

従業員とのかかわり

ムラタでは、従業員一人ひとりを尊重し、個人の能力を最大限に引き出す仕組みを設け、すべての従業員が誇りを持って働ける職場環境づくりに取り組んでいます。

人権の尊重

ムラタは、従業員一人ひとりの人格や個性を尊重し、人種・信条・性別・宗教・国籍・言語・疾病・出身地などの理由による不当な差別的待遇がない職場環境および人事制度を構築しています。当社は、企業活動全般において、事業を展開している各国の法令を遵守しており、海外事業所・工場内における児童労働・強制労働は一切ありません。また、従業員一人ひとりの相互理解、信頼関係に根ざした職場環境の構築に努めています。

安定した労使関係

ムラタは、労使関係において、労働協約を基本に相互の信頼関係を築きながら、労使それぞれの立場から企業の発展と従業員の生活の安定を目指しています。

雇用における機会均等と多様性

ムラタでは、関連法令を遵守しながら、性別や人種、身体ハンディキャップなどによって雇用・処遇・教育などに差が生じることのない雇用環境を整備し、多様な人材がその能力を発揮できる場を提供しています。

DATA 障害者雇用率、再雇用者数

女性の採用

ムラタでは、性別に関係なくグローバルに活躍いただける方を採用しています。近年は特に女性を積極的に採用する方針のもと、2005年度に村田製作所に入社した事務系総合職は、男女それぞれ半数の割合となっています。

仕事と家庭の両立支援

ムラタでは、仕事と家庭の両立支援にも力を入れています。意欲のある従業員が、出産・育児・介護といった家

庭的責任が増す局面を乗り越えてキャリアアップできるように様々な制度を整えています。

DATA 育児休職・介護休職取得者数

両立支援関連制度

	ムラタの制度
産前産後休暇	産前6週間、産後8週間まで
育児休職	(1)以下のいずれかのうち、遅く到着するのが、最長の期間 ・子が満1歳になる年度末まで。 さらに1カ月の延長可能(最長2年1ヵ月) ・子が満1歳6ヵ月になるまで (2)子が満1歳になるまでは、配偶者が育児可能であっても休職が取得可能
育児のための短時間勤務	子が小学校に就学するまで勤務時間を1日あたり2時間まで短縮可能
子ども看護休暇	小学校就学前の子の看護のために、年間5日間取得可能
介護休職	同一家族について通算365日まで休職可能。回数は要介護状態ごとに1回。
介護のための短時間勤務	介護休職と合わせて通算365日の範囲で勤務時間を1日あたり2時間まで短縮可能。

現地での積極的な採用と人材育成

ムラタは50社を超える国内・海外の関係会社を運営しています。その国の電子工業発展の一翼を担うことを理念に事業を展開し、人間尊重の理念のもと、多様な人材による組織運営を実施しています。海外拠点においても、現地の方を積極的に採用・登用することを推進しており、理念の共有を目的として海外拠点の新任管理職から上級管理者を対象としたマネジメント研修も実施しています。



海外ローカルマネジャー研修

定年退職後の再雇用制度

ムラタは、2003年4月に公的年金受給開始年齢の段階的な引き上げへの対応と高年齢者の保有しているノウハウ・スキルの活用を目的として、管理職以外の一般職に対しても定年退職後の再雇用制度を導入しました。この取り組みは、業界の中でも先駆けたものであり、再雇用期間は法令を超えるものになっています。

人事制度

ムラタでは、人間尊重という理念のもと、実力(能力・成果)主義に基づく公正な人事制度を構築しています。電子部品メーカーであるムラタには研究開発、製造、営業、機能スタッフなど多種多様な職場や業務があります。各個人の適性に合致し、もてる能力を最大限に発揮できる機会を提供しています。

