

CSR REPORT 2018

編集方針

「ムラテックCSRレポート2018」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、各取り組みの説明においては、成果だけでなくその背景やプロセスについても記述することを心がけました。また、重要項目については、成果指標を用いて、定量的な情報開示を行っています。

報告対象範囲

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

対象組織

以下に示す、当社の主な国内事業所についてご報告します。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、2018年3月期（2017年4月1日～2018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

2018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：2019年8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）

発行部門（お問い合わせ先）

村田機械株式会社 業務支援本部

法務グループ（CSR）

TEL：075-672-8135

FAX：075-681-8336

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

事業内容

繊維機械

ロジスティクス・FAシステム

クリーン搬送システム

工作機械

情報機器の製造販売

従業員数

3,250名（グループ6,950名）

※2018年4月現在

売上高

[単独] 1,942億円

[連結] 2,530億円（2018年3月期）

本社

〒612-8686

京都市伏見区竹田向代町136



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

UTM 内蔵型ネットワークストレージ



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）



工作機械事業部

高性能のマザーマシンが
もの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

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。



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



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。

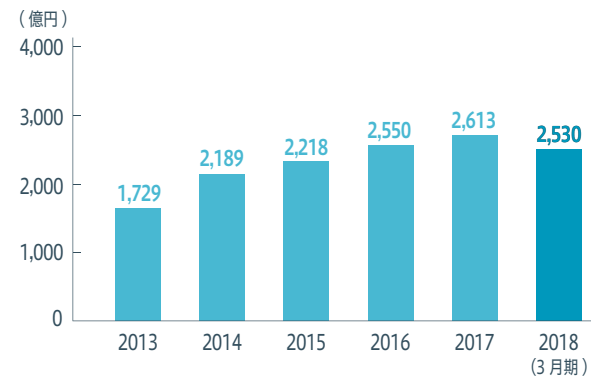
主な製品

半導体工場向け搬送システム

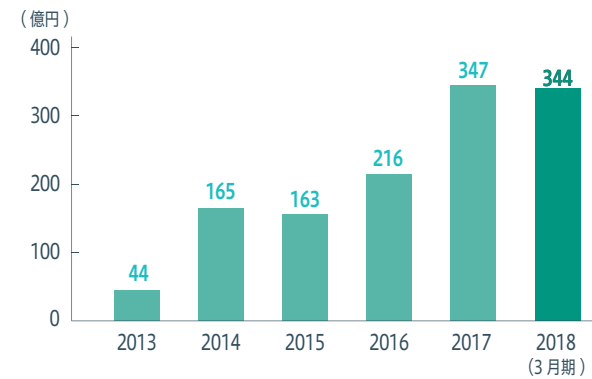
搬送制御・管理システム

業績

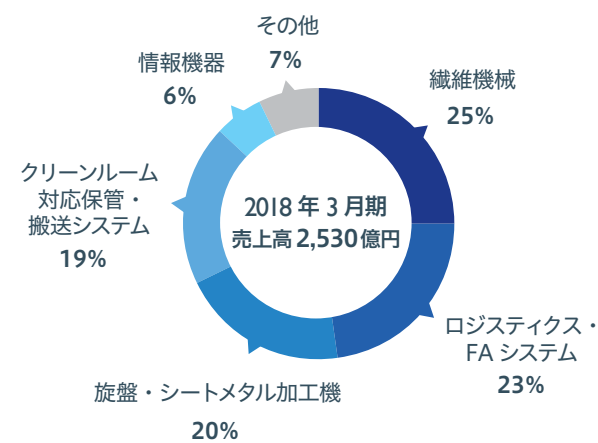
■売上高の推移(連結)



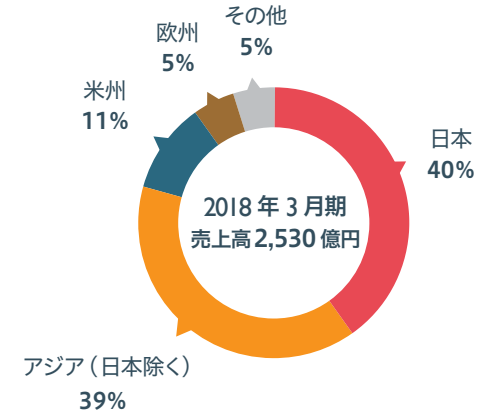
■営業利益の推移(連結)



■事業領域別売上高構成比(連結)



■地域別売上高構成比(連結)



グローバルネットワーク

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



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」という考えのもと、人にやさしいテクノロジーを提供してまいりました。「企業理念の実践の中で、常に一步先んじて自分を試す」。この労をいとわない挑戦の積み重ねと確かな歩み、すなわち、私たちの本業である製品とサービスの提供を通じたお客様の課題解決への貢献と、その先にある豊かな社会の実現は、いつの時代においても普遍的な、村田機械の社会的責任であると考えます。

私たちの新3カ年計画も昨年4月で2期目を迎えました。業績は一昨年に続き好調を維持し、特に私たちが深く関わっている自動化・省力化機械設備への旺盛な需要は、世の中の慢性的な人手不足を背景に、一昨年に増す一段と強い風を受けた格好となりました。一部製品において部品の供給状況から、お客様のご希望に添えずご迷惑をおかけしたケースもございましたが、村田機械グループの2018年3月期の連結業績は、前年度比微減ながらも、売上高 2,530 億円、営業利益 344 億円を計上しました。営業利益率も前年度同様に高い水準を維持することができました。

また、昨年は、全社テーマである「つながりを見つけよう」のかけ声の下、私たちの事業における競争環境の変化や、AI、自動化、ロボティクス、さらには、IoTの導入による製造業そのものの構造的変化、さらには、少子高齢化、資源エネルギー・環境問題などの社会課題という、3つの課題に立ち向かうために、何を・どこをどの様に、また、どこを起点に「つなぐのか」を、より具体的に深く考えた年でもありました。

事業の視点で言えば、「機械にできることを機械に任せる」という普遍的なビジョンに基づいて技術が世代を超えて継承され、その結果として現時代の私たちはそれぞれの業界で明日のお客様のお手伝いをすることができております。一方で、社会動向に目を向ければ、国連での「持続可能な開発目標(SDGs)」の採択や、サプライチェーンにおける産業界共通の行動規範の浸透など、社会や経済の持続的発展に対する要請は、それを監視し管理する情報技術の力を得て、既に新たなステージに入っていると考えるべきでしょう。自動化も管理も、それ自体ではなく人間のためにあることを忘れてはなりません。

このような社会的要請がもたらすチャンスとリスクに対する感度や瞬発力の向上は、「人にしかできない」発想で、テンポよく進めていきたいと考えています。社内においては風通しの良い、情報の自由な流通のための「場」の創造事例が増えてまいりました。制度やインターフェイスの標準化、V整備※1、そして、組織の統合や再編成、いずれもつながりの模索の中から生み出してきた成果です。また、D&I※2の推進により、私たち自身の多様な様を表現するだけでなく、他人を積極的に受け入れ協力し、多様な価値観を受容・共感できる社風を守り育てていきたいと願っています。そして今期はここに、社員一人ひとりの安全・安心・健康を願い、尊重し、行動を起こし続けることを加え、「ムラテックとなら安心して仕事ができる」という安全価値(セーフティバリュー)の追求と社会への提供を目指します。

※1 ビジュアル・アイデンティティ:視覚に訴える企業コミュニケーション要素。企業ロゴなど。
 ※2 ダイバーシティ&インクルージョン

特集1

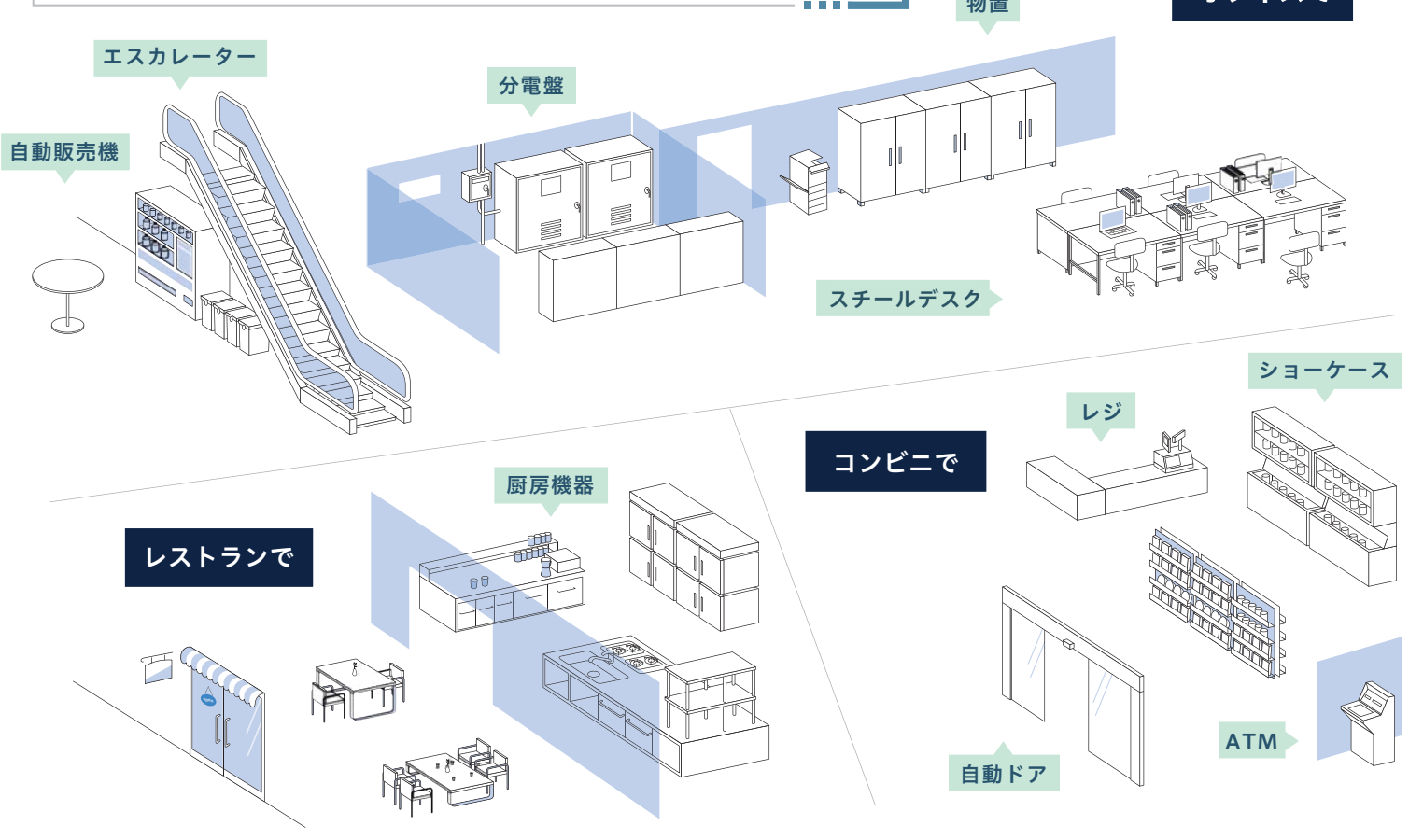
「抜く」「切る」「曲げる」工程を集約し、「はこぶ」技術と人にやさしいモノづくりでお客様とともに板金加工業界の未来をつくる

