

Sustainability

サステナビリティ

サステナビリティ

地球温暖化や海洋汚染など地球環境の問題の深刻化、サプライチェーン上の人権問題、また地政学的リスクの高まりなど、先行き不透明感が増す中、企業には、環境・社会課題の解決と事業成長を両立するサステナビリティ経営が求められています。当社は、「CSV: Creating Shared Value(共通価値創造)」への取り組みを通じて、サステナビリティ経営を推進し、お客様、従業員、お取引先様などすべてのステークホルダーの「Well-Being Life」を実現していきます。

「Well-Being Life(心身ともに豊かなくらし)」の実現

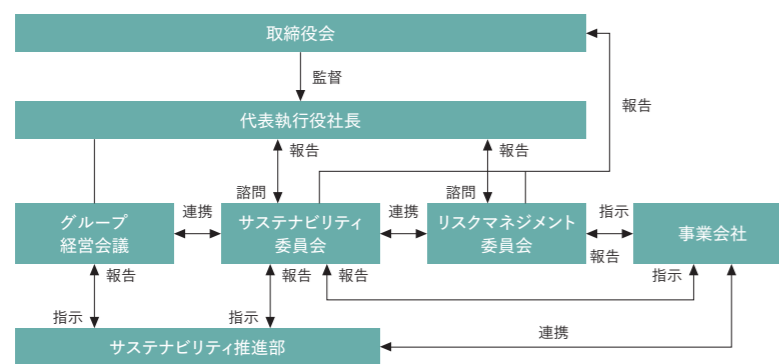
当社は、2021年度からスタートした中期経営計画において、ステークホルダーの皆様「Well-Being Life」の実現を掲げました。

当社が考えるWell-Being Lifeとは、従来の物質的、経済的豊かさに加え、精神的(知的、文化的)、身体的、社会的豊かさ、そしてこれらを取り巻く環境的豊かさを実現した「心身ともに豊かなくらし」です。ステークホルダーの皆様とふれあう場を大切にしながら、Well-Being Lifeの実現に向けた取り組みを進めています。



サステナビリティ推進体制

当社は、環境や人権を含む社会課題に関する具体的な取り組み方針を、業務執行の最高意思決定機関であるグループ経営会議で協議・決議しています。グループ経営会議で協議・決議された事項は、代表執行役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会が全事業会社に共有されます。また、同委員会では、グループ方針に基づく各事業会社の実行計画および進捗モニタリングを行っています。グループ経営会議およびサステナビリティ委員会が協議・決議された内容は取締役会へ報告を行っています。



役員報酬ポリシーとの連動

当社は、2021年4月に改定した役員報酬ポリシーで、業績連動株式報酬の非財務指標として、以下の2項目を設定しています。

- ① Scope1・2温室効果ガス排出量 40%削減(2017年度比)
- ② 女性管理職比率の引き上げ 26% (①②いずれも2023年度末時点)

これらの項目は、マテリアリティの2023年KPIとも連動しており、目標達成に向けた経営陣の責任を明確化しています。

サステナビリティ委員会の主な議題

2022年度

- 4月・外部講師講演「ESG・サステナビリティ経営」
- ・女性活躍推進プロジェクトの進め方
- ・お取引先様アセスメント(環境・人権)結果報告
- ・グループ全体の2021年度KPI進捗報告
- ・2022年度サステナビリティ実行計画
- 5月・外部講師講演「経営戦略としてのダイバーシティ」
- 9月・女性活躍推進プロジェクト経過報告と今後の方向性論議
- ・グループ全体の2022年度上期KPI報告

2023年度

- 4月・外部講師講演「ビジネスと人権」
- ・各事業会社のダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み
- ・従業員意識調査結果報告
- ・グループ全体の2022年度KPI進捗報告
- ・2023年度サステナビリティ実行計画