ジョブ・ローテーション

ムラタでは、新入社員が配属先で1年間の実務を経験した後、人事部との間での面談を行い、本人の適性・意志と配属先職務内容などについて再確認し、配属先の妥当性を検証しています。また、入社3年目～5年目には、大半の従業員が職務や職場が変わるというキャリア形成プログラムを導入しています。これは、今までと違った環境で異なる仕事を体験することで、従業員が自分でも気付かなかった「伸びる芽」を新たに認識するとともに、異なる職務・職場を通じて得たノウハウや視点を今後の業務に活かしてもらうことを目的としています。

さらに、ムラタの特徴的な制度に基軸職種制度があります。これは、長期的展望に立って従業員のキャリア形成を図っていく上で、各人の「軸」となる職種(基軸職種)を設定するものです。それをベースに各人にとって有用なジョブ・ローテーションを計画・実施していくことで、職域拡大・能力伸張などによる人材の育成を図っています。

業務目標管理制度

ムラタでは、従業員の自主性を重んじており、従業員一人ひとりがやりがいを感じ、十分に能力を発揮できる職場環境を目指し、1991年から業務目標管理制度を採用しています。従業員が会社、部門、課の方針に沿って上司と相談しながら自らの業務のテーマとして目標や達成のための施策、計画を策定します。そして半期が完了した時点で、どれだけ施策や計画が遂行できたか、および成果が出せたかを自己評価します。上司はその成果とそれに行たるプロセスを評価し、賞与に反映させるという制度です。評価結果は従業員にフィードバックされ、今後の課題形成や育成に役立てます。

高度専門職制度

従来型の人事制度は、ある段階まで昇格していくと、いずれは管理職になるというマネジメント主体の管理系列を主眼においた制度でした。しかし、従業員の中には管理職に向いている人もいれば、スペシャリストとして固有の専門技術を追求していくことに向いている人もいます。そこで、昇格のある段階で管理系列か高度専門系列かを選択可能にしたものがこの制度です。今後も当社では、制度を常に見直し、従業員一人ひとりが個性を発揮して活躍できるような環境づくりに注力していきます。

裁量労働制

勤務時間ではなく「仕事の成果」で評価をしていこうという姿勢のもとに、会社が認めた技術者には裁量労働制を採用しています。これは、仕事のやり方や勤務時間の配分などを本人の裁量に任せるもので、出退社自由のフリータイム制のうえに在宅勤務も併用することが可能であり、何より従業員の創造性を重視しています。

従業員とのかかわり

教育研修制度

個人の成長をバックアップするためには、教育研修制度の充実が不可欠です。村田製作所では新入社員から管理職に至るまでの各階層で、従業員一人ひとりの能力開発を支援する独自の教育研修システムを構築しています。各職種別の職能教育と各ステップごとの階層教育を組み合わせ、ビジネス環境の変化に対応しうる能力開発を促進しています。職務上必要とされる専門能力やスキル、各階層に求められるマネジメント力やリーダーシップの向上を狙いとした多様な教育プログラムの充実を図っています。また、大学やビジネススクールなど社外機関への派遣、専門知識を伸ばす通信教育への経費援助なども積極的に実施しています。

階層教育

	研修会名	研修 日数/回	年間 開催数	受講者 数(人)
一般層	新入社員入社時集合研修	6	1	145
	新入社員知的財産入門(技術系)	1	1	105
	新入社員電気・電子部品の基礎研修(事務系)	2	1	36
	一般職新入社員フォロー研修	1	1	26
	開発管理の基礎知識研修	1	2	133
	経営シミュレーション研修	2	5	163
	OJT指導者研修	1	4	80
	女性社員キャリアデザインセミナー	2	1	10
	中堅社員研修	2	6	169
	中核リーダー研修	2	9	240
	異業種交流研修	3	5	60
新任係長研修	2	8	209	
マネジメント層	開発設計マネジメント研修	2	4	109
	開発設計プロセス研修	2	2	36
	マネジメントレビュー研修	3	5	118
	新任管理職研修	4	1	63
	職場とメンバーにかかわるマネジメント研修	2	33	650
	コーチング研修	2	33	675
	新任管理職フォロー研修	2	2	69
	管理職ビジネスフレームワーク研修	2	1	21
	新任部長研修	2	1	15
	事業所長研修	3	1	11
海外ローカル・マネジャー研修	5	2	24	
社外派遣	MOT大学院・ビジネススクール			18

