



HOSHIZAKI

T O H O K U 2 0 1 6

介護離職**ゼロ**をめざして

～社会と社員から選ばれる会社になる為に～

2016年10月12日(水)
ホシザキ東北株式会社

会社概要

■ホシザキ東北株式会社

設 立 : 1974年4月18日

資 本 金 : 1億円

売 上 高 : 113億円(2015年度)

業 務 内 容 : 業務用厨房機器の販売及びアフターメンテナンス

従 業 員 数 : 494名 (男性:385名、女性109名)

本 社 : 仙台市青葉区昭和町2-38

営 業 所 : 東北6県33営業所



取扱商品



あらゆる業界の食を支えるホシザキの製品

- ・居酒屋
- ・喫茶店
- ・レストラン
- ・ファーストフード店
- ・ホテル
- ・スーパー

- ・コンビニ
- ・オフィス
- ・病院
- ・水産加工
- ・農業

など



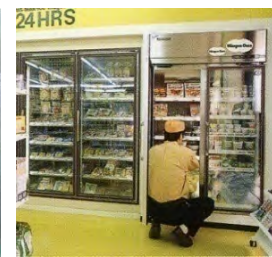
レストラン



ホテル



水産加工



コンビニ

→製品数は5000超。さまざまな業界のニーズに応えられるトップクラスのメーカーとなっている。



全自動製氷機



業務用冷凍冷蔵庫



業務用食器洗浄機



生ビールディスペンサー



チップアイスディスペンサー



ティーサーバー



スチームコンベクション
オープン



