

Murata Machinery, Ltd.

SUSTAINABILITY REPORT 2025



本レポートの使い方

上部メニューより
各項目のトップへ移動します

 目次へ移動します

 前の表示へ移動します

 前のページへ

 次のページへ

目次

01 目次／編集方針

村田機械とは	
02	私たちの目指すもの
03	数字でわかるムラテック
04	トップメッセージ／トップインタビュー
事業を通じた社会への価値提供	
07	事業領域
08	新3カ年計画
09	繊維機械事業部
10	L&A事業部／クリーンFA事業部
11	工作機械事業部／情報機器事業部

特集	
12	社員座談会 現場から生まれる「革新への挑戦」
経営基盤強化	
環境	
14	環境への取り組み
社会	
16	人的資本と人権
20	安全衛生と健康
22	地域社会とのつながり

ガバナンス	
23	コンプライアンス
24	リスクマネジメント
24	BCP
25	サプライチェーンマネジメント
26	情報セキュリティ
ESGデータ	
27	ESGデータ集
28	会社情報

編集方針

「Sustainability Report 2025」は、当社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。当社のサステナビリティ分野における活動をステークホルダーの皆さまにお伝えするツールとして公開しています。開示情報の範囲は、当社の全事業部を対象としています。

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掛けました。

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。

発行時期

2025年9月 コーポレートサイト(Web)にて公開
(次回発行時期:2026年9月予定)

対象組織

以下に示す、当社の主な国内事業所についてご報告します。ただし、関係会社の活動内容も一部含みます。
[村田機械株式会社] 本社・犬山事業所・伊勢事業所・加賀工場
[ムラテックメカトロニクス株式会社] 滋賀事業所・大分工場

参考としたガイドライン

GRIスタンダード

報告対象期間

原則として、2025年3月期(2024年4月1日～2025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

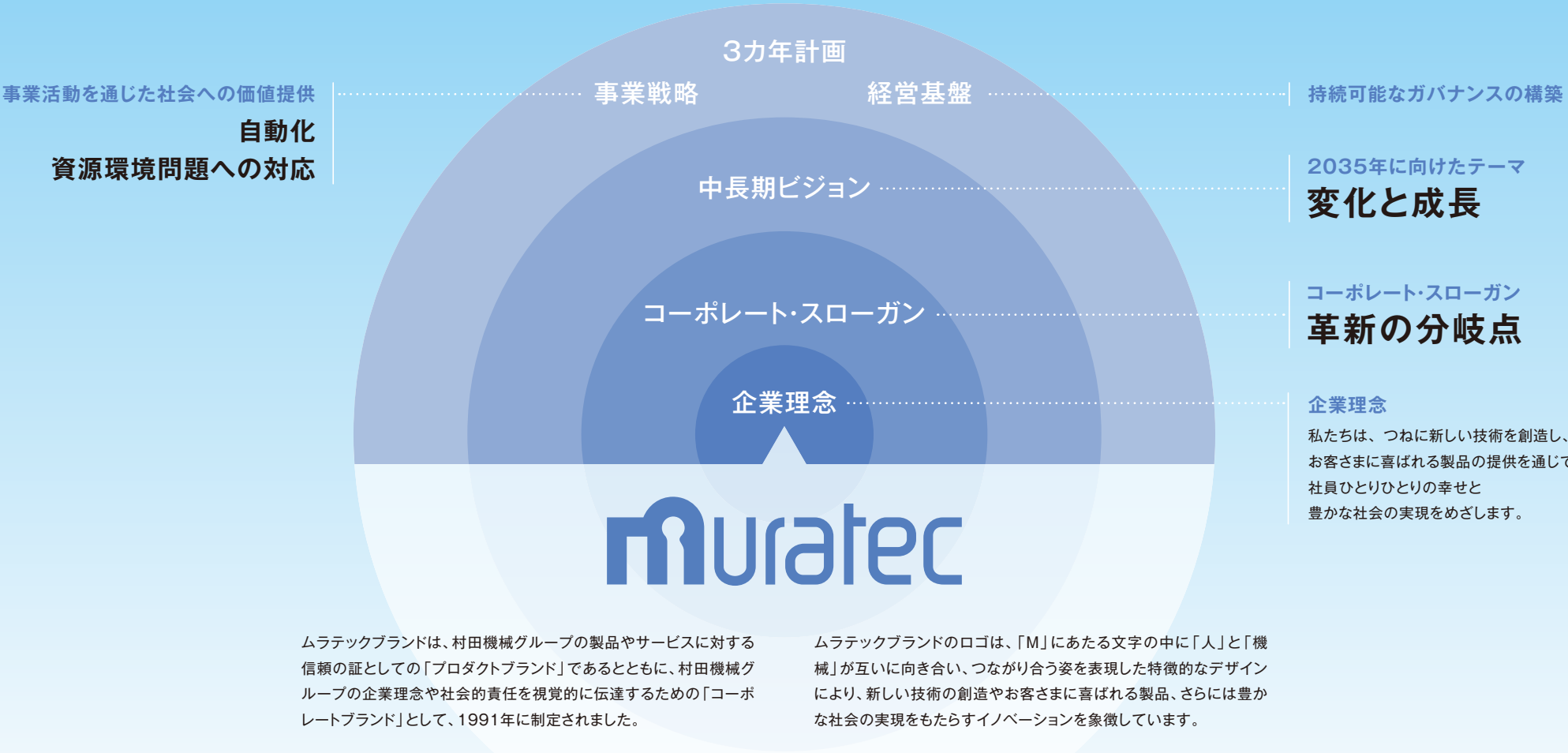


表紙のイラストは京都を拠点に活動する女性アーティストの gama da gamaさんに描き下ろしていただきました。

青い鳥が連れてきた種から生まれた新芽は、それぞれが豊かな色を秘めて大きく成長し、やがて色とりどりの花を咲かせます。そして鳥は自らも変化し、次の旅へと飛び立ちます。私たちも多様な花を咲かせながら常に次のステージへと挑戦を続けていきたい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。



数字でわかるムラテック

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。
創業以来90年、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。

創業

1935 年

昭和10年7月

従業員数 (グループ)

8,659 名

単独 4,133 名

2025年3月現在

ネットワーク

47 社 24 の国と地域

国内外合計
(海外34社・国内13社)

売上高 (連結)

5,260 億円

単独 3,923 億円

2025年3月期

営業利益 (連結)

931 億円

単独 774 億円

2025年3月期

(億円)

年	売上高 (連結)	営業利益 (連結)
2021	2,567	311
2022	3,918	604
2023	4,661	638
2024	4,974	791
2025 (3月期)	5,260	931

地域別売上高構成比 (連結)

2025年3月期

地域	構成比
アジア (日本除く)	51%
日本	25%
アメリカ	14%
欧州	6%
その他	4%

事業領域別売上高構成比 (連結)

2025年3月期

事業領域	構成比
クリーンFA	45%
L&A	23%
繊維機械	19%
工作機械	7%
情報機器	3%
その他	3%

社員の平均勤続年数

15.5 年

2025年3月期 (村田機械単独)

男性 16.1 年

女性 13.0 年

新卒採用者入社3年後定着率

88.2 %

2025年3月期 (村田機械単独)

男性 90.6 %

女性 80.0 %

Top Message

「変化と成長」をテーマに、 100年へ向かう

代表取締役社長 村田 大介

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

関税や戦争が世界情勢の不確実性を高め、設備投資に慎重な姿勢が広がる中、半導体工場の新増設や物流自動化のニーズは引き続き堅調に推移しました。省人化・省電力・小ロット対応の繊維機械の販売も好調でした。さらに、多くの製品を国内で生産し海外に売る当社にとって、歴史的な円安は幸運な追い風となっています。それらのおかげで、昨

年度は売上・利益ともに過去最高を更新することができました。

事業の再編成を進めている工作機械や情報機器の分野でも、自動化を基軸とした新製品の開発に取り組んでいます。工作機械と鍛圧機械の両方を手がける当社の特色を活かした融合型のレーザ加工機の販売を開始するほか、サイレックステクノロジーは、無線機能を併せもつインテリジェントエッジAIモジュールの分野に進出します。エッジAIは、工場向けセキュリティや生産管理システムへのシフトを進める情報機器事業の可能性を広げるものと期待しています。

毎年買う必要のない設備機械への需要は、経営環境の変化に極めて敏感です。基軸通貨ではない円の為替相場もまた、投機要因から大きく変動します。生成AIを筆頭に、新たな技術がもたらす変化がこれらに加わります。国内に目を向けると、30年続いたデフレ経済がようやく終焉し、物価と賃金が毎年上がり金利のある社会がやってきます。「変化への対応」は、私たちに限らず現代の多くの企業にとって重要なテーマなのです。

Top Message 「変化と成長」をテーマに、100年へ向かう

2035年に向けた10年テーマ「変化と成長」

1935年に生まれた当社は今年、創業90周年を迎えます。10年前の80周年では、2025年に投射したいビジョンとして「今をつないで未来を拓く」を掲げました。社会・お客様から社内の各部署を経てサプライヤーに至る事業のタテのつながりと、多様な事業部間のヨコのつながりでもって、競争環境の変化・情報技術の進化・社会的課題に対応する姿を目指しました。

この度10年の節目を迎え、2035年に向けたテーマを「変化と成長」としました。変化する環境に対応しないと企業は生き残れません。しかし、状況に応じて柔軟に変化を繰り返すだけで、或いは法令をはじめとするコンプライアンスに準じて社会的要請に応え続けるだけで、量的・質的な成長が保証されるわけではありません。成長とは、しっかりとした軸を持ち、それに沿って変化した結果として達成されるものだと思います。

当社は長年にわたり、自動化を中心とした技術開発に取り組み、社会やお客様のニーズに応じて参りました。各国で少子高齢化が進む中で、自動化はこれからも大事な軸であり続けます。これに資源環境問題への解答となる「新しいものづくり」への貢献を加えた2つの軸で、会社と社員をはじめとするステークホルダーの成長を目指したいと願っています。

新しいものづくり

気候変動に象徴される資源・環境の問題は、世界人口の増加（乳幼児死亡率・平均寿命）と生活水準（衣食住）の向上、すなわち全ての人々が幸せな暮らしを追求する過程で生じてきた代償とも言えます。産業革命の発祥となった繊維機械が当社の祖業であることが象徴するように、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、幅広い産業分野で、その連鎖に深く関わってきました。

連鎖を断つためには、80億を超えて増え続ける人類の豊かな暮らしを支える産業活動を、現代の生産技術より少ない資源や環境負荷で行う、「新しいものづくり」が不可欠です。

今はまだない「新しいものづくり」に向けて、当社の特色である事業と製品の多様性を活かし、能動的な技術開発をお客様と共に行うことが、私たちの使命であると信じています。

一緒に変わろう

前期で終了した3カ年計画の全社テーマは「つながりを形に・形をつなぐ」でした。「形」の例として、半導体工場における全く新しい搬送コンセプトや、省エネルギーと高品質を両立させたノンストップワインダー（繊維機械）などの製品、社内では、今年導入予定のERPをはじめとする新たな情報システムなどが挙げられます。

「変化と成長」の10年間の最初の3カ年計画では、「一緒に変わろう」が全社テーマです。これまで慣れ親しんだやり方にこだわらず、「新しいものづくり」を目指して新たな技術や製品に挑戦するには、途方もない勇気と熱量が要ります。一人ではなく、仲間と共に変わる。事業の再編成の中で、一緒に変わることが大切です。

多様性

多様なメンバーが「一緒に変わる」ためには、互いを受け容れるだけでなく、積極的に協力し合うことが求められます。そうした組織能力の向上を目指して、これまでのDiversity（多様性）とInclusion（包摂）にEquity（公平性）を加えたDEI活動を通じて、具体的な施策の実行に取り組みます。

持続可能な社会の実現には、豊かさを支える「新しいものづくり」と並んで、真の「豊かさ」の再定義もまた重要となることでしょう。時代の節目にさしかかった今、新たな価値観を見出すためにも、社会として、企業として、個人として、DEIの考え方が今ほど大切な時はないと思っています。

