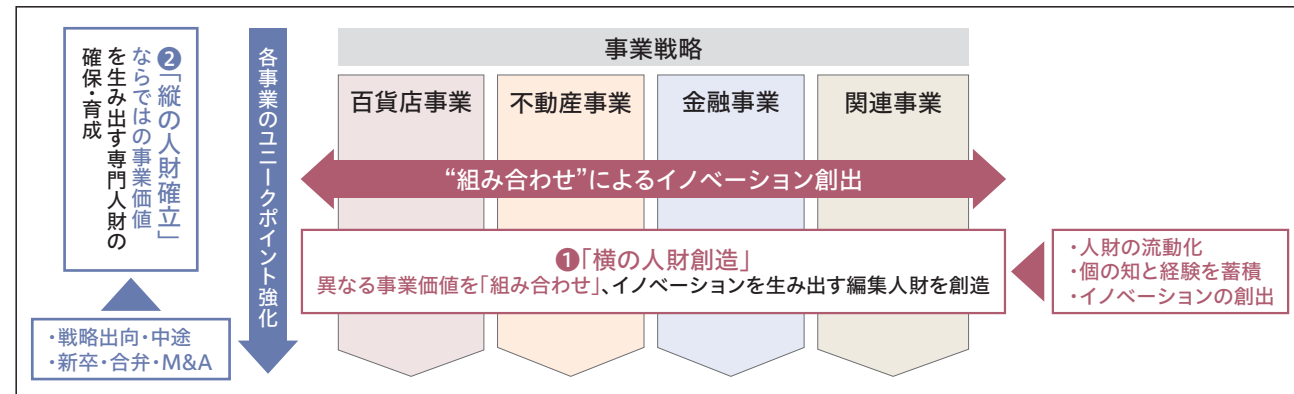
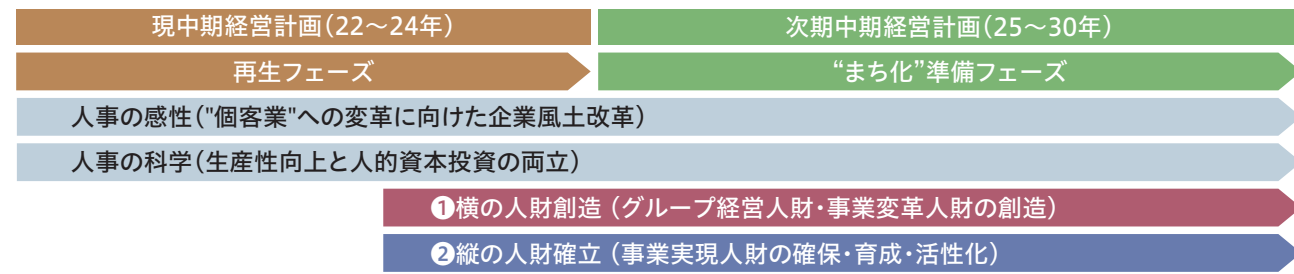


人財戦略

① 経営戦略と連動した人財戦略の策定

次期中期経営計画における「“個客業”への進化・変革」、「連邦」戦略による接客接点の向上」に向けては、「ひとの力の最大化」が重要なテーマであると捉えています。その実現に向けた人事戦略として「“個客業”への変革に向けた企業風土改革（人事の感性）」「生産性向上と人的資本投資の両立（人事の科学）」「事業実現人財の確保・育成・活性化（縦の人財確立）」「グループ経営人財・事業変革人財の創造（横の人財創造）」の4つの取り組みを定めました。

今後、この人財戦略をグループ丸となって推し進めていくことで、「ひとの力の最大化」を図り、経営戦略の実現につなげていきます。



“個客業”への変革に向けた“企業風土改革”「人事の感性」

◇ 人財マネジメント方針「人と組織の基本的な考え方」と生涯CDP

経営戦略実現のため、2024年度より“グループにおける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」を策定し、“個客業”への変革に向けて、グループ従業員一人一人の「マインドチェンジと行動変容」を促進していきます。

