

第3回（令和2年2月19日開催）プレゼンテーション概要

武州工業株式会社**会社の概要**

- 創業 1951 年。平均年齢 34 歳。
- 主な事業内容：自動車用金属パイプ部品、自動制御機械、医療機器部品、PIPEGRAM（玩具）の製作。
- 従業員数：正社員 152 人、パート社員 2 人（いずれも 60 歳代）。
（内訳：間接人員 18 人、準間接人員 25 人、直接人員 111 人）

労使コミュニケーションの方法等

- 労働組合あり。

- 労使コミュニケーションの考え方
 - ・ 労使間で会社の情報を躊躇なく全部オープンに「見える化」しており、これが大事と考えている。バランスシートも毎月、月次の報告を従業員、組合に提示して、会社の状況を逐一報告している。
 - ・ 自律性を育てることを最重視。ヒエラルキーではなくフラットな組織で、一人ひとりが責任を持って任されるというような組織を目指している。

- 労使コミュニケーションの方法
 - ・ 二十数年前より従業員向けの「社長からの手紙」を毎月 1 回発行し、社長の思いを従業員に伝えている。
 - ・ 職位に応じて集まる会議を多数企画している。様々なミーティングを開けるようになり、現場の生産性が上がった。
 - ・ リーダー層では、いきいき働いてもらうための仕掛け作りである「人づくりプロジェクト」、月次・各部署の価値を共有し、効果的な連携により利益の上がる取組に繋げるための「価値共有ミーティング」、週次品質会議、納入・工程不良の現状、課題・改善策を話し合い、4M変動（MAN（人）、MACHINE（機械）、MATERIAL（材料）、METHOD（方法））の確認を行う「QRQC（Quick Response Quality Control）」を実施。
 - ・ 一般層は、検査工数の削減等、生産性の改善を行うための「DCA プロジェクト」、工場見学会により武州工業の魅力発信を行う「武州ミュージアムプロジェクト」、若手中心に会社全体のイベント設計、運営を行う「絆づくりプロジェクト」を実施。
 - ・ こうした全体のメンバーが集まって、討論、飲み会に使える「武州庵」という場所がある。その際の飲み会にも補助あり。

AI、ICT 等デジタル技術の導入・運用状況

- 一人ひとりのレベル、ベクトルを合わせるために情報化の共有を実施している。

- 2010 年に BIMMS という仕組みを入れたタブレットを社員全員に 1 台ずつ配布。BIMMS は、

生産指示、倉庫在庫管理、工程不良管理、状況分析、品質管理、生産実績管理等の機能があり、日々決算を可能にする製造 POS システム。紙で管理していた内容をタブレットに入れたことで、データの共有が可能となった。

- これまで紙で管理していた情報をデータで管理するようにし、QA ネットワークの実現を標榜してオンラインで企業間の品質情報を共有化することで、一部の製品では客先での検査工程実施により 10%のコストダウンを実現。増産が必要な商品は同じ勤務時間で生産できる体制を組めるようになり、長年注文のない廃却品の減少にも有効活用されている。
- IoT 機器を内製化。音楽プレーヤー iPod touch の万歩計の機能を利用しペースメーカーの役割を果たす「生産性見え太君」というアプリを開発。仕事が遅れると赤、早いと青、適切だと白に変化し、業務速度を見える化。データは自動的に Wi-Fi で吸い上げられる。また、機械が止まった時の停止理由を入力できる仕様になっており、仕事をしながらデータが取れる。機械が止まった理由を解析して改善したところ、生産性が 2 割上昇し、残業しなければ終わらなかった仕事が定時で終わるようになった。

AI、ICT 等デジタル技術の導入と労使コミュニケーション

- 「生産性見え太君」の導入の際には、従業員からは「監視されているようで嫌だ」という反対の声が上がったが、生産性が向上して会社の収益が上がった分は従業員と会社とで折半にして期末賞与に回すことで組合と合意し、実際に出した。導入から 3 年が経ち、現在 100 台以上の機械のデータを活用。

労使コミュニケーションの効果

- 従業員満足度に着目した過去の 5 か年計画において、会社の収益が上がれば期末賞与は折半にすることを形にした。給与体系もオープンにし、支給基準を明確化。
- 自分が関わっていることが分かる仕組みづくりをし、気持ちが変われるよう働く人を巻き込む。従業員を巻き込んで仕組みを決めるようになり、参加意識が高まった。経営側も従業員を巻き込んだ、働く人の立場に立った運営をするように役割が変わり、役割分担のフラット化につながっている。