

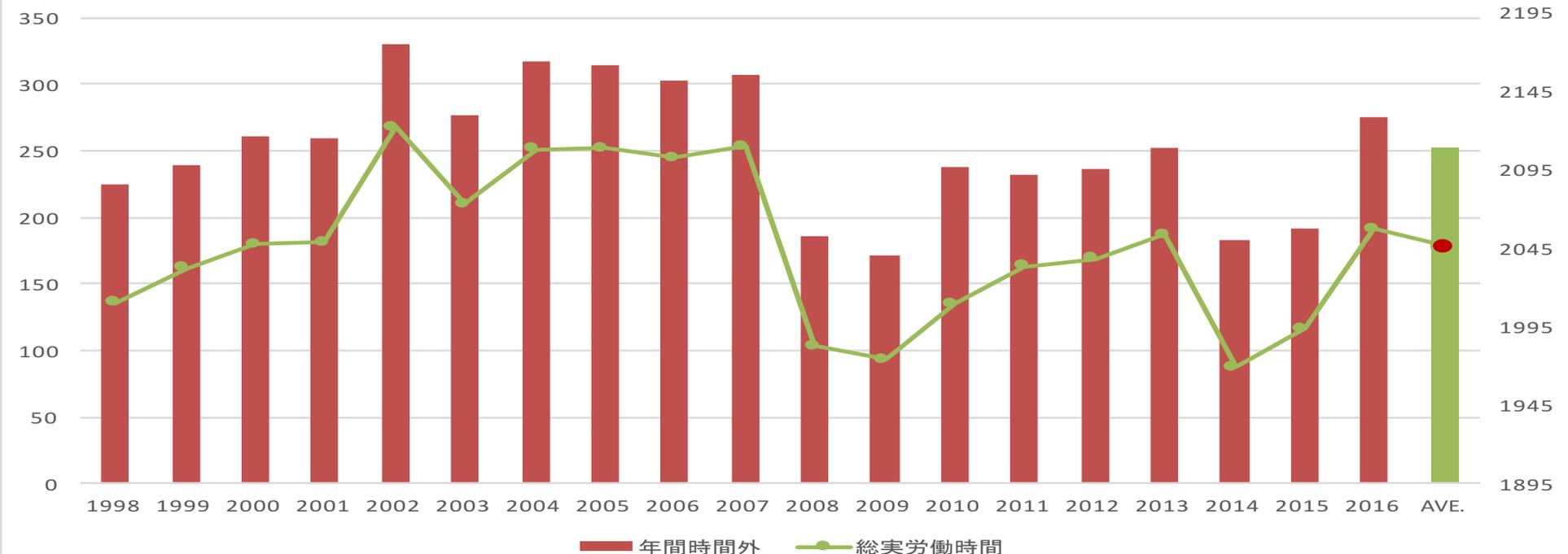
# 働き方改革への取り組み

---



JAM東海  
武蔵精密労働組合

総実労働時間・平均時間外推移

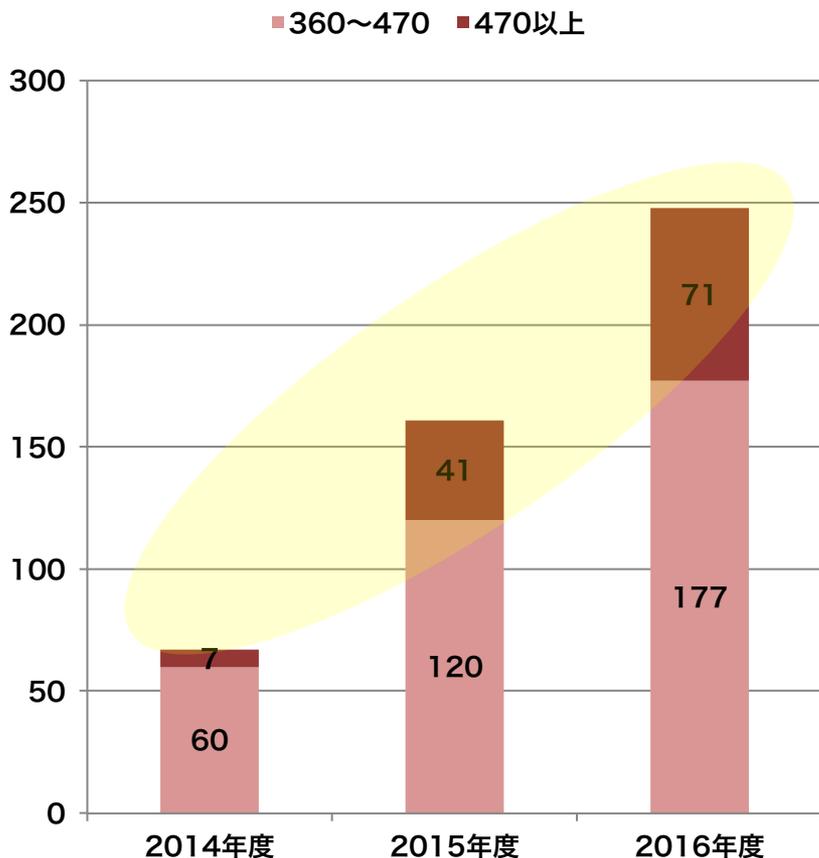


	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	AVE.	
年間所定内	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67	1,893.67
年間時間外	224.90	238.50	260.60	259.10	329.80	276.20	317.10	313.90	302.90	307.00	185.60	170.88	232.28	232.17	235.67	252.41	183.31	191.69	274.81	252.39	205.71
有給取得日数(平均)	14.16	14.09	14.97	14.62	14.30	12.63	14.50	12.92	12.58	11.90	12.62	11.87	15.99	12.11	11.92	12.13	14.08	11.99	14.52	13.02	13.02
