



多様性を、活かす。働き方を、変える。

J.フロント リテイリングは、人材の多様性こそが企業の競争力の源泉であるとの認識に基づき、国籍・性別・思想・信条のみならず、労働条件においても「差別的取り扱いがない」という状態を企業として整備し、その状態を維持・向上させることが重要であると認識しています。

また従業員が心身ともに健康であるためには、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が重要であり、働きやすい職場環境づくりや健康管理の取り組みなどを通じて、従業員がいきいきと働き、高い生産性を上げることが出来る職場の実現を目指していきます。

① 女性の活躍推進

女性リーダー登用

性別を問わず個々人の能力・成果・適性、並びに各人の意欲に基づき、配置および人材活用を推進しています。大丸松坂屋百貨店では2018年3月現在、全リーダー職の32.5%を女性が占めています。また3名の女性執行役員が基幹店の店長を務めています(全執行役員14名に占める割合は21.4%)。今後も意欲ある女性の活躍を一層推進するため、リーダー職をはじめ枢要ポストへの積極的な配置を実施していく方針です。

マザー採用

近年女性の社会進出が進む一方で、出産によって離職

大丸松坂屋百貨店の女性社員のリーダー職登用状況

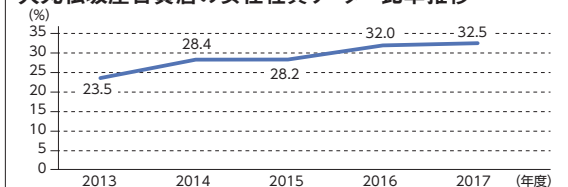
(2018年3月1日現在)

	女性人数	総人数	女性比率
部長職	12	102	11.8%
その他リーダー職	221	616	35.9%
合計	233	718	32.5%

※大丸松坂屋セールスアソシエイツへの出向者を含む。

※「その他リーダー職」の人数は、マネジャー、サブマネジャー、バイヤー、ディベロップバー&エディター(大丸松坂屋セールスアソシエイツのスーパーバイザー、セクショナルリーダーを含む)の合計。

大丸松坂屋百貨店の女性社員リーダー比率推移



する割合が多いということは社会課題となっています。当社では2017年度から、一度子育てによって仕事から離れた専門人材を採用する「マザー採用」をスタートさせました。2018年6月までに6名を採用し、法務、財務、不動産事業など、専門知識・スキルを活かして各部門で活躍しています。

JFR女性塾

2018年度から育児と仕事の両立に取り組むJFRグループの短時間勤務者を対象に、「JFR女性塾」を開講しました。限られた時間の中でも能力を最大限に発揮するためのタイムマネジメントや、リーダーシップ、財務知識などの習得により、継続的なキャリアアップの促進を目指しています。

※大丸松坂屋百貨店社員の平均勤続年数は、男性:23.4年、女性:23.2年です。

② 障がい者雇用

障がい者雇用は企業の社会的責務であると認識しており、積極的にその促進に努めています。障がい者の安定した職場環境の確保をはかり、能力を発揮できる職場をつくることを目的として、2017年4月に「JFRクリエ」を設立し、同年9月に厚生労働省による特例子会社認定を受けました。同社は障がい者の雇用や就労支援に積極的に取り組む企業として、「大阪府障がい者サポートカンパニー優良企業」に登録されています。



JFRクリエの作業風景(封入)

※障がい者雇用率(大丸松坂屋百貨店、JFRクリエ、JFRサービス、ディンプル、DMSAの合計):2.21%(2018年6月1日現在)



③ 定年再雇用制度

少子高齢化の急速な進展や公的年金支給開始年齢引き上げなどの社会環境変化への対応ならびに専門性の高い人材を有効に活かすため、定年再雇用制度を導入しています。また定年後の生活を豊かなものとするため、53歳以上の社員を対象に「マイライフプランセミナー」を実施し、2017年度は316名が参加しました。定年を迎える前に、

