



Sustainability Report

2023 未来を描く

サステナビリティレポート 2023

 Well-Being Life

くらしの「あたらしい幸せ」を**発明**する。

 J. FRONT RETAILING

目次

- はじめに 02
- トップメッセージ 03
 - 理念体系 06
 - 価値創造プロセス 07
- サステナビリティ推進体制 08
- ステークホルダーエンゲージメント 09
- サステナビリティの歩み 10
- JFRのマテリアリティ 11

環境の取り組み

- マテリアリティのKPIとその進捗 12
- 脱炭素化 14
- サーキュラー・エコノミー 16
- 社会の取り組み
- マテリアリティのKPIとその進捗 19
- 人権尊重 22
- お客様のWell-Being Life 24
- 街づくり 25
- 地域活性化 26
- 人財 27
- ステークホルダーからの声 30

TCFD提言に沿った情報開示 (TCFDレポート)

- ガバナンス 32
- リスク管理 33
- 戦略 34
- 指標と目標 38
- 社外からの評価 40
- サステナビリティボンド・レポート 42
- データ集 43

● JFRのサステナビリティに関する方針

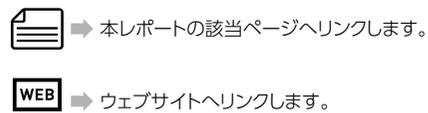
- 
[サステナビリティ方針](https://www.j-front-retailing.com/sustainability/way_to_think.html)
 https://www.j-front-retailing.com/sustainability/way_to_think.html
- 
[エコビジョン](https://www.j-front-retailing.com/sustainability/top-commitment03.html)
 https://www.j-front-retailing.com/sustainability/top-commitment03.html
- 
[ソーシャルビジョン](https://www.j-front-retailing.com/sustainability/top-commitment04.html)
 https://www.j-front-retailing.com/sustainability/top-commitment04.html
- 
[JFR行動原則](https://www.j-front-retailing.com/sustainability/principles-of-action.html)
 https://www.j-front-retailing.com/sustainability/principles-of-action.html
- 
[お取引先様行動原則](https://www.j-front-retailing.com/sustainability/supply-chain/supply-chain02.html)
 https://www.j-front-retailing.com/sustainability/supply-chain/supply-chain02.html

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



リンクボタンについて



はじめに

本レポートは、JFRグループのサステナビリティ情報について、統合報告書を補完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。

当社は、2021年度にスタートした中期経営計画において、サステナビリティ経営の考え方と「Well-Being Life」の実現に向けたマテリアリティの拡充を掲げました。本レポートは、2022年度のサステナビリティにおける取り組みを中心に、当社グループの価値創造につながる重要な情報をまとめています。

WEBサイトには、取り組みの基盤となるコーポレートガバナンスを含む詳細なデータや過去の事例などについても掲載しています。

参考にしたガイドライン

- GRI (Global Reporting Initiative) [GRI Standard]
- 気候関連財務情報開示タスクフォースの最終報告書 (TCFD提言)
- ISO26000

- 価値協創ガイドライン
- SASBスタンダード

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2022年度(2022年3月1日～2023年2月28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ください。

発行時期

2023年10月(次回発行予定:2024年10月、前回発行:2022年10月)

第三者保証

本レポートに記載の環境・社会データは、信頼性を確保するためLRQAリミテッドによる独立した第三者保証を取得しています。



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、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に関心に応える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.html>



コーポレートガバナンス報告書

<https://www.j-front-retailing.com/company/governance/governance01.html>



有価証券報告書

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



株主通信

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



● WEB

会社案内

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



IR情報

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



サステナビリティ

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



コーポレートガバナンス

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



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 サステナビリティ推進部
 〒108-0075 東京都港区港南1-2-70 品川シーズンテラス
 E-mail : esg_info@jfr.co.jp

→ [トップメッセージ](#) [理念体系](#) [価値創造プロセス](#)

TOP MESSAGE



トップメッセージ

CSV実現による

サステナビリティ経営

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

当社は、2018年から、マテリアリティの特定やサステナビリティ方針の策定、環境・社会リスク低減への取り組みなど、いわゆるサステナビリティ経営の土台づくりを進めてきました。そして、2021年にスタートした中期経営計画においては、サステナビリティと企業戦略・事業戦略の一体化を図る「CSV:Creating Shared Value (共通価値創造)」を進め、サステナビリティ経営の実践に取り組んでいます。

歴史を振り返れば、大丸や松坂屋は、創業以来、「先義後利」(義を先にして利を後にする者は栄える)「諸悪莫作、衆善奉行」(諸悪を犯すなかれ、善行を行え)という社是の精神を拠り所として、300年、400年の長きにわたり、事業を行ってきました。この社是は、今の言葉に言い換えると「お客様第一主義」「社会への貢献」を意味しており、ステークホルダーの皆様のことを考え抜いて行動することが、ひいては事業の発展につなが

るという考え方を表しています。私はこの考え方こそがCSVそのものであり、社是を愚直に実践し続けることの大切さを改めて感じるとともに、これからの時代にも変わることのない当社の基軸として引き継いでいきたいと考えています。

— 温室効果ガス排出量削減に向けて

2023年の夏は、例年を上回る暑さで、日本全国の平均気温はここ120年余で最も高くなり、異常気象がもたらす数々の事象は、気候変動による未来の厳しさを実感させるものとなりました。また、国連のグテーレス事務総長は、今夏の暑さに対して「地球温暖化の時代は終わり、地球沸騰の時代が来た」と述べ、気候変動対策の加速を各国に求めました。地球温暖化など気候変動の影響により自然界のバランスが崩れ、人間を含むすべての生命体がリスクにさらされていることは地球規模の最大の課題です。

これに対し、小売という業態で貢献できることは社会全体へのインパクトとしてはそれほど大きくないのかもしれませんが、誰かが何とかしてくれるのではなく、私たちが今できることから一つずつ始めるとの決意を持って、当社は脱炭素社会の実現を重要課題と位置付け、取り組みを進めてきました。

これまでブレることなく全社一丸でやってきたのは、社是が基軸にあるからに他なりません。温室効果ガス排出量削減に向けて私たちが何をやるべきか、幸いにもその方向性は明確で、当社は、中長期の野心的な目標を掲げながら、電力の再生可能エネルギーへの切り替え、

→ **トップメッセージ** 理念体系 価値創造プロセス

TOP MESSAGE

照明のLED化による省エネなどに取り組んでいます。その結果、2022年度末現在では、Scope1・2排出量は43.5%削減(2017年度比)、再エネ比率は33.6%となりました。また、当社は、2023年2月に、Scope1・2・3排出量について、2050年までの「ネットゼロ目標」のSBT認定を取得しました。バリューチェーン全体のネットゼロ達成は容易なことではないと認識していますが、私は覚悟を持って進めていきたいと思っています。

— 循環型経済へのトライ

当社が環境への取り組みを強化し始めた2018年から大きく変化したのは、サーキュラー・エコノミーの実現に向けた動きが加速していることです。資源枯渇、食品・衣類の大量廃棄等が社会課題化し、サプライチェーン全体での取り組みが求められています。また、リサイクル、アップサイクル、リメイク等、生活者の廃棄に対する考え方にも変化がみられ、個人を巻き込んだ循環型ビジネスモデルの構築も求められています。当社は、この変化を機会と捉え、事業としての取り組みにも挑戦しています。

“服は使い捨てではない”という信念のもと、2021年3月に大丸松坂屋百貨店が立ち上げたファッションサブスクリプション事業「AnotherADdress(アナザーアドレス)」は、2年間で登録会員数は約1万6000人、取扱いブランドは立ち上げ時の50ブランドから、今では200ブランドを超えました。今春からはメンズ商品の取り扱いも開始しました。百貨店の強みを生かした商品の魅力とともに、事業の背景にあるサステナブルな事業コンセ

プトに共感いただいていることが、お客様からの支持拡大につながっており、当社グループのCSVの代表事例となっています。

— 地域と共に成長する

当社は、北は北海道・札幌から南は九州・博多まで、全国主要都市を中心に百貨店の「大丸」「松坂屋」を15店舗、商業ビルの「PARCO」を17店舗展開しています。私たちは、地域のお客様、従業員、お取引先様、地域のコミュニティ、行政等の皆様とともに、地域の資産をいかした持続可能な街づくり、地域の課題解決、地域の活性化に取り組んできました。百貨店の300年、400年といった長い歴史の中でもこの役割は変わることなく、いつの時代も、店舗を基点に人びとが集い、ふれあう場を豊かなものとする事で当社グループが地域と共に成長してきたことは、私たちの誇りであり、また大きな強みでもあります。

当社は、本年3月にデベロッパー事業を営む新会社「J.フロント都市開発」を設立しました。大丸、松坂屋およびパルコが持つ商業プロデュース力をいかしながら、店舗を展開するエリアに保有する不動産資産をさらに活用することで、地域全体の成長とグループとしての成長を目指していきます。名古屋・栄地区、大阪・心斎橋地区では開発計画が具体化し、さらに福岡・天神地区での大型開発についても検討を開始しています。

— 事業活動の基盤となる人権の尊重

サプライチェーン上で発生する強制労働や差別などの人権問題は、事業にも大きな影響を及ぼし得るものとなっています。当社グループにおいても、商品の調達から販売・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、人権尊重に向けた取り組みを進めています。

当社は、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権デューデリジェンスを推進しています。お取引先様に対して、人権方針を含む「JFRお取引先様行動原則」の共有・浸透を図ることからはじめ、これまでに2回のお取引先様説明会(2019年、2022年)を実施しました。また、2021年には行動原則の浸透状況とお取引先様の人権への取り組み状況を確認するアセスメントを実施し、必要に応じて対話も行いました。今秋には2回目のアセスメントを実施します。

— 多様性をイノベーションに

当社は、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ています。そして多様な人財が意見をぶつけあい異分子が結合することによって、新たな価値、イノベーションを生み出していく。それが企業の持続的成長には欠かせないと考えています。

これを実現していくために、女性の活躍推進、グループ内人財交流の促進、ジェンダー・世代などが混ざり合うグループ横断型のプロジェクト、外部からの専門人財の採用

→ **トップメッセージ** 理念体系 価値創造プロセス

TOP MESSAGE

など、様々な取り組みがグループ内の至るところで現在進行形で進んでいます。また、私自身も、グループ従業員と対話する機会「キャッチボール・ミーティング」を定期的実施しています。今年の4～5月開催時には約870名が参加し、若手を中心に対話の機会を増やして、私の未来への思いや今後の方向性について直接語りかけています。

こうした刺激によって、多様な視点、異なる価値観からの対話が生まれ、一人ひとりが自分の能力を発揮し活躍できる土壌、イノベーション創出のための企業風土が醸成されつつあると認識しています。

私は、従業員一人ひとりが活躍できる環境や仕組みを整え、価値を最大限に引き出し、人財力を企業の成長につなげていきたいと考えています。

—— 中長期の新たな成長に向けて

これまでのおよそ5年間のサステナビリティへの取り組みを経て、社外から評価をいただく機会も出てきました。従業員一人ひとりがサステナビリティに対する考え方を理解し意識して日々の業務に取り組んでいること、また、お取引先様のご理解とご協力、その総和が評価向上につながっていることを大変嬉しく思います。加えて、当社の場合は、いわゆる百貨店だけではなく、パルコをはじめとしたバラエティ豊かな事業会社が丸となることで、より幅のある豊かな取り組みにつながっていると認識しています。

一方で、サステナビリティへの取り組みは成果が出るまでに時間を要することを実感しています。過去の経験

がないことへのチャレンジでもあり、想定した期間内に思ったおりの成果が出ないことも多々経験してきました。しかし、そうであっても諦めず野心的な目標を掲げ、チャレンジし続けることで、私たちの事業に対する考え方そのものが変わり始めているのもまた事実です。

そして、今後、さらに一段高く、社会と企業のサステナビリティを両立していくにはどうしたらよいか。私は一環して、CSVを突き詰めて欲しいと従業員に話しています。

企業の社会的責任として環境課題や社会課題に対するリスク低減への取り組みを果たすことから一歩進めて、より良い環境、より心身ともに豊かなくらしに向けて、当社グループが取り組むからこそ意義のある事業とは何か、それによってお客様をはじめとしたステークホルダーや社会に対してどんな価値を提供できるかを考え抜いて欲しいということです。

ヒントは、サプライチェーンの中流にいて、上流(お取引先様)、下流(お客様)それぞれに働きかけができる当社グループの特性をいかすことにあるかもしれません。

小売業が主軸の当社グループは、ものづくりの業態とは違って、サプライチェーンの上流(原材料)まで直接関与したり、強い影響力を行使することは難しいですが、取り扱う商品やサービスの幅の広さから、多岐にわたる業種のお取引先様との繋がりをもっています。これをいかして、多くのお取引先様へのはたらきかけを通じて、共によりよい社会の実現に向けて取り組んでいくことができると考えています。お取引先様と協働して持続可能な調達を実現し、お客様にエシカルな商品や新たなサー

ビスを提供することで、お客様の購買、消費のあり方にも新たな選択肢をお示しし、生活そのものを変えていく働きかけができれば、より良い社会の循環が実現できるのではないかと考えています。

価値共創するお取引先様、パートナー、そして共感していただけるお客様の輪をもっともっと広げていくことが、今後のCSV実現には欠かせないと考えています。

当社のサステナビリティへの取り組みは、2018年から3年間は土台づくり、2021年からの今中期経営計画期間はCSV実現に向けた種蒔きの時期と位置付けることができます。今後は、蒔いた種を芽吹かせ、育てていくために、サステナビリティを事業戦略にしっかりと組み込み、両者の融合を図っていきます。

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」を發明する。”をCSVとして具現化し、社会価値と経済価値を両立するサステナビリティ経営を貫くことで、皆様のWell-Being Lifeを実現するとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

トップメッセージ → **理念体系** 価値創造プロセス

理念体系

JFRグループは、300年、400年という歴史の中で数々の危機に遭遇してきました。そうした状況に直面するたびに、「先義後利」「諸悪莫作、衆善奉行」という社是に立ち返り、お客様や社会の変化を機敏に捉えながら事業活動を愚直に実践してきたことが、今日の経営につながっているものと確信しています。社会との共存なくして企業の発展はありません。いま経営には、一層の長期視点により、社会に存在意義を放つ将来のあるべき企業像を描くことが不可欠となっています。環境や社会、人権などの課題から目を背けて企業活動を行うことができないのは明らかです。そのような課題の解決に向けたサステナビリティの概念を企業戦略および事業戦略に組み込むことにより、将来の事業成長に向けた持続可能な経営の枠組みを獲得できるものと考えています。社是を基軸にサステナビリティを経営の中核に据え、事業活動を通じた社会課題の解決に取り組むことにより、社会的価値と経済的価値の両立をはかっていきます。

社是

先義後利 諸悪莫作 衆善奉行

基本理念

私たちは、時代の変化に即応した高質な商品・サービスを提供し、お客様の期待を超えるご満足の実現を目指します。

私たちは、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。

グループビジョン

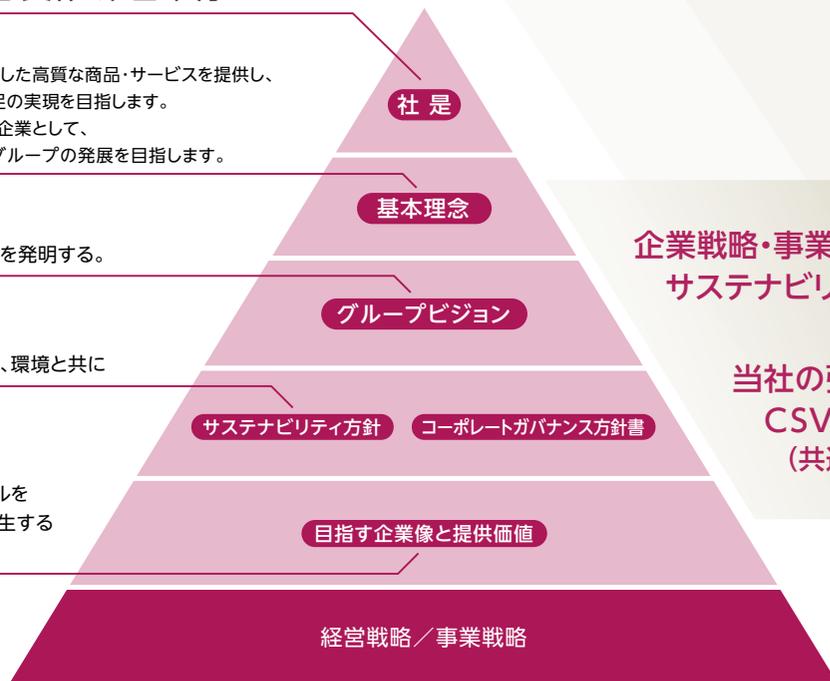
くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。

サステナビリティ方針

人びとと共に、地域と共に、環境と共に

目指す企業像と提供価値

こころ豊かなライフスタイルをプロデュースし、地域と共生する個性的な街づくりを行う



**企業戦略・事業戦略と
サステナビリティ経営を一体化**

**当社の強みを活かした
CSVの実践
(共通価値の創造)**

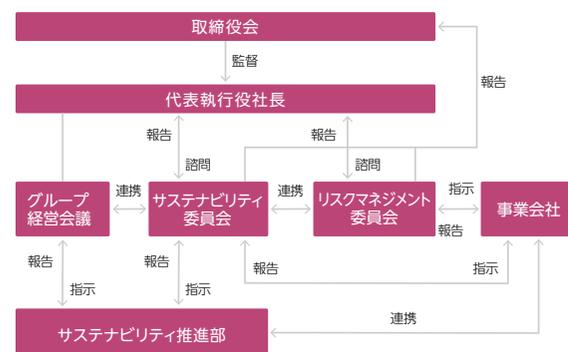


**新たな価値創造を通じた
「Well-Being Life」の実現**

サステナビリティ推進体制

JFRグループは、環境や人権を含む社会課題に関する具体的な取り組み方針を、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・決議しています。グループ経営会議で協議・決議された事項は、代表執行役社長の諮問機関であるサステナビリティ委員会で全事業会社に共有されます。また、同委員会では、グループ方針に基づく各事業会社の実行計画および進捗モニタリングを行っています。グループ経営会議およびサステナビリティ委員会で協議・決議された内容は取締役会に報告を行っています。

サステナビリティ推進体制



【サステナビリティ委員会】

〈設置年〉 2019年3月

〈位置づけ〉代表執行役社長の諮問機関

〈委員長〉 代表執行役社長

〈委員〉 JFR執行役、全事業会社社長

〈事務局〉 サステナビリティ推進部
(経営戦略統括部)

〈開催頻度〉原則として年2回(春・秋)

〈活動内容〉

- グループ経営会議で協議・決議されたサステナビリティに係る長期計画やグループ対応方針等の共有
- 実行計画(年度単位)の策定と進捗モニタリング
- 有識者との対話 など



サステナビリティ委員会の様子

役員報酬ポリシーとの連動

当社は、2021年4月に改訂した役員報酬ポリシーで、業績連動株式報酬の非財務指標として、以下の2項目を設定しています。

- ①Scope1・2温室効果ガス排出量 40%削減 (2017年度比)
 - ②女性管理職比率の引き上げ 26%
- (①②いずれも2023年度末時点)

これらの項目は、マテリアリティの2023年度KPIとも連動しており、目標達成に向けた経営陣の責任を明確化しています。

〈サステナビリティ委員会の主な議題〉

2022年度

4月

- 外部講師講演
「ESG・サステナビリティ経営」
- 女性活躍推進プロジェクトの進め方
- お取引先様アセスメント(環境・人権)結果報告
- グループ全体の2021年度KPI進捗報告
- 2022年度サステナビリティ実行計画

