

Corporate Profile

Global Child Wear Nishimatsuya Chain

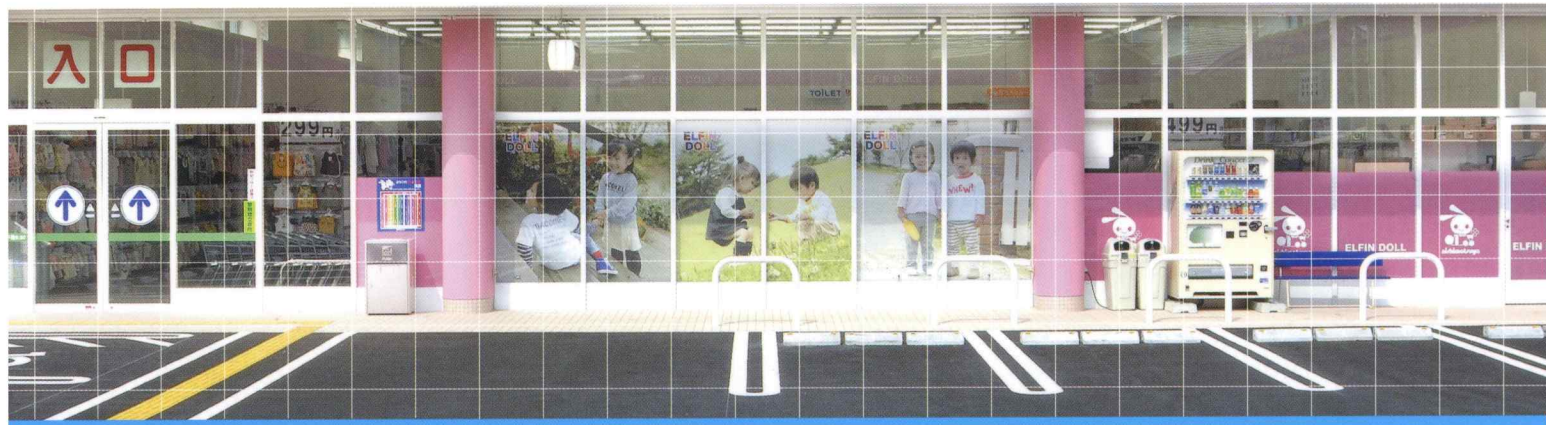
お子様をお持ちの家庭の暮らしを楽しく豊かに



BABY・KIDS

西松屋

ベビー・子供用品



株式会社 西松屋チェーン



ビジョンを瞳に、ロマンをハートに。

経営理念

日常のくらし用品を、気軽に、自由に、
そしてお客さまに満足される品質の商品を、
どこよりも低価格で最も便利に
提供することによって、
社会生活の向上に寄与する。

お子様を持つ家庭の毎日の子育てが楽しくなる“豊かな暮らし”実現のために
私たち西松屋チェーンは大きなビジョンとロマンを持って、
真に社会に貢献できる企業になるため、
社員一人一人が青春と人生を賭けて取り組んでいます。

シェアNO.1の西松屋チェーンがめざすもの。それは、

「子供たちの夢 家族の豊かな暮らしを 実現」 すること。

◎理念実現に向けて

多店舗出店の マスメリットを追求

21世紀の流通業界は、チェーンストアの躍進が著しいのが特色です。なかでも、ベビー・子供用品専門店の西松屋チェーンは、安定的に成長を遂げている発展企業の筆頭です。当社の掲げる経営理念「日常のくらし用品を、気軽に、自由に、そしてお客さまに満足される品質の商品を、どこよりも低価格で最も便利に提供することによって、社会生活の向上に寄与する」の実現に向けて、今後、さらに多店舗のマスメリットを最大限追求し、ベビー・子供用品業界の市場内シェアをますます高めていくことによって、消費者により一層貢献していきます。

◎21世紀を担うチェーン

社会貢献をめざす

少子化により出生数が確実に減少が続ける中、ベビー・子供用品専門店である当社の売上高は年々上昇しています。これは、普段の暮らし用品に絞り込んだ品揃えで、お客さまに満足される品質の商品を、ポピュラープライス（低価格）で提供するとともに、気軽に、自由に、楽しく買い物できる店舗づくりが支持されていることが要因だと考えられます。今後も、商品と店舗を通じて、お客様の暮らしの向上に寄与するという西松屋チェーンのメッセージを伝えていきます。

