

[CSR活動における目標と実績]

ムラタでは、重点取り組みテーマを設定し、各種施策を推進して継続的な改善に取り組んでいます。

■ 第5次環境行動計画に対する2011年度の実績

項目	対象	2011年度目標	2011年度実績	評価	
[1] 製品の環境配慮	グローバル	環境配慮製品の拡充と環境配慮技術(工法)開発の継続	小型化、省エネ、環境負荷物質削減等の設計開発を着実に進めた。また、50件以上のエコプロダクツ基準を満足する製品開発を行った。	○	
	グローバル	製品に含有する環境負荷化学物質の削減・代替の遂行継続	環境負荷化学物質の削減・代替を計画どおり進めた。	○	
	グローバル	環境配慮製品の拡充による低環境負荷社会への貢献	・環境配慮製品の提案・認定取得・拡充の活動を展開し、多くのユーザーから認定が得られ、既存品からの置き換えに移行中である。 ・LED照明システムのトータルソリューション提供を進め、タスクアンドアンビエント照明システムの効果および機能の検証を開始した。	○	
[2] 温暖化対策	(1) 生産拠点における取り組み	グローバル	品種別CO2排出量と数量原単位の把握	・国内生産拠点における品種別CO2排出量と数量原単位を把握する仕組みを構築し、運用を開始した。 ・シンガポール、タイ、深圳の生産拠点において、品種別のCO2排出量と数量原単位の把握に着手した。	○
		国内工場	製造時におけるCO2排出量削減施策の実施とモニタリング	・製造時におけるCO2排出量削減施策の実施計画を立案し、計画に基づいて削減施策の実施に取り組んだ。	○
		海外工場	製造時におけるCO2排出量把握	・製造時におけるCO2排出量の把握を開始した。 ・シンガポール、タイ、深圳の生産拠点において、製造時におけるCO2排出量削減施策の実施計画を立案した。	○
(2) 物流における取り組み	国内工場	物流におけるCO2排出量の実質生産高原単位2007年度比15%削減	2007年度比31%削減。 物量変動に応じた小まめな運行計画の見直し継続により、大幅なCO2排出量の抑制を実現することができた。	○	
	海外工場	物流におけるCO2排出量の把握	海外工場からお客様向け出荷における物流CO2排出量の把握を開始した。	○	
(3) グリーン購入に関する取り組み	国内工場	グリーン調達率100%の維持継続	グリーン調達率100%を維持することができた。	○	
[3] 化学物質	国内工場	環境負荷化学物質使用量原単位2007年度比1%削減	2007年度比1%増加。 前年比で4%削減できたが、目標達成には至らなかった。	△	
	海外工場	環境負荷化学物質使用量把握	海外工場で使用量の把握を開始した。 無錫、深圳では使用量削減に向けた取り組みを開始した。	○	
[4] 省資源・資源循環	(1) 廃棄物に関する取り組み	グローバル	廃棄物排出量原単位2007年度比1%削減	2007年度比3%削減。 野洲事業所に廃アルカリの処理施設を導入したことにより、目標を達成することができた。	○
		海外工場	ゼロエミッション達成に向けた取り組み継続	無錫、深圳、台湾、タイの4拠点において、ゼロエミッションを維持した。	○
	(2) 容器包装における取り組み	グローバル	内作原料のエコ容器への代替率10%以上	代替率10%以上達成。 総流通容器数量約200K本に対して、約65K本新規投入した。(約30%)	○
(3) 生産工程における取り組み	グローバル	原材料ロス率の低減	各工程ごとに収率UPなどの改善策に取り組んだ。	○	
[5] 生物多様性	グローバル	生物多様性に関する従業員教育の実施	今期より環境一般教育の中に生物多様性に関する項目を追加し、全従業員に対し予定どおり教育を実施した。	○	
	グローバル	生物多様性をテーマとした小中学生向け環境学習の実施	当社が里山保全活動を進めている「ムラタの森」を活用した新たな環境学習プログラムを作成し、パイロット実施を行った。次年度以降、さらなる展開に向けて取り組む。	○	
[6] 環境社会貢献活動	グローバル	環境社会貢献活動の継続実施	地域、社会に密着した事業経営を実現するため、小中学生向け環境学習の実施やムラタの森と題した里山保全活動、事業所緑化活動などを継続的に実施した。	○	