有給取得時間(平均)	106.62	100.43	107.16	104.48	104.99	96.88	103.56	99.09	94.17	94.30	96.79	94.02	122.63	92.91	94.41	93.07	107.98	94.93	111.60	100.36	100.36
有給取得率(平均)	78.1%	70.9%	75.9%	76.7%	74.7%	71.8%	75.7%	75.7%	72.5%	69.0%	77.4%	71.1%	93.9%	68.7%	68.8%	68.8%	78.8%	70.8%	76.7%	74%	74%
総実労働時間	2,009.95	2,031.74	2,047.11	2,048.29	2,121.48	2,072.99	2,107.81	2,108.48	2,102.40	2,109.37	1,962.48	1,973.52	2,009.32	2,032.93	2,037.93	2,053.01	1,969.00	1,993.43	2,057.08	2,045.70	2,045.70

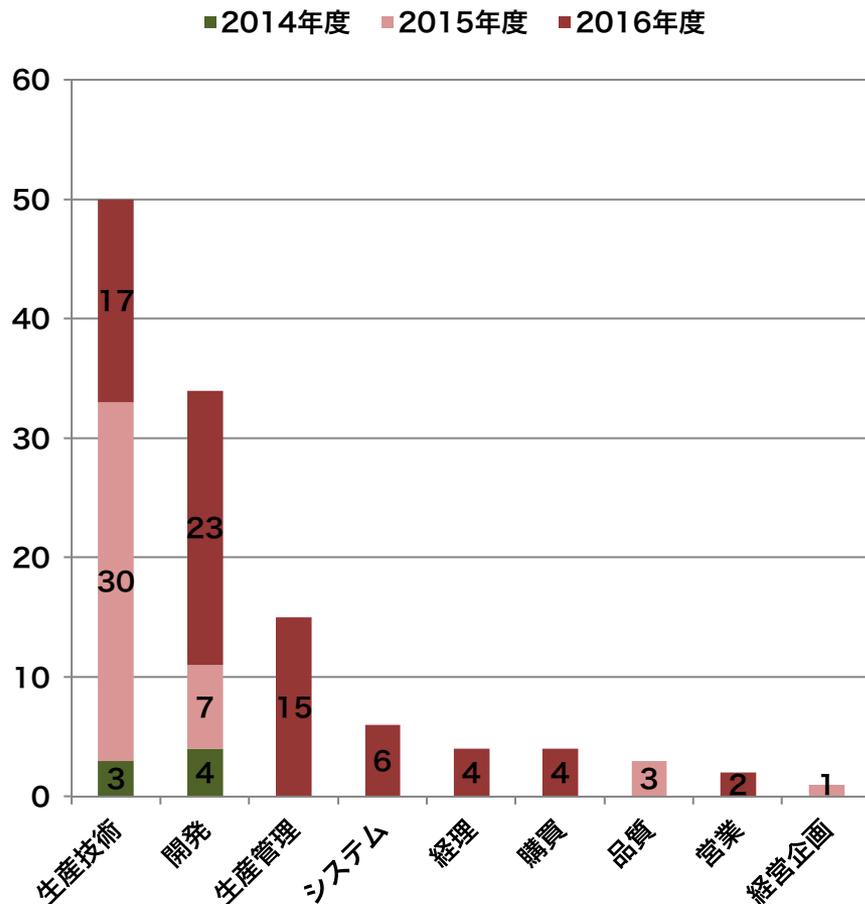
**20年間平均の時間外労働時間（36協定では年間労働時間1893.67Hで協定）及び、有給取得日数の平均（70%取得で協定）は**

