

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

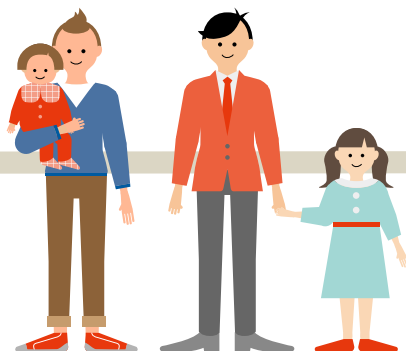
→ 育児・介護と仕事の両立 生産性向上への取り組み 健康経営の推進

育児・介護と仕事の両立

男性の育児参加促進

長期目標

2019年
短期間育児休職制度
導入



2030年

男性の
育児休職取得率
100%

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)

→ **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



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。

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、働きがいを持って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^{※1}および欠勤控除^{※2}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。