

2023年度 サステナビリティ説明会

2023年12月6日（水）



三越伊勢丹ホールディングス

本日のアジェンダ

1. 三越伊勢丹グループの企業理念と人財の考え方

取締役 代表執行役社長 CEO 細谷 敏幸

2. 中長期人財戦略の方向性

執行役常務 CAO兼CRO兼CHRO 金原 章

【事例紹介】・外部出向（株）日建設計）伊東 功喜

・（株）三越伊勢丹システム・ソリューションズ 竹前 千草

3. 人財戦略の評価・課題感と目指す姿に向けて

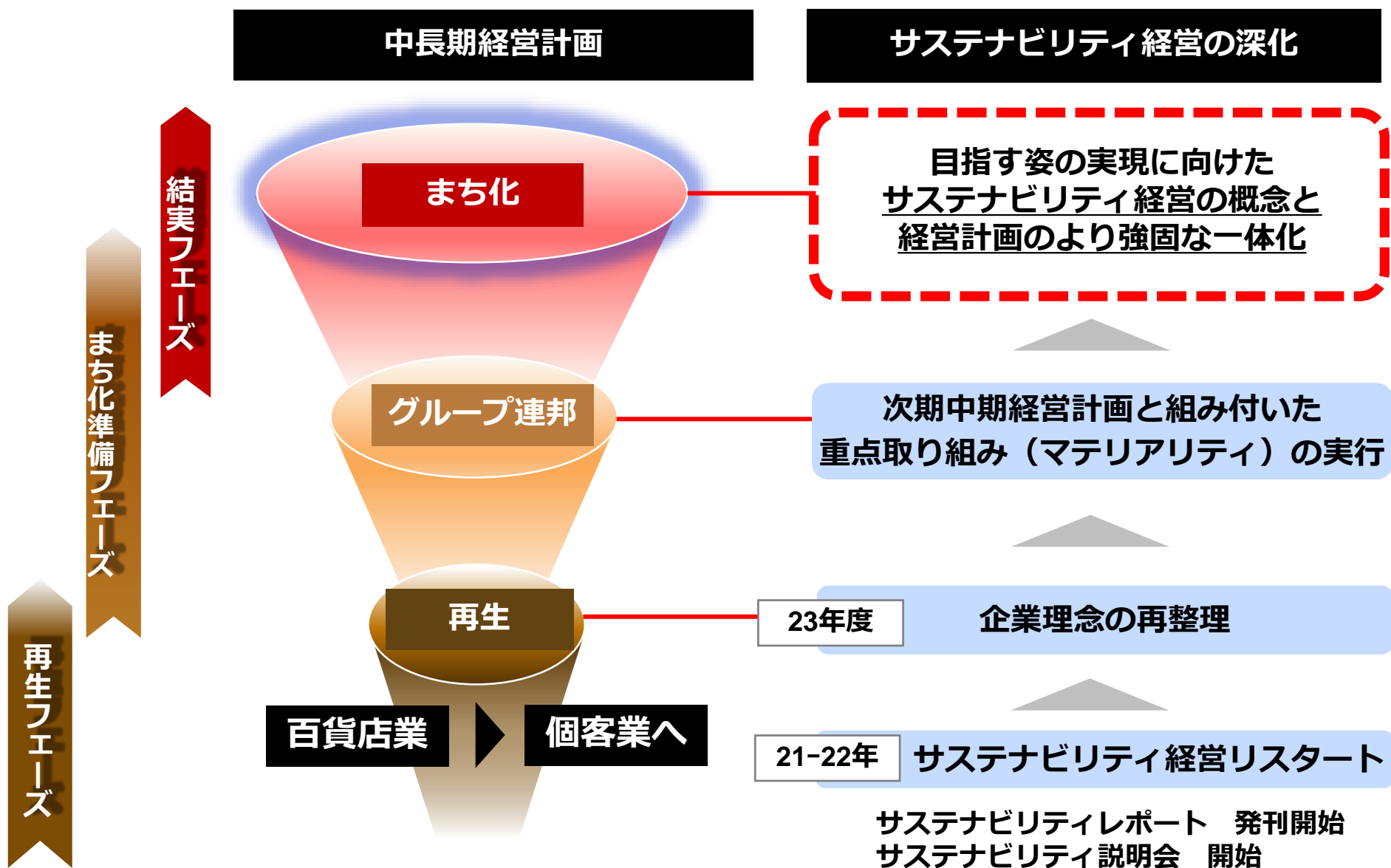
社外取締役 安藤 知子

質疑応答

1. 三越伊勢丹グループの企業理念と 人財の考え方

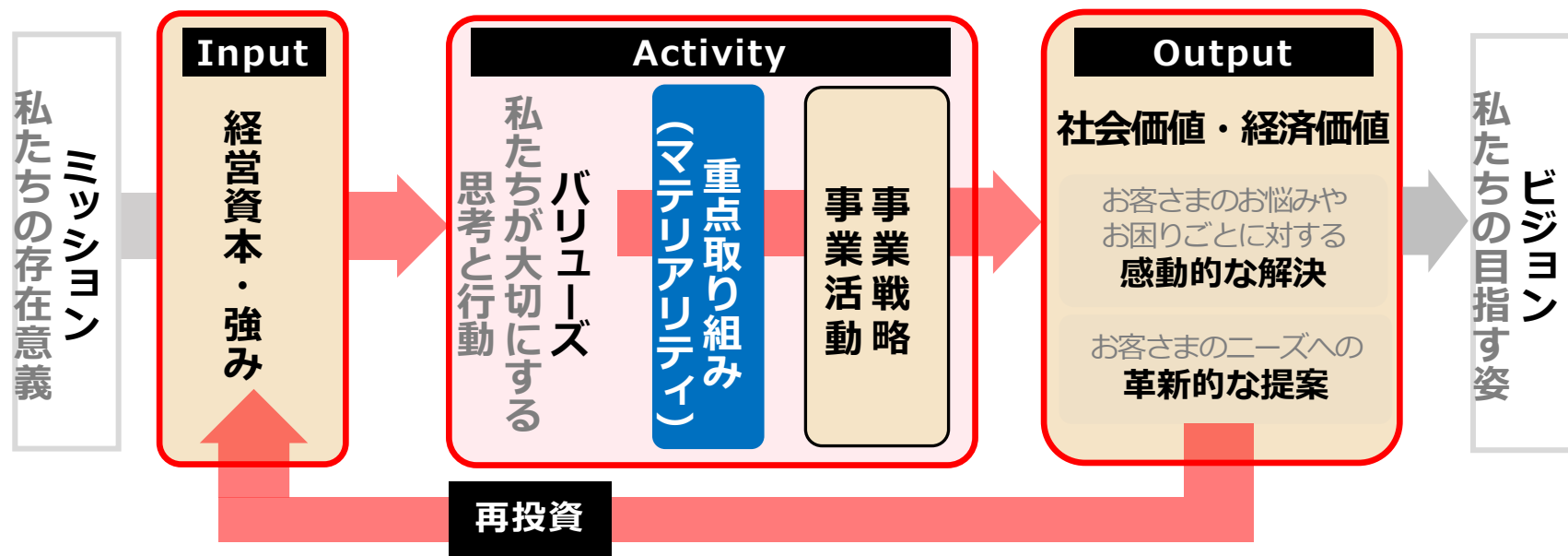
取締役 代表執行役社長 CEO 細谷 敏幸

三越伊勢丹グループの中長期経営計画とサステナビリティ



サステナビリティ経営による「個客業」への変革

■ 価値創造プロセス



■ 「個客業」への変革を支える「重点取り組み」

① 人・地域をつなぐ

② 持続可能な
社会・時代をつなぐ

③ 従業員満足度の向上

お客さまに当社のファンとなっていていただくために、
従業員は重要な財産

個客業へ変革するために
人財戦略が重要な鍵

三越伊勢丹グループの目指す姿 ～企業理念～

三越伊勢丹グループ 企業理念

VISION

私たちが目指す姿

お客さまの暮らしを豊かにする、
“特別な”百貨店を中核とした
小売グループ

～日本の誇り、世界への発信力を持ち、
高感度上質消費において最も支持される～

VALUES

私たちが大切にしている思考と行動

新しさに惹かれ、美しいものに感動し、それを伝えたいと思う
人が好きで、あふれる笑顔を響かせ、まわりを明るくする
魅力あふれる個性で、斬新なアイデアを生かし、共創をもって形にする
あらゆる情報を駆使し、感性とともに考えぬき、オンリーワンをつくる
常に真摯な姿勢で、健全な方法を選択し、社会的責任を果たす
変化の先の未来を信じ、勇気をもって、挑戦と努力をしつづける