ストア産業へ

西松屋チェーンのビジョンを全国に拡げる。

年間35～40店舗の出店ペース。

当社は、0歳から13歳までの子供達を対象に、衣料・服飾雑貨・玩具・のりものなどの普段の暮らし用品を扱う専門店チェーンとして日本中の子供達に欧米なみの豊かな暮らしを享受してもらうため、北海道から沖縄までをドミナントエリアに、年間35～40店舗の出店ペースで積極的に店舗展開をしています。





街から世界まで
a local aspect and a global view.

西松屋チェーンの標準は ローカルな視点とグロー

欧米レベルのデイリーユースのベビー・子供用品を楽しく
買い物できるショップを全国津々浦々に展開し、
豊かな暮らしを実現する。

当社は、毎日使用するベビー・子供の生活必需品を、消費者目線で必要な品質を維持し、
欧米並みの低価格でコーディネートできるよう、海外にもフィールドを広げ、商品を開発しています。
また、作った商品がお客様のお手元にスムーズに届くよう、生活圏内で、自由に楽しく買い物ができる
ワンフロアの店舗を全国各地に出店しています。
これらの経営方針は、すべて、豊かな暮らしを実現するという経営理念に基づいています。
当社は、この理念に共感していただける方を求めています。理念を具現化するのに必要な
専門知識と経験を積み、チェーンストアのスペシャリスト(技術者集団)として、
共に社会貢献して頂けることを期待しています。



a local aspect and

地域密着

自由で楽しいショッピング環境を創造



生活エリアに集中出店
車で20~30分圏内という生活エリア
に集中的に出店することによって、自由
に楽しく、ショートタイムショッピング
ができる便利な環境を創出しています。



**オープンエア型
ショッピングセンターに出店**



当社は、オープンエア型ショッピングセンターへの出店
を積極的に進めています。郊外型のこれらの店舗は、食
品スーパー等を核に複数の専門店があり、目的の店先
まで車で乗り付けられる大型駐車場を併設するなど、利
便性が高いのが特色です。

バルな視野

海外戦略

世界に広がるビジネスフィールド



**流通先進国アメリカ
に社員を派遣**

社員研修の一環で、チェーンストアの
最新フォーマットの調査研究を行うた
め、流通業先進国のアメリカへ年間
20名前後の社員を派遣しています。



**世界を股にかけた
マーチャндаイジング**

より良い商品を低価格で安定的に消費者に供
給していくため、東南アジアや中国をはじめ世
界各国を舞台に、製品の開発輸入や集荷ルート
構築に取り組んでいます。

a global view.

日々の暮らしに豊かさを提供する 自社製品開発

毎日の暮らしに欠かせない日用品を通じて、豊かな暮らしを実現し、社会生活の向上に寄与するため、ロープライスでベーシックなプライベートブランド（PB）商品の開発に力を入れています。西松屋チェーンは流通小売業からSPA（製造小売業）へ躍進しています。

PB商品が誕生するまで

商品開発ミーティング

あくまでも製品を使う立場に立って、求められる機能に絞り込んだ商品を企画します。

ジャンルはカジュアル・ベーシック、価格はポピュラープライスという基本ラインを踏まえた上で、使う立場に立った適切な品質維持とカラーコーディネーションを重視した商品開発を進めています。



アメリカセミナー報告会



マーチャンドライザーによる グローバルソーシング

商品開発部のマーチャンドライザーが、中国を中心に現地の生産工場や検品工場を訪問し、商談を行います。

シーズン前の需要予測による一括発注から、販売実数に基づく需要予測による売れ筋の短期追加生産体制の比率を高めています。より正確な需要予測を行うため、緯度の異なる地域の店舗におけるテスト販売を行っています。



