

従業員とその家族の Well-Being Lifeの実現



背景

ITの進化や、仕事と育児・介護を両立する人の増加、新型コロナウイルス感染症の影響により、働き方が多様化しています。マテリアリティをさらに一歩進め「ワーク・ライフ・インテグレーションの実現」として、従業員が仕事と生活の双方に取り組める環境をつくり、企業の生産性向上につなげます。

目指すゴール(コミットメント)

私たちは、ニューノーマル時代の新しい働き方として、多様性と柔軟性をキーワードにした働き方を促進し、同時に心身の健康を保ちます。これにより、従業員と家族のWell-Being Lifeを実現し、組織の生産性向上につなげます。

2023年度目標・KPI

- 育児・介護離職率1.0%未満
- 男性育児休職取得率100%
- 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60%

2020年度の主な取り組み

- 育児・介護離職防止への取り組み 育児・介護による離職率1.1%(連結)
- 男性の育児参加促進 男性の育児休職取得率18.8%(連結)
- テレワーク制度の拡大
- 副業対象者の拡大(J.フロント リテイリング)
- 健康経営としての新型コロナウイルス感染症拡大の影響による精神面へのサポート実施

ワーク・ライフ・インテグレーションへの進化

当社グループは、従業員とその家族のWell-Being Lifeを実現するため、「ワーク・ライフ・バランスの実現」から、「ワーク・ライフ・インテグレーションの実現」へマテリアリティを進化させました。新しい働き方として、誰もがいつでもどこでも働ける柔軟な働き方を可能とし、自分らしく働くことができる職場環境を構築します。これにより、従業員の仕事と個人の生活を柔軟により高い次元で統合し、相乗効果を発揮することで、充実感を高め、組織の生産性の向上を目指します。また、この様な取り組みにより心身ともに健康なWell-Being Lifeの実現につなげていきます。

育児・介護離職防止

大丸松坂屋百貨店は、仕事と育児・介護の両立を支援するため、法定を超える制度を充実させ、育児・介護をしながら働き続けられる

環境整備を進めています。あわせて、フレックスタイム制度などの多様な勤務制度、さらにテレワークを組み合わせることで柔軟な働き方を実現し、育児・介護離職を防止しています。今後はさらに、一人ひとりのキャリアデザインをサポートしていきます。

2020年度 法を上回る育児・介護関連諸制度の 取得者数(大丸松坂屋百貨店)

制度	内容	取得者数
育児休職	小学校就学月末日まで(法定は最長2歳未満)	139人
育児時短勤務	小学校就学月末日まで(法定は3歳未満)	209人
介護休職	通算1年以内分割取得可、分割回数制限なし (法定は93日以内で3回を上限に分割取得可)	2人
介護休暇	有給(法定は無給も可)	30人

男性の育児休職取得促進

当社グループは、男性の育児参加を促進しています。2019年から、大丸松坂屋百貨店では、有給の育児休職制度「短期間育児休職制度」(最長2週間)を導入し、男性が育児休職を取得しやすい環境を整備しています。パルコでは育児休職を取得した従業員へ性別を問わず奨励金を出しています。今後は、「短期間育児休職制度」をグループ内へ広げ、管理職や人事からの取得促進を強化していきます。2030年には育児をする女性、男性、LGBT等すべての従業員が育児休職を100%取得できる環境を目指します。

テレワーク制度の拡大

当社グループは、生産性向上を目指した環境整備のため、

2019年から在宅勤務制度を導入し、テレワークの活用を推進しています。

J.フロント リテイリングでは、2021年3月から、テレワーク制度を拡充しました。自宅以外での就業が可能となり、私用による勤務の一時中断(Myタイム制度)、一日の勤務の中でテレワークと出社を組み合わせるなど柔軟な働き方ができるようになりました。一方で、過重労働を防止するため、インターバル制度を設けています。さらに、テレワーク日数に応じて在宅勤務手当を支給していま



す。いつでもどこでも柔軟に働ける環境を整え、従業員のWell-Being Lifeの実現と組織の生産性向上を目指します。