MISSION

私たちの存在意義

こころ動かす、
ひとの力で。



- ・ 2023年5月、
全ての企業活動の原点にある
基本の考え方として制定
- ・ 私たち一人一人の力で、
ステークホルダーの心を動かし、
暮らしを豊かにすることを目指す



企業理念再整理

プロセスムービー

2. 中長期人財戦略の方向性

執行役常務 CAO兼CRO兼CHRO 金原 章

当社グループの従業員の持つ強み

■ 歴史から観るグループ人財の強み

歴史からのDNAは**“おもてなし”**と**“時代の半歩先をいくキュレーション力（編集力）”**
「個客の声を聴き」「独自性あるモノ・コト」を「組み合わせ」提案し続けることでグループは発展

呉服業

個客の声に応じた提案

呉服

帯

独自性

- ・店頭での正札販売
- ・柄/色/素材の組み合わせ

小売業
(百貨店)

個客の声に応じた提案

衣

食

住

遊

美

- ・外商・逸品会
- ・メンズ館
- ・限定品・限定イベント

メンズ館（伊勢丹新宿本店）



三越350周年 特別企画（三越全店）



小売業から“個客業”へ

■ 新たなビジネスモデルへの変革

今後、経営戦略としては中長期に「小売業」から「**個客業**」への変革を目指していく
“**従業員の力**”を今まで以上に最大化することで、“100年に一度の変革”を成し遂げたい

呉服業
1673年～



小売業
(百貨店)
1904年～



独自性

・店頭での正札販売
・柄/色/素材の
組み合わせ

・外商・逸品会
・メンズ館
・限定品・限定イベント

“**個客業**”
2025年～

個客の声に応じた提案

“**組み合わせ**”の価値

ならではの価値

不動産

“特別な”
百貨店

金融・その他

リアル

デジタル

海外

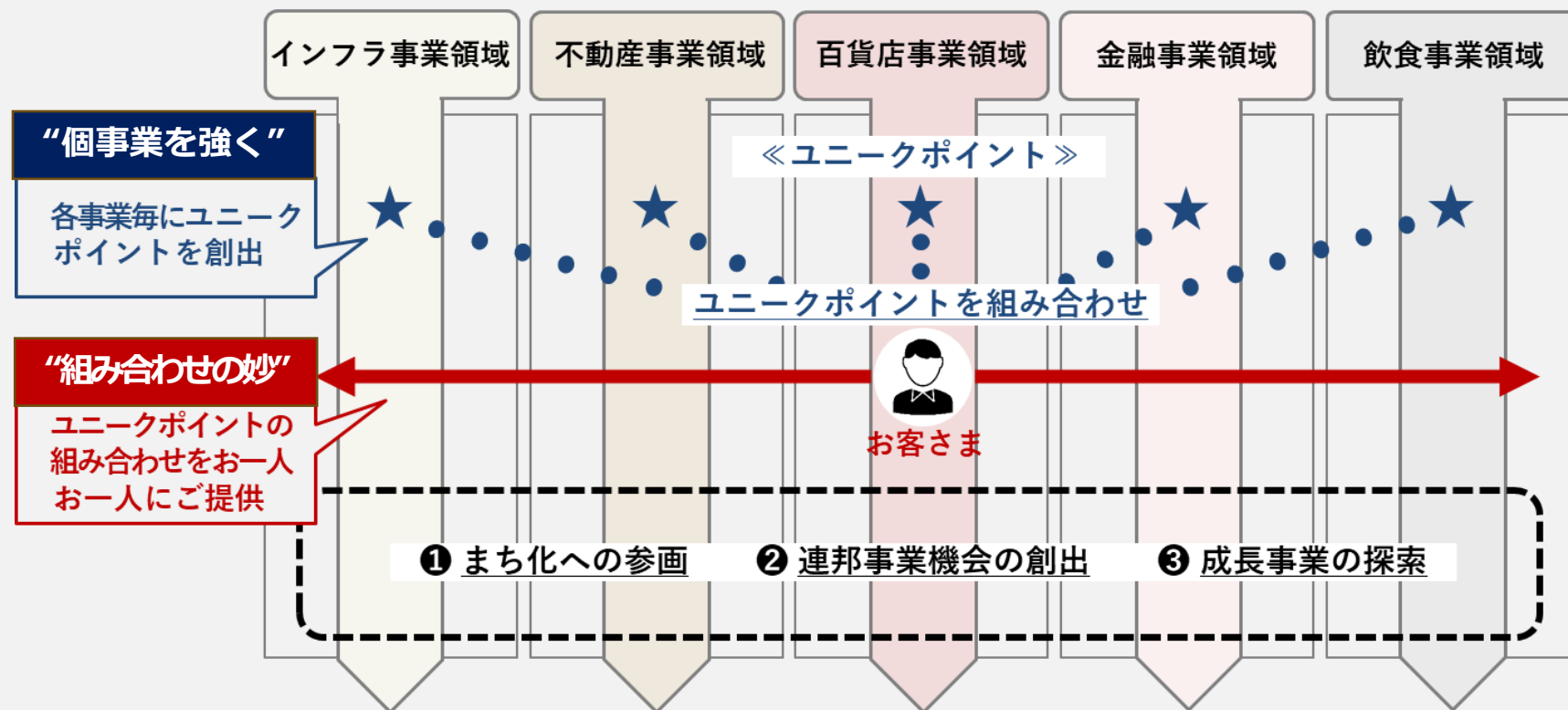
・三越伊勢丹グループ
ならではの“まちづくり”
ならではの“金融サービス”
ならではの“仮想空間”
ならではの“**組み合わせ提案**”

“個客業”に向けた人財戦略上の課題認識

■ “個客業”への転換に向けた課題認識

大きな課題は2点。“百貨店事業中心のマインド”から脱却した「**企業風土変革**」と事業戦略でユニークポイントを産み出せる「**専門人財の育成**」の取り組みが必須

■ “個客業”の全体像



課題解決に向けた取り組み

■ “ひとの力”の最大化に向けて

本日は「**人財戦略（ひとの力の最大化）**」に向けた取り組み事例をご説明させていただきます

事例紹介①

ビジネスモデル変革
に向けた
“**企業風土改革**”

人と組織の
基本的な考え方

生涯CDP※

事例紹介②

個事業を強くする
“**専門人財育成**”

＜従業員紹介＞
戦略出向による
リスキル事例

事例紹介③

ひとの力を最大化する
“**HRBP※の取り組み**”