海外での生産等

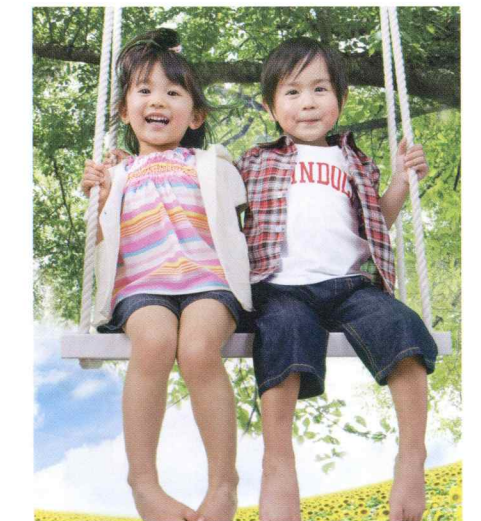
中国の協力工場を拠点に、企画した製品を生産します。

中国を中心とする海外現地の生産工場で製造、検品工場での検品を経て、日本に輸送されます。



西松屋チェーン オリジナルブランド 「ELFIN DOLL」

ベビーサイズからキッズサイズまで豊富に品揃えした、ロープライスでベーシックな商品のラインナップはお客様に好評をいただいています。



求められるのは論理的思考と分析力

チェーンストア産 業をリードする 最強のテクノクラート集団。

チェーンストアのサプライシステム、店舗オペレーションシステム、物流システムといった最先端のチェーンオペレーションには、高度なITテクノロジーが求められます。チェーンストア経営に不可欠なこれらのシステムを構築するのが、当社が誇るテクノクラート集団です。

IT活用と先進ネットワーク

色別・サイズ別を含めると約8万アイテムに及ぶ当社の取り扱い商品は、すべてホストコンピュータに登録され、単品管理されています。同時に、商品の在庫データ、POSレジによる販売データ等各種データもすべて登録され、集中管理しています。毎日、全国の店舗から送信されるPOSデータは、IT推進部によって各部署で運用できるようなデータに加工されます。

[発注・管理業務]

社内ディストリビュータが全店のデータに基づき一括発注(セントラルバイイング)を行います。



[システム開発]

社内のCPシステムやイントラネットの運用管理のほか、業務が効率良く進められるように各部署から依頼されるシステム開発や改善を行います。



チェーンストアを科学する

日進月歩で進化を遂げる西松屋チェーンのシステム

チェーンストア経営の技術と理論に裏打ちされたシステムを構築し、合理化、省力化、標準化に取り組んでいます。

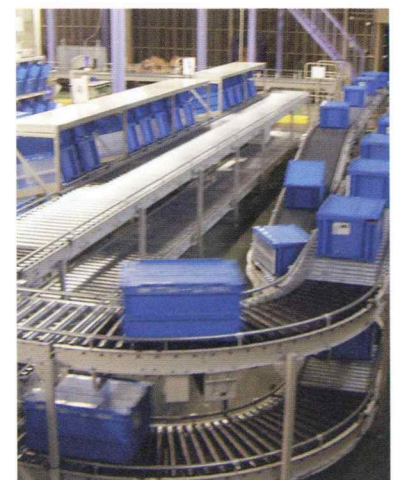
店舗オペレーションシステム

本部は、社内イントラネット経由で店舗の売場、プレゼンテーション、設備の状況をチェックし、改善指導を行います。店舗パソコンを活用した教育訓練システムも導入しています。



物流システム

商品の製造現場からお客様のお手元に届くまでトータルな物流の合理化を図り、ベンダー、工場、物流業者とのパートナーシップを構築するとともに、BtoBネットワークによる業務の一層の効率化を推進しています。



NISHIMATSUYA CHAIN SYSTEM



コンピュータシステム

各店舗の販売データ等は端末のPOSレジから社内イントラネットを経由し、本部のホストコンピュータに蓄積されます。

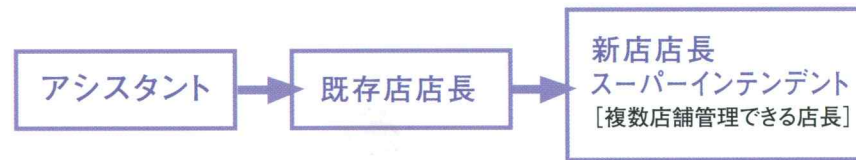


一流のキャリアをデザインする 西松屋チェーン独自のジョブローテーション。



一人一人の能力を最大限に生かすため、西松屋チェーンではジョブローテーションシステムを採用しています。基本的に、店舗でアシスタント、店長を経験した後、適材適所の配置転換が行われます。配置転換は、年2回の自己申告と上司推薦の2通りがあり、教育配転を基本に、実力を如何なく発揮できることを最優先に決定されます。

