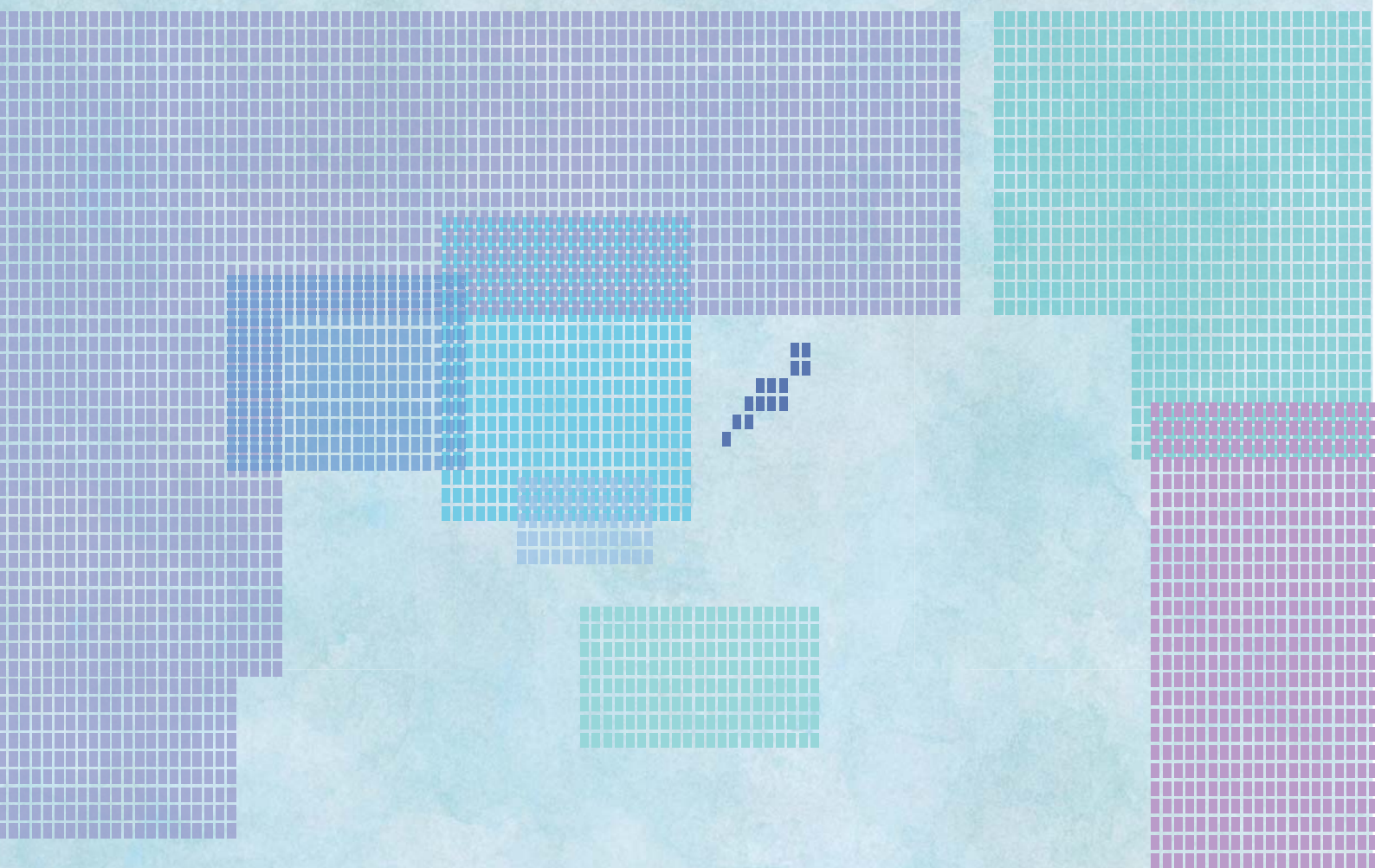


CSR REPORT 2016



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。



|| 繊維機械事業部 ||

村田機械のルーツである繊維機械。紡績機械から生産システムの構築・最適化まで、ファッションの世界を総合的に支えます。



|| 主な製品 ||

繊維機械（ボルテックス精紡機、自動ワインダー）

|| 情報機器事業部 ||

より速く、より広く。高度な情報伝達力がビジネスネットワークを強化します。

|| 主な製品 ||

デジタル複合機 / ファクシミリ製品



|| L&A 事業部 ||

無人搬送システムや自動倉庫を組み合わせたエンジニアリング技術で、物流システムやファクトリーオートメーションのトータルソリューションを提案します。

|| 主な製品 ||

保管システム / 搬送システム / ピッキングシステム / ソーティングシステム / 情報管理システム



企業概要

|| 会社名 ||

村田機械株式会社

|| 代表者 ||

代表取締役社長 村田 大介

|| 創業 ||

1935 年（昭和 10 年）7 月

|| 資本金 ||

9 億円

|| 営業内容 ||

繊維機械

ロジスティクス・FA システム

クリーン搬送システム

工作機械

情報機器の製造販売

|| 従業員数 ||

3,100 名（グループ 6,800 名）

※2016 年 4 月現在

|| 売上高 ||

【単独】1,855 億円

【連結】2,550 億円（2016 年 3 月期）

|| 本社 ||

〒612 - 8686

京都市伏見区竹田向代町 136

|| 工作機械事業部 ||

高性能のマザーマシンがモノづくりの効率と品質を変えていきます。

|| 主な製品 ||

旋削加工機
シートメタル加工機



|| クリーン FA 事業部 ||

クリーンルーム対応保管・搬送システムの提供を通じて半導体の生産を支えます。

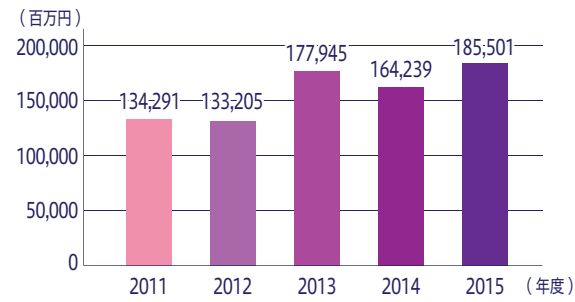
|| 主な製品 ||

半導体工場向け搬送システム
搬送制御・管理システム



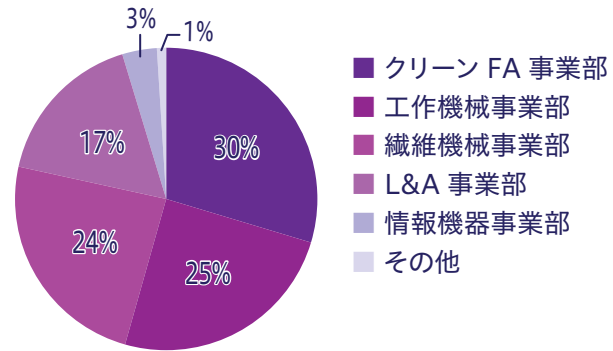
業績

■売上高の推移（単独）



■事業部別売上高構成比（単独）

2015年度 事業部別売上高 185,501 百万円



グローバルネットワーク

モノづくりを通して世界中の人々の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。

Asia

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

Europe&Middle East

ULVILA	ISTANBUL
DRESDEN	GEDERA
DÜSSELDORF	CAIRO
DUBLIN	DUBAI
GRENOBLE	

North&South America

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



本社事業所（京都）



MURATA DO BRASIL



村田機械（上海）有限公司



MURATEC AMERICA

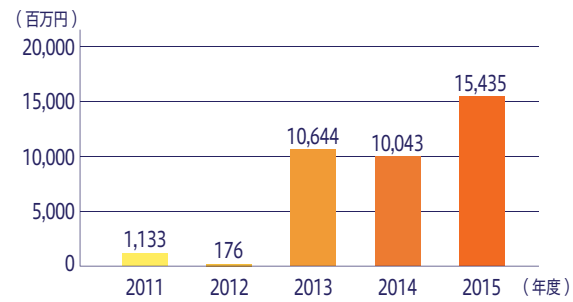


MURATA MACHINERY EUROPE



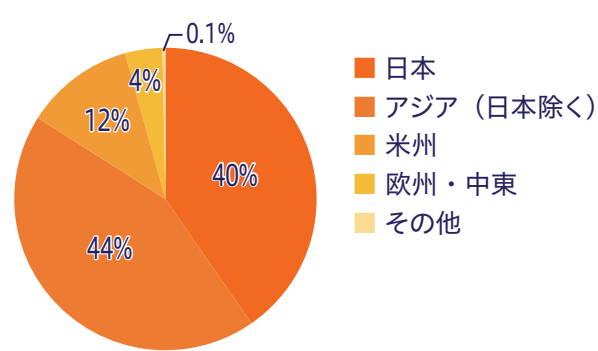
MURATA MACHINERY USA

■営業利益の推移（単独）



■地域別売上高構成比（単独）

2015年度 地域別売上高 185,501 百万円



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

「組織の進化と個人の成長」という全体テーマの下で事業や製品の再構築に取り組みつつ、「品質」「イノベーション」「国際化」を追求してきた当社の5カ年計画。2016年3月期は、その最終年度でした。財務面では、中国市場の低迷や第4四半期からの円高の影響を受けながらも、国内外での自動化・省力化への新たなニーズを積極的に取り込み、対前年度で大幅な増収増益を果たすことができました。一方、事業の多様性を競争力の強化につなげるべく、前年にも増して組織の再編成に力を入れました。部門間のハードルを下げ、情報・通信・制御に関する資源をより機動的に活用する目的で、京都に新たなコストセンターを創設したこともその一環です。

