

[従業員への責任と行動]

グローバルローテーションで国際的な人材育成を。

ムラタでは1981年以来、海外研修制度を導入しているほか、2007年度からは海外の現地従業員を日本でのOJTに投入しています。



世界中のムラタで、国境を越えた人の流れを。 僕が、先頭を切ります。

株式会社村田製作所
営業本部東日本営業グループ
首都圏営業2部
フェルフルト アレックス

子どもの頃、日本人の旅行者が家に泊まっていたことがあった。日本への興味は、それ以来、194cmの長身で、来日してすぐにバスケットボール部に誘われた。本当は、サッカーの方が得意。

日本とヨーロッパの企業文化。
その違いを尊重しながら世界の最適解を。

大学で日本語を専攻し、副専攻で経済学、さらに京都に留学していた経験もあったので、日本企業に就職するのは当然の選択でした。初めての職場は、ムラタのオランダ現地法人。そこでカスタマーサービスを担当していました。ムラタでグローバルローテーションの取り組みが始まり、日本で働くチャンスができたので、すぐに立候補しました。日本企業の強みをぜひとも学びたいと思っていたからです。現在、東京支社で営業の勉強をしています。商品のこと、市場のトレンドのこと、勉強するテーマはたくさんあります。実は、日本に行くことが決まったとき、周りの友達にさんざん脅されました、日本は厳しいよって。確かに厳しかった。「なぜあんな発言をしたのか」「なぜそんなレポートの書き方をするのか」などよく注意され、日本の仕事の細かさに驚きました。しばらくしてわかったのは、人間関係の重要さでした。もちろん、ヨーロッパでも人間関係は重要です。お客様と社内の製造

部門とWIN-WINの関係を築くことに、営業マンとして大きな満足を感じます。日本での研修を終えたら、世界の色々なところでいい関係を築くような仕事をしていきたいと思っています。

Memo

業務目標管理制度・キャリア形成プログラム

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・成果主義を導入しています。従業員自らが目標や計画を策定、その成果とプロセスを評価し、人材育成や人事処遇に反映させています。また、若年層の従業員には、「キャリア形成プログラム」を通じ、複数の職務や職場を経験しながら、自らの適性を確認する機会を設けています。

女性が輝く職場づくりのために。

出産、育児、介護…。家庭での大切な務めを果たしつつ
キャリアアップができる支援体制を整えています。



誰もが利用しやすい ワークライフバランス関連制度。

株式会社村田製作所
知的財産部
小木曾 湖葉

長女は小学校6年生、長男は保育園年長組。年齢が離れているのは、その間に自分自身のキャリアを育てたかったから。ご主人もムラタの従業員。

職場でも、家庭でも、
「必要とされる私」であるために。

一人目の子どもを産んだときには産前・産後+育休を合わせて約13カ月、二人目のときは、保育園の慣らし期間ということでプラス1カ月の休暇をとりました。数年の間に制度がさらに充実したんですね。でも、制度があるとはいえ、1年以上の休暇をとるには不安もあります。休暇を終えた後スムーズに職場に復帰できるかどうか…。出産や育児の場面では、もちろん家庭が私を必要としているわけですが、職場でも同じように必要とされる私でありたいと思うのです。そのようにモチベーションを高く保っていると、休暇中であっても自分を高めることができます。また、復帰に先立って人事担当者や職場の上司と面談をする機会が設けられていることで、安心して復帰することができます。私は、働いている自分が好きなので、これからも家庭と仕事を両立して、子どもたちにもそんな自分の姿を見せていきたいと思っています。

Memo

人権の尊重

ムラタは、あらゆる人々の人権と個人の尊厳を尊重し、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。なお、海外も含めたすべての事業所・工場において、児童労働・強制労働は一切ありません。

雇用機会均等・多様性

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。