

トップメッセージ	マテリアリティ	2024～2026 中期計画	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	環境	社会	ガバナンス	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
----------	---------	-------------------	----------------------	-----------------	----	----	-------	---------	---------------------	------

社会に関するKPIとその進捗

人権尊重

人財

街づくり

地域活性化

社会 Society

- 社会に関するKPIとその進捗 36
- 人権尊重 38
- 人財 43
- 街づくり 48
- 地域活性化 49



トップメッセージ

マテリアリティ

2024～2026
中期計画ステークホルダー
エンゲージメントサステナビリティの
歩み

環境

社会

ガバナンス

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

→ 社会に関するKPIとその進捗

人権尊重

人財

街づくり

地域活性化

社会に関するKPIとその進捗(2021年度～2023年度)

	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2023年度目標
サプライチェーン 全体の マネジメント	●JFRお取引先様 行動原則の浸透	●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)	●お取引先様との対話の実施 (大丸松坂屋百貨店)	●お取引先様アセスメント実施 回答率50.4%、浸透率78% ※人権尊重に関するアセスメントと同時に確認	●アセスメントの回答率80%、 浸透率25%
	●人権	●人権アセスメント実施 (お取引先様アセスメント内で実施) ●2022年度人権リスクの特定	●人権リスク見直し	●人権アセスメント実施 (お取引先様アセスメント内で実施) ●人権リスク見直し ●従業員対象「ビジネスと人権」eラーニング 実施(受講率88.7%)	●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%
お客様の 健康・安全・ 安心な くらしの実現	●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	●同左	●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
	●心と身体の健康	●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)	●「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)	●「Welpa(ウェルパ)」をオープン (浦和PARCO) ●ヘアケア製品の「毛髪評価試験」事業 領域の拡大(消費科学研究所)	●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
	●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%
	●BCP・防災・防疫	●JFR新型感染症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	●海外安全対策マニュアルの改定	●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

トップメッセージ

マテリアリティ

2024～2026
中期計画ステークホルダー
エンゲージメントサステナビリティの
歩み

環境

社会

ガバナンス

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

→ 社会に関するKPIとその進捗

人権尊重

人材

街づくり

地域活性化

	指標	2021年度実績	2022年度実績	2023年度実績	2023年度目標
ダイバーシティ& インクルージョン の推進	●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	●22.5% ●女性管理職候補対象「キャリアフォーラム」継続	●26%
	●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)	●同左	●J.フロント建装65歳定年導入	●65歳定年を導入する事業会社拡大
	●障がい者雇用率 (関係会社の特例範囲)	●2.66%(2021年6月時点)	●2.93%(2022年6月時点)	●2.89%(2023年6月時点)	●2.6%
	●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「pride」取り組み(渋谷PARCO)	●LGBTイベントの開催 (大丸京都店・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
ワーク・ライフ・ インTEGRATION の実現	●育児・介護離職率	●1.4%	●1.8%	●2.0%	●1.0%未満
	●男性育児休職取得率	●43.6%	●68.0%	●87.5%	●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
	●従業員満足度 (従業員満足度調査)	—	—	●従業員満足度調査の実施 (満足度67.7%)	●60%
地域社会との 共生	●地域開発	—	●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 ●「HAB@熊本」開業	●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	●「市立図書館」を開設(大丸須磨店)	●「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)	●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) ●熊本県と包括連携協定締結(博多大丸) ●九州探検隊FINANCIEによる「未来共栄プロジェクト」(博多大丸) ●地域共生の取り組み「Think LOCAL」(大丸松坂屋百貨店)	●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リティコンテンツの発掘・発信による地域活性化の推進

人権尊重



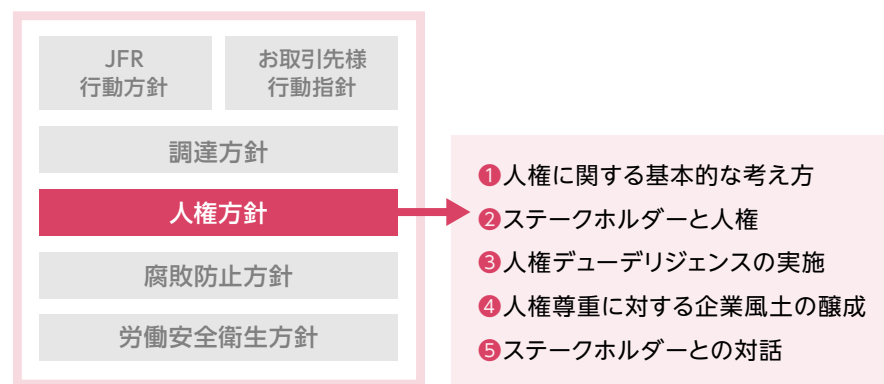
サプライチェーン上で発生する強制労働や差別など人権課題への関心が高まる中、当社は、国連が定めた「ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、あらゆる事業活動の土台に人権尊重を据え、人権デューデリジェンスに継続的に取り組むことで、お取引先様と共に人権を尊重した事業活動の実現を目指しています。

人権方針

当社は、国際的な人権に関する指針^{*}に基づき、2019年に「人権方針」を策定しました。すべての役員と従業員が、事業での活動全般にわたって関係する様々な人権課題について理解を深め、人権を尊重した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