- ・組合員平均 年間総労働時間 2045.70H （月間時間外平均 21.0H）
- ・組合員平均 年間有給取得日数 13.02日

### 過去3年間360時間超実績

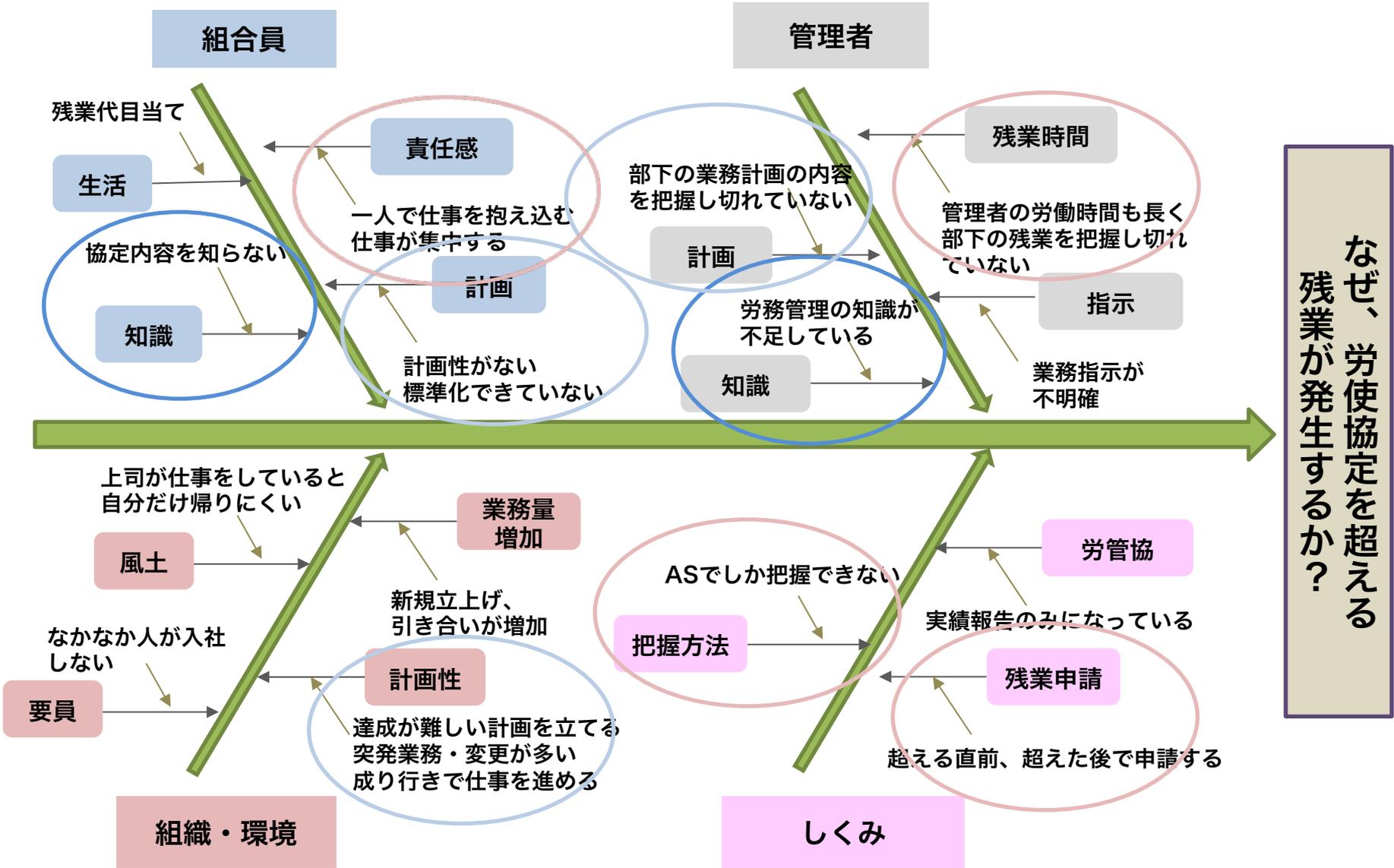


### 過去3年間470時間申請部門の詳細



新規プロジェクト・新システム導入・新規立ち上げ等で  
特別条項470時間超申請、申請人数も増加傾向にある

# 労働条件検討委員会の協議内容



## 対策内容（計画を立て遂行していく）

発生の要因	他社事例	ムサシの対策案
業務の集中	業務の標準化・マニュアル化 情報の共有化を進める	業務の標準化・情報共有
労務知識の不足	昇格試験に労務項目追加 管理職、長時間勤務者への教育	管理者に向けて教育実施
計画をしっかりと立っていない	出社時に帰宅時間を申告 全社消灯時間を定める	全社消灯時間を定める
突発業務が多い	業務の洗い出しを徹底する 業務プロセスを客観的に調査分析	業務プロセスの調査分析
管理者が部下の残業を把握していない	部門ごとの労働時間の公開 管理職の人事考課に時間管理を追加	部門ごとの残業時間公開