マテリアリティの目標とその進捗

マテリアリティ	指標	2030年度目標	2023年度目標	2022年度実績と主な取り組み
脱炭素社会の実現 	● Scope1・2温室効果ガス排出量	● 60%削減(2017年度比) ◎2050年ネットゼロ	● 40%削減(2017年度比)	● Scope1・2排出量43.5%削減(2017年度比) ● 再エネ比率33.6% ● 再エネ電力使用量102,676MWh(購入・生成)
	● 事業活動で使用する電力に占める再生可能エネルギー比率	● 60%	● 40%	
	● 創エネルギー	● 新電力事業者との協業による再生可能エネルギー自家発電・自家消費の拡大	● 新電力事業者との協業による再生可能エネルギー自家発電の導入	
サーキュラー・エコノミーの推進 	● 廃棄物排出量(食品廃棄物含む)	● 50%削減(2019年度比)	● 15%削減(2019年度比)	● 廃棄物排出量26.7%削減(2019年度比) ● エコフリサイクル回収量約367t(※2016~2022年度累計約1,468t) ● ファッションサブスクリプション事業「AnotherAddress」メンズライン投入による事業拡大(2023年3月)
	● エコフリサイクル回収量	● 累計3,000t	● 累計1,500t	
	● リサイクル・リユース	● お取引先様やお客様との協働による使用済み製品のリサイクルや再製品化の拡大	● お取引先様やお客様との協働による使用済み製品のリサイクルや再製品化の実現	● AI需要予測による食品ロス削減(大丸東京店)
サプライチェーン全体のマネジメント 	● Scope3 温室効果ガス排出量	● 40%削減を目指す(2017年度比) ◎2050年ネットゼロ	● 10%削減(2017年度比)	● Scope3排出量5.7%削減(2017年度比) ● お取引先様説明会実施(大丸松坂屋百貨店) ● 2023年度お取引先様アセスメントの実効性向上に向けた取り組み ● 2023年度人権リスクの見直し
	● JFRお取引先様行動原則の浸透	● アセスメント回答率95%・浸透率100%	● アセスメント回答率80%・浸透率25%	
	● 人権	● お取引先様と従業員の人権が尊重される事業活動の定着	● 人権デューデリジェンスの取り組み拡大 ● 従業員への人権教育実施率100%	
ダイバーシティ&インクルージョンの推進 	● 女性管理職比率	● 労務構成比と同様の50%を目指す	● 26%	● 女性管理職比率22.2% ● 障がい者雇用率2.93%(2022年6月時点) ● 女性管理職候補対象の「キャリアフォーラム」開催 ● 女性活躍推進プロジェクトの実施 ● LGBTに関するイベントの開催(大丸京都店・渋谷PARCO)
	● 定年延長	● 70歳定年を目指す	● 65歳定年導入の事業会社拡大	
	● 障がい者雇用率(関係会社の特例範囲)	● 3.0%	● 2.6%	
ワーク・ライフ・インテグレーションの実現 	● ダイバーシティの企業文化醸成	● ダイバーシティ&インクルージョンから生まれる多様な能力の発揮による事業成長の実現 ● 多様なお客様への売場・商品・サービスの展開	● ダイバーシティ&インクルージョンの従業員への浸透率100% ● LGBT等多様なお客様への売場・商品・サービスの展開	
	● 育児・介護離職率	● 0%	● 1.0%未満	● 育児介護離職率1.8% ● 男性育児休業取得率68.0% ● 年間休日数拡大・年間所定労働時間短縮(大丸松坂屋百貨店)
	● 男性育児休業取得率	● 性別問わず100%	● 100%	
お客様の健康・安全・安心なくらしの実現 	● 働き方	● いつでもどこでも働ける組織による生産性の向上	● いつでもどこでも働ける組織構築への制度・評価の定着	
	● 従業員満足度(従業員満足度調査)	● 80%	● 60%	
	● エシカル消費	● ライフスタイル全般におけるエシカル消費の拡大	● 食品安全と環境保全に関する認証商品の取り扱い強化スタート	● 認証取得した商品の販売 ● サステナビリティ活動の認知度66%、お客様アンケート実施(大丸松坂屋百貨店) ● 「Think Wellness~ココロとカラダに素敵なマルシェ」開催(大丸神戸店) ● ウェルネス事業の立ち上げ ● 医療ウェルネスモールWelpaで子宮頸がん検診受診促進キャンペーン開催(心齋橋PARCO)
地域社会との共生 	● 心と身体の健康	● エンタテインメント事業やウェルネス事業の拡大による生活の彩りの提供と新たな顧客体験の創出	● 伝統文化やアート、カルチャーなどのエンタテインメント事業の領域拡大 ● ウェルネス事業の立ち上げ	
	● サステナビリティ活動に対するお客様の認知度・共感度	● 80%	● 30%	
	● BCP・防災・防疫	● 最先端テクノロジーを取り入れ、防災・防疫に対応したレジリエンスの高い店づくりと、健康に配慮した快適で心地よい空間の提供	● BCPの高度化と防疫対策の強化 ● デジタルを活用したコミュニケーションによる非接触での顧客接点の強化	
地域社会との共生 	● 地域開発	● 文化や歴史をはじめとする地域の特徴をいかした街の魅力向上、街の賑わい創出に資する開発 ● 店舗のCSV化(サステナビリティ化)の横展開		● 名古屋「(仮称)錦三丁目25番街区計画」着工 ● 心齋橋「(仮称)心齋橋プロジェクト」着工 ● 地域共生の取り組み「Think LOCAL」(大丸松坂屋百貨店) ● クラウドファンディング「BOOSTER」を活用した中小企業の販路開拓支援(パルコ) ● 京都市と包括連携協定を締結(大丸京都店) ● 熊本県と包括連携協定を締結(博多大丸)
	● 地域コミュニティとの連携	● 行政、教育機関、NGO・NPOとの連携による地域活性化の推進 ● 地産地消などローカルティコンテツツの発掘・発信による地域活性化の推進		