5月

- 外部講師講演
「経営戦略としてのダイバーシティ」

9月

- 女性活躍推進プロジェクト経過報告と今後の方向性論議
- グループ全体の2022年度上期KPI進捗報告

2023年度

4月

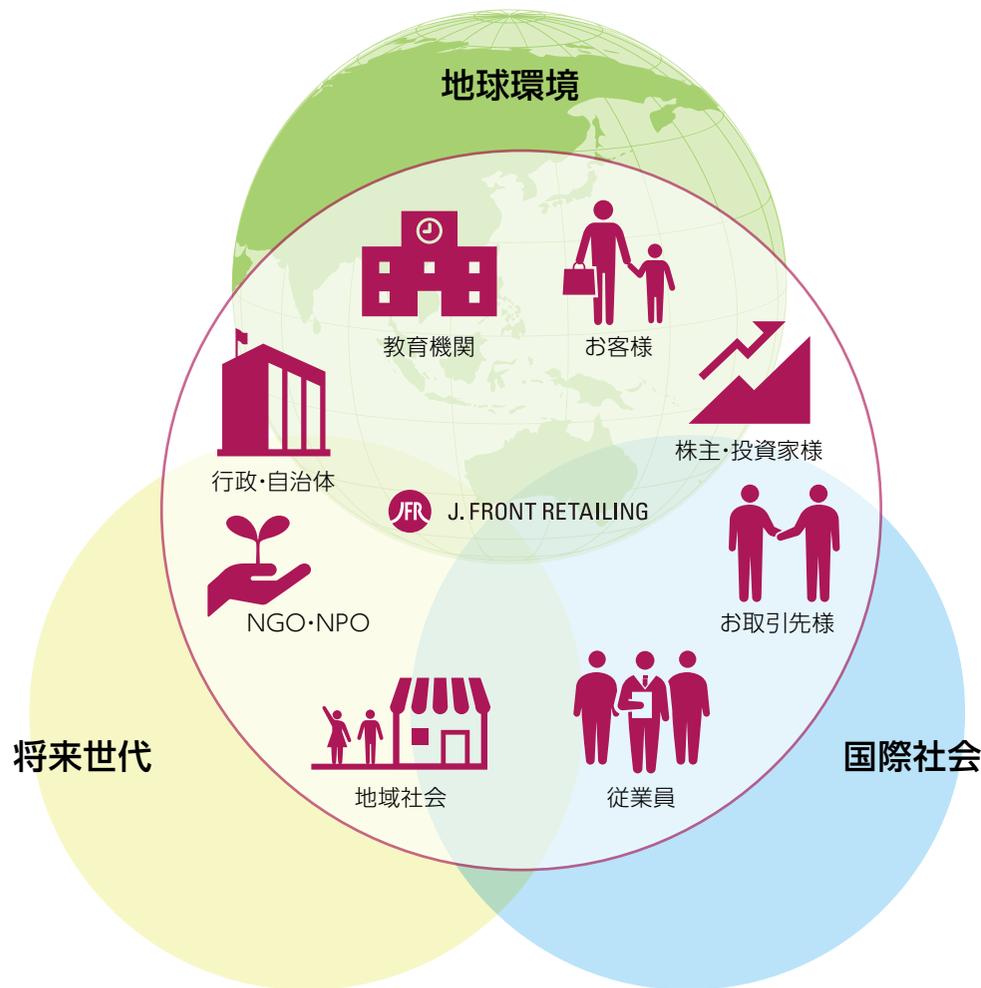
- 外部講師講演
「ビジネスと人権」
- 各事業会社のダイバーシティ&インクルージョン推進の取り組み
- 従業員意識調査結果報告
- グループ全体の2022年度KPI進捗報告
- 2023年度サステナビリティ実行計画

9月

- 外部講師講演
「生物多様性対応の概要と必要性」
- 第2回お取引先様アセスメント実施
- グループ全体の2023年度上期KPI進捗報告

ステークホルダーエンゲージメント

JFRグループは、積極的な情報開示、対話やアンケートを通じて、ステークホルダーの皆様のご意見・ご要望を理解し、事業活動にいかすよう努めています。



ステークホルダー	主な対話方法・コミュニケーション
お客様 新しい価値の提案を通じて、お客様のところをとらえる本物のご満足を提供します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 日々の営業活動 ● お客様アンケート ● お客様相談室への問い合わせ
株主・投資家様 高収益・高効率経営の実践を通じて、企業価値の長期的な向上に努めます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 株主総会 ● 機関投資家・アナリスト向け決算説明会 ● ESG説明会 ● 統合報告書、サステナビリティレポート ● IRサイト
お取引先様 お互いに切磋琢磨しながら信頼関係を築き、ともに成長することを目指します。	<ul style="list-style-type: none"> ● お取引先様行動原則説明会 ● お取引先様懇談会 ● お取引先様取り組み会議
従業員 成果と貢献が公正に評価され、能力の発揮と成長が実感できる働きがいのある職場を実現します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 従業員研修 ● 従業員アンケート ● 社内ポータルサイト、社内SNS ● 労使協議 ● JFRグループコンプライアンスホットライン（店頭で働くお取引先様従業員も含む） ● ハラスメント相談窓口
地域社会 良き企業市民として、地域社会の発展に貢献するとともに、環境に配慮した事業活動を推進します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域への社会貢献活動 ● 地元商店街、地元企業等地域コミュニティとの連携
NGO・NPO 対話と協働を通じて、社会からの要請を深く理解し、事業活動を通じた地球環境や社会課題の解決に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 啓発イベント ● 募金活動 ● フードドライブの実施
行政・自治体 事業と関わりのある行政組織への参画や意見交換を行うとともに、自治体と連携し、社会課題の解決に取り組みます。	<ul style="list-style-type: none"> ● 地域包括連携協定 ● 業界団体への参画 ● 業界団体を通じた政府への意見具申
教育機関 文化・産業・教育・学術等の分野で相互に連携し、地域の発展と人材の育成に寄与します。	<ul style="list-style-type: none"> ● 包括連携協定 ● 産学連携プロジェクト ● 次世代教育支援、教育機関との連携

サステナビリティの歩み

サステナビリティ経営の土台作り

サステナビリティと戦略の一体化への挑戦

(※2023年9月現在)

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
イニシアティブ賛同		<ul style="list-style-type: none"> ●国連グローバル・コンパクト賛同 ●女性エンパワーメント原則賛同 ●気候変動イニシアティブ賛同 	<ul style="list-style-type: none"> ●TCFD提言賛同 ●SBT認定取得(2℃未満) 	<ul style="list-style-type: none"> ●RE100加盟 	<ul style="list-style-type: none"> ●SBT認定取得(1.5℃) 	<ul style="list-style-type: none"> ●SBTネットゼロ認定取得 	
方針・体制		<ul style="list-style-type: none"> ●サステナビリティ方針策定 ●エコビジョン・ソーシャルビジョン策定 ●マテリアリティ特定 ●ESG推進部設置 	<ul style="list-style-type: none"> ●JFR行動原則策定 ●JFRお取引先様行動原則策定 ●サステナビリティ委員会設置 		<ul style="list-style-type: none"> ●ESG推進部からサステナビリティ推進部へ組織変更 ●役員報酬に非財務指標を組み入れ 		
ステークホルダー・投資家		<ul style="list-style-type: none"> ●ESG説明会開始 					
お取引先様			<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先様説明会開催 		<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先様アセスメント開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先様説明会開催 	<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先様アセスメント実施
お客様						<ul style="list-style-type: none"> ●お客様アンケート実施 	
従業員			<ul style="list-style-type: none"> ●社内ポータル開設 ●マネジメント層のサステナビリティ研修開始 		<ul style="list-style-type: none"> ●サステナビリティ意識調査実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●アンコンシャスバイアスアンケート実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●従業員満足度調査実施予定
開示			<ul style="list-style-type: none"> ●サステナビリティレポート発行開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●TCFDの有価証券報告書開示開始 			
第三者保証取得			<ul style="list-style-type: none"> ●Scope 1・2 	<ul style="list-style-type: none"> ●Scope 3 	<ul style="list-style-type: none"> ●水 ●廃棄物 	<ul style="list-style-type: none"> ●エネルギー使用量、再エネ使用量、食品廃棄物 ●社会データ(女性管理職比率等) 	
サステナブルファイナンス			<ul style="list-style-type: none"> ●ポジティブインパクトファイナンス締結 		<ul style="list-style-type: none"> ●サステナビリティボンド発行 		
取り組み	環境	<ul style="list-style-type: none"> ●店舗照明等のLED化(2018年以前から継続) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ESGモデル店舗:大丸心斎橋店・渋谷PARCOオープン ●店舗の再エネ切り替え開始 ●社用車のEV化 ●環境配慮型包装資材への切り替え 	<ul style="list-style-type: none"> ●ESGモデル店舗:心斎橋PARCOオープン ●Think GREEN始動(大丸松坂屋) 	<ul style="list-style-type: none"> ●ファッションサブスクリプション事業「アナザーアドレス」開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●ネットゼロ移行計画策定 ●AI需要予測による食品ロス削減実証実験 	<ul style="list-style-type: none"> ●食廃油から国産SAFの製造を目指す「Fry to Fly Project」参画 ●「アナザーアドレス」メンズライン投入
	社会	<ul style="list-style-type: none"> ●九州探検隊始動(博多大丸) 	<ul style="list-style-type: none"> ●クラウドファンディング「BOOSTER」(パルコ)「しずおかMIRUIプロジェクト」 	<ul style="list-style-type: none"> ●Think LOCAL始動(大丸松坂屋) ●65歳定年導入(JFRと一部事業会社) ●人権リスクの特定 	<ul style="list-style-type: none"> ●医療モール「Welpa」開始(心斎橋PARCO) ●LGBT/パートナーシップ規則策定 ●J.フロントリテイリング健康宣言 ●パートナーシップ構築宣言 	<ul style="list-style-type: none"> ●投資領域にヘルスケア領域を組み入れ ●女性活躍推進プロジェクト実施 	<ul style="list-style-type: none"> ●J.フロント都市開発株式会社を設立 ●Hab@熊本オープン
外部評価	環境	<ul style="list-style-type: none"> ●CDP(D-) ●S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 	<ul style="list-style-type: none"> ●CDP(A-) ●S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 	<ul style="list-style-type: none"> ●CDP(A) ●S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 	<ul style="list-style-type: none"> ●CDP(A) ●S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 	<ul style="list-style-type: none"> ●CDP(A) ●S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 ●FTSE Blossom Japan Sector Relative Index 	<ul style="list-style-type: none"> ●S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数 ●FTSE Blossom Japan Sector Relative Index
	社会	<ul style="list-style-type: none"> ●MSCI日本株女性活躍指数(WIN) 	<ul style="list-style-type: none"> ●MSCI日本株女性活躍指数(WIN) 	<ul style="list-style-type: none"> ●MSCI日本株女性活躍指数(WIN) ●健康経営優良法人2020 	<ul style="list-style-type: none"> ●MSCI日本株女性活躍指数(WIN) ●準なでしこ銘柄 ●健康経営優良法人2021 ●プライド指標シルバー 	<ul style="list-style-type: none"> ●MSCI日本株女性活躍指数(WIN) ●なでしこ銘柄 ●健康経営優良法人2022(ホワイト500) ●プライド指標ゴールド 	<ul style="list-style-type: none"> ●MSCI日本株女性活躍指数(WIN)
	総合						<ul style="list-style-type: none"> ●FTSE Blossom Japan Index ●FTSE4Good Index Series ●MSCI ジャパン ESG セレクト・リーダーズ指数

JFRのマテリアリティ

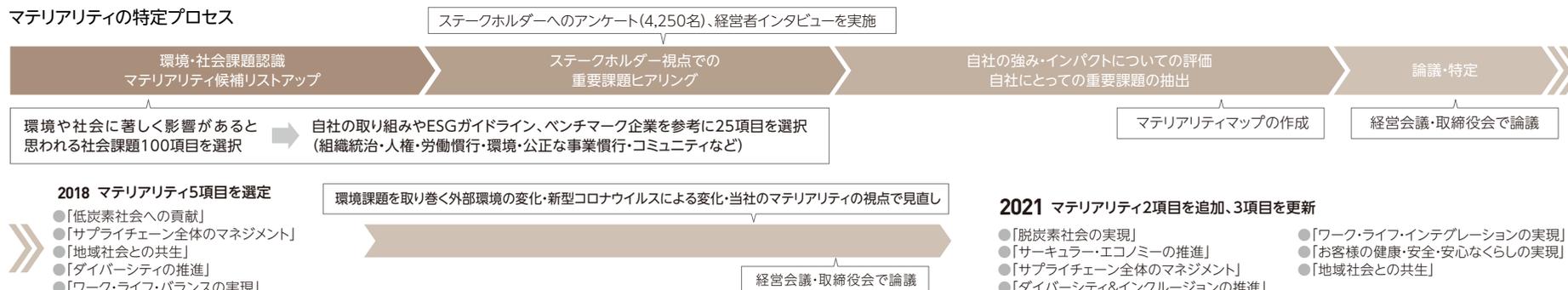
JFRグループは、サステナビリティ方針に「持続可能な社会とくらしのあたらしい幸せの実現に向けて、“人びとと共に、地域と共に、環境と共に”」を定め、グループ全体でサステナビリティ経営を推進しています。

2021年度からスタートした中期経営計画では、サステナビリティ経営の推進、「Well-Being Life(心身ともに豊かな暮らし)」の実現に向け、7つのマテリアリティを特定し、それぞれのマテリアリティにおいて、リスクと機会の両面を捉えビジネスチャンスを生み出すことで、社会的価値と経済的価値を両立するCSV(共通価値の創造)の実現を目指しています。

マテリアリティマップ



マテリアリティの特定プロセス



→ マテリアリティのKPIとその進捗 | 脱炭素化 | サーキュラー・エコノミー

マテリアリティのKPIとその進捗 — 環境 —

 <p>環境と共に</p> <p>脱炭素社会の実現</p>	<p>2030年コミットメント</p> <p>脱炭素社会をリードし次世代へつなぐ地球環境の創造</p> <p>私たちは、かけがえない地球環境を次世代に引き継ぐため、再生可能エネルギーの調達拡大や、省エネルギーの徹底等に全社一丸となって取り組み、脱炭素社会の実現に貢献します。</p>																				
	<p>背景と考え方</p> <p>化石燃料への依存からの脱却を目指す脱炭素化が世界的な潮流となっていることを受け、JFRグループは、再生可能エネルギーの活用等による「脱炭素社会の実現」を重要課題として位置付けています。</p>																				
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>2021年度実績</th> <th>2022年度実績</th> <th>2023年度KPI</th> <th>2030年度KPI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● Scope 1・2 温室効果ガス排出量</td> <td>● 36.7%削減(2017年度比) (Scope1・2排出量122,812t-CO₂)</td> <td>● 43.5%削減(2017年度比) (Scope1・2排出量109,785t-CO₂) ● ネットゼロ移行計画策定 ● SBTネットゼロ認定取得 ● EV充電スタンドの拡大(エンゼルパーク)</td> <td>● 40%削減(2017年度比)</td> <td>● 60%削減(2017年度比) ◎ 2050年ネットゼロ</td> </tr> <tr> <td>● 事業活動で使用する電力に占める再生可能エネルギー比率</td> <td>● 20.3% 対前年10.0%増 (再エネ電力使用量62,156MWh)</td> <td>● 33.6% 対前年13.3%増 (再エネ電力使用量102,676MWh)</td> <td>● 40%</td> <td>● 60%</td> </tr> <tr> <td>● 創エネルギー</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>● 新電力事業者との協業による再生可能エネルギー自家発電の導入</td> <td>● 新電力事業者との協業による再生可能エネルギー自家発電・自家消費の拡大</td> </tr> </tbody> </table>	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI	● Scope 1・2 温室効果ガス排出量	● 36.7%削減(2017年度比) (Scope1・2排出量122,812t-CO ₂)	● 43.5%削減(2017年度比) (Scope1・2排出量109,785t-CO ₂) ● ネットゼロ移行計画策定 ● SBTネットゼロ認定取得 ● EV充電スタンドの拡大(エンゼルパーク)	● 40%削減(2017年度比)	● 60%削減(2017年度比) ◎ 2050年ネットゼロ	● 事業活動で使用する電力に占める再生可能エネルギー比率	● 20.3% 対前年10.0%増 (再エネ電力使用量62,156MWh)	● 33.6% 対前年13.3%増 (再エネ電力使用量102,676MWh)	● 40%	● 60%	● 創エネルギー	—	—	● 新電力事業者との協業による再生可能エネルギー自家発電の導入	● 新電力事業者との協業による再生可能エネルギー自家発電・自家消費の拡大
	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI																
	● Scope 1・2 温室効果ガス排出量	● 36.7%削減(2017年度比) (Scope1・2排出量122,812t-CO ₂)	● 43.5%削減(2017年度比) (Scope1・2排出量109,785t-CO ₂) ● ネットゼロ移行計画策定 ● SBTネットゼロ認定取得 ● EV充電スタンドの拡大(エンゼルパーク)	● 40%削減(2017年度比)	● 60%削減(2017年度比) ◎ 2050年ネットゼロ																
● 事業活動で使用する電力に占める再生可能エネルギー比率	● 20.3% 対前年10.0%増 (再エネ電力使用量62,156MWh)	● 33.6% 対前年13.3%増 (再エネ電力使用量102,676MWh)	● 40%	● 60%																	
● 創エネルギー	—	—	● 新電力事業者との協業による再生可能エネルギー自家発電の導入	● 新電力事業者との協業による再生可能エネルギー自家発電・自家消費の拡大																	

 <p>環境と共に</p> <p>サプライチェーン全体のマネジメント</p>	<p>2030年コミットメント</p> <p>お取引先様とともに創造するサプライチェーン全体での脱炭素化の実現</p> <p>私たちは、お取引先様とともに、環境に配慮した製品やサービスの調達等に組み込むと同時に、再生可能エネルギー化、省エネルギー化に取り組み、サプライチェーン全体での脱炭素社会の実現に貢献します。</p>										
	<p>背景と考え方</p> <p>脱炭素社会の実現に向けて、企業は自社の事業活動だけでなく、サプライチェーン上の活動に伴う温室効果ガス排出量も把握・管理することが求められており、重要視されています。JFRグループは、お取引先様と協働し、Scope3排出量削減を目指しています。</p>										
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>2021年度実績</th> <th>2022年度実績</th> <th>2023年度KPI</th> <th>2030年度KPI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>● Scope3温室効果ガス排出量</td> <td>● 17.3%減(2017年度比) (Scope3排出量2,420,492t-CO₂)</td> <td>● 5.7%減(2017年度比) (Scope3排出量2,761,669 t-CO₂) ● お取引先様説明会の実施 (4月開催、253社参加、大丸松坂屋百貨店)</td> <td>● 10%削減(2017年度比)</td> <td>● 40%削減を目指す (2017年度比) ◎ 2050年ネットゼロ</td> </tr> </tbody> </table>	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI	● Scope3温室効果ガス排出量	● 17.3%減(2017年度比) (Scope3排出量2,420,492t-CO ₂)	● 5.7%減(2017年度比) (Scope3排出量2,761,669 t-CO ₂) ● お取引先様説明会の実施 (4月開催、253社参加、大丸松坂屋百貨店)	● 10%削減(2017年度比)	● 40%削減を目指す (2017年度比) ◎ 2050年ネットゼロ
	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI						
	● Scope3温室効果ガス排出量	● 17.3%減(2017年度比) (Scope3排出量2,420,492t-CO ₂)	● 5.7%減(2017年度比) (Scope3排出量2,761,669 t-CO ₂) ● お取引先様説明会の実施 (4月開催、253社参加、大丸松坂屋百貨店)	● 10%削減(2017年度比)	● 40%削減を目指す (2017年度比) ◎ 2050年ネットゼロ						

