人材

ムラタ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」を人材に関する最も大事な価値観に据えています。多様な従業員が自律して動き、チームとして連携し、ムラタとしての総合力を発揮する環境づくりを行うことで、従業員の成長とイノベーションを実現します。

多様な人材の採用

ムラタの成長を支える人材の採用に向けて採用対象者へのアプローチ方法の多様化と採用面接の質向上を重点課題に据えています。

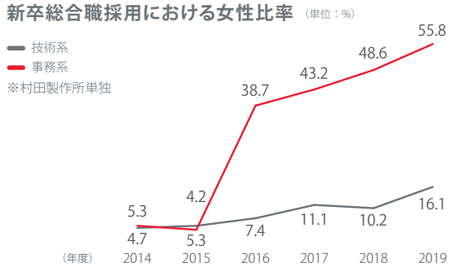
中華圏からの留学生採用

事業成長にともない、日本と中国のビジネスをつなぎ、より深めることのできる人材の採用が重要となっています。そこで在日中国人留学生への採用活動を強化しました。中国の複数拠点が連携し、現地従業員による合同説明会や面接を日本国内で実施しました。その結果、採用数が例年の約3倍と大幅に増加しました。今年の結果を分析し、より戦略的に継続していきます。

女性活躍推進

新卒総合職採用においては女性比率目標を掲げています。各大学での「リケジョセミナー」の実施や「リケジョパンフ」の配付、女性リクルーターのみで開催する「仕事研究セミナー」など女性採用にターゲットを絞った各種採用活動を実施し、2019年度は技術系16.1%、事務系55.8%と達成しました。事務系については安定的に40%以上の採用ができているため、目標を掲げて取り組みを行うフェーズは脱却したと判断し、今後は技術系女子学生の採用目標に一本化し、取り組みを進めていきます。

新卒総合職採用における女性比率 （単位：%）



NAONAを使用した面接の質向上

多様な人材の採用には面接の質向上も重要な要素です。当社で開発したセンシングデータプラットフォーム「NAONA」を採用面接に導入しはじめました。

面接での発言量やテンポ、感情値などをセンシングし、コミュニケーションの様子を見える化※します。実証実験を通じて、面接における応募者と面接官の相互理解の促進には、面接官のコミュニケーションのとり方が影響することがわかりました。

今後はNAONAのデータも参考にし、面接官のスキル向上を目的とした面接官研修プログラムを実施していきます。これらの取り組みを通じて、より質の高い面接を行っていきます。

※NAONAは端末側でエッジ処理を行い、会話内容を音声特徴量に変換した後に元データを廃棄しているため、会話内容の録音、サーバー上への個人情報の記録なども行っておりません。

<実証実験イメージ例>

グローバルでの人材の育成

ムラタでは人材育成基本方針として、個人の『育つ力』、上司・職場の『育てる力』、会社の『育む力』向上を掲げています。これに基づき、育ち・育てあう風土を実現する取り組みを行っています。

グローバルでのタレントマネジメントの推進

海外での生産拡大やM&Aにより、海外の従業員比率が6割に達し、日本国内だけではなく海外での人材育成強化が急務になっています。これを受けて、2013年度からグローバル人事会議を開催し、海外拠点の人事担当者とともに、タレントマネジメント推進やさまざまな施策について議論し、実行に移しています。

グローバルリーダーシップコンピテンシー（GLC）の設定
- ムラタのリーダーに求める人材要件の明確化

次世代を担うリーダー育成プログラムの整備
- 本社・各地域でのプログラムがあり、全世界でリーダー育成をつなげる仕組みを構築
- 本社プログラムへの海外メンバー・日本メンバー双方の参加

グローバル共通の管理職評価制度の導入
- 人材育成を大切にする風土を根付かせるためにGLCを組込んだ制度を導入

今後もGLCをグローバル共通の人材要件として浸透させていくとともに、グローバルでの人材育成・適材適所につなげていきます。

地域で連携した人材育成

グループ各社が連携して人を育てあう取り組みを推奨し、相互に学びあうことによる成長を促しています。

グローバルでの適材適所の推進のためのローテーション制度を2007年度に立ち上げ、2018年度までに海外現地従業員を日本や他国の関係会社に累計517名派遣しました。

また、地域別での活動として、“Murata ASEAN Alliance ”（MAA）があります。MAAは、各社が持つ強みをさらに強化することで価値創造力を高めることを目的に始まりました。当初はシンガポール・マレーシア・タイで相互間訪問し、事例を学び取り入れる活動を実施していました。その後、フィリピンやベトナムなども加わり、戦略的に人や組織、機能の能力を向上するための取り組みを行っています。具体的には、リーダーシップ開発プログラムの実施や、ASEAN地域の次世代リーダーたちがムラタの共通価値観やリーダーとしての職務遂行能力を習得するためのプログラムを共同開発しています。