村田機械株式会社
代表取締役社長

村田 大介

Top Interview 村田社長に聞く、新しいものづくりの未来図

Q なぜ、2035年に向けたテーマを「変化と成長」としたのでしょうか？

ここ数年、私たちを取りまく変化のスピードは著しく加速しています。東西対立の再来を含む地政学的リスク、AIをはじめとするテクノロジーの急進展、気候変動に象徴される資源環境問題など、企業活動への影響は計り知れません。

このうち、特に製造業が主体的に貢献できるのが資源環境問題です。繊維産業では、衣類廃棄問題を背景に、大量生産・大量消費から地産地消型のリサイクルへの移行が模索されています。そこには、私たちの自動化技術の新たな貢献の可能性があります。しかしながら、あらゆる産業のこうした課題に挑戦するには、これまでのやり方や考え方を変える必要があります。過去の成功体験が大きいほど、それは簡単なことではありません。

重要なのは変化の先に成長という喜びを見出し、そこに力を合わせることです。私たちが「変化と成長」を10年のビジョンとして掲げた理由もそこにあります。社会課題を解決する過程で得られる質的な成長こそが、当社のステークホルダーにより多くの幸せをもたらすと信じています。

Q 新3カ年計画「一緒に変わろう」の実践で大切なことは何でしょうか？

誰しも変化は怖いものであり、短期的には辛さも伴います。この言葉には「変化に取り組むことを恐れず、皆で前を向こう」という想いが込められています。2001年の希望退職をはじめとする過去の辛い経験を踏まえた、「誰も取り残さない」「全員で変わる」という基本姿勢の確認でもあります。

当社は、基幹システムの刷新など、業務のあり方そのものを変える取り組みを進めています。また、この先10年間には、市場環境や技術進展に対応した事業・組織の役割の見直し、再編もあるでしょう。いずれも新たな価値を社員一人ひとりの力を活かして創造するためには避けて通れない変化です。

変化に大切なのが「不易流行」の考え方です。変えてはならない本質（不易）を忠実に守りながら、時代の要請に応じて変えるべきもの（流行）は果敢に変えていく。そのバランスこそが、持続的な発展には欠かせないと私は思います。

Q 10年先のビジョンの実現に向け、各事業部や社員が果たすべき役割とは何でしょうか？

2035年は創業100年の節目です。私たちが多様な事業を通じ一貫して追求してきたのは「社会課題を解決する機械」です。私たちは、貧困からの脱却や物質的な豊かさという社会課題にひたすら取り組み続けてきました。しかしその結果、資源環境問題という課題をつくり出した側面も否定できません。環境負荷の低減、資源循環の促進、省エネルギーの実現など、新たな社会課題に応える技術や製品を、お客様とともに生み出すことが、これからより一層大切になってくるでしょう。高い生産性や品質、低コスト（投入資源）は、これからも「新しいものづくり」の基礎をなす重要な部分ですが、それだけでは新しい社会課題は解決できません。単なる売上や数量では測れない、真の意味での質的成長を続けていくには、私たち自身がこれまでと違った景色を共有することが大切です。

これまでの成功体験にこだわらない新たな挑戦や、困難な目標に対する部門を越えた連携が、強く求められるでしょう。そこでは、今まで培ってきた当社の文化が大いに役立つと信じています。

Q ムラテックが実現したい「ありたい姿」とは何でしょうか？

ムラテックという集団は「世界で一つの機械メーカー」でありたいと願っています。これは単に規模や売上高でトップを目指すということではありません。大きく異なる分野の技術や知見をつなぎ合わせて新たな価値を創出できる、唯一無二の創造性を発揮できる能力を意味しています。

これまで、これからも、さまざまな社会課題に向き合いながら、それらを乗り越える技術を生み出すことが、私たちの存在意義です。

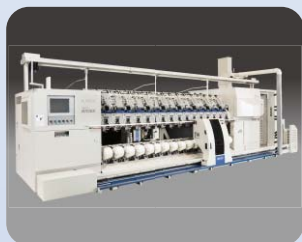
そして、その基礎となる柔軟な発想や変化を恐れない姿勢を社員一人ひとりが楽しみながら共に培い、それを通じて成長することが、ムラテックの「ありたい姿」「あるべき姿」であり、それは完全に実現可能だと信じています。

事業領域

気候変動や人手不足、資源制約などグローバルな社会課題が深刻化する今、ムラテックは多様な事業を基軸に、あらゆるパートナーとの協働を通じて解決に挑んでいます。技術と発想の力で“革新の分岐点”を捉え、経済的価値と社会的価値の両立を図り、持続可能な未来の創造に貢献します。

繊維機械事業

繊維機械事業では、紡績業界に向けた自動ワインダーとVORTEX精紡機を柱とし、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。自動ワインダーは業界トップシェアを維持。VORTEX精紡機は独自の紡績方法によって糸を紡ぎ、さまざまな機能を備えた布が作られます。人々の生活に欠かさない繊維産業において、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推進します。



VORTEX精紡機

ロジスティクスシステム/FAシステム事業

ロジスティクスシステム/FAシステム事業では、自動倉庫や無人搬送車（AGV）、ソーティングシステムなどを組み合わせ、製造・流通業向けに最適な物流ソリューションを提供しています。お客様の戦略や現場課題に応じてシステムを個別に設計し、労働力不足の解消や業務の省力化、BCP対応を支援。物流の効率化と持続可能なサプライチェーンの構築を通じて、より人にやさしく、社会と調和するロジスティクスの実現を目指しています。



パレット自動倉庫

クリーンFA事業

クリーンFA事業では、半導体工場向けの搬送システムを提供し、デジタル社会の根幹を支える半導体生産の安定稼働に貢献しています。天井走行台車（OHT）を核とし、群制御を含む搬送効率化のための高度な制御システムにより、24時間365日止まらない工場を実現。近年は「Full Fab AUTOMATION」を掲げ、工場全体の可視化・最適化を推進しています。持続可能な情報社会の発展を支えるインフラとして、先端技術とともに進化し続けています。



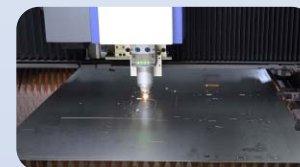
半導体工場内OHT

工作機械事業

工作機械事業では、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、人手不足に対応する自動化生産に適した製品と、柔軟なカスタマイズ対応を強みとし、お客様の多様な課題解決を進めています。シートメタル加工機では、ファイバーレーザ複合加工機による工程集約や、加工工程の自動化ソリューションを強みとし、お客様の製造現場の課題に細かく対応しています。



平行2軸型CNC旋盤 & CNCターニングセンタ



ファイバーレーザ複合加工機

情報機器事業

情報機器事業では、オフィス向けデジタル複合機やセキュリティ機器に加え、製造現場の生産管理システムなど、多様なICTソリューションを提供しています。業務の効率化やペーパーレス化、情報セキュリティ強化に貢献するとともに、工場のスマート化を支援。社会のDXや働き方の多様化に対応し、オフィスとファクトリーの両面から持続可能なビジネス環境づくりに貢献しています。



UTM内蔵ネットワークストレージ



成形工場生産管理システム

新3カ年計画

新しい3カ年計画のスタートに寄せて

代表取締役社長 村田 大介

「変化と成長」

90周年の節目を迎えたムラテックは、次の10年ビジョンを「変化と成長」と定め、その第一歩として「一緒に変わろう」をテーマにした「新3カ年計画」を始めました。不確実な経営環境の中、成長につながるような意味のある変化を遂げたいと願っています。

変えないもの

企業理念に掲げた「社員ひとりひとりの幸せ」と「豊かな社会」という目的を、関連づけながら同時に達成するのが、当社の変わらぬ存在意義です。これらの目的の要にあたるお客様の満足や、新たな技術の創造によって達成するという手段もまた、変わらないものです。

「技術」とは製品に限りません。お客様への提案に始まり、設計・製造・納入から保守に至るまでのさまざまな業務の中に、技術と呼ぶに相応しい数多くのノウハウが含まれています。そうした技術を日々新たにすることを楽しむ社風は、企業規模の拡大や社会の変化の中で鈍ることなく、これからも変えてはならないものとして大切にいたします。

変えるべきもの

お客様に喜んでいただける技術は、時代とともに変わっていきます。過去の社会ではなく、明日の社会で求められる仕事やその進め方を目指す上で、今変えなくてはならないことはいくつかあります。

当社は創業以来90年間、基本的に「増える」時代に育ってきました。工業を原動力とした戦後日本の高度経済成長、それが終わった後も、成長する産業や地域からの恩恵にあずかってきました。現在も、半導体や物流をはじめとする「増える」産業、そして中国やASEAN、インドなどの「増える」国に、当社の業績は支えられています。いのちの本質としての「増える」

ことへの指向性は、すべての生き物に共通します。それ自体は決して否定すべきものではありません。

しかし、増えすぎたものが自然に調整されるのもまた、いのちの集合体である生態系の本質です。私たちの本社は、少子高齢化が急激に進む国にあります。海外のお客様も、早晩、あるいは既に、同じ課題に直面されています。大量生産・大量消費を前提に成長を続ける産業も、さまざまな制約から変質していく可能性があります。私たちは今、「減る」時代に備えて変化すべき時を迎えているのではないのでしょうか？

「減る時代」では、最適生産に求められるオートメーションや資源環境対応の技術が、一層重要となるでしょう。それを社内で支援するのが、ERPやPLMをはじめとする、個々人に分散されたデータを集約・活用して、業務効率や業務改善を進める仕組みです。人材の獲得や育成にも、丁寧かつオープンな制度設計が求められます。

「減る時代」への備えは、世代に応じて自ずと受け取り方が異なり、事業によっても差はありますが、時代の変化をポジティブに捉え、ムラテックグループ全体で取り組んでまいります。

成長の意味するもの

たとえ「減る時代」が到来しても、私たちはその中で力強く成長し続けたいと願っています。

どんな環境でも、より速くスマートに高い品質でお客様に価値を提供するためには、社員ひとりひとりの質的な成長が基礎となります。その上で、変化するには「革新の分岐点」となる新たな技術やサービスへの挑戦が必要です。さまざまな立場からそうした挑戦に参画する経験こそが、それぞれの成長の糧となるはずです。

「私が変わるからあなたも」「あなたが変わるなら私も」、一緒に変わることを目指したいと願っています。

2035年ビジョン実現に向けた 各事業部方針

繊維機械事業

「未来をつむぐ、イノベーションのその先へ」。当事業部が2035年に向けて実現したいビジョンは、新たな価値を生む技術で社会に信頼と驚きを提供する破壊的イノベーションを創造することであり、社員が自分の働き方やありたい姿を追求し受容される、多様で幸せな組織です。当事業部は、自動化・省人化・遠隔管理を進化させた製品によるスマート工場の実現、そして人と技術と地球環境がよい関係でつながる豊かな未来社会に貢献していきます。

L&A事業

2035年ビジョンである「社会をデザインする事業部」の実現に向け、この3カ年は、半導体や流通業といったグローバルな基幹産業へ向けた新技術・新ソリューション開発を加速させ、新市場開拓も進めます。また昨今の激動の市場変化を乗り越え、改めて社内業務の抜本的な変革を推進し、特にDXやAIを活用した業務自動化・データの一元化を図ります。これにより属人的な業務から脱却し、より創造的な業務へ移行するとともに、未来を支える人材育成を強化していきます。

クリーンFA事業

「半導体業界の発展に貢献するために、常に一步先を見つめ、常に新しい課題にチャレンジし、お客様・社員・社会と共に未来を描く企業をめざす」。当事業部の2035年ビジョンの実現に向けて、半導体製造プロセスの自動化を深化させ、さらに新領域の探索を進めます。そして半導体業界のキープレーヤーであり続けるために、人的資源・設備・開発への積極的な投資を通じて、社員一人ひとりの幸せと豊かな社会の実現を目指します。

工作機械事業

当社製品が担う金属部品加工の工程にとどまらず、材料調達から組み立て、製品の据え付け、フィールドサービス、さらには廃却に至るまで、お客様の事業のプロセス全体を理解することが重要と考え、その深い理解をもとに、お客様が抱える課題に対し当社製品による自動化を中心としたソリューションを提供し、実効性のある課題解決を目指します。こうした変革を通じて、お客様から高く評価される存在となり、社会へ貢献していきます。

