

ホシザキ沖縄株式会社

沖縄県那覇市泊3-3-13

- 代表取締役：平田 公夫 様
- 食品関連グループ責任者 課長代理：與那嶺 善武 様
- 営業本部 企画担当：西川 恵梨 様



考え方（意識）が変われば工夫が生まれる ワーク・ライフ・バランスの意味を理解した ことで、業績アップ。

ワーク・ライフ・バランスを導入しようと思った きっかけは何ですか？

（平田）わが社が設立された30年前、ホシザキビルは不夜城と揶揄されていたほど、夜遅くまで電気がついており、残念ながら残業をいとわない社風がありました。その理由はわが社の歴史に関係があります。当時は、主に夜に営業を行う飲食店に向けたサービスを提供していたため、ほかの企業さまが退勤される夕方5時以降から営業活動を本格化することが当たり前だったのです。



しかし、時代の流れとともにお客さまも多様化し、今では夜営店は全体の1割程度で、外食産業以外のホテル・病院・スーパー・農漁業関連など大量調理を必要とするお客さまが7割を占めるまでの変化を遂げました。マーケットは変化する一方で、わが社の働き方は設立当初のまま。この顧客の変化と従来通りの社風のギャップが、さまざまな問題を引き起こしました。中でも特に大きな問題が人材確保でした。人材の定着率が低く求人募集を行っても人材が集まりませんでした。働き方のイメージを変えなければ、この問題は解決しないと思い「早く帰ることを意識しよう」と社内に発信しました。働き方改革の一環として、10年程前に「社員満足度向上委員会」を立ち上げたところ、2015年、16年、17年と3年連続で全国のグループトップの業績を上げることができ、社員の満足向上＝業績アップにつながることを実感しました。そこからですね、本格的にワーク・ライフ・バランスに取り組もうと思ったのは。そのとき西川が「沖縄県ワーク・ライフ・バランス推進事業」の情報

を入手し、どうせ取り組むのであれば専門家の力を借りて本腰を入れようと思いました。

導入していかがでしたか？

（平田）自分たちなりに社員満足に取り組んでいたときは、ワークを中心に考えていました。しかし、勉強会を通してライフの充実がワークにもよい影響を与えることを教わり、「早く帰る」というキーワードと、ワークとライフを充実させることがやっとなりました。

具体的にどのような取り組みをされたのでしょうか？

（平田）私たちの冷凍空調厨房業界は、決して若い人に人気がある業界とは言えません。特に24時間営業のお客さまに対応する外勤者は帰りが遅いため、まずはここを改善しようと平均退勤時刻を19時15分と決め、さらに有休消化率を70%に上げることを目標に決めました。具体的には、平均退勤時刻と有休消化率の定期的な発信、早帰りデーの全社メール、時間単位有休の導入などを行いました。

御社は女性の働き方にも力を入れているそうですね。

（平田）多様な働き方ができる仕組みを作らないと人材不足の解消にはつながりません。生産年齢人口が減少するとされる中、女性の活躍は欠かせません。特に沖縄の女性は能力も高くポジティブ思考で優秀です。これまで女性は事務職が中心でしたが、営業職や外勤者も増えており、女性のライフステージを意識した会社運営が必要だと考えています。そのため、女性の働き方を理解するための勉強会を男性社員向け



に行っています。特に夜営店時代を経験しているベテラン社員に理解してもらえるように勉強会のスタート時には、ワーク・ライフ・バランスに取り組む意義を私から社員に向けて説明をし、会社全体で生産性の向上に取り組むことを強調しました。安心して産休・育休を取得し、復帰後も時短勤務などの柔軟な働き方ができるシステムの構築と、それを理解できる社員、この二つがかみ合っ



男性も100%の育休取得はすごいですね！ 何か工夫している点はありますか？

（平田）男性社員も育児に参加しやすいよう、育休奨励金・助成金など育休制度の充実を図りました。また、女性社員の職場復帰に向け、育休中のランチミーティングも行っています。休んでいる間に変化していることなど会社の現況をお知らせし、職場復帰に対してどのような不安を抱えているのかの聞き取りと、不安解消に努めています。



育休取得の不安はありませんでしたか？

（與那嶺）育休中の周囲のフォローや復帰後の環境も整っていたため、不安は感じませんでした。社長から「安心して休みなさい」と言っていただけたことも心強かったです。育休を取るために特別工夫したことはありませんが、仕事の進捗状況はメールなどで同僚に報告し、情報共有していました。私の部署は少人数で、日頃からメンバーがいつ休んでも困らないような体制作りをしてきたこともあり、育休も安心して取ることができました。これまで以上に育休を取得しやすい環境ができたことで、今後予想される親の介護の問題にも対応していけると

ワーク・ライフ・バランスを取り入れた成果は いかがでしょうか？

（平田）限られた時間の中で働き方をどうすべきか、考え方を考えたことで、社員それぞれが工夫するようになりました。例えば、ワークの面では、商談する営業と商談に必要な見積りや資料を作成する内勤営業と仕事をシェアすることで、外回りに注力する時間を確保。それぞれの強みを生かした分業制による業務の高度化で生産性が向上し、業績アップにも繋がっています。ライフの面では、早く帰って育児や家事に積極的に参加する社員や趣味のスポーツを楽しむ社員の話をよく耳にするようになりました。取り組みを推進するほど、ワークとライフの両面で工夫が生まれ、その結果として業績が向上する。まさにワーク・ライフ・バランスという言葉が定着してきています。



今後の目標は？

（平田）今回「沖縄県ワーク・ライフ・バランス認定企業」の認定を受けたことで採用説明会では、「ホシザキは働き方改革に取り組んでいます」と明確に説明できるようになり、リクルートでも優位性を発揮しています。まだ部署によってバラツキがありますが、退勤時刻19時15分と、有給休暇取得率70%の社内目標は浸透しつつあります。30年前は21時に退勤できると「今日は早く帰れる」と喜んでいたので、大きな変化です。今後は全社的に目標を達成することで、冷凍空調厨房業界の中で、「働きやすい」というイメージを定着させ、さらに業績も上げていくロールモデル企業になりたいと思います。

