

# 働き方改革のポイント

選ばれる会社になる  
—8

いとどり社会保険労務士事務所  
代表 内川真彩美 氏

用や定着にも表れていると言えます。また、同社では半年に1回ほど、従業員に満足度アンケートをとっています。その回答でも「こんなにも休みがとれる会社はない」「働きやすい」という声が多く、従業員自身が働き方改革の成果を感じていることがわかります。

前回は、高知県の青果市場、須崎青果(市川義人社長)の働き方改革事例を紹介しました。今回は、同社が働き方改革によってどう変化したのかを紹介します。

\* \* \*

入社当初の市川社長が疑問に感じた「残業が多く休みが取れない」という働き方も、前回紹介したような働き方改革により改善されていきました。

## 須崎青果の事例②

### 従業員が働きやすさ実感

では、完全週休2日制、年間休日15日、年次有給休暇の取得率はほぼ100%です。

#### 内部環境を整え企業価値アップ

当初の課題とされていた従業員の定着率も上がりました。それに比例するように、求人に対する応募者も増え、採用がうまくいくようにもなりました。取引先から須崎青果に転職した方もあるそうです。採用面接の際に動機を深掘りしていくと「安定安泰の会社だと思った」「この市場は潰れないと思った」と言われることも増え、この理由を市川社長は「社員が外で『須崎青果は働きやすい会社だ』と話しているのではないか」と分析しています。

「会社の内部環境は従業員が外で話していいと思った方がよい。内部環境を整えることで外から見た企業価値も上がる」と市川社長は考えており、その考えに基づく改革の成果が従業員の採

生まれやすくなります。皆さんも入浴中やテレビ視聴中など、ふとした瞬間に何かを思いついた経験があるのではないでしょうか。実際、物事から離れてぼんやりとする時間には脳が今までの情報をまとめるよう動いており、物事がひらめきやすくなるとのメカニズムが最近の研究でも判明しています。

同社の取扱高は、市川社長の社長就任当初は25~30億円くらいだったそろ思つた」と言われるほど増え、この理由を市川社長は「社員が外で『須崎青果は働きやすい会社だ』と話しているのではないか」と分析しています。

大切なのは「改革の順番」「とりあえず」では変わらない

いかがでしたでしょうか。市川社長は働き方改革で一番大切なことは、

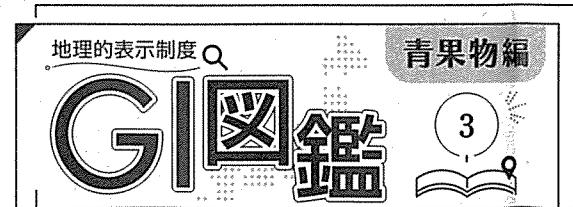
読者からのご相談受付中!

(月1回掲載)

いとどり社会保険労務士事務所 代表  
内川 真彩美 氏



企業ウェブサイトや雑誌などの執筆、講演多數。



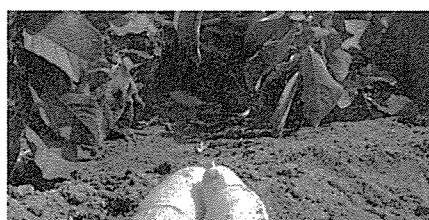
品種。種子の採取を一括管理することにより他のカブとの交配を避け、特徴を継承し続けています。

加賀丸いも (16年9月登録)

◆生産地

「働き方改革の順番を間違えない」とだと教えてくれました。「とりあえず残業を減らそう」「とりあえずシステムを導入してみよう」という考えでは何もうまくいかず、「残業が発生している理由は何か」「なぜシステムが必要なのか」が前提にあってこそ働き方改革がうまくいくのです。「残業時間を減らすために何となく、人を増やす企業もありますが、そもそも仕事をだことで、従業員から新しい発想が出やすくなつたという点です。例えば8時間の労働時間が定められていましたが、これが1番大切なこと」。そう語ってくれた市川社長は、社会保険労務士としても大きく共感します。

さて、次回からは話題を変えて、災害時の備えを取り上げます。災害時には食料供給拠点の役割も期待される卸売市場。事業継続や従業員とその家族の安心安全の確保のため、何が必要かと一緒に考えましょう。



地などを造つてきた。しかし防災上の問題から、19

86年から22年間、総事業費2350億円をかけ、土地改良法に基づく国の千拓

# 業務用野菜の大型产地

パックナーチャーチ

過去の記事から注目の内容をピックアップ (2024年2月17日付1面)

から、内部堤防の内側、「中央干拓地」として活

れにより常時排水ができるようになりました。