



# Muratec

---

## Muratec CSR Report 2015

ムラテック CSRレポート 2015



村田機械株式会社

# INDEX

MURATEC CSR Report 2015

目次／編集方針	1
会社概要／事業内容	2
業績／グローバルネットワーク	3
トップコミットメント	4
特集：100年続く企業をめざして	5
村田機械のCSR	7
CSRマネジメント(目標・計画と実績)	9
環境への取り組み	
環境への取り組み姿勢	11
事業活動における取り組み	12
製品における取り組み	14
お客様とともに	
品質保証体制の維持改善	15
総合的な品質向上への取り組み	16
お取引先の皆さまとともに	17
従業員とともに	
人材の育成と活用	18
ワークライフバランスの推進	19
ダイバーシティへの取り組み	20
労働安全衛生の確保	21
地域社会とのつながり	23
経営体制	25

## 編集方針

「ムラテックCSRレポート2015」は、村田機械が社会的責任を果たす上での考え方や姿勢を、その取り組みや実績とともにまとめた報告書です。開示情報の範囲は、当社の全事業部を対象としています。

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

編集に当たっては「わかりやすく具体的な記述」と「読みやすい紙面構成」を方針に掲げています。また、重要項目については、成果指標を用いて、定量的な情報開示を行っています。

### ■ 報告対象範囲

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

### ■ 対象組織

以下に示す、当社の主な国内事業所についてご報告します。関連会社の活動内容も一部含んでいます。

- 村田機械株式会社  
本社事業所(京都) / 犬山事業所 / 伊勢事業所

### ■ 報告対象期間

原則として2014年度(2014年4月1日～2015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んでいます。

### ■ 発行時期

2015年8月 当社コーポレートサイト(Web)にて公開  
(次回発行時期:2016年7月予定)

### ■ 参考としたガイドライン

- GRIサステナビリティレポートガイドライン(第4版)

### ■ 発行部署(お問い合わせ先)

村田機械株式会社 業務支援本部 法務グループ(CSR担当)  
TEL: 075-672-8135 / FAX: 075-681-8336  
Email: csr@syd.muratec.co.jp

## 会社概要

会社名	村田機械株式会社	従業員数	3,000名(グループ:6,700名) (2015年4月現在)
代表者	代表取締役社長 村田 大介	売上高	【単独】1,642億円 【連結】2,218億円 (2015年3月期)
創業	1935年(昭和10年)7月	本社	〒612-8686 京都市伏見区竹田向代町136
資本金	9億円		
営業内容	繊維機械 / ロジスティクス・FAシステム クリーン搬送システム / 工作機械 情報通信機器の製造販売		

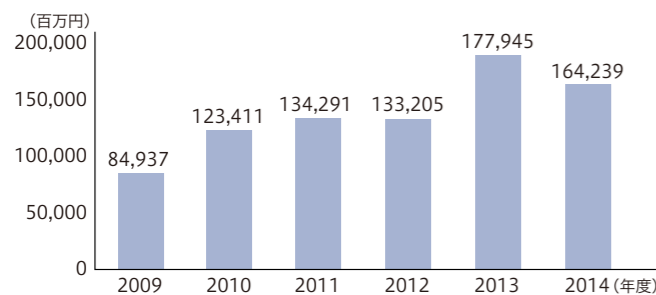
## 事業内容

ファクトリー&オフィスオートメーションのトータルメーカーである村田機械は、常に新しい技術を創造し、より良い製品・サービスの提供を通じてお客様の満足と豊かな社会の実現をめざします。その技術力は、繊維機械、ロジスティクス・FAシステム、クリーン搬送システム、工作機械、情報機器の5つの主力部門を中心としたさまざまな製品開発に活かされ、国際的にも高い評価をいただいています。

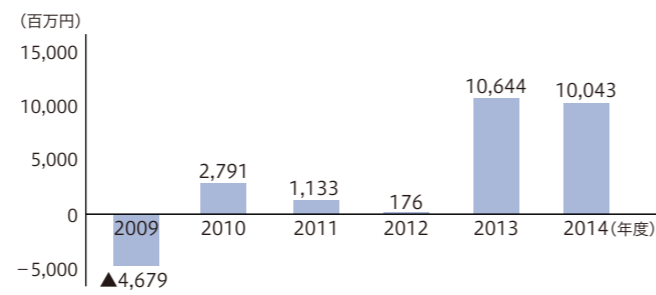


業績

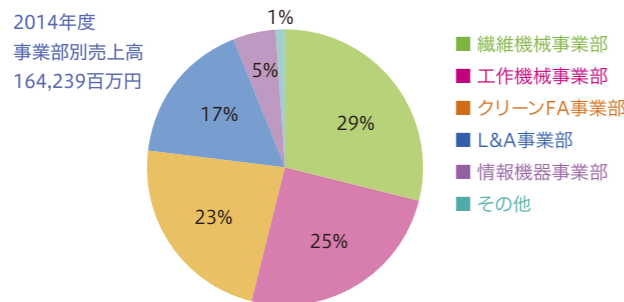
■ 売上高の推移(単独)



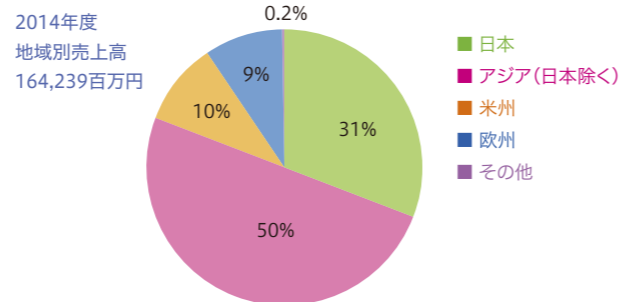
■ 営業利益の推移(単独)



■ 事業部別売上高構成比(単独)



■ 地域別売上高構成比(単独)



グローバルネットワーク

モノづくりを通して

世界中の人々の暮らしを豊かにしたい。

村田機械はその活動の場を世界中に求め、事業を展開しています。



本社事業所(京都)



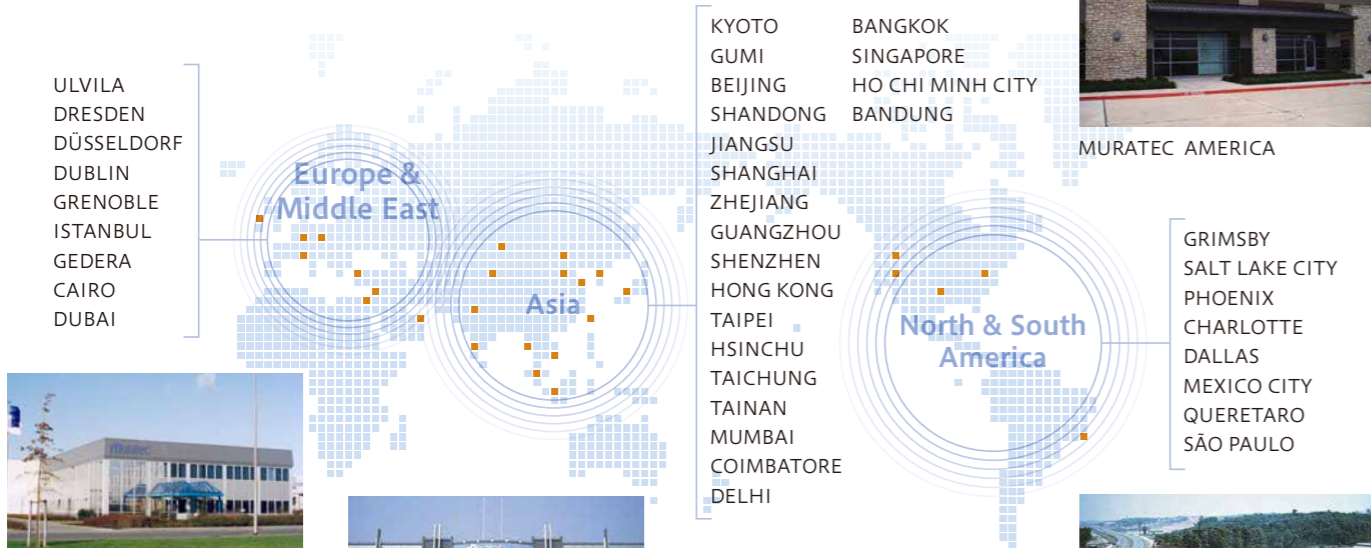
MURATA MACHINERY USA



MURATEC AMERICA



MURATA DO BRASIL



MURATA MACHINERY EUROPE



MURATA MACHINERY SHANGHAI

# 必要とされる企業であり続けるために



村田機械は、企業理念に基づく事業活動を通じて、CSR活動を推進します。

私たちは、産業機械から情報機器まで、お客様の価値創造のお手伝いをさせていただく機械メーカーです。「機械にできることは機械に任せ、人は人にしかできない仕事をする」という理念のもと、「人にやさしいテクノロジー」を提供してきました。私たちの理念は、高い専門性と確かな技術力、そして、イノベーションによって、時代や社会に求められる製品やサービスに姿を変え、産業の自動化・省力化の分野において活躍の場を得て参りました。この歩みこそが、私たちの本業における製品とサービスの提供を通じた社会への貢献、つまり、村田機械の社会的責任(CSR)であると考えます。

2014年度は、好調な経済環境にも支えられ、これまでの努力の成果を実感できる1年でした。市場をしっかりと見据えながら、ビジネス・マシンのサプライヤーである私たち本来のビジネスに集中できたと考えています。また、3つの重点課題である「品質」「イノベーション」「国際化」を掲げ進めてきた当社の5カ年計画も後半に入り、組織の再編や再構築を通じて、環境の変化に動じない、強い会社づくりを進めてまいりました。

今年、当社は創立80周年を迎えます。私たちが様々な産業のお客様に対して果たすべき役割について、また社内における生産性の革新的な向上について、改めて見つめ直し確認をする年にしたいと願っています。同時に、私たち自身の在り方についても、客観的な指標により、その方向性と結果を示したいと考えています。グローバルなサプライチェーンの中で、外に対しては普遍的な価値基準とは何かを常に考えつつ、内に対しては、働く人の安全衛生の確保、高い倫理観の保持や人権への配慮において、個人、チーム、組織、あるいは、会社として何ができるのかを今一度振り返り、具体的な手を打つことが大切です。取り組みの結果得られたスコアそのものはあくまでその取り組みに対する結果です。しかし、一つ上のランクを本気で目指すときには、どうすればスコアを改善できるのかという視点から、自身の立ち位置と目指すべき姿との差異を見極める必要があります。これこそが、私たちの活動の足跡を客観的に透明性をもって残すことであり、次の改善につながる継続的な取り組みであると信じています。

ムラテックのロゴは、人と機械のつながりを示しています。設計者と試作機、現場の作業者と製品、サービス員と納品された機械、お客様とムラテックのマシン、など、あらゆる場面で人と機械、機械と機械、あるいは人とひとをつなぐ技術が、これからの自動化・省力化の要になるのではないのでしょうか。私たちは、今後も「必要とされる企業であり続ける」ため、社会の皆さまとのつながりを大切に、信頼関係をより深めながら、豊かな社会の実現に貢献していきます。

