

多様な人財の活躍

JFRグループはダイバーシティ&インクルージョン、ワーク・ライフ・インテグレーションの実現により、イノベーション創出と生産性向上による価値創造に取り組むことで、新たな事業機会を創出します。

人的資本への投資

当社グループは、サステナビリティ経営を推進し、経営目標を達成するための最大の経営資源は「人」であり、人財の成長なくして企業の持続的な成長・発展はないと考えています。「従業員は宝(財)」であると位置づけ、その個性と能力を最大限に引き出し、人財力を開発する“人財開発企業”の実現を目指しています。

基本的な考え方

当社グループは「人財力」を、人財価値(意志・意欲、学習力、革新力・創造力、影響力、折衝力、育成力)・価値観、気質、性格、志向・趣味を通じて、将来価値を生み出す力と考えています。この認識のもと、人事諸制度に関しては、成果を重視しつつも、一人ひとりの「人財力」を多様なアセスメントにより評価し、特に、若手・中堅層の適財適所を

未来志向で実践することで人財開発を促進しています。

同時に、多様性を尊重し、多様で柔軟な働き方の環境を整えることによって、従業員一人ひとりが働きがい、やりがい、幸せを実感できる企業でありたいと考えています。

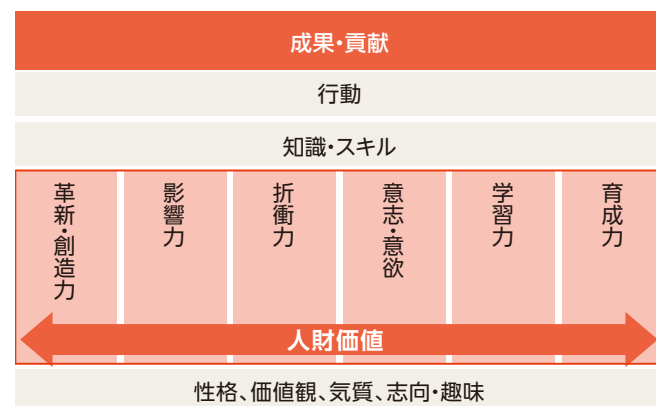
人財育成

当社グループは、「人は仕事を通じて成長する」という考えのもと、採用・配置・評価・育成の4つの要素を連動させ、成長のエンジンとなるエネルギーを高め、人財の育成を行っています。研修制度については、キャリアステージやライン登用時に行う全体研修とともに、次期経営人財の育成を目指した「JFR塾」など選抜型研修を実施しています。また、2022年度からは各部門からの推薦や参加を自ら決める「手挙げ方式」も導入し、新たな人財発掘につなげています。タフアサインや人財交流などの配置を通じ、特に若手登用のスピードアップを図っていきます。

加えて、自己啓発講座として「キャリアサポートカレッジ」を充実させ、受講終了時に会社からの補助が受けられる仕組みとしています。また、既存の人財に入社後の2年間における基礎研修や27歳を節目としたキャリア開発研修、新任部長・マネジャー研修の他、半期ごとに開催する階層別研修などを2021年度対象者1,019名(延べ1,487名)に実施しました。

