Murata Machinery, Ltd.

SUSTAINABILITY REPORT 2026



目次

01 目次／編集方針

村田機械(ムラテック)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 事業領域

価値創造
05 トップメッセージ
07 事業部方針・事業戦略
10 特集:社員座談会
“新しいものづくり”は、現場でどう形になるのか

ムラテックのサステナビリティ
12 サステナビリティマネジメント
13 マテリアリティ

環境
14 環境

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
BCP(事業継続計画)
サプライチェーンマネジメント
情報セキュリティ・製品セキュリティ

データ
27 ESGデータ
29 外部評価・会社情報

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

編集方針

「Sustainability Report 2026」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FA、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。

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

報告対象期間

原則として、2026年3月期(2025年4月1日～2026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

2026年9月　コーポレートサイト(Web)にて公開
(次回発行時期:2027年9月予定)

参考としたガイドライン

GRIスタンダード

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。

蝶は、幼虫からさなぎ、そして成虫へと姿を変える過程が象徴的であり、変化や変容、成長を表すシンボルとして広く親しまれています。表紙の作品には、当社が「変化と成長」を積み重ね、社会への価値提供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。



事業活動を通じた社会への価値提供
自動化
資源環境問題への対応

持続可能なガバナンスの構築

2035年に向けたテーマ
変化と成長

コーポレート・スローガン
革新の分岐点

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。

ムラテックブランドは、村田機械グループの製品やサービスに対する信頼の証としての「プロダクトブランド」であるとともに、村田機械グループの企業理念や社会的責任を視覚的に伝達するための「コーポレートブランド」として、1991年に制定されました。

ムラテックブランドのロゴは、「M」にあたる文字の中に「人」と「機械」が互いに向き合い、つながり合う姿を表現した特徴的なデザインにより、新しい技術の創造やお客さまに喜ばれる製品、さらには豊かな社会の実現をもたらすイノベーションを象徴しています。

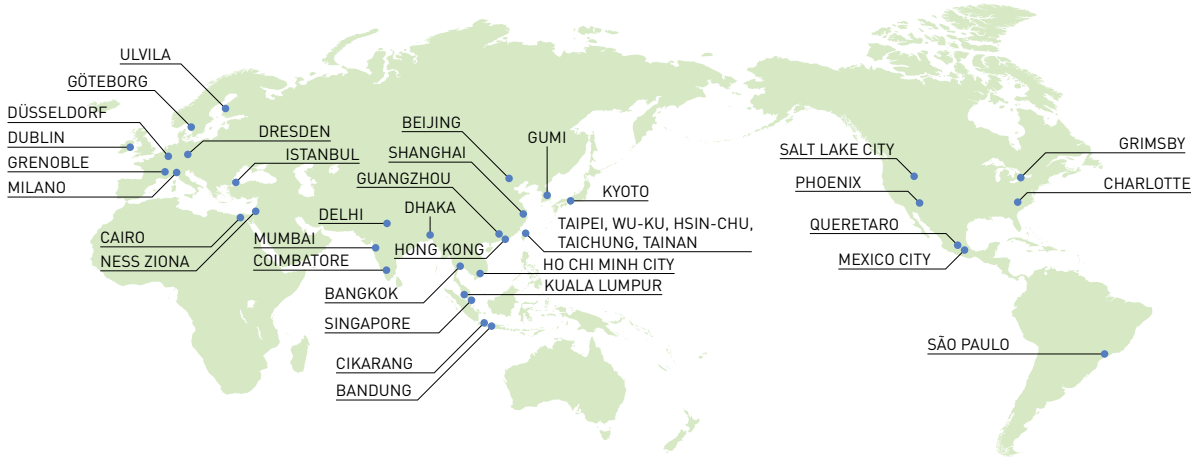
数字でわかるムラテック

モノづくりを通して世界中の人々のくらしを豊かにしたい。
創業以来90余年、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

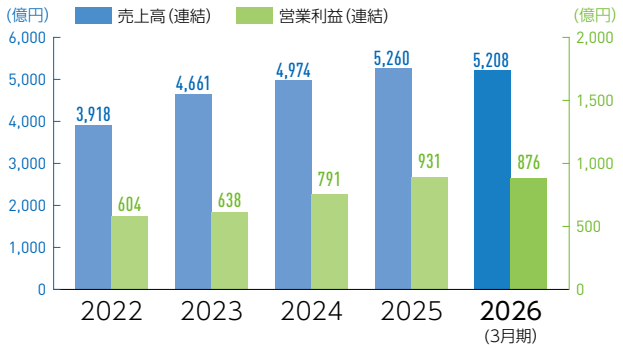
従業員数(グループ)
8,890名
単体 4,269名
2026年3月現在

ネットワーク
44社 25の国と地域 (海外32社・国内12社)

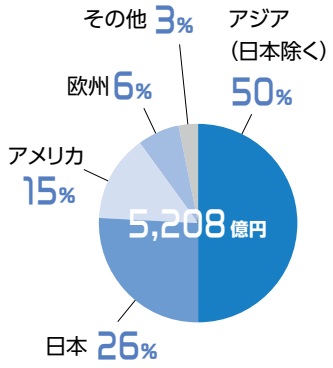


売上高(連結)
5,208億円
単体 3,905億円
2026年3月期

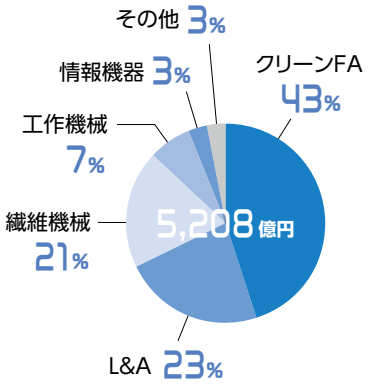
営業利益(連結)
876億円
単体 706億円
2026年3月期



地域別売上高構成比(連結)
2026年3月期



事業領域別売上高構成比(連結)
2026年3月期



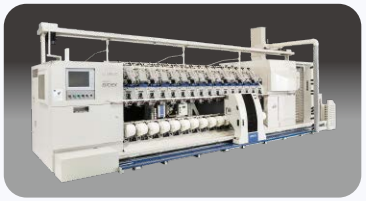
社員の平均勤続年数
16.5年
2026年3月期(村田機械単体)
男性 17.1年
女性 14.1年

新卒採用者入社3年後定着率
100%
2026年3月期(村田機械単体)
男性 100%
女性 100%

事業業績は当社コーポレートサイトよりご確認いただけます

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の深刻化に対し、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、持続可能な社会の発展に貢献します。

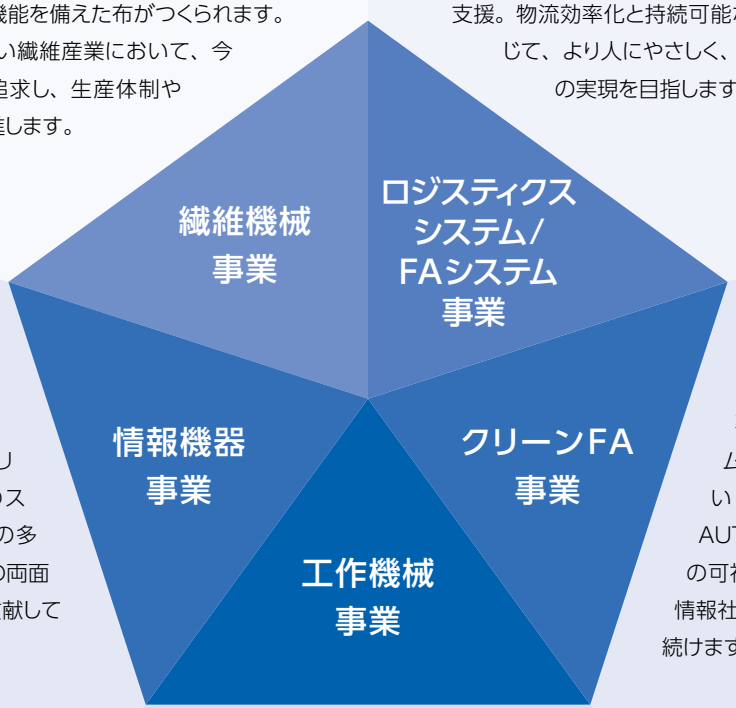

VORTEX精紡機

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つくられます。人々の生活に欠かせ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。

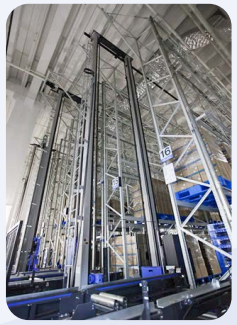

UTM内蔵ネットワークストレージ


成形工場生産管理システム

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。



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省力化、BCP対応を支援。物流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ます。


パレット自動倉庫

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工場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。持続可能な情報社会を支えるインフラとして進化を続けます。


半導体工場内OHT

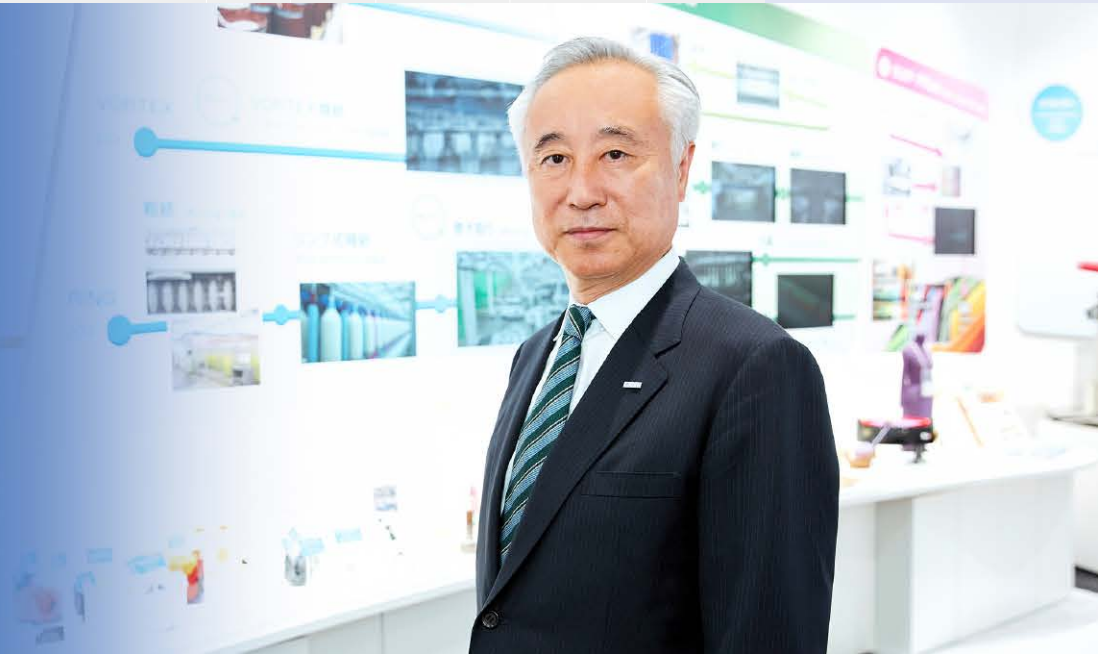

複合加工旋盤

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に、お客様の課題解決を進めます。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に、製造現場の課題に細かく対応します。


ファイバーレーザ複合加工機

Top Message

変化の時代に、ものづくりの軸をつくる。



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長年にわたって追求してまいりました。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、お客様ととも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

東欧や中東での戦争など不安定な世界情勢が消費や設備投資に影を落とす一方で、半導体をはじめとするAI・データセンター関連の需要や、人手不足に起因する物流自動化へのニーズは、引き続き堅調に推移しました。中国を中心とした繊維機械への投資も高水準でした。さらに、製品の多くを国内で生産し海外に販売する当社にとって、現在の円安は幸運な追い風となっています。それらのおかげで、一昨年に過去最高を記録した売上と利益は、微減ながら高い水準を維持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レーザ加工機は、昨年春の発売以来好評を得ています。情報機器分野では、サイレックス・テクノロジーのエッジAIモジュールが順調に顧客を獲得しており、また工場向けセキュリティという新分野への挑戦も継続しています。

前年度比33%の売上増を目指す今期、最大のリスク要因は石油関連物資の不足を一因とする全般的な価格高騰です。政府や石油関連企業の努力で供給が維持されたとしても、社会全体の期待インフレ率の上昇は、長期にわたって生産コストを押し上げる圧力となるでしょう。供給サイドの使命として、社内の業務における生産性の向上やムダの削減を通じ、物価上昇の緩和に努めてまいります。そうした取り組みを支えるツールである生成AIをはじめとするITの活用は、今期も引き続き当社の重要なテーマです。計画から遅れたものの2026年に導入が実現した、新たなERPのシステムもその一つです。

Top Message　変化の時代に、ものづくりの軸をつくる。

2035年に向けた10年テーマ「変化と成長」

当社は昨年、創業90周年を迎えました。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・社会的課題への対応に取り組んでまいりました。2035年に向けた新たな10年ビジョン「変化と成長」では、変化する環境の中で、しっかりとした軸を持ち、それに沿って自ら変化することで成長を目指します。現在の当社の好業績を支えている環境変化は、これからさらにスピードを上げて進む可能性も、逆に突然方向が変わったり止んだりする可能性もあります。しかし、「新しいものづくり」への自動化技術での貢献という軸を保ち続ければ、どのような変化も質的な成長の糧とすることができると信じています。

