

人財戦略

当社グループは、「人を大切に、人を成長の原動力」とする考えのもと、従業員を最大の強みとし、多様な能力を伸ばす環境を構築しています。この多様性がステークホルダーの多様なニーズに応え、中期経営計画の達成だけでなく、より豊かな生活や社会課題の解決に繋がる重要な力であると考え、全社一丸となって取り組んでいます。

ビックカメラグループ人財戦略 <ビックカメラグループ中期経営計画~Vison2029~>

グループ主要3社の取り組み

組織のパフォーマンス向上に向けた人財育成基盤の強化	多様な人財が安心して健康で働ける環境づくりを推進
ビックカメラ <ul style="list-style-type: none"> ●企業理念を体現する人財の輩出を目的とした褒賞制度・各種研修の実施 ●個と主体性を尊重する目標成果管理などの制度設計 ●個人の特性に応じて管理職と専門職のキャリアが選択できる制度設計 ●語学、ビジネススキル習得などの自己啓発研修の実施 ●従業員の希望により職種や職場が選択できるキャリアチャレンジ制度の整備 	<ul style="list-style-type: none"> ●時短勤務制度、育休制度ジョブリターン制度の整備 ●子育て中の女性の管理職登用 ●企業主導型保育事業の実施 ●健康経営戦略に基づく投資 <p>女性管理職比率 (%) [2022年度実績] 9.4 [2030年度目標] 15.0^{※1}</p> <p>男性の育休比率^{※2} (%) [2022年度実績] 66.7 [2030年度目標] 80.0</p>
コジマ <ul style="list-style-type: none"> ●管理職育成をはじめとする、職位や入社年数に応じた階層別研修の実施 ●接客品質向上に向けた研修センターの拡大やeラーニングの充実 ●家電製品アドバイザーやリテールマーケティング（販売士）資格の取得支援 ●評価フィードバックを活かした成長機会の創出 ●ポストチャレンジ制度活用によるキャリアアップの実現 	<ul style="list-style-type: none"> ●健康経営の推進 ●育休制度、時短勤務制度の拡充 ●不妊治療休暇制度の導入 ●ハラスメントの撲滅 <p>女性管理職比率 (%) [2022年度実績] 5.0 [2030年度目標] 15.0</p> <p>男性の育休比率^{※2} (%) [2022年度実績] 76.7 [2030年度目標] 80.0</p>
ソフマップ <ul style="list-style-type: none"> ●エキスパート/プロフェッショナル職・ゲーミングマスターなど従業員の強みを伸ばす社内資格制度 ●新卒入社研修から管理職研修、幹部候補研修まで体系立てた人財育成制度 ●1on1ミーティング、自己申告アンケートなどキャリアアップ支援の充実 ●社内公募（ポストチャレンジ）制度によるeスポーツやアニメ事業などのプロジェクト推進 ●社内表彰制度によるモチベーションの向上 	<ul style="list-style-type: none"> ●育休制度、時短勤務制度の充実 ●若手、女性の幹部起用を積極的に推進 ●幹部社員との交流機会の提供 ●健康経営の推進 <p>女性管理職比率 (%) [2022年度実績] 3.2 [2030年度目標] 15.0</p> <p>男性の育休比率^{※2} (%) [2022年度実績] 100.0 [2030年度目標] 100.0</p>

※1: 正社員のうち「管理職」を「労働基準法で定められている管理監督者及び各店舗における店長職、副店長職」と定義し算出
 ※2: 育児休業もしくは出生時育児休業を2022年9月～2023年8月に開始した従業員数を、同時期に子が生まれた従業員数で割った値

従業員エンゲージメント向上

当社グループでは、従業員エンゲージメントが企業価値及び社会的価値を高め、持続的な事業活動に不可欠な要素であると考えています。

そのため、エンゲージメント向上に向けた目標設定と戦略立案、施策の実行、定期的なモニタリングを行ってきました。その結果、グループ全体のエンゲージメントは向上し、良好な状態を維持しています。

