

PPIHグループの強み

PPIHグループは「顧客最優先主義」を基盤に、「権限委譲」と「変化対応力」を強みとした現場主導の運営を実践しています。「失敗の許容」や「実力主義」という企業文化が挑戦を後押しし、従業員の自律的な成長を促しています。また、独自の「CV+D+A」コンセプトを核に、お買い物の便利さ・安さ・楽しさを提供することで、お客さまにワクワク・ドキドキする非日常的なエンターテインメント性をもたらし、満足度の向上と持続的成長を実現しています。

権限委譲×変化対応＝「個店主義」

PPIHグループは、創業以来受け継がれてきた「権限委譲」と「変化対応」という、不変のDNAを最大の強みとし、「顧客最優先主義」のもと、現場主導の事業運営を展開しています。

当社では「権限委譲」の考え方にに基づき、本部の指示を待つことなく、商品仕入や価格設定・陳列・販促・在庫管理などを従業員自らが判断できる自由裁量権を持っています。これは、店舗や売場を自律的に運営する仕組みとして、従業員一人ひとりの意欲的なチャレンジを後押しし、失敗を成長のための貴重な機会と捉える前向きな企業文化を育んでいます。

また、変化の激しい市場環境においては、「変化対応力」が不可欠です。権限を持つ従業員がスピード感をもって変化に対応することで、地域特性や市場環境の変化に応じた独自の店舗づくりを実現しています。このように、「権限委譲」と「変化対応」が掛け合わさることで、店舗ごとの個性を最大限に活かした「個店主義」が根付き、「100店舗あれ

ば100通りの店づくり」を可能にしています。

当社の「個店主義」を支える重要な要素の一つが、各業態が想定するターゲット層に近い感性や価値観を持つ人材が業務に携わる「顧客親和性」です。

例えば、Z世代をターゲットとした「キラキラドンキ」では、店舗従業員の多くを10～20代のZ世代が占めています。また、インバウンド需要の高い店舗では、外国人従業員を積極的に採用することで、多様な顧客ニーズに柔軟に対応しています。さらに、商品開発においても、お客さまの「本当に欲しいもの」を形にするため、顧客特性を深く理解し、トレンドへの感性が高い人材が商品づくりを推進しています。

このように、各業態・店舗・商品において、「顧客親和性」の高い従業員が現場に立つことで、地域やお客さまの多様なニーズに応えるユニークな店舗運営を実現しています。

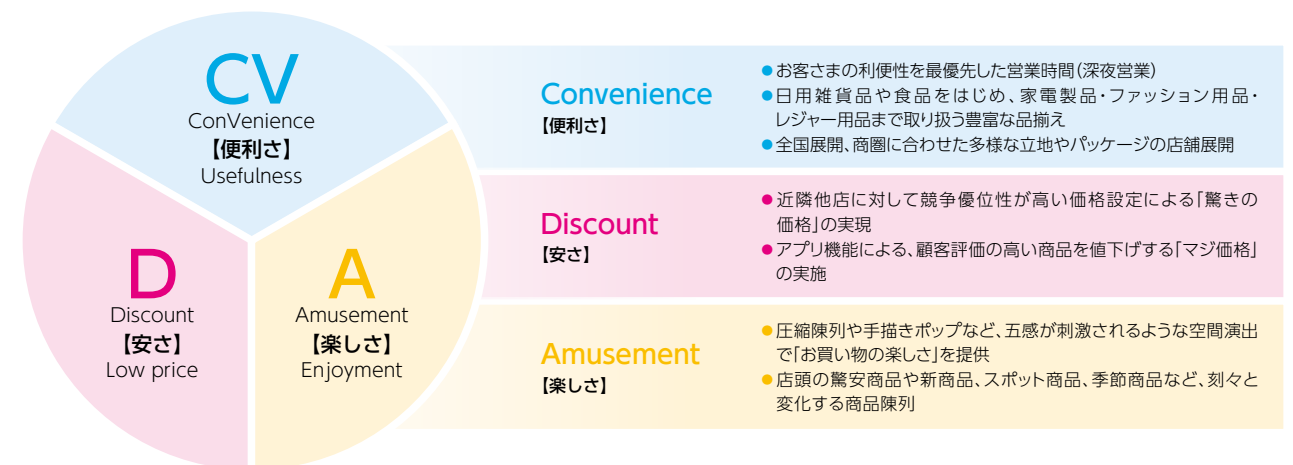
これこそが、当社グループの最大の競争力であり、持続的成長を支える原動力となっています。

時間消費型店舗「CV+D+A」

当社グループは、お客さまにお買い物を通じて、便利さ（CV：コンビニエンス）、安さ（D：ディスカウント）、楽しさ（A：アミューズメント）を提供するという、独自の店舗コンセプト「CV+D+A」を掲げています。

このコンセプトに基づく店舗運営と商品施策により「必要な物を、必要な時に買う」だけでなく、お買い物自体を楽しむ「時間消費型店舗」のビジネスモデルを築き上げてきました。また、「CV+D+A」は独創的なオリジナル商品の開発やmajicaアプリによるお得で便利なお買い物体験などにより深化を続けています。

お客さまのお買い物をする高揚感を刺激し、満足度をさらに高める当社独自のビジネスモデルは、現代のお客さまのニーズに対する有効な訴求力と、強力な市場開拓力を持つものと考えています。



顧客最優先主義を実現する「人財が育つ強みの源泉」

当社グループは、「源流」に基づき、従業員一人ひとりの自律的な成長を核とした人的資本経営を推進しています。

「育成」ではなく、部下に信じて任せる「成長支援」に徹することで、主体的に挑戦・成長しようとする文化が根付き、さらに「自分の代わりとなる人財を育てる」ことを明文化することで、持続的な人財形成を実現しています。

「権限委譲」による「主権在現」の徹底により、従業員は自ら考え、意思決定する機会を豊富に得て、多くの挑戦と失敗を経験しますが、「失敗を許容する企業文化」により、失敗から学ぶ風土が人の成長を後押ししています。

さらに、定量的な成果に基づく「実力主義」が浸透しており、上昇志向を持つ人材による競争原理が働き、競い合う土壤が会社全体に広がっています。

こうした「権限委譲」「実力主義」「失敗への許容」の3つを要とした企業風土のもと、当社グループでは売上・利益の成長を人の成長の証と捉えています。他社に比べて圧倒的に多くの経験機会が得られる環境こそが、当社グループの持続的成長の源泉となっています。