これからの経済設計、健康管理、働きがい、生きがいをテーマに社内外の講師が情報提供、アドバイスを行っています。

④ 人権教育の推進

人権問題を従業員一人ひとりが正しく認識し、理解するとともに人権尊重を基本とした企業風土づくり並びに企業の社会的責任を一層推進する視点から、人権教育・啓発に取り組んでいます。大丸松坂屋百貨店では委員長を人事部長(店は業務推進部長)とした人権問題啓発推進委員会を設置し、入社時研修、社内研修セミナー等で人権教育を実施するとともに、行政機関主催の各種セミナーへの参加、各種啓発資料の従業員への配布などの活動を行っています。

⑤ ワーク・ライフ・バランスの実現を目指した諸制度

大丸松坂屋百貨店では、次のような諸制度を整備しています。

育児・介護関連諸制度

法を上回る適用範囲の制度を充実させています。

大丸松坂屋百貨店における法を上回る 育児・介護関連諸制度と2017年度の取得者数

	制度	内容	取得者数
育児	育児休業	小学校就学月末日まで(法定は最長2歳未満)	175
	育児短時間勤務	小学校就学月末日まで(法定は3歳未満)さらに「勤務選択制度」により中学校就学まで短時間勤務可能	137
	子の看護休暇	有給(法定は無給も可)	144
	育児支援休暇	3歳未満の育児のため有給で4日間休暇付与(法定はなし)	20
	配偶者出産休暇	有給で1日付与(法定はなし)	8
介護	介護休業	同一人の介護につき通算1年以内とし、連続取得、分割取得のいずれも可。分割取得の回数に制限なし(法定は93日以内で3回を上限に分割取得可)	2
	介護休暇	有給(法定は無休も可)	31

勤務選択制度

育児、介護、趣味などニアライフの充実、その他の事由を目的に短時間勤務を選択できる制度を導入しています。

(目的および取得期間:育児は中学校就学月の末日までの期間、介護は介護が必要な期間など。)

エリア限定社員制度

就業観・価値観とライフスタイルの多様化に対応するため、働き方の選択肢を拡大し、キャリア形成と生活のバランスについて自律的に考え行動できる基盤の構築を目指し、「エリア限定社員制度」を導入しています。札幌・首都圏・関西・中部・静岡の5つの地域での勤務が選択できます。

⑥ ワークスタイルの変革

持株会社であるJ.フロント リテイリングでは、発明体質への変革を実現するため、ワークスタイルの変革に取り組んでいます。2018年



J.フロント リテイリング本社の打ち合わせスペース

1月の新オフィスへの移転を機に、約8割の書類を削減し、個人の座席を特定しない「フリーアドレス制」を導入しました。また「会議資料をアウトプットせず、画面で確認する」デジタル会議の推進により、ペーパーレス化を推進しています。

⑦ 健康管理の取り組み

従業員は会社にとって最大の財産であり、お客様によりよいサービスを提供するためには、まず従業員が心身ともに健康であることが何よりも大切であるとの基本的な考え方に基づき、健康管理の具体的取り組み内容として、疾病の一時予防に重点を置いた取り組みを推進しています。

そのため、法定基準の定期健康診断はもとより、35歳以上の全従業員を対象に生活習慣病の予防検診と婦人科検診を実施しています。* また心身両面にわたる健康管理全体の大きな枠組みの中でメンタルヘルスを取り上げ、セルフケアのツールとしてストレスチェックを実施しています。これらの結果に基づき健康管理室等が実施する保健指導の取り組みを重視しています。

*2017年度の大丸松坂屋百貨店の定期健康診断受診率は99.7%です。

⑧ 労使関係

日本においては、労働基準法をはじめとした労働関係関連法令のなかで、雇用機会、労働時間、安全衛生などの労働者の権利に関する基本的な内容が定められており、労使双方に遵守することが求められています。

グループの各事業会社においては、労働条件や経済的地位向上に関わる課題について、各単位労働組合との実態に即した労使自治において決定しています。また、J.フロント リテイリングとJ.フロント リテイリンググループ労働組合連合会とは、労使の相互理解を深める場として「JFR労使懇談会」を設置し、グループ事業会社の円滑な労使関係の構築に寄与しています。

*2017年度の大丸松坂屋百貨店従業員の労働組合加入率は88.3%です。