→ マテリアリティのKPIとその進捗

脱炭素化

サーキュラー・エコノミー

 <p>環境と共に</p> <p>サーキュラー・ エコノミーの 推進</p>	<p>2030年 コミットメント</p>	<p>サーキュラー・エコノミーの推進による未来に向けたサステナブルな地球環境と企業成長の実現</p> <p>私たちは、お取引先様やお客様との協働により、新たな環境価値を生み出すための革新的なビジネスモデルを創造し、サーキュラー・エコノミーにおける競争優位性を獲得します。</p>			
	<p>背景と考え方</p>	<p>大量生産、大量消費を前提とした従来型のリニア・エコノミーによる環境問題の深刻化が世界的に課題となる中、JFRグループは、2021年、資源や製品の価値を最大化する「サーキュラー・エコノミーの推進」を新たなマテリアリティの一つと位置づけました。</p>			
	<p>指標</p>	<p>2021年度実績</p>	<p>2022年度実績</p>	<p>2023年度KPI</p>	<p>2030年度KPI</p>
	<p>●廃棄物排出量 (食品廃棄物含む)</p>	<p>●30.0%削減(2019年度比)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●26.7%削減(2019年度比) ●AI需要予測による食品ロス削減実証実験(大丸東京店) ●大阪市環境局の事業系廃棄物マネジメントの優良表彰受賞(JFR情報センター) 	<p>●15%削減(2019年度比)</p>	<p>●50%削減(2019年度比)</p>
	<p>●エコフによるリサイクル回収量</p>	<p>●累計1,101t (2021年度 265t)</p>	<p>●累計1,468t (2022年度 367t)</p>	<p>●累計1,500t</p>	<p>●累計3,000t</p>
<p>●リサイクル・リユース</p>	<p>●ギフトカタログの回収・リサイクルを開始</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●食廃油から国産SAFの製造を目指す「Fry to Fly Project」へ参画(大丸松坂屋百貨店 2023年) ●端材を活用した大阪芸大サステナブルプロジェクト(J.フロント建装) ●コンタクトレンズケースの回収活動(JFRサービス) 	<p>●お取引先様やお客様との協働による使用済み製品のリサイクルや再製品化の実現</p>	<p>●お取引先様やお客様との協働による使用済み製品のリサイクルや再製品化の拡大</p>	
<p>●シェアリング・サブスクリプション・アップサイクル等事業</p>	<p>●ファッションサブスクリプション事業「アナザーアドレス」スタート</p>	<p>●「アナザーアドレス」メンズライン投入による事業拡大(大丸松坂屋百貨店 2023年)</p>	<p>●お取引先様との協働によるシェアリング・アップサイクル等事業への新規参入</p>	<p>●お取引先様との協働によるシェアリング・アップサイクル等事業のシェア拡大</p>	

脱炭素社会に向けた挑戦



JFRグループは、2050年までにバリューチェーン全体で温室効果ガス排出量のネットゼロ^{*1}実現を目指して、マテリアリティに「脱炭素社会の実現」と「サーキュラー・エコノミーの推進」を掲げ、温室効果ガス排出量削減と資源循環の両輪で取り組んでいきます。

2050年ネットゼロに向けて

昨今、気候変動は極めて深刻なレベルまで進行し、将来世代はもちろんのこと、現世代の私たちを含め人類がその危機にさらされています。当社グループは、気候変動をサステナビリティ経営上の重要課題と位置づけており、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との認識のもと、対策に取り組んでいます。

目標設定

当社は、グループ全体で気候変動対策を推進するためには、中長期の野心的な削減目標設定と達成に向けたロードマップの策定が必要だと考えています。これに基づき、2019年に、Scope1・2・3温室効果ガス排出量削減目標において、SBT (Science Based Targets) イニシアチブ^{*2}による認定を取得しました。2021年には、2030年のScope1・2温室効果ガス排出量削減目標を従来の40%から60%削減(基準年2017年度比)に引き上げ、「1.5℃目標」としてSBT認定を再取得しました。

そして、2023年2月に、Scope1・2・3温室効果ガス排出量について、2050年までの「ネットゼロ目標」の認定を取得しました。

目標年度	SBT認定を取得した目標内容
2050年	● Scope1・2・3温室効果ガス排出量ネットゼロ
2030年	● Scope1・2温室効果ガス排出量60%削減(2017年度比) ● Scope3温室効果ガス排出量40%削減を目指す(2017年度比)

ネットゼロに向けた取り組みの方向性

2050年ネットゼロ実現に向けて、当社グループは、「温室効果ガス排出量削減」と「資源循環」に重点的に取り組んでいます。

具体的には、省エネの徹底や店舗の再生可能エネルギー(再エネ)切り替え拡大等によるScope1・2温室効果ガス排出量削減、お取引先様やお客様との協働によるScope3温室効果ガス排出量削減に取り組むとともに、

3R^{*3}強化やサーキュラー型ビジネスの拡大等に取り組む、これらを推進することによって、バリューチェーン全体で2050年までのネットゼロを目指します。

- ※1 温室効果ガスの排出量を徹底して削減し、残りの排出量について、森林吸収やCCS(CO₂の回収・貯留)等による除去量を差し引いて実質ゼロにすること
- ※2 企業が最新の気候科学に沿った野心的な排出削減目標の設定を可能にすることを目的として、2014年、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団体が共同で設立
- ※3 Reduce(リデュース)、Reuse(リユース)、Recycle(リサイクル)の3つのRの総称



JFRグループ 2050年ネットゼロ

再エネ電力を拡大しサステナブルな店舗へ

小売業の大丸松坂屋百貨店やパルコを主要事業会社に擁する当社グループにおいて、Scope1・2排出量の90%以上が店舗からの排出であり、そのうちおよそ80%が電力使用に伴う排出です。よって、店舗で使用する電力について、省エネ化およびエネルギー効率の向上を図るとともに、再エネへの切り替えが必要であると認識しています。

2019年に100%再エネで運営する店舗としてオープンした大丸心齋橋店を皮切りに、関西・関東地区の店舗を順次再エネに切り替えた結果、2022年度には、

再エネ比率33.6%、Scope1・2排出量は基準年とする2017年度比で43.5%削減となりました。

なお、2023年4月には、松坂屋名古屋店(北館除く)や名古屋PARCO等、中部地区の大型店舗の切り替えを実施し、更なる再エネ比率向上に取り組んでいます。

当社は、再エネ電力で運営する店舗は建物の環境価値を向上させ、環境課題に意識の高いお取引先様やお客様の支持獲得につながると考えており、今後も再エネ電力への切り替えに取り組んでいきます。

再エネ普及への貢献

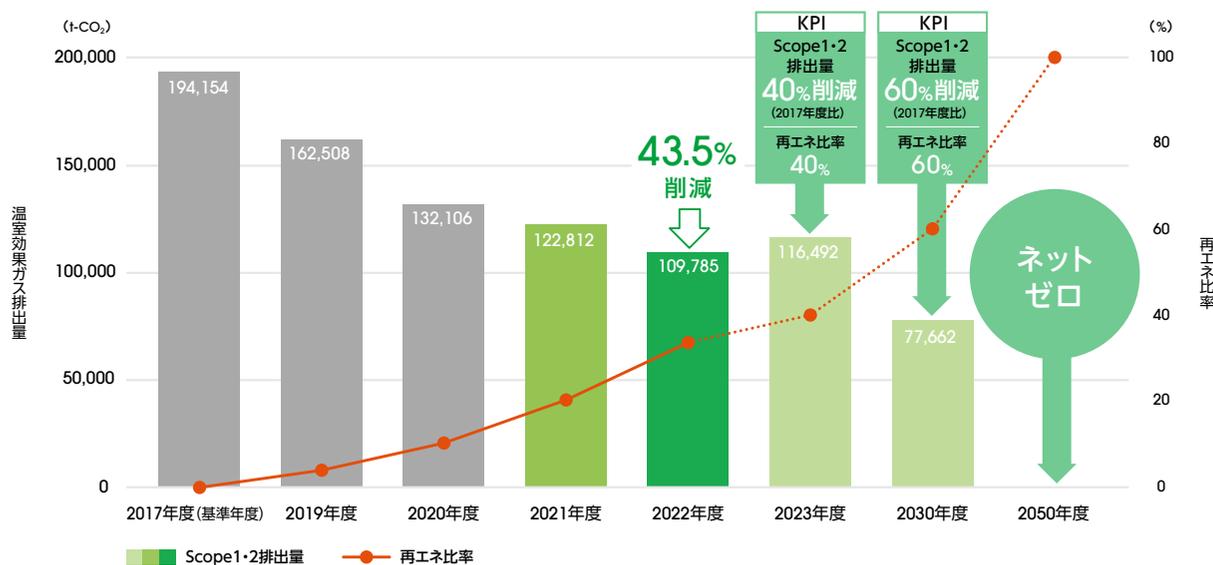
渋谷PARCOや京都ゼロゲートでは、店舗の屋上に太陽光パネルを設置し、自家発電を行っています。今後は、追加性^{*}のある再エネ調達の導入にも取り組み、調達先の多様化に伴うエネルギーレジリエンスの向上をはかります。

^{*}新たな再エネ電源の普及・拡大に寄与し、CO₂削減に効果があること



渋谷PARCO屋上に設置されている太陽光パネル

Scope1・2排出量および再エネ比率の推移



電気自動車(EV)充電スタンドの増設

駐車場を運営する事業会社のエンゼルパークは、お客様が無料で利用できるEVスタンドを設置しています。2022年度はこれを増設し、計10台となりました。なお、2023年4月からは、全館で使用する電力を100%再エネに切り替え、電気自動車を利用されるお客様の利便性向上とともに、社会の脱炭素化にも貢献していきます。



エンゼルパーク駐車場のEV充電スタンド

サーキュラー・エコノミーに向けて舵を切る



大量生産・大量消費・大量廃棄が前提となる直線型のリニア・エコノミーにより、資源不足、地球温暖化、廃棄物処理の問題などが深刻化する中、サーキュラー・エコノミーの重要性が高まっています。当社グループは、2021年度からマテリアリティに「サーキュラー・エコノミーの推進」を掲げ、環境課題に係るリスク低減と、新たなビジネス機会獲得の両立を目指しています。

環境に配慮したファッションサブスクリプション事業

2021年3月にスタートしたファッションサブスクリプション事業「AnotherADdress（アナザーアドレス）」は、“服は使い捨てではない”という信念のもと、ファッションの本質的な価値や、サステナブルな取り組みを重視し、社会や環境にとって持続性の高いビジネスモデルへ転換することを目指すサービスです。

2023年3月、お客様からの要望が多かったメンズアイテムを新たにラインナップに加えしました。男性のお客様はもちろん、ジェンダーレスにファッションを楽しみたいという幅広いニーズに応えることで、ファッションの愉しさを「より自由に」「より多くの方に」提供していきます。また事業拡大に合わせて、再利用可能なガーメントバッグを用いた日本初の循環型配送を導入しました。これにより、お客様への配送時における段ボールの使用を全廃し、ビニールの使用量も30%削減（当社比）を実現します。アナザーアドレスは、今後も環境配慮型のビジネスモデルを追求していきます。



従来の配送方法



再利用可能なガーメントバッグ

お客様とともに取り組む「エコフ」

大丸松坂屋百貨店はサステナブルな商品やライフスタイルを提案する「ThinkGREEN」活動に取り組んでいます。2016年度からスタートした「エコフ」は、百貨店の店頭において、お客様から不要な衣料品や靴、バッグなどを回収し、新たな素材や製品に再資源化・再利用化する持続可能な取り組みです。

お客様の環境意識の高まりと積極的な参加によって毎年成長を続け、2022年度の回収量は367t(2016年度からの累計回収量1,468t)となり、参加者も過去最高を記録しました。2023年春のキャンペーンでは、大丸福岡天神店と福岡PARCOが共同開催するなど、さらに取り組みを拡大しています。

なお、2022年度は、エコフ寄付活動の取り組みとして、環境課題解決に取り組む4団体へ200万円の寄付を行いました。



プラスチックの資源循環

大丸東京店、松坂屋上野店は、2021年12月から、衣料品の納品時に付帯するプラスチック製カバーの回収・リサイクルを行う「POOL PROJECT TOKYO」に参画しています。



これは、レコテック株式会社が、東京都内の参画商業施設から発生したプラスチック製カバーを回収し、高度マテリアルリサイクルを行う取り組みです。再生されたプラスチックは、発生元から輸送・減容・加工などの全ての過程でトレーサビリティがとれたPCR材※“POOL樹脂”として製造業者へ販売されます。

今後、新たな製品化や事業化が検討されており、当社グループも、このような取り組みに参画することで積極的に資源循環を推進していきます。

※消費者が製品を使用した後に回収されるリサイクル材であるポストコンシューマーリサイクル材

マテリアリティのKPIとその進捗 脱炭素化 → **サーキュラー・エコノミー**

食廃油から国産SAF (持続可能な航空燃料)の製造を目指す「Fry to Fly Project」へ参画

FRY to FLY Project



大丸松坂屋百貨店は、持続可能な航空燃料(SAF:Sustainable Aviation Fuel)の国内初となる大規模生産を目指した食廃油の資源循環の取り組み「Fry to Fly Project」に参画しています。本プロジェクトは、設立趣旨に賛同する参加企業・自治体・団体が相互に連携し、トレーサビリティを明確にしながら、家庭や店舗等から排出される食廃油が資源として回収されるための環境づくりを促進しています。

2023年9月、大丸松坂屋百貨店は、日揮ホールディングス株式会社、株式会社レポインターナショナル、合同会社SAFFAIRE SKY ENERGYの3社と百貨店業界初となる国産SAF製造を目的とした食廃油の供給に協力する基本合意書を締結しました。全店舗の総排出量の15%を占める、大丸心斎橋店、大丸芦屋店でSAFの原料となる食廃油の提供を開始しており、今後、提供店舗拡大に向け取り組んでいきます。

また、国産SAFの認知向上、普及の契機となるイベントなどを通して、お客様に脱炭素に貢献する資源循環の重要性を継続的に伝えていきます。

サプライチェーンの構築 **JGC**



※当社の店舗から排出される食廃油をレポインターナショナルが収集し、SAFFAIRE SKY ENERGYへ引き渡します。SAFFAIRE SKY ENERGYは、2024年度下期～2025年度初頭の生産開始を目指し、大阪府堺市で建設中の日本初となる国産SAFの大規模生産プラントにおいて、レポインターナショナルから引き取った食廃油を原料としてSAFを製造します。日揮HDIは、食廃油を原料とするSAF製造事業に関するサプライチェーンの全体構築を行います。

廃プラスチック削減に向けて

大丸松坂屋百貨店では、2022年4月に施行された「プラスチック資源循環促進法」施行を受け、使い捨てプラスチックの排出量抑制に取り組んでいます。特定プラスチック使用製品*については、①カトラリーの有料化、②お客様へのお声がけ(必要な方にのみ提供)、③カトラリーの素材変更のいずれかを、お取引先様との協働で実施し、お客様のご理解を得ながら使用量の削減を推進しています。

※商品の販売または役務の提供に付随して消費者に無償で提供されるプラスチック使用製品

2022年度 使い捨てプラスチック製品 使用量削減実績

削減目標 (2021年度比)	実績		
	使用量(原単位)*	削減率	達成率
▲20%	0.1623	▲48.7%	+243.7%

※単位設定：協働するお取引先様の店舗における使い捨てプラスチック製品使用量合計(kg)/協働するお取引先様の店舗における売上高(百万円)

博多大丸では、2022年11月、長崎県対馬市と「SDGs推進に関する包括連携協定」を締結しました。地形や海流など様々な要因によってもたらされる対馬市の海洋プラスチックごみ問題へのアプローチとして、漂着した海洋プラスチックごみをオーナメントにアップサイクルしたクリスマスツリーを作成し、店舗前広場に飾りました。ツリーの足元には、対馬市の海岸の現状を伝えるパネル展示を行い、プラスチックごみを削減するためには、一人ひとりの行動変容が必要であることを訴求しました。



海洋プラスチックごみをアップサイクルしたオーナメント



対馬市の海ごみの現状を伝えるパネル展示



装飾にアップサイクル

大丸松坂屋百貨店は、季節ごとに入れ替えが生じるイベント装飾物の廃棄に課題意識を持っています。

2022年のクリスマスシーズンに、松坂屋名古屋店で展示されたネップ・アート クリスマスツリーは、廃棄予定のコットンのリサイクルした紙で作られた青森県五所川原の立佞武多(たちねぶた)を、さらにアップサイクルして制作されました。展示後は、丁寧にはがされた後、青森県産の流通されない規格外のリングで醸造したシードルのラベルに活用されました。



ネップ・アート循環型クリスマスツリー

サステナブルな商業施設

渋谷PARCOは、2022年11月、4階を大規模リニューアルしました。ヴィンテージショップ、インテリア・アートショップが新たに开店し、「リユース/受け継ぐ」「リプロダクト/作り直す」「ハンドクラフト/手仕事の重要性」の3つのテーマで「サステナブル」を表現しています。

今回の改装では、テナントの入れ替え時の内装変更に伴う廃棄物削減、内装の投資をなるべく抑えながら、最低限のコストで开店できる仕組みを取り入れ、よりサステナブルな商業施設を実現しました。これにより、若いスタートアップブランドやクリエイターも开店しやすくなりました。



渋谷PARCO 金三昧「Chim + Pom from Smappa! Group」による実験的プロジェクトショップ

端材に命をふきこむプロジェクト

ホテルやオフィスの内装などを手がけるJ.フロント建築では、内装建材などの製造過程で、木の切れ端や使えなくなったフィルムなどの端材が発生していました。これを活用すべく、大阪芸術大学とタッグを組んだのが、「端材に命をふきこむプロジェクト」です。

学生が、豊かな想像力と柔軟なデザイン力で、端材という不揃いな面白さと向き合いながら、ユニークな作品を制作し、デザインコンペの入賞作品は、大丸心斎橋店で展示しました。

