

「Muratec Sustainability Report 2020」は、村田機械が社会的責任を果たす上での考え方や姿勢を、その取り組みや実績とともにまとめた報告書です。開示情報の範囲は、当社の全事業部を対象としています。

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

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

報告対象範囲

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

対象組織

以下に示す、当社の主な国内事業所についてご報告します。ただし、関係会社の活動内容も一部含みます。

〔村田機械株式会社〕本社事業所（京都）・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

報告対象期間

原則として、2020年3月期（2019年4月1日～2020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

2020年10月 当社コーポレートサイト（Web）にて公開
（次回発行時期：2021年7月予定）

参考としたガイドライン

GRIガイドライン

発行部門（お問い合わせ先）

村田機械株式会社 業務支援本部 法務グループ CSRチーム
TEL：075-672-8283 FAX：075-681-8336

Murata Machinery, Ltd.

Sustainability Report 2020

Link to the Future

Continually Creating Innovative Technologies
for the Fulfillment of an Affluent Society.

企業理念

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

ステークホルダーと村田機械

村田機械の企業活動は、お客様、サプライヤー様、従業員とその家族、地球環境、地域社会など、さまざまなステークホルダーと社会からの信頼の上に成り立っています。信頼され必要とされ続ける存在であるために、私たちは企業活動を通じて、広く社会からの信頼や期待あるいは要請にこたえ続けます。



ムラテック行動規範

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。

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。

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。

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。

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。

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。

反社会的勢力との絶縁について

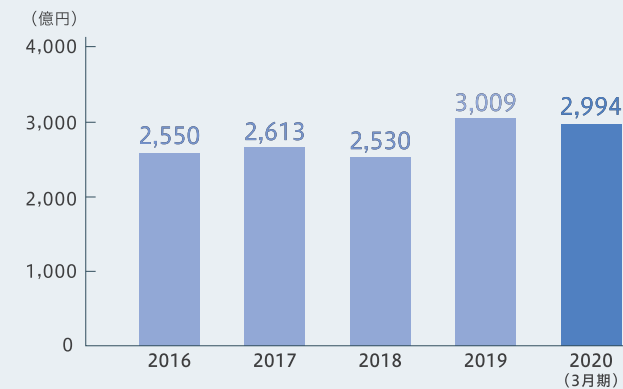
市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体に利する活動はしない。

会社概要

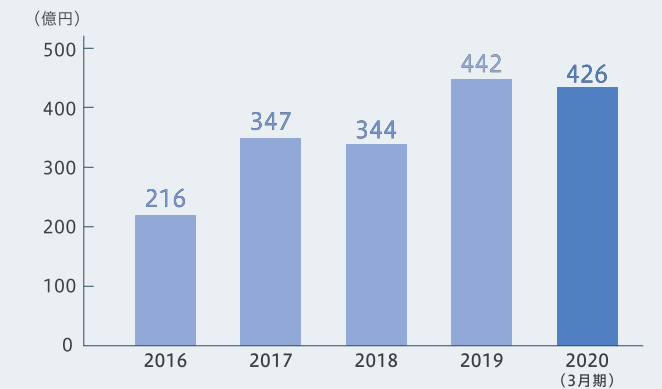
会社名	村田機械株式会社	事業内容	繊維機械 / ロジスティクス・FAシステム / クリーン搬送システム / 工作機械 / 情報機器の製造販売
代表者	代表取締役社長 村田 大介	従業員数	[グループ] 7,700名 [単独] 3,600名 (2020年4月現在)
創業	1935年(昭和10年)7月	売上高	[連結] 2,994億円 [単独] 2,217億円 (2020年3月期)
資本金	9億円	本社	〒612-8418 京都市伏見区竹田向代町136

業績

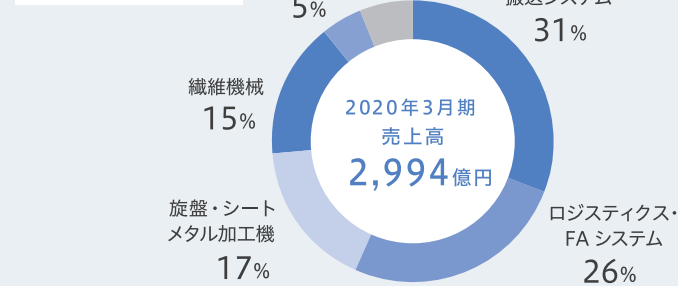
売上高の推移(連結)



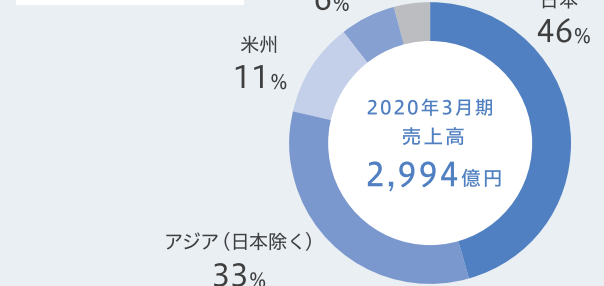
営業利益の推移(連結)



事業領域別売上高構成比(連結)



地域別売上高構成比(連結)



グローバルネットワーク

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



変化するニーズに応え、豊かな社会を実現する

私たちの企業理念

私たちは、産業機械から情報機器まで、お客様の価値創造をお手伝いする機械メーカーです。「機械にできることは機械に任せ、人は人にしかできない仕事をする」という理想を目指して、人にやさしいテクノロジーを提供してまいりました。現場の課題に取り組む地道な努力と、常に新しい技術を目指す挑戦の両面から、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ます。

景況と事業の経過

昨年度の当社を取り巻く経済環境におきましては、前半からの米中貿易摩擦や環境問題等による、中国市場や自動車産業の減速が特筆されます。そこへ、期末に発現したCOVID-19の影響が追い討ちをかけて、国内外の景況は急激に悪化しました。当社の事業では特に繊維機械と工作機械の業績が伸び悩んだ結果、全社としては一昨年度に比べ減収減益となりました。

一方、半導体への需要は依然衰えておらず、また人手不足を背景とした物流自動化へのニーズも底堅く、半導体自動搬送設備と物流システムの事業は好調でした。感染予防の視点から、自動化・省力化やリモートオペレーションに対する需要が高まりを見せていることは、これらオートメーションや情報通信のセキュリティ機器の事業にとって追い風となっています。

3カ年計画

コロナによる消費と経済活動の世界的な縮小が今後の景気に及ぼす影響を正確に予測することは、感染拡大が未だ続いている現時点においては極めて困難です。社員の健康と安全、および社会がこの感染症を克服する過程への協力を最優先し、「伝染らない」「伝染さない」を基本としながら、お客様をサポートする企業活動を健全な状態で維持して、不透明な経営環境に備えたいと願っております。

このような状況において、私たちは現行3カ年計画の2年目を迎えます。「人のつながり」「製品のつながり」

「世界とのつながり」という3つのテーマに重点を置き、新たなシステムや制度の導入に取り組んでいるところです。コロナの影響を受けて、投入できる資源やスピード、優先順位等に若干の変更はあるものの、着実に進めていく予定です。実際に人が移動して対面で意思や情報を交換する機会が減ったことで、遠く離れた者同士がつながり、共有された情報を活用する仕組みの重要性は、一層高まっています。コロナはまた、これまで様々な固定概念が阻んできた規制緩和や働き方改革を、一気に押し進める効果ももたらしました。一段上のステップを目指して「つながり」を強化するための仕組みづくりに、全社員が当事者意識をもって取り組む環境は、整いつつあると認識しています。

新常態に向けて

いま世界が経験している特異な状況は、働き方や会社の仕組みを変えるばかりでなく、私たちがお客様に提供すべき製品やサービスの中身にまで影響すると思われる。先に触れた自動化やリモート化への需要もそのひとつですが、更に広い視点からの環境や資源への配慮、多様な人々が使いやすいオペレーションや安全性についても、これまで以上に強く求められると思われます。これらのニーズは以前から存在しており、ITの発達に伴ってその解決策も近年急速に進化しつつありました。コロナはその流れを加速したと言えるでしょう。

5つの事業を営み、多様な人材と技術を擁することが、当社の特色です。3ヶ年計画において追及している3つの「つながり」の目的は、その特色を最大限に活かすことです。このSustainabilityレポートもまた、全社員が社会的責任という共通のテーマに心を合わせる場としての役割を果たしています。そのようにして高められた当社のシナジーの先には、お客様の期待、つまりコロナが増幅した社会ニーズに応えるという使命があります。「新常態」が提示する古くて新しいテーマに対して、私たちだからこそできるユニークな提案を通じて、お客様とともに解を見出していきたいと願っています。

村田機械株式会社
代表取締役社長

村田 大介

広く社会にとって有用な存在であり続けるために

私たちは、幅広い分野の産業機械や情報機器をつくり、お客様の価値創造をお手伝いする機械メーカーです。

「機械にできることは機械に任せ、人は人にしかできない仕事をする」ための、人にやさしいテクノロジーを提供しようと努めてきました。

現場の課題に取り組む地道な努力と、常に新しい技術をめざす創造性の両面から、お客様、そしてその先にある豊かな社会の実現をめざすことが、私たちの社会的責任(CSR)であると考えています。

