
第3回 ESG説明会

J.フロントリテイリンググループの サステナビリティ経営

2020年11月25日

J. フロントリテイリング株式会社
取締役兼代表執行役社長 好本 達也

くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。



■ 2020年3月完全子会社化したパルコと本格的なシナジー創出



■コロナの衝撃は、社会構造、消費構造を大きく変えた

消費行動
や消費の
価値観の
変化

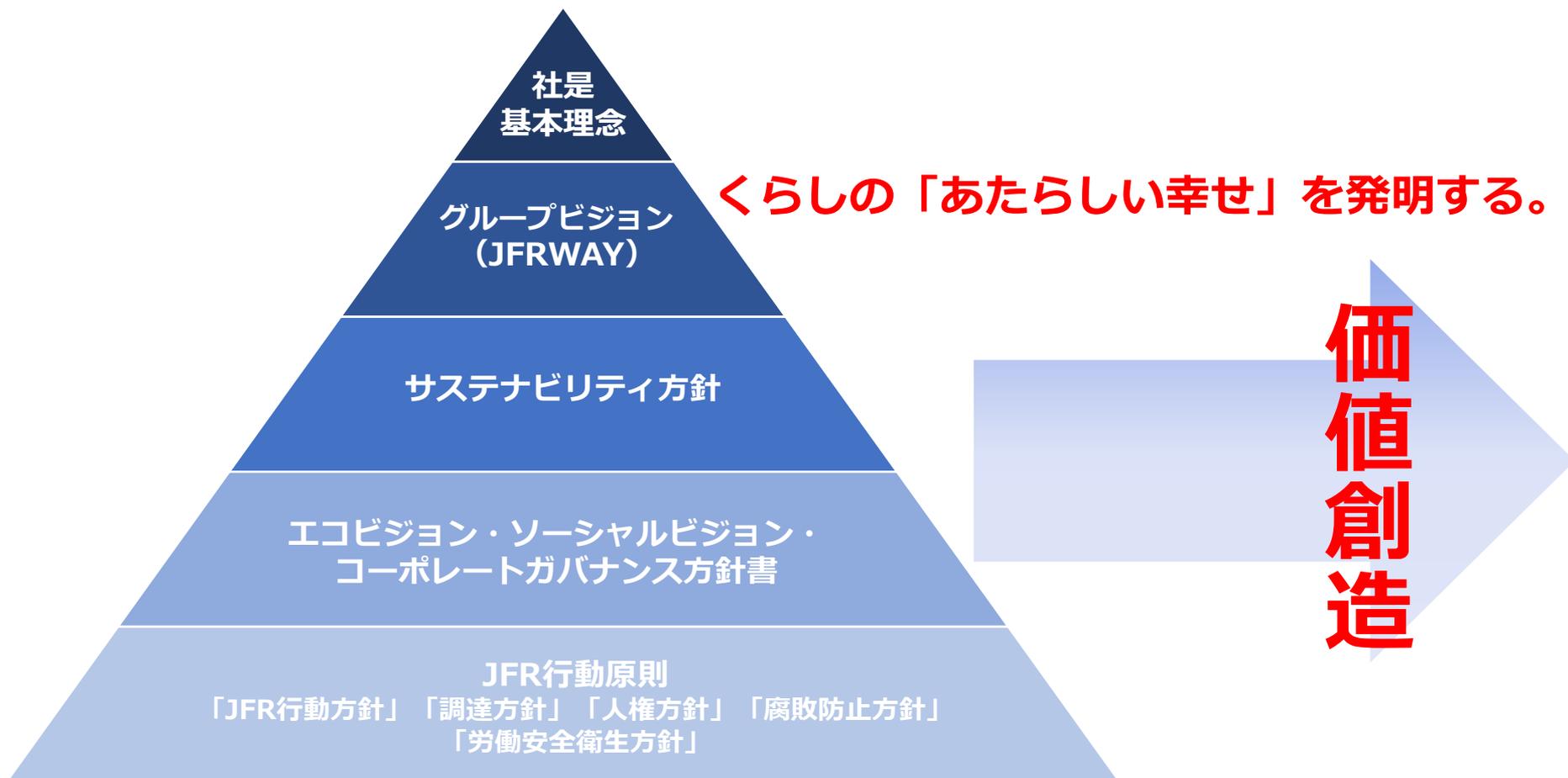
安心安全
や健康へ
の意識の
高まり

デジタル
化の急速
な浸透

気候変動
課題の重
要度

企業は変化対応し、新しい存在価値を生み出すことが重要

■ 持続可能な社会につながるグループビジョンの実現



5つのマテリアリティ（重要課題）

■ JFRらしいサステナビリティの取り組みを実現



■ 気候変動に関するリスクへの対応を強化

- SBT認定取得
- CDP「A-」取得
- TCFD提言賛同
- 再エネ100%店舗
大丸心齋橋本館オープン
- 省CO2店舗
渋谷PARCOオープン
- Scope1・2温室効果ガス
排出量第三者検証取得

