

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、信頼関係に根差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、身体の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發揮できる場を提供しています。

DATA 障害者雇用率の推移

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、2006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さまざまな制度を整えています。

DATA 介護休職・育児休職取得者数

両立支援関連制度
不妊治療のための特別休暇 不妊治療を目的に特別休暇(有給)を最大20日まで取得可能 特別休暇の取得要件である「傷病治療」の範囲に「不妊治療」を含めています
産前産後休暇 産前8週間、産後8週間まで
出産休暇 配偶者が出産する場合 出産日当日を含み出産前1週間もしくは出産後2週間以内に5日まで取得可能
育児休職 (1)以下のいずれかのうち、遅く到来するのが、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の勤務時間を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 回数是要介護状態ごとに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。



海外ローカルマネージャー研修

定年退職後の再雇用制度

村田製作所では、2006年4月の高齢者雇用安定法改正に先駆けて、公的年金受給開始年齢の段階的引き上げへの対応と高齢者が保有するノウハウ・スキルの活用を目的に、2003年4月より定年後再雇用制度を導入いたしました。2006年4月よりこの制度を国内子会社にも展開し、ムラタグループ共通の制度として運用しています。

DATA 再雇用者数

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、持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った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す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・能力伸張などを通じた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い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。

社内公募制度

ムラタでは、従業員に対し自らがキャリアを選択できる機会を提供することでチャレンジ精神や主体性を積極的に活用する風土を醸成するとともに、ビジネスニーズに対する迅速な人材配置を実現するために、2006年4月より社内公募制度を導入しました。

教育研修制度

個人の能力を最大限に引き出す人材育成

ムラタでは、「自律した人材」、「独自性、チャレンジ精神を發揮する人材」、「CS(お客様満足)・連携を大事にする人材」を人材育成におけるキーワードと考えています。新入社員から管理職にいたるまでの各階層で、社員一人ひとりの能力開発を効率的かつ強力に支援する独自の教育システムの運用に努めています。新入社員教育から、ビジネス社会に通用する「プロ人材」として活躍できるための知識・スキルの習得に努め、それ以降も各ステップごとの教育や職種別の職能教育を組み合わせ、知識や技術、マネジメント・管理能力の育成を促進しています。

マネジメントの中核となる管理職の教育

マネジメントにおける管理職の役割は、拡大・高度化し、その重要度がますます高まっています。階層別教育の一環である管理職教育では、経営者と同じ視点に立ち、グローバルに事業を推進できるビジネスリーダーを育成するプログラムの導入や双方向のコミュニケーション

を重視するコーチングスタイルなど、自らの能力とともに部下に対しても成長を促す教育により企業全体のレベルアップを図っています。

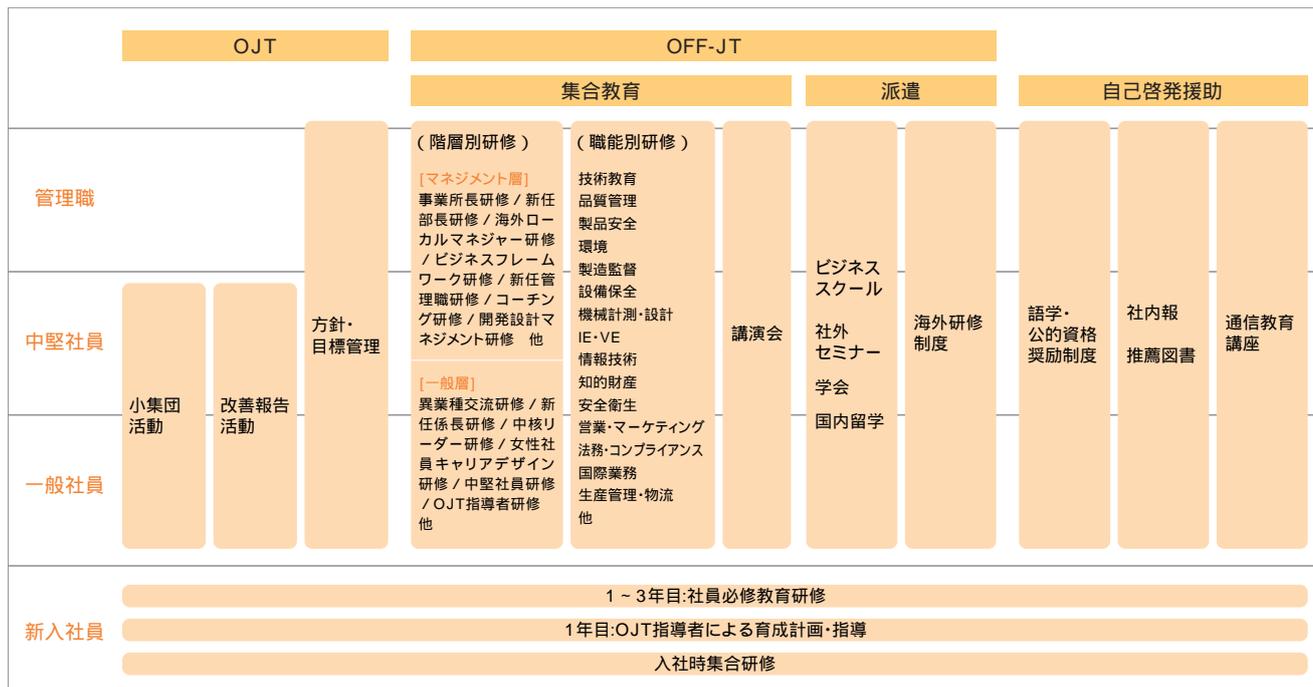
世界レベルの技術者の育成

ムラタを支える重要な要素のひとつには材料から完成品、生産機器などさまざまな分野における高度な技術があります。ムラタは、世界のトップレベルの技術を持つ人材育成に力を入れています。職能別教育の一環である技術教育は、科学的・実践的なものの見方と専門知識を修得し、自己の技術領域においてその力を十分発揮することができる技術者を育成することを目的としています。一般的な技術の知識習得から始まり、特定の専門分野における実務レベルにいたるまでさまざまな内容で構成されています。また、ムラタの基幹技術のレベルアップを図るため、STEP(戦略的技術プログラム)と呼ばれる独自のオフライン活動と連携し、技術情報の共有化を進めています。

職制にかかわらず、技術の分野ごとに研究開発、ディスカッションを行う小集団活動のこと。

DA 階層教育、職能教育、その他の教育

教育研修体系



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。ビジネス社会がボーダーレス化した現在、幅広い視野を持つ、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。

労働安全衛生

ムラタでは、1987年に「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合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)にあると言われていています。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

2005年度の労働災害件数(休業日数4日以上)は5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、職場環境のさらなる改善に取り組んでいきます。

DATA 労働災害度数率の推移

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。言い換えると「元気な会社は、元気な社員がつくる」ということとなります。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。