当社グループのサステナビリティにける思いと学生たちのものづくりに対する思いが、見事に結実するプロジェクトとなりました。



最優秀賞作品

ユーティリティ賞作品

→ マテリアリティのKPIとその進捗 人権尊重 お客様のWell-Being Life 街づくり 地域活性化 人財 ステークホルダーからの声

マテリアリティのKPIとその進捗 ー社会ー

 <p>人びとと共に</p> <p>ダイバーシティ&インクルージョンの推進</p>	<p>2030年コミットメント</p> <p>すべての人々がより互いの多様性を認め個性を柔軟に発揮できるダイバーシティに富んだ社会の実現</p> <p>私たちは、多様性と柔軟性をキーワードに、ステークホルダーすべての人がダイバーシティの本質である異なる個性や視点を大切にし、多様な能力を発揮できる企業をつくります。また、多様な個性や能力が相互に影響し、機能し合うこと(インクルージョン)により、イノベーションを生み出し、多様なお客様の期待に応え事業の成長を目指します。</p>																									
	<p>背景と考え方</p> <p>少子高齢化による労働人口の減少が社会問題となっています。JFRグループは、女性やシニア、中途採用など、多様な人がともに働く環境となっています。そのため、マテリアリティをさらに一歩進め「ダイバーシティ&インクルージョンの推進」として、多様な能力を尊重し、一体性を生み出すことで、企業の競争力強化につなげます。</p>																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>2021年度実績</th> <th>2022年度実績</th> <th>2023年度KPI</th> <th>2030年度KPI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>●女性管理職比率</td> <td>●21.3%</td> <td>●22.2% ●女性活躍推進プロジェクト実施 ●女性管理職候補対象「キャリアフォーラム」開催</td> <td>●26% ●2025年度 30%</td> <td>●労務構成比と同等の50%を目指す</td> </tr> <tr> <td>●定年延長</td> <td>●65歳定年導入事業会社(大丸松坂屋百貨店、JFRカード、大丸興業、JFR情報センター)</td> <td>—</td> <td>●65歳定年を導入する事業会社拡大</td> <td>●70歳定年を目指す</td> </tr> <tr> <td>●障がい者雇用率(関係会社の特別範囲)</td> <td>●2.66%(2021年6月時点)</td> <td>●2.93%(2022年6月時点)</td> <td>●2.6%</td> <td>●3.0%</td> </tr> <tr> <td>●ダイバーシティの企業文化醸成</td> <td>●LGBTに関する制度(同性パートナーシップ規則、性別移行支援休暇)の制定、LGBT相談窓口の新設 ●LGBTイベントの開催(大丸心斎橋店・京都店・松坂屋名古屋店・渋谷PARCO)</td> <td>●アンコンシャスバイアスアンケート実施(従業員対象) ●LGBTイベントの開催(大丸京都店・松坂屋名古屋店・渋谷PARCO)</td> <td>●ダイバーシティ&インクルージョンの従業員への浸透100% ●LGBT等多様なお客様への売場・商品・サービスへの展開</td> <td>●ダイバーシティ&インクルージョンから生まれる多様な能力の発揮による事業成長の実現 ●多様なお客様への売場・商品・サービスの展開</td> </tr> </tbody> </table>	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI	●女性管理職比率	●21.3%	●22.2% ●女性活躍推進プロジェクト実施 ●女性管理職候補対象「キャリアフォーラム」開催	●26% ●2025年度 30%	●労務構成比と同等の50%を目指す	●定年延長	●65歳定年導入事業会社(大丸松坂屋百貨店、JFRカード、大丸興業、JFR情報センター)	—	●65歳定年を導入する事業会社拡大	●70歳定年を目指す	●障がい者雇用率(関係会社の特別範囲)	●2.66%(2021年6月時点)	●2.93%(2022年6月時点)	●2.6%	●3.0%	●ダイバーシティの企業文化醸成	●LGBTに関する制度(同性パートナーシップ規則、性別移行支援休暇)の制定、LGBT相談窓口の新設 ●LGBTイベントの開催(大丸心斎橋店・京都店・松坂屋名古屋店・渋谷PARCO)	●アンコンシャスバイアスアンケート実施(従業員対象) ●LGBTイベントの開催(大丸京都店・松坂屋名古屋店・渋谷PARCO)	●ダイバーシティ&インクルージョンの従業員への浸透100% ●LGBT等多様なお客様への売場・商品・サービスへの展開	●ダイバーシティ&インクルージョンから生まれる多様な能力の発揮による事業成長の実現 ●多様なお客様への売場・商品・サービスの展開
	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI																					
	●女性管理職比率	●21.3%	●22.2% ●女性活躍推進プロジェクト実施 ●女性管理職候補対象「キャリアフォーラム」開催	●26% ●2025年度 30%	●労務構成比と同等の50%を目指す																					
	●定年延長	●65歳定年導入事業会社(大丸松坂屋百貨店、JFRカード、大丸興業、JFR情報センター)	—	●65歳定年を導入する事業会社拡大	●70歳定年を目指す																					
●障がい者雇用率(関係会社の特別範囲)	●2.66%(2021年6月時点)	●2.93%(2022年6月時点)	●2.6%	●3.0%																						
●ダイバーシティの企業文化醸成	●LGBTに関する制度(同性パートナーシップ規則、性別移行支援休暇)の制定、LGBT相談窓口の新設 ●LGBTイベントの開催(大丸心斎橋店・京都店・松坂屋名古屋店・渋谷PARCO)	●アンコンシャスバイアスアンケート実施(従業員対象) ●LGBTイベントの開催(大丸京都店・松坂屋名古屋店・渋谷PARCO)	●ダイバーシティ&インクルージョンの従業員への浸透100% ●LGBT等多様なお客様への売場・商品・サービスへの展開	●ダイバーシティ&インクルージョンから生まれる多様な能力の発揮による事業成長の実現 ●多様なお客様への売場・商品・サービスの展開																						
<p>指標</p>	<p>2021年度実績</p>	<p>2022年度実績</p>	<p>2023年度KPI</p>	<p>2030年度KPI</p>																						
<p>●女性管理職比率</p>	<p>●21.3%</p>	<p>●22.2% ●女性活躍推進プロジェクト実施 ●女性管理職候補対象「キャリアフォーラム」開催</p>	<p>●26% ●2025年度 30%</p>	<p>●労務構成比と同等の50%を目指す</p>																						
<p>●定年延長</p>	<p>●65歳定年導入事業会社(大丸松坂屋百貨店、JFRカード、大丸興業、JFR情報センター)</p>	<p>—</p>	<p>●65歳定年を導入する事業会社拡大</p>	<p>●70歳定年を目指す</p>																						
<p>●障がい者雇用率(関係会社の特別範囲)</p>	<p>●2.66%(2021年6月時点)</p>	<p>●2.93%(2022年6月時点)</p>	<p>●2.6%</p>	<p>●3.0%</p>																						
<p>●ダイバーシティの企業文化醸成</p>	<p>●LGBTに関する制度(同性パートナーシップ規則、性別移行支援休暇)の制定、LGBT相談窓口の新設 ●LGBTイベントの開催(大丸心斎橋店・京都店・松坂屋名古屋店・渋谷PARCO)</p>	<p>●アンコンシャスバイアスアンケート実施(従業員対象) ●LGBTイベントの開催(大丸京都店・松坂屋名古屋店・渋谷PARCO)</p>	<p>●ダイバーシティ&インクルージョンの従業員への浸透100% ●LGBT等多様なお客様への売場・商品・サービスへの展開</p>	<p>●ダイバーシティ&インクルージョンから生まれる多様な能力の発揮による事業成長の実現 ●多様なお客様への売場・商品・サービスの展開</p>																						

 <p>人びとと共に</p> <p>ワーク・ライフ・インテグレーションの実現</p>	<p>2030年コミットメント</p> <p>多様性と柔軟性を実現する未来に向けた新しい働き方による従業員とその家族のWell-Beingの実現</p> <p>私たちは、新しい働き方として、多様性と柔軟性をキーワードにした働き方を促進し、同時に心身の健康を保ちます。これにより、従業員と家族のWell-Beingを実現し、組織の生産性向上につなげます。</p>																									
	<p>背景と考え方</p> <p>ITの進化や、仕事と育児・介護を両立する人の増加、コロナ禍の影響による在宅勤務等の普及など、働き方が多様化しています。JFRグループは、2021年、マテリアリティを「ワーク・ライフ・インテグレーションの実現」に進化させ、従業員が仕事と生活の双方を充実させることに取り組み、企業の生産性向上につなげます。</p>																									
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>指標</th> <th>2021年度実績</th> <th>2022年度実績</th> <th>2023年度KPI</th> <th>2030年度KPI</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>●育児・介護離職率</td> <td>●1.4%</td> <td>●1.8%</td> <td>●1.0%未満</td> <td>●0%</td> </tr> <tr> <td>●男性育児休職取得率</td> <td>●43.6%</td> <td>●68.0%</td> <td>●100%</td> <td>●性別問わず100%</td> </tr> <tr> <td>●働き方</td> <td>●テレワーク制度の拡充 ●「J.フロントリテイリング健康宣言」策定</td> <td>●年間休日数拡大 ●年間所定労働時間短縮(大丸松坂屋百貨店)</td> <td>●いつでもどこでも働ける組織構築への制度・評価の定着</td> <td>●いつでもどこでも働ける組織による生産性の向上</td> </tr> <tr> <td>●従業員満足度(従業員満足度調査)</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>●60%</td> <td>●80%</td> </tr> </tbody> </table>	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI	●育児・介護離職率	●1.4%	●1.8%	●1.0%未満	●0%	●男性育児休職取得率	●43.6%	●68.0%	●100%	●性別問わず100%	●働き方	●テレワーク制度の拡充 ●「J.フロントリテイリング健康宣言」策定	●年間休日数拡大 ●年間所定労働時間短縮(大丸松坂屋百貨店)	●いつでもどこでも働ける組織構築への制度・評価の定着	●いつでもどこでも働ける組織による生産性の向上	●従業員満足度(従業員満足度調査)	—	—	●60%	●80%
	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI																					
	●育児・介護離職率	●1.4%	●1.8%	●1.0%未満	●0%																					
	●男性育児休職取得率	●43.6%	●68.0%	●100%	●性別問わず100%																					
●働き方	●テレワーク制度の拡充 ●「J.フロントリテイリング健康宣言」策定	●年間休日数拡大 ●年間所定労働時間短縮(大丸松坂屋百貨店)	●いつでもどこでも働ける組織構築への制度・評価の定着	●いつでもどこでも働ける組織による生産性の向上																						
●従業員満足度(従業員満足度調査)	—	—	●60%	●80%																						
<p>指標</p>	<p>2021年度実績</p>	<p>2022年度実績</p>	<p>2023年度KPI</p>	<p>2030年度KPI</p>																						
<p>●育児・介護離職率</p>	<p>●1.4%</p>	<p>●1.8%</p>	<p>●1.0%未満</p>	<p>●0%</p>																						
<p>●男性育児休職取得率</p>	<p>●43.6%</p>	<p>●68.0%</p>	<p>●100%</p>	<p>●性別問わず100%</p>																						
<p>●働き方</p>	<p>●テレワーク制度の拡充 ●「J.フロントリテイリング健康宣言」策定</p>	<p>●年間休日数拡大 ●年間所定労働時間短縮(大丸松坂屋百貨店)</p>	<p>●いつでもどこでも働ける組織構築への制度・評価の定着</p>	<p>●いつでもどこでも働ける組織による生産性の向上</p>																						
<p>●従業員満足度(従業員満足度調査)</p>	<p>—</p>	<p>—</p>	<p>●60%</p>	<p>●80%</p>																						



お客様の
健康・安全・
安心な
くらしの実現

2030年 コミットメント	<p>未来に向けたお客様の心と身体を満たすWell-Beingなくらしの実現</p> <p>私たちは、お客様の心身ともに健康なくらし、安心なくらしに寄り添う高質で心地よい商品やサービスを提供することにより、お客様それぞれの自分らしいWell-Beingと心豊かなワクワクする未来を提案します。</p>			
背景と考え方	<p>コロナ禍を契機に、消費者の価値観や生活様式は大きく変化し、環境や社会課題の解決、健康につながる商品やサービスへのニーズが高まっています。JFRグループは、このような外部環境の変化を背景に、お客様の健康・安全・安心の実現に向け、2021年から新たなマテリアリティとして取り組んでいます。</p>			
指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI
●エシカル消費	●エシカル商品を扱うショップの誘致	●認証取得した商材を使った商品の販売	●食品安全と環境保全に関する認証商品の取扱い強化スタート	●ライフスタイル全般におけるエシカル消費の拡大
●心と身体の健康	<ul style="list-style-type: none"> ●医療ウェルネスモール「Welpa(ウェルパ)」をオープン(心斎橋PARCO) ●ショールーミングスペース「明日見世」をオープン(大丸東京店) 	<ul style="list-style-type: none"> ●「Think Wellness ~ ココロとカラダに素敵なマルシェ」(大丸神戸店) ●百貨店初の常設水族館「スマートアクアリウム静岡」オープン(松坂屋静岡店) 	<ul style="list-style-type: none"> ●伝統文化やアート、カルチャーなどのエンタテインメント事業の領域拡大 ●ウェルネス事業の立ち上げ 	●エンタテインメント事業やウェルネス事業の拡大による生活の彩りの提供と新たな顧客体験の創出
●サステナビリティ活動に対するお客様の認知度・共感度	—	●66% (お客様アンケート実施)	●30%	●80%
2030年 コミットメント	<p>未来を見据えた安全・安心でレジリエントな店づくりの実現</p> <p>私たちは、防災や感染症リスク、BCP(事業継続計画)に対応し、店舗のレジリエンスを高めます。また、それと同時にデジタルを活用したオペレーションを構築することで、安全・安心に配慮した新しい顧客接点を創造し、社会の期待に応える店づくりを推進します。</p>			
背景と考え方	<p>コロナ禍を経て、感染予防を念頭においた安全・安心へのニーズが高まっています。JFRグループは、安全・安心にお買い物を楽しんでいただけるよう非接触によるコミュニケーションに積極的に取り組みます。</p>			
指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI
●BCP・防災・防疫	<ul style="list-style-type: none"> ●「JFR新型コロナウイルス対応マニュアル」の制定 ●催事・ギフトセンターのバーチャル化 	●JFR事業継続マニュアル(大規模地震編)に基づくBCP机上訓練の継続実施	<ul style="list-style-type: none"> ●BCPの高度化と防疫対策の強化 ●デジタルを活用したコミュニケーションによる非接触での顧客接点の強化 	●最先端テクノロジーを取り入れ、防災・防疫に対応したレジリエンスの高い店づくりと、健康に配慮した快適で心地よい空間の提供

 <p>地域と共に</p> <p>地域社会との共生</p>	2030年 コミットメント	<p>地域の皆様とともに店舗を基点とした人々が集う豊かな未来に向けた街づくりの実現</p> <p>私たちは、地域のコミュニティ、行政、NGO・NPOとともに、店舗を基点として、地域資産をいかした持続可能な街づくりに貢献します。また、地域の魅力を発掘・発信することで、街に集う人々にワクワクするあたらしい体験を提供します。</p>			
	背景と考え方	<p>少子高齢化が進む一方で、都市部へ人口が集中する中、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、企業には都市部だけではなく、地方の活性化への取り組みが求められています。JFRグループは、全国にある店舗を中心とし、地域社会とともに地域の魅力向上に取り組んでいきます。</p>			
	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI
	●地域開発	—	<ul style="list-style-type: none"> ●レジデンス事業への新規参入(パルコ) ●名古屋「(仮称)錦三丁目25番街区計画」着工 ●心斎橋「(仮称)心斎橋プロジェクト」開始 ●J.フロント都市開発株式会社設立(2023年) ●「HAB@熊本」開業(2023年) 	<ul style="list-style-type: none"> ●文化や歴史をはじめとする地域の特徴をいかした街の魅力向上、街の賑わい創出に資する開発 ●店舗のCSV化(サステナビリティ化)の横展開 	
●地域コミュニティとの連携	<ul style="list-style-type: none"> ●大丸須磨店に「市立図書館」を開設 ●BOOSTERを活用した京都の魅力アップ「みっけ!kyoto」(大丸京都店) 	<ul style="list-style-type: none"> ●「Think LOCAL」WEBマガジンスター(大丸松坂屋百貨店) ●「長崎県対馬市 × 九州探検隊」海ごみタイルアートプロジェクト(大丸松坂屋百貨店) ●京都市と包括連携協定締結(大丸京都店) ●熊本県と包括連携協定締結(博多大丸) ●台東区、ローカルフードサイクリング株式会社と「循環型ライフスタイルへの転換に向けた協定」を締結(大丸松坂屋百貨店) ●BOOSTER(クラウドファンディング)を活用した中小企業の販路開拓支援企画開始(パルコ) 	<ul style="list-style-type: none"> ●行政、教育機関、NGO・NPOとの連携による地域活性化の推進 ●地産地消などローカルリティコンテンツの発掘・発信による地域活性化の推進 		

 <p>地域と共に</p> <p>サプライチェーン全体のマネジメント</p>	2030年 コミットメント	<p>お取引先様とともに創造するサステナブルなサプライチェーンの実現</p> <p>私たちは、お取引先様とサステナビリティに対する考え方を共有し、共に社会的責任を果たすことを通じて、サプライチェーン全体で持続可能な未来の社会づくりに貢献します。また、お取引先様とともに、サプライチェーンで働く人々の人権が守られ、健康に働き続けることができる職場環境づくりを実現します。</p>			
	背景と考え方	<p>サプライチェーン上で発生する差別や強制労働などの人権問題は、サプライチェーンに大きな影響を及ぼしています。JFRグループは、サプライチェーンに潜むリスクに対応し、持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。</p>			
	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度KPI	2030年度KPI
	●JFRお取引先様行動原則の浸透	<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先様アセスメント実施: 回答率40.6%、浸透率60% ●JFRお取引先様行動原則共有(パルコ) 	<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先様との対話の実施(大丸松坂屋百貨店) 	<ul style="list-style-type: none"> ●アセスメントの回答率80%、浸透率25% 	<ul style="list-style-type: none"> ●アセスメントの回答率95%、浸透率100%
●人権	<ul style="list-style-type: none"> ●人権アセスメント実施 ●人権リスクの特定 	<ul style="list-style-type: none"> ●人権リスクの見直し ●人権教育の実施(パルコ・大丸興業 2023年) 	<ul style="list-style-type: none"> ●人権デューデリジェンスの取り組み拡大 ●従業員への人権教育実施率100% 	<ul style="list-style-type: none"> ●お取引先様と従業員の人権が尊重される事業活動の定着 	

事業活動の土台に据える人権尊重



サプライチェーン上で発生する強制労働や差別など人権問題への関心が高まる中、JFRグループは、国連の「ビジネスと人権の指導原則」を踏まえ、人権デューデリジェンスに取り組むことで、お取引先様とともに人権を尊重した事業活動の実現を目指しています。

人権方針の策定

当社は、2019年、国際的な人権に関する指針^{*}に基づき人権方針を策定しました。この方針は、JFR行動原則に含み、私たちのあらゆる事業活動の土台となる様々な人権課題について、役員、従業員全員が、理解を深め、適切な対応を行うための考え方を示しています。

^{*}「国際人権章典」「ビジネスと人権に関する指導原則」「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」「国連グローバル・コンパクト10原則」

JFR行動原則 JFRお取引先様行動原則



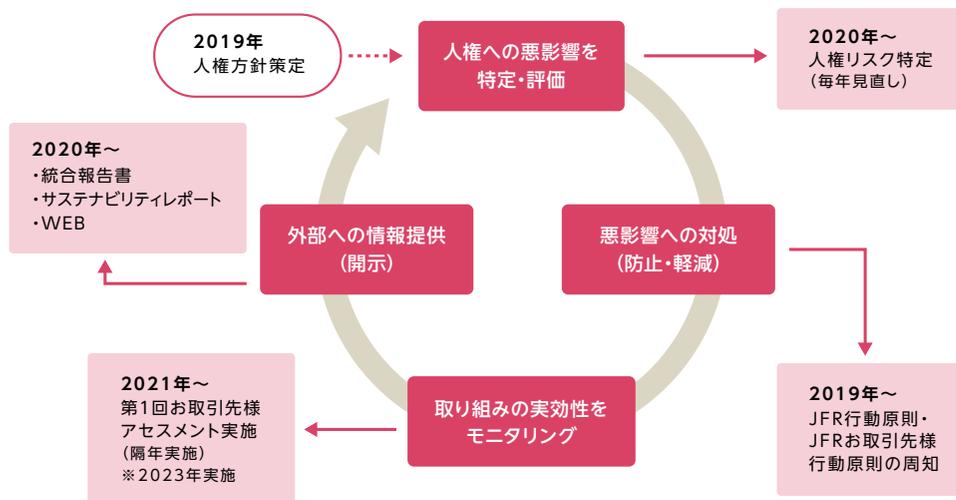
- ① 人権に関する基本的な考え方
- ② ステークホルダーと人権
- ③ 人権デューデリジェンスの実施
- ④ 人権尊重に対する企業風土の醸成
- ⑤ ステークホルダーとの対話