～シートメタル加工機の新たな挑戦～

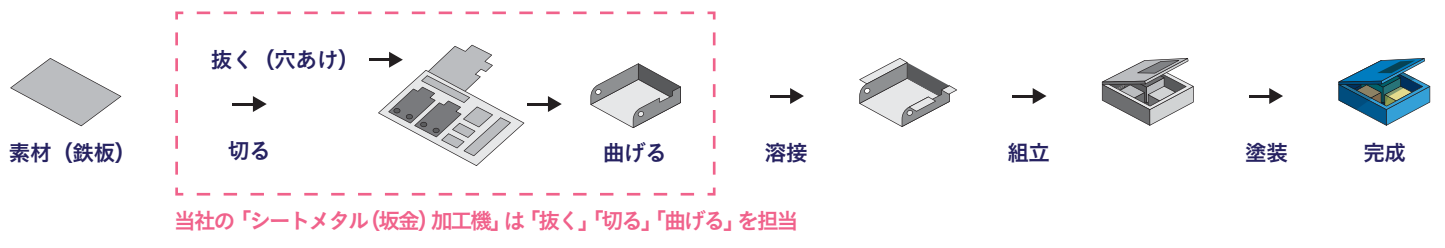
建材から産業機械まで、現代産業を支えるさまざまな金属製品。それら金属製品を素材から完成品に加工するために、当社の「シートメタル加工機」が使われています。

今回は、当社の「シートメタル加工機」が、製品を通じてお客様にどのような価値を提供し、お客様の抱えている課題に対してどのように解決に向けたサポートをしていくのか。当社ならではの技術力と、その技術を支える組織力向上のための取り組みも交えながら、ご紹介します。

日常のあらゆる場面に使われている「板金」



「板金加工」の流れ ～素材から製品になるまで～



板金加工業界が直面する「変種変量型」のモノづくりへの対応

昨今、モノづくりの世界は大きな変革の時を迎えています。それが、均一のもの、決められた数量生産する「大量生産型」のモノづくりから、必要なものを必要な時に必要なだけつくる「変種変量型」のモノづくりへのシフトです。板金加工業界においても、この「変種変量型」のモノづくりへの対応が急務でした。

そこで、お客様の直面する課題を解決すべく当社が取り組んだこと。それは、当社がこれまで培ってきた技術とノウハウ、そして経験を生かし、徹底したお客様目線に立つことで、「変種変量型」に対応できる省力化や自動化、そして生産性向上を実現する機械を提供することでした。

課題

板金加工業界が直面する、「変種変量生産」への対応

変種変量生産とは市場要求の品種と量の両方の変化変動に対応してモノづくりをすること。

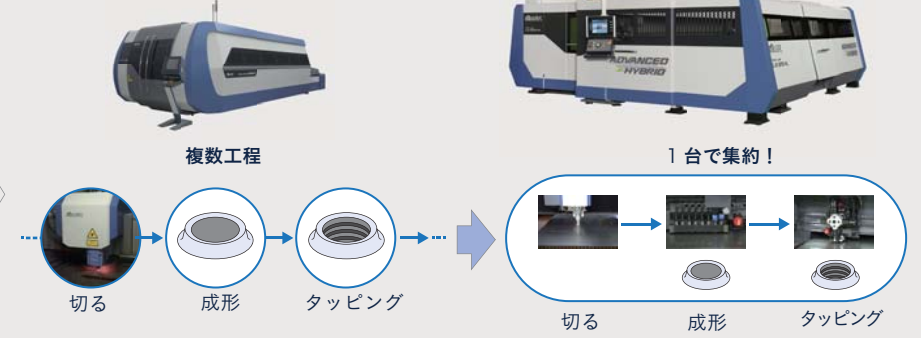
課題1
必要なものを必要な時に必要なだけつくるため、工程が多様化・複雑化するものの、工場内のスペースや投資できる資源が限られている。

課題2
複雑化する工程でも一定の品質を維持できるよう、人材育成やノウハウの伝承が求められるものの、作業環境の改善が難しく人材が定着しないなど人材が不足している。

取り組んだこと

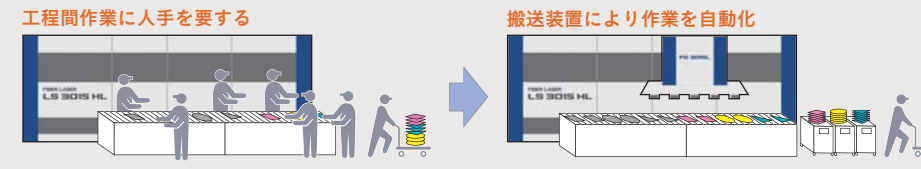
省力化

複数のことが1台でできる複合加工機をつくる
従来、単独の機械で行っていた「切る」「成形」「タッピング」という工程を、一台の複合加工機で集約加工することで省力化を実現。



自動化

人がやっていた仕事を機械がやってくれる
従来、重労働であった「バラシ作業(切り取った部材を取り出す作業)」や次の工程に「仕分ける」そして「はこぶ」作業を、ソーティングローダ(搬送装置)によって自動化。



生産性向上

「曲げ」作業を、映像と音でやさしくお知らせ。
作業支援システム搭載プレスブレーキ「Videre(ウィデーレ)」。

従来、作業者の経験や高度な技量に頼っていたプレスブレーキ(「曲げる」機械)。作業者の目の前に次の作業が映像で表示され、加工完了時や注意が必要な時には音でお知らせする、人にやさしいインターフェースを搭載することで、経験の少ない作業者でも正確かつ効率的に作業ができるようサポート。



★「第48回 機械工業デザイン賞」(主催:日刊工業新聞社)で「審査委員会特別賞」を受賞

「Videre(ウィデーレ)」は、機械を使う人の立場を第一に考え、操作性を追求した点や、これまでにない新しい発想と独創性に富んだ先進的なインターフェースを搭載している点が評価され、受賞につながりました。

TOPICS

「明るく前向きに」人と人とのつながりを大切にできる組織を目指して

板金加工機の製造・販売を手掛ける工作機械事業部では、組織内の風土をより良くする取り組みを進めています。

社会環境の大きな変化やお客様のご要望に、柔軟に 대응していける組織となるためには、製品や技術だけでなく、そこで働く社員一人ひとりの幸せや、それを実現し、互いに助け合う「風土」が何にも増して大切だと考えます。そうした、「一見すると個々の業務とは直接関係ないけれども、実はとても大切なこと」について、営業、技術、製造、サービスといった様々な部門の方々が役職を超えて集まり、お互いの想いや気持ちをまじめに、でも、コーヒーを片手にまさに「カフェ」のようなリラックスした雰囲気でお話する機会として、ワールドカフェを開催してきています。

参加者からは、「これからの組織や仕事、上司・部下の関係性やあり方について、なかなか普段話す機会がなかったが、部署や立場を超えて対話することで、新しい考えや気づきが生まれた」といった声があがっています。

市場の大きな変化とそれについての事業部の変容のあり方。期待もあれば不安もある中で、「人材がしっかりし、組織としてもコミュニケーションが取れていれば、必ずやっていける」と強く信じて、「つながり」をキーワードにお互いに本音で向き合い対話を深めています。



ワールドカフェの様子

MuratecのBCP(事業継続計画)

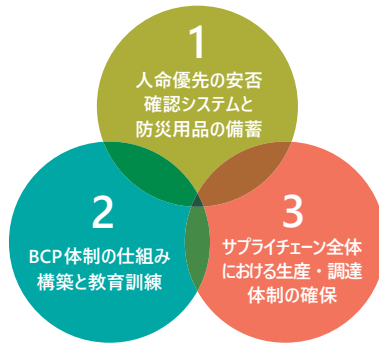
～「事業を止めない」価値の向上へのチャレンジ～

事業環境の変化は、組織に対してその環境への適応力を促す、あるいは、提供する価値の中にイノベーションをもたらす機会となる一方で、環境の変化のなかで急激に発生するもの、例えば大規模災害などは、組織にとって事業継続上の脅威となり得ます。万が一、このような大規模災害が発生した場合でも、働くひとの生命の安全を最優先で確保でき、当社のみならずお客様も含めて事業の継続ができること、そして受けた影響に対する早期の復旧が手際よくできることは、当社が提供できる価値の一つの側面であると考えています。その価値を提供し続けるための手段として、当社における事業継続計画(BCP)の拡充と実効性の向上のための取り組みを、立ち上がりの経緯や担当者の声とともにご紹介します。

特集2

来るべき巨大地震への「備え」から「事業継続計画」へ。

従来、当社における防災活動は、人命保護の観点から、避難訓練や消火訓練など、いわゆる“災害が発生した後の初動対応”をメインに進めてきました。しかし、昨今では、海外のお客様からの強い要望もあり、“災害後いかに早く事業を復旧し、継続できるかの復旧対応”まで含めた「事業継続計画(BCP)」の策定が喫緊の課題となり、2013年度より、当社BCPの構築が本格始動しました。



個人としても組織としても、災害に強くしなやかに対応できる体制をめざして

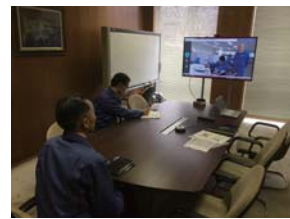
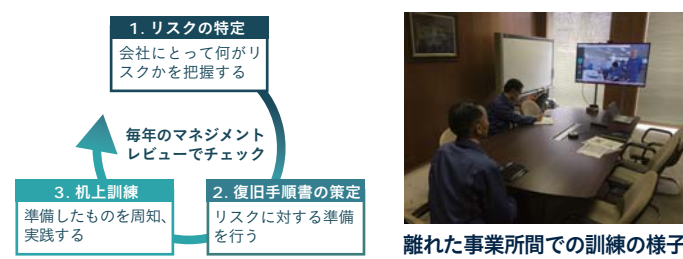
1 人命優先の安否確認システムと防災用品の備蓄