電磁調理器

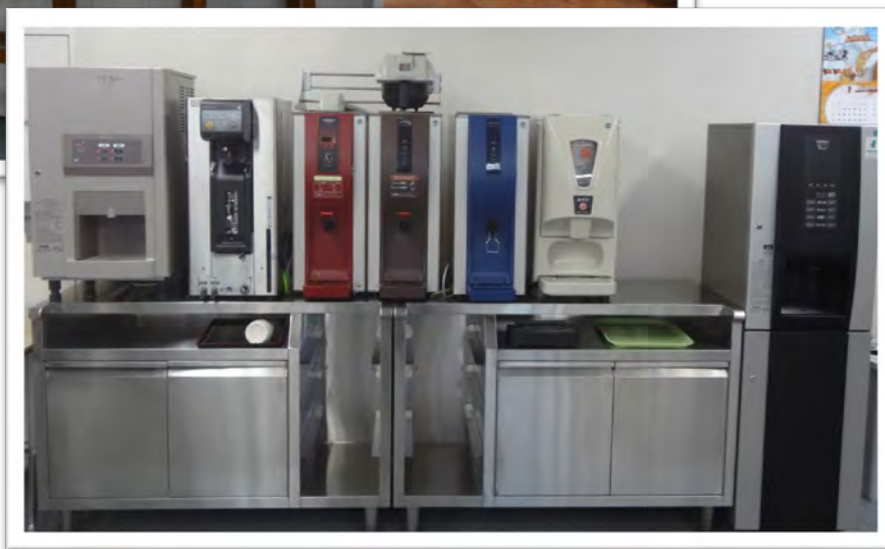


HOSHIZAKI

TOHOKU 2016



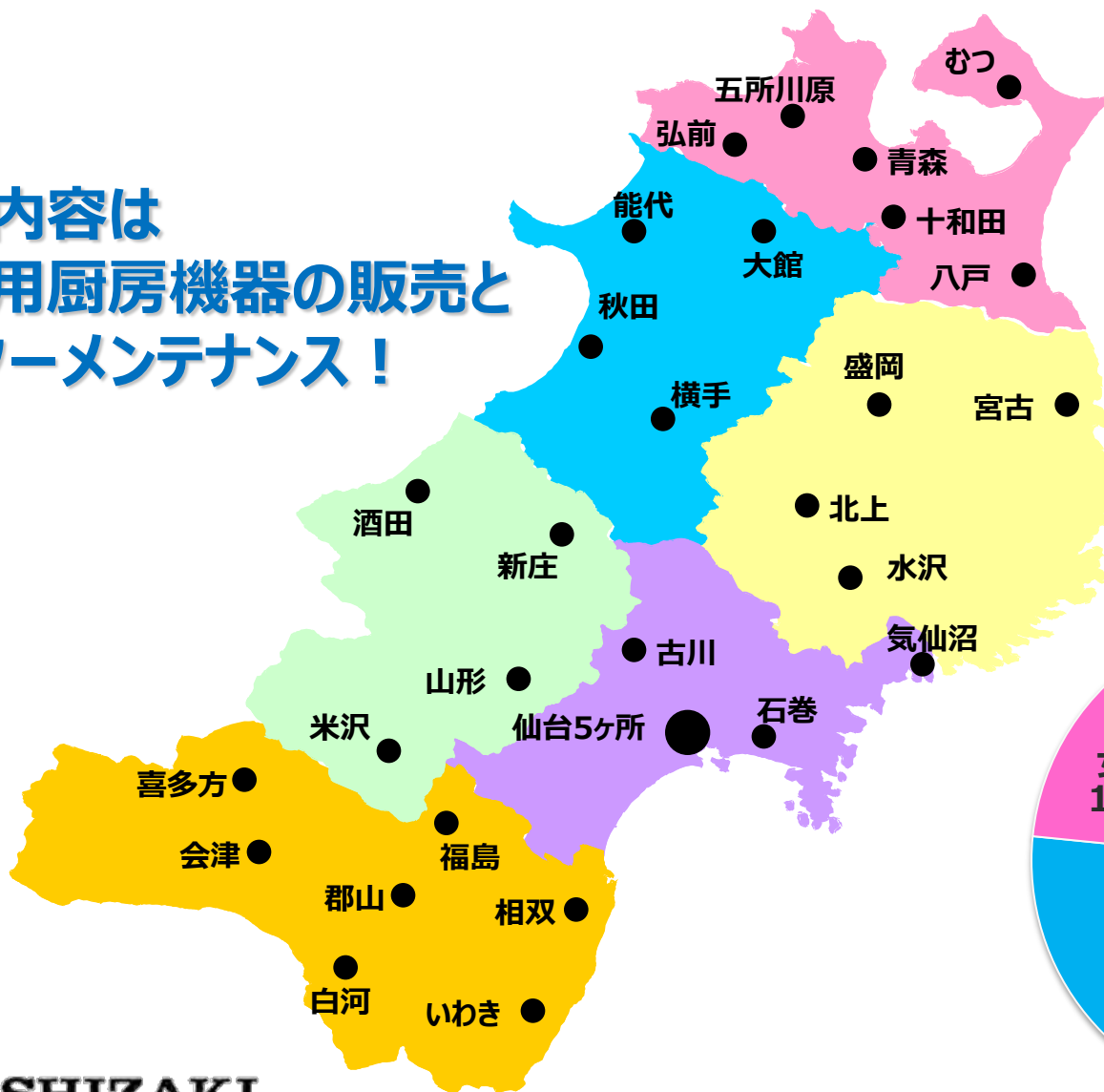
ホテルのレストランや飲食店の
厨房で使われています！



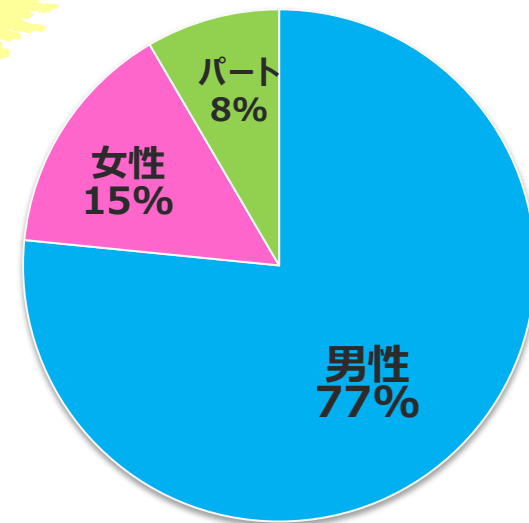
ホシザキ東北の営業所所在地

仕事内容は
業務用厨房機器の販売と
アフターメンテナンス！

東北6県内
33の拠点！



従業員構成



HOSHIZAKI

TOHOKU 2016

ホシザキ東北のモットー

～社会と社員から選ばれる会社になる為に～

優秀な社員が安心して安定して
長期にわたって働き続けられる環境づくり
＝ワーク・ライフ・バランスの実現

- 長時間労働を改善し、従業員の健康が守られる
- 仕事以外の生活を充実させることで、従業員の満足度や仕事への意欲が高まる
- 知識や技術、経験のある人材の離職を防ぎ、有能な人材の確保につながる
- 限られた時間で仕事を遂行しようとするため、仕事の効率化が図られる
- 仕事以外の生活の経験を通じ、生活者としての視点や創造性が養われたり、資格を取得したりするなど、従業員の能力向上につながる
- 企業イメージが向上しPR効果につながる

ワーク・ライフ・バランスの実現は、働く人・企業
双方にメリットがある!!



