくなるし、相手の話もよく聞くことができる。職場でも、自らがそういう雰囲気を出せるように、今日の気づきを実践していこうと思う。」といった声などが挙げられました。

つながった先にあるもの。それは新しい価値の創造。

「つながり」が本当の価値を生みだすのは、ちがうもの同士がつながったときであり、それ自体がワクワクして楽しいことでもあります。あえて日常のルーティンから外れ、新しいつながりを見つけることで、これまでにない価値を生み出していきたい。その機会の一つとして、今後もワールドカフェを社内で展開していきます。

また、その先にあるものは、企業理念にも掲げられている、豊かな社会の実現と、社員一人ひとりの幸せです。その中核となるのは、「新しい技術の創造」であると考えています。

特集2

～事業を通じた社会的課題解決への貢献～

中小企業のお客様をサイバーリスクから守る！

昨今、社会課題となっているサイバーリスク。その課題を製品を通じて解決すべく、当社の情報機器事業部が新たに開発した情報セキュリティ対策製品、それが「InformationGuard」です。開発経緯を商品企画担当者の声とともに送ります。

InformationGuard

他事業部とのシナジーの可能性こそ当社の強みであり、まだまだ伸びしろのある潜在価値

情報機器事業部がこれまで培ってきた強みを活かし、今後もお客様のニーズに応える製品やサービスを提供し続けるためには、事業部内での連携以上に、同じ社内の他の事業部との連携をこれまで以上に柔軟に行うことが重要と考えます。

全社マーケティング会議という企画マーケティング部門を中心とした、事業部やグループ会社の枠を超えた情報交換の場が定期的に開かれているのですが、実際、InformationGuard の開発では、こういった場が、構想の裏付けや気づきの場になっていました。

お客様のビジネスや課題解決を支えるのが我々の使命です。そのためにも、より、お客様の生産性や業績の向上につながる製品・サービスを提供し続けるとともに、同じ使命を持った他部門の仲間とつながり、お互いの強みを活かすことができる、新しい未来を切り拓ける集団であり続けたいと思います。当社にはまだまだ、多くの可能性があります。

我々の「こだわり軸」

当社の情報機器事業部が立ち上がったのは、1972 年。日本で初めて一般電話回線用の FAX を製品化。その後、FAX・デジタルコピー・プリンター・スキャナーなど、複合的な機能をもつMFP（Multi Functional Peripherals/デジタル複合機）ビジネスに進出しました。

多くの複合機メーカーがひしめく市場で、当社が選ばれる「価値」はなにか？それは、本当に使える機能として追求した、" シンプルで誰にでもわかりやすい操作性 "、そして、" ビジネス機としての耐久性 "。この想いを実現すべく、「使いやすさ」と「堅牢さ」を軸に、製品開発、そして、お客様への「きめ細やかなアフターサポート」を行ってきました。その結果、特に中小規模のお客様のニーズと相まって、当社の製品サービスを受け入れていただけるようになり、「ムラテックさんにまたお願いしたい」と言っていただけるまでに「信頼」を積み上げてまいりました。

取り扱う情報が紙からデータへ変化するオフィス環境の課題

そんな中、情報機器事業部にとって転機となったのが、情報セキュリティへの関心の高まりです。昨今、コンピュータウイルス感染による情報漏えいや改ざん事故などのいわゆるサイバーリスクから、企業の大切なデータ資産をいかに守るのかが、多くの企業にとっての課題となっています。情報伝達の手段や情報そのものが紙からデータに置き換わる中で、これまで以上に社内ネットワークの複雑な情報セキュリティ対策がオフィスに求められるようになってきています。しかし、多くの中小規模のお客様にとっての課題は「誰がそれをできるのか？」ということ。そこに、我々の「こだわり」を活かせるはず！と情報セキュリティビジネスの必然性を感じたのです。

情報セキュリティ分野に乗り込む

2016 年に販売開始した「 InformationGuard 」は、そうした中小規模のお客様のお困りごとを解決すべく開発しました。ビジネスコンセプトは、「我々が御社のIT 担当です」。つまり、高機能ストレージ（データ保管、データバックアップと復元）に、ゲートウェイセキュリティ機能（＊）をオールインワンで提供し、かつ、それらを「製品保証も込みで 5 年間」、我々がサポートすることで、IT 担当者がいなくても、お客様の大切なデータ資産の安全な保護と快適な利用を実現します。

シンプルに誰にでもわかりやすいサービス内容、そして、堅牢で知られた我々の設計技術に裏打ちされた製品本体、そこに、情報機器開発で培ったソフトウェア技術を駆使した情報セキュリティ機能。当社ならではの強みを活かしながら、時代の変化に合わせて、お客様の円滑なビジネスをサポートする。これこそが、我々が事業を通じて提供できる価値そのものです。

＊ゲートウェイセキュリティ機能＝ファイアウォールやIPS（不正アクセスを検知して攻撃を防ぐシステム）、アンチウイルス、メールのスパム判定など、ネットワークの出入口に設置してインターネットからの不正侵入やウィルスなどの脅威から社内ネットワークを多層防御するセキュリティ機能のこと。

商品企画者の声：

情報機器事業部　OA 商品企画室
平岡 徹

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、お取引先様、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。

私たちの社会的責任

"広く社会にとって有用な存在であり続けるために"

企業とは、公正な競争を通じて利潤を追求する経済主体です。
しかしこの定義は、私たちの存在意義を正しく語り尽くしていません。
私たちの最終目的は、利潤の獲得ではなく、広く社会にとって有用な存在であることです。
私たちの企業理念には、この目的に向けての強い信念と願望が表れています。
ただし、そこに示された、企業活動と社会貢献を結ぶ因果関係は、
自然に成り立つ法則でも自明な真理でもない、一種の仮説に過ぎません。
その仮説を、持てる限りの熱意と能力を注いで実証し続けることが、
私たちの社会的責任です。

私たちの企業理念の前半は手段を、後半は目的を示しています。
２つの目的「社員の幸せ」と「豊かな社会」は、別々のものではありません。
一人ひとりが幸せになれば、それによって構成される社会が豊かになります。
社会を豊かにしているという自覚から、人間の幸せが生まれます。
そのための手段が、前半に述べられた企業活動です。
この手段もまた、目的と別々のものではないのです。
目的が正しければどんな手段を使っても良いわけではありません。
また、手段が正しければ目的を必達できるという保証もありません。
手段によって目的が達せられているか、目的に適った手段となっているか、
すなわち、企業理念の前半と後半が正しくつながっているか、
それを確かめ続けることが私たちの社会的責任です。