○: 達成
△: ほぼ達成
×: 未達成

■ 2011年度の社会性目標に対する実績と2012年度の目標

項目	2011年度目標	2011年度実績	評価	2012年度目標
内部統制システムの整備推進	業務の適正性を対象とした内部統制に加えて、継続的に業務の標準化・見える化や業務改善・改革を推進する。	業務の適正性を対象とした内部統制に加えて、継続的に業務の標準化・見える化や業務改善・改革を推進しており、さらに整備対象範囲を拡大している。また、コンプライアンスや業務の有効性・効率性を目的とした内部統制整備・評価については、連結対象拠点をほぼカバーしている。	○	業務の適正性を対象とした内部統制に加えて、継続的に業務の標準化・見える化や業務改善・改革を推進する。
	業務の適正性を確保するためのモニタリング機能を充実させ、コーポレート・ガバナンス体制における透明性と実効性を向上させる。	国内外のモニタリング対象グループ会社をほぼ100%カバーするべく順次拡大するとともに、リスクアプローチにより重点項目を独立した内部監査部門が評価・モニタリングすることで、透明性と実効性を向上させている。	○	業務の適正性を確保するためのモニタリング機能を充実させ、コーポレート・ガバナンス体制における透明性と実効性を向上させる。
コンプライアンスの推進	グループ横断的な視点から再構築・合理化したコンプライアンス体制の充実を図る。 ①コンプライアンスアンケート、行動指針確認テストの継続。 ②コンプライアンス推進活動に関する定期的な情報発信。 ③コンプライアンス推進強化月間の定着。	①コンプライアンスアンケートおよび行動指針確認テストを実施した。 ②コンプライアンス推進活動報告を年4回、11月からはニュース、Q&A、クイズなど日常的なコンプライアンスに関する情報を毎月1回発信した。 ③当社および国内関係会社において、10月を強化月間とし、コンプライアンスに関する勉強会等の施策を集中して行った。	○	グループ横断的な視点から再構築・合理化したコンプライアンス体制の充実を図る。 ①コンプライアンスアンケート、行動指針確認テストの継続。 ②コンプライアンス推進活動に関する定期的な情報発信。 コンプライアンス知識に関するメールマガジン 12回/年 コンプライアンス推進活動に関するメールマガジン 4回/年 ③コンプライアンス推進強化月間の定着。
リスクマネジメントの強化	全社的な事業リスクについて、対応を強化すべきリスクの検討を継続するとともに、各リスク担当部門のリスク対応状況の継続的なフォローを行い、リスクマネジメント活動の強化を図る。 東日本大震災での教訓をふまえ、災害時の緊急事態対応や建物・生産設備の耐震化などの対策の有効性の再評価を行い、危機管理体制全般の強化を図る。	主要なリスク項目について対策の実施状況を確認し、継続的な改善を進めた。 災害時の連絡手段、社員の安否確認手段を確保した。また、建物・生産設備の耐震化の再評価を行い必要な追加措置をとった。	○	全社的な事業リスクの中から重点的に取り組むテーマについて対策を強化するとともに、リスクマネジメント活動を通じて各種リスク対策の継続的な改善を図る。
社会・地域への責任と行動	・小中学生を対象とした理科教育を通じ、未来を担う人材(イノベーター)の育成支援を行う。 ・近隣社会に根差した地域貢献活動を積極的に行う。	・各事業所において、地域の小中学校と連携し、電子工作教室や環境教育などの授業を企画・実行。 ・多くの従業員がボランティアとして参加し、事業所開放イベント、地域清掃活動、森林保全活動を実施。	○	地域社会に定着し認知される社会地域貢献活動を継続して行う。
仕入先様への責任と行動	国内外すべての購買担当者に対して、コンプライアンス、CSR調達に関する理解度確認テストを実施。	・国内全購買担当者に対して、コンプライアンス、CSR調達に関する理解度確認テストの実施完了。 ・海外全購買担当者に対して、理解度確認テスト実施中。	△	国内外すべての購買担当者に対して、コンプライアンス、CSR調達に関する理解度確認テストを実施。
	違法性体制強化のための社内研修会と業務診断を購買拠点に実施。	・関係部門に対して、違法性強化のための研修会を5回実施。(約150名参加) ・購買担当者向けの法律・契約研修会を実施。(約30名参加) ・資材業務診断を購買拠点に実施完了。	○	違法性体制強化のための社内研修会と業務診断を国内外購買拠点に実施。