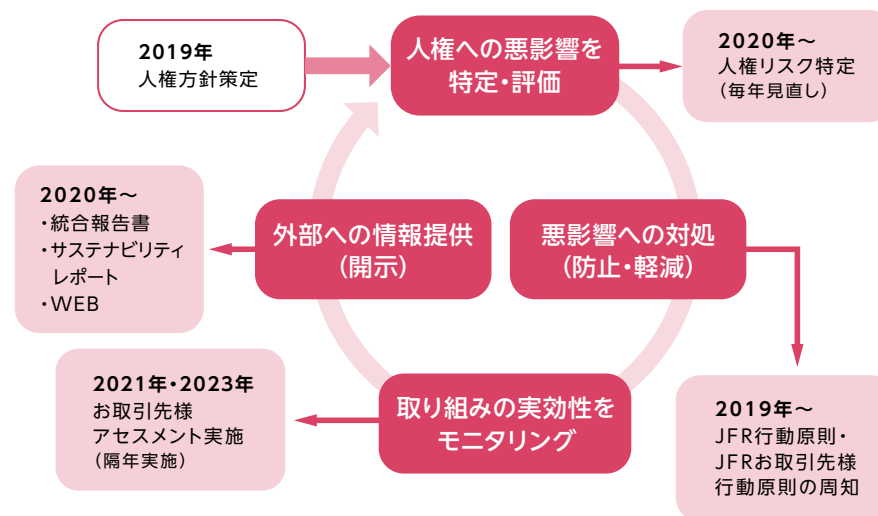


→ 人権方針

人権デューデリジェンス

当社は、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。

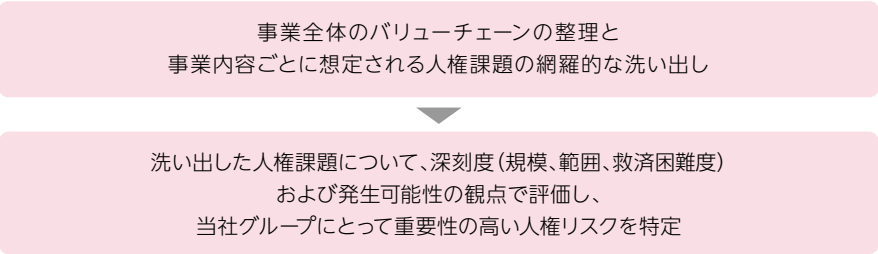
人権デューデリジェンスサイクル



社会に関するKPIとその進捗 → **人権尊重** 人材 街づくり 地域活性化

①人権リスクの特定・評価

当社の事業活動に関連して負の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。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・評価につなげています。



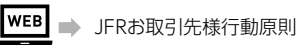
重要な人権リスク

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	・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)	・ハラスメント ・長時間労働 ・差別(ジェンダー・LGBTQ等)	・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

②防止・軽減の取り組み

JFRお取引先様行動原則の浸透

当社は、人権方針を含む「JFRお取引先様行動原則」を2019年に策定し、お取引先様にご理解、遵守いただけるよう働きかけを行っています。お取引先様が商品や原材料等を調達される調達先様も含め、本原則を遵守いただくことで、責任の連鎖をつなぎ、持続可能なサプライチェーンの構築を目指しています。



従業員教育

当社は、2020年に「ハラスメント撲滅宣言」を策定し、人権リスクのひとつと捉えているハラスメントの撲滅と未然防止に努めています。アルバイトや派遣社員等を含む従業員を対象に、毎年ハラスメントアンケートを実施し、その結果を踏まえた管理職向けの人権研修を実施しています。

また2023年には、グループ全従業員を対象としたビジネスと人権に関するeラーニングを実施しました(受講率:88.7%)。今後も従業員一人ひとりが、人権の尊重に対する見識を深め、自分ごととして取り組めるよう、継続的な教育を実施していきます。

カスタマーハラスメントに対する基本方針

大丸松坂屋百貨店は、2022年12月、カスタマーハラスメントに対する基本方針を策定しました。これまで、各店において複数回、研修教育を実施し、従業員(店舗のアルバイト・お取引先派遣者を含む)をカスタマーハラスメントから守るための体制の構築や具体的な対応内容の周知を行っています。

トップメッセージ

マテリアリティ

2024～2026
中期計画ステークホルダー
エンゲージメントサステナビリティの
歩み

環境

社会

ガバナンス

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

社会に関するKPIとその進捗 → 人権尊重 人材 街づくり 地域活性化

③人権に関するアセスメントの実施

当社は、サプライチェーン全体での取り組みが求められる事項について、お取引先様の取り組み状況を確認するアセスメントを2021年から実施しています(原則として隔年で実施)。2回目となる2023年のアセスメントは、人権尊重に重点を置いて実施しました。

概要

実施会社：大丸松坂屋百貨店、パルコ、J.フロント都市開発など事業会社10社

対象：お取引先様(1次サプライヤー) 3,281社 ※人権リスク、売上規模など複数の視点で絞り込み

時期：2023年10月～12月

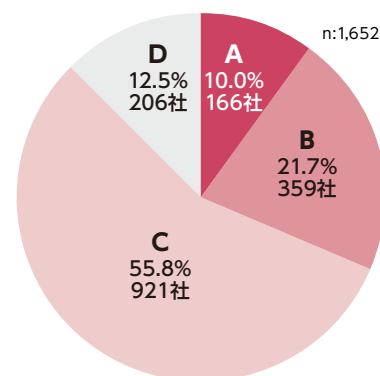
質問内容：5つのテーマ*で構成。全27問

- ※① 人権方針や人権デューデリジェンスの取り組み状況 ② 事業上の人権課題の把握状況
③ 人権課題への取り組み状況 ④ 取り組みを進める上での課題
⑤ JFRお取引先様行動原則の浸透状況