情報機器事業

オフィス向けデジタル複合機(MFP) 中心の事業から、オフィス&ファクトリー両輪での事業展開へと転換を加速させ、特に情報セキュリティ事業とファクトリーソリューション事業の成長と拡大を進めます。自動化・省力化のニーズに応え、お客様のDX化を支援し、現場の課題解決に貢献する技術の開発と創造を追求します。一人ひとりが主体的に行動し変革に挑むことで、信頼されるビジネスパートナーとなり、豊かな社会の実現に貢献していきます。



2035年(創立100周年)ありたい姿の実現へ

事業戦略 繊維機械事業部

3カ年計画(2023-2025) 振り返り

繊維機械事業部長 正井 哲司



前3カ年計画では、自動ワインダーの新機種切り替えによる減産があったものの、VORTEX精紡機の販売が堅調で、業績は計画通りとなりました。

製品開発においては、自動ワインダーの新機種Alconeが2024年にデビューし、次世代へ向けた要素技術開発も順調に進められています。

またグローバルな総合力強化の点では、IoT総合管理システム(Muratec Smart Support)が多国で活用され、インドでは、遠隔で機械稼働状況を分析し、保全アドバイスを行う新たなサービスモデルを確立しました。

新規事業探索では、CNT(カーボンナノチューブ)糸の製品化に向け、研究開発を継続しています。

新3カ年計画の方針・概要

アパレル市場は、環境負荷軽減・リサイクル技術の導入という変化の時代を迎えています。全世界で見ると長期的には安定した市場が見込まれますが、今後3年間は変化へ適応するための重要な節目として、以下の5つの方針を掲げています。

1. イノベーティブな技術創出：既存事業の次世代機での付加価値向上やコア技術の開発
新規事業の創出に向けた要素技術の確立、他機関との共同開発など
2. 技術サービス・パーツ販売力の強化：アフターサービスの強化により、お客様の満足度と信頼の向上
3. 新市場の開拓：VORTEX精紡機の新市場開拓や他素材とのコラボレーションによる付加価値向上
4. 海外拠点の強化・グローバル総合力の発揮：業務プロセスの改善とデジタル活用の推進
5. デジタル革新とモジュラー生産の確立：
業務の前後工程をシームレスにつなぐ体制の実現とデジタル革新室の立ち上げ

TOPICS お客様満足度向上:CSプロジェクト

当事業部は世界約4,400社のお客様に対し、製品販売後、約20年にもわたるアフターサービスを提供しています。保守・メンテナンスに加え、交換パーツの迅速な供給、装置のアップグレード対応、お客様への教育・セミナーの実施、稼働データを用いた管理システム(ムラテックススマートサポート:MSS)の提供などを行っており、お客様からの信頼の源となっています。2025年度から、それらサービスのさらなる価値向上を目指し、MSSを用いた保守管理の支援を世界各国で展開するなど、長期間にわたる安定稼働のサポートを今後も持続的に提供できる体制づくりを行います。



お客様向けセミナー

事業戦略 L&A 事業部

3カ年計画 (2023-2025) 振り返り

L&A事業部長 柳井 武則



前3カ年では、人材不足を背景とした自動化投資の拡大により、幅広い分野・業界での需要を取り込み、市場を拡大して売上を伸ばしました。当事業部では、この期間を「社会をデザインする事業部」としての基盤整備と位置付け、マテリアルハンドリングを社会インフラとして確立するため、お客様の期待を超える価値提案に注力。大規模プロジェクトへの対応や特定分野での大規模受注、協業体制の確立、DX推進、製品・業務品質の向上を通じて、業務効率と生産性の改善に取り組みました。また、北米・アジア市場での挑戦から得た経験をもとに、グローバル組織体制の強化も推進しました。

こうした学びを活かし、創造的開発技術者やDX人材の育成など、未来を支える人材基盤づくりを進めています。今後も社会ニーズに応えるインフラ貢献と豊かな社会の実現に向けて変化と成長を続けます。

新3カ年計画の方針・概要

新たに「変化を恐れず、新しい未来を支える礎を築き、可能性を形へ」をスローガンに掲げ、2035年ビジョン「社会をデザインする事業部」の実現に向けて取り組みを加速します。今後の3カ年は、半導体や流通業といったグローバルな基幹産業に向けた新技術・ソリューションの開発や新市場開拓を推進し、社会に不可欠なインフラとして、豊かな未来の創造に貢献していきます。

加えて、急激な市場変化に対応するため、社内業務の抜本的な変革を継続。特にDXやAIを活用し、部門間の属人的なバトンリレー業務を一斉展開型に切り替え、より創造的な業務体制へと進化させ、未来を支える人材の育成を強化していきます。

TOPICS 多様な働き方を支え、技術人材の活躍を促す就労環境整備

当事業部では、技術開発拠点である犬山事業所に加え、複数の地域に小規模なりもート開発拠点「テクニカルセンター」を設置し、勤務地に捉われない柔軟な働き方を推進しています。2023年に京都本社内に第1号を開設し、福岡、名古屋にも展開しています。2025年度中には横浜にも開設予定です。これにより、多地域に居住する技術職人材の採用機会を広げるとともに、転居が必要な社員も継続して働ける環境を整備。より多くの技術職人材に活躍の場を提供し、開発力の強化とスピードアップを図ります。

なお、今後も必要に応じて同様の取り組みを展開していきます。



京都テクニカルセンター

事業戦略 クリーンFA 事業部

3カ年計画 (2023-2025) 振り返り

クリーンFA事業部長 村田 三平



この3年間、当事業部は半導体需要の拡大を背景に着実に成長し、日本・米国・中国・台湾などでの投資やAI関連需要を受注につなげ、売上も計画を上回りました。安全・品質文化の浸透と現場力の強化により、QCDSを向上させ、生産体制も強化して需要変動に対応可能な供給力を確保しました。

事業展開では、前工程から中・後工程へと拡大し、提供価値も拡充。DX推進による設計・製造のデジタル化や部門間のデータ連携強化により生産性向上とリードタイム短縮を実現。組織面では、企業理念に基づく風土改革と人材育成を進め、多様性、ワークライフバランス、グローバルな視点を取り入れた協働環境を整備しました。省エネルギー技術や環境負荷低減にも取り組み、持続可能な事業運営を実現し、今後の成長に向けた強固な基盤を築いています。

新3カ年計画の方針・概要

新たな3カ年計画において、当事業部は「安全・品質文化の定着」「新技術・新市場の開拓」「DXによる変革」「持続可能な組織体質の構築」「環境・社会課題への対応」の5つを重点方針として掲げます。

すべての働く人が安全と健康を最優先に考える文化を醸成し、品質の深掘りと強化により、QCDSのさらなる向上を目指します。技術面では、半導体製造の自動化を支える製品・ソリューションを拡充し、競争力を高めます。DX推進では、DXやAIを活用し、業務革新と開発スピードの向上の実現を目指します。人材育成においては、多様性を尊重し、働きがいや学びを支える環境を整備します。加えて、省エネルギー設計や製品ライフサイクル全体を通じた環境対応により、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

TOPICS 施工・サービス人材の育成基盤を日・独に整備

半導体市場の成長とともに、据付工事や保守サービスの高度化が求められる中、当事業部は日本（三重県四日市市）とドイツ（ドレスデン）にトレーニングセンターを新設。施工管理者やサービスエンジニアに対し、実機を用いた実践的な教育を通じて、早期に熟練者レベルの技術力を育成します。これは、国内外の人材不足に対応し、グローバルな需要に応え続けるための重要な投資です。

当社の搬送システムは世界シェア40%超を誇り、高度な施工・サービス品質はその競争力の根幹です。人材育成への継続的な取り組みにより、社会インフラとしての半導体産業を支える責任を果たしていきます。



四日市トレーニングセンター

事業戦略 工作機械事業部

3カ年計画 (2023-2025) 振り返り

工作機械事業部長 村田 洋介



旋盤事業では自動車部品を手がけるお客様が多いため、電気自動車 (EV) 化に伴う設備投資の変化への対応を進めましたが、日系メーカーを中心に方向性が定まらず需要が伸び悩みました。またEV化では部品点数の減少に伴う設備需要の縮小も見込まれたため、自動車部品業界以外への販路拡大を図ったものの、既存製品では多様な市場ニーズに対応しきれず、成果は限定的でした。一方で、新市場の特定とマーケティングを通じて今後の課題が明確となりました。

シートメタル加工機事業では、レーザ加工機の世界的な普及や省人化・自動化設備への需要増を踏まえ、「ファイバーレーザ複合加工機のポジショニング確立」「プレスブレーキの自動化」「IoT対応の強化」に取り組みました。ファイバーレーザ複合加工機による工程集約は一定の評価を獲得できました。プレスブレーキはロボットシステムによる自動化の開発を継続しています。IoT対応の開発ではクラウド接続により、稼働状況の把握とトラブルの早期復旧が可能となりました。

新3カ年計画の方針・概要

旋盤では、自動車部品業界に加え、他業界にも中品種中量生産の自動化ソリューションを展開し、シートメタル加工機では加工・搬送領域の拡大とデータ連携により新規性・独自性のある自動化ソリューション創出を目指します。さらに、海外展開を含め、グローバルに一体感をもって事業を推進するとともに、お客様との接点を強化し、市場情報を迅速に事業運営に反映できる体制を構築します。

これらの基盤として、社内の業務プロセスを改革し、市場変化に柔軟かつ迅速に対応できる体制の構築を進めるとともに、社員がお客様の課題解決をはじめとする経営課題に主体的に向き合い、自由で活発な議論が可能な心理的安全性の高い職場環境を整備していきます。

TOPICS ファイバーレーザ複合加工機「LS3015MC」を開発

板金加工機の注力分野であるレーザ複合加工機のラインナップに、従来の「レーザ×プレス」の複合加工に加えて、「レーザ×切削 (ドリル、タップ、座グリなど)」という新たなコンセプトの「LS3015MC」が加わりました。同一エリア内にレーザ加工ユニットと切削加工ユニットを搭載した斬新な構造により、最大16mmの厚板の複合加工を可能とし、画期的な工程集約効果を実現しています。2025年7月開催の展示会「MF-TOKYO 2025」で初出展しました。複数工程の集約化、長時間運転への対応を1台で両立することで「人手不足」「製品管理」「コスト削減」といった現場の課題解決に貢献します。



ファイバーレーザ複合加工機LS3015MC

事業戦略 情報機器事業部

3カ年計画 (2023-2025) 振り返り

情報機器事業部長 大町 雅彦



前3カ年では、MFP事業から、情報セキュリティ事業およびファクトリーソリューション事業へと軸足を移す転換期として、セキュリティ製品およびファクトリーソリューション製品の新規開発や組織体制づくり、オフィス&ファクトリー事業の融合活動を強化しました。

セキュリティ事業では、2024年1月からの電子帳簿保存法への対応を支援する製品やランサムウェア対策機能を強化した製品、クラウドを活用した製品を発売し、セキュリティ領域を拡大。ファクトリーソリューション事業では、従来の生産管理システムに加えて、新たなIoT統合型製造実行システム (MES) 「Information Organizer」を発売しました。

組織面では、新規事業創出につながる風土づくりとして、コミュニケーション活性化のための活動などに取り組みました。

新3カ年計画の方針・概要

当事業部は、事業の転換期を迎えており、情報セキュリティ事業およびファクトリーソリューション事業の成長と拡大を加速していきます。

情報セキュリティ事業では、SMB (中小企業) 市場向け製品のラインナップ拡充による売上拡大を図るとともに、工場セキュリティ分野への進出による新市場の開拓を進めていきます。

ファクトリーソリューション事業では、成形業を軸に、金属加工業などへの展開を図り市場を駆け、大型案件の獲得を目指します。

そして、大きなビジネス環境の変化へ適応できるための組織づくり、人材育成を進め、提案力を活かしたソリューションビジネスの拡充を目指します。

TOPICS IoT統合型製造実行システム「Information Organizer」を開発

工場内の「ヒト」「モノ」「設備」をIoTでつなぎ、最適に管理するクラウド型の製造実行システム (MES) として、Information Organizerを開発しました。現場のIoT設備から収集した生産実績や設備稼働データ、人の動きなどをクラウドに集約・見える化し、製造現場の進捗管理や人員配置の最適化を支援します。