今後は、主要な事業である百貨店やSC事業のビジネスモデル改革と事業ポートフォリオ変革を見据えたリスクリングの機会提供の場と内容の検討・実施により、個人々が自

人財力



人財力

多角的・網羅的なアセスメントを通じて人財力を総合的に把握

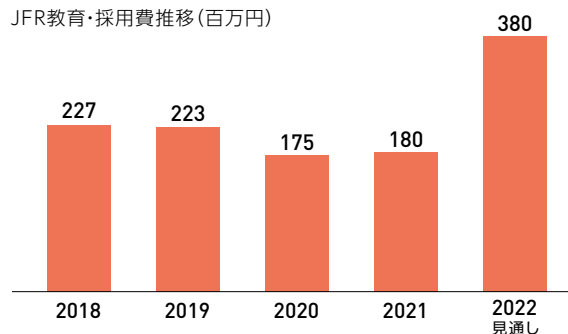
配置・育成・評価・処遇に反映

お客様のWell-Being Life実現に向けて

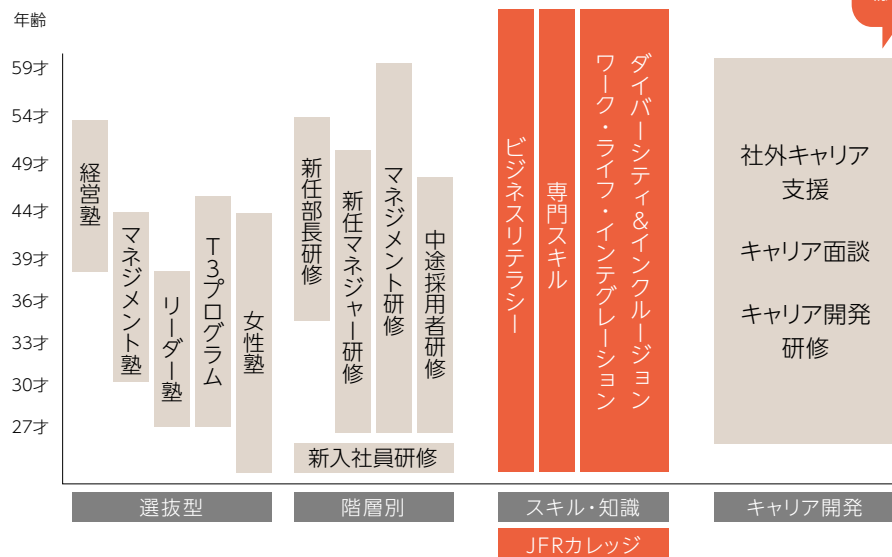
お取引先様とともにつくる強靱なサプライチェーン → 多様な人財の活躍

律的にキャリアを描ける支援を強化し、人財力の一層の向上を目指します。

JFR教育・採用費推移(百万円)



キャリア開発体系



一人ひとりに
徹底して向き合う

事業会社
特有の
スキル研修

専門人財の採用

当社グループは、事業ポートフォリオを踏まえたデベロPPER・金融などの成長分野にも人的資本投資を行い、必要な専門スキルを有する人財を対象としたキャリア採用を積極的に進めています。2021年度はグループ全体で103名(2020年度49名)を採用しました。

また、子育てによって一度仕事から離れたものの、培った能力を遺憾なく発揮してキャリアアップを目指す方を対象とした「マザー採用」の取り組みを継続しており、2021年度(2022年度入社含む)は6名採用しました。

Topics **次世代と考える未来のありたい姿**

当社グループは、2021年11月、グループ横断型の「2030年JFRグループのありたい姿」プロジェクトを立ち上げました。代表執行役社長直轄のプロジェクトで、若手を中心にダイバーシティを意識したメンバー構成としています。当プロジェクトは、20代を中心としたリアルな生活者や社内外の有識者50名超に向けてのデプス・インタビューの実施や、延べ25回にわたるワークショップを開催しました。これらをいかし、将来の生活者や社会の変化を起点に、従業員の意識変革・行動変容を促すメッセージと具体的なアクションプランを策定していきます。

JFRカレッジによる人財力向上

- | | |
|---------------------------------------|---|
| ビジネスリテラシー | <ul style="list-style-type: none"> ● コンセプトチュアルスキル ● ヒューマンスキル ● テクニカルスキル |
| 専門スキル | <ul style="list-style-type: none"> ● デジタル(思考、リテラシー) ● 語学 ● 専門職能(法務、財務、人事等) ● 外部研修・セミナー派遣 ● 外部機関派遣 ● 資格取得支援(ITパスポート、宅建等) |
| ダイバーシティ&インクルージョン
ワーク・ライフ・インテグレーション | <ul style="list-style-type: none"> ● 女性活躍推進プログラム ● LGBT研修、アライ促進プログラム ● ハラスメント防止 ● リベラルアーツ ● キャリアデザイン ● ライフプラン |