環境の変化

競争環境の
変化

製造業の
構造的変化

少子化、
資源エネルギー、
環境問題など
社会問題

村田機械の事業分野



安全衛生・環境・
労働慣行・品質

D&I・
サプライチェーン
マネジメント

企業統治・
パートナー
との協働

クリーン
エネルギー

技術革新

省力化
省人化

労働生産性
の向上

高機能化

社会への価値提供

豊かな社会への
貢献

価値の創造

社会との共生

SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS

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、当社のみならず当社ビジネスにかかわるあらゆるパートナーとの協働を通じた取り組みが重要になってきています。

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



SDGsとは

2015年9月の国連サミットにおいて、より良き将来を実現するために今後15年かけて極度の貧困、不平等・不正義をなくし、私たちの地球を守るための計画「アジェンダ2030」が採択されました。この計画が「持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals:SDGs)」です。
当社は、SDGsがめざすゴールに賛同しています。

L&A事業



自動倉庫システム



シャトルシステム

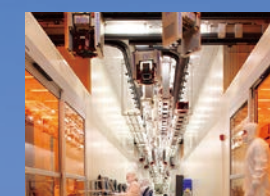


無人搬送車(AGV)

クリーンFA事業



半導体工場内OHT



半導体工場内搬送システム
© IM Flash Technologies, LLC - All Rights Reserved



半導体工場内OHT
& FOUFストック

工作機械事業



平行2軸型CNC旋盤
& CNCターニングセンタ



ファイバーレーザー複合加工機



プレスブレーキ

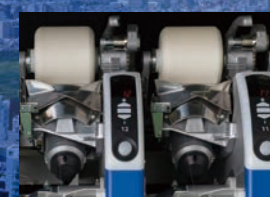
繊維機械事業



VORTEX精紡機



自動ワインダー



フレキシブルワインダー

情報機器事業



UTM内蔵ネットワーク
ストレージ



デジタル複合機



感熱記録ファクシミリ

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は、多様なニーズに対応する紡績業界を支えるべく、さまざまな生産システムを提供・サポートしてきました。当社が開発した空気力で糸を形成する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から産業資材まで、「糸づくり」に係わる多彩な分野で活躍しています。

世界屈指の繊維機械メーカーとして、紡績機械から工場運営の最適化まで繊維産業を幅広く支援しています。

工作機械事業について

自動車や家電製品などの耐久消費財、産業機械や建設機械などの生産財はすべて工作機械によって製造されています。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。その結果、特に世界の自動車部品産業で実績と経験を重ねてきました。

これからも機械性能のさらなる向上と社内リソースの活用による多機能化を推進するとともに、新たな生産システム・加工アプリケーションを提供します。

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。

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。その半導体の製造現場であるクリーンルームは、ちりやほこりを発生させず正確かつスピーディーに物を運ぶ技術が求められます。

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。

情報機器事業について

村田機械は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、デジタル複合機やユニークなネットワーク対応製品でオフィス情報化の一端を担ってきました。さらに急速なネットワーク技術の発達により、私たちが提供する情報通信ソリューションはオフィスからさまざまな産業へと広がりつつあります。

今後も従来のデジタル複合機開発で培った多様でスピーディーかつセキュアなコミュニケーションソリューションの提供によって、高度な情報化社会に貢献していきます。

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。

私たちの幅広い自動化の「製品」は 「世界」を変え、新しい「人」の 出会いを生みます

3カ年計画 2019年4月～2022年3月

当社は今、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など、広い意味でのビジネス環境の激変の中にいると考えます。

現行3カ年計画は、このようなグローバル社会の大きな変化を踏まえ、迫りくる脅威に対応するための備えとして2020年3月期より開始しました。そして、変化を機会ととらえられるよう、コーポレートメッセージの解釈を「人」、「製品」、「世界」の切り口から計画として落とし込んでいます。組織における人とひととの関係の質を向上させるための「人のつながり」、多様な事業を長いバリューチェーンで手掛けている当社の強みを活かし、技術の幅と深さで広げる「製品のつながり」、世界中の人々に必要とされ共感され続ける企業であるための「世界とのつながり」という3つのつながりをテーマとして掲げています。

これらはいずれも、トライアングルのようにお互いを支え高め合う関係にあると考えます。これらのつながりを補強するために、「見通し」という表現で、情報のプラットフォームを整備し、広い意味でのデジタルトランスフォーメーション(DX)を促進するとともに、人とひととの間、組織全体の「風通し」の良い、健全な企業風土の醸成に努めます。

村田機械がめざす姿

村田機械がめざす「今をつないで未来を拓く」とは、過去の結果として今ある多様な人や技術や事業を大切にし、それらを最大限に活用し、シナジーの中から未来の方向性を見出そうということです。異なるもの同士がつながり、協力して新しいものを生み出そうとするのは、決して簡単なことではありません。

その基礎として、左の3カ年計画に掲げたような共通のプラットフォームや企業風土も必要です。意欲的なチャレンジであると認識しています。しかし、それが達成できたときの果実もまた大きなものとなるでしょう。新型コロナウイルス感染症が加速する断絶の中で、「つなぐ」ことの大切さはまた、社会全体にとっても増していくと考えています。

製品 のつながり

「技術」の幅を広げよう

製品情報管理 PLM

統一プラットフォームによる製品情報の一元管理により、多様な事業や製品間のシナジーを生むだけでなく、設計というクリエイティブな活動に専念できる時間的・心理的余裕を生み、技術の幅を広げ、懐の深みを増します。製品情報管理に要する工数を減らすと同時に、製品情報の積極的活用を促し、新たな技術への足掛かりを築くことができるシステム構築をめざします。

世界 とのつながり

企業価値を向上しよう

会計・人事システム コーポレートガバナンス

グローバル社会の変化に伴い、生産性や業績に加え、ESG(環境・社会・ガバナンス)・EHS(環境・衛生・安全)など、非財務情報の観点からも企業価値の向上を図ります。そのためには、国内外問わず村田機械グループ内でオープンにつながる必要があります。グローバル連結経営の推進、会計・人材システムの整備、グループ全体のコーポレートガバナンスの構築を進めます。

見通し

～プラットフォーム～ デジタルなつながり

One Muratecをめざした情報の共有と活用

風通し

～企業風土～ アナログなつながり

モチベーションの高い人材を集め育む

人 のつながり

「関係の質」を向上しよう

D&I、ワールドカフェ 人事システム

職場・グループ全体の人間関係の質の向上は、職場の生産性や創造性の促進につながります。グループ全体の「風通し」をより良くするため、D&Iプロジェクトやワールドカフェの開催を推進し、理解し助け合う機会を創出します。そしてグローバルな人材把握による「見通し」改善を進めていきます。

今をつないで未来を拓く
Link to the Future

環境への取り組み

私たちは、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。



2030年目標に向けて

当社が今後も変わることなく、製品やサービスなどの価値提供を続けるために必要なこと。それは、その価値の生み出される過程の基礎的存在であるサプライチェーンを切らすことなく、そのつながりを維持することです。当社のビジネス展開やグローバルに広がるサプライチェーン、そして、それを取り巻く社会を広くとらえれば、そのつながりを維持することはサステナビリティの追求であり、特定の国や地域に限ったテーマでは決してありません。今をつなぐ取り組みの中で「あるべき未来」のイメージを描きつつ、拓いていく先にある社会は、世界中の人々に共感を呼び起こすものである必要があると考えています。

このような認識の下、当社は、気候変動への考えとして、国際的な枠組みである気候変動に関するパリ協定を強く意識するとともに、2030年をゴールとして、グローバル社会で実現したい姿とその達成を提示したSDGsに賛同します。2020年目標の次の目標の中身は、環境マネジメントシステムの活動対象である二酸化炭素(CO₂)排出量の削減を含む、水、廃棄物、化学物質(VOC)の4つの取り組みテーマを維持します。

まず、二酸化炭素(CO₂)排出量については、10年後である2030年までを中期と定め、それまでにCO₂総排出量18%削減をめざします。長期的には2050年までにCO₂総排出量の49%削減をめざす計画としています。なお、目標数値の算出においては、過去の

当社の排出実態を分析・加味し、いわゆるSBT (Science Based Targets)※1を意識して設定しています。この目標数値の達成のためには、従前どおりの設備更新や運用上のエネルギーの無駄を省くなどの「省エネ」活動だけでは、達成は不可能です。そのため、将来的な再生可能エネルギーの購入や、自社でエネルギーを作る「創エネ」活動の可能性も積極的に検討していきます。当社のサプライチェーン二酸化炭素(CO₂)排出量であるScope3も、2030年目標設定の過程で算出を試みました。

その他の取り組みテーマは、水資源の持続可能な利用を目的に、事業所での水使用量削減とモニタリングを継続します。廃棄物の排出量はこれまで原単位での管理でしたが、静脈物流への負荷軽減を狙いとし、目標自体を総排出量の抑制に切り替えます。化学物質のリスク管理は、愚直な工程の見直しと負荷の少ない代替品への切り替えを活動の中心として取り組みます。

