



# Sustainability Report 2020

未来への架け橋

サステナビリティレポート 2020

くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。

 J. FRONT RETAILING

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

# 目次

はじめに	002	サプライチェーン全体のマネジメント	042	ガバナンス	
<b>トップコミットメント</b>		JFRお取引先様行動原則の策定と浸透	044	コーポレートガバナンス	083
トップメッセージ	003	Scope3温室効果ガス	048	リスクマネジメント	099
ESG担当役員メッセージ	006	循環型社会の実現に向けて	050	コンプライアンス	101
JFRの事業戦略	007	<b>地域社会との共生</b>	052	<b>データ集</b>	
JFRの理念体系	008	地域とともに成長し共生する	054	ESGデータ集	102
サステナビリティに関する方針		ESGモデル店舗を核とした街づくり	057	GRIスタンダード対照表	105
サステナビリティ方針	009	次世代支援と地域活性化	058	企業情報	109
エコビジョン・ソーシャルビジョン	010	<b>「働きがい改革」の実現</b>	060		
JFR行動原則	011	<b>ダイバーシティの推進</b>	061		
<b>サステナビリティ推進体制</b>		女性活躍推進	063		
サステナビリティ推進体制	016	シニアの活躍推進	066		
イニシアチブへの賛同	020	障がい者雇用	067		
社外からの評価	022	LGBT	068		
<b>JFRのマテリアリティ</b>		人権	069		
マテリアリティの特定	023	人財育成	070		
5つのマテリアリティと取り組み策	024	イノベーション創出の推進	071		
サステナビリティロードマップ	026	<b>ワーク・ライフ・バランスの実現</b>	072		
<b>低炭素社会への貢献</b>	027	育児・介護と仕事の両立	074		
Scope1・2温室効果ガス	029	生産性向上への取り組み	078		
SBT認定取得	030	健康経営の推進	080		
TCFD提言に沿った情報開示	031	<b>事業会社のESGの取り組み</b>	081		
JFR環境マネジメント体制の構築	037				
温室効果ガス削減取り組み策	039				
ESGモデル店舗	040				

本レポートはインタラクティブ機能付PDFを用いて編集しております。アイコンやリンクボタンをご使用いただき、情報検索にお役立てください。

## ページ右上のアイコンについて

表紙へ移動します。 次ページへ移動します。



## リンクボタンについて

⇒ 本レポートの該当ページへリンクします。

⇒ ウェブサイトへリンクします。

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

# はじめに

本レポートは、J.フロント リテイリンググループのESG情報について、統合報告書を補完し、網羅性を重視するものとして発行しています。持続的成長に向けた当社グループの姿勢や活動を、経営戦略とリンクさせたストーリーのなかでステークホルダーの皆様にはわかりやすくお伝えし、理解を深めていただくことを目的としています。本レポートは、取り組みの進捗状況をアップデートしたものになります。事業会社ごとの取り組みにもフォーカスすることで、今後もグループ全体でサステナビリティへの取り組みを加速していきます。なお、情報の網羅性とアクセスのしやすさを両立したインタラクティブ機能付PDFを用いて編集しておりますので、情報検索にお役立てください。

## 参考にしたガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative) [GRI Standard]
- 価値協創ガイダンス
- 気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD提言)最終報告書

## 対象期間

発行時点の最新情報を可能な限り掲載。

データについては、主に2019年度(2019年3月1日～2020年2月29日)を対象としています。

## 対象組織

J.フロント リテイリング株式会社および連結子会社

※JFRグループは、J.フロント リテイリング株式会社および連結子会社を指す

※J.フロント リテイリングは持株会社単体を指す

※各事業会社は連結子会社各社を指す

## 将来の見通しに関する注意事項

本レポートにおける将来の予測に関する記述は、現時点で入手可能な情報に基づき当社が判断した予測であり、潜在的なリスクや不確実性その他の要因が内在されています。従って、様々な要因の変化により、実績は見通しと大きく異なる可能性があることをご承知おきください。

## 発行時期

2020年10月(次回発行予定:2021年10月、前回発行:2020年2月)

## 第三者保証

本レポートに記載の環境データ(Scope1・2・3)は、信頼性を確保するためロイド レジスター クオリティ アシユアランス リミテッド(LRQA)による独立した第三者保証を受けています。

## 企業情報開示場所

本レポートを含むJFRグループの企業活動情報は、株主や投資家の関心から、お客様をはじめとする地域社会の幅広いステークホルダーの皆様の関心にあわせて多様な情報を開示しています。

### ● 報告書

統合報告書

<https://www.j-front-retailing.com/ir/library/annual.php>



コーポレートガバナンス報告書

<https://www.j-front-retailing.com/company/governance.php>



有価証券報告書

<https://www.j-front-retailing.com/ir/library/statement.php>



株主通信

<https://www.j-front-retailing.com/ir/library/report.php>



### ● WEB

会社案内

<https://www.j-front-retailing.com/company/company.php>



IR情報

<https://www.j-front-retailing.com/ir/index.php>



サステナビリティ

<https://www.j-front-retailing.com/sustainability/sustainability.php>



お問い合わせ先

J.フロント リテイリング株式会社 経営戦略統括部 ESG推進部  
〒103-0027 東京都中央区日本橋1-4-1 日本橋一丁目三井ビルディング  
E-mail : [esg\\_info@jfr.co.jp](mailto:esg_info@jfr.co.jp)



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

→ [トップメッセージ](#) [ESG担当役員メッセージ](#) [JFRの事業戦略](#) [JFRの理念体系](#) [サステナビリティに関する方針](#)

## 次世代に向けた 持続可能な社会の実現

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

日本での異常気象によって頻発する豪雨災害や大規模な台風被害、また 直近では新型コロナウイルスの世界的な感染拡大など、私たちを取り巻く環境は一層不透明感を増しています。特に、新型コロナウイルスの感染拡大により、世界は一変しました。かつて経験したことのないこのグローバル規模の衝撃は、社会構造を大きく変え、そして消費構造を大きく変えようとしています。それに伴い、地球とそこで暮らす人々に対する企業の責任はますます重くなっています。

新型コロナウイルス感染症は、あらゆる側面で大きな転機になると捉えています。人々の消費に対する価値観や消費行動は変容し、それに伴い、小売業に求める価値も変化すると考えられます。

私は、こうした不透明・不確実な時代だからこそ、ぶれずに、しっかりと「軸」を持ってグループ経営を進めることが大切だと考えています。私の考える「軸」とは社でありグループビジョンです。私たちは、グループビジョンで“くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。”と掲げています。

くらしの中の「プラスとマイナス」両方を見つめ、くらしのすべてのシーンでお客様のお役に立てるグループへと、私たちは進化していくことをお約束しました。

こうした時代だからこそJFRグループ全体で、お客様のくらしの中の「不安」に寄り添いサポートしていく取り組みが求められています。そして、これこそがサステナブルな経営につながっていくものと確信しています。パルコも完全子会社となり、今まで以上にグループビジョンをより一層組織に浸透させ、「軸」を持った持続可能な経営を進めていきたいと考えています。

JFRグループは持続可能な経営の実現に向けて、サステナビリティ方針を策定しました。サステナビリティ方針においては、グループビジョンの実現、すなわち事業活動を通じた社会課題の解決につながり、ステークホルダーの皆様にとっての価値を創出するとともに持続可能な社会の創造に貢献するということを明確化いたしました。

次に、サステナビリティ方針の考え方を受け、5つのマテリアリティ(重要課題)を設定しました。



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

→ **トップメッセージ** ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 サステナビリティに関する方針

マテリアリティについては、まず、本業をいかして取り組むことができる課題であるか、また、当社が取り組む意義があり、成果を上げることができる課題であるか、という視点から、「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」の5つを設定しました。同時に、取り組み策を明確にするため、各マテリアリティの2030年、2050年の目標を設定いたしました。

ここからは5つのマテリアリティの取り組みの2019年度の進捗についてお話しいたします。まずはJFRグループが最重要課題として位置付けている「低炭素社会への貢献」です。

当社グループの2019年度Scope1・2温室効果ガス排出量は、2018年度比で11.0%削減となりました。これは、SBTの基準年である2017年度比でも16.3%削減となり、SBTにより認定された目標達成に向けて順調に推移しています。また、当社グループは、気候変動が当社グループに与えるリスクと機会へ対応するため、TCFD提言に基づいた気候関連シナリオ分析を実施し、有価証券報告書に開示しました。シナリオ分析結果に基づき、2020年10月、「RE100」に加盟し、再生可能エネルギーの調達に最優先で取り組みます。今回の新型コロナウイルスの要因の1つとして考えられる環境問題への取り組みはますますその重要性を増しています。当社グループは引き続きこのマテリアリティを最重要課題として取り組んでいきます。

続いて、今回の新型コロナウイルスで大きな影響を受けた「サプライチェーン全体のマネジメント」についてです。

2019年度は、サプライチェーン上の温室効果ガスの排出量であるScope3の算定・集計ルールを見直し、網羅性や正確性の精度向上に努めました。その結果、当社グ

ループとして初めて、Scope3温室効果ガス排出量の第三者保証を取得しました。

また、今回のような不確定要素が大きい時代には2019年度に策定した「JFRお取引先様行動原則」の浸透と共有化はますます重要となります。私たちはお取引先様と協働で強靱なサプライチェーンを築いていかなければなりません。そのためにもサプライチェーン全体のマネジメントについては今後さらに力を入れて取り組んでいきます。

また、同様に「地域社会との共生」というマテリアリティの重要性も今回再認識しました。当社グループは地域社会とともに手を携え、その活性化に取り組んでいます。そのために、2019年度、当社グループのESGモデル店舗として、大丸心齋橋店本館と渋谷パルコをオープンし、店舗を核とした地域の魅力向上に取り組まれました。名古屋地区でも、2020年11月、新たな商業施設のオープンを控えており、アーバンドミナント戦略を強化・推進しています。

また、大丸松坂屋百貨店は、全国に店舗がある強みをいかした地産地消の拡大等、地域の活性化に貢献しています。百貨店がある都市の有り様は今回の新型コロナウイルスで不透明となってきましたが、当社グループは、新しい都心店舗のあり方をいち早く見出しそこに向けて取り組んでいきます。

次に、「ダイバーシティの推進」や「ワーク・ライフ・バラ



ンスの実現」に取り組んできました。

新型コロナウイルスの影響で働き方が大きく変化するなかで特に「ワーク・ライフ・バランス」の重要性は非常に大きくなっています。職住融合が広がりつつある社会における真のワーク・ライフ・バランスのあり方が求められています。そうした中で創造的かつ生産的な働き方を実現するためには、仕事と生活がうまく調和していることが重要となります。従業員が仕事と生活の両方を充実させ、誇りを持つような企業にする。そうしたことこそ、人と企業が真の成長を実現することにつながるものと考えています。

そのためにも既に導入していたテレワークをいち早く拡充し、コロナ禍に適応した働き方の構築を行いました。テレワークやテクノロジーを活用することで、組織の生産性

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

→ **トップメッセージ** ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 サステナビリティに関する方針

を下げることはない新しい働き方につなげています。

また、ワーク・ライフ・バランスの一環として、2019年度は、男性の育児参加を促進するため、約2週間の短期間育児休職制度(有給)を導入し、18名が取得しました。当社グループは、従業員が働きがいをもちて仕事と育児・介護を両立できるよう、法定基準を上回る様々な育児・介護支援制度を整備し、活用を促進しています。

次に、高齢化社会への対応や女性の活躍推進など、年齢やジェンダーの枠を超え、個々の能力が発揮できる企業を目指した「ダイバーシティの推進」についてお話しいたします。

JFRグループでは、個々人の能力や意欲に応じた人財活用を進め、2020年3月、大丸松坂屋百貨店をはじめとす

るグループ内の5社が、定年を65歳に延長しました。また、2019年度における当社グループの女性管理職比率は16.6%となり、障がい者雇用率は2.21%となりました。さらに、LGBTへの取り組みや、チャレンジカードによる新規事業開発など、従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮し、イノベーション創出につながる取り組みを進めています。

以上の5つのマテリアリティへの取り組みについては今後も引き続き中長期目標の達成に向けて取り組んでいきます。

次にコーポレートガバナンスの改革についてお話しいたします。当社は早くからコーポレートガバナンスの改革に取り組んできました。そして非連続な成長を遂げるための当社のあるべき姿を追求し、2017年5月の株主総会決議を経て指名委員会等設置会社に移行しました。指名委員会等設置会社に移行した後も、コーポレートガバナンス改革の肝である取締役会の改革を一層進めてきました。

その取り組みの一環として、2020年4月、「役員報酬ポリシー」の見直しを行いました。これは、サステナビリティ経営の推進等を反映させ、本ポリシーの内容をより充実させることを目的とした改定となっています。こうしたコーポレートガバナンスの強化への取り組みをベースに、世の中を善くする、正しい事を行うという志を具現化するサステナビリティ経営の実現に取り組んでいます。

以上のように、私たちは、サステ

ナビリティ経営への取り組みを進めてきました。この取り組みは今後も継続、強化して進めていかなければならないと考えています。

今回の新型コロナウイルス感染症は今までのパラダイムを一変してしまうほどの影響力があります。今後は今まで以上に、経済的成長に加え、「持続可能性」「レジリエンス」を同時に実現する「包摂的な成長」を目指します。誰もが成長の恩恵を共有できる社会を目指すことで持続的成長につなげていくことが新常態になります。

最後にJFRグループが考えるサステナビリティ経営についてお話しいたします。我々が社会の公器として果たすべき役割とは、ステークホルダーの皆様とともに、社会価値と経済価値の両立を実現していくことです。長期的な企業価値向上は、社会との共存なくして成し得るものではありません。

今後は、社会課題である5つのマテリアリティを解決することを通して、経済価値の拡大も同時に実現する方向に進んでいきます。JFRグループはCSVの考え方を軸にJFRらしい取り組みを実現していきたいと考えています。

サステナビリティ経営への取り組みは長い道のりです。JFRグループも目標を2050年に置いており、今後、JFRが存続し続ける限り継続的に取り組んでいかなければならない取り組みです。そのためにもグループビジョンを中核に置きながら時代の変化を先取りし、対応していかなければなりません。JFRグループは引き続き、次の世代に向け、持続可能な社会の実現を目指し貢献していきます。

2020年9月

好本 専也





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

トップメッセージ → ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 サステナビリティに関する方針



## サステナビリティレポート2020発行によせて

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 兼 リスク管理担当 平野 秀一

など、今までとは比較できないほど不透明・不確実でリスクの高い情勢となっています。

当社グループは、社会価値創造の枠組みとして、お客様とふれあう場をJFRが考えるサステナビリティ経営の重点領域と定め、主体的に持続可能な社会の実現に向け、全社一丸となって取り組むことを定めた「サステナビリティ方針」を2018年に策定しました。あわせて、ステークホルダーへのアンケートの実施結果をもとに経営会議や取締役会で論議を重ね、当社として取り組むべき5つのマテリアリティ（「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」）を定めました。

2019年度は、こうして定めた5つのマテリアリティへの取り組みを着実に進めました。

特に環境問題には重点を置いて取り組みましたが、新型コロナウイルス感染症の発生により、その取り組みの重要性は今まで以上に大きくなっていると認識しています。今後もさらに気を引き締めて環境問題に取り組んでいきます。

さらに、これらのサステナビリティへの取り組みを継続的に推進するための「コーポレートガバナンスの高度化」にも引き続き取り組んできました。

2020年5月の株主総会決議を経て、当社の経営体制は大きく変わりました。今回のレポートは、新たに代表執行役社長に就任した好本のサステナビリティへの想いをステークホルダーの皆様にお伝えするとともに、2019年度のマテリアリティへの活動の進捗についてご報告する内容となっています。

新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延など、今までとは比較できないほど不透明・不確実でリスクの高い時代においても、当社グループはサステナビリティへの取り組みに真摯に向き合い、地球の未来や社会に貢献する企業グループを目指して活動するとともに、その進捗状況を誠実に開示していきたいと考えています。今回のレポートがその一助となれば幸いです。

この度、「サステナビリティレポート2020」をリリースする運びとなりました。サステナビリティレポートは、ステークホルダーの皆様へJFRグループのESGへの取り組みのご理解を深めていただけるよう、昨年度から発行し、今回は2回目の発行となります。

本年度は、新型コロナウイルス感染症の世界的な蔓延

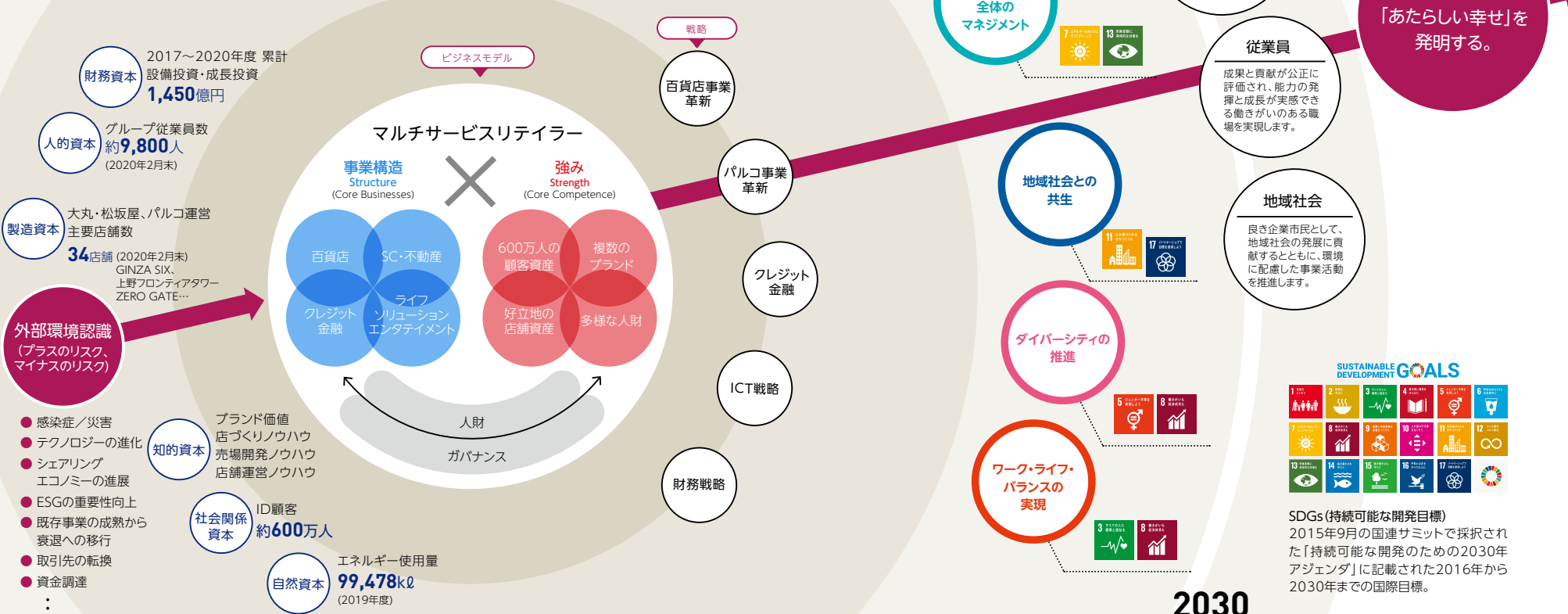
トップメッセージ ESG担当役員メッセージ → JFRの事業戦略 JFRの理念体系 サステナビリティに関する方針

# JFRの事業戦略

J.フロント リテイリングは、社是および基本理念のもと、「くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。」というグループビジョン実現に向け、ステークホルダーの皆様とともに、豊かな暮らしを創造することに取り組んでいます。

J.フロント リテイリングの事業活動は、百貨店とパルコを中心に地域とともに成長する豊かなマーケットの創出を絶えずはかっていくことです。それは、社会の公器として、様々なステークホルダーが共感する新たな価値を創造することにほかなりません。

J.フロント リテイリングが持つ6つの資本を効果的・効率的に活用することにより、グループの事業モデルを循環させ、新たな価値を創造していくことが、J.フロント リテイリングのブランド価値、ひいては社会が共感する新しい価値を創造するプロセスとなっています。この取り組みを通じ、社会価値と経済価値の両立をはかっています。



SDGs (持続可能な開発目標)  
2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030年アジェンダ」に記載された2016年から2030年までの国際目標。

2030



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

トップメッセージ ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 → JFRの理念体系 サステナビリティに関する方針

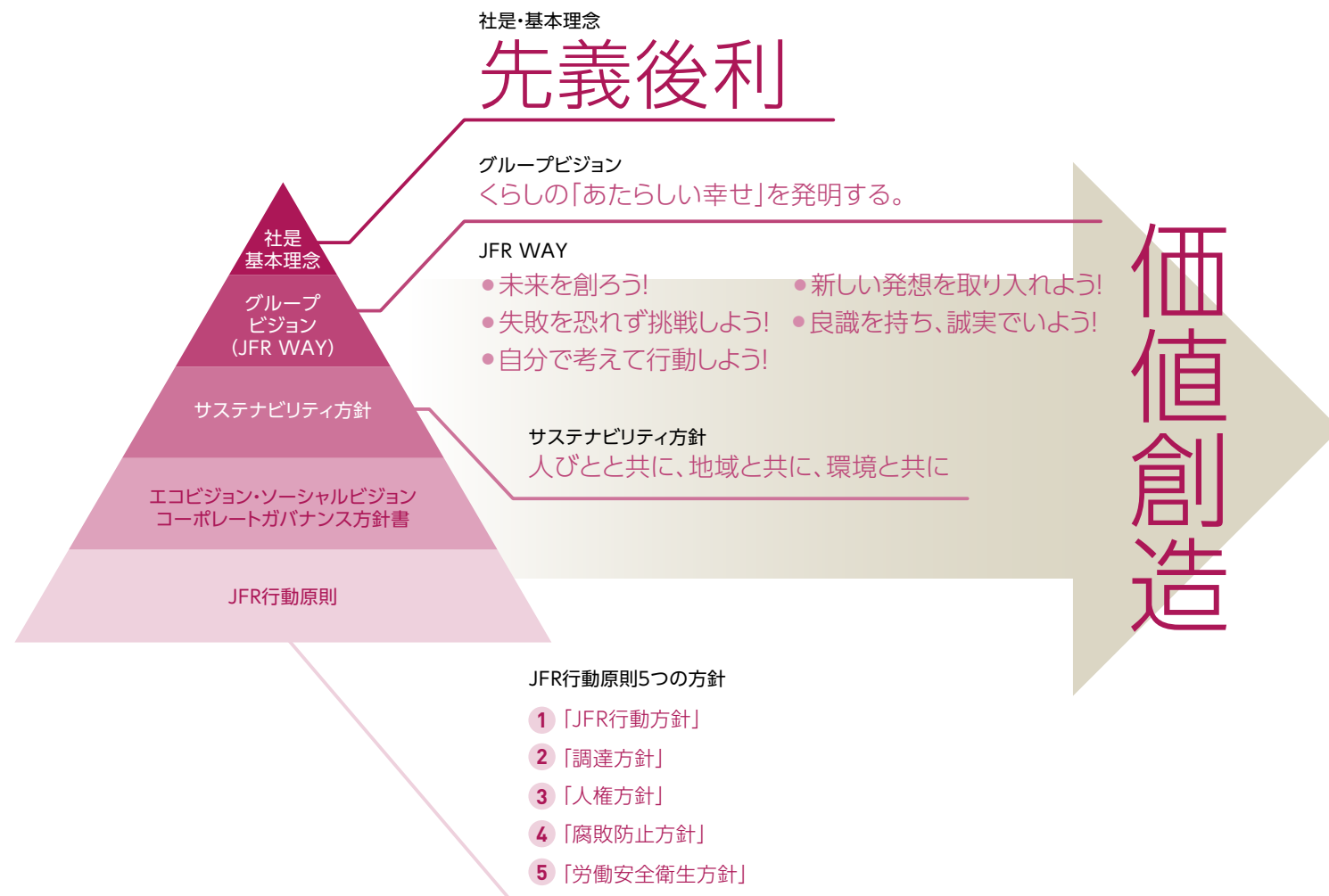
## JFRの理念体系

JFRグループは、正しい道を追求する姿勢を表している「先義後利」という社是をもとに、“くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。”というビジョンを2017年に策定しました。そして、常にお客様一人ひとりの生活を考え、お客様の幸せな未来の実現に向けた事業活動に取り組んでいます。

2018年にESGに取り組む上での考え方の基礎となる持続可能な社会と、くらしのあたらしい幸せの実現に向けて成長を続けていくことを主旨とする「サステナビリティ方針」を策定しました。また、サステナビリティ方針を受けた環境面・社会面の考え方を示した「エコビジョン」「ソーシャルビジョン」を策定し、「コーポレートガバナンス方針書」とあわせて、ESGの指針としています。

2019年には、当社グループが社会的責任を果たしていくために遵守すべき事項をまとめた「JFR行動原則」を策定しました。この原則は、当社グループのすべての役員・従業員一人ひとりが、自らの役割と責任を認識し、日々守るべき基本的な行動を定めています。

当社グループは全社一丸となり、これらの方針に基づいた活動を通じて、ステークホルダーとともに持続可能な価値創造と企業価値向上に取り組めます。



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

トップメッセージ ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 → **サステナビリティに関する方針**

## サステナビリティ方針 ～人々と共に、地域と共に、環境と共に～



私たちが生活を営む社会は、国内・国外を問わず、異常気象、水資源危機、資源枯渇、格差の拡大、不完全な雇用、人権問題など様々な社会課題に直面しています。その中でも、環境リスクは近年特に顕著になってきており、地球温暖化や地球環境の悪化により、私たちを取り巻く環境は大きく変化しています。国際的な対応の一環としてパリ協定による気候変動への対応、国連で採択された「持続可能な開発目標 (SDGs)」で掲げられた社会課題への対応など、企業は益々、持続可能な社会への貢献が求められており、企業の環境 (Environment)・社会 (Social)・企業統治 (Governance) に対する取り組みが不可欠なものとなっています。

一方、私たちJFRグループは、その礎となる大丸と松坂屋が、正しい道を追求する姿勢を表している「先義後利」

「諸悪莫作・衆善奉行」という社是のもと、300年、400年という長い歴史の中で企業活動を行ってきました。この考え方をもとに、私たちは「くらしのあたらしい幸せを発明する。」というビジョンを新たに策定しました。そして、常にお客様一人ひとりの生活を考え続け、お客様の幸せな未来の実現に向けた事業活動に取り組んでいます。

私たちは小売事業の店舗をはじめ、お客様とふれあう場をたくさん持っています。そこでは、お客様、従業員、お取引先様、地域の方々など、さまざまな人びとが集い、出会いが生まれています。このふれあう場を豊かなものとして保ち続けるために、人びとが根ざしている地域社会は大切な役割を担っています。そして、地域社会がつつねに活力にあふれた接点として、いつまでも続いていくためには、すべてを支えているかけがえのない地球環境が、滞りなく次世代に引き継がれていくことが重要だと考えます。つまり私たちが目指している、くらしのあたらしい幸せを発明するためには、ふれあう場を保ち続けることが重要であり、そのためには持続可能な社会がなければ実現できないのです。

私たちは、お客様とふれあう場をJFRが考えるサステナビリティ経営の重点領域と定め、主体的に持続可能な社会の実現に向け、全社一丸となって本気で取り組みを進めています。そのために、ステークホルダーの皆様アンケートを行いさまざまなご意見を頂戴すると共に、経営会議、取締役会での論議を何度も重ねた結果、「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」という5つを、私たちの取り組むべきマテリアリティ (重要課題) として特定しました。私たちは、これらのマテリアリティに取り組むことで国際的な目標である「持続可能な開発目標 (SDGs)」への貢献にもつながると考えています。この5つのマテリアリティの中で特に経営として重点を置いているのが、喫緊の課題である「低炭素社会への貢献 (気候変動への対応)」です。私たちは、社会の一員の使命としてこの課題に取り組み、持続可能な社会の実現に資するために、2050年を見据えた「JFRエコビジョン」の策定をいたしました。このビジョンをもとに環境課題の解決と企業成長の融合の実現を目指していきます。

以上、私たちは持続可能な社会の実現に向け、すべてのお客様に対して環境、社会への責任を果たすと共に、マルチサービスリテラーとして、ステークホルダー一人ひとりのくらしのあたらしい幸せを創り出していきます。同時に、この取り組みをたゆまなく継続するため、引き続きコーポレートガバナンス強化を通じて持続的成長を続けていきます。

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



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

トップメッセージ ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 → サステナビリティに関する方針

# エコビジョン・ソーシャルビジョン

## エコビジョン

### 1.考え方

地球温暖化が進み、異常気象が多発するなど私たちの暮らしは環境におけるリスクにさらされています。私たちは、環境問題を最重要な課題であると考え、このかけがえのない地球環境を保持し続けるために全社一丸で努力していくことが社会の一員である私たちの重要な使命であると考えています。私たちはその使命を果たすために事業活動を通じた環境課題の解決に向けた取り組みを行っていきます。それがサステナビリティ方針で掲げたさまざまなステークホルダーとの接点を永続させていくことにつながると考えています。

私たちは一人ひとりが環境問題に対しての見識を深め、法的要求事項および社内基準を遵守し、責任を持ってこの課題に取り組んでいきます。

### 2.行動方針

#### (1) エネルギーおよび排出ガス削減への取り組み

店舗や事業所における事業活動およびすべてのサプライチェーン上で使用するエネルギーおよび排出ガスの継続的削減に取り組みます。

#### (2) 循環型社会への対応

お客様、お取引先様とともにご家庭や店頭・事業所で排出される廃棄物のリサイクルに取り組み、資源再利用や再生資源活用を通して事業活動における資源効率を高めることに取り組みます。

#### (3) 低炭素社会に貢献する商品・サービスの提供

店舗・事業所を通して、低炭素社会に貢献する、環境にやさしく、また高い付加価値を持つ商品・サービスを開発しご提供します。

#### (4) 推進体制の構築

「サステナビリティ委員会」においてJ.フロント リテイリンググループの環境計画を策定します。この環境計画に基づいてグループ各社はそれぞれ中長期目標を設定し、具体的な行動計画を策定・推進、定期的なレビュー、継続的な改善に取り組みます。

#### (5) 環境教育およびステークホルダーとのコミュニケーション

従業員一人ひとりの環境への意識向上に向け、環境に関する啓蒙活動を積極的に推進します。また、ステークホルダーの皆様との積極的な対話を通じた相互の環境への意識向上に取り組みます。

## ソーシャルビジョン

### 1.考え方

社会の価値観の多様化が進む一方で、社会的な課題が拡大するなか、私たちには持続的な社会の実現に向けた、社会課題の解決が求められています。

地域社会への貢献、サプライチェーンにおける事業活動を通じて企業としての社会的責任を果たすことで、サステナビリティ方針で掲げた、私たちが持つ接点で出会うステークホルダーの皆様豊かな生活の実現に貢献し、社会の一員として信頼される会社を目指します。

またその実現の中核を担う、グループで働く従業員の多様な働き方の実現や、健康と人権の尊重に取り組むことで健全な会社を実現していきます。

私たちは一人ひとりが社会問題に対しての見識を深め、法的要求事項および社内基準を遵守し、責任を持ってこの課題に取り組んでいきます。

### 2.行動方針

#### (1) 地域との協働の推進

地域社会との共生を通して、「持続可能な社会の実現」とエリア内での店舗と街づくりが一体化した「暮らしの楽しさの実現」の融合をはかることで、街区の魅力化による地域の活性化に貢献し、地域と共に成長していくことを目指します。

#### (2) 公正な事業活動の実践

ステークホルダーであるお取引先様とともに、サプライチェーン全体で法令や社会規範を遵守することはもとより、高い倫理観に基づき、人権など社会的責任に配慮した事業活動に取り組んでいきます。

#### (3) 働きやすさと多様性を考えた職場づくり

従業員およびその家族が幸せを実感しながら働く環境を実現するためにワークライフバランスを推進していきます。同時に、さまざまな年齢、ジェンダー、性的指向・性自認、障がいをもった人びとなど、多様な人財を尊重、受容し、従業員一人ひとりが最大限に能力を発揮できる企業を目指してダイバーシティへの取り組みを推進していきます。

#### (4) 推進体制の構築

「サステナビリティ委員会」においてJ.フロント リテイリンググループの社会的な取り組み計画を策定します。この計画に基づいてグループ各社はそれぞれ中長期目標を設定し、具体的な行動計画を策定・推進、定期的なレビュー、継続的な改善に取り組みます。

#### (5) 人権教育の推進

人権の尊重が企業にとって欠くことのできない重要な社会的責任であるとの認識に立ち、その責任を果たすためにすべての従業員に対して人権教育を行い啓発活動を行っていきます。

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

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

トップメッセージ ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 → サステナビリティに関する方針

# JFR行動原則

## JFR行動方針

### (1) 公正な企業活動の徹底

私たちは、法令・社会規範を遵守し、公正で透明な企業活動を行います。また独占の禁止、公正な競争および公正な取引に関する法令および規則を遵守し、これらのルールを逸脱する行為を行いません。

#### ① 法令遵守

私たちは、事業活動を行う各国、地域で適用される法令や関連するルールを遵守します。また経営においては透明性・客観性の高い健全なコーポレートガバナンスが機能するよう努めます。

#### ② 反社会勢力との取引禁止

私たちは、社会の秩序や市民生活の安全に脅威を与える反社会勢力・組織または団体・個人と関わりを持たず、これらの圧力に対しては断固として対決し、これを排除します。

#### ③ 汚職、賄賂などの禁止

私たちは、行政機関、公務員に対して健全かつ正常な関係を保ち、賄賂や違法な政治献金などを行いません。

#### ④ 不適切な利益供与および受領の禁止

私たちは、JFRグループを含むビジネスパートナーとの間で、公正さを欠く、あるいは公正さを疑われるおそれのある不適切な利益の供与や受領を行いません。

#### ⑤ 競争制限的行為の禁止

私たちは、私的独占、カルテルなどの不当な取引制限、その他自由で公正な競争を阻害する行為を行いません。

#### ⑥ 情報公開

私たちは、自ら取り扱う製品やサービスの品質、安全性、有効性等について疑義を抱く事象を認識した場合は法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、積極的に情報開示を行います。

#### ⑦ 個人情報の漏えい防止

私たちは、顧客・第三者・自社従業員の個人情報を適切に管理・保護します。

#### ⑧ 知的財産の保護

私たちは、調達取引上において、知的財産権を保有するお取引先の権利を尊重します。また第三者の権利を侵害するような取引は行いません。また、私たちは、製品やサービスの品質、安全性、有効性等についての情報については積極的に開示を行います。

#### ⑨ 責任ある調達の推進

私たちは、サプライチェーンにおけるESGの課題に対して、サプライヤーの皆様と共に解決や改善に向け、持続可能な社会の実現と企業価値の向上の観点から取り組みを進めます。

### (2) 人権・労働環境への配慮

私たちは、サプライチェーン全体における全ての人々の人権を尊重し、人権侵害に加担しません。また労働環境に配慮し、安全で働きやすい環境を実現します。

#### ① 差別の禁止

私たちは、人種、民族、国籍、社会的身分、性別、障がいの有無、健康状態、思想・信条、性的指向・性自認及び職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別をしません。

#### ② ハラスメントの禁止

私たちは、従業員の人権を尊重し、虐待や体罰、心理的・身体的・性的なハラスメント、脅迫を行いません。

#### ③ 安全な労働環境の提供

私たちは、従業員の安全と健康に配慮して施設を設計・建設し施設の安全を確保します。また、職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、適切な対策を講じます。

#### ④ 結社の自由と団体交渉の尊重

私たちは、従業員が労働組合を結成する権利や、これに加入する・しない権利、国内外の本社・事業所および関連会社と団体交渉する権利を尊重します。

#### ⑤ 強制労働の禁止

私たちは、身体的または精神的拘束による労働などのあらゆる強制労働ならびに人身売買を行いません。

#### ⑥ 児童労働の禁止

私たちは、最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせません。

#### ⑦ 地域コミュニティに対する責任

私たちは、事業の影響を受ける地域社会の皆様に対して、発展に貢献できるよう努めます。



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

トップメッセージ ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 → サステナビリティに関する方針

**⑧防災対策**

私たちは、発生しうる災害・事故などの緊急事態に備え、対策を準備し、また従業員への周知徹底を行い、防災対策を行います。

**(3)環境への配慮**

私たちは、事業活動を行う国や地域で適用されるすべての環境法令を遵守し、事業活動を通じて、環境保全に対する積極的な姿勢を維持し、温室効果ガス排出の抑制、省資源・省エネルギー、廃棄物や排水の削減、リサイクル、汚染の予防、生物多様性の保全など社会の発展に貢献するよう努めます。

**①地球温暖化への対応**

私たちは、地球温暖化への対応を行うため、温室効果ガス削減に取り組みます。

**②持続可能な資源利用**

私たちは、省エネルギー、省資源、リサイクルや廃棄物の削減に取り組みます。また、水資源の再利用、排水の適正管理にも努めます。

**③汚染防止**

私たちは、汚染や健康被害の防止に取り組みます。

**④生物多様性**

私たちは、生物多様性の保全と持続可能な利用を促進するため、国際条約および関連する法令を遵守し、生物多様性に配慮した調達に取り組みます。

**⑤化学物質の排除**

私たちは、国際条約、および関連する法令等で禁止されている化学物質や原材料を使用した商品は取扱いません。

**(4)商品・サービスの安心・安全への配慮**

私たちは、事業活動を行う国や地域の全ての法令を守った商品・サービスを提供します。

また、商品・サービスに係る事故の発生防止に努めます。

- ①私たちは、商品・サービスの品質を向上させるとともに、各国で定められた安全基準および社内で定められた安全基準の双方を満たす商品・サービスを提供します。
- ②私たちは、お客様の安全に影響をおよぼすおそれがある事故が懸念される場合は、事故の発生・拡大を防止するべく適切な対応を行います。
- ③私たちは、お客様からの問い合わせなどには誠実に対応し、商品・サービスの充実に反映します。

**(5)地域社会への貢献**

私たちは、社会と共生する企業市民として、地域の文化を尊重し、地域のステークホルダーの皆様と一体となって地域社会の発展に貢献できる創造的な活動を自主的に行います。

- ①私たちは、地域社会の発展に寄与するために、地域社会の経済的、文化的な発展をともに実現するための活動に努めます。
- ②私たちは、地域社会、行政、教育機関など幅広いステークホルダーの皆様との連携を進めます。

**(6)株主・投資家をはじめとしたステークホルダーへの責任****①経営情報の開示**

私たちは、健全な経営に努め、株主への適正な利潤の還元と株主価値の最大化を図ります。

私たちは、株主・投資家など多様なステークホルダーの皆様に対して対話を重視します。また対話を通じて情報を適時・適切に開示し、信頼にこたえられるよう公平・誠実に対応します。

**②インサイダー取引の禁止**

私たちは、業務遂行上、自社や関係会社または取引先の内部情報を知った場合は、その情報を利用して私的な利益の追求をしません。

**③適正な会計処理**

私たちは、法令の定めや社内規定に従って適切に会計処理を行い、財務報告の信頼性と適正性を確保します。

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

トップメッセージ ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 → サステナビリティに関する方針

## 調達方針

JFRグループは、社会的責任を果たしつつ、事業に最適な調達の実現に向け、商品やサービスを調達し事業競争力を高め、企業価値の向上を実現します。

JFRグループは、本方針をお取引先様にご理解を頂くと共に、お取引先様からのご意見に耳を傾けることで、双方向で意思疎通を図りサプライチェーン全体の最適化の実現に取り組んでいきます。

JFRグループは、お取引先様に本方針をご理解頂くことに努めます。

お取引先様におかれましては、本方針が定める事項についてご理解いただき、遵守いただきますことを期待します。

### (1)品質本位

私たちは、お客様にご満足いただける安全で優れた商品とサービスを提供するという原点に立ち、常に「お客様視点」で「最適なコスト」と「高い品質」を実現します。

### (2)公正な取引

私たちは、志を同じくする全てのお取引先様に調達取引の機会を提供し、新規のお取引先様からの調達も積極的に検討します。お取引先様の選定は、品質、コスト、納期、サービス、ESGへの取り組みなどの視点から総合的に判断し、公正に行います。

### (3)コンプライアンスの徹底

私たちは、法令や社会規範を遵守し、腐敗防止、労働安全衛生などに十分配慮した公正な取引に努めます。

### (4)反社会勢力との取引禁止

私たちは、社会の秩序や市民生活の安全に脅威を与える

反社会勢力・組織または団体・個人と関わりを持たず、これらの圧力に対しては断固として対決し、これを排除します。

### (5)独占禁止法等の遵守

私たちは、独占禁止法など、公正な競争を確保するための法令およびこれらに関する社内のガイドラインを遵守します。また競争を制限する行為や入札談合を行いません。

### (6)人権への配慮

私たちは、従業員の健康や安全、人権、法律で保護された権利を守り、生活および労働条件向上に貢献します。

### (7)環境への配慮

私たちは、環境保全の重要性を認識し、調達活動において、環境保全に対する積極的な姿勢を維持します。私たちは国際条約および環境法令を遵守すると共に、循環型社会・持続可能な社会を目指し、サプライチェーン全体のマネジメントに取り組みます。

特に生物多様性の保全と持続可能な利用を促進するため、国際条約および関連する法令を遵守し生物多様性に配慮した調達に取り組みます。また国際条約および関連する法令等で禁止されている化学物質や原材料を使用した商品を取り扱いません。

### (8)情報の適正管理

私たちは、調達取引上で入手した機密情報及び個人情報の漏洩が無いよう適切な情報管理体制を整えます。

### (9)知的財産の保護

私たちは、調達取引上において、知的財産権を保有するお

取引先の権利を尊重します。また第三者の権利を侵害するような取引は行いません。また、製品やサービスの品質、安全性、有効性等について必要かつ十分な情報については、積極的に情報開示を行います。

