人権と多様性の尊重

マテリアリティ設定の背景

「独自の製品を供給して文化の発展に貢献」するという社是にある言葉のとおり、ムラタはイノベーションを起こすことでお客様とともに成長してきました。イノベーションは多様な個人と個人の切磋琢磨があってこそのものであり、文化の発展にはサプライチェーンを含めそれに関わるすべてのステークホルダーの人権が尊重されることが必要不可欠であるという認識のもと、当マテリアリティを設定しました。

目指す姿

広がる人権の概念を理解・尊重し、グローバルに多様な人材を活かして、持続的な成長の実現を目指します。

人権の尊重

人権・労働に関する基本方針

ムラタでは、多様な人材が活躍しイノベーターとなるには、個々人の人権が尊重されることが必要不可欠であるという認識のもと、「人権・労働に関する基本方針」を制定しています。

当方針では、経営理念である社是や歴史に込められた人権への意識を再確認しつつ、従業員一人ひとりが基本的人権を尊重し、擁護し、それを侵害しないことを明示しています。また、取締役常務執行役員を責任者として、近年の事業の急拡大が、人・組織・地域社会にどのような影響を与えているかを経営層も含めて議論を重ね、ステークホルダーからムラタへの期待を再分析して方針に反映しています。

人権デュー・ディリジェンス

人権デュー・ディリジェンスのリスクアセスメントに基づき、人権について取締役会・経営会議で報告・議論を行っています。現時点では直ちに対応すべき重大な問題はありませんでしたが、世界情勢やビジネス展開にともなってさまざまな課題が新たに生じることも予測されるため、引き続き人権・労働マネジメントシステムの定着および運用を行い、改善に努めていきます。また、サプライチェーン上の人権リスクについては、協力会社・仕入先様においても、強制労働（児童労働・外国人労働者・労働時間の問題などを含む）や男女格差、各種ハラスメント、地域への影響、製品の社会に与える影響などを確認し、改善するプロセスを強化しています。

人権教育

従業員一人ひとりの意識醸成が重要であると考え、教育体制を強化しています。たとえば、日本国内においては、新入社員に対して「ビジネスと人権」をテーマとした教育、そのほかの従業員に対しては、グローバルなムラタのビジネスがどのように人権に関わっているかを事業活動と人権のマッピングを行いながら議論して学ぶ研修を実施しました。これらの教育を通して、各人が当事者意識を持ち業務に取り組むことにつなげています。

また、各拠点の人権担当者に向けた相談会や勉強会を実施することで、国内外のネットワークも強化しています。

人権と労働に対する考え方の詳細はこちらをご覧ください。
https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/human_rights

多様性の尊重

多様な個の力を活かしつつ、連携する風土

ムラタは、多様な個人と個人が切磋琢磨してイノベーションを起こしていくためには、国や組織を超えて信頼関係を構築し、連携する風土が必要と考えており、そのような風土を育むための取り組みを推進していきます。

2021年度には、グローバルの若手メンバーが中心となり、仮想空間を活用して、社是の学習ルームやクロスボーダーで従業員同士が対話する場など、ムラタの従業員としてのつながりを体感できる仕組みを構築しました。コミュニケーションスタイルがオンラインに変化したことで、当初は従業員の間に戸惑いがあったものの、プロジェクトを通じて議論を重ねることで、ムラタがひとつのチームであるという連帯感が形成されると考えています。

仮想空間でのディスカッションの様子

多様な人材の活躍促進と制度改善

多様性を推進する重点テーマのひとつとして、女性の活躍推進に力を入れており、グループ内の各社の所在地国や状況に応じた方法で女性活躍推進に関わる取り組みを進めています。村田製作所単体では、以下の2つの目標を設定しています。

①技術系新卒総合職採用において女性比率10%以上
②女性管理職比率を2030年度末までに10%

①については、技術系女性向けセミナーなどの継続的な取り組みを実施し、2017年度以降は目標を達成しています。②については、目標達成に向け、女性管理職比率の段階的な目標を2024年度に4%、2027年度に7%と設定し、社内の意識改革や対話を重ねています。2022年4月末時点の女性管理職比率は、3.0%へと向上しており、目標達成に向けて着実に取り組みを進めています。

また、育児・介護や治療と業務の両立支援も重要と考えています。介護においては、短日勤務や短時間勤務の取得要件であった勤続年数要件を廃止するとともに、取得可能期間を事由消滅までに拡大しました。育児においては、継続的な育児休業取得支援の結果、男性の育児休業取得率は2021年度に18.2%へと向上しました。また、女性の育児休業取得率は、100%を継続しています。

さらにSOGI※を代表とする多様な価値観に対する取り組みも進めています。2022年度より、同性婚・事実婚・里親について、原則として法律婚・実子と同様の福利厚生制度を適用するよう制度改定を実施し、法律婚を選択しない・できない場合についても勤務しやすい環境を整えています。

このようなさまざまな取り組みを通じて、今後も性差・環境に関わらず、従業員全員が活躍できる職場づくりに努めていきます。

※Sexual Orientation & Gender Identity 性的指向と性自認

TOPICS 多様性を体現した取り組み

2021年度よりグローバルの若手メンバーを中心に「社是浸透プロジェクト」と「IT活用による業務変革プロジェクト」の2つのプロジェクトを立ち上げました。このようなグローバル共通課題を解決する取り組みを文化背景の異なるメンバー間で議論を重ねるプロセスは、新しい解決策を生み出す機会となりました。また、多様な個の力を活かしつつ連携することで、プロジェクト推進メンバーの視野を広げることができました。

プロジェクト推進メンバーからの声

「どうしたら社是の理念教育を魅力的にできるだろう」

新たにムラタに加わったメンバーに対して社是に興味を持ってもらうことはチャレンジングな課題でした。その時、IT活用による業務変革プロジェクトチームから「仮想空間を活用した教育を検討している」と聞き、「これだ！」と思いました。ここから2つのチームでのコラボレーションが始まりました。異なる国々のメンバーがひとつのものを作り上げることは決して簡単ではありませんでしたが、同じ信念のもと、同じ目標に向かって議論することで、仮想空間上に社是学習ルームを作ることができました。ルーム内にはさまざまな素材や動画だけでなく、参加者同士が議論し理解を深めるための対話ゾーンも用意しています。

また、我々自身も社是の理解を深めることが必要だと考え、トップマネジメントとのディスカッションを実施しました。その際に社是を実感し、体現できた経験を聞くことができました。特に印象的だったのは、「社是は意識して行動するものではない」というフレーズでした。社是を正しく理解し、自らに浸透していれば意識しなくても、自然と実践できるという意味であり、とても感銘を受けました。

これらを通して、社是の新しい浸透スタイルを実現することができたと感じています。

左から、Reirei Jan（台湾）、Sharon Lim（マレーシア）、Nattaphong Namphon（タイ）