アセスメント結果

1,652社から回答いただき、回答率は50.4%でした(前回比+9.8ポイント)。A・B評価の企業が31.7%、C評価が最も多く55.8%、対話の候補となるD評価は12.5%(206社)でした。

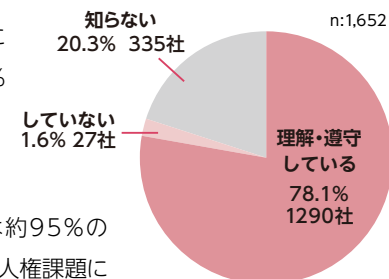
	送付数	回答数	回答率
2023年	3,281社	1,652社	50.4%
2021年	7,415社	3,012社	40.6%



評価	得点	捉え方
A	41～50点	「ビジネスと人権の指導原則」に沿った取り組みがなされている
B	31～40点	
C	16～30点	一定程度の取り組みがなされている
D	0～15点	対話候補

●JFRお取引先様行動原則の浸透状況

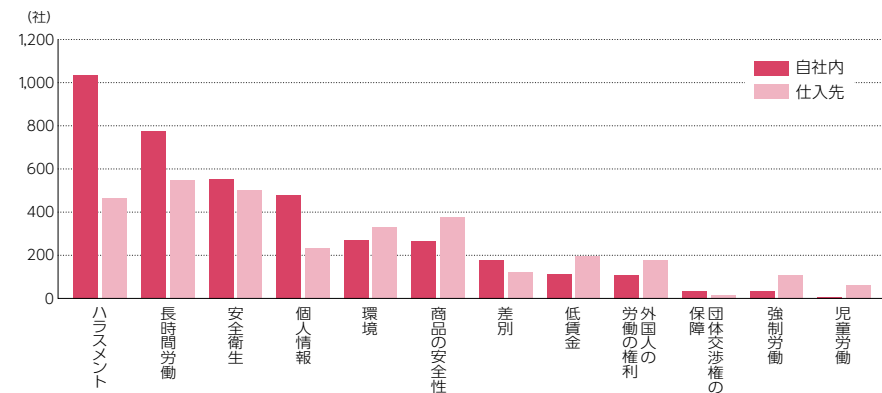
「JFRお取引先様行動原則(人権方針含む)」について、理解・遵守していると回答したのは78.1%でした。(前回60.9%)



●人権課題の把握

自社従業員に生じやすい人権課題については約95%の企業が把握している、仕入先の従業員に生じやすい人権課題については約87%の企業が把握している、との回答でした。

生じやすい人権課題



今後の対応

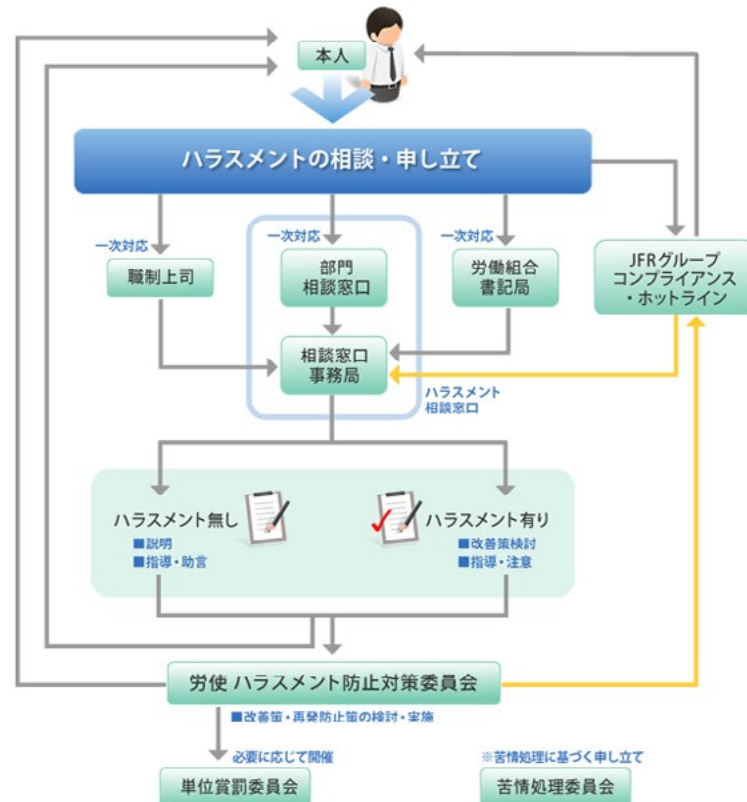
今回のアセスメント結果では、ビジネスと人権に関する取り組みが進まない理由として、「人権尊重のために何をしたらよいかわからない」「ビジネスと人権の基本的な枠組みがわからない」など、知見不足をあげる企業が多くみられました。これを踏まえ、当社は今後、専門家によるセミナーの開催やお取引先様への参考情報の提供を行っていきたいと考えています。また、必要に応じて対話の場を設け、アセスメント結果を共有、ビジネスと人権の取り組みの重要性をご理解いただくとともに、お取引先様の状況を把握し、改善を働きかけます。