昨年創立80周年を迎えた当社は、次の3つの課題に直面しています。まず1つ目は、巨大でグローバルな専門メーカーや新興国の低価格メーカーの出現。2つ目は、情報通信技術の急速な進展。3つ目は、高齢化や資源・環境問題、社会の更なる多様化などの社会的課題です。

いずれも、社会が世界的に大きく変動する中から生じたもので、ひとつの会社だけではどうしようもない、しかし避けて通ることのできない課題です。

過去の活動の結果として今ある資源を活かしながら、これらの課題を機会へと転じるためには、特に「つながり」が大切だと、私たちは考えます。それぞれの事業において、お客様（そしてその先の社会）を起点としたサプライチェーンに沿って、さまざまな役割の社員が一致団結するのが「経（タテ）」のつながりです。一方、「緯（ヨコ）」のつながりとは、当社の多様な事業、それらをつなぐ横軸の組織、そして多彩な関連会社との連携を意味します。これらタテとヨコのつながりの中からイノベーションを生みだし、私たちにしかできない人間味のある自動化・省力化技術へと結実させたいという願いが、80周年を期につくられた「今をつないで未来を拓く・Link to the Future」というメッセージに込められています。

失敗の許されない組織からは思い切った挑戦は生まれません。この先の3年間、為替をはじめとする経済環境は決して楽観を許しません、だからこそ私たちは、何度失敗しても何度でもやり直せる会社。人と人とのつながり、組織と組織とのつながりで、失敗を受け止めることのできる会社。自分たちの努力が豊かな社会の実現に貢献すると信じて、どんなときにも前向きな明るさを失わない会社をめざし続けます。

村田機械株式会社
代表取締役社長

村田 大介

女性活躍推進の取り組み ～一人ひとりが主人公～

村田機械では、互いの個性や能力の違いを認め合い、生き生きと働ける職場環境を作ることが、従業員一人ひとりの幸せ、そして新たなイノベーションにつながると考えています。2007年からスタートしたダイバーシティ推進の取り組みでは、最も取り組み効果が期待できる「女性の活躍」に焦点を当て、EEO（※）推進として活動を進めてきました。

昨年度は、さらなる活躍機会の拡大に向け、「女性リーダーシップ開発プログラム（WLP）」をスタート。これまでの経緯と取り組みについて、ご紹介します。

※EEO（Equal Employment Opportunity）= 雇用機会均等



|| きっかけは、採用現場でのこと ||

取り組みをスタートする数年前から、採用の現場において、「村田機械には女性リーダーが少なく、女性が活躍するイメージが湧かない」という女性の学生の声が目立つようになってきていた。事実、社内に目を向けると、結婚や出産というライフイベントなどを契機に退職していく女性が、当時は珍しくなかった。

知識や経験を有した女性従業員が退職することは会社にとって大きな損失であり、少子化による労働人口の減少と、多様化するライフスタイルという社会の変化も見据え、2007年、社長のトップメッセージとともに、本格的にダイバーシティ推進がスタート。まず取り組みははじめたのが、女性活躍推進だった。

|| 見えてきた課題 ||

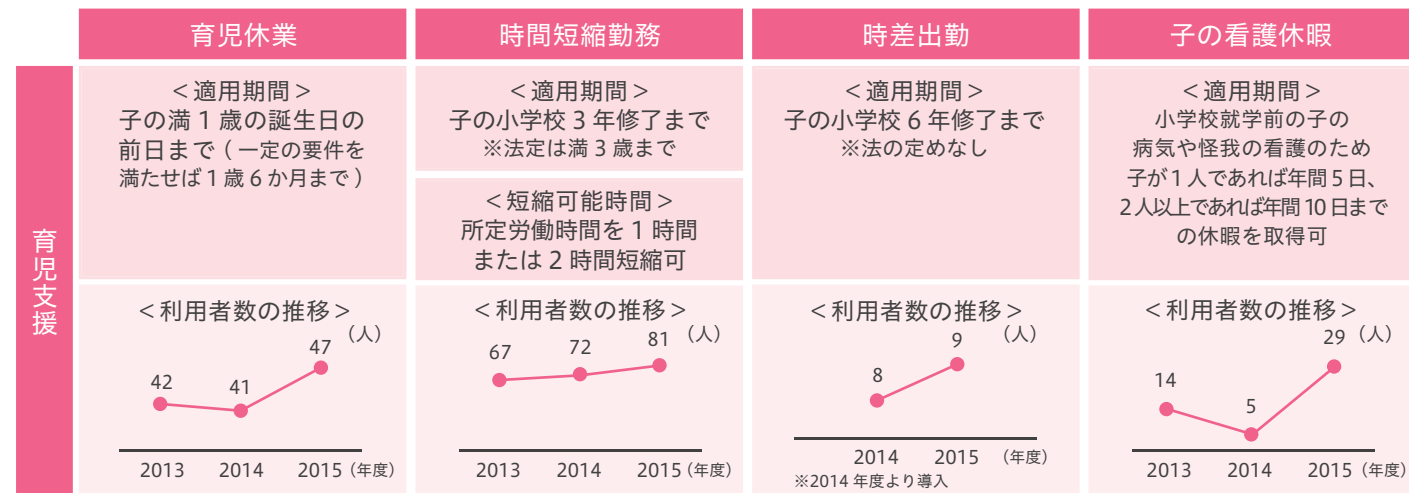
社内の現状を把握するため、従業員アンケートを実施したところ、「仕事と子育てを両立できる環境を整えてほしい」という声が多かった。そこで、まず着手したのが、仕事と家庭の両立支援

● 当社が掲げている女性活躍推進の4つの柱

1	2
多様な人材が働きやすい風土づくり、意識の醸成	女性リーダー・管理職比率の向上
3	4
女性が継続就業できる環境の整備	女性の活躍領域（営業・技術）の拡大

制度の整備だ。法令に基づいた各種制度に加えて、法定を超える範囲への拡充や、制度の周知などを行った。

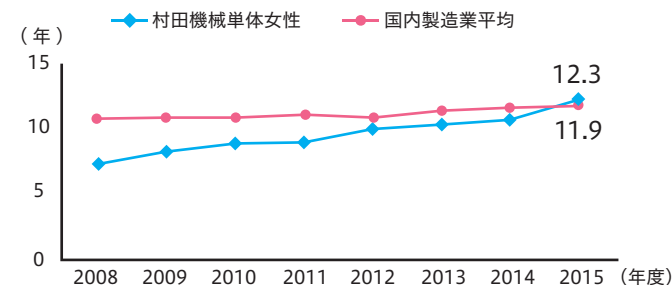
● 両立支援制度の項目と利用実績（村田機械単体）



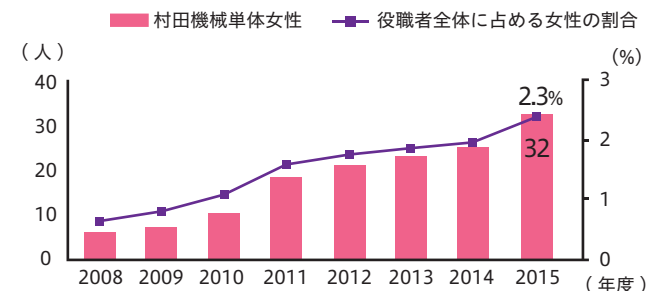
同時に、女性を部下に持つ上司を対象としたセミナーや女性自身のキャリア形成をサポートするセミナーなども開催。こうした取り組みを地道に進めていくうちに、結婚や出産後も働き続ける女性が増え、これまで国内製造業平均に満たなかった女

性の勤続年数が、平均を超えるまでに伸びた。また、これまで少なかった営業職や技術職への登用が進んだほか、係長以上の役職に就く人数も増加し、課題であったロールモデルとなる女性も確実に増えた。

● 女性平均勤続年数の推移



● 女性役職者数の推移



WLPに参加した従業員の声



繊維機械事業部 事業計画室
高倉 優子

そして昨年度、係長相当職以上の女性を対象とした「女性リーダーシップ開発プログラム（WLP）」が始動。これは、自らがリーダーシップを発揮し、将来的に管理職として活躍できる女性を育成することを狙ったプログラムだ。

海外売上比率が90%を超える繊維機械事業部にて、主に取扱説明書の翻訳業務を担当しています。海外のお客様に私たちの機械をいかに分かりやすく使っていただくか？常にお客様目線で翻訳を心がけてきました。

研修を受けた時期は、部下も増え、顧客サポートのさらなる強化という事業部の新たな中期計画が立ち上がった時。チームを、より効果的にマネジメントする必要性に迫られる中、そのための行動

指針や考え方について体系立てて整理できたことは、プログラム受講の大きな収穫でした。

そのうちのひとつが、「交渉力」です。現在進めているプロジェクトで海外現地スタッフを統括していますが、意見が食い違うこともあります。そういう時には相手の置かれている状況を理解し、双方納得するまで話し合うという、研修での学びを実践することで、最良の解決策を導き出せるようになりました。

|| 村田機械がめざすダイバーシティ&インクルージョン ||

ダイバーシティ&インクルージョンの意味合いは「多様性を”受容する”」ということ。

昨年開始したWLPでは、受講者の中から管理職も誕生した。彼女の後に続く女性が増えていくことで、これまで当たり前とされていたことを見直すきっかけが生まれ、職場や会社の活性化が期待できる。

会社には、性別の違いだけでなく、異なる考え方や価値観を持った、多様な従業員がともに働いている。そうした一人ひとりの個性や違いをお互いが認め合い、理解し合ったうえで、共通の目標に向かって成長していける組織こそが、持続可能な組織であろう。それこそが、村田機械のめざす真のダイバーシティ&インクルージョンである。

