

# CSR活動における目標と実績

ムラタでは、重点取り組みテーマを設定し、各種施策を推進して継続的な改善に取り組んでいます。

## 2016年度の環境および社会性目標に対する実績、および2016～2018年度中期目標と2017年度の目標

■ 環境目標 ○: 達成 △: ほぼ達成 ×: 未達成

項目	2016年度目標	2016年度実績	評価	2016～2018年度中期目標	2017年度目標
[1] 当社製品による環境貢献	CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量算定ルール(案)の策定、試算	CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量算定ルール(案)を策定し、検証に向けて製品の貢献量を試算した。	○	当社製品の使用段階におけるCO <sub>2</sub> 排出削減貢献量の評価手法の確立	CO <sub>2</sub> 排出削減貢献量算定ルール(案)の検証
[2] 地球温暖化対策	中期目標達成に向けた2016年度計画の設定、遂行	中期目標達成に向けたCO <sub>2</sub> 排出削減計画を設定・遂行し、前年度CO <sub>2</sub> 排出量の3.5%のCO <sub>2</sub> を削減した。	○	2018年度の温室効果ガス総排出量を、120万ton-CO <sub>2</sub> 以下に抑制	前年度CO <sub>2</sub> 排出量の1%以上のCO <sub>2</sub> 削減
[3] 省資源・資源循環— 廃棄物	2016年度の廃棄物排出量、実質生産高原単位で1%改善 [2011-2015年度平均比]	廃棄物排出量が実質生産高原単位で2011-2015年度平均比6.4%悪化した。廃棄物の有価物化などの施策を実施したが、事業拡大にともない原単位の高い品種の生産数量が急増した。	×	2016-2018年度の廃棄物排出量平均を、実質生産高原単位で3%改善 [2011-2015年度平均比]	2017年度の廃棄物排出量を実質生産高原単位で1%改善 [2011-2015年度平均比]
[4] 省資源・資源循環— 水	・2016年度の水使用量、実質生産高原単位で1%改善 [2011-2015年度平均比] ・水リスク評価手法の調査 ・汚染リスクの低減に向けた雨水排出管理の強化	・水使用量が実質生産高原単位で2011-2015年度平均比3.8%改善した。 ・水リスク評価手法を調査し、グローバルスタンダードの2種類の手法を用いることとした。今後は評価結果を基に、各国・地域ごとの水リスクに合った取り組みを進める。 ・新規工場での雨水排出時に関する汚染リスクを把握し対策に着手。	○	・2016-2018年度の水使用量平均を、実質生産高原単位で3%改善 [2011-2015年度平均比] ・水リスクの評価手法の確立と低減に向けた施策の展開	・2017年度の水使用量を実質生産高原単位で1%改善 [2011-2015年度平均比] ・汚染リスクの低減に向けた雨水排出管理の強化

■ 社会性目標 ○: 達成 △: ほぼ達成 ×: 未達成

項目	2016年度目標	2016年度実績	評価	2016～2018年度中期目標	2017年度目標
[1] 内部統制システム	継続して内部統制の整備を進めることで、法令、定款、社内規定等への適合において重大な問題の発生件数ゼロ件を達成する。	継続して内部統制整備を進め、法令、定款、社内規定等への適合において重大な問題の発生件数ゼロ件を達成した。	○	経営の透明性と監査の実効性を向上させることにより持続的成長を実現し、企業価値の拡大を目指す。	継続して内部統制の整備を進めることで、法令、定款、社内規定等への適合において重大な問題の発生件数ゼロ件を達成する。
[2] コンプライアンスの推進	グローバル化に対応して効率的な監査を実施し、新設拠点・M&A会社への内部統制の拡大を進める。	国内外の新規拠点・M&A会社のうち4拠点に対し、内部統制の整備支援およびフォローアップ監査を実施し、内部統制の拡大を進めた。	○	コンプライアンス意識の浸透 ・イントラネットによるコンプライアンスや各種法令に関する最新動向などの情報発信、理解度テストやアンケートを継続して実施し、従業員の意識向上を図っていく。	コンプライアンス意識の浸透 ・コンプライアンス推進活動に関する定期的な情報発信の継続(12回/年) ・コンプライアンス確認テスト・アンケートの実施
[3] リスクマネジメントの強化	グローバルレベルでのリスクの調査～対策の実施・評価を継続して実施する。当社が直面する重要なリスク項目を特定し、それらの対策が有効であるかどうか重点的に検証を行い、より強固な対策となるよう見直しを行う。	全社的なリスクの調査～対策の実施・評価を継続して行い、対策を強化すべき項目を明確にして、当年度および今後の対策を計画的に実施した。	○	全社レベルでのリスクマネジメントのPDCAが有効に機能することが定着し、リスクマネジメントの考え方が日常業務の一部として浸透している。	当社の事業継続を阻害するリスクに対し、全社レベルで未然防止策やリスクが具現化した場合に被る損失の軽減策を継続的に検討し、その対応策について訓練の実施などの取り組みを強化する。