人権方針

人権デューデリジェンス

当社グループは、企業活動における人権リスクを特定・評価し、その防止および軽減に向けて、人権デューデリジェンスを実施しています。

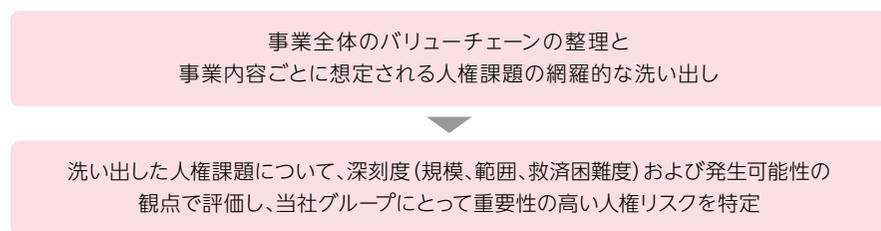
人権デューデリジェンスサイクル



トップメッセージ	推進体制	ステークホルダーエンゲージメント	サステナビリティの歩み	JFRのマテリアリティ	環境の取り組み	社会の取り組み	TCFD提言に沿った情報開示	社外からの評価	サステナビリティボンドレポート	データ集
マテリアリティのKPIとその進捗		→ 人権尊重	お客様のWell-Being Life	街づくり	地域活性化	人財	ステークホルダーからの声			

●人権リスクの特定・評価

当社グループの事業活動に関連して影響を受け得るステークホルダーの人権リスク(人権への潜在的な悪影響)について、以下のプロセスで特定・評価しました。本プロセスでは、事業会社の担当部門や弁護士を含む外部専門家も加わって検討を重ねたことで、より実質的な人権リスクの特定・評価につなげることができました。



重要な人権リスク

バリューチェーン	上流(調達)	中流(JFRグループ事業活動)	下流(商品・サービスの利用)
ステークホルダー	仕入先企業・出店企業・協力企業・ビジネスパートナー企業の従業員	JFRグループの従業員(店舗のアルバイトお取引先派遣者含む)	お客様・地域住民
内容	製造・卸売・サービスの提供・施工	商業施設・店舗運営(改装・宣伝・施設管理・販促等)・販売(EC含む)・企画・施工	商品・サービスの使用
当社グループ事業に関連する重要な人権リスク	<ul style="list-style-type: none"> 強制労働 児童労働 外国人の労働条件 長時間労働 低賃金 救済にアクセスする権利 差別(ジェンダー・LGBTQ等) 	<ul style="list-style-type: none"> ハラスメント 長時間労働 差別(ジェンダー・LGBTQ等) 	<ul style="list-style-type: none"> 顧客のプライバシー侵害(個人情報と肖像権) 広告等を通じた差別的表現 健康および安全

●モニタリング(お取引先様アセスメント)

2021年に初めて実施したお取引先様アセスメントでは、JFRお取引先様行動原則に賛同いただいたお取引先様を対象に、行動原則の遵守状況(人権方針の遵守を含む)を確認し、課題が見られるお取引先様とは改善に向けた対話を実施しました。

2023年秋に実施のアセスメントでは、特定した人権リスクを踏まえ、調査対象の精査、質問内容の見直しなどを行い、実効性の向上を目指します。

ハラスメント相談窓口設置と内部通報制度

ハラスメント相談窓口

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年に「ハラスメント撲滅宣言」を策定しました。また、問題発生時の迅速な対応や再発防止に取り組むため、「ハラスメント防止対策委員会」「ハラスメント相談窓口」をグループ各社に設置しています。

※2022年度相談件数：47件

内部通報制度

当社グループの内部通報制度は、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、JFRグループ内における人権侵害や腐敗行為を含む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が可能です。通報窓口は、社内のほか社外(顧問弁護士)にも設置し、公益通報者保護法に則り、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、社内規程で厳格に規定しています。

※2022年度利用件数：49件

お客様のWell-Being Life



社会

JFRグループが考えるWell-Being Lifeとは、従来の物質的、経済的豊かさに加え、精神的、社会的、環境的豊かさを実現した「心身ともに豊かなくらし」です。当社グループは、お取引先様と協働しながら、新たな顧客体験の創出、地域と共生する魅力ある店舗づくり・街づくりに取り組んでいます。

ウェルネスアイテムの提供

大丸神戸店では、2023年1月、「Think Wellness ~ココロとカラダに素敵なマルシェ」を開催しました。本イベントでは、お客様がより健康的に美しく人生を送っていただけるよう、「運動・休養・栄養」の3つの視点からウェルネスアイテムとの出会いの機会を提供しました。最新のマッサージ機器を実際に手に取って体験できるスペースやテントサウナの展示、トークショーの開催など、20以上のブランドを展開しました。

コロナ禍を経て、お客様の健康やセルフケアへの関心やニーズはますます高まっており、これらに応える提案が必要であると認識しています。



イベント風景

Welpa子宮頸がん検診の受診促進

心齋橋PARCOでは、2022年11月、医療ウェルネスモールWelpa(ウェルパ)にて、子宮頸がん検診の受診促進キャンペーンを開催しました。先進諸国では子宮頸がん検診は高い受診率を維持しているのに対し、日本では40%台と極めて低い現状*にあります。「費用が高い」「行くのが面倒」などの理由により敬遠されがちな検診を少しでも気軽に受診いただくために開催しました。

Welpaは、「医療モールを“自分をケアする場所”へ」をコンセプトに、心地よい空間で、医療から食・化粧品・フェムテックまで幅広く提案し、女性が楽しみながら自分をケアすることを習慣化できるようサポートしていきます。

※OECD Health Data 2022より



eスポーツによる新たな顧客体験の創出

当社は、グループビジョン“くらしの「あたらしい幸せ」を発明する。”の実現に向けて事業領域の拡大を検討する中で、次の時代の芽を発掘し、新たな体験・感動を提供することを大切な使命の一つと捉えてきました。なかでも、昨今、若い世代を中心に盛り上がりを見せているeスポーツは注目カテゴリーの一つであったことから、2022年12月、eスポーツチーム「SCARZ(スカーズ)」を保有する株式会社XENOZ(ゼノス)を子会社化しました。

当社は、eスポーツ事業を通じ、未来のエンタテインメント事業の育成、次世代の顧客基盤の獲得、リアル×デジタルでの新たな顧客体験の創出を目指すとともに、パルコや百貨店など既存事業とのシナジーを創出することで新たな価値を創造していきます。



試合会場でのSCARZのeスポーツ選手

にぎわいのある街づくり



JFRグループは、店舗をもつ都市を中心に、文化や歴史をはじめとする地域の特徴を生かした街の魅力向上、街のにぎわい創出に資する開発を推進することで、地域との結びつきを強化し、持続可能な街づくりに貢献します。

デベロッパー事業会社設立による地域開発の迅速化

当社グループは、中核事業の百貨店、SC事業に加え、デベロッパー事業をグループ再成長の重点事業と位置づけ、多様な都市生活提案と魅力的な街づくりを目指しています。

2023年3月には、グループ保有不動産の価値最大化に向けて、これまでパルコが運営してきたデベロッパー事業を承継する形で、「J.フロント都市開発」を設立しました。

J.フロント都市開発は、当社グループが基盤を有する

7都市(札幌、東京、名古屋、京都、心斎橋、神戸、福岡)の重点エリアにおいて、商業を起点としたホテルやオフィス、レジデンスなど多用途な複合開発を推進し、街の魅力向上に取り組んでいきます。また、これらの開発においては、百貨店やSCなど各事業基盤やリソース、ノウハウを結集させた開発を行うことで、当社グループならではの新たな空間価値を創造し、地域の付加価値向上を目指します。

新たな商業施設「HAB@」開業

パルコは、2023年4月、熊本市中心部のShinsekai下通GATE(地下1階～地上2階)に「HAB@(ハブアット)」を開業しました。2020年2月に営業を終了した熊本PARCO跡地に新たな形で出店したこの施設では、近年の生活スタイル・消費者の変化を踏まえて、改めて“街に出て過ごすこと”の価値を提案しています。

HAB@は、「また、ここで待ち合わせ。」をキーワードに、食事をともにする楽しさや、寄り道したお店でのショッピングなど、リアルな場所だからこそその体験を大切に、新たな街のにぎわいのハブとなる施設を目指しています。

主な開発物件



(仮称)錦三丁目25番街区計画
名古屋「栄」での新たなランドマークとなる文化・交流価値創造拠点の構築をコンセプトに、共同事業者とともに複合施設を開発し、当社グループは商業部分を保有・運営する計画です。

計画地：名古屋市中区錦三丁目2501番1他
建物規模：地上41階、地下4階

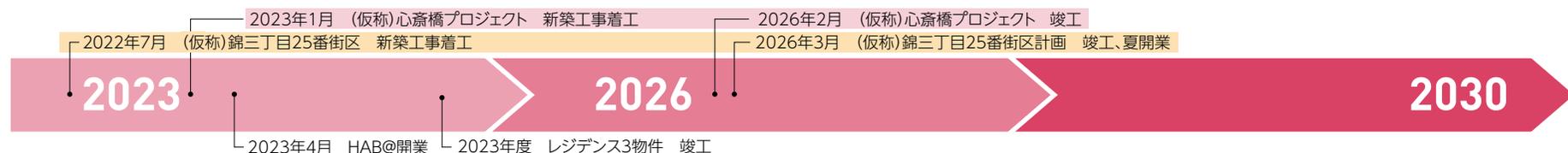


(仮称)心斎橋プロジェクト
大阪のメインストリートである御堂筋と長堀通が交わる「心斎橋」の交差点に位置するエリア最大級の物件を複合施設として共同事業者と開発します。

計画地：大阪市中央区南船場三丁目8番4他
建物規模：地上28階、地下2階



HAB@熊本



地域コミュニティとの連携による地域活性化



JFRグループは、地域コミュニティやお取引先様をはじめとしたパートナーの皆様と協働し、環境や社会課題の解決に向けた活動を通じて、地域活性化に取り組んでいます。

大丸松坂屋百貨店 地域と取り組む資源循環

大丸松坂屋百貨店の未来定番研究所(東京・台東区)では、これまで生ごみを堆肥に変えるコンポストを軸に、食の資源循環や地域コミュニティの形成へ向けた実証実験を進めてきました。そして、2023年6月、台東区、ローカルフードサイクリング株式会社と「循環型ライフスタイルへの転換に向けた協定」を締結しました。今後、三者協力のもと、「生ごみをごみとして処理しない!」をテーマに、台東区エリアでの取り組みを推進していきます。



JFRカード こども食堂支援募金の実施

JFRカードは、クレジットカード決済でのクラウドファンディング型募金を定期的に実施しています。同社は、こども食堂の支援を通じて誰も取りこぼさない社会をつくることを目指している「認定NPO法人全国こども食堂支援センター・むすびえ」の取り組みに賛同し、2023年2~3月、「こども食堂支援募金」を実施しました。集まった募金646,500円は、むすびえの活動を通して、こども食堂を運営する方々や、こども食堂に集まる方々の支援に役立てられます。



パルコ クラウドファンディング活用による中小企業支援

パルコは、2022年12月、公益財団法人東京都中小企業振興公社とともに、パルコが運営する購入型クラウドファンディング「BOOSTER」を活用し、中小企業の販路拡大を支援する企画を実施しました。

会社が実施する中小企業向けの販路開拓支援「中小企業ニューマーケット開拓支援事業」の中から選出された製品・企業に対して、BOOSTER上での特設サイトの開設、クラウドファンディング専任アドバイザーによるサポート、渋谷PARCO「BOOSTER STUDIO」での展示を行いました。これまで、クラウドファンディングを利用したことのない中小企業が安心して新たな販路開拓に取り組むことができる機会となりました。



消費科学研究所×JFRこどもみらいサイエンスラボ特別イベント開催

消費科学研究所は、JFRこどもみらいが運営する幼稚園 Kids Duo International青葉台にて、年長クラス向けに、水と資源をテーマとした特別イベントを開催しました。百貨店業界を中心として幅広い分野の品質管理・衛生管理を行う消費科学研究所の社員が講師となつて、簡易的な過装置を用いて水をきれいにする実験や、牛乳パックから紙づくりを行うリサイクル体験など、こどもたちが楽しみながら取り組むことのできるワークショップを実施しました。グループ内事業会社のコラボレーションにより、未来を担うこどもたちが環境について考えるきっかけを提案しました。



経営を支える多様な人財



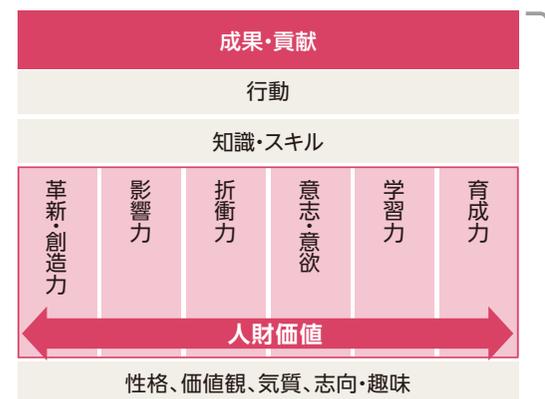
JFRグループは、サステナビリティ経営を推進するための最大の経営資源は「人」であり、人財の成長なくして企業の成長・発展はないと考えています。「従業員は宝(財)」であるとの認識のもと、その個性と能力を最大限に引き出し、人財力を開発する“人財開発企業”の実現を目指しています。

人財力主義

当社グループは、職務型人事制度を経て、2019年度から、一人ひとりの人財にフォーカスし、「人財力」を高めるための独自の考え方である「人財力主義」という考え方をとっています。これは、一人ひとりの成果、行動、知識・スキルといった表出している部分だけではなく、目に見えない、人財価値、性格、価値観、気質、志向・趣味を含めて正しく把握し、適正配置による仕事を通じた育成と、その成果を適正に評価し処遇する人事マネジメントの仕組みです。

「人財価値」という視点を取り入れて開発していくことを通じて、不透明な経営環境下でも成果を発揮できる基礎的な能力を磨くことにつながり、年齢や性別にとられない戦略的な人財配置も可能となります。

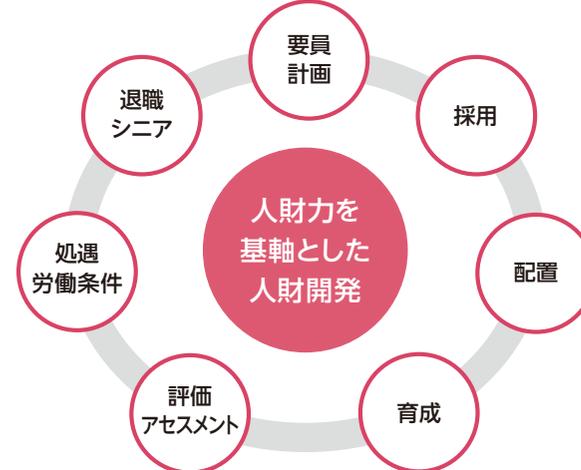
人財力



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

《グループ戦略課題》
事業ポートフォリオ変革・新百貨店ビジネスモデルへの転換



持続的な成長に不可欠な必須条件 (社会的要請)

ダイバーシティ&インクルージョン ・女性・シニア活躍 ・LGBT・障がい者	働き方の多様化 ・効果的な働き方 ・副業への対応	ワーク・ライフ・インテグレーション ・育児両立支援 ・介護への対応	同一労働・同一賃金 ・雇用区分間均衡 ・年金・退職金	健康経営・人権 ・メンタル疾患対策 ・ハラスメント対策
---	--------------------------------	---	----------------------------------	-----------------------------------



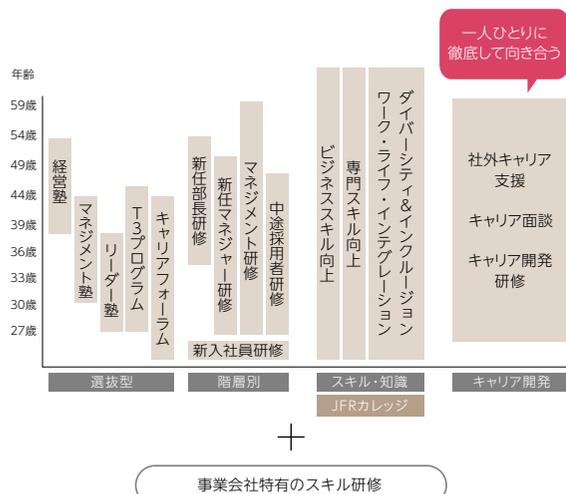
組織風土・企業文化の刷新

人財育成

当社グループが重点的に投資していく人財像は、「内発的動機と、ビジョンや目指す姿を重ね合わせ、「自ら手を挙げる」自律した人財」です。

人財開発の方針として、一律に底上げをはかるものは効率化し、選抜型、「自ら手を挙げる」公募型のカリキュラムに重点投資するという「選択と集中」を基本としています。

具体的には、①若年層の早期育成と選抜、②セカンドキャリアを迎えるミドル・シニア層のリスクリングによる再活性化、③グループ事業会社内にとどまらない高い汎用性を持った経営人財の育成、に重点的に資源投入していきます。



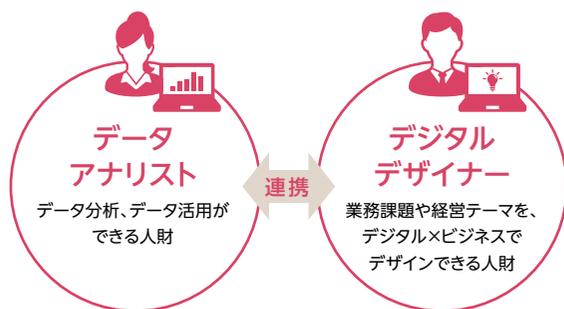
デジタル人財の育成

これからのイノベーションに欠かせないのはデジタル人財^{*}です。当社は、2030年までにグループ全体で1,000人のデジタルコア人財を育成する目標を掲げています。これは、グループ各社各部門に最低1名以上のデジタルコア人財を配置することを想定したものとなっています。

2022年には、中核となるデータアナリスト、デジタルデザイナーの育成を開始し、2023年8月現在、38名がプログラムを修了しました。

当社グループは、この取り組みによって、日々の業務に新たな価値や変化をもたらすだけでなく、部門や事業会社を超えた相互連携による業務革新やシナジー創出を通じた生産性向上を目指していきます。

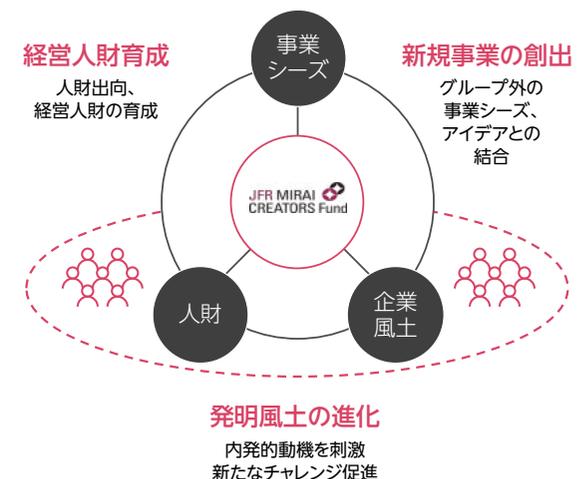
※データやデジタルテクノロジー、そしてビジネスリテラシーを持ち、データをビジネスに活用するカスタマーデータドリブン経営と、新規ビジネスを支える人財