ムラテックグループの自社工場で実践・検証された多彩なコンポーネントで構成されており、必要な機能だけを柔軟に選べるのが特長です。汎用パッケージでは対応しにくい現場特有の課題にも対応し、製造現場のDXを力強く後押しします。サステナビリティ面では、エネルギー効率の向上、資源の最適利用、ペーパーレス化、安全性の強化など、持続可能な製造環境づくりに貢献します。



Information Organizerの稼働モニター画面

特集

社員座談会

現場から生まれる「革新への挑戦」

当社は2025年に社内表彰制度「革新の分岐点賞」を新設しました(図P.19参照)。本座談会は特別賞を受賞した4名が参加。彼らの言葉からムラテックの将来に向けたイノベーションのあり方が浮かび上がります。

【座談会参加者と受賞内容】



「数値最適化による半導体搬送の進化と産学連携の推進」

研究開発本部 技術開発センター 熊谷 賢治

数値最適化の手法を活用して半導体製造における課題や工場内での搬送効率を高める研究を推進。特に、搬送タイミングに厳しい制約をもつ新型デバイスの製造を視野に、国の研究機関や企業との連携により最適スケジューリング提案を実施。その過程で情報収集や課題発掘の重要性を認識し、現在は応用物理学学会内に「[半導体グリーンファブ研究会](#)」を設立。生産性・環境負荷の両面から技術革新を目指す。



「繊維機械の異常診断(予知保全)への取り組み」

繊維機械事業部 制御開発 川畑 智史

製造設備の安定稼働を支えるため、機械データのビッグデータ解析により異常兆候を事前に察知する予知保全システムを開発。あらかじめ設置されているセンサー(位置・振動)を活用し、通常の動作パターンから逸脱した値を検出し、故障につながるリスクを早期に把握する。特に騒音が激しく人員が不足しがちな紡績工場において、限られた保守要員で効率よく保全を実施できる仕組みを提供する。



「CGアニメーションの活用方法の発掘」

工作機械事業部 技術管理 的崎 俊彦

従来、口頭や図面での説明に頼っていた複雑な工作機械の特長や動作を、3D CGアニメーションで視覚的に表現する手法を確立。これにより、顧客との商談における理解促進と決定スピードが飛躍的に向上。CADデータを活用し、機械内部の動作や加工プロセスも透過表現や多角的な視点で見ることが可能となり、営業支援からサービスマニュアル、技術開発レビューまで幅広い分野で応用されている。



「セールスエンジニアの新規体制構築の推進」

情報機器事業部 第3開発グループ 酒井 祐

製造実行システム(MES)「Information Organizer」の拡販に向け、技術知識と顧客理解を兼ね備えた「セールスエンジニア(SE)」の体制を構築。従来は営業とシステム開発が分担していた顧客への提案活動を、SEが担うことで開発負荷を軽減し、よりきめ細やかな提案活動を実現。顧客の業務フローに入り込み、業務課題を的確に捉えて最適なソリューションを提供することで、製造業のDXを支える。

困難を乗り越え“革新”をかたちに

——今回の受賞につながった取り組みと、その背景について教えてください。

熊谷 搬送システムは、モノを運ぶという単純な機能だけでは価格競争に陥ってしまうため、搬送シ

ステム側から新たな半導体デバイスを生み出せる仕組みを構築できないかと考えたことが開発の始まりです。新型デバイスの製造は工程間搬送時間に厳しい制約があるため、進化した搬送システムがあれば、新たな価値を提供できるのではと思いました。

川畑 繊維機械のMSSというクラウドシステムに蓄積された稼働データを活用し、機械の異常を事前に察知する保全システムを開発しました。現場では熟練者が減っていて、機械の異常に気づけないケースも多い。そこを補完できる仕組みが作れないかと考え、異常診断の開発に取り組みました。

的崎 工作機械の設計は3D CADを使いますが、それを活かして構造や動作を伝える手段がありませんでした。営業経験もあったため、新入社員やお客様にわかりやすく伝えたいと思い、CADデータを軽量化し、内部構造などをCGで直感的に示すツールを開発しました。

酒井 従来は提案段階からシステムエンジニアが関わっており、開発に集中できない状況でしたが、技術と営業の間に立つ「セールスエンジニア(SE)」という新たな職種を立ち上げ、システムエンジニアが開発に集中できる環境をつくり、お客様に最適なソリューションを提案・提供するための体制づくりに取り組みました。

——開発には困難が伴うと思いますが、どのように乗り越えていきましたか？

熊谷 まず、私たちは半導体デバイスのリアルな情報を知らなかったため、研究者が集まる応用物理学学会に「半導体グリーンファブ研究会」を立ち上げ、情報収集と研究者との関係づくりから着手しました。また数値最適化による計算にはとても時間がかかるため、新しいコンピューターの開発も並行して進める必要もありました。実現に向けて、人とのつながりが大きな推進力になりました。

川畑 AIを使って機械の特定部品の異常を高精度に診断しようとしたのですが、MSSに集まるデータには、異常を直接検出できるセンサーデータがありませんでした。そこで、お客様が本当に欲しい情報は何かと考え直しました。例えば、振動が増加傾向にあることを通知するだけでも十分価値があり、異常の原因特定に至らなくても、役に立つものを作れると方向転換。お客様視点、原点に戻って考え直したことが奏功しました。

的崎 3D CADのCG化は社内では前例がなく、CGを作るソフトの操作方法をどうするか考えました。完成イメージを見せないと何も伝わらないと思い、3D CGアニメーション作成を約3日に対応するなど、



特集

社員座談会

現場から生まれる「革新への挑戦」

とにかく最短で動く映像を作成し、関係者に提示しました。実際に使ってもらえるまでには時間がかかりましたが、「説明時間が短くなった」「理解度が上がった」といったフィードバックを得られたことで、手応えを感じました。

酒井 私は、ムラテック販売（現ムラテックフロンティア）の営業部門や情報機器事業部の商品企画部門を経て、2024年に技術部門へ異動しました。当初は馴染みのない技術部門での仕事に戸惑いもありましたが、お客様の仕事を知ることが基本であることは、今までの経験と同じで、徐々に仕事にも慣れていくことができました。若いメンバーには、私のように未経験で異動して苦労させないように、セールスエンジニアの教育計画を作りたいと思いました。



旋削加工と搬送装置の動作をCGアニメーションで可視化

変化をつくる人が、会社の未来をつくる

——受賞によって、ご自身や周囲に何か変化がありましたか？

熊谷 副賞をいただき、開発仲間と懇親会をさせていただきました。受賞後、普段あまり接点のないメンバーからも「おめでとう」と声をかけてもらえたのはうれしかったですね。国の研究機関、外部の大学や企業と一緒に進めてきた活動だったので、「村田機械として取り組んでよかった」と胸を張って言えるようになりました。



川畑 受賞の報告は、事業部長から突然呼ばれて、何かやらしかたかと思いました（笑）。受賞を聞いて、驚きとともに素直にうれしかったです。受賞後は、社内での認知が広がったのか、自分の話を聞いてもらいやすくなったように感じます。

的崎 私は今年で62歳。正直、自分が表彰されるとは思ってもいなかったのではうれしかったです。2年前、1人で始めた取り組みが形になり、今は仲間と一緒に成果を出せている。OBからも連絡をいただいて、ここまで続けてよかったと実感しています。

酒井 受賞はまさに「責任の始まり」だと感じました。実は、異動から1年は“学びの期間”として温かく見守られていたところ、受賞後は「もう次に進めよ」と言われているようで（笑）。おかげで自分が担うべき役割が明確になりました。

——この賞を通じて、ムラテックの「革新の文化」をどう感じましたか？

熊谷 新しい挑戦を評価する会社の意思が、この賞に込められていると思います。「やってみよう」と

思える雰囲気広がって、それを支える仲間がいるのも当社の魅力ですね。

川畑 若手にとっては、「ここまでやっていいんだ」という指針になる賞だと思います。私自身は目の前のお客様の声に応え続けた結果が評価されたと捉えています。革新とは、目新しさではなく“やりきる姿勢”なのかもしれません。

的崎 「革新」とか「表彰」は若い人向けだと思われがちですが、私は60歳を超えても挑戦できました。年齢や肩書きに捉われず、挑戦を認めてくれることは大きな励みになります。

酒井 未経験の分野でも「やってみよう」と思えるのは、受け入れてくれる環境があるから。異動先の皆さんが温かく迎えてくれたからこそ、今の自分があると思います。今回の受賞を機に、他事業部との接点も生まれたのが何よりの成果です。

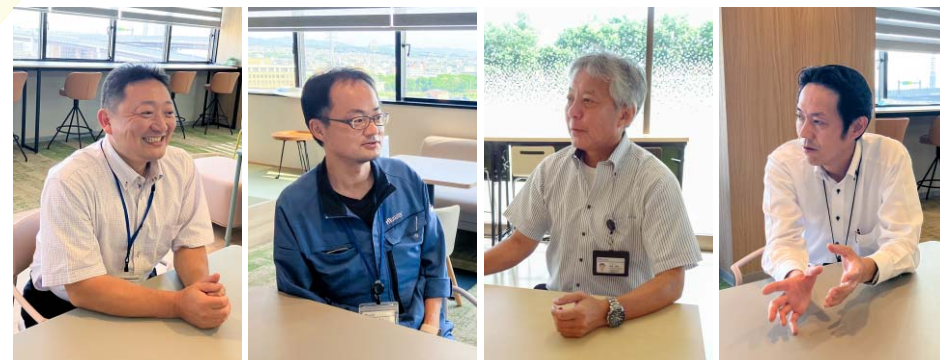
——最後に、これから挑戦する社員や読者に向けて、メッセージをお願いします。

熊谷 自分が取り組んでいる仕事が、会社や社会にどうつながるか、そういう広い視野を持つことで、仕事の意味や面白さが見えてくる。自分の立ち位置を俯瞰できれば、自然と次の一手が見えてくると思います。

川畑 技術者はつい自分の興味に走りがちですが、それがお客様に価値を感じていただけるとは限りません。お客様が本当に望んでいることを見つけて実現する、それが本当の意味での“役立技術”だと思っています。

的崎 当社は、失敗しても責められない文化があります。けれど「やらない」という選択肢も生まれやすい。だからこそ、自分から一歩踏み出してほしい。挑戦でしか得られない景色が、きっとあるはずです。

酒井 お客様に革新的なものを提供できることが村田機械らしい革新だと思います。新しいことに挑戦すると、「できない」「分からない」と悩むことばかりですが、その壁を乗り越えた先に、成長や達成感があります。当社は、そうしたチャレンジを真正面から応援してくれる会社です。



環境への取り組み

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、企業価値向上の観点からは、環境配慮型製品の開発推進などの取り組みが重要と考えています。

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 (ESG推進担当取締役) 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。

2024年度は、「本業との同軸化」をテーマにISO14001活動の見直しを開始しました。ISO14001の目標を各職場の本業に結び付け、日頃の業務の中で環境負荷低減につながる取り組みを進めていきます。また、規格の要求事項である環境側面調査は有効性を重視し、調査工数を削減する方法へ見直しを進め、本来工数をかけるべき業務に注力できる仕組みづくりを進めています。

ISO14001 取得拠点

本社、吉祥院事業所、犬山事業所、伊勢事業所、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、村田ツール株式会社 美濃加茂工場、ムラテックCCS株式会社 主要拠点

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、水使用量、廃棄物の排出量、化学物質 (VOC) の排出量削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。

●創エネ・省エネ活動

2024年度からは創エネ・省エネ活動を本格化しました。太陽光パネルの導入などの創エネ活動や、建屋の空調機器の更新および制御、生産設備の更新による省エネ活動の推進に力を入れて取り組んでいます。

伊勢事業所では2024年秋から空調制御システムを導入し、消費電力の削減に努めており、他事業所での導入も検討しています。また、継続的な省エネ活動として、各事業所の照明のLED化を進めており、大分工場ではすべての照明のLED化を完了しました。