ムラテック 80年の歩み

革新的なモノづくりで、豊かな社会の実現に貢献してきた、当社 80年の歩み。
これからも本業であるモノづくりを通じた社会貢献を続けてまいります。

1935

合名会社西陣ジャカード機製作所設立。

1945

村田繊維機械株式会社に社名変更

1950

自動ワインダー（スプリットドラムワインダー）の生産開始

1962

・村田機械株式会社（現社名）に社名変更
・犬山事業所操業

1973

加賀工場操業

1974

米国にムラタ・オブ・アメリカ（現ムラタ・マシナリーUSA）設立

1984

ドイツにムラタ・マシナリー・ヨーロッパを設立

1985

本社を京都市伏見区（現在地）に移転

1991

「ムラテック」を統一ブランドとして導入

1998

中国に村田機械（上海）有限公司を設立

2015

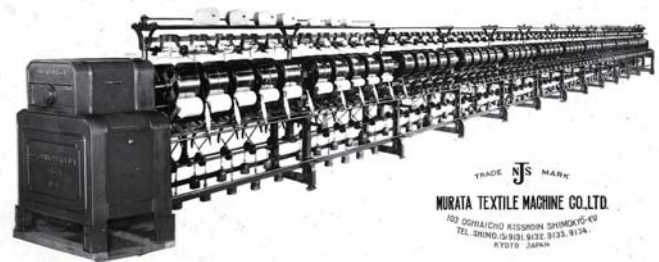
80周年記念式典

繊維機械事業部

工作機械事業部
I&A 事業部

情報機器事業部

クリーンFA 事業部



MURATA TEXTILE MACHINE CO., LTD.
450 SHIRAIKUCHI KISSHON SHIMOGUCHI
TEL. 075-852-5121 FAX. 075-852-5124
KYOTO JAPAN

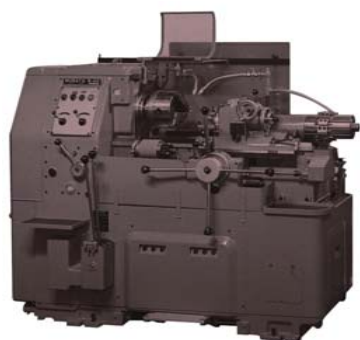


1962

ツールキャビネットの生産開始、物流機器事業へ進出

1961

タレット旋盤を開発し、工作機械事業へ進出



1970

タレットパンチプレスの販売を開始し、工作機械の板金加工機械分野への参入

1970

コンピューター制御高速自動化倉庫を発表

1973

電電公社（現NTT）のファクシミリ型式認可第一号を獲得

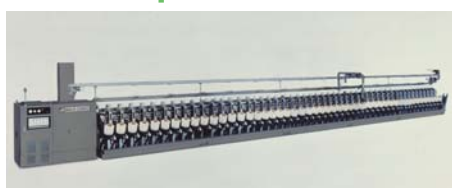
1972

ファクシミリ事業に参入



1979

マックスプライサー付き自動ワインダーを出展



1981

日本初のFMS無人化工場完成（犬山）

1986

クリーン搬送分野に進出

2000

50m 超高層自動倉庫を建設（犬山）



1998

世界初の 300mm ウエハ製造ライン向け搬送システムを受注



1997

デジタル複合機「V-950」を発表



1997

超革新新空気精紡機 MVS（ムラタボルテックススピナー）を出展



1995

香港国際空港内航空貨物ターミナルの大規模保管仕分けシステムを受注



1993

平行 2 軸型旋盤「MW12」を販売開始



2014

フィンランド・シムコープ社を 100% 子会社化

2012

ファイバーレーザ加工機「LS3015FC」を発表



2011

サイレックス・テクノロジーを 100% 子会社化

2009

アシスト・テクノロジーズ・ジャパンより事業譲受

“ 広く社会にとって有用な存在であり続けるために ”

企業理念

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

ステークホルダーと村田機械

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

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



ムラテック行動規範

01

製品・サービスについて

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

02

取引について

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

03

情報開示について

広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を適宜適切に提供する。

04

人事・労務・職場環境について

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

05

環境問題について

自身の企業活動と製品・サービスの両面を通じて、環境問題に積極的に取り組む。

06

社会貢献活動について

「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。

07

反社会的勢力との絶縁について

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

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び因果関係は、自然に成り立つ法則でも自明な真理でもない、一種の仮説に過ぎません。

その仮説を、持てる限りの熱意と能力を注いで実証し続けることが、

私たちの社会的責任です。

私たちの企業理念の前半は手段を、後半は目的を示しています。

2つの目的「社員の幸せ」と「豊かな社会」は、別々のものではありません。一人ひとりが幸せになれば、それによって構成される社会が豊かになります。

社会を豊かにしているという自覚から、人間の幸せが生まれます。

そのための手段が、前半に述べられた企業活動です。

この手段もまた、目的と別々のものではないのです。

目的が正しければどんな手段を使っても良いわけではありません。

また、手段が正しければ目的を必達できるという保証もありません。

手段によって目的が達せられているか、目的に適った手段となっているか、

すなわち、企業理念の前半と後半が正しくつながっているか、

それを確かめ続けることが私たちの社会的責任です。

CSR マネジメント（目標・計画と実績）

★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。

取り組みの対象	活動テーマ	2015年度 活動の目標と計画	2015年度実績	評価	2016年度目標と計画
地球環境	★ 環境マネジメントシステム	・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。	・統一事務局において、内部環境監査員教育を行い、内部監査員が22人増員した。 ・ISO14001の規格改正に向け、規格書の入手など、準備を行った。	△ ○	・ISO14001の2015年版規格改定に向けた、社内マネジメントシステムの構築に取り組む。
	事業活動における環境負荷低減	・CO2排出量原単位を2010年度比15%削減（2020年までに） ・水資源利用量原単位を2010年度比5%削減（2020年までに） ・廃棄物総排出量原単位を2010年度比5%削減（2020年までに） ・VOCの大気排出量原単位を2010年度比10%削減（2020年までに）	・CO2排出量原単位は、2010年度基準年度比17%削減達成 ・水資源利用量原単位は、2010年度基準年度比2%削減達成 ・廃棄物総排出量原単位は、2010年度基準年度比5%増加 ・VOCの大気排出量原単位は、2010年度基準年度比45%削減達成	○ ○ × ○	・CO2排出量原単位を2010年度比15%削減（2020年までに） ・水資源利用量原単位を2010年度比5%削減（2020年までに） ・廃棄物総排出量原単位を2010年度比5%削減（2020年までに） ・VOCの大気排出量原単位を2010年度比10%削減（2020年までに）
	環境配慮型製品の開発と提供	・環境配慮型製品に関する統一数値目標を設定する。	・環境配慮型製品に関する統一数値目標の設定は見送ることとした。	—	・統一事務局の統制機能を強化する。
お客様	品質保証体制	・ISO9001の規格改正に向けた準備を進める。	・ISO9001の規格改正に向けた準備が整った。	○	・ISO9001の規格改正に向けた準備を進める。
	品質向上	・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。	・「ものづくりの基準」に関する教育内容や受講対象部門を増やした。	○	・「ものづくりの基準」を実践に活用するために、お取引先様にも展開する。
	お客様満足度の向上	・全事業部にて、製品の納期遵守率を毎月確認する。 ・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。	・クリーン FA・工作機械事業部において、製品の納期遵守率を毎月確認し、未遵守の原因を特定した。 ・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。 ・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	・工場監査認定制度に基づく人材育成プログラムを実施する。	・資材部門において、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。	○	・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	・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。	・主要なお取引先様76社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した。	○	・お取引先様や協力業者様を対象としたCSRに関するセミナーを実施する。
従業員	★ 人材の育成と活用	・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。	・社員意識調査アンケートの結果、人事制度満足度は10点満点中、4.62点だった。 ・フィードバック面談の実施率は96.8%、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、4.2点だった。 ・「海外短期派遣プログラム」を引き続き実施し、2015年度は8人を派遣した。（累計53人）	○	・人事制度の定着に向けて、各種調査を継続するとともに、KPI（重要業績評価指標）の再検証と社内公開文書の整備を実施することで、制度への理解浸透を促す。 ・フィードバック面談の部下から見た納得度向上のため、考課者研修等で納得度が向上した事例の共有を行う。
	★ ワークライフバランスの推進	・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。	・本社事業所において、入退場管理システムを本格導入した。	○	・入退場管理システムを他事業所へも展開し、労働時間のさらなる客観的な把握を行う。 ・時間外労働時間の短縮に向けて、労務管理説明会等を実施することで、労働時間管理に対する理解浸透を促す。
	ダイバーシティ（多様な人材の活躍）への取り組み（※）	・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。	・女性管理職候補育成を目的にスタートとした「女性リーダーシップ開発プログラム（WLP）」に17人が参加し、2016年4月には受講者から管理職が誕生した。	○	・女性管理職・リーダー育成のための施策を実施する。 ・仕事と育児・介護の両立環境の整備に引き続き取り組む。 ・ベテラン層の活躍推進に取り組む。
	★ 労働安全衛生の確保	・休業災害件数ゼロに向けて、社内啓発活動を継続的に実施する。 ・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（毎日監査）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。	・休業災害が3件、不慮災害が16件発生した。（本社・犬山・伊勢・加賀・滋賀・大分） ・犬山・伊勢事業所において、安全衛生デイリーオーディットを継続的に実施した。 ・本社・伊勢事業所において、5Sデイリーオーディットを継続的に実施した。 ・犬山・伊勢事業所においてメンタルヘルスに関するセミナー、本社事業所において健診結果の読み解き方セミナーを実施し、計234人が参加した。 ・各事業所において、交通安全セミナーを実施し、延べ690人が参加した。	△ ○ ○ ○ △	・休業災害件数ゼロに向けて、社内啓発活動を継続的に実施する。 ・安全衛生や5Sに関するデイリーオーディットを普及させる。 ・職場環境改善のための取り組みを実施する。 ・健康をテーマにしたセミナーや交通安全教育を実施する。
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。	○	・産官学連携活動への協力やものづくり授業を実施する。
	地域との交流を通じた文化・教育・スポーツ振興	・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。	○	・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に関する教育を継続的に実施する。	・各事業所においてCSRと企業理念のつながりを考えるワールドカフェを実施し、計96人が参加した。 ・全従業員対象に「ソーシャルメディア」に関するeラーニングを実施した。（受講率96%） ・社内規程の適切な管理と適時開示のために、規程に関する社内監査を実施した。	○	・eラーニングや階層別研修などでコンプライアンスに関する教育を実施する。 ・社内規程の監査を実施する。
	★ リスク管理体制の強化	・点数評価結果に基づいた、当社事業継続計画（BCP）の精度向上に取り組む。 ・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。 ・全事業所にて社員安否確認システムを導入する。	・各事業所において、BCPに関するeラーニング（受講率90%）や訓練を実施した。 ・全事業所にて、社員安否確認システムを導入した。	○	・BCPの理解浸透を目的とした教育や訓練を実施する。 ・部門や事業所を超えた協力体制を整え、訓練を行う。