有事の際に、何よりもまず人命を優先することが、当社BCPの考え方です。その人命が、災害時にどのような状態であるのかを、正確かつ迅速に把握するためのITインフラとして、「安否確認システム」を導入。以降、年に数回、そのシステムを実際に使い、従業員一人ひとりがスマートフォンなどの携帯端末から自身やその家族の安否を報告できるのかのテストを実施しています。合わせて、交通機関の断絶により帰宅できない従業員(いわゆる帰宅困難者)のために防災用品の備蓄なども進めています。

2 BCP体制の仕組み構築と教育訓練

BCPの策定において、会社にとって脅威となりうる「リスクの特定」は重要ですが、個としての危機対応能力を高めることも重要です。そこで、部門単位でリスクの特定を行うとともに、「復旧手順書」を策定。さらに、その手順が本当に有効かどうかを検証するため、「机上訓練※1」を繰り返し行っています。

2016年度からは、これまで事業所や部門単位で行っていた机上訓練を、他事業所との連携が必要なケースを設定し、衛星電話やビデオチャットツールを用いながら事業所を横断する形で実施しています。被災していない事業所のサポートにより、被災事業所がいち早く復旧できる連携体制を整えています。



離れた事業所間での訓練の様子

※1 机上訓練：特定のリスクが顕在化したと想定したシミュレーション訓練。

3 サプライチェーン全体における生産・調達体制の確保

製造業にとって、災害時は特に、サプライチェーンの寸断がモノづくりの流れを途切れさせる大きな要因となります。この様な場合であってもお客様への供給責任を果たすためには、サプライヤー様の協力も欠かせません。そこで、当社の製品供給において特に重要な部品を特定し、重要度に応じた対策の優先順位付けを行うほか、2013年度からは、主要なサプライヤー様に対してBCPの取り組み状況に関するアンケートを実施。BCPへの取り組みレベルを点数で把握し、当社が主体となって、サプライヤー様の活動レベルに応じたBCPトレーニングを実施しています。

BCPアンケートの結果

取り組みレベル
70点以上
58%

サプライヤー様向けBCPアンケート
①インフラ整備 災害時に備えたインフラ整備の状況
②BCP体制 災害時に迅速に対応できる体制づくり
③サプライチェーン体制 重要部品の特定、早期復旧のための事前準備、仕入先が被災した際の連絡体制

(2018年3月期、回答社数64社)

担当者の声

真の意味で役に立つ、生きたBCP活動をめざします



業務支援本部
総務グループ
松本 優里

業務支援本部
総務グループ 係長
久志本 雅子

「個人レベルでも、組織レベルでも、実際に事が起こったときに当たり前で心と体で動けること、なおかつそれが、災害時にとられる行動として合理的で理想的であること。」本当の意味で役に立つBCP活動とは、そのような状態だと思っています。

過去の防災活動は、災害が起こったらあらかじめ避難できるように整備された場所に避難するという、「訓練のための訓練」という状態で、やや緊迫感に欠けたものでした。そこで、できるだけ実際の被災状況を想定した中で訓練をするようにやり方を変えながら、少しずつ社内の意識を変えていきました。

BCPの社内展開については、同じリスクに対しても、部門によってはその対処も優先度も異なるというお客様のアドバイスもあり、会社全体として画一的な行動パターンを押し付ける方法ではなく、部門単位で活動を進めていく方法を採用。BCP導入時の説明会では、「なぜ計画が必要なのか？」とい

う問いかけに対し、必要性を根気強く説明を続けました。このような活動の総意が、当社にとってのBCPであると考えています。

個人の意識の変化という視点では、良い兆しが見られ始めています。例えば、机上訓練後にフィードバックを行い、部門で自主的に対策を強化するなど、気づきを活動に反映してくれています。直近で発生した大阪府北部地震では、従業員の初動が想定以上に早く適切だったことから、訓練の効果は少しずつでも着実に現れてきていると感じます。

仕組みや訓練も大切ですが、本当の被災の現場で最終的に必要なのは、いざというときにどう動けるかに尽きます。そのためには、日頃から一人ひとりの災害に対する意識が重要です。これからも、継続的な改善を重ねながら、災害時に生きる、真の意味で役に立つBCPの実現を目指します。

TOPICS

部品・消耗品の分散管理で、お客様が「安全に安心して」事業継続ができるサービスを実現

2018年2月に、お客様に提供する保守用部品や納入した設備の消耗品を保管する自動倉庫を犬山事業所内に建造しました。「ムラテックグローバルパーツセンター(MGPC)」と呼ばれるこの自動倉庫は、災害時(特に地震時)にも、円滑に部品を供給、あるいは、倉庫内で安全かつ無事に保管できるよう、最新の免震技術※2を搭載しています。

また、MGPCのオフィス内には当社のグループ会社で、当社の自動倉庫や工作機械のアフターサービスを担当するムラテックCCS株式会社のオフィスとコールセンターが同居。お客様が被災された際でも、現場の状況をモニターで確認できる仕組みを導入し、離れた場所から復旧作業を支援することも可能にしています。万が一を想定したサービス体制の設計と、その思想を実現する技術力で、被災時の現場復旧を早期に実現し、お客様の生産・流通活動を「止めない」ためのアフターサービス体制を構築しています。



ムラテックグローバルパーツセンター



コールセンター

※2 免震技術：建屋の床部分と構造物の間に免震装置を設置することで構造物に地震の揺れを直接伝えないようにする技術

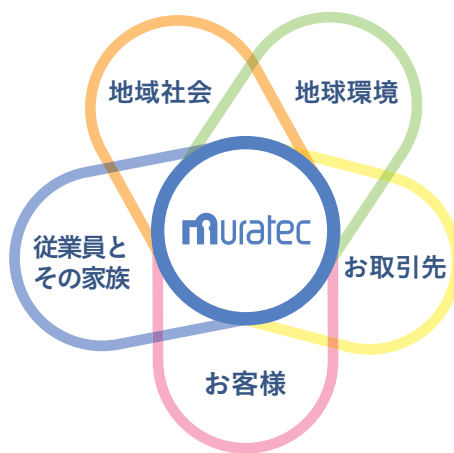
企業理念

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



製品・サービスについて

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



取引について

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



情報開示について

広く社会とのコミュニケーションを行い、企業情報を適宜適切に提供する。



人事・労務・職場環境について

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



環境問題について

自身の企業活動と製品・サービスの両面を通じて、環境問題に積極的に取り組む。



社会貢献活動について

「良き企業市民」として、積極的に社会貢献活動を行う。



反社会的勢力との絶縁について

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

私たちの社会的責任

“広く社会にとって有用な存在であり続けるために”

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。

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)

主な取り組み課題

当社は、CSRの取り組みの対象ごとに、テーマと目標を定め、具体的な行動計画のもと、活動に取り組んでいます。各テーマの主な取り組みについての2018年3月期の目標と実績、2019年3月期の目標は下記のとおりです。今後も目標の達成に向け、マネジメントアプローチを活用した継続的改善を図ってまいります。



2015年9月の国連サミットにおいて、より良き将来を実現するために今後15年かけて極度の貧困、不平等・不正義をなくし、私たちの地球を守るための計画「アジェンダ2030」が採択されました。この計画が「持続可能な開発目標 (Sustainable Development Goals: SDGs)」です。当社においても、SDGsが目指す姿に賛同しています。具体的には、当社における主要目標に、SDGsの17の目標 (ゴール) に関連の深い分野とテーマが含まれています。

