

トップ  
コミットメントサステナビリティ  
推進体制JFRの  
マテリアリティ低炭素社会への  
貢献サプライチェーン  
全体のマネジメント地域社会との  
共生ダイバーシティ  
の推進ワーク・ライフ・  
バランスの実現事業会社の  
ESGの取り組み

ガバナンス

データ集

「働きがい改革」の実現 ダイバーシティの推進 女性活躍推進 → **シニアの活躍推進** 障がい者雇用 LGBT 人権 人財育成 イノベーション創出の推進

## シニアの活躍推進

### 長期目標

2020年3月  
**65歳定年**  
導入



2030年

**70歳定年**  
を目指す

JFRグループは、今後の高齢化社会の到来に向けて、シニア人財の活躍推進は必要不可欠と考えています。目標とする2030年定年70歳を目指して、60歳以上の職域と職務開発、労働時間選択制、副業と兼業の解禁などに取り組み、シニアの今までの経験や知見をいかし、イノベーション創出につなげます。

### 65歳定年の導入

J.フロント リテイリング、大丸松坂屋百貨店、JFRカード、大丸興業、JFR情報センターでは、2020年3月より定年を65歳に延長しました。その他の事業会社でも65歳定年延長を検討しており、2030年70歳定年を目指しています。従来の再雇用制度ではなく、60歳以降も社員として雇用することから、職域を拡大し、雇用区分に相応しい成果・貢献を従来以上に求めることで、シニアのスキルやノウハウを活用した生産性向上や付加価値向上を同時に目指していきます。さらに今後は、シニア人財についても習得した知識・スキルの後進への継承だけでなく、新たな知識・スキルの習得が重要と考えており、リカレント(学び直し)教育のための研修プログラム構築に取り組んでいきます。

65歳定年を導入していない事業会社については、満60歳に達する社員のうち、本人が希望すれば原則として定年後も引き続き雇用する定年再雇用制度を設けています。なお、2025年までには、グループ全体で65歳定年の導入を目指していきます。

### マイライフプランセミナーの実施

JFRグループでは、定年後の生活を豊かなものとするため、53歳の社員を対象に「マイライフプランセミナー」を実施しています。今後の経済設計、健康管理、働きがい・生きがいをテーマに、社内外の講師が様々な情報提供を行います。



マイライフプラン  
セミナーの様子