■CO₂排出量の削減目標と進捗



●水使用量

当社の水使用は、塗装工程での洗浄用を除けば生活用水が大半を占めています。既に2030年目標を達成しているため、現在は目標の見直しを進めています。

●廃棄物排出量

2024年度の廃棄物総排出量は、2023年度比でやや減少しており、引き続き排出量削減に向けて取り組みを進めてまいります。

脱炭素に向けた製品・サービスの開発

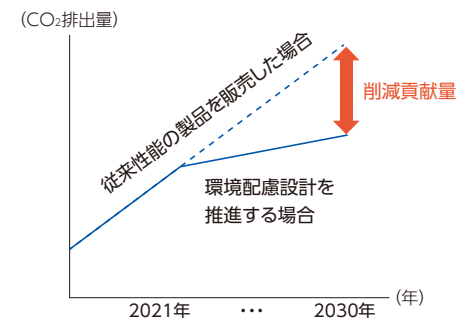
事業活動からのCO₂排出量の削減に加え、サプライチェーンにおけるCO₂排出量 (Scope3) の算定と低減に取り組んでいます。繊維機械事業部、工作機械事業部、L&A事業部、クリーンFA事業部、情報機器事業部の販売製品の稼働時のCO₂排出量は、当社のCO₂総排出量のうち約9割を占めています。そのため製品の省エネ化や、製品の性能向上による生産性向上を「削減貢献量」と定義して可視化し、その指標の改善に取り組んでいます。

2024年度は、欧州炭素国境調整措置やお客様からの要請を踏まえ、製品のカーボンフットプリントの算定を進めることが決定しました。現在、クリーンFA事業部の一部の製品から算定を始めており、今後は他事業部にも水平展開していきます。

●VOC排出量

塗料の見直しやVOCを排出しない溶剤への切り替え、また社内で塗装する生産品の一部減少により、排出量は減少傾向です。化学物質に関する目標については、より適切な管理と正確な情報開示の観点で、見直しを検討しています。

■CO₂削減貢献量のイメージ図



TOPICS 太陽光発電設備の導入

創エネ・省エネ活動の一環として、国内主要拠点に太陽光パネルおよび蓄電池の設置を進めています。

2024年度は大分工場に太陽光発電設備を導入し、2025年3月より稼働開始しました。この結果、年間328tのCO₂排出量が削減される見込みです。また災害発生により電力供給が途絶えた場合を想定し、3日間事務機器が稼働可能な電力を、自社で発電した電力で賄えるよう、BCP対策として蓄電池を活用します。

また、2025年度には、伊勢事業所でも太陽光設備の導入を予定しています。



大分工場の太陽光発電設備

環境への取り組み

TOPICS VORTEX 870 EX ブロワモーターの静圧制御による省エネ化

繊維機械事業部のVORTEX精紡機は従来の紡績方法より高速紡績を可能とし、「粗紡」「精紡」「巻取り」の3工程を1台に集約した独自の精紡法で、特徴ある機能糸を作り出す紡績機械です。現機種
のVORTEX 870 EXは、前機種以上の高速紡績を実現した上、さらに紡績可能素材を拡大しています。

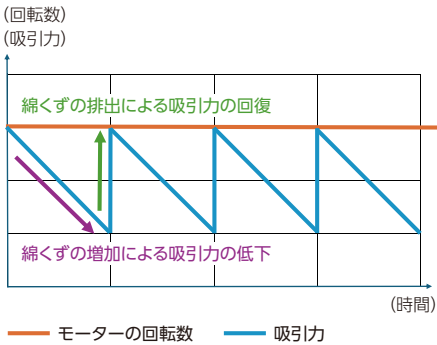


VORTEX 870 EX

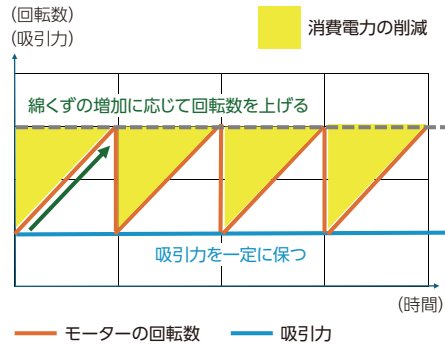
VORTEX 870 EXには、紡績過程で糸にならなかった細かい繊維（綿くず）を回収するブロワ（集綿）ボックスという機構があります。綿くずを吸収するためにブロワモーターが稼働し、ブロワボックスに一定量回収されると、自動で排出される仕組みです。このブロワモーターの電力消費量が、機械全体に占める割合が大きいため、そのモーターの静圧制御の適正化に取り組みました。糸品質維持のために、従来機種では、ブロワボックスに回収された綿くずが増加しても、低下する吸引性能を、高いモーター回転数で維持していました。

VORTEX 870 EXでは、ブロワモーターを静圧制御することで、綿くずの量に関わらず、必要最低限の吸引性能を一定に保つ制御方法に改良し、機械駆動系の消費電力を、従来機種比で約5%削減することができました。

■従来の方式



■静圧制御をした場合



TOPICS ユニシャトルHP-E 小型化・軽量化による省エネ化

L&A事業部のユニシャトルは、1システムで「保管」「搬送」「仕分け」の3機能を持つシャトル式自動倉庫システムです。多品種・小ロット・多頻度の生産、多様化する消費者ニーズに応じた個配や即日配送など、物流現場が抱える課題の解決に寄与しています。

現機種の「ユニシャトルHP-E」シリーズは、従来の自動倉庫よりも高い入出庫能力と、大幅な省スペース化を両立し、低電圧設計で安全性も向上させています。

ユニシャトルHP-Eシリーズは、モノを入出庫する際の導線となるバッファコンベヤ、運ばれてきたモノを昇降するバーチカル、指定のバッファコンベヤや収納する場所までモノを運ぶシャトルの3つの構造で成り立っています。前機種では高速処理が可能であるものの、製品コストに課題がありました。お客様のニーズを踏まえ、台車の小型化や、消費電力を削減するための開発を実施しました。

具体的には、従来はモータードライバー1個に対してモーター1個を制御していたところを、モーター2個を制御できるようにしたことで、シャトルをコンパクト化し、モーターの回生電力を活用しています。また、カバー類の金属から樹脂への変更により、シャトルを軽量化しました。加えて、走行と移載を同時に動作させないことで、消費電力を削減し送電設備をコンパクトにすることができました。

軽量化および制御の改善の結果、シャトル1台あたりのCO₂排出量が前機種比で約65%の削減につながるとともに、省資源化も実現しています。



シャトル式自動倉庫システム

TOPICS 上海工場から加賀工場への輸送用木箱の廃棄をゼロに

当社上海工場から加賀工場への部材やユニットの輸送には、これまで毎月80～100ケースの木箱を使用しており、大量の木箱が片道輸送後に廃棄されるという課題がありました。

そこで、木箱を金属製の通い箱に切り替え、上海へ返送して再利用する運用に変更することで、木箱の使用・廃棄をなくしました。現在、上海工場から輸送される製品はすべて通い箱を利用しており、上海工場での木箱の購入コストや、加賀工場での処分コストの削減にもつながっています。また、加賀工場で木箱の開梱作業が不要となり、従業員の負担軽減にも貢献しています。



木箱梱包から通い箱への変更

人的資本と人権

ムラテックグループは、「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の提供が大切であると考えています。

そのため、人材育成、ワークライフバランス、DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）に関する施策を実施し、これらを継続的に改善していくことで、従業員一人ひとりがさらにいきいきと働ける職場づくりの実現に取り組んでいます。

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」は、企業理念に掲げている「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明文化し、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



3カ年方針

「事業戦略の実現」「社員ひとりひとりの幸せ」「革新を生み出す組織風土・文化の醸成」「コーポレート・ガバナンスに資する基盤整備」の4つを柱とし、それに基づく各種施策を検討・実施していきます。

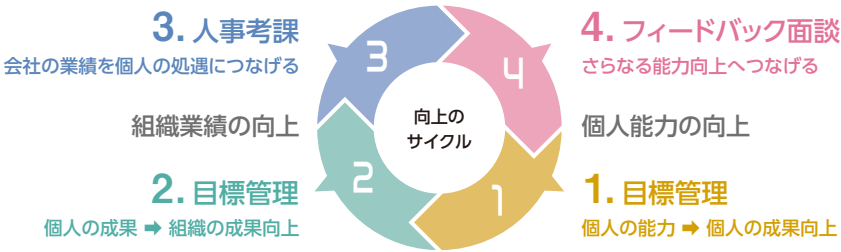
重点テーマ	施策の方向性
1 事業戦略の実現	社内の流動性を高めることによる最適な人員配置、および人材の定着率向上
2 社員ひとりひとりの幸せ	ワークライフバランス向上 DEI推進、心理的安全性向上によるエンゲージメント向上
3 革新を生み出す組織風土・文化の醸成	従業員の挑戦を後押しする制度の構築
4 コーポレート・ガバナンスに資する基盤整備	透明性の高い情報開示 マネジメント人材の育成推進

人材育成

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、従業員一人ひとり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・成果を向上させることを目指しています。個人目標は組織目標と連動させることで、組織全体の成果向上にもつながる仕組みです。また、面談による評価結果のフィードバックと振り返り、改善点の確認を行い、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。

■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目指す —



個人の成長を後押しする制度

当社は、従業員の年次や、職階に応じた期待役割に基づき、階層別研修やキャリア自律支援研修、次世代のリーダー育成研修などを実施しています。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といった自ら学ぶ機会の提供や、DX人材の育成を目的としたデータリテラシー研修の開催など、時代の変化に応じて多様な研修を行っています。

TOPICS 総合職・一般職区分の廃止

ムラテックグループでは、2025年4月より、総合職・一般職の区分を廃止しました。固定的な役割意識を見直し、すべての社員が自らの力を最大限に発揮できる環境づくりを進めています。区分や性別などの属性に関わらず、知識や経験、能力、意欲に応じて、一人ひとりが活躍できる会社を目指します。

人的資本と人権

キャリア自律支援の取り組み

当社は、「社員ひとりひとりの幸せ」を企業理念に掲げ、従業員のキャリア自律支援を重要なテーマと位置付けています。私たちが考える「キャリア」とは、仕事だけでなくライフキャリアを含めた「人生そのもの」です。従業員が自分らしく幸せな人生を歩むためには、自らキャリアビジョンを描き、その実現に向けて主体的に行動し続ける「キャリア自律」が欠かせません。そのため、当社では従業員が自分らしいキャリアを築けるよう、学びと成長の機会を提供し、挑戦を後押しします。

キャリア自律支援の取り組みと制度

●年齢別のキャリア自律支援研修

28歳、38歳、45歳と年齢に応じて、自身の経験を振り返り、具体的なアクションプランを考えるキャリア自律支援研修を実施しています。

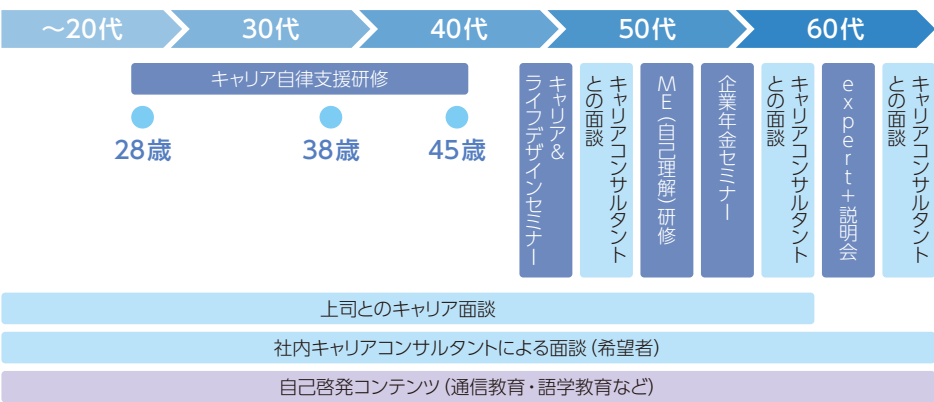
●ベテラン社員向けライフデザイン支援

ベテラン社員向けに、ライフデザインやマネープランの基礎を学べるセミナーや企業年金セミナーなどを開催し、今後の人生をより良いものとするための機会を設けています。

●キャリア面談

自身のキャリアをどう描き、どう成長していきたいかを考え、上司に相談する機会として、年に1度、本人と上司との面談を設けています。

■キャリア自律支援



※expert+: 65歳以降の継続雇用制度 ※55歳の研修ならびに55、57歳の面談は一部が対象

ワークライフバランス

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づくりに取り組んでいます。

フレキシブルなワークスタイル

●テレワーク勤務制度

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。

●時差出勤・時間単位有給休暇制度

育児や介護などに限らず、希望する従業員が利用できる勤務制度を整備しています。

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。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ていきます。