＜従業員紹介＞
専門人財育成
に向けた人財戦略事例

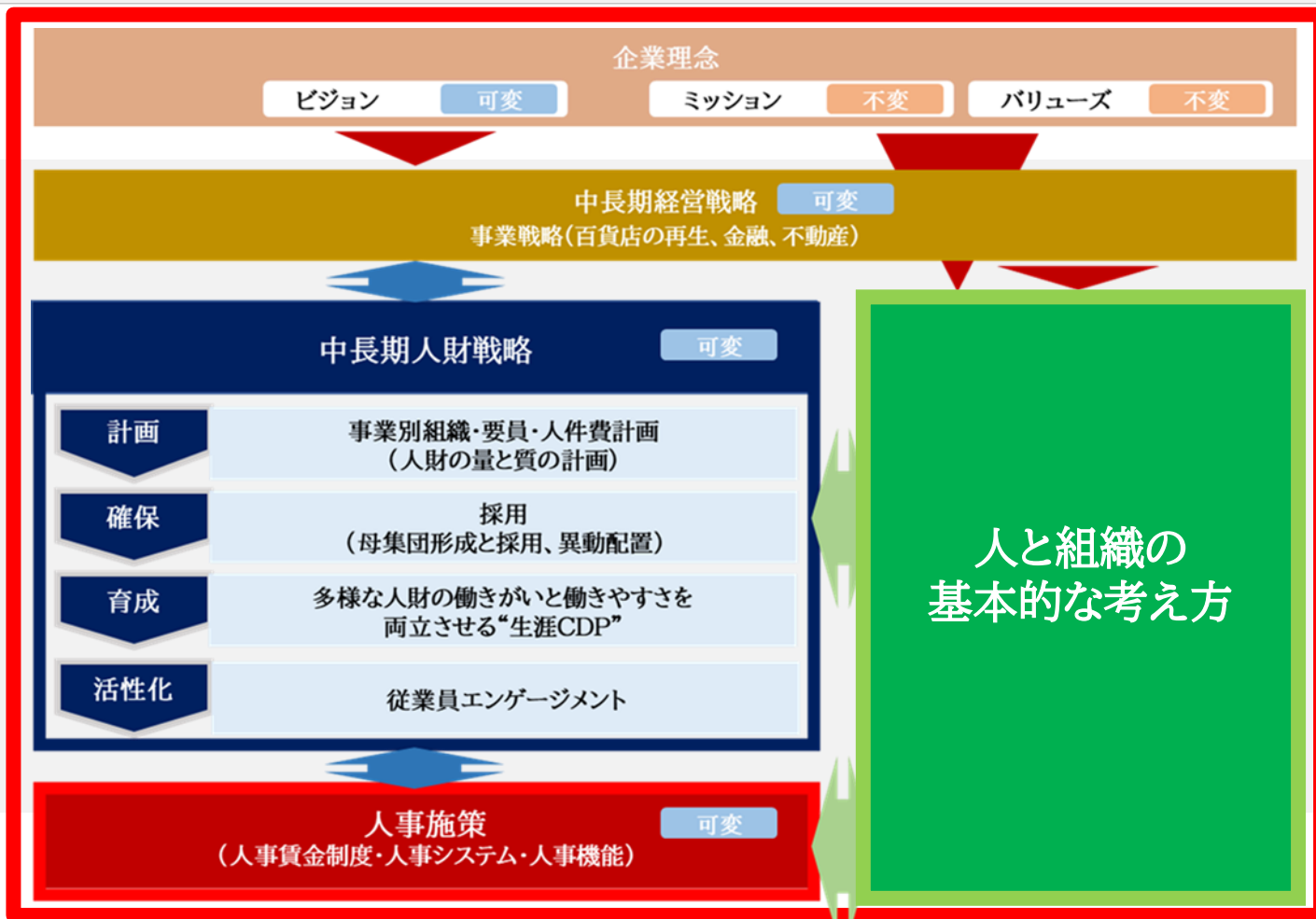
※CDP（Career Development Program:キャリア開発プログラム）とは
従業員のキャリアや能力を開発するための中・長期的な計画のこと

※HRBP（「Human Resource Business Partner」の頭文字を取った言葉で、
企業における人事機能の一つです。人事機能の中でも特に事業部門の経営者や責任者の
パートナーとして事業成長を人と組織の面からサポートする役割

【事例紹介①】 企業風土改革の取り組み

■ “ひとの力”の最大化に向けて

現在、**中長期経営戦略、各事業戦略との連動のもと、中長期人財戦略を構築しています**
中長期人財戦略を構築するにあたり、**はじめに「人と組織の基本的な考え方」を新たに言語化**



【事例紹介①】 企業風土改革の取り組み -“人と組織の基本的な考え方”-

■ “人と組織の基本的な考え方”

人と組織の基本的な考え方では、“従業員と会社の関係性”を再定義すると共に
“従業員への期待”と“上司の責任・会社の責任”を言語化することで、行動変容に繋げていきます