### (10)お取引先様との相互の信頼と繁栄

私たちは、お取引先様と調達活動を通じて、高い透明性と倫理観に基づく信頼関係を構築し、ビジネスパートナーとして互いに進化・発展していくことを目指します。

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

トップメッセージ ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 → サステナビリティに関する方針

## 人権方針

JFRグループは、創業以来、社是として掲げた「先義後利」「諸悪莫作 衆善奉行」をもとにステークホルダーの皆様から信頼される企業活動を行ってきました。

私たちのあらゆる事業活動の土台となるのが人権の尊重です。それぞれの国・事業での活動全般に渡って関係する様々な人権問題について理解を深め、適切な行動をとっていくことが企業に求められています。私たちJFRグループは、本JFRグループ人権方針に基づき活動していきます。

JFRグループの人権方針はすべての役員と従業員に適用されます。

JFRグループは、お取引先様にも本方針をご理解頂くことに努めます。お取引先様におかれましては、本方針が定める事項についてご理解いただき、遵守いただきますことを期待します。

### (1) 人権に対する基本的な考え方

私たちは、商品の調達から、消費・利用を含むバリューチェーンの各プロセスにおいて私たちのビジネスが、直接または間接的に人権に影響を及ぼすことを理解しています。

また、私たちは「国際人権章典」「ビジネスと人権に関する指導原則」を支持し、取り組みます。

また、国連グローバルコンパクト署名企業として「国連グローバルコンパクト10原則」を支持し、尊重しています。

### (2) ステークホルダーと人権

私たちは、人権、民族、国籍、社会的身分、性別、障がいの有無、健康状態、思想・信条、性的指向・性自認および職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別の禁止、ハラスメントの禁止、安全な労働環境の提供、最低賃金の確保、適正な労働時間管理を含む責任ある労働慣行、結社の自由と団体

交渉の尊重をお約束します。

### (3) 人権尊重責任の実行

私たちは、「ビジネスと人権に関する指導原則」に従って、JFRグループの事業と関係する人権に対する負の影響を特定し、予防、軽減する取り組みを進めていきます。

私たちは、人権そのものを侵害しないことはもちろんのこと、自らの事業活動において人権に対する負の影響が生じていることが判明した場合は、是正に向けて適切な対応をとることで、人権尊重の責任を果たし、責任あるサプライチェーンを築いていきます。

私たちは、人権デューデリジェンスの仕組みを構築し、JFRグループが社会に与える人権に対する負の影響を特定し、適切かつ効果的な救済措置を講じるように努めます。

### (4) 人権尊重に対する企業風土の醸成

私たちは、人権尊重の企業風土を根付かせるために、すべての役員及び従業員に対して教育および啓発活動を行っています。



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

トップメッセージ ESG担当役員メッセージ JFRの事業戦略 JFRの理念体系 → サステナビリティに関する方針

## 腐敗防止方針

JFRグループは、汚職・贈収賄を企業の信頼を著しく損なう重大なリスク要因として認識し、それに該当するおそれのある行為を未然に防止し、公正で透明性の高い企業活動を遂行します。

JFRグループは、お取引先様に本方針をご理解頂くことに努めます。お取引先様におかれましては、本方針が定める事項についてご理解いただき、遵守いただきますことを期待します。

- (1) 私たちは、横領、談合など、あらゆる形態の汚職行為を行ったり加担したりしません。
- (2) 私たちは、法令などを十分理解し、公務員およびこれらに準ずる者に対して、社会の疑念や不信を招くような接待贈答や、不正な利益を得るために金銭その他の利益供与を行いません。
- (3) 私たちは、お取引先様などとの接待贈答について、商習慣や社会的常識を逸脱するものを受けたり、行ったりしません。
- (4) 私たちは、会社での立場・権限を利用して、お取引先様などから私的利益を図るような要求を行いません。
- (5) 私たちは、腐敗防止の企業風土を根付かせるために、役員及び従業員に対して教育および啓発活動を行っていきます。

## 労働安全衛生方針

JFRグループは、労働安全は事業活動の最重要基盤であるとの考え方のもと、安全と健康の確保を最優先として、従業員の労働安全衛生水準の向上に取り組みます。

JFRグループは、お取引先様に本方針をご理解頂くことに努めます。お取引先様におかれましては、本方針が定める事項についてご理解いただき、遵守いただきますことを期待します。

### (1) 健康と安全を優先した職場づくり

私たちは、事業活動において従業員の労働安全衛生を最優先します。

### (2) 安全衛生に関わる法令等の遵守

私たちは、安全衛生関係法令及びグループ各社、各事業所において定めた安全衛生に関わる規定等を遵守します。

### (3) 安全でリスクの少ない職場環境の整備

私たちは、労働災害の防止に向けて、安全でリスクの少ない職場環境を整備します。

### (4) 従業員の健康維持・増進

私たちは、過重労働及びメンタルヘルスによる健康障害を防止するため、衛生管理体制の充実を図り、全員参加の安全衛生活動を実行していきます。

### (5) 教育および啓蒙活動

私たちは、安全衛生の企業風土を根付かせるために、すべての役員及び従業員に対して教育および啓発活動を行っていきます。

→ サステナビリティ推進体制    イニシアチブへの賛同    社外からの評価

# サステナビリティ委員会の設置

JFRグループは、2019年3月、ESGの重要課題への対応を通じた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、サステナビリティ委員会を設置しました。この委員会は、リスクマネジメント委員会・コンプライアンス委員会と並ぶ、代表執行役社長直轄の諮問委員会と位置づけ、半期に一度開催し、5つのマテリアリティについて、各事業会社の実行計画策定と進捗モニタリングを行っています。また当社の取締役会ではサステナビリティ委員会で論議された内容の報告を受け、ESG課題への長期目標や取り組み進捗についての論議・監督を行っています。



第2回サステナビリティ委員会の様子

## 構成メンバー

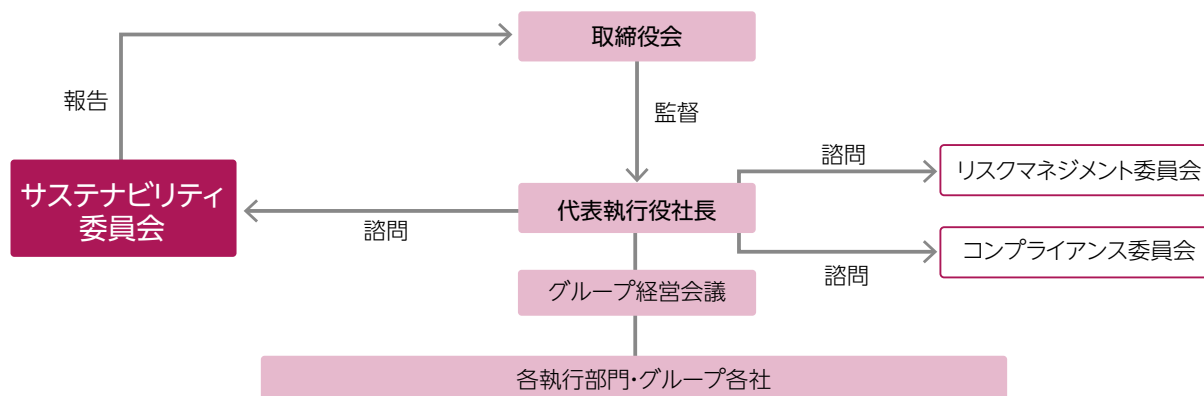
- 委員長：取締役兼代表執行役社長
- 委員：JFRの事業統括部長6名、事業会社社長11名の計17名
- 事務局長：経営戦略統括部長

## 位置づけ

代表執行役社長直轄の諮問委員会であり、JFRグループ内のサステナビリティに関する方針策定、戦略策定、長期計画策定とモニタリングについて最終責任を担う

## 主な活動内容

- サステナビリティ経営を推進するにあたりJFRグループ全体に必要な方針策定
- 気候変動対応を含むマテリアリティに関する長期計画とKGI/KPIの進捗確認
- 各事業会社におけるESGへの取り組みについての論議、モニタリング
- 有識者との対話を実施し、ESGにおける最新の知見を共有化



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

→ サステナビリティ推進体制 イニシアチブへの賛同 社外からの評価

## 各事業会社のESG推進体制

各事業会社では、社長を推進責任者とする体制をとっています。

また、グループ全体のコントロール機能としてJFRコーポレート部門は、各事業会社のESG委員会や会議に参加するなど、連携をとりながらESG実行計画のモニタリングを進めています。2019年3月に開催した第1回サステナビリティ委員会では、各事業会社の特性に応じたサステナビリティ経営の実現に向けた優先課題についての2019年度の目標設定と具体的な取り組み策について共有しました。また、同年9月に開催した第2回サステナビリティ委員会では、2020年度の事業会社の温室効果ガス削減目標についての論議と各社のESG実行計画の進捗について確認しました。



※各事業会社では、社長を推進責任者とする体制をとっています。

## JFR ESG推進部の設置

JFRグループは、企業が持続可能な成長をしていくため、ESG課題への取り組みの重要度が増している中、企業が事業を通じて社会的課題に主体的に取り組み、社会に対して価値を創造することが持続可能な企業の成長につながると考えています。当社グループではESG課題への取り組みを成長戦略と位置づけ、スピードをあげて実行していくために、2018年3月、経営戦略統括部内にESG推進部を設置しました。

ESG推進部は、経営企画・人財政策部をはじめとする事業統括部門や事業会社と連携をはかり、JFRグループのサステナビリティに関する方針や戦略の策定を行っています。

またグループの一人ひとりが事業活動を通じたESG課題への取り組みを自分ごととして捉え、取り組むために様々な社内浸透をはかるとともに、当社が考えるサステナビリティ経営についての考え方を社外へ積極的に開示しています。

今後もステークホルダーの皆様へ理解・共感をいただくために積極的な働きかけや対話を通じ、ともに新しい価値協創につなげることで、持続可能な企業価値の向上をはかっていきます。



→ サステナビリティ推進体制 イニシアチブへの賛同 社外からの評価

# サステナビリティ経営についての社内浸透

JFRグループでは、ESGへの取り組みについて研修、社内報、社内サイト等を通じた従業員への浸透を積極的に行っています。

当社グループの部長研修・マネジメントライン研修などの社内研修の場や事業会社ごとに、経営トップ自らESGの取り組みの背景や重要性について説明を行うことで社内浸透につなげています。

また、2019年5月には全従業員がESGの取り組みを推進するうえで必要となる、基本情報を記載した社内報『ESG特集号』をグループ全社の従業員に向けて発行しました。これは、従業員一人ひとりが自分ごと化につなげるため、ESG課題への意識向上と事業を通じた社会課題の解決の考え方について理解・共感を得ることを目的に作成しました。

さらに、同年9月にはESG専門の社内サイトを開設し、社内外のESG情報をタイムリーに伝えるツールとして活用しています。サイト内には、事業を通じて社会課題の解決に貢献するための考え方やヒントを掲載し、SNSでは各事業会社の従業員と双方向に情報共有を行っています。

## ●従業員向けESG特集号



## ●経営による説明会



## ●従業員向けESGサイト



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

→ サステナビリティ推進体制 イニシアチブへの賛同 社外からの評価

## ESG説明会の実施

JFRグループは、2017年から統合報告書を発行し、財務情報、非財務情報の開示に努めています。また、毎年、社長自ら国内外の投資家と、当社グループのサステナビリティについて積極的な対話を行っています。

また、2018年から「ESG説明会」を年に一度開催し、サステナビリティに関する方向性をはじめ、長期目標や具体的な取り組み進捗について報告し、質疑応答のなかで投資家との直接対話を行っています。2018年度56名、2019年度59名に出席いただきました。

今後については、より多くのステークホルダーに当社グループのサステナビリティ経営に関する情報を豊富に掲載した本レポートやウェブサイトでの情報開示に積極的に取り組みます。

**WEB** → ESG説明会



第2回ESG説明会

### 第1回ESG説明会 2018年11月30日開催

内容 .....

#### ①サステナブルな社会創造に向けて

説明者:取締役兼代表執行役社長  
山本 良一

### 第2回ESG説明会 2019年11月19日開催

内容 .....

#### ①JFRグループのESGへの考え方

説明者:取締役兼代表執行役社長  
山本 良一

#### ②5つのマテリアリティの1年間の活動内容

説明者:執行役常務 経営戦略統括部長  
兼リスク管理担当  
澤田 太郎

#### ③社外取締役からみたJFRの現況と期待

説明者:社外取締役  
指名委員会委員長 報酬委員会委員  
橋・フクシマ・咲江

※役職は当時

### 投資家の皆様からの主な質問内容

- サプライチェーンにおける温室効果ガス (Scope3) 削減や労働環境改善などのモニタリングなど、お取引先様等への関与について
- イノベーションの創出のため新たな取り組みに挑戦していくにあたっての“非連続な成長”と“客観性・透明性を確保する経営人財の選任”のバランスの両立について
- マテリアリティの目標設定において2050年および2030年、また2025年目標があるが、目標設定の考え方について
- ESGの取り組みに関する社内浸透・共有について
- リスクとして捉えるESGに対し、CSV視点でのESGのリターンの考え方について
- 5つのマテリアリティにおける優先順位の考え方について
- 5つのマテリアリティを設定して1年間の活動の成果と課題について
- 取締役会と経営諮問会議との役割分担と経営諮問会議が取締役会に与える影響について
- 取締役会の透明性・公平性・活発性におけるレベル感について
- 指名委員会は経営人財の育成にも関わっているが、特に重視していることについて

サステナビリティ推進体制 → **イニシアチブへの賛同** 社外からの評価

# イニシアチブへの賛同:国連グローバル・コンパクトへの参加表明

JFRグループは、2018年10月17日に国連グローバル・コンパクトへ署名しました。

当社グループは、社是である「先義後利」「諸悪莫作 衆善奉行」の精神のもと、「お客様第一主義」「社会への貢献」の実践を通じて、長年公正で信頼される企業としてグループの発展に取り組んできました。この考え方をもとに「くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。」というビジョンを掲げ、お客様の幸せな未来の実現に取り組んでいます。また、その実現に向けお客様とのふれあいの場を基点としたサステナビリティ経営の実現を目指しています。

このふれあいの場を大切にするためには、国連グローバル・コンパクトが提唱する人権、労働、環境、腐敗防止の取り組みが不可欠であり、その精神に大いに賛同し、2018年に国連グローバル・コンパクトに署名しました。今後、国連グローバル・コンパクトが謳っている10原則を遵守し、今まで以上に企業市民としての責任を果たすと共に、SDGsの実現に貢献していきます。

また、当社グループはグローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンが主催する人権やESG、CSVなど様々なテーマ別に集まり議論や情報交換を行う各分科会へも参加しています。

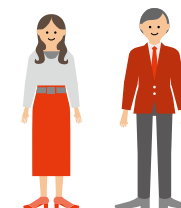


## 国連グローバル・コンパクト10原則



企業は、

- ① 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重すべきである
- ② 自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである



企業は、

- ③ 結社の自由と団体交渉の実効的な承認を支持すべきである
- ④ あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持すべきである
- ⑤ 児童労働の実効的な廃止を支持すべきである
- ⑥ 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである



企業は、

- ⑦ 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持すべきである
- ⑧ 環境に関するより大きな責任を率先して引き受けるべきである
- ⑨ 環境にやさしい技術の開発と普及を奨励すべきである



企業は、

- ⑩ 強要や贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである





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

サステナビリティ推進体制 → イニシアチブへの賛同 社外からの評価

## イニシアチブへの賛同

### SBTイニシアチブの認定を取得

JFRグループが設定した温室効果ガス削減目標が、2019年10月、国際的なイニシアチブである「SBT (Science Based Targets) イニシアチブ<sup>\*1</sup>」により、科学的根拠に基づいた目標として認定されました。SBTイニシアチブは、新たに目標の認定基準<sup>\*2</sup>を3段階に設定し、当社が設定した目標はその基準のうち2番目に厳しい「2℃を十分に下回る」目標として認定されました。

当社グループは、SBTイニシアチブで認定された目標達成のために、今後も再生可能エネルギーシェアの拡大や廃棄物の削減など、より一層、積極的に温室効果ガス削減に取り組んでいきます。



### 今回認定された温室効果ガス削減目標

- Scope1<sup>\*3</sup>および Scope2<sup>\*4</sup>において、2030年までに、温室効果ガス排出量を40%削減する。
- Scope3<sup>\*5</sup>において、2030年までに、温室効果ガス排出量40%削減を目指す。(いずれも2017年度比)

<sup>\*1</sup> 産業革命前からの気温上昇を2℃未満に抑えるための科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出削減目標達成を推進することを目的として、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2015年に共同で設立。

<sup>\*2</sup> 産業革命前からの気温上昇の上限を「2℃」とする現在の基準から、2019年10月に「2℃を十分に下回る」または「1.5℃」とする基準に引き上げた。既にSBT認定を受けている企業は、「1.5℃」「2℃を十分に下回る」「2℃」の3つのカテゴリに必ず分類される。

<sup>\*3</sup> 主に自社で燃料を消費し、その時に排出される温室効果ガス排出。

<sup>\*4</sup> 主に他社から購入したエネルギー製造時の温室効果ガス排出。

<sup>\*5</sup> 製品の製造・販売・消費と、Scope1および Scope2を除くサプライチェーンにおける活動時の温室効果ガス排出。

### TCFD提言への賛同

JFRグループは、金融安定理事会 (FSB) が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosure)」の最終報告書 (TCFD提言) に賛同するとともに、2019年5月に設立された「TCFDコンソーシアム」に参画しています。今後、気候変動によるリスクと機会への対応、温室効果ガス削減の長期目標達成に向けた取り組み等について、効果的な情報開示を行うために、TCFDコンソーシアムへの参加を通じて、本提言に賛同する他の企業や金融機関との対話を行ってまいります。



### 気候変動イニシアチブへの参加

JFRグループは、2018年9月、「気候変動イニシアチブ」に参加しました。このイニシアチブは気候変動に積極的に取り組み、脱炭素化を目指すことに賛同する企業や自治体、NGOなどのネットワークです。このネットワークに参加することにより、企業として積極的に気候変動対策を展開し、脱炭素社会の実現に向け取り組んでいきます。



### RE100へ加盟

JFRグループは、2020年10月、「RE100 (Renewable Energy 100%)」に加盟しました。RE100は、事業活動で使用する電力を、2050年までに100%再生可能エネルギーを使用することを目標とする国際的なイニシアチブです。今後も、SBTイニシアチブで認定された目標を達成するため、再生可能エネルギーの使用拡大等、全社で積極的に取り組んでいきます。



### 女性のエンパワメント原則へ署名

JFRグループは、2018年10月、「女性のエンパワメント原則」に署名しました。国連グローバル・コンパクトとUN Womenが共同で作成した、女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則です。この原則の署名を機に、女性活躍に向けた取り組みを積極的に実践し、すべての女性がエンパワメントされる環境を目指します。



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

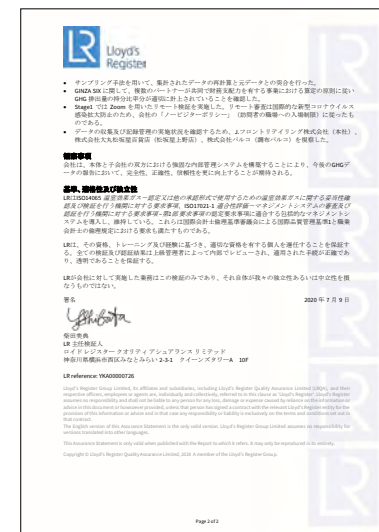
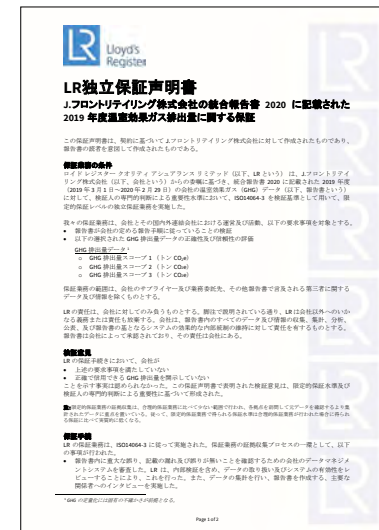
データ集

サステナビリティ推進体制 イニシアチブへの賛同 → 社外からの評価

# 社外からの評価

# 第三者保証

## 独立保証書



**MSCI日本株女性活躍指数(WIN)選定\***  
2018年から3年連続で  
構成銘柄に選定されま  
した。

**2020 CONSTITUENT MSCI日本株  
女性活躍指数 (WIN)**

**CDP2019気候変動の調査において  
「A-」に認定**  
国際NGOであるCDPによる  
「CDP2019気候変動」の調査  
において「A-」ランクに初めて  
認定されました。

**SNAMサステナビリティ・  
インデックス選定** 2020  
2012年以来9年連続で構成銘柄に  
選定されました。

**ポジティブ・インパクト・ファイナンスの  
契約締結**  
三井住友信託銀行株式会社との間で、国連環境計画金融イニシアチブが提唱したポジティブ・インパクト金融原則に即した「ポジティブ・インパクト・ファイナンス」の融資契約を小売業で初めて締結しました。  
※締結にあたり株式会社日本格付研究所より評価手続きについて第三者意見を  
取得しています。

**令和元年度「準なでしこ」選定**  
経済産業省と東京証券取引所が共  
同で実施する「なでしこ銘柄」におい  
て、初めて「準なでしこ」に選定され  
ました。

**健康経営優良法人2020認定**  
健康経営の取り組みが  
評価され、認定されま  
した。

**第3回日経スマートワーク経営調査4星認定**  
2019年「第3回日経スマート  
ワーク経営調査」において4星  
に認定されました。

**PRIDE指標2019「シルバー」  
受賞**  
「PRIDE指標2019」において「シルバー」  
を初めて受賞しました。

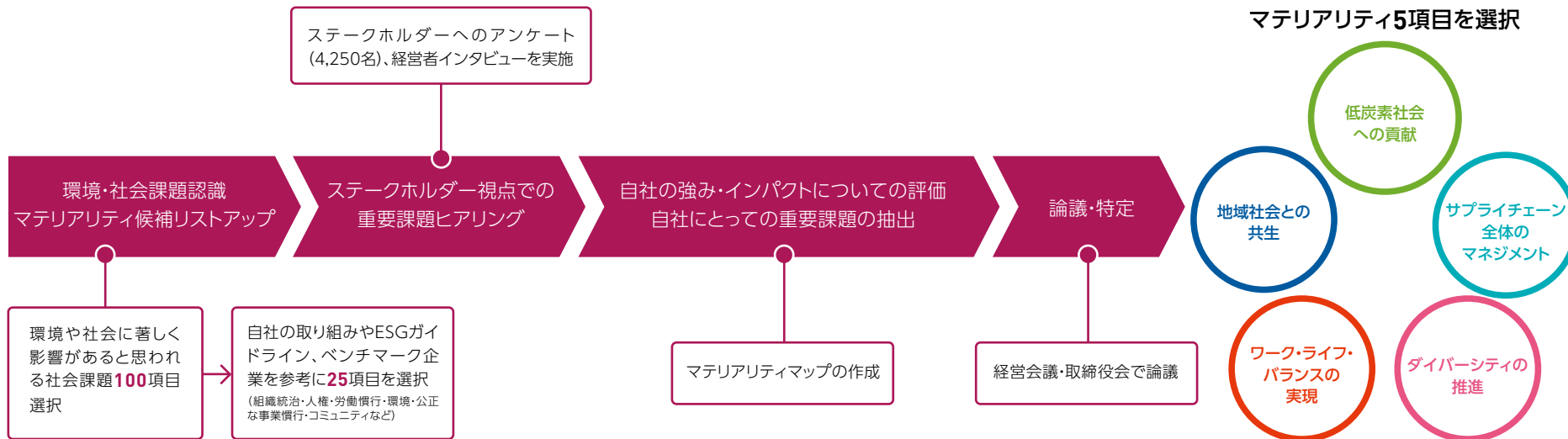
**令和元年度  
「障害者活躍企業」認証**  
JFRクリエは、障がい者特性に配慮した優  
れた取り組みを実施しており、障がい者を  
多数雇用し、障がい者が活躍している企業  
として認証されました。

**内部通報制度認証(自己適合宣言登録制度)  
登録**  
内部通報制度「JFRグループ コ  
ンプライアンス・ホットライン」は、  
消費者庁の「内部通報制度認証  
(自己適合宣言登録制度)」に登  
録されました。

\*The inclusion of J. Front Retailing Co., Ltd. in any MSCI index, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or Index names herein do not constitute a sponsorship, endorsement, or promotion of J. Front Retailing Co., Ltd. by MSCI or any of its affiliates. The MSCI indexes are the exclusive property of MSCI. MSCI and the MSCI index names and logos are trademarks or service marks of MSCI or its affiliates.

→ **マテリアリティの特定** 5つのマテリアリティと取り組み策 サステナビリティロードマップ

# マテリアリティ特定のプロセス



JFRグループは、事業活動と社会課題の関連性を明確にするなかで「企業と社会の持続的成長」および「持続可能な社会」の実現に資するマテリアリティ(重要課題)の特定に取り組みました。

具体的には、

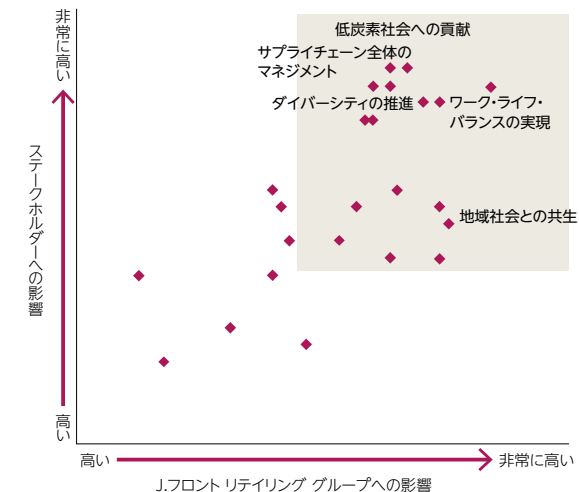
- ① **当社が取り組む意義があり、成果を上げることが出来る環境・社会課題**
- ② **本業をいかして取り組むことが出来る課題**

という視点からマテリアリティとなる候補を25項目選択しました。次に、その25項目について、客観性・多様性が担保出来るようステークホルダー4,250名へアンケートを実施し、その結果をもとに、主要ガイドラインであるGRI(Global Reporting Initiative: サステナビリティ

に関する国際的なガイドラインを提唱するNGO)スタンダードやISO26000およびSRI(Socially Responsible Investment: 社会的責任投資)の評価項目、SDGs(Sustainable Development Goals: 持続可能な開発目標)、さらに社長レビューを反映した内容をもとに、経営会議などの社内論議を経てマテリアリティマップを策定し、最終的には取締役会においてマテリアリティを5つに絞り込み、正式決定しました。

そして現在、マテリアリティについて達成すべき長期目標を設定し、具体的な行動計画を進め、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献するとともに、持続可能な企業としての発展を目指し、JFRグループ全社での取り組みを推進しています。

J.フロントリテイリンググループのマテリアリティ・マップ





マテリアリティの特定 → 5つのマテリアリティと取り組み策 サステナビリティロードマップ

# 5つのマテリアリティと取り組み策

JFRグループでは、5つのマテリアリティについて、未来を起点とし、そこから逆算して今何をすべきかを考えるバックカスティング手法に基づき、長期目標を設定し、目標達成に向けた取り組みを進めています。また、各取り組み策については進捗を把握するためのKPIを設定し、年度ごとに進捗のモニタリングをサステナビリティ委員会で検証するとともに取締役会に報告を行っています。



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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

マテリアリティの特定 → 5つのマテリアリティと取り組み策 サステナビリティロードマップ

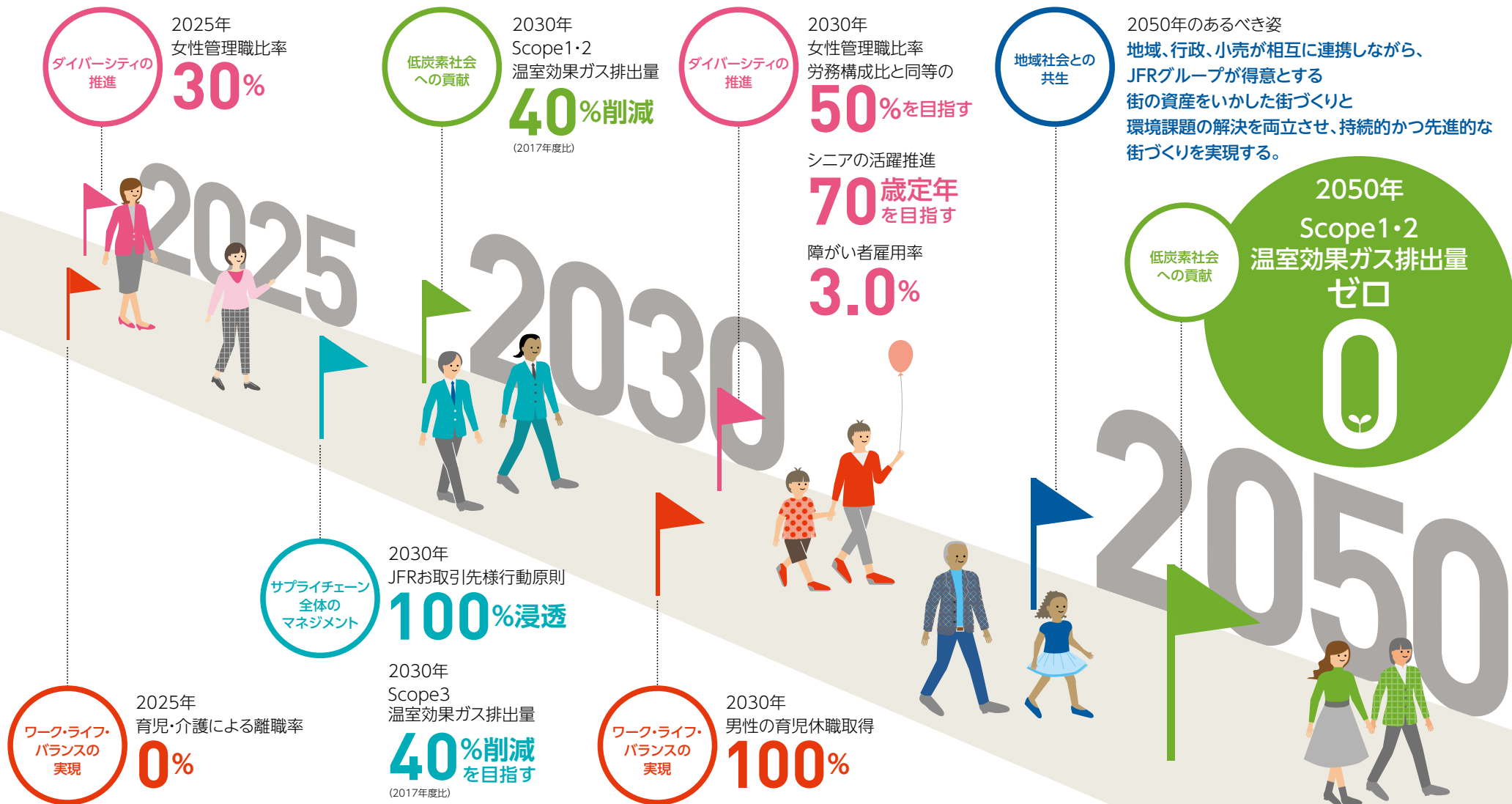
### 取り組み策

	長期目標(連結)	取り組み策
<b>低炭素社会への貢献</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2050年 Scope 1・2 温室効果ガス排出量ゼロ</li> <li>●2030年 Scope 1・2 温室効果ガス排出量40%削減 (2017年度比)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●再生可能エネルギーへの切り替え</li> <li>●省エネ高効率機器の導入</li> <li>●照明のLED化</li> <li>●社用車のEV化</li> <li>●環境配慮型用度への切り替え</li> <li>●ペーパーレス化の推進</li> <li>●SBT・TCFD・CDP・RE100への対応</li> </ul>  
<b>サプライチェーン 全体のマネジメント</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2030年 JFRお取引先様行動原則の100%浸透</li> <li>●2030年 Scope 3 温室効果ガス排出量40%削減を目指す (2017年度比)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●JFRお取引先様行動原則の策定と浸透</li> <li>●Scope3 温室効果ガス排出量削減</li> <li>●環境配慮型用度への切り替え</li> <li>●エコフの取り組み</li> </ul>  
<b>地域社会との共生</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2050年 地域、行政、小売が相互に連携しながら、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させ、持続的かつ先進的な街づくりを実現する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●街づくりの推進 大丸心斎橋店本館・新生渋谷パルコの店づくり 地域の歴史的施設のリノベーションによる開発</li> <li>●地産地消の拡大 全国の店舗網をいかした地産地消拡大 日本ならではの商材の取り扱い拡大</li> <li>●災害時対応 BCP計画</li> </ul>  
<b>ダイバーシティの 推進</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性管理職比率 2025年 30% 2030年 労務構成比と同等の50%を目指す</li> <li>●2030年 70歳定年を目指す</li> <li>●2030年 障がい者雇用率3.0%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●女性の活躍に向けた取り組み 子育て復帰者への短時間勤務制度整備 休職中の教育・情報提供の充実 JFR女性塾の開催、子育て世代のマザー採用</li> <li>●シニアの活躍推進 60歳以降の職域・職務開発、労働時間選択制 副業・兼業の解禁</li> <li>●障がい者雇用の取り組み グループ事業会社での労働環境整備 特例子会社による新規事業開発</li> </ul>  
<b>ワーク・ライフ・ バランスの実現</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●2030年 男性の育児休職取得 100%</li> <li>●2025年 育児・介護による離職率 0%</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●勤務体系の拡充 在宅勤務、遠隔地勤務 (サテライトオフィス設置) 転勤単身赴任の最小化</li> <li>●テクノロジーの活用 AI化、RPA化などテクノロジーの活用</li> <li>●働き方の制度・ルールの拡充 育児休職有給制度の導入 介護に関する制度整備 事務所内保育施設の整備</li> </ul>  

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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

マテリアリティの特定 5つのマテリアリティと取り組み策 → サステナビリティロードマップ

# サステナビリティロードマップ



※対象範囲は連結

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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

→ Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

大丸心齋橋店本館(ESGモデル店舗)の環境の取り組み



# 低炭素社会への 貢献

JFRグループは  
全てのステークホルダーとともに  
気候変動への対応に取り組み  
温室効果ガスの削減に  
貢献していきます。





→ Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

## 背景

現在、世界では気候変動をはじめとする環境問題が深刻化し、日本国内でも異常気象による大規模な自然災害が多発するなど大きな影響をもたらしています。今や、気候変動は企業にとって看過できない状況となっています。

## 考え方

JFRグループは、5つのマテリアリティのうち、「低炭素社会への貢献」を最重要課題と位置づけています。地球温暖化への対応に全社一丸で戦略的に取り組み、ステークホルダーからの信頼を高めるとともに、社会課題の解決を通じた新たな事業機会を創出することにつなげていきます。当社グループは、地球温暖化への対応を全てのステークホルダーとともに解決していくことで、低炭素社会の実現に貢献します。

## 低炭素社会への 貢献

## 取り組みの 概要

当社グループは、地球温暖化の要因の一つである温室効果ガス排出量の削減に向けて、長期目標を策定し、2019年10月、SBTに認定されました。SBT達成に向けて、事業活動を通じた取り組みを進めていきます。

- Scope1・2温室効果ガス排出量削減に向けた取り組み
- SBTイニシアチブの認定取得
- 環境マネジメント体制の構築
- ESGモデル店舗としての「大丸心齋橋店本館」「渋谷パルコ」
- TCFD提言に沿った情報開示
- RE100への加盟

## 体制



⇒ サステナビリティ委員会

## 方針

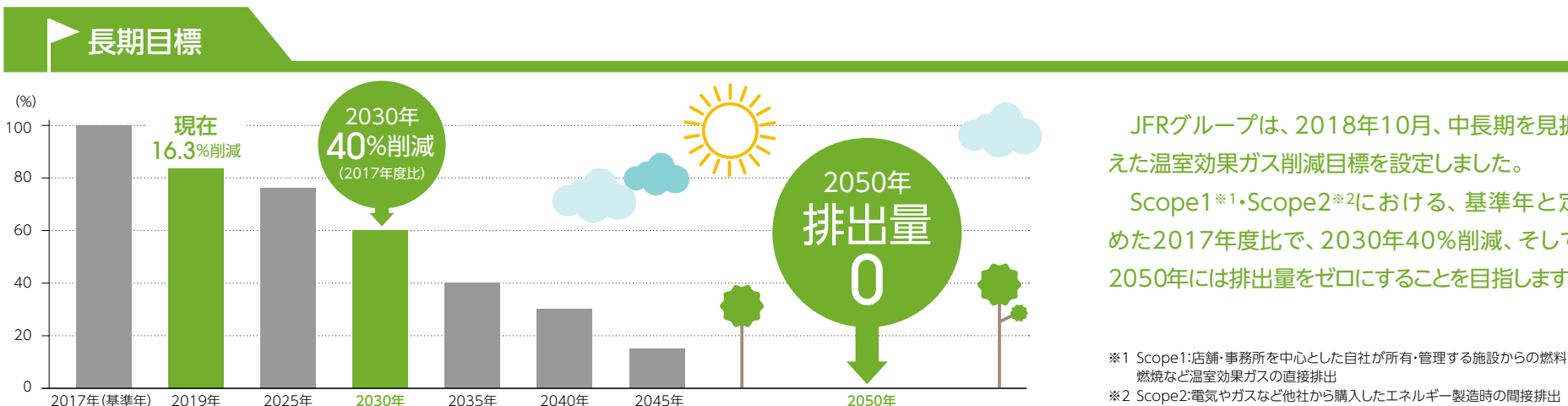


⇒ エコビジョン  
⇒ JFR行動方針



→ [Scope1・2温室効果ガス](#) [SBT認定取得](#) [TCFD提言に沿った情報開示](#) [JFR環境マネジメント体制の構築](#) [温室効果ガス削減取り組み策](#) [ESGモデル店舗](#)

# Scope1・2 温室効果ガス排出量削減に向けて



## JFRグループの現状

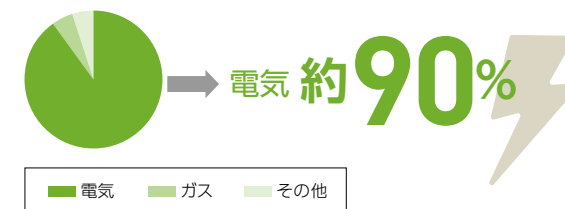
### JFRグループの温室効果ガス排出量の現状 (Scope1・2)

当社グループは、大丸松坂屋百貨店やパルコをはじめとする小売業を中核とした企業グループであり、Scope1・2において当社グループが排出する温室効果ガスの約90%が店舗からの排出です。また、店舗から排出される温室効果ガスうちの約90%が電力の使用によるものです。

JFRグループの温室効果ガス排出量内訳



JFRグループの温室効果ガス排出源内訳



Scope1・2温室効果ガス → **SBT認定取得** TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

# SBT認定取得

## SBTイニシアチブの認定取得

JFRグループが設定した温室効果ガス削減目標が、2019年10月、国際的なイニシアチブである「SBT(Science Based Targets)イニシアチブ\*」により、科学的根拠に基づいた目標として認定されました。

SBTイニシアチブは、2018年10月に公表された「IPCC1.5℃特別報告書」を受けて、2019年10月に、産業革命前からの気温上昇の上限を「2℃」とする現在の基準から、「2℃を十分に下回る」または「1.5℃」とする2つの基準を加えて、3段階の基準を設定しました。

当社が設定した目標はその認定基準のうち2番目に厳しい「2℃を十分に下回る」目標として認定されています。

主要事業会社である大丸松坂屋百貨店では、温室効果ガス削減目標達成に向け、本社ビル(東京都江東区)や大丸心斎橋店における再生可能エネルギー電力の100%使

用などの取り組みを進めています。このような取り組みの成果により、2019年度のJFRグループ温室効果ガス排出量は、Scope1・2で基準年である2017年度比で16.3%の削減を実現しました。このように、当社グループの温室効果ガス削減量は順調に推移しています。

当社グループは、SBTで認定された温室効果ガス削減目標達成のため、今後も再生可能エネルギー電力シェアの拡大や省エネの強化など、より一層、積極的な施策に取り組んでいきます。

※ 産業革命前からの気温上昇を2℃未満に抑えるための科学的根拠に基づいた温室効果ガスの排出削減目標達成を推進することを目的として、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2015年に共同で設立。

### 社外からの評価

● **CDP2019気候変動の調査において「A-」に認定**  
J.フロント リテイリングは国際的NGOであるCDPによる2019気候変動の調査において、初めて「A-」に認定されました。マテリアリティのひとつに「低炭素社会への貢献」を掲げ、SBTイニシアチブの認定取得に向けた取り組みやTCFD提言への賛同など気候変動に対する取り組みが評価されました。



### 今回認定された温室効果ガス削減目標

- Scope1・2  
2030年までに、温室効果ガス排出量を40%削減する。
- Scope3  
2030年までに、温室効果ガス排出量40%削減を目指す。  
(いずれも2017年度比)