●育児・介護支援

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。

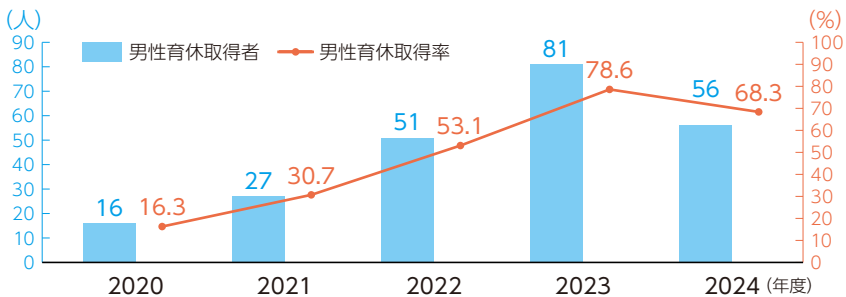
●病気の治療と仕事の両立支援

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給休暇や時間短縮勤務制度の利用が可能です。

●男性育児支援

男性従業員向けに、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、育児休業の取得意思や育児中のサポートの希望の有無を確認するなど、男性も育児を主体的に担うことを応援しています。

■男性の育児休業取得者数・取得率



人的資本と人権

DEIの取り組み

DEI推進の目的

ムラテックグループは、多様性の中からユニークな創造を生み出し、また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ています。2025年度より、従来のD&I(多様性と包摂)に加え、個々の状況やニーズに応じた支援や機会を提供するEquity(公平性)の概念を取り入れ、DEIという枠組みでの活動を進めていきます。

性(性別、性的志向、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、お互いの違いを理解し認め合い、成長の力に変えていくことができ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。

■DEIの理解浸透のための社内ポスター



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



■「PRIDE指標2024」ゴールドを受賞



女性活躍推進

女性社員の勤続年数は、時間短縮勤務制度や時差出勤制度の整備も寄与し、近年は、安定した実績が続いています。出産後も働き続けるロールモデルとなる女性が増え、女性社員の意識変化や周囲の人たちの理解が進んでいます。

また、2015年度に開始した「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、リーダーシップの具体的なイメージの醸成や、リーダーとして必要なスキルや考え方を習得するとともに、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開始当初と比較し、女性の役職者(係長職以上)は約4倍に増加し、次世代の女性のキャリアモデルとなっています。

LGBTQ+、ベテラン社員、外国籍社員への取り組み

●LGBTQ+やSOGI(性的指向・性自認)の支援

LGBTQ+やSOGI(性的指向・性自認)に関する正しい知識を発信しています。また、福利厚生や社内制度について、同性パートナーにも配偶者と同じ内容を適用しています。

●ベテラン社員への支援

活躍支援の実施と知識と技術の伝承を目的に2006年にキャリアデザインセンターを設置しています。社員との面談を通じて、キャリア転換期の不安の払拭、ニーズのヒアリングを行うほか、50歳代の社員を対象にしたさまざまな研修を実施しています。

●外国籍社員への支援

入社時のオリエンテーション、各種社内支援制度の紹介、外国人就業実態調査の定期実施などを通じ、外国籍社員が安心して働ける環境づくりを整備しています。

TOPICS 障がい者の活躍支援

障がいのある方が自身の能力を活かし、生き生きと働ける環境づくりを目指し、犬山事業所の総務部門に障がい者主体の部署を設けており、加えて2024年4月に、本社の総務部門内に「あしすとチーム」が発足しました。発足以来、業務に必要な知識を習得し工夫しながら業務に取り組んでいます。

また、障がいのあるスタッフが中心となって運営する農園「ムラテックふぁーむ枚方」で収穫された新鮮な野菜は、京都本社と吉祥院事業所の食堂で食材として提供されています。今後も障がいの有無にかかわらず、生き生きと働くことができる職場づくりに向けた取り組みを実施していきます。

人的資本と人権

人権に関する取り組み

ムラテックグループでは、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に公開しています。

人権教育の実施

当社では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年度は541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

当社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	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	● 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。

人権デュー・ディリジェンス

当社は事業活動が人権に与える影響を適切に把握・対応する責任があると認識し、人権デュー・ディリジェンスの取り組みを開始しました。

本取り組みの目的は、潜在的な人権リスクの特定と予防ならびに是正措置の実施を通じて、持続可能な企業活動の実現を図ることにあります。

当社基準により選定したビジネスパートナーに対して、ビジネスと人権の取り組み状況についてアンケートを実施します。一部ビジネスパートナーについては個別にコミュニケーションを行い、取り組み状況のヒアリングや当社の事例紹介を通じて理解促進と改善支援を図っています。

TOPICS 社内表彰制度「革新の分岐点賞」を創設

ムラテックグループは、社員向けの表彰制度として新たに「革新の分岐点賞」を創設し、2025年4月に社内で表彰式を行いました。

当社のコーポレート・スローガンである「革新の分岐点」には、社会や産業に大きな影響を与える「分岐点」となる新しい技術・製品・サービス・価値を創出しようという想いが込められています。

本賞は、未来の革新の分岐点につながる社員の行動を称え、挑戦を後押しする風土を醸成することを目的に創設しました。

現時点では実現途上の取り組みでも、自発性・自律性を発揮し、特筆すべき挑戦をした社員を、職種・部門を問わずに選出しています。今回は、全社で50名を表彰し、その中から将来的に当社の存在価値を飛躍的に高める可能性のある、新しい技術・製品・サービス・価値の創出に挑戦した社員4名を特別賞として選出しました。

表彰の土台となる人材育成の取り組みとして、当社では役職や職務レベルに応じた行動指針に「革新の分岐点を意識した行動」を盛り込み、日々の業務での実践を促しています。今後も革新を生み出す人材育成を図り、革新的な自動化提案で社会になくてはならない企業であり続けるよう、努力してまいります。



表彰制度・事例を、社員の挑戦を促すきっかけに

表彰制度は「革新の分岐点」につながる実践や挑戦を称えるだけでなく、どのような言動が期待されているかについて、具体例をすべての社員と共有することで社員一人ひとりの「革新の分岐点」につながる言動や挑戦を促していきます。

表彰事例が社員にとって日々の言動のヒントとなり、主体的に「革新の分岐点」を生み出す行動を実践してくれることを期待しています。



執行役員
業務支援本部
人事部長
服部 雅彦

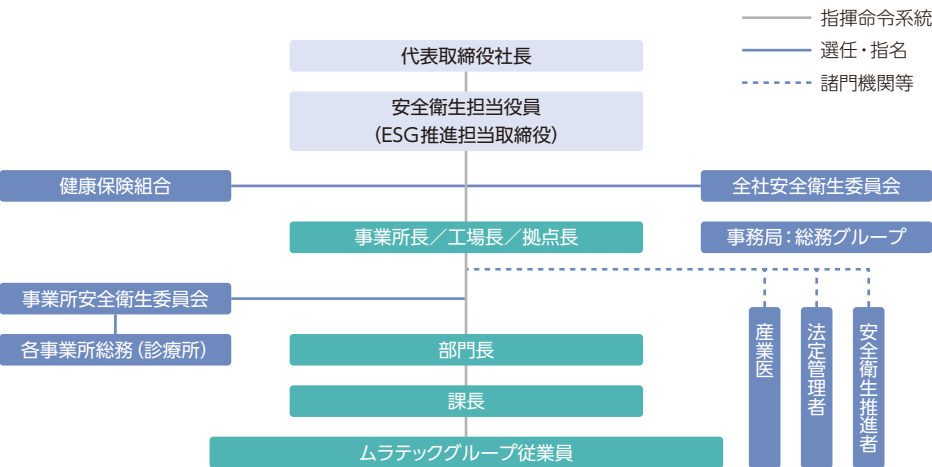
安全衛生と健康

ムラテックグループは、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。また全社安全衛生委員会にてグループ全体としての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

推進体制

当社は、安全衛生担当役員（ESG推進担当取締役）の指揮管理のもと、各事業所の安全衛生委員会、安全衛生推進者、法定管理者および産業医などによる推進体制を構築しています。事業所安全衛生委員会を月1回、全社安全衛生委員会を四半期に1回開催し、改善活動の水平展開に取り組んでいます。



事業所安全衛生委員会：月1回開催
全社安全衛生委員会：四半期ごとに開催

労働災害防止活動

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[※]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」を取得し、継続的な改善活動を行っています。リスクアセスメントや法令遵守評価といった仕組みは、認証の適用範囲外の事業所へも展開しています。

2024年度は、ムラテックグループ全体の労働災害削減のため、事業所間の連携強化を重点施策としました。その一環として、労働災害が発生した場合、再発防止策が記載された報告書を全社に回覧し、再発防止策を共有する運用を開始しました。

また、安全衛生活動全般における情報共有については、これまで犬山事業所・本社・伊勢事業所の活動に関する定例会議を四半期に1回実施してきましたが、2025年度からは加賀工場、ムラテックメカトロニクス滋賀事業所・大分工場などの拠点にも範囲を広げて情報を水平展開できる仕組みづくりを進めます。

※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

訓練・教育

当社は、労働災害・交通事故の未然防止に向けて、日頃からヒヤリハットによる危険箇所の把握・改善や、教育や啓発活動を通じて従業員の安全意識の向上を図っています。

2024年度は、犬山事業所で安全衛生コンサルタントによるリスクアセスメント講座を実施し、正しい危険源の特定方法についての指導を受けました。

また、救急時に従業員が迅速な行動ができるように、自衛消防隊の救護班を対象に救命講習（心肺蘇生法・AED講習）を実施しました。消防署から講師をお招きし、自分たちでできる一時救命措置の重要性について学び、実際の緊急時に適切な対応が取れるよう訓練を行いました。



AED講習(犬山事業所)

TOPICS 安全衛生コンサルタントによる安全衛生パトロール

社内の安全衛生委員会や衛生管理者によるパトロールに加え、外部の専門的な視点を加えることによって新たな危険源の発見につなげるために、労働安全衛生コンサルタントによる安全衛生パトロールを実施しています。犬山事業所に続いて、2024年度に本社と伊勢事業所にも展開しました。この安全衛生パトロールには、労働安全衛生コンサルタントの資格を有する外部専門家が同行し、法的な観点からの指摘や助言を受けることで、新しい気づきと改善行動につながっています。

安全衛生と健康

健康経営の取り組み

健康経営に対する考え方

ムラテックグループは、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」を達成するためには、従業員一人ひとりの心と体の健康が重要であると考えています。健康にいきいきと活躍し、成長することができる職場環境づくりと、制度の充実に取り組んでいます。

また、従業員の健康状態の悪化や疾病は、生産性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」を重点活動項目とし、継続的な改善活動を進めています。

取り組み重点項目

「健康経営戦略マップ」に掲げる経営課題の解決を目指し、従業員の健康状態・健康管理に関する指標と最終的な目標指標のKPIを設定しています。2027年3月期までに、すべてのKPIが改善することを目指し、各種取り組みを進めています。

これら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2025 (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。



■ムラテックグループ健康経営 重点項目



健康リテラシー向上の取り組み

当社では、従業員の健康意識の向上のため、年に2回さまざまなテーマの健康セミナーを実施しています。2024年度は「血圧」と「花粉症・いびき・めまい」をテーマに、社外講師を招き、講義をしていただきました。

また、年に1回実施している全従業員向けの「健康eラーニング」では、2024年度より管理職向けのコンテンツを導入し、一般従業員とは異なる内容の教育を実施しました。具体的には、健康経営が求められる社会的背景や、経営課題との関連性など、管理職として理解しておくべき視点を中心に構成しました。

さらに、従業員の健康をサポートするツールとして、日々の摂取カロリーの把握やメンタルヘルスの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」などを導入しています。今後も従業員それぞれの健康課題に応じた施策を実施し、健康経営を推進してまいります。