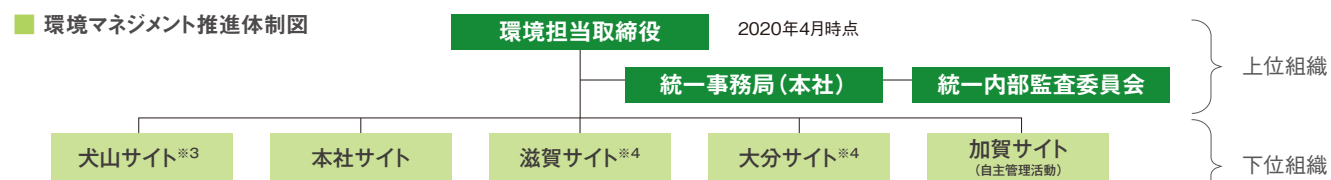
並行して、環境管理やガバナンスの範囲を実質的に拡大することをめざし、本社事業所、犬山事業所、伊勢事業所に加え、当社加賀工場とグループ会社であるムラテックメカトロニクス(株)の滋賀事業所と大分工場も開示範囲に加えます。

※1 Science Based Targets (SBT)：パリ協定(世界の気温上昇を産業革命前より2℃を十分に下回る水準(Well Below 2℃)に抑え、また1.5℃に抑えることをめざすもの)が求める水準と整合した、5年～15年先を目標年として、企業が個別に設定する、温室効果ガス排出削減目標のこと。

中期達成目標2030年 (2018年3月期比)



※2 原単位とは、生産高や従業員の活動における単位あたりの環境負荷のこと。



※3 伊勢事業所は犬山サイトに含まれます。 ※4 滋賀サイト・大分サイトは、ムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所・大分工場を意味します。

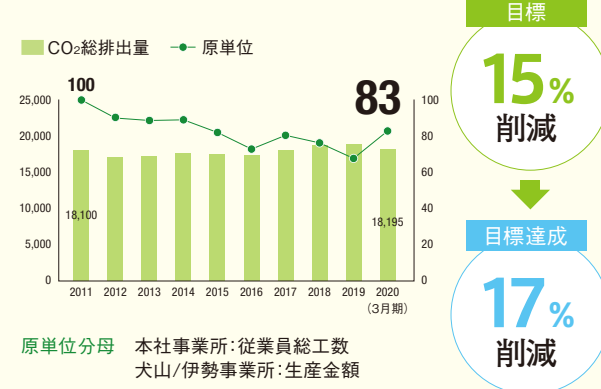
2020年目標振り返りと成果

当社は、ムラテック環境理念・環境方針に基づく活動目標として、「中期目標2020」を掲げ、当社の事業活動における環境負荷低減に継続的に取り組んできました。その目標年度であった2020年

を迎えるに当たり、この10年間にわたる活動スキームにひとつの区切りをつけ、環境活動の成果とその目標に対する達成度合いを振り返ります。

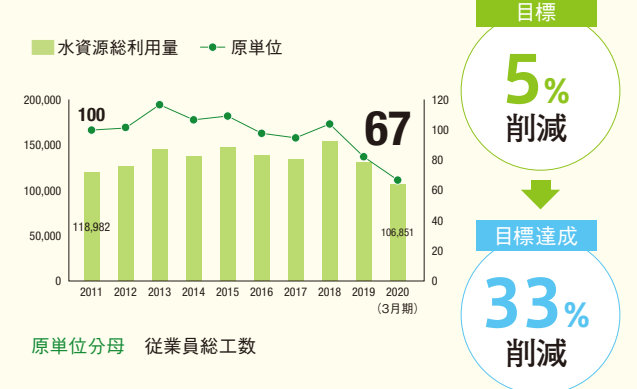
CO₂排出量 原単位17%削減 (2011年度3月期比)

電力や燃料エネルギーの使用による二酸化炭素(CO₂)総排出量は、過去10年を振り返ると概ね横ばい傾向で推移しました。この排出量の内訳は、ほぼ電力の使用による排出であり、環境マネジメントシステムの運用の下、不断の省エネ活動を継続した結果であると考えています。この間、当社の稼働を示す指標である生産金額は増加トレンドであったにもかかわらず、原単位での指標で17%減を達成できたのは、活動単位あたりの省エネ能力の向上によるものと考えています。当社が提供する付加価値あたりのエネルギー利用効率はこの10年でより高まったと言えます。



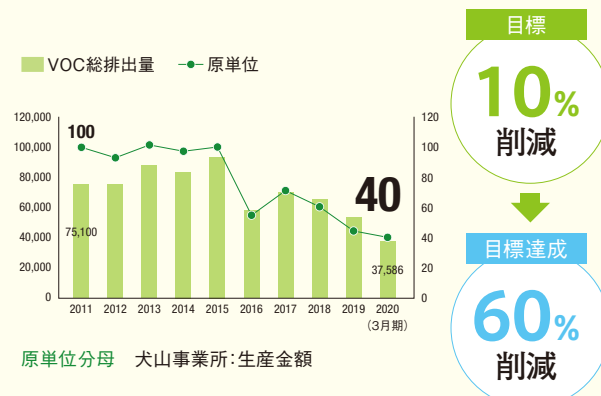
水使用量 原単位33%削減 (2011年度3月期比)

水使用量は、主に事業場での節水活動と、水道管の老朽化や破損が原因による漏水への迅速な対応を進めてきました。2018年3月期までは、原単位としては減少傾向でしたが、水使用量の総量でみると若干の増加傾向が続いていました。しかし、2019年3月期の伊勢事業所の移転後は、伊勢事業所での水使用量の削減が寄与し、原単位での指標で33%減を達成できました。



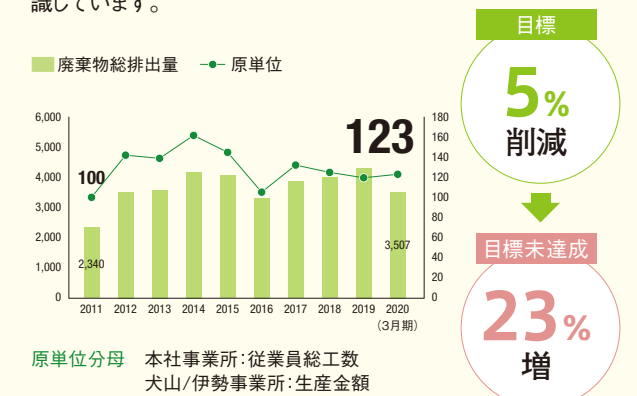
VOC排出量 原単位60%削減 (2011年度3月期比)

犬山事業所の塗装ラインでは、塗料由来の有機溶剤などの化学物質を管理しています。PRTR制度の対象となるVOC排出量の抑制対策として、PRTR物質低含有製品への代替化、静電塗装機の導入、さらに、塗料供給ポンプの代替や専用色化に伴う色替え洗浄回数の低減を進めました。これらの取り組み成果は、2016年3月期以降から数値にも現れ、昨年度まで削減トレンドを維持。その結果、原単位指標で60%減と使用量の大幅な効率化と、VOC排出量の抑制の双方を、同時に達成することができました。



廃棄物排出量 原単位23%増 (2011年度3月期比)

廃棄物排出量に関しては、基準年としている2011年3月期以降、犬山事業所、伊勢事業所において生産設備の増強に伴い総排出量は増加しました。その後、2016年3月期の減少を区切りに、再度当社の生産活動も活発化し、廃棄物排出量は増加しながら2019年3月期まで推移しました。過去10年において、生産金額あたりの廃棄物の発生割合は改善しつつあります。一方、近年の海洋環境におけるマイクロプラスチック問題を一例に鑑みずと、循環型社会の形成においては廃棄物の発生量自体積極的に抑制しなくてはならないと認識しています。



サプライヤーの 皆さまとともに

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



● サプライチェーンにおけるサステナビリティ推進

Responsible Business Alliance (RBA) 行動規範の遵守

当社は、労働環境が安全であること、労働者の尊厳を尊重し、敬意をもって処遇すること、さらに環境への責任とともに業務を倫理的に行うため、レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(RBA)行動規範※を支持し、当該規範とその基準への適合性を積極的に推進していくことを宣言します。

推進に当たっては、当社のみならず、関係するすべてのサプライヤーの皆さまとともにサプライチェーンにおけるサステナビリティの向上に努めるべく、さまざまな取り組みを行っています。

※Responsible Business Alliance (RBA)は、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ます。

