

# Human Resource

人材育成



# クリエイティビティを発揮し、 挑戦し続ける「自己変革型人材」を育成

J.フロントリテイリングは、新百貨店モデルをはじめとする「業態変革レベル」の改革に取り組むため、求める人材像を、「クリエイティビティと挑戦をもとに自己変革し、新たな価値を生み出す人＝自己変革型人材」とし、グループ全体の多様な事業領域で活躍出来る人材の育成に取り組んでいます。

## 人材育成の考え方

現場におけるOJTと、これを補完するOffJTの組み合わせで知識やスキルを修得することに加え、困難な課題に挑戦する中で知識やスキルを活用することによって生まれる気づき・内省を通じて自己変革を引き出す職場のマネジメントと個人の自律的な成長力を組み合わせた育成＝OJD (On the Job Development) の仕組みを導入します。

成長の基盤となる仕事の領域については、百貨店分野に止まらず、今後の新たな事業展開に備えて、グループレベル、新規事業への対応、グローバルなど、新たな領域に広げて取り組みます。

## 2011年度の主な取り組み

新百貨店モデルの実現に向け「クリエイティビティと挑戦」を通じて経営改革を推進する人材の育成と組織力の強化に取り組みました。

- ①強いリーダーシップと組織変革力を持つリーダー層の育成・強化
  - 部長研修  
169名 3グループに分けて実施
  - JES (JFR アントレプレナー スクール)  
24名 10回コース
  - JLS (JFR リーダー スクール)  
21名 8回コース
  - 入社後3年間育成スクール
- ②新百貨店モデルを実践するためのクリエイティビティを有した人材の育成
  - マネジャー・バイヤー研修  
514名 8グループに分けて実施
  - 創造力開発研修(代表マネジャー)  
71名 3グループに分けて実施

その他の取り組みとして、30歳社員全員を対象としたキャリア開発研修(68名)、将来の経営を担う人材の育成を目的としたビジネススクール派遣(MBA社会人大学院6名、IFIビジネススクール1名)、他企業に派遣して優れたノウハウを学ぶ外部企業派遣研修(2名)などを実施しました。

また「自分のキャリアは自分で創る」という「キャリア自律」の考え方に基づく自己啓発社内スクール「キャリアサポートカレッジ」のメニューの充実に取り組み、2011年度は社員、パートナー、お取引先従業員の方を含め約1,400名が参加しました。

今後は従来にない多様な事業領域においてクリエイティビティを発揮し、挑戦し続ける人材の育成を目指し、「アントレプレナー型リーダー」「マネジメント」「プロフェッショナル」など、各人の人材特性に応じた適正配置を実施し、困難な課題を与え、仕事の成果を検証するプロセスを繰り返すことにより、個人の成長と組織成果の最大化をはかっていきます。同時にそれぞれの人材特性に応じた多様な能力開発メニューの開発・充実に取り組んでいきます。

人材育成の基本構図