- エコビジョン策定
- マテリアリティに
「低炭素社会への貢献」
- 気候変動イニシアチブ参加

2018

2019

2020

2030

Scope
1.2.3
温室効果ガス
排出量
40%削減
(SBT基準年
2017年度比)

Scope1・2
温室効果ガス
排出量
ゼロ

2050

- TCFD提言に沿った開示
(有価証券報告書 他)
- RE100加盟
- Scope3温室効果ガス
排出量実績第三者検証取得
- 再エネ100%店舗
心齋橋PARCOオープン

■ 先進的な取り組みをたゆまなく推進

指名委員会等設置会社(2017年5月～)

2018年

- グループガバナンス強化への取り組み
- コーポレートガバナンス方針書改定
- 政策保有株式議決権行使方針に基づく個社対応

2019年

- 経営諮問会議設置
- 社外取締役を監査委員会委員長に選定
- 取締役会付議基準見直し
- 社外取締役を5名から6名へ

2020年

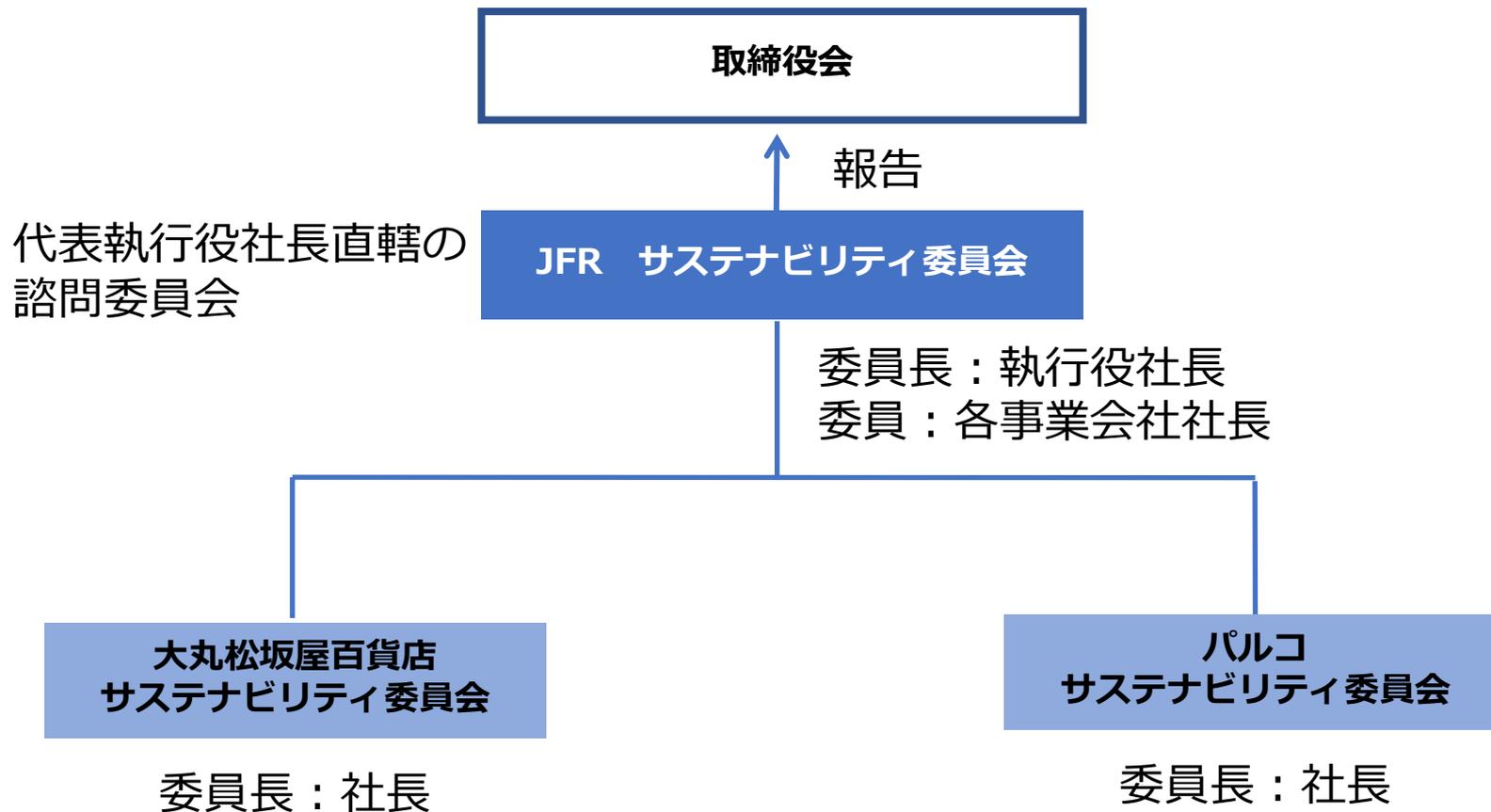
- 役員報酬ポリシー改定
- 役員報酬の開示拡充

2020年4月 役員報酬ポリシーの改定

- サステナビリティ経営の実現・推進に向けた目的達成を役員報酬の基本方針とすること(= pay for purpose)
- 役員賞与の重点課題にESGに係る課題を設定
(課題設定状況は年度中のサステナビリティ委員会に報告)