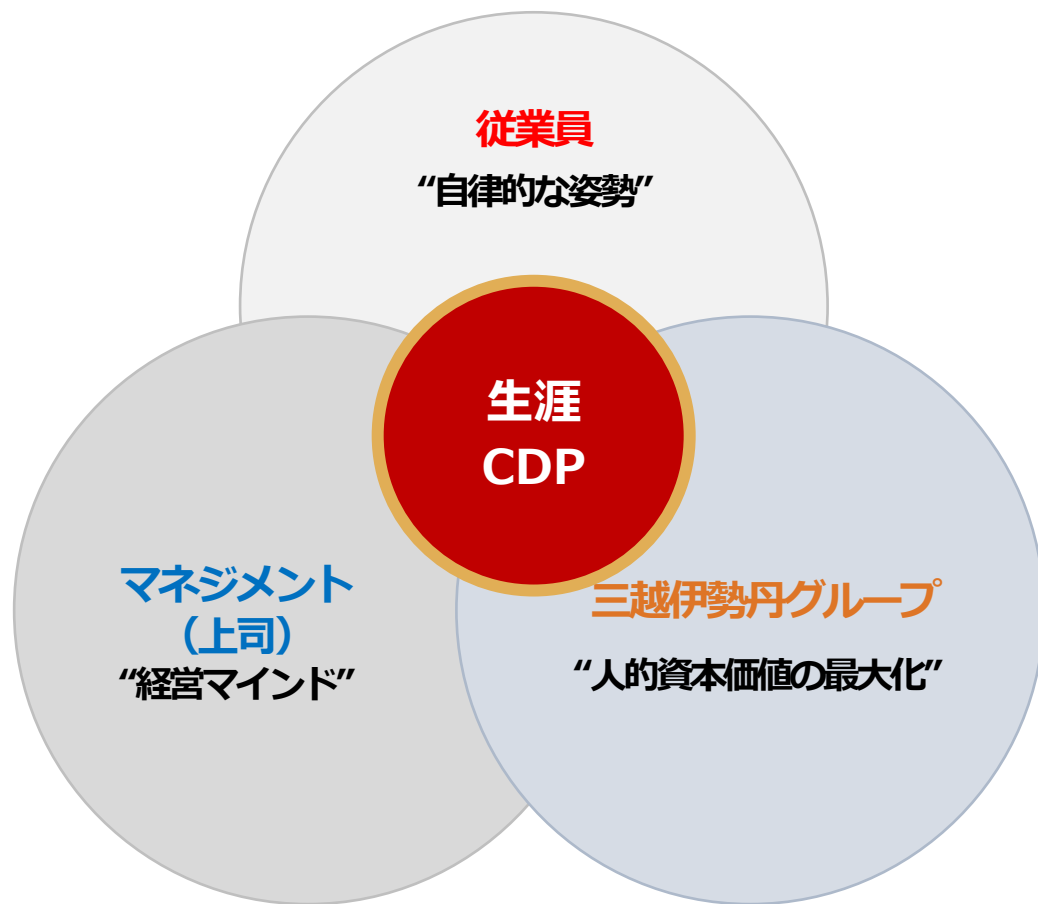


【事例紹介①】 企業風土改革の取り組み -“生涯CDP”-

■ 「ひとの力の最大化」に向けた“生涯CDP”※

※CDP（Career Development Program: キャリア開発プログラム）とは
従業員のキャリアや能力を開発するための中・長期的な計画のこと

合わせて“ひとの力（＝従業員一人一人の力）”を最大化するために
従業員・上司・会社が三位一体となった“生涯CDP”を推進しています



【従業員への期待】

- ・“自律した個”への進化
- ・マイキャリアビジョンの設定
- ・自律的な学びとキャリア形成

【マネジメントの責任】

- ・定期的な“キャリア対話”
- ・公平な“成長機会”の提供

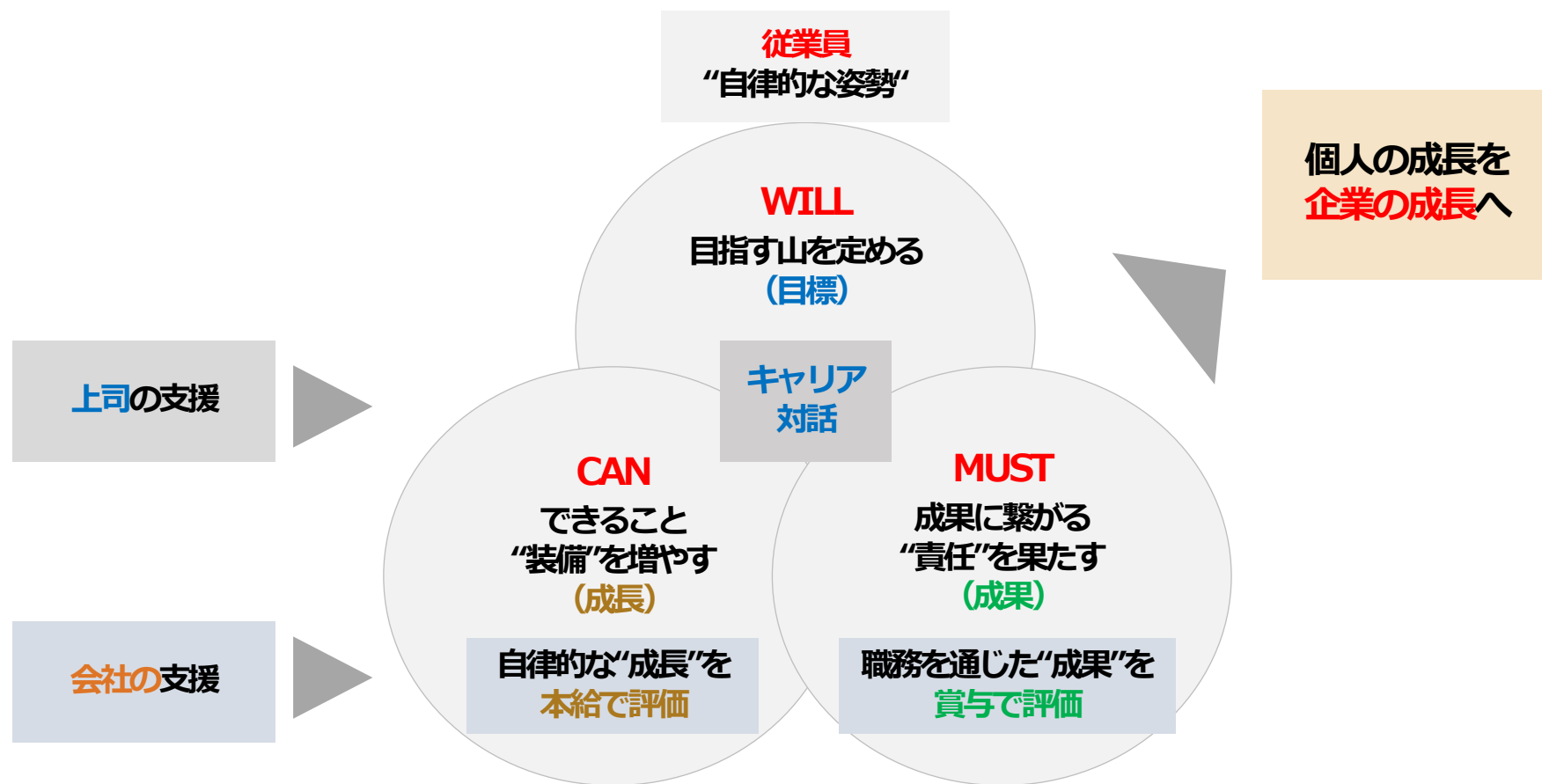
【三越伊勢丹グループの責任】

- ・“働きがいと働きやすさ”を実現する職場環境づくりと人事制度の拡充

【事例紹介①】 企業風土改革の取り組み -“生涯CDP”-

■ 「ひとの力の最大化」に向けた“生涯CDP”※

従業員 は、“自律的な姿勢”を持ち、自らのキャリアビジョンを考え
必要なスキルを身に着け“成長”することで“会社の成長”に繋がっていきます



【事例紹介①】 企業風土改革の取り組み -“生涯CDP”-

■ 「ひとの力の最大化」に向けた“生涯CDP”※

上司 は、“定期的な対話”を通じて、従業員一人一人異なる
「キャリアフェーズ」や「ライフワークバランス」に寄り添い、支援します

上司の支援



キャリアフェーズ

目標設定フェーズ⇒成長フェーズ⇒成果フェーズ
⇒目標の再設定フェーズ⇒成長⇒成果⇒

ライフワークバランス

出産・育児、介護

従業員



会社の支援



キャリア支援の仕組み

キャリア情報の提供・学びの機会
キャリア支援制度の拡充

両立支援制度の拡充

【事例紹介①】 企業風土改革の取り組み -“生涯CDP”-

■ 「ひとの力の最大化」に向けた“生涯CDP”

経営 も、従業員への“定期的な対話や発信”を通じて、企業風土変革を後押ししています

CXOによる 動画メッセージ



2023/11/09

【山下さんより】第2回“個客とつながる”顧客軸の業務フロー

三越伊勢丹ホールディングス 執行役常務 CMO 山下さんから、個客とつながるCRM戦略の新しい取り組みとして、各店舗のみならずと進めている「顧客軸の業務フロー」についてシリーズでお伝えします。第2回は顧客軸の「業務フロー」「戦略ターゲットの設定」までをお話します。【動画】第2回“個客とつながる”顧客軸の業務フロー（約6分半）＊動画以外にテキストでも内容をご確認いただけます、こちらからご覧ください。 ■発信元・お…

金原さんからの話

三越伊勢丹
グループにおける
自律的な
キャリア形成にむけて
編



2023/10/31

金原さんからの話「三越伊勢丹グループにおける自律的なキャリア形…

HDS執行役常務 CAO 兼 CRO 兼 CHRO の金原さんから「三越伊勢丹グループにおける自律的なキャリア形成に向けて」のお話します。自己申告の提出がある10月、11月はグループ全従業員の皆さんが自分のキャリアについて考えるとても大切な時期です。私たちを取り巻く環境の変化（社会の変化、三越伊勢丹グループの変化）、キャリア形成の「これまで」と「これから」、キャリア自律と生涯CDPなどについて詳しくお伝えします。…

【事例紹介②・③】従業員による取り組み

■ 専門人財の育成に向けた取り組み

続けて、**当社グループ従業員**より、取り組み事例をご説明させていただきます

事例紹介①

ビジネスモデルの
転換に向けた
“企業風土改革”

人と組織の
基本的な考え方

生涯CDP※

事例紹介②

個事業を強くする
“専門人財育成”

＜従業員紹介①＞
戦略出向による
リスキル事例

不動産・金融事業を中心に
19社21名が戦略出向中

事例紹介③

ひとの力を最大化する
“HRBP※の取り組み”

＜従業員紹介②＞
専門人財育成
に向けた人財戦略事例

事業特性に合わせた
人事制度・育成の仕組み

※CDP（Career Development Program:キャリア開発プログラム）とは
従業員のキャリアや能力を開発するための中・長期的な計画のこと

※HRBP（「Human Resource Business Partner」の頭文字を取った言葉で、
企業における人事機能の一つです。人事機能の中でも特に事業部門の経営者や責任者の
パートナーとして事業成長を人と組織の面からサポートする役割