### SBTイニシアチブが要求する削減基準

	長期のゴール (気温上昇レベル)	毎年の削減率	JFRグループが 認定された基準
↑ 高          ↓ 低	1.5℃ 2100年時点の温度上昇を1.5℃以下に抑えられる確率が約66%	毎年4.2%削減	
	Well Below 2℃ 2100年時点の温度上昇を2℃以下に抑えられる確率が約66%	毎年2.5%削減	○
	2℃ 2100年時点の温度上昇を2℃以下に抑えられる確率が約50%	毎年1.23%削減	



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

Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 → TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

# TCFD提言に沿った情報開示

## TCFD提言への賛同

JFRグループは、気候変動問題をサステナビリティ経営上の最重要課題と捉え、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ものと認識しています。また、2018年、優先して取り組むべき5つのマテリアリティを特定し、その一つである「低炭素社会への貢献」を最重要課題と位置づけています。

当社グループは、2019年5月、金融安定理事会(FSB)が設置した「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」の最終報告書(TCFD提言)に賛同しました。TCFD提言は、世界共通の比較可能な気候関連情報開示の枠組みであり、気候変動問題を経営課題と捉えていることが大きな特徴の一つです。

当社グループは、「低炭素社会への貢献」に向けた2030年および2050年を見据えた中長期の目標達成のため、TCFD提言を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し、持続可能な成長に向け、温室効果ガス排出量削減等、全社的な取り組みを進めていきます。



### TCFD提言が推奨する情報開示項目

TCFD提言は、投資家等が、気候変動に伴うリスクと機会が、投資先の財務状況にどのような影響を及ぼすかを的確に把握することが適切な投資判断につながるとの考えに基づいています。そして、すべての企業に対し、4

つの情報開示項目である「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」に関して、財務報告書において開示することを推奨しています。

当社グループは、TCFD提言へ賛同する企業や金融機関等と協働し、TCFD提言が求める4つの情報開示項目に基づいた情報開示のさらなる拡充に取り組んでいきます。

### TCFD提言が推奨する情報開示項目

基礎項目	概要	具体的な開示内容
ガバナンス	気候関連リスク・機会に関する組織のガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> <li>取締役会による気候関連課題の監視体制</li> <li>リスクと機会を評価・管理する上での経営者の役割</li> </ul>
リスク管理	気候関連リスクの特定・評価・管理のプロセス	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候関連リスクの特定・評価プロセスの詳細</li> <li>気候関連リスクの管理プロセスの詳細</li> <li>全社リスク管理の仕組みへの統合状況</li> </ul>
戦略	組織の気候関連リスク・機会とそれによる事業・戦略・財務への影響	<ul style="list-style-type: none"> <li>短期・中期・長期のリスクと機会</li> <li>リスク・機会が事業、戦略、財務計画におよぼす影響</li> <li>関連するシナリオによる影響とそれに対する強靱性</li> </ul>
指標と目標	気候関連リスク・機会の評価・管理に用いる指標と目標	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候関連リスク・機会の管理に用いる指標</li> <li>温室効果ガス排出量 (Scope 1、2、3)</li> <li>気候関連リスク・機会の管理に用いる目標および実績</li> </ul>

(出所)気候関連財務情報開示タスクフォース、「気候関連財務情報開示タスクフォースによる提言(最終版)」、2017年



Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 → TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

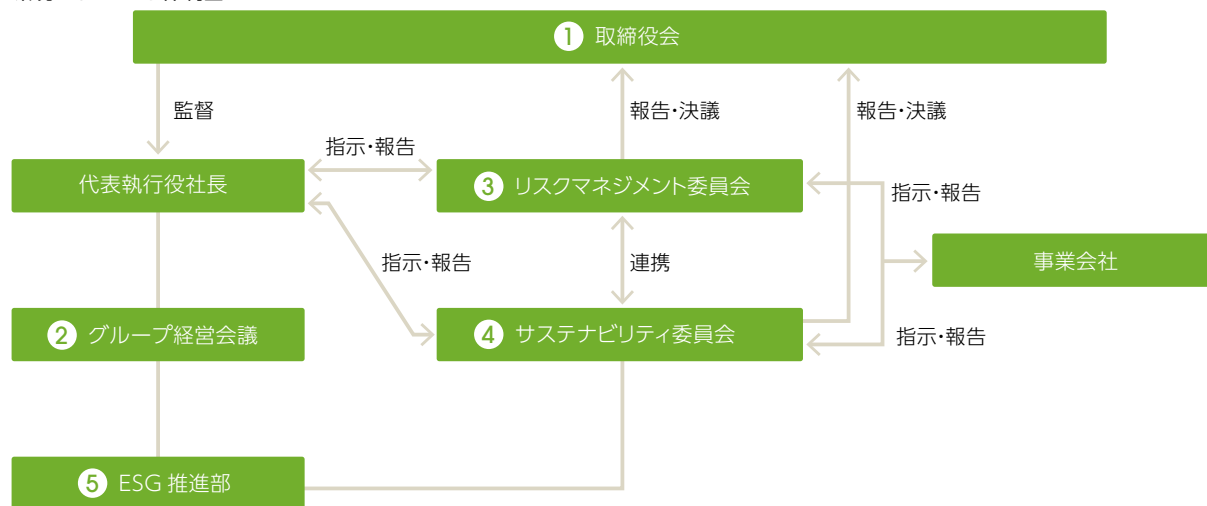
## 開示推奨項目① ガバナンス

### 環境課題に関するガバナンス

JFRグループは、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、2019年度から「サステナビリティ委員会」を設置しています。「サステナビリティ委員会」は、当社グループ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い、取締役会ではその内容について、論議・監督を行っています。

また、当社グループでは、環境課題に関する具体的な取り組み施策について、業務執行の最高意思決定機関である「グループ経営会議」で協議しており、決議事項は取締役会へ報告されます。「グループ経営会議」の長を担う代表執行役社長は、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」の委員長も担うことにより、環境課題に係る意思決定の最終責任を負っています。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ています。

環境マネジメント体制図



環境マネジメント体制における会議体および役割

会議体および体制	役割
① 取締役会	業務執行において論議・承認された環境課題に関する取り組み施策の進捗を監督。毎月開催。
② グループ経営会議	環境課題に対する具体的な取り組み施策を含む全社的な経営に係る施策について協議。決議事項は取締役会へ報告。毎週開催。
③ リスクマネジメント委員会	環境課題を含む包括的なリスクを抽出し、対策を検討。決議事項は取締役会へ報告。都度開催。
④ サステナビリティ委員会	グループ経営会議で協議された環境課題への対応方針を決議、共有。環境課題に関する長期計画とKGI/KPIの策定、各事業会社の進捗状況のモニタリングなどを実施。決議事項は取締役会へ報告。半期に一度開催。
⑤ ESG推進部	全社的な環境課題への対応を推進。環境関連情報を収集し、グループ経営会議やサステナビリティ委員会、リスクマネジメント委員会へ報告。

Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 → TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

## 開示推奨項目② リスク管理

### JFRグループ全体に係るリスク管理

JFRグループは、リスクを「環境変化の中で、組織の収益や損失に影響を与える不確実性」と定義しています。リスクには、プラス面（機会）、マイナス面（脅威）の両面があり、企業が適切に対応することより、持続的な成長につながると考えています。

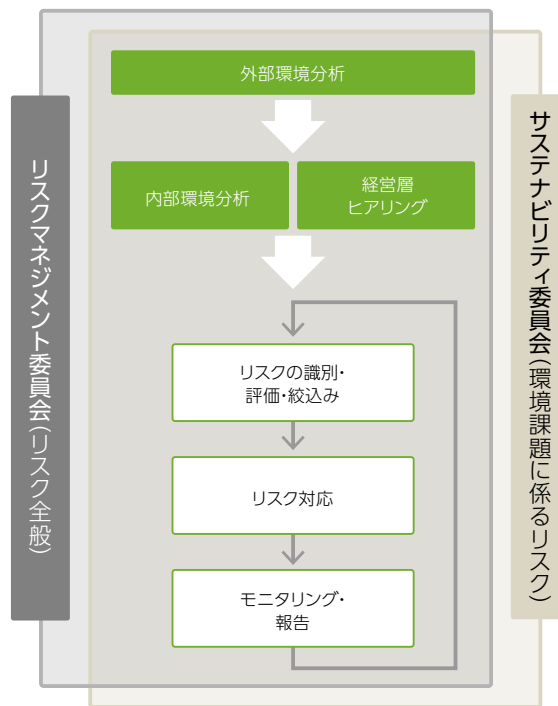
また、当社グループは、リスクを戦略の起点と位置づけ、全社的に管理する体制を構築することが重要であると考えています。「リスクマネジメント委員会」では、外部環境分析をもとにリスクを識別・評価し、優先的に対応すべきリスクの絞り込みを行い、当社グループの戦略に反映して対応しています。

### 環境課題に係るリスク管理

JFRグループは、「リスクマネジメント委員会」で特定したリスクのうち、環境課題に係るリスクについて、「サステナビリティ委員会」の中でより詳細に検討を行い、各事業会社と共有化を図っています。各事業会社では、気候変動の取り組みを実行計画に落とし込み、各事業会社社長を長とする会議の中で論議しながら実行計画の進捗確認を行っています。

その内容について、「グループ経営会議」や「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」において、進捗のモニタリングを行い、最終的に取締役会へ報告を行っています。

リスク管理プロセス



リスク管理体制

リスク管理プロセス	担当する会議体
リスクの識別・評価・絞り込み	グループ経営会議 リスクマネジメント委員会 (経営に係るリスク全般が対象) サステナビリティ委員会 (環境課題に係るリスクが対象)
リスク対応	各事業会社
モニタリング・報告	グループ経営会議 リスクマネジメント委員会 (経営に係るリスク全般が対象) サステナビリティ委員会 (環境課題に係るリスクが対象)

### 気候変動に伴うリスクと機会の特定・評価プロセス

JFRグループは、気候変動に伴うリスクと機会は、当社の事業戦略に大きな影響を及ぼすとの認識のもと、下記のプロセスを通じて気候変動に伴うリスクと機会を特定し、その重要性を評価しました。

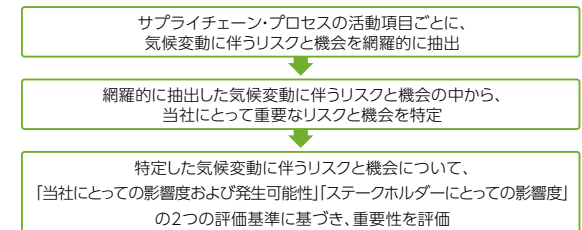
はじめに、当社グループは、サプライチェーン・プロセスの活動項目である「商品調達」「輸送・顧客の移動」「店舗販売」「商品やサービスの利用」「廃棄」の活動項目ごとに、気候変動に伴うリスクと機会を網羅的に抽出しました。

次に、網羅的に抽出した気候変動に伴うリスクと機会の中から、当社にとって重要なリスクと機会を特定しました。

最後に、特定した気候変動に伴うリスクと機会について、「当社にとっての影響度および発生可能性」と「ステークホルダーにとっての影響度」の2つの評価基準に基づき、その重要性を評価しました。

当社グループは、上記のプロセスを経て特に重要と評価された気候変動に伴うリスクと機会について、当社における企業リスクの一つとしてグループ戦略に反映し対応しています。

### 気候変動に伴うリスクと機会の特定プロセス



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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 → TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

## 開示推奨項目③ 戦略

### シナリオ分析

JFRグループは、気候変動が当社グループに与えるリスクと機会、その財務影響を把握するため、シナリオ分析を実施しました。

TCFD提言は、気候変動対策が進んだ場合と、進まなかった場合のいずれの将来にも対応できるよう、複数のシナリオを参照して気候関連のリスクと機会を評価することを求めています。それを踏まえ、当社グループは、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2℃未満シナリオおよび各国の気候関連の政策目標がすべて達成されることを想定した3℃シナリオの2つの世界を想定しました。

上記の2つのシナリオを前提に、気候変動が当社グループの事業および財務に及ぼす影響を分析し、その対応策を検討し、当社グループの戦略レジリエンスを検証しています。

#### 参照した既存シナリオ

想定される世界	既存シナリオ
1.5~2℃未満 シナリオ	[Below 2 Degree Scenario (B2DS)] (IEA, 2017年)
	[Sustainable Development Scenario (SDS)] (IEA, 2019年)
3℃ シナリオ	[Representative Concentration Pathways (RCP2.6)] (IPCC, 2014年)
	[Stated Policy Scenario (STEPS)] (IEA, 2019年) [Representative Concentration Pathways (RCP6.0)] (IPCC, 2014年)

### 2つのシナリオにおけるJFRグループのリスク・機会とそれらに伴う事業および財務への影響

事業および財務への影響の大きさは表中の矢印の傾きを3段階で定性的に表示しています。	<ul style="list-style-type: none"> <li>↑ : 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</li> <li>↗ : 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</li> <li>→ : JFRグループの事業および財務への影響は軽微であることが想定される</li> </ul>
---	--

リスク・機会の種類		JFRグループのリスク・機会の概要	事業および財務への影響		
			1.5~2℃未満 シナリオ	3℃ シナリオ	
リスク	移行 リスク	政策 規制	<ul style="list-style-type: none"> <li>炭素税(カーボンプライシング)等、温室効果ガス排出を抑制する政策導入・規制強化に伴う、オペレーションコストの増加</li> <li>温室効果ガス排出に関する情報開示義務の拡大と、その対応不備による罰金リスク</li> </ul>	↑	↗
	市場	市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境課題に対する消費行動の多様化や顧客意識の向上に伴う、低炭素製品・サービスの需要増等マーケット変化への対応の遅れによる成長機会の喪失</li> <li>気候変動に起因する感染症リスク増加への対応の遅れによる成長機会の喪失</li> </ul>	↗	→
		物理 リスク	急性	<ul style="list-style-type: none"> <li>気候変動に起因する自然災害による調達・物流ルート断絶に伴う、製品・サービスの販売機会の喪失</li> <li>気候変動に起因する自然災害による店舗・事業所の損害、営業停止</li> <li>気候変動に起因する感染症リスク(新型コロナウイルス感染症等)の増加に伴う、店舗での販売機会の喪失</li> </ul>	↗
機会	エネルギー源		<ul style="list-style-type: none"> <li>低炭素エネルギー源の利用によるオペレーションコストの減少</li> <li>新規技術の利用に伴う、エネルギー調達コストの減少</li> <li>低炭素ビジネスへの参画、エネルギー分散化へのシフト等によるエネルギーレジリエンス</li> <li>エネルギー高効率機器導入によるオペレーションコストの減少</li> <li>再エネ・省エネ推進に伴う、エネルギー調達リスクの回避</li> </ul>	↗	→
		市場	<ul style="list-style-type: none"> <li>環境課題に対する消費行動の多様化や顧客意識の向上に伴う、小売業の枠を超えた事業ポートフォリオの再構築と、伸長が見込まれる市場への集中による収益力の向上</li> <li>気候変動に起因する感染症リスク増加への対応による新たな成長機会の拡大</li> </ul>	↑	↗

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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 → TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

## 2つのシナリオにおけるJFRグループへの財務影響

JFRグループは、中長期目標達成のため、温室効果ガス排出量削減等、全社的な取り組みを進めています。また、当社グループの温室効果ガス排出量の約80%は、電気の使用によるものです。そのため、温室効果ガス排出量削減の取り組みは、電気の使用に重点を置くことが重

要と考えています。

当社グループは、この現状を踏まえ、2030年時点を想定した2つのシナリオにおける財務への影響のうち、特に日本国内における炭素税\*の導入および再生可能エネルギー由来の電気料金の変動が、重要なパラメータ(指標)になると考えています。そのため、1.5~2℃未満シナリオおよび3℃シナリオの2つのパラメータについて、当社グループの財務への影響を定量的に試算しています。

\* 気候変動の主な原因である二酸化炭素の排出に課される税

### 2030年時点を想定したJFRグループへの財務影響

重要なパラメータ(指標)	2030年時点を想定したJFRグループへの財務影響		
	項目	1.5~2℃未満シナリオ	3℃シナリオ
炭素税	●炭素税価格(千円/t-CO <sub>2</sub> )	10	3.3
	●炭素税課税に伴うコスト増(百万円)	1,165	384
再生エネ由来の電気料金	●再生エネ由来の電気料金の価格増(円/kWh)	1~4	
	●再生エネ由来の電気の調達コスト増(百万円)	164~658	

(2030年時点を想定される前提条件)

- ・先進国の炭素税価格:\$100/t-CO<sub>2</sub>(1.5~2℃未満シナリオ)、\$33/t-CO<sub>2</sub>(3℃シナリオ)
- ・JFRグループ温室効果ガス排出量:116,492t-CO<sub>2</sub>(対2017年度比40%削減)
- ・再生エネ由来の電気料金:1~4円/kWhの価格高(再生エネ以外の電気料金との比較)
- ・JFRグループ再生エネ由来の電気使用量:164,450MWh(再生エネ比率50%)

## 開示推奨項目④ 指標と目標

### JFRグループの中長期温室効果ガス排出量削減目標

JFRグループは、1.5~2℃未満シナリオの実現に向けた戦略に基づき、2030年および2050年を見据えた中長期温室効果ガス排出量削減目標を設定しています。

また、当社グループの2030年 Scope1・2およびScope3温室効果ガス排出量削減目標は、2019年、SBT (Science Based Targets) イニシアチブの認定を取得しました。

SBTイニシアチブは、産業革命前からの気温上昇の上限を「2℃」とする現在の基準から、「2℃を十分に下回る」または「1.5℃」とする2つの基準を加えて、3段階の基準を設定しています。当社グループが設定した目標は、その認定基準のうち2番目に厳しい「2℃を十分に下回る」目標として認定されています。

### JFRグループの中長期温室効果ガス排出量削減目標

目標年度	目標内容
2030年	Scope1・2・3温室効果ガス排出量を40%削減する(2017年度比)* ※SBT認定
2050年	Scope1・2温室効果ガス排出量ゼロ

## 2019年度 Scope1・2およびScope3温室効果ガス排出量実績

JFRグループの2019年度Scope1・2温室効果ガス排出量は、162,508t-CO<sub>2</sub>となり、2018年度と比較して11.0%削減となりました。当社グループは、2019年度



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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 → TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

Scope1・2温室効果ガス排出量削減目標を2018年度と比較して3.9%削減と設定していましたが、大幅に削減目標を上回りました。

また、当社グループの温室効果ガス排出量は、SBTの基準年である2017年度と比較しても16.3%削減となり、SBT達成に向けて順調に推移しています。

当社グループの2019年度Scope3温室効果ガス排出

量実績は、3,782,555t-CO<sub>2</sub>となりました。当社グループは、2019年度から、Scope3温室効果ガス排出量の算定・集計ルールを見直し、算定範囲の網羅性、および算定実績の正確性の精度向上に努めました。その結果、当社グループとして初めて、2019年度Scope3温室効果ガス排出量について、ロイドレジスター クオリティ アシュアランス リミテッドによる第三者保証を取得しています。

### 2019年度 Scope1・2温室効果ガス削減目標および温室効果ガス排出量実績

		2019年度		対2018年度比		対2017年度(SBT基準年)比	
		排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	削減量 (t-CO <sub>2</sub> )	削減率 (%)	削減量 (t-CO <sub>2</sub> )	削減率 (%)	
目標	Scope1・2合計	174,994	▲7,572	▲3.9	▲14,562	▲7.5	
実績(内訳)	Scope1・2合計	162,508*	▲20,058	▲11.0	▲31,646	▲16.3	
	Scope1	15,214	▲746	▲4.7	▲838	▲0.6	
	Scope2	147,294	▲19,312	▲11.6	▲30,808	▲17.3	

\*ロイドレジスター クオリティ アシュアランス リミテッドによる第三者保証を取得

### 2019年度 Scope3温室効果ガス排出量実績

カテゴリ	カテゴリ名	排出量(t-CO <sub>2</sub> )	シェア(%)
1	購入した製品・サービス	2,547,642	67.35
2	資本財	235,642	6.23
3	Scope1・2に含まれない燃料およびエネルギー関連活動	33,447	0.88
4	輸送、配送(上流)	33,119	0.88
5	事業から出る廃棄物	596	0.02
6	出張	4,456	0.12
7	雇用者の通勤	2,164	0.06
8	リース資産(上流)*1	-	-
9	輸送、配送(下流)	792,100	20.94
10	販売した製品の加工*2	-	-
11	販売した製品の使用	223	0.01
12	販売した製品の廃棄	67,385	1.78
13	リース資産(下流)	65,781	1.74
14	フランチャイズ*2	-	-
15	投資*2	-	-
	Scope3 合計	3,782,555*3	100.00

\*1 Scope1・2温室効果ガス排出量で算定しているため、Scope3算定除外

\*2 JFRグループの事業プロセスに該当しないため、Scope3算定除外

\*3 ロイドレジスター クオリティ アシュアランス リミテッドによる第三者保証を取得

## 今後の取り組み

JFRグループは、小売業を中核とする企業グループである強みをいかし、気候変動に伴うリスクと機会に対応していくことが重要であると考えています。そのため、当社グループは、2020年10月、「RE100」に加盟し、店舗で使用する電気の再生可能エネルギーへの切り替えに最優先で取り組みます。また、省エネルギーについては、既に行っている高効率機器への切り替えやLED化の拡大等に全社で取り組んでいきます。

その一方で、小売マーケットは、人口減少や高齢化により縮小傾向であることに加えて、所有から共有への「シェアリング・エコノミー」への進展が加速しています。

当社グループは、これらの背景をリスクではなく機会と捉え、

- 気候変動に伴う物理リスクへの対応策の強化による強靱なサプライチェーンの実現
- 店舗を核としたCSVへの取り組みを通じたサステナブルな店づくりの実現による地域社会への貢献
- サークュラー・エコノミーへの取り組みによる新しいビジネス機会の実現
- 消費者の消費行動の変化に対応した低炭素製品・サービスへの積極的対応

等、全社で取り組んでいきます。

今後も、当社グループは、気候変動に伴うリスクと機会について、さらなる定量化を進め、シナリオ分析の精度向上に努めます。当社のグループ戦略や中期経営計画策定において、マイナス面に対しては適切にリスクヘッジする一方、マーケットの変化を見極め、積極的にリスクテイクすることにより、企業の持続的成長につなげていきます。

Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 TCFD提言に沿った情報開示 → JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

# JFR環境マネジメント体制の構築

## 事業会社ごとの目標設定

JFRグループでは、代表執行役社長を委員長としたサステナビリティ委員会を半期に一度開催することにより、温室効果ガス排出量削減目標達成に向けた、各事業会社の実行計画の共有および進捗状況の管理を行っています。さらに、取締役会ではサステナビリティ委員会で論議された内容の報告を受け、ESG課題への長期目標や取り組み進捗についての監督・議論を行っています。

また、各事業会社においても個別に温室効果ガス削減目標を設定しています。大丸松坂屋百貨店と消費科学研究所の2社は、ISO14001環境マネジメントシステムの認証を取得し、年に1回、外部による監査を受審するなど、環境活動を推進しています。

今後も、当社グループは温室効果ガス削減目標達成に向けて、環境マネジメントにおけるガバナンスの強化に努めていきます。

## 環境データ算定・集計ルールの方策

JFRグループは、国内外において、百貨店店舗や事務所など400を超える活動拠点を展開しています。温室効果ガス排出量削減目標達成のために、当社グループの事業会社別および拠点別での温室効果ガス排出量を正確に算定するなど、グループ全体で標準化された環境データ算定・集計の仕組みが必須であると認識しました。その基盤づくりの一環として、2019年6月、Scope1・2温室効果ガス排出量算定・集計ルールを策定しました。

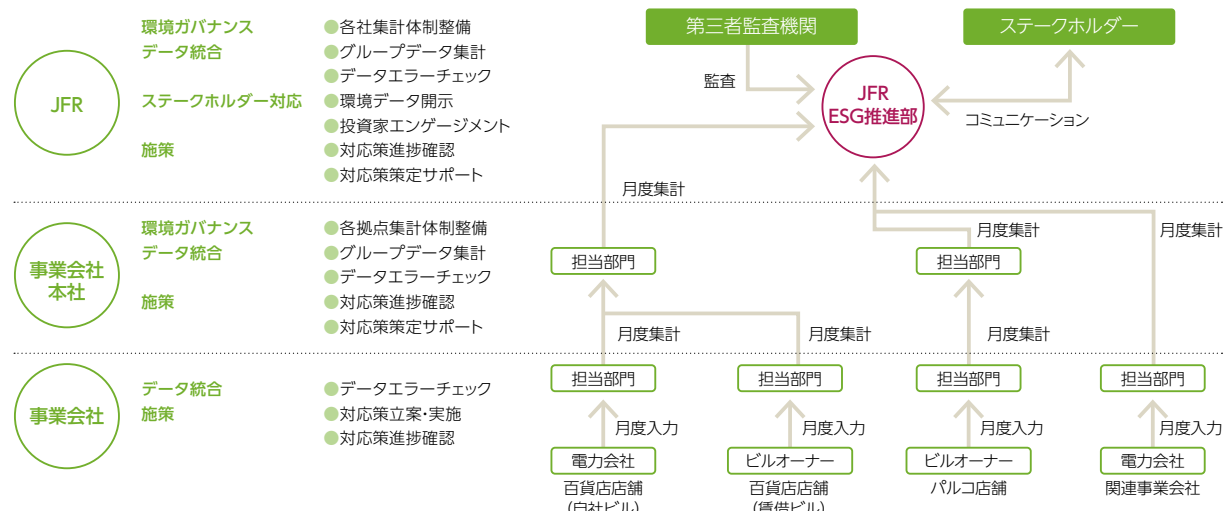
そのプロセスでは、はじめに、当社グループのScope1・2温室効果ガス排出量算定・集計の範囲の設定を行いました。温室効果ガス排出量算定・集計データの網羅性を確保する

ため、Scope1・2に該当する当社グループの活動拠点、期間、排出ガスの種類を明確にしました。

次に、温室効果ガス排出量を月度単位で進捗管理する仕組みを整備しました。温室効果ガス排出量算定・集計データの正確性を確保するため、月度の環境データ入力およびチェック体制、またエネルギー使用実績の裏づけとなる証書類の管理方法等を明確にしました。

2020年には、環境パフォーマンスデータ管理システムを導入しました。これにより、温室効果ガス排出量の算定・集計の効率化と正確性が向上し、温室効果ガス削減に向けたガバナンス強化による進捗管理を強化します。

### JFRグループ環境データ算定・集計体制図



Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 TCFD提言に沿った情報開示 → **JFR環境マネジメント体制の構築** 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

## 第三者保証の取得


JFRグループは、ステークホルダーに公表する環境マネジメント体制の実効性やエネルギー使用量および温室効果ガス排出量実績値に関して、第三者機関により正確性および信頼性を確保し評価されることが、着実な削減に向けて重要であると考えています。そのため、2019年7月、当社グループとして初めて2017年度および2018年度のScope1・2のエネルギー使用量および温室効果ガス排出量、また、その算定方法や適切性について、ロイドレジスター クオリティ アシュアランス リミテッドによる独立保証声明書を取得しました。

第三者機関における検証のプロセスとして、J.フロントリテイリングにおける算定・集計データのガバナンスの実効性の検証を実施しました。また、当社グループの温室効果ガス排出の現状を踏まえた、大丸松坂屋百貨店およびパ

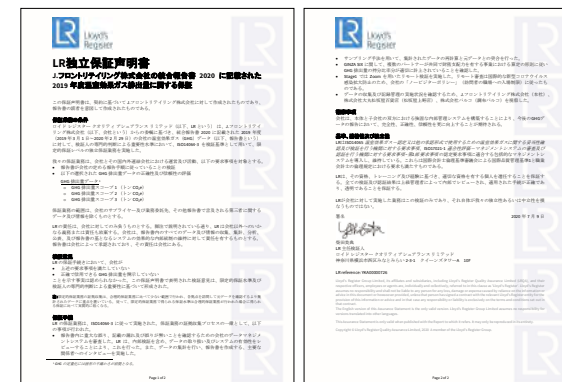
ルコの主要店舗の実地検証を実施しました。第三者機関からは、グループ全体で400を超える拠点のエネルギー使用実績を網羅的に算定・集計できていることや、それぞれのデータの裏づけが取れる証書等によって正確に算定・集計できていることなどが評価されました。

また、2020年7月、2019年度Scope1・2温室効果ガス排出量とともに、当社グループとして初めて、Scope3温室効果ガス排出量についても、第三者保証を取得しました。

今後も、Scope1・2およびScope3温室効果ガス排出量算定・集計の精度向上のため、環境マネジメントの構築に取り組んでいきます。

 ⇒ Scope3 温室効果ガスについて

### 独立保証声明書



## 2019年度環境パフォーマンスデータ (Scope1・2)

JFRグループ 温室効果ガス排出量およびエネルギー使用量\*

	2019年度	対前年 (%)
温室効果ガス排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	162,508	▲11.0
電力使用量 (kWh)	327,850,834	▲13.0
都市ガス使用量 (m <sup>3</sup> N)	5,125,938	▲4.5
蒸気・冷温水使用量 (MJ)	247,428,327	4.2
重油使用量 (kl)	6	0.0
ガソリン使用量 (kl)	559	▲14.7
天然ガス使用量 (m <sup>3</sup> N)	863	▲20.3
フロン (kl)	2,140	0.2

\*ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッドによる第三者保証を取得

JFRグループ 事業会社別温室効果ガス排出量

	2019年度		
	排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	シェア (%)	対前年 (%)
(株)大丸松坂屋百貨店 ※1	119,753	73.69	▲12.9
(株)パルコ ※2	40,214	24.75	▲4.2
(株)JFRカード	16	0.01	▲5.2
(株)J.フロント建築	375	0.23	▲29.8
(株)ディンプル	94	0.06	▲18.4
大丸興業(株) ※3	266	0.16	▲42.4
(株)J.フロントフーズ	348	0.21	▲10.5
(株)消費科学研究所	127	0.08	▲21.8
(株)エンゼルパーク	887	0.55	▲5.3
(株)JFR情報センター	273	0.17	▲26.9
J.フロントリテイリング(株)	155	0.1	▲3.4
<b>J.フロントリテイリンググループ 合計</b>	<b>162,508</b>	<b>100.00</b>	<b>▲11.0</b>

- ※1 (株)大丸松坂屋セールスアシシエイツ、(株)大丸松坂屋友の会、JFRカード(株)、(株)JFRサービス、(株)博多大丸、(株)高知大丸、(株)下関大丸を含む。
- ※2 (株)ヌーヴエイ、(株)パルコスペースシステムズ、(株)パルコデジタルマーケティング、PARCO(Singapore)Pte Ltd、(株)ジャパン・リテール・アドバイザーズを含む。
- ※3 大丸興業国際貿易(上海)有限公司、大丸興業(タイランド)(株)、台湾大丸興業股份有限公司を含む。

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

Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 → 温室効果ガス削減取り組み策 ESGモデル店舗

## 温室効果ガス削減取り組み策

### 再生可能エネルギーへの 切り替え

JFRグループの温室効果ガス排出量の大半が電力の使用である現状を踏まえ、温室効果ガス排出量削減の取り組みは、電力の使用に重点を置くことが重要であると考えています。

大丸松坂屋百貨店では、2019年3月本社ビル(東京都江東区)および、2019年9月大丸心斎橋店で使用する電力を、100%再生可能エネルギーに切り替えました。再生可能エネルギー電力への切り替えによる2019年度の温室効果ガス削減量は、基準年となる2017年度比で本社ビル約240t-CO<sub>2</sub>削減、建替え前の2015年度比で大丸心斎橋店\*1約7,000t-CO<sub>2</sub>削減を実現しました。

また、パルコでは、調布パルコおよび池袋パルコ(P'館)において2019年10月より、再生可能エネルギー電力に切り替えました。再生可能エネルギー電力への切り替えによる2019年度の温室効果ガス削減量は、基準年となる2017年度比で調布パルコ約1,900t-CO<sub>2</sub>削減、池袋パルコ(P'館)約750t-CO<sub>2</sub>の削減を実現しました。

今後も、大丸松坂屋百貨店やパルコを中心に、東京地区、関西地区、中部地区の主要店舗において、再生可能エネルギー電力への切り替えを順次進めていきます。また、2020年10月、当社グループとして「RE100(Renewable Energy 100%)\*2」へ加盟しました。

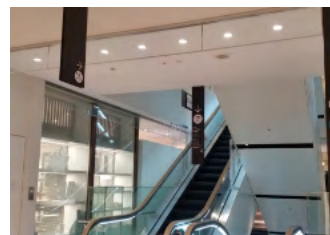
\*1 本館建替えのため、建物構造は同一ではありません。  
\*2 企業の再生可能エネルギー100%を推進する国際的イニシアチブ

### 省エネ効率の高い機器の 導入・LED化の推進

JFRグループでは、温室効果ガスを削減し、地球温暖化を防止するために様々な省エネに取り組んでいます。設備の更新時や改装時・新規出店時には省エネ効率の高い機器を順次導入しています。

大丸松坂屋百貨店では、既存照明をLED照明へ変更することにより使用電力および温室効果ガスの削減に努めています。2020年2月までに、全店舗内LED交換対象の約50%にあたる21万4千台をLEDに切り替えました。2025年度までに、交換対象の約43万台全てをLED化する予定です。

また、当社グループは百貨店事業による店舗運営のほか、建装事業や卸売事業、人材派遣事業など多種多様なグループ企業を抱えています。そのため、店舗での省エネにとどまらず、工場やオフィスなどでもできる省エネにも積極的に取り組み、グループ全体での温室効果ガス削減を推進していきます。



天井照明をLED化  
(大丸東京店)

### 社用車のEV化と エコドライブの推進

#### 社用車のEV(電気自動車)化

大丸松坂屋百貨店では、社用車のEV化を推進しています。2019年12月までに、大丸心斎橋店お得意様営業部の社用車70台をEV車に切り替えました。大丸心斎橋店における社用車のEV化による温室効果ガス削減量は、基準年となる2017年度比で、約190t-CO<sub>2</sub>を削減しました。2019年度中に、首都圏お得意様営業部の社用車34台、神戸店お得意様営業部の社用車14台などと合わせ、合計128台のEV車への切り替えを完了しました。今後は、2025年度までに、グループ全社の社用車をEV車に切り替えていきます。

#### エコドライブの推進

大丸松坂屋百貨店では、お得意様営業部の社用車に、「テレマティクス」(移動体通信システム)を導入しています。「テレマティクス」は、速度超過や、急加速・急減速、燃費など、担当員の運行状況をデータ化するシステムです。安全運行委員会を毎月開催し、導入店においては「テレマティクス」のデータをもとに、燃費の向上を目的としたエコドライブや安全運転の実施に役立てています。



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

Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 → ESGモデル店舗

# ESGモデル店舗

## ESGフラッグシップ店舗 大丸心齋橋店本館

大丸松坂屋百貨店は「持続可能な社会の実現」に向け、環境に配慮した店づくりを推進しています。ESGフラッグシップ店舗である大丸心齋橋店本館は、環境に配慮した様々な取り組みを展開しています。

### 再生可能エネルギー使用率100%

大丸心齋橋店本館は、館内で使用するすべての電力に再生可能エネルギーを使用しています。その結果、照明や空調、設備機器の電力使用による温室効果ガス排出量はゼロとなりました。これにより、2015年度の旧本館と比較\*して、温室効果ガス約7,000t-CO<sub>2</sub>を削減しました。また、南館も再生可能エネルギー電力に切り替え、これにより、基準年となる2017年度比で、約1,800t-CO<sub>2</sub>を削減しました。さらに現在改装のため休業中の北館においても、再生可能エネルギー電力への切り替えを計画しており、これにより、北館の温室効果ガス排出量は、同じく2017年度と比較して、約9,200t-CO<sub>2</sub>の削減を見込んでいます。

今後は、再生可能エネルギー使用率100%の百貨店店舗としての取り組みを、大丸松坂屋百貨店の全ての店舗に導入し、再生可能エネルギーのシェアを拡大していきます。

※ 本館建替えのため、建物構造は同一ではありません

### 省エネの取り組みと社用車のEV化

大丸心齋橋店本館の館内照明は、バックヤードも含めて100%LED化を実現しました。LED化により、これまでの蛍光灯と比較してエネルギー消費量5分の1に減少することが見込まれます。LED化は短期的な温室効果ガス削減、長期的な省エネルギーの2つの観点から、重要な取り組みの一つであると考えています。

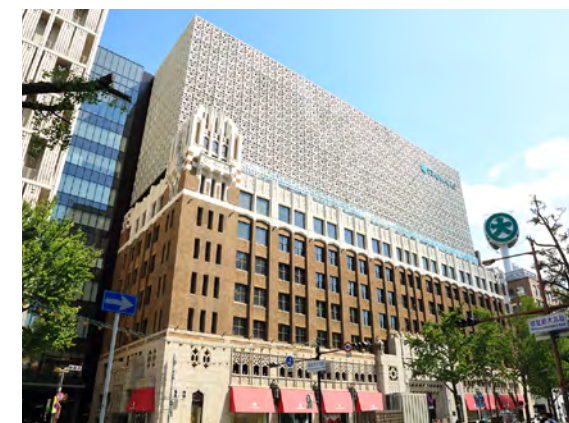
また、大丸心齋橋店が管理するお客様営業部の社用車70台をEV車に切り替えました。これによる温室効果ガス排出量は、基準年となる2017年度比で、約190t-CO<sub>2</sub>を削減しました。EV車の充電に使用する電力も再生可能エネルギー電力を使用します。

### その他低炭素社会への貢献に向けた取り組み

その他、館内物流の一括管理による納品作業の効率化、環境配慮型包装資材の利用などの取り組みを実施しました。また、建替えにともなって設けられる7階テラス(約110m<sup>2</sup>)と屋上スペース(約900m<sup>2</sup>)では、積極的な緑化を実施しています。

また、グランドオープン時には、期間限定の大丸心齋橋店オリジナルデザインエコバッグをチャリティ販売しました。これは、世界の名だたるファッション誌でイラストを手がけるアーティスト、ジェイソン・ブルックス氏によって、新

しい大丸心齋橋店が描かれたエコバッグです。その売上の一部は、2019年12月に「なにわの芸術応援募金」へ寄付しました。



大丸心齋橋店本館

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

Scope1・2温室効果ガス SBT認定取得 TCFD提言に沿った情報開示 JFR環境マネジメント体制の構築 温室効果ガス削減取り組み策 → ESGモデル店舗

## サステナブル都市型ファッションビル 新生渋谷パルコ

2019年11月に建替え開業した渋谷パルコでは、「周辺地区とのにぎわい創出」「環境負荷低減」「多様な企業・個人との協業」によるサステナブルなグローバルショッピングセンターの実現を目指します。

また、渋谷パルコは、都市型ファッションビルにおける省CO<sub>2</sub>リーディングプロジェクトとして、以下の3点が評価され、国土交通省より「サステナブル建築物等先導事業(省CO<sub>2</sub>先導型)」として採択されました。

### 屋外空間(緑の立体街路)による省CO<sub>2</sub>

渋谷パルコにおいては、都心に立地するファッションビルでありながら、高品質な屋外空間(緑の立体街路・屋外広場)を整備することで、施設における回遊性と滞留性を確保することで、お客様の健康増進や建物の省CO<sub>2</sub>の促進に寄与します。

### 高効率なエネルギーシステムの構築

コージェネレーション\*を中心とした高効率なエネルギーシステムを構築することで、省CO<sub>2</sub>の最大化をはかります。

中庄コージェネレーションシステムによる排熱は、排熱投入型熱源で利用するだけでなく、劇場の空調や加湿にも利用することで、余すところなく活用されます。各種データを活用し、エネルギーサービス事業者による遠隔管理やミックス熱源運用シミュレーションを実施し、スマートエネルギー管理の実現やCO<sub>2</sub>低減に貢献します。

さらに、災害時には、安定したエネルギーの効率的供給

を行い、災害発生後72時間持続可能なビルとして機能します。

※ 熱源より電力と熱を生産し供給するシステムの総称

### 省CO<sub>2</sub>の情報発信拠点

新生渋谷パルコは、エネルギー管理システムやセンシング技術を活用し、各種エネルギーや外部環境情報をわかりやすく「見える化」し、ICTコミュニケーションツールでお客様やテナントスタッフへそれぞれ情報発信することで、省CO<sub>2</sub>や健康増進の普及を促進するデジタルコミュニケーションビルを実現しています。

また、ディベロッパーとエネルギーサービス事業者とテナントが連携した省CO<sub>2</sub>推進体制を構築することで、実効的かつ長期的な省CO<sub>2</sub>活動の継続を目指します。



環境に配慮した次世代型ビル渋谷パルコ

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

→ JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 Scope3温室効果ガス 循環型社会の実現に向けて

▶ 2030

JFRお取引先様行動原則

100%  
浸透



## サプライチェーン 全体のマネジメント

JFRグループは  
サプライチェーンの皆様とともに  
ESG課題に取り組み  
持続可能な成長につなげていきます。

▶ 2030

Scope3 温室効果ガス排出量

40%削減  
を目指す  
(2017年度比)

Scope3温室効果ガス算定

約378万t  
(2019年度、連結)



JFRお取引先様行動原則

2019年度「JFRお取引先様行動原則」策定

9,444社送付  
(2019年度、連結)



JFRお取引先様行動原則説明会

530社出席  
(大丸松坂屋百貨店)



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

→ JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 Scope3温室効果ガス 循環型社会の実現に向けて

## 背景

経済のグローバル化やステークホルダーのニーズの多様化に伴い、商品、資材、原料などを調達する際、従来の品質や性能に加え、環境への配慮、労働環境、人権問題などの課題へのサプライチェーン全体での対応が求められています。また、新型コロナウイルス感染症の影響で、サプライチェーンの寸断が発生し、持続可能なサプライチェーン構築の必要性が一層高まっています。