- 2020年10月「ガバナンス委員会」設置

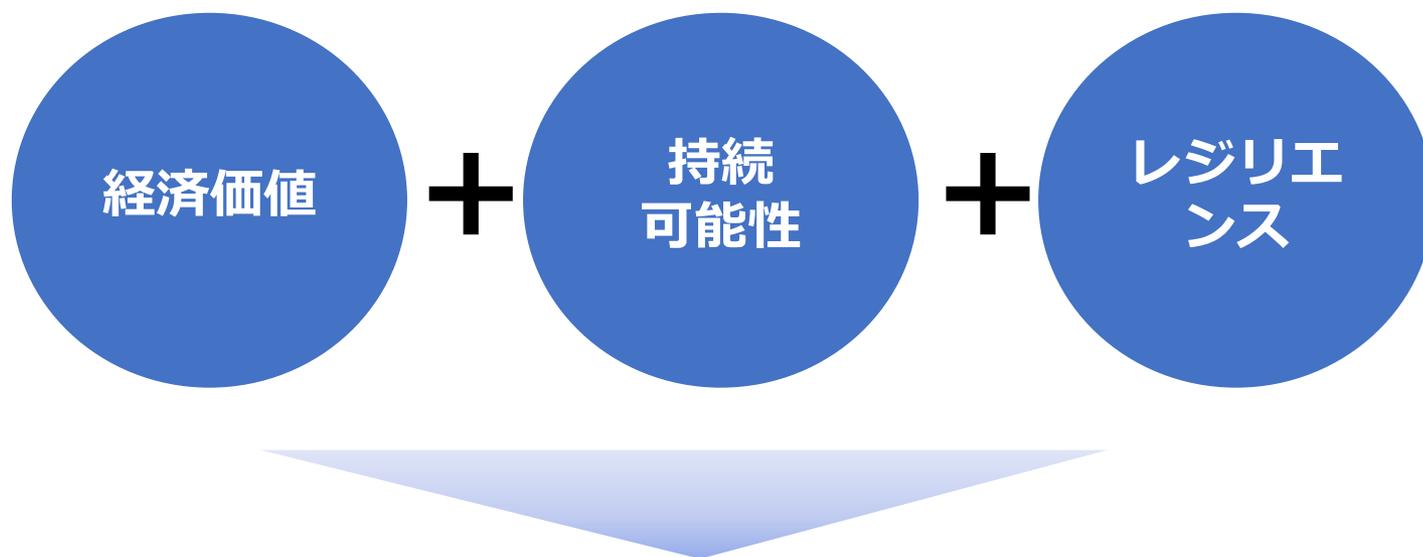
■ サステナビリティ経営をグループ一丸となって強力に推進



グループシナジーを生み出す

■ 社是にあるCSV経営の推進

ステークホルダーとともに社会価値と経済価値を両立を実現



**包摂的な成長と成長の恩恵を誰もが共有できる
サステナビリティな社会を目指し成長し続ける**

第3回 ESG説明会

ESGの取り組み報告

2020年11月25日

J. フロントリテイリング株式会社

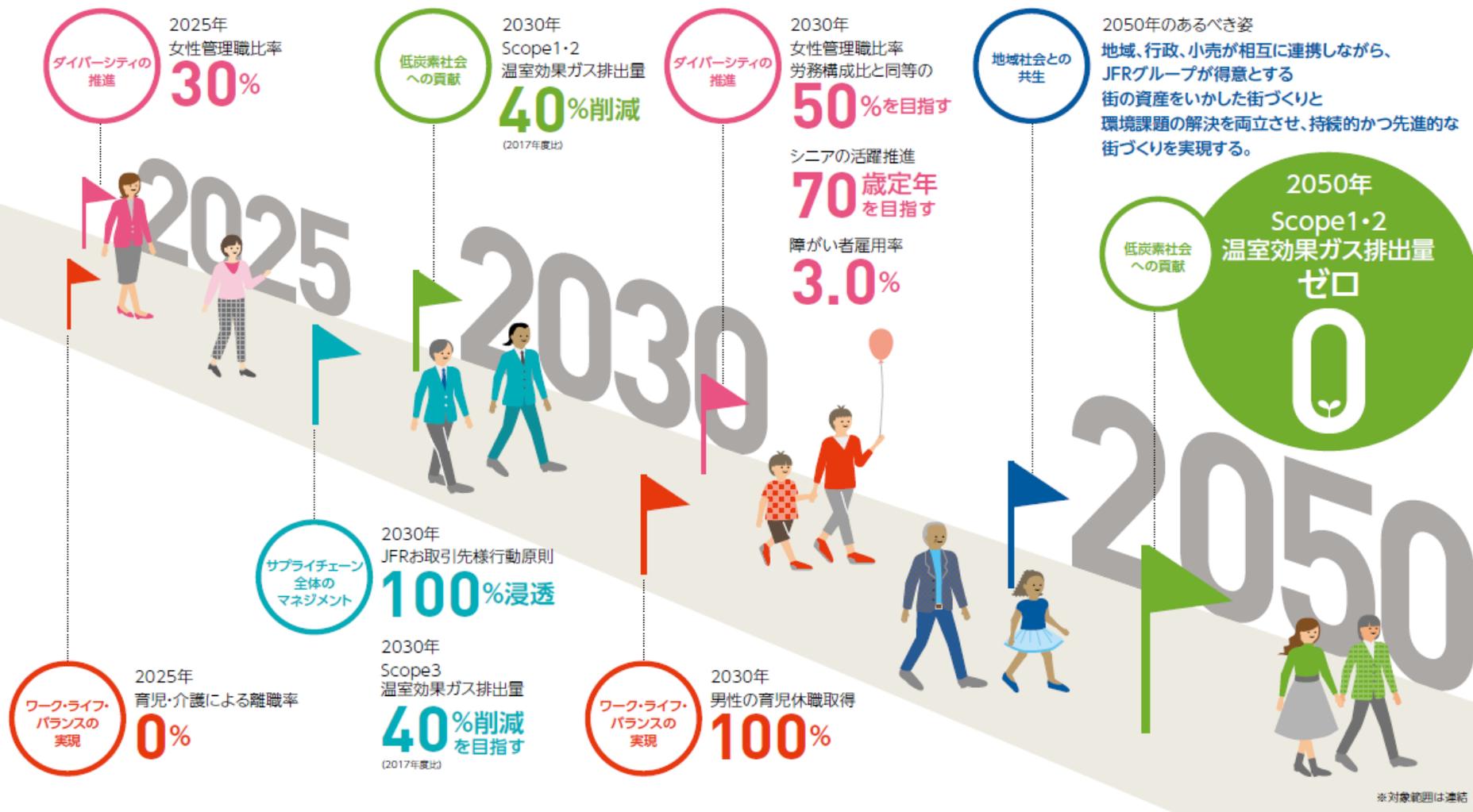
執行役常務経営戦略統括部長 平野 秀一

くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。



J. FRONT RETAILING

サステナビリティロードマップ



JFR

1年間のESGの取組み

低炭素社会への貢献

2019年度から 環境配慮型店舗への取り組み強化

■ 再生可能エネルギーへの切り換え

- 大丸心齋橋店、心齋橋PARCO、池袋PARCO、調布PARCO

■ 高効率なエネルギーシステムを構築

- 渋谷PARCO



大丸心齋橋店

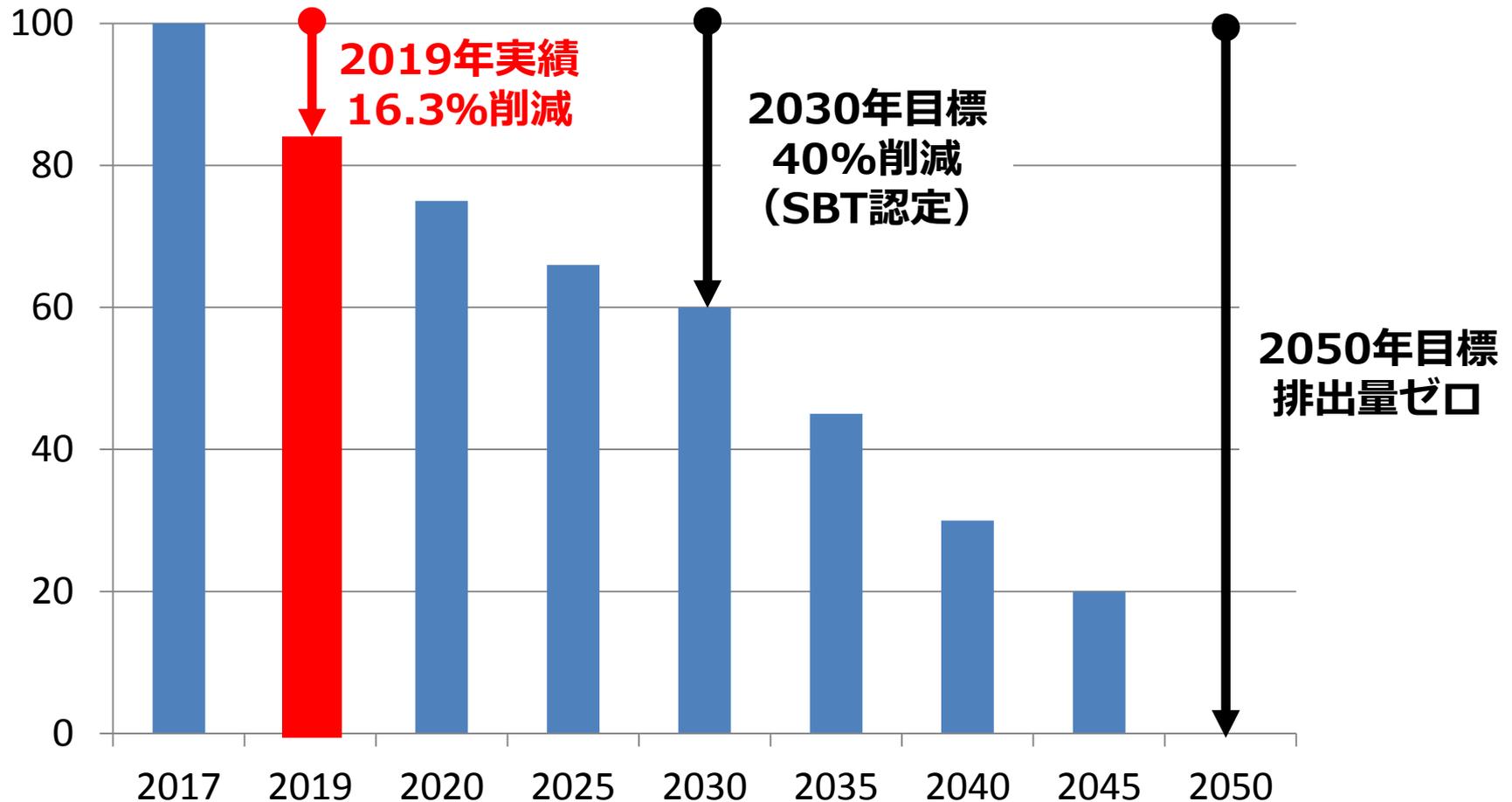


心齋橋PARCO



渋谷PARCO

2019年度 Scope1・2排出量 16.3%削減(対2017年度比)



2020年度 「TCFD提言」に沿った情報開示を実施

■ 2019年5月 「TCFD提言」賛同

- 当社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



■ 気候関連シナリオ分析の実施

- 2030年時点における1.5~2℃未満と3℃の2つのシナリオを想定

■ 「有価証券報告書」への記載

- 「TCFD提言」が求める4つの開示項目に基づき記載

2020年10月 RE100(Renewable energy 100%)加盟

JFRグループの目標

**2050年までに事業活動で使用する電力を
100%再生可能エネルギーにする**

(中間目標)

