

# 人材

ムラタではイノベーションの原動力となる「従業員のやりがいと成長(ES)」を人材に関する最も大事な価値観に据えています。一人ひとりの力を活かし、伸ばし、相互信頼をもとに連携することが、日々の仕事の中で実現できる企業であるために、さまざまな取り組みを行っています。

## 人を大切に、成長を支援する

### 人権の尊重

ムラタでは企業と従業員の持続的な成長の前提として、人権の尊重と擁護を進めています。「人権と労働」に関する基本方針に基づき、人権労働マネジメントシステムを構築し、国内各事業所では、リスクアセスメントの実施、目標・計画の立案と運用、監視・評価と是正を実施し、マネジメントレビューを通して、確実なPDCAサイクルを目指しています。また、製造現場では多くの協力業者と協働しているため、協力業者各社にもムラタの方針に賛同してもらうとともに、取り組み推進のためのコミュニケーションを図っています。

### 人材の採用

ムラタでは社是に共感し、従業員に求める「自ら考え、自ら行動する」「周囲を巻き込みチームワークを大切にしたい仕事の仕方をする」「高い目標にチャレンジする」「こだわりを持って、最後までやり遂げる」「スピードを大切にしたい」の要素を持つ人を採用しています。この要素いずれに強みを持っているかは人によって違い、それが多様性に繋がると考えています。また、多様な人材の採用のために、バイタリティに溢れる人材を求め、積極的な中

途採用も行っています。

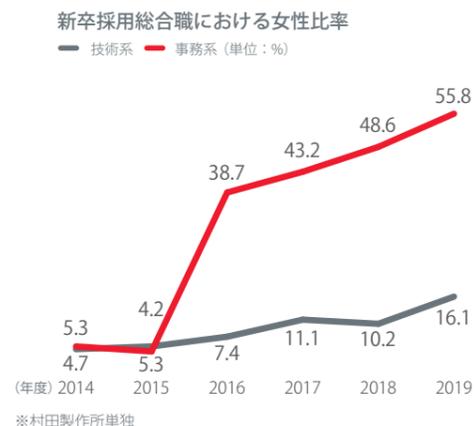
また、女性の活躍を推進していくため、新卒女性総合職採用においては、女性比率目標(技術系10%、事務系40%)を掲げ、2018年度は各10%、49%と達成しました。

### 人材の育成

人材育成には最も力をいれています。「人材育成基本方針」を制定し、「個人の『育つ力』、上司・職場の『育てる力』、会社の『育む力』の3つの力を高めていくことで、育ち・育てあう風土を実現する」取り組みを行っています。「育つ力」を高める例として、次世代のグローバルビジネスリーダーを育成する研修を強化しています。コンピテンシーに基づくコーチング・アクションラーニングを中心としたプログラムの実施や、全世界のビジネスリーダー候補者を集めた研修等で将来のムラタを支えるリーダー人材の相互啓発を図っています。こうした取り組みをグローバルに展開するために海外拠点および日本の人事担当者が集まるグローバル人事会議を定期開催し、現状分析や今後の課題について議論しています。



グローバル人事会議



## 多様な従業員が、いきいき働き続けられる職場を作る

### 労働安全衛生

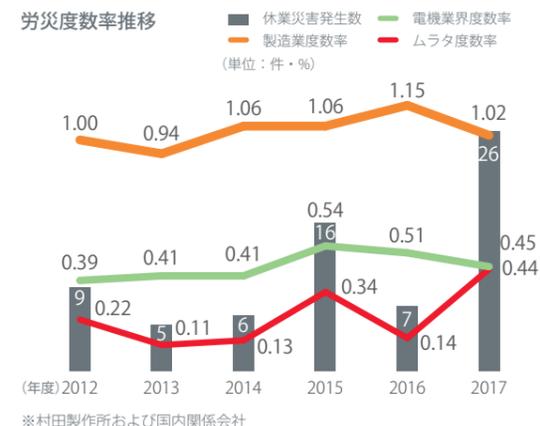
ムラタは、従業員がやりがいを持って仕事ができる安全・安心な職場環境を作ってきました。労働災害発生状況は、過去10年間の傾向では製造業度数率に比べて低い数値ですが、直近は悪化傾向にあります。これはM&A等による急速な従業員数の増加に安全教育が追従できていない等、安全衛生管理体制の脆弱さが原因と認識しています。今こそ「安全第一」に基づく製造現場の安全管理体制の整備と従業員一人ひとりの危険感受性の向上が急務と考え、日々の安全衛生活動を行っています。具体的には、「管理職の率先垂範による凡事徹底」、「平凡を非凡にこなせる安全文化の醸成」、「設備面や作業行動面に潜在化するリスクの抽出と安全先取りの推進」をしていきます。また、ムラタでは「挟まれ」「巻き込まれ」「感電」など、労災事故の疑似体験ができる施設等を設けて、従業員の危険感受性を高める訓練をするなど、全社で安全教育を推進しています。