【事例紹介②】

“成長事業における可能性の探索”

外部出向（株）日建設計）伊東 功喜

<略歴> 伊東 功喜（出向 株式会社日建設計）

ショッピングセンターや不動産分野で特に長い経験があり強みとしています

〈百貨店〉 1996年4月入社～2000年8月

銀座三越 3.5年、米国三越出向1年

服飾雑貨部門での販売、催物の企画運営、米国への研修出向



〈ショッピングセンター〉 2000年9月～2014年3月

恵比寿三越 3年、名古屋ラシック 6.5年、本部 4年

店舗の管理運営、リーシング業務、店舗開発等

〈不動産〉 2014年4月～現在

中長期計画、首都圏・地域店舗の方向性の検討、子会社管理等 8年

2022年4月より、将来のまちづくりに向けて、外部不動産企業での
“専門知識・スキル・ノウハウを、グループに還元すること”をミッションに
株式会社日建設計に社外出向しています

(株) 日建設計における担当業務

異業種・企業文化の違う企業で、職場環境、仕事の進め方などの違いに戸惑いを覚えながらも、少しずつキャッチアップしていきましました

所属：企画開発部門 プロジェクトマネジメントグループ ソリューション戦略室
不動産のプロでない企業の所有不動産における、お困りごとの解決を支援する部署

日建設計の提供サービス

プロジェクトマネジメントグループ

ライフサイクルの運用～企画フェーズにおけるマネジメントサービスを提供
クライアントの所有資産の課題にタイムリーに対応すべく、既存施設の現状把握、
バリューアップ、有効活用（保有/賃借/売却）、事業スキーム構築など、様々なコ
ンサルティングサービスを提供します。



主な業務メニュー

- 1 保有資産現状分析・ポートフォリオ活用戦略**
全館の保有資産に対して、資料収入、入居率、築年数、改修費用などの様々なデータに基づいて保有資産の現状を把握し、ポートフォリオ活用戦略を策定します。
- 2 管理運営コンサルティング**
施設の管理運営業務の現状・分析・評価・改善の適正化を図ります。計画的な修繕計画、エネルギー管理の最適化などを実施します。
- 3 数地ポテンシャル調査・マーケット分析**
対象地域の土地利用計画や地域の特性・需要を調査し、数地ポテンシャルやマーケット分析を実施します。必要に応じて、土地取得や売却の支援を行います。
- 4 建築/改修比較分析**
建築/改修の必要性やキャッシュフロー比較を行い、事業性の比較を行います。
- 5 事業スキーム構築支援**
既存施設を保有するスキームや共有スキームなど、プロジェクトに最適な事業スキームを構築します。
- 6 事業性検討・フィジビリティスタディ**
初期段階で数地の利用可能性を調査し、各ケースについてフィジビリティスタディを実施します。
- 7 PM業務【事業推進支援】**
プロジェクトの進捗管理として、事業推進の支援を行います。
- 8 売却支援業務**
売却価格や市場の動向について、条件を整備し、売却に向けたサポートを行います。
- 9 フリージング(設計と件数)**
設計・設計費・設計期間・設計条件への関与の範囲を明確にします。
- 10 企業移転(ワークプレイス構築)支援**
所有資産の有効活用により、発生するリスクの低減やコスト削減を図ります。

常時3～7つのプロジェクトを担当

■ 現在、担当している主な業務

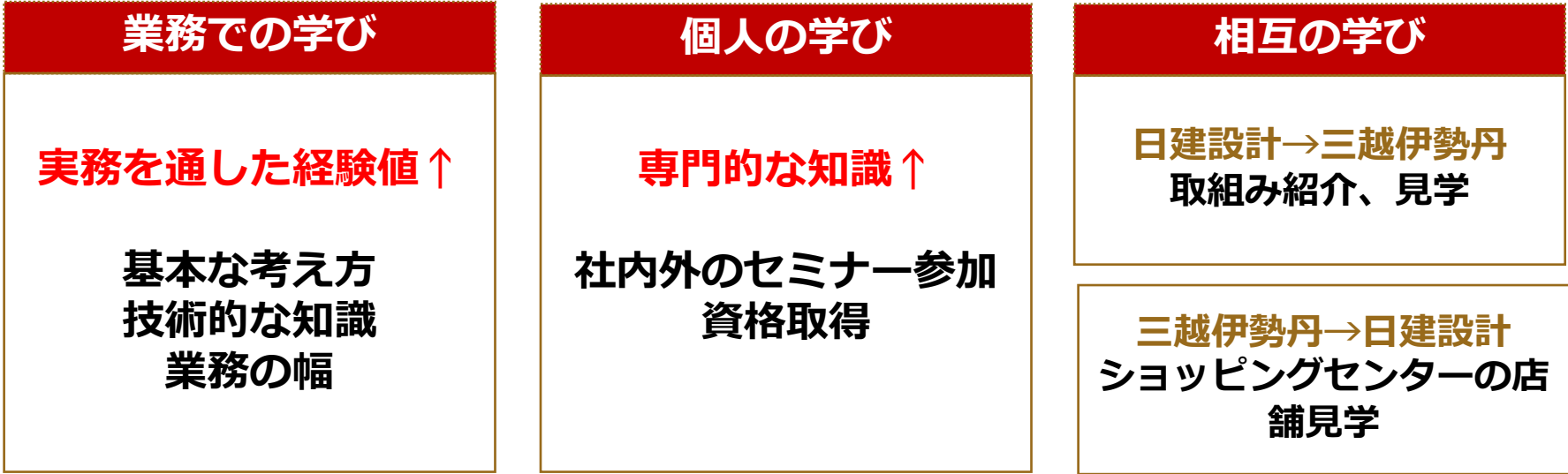
1. 所有不動産の方向性検討の支援
2. 各種調査業務
3. 管理規約の策定支援
4. コンセプト策定支援

出典：日建設計PMグループ提供サービスのご案内(CRE関連)

社外出向を通しての学び

社外で学んで、小売業グループとしての三越伊勢丹の強みを再確認

出向先で学び続ける日々の中で、当社で得た自らの強みが日建設計でも通用し
価値を生み出すことが分かってからは、自信を生み出し、学びの幅・質も向上



この1年半の経験で分かったこと

不動産のプロ集団のなかでも、私の三越伊勢丹で培った“商業の経験”は十分に通用する

出向先での経験を活かした、グループへの帰任後に描く姿

三越伊勢丹の強み x 日建設計での学び = “**ならでは**”のまちづくりに

日建設計で学んだことをどう活かしていくか

これからの時代では単に建物を建てたり、公共貢献等をするだけでは「差別化が難しい」ということを再確認

三越伊勢丹は小売業グループとしての運営者でもあり不動産開発者として、百貨店由来の「提供価値」をさまざまな「複合用途」に掛け合わせ
“**三越伊勢丹ならでは**”の**価値提供**が可能（不動産だけではできないこと）

三越伊勢丹の強み

まち化戦略
個客とのつながり
グループ連邦



日建設計の学び

専門的な知識経験
まちづくり



“自店最適”でなく
まちの一員として、
“まちと共に成長”することで
持続的に個客に愛される企業に

継続的な成長へ

将来的な変化に対応していくためには、自身も継続的なアップデートが必要

【事例紹介③】 “デジタル事業におけるHRBPの事例”

三越伊勢丹システム・ソリューションズ 竹前 千草

※HRBP（「Human Resource Business Partner」の頭文字を取った言葉で、企業における人事機能の一つです。人事機能の中でも特に事業部門の経営者や責任者のパートナーとして事業成長を人と組織の面からサポートする役割

<略歴> 竹前 千草（三越伊勢丹システム・ソリューションズ）

■略歴

2008年	三越伊勢丹システム・ソリューションズ 入社
2019年04月	三越伊勢丹システム・ソリューションズ 開発エンジニア担当 担当長
2020年04月	三越伊勢丹システム・ソリューションズ DXプラットフォーム 担当長
2021年10月	三越伊勢丹システム・ソリューションズ <u>人事 担当長</u>