多様性の尊重による価値創出

JFRグループは、人財の多様性こそが企業の競争力の源泉であるとの認識のもと、多様な人財がお互いを尊重し建設的な議論をすることで異分子が結合し、新たな価値創出につなげていきます。

女性活躍推進による事業成長

当社グループは、女性社員が全社員の55.6%を占めていることから、企業成長を目指すうえでも、女性の活躍を推進することは重要な経営戦略と位置づけており、取り組みを強化しています。

女性活躍推進プロジェクト

2022年4月、代表執行役社長直轄の「女性活躍推進プロジェクト」を設置しました。各事業会社選出のメンバー（30代から40代中心の男女）が、女性活躍推進における自社の課題を抽出し、女性が個性と能力を十分に発揮できる環境づくりについて論議を重ねました。最終的に、プロジェクトメンバーが、代表執行役社長に提言を行い、トップコミットメントにつなげました。

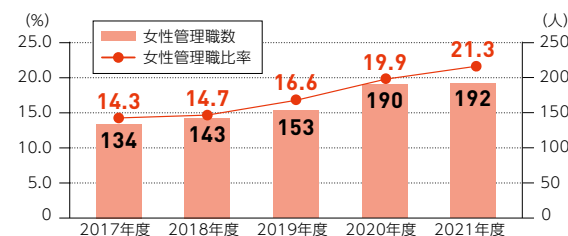
当社グループは、本プロジェクトを通じて、女性に限らず多様な従業員が活躍できる企業文化・組織風土を醸成していきたいと考えています。



女性活躍推進プロジェクトメンバー

役員報酬との連動

役員報酬の業績連動株式報酬の非財務指標として、マテリアリティの2023年KPIとも連動した「女性管理職比率26%」（2023年度末時点）を設定し、目標達成に向けた経営陣の責任を明確化しています。



※2021年度女性管理職比率は、LRQAリミテッドによる第三者保証を取得

女性取締役の登用

当社は、2022年5月末現在、取締役10名のうち、女性は3名（社内1名、社外2名）であり、女性取締役比率は30%となっています。

LGBTの取り組み

当社グループは、2021年3月に「同性パートナーシップ規則」の制定および「性別移行支援休暇」を新設しました。また、全事業会社に社員が匿名で相談できる「LGBT相談窓口」も設置しています。

当社グループでは、「JFR行動方針」「人権方針」において、

男性の育休取得促進

当社グループは、従来の男女の性別役割分担の認識にとらわれることなく、従業員一人ひとりが生活と仕事を両立しながら働きがいをもって活躍できる環境を築き、従業員のWell-Being Lifeの実現を目指しています。

この認識のもと、男性の育児休業取得率100%の実現（2023年度目標）に向けて、大丸松坂屋百貨店、JFRカード、JFRサービス、JFR情報センターでは、有給の短期間育児休業制度（最長2週間）を導入し、パルコでは、育児休業を取得した従業員へ性別を問わず奨励金を出すなど、育児休業を取得しやすい制度の整備を進め、男性の育児参加を推進しています。今後は、制度の周知や対象者を部下にもつ管理職への働きかけなどによって更なる取得促進を図ります。

男性育児休業取得率（連結）

2020年度	2021年度
18.8% (取得人数8名)	43.6% (取得人数24名)

※2021年度男性育児休業取得率は、LRQAリミテッドによる第三者保証を取得

性的指向・性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。管理職研修の実施や、e-ラーニングの実施、社内啓発などを通じて、全従業員の理解促進と、新たな企業文化づくりに積極的に取り組んでいます。