グローバルな人材教育

将来を担う若い従業員を対象に、早い時期から海外での生活・実務を体験してもらい、国際的エンジニアやビジネスマンを育成していく目的で実施されているのが「海外研修生派遣制度」です。技術者を大学・研究機関へと派遣するのはもちろん、事務系の職種についてもMBA取得、語学などの研修ができます。いずれも派遣期間は1年から2年という本格的なものです。ビジネス社会がボーダーレス化した現在、職種を問わず海外との仕事は不可欠です。幅広い視野をもつ、国際人としての経験を積むためのチャレンジをムラタは奨励しています。

職能教育

分類	講座数	受講者数 (人)
技術教育	67	1578
品質管理	41	2015
製品安全	6	1563
環境	3	1846
製造監督	11	1052
設備保全	53	885
機械計測・機械設計	17	322
IE・VE	7	73
情報技術	25	850
知的財産	7	440
安全衛生	4	294
営業・マーケティング	11	226
法務・コンプライアンス	2	215
国際業務	10	186
生産管理・物流	1	30
その他	10	240

その他の教育

分類	受講者数 (人)	年間 開催数
社内講師講演会(技術者向け啓発教育等)	4777	81
社外講師講演会(技術動向、マーケティング等)	2270	32
セクシャルハラスメント教育	191	1
メンタルヘルス教育	726	18

労働安全衛生

ムラタでは、1987年「安全衛生基本規定」を制定し、事故や災害のない職場作りの実現とあわせて快適な職場環境を形成する活動に取り組んでいます。

労働災害のリスク低減の取り組み

ものづくりの基本は、4M(Man、Machine、Material、Method)にあると言われてしています。ムラタでは、これらの4Mに着目し、そこに潜む災害発生のリスクを事前に評価し、災害の芽を摘んでいく取り組みを行っています。

人が介在する作業(Man-Method)については、災害の発生が予測される作業をリスト化するとともに、予測される被災の程度を推定し数値化しています。

この中で、許容できないレベルと判定された作業については、設備や作業内容の改善、保護具の着用などによりリスクの低減を図っています。

設備(Machine)については、設備安全衛生審査のチェックシステムを設けています。新たに設備が導入される場合、ムラタの安全規定や関連する法令に合致しているか審査し、安全性が確認された設備のみが導入される仕組みとなっています。

材料(Material)については、ムラタの商品に使用される材料の安全審査制度を設けています。この制度により、ムラタが使用するすべての材料について、ムラタの規定や関連する法令をもとに安全性のチェックを行っています。

労働災害ゼロを目指して

2004年度の労働災害件数は17件でした。当社における労働災害発生頻度は、日本国内の製造業平均に比べ低い数値となっていますが、今後も引き続き、労働災害ゼロを目指し、職場環境の更なる改善に取り組んでいきます。

DATA 労働災害度数率

従業員の健康管理

従業員に対して健康管理や健康づくりを推進することは、会社そのものが元気になることにつながります。言いかえると「元気な会社は、元気な社員がつくる」ということになります。このため、ムラタにおいては、従業員の「心の健康づくり」や「過重労働」に配慮するとともに、従業員自身が夢を持って楽しく働ける環境づくりに取り組んでいます。



医務室(本社)

メンタルヘルスの取り組み

心の健康づくりは、従業員の充実感や創造的な活動を行うためには重要なものであり、ひいては職場の生産性や活力の向上に寄与するものです。

このため従来から産業医によるメンタルヘルス相談体制の充実を図ってきましたが、これに加え、外部機関を使ったメンタルヘルス相談窓口を開設し、従業員の「心の健康」をサポートしています。