

「選ばれる会社になる」 働き方改革の ポイント⑧

いろいろ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実感していることがわかります。

時間の余裕が新たな発想を生む

前は、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いたします。

入社当初の市川社長が疑問に感じていた「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。現在の須崎青果

須崎青果の事例②
.....

従業員が働きやすさ実感 新たな発想で取扱いアップ

では、完全週休2日制、年間休日115日、年次有給休暇の取得率はほぼ100%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。

を改善するのはどうか」という発想が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のでしょうか。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ようとしており、物事がひらめきやすくなるなどのメリットが最新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のですが、この15年近くで70億円までになりました。市川社長は取扱高向上の要因の1つとして、従業員から新しい発想が出やすくなったことを挙げています。

大切なのは「改革の順番」「とりあえず」では変らない
いかがでしたでしょうか。市川社長は働き方改革で1番大切なことは、

「働き方改革の順番を間違えない」とだて教えてくれました。「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」が前提にあつてこそ働き方改革がうまくいくとのこと。「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、そもそも仕事のやり方をおかしいのでは、何人従業員を増やしたところで根本の問題は変わりません。どの順番でなせ行うのか、これが1番大切なこと」。そう語ってくれた市川社長に、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、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、何が必要かを一緒に考えましょう。(月1回掲載)

読者からのご相談受付中!

まずは現状分析から。業務改善支援や働き方改革でお悩みの点など、事務所ホームページ(<https://www.rodori-sr.com>)よりお問い合わせください。

いろいろ社会保険労務士事務所 代表
内川 真彩美氏

特定社会保険労務士。約8年半、IT企業でシステム開発に従事した後、社会保険労務士として開業。現在は前職の経験を活かしながら、企業の制度設計や働きやすい組織作りの支援を行っている。



企業ウェブ
サイトや雑誌などへの
執筆、講演
多数。

業務用野菜の大型産地

バックナンバー CHECK

過去の記事から注目の内容をピックアップ
2014年2月17日(月) 1面

地などを造ってきた。しかし防災上の問題から、1986年から22年間、総事業費2350億円をかけ、土地改良法に基づいた千拓事業完了後の2008年から、内部堤防の内側「中央千拓地」として活用

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る。

加賀丸いも (16年9月登録)

◆生産地

谷川原ケ山田、川原ケ谷小沢、川原ケ谷元山中、塚原新田、市山新田、三ツ



地理的表示制度

青果物編

