

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、成長の原動力です。企業理念集「源流」を体現する企業文化を醸成し続け、メイト（パート・アルバイト）を含め高い生産性と多様な強みを持つ従業員一人ひとりが失敗を恐れずに挑戦し、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、企業とともに従業員自身が持続的に成長していくことが最大の責務、社会的使命であると考えています。

長期経営計画「Double Impact 2035」における人財戦略

新たな長期経営計画「Double Impact 2035」では、外部環境の変化・PPIHグループの成長機会に基づく経営戦略とともに、それを実現し成長を支える人財戦略についても打ち出しました。

めざす姿:野心的な目標を掲げ、果敢に攻める集団をめざし、

- 自ラリスクを取る人財(自律的な挑戦)を企業として積極的に応援(支援・評価)していくことで、「尖った人財」で溢れる企業にする。
- 新領域への挑戦を牽引するリーダー人財が生まれることで、多種多様なチャレンジができる数々の強いチームを創出する。

この実現に向け、人財育成においては以下のテーマにおける取り組みを促進し、めざす姿に向けた人財を輩出してまいります。

源流を体現した企業文化・制度の醸成	「権限委譲・実力主義・失敗の許容」により、攻めと挑戦の文化を醸成し、イノベーションが生まれる土壌をつくる。
自律的な「手挙げ」を促進	権限委譲により、入社当初から意思決定を経験する場が、他社よりも圧倒的に多く存在。年齢に関係なく「果敢な挑戦をしたい」と自らの意志(手挙げ)でキャリア開拓できる環境を構築。(全ポジションにエントリーできる社内公募制度の拡充など)
自律的な挑戦を促進するための応援	店舗などで培った経験と実行力で成長した人財が、自分の代わりとなる人財を見つけ、次の成長をめざす文化を促進するため、新しい知識・スキルを習得できる「成長機会」を提供する。 また、失敗を許容して数多くの自律的な挑戦を評価することで、抜擢や次なる挑戦を促進する。

TOPICS

自分自身のキャリアやスキルについて客観的に見据えた上で、より手を挙げやすい環境を構築するため、2025年8月よりタレントマネジメントシステム「タレクエ」を導入しています。「キャリアは冒険だ」というテーマのもと、自分や周囲の人たちのキャリアが可視化され、ゲーム感覚で楽しみながらキャリアパスを考えられる仕組みになっています。導入後のアンケートでは、「タレクエ」を使用しキャリアについての関心が高まったと回答した従業員は全体で72%、34歳以下の従業員では83%に上り、高い関心が示されています。

「源流」を体現した企業文化・制度の醸成に向けて

「Double Impact 2035」の実現に向けた戦略において、「源流」は人財の力を引き出し、成長させるための中核的な基盤です。当社のこれまでの成長において、「源流」の理念に沿った活動の徹底が個人・組織の強さの源泉とな

り、他社には真似できない中核的な強みとなっています。理念主体の経営をめざす当社グループでは、今後も「源流」を人財戦略のコアに据え、それを体現する人財・企業文化・制度の創出に取り組んでまいります。

「源流」が育む、挑戦する人財

当社グループでは、企業理念集「源流」に基づき、従業員を信じて任せる権限委譲と実力主義のもと、従業員一人ひとりが自ら考え行動(挑戦)し、学び、成長し続ける力を重視しています。この方針の背景には、創業以来「個店経営」を採り、商圈ごとに異なる顧客ニーズや世の中の変化へ機動的に対応するため、現場に大胆な裁量を委ねてきた歴史があります。こうした文化の中で、「どうすれば上手くいくか」を従業員自身が考え判断し、挑戦を繰り返すことで経験やスキルを獲得し、社会や市場の変化にも柔軟かつ迅速に対応できる組織力を培っています。

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(半期の)結果により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」の浸透に向けた取り組み

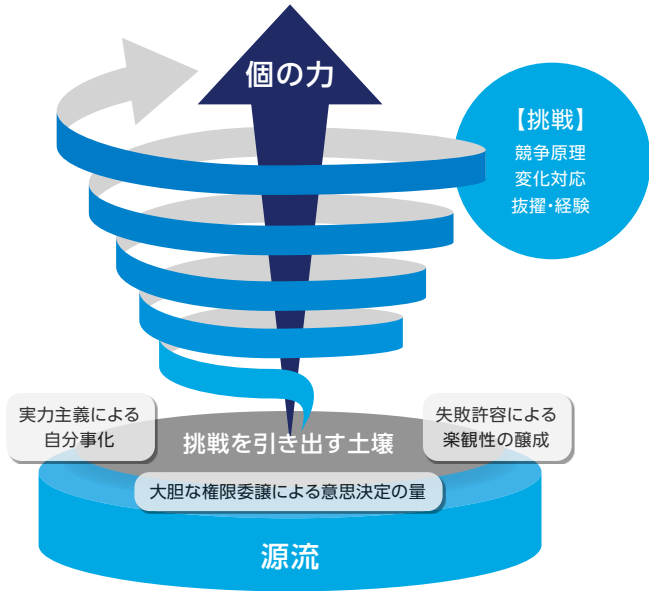
- 「源流」の理解浸透に向けた取り組みを実施することで、会社のめざす姿を明確に示し、従業員がそれを理解・解釈して主体的に行動できるようにしています。
- 一定以上の職位・職責を担う管理職には「源流伝道士認定試験」を年2回実施
  - 国内・海外ともに従業員を対象とした「源流一般試験」を年2回実施
  - 海外において「源流」浸透の役割を担うグローバル源流伝道士が、外国籍従業員を対象に全10回の講義を実施
  - 「源流」の理解を深め、実践に向けた知識の習得を目的に、月1回「源流解説研修」を実施
  - 「源流」のかかるイベント開催
  - 世界中の従業員が共通の視点・方向性で業務に従事することを目的に、「源流」は日本語のほか複数言語に翻訳(英語、中国語(簡体字・繁体字)、タイ語)
  - 新卒・中途入社時に「源流研修」を実施



「源流」浸透に関する指標・目標

目標	2025年6月期実績
源流一般試験	合格率100%
源流伝道士認定試験	合格率50%
源流伝道士認定試験:受験者数* 1,626人/合格者数 421人	合格率98.7%
源流伝道士人数:2,757人	合格率32.5% (内、「源流塾」参加者の合格率52.0%)

※受験者数は延べ人数



源流伝道士について

源流伝道士は、「源流」の教えを理解し、日々の業務においてそれを実践し、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担う社員。源流伝道士に合格した後も年に2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。



伝道士の受験対象者に対しては、上長や源流伝道士がフォローの上、「源流」の本質の理解や受験対策をサポートするプログラム「源流塾」も実施している