ムラテック行動規範

01 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。

02 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。

03 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。

04 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。

05 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。

06 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。

07 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。

CSR マネジメント（目標・計画と実績）

主な取り組み課題

「広く社会にとって有用な存在であること」。これは、私たちの理想であり、あるべき姿です。私たちは、企業理念に基づく活動 を通じて、ステークホルダーの皆さまからの信頼や期待あるいは要請にこたえ続けることで、社会的課題の解決に貢献します。

取り組みの対象	活動テーマ	2016 年度　目標と計画	2016 年度　実績	評価	2017 年度　目標と計画
地球環境	環境マネジメントシステム	・ISO14001 の 2015 年版規格改定に向けた、社内マネジメントシステムの構築に取り組む。 ・統一事務局の統制機能を強化する。	・ISO14001 の規格改正に向けた準備が整った。 ・環境ガバナンス強化のため、滋賀・大分サイトを ISO14001 統一認証に追加した。	○ ○	・環境意識向上のために、統一事務局による全社環境教育を実施する。 ・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。
	事業活動における環境負荷低減	・CO_2 排出量原単位を 2010 年度比 15%削減（2020 年までに） ・水資源利用量原単位を 2010 年度比 5%削減（2020 年までに） ・廃棄物総排出量原単位を 2010 年度比 5%削減（2020 年までに） ・VOC の大気排出量原単位を 2010 年度比 10%削減（2020 年までに）	・CO_2 排出量原単位は、2010 年度基準年度比 19% 削減により目標達成。 ・水資源利用量原単位は、2010 年度基準年度比 5% 削減により目標達成。 ・廃棄物総排出量原単位は、2010 年度基準年度比 32% 増加により目標未達成。 ・VOCの大気排出量原単位は、2010 年度基準年度比 28% 削減により目標達成。	○ ○ × ○	・CO_2 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	品質保証体制	・ISO9001の規格改正に向けた準備を進める。	・ISO9001の規格改正に向けた準備が整った。	○	・ISO9001に基づき、品質マネジメントを維持し、品質向上に取り組む。
	品質向上	・「モノづくりの基準」を実践に活用するために、お取引先様にも展開する。	・「モノづくりの基準」の浸透を図るため、お取引先様にも e ラーニングを展開した。	○	・品質安定化と技能伝承のために、ノウハウの標準化・数値化を進める。
お取引先	透明で公正な取引の徹底	・工場監査認定制度に基づく人材育成プログラムを実施する。	・資材部において、工場監査認定制度に基づく人材育成を継続的に実施した。	○	・工場監査認定制度に基づく人材育成プログラムの継続的な改善を実施する。
	サプライチェーンにおけるCSR 推進	・お取引先様や協力業者様を対象とした CSR に関するセミナーを実施する。	・お取引先様 5 社、協力業者様 18 社に対して CSR に関するセミナーを実施した。	○	・お取引先様や協力業者様を対象とした CSR に関するセミナーを継続的に実施する。
従業員	ワークライフバランスの推進	・入退場管理システムを他事業所へも展開し、客観的な労働時間の把握をさらに行う。 ・時間外労働時間の短縮に向けて、労務管理説明会等を実施することで、労働時間管理に対する理解浸透を促す。	・東京支社・大阪支社・吉祥院事業所(京都)にて入退場管理システムを新規導入するとともに、導入説明会を実施し、計 76 名が参加した。 ・労務管理説明会を実施し、計 121 名が参加した。	○ ○	・時間外労働の改善のために、労務管理説明会等を実施し、労働時間管理のさらなる理解浸透を図る。 ・労働時間管理の強化のために、勤怠管理システムを刷新し、時間外労働に関するアラーム機能や管理機能を充実させる。
	ダイバーシティ（多様な人材の活躍）への取り組み（※）	・女性管理職・リーダー育成のための施策を実施する。 ・仕事と育児・介護の両立環境の整備に引き続き取り組む。 ・ベテラン層の活躍推進に取り組む。	・「女性リーダーシップ開発プログラム（WLP）」の 2015 年度の参加者に対してフォロー研修を実施し、継続的な育成を行った。 ・子育てサポート企業として「くるみん認定」を取得した。 ・50代の社員を対象に、キャリアデザインやライフプランに関する研修を実施した。	○ ○ ○	・「ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）推進プロジェクト」を立ち上げ、D&I 推進に向けた施策提言を行う。 ・女性リーダー育成のため、WLP を継続的に実施する。 ・仕事と育児・介護の両立環境の整備に取り組む。
	労働安全衛生の確保	・休業災害件数ゼロに向けて、社内啓発活動を継続的に実施する。 ・安全衛生や 5S に関するデイリーオーディット（毎日監査）を普及させる。 ・職場環境改善のための取り組みを実施する。 ・健康をテーマにしたセミナーや交通安全教育を実施する。	・休業災害が 4 件、不休災害が 13 件発生した。 ・安全衛生や5Sに関するデイリーオーディットを継続的に実施した。 ・セルフケアセミナーを実施し、計 285 名が参加した。 ・交通安全セミナーを実施し、計 625 名が参加した。	△ ○ ○ ○	・休業災害件数ゼロに向けて、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。 ・セルフケアセミナーを継続実施するとともに、上司向けのラインケアセミナーを実施する。 ・職場環境改善をテーマにワールドカフェを実施する。
地域社会	次世代の育成支援	・産官学連携活動への協力やモノづくり授業を実施する。	・各事業所において、産官学連携活動への協力やモノづくり授業を継続的に実施した。	○	・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	倫理水準の維持	・eラーニングや階層別研修などでコンプライアンスに関する教育を実施する。 ・社内規程の監査を実施する。	・全社員対象に「ソーシャルエンジニアリング」に関する eラーニングを実施した。（受講率 91%） ・社内規程の適切な管理と適時開示のために、規程に関する社内監査を実施した。	○ ○	・コンプライアンス意識向上のため、コンプライアンスをテーマにワールドカフェを実施する。 ・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。
	リスク管理体制の強化	・BCP の理解浸透を目的とした教育や訓練を実施する。 ・部門や事業所を超えた協力体制を整え、机上訓練・実技訓練を行う。	・新規入社者（新入社員・中途入社社員）に対する教育を開始した。 ・本社・犬山・伊勢にて、eラーニングや部門横断・事業所横断による机上訓練・実技訓練を実施した。	○ ○	・BCPのさらなる周知のために、eラーニングと実技講習を実施する。 ・BCPの実効性向上のために、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。

※ダイバーシティ（多様な人材の活躍）への取り組み＝性別、年齢、国籍、文化や価値観など従業員一人ひとりが持つさまざまな違いを認め合い、多様な人材が活躍できる環境づくりを進める取り組みのこと。