村田機械株式会社 代表取締役社長 村田 大介

# 100年続く企業をめざして

「非財務情報に関する取り組み」における継続的な改善を通じて、  
当社の抱える課題を解決し、組織としての持続可能性を高める



昨今、特に大手のグローバル企業が、取引先（仕入先）を自ら訪問し、監査をするケースが増えています。今回は、当社において、お客様による監査をきっかけとしてスタートした「非財務情報」に関する継続的改善のための取り組みについて、ご紹介します。

## お客様の監査から見えてきた、 当社の課題

これまで、第三者による監査といえば、会計士による会計監査、ISOの維持・更新審査といったものが主流だった。しかし昨今、特に大手のグローバル企業が取引先（仕入先）を自ら訪問し、その取引先における安全衛生活動の取り組み状況（※1）や、万が一危機的状況が発生した場合の備えとしてのBCP（事業継続計画）体制など、その組織の土台となる活動に関して監査をするケースが増えている。

この種の監査の対象となる活動は、社外に対してだけでなく社内に対しても、その内容や効果が目に見えにくいもの。こうした「目に見えにくい」が、会社の持続可能性に大きく関わる要素は、昨今のグローバル社会において「非財務情報」と呼ばれている。

当社も、お客様による非財務情報に関する監査を受ける中で、さまざまなご指摘をいただいた。先述の安全衛生活動に関しては、「ルールはあるが、作業員に対してルールを守るようにお願いしているだけで、現場作業員に習慣として根付いているかどうかの確認ができていない」「安全衛生に関するパトロール（職場巡視）を実施しているが、その結果どれだけ安全水準が高まったかの検証が出来ていない（つまり、活動の効果を測る指標がない、または、あったとしても活用できていない）」、さらに「化学物質の取り扱いなどの作業に関するルールが、事業所によって異なる」といったご指摘を受けた。

※1: クリーンFA事業部・L&A事業部では安全衛生マネジメントシステムの国際規格であるOHSAS18001の認証を取得し運用している。また、認証維持のため、認証機関による第三者審査を定期的に受けている。

### ● 監査での指摘事項（例：安全衛生）

1. 作業員に対してルールを守るようにお願いしているだけで、現場作業員に習慣として根付いているかどうかの確認ができていない
2. 活動の効果を測る指標がない、または、あったとしても活用できていない
3. 作業に関するルールが、事業所によって異なる

## 目的は指摘事項の改善だけではない、 改善のための「仕組み」を社内に 根付かせること

再監査までの限られた期間の中で、いかにして、現場で改善ができる形に落とし込みつつ成果を出すかが最大の課題だった。当社マネジメント層の間でも、これを機に、恒久的な課題解決につながるような取り組みをすべきとの見方が強まり、社内プロジェクトが立ち上がった。取り組みの展開先は、犬山・伊勢にまたがるL/C製造部（※2）だ。

※2: L/C製造部=L&A事業部とクリーンFA事業部共通の製造部門

ここで重要になったのが、①トップによる明確な指示、②課題に取り組むための組織の構築、そして、③一過性で終わらないために改善の取り組みを継続する仕組みの構築だ。特に当社の安全衛生活動において目新しい取り組みとなったのが③の仕組みの構築であり、その中身とは、効果を測る指標の設定と、仕組みの手順化だった。

そこで開始したのがデイリーオーディット（毎日監査）という仕組みだ。これは、現場作業員が毎日15分程度職場を巡視しながらチェックシートにもとづいて安全面に関するチェックをし、それをスコア化して、社内のイントラネットに開示するというもの。活動自体は非常にシンプルだが、結果を数値化することで、指摘の多い職場や項目が数字に現れてくる。そこから見える傾向から改善の糸口を探り、実行し続けることでスコア上昇が期待できる。何より、取り組みの結果が可視化される。安全水準の高まりや整理整頓の定着がスコアとともに実感できるようになってきた。実施手順も文書化しており、年に1度は必ず見直すといったルールにしている。

### デイリーオーディットを通じて、 職場のさらなる安全を目指す

従来から安全パトロールは定期的には実施してきていたが、毎日実施、しかも結果をスコアとして見える形で記録する、というやり方は、初めてでした。慣れるまでは正直言って大変でしたが、今では効率よく実施できており、かつ、習慣として根付いてきています。

トップダウンでの実施なので、当然やるべきなのですが、開始に際して製造部長自らが改めて安全衛生の必要性を説かれたこと、毎日のオーディットの時間を工面してくれたことは、現場側としても助かっています。デイリーオーディットを継続実施することで、今後も誰もが安心して働ける職場を維持していきます。



L/C製造部  
組立管理(犬山)  
川口 昌宏

## 活動が見える化することで、 一人ひとりが考えるきっかけをつくる

L/C製造部の事例をきっかけに、社内の他の取り組みでこれまで成果が見えにくかったものについても、同じ手法を活用するよう、マネジメント層からの指示が出た。優先すべき分野として、安全衛生のほか、長時間労働の改善、BCPの構築が挙げられた。それぞれの分野について、責任者（オーナー）を任命し、ありたい姿（ゴール）を明確にしたうえで、その課題解決プラン（スケジュール）を立て、さらにそれらの進捗を定期的にマネジメントに報告する。その際、取り組みの進捗やその効果を定量的な指標にて報告するための会議体も設けた。

たとえば、同じ安全衛生活動に関して言えば、これまでの製造現場での安全衛生活動に加えて、「オフィス（事務所）の5Sデイリーオーディット」を実施している。手法は先に説明したL/C製造部の取り組みと同じだ。長時間労働に対しても同様に、労働時間の適正化を目的としたモニタリングと、その結果に応じた施策を実施している。

こうした取り組みを進める上で、間違っってはならないこと。それは、「数字をよくすることだけが目的ではない」ということだ。数字は、その背景に潜む根本的な課題の解決の為に役立てられるべきものである。

たとえば、オフィスの5Sデイリーオーディットでも、単に「会社としてやるべきだからやってください」と命令するだけではなく、担当者や現場の従業員とで顔と顔を突き合わせて、「なぜ5Sは大切なのか」について、双方の考えを共有してから活動を開始するようにしている。さらに、毎日のスコアを見ながら、「よりよくするためにどうしたらいいか？」を話し合う場（※3）も設けている。

単に指摘をして数値を改善することが目的ではなく、一人ひとりが、「どうしたらもっと安全になるか?」「どうしたらもっと快適な職場になるか?」「どうしたらもっと残業は減るのか?」を考えるきっかけを与え、それについて現場とマネジメントが一体になって考えられるような環境づくりが、これらの活動の本質である。



※3: 従業員との対話（テーマ「なぜ5Sは大切なのか?」）

## 求められるのは変化への対応

仕組み化することで、これまで社内で見えにくかった活動が明らかになり、その結果どこに問題が潜んでいるかを特定することができる。あるいは、これまで特定することまでで力尽きていた数々の課題についても、できることからできる範囲で、改善活動を進めることができる。監査をきっかけとして、今その土台が社内に根付こうとしている。この継続的改善のサイクルを回すことで、製品力だけでなく、組織としての土台も強化され、持続可能性を高めていくことができる。

今年で80周年を迎える当社が、今後も社会から必要とされる企業であり続けられるために求められていることは、こうした事業環境の変化に対する柔軟かつ前向きな取り組みであろう。

### 仕組みをつくり、まわしていくことが、 組織における活動の改善を支える



L/C業務部(伊勢)  
小野 勝義

社内における既存の活動や制度は、その背後にある仕組みに気づかず、ついアウトプットである成果が目がいってしまいがちです。しかし、新しいことを始める時や何かを変える時には、やはり仕組みが注目されます。現状のアウトプットの不満に留まらず、仕組みを「つくる」「変える」発想が、会社や組織により良い変革をもたらすエネルギーになると考えます。

これからも、伊勢事業所における仕組みづくりを引き続き推進するとともに、本社における会社全体の舵取りに期待します。

# 広く社会にとって有用な存在であり続けるために

## 村田機械の企業理念

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。

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

## 私たちの社会的責任

企業とは、公正な競争を通じて利潤を追求する経済主体です。しかしこの定義は、私たちの存在意義を正しく語り尽くしていません。

私たちの最終目的は、利潤の獲得ではなく、広く社会にとって有用な存在であることです。

私たちの企業理念には、この目的に向けての強い信念と願望が表れています。ただし、そこに示された、企業活動と社会貢献を結ぶ因果関係は、自然に成り立つ法則でも自明な真理でもない、一種の仮説に過ぎません。

その仮説を、持てる限りの熱意と能力を注いで実証し続けることが、私たちの社会的責任です。

## ステークホルダーと村田機械



村田機械の企業活動は、お客様、お取引先様、従業員とその家族、地球環境、地域社会など、さまざまなステークホルダーと社会からの信頼の上に成り立っています。

信頼され必要とされ続ける存在であるために、私たちは企業活動を通じて、広く社会からの信頼や期待あるいは要請にこたえ続けます。

※ CSR: Corporate Social Responsibility の略。日本語では、企業の社会的責任と訳されている。

## ムラテック行動規範

### 1 製品・サービスについて

社会的に有用な製品・サービスを安全性や個人情報の保護に十分配慮して開発、提供する。

### 2 取引について

自社および他社の知的財産権を含む権利を尊重し、公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行う。また、政治、行政との健全かつ正常な関係を保つ。