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、乳幼児死亡率の低下や平均寿命の延びによる世界人口の増加と、衣食住など生活水準の向上、すなわちすべ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、繊維、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、幸せの追求と環境破壊の連鎖に深く関わってきました。

その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。それを可能にするような「革新の分岐点」を、当社の強みである自動化技術と、事業や製品の多様性という特色を活かしながら、お客様とともに追求してまいります。

一緒に変わろう

「変化と成長」の10年間の最初の3カ年計画は、今年で2期目を迎えました。その全社テーマは「一緒に変わろう」です。前年度より3割多い生産と売上を実現するのに、3割多い総労働時間、3割多くの資源・エネルギーや環境負荷をかけたのでは、「新しいものづくり」の担い手とは言えません。大変難しい課題ではありますが、これまで慣れ親しんだやり方にこだわらず、私たち自身の仕事の進め方を見直す必要があります。それには、一人ではなく、仲間とともに一緒に変わることが大切です。売上の増加や物価上昇といった変化を、質的な成長の糧にしたいと願っています。

新たな人事制度

「一緒に変わる」ための環境整備の一環として、2026年3月期には人事に関する新たな仕組みと制度変更を行いました。「キャリアディスカバリーシステム」は、各部署の責任者および部員自らが自部署、また他部署も含めた、仕事内容・スキル・キャリアパス等を明示・理解し、希望に応じて異動ができる仕組みです。初年度には対象者約5千名のうち約50名が応募し20名が異動しました。また、管理職の「役職定年」を廃止し、年齢で自動的にではなく、各人の状況や意思に応じて自主的にバトンタッチができるように改めました。

持続可能な社会の実現には、物理的な豊かさを支える「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、少し顔を上げて日常と違った新たな視点から仕事を見つめられる環境づくりが大切だと思っています。

村田機械株式会社
代表取締役社長　村田大今

2035年ビジョン実現に向けた

各事業部方針

繊維機械事業 | 省エネと高効率を両立する次世代紡績へ

「未来をつむぐ、イノベーションのその先へ」。この2035年ビジョンの実現に向け、生産性と省エネルギーの両立を軸に技術を進化させます。稼働最適化や品質のリアルタイム把握により無駄なエネルギーと停止ロスを低減し、エネルギー当たりの生産効率を向上。さらに稼働データの可視化と遠隔支援により安定稼働と長寿命化を実現し、省人化・脱炭素経営への貢献を通じて、持続可能で競争力のあるものづくりを目指します。



L&A事業 | DXとAIで業務変革と新市場開拓を加速

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、半導体や流通業などグローバルな基幹産業向け新技術・ソリューション開発を加速し、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るため、社内業務の抜本改革を推進し、DXやAIを活用した自動化とデータ一元化を図ります。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の強化を進めます。



クリーンFA事業 | 自動化の深化と挑戦で半導体の未来を支える

「半導体業界の発展に貢献するために、常に一歩先を見つめ、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」。この2035年ビジョンの実現に向け、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。人的資源・設備・開発への積極投資を通じて、半導体業界のキープレーヤーであり続けます。



工作機械事業 | お客様の工程全体を見据えた自動化提案へ

当社製品が担う金属部品加工の工程に留まらず、材料調達から組み立て、据え付け、フィールドサービス、廃却まで、お客様の事業プロセス全体の深い理解をもとに、お客様の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、社会へ貢献します。



情報機器事業 | DX支援を核に事業構造を転換

「製造業の未来をつくるDXパートナー」を2035年ビジョンとして掲げ、オフィス向けデジタル複合機(MFP)中心の事業構造から情報セキュリティとファクトリーソリューションを軸とした事業変革を推進します。お客様のものづくりのDX支援により自動化・省力化に対応し、現場の課題解決に貢献する技術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み、信頼されるビジネスパートナーとして豊かな社会の実現に貢献します。



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



繊維機械事業部長
正井 哲司

3カ年計画の概略(2026年3月期～2028年3月期)

アパレル市場は、環境負荷低減やリサイクル技術導入の進展により、変革期を迎えています。当事業部では、この3年間を変化への適応に向けた重要な節目と位置付け、各種施策を推進しています。技術創出では、既存事業の次世代機における付加価値向上、コア技術の開発、新規事業創出に向けた要素技術の確立、他機関との共同開発に注力。新市場の開拓では、VORTEX精紡機の新市場展開や他素材とのコラボレーションによる付加価値向上を図ります。

またアフターサービス強化によるお客様満足度のさらなる向上、加えて海外拠点体制強化のための業務プロセス改善、業務の前後工程をシームレスにつなぐモジュラー生産の確立を推進しています。

2026年3月期の振り返り

前期は、市場需要の拡大を背景に事業が堅調に推移しました。増産対応により製品の供給能力を高め、成長基盤を強化しました。一方、価格競争の激化などにより差別化の重要性が増しています。これに対し、付加価値機能の強化や現地検証を通じた次世代技術開発、アフターサービスの高度化、お客様の課題起点の提案活動を推進し、グローバル体制強化やDX推進、人材施策にも取り組み、持続的成長に向けた基盤整備を進めました。

2027年3月期の方針

今期は、生産能力の拡充効果を最大限活用し、拡大する市場需要を着実に取り込みます。同時に品質を最優先とし、安定供給とお客様の信頼向上を図ります。技術面では省エネルギー化と生産効率向上の両立を追求し、競争優位性を強化します。加えて、外部環境の変動も踏まえ、需給システムの導入により供給状況の可視化と最適化を進めるとともに、物流を含めたサプライチェーン全体の効率化を推進し、その強靭化を図ります。営業・サービスにおいても価値提供を深化させます。

TOPICS ライフサイクルビジネスの確立

今期は「ライフサイクルビジネスの確立」を重要テーマとし、機械販売中心のビジネスからの転換を進めます。パーツ・サービスを一体で提供するとともに、稼働データを活用した見える化や予防保全を通じて、設備の高効率運用と長寿命化を実現していきます。さらに、保全パッケージやサブスクリプション型提案を拡充し、導入後も継続的に環境負荷低減と生産性向上に貢献します。お客様との接点を強化し、長期的な支援と価値提供につなげていきます。



事業戦略　L&A事業部



L&A事業部長
柳井 武則

3カ年計画の概略(2026年3月期～2028年3月期)

本3カ年は「変化を恐れず、新しい未来を支えるための礎を築き、可能性を形へ」をテーマに、変化に対応できる人材の育成と組織体制の強化、情報基盤の刷新による開発・調達・生産の最適化、高品質を追求した新しい製品・ソリューションの開発を推進します。その中で、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・新ソリューションの開発、および新市場開拓に注力します。

加えて、急激な市場環境変化に対応するため、DXやAI活用により、部門間の属人的なバトンリレー型業務を一斉展開型へと転換し、より創造的な業務体制へと進化させるとともに、未来を支える人材育成を強化していきます。

2026年3月期の振り返り

3カ年計画の初年度は、受注で過去最高を記録しましたが、計画の遅れ等が影響し、わずかながら減収減益となりました。ただし、新規開発や品質改善は概ね計画通りに進捗しています。

「新しい未来を支えるための礎を築く」のテーマのもと、組織改革と製品競争力強化を目指し、さまざまなプロジェクトに取り組んできました。一方、社会環境は大きく変化しており、それに対応しながら取り組みを深化させ、持続的成長と企業価値向上を目指してきました。

2027年3月期の方針

新製品の上市と普及拡大を通じ、流通分野におけるさらなる効率化や付加価値向上を促進します。また新技術・新ソリューションの継続的開発を通じ、半導体業界のお客様の課題解決を支援します。

DX人材の育成とともに各種システムやAIを活用した業務プロセスの自動化を進め、生産性・品質向上を図ります。さらに海外の販売・開発拠点との連携を強化し、グローバル製品の開発を推進していきます。それらの製品、技術を自社工場の自動化や据付工事・サービスのスマート化に活かし、検証していきます。

TOPICS　京都に続き横浜にも!広がる開発拠点

当事業部では、製造・開発拠点を愛知県の犬山事業所に集約する一方で、多様な働き方の推進と持続的な人材確保を目的に、新たな開発体制の構築を進めています。2025年の京都本社での「テクニカルセンター」設置に続き、2026年は横浜に「ロジデザインズ ヨコハマ」を開設しました。

横浜の新拠点では、特にソフトウェアおよびAI分野の開発を加速させます。関東圏における専門人材の確保や大学・研究機関との連携を積極推進し、事業全体の開発力強化と開発スピードの向上を図ります。



ロジデザインズ ヨコハマ

事業戦略　クリーンFA事業部



クリーンFA事業部長
村田 三平

3カ年計画の概略(2026年3月期～2028年3月期)

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ています。

すべての働く人の安全と健康を最優先にした文化を醸成し、品質の深掘りと強化により、QCDのさらなる向上を目指します。技術面では、半導体製造プロセス全般の自動化を支える製品・ソリューションを拡充し、競争力を向上。DXやAIを活用し、業務革新と開発スピード向上の実現を目指します。人材育成では多様性を尊重し、働きがいや学びを支える環境を整備し、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。

2026年3月期の振り返り

前期は3カ年計画の初年度として、2035年ビジョンの実現に向け、製品開発、業務体制、デジタル基盤、人材活用など多岐にわたる基盤整備を着実に進めました。特に「業務効率化=生産性向上」を競争力の源泉と位置付け、新技術開発や新市場創出、DXやAI活用による業務自動化や各種システム連携の促進、持続可能な組織体制の構築・強化といった観点から重点テーマを整理し、事業運営に反映しました。

2027年3月期の方針

「生産性向上を競争力の源泉」とする今期方針を一層明確化し、取り組みを加速します。限られた経営資源(時間・人員・設備)を最大限活用する観点から、DXによる業務変革や新技術・新市場の開発を推進するとともに、安全・品質を軸とした組織体制の強化に取り組みます。付加価値の最大化を通じ、変化する社会やお客様のニーズに応えながら、持続的な価値創出と企業価値向上の実現を目指します。

TOPICS　技術力で応える、世界品質のサービス体制

当事業部は据付・保守サービスを担うフィールドサービスエンジニアの高度化に向け、国内外でトレーニングセンターを整備しています。2025年11月、三重県四日市市で稼働し、米国・アリゾナ(2026年5月)、ドイツ・ドレスデン(同年9月)に順次開設していきます。実機を用いた現場志向の教育により、トラブル対応力や提案力を含む総合的な技術力に加え、安全意識や品質管理力を向上させ、世界中のお客様へ迅速で高品質かつ安定したサービスの提供を目指します。



四日市トレーニングセンター

事業戦略　工作機械事業部



工作機械事業部長
村田 洋介

3カ年計画の概略(2026年3月期～2028年3月期)

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。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、自由で活発な議論をすること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。

2026年3月期の振り返り

旋盤では自動車部品以外の業界の新規開拓活動から、認知度不足や既存の製品ラインナップとお客様のニーズとのギャップなどの課題が明確になってきました。シートメタル加工機ではファイバーレーザ複合機のラインナップを拡充して、加工対象領域を拡大したことにより、幅広いお客様層から肯定的な評価をいただけるようになってきました。一方、お客様の生産性向上への要求の高まりにより、安定稼働と故障時の早期復旧の重要性がこれまで以上に高まってきました。

2027年3月期の方針

旋盤では新規開拓の促進を目的に組織改編により営業リソースを拡充し、強みである省人化・自動化を切り口に自動車部品業界以外への認知度向上を図ります。シートメタル加工機ではファイバーレーザ複合機の肯定的評価を実際の商談に結び付けるべく提案力強化を図るとともに、お客様での安定稼働をサポートするためネットワークを活用した稼働支援システムの普及を図ります。こうした施策をグローバルに推進するためマーケティング部門を強化し、潜在需要を見極めながらシェアの向上を目指します。

TOPICS　正面型CNC平行2軸旋盤「MW400Ⅱ」を発売

当社はMW400の後継機として、省スペース化、大型ワーク対応、お客様のご要望により柔軟に対応するカスタマイズ性を実現したMW400Ⅱを発売しました。ディスクブレーキ、キャリパー、フライホイール、プーリー等をはじめとする大物ワーク・重切削加工の自動化に威力を発揮します。



正面型CNC平行2軸旋盤「MW400Ⅱ」

事業戦略　情報機器事業部



情報機器事業部長
大町 雅彦

3カ年計画の概略(2026年3月期～2028年3月期)

当事業部は現在、事業の転換期にあり、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を成長の柱として、事業構造の転換と領域拡大を推進しています。

情報セキュリティ事業においては、これまで培ってきたオフィス向け製品の開発資産を活用し、工場セキュリティ分野へ展開することで、新たな市場の開拓に取り組みます。

ファクトリーソリューション事業では、注力製品であるIoT統合型製造実行システム(MES)「Information Organizer」の販売拡大を推進します。

そして、急速に変化する事業環境に柔軟に対応するため、組織体制の強化および人材育成を進め、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。

