

従業員への責任と行動

ムラタはES(従業員のやりがい、働きがい)を重視しています。適正な処遇・配属と安全確保を基本として、従業員が能力を活かして働ける職場環境を整備しています。

人権の尊重

不当な差別のない 職場環境と人事制度づくり

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って不当に差別しない職場環境と人事制度を構築しています。また、人権に対する従業員の意識を高めるために、階層別の教育の中で人権教育を実施しています。

なお、海外も含めたすべての当社グループ事業所・工場において、児童労働・強制労働は一切ありません。

雇用の機会均等と 多様性の確保

多様な人材が能力を発揮できることが 雇用の基本です

ムラタは、新鮮な発想で事業を展開していくには、さまざまな考え方や、能力をもった多様な人材を確保していくことが重要だと考えています。そこで、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発揮できる場を提供しています。

海外拠点では、積極的に 現地採用・登用を実施しています

世界16ヵ国に所在するムラタの事業所・工場では、それぞれの国の電子工業発展の一翼を担うことを理念に、多様な人材によ

る組織運営を図るため、現地の人材を積極的に採用・登用しています。

また海外拠点での現地採用管理職に対しては、新任から上級管理職に至るまで、ムラタの理念を共有しそれを実現していくためのマネジメント研修を実施しています。

働きやすい環境づくり

仕事と家庭を両立できる 支援制度を整備しています

ムラタでは、従業員が仕事と家庭を両立できる職場環境づくりを目指しています。意欲のある従業員が、出産・育児・介護といった家庭での務めを果たしつつ、キャリアアップができるよう、さまざまな支援制度を整えています。

2005年4月からは、次世代育成支援対策推進法^①に対応し、育児休職、短時間勤務制度などの拡充や不妊治療のための特別休暇のほか、男性の育児休暇を促進するための支援等も盛り込んだ行動計画を策定。従業員の仕事と家庭の両立をサポートしています。

介護休職・育児休職取得者数

	2005年度	2006年度
介護休職取得者数	14名	9名
産前産後休暇対象者数	197名	183名
育児休職取得者数 (カッコ内は取得率)	182名 (92%)	176名 (96%)

次世代育成支援対策 推進法とは?

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、2003年7月に成立、2005年4月に施行された法律。企業には、仕事と育児を両立させるための雇用環境や労働条件の整備について行動計画を策定するよう求めています。



公正で適切な 人事処遇制度

能力・成果主義を採用し従業員自ら 目標設定、評価を実施します

ムラタでは、従業員一人ひとりが自主性を重んじ能力を発揮できるよう、1991年から能力・成果主義を導入し、人事制度に「業務目標管理制度」を採用しています。

同制度では、従業員が自らの業務の目標や計画を、社内方針に沿って上司と相談しながら策定。半期が完了した時点で、計画の遂行状況や成果について自己評価します。上司はその成果とそれにいたるプロセスを評価し、賞与に反映させています。人事考課の結果や、評価の根拠、職務上の課題や今後の方向については、年3回のフィードバック面談で、上司と部下が話し合っています。

従業員の昇降格に関する基準や人事考課規定は「人事制度のてびき」冊子を主任以上の従業員に配布し周知しています。

適正な配属

適性に応じ、自ら選択できるキャリア形成

能力・成果主義を導入しているムラタでは、個人の適性に合致し、能力を最大限に発揮できる機会を提供しています。

若年層の従業員には、複数の職務や職場に配属するキャリア形成プログラムを実施。また、管理職に進まずに専門技術を追求できる「高度専門職制度」や、従業員自らがキャリアを選択できる「社内公募制度」などを整えています。

人材育成・能力開発

ステップごとのスキル向上を支援します

ムラタでは、「自律した人材」、「独自性、チャレンジ精神を発揮する人材」、「CS(お客様満足)・連携を大事にする人材」の育成を目指しています。新入社員から管理職までの各階層で、従業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を構築しています。