健康セミナーの様子

TOPICS 健康チェックのイベントを各事業所で開催

当社では、従業員の健康を推進するため、さまざまな観点から各種イベントを実施しており、2024年度は、犬山事業所で健康イベントを開催しました。同イベントでは、野菜摂取量が足りているかを測定する「ベジチェック」や、「血管年齢・ストレス測定」、老化物質である最終糖化物を測定する「AGEs測定」などを実施しました。また展示ブースを設け、体脂肪を1kg減らすために必要なカロリーなどを展示・説明し、従業員の生活習慣を見直すきっかけづくりを行いました。

また、吉祥院事業所・大阪支社では、「骨密度」と「ベジチェック」の測定会を実施しました。今後の生活習慣に役立てるため、測定結果をアドバイスシートとともにフィードバックしました。

当社は、正しい知識の提供により健康意識を醸成することで、従業員の健康を守り、健康経営を推進してまいります。



健康イベントの様子

地域社会とのつながり

ムラテックグループは、地域の皆さまとのつながりの中で支えられています。地域の子どもたちとの交流や教育支援などを通じ、モノづくりの魅力や社会的価値を伝えています。これらの次世代育成により、社会全体の持続可能性への貢献を目指しています。

小学生向け モノづくり体験授業に協力

京都市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2010年より協力しています。先端技術や科学への興味・関心を高め、自身の将来や夢に向かう意欲の向上を目指した取り組みです。2024年度は、展示ブースを全面リニューアルし、より児童の興味を引き、心に残る内容となるような体験型コーナーを増設しました。機械の仕組みや面白さを体感できる、カラクリ装置を組み立てて動かす体験を取り入れ、機械による「自動化」の技術が私たちの身近な生活に役立っていることを伝えています。



京都工学院高校のキャリア教育プログラムに協力

2020年度より京都工学院高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。この取り組みは、生徒が大学や企業に訪問し講義やワークショップを通じて研究や仕事のイメージをもち、将来を考えるためのキャリア教育プログラムです。当社の若手社員との「夢・未来カタリ場」と題した座談会や、ショールームや試作工場の見学などを実施しました。



各地域での中高生の職場体験受け入れ

〈犬山事業所〉

地域の中高校生の職場体験を受け入れています。働くことの目的や日々の業務、モノづくりを理解してもらうために部品加工やねじ締め体験のほか、安全学習などを実施しました。



〈伊勢事業所〉

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。働くということを感じてもらえるように学生と年齢の近い若手社員が中心となって工場見学や懇談会を実施しました。

〈加賀工場〉

石川県の「次世代の地域産業を担う人材育成事業」に協力し、地域の高校生を対象に10日間の企業実習を受け入れています。初日は加賀市内の全協力企業で合同学習会が開催され、各企業の社員が講師として講演しました。当社は、モノづくりにかける熱意や誠意の重要性を伝えるモラル訓練を行いました。2日目以降はVORTEX精紡機や自動ワインダー Alconeの組立作業の体験を実施し、高い品質で作り続ける仕組みと社員の業務に対する姿勢を学んでもらいました。さらに、小集団活動に関する座学や演習問題も取り入れました。



看護学部の実業保健実習に協力

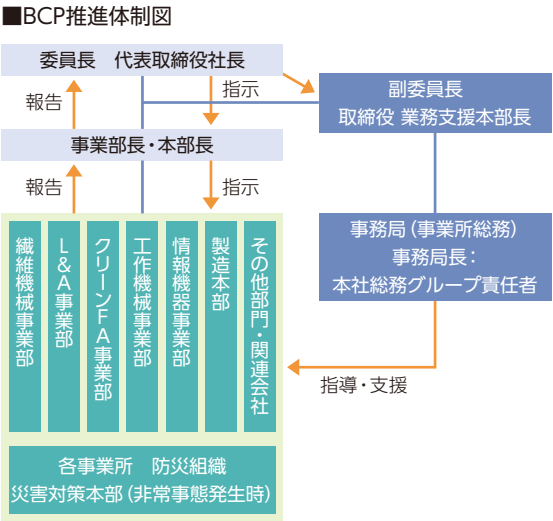
本社では、2016年度より地域の大学の看護学部の実習を受け入れています。この実習は、保健師課程の学生が産業保健について実際の職場で学ぶカリキュラムの一つです。4日間の実習では、部署ごとの仕事内容や労働環境、健康課題の違いを理解してもらうため、複数の職場見学や説明を実施しています。また、安全衛生委員会への参加により、各部署が連携して安全で健康に働ける職場づくりに取り組んでいることを学ぶ機会としています。健康経営や保健師業務については、大学の講義で学んだことが実際の現場でどのように展開されているか、インタビュー形式で説明を行っています。



リスクマネジメント

BCPに対する考え方

ムラテックグループでは、緊急事態においても人命の安全を確保し、事業を継続することを目的にBCP（事業継続計画）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の構築を目指しています。



教育訓練の充実

従業員への定期的なBCP教育、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います。机上訓練は2024年度、78部門で実施しました。これまでは国内事業所のみでの取り組みでしたが、2024年度は台湾の3拠点で机上訓練を初めて実施し、全部門が参加して地震を想定した復旧方針の作成などを行いました。また事業所間連携の机上訓練も年1回実施しています。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つなげることで、より実効性の高いBCPの構築に努めています。



台北事務所での机上訓練の様子

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などの緊急事態に対しても対策を検討しています。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BCPを構築し、訓練により継続的に改善していきます。

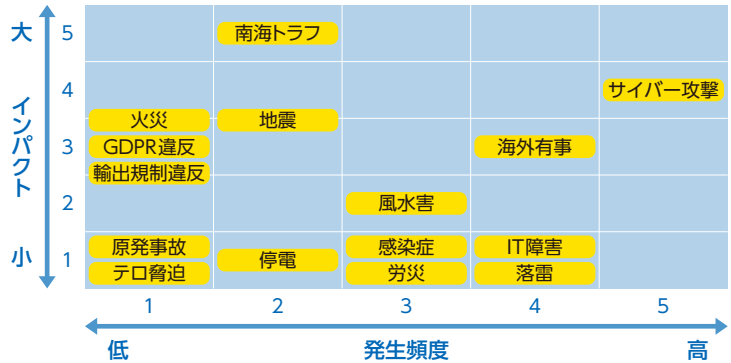
TOPICS 防災訓練でドローンを活用

2024年11月、犬山事業所で実施した防災訓練（参加者2,929名）では、新たな取り組みとして、災害対策本部がドローンを用いて上空から建屋の被害状況を確認する訓練を行いました。大規模地震および火災発生を想定し、ドローンを飛行させて工場建屋の状況を確認し、従業員に周知しました。実際の災害発生時に有効活用できるよう、使用方法の検討や訓練を継続していきます。



ビジネスリスク分析によるリスク評価

BCP策定にあたっては、事業所ごとに潜在的リスクと災害の影響を評価し、最大被害と財務インパクトを想定した上で、発生頻度との2軸マトリックスにより脅威となるリスクを特定しています。分析・評価は毎年見直しを行い、優先度に応じて具体的計画や取り組みに反映しています。



リスクマネジメント

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※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、「安全な労働環境」「労働者への敬意と尊厳ある処遇」「環境への責務の遂行」「倫理的な業務遂行」に関する基準が規定されています。

なお、サプライチェーン分野でのRBA行動規範に関する当社方針の周知・取り組み推進にあたっては、サプライチェーン全体で各社のご理解・ご協力も大切であることから、サプライヤーや構内協力会社に向けて、その考え方や必要な対応事項の認知と実践を目指した各種取り組みを行っています。

※ 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。

犬山事業所がVAP監査のプラチナ認証を取得

2025年5月、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」において、最高評価である「プラチナ」認証を取得しました。今後も評価の維持に努めるとともに、継続的な改善に取り組めます。

「村田機械ビジネスパートナー行動指針」の展開

当社がサプライヤーに遵守いただきたい事項を「[村田機械ビジネスパートナー行動指針](#)」にまとめ、当社の主要な一次仕入先サプライヤーと犬山事業所の構内協力会社向けに当指針を配布・伝達しています。これは、最新のRBA行動規範の内容に加え、当社として遵守いただきたいと考える事項を含めたもので、サプライヤーと当社の双方で協力して遵守することをお願いしています。また指針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、RBA行動規範に関する説明とともに、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。

ビジネスパートナー行動指針遵守状況の確認

当社では年に1度、主要な一次仕入先サプライヤーおよび犬山事業所の構内協力会社を対象に、「村田機械ビジネスパートナー行動指針」への取り組み状況についてのアンケート調査を実施しています。2024年度は195社に回答をいただきました。

主要一次サプライヤーには、表中の6つの分野について確認し、得点率の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を通じて課題の確認と改善提案を行いました。VAP監査の対象である犬山事業所の構内協力会社は、これまで、RBA行動規範における重点項目に絞り、遵守状況を確認していましたが、2023度より開始したビジネスパートナー行動指針の構内協力会社への展開に伴い、その内容も含め、表中の5つの分野に関して遵守状況を確認しました。

■得点率70%以上の企業の割合

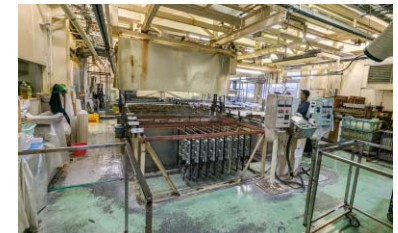
分野	主要一次 サプライヤー	犬山事業所 構内請負会社
労働	91%	88%
安全衛生	77%	78%
環境	68%	31%
企業倫理	70%	77%
事業継続計画(BCP)	47%	—

※設問数・内容・配点は毎年度見直し、その年度の得点率で評価しています。

サプライヤーへの監査・改善提案の実施

2024年度、アンケート調査結果やその他の当社基準により選定したサプライヤー 30社に対して、2023年度に引き続き、改善支援を目的とした訪問・監査を実施しました。各社の課題をヒアリングの上、意見交換し、当社での取り組み事例を共有しています。また、2023年度に監査を行った12社に対しても、改善活動の進捗や新たな課題についてのヒアリングや現場巡回を実施し、フォローアップを行いました。例として、安全衛生の観点では、保護具の着用、化学物質の管理、消防設備・避難経路の状態、危険表示の母国語表示などについて指導をしました。また、好事例の共有を行い、RBA行動規範ならびにビジネスパートナー行動指針の遵守レベルの向上を図りました。

加えて、2024年度は、犬山事業所の構内協力会社に対しても現場監査とヒアリングを開始し、改善点などをフィードバックしました。



現場巡回の様子

TOPICS サプライヤー向け 安全衛生手帳の配布

サプライヤーの安全意識のさらなる向上と、より安全な職場環境の実現を目指し、サプライヤー向けの安全衛生手帳を作成して配布する取り組みを行いました。本手帳は、ムラテックグループで活用している安全衛生手帳の内容をもとに、安全に関する基本的な考えや、よくある危険事例、緊急時の対応など、日々の業務で役立つ情報を盛り込んでいます。朝礼での読み合わせや、新規入社者の教育、現場のパトロールなどさまざまな場面で活用いただき、安全意識の向上につなげていただいています。

リスクマネジメント

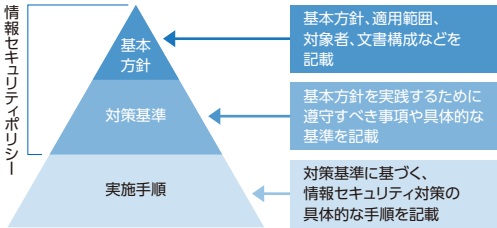
情報セキュリティ

情報セキュリティに対する考え方

ムラテックグループは、企業秘密や個人情報、顧客情報、情報システムなどの重要な情報資産の保護が、事業継続やリスク低減、およびステークホルダーからの信頼に応える上で不可欠と考えています。こうした情報資産をセキュリティ脅威から守り、被害発生時の影響を最小化するため、グループ全体で情報セキュリティ対策を実施しています。