サプライヤーアンケート調査の実施

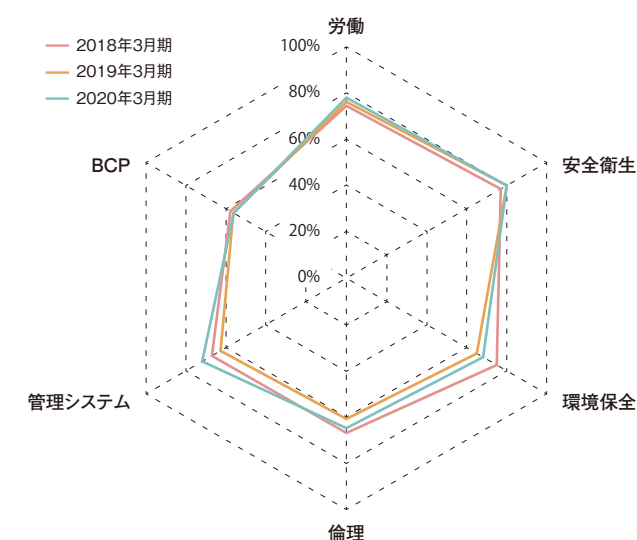
当社は、主要なサプライヤー様に対して、RBA行動規範の遵守をお願いするとともに、RBAの主要項目に対する取り組み内容や、BCP(事業継続計画)におけるリスク管理レベルを、アンケートの形で毎年把握させていただいています。昨年度までで、ご回答いただいているサプライヤー様の数は年々増加しています。各主要項目に対する理解度や取り組みレベルは、いずれの項目も前年度の水準を維持、あるいは、増加という結果を示しました。

今後も、調査継続することで、RBA行動規範のそもそもの周知度を向上させ、共通の価値観の醸成や理解促進に努めます。また、サプライヤー様に向けて、当社を含めたサプライチェーン全体において期待される行動や状態について理解を深める機会や学びの一助になるような情報提供を続けていきます。

■ サプライヤーアンケート調査の結果

大項目	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
回答社数	66社	92社	117社
RBA行動規範理解度(平均)	61点	63点	65点
取り組みレベルが70点以上の サプライヤー様の割合	労働	75%	77%
	安全衛生	77%	80%
	環境保全	75%	65%
	倫理	67%	61%
	管理システム	67%	63%
BCP	58%	56%	56%

■ 取り組みレベルが70点以上のサプライヤー様の割合



サプライヤー様個別訪問によるBCP意見交換

昨年度、前回のサプライヤーアンケート調査をしたサプライヤー様の中から10社に対し、BCP構築度に関する内容について、個別訪問による意見交換を行いました。その後のアンケート調査結果では、BCP構築度について「BCP構築済み」、「BCP構築中」と回答されたサプライヤー様が増加しました。今後も、サプライヤー様との対話の機会に重きを置き、サプライチェーン全体でのBCP構築度の向上をめざします。

サプライヤー様向けRBA行動規範セミナーを開催

サプライヤー様へRBA行動規範への遵守をお願いする場として、あるいは、サプライヤー様と当社とのお互いの立場の理解や信頼関係を双方向のコミュニケーションによって深める機会として、2016年よりRBA行動規範セミナーを毎年開催しています。昨年度は、38社のサプライヤー様にご足労いただきました。当社の資材担当者が講師となり、RBA行動規範に沿った当社の安全衛生活動の事例や、外国人技能実習生への人権尊重や倫理、就業・生活環境面での配慮に関する取り組み事例を紹介しました。



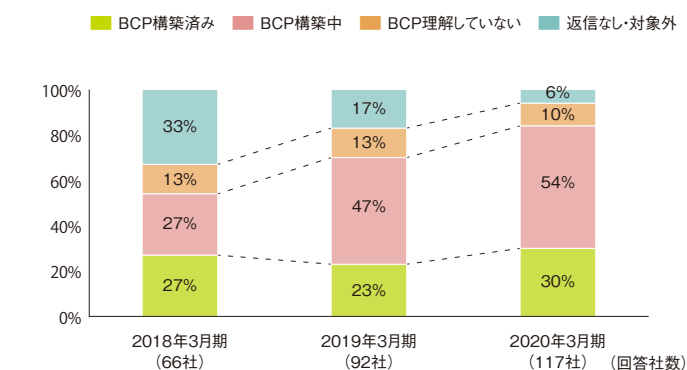
サプライヤー様向けRBA行動規範セミナー(犬山)

サプライチェーンにおける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、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、障がい者などが経営する企業との取引機会の創出に取り組んでいます。

この「サプライヤーダイバーシティ」という考え方がサプライチェーンに浸透することで、結果的に、イノベーションや健全な開発競争の触発、ひいては、それらがもたらす価値がサプライチェーン全体としての持続可能性を向上させることを期待しています。

■ サプライヤーアンケート(BCP構築度)



請負業者様向けRBA行動規範セミナーを開催

構内で働く請負業者様へRBA行動規範への理解を本音ベースで深めていただくことを目的に、2016年度よりRBAセミナーと称して、請負業者様との対話を重ねてきています。

昨年度は、「安全衛生」をテーマに、特に製造現場での安全衛生活動を取り上げ、延べ58名の請負業者様にご参加いただきました。「安心・安全・健康に働くことのできる職場環境づくり」について一人ひとりができること、について4~5人のグループで対話を深め、意見交換や参加者の発話の中から多くの学びや気づきを持ち帰っていただきました。



請負業者様向けRBA行動規範セミナー(犬山)

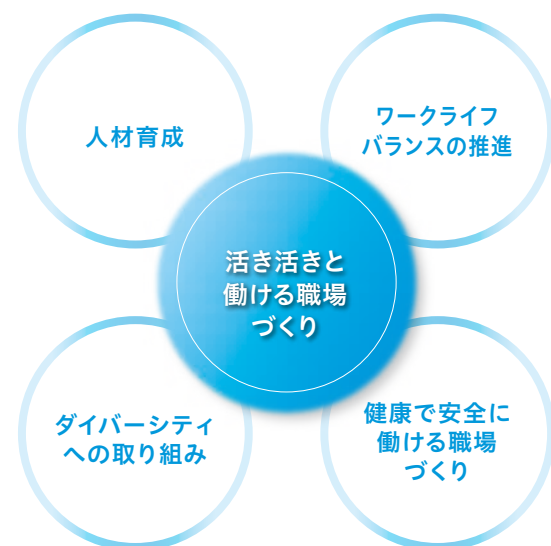


請負業者様向けRBA行動規範セミナー(伊勢)

従業員とともに

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

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



● 人材育成

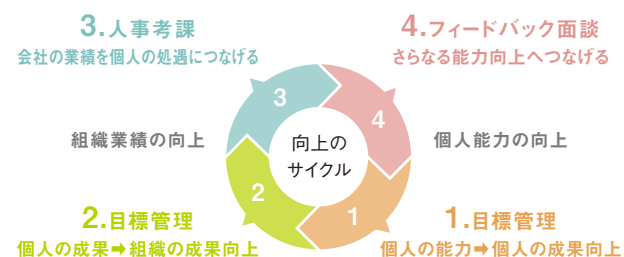
個人の成長を組織の成長につなげる人材育成

当社は、個人と組織の双方の成長を目的とした「目標管理制度」を導入しています。各個人の目標は、経営目標から上司目標、そして上司目標を経て紐付けされ、個人目標を達成することで上司の目標、ひいては、経営目標も達成されるという立て付けとなっています。

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

人材育成の全体像

－ 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 －



会社の成長と未来を支える人材の育成

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

また、グローバル人材の育成の一環として、会社の中核を担う世代を対象に、2012年度より「海外派遣プログラム」を実施しています。

このプログラムは、米国関係会社に3カ月または5カ月間滞在し、業務経験を積むというもの。語学力だけでなく、現地スタッフとの協働経験を通じて相互理解を深めることで、真にグローバルに活躍できる人材の育成を狙っています。



現地スタッフによる英会話レッスンの様子

● ワークライフバランスの推進

労働時間の適正化への取り組み

当社は、労使協力の下、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、労働時間の適正化に取り組んでいます。日々の労働時間管理を業務日報管理システムで行うに当たり、より客観的に労働時間を把握するため、事業場あるいはオフィスの入退場時刻を記録する入退場管理システムと連携させています。一部の事業所では有事の際、入退場管理システムを用いて、事業所所属の従業員だけでなく、他事業所からの出張者も含めて安否確認に活用する取り組みを始めています。

昨年1月より、テレワーク勤務制度を導入しました。従業員が主体的に「働く場」の選択ができるようにすることで、従業員一人ひとりのワークライフバランスやタイムマネジメント力の向上をめざしています。また、「働く場」の分散を図ることで、災害時にも業務継続において柔軟な対応ができると考えています。

● ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

D&I推進プロジェクト

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



昨年度の第3期推進プロジェクトでは、犬山事業所を主たる事業所とする事業部の管理職を中心にメンバーを構成し、D&Iの基本的な概念を理解するとともに、メンバー自身がダイバーシティを推進する上で必要となる部下育成やファシリテーションのスキルについて学びました。また、各事業部でD&I3カ年プランを作成し、多様な人材が活き活きと働ける組織の実現に向けて、取り組みを進めています。