※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。

事業活動における取り組み

中長期達成目標 2020

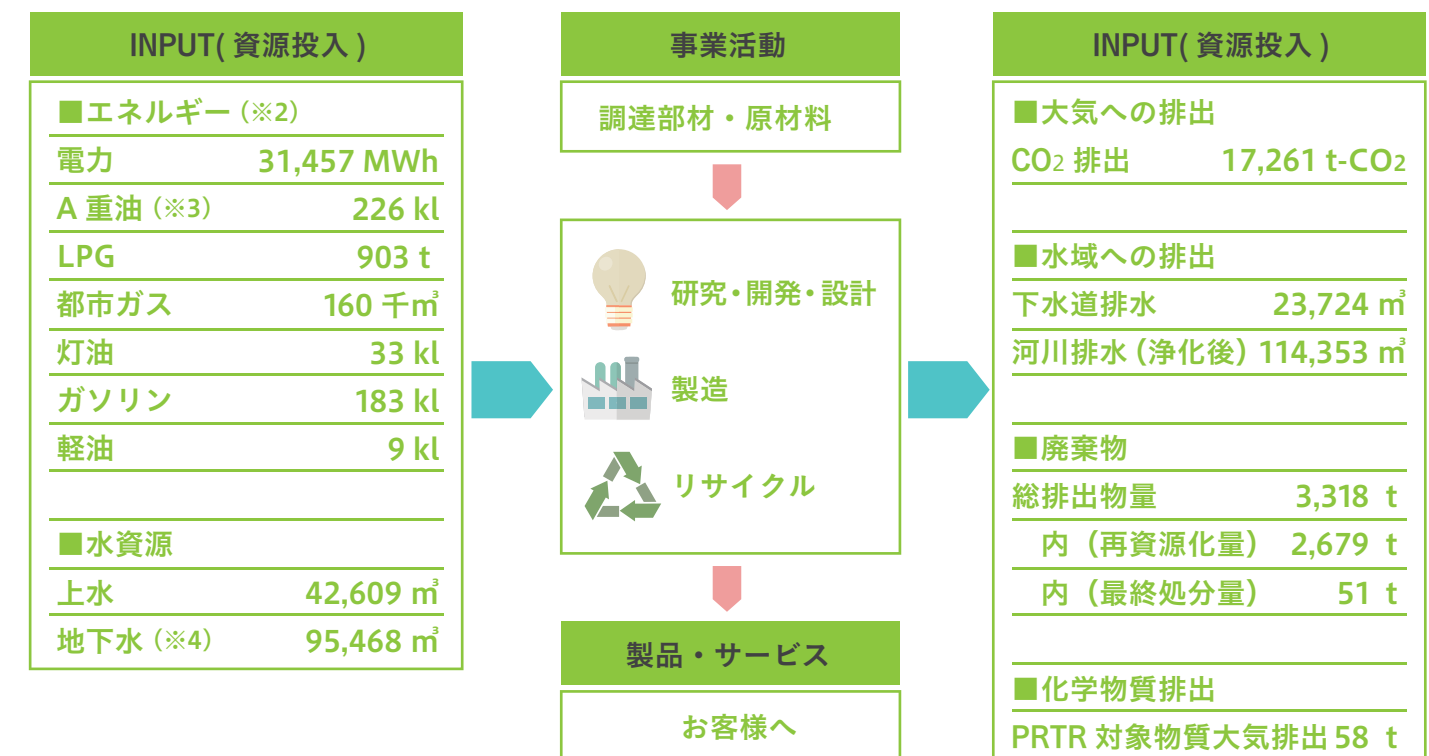
私たちは、「環境理念」「環境方針」に基づき、2010年を基準年度として、2020年度までに達成したい目標として「中長期達成目標 2020」を掲げ、全社として事業活動における環境負荷低減に取り組みます。具体的には、下記の4つの取り組みテーマに対して、それぞれ数値での削減目標を設定し、環境負荷状況を管理しています。

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 ₂ 排出量原単位 (※1)	2010年度比 15% 削減	本社事業所：従業員総工数 犬山 / 伊勢事業所：生産金額
水資源の持続可能な利用	水資源利用量原単位 (※1)	2010年度比 5% 削減	従業員総工数
循環型社会への貢献	廃棄物排出量原単位 (※1)	2010年度比 5% 削減	本社事業所：従業員総工数 犬山 / 伊勢事業所：生産金額
事業所化学物質のリスク管理 (犬山事業所)	VOC (揮発性有機化合物) 排出量原単位 (※1)	2010年度比 10% 削減	犬山事業所：生産金額

※1：原単位とは、生産高や従業員の活動における単位あたりの環境負荷のこと。

マテリアルフロー

マテリアルフローとは、私たちがどれだけ資源を採取、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 CO₂ 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、上水と地下水湯水です。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。

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

そこで、イノベーションによる環境配慮型・省電力型のモノづくりと、事業活動における環境負荷低減という二つの側面から、その責任を果たしてまいります。

この両輪の活動を通じて、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続ける企業をめざします。



● 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

● 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、継続的な環境パフォーマンス改善の取り組み

村田機械環境理念・方針

環境理念

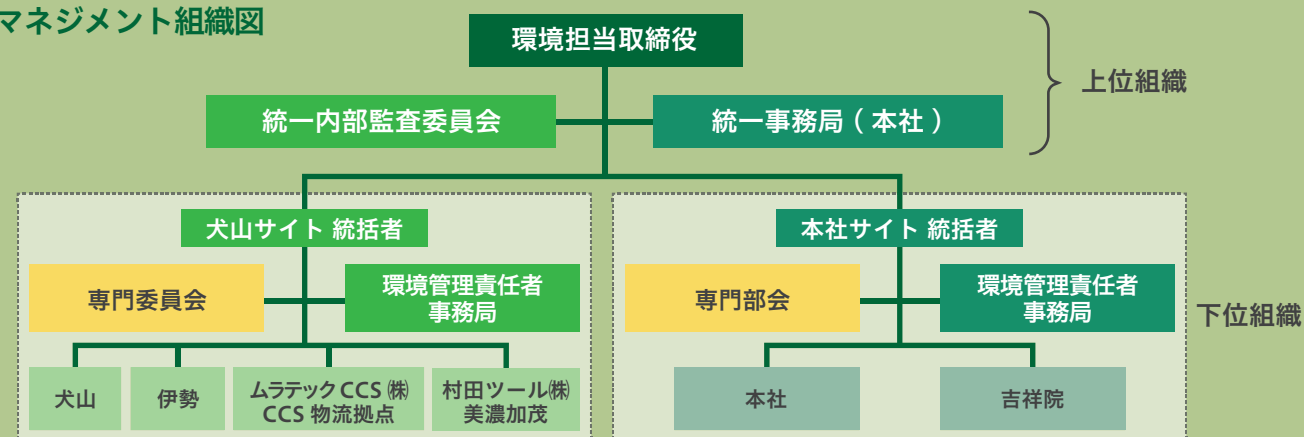
私たちは、資源・環境問題が豊かな社会にとっての重大な脅威のひとつであると認識し、製品と業務の両面から、その解決に向けて真剣に取り組めます。

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、革新的で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 | 4. 環境目標の策定と継続的改善 |
| 2. 環境配慮型製品の提供 | 5. 環境情報の開示 |
| 3. 法的、その他の要求事項の遵守 | 6. 環境マインドの高揚 |

