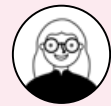


## 共感や対話を通じて、「個の力」を「組織の力」へ

丸井グループには、グループ社員一人ひとりの個の力である人的資本を、グループの組織資本に転換するための仕組みがあります。それが、純粋持株会社に移行したことで実現した、グループ共通の人事制度によるグループ一体経営です。一人ひとりの力は暗黙知でしかありませんが、お客さまをはじめとするすべてのステークホルダーとの共創や、丸井グループ独自の組織風土を介することで、個の力以上の新しい力を発揮することが可能になります。この結集した力こそが、三位一体のビジネスモデルによる価値の共創を実現します。

### 独自の純粋持株会社制

すべての社員が純粋持株会社である(株)丸井グループに一括で採用されている点と、事業会社に配属された場合にも、そのまま共通の人事制度が適用される点が大きな特徴です。グループ会社間人事異動「職種変更」による個人のスキル・ノウハウの向上、年齢・役職を超えて議論する「グループ横断プロジェクト」への参加、ステークホルダーとの対話やスタートアップ企業への出向など、互いが持つ知と知を融合することにより、ノウハウ・ナレッジなどの人的資本を、グループの組織資本へと転換することが可能になります。



すべての社員が  
(株)丸井グループに入社

(株)丸井の売場などで  
実際にお客さまニーズに  
触れ「共感する力」を  
身につける

共通の人事制度だから  
実現するグループ会社間異動  
多様な職種を  
体験することで、変化を楽しみ、  
自ら行動する  
「革新する力」を養う

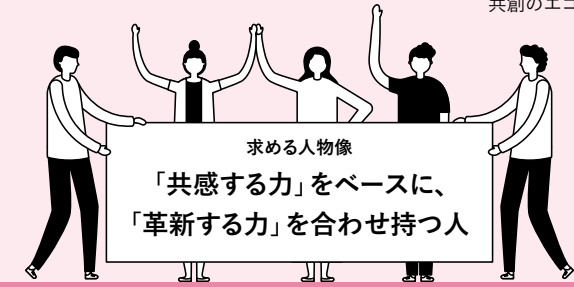


お客さま視点を持った、  
変化に強い社員へと成長し、  
グループ視点を養う

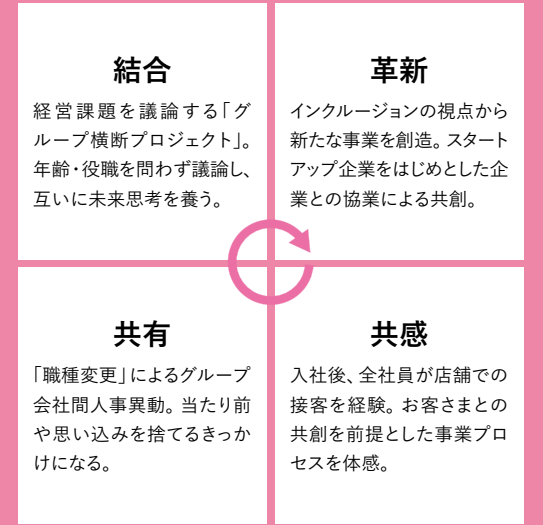


「共感する力」と  
「革新する力」を  
合わせ持つ人材が、  
常識にとられない  
提案を実行

一人ひとりの力が  
集結することで、経営理念  
「人の成長=企業の成長」を  
体現し、サステナビリティと  
収益の両立を実現



**組織の力(組織資本)**  
個々人が持つノウハウ・ナレッジが、  
ビジネスモデルや組織風土として企業に根づく。



企業の成長

**個の力(人的資本)**  
個々人が持つノウハウ・ナレッジなど。  
属人的で継承が難しい。

人の成長



# EMPATHY

## 共感する力

相手の立場に立ち、想いを共有し理解できる人  
人が好きで、人に喜んでもらうことに喜びを感じられる人  
一人ひとりの想いや痛みと向き合うことができる人  
世のため人のために、お役に立ちたいという想いを持つ人

# INNOVATION

## 革新する力

「自分の頭」で考え、自ら行動する習慣のある人  
目標を持ち、さまざまな学びを通じて、成長し続けることに意欲的な人  
人がやっていないことに挑戦できる人

「変化や違い」を楽しむことのできる人  
世の中や環境の変化に気づき、自らが変わることに向きあえる人  
多様な立場や意見の違いを受容られる人