## サプライチェーン 全体のマネジメント

### 考え方

JFRグループは、原材料調達から製造・販売・消費までのサプライチェーンにおける販売・サービスを中心とした役割を担っています。環境・社会課題の解決のためには、お取引先様を含むサプライチェーン全体で取り組むことが重要と認識しています。当社グループが考える果たすべき社会的責任の遵守や、環境や人権に配慮した取り組みの推進により、サプライチェーン上のリスクを排除し、お取引先様とともに企業価値向上を実現します。

### 取り組みの 概要

当社グループが考える果たすべき社会的責任の基本的な考え方を明文化し、役員・従業員で遵守し、お取引先様にもご理解・遵守いただくための積極的な働きかけを行います。また、サプライチェーン全体での温室効果ガスの削減に取り組めます。

- JFR行動原則・JFRお取引先様行動原則策定
- お取引先様への働きかけ
- Scope3温室効果ガス排出量の算定と第三者保証の取得
- 循環型社会の実現につながる取り組み

### 体制



→ サステナビリティ委員会

### 方針



→ JFR行動原則  
→ JFRお取引先様行動原則



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

→ JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 Scope3温室効果ガス 循環型社会の実現に向けて

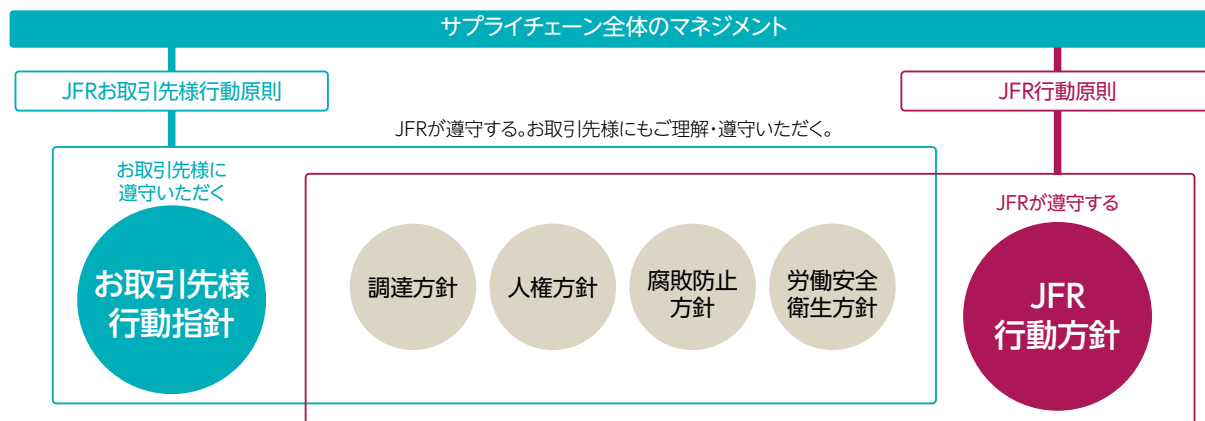
# JFRお取引先様行動原則の策定と浸透



## 「JFRお取引先様行動原則」の策定

J.フロント リテイリングは2019年6月、「JFRお取引先様行動原則」を策定しました。本原則はJFRグループがお取引先様とともに実現させていく持続可能な社会づくりにつながる企業行動について示しています。この考え方に基づいた、社会的責任の遵守および環境に配慮した取り組みの推進により、サプライチェーン全体のリスクを排除します。

JFRお取引先様行動原則とJFR行動原則をお取引先様と当社グループがともに遵守することにより、ともに社会的責任を果たし、企業価値向上の実現を目指していきます。



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

→ JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 Scope3温室効果ガス 循環型社会の実現に向けて

## お取引先様への働きかけ

### JFRお取引先様行動原則の送付

JFRグループでは、2019年6月に策定した「JFRお取引先様行動原則」を、各事業会社よりお取引先の代表者宛へ送付しました。それにより、当社グループの考え方・規範をご理解・遵守いただき、お取引先様とともに社会的責任を果たし、双方の企業価値向上につなげていきます。

(2019年度9,444社へ送付、連結)

- ESGへの取り組みを当社グループがリーダーシップを取って百貨店業界全体へ広げることを期待している
- 売場や外商催事において、次世代教育などを絡めて何かシナジーが生まれそうだ

説明会を通じて、お取引先様と考え方の共有やお取引先様行動原則についてのご理解・遵守につなげています。

### JFRお取引先様行動原則説明会の実施

2019年10月、主要事業会社である大丸松坂屋百貨店は、「JFRお取引先様行動原則説明会」を東京・大阪で同時開催し、参加者は530社652名となりました。

説明会では、JFR取締役兼代表執行役社長から企業理念とJFRグループのサステナビリティ経営についての取り組みを、株式会社大丸松坂屋百貨店 代表取締役社長や経営陣から、大丸松坂屋百貨店を取り巻く環境・社会課題の認識、JFRお取引先様行動原則について説明を行いました。



大丸松坂屋百貨店によるJFRお取引先様行動原則説明会

### お取引先様からの主な意見や質問内容

- ESG対応に伴う投資や資源のコストアップについての会社としての考え方
- 営業時間や営業日数についての考え方
- 次の時代を担う私たちの世代が本気で考えていかなければいけないところまで来ていると感じた

今後、セルフチェックによるアセスメントの体制も順次整えていきます。

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

→ JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 Scope3温室効果ガス 循環型社会の実現に向けて

## JFRお取引先様行動原則

お取引先様行動原則は、JFRグループとお取引先様がともに社会的責任を果たしていくために遵守すべき事項を定めたものです。

JFRグループでは、本原則を遵守することで、お取引先様とともに社会的責任を果たし、企業価値の向上の実現を目指していきます。

お取引先様におかれましては、本原則をご理解賜り、遵守いただけますようお願い申し上げます。

### はじめに

JFRグループは、創業以来、社是として掲げた「先義後利」「諸悪莫作 衆善奉行」をもとにお客様をはじめとしたステークホルダーの皆様から信頼される企業活動を行ってまいりました。

その中で、今日、経済のグローバル化やステークホルダーの皆様のニーズの多様化に伴い、企業活動に求められるものが大きく変化しています。

特に、私たちが商品、資材、原料などを調達するにあたり、従来の品質・性能・価格・納入期間に加え、環境への配慮・労働環境・人権などのESGに係る要素への対応が重要となり、サプライチェーン全体でESG活動を推進することが求められています。

こうした動きに対応し、JFRグループはサステナビリティ方針を策定し事業活動を通じた社会課題の解決に取り組み、お取引先様をはじめとしたステークホルダーの皆様にとっての価値を創出するとともに持続可能な社会の創造に貢献することを明確化しました。

私たちが持続可能な社会を実現するためには、サプライチェーンの各プロセスにおいて社会的責任を果たしていかなければなりません。その中でJFRグループは「お取引先様行動原則」を新たに策定しました。ここでは、JFRグループが考える果たすべき

社会的責任の基本的な考え方をあらためて明示するとともに、皆様と一緒に実現していくべき行動規範を記載しています。

当社グループ各社と直接お取引のある企業様におかれましては、本原則をご理解、実践していただくことにより法令違反の回避、商品の安全、品質の向上、ESGへの取り組みに繋がっていただきたいと考えています。

さらにJFRグループの直接のお取引先様のみならず、お取引先様が商品や原材料等を調達される調達先様も含め、当社グループのお取引先様行動原則をご理解いただき、サプライチェーン全体で企業価値の向上に取り組んでいきたいと考えています。

## 1.「お取引先様行動指針」

### (1)公正な企業活動の徹底

法令・社会規範を遵守し、公正で透明な企業活動を行います。また独占の禁止、公正な競争および公正な取引に関する法令および規則を遵守し、これらのルールを逸脱する行為を行いません。

#### ①法令遵守

事業活動を行う各国、地域で適用される法令や関連するルールを遵守します。

#### ②反社会勢力との取引禁止

社会の秩序や市民生活の安全に脅威を与える反社会勢力・組織または団体・個人と関わりを持たず、これらの圧力に対しては断固として対決し、これを排除します。

#### ③汚職、賄賂などの禁止

行政機関、公務員に対して健全かつ正常な関係を保ち、賄賂や違法な政治献金などを行いません。

#### ④不適切な利益供与および受領の禁止

JFRグループを含むビジネスパートナーとの間で、公正さを欠く、あるいは公正さを疑われるおそれのある不適切な利益の供与や受領を行いません。

#### ⑤競争制限的行為の禁止

私的独占、カルテルなどの不当な取引制限、その他自由で公正な競争を阻害する行為を行いません。

### ⑥情報公開

自らの製品やサービスの品質、安全性、有効性等について疑義を抱く事象を認識した場合は法令等で公開を義務付けられているか否かを問わず、JFRグループに対して積極的に情報提供・開示を行います。

### ⑦個人情報の漏えい防止

顧客・第三者・自社従業員の個人情報を適切に管理・保護します。

### ⑧知的財産の保護

調達取引上において、知的財産権を保有するお取引先の権利を尊重します。また第三者の権利を侵害するような取引は行いません。また、製品やサービスの品質、安全性、有効性等についての情報は積極的に開示を行います。

### (2)人権・労働環境への配慮

サプライチェーン全体における全ての人々の人権を尊重し、人権侵害に加担しません。また労働環境に配慮し、安全で働きやすい環境を実現します。

#### ①差別の禁止

国内外の自社・事業所および関連会社で、人種、民族、国籍、社会的身分、性別、障がいの有無、健康状態、思想・信条、性的指向・性自認及び職種や雇用形態の違い等に基づくあらゆる差別をしません。

#### ②ハラスメントの禁止

国内外の自社・事業所および関連会社で、従業員の人権を尊重し、虐待や体罰、心理的・身体的・性的なハラスメント、脅迫を行いません。

#### ③安全な労働環境の提供

国内外の自社・事業所および関連会社で、従業員の安全と健康に配慮して施設を設計・建設し施設の安全を確保します。また、職場において人体に有害な生物や化学物質および騒音や悪臭などに接する状況を把握し、適切な対策を講じます。

#### ④結社の自由と団体交渉の尊重

国内外の自社・事業所および関連会社で、従業員が労働組合を結成する権利や、これに加入する・しない権利、国内外の自社・事業所および関連会社と団体交渉する権利を尊重します。

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

→ JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 Scope3温室効果ガス 循環型社会の実現に向けて

**⑤強制労働の禁止**

国内外の当社・事業所および関連会社で、身体的または精神的拘束による労働などのあらゆる強制労働ならびに人身売買を行いません。

**⑥児童労働の禁止**

国内外の当社・事業所および関連会社で、最低就業年齢に満たない児童対象者を雇用せず、また児童の発達を損なうような就労をさせません。

**⑦地域コミュニティに対する責任**

事業の影響を受ける地域社会の皆様に対して、発展に貢献できるよう努めます。

**⑧防災対策**

発生しうる災害・事故などの緊急事態に備え、対策を準備し、また従業員への周知徹底を行い、防災対策を行います。

**(3)環境への配慮**

事業活動を行う国や地域で適用されるすべての環境法令を遵守し、事業活動を通じて、環境保全に対する積極的な姿勢を維持し、温室効果ガス排出の抑制、省資源・省エネルギー、廃棄物や排水の削減、リサイクル、汚染の予防、生物多様性の保全など社会の発展に貢献するよう努めます。

**①地球温暖化への対応**

地球温暖化への対応を行うため、温室効果ガス削減に取り組みます。

**②持続可能な資源利用**

省エネルギー、省資源、リサイクルや廃棄物の削減に取り組みます。また、水資源の再利用、排水の適正管理にも努めます。

**③汚染防止**

汚染や健康被害の防止に取り組みます。

**④生物多様性**

生物多様性の保全と持続可能な利用を促進するため、国際条約および関連する法令を遵守し、生物多様性に配慮した調達に取り組みます。

**⑤化学物質の排除**

国際条約、および関連する法令等で禁止されている化学物質や原材料を使用した商品は取扱いません。

**(4)商品・サービスの安心・安全への配慮**

事業活動を行う国や地域の全ての法令を守った商品・サービスを提供します。また商品・サービスに係る事故の発生の防止に努めます。

①商品・サービスの品質を向上させるとともに、各国で定められた安全基準および社内内で定められた安全基準の双方を満たす商品・サービスを提供します。

②お客様の安全に影響をおよぼすおそれがある事故が懸念される場合は、事故の発生・拡大を防止するべく適切な対応を行います。

③お客様からの問い合わせなどには誠実に対応し、商品・サービスの充実に反映します。

**(5)地域社会への貢献**

社会と共生する企業市民として、地域の文化を尊重し、地域のステークホルダーと一体となって地域社会の発展に貢献できる創造的な活動を自主的に行います。

①地域社会の発展に寄与するために、地域社会の経済的、文化的な発展をともに実現するための活動に努めます。

②地域社会、行政、教育機関など幅広いステークホルダーとの連携を進めます。



- ➡ 調達方針
- ➡ 人権方針
- ➡ 腐敗防止方針
- ➡ 労働安全衛生方針

2019年 6月17日 策定



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

JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 → Scope3温室効果ガス 循環型社会の実現に向けて

# Scope3 温室効果ガス排出量削減への取り組み

▶ 長期目標

2020年  
第三者保証  
取得

2030年  
Scope3 温室効果ガス排出量  
**40%削減**  
を目指す  
(2017年度比)

JFRグループでは、マテリアリティのひとつに掲げる「低炭素社会への貢献」に向けた取り組みにおいて、自社の温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいきます。さらに、サプライチェーンから排出される温室効果ガス排出量 (Scope3\*) の削減についても、SBT認証を取得した長期目標を掲げ取り組みを進めていきます。

\*Scope3 : Scope1・2を除くサプライチェーン全体での活動で生じる間接排出

## Scope3温室効果ガス排出量算定と第三者保証の取得

JFRグループの2019年度Scope3温室効果ガス排出量実績は、3,782,555t-CO<sub>2</sub>となりました。当社グループは、2019年度から、Scope3温室効果ガス排出量の算定・集計ルールを見直し、算定範囲の網羅性、および算定実績の正確性の精度向上に努めました。その結果、当社グループとして初めて、2019年度Scope3温室効果ガス排出量について、ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッドによる第三者保証を取得しています。

⇒ Scope1・2 温室効果ガスについて

2019年度 Scope3温室効果ガス排出量実績

カテゴリ	カテゴリ名	排出量 (t-CO <sub>2</sub> )	シェア (%)
1	購入した製品・サービス	2,547,642	67.35
2	資本財	235,642	6.23
3	Scope1,2に含まれない燃料及びエネルギー関連活動	33,447	0.88
4	輸送、配送(上流)	33,119	0.88
5	事業から出る廃棄物	596	0.02
6	出張	4,456	0.12
7	雇用者の通勤	2,164	0.06
8	リース資産(上流)※1	-	-
9	輸送、配送(下流)	792,100	20.94
10	販売した製品の加工※2	-	-
11	販売した製品の使用	223	0.01
12	販売した製品の廃棄	67,385	1.78
13	リース資産(下流)	65,781	1.74
14	フランチャイズ※2	-	-
15	投資※2	-	-
<b>Scope3 合計</b>		<b>3,782,555</b> ※3	<b>100.00</b>

※1 Scope1・2温室効果ガス排出量で算定しているため、Scope3算定除外  
 ※2 JFRグループの事業プロセスに該当しないため、Scope3算定除外  
 ※3 ロイド レジスター クオリティ アシュアランス リミテッドによる第三者保証を取得

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

JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 → Scope3温室効果ガス 循環型社会の実現に向けて

## 環境配慮型包装資材への切り替え

大丸松坂屋百貨店で使用する包装資材については、2019年9月から環境配慮型の紙を使用した包装資材に順次切り替えています。具体的には、環境に配慮し管理された森林から作られた紙を使用した紙製のショッピングバッグに切り替えました。

海洋プラスチックゴミ問題で注目されている食品レジ袋についても、バイオマス(植物由来の資源)を30%使用した製品に順次切り替えを進めています。その結果、従来製品と比較して1枚あたり約24%の温室効果ガス排出量を削減することができます。



森林認証の紙を使用したショッピングバッグ



バイオマスを30%使用したレジ袋

また、2020年6月からは大丸松坂屋百貨店オリジナルのレジ袋や食品用手提袋の有料化を行っています。

さらに、保冷便での配送の際、地球温暖化防止に貢献し、ダイオキシンの発生を防ぐ中和剤として利用できるSTONE-SHEET(ストーン・シート)を使った包装資材を使用しています。STONE-SHEETは、国産炭酸カルシウムを利用することで、容器・梱包資材として利用可能な素材であり、燃焼時のCO<sub>2</sub>排出量については、ポリエチレンと比較しLCA(ライフサイクルアセスメント)ベースで55%削減につながります。



バイオマスマーク



※ バイオマスマークは、一般社団法人日本有機資源協会が認定したバイオマス(生物由来の資源)を利活用し、品質および規格等に合致している環境商品の目印です。


## ペーパーレス化への取り組み

JFRグループでは、Scope3の削減策のひとつとして、伝票や書類のデジタル化などペーパーレス化に積極的に取り組んでいます。

また、大丸松坂屋百貨店の外商では新システムを導入し、売上を計上する際、紙の伝票の使用から、電子帳票へ移行するなど紙の削減に努めています。

加えて、JFRカードでのカード明細書のWEB化をはじめ、J.フロント建装、大丸興業、JFRサービス、JFR情報センターでも紙ベース文書の電子化やオンラインストレージの活用によるペーパーレス化に積極的に取り組んでいます。

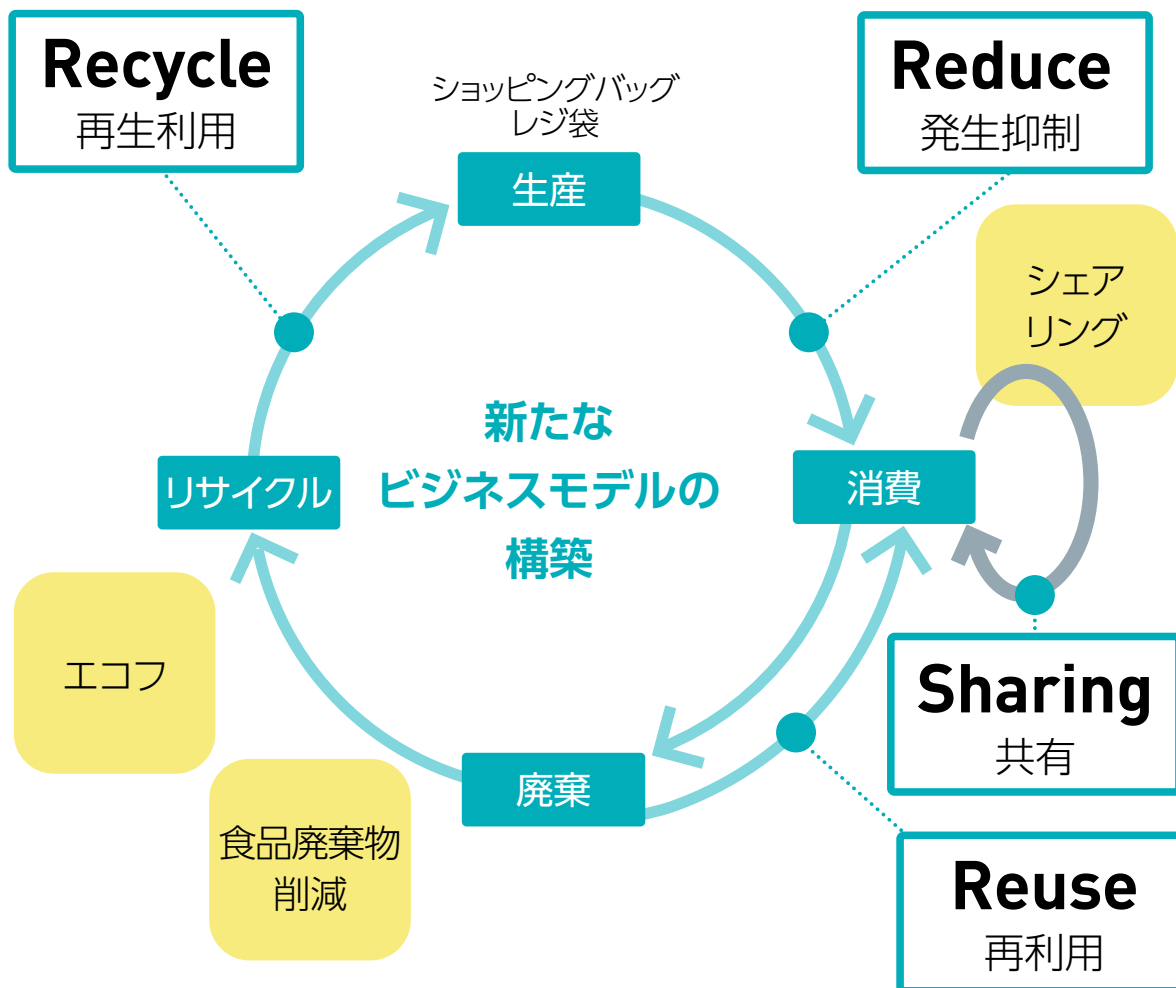
今後は、Scope3温室効果ガス排出量の測定の精緻化に取り組むとともに、更なる削減に取り組んでいきます。

 事業会社のESGの取り組み

JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 Scope3温室効果ガス → 循環型社会の実現に向けて

# 循環型社会の実現に向けて

JFRグループでは、環境に配慮したリサイクルやリユース活動を通じて、顧客参加型の購買スタイルの提案やサーキュラーエコノミーに対する新しいビジネスモデルの開発を目指しています。



## シェアリング

所有から共有への消費者の価値観の変化にともなった「シェアリングエコノミー」のビジネスモデルが小売業でも広がっています。JFRグループは、この価値観の変化を新たなビジネスの機会ととらえています。当社がもつリソースを元にシェアリングを切り口とした新しいビジネスを創出できれば、既存顧客の需要拡大や新規顧客の獲得につながり、マルチサービスリテラーとして将来的に事業の新たな柱となると考え、取り組みを進めています。

## 食品廃棄物削減

日本では年間2,759万トン\*の食品が廃棄され、大きな社会課題となっています。JFRグループの中核事業である大丸松坂屋百貨店では、店内からの食品廃棄物の削減とリサイクルに努めています。生ゴミ処理機の設置や外部の処理業者に委託し、肥料として活用できるよう再生しています。また、お取引先様とともに食品廃棄物の削減と食品リサイクル率を高める取り組みを進めていきます。  
\* 農林水産省および環境省推計(平成28年度)

## エコフ

アパレルの大量廃棄や焼却が、環境・社会面において大きな課題となっています。大丸松坂屋百貨店では、サプライチェーンにおいて、お取引先様とお客様に接点をもっている特徴をいかし、2016年度からお客様参加型のリサイクルキャンペーン「エコフ」の活動を通じて、お客様とともに環境負荷の低減に取り組んでいます。

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

JFRお取引先様行動原則の策定と浸透 Scope3温室効果ガス → 循環型社会の実現に向けて

## 環境についてお客様とともに考え行動する「Think GREEN」

### Think GREENの活動

大丸松坂屋百貨店では、2020年4月、当社のエコビジョンにある循環型社会の実現を、お客様とともに推進していくことを目指し「Think GREEN」の活動をスタートしました。

6月からのレジ袋有料化の告知に合わせ、Think GREENのコンセプトのもと、様々な環境活動の展開を掲載するWEBページも公開しました。まず、レジ袋有料化に伴い、全店でマイバッグの利用促進活動を実施しています。各店でのおすすめのマイバッグを一堂に集積した「Let's MY BAG」のWEBページを特設し、お客様とともにレジ袋使用枚数の削減を推進しています。

また、本来であれば4月に各店で開催予定であったThink GREENの取り組みの一つであるエコリサイクルキャンペーンはコロナ禍の影響で中止しました。今後は、安全・安心を第一に、非接触による回収の仕組みを検討し、実施に向けて進めています。

そのような中、店舗の臨時休業や自粛期間中において、お客様との継続的なコミュニケーションを目的に、生活にすぐに取り入れられるエコな暮らしのヒントをアニメーションにした「GREENさんのゆるエコ日記」をリリースしました。この「Think GREEN at home」のデジタルコンテンツは、お客様がご自宅で楽しめる企画として継続的に発信していきます。



### 自然のこと 環境のこと 地球のあしたのこと

なにげなく使っているエネルギーや資源。  
あたりまえのようにある身近な自然。  
ふと立ち止まって、少し考えてみる。  
たとえば地球温暖化や環境保護のこと。  
わたしたちのちょっとした活動が  
そういうものの変化につながるかもしれません。  
楽しくお買いものをして  
いつの間にか社会貢献になるような。  
大丸松坂屋百貨店は、お客様と一緒に考え行動し  
その答えを見つけていきたいと思えます。



Think GREENの考え方



### エコフの取り組み

大丸松坂屋百貨店では、2016年からお客様がご不要になった衣料品・靴・バックなどを回収してリサイクルする「エコフ」に取り組んでいます。その際、お客様には、「ショッピングサポートチケット」をお渡しすることで、大丸松坂屋百貨店での購買につなげる循環型の仕組みになっています。この取り組みは、環境に優しいエコな活動を通じて、お客様への負担や地球への負荷を低減する持続可能な顧客参加型プロジェクトとして定着してきました。お客様の環境負荷低減への意識がますます高まる中、2019年4月に実施した7度目のキャンペーンでは、過去最高の回収点数となりました。

また、2019年6月からエコフ回収ボックスの常設化を行い、更なるリサイクルやリユースに取り組んでいます。2019年8月にはファミリー向けのイベントとして、楽しく遊びながらリサイクル・リユースについて学べる「エコフのがっこう」を開催しました。次世代のお子様も含め、お客様のリサイクル・リユースを通じた循環型社会への理解につながっています。

今後もステークホルダーであるお客様とともに、事業活動を通して循環型社会への実現に貢献します。

### 回収実績

2019年4月	436,633点	106,456kg
2019年11月	401,809点	124,404kg

**累計 2,322,021点 702,560kg**

※エコフのリサイクル・リユースはリサイクルプロジェクト「BRING」とコラボレーションしています。



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

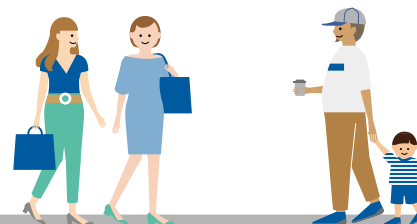
ガバナンス

データ集

→ 地域とともに成長し共生する ESGモデル店舗を核とした街づくり 次世代支援と地域活性化

# 2050

地域、行政、小売が相互に連携しながら、  
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させ、  
持続的かつ先進的な街づくりを実現します。



## 地域社会との 共生

JFRグループは  
地域社会の皆様とともに  
エリア内における店舗と街づくりが  
一体化した街の魅力化による  
地域活性化へ貢献します。

### アーバンドミナント戦略

都心に店舗を持つJFRグループの強みを最大限にいかした街づくり、  
街との共生への取り組みです。

大丸心斎橋店本館



GINZA SIX



上野フロンティアタワー



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

→ 地域とともに成長し共生する ESGモデル店舗を核とした街づくり 次世代支援と地域活性化

背景

少子高齢化や人口減少が進む中、地域の魅力向上や地域活性化が社会課題となっています。また、新型コロナウイルス感染症の影響により、人口が集中している都市のあり方が変化しており、企業にもその対応が求められています。



地域社会との共生

考え方

JFRグループは、都心に店舗を持つ強みを最大限にいかした街づくり、街との共生への取り組みである「アーバンドミナント戦略」を進めることが、地域の魅力向上や地域貢献につながると考えています。また、地域、行政、小売業が相互に連携しながら、街づくりと環境・社会課題の解決を両立し、地域社会との共生を通して、持続可能な社会を実現します。

取り組みの  
概要

当社グループは、アーバンドミナント戦略を進めると同時に、地域に新たな価値を創造することを通して、顧客の創出を進めていきます。

- アーバンドミナント戦略の取り組み
- ESGモデル店舗である「大丸心齋橋店」「渋谷パルコ」を核とした街づくり
- 幼児保育事業への参入
- 地産地消や被災地支援による地域活性化

体制

📄 → サステナビリティ委員会

方針

📄 → ソーシャルビジョン  
→ JFR行動方針

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

→ **地域とともに成長し共生する** ESGモデル店舗を核とした街づくり 次世代支援と地域活性化

## 地域とともに成長し共生する

### 長期目標

2019年  
ESGモデル店舗  
オープン

2050年

地域、行政、小売が相互に連携しながら、  
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させ、  
持続的かつ先進的な街づくりを実現します。



## アーバンドミナント戦略

### 地域とともに成長するビジネスモデル

JFRグループが進めるアーバンドミナント戦略は、店舗を核にエリア全体の魅力化に取り組み、地域とともに成長するビジネスモデルです。アーバンドミナント戦略を進めることが、地域の魅力向上や地域貢献につながります。

アーバンドミナント戦略のルーツは大丸神戸店での取り組みに遡ります。それは、大丸神戸店が「点」ではなく地域全体としての「面」での活性化を目指した、神戸・旧居留地における周辺店舗開発です。同店の周辺店舗開発は、まず自社ビルからスタートしました。そして、より地域の活性化をはかるため、旧居留地内の他のビルにも大丸神戸店

が窓口となってブランドショップの誘致を積極的に進め、地域全体としての集客力の強化をはかってきました。

### アーバンドミナント戦略重点5地区

大丸神戸店のノウハウは、大丸心齋橋店や大丸京都店にも拡がり、これらをさらに拡張・発展させる取り組みとして「アーバンドミナント戦略」が構築されるに至りました。

心齋橋、京都、神戸、名古屋、上野の5つを重点地区として位置づけ、アーバンドミナント戦略を引き続き推進していきます。

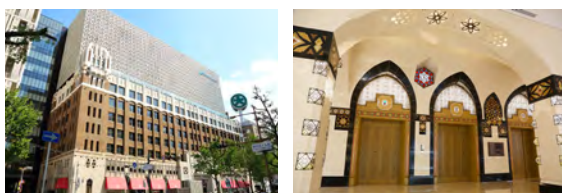
→ 地域とともに成長し共生する ESGモデル店舗を核とした街づくり 次世代支援と地域活性化

### ●心斎橋地区

心斎橋地区は、道幅44mの御堂筋と週末の歩行者数約15万人の賑やかな心斎橋筋商店街をはじめ、周辺にはアメリカ村や南船場・堀江などの特徴的街区を持つ世界有数の商業集積地区です。

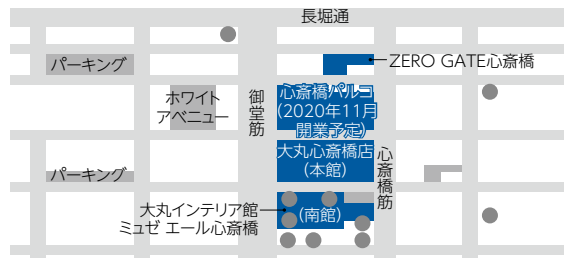
この街で開業してから約300年の歴史を持つ大丸心斎橋店では、建替えられた本館を、「世界と未来に向けて進化する百貨店」として、2019年9月にグランドオープンしました。個性溢れる専門店が出店し、関西初、新業態の店舗が集結した心斎橋エリアのランドマークとして生まれ変わりました。

また、2020年11月には、心斎橋パルコのオープンを予定しており、大丸心斎橋店本館と合わせ、心斎橋エリアへの来街促進など街の魅力化に貢献し、地域に新たな賑わいを創出していきます。



大丸心斎橋店本館

エレベーターホール



大丸心斎橋店周辺マップ

### ●京都地区

京都地区では、2016年、大丸松坂屋百貨店が大丸創業300周年記念企画として「大丸京都店 祇園町家」をオープンさせました。続いて2018年3月、南禅寺エリアにブルーボトルコーヒーとともに築100年を超える京町屋をリノベートした「ブルーボトルコーヒー 京都カフェ」をオープンしました。町家の保存・活用は、その歴史的価値の継承、ひいては街の活性化への貢献につながり、地元京都をはじめ国内外から高く評価されています。

さらに、2019年4月には東洞院通りに「ビューティー&ヘルス」をキーワードとした商業施設「BINO 東洞院」をオープンしました。

また、大丸京都店を校舎として、子どもたちに、自分たちが住む京都の魅力である伝統文化、風習などを学んでもらう「だいまる きょうとっこがくえん」の開催や、地元の大学と連携した顧客参加型のイベントを実施するなど、次世代支援にも積極的に取り組んでいます。



ブルーボトルコーヒー 京都カフェ

BINO 東洞院



大丸京都店周辺マップ

### ●神戸地区

神戸地区では、約30年前の1987年から周辺店舗開発を進めています。当時、神戸元町地区の交通やビジネスの中心は三宮にシフトが進み、大丸神戸店が位置する元町は相対的に活力が低下していました。大丸神戸店にご来店いただくための魅力づくりとして、自社ビルの開発としての「点」ではなく、地域トータルとしての「面」での活性化を目指した取り組みは、当社のアーバンドミナント戦略のルーツとなっています。

歴史的に外国人居留地として発展してきた神戸元町の異国情緒がただよぶ建物に、大丸神戸店が窓口となって最先端のファッションブランドを誘致し、地域への集客力を高めています。今では周辺店舗の数は約60店舗となり、ショッピングと観光が融合した街として、広域から集客しています。

また、2017年から「ヴォーグ」のショッピングイベント「ヴォーグファッションズナイトアウト」を開催するなど、旧



居留地の魅力をいかしたイベントも定期的で開催しています。

ヴォーグファッションズナイトアウト

神戸周辺店舗写真



大丸神戸店周辺マップ

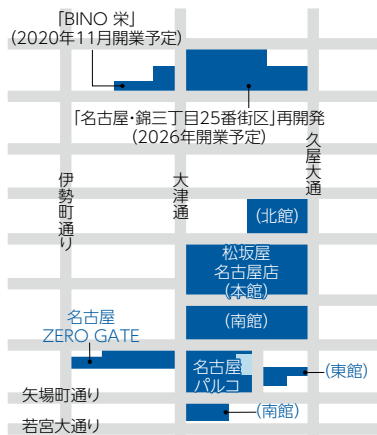


→ **地域とともに成長し共生する** ESGモデル店舗を核とした街づくり 次世代支援と地域活性化

### ●名古屋地区

名古屋地区では、2つの開発計画を進めています。ひとつは、「BINO 栄」の出店です。日本生命保険相互会社が所有する物件を大丸松坂屋百貨店がマスターリースし、テナントを募集して商業施設開発を行うこととしました。新しい商業施設は、栄地区の中心地に位置することを踏まえ、松坂屋名古屋店、名古屋パルコ等とともに当社グループとしての相乗効果をはかりながら、栄地区の賑わいと集客力の向上に資する商業施設として開発していきます。開業は2020年11月を予定しています。

もうひとつは、「錦三丁目25番街区」の再開発です。当社グループと、名古屋市、三菱地所株式会社を代表とするグループは、2020年7月、事業の内容に合意し、三者が協調して事業を遂行することを目的に、基本協定を締結しました。開業は2026年を予定しています。



松坂屋名古屋店周辺マップ

### ●上野地区

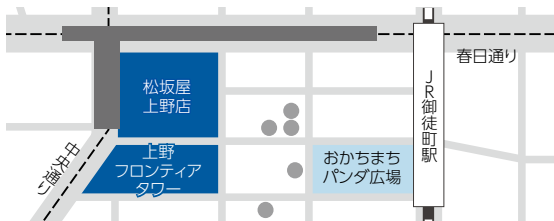
上野地区では、2017年「上野フロンティアタワー」を開業しました。パルコの新業態「PARCO\_ya」を核テナントとしながらシネマコンプレックスや高機能オフィスも併設することにより、幅広いお客様を集客するランドマークとなっています。

「上野フロンティアタワー」とあわせ、「シタマチ.フロント」と名付けた街づくりを行っています。具体的には、コミュニティサイト「上野が、すき。」を活用した、地域の情報や魅力の発信強化への取り組みです。このコミュニティサイトと連動した複数の売場を新設することにより、お客様とのつながりを強化する新たなロイヤリティ向上の仕組みを構築しました。

隣接する「おかちまちパンダ広場」では、行政・地元企業からの企画や、地産地消に貢献できる企画を誘致し、地域の皆様とともに様々なイベントを開催しています。また、



松坂屋と上野フロンティアタワー



松坂屋上野店周辺マップ

2019年12月、松坂屋上野店第二別館を改装し「BINO 御徒町」をオープンさせるなど、上野御徒町エリアの飛躍的な集客力向上に貢献しています。

松坂屋上野店は、上野御徒町エリアの経済圏を拡大するため、「シタマチ.フロント」に隣接する道路を地域と共に新しい「ストリート」として開発し、「シタマチ.フロント」から湯島天満宮までを「学問の道」と命名しました。集客アップにつながるイベント開催や関連商品の開発、キッチンカー事業、環境整備などに積極的に取り組んでいます。

今後も、行政や地元商店街、地元企業と連携を強化し、「おかちまちパンダ広場」におけるイベントを拡大するとともに、上野御徒町エリアの経済圏の拡大と活性化を推進していきます。

#### 2019年度 おかちまちパンダ広場イベント開催実績

開催月	イベント名	来場者数
3月	第2回 Beautiful Mother Park in シタマチ.マルシェ	約9,000人
4月	上野-東北フェスティバル2019	約15,000人
	防災&アウトドアフェア	約900人
5月	MOTTAINAI キッズフリーマーケット	約600人
	第2回 シタマチ.マルシェ&上野ミュージアムウィーク 記念グルメフェア	約12,000人
7月	第3回 シタマチ.マルシェ	約10,000人
	シタマチ.パンダピアニート	約12,000人
8月	ハワイアンフェスティバル	約6,000人
9月	第3回 Beautiful Mother Park in シタマチ.マルシェ	約10,000人
	乗馬クラブレイン 乗馬ふれあいフェス	約7,000人
10月	ラジオ体操(9月~11月)	約150人
	ラグビーワールドカップ応援イベント	約20,000人
11月	第6回 シタマチ.ハロウィン2019	約12,000人
	第4回 シタマチ.マルシェ	約18,000人
12月	ふくしままつり in パンダ広場2019	約19,000人
	うわっと!柏崎 in おかちまちパンダ広場	約9,600人
	ジュエリーフェスタ	約5,000人

2019年12月末現在



おかちまちパンダ広場

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

地域とともに成長し共生する → ESGモデル店舗を核とした街づくり 次世代支援と地域活性化

## ESGモデル店舗を核とした街づくり

### 心齋橋の新たなランドマーク 大丸心齋橋店本館

心齋橋で開業してから約300年の歴史をもつ大丸心齋橋店は、2019年9月、世界と未来に向けて進化する百貨店としてグランドオープンしました。個性溢れる専門店計368店舗が出店し、関西初、新業態の店舗が集結した心齋橋エリアのランドマークとして生まれ変わりました。コンセプトは「Delight the World ～世界が憧れる、心齋橋へ～」です。心齋橋の魅力さをさらに高めていくことが、新しい大丸心齋橋店が目指す姿です。

大丸心齋橋店本館は、ヴォーリズ建築、おもてなしの心など、長く愛されているものを受け継ぎながら、建物やビジネスモデルなどでは、最新のものを導入しました。また、環境に対する取り組みにおいても、再生可能エネルギーの使用、全館LED化など、これからの時代のモデルとなる店づくりを行いました。

今後も、時代とともに変化するお客様の生活や嗜好に合わせて、常に新しい価値を提供していくことを目指していきます。



大丸心齋橋店本館

### ミラノ・フォーリサローネとのコラボレーション

2019年10月、世界最大のデザインの祭典「ミラノ・フォーリサローネ」とパートナーシップを結んだ「OSAKA×MILANO DESIGN LINK (大阪ミラノデザインリンク)」を発足しました。世界一のデザインの祭典「ミラノ・フォーリサローネ」とコラボレーションし、地域の各団体、自治体と地域の活性化に取り組めます。国際都市への成長を遂げる大阪の中心から新しいムーブメントを生み出し、アートとデザインを軸に「大阪を世界のOSAKAにする」試みとして長期にわたり取り組んでいきます。

### 次世代型商業施設 新生渋谷パルコ

渋谷パルコは、1973年にオープン以来、「インキュベーション」「街づくり」「情報発信」に取り組み、街を刺激し、同時に刺激をもらいながら渋谷の発展の一翼を担ってきました。この3つの取り組みはパルコのDNAであり、原点であり、進化し続けるパルコの信念ともいえます。

新しい渋谷パルコが入居するビルは、地下1階～地上8階・10階一部を商業部分、9階をクリエイティブスタジオ(育成施設)、1階(エントランス)、10階一部および12階～18階をオフィスとする地上19階・地下3階、延べ床面積約64,000㎡の公園通りのシンボルとなる施設として、ビルのハード・ソフトの両面から、街づくりに貢献しています。

ハード面では、周辺の歩道や敷地内の広場を整備し、歩行者のスペースを拡充することによって、街歩きしやすい環境を作り、地域のにぎわいの創出をはかっています。また、地域荷さばき場や駐輪場をビル内に設けることで、街歩きの妨げとなっている路上荷さばきや路上駐輪などの地域の課題に取り組んでいます。

一方、ソフト面では、ビルに設置した屋外広場で地域と連動したイベントや、ファッションショー、音楽、フードイベントなど幅広いジャンルのイベントの開催を通じて、街の活性化に貢献しています。