	海外全資材拠点にて、仕入先からのCSR合意書取り寄せの取り組み開始。	・海外全資材拠点にて、仕入先からのCSR合意書取り寄せの取り組み開始完了。	○	海外全資材拠点にて、仕入先からのCSR合意書取り寄せの取り組み完了。
従業員への責任と行動	・適性に合ったキャリアを選択できる制度を引き続き実行。 ・社内公募制度の拡大展開。 ・新卒入社2年目社員の配属適性調査とフォローアップの実施。 ・新卒入社4年目社員の自己申告制度、キャリア形成プログラムの実施。 ・外国人出向者の受け入れ推進。 (2011年度 20人)	・新卒入社2年目社員全員に対し配属適性調査を実施し、希望者には今後のキャリア形成についてヒアリングした。 ・新卒入社4年目社員のうち人事異動のなかった約100人を対象に今後のキャリア形成について個人面談を実施した。 ・外国人出向者の受け入れ 21人	○	・適性に合ったキャリアを選択できる制度を引き続き実行。 若年層社員の自己申告制度、キャリア形成プログラムの実施。 ・外国人出向者の受け入れ推進。 2012年度: 30人 ・シニア層の活躍を支援する制度の導入・拡充。 シニアエキスパート制度の実施。 キャリアマネジメント研修会の実施。 2012年度: 10回
	・ハラスメント防止のための啓蒙・教育の継続。 ・セクハラ・パワハラ研修未受講従業員全員に対して研修を実施する。 (2011年度 5回実施)	・本社・東京支社・各事業所あわせて従業員向け研修会計23回、一般職者向け、女性向け研修会計4回実施した。	○	ハラスメント防止のための啓蒙・教育の継続。 (セクハラ・パワハラ研修未受講従業員全員に対して2012年度5回実施。一般職者向けに2012年度2回実施)
従業員への責任と行動	1.ダイバーシティと自律に対応した福利厚生制度の導入・定着化。 2.職種や顧客等に応じた多様な働き方の推進支援。 3.仕事と家庭の両立支援制度(ワークライフバランス)の充実・定着化。	1.自律支援・健康支援・両立支援の3分野を対象とした選択型福利厚生制度を新規に導入した。 2.①MIP制(企画業務型および専門業務型裁量労働制)の対象範囲を拡大した。 (2012年3月末時点の適用者数 369人) 2.②業務の繁閑に合わせた個別設定休日や年2日設定した。 3.①次世代法にもとづく一般事業主行動計画を立案し、実行した。 3.②社員の子を対象とした仕事体験と会社見学会の実施。(2011年11月3日実施 14人参加) 3.③時間単位有給制度の実施。	○	・ダイバーシティと自律に対応した福利厚生制度の定着化。 ・仕事と家庭の両立支援制度(ワークライフバランス)の充実・定着化。
	1.グローバル人材の育成を含むものづくり教育の推進。 2.マネジメント力の向上に向けた研修の実施とそのPDCAの実施。	1.①新入社員対象の海外工場実習を実施した。(期間6ヶ月 対象11人) 1.②製造部門の異業種交流会を実施した。(ムラタ11名、他社8人) 1.③国内英語教育を実施した。(3.5h×8回 対象231人) 2.①マネジメント力向上の集合研修とそのフォローアップ研修を実施した。(対象:集合研修205人、フォローアップ66人) 2.②フェイズを5段階に分けて、フォローアップのスキルの定着のPDCAを回した。 2.③状況対応リーダーシップ研修を実施した。(対象159人)	○	・経営理念浸透・共有策のさらなる推進。 ・グローバル化教育の実施。(英語強化研修 上下期各1セット実施) ・次世代リーダー研修の実施。
従業員への責任と行動	国内10事業所を対象に労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証取得を進める。 緊急時に従業員およびその家族の安否をタイムリーに把握できる体制を強化する。	・国内9事業所が外部認証を取得した。 ・ムラタグループの従業員を対象に安否確認システムを導入し運用を開始した。	△	国内12事業所を対象に労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証取得を進める。

○: 達成
△: ほぼ達成
×: 未達成