

## リーディングカンパニーへの企業訪問について

## 訪問概要

【訪問企業】 株式会社山善

【訪問日】 令和2年12月11日

【主な出席者】

＜株式会社山善＞ 清原人事部長 樋口人事副部長

＜大阪労働局＞ 宮崎雇用環境・均等部長

左：株式会社山善  
清原部長右：大阪労働局  
宮崎部長

## 働き方改革に向けた主な取組(抜粋)

項目	主な内容
時間外労働の縮減対策	<ul style="list-style-type: none"> <li>本社人事部においてフレックスタイム制を試験導入中。業務の繁忙に合わせ、従業員自身が計画的に労働時間を割り振ることができるため、労働時間削減と生産性向上の双方の効果が見込める。また従業員自らが時間を決めて働くことで「自らが考えて行動する」意識が醸成されるという副次的効果もあった。 効果を検証し、来春以降に他部門への対象拡大を検討。</li> </ul>
テレワークの推進	<ul style="list-style-type: none"> <li>コロナ禍を機に在宅勤務を導入し、現在も運用中。本社及び4支社においては、出勤率を目標5割、上限7割としている。</li> <li>在宅勤務者が、育児や家事を行うために労働を中断する際の「中抜け申請制度」を導入し、従業員の柔軟な働き方を支援。</li> </ul>
女性労働者の活躍促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>2016年4月、「総合職行動計画」を策定し、女性の新卒総合職採用割合を毎年10%以上とすることを目標に掲げている。2020年4月の実績は、24%となり、年々増加傾向にある。</li> <li>専門商社として必要なタフな人材は男女を問わない。7～8年前から女性の総合職採用が拡大し重要な戦力となっている。今後、ライフイベント等を経ても力を発揮できるようにしていくことが重要。</li> </ul>

## 意見交換

## ～企業概要～

- ・1947年創業、工作機械、産業機器、機械工具などの生産財、住宅設備機器、家庭機器などの消費財を扱う専門商社。
- ・従業員数1866名、国内53事業所、海外16カ国65事業所。

## 清原部長より

企業の競争環境、若い世代の就労観の変化を踏まえると、自律的な業務管理・キャリア形成が出来る人材育成・人事管理が必要となってきている。こうした人事管理がしやすい労働関係ルールの整備を求めたい。

## 宮崎部長より

全国の拠点、海外拠点を有する専門商社として明確な人材像があることにより、多様な労働時間管理、女性活躍等が事業戦略の一環として進められている。労働局としても、働き方改革は自律的な人材育成にも資するという方向性で進めていきたい。