渋谷パルコ

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

地域とともに成長し共生する ESGモデル店舗を核とした街づくり → 次世代支援と地域活性化

## 次世代支援と地域活性化

### 幼児保育事業への参入

JFRグループは、小売業の枠を越えた「マルチサービスリテラー」としての成長を目指し、事業領域の拡大を進めています。人生のアーリーステージにある幼児、家族のアーリーステージである子育て世代に対して、「くらしの「あたらしい幸せ」」を提案したいという思いを実現するため、2018年3月、JFRこどもみらい株式会社を設立しました。JFRこどもみらい株式会社はキッズデュオ インターナショナルと提携し、教育と長時間預かり保育を両立させた幼児保育事業をスタートしました。2019年3月、横浜市青葉区に、バイリンガル幼児園「Daimaru Matsuzakaya Kids Duo International 青葉台」を開園しました。

百貨店事業で培った長年の経験とおもてなしの心をベースに、バイリンガル教育・知能教育・運動指導・職業体験といったカリキュラムを提供しています。



キッズデュオ インターナショナル青葉台入園式

### 地産地消の推進

地域の生産品をその地域で消費する「地産地消」は、地域経済の活性化につながります。また、輸送距離が短いため、輸送や保冷に伴う温室効果ガスの排出が少なくなるなど、環境への負荷も小さくなります。

大丸松坂屋百貨店では、全国に店舗がある強みをいかし、地域ならではの商材の取り扱いを拡大することで、地域活性化に貢献します。

例えば、松坂屋静岡店では、地域密着型店舗の強みをいかし、2016年から、地元の生産者、地元の製菓学校と三者で提携し、地元のお客様に愛される地産地消スイーツの販売を実施し、年々売上も拡大しています。

今後は、全国の大丸松坂屋百貨店にて一層拡大し、それぞれの地域の特色をいかした取り組みへと進化させていきます。



地産地消スイーツに関わった方々

### 地域の大学との包括連携協定

#### 松坂屋名古屋店

松坂屋名古屋店は、2017年5月、国立大学法人名古屋大学と「包括連携協定」を締結しました。本協定は、文化、産業、教育、学術等の分野で、両者が相互に連携し、地域の発展と人材の育成に寄与することを目的としています。また、その取り組みの一端として、2019年6月、サカエのイノベーション施設サカエ大学「コモンズ」がスタートしました。今後も、若い才能と地元企業の共同で栄地区の活性化をはかっていきます。



名古屋サカエ大学「コモンズ」

#### 大丸神戸店

大丸神戸店は、2018年7月、神戸学院大学と「地域社会の活性化と生涯学習の振興に関する包括連携協定」を締結しました。両者は、地域社会の活性化に貢献できるよう、震災の教訓を教育にいかすことを目的に、全国に先駆けて地域の防災・減災教育を進めています。

今後も、子どもたちの創造性を育むための共催事業、次世代支援、教育の推進・人材育成、防災・減災、地域振興・地域課題の解決など9項目で連携を進めていきます。



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

地域とともに成長し共生する ESGモデル店舗を核とした街づくり → 次世代支援と地域活性化

## お客様とともに

### 安全・安心な店舗環境づくり

JFRグループは、大丸松坂屋百貨店やパルコの店舗や事務所等で、地震や火災発生時に備えてBCP\*を策定しています。自衛消防隊を組織し、防災訓練やBCP訓練を実施しています。店舗の自衛消防隊は、迅速に消火活動や顧客避難誘導、情報収集など適切な対応が確実に実施できるよう、お取引先様を含む勤務者全員参加の訓練を定期的に行っています。

また、新型コロナウイルス感染症防止対策においては、JFRグループは、何よりもお客様、お取引先様を含む社員の安全と安心を優先し、感染予防に取り組んでいます。

大丸松坂屋百貨店は、新型コロナウイルス感染症防止対策として、政府や自治体が示す業種ごとの感染拡大予防のガイドラインに沿った取り組みを行っています。3密空間とならない環境づくりや、館内空調強化と外気の取り入れなどを行い、安全・安心対策を実施しています。お客様へはマスクの着用や、検温、ソーシャルディスタンスの確保、アルコール消毒への協力をお願いしています。加えて、従業員へは健康管理の徹底と、飛まつ防止シールド等による感染防止対策を行っています。

今後も、地域の実情を踏まえ、社会的な役割・ニーズをはかりながら、感染拡大防止に取り組んでいきます。

\* BCP:災害時に事業継続または早期復旧させるための計画



安全・安心ポスター

### 帰宅困難者への対応

東日本大震災の教訓から、東京都において「帰宅困難者対策条例」が2013年4月に施行されました。それに伴い、大丸松坂屋百貨店では、「自助」、「共助」、「公助」の考え方にに基づき、帰宅困難に陥ったお客様への対応のため、一時避難場所として店舗の一部で滞在を可能とする体制を整えています。具体的には、乾パン、飲料水および携帯トイレ等を備蓄するとともに、備蓄食材が不足した場合には食品・食堂部門のお取引様の同意に基づき、店頭商品等(消費期限内のもの)をご提供いただけるよう説明会を開催し、覚書の締結をしています。

GINZA SIXにおいても、東京都中央区と帰宅困難者受け入れの協定を締結しています。

### 被災地支援

JFRグループは、近年大規模化する自然災害により被災された地域への復興支援として、義援金の寄付を行っています。また、突発的な災害の発生による緊急事態においても、迅速かつ公正な拠出を可能にすることを目的とし、義援金拠出に関する新たなガイドラインの策定が必要であると考えました。当社グループ経営会議や取締役会での論議を重ね、2018年10月、「JFRグループ義援金拠出に関するガイドライン」を策定しました。これにより、被災地への迅速な寄付が可能となりました。

大丸松坂屋百貨店では、各店舗において店頭募金を行っています。さらに、被災地の物産展を積極的に行うこ

とにより、お買い物を通じた被災地支援を行うなど、百貨店ならではの事業を通じた、被災地支援を行っています。

### 主な義援金寄付実績

災害名	名義	義援金額	寄付先
東日本大震災	JFR(株)	3,000万円	日本赤十字社
熊本地震	JFR(株)	1,000万円	日本赤十字社
	(株)パルコ	1,000万円	日本赤十字社
平成30年7月豪雨	JFR(株)	1,000万円	日本赤十字社
平成30年台風第21号	JFR(株)	1,000万円	中央共同募金会
北海道胆振東部地震	JFR(株)	1,000万円	日本赤十字社
令和元年台風第19号	JFR(株)	1,000万円	日本赤十字社

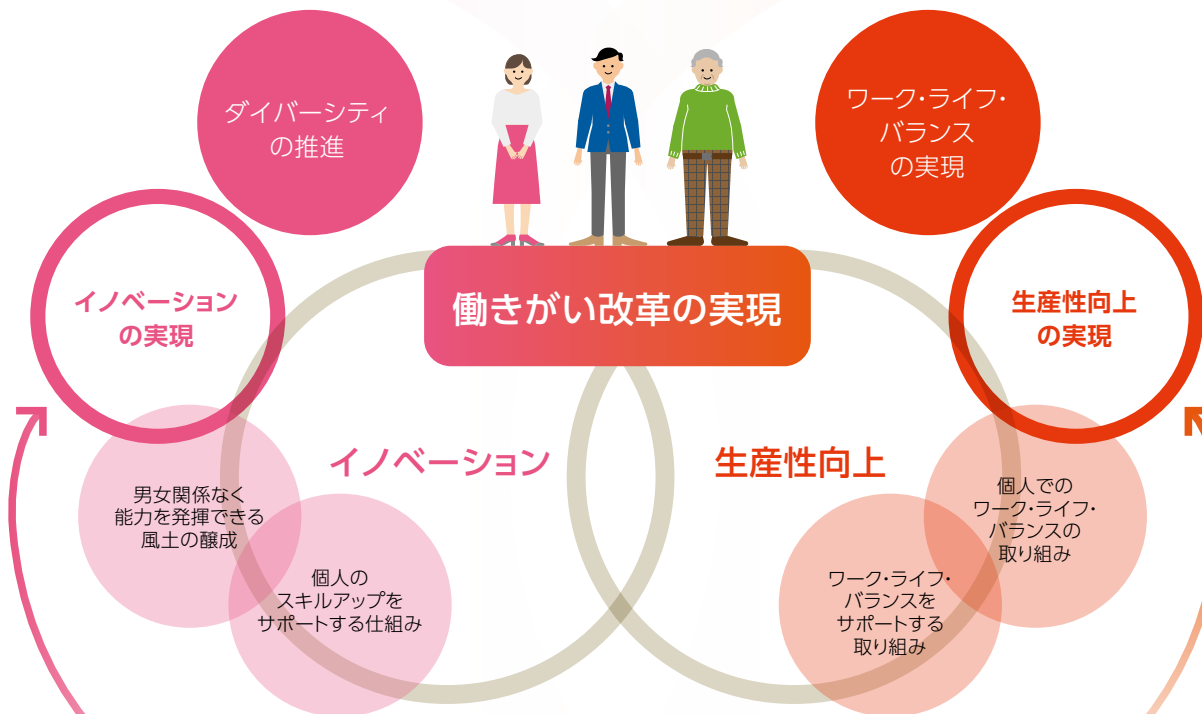
### 消費生活相談コーナーの設置

大丸松坂屋百貨店では、「消費生活相談コーナー」において、消費生活アドバイザーの資格を持つコンサルタントがお客様からの商品の品質や表示などに関する相談を受け付けています。お客様からの相談内容は消費科学研究所に送られ、品質について科学的に検査されます。その結果はコンサルタントを通じ、お客様に報告されます。

また、再発防止のために、各店やお取引先様にも試験結果を伝え、品質の改善や表示の適正化につなげています。

→ 「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

# 「働きがい改革」の実現



JFRグループは、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」を進めていきます。

当社グループの考える「働きがい改革」とは、イノベーションを生み出すダイバーシティの推進と、

生産性向上を実現するワーク・ライフ・バランスの実現を包括的に取り組むことで、個人の働きがいと組織の生産性向上を同時に実現することです。

ダイバーシティの推進として、現在は女性活躍推進や、育児中の女性社員の仕事と育児の両立支援、専門知識をもった人財の中途採用等の新しい採用形態を推進しています。今後は、男女などの性差に関係なく能力を發揮できる風土を醸成し、また専門性を高める研修などによる

個人のスキルアップをサポートすることで、イノベーションの実現につなげていきます。

ワーク・ライフ・バランスの実現として、現在は仕事と育児・介護の両立のための休暇制度の拡充、フレックスタイム制勤務や有休取得促進などの勤務制度の整備、ITを活

用した業務効率化を行っています。今後は、出産・育児・介護によってキャリアを中断させることなく仕事を継続できる仕組みを整え、個人での働き方改革によるワーク・ライフ・バランスの実現や、組織として生産性向上を実現する取り組みを進めていきます。

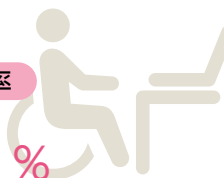
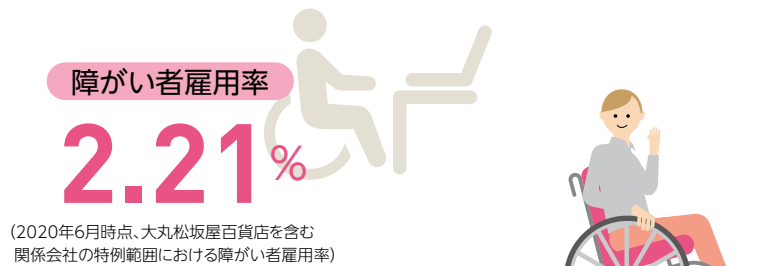
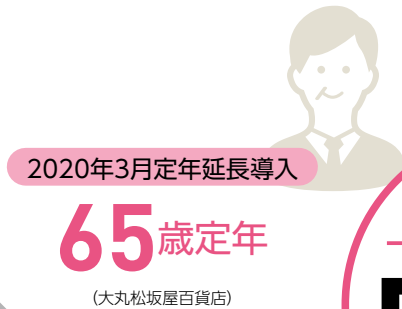
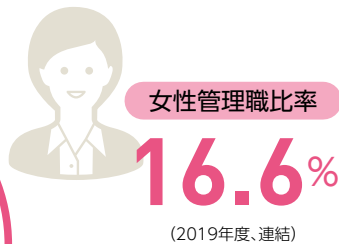


トップ コミットメント	サステナビリティ 推進体制	JFRの マテリアリティ	低炭素社会への 貢献	サプライチェーン 全体のマネジメント	地域社会との 共生	ダイバーシティ の推進	ワーク・ライフ・ バランスの実現	事業会社の ESGの取り組み	ガバナンス	データ集
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------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

「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

# ダイバーシティの 推進

JFRグループは  
さまざまな年齢、ジェンダー  
障がいを持った人々とともに  
多様性を尊重・受容する  
企業の実現を通して  
イノベーションの創出を実現します。

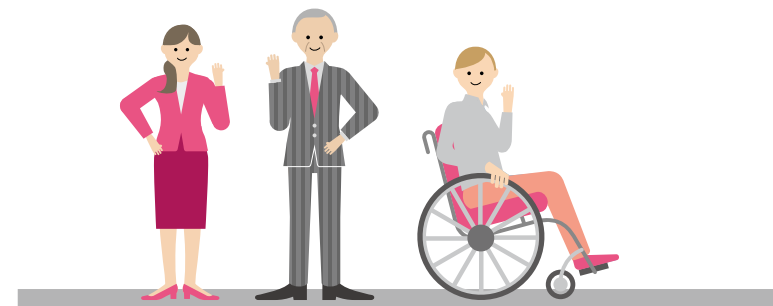


トップ コミットメント	サステナビリティ 推進体制	JFRの マテリアリティ	低炭素社会への 貢献	サプライチェーン 全体のマネジメント	地域社会との 共生	<b>ダイバーシティ の推進</b>	ワーク・ライフ・ バランスの実現	事業会社の ESGの取り組み	ガバナンス	データ集
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	------------------------	---------------------	-------------------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

「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

## 背景

少子高齢化による労働人口の減少が予想され、また企業での女性活躍推進の重要性が認識される中、ダイバーシティの推進が求められています。多様な人財が能力を発揮できる環境を提供することで、企業の競争力強化につなげることができます。



## ダイバーシティの推進

### 考え方

JFRグループは、ダイバーシティの本質である各々が異なる個性や視点を持っていることを大切にしています。男女などの性差や国籍、LGBTなど、多様な人財が平等に能力を発揮できる環境をつくり、それぞれの発想を経営や事業に取り入れていきます。異なる個性を発揮するために、組織風土の醸成と、個々人のスキルアップの機会を増やすことで、新しい発想や事業が生まれ、イノベーション創出につながる組織をつくります。

### 取り組みの概要

- 当社グループは、多様な人財の活躍を推進し、平等な機会を提供します。同時に人権について方針を定め、人権尊重についても積極的に取り組んでいます。
- 女性管理職の拡大
  - 2020年度65歳定年の導入
  - 障がい者雇用促進の取り組み
  - LGBTの理解促進に向けた取り組み
  - 人権方針の策定

### 体制

📄 ⇒ サステナビリティ委員会

### 方針

📄 ⇒ ソーシャルビジョン  
⇒ JFR行動方針  
⇒ 人権方針

「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


# 多様な人財の活用

## 女性活躍推進

▶ 長期目標

2020年2月  
女性管理職比率  
**16.6%**

2025年  
**30%**



2030年  
労務構成比と同等の  
**50%**  
を目指す

2019年度労務構成における女性比率(連結)57.0%

JFRグループは、従業員の約半数が女性であり、女性活躍推進を進めていくことがダイバーシティ推進やイノベーション創出においても重要と認識しています。同時に新たな領域への事業拡大と今後の従業員の労務構成の変化においても、女性社員の活躍は欠かせません。

今後も、様々なライフステージの女性が働きがいを持って働き続けられる職場環境の構築に取り組んでいきます。

### 女性管理職の登用

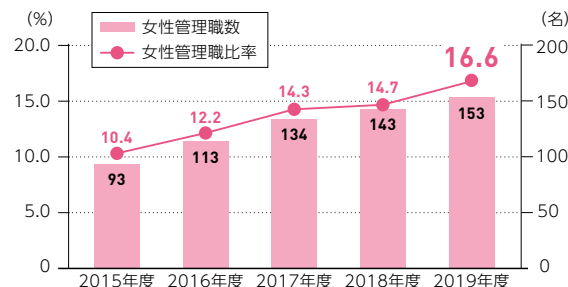
JFRグループは、性別を問わず個人々の能力・成果・適性、並びに各人の意欲に基づき、配置および人財活用を推進しています。同時に育児をしている女性社員への支援制度を整備し、継続して働き続けられる環境を整えています。その結果、女性もライフステージの変化に影響されることなく、継続的に働き続けられる環境となっています。

大丸松坂屋百貨店では、管理職となる女性も多く、育児経験のある女性管理職も在籍しています。

今後は、短時間勤務の女性社員のキャリア形成に対す

る意識を醸成するとともに、より柔軟な働き方ができる制度の整備を行い、意欲ある女性の活躍を一層推進します。

JFRグループ女性管理職登用グラフ



JFRグループの女性管理職登用状況(2020年2月末現在)

	女性人数	総人数	女性比率
部長職	26人	284人	9.2%
課長職	127人	639人	19.9%
合計	153人	923人	16.6%

大丸松坂屋百貨店の女性管理職登用状況※1(2020年3月1日現在)

	女性人数	総人数	女性比率
部長職	20人	102人	19.6%
課長職※2	71人	264人	26.9%
合計	91人	366人	24.9%

※1 大丸松坂屋セールスアソシエイツへの出向者を含む。  
 ※2 「課長職」の人数は、マネジャー、セールスマネジャー、ディベロッパー&エディター、スーパーバイザー(大丸松坂屋セールスアソシエイツ)の合計。

「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

## 女性取締役、執行役の登用

J.フロント リテイリングでは、ボードダイバーシティを、性別による多様性だけでなく、各取締役・執行役が保有する知見やスキルの多様性を重視した構成を念頭に選任を進めています。現在1名の女性社外取締役が選任され、女性取締役比率は7.7%となっています。2019年度、J.フロント リテイリングでは初めて女性の執行役を登用しました。

### J.フロント リテイリングの 取締役・執行役の女性登用状況(2020年8月末現在)

女性社外取締役 1人	女性取締役比率 7.7%
女性執行役 1人	女性執行役比率 7.1%

大丸松坂屋百貨店では、1名の女性社外取締役と、3名の女性執行役員(うち1名は常務執行役員(株)博多大丸代表取締役社長)を登用しています。大丸松坂屋百貨店の全執行役員15名に占める女性の割合は20.0%となっています。

### 大丸松坂屋百貨店の 取締役・執行役員の女性登用状況(2020年8月末現在)

女性社外取締役 1人	女性取締役比率 20.0%
女性執行役員 3人	女性執行役員比率 20.0%


## 育児をしている女性社員への支援

J.フロント リテイリングと大丸松坂屋百貨店では、育児をしている女性社員に対して、働きやすさの観点から様々な諸制度を整備しています。

さらに、育児休職中の社員へのスキルアップ支援として、通信教育やe-ラーニングを活用した知識の習得の機会を提供しています。また、育児休職中の社員がスムーズに復帰できるように、会社の情報をタイムリーに見ることができる「JFRお知らせネット」を開設しています。

JFRグループでは、今後も制度の充実に向け取り組むとともに、上司である管理職の意識改革に向けた研修を実施しています。女性社員のキャリア形成や、ジェンダーバイアス等について研修を行うことで、育児をしている女性がキャリアを中断することなく活躍できる働き方や、働きがいにつながる取り組みを進めていきます。

※J.フロント リテイリングは、主に大丸松坂屋百貨店からの出向者で構成されている。

 ⇒ 育児・介護離職防止への取り組み

## 女性の平均勤続年数

J.フロント リテイリングと大丸松坂屋百貨店では、様々なライフステージにおいても、女性社員が継続して働き続けられる環境を整えており、女性の平均勤続年数も長くなっています。

大丸松坂屋百貨店社員の 平均勤続年数 (2020年2月末現在)	男性	23.2年
	女性	20.7年
	合計	21.7年

## JFR女性塾

JFRグループは、仕事と育児の両立に取り組む短時間勤務者を対象に、キャリア研修として2018年度から「JFR女性塾」を開講しています。この研修は、育児休職から復帰した女性社員の多くを占める短時間勤務者に対して、働きがいを持って働き続けるための意識醸成を行うことが目的です。短時間勤務の女性社員に学ぶ場を提供することで、仕事と家庭のさらなる両立に取り組んでいます。今後のキャリアを考える機会を提供し、出産育児によるキャリアの断絶を防ぐ取り組みを実施しています。JFR女性塾を通して、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を考えることにつながっています。

JFR女性塾からの提言により、2019年度から短時間勤務者のフレックス制度を導入しました。それにより、育児をしている女性が働きやすい環境となっています。受講者の中からリーダー職となる女性も誕生しています。今後も継続して実施し、育児経験のある女性社員の能力開発を行い、さらなる活躍を支援します。



2019年度 JFR女性塾参加者

### 「JFR女性塾」開催回数と参加者数

2018年度	1日×5回 32人(首都圏地区14人、関西地区18人)
2019年度	1日×5回 27人(名古屋地区15人、関西地区12人)

「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

## マザー採用

J.フロントリテイリングと大丸松坂屋百貨店では、戦略の実現に向けて、専門性の高い人材の中途採用を行っています。中途採用者の増加に伴い、新たな外部の視点が入ることで、企業風土も徐々に変化し、従業員の意識も変わり、働き方の変化にもつながっています。

大丸松坂屋百貨店では、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。近年女性の社会進出が進む一方で、出産によって離職する割合が高いということは社会課題となっています。そこで、他社でのキャリアがあり働く意欲を持った育児経験のある女性の中途採用を始めました。2020年2月までに11名を採用し、経営戦略、法務、財務、不動産事業など、専門知識・スキルをいかして各部門で活躍しています。

## 新卒採用

JFRグループは、新卒社員の56.4%が女性となっており、なかでも大丸松坂屋百貨店の応募者数においては女性が多く、今後も積極的に能力のある女性を採用していきます。

J.フロントリテイリングの新卒社員採用実績(2020年度) (単位:人)

	男性	女性	合計
大丸松坂屋百貨店	28	26	54
パルコ	5	10	15
博多大丸	2	9	11
大丸興業	1	4	5
J.フロント建装	4	2	6
消費科学研究所	0	0	0
JFR情報センター	1	2	3
合計	41	53	94

※全採用人数に占める女性採用人数の割合:56.4%

## 女性活躍推進に関する行動計画策定

大丸松坂屋百貨店では、従業員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため以下の2つの行動計画を策定しました。

### ①「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」

#### 株式会社大丸松坂屋百貨店 行動計画

「ダイバーシティの推進」「ワーク・ライフ・バランスの実現」を取り組み方針に掲げ、これまで以上に女性の活躍・登用を推進するため、次のように行動計画を策定する。これにより、男女を問わず個人の能力や成果、適性、意欲に基づく適材適所の人事を、より強力に推進する。

#### 1.計画期間

2018年12月1日～2022年2月28日

#### 2.目標

管理職(課長級以上)に占める女性割合を2022年2月に25%以上とする

#### 3.取組項目

- 管理職登用における女性割合を高める方針や目標の設定
- 時間的制約のある女性社員のキャリア形成に対する意識醸成の支援・促進
- ダイバーシティマネジメントに関する意識啓発の推進
- より柔軟な働き方のできる制度の整備

### ②「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」

#### 株式会社大丸松坂屋百貨店 行動計画

従業員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての従業員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

#### 1.計画期間

2018年9月1日～2021年2月28日までの2年6ヶ月間

#### 2.内容

- 目標1:育児休業及び育児を目的とした休暇取得率を次の水準にする。  
男性社員において、育児休業及び育児を目的とした休暇制度の取得率を[30%]以上とし、かつ育児休業取得者を[1人]以上とする。
- 目標2:計画期間内に、育児勤務者の能力発揮に向けた取り組みを実施する。
- 目標3:全従業員の有給休暇の取得日数を平均10日/年以上とする。

## 社外からの評価

### ●MSCI日本株女性活躍指数(WIN)

2018年から3年連続で選定されています。

### 2020 CONSTITUENT MSCI日本株 女性活躍指数(WIN)

※The inclusion of J. Front Retailing Co., Ltd. in any MSCI index, and the use of MSCI logos, trademarks, service marks or Index names herein do not constitute a sponsorship, endorsement, or promotion of J. FrontRetailing Co., Ltd. by MSCI or any of its affiliates. The MSCI indexes are the exclusive property of MSCI. MSCI and the MSCI index names and logos are trademarks or service marks of MSCI or its affiliates.

## 社外からの評価

### ●令和元年度「準なでしこ」

2020年3月、経済産業省と東京証券取引所が共同で実施する「なでしこ銘柄」において、初めて「準なでしこ」に選定されました。





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

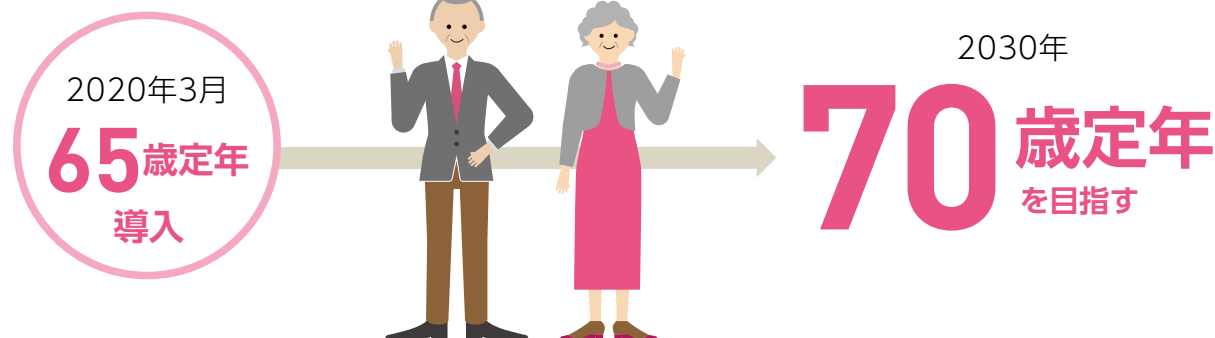
ガバナンス

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



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

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

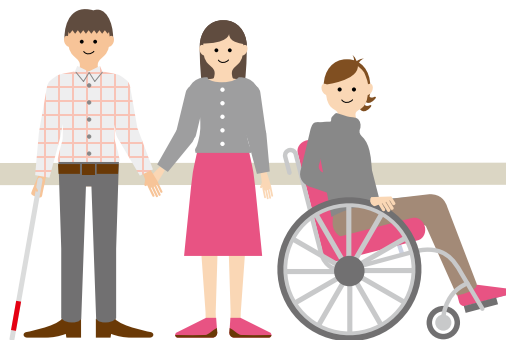
【働きがい改革】の実現 ダイバーシティの推進 女性活躍推進 シニアの活躍推進 → 障がい者雇用 LGBT 人権 人財育成 イノベーション創出の推進

## 障がい者雇用

### 長期目標

2020年6月  
**2.21%**

※大丸松坂屋百貨店を含む  
関係会社の特例範囲における障がい者雇用率



2030年  
障がい者雇用率

**3.0%**

JFRグループは、ダイバーシティの推進の中で、障がい者雇用は企業の重要な社会的責任のひとつであると認識しており、グループ各社における採用と労働環境の整備を進めています。当社グループでは、今後も各事業会社において障がいのある方の安定した職場環境の確保と能力を発揮できる職場の提供を積極的に推進していきます。

### 特例子会社JFRクリエ

JFRグループは、グループ各社による労働環境整備とあわせて、2017年4月に特例子会社「株式会社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、社内連絡便の仕分けや売場で使うリボン作り、値札作成、封入作業、PC入力などを行っています。仕事の種類は約20種類に及び、個々人の障がいや症状に合った業務とマッチングすることが可能となっています。また、勤務態様にも配慮し、実働時間の短縮や、休憩を複数回取ることで、個々人の障がいの状況に配慮された働き方が可能となっています。そのため、会社設立以来、知的障がい者の定着率は100%となっています。

また、JFRクリエは、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」に登録されました。

また、会社設立後わずか2年で令和元年度「大阪府ハートフル企業教育貢献賞」を受賞しました。



封入作業風景



### 社外からの評価

#### ●令和元年度「障害者活躍企業」に認証

JFRクリエは、厚生労働省の委託を受けた公益社団法人全国重度障害者雇用事業所協会より「障害者活躍企業」として全国40社のひとつに認証されました。

障がい者特性に配慮した雇用形態やきめ細やかな支援等の優れた取り組みを実施しており、障がい者を多数雇用し、障がい者が活躍していることが評価されました。



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

## LGBTへの取り組み

ダイバーシティの推進として、働く全ての従業員がそれぞれの個性を十分に発揮し、活躍できる環境・仕組みを整えていきます。そのため、LGBTについての取り組みも積極的に進めています。

### 方針の明文化

JFRグループすべての役員・従業員一人ひとりが、日々守るべき基本的な行動を定めたJFR行動原則にある「JFR行動方針」「人権方針」、また「お取引先様行動指針」において性的指向・性的自認への差別とハラスメントの禁止を明文化しています。

- ☞ 人権方針
- ☞ JFR行動方針
- ☞ お取引先様行動指針

### 経営層への研修

JFRグループ経営層（JFR取締役、大丸松坂屋百貨店常務以上、パルコ常務以上、各事業会社全社長）へ向けて、2019年3月、役員合宿にて外部講師を招いてLGBTの研修を行いました。また、各事業会社の人事部門責任者へ外部講師を招いて研修も実施しました。

今後は、より多くの社員への研修も検討しています。

### 大丸松坂屋百貨店での取り組み

大丸松坂屋百貨店では、LGBTへの理解促進のため、各店舗で様々な取り組みを行っています。

大丸梅田店では、2019年6月から多様な性のあり方を尊重するイベントとして、LGBT・性的マイノリティの方も安心して参加できるように、プライバシーに配慮したメイクイベント（51名参加）、幅広いサイズ展開をしている婦人服の即売会（48名参加）、ランジェリーイベントなどを実施し、LGBTのお客様に多数ご参加いただき好評を得ました。

松坂屋名古屋店では、LGBTイベント「レインボープライド」にあわせて、取り組みを応援するため懸垂幕を掲げました。また、イベントポスターの掲示を行い、店内デジタルサイネージや売場をレインボーに装飾し、販売員はレインボーアイテムを身につけるなど応援の意思表示をしました。

今後もLGBTへの理解促進を進めていきます。



松坂屋名古屋店懸垂幕

### ALLY(アライ) オンラインコミュニティの開設

JFRグループは、LGBT ALLY\*社員が自主的に交流することを目的に、全社員が閲覧できる社内SNS上に「LGBT ALLYコミュニティ」を開設しました。これにより、全国に店舗や事業所のある社員がオンラインでつながることを実現しました。

\*ALLY：LGBTの人を差別をせず、理解しようとする人

### 社外からの評価

#### ●PRIDE指標「シルバー」受賞(2019年)

J.フロント リテイリングは、任意団体「work with PRIDE」が認定している職場におけるLGBTなどのセクシャルマイノリティへの取り組み指標「PRIDE指標」において、「シルバー」を受賞しました。人権方針での性的自認・性的指向への差別禁止の明文化、経営層や人事担当者への研修、大丸松坂屋百貨店での取り組み、ALLYコミュニティの開設の取り組みが評価されました。



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

# 人権に関する取り組み

## 人権方針・人権教育

JFRグループは、2019年6月に策定した「JFR行動原則」ならびに「JFRお取引先様行動原則」に人権方針を定めています。人権方針では私たちのあらゆる事業活動の土台となる様々な人権問題について理解を深め、適切な行動をとっていくための考え方を示しています。



### 人権問題啓発推進委員会の設置

大丸松坂屋百貨店では、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、なら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「人権問題啓発推進委員会」

##### 【構成】

委員長(各店店長)、推進委員(部門長)、事務局

##### 【活動内容】

- 研修会への参加 ⇒ 入社時研修、社内人権セミナー 他
- 社外研修会への参加 ⇒ 行政諸機関主催の各種セミナー
- 実践活動 ⇒ 各種啓発資料の配布、セミナー案内

## ハラスメント防止に向けて

JFRグループは、一度ハラスメントが発生すると、被害者の心身に大きなダメージを与えるだけでなく、対応の如何によっては、企業の社会的信用の失墜を招く大きなリスク要因であると認識しています。

当社グループは、ハラスメントの撲滅と未然防止に向け、2020年6月、「J.フロント リテイリンググループ ハラスメント撲滅宣言」を策定しました。ハラスメントに関する法令遵守に引き続き取り組んでいきます。

大丸松坂屋百貨店をはじめとする各事業会社は、問題発生時の迅速な対処、再発防止などに取り組むため、「ハラスメント防止対策委員会」や「ハラスメント相談窓口」を設置するなどの体制整備を行っています。

### 大丸松坂屋百貨店「ハラスメント防止対策委員会」

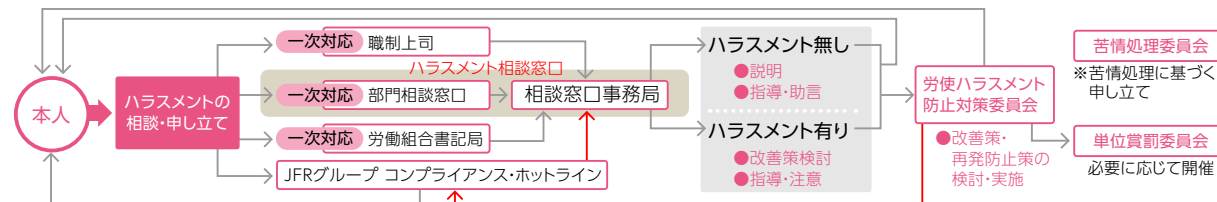
##### 【構成】

委員長(人財開発部長もしくは営業推進部長)、委員(部門長)、事務局

##### 【活動内容】

- ハラスメント行為全般の発生防止対策、啓発の推進
- 発生事案に対する円満な解決

### JFRグループのハラスメントの相談・申し立てフロー



## 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。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、各事業会社の円滑な労使関係の構築に寄与しています。

※J.フロント リテイリンググループ労働組合連合会全体の加入率 78.4%(2020年3月1日)

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

# 人財育成

## 従業員の教育

JFRグループは、従業員のキャリア形成のため、様々な教育を行っています。

新入社員に対しては、入社直後の新入社員研修をはじめ、入社後3年間に渡って初期キャリア形成のための「JFR大卒新入社員3年間育成スクール」を行っています。さらに、キャリア形成の節目と考える27歳の社員を対象にした「キャリア開発研修」を実施しています。

また、管理職研修として半期に1回、部長研修、マネージャー研修、さらに新任の部長・マネージャー職への新任研修を行っています。2017年からJFRグループ公募型研修も取り入れ、積極的に従業員が学べる機会を設定しています。

加えて、新たなスキルアップを目指して、外部団体への派遣、MBA派遣、外部研修等も積極的に行っています。専門的な知識やスキルを獲得する場の提供として、キャリアサポートカレッジ(通信教育講座含む)の専門知識講座の充実もはかっています。

また、新規事業の展開や組織の新設・再編に伴う新設ポスト等を中心に、社内公募制度を導入し、社員自ら希望する仕事に手を挙げるすることができます。その他、自己申告制度や節目面談、キャリアエントリー制度によるキャリアへの意思を表明する機会を提供しています。



JFR大卒新入社員  
3年間育成スクールの研修風景

2019年度従業員の研修参加延べ人数(連結)

	延べ人数
新入社員研修	77人
JFR大卒新入社員3年間育成スクール	239人
キャリア開発研修	73人
管理職研修	270人
新任管理職研修	115人
JFRグループ公募型研修など	172人
キャリアサポートカレッジ	783人

※2019年度算定基準をもとに算出

## 次期経営人財の育成

JFRグループは、早期の人財発掘と育成が必要と認識し、基幹人財候補者を選定しています。次期経営幹部の候補の育成として、2017年から「JFR塾」による重点的育成プログラムを実施しています。「JFR塾」は「JFR経営塾」(次期経営陣幹部候補)、「JFRマネジメント塾」(次期部長候補)、「JFRリーダー塾」(次期マネージャー候補)の3つの段階で構成し、中長期にわたる経営人財輩出の仕組みを構築しています。

計画的・戦略的な配置を行うことに加え、経営者視点の醸成や、経営トップの問題意識の共有化、戦略策定のトレーニングなどによって、次世代基幹人財の早期育成を目指しています。

JFR塾による役員、部長登用者数  
(2017年～2020年8月末、連結)

「JFR経営塾」(次期経営幹部候補)	4人登用
「JFRマネジメント塾」(次期部長候補)	18人登用



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**

# イノベーション創出の推進

## イノベーション創出への取り組み

### 従業員のチャレンジを支援する仕組み

JFRグループは、グループビジョンである“くらしの「あたらしい幸せ」を發明する。”を実現するため、2017年度から従業員一人ひとりのチャレンジを支援することを目的として、「チャレンジカード」の仕組みを導入しました。半期に一度、従業員が「営業施策」「業務改善」「新規事業」の3つの分類で「チャレンジカード」としてアイデアを生み出し、2017年には1,726件、2019年には7,587件の提案がされました。

さらに、各社の優れた「チャレンジカード」を集めて、年1回当社グループ全体で「JFRグループ發明アワード」で発表しています。2019年には、各社の予選を勝ち抜いた9つのグループが大丸心斎橋劇場にて経営陣へのプレ

ゼンテーションを行いました。当社グループ経営陣とともに外部有識者が審査員として参加し、フィードバックを行います。そして、發明アワードで発表された「チャレンジカード」の中には、地産地消など店舗のある地域の産業をいかした新規事業やITを活用した業務改善等様々な發明が生まれています。すでに事業化され、売上向上につながっている取り組みも多くあります。

新規事業として大丸松坂屋百貨店は、2020年、自分だけの香りを手作りする柔軟剤「Fuuai」(フウアイ)をプライベートブランドとして開発しました。株式会社マクアケと協働し、クラウドファンディングを通じて購入できる仕組みを作り、目標金額を達成しました。8月から、大丸松坂屋百貨店のオンラインショッピングと実店舗での販売を始めました。今後、さらなる事業展開を検討しています。

### 社内外コミュニケーション

JFRグループは、新規事業や新しいサービスなど新しい価値を生み出すための「異分子結合」として社内外の人々とコミュニケーションをはかり、イノベーションの創出につなげています。2018年には全国で「異分子結合ワークショップ」を行い、社外から講師を招き、多様な個性や価値観に触れ、新規事業の立案についてのワークショップを行うことで、異分子結合による「發明体質」への変革を推進しています。

第1回 テーマ:新規事業の構築のフレームワークに学ぶ  
開催地:東京、名古屋、大阪  
(計5回開催)  
参加人数:207人

第2回 テーマ:アート思考を体験する  
開催地:札幌、東京、静岡、名古屋、大阪、福岡  
(計7回開催)  
参加人数:199人



第2回發明アワード



応援風景

異分子結合  
ワークショップ

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

→ 育児・介護と仕事の両立 生産性向上への取り組み 健康経営の推進

# ワーク・ライフ・ バランスの実現

JFRグループは  
従業員とともに多様な働き方を実現し  
生産性の高い働き方と充実した  
生活の両立を目指します。

2030  
男性の育児休職取得  
**100%**



男性の育児休職取得促進  
2019年  
「短期間育児休職制度」新設

**18名取得**  
(2019年度、連結)



育児休職取得者の復帰率



**89.5%**  
(2019年度、大丸松坂屋百貨店)



2025  
育児・介護による離職率  
**0%**

社員離職率

**3.9%**  
(2019年度、連結)



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

→ 育児・介護と仕事の両立 生産性向上への取り組み 健康経営の推進

## 背景

組織の生産性向上とともに、個人の余暇の充実が求められています。加えて、新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークの活用など働き方が見直されています。また、育児・介護などの状況においても全ての従業員が活躍できる職場環境が必要となっています。



## 考え方

JFRグループは、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、全ての社員が働きがいを持って働き続けられる環境をつくります。また、様々なライフステージにおける変化や課題に柔軟に対応できる制度を整えます。そのため、いつでもどこでも働けるようなフレキシブルな働き方を通じた個人の仕事の効率化を進めると同時に、組織の生産性向上を実現します。

## ワーク・ライフ・ バランスの実現

## 取り組みの 概要

当社グループは、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け、仕事と育児・介護の両立支援や、柔軟な働き方の実現に向けて取り組みを進めています。

- 男性の育児休職取得促進に向けた制度の導入
- 育児・介護による離職を防ぐ取り組み
- 生産性向上に向けた働き方の革新
- 健康経営の推進

## 体制

📄 → サステナビリティ委員会

## 方針

📄 → ソーシャルビジョン  
→ JFR行動方針  
→ 人権方針  
→ 労働安全衛生方針

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

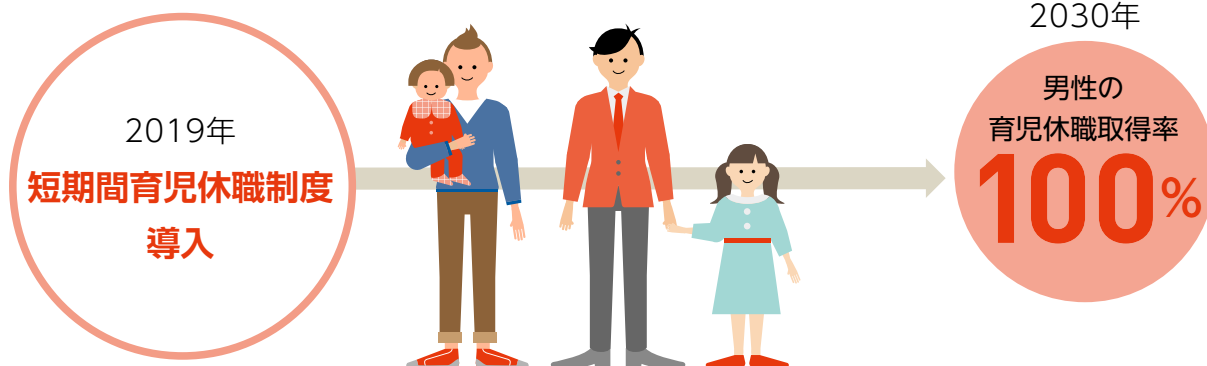
データ集

→ 育児・介護と仕事の両立 生産性向上への取り組み 健康経営の推進

# 育児・介護と仕事の両立

## 男性の育児参加促進

### 長期目標



JFRグループは、男性社員の育児参加に向けて、従来からある配偶者出産休暇と育児支援休暇に加え、近年、共働き夫婦が増え、また、育児に関わりたい男性社員も増えていることから、2019年、有給休暇の「短期間育児休職制度」を導入しました。男性が育児に取り組むことが、ワーク・ライフ・バランスの実現につながり、働き方の変化や、仕事へ反映できると認識しています。

