


キャリア

発行

キャリア教育支援協議会 ×  大学新聞社

向寒号 2022 VOL. 44
[発行] 11月29日

| | |
|----------------------|-----------------|
| ★「高企連携」News & Topics | |
| 北海道 | キャリア教育 etc. 2 |
| 東北 | 地元交流会 etc. 3 |
| 関東・首都圏 | 地域授業 etc. 4 |
| 東海・北陸 | 環境学習 etc. 5 |
| 近畿・中国・四国 | 成長を支える支援 etc. 6 |
| 九州・沖縄 | マンガ学科新設 etc. 7 |
| グローバル | インドネシアレポート 8 |

高等学校版

支援 & 就職ジャーナル

高校の先生方との連携による紙面編集

「キャリア&就職支援ジャーナル[高等学校版]」は高校の先生方と民間企業・行政機関、および大学・短期大学・専門学校等をつなげるフリーペーパーです。Career & Job-hunting-activities Times for High School teachers (通巻第44号)

株式会社 ミキハウス

グローバル企業が打ち出す大胆な改革に熱視線 新入社員初任給を最大4万5,000円アップ!



子ども服の製造・販売を基幹事業とする株式会社ミキハウス（本社大阪・八尾市、木村皓一社長）。しかしその実態は、世界各国に実店舗を構える国内有数のグローバル企業であり、100人以上をオリンピック競技大会に送り出してきたオリンピック輩出企業でもある。令和5年4月に入社する新入社員の初任給を最大で前年比4万5,000円引き上げ、25万円にすることを決定して注目を集めている。人事部の花木孝典部長と採用課・中川夏実マネージャーを訪ね、その狙いなどについてお話をうかがった。

— ミキハウスの概要や事業内容についてお聞かせください。

中川 当社は昭和46年に創業し、昨年に節目の50周年を迎えました。子ども服を中心に、「トータルコーディネート」という観点から帽子やシューズ、さらにはお子様の成長段階に応じて必要となるランドセルや受験用のウェアなど、子どもたちの成長を彩るさまざまなアイテムを製造・販売しています。

「子どもと家族の毎日を笑顔でいっぱい」を企業理念に掲げ、アパレルだけではなく、子どもとその家族を取り巻く環境すべてをプロデュースさせていただきたいという想い入れのもと、多角的で幅広い事業を展開しているのが特徴です。アパレル事業以外では、ベビースキンケアの販売や絵本の制作・出版、一人ひとりの個性を伸ばす幼児教室「ミキハウスキッズパル」や幼児専門の英会話教室「ミキハウス英会話くらぶ」の運営、さらには出産前に赤ちゃんのいる生活をイメージしてもらえるように「プレママ・プレパパセミナー」の開催や良質な育児情報を提供するフリーマガジン「Happy-Note」の発行などを行っています。

また、スポーツ選手に対する支援事業も手がけており、柔道や空手、カヌー、競泳、卓球、体操など、こ

れまでにのべ100人以上のオリンピック選手を輩出してきた実績があります。

— 初任給を一気に引き上げるといいますが、狙いはどこにありますか。

花木 初任給を引き上げる理由は、優秀な人材の確保にあります。当社は国内直営の約120店舗をはじめ、パリ、ロンドン、シンガポール、ホーチミン、ジャカルタ、北京、上海、ソウル、メルボルンなど世界各都市に店舗を構え、海外においても積極的に事業展開しています。グローバル企業として、海外事業をより一層加速させることを考えた時、優秀な人材に入社していただくための取り組みの一つとして、初任給のアップというところに行き着きました。

— すべての産業で優秀な人材の獲得競争が激しくなっています。

花木 優秀な人材の獲得競争が激しくなっていることを受けて、新年度からの新入社員の初任給アップだけではなく、全社員を対象にしたベースアップも実施しました。より良い商品をお客様に提供するためには、従業員のモチベーション向上が必要不可欠です。当社では、一般的なクオリティの商品をリーズナブルな価格で販売するのではなく、高付加価値・高品質の商品