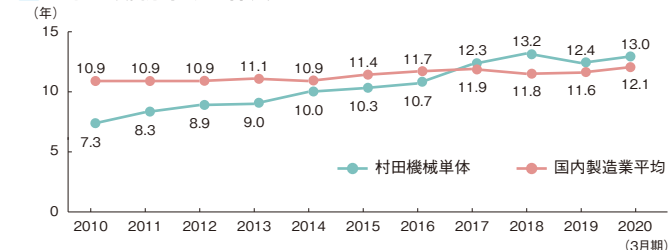
D&I報告会

女性活躍推進

当社の女性従業員の勤続年数は、国内製造業の女性勤続年数平均を2016年度に上回って以来、その状態を維持してきています。その背景として、昨今力を入れている、子育てと仕事の両立を支援する制度の充実や、女性従業員、また上司や同僚を含む職場環境での意識の変化があると考えています。実際、出産後も変わらず活躍している女性従業員は社内も多く、彼女たちの存在は、後進の女性がキャリアを描く上でのロールモデルになり、また、仕事や働き方の見直しなど、職場の活性化にもつながっています。

上記制度の拡充と並行して、当社は、2015年度より、自らの可能性に気づきリーダーとして活躍する女性を育成するため、「女性リーダーシップ開発プログラム(WLP)」を継続実施しています。昨年度は19名が本プログラムに参加し、リーダーに求められるファシリテーションスキルや組織マネジメントを集中的に学びました。女性同士のネットワーク構築や部門を超えてつながる大切な機会にもなっています。

女性の勤続年数の伸長



WLP研修会

TOPICS

多様な人材が働ける職場

当社は、障がいをもった方が活躍する環境や制度の整備を進めています。2017年に設立された犬山総務3課は、障がいをもつ従業員とその指導役のベテラン従業員で構成されています。仕事内容は、プルタブ・エコキャップの回収、清掃、場内環境保全業務に加え、ケーブルアセンブリ加工などの実生産に携わっています。職場のメンバー全員が、皆それぞれのスキルを活かしながら働いています。また、指導役のベテラン従業員が彼らのフォローに入り、仕事のやり方、考え方を指導しています。当社は、これからも多様な従業員が快適に働ける環境づくりに力を入れています。



指導を受けている様子

● 健康で安全に働ける職場づくりの推進

私たちは、「村田機械労働安全衛生理念・方針」に基づき、従業員の安心・安全と健康を守り、快適な職場環境を提供し続けることを経営の最優先事項のひと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」主導の下、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。

● こころと体の健康増進

従業員の健康増進

当社では従業員の定期健康診断の受診を徹底しており、国内の受診率は100%を維持しています。健康診断の有所見者に対しては、健康管理室から改めて医療機関の受診を依頼し、その結果の提出をもとめるなど、厳格なフォロー体制を確立しています。

また、従業員一人ひとりのさらなる健康意識向上への一助として、主要拠点において、外部講師による健康セミナーを毎年実施しています。昨年度のテーマは「良い食習慣」でした。受講者からは、「食事を摂るタイミングの重要性や、生活習慣の改善点を見つめられた」などのポジティブなコメントが多く寄せられました。



食習慣セミナー（本社）

メンタルヘルスケア

当社は、従業員のメンタルヘルス不調の未然防止と、従業員の自らのストレス状況の把握とコーピング（ストレスへの対処）スキルの向上を目的として、ストレスチェックを例年6月に実施しています。ストレスチェックの結果をもとに、職場ごとのストレス傾向や原因を集団分析した上で、管理職へフィードバックするとともに、当該職場の環境改善のためのアクションプラン策定と実施をお願いします。

いしています。社内外のメンタルヘルス相談窓口も設置しており、利用者が安心して相談ができる体制を整えています。

一方、万が一メンタルヘルス不調になった場合の休職者へのサポート体制としては、産業医・精神科医の助言や協力の下「職場復帰支援プログラム」を運用し、円滑な職場復帰支援に努めています。

「健康経営優良法人2020（大規模法人部門）」に認定

従業員の安全と健康を守るための当社の取り組み内容が健康経営の観点から評価され、経済産業省と日本健康会議が選定する「健康経営優良法人2020（大規模法人部門）」※1に認定されました。今後もさらなる改善施策を実施し、当該認定の維持に努めます。さらなる飛躍としては、上位500社に与えられる「ホワイト500」の取得をめざすことで、従業員一人ひとりが心から実感できる安心・安全で健康、快適な職場環境を実現します。

※1 「健康経営優良法人」認定制度：従業員の健康を経営理念として掲げ、健康課題の把握や、ワークライフバランスの推進、メンタルヘルス対策など、積極的に取り組む法人を認定する制度



● 労働災害の未然防止とモニタリング活動

安全衛生パトロールの実施

当社では、安全衛生管理レベルの向上と安全文化の浸透を目的に、製造現場やオフィスを対象とした安全パトロールを実施しています。

L/C製造部※2では、そこで働く方々が自ら監査員となって、職場の安全衛生状態について毎日監査（社内では、「デイリーオーディット」と呼んでいる）を行っています。デイリーオーディットでの指摘事項は、その日のうちに改善がなされます。監査の結果や指摘事項はスコアに落とし込まれ、社内イントラで共有されることになっています。事業部トップのレビューの機会には、これらのKPIが日々の職場の安全衛生に関するパフォーマンスを示す指標と



リフレッシュトレーニング（L/C 製造部 犬山）

して報告され、その内容に応じてトップより出された改善指示を受け、さらなる改善取り組みが現場にて展開される仕組みとなっています。

このような日々の安全衛生活動のそもそもの意義や、安全に対する大切さや感謝を振り返り再認識する機会として、リフレッシュトレーニングを毎年実施しています。オーディット関係者が一堂に会し、忙しい日常でつい忘れてしまいがちな、でも、本当はとても大切な「安全」についていろんな切り口からとらえ、対話を通じた参加者同士の学びや気づきを共有しています。

※2 L/C製造部・L&A事業部とクリーンFA事業部共通の製造部門



リフレッシュトレーニング（L/C 製造部 伊勢）

TOPICS

ISO45001認証取得に向けた取り組みで、犬山サイト※3の安全衛生活動のさらなる向上をめざす

当社の犬山サイトでは、昨年度、労働安全衛生のマネジメントシステムであるISO45001の認証取得に向けた取り組みをスタートさせました。これまでの事業所の安全衛生活動のレベルアップを図ることが目的です。

昨年度は、認証取得に向け、特に重要視されている「リーダーシップ」の強化と「全員参加型リスクアセスメント」の実施準備に力を入れて取り組みました。まずは事業所の役員や各部門の安全管理者を対象にISO45001の勉強会を開催しました。また、これまで製造現場を中心に行ってきたリスクアセスメント活動を、オフィスにおいても展開することで、安全衛生に対する意識の全体底上げを図っています。これにより、事故が起きてから再発防止策をとる従来の「後追い型」の労災対策から、日頃から事故の危険性や有害性（リスク）を見つけ出し、主体的な対策をとることができる「未然予防型」の労災対策へのシフトチェンジをめざします。

製造現場とオフィスの垣根もなく、犬山サイトで働く一人ひとりの安全意識をより一歩高めてもらうため、労災の未然防止と、より安心・安全の職場環境の実現を日々進めます。



ISO45001導入テキスト



ISO45001勉強会

担当者の声

業務支援本部
犬山総務グループ 係長 米山友紀



ISO45001の前身であるOHSAS18001※4の認証を、一部の事業部が中心となって取得・維持してきましたが、社内外に対しても「安全衛生の質が高いこと」を証明すべく、事業所全体での取得に向けた活動を進めています。取得のハードルは高いものの、改善のための仕組みを構築することが、事業所で働くすべての人にとって安全で健康な職場形成につながると信じています。引き続き、各部門の安全衛生担当者の協力を得ながら、安全で安心して働ける事業所をめざします。

※3 犬山サイト：犬山事業所、伊勢事業所、豊橋事業所

※4 犬山・伊勢・豊橋事業所のL&A事業部とクリーンFA事業部のみISO45001の前身であるOHSAS18001を取得していました

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。品質向上についての基本的な考え方は「村田機械品質方針」として定めています。一人ひとりがこの方針を自分ごとととらえ、実践することで、製品・サービスの安全と品質の確保を最優先とする私たちの組織風土をより良きものにしたいと考えています。



● L&A事業部の品質保証の取り組み

L&A事業部の品質保証部は、お客様に提供する製品の品質向上はもとより、L&A事業部自体のビジネスモデルを多角的に分析することで、業務システムの品質向上にも活用しています。これらの活動を支えているのが、データサイエンスの考え方を応用した業務データ解析と、データドリブンによる業務運用設計です。

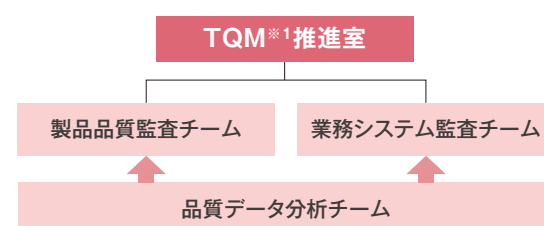
例えば、製品保証においてデザインレビュー（DR）の質を高めるために、失敗事例の知識化や事例共有を、データベースを用いて強力に推し進めています。業務システムの品質向上に関しては、業務を進める過程での、いわゆる突発事項による効率低下や意思決定の遅延による機会損失の発生を防ぐなど、業務プロセスのレジリエンス（適応力）を高める活動を進めています。その際、業務の曖昧さ、仕様の未決定、突発業務発生によるタスクの量や質の変動、などを「ストレス」と定義し、これらの事象をデータで説明できるよう「見える化」し、ストレスへの最適な対処をもって、リスクの最小化を図っています。

