

100年企業のワークライフバランス ～「労使協調」の企業文化を背景に働きやすさを追求し続ける～

株式会社松田ポンプ製作所

風通しの良い風土をつくり両立支援につなげる

約30年前から、毎月1回「労使協議会」を開催し、経営側は毎月の決算情報を開示して、組合側と経営指標を話しあっています。この「労使協議会」の場で、社員にモチベーションを高く持って働いてもらうために、働きやすい環境を労使双方で追求しました。また労働時間や休暇についても、会社がいち早く働きやすい仕組みを整えてきた歴史があります。協議会の取組みを通じ、1日の労働時間は8時間から7時間半に、年間の総労働時間は1944時間から1875時間に減るなど、さまざまな変化が見られました。

労働時間削減の取組

● 残業時間の見える化

毎月1回の協議会で全社員の残業時間が開示され、食堂に張り出すことで定時退社を促しています。

● 残業の許可申請制度

残業は上司の許可が必要で、時間は原則2時間まで。部署ごとに、1週間単位の工程表を作成しています。残業時間は月間平均15時間となっています。

● だらだら残業をなくすため、生産性向上

ユーティリティープレーヤー（多能工）の育成、部門を越えた勉強会の開催による仕事内容の情報共有、作業の標準化による業務量の標準化、モニター設置による全工程の見える化、社員にカメラを支給し、問題があれば写真を撮り報告などを行っています。

● ノー残業デーの実施

毎週月曜、金曜は原則ノー残業デーにしています。帰宅時間が早くなり、仕事と家庭の両立が可能になっています。

労使協議会の写真



月1回、約1時間 役員全員と組合員の約15名が参加します。

年次有給休暇取得促進の取組

●年次有給休暇の見える化

年次有給休暇は毎年12月初めに年間カレンダーに記載され、それぞれの取得状況について労使協議会で毎月報告され、部門長から早めの取得を促されます。年次有給休暇は取得率80%以上を推奨、2016年度は86%、2017年度の取得率は93.6%でした。

●特別有給休暇の付与短縮

10日間の特別有給休暇の取得資格を入社10年目から6年目に短縮しました。

●積立有給休暇制度

その年に取得しきれなかった分については、最大で35日まで積立てることができ、7日間以上休暇が必要な介護・病気などの用途に使うことができます。インフルエンザのような伝染病に使用できるように変更検討中です。

女性役員の声



弊社はワークライフ推進の観点でなく、労使協議会での双方の話し合いによって働きやすい環境整備を整えてきた歴史から、今までに出産育児、介護のような該当者が出なかった働き方制度については、まだまだ整備の余地があります。

より働きやすい職場を作るべく、これからも話し合いを続けていきます。

取締役 松田侑子

効率化のための工程を標準化

製造現場には、「マツダスタンダード」と呼ばれる規格があり、製造部門はどのようなことをするのか、汎用旋盤でどのように機械加工をするのかといった標準化された工程が写真付で誰もが理解しやすいように工夫されています。

会社プロフィール

設立 1916年

所在地 宝塚市野上2-6-14

事業内容 ケミカルポンプ製造

労働者数 55人

HP <http://mazda-pump.com/>

地域とのかかわり

毎年12月、餅つき大会を開催しています。地域の皆様へ感謝もこめて、出入り自由、無料で開催しています。ついたお餅は近隣の方へお配りしています。