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。

●環境配慮型製品の開発と提供

・ライフサイクルを通した製品の環境性能改善
・省エネ性・利便性を高い次元で両立する製品開発
・環境配慮型製品の提供と普及による、社会全体としての環境負荷低減

●事業活動における取り組み

・環境マネジメントシステムの運用による、継続的な環境パフォーマンス改善の取り組み

村田機械環境理念・方針

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みます。

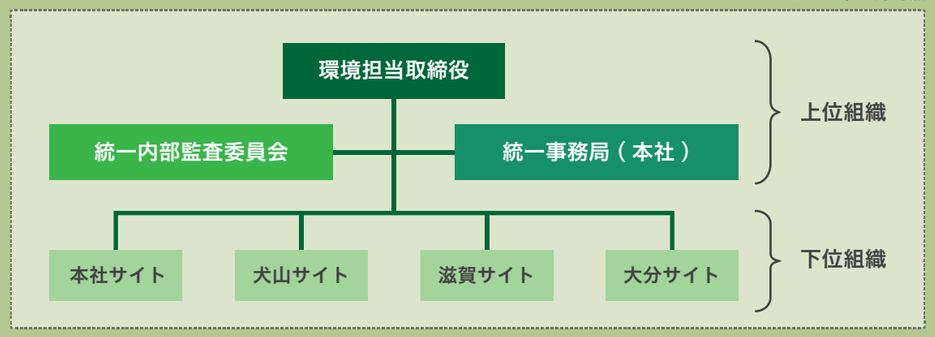
環境方針

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みます。

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．環境目標の策定と継続的改善
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

2017 年 4 月時点



事業活動における取り組み

中長期達成目標 2020

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	CO_2 排出量原単位 (※1)	2010 年度比 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 (※1)	2010 年度比 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 (※1)	2010 年度比 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 (※1)	2010 年度比 10% 削減	犬山事業所：生産金額

※1：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

マテリアルフローとは、私たちがどれだけの資源を採取、消費、廃棄しているかを「ものの流れ」で図示したものです。

INPUT(資源投入)

■エネルギー (※2)	
電力	32,485 MWh
A 重油 (※3)	247 kl
LPG	972 t
都市ガス	163 千㎥
灯油	39 kl
ガソリン	207 kl
軽油	10 kl
■水資源	
上水	40,394 ㎥
地下水 (※4)	93,499 ㎥

事業活動

調達部材・原材料

製品・サービス

お客様へ

OUTPUT（環境中への排出）

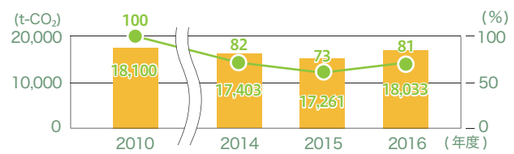
■大気への排出	
CO_2 排出	18,033 t-CO_2
■水域への排出	
下水道排水	21,139 ㎥
河川排水（浄化後）	112,754 ㎥
■廃棄物	
総排出物量	3,867 t
内（再資源化量）	3,296 t
内（最終処分量）	43 t
■化学物質排出	
PRTR 対象物質大気排出	70 t

※2: 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みません。（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）。
※3: 犬山事業所内では、A 重油を燃料とする自家発電を行っています。自家発電電力における CO_2 排出量の算定は、自家発電設備における A 重油使用量をもとに算出しています。
※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。

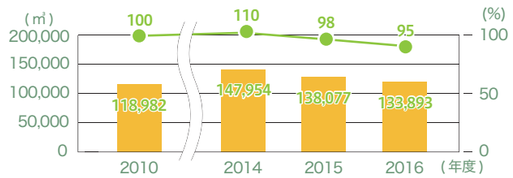
環境パフォーマンス

達成状況　達成　同水準　未達成

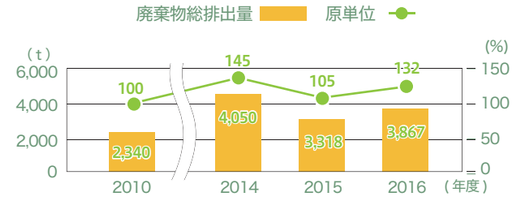
気候変動への対応



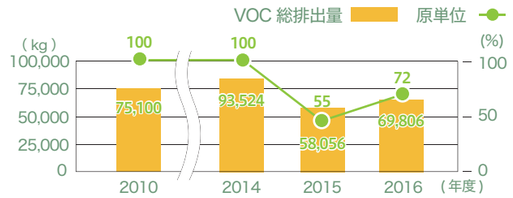
水資源の持続的な利用



循環型社会への貢献



事業所化学物質のリスク管理

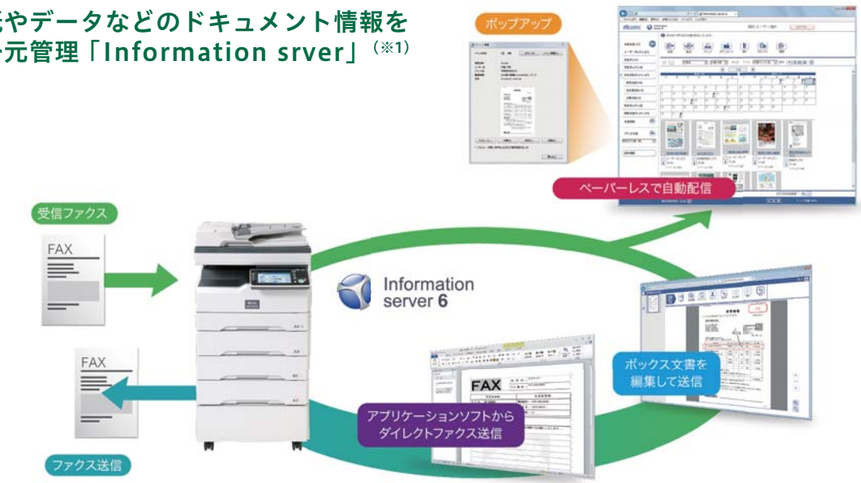


環境配慮型製品の開発と提供

当社の情報機器事業部の製品であるデジタル複合機は、環境に配慮したエコ製品として、お客様のオフィスにおいて、仕事の効率化やコスト削減、そして省エネルギーの実現に貢献しています。

昨年度は、オフィスの多様なニーズに、よりスマートに対応すべく、A3 サイズ対応のコンパクトなモノクロデジタル複合機の新製品「MFX-8230」「MFX-8200」を販売しました。

特徴1 紙やデータなどのドキュメント情報を一元管理「Information srver」(※1)



