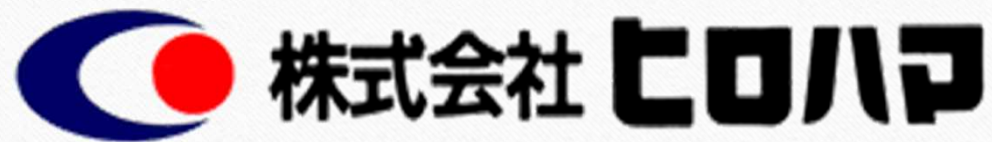


「A I 等のデジタル技術の導入と 労使コミュニケーションについて」



代表取締役会長
広浜 泰久

【会社概要】

会社名:株式会社 ヒロハマ

事業所:本社(東京都墨田区)・千葉工場(千葉県船橋市)・大阪工場(大阪府高槻市)

設 立:1951年2月

取扱製品:ブリキ缶用部品一式(キャップ・口金・手環等)及び関連機器

年 商:39.1億円

社員数:137名(内、正社員95名・嘱託14名・準社員4名・パートタイマー21名・派遣3名)

労働組合:企業内組合、組合員69名(オープンショップ・正社員のみ)





【労使コミュニケーションの方法】

◆中央労使協議会	年2回
◆場所別労使協議会	年2回
◆安全衛生委員会	月1回
◆団体交渉	年2回
◆ハラスメント等窓口	常時
◆面接	年1回
◆フィードバック面接	年2回
◆昼礼	月1回

神様と呼ばれた人の末路

⇒ 結果的には「**使い捨て**」



人が育つ仕組み

- 1) 職能資格制度(仕事・評価・給料・教育の連動)
- 2) 自己申告と面接制度(能力の最大限発揮)

【社内ネットワーク】

◇経営理念・経営基本方針・人事理念

◇ヒロハマにおける「行動の原則」

◇ISO9001,ISO14001

◇人事管理簿・自己申告書

◇職能資格要件表

◇入社歴・年齢表

◇就業規則関連

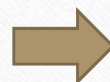
◇36協定

◇稟議申請

◇社内様式・申請書類

【AI等デジタル技術の実装】

製造ライン上での
全数目視検査



画像処理検査装置
での
自動全数外観検査

品質クレームの半減



【新技術の導入・運用時での労使協議・工夫】

- 1,000万円以上の設備は関係者で事前協議
- 力量表の活用
- 自己申告・面接に基づいての
自己啓発と異動検討

【労使コミュニケーションの現状認識】

- 「組合アンケート」の匿名自由記述
- 「普段、コミュニケーションが取れてないので、社員旅行には行きたくない」？

【新型コロナウイルス感染症による影響】

➤ 直接的な影響はないが…

✓ 感染防止策（テレワーク以外全部）

✓ 需要減を想定（→現実化）・対応

- 売上・利益減少シミュレーションと対策
- 会社と社員の力量向上

【コロナ影響に関する労使コミュニケーション】

- 対応策の都度、組合と協議（対面）
 - ✓ 妊婦・時差出勤・社有車・休業
- 月次決算会議はリモートで
 - ✓ 大阪・福島・岡山