

# CHROメッセージ



## 「“個客業”への変革」に向けた人的資本の取り組み

執行役常務 CAO 兼 GRO 兼 CHRO  
金原 章

CAO:チーフ・アドミニストレイティブ・オフィサー  
CHRO:チーフ・ヒューマン・リソース・オフィサー

前年度、三越伊勢丹グループの企業理念を再整理し、私たちのミッションを「こころ動かす、ひとの力で。」と定義しました。

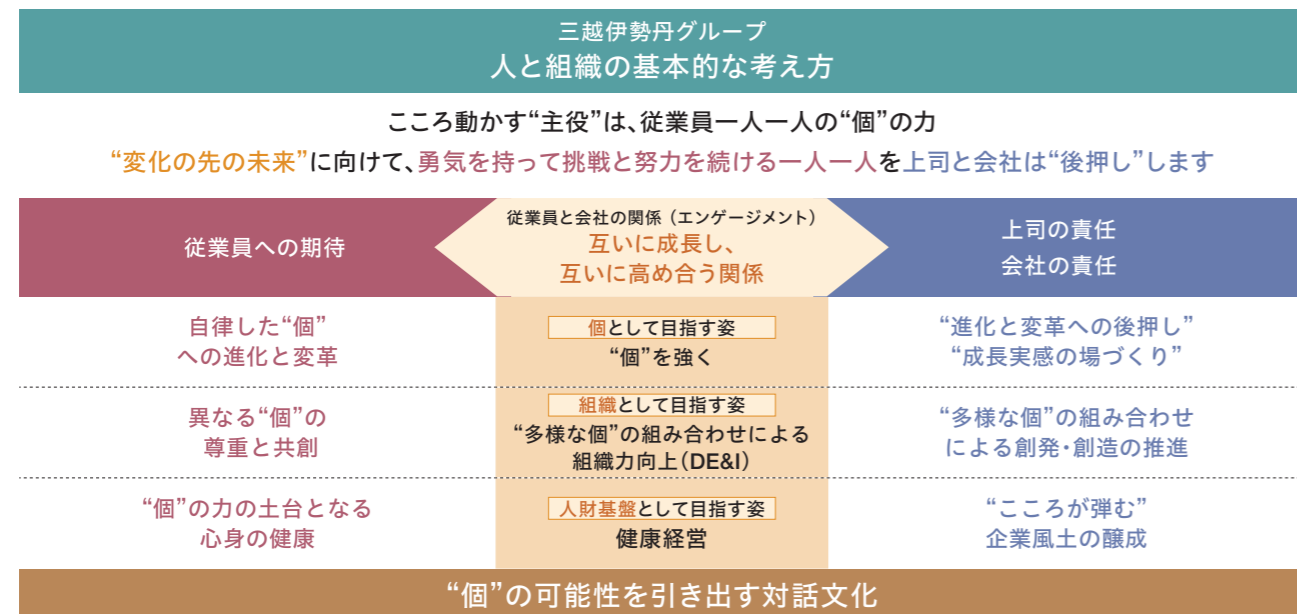
次期中期経営計画で目指す「“個客業”への変革」に向けては、これまで以上に当社グループの「ひとの力」を引き出し、最大化する取り組みを、グループ全体で推し進めていく必要があります。ビジョンである「お客さまの暮らしを豊かにする、“特別な”百貨店を中核とした小売グループ」の実現に向けて、当社グループの人財マネジメント方針として「人と組織の基本的な考え方」を定めました。

人財マネジメントにおけるメインメッセージとして「こ

ころ動かす“主役”は、従業員一人一人の“個”の力であることを明示しました。加えて「変化の先の未来」に向けて、勇気を持って挑戦と努力を続ける一人一人を上司と会社は“後押し”することを宣言しました。

さらに、従業員と会社の関係は「互いに成長し、互いに高め合う関係」とし「従業員の成長」と「会社の成長」を両立させていくことを目指していきます。

図に示したように、左側に「従業員への期待」、右側に「上司と会社の責任」を置いて、「個として目指す姿」「組織として目指す姿」「人財基盤として目指す姿」の3つのレイヤーで、それぞれが取り組むべきことを示しています。



まず最初に「個として目指す姿」として、従業員には自律的な意識と行動のもと、持続的で生涯にわたる成長を期待するとともに、上司・会社は、従業員の“成長への後押し”として、“成長実感の場づくり”を行っていくことを責任とし、対話によって従業員一人一人のキャリアアップを図っていきます。

当社グループでは「上司が部下の将来を見据え、必要なスキルの獲得支援を行い、適切な人事異動によりキャリアを積み上げていく考え方を「生涯CDP(キャリアデベロップメントプログラム)」という言葉で表しており、これを実践し続けることが個を強くする大前提となります。

次に「組織として目指す姿」として、“多様な個”の組み合わせによる組織力の向上 (DE&I) のために進化と変革を進めていきます。一人一人異なる“多様な強い個”を尊重し、共創することを期待するとともに、上司・会社は、多様な強い“個”を組み合わせることにより、新たなイノベーションの創発・創造を推進していきます。

さらに「人財基盤として目指す姿」として、「健康経営」を掲げ、従業員は、自身や家族、同僚といった周囲も含めた心身の健康への意識を高めるとともに、上司・会社は、“こころが弾む企業風土”を醸成していくことを責任とします。また、健やかな企業風土の醸成に向けて、2022年6月に、会社とグループ労働組合が共同で宣言を発信し

※CDP=キャリアデベロップメントプログラム

ました。「安心して働くことのできる職場環境づくり」の実現に向けて「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」に関する具体的な行動指針を示しながら、取り組みを進めています。

以上の取り組みを推進するうえで土台となるのが、当社グループが大切に、特長であるとも言える「対話文化」です。社長と従業員の対話会、各部門別の対話会など数多くの機会を設けて、戦略や理念の浸透活動を推進しています。会社が目指す方向性を従業員一人一人が理解し、共感することが行動変容を促す近道であると考えています。新たに再整理した企業理念もこのような考え方に基づいて、従業員全員の対話によってつくり上げてきました。

“ひとの力の最大化”を引き出す重要な基盤として「対話」を置き、コミュニケーションシステムを継続、進化させることが「“個客業”への変革」に向けたポイントになると考えています。

2025年度から始まる次期中期経営計画では、企業活動を通じて社会課題の解決に貢献し、豊かな未来と持続可能な社会の実現に向けたサステナビリティ経営を標榜しています。マテリアリティの一つである「ひとの力の最大化」を軸に、グループ一丸となって“個客業”への変革に向けて取り組んでいきます。