2026年3月期の振り返り

情報セキュリティ事業においては、新製品の投入およびUTM製品の販売伸長により、売上の拡大を実現しました。

ファクトリーソリューション事業では、「Information Organizer」の機能開発を強化し、市場への本格参入に向けた基盤整備を着実に進めました。

これらの取り組みにより、各事業の今後の成長に向けた基盤を構築した一年となりました。

2027年3月期の方針

今期を3カ年計画の実現に向けた重要な転換期と位置付け、事業基盤のさらなる強化と成長領域の拡充を図ります。

ファクトリーソリューション事業においては、生成AIの活用による業務革新と開発スピード向上を推進し、「Information Organizer」を中核とした製造業向けソリューションの強化に取り組みます。加えて、工場セキュリティ分野への展開を加速し、新たな価値創出を進めていきます。

TOPICS　「Information Organizer」のパッケージ化

お客様の利用用途に応じた「Information Organizer」のパッケージ化を推進し、部品加工業や組立業など幅広い製造業への展開を加速します。従来必要としていた個別カスタマイズを抑制し、導入までのリードタイム短縮とコスト最適化を実現することで、より多くのお客様への提供を可能とします。

さらに工場セキュリティ製品との連携により、製造現場全体を支える付加価値の高いソリューションへと進化させていきます。



「Information Organizer」の品質検査画面

特集 社員座談会

“新しいものづくり”は、現場でどう形になるのか

～若手社員が語る、自動化&環境対応の新しいものづくりに向けた現在地～

ムラテックが掲げる「新しいものづくり」。その言葉を、現場で働く若手社員はどう受け止め、日々の仕事の中でどう形にし、価値を生み出そうとしているのでしょうか。異なる領域で働く若手社員5人に話を聞きました。



参加者プロフィール



細川 太己（2016年新卒入社）
工作機械事業部 工作機械販売部
約10年間、東海や関東エリアでの営業を担当の後、2026年6月より欧米市場向け営業チームへ移り、新たな仕事に挑戦中。



上田 智輝（2017年新卒入社）
繊維機械事業部 営業部
中国市場を約7年担当し、現在はインド市場を担当。VORTEX精紡機のサププロダクトマネージャーも務める。



中村 咲月（2020年新卒入社）
L&A事業部 技術部 制御設計課
入社以来、AGV（無人搬送車）の機体のソフトウェア設計に携わっている。現在はチーム全体の管理業務や、業務の効率化・自動化の取り組みなども担当。



西村 佳子（2021年新卒入社）
クリーンFA事業部 第二営業部
入社以来、海外営業として欧米市場を担当。社内の関係部門との調整業務を経て、現在はお客様との商談やプロジェクトの調整・推進を担っている。



浦井 智崇（2019年中途入社）
情報通信制御開発本部(ICC)ICT開発部
プログラマーとして、センサやカメラ制御、AI/画像処理などのソフトウェア開発に従事。AI活用を推進し、部門全体の開発環境の構築なども行っている。

――社長が掲げる、「変化と成長」というテーマ、そして「新しいものづくり」への貢献を目指すというメッセージを、最初にどう受け止めましたか。

細川 いちばん印象に残った言葉は「減る社会」です。工作機械の営業をしていると、国内外で製造業に従事する人が確実に減っていると実感します。企業の統廃合なども多く、製造業の人材不足の現状を改めて考えさせられました。

上田 今後は良い製品をつくるだけでは足りず、環境負荷も抑えなければいけないということが強く心に響きました。繊維機械の分野では、中国メーカーが品質や性能とコストを両立させ、存在感を増しています。繊維産業では大量生産・廃棄による環境負荷の問題もあり、必要な分だけ生産しようという流れもあります。従来の延長線上ではない考え方が必要だと思いました。

中村 「減る社会」の中で、私たちの仕事と役割は非常に増えている、という感覚が強いです。AGV（無人搬送車）は「運ぶだけ」の製品ではなくなり、検査やピッキングなど、より複雑な役割を求められるようになっています。同時に制御する台数も増え、今まで通りのやり方では回らないな、というのが率直な印象でした。

西村 「新しい」という言葉について、クリーンFAの事業は伸びていて順調に思えるのですが、周りの人たちと話していると、「このままではいけない」「何か新しいことをしないといけない」という意識をすごく感じます。その危機感が、社長の言葉とつながった気がしました。

浦井 私にとってタイムリーな言葉でした。生成AIの登場から数年で仕事のやり方が劇的に変わりました。以前はすべて自分でコードを書いていたのに、現在はAIに任せる部分がかなり増えています。一方、その便利さの裏ではデータセンターの大量電力消費などの問題もあり、「資源」や「環境」というテーマも自分の仕事と密接に関わっていることを再確認しました。

特集 社員座談会

“新しいものづくり”は、現場でどう形になるのか

～若手社員が語る、自動化&環境対応の新しいものづくりに向けた現在地～

“新しいものづくり”を、自分の仕事に引き寄せてみる

――「新しいものづくり」を、自分の仕事ではどんな課題に置き換えていますか。

細川　旋盤の業界では、お客様のビジネス環境と課題が変わり、以前のように同じものを大量に生産するだけではなく、多品種化して付加価値を上げたいという要望が強くなっています。そのため、一つのラインで複数の製品に柔軟に対応する「多品種変量」生産が求められ、段取り替えをいかにスムーズにするかが重要になります。搬送や周辺装置まで含めて、今後の生産方法の提案を考えねばなりません。

上田　技術部門にお客様要望を伝えた時に、「本当にそれはお客様のためになるのか」と言われたことがあります。これを機に、自社製品だけでなくお客様の工程全体を理解したうえで、その要望に応えることが本当にお客様の課題解決につながるのかを考えるようになりました。当社が対応しないという選択も含めてお客様に寄り添うことに、営業の仕事の意味があると思っています。

中村　私の仕事では、AGVの台数増加と機能拡張の両方に対応しないといけません。加えて、新しい設計・開発と並行して、既存物件にも対応する必要があります。先輩方の知識や過去の仕様、不具合の情報をきちんと残していくことも重要な仕事です。それらを限られた人数で回していくことが現場では求められています。

西村　半導体製造では、「後工程」の自動化が進んでいますが、まだ標準が定まっていません。お客様ごとに要望が異なり、すべてに応えようとすると私たちの負荷が大きくなってしまいます。ただ、この新しい領域に入っていくことは今後の事業にとって必須です。現在の受注対応とのバランスの取り方も課題です。



浦井　ソフトウェア開発は生成AIの活用によって大幅に速度が向上しています。一方で、ハードウェア開発はそれほど高速にサイクルを回せず、開発全体のスピード向上には限界があります。ソフト開発では、シミュレーターを活用したり、プログラムの更新・ビルド・書き込み・実機テストまでを一連で自動化したりして効率化を進めていますが、開発プロセス全体の最適化が重要です。

より速く、より良いものをつくるために、変化を恐れず一歩を踏み出す

――「新しいものづくり」に必要なことは何でしょうか。

細川　アイデアを形にして試して修正するサイクルをいかに早く回すかだと思います。アイデア自体はどの会社もそれほど変わらない。実際にやるかどうかで差がつきます。プロトタイプを作り、お客様に評価をもらって、また直す。私も、装置のアイデアを出して技術メンバーとプロトタイプを作り、製品化した経験があり、その重要性の実感をもっています。

上田　変化を恐れないことと、営業からもより説得力のある提案を挙げていくことだと思います。市場の変化は著しく、慎重に進めているうちに需要が変わってしまうこともあります。だからこそ、市場と事業の将来を見据えて必要なことを、開発側にきちんと伝える。営業も受け身ではなく、変化を起こす側に回る必要があると思っています。

中村　私は、自動化によって時間を生み出すことだと思います。ツール作成やデータベース整備などにも積極的に取り組んでいますが、私自身が本当にやりたいのは、新しいAGVの開発です。AGVはデザインもカッコよくて好きなんです（笑）。AGVに対してどんな需要があるかもリサーチして、案はたくさんあるので、早く開発したい。そのためには、AIやツールに任せられる作業をできるだけ自動化して、開発そのものに集中できる環境をつくることが必要だと思います。

西村　半導体分野では、まだ正解が決まっていないことが多く、それが見えてから動いていては生き残れません。可能性があるものを、並行して試していかないと追いつけません。とにかくやってみる、挑戦を止めないことと、それができる余裕、余白があることが大事だと思います。

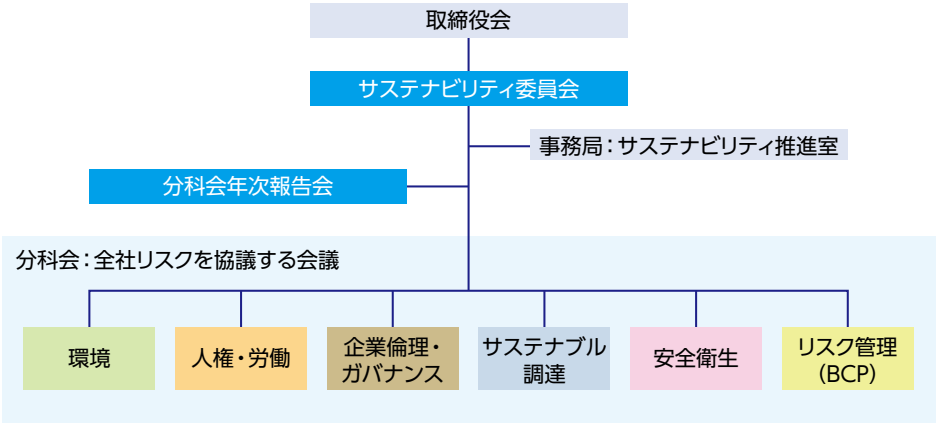
浦井　誤解を恐れずに言うと、私は「ルールを適度に破ること」だと思っています（笑）。AIはルールの中ではすごく強いです。でも、既存のプロセスを少し外して、別のやり方を試してみることは人間にしかできません。そこに、新しいものづくりが生まれる余地があると思います。私自身、ソフト開発で起きている大幅な効率化をハード開発にも広げたいという想いがあり、事業部や製品の枠を越えて、会社全体のものづくりを変えるような仕事をしていきたいです。

サステナビリティマネジメント

ムラテックグループは、「新しいものづくり」への挑戦を企業活動の中核に据え、環境・社会・ガバナンス(ESG)に関わる課題を重要な経営テーマと位置付けています。これまでお客様の要請への対応を中心とした活動を通じて、法令遵守とリスク管理を着実に進めるとともに、実効性のある社内体制の構築に取り組んできました。

サステナビリティ委員会と分科会体制

■サステナビリティ委員会と分科会体制に関する組織図



当社はこれまで、ESGの各分野において、お客様の要求事項やRBA VAP監査での指摘事項を起点とした改善活動に取り組んできました。近年は、CDPやEcoVadisなどの外部評価に加え、お客様からのサステナビリティ調査票(SAQ:Self Assessment Questionnaire)への対応も増加し、サステナビリティ領域においても迅速かつ全社的な管理体制が求められています。こうした環境変化を踏まえ、2026年4月にサステナビリティ委員会および分科会体制を新たに発足しました。同委員会では、代表取締役社長が委員長を務め、経営判断と直結したトップダウン型の推進体制を構築しています。

また、6つの分科会(環境、人権・労働、企業倫理・ガバナンス、サステナブル調達、安全衛生、リスク管理(BCP))は、各領域の専門性を活かしながら、課題の把握から改善施策の実行・評価までを一貫して担い、その結果を委員会に報告します。この仕組みを通じて、現場の課題を経営レベルで議論し、全社的な改善につなげています。

各分科会のPDCAサイクル

各分科会では、サステナビリティ委員会の方針のもと、PDCAサイクルに基づく継続的な改善活動に取り組んでいます。原則として年4回以上開催し、担当領域における課題の進捗管理や施策の実施状況の確認のほか、必要に応じて是正や改善を行っています。

加えて、年1回の報告会を開催し、分科会を横断して前年度の施策を評価しています。この年次報告会では、これまで取り組んできた既存課題に加え、外部評価やお客様からのサステナビリティ調査票を通じて顕在化した新規課題等を整理した上で、対応施策と実施スケジュールの案を策定し、担当役員の承認を得た内容を報告しています。

各施策は、分科会ごとに計画的に実行し、その進捗状況や課題は分科会内で継続的に確認しています。また、年2回開催するサステナビリティ委員会に対して、各分科会から施策の進捗、評価結果、新たな提案事項を適宜報告し、経営レベルでの共有と意思決定につなげています。

こうした分科会・年次報告会・サステナビリティ委員会を連動させたPDCA運用により、ムラテックグループは、サステナビリティ課題への対応を単発的なものにとどめず、中長期的な視点で改善に取り組んでいます。

■分科会における主な検討テーマ

分科会	主な検討テーマ
環境	気候変動、資源循環、汚染の防止
人権・労働	人材育成、多様性推進、従業員エンゲージメント
企業倫理・ガバナンス	コンプライアンス、腐敗防止、ムラテック行動規範の浸透
サステナブル調達	サプライヤー管理、責任ある調達
安全衛生	労働安全、労働災害防止、職場環境改善
リスク管理(BCP)	事業継続計画、自然災害、サイバーリスク、危機対応

マテリアリティ

2035年ビジョンで掲げる「新しいものづくり」の実現に向け、当社に関連するサステナビリティ課題を「当社が社会・環境に与える影響」と「サステナビリティ課題が財務へ与える影響」の2軸で評価する「ダブルマテリアリティ」を採用し、当社の重要課題を整理・特定しました。ダブルマテリアリティは、欧州のサステナビリティ情報開示規制であるCSRD(企業サステナビリティ報告指令)でも採用され、今後の国際標準となると考えられます。自社の優先課題をより網羅的に把握し、多様なステークホルダーの期待に応えていくため、この考え方を採用しました。

