



株式会社藤井大丸



育児休業中、
復帰する場所があると
思えることは
とても心強いことでした。

業務推進部 課長
上杉 雪恵さん



児中の短時間勤務制度について「もう少し期間を延長してほしい」という声にどう応えていくかたそうです。同じく平成18年に確立されたのがキャリアアップ制度。本人の意欲と能力に応じて、パート社員等を契約社員へ、さらに次のステップとして正社員に登用する制度です。制度化の理由は、「重要な戦力を逃さないこと」でした。キャリアアップ制度ができる直前にパートから契約社員(その後正社員となり現在主任)に昇格した、営業部主任の山田知絵さん。「藤井大丸ドリーム」といわれる山田さんが、同制度が確立したきっかけになったともいわれます。「昇格のお話はうれしかったです。プレッシャーもありましたが、新しいことに挑戦したい性格ですし、せっかくのチャンスが無駄にはできない、自分がこのチャンスはどう生かすかだと思います」

「取引先と接する機会が増え、人と出会うチャンスが広がり、成長したように感じます」と山田さんは力強く語ります。

平成20年4月にも、キャリアアップ制度により正社員1名、契約社員4名が登用され、各職場で活躍しています。

若い社員が 成長できる環境づくり

上杉さんや山田さんは、ロールモデルとして、他の社員にとっても心強い存在です。身近に目標がいることで、周囲の社員たちも今後の働き方をイメージすることができ、意欲の向上につながっています。

「若い人には成功体験が必要です。成功体験で仕事にやりがいを感じ、成長した若い世代が各方面に散らばり、やがて会社の主体になっていく。育つのは社員自身ですから、育つことができる環境づくりをしてあげます。現在そんな環境を提供できていることが、我が社の成功です」と北嶋さんは言います。社員一人ひとりが個性と能力を発揮しいきいきと働く姿は、藤井大丸の今後を期待させます。

全員参加ではなく 全員参画を目指しています

業務推進部 部長
北嶋 政博さん

少ない人数で効率よく仕事をこなしていくためには、社員一人ひとりが的確に状況を判断していくことが求められます。各自がしっかりと自分の意思を持って、行動を起こしてほしいと思っています。



これからは後輩達の
キャリアアップを応援したい、
そして自分も成長して
いきたいです。

営業部 営業三・四・五課主任
山田 知絵さん



あなたの会社も
「男女共同参画推進宣言」
してみてください。
詳しくは裏表紙をご覧ください。