情報セキュリティポリシー体系

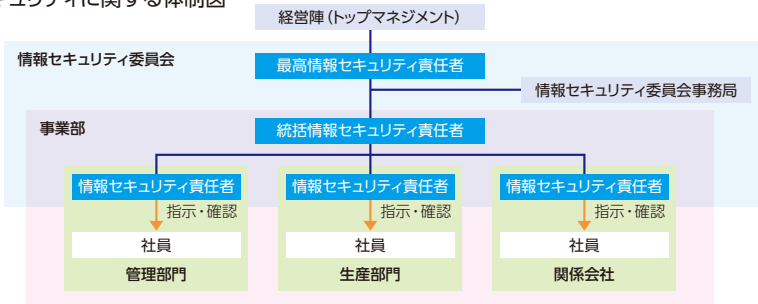
当社では、組織や従業員が実施する情報セキュリティ対策の方針や行動指針を「基本方針」に、具体的な対策の基準は「対策基準書」として策定しています。海外拠点にも準用できる国際規格 (ISO/IEC 27001/27002:2022) に則った方針・対策基準となっており、グローバルで共通の基準により情報セキュリティの基盤強化に取り組んでいます。



推進体制

最高情報セキュリティ責任者 (CISO) をトップとした「情報セキュリティ委員会」を設置し、情報セキュリティ対策の実施・維持・改善およびインシデントの再発防止に向け、全社的な対策の方向性の決定、インシデントの調査・報告、再発防止策の議論を行っています。また、各事業部では統括情報セキュリティ責任者を中心に、各部門の情報セキュリティ責任者が、情報セキュリティ対策の展開と迅速なインシデント対応に努めています。

■情報セキュリティに関する体制図



最高情報セキュリティ責任者：村田機械株式会社の情報統括役員であり、ムラテックグループの情報セキュリティマネジメントについての最高責任者 (CISO)
統括情報セキュリティ責任者：事業部または共通部門の情報セキュリティ統括責任者
情報セキュリティ責任者：部門、関係会社、海外拠点の情報セキュリティ責任者

方針・重点項目

昨今の高度化するサイバー攻撃やIT環境の変化を踏まえ、当社では方針・重点項目を設定し、対応を進めています。

方針	重点項目
セキュリティガバナンス強化と維持	グローバルで連携できる体制の強化、訓練の実施やBCP対策の見直し、サイバーレジリエンスの強化など
セキュリティ対応体制の整備	製品セキュリティ、工場セキュリティを含む組織体制の構築など
ゼロトラストセキュリティの実現	認証・認可の強化、クラウド環境の監視強化、SOCによる24時間365日の監視など

具体的な取り組み

● サプライチェーンリスク調査

近年、セキュリティ対策が不十分な委託先や取引先を狙うサイバー攻撃が急増し、部品供給停止による生産の停止や機密情報の漏えいといった問題が発生しています。当社では、情報セキュリティに関するサプライヤー調査、外部公開されているIT資産のリスク調査、総合的な判断によるリスク評価サービスを通じて脆弱性を監視し、リスク低減に努めています。法令やセキュリティ規格の要求に加え、引き続きサプライチェーンを視野に入れたリスク管理に取り組みます。

● 製品セキュリティ

お客様に安全な製品をご提供するため、製品ライフサイクル全体でサイバーセキュリティにおける安全性の確保に取り組んでいます。欧州サイバーレジリエンス法をはじめ、デジタル要素を有する技術を用いる製品に対するサイバーセキュリティ規制は年々強化されており、各国での要求を踏まえて製品の企画・設計段階からセキュリティを重視したプロセスの整備と製品開発を進めています。また、脆弱性管理の整備を行い、万が一のインシデント発生時には迅速に対応できるよう体制の整備を行っています。

● 工場セキュリティ

工場システムのIoT化や自動化、DX化の進展に伴い、工場システムを構築する機器が外部ネットワークに接続する機会が増加し、サイバー攻撃のリスクが高まっています。当社は外部ベンダーの協力を得て、工場ネットワークのセキュリティアセスメントを実施し、リスクを低減するための基準となるセキュリティポリシーの策定に取り組んでいます。

● サイバー BCP 訓練の実施

当社ではリスク分析の結果、近年のサイバー攻撃の増加と高度化により、サイバー攻撃を最も影響の大きいリスク項目の一つと考えています。サイバー攻撃による基幹システムやファイルサーバーが使用できなくなる事態を想定したコンパクトドリル (机上訓練) を実施し、サイバー攻撃に対する被害の最小化に努めています。

ESG Data

Environment 環境

■環境パフォーマンスデータ

		2023年	2024年	2025年
CO ₂ 排出量				
Scope1	tCO ₂	7,524	6,198	5,990
Scope2	tCO ₂	25,648	21,436	21,640
Scope1+Scope2	tCO ₂	33,171	27,634	27,630
Scope1+Scope2増減率	%	111	92	92
Scope1+Scope2 原単位の増減率	%	73	62	65
廃棄物排出量				
総量	t	7,127	6,256	6,143
原単位の増減率	%	76	69	71
水使用量				
総量	m	207,964	186,678	186,690
原単位の増減率	%	83	75	76
VOC排出量 (PRTR法届出対象化学物質)				
総量	kg	59,771	48,950	44,548
原単位の増減率	%	120	176	184

※対象：本社、大山事業所、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
※各データの増減率は基準年2018年3月期を100%とした比率
※原単位：CO₂排出量および廃棄物排出量は生産金額原単位(本社のみ総工数原単位)、水使用量は総工数原単位、VOC排出量は生産金額原単位
※VOC排出量の算出対象事業所は大山事業所、加賀工場、ムラテックメカトロニクス滋賀事業所
※CO₂排出量は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)の代替値で算出)

Social 社会

■従業員構成

		2023年	2024年	2025年
正社員	人	3,818	3,670	3,508
男性	人	3,034	2,908	2,754
女性	人	784	762	754
嘱託・契約社員	人	259	285	326
男性	人	235	257	294
女性	人	24	28	32
パート・アルバイト	人	247	325	299
男性	人	150	206	200
女性	人	97	119	99
平均年齢 全体/歳		40.7	40.8	41.8
男性	歳	41.6	41.6	42.6
女性	歳	37.0	37.2	38.5
団体交渉協定の対象となる従業員	割合* %	53.1	52.5	56.1

※団体交渉協定の対象となる従業員の割合算出方法：
(2025年3月31日労働組合員数) ÷ (2025年3月31日現在の総従業員数)

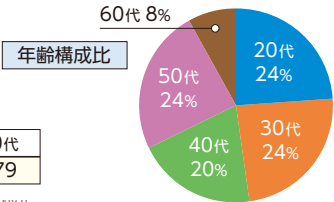
年齢構成比	20代以下	30代	40代	50代	60代
人	917	918	796	885	379

※「従業員構成」「社員の定着」「雇用・賃金」「ワークライフバランス」のデータ算出対象は村田機械単体

■社員の定着

		2023年	2024年	2025年
平均勤続年数 全体/年		15.4	15.5	15.5
男性	年	16.0	16.1	16.1
女性	年	12.7	12.8	13.0
新卒入社3年後定着率 全体/%		91.5	91.5	88.2
男性	%	91.8	93.8	90.6
女性	%	90.5	81.8	80.0
自己都合による離職率* 全体/%		2.5	2.2	3.1
男性	%	2.0	2.1	2.8
女性	%	4.5	2.8	4.2

※自己都合による離職率算定方法：
2025年3月期の離職者総数 ÷ 2025年3月31日時点の総従業員数



■雇用・賃金

		2023年	2024年	2025年
新卒採用者数	合計人数	153	134	105
男性	人	113	109	68
女性	人	40	25	37
キャリア採用者数	合計人数	148	103	79
男性	人	114	79	61
女性	人	34	24	18
障がい者雇用者数	合計人数	96	103	103
障がい者雇用率	%	2.36	2.39	2.34
女性の役職者数*1	人	105	120	118
男性の役職者数	人	1,575	1,581	1,445
役職者全体に占める女性の割合	%	6.25	7.05	7.55
女性管理職者割合	%	3.29	4.11	4.41
外国人従業員数*2	人	188	252	218
男女の賃金の差異*3	%			
全従業員	%	62.7	65.1	68.3
正社員	%	65.4	67.3	69.7
パート・有期社員	%	50.1	53.3	55.9

*1 役職者：主任・係長職以上 *2 技能実習生を含む、日本国籍以外の人 *3 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

		2023年	2024年	2025年
有給休暇平均取得日数	日	11.6	12.0	12.2
有給休暇取得率	%	63.3	66.0	71.1
育児休業取得者数	人	75	116	83
育児休業取得率*1	%			
男性	%	53.1	78.6	68.3
女性	%	78.1	134.6	96.4
育児休業者数	合計人数	75	116	83
男性	人	50	81	56
女性	人	25	35	27
育児休業を取得する権利を有していた従業員の総数	合計人数	128	129	110
男性	人	96	103	82
女性	人	32	26	28
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*2	合計人数	98	104	110
男性	人	2	2	3
女性	人	96	102	107
介護休業者数*3	合計人数	0	3	4
男性	人	0	1	4
女性	人	0	2	0
介護時間短縮勤務者数*4	合計人数	1	2	3
男性	人	0	0	0
女性	人	1	2	3

*1 育児休業取得率は、育児介護休業法に基づく算定方法によって算出。2024年度に1回目の育児に伴う休業を取得した社員数 ÷ 2024年度に子が生まれた社員数 × 100
分子と分母の対象となる社員が一部異なるため、100%を超える場合があります *2 2025年3月31日現在、当該制度を利用している人数

*3 正社員のみ *4 当該年度に休業期間を開始した人数

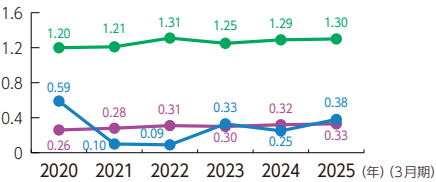
ESG Data

Social 社会

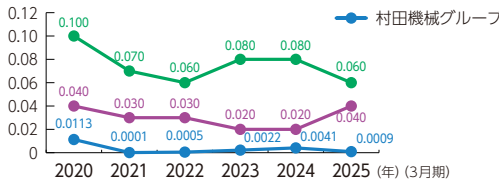
労働災害件数※1

		2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
休業災害 (休業1日以上)	件	1	2	4	3	5
不休災害 (休業1日未満)	件	13	14	15	12	10

労働災害度数率※2・4



労働災害強度率※3・4



※1 対象:本社、大山事業所、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。2025年3月期データより村田ツール美濃加茂工場、吉祥院事業所、東京支社を追加。
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者数で、災害発生頻度を表す
※3 1,000延べ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 ※4 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

社員の健康

項目	指標	2023年	2024年	2025年	目標値(〜2027年)
食事	BMIが18.5以上25未満の従業員の割合	64.7	63.2	62.4	70以上
	週3回以上朝食を抜いている従業員の割合	22.9	22.5	23.8	15以下
運動	週2日以上運動をしている従業員の割合	22.3	22.8	25.0	25以上
	毎日1時間以上歩行または同等の身体活動を実施している従業員の割合	38.3	38.4	44.8	40以上
睡眠	睡眠で休養が十分とれている従業員の割合	64.6	63.6	63.2	70以上
喫煙	喫煙している従業員の割合	20.3	19.5	20.0	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	93.5	92.8	94.4	100
	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	12.1	12.0	11.5	10以下
健診	定期健康診断を受診した従業員の割合	100	100	100	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	89.0	90.8	91.6	92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

Governance ガバナンス

取締役会構成

	2023年	2024年	2025年
取締役数	10	10	10
社外取締役数	0	0	0
女性取締役数	0	0	0
監査役数	1	1	1

通報・相談件数

	2023年	2024年	2025年
コンプライアンス通報窓口	5	7	15
内部通報窓口 (企業倫理119番)	9	14	11
ハラスメント相談窓口	31	25	24

会社情報



会社名：村田機械株式会社
本社所在地：〒612-8418 京都市伏見区竹田向代町136
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・ロジスティクスシステム/FAシステム・クリーンFA・工作機械・シートメタル加工機・情報機器などの製造販売
売上高：連結 5,260億円/単独 3,923億円(2025年3月期)
従業員数：グループ 8,659名/単独 4,133名(2025年3月現在)

主要拠点