「JFR MIRAI CREATORS Fund」の設立

当社は、2022年10月、ベンチャーキャピタル事業に幅広い知見を有するイグニション・ポイントベンチャーパートナーズ株式会社と共同で、コーポレートベンチャーキャピタル「JFR MIRAI CREATORS Fund」を設立しました。本ファンドは、スタートアップ企業との資本・業務提携を通じた新規事業の創出におけるR&Dの強化や、当社グループの風土改革を主な目的としています。

本ファンドは「未来をより良く、面白くする」をビジョンに掲げ、多くのグループ社員が参加できる仕組みとすることで、未来の経営人財の育成と、グループビジョン実現に向けた「発明する」企業風土への進化にもつなげていきます。



女性活躍推進

当社グループは、全社員の52.9%が女性であることから、企業成長を目指すうえで、女性の活躍を推進することは重要な経営戦略であると認識し、取り組みを強化しています。2022年度は、「女性活躍推進プロジェクト」を社長直轄で実施しました。

また、今後活躍を期待する女性を対象とした選抜型「キャリアフォーラム」を開催し、リーダーシップの発揮、管理職になるためのマインドセットについて研修を行いました。

女性活躍推進プロジェクト

プロジェクトメンバーは、各事業会社選出の男女で構成し、誰も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、代表執行役社長への提言を行いました。

この提言を元に、サステナビリティ委員会で各事業会社社長を含む委員が、課題やあるべき姿について論議し、最終的には、代表執行役社長が全従業員に対して、ダイバーシティ&インクルージョンの実現に向けたコミットメントを表明しました。

女性取締役の登用

当社は、2023年5月末現在、取締役11名のうち、女性は3名(社内1名、社外2名)であり、女性比率は27%となっています。

女性管理職比率(連結)



※2021年度以降、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

男性育児休職の取得促進

当社グループは、従来の男女の性別役割分担の意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を実現したいと考えています。

J.フロントリテイリングと大丸松坂屋百貨店では、産後パパ育休(出生時育児休職)の取得日数に応じた「育児参画奨励金」の支給や、性別を問わず取得できる育児支援休暇(小学校就学月の末日までの子どもがいる社員を対象に、毎年3日取得可能)を設けています。またパルコでは、育児休職を取得した従業員に対し、性別を問わず奨励金を支給し、従業員の積極的な育児参加を促進しています。

男性育児休職取得率(連結)

2020年度	2021年度	2022年度
18.8% (取得人数8名)	43.6% (取得人数24名)	68.0% (取得人数34名)

※2021年度以降、男性育児休職取得率は、LRQAリミテッドによる第三者保証を取得

LGBTの取り組み

当社グループでは、2019年に策定した「人権方針」において、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。

2021年3月には、「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、全事業会社内に社員が匿名で相談できる「LGBT相談窓口」も設置し、多様な社員が活躍できる職場環境の構築に努めています。

また、管理職研修や、全従業員を対象としたe-ラーニング、社内イントラネットでの啓発などを通じて、全従業員のLGBTに関する理解促進と、多様な個性を尊重するインクルーシブな風土醸成に取り組んでいます。

渋谷PARCOは、2022年からダイバーシティをテーマとした「PRIDE」を開催しています。館内外をレインボーカラーに彩り、あらゆるボーダーから自由になり、一人ひとりの自分らしさに目を向けたイベントや展覧会を開催しました。



ステークホルダーからの声



お客様アンケート

大丸松坂屋百貨店は、大丸・松坂屋のサステナビリティ活動に関するお客様アンケートを実施しました。

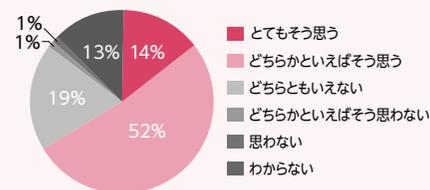
【概要】

調査期間：2022年10月12日～31日

調査方法：大丸松坂屋アプリ、大丸松坂屋メールマガジン、エコフリサイクルキャンペーンウェブサイトを通じたインターネットによる回答

回答数：2,794名

●大丸や松坂屋は、環境や人権に配慮した取り組みを行っているか



サステナビリティ認知度・共感度 66%

今後もお客様とのコミュニケーションを通じて、当社グループらしいサステナビリティの取り組みを進め、お客様のWell-Being Lifeの実現に貢献していきます。

●お客様の共感度が高い取り組み(上位)

- ・エコフリサイクルキャンペーン(衣料品などのリサイクル)
- ・店舗の再生可能エネルギーの使用やLED化の推進
- ・身体の不自由な方や高齢者に配慮した店舗設計

従業員意識調査

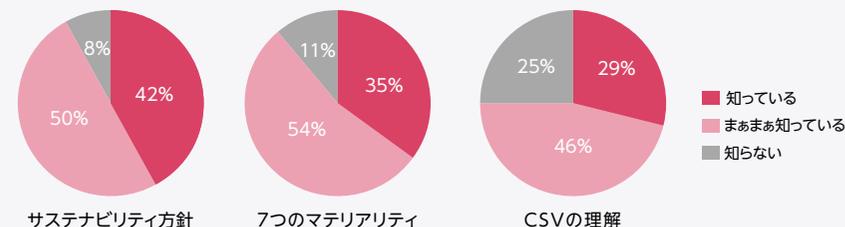
当社は、サステナビリティの取り組みを推進していく上で必要なことは、従業員一人ひとりの理解と、自分ごととして日々の業務で実践していくことだと考えています。この認識のもと、社内理解・浸透状況を把握するため、2022年度から従業員意識調査を実施しています。

【概要】

調査期間：2023年2月1日～15日

対象：JFRグループ従業員

回答数：4,830名(回答率70.4%)



サステナビリティ方針や7つのマテリアリティについては認知が進む一方で、「CSV: Creating Shared Value(共通価値創造)」については、約25%が知らないと回答しました。引き続き、従業員の日々の業務がどのような形でCSVにつながるのか、業務と紐づけて考える機会の提供などを行うことで理解浸透を図り、新しい価値の創出につながる風土醸成に取り組んでいきます。

ESG説明会

当社では、「ESG説明会」を2018年から毎年実施しています。2022年度は、人財をテーマに人財戦略の基本的な考え方やデジタルコア人財の育成などについて、投資家の皆様と対話を行いました。また、本説明会には、社外取締役も参加し、当社がバナンスの現況と課題についても対話を行いました。



TCFDレポート

JFRグループは、2019年、「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、企業に対し、4つの項目「ガバナンス」「リスク管理」「戦略」「指標と目標」に沿って開示することを推奨しています。当社グループは、TCFD提言を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するとともに、機関投資家等との積極的な対話を実施し、効果的な情報開示を行ってまいります。

TCFD提言が企業に求める4つの開示推奨項目

開示項目	具体的な開示内容
ガバナンス	(a) 取締役会が気候関連課題について報告を受けるプロセス、議題として取り上げる頻度、監視対象 (b) 経営者の気候関連課題に対する責任、報告を受けるプロセス、モニタリング方法
リスク管理	(a) 気候関連リスクの特定・評価プロセスの詳細 (b) 重要な気候関連リスクの管理プロセスの詳細 (c) 全社リスク管理の仕組みへの統合状況
戦略	(a) 短期・中期・長期のリスク・機会の詳細 (b) リスク・機会が事業・戦略・財務計画に及ぼす影響の内容・程度 (c) 関連するシナリオに基づくリスク・機会および財務影響とそれに対する戦略・レジリエンス
指標と目標	(a) 気候関連リスク・機会の管理に用いる指標 (b) 温室効果ガス排出量(Scope1・2・3) (c) 気候関連リスク・機会の管理に用いる目標および実績

出典: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)

開示推奨項目① ガバナンス

a 取締役会が気候関連課題について報告を受けるプロセス、議題として取り上げる頻度、監視対象

当社グループでは、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、環境課題に関する具体的な取り組みについて、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・決議しています。また、年2回以上開催されるサステナビリティ委員会において、グループ経営会議で協議・決議された環境課題への対応方針等を共有し、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っています。

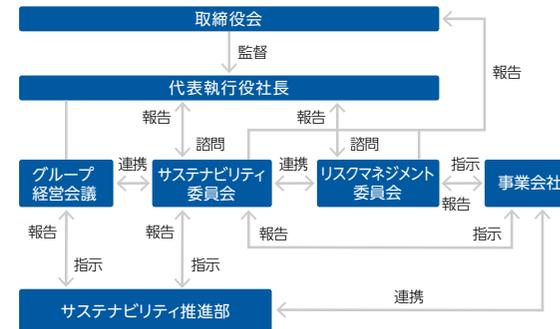
取締役会は、グループ経営会議およびサステナビリティ委員会で協議・決議された内容の報告を受け、当社グループの環境課題への対応方針および実行計画等についての論議・監督を行っています。

なお、当社は、取締役候補者の選任にあたり、取締役期待する専門性および経験等についてスキルマトリックスで明確にしておき、その項目の一つに「環境」を掲げています。事業活動を通じた環境課題の解決に向けた中長期目標を含む環境計画に対し、具体的な行動計画や定期的なレビュー、継続的改善の取り組み状況を適切に監督できる取締役を選任することで、環境課題に対する取り組みの実効性を高めています。

b 経営者の気候関連課題に対する責任、報告を受けるプロセス、モニタリング方法

代表執行役社長は、グループ経営会議の長を担うと同時に、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っており、環境課題に係る経営判断の最終責任を負っています。グループ経営会議およびサステナビリティ委員会で協議・決議された内容は、最終的に取締役会へ報告を行っています。

JFRグループ 環境マネジメント体制



JFRグループの環境マネジメントにおける会議体および実行主体と役割

会議体および実行主体		役割
会議体	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の進捗を監督する。毎月開催。
	グループ経営会議	業務執行の最高意思決定機関として、全社的な経営に係る方針や施策について協議・決議する。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で論議された環境課題を含む包括的なリスク・機会に対する全社的な経営方針等についても協議・決議を行い、決議した事項は取締役会へ報告される。毎週開催。
	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・機会の特定・評価および対応策等について協議を行うとともに、事業会社のリスク対応のモニタリングを実施する。委員会での協議内容は取締役会へ報告される。年3回開催。
	サステナビリティ委員会	グループ経営会議で協議・決議された環境課題を含むサステナビリティに係るより詳細な課題への具体的な対応策を協議する。気候関連についてはリスク・機会を踏まえたグループ長期計画とKGI/KPIに基づく各事業会社の進捗状況のモニタリング等を実施する。また、気候関連に精通した有識者との対話も行う。協議内容は取締役会へ報告される。年2回以上開催。
実行主体	代表執行役社長	グループ経営会議の長を担うと同時に、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を担う。気候関連のリスク・機会の特定・評価・対応、環境課題解決に向けたグループ全体の取り組み推進など、環境課題に係る経営判断の最終責任を負う。
	事業会社	経営会議での決議事項、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で協議内容を受け、各事業会社における環境課題への具体的な施策を計画・実行するとともに、その進捗状況をJFRグループの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へ報告する。
	サステナビリティ推進部	サステナビリティ経営を推進するためのグループ方針等について立案・提案を行う。気候関連については、リスクおよび機会に関する情報を収集するとともに、中・長期的な取り組みの方向性等を立案し、グループ経営会議やサステナビリティ委員会へ報告する。

サステナビリティ委員会における気候変動に関する主な議題

2022年度	4月	●外部講師講演「ESG・サステナビリティ経営」	●2022年度サステナビリティ実行計画	●2021年度お取引先様アセスメント(環境含む)結果	●グループ全体の2021年度KPI進捗状況
	9月	●グループ全体の2022年度上期KPI進捗状況			
2023年度	4月	●2023年度サステナビリティ実行計画	●グループ全体の2022年度KPI進捗状況		
	9月	●外部講師講演「生物多様性対応の概要と必要性」	●第2回お取引先様アセスメント実施	●グループ全体の2023年度上期KPI進捗状況	

開示推奨項目② リスク管理

a 気候関連リスクの特定・評価プロセスの詳細

当社グループは、リスクを戦略の起点と位置づけ、「企業経営の目標達成に影響を与える不確実性であり、プラスとマイナスの両面がある」と定義しており、企業が適切に対応することで、持続的な成長につながると考えています。

当社グループは、気候関連リスク・機会は、自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関連リスク・機会を特定し、その重要性を評価しています。

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・配送」「店舗販売」「商品、サービスの利用」「廃棄」の活動項目ごとに、気候関連リスク・機会を網羅的に抽出します。次に、網羅的に抽出した気候関連リスク・機会の中から、当社にとって重要な気候関連リスク・機会を特定します。最後に、特定した気候関連リスク・機会について、「自社にとっての重要性(影響度×緊急度)」と、「ステークホルダーにとっての重要性」の2つの評価基準に基づき評価しています。

リスク管理体制

リスク管理プロセス	担当する会議体および実行主体
リスクの識別・評価・絞り込み	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会 ● 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	<ul style="list-style-type: none"> ● 事業会社
モニタリング・報告	<ul style="list-style-type: none"> ● 取締役会 ● 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)

b 重要な気候関連リスクの管理プロセスの詳細

当社グループは、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。

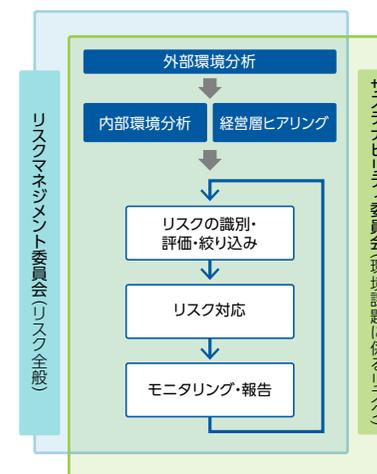
c 全社リスク管理の仕組みへの統合状況

当社グループは、リスクを全社的に管理する体制を構築することが重要であることを踏まえ、リスクマネジメント委員会を設置しています。リスクマネジメント委員会では、毎年実施する環境分析をもとに、リスクが顕在化する可能性の程度・時期や事業への影響の観点で、気候関連を含む包括的なリスク・機会を特定し、対応策を審議しています。また、中期的に当社グループ経営において極めて重要度が高いものは「企業リスク」として中期経営計画に反映し、対応しています。リスクマネジメント委員会での

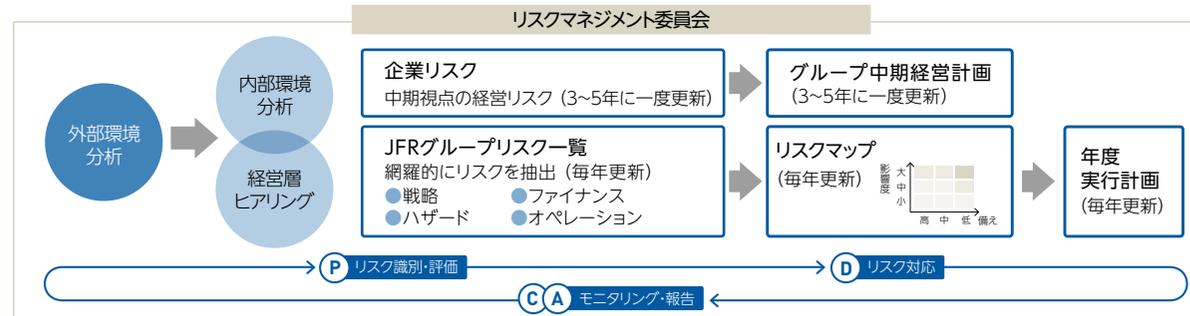
協議内容は、グループ経営会議に報告されるとともに、サステナビリティ委員会に共有されます。

なお、上記一連のプロセスにおけるリスクマネジメント委員会、サステナビリティ委員会での協議内容、グループ経営会議での決議事項については、それぞれ適時取締役会に報告しており、取締役会による監督体制の下、当社グループの戦略に反映し、対応しています。

リスク管理プロセス



リスクマネジメントプロセス



開示推奨項目③ 戦略

a 短期・中期・長期のリスク・機会の詳細

当社グループは、気候関連リスク・機会は、長期間にわたり自社の事業活動に影響を与える可能性があるため、適切なマイルストーンにおいて検討することが重要であると考えています。それを踏まえ、当社グループは、中期経営計画の実行期間である2023年度までを短期、SBTにおける目標達成年度である2030年度までを中期、SBTネットゼロ目標年度である2050年度までを長期と位置づけました。

当社グループは、気候関連リスク・機会に対し、ネットゼロを実現する2050年までを見据えたバックキャストिंगにより、当社グループの戦略を策定し、対応しています。

b リスク・機会が事業・戦略・財務計画に及ぼす影響の内容・程度

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・機会とそのインパクトの把握、および2030年度時点の世界を想定した当社グループの戦略のレジリエンスと、さらなる施策の必要性の検討を目的に、シナリオ分析を実施しています。

シナリオ分析では、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「世界の平均気温上昇を産業革命以前に比べて2℃より十分低く保ち、1.5℃に抑える努力をすること」を想定した1.5℃/2℃未満シナリオ、および、新たな気候関連政策・規制は導入されない世界を想定した4℃シナリオの2つの世界を想定しています。

この2つのシナリオを踏まえ、当社グループは、サプライチェーン・プロセスの活動項目ごとに、TCFD提言に沿って、気候関連リスク・機会を抽出しました。その上で、気候変動がもたらす移行リスク(政策規制、技術、市場、評判)や物理リスク(急性、慢性)、また、気候変動への適切な対応による機会(資源効率、エネルギー源、製品およびサービス、市場、レジリエンス)を特定しました。

JFRグループにおける気候関連リスク・機会の検討期間の定義

気候関連リスク・機会の 検討期間		JFRグループの定義
短期	2023年度まで	中期経営計画の実行期間
中期	2030年度まで	SBTにおける目標達成年度までの期間
長期	2050年度まで	SBTネットゼロ目標年度までの期間

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	「Net - Zero Emissions by 2050 Scenario (NZE)」 (IEA, 2022年)
	「Representative Concentration Pathways (RCP2.6)」(IPCC, 2014年)
4℃シナリオ	「Stated Policy Scenario(STEPS)」(IEA, 2022年)
	「Representative Concentration Pathways (RCP8.5)」(IPCC, 2014年)

