



QRコードを
読み取ってぜひ、
友だち登録を!

労使対話会開催

日野自動車の今を伝える 2024年5月21日(火)開催

「ベテラン層・女性の活躍を含めた技能職の全員活躍」「事技職を中心とした柔軟で効率的な働き方」をテーマに5月21日に労使対話会を開催しました。詳細は労使対話会報告書をご確認ください。



1. ベテラン層・女性の活躍を含めた技能職の全員活躍

	組 合	会 社
多様な人材の活躍に向けて 	<ul style="list-style-type: none"> 身体的理由や育児・介護などの時間的制約など諸事情により連続2交代勤務ができなくなった方など様々な想いを抱いた方がいる中、個々の事情・状況に合わせた人工と工数の設定・見直しや重筋作業を軽減するための設備面での対策をお願いしたい 各職場でベテラン層を受け入れ、現場でも安心して働ける環境づくりを進めていくことも重要 	<ul style="list-style-type: none"> ベテラン層や女性活躍の取り組みがしやすくなるように、生産性評価は係数をかけるといった取り組みを始めている 「モノづくりの力」「競争力」を維持しながら、ベテラン層がどう活躍できるかを考えていく必要がある 工程のロボット化・自動化も進んでいるが、「人」が効率性や作業性を追求し付加価値をどう生んでいけるかという面では、まだまだ人間が活躍できる場はあるので考えていきたい 若い方たちからも「どんな働き方が良いか、どんな働きをしたいか」という視点で意見をもらい、一緒に考えていきたい
早期からの個別面談の実施 	<ul style="list-style-type: none"> 役職者を除く一般の生産ライン従事者には本人との希望をすり合わせる機会が設けられていない 40～50代の早い時期から個別面談制度を設け、個人の希望をすり合わせ、本人の意思を確認したりすることができる仕組みづくりが必要 	<ul style="list-style-type: none"> 技能職においてもキャリア面談を実施することが必要 本人がどういう働き方をしたいか、職場としてどう活躍してほしいかをしっかり話し合い、本人が思っていることを聞き上げることがカギ
工場全体での対応・取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> 「セクショナリズムが依然として残り、部間交流が不足しているのではないか」「余裕のある職場が忙しい職場をバックアップをすることが稼ぐ力に繋がる」という声がある。共通のものは一つにまとめ、工場全体で対応できないか 	<ul style="list-style-type: none"> 日野に入社した方に長く働いて定着してもらうための施策などについて、多くの方と会話しながら部・課単位にとどまらず工場単位で進めていきたい 現場の役職者の業務も増えて苦しくなっている現状の中、個人としての悩みを聞く相談員を増やす等会社としてのサポートのあり方も考えていく

2. 事技職を中心とした柔軟で効率的な働き方

	組 合	会 社
生産技能職場 	<ul style="list-style-type: none"> 生技職場の働き方の課題認識は、「休日労働/長期連休中の出勤/土日の移動」「2重拠点(生技棟・各工場)」など多岐にわたり、特に「生技機能の出張時の労務管理」をテーマに懇談会を行ってきた 人事部にも協力をいただきながら対策を検討しているが、まだ各部でのバラつきも見られるので、対話を継続していきたい 	<ul style="list-style-type: none"> 生技職場の働き方をご指摘の通り会社の中でも特殊な状態。社員の満足度の向上、さらにはエンゲージメントの向上については、生技機能として一番大事な課題として捉え、部長と改善に取り組もうとしている 生技内で様々な出張の仕方や働き方がある中で、生技の仲間たちが本当に満足できるような働き方をするにはどうしたらいいのか、という観点で議論をしていきたい
開発機能職場 	<ul style="list-style-type: none"> 会社として余力創出へ向けた様々な取り組みをしている一方、開発機能の組合員からは「以前と変わっていない実感がない」といった声も聞こえている 余力を創出して生まれた時間を活用して、三他ではなく自ら更なる改善や新たな取り組みにチャレンジすることで考動し稼げる会社・職場環境を組合員自ら作っていきたく考えているので、引き続きの議論をお願いしたい 	<ul style="list-style-type: none"> 「余力」と「余裕」はそもそも異なり、時間的・精神的な「余力」が無いと「余力」を創出することが難しい。製品ラインナップや車型の見直し/削減も進めているが、その結果、実際に余力が生まれたという実感を組合員が得るには至っていないという課題認識はある 上司側から「この仕事はやめてください」といった具体的な指示が出せるようにしていきたい 事技系TPSの取り組みを通じ、ムダを見つけて付加価値を生む取り組みをみんなで進めていきたい。その結果として「付加価値に至らないことは何か?」という視点をそれぞれの持ち場、立ち場で考えられるようにしていきたい
「聖域なき改革」の優先順位付け 	<ul style="list-style-type: none"> 会社の厳しい状況を踏まえ「聖域なき改革を」という思いを持って会社施策に協力していく所存である。優先順位を見直すべきものはあると理解している一方、残念ながら組合員の目からすると、弱いところ・取りやすいところから取り上げているように見える 例えば業務で利用するPCの個人配付を取り上げ、PCの自己手配を余儀なくされるといった、業務に必要な最低限の道具すら会社から支給をされなくなる状況は理解に苦しむ モチベーションそのものを下げてしまうような施策、すなわち「行き過ぎ」がないよう、あらためて経営の皆様にも優先順位をしっかりと議論いただき、慎重なご判断をお願いしたい 	<ul style="list-style-type: none"> 貴重な意見に感謝申し上げる。会社側でも持ち帰り議論させていただき、改めて労働組合と議論する場を設けさせていただきたい