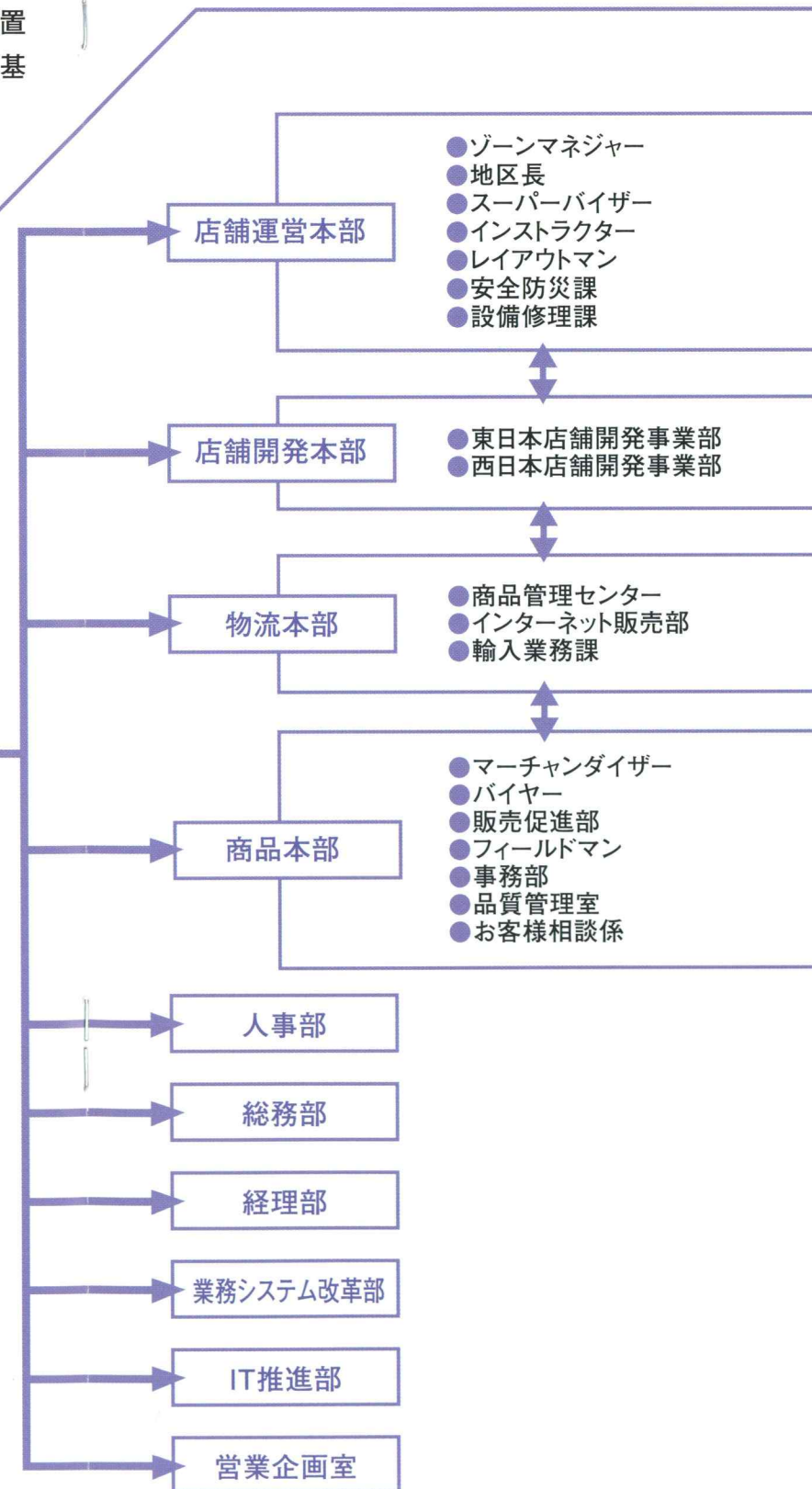
西松屋チェーンキャリアプログラム



- 毎月1回の研修と店舗での普段の実務経験でマニュアルをマスターしていき、マネジャー資格を取得し、店長として活躍できます。

- 店長になると社外研修にも参加し、さらにチェーンストア理論を身につけていきます。1店舗のみならず複数店舗管理できる能力を身につけます。

- 新店店長・スーパーインテンドントを経験した後に地区長・スーパーバイザー・DB部・商品本部・店舗開発本部・人事部・総務部・経理部・IT推進部など他部署への教育配転を受けます。さまざまな部署を経験することにより新たな知識が身につきます。



キャリア紹介

スーパーインテンドント

店長として、2~5店舗の複数店舗を管理します。

スーパーインテンドントは、複数店舗を店長として管理しています。店舗設備や商品の管理などについて、作業割当表を用いて細かく指示し、無駄の無い効率的な店舗運営を実施しています。店舗作業を最小限に抑え、マニュアル化することにより、1人でも十分に管理できる仕組みができています。

地区長・スーパーバイザー

マネジャーとして30~40店舗(1地区)を管理します。

地区長は、1地区30~40店舗の各店舗の競争相手の店舗の調査やその対策をたてたり、店別損益計算書に基づき損益予算管理をしています。スーパーバイザーは各種作業がマニュアル通りに出来ているか店舗巡回時指導したり、伝票・帳票類の監査を行います。