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

当社は、ハラスメントの撲滅と未然防止に向け、「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、問題発生時の迅速な対応や再発防止に取り組んでいます。

※2023年度相談件数：41件

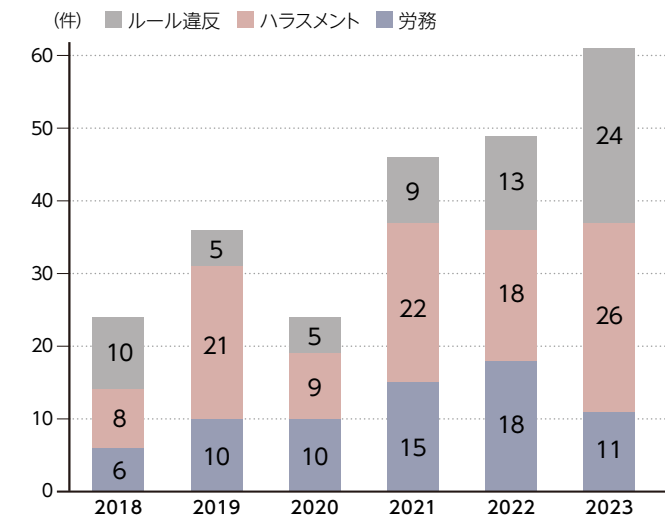


内部通報制度

当社の内部通報制度は、全役員・従業員および当社で勤務する全ての人（アルバイト・お取引先派遣者を含む）が、当社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。

※2023年度利用件数：61件

通知の種類



外部有識者コメント

株式会社オウルズコンサルティンググループ

プリンシパル 矢守 亜夕美氏

毎年のサステナビリティレポートの中で、このように人権尊重に関する開示の拡充を図られていることは、社会の中で大きな影響力を持つJFRグループとして大変良い取り組みだと考えます。人権方針を策定し、人権リスクの特定・評価から始まる人権デューデリジェンスのプロセスを推進されている現状の取り組みは、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」などの指針に則っており、適切なものと言えるでしょう。

特に、人権リスクの特定・評価に際して、調達に関わる部分(上流)や自社グループ内(中流)に加え、商品・サービスの利用に関わる部分(下流)までを考慮し、バリューチェーン全体のリスクを網羅的に洗い出している点は模範的と言えます。従来、ビジネスと人権の取り組みでは、主にサプライヤーなど「川上(調達や仕入に関わる部分)」のリスク管理が重視されてきましたが、近年では、サービスの最終利用者など「川下」にも目を配る重要性が指摘されています。特に、事業領域やその影響が広範にわたるJFRグループでは、このようにバリューチェーン全体、つまり「川上から川下まで」を考えた対応がとても重要です。

また、「人権に関するアセスメント」として3,000社を超えるお取引先様に取り組み状況を聴取する質問票を配布されている点は、JFRグループのサプライチェーン

管理を強化するだけでなく、業界全体の意識啓発にもつながる意義ある取り組みと言えます。直近のアセスメントでも「人権尊重のために何をしたらよいかわからない」というお取引先からの回答が多かったように、「必要性は分かっている、取り組むノウハウがない」という企業が多いのが現状です。ぜひ今後はJFRグループとしての影響力を活かし、お取引先様へのセミナー開催などを通じて、業界全体を牽引していただくことを期待します。

この人権アセスメントはバリューチェーンの上流に関する取り組みですが、中流から下流にかけての重要人権リスクについても、今後ぜひ具体的な対応方針や取り組み状況を積極的に開示していただきたいと思います。「自社グループ内の長時間労働や差別」「広告等を通じた差別的表現」などはいずれも業界共通の課題と言えるため、JFRグループの取り組みがベストプラクティスとなり、業界全体を変えるきっかけになるかもしれません。

さらに、実際に人権侵害が起こった場合に備え、被害者救済のためのグリーバンス(苦情処理)メカニズムを強固にしていくことも重要です。お取引先で働く人々や消費者、地域住民など、社外のステークホルダーも利用できる窓口を整備し、運用していくことが求められます。

また、こうした人権デューデリジェンスの取り組みと

並行して、世の中のさまざまな人権課題を解決するようなサービスや事業を新たに生み出すことにも、ぜひ積極的に挑戦していただきたいと思います。JFRグループの価値創造力を活かせば、きっと様々な人権課題や生きづらさを解決できるでしょう。

一人ひとりの人権が正しく尊重される社会においてこそ、JFRグループが発明する「くらしの『あたらしい幸せ』」はひとときわ輝くものになるはずです。「先義後利」の考え方の下、人権尊重の取り組みに引き続き注力し、業界をリードする存在になっていただくことを期待しています。

PROFILE



矢守 亜夕美 (ヤモリア ユミ)

A.T.カーニー(戦略コンサルティング)、Google、スタートアップ等を経て現職。東京大学法学部(公法コース)卒。現職では「ビジネスと人権」チームのリーダーを務め、多くの企業の人権・サステナビリティ

対応を支援。著書に『すべての企業人のためのビジネスと人権入門』(共著: 日経BP 社)がある他、経済産業省「ビジネスと人権」セミナー講師(2021年)等、登壇実績多数。