取り組みの対象	活動テーマ	SDGsへの貢献	2018年3月期 目標と計画	2018年3月期 実績	評価	2019年3月期 目標と計画
地球環境 ...13pへ	環境マネジメントシステム		<ul style="list-style-type: none"> 環境意識向上のために、統一事務局による全社環境教育を実施する。 本社・犬山・滋賀・大分のサイト間のオペレーションの統一を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> ISO14001の2015年版規格改定に伴い、全従業員対象にeラーニングを実施し、計3,753名が受講した (受講率82%、満足度74%)。 サイト間のオペレーションの統一と2015年版規格改定の対応のため、内部監査実施体制の整備や内部監査員対象のトレーニング、統一版のマネジメントレビュー等を実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 全社環境教育を実施するとともに、内部監査員に対して双方向のコミュニケーションを重視したセミナーを実施する。 本社・犬山・滋賀・大分のサイト間のオペレーションの統一を進める。 次期環境目標の策定およびサプライチェーンにおけるCO₂排出量を算定する。
	事業活動における環境負荷低減		<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量原単位を2011年3月期比15%削減 (2020年までに) 水資源利用量原単位を2011年3月期比5%削減 (2020年までに) 廃棄物総排出量原単位を2011年3月期比5%削減 (2020年までに) VOCの大气排出量原単位を2011年3月期比10%削減 (2020年までに) 	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量原単位は、2011年3月期比24%削減した。 水資源利用量原単位は、2011年3月期比3%削減した。 廃棄物総排出量原単位は、2011年3月期比25%増加した。 VOCの大气排出量原単位は、2011年3月期比39%削減した。 	○ △ × ○	<ul style="list-style-type: none"> CO₂排出量原単位の削減に取り組む。 水資源利用量原単位の削減に取り組む。 廃棄物総排出量原単位の削減に取り組む。 VOCの大气排出量原単位の削減に取り組む。
お客様 ...15pへ	品質向上		<ul style="list-style-type: none"> 品質安定化と技能伝承のために、ノウハウの標準化・数値化を進める。 	<ul style="list-style-type: none"> モノづくりの基準に関するeラーニングを実施したほか、熟練技能者による加工技術を自動化するなどしてモノづくりの形式知化・自動化を推進した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 品質安定化と技能伝承のために、ノウハウの標準化・数値化の定着化を進める。
お取引先 ...16pへ	サプライチェーンにおけるCSR推進		<ul style="list-style-type: none"> 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継続的に実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 協力業者様14社に対して、CSRに関するセミナーを実施したほか、お取引先様88社に対して、RBA行動規範遵守のお願いとCSRの取り組み状況についてのアンケートを実施し、66社より回答いただいた (回答率68%)。 	○	<ul style="list-style-type: none"> お取引先様に対してCSRやBCPに関するセミナーを実施するほか、人権尊重への理解浸透のための監査や指導を実施する。 サプライチェーンにおける部品調達リスク回避のため、サプライヤー様との情報連携を強化する。
従業員 ...17pへ	ワークライフバランスの推進		<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働の改善のために、労務管理説明会等を実施し、労働時間管理のさらなる理解浸透を図る。 労働時間管理の強化のために、勤怠管理システムを刷新し、時間外労働に関するアラート機能や管理機能を充実させる。 	<ul style="list-style-type: none"> 労務管理説明会を実施し、計137名が参加した。 勤怠管理システムを刷新し、時間外労働に関するアラート機能や管理機能を充実を実施した。また、新たに3拠点に入退室管理システムを新規導入した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 時間外労働の改善のために、セミナー等を実施し、労働時間管理のさらなる理解浸透を図る。 勤怠管理システムに労働基準法改正に対応するアラート機能の改善を図る。 多様な勤務形態の導入を検討する。
	ダイバーシティ (多様な人材の活躍) への取り組み		<ul style="list-style-type: none"> 「ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)推進プロジェクト」を立ち上げ、D&I推進に向けた施策提言を行う。 女性リーダー育成のため、女性リーダーシップ開発プログラム(WLP)を継続的に実施する。 仕事と育児・介護の両立環境の整備に取り組む。 	<ul style="list-style-type: none"> D&I推進プロジェクトメンバーによる、トップマネジメント(社長)への施策提言を行った。 第2期WLPを実施し、計21名が参加した。 男性の育児参画促進の一環として、「パパ版!仕事と子育ての両立支援BOOK」を公開した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> D&I推進プロジェクトを継続的に実施する。 女性リーダー育成のため、WLPを継続的に実施する。 多様な人材が活躍できる環境づくりのため、従来少なかった女性営業職・技術職や、海外留学生の採用を推進する。 仕事と育児・介護の両立環境の整備に取り組む。
	労働安全衛生の確保		<ul style="list-style-type: none"> 休業災害件数ゼロに向けて、安全衛生デイリーオーディット(毎日監査)や安全衛生教育を強化する。 セルフケアセミナーを継続実施するとともに、上司向けのラインケアセミナーを実施する。 職場環境改善をテーマにワールドカフェを実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 犬山・伊勢事業所にて安全衛生デイリーオーディットを継続実施するとともに、犬山事業所にて安全意識向上のeラーニングを実施し、計2,172名が受講した (受講率93%)。 職場のメンタルヘルス対策の一環で、上司向けにラインケアセミナーを実施し、計383名が参加した。 本社事業所にて職場環境アンケートを実施し、アンケート結果から健康セミナーの実施や休憩スペースの充実・改善を実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 安全意識向上のために、安全衛生デイリーオーディットや安全衛生教育を強化する。 メンタルヘルスに関する相談を行いやすい組織風土づくりを進める。 職場環境改善をテーマにワールドカフェを実施する。
地域社会 ...21pへ	次世代の育成支援		<ul style="list-style-type: none"> 産官学連携活動への協力やモノづくり授業を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 各事業所にて、産官学連携活動への協力やモノづくり授業を継続的に実施した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> 産官学連携活動への協力やモノづくり授業を実施する。
企業統治 ...23pへ	倫理水準の維持		<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス意識向上のため、コンプライアンスをテーマにワールドカフェを実施する。 規程の社内監査を実施するとともに、監査結果の是正に向けた指導をする。 	<ul style="list-style-type: none"> 伊勢事業所にてコンプライアンスセミナーを実施し、計15名が参加した。 規程が適切に管理されているかを確認するための社内監査を半期ごとに実施した。監査結果に基づく是正指導をした結果、監査時には84%だった管理レベルが、94%に改善した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> コンプライアンス意識向上のため、コンプライアンスセミナーやセルフチェックアンケートを実施する。 規程の社内監査を実施するとともに、監査結果の是正に向けた指導をする。
	リスク管理体制の強化		<ul style="list-style-type: none"> BCPのさらなる周知のために、eラーニングと実技講習を実施する。 BCPの実効性向上のために、部門横断・事業所横断による机上訓練・実技訓練を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 新入社員や犬山・伊勢事業所の従業員を対象にBCPに関するeラーニングを実施し、計2,509名が受講した (受講率95%)。 本社・犬山・伊勢事業所にて、部門横断・事業所横断による机上訓練を実施し、計66名が参加した。 	○	<ul style="list-style-type: none"> BCPの導入範囲をグループ会社に拡大し、グループ会社を含めた教育・訓練を実施する。 お取引先様とBCPの考え方を共有する。



環境への取り組み

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、イノベーションを通じた環境配慮型製品のモノづくりと事業活動における環境負荷低減の両面から、持続可能な社会の実現に貢献します。



村田機械環境理念

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。

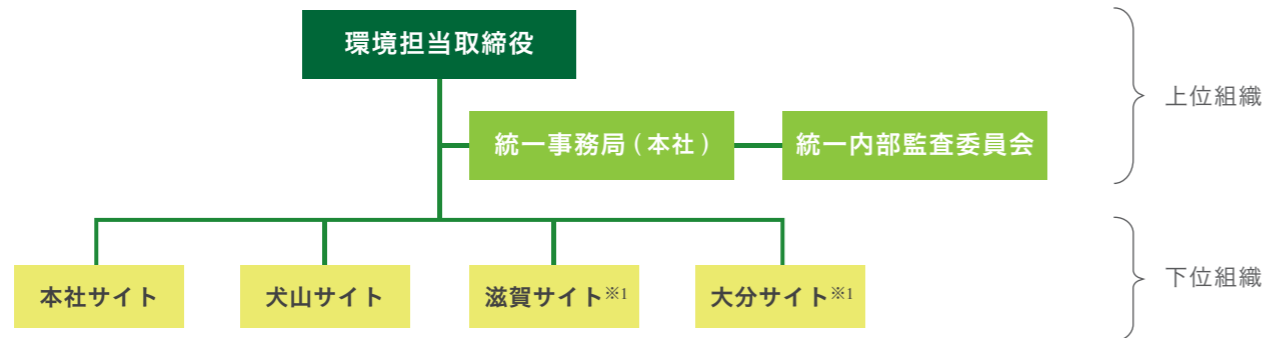
村田機械環境方針

私たちは、持続可能な社会実現に貢献するため、事業活動における環境負荷を管理する仕組みを定め、産業機器から情報機器までの全ての事業分野において、グローバルワイドでの環境活動に取り組めます。

1. 事業活動における環境負荷の低減
2. 環境配慮型製品の普及
3. 法的、その他の要求事項の順守
4. 環境配慮活動の継続的改善
5. 環境情報の開示
6. 環境への配慮意識の高揚
7. 自然共生社会の実現

環境マネジメント組織図

2018年4月時点



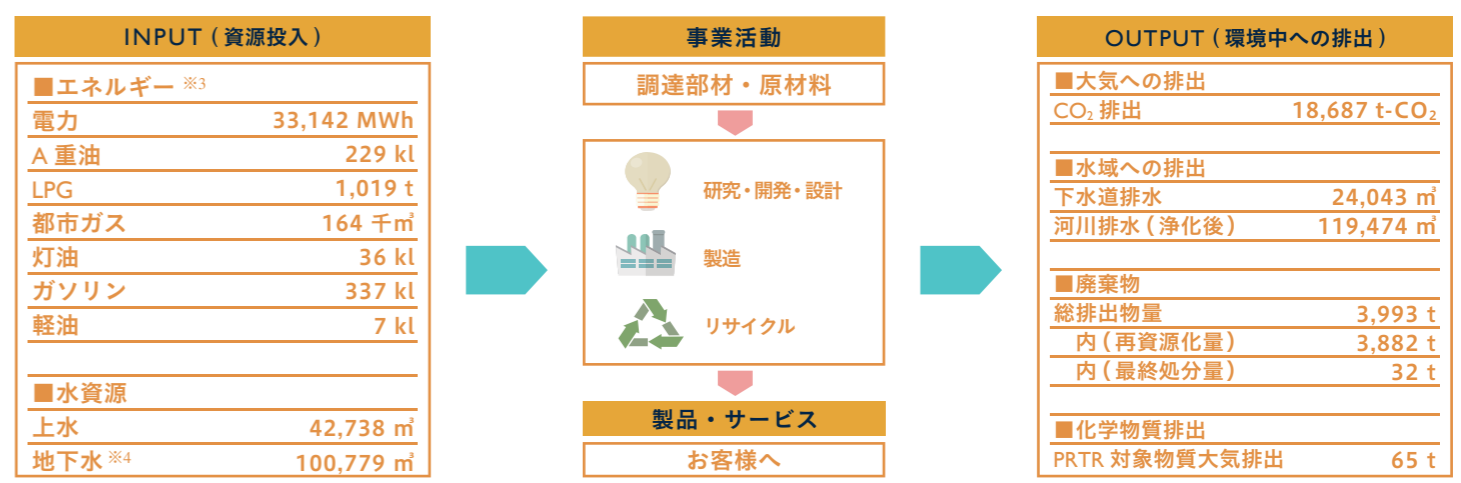
※1 滋賀サイト・大分サイトは、ムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所・大分工場を意味します。

中長期達成目標

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 ※2	2011年3月期比 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 ※2	2011年3月期比 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 ※2	2011年3月期比 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 ※2	2011年3月期比 10% 削減	犬山事業所：生産金額

※2 原単位とは、生産高や従業員の活動における単位あたりの環境負荷のこと。

マテリアルフロー



※3 エネルギー投入量は、「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)
※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。

環境トレーニング

● 環境意識向上のためのeラーニングを実施
村田機械グループでは、昨今のグローバルな視点での対応が求められる環境問題について、全社として統一かつ効率的に活動を推進するべく、環境マネジメントシステムの統一認証を取得しました。
加えて、昨年度は、統一認証の対象事業所で働くすべての人を対象に、環境意識向上のためのeラーニングを実施し、計3,753名が受講しました。受講者からは、「環境意識が高まった」という声のほか、「環境への取り組みは一人ひとりが意識すべき内容であり、定期的にこのような学習を実施してほしい。」といった声が寄せられました。

「環境トレーニング」
eラーニング受講率 **82%**

環境トレーニングのテキスト

TOPICS

「2R ※5 及び分別・リサイクル活動優良事業所」に認定(本社事業所)

本社事業所は、ISO14001(環境マネジメントシステム)の活動の一環として、廃棄物総排出量の削減やリサイクル活動を推進しています。各職場において分別を徹底するとともに、分別できずにごみとして排出される量を数値化し、削減目標を立ててモニタリングしています。また、誤廃棄が見つかった場合には、該当職場にフィードバックをすることで従業員一人ひとりの意識向上を図っています。昨年度、これらの取り組みが評価され、京都市より「2R 及び分別・リサイクル活動優良事業所」の認定を受けました。

認定証授与式の様子

※5 2Rとは Reduce(リデュース)、Reuse(リユース)の2つのRの頭文字を取ったもの。「リデュース」とは、廃棄物等の発生自体を抑制することで、「リユース」とは、いったん使用された製品、部品、容器等を再び使用すること。

お客様とともに

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

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、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。



