



社内制度を利用して、 家族が安心できる働き方を実現

会社データ(2016年12月現在)

【所在エリア】 全国

【事業所・店舗数】 287店舗

【従業員の内訳】 正社員656名

(うち、いわゆる正社員266名、多様な正社員390名)
非正社員1,095名

【URL】 <http://www.taka-q.com/index.php>

ファッションでお客さまを笑顔に

園原岳志さんは、大学卒業後の1987年4月に「服づくりをしたい」という思いから同社に正社員として入社しました。とはいえ最初から「服づくり」に携われるわけではなく、同社の「服をつくるためには現場のことを知る必要がある」との方針から、園原さんは店舗販売員としてキャリアをスタートすることになります。

店舗では「お客さまにファッションを楽しんでもらう、ファッションでお客さまを笑顔にするためには、接客する販売員自らが楽しんでいなければならない」というポリシーから、常に前向きに販売業務に取り組むことを心がけました。たとえつらいことがあっても、暗い気持ちで店舗に立つことは決してなかったといいます。

店長として20年以上の活躍

販売員として経験を積んだ園原さんは、1991年に店長へと昇格。その後20年近く、約2年おきに店舗を異動しながら、関東、東海地方の計11店舗の店長を務めました。

その間、店長としての活躍が評価され、地域ブロック内の店舗管理を担うブロック長や、ブロック長よりもさらに広域の店舗管理を行う地区長に就任したこともありました。

これら店舗管理の業務は販売業務よりも大きな責任を伴うため、やりがいもひとしおでした。店舗が抱える課題は従業員規模や店舗の立地に応じて異なりますが、園原さんは状況が異なる様々な店舗における店長経験を持っています。だからこそ、各店舗が抱える課題を正確に理解した上で、その店舗の店長や販売員に適確なアドバイスをすることができたのです。

勤務地を限定したエリア正社員への転換

店長として活躍していた2009年には、自宅の購入などの事情が重なり、転勤・転宅が難しくなりました。

ちょうどその頃、同社には勤務地を通勤時間1時間半以内に限定する働き方である「エリア正社員」という雇用区分が新規導入されました。転勤・転宅のない働き方を望んでいた園原さんは、すぐに制度の利用を決意します。エリア正社員としての働き方や処遇はイントラネット上に詳しく掲載されており、仕事内容・業務量ともこれまでと変わらないということが分かったため、制度利用に当たっての不安は特に感じなかったそうです。

園原さんは2009年3月に制度が施行されたと同時に、その当時勤めていた店舗での販売業務に引き続き従事しながら、正社員からエリア正社員に転換します。

がむしゃらに服づくりに挑む

2011年には本社へ異動となり、商品企画を行うバイヤー業務を担当することになりました。園原さんは「入社当初に抱いていた『服づくりがしたい』という希望が実現した」と、うれしそうに振り返ります。

そうはいつでも、園原さんには店舗での勤務経験がありません。バイヤー業務への異動当初はとまどうことが多く、新入社員のような気持ちになったといいます。「自分がつくった服で、お客さまにファッションを楽しんでもらいたい」、「とにかく仕事を覚えたい」という一心で、研修を受けたり、同僚にサポートしてもらったりしながら、積極的に仕事を覚えました。自分よりバイヤーとしての経験が長い後輩から仕事を教わることに、抵抗はまったく感じませんでした。

現場の声を活かした商品企画が強み

バイヤー業務に慣れてきた現在は、「シャツコード」というブランドの商品企画を担当。売上データの精査や店舗販売員とのディスカッションを通じ、新商品の企画に必要な情報を整理することが主な仕事です。

園原さんは「現場の知見を活用した服をつくりたい」という思いの強さから、現場からの情報収集に人一倍注力しています。「店舗販売員にとっては、商品が売れた記憶よりも売れなかった記憶の方が鮮明に残る」ということを、身を持って知っているからです。

さらに、本社において店舗販売員とディスカッションを重ねるなかで「自身は、お客さまに最も近い立場である現場の声を幅広く捉えることができている」という問題意識を持つようになりました。そこで、自ら関東近郊の店舗を訪問し、「こういった商品がほしかった」、「ここをこのようにしてほしい」という、本社に蓄積される数値データでは捉えることのできない現場の声を採り入れた服づくりを徹底しています。「長年の店舗での販売業務経験を活かした商品企画が自分の強みです」と園原さんは言います。

転居のない働き方に家族は安心

園原さんが社会人になった当時は、多くの企業で勤務地や勤務時間を限定するような多様な働き方が認められていませんでした。園原さんも家族に「いつ転居しなければならないのか」、「転居先の生活になじめるのか」などと不安を感じさせてばかりでした。

しかしながらエリア正社員に転換した現在は、妻が慣れ親しんでいる実家近くに自宅を構え、自身はもちろん家族も安心して暮らすことができ、大いに満足しています。

勤務地を限定した働き方は家族にとってもメリットがある働き方。園原さんは今後も家族を幸せにできるエリア正社員としての働き方を続けていきたいと考えています。



株式会社タカキュー 園原岳志さん(本社)

「多様な正社員」の働き方の特徴・処遇

※同社では2種類の「多様な正社員」あり。園原さんはこのうち「エリア正社員」。

名称	①エリア正社員・②地域限定正社員
働き方の特徴	【勤務地限定】自宅から通勤1時間半以内を目安とする事業所に異動あり。
主な仕事内容	特に限定はなく、いわゆる正社員である「正社員」と同じ。
給与体系・水準	<①エリア正社員> 基本給の水準は、いわゆる正社員の85%程度。この差は、転居を伴う勤務地の異動有無による。 <②地域限定正社員> いわゆる正社員と給与テーブルが異なる。
人事評価、昇進・昇格	正社員とエリア正社員・地域限定正社員では人事評価基準が一部異なる。昇進・昇格の上限なし。
教育訓練の機会	正社員と同じ。
雇用区分の転換	<①エリア正社員> 本人からの申請により、正社員への転換が可能。 <②地域限定正社員> 条件を満たせば正社員への転換が可能。

人事担当者からのコメント

育児・介護・自己啓発・私傷病等の事由を問わず、転居を伴う勤務地の異動が難しくなった正社員が働き続けることができるように、2009年度からエリア正社員という雇用区分を導入しました。介護を事由としたエリア正社員への転換が多数を占めています。

さらに、2016年度より地域限定正社員を導入しており、新卒者が正社員として入社する場合、全員を地域限定正社員としています。住み慣れた地域周辺に勤務地を限定することで、離職者数を減らすこと、また、地域コミュニティとのつながりを強め、お得意様を獲得・維持することを目的としています。