これらの活動は、品質マネジメントシステムに則った継続的改善活動に落とし込まれています。事業部内の業務フローで発生している無駄な要因を愚直に省き、製品品質の向上とともに、さらなる生産性向上やコスト削減事業を着実に積み上げられるよう、取り組みを進めています。



品質向上のための部内会議

L&A 品質保証活動 組織図



※1 TQM: Total Quality Management (統合的品質管理)

地域社会とのつながり

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



● 事業を通じた次世代の育成支援 ～モノづくりは人づくり～

小学生にモノづくりの楽しさを伝えるカラクリ授業（京都）

京都市教育委員会が、例年、小学生を対象に「京都モノづくりの殿堂・工房学習」というイベントを主催されています。当社は、2010年の参加以降、毎年従業員を講師役として派遣し、運営に協力し続けています。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う理念に賛同しての取り組みとなります。

授業では、「モノを運ぶカラクリをつくろう」をテーマに、カム・リンク・ギアといった機械の基礎的な機構を用いた「ゴルフボールを運ぶ装置」の調整作業にチャレンジしていただきました。シンプルな構造でありながらも、実際に触れて動かしてみることで、モノづくりの複雑さ、奥深さを体感していただきました。



小学生にモノづくりの楽しさを伝えるカラクリ授業（京都）

「モノづくり体験型インターンシップ」を開催（京都）

本社事業所では、全国各地の高専生を対象に「モノづくり体験型インターンシップ」を毎年開催しています。このインターンシップのテーマは、「学びを現場で実践・体感」で、実習や工場見学などの就業体験ができます。

昨年は、チーム単位で、モーターで動く工作物の制作に取り組んでいただきました。工作物を最終製品と見立て、その製品仕様の企画から製品構想の立案・設計・組立・工程管理、といったモノづくりの一連の流れを体験し、最終日には、自分たちの「作品」を社内でお披露目。昼休み中の従業員にプレゼンテーションをし、その出来栄を投票により審査し、優秀作品を決定しています。従業員とのふれあいや学びから、働く場の具体像を思い描いていただく機会として、例年多くの高専生に高評価をいただいています。



「モノづくり体験型インターンシップ」を開催（京都）

近隣の大学でCSR 講義を実施（京都）

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）で、講師役として、当社の事例を紹介しています。この授業は、社会の持続的な発展に貢献できる人材育成を目的とし、京都CSRネットワーク※4と龍谷大学が連携して共同開催しているものです。

当社は、京都CSRネットワークのメンバー企業のうちの1社として参加し、自社のCSR活動の事例や、その取り組みの意義や動機を講義で紹介しています。その後、各企業ごとにチーム分けされた学生が、担当企業に訪問インタビューを実施。その内容をもとに活動の強みや弱みなど、独自の分析を実施し、改善提案をいただいています。当社は、CSR活動の社内浸透に課題があるとし、その解決策として、「社内向けCSRジャーナルの発行」や、より頻度の高い情報発信の実践などの提案をいただきました。



近隣の大学でCSR 講義を実施（京都）

※4 「京都CSRネットワーク」：京都の企業が中心となって、CSR活動を通じて持続可能な社会の形成をめざす地域ネットワークのこと。

TOPICS

「Japan Logistics Automation Solutions Provider of the Year賞」を受賞

当社は、米国大手調査会社Frost & Sullivan社※2による「2019 Best Practices Award」において、「Japan Logistics Automation Solutions Provider of the Year賞」を受賞しました。

同賞の審査を行ったアナリストは、「50年を超える物流システム事業の経験を持つラテックがお客様に提供する、包括的かつワンストップでカスタマイズされたロジスティクス・ソリューションがグローバル市場で高く評価されている。加えて、近年のスマート

AGV※3「Premex XIO」（2018年発売）やケース搬送・仕分けシステム「Shuttliner」（2018年発売）、予防保全・予知保全を実現する遠隔監視システム（E-Logics Muratec IoT）といった新製品やソリューションを継続的に創出する経営方針を実践するとともに、世界中の展示会を通じてアジア太平洋地域の主要市場で事業を拡大し、ブランド認知の向上と顧客ロイヤリティを高めている」とコメントされています。



2019 Best Practices Award ロゴ



Premex XIO



Shuttliner

※2 「Frost & Sullivan社」：世界80カ国・300に及ぶマーケットを対象に活動を展開する調査会社

※3 AGV: Automated guided vehicle(無人搬送車)

企業統治

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

● コーポレートガバナンス

経営の監督と業務執行の体制

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

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

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

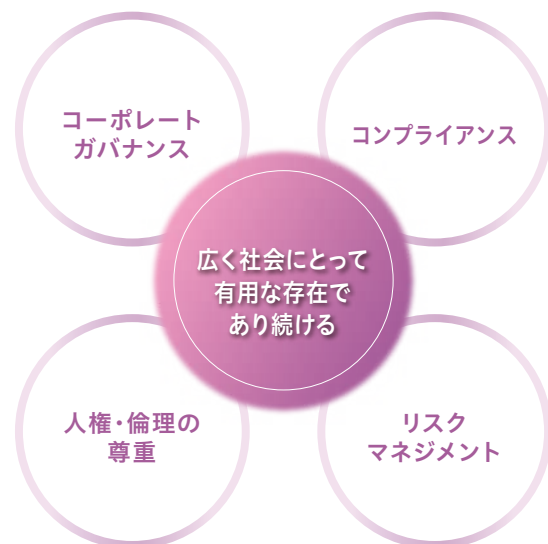
● コンプライアンス

コンプライアンス活動推進体制

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

コンプライアンス活動推進体制図

2020年4月時点



内部統制システム

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

● 人権・倫理の尊重

グローバル社会における人権問題への取り組み

近年、技能実習生を含む外国人労働者を取り巻く劣悪な労働環境に対して懸念が高まっています。このような状況を背景に、当社で就労される技能実習生の状況確認を実施し、グローバルでの労働環境に対する要請事項を参照し、当社で働く際の採用フローや就業前、就業中の実習計画、さらには、パスポートを含む各種書類の保管に関するルールを明文化しました。当社で働き、生活をされる実習生の方々に、清潔で安全快適に過ごしていただける住環境を提供しています。

● 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。

昨年度は、海外で起こりえるトラブルとその対策についての理解を深めることを目的として、海外出張・駐在する部下をもつ管理者向けに、コンプライアンスセミナーを実施しました。参加者からは、「誰もが巻き込まれる可能性があるテーマで、自身の言動を振り返るのに良い機会となった」といった声が聞かれました。

2020年3月期 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対話型セミナー
- ・建設業法の基礎講座
- ・PL(製造物責任)の基礎講座
- ・海外コンプライアンス研修
- ・外部講師によるコンプライアンス委員向けセミナー



海外コンプライアンス研修(犬山)

● リスクマネジメント

BCP(事業継続計画)の取り組み

当社は、地震、津波、台風、水害、火災、パンデミックなどの緊急時に備え、BCPを構築しています。

昨年度は村田機械のグループ会社でもあり、当社のサプライヤーでもあるムラテックメカトロニクス(株)滋賀・大分にBCPを導入しました。地域の実情や組織そのものに適したBCPの内容を検討するための定例会を月次で開催し、BCPマニュアル、復旧手順書、被害軽減計画の整備を進めました。また、その内容周知と理解のためにトレーニングを実施しました。

今後は訓練を繰り返し行うことによりBCPの実効性を高めていきます。そして、当社だけでなく、当社グループ会社およびサプライヤー様を含めた、サプライチェーン全体でのBCP体制の強化をめざします。



コンバクトドリル(ムラテックメカトロニクス(株)滋賀)

TOPICS

コンプライアンス事前相談窓口の認知度向上

当社は、従業員が業務を進める上で、これから行うことがコンプライアンスに抵触していないか心配になった時に、事前に相談できる窓口としてコンプライアンス事前相談窓口を設置しています。本窓口を設置することにより、当社内で起こりうるコンプライアンスリスクの早期発見、未然防止のため制度として運用しています。この制度を従業員に周知し、利用を促進することにより、相談先を知らずに一人抱え込んでしまっている従業員が一人でも減ることが大切であると考え、事前相談窓口の認知度向上の取り組みを進めています。

昨年度は、毎月身近なコンプライアンス違反の事例紹介としてコンプライアンス通信の配信を開始しました。また、例年のとおり、相談窓口担当者が講師となりコンプライアンスセミナーの開催や、全従業員向けのコンプライアンスeラーニングを実施しました。

こういった活動の結果、コンプライアンス相談窓口への相談件数は1年間で8件から27件に増え、コンプライアンス相談窓口の認知度は前年度から17%増加しました。引き続き、コンプライアンス事前相談窓口の認知度を高め、相談しやすい関係性を構築することにより、コンプライアンス違反の未然防止、風通しの良い社内風土をつくっていくことをめざします。