※P.56 CHROページ参照

特に、「生涯CDP」として従業員と会社、上司が中長期視点とグループ思考を併せ持ちながら、三位一体で取り組みをすすめる、「ひとの力の最大化」に向けて、上司と会社が一体となって従業員一人一人の「自律性」と「経営マインド」を醸成していきます。

◇ 生涯CDPの考え方

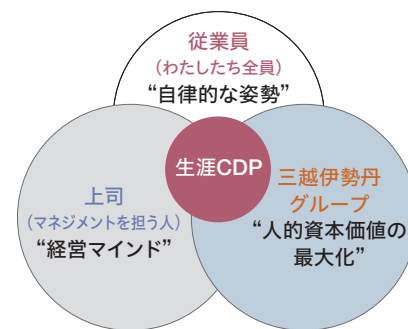
上司は、中長期の会社の方向性とグループ全体を正しく理解し、個人の成長を考えた定期的なキャリア対話を通じて、従業員一人一人の成長機会を公平につくり、グループ思考でのCDPを実現することで、従業員の成長実感につなげます。

従業員は、自律的な姿勢を持ち“自ら考え、学び、自ら行動する”姿勢のもと、時代変化と合わせ、持続的な成長を遂げていきます。

会社は多様な従業員のキャリアフェーズやライフワークバランスに寄り添った制度を構築するとともに、一人一人が活躍できるよう働く環境を整備していきます。

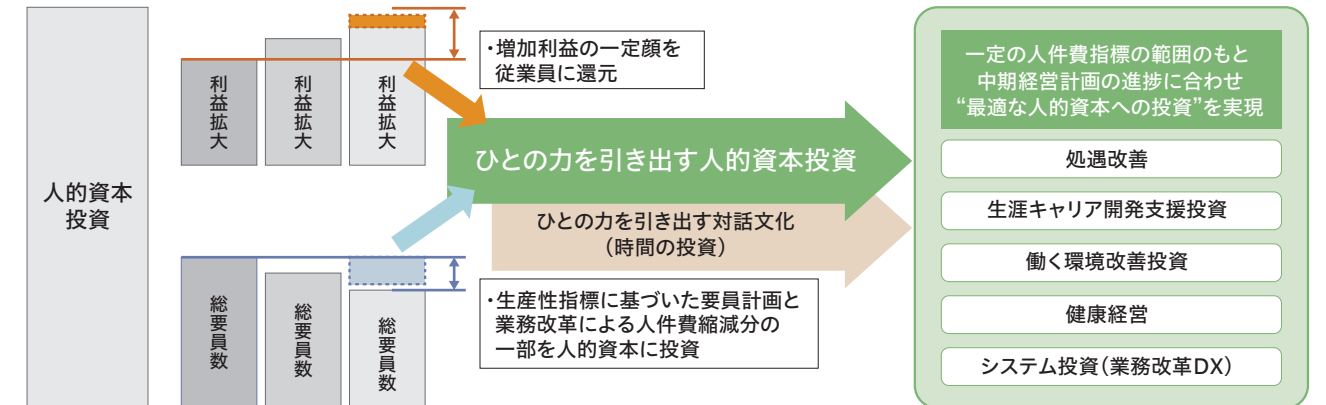
この三位一体となった「生涯CDP」の取り組みを常に更新し続けることにより、個人の成長を起点に、会社や社会の持続的な成長につなげていきます。

※CDP=キャリアデベロップメントプログラム



“人的資本投資”につなげる「人事の科学」

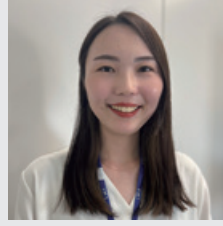
事業ごとに“少数精鋭化”を実現し、労働生産性を最大化することで、そこで生まれた原資を「人的資本投資」につなげ、「ひとの力の最大化」を目指していきます。



事業実現人財の確保・育成・活性化「縦の人財確立」

次期中期経営計画の実現のためには、百貨店業以外の事業領域の確立、それぞれの事業を強化するための、人財の「計画」「確保」「育成」「活性化」の整備が必要となります。次期中期経営計画の実現に向けて、それぞれに必要な、事業別の人財を戦略的に強化していきます。