### 3 情報開示について

広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を適宜適切に提供する。

### 4 人事・労務・職場環境について

従業員の多様性、人格、個性を尊重するとともに、安全で働きやすい環境を確保する。

### 5 環境問題について

自身の企業活動と製品・サービスの両面を通じて、環境問題に積極的に取り組む。

### 6 社会貢献活動について

「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。

### 7 反社会的勢力との絶縁について

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

# CSRマネジメント(目標・計画と実績)

## CSR活動の2014年度の実績と2015年度の目標

重点課題 ★: マネジメントアプローチを活用した重点取り組み課題

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

ステークホルダー	活動テーマ	2014年度 活動の目標と計画	2014年度実績	評価	2015年度 目標と計画
地球環境	環境マネジメントシステムの運用 <span style="color:red">★</span>	・ISO14001に基づき、環境マネジメントシステムを維持し、環境パフォーマンス改善に取り組む	・環境ガバナンス強化のため、ISO14001統一認証を取得し、本社・犬山サイトなど、複数の認証サイトを1つの認証として統一した。	○	・従業員の環境意識向上のために、環境教育を実施する。 ・ISO14001の規格改正に向けた準備を進める。
	事業活動における環境負荷の低減	・CO <sub>2</sub> 排出量原単位を、2010年度実績より15%削減する(2020年までに) ・水資源利用量原単位を、2010年度実績より5%削減する(2020年までに) ・廃棄物総排出量原単位を、2010年度実績より5%削減する(2020年までに) ・VOCの大気排出量原単位を、2010年度実績より10%削減する(2020年までに)	・CO <sub>2</sub> 排出量原単位は、2010年基準年度比20%の減少水準。 ・水資源利用量原単位は、2010年基準年度比10%の増加水準。 ・廃棄物総排出量原単位は、2010年基準年度比45%の増加水準。 ・VOCの大気排出量原単位は、2010年度実績と同水準であった。	○ × × 一	・引き続き、CO <sub>2</sub> 排出量原単位の削減に取り組む。 ・引き続き、水資源利用量原単位の削減に取り組む。 ・引き続き、廃棄物総排出量原単位の削減に取り組む。 ・引き続き、VOCの大気排出量原単位の削減に取り組む。
	環境配慮型製品の開発と提供	・環境配慮型製品の開発と提供ができています	・各事業部の環境目標にもとづき、製品開発プロセスにおいて、省エネルギーなど、製品の環境負荷低減に取り組んだ。	○	・環境配慮型製品に関する統一数値目標を設定する。
お客様	品質保証体制の維持改善	・ISO9001に基づき、品質マネジメントシステムを維持し、品質向上に取り組む	・各事業部において、ISO9001の品質目標に基づいた活動を、品質マネジメントシステムの中で実施した。	○	・ISO9001の規格改正に向けた準備を進める。
	品質向上への取り組み	・品質体質の強化に関する教育を継続的に実施する	・各工場において品質塾(しつけ)道場での品質教育を継続的に実施した。 ・「ものづくりの基準」について、eラーニングによる教育を実施した。	○	・凶面品質の向上のため、「ものづくりの基準」に関する教育を継続するとともに、教育内容に新たなテーマを取り入れる。
	お客様満足度の向上	・当社が供給する製品・サービスについて納期通りに納められる能力が向上できている ・社会課題の解決に貢献する製品の開発と提供ができています	・クリーンFA事業部にて、製品の納期遵守率を毎月確認し、未遵守の原因を特定できた。 ・各事業部において社会課題の解決に貢献する製品の開発と提供を実施した。	○	・全事業部にて、製品の納期遵守率を毎月確認する。 ・引き続き、社会課題の解決に貢献する製品の開発と提供を実施する。
お取引先	透明で公正な取引の徹底	・透明で公正な取引に関する教育を継続的に実施する	・資材部門において、工場監査認定制度に基づく人材育成を継続的に実施した。	○	・引き続き、工場監査認定制度に基づく人材育成プログラムを実施する。
	サプライチェーンにおけるCSR推進(人権、労働慣行、環境への配慮)	・お取引先様に対してCSRへの取り組み状況の確認ができています	・お取引先様に対して、環境活動への取り組み状況に関するアンケートを実施した。	△	・主要なお取引先様に対して人権や労働慣行への取り組みを含むCSRに関するアンケートを実施する。
従業員	人材の育成と活用	・当社の組織・風土における改善により、競争力向上につながる施策が実施できている ・人事考課フィードバック制度が浸透できている(指標:フィードバック面談実施率) ・グローバル人材育成のための各種プログラムを継続的に実施する	・既存の人事制度に対するヒアリングを踏まえ、2015年4月の昇給より新人事制度による運用を開始した。 ・フィードバック面談の実施率は94.5%だった。フィードバック面談の、部下から見た納得度は5点満点中、平均4.06点だった。 ・「海外短期派遣プログラム(3ヵ月)」を引き続き実施した。2014年度は、11人を派遣した(プログラム累計では、45人)。	○ ○ ○	・導入した人事制度に対する従業員の理解浸透と定着のため、情報発信・アンケートを実施する。 ・フィードバック面談の、部下から見た納得度向上のための取り組みを実施する。 ・将来の海外拠点マネジメントを期待する人材を対象に海外中期派遣プログラム(5ヵ月)を追加実施する。
	ワークライフバランスの推進 <span style="color:red">★</span>	・業務のパフォーマンスに応じた労働時間を適切に維持できている	・労働時間の適正管理のため裁量勤務制度を見直し、2015年4月から新制度による運用を開始した。	△	・労働時間のさらなる適正管理に向け、入退場管理システムを導入する。
	ダイバーシティ(多様な人材の活躍)への取り組み(※)	・女性役職者数が増えている ・シニアの活躍を推進する活動が強化できている	・女性役職者数が28人(2013年度)から、30人(2014年度)に増えた。 ・キャリアやライフプランに関する社内相談窓口を設置した。	○	・引き続き、女性やベテラン従業員の活躍を推進する活動を継続的に実施する。
労働安全衛生の確保 <span style="color:red">★</span>	労働災害の発生防止対策が実施できている(指標:度数率)	・労働災害の発生防止対策が実施できている(指標:度数率)	・休業災害が1件、不休災害が9件発生した。(度数率0.15)	△	・休業災害件数ゼロに向けて、社内啓発活動を継続的に実施する。
	製造関連作業職場の安全が維持できている(指標:デイリーオーディット遵守率)	・製造関連作業職場の安全が維持できている(指標:デイリーオーディット遵守率) ・従業員の健康が維持増進できている(指標:有所見率) ・交通事故件数を低減できている	・本社・伊勢事業所にてオフィスの5Sデイリーオーディットを実施した。 ・L/C製造部(L&A・クリーンFA事業部共通の製造部門)にてデイリーオーディットを継続実施した(2013年度開始から2年間継続)。 ・メンタルヘルスに関するセミナーを犬山・伊勢事業所(L&A・クリーンFA事業部対象)と本社事業所にて実施し、計571人が受講した。 ・社用車による事故が10件、マイカーによる事故が11件発生した。	○ ○ ×	・労働災害撲滅のため、L/C製造部以外の製造部門においてもデイリーオーディットを普及させる。 ・従業員の健康維持増進のため、健康をテーマにしたセミナーやeラーニングによる教育を継続的に実施する。 ・交通事故件数ゼロに向けて、交通安全教育を実施する。
地域社会	事業を通じた次世代の育成支援	・産官学連携活動への協力やものづくり授業を継続的に実施する	・各事業所において、産官学連携活動への協力やものづくり授業を継続的に実施した。	○	・引き続き、産官学連携活動への協力やものづくり授業を継続的に実施する。
	地域との交流を通じた文化・教育・スポーツ振興活動	・文化・教育・スポーツ振興への支援活動を継続的に実施する	・各事業所において、文化・教育・スポーツ振興への支援活動を継続的に実施した。	○	・引き続き、文化・教育・スポーツ振興への支援活動を継続的に実施する。
企業統治	倫理水準の維持	・eラーニングや階層別研修などでコンプライアンスや人権に関する教育を継続的に実施する	・各事業所においてCSR・コンプライアンスセミナー(計61人)、ビジネスリスクセミナー(計104人)を実施したほか、全従業員対象に「ハラスメント防止」に関するeラーニング(受講率96%)を実施した。	○	・引き続き、eラーニングや階層別研修などでコンプライアンスに関する教育を継続的に実施する。
	リスク管理体制の強化 <span style="color:red">★</span>	・主要なお取引先様が特定され、そのお取引先様の事業継続計画(BCP)体制の定量評価ができています	・クリーンFA事業部の主要なお取引先様に対してBCPへの取り組み状況に関するアンケートを実施した。	△	・点数評価結果に基づいた、当社BCPの精度向上に取り組む。
		・BCPに関する教育を継続的に実施する	・犬山・伊勢事業所にてBCPに関するeラーニング(受講率90%)や訓練を実施したほか、本社事業所でもBCP準備を展開した。 ・サーバーのバックアップ率99%以上を達成した。	△ △	・引き続き、BCPの理解浸透を目的とした教育や訓練を、継続的に実施する。
	・バックアップすべき重要データが特定され、確実にバックアップができています			△	・全事業所にて社員安否確認システムを導入する。

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

村田機械は、イノベーションを通じた環境配慮型製品の提供と、事業活動における環境負荷の低減の両面から、持続可能な社会の実現に貢献します。

私たちは、グローバルに展開する企業として、環境にやさしい経営を通じて持続可能な社会の実現に貢献することが、社会的責任であると考えます。

そこで、モノづくりを支えるメーカーとして、イノベーションを軸とした環境配慮型製品の提供と、事業活動における環境負荷の低減という二つの側面から、その使命を果たしていきます。この両輪の活動を通じて、大切な地球を次世代に引継ぐべく、私たちの存在と環境との調和を図り、これからも社会から必要とされる企業であり続けます。

- イノベーションによる環境配慮型・省電力型のモノづくり
  - ・ ライフサイクルを通じた製品の環境性能改善
  - ・ 省エネ性・利便性を高い次元で両立する製品開発
  - ・ 環境配慮型製品の提供と普及による、社会全体としての環境負荷低減
- 私たちの事業活動における環境負荷低減
  - ・ 環境マネジメントシステムの運用による、継続的な取り組み



## ◆環境への取り組み姿勢◆

### 環境理念・環境方針

私たちは、全社として環境に取り組む姿勢を明確にするために、2013年6月より「環境理念」と「環境方針」を策定しました。この理念・方針は、私たちの取り組むすべての環境活動の拠り所となっています。

#### 環境理念

私たちは、資源・環境問題が豊かな社会にとっての重大な脅威のひとつであると認識し、製品と業務の両面から、その解決に向けて真剣に取り組めます。

#### 環境方針

私たちは環境理念に則り、思いを行動で実践します。持続可能な社会実現に貢献するため、私たちは産業機器から情報機器までの全ての事業分野において、以下の環境方針に基づき、グローバルワイドでの環境保全に取り組めます。

1. 事業活動における環境負荷の低減
2. 環境配慮型製品の提供
3. 法的、その他の要求事項の遵守
4. 環境目標の策定と継続的改善
5. 環境情報の開示
6. 環境マインドの高揚

## ◆事業活動における取り組み◆

### 中長期達成目標2020

私たちは、「環境理念」「環境方針」に基づき、2010年を基準年度として、2020年度までに達成したい目標として「中長期達成目標2020」を掲げ、全社として事業活動における環境負荷低減に取り組めます。

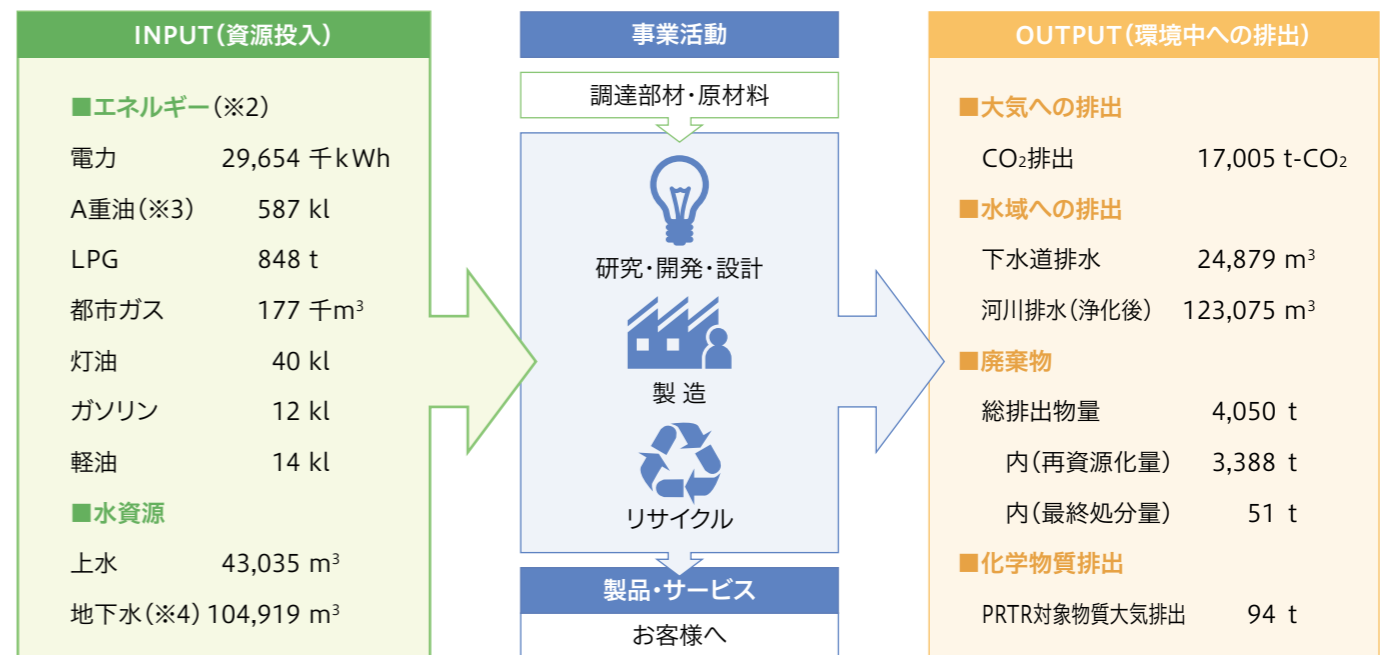
具体的には、下記の4つの取り組みテーマに対して、それぞれ数値での削減目標を設定し、環境負荷状況を管理しています。