労働・人権分野の国際規格「SA8000」基礎監査人コース修了。

経営の基盤となる多様な人財の活躍



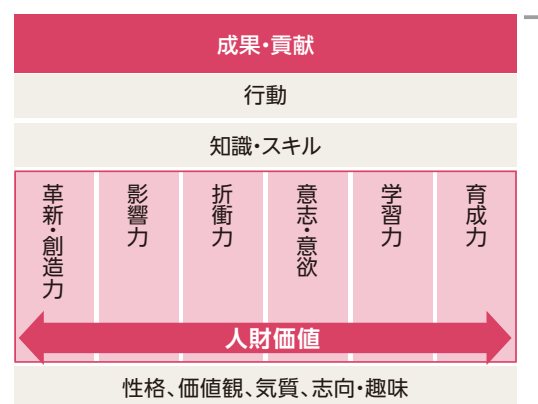
社会の変化が加速し、不確実性が一層高まる中、当社グループの未来を切り拓くことができるのは人の力であると考えています。

当社は、従業員を最も重要な価値共創パートナーと位置づけ、一人ひとりのWill(意志・意欲、内発的動機)に寄り添い、持てる力を最大限発揮するための制度や環境整備、キャリア形成などの成長支援を通じて、従業員のWillを会社の成長の原動力とし、グループビジョンの実現を目指しています。

人財力主義

当社は職務型人事制度を経て、2019年度から当社独自の「人財力主義」に基づく人事制度を運用しています。これは、従業員一人ひとりの成果・行動・知識/スキルといった表出している部分に加え、従業員が内包する目に見えない人財価値や性格、価値観、気質、志向・趣味を丁寧に可視化し、適正な配置と評価を行うことで、仕事を通じた成長を促進していく人事マネジメントです。「人財価値」は、どのような状況であっても着実な成果・貢献に繋がる再現性・汎用性の視点(意志・意欲、学習力、革新・創造力、影響力、折衝力、育成力)で構成し、ステージごとに求めるレベルを設定しています。

人財力

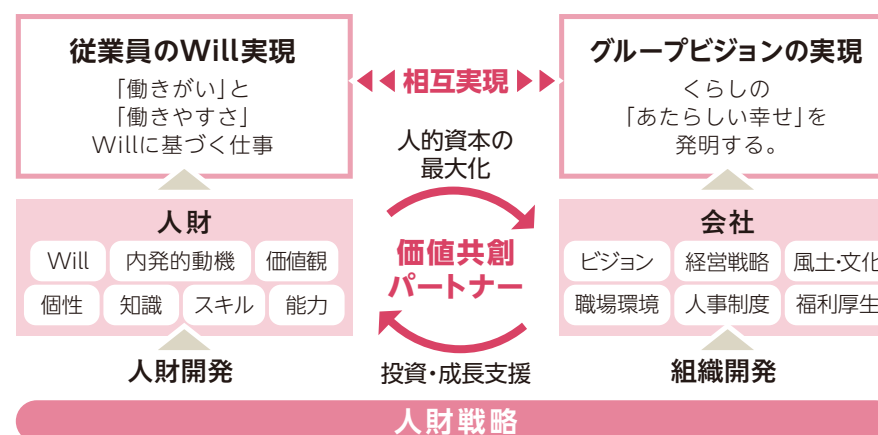


人財力

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

JFR人的資本経営の概念



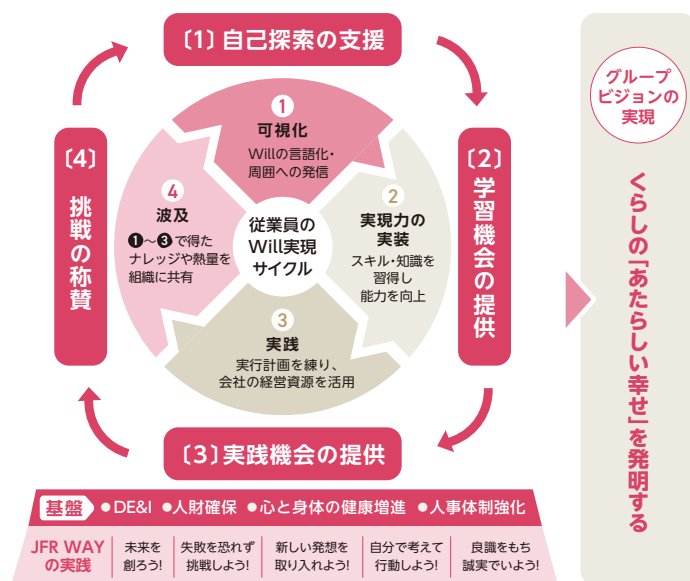
リスク認識

今後、労働人口の減少による働き手の不足や人財の流動性の高まりにより、人財獲得競争が益々激化し、人財流出の増加や優秀な人財の獲得が困難となる場合、業績への影響のみならず、当社が2030年に目指す姿「価値共創リテラーグループ」への進化に影響を及ぼす可能性があります。当社は、人財戦略として、変革リーダーの育成、従業員による自発的な学びの支援、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進などに取り組むことにより、従業員が成長と働きがいを実感できる環境を整えていきます。またすべての従業員が心身ともに健康でいきいきと働くことができるよう、従業員一人ひとりに寄り添いながら、働きやすい職場環境づくりを進めていきます。

