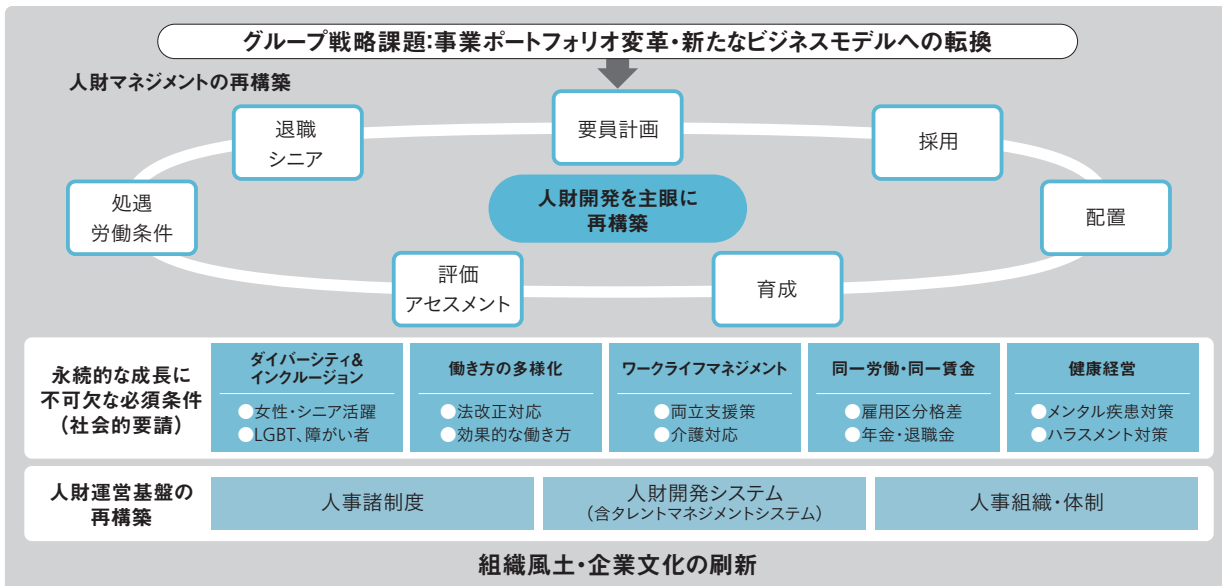


「人財力」を高め、 サステナブルな成長へ。

J.フロント リテイリングは、
企業のサステナブルな成長に必要不可欠な
付加価値創造の主体は、一人ひとりの従業員であると認識しており、
最も重要な経営資源と位置づけています。
「従業員は宝(財)」であるとの認識のもと、
一人ひとりに徹底して向き合い、人財力を開発する
“人財開発企業”の実現を目指していきます。

▶ 人財開発を中核に据えた新人財戦略の全体像



職務成果主義から「人財力」主義へ人事制度を転換

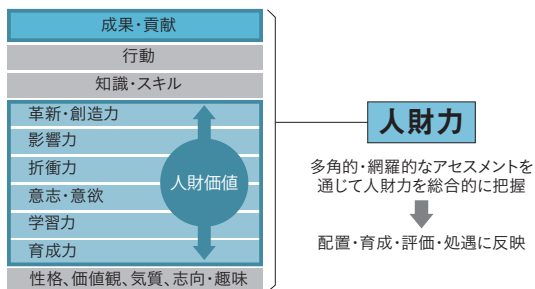
当社の人事制度は、過去に実施した諸改革と連動し、職務価値と処遇が連動する「職務成果主義」をとってきました。2020年度からは、個々の従業員の「人財力」に、よりスポットを当てた

制度に転換します。そのため「採用」から「配置」「育成」「評価・アセスメント」「処遇・労働条件」にいたるまで、常に人財開発を中核に据え、人財開発を基軸とした人事運営を徹底します。最終的にはグループビジョンの実現につながる組織風土・企業文化の刷新を目指していきます。

「人財力」を定義

当社では、実際の成果・貢献はもとより、成果発揮につながる行動や専門性の高い知識・スキル、その基盤となる職務遂行能力、変革推進に向けたエネルギーや学習行動、基盤となる性格・気質までの総合的な力を「人財力」と定義しています。特に成果・貢献に直結する職務遂行能力や新たな価値創造する力を「人財価値」として定義し、重視しています。

▶ 人財力の定義



個々人の人財力を「見える化」

個々人の人財力をより直接的に把握するため、2019年度はグループの中核事業会社である大丸松坂屋百貨店の全従業員に対して人事部門が直接面談を行い、個々人のキャリアの振り返りと今後のキャリアへの思いを把握しました。また、成績考課、多面観察(360度評価)、キャリア面談、研修データ、Web自己申告、職制情報、適性検査、異動・配置履歴など、様々な人財情報を統合した「人財カルテ」を作成。一人ひとりの人財力を「見える化」し、会社、マネジメントライン、本人が共有することにより、配置・育成・評価などの人財マネジメント強化につなげています。

人財育成

「仕事を通じて人財は育つ」という基本的な考え方のもと、①仕事・役割の付与 ②個人と会社のコミュニケーション ③それらを支える人財開発プログラム により人財の育成・開発を進めています。戦略的・計画的な配置・ローテーションを実施するとともに、人財の育成・開発を促す役割・課題付与とフィードバックを徹底します。また自律的なキャリア設計・開発に向けて、Web自己申告の通年実施や、社内公募を充実させるとともに、キャリア面談・キャリア開発研修などのキャリア支援を積極的に行います。また年齢に関わらない教育機会の充実やキャリア開発機会の提供のため、階層別プログラムや外部派遣、キャリアサポートカレッジ(自己啓発講座)の充実化を行っています。

人財獲得

将来に向けた次世代基幹人財の獲得である新卒採用に加え、即戦力となる高度専門人財の獲得である中途採用も積極的に行っています。2019年度は戦略的に強化しているデジタル部門、新規事業、不動産事業、クレジット金融事業などを中心に、グループ全体で69名(男性39名、女性30名)の中途採用を行いました。今後も新たな価値創造を実現する多様性ある組織集団を形成するため、挑戦心・競争心や革新性・創造力の強い人財の獲得に努めていきます。

「サステナビリティ経営」と連動

当社がESGのマテリアリティとして特定している「ダイバーシティの推進」と「ワーク・ライフ・バランスの実現」は、人財力を高めていくために、必要不可欠な要素です。人財戦略は、サステナビリティ経営の一環として、今後取り組みを進めていきます。

▶ 人財育成の全体図