取り組みテーマ	活動指標	中期達成目標2020年	原単位分母
気候変動への対応	CO <sub>2</sub> 排出量原単位(※1)	2010年度比 <b>15%</b> 削減	本社事業所:従業員総工数 犬山/伊勢事業所:生産金額
水資源の持続可能な利用	水資源利用量原単位(※1)	2010年度比 <b>5%</b> 削減	従業員総工数
循環型社会への貢献	廃棄物排出量原単位(※1)	2010年度比 <b>5%</b> 削減	本社事業所:従業員総工数 犬山/伊勢事業所:生産金額
事業所化学物質のリスク管理(犬山事業所)	VOC(揮発性有機化合物)排出量原単位(※1)	2010年度比 <b>10%</b> 削減	犬山事業所:生産金額

※1:原単位とは、生産高や従業員の活動における単位あたりの環境負荷のこと。

### マテリアルフロー

マテリアルフローとは、私たちがどれだけの資源を採取、消費、廃棄しているかを「ものの流れ」で図示したものです。持続可能な社会実現に向け、中長期達成目標を達成するために、項目ごとにフローを知ること、発生抑制や循環利用の促進につなげます。



※2:エネルギー投入量は、本社事業所、犬山事業所、伊勢事業所内におけるエネルギー使用量の合計であり、「輸送・販売・保守」における、輸送に関するエネルギー使用量は含まれません(但し、構内での作業・運搬車両や、前述の目的以外の社用車の燃料使用量を含みます)。

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

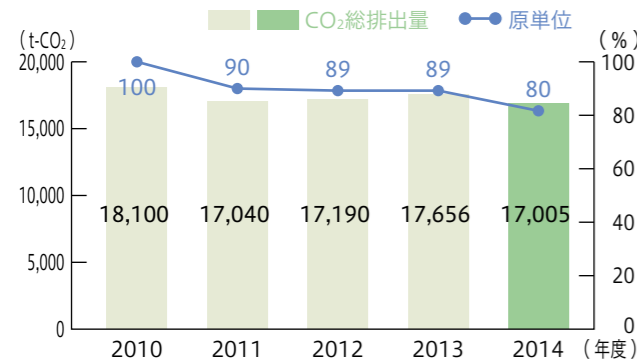
※4:犬山事業所および伊勢事業所の水源は、上水と地下水揚水です。水利用量の把握において、事業所内での配分や利用状況を直接把握することが難しいため、利用実績は、按分推計しています。

事業活動における環境負荷

気候変動への対応  

電力や燃料エネルギーの使用による総排出量は下降傾向にありましたが、その傾向を継続し、昨年度はさらなる削減を達成しました。2014年度の原単位は、前年度比9%減でした。排出量については、伊勢事業所において前年度比17%、犬山事業所において前年度比4%の削減を達成しました。この傾向を維持するとともに、更に改善ができるよう、活動を進めます。

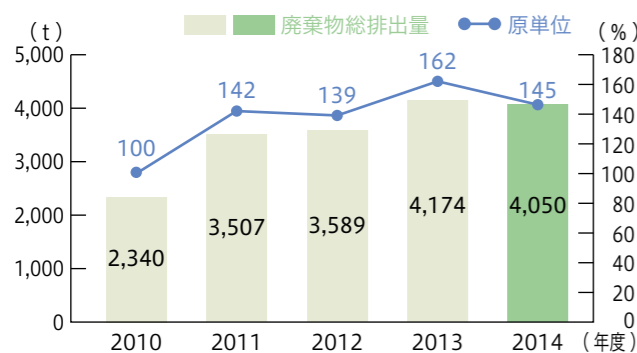
CO<sub>2</sub>総排出量の推移



循環型社会への貢献  

基準年としている2010年以降、犬山・伊勢事業所における生産設備の更新や新設に伴い総排出量は増加傾向にありました。昨年度は、減少傾向へと転じ、総排出量では前年度比3%削減、原単位では17%削減を達成しました。事業所別にみると、犬山事業所では、昨年度も生産設備の新設が引き続き行われたものの、排出量は昨年度比3%減を達成、伊勢事業所でも、2013年度まで増加傾向であった排出量は、例年の水準にまで落ち着きました。一方、本社事業所では、排出量は増加しました。

廃棄物総排出量の推移



※1: PRTR制度 (Pollutant Release and Transfer Register) = 化管法に基づき、人の健康や生態系に有害なおそれのある化学物質について、事業所からの環境への排出量や移動量を報告する制度。

達成状況: 達成  同水準  未達成 

水資源の持続可能な利用  

過年度において減少傾向にあった利用量は、昨年度微増に転じ、原単位では、前年度比4%の増加となりました。利用量は、本社事業所においてほぼ前年度水準を維持しましたが、生産工程の集まる犬山事業所においては、前年度比13%の増加でした。本社事業所では、水道管の老朽化による漏水なども報告されており、日々の運用における「節水」活動と、設備修繕の両面から、活動を推進します。

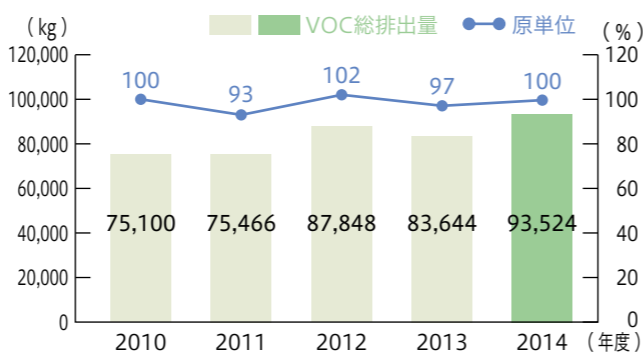
水資源総利用量の推移



事業所化学物質のリスク管理  

犬山事業所には、溶剤塗装工程があり、PRTR制度(※1)の対象となる化学物質を適正に管理しています。昨年度までの対策として、PRTR物質低含有製品への代替化、静電塗装機の導入による塗着効率の向上、さらに、塗料供給ポンプの代替や専用色化に伴う色替え洗浄回数の低減を実施し、原単位は改善傾向にあります。しかし、昨年秋からの増産により、VOC排出量は原単位で前年度比3%増加しました。引き続き、排出量削減に取り組みます。

VOC総排出量の推移(犬山事業所)



◆製品における取り組み◆

製品における環境配慮に対する考え

私たちは、持続可能な社会の実現に貢献するために、環境に配慮した製品を社会に普及することが重要であると考えます。そこで、私たちは、製品における環境性能改善の実現に向けて、主に以下の分野に取り組みます。

- 省エネルギー設計の推進
  - ・省エネルギー化設計(省電力デバイスの採用推進)
  - ・製品の省エネルギーに関する基準への適合
- 3R(スリーアール)設計(※2)の推進
  - ・製品廃棄時のリサイクル性・分解のしやすさに配慮した設計
- 製品含有化学物質管理
  - ・製品含有化学物質の適切な管理
  - ・RoHS指令(※3)など、化学物質法規制適合のための確認実施

※2: 3R(スリーアール)設計=製品設計において、リデュース=減量、リユース=再使用、リサイクル=再資源化の観点に配慮した設計手法。

※3: RoHS指令=欧州連合(EU)による電気・電子機器に含まれる特定有害物質(6物質群)の使用制限に関する指令。2006年7月に施行。

環境配慮型製品の開発

各事業部において、製品のライフサイクル全体を見据えた研究・開発を進めています。製品開発と設計、製造、使用そして廃棄に至るまでの各段階において、環境負荷の低減に努めています。環境保全と調和に配慮した製品を提供することで、お客様の製品利用時におけるエネルギーコスト削減や環境負荷低減に貢献できることをめざします。

● 環境配慮型製品の一例

A3モノクロデジタル複合機「MFX-2355」「MFX-1855」



<消費電力従来機比>  
**約20%削減**

<環境基準・認定への適合>



国際エネルギー  
スタープログラム

エコマーク認定

グリーン購入法  
適合製品

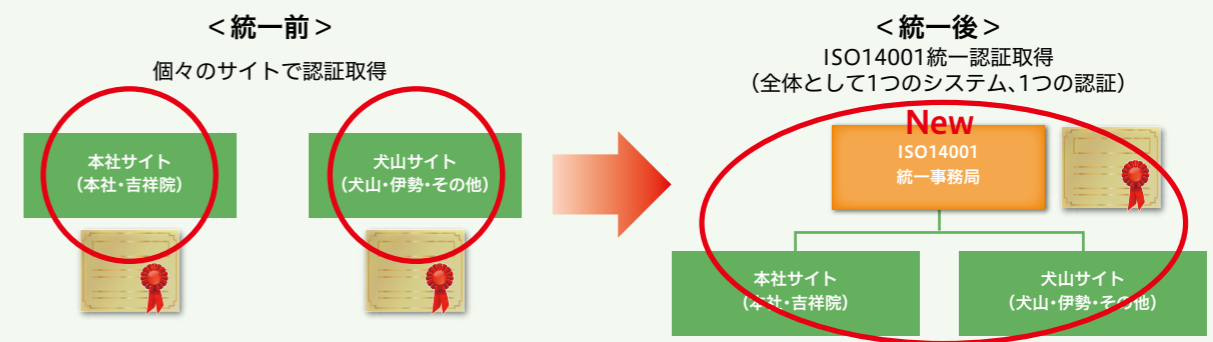
バイオマス  
プラスチック

環境活動を全社としての活動に進化させよ!

