

多様性を成長の原動力に。



ダイバーシティの推進

異なる文化習慣を持った人々、さまざまな年齢、ジェンダー、障がいをもった人々などが共存し、多様性を尊重・受容する企業の実現を目指して、全社的・継続的な実行・推進体制を構築しています。

目標

- 女性管理職比率
2025年 30% ▶ 2030年 50%を目指す
- 定年制度 ▶ 2030年 70歳定年を目指す
- 障がい者雇用目標 ▶ 2030年 3.0%

女性の活躍推進

①女性リーダーの登用

性別を問わず個人々の能力・成果・適性、並びに各人の意欲に基づき、配置および人財活用を推進しています。中核事業会社である大丸松坂屋百貨店では2019年3月現在、全管理職の23.0%を女性が占めています。また2019年5月29日現在、3名の女性執行役員を登用。大丸松坂屋百貨店の全執行役員15名に占める割合は20.0%です(他にJ.フロント リテイリングの執行役常務に女性1名を登用)。今後も意欲ある女性の活躍を一層推進するため、管理職、リーダー職をはじめ枢要ポストへの積極的な配置を実施していく方針です。

大丸松坂屋百貨店女性社員の管理職登用状況

	女性人数	総人数	女性比率	
部長職	14	108	13.0%	※大丸松坂屋セールスアソシエイツへの出向者を含む。 ※「課長職」の人数は、マネジャー、セールスマネジャー、ディベロッパー&エディター、スーパーバイザー(大丸松坂屋セールスアソシエイツ)の合計。
課長職	81	305	26.6%	
合計	95	413	23.0%	

(2019年3月1日現在)

※J.フロント リテイリング(連結)の女性管理職の比率は14.7%です。(2019年2月末現在)

②女性活躍推進に向けた取り組み

育児により離職している専門人財の採用(「マザー採用」)に取り組んでいます。また育児短時間勤務者を中心に、タイムマネジメントやビジネススキルを習得する「JFR女性塾」を開講し、2018年度は32名が受講しました。加えて女性が

大丸松坂屋百貨店の法定を上回る育児関連諸制度

制度	内容
育児休業	小学校就学月末日まで(法定は最長で2歳未満)
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
子の看護休暇	有給(法定は無給も可)
育児支援休暇	3歳未満の育児のため有給で4日間付与(法定はなし)
配偶者出産休暇	有給で1日付与(法定はなし)
短時間育児休職制度 *2019年3月導入	現制度では無給である育児休職に加え、短期間に限り有給で取得できる制度を新設(法定は無給も可)

働きやすい仕組みの整備として、法定を上回る育児関連諸制度を整備しています。

シニアの活躍推進

今後の高齢化社会の到来に向けては、シニア人財の活躍推進は必要不可欠と考えています。目標とする2030年定年70歳の実現に向け、60歳以上の職域と職務開発、労働時間選択制、副業と兼業の解禁などに取り組んでいきます。

定年を迎える前に今後の生活設計、健康管理、働きがい、生きがいをテーマに、毎年53歳になる従業員を対象に「マイライフプランセミナー」を実施しています(2018年度は300名が受講)。一方でシニア人財についても習得した知識・スキルの後進への継承だけではなく、新たな知識・スキルの習得が重要と考えており、リカレント(学びなおし)教育のための研修プログラム構築に取り組んでいきます。

障がい者雇用

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、グループ事業会社による労働環境整備とあわせて、特例子会社による事業開発に取り組んでいます。2017年4月に特例子会社「JFRクリエ」を設立し、同年9月に厚生労働省による特例子会社認定を受けました。同社は障がい者の雇用や就労支援に積極的に取り組む企業として、「大阪府障がい者サポートカンパニー優良企業」に登録されています。

*2018年6月現在の、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は2.21%です。



「アビリンピックおおさか2018」(2018年度大阪障害者技能競技大会)では、「オフィスアシスタント」競技で金賞1名・銀賞2名という好成績を収めました。

