

挑戦

未来のために
できること

CHALLENGERS

vol.14

持続的成長のための組織づくりと人材育成

— 夢のあるおもしろい企業を創り、心の豊かな社会をめざします—
これがタキヒヨーの経営理念です。
「おもしろい」って何だろう? 「心の豊かな社会」ってどんな社会?
それを実現するために今、私たちは何をしなければならないのだろう?
私たちは、その答えを見つけるために、これからのタキヒヨーのあるべき姿を考え、
さまざまな挑戦を続けています。
今回は、次世代を担うリーダーによる対談を通して、
持続的成長の基盤となるタキヒヨーの組織づくり、人材育成についてひもときます。

Satoshi Ietomi

2003年入社。キャリアを通じてレディースの幅広い布帛アイテムを取り扱い、中でもボトムスを得意とするレディースボトムのエキスパート。専門店や量販店、通販など幅広い業態を担当し、ティーンズからヤング、ミセスに至るあらゆる年代に向けた商品提案でブランドのニーズに応えられるのが強み。2025年3月から執行役員に就任し、より俯瞰した立場で組織づくりに取り組む。



Dialogue

執行役員 ガーメントグループ
ティーンズ・ヤングセクションリーダー

家富 聡史

ガーメントグループ
トップセクションリーダー

平田 圭



波を乗り越える中で見えた変化と
組織としての課題

家富 この数年を振り返ってみると、赤字が続いたときの閉塞感は今までになかったものでした。希望退職制度が実施された結果、当然ながら一人ひとりがやらねばならない業務の範囲も広くなり、現場の負担感も大きくなった。それでもRevitalize Planに取り組み、業務改善を進める中で目に見えて赤字幅が減り、前々期には最終利益も黒字転換したことで社内の雰囲気が変わっていくのを肌で感じました。

平田 自分の担当領域が増えたことで苦勞した反面、改めて業務の棚卸を行い、どうやって一人当たりの生産性を上げていくかについて各自が考えられたのは良かったと思います。自分たちのがんばりが黒字化という目に見える結果につながったことで、「やればできるんだ」という自信も生まれました。

Kei Hirata

2002年入社。入社以来20年以上にわたりレディースカットソーに携わるプロフェッショナル。素材に関する豊富な知識を強みとし、カットソーを主戦場としながらもあくなきチャレンジ精神で布帛アウターや雑貨にも挑戦。2025年3月にセクションリーダーに就任し、業務KPIを活用したリソース投入・最適化で課題解決をすることで、メンバーが自走できる組織づくりを目指す。

家富 この3年で一定の成果は出ましたが、これで終わりではありません。セクションを率いるリーダーとして、持続的に成長していくためにはいかに次世代を担う人材を育成するかが最重要課題だと認識しています。

平田 私たちの業界は成熟産業といわれ、将来性が見えにくい。そこに不安を感じる若手が増えているのを感じています。だからこそ、私たちマネジメント側が当社の将来像や、タキヒヨーでキャリアを築く道筋を丁寧にして解像度を上げていく必要があります。

家富 時代が変化する中で、若手との向き合い方もアップデートしていく必要があるというのは強く感じます。せっかく人材を育てても、「タキヒヨーで働き続けたい」と思えるような組織にしていかなければ、層は厚くならない。いかにやりがいを持って働いてもらうかは私たちマネジメント側が常に意識しなければならない問題です。



平田 女性が社員の半数を超えるにもかかわらず、女性管理職のロールモデルがまだ少ない現状も変えていかなければなりません。女性社員がいきいきとやりがいを持って働けるインフラづくりにも早急に取り組んでいくことが必要でしょう。

「タキヒヨーらしさ」と持続的成長

家富 当社にはいい意味での「自由さ」、自分が「やりたい」と思ったアイデアを形にして、実行できる風土があります。「これしか売ってはいけない」という細かい指示が上からくるのではなく、自分で考えて行動できるのが「タキヒヨーらしさ」であり、それがやりがいにもつながっていると思います。

平田 私も、できるだけ現場に裁量を持たせるようなマネジメントを心掛けています。最低限のルールはつ

くりますが、その中で個々が自分の得意や専門性を伸ばせる環境づくりを意識することでチームごとの特色が出て、結果として部全体の業績が上がりました。「枠組みづくり」が自分の仕事だと思っています。

家富 持続可能な成長のためには、大胆な権限委譲も鍵だと思います。今の若手は「自分が成長できるか」ということをよく見えています。若手に適切な権限を持たせ、経験を積ませることで成長を促し、組織全体の底上げをしていくことが急務です。

平田 現在売り上げの主要な部分を担うベテラン層も、10数年後には多くが退職を迎えます。会社の成長を支えてきた彼らの「個の力」を体系化・標準化することで、世代交代を円滑に進め、誰もがスムーズに成長できる基盤を構築する。そうやって個と組織の成長が重なる好循環をつくっていくことが重要だと考えています。

家富 人材育成と同時に、経営層のメッセージをどう現場に浸透させるかも私たちの課題です。ミッションを天から降ってくるお題目にせず、社員一人ひとりが自分事化するためには、私たちマネジメント層がきちんとメッセージを咀嚼し、課題として落とし込んでいく必要があります。多様性を持ちつつも、全員がベクトルを合わせて進むことが今後の成長につながると考えています。

Conclusion

長く続いた苦しい時期を「人」の力で乗り越えたタキヒヨー。これからの100年、200年を切り拓くために、人がもつ「個の力」と企業の成長が連動する組織づくりに臨むことが鍵になると、私たちは考えています。