残業申請のタイミングが遅い	事前申請・許可制 毎日労働時間管理を実施する	管理を月1回⇒3回に増
要員の不足	ITの活用、採用活動強化	ITの活用による工数削減

## ここ近年の休暇等の改善内容

分類	制度	詳細
休暇	年次有給休暇	再雇用者及び期間従業員の取得単位の改善 <b>1.0日→0.5日単位</b>
	療養特別有給休暇制度	積立有効期間廃止 7年目切り捨て→ <b>最大42日積立</b>
	特別有給休暇	社会貢献活動の追加 <b>年間3日間</b>
勤務形態	育児短時間勤務	対象年齢「3歳未満」→「 <b>小学校4年生の始期</b> 」
	在宅勤務制度	<a href="#">別紙参照</a>
休職	休業制度	<b>社内の配偶者の転勤時の休職追加</b> （上限3年）
その他	ジョブリターン制度	<a href="#">別紙参照</a>

**制度は導入したが、認知度と活用度が低い**

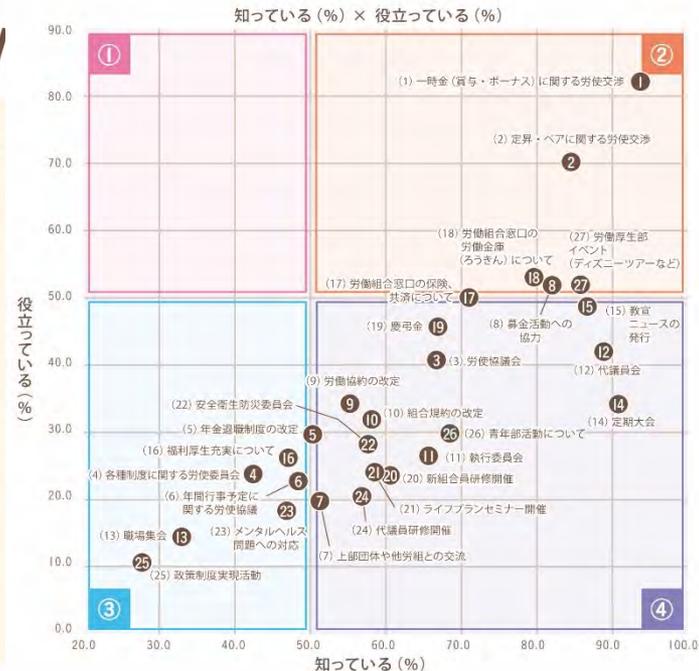
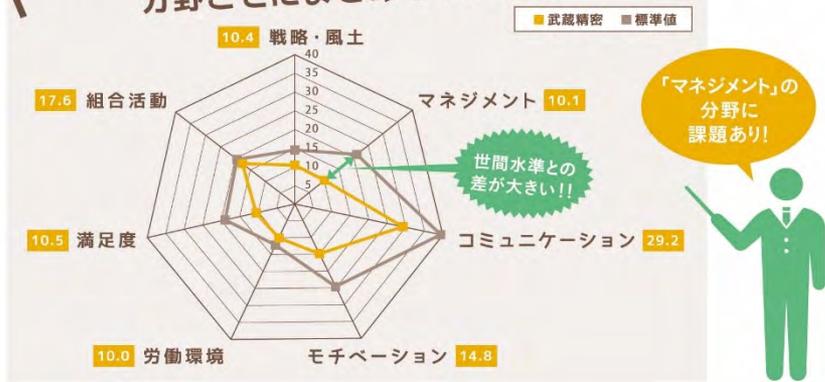
組合員意識調査結果ダイジェスト

