

挑みつづける、変わらぬ意志で。

 東京商工会議所

人材活用 働き方改革 ハンドブック





SANKOMJ CO., LTD.
三京物産株式会社

代表取締役社長

もりかわ ひろみち
森川 浩通 さん

取締役相談役

もりかわ じゅんいち
森川 純一 さん



三京物産株式会社

Company Profile

所在地：東京都杉並区梅里1-13-12 新高円寺第一生命ビル3F
 ウェブサイト：<http://www.sankomj.co.jp/>
 業種・業態：鉄鋼系専門商社
 創業：1975年
 資本金：1億円
 雇人数：21名



課題

- ・私生活の変化に関わらず継続して働ける環境設備
- ・多様な働き方施策の活用に伴う人事評価制度の検討

取り組んでいる主な施策

- ・短時間勤務
- ・長時間労働の削減
- ・時間単位の有給休暇
- ・外国人材の活用
- ・テレワーク（リモートワーク）
- ・介護休暇

※取材時：2019年12月



青梅街道沿いに位置する三京物産株式会社。2020年で創業45年となる専門商社

私生活にも配慮しながら

公平な働き方を目指す



代表取締役社長

もりかわ ひろふみ
森川 浩通 さん

1975年、東京都杉並区生まれ。2006年から三京物産株式会社に入社し、2019年6月から社長に就任。

—まずは会社概要を教えてください

私どもは1975年の1月に会社を設立いたしました。弊社は、現在相談役である父の森川純一がゼロから興した会社です。元々は台湾プラスチックグループという、石油化

学関係の台湾最大の財閥グループの総帥であり、「台湾の松下幸之助」と呼ばれている王永慶さんという方に、相談役が愛顧を受けていたご縁から始まりました。「ぜひ輸出商社を設立し、我々が日本から購入する製品を取り扱ってください」というお話をいただいたことがきっかけで、会社を立ち上げるようになったのです。



厳しい環境に耐え、世界のエネルギー業界を支えるシームレス（溶接の継ぎ目のない）・ステンレス・パイプチューブ

弊社で専門に扱っているのは、シームレス・ステンレス・パイプチューブと言って、石油科学、電力、オイル&ガス、海底油田などに使われる特殊なチューブです。高温、高圧、耐腐食性に非常に強い製品で、日本で製造している大手メーカーは3社しかなく、より小さな寸法や、より特殊な用途へ再加工する中小のメーカーも数社程度しかありません。

インドユーザーの例を挙げると、石油会社のロイヤル・ダッチ・シェールやエクソン・モービル、サウジアラビアのサウジアラムコ、ノルウェーのスタトイル（現・エイクノール）など。世界の様々な業界や大規模プロジェクトに向けて、私どもが関わっているエンジニアリング会社や、その機器・部品製造を請け負う加工メーカー、問屋に卸しています。従って、三京物産はほぼ100パーセント輸出をメインにした貿易会社ですね。シームレス・ステンレス・パイプチューブの輸出を専門に取り扱っている商社では、国内で一番大きいのではないのかと思います。



—人材活用についてお伺いします。社員を育てるための秘訣や課題は何ですか

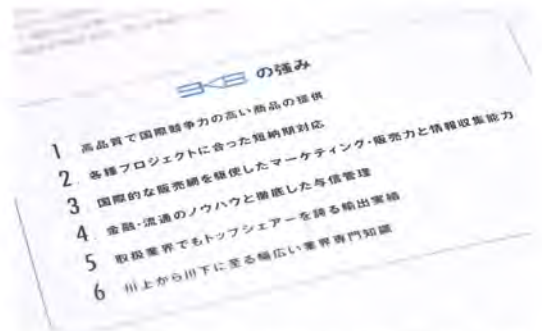
従業員は役員含めて21名いるのですが、男女比は45:55と女性がやや多い環境です。外国籍の社員も3名おり、国籍や性別に拘わらず、優秀な人材を集めています。優秀な女性が多いので、働きやすい環境を整えることが大切かなと考えています。女性は家庭環境などで離職されてしまう方もいらっしゃいますよね。苦労して培ってきたキャリアを崩してほしくないのです、悩んでいる社員

がいる場合、会社側でもバックアップできるような努めています。

また、弊社では入社してすぐ新人研修として海外へ行くようにしています。オランダのマーストリヒトやドイツのデュッセルドルフなどで行われる展示会へ足を運び、夜は主催者が開く懇親会や、リピート顧客との会食に行きます。そこで海外の方々と接し、ビジネススキルだけではなく宗教の違い、美術や音楽など様々な文化に触れ、学んでもらいます。ただ、語学ができるだけではなく、異文化理解を深めることも大事ななことと考えています。

