

人才

村田将作为创新原动力的“员工的价值和成长(ES)”定位为人才相关的非常重要价值观。为了使村田成为能够在日常工作中达到有效利用并提高每个人的能力，在相互信任的基础上进行协作的企业，我们正在推行各种措施。

重视人才，帮助成长

尊重人权

村田在使企业和员工持续成长的前提下，尊重并拥护人权。基于“人权和劳动”相关的基本方针，构筑人权劳动管理体系，在国内各事业所实施风险评估、制定并运用目标和计划、实施监控评估以及纠正，通过管理评审，实现切实的PDCA。此外，在制造现场与众多合作公司合作，使各合作公司也赞同村田方针，同时寻求交流，以推行措施。

人才的录用

在村田内部，录用认同经营理念、且具备对员工要求的“自己思考，自己行动”“融入集体，执行工作时重视团队合作”“向更高的目标挑战”“执着，坚持不懈直到尾”“重视速度”等特质的人员。我们认为在哪个特质上具备优势是因人而异，这是连系到多样性。此外，为了录用各种人才，需要充满活力的人才，还积极地录用有工作经验的人员。

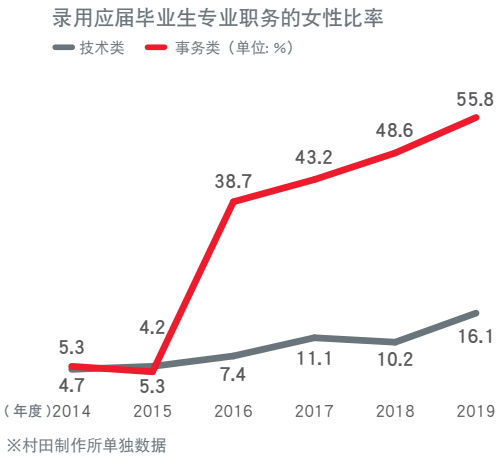
另外，为了促进女性的能力发挥，在应届毕业生女性综合职位录用中，发布了女性目标比例（技术类10%、事务类40%），在2018年度分别达到10%、49%。

人才的培养

我们在人才培养方面倾注了很大力量。制定“人才培养基本方针”，实施“通过提高个人的‘成长能力’、上司和职场的‘教育能力’、公司的‘培养能力’三个能力，实现成长和培养相结合的文化”这一措施。提高“成长能力”的一个案例是，加强培训，培养下一代全球业务负责人。通过实施以基于能力的辅导和行动学习为核心的计划、聚集全世界候补业务负责人进行培训等，使支撑未来村田的管理人才们相互启发。为了在全球开展这项措施，定期召开汇集海外基地和日本人事负责人的全球人事会议，对现状进行分析并针对今后的课题进行讨论。



国际人事会议



打造各种类型的员工都能积极工作的职场

劳动安全卫生

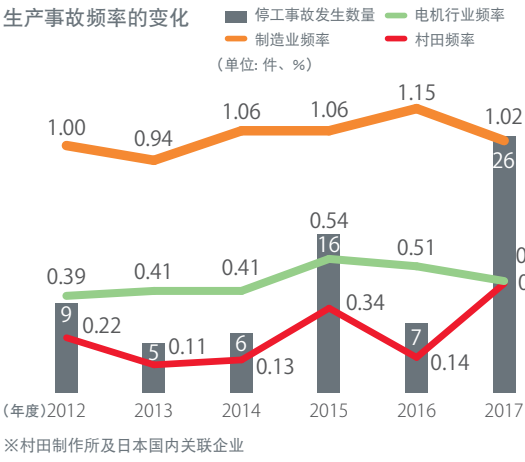
村田创造了能够使员工有价值地工作的安全放心的职场环境。过去10年间生产事故发生情况低于制造业频率，但近年有恶化的趋势。我们认识到其原因在于例如安全教育跟不上M&A等引致的员工数量迅速增加等的安全卫生管理体制薄弱。当务之急是完善“安全第一”为基础的制造现场安全管理体制以及提高每位员工对危险的敏感度，每天实施安全卫生活动。具体而言，即逐步实施“管理人员带头示范，全面贯彻”、“养成关注一切细节的安全文化”、“抽出设备或作业行动方面的潜在风险，事先确保安全”。此外，村田设置了可以模拟体验“夹入”“卷入”“触电”等生产事故的设施，向员工进行提高对危险敏感度的培训等，在全公司范围内推进安全教育。

健康经营

村田基于经营理念的精神，致力于增进村田所有工作人员的身心健康。2017年，在“健康经营”中将目标状态规定为“员工身心健康，积极地生活工作”。在日本国内，整合日本国内相关公司的健康保险协会，使公司和健康保险协会一体化，构建支撑员工及家人健康的平台。此外，充实产业卫生人员体制，设置保持健康推进委员会（公司与健康保险协会合办），推进基于合作医疗的健康经营。

支持灵活工作方式的劳动制度

村田认为员工通过在工作以及家庭和地区社会中发挥作用，可以获得成长、树立丰富的人生观和职业观，因此逐步扩充了支持工作和家庭兼顾、提高生产率的劳动制度。具体而言，在日本国内，除了弹性制度外，还导入了不存在核心工作时间的超级弹性制度、以小时为单位的带薪休假、配偶调动到海外时可以陪同前往的停职制度等。在每天的劳务管理中，针对劳动时间较长的岗位，在薪资福利方面推进改善措施。



福井村田制作所 MS(Murata Safety)中心 危险体感研修

有效利用多样化的个人能力，创造协同合作的企业文化

多样性&包容性

村田提出的多样性&包容性并非仅仅停留在性别、年龄、人种等显而易见的多样性上，而是接受并有效利用每个人的想法、知识、经验、观点等肉眼观察不到的特点和优势。基于所有员工共享的“*Innovator in Electronics*”这一口号，利用多样化的人才进一步实现创新，推进多样性&包容性。具体而言，设定了“渗透活动”“促进对管理层的了解”“根据属性实施措施”三个准则，并推行以下措施。

连结起各种人才这经营理念的渗透

村田认为重要的是不仅要接受并有效利用多样化的每位员工的特点和优势，还要使他们产生共鸣，逐步投身村田的创新。因此，需要所有员工共同秉承村田重视的价值观。村田实施以下措施：以由董事亲自担任讲师传达村田的经营方针（经营理念）的董事主办的培训为先，在职场中提供讨论经营理念的素材，在日本国内及海外关联公司召开工作坊等，在全球范围内推行加深对经营理念理解的措施。此外，在入职或 M&A 等迎来新员工时，第一步是作为村田的一员，认同经营理念。由此，倾力筑造在经营理念的实践中有效利用每个人多样化背景的基础。

●渗透活动

由董事主办以多样性&包容性为主题的培训
设置M-DIP(Murata Diversity&Inclusion Plaza)[※]

●促进对管理层的了解

实施内部演讲会

●根据属性实施措施

执行女性能力发挥促进法行动计划
对中高龄层员工实施职业培训和指导

※ M-DIP是指于2016年在村田制作所成立的旨在有效利用员工的各种知识、能力及观点的委员会。由在公司内部公开招聘的成员开设有关多样性&包容性的网站、举办演讲会和交流会等推进活动。