Sustainability

サステナビリティ

2050年ネットゼロを目指して

昨今、気候変動が極めて深刻なレベルまで進行し、将来世代はもちろんのこと、現代の私たちを含め人類がその危機にさらされています。遅くとも2050年までの1.5°C目標（産業革命前からの気温上昇を1.5°Cに抑制）の達成に向けたネットゼロ^{*1}の必要性は、企業にとって看過できない状況です。

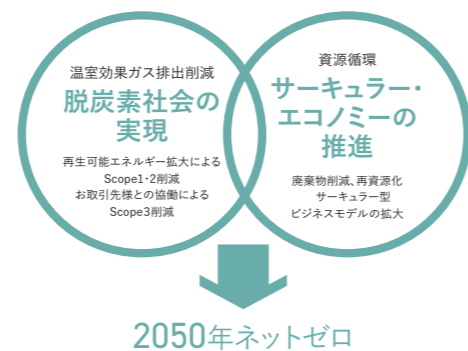
当社は、気候変動をサステナビリティ経営上の重要課題と位置づけ、気候変動に伴うリスクや機会は、事業戦略に大きな影響を及ぼすとの認識のもと、温室効果ガス削減目標を掲げ、対策に取り組んでいます。

SBTネットゼロの認定を取得

当社は、2019年に、Scope1・2・3温室効果ガス排出量削減目標において、SBT (Science Based Targets) イニシアチブ^{**2}による認定を取得しました。2021年には、2030年のScope1・2温室効果ガス排出量削減目標を従来の40%から60%削減（基準年2017年度比）に引き上げ、SBTイニシアチブが定める「1.5°C目標」として認定を再取得しました。さらに、2023年2月には、Scope1・2・3温室効果ガス排出量について、2050年までの「ネットゼロ目標」の認定を取得しました。

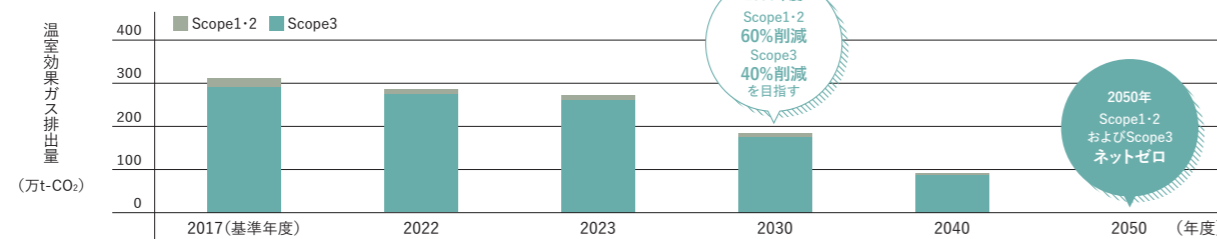
当社は、バリューチェーン全体で2050年までのネットゼロ実現に向けて、マテリアリティに掲げる「脱炭素社会の実現」と「サーキュラー・エコノミーの推進」の両輪で取り組みます。

*1 温室効果ガスの排出量を徹底して削減し、残りの排出量について、森林吸収やCCS(CO₂の回収・貯留)等による除去量を差し引いて実質ゼロにすること
*2 企業が最新の気候科学に沿った野心的な排出削減目標の設定を可能にすることを目的として、2014年、CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI(世界資源研究所)、WWF(世界自然保護基金)の4団体が共同で設立



目標年度	SBT認定を取得した目標内容
2030年	Scope1・2温室効果ガス排出量60%削減(2017年度比) Scope3温室効果ガス排出量40%削減を目指す(2017年度比)
2050年	Scope1・2・3温室効果ガス排出量ネットゼロ

JFRグループ 2050年ネットゼロ移行計画



Phase	実績 (2017~2022年度)	短期 (2023年度まで)	中期 (2030年度まで)	長期 (2050年度まで)
温室効果ガス実績・削減目標 (2017年度比)	Scope1・2 2017年度 194,154t-CO ₂ Scope3 2017年度 2,927,320t-CO ₂	Scope1・2 2022年度 43.5%削減 Scope3 2022年度 5.7%削減	Scope1・2 2030年度 60%削減 Scope3 2030年度 40%削減を目指す	Scope1・2 2050年 ネットゼロ Scope3 2050年 ネットゼロ
重点施策	<p>省エネルギー施策の継続、強化によるScope1・2・3削減 ・店舗内照明のLED切り替え拡大や高効率省エネルギー機器の導入によるScope1・2およびScope3(カテゴリ3)削減 ・社用車のEV化によるScope1・2削減</p> <p>再生可能エネルギー拡大によるScope2削減 ・店舗および事業所の再生可能エネルギー切り替え拡大によるScope2削減</p> <p>お取引先様との協働やサーキュラー・エコノミーの推進によるScope3削減 ・お取引先様やお客様と協働した既存の3R高度化によるScope3(カテゴリ1,4,5,9)削減 ・お取引先様との協働によるScope3(カテゴリ1)削減 ・廃棄物排出削減およびリサイクル率向上によるScope3(カテゴリ5)削減</p> <p>創エネルギーシステムの導入によるScope2削減 ・自社施設への再生設備投資等によるScope2削減 ・コーポレートPPAの構築によるScope2削減</p> <p>最新技術等の活用やオフセット ・水素やアンモニア等、新たな脱炭素エネルギー由来電力の利用 ・CO₂吸収のための植林活動、オフセット</p>			