- 専門人財の育成
 - ・MANABIの森(eラーニング)の事業別コンテンツの整備
 - ・中途採用等による人財確保
 - 経営人財、事業推進に向けた専門人財の育成
 - ・選抜型「ビジネスリーダープログラム」の実施
 - ・グループ内外のアウト
- ※P.43 “まち化”戦略ページ「インタビュー」参照



(株)三越伊勢丹システム・ソリューションズ ICTアプリケーションサービス 堀 あゆ美

2015年に入社し、今は百貨店のPOS開発に携わっています。三越伊勢丹が好きで小学校の総合学習で三越にインタビューに行くなど、三越伊勢丹には思い入れがありました。大好きな百貨店に関わり、専門的なキャリアを積みたいと思い、今の会社に入社しました。決済業務は百貨店にとって重要なインフラであり、大切な百貨店の基盤を支えていることが自身のモチベーションとなっています。これから“個客業”の変革に向けては時間や空間にとられない決済が必要となってきます。いつでもどこでもどんな場面でも安心してお客さまに決済をしていただくことがグループの信頼にも直結すると思います。今後もITインフラに携わることで、三越伊勢丹の信頼を守ってまいります。

グループ経営人財・事業変革人財の創造「横の人財創造」

三越伊勢丹グループ人財の持つ強み(DNA)は「おもてなし力」と「キュレーション力(=編集力)」であり、強みである「キュレーション力」をグループ事業全体に拡大することで、“個客業”としての新たな成長につなげていきます。

そのために“三越伊勢丹グループにおけるDE&I”とは「事業人財の多様性」と「個人内にある多様性(知と経験の多様性)」と定義し、多様性から来るイノベーションの創出に向けて、“組織内の多様性”と“個人の多領域経験”を加速させていきます。

- 動的なポートフォリオ
 - ・“連邦”戦略を推進するためのグループ内外のアウト
- 次世代人財、およびグループ視点を持った人財育成
 - ・コーポレートベンチャーキャピタルの実施
 - ・グループ人財の流動化



(株)エムアイカード 百貨店営業部 カウンター営業担当 伊勢丹新宿本店 鈴木 春香

2017年4月に入社し、今は新宿店のエムアイカードカウンターの副店長としてカウンターの運営、カード会員の獲得、業務品質の向上等を担っています。中長期経営戦略によりエムアイカード社員と三越伊勢丹社員のアウトによる人財交流が増え、カードサービスにおけるクオリティも向上してきていると感じます。より積極的な人財交流ができれば、“個客業”に向けた取り組みの推進やグループ志向を持った人財育成につながると思います。企業理念はグループ各社の従業員にとっても一体感醸成につながっており、“特別な”百貨店を中核とした小売グループを目指して、私自身もグループでの活躍を視野に入れながらキャリアを積んでいきたいです。

人財戦略

② 人財戦略とサステナビリティ経営

企業理念のミッション“こころ動かす、ひとの力で。”にあるように、三越伊勢丹グループでは従業員一人一人が持つ意欲や能力こそが、企業の成長や社会の成長につながるイノベーションや、生産性向上につながるアイデアを生み出す最大の源泉であると考えています。その考え方のもと、今年度よりサステナビリティ経営における重点取り組み(マテリアリティ)の一つとして「ひとの力の最大化」を掲げました。

企業活動の“主役”である、従業員一人一人が持つ意欲や能力を最大限に発揮し、中長期的な成長を遂げられるよう、人財マネジメント方針のもと、「個人」「組織」「人財基盤」を強化していきます。また、多様な一人一人に合った成長機会の提供や、働き方の環境を整えていくことで、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進し、ひとの力の最大化を目指していきます。