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。

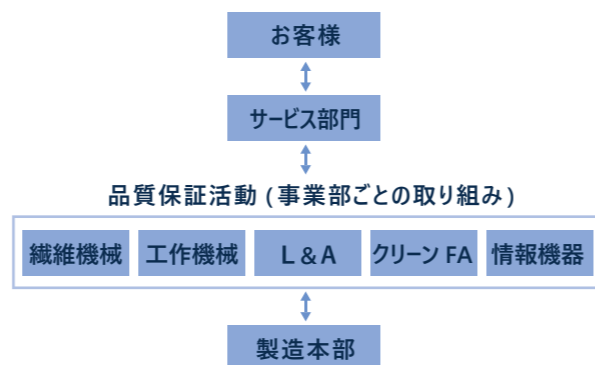
この方針を達成するために、各部署で品質目標を設定し、その実施状況は方針管理で確認する。

品質保証体制の維持改善

● 品質保証体制

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あった最適な品質保証体制を構築しています。

具体的には、すべての事業部においてISO9001の認証を取得し、製造工程内の品質保証体制構築や品質マネジメントシステムの維持・改善に取り組んでいます。また、各事業部において品質保証部門を設け、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に努めています。



TOPICS

一人ひとりの成長を、組織としての品質向上や生産性向上につなげる～品質管理と現場力向上のための小集団活動～

当社では、従業員の問題発見能力を高め、一人ひとりが成長することにより、製品品質の向上や生産性の向上につなげることを目的として「小集団活動」を実施しています。

本活動には、主に、製造現場がある本社事業所、犬山事業所、加賀工場、ムラテックメカトロニクス(株)滋賀事業所ならびに大分工場の従業員が参加。具体的には、各職場で少人数のチームを作り、QC手法※1を使って、職場や業務で日々発生する様々な課題についてPDCAを回しながら継続的な改善を図っていきます。

また、1年間の活動の成果を発表する機会として、各職場で予選を通過した代表チームによる全社発表会も開催。成果だけでなく、人材育成や個人の成長などのプロセスの観点から、最も優秀であると評価されたチームに最優秀賞が与えられます。2014年度からは、意欲的に改善活動を行い、業務効率の向上に貢献した人を表彰する「改善提案全社表彰」も行っており、昨年度は7名の従業員が表彰されました。

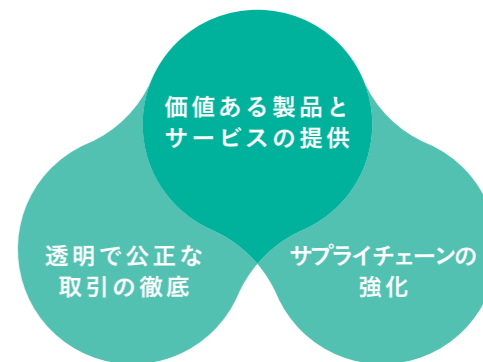


小集団活動全社発表会(犬山)

※1 QC(Quality Control:品質保証)手法=問題を定量的に分析し、可視化するための手法。

お取引先の皆さまとともに

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



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。

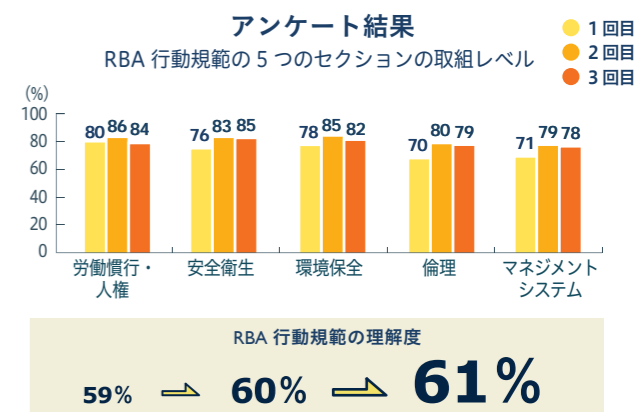
{ 3. お取引先様の選定基準 }

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。

サプライチェーンの強化

● サプライヤーアンケートを実施

当社は、お取引先様とともにサプライチェーンのリスクマネジメントの取り組みレベルの向上を進めています。特にクリーンFA事業部の主要なお取引先様に対しては、労働慣行や安全衛生、環境保全、倫理といったESG※2関連項目におけるリスク管理の取り組みレベルを問うべく、「RBA行動規範※3」に則ったアンケートを毎年実施しています。3回目となる昨年度のアンケート結果では、「安全衛生」の取り組みレベルが向上してきていることがわかりました。今後は、お取引先様との対話に重きを置いた周知活動を通じて、取り組みレベルのさらなる向上をめざします。



※2 ESG=Environment(環境)、Social(社会)、Governance(ガバナンス=企業統治)の3要素の頭文字をとったもの。

※3 RBA行動規範=レスポンシブル・ビジネス・アライアンス(旧EICC)行動規範=電子機器業界を中心としたサプライチェーンにおけるCSRの推進団体が策定した規範。労働や環境、安全衛生や倫理、そして、RBA行動規範の実行を確実にするための包括的なマネジメントシステムの5つのセクションに関する基準を定めている。

● お取引先様向けにRBA行動規範セミナーを開催

当社は、サプライヤー様と当社がお互いのビジネスの持続のために協力していくことが重要だと考えています。そこで、当社のCSRの取り組みの情報共有と、サプライヤー様との対話を目的として、2016年度より請負業者様を対象とした「RBA行動規範」セミナーを開催しています。

昨年度は、犬山事業所と伊勢事業所で開催し、計14社の請負業者様にご参加いただきました。セミナーでは、「RBA行動規範」のうちの労働慣行をテーマに、自組織における課題や今後どのように改善していきたいかについて、対話をしながら理解を深めていただきました。参加者からは、「RBA行動規範を知る良い機会となりました」といった声が寄せられました。



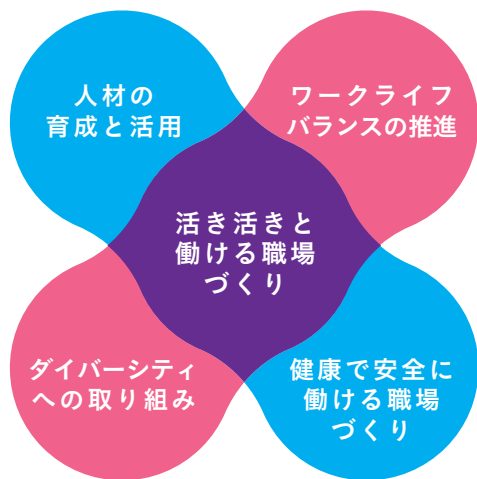
RBA行動規範セミナーの様子(犬山)



RBA行動規範セミナーの様子(伊勢)

従業員とともに

私たちは、従業員を最も重要な経営資源と位置付けています。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、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づくりをめざします。



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、個人と組織の双方の成長を目的とした「目標管理制度」を導入しています。毎年各個人が目標を設定し、期中には上司とともにその進捗を確認しながら、達成をめざします。各個人の目標は、経営目標から上司目標、そして部下の目標へとつながっており、個人と会社がともに成長していくことをねらいとしています。

● 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、考課結果を振り返る機会として、上司と部下が個別で話し合うフィードバック面談を実施しており、昨年度の実施率は96%でした。面談では、上司からは部下の良かった点や改善すべき点を伝え、部下からも課題や希望を伝えることで、部下のさらなる成長やモチベーションの向上につなげています。

● 会社の成長を支える人材の育成

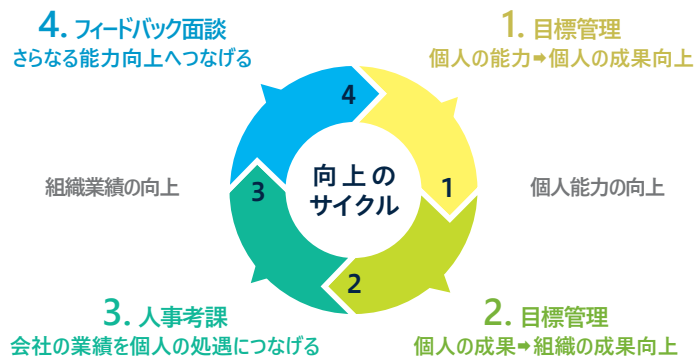
当社は、重要な経営資源である“人材”の価値を最大限高めるため、各種研修制度を設けています。期待される役割に応じた階層別研修や次世代のリーダー育成を目的とした選抜型研修等を実施するとともに、研修での学びを職場での実践につなげることで会社の成長を支える人材の育成に取り組んでいます。



選抜型研修(ムラテック・ビジネスカレッジ)の様子

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 -



● グローバルに活躍できる人材の育成

グローバル人材の育成の一環で、会社の中核を担う世代を対象に、2012年度より「海外派遣プログラム」を実施しています。このプログラムは、米国関連会社に3か月または5か月間滞在し、業務経験を積むというもの。語学力だけでなく、現地スタッフとの協働経験を通じて相互理解を深めることで、真にグローバルに活躍できる人材の育成を狙っています。これまで人事・経理部門から技術部門までさまざまな職種の人材が参加し、そのうち12名が駐在員として世界各国で活躍しています。



現地スタッフによる英会話レッスンの様子

ワークライフバランスの推進

● 一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法）

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、「一般事業主行動計画」を策定し、男女問わず、家庭と仕事の両立ができる組織風土や制度を整えています。

取り組みの成果として、「女性の勤続年数の伸長」、「女性役職者数の増加」といった成果が表れているほか、2016年度に「くるみん認定」を取得。昨年度には男性従業員の育児参加の促進を目的として「パパ版！仕事と子育ての両立支援BOOK」を公開しました。



● 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。昨年度は、従業員の労働時間を把握する「業務日報管理システム」を刷新し、様々なアラート機能を追加するなどして、労働時

間管理を充実化させました。また、労働時間管理の正しい知識習得のために管理職を対象とした労務管理説明会を毎年開催しており、昨年度は計137名が参加しました。

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)の推進

● 女性活躍推進

当社では、2015年度より、自らがリーダーシップを発揮し、将来管理職として活躍できる女性を育成するため、「女性リーダーシップ開発プログラム(WLP)」を実施しています。リーダーになるために必要な考え方やスキルを学ぶとともに、人的ネットワークを構築する場にもなっています。昨年度は21名が参加しました。また、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も進めています。



Diversity & Inclusion

Diversity Inclusion
多様性を受け入れ、認め合い、ひとりひとりの「つながる力」を高めることでユニークな創造を生み出す会社をめざす ～D&I推進プロジェクト本格始動！～

