

人権と多様性の尊重

マテリアリティ設定の背景

近年の急激な事業拡大にともない、ムラタではグローバルで個性豊かな人材が活躍する企業になりました。多様な個人と個人が切磋琢磨し、さらに活躍するには、それぞれ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、持続的な成長が続くことを目指します。

人権・労働に関する基本方針

多様な人材が活躍し、お客様の課題やその先にある社会課題をも解決する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、ムラタでは「人権・労働に関する基本方針」を制定しています。

この方針には、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、近年における事業の急拡大が、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、ステークホルダーの方々からのムラタへの期待を再分析した上で、方針に反映しています。

これからも当方針を基に、有識者の知見をお借りしながらグローバルでの対応を行ってまいります。

人権デュー・ディリジェンス

外部の有識者の知見をいただきながら、人権デュー・ディリジェンス実施体制を見直し、強制労働（児童労働・外国人労働者・労働時間の問題など含む）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、さまざまな側面から各工場や各事業の実態をあらためて確認し改善していくプロセスを確立しています。そして、強制労働や人身取引といった人権侵害がないことを確認するとともに、そのリスクの把握も行っています。また、役員に対してもレビューを経営会議で実施し議論をしています。

今回実施したデュー・ディリジェンスにおいては、直

ちに対応すべき重大な問題は確認できませんでした。しかしその結果に甘んじることなく、当社が主体となり将来の課題に備え、引き続き各拠点の人権マネジメントシステムの運用確認およびフォローを行ってまいります。また、グローバル視点で検討すべき事項についてはグループ全体での改善に努めます。今後も事業形態・ビジネス展開にともなってさまざまな人権に関する課題が生じてくることも予測されることから、引き続き人権デュー・ディリジェンスを定期的的に実施してまいります。

人権教育

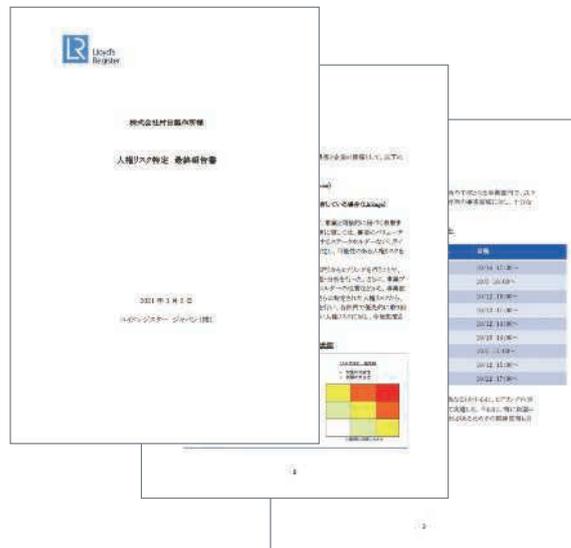
従業員の意識改革も人権問題への重要な一手と考え、従来行っている教育内容の見直しに着手しました。日本国内では、ハラスメントが誰しもの身近な問題であると考え、人権労働に関する基本方針およびハラスメントについての教育を実施しました。

また、日本国内グループ各社の人権問題担当者がオンライン上で一堂に会した勉強会を実施し、グローバル視点での人権とは何か？昨今発生している人権問題とはどんなものがあるか？また、ムラタで起こりえる人権リスクは何か？などのディスカッションを行いました。当勉強会の内容をもとに、各拠点での目標設定につなげております。

なお、2020年度の人権教育は国内拠点を対象として実施しましたが、今後は海外展開も検討してまいります。

人権と労働に対する考え方

https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/human_rights



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・人種など目に見える多様性に留まらず、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おり、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。

女性活躍推進と多様なSOGIの理解促進

多様性の尊重のテーマとして、女性の活躍推進および多様なSOGI[※]に対する理解促進にも力を入れています。

村田製作所では女性の活躍推進に関して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%という2つの目標を設けています。新卒採用では技術系女性向けセミナーなどを継続的に実施しています。その結果、2017～2020年度は女性比率10%以上を達成しており、着実に技術系女性従業員は増加しています。

女性の管理職比率向上については、2019年度に専門系管理職級を新設し、管理職としての活躍のフィールドを広げました。また中長期的なキャリア形成の支

援や対話会などを通じた女性ネットワークの形成なども行っております。

多様なSOGIについては、役員や部門長を対象とした対話会を実施し、意見交換を通して理解を深めました。また国内拠点の管理監督者および一般従業員向けのSOGIに関する勉強会を実施し参加者は延べ466名となりました。今後もこのような勉強会を定期的に行い、従業員の理解を促進してまいります。またトイレや更衣室をSOGIに関わらず、誰もが使いやすいものに改修していくなど、設備の面でも順次施策を進めます。

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



SOGIに関する勉強会

ダイバーシティ&インクルージョンの推進
<https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/employees#id3>