今後もグローバルでの人材ローテーションを継続してムラタとしての連携を図っていきます。

従業員が安心して働ける環境づくり

世界中の従業員一人ひとりが心身ともに健康で安全にいきいきと働いていることがムラタの成長の基盤となることから、以下の施策を実行しています。

健康経営

変化する事業環境の中でも、企業の基盤となる従業員の心身の健康づくりに真摯に取り組むために、中期の指針として「ムラタ健康経営プラン」を2019年度に策定しました。

日本では専属産業医の確保に取り組み、現在14名を配置しています。また健康保険組合の統合を完了し、コラボヘルス実践の環境も整えました。社長の健康宣言を皮切りに、従業員とその家族の健康づくり、働きやすさに配慮した職場づくりを目指して行きます。取り組みの柱として、健康経営の体制構築、科学的分析に基づく健康施策の実践と評価、ストレスマネジメントの強化、ヘルスリテラシー向上を掲げています。

安全衛生

従業員が安心して仕事ができる職場環境づくりにむけ、安全衛生活動を推進してきました。労働災害の件数は2017年度より改善したものの、大きな減少にはいたっていません。M&Aによる急激な事業拡大により、従業員が急増し安全教育が十分に追随できていないこと、管理監督者が不足しているなど、会社として取り組むべき課題と認識しています。

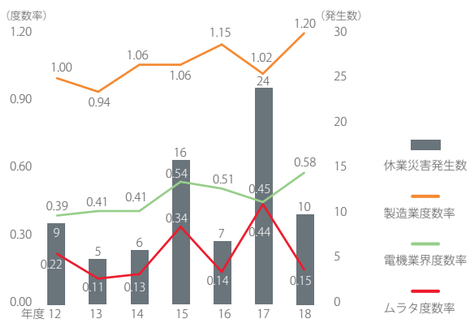
そのため今後は、安全衛生大会の開催や健康経営アプローチによる安全文化の醸成、安全衛生教育体系の改善、リスクアセスメント仕組みの見直しと社外コンサルタントによる安全評価の実施、次世代の担当者の育成など、さまざまな角度から施策を展開していきます。経営・管理職層が責務を負う「安全配慮義務」と、従業員自身が担う「自己保健義務」との両輪による安全第一主義の職場環境と従業員の危険感受性の向上を目指します。

ワーク・スタイル・イノベーションの推進

今後のムラタの持続的な発展のためには、生産性をより高め、適正な労働時間で従業員が心身ともに健全な状態で価値創造ができる環境にしていくことが必要不可欠です。安易に時間外労働に頼らない働き方を推進することで、多様な属性の人材がやりがいを感じながら活躍できる環境にできると考えています。そのために村田製作所では、生産性向上を目的としたテレワーク制度の導入や業務・職場改善策の実施、働き方に関する職場対話会などを行っています。

また2019年4月には、企業主導型保育事業所として長岡京市に「かえで保育園」、出雲市に「muRata ゆめの森保育園」を開設しました。出産・育児休暇を取得した従業員のスムーズな復帰支援、ならびに子育てをしながら働く従業員の多様な働き方の支援を目的にしています。

労働災害発生状況



多様な個の力を活かし、連携する風土

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。相互信頼と連携の風土を育むための取り組みを行っています。

多様な個を繋ぐ経営理念の浸透

多様な個がチームとしても力を発揮できる素地づくりのために、経営理念の浸透に力を入れています。

2019年2月にはグローバル会議の場で社是を実践した事例を募集しました。多くの拠点で自分たちの仕事は社是のどの要素を大事に取り組んでいたのかを考えました。たとえば、金津村田製作所では、ビジネスパートナーと協働して新システムを導入した事例を取り上げました。双方の努力の結果、資材投入・生産・出荷作業の効率化・省力化を実現し、WIN－WINの関係が構築できたことを社是の「科学的管理」と「協力者の共栄」を体現したものとして振り返りました。

また入社やM&Aなど新たな従業員を迎える場では、経営理念の理解と共感を醸成することを大事にしています。近年、M&Aによってグループに加わった伊勢村田製作所や東北村田製作所などにおいても経営理念の浸透が進んでいます。個が連携し新たな価値を創出するためにも、共通の価値観を共有する重要性をグループ全体で認識し、この活動を推進していきます。

Interview　「ムラタとプライマテックの社是が共通して目指しているもの」

プライマテックの社是が好きだったため、ムラタの社是を読む気にはなかなかなりませんでした。社是は表面的なものではなく、仕事のすべての判断基準になると思っていましたから、社是が変わることが簡単には受け入れられませんでした。そんな想いで参加した研修で、本社から来た役員が社是への想いをとても熱く語る姿を目の当たりにしました。自分と同様に社是への強い想いを持つ人がムラタにもいることがわかり、あらためて社是をじっくり読んでみようと思いました。

ムラタの社是とプライマテックの社是は「独自の製品を提供すること」「今までにない新たな価値を創出し提供すること」「自らと人々を豊かにすること」が共通していることに気がつきました。特に人間的要素が強調されている「感謝する人びとととともに運営する」が好きです。別会社だった二社が同じ方向を向いていることを実感できました。この想いを持って、今年の入社式では従業員代表として、感謝する心について話をしました。社是の持つ想いの一端を新入社員に伝えられていたら嬉しいです。働く仲間とともに社是を理解し共通の価値観のもと、それぞれの経験や知識を生かしていきたいと思います。

伊勢村田製作所
（旧プライマテック株式会社）
天岡 俊和