受信した FAX を自動配信

受信した FAX を紙で出力せずに、指定のユーザーや E メールの宛先、ネットワーク共有フォルダーなどへ自動配信することが可能です。必要な情報を、必要な人にすぐに配信することで、仕事の効率化とペーパーレス化を可能にしています。

パソコンからダイレクトに FAX 送信

Information server に保存した文書や、パソコンで作成した文書を、紙で出力せずに指定の FAX の宛先にダイレクトに送信することが可能です。紙出力による工数を省くことで、仕事の効率化とペーパーレス化を可能にしています。

※1：Information server ＝ペーパーレス FAX やネットワークスキャンなど、柔軟にオフィスのドキュメント共有を促進できるオプショナルキット

特徴2 使い勝手に合わせて賢く省エネ

省エネ設計で環境に配慮

機械を利用しない時は「節電」モードに切り替えることで、消費電力を抑えることができます。1 週間の平均的な消費電力量の目安となる TEC 値※2 は 1.2kWh を実現しており、これは、国際エネルギースタープログラムバージョン2.0 に適合しています。

選べる節電モード

初期モードに設定すれば、消費電力を 0.5W に抑えることができます。原稿をセットしたり、タッチパネルに接触したりすると、すぐに待機画面に復帰する別モード※3 も装備しており、使い勝手に合わせて設定を変更できます。

環境基準・認定への適合

- 国際エネルギースタープログラムに適合
- エコマーク認定を取得
- グリーン購入法の判断基準に適合

最小電力 0.23 W でファクス受信

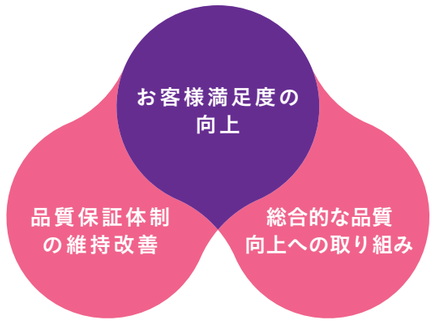
夜間など、機械を操作しない時間帯などは、受信 FAX のみに応答する「最小電力モード」に移行します。これにより、待機電力 0.23Wという超低電力を実現。省エネに貢献します。

※2：国際エネルギースタープログラムで定められた測定法による数値
※3：本モードでの消費電力は 14W となります。

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

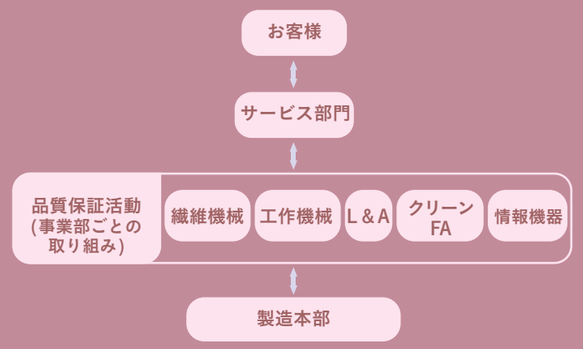
村田機械品質方針

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

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。

事業活動におけるすべてのプロセスにおいて、製品品質やサービス品質の継続的改善を図り、お客様満足度の向上に努めています。

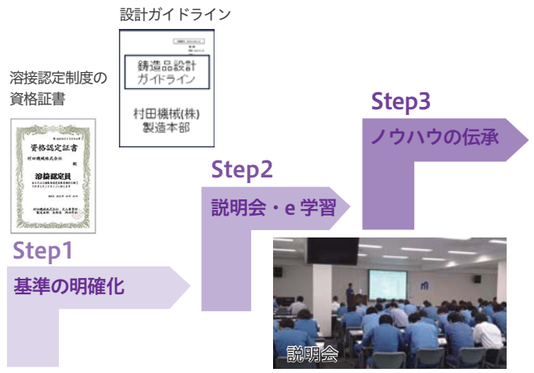


TOPICS
ノウハウ・技術の伝承を通じて、さらなる品質向上につなげる

当社の製造本部では、品質向上のために､「モノづくりの基準」の浸透に継続的に取り組んでいます。これは、モノづくりのプロセスにおけるあいまいな表現などを、基準で明確にすることによって、不具合件数を削減していこうとする取り組みです。

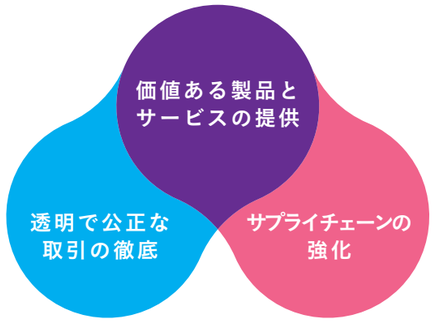
昨年度は、さらなる品質向上をめざして、モノづくりのノウハウの伝承に取り組みました。具体的には、これまで熟練技術者に依存していた「鋳造現場」で使われるさまざまなプロセスなどを数値化し、若手作業者への伝承を進めました。

モノづくりのプロセスの標準化が進むことで、世代が変わっても、安定した品質を維持できる組織体制をめざします。



お取引先の皆さまとともに

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、お取引先の皆さまとともに、世の中に価値ある製品とサービスを提供します。



- 透明で公正な取引の徹底
- サプライチェーンの強化

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。

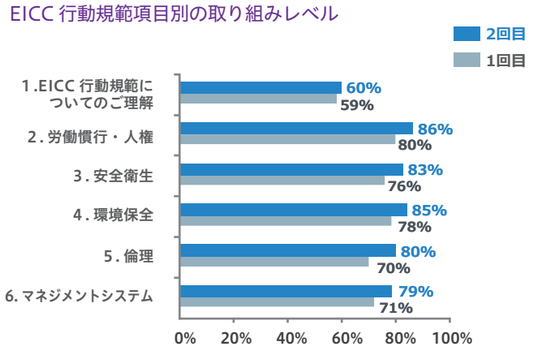
サプライヤーアンケートを実施

当社は、お取引先様とともに、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。

そこで、毎年、クリーン FA 事業部の製品に関する主要なお取引先様に対して、CSR の取り組み状況について調査すべく、EICC 行動規範 (※) に則った、サプライヤーアンケートを実施しています。２回目となる昨年度のアンケート結果では、前回よりも、取り組みレベルが向上していることがわかりました。

サプライヤーへの CSR 取り組み状況アンケート結果

EICC 行動規範項目別の取り組みレベル



※EICC 行動規範＝電子機器メーカーや大手サプライヤーによって構成される団体が策定した規範。労働、安全衛生、環境保全、倫理、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ている。