性別や国籍に捉われない働きやすい環境を整える

課題としては、育てた優秀な人材にいかにも長く働いてもらえるかどうかですね。よく男性が総合職に就き、一般職の女性が支えるというイメージがありますが、弊社では男性も女性も総合職という形で勤務してもらっています。総合



高度な知識と専門性、教養をもとに製品を提供する。そんな会社の誇りは社員を大切に育て上げる柔軟さにも現れている

職に就きたいという大卒の男性だけに絞って採用することはありません。女性だから、外国人だから不利ということではなく、優秀な人材に少しでも多く入社してもらうために、「性別や国籍に捉われずに評価していく」ということを重要視しています。

このような採用の基準は、貿易という国と国の垣根を超えた特殊な業態ならではの考えです。間口を広げて採用し、社員と話し合いながら長く働きやすい環境づくりを心がけています。

家庭環境の変化に合わせて柔軟に施策を取り入れる

専門商社ということもあり、人材を育成するのに何年もの時間を要します。大切に育ててきた人材が、勤務内容に一切不満がないのに家庭環境の変化を理由に辞めなければいけない。そういった事例は、女性社員をはじめ、ますます進んでいる核家族化の影響で積極的に子育てに参加しなければならぬ男性社員においても珍しくありません。この点は、日本国内で祖父母に頼ることのできない外国人のご家族においては死活問題ともいえるハードルとなっています。

「優秀な人材に長く働いてもらうためにどのような施策を行っているのでしょうか」

弊社では現在、時短勤務、有給の時間消化、テレワーク（リモートワーク）などの施策を行っています。

現在、時短勤務を行っているのは、子育て中の女性社員や囑託のシニア

人材です。保育園や幼稚園、また病院や介護施設への送り迎えがあるので、一日6時間の勤務に変更をしています。毎日の時短勤務までは必要とされていない方には、「有給休暇の時間単位での消化」を導入することで対応しています。家庭の急な事情にも、少しでも動きやすくなければいいなと思います。ちなみに、社員が産休の間は、人員を増やさずに現存のメンバーが互いをフォローアップしてきました。

テレワークについて、弊社では通勤時間が2時間超になるような県外



からの勤務希望者への導入実績があり、そして今後は海外からのケースに対応することも制度設計から諦めずに検討をしているところです。

働き方の多様性・公平性を 高め能力発揮をサポート

―施策の実施において重視している部分はどこなところですか

一人ひとりの家庭の事情を汲んだ上で、どうすれば働きやすいのか話し合い、解決策を見つけられるようにすることが大切ですね。その一方



社長の森川さんは、自身の経験も活かし、社員一人ひとりの事情に目を向け様々な施策に取り組んでいる

で、会社としてできるだけ柔軟な働き方の制度設計とその運用を用意するからには、それに見合った成果を効率的に発揮していただかなければなりません。その際に行き過ぎた成果主義にならないよう、やるべきことを業務時間内に遂行していただいているかどうかのプロセスを公正に測定することが重要になってきます。

例えば、テレワークを行う社員をどう評価するのか。これはどの会社の方も苦労されているみたいなのですが、不満が生まれないように、現場の同僚から見ても成果がわかる形を作らなければいけません。弊社ではその評価システムの一つとして、全社員のEメールが入っているパソコンを1台用意して、その人がどのくらい仕事をしているのか誰でも自由に閲覧できるようにしています。異議がある人は、そのパソコンを見て相手の仕事を閲覧し、その上で本人や会社に批判をあげてもらうことになっています。仕事内容は実際に接している人にしか見えないので、「閲覧・共有できる」ということで対応しています。ただ、

そこに至るまではものすごい試行錯誤がありました。意見が衝突してしまい、離れてしまう社員もいましたし、非常に難しい点です。

健康で、長く気持ちよく働いてもらうために

―その他に、従業員が働きやすい環境づくりのための施策はありますか

長時間労働の削減という点では、法定労働時間が8時間に対してさらに少ない7.5時間を勤務時間に定めています。他にも介護休暇を導入しています。役員で利用している方もいます。

フレックスタイム制については検討中で、まだ運用には至っていません。というのも、私がサラリーマンだったころの実体験から「やっぱり定時がいい」という見解に達したからなんです。フレックスタイム制は生活リズムが乱れるんですよね(笑)。導入したいなとは思っていますが、仕事は健康あつてのものですし。ただ、海外のお客様とのやり取りをするための時差がどうしても発生してしまう

業態ですので、通勤ラッシュ時を避けるためだけではない利点もあって、悩ましいところです。もう少し試行錯誤してみたいと思っています。

―最後に、今後の取り組みについてお伺いできますか

弊社は専門性が非常に高い仕事で、語学もできなければいけませんし、非常に高度な人材が要求されています。入社してくれた優秀な社員が長く安心して働けるよう、これからも様々な施策を丁寧に検討し、導入していきたいですね。

