



従業員への責任と行動

ムラタは従業員のやりがい、働きがいを重視しています。人権の尊重、適正な処遇を基本として、従業員が安全かつ健康に、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、あらゆる人々の人権と個人の尊厳を尊重しています。従業員についても、一人ひとりの人格や個性を尊重するとともに、従業員によるいかなる人権侵害も許しません。この基本方針のもと、人種・信条・性別・宗教・国籍・疾病などを理由に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ムラタグループ事業所・工場において、児童労働・強制労働は一切ありません。

人事処遇制度・人材育成

能力・成果主義を採用し、従業員自ら目標を設定

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、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し、半期が完了した時点で自己評価します。上司はその成果とそれに至るプロセスを適正に評価し、人材育成や人事処遇に反映させています。

また、その評価結果や評価の根拠、職務上の課題や今後の方向性については、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。

その他、2007年度にはプロセス評価のもととなる「ムラタの求める人材像・行動スタイル」を従業員に示して一人ひとりの行動変革や自身の成長に向けた個々の動機づけにするとともに、実際に意識や行動を変革し、会社の成長に貢献した人を積極的に評価できる考課制度へ改定しました。

適性に応じ、自らキャリア形成の方向を選択

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業務機会を従業員に提供しています。

若年層の従業員は「キャリア形成プログラム」で複数の職務や職場を経験し、自らの適性を確認しながらキャリア計画を考えることができます。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。

2007年度からは入社4年目の総合職を対象に、本人の申告と上司面談を経て異動計画を決める制度や、教育を目的に2年間を目処に異動する制度※を新たに導入しました。

※ 詳しくはWEBで紹介しています。

従業員から

海外留学で身につけた本質を理解する視点



企画部 企画1課
吉永 保子

技術管理部の研究開発管理に携わっていた時、技術の大切さとともに、経営の全体像を知る必要性を実感しました。

そこで海外留学制度によって2006年から米国・ミシガン大学に留学させていただき、MBAを取得することができました。留学を通じて複数の観点から物事の本質を理解し、対応策を考える習慣が身についたと思います。

現在は企画部のスタッフとして、環境変化に即した課題形成、長期構想の実現、方向性の具体化に取り組んでいます。

ステップごとのスキル向上を支援する人材育成

ムラタは、「自立した人材」「CS(お客様満足)を大事にする人材」「独自性、チャレンジ精神を発揮する人材」「周囲と協働できる人材」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。

2007年度は人事評価制度改訂にともない、管理職全員と製造現場の監督者に至るまでの評価者研修を一齐に実施しました。これは単なる評価技法の研修ではなく、目指すべき人材像を共有するとともに、社員の成長と育成について管理者一人ひとりが考え取り組むことを狙いとして実施しました。2008年度は、「事業は人なり」との信念に基づき、企業の力の源泉である人材の徹底的な育成に向け、教育体系の大幅な改訂を計画しています。

人事制度のてびき



人事考課評価マニュアル

人事制度のてびき

1. 人事考課の目的と意義

そもそも人事考課制度において「評価」とは何を目的に行うものか。その目的を達成すると共に、一人ひとりの能力を高め、組織の発展に貢献させることが目的である。また、評価の結果を基に、一人ひとりの能力を高め、組織の発展に貢献させることが目的である。



- キャリア形成(ジョブローテーション、高度専門職制度、社内公募制度)
- 人材育成策(管理職の教育プログラム、世界レベルの技術者育成、グローバルな人材ローテーション)

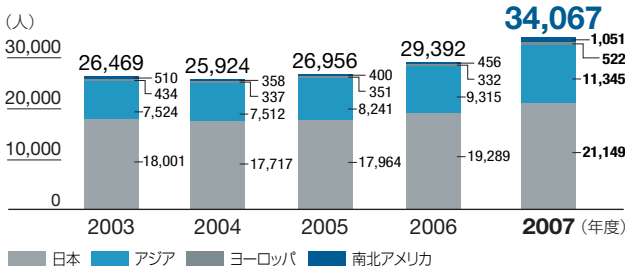
雇用の機会均等と職場の多様性

多様な人に門戸を開き、 多様性あふれる組織を目指します

変化の激しいグローバル市場で創造的な事業を展開していくには、多様な人材がそれぞれの個性や能力をフルに発揮できる組織風土づくりが重要です。

ムラタでは採用にあたって、性別や人種、身体のハンディキャップの有無などに関係なく、すべての人に雇用の機会均等を保障し、入社後も正当な理由なく処遇・教育などで差が生じることのないよう環境の整備に努めています。