お取引先様向けにCSRセミナーを開催

お取引先様との対話の機会と、当社の取り組みの情報共有を目的として、主要なお取引先様を対象とした、CSR セミナーを開催しました。

参加したお取引先様からは、「サプライヤーからメーカーまでが良い関係を保ちつつ、社会的責任を果たすことが大切」「他の会社様の取り組みを知ることができて、良い機会になった」といった声が寄せられました。

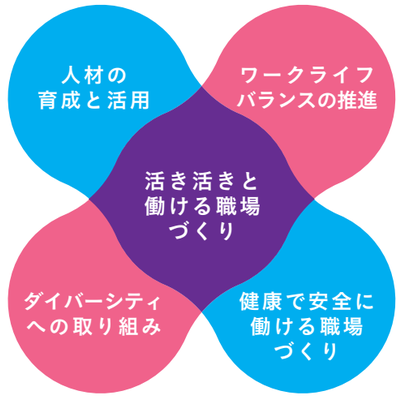
請負業者様向け CSR セミナー
（犬山事業所）

お取引先様向け CSR セミナー
（MMC 滋賀）

従業員とともに

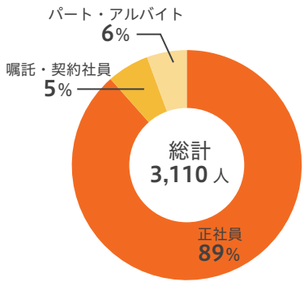
私たちは、従業員を最も重要な経営資源と位置付けています。そのため、従業員が最大限の力を発揮できる機会と環境を提供することが大切だと考えています。

そこで、下記 4 つのテーマについて重点的に取り組みます。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活き活きと働ける職場づくりをめざします。

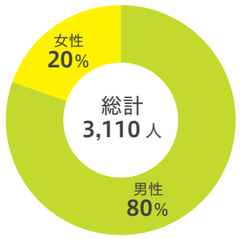


- 人材の育成と活用
- ワークライフバランスの推進
- ダイバーシティへの取り組み
- 健康で安全に働ける職場づくり

従業員の状況（単体）



雇用形態別人数比



男女別人数比

従業員数の内訳

単位：人

	男性	女性	計
正社員	2,288	472	2,760
嘱託・契約社員	149	18	167
パート・アルバイト	52	131	183
合計	2,489	621	3,110

※2017 年 4 月 1 日時点
※人数には受入出向者を含み、在籍出向者･取締役･執行役員・派遣社員・海外の現地採用を除く

人材の育成と活用

個人の成長を組織の成長につなげる目標管理

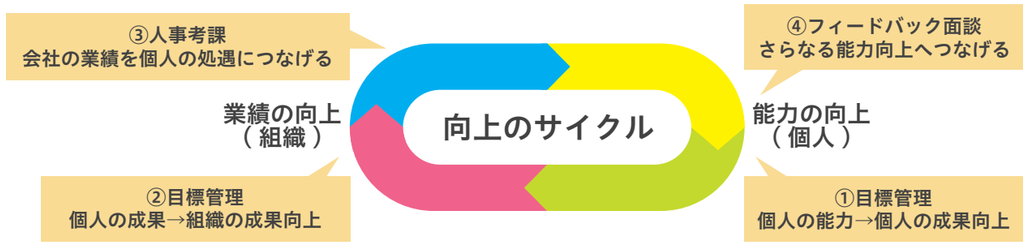
当社は、「目標管理制度」を導入しています。この制度では、毎年期初に各個人が目標を設定し、期中と期末には、上司とともに、目標の進捗やそのプロセス、結果等を振り返ります。また、個人の目標を設定する際には、部門（上司）の目標とリンクした目標を設定します。そうすることで、経営目標が個人目標へと落とし込まれ、従業員と会社がともに成長していくことを目的としています。

成長を後押しするフィードバック面談

当社では、職階ごとの役割や責務に応じた評価基準に沿って、人事考課を行っています。

また、昇給・賞与の支給時期には、上司とともに、考課結果や期間中の取り組みについて振り返るフィードバック面談を実施しています。この面談にて、上司からは良かった点や改善すべき点を伝えるとともに、部下からも課題や希望を伝えることで、さらなる成長に向けたモチベーションの高揚につなげています。

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～



会社の成長を支える人材の育成

当社では、重要な経営資源である“人材”の価値を最大限高めることを目的に、各種研修・教育制度を設けています。具体的には、年次や昇格に応じた階層別研修や、節目となる年齢において今後のキャリアを考えるキャリア研修、そして、次世代のリーダー育成を目的とした選抜型研修等を実施。会社の持続的な成長を支える人材の育成に取り組んでいます。

人材育成制度

	入社 → 昇格・昇進	
社員としての成長	年次別研修	階層別研修・キャリアデザイン研修
		選抜型研修（マネジメント研修・海外短期派遣プログラム）
スキルアップ	目的別研修（法律・契約・コンプライアンスなど）	
	語学研修・通信教育講座	
専門性の強化（事業部別）	専門技術・スキル習得のための各種研修	

TOPICS
GTD Program
～より実践的なグローバル人材の育成に向けて～

クリーン FA 事業部、L&A 事業部そして L/C 共通部門では、グローバル人材の育成を目的に、2013 年 6 月から 1 年単位で GTD（Global Talent Development）Program という英語研修を毎年行っています。

1 年間にわたる本プログラムは、WEB 上で外国人講師との毎日の英会話レッスンをベースに、定期的な TOEIC 受験とスピーキングテストを用い、その向上度合を図っていくプログラムとなっています。

研修の一環として行われるスピーチコンテストでは、講師や所属部門長参加のもと、研修受講者による英語スピーチが行われます。Best Speakers（最優秀者）には、事業部長から英語でのフィードバックがあり、ねぎらいと激励の言葉とともに、記念品が授与されました。

スピーチコンテストの様子

プログラム参加者、事業部長、講師による集合写真

ワークライフバランスの推進

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく行動計画

当社は、従業員一人ひとりがさまざま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、「一般事業主行動計画」を策定し、家庭と仕事の両立を支援する制度を整えています。

昨年度は、これまで実施してきた、仕事と家庭の両立を支援するさまざまな取り組みが評価され、子育てサポート企業として「くるみん認定」を取得しました。

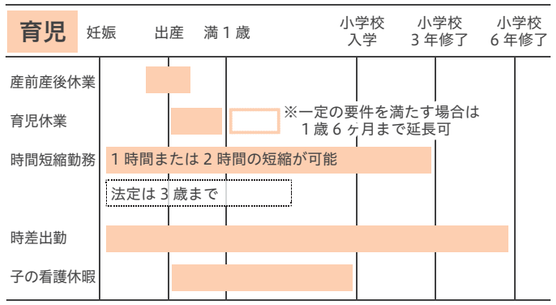
行動計画（第 4 期：2016 年 4 月～ 2019 年 3 月）

目標 1：係長相当職の女性を 5 名増やす。

目標 2：子どもが生まれる際の父親の休暇取得を促進する。

目標 3：仕事と介護の両立支援制度の社内周知と理解促進に努める。

仕事と家庭の両立支援制度の概要



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
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）

