

厚生労働省北海道労働局発表
令和7年12月10日

照
会
先

厚生労働省 北海道労働局労働基準部監督課
課長 十倉 正直
主任監察監督官 小田桐 和宏
電話 011-709-2311（内線 3545）

「ベストプラクティス企業との意見交換」を実施しました ～ 11月21日に北海道労働局長がホシザキ北海道株式会社を訪問 ～

厚生労働省北海道労働局（局長 ^{むらまつ}村松 ^{たつや}達也）は、11月に実施している「過重労働解消キャンペーン」の一環として、働き方・休み方改善に積極的に取り組んでいる「ホシザキ北海道株式会社」をベストプラクティス企業^(※)に選定し、11月21日に同社を訪問し、意見交換を行いました。

※「ベストプラクティス企業」

「ベストプラクティス企業」とは、最もよいと思われる方法で働き方・休み方改善に積極的な取組を行っている企業のことです。



北海道労働局2025



村松労働局長（左から2番目）、古神^{こがみ}代表取締役社長（左から3番目）、向^{むかい}取締役統括部長（左から4番目）

【企業概要】 ※11/21 現在

社 名：ホシザキ北海道株式会社
 本社所在地：北海道札幌市白石区菊水1条4丁目1-8
 代 表 者：代表取締役社長 古神 和也
 事 業 内 容：各種フードサービス機器（製氷機、冷蔵庫等）
 の販売、メンテナンス
 労 働 者 数：360 名



【意見交換】

意見交換では、企業におけるこれまでの働き方改革に関する取組経過、取組内容、取組の効果などが説明されました。

その後、ワーク・ライフ・バランスの実現や人材確保など、様々なテーマについて意見交換を行いました。



【企業訪問の様子】

意見交換に際し、事業概要の説明や製品展示など、実際の企業施設を回り、説明を受けました。

【ホシザキ北海道株式会社の取組】

ワーク・ライフ・バランスの取組み

適正な勤怠管理の実現

- ✓ サービス残業の撲滅
- ✓ 就業管理システムの導入による出勤とPC稼働のログ管理
- ✓ 管理部門での一括管理から部署での個別管理に変更し、より細かいチェックが可能に

早帰り運動の取組み

- ✓ 毎週水曜日のノー残業デー実施
- ✓ 週一回早帰り推進
- ✓ 内勤1.5時間以内推進（営業、技術サービス）

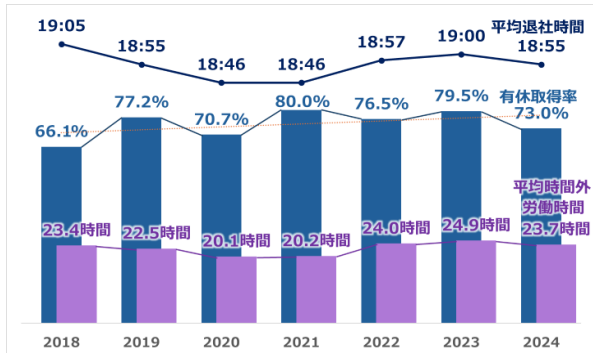
仕事と育児の両立支援

- ✓ 産育休相談窓口の設置
- ✓ 女性だけではなく男性の育児休業も応援
- ✓ 産育休復帰後の時短勤務を推奨（小学校3年生修了まで利用可能）

有給休暇取得促進

- ✓ 取得目標70%を掲げ、毎月全社に進捗報告
- ✓ 年間取得計画書を作成し計画的に取得
- ✓ Office365による有休取得状況の共有

有休取得率と時間外労働状況



仕事と育児の両立支援

育児休暇促進の取組

▶ 取得率：女性 100% 男性 約70%

- ✓ 産育休相談窓口の設置
- ✓ 女性だけではなく男性の育児休業も応援。（修理・点検をサポートする部署もあり現場サービスマンも長期取得しやすい環境へ）
- ✓ 産育休復帰後の時短勤務を推奨。
※小学校3年生修了までの子

		2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
育児休業	男性	1	2	12	10	10	9	9
	女性	1	3	1	1	1	2	0

若手サービス職の離職防止の取組み

① OJT3年間

【目的】 技術力不足による不安解消
徹底した現場実地研修（自社品・他社品）

② 1on1ミーティング（上司と部下の1対1の定期ミーティング）

【目的】 若手メンバーの成長
（生産性向上・モチベーション向上・部下との信頼関係の構築）

③ ホットライン設置

【目的】 技術力以外の相談
販社教育担当・バックアップ営業本部人材開発課

ホシザキ北海道株式会社では、以下を始めとした働き方・休み方の取組を進めていました。

◆ 「労働時間の縮減」

業務のDX化を進めるなどにより、外勤先での事務処理を可能とするなど業務効率化を図るほか、従業員の要望を踏まえ休日を増加させるなどにより、労働時間の縮減を図りました。

◆ 「年次有給休暇の取得促進」

計画的取得の促進や連続休暇が取りやすい時期に取得をするよう働きかけるなど、制度や取得しやすい職場環境づくりに取り組んだ結果、70%を超える取得率を達成、継続していました。

◆ 「仕事と育児の両立支援」

育児世代の働きやすい環境の実現に向け、育児休暇の取得促進を進めています。制度の整備をはじめ、職場での理解を進める取組を行い、対象となる女性の取得100%、男性70%とするなど効果が上がっています。

◆ 「人材育成」

入社後は計画的に研修を実施するとともに、相談体制を整備することにより、1人1人の状況に応じた育成を行っていました。これにより、従業員も自ら仕事に取り組む意識が向上し、定着率も向上していました。

【意見交換を終えて】

各分野の取組により、ワーク・ライフ・バランスの取組が進み、従業員の職場への満足度やモチベーションも向上しているとのことでした。また、これらの取組と併せて生産性の向上も両立できているとのことでした。