

人 才

尊重个性,抱着互相学习的态度一起工作,不因属性而持有偏见,平等地提供适合个人资质的成长机会,让拥有不同背景的员工都能积极工作,打造一个能够创造创新性价值的组织的村田。

尊重人权和多样性

所有员工自律工作,包括业务合作伙伴在内进行团队合作,以此作为发挥村田综合实力的基础。

关于人权与劳动的基本方针的更新

作为对2009年制定的《CSR宪章》的补充,我们于2012年制定了《关于人权与劳动的基本方针<sup>※</sup>》,并于2019年1月进行了大幅修订。

近几年的事业扩展加大了对社会的影响,社会对村田的期望也日渐增长。基于这种情况,我们就事业的迅速发展会对人、组织和区域社会带来什么样的影响进行了讨论,重新分析了社会各界对村田的期望,重新审视了基于联合国、国际劳工组织和负责任商业联盟等宣言制定的方针。

在再次明确尊重、拥护、绝不侵犯每位员工基本人权这一方针的同时,结合镌刻在村田的经营理念和历史中的人权意识进行了大幅修订。通过这项《关于人权与劳动的基本方针》,不仅是村田内部,还经由村田的供应链向业务合作伙伴也提出请求,为实现该方针受到尊重的社会作出努力,并给与支援。



在新冠疫情期间邀请外部讲师在高级干部集训营举办远程人权培训和讨论会

※关于人权与劳动的基本方针  
[https://corporate.murata.com/zh-cn/csr/people/human\\_rights](https://corporate.murata.com/zh-cn/csr/people/human_rights)

推进人权事业

我们已制定了《关于人权与劳动的基本方针》的管理手册,明确记载了以尊重、拥护每一位村田员工所拥有的基本人权为目标的具体过程、体系、权限、目标设定和教育系统等。

我们还配合《关于人权与劳动的基本方针》的修订,更新了应对骚扰的教育体制。以往一直采用的是讲座形式的培训。如今在此基础上,还通过线上学习的形式,将所有员工纳入培训对象。于2019年率先推出,培训率约为80%。2020年将向集团公司普及,力争达到90%以上的培训率。

此外我们还将推进LGBT平权,举办在线研讨会。

促进女性活跃

作为尊重多样性的举措之一,我们还致力于促进女性活跃。特别是在日本,女性的机会均等是一大课题。我们正努力通过多样化和包容性平等地提供与个人资质相匹配的成长机会。

为招聘应届毕业生综合职位设定了女性比例目标,并开展了诸如“理科女学生研讨会”等女性专场的各种招聘活动。

今后还将建立配偶分娩育儿休假、学校临时停课休假等各种超先于法律法规的制度,为了让每位员工能兼顾工作和家庭,在身心健康的状态下创造价值,我们今后也将不断努力。

打造员工们能够放心工作的环境

在新冠肺炎的影响下,围绕“健康与安全”的环境发生了重大变化。村田认为这是一个推进解决各种课题的大好机会,并已开展举措。

新冠肺炎应对措施

村田成立了以代表董事社长为首的危机对应部门,作为应对新冠肺炎的方针,规定了事业持续开展要以确保员工安全为前提、不仅考虑物理性预防感染对策也要重视心理护理,以及要做好打持久战准备这三项前提。在此基础上,各职能部门合作开展预防感染工作,以保护员工的健康安全和事业的运营。早期面对疫情冲击的中国生产基地迅速采取了对全体员工进行测温、手指消毒、岗位消毒,以及编制感染对手册等措施,其他生产基地也以此为鉴。在欧美地区实行在家办公,为了缓解员工的孤立感还定期发送信息等。在菲律宾,除了物理感染控制措施外,还为员工提供了培训。