TOPICS
子育てサポート企業認定「くるみん」取得

昨年度、「子育てサポート」企業として厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を取得しました。

当社では、これまでに、子どもが生まれる際の父親の休暇取得促進や「育児・介護時差出勤制度」の導入、年次有給休暇の取得促進などに取り組んできました。今回、その取り組み実績が評価され、認定マークを取得することができました。

労働時間の適正化への取り組み

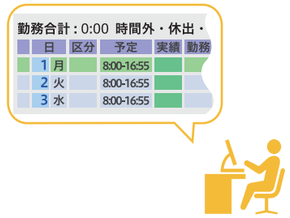
当社は、従業員の健康を守り、安心して働ける職場の実現をめざして、労使協力の下、労働時間の適正化に取り組んでいます。労働時間の正確な把握と管理のため「業務日報管理システム」を導入・活用し、管理職を対象とした労務管理の説明会を毎年開催することで労働時間に関する正しい知識の習得を促進しています。

これに加えて、より実態に近い労働時間把握のため、2015 年度から、本社事業所を中心に入退場管理システムを導入しています。昨年度は、新たに東京支社・大阪支社・吉祥院事業所（京都）でも導入しました。

入退場管理システム
カードリーダーで入退場時間を記録

より実態に近い労働時間の把握 →

業務日報管理システム
従業員が WEB 上で勤怠を入力



ダイバーシティへの取り組み

女性活躍推進

当社では、女性の活躍の場を広げるべく、これまで女性が少なかった営業・技術といった職種への登用を進めています。

また、2015 年度より、女性リーダー育成のため、「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。昨年度は、プログラム参加者に対して、フォローアップ研修を実施し、継続的な育成を行いました。

フォローアップ研修の様子

ベテランの技術とキャリアの伝承

当社では、ベテラン従業員がそのキャリアの中で培ってきた高い専門技術や経験、そしてノウハウを「無形の財産」と考えています。それらを余すところなく後進に伝承することで、企業としての競争力を維持すべく、ベテラン従業員を対象としたキャリアデザイン研修を行っています。

私たちの考える「つながり」とは？
社長と、若手・中堅社員による座談会を実施

2015 年に創立 80 周年を迎えた当社グループでは、歴史を通じた過去から未来へのつながりと、従業員どうしのつながりという、たてとよこ、それぞれのつながりを今一度確かめ合い、新しい一歩を踏み出すことで変化を起こしましょうという社長からのメッセージを発端に、昨年度より「つながるプロジェクト」が発足しました。

そこで、これまでの選抜型研修等で MVP を獲得した若手・中堅社員を中心に、社長を囲みながら、「つながり」について考える座談会を開催しました。

座談会では、職種も職場も異なるメンバーが、それぞれの考える「つながり」について、自由に感じていることを語りました。

「当社には、それぞれ全く異なる 5 つの事業部を持っているという強みがある。お客様からの期待に応えるためにも、事業部間のシナジーで面白い技術を提供していきたい。」という、社長からの言葉に対して、メンバーからも、「事業部を超えたつながりは大切。実際にこうした座談会で、事業部を超えたつながりができるから、面白い。」といった声や、「まだまだ、事業部内でも、ひいては部内でももっとつながりを深めていく必要がある。」「社内外問わず、自ら、つながるための場を作っていきたい。」といった、「つながり」についてのそれぞれの熱い思いが語られました。

健康で安全に働ける職場づくり

労働安全衛生に対する考え

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。

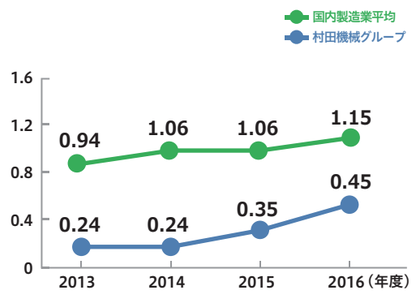
村田機械グループ労働災害発生データ（※1、2）

単位：件

災害の分類（休業 / 不休）	2013	2014	2015	2016
休業災害（休業１日以上）	2	2	3	4
不休災害（休業１日未満）	18	12	15	13

※1：対象事業所＝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（派遣社員を含み、委託・請負社員は含まない）
※2：2013～2015 年度の不休災害件数に対象事業所外で発生した事故が含まれていたため、訂正しています。

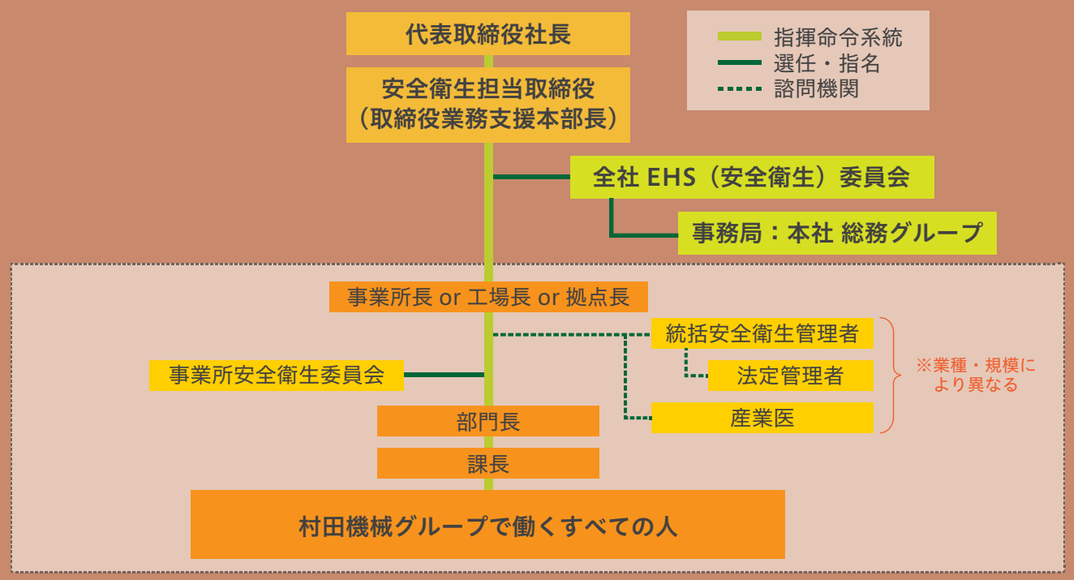
村田機械グループ度数率（※1）



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。

労働安全衛生推進体制図



労働災害の未然予防

労働災害の発生状況

昨年度は、休業災害を 4 件、不休災害を 13 件発生させてしまいました。特に、休業災害が年々増加傾向にあること、また、若年層の事故が増えていることなどから、引き続き、労働災害の未然予防の取り組みを強化してまいります。

