



クリエイティビティと挑戦心あふれる 「自己変革型人材」を育成

J. フロント リテイリングは、各分野で高度な専門能力を持ち、クリエイティビティと挑戦心を持って新たな成長戦略を描き、実践できる自己変革力の高い人材の育成を目指しています。そのために、高い目標をかかげ新しいことに積極的にチャレンジする人に、成長の機会を設け、仕事を通じて育成する仕組みを構築するとともに、一人ひとりの能力・特性に応じた人材力向上に取り組んでいます。

人材育成の考え方と取り組み

個人は主体的に自己のキャリア目標を描いてそれに向かってチャレンジする

個人は仕事をやりきることによって成長する会社はその機会を積極的に提供する

という2つの考え方をベースに、人材育成を組織全体の活動と位置づけ、「組織の領域」「個人の領域」「組織と個人をつなぐ領域」を統合して、人材育成に取り組んでいます。

「組織の領域」では、組織運営のツールである「役割構造図」を活用し、現場で困難な課題を達成するプロセスの中で育成する組織マネジメント力の強化に取り組んでいます。また自主事業、大丸松坂屋セールスアソシエイツ、お得意様営業など機能分化した組織に対応した専門知識・スキル修得に向けて、現場でのOJT体制の構築と、体系的に知識・スキルを修得するOFFJT(研修)体制の整備を行っています。

「個人の領域」では、自らのキャリア目標を設定し、その達成に向けて「意志意欲」を示してチャレンジする外部研修、MBA派遣、海外チャレンジ制度など公募型学習機会を充実させるとともに、自己申告制度、キャリアエントリー制度などの有効活用を促進しています。またキャリアサポートカレッジ(自己啓発スクール)の専門知識講座の拡充により、自己啓発によって専門知識・スキルを増やす機会を創出しています。

「組織と個人をつなぐ領域」では、総合アセスメントの人材情報に基づく人材マップを作成するとともに、中長期的視点による人材力強化計画を策定し、計画的な配置・登用・育成を推進しています。また節目面談、行動多面観

察などのフィードバックの機会を通じて、個人と会社がキャリアについてコミュニケーションを行う機会を充実させています。2015年度からはグループの人材情報の可視化と一元管理を目指して、新たな人事情報システム「タレントマネジメントシステム」を導入しました。さまざまな個人の特性や現場情報などを多面的に把握し「見える化」することによって人材の発掘・選抜を行い、グループ全体での最適配置による組織パフォーマンスの向上を目指していきます。

人材特性格別育成

求める人材を「アントレプレナー型人材」「マネジメント人材」「プロフェッショナル人材」とし、それぞれの人材育成仮説に基づいて、計画的に育成を進めています。

例えば「アントレプレナー型人材」では、事業家としての能力・資質のある若手人材を早期に選抜し、挑戦的でリスクのある事業を任せ、それをやりきらせることによって育成します。また外部研修に派遣して早期にビジネスの基本を修得させます。

また「マネジメント人材」では、組織・人・業務のマネジメントを通じてメンバーのエネルギーを引き出し、組織目標を達成出来る人材、「プロフェッショナル人材」では、高度な専門知識・

スキルを用いて組織成果の達成に貢献出来る人材など、それぞれの資質・能力を持った人材を見極めて計画的に配置し、対応した育成プランと研修制度を実施することによって、高い付加価値を生み出す人材を育成していきます。

人材育成を支える学びの仕組み

個人の自律的な学習と多様な能力の獲得を支援するため、さまざまな学びのプログラムを充実させています。

入社後3年間、「個人の基盤力」と「学習力」の強化を目的として実施する「JFRエントリースクール」、30歳前後の活力あるグループ人材を発掘し「変革型リーダー」への飛躍の成長を促す「JFRリーダースクール」、過去から現在までの経験を振り返り、今後のキャリアビジョン達成に必要な要件(個人・環境・学習力)を見つけ、自律的キャリア開発の機会を設定するキャリア開発研修(27才で実施)、「自分のキャリアは自分で創る」という「キャリア自律」の考え方に基き、集合研修、通信教育、e-ラーニングなどを含めて400講座のメニューを持つ自己啓発社内スクール「キャリアサポートカレッジ」などが主なものです。今後も自らのキャリア目標を持ち、「なりたい自分」に向けてチャレンジする人を支援するプログラムを充実していきます。

人材育成の基本構図