### 男性の育児休職取得促進

J.フロント リテイリング、大丸松坂屋百貨店、JFRカード、JFRサービスの4社において、2019年3月から、短期間(最長2週間)に限り、有給で育児休職を取得できる「短期間育児休職制度」を導入しました。この制度を導入することにより、男性社員が育児休職を取得しやすくなりました。従前から、配偶者の出産と子育てに男性も積極的に参加するため、育児支援休暇(有給4日間)と配偶者出産休暇(有給1日)を設置しています。これらは法定を上回る制度となっています。短期間育児休職制度は、生後3歳未

満の子どもがいる社員へと対象者を広げ、育児支援休暇や配偶者出産休暇や通常の有給休暇の連続取得により、2週間を超える休暇取得を促進しています。

当社グループでは、男性の育児休職取得を促進し、2019年度は18名の男性社員が育児休職を取得しました。

### 男性の育児に関する制度 2019年度取得者数 (大丸松坂屋百貨店)

制度	内容	取得者数
短期間育児休職制度 ※2019年3月導入	満3歳未満の育児のため有給で最長2週間付与 (法定は無給も可)	18人 (2020年2月末現在、 すべて男性)
育児支援休暇	3歳未満の育児のため有給で連続4日間付与 (法定はなし)	8人 (うち男性は2人)
配偶者出産休暇	有給で1日付与 (法定はなし)	7人 (すべて男性)

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

→ 育児・介護と仕事の両立 生産性向上への取り組み 健康経営の推進

## 育児・介護離職防止への取り組み

### 長期目標

2019年

退職理由の実態把握と  
退職者が求めているニーズの  
把握により、今後の  
具体的取り組みを検討

社員離職率(連結)\*

2018年度	3.3%
2019年度	3.9%

\*年度内の退職社員数/期初社員人数×100  
(%)。退職理由が定年・転籍・役員就任の者は  
退職社員数から除く。

2025年  
育児・介護による離職率

0%

JFRグループは、働きやすさの観点から育児や  
介護に関する諸制度を整備しています。

育児をしながら女性たちが働き続けるため、さ  
らに充実した育児に関する諸制度を整え、また、  
介護に関しては介護支援制度の充実をはかり、  
経験ある社員が継続して働き続けられる環境を  
整えていきます。

今後は、充実した制度整備とともに、働きがい  
につながる取り組みを進めていきます。

### 育児による離職を防止する取り組み

J.フロント リテイリングと大丸松坂屋百貨店では、仕事  
と育児を両立できる環境を整えるため、法定を上回る様々  
な制度を導入しています。小学校就学月末日までの育児  
休職、中学校就学月末日まで短時間勤務などの制度整備  
の結果、育児休職からの復帰率は大丸松坂屋百貨店にお  
いて2019年度、89.5%となっています。

さらに、2019年からは短時間勤務者が主体的に仕事  
の機会を拡大できるよう、週1回のフルタイム勤務を導入  
しました。週に1回のフルタイム勤務を行うことで、短時  
間勤務者がフルタイムでの仕事を実感でき、早期フルタ  
イム復帰を考える機会にもつなげています。また、短時間  
勤務者へフレックス勤務を広げ、有給休暇を半日ずつ分

割して取得できる制度も導入しました。このような柔軟な  
制度を整えることによって、離職や長期休職することなく、  
仕事と育児を両立することが可能となります。

法を上回る育児関連諸制度と2019年度取得者数  
(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)	161人
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」 により中学校就学月末日まで短 時間勤務可能	157人
子の看護休暇	有給 (法定は無給可)	46人
育児支援休暇	3歳未満の育児のため有給で連 続4日間付与 (法定はなし)	8人
配偶者出産休暇	有給で1日付与 (法定はなし)	7人



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

→ **育児・介護と仕事の両立** 生産性向上への取り組み 健康経営の推進

## 介護による離職を防止する取り組み

J.フロント リテイリングと大丸松坂屋百貨店では、仕事と介護の両立を支援するため、様々な制度を導入しています。介護休職は、1ヶ月単位で1年まで取得することができます。また、介護休暇は、年間5日まで取得でき半日での取得も可能です。さらに、失効積立年次有給休暇を介護休暇として活用でき、介護勤務制度としては、1年まで短時間勤務で働くことができます。このような制度があることで、介護を行いながらも、働きがいをもちながら仕事を継続できる環境づくりにつながっています。

今後は、介護による離職者を減らすため、さらなる制度拡充とともに、離職理由の内訳をデータベース化し、今後の介護離職防止にいかします。

### 法を上回る介護関連諸制度と2019年度取得者数 (大丸松坂屋百貨店)

制度	内容	取得者数
介護休職	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)	3人
介護休暇	有給 (法定は無給も可)	30人

## エリア限定社員制度

J.フロント リテイリング、大丸松坂屋百貨店、パルコ、J.フロントフーズ、JFRサービスは、働く人の価値観、ライフスタイルが多様化していることを踏まえ、本人の自由意志に基づき勤務エリアを限定できる制度として、「エリア限定社員制度」を導入しています。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ます。エリア限定社員の申請理由に制限はなく、半年ごとに選択ができ、一旦転換した後もエリア限定を解除することが可能であり、回数に制限も設けていません。この制度があるため、育児をしている社員が、子どもの保育園や学校の転校などを気にすることなく、また介護をしている社員も介護をしながら働き続けることが可能となります。

大丸松坂屋百貨店では、制度導入時の2017年9月に696人、2020年2月末には538人がエリア限定社員に転換しました。

## 専任社員の導入

大丸松坂屋百貨店およびDMSA(大丸松坂屋セールスアソシエイツ)のパートナー(有期契約社員)の一層の戦力化と、より安定的な雇用区分として、単なる雇用期間の無期化にとどまらず、労働諸条件の一部を引き上げた「専任社員制度」を2017年6月に導入しました。

具体的な労働諸条件の引き上げ内容としては、これまで適用していなかった休職扶助<sup>※1</sup>および欠勤控除<sup>※2</sup>について、社員と同条件に改善をしました。2017年6月の制度導入と同時に、パートナー約1,800人のうち条件を

満たしていた約1,600人が一斉に無期転換しました。

今後も積極的に有期雇用の社員を「専任社員」として登用していきます。

※1 休職期間日額の80%支給

※2 欠勤時日額の60%支給。産前産後休業期間中も適用。

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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

→ 育児・介護と仕事の両立 生産性向上への取り組み 健康経営の推進

## ダイバーシティ、ワーク・ライフ・バランスを支援する制度と取り組み

ダイバーシティ						
多様性の実現	障がい者雇用 (特例子会社)	マザー採用	定年再雇用制度	65歳定年 2020年3月から導入		
代表的な 人財育成	JFR塾 (経営、マネジメント、リーダー)	JFR女性塾	JFR大卒新入社員 3年間育成スクール	グループ公募型研修	キャリア開発研修	キャリアサポートカレッジ 通信教育講座含む

ワーク・ライフ・バランス						
妊娠	妊婦保護休職 産休前3週間	産前・産後休業 産前10週間・産後8週間 (法定は産前6週間)	妊産婦の健康管理措置 勤務時間の短縮 休憩時間の延長・回数増等	妊娠中の時間外労働・休日労働・深夜労働免除	不妊治療を目的とした 失効積立年次有給休暇	(健) J.フロント健康保険組合 からの拠出 (共) J.フロント共済会 からの拠出
育児 【休職・休暇】	育児休職 小学校就学月末日まで (法定は最長2歳未満)	育児支援休暇 満3歳未満 4日間有給(法定なし)	子の看護休暇 小学校就学月末日まで 5日間有給(法定は無給も可)	配偶者出産休暇 男性のみ 有給1日(法定なし)	短期間育児休職制度 最長2週間有給 (法定は無給も可)	
育児 【勤務制度】	育児勤務(短時間勤務) 小学校就学月末日まで (法定は3歳未満)	勤務選択制度(短時間勤務) 中学校就学月末日まで	育児中の時間外労働・休日労働・深夜労働免除 小学校就学月末日まで	育児時間 1歳未満の子どものいる女性 1日2回各30分 有給	短時間勤務者の 週1日フルタイム勤務	
育児 【費用補助制度】	出産手当金 (健)	出産費資金貸付制度 (健)	出産育児一時金 (健)	出産育児一時金付加金 (健)	託児所利用料補助金 満2歳まで (共)	ベビーシッター利用補助 未就学児30日/年 (共)
介護 【休職・休暇】	介護休職 1年以内連続・分割制限なし (法定は3回上限分割可)	介護休暇 5日間有給 (法定は無給も可)	介護を目的とした 失効積立年次有給休暇			
介護 【勤務制度】	介護勤務(短時間勤務) 1年まで	勤務選択制度(短時間勤務) 介護が必要な期間	介護の時間外労働・ 休日労働・深夜労働免除			
介護 【費用補助制度】	介護休職補助金 24ヶ月まで (共)	ホームヘルパー利用補助 30日/年 (共)				
各種休暇	リフレッシュ連休 満30歳・40歳・50歳	イベント休暇 有休のうち3日間	年次有給休暇の半日取得 短時間勤務者含む	赴任休暇 3~7日	結婚休暇 5日	キャリアプランニング連休 連続5日
	ボランティア休暇 10日/年 無給	ボランティア休職 1ヶ月~1年 無給	自己研修休職 1ヶ月~1年 無給			
勤務制度など	スーパーフレックスタイム制度 短時間勤務者含む	エリア限定社員制度	有期社員の無期雇用化 1年(法定5年)	変形労働時間制	フリーアドレス制	テレワーク

※ 一部、事業会社により運用は異なります。

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

育児・介護と仕事の両立 → 生産性向上への取り組み 健康経営の推進

# 生産性向上への取り組み

## 生産性を高める働き方

JFRグループは、組織の労働生産性向上を高める働き方を推進しています。個人の働き方の改革、それらを支える組織の仕組みづくりを行うことにより「働きがい改革」を推進しています。そのため、柔軟な働き方や、ITを活用した業務効率化に取り組んでいます。具体的な働き方の環境整備として、テレワークやコアタイムのないスーパーフレックス制度、有給取得促進などに取り組んでいます。

また、ITを活用した業務効率化として、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)化による業務プロセスの改革やデジタル会議の推進、それによるペーパーレス化などに取り組んでいます。このような取り組みにより、すべての社員が働きがいを持って働くことができる環境づくり出し、組織の生産性向上を実現します。

### テレワークの推進

JFRグループは、働きやすく、生産性向上に向けた環境整備のため、在宅型テレワークの活用を推進しています。そのため、モバイルPC、スマートフォン、TV会議システム等を導入し、労働環境を整えています。テレワークを行うことで、フレキシブルに仕事をすることができ、効率的な働き方につながっています。さらに、スーパーフレックス制度とともに活用することで、より柔軟な働き方を実現しています。

新型コロナウイルスの感染防止対策として、政府・自治

体から出勤者の削減やテレワークの実施が要請されましたが、事務部門の大半の社員がスムーズにテレワークに切り替えることで、事業を継続することができました。あわせてTV会議システムを増設し、グループチャットを活用することで、社員間の円滑なコミュニケーションをはかりました。テレワークにより育児中の社員も子どもの長期休校への対応と仕事を両立させて働くことができました。

今後も、事業継続性(BCP\*)の観点における社員の安全な職場環境を構築し、組織の生産性向上につながるテレワークの活用をさらに推進していきます。

\* BCP:災害時に事業継続または早期復旧させるための計画。

### 有給休暇取得促進

JFRグループは、有給休暇の取得促進策として、連続休暇取得に積極的に取り組んでいます。有給休暇を組み合わせ、10日間の連休として年2回、または5日間の連休を年4回取得することができる個別連休という所定休日を8日間付与しています。大丸松坂屋百貨店では、有休のうち3日間をイベント休暇として取得できます。

また、リフレッシュ休暇として、満30歳、満40歳、満50歳を迎える社員へ連休を付与しています。現在、大丸松坂屋百貨店では2019年度有給休暇取得率は60.1%となっています。

### 残業時間削減

J.フロント リテイリングと大丸松坂屋百貨店、大丸興業、デンプルでは、多様なシフトがある勤務制度、コアタイムなしのスーパーフレックス制度の導入により残業時間の削減を実現しています。スーパーフレックス制度があるため、社員自身が勤務時間の調整をすることができます。外部の研修や営業に出た場合も、直行直帰することができます。時間を効率的に使うことが可能となります。また、育児や介護をしている社員にとっては、行事参加や打ち合わせなどで終日休むことなく、数時間単位での勤務調整ができるため、個人の状況に合わせた働き方が実現できています。

その他、ICカードによる個人別時間管理、PC画面での警告や、ノー残業デーを実施しています。今後、各事業会社においてもテレワークの導入などを検討することにより、残業時間のさらなる削減に取り組んでいきます。

#### 月平均残業時間(大丸松坂屋百貨店)

2017年度	5.3時間
2018年度	5.3時間
2019年度	5.7時間

※所定時間外労働にて計算

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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

育児・介護と仕事の両立 → 生産性向上への取り組み 健康経営の推進

## テクノロジーの活用

JFRグループは、AIやRPA化など、テクノロジーの活用による業務効率化とそこから創出されるマンアワーを高付加価値業務へ移行し、クリエイティブな業務へのシフトを進めています。またテレワークなどの柔軟な働き方に対応できるよう、モバイルPCの導入、新たなTV会議システムの導入、デジタル会議によるペーパーレス化などを推進しています。

### RPA導入による働き方改革

JFRグループは、RPA(ロボテック・プロセス・オートメーション)を導入することにより、事務業務体制の合理化および高付加価値業務へのシフトによる働き方改革に取り組んでいます。

J.フロント リテイリングおよび大丸松坂屋百貨店、JFRサービスの3社において、経費精算や受発注業務のシステム入力、また企画書に必要なインプット情報の収集など、定型的な業務を対象とし、順次RPA化を進めています。作業時間短縮により、今まで入力作業を行っていた社員が販売や企画等生産的な業務にシフトし、働き方改革へつなげています。2019年度は新ソフトウェアの導入や体制強化をはかることにより、62業務、約12,060時間の業務自動化を実現しました。2021年度までに、グループ全体で300業務規模まで拡大を予定しており、マンアワーでおよそ30,000時間の業務自動化を通じた生産性向上を目指しています。

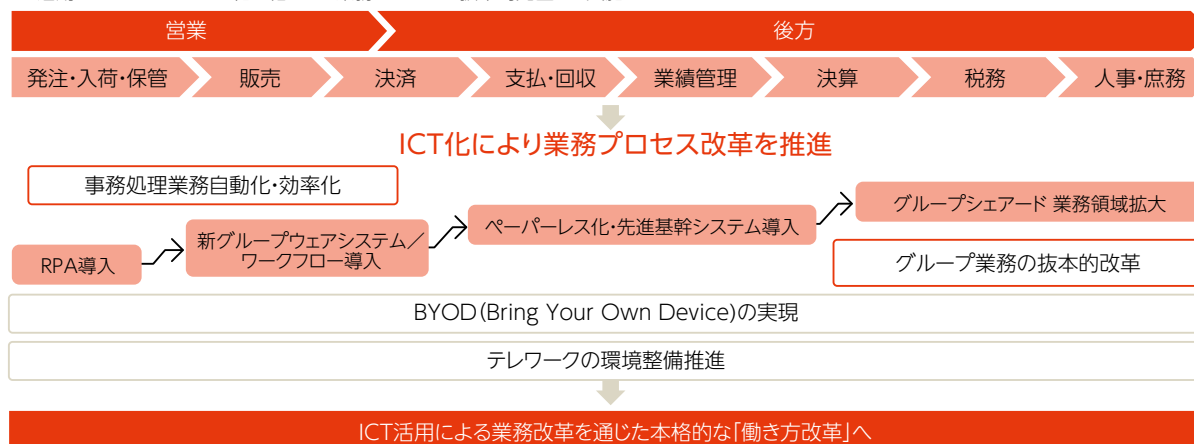
### 社外からの評価

●日経スマートワーク経営調査4星認定(2019年)  
働き方改革を通じて生産性革命に挑む先進企業を選定する第3回日経スマートワーク経営調査において4星に認定されました。



### ICTを活用した働き方改革

ICT活用によるペーパーレス化を軸とした業務フレームの抜本的見直しを実施



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

育児・介護と仕事の両立 生産性向上への取り組み → **健康経営の推進**

# 健康経営の推進

## 健康保守・増進の取り組み

JFRグループは「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」と考えています。この基本的な考え方にに基づき、労働安全衛生の徹底、従業員の健康保持・増進の取り組みを推進しています。人生100年時代の到来を見据え、従業員の健康管理の重要性は高まっており、健康保険組合と連携して生活習慣病予防、メンタルヘルスケアに重点を置いて推進しています。

### 新型コロナウイルス感染症への取り組み

新型コロナウイルスの感染の影響により、従業員の健康保持・増進、労働安全の取り組みの重要性が高まっています。JFRグループは、新型コロナウイルスの感染防止対策として、従業員の健康管理を徹底しています。毎日の検温と報告(テレワーク中の社員含む)や、テレワーク・時差出勤・オンライン会議の推進、職場におけるソーシャルディスタンスの確保など様々な対策を実施しています。また、地域の感染状況に対応して、随時、従業員への感染防止対策の見直しを行い、周知を徹底しています。J.フロントリテイリング、大丸松坂屋百貨店は、長期化するテレワークにおいても、従業員やその家族の心身の健康状態を維持するため、産業医からの情報提供やオンライン面談、社内外の相談窓口の周知を行っています。

### 生活習慣病予防と婦人科検診、PSA検査の導入

JFRグループは、生活習慣病予防については、一般の定期健康診断はもとより、特定健康診査の項目を包含した生活習慣病予防健診を、35歳以上に対象を拡大して実施しています。また、乳がんや子宮がんの婦人科検診、50歳以上の男性を対象にしたPSA検査を導入しています。これらの健診データをもとに個々人に対して産業医による保健指導を実施するとともに、事業所ごとに健康課題・目標を設定し、改善に向けて各種施策を実施しています。

#### 定期健康診断受診率(大丸松坂屋百貨店)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
対象者数	6,529人	6,551人	6,337人	5,223人	4,440人
受診者数	6,499人	6,530人	6,320人	5,216人	4,423人
受診率	99.5%	99.7%	99.7%	99.9%	99.6%

### メンタルヘルスケア

JFRグループは、2016年度からWEB調査を活用したストレス指標の調査および結果フォローを行っています。さらに、法令で定められているストレス調査に加え、組織診断アンケートの結果を踏まえて、各事業会社の管理者や人事担当者へフィードバックし、従業員自身のセルフケアはもとより、いきいきと働くことができる職場環境の実現に向けた取り組みを推進しています。

大丸松坂屋百貨店とパルコは、外部の専門機関による

EAP(従業員支援プログラム)カウンセリングサービスを整備しています。

#### ストレスチェック実施実績(大丸松坂屋百貨店)

	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度
対象者数	3,558人	3,260人	3,293人	3,247人	3,119人
回答者数	3,035人	3,064人	3,159人	3,129人	3,010人
回答率	85.3%	94.0%	95.9%	96.4%	96.5%

### 健康白書作成

J.フロント健康保険組合では、被保険者等の健康保持・増進のため、会社と連携して保有する健診データを見る化し、2018年度から「健康白書」を編集しています。被保険者の健康診断や特定保健指導の受診状況、生活習慣病リスク保有者を事業所ごとに算出し、健康課題の抽出、解決に向けた取り組みに活用しています。また、医療費の状況も、診療別、性別・年代別等で集計・分析し、あわせて活用しています。

### 社外からの評価

#### ●健康経営優良法人2020(2020年)

健康経営の取り組みが評価され、認定を取得しました。





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

## 事業会社のESGの取り組み

### JFRカード

JFRカードは、クレジットカード業、貸金業、損害保険代理業・生命保険の募集に関する業務を行っている事業会社です。

JFRカードについてもサステナビリティ方針を受け、積極的にESGの取り組みを進めています。環境面では、低炭素社会への貢献を目指し、カード利用明細書のWEB化や紙ベース文書の電子化、会議の完全ペーパーレス化を推進しています。また、2019年東京事務所開設を機に、フリーアドレスの採用や職場環境の改善により、生産性の向上をはかっています。あわせて2019年3月から年間総労働時間の削減に向け、土日祝日の休日制度に変更し、ワークライフバランスの推進につなげています。

**WEB** ⇒ JFRカード HP

### J.フロント建装

J.フロント建装は、建装工事請負業、家具製造を行っている事業会社です。

環境面では、2019年5月の東京事務所移転に伴う会議資料のペーパーレス化や、2019年8月に大阪工場のLED照明への切り替えを行うなど、温室効果ガス排出量削減に取り組んでいます。また、2019年8月には、生産工場のある寝屋川・仁和寺本町自治会子ども会を招いて、「夏休み子ども工作教室」を開催し、木材加工を通じて地域との共生の活動につなげています。

**WEB** ⇒ J.フロント建装 HP

### ディンプル

ディンプルは、人材派遣事業・職業紹介事業・アウトソーシング(業務委託)事業・教育研修事業の4つの事業を核に、トータルソリューションを提供している事業会社です。

女性従業員が多い企業特性から女性の活躍推進が重要と認識し、個人の能力や成果、適性、意欲に基づく人材活用を推進しています。2019年11月現在、本社・各営業所・アウトソーシング部門におけるリーダー相当職の女性比率は約65%に達しています。また、女性にとって働きやすい職場環境の整備に積極的に取り組む企業として、大阪市「大阪市女性活躍リーディングカンパニー」、愛知県「あいち女性の活躍プロモーションリーダー」、石川県「いしかわ男女共同参画推進宣言企業」、静岡県「ふじのくに女性活躍応援会議」より認証を受けています。

**WEB** ⇒ ディンプル HP

### 大丸興業

大丸興業は卸売業および輸出入業を営む事業会社です。

環境面では、事務所のLED照明への切り替えや会議資料のペーパーレス化に取り組んでいます。また、ガバナンスの視点により、情報セキュリティの国際規格「ISO27001」をリテール関連部門で取得し、取引先情報やお客様情報の保持に努めています。同時に、自動車関連部門では、「ISO9001」を取得し、品質管理強化に努めています。

**WEB** ⇒ 大丸興業 HP

### J.フロントフーズ

#### 新たな働き方「スーパーマミー制度」

J.フロントフーズは、主に飲食店業を行っており、札幌から広島まで、全国に28店舗のレストランを展開している事業会社です。

飲食業界において、従業員の多くが女性である中、仕事と育児との両立に苦労している女性従業員や、育児により離職した女性が再び仕事に就くときに、安心して働ける環境が整っていないという課題があります。そのような課題認識のもと、より働きやすい環境づくりのために考えられた制度が「スーパーマミー制度」です。

この制度の主な特徴は以下の通りです。

- 保育園や幼稚園からの急な連絡に対応できるよう就業中の携帯電話の所持を認めています。
- 一部の店舗では、女性従業員の子どもの母親の仕事が終わるまで店舗内での個室で待機し、一緒に帰ることができます。
- 廃棄間近で翌日に持ち越せない食材を使って、自ら調理した料理を持ち帰ることができます。これは、食品ロス削減における廃棄食材の有効活用策にもなっています。

この制度導入以降、子育て中の女性の応募が増え、採用につながっています。人手不足が深刻化している中、働く人のニーズに対応した支援制度により人材確保につながっています。



**WEB** ⇒ J.フロントフーズ HP

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

## 消費科学研究所

### 新たな認証ビジネスへの参入 「HACCP(ハザップ)」の取り組み

消費科学研究所は、グループ以外の企業からも商品試験や品質コンサルティングなど様々な業務を受託している事業会社です。


昨今の消費者の「食の安心・安全」への関心の高まりとともに、政府は食品を取り扱う事業者に対して2018年「HACCP\*での衛生管理の制度化」を決定しました。

この流れをビジネスチャンスと捉え、消費科学研究所は「認証ビジネス」に踏み出しています。

2019年3月には、一般財団法人食品安全マネジメント協会の「JFS-A/B規格(日本発の国際標準に整合した食品安全マネジメント規格)」の監査会社として登録(2019年12月現在全国で29社が登録)しました。これにより、食品が安全に提供できているか監査・判定を行うことが可能になりました。


現在5名の監査員・判定員が協会に登録されており、更なる増員をはかりながら事業の拡大を目指しています。

\* HACCPとは、1960年代に米国で宇宙食の安全性を確保するために開発された食品の衛生管理の方式です。Hazard Analysis Critical Control Pointの頭文字からとったもので、「危害分析重要管理点」と訳されています。

 ⇒ 消費科学研究所 HP

## エンゼルパーク


エンゼルパークは、駐車場の賃貸業を行う事業会社です。運営する駐車場に電気自動車充電スタンド(200V)をエンゼルパーク駐車場南エリアに2台、北エリアに2台、矢場公園駐車場に1台設置しています。今後、増加が予想される電気自動車への対応に取り組むことで温室効果ガス削減に貢献しています。

 ⇒ エンゼルパーク HP

## JFRサービス

JFRサービスは、JFRグループの施設事業、事務事業、購買事業を担う事業会社です。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けてRPA(ロボテック・プロセス・オートメーション)を導入することで事務業務体制の合理化や高付加価値業務へのシフトによる働き方改革に取り組んでいます。2019年度はオフィス業務のペーパーレス化による紙使用量の削減や子育て・介護等の短時間勤務者への職務開発による就労支援などに重点的に取り組んでいます。また、部門ESG推進担当者会議の定期開催、当社版ポケットマニュアルの全従業員への配布、ESGニュースの定期刊行などを通じて、各事業部での取り組みを周知・啓発し、全社活動の推進につなげています。

 ⇒ JFRサービス HP

## JFR情報センター

JFR情報センターは、JFRグループのシステムの開発運営、運用管理を行っている事業会社です。

環境についての取り組みとして、伝票の電子化やオンラインストレージの活用促進などペーパーレス化に取り組み、温室効果ガス排出量削減につなげています。また、分別処理のしくみの深化をはかり事務系一般廃棄物の適正処理にも取り組んでいます。

 ⇒ JFR情報センター HP

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

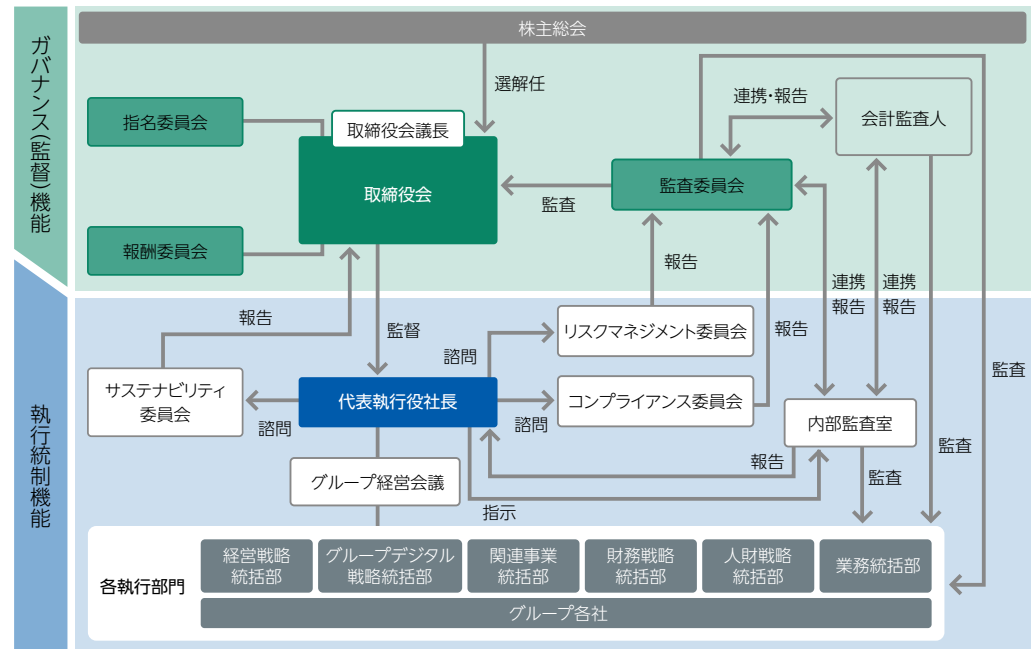
データ集

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス



# コーポレート ガバナンス

JFRグループは  
ステークホルダーとの協働を通して  
経営の透明性・客観性を確保し  
グループの持続的成長と中長期的な  
企業価値の向上を目指します。



## 取締役会の構成

社外取締役 6名



(全員独立社外取締役)

女性

社内取締役 7名



議長

執行役社長

非業務執行

業務執行

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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## コーポレートガバナンス



持株会社であるJ.フロント リテイリングは、グループの一元的なガバナンスの中心として、グループ全体の経営の遵法性・透明性・客観性・健全性を確保するため、コーポレートガバナンスの強化を経営の最重要課題の一つとして位置づけています。

その一環として、当社は、機関設計として指名委員会等設置会社を採用しています。その理由は、次のとおりです。

- ① 監督と執行の分離による経営監督機能の強化
- ② 業務執行における権限・責任の明確化および機動的な経営の推進
- ③ 経営の透明性・客観性の向上
- ④ グローバルに対応できるガバナンス体制の構築

J.フロント リテイリングは純粋持株会社であり、経営判断の迅速化・経営責任の明確化をはかるため、事業会社の業務執行事項については、グループ経営に関する重要なものを除き、各事業会社にその権限を委任しています。

なお、純粋持株会社としての当社の役割・責務は、次のとおりです。

- ① グループ全体のコーポレートガバナンスの確立
- ② グループビジョン・グループ中期経営計画・グループ経営方針の企画・立案およびこれらの進捗・成果管理
- ③ グループ経営資源の最適配分
- ④ グループ全体のリスクマネジメント体制の確立、内部監査
- ⑤ グループ経営に関する重要な業務執行事項の意思決定
- ⑥ 各事業会社の経営方針・経営戦略への助言・承認およびその進捗の監督・評価

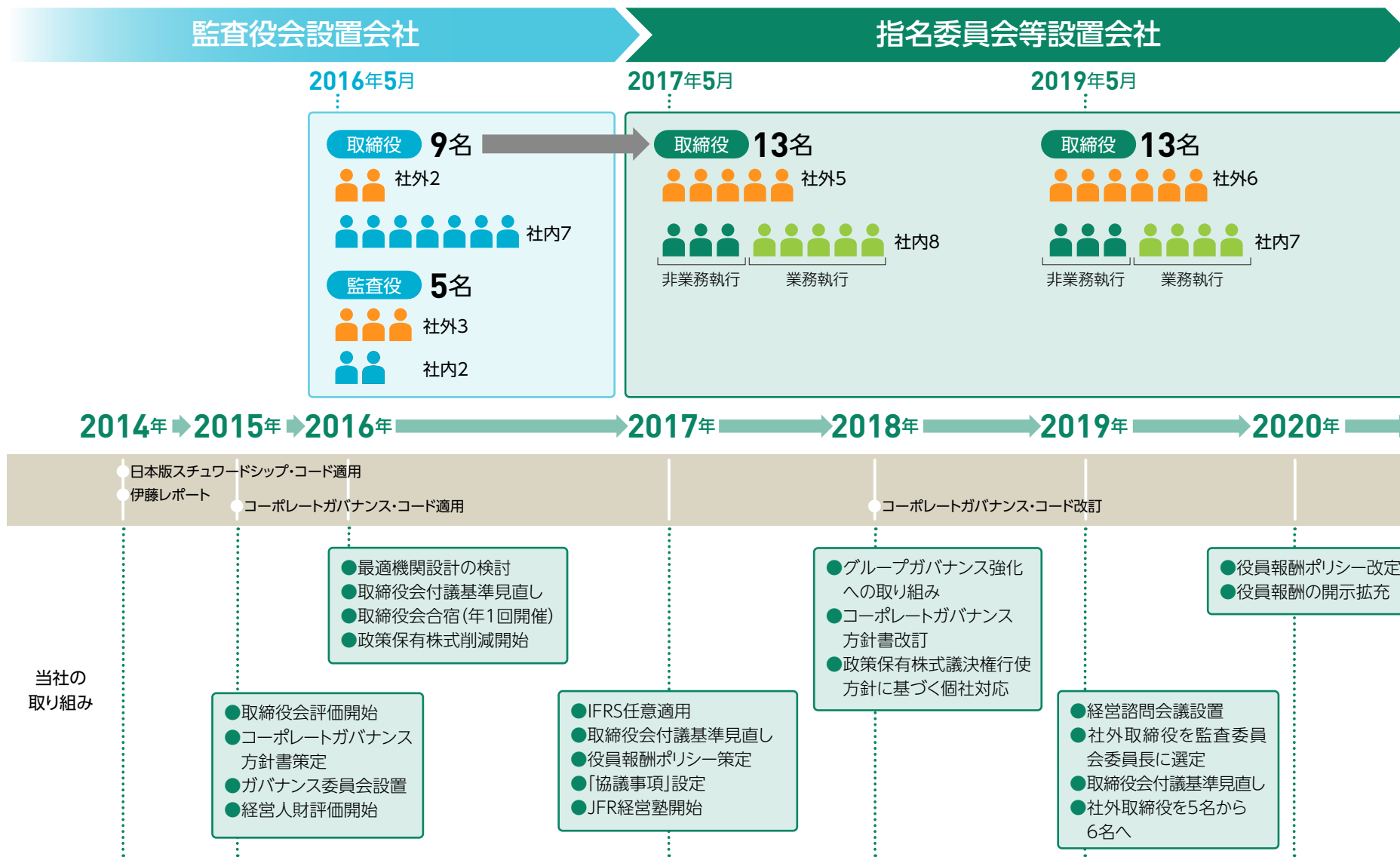
また、今後さらに企業を持続的に成長させるためには、従来の財務的な戦略・指標に加え、非財務的な取り組みの強化が必須であるとの考えから、ESGを将来に向けた事業成長の機会として捉え、グループ全体で取り組み、事業を通じた社会課題の解決にも取り組んでいます。コーポレートガバナンスは、このESGへの取り組みを支え、推進する役割を担うものと考え、一層の強化に努めています。

当社は、当社グループのあるべきコーポレートガバナンスのあり方を指し示すものとして「コーポレートガバナンス方針書」を策定しており、これを絶えず見直し続けることで最良のコーポレートガバナンスの実現を目指しています。また、この方針書を広く社会に公表し、当社グループの様々なステークホルダーとともに、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上のため、真摯かつ建設的な対話を継続していきたいと考えています。

[WEB](#) → コーポレートガバナンス方針書

→ [コーポレートガバナンス](#) [リスクマネジメント](#) [コンプライアンス](#)

## コーポレートガバナンスの変遷





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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 株主総会

### 株主総会の位置付け

J.フロント リテイリングは、株主総会を、当社の最高意思決定機関であるとともに、株主と建設的な対話を行うための重要な機会として位置付けています。

### 株主の権利行使のための適切な環境整備

J.フロント リテイリングは、株主総会において、株主が議決権その他の権利を適切に行使できるよう、以下のとおり環境整備に取り組みます。

- ①株主総会開催日その他の株主総会関連日程は、監査時間の確保にも配慮しつつ設定します。
- ②招集通知を早期発送(株主総会開催日の3週間前までを目処)するとともに、招集通知発送日以前の実務上可能な限り早期に、その内容を金融商品取引所および当社のウェブサイトに掲載し、株主の議決権行使のための検討時間を十分に確保します。
- ③株主に当社グループをより深く理解していただき、適切な判断に基づきその議決権を行使していただけるよう、招集通知(事業報告、計算書類、株主総会参考書類を含む)の内容を充実させます。また、外国人の株主にも適切に議決権を行使していただけるよう、招集通知の英訳を作成し開示します。
- ④国内外の機関投資家を含む株主の議決権行使の利便性を考慮し、インターネット等による議決権行使を導入するほか、議決権電子行使プラットフォームを活用します。
- ⑤株主提案権その他の少数株主権の権利行使に対して

は、その権利が実質的に確保されるよう適切に対応します。また、実質株主から株主としての権利行使について事前申し出があった場合は、必要な手続きをとることで株主としての議決権を代理行使することができるよう定款に定めています。

なお、第13期定時株主総会(2020年5月28日)においては、総会会場へのご来場に伴う新型コロナウイルス感染拡大リスクを極力低減させる観点から、従来以上にネットによる議決権行使を促すとともに、ご来場いただけない株主様に向け、総会における「経過成果」と「対処すべき課題」の説明の様態をライブ配信しました。



スマートフォンで見たライブ配信のキャプチャー画像

### 議決権行使結果の分析の実施

当社提案の株主総会議案に対して、その議案内容・議決要件・過去同種議案との比較・議決権行使比率等を勘案して相当数の反対議決権行使がされた場合には、当社は、その原因を分析の上、株主との対話など必要と考えられる対応を講じるほか、次期株主総会付議議案の内容検討にも反映させます。

### 株主総会と取締役会

株主総会は、取締役の選解任、定款の変更、その他の会社法又は定款に規定される事項を審議・決議するものとしてします。

会社法が取締役会への委任を許容する事項のうち、剰余金の配当、自己株式の取得など経営判断の機動的・専門性を確保すべきものについては、その意思決定を取締役会が担うものとしてします。

株主総会招集通知

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

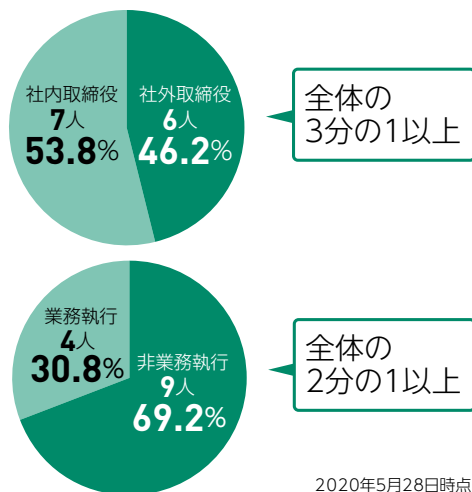
→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 取締役会

### 取締役会の構成

J.フロント リテイリングの取締役会は、定款に定める15名以内の適切な員数で構成します。2020年5月28日現在、取締役13名(うち女性取締役1名を含む独立社外取締役6名)で、任期は1年です。監督と執行の分離、取締役会の議論の実効性向上の観点から、独立社外取締役が3分の1以上、かつ独立社外取締役と執行を担わない社内出身の非業務執行取締役との割合が過半数で構成しています。取締役会議長については、監督と執行の分離、取締役会の円滑な運営の観点から、社内出身の非業務執行取締役とします。

2019年度の開催回数は15回、出席率は取締役全員100%でした。



### 取締役会の役割・責務

株主に選任され当社の経営を負託された取締役は、株主に対する受託者責任・説明責任を踏まえ、グループビジョンの実現に向けて、取締役会において次の役割・責務を果たしていきます。

- ①グループビジョン・グループ中期経営計画・グループ経営方針その他の経営の基本方針について、建設的な議論を重ねるほか、そのリスク評価も含めて多面的・客観的に審議し、グループ経営の大きな方向性を指し示すこと
- ②上記の方向性を踏まえたグループ経営に関する全体方針、計画について適切に意思決定を行うことおよびその計画について進捗・結果を監督すること
- ③非連続な成長に向けた攻めの経営を後押しする環境整備を行うこと
- ④当社グループ全体の内部統制システムの構築・整備を進めるほか、その運用状況を監督すること
- ⑤関連当事者間の利益相反を監督すること
- ⑥指名委員会に委任した経営陣幹部の後継者計画・経営人財に係わる人事配置計画・経営陣トレーニングについて指名委員会からの概要の報告を基に進捗状況を監督すること

### 取締役会と経営陣

取締役会は、会社法または定款に規定される事項のほか、グループビジョン・グループ中期経営計画・グループ経営方針・新規事業開発やM&Aに係る事項を審議・決議

するものとし、取締役会規程において、あらかじめ決議事項・協議事項・報告事項を定めます。

上記以外の業務執行事項の決定については、意思決定および執行の迅速化をはかるため、グループ経営に重要な影響を及ぼすものを除き、経営陣に委任します。

		取締役在任期間	
社外取締役 (6)	非業務執行 (9)	石井 康雄	約3年
		西川 晃一郎	約3年
		内田 章	約1年
		佐藤 りえ子*	約2年
		関 忠行	新任
		矢後 夏之助	新任
社内取締役 (7)	業務執行 (4)	山本 良一 (取締役会議長)	約12年9ヶ月
		堤 啓之	約3年
		村田 荘一	約1年
		好本 達也 (代表執行役社長)	約7年
		澤田 太郎 (執行役専務)	新任
		牧山 浩三 (執行役専務)	約7年
		若林 勇人 (執行役常務)	約4年