施策の柱として、当社グループでは、多様な人財がそれぞれの強みを活かし、最大限に能力を発揮できる環境整備

に注力しています。

具体的には、各社の特徴に応じた成長の機会を提供する教育プログラムやキャリア支援、心身の充実とモチベーション向上を目的とした健康経営の推進、ライフステージに応じたキャリア支援、企業主導型保育事業をはじめとする柔軟な働き方を設計するダイバーシティの推進などに取り組んでいます。これにより、全ての従業員が自己実現を果たせる職場づくりを目指しています。

ビックカメラの人財戦略

当社の重要な経営課題は、「従業員の労働生産性向上（パフォーマンスの最大化）」と「従業員エンゲージメントの向上」です。

この実現に向けて、成長を支援する「人的資本経営」、心身の充実やモチベーション向上を促す「健康経営」、そしてそれら全ての基盤となる「人権の尊重」の3つの柱において、PDCAサイクルを回しています。

① 人的資本経営の推進

人財基本方針

当社が考える人財育成の基本は、内発的動機付け、つまり「ハートに火をつける活動」に重きを置くことです。従業員一人ひとりが最大限の能力を発揮するためには、企業理念にある「お客様喜ばせ業」としての使命感や志からくる熱意が不可欠であると考えています。この内面から湧き上がる熱意こそが主体性を生み出し、従業員が自ら提供価値を高めていく原動力となります。

当社では、この使命感や志からくる熱意を大切に、従業員が主体的に行動することで、ビックカメラの事業を他に真似のできない唯一無二のものにすることを目指しています。このように、当社における人財育成の目的は、「お客様喜ばせ業」としての使命感を持ち、企業理念を体現する人財を育成することにあります。そのため、当社は「人財基本方針」を定め、この方針に基づいた取り組みを行っています。

社内環境整備方針

従業員の「ハートに火をつけ」、求める人財を育成するためには、右の図の3つの要素に基づいた社内環境の整備が不可欠です。これら3要素を全て満たすことが、従業員が持続的に熱意を持ち続けられる環境を形成すると考えています。各要素に対して具体的な指標及び目標を設定し、社内環境の整備をこの指標及び目標の達成に向けた施策と位置づけ、実行していきます。

	3要素	内容	方針
(1)	従業員が仕事に誇りと情熱を持つ	ハートに火がつく前提となる要素。「お客様喜ばせ業」として相手の幸せが自分の喜びとして捉え、自己の存在意義実感へ繋げる	1: 企業理念への共感
(2)	従業員が働きがいを感じる	従業員自ら考え行動したことがどう貢献できたかの実感や、その多様な能力に着目した能力開発を行うことで得られる成長実感によってハートに火がつくものとする	2: 個人への権限委譲 3: マネジメントスタイルの変更 4: 多様な能力に着目した制度設計
(3)	従業員が働きやすい環境であることを実感できる	ハートに火がついた状態が一過性でなく継続するための基盤を整えるもの。主に心身の充実や柔軟な働き方を可能にするための制度設計や風土づくりを行う	5: お客様にとことん向き合うための基盤づくり

(1) 仕事に誇りと情熱を持つ

当社は2024年6月、企業理念体系の再定義を行いました。この企業理念を体現している従業員への感謝を表すと共に、そのマインドやスキルを共有するための表彰制度を導入しました。

本制度は、お客様からお褒めをいただいた従業員や、専門性を活かした売場づくりや接客スキルを持つ従業員を表彰するものです。

また、従業員の立候補制や、店舗の店長が審査員を務めるな

ど、現場の主体性を大切にすることが特徴です。

この表彰制度の導入により、従業員のマインドやスキルが向上するだけでなく、一人ひとりが「お客様喜ばせ業」に誇りや喜びを感じ、モチベーション高く業務に取り組めるようになりました。これが本制度の大きな成果であると認識しています。



