

## 河市水産株式会社の場合

このコーナーの2例目に御登場いただくのは、京都市中央卸売市場の鮮魚部の老舗仲卸業者「河市水産株式会社」です。今回は、京都市下京区の本社をお訪ねして、同社の管理担当取締役の堀井雅彦さんと、第二管理部管理課人事担当の桑裕理花さんに、誰もが働きやすい職場づくりについてお話を伺いました。



写真左から、堀井雅彦さん、桑裕理花さん

# 誰もが能力を発揮し、「活躍できるステージ」がある会社に

Q 貴社の事業概要についてお聞かせください。

当社は大正13年(1924年)、“京の台所”と呼ばれる錦市場に、水産物卸「河市商店」として創業し、昭和2年(1927年)、京都に日本最初の中央卸売市場が開設されたのと同時に、鮮魚仲卸業者として参入しました。中央卸売市場には、「大卸」と呼ばれる業者があり、この「大卸」が日本各地はもとより世界中の産地から委託・買い付けにより集荷した商品を私ども仲卸業者が、その品質を見極めたうえで仕入れ、小売店や飲食店などに販売しています。

仲卸業者として参入した当時は、鮮魚専門店を取引先とする従業員数名の個人商店でしたが、昭和38年(1963年)に河市水産株式会社を設立し、今年7月1日現在の全従業員数は、契約、嘱託、アルバイトを含め88名となりました。このうち女性従業員は19名、60歳から70歳までの従業員が5名、身体に障害のある従業員が2名です。

また、昭和50年(1975年)以降、従来の取引先に、中小スーパーマーケットが加わり、現在では、その他に、旅館、ホテル、料亭、レストランなどにも鮮魚をはじめ魚介類全般、冷凍商品などを販売しています。平成20年度の年間取扱数量は個数販売約780万個、キログラム販売約2,400トン、売り上げは71億5千万円です。

特色としては、配送部を設け、商品を責任持って取引先へ自ら配送しています。また営業部では、取引先とともに販売チラシの作成や販売方法などについて、共に検討したりもしています。

Q 経営理念について御紹介ください。

設立以来『誠意をつくして信頼を得る』を会社理念としてきました。これは私たちの日々の業務における基本精神であり、社員全員が常に心に置きこの精神で仕事に邁進しています。また、平成14年(2002年)の設立40周年を節目とし、この理念のもとに4つの行動指針を掲げました。

**パートナーシップ**  
お客様のニーズを理解し、お応えできるよう商品情報の充実、コスト削減に取り組み、お客様に信頼されるパートナーになります。

**誠意をつくして信頼を得る**

**社会参加**  
関わりのあるすべての人が健康で幸せな生活ができるよう考え、様々な活動に参加します。地域社会の豊かに配慮し、地域行事に積極的に参加します。

**商品管理の徹底**  
正確な産地表示と新鮮さを心がけ安心と安全を提供するために商品管理を徹底します。

Q 行動指針の一つに「社員の環境向上」を掲げておられますが、どのように取り組まれておられますか。

先に申しました40周年を目標とし、その5年前に社内改善検討委員会を発足、3年後の平成12年(2000年)には、事業の継続性の面から、高年齢者の継続雇用と若手の人材育成の実施を目的に人事部を新設しました。就業規則の整備や新給与規定の制定を行うことにより、考課基準を明確化することができ、社員の業務に対する意識の変化や意欲の向上にもつながりました。また、社内の細かな業務の流れも見直し、チームとして仕事に取り組み、仲間同士の助け合いから生まれる効率化によって、時間外労働の減少などを実現することで、職場にグンと活気がでてきました。

目標年には、今後10年間で取り組む長期経営計画を公表し、改善課題等の共有を図りました。現在は、10日に一度の割合で事務会議も開くようになり、職場環境や業務の向上について熱い意見が社員

間で交わされています。また、向上心のある社員には社外のセミナー参加や資格試験の受験などキャリアアップのための活動を全面支援していますが、これは、「社員がチャレンジし、結果を出すことにより、更に新たなチャンスが与えられ、チャレンジして結果を出す」というスパイラル効果が定着することにより、会社は発展していくと思っているからです。