### 健康経営

ムラタでは、社是の精神に基づき、ムラタで働くすべての人の心身の健康増進に取り組んでいます。2017年に「健康経営」で目指す姿を、「従業員が心身ともに健康で、いきいきと生活し働くこと」と決めました。国内においては、国内関係会社の健康保険組合を統合し、会社と健康保険組合が一体となって従業員と家族の健康を支える基盤を作っています。また、産業保健スタッフ体制の充実や、健康づくり推進委員会(会社と健康保険組合の協働)を設置し、コラボヘルスによる健康経営を進めています。

### 柔軟な働き方を可能にする就労制度

ムラタは、従業員が仕事だけでなく、家庭や地域社会での役割も果たすことで、人間的に成長し、豊かな人生観・キャリア観を獲得できると考え、仕事と家庭の両立支援や生産性向上のための就労制度を拡充してきました。具体的には、国内において、フレックス制度に加え、コアタイムのないスーパーフレックス制度、1時間単位で取得可能な有給休暇、配偶者の海外転勤に同行するための休職制度等を導入しました。日々の労務管理では、労働時間が多い職場には労使で改善に向けた取り組みを進めています。



福井村田製作所 MS(Murata Safety)センター 危険体感研修

## 多様な個の力を活かし、連携する風土を作る

### ダイバーシティ&インクルージョン

ムラタでは、ダイバーシティ&インクルージョンを、性別・年齢・人種等、目に見える多様性だけに留まらず、思考・知識・経験・視点など目に見えない特性や強みを受け入れ活かすことと捉えています。従業員全員が共有する“Innovator in Electronics”のスローガンのもとに、多様な人材によるさらなるイノベーションの実現を目指して、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。具体的には「浸透活動」「マネジメント層の理解促進」「属性に応じた施策の実施」の3つの軸をおき、以下のような取り組みを行っています。

#### ●浸透活動

ダイバーシティ&インクルージョンをテーマとした役員主催研修の実施  
M-DIP (Murata Diversity & Inclusion Plaza) の設置\*

#### ●マネジメント層の理解促進

社内講演会の実施

#### ●属性に応じた施策の実施

女性活躍推進法行動計画の実行  
シニア層へのキャリア研修・カウンセリングの実施

### 多様な個人を繋ぐ経営理念の浸透

ムラタでは、多様な従業員一人ひとりの強みや特性を受け入れ活かすだけでなく、それらを共鳴させムラタのイノベーションに繋げていくことが重要と考えています。そのためには、ムラタが大切にしている価値観を全従業員で共有することが必要です。ムラタでは、役員自らが講師となってムラタの経営理念（社是）を伝える役員主催研修をはじめとして、職場で社是について話し合う素材の提供、国内および海外関係会社でのワークショップ開催など、グローバルで社是の理解を深める施策を実施しています。また、入社やM&Aなど新たな従業員を迎える場面においては、ムラタの一員として社是への共感を生み出すことからスタートしています。このようにして、各人の多様なバックグラウンドを経営理念の実践に活かす土台づくりに注力しています。

※ M-DIPとは、従業員の多様な知見や能力、視点を活かしていくことを目的として2016年に村田製作所で立ち上げた委員会です。社内公募で集まったメンバーが、ダイバーシティ&インクルージョンに関するウェブサイトの開設、講演会の実施、対話会の実施等の推進活動を行っています。

