

戦略を実行する組織体制

事業軸、商品軸、ホールディングス軸の「三軸」を設定

● 組織体制の改編による「変化対応力」の強化

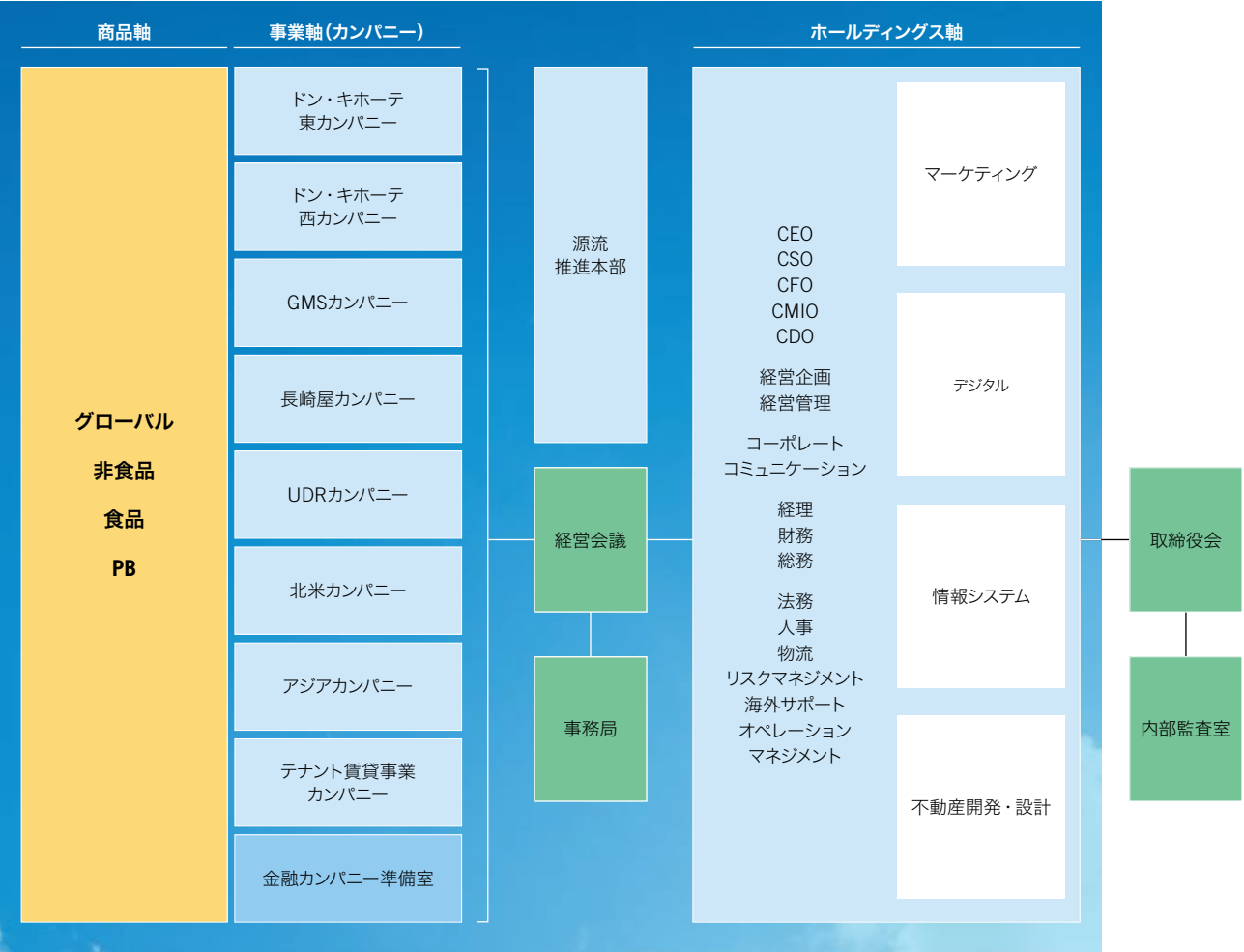
2020年7月1日より発足した新組織体制は、従来の法人格にとらわれず、事業別の中身を最重要視し、グループ内企業の個別最適ではなく、PPIHグループの全体最適をめざしたものです。

改編のポイントとしては、事業軸（カンパニー）、商品軸、ホールディングス軸の「三軸」を設定し大きな権限を委譲していることと、この「三軸」の責任者（執行役員）で構成される経営会議の新設が挙げられます。事業軸にはプレジデント、商品軸にはCMOを置き、それぞれが営業トップの役割を担うことで意思決定の迅速化を図っています。ホールディングス軸は、全社横断的な機能及びガバナンス機能を有し、CSOを中心に経営戦略の策定、経営資源の配分、予算の策定及び進捗管理を行い、CMIO、CDOを中心にマーケティング、デジタル等のグループ全体の戦略を遂行します。「三軸」体制の機能の充実と経営会議の導入によるガバナンスの

強化は、迅速な意思決定と、執行役員の自由闊達な意見を取り入れ、次世代の経営層のさらなる強化にも資すると考えています。また、経営陣のみならず、現場への権限委譲も進め、優れたリーダーを年齢や経験にかかわらず抜擢していきます。

さらに、当社グループならではの特徴である行動指針「源流」を当社グループの柱として徹底すべく、8名の執行役員によって運営する源流推進本部を、独立した組織として新たに設立しました。大きな変化の時代においても、新たな組織体制を構築することにより、当社グループの「変化対応力」を強化していきます。

CMO : Chief Merchandising Officer
CSO : Chief Strategy Officer
CMIO : Chief Marketing & Integration Officer
CDO : Chief Digital Officer



2020年11月現在

創業スピリッツを取り戻す「ミリオンスター制度」による権限委譲のさらなる進化

カンパニー制の導入によりシンプルな組織になりましたが、さらなる変革のために、ミリオンスター制度を開始しました。これは、当社グループの原点回帰を目的とした、創業スピリッツを取り戻すための施策です。

ドン・キホーテ、長崎屋及びUDリテールという法人の垣根を越えて、100万人商圈につき1名の支社長が102の商圈で営業を統括します。執行役員のすぐ下の階層に102人の支社長を配置することで、完全な権限委譲を実現するとともに、エリア全体の収支を高めることが目的です。以前の20支社体制では支社長の管轄店舗が約25店舗となり、1人ですべての店舗の運営・経営に目を配っていくのは困難になっていたことから、今回の1人当たり3〜6店舗の管轄に軌道修正を図りました。新支社長に上司はおらず、100万人の商圈、100億円の年商を持つエリアの社長として、完全に権限が委譲されます。利益貢献の上位者は高額な報酬を得る一方で、下位20%は1年ごとに入れ替えを行うというアップ・オ

ア・アウトの仕組みも取り入れているドラスティックな制度でもあります。本制度による各種数字の「見える化」を行う一方で、数字至上主義による法令や源流違反などがないように、チェック機能やフォロー体制の整備も行っています。

今後、稼働していく中でさまざまな課題や問題が出てくるかもしれませんが、CEOを中心に経営陣一体となって全力でこの革新的な制度に取り組み、支社長が力を発揮できるようにサポートしていきます。

さらに、この「ミリオンスター制度」のもと、ドン・キホーテ初となる女性支社長と、27歳という若さでの支社長が誕生しています。ダイバーシティの推進を進める当社グループ全体にとって、大きなステップでもあります。本制度を通じて、実力を持った当社の人財が活躍できるような好循環を生み出すシステムをつくっていきます。



ミリオンスター制度 新支社長決起会

20の商圈を
102の商圈に細分化、
新たに102人の支社長が誕生