② 働きがいを感じる

キャリアデザイン制度

2024年2月より、従業員一人ひとりが主体的にキャリアプランを考える「キャリアデザイン制度」を開始しました。

本制度は、従業員のパフォーマンスの最大化やモチベーション向上に繋げることを目的としています。具体的には、以下の3つの目標を上司に申告し、上司が面談や日常の活動を通じて伴走しながら目標達成を支援します。

- 状態目標 (理想とする姿)
 - 結果目標 (理想の姿を実現するための具体的なかつ明確なゴール)
 - 行動目標 (ゴールに向かうための具体的な行動)
- この制度により、従業員が自らの成長を意識し、キャリア形成に主体的に取り組める環境を整えています。

自ら選べるキャリア

従業員一人ひとりが多様な能力を活かし、主体性を持って活躍してほしいという考えのもと、当社ではキャリアを選択する機会を提供しています。

「ビックカメラマイスター」制度

専門性を深め、接客のプロフェッショナルとして活躍するために、商品知識や接客スキルの向上、自己研鑽を進めながらキャリアを築く制度。

「職種チャレンジ」制度

新入社員が自身の強みを活かせる部署を選び、入社2年目以降の配属を確約する制度。

「ポストチャレンジ」制度

各職種・職場で専門人財の拡充や従業員の挑戦を促し、主体的に仕事を選択できる制度。

このように、従業員が自ら能力を磨き、主体的に行動しながらお客様に価値を提供できるよう、制度の拡充を図り、従業員の成長を支援しています。

人財確保

お客様の様々なご要望にお応えるため、従業員が多様な特性を活かし、活躍できる仕組みづくりを進めています。

各部署において専門的な知識を持つ優秀な人財を中途採用すると共に、新卒採用においても、インターンシップや説明会を通じて当社の特徴を伝えるコンテンツを提供し、先輩社員との交流を深める機会を設けることで、早期の入社決定に繋げる工夫をしています。

また、アルバイトとして勤務する従業員には社員登用制度を設け、当社の理念を深く理解した人財が活躍できる環境を整えています。

さらに、国内外のお客様にお買い物を楽しんでいただけるよう、外国籍の従業員も活躍しており、多様な視点を活かした売場づくりや接客に貢献しています。

主な出身国(19か国中)	(人)
中華人民共和国	306
大韓民国	16
台湾中華民国	11
ベトナム社会主義共和国	9
ネパール王国	4
総計	376

教育サポート

入社後のキャリア形成を支援するため、様々な研修制度を整えています。

入社1年目の従業員向けに、社会人導入研修やフォローアップ研修を実施するほか、各階層別研修、企業理念研修、スキル向上のための各種研修など、成長の機会を提供しています。

また、自己研鑽を目的とした手挙げ式の研修も充実させています。

一例として、外国人のお客様対応のための英会話研修、資産形成を学ぶ研修、各種eラーニングなど、従業員が自らカリキュラムを選択し、成長に繋がれる環境を構築しています。

研修制度の体系図



③ 働きやすい環境であることを実感できる

両立支援

心身共に充実した生活を送り、多様な経験を積むことこそが、お客様のより豊かな生活を提案する上で活かされると考えています。

当社では、仕事と家庭の両立を支援するため、法定以上の短時間勤務制度や育児・介護休業制度、家庭の事情で離職した従業員を再雇用する「ジョブリターン制度」などを導入し、これらの

制度を定期的に社内へ周知しています。

特に、毎年実施している「育児制度セミナー」を通じて育児と仕事の両立への理解を促した結果、男性の育児休業取得率は年々増加しています。

また、当社は2018年に「プラチナくるみん」を取得しており、今後もさらなる支援を進めていきます。



② 健康経営®の推進

「従業員の労働生産性向上 (パフォーマンスの最大化)」と「従業員エンゲージメントの向上」を目指し、戦略マップを策定、実行しています。一例として、専門店である当社の強みを活かし、専門知識や資格を持つ従業員によるセミナーの開催や情報発信、社内保健師による定期健康診断後のフォローアップや健康相談等の産業保健活動の充実を推進しています。