竹前 千草
総務シニアマネージャー
兼 人事担当長

■現状の業務

“専門人財”の多い三越伊勢丹システムソリューションズの人事担当として、
スタッフ人事から戦略人事への進化を掲げ、事業戦略実現のための
確保・育成・活性化を設計。現場マネージャーや経営層の巻き込みをリード。

確保：新卒採用、中途採用

育成：キャリア面談、マネジメント強化、技術研修、グループ横断OJT など

活性化：ロール、フルリモート、全体賃金設計、エルダー制度 など

三越伊勢丹システム・ソリューションズにおける人財戦略

経営課題

- ・ 2025年の崖（過剰なカスタマイズ・ブラックボックス）
- ・ 保守運用とスピーディーな開発の両立

人財課題

- ・ 現場に育成する余裕がない
- ・ IT内製化によるエンジニア採用の争奪戦

スキル課題

- ・ DX技術/仕事の進め方（個客視点・コラボ・試行錯誤・柔軟）スキル不足
- ・ 時代変化に求められるマネジメントスキル不足

“確保・育成・活性化”の取り組みを、事業戦略と紐づけ、浸透させていく

確保

新卒採用：キャリア相談の場強化、市場変化に合わせた母集団形成

中途採用：定期的な分析・スピードアップと惹きつけ・現場巻き込み強化

育成

マネジメントスキル強化
役職を超えた定期的なディスカッション

3社合同の新人技術OJT

活性化

ロール制度の改善・浸透
期待される行動の定義と目標設定

フルリモート制度導入
エルダー制度改善

「専門人財も含めた自律的なキャリア意欲の醸成」が人財戦略上の課題

【ミッション】 専門人財を対象とした“自律的なキャリア開発”

自律的なキャリア開発



社員一人一人が
やりがいを持っている



スキルをあげる手段が
提供されている



継続的な心理的
サポート

will/can/must

事例①

ロール設計

人事面談

1on1

技術研修

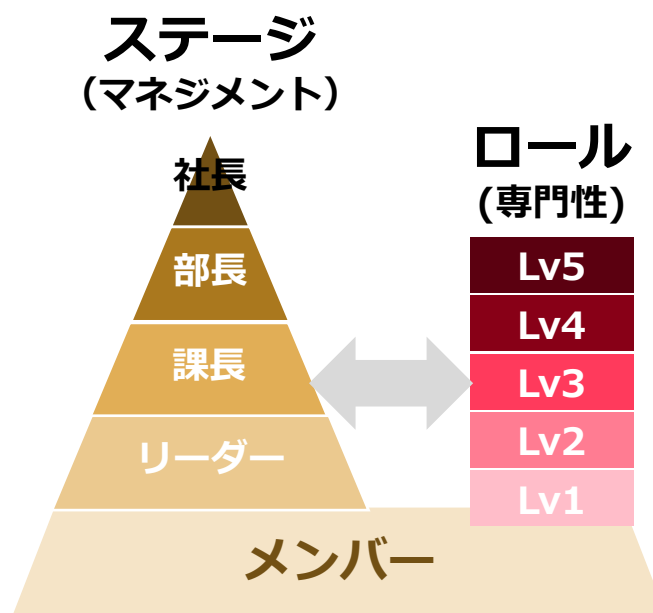
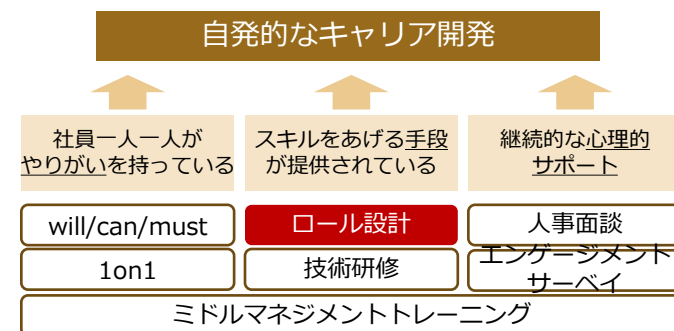
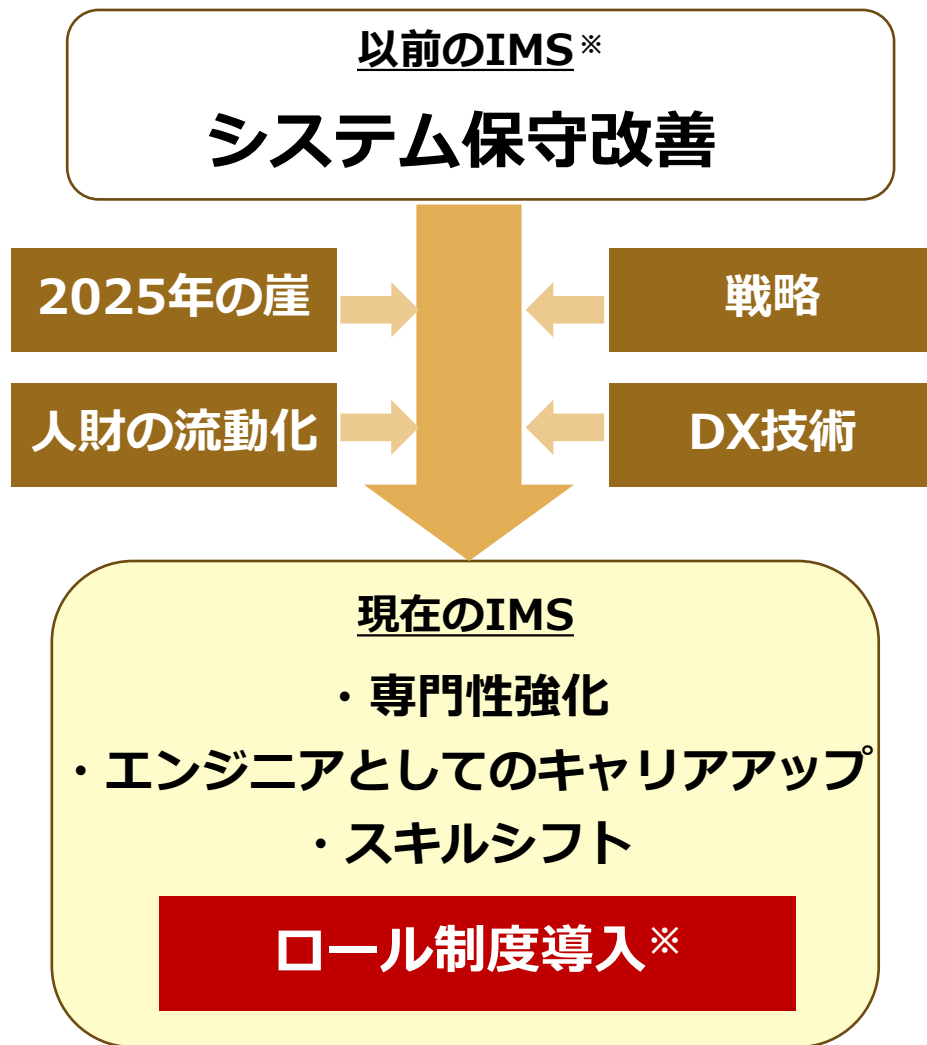
エンゲージメント
サーベイ

事例②

ミドルマネジメントトレーニング

【事例①】“自律的なキャリア開発”を推進するロール制度

※IMS 三越伊勢丹システム・ソリューションズの略



※ロール制度について、具体的に次のページで説明させていただきます

【事例①】“自律的なキャリア開発”を推進するロール制度

- ロール定義書にて、会社は「**レベル毎のミッションや役割、それらを裏付ける知識や技術**」を定義
- ロール定義書を参考に、従業員と上司は「強化したい技術や領域・行動目標等」を**目標に設定**
- 専門人財向けロール制度の定義により「**専門人財の自律的なキャリア開発**」と「**会社の成長**」を両立