まずは、本社サイトと犬山サイトのISO14001認証を統一

私たちは、本社・吉祥院事業所を対象とした「本社サイト」、犬山・伊勢事業所(その他、複数の主要拠点含む)を対象とした「犬山サイト」、当社のグループ会社であるムラテックメカトロニクス(MMC)の「滋賀事業所」とMMCの「大分工場」において、環境認証であるISO14001認証を維持し、それぞれの拠点で環境活動を進めてまいりました。昨今、グローバル規模での地球温暖化問題への対応や、環境配慮型製品の開発について、全社統一的な対応が求められるようになってきています。そこで当社は、全社と

して統一的な視点から、より効率的に環境活動を推進するため、2014年12月に「本社サイト」と「犬山サイト」の統一認証を取得しました(統一認証書発行は2015年4月)。この認証統一にあわせ、新たに「統一事務局」を本社に創設しました。今後、統一事務局は、サイト間の差異整合や環境法令などの情報共有、そして、横断的な活動推進などを通じて、環境マネジメントシステム運用における統一的役割を果たしていきます。



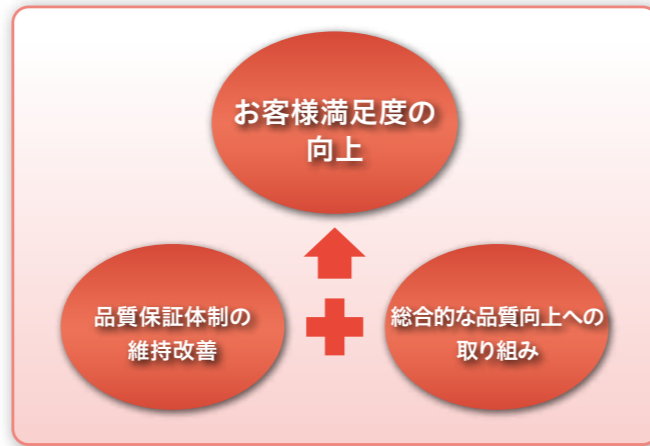


村田機械は、製品・サービスの品質向上への取り組みや、品質問題への迅速な対応を通じてお客様満足度の向上をめざします。

私たちは、企業活動を通じて、お客様の価値創造のお手伝いをさせていただくことで、豊かな社会の実現をめざします。そのためには、単に製品の性能だけではなく「使いやすさ」や「安全性」「保守性」といった「お客様にご満足いただける総合的な品質」を高めることが大切だと考えます。

そこで、品質についての基本的な考え方を「村田機械品質方針」として定め、一貫した品質保証体制のもと、安全と品質の確保を最優先とする企業風土の確立に取り組みます。

- 品質保証体制の維持改善
- 総合的な品質向上への取り組み
- お客様満足度の向上



## 村田機械品質方針

### 村田機械品質方針

我々は「企業理念」のもと、情報の共有・蓄積・引出しの質・量・スピードを改善し、成功からも失敗からも学べる企業を目指す。  
 学習を通じた絶え間なき改善によって、製品やサービスの品質、コスト、納期において卓越し、お客様の満足と支持を勝ち取り続ける。  
 この方針を達成するために、各部署で品質目標を設定し、その実施状況は方針管理で確認する。

## 品質保証体制の維持改善

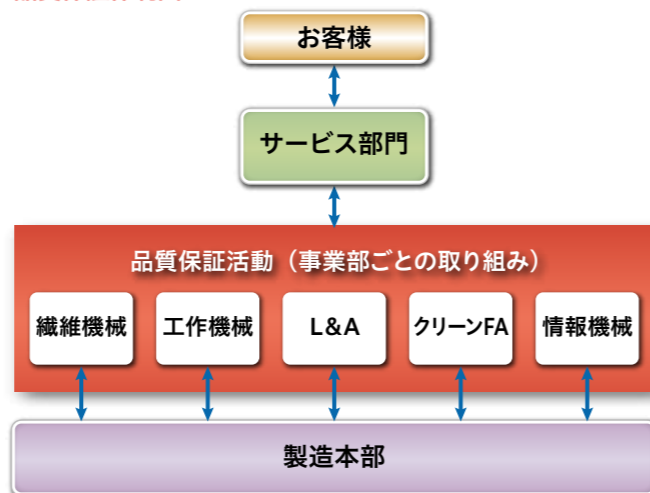
### 品質保証体制

社長を最高責任者として、各事業部が事業部の特性にあった最適な品質保証体制を構築しています。事業活動におけるすべてのプロセスにおいて、製品品質やサービス品質の継続的改善を図り、お客様満足度の向上に努めています。

### 品質マネジメントシステム(ISO9001)

当社では、全事業部でISO9001の認証を取得・維持しています。また、グループ会社のムラテックメカトロニクス株式会社(MMC)の「滋賀事業所」、「大分工場」そして、同じくグループ会社の村田ツール(株)においても、それぞれ認証を取得しています。

品質保証体制図



## 総合的な品質向上への取り組み

### 気づきの教育

当社では、「考え方が言葉となり、言葉が行動に変わり、行動が結果を生む。」という考え方のもと、仕事に取り組むうえで大切にしたい考え方を学ぶ「気づきの教育」を定期的を実施しています。昨年度は、これまでテーマごとに分けて実施してきた講義を体系的に整理し、統括した形で学べるよう、集中講義形式による教育を実施しました。



気づきの教育(犬山事業所)

### 品質しつけ道場での体感教育

当社では、各工場において、実践型の教育施設「品質しつけ道場」を設置しています。

たとえば、犬山事業所では新入社員や派遣社員の雇入れ時の安全教育の一環としても活用しています。モノづくりの基本となるボルト締めなどの作業を実際に体験できるほか、片付けや整理整頓などの作業姿勢に関する教育も実施しています。

## TOPICS

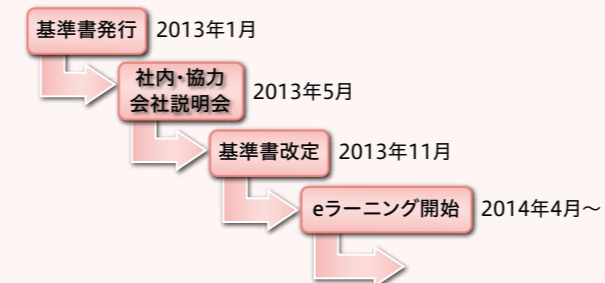
### モノづくりの基準のさらなる浸透

～図面では表記しきれないあいまいな部分を基準で明確化し、不良率の改善につなげる～

図面品質の向上を目的として、「モノづくりの基準」の浸透に継続的に取り組んでいます。これまで、基準書の発行と改訂、技術部門や社外の協力会社を対象とした説明会などを実施してきました。

昨年度は、さらなる浸透のため、「設計基準」「材料の基礎」などをテーマとしたeラーニングによる教育を開始しました。受講者からは、「知らなかったことが多く、勉強になった」「役に立つので繰り返し実施してほしい」といった声があげられました。実際に本取り組みを開始して以降、基準が不明確であることに起因する図面の不具合件数は、順調に改善しています。

今後も、これらの取り組みを強化・継続することで、不具合の再発防止に役立てます。



### 部門間の連携による情報共有

各事業部において、品質向上のための取り組みを実施しています。特に部門間の連携・情報共有に力を入れています。

例えば、工作機械事業部では、受注から検収までを一貫して見る「物件担当者」制を導入し、状況の変化に適切に対応できる体制を整えています。

### アフターサービスの充実

製品のアフターサービスを迅速に行うために国内・海外に多数のサービス拠点を設けています。サービス拠点では、製品をできるだけ長く、安心してお使いいただくために点検サービスを実施し、万が一のトラブル時には、海外であってもサービスマンがお客様のところに急行し、迅速な解決に努めています。

### ソリューションの提案

当社は、事業領域の広さ(全く異なる5つの事業領域)や深さ(開発から保守まで一貫)という特色を活かし、「オールムラテック」でお客様の課題解決のための最適な方法(ソリューション)を提案します。メーカーとして、製品に加え、ソリューションを提供することで、お客様に付加価値を提供します。

## TOPICS

### 当社のクラウド型ソリューションが業界団体から表彰

当社のグループ会社ムラタシステム株式会社が提案する「クラウドで実現するロジスティクスソリューション」が、第24回日本MH大賞特別賞(日本マテリアル・ハンドリング協会主催)を受賞しました。これは、同社が提供する物流倉庫管理システム「Xwms」を、クラウド(データをインターネット上に保存するサービス)にて利用できる、物流業界向けのソリューションです。クラウドを活用することで、より早く、そして、低コストでの物流管理が可能となります。

お客様にとって本当に必要な機能だけを選択できる柔軟性や、外部システムとの高い親和性そして運動性が評価されたの受賞となりました。



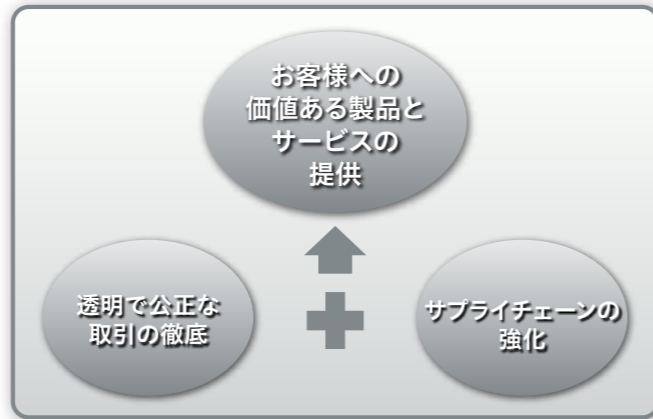
# お取引先の皆さまとともに

公平・公正な購買活動を通じて、お取引先様とともにお客様にとって価値ある製品とサービスを提供し、社会的責任を果たせるよう努めています。

私たちは、お取引先の皆さまをはじめ、各分野で事業を営んでいる多くの人々の協力と支援を得て、事業活動が成り立っていると認識しています。そこで、公平・公正な購買活動を通じて、お取引先様との強い信頼関係を築き、お客様にとって価値ある製品とサービスを提供することで、社会的責任を果たします。

また、グローバル展開に向けた基盤づくりとして、品質管理を強化し、環境の変化に柔軟に対応できるサプライチェーン体制を構築します。

- 透明で公正な取引の徹底
- サプライチェーンの強化



## 購買取引基本方針

### 1. 法令、社会規範の遵守

下請法をはじめとした法令や社会規範(差別的扱いの排除、児童労働、強制労働の禁止、知的財産の尊重、腐敗の防止など)を遵守し、公正かつ透明な企業活動を行います。

### 2. 公正かつ公平な取引の推進

公正、透明、自由な競争ならびに適正な取引を行います。不当な利益などの取得を目的とする接待・贈答・金銭などの授受・供与を行わず、法令を遵守した、健全な取引関係を尊重します。

### 3. お取引先の選定基準

当社の事業にとって重要度の高いお取引先様の選定に当たっては、上記1・2に加え、安定した経営基盤、当社の求める仕様・品質の確保、高い技術開発力、納期の遵守、安定供給、適正な価格などを総合的に判断しています。

## ◆透明で公正な取引の徹底◆

### 人材育成

資材部門を対象とした人材育成の一環として、各種法令遵守に関する教育のほか、2013年度より工場監査員の認定制度化の取り組みを実施しています。これは、ISO9001(品質マネジメントシステム)に基づいた品質手順だけでなく、海外でのお取引先様の選定やモノづくりの判断・指導ができるマルチ人材を育成することを目的としています。2014年度は、海外資材だけでなく国内資材の担当者にまで教育対象範囲を広げました。今後は、教育体系の整備に取り組みます。

## ◆サプライチェーンの強化◆

### 工場監査実践による体制指導

お客様の信頼を獲得するために、提供する製品・サービスについて、安全性および品質の確保に取り組んでいます。

そのため、当社の製品品質に重要な影響を及ぼすお取引先様を訪問し、監査や指導を行いながら、納入品の品質維持向上に努めています。2014年度は国内23社、海外9社の工場監査を実施しました。また、監査結果に応じて、その後の改善フォローも行っています。

### サプライヤーに対するBCPアンケートの実施

クリーンFA事業部の製品に関する主要なお取引先様に対しては、災害時でも安定した製品供給を実現するため、BCPの取り組み状況に関するアンケートを実施しています。アンケート結果に基づき、取り組み状況の評価を行い、評価が合格基準に満たなかったお取引先様に対しては、指導を実施しています。

