

多様性の容認と働きがいのある職場づくり

① 人的資本経営

PPIHグループは、「顧客最優先主義」に基づき、変化する顧客や社会に必要とされる「ビジョナリーカンパニー」をめざしています。ビジョナリーカンパニーとは、長期的に成長を遂げる企業であり、その実現には「名前（ブランド）」「店」「商品」「（実現するための）人財」の4つのコアバリューが欠かせないと考えています。特に、主体性を持ち、目標達成への強い執着心で行動する「人財」は、当社グループの最大の強み、成長の原動力であり、従業員のモチベーションを高める取り組みや、挑戦を支える環境整備は不可欠な要素です。

企業理念「源流」を体現する企業文化を醸成しつつ、メイト（パート・アルバイト）を含め高い生産性をもった従業員一人ひとりが失敗を恐れずに挑戦を続け、イノベーションが常に生まれる活力ある組織をつくり上げることで、私たちは未来に向けてさらに力強く歩みを進めてまいります。

Goal & Progress

中期目標	中期目標に対する進捗（2024年6月期）
メイトのMDプランナーを毎年200人輩出 (対象：ドン・キホーテ/2025年6月期から2030年6月期まで)	—※
次世代幹部育成プログラムの推進	次世代幹部育成プログラム受講者160人

※当連結会計年度に設定した指標及び目標であるため、進捗は該当なしとなっています。

「源流」を常に体現する企業文化の醸成に向けた取り組み

当社グループは、マニュアルやルールで人を動かすのではなく、源流の考え方に基づいて従業員一人ひとりが自分で考えて行動し、成長し続ける力を重視しており、一人ひとりの個性や能力を引き出すための制度や企業文化を醸成しています。

人財の強みを
引き出すための
制度や企業文化

- 「権限委譲」と「変化対応」の徹底により挑戦と素早い意思決定を可能としつつ、「失敗を容認」する企業文化
- 商圈の変化に対応する「個店主義」と「主権在現」による現場主導の買い場づくり
- 実力に応じた昇降格と賞与が大胆に変化する「半俸制」
- 優勝劣敗を明確にし、年功序列などを排した真の「実力主義」
- 生産性向上と業績拡大の結果による人事制度改定と昇給の実施

「源流」教育や試験の実施

当社グループは、源流の理解浸透を図るため、新卒・中途入社時に源流研修を行っています。また、世界中の従業員が共通の視点・方向性で業務に従事することを目的に、源流は日本語のほか複数言語（英語、中国語（簡体字・繁体字）、タイ語）に翻訳されており、国内・海外ともに年2回の源流一般試験（全社員と一部メイトが対象）を行っています。加えて、源流をどれほど体得できているかを確認するため、一定職位・職務を担う従業員を対象に、年2回の源流伝道士認定試験を行っています。合格者は日々の業務において源流を実践するとともに、各所属組織において理念や文化の実現に貢献する人財育成を実施しています。さらに、年に1回レポートの提出と、自身の実践した点を他の伝道士に発表・共有し、当社がめざすビジョナリー・カンパニーに向け、さらなる源流の解釈や体現に向けてレベルアップを図っています。

源流試験及び導入研修実施状況

- 源流一般試験：延べ受験者数 23,208人／合格者数 23,146人
- 源流伝道士認定試験：延べ受験者数 2,175人／合格者数 355人
- 源流伝道士人数：2,352人

※2024年6月期（2023年7月～2024年6月）の国内・海外法人における実績



源流伝道士認定試験の様子

店舗×メイトにおける取り組み

当社グループでは、現在43,712人のメイト（パート・アルバイト）の方が働いています（国内外連結／2024年6月末時点／1日8時間換算による月平均人員）。商品の仕入れも売り方もそれぞれの店舗で決める「個店主義」を採用している当社グループでは、地域やお客さまの特徴を知り尽くし、消費者の代表ともいえるメイトこそが店舗運営の要です。メイトが楽しく、やりがいを持って働くことができる制度や環境整備を行うことで、一人ひとりが活躍し、お客さまに喜ばれ、地域で一番の店となることをめざしています。