※2023年5月末時点の計画であり、今後の事業戦略に応じて修正する可能性があります。

TCFD提言に沿った情報開示

当社は、2019年、TCFD提言に賛同しました。TCFD提言を当社グループの気候変動対応の適切さを検証するガイドラインとして活用し、「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」の4つの開示項目に沿った効果的な情報開示を行っています。

ガバナンス

当社は、サステナビリティ経営をグループ全社で横断的に推進するため、環境課題に関する具体的な取り組みについて、業務執行の最高意思決定機関であるグループ経営会議で協議・決議しています。また、年2回以上開催されるサステナビリティ委員会において、グループ経営会議で協議・決議された環境課題への対応方針等を共有し、当社の環境課題に対する実行計画の策定と進捗モニタリングを行っています。

取締役会は、グループ経営会議およびサステナビリティ委員会で協議・決議された内容の報告を受け、当社の環境課題への対応方針および実行計画等についての論議・監督を行っています。

なお、当社は、取締役候補者の選任にあたり、取締役役に期待する専門性および経験等についてスキルマトリックスで明確にしており、その項目の一つに「環境」を掲げています。事業活動を通じた環境課題の解決に向けた中長期目標を含む環境計画に対し、具体的な行動計画や定期的なレビュー、継続的改善の取り組み状況を適切に監督できる取締役を選任することで、環境課題に対する取り組みの実効性を高めています。

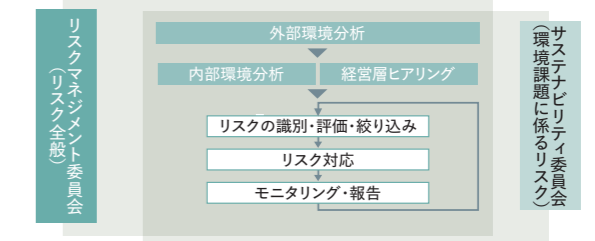
代表執行役社長は、グループ経営会議の長を担うと同時に、直轄の諮問委員会であるリスクマネジメント委員会およびサステナビリティ委員会の委員長も担っており、環境課題に係る経営判断の最終責任を負っています。グループ経営会議およびサステナビリティ委員会で協議・決議された内容は、最終的に取締役会へ報告を行っています。

リスク管理

当社は、リスクを戦略の起点と位置づけ、「企業経営の目標達成に影響を与える不確実性であり、プラスとマイナスの両面がある」と定義しており、企業が適切に対応することで、持続的な成長につながると考えています。

代表執行役社長の諮問機関であるリスクマネジメント委員会では、毎年実施する環境分析をもとに、リスクが顕在化する可能性の程度・時期や事業への影響の観点で、気候関連を含む包括的なリスク・機会を特定し、対応策を協議しています。リスクマネジメント委員会での協議内容は、グループ経営会議に報告されるとともに、サステナビリティ委員会に共有されます。なお、リスクマネジメント委員会、サステナビリティ委員会での協議内容、グループ経営会議での決議事項については、それぞれ適時取締役会に報告しており、取締役会による監督体制の下、当社の戦略に反映し、対応しています。

リスク管理プロセス



戦略

当社は、気候関連リスク・機会は、長期間にわたり自社の事業活動に影響を与える可能性があるため、適切なマイルストーンにおいて検討することが重要であると考えています。それを踏まえ、当社は、中期経営計画の実行期間である2023年度までを短期、SBTにおける目標達成年度である2030年度までを中期、SBTネットゼロ目標年度である2050年度までを長期と位置づけました。

また、当社は、気候変動が当社に与えるリスク・機会とそのインパクトの把握、および2030年度時点の世界を想定した当社戦略のレジリエンスと、さらなる施策の必要性の検討を目的に、シナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析では、国際エネルギー機関(IEA)や、気候変動に関する政府間パネル(IPCC)が公表する複数の既存シナリオを参照の上、パリ協定の目標である「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2°Cより十分低く保ち、1.5°Cに抑える努力をすること」を想定した1.5°C/2°C未満シナリオ、および新たな気候関連政策・規制は導入されない世界を想定した4°Cシナリオの2つの世界を想定しています。