■ 社会性目標 ○: 達成 △: ほぼ達成 ×: 未達成

項目	2016年度目標	2016年度実績	評価	2016～2018年度中期目標	2017年度目標
[4] 社会・地域への責任と行動	・子ども向けの理科教育・環境教育の内容を充実させ、科学や環境に対する興味を持つ機会を拡大させる。 ・森林保全活動や近隣地域のイベントへの参画を継続して実施し、従業員が主体的に社会地域貢献活動に参加できる企業風土を醸成する。	・子ども向けの理科教育・環境教育については、国内において継続的に活動を行うとともに、海外拠点においても徐々に活動の件数が増加している。 ・森林保全活動や近隣地域のイベントへの参画についても、海外拠点での活動が拡大しており、グローバルレベルでの活動が定着してきた。	○	最新のCSR課題を反映した仕入先様のCSR遵守基準を再定義し、その遵守状況について管理・改善する取り組みを継続的に推進する。	仕入先様のCSR遵守状況を確認するためのチェックシートを作成した。また対象となる仕入先様のご協力のもと、その回答を入手した。
[5] 仕入先様への責任と行動	災害発生時に参照する部資材の生産場所データベースの拡大とタイムリーな更新を継続的に推進する。	生産場所データベースの更新・拡大を継続して推進した。また災害発生時に、対象となる仕入先様へ問い合わせを行うシステムを導入し運用を開始した。	○	災害発生時に参照する部資材の生産場所データベースの拡大とタイムリーな更新を継続的に推進するとともに、災害発生時の被害確認のシステム化などその有効活用にも取り組む。	災害発生時に参照する部資材の生産場所データベースの拡大とタイムリーな更新を継続的に推進するとともに、災害発生時の被害確認のシステム化などその有効活用にも取り組む。
[6] 従業員への責任と行動	1.ムラタにおけるダイバーシティ&インクルージョン推進の開始 ・啓蒙活動(トップメッセージの発信、社内講演会などの開催等)、ダイバーシティ&インクルージョン等のテーマを検討・推進する会議体の設置 2.積極的にキャリア形成や成長を可能にするための取り組み ・自律的なキャリアデザイン・働き方への意識改革の推進:管理職への啓蒙活動、キャリア研修の実施 3.女性活躍推進に向けた取り組み ・育児などにより就業継続が困難になった従業員のための復帰制度の導入・拡充 4.シニア層の活躍支援 ・キャリアマネジメント研修会の実施(13回)、キャリア面談の実施	1.ダイバーシティ&インクルージョンの推進 ・トップメッセージの発信などによる啓蒙活動の実施 ・社外講師による講演会の実施 ・2016年7月に公募メンバーによる会議体(M-DIP)を設置し、ムラタにおけるありたい姿の検討と部門浸透の開始 2.キャリア形成や成長に向けた取り組み ・一般社員層に向けたキャリア研修(11回)とキャリアセミナー(15回)の実施 ・管理職向けのキャリアセミナー(14回)の実施 ・海外配偶者同体研修制度の導入 3.女性活躍推進に向けた取り組み ・退職者の再雇用制度(Mid Career Return)の対象条件の拡充 ・育児の短時間勤務制度の運用緩和による早期復職による活躍の実現 4.シニア層の活躍支援 ・キャリアマネジメント研修会の開催 管理職層:5回、一般職層:8回	○	1.ムラタにおけるダイバーシティ&インクルージョン推進の開始 ・啓蒙活動(トップメッセージの発信、社内講演会などの開催等) ・ダイバーシティ&インクルージョンを推進するための会議体の設置と浸透活動の展開 2.積極的にキャリア形成や成長を可能にするための取り組み ・自律的なキャリアデザイン・働き方への意識改革の継続推進:管理職への啓蒙活動、早期からのキャリア自律に関する意識づけ、キャリア研修の継続実施 3.女性活躍推進に向けた取り組み ・育児休暇中などにおける昇格選考受験機会見直しと考課運用の見直しの検討 4.シニア層の活躍支援 ・キャリアマネジメント研修会の実施(9回)、キャリア面談の実施	1.ムラタにおけるダイバーシティ&インクルージョン推進の開始 ・啓蒙活動(トップメッセージの発信、社内講演会などの開催等) ・ダイバーシティ&インクルージョンを推進するための会議体の設置と浸透活動の展開 2.積極的にキャリア形成や成長を可能にするための取り組み ・自律的なキャリアデザイン・働き方への意識改革の継続推進:管理職への啓蒙活動、早期からのキャリア自律に関する意識づけ、キャリア研修の継続実施 3.女性活躍推進に向けた取り組み ・育児休暇中などにおける昇格選考受験機会見直しと考課運用の見直しの検討 4.シニア層の活躍支援 ・キャリアマネジメント研修会の実施(9回)、キャリア面談の実施