環境マネジメント組織図

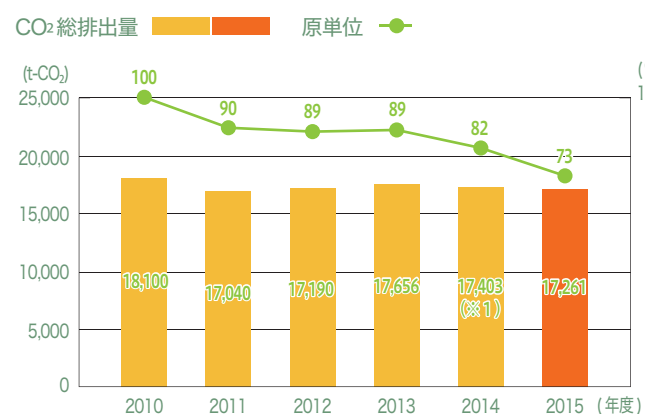


事業活動における環境負荷

気候変動への対応

電力や燃料エネルギーの使用によるCO2総排出量は、ほぼ横ばいの傾向で、昨年度は前年度比1%減となりました。犬山事業所においては前年度比1%増加でしたが、本社事業所において11%削減、伊勢事業所において2%削減を達成。原単位については、前年度比9%の改善となりました。これは、生産金額や従業員総工数などの増加に対して、単位あたりのエネルギー効率が増加している事を示します。この傾向を維持するとともに、更なる改善に向けて活動を進めます。

CO2総排出量の推移

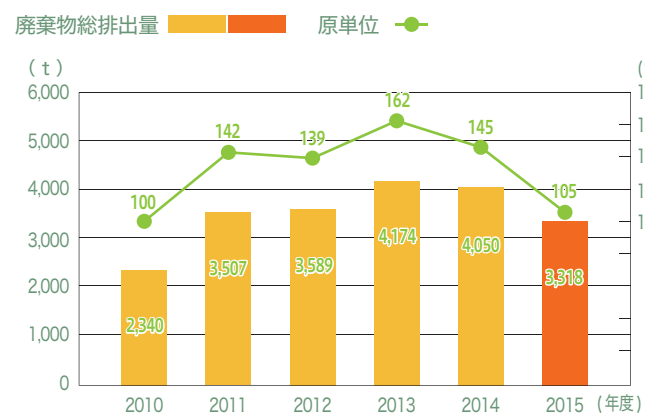


※1: ガソリンの使用量データについては、2014年度分のデータ集計ミスを訂正しています。

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が、2013年度をピークに減少傾向に転じ、排出量の抑制を維持できています。総排出量は前年度比18%減、原単位は40%減と大幅な改善を達成しました。排出量について、犬山事業所では生産設備の新設も落ち着き、前年度比19%減を達成。本社・伊勢事業所においても、それぞれ前年度比10%減、29%減を達成しました。

廃棄物総排出量の推移



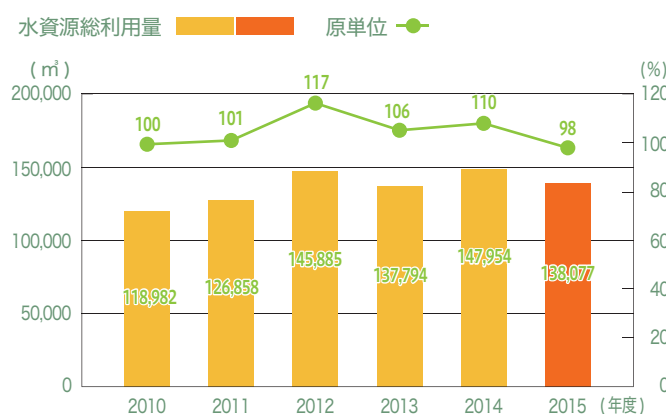
※2: PRTR制度 (Pollutant Release and Transfer Register) = 化管法に基づき、人の健康や生態系に有害なおそれのある化学物質について、事業所からの環境への排出量や移動量を報告する制度。

達成状況 達成 😊 同水準 😐 未達成 😞

水資源の持続的な利用

一昨年度は微増に転じた水の利用量でしたが、昨年度は利用量・原単位ともに減少し、原単位については前年度比12%の減少となりました。利用量は、本社・犬山・伊勢いずれの事業所においても前年度比減を達成。特に伊勢事業所においては14%の削減を達成しました。利用量の約6割は犬山事業所での利用であり、引き続き、日々の運用における「節水」活動と、水道管の老朽化による漏水対策を含む設備修繕の徹底の両面から、利用量削減に取り組みます。

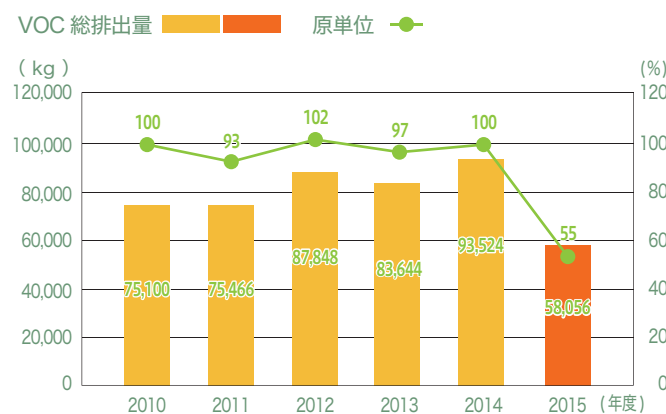
水資源総利用量



事業所化学物質のリスク管理

犬山事業所には、塗装工程を有する工場があり、PRTR制度(※2)の対象となる有機溶剤などの化学物質を適正に管理しています。排出量低減のための取り組みとして、引き続き、PRTR対象物質低含有製品への代替化や、塗装時における静電塗装機の利用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よる色替え洗浄回数の低減を行いました。昨年度は、それらの取り組みが功を奏し、原単位で前年度比45%減という大幅削減を達成しました。

VOC総排出量の推移 (犬山事業所)

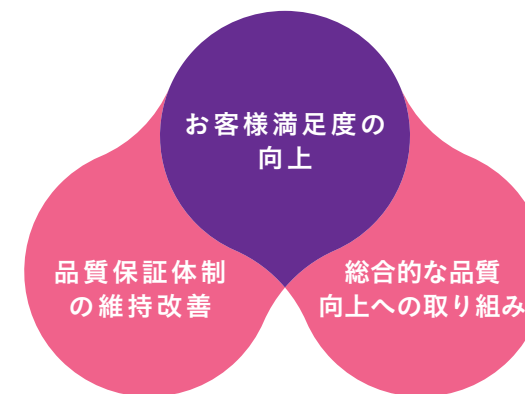


お客様とともに

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。

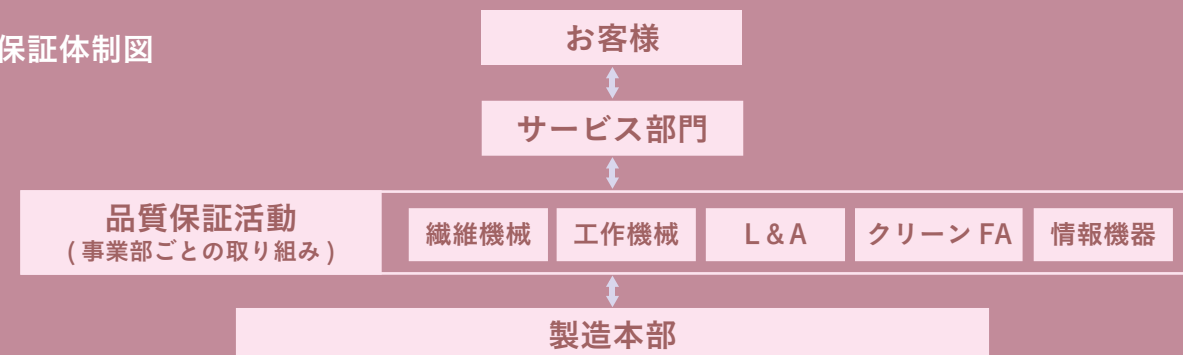
- 品質保証体制の維持改善
- 総合的な品質向上への取り組み
- お客様満足度の向上



村田機械品質方針

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。

品質保証体制図



品質向上への取り組み

当社では、社長を最高責任者として、各事業部が事業部の特性に合った、最適な品質保証体制を構築しています。また、全事業部においてISO9001の認証を取得・維持しています。製品・サービス両面における品質の継続的改善を通じて、お客様満足度の向上に努めています。

TOPICS「モノづくりの基準」を統一し、図面品質の向上につなげる

各事業所において品質向上のための教育を実施しているほか、犬山事業所では、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。昨年度は、教育のテーマとして、新たに「機械加工」「熱処理」といった項目を追加し、eラーニングや説明会を行いました。また、資材・品質管理等間接部門にも展開し、モノづくりの基準の共有と知識レベルの底上げを図りました。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不具合件数は、順調に改善しています。



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ます。

私たちは、お取引先の皆さまを含む、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、透明で公正な取引を通じてお取引先様との信頼関係を築き、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調達の基盤づくりとして、環境の変化に柔軟に対応できるサプライチェーンを構築します。

- 透明で公正な取引の徹底
- サプライチェーンの強化

村田機械購買取引基本方針

1. 法令、社会規範の遵守

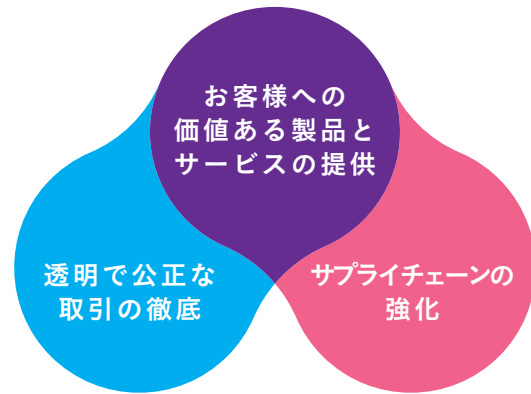
下請法をはじめとした法令や社会規範（差別的扱いの排除、児童労働、強制労働の禁止、知的財産の尊重、腐敗の防止など）を遵守し、公正かつ透明な企業活動を行います。

