

【大賞】 六花亭製菓グループ

年間計画策定と毎月の取得状況チェックにより、100%の有給休暇取得を実現

住 所：北海道帯広市西 24 条北 1 丁目 3-19

ホームページ：http://www.rokkatei.co.jp/

従業員数：会社単体 1,356 人

(内訳：男性 382 人 女性 974 人)

業 種：菓子製造販売

1. WLB 推進の課題やその課題解決により目指した目標、および活動開始時期

- (1) 課題—a. 従業員一人ひとりが心も体も健康でなければ美味しいお菓子は作れない、お客様が楽しく買い物が出来る店作りは出来ない。
→従業員の心と体の健康づくりのための有給休暇の有効活用。
b. 優秀な女性確保のための仕事と育児両立支援に向けた社内体制整備。
- (2) 目標—a. 有給休暇取得率 100%の実現とその継続（現在 21 年連続有給休暇 100%取得継続中）。
b. 育児休業の取得推進と職場復帰支援のための社内託児施設設置と施設利用児童の増加。

活動開始時期：1989 年 4 月より

2. 課題解決に向けた経営トップのリーダーシップやその具体的な取組み

- (1) 経営トップの考え方の徹底のため、社内コミュニケーション体制を確立。日刊新聞『六輪』のトップコラムや従業員からの情報に対し、年 365 日毎日の指示を通して有給休暇取得に対する意識を醸成（有休は活用するもので消化するものではない、有休取得ラップの遅れた職場に対するトップダウンの促進指示など）。
- (2) 有給休暇 100%取得のための年間計画の策定と毎月の取得ラップをフォローできる体制の確立により、有給休暇取得ラップの遅れている職場への人員増強・応援等、具体的な対策を講じることで有給休暇取得をサポート。
- (3) 一方、作業効率向上に向けた業務改善を慫慂し、時間に対する意識を徹底することと並行して、効率化のための設備投資を積極的に推進し、取組みを徹底する仕組みや雰囲気づくりを行っている。
- (4) 有給休暇を取得させるだけでなく、休暇の有効な活動をサポートする制度設計にも積極的に取組み、従業員に『自分磨き』の動機付けを行っている。
- (5) 年に 2 回クレペリン検査を全員に実施し全従業員の精神健康度を測定。高い健康度維持に努めている。
- (6) 女性社員にとっての仕事と育児の両立支援に向けて、トップダウンで社員を指名し、社内託児施設設置プロジェクトを推進し、出産後の職場復帰を積極的にサポート。育児休業の取得を奨励し、社内における育児休業取得の日常化を実現。

3. 従業員の働きがいや働きやすさを高めるために有効であった取組み、仕組みや工夫

- (1) 職場・個人毎の年間有給休暇取得計画(含む長期休暇取得計画)の策定と取得ラップチェックを毎月実施し、遅れている職場・個人をピックアップ。具体策を講じて完全取得の体制を組んでいる。
- (2) 有給休暇の質を高め、従業員が自分磨きするためのサポートとして、従業員6人で社内旅行として認定する社内旅行制度を制定。一人最大年間20万円まで旅行代金を補助する。
→この制度により有意義な休暇作りという意識が定着(毎年1000人以上が取得し内300人前後海外に)。
- (3) 旅行代金の貯蓄を奨励するため旅行積立に対し、利子補給で年利3%の付利を実施。
- (4) 公休利用法という公休を使って自己研鑽をサポートする制度も制定。公休利用法を活用して保育士取得した社員が初代社内保育園の園長になった実績あり。
- (5) 優秀な女性の離職防止のための社内託児施設(保育園)を2006年に設置、出産後の職場復帰の体制強化。現在保育園児童数は25人で今後毎年10人から15人の増加が見込まれている。
- (6) 社内のクラブ活動を積極的バックアップ。野球部は天皇杯出場常連。他にサッカー部、女子バスケット、管楽器アンサンブル(ブラバン)、茶道部等、会社として活動をバックアップすることで職場でのモチベーションアップに繋がっている。

4. 取組み・活動により得られた成果

有給休暇100%取得が当たり前となり、休暇の質の向上が実現できたことで従業員の心身の健康維持の実現により、

- (1) 製造部門では生産性が高まる一方で商品品質の安定を実現。
- (2) 販売部門では販売員接遇の質を維持向上実現。
→高い利益率を継続するとともに、ブランド力の向上を図っている(日経BPブランドジャパンでブランド評価全国250位)。

2007年度(2008年3月期)	2008年度(2009年3月期)	2009年度(2010年3月期)
売上経常利益率 8.2%	売上経常利益率 7.5%	売上経常利益率 8.4%