[6] 従業員への責任と行動	1.「人権・労働に関するマネジメントシステム」の仕組みの構築 ・全従業員向け啓蒙教育を2016年度に実施。 2.ハラスメント防止のための啓蒙・教育の継続 ・セクハラ・パワハラ研修未受講従業員全員に対して、2016年度4回実施。 ・全従業員向けハラスメント防止のための啓蒙教育を2016年度上期に実施。 3.人権教育の継続 階層教育として年1回実施	「人権・労働に関するマネジメントシステム」の全社への展開と人権労働委員会の開催 ・ハラスメント研修の実施 ・階層別(新入社員)研修時に人権教育の実施 ・ハラスメント、人権・労働について、2016年度から年1回全社啓蒙教育を導入し、従業員の感度を上げる。	○	「人権・労働に関するマネジメントシステム」の定着 ・ハラスメント・労働人権に関する全従業員向けの研修会の開催 ・人権教育の継続実施(階層教育) ・派遣会社や請負会社などの協力業者に対する人権・労働監査の実施	「人権・労働に関するマネジメントシステム」の定着 ・ハラスメント・労働人権に関する全従業員向けの研修会の開催 ・人権教育の継続実施(階層教育) ・派遣会社や請負会社などの協力業者に対する人権・労働監査の実施
[6] 従業員への責任と行動	・仕事と家庭の両立支援制度(ワークライフバランス)の充実 従業員子ども参観日の開催 1回	・従業員子どもを対象にした子ども参観日「ムラタキッズ」お仕事調査隊を開催 ・介護従事者の短日勤務制度の導入	○	・従来の両立支援制度の調査・分析を行い、課題を認識したうえで有効活用が図られる制度の見直しを検討する。 ・従業員および職場の両立支援に対する意識の醸成をより一層図る。 ・継続して、次代を担う子どもたちの健全な育成を支援する。	・仕事と家庭の両立支援制度(ワークライフバランス)の充実 ・従業員子ども参観日の開催 1回 ・課題の認識と効果的な施策の継続検討
[6] 従業員への責任と行動	・経営理念の浸透・共有策の推進 ・理念共有ワークショップの実施 20回 ・外国人採用の継続 新卒入社者:5名 ・外国人出向者受け入れ推進 2016年度 30人 ・グローバル化教育の実施(英語力、中国語力強化) 英語強化研修、中国語強化研修 各1セット実施	1.経営理念の浸透・共有策の推進 ・M&A後の経営理念共有ワークショップの実施 ・過卒入社者への理念講話の実施 ・創業記念日をきっかけに理念について考える会の実施 2.理念共有ワークショップの実施 30回 3.外国人出向者受け入れ推進 2016年度実績 31人 4.グローバル化教育の実施(英語力、中国語力強化) 英語強化研修 5月～11月にレベル別に1セットずつ実施(計3セット) ・中国語強化研修 5月～8月に1セット実施	○	・2017年度従業員サーベイにおいて、「理念共有」に関連する項目の数値が2015年度よりも改善していること。 ・国内階層研修プログラムへの理念教育の組み込み ・外国人採用の継続 新卒入社者:5名 ・外国人出向者受け入れ推進 2017年度 50人 ・グローバル化教育の実施(英語力、中国語力強化) 英語強化研修、中国語強化研修 各1セット実施	・経営理念の浸透・共有策の継続推進 ・各拠点を中心とする理念共有ワークショップの推進 ・国内階層研修プログラムへの理念教育の組み込み ・外国人採用の継続 新卒入社者:5名 ・外国人出向者受け入れ推進 2017年度 50人 ・グローバル化教育の実施(英語力、中国語力強化) 英語強化研修、中国語強化研修 各1セット実施
[6] 従業員への責任と行動	・重大な労働災害の発生件数0件 ・不安全行動が確認できるパトロール方法を導入する。 ・体感教育を導入を推進する。	・重大な労働災害は発生しなかった。 ・不安全行動を確認するために、積極的に作業者と会話を行う対話型安全パトロールを導入した。 ・安全体感教育を導入した。	○	・重大な労働災害の発生件数0件	・重大な労働災害の発生件数0件