みんなの声から武蔵精密の今を分析中

組合活動の認知度は高いが、役立度に課題アリ！



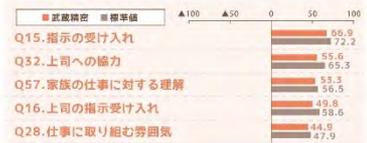
みんなに答えてもらった全82問の回答結果を分野ごとにまとめてみました



ポジティブアンサー-BEST 5

ベスト1位は上司からの指摘やアドバイスの受け入れ

「上司の指摘やアドバイスを受け止めている」という声が66.9%に上りました。「上司の仕事が円滑に運ぶよう協力している」という声も55.6%ありました。部下の立場から上司の指示に従い、協力しようとしている姿が浮かび上がってきます。しかし、他労組ではこうした声はもっと多いという分析もあります。今後もより良い会社と組合活動づくりのために何が出来るかを探っていきます。



ネガティブアンサー-WORST 5

ワースト1位は仕事の疲労感

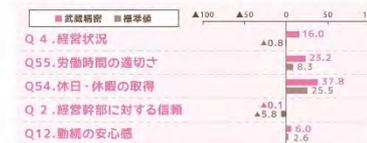
今回の調査結果でもっとも不満傾向の強い回答は仕事に対する疲労感でした。47.9%の方が「仕事の疲れが抜けないことがたびある」と回答しています。また、「情報が伝わらず、仕事がやりにくくなる」や「他社と比べて賃金が低いと感じることがある」という声も寄せられました。他労組でも同様の設問で調査しているため、今後は他労組での回答傾向とも比較しながら、対策を検討していきたいです。



武蔵精密はここがすごい! POINT 5

武蔵精密の強みは会社経営の良善さ

他労組の平均値を上回る私たちの強みをピックアップしてみると、「会社の経営はうまくいっている」という声や、「残業を含めて、いまの労働時間は適当だ」という声、そして「休日や休職は満足にこなすことができる」という声や「他労組以上に多いという結果になりました。良好な経営と労働時間に対する満足度が高いことは、労働組合としてもプラスに捉えて今後の活動にいかしていきたいです。」



武蔵精密はここが課題? POINT 5

わたしたちの職場のコミュニケーション不足を改善したい

他労組の平均値を下回っている私たちの課題をピックアップしてみると、「職場で勝手にふるまう者がいる」という声や、「職場の目標がはっきりしていない」という声、「情報が伝わらず、仕事がやりにくくなる」という声が多いという結果になりました。他労組と比較したうえの課題は、これからの武蔵精密をもっと良い会社にしていくための大きなヒントと捉え、労働組合としても対策を検討していきたいです。



# 組合だからこそ出来る取り組み

組合員からパラダイムを変えていく！

「MUSASHI」で働く仲間の個性を束ねた力で目指す使命

## 「組合員の笑顔と幸せ」

使命とは、  
労働組合が  
変えることのない  
道しるべ



2027  
ビジョン  
「合言葉」

成長し続ける会社をつくるには  
組合員みんなの力が必要。

グローバルサプライヤーとして独創的なものづくりを探索し続ける会社が発展し続けるために、  
組合員みんなで力を合わせて、激動の時代を乗り越える必要があります。  
「組合員みんな」と言っても年齢や出身、価値観やライフスタイルも違うメンバー同士が助け  
合い・支え合い、前進し続けていくために組合員の意識調査や声をもとに「ビジョン」を考えました。