マテリアリティ特定プロセス

当社は、国際的な非財務情報開示基準(GRIスタンダードなど)の考え方を踏まえて、4つのステップでマテリアリティを整理・特定しました。ステップごとに各事業部および関係部門へのヒアリングを実施し、重要度を総合的に見極めています。

STEP 1 課題の抽出

経営/事業分析、ステークホルダー分析、バリューチェーン分析、メガトレンド分析をもとに、サステナビリティ課題を幅広く抽出しました。

STEP 2 社会・環境への影響評価

抽出した課題を整理・集約したうえで、それぞれの課題において自社が社会・環境に与える影響を、影響の規模と発生の可能性から定性的に評価しました。正の影響・負の影響それぞれの側面から検討しました。

STEP 3 財務影響の評価

整理した課題について、経営や事業に与える影響(財務への影響)を、リスク(売上・利益の減少など)とビジネスチャンス(売上増加、新規市場の獲得など)の両面で、影響の規模と発生の可能性から定性的に評価しました。

STEP 4 マテリアリティの特定

評価結果をもとに、当社として優先的に取り組むべき重要課題を特定しました。特定したマテリアリティを、経営方針や事業戦略とつながる注力テーマと位置付け、今後の取り組みと開示の土台として活用していきます。

今後の予定

今後は、各マテリアリティに対する目標・指標・取り組み状況の整理を進めるとともに、継続的改善に取り組むマネジメント体制を構築していきます。また、社会や事業環境の変化を踏まえながら、定期的に内容を見直し、継続的にアップデートしていく予定です。

マテリアリティ一覧

カテゴリ	マテリアリティ	項目
顧客の生産活動高度化への貢献	生産性/信頼性の向上	●効率化への貢献 ●フレキシブルに対応できる生産体制構築への貢献 ●省力化/労働力不足解消への貢献 ●生産管理の高度化 ●安定稼働への貢献
	安全性の向上	●生産設備の安全性 ●情報・データの安全性
	高付加価値化	●品質向上 ●新たな付加価値創造への貢献
	環境負荷低減	●環境負荷低減への貢献
事業基盤の強化	生産性の向上/ DX推進	●適切な価格実現のためのコスト削減 ●生産性の向上 ●DX推進
	品質の確保	●品質の確保
	研究開発/イノベーション	●研究開発とイノベーション ●知的財産マネジメント
	サプライチェーン/安定供給	●グローバル体制(販売・サービス・調達・開発) ●安定供給 ●顧客への迅速な製品の提供 ●BCP対応 ●サプライヤーとの協創 ●責任ある調達・サプライチェーンにおけるサステナビリティの推進
	顧客サポート体制/トータルエンジニアリング	●顧客サポート体制・アフターサービスの強化 ●製品供給の柔軟な対応力
地球環境	気候変動	●気候変動の緩和 ●気候変動への適応
	サーキュラーエコノミー	●省資源化 ●資源の効率的利用 ●資源循環
	ネイチャーポジティブ	●有害物質の管理と排出削減 ●水資源の有効利用 ●自然生態系の保護と回復
人的資本/組織	人材の確保と育成	●人材の確保 ●人材育成 ●組織風土の醸成
	人権	●人権への理解向上 ●差別、ハラスメント等の人権侵害の防止への行動
	DEI(多様性・公平性・包摂性)	●ダイバーシティと機会均等の推進 ●多様な人材の活躍推進
	労働安全衛生	●労働環境の整備 ●安全衛生対策の強化 ●健康経営
	従業員エンゲージメント	●就労環境、雇用条件等の改善
ガバナンス	経営管理体制とリスク管理	●経営管理体制の強化 ●リスクマネジメントの強化
	コンプライアンス	●コンプライアンス/法令遵守強化 ●公正なビジネスの推進 ●利益相反・腐敗行為の防止
	情報セキュリティ/責任あるAI活用	●情報セキュリティの強化 ●責任あるAI活用
	ステークホルダーエンゲージメント	●適切な情報開示と透明性の確保
地域社会	地域コミュニティへの配慮と公益向上	●地域コミュニティ・地域経済への貢献と配慮

環境

ムラテックグループを取り巻く地球環境問題は、製品・サービスを通じた価値提供を続ける上で、重要な課題であると認識しています。気候変動による自然災害の増加は、事業継続に影響を及ぼし、環境関連法の規制の強化は対応コストの増加を招くおそれがあります。一方で、これらはリスクであるだけではなく、ビジネス機会としての側面も持ちます。これらの環境問題への対応を前向きに捉え、環境配慮型製品・サービスの開発を通じて、企業価値の向上に取り組んでいます。

環境マネジメント体制

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、国内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解決に取り組んでいます。2026年3月期は、「本業との同軸化」をテーマにISO14001の活動を見直しました。環境目標と本業を結び付け、日々の業務を通じて環境負荷の低減に取り組んでいきます。

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(MMC)滋賀事業所・大分工場、村田ツール株式会社　岐阜工場、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

事業活動におけるCO_2排出量(Scope1+Scope2)、水使用量、廃棄物発生量、PRTR制度対象化学物質排出量の削減に取り組んでいます。2018年3月期を基準年、2030年を目標年とした削減目標を定め、環境負荷の低減を進めています。現在、Scope1・2を対象に、CO_2排出量の削減目標と実績値を公表しています。Scope3についても、削減目標の設定に向けた検討や、算定に必要なデータ収集を進めており、2028年3月期以降、各カテゴリの実績値を順次公表予定です。

■CO_2排出量の削減目標と進捗

2030年目標	2026年3月期実績
総量 18%削減	総量 10%削減

(2018年3月期比)

※対象は村田機械株式会社(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)

●事業所主体の管理・改善

廃棄物量とPRTR制度対象化学物質排出量は、各事業所を中心に目標・進捗を管理しています。生産拠点主体で管理することで、製造現場の声を反映した施策を提案・実行し、当社の実情に基づいた実効性のある環境負荷低減活動に取り組んでいきます。

●再生可能エネルギー比率の向上

2025年9月、伊勢事業所は太陽光発電設備を導入し、稼働日から2026年3月までの約6カ月間で約124,000kWhを発電しました。2025年3月に同設備を導入したMMC大分工場とあわせて、再生可能エネルギー発電設備を有する事業所は2拠点となりました。自然災害等による事業中断リスクへの対応は不可欠です。大規模停電等の有事でも事業が継続できる仕組みの一環として、今後も国内の主要拠点を中心に、再生可能エネルギー発電設備および蓄電池の設置を検討していきます。

●省エネ活動

2026年3月期は、MMC滋賀事業所で空調設備の更新、伊勢事業所でエコガラスコーティングの施工、犬山事業所で空調制御システムの導入やコンプレッサーの更新など、使用エネルギーの削減活動を実施しました。

●水使用量の削減

当社の水利用用途は、塗装工程での洗浄用を除くと、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。

●廃棄物発生量・PRTR制度対象化学物質排出量の管理・削減

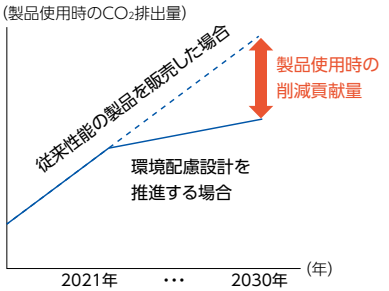
より適切な管理と正確な情報開示のため、事業所横断での全体目標は取り下げ、事業所ごとの適正管理体制へ変更しました。今後も、廃棄物発生量の抑制とPRTR制度対象化学物質排出量の管理・削減に取り組みます。

脱炭素に向けた製品・サービスの開発

事業活動由来のCO_2排出量の削減に加え、サプライチェーンにおけるCO_2排出量(Scope3)の低減に取り組んでいます。当社販売製品の稼働時のCO_2排出量(カテゴリ11)は、Scope3全体の排出量のうち約9割を占めています。この削減のため、「製品使用時の削減貢献量」※をKPIに設定し、改善に取り組んでいます。また、近年の環境政策規制の動向やお客様からの要請を踏まえ、製品CFP(カーボンフットプリント)の算定を進めています。

※当社従来製品を使用した場合と新製品を使用した場合の使用段階におけるCO_2排出量を比較し、その差分を1台当たりの削減量として算定した上で、新製品の販売台数を乗じることにより算出する。なお、算定対象は製品使用時のエネルギー消費に起因するCO_2排出量に限定しています。

■イメージ図



犬山事業所にて第三者検証を実施

環境パフォーマンスデータの透明性と信頼性の向上を目的に、2026年6月、犬山事業所のScope1・2およびScope3の一部カテゴリにおいて、第三者機関による検証を実施しました。本検証はISO14064に基づき実施され、国際的な検証プロセスを通じて、データの正確性と算定方法の妥当性を確認しました。今後も、認証範囲の拡大も視野に、開示データの信頼性確保に努めます。

環境

TOPICS 新規開発ストッカーにおける省エネと性能向上の両立(クリーンFA事業部)

半導体工場内の搬送システムの中核を担うキャリア保管ストッカーは、天井走行搬送車(OHT)などと連携し、製品の一時保管から供給までを自動で行います。当社はストッカーの新製品の開発において、従来機の後継として、性能向上に加え、省エネを含めた長期的な運用コストの最適化を目指しました。半導体製造分野では、設備の高能力化に伴う搬送重量の増加といった機能の高度化と、競争環境の激化によるコスト削減・省エネルギー化の両立が求められています。当社は本製品で搬送重量を従来の12kgから20kg以上へ引き上げ、キャリアの保管密度も向上させると同時に、消費電力を削減するという相反する課題に挑戦しました。

このため、従来設計の延長ではなく、装置構造全体をゼロから見直しました。中核となったのは、構造・機構の再設計による軽量化です。従来の配置や構成にとらわれず、強度と効率を両立する最適構造を追求しました。さらにバリューエンジニアリングの考え方を取り入れ、機能を維持したまま部品点数を削減し、装置の簡素化と軽量化を達成しました。その結果、装置重量は約26%低減、モーター容量も半減以下となり、消費電力は従来機比で平均約27%削減、搬送重量は約60%向上しています。また、部品点数削減と構造の簡素化により調整箇所を大幅に削減したことで、設置やメンテナンスにかかる工数も減少し、現場での運用性向上にも貢献しています。

今後は、設計のモジュール化をさらに推進し、必要な機構を組み合わせて柔軟に構成することで、新規開発の効率向上を図ります。これにより、生産や設備準備に伴う環境負荷の抑制にも寄与しながら、多様化するお客様のニーズに応える持続可能な製品開発を進めていきます。

VOICE

本開発は、性能・コスト・省エネの要求レベルが高く、実現の見通しが立たない難題からのスタートでした。従来の構造では限界があると判断し、装置をゼロベースで見直す決断をしました。

開発の過程では多くの試行錯誤を重ねましたが、「実現するにはどうするか」に徹底的に向き合い、発想を広げながら解決策を見出していきました。既存のやり方にとらわれず、挑戦と検証を繰り返せる環境が、今回の成果につながったと感じています。

この経験を次の開発にも活かし、今後もお客様に価値を提供できる製品づくりに取り組んでいきます。



クリーンFA事業部
技術部
伊藤 宣之

TOPICS 粉体塗装への切り替えによる化学物質削減(MMC滋賀事業所)

MMC滋賀事業所では、塗装工程を従来の溶剤塗装から粉体塗装に切り替え、2026年1月に本格稼働しました。粉体塗装設備の導入により、塗装工程での有機溶剤の使用がなくなりました。加えて、前処理槽の液体処理装置と溶剤塗装2ブースの撤廃は廃塗料・廃液・汚泥の排出量を年間約99t削減することが見込まれ、廃棄物処理に伴う環境負荷とコストの削減にも寄与しています。

さらにこの設備更新は、環境面だけでなく、作業者の安全と生産の安定性にも好影響を与えています。従来の溶剤塗装では、特殊技能の習得時間の長さによる人員不足や、健康リスクといった課題がありました。粉体塗装への変更により、塗装技能の習得期間を約6分の1に短縮したほか、有機溶剤等へのばく露をなくし、作業者の安全を確保しています。また、塗装ラインの搬送方式の変更や工程の一部自動化による生産能力の向上が見込まれ、従来比で最大2倍の生産性向上が可能になります。

この取り組みにより滋賀事業所全体のPRTR制度対象化学物質の排出量は、切り替え前の2025年3月期と比べ、年間21t減少する見込みです。今後も化学物質の厳正かつ適切な管理に取り組みます。



粉体塗装ライン



粉体塗装ブース

TOPICS 空調設備の更新(MMC滋賀事業所)

MMC滋賀事業所では、工場の省エネ推進と従業員の作業環境の改善を目的に、第1工場・第2工場の空調設備を更新しました。経済産業省の補助金を活用し、灯油暖房機を含む15台を撤去し、新たに18台の高効率空調設備を設置する大規模な更新を実施しました。その結果、年間約160tのCO_2排出量削減が見込まれます。

2027年3月期は第4工場の空調設備の更新を予定しており、年間70.6tのCO_2排出量削減を見込んでいます。今後も、計画的な設備更新と効率的なエネルギー活用を推進し、快適な作業環境づくりに取り組みます。