2030年までに事業活動で使用する電力を60%再生可能エネルギーにする

RE100

**CLIMATE
GROUP**

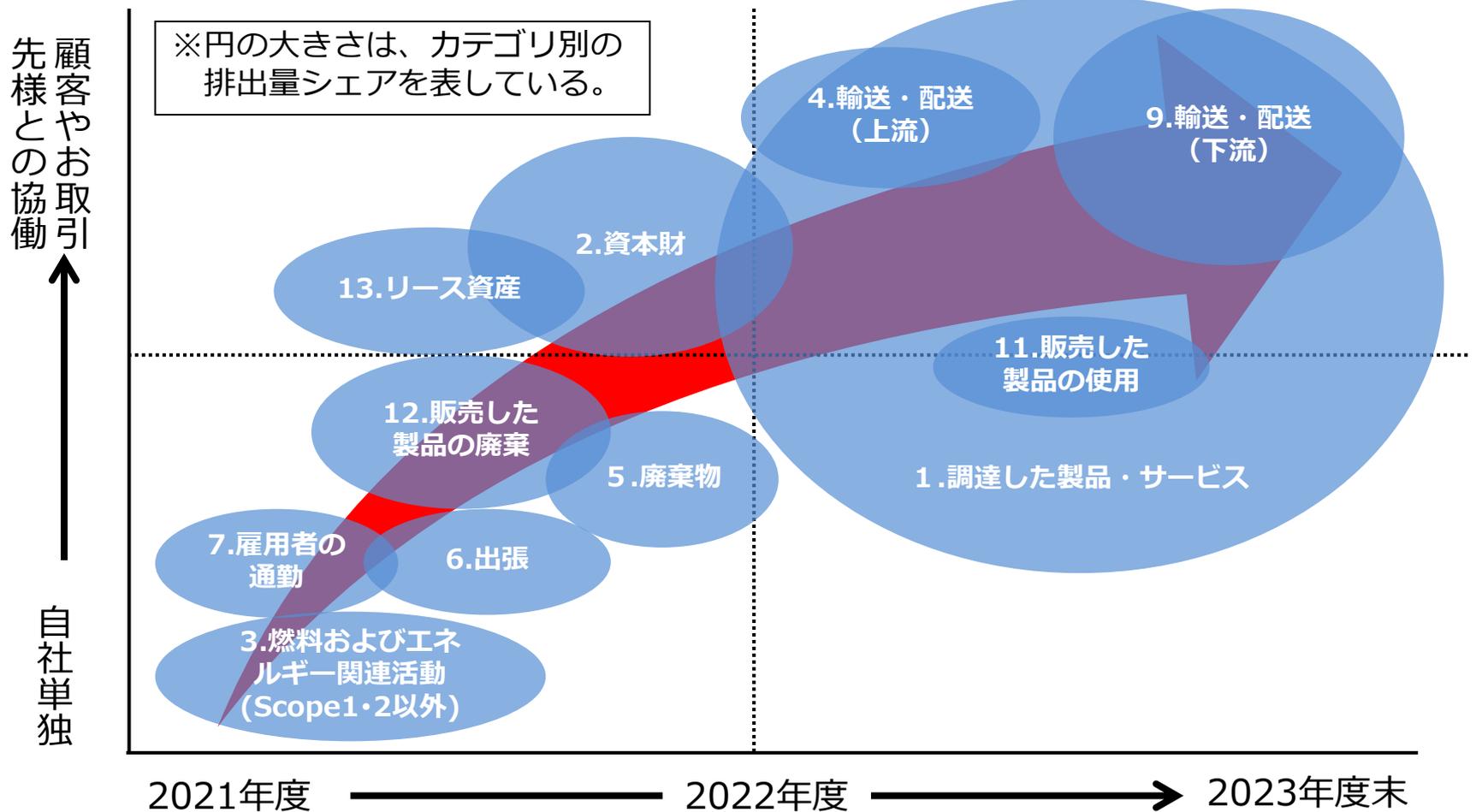
 **CDP**

サプライチェーン全体のマネジメント

2019年度 Scope3排出量 3,782,555t-CO₂※

※第三者保証取得

■SBT達成に向け、段階的に取り組みを実施



2019年度 行動原則送付9,444社 取引先説明会参加530社

■ お取引先様行動原則の策定

2019年6月 JFR行動原則とともに策定。

■ お取引先様行動原則の送付

直接取引のあるお取引先様9,444社様に送付。
(2020年2月末、連結)

■ お取引先様説明会開催

2019年10月
大丸松坂屋百貨店「JFRお取引先様行動原則説明会」を開催。
530社652名のお取引先様が参加。



■ 共有した行動原則についてのアセスメントを開始 (2021年度)

2020年度 人権デューデリジェンスの取り組み開始

人権に関わる主な取り組み

2019年

人権方針策定

2020年

人権デューデリジェンスの取り組み開始
人権リスクの特定
人権方針拡充

2021年

アセスメント開始

働きがい改革

■ダイバーシティの推進とワーク・ライフ・バランスの実現を通じて、「働きがい改革」を実現

働きがい改革の実現

イノベーションの実現

生産性向上の実現

ダイバーシティの推進

ワーク・ライフ・バランス
の実現

イノベーション

生産性向上

JFR女性塾



チャレンカード



育児と仕事の両立



テレワーク



ワーク・ライフ・バランスの実現

■テレワークの推進



70%実施
(JFR本社)