2. 公正かつ公平な取引の推進

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

3. お取引先様の選定基準

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



透明で公正な取引の徹底

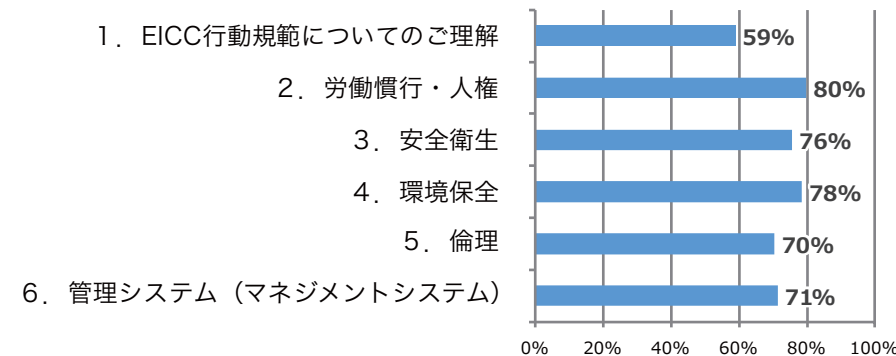
海外でのお取引先様の選定やモノづくりの判断・指導ができる人材を育成することを目的として、資材部門を対象に2013年度より工場監査員の認定制度化の取り組みを実施しています。昨年度は、監査員の拡充とともに、サプライヤーへの継続的な現場掌握の取り組みを実施しました。

サプライチェーンの強化

自社のみならず、サプライヤーとともにリスクマネジメントの取り組みレベル向上を目指し、取り組みを進めています。昨年度は、クリーンFA事業部の製品に関する主要なお取引先様に対して、CSRの取り組み状況についてのアンケート調査を実施しました。

サプライヤーへのCSR取り組み状況アンケート結果

EICC行動規範（*）項目別の取り組みレベル（回答数76社）



*EICC 行動規範とは、主に電子機器関係のメーカーや大手サプライヤーによって構成される団体が策定した規範。「労働」「安全衛生」「環境」「倫理」とこれらに関連した「マネジメントシステム」からなる。

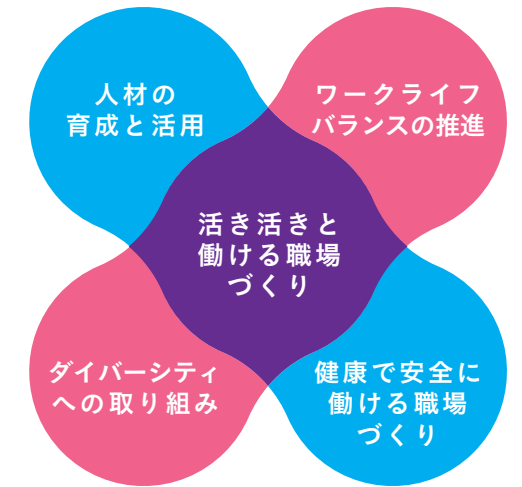
村田機械は従業員とのかかわりを重視し、人材教育、多様な働き方の推進健康で安全に働ける職場づくりなどに取り組みます。

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。

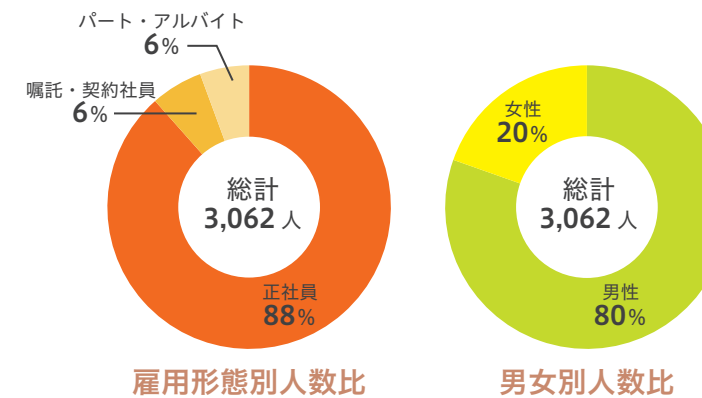
そのため、従業員が最大限の力を発揮できる機会と環境を提供することが大切だと考えています。

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活き活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
- 健康で安全に働ける職場づくり



従業員の状況（村田機械単体）



従業員数の内訳

単位：人

	男性	女性	計
正社員	2,251	456	2,707
嘱託・契約社員	167	15	182
パート・アルバイト	44	129	173
合計	2,462	600	3,062

※2016年4月1日時点

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

人材の育成と活用

個人の成長を組織の成長につなげる目標管理

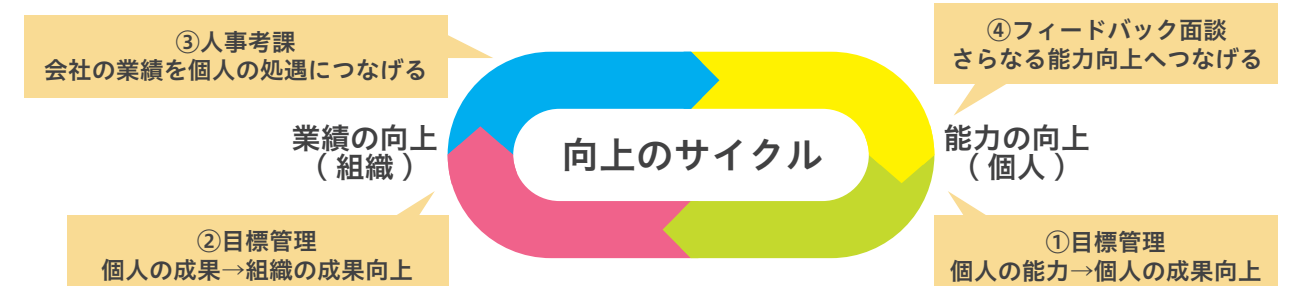
当社は、「目標管理制度」を導入しています。この制度では、毎年期初に各個人が目標を設定し、期中と期末には、上司とともに、目標の進捗やそのプロセス、結果等を振り返ります。また、個人の目標を設定する際には、部門（上司）の目標とリンクした目標を設定します。そうすることで、経営目標が個人目標へと落とし込まれ、従業員と会社がともに成長していくことを目的としています。

成長を後押しするフィードバック面談

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

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

人事制度全体像 ～向上のサイクルを回し、恒常的高収益企業の実現をめざす～



会社の成長を支える人材の育成

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

人材育成制度

	入社	昇格・昇進	退職
社員としての成長	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

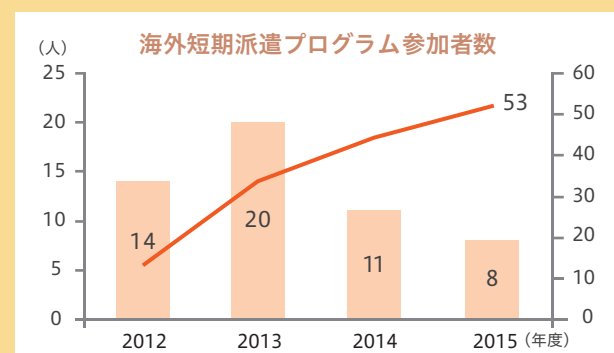
海外短期派遣プログラム

グローバルに活躍できる人材の育成をめざして

グローバルな事業展開を担う人材の育成を目的として、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。

このプログラムは、今後、会社の中核を担う世代を対象に、米国のグループ会社にて語学教育と業務経験を積むというもの。海外拠点の業務プロセスや考え方を理解し、必要な語学力・コミュニケーション力を身に付けることで、海外派遣への不安を軽減するとともに、現地スタッフとの人脈づくりを狙っています。

派遣人数は、2015年度までで合計53人に上り、うち10人が既に海外駐在員として世界各国に勤務しています。



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、従業員一人ひとりが様々なライフステージに応じて、その能力を十分に発揮できるよう、次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、家庭と仕事の両立を支援する制度を整えています。

昨年度は、行動計画のうちの目標1「父親の休暇取得促進」のために、「出産・育児サポート有休」を新設。延べ11人の男性従業員による利用実績がありました。

行動計画(第3期:2013年4月~2016年3月)

- 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の概要

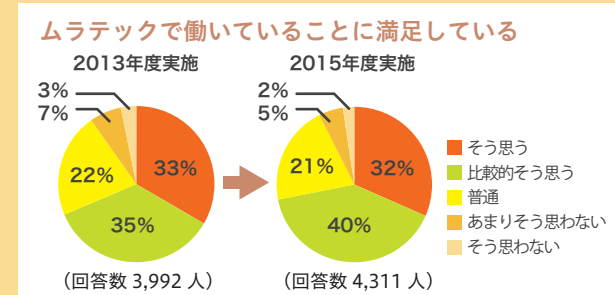
育児	妊娠	出産	満1歳	小学校入学	小学校3年修了	小学校6年修了
産前産後休業						
育児休業						
時間短縮勤務						
時差出勤						
子の看護休暇						

※一定の要件を満たす場合は1歳6ヶ月まで延長可
法定は3歳まで

TOPICS

社員意識調査

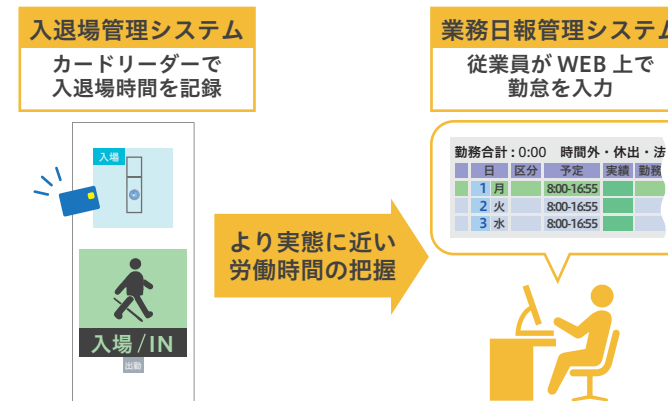
2年に1度、従業員を対象に、仕事や職場などに関する意識調査アンケートを実施しています。調査結果から会社の現状の強みや弱みを把握し、人事制度等の施策に結びつけています。



