

五洋食品産業株式会社



本社外観



イタリア料理研究家 小崎陽一氏(モーニング娘。OG保田圭ご夫君)と共同企画開発を行い、2014年4月に発売した。

「ジャンニの麻布チーズケーキ」

昨年、港区・東麻布のイタリアンレストランで、とても美味しいチーズケーキに出会いました。初めて食べたその感動は、まるで恋の始まり。「このケーキがいつもそばにあったら!」「このケーキを日本中の冷凍庫にストックしたい!」素材と味に妥協を許さないシェフ・ジャンニと、冷凍技術ではどこにも負けない自信を持つ開発スタッフとの試行錯誤の日々が始まり、試作が繰り返されました。そしてついに完成したケーキは、あの日、恋に落ちたチーズケーキそのものだったのです。ぜひ、いつもあなたのそばにストックを——。

企業データ

社名：五洋食品産業株式会社
 住所：〒819-1134 福岡県糸島市多久819 番地2
 電話番号：092-332-9610(代表)
 URL：http://www.goyofoods.co.jp
 事業内容：菓子製造 冷凍食品製造
 社員数：48名(臨時70~100名※季節変動あり)
 男女比率：4:6(非正規社員含む)

【五洋食品産業について】

当社は、「デザート」の使命である「小さな幸せ」を、より多くの方にお届けすることにより「大きな幸せ」で日本を包み、元気で明るい未来を次世代に、そして世界にお届けすること」を経営理念とし、「小回りの利いた「企画開発-生産-供給」の一貫した高品質なサービスをお客様にスピーディに供給すること」を経営方針としております。

事業はフローズンに特化して、販売チャンネルに応じ、「飲食店等(プロ)向け業務用スイーツ」「宅配事業向けスイーツ」「小売市場向けスイーツ」「海外向けスイーツ」の4つを柱とするスイーツの企画開発と生産販売を展開しており、これらの販売チャンネルに対して直接又は商社、卸売事業者等を通じてアクセスし、国内及び海外の消費者へ当社の商品を供給しております。

平成22年2月竣工の新社屋本社・工場は、食品の安全性を確保する為の世界的な管理手法であるHACCPの概念を取り入れ、管理体制の強化及び生産体制の効率化により、製品の安全性の向上及び原価率の改善に努めています。平成24年5月には、TOKYO AIM取引所(現 東京証券取引所TOKYO PRO Market)に株式を上場致しました。



【女性の活躍推進への取り組み】

女性の活躍推進福岡県会議への参加は、これからの当社に女性の力が必要だと考える中で、ごくあたりまえに決断したものです。今後、女性の社会進出はますます加速すると予測され、その力に大いに期待しています。

●新卒・中途採用を問わず、やる気のある女性を積極的に

五洋食品産業では、やる気のある女性を広く求めています。現在9つからなる組織のうち、実に8つで女性が活躍しており、本年度の新入社員では、8名中7名が女性であるなど、その数も増加しています。

(男女比率は正社員で5:5、パート・アルバイトを含めると4:6) ※2014年5月現在

積極的な採用の理由は、洋菓子製造という業種において、その大半を占める消費者が女性であることから、欠かせない存在であるという認識があります。また、世界的にも成熟した社会では男性の草食化が進んでい

ると言われる中、女性の存在は無視できないと感じています。むしろ男女ともに、その特性において良し悪しの両面はあるもので、それぞれに対応が必要ではあります。ただ、その対応に苦慮するところを差し引いても、とにかく元気がある。そんな女性がのびのびと仕事をできる環境を整えると、彼女たちは急速に成長し開花します。その能力と成長のスピードには目を見張るものがあります。今後、新卒者は教育することで、中途採用者は能力を存分に発揮してもらうことで、より良い流れが生まれると考えています。



【2014年 新入社員】



代表取締役 社長 舂田圭良

生年月日：1969年01月09日
 出身地：福岡県 福岡市
 出身校：九州大学 農学部
 座右の銘：諦めない、逃げない、くよくよしない

経歴：日野自動車工業株式会社(現 日野自動車株式会社) …… 1993年
 五洋食品産業株式会社 …… 1997年
 回収事故に伴う実質的破綻を機に代表取締役就任 …… 2001年

●子育て応援企業

平均年齢が32.6歳と若い力が動かししている当社では、多くが結婚・出産・育児を控えています。もちろん人生におけるさまざまな選択は個々が行うものですが、実際、一昨年の産休・育休取得者を皮切りに、本年も産休予定者が2名控えているところです。彼女たちは、それぞれ勤続年数が6年半・3年と今後に期待する人材で、出産・育児を経て、強く・たくましくなって職場に復帰してくれることを期待しています。一方で課題もあります。約1年間彼女たちが欠けるということは、他の誰かに業務を引き継ぐか、あるいは人員の補充が必要で、そこにコストがかかる。また復職時には戻る場所と業務が存在しなければならぬのです。

課題の解決方法は、会社の体力を充実することです。そのためには企業としての成長が必須であり、その成長も長期にわたる継続が求められます。また、変化する個々のライフワークバランスに応じ、人材を臨機応変に配置するというしくみづくりにも注力したいと考えています。この取り組みが実を結び、好循環と言えるようになるまでにはまだまだ時間が必要ですが、従業員との距離が近い”今”だからこそ取り組むべきものであり、この取り組みが生きる将来を楽しみにしています。



【本社玄関前にて 2013年撮影】今後、若い世代の子育てを応援していく

●役員への登用

女性の役員登用についての抵抗はありません。既に役員登用の実績がある当社の場合、男女の区別なく能力を見たときに、リーダーシップがとれ、社内外の交渉ごとで秀でていた人材が女性だったことから、取締役への登用となったという過去があります。

きっかけは、工場の移転に伴う生産性の一時的な落ち込みによる商品供給の危機でした。主だった管理職が自部署の対応に追われるなか、全体の統率役を欠く状況において、パティシエ出身・製菓衛生士であった女性(当時29歳)が、全体の統率を行い、生産計画から原材料の調達、物流に至るまでの段取りを整え、能力を発揮してくれました。

危急の際、この思いがけない女性の底力を目の当たりにし、取締役への登用を即決しました。彼女は現在結婚し、婚家の事業に主軸をおきつつも、顧問として週に1度の業務にあたってくれている。当社にとって得難い人材です。

今後、若い世代が育つにつれ、重要な役割を女性に担ってもらうことは、ごく自然なことになると考えています。