

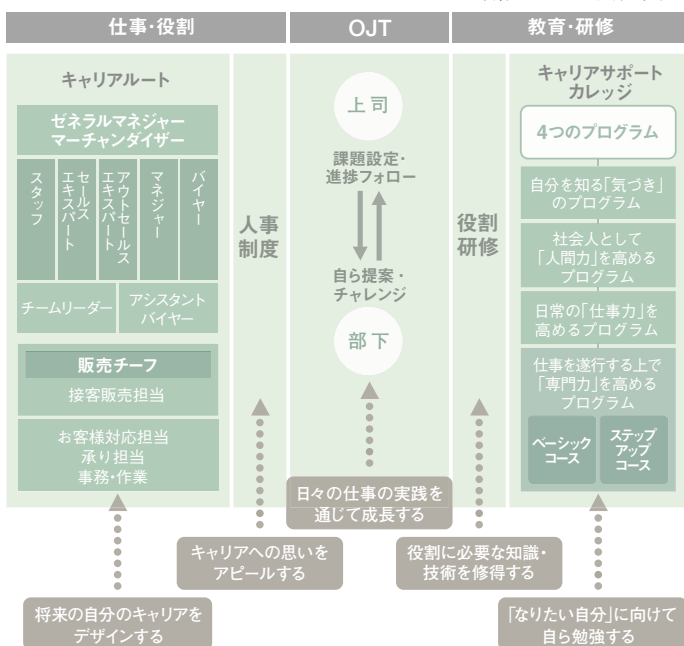
Human Resource | 人材育成



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(JFR)は、「人は仕事をやりぬぎ、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。

自律的キャリア形成の仕組み



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、JFR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

JFRでは、入社3年目までを百貨店人としての基礎知識をしっかりと身につける大切な育成期間と位置づけています。育成の基本方針は4年目に販売を率先できるチーフを担えるよう、売場でのOJT、集合研修とフィードバックを連動して、基本的な業務知識を段階的に修得できるようにします。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。

2008年度の主な取り組み

- 現在進めている経営構造改革と連動し、それぞれの役割に即した知識・技術を習得する教育研修を実施しました。ゼネラル・マネジャーに対しては、マーケティング戦略と営業改革完成型に関する教育研修を実施しました。マネジャーに関しては新たな業務運営体制の中で自主運営型とショップ運営型に分け、それぞれの専門業務に対応した知識・スキルを習得する教育研修を実施しました。
- 将来のJFRグループを担うリーダー人材育成のため、経営幹部を養成するJES、部長クラスを養成するJMS、*1 マネジャー・バイヤークラスを養成するJBS*3の3階層のリーダー養成研修を大丸、松坂屋、グループ各社合同で実施しました。(すべて今期で2期目)
- 販売サービスを指導する専門スタッフを養成する研修を大丸・松坂屋合同で実施しました。(今期で2期目)
- 「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化し、JFRグループで年間のべ約2,500名の方が、社内外セミナー、通信教育講座などに参加しました。

今後自主運営とショップ運営のそれぞれに必要なとされる能力・要件をさらに明確化し、専門能力向上のための教育研修を充実させるなど、経営構造改革と連動して強いプロフェッショナル人材の計画的な育成を進めていきます。

*1…JFR エグゼクティブ スクール

*2…JFR マネジメント スクール

*3…JFR ベーシック マネジメント スクール