当社は、“多様な人材が活躍し、持続的に新たな価値を創造する組織”を目指して、これまで様々な取り組みや制度の整備を進めてきました。昨年度からは、従業員が主体となって会社を変えていくための新たなチャレンジとして、「D&I推進プロジェクト」をスタート。このプロジェクトは、部門や職種を超えて多様な意見を持つメンバーが参加し、会社の制度や仕組みをより効果的なものにするとともに、一人ひとりの意識を変えていくことを狙っています。

具体的には16名の推進メンバーが集まり、各職場の現状や課題を共有後、テーマごとにワーキンググループに分かれて、解決策を議論・検討しました。

1年間の活動の成果として、トップマネジメントに対して会社が抱える課題を解決するための提言を実施。その内容は、D&Iの社内浸透に関するものから、ベテラン社員の活躍推進まで幅広く、メンバーの想いが感じられるものでした。本活動を通じてメンバー自身もD&Iの理解を深めるとともに、部署を超えた横のつながりを築くことができました。

※2007年度より、EEO (Equal Employment Opportunity) の取り組みをスタート。最大の課題であった「仕事と家庭の両立支援」に注力し、主に女性が出産後も働き続けられるよう制度の拡充を進めてきました。



健康で安全に働ける職場づくりの推進

私たちは、「村田機械労働安全衛生理念・方針」に基づき、従業員の安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。

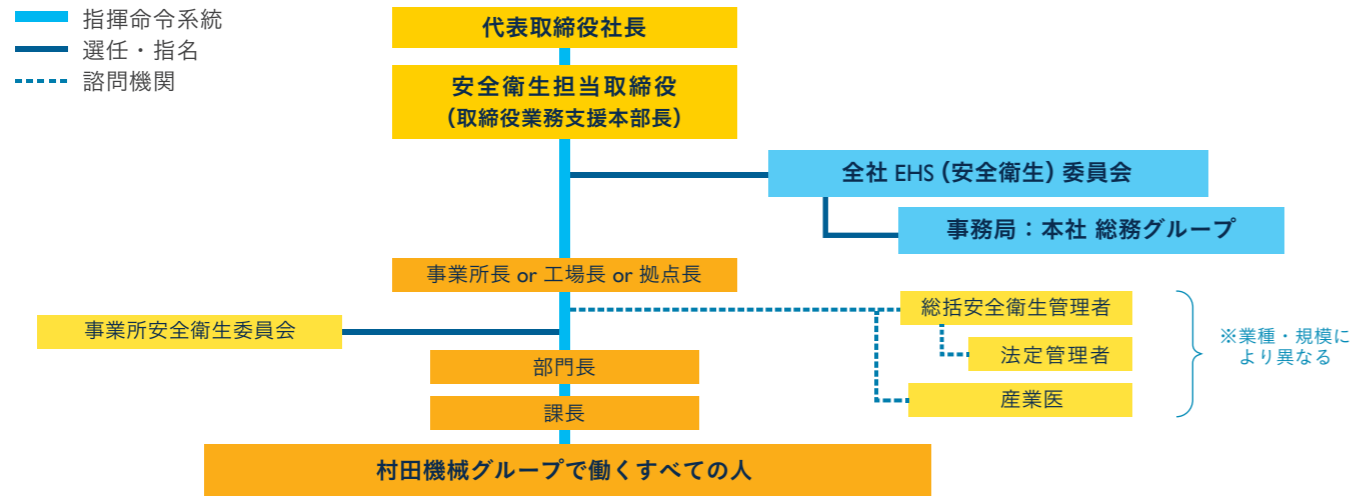
そこで、各事業所の安全衛生活動に加えて、本社に事務局を置く「全社安全衛生委員会」主導のもと、村田機械グループ全体としての労働安全衛生活動推進とその活動成果（パフォーマンス）の継続的な改善に取り組めます。



村田機械労働安全衛生理念

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図

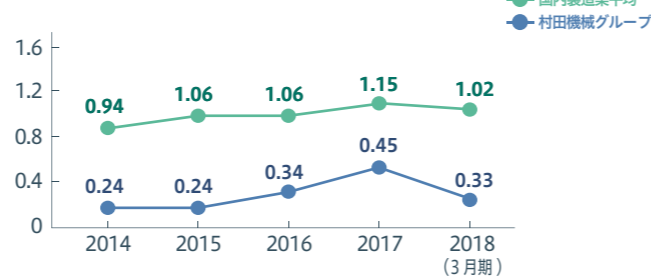


労働災害件数 ※1

単位：件

災害の分類 (休業・不欠)	2014年 3月期	2015年 3月期	2016年 3月期	2017年 3月期	2018年 3月期
休業災害 (休業1日以上)	2	2	3	4	3
不欠災害 (休業1日未満)	18	12	15	13	13

労働災害度数率の推移 ※2



※1 対象=村田機械グループのうち主要拠点(本社 / 犬山 / 伊勢事業所、加賀 / 竜王 / 大分工場)で働くすべての人。ただし、派遣社員を含み、委託・請負社員は含まない。

※2 労働災害度数率：100万延べ労働時間当たりの労働災害による死傷者数で、災害発生頻度を表す。労働災害度数率=労働災害による死傷者数÷延労働時間数×1,000,000

労働災害の未然予防

労働災害発生状況

昨年度は、休業災害を3件、不欠災害を13件発生させてしまいました。そのうち最も多かったのが、「はさまれ・巻き込まれ」で計5件発生しました。特に事故が多かった犬山事業所では、昨年度、安全衛生意識向上のためにeラーニングを実施し、2,172名が受講しました。

TOPICS

毎日監査で安全意識の向上(L/C製造部)

労働災害の防止に向けて、L/C製造部(犬山・伊勢)では、2013年度から、安全衛生に関するデイリーオーディット(毎日監査)を実施しています。これは、職場の安全や5Sについてチェックシートに基づき、毎日自主点検をするというもの。社内イントラ上にスコア結果が開示され、指摘事項はその日のうちに改善されます。活動を毎日の習慣にすることで、安全意識の定着化を図っています。

また、毎日オーディットすることの意義や大切さを振り返る機会として、2016年度より、担当者同士による対話の機会を設けています。対話はワールドカフェ形式で行われ、「より多くの従業員に安全を意識してもらうにはどうすればいいか？」など、課題の共有を図っています。



安全ワールドカフェ(犬山)



安全ワールドカフェ(伊勢)

TOPICS

「健康経営優良法人ホワイト500」に認定

当社は、これまで取り組んできた安全や健康に対する取り組みが評価され、経済産業省と日本健康会議が共同で実施する「健康経営優良法人2018～ホワイト500～」に認定されました。



メンタルヘルスの知識を身につけ、部下とのより良いコミュニケーションづくりを学ぶことで、組織の生産性向上につなげる～各事業所にてラインケアセミナーを開催～

当社は、心の健康づくりとして、厚生労働省が提唱する4つのケア(セルフケア、ラインによるケア(上司によるケア)、事業場内産業保健スタッフなどによるケア、事業場外資源によるケア)を推進しています。

昨年度は、ラインによるケアの充実を図るために、外部講師を招き、各事業所にてラインケアセミナーを開催しました。セミナーでは、用意された事例をもとに参加者どうして対話し、「この部下

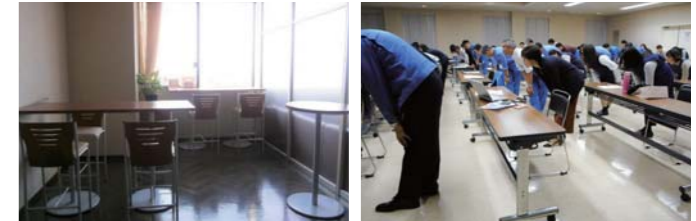
職場環境改善

職場環境アンケートを実施

本社事業所では、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把握とその改善につなげるべく、職場の作業環境についての社内アンケートを毎年実施しています。

昨年度は、前回アンケート結果から、特に取り組みレベルの低かった「休憩の取り方」に着目し、休憩スペースの充実化を実施したほか、理学療法士による「肩こり・腰痛予防のための健康セミナー」を開催。

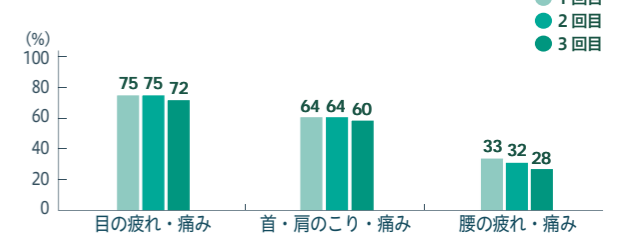
3回目アンケート結果では、「目」や、「首・肩」「腰」の疲れを訴える従業員の割合が少しずつ減少するなど、取り組みの効果が表れてきました。



休憩スペースの充実化(本社)

健康セミナーの様子(本社)

アンケート結果 ※3



※3 アンケート回答者数707名のうち、身体的疲労や症状があると回答した人数(複数回答)の割合



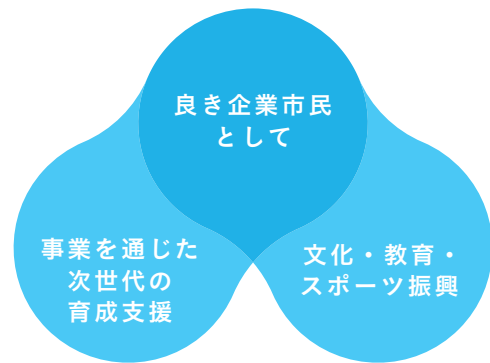
ラインケアセミナーの様子(犬山)



ラインケアセミナーの様子(本社)

地域社会とのつながり

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



事業を通じた次世代の育成支援 ~モノづくりは人づくり~

● 小学生にモノづくりの楽しさを伝えるカラクリ授業 **京都**

当社は、2010年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『モノを運ぶカラクリをつくろう』。

当社の従業員が講師となり、子供たちにもものづくりを身近に感じ、機械の面白さを知ってもらうことを目的としています。



● 地域の高校生のインターンシップを受け入れ **京都**

本社事業所では、近隣の京都市立の高等学校の学生インターンシップを受け入れています。昨年度は、計11名の学生が当社を訪れました。実際に、当社製品である繊維機械や研究開発部門が開発したロボットなどを見学してもらい、参加した学生からは「機械に興味を持った」など、機械の面白さに触れるコメントが寄せられました。昨年度は、この取り組みが評価され、京都市教育委員長より感謝状が授与されました。



● 地域の子供たちに科学やモノづくりの面白さを伝えるイベントに協力 **宮崎**

当社のグループ会社であるムラテックCCS株式会社が、2017年11月、宮崎県の都城工業高等専門学校が主催した「第5回おもしろ科学フェスティバル」に協力企業として出展しました。