お客様のWell-Being Life実現に向けて

お取引先様とともにつくる強靱なサプライチェーン → 多様な人財の活躍

障がい者の活躍

JFRグループは、障がい者雇用は企業の社会的責任であるとの認識のもと、事業会社での採用と働きやすい環境整備を進めています。

特例子会社JFRクリエ

JFRクリエは、J. フロント リテイリング100%出資の特例子会社として、2017年に設立されました。社名は、当社グループの行動指針JFR WAYのひとつ「未来を創ろう(Create The Future)」に由来しています。

設立当初の業務は、百貨店の進物用リボンや値札の作成、社内郵便物の仕分けなどの軽作業が中心でしたが、グループ各社のニーズに対応し、2021年には各社のオフィス清掃や、社用スマートフォンなどのデジタルデバイスのセットアップ業務を開始し、2022年には健常者とともに業務を行う新たな試みとして、大丸松坂屋百貨店の伝票チェック業務を開始するなど、年々事業の幅を広げています。特に、デジタル化の進展により、これまで障がい者の

活躍の場であった軽作業へのニーズが縮小するなかで、デジタルデバイスのセットアップ業務は、新たな活躍の場として他の障がい者雇用企業からも注目されています。

設立以来、多様な特性をもった従業員の活躍の場を開拓することで、今やその種類は40を超え、当社グループのバックオフィス業務を幅広く担っており、今後も、グループ各社との連携により、障がいをもった従業員の活躍の場を広げていきます。

シンボルマーク「イロトリドリノコセイ」



※JFRクリエには色々な障がいを抱えたメンバーが働いています。一人ひとりが「己の特性を理解し、互いに尊重し合い、活躍できる私たちでありたい」という想いで、メンバーが制作しました。

データ関連	(2022年6月現在)
従業員構成	38名(常勤役員含む)
手帳保持者	29名(知的13名、重度知的5名、精神10名、身体1名)
平均年齢	25.8歳
就職1年後の就労定着率	86.1%

表彰関連	
2017年9月	「大阪府障がい者サポートカンパニー」優良企業に認定
2019年9月	大阪府「ハートフル企業教育貢献賞」受賞
2020年1月	厚生労働省「障害者活躍企業」に認定
2022年5月	厚生労働省「障害者雇用に関する優良な中小企業主(もにす)」に認定



Voice

JFRクリエ 業務グループ マネジャー兼社長スタッフ 山岸 卓也さん

JFRクリエは、29名(2022年6月現在)の障がいのあるメンバーが働いています。個人の特性を活かせる業務



を行いながら、できる業務を増やしていくことで、メンバー一人ひとりの成長につなげることを目指しています。たとえば、百貨店の進物用リボンは、ひと月に約20,000本を製作してい

ます。少しのゆがみもないように、一つ一つ丁寧に作り、贈る気持ちをお手伝いしています。

当社は、障がい者を一人ひとりの個性だと捉え、すべての従業員が平等・公正に支えあい、それぞれの能力を発揮できる職場づくりを目指しています。また、障がい者の安定した働く場を創造し、仕事を通じて社会に貢献できる人財を育成するとともに、地域障がい者育成の支援

を行うことも大切にしています。

当社で働くメンバーは、それぞれが持つ夢に向かっていく中で多くの経験をします。その過程で、我々スタッフはメンバーの成長の芽を摘まないように、先回りして支援することがないように、常に心がけています。



お客様のWell-Being Life実現に向けて

お取引先様とともにつくる強靱なサプライチェーン → 多様な人財の活躍

CSV 創出に向けて

JFRグループは、CSV(共通価値創造)の道筋を突き詰め、実現していくフェーズに入ったと認識しています。その実現に向けて、イノベーション創出のための企業風土づくり、産官学やNPOとの連携によりCSV創出を加速させています。

