

株式会社六星

※2016年3月現在

代表者名	軽部 英俊	資本金	24 百万円
設立年	1989 年 10 月 26 日	売上高	980 百万円 (2015 年 3 月期)
事業内容	生産 (稲作)、消費者直売、 加工・製造販売、飲食、 作業受託、卸売	経営規模	田 138ha、畑 6ha、 施設 6,680㎡、加工場 1,100㎡、 直売所 500㎡
従事者数	124 人 (うち女性 88 人。女性内訳：一般職 15 人、常勤パート 73 人)		
女性活躍 支援	<p>[女性に配慮して取組んでいる制度]</p> 休暇 (産前産後・育児・介護) <p>[女性に配慮して取組んだ環境整備]</p> 施設設備関係 (屋内トイレの設置)		



経営概況

石川県白山市に本社を置く(株)六星は稲作と、自社のもち米を使用した和菓子の加工販売を行っている。その前身である中興六星生産組合は1977年に発足し、当初は野菜と米の生産のみを行っていた。その後1982年に加工・販売事業を開始し、1989年に有限会社化、現在の代表取締役である軽部英俊氏は1997年に就任した。

経営面積は田138ha、畑6haであり、ライスセンターや精米所などの施設、餅や惣菜の工場、県内3か所に直売店を有している。売上高は9億8千万円(2015年3月期)で、女性社員比率の高い店舗事業の売上げが伸びている。従業員数は124名であり、うち女性は88名(一般職15

名、常勤パート73名)である。以前は餅工場、事務に女性社員の比率が高かったが、2010年の店舗強化事業によって店舗での接客・調理や総菜工場の部門で急増している。

1. 経営理念の改革

軽部氏は入社後、組織改革と営業強化に着手。それまでの六星には、計画→実行→検証→改善というPDCAサイクルのようなマネジメントの概念や知的資本の管理などのルールがなく、農産物の生産部門を主とした男性中心の組織であった。

軽部氏は、加工品の直売や新商品の開発に力を注ぎ、弁当や総菜、和菓子といったあらたな商品の開発と販売に着手していった。店舗での加工品の購入者はほとんど女性であったため、女性スタッフの意見や店舗からの情報を積極的に取り入れることが重要だと考えた。これらの情報を会議で共有し、季節ごとの和菓子やお弁当の新商品開発に活かすなど、女性スタッフのアイディアも取り込む活動を展開している。



2. 休暇や勤務時間に関わる制度

近年、販売事業を開始したことで女性社員が増加した。そうした背景も受けて、育児介護短時間制度や産前・産後や育児、介護に関する休暇制度を整備している。また年間92日間の休暇を取得できるように社則を定めた。しかし、女性が多く活躍する販売部門は生産部門に比べて季節ごとの繁閑の差が小さく、週末は特に忙しい。そうした状況から、今後は週末のどちらかを必ず休暇にすることを目標とし、改善に取り組んでいる。近年導入した店舗間の従業員のシフト調整などを用いて課題の解決に取り組んでいる。

3. 女性社員の活躍「3人の女性店長」

六星はパート従業員のなかで意欲や能力の高い従業員を、積極的に正社員へと登用している。2007年から2015年4月に至るまで計4名が社員へと昇格しており、六星の直販店である3店舗はそれぞれ3人の女性店長が運営の中心となってリーダーシップを発揮している。このうち2人はパートから社員に登用され、また残る1人も新卒で入社し、その後店長を任せられることとなった。さらに通信販売部門のリーダーも女性社員が担っている。

近年の経営の課題として、店舗の顧客層が次第に高齢化してきたことがあった。そこで20～30歳代の女性をターゲットとした店づくり・商品づくりを目指し、女性店長3人の意見も取り入れながら様々な改善を行って、売上を伸ばしている。これからは購入者の声や従業員からの意見を取り入れながら、外部の専門家の意見も取り入れて、デザイン性や機能性を考慮したブランド・商品・店づくりを目指している。

4. 女性が働きやすい環境の整備

新卒採用には男女の区別なく募集を行い、2009年から2015年4月までに計10名の女性社員を採用した。2016年度も新卒の女性2名の採用を予定している。また産後の休暇制度の整備に加えて、社員個人の環境を考慮した柔軟なワークスタイルを協議して決めていく姿勢である。

入社5年目の女性社員である倉元氏は平日100個、休日200個もの塩豆大福を作っており、店舗部門で重要な役割を担っている。

倉元氏は「同僚と上司を尊敬しており、アットホームな雰囲気のため、この仕事を結婚しても続けていきたい。シフト制による勤務形態に満足しており、自分のアイデアがミーティングを経て商品化されることがとてもうれしい」と語っているのが印象的であった。

審査委員の声

パート社員を正社員に転換したり、店長に抜擢したりするなど、やる気のある社員の能力を引き出すキャリアパスの提供が実践されているところがすばらしい。

小売部門の3人の店長はすべて女性で、若い女性社員の良いロールモデルとなっている。

また、社員が顧客との会話から得た情報を会議で共有したり、社員のアイデアを商品化したりする仕組みもうまく機能している。

自分の意見がきちんと取り入れられているという実感が、男女を問わず社員の積極性を引き出しているのではないだろうか。