人的資本と人権

人材育成

ムラテックグループは、人材を最も重要な経営資源と位置付け、一人ひとりが自律的に成長できる環境づくりに取り組んでいます。従業員が多様な価値観や専門性を尊重し合いながら能力を最大限発揮できるよう、階層別研修や専門教育、自己啓発支援を体系的に整備し、挑戦を後押ししています。これらの取り組みを通じて、社会やお客様の期待に応え続ける人材を育成し、持続的な企業価値の向上を目指しています。

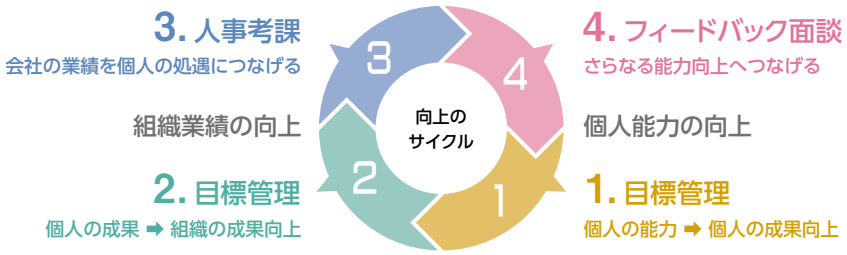
自律的に革新の分岐点を作り出す人材

当社のコーポレートスローガンである「革新の分岐点」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。

個人の成長を組織の成長につなげる人事制度

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。個人目標を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　ー 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 ー



個人の成長を後押しする制度

成長を支える人材育成制度

年次や職階に応じた期待役割に基づく人材育成制度を整備しています。階層別研修や専門教育、次世代リーダーの育成を目的とした研修を通じて、自らの役割の理解促進と、能力の向上を図っています。管理職には、研修に加えて、360度フィードバックにより自身の行動を振り返ることでマネジメント力を高め、行動の改善を促しています。

■研修体系図

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

自律的な学びの支援

自己研鑽の支援として、通信教育やオンライン英会話など、自ら学ぶ機会を提供しています。加えて、資格取得への奨励金制度を設けており、若手社員を中心に学習意欲や成長意欲の向上につながっています。さらに、DX人材の育成を目的としたデータリテラシー研修を実施するなど、時代の変化に対応した多様な学びの機会も設けています。今後も、個人の成長を後押しし、学び続ける文化を育んでいきます。

■従業員一人当たりの教育実績

	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
年間平均研修費用(円)	53,614	64,135	61,814

※対象従業員:村田機械株式会社
※人事部門が主催する従業員向け研修費用のみを計上

人的資本と人権

キャリア自律支援の取り組み

ムラテックグループが考える「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、挑戦を後押ししています。

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歳という節目ごとに、これまでの経験やキャリアを振り返るキャリア自律支援研修を実施しています。研修では、今後の働き方や役割を見据え、自身の強みを活かした具体的なアクションプランを策定します。こうした研修を通じて、従業員の主体的なキャリア形成と持続的な成長を支援しています。

●キャリア面談

「キャリアをどのように描き、どのように成長していきたいか」将来を考える機会として、年に1度、上司との面談を実施しています。面談は、これまでの業務や今後の目標について率直な意見を交換し、キャリア形成について相談できる場としています。

●キャリアディスカバリーシステム

各部署の業務内容を見える化し、関心のある職場へ異動を希望できる「キャリアディスカバリーシステム」を導入しました。社内の多様な業務への理解を促すとともに、本人が望むキャリアの実現を後押ししています。(詳細は本ページTOPICS「キャリアディスカバリーシステムの導入」を参照)

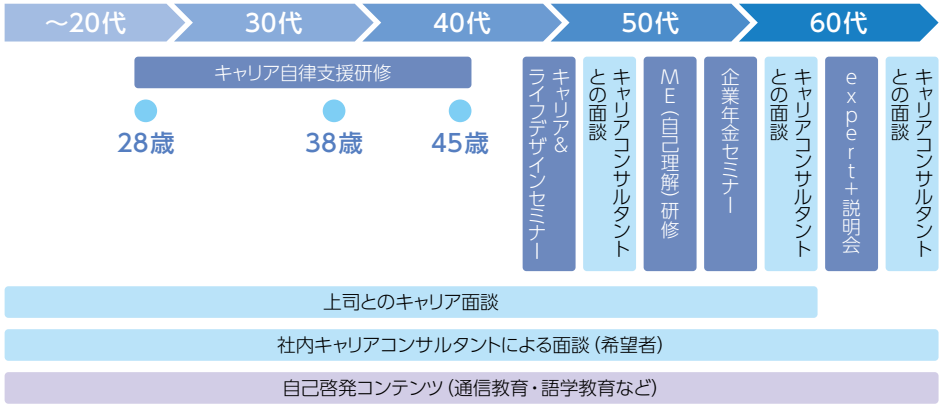
●ベテラン社員向けライフデザイン支援

ベテラン社員を対象に、ライフデザインやマネープランの基礎を学ぶセミナーを開催しています。あわせて、企業年金制度への理解を深めるセミナーを実施し、将来設計への不安の軽減を図っています。これらを通じて、今後の人生をより深く考える機会を提供しています。

●キャリアコンサルタント面談、定年退職支援

社内のキャリアコンサルタントとの面談によって、従業員一人ひとりのキャリア形成に関する悩みや不安の解消につなげています。定年退職を控えた従業員には、今後の働き方や生活設計に役立つセミナーや情報を提供しています。これらを通じて、キャリアのどの節目でも安心して将来を描ける環境づくりを進めています。

■キャリア自律支援



※expert+:65歳以降の継続雇用制度

TOPICS キャリアディスカバリーシステムの導入

当社では、従業員一人ひとりが自身の強みや価値観を理解し、主体的にキャリアを描きながら長期的に活躍できる環境づくりを目的として、2026年3月期より「キャリアディスカバリーシステム」を導入しました。本制度は自部門の業務の意義や価値を踏まえて、自身の将来像を描くとともに、社内の多様な業務を知り、新たなキャリアの可能性を発見できる仕組みです。希望する部門への応募が可能で、初年度は約50名が応募し、20名が異動しました。

今後も、従業員が自ら考え、選択し、成長し続けられる仕組みとしてキャリアディスカバリーシステムを進化させ、多様な人材がそれぞれの強みを発揮しながら活躍できる環境づくりに取り組んでいきます。

TOPICS ベテラン社員の活躍の機会創出

経験と専門性を有するベテラン社員が年齢に関わらず意欲的に活躍できる環境づくりを目的として、2026年4月1日より専任職制度を廃止しました。従来、一定の年齢を迎えた社員を専任職として処遇していましたが、能力・貢献に応じた活躍機会を確保するため、年齢による役割や処遇の固定化を見直しました。これにより、すでに専任職へ移行している社員も含めて、該当する社員が昇給・昇格の対象となりました。

今後はベテラン社員がこれまで培ってきた知見や経験を発揮し、各種業務や後進育成において引き続き重要な役割を担うことを期待しています。当社は今後も、多様な人材が長く活躍できる人事制度の整備を進め、持続的な企業価値の向上につなげていきます。

人的資本と人権

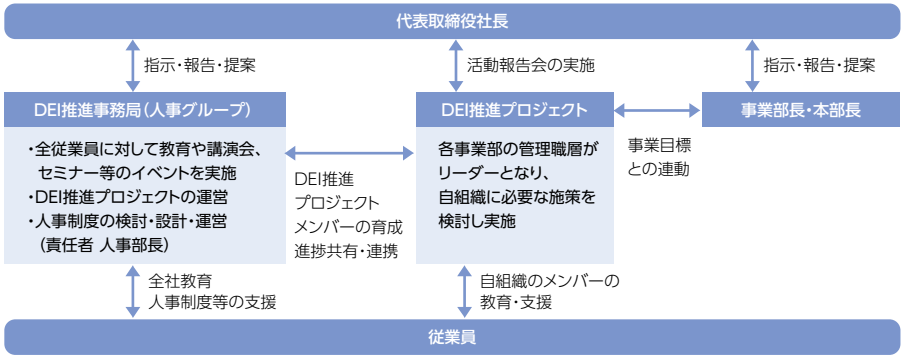
DEI(ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)

ムラテックグループは、異なる属性をもつ従業員がお互いの違いを認め合い、助け合える「つながる力」を高めていきます。多様性の中からユニークな創造を生み出し、変化する社会環境の中でも、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。



DEI推進体制

代表取締役社長をトップとするDEI推進体制を整備しています。DEI推進事務局と従業員代表からなるDEI推進プロジェクトメンバーが連携し、現場の声を反映した施策を推進しています。これらの取り組みについては、年に1回、経営層への活動報告を行い、DEIの活性化につなげています。



女性社員の活躍推進

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が増え、女性社員の意識変化や周囲の理解が進んでいます。また、2016年3月期に開始した「女性リーダーシップ開発プログラム(WLP)」は、リーダーシップの具体的イメージの醸成や、リーダーにとって必要なスキルや考え方を学ぶ機会としています。これまでに100名以上の女性社員が受講し、部門を越えた人的ネットワークの構築にもつながっています。WLP開始当初と比べ、役職者(係長職以上)中、女性の占める割合は増加し続けており、次世代の女性のキャリアモデルとなっています。

障がい者の活躍支援

障がいの有無に関わらず、安心・安全に働ける職場を提供することを目的に、2018年4月に犬山事業所にて障がい者が活躍できる犬山総務第3課を設立しました。さらに2022年9月には「ムラテックふぁーむ枚方」を開園、2024年4月には本社に「総務グループ あしすとチーム」を設立しました。多様な人材が能力を発揮し働ける職場づくりを目指し、今後もこの取り組みを継続・拡大していきます。

外国籍社員への支援

入社時のオリエンテーションでの各種社内支援制度の紹介、外国人就業実態調査を定期的に実施し、外国籍社員が安心して働ける環境を整備しています。就業上必要とする配慮や支援内容の把握に努め、ビジネス日本語研修など、活躍を支援する学習機会の提供やネットワークづくりも強化しています。

LGBTQ+やSOGI(性的指向・性自認)に関する取り組み

LGBTQ+やSOGIに関する正しい知識の発信や、性の多様性に関する理解促進に取り組んでいます。また、福利厚生や社内制度において、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。

■DEI推進のイベントを年間を通じて開催

Muratec DEI DAYs 2025

■「PRIDE指標2025」ゴールド認定

work with Pride Gold 2025

TOPICS エンゲージメントサーベイによるDEI浸透度の把握と活用

従業員の声を経営や職場環境の改善に活かすことを目的として、当社では年に1回エンゲージメントサーベイ(社員意識調査)を実施しています。本サーベイには、働きがいや組織風土に関する一般的な設問に加え、DEIの要素を盛り込んでいます。具体的には、「意見や考えを安心して自由に話せる雰囲気があると感じるか」「所属する組織で尊重され受け入れられているか」を調査しました。その結果、意見や考えを自由に話せる雰囲気のある職場ほど、DEIの浸透が進んでいる傾向があることがわかりました。調査結果はDEI推進プロジェクトリーダーや管理職に共有し、DEI推進施策の検討や職場の改善に活用しています。

人的資本と人権

ワークライフバランス

ムラテックグループは、従業員がライフイベントや家庭環境の変化に柔軟に対応しながら、安心して働き続けられる職場環境づくりを進めています。多様な働き方や勤務制度を通じて、仕事と私生活の両立を支援し、働く意欲やエンゲージメントの維持・向上を図っています。こうした取り組みにより、従業員一人ひとりが持てる力を十分に発揮し、継続的に成果を生み出せる環境を目指しています。

フレキシブルなワークスタイル

●テレワーク勤務制度

生産性向上やワークライフバランスの充実に加え、災害など非常時の事業継続性の強化を目的に導入しています。

●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。

両立支援のしくみ

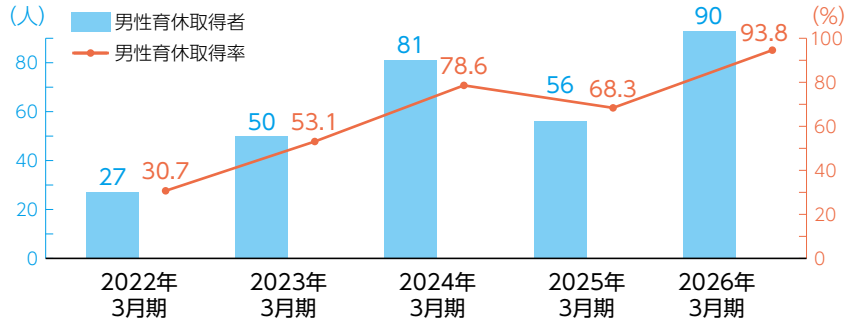
●育児・介護支援

育児・介護休業の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。また、育児・介護のための時間短縮勤務制度を設けており、仕事との両立ができる環境を整えています。

●男性の育児参加の推進

男性従業員には、配偶者の出産前に上司との「出産・育児サポート面談」を実施しています。育児休業の取得意思や育児中に必要なサポートを確認し、男性も主体的に育児に取り組めるよう支援しています。

■男性の育児休業取得者数・取得率



●仕事と治療の両立支援

対象疾患（がん、脳卒中、心疾患、人工透析治療、不妊治療など）を抱える従業員は、治療にあたり、一定の条件で保存有給休暇や時間短縮勤務制度が利用できます。

人権

ムラテックグループは、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。事業活動の過程で直接的または間接的に発生し得る人権への負の影響を最小化する取り組みを進めています。