ゾーンマネジャー

北海道地区、東北地区など気候の差で区別される地域(ゾーン)のマネジャー。1ゾーン2~3地区約70店舗から100店舗程度の総責任者。地区長の上司にあたります。

DB(ディストリビューター)

商品の発注や売価変更、売れている店への商品の振替え指示、自店及び競争店の調査などに関わる業務を担当します。

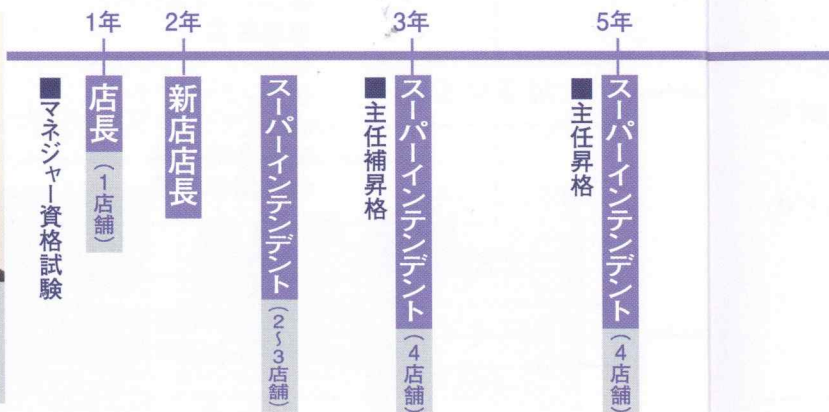
マーチャンダイザー

プライベートブランド商品開発から販売計画の立案までをトータルに管理するほか、競争店の調査や新規取引先の開拓など、販売戦略に関わる業務を担当します。

西松屋チェーンの教育プログラム

店舗運営からチェーンストア経営の中核へ ステップ・バイ・ステップで着実にキャリアアップ

西松屋チェーンでは、社員それぞれが適性と希望に応じて最大限のパフォーマンスを発揮できるように、自らのキャリアを形成していきける環境を整えています。全ての社員は5年、10年、15年と段階ごとの過程を経て、それぞれが目標とする将来像に到達していくことが想定されています。長期的な視野に立ち、各人が具体的なキャリアアップイメージと将来ビジョンを描きながら、当社がサポートする自己育成に励めば、チェーンストア業界の様々なフィールドにおける一流のプロフェッショナルとして活躍できる未来が待っています。