2020年11月現在

ワーク・ライフ・バランス
向上

労働時間・業務量
仕事の達成感、意欲
変化なし

■健康経営の推進

新型コロナウイルス感染症への取り組み

- ・毎日の検温と報告（テレワーク中の社員含む）
- ・産業医からの情報提供やオンライン面談

●男性の育児参加促進

2019年度 男性の育児休職取得 18名

●育児・介護による離職防止

2019年度 退職理由の実態把握

■介護離職防止への取り組み

多様な制度の組み合わせた柔軟な働き方による仕事と介護の両立

介護支援制度



勤務制度

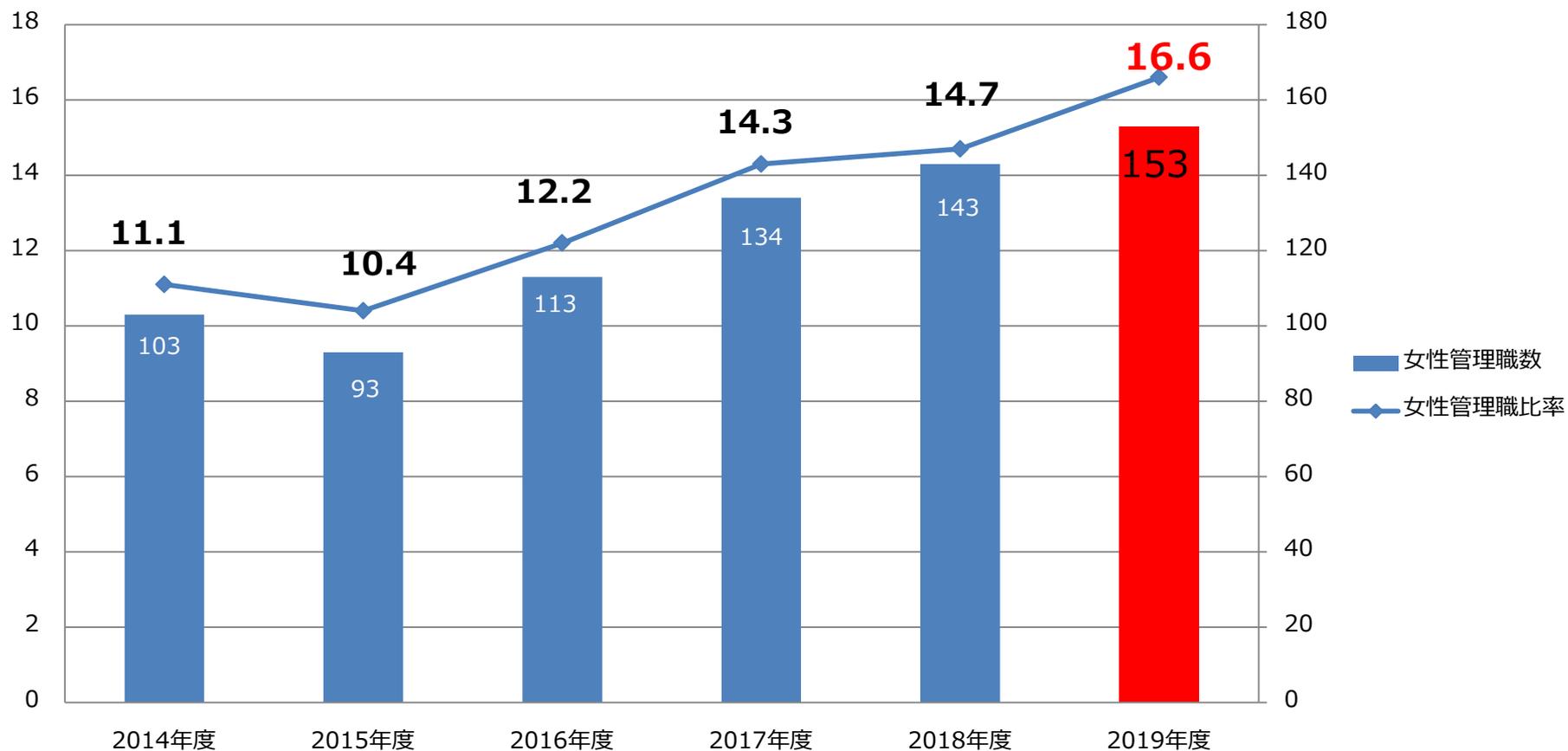


テレワーク

ダイバーシティの推進

2019年度 女性管理職比率 16.6%

■ 2018年度比 1.9%増



●シニアの活躍推進

2020年度 65歳への定年延長（5社）

●障がい者雇用の促進

2020年6月 障がい者雇用率 2.21%

特例子会社 JFRクリエ

障がいの状況に配慮された働き方

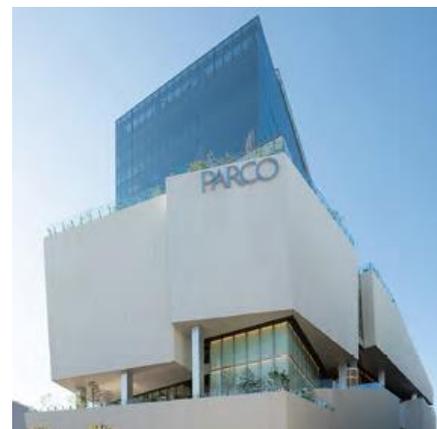


地域社会との共生

2019年度 大丸心齋橋本館、渋谷PARCOオープン



大丸心齋橋店



渋谷PARCO

■ 2020年11月 BINO栄、心齋橋PARCOオープン



BINO栄



心齋橋PARCO

次期3カ年目標

■ 2021 – 2023 目標

長期目標	2018 – 2020 見通し	2021 – 2023	進捗
Scope 1,2 2050年 CO ₂ 排出量ゼロ 2030年 CO ₂ 排出量▲40%	CO ₂ 排出量▲21% (対2017年度比)	CO ₂ 排出量▲ 30% (対2017年度比)	順調
Scope 3 2030年 CO ₂ 排出▲40%	CO ₂ 排出量▲11% (対2017年度比)	中期経営計画と連動し 検討中。	—
2030年 JFRお取引先様行動原則の100%浸透	行動原則策定と 賛同働きかけ実施	モニタリング実施による 浸透率25%	順調
2050年 地域,行政,小売が相互に連携しJFRグループが得意とする街の資産をいかした街づくりと環境課題の解決を両立し,持続的先進的な街づくりを実現	大丸心齋橋店本館 渋谷PARCO 心齋橋PARCO BINO 東洞院 BINO 御徒町 BINO 栄	中期経営計画と連動し 検討中。	—

