

若い社員の創造力と感性を大切に 社員一人ひとりの色が輝く職場づくり

平成7年から取り組む「お客様が、より買い物しやすい店舗」づくり。取組の鍵は、社内のコミュニケーション促進にありました。取組に携わり、変遷を見守ってきた業務推進部北嶋政博部長、女性社員のロールモデル、業務推進部上杉雪恵課長、営業三・四・五課主任山田知絵さんにお話をうかがいました。

社内のコミュニケーションを促進

藤井大丸は、古くから地元市民に親しまれてきた百貨店です。新しい商品をいち早く取り入れ、時代のニーズに確に対応した販売事業を展開しています。

同社では平成7年から、「お客様が、より買い物しやすい店舗」を目指し、取組を進めてきました。移り変わりの早い流行をとらえるためには、売り場から得られる生きた情報や、取引先との密な情報交換から生まれるヒントが大切なのもとより、それらの情報を吸い上げ、迅速に反映できる会社の体制と環境が必要不可欠。そこで重視されたのがコミュニケーションです。

「最前線にある売り場や営業からの情報を踏まえ、会社としてどのように事業展開していくか、各部門が方針だけでなく理由をはっきり明示することで、それぞれの部門の社員が納得して業務に取り組める環境をつ



株式会社藤井大丸

設立
1935年(昭和10年)1月1日
資本金
3億999万円
代表者
取締役社長 藤井久嗣
従業員数
134名
本社
〒600-8031
京都市下京区寺町通四条下る
貞安前之町605番地
URL
<http://www.fujidaimaru.co.jp/>

くってきました」と語るのは、総務と人事を担当する業務推進部部長の北嶋政博さん。従来から社内の風通しが良く、年齢性別にかかわらず上司や管理職にも意見を言いやすい雰囲気だったこともあり、取組は、ここ数年で確実な成果となって現れてきています。

CS(顧客満足)だけではなく ES(従業員満足)も必要

平成18年、仕事と家庭生活の両立支援に向けた取組が制度化されました。その中の一つ、育児休業中の職場復帰プログラムでは、通信教育のほか、会社からの情報提供や休業中の社員による会社訪問等が用意され、会社とのつながりを保つことができず。 「会社訪問のおかげで復帰後のコミュニケーションをすることができ、復帰をイメージしやすかったです」と自身も育児休業を取得したことのある業務推進部課長の上杉雪恵さんは語ります。これからの課題は、育

こんなことに 取り組んでいます

育児休業中の 職場復帰プログラム

在宅講習、
職場環境適応講習、
社内情報誌の送付等

育児のための 短時間勤務制度

子どもが小学校就学後
2ヶ月経過するまで
利用可能

キャリアアップ制度

パート社員等から
契約社員へ
さらに次のステップとして
正社員への登用制度