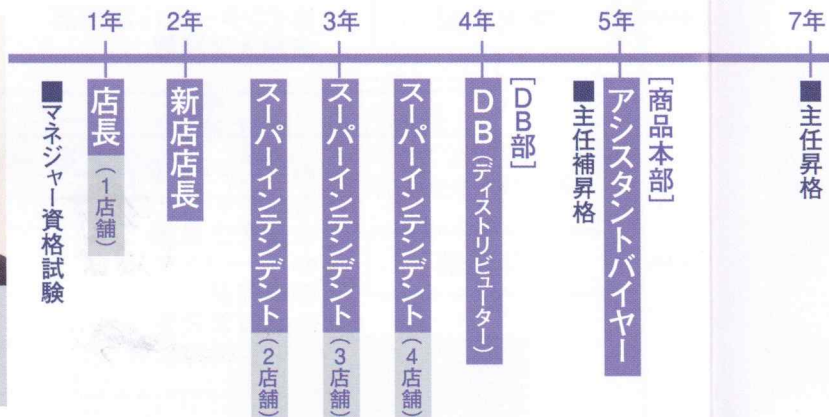


[入社～5年目]

- 部下の管理(作業指揮、考課、教育)
- 複数店舗同一売場レベル保持
- 実績に対する観察や分析ができる
- 作業効率に関する改善案・改革案が出せる

上記のような社員になってもらうために……

1. 月1回の店長研修会
2. 中堅育成セミナー参加
3. 自己育成開始

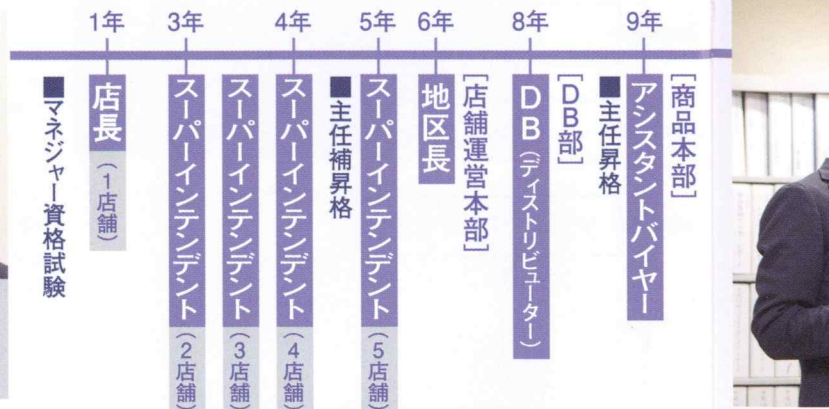


[5年～10年目]

- エリア単位の数字を変えることができる(店別の損益管理)
- 対外的交渉が出来る(ベンダー、官庁、自治会など)
- 問題数字に対して、改善案・改革案を起案・実行できる
- 商品開発の知識・技術習得

上記のような社員になってもらうために……

1. 社外セミナーに参加
2. 社内プロジェクトチームに参画
3. 自己育成継続



[10年～20年目]

- 会社全体の利益に繋がるような貢献ができる
- ゾーンマネージャーではゾーン内の問題数値の解決
- 商品本部では、PB開発のシステム作りに貢献
- 担当部門における数値責任者

上記のような社員になってもらうために……

1. 社外セミナーに積極的に参加
2. 社内プロジェクトチームに参画
3. 自己育成継続

20年間で実践と理論を備えた 真のスペシャリストを育成。

西松屋チェーンが考えるスペシャリストとは、「ある分野、技術において全国水準で第一級であること」、「創造開拓ができること」、「収益への貢献ができること」、「数値責任を負うこと」、「リーダーシップがあること」の条件を備えた人物です。当社では、これらの条件を備え、各部署で活躍してくれる人材を育成するために、20年という長期間にわたる教育研修制度を設けています。

「学びて思わざれば則ち罔(くら)し、思ひて学ばざれば則ち殆(あや)うしく孔子」という信念に基づき、研修は、現場でのOJTと講師等によるOFF・JTの2種類が実施されます。