今後は、合格基準をより厳しくし、自社のみならずサプライヤーとともにBCPの取り組みレベルを高めていくことで、サプライチェーン全体の強化に取り組めます。

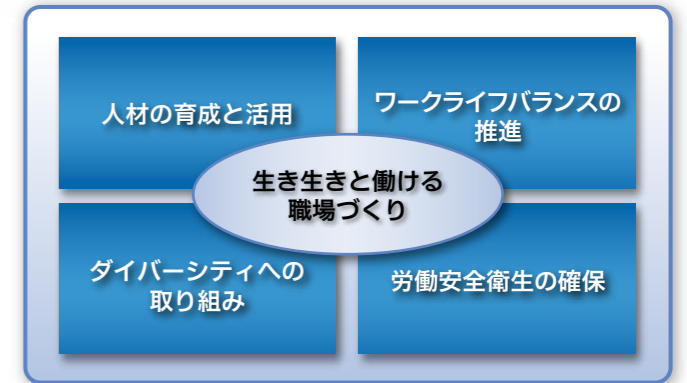
# 従業員とともに

村田機械は、従業員とのかかわりを重視し、人材育成、多様な働き方の推進、労働安全衛生活動など、さまざまな活動に取り組んでいます。

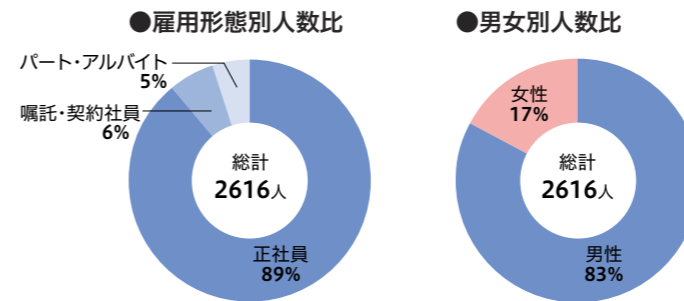
私たちは、従業員を最も重要な経営資源と位置付けています。そのため、従業員が最大限の力を発揮できる機会と環境を提供することが大切だと考えています。

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

- 人材の育成と活用
- ワークライフバランスの推進
- ダイバーシティへの取り組み
- 労働安全衛生の確保



## 従業員の状況(村田機械単体)



## ●従業員数の内訳

	男性	女性	計
正社員	2006	316	2322
嘱託・契約社員	151	13	164
パート・アルバイト	27	103	130
合計	2184	432	2616

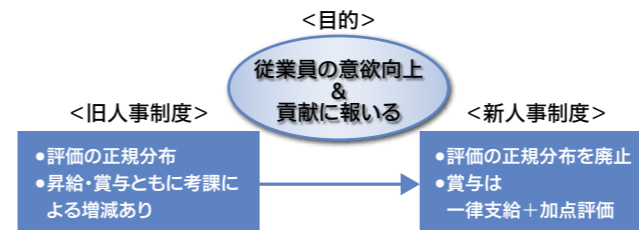
※2015年3月31日時点  
※人数には受入出向者を含み、在籍出向者・取締役・執行役員・派遣社員・海外の現地採用を除く

## ◆人材の育成と活用◆

### 育成・活用を意識した人事制度

当社の人事考課は、職階ごとの役割や責務に応じた評価基準に沿って行っています。また、「目標管理制度」を導入しており、自身にとって、より難易度の高い目標を毎年設定し、期初・中間・期末に上司と面談の上で、進捗を確認しています。この制度は、各個人の成長を組織の成果向上につなげるという狙いがあります。

2015年4月からは、新人事制度による運用を開始しました。新しい制度では、従業員の意欲のさらなる向上とその貢献に報いることを目的として、加点評価を中心とした運用に変更しています。



### 成長を後押しするフィードバック面談制度

当社では、上司と部下との間で仕事の成果に関して定期的に話し合う機会として、上司によるフィードバック面談を実施しています。面談では、上司からは良かった点や改善すべき点を伝えるとともに、部下からも課題や希望を伝え、双方のめざすところを共有することで、成長への動機づけを行います。

また、面談後には、部下にとって面談内容が納得いくものだったか、あるいは話しやすい雰囲気だったかどうかなどを点数化して調査しています。



### 会社の成長を支える人材の育成

当社では、重要な経営資源である“人材”の価値を最大限高めることを目的に、各種研修・教育制度を設けています。具体的には、年次や昇格に応じた階層別研修や、次世代のリーダー育成を目的とした選抜型研修等を実施しています。研修での学びを職場で実践することで会社の成長を支える人材の育成に取り組んでいます。

また、2012年度より「海外短期派遣プログラム」を継続して実施しています。2014年度は11人の若手従業員が、米国グループ会社にて本プログラムに参加しました。

#### 人材育成制度

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

### TOPICS

#### GTD Program

～より実践的なグローバル人材の育成に向けて～

クリーンFA事業部とL&A事業部では、グローバル人材の育成を目的に、2013年6月から1年単位でGTD(Global Talent Development) Programという英語研修を行っています。研修の一環として行われる発表会では、講師や所属部門長参加のもと、研修受講者による英語スピーチが行われます。Best Speakers(最優秀者)には、事業部長から英語でのフィードバックがあり、ねぎらいの言葉とともに記念品が授与されました。



第2期GTD Program受講者(犬山事業所)

### ◆ワークライフバランスの推進◆

#### 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

当社は、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく「一般事業主行動計画」(第3期:2013年4月から3年間)を策定し、仕事と家庭生活の両立ができる環境を整えています。

2015年4月の次世代法の改正に先立ち、2015年2月に行動計画を改訂し、女性のみならず男性従業員にとっても育児に参加しやすい職場づくりを進めています。

#### <行動計画(第3期)>

- 目標1:子どもが生まれる際の父親の休暇取得を促進する。
- 目標2:仕事と家庭生活の両立を支援するために必要な措置を実施する。
- 目標3:年次有給休暇の取得促進のための措置を実施する。

#### 仕事と家庭の両立支援制度

仕事と家庭の両立支援の一環として、従業員の働き方の選択肢を増やすべく、2014年4月より時差出勤制度を導入しました。1週間という短期間での取得申請も認めています。育児については、昨年度は8人の利用実績があり、そのうち4人は男性従業員でした。

#### 仕事と家庭の両立支援制度の概要

育児	妊娠 出産 満一歳	小学校入学	小学校3年修了	小学校6年修了
産前産後休暇				
育児休業				
時間短縮勤務				
時差出勤				
ふれあい半休 子の看護休暇				
介護	介護事由の発生	93日	365日	介護事由の終了
介護休業				
時間短縮勤務				
時差出勤				
ふれあい半休 介護休暇				

#### ●仕事と家庭の両立支援制度の利用実績(村田機械単体)

制度	利用人数(人)			
	2012年度	2013年度	2014年度	
育児	育児休業	45	42	41
	時間短縮勤務	60	71	73
	時差出勤	※2014年4月より導入		8
介護	介護休業	0	0	1
	時間短縮勤務	0	1	0
	時差出勤	※2014年4月より導入		1
ふれあい半休(育児・介護)	80	77	75	

### VOICE

#### 時差出勤制度を利用して

次女が小学校4年生になるのを機に、2014年4月から時差出勤制度を利用しています。本制度を利用することで、これまで通り小学校の登校時の見守り活動への参加を続けることができている。また、本制度以外の両立支援制度も活用しながら仕事と家庭生活の両立を図っています。



業務支援本部 経理グループ  
今村 智香

時間に追われる毎日ですが、家庭生活の充実が自身の会社での成長にもつながっていると日々実感しています。

#### 残業に対する取り組み

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

昨年度は、さらなる労務管理強化に向け、残業問題改善委員会の開催や、時間外労働時間の多い部門の部門長に対する改善報告書の提出義務可などの取り組みを実施しました。

### TOPICS

#### ムラテックフェスティバルの開催

～社内運動会でリフレッシュ～

2014年10月、晴れ渡る秋空の下、当社の神足グラウンド(京都府長岡京市)でムラテックフェスティバルが開催されました。これは、毎年、京都地区と犬山地区にて交互に開催される社内運動会です。

ムカデ競走や玉入れ、チーム対抗リレーなどバラエティに富んだ競技のほか、京都サンガF.C.の現役選手による親子サッカー教室も開催されました。従業員やその家族がみな一緒になって大いに盛り上がりました。



ムラテックフェスティバル(京都地区)



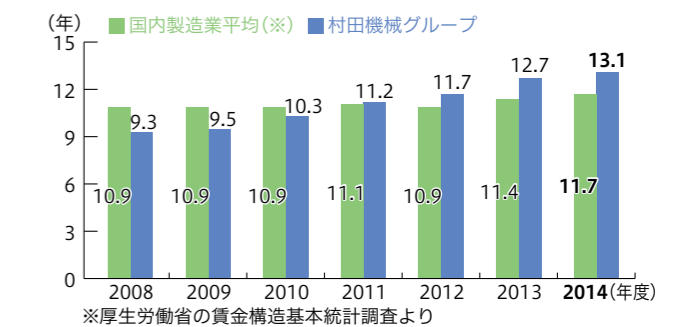
### ◆ダイバーシティへの取り組み◆

#### 女性の活躍推進

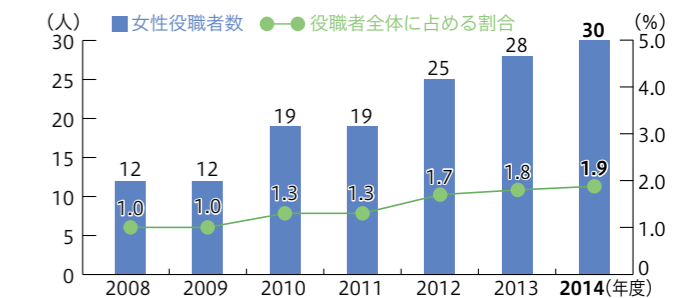
女性の活躍の場を広げるべく、これまで女性が少なかった営業・技術といった職種への女性の登用を進めています。またキャリア意識の啓発、視野を広げる機会として関西企業の女性がキャリアについて考えるフォーラムにも、毎年参加するなど、女性の活躍を推進する取り組みを継続して実施しています。

当社においてダイバーシティ(多様な人材の活躍)の取り組みを本格的に開始した以降、女性の平均勤続年数と役職者(係長級以上)の人数ともに年々増えてきています。

#### ●女性平均勤続年数(国内グループ会社含む)



#### ●女性役職者数(国内グループ会社含む)



#### ベテランの技術とキャリアの伝承

当社では、60歳をもって定年退職としていますが、希望する社員は65歳まで雇用を延長することができる再雇用制度を2001年より導入しています。

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



キャリアエンジニアリング研修(愛知県小牧市)

## ◆労働安全衛生の確保◆

### 労働安全衛生に対する考え

当社では、2014年8月に「村田機械労働安全衛生理念・方針」を制定しました。制定の背景には、「事業所ごとの活動が、全社共通の理念・方針のもと、実施されているべき」という考えがあります。

昨年度は、これまで個々の事業所を中心に活動していた安全衛生組織に対して、その上位組織として、「“全社”安全衛生委員会」を本社に設置しました。具体的な取り組みとして、労働安全衛生に関する各種教育(メンタルヘルス、化学物質の適切な管理、保護具の適切な使用)を実施しました。