ビジョンとは、良い組合・良い会社をつくる「合言葉」。

2017年5月、武蔵精密労働組合の結成50周年を迎えた節目に、社会・会社・労働環境が、  
今後どれほどの変化が起きるのかを確認検討しました。その議論を踏まえて、今後10年の組合  
活動を確かなものにするための道しるべ「2027ビジョン」を策定しました。  
10年後には「仲間とつながり 心安らぐ未来へ 共に成長している」状態へと  
発展することを目指します。さまざまな変化に立ち向かうために「合言葉」は「Amazing  
Change」。ビジョンを声に出して、互いに共鳴し合うことで、組織の心をつなぎます。

3つの柱



ともだち どんどんできるかな活動

### Communication

風通しのよい人間関係がある  
楽しい職場で働き、  
家族も含めた交流ができています



じゃんじゃんレベルアップ活動

### Progress

自らのありたい姿に向けて  
一人ひとりが成長を  
実感できている



安心満足まんたん活動

### Life & work

誰もが安心した暮らしを送り、  
やりがいと自信をもって  
働いている

VALUE

信頼・感謝

対話 Dialogue

参加 Participation

情熱 Passion

3つの柱



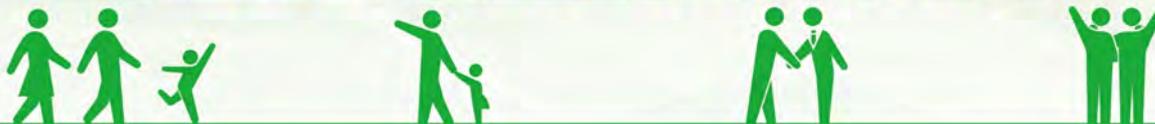
# ともだち どんどん できるかな活動

ともだち どんどん Communication

労働組合は、「武蔵精密工業株」に働く組合員同士とその家族のつながりを変えます。組合員が、職場を「楽しい」と感じられるように、そして職場の垣根を越えたコミュニケーションが取れる会社づくりを目指します。組合員の家族も含めた交流の場が、MUSASHIで働く組合員と家族をつなぎ、かけがえのない「ともだち」をつくれるような活動を進めます。

2027年までに目指す状態

風通しのよい人間関係がある 楽しい職場で働き、家族も含めた交流ができています



## 具体的な活動

### 職場の仲間とつながろう

同じ職場の仲間はもちろんのこと工場や職場の垣根を越えたつながりをつくる活動を進めます。



ムサシ夏祭り



青年部スポーツ大会



穂の国ハーフマラソン



豊橋まつり



組合員同士で交流のできるイベントの開催

### 家族も一緒につなごう

私たちがいい仕事ができるのは家族の支えがあるからこそ。家族もふくめた仲間の一体感を高める活動を進めます。



親子料理教室



あゆつかみ



社康食べ放題ツアー



紙燗花火



家族で参加のできるイベントの開催

### MUSASHIを越えてつながろう

働く仲間は会社を越えて同じ産業や地域にも広がっています。活動を通じて働く仲間の輪を広げます。



東三河女子会



青年部交流会



婚活パーティー



東海With研修会



異業種交流や地域交流のできるイベントの開催



3つの柱

じゃん  
じゃん  
レベルアップ

# じゃんじゃん レベルアップ活動

じゃんじゃんレベルアップ活動 Progress

労働組合は、組合員のありたい姿を描くことを支援して、成長が感じられる環境に変えます。一緒に働く仲間と共に成長を喜び合えるような職場、さらにはみんなの成長が組織に貢献していると実感できる取り組みを創造します。

2027年までに目指す状態

自らのありたい姿に向けて一人ひとりが成長を実感できている

## 具体的な活動

### 一人ひとりがワークスキルを高めよう

誰もが自信と誇りをもって仕事で活躍できるスキルアップの機会を広げます。



新組合員研修会



ビジネスナー講座



コミュニケーション研修



代議員研修会

### 一人ひとりがライフスキルを高めよう

一人ひとりのライフステージに必要な知識とスキルの学びの機会を広げます。



ライフプランセミナー



退職準備セミナー



JAM共済研修会



代議員研修会(ろうさん説明)