JFRグループにおける気候関連リスク・機会の概要

気候関連 リスク・機会の種類		発現時期			JFRグループの気候関連リスク・機会の概要	
		短期	中期	長期		
リスク	移行 リスク	政策規制	●	●	<ul style="list-style-type: none"> 炭素税等の導入に伴うコストの増加 地政学的リスクに伴うエネルギー調達コストの増加 	
		技術	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> 再エネ調達の分散化と創エネ(PPAなど)によるコストの増加 環境性能の高い物件の開発と設備導入に係るコストの増加 高効率省エネルギー機器導入に係る投資の増加
		市場	●	●		<ul style="list-style-type: none"> 再エネ由来電力需要増による再エネ調達コストの増加 環境配慮型商品の需要増等、マーケット変化への対応遅れによる成長機会の喪失
		評判	●	●		<ul style="list-style-type: none"> 環境課題への対応遅れや、消費行動多様化への対応遅れによるレピュテーションの低下 投資家からの環境情報開示要求への対応不備による資金調達への悪影響 レピュテーション低下による人材採用および従業員エンゲージメントへの悪影響
	物理 リスク	急性	●	●		<ul style="list-style-type: none"> 自然災害による物流ルートの断絶 自然災害による店舗休業に伴う収益の減少
		慢性		●	●	<ul style="list-style-type: none"> 降雨量等気象パターンの変化に伴う農畜水産物の収量・品質の不安定化による調達コストの増加 気候変動に起因する感染症リスクによる従業員の健康被害の増加
機会	資源効率	●	●		<ul style="list-style-type: none"> 省エネルギー施策の強化によるエネルギー調達コストの減少 環境価値の高い店舗や事業所への転換によるエネルギー調達コストの減少 	
	エネルギー源	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> 高効率省エネルギー機器導入によるエネルギー調達コストの減少 創エネルギー導入によるエネルギー調達コストの減少 再エネに係る新たな政策・制度の進展による再エネ調達コストの減少 	
	製品およびサービス	●	●		<ul style="list-style-type: none"> サステナブルなライフスタイルを提案することによる新規顧客の獲得に伴う収益の拡大 環境配慮型商品・サービスの需要増への対応によるサプライチェーン全体の脱炭素化および収益の拡大 	
	市場	●	●	●	<ul style="list-style-type: none"> グリーンボンド等による資金調達先の拡大 サーキュラー型ビジネスへの新規参入による新たな成長機会の拡大 小売業の枠を超えた事業ポートフォリオの再構築と、環境配慮型商品市場への参入・拡大による収益力の向上 環境価値の高い店舗への転換による新たなテナントの獲得機会増に伴う収益の拡大 	
	レジリエンス		●	●	<ul style="list-style-type: none"> 再エネ・省エネ・創エネ推進および調達先の多様化に伴うエネルギーレジリエンスの向上 	

短期：2023年度まで(中期経営計画の実行期間)
 中期：2030年度まで(SBTにおける目標達成年度までの期間)
 長期：2050年度まで(SBTネットゼロ目標年度までの期間)

C 関連するシナリオに基づくリスク・機会および財務影響とそれに対する戦略・レジリエンス

当社グループは、網羅的に抽出・特定した気候関連リスク・機会の中から、「自社にとっての重要性(影響度×緊急度)」と、「ステークホルダーにとっての重要性」の2つの評価基準に基づき、その重要性を評価しました。特に重要性が高いと評価した項目について、2030年度を想定した1.5℃/2℃未満シナリオ、および4℃シナリオの2つのシナリオにおける財務影響を定量、定性の両側面から評価し、それぞれの対応策を策定しました。

なお、定性的財務影響については、矢印の傾きによって3段階で表示しています。

JFRグループにとって特に重要な気候関連リスク・機会、および2030年度の財務影響

↑ 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 ↗ 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 → JFRグループの事業および財務への影響が軽微であることが想定される

JFRグループにとって特に重要な気候関連リスク・機会		財務影響		対応策
		1.5℃/2℃未満シナリオ	4℃シナリオ	
リスク	●炭素税等の導入に伴うコストの増加	約14億円*1	約9億円*1	●2050年ネットゼロ目標達成に向けた店舗における積極的な省エネ施策や再エネ切り替え拡大による温室効果ガス排出量削減
	●環境性能の高い物件の開発と設備導入に係るコストの増加	↑	↑	●グリーンボンド等を活用した資金調達 ●コスト効率的な設備導入
	●高効率省エネルギー機器導入に係る投資の増加	↗	↗	●インターナルカーボンプライシングの導入検討 ●コスト効率的かつ計画的な投資の検討
	●再エネ由来電力需要増による再エネ調達コストの増加	約7億円*2	約3億円*2	●再エネ調達手法の分散化による再エネ調達リスクの低減と中長期的なコストの低減 ●自社施設への再エネ設備導入等、再エネ自給率の向上
	●自然災害による店舗休業に伴う収益の減少	約52億円*3	約103億円*3	●BCP整備による店舗・事業所のレジリエンス強化 ●店舗の防災性能の向上
機会	●高効率省エネルギー機器導入によるエネルギー調達コストの減少	約5億円*4		●高効率省エネルギー機器への適切なタイミングでの更新
	●サステナブルなライフスタイルを提案することによる新規顧客の獲得に伴う収益の拡大	↑	↗	●シェアリング・アップサイクル等サーキュラー型ビジネスの拡大
	●環境配慮型商品・サービスの需要増への対応によるサプライチェーン全体の脱炭素化および収益の拡大	↑	↗	●環境配慮型包装資材への切り替え等、環境配慮型製品・サービスの取扱い拡大 ●廃棄物削減のためのAI需要予測サービスの導入等、お取引先様との協働による脱炭素に向けた取り組み
	●サーキュラー型ビジネスへの新規参入による新たな成長機会の拡大	↑	↗	●M&AやCVC*投資を有効活用したサーキュラー型ビジネスの立ち上げ ●中期経営計画で策定した「リアル×デジタル戦略」の推進による販売チャネルの多様化
	●環境価値の高い店舗への転換による新たなテナントの獲得機会増に伴う収益の拡大	約10億円*5	—	●新規開発物件の環境認証の取得(ZEB、CASBEE等) ●RE100実現に向けた店舗の再エネ化の促進

※CVC(Corporate Venture Capital): 将来性のあるスタートアップ企業への投資を通じて、事業共創を効率的・効果的に推進する仕組み。当社は、2022年度、「JFR MIRAI CREATORS Fund」を設立し、オープンイノベーションを推進。

(2030年度時点を想定した定量的財務影響の算出根拠)

- ※1 2030年度時点のJFRグループScope1・2温室効果ガス排出量に1t-CO₂あたりの炭素価格を乗じて試算
- ※2 2030年度時点のJFRグループ電気使用量に通常の電気料金と比較した1kWhあたりの再エネ由来電気料金価格高を乗じて試算
- ※3 過去の自然災害による店舗休業に伴う売上損失額に洪水発生頻度を乗じて試算
- ※4 2030年度時点のJFRグループ省エネルギー量にエネルギー調達コストを乗じて試算
- ※5 2030年度時点のJFRグループ不動産収益に環境認証取得ビルの新規成約賃料変動率を乗じて試算

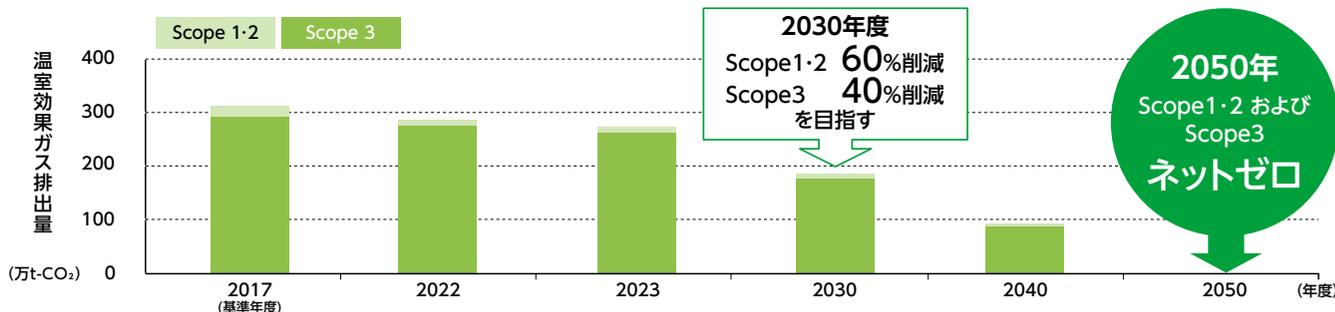
当社グループは、マテリアリティ「脱炭素社会の実現」に向け、当社グループの事業活動について、上記シナリオを前提に気候変動がもたらす影響を分析し、その対応策を検討し、当社グループの戦略レジリエンス(強靱性)を検証しています。

2050年ネットゼロ移行計画

当社グループは、2050年ネットゼロの実現に向け、1.5℃/2℃未満シナリオおよび4℃シナリオのいずれのシナリオ下においても、中長期視点から戦略レジリエンスを強化していく必要があると考えています。

そのため、当社グループは、2050年ネットゼロ実現に向けた移行計画を策定しました。同計画では、事業戦略において、マイナスのリスクに対しては適切な回避策を策定する一方、プラスの機会に対しては、マーケット変化へ積極的に対応する等、新たな成長機会の獲得を目指すため、短期・中期・長期的視点から、具体的取り組みを明確化しています。

JFRグループ 2050年ネットゼロ移行計画



Phase	実績(2017~2022年度)		短期(2023年度まで)	中期(2030年度まで)	長期(2050年度まで)
温室効果ガス 実績・ 削減目標 (2017年度比)	Scope1+2 2017年度 194,154t-CO ₂	Scope1+2 2022年度 43.5%削減		Scope1+2 2030年度 60%削減	Scope1+2 2050年 ネットゼロ
	Scope3 2017年度 2,927,320t-CO ₂	Scope3 2022年度 5.7%削減		Scope3 2030年度 40%削減を目指す	Scope3 2050年 ネットゼロ
重点施策	省エネルギー施策の継続、強化によるScope1+2+3削減 ・店舗内照明のLED切り替え拡大や省エネ効率機器の導入によるScope1+2およびScope3(カテゴリ3)削減 ・社用車のEV化によるScope1+2削減				
	再生可能エネルギー拡大によるScope2削減 ・店舗および事業所の再生可能エネルギー切り替え拡大によるScope2削減				
	お取引先様との協働やサーキュラー・エコノミーの推進によるScope3削減 ・お取引先様やお客様と協働した既存の3R高度化によるScope3(カテゴリ1, 4, 5, 9)削減 ・お取引先様との協働によるScope3(カテゴリ1)削減 ・廃棄物排出量削減およびリサイクル率向上によるScope3(カテゴリ5)削減				
	創エネルギーシステムの導入によるScope2削減 ・自社施設への再エネ設備投資等によるScope2削減 ・コーポレートPPAの構築によるScope2削減				
	最新技術等の活用やオフセット ・水素やアンモニア等、新たな脱炭素エネルギー由来電力の利用 ・CO ₂ 吸収のための植林活動、オフセット				

※2023年5月末時点の計画であり、今後の事業戦略に応じて修正する可能性があります。

開示推奨項目④ 指標と目標

a 気候関連リスク・機会の管理に用いる指標

当社グループは、気候関連リスク・機会を管理するための指標として、Scope1・2・3温室効果ガス排出量、および事業活動で使用する電力に占める再生可能エネルギー比率の2つの指標を定めています。

また、役員報酬では、業績連動株式報酬を決定する非財務指標の一つとして、Scope1・2温室効果ガス排出量削減率目標を設定し、気候変動問題に対する執行役の責任を明確化しています。

 役員報酬と非財務指標

b 温室効果ガス排出量 (Scope1・2・3)

当社グループは、2017年度から、グループ全体の温室効果ガス排出量の算定に取り組んでいます。当社グループの2022年度Scope1・2温室効果ガス排出量は、109,785t-CO₂(2017年度比43.5%削減)、Scope3温室効果ガス排出量は、2,761,669t-CO₂(2017年度比5.7%減)となりました。また、再エネ比率は33.6%となりました。

なお、2022年度のScope1・2・3温室効果ガス排出量および再エネ電力使用量は、第三者保証を取得しています。

JFRグループ Scope1・2・3温室効果ガス排出量*1 (単位:t-CO₂)

	2017年度	2021年度	2022年度	
	実績	実績	実績	2017年度比 (基準年度比)
Scope1・2排出量 合計	194,154	122,812	109,785	▲43.5 %
内訳	Scope1 排出量	16,052	14,004	▲14.6 %
	Scope2 排出量	178,102	108,808	▲46.1 %
Scope3排出量*2 合計	2,927,320	2,420,492	2,761,669	▲5.7 %
再エネ比率 (%)	-	20.3	33.6	-

*1 LRQAリミテッドによる第三者保証を取得
 *2 「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン ver3.3(2023年3月 環境省 経済産業省)・IDEAv2.3(サプライチェーン温室効果ガス排出量算定用)」に基づき算出

c 気候関連リスク・機会の管理に用いる目標および実績

当社グループは、世界全体の1.5°C目標達成のため、2018年に長期的な温室効果ガス排出量削減目標を設定し、2019年にScope1・2・3温室効果ガス排出量削減目標について「SBTイニシアチブ」による認定を取得しました。2021年には、マテリアリティの進化に伴い、2030年のScope1・2温室効果ガス排出量削減目標を従来の40%から60%削減(基準年2017年度比)に引き上げ、SBTイニシアチブが定める「1.5°C目標」として認定を再取得しました。また、2023年2月には、Scope1・2・3温室効果ガス排出量について、2050年までの「ネットゼロ目標」の認定を取得しました。

これらの長期目標達成のため、当社グループは、2019年度から、自社施設における再生可能エネルギー由来電力の調達を開始し、2020年10月に「RE100*」に加盟し、2050年までに、事業活動で使用する電力に占める再生可能エネルギー比率100%を目指します。また、その中間目標として、2030年までに、事業活動で使用する電力に占める再生可能エネルギー比率60%を目指します。

今後も、2050年までのネットゼロの実現に向け、再生可能エネルギー由来電力の調達拡大に取り組みます。

JFRグループの気候関連リスク・機会の管理に用いる目標

指標	目標年度	目標内容
温室効果ガス排出量	2050年	Scope1・2・3温室効果ガス排出量 ネットゼロ
	2030年	Scope1・2温室効果ガス排出量60%削減(2017年度比)*1 Scope3温室効果ガス排出量40%削減を目指す(2017年度比)*1
事業活動で使用する電力に占める再エネ比率	2050年	事業活動で使用する電力に占める再エネ比率100%*2
	2030年	事業活動で使用する電力に占める再エネ比率60%

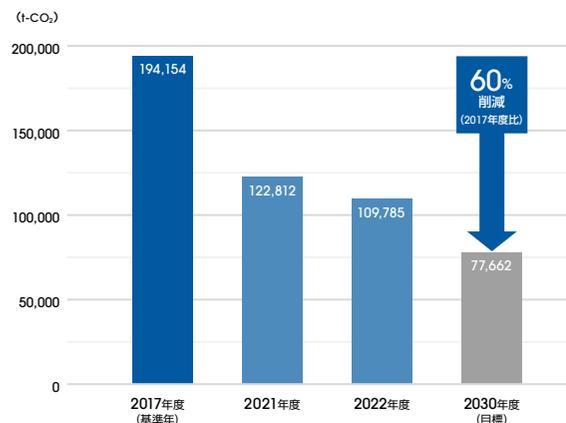
*1 SBT認定取得
 *2 2020年 RE100に加盟

*事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目標とする国際的イニシアチブ

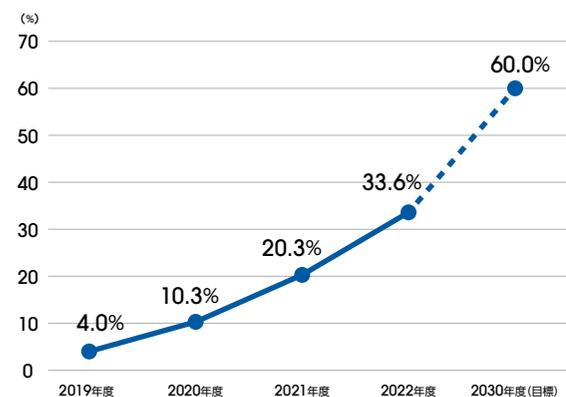


2022年度実績と今後の目標

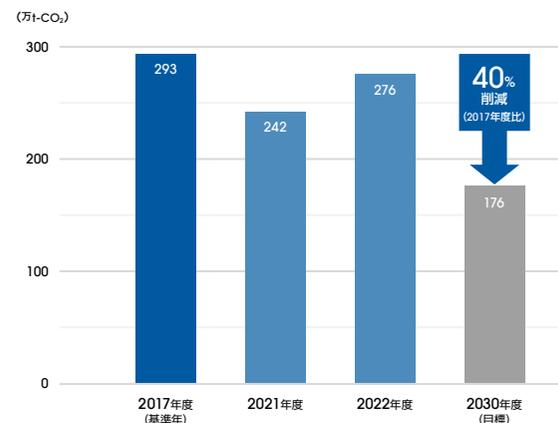
Scope 1・2排出量



再エネ比率



Scope3排出量



脱炭素社会の実現に向けたお取引先様説明会の様子 (2022年4月実施、253社参加)



2022年度 Scope3カテゴリ別排出量 (単位: t-CO₂、%)

カテゴリ	排出量	排出割合
1 調達した製品・サービス	2,596,485	94.02
2 資本財	47,246	1.71
3 Scope1・2を除くエネルギー	23,566	0.85
4 輸送・配送(上流)	27,892	1.01
5 事業から出る廃棄物	1,262	0.05
6 従業員の出張	2,755	0.10
7 従業員の通勤	1,644	0.06
8 リース資産(上流)	—	0.00
9 輸送・配送(下流)	15,862	0.57
10 製品の加工	—	0.00
11 販売した製品の使用	1,209	0.04
12 販売した製品の廃棄	12,499	0.45
13 リース資産(下流)	31,249	1.13
14 フランチャイズ	—	0.00
15 投資	—	0.00

※カテゴリ8はScope1・2で算定しているため算定除外
 ※カテゴリ10、14、15はJFRグループの事業プロセスに該当しないため算定除外

→ 社外からの評価 第三者保証

社外からの評価

FTSE Blossom Japan Index
初選定 (GPIF採用指数)



FTSE Blossom
Japan Index

FTSE Blossom Japan Sector
Relative Index 2年連続選定
(GPIF採用指数)



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

FTSE4Good
Index Series初選定



FTSE4Good

MSCI ジャパン ESG
セレクト・リーダーズ指数*
(GPIF採用指数)

2023 CONSTITUENT MSCI ジャパン
ESGセレクト・リーダーズ指数

MSCI日本株女性活躍指数 (WIN)*
6年連続選定 (GPIF採用指数)

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

S&P/JPX
カーボン・エフィシエント
指数選定 (GPIF採用指数)



CDP2022気候変動調査
3年連続
「Aリスト」認定



SNAM
サステナビリティ
インデックス選定

2023
Sompo Sustainability Index



第4回ESGファイナンス・
アワード・ジャパン
「環境サステナブル企業」
認定



DBJ健康経営格付
最高ランク格付取得



健康経営優良法人2023
(大規模法人部門)認定



PRIDE指標2022
2年連続「ゴールド」
受賞



経済産業省が定める
「DX認定事業者」に認定



「日経SDGs経営調査2022」
星4.5に認定



「第6回 日経スマートワーク経営調査」
4星に認定



サステナブルファイナンス

サステナビリティボンド発行

2021年4月、当社初となる「サステナビリティボンド*」を発行しました。株式会社日本格付研究所 (JCR) により、サステナビリティボンドガイドラインなどの原則への適合性に対する外部評価 (第三者評価) を取得しています。

*調達資金の用途について、①環境改善効果があること (環境性・グリーン性)、および②社会的課題の解決に資するものであること (社会性・ソーシャル性) 双方を有する債券

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ティ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。

※J.フロント リテイリング株式会社の MSCI インデックスへの組み入れや、MSCI のロゴ、商標、サービスマークやインデックス名称の使用は、MSCI 又はその関係会社によるJ.フロント リテイリング株式会社の後援、宣伝、販売促進を目的としていません。MSCI のサービスおよびデータは MSCI の独占的財産で、MSCI 及び MSCI インデックスの名称とロゴは、MSCI 又はその関係会社の商標又はサービスマークです。

