

日通・パナソニック ロジスティクス株式会社への企業訪問について

訪問概要

【訪問企業】 日通・パナソニック ロジスティクス株式会社

【訪問日】 2018年10月23日

【主な出席者】

<日通・パナソニック ロジスティクス株式会社>

稲田取締役 執行役員

<大阪労働局>

井上労働局長



左：大阪労働局
井上局長

右：稲田取締役

働き方改革に向けた主な取組(抜粋)

項目	主な内容
労働時間削減・年休取得促進に向けた取組	<p>◆ 全社（労使委員会含む）での風土醸成活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 3か年計画の中で、目標とする年間総実労働時間、月間超過勤務時間、年間取得年休日数を明示し、全社で取組を推進。 ➢ 経営責任者会議等で労働時間削減に向けて時間管理の適正管理に対する啓発・認識の共有を行い、社員の意識改革を実施。 ➢ また、労使委員会で生産性向上等「働き方改革」を推進していくことを経営戦略として掲げるよう社長へ答申するなど、会社全体で取り組む風土を醸成している。
人材確保・定着に向けた取組	<p>◆ 地域社員制度の導入</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 社員は全国異動を前提としているが、新たに「地域社員制度」の導入を検討中。 <p>◆ 女性の採用、キャリア形成を促進</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 採用にあたって女性社員が働きかける場面が多く、就職した後の「将来像」を学生がイメージしやすく女性の採用につながっている。
多様な働き方の実現に向けた取組	<p>◆ 「すべての従業員がイキイキと働き続けられる職場環境整備」を目指した取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 出産・子育て・不妊治療・介護といった様々な事情を抱える従業員が働き続けられるための休暇・休業制度、復職制度を整備。 ➢ 本年7月に、管理者・子育て労働者・若手社員等が参加する「働き方改革分科会」を立ち上げ、従業員の意識や声を集約し、制度の整備や課題の整理等に反映させている。

稲田取締役より

- ✓ 3か年計画の取組の結果、労働時間削減等に一定の成果が出た。一方で更なる成果を出す上では運営の再検討が必要である。
- ✓ 女性社員のうち、役職者は4割以上を占めており、管理職候補者も出てきている。次は、管理職を身近に感じられるよう社員育成を進めていく。また管理職に手を挙げやすい風土作りに地道に取り組んでいく。
- ✓ 「働き方改革」の取組事例について行政からの情報発信が有用と思われる。

井上労働局長より

- ✓ 働き方改革に向け、過年度の取組を振り返り、様々な視点から改善に向けたアプローチを行っておられる。
- ✓ 成功事例だけではなく、認識されている改善点についても報告いただいたことで貴社の積極的な働き方改革への取組がよくわかった。
- ✓ 在宅勤務制度、年休制度の更なる拡充等、新しい取組の検討を前向きに進められている。一部難しい点もあるかと思うが今後の検討に期待している。

意見交換