20年以上勤続すれば、世界中どこでも通用する「技術者」としての能力が必ず備わります。

新入社員研修

■ 社会人、企業人としての
■ 基礎を確立

社会人として必要な知識やビジネスマンとしてのマナーやスキルの講義を行うとともに、西松屋チェーンの経営理念や組織、職務内容等についても講習し、西松屋チェーンの一員としての自覚を育みます。



アシスタント社員研修会

■ 店長に必須の
■ スキルと知識を修得

社員としての心得や基本的なマナー研修を実施します。また、将来の店長候補として、基礎作業マニュアルに基づく研修をはじめ商品知識、チェーンストア理論、労務管理、店長職務の基礎についての研修も行います。



店長研修会

■ 全国各地で毎月開催
■ 職務技能をブラッシュアップ

店長の業務についての研修やマニュアルに関する研修の他、外部講師を招いて基礎マナーや店長として必要なリーダーシップを養う為の研修を行います。店長自身が自己育成の成果の発表の場として研修会の講師をする時もあります。



社外セミナー

■ 多彩な講義で
■ スペシャリストを養成

社内研修が実践的であるのに対して、社外セミナーは理論の研修が中心になります。西松屋チェーンで商品開発や売場作りを担当できるスペシャリストになるために、現場経験を積むのと並行してチェーンストアの理論を学び、国内の注目店舗や流通業の先進国アメリカで最新のフォーマットを調査研究します。また一般セミナーにおいては、社会人としての基礎知識を身につけるようにします。

チェーンストア理論セミナー		一般セミナー
■ 中堅育成セミナー	■ プレゼンテーションセミナー	■ リーダーシップと指導力セミナー
■ 売場と商品の基礎セミナー	■ 重点販売の技術原則セミナー	■ 新任管理職研修セミナー
■ 商品力強化のための品ぞろえ原則セミナー	■ アメリカ視察セミナー	■ 労働基準法セミナー
■ 店内作業実務セミナー	■ 業務・作業システム改革セミナー	■ 給与計算実務セミナー
■ 数表活用・効率改善手法セミナー	■ 調査手法セミナー	■ 派遣社員・パート社員の 雇用をめぐる法律実務セミナー
■ スタ・マネジメントセミナー	■ 組織づくりセミナー	■ 労働者派遣法セミナー
■ バイニング技術セミナー	■ 教育システム構築セミナー	■ 契約の基礎セミナー
■ 多店化のための出店原則セミナー	■ ビッグストアづくりセミナー	■ 経理基礎セミナー
■ 店内レイアウトセミナー	■ 政策セミナー	■ 証券取引法セミナー
■ PB・SBづくりセミナー	■ ほか	■ ほか

たゆまぬ自己研鑽で さらなる キャリア&スキル開発

マネジャー資格試験

店長になるには、マネジャー資格が必要となります。この資格試験は、筆記試験と実技試験からなり、店長として必要な知識と技術を習得できているかが問われます。非常に幅広い範囲から出題されます。しかしどれも店長として必ず必要になる重要な知識です。受験者はみな店長になるために勉強に励んでいます。

筆記試験

〈内容〉

1. 基礎作業
2. 商品知識
3. チェーンストア理論
4. 労務管理
5. 作業割り当て表の作成
など

合格

実技試験

〈内容〉

OJTされたものを自ら実行する力がついているか、店長として基本が身に付いているか問われます。

合格

店長

昇格試験

マネジャー資格を取得後、さらに次のキャリアに進むには昇格試験に合格しなければなりません。

試験は筆記により行われ、チェーンストア理論や労務管理、その他必要な知識が問われるほか、論文の課題が出されます。

Q&A



Q1 勤務地はどこになりますか？

A 入社直後の勤務地(店舗)は、基本的にみなさんの実家か下宿先である住み慣れた地域になります。(採用年度の店舗と人員状況により、それ以外の配属先もあります。)その後、教育配転により様々な店舗を経験していただくこととなりますが、引っ越しを伴う場合もあります。一人一人の能力や適性により配属先が決まりますので、勤務地がどこになるか判りません。色々な地域の店舗を経験し、西松屋チェーンの社員として、また、一個人として成長してください。