人財マネジメント方針	主な活動	定量指標(検討中)		
<p>個として目指す姿</p> <p>“個”を強く</p>	<p>■自律的なキャリア形成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人財育成 ・経営人財の育成 ・専門人財の育成 ・自律的なキャリア支援 ・自律的に学ぶ機会の提供 	<p>現状</p> <p>2024年度目標</p>		
<p>組織として目指す姿</p> <p>“多様な個”の組み合わせによる組織力向上(DE&I)</p>	<p>■組織力の強化(DE&I)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ人財の流動化 ・事業表現人財の交流機会 ・女性活躍推進 ・両立支援制度の充実 ・障がい者活躍推進 	<p>女性管理職比率 ※グループ計</p> <p>障がい者雇用比率 ※(株)三越伊勢丹および首都圏主要グループ会社の合計</p> <p>年間総実労働時間1,700時間 台達成企業の割合 ※グループ23社対象</p>	<p>31.2%</p> <p>3.00%</p> <p>47.8%</p>	<p>33.0%</p> <p>3.00%</p> <p>80.0%</p>
<p>人財基盤として目指す姿</p> <p>健康経営</p>	<p>■健康経営(こころが弾む企業風土づくり)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・マネジメント改革 ・人権に関する方針 ・ハラスメントゼロ ・適正な労働時間管理 ・健康経営 	<p>男性の育児休業取得率 ※(株)三越伊勢丹</p> <p>エンゲージメント調査回答率 ※グループ計</p>	<p>100%</p> <p>100%</p> <p>100%</p>	<p>100%</p> <p>100%</p>

取り組み内容

◇ 自律的なキャリア形成

生涯CDP

生涯CDPの考え方のもとで、一人一人のキャリアフェーズに合わせたさまざまな成長、支援の機会を、会社と組織が連携しながら従業員に提供することで、「個人の成長」と「会社の成長」双方を同時に実現する複合的な仕組みを構築しています。

- ・MANABIの森(eラーニング)
- ・自己申告制度
- ・社内公募制度
- ・チャレンジ申告制度
- ・グループ内外への出向 等

※CDP=キャリアデベロップメントプログラム


チャレンジ申告制度で顧客接点最前線へ

私は、2024年4月にチャレンジ申告制度を利用して個人外商グループグローバルCS(カスタマーサービス)担当に異動しました。

入社は仙台三越でしたが、家族の転勤により「グループプライイベント転籍制度」を利用して三越日本橋店に異動し、店内案内を経験後、多くの海外のお客さまと接する免税カウンターに配属になりました。免税カウンターでも多くの海外のお客さまと接することはできましたが、お客さまに来ていただくのを待ちますという状況が多かったため、もっと自らお客さまにアプローチをしたいと考え、「チャレンジキャリア申告制度」にて現所属への異動希望を伝えました。

個人外商グループはより訪日、在日のお客さま双方に質の高いサービスを提供し、一時的ではなく、長期的なお客さまとの関係性が築けるような業務に携わることができると、多くのお客さまと出会って、自分の知らないあたらしいことを知ることができるということは非常に面白いと感じています。

今後は、お客さまとより深く、長く関わることができる個人外商グループでお客さまとの関係を築いていきたいと思っています。



(株)三越伊勢丹 外商統括部個人外商G グローバルCS担当 イン セイ

◇ 組織力の強化(DE&I)

女性活躍推進


当社グループでは、従業員の約7割が女性であり、女性の活躍は不可欠です。今後も、制度・サポートの充実にとどまらず、組織風土や個人個人の意識醸成を進めることで、さまざまなライフステージの女性が働きがいと働きやすさを実感しながら活躍できる環境をつくっていきます。

- ・両立支援制度の充実
- ・育児短時間勤務制度の充実
- ・総実労働時間の短縮
- ・年次有給休暇取得の取得促進
- ・テレワークの推進 等

「えるぼし認定」3段階目 (3つ星)

それぞれのライフステージの中でもキャリアを諦めずに輝ける

2023年に夫の南米チリ駐在に伴う配偶者転勤退職を経て2024年4月から新宿婦人・子供商品部に復職し、計画担当の職務を担っています。1997年に三越池袋店に入社以降、営業部門、スタッフ部門、フランス駐在など幅広く経験した後、2015年には研修休職制度を活用して海外でMBAを取得しました。2018年に昇格し、三越日本橋本店で婦人服営業部長、HDSサステナビリティ推進部長などを経験しましたが、2023年4月に始まった「配偶者転勤休職制度」を活用して1年間休職をとり家族と過ごしました。この休職を通してライフワークバランスを実現でき、仕事に復帰できたことをありがたいて考えていると同時に、家庭とキャリアの両立を考える方々への後押しになるものと考えます。パリ勤務ではフランス語、MBA取得には英語、チリではスペイン語を学び、さまざまな言語・国籍・文化に触れて適応してきたことは自分のキャリアや価値観形成においても重要と考えています。性別や年齢を問わず、グループで働く仲間がそれぞれのライフステージの中でこういった制度を活用して、より輝いてもらいたいと思います。



