

与员工一起成长

经营中最重要的资源是“人才”。

因此,我们一直在努力改善,建立让员工感到工作价值的企业运营机制。

努力推行关于人才培养、能力开发和改善工作环境的各项举措。



▲研修情景

人事方针

山田电机重视员工的个人能力,推行“内部有资格制度”,公平公正地评价员工能力。让员工通过业务,提高能力,感受到工作的意义,并且努力打造良好的工作环境。

我们公司根据业务内容的特点录用员工,努力确保人才,促进公司活力。截至2014年3月底,员工的平均年龄为33.4岁,平均工龄为8.1年。

我们还有效利用公司“内部资格有制度”,促进合同工转为正式员工,积极录用残疾人和返聘退休人员等。2009年1月起,在职残疾人员工比例超过了法定录用率。另外,于2013年4月开始实行《老年雇佣安定法修正案》,规定只要年满60岁的企业员工希望继续工作,企业必须雇佣至65岁。我们将积极执行该法令。

■录用人数

		2011年度	2012年度	2013年度
管理人员人数	男性	3,423名	3,207名	3,171名
	女性	94名	68名	70名
	合计	3,517名	3,275名	3,241名
员工人数		10,298名	10,699名	11,460名
平均临时雇用人数		9,179名	9,018名	9,573名
残疾人雇用人数		404名	411名	449名

※以上数据只是株式会社山田电机单独的人数。

人才培养和能力开发

山田电机的员工能力开发和评价是根据公司内部有资格制度。内部资格汇集了店铺销售时应具备的商品基本知识和公司的经营理念,每年举行3次考试。

为了提高客服水平,加强培训新员工,培训期大约为3个月,主要学习待客和商品的基本知识。从2008年度起,为了加深对山田电机的经营理念和企业的社会责任的理解,在外部有识之士的帮助下,集中培训年轻干部。

■各种培训概要

	参加人数	期间	培训次数
新任楼面主管培训	35名	3天	3次
店长培训	229名	4天	8次
女性管理人员研修	15名	3天	1次
新任地区部长研修	11名	2天	3次
新店开张研修	184名	3天	8次

Voice

—女性管理人员的感想—



株式会社山田电机
销售总部,白物,
季节商品部 SMD
我妻 舞子

进山田电机已经8年半了,刚进公司时我是商店的销售员。后来当了LABI店铺和中国店铺的干部,得到了发挥自己能力的机会,并且积累了经验。现在在总公司的商品部,获得了比之前责任更大的工作机会。我主要负责采购商品,卖场布置,与各商品供应商洽谈业务等工作。考虑布置方便一线员工销售商品的卖场,制定科学的促销方法和活动。不管是什么工作都有不容易的地方,也有有趣的体验。山田电机是不管你的年龄和性别,只要你努力勇于尝试,就会给你机会的公司。

营造良好的工作环境

为了营造良好的工作环境,我们认为保障员工工作生活平衡的工作环境至关重要。

我们公司的育儿、介护支援制度是增加产前假期,比法律规定多2周。增加育儿假(小孩到3岁)、支援产后复职以及再录用等的制度,建立使员工在育儿、介护等人生重要转折点,能够方便地调节工作和生活的关系。

另外为了提高职场环境的安全卫生,在所有商店设置了安全卫生委员会,每月开一次会,以商店为单位,讨论总公司提出的有关劳动安全卫生的问题。通过这些举措,提高了员工工作满意度。



■取得“特别休假”的人数

	2009年度	2010年度	2011年度	2012年度	2013年度	
育儿休假取得人数	合计	80名	128名	169名	164名	201名
	其中男性	5名	5名	5名	2名	4名
取得护理休假人数	8名	3名	5名	8名	4名	
缩短上班时间的	87名	57名	82名	112名	100名	
员工体检率	95.2%	94.2%	95.0%	94.3%	94.0%	

全员参与型经营

为了促进劳资间的沟通,山田电机每月召开一次劳资协议会。经营层向工会方面介绍营业额等经营指标,根据这个数字,劳资双方讨论经营上的课题和问题。工会方面介绍工会机关杂志和报纸等的报道以及活动情况等。

另外,为推行“全员参加型经营”,我们公司从2007年开始引进全公司员工都可以参加的“改善提案制度”。

员工的心理健康和健康管理

为了可以让员工在工作中发挥最大的能力,我们对员工进行“心理健康”指导和“健康管理”。

关于心理健康,和值得信赖的医疗机构协作,设置面向员工的“免费咨询热线”。另外,产业医生向管理人员普及正确的健康管理知识和危险时处理法。

健康方面,以预防生活习惯疾病为目的,定期对员工进行体检,根据体检结果,进行“个别保健指导”。

集团公司的各项举措

Yamada · SXL home Co., Ltd

支援员工的职业规划

Yamada · SXL home Co., Ltd制定了每年一次员工“职业规划”申报制度,每位员工可以自由地根据自己的“职业规划”,对“希望的工作岗位”,“工作地点”,“家庭环境”,“业务和工作环境”提出自己的意见。

另外,引进工作地区制度。这个制度是当员工因为家庭因素

不能调动工作时,可以用自我申报方式选择工作地区,公司在远距离调动工作时将酌情考虑。

从2010年起,为了了解员工的工作满意度,增设了员工“意识调查”。从员工的感情,工作意义,职场氛围等多个方面进行分析,努力进行改善。

支持男性参与育儿宣言

Yamada · SXL home Co., Ltd赞同由厚生劳动省推行的促进男性更积极参与育儿的“支持男性参与育儿宣言”的宗旨,2011年7月正式登记加入“支援男性育儿宣言”。



Best Denki Co.,Ltd

表彰优秀员工制度

Best Denki Co.,Ltd设有表彰年销售业绩良好店铺和营业所,排名靠前的员工,以及对店铺运营提出好的建议的店铺和员工的制度,这些表彰有助于提高员工的工作积极性和职业规划。



▲久留米南店



▲南风原店

表彰内容

- 特别社长奖(团体奖)
表彰销售业绩靠前的店铺、法人营业、BS营业所、相关企业
- 最佳销售奖(个人奖)
表彰销售业绩靠前的个人(男性家电和电脑部门,法人部门,女性,合同工)
- 改善提案奖
最优秀奖(3名),店铺奖(团体1至3名)
最佳分数奖(1至5名,以及1年获200分以上)

Inversenet Co.,Ltd、Yamada ECO Solution Co., Ltd

非正式员工转正

Inversenet Co.,Ltd,根据员工本人能力和意愿,积极推进临时工和非正式员工转正。Yamada ECO Solution Co., Ltd还以派遣员

工为主,在征求本人意见的前提下为他们转正。