▼ 地域別従業員数の推移



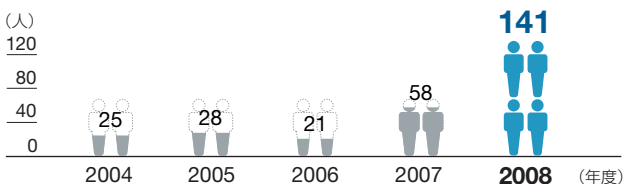
定年退職後の再雇用制度を実施

ムラタでは、公的年金受給開始年齢の段階的引き上げへの対応とベテラン従業員が有するノウハウ・スキルの活用と伝承を目的に、2003年4月から定年後再雇用制度を導入しています。一定基準を満たす従業員を60歳の定年退職後も最長4年間※再雇用するという主旨で、2006年4月からは国内子会社にも展開、グループ共通の制度として運用しています。

現在(2007年度末時点)、村田製作所に56人、グループ各社に85人の再雇用者が在職しています。

※ 2009年4月からは最長5年間に延長

▼ 再雇用者の推移(国内ムラタグループの合計数)



社長方針演説での
手話通訳の実施
(本社での2007
年度創業記念式典)



女性の活躍を
応援しています

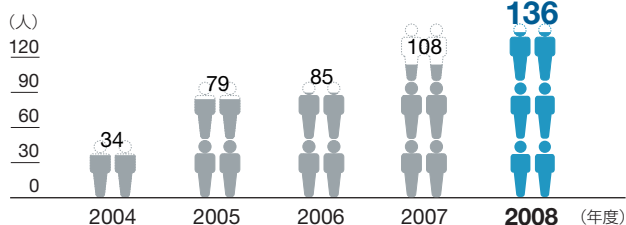


女性の職域拡大

ムラタでは、グローバルに活躍できる優れた人材を、性別に関係なく採用しています。女性が活躍する場を拡大していくために、近年は特に女性を積極的に採用し、幹部層への登用の機会も拡げています。

2007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。

▼ 女性雇用の推移(村田製作所における女性新卒採用人数)

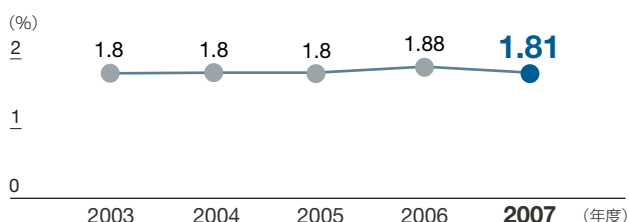


障がい者の雇用

障がい者と健常者は互いが区別されことなく、社会生活をともしるのが望ましいとする「ノーマライゼーション」の考え方に立って、雇用拡大と職場環境の向上に努めています。

村田製作所は以前から新卒採用に加え、中途採用も積極的に実施しています。なお、村田製作所の障がい者雇用率は5年間継続して法定基準を超えており、2007年度の障がい者雇用率は1.81%となっています。

▼ 障がい者雇用率の推移



従業員への責任と行動

海外での現地登用と雇用

世界18カ国に所在するムラタの事業所では、それぞれの国の電子工業の一翼を担い、経済発展に寄与することを理念に、現地の人材を採用し、積極的に登用しています。

2007年度は海外での事業拡大にともない、中国の深圳、無錫での工場の拡充、中華圏での販売強化を図るため、中国を中心とするアジア地域での人材採用が増えています。こうした人材の積極活用を進めるべく、2007年に「海外拠点現地化3カ年計画」を策定。各拠点別に管理職の現地人比率に目標値を設定し、計画的に現地化を推進しています。

海外拠点の現地採用社員に対しては、若手から上級管理職に至るまで、ムラタの理念を共有し、実現していくための知識やスキルを養うマネジメント研修を実施しています。

▼ 国内事業所における外国人従業員数

本社	9名
野洲	3名
東京	2名
神奈川	1名

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

ムラタでは、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、育児休業、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、男性の育児休業を促進するための支援なども盛り込んだ行動計画を策定。2007年度には利用促進のため、制度を改善しました。その結果、次世代育成支援対策推進法における基準適合事業主認定ならびに第2回京都府子育て支援表彰を受けることができました。

今後は2008年度から始まる3カ年行動計画に基づき、一層の制度利用を促進するために、仕事と家庭を両立しやすい風土づくりに力を入れ、両立支援に関するガイドラインの策定や家族

を会社に招くイベントの開催など、さまざまな施策・啓発活動を実行していく予定です。

① 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。

▼ 介護休業・育児休業取得者

	2006年度	2007年度
介護休業取得者数	9名	10名
産前産後休暇対象者数	183名	210名
育児休業取得者数(カッコ内は取得率)	176名(96%)	201名(96%)

技術者に裁量労働制を導入

勤務時間ではなく「仕事の成果」での評価が可能で、かつ仕事の進め方や時間配分などを個人の裁量に委ねたほうが創造性が高まるものと期待できる研究・開発業務を遂行する技術者には、裁量労働制を適用しています。