イノベーション創出 のための企業風土づくり

当社グループは、グループビジョン“くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。”の実現のため、2017年に従業員提案型の「チャレンジカード」制度を導入し、社内に“発明”体質を浸透させる取り組みを実施しています。営業施策、業務改善、新規事業の3軸に沿った提案は、2021年度はグループ全体で5,200件でした。各社の優秀事例は、年に1回開催される「JFR発明アワード」で、情熱性・創造性・経済貢献性・社会貢献性などにより競われ、「グランプリ賞」「準グランプリ賞」「SDGs賞」が選ばれています。審査には、外部有識者も参加し、提案者にフィードバックを行っています。

2021年度は、博多大丸による「九州探検隊」がグランプリに選ばれました。

従業員のチャレンジカード提案数

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
1,700件	6,100件	7,580件	6,800件	5,200件

社外との連携

当社グループは、自社のリソースをいかながら、地域の行政、教育機関、ベンチャー企業と連携を図り、イノベーションの創出につなげています。

主な取り組み

行政との連携

博多大丸「九州探検隊」	九州の行政と連携し、九州地区の商品を販売・紹介することで地産地消を通じて地域活性化に貢献
大丸京都店 × 京都市	京都の伝統産業、文化芸術の更なる振興など京都らしいまちづくりに貢献
大丸心斎橋店 × 大阪府環境局	SDGsを楽しく学び、考えるきっかけとなるイベントを開催

教育機関との連携

パルコの産学連携によるSDGs地域活性化事業「Tre-Share(トレシェア)」	東京の大学生が主体となり「地方創生」と「SDGs」をテーマに、地元の中高一貫と一緒に関心企業を探し、学生目線で全国へ発信するという活動をパルコのクラウドファンディングBOOSTERが支援 ●新潟県立燕中等教育学校 ●岡山県金光学園高等学校
池袋PARCO × パルコスペースシステムズ × HIS × 新渡戸文化小学校	「Happiness Creator」の育成に取り組む新渡戸文化小学校の教育方針に共感した異業種企業、クリエイターが連携し、新渡戸文化小学校 × HIS × 池袋PARCO × パルコスペースシステムズ協同特別授業を実施
大丸京都店 × 京都外国語大学	食品ロス削減イベントの開催
大丸松坂屋百貨店・パルコ各店舗と地域の大学との包括連携協定締結	●2017年松坂屋名古屋店と国立大学法人名古屋大学 ●2018年大丸神戸店と学校法人神戸学院大学 ●2021年パルコと学校法人昭和女子大学

ベンチャー企業との連携

パルコ × Psychic VR Lab	XRアーティストの発掘・育成を目指すNEWVIEW PROJECTを、株式会社ソフトウェアの3社で共同主催
心斎橋PARCO × fermata	心斎橋PARCO 10Fのパルコが手掛ける医療ウェルネスモールWelpaにおいて、ラウンジ運営業務を協業パートナーのfermataに委託
PARCO(心斎橋・池袋・広島・福岡)・松坂屋名古屋店 × オイテル	オイテルと連携し、個室トイレに生理用ナプキンを常備し無料で提供するサービス「OiTr(オイテル)」を実施

お客様のWell-Being Life実現に向けて

お取引先様とともに作る強靱なサプライチェーン → 多様な人財の活躍

従業員の Well-Being Lifeの実現

多様で柔軟な働き方

当社グループは、柔軟な働き方による生産性の向上を目指し、場所や時間を選ばない多様な働き方の環境整備を行っています。

JFR本社は、2021年度、テレワーク制度の拡充として、サテライトオフィスなど自宅以外の勤務場所の拡大、インターバル制度や中抜け制度の導入、テレワーク日数に応じた費用補助を行っています。また、2022年8月のオフィス移転を機に、オフィス勤務者とテレワーク勤務者のコミュニケーションがとれるリモート専用の会議室やネット環境の充実など、多様な働き方が実現できるオフィス環境を整えています。

パルコは、2021年下期から、副業の拡大や勤務時間の20%を社内協業に使える制度を導入しました。また、働きがいの向上の施策として、これまで見逃されていた日々の貢献や成果に対して、従業員同士が感謝の言葉とともに、少額の成果給を送る仕組み「ピアボーナス」も導入しました。