さらに、社員の参画意識を育て、依存型社員からの脱皮を促すため、社員が自主的に作っている会費制のバーベキュー大会など親睦企画についてのアドバイス、後援等も積極的に行っています。その他、メンタルヘルス対策として、人事部が中心となってカウンセリングコーナーを設置しており、社員の様々な相談に応じています。

Q 「高齢者雇用開発コンテスト」に入賞されていますね。その取組をお聞かせください。

平成の一桁くらいまでの当社は、市場業務の特殊性から生じる旧態依然とした環境で、高齢者にとっては働き辛い職場でした。また、将来的に社内の高年齢化が想定されることもあり、若い社員の間にも、「歳をとってから安心して働ける職場づくりが必要だ」との思いが生じ、「定年後も高齢の社員が継続して気持ちよく業務を行えるようにすることは、他の社員にとってもおのずと働きやすい職場環境をつくることになる！」そんな発想から、次のような改善に取り組んできました。

加工場を新設し、高齢者のアルバイトを採用。継続雇用社員の包丁経験者が技術指導することで、経験の少ないアルバイトでも従事可能

配送部に、商品の積み下ろしや選搬の労力を軽減するための「パワーゲート車」や、電動式運搬車「モートル」、ハンドリフトやフォークリフトを大幅に導入し、高齢者にも働きやすい職場環境を構築

営業補佐として、小口販売の商品仕分け、仮伝票作成などの作業等を高齢者の担当にし、大口と小口の顧客を同時に担当する営業部社員の煩雑さを緩和することにより、営業成果がUP

担当を分割することで、それぞれのお客様に、より誠実に対応することが可能になったためであると思っています。

ニーズがあったから取り組んだ当たり前のことでしたが、企業が創意工夫により行った職場改善の優秀事例として認めていただき表彰されました。その翌年の平成20年度には、「大好きなこの会社でまだまだ働く！」と、高齢者の退職者が一人も出ず、笑顔で働く姿に、他の社員も良い影響を受けているようです。

Q 女性登用について、どのようにお考えですか？

現在、従業員数の約22%が女性社員でその多く

は事務業務を担当していますが、当社としては、女性の職種についてのこだわりは全くありません。むしろ、常に女性の地位向上を念頭におき、十分なコミュニケーションから、本人の希望と適性を見極めて人事決定するようにしています。実際、以前は男の職場といわれた配送部でも、現在、1名の女性社員が実にいきいきと活躍しており、取引先からも大変良い評判をいただいています。

就業規則の面では、業務開始時間を午前5時、7時、9時、9時30分、12時を基本としたシフト制を導入し、「量より質」の考えのもと各々が密度の濃い業務を行いプライベート時間の充実にもつなげるよう工夫しています。またアルバイトの出勤時間にも1日3時間からでも勤務できるシフト制を敷き、地域の方が就労される等、子育てをしながら働いている方であっても勤務しやすく、また、女性に限らず、誰もが働きやすい職場環境づく

りができたと感じています。

まだ該当者はいませんが、出産休業、育児休業、そして職場に復帰する際の支援体制の確立にも取り組んでおり、京都市の「きょうと男女共同参画推進宣言」事業者登録企業や、京都府の「子育て

て応援宣言企業」としても参加しています。

条件づくりなどをはじめ、気持ちを惜しまずに互いを認め合い、意見交換などができ、働きがいを持てる職場環境になってきていることが、女性に限らず、社員をいきいきさせているように感じます。

Q 企業の社会的責任について、どうお考えですか？

ここ数年、食品業界の産地偽装、品質表示や賞味期限の虚偽表示といった問題が多発し、消費者の皆様が不安な思いをされたと思います。当社では、行動指針にも掲げているとおり、安心・安全で、新鮮な、適正価格の商品を消費者の皆様のもとに届けられるよう、問屋として、魚を扱うプロとして、取引先や地域などからの相談にも応え、今後もこれまで以上に役割責任を果たしていく覚悟です。

このところ海外でも「魚食」が注目を集めるようになっていた半面、海に囲まれている日本人は魚離れ傾向にあると言われていています。健康のためにも、「魚食」を普及させるとともに、魚を通じて、地域の皆様や子どもたちの自然環境を大切にすることについても、寄与できる企業であるよう、社員一同、頑張ってお参ります。

本日は貴重なお話をありがとうございました。

