

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の取り組み社外取締役  
メッセージ

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。

▶ **2025**

女性管理職比率

**30%**



女性管理職比率

**14.7%**

(2018年度、連結)



▶ **2030**

女性管理職比率  
労務構成比と同等の

**50%**

を目指す

2020年3月定年延長導入

**65**歳定年

(大丸松坂屋百貨店)



▶ **2030**

**70**歳定年

を目指す



▶ **2030**

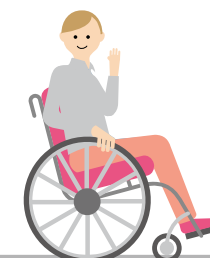
障がい者雇用率

**3.0%**

障がい者雇用率

**2.21%**

(2019年6月時点、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)



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の取り組み社外取締役  
メッセージ

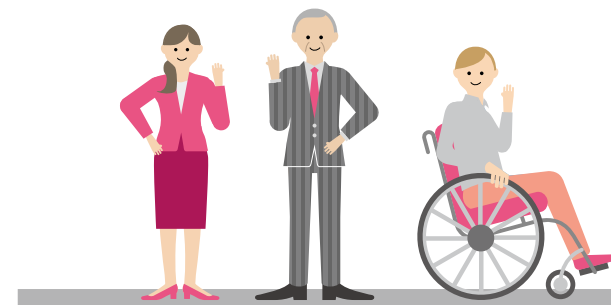
ガバナンス

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歳定年の導入決定
- 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