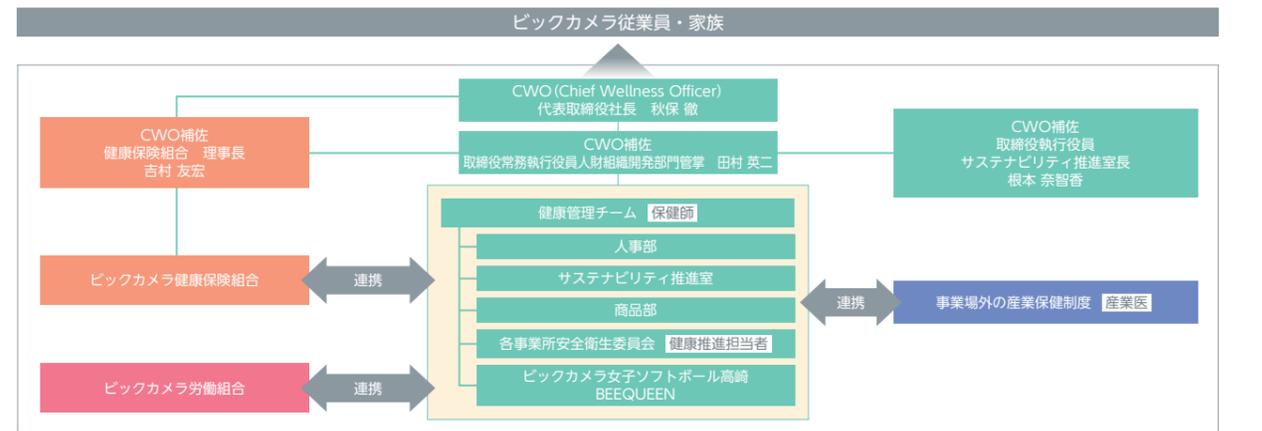
また、各拠点の安全衛生委員会では、心身の充実やモチベーション向上に関するテーマを設け、自発的な行動を促すワークを毎月実施しています。例えば、定期的に行う従業員向けの各種サーベイ結果をもとに、自店舗の施策を策定・実行し、従業員自らが健康増進のための改善に取り組んでいます。(「健康経営®」は、NPO法人健康経営研究会の登録商標です。)

健康経営戦略マップ



- ※1 アブセンティーズム : 病気やその他の理由で予定された勤務時間に欠勤した割合を示す指標。
- ※2 プレゼンティーズム : 欠勤には至っていないものの「健康問題が理由で生産性が低下している状態」を指す。
- ※3 総合健康リスク : 職場の健康リスク指標 (仕事の負担(量)・仕事のコントロール度・上司のサポート・同僚のサポート)を指す。
- ※4 ワークエンゲージメント : 「仕事から活力を得ていきいきとしている」(活力)、「仕事に誇りややりがいを感じている」(熱意)、「仕事に熱心に取り組んでいる」(没頭)の3つが揃った、仕事に対してポジティブで充実している状態

健康経営推進体制



健康経営優良法人ホワイト500認定

当社は、経済産業省が進める「健康経営優良法人認定制度」において、「健康経営優良法人2024(大規模法人部門)」認定と同時に、認定企業の上位500法人に与えられる「ホワイト500」にも認定されています。



スポーツエールカンパニー「Bronze」認定

従業員の健康増進を目的に、スポーツ活動の促進にも積極的に取り組んでいます。

その一環として、ビックカメラ女子ソフトボール高崎と連携し、従業員とご家族が参加できるソフトボール交流会を開催するなどの活動を行っています。

こうした取り組みが評価され、当社はスポーツ庁より通算認定企業としてスポーツエールカンパニーの「Bronze(ブロンズ)」に認定されました。