\*女性

2020年5月28日時点

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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

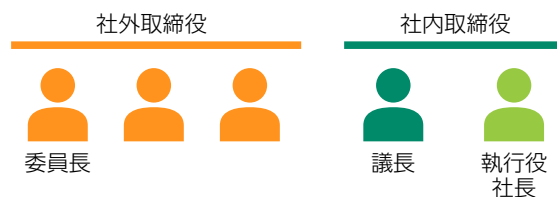
## 指名委員会・監査委員会・報酬委員会

### 指名委員会

社外取締役3名と非業務執行の取締役会議長、代表執行役社長で構成し、透明性・客観性確保の観点から、委員長は独立社外取締役から選定しています。

同委員会は株主総会に提出する取締役の選任および解任に関する議案内容を決定するとともに、取締役会からの諮問を受け、執行役の選任および解任や各法定委員会の委員長・委員の選定および解職などについて、取締役会へ答申します。

2019年度の開催回数は13回、出席率は委員全員100%でした。

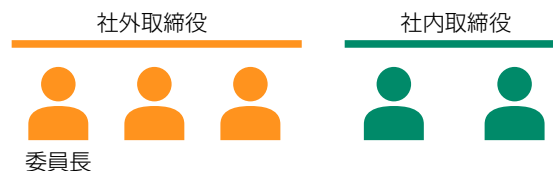


### 監査委員会

社外取締役3名と、監査精度の維持・向上をはかるため、社内情報に精通した常勤の社内非業務執行取締役2名で構成し、透明性・客観性確保の観点から、委員長は独立社外取締役から選定しています。また、委員のうち少なくとも1名については、財務・会計に関する適切な知見を有する者とします。

同委員会は、執行役および取締役の職務執行が法令および定款に適合し、当社の基本理念・グループビジョンに沿って、効率的に行われているかを実効的に監査し、必要な助言・勧告等を行うとともに、内部統制の構築・運用状況について監査を実施し、監査報告を作成します。また、会計情報の信頼性の確保のため会計監査人を監督し、株主総会に上程する会計監査人の選解任議案の内容の決定等を実施します。

2019年度の開催回数は15回、出席率は委員全員100%でした。

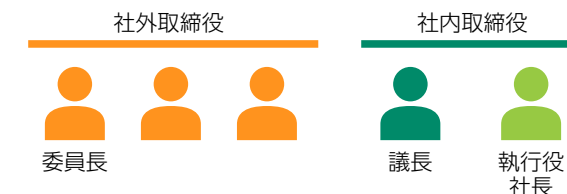


### 報酬委員会

社外取締役3名と非業務執行の取締役会議長、代表執行役社長で構成し、透明性・客観性の観点から、委員長は独立社外取締役から選定しています。

同委員会は取締役および執行役、子会社の役員(取締役、執行役員及び監査役)の個人別の報酬等の内容に係る決定に関する方針並びに当社取締役および執行役の個人別の報酬内容を決定します。

2019年度の開催回数は11回、出席率は委員全員100%でした。



#### 2019年度(2019年3月~2020年2月)開催回数

	取締役会	指名委員会	監査委員会	報酬委員会
開催回数	15回	13回	15回	11回
社内取締役出席率	100%	100%	100%	100%
社外取締役出席率	100%	100%	100%	100%
1回あたりの平均所要時間	2時間29分	1時間3分	1時間51分	50分

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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 取締役・執行役の指名・選任など

### JFRグループ 経営人財のあるべき姿

J.フロント リテイリングは、基本理念・グループビジョンに照らし、当社グループの経営を担う者は次に掲げる資質を備えるべきと認識しています。

#### ① 戦略思考

市場・顧客の変化を能動的に分析し、これを多角的に活用することで課題の本質を洞察し、中長期的視点で戦略を打ち出し目的達成に向けて先行的かつ革新的な独自解決策を考察する。

#### ② 変革のリーダーシップ

先例や過去事例にとらわれることなく挑戦心を持って新しい取り組みを実行し、リスクを恐れず、組織に健全な危機感を醸成しながら変革のステップを推進する。

#### ③ 成果を出すことへの執着心

高い目標に対する使命感と挑戦心とを持って、達成するまで諦めず成果が出るまでやり抜く。

#### ④ 組織開発力

組織目標の達成に向けてビジョン・戦略をメンバーに浸透させ、組織の諸要素(業務・仕組み・文化風土・人財)に働きかけて組織に内在するエネルギーや主体性を最大限に高め、成果につなげる。

#### ⑤ 人財育成力

「人は仕事を通じて成長する」という人財育成の考え方のもと、課題付与・成果の振り返り評価・育成プランの策定の一連のプロセスを通じて、メンバーの成長力を最大限に高める。

### 指名・選任方針

#### 社外取締役

会社法で要求される善管注意義務・忠実義務を果たすことが可能な者であって、企業経営者としての豊富な経験に基づく実践的な感覚および高い視座・広い視野を持ち、小売業以外のキャリアやグローバルな経営経験もしくは財務・会計、法務などの高い専門的知見を持つ者など、取締役会における社内取締役とは別の視点・観点による助言・監督機能を期待できる者を指名します。

#### 社内非業務執行取締役

会社法で要求される善管注意義務・忠実義務を果たすことが可能な者であって、当社グループ各事業での豊富な業務経験に基づく社内情報に精通し、かつ、客観的な経営の監督に対する実効性の確保が期待できる者を指名します。

監督機能を一層強化しつつ、一方で、円滑な取締役会運営を行う観点から取締役会議長、ならびに、監査精度の維持・向上をはかる観点から常勤監査委員についてはそれぞれ非業務執行取締役を選定します。

#### 執行役

会社法で要求される善管注意義務・忠実義務を果たすことが可能な者であって、当社グループ各事業での豊富な業務経験のほか、当社グループの事業環境(課題等)について深い理解を有し、取締役会で決定した会社経営方針に基づいた業務執行について着実かつ迅速に実行することが期待できる者を指名します。

なお、当社は代表執行役に加え役付執行役を若干名定め、業務執行に係る基本的また最終的な意思決定の責任者とし、執行役の業務執行を統括、指揮、指導します。

### 指名・選任手続、開示

J.フロント リテイリングの取締役・執行役の人事については、上記の指名・選任方針に基づくほか、第三者機関による経営人財評価の結果を踏まえて決定します。

また、その決定プロセスの透明性・客観性を確保するため、独立社外取締役が過半数を占め、かつ委員長を独立社外取締役とする「指名委員会」で審議・決定し、その内容を取締役会の諮問に基づき答申します。

当社の取締役候補者の選任理由および他の上場会社との役員との兼任状況については、株主総会の招集通知において開示します。



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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 社外取締役(2020年5月28日現在)



石井 康雄

社外取締役

所有する当社株式数:3,600株  
その他株式報酬としての未交付株式:  
3,866株指名委員会委員長  
報酬委員会委員

【選任理由】海外勤務経験が長く、海外での事業展開に精通するなど、小売業以外のグローバル経営分野における豊富な経験に基づく知見を有しており、それらを当社グループの経営に反映していただくため。



西川 晃一郎

社外取締役

所有する当社株式数:1,800株  
その他株式報酬としての未交付株式:  
3,866株

監査委員会委員長

【選任理由】事業提携やM&amp;A、経営改革などに携わり、国際的な重要折衝にも数多く関わった経験を通じて財務面にも適切な知見を有しており、それらを当社グループの経営に反映していただくため。



内田 章

社外取締役

所有する当社株式数:1,500株

報酬委員会委員長  
指名委員会委員

【選任理由】経営企画やIR、財務経理部門の責任者としての幅広い経験に加え、コーポレートガバナンスやESG経営分野における高度な専門知見を有しており、それらを当社グループの経営に反映していただくため。



佐藤 りえ子

社外取締役

所有する当社株式数:800株  
その他株式報酬としての未交付株式:  
1,933株

監査委員会委員

【選任理由】主に企業法務を専門とする弁護士として、高度かつ専門的な知識により数多くの案件を取り扱ったキャリアに加え、他の会社の社外取締役・監査役としての豊富な経験を有しており、それらを当社グループの経営に反映していただくため。



関 忠行

社外取締役

監査委員会委員

【選任理由】総合商社において長年にわたり国際的な事業経営やリスクマネジメントに携わり、またCFOとしての財務・会計に関する豊富な経験と高度な専門知識に加え、株式会社パルコをはじめとする複数企業の社外取締役、監査役として幅広い知見を有しており、それらを当社グループの経営に反映していただくため。



矢後 夏之助

社外取締役

指名委員会委員  
報酬委員会委員

【選任理由】長年にわたりトップとして企業経営に携わり、財務基盤強化やコンプライアンス経営に関する豊富な経験とともに、内部統制やコーポレートガバナンスにおける高度な専門知識を有しており、これらを当社グループの経営に反映していただくため。

## 社外取締役の独立性判断基準

J.フロントリテイリングの社外取締役は、当社株主と利益相反が生じるおそれがない高い独立性を有している者から選任されるものとします。なお、その独立性の判断基準は、次のいずれにも該当しないこととします。

- ①当社グループの業務執行者
- ②当社の主要株主(その業務執行者を含む、以下③～⑥において同じ)
- ③当社グループの主要な取引先
- ④当社グループから役員報酬以外に一定額以上の支払いを

受ける法律事務所、監査法人その他のコンサルタント等

- ⑤当社グループが一定額以上の寄付を行っている寄付先
- ⑥当社グループと役員相互就任関係となる場合のその関係先
- ⑦過去5年間に於いて、上記①～⑥に該当していた者
- ⑧上記①～⑦の配偶者又は二親等以内の親族

なお、上記において、「業務執行者」とは「業務執行取締役、執行役、執行役員その他の使用人等」を、「主要株主」とは「当社の10%以上の議決権を保有する株主」を、「主要な取引先」とは「過去5年間のいずれかの年度において、当社グループとその取引先との間で、当社の連結年間売上高又はその取引先の年間売上高の2%以上の取引が存

在する取引先」を、「一定額」とは「過去5年間のいずれかの年度において年間1千万円」をいうものとします。

当社は、社外取締役6名全員を金融商品取引所が定める独立役員として届け出しています。

## エグゼクティブ・セッション

主に取締役会終了後に、社外取締役のみによる会合として実施し、意見交換や情報共有をはじめ、自由闊達な議論を行う場としています(リードディレクターは 佐藤りえ子氏)。



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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 多様性の確保

J.フロント リテイリングは、人財の多様性こそが企業の競争力の源泉であると認識し、多様な人財が意見を戦わせることで、異分子が結合し新たな価値を生み出していくことが重要と捉えています。また、当社は、企業の持続的成長と持続可能な社会の実現に向けて、優先的に取り組むマテリアリティの一つに「ダイバーシティの推進」を掲げて、中長期的な目標を設定し、具体的取り組み策を実行していくことで、多様性を尊重・受容する企業の実現を目指します。

これを踏まえ、取締役候補者の指名に際しては、取締役会全体としての知識・経験・能力のバランスに配慮の上、その多様性を確保しています。

現在、当社取締役13名のうち、女性は1名(独立社外取締役)となっています。

## トレーニング

J.フロント リテイリングの取締役・執行役と主要事業会社の取締役・監査役・執行役員に対しては、監督・監査・執行等の役割・責務をそれぞれ果たすために必要となる知識等を習得・更新する機会を継続的に提供しています。

### 社内取締役・執行役と主要事業会社の

#### 取締役・監査役・執行役員

コーポレートガバナンス、コンプライアンスおよびグループ経営に関する有用な情報等の提供のほか、第三者機関による経営人財評価の結果を踏まえ、個人に期待する成果の発揮につながるコーチングなどのトレーニングプランを設定・実施しています。

#### 執行役を含む次期経営陣幹部候補

経営トップの問題意識の共有、中期経営計画遂行のための構想力を高めるトレーニングの場として、代表執行役社長が塾頭を務める「JFR経営塾」を実施しています。外部コンサルタントを講師に迎え、当社の中期経営計画を踏まえつつも、その先を見据えた10年後のグループ像を経営者目線で考えさせ、代表執行役社長に直接プレゼンテーションし、評価しています。代表執行役社長は全ての回に終日参加します。さらに、単なる座学に留まることがないように新規事業の立案等を課しています。なお、取り組みの成果については、塾生が取締役会でプレゼンテーションする機会を設け、取締役会としてアドバイスを行うこととしています。

2017年3月から2020年8月末までにJFR経営塾より4名が執行役・執行役員に登用されました。

#### 社外取締役

就任時および継続的・定期的に、基本理念・グループビジョン・グループ中期経営計画・グループ経営方針のほか、当社グループの事業内容・業績・財務状況・運営状況等の説明を実施しています。

## 後継者計画

J.フロント リテイリングは、代表執行役社長の選定を最も重要な戦略的意思決定ととらえ、後継者(次期経営陣幹部)計画の策定・実施を経営戦略上の特に重要な項目として位置付けています。

#### 後継者候補の選定

社内データをもとに第三者機関による診断を踏まえて作成した各後継候補者の評価内容について、指名委員会において審議を重ねることで、選定プロセスを明確化し、透明性・客観性を確保します。また、後継者計画の妥当性を担保するため、当社を取り巻く社内外の環境変化、戦略の進捗等を反映できるよう、毎年定期的に後継者計画を指名委員会において確認しています。

取締役会は指名委員会からの答申内容に基づき、基本理念・グループビジョンの実現を見据え、監督の役割を果たします。

#### 代表執行役社長の解職

設定した目標や期待した成果と取り組みの結果(毎期の業績、戦略の遂行状況等)に加え、指名委員会で決議した後継者計画により選定された後継者候補の成果発揮等の状況を踏まえ、指名委員会が審議、決議した答申内容を取締役会で決定することとしています。

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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 取締役・執行役の報酬制度

### 取締役・執行役の報酬決定方針

J.フロント リテイリングは、グループビジョンの実現に向けた中期経営計画の着実な遂行をはかるため、役員向け株式対価報酬制度の導入を含む新たな「役員報酬ポリシー」を2017年に策定しました。さらに2020年4月には、サステナビリティ経営の推進等を反映させ、本ポリシーの内容をより充実させることを目的として、内容の見直しを行いました。

なお、2020年度より、有価証券報告書における提出会社の役員としての報酬等(主要な連結子会社の役員としての報酬等がある場合には、当該報酬等を含む。)の開示につき、連結報酬等の総額が1億円以上である者に限ることなく、開示しています。

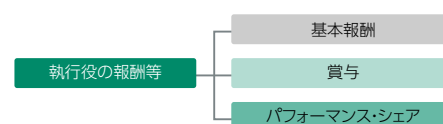
当社の役員報酬制度は、サステナビリティ経営の実現・推進という目的達成に向けて(pay for purpose)、以下を基本的な考え方とします。なお、当社グループの主要子会社である大丸松坂屋百貨店においても、同基本方針を定めることとします。

- 当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであり、かつ、企業文化と整合したものであること
- 執行役にとって、経営戦略・経営計画の完遂、目標とする会社業績の達成を動機付ける業績連動性の高い報酬制度であること
- 当社が経営を担う者に求める「経営人材のあるべき姿」に適う人材を確保(主はリテンション)できる報酬水準であること

- 株主との利益意識の共有や株主重視の経営意識を高めるものであること
- 報酬の決定プロセスは透明性・客観性の高いものであること

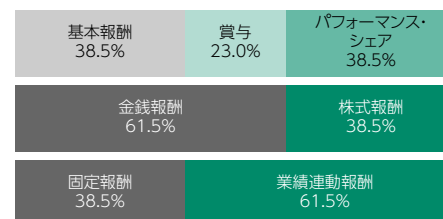
### 執行役・非業務執行取締役の報酬構成

執行役

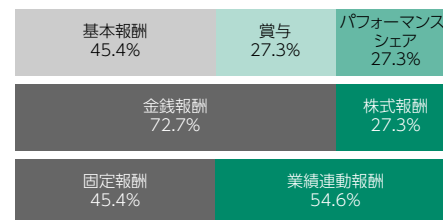


#### 執行役の役位ごとの種類別報酬割合

【社長】



【社長を除く執行役】



(注) 上記図は、賞与を標準ランク、株式報酬に係る業績達成率を100%とした場合のモデルです。  
(注) 大丸松坂屋百貨店の取締役および執行役員も上記図の「社長を除く執行役」と同じ報酬構成とします。

#### パフォーマンス・シェアの内容

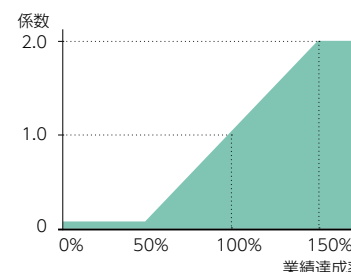
	KPI		短期	中長期	利用方法
	①	②			
収益性	① 連結営業利益		○	○	目標値(絶対値)に対する達成率で評価 評価ウェイトは各指標50%ずつ
	② 基本的1株当たり当期利益		○	○	
	③ フリーキャッシュ・フロー		-	○	
効率性	④ ROE		-	○	目標未達成の場合、株式報酬の額を50%減額 (1つ未達成であれば25%減額)

(注) KPI(Key Performance Indicator):重要業績指標  
(注) 短期の目標値は、毎年4月に決算短信で公表する当該事業年度の予想値(IFRSベース)を用います。

#### 業績連動係数の計算方法

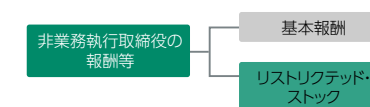
業績達成率	業績連動係数
150%以上	2.0
50%以上150%未満	(実績値÷目標値-0.5)×2
50%未満	0

#### 業績連動係数の変動イメージ



(注) 業績達成率が50%未満の場合、業績連動係数は0(0%)とし、業績達成率が150%以上の場合、業績連動係数は2.0(200%)とします。

#### 非業務執行取締役



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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 取締役・執行役の報酬決定手続き

報酬の水準および報酬額の妥当性と決定プロセスの透明性を担保するため、具体的な報酬支給額については報酬委員会の審議・決議により決定します。

報酬委員会は年に4回以上開催することを予定し、役員報酬制度の見直しは中期経営計画期間に応じた実施するものとします。

## 報酬の没収等(クローバック・マルス)

執行役の賞与及び株式報酬については、重大な会計上の誤りや不正による決算の事後修正が取締役会において決議された場合、当社と役員との間の委任契約等に反する重大な違反があった者並びに当社の意思に反して在任期間中に自己都合により退任した者が発生した場合等に、報酬を支給・交付する権利の没収、または、支給・交付済みの報酬の返還を求めることができますこととしています。

## 取締役会評価

J.フロント リテイリングは、当社グループの持続的成長と中長期的な企業価値の向上のためには当社取締役会の実効性が確保されることが極めて重要であると理解しています。その実効性が十分に確保されているかどうかを確認するため、2015年より毎年、第三者機関による取締役会評価を実施しています。

## 評価手法

事前アンケートをもとに、第三者機関が取締役全員に個別インタビューを行い、その結果を集計・分析した報告書を基に取締役会で協議します。

なお、第三者機関については、その妥当性を適宜確認の上、選定します。2019年度は、取締役会評価に基づく改善を経てガバナンス体制の枠組みは高位で整ってきたとの認識から、第三者機関を変更して新たな視点を取り入れ、実質的な課題を顕在化させることに重点を置きました。

## 評価項目

取締役会の役割・責務に照らし、新たな設問と継続性を把握するための定例設問のバランスに考慮しながら、社内取締役・社外取締役・各委員会委員など立場に応じた回答結果が把握できるように設定して、評価・分析を行います。  
〔2019年の主な評価項目〕

- 取締役会の構成・運営状況
- 審議資料・議案説明のレベル
- 過去1年間に取締役会で審議した議案の重要度と論議

量に対する評価

- 中長期的に克服していくべき課題
- 取締役自身の期待役割
- 3委員会(指名・報酬・監査)活動の実効性
- グループガバナンスのあり方 など約30項目

## 評価結果と改善策

2019年10月～11月に実施した5回目となる取締役会評価について、第三者機関からは、現行の取締役会構成の下で、審議内容の客観性を高め、多角的な視点から活発な議論が行われているとの報告を受けました。報告内容を踏まえ、取締役会では以下の課題を認識しました。

- 監査委員会の更なる機能発揮
- 経営計画の進捗監督の強化
- 取締役会の審議の質の更なる向上

これを受けて、今後、以下に取り組み、取締役会の実効性を高めていきます。

- 監査委員会(適法性・妥当性)と内部監査室(業務視点)の役割・機能を明確化した上での連携強化
- 経営計画の損益との整合検証および実行体制・スケジュールの明確化
- 審議における各取締役の期待役割の明確化および深い掘り下げな議論
- 審議結果の執行への反映(PDCA強化)

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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 事業会社における取締役会評価

J.フロント リテイリングは、JFRグループの持続的成長と中長期的な企業価値向上には、当社だけでなく、各事業会社においてもガバナンスを強化することが必須であると考えています。そこで、事業会社においても取締役会評価を実施する取り組みを始めました。

各事業会社が独自に取り組む取締役会の実効性向上にとどまらず、当社が各社の取締役会の状況を的確に把握することで課題を顕在化させ、課題解決のための必要な支援を適時適切に行うことにも役立てています。

2019年度時点では一部の事業会社（大丸松坂屋百貨店、パルコ、JFRカード、J.フロント建装、ディンプル）での実施にとどまっていますが、今後、拡大を検討していきます。

なお、大丸松坂屋百貨店は、第三者機関を活用した取締役会評価を行っています。

## 会計監査人

### 監査委員会による会計監査人の 選解任・不再任議案の決定方針

監査委員会は、会計監査人による適正な監査の確保に向けて、独立性・専門性その他の監査業務の遂行に関する事項から構成される会計監査人の選定・評価基準をあらかじめ策定し、これらの基準に基づき、経営陣の意見も参考にしたうえで株主総会に提出する会計監査人の選解任・不再任議案の決定を行います。

なお、会計監査人が会社法第340条第1項の解任事由に該当し、又は監督官庁から監査業務停止処分を受けるなど当社の監査業務に重大な支障を来す事態が生じ、これらにより会計監査人の解任又は不再任が相当であると判断されるに至ったときは、監査委員会は、委員会の決議により会計監査人を解任し、又は株主総会に提出する会計監査人の解任・不再任議案の決定を行うなど必要な対応を講じます。

### 会計監査人による実効的な監査を支える 体制の整備

J.フロント リテイリングは、EY新日本有限責任監査法人との間で監査契約を締結し、同監査法人は法律の規定に基づき会計監査を実施しています。なお、同監査法人は、業務執行社員について、当社の会計監査に一定期間を超えて関与することのないよう措置を採っています。

また、会計監査人による実効的な監査を支えるため、当社は、次のとおり体制を整備しています。

- ①厳正な監査を可能とするため、会計監査人から最初に提案される監査計画の内容を尊重し、監査時間を十分に確保します。
- ②会計監査人と代表執行役・担当執行役とのディスカッションを会計監査人の作成する「マネジメントレター（経営者報告書）」に基づいて、定期的（年間2回程度）に実施します。また、当社の経営戦略について、代表執行役社長より会計監査人に対して適宜説明を行います。
- ③監査精度の実効性向上をはかるため、会計監査人と監査委員・内部監査部門との情報共有・意見交換のための会合を定期的（年間6回程度）に実施します。また、当社の経営戦略について、代表執行役社長より会計監査人に対して適宜説明を行います。
- ④会計監査人から取締役および執行役の職務の執行に関して不正・違法な重大事実がある旨の報告を受けた場合は、監査委員会は、審議のうえ必要な調査を行い、取締役会に対する報告・助言・勧告等、必要な措置を講じます。

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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 株主の権利・利益を確保するための体制

### 株主との関係

J.フロント リテイリングは、事業活動を通じてあらゆるステークホルダーの皆様との信頼関係の構築に努めています。

株主は、当社の資本の提供者であり、当社グループのコーポレートガバナンスの主要な起点です。したがって、当社は、株主（少数株主・外国人株主を含む）の権利を最大限に尊重し、その権利を実質的に確保します。

当社は、株主の有する株式の内容およびその数に応じて、株主を平等・公平に取り扱います。また、何人に対しても、特定の株主の権利の行使に関して、当社および当社グループから財産上の利益を供与しません。

また、お客様・お取引先様・従業員・地域社会などの皆様に対しては、持続可能な社会の実現に向け、環境、社会への責任を積極的に果たしていきます。

### 資本政策の基本方針

J.フロント リテイリングは、フリーキャッシュ・フローの増大とROEの向上が持続的な成長と中長期的な企業価値を高めることにつながるものと考えています。その実現に向けて、「戦略投資の実施」「株主還元の実現」およびリスクへの備えを考慮した「自己資本の拡充」のバランスを取った資本政策を推進します。

また、有利子負債による調達フリーキャッシュ・フロー創出力と有利子負債残高を勘案して行うことを基本とし、資金効率と資本コストを意識した最適な資本・負債構成を目指します。

フリーキャッシュ・フロー、ROEの向上には、収益を伴った売上拡大を実現する「事業戦略」および投下資本収益性を向上させる「財務戦略（資本政策を含む）」が重要です。あわせて、基幹事業の強化、事業領域の拡大・新規事業の積極展開等に経営資源を重点配分することにより、営業利益の最大化と営業利益率を持続的に向上させていくことが重要であると考えています。

なお、グループビジョン実現に向けた取り組みを通じた重要財務指標として、資本効率性はROE、事業収益性は連結営業利益、収益性・安全性はフリーキャッシュ・フロー、財務健全性は親会社所有者帰属持分比率（自己資本比率）の各指標を重視しています。

### 資本コストを認識した経営の推進

J.フロント リテイリンググループは、連結ROE8%以上を継続的に達成することを目指しています（2019年度のROEは5.4%）。8%をターゲットとして設定した背景には、株主・投資家の期待利回り、すなわち当社の株主資本コストを認識することからスタートしています。

株主資本コストについては、中長期で見ると6~7%のレンジのなかで推移していると見ているため（2020年2月末現在では6%程度）、それを上回る水準のROE8%以上を安定的に達成することが求められていると考えています。

また、WACC（加重平均資本コスト）については、計算上では2020年2月末現在で4%をやや下回っていますが、グループ全体として中長期では5%前後の水準であると認識しています。百貨店事業、パルコ事業、不動産事業、

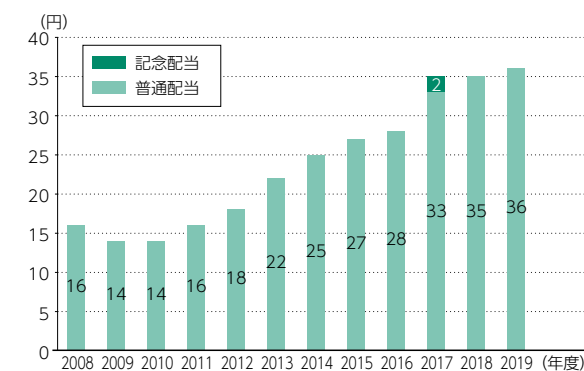
クレジット金融事業などの主要各事業でもWACCを把握しています。

今後、事業ポートフォリオの変革を進めていくなかで、株主・投資家の事業リスク認識の軽減や最適資本構成を追求することで資本コストを低減させることについても意識していきたいと考えています。

### 株主還元方針

J.フロント リテイリングは、健全な財務体質の維持・向上をはかりつつ、利益水準、今後の設備投資、フリーキャッシュ・フローの動向等を勘案し、安定的な配当を心がけ連結配当性向30%以上を目処に適切な利益還元を行うことを基本方針とします。また、資本効率の向上および機動的な資本政策の遂行などを目的として自己株式の取得も適宜検討します。

#### 1株当り年間配当推移(円)



※1株あたり年間配当金は株式併合後換算により記載



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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 株主の利益を害する可能性のある 資本政策実行時における株主の権利の尊重

MBO、大規模第三者割当増資その他の支配権の異動や大規模な希釈化をもたらす資本政策を実行する場合には、J.フロント リテイリングは、既存の株主の権利を不当に害することのないよう、当社株主と利益相反が生じるおそれがない高い独立性を有している社外取締役を含む取締役会においてその必要性・合理性を慎重に検討するほか、株主に十分な説明を行うとともに必要かつ適正な手続きを確保します。

## J.フロント リテイリングの支配に関する 基本方針

J.フロント リテイリングは、当社の財務および事業の方針の決定を支配する者は、当社グループの財務および事業の内容や当社グループの企業価値の源泉を十分に理解し、当社グループの企業価値を継続的かつ持続的に確保し、これを向上していくことを可能とする者でなければならぬと考えています。

当社は、当社グループの企業価値を毀損する当社株式の大量取得行為を行う者が出現した場合の具体的な取り組み、いわゆる買収防衛策について特にこれを定めていません。

しかしながら、このような大量取得者が出現した場合には、当社グループの企業価値の毀損を防止するため、当社社内取締役から独立した立場にある社外取締役および有識者をメンバーとする独立委員会を設置し、その勧告意見を踏まえた上で、必要かつ相当な対応を講じることにより、当社グループの企業価値を確保します。

## 国際会計基準IFRSの適用

適正な資産評価に基づいた効率経営の実践や当期利益重視の経営管理、財務情報の国際的な比較可能性の向上による国内外の投資家に対するアカウンタビリティの強化を目的とし、国際会計基準を任意適用しています。

## 関連当事者間取引

J.フロント リテイリングは、取締役・執行役との取引を行う場合には、会社法および取締役会規程の定めに基づく事前承認・事後報告を実施します。また、役員と当社グループとの取引の有無については、定期的に確認を行っています。

グループ内で上場子会社・上場関連会社と取引する場合には、その会社の少数株主の利益を害さないよう、独立当事者間取引と同水準の取引条件で取引することを原則とします。

## 政策保有株式

### 保有方針

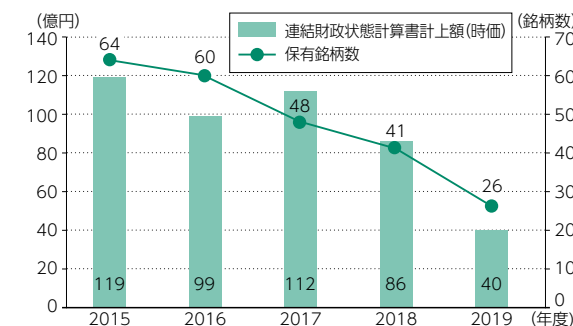
J.フロント リテイリンググループは、政策保有株式(子会社・関連会社株式を除く純投資以外の目的で保有する上場株式)を新規に取得することは、原則として行いません。ただし、保有合理性の検証を通じて、当社グループの事業戦略を推進するうえで不可欠であり、中長期的な企業価値の向上に資すると認められるものについては、この限りではありません。たとえば、当社の重点戦略であるアーバンドミナント戦略の推進にあたり、地元行政や企業など

から保有要請があった場合に、ESGの重要課題の一つである「地域社会との共生」への取り組みの観点から、執行内で保有の適否を十分に検討した上、保有することがあります。なお、既に保有している政策保有株式については、検証の結果、保有合理性がないと判断したものは、お客様企業・お取引先企業との間で交渉を行い、売却方法・期間などの合意を得た上で適宜削減していきます。

### 保有合理性の検証

J.フロント リテイリングは、当社グループが保有する政策保有株式の保有合理性について、個別銘柄ごとに、定性的な観点および定量的な観点の両面から、取締役会において、毎年定期的に検証を行います。定性的な検証は、お客様企業・お取引先企業との円滑かつ良好な取引関係の維持・サプライチェーンの確保など事業戦略に係るものです。定量的な検証は、関連取引利益・配当金等を含めた株式保有による収益が資本コストを上回るか等に係るものです。その結果、2019年度末(2020年2月末)時点で当社グループが保有する政策保有株式は26銘柄となりました。

### 政策保有株式(みなし保有を除く上場株式)数の推移



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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

### 議決権行使方針

政策保有株式に係る議決権の行使に際しては、保有先の持続的成長・中長期的な企業価値の向上に寄与するものであるかどうか、J.フロント リテイリンググループの持続的成長・中長期的な企業価値の向上に寄与するものであるかどうかの両観点から判断します。特に、コーポレートガバナンス体制に係る議案（役員選任）、株主還元に係る議案（剰余金処分）、株主価値に影響を与える議案（買収防衛策導入）など、コーポレートガバナンス強化の上で重要度が高いと考える議案については、議決権行使の判断となる指針を定め、当社グループ全体として、当指針に沿った対応を行います。なお、必要な場合にあっては、議決権の行使に際して、保有先企業との対話を実施します。

### 政策保有株主から自社株式の売却意向への対応

J.フロント リテイリングの株式を政策保有株式として保有している会社（政策保有株主）から売却等の意向が示された場合は、取引の縮減を示唆する等の売却を妨げることは一切行わず、適切に売却等に対応します。

## 会社情報の適切な開示

J.フロント リテイリングは、グループ理念の実現を目的として、当社グループが目指すビジネスモデルや中長期の戦略ストーリーのほか目標とする経営指標等を指し示すグループビジョン、グループ中期経営計画、グループ経営方針を策定します。また、株主・投資家をはじめとするステークホルダーとその内容を共有するため、これらを公表します。

### 情報開示の基準

J.フロント リテイリングは、金融商品取引法等の法令および当社株式を上場している金融商品取引所が定める適時開示規則に従い、当社グループの重要情報を適時・適切に開示します。また、法令や適時開示規則に該当しない場合であっても、株主・投資家をはじめとするステークホルダーに有用と考えられる情報については、社会から求められる企業活動の重要な情報として認識し、当社グループについての理解が深まるよう、公平かつ迅速に適切な方法により積極的に開示します。

### 情報開示の方法

J.フロント リテイリングは、開示する情報の特性に応じて、TDnet・EDINET・当社ウェブサイトなどを活用する方法で、適時・適切に情報開示を行います。なお、情報開示の公平性の確保のため、株主総会招集通知・統合報告書・サステナビリティレポート・適時開示情報・決算情報・当社ウェブサイトについては、英訳を作成し開示します。

### 情報開示の体制

開示の要否を問わず、重要な会社情報については「グループ経営会議」に上程されます。これらの会社情報は、重要性の程度に応じて「取締役会」に上程されますが、その会議の段階で開示の必要性を判断し、適時・適切に開示を行います。なお、上記ルートによらない緊急の会社情報が発生した場合は、所要の機関決定を経て、速やかに開示します。

情報開示への対応は、法務部、主計・経営助成部、IR推進部およびグループ広報推進部が行います。

### インサイダー情報の適切な管理

会社情報、特に投資者の投資判断に影響を及ぼす重要事実や金融商品取引所の定める適時開示が義務付けられている情報については、「インサイダー取引防止規程」でその取り扱い、管理方法、管理責任者を定め、適切に管理する体制を構築しています。

また、J.フロント リテイリングは、決算情報の漏洩を防ぎ、公平性を確保するため、四半期ごとの決算期末日の翌日から決算発表日までを「沈黙期間（クワイエット・ピリオド）」として、決算に関連するご質問等への回答は控えています。ただし、沈黙期間中においても、業績を大きく修正する見込みが発生した場合には、適時・適切に開示します。

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

→ コーポレートガバナンス リスクマネジメント コンプライアンス

## 株主・投資家との建設的な対話

### IR活動方針

J.フロント リテイリングは、「公正で信頼される企業として、広く社会への貢献を通じてグループの発展を目指します。」という基本理念のもと、株主・投資家をはじめとするステークホルダーの皆様との信頼関係を維持・発展させるため、当社に関する重要な情報を正確にわかりやすく、公平かつ適時・適切に開示することにより、経営の透明性を高めるとともに、当社についての理解を深めていただくことを目的にIR活動を推進します。

### 建設的な対話の促進

株主・投資家から当社に対する建設的な対話の申し入れがあった場合には、その申し入れの趣旨・目的等を考慮した上で、社長もしくはその他の取締役（社外取締役を含む）・執行役またはIR推進部が適切に対応します。

### 建設的な対話を支える部門横断的な情報共有

J.フロント リテイリングは、各部門間で有機的な連携を行うほか、グループ経営会議等の会議体において当社の各統括部および各事業会社間での情報共有を行うなど、建設的な対話を支える体制を構築しています。

### コミュニケーションの充実

J.フロント リテイリングは、適時開示や当社ウェブサイト等による情報発信にあわせ、決算説明会・個別ミーティング・個人投資家説明会・海外機関投資家ミーティング等の実施や、株主・投資家からの日々の問い合わせに対する回答を行っています。決算説明会の補足資料である「ファクトブック」（2016年2月期決算から作成）、「統合報告書」（2017年度から発行）などもあわせて活用することで、

コミュニケーションの充実に努めています。

あわせて、株主判明調査を実施し当社の株主構造の把握に努め、実質株主とのコミュニケーションの充実に活用しています。

当社は、財務戦略統括部にIR推進部を設置しています。短期の経営実績に加え、事業戦略の遂行に伴う将来見通しに関しても、財務数値に基づいてより確度の高い情報による建設的な対話の充実を目指しています。

#### 2019年度の投資家との主な対話活動

項目		備考
機関投資家・アナリスト向け決算説明会（決算・経営説明）	2回	当社ウェブサイトにて和文・英文とも動画配信。当日の質疑応答要約版も和文・英文とも掲載。
機関投資家・アナリスト向け決算電話会議（1Q、3Q）	2回	当社ウェブサイトにて当日の質疑応答要約版を和文・英文とも掲載。
機関投資家・アナリスト向け事業戦略説明会	1回	
機関投資家・アナリスト向けESG説明会	1回	当社ウェブサイトにて和文・英文とも動画配信。当日の質疑応答要約版も和文・英文とも掲載。
機関投資家・アナリスト向け店舗見学会	2回	大丸心斎橋店本館、渋谷パルコの見学会を実施。
海外IR	3回/39社	欧州・北米・アジアを各1回実施。
証券会社主催カンファレンス（国内・海外）	5回/42社	国内4回、海外1回を実施。
機関投資家向け個別ミーティング	149回	来社、訪問を中心に電話会議を含む。
個人投資家向け説明会	11回	東京3回、大阪4回、横浜、名古屋、奈良、福岡各1回を実施。



2019年度ESG説明会

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

コーポレートガバナンス → リスクマネジメント コンプライアンス

# リスクマネジメント

## JFRのリスクマネジメントについての考え方

JFRグループは、リスクを「環境変化の中で組織の収益や損失に影響を与える不確実性」と定義しています。リスクには、プラス面（機会）、マイナス面（脅威）の両面があり、適切な対応により、企業の持続的な成長につながると考えています。

### リスクマネジメント委員会を中心とする リスク管理体制

リスク管理体制においては、代表執行役社長の諮問機関として、代表執行役社長を委員長、執行役などをメンバーとする「リスクマネジメント委員会」を設置しています。

委員会には事務局を置き、リスク管理担当役員を事務局長とします。

事務局は、リスクマネジメント委員会で決定した方針や重要な決定事項を事業会社に共有し、グループ全体のリスクマネジメントを推進します。

当社グループでは、リスクを戦略の起点と位置づけ、リ

スクと戦略を連動させることで、リスク管理を企業価値向上につなげる取り組みの一つとして推進しています。

### 直近の環境認識

米中覇権争いをはじめとする地政学的緊張、甚大な被害を及ぼすようになった自然災害は引き続き大きなリスクです。

加えて、消費増税による消費への打撃、瞬く間に世界的な大流行となった新型コロナウイルス感染症が「ブラックスワン（予測不能で起きたときの衝撃が大きい事象）」として発現したことで、当社グループは、存続が危ぶまれるほど重大な危機に直面しています。

### 新型コロナウイルス感染症発生による影響と 当社グループの対応

新型コロナウイルス感染症の影響は、当初の想定をはるかに超え、当社グループの中核事業である小売事業の実店舗は、長期にわたり営業休止を余儀なくされ、その間多くの顧客との繋がりが断たれました。未だ新型コロナウイルス感染症の収束は見通せず、非常に危機感を抱いています。

このような環境の下、当社グループは、顧客や取引先企業からの派遣者を含む現場スタッフの安全・安心の確保、取引先企業との連携強化に努め、新型コロナウイルス感染症と共存しながら、営業活動を再開しています。

### 新型コロナウイルス感染症の中長期的な影響

新型コロナウイルス感染症は、あらゆる側面で大きな転機になると捉えています。人々の消費に対する価値観や消費行動は変容し、それに伴い、小売業に求める価値も変化すると考えられます。

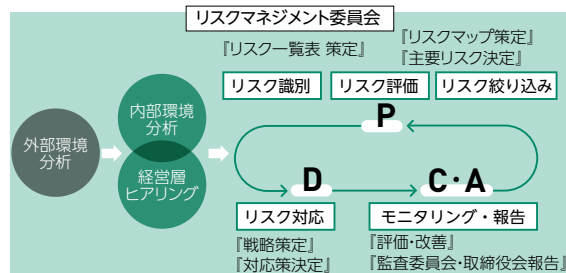
また、テレワークの普及などにより、働き方、雇用のあり方も将来的に変化することが想定されます。商取引においては、中国を始めとする特定地域への過度な依存からの脱却をはじめ、強靱なサプライチェーンの再構築が求められます。

さらに、人々の生活の中におけるデジタルの進化と加速は、消費、働き方、サプライチェーンなど、あらゆる側面で大きな影響を及ぼしています。

### ニューノーマル（新常态）への対応

当社グループでは、このような状況をニューノーマル（新常态）として捉え、企業存続に向け、従来の常識にとらわれず、サステナビリティへの取り組みや、デジタルを活用した変革に取り組んでいます。

