

[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(2011年度～2015年度)に対する2012年度の実績

項目	対象	2012年度目標	2012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(商品、材料、プロセス)の拡充	環境に配慮した設計・開発を目標とし、製品の小型化、省エネを推進した。	○	
	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・代替を計画通り進めた。	○	
	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。	○	
[2]温暖化対策	グローバル	(1)生産拠点における取り組み	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継続して運用した。すべての海外生産拠点において、品種別CO2排出量と数量原単位を把握する仕組みの運用を開始した。	○	
		グローバル	製造時におけるCO2排出量の削減施策の実施およびモニタリングの継続	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。	○
	国内工場	物流におけるCO2排出量の実質生産高原単位削減率の2011年度実績値維持	物流におけるCO2排出量の実質生産高原単位削減率の2011年度実績値を維持した。	○	
(2)物流における取り組み	海外工場	物流におけるCO2排出量の把握	海外工場での物流CO2排出実績の把握を進め、海外物流におけるCO2排出量を集計した。(一部推定値を含んでおり、引き続き実績把握の精度向上に取り組む)	△	
	国内工場	グリーン購入率90%達成	実績は87.7%となり、目標未達。次年度も継続して事務用品のグリーン購入率向上に取り組む。	△	
[3]化学物質	国内工場	環境負荷化学物質使用量原単位前年度比13%削減	環境負荷化学物質使用量原単位前年度比13%削減	○	
	海外工場	環境負荷化学物質使用量把握と使用量削減の推進	海外工場で使用量を把握した。無錫、深圳、マレーシア、タイで使用量削減に向けた取り組みを実施した。	○	
[4]省資源・資源循環	グローバル	(1)廃棄物に関する取り組み	廃棄物排出量原単位2007年度比4%削減	2007年度比33%削減。	○
		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。	○
	グローバル	(2)容器包装における取り組み	内作原料のエコ容器への切替率20%以上達成	切替率20%以上達成。総流通容器数量約200K本に対して、約169K本新規投入。	○
グローバル	(3)生産工程における取り組み	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継続実施	昨年度より継続して生物多様性に関する従業員教育を実施した。	○	
	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	環境学習教材の中に生物多様性の内容を盛り込み、実施した。	○	
[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

■ 2012年度の社会性目標に対する実績と2013年度の目標

項目	2012年度目標	2012年度実績	評価	2013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、さらに整備対象の範囲をM&A会社も含め拡大している。また海外生産拡大にともない、リスクに応じた業務手続きの見直しを行った。 ・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。	○	内部統制整備の対象範囲の拡大を図る(新規・M&A会社)。
	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。	コンプライアンスやリスク管理など内部統制システムに関して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。	○	データを活用した効率性・網羅的監査を実施する。 業務の有効性・効率性のさらなる向上およびコンサルティング活動を推進する。
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。 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。	①コンプライアンスアンケートおよび、一般的なコンプライアンス知識と企業倫理規範・行動指針の内容に関する確認テストを実施した。 ②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 ②コンプライアンス推進強化月間(10月)の定着。 ・グループ討議の実施 ・確認テストの実施 ・啓蒙ポスターの掲示 ・アンケートの実施
リスクマネジメントの強化	全社的な事業リスクのうち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。	主要なリスク項目の対策の実施状況を半期ごとに確認し、課題の抽出と今後の計画を明らかにした。	○	当社の事業の継続を阻害する主要なリスクに対し、未然防止策およびリスクが具現化した場合の損失の極小化対策についての全社的な取り組みを強化する。
社会・地域への責任と行動	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。	・コンデンサを題材とした実験キットを新たに制作し、地域の小中学校と連携した理科教育・環境教育の内容の充実や機会の拡大。 ・地域イベントへの参加や、地域住民向けの事業所見学会の機会を増加。 ・地域清掃活動、森林保全活動、緑化活動を継続して実施。	○	地域社会に定着し、愛され親しまれる社会・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。	資材部門内研修会でコンプライアンス、CSR調達講習会を5回開催した。また国内外全担当者に向けて理解度テストを実施した。	○	「紛争鉱物問題」への対応として、仕入先様とともに紛争鉱物情報(精錬業者情報)の調査を行う。あわせて、社内における紛争鉱物管理の仕組みを構築する。
	適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。	仕入先様から不正行為の通報があった場合の対応ガイドラインについて、周知徹底のためのセルフアセスメントを国内外の資材拠点で実施した。また国内拠点では一般社員向けに下請法講習会を8回開催。資材部門内を対象として異動者向けに下請法教育を随時実施した。	○	主要事業所において下請法講習会を実施し、資材要求部門の社員一人ひとりにおける下請取引の認識を深める。また主要事業所において下請法教育を行うことができる人材を育成する。
従業員への責任と行動	海外全資材拠点にて、仕入先様からのCSR合意書取り寄せの取り組み完了。	海外全資材拠点にて、仕入先様からのCSR合意書取得するよう日常業務に取り込みを行った。	○	仕入先様から通報があった場合の対応ガイドラインを海外拠点で確定し、コンプライアンス体制を海外拠点でも充実、強化させる。
	仕入先様との取引について、当社および国内全関係会社の社員に対しコンプライアンスの周知徹底。	資材部門内研修会でコンプライアンス、CSR調達講習会を5回開催した。また国内外全担当者に向けて理解度テストを実施した。	○	
	・適性に応じたキャリアを選択できる制度を引き続き実行。 若年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	・入社4年目社員の自己申告を実施し、2008年入社社員のキャリア形成プログラム実施率は42%となった。 ・外国人出向者の推進。 雇用率2.0%以上 ・シニア層の活躍支援。 キャリアマネジメント研修会を管理職対象に5回、一般社員対象に6回、計11回実施した。	○	・適性に応じたキャリアを選択できる制度の実行。 キャリア形成プログラムによる異動の実践。 ・障害者雇用の推進。 雇用率2.0%以上 ・シニア層の活躍支援。 キャリアマネジメント研修会の実施。2013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2012年度5回実施。一般職者向けに2012年度2回実施)	・全事業所で、役職者(未受講者)向けハラスメント研修を16回実施した。 ・人権教育を階層研修として1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2013年度4回実施。一般職者向けに1回実施。 ・人権教育の継続。 階層教育として年1回実施
・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。	・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のPRを年4回実施し定着化を図った。また、手続の簡素化やメニューの追加などで利用度の向上を目指した。 ・社員の子女を対象とした仕事体験と会社見学会を開催した。(参加者11人) ・介護のための短時間勤務の期間を1年→5年に拡大した。	○	・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。 従業員子ども参観日の開催 1回	
・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。(英語力強化研修 上下期各1セット実施) ・次世代リーダー研修の実施。	・コーポレートの理念浸透スキームを作成し、役員ワークショップ、役員主催研修を実施した。(国内外 合計40回) ・国内英語力強化研修を実施した。(トータル受講人数 701人) ・次世代リーダーの育成のため、経営塾(受講者 5人)、ビジネスリーダー研修を実施した。(受講者 18人)	○	・経営理念の浸透・共有策の推進。 役員主催研修の実施 30回 理念共有対話会の実施 4回 ・外国人出向者受け入れ推進。 2013年度: 30人 ・外国人採用の強化。 海外大学卒業 新卒入社者: 2名 ・グローバル化教育の実施(英語力強化)。 英語力強化研修 上下期各1セット実施	
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。	国内12事業所が、労働安全衛生マネジメントシステムの外部認証を取得した。	○	安全体感教育を安全衛生教育のひとつの柱と位置づけ、本格的な導入・展開を図る。	

○: 達成
△: ほぼ達成
×: 未達成