

Human Resource

人材育成



変化に適合できる自律した プロフェッショナル人材を育成

J.フロント リテイリングは、「人は仕事をやりぬき、それを積み重ねるキャリア形成によって成長する」という考え方のもと、以下の4つの柱を基本に人材育成を進めています。

1. 自己理解・気づきを高める フィードバックの仕組み

職場メンバーの複数の視点による行動特性多面観察や、年齢の節目に会社と個人のすりあわせを行う節目面談などにより、本人に対するフィードバックの仕組みを充実させています。また30歳、40歳、50歳を対象とする「キャリア開発研修」によって、自己のキャリアに関する気づきとキャリア形成のための計画づくりを推進しています。

2. 学ぶ仕組みの確立

各職掌に求められる知識・スキルを明確化し、役割を果たすための教育研修を実施するとともに、「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に基づき、キャリアサポートカレッジ（社内自己啓発スクール）のメニュー強化を行っています。なお受講履歴は人事情報システムに登録し、本人の意思・意欲の現れとして尊重しています。

3. 仕事・役割を通じた育成

各種アセスメントツールの充実によって、一人ひとりの能力・適性を把握し、意思・意欲を尊重した上で、能力発揮に最も適した配置を行っています。そのためにキャリアの考え方や職掌要件を明確にした上で、各種アセスメントツールを整備し、適材・適所の実現によって人を育てています。またWeb自己申告制度などにより本人意思を吸収する仕組みを充実させています。

4. 組織マネジメントによって人を育てる

現場で人を育てるOJT(On the Job Training)の機能を高めるため、J.フロントリテイリングとして求められるマネジメントの知識を体系的に教育するとともに、「部下に対して役割を付与し、課題を与え、その進捗をフォローし、結果を評価・フィードバックする」というR-P-D-C活動を職制の中で着実に実践しています。

新入社員3ヵ年育成計画

当社は、入社3年目までを社会でも通用する人材へ育成するための期間と位置づけています。売場でのOJT、集合研修とフィードバックを連動して、社会人としての基盤を形成します。また、定期的に面接を行う中で知識の修得状況や適性などについて会社と個人が共有しながらしっかりと育成を進めていく仕組みです。

2009年度の主な取り組み

「強いリーダーシップと変化対応力を兼ね備えたリーダー層の育成強化」と「新百貨店モデルに必要とされるショップカウンセリング力とマーケット対応力を兼ね備えたショップ運営マネジャーの育成・強化」及び「全従業員のマーケティング志向の向上」に取り組みしました。

●強いリーダーシップと変化対応力を兼ね備えたリーダー層の育成と強化にむけて、部長研修(大丸・松坂屋合同)、JES*1、JMS*2、JBS*3を実施しました。

●新百貨店モデルに必要とされるショップカウンセリング力とマーケット対応力を兼ね備えたショップ運営マネジャーの育成と強化にむけてショップ運営・自主運営研修を実施しました。

●全従業員のマーケティング志向の向上にむけて、部長研修・ショップ運営・自主運営研修のほか、全従業員を対象にマーケティング講座を実施しました。

●「自分のキャリアは自分でつくる」キャリア自律の考え方のもと、キャリアサポートカレッジのカリキュラムを充実し、J.フロントリテイリンググループで年間のべ約4,000名が社内外セミナー、通信教育講座などに参加しました。

今後、新百貨店モデルに象徴される「経営改革」を推進する人材の育成と、改革を推進するうえで基盤となる組織力の強化に取り組んでいきます。

*1…JFR エグゼクティブ スクール (経営幹部養成スクール)
*2…JFR マネジメント スクール (部長養成スクール)
*3…JFR ベーシック マネジメント スクール (マネジャー・バイヤー養成スクール)

自律的キャリア形成の仕組み