人権方針

国連の「国際人権章典」や「ビジネスと人権に関する指導原則」、国際労働機関（ILO）の「労働における基本的原則及び権利に関する宣言」を尊重することを定めた「村田機械グループ人権方針」を策定しています。本方針は当社コーポレートサイトにて公開しています。今後も本方針に基づき、人権に配慮した事業活動を推進していきます。

人権教育の実施

ビジネスと人権に取り組む背景や人権方針の理解促進を目的に、入社者を対象としたeラーニングを実施しています。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、2026年3月期は417名が受講しました。今後も継続的に実施するとともに、当社のビジネスパートナーにも本取り組みへの支持・実践を働きかけていきます。

人権課題の特定

当社グループにおける重要な人権課題を、実績や状況の調査結果をもとに特定しました。今後は、優先度の高い項目から順次対策を講じていきます。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・児童労働の禁止、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

事業活動が人権に与える影響を把握し、適切に対応することを目的に、人権デュー・ディリジェンス（潜在的な人権リスクの特定と予防および是正措置の実施）の取り組みを開始しました。当社基準により選定したビジネスパートナーを対象に、ビジネスと人権の取り組みに関するアンケートを実施しています。一部パートナーとは個別にコミュニケーションを取り、現状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。

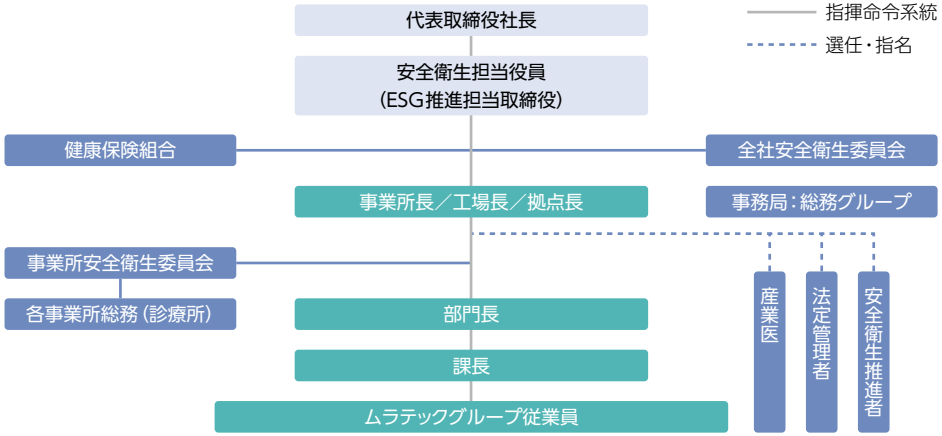
安全衛生と健康

安全衛生の取り組み

ムラテックグループは、すべての従業員と業務に携わるステークホルダーの安全と健康を守ることを経営の最優先事項と考えています。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体制を構築し、各事業所の安全衛生委員会で安全衛生活動を実施しています。グループ全体での活動の推進と継続的な改善に取り組んでいます。

推進体制

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、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。



労働災害防止活動

犬山事業所を主要事業所とした犬山安全衛生サイト※でISO45001を取得し、継続的な改善活動を行っています。あわせて、全社の労働災害・交通事故発生件数を減らすため、本社をはじめとする主要6拠点を対象に各事業所の状況をヒアリングし、情報の水平展開に取り組んでいます。

※犬山事業所(関係会社含む)、伊勢事業所、豊橋事業所、村田ツール株式会社岐阜工場

安全衛生教育

入社時の安全衛生教育のほか、従業員の意識と知識の向上を目的に、スポット教育を実施しています。2026年3月期は、熱中症に関する法改正内容や対応手順の周知、化学物質取扱担当者を対象とした化学物質管理教育、交通安全教育、部門別教育を実施しました。

■2026年3月期に実施した主な教育実績

教育テーマ	受講者数
熱中症	3,005人
化学物質の管理	3,320人
交通安全	5,317人

誰もが安心して働ける環境づくり

高年齢労働者の労働災害防止

高年齢労働者を含むすべての従業員が安心して働き続けられる職場を目指し、各事業所でエイジフレンドリーな職場づくりを進めています。加齢に伴う身体機能の変化を踏まえ、作業時の身体的負荷を軽減する対策や、転倒・転落事故の防止に向けた安全対策を実施しています。さらに、注意喚起表示の設置や動線の見直しなど、作業環境の改善にも取り組みました。

また、伊勢事業所では、高年齢期を控える50歳以上の社員を対象に、外部講師による安全講話を実施し、加齢に伴うリスクへの理解を深め、安全意識の向上を図りました。

AED(自動体外式除細動器)の適正配置

犬山事業所では、緊急時の救命率向上を目的に、事業所内のAEDを増設しました。突発的な心停止などでは、初動対応の迅速さが生死を左右するため、従業員が緊急時に使用できるよう適切な配置を進めています。また、自衛消防隊救護班をはじめとし、各職場にて定期的にAED講習を実施しています。こうした取り組みにより、万が一の事態にも迅速かつ的確に対応できる体制を強化しています。

TOPICS 歩行者用通路の明確化

車両やフォークリフトの出入りが多い犬山事業所では、歩行者との接触事故防止を目的に、構内における歩行者の安全確保に取り組んでいます。建屋内外で歩行者用通路を明確に区分・表示し、歩行者と車両の動線を整備しました。加えて、構内の交通ルールを歩行者優先に見直し、周知を徹底しました。

今後も、従業員・来場者を含めたすべての人の安全を最優先に、安全・安心な環境づくりに努めます。



安全衛生と健康

健康経営の取り組み

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」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おり、この考えのもと、従業員が健康にいきいきと活躍し成長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」を重点項目とし、継続的な改善活動を進めています。

重点項目への取り組み

「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 KPI と KGI を設定しています。2027 年 3 月期までに、すべての KPI が改善し、KGI を達成することを目指し、各種取り組みを進めています。こうした取り組みが認められ、「健康経営優良法人 2026（大規模法人部門）」に認定されました。今後も、従業員の健康を企業の持続的成長を支える重要な基盤と捉え、健康経営を推進していきます。

2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

■ムラテックグループ健康経営　重点項目

重点項目	食事	運動
活動指標（数値は2026年3月期実績）	BMIが18.5以上25未満の従業員の割合 62.1％	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 45.9％（目標達成）
2027年3月期達成目標	70.0％以上	40.0％以上

重点項目	睡眠	喫煙	メンタルヘルス
活動指標（数値は2026年3月期実績）	睡眠で十分休養が取れている従業員の割合 65.3％	喫煙している従業員の割合 19.3％	ストレスチェックで高ストレス者と判定された従業員の割合 10.4％
2027年3月期達成目標	70.0％以上	18.0％以下	10.0％以下

食を通じた健康づくり

当社では、食に関する健康イベントを定期的に開催しています。社員食堂では栄養バランスに配慮した食事メニューを提供し、「大人の食育」をテーマにした食生活の改善支援をしています。これらの取り組みが評価され、「食育実践優良法人顕彰制度」※において「食育実践優良法人 2026」に認定されました。

2026 食育実践優良法人

※2025年7月に農林水産省が創設した従業員の「食生活の改善」に資する取り組みを行う法人を認定・顕彰する制度

健康リテラシー向上の取り組み

予防・促進型のさまざまな健康施策を通じて、従業員一人ひとりの心身の健康維持と生産性向上を図り、持続的な企業価値の向上につなげています。

健康セミナーの開催

従業員の健康意識を高めるため、さまざまなテーマの健康セミナーを開催しています。2026年3月期は「肝炎・脂肪肝・肝がん予防」「コレステロールと中性脂肪を理解し心筋梗塞を予防する」をテーマに、社外講師を招いたセミナーを開催しました。

■肝炎・脂肪肝・肝がん予防セミナーの様子



健康支援ツールの導入

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や歩数を把握できるアプリ「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。

健康マイレージプログラムの導入

従業員の主体的な健康づくりを支援するため、2025年6月より「健康マイレージプログラム」を導入しています。「カロママ プラス」の利用や健康イベントへの参加、有給休暇の取得などでポイントが貯まり、一定のポイント達成者は景品と交換できる仕組みです。2026年3月期は632名が参加しており、健康意識の向上や生活習慣の改善を促進しています。

TOPICS　肝炎検査の実施

当社では、従業員の健康保持と疾病予防の一環として、2025年4月より定期健康診断で希望者を対象にB型・C型肝炎ウイルス検査を導入しました。肝炎は自覚症状が出にくく、放置すると肝がんへ進行する可能性もあることから、早期発見と適切な治療につなげることを目的としています。
検査結果は本人と医療職のみが把握し、必要に応じて産業医面談や専門医療機関の受診をサポートしています。今後も従業員一人ひとりの健康を重要な経営基盤と捉え、予防医療を重視した取り組みを継続していきます。

地域社会とのつながり

ムラテックグループは、地域の皆さまの支えによって事業が成り立っていると考えています。地域の子どもたちとの交流や教育支援などを通じて、モノづくりの魅力や社会的価値を伝えています。次世代の育成や地域社会との協力・連携により、社会全体の持続可能性への貢献を目指しています。

地域の大学生を招いた会社見学会の開催(ムラテックメカトロニクス株式会社滋賀事業所)

滋賀事業所では地域の大学生約 50 名を招き、会社見学会を開催しました。会社概要の説明や工場見学、先輩社員との交流会・座談会を実施しました。工場見学では、板金職場や制御盤、プリント基板の製造工程を見学していただき、モノづくりにかける思いや、現場での工夫・改善活動を紹介しました。交流会では、将来のキャリアを考えるきっかけとして、「大学での学びをどのように仕事に活かすか」をテーマにした社員による講演会や、参加学生と同じ大学のOB・OG達による座談会を実施しました。今後も地域の教育機関との連携を通じて、次世代の人材育成に貢献していきます。



絶滅危惧種ウシモツゴを飼育(犬山事業所)

犬山事業所では市からの要請を受け、生物多様性保全の取り組みとして、絶滅危惧種の「ウシモツゴ」を新棟(A06棟)前のビオトープに迎え入れました。ウシモツゴは日本固有のコイ科の魚で、岐阜県・愛知県・三重県の伊勢湾に流入する河川やその周辺に生息しています。しかし近年、水辺の環境の変化による生息場所の減少や外来魚の増加で個体数が減り、絶滅危惧種に指定されています。そこで当社は、適切な環境管理のもとでウシモツゴを飼育、保護し、将来的な個体数の回復や本来の生息地へ戻すことを視野に入れた取り組みを始めました。生物多様性の保全に貢献する活動を今後も積極的に推進していきます。



地域の河川の清掃活動に参加(伊勢事業所)

伊勢事業所では、2025 年 7 月、伊勢市主催の「勢田川七夕大そうじ」に参加しました。本イベントは、地域の企業や団体、市民など多くの参加者が協力して勢田川周辺の美化活動を行う、地域に根ざした活動です。近年は、市民一人ひとりの環境意識の高まりや継続的な清掃活動の成果により、川への不法投棄は大きく減少しています。今後も地域の環境保全活動や社会貢献活動に積極的に参加し、地域のつながりを大切にしていきます。



中高生の受け入れを通じた地域連携

※2026年3月期に実施した受け入れの一部を記載

犬山事業所では、地域の中高生のキャリア教育の一環として、毎年数校から生徒を受け入れています。2026 年 3 月期は中学生を対象とした職場体験・郷土学習を合計で3件、高校生を対象としたインターンシップ、見学会を合計で 5 件実施しました。

伊勢事業所では、地域の商業高校のキャリア教育の一環である事業所訪問研修を2022年から継続して受け入れています。働くということを身近に感じてもらえるように、生徒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。

加賀工場では、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10日間の企業実習に受け入れています。企業実習前に行われる合同学習会では加賀市内の協力企業が集まって開催され、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ール訓練を行いました。企業実習では各実習先に生徒が分かれ、当社では3名を受け入れました。自動ワインダーAIconeの組立作業や板金、機械加工の体験を実施し、高い品質で日々改善に取り組む社員の姿勢を学んでいただきました。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。



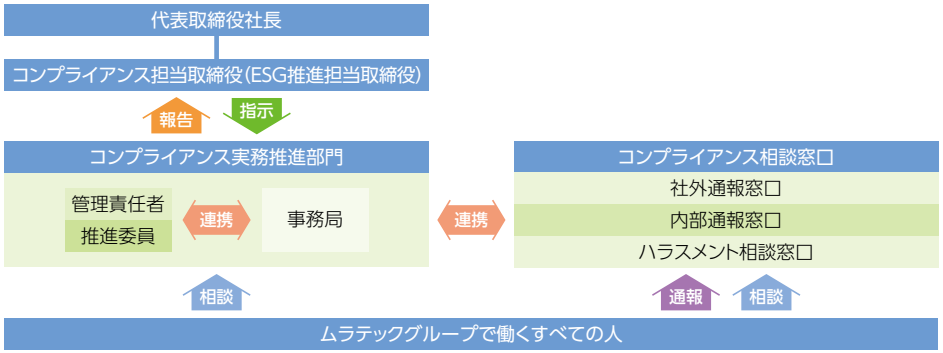
コンプライアンス

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

コンプライアンス推進体制

当社では、各事業部およびグループ会社の部門責任者・リーダーを中心にコンプライアンス推進委員を選任しています(委員数:246名／ 2026年4月現在)。委員は、それぞれの部門でコンプライアンス意識の向上を図り、その実践の推進を担うとともに、従業員にとって身近な相談役としての役割も果たしています。