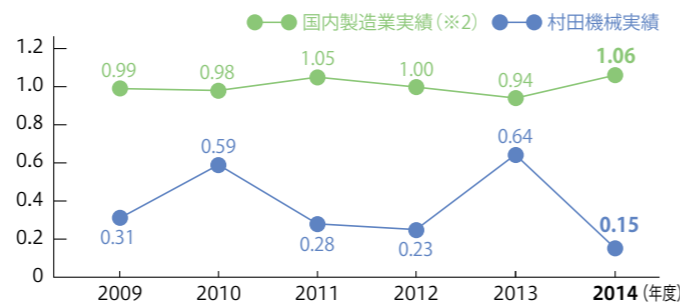
今後も、本社主導となって個々の事業所ごとの労働災害発生状況や健康診断の実施状況などを正確に把握し、全社としての労働安全衛生活動推進とその活動成果(パフォーマンス)の継続的な改善に取り組んでまいります。

●労働災害発生データ(※1) 単位:件

災害の種類(休業/不休)	2012	2013	2014
休業災害(休業1日以上)	3	2	1
不休災害(休業1日未満)	10	10	9
計	13	12	10

※1:本社・犬山・伊勢事業所で働く、国内グループ会社も含めたすべての人を対象(派遣社員を含み、委託・請負社員は含まない)

●休業災害発生度数率の推移

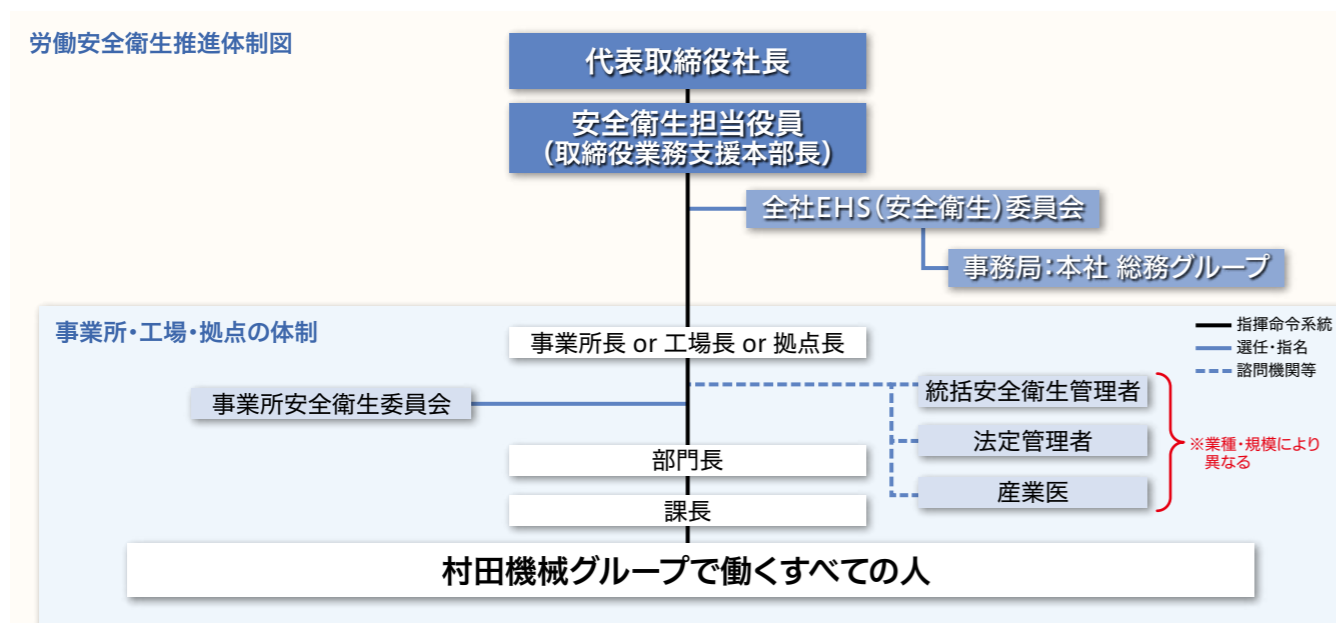


※2:厚生労働省の労働災害動向調査より

### 労働安全衛生理念

私たちは、  
従業員の安全と健康を守ることを職場の最優先事項に位置付け、  
安全衛生活動とその活動の成果(パフォーマンス)の継続的な改善により、  
安全で快適な職場環境の実現と従業員のこころと体の健康増進、  
および、従業員一人ひとりの幸せを追い求めます。

### 労働安全衛生推進体制



### 労働災害防止に向けて

2014年度は、労働災害が計10件(休業災害1件、不休災害9件)発生しました。休業災害件数は過去3年において年々減少してきています。

労働災害の防止に向けて、L&A事業部とクリーンFA事業部の共通の製造部門であるL/C製造部では、2013年6月から毎日、安全衛生に関する職場の自主監査活動を実施しています。

●労働災害発生データ(部門別発生内訳) 単位:件

部門名	2014
工作機械 製造部(休業1件含む)	3
製造本部 工作部	2
ムラテックCCS(アフターサービスのグループ会社)	2
電気室・環境整備室	2
L/C製造部(L&A・クリーンFA事業部共通の製造部門)	1
計	10

●労働災害発生データ(種類別発生内訳) 単位:件

災害の種類(事故の型)※3	2014
飛来・落下(休業1件含む)	4
切れ・こすれ	2
転倒	2
はさまれ・巻き込まれ	1
その他(熱中症など)	1
計	10

※3:厚生労働省の労働災害統計上の分類に準じる

### 従業員の健康管理のために

従業員の健康維持・増進のため、様々なテーマの健康セミナーを開催しています。2014年度は、犬山・伊勢事業所のL&A事業部とクリーンFA事業部の従業員を対象にメンタルヘルス講習会を実施したほか、本社事業所でもシニア産業カウンセラーを講師に招き「ストレスへの気づき」セミナーを実施しました。

今後も、私たちににとって大切な健康を維持・増進するために、従業員のニーズに合わせたセミナーを開催していきます。



ストレスへの気づきセミナー(本社事業所)

### 化学物質の適正な管理と保護具着用の徹底

昨年度は、化学物質の適正な管理と保護具着用の徹底を目的に、L/C製造部にて、「化学物質の適切な管理」と「保護具の適切な使用」をテーマにしたeラーニングを半年に1回のペースで繰り返し実施しました。

## オフィスでも安全衛生を根付かせよ! 5Sデイリーオーディット(毎日監査)の実施

本社事業所では、2014年11月からオフィスの安全・衛生の強化とコスト削減のために5S(整理・整頓・清掃・清潔・しつけ)デイリーオーディットを開始しました。

本活動は、伊勢事業所での取り組みの成果を受けて、昨年度から本社事業所にて開始したものです。オーディター(監査する人)は、所定のエリアを毎日巡回し、チェックシートに書かれた項目をひとつずつチェックし、その結果をスコアにして取りまとめます。

チェック内容は、「通路につまづきそうなものが置かれていないか?」「机の下には、災害時に身体を隠すスペースが確保されているか?」といった、オフィスに潜む危険を予防する項目や、「机の上にホコリがたまっていないか?」といった職場衛生に関する項目があります。加えて、「不要な文房具はないか?」といったコスト削減に通じる項目もあります。

毎日実施すること、そして毎日スコアが部門長に送付されることにより、指摘に対する改善が即日実施されています。また、経営層に対しても活動の概況とスコアを毎

週報告しています。トップのフィードバックに基づき、組織が一体となって活動を進めています。



実施前(本社事業所)

実施後(本社事業所)

### VOICE

#### 5Sが快適な職場環境をもたらす



ITソリューション本部 情報システム部 小松 達弘

私の職場では、今回初めて5Sデイリーオーディットを受けました。普段仕事をしていると、なかなか気づきにくい「オフィスの無駄」や「美観の確保」などを第三者の視点で指摘していただきました。職場のみんなで、指摘事項を改善していくことで職場全体がすっきりした空間になりました。この状態を継続することが重要だと感じました。

村田機械は、良き企業市民として、事業の枠組みを超えた、より積極的な社会への参画を追求し、長年にわたってさまざまな活動を展開しています。

## 事業を通じた次世代の育成支援

私たちは、モノづくりを通じて青少年の創造性・社会性の育成に寄与します。

## モノづくりは人づくりから

～企業実習を通じて、仕事の本質を伝える～

当社の各工場では、モノづくりを通じて、様々な次世代育成支援を行っています。

繊維機械の製造を行っている加賀工場(石川県加賀市)では、石川県が進めている長期型企業実習(デュアルシステム)に毎年協力しています。昨年は、5月に石川県立小松工業高校から2名、11月に石川県立大聖寺実業高校から3名の実習生を受け入れました。

加賀工場の実習は、モノづくりの作業を体験する現場研修だけでなく、仕事に対する姿勢や考え方、モラルといった社会人としての「基礎」を伝える基礎教育から行っているところに特色があります。



### 実習の流れとねらい

#### ●初日(合同学習会)

実習を受け入れる地域企業と実習生が集まり、合同学習会が開催されました。この学習会は実習生共通の導入カリキュラムで、企業の従業員が講師となり、モノづくりの心構えを伝えます。当社からもモラル訓練(※)の講師として従業員が参加しました。

※モラル訓練:やる気や積極的に頑張ろうという意欲を高めるための訓練



#### ●実習期間中(2日目～9日目)

2日目から、それぞれの企業で実習がスタートします。当社加賀工場では、仕事の体験だけでなく、仲間の大切さや、不良品を作らない・流さないルールやしくみ、そしてお客様への感謝の気持ちなど、仕事に取り組む姿勢を重視して指導しています。また、常に目的意識を持ち、改善策を考えることの大切さも伝えています。



#### ●実習最終日(報告会)

最終日には、実習生による報告会を開催。小松工業高校の生徒による報告会では、安全道場の基本、モラル訓練のやる気、QCで知恵を出し合う、そして現場改善による1秒1歩の大切さを認識できたと、マインド面での収穫が報告されました。

また、大聖寺実業高校の生徒による報告会では、個人個人の目標や課題について発表され、教員・従業員一同が、生徒たちのさらなる成長に向けて激励の言葉をかけました。

### 実習の様子



モラル訓練



従業員による実習指導

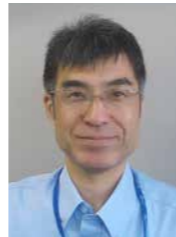


実習生が自分でデザインした製品

### VOICE

教員・保護者の方と「三位一体」となって実習生の成長をサポート

実習では、「自分でデザインした製品を作って持ち帰る」という課題が与えられます。本当に欲しいモノを自身が手をかけて作ることを経験することで、「もったきれいに仕上げよう、間違いないものを作ろう」という気持ちが生まれ、お客様の目線にたったモノづくりを体感することができます。



加賀工場 生産準備室 大岩 利彦

また、実習において、生徒たちの個性に合わせて、生徒たちの志気をさらに高めるための工夫として、教員やご家族の方と共に、実習中の生徒の姿を見届けることに力を注いでいます。そのため、関係者同士のコミュニケーションを非常に重視しています。

例えば、高校の実習最終日に行われる報告会では、担当教員だけでなくクラス担任にもご同席いただき、生徒たちの発表を見守ります。また、中学生の実習受け入れ時には、生徒が書く日誌に保護者の方からも毎日コメントをいただいています。