人財育成

当社グループは、従業員の意志・意欲、内発的動機を起点としたWill実現サイクルを「可視化」「実現力の実装」「実践」「波及」という4つのプロセスで捉え、それぞれに効果的な人事施策を実行することを通じて、従業員の挑戦と学習を支援・伴走していきます。またこれに加え、ビジョン実現に向けて私たちが大切にしている考え方「JFR WAY」を実践することで、このサイクルを加速させていきます。

従業員のWill実現サイクル



人財への投資

当社は、一律に底上げをはかるものは効率化し、選抜型、公募型のカリキュラムに重点的に投資します。特に、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・シニア層のリスキリングによる再活性化、③経営人財の育成、に重点的に取り組みます。

〔1〕 自己探索の 支援	・質の高い1on1を通じて、従業員一人ひとりが潜在的に持っているWillの探索と言語化に伴走し、人財の特長・志向性に沿ったキャリア形成・能力開発を支援 ・主な伴走者であるマネジメント層への教育を通じて、心理的安全性の高い職場づくり、気づきや本音を引き出す対話力の強化、従業員の強みや個性を伸ばす育成力の向上を促進
〔2〕 学習機会の 提供	・従業員の自律的なキャリア形成・能力開発に向けた、公募型研修の拡充や教育研修費の補助 ・グループ全従業員が利用可能な自己研鑽学習のためのポータルサイト「JFRカレッジ」を運営し、職種や勤務地に関わらず、自らの意志と選択により学べる環境を整備 ・仕事という実践の場を通じてWill実現に取り組み、自組織をはじめグループ全体の変革をリードしていく人財を育成するための「変革リーダー育成研修(T3研修)」等の実施
〔3〕 実践機会の 提供	・従業員の挑戦・Willの実践に向けた様々な仕組みの提供 ・従業員がマネジメント層と共創して取り組む「RED」の活用推進 ・会社の枠を越えた新たな事業領域の挑戦に向けた様々な仕組み(出資先を含むグループ外への出向・グループ公募制度等)の構築
〔4〕 挑戦の 称賛	・人財の成長につながる「挑戦すること」への称賛と評価 ・挑戦する姿勢・熱量を誰かの新しいWillの芽生えに繋げることで、熱量の伝播を社内に波及させ、従業員のWill実現サイクルを循環

従業員の挑戦・Willの実践を促す施策 —RED—

当社グループは、従業員の「これがやりたい!」という熱い想いを表明する場を提供し、その想いを経営層やグループ内従業員が共にサポートしながら実現していく取り組みを行っています。火種よりも強い、真っ赤な炎やマグマを持つ人のための場、その熱い想いを実現させる場を表現する「RED(赤色)」と「熱量あふれる夢を実現する“Realize Energetic Dream”」の頭文字をとり、「RED」と名付けました。2023年のスタート後、9人の従業員がこの仕組みを使って、自らの想いを実現すべく、挑戦を続けています。



社内環境整備

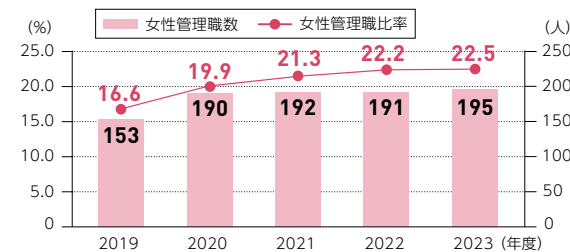
ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

当社は、多様な個性を取り入れ、組織の力に変換していくことが持続的な成長の実現につながると考えています。そのために、年齢・性別・働き方などから生じるアンコンシャス・バイアスを払拭し、若手の抜擢登用からミドル・シニア層の活性化まで人財の特性や志向性にあった登用・役割付与を実現していきます。全ての従業員がその特性を活かして活躍できる環境を整えていきます。

女性活躍推進

当社グループは、全従業員の53.5%が女性であることから、「女性活躍推進」をさらに進めることが不可欠であり、これまで取り組んできた職場環境整備・働き方改革に加えて、従業員一人ひとりに寄り添った育成プランの立案や管理職登用後の定期的なフォローを強化していきます。今後の活躍を期待する女性を対象に選抜型の「キャリアフォーラム」を開催し、管理職になるためのマインドセットについて研修を行っています。（2023年度33名参加）

女性管理職比率（連結）



※2021年度以降、LRQAリミテッドによる第三者保証を取得

※2026年度目標：31%

●女性取締役の登用

当社は、2024年5月末現在、取締役10名のうち、女性3名（社内1名、社外2名）であり、女性比率は30%となっています。

●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）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）

2021年度	2022年度	2023年度
43.6% (取得人数24名)	68.0% (取得人数34名)	87.5% (取得人数42名)

※LRQAリミテッドによる第三者保証を取得

※2026年度目標：95%

●男女賃金差異

当社グループは、従業員のキャリア開発や女性及びマネジメント向け研修を通じて、キャリアロスを防ぐための取り組みを強化することにより、男女賃金差異を縮小させることを目指しています。

2023年度男女賃金差異^{※1}

全労働者	65.3%
正規雇用労働者 ^{※2}	74.4%
非正規雇用労働 ^{※3}	72.7%

※1 男女の賃金の差異＝女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金×100(%)
(通勤手当等を除く)

※2 正規雇用労働者：社員（社外への出向者を含む）

※3 非正規雇用労働者：専任社員、パートナー、嘱託、定年再雇用嘱託

※2026年度目標：差異縮小

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。加えて、大丸松坂屋百貨店やパルコの一部の店舗では、プライド月間にLGBTに関するイベントを開催し、お客様への理解・共感の機会を設けています。