(株)三越伊勢丹 第2MDグループ 新宿婦人・子供商品部 計画担当 宮下 真紀子

障がい者活躍推進

「障がい者も社会経済を構成する一員として職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」という障がい者雇用の理念を引き続き実践していきます。

- ・(株)三越伊勢丹ソレイユでの雇用
- ・(株)岩田屋三越子会社「愛生」での雇用
- ・東京都「心のバリアフリー」サポート企業に登録


工夫と配慮で、障がい者が挑戦できる、働きがいのある職場に

三越伊勢丹にはワークシェアリングという考え方があります。それぞれ、得意な人が得意なことを行う働き方のなかで、障がい者も得意な業務に専念し、三越伊勢丹全体の生産性向上に取り組んでいます。

元来、店舗のスタイリストは接客販売から包装、ラッピングなどの付帯業務を一貫して行ってきました。ソレイユでは包む、結ぶ、切るといったリボンや資材の加工を一手に引き受け、お客さまの気持ちに配した製品づくりを行い、スタイリストが接客販売に注力できる環境づくりをサポートしています。

2023年度にはワークシェアリングの推進により、延べ6万6,000時間のスタイリストが費やしてきた時間を削減することができました。ソレイユのメンバーの多くには重度の知的障がいがあります。ソレイユには全員が同じ規格、精度で製品をつくる工夫(独自の補助具など)があり、メンバー自身もマニュアルを自作するなどの努力を惜しみません。

企業就労は難しいとされたメンバーたちが、自信と誇りを持って、お客さまや会社に資する仕事に取り組んでいます。



(株)三越伊勢丹ソレイユ 代表取締役社長 宮入 渉

※写真は作業風景

◇ 健康経営(こころが弾む企業風土づくり)

健康経営

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ました。この労使共同宣言では、「適正な労働時間管理」と「ハラスメント・ゼロ」それぞれに関する具体的な行動指針を示しています。

- ・全従業員を対象とした研修
- ・総実労働時間の短縮
- ・年次有給休暇取得の促進 等

健康経営優良法人 2024

「安心して働くことのできる職場環境づくり」に向けた労使共同宣言

労働時間管理ルールの順守と業務改革に取り組みます

労働時間の正しい記録を徹底します

- 本人 始業・終業時間以外の打刻や時間入力、記録の不正な改変はしません
- 上司 上司は、部下が労働時間を正しく記録しているかを必ず確認し、必要に応じて修正を指示・指導します

全員が業務改革に取り組みます

- 本人 一人一人が業務改革の“たね”を見つけて、チームで解決します
- 上司 業務の『やめる・まとめる・備りをなくす』を決断・実行します

対話を通じて推進します

- 本人 業務の進捗や業務の課題を、上司やチームに共有・相談します
- 上司 部下やチームが持つ課題を十分に把握するために、『対話の時間』と『対話の風土』をつくります

いかなるハラスメントも絶対に行わず、一切許しません

共に働く仲間と自分自身の両方を大切にします

皆が、“相手の異なる意見を受け止める” “自分の気持ちも素直に伝えられる” 『対等信頼感のある職場』をつくります

正しい知識と高い意識をアップデートし続けます

『やってはいけないこと』『言っちゃいけないこと』を正しく理解し、主体的に「ハラスメント・ゼロ」に向かいます

見て見ぬふりはしません

ハラスメントかも?と思ったら見過ごさず、“声を掛ける” “相談する” など、皆が勇気を持って行動します

会社は、相談や通報には誠実に対応し、ハラスメントには厳正に対処します