### 組合組織のマネジメント力を高めよう

わかりやすく活力ある組合活動の実現のために人材育成と情報発信に取り組みます。



共済事務担当者研修会



JAMPスプリングセミナー



組合役員セミナー



ビジョン策定会議



各スキルアップ研修の開催



年代別や課題別のライフプランセミナーの開催



組合役員教育の開催や組合発行物の充実



3つの柱



# 安心・満足 まんたん 活動

安心満足まんたん活動 Life&work

労働組合は、組合員とその家族のお金・心・体の充実度を高め、一人ひとりが成長し続けられる環境へと変えます。「武蔵精密工業株」で、誰もが長く働き続けられるように、会社の制度をはじめ、制度利用の周知・促進を進めます。仲間で切磋琢磨し合い、互いに認め合い、全力を尽くせることのやりがいと自信を創造していきます。

2027年までに目指す状態

誰もが安心して暮らしを送り、やりがいと自信をもって働いている

## 具体的な活動

### 思いやりの心をそだてよう

地域社会の一員として地域社会貢献に取り組むことで、思いやりと助け合いの風土を広げます。



ムサシ環境つくり



震災ボランティア活動



ムサシ森つくり



530運動

ボランティア活動への参加

### 豊かな暮らしをつくろう

豊かで安心できる暮らしの実現とその支援のための活動を進めます。



よろず相談



春季生活闘争 一万人総決起集会



政策要望書提出



政策制度意見交換会

共済のあっせんや相談会の開催

### よりよい職場をつくろう

職場の声を会社に届けて、誰もが働きやすく働きがいを実感できる職場をつくる活動を進めます。



安全衛生パトロール



春闘 労使交渉



労使海外オルグ



工場オルグ

各種労使協議会の開催や工場巡回の実施

# Amazing Change

～個々の幸せ（生きがい）を見つけ、自ら働き方を変える～



項目	概要
■ 制度名	ジョブリターン制度
■ 対象者	<ul style="list-style-type: none"> <li>男女問わず、結婚、出産、育児、介護、配偶者の転勤により当社を退職した正社員</li> <li>正社員として勤務実績が3年以上ある者</li> </ul>
■ 離職期間	退職後5年以内
■ 復職職場	原則、退職時の職場に復職 (事情により本人の経験を活かせる他部門への復職の場合あり)
■ 処遇	原則、退職時の等級・資格に格付け (試用期間3か月) ※退職前の勤続は引き継がない
■ 手続フロー	<ol style="list-style-type: none"> <li>再雇用希望者は、「ジョブリターン希望登録票」を人事課へ提出</li> <li>人事課は退職時職場に求人ニーズを確認する(ない場合は経験を活かせる部門で確認する)</li> <li>本人に再雇用のオファーをする</li> <li>本人の同意が得られれば、復帰先所属部門長および人事部門で採用面接を行う</li> <li>会社が採用可否決定</li> </ol>

項目	概要
■ 制度名	在宅勤務制度
■ 対象者	職務等級K-1以上の正社員で、 ①育児(小学校3年生まで)・介護に従事している ②その他会社が認める事情がある者のうち、在宅で業務ができると会社が認めた者
■ 就業場所・方法	自宅で会社貸与PCを使用
■ 利用可能日数	月度所定労働時間の50%を上限とする
■ 就業時間・利用単位	5:00～23:00の間で、コアタイムの無いフレックスタイム制(10分単位)とし、断続勤務を可とする
■ 利用申請	利用登録申請を年度ごとに実施。登録申請した年度内は、利用の都度上司に連絡。
■ 労働時間管理	<ul style="list-style-type: none"> <li>就業報告書をメールで上司に送信し勤務状況へ反映する。</li> <li>証拠データとしてPCログ記録をIT部より入手する。</li> </ul>
■ 機器等の貸与	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社指定のPC</li> <li>必要に応じて会社携帯を貸与</li> </ul>
■ 費用負担	<ul style="list-style-type: none"> <li>会社負担：会社貸与の携帯電話通信費用</li> <li>個人負担：作業環境費用(光熱費,通信費等)</li> </ul>