参照した既存シナリオ

想定される世界	既存シナリオ
1.5°C/2°C未満シナリオ	「Net-Zero Emissions by 2050 Scenario(NZE)」(IEA, 2022年) 「Representative Concentration Pathways (RCP2.6)」(IPCC, 2014年)
4°Cシナリオ	「Stated Policy Scenario(STEPS)」(IEA, 2022年) 「Representative Concentration Pathways (RCP8.5)」(IPCC, 2014年)

当社は、網羅的に抽出・特定した気候関連リスク・機会の中から、「自社にとっての重要性(影響度×緊急度)」と「ステークホルダーにとっての重要性」の2つの評価基準に基づき、その重要性を評価しました。特に重要性が高いと評価した項目について、2030年度を想定した1.5°C/2°C未満シナリオ、および4°Cシナリオの2つのシナリオにおける財務影響を定量、定性の両側面から評価し、それぞれの対応策を策定しました。

Sustainability

サステナビリティ

JFRグループにとって特に重要な気候関連リスク・機会、および2030年度の財務影響

↑：JFRグループの事業および財務への影響が非常に大きくなることが想定される
 ↗：JFRグループの事業および財務への影響がやや大きくなることが想定される
 →：JFRグループの事業および財務への影響が軽微であることが想定される

JFRグループにとって特に重要な気候関連リスク・機会	財務影響		対応策
	1.5°C/2°C未満シナリオ	4°Cシナリオ	
●炭素税等の導入に伴うコストの増加	約14億円*1	約9億円*1	●2050年ネットゼロ目標達成に向けた店舗における積極的な省エネ施策や再エネ切り替え拡大による温室効果ガス排出量削減
●環境性能の高い物件の開発と設備導入に係るコストの増加	↑	↑	●グリーンボンド等を活用した資金調達 ●コスト効率的な設備導入
●高効率省エネルギー機器導入に係る投資の増加	↗	↗	●インターナルカーボンプライシングの導入検討 ●コスト効率的かつ計画的な投資の検討
●再エネ由来電力需要増による再エネ調達コストの増加	約7億円*2	約3億円*2	●再エネ調達手法の分散化による再エネ調達リスクの低減と中長期的なコストの低減 ●自社施設への再エネ設備導入等、再エネ自給率の向上
●自然災害による店舗休業に伴う収益の減少	約52億円*3	約103億円*3	●BCP整備による店舗・事業所のレジリエンス強化 ●店舗の防災性能の向上
●高効率省エネルギー機器導入によるエネルギー調達コストの減少	約5億円*4		●高効率省エネルギー機器への適切なタイミングでの更新
●サステナブルなライフスタイルを提案することによる新規顧客の獲得に伴う収益の拡大	↑	↗	●シェアリング・アップサイクル等サーキュラー型ビジネスの拡大
●環境配慮型商品・サービスの需要増への対応によるサプライチェーン全体の脱炭素化および収益の拡大	↑	↗	●環境配慮型包装資材への切り替え等、環境配慮型商品・サービスの取扱い拡大 ●廃棄物削減のためのAI需要予測サービスの導入等、お取引先様との協働による脱炭素に向けた取り組み
●サーキュラー型ビジネスへの新規参入による新たな成長機会の拡大	↑	↗	●M&AやCVC*投資を有効活用したサーキュラー型ビジネスの立ち上げ ●中期経営計画で策定した「リアル&デジタル戦略」の推進による販売チャネルの多様化
●環境価値の高い店舗への転換による新たなテナントの獲得機会増に伴う収益の拡大	約10億円*5	—	●新規開発物件の環境認証の取得 (ZEB, CASBEE等) ●RE100実現に向けた店舗の再エネ化の促進

※CVC(Corporate Venture Capital): 将来性のあるスタートアップ企業への投資を通じて、事業共創を効率的・効果的に推進する仕組み。当社は、2022年度、「JFR MIRAI CREATORS Fund」を設立し、オープンイノベーションを推進。

(2030年度時点想定した定量的財務影響の算出根拠)

※1 2030年度時点のJFRグループScope1・2温室効果ガス排出量に1t-CO₂あたりの炭素価格を乗じて試算

※2 2030年度時点のJFRグループ電気使用量に通常の電気料金と比較した1kWhあたりの再エネ由来電気料金価格高を乗じて試算

※3 過去の自然災害による店舗休業に伴う売上損失額に洪水発生頻度を乗じて試算

※4 2030年度時点のJFRグループ省エネルギー量にエネルギー調達コストを乗じて試算

※5 2030年度時点のJFRグループ不動産収益に環境認証取得ビルの新規成約費変動率を乗じて試算

当社は、マテリアリティ「脱炭素社会の実現」に向け、上記シナリオを前提に気候変動がもたらす事業活動への影響を分析し、その対応策を検討することにより、当社の戦略レジリエンス(強靭性)を検証しています。