入社1~3年目は基礎教育期間ととらえ、複数回の集合研修、教育配属先でのOJT(仕事現場での教育訓練)、通信教育、資格試験受験などを組み合わせ、ビジネス社会に通用する「プロ人材」として活躍するための知識・スキルを習得できるようにしています。それ以降も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・管理能力を育成しています。



「人事制度のてびき」とは別に、村田製作所の人事考課制度をわかりやすく周知させる冊子を全従業員に配付しています。

従業員の声

社内公募で、生産技術部から 「ムラタセイサク君®」を通して子供に夢を与える仕事へ

異動前の生産技術部では設備制御ソフト開発を担当しており、自らが製品の機能を実現していく仕事はとてもやりがいのあるものでした。公募のきっかけは「ムラタセイサク君®」です。自分が担当したモノが子どもたちに夢と感動を与え、理科に興味をもってもらうツールとなり、社会に役に立つというこれまでと異なる成果にやりがいを感じての応募です。

自分の意志でキャリアアップに挑戦できる社内公募制がもっと評価され、組織の活性化につながってほしいですね。



企画・管理グループ
広報部

吉川 浩一

従業員への責任と行動

ESとは?

CSがCustomer Satisfaction (お客様満足)であるのに対し、ESはEmployee Satisfaction すなわち従業員満足のこと。従業員が満足し、やりがいと働きがいをもって仕事をするのが、お客様が満足する製品・サービスの提供につながることから、ESが重要視されています。

小松村田製作所での心肺蘇生応急処置訓練



従業員のやりがい、働きがい調査

調査結果をもとに、ES向上策や管理職改革を実施していきます

企業の成長にとっては、CS(お客様満足)と並んでES(従業員のやりがい、働きがい)が非常に重要であるとムラタは考えます。そこで、2005年度から2年ごとに、組織の活性化や従業員のモチベーションなどを調査する組織サーベイを実施しています。

初回の2005年度は、14,385名に対して調査を実施し、95%を超える高い回答率を得ました。調査の結果、職位の違いが会社の居心地の違いとなっていることや、疲弊感・繁忙感がストレスとなっていることがわかりました。今後、ES向上策としてコミュニケーションを活発にし、個々人を認め、尊重するとともに、管理職の意識改革を実施します。

労働安全衛生の向上

労働災害の無い職場づくり

ムラタでは、1987年に「安全衛生基本規定」を制定し、事故や災害が無く快適な職場づくりを目指しています。

2006年度の国内ムラタグループの労働災害の休業度数率は0.50(ムラタ単体0.35)でした。これは、2005年度の休業度数率0.33(ムラタ単体0.39)を大幅に上回る結果となっています。

これを受けて、「安全第一」の基本に立ち返り、安全衛生マネジメントシステムの規格「OHSAS18001」に準拠したシステムの整備を開始しました。

メンタルヘルスや、過重労働の防止など従業員の健康管理に取り組んでいます

従業員の健康管理や健康づくりを推進することは、従業員だけでなく会社そのものを元気にすると、ムラタは考えます。

メンタルヘルス対策としては、メンタルヘルス教育、社内報や冊子による啓発を実施。また、産業医による社内相談体制の充実や、外部相談機関(EAP機関)を活用して従業員をサポートしています。

また過重労働を防止するために、従業員の勤務時間管理の徹底を図るとともに、一定の時間外労働を行った従業員には産業医が面談し、心身の健康状態を診断しています。



- 雇用の機会均等と多様性の確保(高齢者雇用、障害者雇用、女性の職域拡大)
- 勤務時間・勤務形態への配慮
- 従業員の知的財産権 ●適正な配属(ジョブ・ローテーション、高度専門職制度、社内公募制度)
- 人材育成・教育研修(管理職教育・技術者育成・グローバルな人材教育)
- 労使関係 ●労働災害リスクの低減

▶ <http://www.murata.co.jp/csr/social/07.html>

▶ <http://www.murata.co.jp/csr/social/08.html>

▶ <http://www.murata.co.jp/csr/social/09.html>