■コンプライアンス活動推進体制図

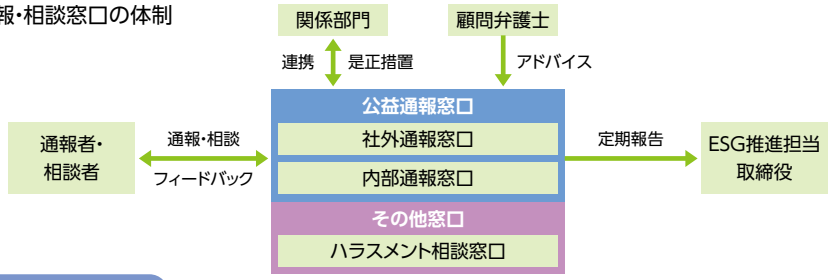


通報・相談窓口

コンプライアンスリスクの早期発見・違反の未然防止を図る制度として、社内外の通報・相談窓口を設置しています。内部通報窓口のほか、社外からの通報・相談を受け付ける総合的な社外通報窓口を運用しています。いずれの窓口も通報者が不利益な扱いを受けないよう、窓口従事者の守秘義務、通報者の匿名性の確保、報復行為の禁止を徹底しています。加えて、ハラスメントの専用相談窓口も設けています。これらの窓口の設置により、従業員はもとより、広く社内外のステークホルダーの皆さまからご意見をいただき、社内での迅速な是正・改善に努めています。

2026年3月期は、3つの窓口を通じて計72件の通報・相談があり、いずれも適切に対処しました。対応にあたっては、半期に1度、ESG推進担当取締役へマネジメントレビューを実施し、相談・通報の内容と対処・是正措置を報告しています。また、措置後に一定期間を置いてから状況確認をすることで、対応の有効性を検証しています。これらの取り組みの結果、2026年3月期は、直ちに追加対応を要する事案や、経営に重大な影響を及ぼすコンプライアンス違反はありませんでした。

■通報・相談窓口の体制



利益相反の防止

法令の遵守に加えて、幅広いコンプライアンスリスクへの対策を講じています。特に、利益相反については前述の通報窓口のほか、別途申告窓口を設けています。ここでは、利益相反の発生はもちろんのこと、現時点で発生していなくても、今後利益相反が起こる可能性がある場合にも申告できます。ムラテックグループの公平性や透明性を損なう利益相反の防止に向けて、今後も継続的に取り組んでいきます。

コンプライアンス教育

従業員一人ひとりのコンプライアンスやリスク管理意識の浸透・定着を目的に、各種教育を継続的に実施しています。全従業員を対象とした年2回のeラーニング、毎月1回のコンプライアンス教材の配信に加え、贈収賄・カルテル・中小受託取引適正化法(旧下請法)・安全保障輸出管理などの基礎講座を開催し、企業倫理違反・法令違反に対する理解を深めています。今後も違反を未然に防ぐための予防的なトレーニングを継続していきます。

TOPICS 内部通報窓口を法律事務所に新設

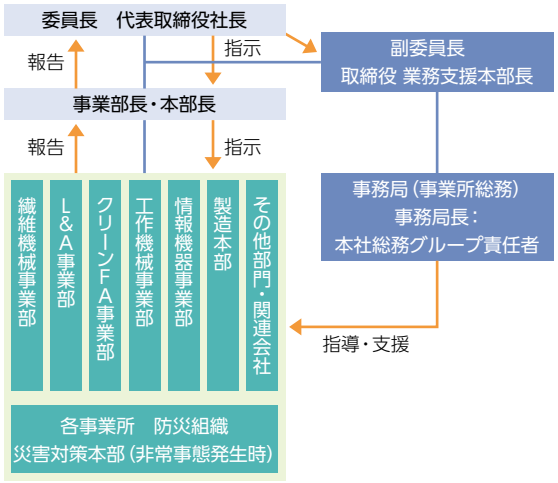
ムラテックグループは、コンプライアンスリスクの早期発見・違反の未然防止のため、内部通報窓口を設置しています。従来は社内窓口のみでしたが、2025年10月より、法律事務所へ直接通報できる窓口を新設しました。これは、従業員から「社内窓口だけでは独立性に疑問がある」「秘密が守られるかどうか不安」「通報しづらい雰囲気がある」といった声が寄せられたことに応えたものです。両窓口を併設することで、公正性と専門性を確保し、不正の早期発見や通報者の保護など、コンプライアンス体制のさらなる強化につなげています。

リスクマネジメント

BCP(事業継続計画)

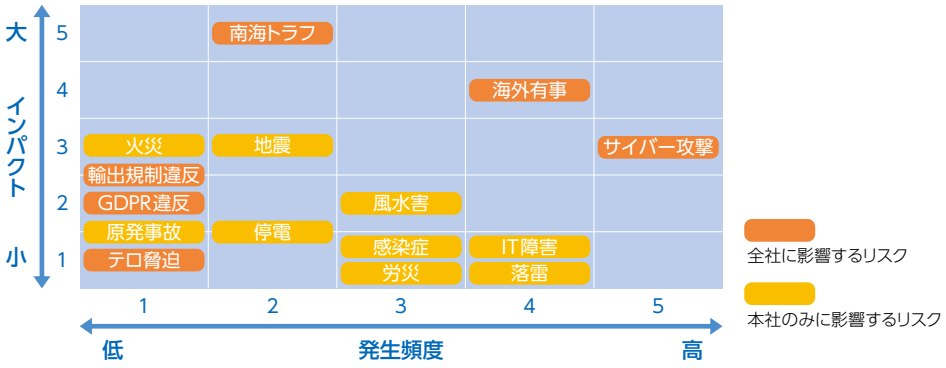
ムラテックグループでは、緊急事態においても人命の安全を確保し、事業を継続することなどを目的にBCPの策定・運用を実施しています。最上位文書として危機管理規程を策定し、代表取締役社長を委員長とする危機管理委員会を設置しています。同委員会では、リスク分析により脅威となるリスクを把握した上で、マニュアルや計画の策定、危機管理体制の構築、教育訓練を通じた改善を繰り返し、実効性の高いBCPの策定・運用を目指しています。

■BCP推進体制図



ビジネスリスク分析によるリスク評価

BCP策定では、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、優先度に応じて計画や取り組みに反映しています。



教育・訓練の充実

従業員への定期的なBCP教育、防災・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。2026年3月期は外国人従業員に配慮した多言語対応のeラーニングを実施しました。また、地震を想定した机上訓練に全92部門が参加し、復旧方針の作成や、事業所間連携の訓練を実施しました。これらの訓練の後には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、BCPの実効性向上に努めています。

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備えた対策を検討しています。緊急時の対応フローを整備するとともに、それらの有効性を検証するために、関係者間で緊急時対応を協議する机上訓練を行っています。多様化するリスクに備え、今後もさまざまなリスクを想定したBCPを策定し、訓練を通じて継続的に改善していきます。

TOPICS　BCPのeラーニングを多言語化

ムラテックグループでは、2016年8月からBCPに関するeラーニングを年1回実施しています。今回から多言語対応も開始し、外国人従業員のBCP意識の醸成にも取り組んでいます。BCPでは、各従業員が日々の業務でBCPを意識し、緊急時に迅速に対応できることが重要です。より迅速かつ確実なBCP対応に向けて、今後も全従業員への教育を進めていきます。



	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期
受講者数(名)	5,505	5,342	5,578
受講率(%)	99	99	99

リスクマネジメント

サプライチェーンマネジメント

ムラテックグループは、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信頼関係のもとで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じて、持続可能かつ安定的な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、その遵守に努めています。RBA行動規範では、サプライチェーン分野の取り組みが求められており、当社もサプライヤーや構内協力会社などに対して、RBA行動規範を参照した当社方針の周知・徹底に取り組んでいます。各社への協力要請にあたっては、各社の理解状況や対応リソースの制約などに応じて、必要な対応事項を認知・実施していただくためにさまざまな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ます。

VAP監査の受審

2026年6月、当社の主要な拠点である犬山事業所では、RBA行動規範に基づく第三者監査であるVAP監査において、ゴールド・ステータスを取得しました。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みます。

「村田機械ビジネスパートナー行動指針」の展開

当社はサプライヤー向けに「村田機械ビジネスパートナー行動指針」を策定しています。この指針には、最新のRBA行動規範を反映した当社からの遵守要求事項を記載し、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を中心に展開しています。また、一方的なコミュニケーションとならないように、サプライヤー各社の生産工場への訪問またはオンライン面談を実施しています。ここでは、指針の発行目的の説明や遵守に向けた取り組み事例を共有し、各社への周知と遵守の徹底を支援しています。今後もサプライチェーン全体のリスク低減につながる取り組みを継続します。

行動指針の遵守状況の確認

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、年1回アンケート調査を実施しています。2026年3月期は243社に回答いただき、労働・安全衛生・環境・企業倫理・事業継続計画(BCP)・マネジメントシステムの取り組み状況を確認しました。その結果、ハイリスクサプライヤー(回答スコアが50未満)はありませんでした。また前年度に引き続き、VAP監査の対象である犬山事業所の構内協力会社では、当社指針に加えて、RBA行動規範における重点項目などの遵守状況を調査し、問題がないことを確認しました。

■当社アンケートの実施結果(2026年3月期)

分野	主要一次サプライヤー	犬山事業所構内協力会社
平均回答スコア	81.7	93.3
ハイリスク企業(スコア<50)	0社	0社

※ 平均回答スコアは小数第2位を四捨五入しています。
※ 設問数・内容・配点は毎年見直し、その年度の回答スコアを評価しています。

サプライヤーへの監査・教育の実施

2026年3月期の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13社に対して、前年度に引き続き、改善支援を目的とした訪問・監査を実施しました。各社の課題について意見交換をし、当社の取り組み事例等を共有しています。加えて、犬山事業所の構内協力会社7社に対して、現場確認や実務責任者インタビューなどを通じて、改善点などのフィードバックを実施しました。

また、犬山事業所の生産・組立に従事する構内協力会社を対象に、RBA行動規範の教育・トレーニングを実施しました。座学だけでなく、「ものづくり技能センター」の危険体感装置や「安全しつけ道場」を体験できるプログラムとし、管理監督者による安全な職場づくりを実践できるよう支援しました。今後は、仕入先サプライヤーにもこの活動を広げ、各社の理解・協力を得ながら、サプライチェーン全体での取り組み水準の向上を図ります。



2026年3月期の主な取り組み

・VAP監査:ゴールド・ステータス(2026年6月)
・サプライヤーアンケート実施:243社
・改善支援監査:13社
・構内協力会社への改善支援:7社

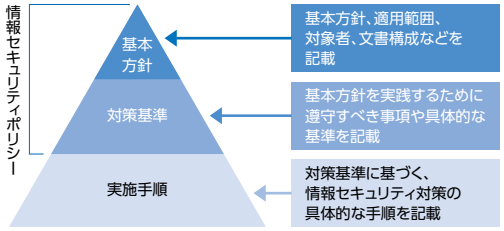
リスクマネジメント

情報セキュリティ・製品セキュリティ

ムラテックグループは、経営陣の指示のもと、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を情報セキュリティ上の脅威から守り、被害発生時の影響を最小化するためにグループ全体でセキュリティ対策およびその改善・向上に取り組んでいます。

情報セキュリティ基本方針とセキュリティポリシー体系

ムラテックグループの考え方を「基本方針」、具体的な対策の基準を「対策基準書」として策定し、これら文書を情報セキュリティポリシーとしています。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・対策基準であり、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。



情報セキュリティ強化に向けた取り組み

近年の高度化するサイバー攻撃、クラウドサービスやAI活用をはじめとするIT環境の変化、専門家によるアセスメントの結果を踏まえ、以下の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の強化	・環境変化や要求事項に応じた実施手順の改定 ・啓蒙活動や教育・訓練内容の見直しと実施
情報セキュリティリスクの軽減	・脆弱性への対応強化 ・ゼロトラスト環境への移行
サイバー攻撃の早期検知と対応・復旧の強化	・SOCによる24時間365日監視体制の強化 ・BCP対策や復旧計画の再整備 ・重要情報のバックアップ強化

※SOC：Security Operation Centerの略称であり、企業内のIT環境やそこから出力されたログを常時監視し、サイバー攻撃について検知・分析・対応するための専門組織を指します。

責任あるAI活用

業務での生成AIの適正利用に向けて、情報セキュリティ・コンプライアンス・倫理的配慮を確保するため、「生成系AI利用に関するガイドライン」を策定し、生成AIの利用原則、生成AIサービス選定時の確認事項、利用時の注意事項等を定めています。また、社員向け情報セキュリティ教育の一部として、生成AI利用に関するサイバーリスクの注意喚起や対策を周知しています。

製品セキュリティ基本方針

当社は、すべての製品・サービスにおけるセキュリティ品質の確保を最優先事項の一つとし、お客様、パートナー企業、社会の信頼に応えるため、ライフサイクル全体（企画・設計・開発・製造・保守・運用・サポート・廃棄）でリスク評価に基づく適切な対策を講じ、そのための仕組みを継続的に改善します。

