

PPIHグループの人財育成

PPIHグループのDNA

～顧客最優先主義を貫く権限委譲～



小売業は、時代とともに常に変化し続けるお客さまが行き交うため、売り場も常に変化が求められます。そのため、変化を肌で感じることができる現場の店舗スタッフに権限委譲を行い、それぞれが担当する商品や場所を決め、その空間を各自でアレンジしてもらいます。どのような商品を並べるか、価格設定はどうするかなど、すべてを自身の判断で行い、その時代の顧客に合った売り場を自由裁量でつくれるようになっています。

24時間営業のコンビニエンスストアがない時代から「ナイトマーケット」を創出し、「圧縮陳列」や「POP洪水」によって売り場をエンターテインメントの場に変えてきました。私たちは変わり続ける顧客心理に対応しながら、お客さまが求める品揃えで地域を支える社会インフラとしての使命を果たしていきます。



常挑戦し、失敗を容認する企業文化

PPIHグループは、全員が常に挑戦を続けている職場だからこそ、良い競争風土が根付いています。お客さまのために挑戦できる人が、成功できる人であり、実力主義の徹底により、その結果に応じたポジション、評価を手に入れることができます。

また、当社グループには「失敗を容認する企業文化」が根付いています。どんなに失敗しても、その失敗を力に変え行動できる人財が、変革を起こすことのできる人財です。入社後、店舗に配属された従業員のつくった売り場がたとえ赤字になったとしても、失

敗をとがめることはありません。当社グループは、失敗による損失を「教育コスト」と捉えています。

このような環境で、失敗しながら積み重ねた成功体験をもった当社グループの従業員は、お客さまのために変革を起こすことのできる「はらわた*力」を持った人財として成長していきます。

* 現実社会で直面するさまざまな土壇場を乗り越え、自己実現の執念や想いを成し遂げるためにもがき苦しむ力であり、紆余曲折しながら最後に這い上がるという一念のこと。

人は育てるものではなく、自ら育つもの

人財育成においては、「教育」「共育」「競育」の3つの概念を大切にしています。業務に必要な最低限の知識や最小限のルールを学んだ後は、実践を通じて成長していきます。個性や価値観の異なるさまざまな従業員とともに働くことで、自身の視野を広げながら、完全実力主義の人事評価制度のもと、互いに切磋琢磨してスキルを磨いていきます。



教育

最低限の知識を教え、
最小限のルールを設ける

共育

個性や価値観の異なる
従業員同士で、視野を広げる

競育

互いに競い合いながら、
仕事をワークではなくゲームとして楽しむ

ユニーの人財における取り組み



ユニーの今まで培った人財育成ノウハウを活かしつつ、PPIHグループの源流経営の思想を取り込み、店舗業態の変革のみならず、意識面での変革も図っています。

主な取り組み(2020年6月期)

- ・「源流」浸透の座学研修(約60回)、店舗研修(約900名参加)
- ・社員、メイト評価制度の改革(2020年上期に実施)
- ・ウェルカムバック採用の導入
- ・社長とメイトさんの交流会を開催し、現場からの要望に直接対応
- ・他社内定取り消し者に対する緊急採用



グループ一体化に向けた「源流」の浸透

「源流」とは、当社グループの全従業員、役員が遵守すべき企業原理と経営理念を定めて明文化したもので、グループ従業員の行動規範や、パートナーさまとの在るべき関係の構築など、創業当時から息づくドンキイズムとDNAが余すところなく記されています。

当社グループの喫緊の課題は、新たにグループに加わった

ユニー社員と一体となり、同じ使命に向けてともに成長していくことです。2019年2月に新たに「源流推進本部」を設置し、「源流」のさらなる理解浸透を目的とした研修を継続的に実施。「源流」を真に理解してもらうことで、同じグループ社員としての意識と団結力を高めています。

メイトの評価制度を改革

ユニーにおいても、従来のチェーンストア経営から個店経営への転換という変化に合わせ、2020年、社員とメイト*の評価制度を改革しました。今回の評価制度は、根本から考え方を変えたもので、ドン・キホーテや長崎屋と同じ「実力主義」への転換が図られています。ボーナスについても、これまでは短時間のメイトには支給されていませんでしたが、年齢や契約期間に関係なく、一定の評価を

得た人財を対象に支払うこととしました。PPIHグループが、今後も顧客最優先主義を貫いていくためには、最前線で活躍を続けるメイトの力が重要です。少しでも働きやすく、力を発揮できる環境のために、今後も改善に向けた創意工夫を行っていきます。

* アルバイト従業員

ウェルカムバック採用

ウェルカムバック採用とは、結婚・出産・育児・介護など、やむを得ない事情や転職・留学などのキャリアアップを理由に新しい道を選んだ方(卒業生)に、培った知識や経験・スキルを活かし、

再びPPIHグループで活躍していただくための人事制度です。2019年12月からは、グループ会社のユニーでもスタートしています。



ドン・キホーテとユニーは、企業風土が大きく異なるというイメージを持っていたので、資本・業務提携による今後の変化をマイナスと捉えて退職しました。

転職先は日用雑貨を扱う大手専門商社でした。営業職として、GMSやSMのバイヤーと接していましたが、私はやはり消費者に一番近い場所で仕事をするのが好きだったということに気付きました。転職をしたことで、改めて「ユニーの魅力」を再確認し、ウェルカムバック採用を活用して復職しました。ユニーにおいても権限委譲や個店経営が推進され、個店ごとに買い場をつくるという考え方が徹底しています。地域密着というユニー本来の良さも残り、当初持っていたドン・キホーテに対するイメージはいい意味で裏切られ、以前より楽しいと感じています。(ピアゴ 青果担当)