労働時間の適正化への取り組み

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

昨年度は、より実態に近い労働時間把握のため、まずは本社事業所にて入退場管理システムを導入しました。今後、他事業所にも順次展開していく予定です。



ダイバーシティへの取り組み

女性の活躍推進

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

昨年度は、自らがリーダーシップを発揮し、管理職として活躍できる女性を育成することを目的に、係長相当職以上の女性従業員を対象とした「女性リーダーシップ開発プログラム」を実施。17名が参加しました。

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、2001年より再雇用制度を導入し、定年退職後も継続勤務を希望する従業員に対しては、65歳まで雇用を延長できる環境を整えています。

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。

村田機械グループ創立80周年記念式典を開催 ‘今’をつないで‘未来’を拓く。

10月31日(土)、インテックス大阪にて「村田機械グループ創立80周年記念式典」が開催され、国内外から村田機械グループ社員4,784人が集まりました。

冒頭の社長講演では、当社を取り巻く環境が大きく変化しつつあるなかで、歴史を通じた過去から未来へのつながりと、従業員どうしのつながりという、たとえとよこ、それぞれのつながりを今一度確かめ合い、新しい一歩を踏み出すことで変化を起こしていきましょうという言葉が述べられました。

その後は、ゲストによるライブパフォーマンスや記念制作物の披露、そして従業員全員での社歌斉唱が行われました。

懇親会では、ビュッフェ形式の食事を前に、普段なかなか会う機会のない従業員同士で談笑を交わし、お互いのつながりを深めました。

グループ社員が一同に集まって、心をひとつにするこの意義・大切さを改めて実感する機会となり、式典は大盛況のうちに幕を閉じました。



健康で安全に働ける職場づくり

労働安全衛生に対する考え

当社では、「村田機械労働安全衛生理念・方針」に基づき、従業員の安全と健康を守ることを経営の最優先事項の一つとして位置付けています。

昨年度は、本社に設置された、「全社安全衛生委員会」が中心となり、メンタルヘルスに関するセミナーの開催や、ストレスチェック実施に向けた全体方針の策定等を実施しました。

また、労働災害発生データについても、集計対象事業所を、これまでの3拠点から6拠点到拡大し、ガバナンスの強化に努めています。

今後も、当社が主導となって、村田機械グループ全体としての労働安全衛生活動推進とその活動成果（パフォーマンス）の継続的な改善に取り組みます。



村田機械グループ労働災害発生データ^(※1)

単位：件

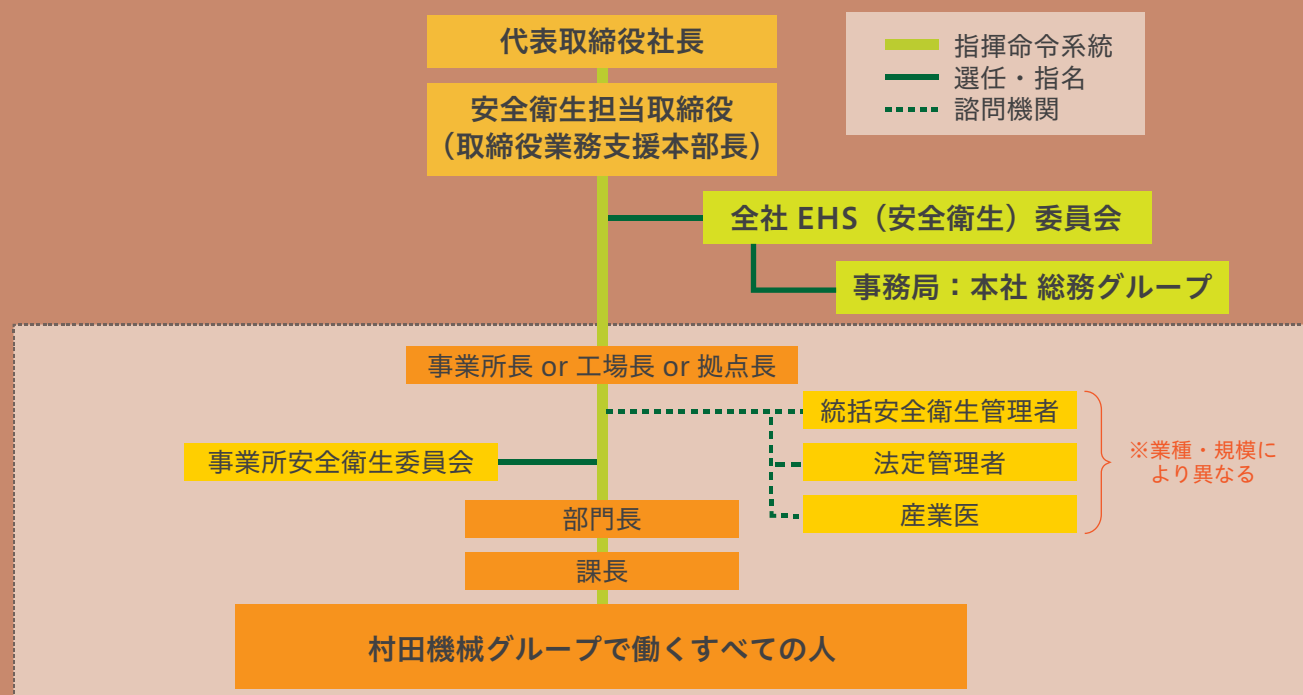
災害の分類（休業／不休）	2013年度	2014年度	2015年度
休業災害（休業1日以上）	2	2	3
不休災害（休業1日未満）	20	14	16

※1：対象事業所＝本社・犬山・伊勢・加賀・MMC 滋賀・MMC 大分（派遣社員を含み、委託・請負社員は含まない）

労働安全衛生理念

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

労働安全衛生推進体制図



労働災害防止に向けて

2015年度は、休業災害が3件、不休災害が16件発生しました。特に、派遣社員の労働災害事故が増えてきていることから、引き続き、派遣社員も含めた、労働災害未然防止活動の徹底に取り組んでまいります。

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^(※1) 部門別内訳

単位：件

部門名	2013	2014	2015
本社（繊維機械 技術部）	2	0	2
本社（その他）	0	2	0
犬山（L/C 製造部）	3	1	4(1)
犬山（L/C IT 管理室）	0	0	1
犬山（工作機械 製造部）	1(1)	3(1)	3
犬山（工作機械 技術部）	2	0	2(2)
犬山（CFA 技術部）	1	0	0
犬山（製造本部 工作部）	1(1)	2	3
お客様先（ムラテック CCS）	0	2	1
お客様先（ムラテック 販売）	2	0	0
伊勢	0	0	0
加賀（繊維機械 製造部）	5	3(1)	2
MMC 滋賀	5	3	1
MMC 大分	0	0	0
計	22(2)	16(2)	19(3)

※（ ）内の数字は、件数の内の休業災害の件数を表す

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。2015年度は、本社では社内の保健師を講師とする「健診結果読み解き方」セミナーを、犬山・伊勢事業所では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」セミナーを開催。計234人の社員が参加しました。



化学物質の適正な管理と保護具着用の徹底

昨年度も、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。

長時間のパソコン作業からもたらされる身体の不調を軽減すべく本社事業所にて VDT 作業^(※2) 調査を実施

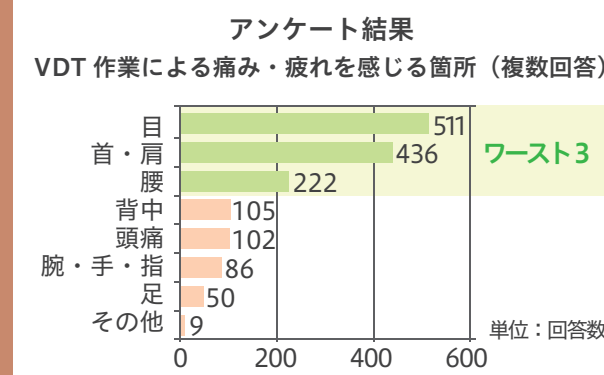
昨年度、本社事業所において、長時間のパソコン作業からもたらされる身体不調の実態を把握すべく、VDT 作業に関するアンケートを実施しました。

VDT 作業とは、パソコンやタブレットなどのオフィス機器を長時間見続けながら作業することをいいます。昨今、オフィスの IT（情報技術）化に伴い、オフィスで働く多くの人が、VDT 作業に長時間従事しています。その中には、身体的疲労（肩こり、眼精疲労、腰痛など）を感じるものが高割合に上るとの厚生労働省による調査結果などもあり、労働衛生上の問題が指摘されています。

本社事業所においても安全衛生委員会主導のもと、実態調査のため、アンケートを実施したところ、「目」「首・肩」「腰」の痛みを感じている従業員が多数いることがわかりました。

※2：VDT（Visual Display Terminals）作業＝パソコンやタブレットなどのオフィス機器を操作してデータ入力・文章作成等を行う作業

昨年度は、実態把握と緊急を要する是正対応を実施。今後は、これらの課題を改善すべく、改善要望の多かったものから順に作業環境改善を実施してまいります。（定期的な休憩を促すきっかけとしてのチャイムの導入や、古くなった椅子の交換など）