をそれに見合った価格で販売することを会社の基本方針としています。高付加価値・高品質の商品・サービスを継続的に生み出していくために、全社員を対象にしたベースアップを決定しました。

— 初任給は出身学歴に関係なく一律にアップさせるとあって大きな注目を集めています。

花木 当社では、従来から大学卒業者や高校卒業者といった学歴によって入社後のキャリアパスを分けておりません。販売職である「Fashion Adviser (FA) コース」と総合職である「General Sta (GS) コース」という職種でのみ分けています。

現在は、新規大学卒業者を中心に採用をしていますが、かつては新規高校卒業者も採用していました。既存社員たちの働きぶりを見ても、大学卒や高校卒といった出身学歴でほとんど差が感じられなかったこと、またそれと同時に、同一の仕事であれば同一の賃金を支給するという国が掲げる「同一労働同一賃金」の考え方も尊重し、新入社員についてはFAコースで23万円（東京都内）、GSコースで25万円をスタートラインとすることに決定しました。

— 今年度の採用実績および人材育成システムについて教えてください。

中川 今年度は新規大学卒業者を12人採用しました。そのうち5人は外国人留学生です。当社は海外にも拠点を構えていることもあり、今後のグローバルな事業展開に合わせて採用者は多国籍にわたるようにしています。採用面接などで外国人留学生たちと接してい



人事部 花木 孝典 部長

採用課 中川 夏実 マネージャー

ると、本当にこれまで不断の努力を続けてきたのだということが強く伝わってきます。近年では外国籍スタッフの採用が4～5割ほどになってきています。

人材育成システムについては、入社後すぐに活躍することができるよう「入社前研修」から始まり、入社後も1年次・2年次・3年次と社歴や成長段階に応じて「年次別研修」を実施しています。同期が集まる機会を積極的に設けることで、横のつながりの強化を図っています。

加えて、各ポジションや役職ごとに分かれて行う「ステージ別研修」も実施しています。入社年次・社歴・経験・国籍に関係なく、ダイバーシティな環境でさまざまなスタッフたちがマネジメントやリーダーシップ、商品開発など、各セクションで役立つビジネススキルを学べる機会を豊富に用意しています。

現在は新型コロナ禍ということもあり、対面で行う集合型の研修だけではなく、eラーニングを活用したオンライン型の研修も充実させ、社員一人ひとりが着実にステップアップすることができる環境を構築しています。

— 今後についてお聞かせください。

花木 初任給を大きく引き上げることで、当社への応募者に今後どのような影響や変化があるのかは非常に楽しみなところの一つです。

現在は新規大学卒業者を主として採用していること

もあり、すぐに新規高校卒業者にシフトすることはありませんが、多様性が尊重される現代社会において、学歴や国籍、性別に関係なく優秀な人材の確保に務めるのは、会社としてより一層の成長を続けていくためには必要不可欠なことだと考えています。

当社では結婚・出産・子育てといったライフイベントはキャリアにつながると考えており、そうしたライフイベントを経験した社員が復帰・活躍しやすい職場環境の整備にも力を入れています。実際に子育てを経験してみると、新しい視点の商品が生まれたり、お客様により的確な提案やアドバイスができたりするのは、子ども関連の事業を手がけるミキハウスならではの思いです。また、独自の研修プログラムに1年間参加し、マタニティとベビーの接客スペシャリストと認められたスタッフを社内資格の「子育てキャリアアドバイザー (KCA)」として認定。お客様のライフアドバイザーとしてキャリアアップの支援も行っており、出産や子育てを経験した多くの女性社員がこの資格を取得して現場の最前線で活躍をしています。

今回の給与の引き上げをはじめ、働きやすく魅力的な企業を目指して今後もさまざまな取り組みを積極的に展開していきます。そして、お客様と社員の両者の満足度をより一層高めることができるよう、企業としての努力をさらに続けていく所存です。



子どものことを第一に考えた事業を幅広く展開している