HOSHIZAKI

T O H O K U 2 0 1 6

ホシザキ東北のワークライフバランスへの取組み

販売会社で外回り中心の営業・サービスが多い中・・・

- 有給休暇消化率 75.5%(2015年度)
- 育児休業取得率
女性100%、男性40%('15年度5人取得)
※男性育児休業は原則2週間以上
- 早帰りの促進
週1回の定時退社
※2016年9月度 達成率99.3%



HOSHIZAKI

T O H O K U 2 0 1 6

ホシザキ東北「プラチナくるみん」全国初認定!!



仙台のホシザキ東北、山形銀

仕事・育児両立 成果きらりん

「プラチナくるみん」厚労省が全国初認定

認定通知書を受け取るホシザキ東北の森田社長(右)から(左)自



認定通知書を受け取る山形銀行の長谷川副取(右)



仕事と子育ての両立支援に積極的な企業の最高クラスである「プラチナくるみん」企業として、厚労省(ちゅうほうしょう)機械版のホシザキ東北(仙台市)と山形銀行が全国で初めて厚労省から認定され、両社が同日、認定通知書が交付された。社員が働きやすい環境を整えながら次世代育成を後押しし、女性の活躍も引き出す先行的な取り組みとして注目された。

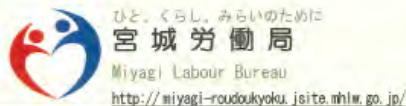
ホシザキ東北は、育児休業の取得率が女性社員100%、男性社員は35.9%を達成。年次有給休暇の取得率目標を75%に設定し、実績の低い優秀な女性の入社が増えている。山形銀行は「かつて銀

い部署には総務課が声掛けをしている。仙台市の宮城労働局で交付式があり、土田佐甲局長が地方創生のためにも働きやすい会社が増えてほしいと激励。多田信行社長は「休暇を取りやすい環境をつくることで、キャリアを積みたいと考えている優秀な女性の入社が増える」と述べた。山形銀行は特別認定基準を全て満たした。中でも男性行員の育児休業取得率が、認定基準の13%以上を大きく上回る20.6%に達したことが高く評価された。山形市であった交付式で、長谷川吉茂副取は「かつて銀行業界は男尊女卑の典型的

女性の活躍引き出す

な職場と言われたが、女性を男性と同じ雇用体系に入れることが絶対的な人材不足に陥る。今後、女性が活躍できる職場づくりを進めると強調した。山形労働局の森田啓司局長は「くるみん認定を受けた企業でも男性の育児取得は伸び悩んでいる。山形銀行の実績が県内全体に波及すればいい」と期待した。プラチナくるみんの認定制度は、次世代育成支援対策推進法改正を受けて今年始まった。既存のくるみん認定企業のうち、「男性従業員の育児休業取得率13%以上」など、より高い基準を満たした場合に認定される。認定を受けること、事業所内保育施設などの建物取得時の減価償却優遇を受けられる期間が1年間から3年間に延長される。

女性活躍推進「えるぼし」マーク 県内初認定!!



Press Release

報道関係者 各位

平成28年 6月22日 (木)
宮城労働局 雇用環境・均等室
雇用環境・均等室長 渡辺 安子
雇用環境課長・均等推進担当官 堀内 直子
電話 022 (299) 8844

県内初！女性活躍推進企業を「えるぼし」認定

～3社合同の認定式を開催します～

宮城労働局（局長 ^{おがたつよし} 尾形強嗣）は、ホシザキ東北㈱、㈱NTT東日本一東北、㈱七十七銀行を女性活躍推進法に基づく基準適合一般事業主として県内で初めて認定し、下記のとおり認定通知書交付式を開催いたします。