今後も、顧客の気持ちに寄り添い顧客との生涯にわたる繋がりを大事にするというビジネスの根幹は変えることなく、常に変化を先読みし、各事業において既存のビジネスモデルの変革を進め、グループ全体の事業構造の見直しにもスピードを上げて取り組んでいきます。





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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

コーポレートガバナンス → リスクマネジメント コンプライアンス

JFRグループ主要リスク一覧表

区分	リスク項目	当社グループへの影響	リスクのマイナス面(脅威)	リスクのプラス面(機会)
ハザード リスク	感染症	発現:今後増大 変化:急激に加速 事業の存続を左右するほどの影響	●人命損失 ●営業休止 ●事業活動や働き方の抜本的な 見直し ●消費者の価値観、消費行動の変容	—
	災害	発現:数年前から増大 変化:急激に加速 事業の存続を左右するほど 業績・財務に極めて大きな影響	●人命損傷 ●事業活動の停止 ●店舗の集客力低下 ●改修費用の発生 ●システムの停止	—
戦略 リスク	テクノロジーの進化	発現:数年前から増大 変化:更に加速 小売をはじめとする既存事業に 非常に大きな影響	●IT企業による既存事業の 創造的破壊 ●ビッグデータ活用遅延による 既存事業の競争力低下	●既存事業におけるテクノロジー活用 ●ビッグデータの利活用 ●業務の改善
	シェアリング エコノミーの進展	発現:中期的に増大 変化:緩やかに加速 小売事業に非常に大きな影響	●新興企業によるシェアリングの 領域拡大 ●購買を前提としない消費行動の 広がり	●消費者の変化を捉えた新たな需要 の創造 ●循環型ビジネスへの参画
	ESGの重要性向上	発現:中長期的に増大 変化:更に加速 企業価値、レピュテーション、 資金調達に非常に大きな影響	●ESGの取り組みと事業の収益性 向上との連動性に対する厳しい 視線	●消費者の持続可能な社会への関心 の高まり ●資金調達面の好影響
	既存事業の成熟から 衰退への移行	発現:数年前から増大 変化:緩やかに加速 小売事業をはじめ当社グループ全体の 業績に非常に大きな影響	●ビジネスモデルの陳腐化による 顧客離れ	●消費者における実店舗ならではの 体験を重視する機運
	取引先の転換	発現:数年前から増大 変化:急激に加速 小売事業の業績に非常に大きな影響	●小売店舗の品揃え、魅力の低下	●取引先政策転換の契機 (新規開拓、既存取引先企業との新 たな協業)
ファイナンス リスク	資金調達 ●流動性の変化 ●金利の変動	発現:当面の最大課題 1~2年は増大 変化:急激に加速 財務安定性に非常に大きな影響	●資金確保の条件の悪化 (金額・コスト・時期)	●効率的・効果的な資金調達
	為替 ●為替レートの変動	発現:1~2年は増大 変化:急激に加速 収益性に大きな影響	●訪日客の減少・消費意欲の減退 ●商品調達コスト増加	●訪日客の増加、高額消費の活発化 ●商品調達コスト低下
	株式 ●株式相場の変動	発現:1~2年は増大 変化:急激に加速 業績、財務状況に大きな影響	●富裕層の消費マインドの低下 ●当期利益の減少 ●年金資産の運用難	●高額消費の活発化 ●当期利益の増加 ●年金資産運用の良性
	減損 ●資産価値の変動	発現:1~2年は増大 変化:急激に加速 財務状況に非常に大きな影響	●ステークホルダーからの評価の低下 ●ブランド力の低下 ●保有資産の価値低下	●収益性と資産価値の整合
オペレーション リスク	情報管理	発現:数年前から増大 変化:更に加速 信頼性や企業イメージに大きな影響	●社会的信用失墜 ●損害賠償	—
	法規制及び法改正	発現:継続して大きい 変化:一定 既存・新規事業の安定運営、信用に 大きな影響	●事業活動への制限 ●対応コスト発生 ●法違反による罰則 ●信用低下	—

## レジリエンスの強化

### 災害リスクに備えた安全・安心な店舗環境づくり

JFRグループは、事業継続を脅かす想定外の自然災害や事故発生に対処するため、J.フロント リテイリングおよび各事業会社においてBCPを策定しています。具体的には、阪神淡路大震災による店舗被災時の経験をふまえ、行動レベルに落とし込まれた事業継続マニュアルの整備、複数の通信手段の確保(災害用ハンディ無線、社用スマートフォン、社内イントラネット等)、非常用電源の確保、非常用備蓄品の備蓄、従業員の安否確認システムの整備などに取り組んでいます。

また、大丸松坂屋百貨店は、新型コロナウイルスの感染防止対策として、政府・自治体の感染拡大予防ガイドラインを遵守するとともに、店舗での消毒強化や3密空間を作り出さないよう取り組んでいます。

### 情報セキュリティへの取り組み

JFRグループは、企業に対する情報セキュリティの確保に関する社会的な要請がますます高まる中、2018年、JFRグループが保有する情報資産をリスクから適切に保護するための指針として「情報セキュリティポリシー」を策定し、2020年、IT戦略の策定から実行までの一連の活動を統制するための指針として「ITガバナンス方針・規程」を制定しました。全社員が情報セキュリティポリシーを遵守できるよう、定期的に教育や訓練を実施しています。



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

コーポレートガバナンス リスクマネジメント → **コンプライアンス**

# コンプライアンス

## JFRのコンプライアンスについての考え方

JFRグループでは、グループ理念で掲げているように、公正で信頼される企業として、広く社会への貢献を通じてグループの発展を目指しています。当社は2019年6月に策定した「JFR行動原則」の中で、JFRグループのすべての役員、従業員の一人ひとりが、社是・グループビジョンの実現に向け、社会的責任を果たすために、自らの役割と責任を認識し、高い倫理感を持って行動するという観点から役員・従業員が理解し、日々守るべき基本的な行動を定めました。

これらの内容は、各事業会社の経営層から従業員に向

け、規範となる考え方の説明を行っています。e-ラーニングや社内イントラネットを活用した従業員への周知もあわせて行っています。

### コンプライアンス委員会の設置

JFRグループは、コンプライアンス経営上の課題への対応を適切に実施するため、代表執行役社長が委員長を務める「コンプライアンス委員会」(構成員に顧問弁護士を含む)を設置しています。同委員会は、重大なコンプラ

イアンス違反事案への対応方針を策定するほか、コンプライアンス推進担当部門との連携を密にし、コンプライアンス体制の基盤整備(推進体制や推進計画の策定など)や、運用状況の監督を継続的に実施し、法令・企業倫理等の遵守を推進します。

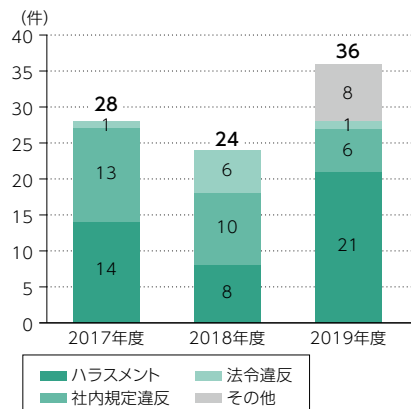
なお、コンプライアンス委員会での審議内容については、定期的(年2回程度)および適時に監査委員会に報告を実施します。

## JFRグループコンプライアンス・ホットライン(内部通報制度)

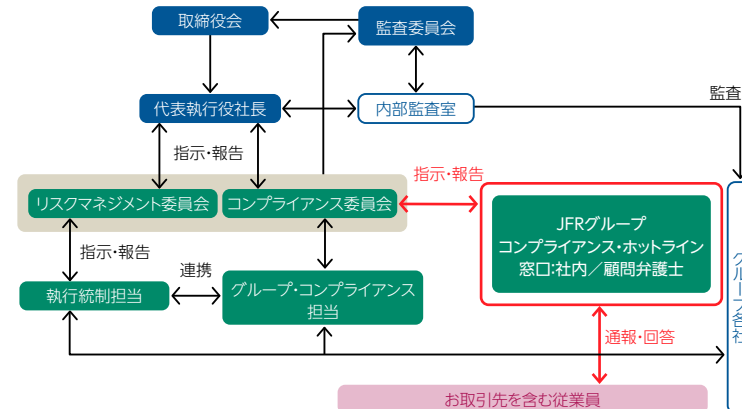
JFRグループでは、全役員・従業員および当社グループで勤務する全ての者(アルバイト・お取引先派遣者を含む)が、コンプライアンス上の問題についてコンプライアンス委員会に直接通知し是正を求めることを可能とする内部通報制度を設置しています。通報窓口は、社内のほか、社外(顧問弁護士)にも置いています。この内部通報制度は、通報者の秘密保護のほか、通報者に対する不利益取り扱いの禁止について、当社グループの社内規程で厳格に規定しており、2020年3月に消費者庁所管の「内部通報制度認証(自己適合登録制度)」(WCMS認証)に登録されました。



内部通報件数と内訳



リスクマネジメント・コンプライアンス体制図



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

→ ESGデータ集 GRIスタンダード対照表 企業情報

## 環境に関するデータ

		範囲	単位	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年		
Scope1・2 温室効果ガス(GHG) 排出量	CO <sub>2</sub> 排出量	Scope1 実績	連結	t-CO <sub>2</sub>	—	—	14,548	13,823	13,074	
		対前年 増減率	連結	%	—	—	—	▲ 5.0	▲ 5.4	
	HFC排出量	Scope2 実績	連結	t-CO <sub>2</sub>	—	—	178,102	166,606	147,294	
		対前年 増減率	連結	%	—	—	—	▲ 6.5	▲ 11.6	
	*第三者保証取得	合計	Scope1 実績	連結	t-CO <sub>2</sub>	—	—	1,504	2,137	2,140
			対前年 増減率	連結	%	—	—	—	42.1	0.2
Scope3	合計	Scope1・2 実績	連結	t-CO <sub>2</sub>	—	—	194,154	182,566	162,508	
		対前年 増減率	連結	%	—	—	—	▲ 6.0	▲ 11.0	
エネルギー使用量	電力使用量	Scope3 実績	連結	t-CO <sub>2</sub>	—	—	3,074,960	3,123,238	3,782,555	
		対前年 増減率	連結	%	—	—	—	1.6	21.1	
	*第三者保証取得	都市ガス使用量	電力使用量	連結	GJ	—	—	3,325,136	3,279,132	3,268,542
			対前年 増減率	連結	%	—	—	—	▲ 1.4	▲ 0.3
	ガソリン・軽油・A重油使用量	都市ガス使用量	連結	GJ	—	—	253,310	241,675	230,781	
		対前年 増減率	連結	%	—	—	—	▲ 4.6	▲ 4.5	
	*第三者保証取得	蒸気・温水・冷水使用量	ガソリン・軽油・A重油使用量	連結	GJ	—	—	24,750	22,914	19,898
			対前年 増減率	連結	%	—	—	—	▲ 6.7	▲ 13.2
	エネルギー使用量 合計	蒸気・温水・冷水使用量	連結	GJ	—	—	317,057	322,984	336,503	
		対前年 増減率	連結	%	—	—	—	1.9	4.2	
包装資材使用量	食品廃棄物処分量	エネルギー使用量 合計	連結	GJ	—	—	3,920,253	3,866,705	3,855,724	
		対前年 増減率	連結	%	—	—	—	▲ 1.4	▲ 0.3	
食品廃棄物処分量	食品リサイクル率	包装資材使用量	大丸松坂屋百貨店	t	2,553	2,409	2,370	2,236	2,030	
		対前年 増減率	大丸松坂屋百貨店	%	▲ 4.8	▲ 5.6	▲ 1.6	▲ 5.7	▲ 9.2	
食品リサイクル率	水使用量	食品廃棄物処分量	大丸松坂屋百貨店	t	1,527	1,824	2,081	1,867	1,752	
		対前年 増減率	大丸松坂屋百貨店	%	▲ 11.1	19.4	14.1	▲ 10.3	▲ 6.2	
水使用量	水使用量	食品リサイクル率	大丸松坂屋百貨店	%	65.5	59.8	53.7	56.8	59.8	
		対前年 増減率	大丸松坂屋百貨店	%	4.2	▲ 5.7	▲ 6.1	3.1	3.0	
水使用量	水使用量	水使用量	大丸松坂屋百貨店	千m <sup>3</sup>	2,083	1,986	1,969	1,931	1,836	
		対前年 増減率	大丸松坂屋百貨店	%	▲ 2.3	▲ 4.7	▲ 0.9	▲ 1.9	▲ 4.9	

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

→ ESGデータ集 GRIスタンダード対照表 企業情報

## 社会に関するデータ

	範囲	単位	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年
従業員数	連結	人	11,023	10,732	10,429	10,276	9,844
女性社員比率	連結	%	—	—	57.2	56.8	57.0
女性管理職比率※1	連結	%	10.4	12.2	14.3	14.7	16.6
新卒採用者数	連結	人	69	58	79	76	94
男性	連結	人	32	24	36	38	41
女性	連結	人	37	34	43	38	53
新卒採用女性比率	連結	%	53.6	58.6	54.4	50.0	56.4
社員離職率※2	連結	%	—	—	3.6	3.3	3.9
社員定年再雇用率	大丸松坂屋百貨店※3	%	88.5	95.6	85.0	87.5	91.6
男性	大丸松坂屋百貨店※3	%	88.9	97.3	85.3	90.0	89.4
女性	大丸松坂屋百貨店※3	%	85.7	87.5	83.3	83.3	94.4
育児休職取得者数	大丸松坂屋百貨店	人	181	186	175	203	161
育児短縮勤務取得者数	大丸松坂屋百貨店	人	148	135	137	166	157
育児休職取得後復帰率	大丸松坂屋百貨店	%	90.6	89.3	93.0	97.4	89.5
介護休職取得者数	大丸松坂屋百貨店	人	4	2	2	10	3
介護休暇取得者数	大丸松坂屋百貨店	人	16	20	31	42	30
介護短時間勤務者数	大丸松坂屋百貨店	人	0	1	0	1	0
健康診断受診率	大丸松坂屋百貨店	%	99.5	99.7	99.7	99.9	99.6
ストレスチェック回答率	大丸松坂屋百貨店	%	85.3	94.0	95.9	96.4	96.5
労働災害発生件数(業務災害)	大丸松坂屋百貨店※3	件	36	31	40	38	68
労働災害発生件数(通勤災害)	大丸松坂屋百貨店※3	件	16	25	26	17	23
ハラスメント件数	連結	件	14	16	14	22	50
JFRグループコンプライアンス・ホットライン利用件数	連結	件	24	22	28	24	36

※1 課長相当職以上

※2 年度内の退職社員数/期初社員数×100(%) (退職事由が定年・転籍・役員就任の者は退職社員数から除く)

※3 2019年度は連結

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

→ ESGデータ集 GRIスタンダード対照表 企業情報

## コーポレートガバナンスに関するデータ

	単位	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
取締役	人	9	9	13	13	13	13
男性	人	8	8	12	11	11	12
女性	人	1	1	1	2	2	1
独立社外取締役	人	2	2	5	5	6	6
男性	人	1	1	4	3	4	5
女性	人	1	1	1	2	2	1
独立社外取締役比率	%	22.2	22.2	38.5	38.5	46.2	46.2
取締役兼務執行役	人	7	7	5	5	4	4
取締役兼務執行役比率	%	77.8	77.8	38.5	38.5	30.8	30.8
女性取締役比率	%	11.1	11.1	7.7	15.4	15.4	7.7
監査役	人	5	5	-	-	-	-
男性	人	5	5	-	-	-	-
女性	人	0	0	-	-	-	-
独立社外監査役	人	3	3	-	-	-	-
男性	人	3	3	-	-	-	-
女性	人	0	0	-	-	-	-
独立社外監査役比率	%	60.0	60.0	-	-	-	-
女性監査役比率	%	0	0	-	-	-	-

\*J.フロント リテイリングは2017年5月25日開催の定期株主総会をもちまして指名委員会等設置会社へ移行しました。

ESGデータ集 → [GRIスタンダード対照表](#) 企業情報

# GRIスタンダード対照表

本レポートはGRIサステナビリティ・レポート・スタンダードを参照しています。

## 一般開示事項

開示事項		掲載ページ
<b>GRI 102 一般開示事項2016</b>		
<b>1 組織のプロフィール</b>		
102-1	組織の名称	P109 企業情報
102-2	活動、ブランド、製品、サービス	P109 企業情報
102-3	本社の所在地	P109 企業情報
102-4	事業所の所在地	P109 企業情報
102-5	所有形態および法人格	P109 企業情報
102-6	参入市場	P109 企業情報
102-7	組織の規模	P7 JFRの事業戦略 P109-110 企業情報
102-8	従業員およびその他の労働者に関する情報	P103 ESGデータ集(社会)
102-9	サプライチェーン	P42-51 サプライチェーン全体のマネジメント
102-10	組織およびそのサプライチェーンに関する重大な変化	該当なし
102-11	予防原則または予防的アプローチ	P16-21 サステナビリティ推進体制 P83-98 コーポレートガバナンス P99-100 リスクマネジメント P101 コンプライアンス
102-12	外部イニシアティブ	P20-21 イニシアティブへの賛同
102-13	団体の会員資格	P20-21 イニシアティブへの賛同
<b>2 戦略</b>		
102-14	上級意思決定者の声明	P3-5 トップメッセージ P6 ESG担当役員メッセージ
102-15	重要なインパクト、リスク、機会	P7 JFRの事業戦略 P23-26 JFRのマテリアリティ P27-80 マテリアリティの活動報告 P99-100 リスクマネジメント
<b>3 倫理と誠実性</b>		
102-16	価値観、理念、行動基準・規範	P7 事業戦略 P8 JFRの理念体系 P9-15 サステナビリティに関する方針
102-17	倫理に関する助言および懸念のための制度	P99-100 リスクマネジメント P101 コンプライアンス

<b>4 ガバナンス</b>		
102-18	ガバナンス構造	P16-21 サステナビリティ推進体制 P83-98 コーポレートガバナンス
102-19	権限移譲	P16-21 サステナビリティ推進体制 P83-98 コーポレートガバナンス
102-20	経済、環境、社会項目に関する役員レベルの責任	P16-21 サステナビリティ推進体制 P83-98 コーポレートガバナンス
102-21	経済、環境、社会項目に関するステークホルダーとの協議	P16-21 サステナビリティ推進体制 P83-98 コーポレートガバナンス
102-22	最高ガバナンス機関およびその委員会の構成	P83-98 コーポレートガバナンス
102-23	最高ガバナンス機関の議長	P87-91 コーポレートガバナンス
102-24	最高ガバナンス機関の指名と選出	P87-91 コーポレートガバナンス
102-25	利益相反	P95-98 コーポレートガバナンス
102-26	目的、価値観、戦略の設定における最高ガバナンス機関の役割	P87-91 コーポレートガバナンス
102-27	最高ガバナンス機関の集会的知見	P16-17 サステナビリティ委員会 P83-85 コーポレートガバナンス
102-28	最高ガバナンス機関のパフォーマンスの評価	P93-94 コーポレートガバナンス
102-29	経済、環境、社会へのインパクトの特定とマネジメント	P16-17 サステナビリティ推進体制 P23-26 JFRのマテリアリティ P99-100 リスクマネジメント
102-30	リスクマネジメント・プロセスの有効性	P23-26 JFRのマテリアリティ P83-98 コーポレートガバナンス P99-100 リスクマネジメント
102-31	経済、環境、社会項目のレビュー	P16-19 サステナビリティ推進体制 P99-100 リスクマネジメント
102-32	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	P16-19 サステナビリティ推進体制 P83-98 コーポレートガバナンス
102-33	重大な懸念事項の伝達	P16-19 サステナビリティ推進体制 P69 ハラスメント防止に向けて P83-98 コーポレートガバナンス P99-100 リスクマネジメント P101 コンプライアンス
102-34	伝達された重大な懸念事項の性質と総数	P16-17 サステナビリティ委員会 P69 ハラスメント防止に向けて P83-98 コーポレートガバナンス P99-101 リスクマネジメント・コンプライアンス P103 ESGデータ集(社会)
102-35	報酬方針	P92-93 コーポレートガバナンス



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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

ESGデータ集 → GRIスタンダード対照表 企業情報

102-36	報酬の決定プロセス	P92-93 コーポレートガバナンス
102-37	報酬に関するステークホルダーの関与	P92-93 コーポレートガバナンス
102-38	年間報酬総額の比率	—
102-39	年間報酬総額比率の増加率	—
<b>5 ステークホルダー・エンゲージメント</b>		
102-40	ステークホルダー・グループのリスト	P7 JFRの事業戦略
102-41	団体交渉協定	P11-15 JFR行動原則 P69 労使関係
102-42	ステークホルダーの特定および選定	P7 JFRの事業戦略
102-43	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ方法	P7 JFRの事業戦略 P19 ESG説明会の実施 P44-47 JFRお取引先様行動原則 P86 コーポレートガバナンス P97-98 コーポレートガバナンス
102-44	提起された重要な項目および懸念	P7 JFRの事業戦略 P19 ESG説明会 P44-47 JFRお取引先様行動原則 P97-98 コーポレートガバナンス
<b>6 報告実務</b>		
102-45	連結財務諸表の対象になっている事業体	P2 はじめに
102-46	報告書の内容および項目の該当範囲の確定	P2 はじめに P23-26 JFRのマテリアリティ
102-47	マテリアルな項目のリスト	P23-26 JFRのマテリアリティ
102-48	情報の再記述	該当なし
102-49	報告における変更	該当なし
102-50	報告期間	P2 はじめに
102-51	前回発行した報告書の日付	P2 はじめに
102-52	報告サイクル	P2 はじめに
102-53	報告書に関する質問の窓口	P2 はじめに
102-54	GRIスタンダードに準拠した報告であることの主張	—
102-55	GRI 内容索引	P105-108 GRIスタンダード対照表
102-56	外部保証	P2 はじめに P22 第三者保証
<b>GRI 103 マネジメント手法2016</b>		
103-1	マテリアルな項目とその該当範囲の説明	P16-17 サステナビリティ推進体制 P23-26 JFRのマテリアリティ
103-2	マネジメント手法とその要素	P16-17 サステナビリティ推進体制 P23-26 JFRのマテリアリティ P83-91 コーポレートガバナンス P99-100 リスクマネジメント

103-3	マネジメント手法の評価	P16-17 サステナビリティ推進体制 P27-38 低炭素社会への貢献 P42-43 サプライチェーン全体のマネジメント P52-53 地域社会との共生 P61-62 ダイバーシティの推進 P72-73 ワーク・ライフ・バランスの実現 P83-84 コーポレートガバナンス
-------	-------------	---

## 経済

開示事項		掲載ページ
<b>GRI 201 経済パフォーマンス2016</b>		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	P7 JFRの事業戦略
201-2	気候変動による財務上の影響、その他のリスクと機会	P27-41 低炭素社会への貢献
201-3	確定給付型年金制度の負担、その他の退職金制度	—
201-4	政府から受けた資金援助	—
<b>GRI 202 地域経済での存在感2016</b>		
202-1	地域最低賃金に対する標準新人給与の比率(男女別)	—
202-2	地域コミュニティから採用した上級管理職の割合	—
<b>GRI 203 間接的な経済的インパクト2016</b>		
203-1	インフラ投資および支援サービス	P7 事業戦略 P10 ソーシャルビジョン P52-59 地域社会との共生
203-2	著しい間接的な経済的インパクト	P7 事業戦略 P10 ソーシャルビジョン P52-59 地域社会との共生
<b>GRI 204 調達慣行2016</b>		
204-1	地元サプライヤーへの支出の割合	—
<b>GRI 205 腐敗防止2016</b>		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業所	P99-101 リスクマネジメント・コンプライアンス
205-2	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	P11-15 JFR行動原則 P99-101 リスクマネジメント・コンプライアンス
205-3	確定した腐敗事例と実施した措置	—
<b>GRI 206 反競争的行為2016</b>		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	—

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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

ESGデータ集 → [GRIスタンダード対照表](#) 企業情報

## 環境

開示事項		掲載ページ
<b>GRI 301 原材料2016</b>		
301-1	使用原材料の重量または体積	該当なし
301-2	使用したリサイクル材料	該当なし
301-3	再生利用された製品と梱包材	該当なし
<b>GRI 302 エネルギー2016</b>		
302-1 *第三者保証	組織内のエネルギー消費量	P38 第三者保証 P102 ESGデータ集(環境)
302-2	組織外のエネルギー消費量	P48 Scope3 温室効果ガス P102 ESGデータ集(環境)
302-3	エネルギー原単位	—
302-4	エネルギー消費量の削減	P38 第三者保証 P102 ESGデータ集(環境)
302-5	製品およびサービスのエネルギー必要量の削減	—
<b>GRI 303 水と廃水2018</b>		
303-1	共有資源としての水との相互作用	—
303-2	排水に関連するインパクトのマネジメント	—
303-3	取水	—
303-4	排水	—
303-5	水消費	P102 ESGデータ集(環境)
<b>GRI 304 生物多様性2016</b>		
304-1	保護地域および保護地域ではないが生物多様性価値の高い地域、もしくはそれらの隣接地域に所有、賃借、管理している事業サイト	—
304-2	活動、製品、サービスが生物多様性に与える著しいインパクト	—
304-3	生息地の保護・復元	—
304-4	事業の影響を受ける地域に生息するIUCNレッドリストならびに国内保全種リスト対象の生物種	—
<b>GRI 305 大気への排出2016</b>		
305-1 *第三者保証	直接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ1)	P38 第三者保証 P102 ESGデータ集(環境)
305-2 *第三者保証	間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ2)	P38 第三者保証 P102 ESGデータ集(環境)
305-3	その他の間接的な温室効果ガス(GHG)排出量(スコープ3)	P48 Scope3 温室効果ガス P102 ESGデータ集(環境)

305-4	温室効果ガス(GHG)排出原単位	—
305-5 *第三者保証	温室効果ガス(GHG)排出量の削減	P38 第三者保証 P48 Scope3 温室効果ガス P102 ESGデータ集(環境)
305-6	オゾン層破壊物質(ODS)の排出量	—
305-7	窒素酸化物(NOx)、硫酸酸化物(SOx)、およびその他の重大な大気排出物	—
<b>GRI 306 排水および廃棄物2016</b>		
306-1	排水の水質および排出先	—
306-2	種類別および処分方法別の廃棄物	P102 ESGデータ集(環境)
306-3	重大な漏出	—
306-4	有害廃棄物の輸送	—
306-5	排水や表面流水によって影響を受ける水域	—
<b>GRI 307 環境コンプライアンス2016</b>		
307-1	環境法規制の違反	—
<b>GRI 308 サプライヤーの環境面のアセスメント2016</b>		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	—
308-2	サプライチェーンにおけるマイナスの環境インパクトと実施した措置	P44-47 JFRお取引先様行動原則

## 社会

開示事項		掲載ページ
<b>GRI 401 雇用2016</b>		
401-1	従業員の新規雇用と離職	P65 女性活躍推進 P75 育児・介護離職防止への取り組み P103 ESGデータ集(社会)
401-2	正社員には支給され、非正規社員には支給されない手当	—
401-3	育児休暇	P74-77 ワーク・ライフ・バランスの実現 P103 ESGデータ集(社会)
<b>GRI 402 労使関係2016</b>		
402-1	事業上の変更に関する最低通知期間	—
<b>GRI 403 労働安全衛生2018</b>		
403-1	労働衛生マネジメントシステム	P11-15 JFR行動原則 P80 健康経営の推進 P100 レジリエンスの強化
403-2	危険性(ハザード)の特定、リスク評価、事故調査	P99-100 リスクマネジメント
403-3	労働安全衛生サービス	P80 健康経営の推進

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
----------------	------------------	-----------------	---------------	-----------------------	--------------	----------------	---------------------	-------------------	-------	------

ESGデータ集 → GRIスタンダード対照表 企業情報

403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	P15 労働安全衛生方針 P44-47 JFRお取引先様行動原則 P80 健康経営の推進
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	P59 お客様とともに P100 レジリエンスの強化
403-6	労働者の健康増進	P80 健康経営の推進
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	—
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	P80 健康経営の推進
403-9	労働関連の傷害	P103 ESGデータ集(社会)
403-10	労働関連の疾病・体調不良	—
<b>GRI 404 研修と教育2016</b>		
404-1	従業員一人あたりの年間平均研修時間	—
404-2	従業員スキル向上プログラムおよび移行支援プログラム	P66 シニアの活躍推進 P70 人財育成
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	P66 シニアの活躍推進 P70 人財育成
<b>GRI 405 ダイバーシティと機会均等2016</b>		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	P60-71 ダイバーシティの推進 P83-91コーポレートガバナンス P103-104 ESGデータ集(社会・ガバナンス)
405-2	基本給と報酬総額の男女比	—
<b>GRI 406 非差別2016</b>		
406-1	差別事例と実施した救済措置	—
<b>GRI 407 結社の自由と団体交渉2016</b>		
407-1	結社の自由や団体交渉の権利がリスクにさらされる可能性のある事業所およびサプライヤー	P11-15 JFR行動原則 P44-47 JFRお取引先様行動原則 P69 労使関係
<b>GRI 408 児童労働2016</b>		
408-1	児童労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P11-15 JFR行動原則 P44-47 JFRお取引先様行動原則
<b>GRI 409 強制労働2016</b>		
409-1	強制労働事例に関して著しいリスクがある事業所およびサプライヤー	P11-15 JFR行動原則 P44-47 JFRお取引先様行動原則
<b>GRI 410 保安慣行2016</b>		
410-1	人権方針や手順について研修を受けた保安要員	—
<b>GRI 411 先住民族の権利2016</b>		
411-1	先住民族の権利を侵害した事例	—

<b>GRI 412 人権アセスメント2016</b>		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	P11-15 JFR行動原則 P44-47 JFRお取引先様行動原則 P69 人権
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	P69 人権
412-3	人権条項を含むもしくは人権スクリーニングを受けた重要な投資協定および契約	—
<b>GRI 413 地域コミュニティ2016</b>		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	P10 ソーシャルビジョン P52-59 地域社会との共生
413-2	地域コミュニティに著しいマイナスのインパクト(顕在的、潜在的)を及ぼす事業所	—
<b>GRI 414 サプライヤーの社会面のアセスメント2016</b>		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	—
414-2	サプライチェーンにおけるマイナスの社会的インパクトと実施した措置	P44-47 JFRお取引先様行動原則
<b>GRI 415 公共政策2016</b>		
415-1	政治献金	—
<b>GRI 416 顧客の安全衛生2016</b>		
416-1	製品およびサービスのカテゴリに対する安全衛生インパクトの評価	P59 お客様とともに P82 消費科学研究所
416-2	製品およびサービスの安全衛生インパクトに関する違反事例	—
<b>GRI 417 マーケティングとラベリング2016</b>		
417-1	製品およびサービスの情報とラベリングに関する要求事項	—
417-2	製品およびサービスの情報とラベリングに関する違反事例	—
417-3	マーケティング・コミュニケーションに関する違反事例	—
<b>GRI 418 顧客プライバシー2016</b>		
418-1	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して具体化した不服申立	—
<b>GRI 419 社会経済面のコンプライアンス2016</b>		
419-1	社会経済分野の法規制違反	P101 コンプライアンス

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

ESGデータ集 GRIスタンダード対照表 → 企業情報

# 企業情報

## 会社概要

商号	: J.フロント リテイリング株式会社
(英文表示)	: J.FRONT RETAILING Co.,Ltd.
本店所在地	: 東京都中央区銀座六丁目10番1号
事務所所在地	: 東京都中央区日本橋一丁目4番1号 日本橋一丁目三井ビルディング
設立	: 2007年9月3日
資本金	: 319億74百万円
グループ事業の概況	: 百貨店業、物品小売業、飲食店業、物品卸売業、輸出入業、各種建設工事の設計・監理及び請負業、通信販売業、クレジットカード業、労働者派遣事業、商品検査及びコンサルティング業、その他
従業員数(連結)	: 6,579名(2020年2月29日現在) (注)上記従業員のほかに、専任社員が期中平均で1,739名、有期雇用の嘱託、パートナーが1,526名おります。
URL	: <a href="https://www.j-front-retailing.com/">https://www.j-front-retailing.com/</a>

## グループ企業一覧

### 百貨店事業／不動産事業

#### 株式会社大丸松坂屋百貨店

所在地:〒135-0042 東京都江東区木場二丁目18番11号  
 電話番号:(03)6895-0816  
 資本金:100億円 出資比率:100%  
<https://www.daimaru-matsuzakaya.com>

#### 大丸大阪・心斎橋店

所在地:〒542-8501 大阪府大阪市中央区心斎橋筋一丁目7番1号  
 電話番号:(06)6271-1231 開店(現在地):1726年(享保11年)11月

#### 大丸大阪・梅田店

所在地:〒530-8202 大阪府大阪市北区梅田三丁目1番1号  
 電話番号:(06)6343-1231 開店:1983年(昭和58年)4月

#### 大丸東京店

所在地:〒100-6701 東京都千代田区丸の内一丁目9番1号  
 電話番号:(03)3212-8011 開店:1954年(昭和29年)10月

#### 大丸京都店

所在地:〒600-8511 京都府京都市下京区四条通高倉西入立売西町79番地  
 電話番号:(075)211-8111 開店(現在地):1912年(大正元年)10月

#### 大丸神戸店

所在地:〒650-0037 兵庫県神戸市中央区明石町40番地  
 電話番号:(078)331-8121 開店(現在地):1927年(昭和2年)4月

#### 大丸札幌店

所在地:〒060-0005 北海道札幌市中央区北五条西四丁目7番  
 電話番号:(011)828-1111 開店:2003年(平成15年)3月

#### 松坂屋名古屋店

所在地:〒460-8430 愛知県名古屋市中区栄三丁目16番1号  
 電話番号:(052)251-1111 開店:1910年(明治43年)3月

#### 松坂屋上野店

所在地:〒110-8503 東京都台東区上野三丁目29番5号  
 電話番号:(03)3832-1111 開店:1768年(明和5年)4月

#### 大丸須磨店

所在地:〒654-0154 兵庫県神戸市須磨区中落合二丁目2番4号  
 電話番号:(078)791-3111 開店:1980年(昭和55年)3月

#### 大丸芦屋店

所在地:〒659-0093 兵庫県芦屋市船戸町1番31号  
 電話番号:(0797)34-2111 開店:1980年(昭和55年)10月

#### 大丸下関店

所在地:〒750-8503 山口県下関市竹崎町四丁目4番10号  
 電話番号:(083)232-1111

※(株)下関大丸は、2020年3月1日付で(株)大丸松坂屋百貨店へ吸収合併され、屋号を「大丸下関店」に変更いたしました。

#### 松坂屋静岡店

所在地:〒420-8560 静岡県静岡市葵区御幸町10番地の2  
 電話番号:(054)254-1111 開店:1932年(昭和7年)11月

#### 松坂屋高槻店

所在地:〒569-8522 大阪府高槻市紺屋町2番1号  
 電話番号:(072)682-1111 開店:1979年(昭和54年)11月

#### 松坂屋豊田店

所在地:〒471-8560 愛知県豊田市西町六丁目85番地1  
 電話番号:(0565)37-1111 開店:2001年(平成13年)10月

#### 法人外商事業部

所在地:〒110-0005 東京都台東区上野三丁目18番6号  
 松坂屋上野店黒門別館6階  
 電話番号:(03)5846-1431

#### 株式会社博多大丸

所在地:〒810-8717 福岡県福岡市中央区天神一丁目4番1号  
 電話番号:(092)712-8181  
 資本金:30億37百万円 出資比率:69.9%  
<https://www.daimaru.co.jp/fukuoka/index.html>

#### 株式会社高知大丸

所在地:〒780-8566 高知県高知市帯屋町一丁目6番1号  
 電話番号:(088)822-5111  
 資本金:3億円 出資比率:100%  
<https://www.kochi-daimaru.co.jp/>

※2020年9月末現在

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

ESGデータ集 GRIスタンダード対照表 → 企業情報

## グループ企業一覧

## パルコ事業

## 株式会社パルコ(ショッピングセンター事業)

所在地:〒150-0045 東京都渋谷区神泉町8-16 渋谷ファーストプレイス  
電話番号:(03)3477-5710  
資本金:343億67百万円 出資比率:100%

## PARCO(Singapore)Pte Ltd(ショッピングセンター事業)

所在地:10 Anson Road #09-05/06  
International Plaza Singapore 079903  
電話番号:(65)6595-9100  
資本金:450万ドル 出資比率:100%

## 株式会社ヌーヴ・エイ(専門店事業)

所在地:〒150-0045 東京都渋谷区神泉町8-16 渋谷ファーストプレイス  
電話番号:(03)5428-2600  
資本金:4億90百万円 出資比率:100%

## 株式会社パルコスペースシステムズ(総合空間事業)

所在地:〒150-0045 東京都渋谷区神泉町8-16 渋谷ファーストプレイス  
電話番号:(03)5459-6811  
資本金:4億90百万円 出資比率:100%

## 株式会社パルコデジタルマーケティング(インターネット関連事業)

所在地:〒150-0045 東京都渋谷区神泉町8-16 渋谷ファーストプレイス  
電話番号:(03)3477-8910  
資本金:10百万円 出資比率:100%

## クレジット金融事業

## JFRカード株式会社(クレジット金融事業)

所在地:〒569-8522 大阪府高槻市紺屋町2番1号  
電話番号:(072)686-0108  
所在地:〒103-0027 東京都中央区日本橋2丁目13番12号  
日本生命日本橋ビル9階  
電話番号:(03)3548-8841  
資本金:1億円 出資比率:100%  
<https://www.jfr-card.co.jp/>

## その他

## 大丸興業株式会社(卸売事業)

所在地:〒541-0051 大阪府大阪市中央区備後町三丁目4番9号 輸出織維会館  
電話番号:(06)6205-1000 資本金:18億円 出資比率:100%  
<https://www.daimarukogyo.co.jp/>

## 大丸興業国際貿易(上海)有限公司(卸売業)

所在地:6th Floor, Heng Seng Bank Tower,  
1000 Lujiazui Ring Rd., Pudong New Area, Shanghai, China  
電話番号:(86)21-6841-3588 資本金:2百万米ドル 出資比率:100%

## 大丸興業(タイランド)株式会社(卸売業)

所在地:Unit 1902, 19th Floor, Sathorn Square Office Building,  
98 North Sathorn, Kwaeng Silom, Khet Bangrak, Bangkok 10500,  
Thailand  
電話番号:(66)2163-2903  
資本金:202百万タイバツ 出資比率:100%

## 台湾大丸興業股份有限公司(卸売業)

所在地:Room709, No.142, Sec.3, Ming Chuan East Road,  
Taipei 10542, TAIWAN, R.O.C.  
電話番号:(886)2-2718-7215  
資本金:60百万NTドル 出資比率:100%

## 株式会社J.フロント建装(建築工事請負業・家具製造販売業)

所在地:〒104-0053 東京都中央区晴海一丁目8番8号  
晴海アイランドトリトンスクエア オフィスタワー W棟16階・17階  
電話番号:(03)6890-6710  
所在地:〒541-0052 大阪府大阪市中央区安土町一丁目8番15号  
野村不動産大阪ビル2階  
電話番号:(06)4705-6200  
資本金:1億円 出資比率:100%  
<https://www.jfdc.co.jp/>

## 株式会社ディンプル(人材派遣業)

所在地:〒530-0001 大阪府大阪市北区梅田一丁目11番4号  
大阪駅前第4ビル22階  
電話番号:(06)6344-0312  
資本金:90百万円 出資比率:100%  
<https://www.dimples.co.jp/>

## 株式会社J.フロントフーズ(飲食店業)

所在地:〒530-0005 大阪府大阪市北区中之島五丁目3番92号  
ルイシャトル中之島101  
電話番号:(06)7220-0290  
資本金:1億円 出資比率:100%  
<https://www.j-frontfoods.co.jp/>

## 株式会社消費科学研究所(商品試験業・品質管理業)

所在地:〒550-0002 大阪府大阪市西区江戸堀二丁目1番1号  
江戸堀センタービル20階・21階  
電話番号:(06)6445-4670  
所在地:〒110-0005 東京都台東区上野三丁目18番6号  
松坂屋黒門別館2階  
電話番号:(03)6695-6780  
所在地:〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄五丁目2番36号  
松坂屋パークプレイス10階  
電話番号:(052)261-2030  
資本金:1億円 出資比率:100%  
<https://www.shoukaken.co.jp/>

## 株式会社エンゼルパーク(駐車場業)

所在地:〒460-0008 愛知県名古屋市中区栄三丁目16番10号先  
久屋大通公園下  
電話番号:(052)261-5746  
資本金:4億円 出資比率:50.2%  
<http://www.angelpark.co.jp/>

## 株式会社JFRサービス(事務処理業務受託業・駐車場業およびリース業)

所在地:〒569-8522 大阪府高槻市紺屋町2番1号  
電話番号:(072)681-7245  
資本金:1億円 出資比率:100%

## 株式会社JFR情報センター(情報サービス業)

所在地:〒543-0062 大阪府大阪市天王寺区逢阪一丁目3番24号  
電話番号:(06)6775-3700  
資本金:10百万円 出資比率:100%  
<https://www.jfr-ic.jp>

## 株式会社大丸松坂屋セールスアソシエイツ(販売・店舗運営業務受託業)

所在地:〒569-8522 大阪府高槻市紺屋町2番1号  
電話番号:(072)684-8145  
資本金:90百万円 出資比率:100%

## 株式会社大丸松坂屋友の会(前払式特定取引業)

所在地:〒569-8522 大阪府高槻市紺屋町2番1号  
電話番号:(072)684-8101  
資本金:1億円 出資比率:100%  
<http://www.dmtomonokai.co.jp/>



くらしの「あたらしい幸せ」を**発明**する。



**J. FRONT RETAILING**