TOPICS

One Murataの実現に向けたグローバル活動

ムラタでは2013年からグローバルでの課題解決に向けて集中して議論していく場として、海外拠点の人事担当者を一堂に会してグローバル人事会議を開催しております。

さらに「One HR, One Murata」というスローガンを掲げ、4つのテーマ①タレントマネジメント、②Compensation（処遇見直し）、③ミレニアル世代によるIT活用、④社是（理念）浸透を設定し、「グローバルプロジェクト活動」を実施しています。①と②は管理職クラス、③と④は若手層が中心のメンバー構成となっており、経営層もこの活動に関与しています。この活動を通じて、テーマ達成だけでなく、参加メンバーが多くの学びを得て、成長につなげることを目的としています。オンライン化の促進にともない、これまで参加していなかった若手層もこうした活動に参加しやすくなり、開催頻度も上がっています。

また、グローバルプロジェクト活動では自拠点の視点だけでなく、グローバルな視点や、いつもより高い視座で考えることが求められます。さらに多種多様なグローバルメンバーとともに議論し合うことは、

立場の違いや言葉の壁もあり、理解し合うだけでも時間がかかります。時には衝突もあり、忍耐強さも求められますが、メンバーとともに悩み、考え続けるという共通のプロセスを歩む経験が参加者の成長につながっています。

このプロジェクトは2021年1月に本格的にスタートしたばかりですが議論をぶつけ合いながらも、新しいアイデアがメンバーから生まれてくることを期待しています。ムラタでは、多様な個の力を活かし、連携する風土を実現するために、これからもさまざまな取り組みを行ってまいります。



グローバルプロジェクトの様子

グローバルでの人材の育成

ムラタでは、人材育成を重要な経営課題として位置付け、「人材育成基本方針」を制定し、浸透を図りながら、継続的に課題解決に取り組んでいます。

一人ひとりの強み・持ち味を活かし、育み、能力を最大限に発揮できる状態を目指し、教育や業務機会を従業員に提供するなど、各種の育成プログラムやキャリア形成支援を行っています。また、生産拡大やM&Aにより海外の従業員比率が6割に達しているため、日本国内だけではなく海外における人材育成強化も進め、グローバル人事会議を継続的に開催し、タレントマネジメント推進やグローバルでの理念浸透といったさまざまな施策について議論し、実行に移しています。さらにムラタでは、グローバルにおけるさらなる事業拡大に向けて、海外での人材採用を増やしています。

こうした人材の積極活用や、グローバルでの適材適所の推進のために、ムラタでは海外の現地従業員を日本や他国の関係会社に派遣するローテーション制度を2007年度より開始し、2020年度までに累計958名のローテーションを実施しました。なお、2020年度については新型コロナウイルス感染症の拡大にともなう入国規制などの影響で、派遣者数が前年度比減少となっています。

今後は、ローテーション制度の中でも特に、海外間接部門従業員の他拠点での勤務経験比率を向上させることに注力します。

2020年度に5%であるこの比率を、2024年度には7%、2030年度に10%にすることを目標とし、海外他拠点での業務経験をもつ人材の活躍やグローバル連携の機会を促していきます。このように多様な視点や経験を持つ人材の育成を通して、より自律性・全体性・進歩性を重視した組織運営を行います。

経営理念の浸透

グローバルに拠点が拡がり、社会における働き方や考え方が多様化するにつれ、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はこれまで以上に重要と考えています。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、職場で社是について話し合ったり、国内および海外グループ会社でのワークショップを開催

したりするなど、グローバルで社是の理解を深める施策を継続的に実施しています。また、2019年に開設したムラタイノベーションミュージアムを活用し、創業者の理念やムラタの歴史を学ぶ機会を設けています。特に2020年度はコロナ禍の影響を受け、従業員同士の対面でのコミュニケーションの機会が減少しましたが、オンラインによる役員対話会、ムラタイノベーションミュージアムのオンラインツアーなどを実施し、引き続き理念浸透の推進を積極的に図りました。

ムラタの経営理念についてはこちらをご参照ください
 (▶P.3 ムラタが紡ぐもの)



ムラタイノベーションミュージアム オンラインツアー

従業員エンゲージメントへの取り組み

ムラタは2004年以降、組織風土改革を通じ、従業員のやりがいと成長につながる企業風土の実現に向けてさまざまな活動に取り組んでいます。仕事を通じて従業員一人ひとりがやりがいを感じ成長し続けることを大切な価値観として掲げ、従業員サーベイを実施し、現状把握と課題分析を行いながら継続的改善に取り組んできました。2021年度から全世界共通のサーベイ調査を実施し、グローバルでPDCAのサイクルを回していきます。「中期方針2024」の経営目標として、「従業員エンゲージメント」の肯定回答比率を置き、2024年度に70%、2030年度に76%以上を目指します。

従業員への責任と行動
<https://corporate.murata.com/ja-jp/csr/people/employees>