現在、裁量労働制の適用を受けているのは、グループ全体で43名。本人の希望を聞き、仕事の進め方や勤務時間の配分について本人の裁量に委ねる必要がある業務であることなどを基準に、人事部門が適用の可否を判定しています。

従業員のやりがい、働きがい調査

調査結果をもとに改善策を実施

企業の成長にとってES^②(従業員のやりがいと成長)はCS(お客様満足)と並んで重要です。そこでムラタでは、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把握するためのES調査を実施しています。

過去の調査では、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、マネージメント層とメンバー間のコミュニケーションの量と質の向上に向けた取り組みを実施しています。

2007年度の調査では従業員15,623名から回答を得ました(回答率97.4%)。前回調査よりも会社の方針は浸透しているものの、その「伝わり方」に認識ギャップがあることがわかりました。今後は各職場で上司・部下が夢を語り合える機会を増やし、やりがいを実感できる職場づくりを進めていきます。

② 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。ムラタでは、これを「従業員のやりがいと成長」と定義し、従業員がやりがいを持って働き、仕事を通じて自らの成長を実感できる、そういう会社になりたいと考えています。

管理職を対象にした研修



現地採用管理職を日本へ招き開催した海外ローカルマネージャー研修





- 労使関係
- ウェルカムバック制度
- セクハラ防止対策
- 各事業所の取り組み
- 有給休暇
- シニア層のノウハウ活用
- 労働災害のリスク低減
- 健康診断

従業員の知的財産権

従業員の知的財産権

村田製作所は、従業員が開発した新技術に対する報償制度を設けています。特許出願したとき、登録になったとき、社内実施したとき、他社から実施料収入を得たとき、など一定の要件を満たす場合に報償しています。

新技術の評価にあたっては発明報償審議委員会で審議するとともに、従業員からの異議申立を受け付ける仕組みを整え、評価の公正性を担保しています。

なお、2007年度は、延べ2,756人の従業員を報償しました。

労働安全衛生

労働災害のない職場づくり

ムラタは、事故や災害のない快適な職場づくりに努めています。2007年度、国内ムラタグループの災害発生の頻度を表す休業度数率は、0.27(ムラタ単体0.36)でした。前年度の休業度数率0.50(ムラタ単体0.35)を大幅に下回る結果で、過去の労働災害事例をグループ全体で共有化したことが休業災害の減少につながったと考えられます。

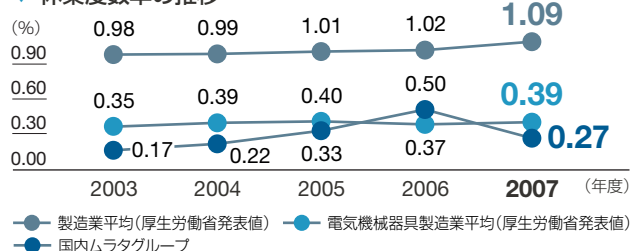
今後は、さらに安全で快適な職場を実現できるよう、情報の共有化を継続するとともに、「安全第一」という考え方の浸透を図ります。



休業度数率とは？

労働時間100万時間当たりの休業災害による死傷者数で、休業災害発生の頻度を表す指標。

▼ 休業度数率の推移



従業員から

2年の休暇で子供と過ごした時間を仕事の活力に



生販システム部
物流システム課

小池 由紀

産前産後、育児休暇を合わせ、約2年間の休暇をとりました。長期間休むにあたって、当初は復帰後の不安などがありました。育児は想像以上に忍耐力のいるハードな仕事でしたが、毎日のように新しい発見や学ぶことができました。これは仕事に活かせる得難い体験だと確信した時から、不安は消え去りました。

子どもと密に過ごした2年間は、私にとってはかけがえのない財産であり、復帰後も仕事への活力となっています。



野洲事業所での
朝のあいさつ運動



危険予知トレーニング



ムラリンピック



社内外で従業員のメンタルヘルスをサポート

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。

特に社会的にも注目されているメンタルヘルスについてはメンタルヘルス教育や社内報・冊子による啓発活動を展開しています。2007年度は一般従業員を対象に講習会を実施し、4,531名が参加しました。また、精神科医を含む産業医による社内相談体制の充実や、外部相談機関の活用で、従業員の健康づくりをサポートしています。

アスベスト検診の実施について

アスベストによる健康被害が社会問題化するなか、ムラタでは2005年に設備・建物を調査し、必要なケースについてはその対策を実施しました。

さらに、希望する従業員に対してアスベスト健診を実施しましたが、健康被害は確認されませんでした。

2007年10月に退職者の方1名に対して労災が認定されました。

また、同様のアスベスト作業に従事した方全員に対し、2007年7月と11月に健康診断の受診を呼びかけ、希望者にはアスベスト健診を受診していただきました。