障がい者雇用

当社グループは、障がい者雇用は企業の社会的責任であると認識しており、事業会社での採用と労働環境の整備を進めています。

特例子会社JFRクリエ

特例子会社JFRクリエは、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。多様な特性をもった従業員の活躍の場は今や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います。今後も、グループ各社との連携により、従業員の活躍の場を広げていきます。



※2024年度障がい者雇用率:3.09%(2024年6月時点、関係会社の特例範囲)
※JFRクリエの就職1年後の就労定着率:87.7%(2024年6月現在)

人財の確保と定着

当社が将来にわたって持続的に成長するためには、人財の確保・拡充が欠かせません。これに向け、人事体制の強化とアルムナイ・リファラルなどの採用ルートの拡大を行い、採用力の向上を図っていきます。あわせて、賃金政策や職場環境整備にも取り組み、人財の定着支援を行います。

新卒採用者数 (人)

新卒採用者	2021年	2022年	2023年
合計	68	107	92
男	33	38	34
女	35	69	58

※各年4月入社

離職率

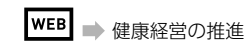
離職率	2021年	2022年	2023年
社員の離職率	10.5%	5.3%	5.4%
育児・介護離職率	1.4%	1.8%	2.0%

※2026年度目標:5.3%以下

※年度内の退職社員数/期初社員数(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)

心と身体 の健康増進

従業員がエネルギー高く挑戦し続けるには、心と身体が健康であることが前提です。定期的にサーベイを行い、その結果を経営層・部門・従業員それぞれと共有し、改善につながるアクションを立案・実行するPDCAサイクルを丁寧に戻していくことを通じて、従業員の創造性・生産性の高いアウトプットを支えています。



従業員エンゲージメント

当社では、従業員の仕事へのモチベーションや会社へのエンゲージメントを把握する調査を実施しています。2023年度からはグループ全社統一の調査を実施しました。調査結果は、従業員一人ひとりが能力を発揮し活躍することができる会社づくりに活用していきます。(2023年度:従業員満足度67.7%)

人事体制の強化

従業員一人ひとりが持てる力を最大限に発揮するためには、人事部門の役割がこれまで以上に重要となります。採用・配置・育成・評価などの現場課題にスピーディーかつ適切に対応するべく、人事部門の専門性を高めるとともに、業務の効率化を進めます。また、経営層や事業部門責任者のビジネス・パートナーとして貢献できる体制づくりに取り組みます。

トップメッセージ	マテリアリティ	2024～2026 中期計画	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	環境	社会	ガバナンス	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
----------	---------	-------------------	----------------------	-----------------	----	----	-------	---------	---------------------	------

社会に関するKPIとその進捗 人権尊重 → 人財 街づくり 地域活性化

多様な人財の活躍を支える制度

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン						
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	同性パートナーシップ規則	性別移行支援 失効積立年次有給休暇
代表的な 人財育成	JFR塾 (経営、マネジメント、リーダー)	女性のためのキャリアフォーラム	JFRエントリースクール	グループ公募型研修	キャリア開発研修	JFRカレッジ 通信教育講座、公開講座、 資格取得支援等の受講サポート

ワーク・ライフ・インテグレーション						
妊娠	妊婦保護休業 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	① J.フロント健康保険組合からの拠出 ② J.フロント共済会からの拠出
育児 【休職・休暇】	育児休業 小学校就学月末日まで・分割可 (法定は最長2歳未満)	育児支援休暇 小学校就学月末日まで 3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(法定は無給也可)	配偶者出産休暇 有給1日(法定なし)	産後パパ育児休 (出生時育児休業制度) 最大4週間 無給	
育児 【勤務制度】	育児勤務(短時間勤務) 中学校就学月末日まで (法定は3歳未満)	育児中の時間外労働 ^{※1} 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 ①	出産育児一時金 ①	出産育児一時金付加金 ①	託児所利用料補助金 満2歳まで ②	ベビーシッター利用補助 未就学児30日/年 ②	出産準備金1万円 育児参画奨励金2～9万円
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93日・3回まで分割可)	介護休暇 5日間有給 (法定は無給也可)	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)	介護中の時間外労働・ 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 ③	ホームヘルパー利用補助 30日/年 ③				
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 社員のみ 55歳
	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	変形労働時間制	テレワーク	フリーアドレス制	有期雇用の無期転換 雇用1年で無期転換(法定5年)

※1 時間外労働の免除は3歳まで、3歳から小学校就学月末日までは制限
※ 一部、事業会社により運用は異なります。

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。

地域開発

2023年3月、これまでパルコが運営してきたデベロップ事業を承継する形で設立した「J.フロント都市開発」は、グループ保有不動産の価値最大化に向けた事業を推進しています。

J.フロント都市開発が中心となって、当社グループは、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。

主な開発物件

● ザ・ランドマーク名古屋栄

「名古屋の新たなランドマークとなる国内外の文化・交流価値創造拠点」をコンセプトに、共同事業者によるオフィスや名古屋初進出となるホテル、栄エリア初となるシネコンの導入と合わせ、当社グループにより商業部分を整備し、保有・運営する計画です。エリアに多数ある当社グループ商業施設との連携により、新たなにぎわいを創出します。