Q2 転勤はありますか？

A 転勤はあります。当社では、多種類の職務と作業をマスターすることによって能力が向上すると考え、ジョブローテーションシステムを採用しています。当然企業は絶えず成長しているので、他の職能に変わることによって視野と観点が向上し、また他の職位に変わることによって対応策が学べます。転勤によって常に新しい学習があり、その都度飛躍的に能力が向上するのです。

Q3 女性社員の割合はどれくらいですか？

A パート従業員を含むと、全従業員は約6,700名になります。女性の従業員が多いため、女性中心の職場というイメージが強いですが、正規社員約670名中、女性社員数は約90名と13%程度になります。現在は比較的女性社員が少ないですが、徐々に増えており、もちろん男女ともに活躍できるフィールドが用意されています。

Q4 必要な資格はありますか？

A 特に必要な資格はありません。当社では、社員それぞれが適性と希望に応じて、自らキャリアを形成していける環境を整えています。当社がサポートする自己育成プログラムと研修会や社内プロジェクト、社内外セミナーへの参加により、様々なフィールドで活躍できるスペシャリストになれるからです。

信念を持って、可能性に挑戦できる人を求めています。

◎ 求める人物像

Person who we recruit



明るく元気で
誠実な方

前向きで常に
チャレンジ精神
旺盛な方

継続して
努力ができる方



夢多き子どもたちの健やかな成長を願い、それを見守る親の温かい愛情は、世界中どこでも同じもの——子どもたちの夢を育み、家族みんなの楽しく豊かな暮らしを支えたい。私たち西松屋チェーンは、北海道から沖縄まで、日本全国津々浦々の、赤ちゃんや子どもさんを持つ家庭の普通の暮らしが“より豊かに、より便利に、より楽しく”なるようにとの思いから、それを経営理念として掲げ、子どもたちのための専門店を目指して活動しております。私たちは、そのために、日常のくらし用品を幅広く、より安く、より便利に提供しようと考えています。そして、その商品は、当然ながら、安価であるだけでなく、買う側、使う側にとって十分満足頂ける品質でなければならないのは言うまでもありません。

このような理念の具現化のためには、個々の商品の品揃えはもとより、レイアウト、商品の棚割りや店舗オペレーションまでが標準化された店舗を、日本国中に展開するチェーンストアが必要です。当社がお客様が日本のどこに住まわれていても、車や何らかの交通手段で自宅から長くとも20分か30分かれば、満足のゆく品質の商品が安く便利に買える店舗づくりに取り組んでいます。また、そのような多くの店舗に供給する量的効果から、自社オリジナルの商品の開発が可能になります。

昨今は少子化が社会問題になっています。その要因はいろいろあると思われませんが、その大きな理由の一つとして、赤ちゃんや子どもさんを育てる家庭に、経済的・時間的余裕がないということが大きいのではないのでしょうか。そうであるとするなら、当社が、育児や出産に必要な商品を手ごろな価格で、より便利に提供していくことは、少子化問題に対しても大きく貢献していくことになるのではないかと考えております。

このようなチェーンストアのシステムづくりには、当然のこととして、それを構築、改善、運用できる人材の育成が、きわめて大切になります。流通ビジネスを科学的にとらえ、また商品開発もできるエキスパートの育成は、いま最も重要な課題であると考えています。当社では、エキスパートを育成するために、Off-JTの制度や資格試験制度を整えるのはもとより、日常の業務のなかでも、問題点の発見とその原因調査、その結果得られる応急対策と制度対策を重要業務としています。

当社は今後も、お客様第一に考え、ハイクオリティかつロープライスな商品を提供する子どもたちのための専門店チェーンとして、また同時に、大きなビジョンとロマンをもって、広く社会全体に真の貢献ができる会社として存続できるよう、努力と挑戦を続けていきます。

あなたにも、社会貢献をめざす西松屋チェーンのビジョンとロマンを共有して頂きたいのです。私どもと共に、努力し、挑戦して頂けることを大いに期待しています。

代表取締役社長 大村 禎史



株式会社 西松屋チェーン

新大阪本部

〒532-0003

大阪府大阪市淀川区宮原3-3-31 上村ニッセイビル14階

姫路本部

〒671-0218

兵庫県姫路市飾東町庄266-1