このフェスティバルは、同校が地域の子供たちに科学やモノづくりの面白さを伝えることを目的に開催しているもの。当社の製品であるレーザ加工機で作った板金の飛行機やパズルの組み立ての体験を通じて、見学に訪れた子供たちに当社製品を知ってもらうとともにモノづくりの楽しさを伝えました。



● 近隣の大学でCSR講義を実施 **京都**

本社事業所では、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からの期待に応えています。



地域との交流を通じた文化・教育支援・スポーツ振興活動

● 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回大会から30回連続で協賛しています。



● 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22回大会では、敷地内の構内道路(最長2.0km)を周回するコースで、今回は幼児から60歳代まで、265名が各レースに出場しました。

※「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。



● 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。



● 京都市の芸術系大学生によるアート展示に協賛 **京都**

京都市内の大学で芸術を学ぶ学生らが市営地下鉄の駅構内やバス車両にアート作品を展示する「KYOTO 駅ナカアートプロジェクト」に、協賛しています。このプロジェクトは、京都市内の芸術系大学と京都市が、「大学のまち京都」「文化芸術都市京都」ならではの取り組みとして、協賛企業や後援団体の協力のもと学生のアート作品の制作・設置により、京都の地下鉄のイメージアップと活性化を図るために開催されているもの。当社も毎年協賛しています。



松ヶ崎駅
京都工芸繊維大学



くいな橋駅
京都教育大学

TOPICS

関西モノづくりフォーラムの工場見学受け入れ

加賀

加賀工場では、昨年度の12月に開催された「関西モノづくりフォーラム」(関西IE協会主催)にて、工場見学の受け入れをしました。テーマは「国内生産へのこだわりと、新たな『自動化』への取り組み」。関西の大手企業や大学教員の方々が来社され、計34名が参加されました。

加賀工場では、これまで技能の自動化や工場内搬送の自動化をしてきており、参加者された多くの方が関心をもたれました。見学会終了後に実施したアンケートでは、「大変参考になった」という声を多くいただきました。今回の見学会を通じて、加賀工場としても「新しいモノづくりへの挑戦」への決意を改めて確認する機会となりました。



※「IE(インダストリアル・エンジニアリング)」とは、人・モノ・設備・情報などの経営資源を有効に用いて最適な生産システムの構築をめざす活動のこと。



企業統治

私たちは、社会から信頼される企業であり続けるため、「コンプライアンス重視の経営方針」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。



コーポレートガバナンス

● 経営の監督と業務執行の体制

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

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

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

● 内部統制システム

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

コンプライアンス

● コンプライアンス活動推進体制

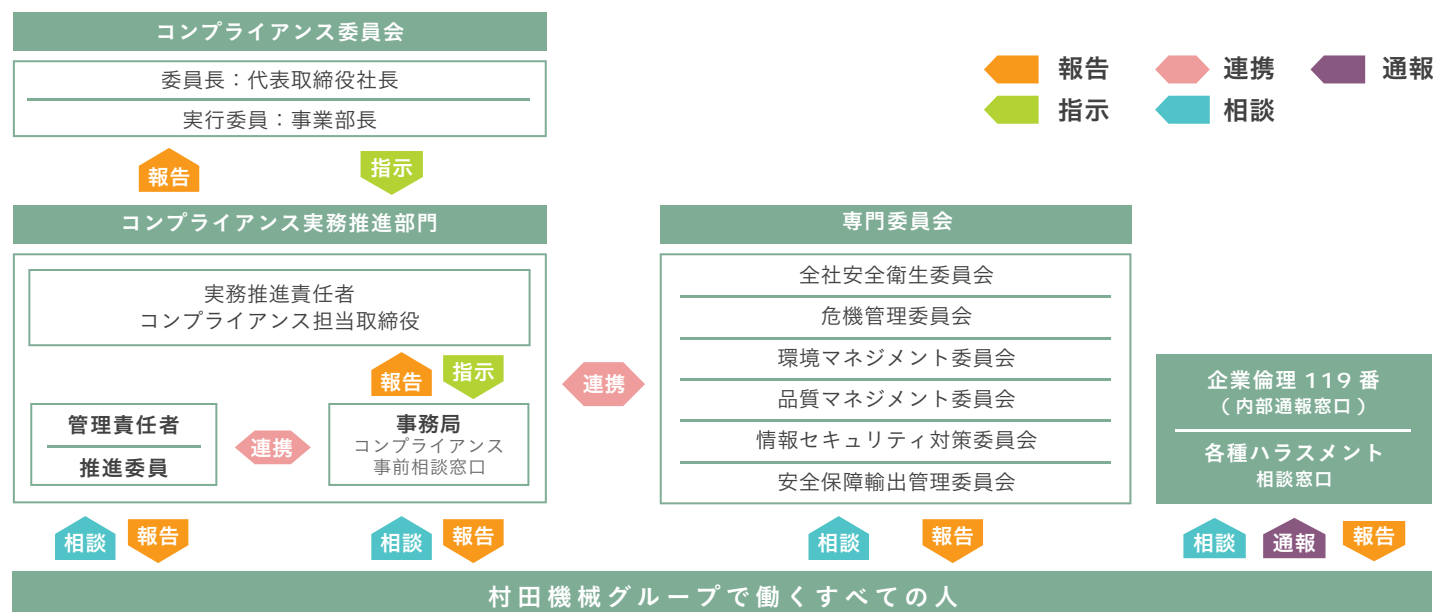
村田機械グループ全体の内部統制推進組織として「コンプライアンス委員会」を運営しています。各事業部およびグループ会社責任者が活動推進メンバーとなり、各部門のコンプライアンスに対する意識向上とその実践に取り組んでいます。

また、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。

コンプライアンス事前相談窓口
に寄せられた相談件数
(2018年3月期) **8** 件

コンプライアンス活動推進体制図

2018年4月時点



村田機械グループで働くすべての人

● 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、各種教育を継続的に実施しています。昨年度は、違反を未然に防ぐための組織風土づくりを目的に、事例を題材にしたコンプライアンスセミナーを伊勢事業所にて実施しました。セミナーでは身近に起こりそうな事例をもとに、参加者同士のディスカッションを通じて、コンプライアンスの重要性への理解を深めました。参加者からは「コンプライアンスの定義は法令順守だけではない」といった声や、「大事になる前に、小さなことでもすぐ相談できる風土づくりが大切」といった声が聞かれました。

2018年3月期
教育実績一覧

- ・ 防災セミナー
- ・ 国際取引と英文契約セミナー
- ・ ビジネスリスクセミナー
- ・ 安全保障輸出管理セミナー
- ・ コンプライアンスセミナー



国際取引と英文契約セミナー(本社)



コンプライアンスセミナー(伊勢)

人権・倫理の尊重

● グローバル社会における人権問題への取り組み

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。昨年度は、より広く、社会のみならず当社の姿勢を分かりやすくお伝えするために、「強制労働・児童労働の禁止」についての方針を定めました。従業員はもとより、当社の事業活動に関係するすべての人々の人権の尊重に取り組むとともに、当社のお取引先様にも、上記方針の遵守を期待しています。

また、クリーン FA 事業部では、差別的な取り扱いや汚職防止を目的とした人権・倫理に関する e ラーニングを 2014 年度より毎年実施しており、昨年度は計 210 名が受講しました。

リスクマネジメント

● BCP (事業継続計画) の取り組み

当社は、地震、津波、台風、水害、火災、パンデミック (感染症の蔓延) などの万が一の災害時に、人命の保護と被害の最小化、そしてビジネスの早期回復をめざすべく、事業継続計画 (BCP) 体制を構築し、取り組みを進めています。

具体的には、災害に備えた管理体制の整備、事前の計画立案や災害時の行動のマニュアル化、実際の災害を想定したコンパクトドリル (訓練) などを実施しています。ドリル実施後には反省会を開催し、マニュアルの有効性検証や問題点の改善に役立てています。昨年度は、これまで事業所単位で実施してきた活動について、本社・犬山・伊勢事業所で連携した活動に力を入れるとともに、対象事業所の拡充にも取り組みました。



BCP 訓練の様子(犬山)

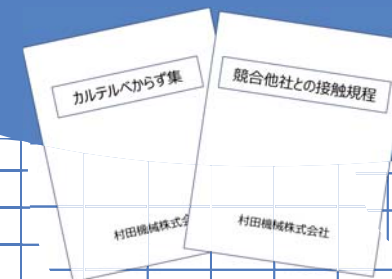
カルテルリスクから会社と従業員を守る ～競合他社との接触に関するルールを策定～

近年、世界各国で競争法違反の摘発が強化されています。この結果、企業が、競争法当局にカルテル行為を摘発され、莫大な課徴金の支払いや役員や従業員に対する刑事罰が課されるなど、カルテルリスクが大型化しています。

村田機械グループにおいても、これまで「ムラテック行動規範」に則って、公正、透明、自由な競争を行ってまいりましたが、上記の様な背景を受け、昨年度、カルテルリスクから会社と従業員を守るべく、カルテルリスクに特化したルールを整備、社内教育を強化しました。

具体的には、どういった行為が禁止されているかを明確に定めた「カルテルべからず集」を制定。また、競合他社との接触に際し、禁止された行為をしていないことを証明できる体制を構築するための「競合他社との接触規程」を定めました。競合他社との不必要な接触を規制することで、役員や従業員がカルテルを疑われたり、巻き込まれたりするリスクを低減することを狙っています。