健康経営

当社グループは、「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。

【J.フロント リテイリング健康宣言】

J.フロントリテイリンググループは、グループビジョン『くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。』の実現を通して、すべてのステークホルダーの「Well-Being Life(心身ともに豊かなくらし)」を目指しています。

そのため、従業員一人ひとりがWell-Being Lifeを送り、幸せであることが非常に重要であると考えます。Well-Being Lifeの礎となるのは、健康です。健康は、従業員本人や家族にとって欠かせないものであり、また、人財を最も重要な財産として掲げる当社グループの経営の基盤です。

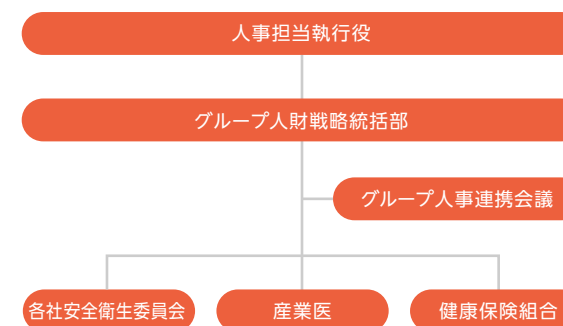
この認識のもと、当社グループは、従業員の心身の健康の維持向上に積極的に努め、企業に活力を生み出すことで成長を実現していきます。

当社グループは、健康経営を推進した結果、2022年3月、経済産業省と日本健康会議が共同で選定する「健康経営優良法人2022(大規模法人部門(ホワイト500))」に認定されました。

健康経営の推進体制

当社グループは、JFR人事担当執行役を責任者とし、全社で健康経営への取り組みを推進しています。人財戦略統括部が中心となり、「グループ人事連携会議」と「安全衛生委員会」を活用し、各事業会社人事部、産業医、健康保険組合と連携し、健康維持・増進に取り組んでいます。

健康経営に関する組織体制



お客様のWell-Being Life実現に向けて

お取引先様とともにつくる強靱なサプライチェーン → 多様な人財の活躍

社内浸透の取り組み

社長と従業員の直接対話

当社グループでは、代表執行役社長が、グループ従業員と直接対話をする機会を設けています。2022年春には、オンラインでの「キャッチボール・ミーティング」を開催し、社長が2022年度の戦略実行にあたり従業員に期待することを語り、それに対して従業員が想いをぶつける双方向のやりとりを行いました（8回実施、参加者数はグループ全体で延べ1,062名）。

また、代表執行役社長直轄のプロジェクトを立ち上げ、若手をはじめとするグループ従業員との階層を越えたフラットでインタラクティブな対話の機会を増やしています。これらの取り組みは、従業員のWILLを育み、エンゲージメントの向上にもつながるものと考えています。



キャッチボール・ミーティング 2022

JFRグループは、サステナビリティ経営を推進するうえで、推進の主役である従業員がサステナビリティの重要性とCSVについて正しく理解し、自分ごと化することが重要であると認識し、取り組みを進めています。

従業員のサステナビリティ浸透度の把握

当社グループは、グループ全体で進めているサステナビリティ活動の社内理解・浸透状況を把握するため、「サステナビリティ活動に関する従業員意識調査」を行いました（4,654名が回答）。

調査結果から、「サステナビリティ方針」や「7つのマテリアリティ」「SDGs」については、いずれも95%近くが知っている、まあまあ知っていると回答し、大前提となるサステナビリティに関する当社の考え方は浸透しているものと判断

しています。

一方で、CSVに関する質問では、知っている、まあまあ知っているが71.5%に留まっており、理解・浸透に向けた一層の取り組みが必要と認識しています。

今後は、従業員全員の思考や行動にCSVの視点が取り入れられるよう、積極的に働きかけていくことで、新しい価値の創出につながる風土醸成に取り組みます。

