

未来を切り拓く、人財を開発。



J.フロントリテイリングは、不確実性の高い経営環境下において、永続的な成長に向け、未来を切り拓くことができるのは「人財」のみであり、「人財」の成長なくして企業の成長はあり得ないと認識しています。「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”の実現を目指してまいります。



人財戦略の考え方

人財戦略は、内外リスクへの対応方針の明確化と、成長に不可欠な人財力を最大限引き出すことを中心に据え、グループビジョン「くらしのあたらしい幸せを発明する」の実現に向け、従業員一人ひとりが自律と挑戦にコミットし、仕事を通じた成長を実感するとともに、多様な人財の結合により、新たな価値を創造し続ける、強い競争力を有する企業グループの構築に資するよう、推進していきます。

目指す人財像・組織像

- **目指す人財像:**
「生涯にわたり学習を通じて成長し続ける人財」
- 新たな価値創造に向けて、失敗を恐れず創造・挑戦し、常に自己成長のため、学習し続ける、意志・意欲を持った人財
- 仕事を通じたビジョン実現はもとより、一人の人間・地域社会の構成員として、生涯にわたり、イキイキと輝き続ける人財

●目指す組織像:

「多様性を尊重しながら切磋琢磨し続ける価値創造集団」

新たな価値創造に向けて、相互の多様性を尊重・受容し、切磋琢磨しあう闊達なコミュニケーションにより、イノベーション生み出す組織を目指します。

人事運営の基軸の見直し

従来の職務型人事制度から、より人財にフォーカスし、人財力を高めるため、職能主義と職務主義をあわせた「人財力主義」へ転換します。

そのため、一人ひとりの総合的な人財力(成果、行動、知識・スキル、意志・意欲、学習力、育成力、革新・創造力、影響力、折衝力、性格、価値観、気質、志向・趣味など)を適正に把握し、適材適所・適所適材の配置や、人財力を高めるための育成、それらを適正に評価・処遇するといった、「採用」から「配置・活用」「育成」「評価・アセスメント」「処遇」「退職」という一連の人財マネジメントシステムそのものを刷新します。

人財マネジメントシステム再構築のポイント

① 一人ひとりの人財力を的確に把握

人事部門による「全員面談」をはじめ、多角的なアセスメント

トを実施します。

② 自立的なキャリア開発・人財価値の向上

社外経験をはじめ、多様な教育・研修機会を創出し、従業員⇄会社のエンゲージメントを強化します。

③ 年齢・経験にかかわらず抜擢登用を推進

人財力全体、特に意志・意欲に着目し、将来の活躍可能性を重視した配置・登用を推進します。

④ 人財力に基づいた処遇

職務(=ポスト)の変更だけではなく、人財力全体の伸長を処遇に反映します。

⑤ 人財データベースの見える化

多角的なアセスメントによる人財情報の一元管理・分析により、戦略的・科学的な人事運営を行います。

企業が取り組むべき人事課題の解決

人財開発を中心に据えた人財マネジメントシステムを再構築するとともに、永続的な企業成長に不可欠な条件である「ダイバーシティ&インクルージョン」「働き方の多様化」「ワークライフマネジメント」「同一労働・同一賃金」「健康経営」といった諸課題に対して着実に取り組んでいきます。そのために、人事諸制度改正や人財開発システムの再構築、人事組織・体制の再構築にも取り組んでいきます。