在日本,我们采取了更改布局以避免三密、实施在家办公,并在员工食堂引入行动追踪QR码注册系统,还严格限制身体欠佳人员出勤(停工补偿),以及准予因学校停课而请假的特殊带薪休假等措施。同时重视“员工身心护理”,向管理人员出版了小册子,其中总结了一系列有关如何在家健康办公的技巧,以及在紧急情况下的沟通和劳务管理具体性建议。各事业所的医疗专业人员还为有重症风险和身体欠佳的员工提供个性化护理。公司高层针对员工的努力传达了讯息以示敬意和感谢,并提醒要加强对健康的关注。

紧急事态宣言解除后,为了在“与新冠病毒共存期”内“兼顾员工安全和减轻压力”,正在传递基于医学知识的职场管理理想方式。

安全卫生

2020年度起,把安全卫生和健康促进职能整合到同一组织,在“有健康才有安全”的理念指导下着手安全卫生工作。“与新冠病毒共存期”内需要解决的一个明确课题是,由于在家办公的人数和时间延长,必须把“家”视为“职场和工作环境”之一。

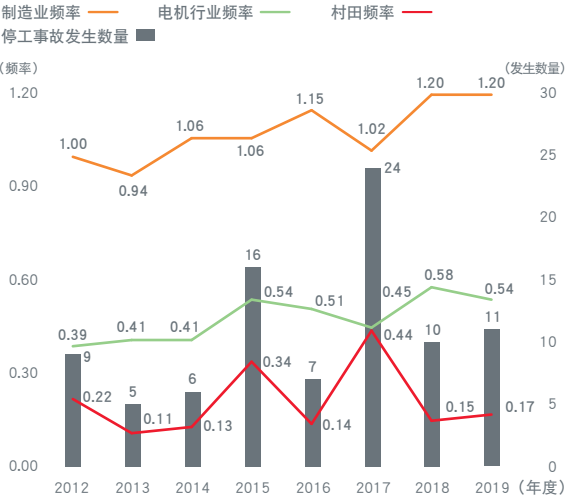
为了确保在家办公时的安全,已经针对在家办公的工作环境健康状况创建了一种自我评估工具,并已在公司内部投入使用。将其与人事部门功能相结合,在使用该工具进行评估并确认安全和健康的前提下进行在家办公。

停工工伤事故的发生数量在经历了2017年24起→2018年10起→2019年11起的下降后,趋于平缓。对2019年发生的工伤事故进行分析得知,其中70%以上并未在风险评估中事先筛选风险。而且因不安全行为而发生的占全部的70%以上。

因此我们以改善安全卫生管理及建立安全文化为课题启动了一项新工作。具体而言,我们将通过重新审视风险评估、开展利用健康经营方法和外部资源及物联网系统的安全管理手法来完善管理。此外,还将努力通过改善安全卫生教育体系并培训下一代安全卫生负责人来构建安全文化。

通过像这样从多角度开展举措,由经营和管理层肩负的“安全考虑义务”和员工自身肩负的“自我保健义务”并驾齐驱,力争营造更好的“安全第一”的职场环境并提高员工的安全卫生素养。

工伤事故频率和停工事故发生数量的变化



健康经营

为了认真开展员工健康工作,2019年度制定了《村田健康经营计划》作为中期方针。但由于健康保险协会的整合、各种数据库的完善,以及因新冠肺炎的原因,员工对“健康安全”的意识已发生重大变化,我们已决定修订此计划。基于“脚踏实地的健康经营”理念,我们设定了新课题,进一步根据现实状况来制定措施。

例如一项名为“强化压力管理”的计划,我们正通

在全球培养人才

村田提出了提高个人的“成长能力”、上司和职场的“教育能力”、公司的“培养能力”的人才培养基本方针。基于此,我们正在努力实现成长与培养相结合的文化。

全球人才轮岗

村田一直以进一步拓展海外事业为着眼点,扩充海外人才的招聘。为推进积极使用这些人才,我们在2007年建立了全球范围的轮岗制度,旨在做到适才所用。通过这项把海外员工派遣至日本或其他国家关联公司的制度,截至2019年度已实施了累计876人的轮岗。

