従業員:人事制度

ムラタでは、実力主義と人間尊重を基本方針とした人事制度を構築しています。これらは、社是でうたわれている「独自性の追求と協力者の共栄」がベースとなっているものです。創業以来の「人真似でないユニークなモノづくり」を追求する信念が、商品開発だけではなく、人事制度においても「実力主義」を生み育んでいます。また、協力者の共栄を図り、感謝の念を常に持つべきという考え方からは、人を尊重し、人の気持ちを大事にするという人事管理思想が受け継がれてきています。

実力主義

年功要素を排した人事制度

グローバルな競争に勝ち抜き、付加価値の高い独自の製品を生み出していくためには、従業員一人ひとりが環境変化に対応し、能力が発揮できる企業風土であることが必要です。
ムラタでは、極力、年功要素を排し、本人の実力に見合う処遇を受け取ることができる賃金制度としています。また、その基礎となる評価制度や昇格制度においても、会社の求める人材像を明確に打ち出し、それをベースに運営しています。

公正で納得性の高い評価制度

適正な処遇を行っていくためには、公正で納得性のある評価であることが求められます。これに対応するため、単に個々に設定された業務テーマを達成できたかどうかだけではなく、テーマ達成に至るまでのプロセスをも十分考慮し正しく成果を見るとともに、本人の能力・業績上の長所と改善必要点を含めた結果のフィードバックを制度化するなど、制度の公正な運用に努めています。
また、評価制度においては、未経験の分野や課題に粘り強く取り組み、立ち向かう姿勢に対するチャレンジ精神のウェイトを高くし、創造的な仕事に取り組んでもらうよう努めています。

人間尊重

個人の成長を促す人事制度

ムラタは、従業員一人ひとりを尊重し、それぞれが十分に能力が発揮できる会社を目指しています。
そのため、人事制度においても、従業員一人ひとりが持つ夢を実現させる場を提供することで、個人の成長のバックアップを行っています。新卒配属の1年後に所属部署の再確認を行う教育配属制度や、自分自身の異動計画や基軸とする職種を決定する際の自己申告制度、将来を担う若手社員を対象とした海外研修派遣制度などはそのひとつです。

充実した人材育成プログラム

入社から3年間を新入社員研修期間と位置づけ、将来のビジネスリーダー育成のためのスタート期間としています。その後、管理職に至るまでの各階層で、育成すべき人材像を明らかにし、体系化されたプログラムのもと、必要な教育を継続的に実施しています。また、ムラタの持つ要素技術ごとに世界一の技術を目指した社内講座や女性社員を対象としたキャリアサポート、社員の持ち味を生かすマネジメント研修の実施などを通して、人材の育成と職場の活性化に努めています。