労働災害発生データ（※1）部門別内訳

単位：件

部門名	休業	不休
本社（繊維機械 技術部）	0	1
本社（その他）	1	0
犬山（L/C 製造部）	1	2
犬山（L/C 技術部）	0	1
犬山（L/C 工事部）	0	1
犬山（工作機械 技術部）	1	2
犬山（工作機械 製造部）	0	2
犬山（製造本部 工作部）	1	0
犬山（L&A 技術部）	0	1
犬山（ムラテック CCS）	0	1
加賀（繊維機械 製造部）	0	1
大分（ムラテックメカトロニクス）	0	1

労働災害発生データ（※1）種類別内訳

単位：件

災害の種類（事故の型）※3	休業	不休
切れ・こすれ	1	5
はさまれ・巻き込まれ	1	4
飛来・落下	1	2
転倒	1	0
墜落・転落	0	1
高温・低温の物との接触	0	1

※3：厚生労働省の労働災害統計上の分類に準じる

製造現場の安全衛生デイリーオーディット

労働災害の防止に向けて、L/C 製造部（犬山･伊勢）では、2013 年 6 月から、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。

昨年度は、伊勢事業所にて、オーディットの大切さを改めて考える機会として、リフレッシュ教育を実施しました。

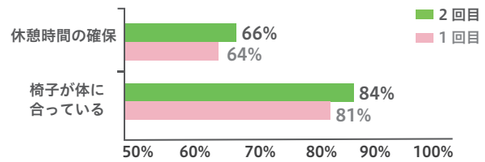
職場環境改善

VDT アンケートの実施

本社事業所では、長時間のパソコン作業からもたらされる身体不調の実態把握とその改善につなげるべく、VDT 作業に関するアンケートを実施しています。

２回目となる昨年度のアンケート結果では、前回のアンケート結果から、特に、取り組みレベルの低かった項目を重点的に取り組んだ結果、作業環境の改善（※4）が見られました。

重点項目の取り組みレベルの変化



※4：パーセンテージは取り組みレベルを３段階（３点～1点）に分類し、点数×回答人数を足した数値を回答人数の合計で割って算出した数値です。

TOPICS
各事業所にてセルフケアセミナーを開催

昨年度、ストレスチェックの法制化に伴い、村田機械グループ全従業員を対象に､ストレスチェックを実施しました。

それに加えて、従業員が自分でできる心のケアをより深く学ぶために、各事業所にてセルフケアセミナーを実施しました。

セルフケアとは、こころの病気の予防のために、ストレスと上手につきあうことを目的としています。そのためには、ストレスについての基礎知識を持つと同時に、日常生活での工夫を心がけ、それでもうまくいかないときは、専門家に相談することが大切となります。

昨年度は、セルフケアについての学びをより深めるために、外部講師を招き、受講者と講師、あるいは受講者どうしの対話を取り入れた、双方向のコミュニケーションを重視したセミナーを開催しました。

受講後のアンケートでは､「セミナーを聴講するだけでなく、対話・参加形式のセミナーは身になった」「ストレスに対して考える良い機会となった」「教わったことを今後の部下との面談などで活用していきたい」といった声が寄せられました。

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

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。授業のテーマは「カラクリを作ろう」。当社の従業員が講師となり、子供向けに企画・製作した機械を実際に触りながら、モノが動く“ カラクリ ”を紹介することで、モノづくりの楽しさを伝えています。

京都

企業実習を通じて、人としての成長を支える

加賀工場では、地域、そして未来を支える人材として成長してほしいという思いを込めて、地元の中学校・高校の実習生を受け入れています。

昨年度は、大聖寺実業高校から 3 名の生徒を受け入れました。実習では、技術だけでなく、コミュニケーションの重要性なども伝えます。また、同校を卒業した先輩社員と教員との交流もあり、人と人とのつながりを大切にしています。

最終日には実習生による報告会が行われ、「専門的な技術だけでなく、人間関係の大切さを学べた」「将来の進路を選択するうえで大切なことを学べた」といった、自身の未来につながる発表がなされました。

加賀工場

将来の技術者を育成する、モノづくり体験型インターンシップ

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。実習課題はモーターで動く工作物の製作。インターンシップ生たちは、試行錯誤しながら企画・設計・組立というモノづくりの工程を体験します。また、従業員を講師とした技術講習なども行い、従業員との交流も深めました。

参加した高専生からは、「将来、モノづくりに携わる仕事がしたいと改めて感じました」といったコメントが寄せられました。

本社事業所

龍谷大学学生との、CSR 講義を通じた対話

本社事業所の近隣にある龍谷大学政策学部が開講する「グローバル・シチズンシップ（企業の社会的責任）」（担当：中森孝文教授）に、当社 CSR 担当者が講師として毎年参加しています。講座の最終回には、学生から出講企業の 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。当社は、毎年、学生からの提案を社内の CSR 活動に反映することで、地域のステークホルダーとの対話を大切にしています。

本社事業所

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

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 回大会以来連続単独で協賛しています。

京都サンガ F.C. への協賛

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。

クリテリウムロードレースの会場を提供

毎年、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提供しています。昨年 6 月に開催された第 21 回大会では、敷地内の構内道路（最長 2.2km）を周回するコースで、白熱したレースが展開されました。

※「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。

地域住民とのつながりを大切にする、大分工場の取り組み（ムラテックメカトロニクス大分工場）

当社の各事業所では、毎年夏に、従業員やその家族を対象に、納涼祭を開催しています。

ムラテックメカトロニクス大分工場の納涼祭は、従業員自らが主催者となり、近隣の住民のみなさまを、お客様として「お・も・て・な・し」することを第一の目的とした、手作りの納涼祭を企画しているところに特色があります。新入社員をはじめ若手主催による大抽選会なども行われ、大勢のお客様たちに喜んでいただいています。

納涼祭

クリーンキャンペーン

大分工場では、納涼祭の時期に合わせて、従業員全員で工場周辺の清掃を行う、クリーンキャンペーンも毎年実施しています。

地域のみなさまに、納涼祭を楽しんでいただくだけでなく、地域を綺麗にすることも、住民のみなさまへの「お・も・て・な・し」のひとつという思いのもと、取り組んでいます。