「えるぼし」認定は、女性の活躍推進のための行動計画を策定し、労働局長に届け出た企業のうち、一定の基準を満たし、取組の実施状況が優良な企業を認定する制度です。



◇日 時：平成28年6月24日（金）10：30～ ※ 写真撮影可

◇会 場：宮城労働局 8階会議室

（仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎：TEL022-299-8844）

◇認定企業

1. ホシザキ東北㈱（認定段階2段階目）

・総合職採用における女性の競争倍率：16.55倍、男性の競争倍率：17.07倍 等

2. ㈱NTT東日本一東北（認定段階2段階目）

・課長代理級から課長級に昇進した女性の割合：7.14%、男性の割合：2.78% 等

3. ㈱七十七銀行（認定段階3段階目）

・管理職に占める女性の割合：11.0%（産業平均値：7.2%）等



ホシザキ東北の職場環境推移

	2004	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
有給取得率	16.7%	30.6%	52.2%	60.4%	60.7%	62.3%	65.6%	74.3%	75.1%	75.5%
育児休業	男性					3人		7人	9人	5人
	女性		2人		5人	1人	2人	3人	2人	3人
介護休業									1人	
障害者雇用率		0.51	1.04	1.09	1.89	1.92	2.12	2.03	2.12	2.40
売上	77.1	79.3	77.2	73.2	80.1	89.2	97.5	103.0	106.5	112.9
退職者数	76名	60名	25名	21名	19名	14名	10名	11名	8名	8名
ES調査	—	13位	17位	10位	6位	3位	1位	2位	1位	2位

「くるみんマーク」
取得を目標に

障がい者雇用
取組み開始

仕事と介護の
両立への取組み

ホシザキ東北はいち早く取組みを開始することで
「社員の働きがいのある職場」を目指しています



HOSHIZAKI

TOHOKU 2016

新たな課題への取組み～介護と仕事の両立

- 4人に1人が60歳以上の現代。今後多くの従業員が直面する「介護と仕事の両立」直面してから考えるのでは遅すぎる。そんな思いから「**介護離職を予防する為の職場環境モデル**」導入実証実験に応募。
- 会社がいち早く着目し取組みを進めることで、従業員も実感。優秀な社員が離職することなく、安心して仕事に取り組むことができる。
- また、従業員の介護に関する実態を把握することで、会社の取り組むべき課題である、**環境整備の問題点**などが浮き彫りになった。

介護離職を予防するための「職場環境モデル」導入 実証実験参加企業募集のご案内

— 集合研修・コンサルティング等参加企業を全国から100社募集 —
厚生労働省 平成26年度 仕事と介護の両立支援事業

本事業では、昨年度厚生労働省で作成した介護離職を予防するための「職場環境モデル」を活用した実証実験を行い、企業および労働者の具体的課題を把握します。



募集案内(PDF)をダウンロード

●ご参考：平成25年 仕事と介護の両立支援事業（昨年）
介護離職を予防するための「職場環境モデル」

http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/dl/kankyo_model_al



HOSHIZAKI

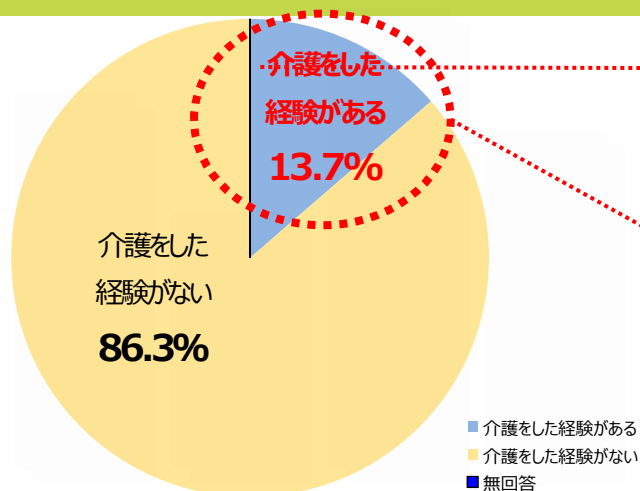
T O H O K U 2 0 1 6

仕事と介護の両立への取り組み

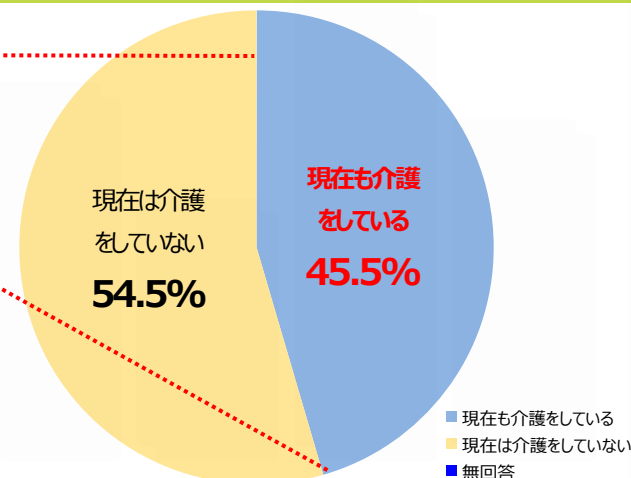
Point

- 平成26年度 厚生労働省支援事業
介護離職を予防する為の職場環境モデル 100社
全国で100社選出 北海道・東北ブロックでは4社～
 - 社内の実態調査(アンケート)、研修の実施