今後も、当社は、取締役会による監督体制のもと、環境マネジメントにおけるガバナンスの強化を進め、中長期の目標達成に向けた実行計画の立案・実行等、全社的な取り組みを進めていきます。

JFRグループ Scope1・2・3温室効果ガス排出量*1 (単位:t-CO₂)

	2021年度		2022年度		2017年度比(基準年度比)	
	実績	実績	実績	2017年度比		
Scope1・2排出量 合計	194,154	122,812	109,785	▲43.5%		
内訳	Scope1排出量	16,052	14,004	13,714	▲14.6%	
	Scope2排出量	178,102	108,808	96,071	▲46.1%	
Scope3排出量*2 合計	2,927,320	2,420,492	2,761,669	▲5.7%		
再エネ比率 (%)	—	20.3	33.6	—		

※1 LRQAリミテッドによる第三者保証を取得

※2 「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドラインver3.3(2023年3月 環境省 経済産業省)」・IDEAv2.3(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)に基づき算出

指標と目標

当社は、気候関連リスク・機会を管理するための指標として、Scope1・2・3温室効果ガス排出量、および事業活動で使用する電力に占める再生可能エネルギー比率(中間目標:2030年60%)の2つの指標を定め、2020年にRE100に加盟しています。

また、役員報酬では、業績連動株式報酬を決定する非財務指標の一つとして、Scope1・2温室効果ガス排出量削減率目標を設定し、気候変動問題に対する執行役の責任を明確化しています。

人権尊重

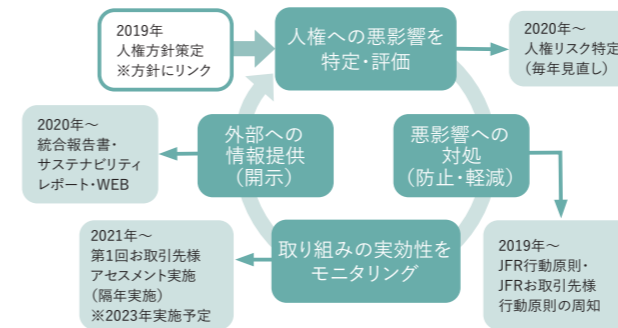
サプライチェーン上で発生する強制労働や差別など人権問題への関心が高まり、欧米諸国では、一部で企業の人権尊重への取り組みに関するルール化も進んでいます。いまや企業活動における人権問題は、事業にも大きな影響を及ぼし得ることが認識されています。

当社は、マテリアリティに「サプライチェーン全体のマネジメント」を掲げ、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。お取引先様とともに人権を尊重した事業活動の実現を目指し、サプライチェーン全体で持続可能な社会づくりに貢献していきます。

人権デューデリジェンス

当社は、国連が定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、あらゆる事業活動の土台に人権の尊重を据え、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。

人権デューデリジェンスサイクル



人権リスクの特定・評価

2022年度は当社の事業活動に関連して影響を受け得るステークホルダーの人権リスク(人権への潜在的な悪影響)を特定・評価しました。

その際には、事業会社の担当部門や弁護士を含む外部専門家も加わって、検討を重ねたことで、より実質的な人権リスクの特定・評価につなげることができました。

重要な人権リスク

バリューチェーン	上流(調達)	中流(JFRグループ事業活動)	下流(商品・サービスの利用)
ステークホルダー	仕入先企業・出店企業・協力企業・ビジネスパートナー企業の従業員	JFRグループの従業員(店舗のアルバイト・お取引先派遣者含む)	お客様・地域住民
内容	製造・卸売・サービスの提供・施工	商業施設・店舗運営(改装・宣伝・施設管理・販促等)・販売(EC含む)・企画・施工	商品・サービスの使用
当社グループ事業に関連する重要な人権リスク	<ul style="list-style-type: none"> ●強制労働・児童労働 ●外国人の労働条件 ●長時間労働・低賃金 ●救済にアクセスする権利 ●差別(ジェンダー、LGBTQ等) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ハラスメント ●長時間労働 ●差別(ジェンダー、LGBTQ等) 	<ul style="list-style-type: none"> ●顧客のプライバシー侵害(個人情報と肖像権) ●広告等を通じた差別的表現 ●健康および安全

モニタリング(お取引先様アセスメント)

2021年に初めて実施したお取引先様アセスメントでは、JFRお取引先様行動原則に賛同いただいたお取引先様を対象に、行動原則の遵守状況(人権方針の遵守を含む)を確認し、課題が見られたお取引先様とは、改善に向けた対話を実施しています。2023年秋実施予定の2回目のアセスメントでは、調査対象の精査、質問内容の見直しなどを行い、実効性の向上を目指しています。