この基本方針に基づき、遵守すべき基本規程を「製品セキュリティに関する規程」、具体的な実施手順を「製品セキュリティに関する手順書」として策定しています。

製品セキュリティ強化に向けた取り組み

欧州サイバーレジリエンス法をはじめとする、デジタル要素を有する製品へのサイバーセキュリティ規制が年々厳格化する中、各規制の調査や要求事項の整理を行い、組織・開発プロセス・社内ルールを整備しています。

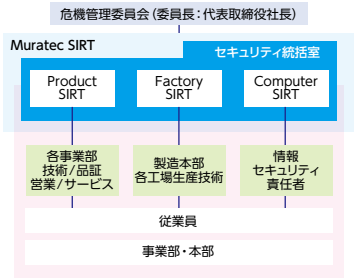
対応項目	内容
セキュア開発ライフサイクルの整備と実践	・セキュリティ規程・手順の整備（セキュリティ・バイ・デザインに基づく実装、テスト、アップデート） ・QMS※1規定類の改定 ・IEC 62443-4-1（国際規格）認証取得に向けた取り組み
ソフトウェア管理体制の強化	・SBOM※2およびその運用フローの整備
脆弱性情報の管理強化	・脆弱性情報の収集、対象製品の特定および影響調査等の運用フロー整備 ・インシデント発生時の報告フロー整備
製品セキュリティ教育	・製品セキュリティに必要な人材像の定義 ・人材育成プログラムの作成

※1 QMS：Quality Management Systemの略称。当社ではISO 9001に基づく品質保証体系を採用しています。
※2 SBOM：Software Bill of Materialsの略称。製品で使用しているソフトウェアの構成を明らかにしています。

セキュリティ推進体制の強化

統合型SIRT設立に向けた整備

セキュリティインシデントやリスクへの対応強化のため、情報セキュリティ・製品セキュリティ・工場セキュリティに対応するSIRT※を構築し、その共通基盤として統合型SIRT「Muratec SIRT」の設立を進めています。危機管理委員会の直下組織として、全社的なセキュリティ対策を検討・実行します。あわせて、Muratec SIRTの運用効果を最大化するため、2026年4月にセキュリティ統括室を設立し、各SIRT間の情報共有や、インシデント発生時の情報伝達ハブを担います。



※SIRT：Security Incident Response Team

ESG Data

Environment 環境

■環境パフォーマンスデータ※1

(3月期)

		2024年	2025年	2026年
エネルギー消費量				
軽油	kl	14	14	15
ガソリン	kl	163	154	203
灯油	kl	134	111	17
LPG	t	1,697	1,658	1,600
購入電力	kWh	49,915,773	50,595,224	51,044,284
発電量	kWh	0	48,899	633,431
合計※2	GJ	527,176	530,365	549,002
CO_2排出量				
Scope1	tCO_2	6,198	5,990	5,533
Scope2	tCO_2	21,436	21,640	21,359
Scope1+Scope2	tCO_2	27,634	27,630	26,892
Scope1+Scope2増減率※3	%	▲ 7.8	▲ 7.8	▲ 10.3
廃棄物排出量				
総量(有価物除く)	t			2,537
総量(有価物含む)	t	6,256	6,143	5,820
総量(有価物含む)の増減率※3	%	1.1	▲ 0.7	▲ 5.9
水使用量				
総量	㎥	186,678	186,690	168,706
総量の増減率※3	%	▲ 17.6	▲ 17.6	▲ 25.6
原単位※4	㎥/(人・日)	0.12	0.12	0.11
原単位の増減率※3	%	▲ 36.5	▲ 37.5	▲ 46.2
PRTR制度対象化学物質排出量※5				
総量	kg	48,950	44,118	27,371
総量の増減率※3	%	▲ 28.9	▲ 35.9	▲ 60.2
原単位※6	kg/百万円	0.26	0.23	0.14
原単位の増減率※3	%	▲ 52.2	▲ 57.4	▲ 75.0

※1 対象:村田機械(株) 本社、犬山事業所、伊勢事業所、加賀工場、ムラテックメカトロニクス(株) 滋賀事業所、大分工場
※2 エネルギー消費量合計は一次エネルギーベースで算定
※3 各データの増減率は基準年2018年3月期実績値に対する変化率
※4 総工数原単位
※5 PRTR制度の対象事業所は犬山事業所、加賀工場、ムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所
※6 生産金額原単位

Social 社会

■従業員構成(村田機械単体)

(3月期)

		2024年	2025年	2026年
正社員	人	3,670	3,508	3,576
男性	人	2,908	2,754	2,794
女性	人	762	754	782
嘱託・契約社員	人	285	326	361
男性	人	257	294	320
女性	人	28	32	41
パート・アルバイト	人	325	299	332
男性	人	206	200	229
女性	人	119	99	103
平均年齢 全体/歳		40.8	41.8	41.7
男性	歳	41.6	42.6	42.5
女性	歳	37.2	38.5	38.4
組合員数	人	2,246	2,318	2,382
団体交渉協定の対象となる従業員の割合※1	%	52.5	56.1	55.8

※1 算出方法:[期末時点の労働組合員数] ÷ [期末時点の総従業員数]

年齢構成	人	20代以下	30代	40代	50代	60代
		1037	1047	810	912	463

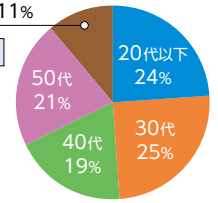
■社員の定着(村田機械単体)

(3月期)

	2024年	2025年	2026年
平均勤続年数 全体/年	15.5	15.5	16.5
男性 年	16.1	16.1	17.1
女性 年	12.8	13.0	14.1
新卒入社3年後定着率 全体/%	91.5	88.2	100
男性 %	93.8	90.6	100
女性 %	81.8	80.0	100
自己都合による離職率※1 全体/%	2.2	3.1	1.9
男性 %	2.1	2.8	1.9
女性 %	2.8	4.2	1.8

※1 算出方法:
[当該年度の離職者総数] ÷ [期末時点の総従業員数]

年齢構成比



■雇用・賃金(村田機械単体)

(3月期)

		2024年	2025年	2026年
新卒採用者数	合計/人	134	105	110
男性	人	109	68	76
女性	人	25	37	34
キャリア採用者数	合計/人	103	79	116
男性	人	79	61	95
女性	人	24	18	21
障がい者雇用数	人	103	103	112
障がい者雇用率	%	2.39	2.34	2.48
女性の役職者数※1	人	120	118	132
男性の役職者数	人	1,581	1,445	1,450
役職者に占める女性比率	%	7.05	7.55	8.34
女性管理職比率	%	4.11	4.41	4.00
外国人従業員数※2	人	252	218	234
男女の賃金の差異※3				
全従業員	%	65.05	68.26	70.63
正社員	%	67.26	69.67	71.54
パート・有期社員	%	53.26	55.89	60.95
従業員一人当たりの研修費用	円	53,614	64,135	61,814

※1 役職者:主任・係長クラス以上 ※2 技能実習生を含む、日本国籍以外の人数 ※3 男性の賃金に対する女性の賃金の割合

ESG Data

■ワークライフバランス(村田機械単体)

(3月期)

		2024年	2025年	2026年
有給休暇平均取得日数	日	12	12.2	12.7
有給休暇取得率	%	66.0	71.1	71.9
育児休業取得者数	合計/人	116	83	115
男性	人	81	56	90
女性	人	35	27	25
育児休業取得率※1				
男性	%	78.6	68.3	93.8
女性	%	134.6	96.4	100.0
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	129	110	121
男性	人	103	82	96
女性	人	26	28	25
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	104	110	168
男性	人	2	3	6
女性	人	102	107	162
介護休業者数※3	合計/人	3	4	0
男性	人	1	4	0
女性	人	2	0	0
介護時間短縮勤務者数※4	合計/人	2	3	5
男性	人	0	0	0
女性	人	2	3	5

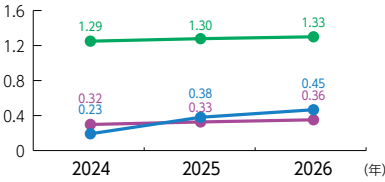
※1 育児休業取得率は、育児介護休業法に基づく算定方法によって算出。当該年度に1回目の育児に伴う休業を取得した社員数 ÷ 同年度に子が生まれた社員数 × 100
分子と分母の対象となる社員が一部異なるため、100%を超える場合があります。
※2 期末時点で当該制度を利用している人数　※3 当該年度に休業を開始した人数　※4 期末時点で当該制度を利用している人数

■労働災害発生状況※1・2

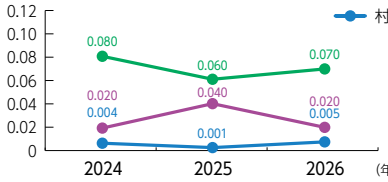
(3月期)

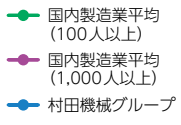
		2024年	2025年	2026年
労働災害による死亡者数	人	0	0	0
休業災害(休業1日以上)	件	3	5	6
不休災害(休業1日未満)	件	18	11	19

労働災害度数率※3・5



労働災害強度率※4・5





※1 対象:本社・犬山事業所・伊勢事業所・加賀工場・吉祥院事業所・東京支社・ムラテックメカトロニクス滋賀/大分・村田ツール岐阜工場
派遣社員を含み、委託・請負社員は含まない。
※2 労働災害件数の集計方法を見直し、2024年3月期まで遡って数値を修正
※3 100万延べ実労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生の頻度を表す　※4 1,000延べ実労働時間当たりの労働損失日数で、災害の重さの程度を表す
※5 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※1

(3月期)

項目	指標		2024年	2025年	2026年	目標値(~2027年)
食事	BMIが18.5以上25未満の従業員の割合	%	63.2	62.4	62.1	70以上
	週3回以上朝食を抜いている従業員の割合	%	22.5	23.8	23.0	15以下
運動	週2日以上運動をしている従業員の割合	%	22.8	25.0	26.1	25以上
	毎日1時間以上歩行又は同等の身体活動を実施している従業員の割合	%	38.4	44.8	45.9	40以上
睡眠	睡眠で休養が十分とれている従業員の割合	%	63.6	63.2	65.3	70以上
喫煙	喫煙している従業員の割合	%	19.5	20.0	19.3	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	%	92.8	94.4	94.5	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	%	12.0	11.5	10.4	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	%	90.8	91.6	90.3	92以上

※1 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

(3月期)

		2024年	2025年	2026年
取締役数	人	10	10	10
社外取締役数	人	0	0	0
女性取締役数	人	0	0	0
監査役数	人	1	1	1

■コンプライアンス研修※1

(3月期)

		2024年	2025年	2026年
コンプライアンス研修受講延べ人数	人	13,529	14,068	14,163

※1 全従業員向けの研修を年2回実施

■コンプライアンス通報・相談件数

(3月期)

		2024年	2025年	2026年
社外通報窓口※1	件	7	15	16
内部通報窓口※2	件	14	11	21
ハラスメント相談窓口※3	件	25	24	35
合計	件	46	50	72

※1 全てのステークホルダーからコンプライアンスに関する通報を受け付ける窓口(当社公式サイトに設置)
※2 コンプライアンスに関して社内からの通報・相談を受け付ける窓口
※3 ハラスメントに関する社内からの相談に特化した窓口

外部評価

ISO認証

ムラテックグループは、「ISO9001（品質マネジメントシステム）」「ISO14001（環境マネジメントシステム）」「ISO45001（労働安全衛生マネジメントシステム）」の認証を取得しています。各規格の対象範囲は下記の通りです。

ISO規格	対象範囲
ISO9001	村田機械株式会社 （本社、犬山事業所、伊勢事業所、豊橋事業所、吉祥院事業所、加賀工場） ムラタシステム株式会社 ムラテックCCS株式会社
ISO14001	村田機械株式会社（本社、犬山事業所、伊勢事業所、吉祥院事業所） ムラテックCCS株式会社 村田ツール株式会社（岐阜工場） 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）
ISO45001	村田機械株式会社（犬山事業所、伊勢事業所、豊橋事業所） 村田ツール株式会社（岐阜工場） その他犬山事業所に所在するグループ会社

※括弧書きは、該当会社内の事業所・工場等が各規格の対象範囲である場合を示しています。

RBA VAP監査

法令遵守義務および社会的責任を果たすため、RBA 行動規範を支持し、これを遵守しています。犬山事業所では、RBA 行動規範に基づく第三者監査である VAP 監査において、ゴールド・ステータスを取得しています。

（P25 サプライチェーンマネジメント参照）



CDP 気候変動・水セキュリティ

CDP のサプライチェーンプログラムを通じて、お客様からの要請に基づき環境情報を開示しています。2025年は「気候変動」「水セキュリティ」でB- 評価を取得しました。

※CDP プラットフォーム上では非公開表示

健康経営優良法人

経済産業省と日本健康会議による健康経営優良法人認定制度において、健康経営優良法人として認定されています。（P21 健康経営参照）

その他の外部評価の認証・認定状況はコーポレートサイトをご覧ください。

会社情報

会社概要

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 5,208億円／単体 3,905億円（2026年3月期）
従業員数 ： グループ 8,890名／単体 4,269名（2026年3月現在）

主要拠点

