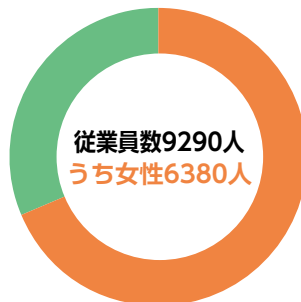


小売業

株式会社 高島屋

大阪市中央区

[主な業務]
百貨店事業、法人事業、通信販売事業
など



女性管理職154人
女性管理職比率20%

自分の能力を 開花させてくれる職場



▲笑顔で設営にあたる間下真代さん（左）

中高時代は大流行したDCブランドに熱中し、ファッションの仕事が憧れだったという間下さん。昭和57年、子どもの頃家族とよく出かけた高島屋に入社。以来、婦人服一筋に歩んできた。販売担当やセールスリーダーなどを経

て平成20年に課長に昇進、現在は販売第5部特選衣料雑貨のセールスマネジャーを務める。

「自分の選んだ世界のトレンドが店頭に並び、お客さまの反応がストリートに返ってくる。それが売上に直結すれば大きなやりがいを感じます。」
これから社会に飛び込む女性には「生き生きと働けば、職場環境もきっといい方向に進みます。社員としてだけでなく一人の女性としても輝いてほしい」とエールを送る。現場の第一線で働き続けること。間下さん自身の夢でもある。

高島屋大阪店（大阪市中央区）2階のサロンリシック。世界中の名立たる高級ブランドが並ぶ。
「最近はやインバウンド効果もあって売上は順調です。」
そう語るのはいんバウンド効果もあって

女性従業員が多い百貨店業界だが、マネジャーは男性という固定観念があるのか、名刺を交わすと「惑われることも。そんな間下さんが心がけるのは「常に課題を設定してチャレンジし、反省点を次のステージに生かすこと」。失敗を繰り返しながらも、自分の可能性に挑戦することでキャリアを高めてきた。

「今の私があるのも会社のおかげ。前向きに望めば、どんなことでもチャレンジできる社内風土に感謝しています」と間下さん。バイヤー時代の一番の思い出は有名アパレルメーカーに連日通い続け、関西初となるブランド出店を成功させたこと。人気ブランドを扱うショップマネジャーだった時にはフランスにも買い付けに出かけ、現地でパリコレクションを鑑賞。世界の最新ファッションの動向を販売商品にもいち早く取り入れてきた。

憧れだったファッションを仕事に

キャリアアップの社内制度が充実

ダイバーシティ経営の実現に向けて



高島屋人事部
人事・採用育成担当次長
大町耕介さん

高島屋は従業員の約7割が女性であり、企業の成長のためにも女性の活躍推進は不可欠です。このため、ダイバーシティ経営の実現に向け、女性の感性や能力を生かすための環境整備を進めてきました。

育児中は8パターンから選べる柔軟な勤務制度を導入し、ベビーシッターやケアワーカーなど育児・介護の経済的支援も充実させています。人材育成では本人の意欲を尊重した能力開発を重視。能力の段階に応じたキャリア開発のメニューを用意し、女性の管理監督者を育成する研修も行っています。また、入社10年前後の先輩と入社4年目の若手をマッチングさせ現場の課題解決につなげていくメンター制度がきっかけとなり、出産・育児経験者を支援するメンター制度も導入しました。育児経験者から希望者を募り、懇談会などで早期復帰に向けた社員の悩みに応えています。

こうした取り組みの結果、平成3年当時6.2年だった女性従業員の平均勤続年数が現在は20年以上になり、平成26年度には初めて男性従業員を上回りました。女性の登用も進み、課長職以上の女性比率は平成22年の16%から平成26年には23%になっています。これからも女性が活躍できる環境づくりを進めていきます。