地域社会とのつながり

村田機械はよき企業市民として、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ます。

モノづくりは人づくりから

● 事業を通じた次世代の育成支援

当社では、モノづくりを通じて、次世代の育成を支援します。

加賀工場～企業実習を通じて、仕事の本質を伝える～

ものづくりの楽しさを伝えるとともに、感謝の心を育てる

中学生

「自ら考え、行動できる」人材を育てる

高校生

繊維機械の製造を行っている加賀工場では、市内の中学生の職場体験学習に毎年協力しています。昨年度は8月25日から3日間、錦城中学校の生徒1名を受け入れました。実習の初日は、ものづくりの基本となるモラル訓練や安全教育を実施。2日目・3日目には実際に工場でのものづくりを体験してもらいます。当工場の実習は、単に職業体験をしてもらうだけでなく、仲間の大切さや親への感謝の気持ちを持つことの大切さを伝える、まさに「人づくり」に主眼を置いている点が特徴です。

加賀工場では、石川県が進めている長期型企業実習の場の提供に毎年協力しており、昨年度も、大聖寺実業高校の実習生を受け入れました。

生徒自身が、「自ら考え、行動できる」ようになるために、実習では、常に「仕事とは何か?」「なぜそれをするのか?」を考えさせます。県や学校の教育方針にも沿った考え方であり、学校からも高い信頼と期待が寄せられています。

実習最終日に行われる報告会では、実習から自ら得た気づきとして、「挨拶は仕事の基本」「職場の雰囲気が良くなれば、改善が進み、それが良いモノづくりにつながる」といった、仕事の本質に触れる発表がありました。



PICK UP! 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。



本社事業所～企業実習を通じて、ステークホルダーとの対話を重ねる～

京都市の小学生にカラクリ授業を実施

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。



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。また、従業員を講師とした技術講習なども行い、従業員との交流も深めました。



龍谷大学で CSR に関する講義を実施

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



立命館大学大学院 MOT 研究科の長期企業実習を受け入れ

本社事業所立命館大学大学院 MOT 研究科の「プラクティカムプログラム（課題解決型 長期企業実習）」の一環で、同大学院の修士1年生を2名受け入れました。当社の受け入れは昨年度で5回目となり、最終日には学生から当社に対する課題提案をする報告会が行われました。報告会では、学生が、受け入れ部門である研究開発本部の従業員に実施したアンケート結果などをもとに、組織能力をより向上させるための提案が発表されました。



京都サンガ F.C. への協賛

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



クリテリウムロードレースの会場を提供

毎年、愛知県自転車競技連盟が主催する「犬山クリテリウムロードレース」(自転車競技大会)に、犬山事業所を会場として提供しています。昨年6月に開催された第20回大会では、敷地内の構内道路(最長2.2km)を周回するコースで、白熱したレースが展開されました。※「クリテリウム」とは短いコースを周回する自転車のロードレース形式です。



コーポレートガバナンスおよび内部統制

基本方針

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

経営の監督と業務執行の体制

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

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

また、2011年6月より導入した執行役員制度に基づき、取締役の権限を意思決定・経営監督に限定し、執行役員に業務執行の権限を委譲することで、経営の意思決定の迅速・適正化を図っています。

内部統制・リスク管理体制

会社法に基づき、コンプライアンスの徹底とリスク管理に重点を置いた、内部統制の整備を進めています。具体的には、「コンプライアンス・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。

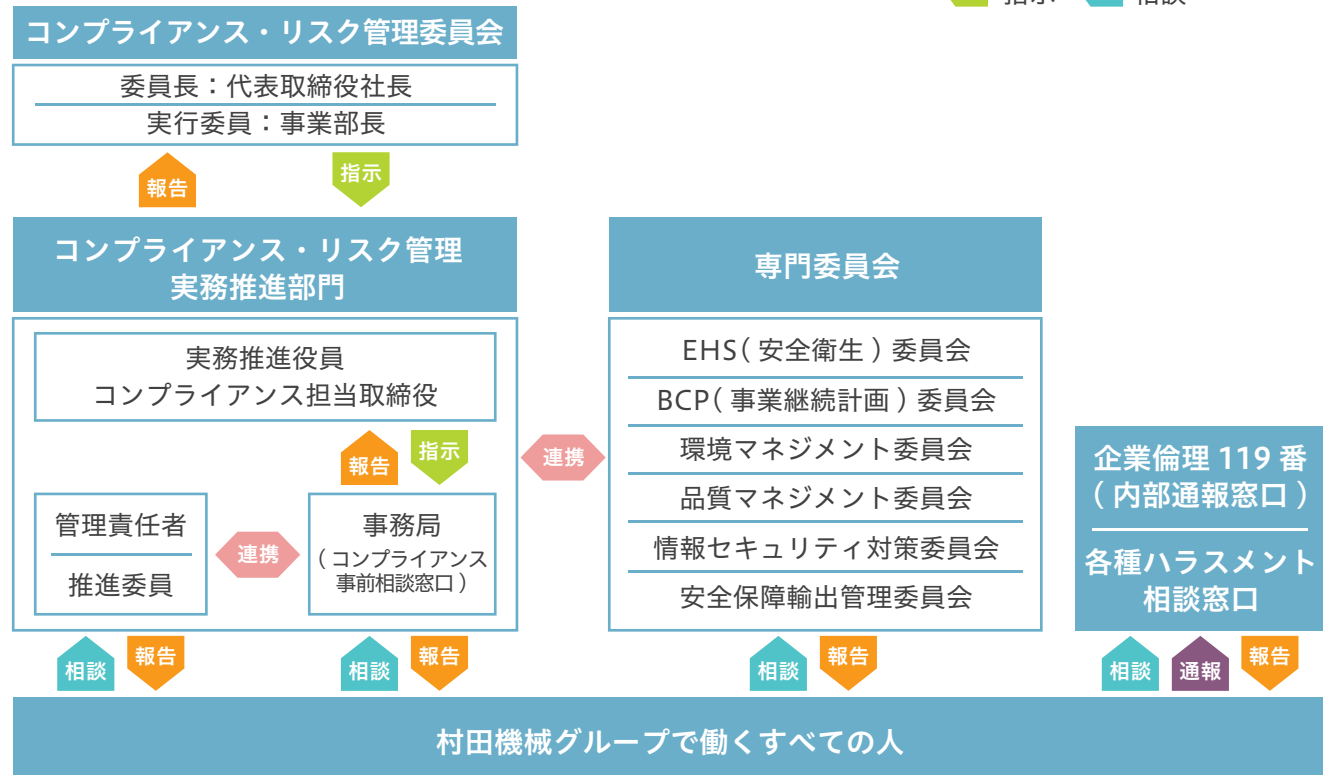
コンプライアンス・リスク管理活動推進体制

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

■ 報告 ■ 連携 ■ 通報
■ 指示 ■ 相談



コンプライアンス・リスク管理の取り組み

ムラテック行動規範

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

人権・倫理の尊重

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

昨年度は、役職者を対象に、「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。

98% ... 「ハラスメント防止」
eラーニング受講率



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。

2015年度教育実績一覧

- ・CSRと企業理念のつながりを考えるワールドカフェ
- ・安全保障貿易管理セミナー
- ・防災セミナー
- ・ハラスメント防止のeラーニング(役職者向け)
- ・BCPのeラーニング
- ・ソーシャルメディアのeラーニング

昨今、フェイスブックなどのソーシャルメディアに関し、従業員が個人的に利用する機会が増えていることから、2013年に、プライベートでの利用にあたっての注意事項をまとめたポリシーを策定しました。昨年度は、ポリシーに基づき、「ソーシャルメディアに関するeラーニング」を実施しました。

96% ... 「ソーシャルメディア」
eラーニング受講率



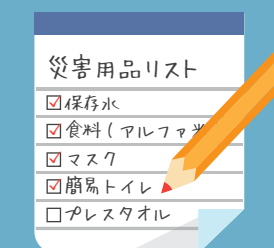
事業継続計画 (BCP) の実行性を向上せよ！

有事の際も従業員の安全と事業活動の継続を確保できる組織をめざす

当社では、従業員の安全を最優先し、有事の際にも事業継続に向けた迅速な意思決定ができる組織をめざして、事業継続計画 (BCP) の活動を行っています。具体的には、有事の際に従業員一人ひとりができる行動すればよいのかを方針や規程・手順書という形で文書に落とし込み、整備しています。さらに、従業員への教育や災害を想定した訓練、そして振り返りの機会としてのマネジメントレビューを行うことで、BCP活動の継続的改善につなげています。

昨年度は、犬山・伊勢事業所に加え、本社事業所でも、策定したリスク対策規程に基づく訓練 (ドリル) やその後の検証を開始しました。また、大規模地震による帰宅困難者の発生や、従業員が会社に留まり

復旧作業に携わらなければならない事態を想定し、そのような事態でも従業員が少しでも安全に、かつ最低限必要な物資が揃った環境で過ごせるよう、水、簡易食料、災害用トイレ、毛布、復旧用工具などの災害用品の備蓄を、本社、犬山、伊勢事業所において進めました。更に、衛星電話を導入し、災害時の通信アクセス混雑への備えとしました。今後は備蓄品に関連した訓練を行うとともに、他事業所でも災害用品の備蓄を進めます。



村田機械株式会社

■ 編集方針

「ムラテック CSR レポート 2016」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まれます。

■ 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 2015 年度（2015 年 4 月 1 日～ 2016 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まれます。

■ 発行時期

2016 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：2017 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）
TEL：075-672-8135 / FAX：075-681-8336
Email：csr@syd.muratec.co.jp

■ 発行日 2016 年 8 月発行