Q1.あなたは介護をした経験がありますか？



Q2.「介護した経験がある」方のうち、
現在も介護をしている割合



さらに、介護に関わっていることを勤務先で相談していないという方が半数



HOSHIZAKI

T O H O K U 2 0 1 6

仕事と介護の両立～取組み内容

Point

- 実態調査（アンケート）の実施…**実証実験**より
→これまで知り得なかった従業員の介護への実態がわかり、取り組むべき課題が明らかになった。
- 仕事と介護の両立セミナーの実施…**実証実験**より
→全従業員が参加するコンプライアンス研修の場で研修(1H)を実施
→**「介護休業は介護に専念する休業ではない！」**を理解
- 社内報で「介護休業」「介護保険」に関する情報提供
- 社労士による相談窓口対応
- 介護休業規程改訂への働きかけ
→2015年5月より介護休業通算93日まで分割取得が可能に



介護に直面する前の社員への情報提供

① 社内研修の実施

● 時期：2014年9月～10月
（東北6県 計6回開催）

● 所要時間：約1時間



目次

はじめに
チェック1 仕事と介護の両立に向けて

I. 備えあれば憂いなし
1. 介護はなぜ誰もが直面する課題なのか
2. 大事な「事前の心構え」

II. ひどく抱え込まない
～仕事と介護の両立のための5つのポイント～
1. 職場に介護を行っていることを伝え、仕事と介護の両立支援制度を利用
2. 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
3. 地域包括センターやケアマネジャーなど専門家に何でも相談する
4. 日頃から「家族と良好な関係」を築く
5. 介護を深刻に捉えず、「自分のための時間を確保」する