【Tec】テクノロジスト

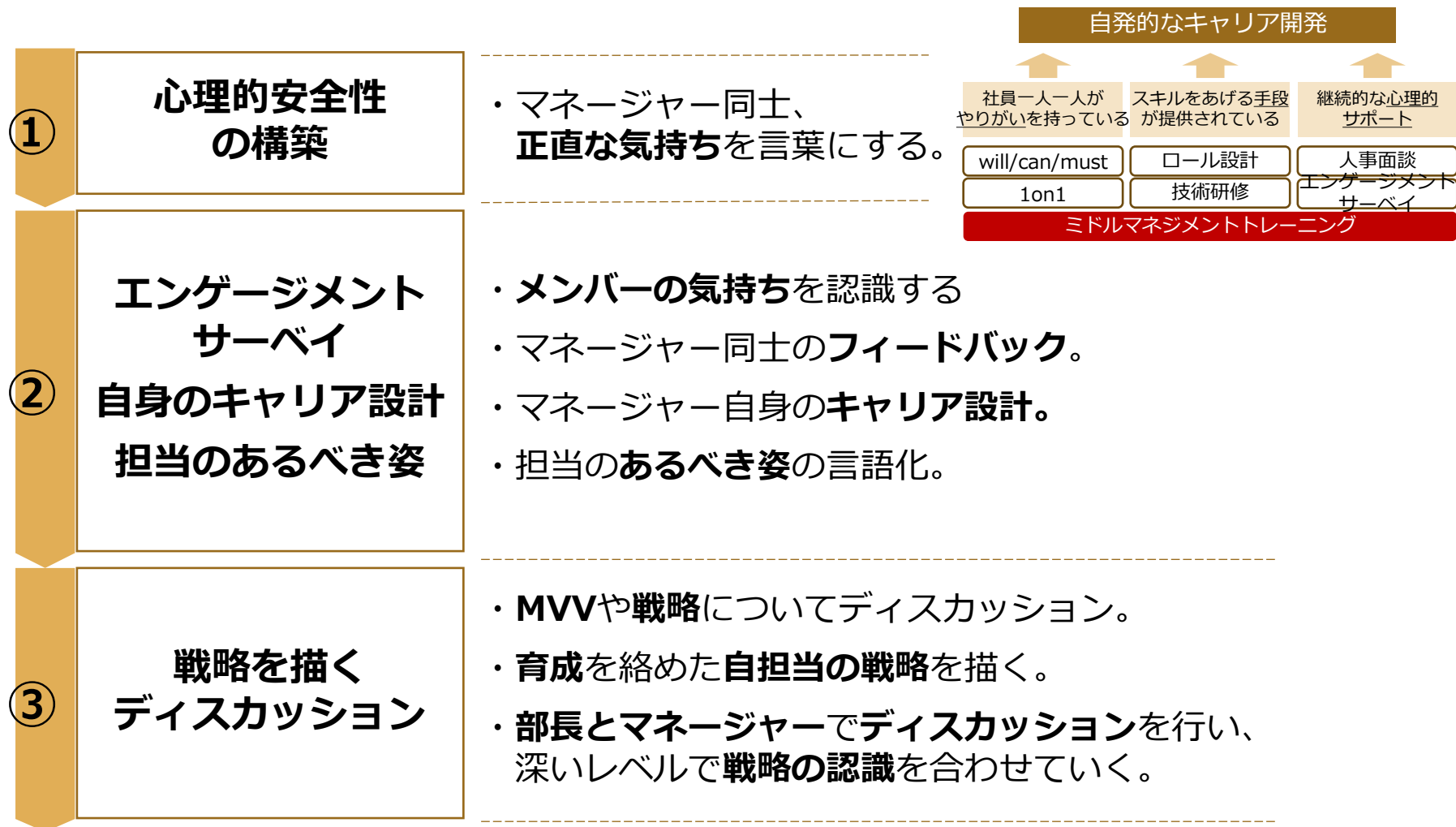
		難易度・複雑性			
		低			高
		レベル2	レベル3	レベル4	レベル5
		L2 メインメンバー	L3 トメイン代表	L4 IMSトップレベル	L5 社外から認められる
共通 ミ ッ シ ョ ン	役割	・基本的には独力で、難易度の高い案件や課題はサポートをもらいながら、通常の業務の課題解決や業務遂行を完了する。 ・所属チームの業務について、業務改善や課題解決の提案を積極的に行う。 ・チーム内業務の主要メンバーとして実行力を発揮する。	・個人としての成長に加え、仕組み化等でチーム生産性向上やスキルアップをリードする。 ・チーム外の関係者からの依頼を、解決策を提案し、結果を導く。 ・既存のやり方にとらわれず、課題解決のための新しい方法を模索し、業務遂行を推進する。	・全社的もしくは局所的に高い案件や課題をリードする。 ・全社をリードする重要な事業成果を生む。 ・前例のない仕事を切りひらいていく。 ・社内比較で高い専門性や課題解決能力を有する。 ・チーム内の業務、業務に必要な知識を伝播し、その中で特化した領域をもつ。 ・メンバーのスキルアップをリードする。	・全社的かつ複雑性の高い案件や課題をリードする。 ・全社的に重要な課題を解決する事業成果を生む。 ・全社の課題解決に影響を持つ。 ・IMSを推進するリーダーとして、IMS内外からの認知や信頼を得る。 ・企業として前例のない仕事を切り開く。 ・他部門・社外への発信を行う。 ・業界トップレベルの専門性や課題解決能力を有する。 ・社外関係者も含め深い知識を有し、社内に還元する。
	独立項目	任意ドメインの任意機能のテクノロジスト	任意ドメインのテクノロジスト	ドメイン横断のテクノロジスト	三越伊勢丹を代表するサービスのテクノロジスト
知 識 ・ 技 術 の 例	知識・技術の例	・業務に關する技術的な知識とスキル(※)を有し、必要な知識やスキルを自ら習得して学ぶ。DevOps環境上で独力又は最小限のサポートで業務の遂行が可能になる。 ・(※) 開発言語、フレームワーク、ライブラリ、テスト、デバッグ、ドメイン等。 ・チーム内のメインメンバーとして実行力を発揮し、業務遂行ができる。 ・日常的な障害は独力で、初めての障害についても最低限のサポートで行う事が出来る。	・IT業界の技術動向を理解し、知識や技術を周りのエンジニアに共有している。 ・大規模なプロジェクトや課題を解決している。自ら課題解決のために新しい技術を導入し、代表する表域を生産性高い状態に改善していく事が出来る。 ・チーム内の業務、技術全般を把握しており、その中で特化した領域を持ち、チーム内のスキルアップをリードできる。 ・難易度の高い障害を独力で対応が出来る。 ・チーム内の障害対応スキルアップを推進する。	・コードに深い知識を持ち、チームやPJのコードレビューに責任を持って行う。課題解決が早い。チームやPJの課題解決を支援する。 ・チームを超えた影響を出している。IT業界だけでなく、自社のビジネス戦略を深く理解し、必要なテクノロジーを自由に使いこなす。新しい形に置き換えていくことをリードする。 ・IMS内のシステム・業務を熟知し、どのシステムに対しても、テクノロジーで解決する技術・知識を有し、解決をリードする。 ・IMS内のシステム・業務を熟知し、どのシステムに対しても、テクノロジーで解決する技術・知識を有し、解決をリードする。 ・IMS内のシステム・業務を熟知し、どのシステムに対しても、テクノロジーで解決する技術・知識を有し、解決をリードする。	・企業のビジネスゴールに向けた最適なテクノロジーの選定・分析・判断が出来る。 ・全社的な責任を持つ。全社的もしくは局所的に高い業務遂行能力を有する。 ・開発・解決をリードし、企業全体の開発をリードしている。 ・経営層や社内外の技術者のコミュニケーションの責任をもつ。 ・同ロールのメンバーに正しい姿を示し、ロール全体のレベルアップを推進する。
	仕事の例	クラウド、自動化、インフラコード化。Java・Python等の言語、Spring等のフレームワーク、Git等のモジュール管理ツール、kafka、API、サーバー、ネットワーク、アジャイル、セキュリティ、監視	・DevOps環境のビジネスプラットフォームで、商品・価格・在庫等の機能を実装・改善する。 ・コンテナを理解し、設計・起動が出来る。 ・インフラの性能劣化原因を特定できる。 ・ネットワーク、セキュリティを理解し、ガイドラインを基にネットワークを構築・運用する。 ・インフラのコード化が出来る。 ・CI/CDツールを使用出来る。 ・監視理解し、設定・使用することが出来る。	・AWSの新しい技術情報積極的に集め、既存システムの性能を改善していく。 ・コードレビューを行い、最適なフィードバックが出来る。 ・平常時の監視を軌道にのせ、先手の打ち手を持つ。 ・アプリケーションレイヤーのガイドラインを作成し、標準化を行う。 ・インフラレイヤーのガイドラインを作成し、標準化を行う。 ・技術勉強会を定期的に行い、メンバーのスキルアップを行う。 ・自分が開発している領域の障害について他メンバーと連携して解決できる。	・アプリケーションレイヤー及びインフラレイヤー等、全てにおいて標準以上のスキルをもち、難易度の高い問題を解決していく事が出来る。 ・既存の仕組みの改善ではなく、抜本的に変える事で、劇的に生産性を上げる。 ・サービスの品質を向上させる事で、サービスの混乱を防ぐ。 ・全機能について理解し、全体の整合性を取る事が出来る。

