

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

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、単なる長時間労働の是正にとどまらず、「創造的で生産的な働き方の実現」と「仕事と生活の調和による従業員の豊かな生活と人と企業の成長の実現」に向け、取り組みを進めています。そのために、「マネジメント」「制度・ルール」「仕組み・ツール」の改革を推進し、業務改革（効率化）と働き方の適正化を目指しています。

「マネジメント」の改革に向けては、マネジメントライン研修、労働時間管理の見直しなどに取り組んでいます。また「制度・ルール」の改革については、ペーパーレス化推進、ノー残業デーの実施徹底などの取り組みを進めています。「仕組み・ツール」の改革については、デジタルオフィスへの変革、フリーアドレスの実施など、各社で環境整備を進めるとともに、RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション）の導入をはじめとする業務システム革新の推進、効率的で生産性の高い働き方の実現に向けたグループウェアの刷新などを実施しています。

テレワークの導入

J.フロント リテイリング、パルコ、大丸興業、ディンプル、JFR情報センターの5社において、働きやすく、生産性向上を目指した働く環境の整備のため、在宅型テレワークを導入しています。フレキシブルに仕事をする事ができるため、効率的な働き方につながっています。また、J.フロン

ト リテイリングでは勤務場所として自宅や実家を設定できるため、長期休暇の際の帰郷とあわせてテレワークを活用することも可能となります。

J.フロント リテイリングでは、あわせてワークスタイルの変革に取り組んでいます。2018年1月の新オフィスへの移転を機に、個人の座席を特定しない「フリーアドレス制」を導入しました。またデジタル会議の推進により、ペーパーレス化を行い、約5割の書類の削減につながりました。



J.フロント リテイリングの
打ち合わせスペース

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2018年度有給休暇取得率は44.5%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、ディンプルでは、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)

2016年度	5.2時間
2017年度	5.3時間
2018年度	5.3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の取り組み社外取締役
メッセージ

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(ロボティック・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。2018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、42業務、約8,000時間の業務自動化を実現しました。中期経営計画の5年間では、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