社外からの評価 → **第三者保証**

第三者保証取得

独立保証声明書



LRQA独立保証声明書

J.フロントリテイリング株式会社の 2022 年度環境・社会データに関する保証

この保証声明書は、契約に基づいて J.フロントリテイリング株式会社に対して作成されたものである。

保証業務の条件

LRQA リミテッド (以下、LRQA という) は、J.フロントリテイリング株式会社 (以下、会社という) からの委嘱に基づき、統合報告書 2023 及びサステナビリティレポート 2023 に記載された 2022 年度 (2022 年 3 月 1 日～2023 年 2 月 28 日) の会社の環境・社会データ (以下、報告書という) について、検証人の専門的判断による重要性水準において、ISAE3000 (改訂版) と GHG 排出量については ISO14064-3: 2019 を用いて、独立保証業務を実施した。

LRQA の保証業務は、会社とその国内外連結対象子会社における運営及び活動に対して、以下の要求事項を対象とする。

- 会社の定める報告手順への適合性の検証
- 以下の指標に関するデータの正確性及び信頼性の評価

環境データ^{2,3}

- エネルギー使用量(MWh)
- 再生可能エネルギー使用量(MWh)
- スコープ 1 GHG 排出量 (トン CO₂e)
- スコープ 2 GHG 排出量 (トン CO₂e)
- スコープ 3 GHG 排出量 (トン CO₂e)
- 水使用量 (m³) および排水量 (m³)
- 廃棄物発生量 (トン)、廃棄物リサイクル量 (トン) および廃棄物最終処分量 (トン)⁴
- 食品廃棄物発生量 (トン)、食品廃棄物リサイクル量 (トン) および食品廃棄物最終処分量 (トン)

社会データ

- 女性管理職比率 (%)
- 障がい者雇用率 (%)
- 育児休業取得者数 (人)
- 女性育児休業取得後復帰率 (%)
- 男性育児休業取得率 (%)
- 業務上死亡者数 (人)

LRQA の保証業務は、会社のサプライヤー及び業務委託先、その他報告書で言及される第三者に関するデータ及び情報を除くものとする。

LRQA の責任は、会社に対してのみ負うものとする。本声明書の脚注で説明されている通り、LRQA は会社以外へのいかなる義務または責任を放棄する。会社は報告書内の全てのデータ及び情報の収集、集計、分析、公表、及び報告書の基となるシステムの効果的な内部統制の維持に対して責任を有するものとする。報告書は会社によって承認されており、その責任は会社にある。

LRQA の見解

- LRQA の保証手続の結果、会社が全ての重要な点において、
- 自らの定める基準に従って報告書を作成していない
 - 正確で信用できる環境・社会データを開示していない

¹ 統合報告書 2023 及びサステナビリティレポート 2023 においてマーカーを付した環境・社会データについて限定的保証業務を行った。

² GHG の定量には固有の不確かさが附帯となる。

³ 会社の 2021 年度と 2022 年度のスコープ 1 GHG 排出量、スコープ 2 GHG 排出量の経年変化についても確認を行った。

⁴ 食品廃棄物を含む。



ことを示す事実は認められなかった。この保証声明書で表明された検証意見は、限定的保証水準¹、及び検証人の専門的判断に基づいて決定された。

保証手続

LRQA の保証業務は、ISAE3000 (改訂版) と GHG については ISO14064-3: 2019 に従って実施された。保証業務の証拠収集プロセスの一環として、以下の事項が実施された。

- 報告書内に重大な誤り、記載の漏れ及び誤りが無いことを確認するための、会社のデータマネジメントシステムを審査した。LRQA は、内部検証を含め、データの取扱い及びシステムの有効性をレビューすることにより、これを行った。
- データの収集と報告書の作成に関わる主たる関係者へのインタビューを行った。
- サンプリング手法を用いて、集計されたデータの再計算と元データとの実合を行った。
- 2022 年度の環境・社会データに関する記録および情報の検証を行った。
- 大丸札幌店と札幌 PARCO を訪問し、データの収集及び記録管理の実施状況の確認を行うと同時に、敷地範囲において商店舗の設備及びモニタリングポイントの現場確認を実施した。

観察事項

データ集計システムの機能をフル活用して多くの項目にわたる環境データを集計することにより、データ集計の効率化や正確性を一層高めることを期待する。

基準、適格性及び独立性

LRQA は ISO14065 “温室効果ガス-認定又は他の承認形式で使用するための温室効果ガスに関する妥当性確認及び検証を行う機関に対する要求事項”、ISO17021-1 “適合性評価-マネジメントシステムの審査及び認証を行う機関に対する要求事項-第1部: 要求事項”に適合する包括的なマネジメントシステムを導入し、維持している。これらは国際会計士倫理基準審議会による国際品質管理基準1と職業会計士の倫理規定における要求も満たすものである。

LRQA は、その資格、トレーニング及び経験に基づき、適切な資格を有する個人を選任することを保証する。全ての検証及び認証結果は上級管理者によって内部でレビューされ、適用された手続が正確であり、透明であることを保証する。

LRQA が会社に対して提供する業務は本業務のみであり、そのためLRQAの独立性や公平性を損なうことはない。

署名

2023 年 6 月 25 日

柴田 美典

LRQA 主任検証人

LRQA リミテッド

神奈川県横浜市西区みなとみらい 2-3-1 クイーンズタワーA10F

LRQA reference: YKA00000726

LRQA, its affiliates and subsidiaries, and their respective officers, employees or agents are, individually and collectively, referred to in this clause as "LRQA". LRQA assumes no responsibility and shall not be liable to any person for any loss, damage or expense caused by reliance on the information or advice in this document or howsoever provided, unless that person has signed a contract with the relevant LRQA entity for the provision of this information or advice and in that case any responsibility or liability is exclusively on the terms and conditions set out in that contract.

The English version of this Assurance Statement is the only valid version. LRQA assumes no responsibility for versions translated into other languages.

This Assurance Statement is only valid when published with the report to which it refers. It may only be reproduced in its entirety.

Copyright © LRQA, 2023.

¹ 限定的保証業務の証拠収集は、合理的保証業務に比べて少ない範囲で行われ、各拠点を訪問して元データを確認するより集計されたデータに重点を置いている。従って、限定的保証業務で得られる保証水準は合理的保証業務が行われた場合に得られる保証に比べて実質的に低くなる。

本レポートの記載の

環境データ

- エネルギー使用量
- 再生可能エネルギー使用量
- Scope1・2・3 排出量
- 水使用量
- 廃棄物 (発生量・リサイクル量・最終処分量)
- 食品廃棄物 (発生量・リサイクル量・最終処分量)

社会データ

- 女性管理職比率
- 障がい者雇用率
- 育児休業取得者数
- 女性育児休業取得後復帰率
- 男性育児休業取得率
- 業務上死亡者数

は、信頼性を確保するためLRQAリミテッドによる独立した第三者保証を受けています。



→ 第三者保証の取得

サステナビリティボンド(第9回無担保社債) レポート

当社は事業活動を通じて環境・社会双方の課題解決に貢献することを目指し、2021年5月にサステナビリティボンド150億円を発行しました。

事業カテゴリ	アウトプット	アウトカム	インパクト	資金使途金額
脱炭素社会の実現				
グリーンビルディング	<ul style="list-style-type: none"> ● 適格事業の概要 ● 大丸心齋橋店本館の建設(2019年度) ● 渋谷PARCOの建設(2019年度) 	<ul style="list-style-type: none"> ● 建物認証・確認取得状況(取得時期・取得した認証レベル) 大丸心齋橋店本館：大阪市建築物環境計画書制度 Aランク取得(2019年度) 渋谷PARCO：東京都建築物環境計画書制度 第3段階取得(2021年度) ● 電力削減量 大丸心齋橋店本館 1,940MWh増(2014年度比*) 渋谷PARCO 2,730MWh削減(2014年度比*) ● Scope1・2温室効果ガス排出削減量 大丸心齋橋店本館 7,895t-CO₂削減(2014年度比*) 渋谷PARCO 869t-CO₂削減(2014年度比*) <p>* 建替え前の通年営業最終年度である2014年度の推定値(建替えのため、建物構造は同一ではありません)</p>	脱炭素社会をリードし 次世代へつなぐ地球環境の創造	既充当額： 6,000百万円 合計充当額： 6,000百万円
再生可能エネルギー	<ul style="list-style-type: none"> ● 購入した再生可能エネルギー由来電力量：102,633MWh 	<ul style="list-style-type: none"> ● 全電力消費量に占める再生可能エネルギー由来電力割合：33.6%(対前年13.3%増) 		既充当額： 1,353百万円 22年度充当額： 1,687百万円 合計充当額： 3,040百万円
グリーン調達	<ul style="list-style-type: none"> ● リース対象のEV台数：2022年度 11台(累計156台、累計41.7%) 	<ul style="list-style-type: none"> ● EV化によるCO₂排出削減量：年間約343t-CO₂(同カテゴリ車種のガソリン車の排出量との比較にて算出) 		既充当額： 170百万円 22年度充当額： 91百万円 合計充当額： 261百万円
エネルギー効率	<ul style="list-style-type: none"> ● 切り替えのため導入されたLED：2022年度 約16,000台(累計172,000台) 	<ul style="list-style-type: none"> ● LED化によるCO₂排出削減量：年間約8,600t-CO₂ 		既充当額： 839百万円 22年度充当額： 391百万円 合計充当額： 1,230百万円
地域社会との共生				
社会経済的向上とエンパワーメント(コミュニティ)	<ul style="list-style-type: none"> ● 大丸神戸店の周辺店舗として、神戸・旧居留地で運営している店舗数：2022年度末 49店舗 	<ul style="list-style-type: none"> ● コミュニティ活性化の取り組み ・地元兵庫と神戸の魅力ある商品の発信販売「神戸市(いち)」 ・遠方のお客様へバス待合所を活用した出張販売「神姫バス貨客混載事業」 ・旧居留地エリアを活用した企業や団体との協働イベントによる賑わいの創出 ● 大丸神戸店の来客者数：2022年度 8,831,000人 	地域の皆様とともに店舗を 基点とした人々が集う 豊かな未来に向けた街づくりの実現	既充当額： 3,137百万円 22年度充当額： 1,303百万円 合計充当額： 4,440百万円
ダイバーシティ&インクルージョンの推進				
社会経済的向上とエンパワーメント(女性・障がい者)	<ul style="list-style-type: none"> ● JFR女性塾(キャリアフォーラム)開催回数 2022年度 4回実施 ● マザー採用にかかる費用 2022年度 6,551千円 	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性管理職登用状況(連結) 2022年度 女性管理職比率22.2% ● JFR女性塾(キャリアフォーラム)への参加人数(年間) 2022年度 33名 ● マザー採用者数(年間) 2022年度 5名 	すべての人々がより互いの多様性を認め個性を柔軟に発揮できる ダイバーシティに富んだ社会の実現	既充当額： 23百万円 22年度充当額： 6百万円 合計充当額： 29百万円

〈資金充当状況〉 発行額:15,000百万円 既充当額:11,522百万円 22年度充当額:3,478百万円 合計充当額:15,000百万円

トップメッセージ	推進体制	ステークホルダー エンゲージメント	サステナビリティの 歩み	JFRのマテリアリティ	環境の取り組み	社会の取り組み	TCFD提言に沿った 情報開示	社外からの評価	サステナビリティボンド レポート	データ集
----------	------	----------------------	-----------------	-------------	---------	---------	--------------------	---------	---------------------	------

→ **環境に関するデータ** 社会に関するデータ コーポレートガバナンスに関するデータ

環境に関するデータ

		範囲	単位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
Scope1 温室効果ガス(GHG)	★	CO ₂ 排出量	連結 t-CO ₂	14,548	13,824	13,074	11,170	12,368	11,958
		HFC 排出量	連結 t-CO ₂	1,504	2,137	2,140	813	1,636	1,756
		Scope1 排出量	連結 t-CO ₂	16,052	15,961	15,214	11,983	14,004	13,714
Scope2 温室効果ガス(GHG)	★	CO ₂ 排出量	連結 t-CO ₂	178,102	166,605	147,294	120,123	108,808	96,071
Scope1+2 温室効果ガス(GHG)	★	Scope1+2 排出量	連結 t-CO ₂	194,154	182,566	162,508	132,106	122,812	109,785
		SBT基準年2017年度比	連結 %	-	▲ 6.0	▲ 16.3	▲ 32.0	▲ 36.7	▲ 43.5
Scope3 温室効果ガス(GHG)	★	Scope3 排出量	連結 t-CO ₂	2,927,320	3,123,238	3,782,555	2,470,411	2,420,492	2,761,669
		SBT基準年2017年度比	連結 %	-	-	-	-	▲ 17.3	▲ 5.7
Scope1+2 温室効果ガス排出量原単位		連結売上高当たり	連結 t-CO ₂ /百万円	0.17	0.16	0.14	0.17	0.14	0.11
エネルギー	★	電力使用量	連結 MWh	333,514	328,900	327,851	288,691	305,752	305,287
		都市ガス使用量	連結 MWh	70,353	67,118	64,095	58,064	64,632	63,516
		ガソリン・軽油・A重油・天然ガス使用量	連結 MWh	6,888	6,379	5,537	3,083	3,165	2,292
		蒸気・冷温水使用量	連結 MWh	64,758	65,969	68,730	54,133	54,500	59,344
		エネルギー使用量合計	連結 MWh	475,513	468,366	466,214	403,973	428,049	430,439
再生可能エネルギー	★	使用量(購入・生成)	連結 MWh	0	0	13,046	29,647	62,156	102,676
		電力使用量に占める再エネ比率	連結 %	0.0	0.0	4.0	10.3	20.3	33.6
		対前年増減率	連結 %	-	-	4.0	6.3	10.0	13.3
水	★	水道水使用量	連結 ^{**2} m ³	-	1,317,230	1,260,594	1,407,531	1,719,788	1,796,295
		地下水使用量	連結 ^{**2} m ³	-	480,731	452,702	459,054	570,760	613,303
		中水使用量	連結 ^{**2} m ³	-	136,804	125,989	198,882	158,848	151,017
		合計使用量	連結 ^{**2} m ³	-	1,934,765	1,839,285	2,065,467	2,449,396	2,560,615
		排水量 ^{*1}	連結 ^{**2} m ³	-	1,934,765	1,839,285	2,065,467	2,449,396	2,560,615
廃棄物 ^{**3} (食品廃棄物を含む)	★	発生量	連結 ^{**2} t	18,532	17,202	17,597	21,694	26,637	29,855
		リサイクル量	連結 ^{**2} t	10,863	9,938	10,453	12,479	12,845	15,421
		最終処分量	連結 ^{**2} t	7,669	7,264	7,144	9,216	13,792	14,434
食品廃棄物 ^{**4}	★	発生量	連結 ^{**5} t	4,497	4,312	4,379	2,886	4,394	4,753
		リサイクル量	連結 ^{**5} t	2,416	2,477	2,610	1,857	3,027	3,598
		最終処分量	連結 ^{**5} t	2,081	1,835	1,769	1,029	1,367	1,155
包装資材使用量 ^{**6}		使用量	大丸松坂屋百貨店 t	2,370	2,236	2,030	1,075	1,129	1,200

★ 第三者保証取得:LRQAリミテッドによる第三者保証を取得(水と廃棄物は2020年度から、エネルギー、再生可能エネルギー、食品廃棄物は2021年度から取得)

*1 水排出量は、水使用量と同量

*2 2019年度までは大丸松坂屋百貨店

*3 廃棄物:一般廃棄物、産業廃棄物、食品廃棄物

*4 食品廃棄物の算定方法を見直し、2021年度データを修正

*5 2020年度までは大丸松坂屋百貨店

*6 包装紙、ショッピングバッグ、紙製袋、食品ポリ袋などの重量

トップメッセージ

推進体制

ステークホルダー
エンゲージメントサステナビリティの
歩み

JFRのマテリアリティ

環境の取り組み

社会の取り組み

TCFD提言に沿った
情報開示

社外からの評価

サステナビリティボンド
レポート

データ集

環境に関するデータ → **社会に関するデータ** コーポレートガバナンスに関するデータ

社会に関するデータ

	範囲	単位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
従業員数	連結	人	10,429	10,276	9,844	9,635	8,148	7,258
女性社員比率	連結	%	57.2	56.8	57.0	56.3	55.6	52.9
女性管理職比率※1	★	連結	14.3	14.7	16.6	19.9	21.3	22.2
新卒採用者数	連結	人	79	94	76	94	68	107
男性	連結	人	36	44	38	41	33	38
女性	連結	人	43	50	38	53	35	69
新卒採用女性比率	連結	%	54.4	53.2	50.0	56.4	51.5	64.5
障がい者雇用率	★	連結※2	—	2.21	2.21	2.21	2.66	2.93
外国人従業員数	連結	人	—	15	14	40	42	50
外国人従業員比率	連結	%	—	0.1	0.1	0.4	0.5	0.7
社員離職率※3	連結	%	3.6	3.3	3.9	1.9	10.5	5.3
非自発的離職率	連結	%	0	0	0	0	0	0
育児休職取得者数	★	連結※4	175	203	161	139	88	75
女性育児休職取得後復帰率	★	連結※5	93.0	97.4	89.5	94.4	95.3	93.4
男性育児休職取得率	★	連結	—	—	—	18.8	43.6	68.0
育児短縮勤務取得者数		大丸松坂屋百貨店	137	166	157	209	304	298
介護休職取得者数		大丸松坂屋百貨店	2	10	3	2	5	8
介護休暇取得者数		大丸松坂屋百貨店	31	42	30	30	4	40
介護短時間勤務者数		大丸松坂屋百貨店	0	1	0	0	1	4
地域別最低賃金の従業員割合※6		大丸松坂屋百貨店	0	0	0	0	0	0
健康診断受診率		大丸松坂屋百貨店	99.7	99.9	99.6	100	99.8	100
ストレスチェック回答率		大丸松坂屋百貨店	95.9	96.4	96.5	97.4	97.1	96.3
労働災害発生件数(業務災害)	連結※7	件	40	38	68	81	51	40
労働災害発生件数(通勤災害)	連結※7	件	26	17	23	38	31	31
業務上死亡者数	★	連結	—	0	0	0	0	0
ハラスメント相談件数	連結	件	14	22	50	40	37	47
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	28	24	36	24	46	49
情報セキュリティ データ侵害の件数※8	連結	件	0	0	0	0	0	1

★ 第三者保証取得:LRQAリミテッドによる第三者保証を取得(社会データは2021年度から取得)

※1 課長相当職以上

※2 各年6月時点、関係会社の特例範囲

※3 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)

※4 2020年度までは大丸松坂屋百貨店(出産年度以降も継続して育児休職を取得している人数)
2021年度以降は連結(出産年度に育児休職を開始した人数)

※5 2020年度まで大丸松坂屋百貨店

※6 地域給与テーブルを採用しているグレード1・2の専任社員

※7 2018年度まで大丸松坂屋百貨店

※8 機密情報の漏洩と個人情報の漏洩

環境に関するデータ 社会に関するデータ → コーポレートガバナンスに関するデータ

ガバナンスに関するデータ

	単位	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
取締役	人	13	13	13	13	12	10	11
男性	人	12	11	11	12	9	7	8
女性	人	1	2	2	1	3	3	3
独立社外取締役	人	5	5	6	6	6	6	7
男性	人	4	3	4	5	4	4	5
女性	人	1	2	2	1	2	2	2
独立社外取締役比率	%	38.5	38.5	46.2	46.2	50.0	60.0	63.6
取締役兼務執行役	人	5	5	4	4	4	2	2
取締役兼務執行役比率	%	38.5	38.5	30.8	30.8	33.3	20.0	18.2
女性取締役比率	%	7.7	15.4	15.4	7.7	25.0	30.0	27.3

Well-Being Life

くらしの「あたらしい幸せ」を**発明**する。

 J. FRONT RETAILING