また、これらルールの一層の周知をはかるために、村田機械グループの役員および従業員に対して e ラーニングを実施。計 3,936 名が受講しました。



カルテルに関する各種ルール



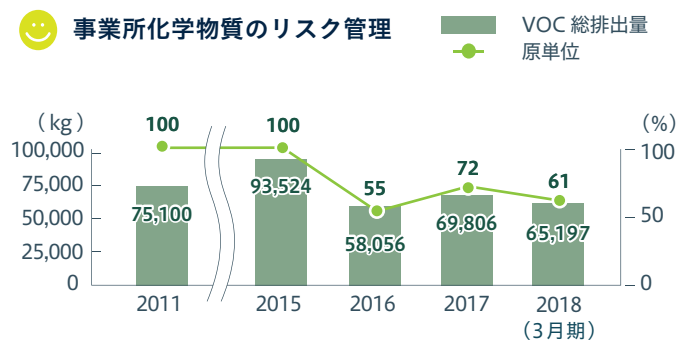
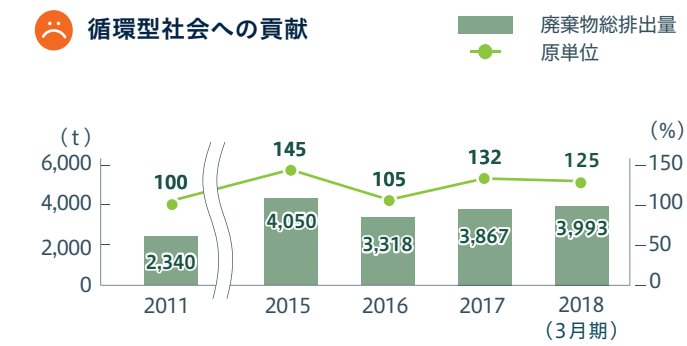
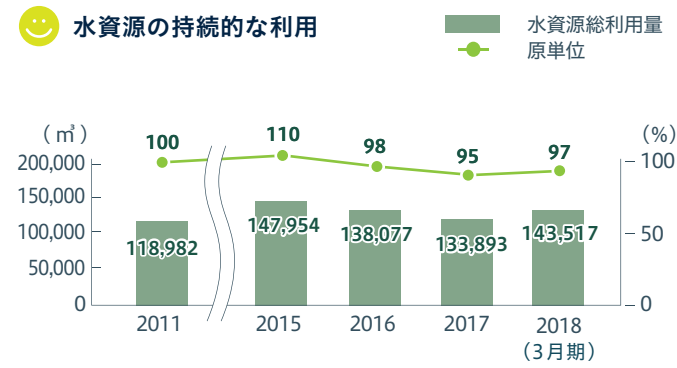
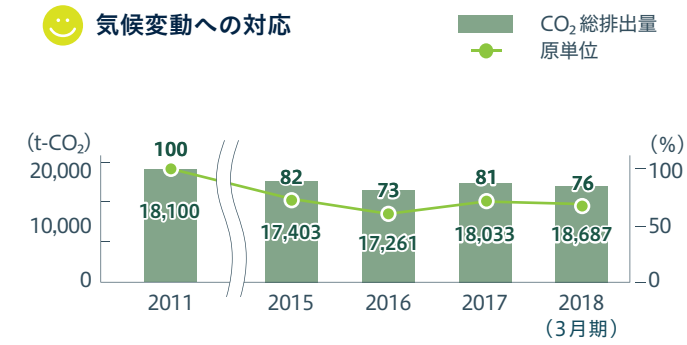
カルテル e ラーニングのテキスト

データ集

[数字で見る村田機械]

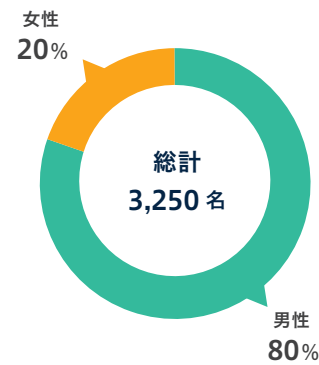
環境パフォーマンス

達成状況 達成 😊 同水準 😐 未達成 😞

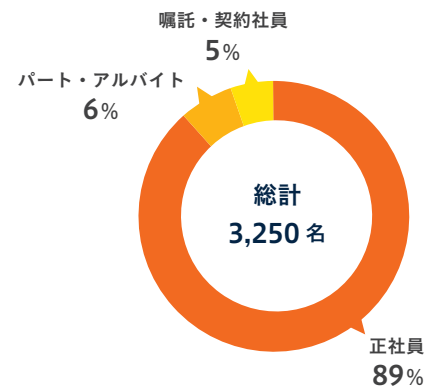


従業員の状況 (単体)

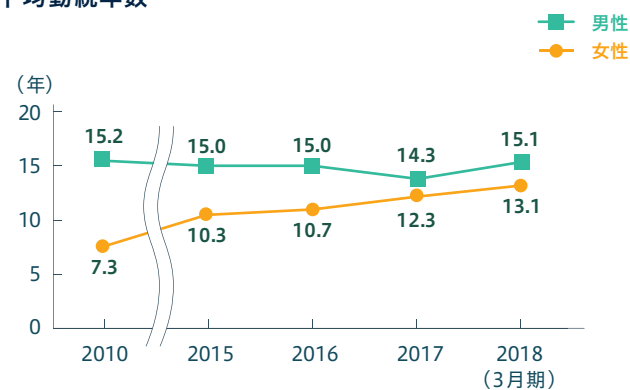
● 男女別人数比 (2018年4月時点)



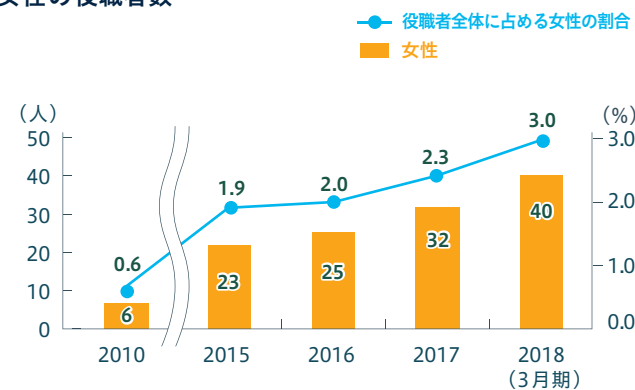
● 雇用形態別人数比 (2018年4月時点)



● 平均勤続年数

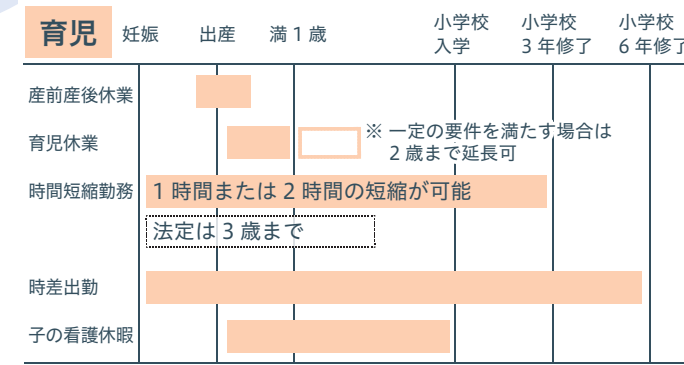


● 女性の役職者数 ※1



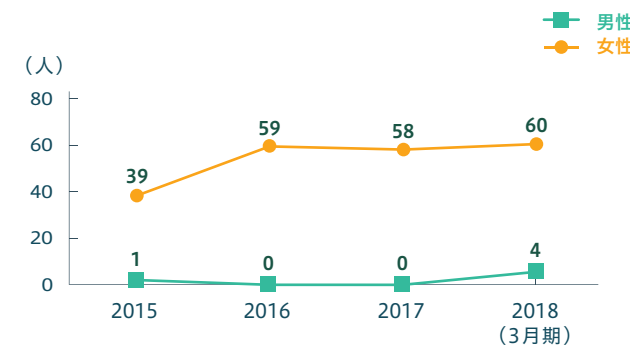
※1 役職者とは、係長クラス以上のこと

仕事と家庭の両立支援制度利用実績

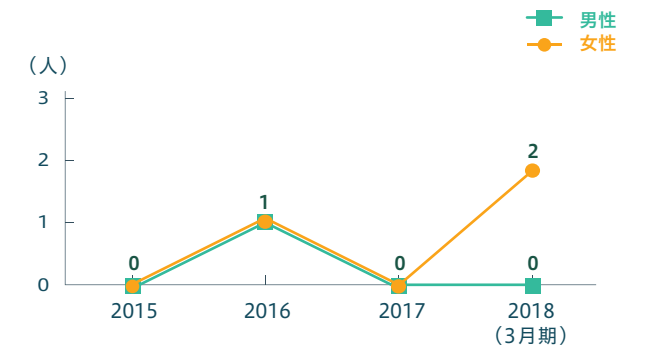


介護	取得期間
介護休業	対象家族1人につき、通算93日まで(3回を上限として分割取得可)
時間短縮勤務	対象家族1人につき、利用開始から3年間の希望する期間
時差出勤	常時介護を必要とする対象家族につき、希望する期間
介護休暇	対象家族1人につき、年間5日(2人以上の場合は年間10日)

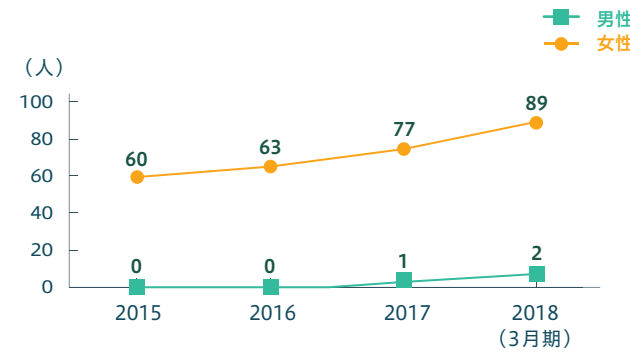
● 育児休業者数



● 介護休業者数



● 育児時間短縮勤務者数

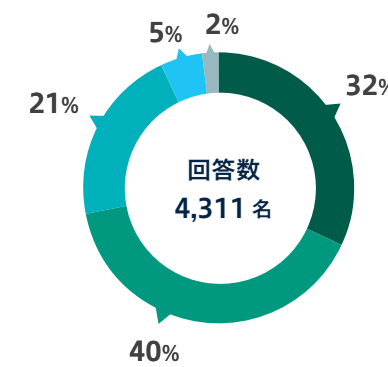


● 介護時間短縮勤務者数

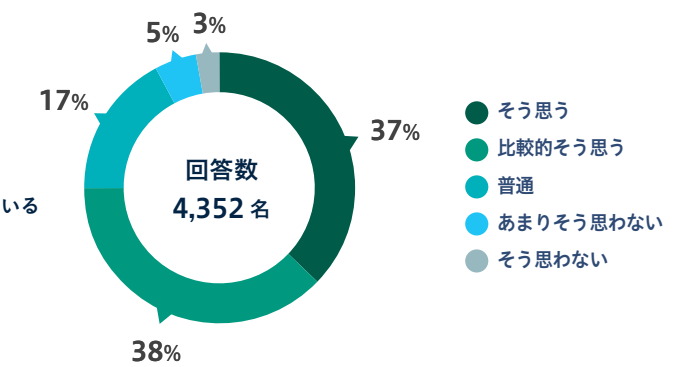


社員意識調査結果 ※2

● 前回(2016年3月期)



● 今回(2018年3月期)



ムラテックで働いていることに満足している

※2 社員意識調査は2年に1回の頻度で、村田機械グループで働く従業員(パート・嘱託・契約社員含む)を対象に実施している。



ユニバーサルデザイン (UD) の考え方に基づき、
より多くの人へ適切に情報を伝えられるよう配慮した
見やすいユニバーサルデザインフォントを採用しています。