

京都市では、男女がともにいきいきと働くことができる職場づくりに取り組んでいる事業者を登録し、その取組を応援しています。このうち、特に意欲的な取組を行っている平成22年度表彰事業者2社を紹介します。

平成22年度表彰事業者の紹介① 株式会社高島屋 京都店

やりがいある仕事と充実した私生活 男女ともに能力が発揮できる環境づくり

人を大切にするという経営理念は、お客様へはもちろん、従業員へも向けられています。仕事と私生活のバランスがとれた環境づくりによって、従業員の笑顔を増やすことができ、お客様へも還元できる「理想的な職場」とは？

自らが成長できる仕事と家庭は大切。でも、何よりも自然体が一番です。
販売2部
セールスマネジャー
浅野潤子さん
(入社29年目)

仕事を続けることで社会との接点を持つ。人生の幅が広がると思っています。
販売4部
副セールスマネジャー
高畑久美子さん
(入社16年目)

産休や育休後に復帰した先輩が女性管理職にいる安心感

社員の約70%が女性の職場。人生を豊かにする結婚や出産が原因での退社は、蓄積したキャリアやスキルを無駄にする。柔軟な休暇制度や就業制度に取り組み、高い評価を受ける会社です。産休育休を経て管理職となったお二人に、伺いました。

浅野さんが入社した頃は、男女雇用機会均等法の改正法成立前でしたが、高島屋の場合は、男女差なく管理職の登用や各制度の改正を重ね、当時から女性の働きやすい職場づくりを追求してきました。



「昭和62年に結婚して翌年に第一子を出産。産休制度で産前産後各6週休みました。でも、もう少し休めたら...そんな希望もあつたんです。それが、3年後の第二子の時は、産前産後各8週に約半年間の育児休暇が取れたので、精神的にも体力的にもだいぶ楽になりました。仕事の面では、長期で休めば居場所が無くなる？なんて心配がすでに無い職場でした。だから、仕事とプライベートを切り離して考えることができましたし、今思えば、この理解ある環境は凄いと感じます。」

高畑さんの入社は、社員の意見を聞くなどして出産育児の制度も定着してきた頃。「出産休暇を経て、育児休暇制度と育児勤務を利用しましたが、育児勤務は助かりました。グズル事のない元気な子どもでしたが小学校へ行くまでの4年間は、5時すぎには必ず帰りました。子どもと一緒の時間を必ずしも長く持たせたことは、自分自身にとって、他に

はないこの時だけの経験。充実の時だったと思います。また、平成22年には育児休暇期間を延長するなど、少しずつ改正されてきた会社の制度は、率先して社会復帰をしてきた先輩たちがいたおかげです。」

お二人とも結婚と出産という人生の幸せを通過した後は、公私ともに充実した。自らの人生を生きる幸せ。へ。会社では女性管理職となり、後輩の育成に力を注がれます。浅野さん曰く「人生の中で結婚も出産も大事。仕事と家庭は、片方だけに比重があると必ずひずみが出るので、バランスをとるのが大切だと皆に伝えています。私の場合は、家に帰る前に少しでも自分の時間を持つこと(笑)」。高畑さん曰く「仕事でのやりがいは、売上アップもありますが、若い社員が少しずつ成果を上げてキャリアを積んでいくことも。育児と似たところがあるんじゃないでしょうか(笑)」。



「きょうと男女共同参画推進宣言」事業者登録制度

男女がパートナーという考え方を会社だからこそ、男性社員も育児休暇や勤務が取りやすい職場です。
販売7部
副セールスマネジャー
田中雅規さん
(入社9年目)



仕事人間のつもりが双子誕生で変化。夫婦で育児することの大切さを感じました。
営業推進グループ
西端直樹さん
(入社12年目)

お客様へのサービスに繋がる 男性社員への育児制度の理解

子育ては女性の仕事...なんて考え方は、ひと昔前の話。時代はイクメンへ。田中さんの場合は、妻が産休育休を経て復職すると同時に、2ヶ月間育児休暇を利用して。その後は、育児勤務制度を利し、妻を支えてきました。振り返っていたら、「子どもと1対1になった日から悪戦苦闘がはじまり、今では子育ての大変さが楽しさへと変わった」といわれます。西端さんの場合は、どちらかといえば、家庭は妻に任せるといってお考えから、双子誕生の知らせで、妻

の辛そうなたつわりの時期を見てからは、初産で生まれる子どもが二人ということに「僕で出来ることがあれば」と時間短縮の育児勤務制度を利用されたそうです。お二人とも、女性が多い職場だからこそ理解が得られ、何より励ましやアドバイスが貰える良い環境だといわれます。そして、女性のお客様の気持ちも少し解るようになったと、笑顔で話されました。



同部署の先輩とは違つ近い存在 メンター・メンティ制度

この制度は自分のマネジメントにも活かせると思います。
販売6部
セールスマネジャー
[メンター]増田俊明さん
(入社12年目)

上司はもちろん組織全体でラフに話せる関係っていいですね。
営業推進グループ
[メンティ]小寺達也さん
(入社4年目)



次代を担う人材の早期育成・自立、人材確保・定着が課題といわれる昨今、高島屋では、入社4年目までの社員に対し、入社10年目前後の役職を持つ同部署の先輩社員を指導・相談役としてペアリングし、新入社員をサポートするメンター制度を、昨年から導入しました。増田さんは、百貨店の花形売場の二つ特選和洋食器のマネージャーを小担当。小寺さんは、入社4年目で紳士服の催しを小担当。話すことが無かった社員が出会うことで、他部署や会社全体について学ぶこともできると思います。また、増田さんは、小寺さんと同じ若い世代の気持ちなど、さまざまに気がつくがあり、互いが自発的になる良い点があるそうです。

こんなことに取り組んでいます

一人ひとりの能力発揮に向けた取組

- ・メンター制度の導入
- ・キャリアアップ制度や能力開発制度などキャリアサポート制度の充実
- ・優先採用制度の実施

男女がともに働きやすい職場づくり

- ・スクールイベント休暇、ボランティア休暇、リゾバ休暇等の休暇制度の整備
- ・ワークライフバランス研修の実施
- ・残業管理データの設置、有給休暇の年間取得目標日数の告知
- ・メンタルヘルスチェックの実施、メンタルヘルス相談窓口の設置

仕事と家庭生活の両立支援

- ・育児介護休業制度の整備
- ・育児休業者に対して社内報の送付、復職時ガイダンスの実施、育児休業者が情報収集するための専用のHPの開設
- ・育児休業の期間延長(3歳まで取得可能)

株式会社 高島屋 京都店

- 創業：1831年(天保2年)1月10日
- 設立：1919年(大正8年)8月20日
- 資本金：580億2512万円
- 従業員数：1万1023名(うち京都店 1312名)
- 京都店店長：奥村正嗣
- 京都店所在地：〒600-8520 京都市下京区四条通河原町西入真町52
- URL：http://www.takashimaya.co.jp/



2010.11.07 播磨河津北之庄水郷にて清掃ボランティアに参加
京都店店長 奥村正嗣さん

私生活の充実が能力発揮につながる

一人ひとりの違いを分かちあえるひとの集まりでありたいと思います。家庭でも、会社でも、地域社会でも。