III. 働き方の見直しも重要
まとめ 仕事と介護の両立のために
今から心がけてほしいこと

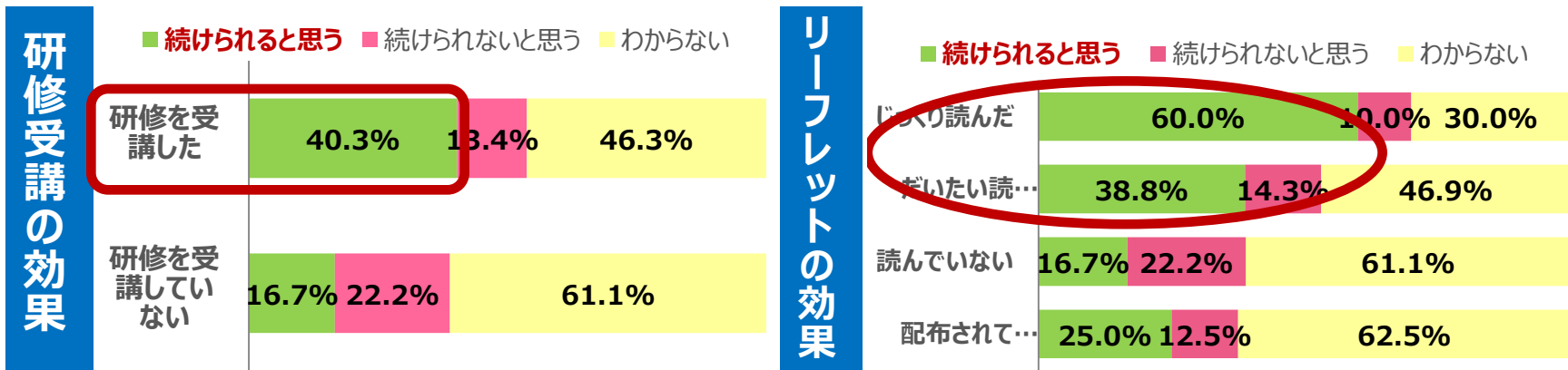
② リーフレットの配布

③ 社内報による情報提供

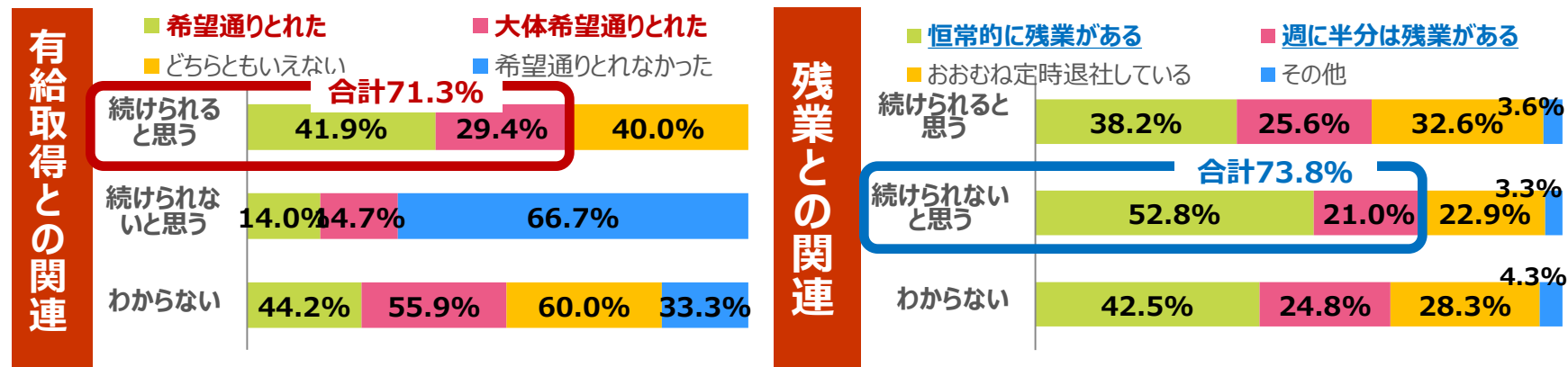
④ 社労士による相談窓口対応

仕事と介護の両立研修の効果

Q.介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。



◇介護に直面した際の仕事の継続の可能性



情報提供による効果は非常に高い!
介護との両立に備え働き方の改革が必要



仕事と介護の両立～取組み効果

Point

■ 介護休業取得者 1名

→取組み後、介護休業取得の申し出があった。
初の事例ということで会社も一緒に学びながら対応。
結果、今後は代替要員(派遣スタッフ)を即採用すること、等を決定。

■ 「介護」に関する問い合わせの増加

→介護休業や介護保険についての相談件数が増加。
従業員が「介護」を身近に捉えるように。

■ 従業員の意識の変化

→働き方の見直し

例) 営業所事務(女性が多い職種)

…急に休みに入っても対応できるようマニュアルの作成へ着手

■ 社員満足度、業績ともに向上

→ホシザキグループES(社員満足度)調査 2014年度第1位



仕事と介護の両立～今後の課題と目標

Point

■ 「介護休業」「介護保険」の知識の習得

→介護に関する問い合わせは多種多様。

会社側の担当者が知識を身に付ける努力が必要。外部研修等。

■ 「介護休業」復帰後の従業員のケア

→介護休業から復帰しても、従業員の介護は続いていく。復帰が介護の終了ではないことを理解し、従業員とコミュニケーションを。

■ 柔軟な働き方、介護休業等制度の整備

→時間制約がある従業員が増えることを予想し、長時間労働の削減や両立可能な働き方ができる規程の整備（介護休暇や介護(短時間)勤務など柔軟な働き方）が必要。

→**H29.1.1介護休業法改正**

■ 継続した情報提供



【社員】

- 活力とアイデアに溢れた状態で出社
- 職場にコミュニケーションが生まれ、効率的に業務を進めることができる
- ライフイベントを機に退職する人が減り、ノウハウを持った有能な社員が長く働ける

【会社】

- 社員一人ひとりが高い付加価値を与える仕事ができる
- 優秀な人材の確保がしやすくなる
- 優秀な人材の流出が減り、採用や教育にかけた費用が無駄にならない
- 残業代のコストが減る

仕事と生活の良いバランスが
会社と社員のこれからを輝かせる

ワーク・ライフ・バランス、多様性の実現こそ
“経営戦略の重要な柱”と信じています。



HOSHIZAKI

T O H O K U 2 0 1 6