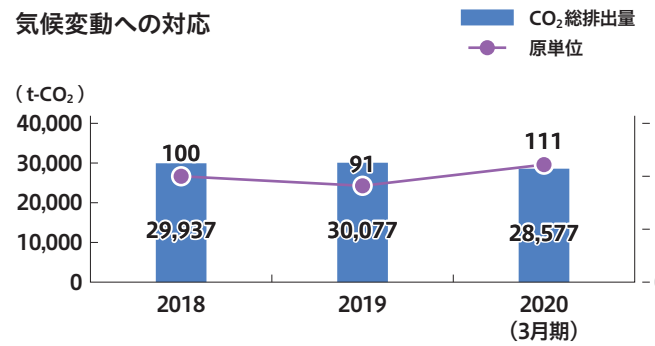
コンプライアンスセミナー(大阪)

	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
事前相談窓口 相談件数	6件	8件	27件
事前相談窓口 認知度	2019年3月期	2020年3月期	
	60%	77%	

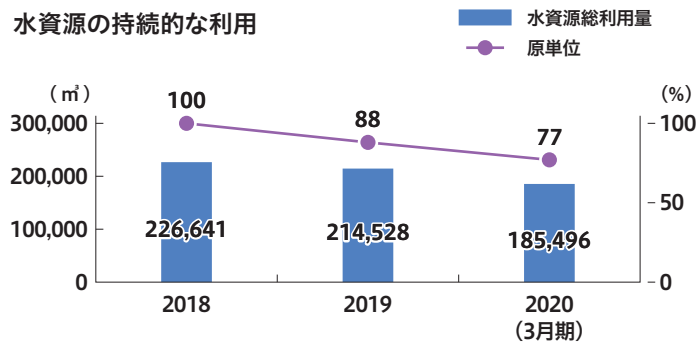
● 環境に関するデータ (2030年目標 基準年:2018年3月期)

■ 環境パフォーマンス

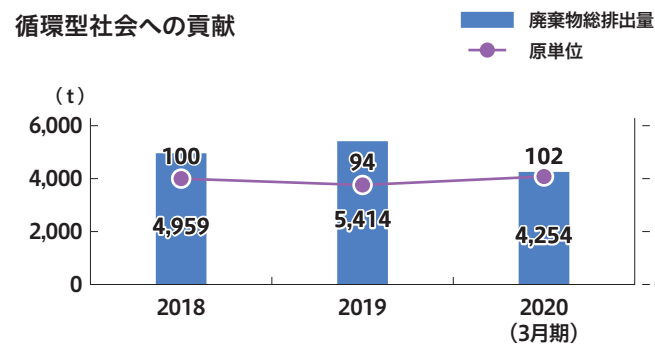
気候変動への対応



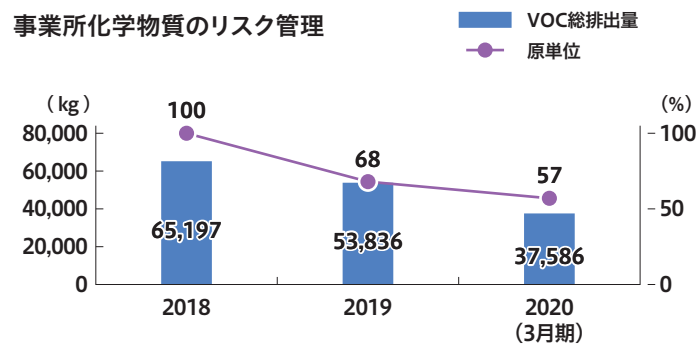
水資源の持続的な利用



循環型社会への貢献



事業所化学物質のリスク管理



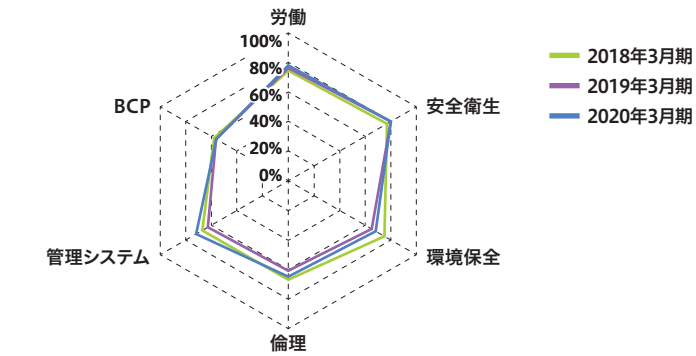
※ 対象範囲
本社事業所、犬山事業所、伊勢事業所、加賀工場、ムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所、大分工場
(VOCのみ、犬山事業所、加賀工場、ムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所)

● サプライチェーンに関するデータ

■ サプライヤーアンケート調査の結果

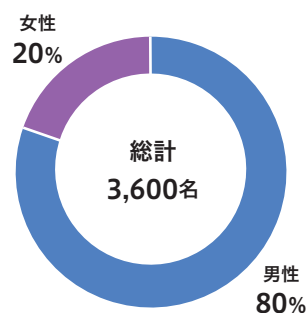
大項目	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期
回答社数	66社	92社	117社
RBA行動規範理解度(平均)	61点	63点	65点
取り組みレベルが 70点以上の サプライヤー様の割合	労働	75%	77%
	安全衛生	77%	80%
	環境保全	75%	65%
	倫理	67%	61%
	管理システム	67%	63%
BCP	58%	56%	56%

■ 取り組みレベルが70点以上のサプライヤー様の割合

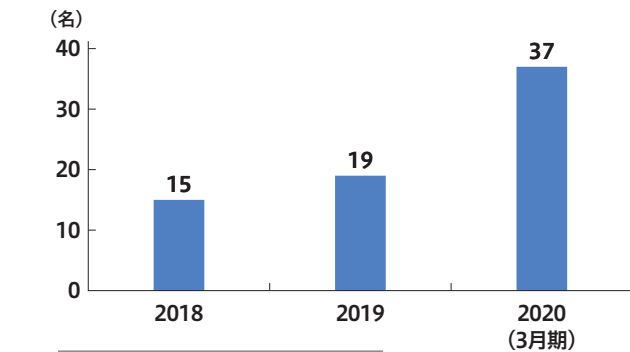


● 従業員に関するデータ(単独)

■ 男女別人数比(2020年4月時点)