例如,自从导入轮岗制度以来,泰国的生产子公司一直在积极向日本派遣员工(截至2019年度累计110人)。回到泰国后,许多泰国员工灵活运用1)在日本系统性学习的经验和技能,2)基于经营理念的工作风格和思维方式,3)不仅是日语,还有与日本事业部和工厂的沟通网络,大展拳脚。他们在日本积累经验,回国后,作为一直以来由日本人驻在员担任的职位的后任者候选人,担任重要的职位,轮换制度也培养了这样的人员。

此外,该制度不仅可以激励和培训被派遣的员工,而且可以为村田在全球范围内就经营课题开展合作奠定基础。



过该如何应对未曾经历过的新冠肺炎的巨大压力、受影响特别大的是哪些人这样的观点,来重新审视这个计划。具体而言就是针对在家办公率高的事业所的新员工实施了线上自我保健培训。在培训中通过团队合作的方式提供了学习如何应对压力、提高沟通技巧以及自我保健方法的机会。今后将在核实效果的基础上对内容和手法的实用性进行改善。

全球活跃的现场改善师

现场改善师是在生产现场的员工通过讲义和实践获得必需的技能,对进行实际改善的员工进行认定的一种公司内部资格证,约有1,200人。海外也有许多包括当地员工和母厂支援人员在内的现场改善师。

在培训方面,除了各基地的OJT之外,在富山村田制作所设立的高冈教育中心还打造了一个将课堂讲授与实践相结合的培训课程环境,全球的村田员工都以现场改善师作为目标同时进行培训和实践。

在现场改善师普及以前是由总部派遣专家进行改善活动。不过基于“现场情况现场最了解”这一想法,我们现在尝试通过自己所决定的事情自己来做的方法来让改善活动扎根。

除了改善普通的生产现场外,现场改善师在启动大规模生产、移交海外以及工厂智能化等领域也已是必不可少的存在。

在这样的情况时,现场改善师还肩负着传递生产手册里没有记载、却驻扎在村田根底里的讯息的责任。

现场改善不是仅靠改善师一个人的努力就能做好的。经验和知识,以及如何让周围成员参与其中非常重要。自我思考,与他人合作并共同分享快乐,让村田的生产蓬勃发展。

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。

努力创造相互信赖、相互协作的企业文化。

推进以历史为依托的理念教育

2019年我们在长冈事业所设立了村田创新博物馆(MIM)作为员工教育设施。

在这里不仅可以学习村田的理念(经营理念)的创立背景及其思想,还可以了解到村田在重视经营理念的同时所走过的历史以及村田在全球范围的拓展。通过了解村田的奋斗历史并展望未来,我们树立了分享经营理念和培养未来人才的目标。



渗透经营理念的一环

去年为了增加讲师数量,我们举办了以教育负责人和各部门中致力于或想要致力于经营理念渗透的成员为中心的学习会。希望这些成员能发挥核心作用,进行规划和实施各职场的经营理念及历史教育。并且为了让那些不能直接到场的人也能感受到这种氛围,我们还开设了VR博物馆并开放部分资料以供阅览。

对未来MIM的期望

我们的方针是将MIM作为安排分层教育、对进入公司不久的员工进行跟进、举行海外当地员工培训等,让经营理念在更大范围内得以渗透的场所来进行有效利用。

POINT! “经营理念主导下的事业的未来”

MIM也担负着让经营理念渗透到日常事业中的重任。以在这里学到的东西为题材,还开设有现场讲座用培训室。

例如有些事业部在制定中期方针时,会重新学习经营理念和村田的历史,然后再考虑今后的事业。公司内有诸如从其他企业转职而来的员工、因M&A而加入的员工、来自海外的调派员工等各种背景的成员,迄今为止“理所当然”地共享的村田所重视的经营理念的精神以及村田社风,可能会无法传递,包含在方针里的思想可能会无法共享。

在这里可以学习到植于村田DNA根底的经营理念以及一路走来历史,并且思考要改变什么、要传承什么。