コーポレートガバナンスおよび内部統制

基本方針

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。

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。

また、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、2011 年 6 月より導入し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・リスク管理体制

会社法に基づき、コンプライアンスの徹底とリスク管理に重点を置いた、内部統制の整備を進めています。具体的には、「コンプライアンス活動推進体制」を構築し、内部統制システムが有効に機能しているかどうかを確認しています。

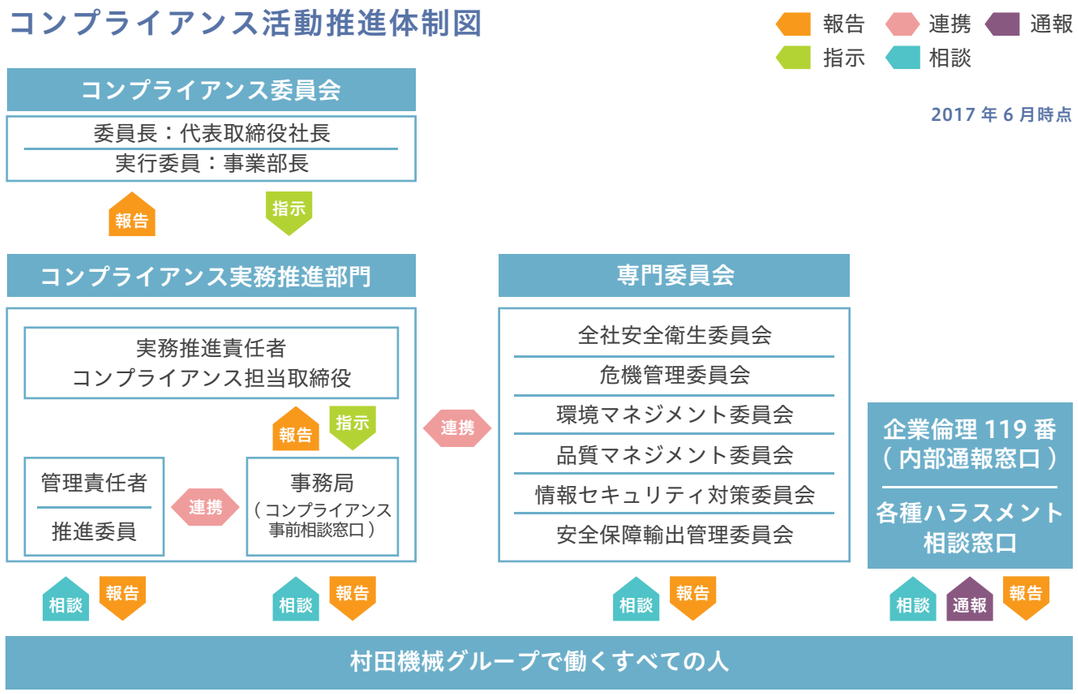
コンプライアンス活動推進体制

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、具体的に会社として取り組むべきリスクについて審議する各種専門委員会を設けています。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。

6 件／年 … コンプライアンス事前相談窓口に寄せられた相談件数

コンプライアンス活動推進体制図



※2017年6月より、「コンプライアンス・リスク管理委員会」は「コンプライアンス委員会」に改名しています。

コンプライアンス・リスク管理の取り組み

ムラテック行動規範

村田機械グループでは、村田機械グループに所属するすべての役員、および従業員が守るべき共通の指針として「ムラテック行動規範」を定めています。加えて私たちが行動規範を実践する際のよりどころとして「ムラテック行動規範実行の手引き」を発行し、人権の尊重、差別的な取り扱いや贈賄行為の禁止、また、児童労働・強制労働を一切認めないことなどを明記しています。

人権・倫理の尊重

昨今、グローバルな社会において人権・倫理の尊重が重要視されています。村田機械グループでも、ムラテック行動規範にて「人権の尊重」を掲げているほか新入社員教育や、新任管理職を対象とした研修などでその大切さを伝えています。

昨年度は、全社員を対象に、ハラスメント防止を目的とした教育や、クリーン FA 事業部など特定の事業部の社員を対象に、汚職防止を目的とした倫理教育に関する e ラーニングを実施しました。

93% … 「ハラスメント防止」e ラーニング受講率

取引基本契約書の読み方講座（加賀工場）

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。

● 2016 年度 教育実績一覧（セミナー形式）

- コンプライアンスについて考えるワールドカフェ
- 取引基本契約書の読み方セミナー
- PL（製造物責任）法セミナー
- 海外出張時の安全対策セミナー

昨年度は、情報セキュリティ対策の一環として、「ソーシャルエンジニアリングに関する e ラーニング」を実施しました。これは、電話や建物への侵入といった直接的・物理的な手段を使って、企業の機密情報を盗み取ろうとする不正アクセスへの対策を目的としています。

91% … 「ソーシャルエンジニアリング」e ラーニング受講率

PL（製造物責任）法セミナー（本社事業所）

事業所間の連携を強化せよ！

全社で一丸となって事業継続計画（BCP）に取り組む

当社では、有事の際に早期に復旧し、事業を継続できる組織をめざして事業継続計画(BCP)の拡充に取り組んでいます。有事の際の行動を文書化し、従業員への教育を行い、実技訓練や机上訓練で有効性を検証し、それらの活動内容を毎年のマネジメントレビューにて振り返り、継続的に改善しています。

昨年度は本社事業所・犬山・伊勢事業所で連携した活動に力を入れました。具体的には、毎月 3 事業所で定例会を行って取り組みのレベルを合わせ、1 つの事業所が被災した場合に他の事業所が対応するべきことをまとめた手順書を作成し、さらにその手順書を使って訓練を行いました。訓練は犬山で大地震が起こったことを想定し、犬山で災害対策本部を立ち上げるとともに、本社事業所・伊勢事業所とテレビ会議システムをつないで連絡を取り合い、被害状況の共有と支援内容の検討を行いました。

テレビ会議システムを使っての訓練（伊勢事業所）

テレビ会議システムを使っての訓練（犬山事業所）

村田機械株式会社

編集方針

「ムラテック CSR レポート 2017」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」「お取引先様」「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」を方針に掲げています。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。関連会社の活動内容も一部含みます。

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 2016 年度（2016 年 4 月 1 日～ 2017 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。

発行時期

2017 年 8 月当社コーポレートサイト（Web）にて公開

（次回発行時期：2018 年 8 月予定）

参考としたガイドライン

GRI サステナビリティレポーティングガイドライン（第 4 版）

発行部署（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）

TEL：075-672-8135 / FAX：075-681-8336

発行日 2017 年 8 月発行

UD FONT by HIRAGINO

ユニバーサルデザイン（UD）の考え方に基づき、
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。