ハラスメント相談窓口設置と内部通報制度

●ハラスメント相談窓口

当社は、ハラスメントの撲滅と未然防止に向け、2020年「ハラスメント撲滅宣言」を策定しました。また、問題発生時の迅速な対応や再発防止に取り組むため、「ハラスメント防止対策委員会」「ハラスメント相談窓口」を設置しています。

●内部通報制度

当社の内部通報制度は、全役員・従業員および当社で勤務する全ての者(アルバイト・お取引先派遣者を含む)が、グループ内における人権侵害や腐敗行為を含むコンプライアンス上の問題についてコンプライアンス委員会に直接通知し是正を求めることが可能です。通報窓口は、社内のほか社外(顧問弁護士)にも設置し、公益通報者保護法に則り、通報者の秘密保護のほか、通報者に対する不利取り扱ひの禁止について、当社の社内規程で厳格に規定しています。

Sustainability

サステナビリティ

ステークホルダーエンゲージメント

当社は、積極的な情報開示、対話やアンケート等を通じてステークホルダーの皆様のご意見・要望を理解し、事業活動に活かすよう努めています。

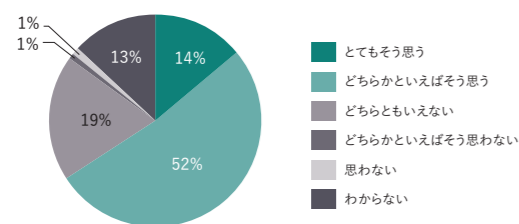
お客様アンケート

大丸松坂屋百貨店は、大丸・松坂屋のサステナビリティ活動に関するお客様アンケートを実施しました。

【概要】

調査期間:2022年10月12日～31日
 調査方法:大丸松坂屋アプリ、大丸松坂屋メールマガジン、
 エコフ リサイクルキャンペーンウェブサイトを通じた
 インターネットによる回答
 有効回答数:2,794名

●大丸・松坂屋は環境・人権に配慮した取り組みを行なっているか



●お客様の共感度が高い取り組み(上位)

- エコフ リサイクルキャンペーン(衣料品などのリサイクル)
- 店舗の再生可能エネルギーの使用やLED 化の推進
- 身体の不自由な方や高齢者に配慮した店舗設計

今後もお客様とのコミュニケーションを通じて、当社グループらしいサステナビリティの取り組みを進め、お客様のWell-Being Lifeの実現に貢献していきます。

ESG説明会

当社は「ESG説明会」を2018年から実施しています。2022年度は、人財をテーマにグループ人財戦略の基本的な考え方やデジタルコア人財の育成などについて対話を行いました。また、本説明会には、社外取締役も参加し、当社ガバナンスの現況と課題について対話を行いました。

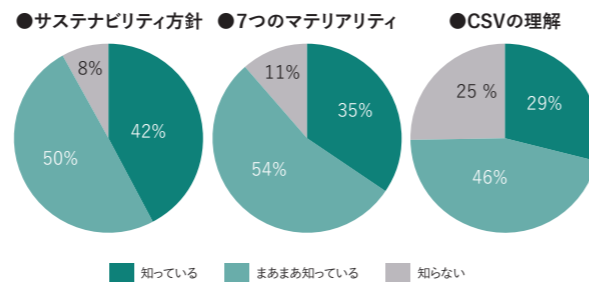


従業員意識調査

当社は、サステナビリティの取り組みを推進していくうえで、従業員一人ひとりが理解し、自分ごととして日々の業務で実践していくことが必要だと考えています。この認識のもと、社内理解・浸透状況を把握するため、2022年度から従業員意識調査を実施しています。

【概要】

調査期間: 2023年2月1日～15日
 対象:JFR グループ従業員
 回答数:4,830名(回答率70.4%)



サステナビリティ方針や7つのマテリアリティの認知が進む一方で、CSV:Creating Shared Value(共通価値創造)については、約25%が「知らない」と回答しました。

引き続き、従業員の日々の業務がどのような形でCSVにつながるのか、業務と紐づけて考える機会の提供など、継続的な働きかけを行うことで、理解浸透をはかり、新しい価値の創出につながる風土醸成に取り組んでいきます。