この実習が、地域における「事業を通じた次世代の人材育成」の一翼を担い、当社への信頼につながることを期待しています。

### 地元の小学生にカラクリ授業を実施

次世代育成支援の取り組みの一つとして、2010年2月から京都市教育委員会が小学生を対象に実施している「京都モノづくりの殿堂・工房学習」に毎年協力しています。

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



カラクリ授業の様子



ロボットの紹介

### 修学旅行生の会社見学を受け入れ

企業のロボット開発について見学したいという要望を受け、新潟県長岡市立岡南中学校の修学旅行生を本社事業所にて受け入れました。ロボット開発に日々取り組む研究開発部、そして繊維機械事業部の従業員が講師となり、製品や実験室などを紹介しました。

### 高専生対象モノづくり体験型インターンシップを実施

本社事業所では、全国各地の高専生を対象とした「モノづくり体験型インターンシップ」を毎年実施しています。

実習課題はモーターで動く工作物の制作。インターンシップ生たちは、試行錯誤しながら企画・設計・組立というモノづくりの工程を体験します。

参加したインターンシップ生からは、「単に製品をつくるだけでなく、チームワークやコミュニケーションの大切さなど、多くのことを学べた」といったコメントが寄せられました。



最終日に行われた社内発表会

### 繊維系3大学の大学院生向けに見学会を開催

信州大学・福井大学・京都工芸繊維大学の連携による「繊維・ファイバー工学コース」の授業の一環で、3大学の大学院生が、当社の本社事業所にて繊維機械の見学に訪れました。

見学会では、当社の従業員がショールームにて実際に機械を紹介したり、学生からの質問に答えたりしながら、学生との交流を深めました。



繊維機械の紹介

### 若手研究者の海外留学を支援



村田海外留学奨学会は、当社の創業者である故・村田禎介の偉業を記念し、「向学の徒に広く海外雄飛の機会を与えたい」との遺志を尊重して、設立された留学支援制度です。当奨学会から派遣された留学生は、留学後、国内外の学界、産業界で幅広く活躍され、日本の科学の発展に貢献されています。

## 地域との交流を通じた文化・教育支援・スポーツ振興活動

私たちは地域の方々をはじめ、広く社会の皆さまとのコミュニケーションを大切に、さまざまな活動を支援しています。

### 皇后盃 全国女子駅伝に協賛



次代を担う若い人たちのチャレンジ精神とスポーツマンシップを養う一助となることを願って、地域に根ざしたスポーツ活動への支援を行っています。その代表的な取り組みの一つとして、皇后盃 全国都道府県対抗女子駅伝競走大会に、1989年の第7回大会以来連続単独で協賛しています。

### 京都サンガF.C.への協賛



京都の地元サッカーチームであるJリーグ「京都サンガF.C.」を、オフィシャルスポンサーとして応援しています。

### クリテリウムロードレースの会場を提供(犬山事業所)



毎年、愛知県自転車競技連盟が主催する「犬山クリテリウムロードレース」(自転車競技大会)に、犬山事業所を会場として提供しています。敷地内の構内道路(最長2.2km)を周回するコースで、白熱したレースが展開されます。

※「クリテリウム」とは短いコースを周回する自転車のロードレース形式です。

# 経営体制

村田機械は、社会にとって信頼される存在であり続けるため、コーポレートガバナンス（企業統治）、内部統制などの体制を充実し、経営の透明性や実効性の向上に取り組んでいます。また、「コンプライアンス重視の経営方針」に沿って社会からの要請や期待にこたえられる企業をめざします。

## ◆コーポレートガバナンス◆

### 基本方針

私たちは、「社員ひとりひとりの幸せ」と「豊かな社会」を実現するために、社会から信頼され続ける企業をめざします。そのために、取締役会や監査役などによる経営・監督機能の充実と、コンプライアンスを重視した内部統制確立のための施策実施を通じて、公正で透明性の高い企業活動を推進します。

### 経営・監督機能の体制

取締役会を原則として3か月に一度開催し、経営の基本方針、重要事項の審議・決定や、業務執行状況の確認を行っています。また、監査役による、海外グループ会社を含む会計監査・業務監査を実施し、ガバナンスの強化を図っています。

2011年6月からは、執行役員制度を導入しました。これにより、これまで経営の意思決定と業務執行の両方を担っていた取締役の権限を意思決定のみに限定し、新たに設置された執行役員が業務執行を担うことで、経営のスピードアップを図っています。

## ◆内部統制◆

### 基本方針

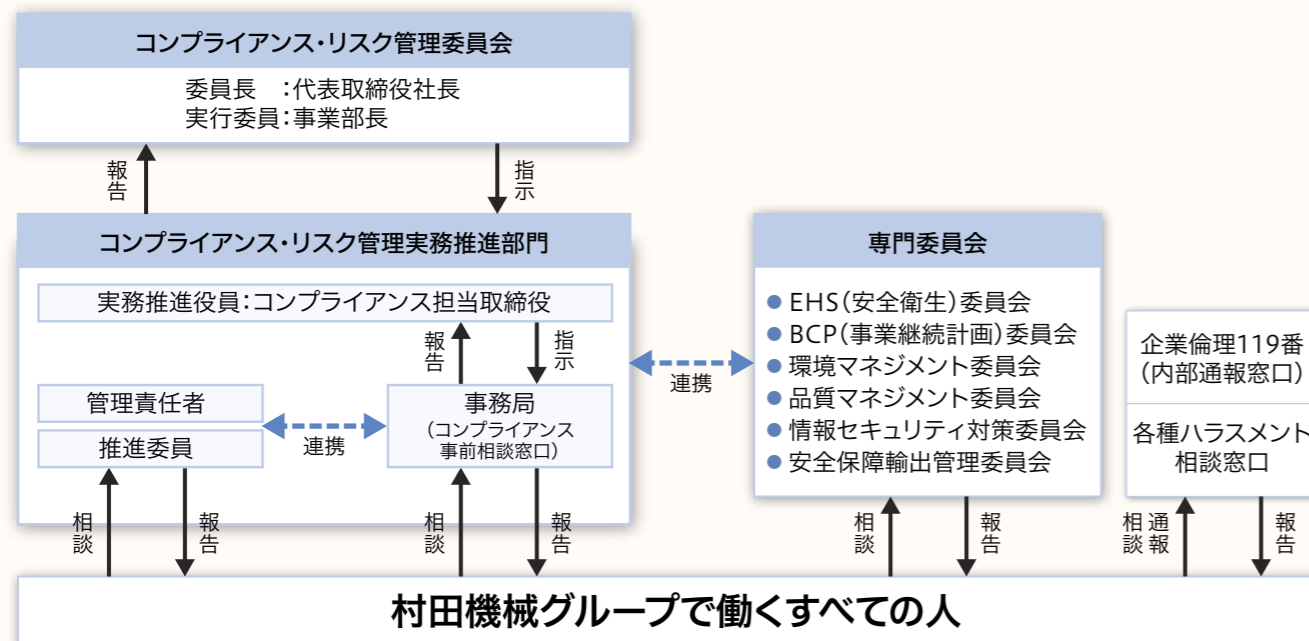
会社法に基づき、コンプライアンスの徹底とリスク管理に重点を置いた、内部統制の整備を進めています。具体的には、「コンプライアンス・リスク管理活動推進体制」を構築し、内部統制システムが有効に機能しているかどうかを確認しています。

### コンプライアンス・リスク管理活動推進体制

村田機械グループ全体の内部統制推進組織として、「コンプライアンス・リスク管理委員会」を2007年4月より運営しています。各事業部およびグループ会社責任者が活動推進メンバーとなり、各部門のコンプライアンスに対する意識向上とその実践に取り組んでいます。

また、具体的に会社として取り組むべきリスクについて審議する各種専門委員会を設けています。村田機械グループで働くすべての人が利用できる社内相談窓口も設置しています。

#### コンプライアンス・リスク管理活動推進体制図



## ◆コンプライアンス・リスク管理の取り組み◆

### ムラテック行動規範

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

### コンプライアンス教育の実施

村田機械グループでは、従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の浸透と定着を目的として、コンプライアンスに関する教育を継続的に実施しています。

#### 2014年度教育実績一覧

- 2014年 7月 情報セキュリティのeラーニング(全社)
- 2014年 8月 BCP説明会(本社)
- 2014年 8月 ハラスメント防止のeラーニング(全社)
- 2014年10月 CSRセミナー(加賀・滋賀・大分)
- 2015年 1月 BCPのeラーニング(犬山・伊勢)
- 2015年 2月 ビジネスリスクセミナー(本社・犬山・東京)



CSRセミナー(加賀事業所)



ビジネスリスクセミナー(本社事業所)

### 人権・倫理の尊重

昨年、グローバルな社会において人権・倫理の尊重が重要視されています。村田機械グループでも、ムラテック行動規範にて「人権の尊重」を掲げているほか、新入社員教育や、新任管理職を対象とした研修などで、その大切さを伝えていきます。2014年度は、会社で働く人の人権をテーマとして、「ハラスメント防止」に関するeラーニングを実施しました。

<「ハラスメント防止」教育受講率>

**96%**

※国内グループ会社含む、派遣社員含む

### 情報セキュリティ対策

村田機械グループでは、情報セキュリティ対策委員会の主導のもと、情報セキュリティポリシーに則り、社内機密情報の漏洩対策などを実施しています。2014年度は、情報セキュリティに関するeラーニングを全社対象として実施しました。

各事業部においても、事業部の特性に応じた取り組みを実施しています。例えばクリーンFA事業部では、「機密情報管理強化」を掲げ、「機密情報の取り扱い」をテーマに教育を実施しました。また、いわゆる「放置プリント」の防止を目的に、セキュリティプリント(※)を導入し、ハード面での対策強化にも取り組んでいます。

※セキュリティプリント=プリンタ印刷時に、ICカードによる本人確認が必要な出力システム。

<「情報セキュリティ」教育受講率>

**100%**

※国内グループ会社含む、派遣社員含む

## BCPを全事業所で導入せよ！ 災害時にも事業を継続できる組織を目指して

当社では、犬山、伊勢事業所で事業継続計画(BCP)策定に取り組んできました。BCPに関する規程や手順書を定め、それらを教育により周知し、初動訓練や復旧訓練で有効性を検証し、マネジメントレビューにて経営層に報告するという継続的改善を実施しています。

昨年度は、これらの活動の継続に加え、犬山、伊勢事業所では災害発生時を想定した食料や毛布などの備蓄品準備を進めました。また、上記事業所以外にも活動範囲を広げ、本社事業所では、BCPの導入に当たり全従業員を対象とした基礎教育を行い、BCPに対する意識の向上を図りました。さらに、本社事業所で起こりうるさまざまなリスクを分析した上で地震、火災、台風・水害、感染症を特に脅威となるリス



BCP説明会(本社事業所)

クに特定し、それらに対するリスク対策規程を策定しました。

加えて、全事業所の従業員を対象に、地震発生時に安否確認メールが自動配信される安否確認システムを導入しました。これにより夜間や休日であっても有事の際に従業員の安否を確認できる体制の構築を目指しています。

今後はさらに活動の範囲を広げるとともに内容を拡充させ、国内グループ会社を含む全事業所でのBCP活動を強化していきます。



机上復旧訓練(犬山事業所)



避難訓練(犬山事業所)



## 村田機械株式会社

〒612-8686 京都市伏見区竹田向代町136

**お問い合わせ先**

業務支援本部 法務グループ(CSR担当)

TEL:075-672-8135 FAX:075-681-8336

<http://www.muratec.jp>