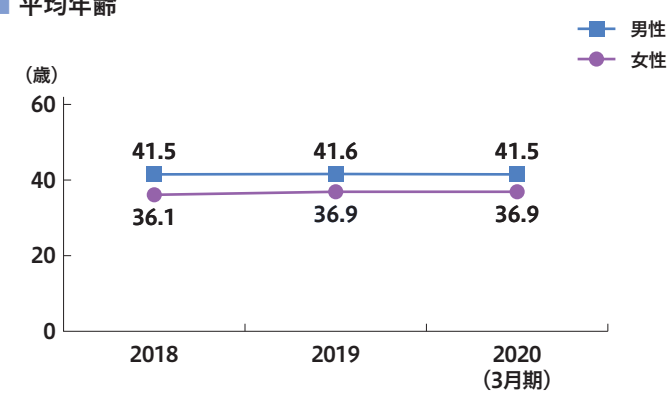


■ 外国人従業員数 ※1

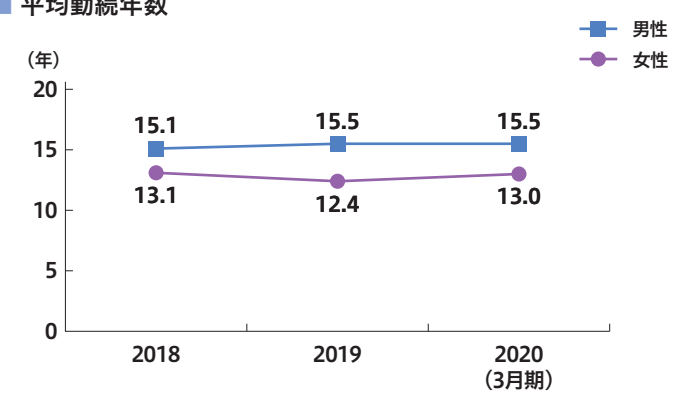


※1 日本国籍以外の人数

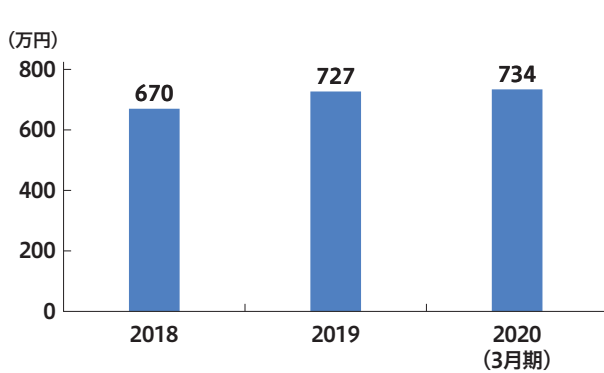
■ 平均年齢



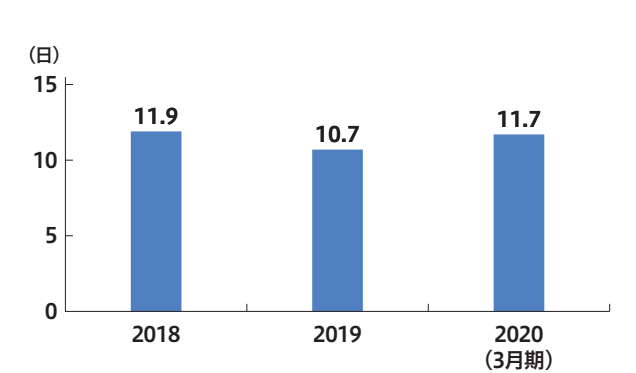
■ 平均勤続年数



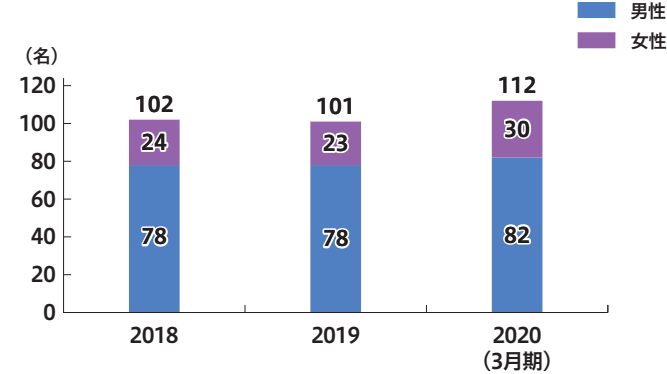
■ 平均年収



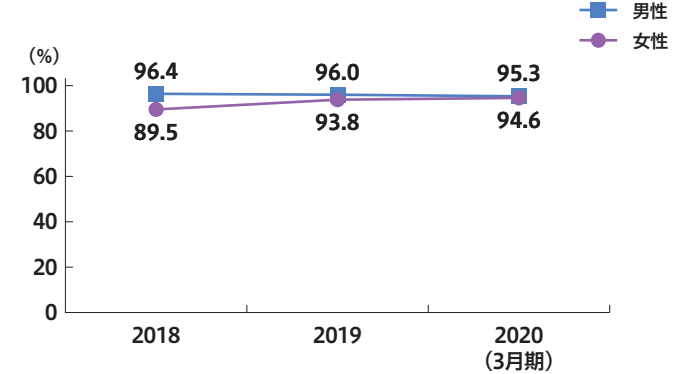
■ 有給取得年平均日数



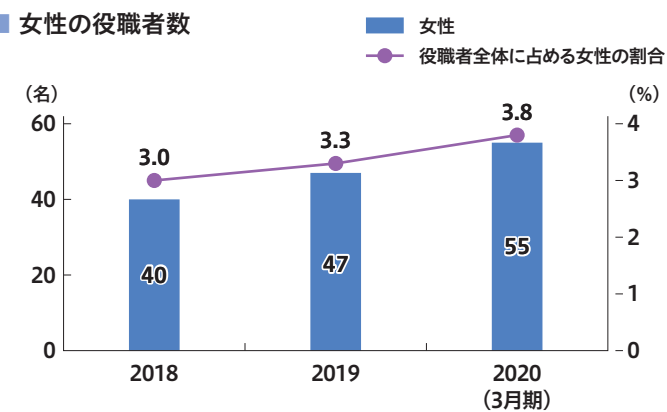
■ 新卒採用者数



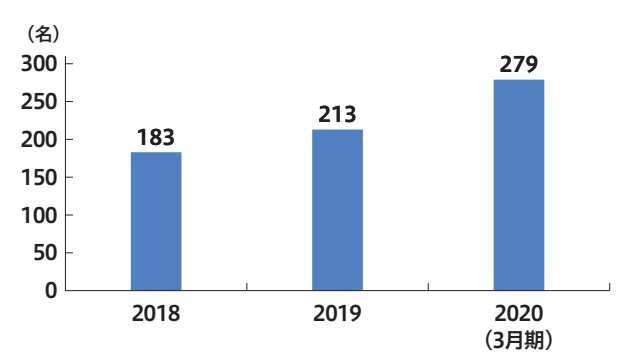
■ 新卒3年後定着率



■ 女性の役職者数



■ ワーキングマザー数

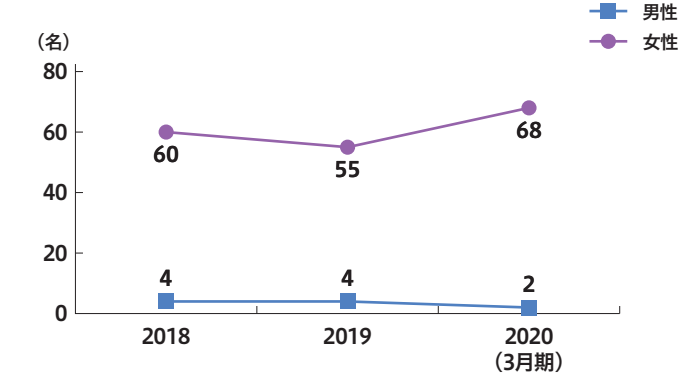


● 従業員に関するデータ(単独)

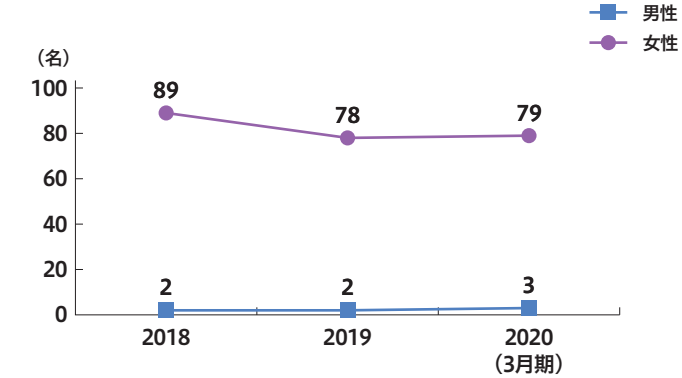
■ 仕事と家庭の両立支援制度の概要

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

■ 育児休業者数



■ 育児時間短縮勤務者数



● 労働安全衛生に関するデータ

■ 労働災害件数 ※1

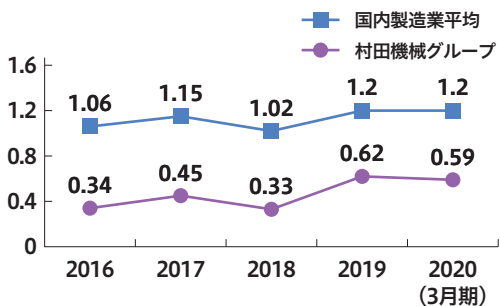
災害の分類 (休業・不休)	休業災害 (休業1日以上)	不休業災害 (休業1日未満)
2016年3月期	3	15
2017年3月期	4	13
2018年3月期	3	13
2019年3月期	6	8
2020年3月期	6	15

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

※2 100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す

※3 村田機械グループ(国内)で働くすべての人

■ 労働災害度率の推移 ※2



■ 健康に関する各種データ ※3

	2018年 3月期	2019年 3月期	2020年 3月期
定期健康診断 受診率	100	100	100
ストレスチェック 受験率	91	94	95

■ 安全衛生に関する研修制度の概要

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

■ 安全衛生に関するeラーニング実施科目と受講実績

科目	対象事業所/事業部	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
安全衛生意識向上	本社	—	95%	97%
安全衛生意識向上	犬山	93%	96%	91%
職場環境改善・情報機器作業による心身負担軽減	本社	—	89%	97%
職場環境改善・情報機器作業による心身負担軽減	犬山	—	—	91%
職場環境改善・情報機器作業による心身負担軽減	伊勢	—	93%	96%
ストレスマネジメント(入社2年以内)	全社	100%	100%	97%
化学物質の危険性	犬山・伊勢のL/C製造部 ※4	100%	100%	100%
保護具の必要性	犬山・伊勢のL/C製造部 ※4	100%	100%	100%
工具の使い方	犬山・伊勢のL/C製造部 ※4	—	100%	100%

※4 L/C製造部=L&A事業部とクリーンFA事業部共通の製造部門

● 企業統治に関するデータ

■ コンプライアンスに関する研修制度の概要

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

■ コンプライアンスに関するeラーニング実施科目と受講実績

科目	対象事業所/事業部	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期
コンプライアンス意識向上	全事業所	—	88%	91%
情報セキュリティ	全事業所	—	93%	94%
情報セキュリティ(管理者向け)	全事業所(任意受講)	—	—	100%
カルテル対応	全事業所	84%	85%	84%
ハラスメント防止	全事業所	98%	94%	94%
ハラスメント防止(管理者向け)	全事業所	—	99%	99%
BCP	本社・犬山・伊勢 ※5	95%	94%	94%
機密情報管理	CFA・L/C共通部門の対象者	100%	100%	100%
顧客極秘情報の取り扱い	CFA・L/C共通部門の対象者	100%	100%	100%
腐敗・汚職の防止	CFA・L/C共通部門の対象者	100%	100%	100%

※5 2019年3月期より本社事業所を含む