

コンプライアンス

グループの全役員・従業員が法令を遵守し、倫理的に行動するために、「企業倫理規定・行動方針」の国内外での徹底など、コンプライアンス推進体制の拡充に努めています。

企業倫理規範・行動指針

CSRの観点から改訂し、世界の全拠点に通達

ムラタは2002年7月に「企業倫理規範・行動指針」を制定しました。2007年4月には、これをCSRの観点から改訂。グループの全役員・従業員が、「私たち」として、一丸となって、ステークホルダーや社会に対して私たちのとるべき行動を約束・宣言しました。

この改訂版「企業倫理規範・行動指針」を村田製作所と国内関係会社の役員・従業員に配付。さらに、英語版・中国語版を作成し、2007年9月に海外全拠点に配布しました。海外各拠点では、これを現地の法令や社会制度に合わせて修正し、2008年3月現在、各国版「企業倫理規範・行動指針」の作成がほぼ完了しています。



企業倫理規範・行動指針



コンプライアンスミーティング

通報・相談窓口

従業員の家族や取引先従業員も利用可能

ムラタでは、コンプライアンスに関わる疑問や問題を、メールや電話などで相談・通報できる窓口を2種類設けています。

1つはコンプライアンス推進委員会事務局による社内窓口。もう1つはダイヤルサービス(株)による「企業倫理ホットライン」を社外窓口とするもので、電話相談の専門家が対応します。いずれの窓口も匿名で利用でき、相談・通報者のプライバシー保護、相談・通報者が不利益を被らない仕組みを整えています。

これら窓口は、当社の従業員(役員、従業員、臨時員、パートタイマー、嘱託員。ただし退職者を除く)のほか、当社の職場で働く人材派遣会社の従業員、業務請負元の従業員、当社のお客様や仕入先様などの取引先の従業員、その家族も利用できます。



社内イントラネットでも企業倫理ホットラインをお知らせしています

コンプライアンスの推進

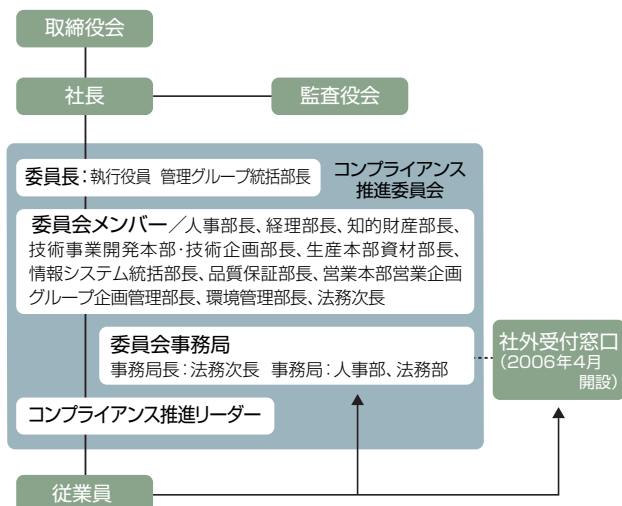
コンプライアンス推進体制を構築

村田製作所では、社長の諮問機関として「コンプライアンス推進委員会」を設置。「企業倫理規範・行動指針」の改訂や周知活動の立案・実施などについての基本的な方向を審議・決定しています。

また、「企業倫理規範・行動指針」を従業員に周知するために、各部門で任期1年間の「コンプライアンス推進リーダー」を毎年選任。リーダーは、通信教育・集合研修などのリーダー研修を受講し、得た知識を、勉強会などを通して各部門に伝達しています。

2007年度は、「コンプライアンス推進委員会」を2回開催しました。

▼コンプライアンス推進体制(2008年7月1日現在)



臨時員とは?

就業規定に定める従業員以外のものであって、2ヵ月以上の契約期間をもつ労働契約書に基づいて雇い入れた者。このうち、所定就業時間が従業員に比べて短い者がパートタイマー。

従業員から

個人レベルでコンプライアンスを実践するために



法務部 法務課
馬場 さやか

コンプライアンスには、法令の枠を超え、「自発的」で「私たちの判断に基づく行動」という広い意味が含まれています。

村田製作所が目指すコンプライアンスとは、社是の実践です。コンプライアンスは社員一人ひとりが実践していくものです。

コンプライアンスというと、堅苦しく捉えがちなので、社内報では、仕事で遭遇する場面を漫画にして、どのようにコンプライアンスを実践していくべきかななどを現場視点でわかりやすく解説しています。