■ 2021 – 2023目標

長期目標	2018 – 2020見通し	2021 – 2023	進捗
女性管理職比率 2025年30% 2030年50%を目指す	2020年度 20%	26%	順調
2030年 70歳定年を目指す	2020年65歳定年導入 5社	65歳定年 JFRグループ順次導入 を目指す	順調
2030年 障がい者雇用3.0%	2020年6月1日 2.21%	2023年6月1日 2.4%	順調
2030年 男性の育児休職取得率 100%	取得者実績 26名	取得率100%	順調
2025年 育児・介護の離職率0%	2.1% (2020年より集計)	1.0%未滿	順調

第3回 E S G 説明会

独立社外取締役から見る
JFRのガバナンス現況と今後への期待

2020年11月25日

J. フロントリテイリング株式会社

取締役 内田 章

くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。



J. FRONT RETAILING

1. はじめに
2. コーポレートガバナンス改革への取組み
3. 報酬委員会の活動
4. 独立社外取締役の役割
5. 今後の期待と課題

監査役会設置会社

CGコード公表

2015年

- 取締役会評価開始
- 経営人財評価開始
- 社外取締役への事前説明

2016年

- 最適機関設計の検討
- 取締役会付議基準見直し
(大項目ごとに細目明確化、
定量基準見直し)
- 取締役会合宿開始

2017年

- 機関設計の変更 (5月)
- 取締役会付議基準見直し
(執行への委任拡大)
- 「協議事項」設定
- 役員報酬ポリシー策定

指名委員会等設置会社

2018年

- 年間議題計画の見直しと
戦略PDCA論議強化
- グループガバナンス強化への取り組み

2019年

- 監査委員会委員長を社外取締役から選定
- 取締役会付議基準見直し
(IFRS16号適用関連)
- 社外取締役を5名から6名へ

2020年

- 役員報酬ポリシー改定
- 役員報酬の開示拡充

● **実効性の高い議論を実現**

■ 2020年度の最優先議題

- ◇ JFRグループの10年後のあるべき姿の明確化
- ◇ 2021年度から始まる次期中期経営計画
- ◇ コロナ禍に直面する中での企業存続に向けた事業構造改革



**喫緊の課題と経営の方向性・戦略的課題の双方に
十分注力し論議を重ねる**

取締役会

社外取締役 6名



【社外取締役】
エグゼクティブ・セッションにて
情報共有・意見交換

社内取締役 7名



指名委員会

社外取締役



委員長

社内取締役



議長

執行役
社長

監査委員会

社外取締役



委員長

社内取締役



報酬委員会

社外取締役



委員長

社内取締役



議長

執行役
社長

役員報酬ポリシー改定（2020年4月）

- ◇ サステナビリティ経営に取り組む姿勢を明確化
（社是、グループビジョン、マテリアリティ方針等をポリシーに明記）
- ◇ 賞与決定プロセスに、マテリアリティと各役員の重点課題を紐付ける運用を行っていることを明記
- ◇ 報酬の没収等（クローバック・マルス）に関する記載を追記

役員の個別報酬額を開示（2020年5月）

- ◇ 報酬総額が1億円以上に限らず、全役員の個別報酬額を
有価証券報告書に記載

■ 2020年度の主な議題

- ◇ JFR・大丸松坂屋百貨店・パルコの役員報酬制度の一体的見直し
- ◇ 次期中期経営計画と連動する新たな報酬ポリシー
- ◇ 報酬体系の検証
 - ・ 固定部分と業績連動部分の比率
 - ・ 基本報酬・賞与と株式対価報酬の比率

} 競争力維持

**新たな報酬ポリシー & 役員報酬制度の改定
2021年4月公表予定**

- 経営戦略立案や重要な経営の意思決定に際して、中長期的な視点・高い視座・広い視野に立った助言・アドバイス
- 事業ポートフォリオの目指すべき姿に対して、過去のしがらみにとらわれない判断
- 有能な代表執行役の選任、後継者計画策定への関与

執行に対する期待

- ◇ **事業構造改革の完遂**
- ◇ **執行のスピードアップ**

取締役会の課題

- ◇ **論議を深める必要があるテーマ**
 - ・ JFR取締役会の役割、取締役会構成
 - ・ 事業構造改革後を見据えた中長期成長戦略

ご清聴ありがとうございました