【事例①】“自律的なキャリア開発”を推進するロール制度

- ロールを変更しながら、キャリアアップする事も可能。
- 複数ロールを持ち、自身の専門領域を広げていく事も可能。



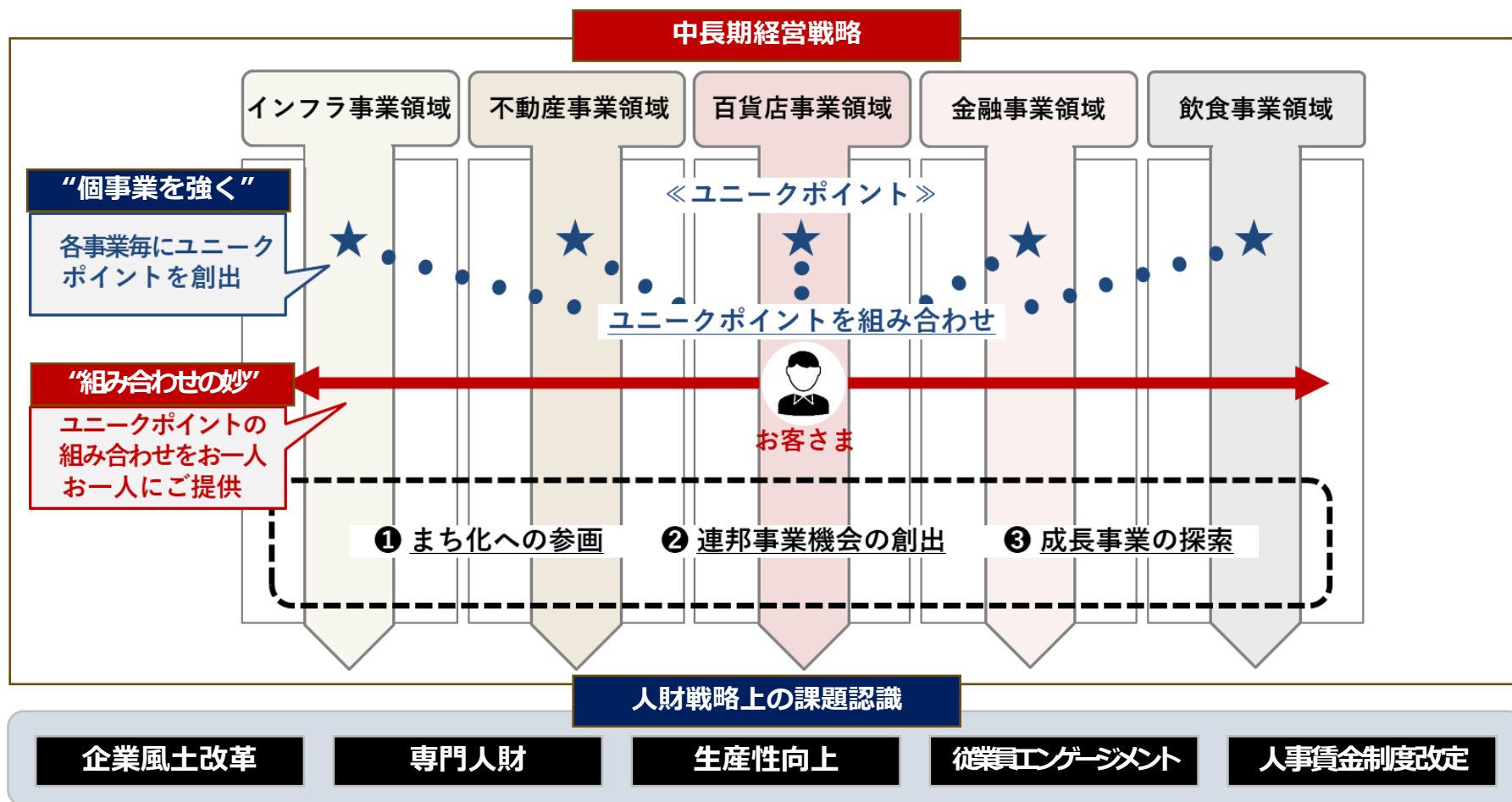
【事例②】ミドルマネジメントトレーニング



これらの「専門人財育成に向けた取り組み」を、先行し運用してきたからこそ
グループ全体の専門人財育成にも貢献できていると感じている

(まとめ) これからの中長期人財戦略について

“個客業”への変革に向けて、まだまだ人財戦略上の課題は多いと認識、
“ひとの力”の最大化に向けて、継続的に取り組みを進めていきます



3. 人財戦略の評価・課題感と 目指す姿に向けて

社外取締役 安藤 知子

＜略歴＞ 社外取締役 安藤 知子



- 26年に渡り世界トップレベルの企業においてビジネスを経験
- 10年に渡りブランドマーケティング、営業企画等のビジネスフロントラインを経験
- 16年に渡り戦略人事を経験
人財育成、組織開発、D&Iマネジメントを担う
- I C F（国際コーチング連盟）認定のコーチ資格を保持
企業の役員向けコーチングにも豊富な経験を有する

1982年 4月	日産自動車(株)入社
1991年 3月	日本コカ・コーラ(株)入社
1993年 1月	同グローバルブランドマーケティングブランドマネジャー
1996年12月	マスターフーズリミテッド（現マースジャパンリミテッド）入社
2006年 1月	同パーソナル&オーガニゼーションピープル・パイプラインマネジャー
2008年 8月	日本ロレアル(株)入社 人事本部 シニアHRマネジャー
2011年 3月	同副社長、人事本部長
2022年 6月	当社 社外取締役（現任）

- 人財戦略への評価
- 人財戦略の課題
- 企業としてのサステナビリティの追求

質疑応答

統合レポート・サステナビリティレポート（2023年度版）

■ 統合レポート



ホームページ開示資料

[三越伊勢丹ホールディングス レポート2023](#)

■ サステナビリティレポート



ホームページ開示資料

[三越伊勢丹ホールディングス サステナビリティ
レポート2023](#)