サステナビリティボンド(第9回無担保社債)レポーティング

当社は事業活動を通じて環境・社会双方の課題解決に貢献することを目指し、2021年5月にサステナビリティボンド150億円を発行しました。

事業カテゴリー	アウトプット	アウトカム	インパクト	資金使途金額
脱炭素社会の実現				
グリーンビルディング	● 適格事業の概要 ● 大丸心齋橋店本館の建設(2019年度) ● 渋谷PARCOの建設(2019年度)	● 建物認証・確認取得状況(取得時期・取得した認証レベル) ・大丸心齋橋店本館 大阪市建築物環境計画書制度 Aランク取得(2019年度) ・渋谷PARCO 東京都建築物環境計画書制度 第3段階取得(2021年度) ● 電力削減量 ・大丸心齋橋店本館 1,940MWh増(2014年度比*) ・渋谷PARCO 2,730MWh削減(2014年度比*) ● Scope1・2温室効果ガス排出削減量 ・大丸心齋橋店本館 7,895t-CO ₂ 削減(2014年度比*) ・渋谷PARCO 869t-CO ₂ 削減(2014年度比*) ※建替え前の通年営業最終年度である2014年度の推定値(建替えのため、建物構造は同一ではありません)	脱炭素社会をリードし次世代へつなぐ地球環境の創造	既充当額 : 6,000百万円 合計充当額 : 6,000百万円
再生可能エネルギー	● 購入した再生可能エネルギー由来電力量 102,633MWh	● 全電力消費量に占める再生可能エネルギー由来電力割合 33.6%(対前年13.3%増)		既充当額 : 1,353百万円 22年度充当額 : 1,687百万円 合計充当額 : 3,040百万円
グリーン調達	● リース対象のEV台数: 2022年度 11台 (累計156台、累計41.7%)	● EV化によるCO ₂ 排出削減量:年間約343t-CO ₂ (同カテゴリー車種のガソリン車の排出量との比較にて算出)		既充当額 : 170百万円 22年度充当額 : 91百万円 合計充当額 : 261百万円
エネルギー効率	● 切り替えのため導入されたLED: 2022年度 約16,000台 (累計172,000台)	● LED化によるCO ₂ 削減量:年間約8,600t-CO ₂		既充当額 : 839百万円 22年度充当額 : 391百万円 合計充当額 : 1,230百万円
地域社会との共生				
社会経済的向上とエンパワメント(コミュニティ)	● 大丸神戸店の周辺店舗として神戸・旧居留地で運営している店舗数 2022年度末 49店舗	● コミュニティ活性化の取り組み ・地元兵庫と神戸の魅力ある商品の発信販売「神戸市(いち)」 ・遠方のお客様へバス待合所を活用した出張販売「神姫バス貨客混載事業」 ・旧居留地エリアを活用した企業や団体との協働イベントによる賑わいの創出 ● 大丸神戸店の来客者数 2022年度 8,831,000人	地域の皆様とともに店舗を基とした人々が集う豊かな未来に向けた街づくりの実現	既充当額 : 3,137百万円 22年度充当額 : 1,303百万円 合計充当額 : 4,440百万円
ダイバーシティ&インクルージョンの推進				
社会経済的向上とエンパワメント(女性・障がい者)	● JFR女性塾開催回数 2022年度 4回実施 ● マザー採用にかかる費用 2022年度 6,551千円	● 女性管理職登用状況(連結)2022年度女性管理職比率22.2% ● JFR女性塾への参加人数(年間)2022年度33名 ● マザー採用者数(年間)2022年度5名	すべての人々がより互いの多様性を認め個性を柔軟に発揮できるダイバーシティに富んだ社会の実現	既充当額 : 23百万円 22年度充当額 : 6百万円 合計充当額 : 29百万円
〈資金充当状況〉発行額:15,000百万円、 既充当額:11,522百万円、 22年度充当額:3,478百万円、 合計充当額:15,000百万円				

外部からの評価

MSCIセレクトリーダーズ選定	MSCI日本株女性活躍指数(WIN) 6年連続選定	FTSE Blossom Japan Index 初選定	FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 2年連続選定
2023 CONSTITUENT MSCIジャパン ESGセレクト・リーダーズ指数	2023 CONSTITUENT MSCI日本株女性活躍指数(WIN)	FTSE Blossom Japan Index	FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
CDP2022気候変動の調査3年連続「A」認定	S&P/JPX CARBON EFFICIENT INDEX選定	SNAMサステナビリティ・インデックス選定	第4回ESGファイナンス・アワード・ジャパン「環境サステナブル企業」選定
CDP A LIST 2022 CLIMATE	S&P/JPX カーボン エフィシエント 指数	2023 Sompo Sustainability Index	ESG FINANCE AWARDS JAPAN
「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」認定	DBJ健康経営格付 最高ランク格付取得	PRIDE指標 2年連続「ゴールド」受賞	「2022年インターネットIR表彰」で「サステナビリティ部門 優秀賞」受賞
健康経営優良法人 2023 Health and productivity	DBJ健康格付 W W W	work with Pride Gold 2022	Internet IR サステナビリティ部門 優秀賞 2022

※1.フロント リテイリング株式会社のMSCIインデックスへの組み入れや、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名称の使用は、MSCI又はその関係会社による。フロントリテイリング株式会社の後援・宣伝・販売促進を目的としていません。MSCIのサービスおよびデータはMSCIの独占的財産で、MSCI及びMSCIインデックスの名称とロゴは、MSCI又は、その関係会社の商標又はサービスマークです。