



勤務地限定の働き方により、 育児中でも責任ある仕事を担当。

会社データ(2016年12月現在)

【事業内容】 製造小売業

【所在エリア】 全国

【事業所・店舗数】 約250ヶ所

【従業員の内訳】 正社員約700名

(うち、いわゆる正社員約580名、多様な正社員約120名)
非正社員約1,100名

【URL】 <http://www.mikihouse.co.jp/>

正社員転換すべく、積極的に知識を吸収

額額裕子さんは2003年12月に、フルタイム勤務のアルバイトである「Co-Staff A」としてミキハウスに入社しました。学校卒業後は正社員やアルバイトとしていくつかの販売職を経験していましたが、以前より子どもに関わりのある仕事がしたいと考えており、同社の求人を見つけるとすぐに応募したのです。

キャリアのスタートは池袋東武店でした。これまでの販売職経験から接客販売の流れは分かっていたとはいえ、百貨店の店舗では対一の丁寧な接客が必要です。また、子ども服や子どもの生活スタイルに関する知識も皆無であったため、初めはとまどうばかりでした。その上、入社時期はクリスマス前という百貨店にとっての最繁忙期。目まぐるしい忙しさのなかで、先輩社員の一挙一動を逃さずチェックし、仕事を覚えていきました。

仕事には半年ほどで慣れることができました。入社当初から「将来的には正社員として活躍したい」と考えていた額額さんは、店長や先輩社員に「このような仕事が担当したい」と積極的にアピールします。その結果、先輩社員から少しずつ仕事をシェアしてもらえるようになり、経験を積みながら様々な知識を身につけることができました。

転居を伴う勤務地異動がない正社員へ転換

転機が訪れたのは2006年のことです。同社ではこの年に従来の雇用区分を見直し、正社員(無期労働契約)の区分を2つとしました。具体的には、いわゆる正社員である「コアスタッフ」と、転居を伴う勤務地異動がない「キャリアスタッフ」です。キャリアスタッフは「Co-Staff A」からの転換先の区分であり(呼称は「ステップアップ社員」)、コアスタッフと同じ仕事を担当し、同じキャリアを積むこと

ができます。

以前から「正社員になりたい」との意向を持っていた額額さんは、転換試験への応募を決意します。額額さんの勤務姿勢は店長から高く評価されており、筆記試験や面接を経たのちに、晴れてキャリアスタッフに転換することができました。

正社員転換し、仕事に対する意識が大きく変化

キャリアスタッフに転換後は、仕事に対する意識が大きく変わりました。

まず、入社式や本社主催の研修時に、他店舗のキャリアスタッフ転換者の熱気に圧倒されました。研修では「Co-Staff Aからキャリアスタッフへ転換したことで、自身はどのように変化しなければならないか」等をテーマとしたグループディスカッションを行いました。参加者のなかにはCo-Staff A時に店長職に就くなど要職を任されていた人もいて、仕事に対する意識の高さに大きな衝撃を受けました。額額さんは研修でのディスカッションを通じ、「Co-Staffは指示を受けて仕事を遂行すればよかったが、キャリアスタッフは自社に利益をもたらす人材でなければならない」という点に気づきました。

また、「店舗の裏側」を見ることができるようになったことも意識に変化を与えました。Co-Staff A時はフルタイムであっても店舗の営業時間内でしか勤務していませんでしたが、キャリアスタッフとして開店に向けた作業や1日の売上確認などの仕事も含め「『店舗全体』を俯瞰した店舗運営に貢献しなければならない」と考えるようになります。その中で、店舗の展開ブランドの一つである「ダブルB」のブランドチーフという責任ある役割も担うことになりました。

自らの意見が商品開発に反映される

2011年4月に、瀬瀬さんは新宿高島屋店へと異動になりました。池袋東武店にはCo-Staff A時から7年以上勤務してきたこともあり、新たな刺激を求めている瀬瀬さんはこの異動を積極的に受け入れられたと言います。

それまでも本社の会議などに参加し、他店舗の社員と情報共有する機会はあったものの、実際に立地・規模・客層が異なる店舗に配属されると、最初は仕事の進め方の違いにとまどいを感じましたが、店長や先輩社員、同僚たちに助けられながら仕事に慣れてきた頃には、池袋東武店に引き続き、ブランドチーフを任されました。



本社で開催する当該ブランドの商品検討会へ参加し、新商品の提案・開発業務の一端を担うことができ、自らの意見が反映された商品をお客さまに販売することに、これまでとは異なるやりがいを感じたと言います。

育児中でも安心してキャリアアップをめざす

瀬瀬さんは2013年に結婚、2015年に出産し、育児休業を経て2016年4月に復職しました。復職時には懐かしの池袋東武店への配属となり、現在は短時間勤務制度を利用しながら、平日7時間、土日8時間のシフト制でブランドチーフとして活躍しています。「復職時に転居を伴う勤務地異動の可能性がある働き方であったならば、復職に二の足を踏んでいたかもしれない。安心して働き続けることができ、とてもありがたい」と振り返りながら、キャリアスタッフという働き方のメリットを大いに感じているところです。

2016年12月には日本橋高島屋へ異動し、ベビーブランドを担当しています。自らの出産・育児の経験を活かし、ベビーブランド展開に注力する予定です。

同時に、担当ブランドについての知識を深め、売上に貢献する目標を立てており、社内資格である「認定子育てキャリアアドバイザー(KCA)」の取得も目指しています。

また、「いまできること」をしっかりとこなしつつ、将来的には店長職にも就いてみたいと考えています。いままで一緒に働いてきた店長たちの素晴らしい部分をお手本にし、それらをミックスした理想の店長像も描いています。

「多様な正社員」の働き方の特徴・処遇

名称	キャリアスタッフ（非正社員からの転換者の呼称は「ステップアップ社員」）
働き方の特徴	【勤務地限定】転居を伴う勤務地の異動なし
主な仕事内容	いわゆる正社員である「コアスタッフ」と同じ。具体的には、本社・支社でのマネジメント・営業・企画業務、店舗での販売業務等（多くは店舗での販売職）。
給与体系・水準	コアスタッフと給与テーブルは異なるが、給与の構成要素は等しい。コアスタッフと職務が同じ場合、給与水準はコアスタッフの90%程度。
人事評価、昇進・昇格	コアスタッフと同じ。昇進・昇格の上限なし。
教育訓練の機会	コアスタッフと同じ。
雇用区分の転換	条件を満たせば「キャリアスタッフ→コアスタッフ」「非正社員→キャリアスタッフ」の転換が可能。

人事担当者からのコメント

キャリアスタッフ区分は、2006年に導入しました。原則として、フルタイム勤務であり、転居を伴う勤務地の異動がないアルバイトである「Co-Staff A」の無期労働契約への転換先の雇用区分としています。

コアスタッフとキャリアスタッフの雇用管理は可能な限り同一となるよう運用していることもあり、社員からは「転居を伴う勤務地異動がない働き方であるからこそ、家庭の事情があっても安心して働き続けることができる」との声が聴かれています。実際、Co-Staff Aの確保や、優秀なCo-Staff Aの定着率向上といった効果もみられています。