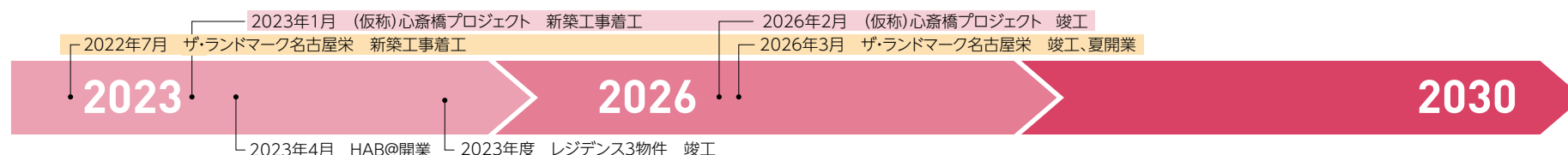
また、本計画では、隣接する久屋大通公園との連続性を意識したグリーンウォールなど積極的な緑化、防災機能の強化(帰宅困難者の72時間受け入れ)、地下鉄・地下街とのアクセスによる歩行空間の整備等で都市機能強化を図ります。

開業：2026年夏(予定) 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



地域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 「Think LOCAL AWARD」

大丸松坂屋百貨店は、地域の課題を考え、応援する活動「Think LOCAL」に2020年から取り組んでいます。2023年は、全国の大丸・松坂屋で働くスタッフが推薦した各地域の自慢の逸品を、WEBマガジンの読者8,650人の投票などにより表彰する「Think LOCAL AWARD」を開催し、地域の魅力を再発見する取り組みを行いました。今後も、「Think LOCAL」の取り組みを通じて、お客様と日本各地の商品・人・想いをつなぎ、地域の魅力を伝える活動を継続します。



博多大丸 九州探検隊とFiNANCiEによる 「未来共栄プロジェクト」

博多大丸が展開する九州探検隊は、2023年12月、株式会社フィナンシェと連携し、九州エリア内の生産者・事業者が叶えたい夢を支援する「未来共栄プロジェクト」を発足しました。

フィナンシェが運営するトークン発行型クラウドファンディングサービス「FiNANCiE」を活用した新たな活動資金の調達とコミュニティ醸成（仲間づくり）、百貨店のリアル店舗を活用したプロモーションやイベント開催、オーナー同士のコラボ商品開発を通じて、九州の生産者・事業者が叶えたい夢を支援し地域活性化を加速させます。



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年に続き2023年も、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。

公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、池袋PARCO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。

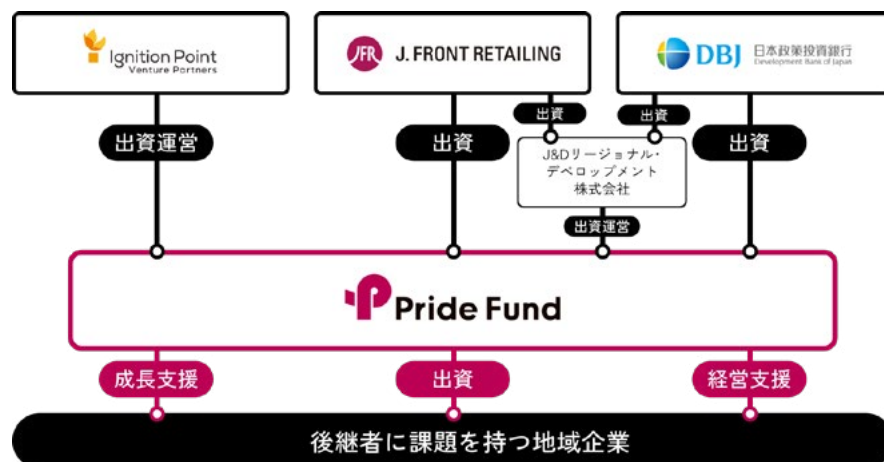


地域企業の事業承継を支援するファンド「Pride Fund」設立

少子化や過疎化などの影響により、地域特有の優れた製品を生産しながらも、後継者不足などの理由で廃業を余儀なくされている中小企業は少なくありません。この現状を解決し、地域経済の持続的な発展を支援するために、JFRは日本政策投資銀行とイグニッション・ポイント ベンチャーパートナーズとの連携で、事業承継を支援するファンド「Pride Fund」を2024年3月に設立しました。

Pride Fundは、食文化を中心として、日本の地域に根差した事業を行う国内企業に対して出資を行い、3社が持つそれぞれの強みを生かして事業承継を支えることで、未来にコンテンツを受け継ぎ、地域社会への貢献を実現します。

プライドファンドのスキーム



Pride Fund

地域の誇りを大事に育てるファンド

この国には、長い歴史のなかで培われ、
今日まで脈々と受け継がれてきた文化があります。
その身に刻み込まれた技術と、研ぎ澄まされた感性で
今日も丁寧な仕事をつづける、つくり手たちがいます。

全国各地でものづくりに励む
その静かながらも熱を帯びた誇りに触れるたび、思うのです。
このかけがえのない技が、知恵が、伝統が、
時代や暮らしの変化とともに姿を消していいものか、と。

私たちは、あなたと未来を変えたい。
伝統に革新をもたらすことで、
次の100年にもその価値をつなぎ、届けてゆきたい。

時を超え大切に育まれてきた文化を守ること。
それはつくり手だけでなく、地域の、日本の、私たちの誇りを
守ることだから。