■ エンゲージメントを高める取り組み

- 店舗の営業成果に対し、雇用形態や労働時間に応じて半期に1度達成報酬を支給する「フォア・ザ・チーム賞」の導入
- 同一労働同一賃金の考えのもと、正社員と同一の役割・責任・待遇となるメイトのMDプランナーを輩出（2024年6月1日時点で166人／対象：ドン・キホーテ所属のメイト）
- メイトを含めた店舗従業員を対象にエンゲージメント調査を定期的に実施

■ 店舗運営をサポートするシステムの導入

- （セミ・フル）セルフレジの導入
- 発注端末のスマートフォン化
- 利益アップと食品ロス削減に貢献する「AI値引き」システムの導入（国内一部店舗でトライアル中）
- 値付けの精度向上を目的に、天候や販売実績などをとみに、AIが推奨価格をはじき出す「価格ミル」システムの導入
- 価格表示を自在に変えられる「電子棚札」の導入

従業員のチャレンジ精神を引き出し、会社と従業員が共に成長していくための取り組み

■ 事業戦略で必要となる人財の輩出・成長支援

- 生鮮人財の輩出に向け、2024年3月より成増ミート研修センターで精肉人財輩出研修をスタート
- IT人財の輩出に向け、店舗経験者の中からIT分野に関心がある従業員をIT部門に配置し、社内研修などの取り組みを通じたリスキリングを実施
- 若手従業員とIT部門によるデザインシンキングの実施



成増ミートセンターでの研修の様子

■ 自立したキャリアに向けて自ら挑戦するための制度やプログラム

- 店舗の優秀な若手発掘を目的に、マーケティング思考と陳列の技術を競う社内コンペティション「ディスプレイの鉄人（D鉄）」を開催し、2023年大会は合計105人が参加（参加対象：ドン・キホーテ所属の社員及びメイト）→D鉄の成績優秀者の中からアジア各国への出向者を輩出し、日本の店舗の陳列技術などを現地の従業員に横伝播
- 経験幅を広げることを後押しするため、現部署に1年以上在籍している一定の職位の従業員を対象に、様々なキャリアにチャレンジできる「公募.com（社内公募システム）」の活性化
- 若手の優秀人財の発掘・成長促進を目的に、若手と幹部社員による編成で営業課題に取り組むプロジェクトチームの発足
- 公募により選任された社員が支社長として100万人商圈、年商100億円規模の支社を統括する「ミリオンスター」制度の運用



D鉄の様子

次世代経営人財の輩出に向けた取り組み

次世代経営人財の輩出に向け、社外取締役の監修のもと、2022年より次世代幹部育成プログラムを実施しています。経営層としての知識や、組織運営における課題解決方法などを学んでおり、2024年6月期には160人が参加しました（累計320人が参加）。

社内環境整備に関する制度や取り組み

すべての従業員が個々の強みを最大限発揮し、業務に従事するには、なによりも心理的な安全性が高く、心身ともに健康を維持できる適切な社内環境の整備が必要であるとの認識から、以下のような制度などを設けています。

■ 主な制度や取り組み

- 毎月1回、社員を対象に就労満足度調査を実施
- 人事評価やキャリアアップなどに関する悩みや相談を受け付ける「人事キャリアコール」の設置
- プライベートや仕事の悩みなどを外部の専門カウンセラーに相談できる「なんでもあしん相談窓口」の設置（メイトも対象）
- ハラスメントを含むコンプライアンス違反について通報ができる「コンプライアンスホットライン」の設置（メイトも対象／第三者窓口あり）
- 病気やケガなどで会社を休まざるを得なくなった際に、休職中の収入を補償するGLTD保険の導入
- 服装ルールの緩和と髪色自由化