

ワーク・ライフ・バランスの実現

背景

新型コロナウイルス感染症の影響により、テレワークの導入・活用が広がり、働き方の見直しが進んでいます。また、育児や介護をしながら働く社員を含め、全ての社員が働きがいを持てる職場環境が必要となっています。

取り組み概要

新型コロナウイルス感染防止対策として、テレワークの活用を強化しています。また、休暇制度の拡充や勤務制度の整備、業務プロセスの改革に取り組んでいます。

今後の方向性

個人の働き方の改革と、それを支える仕組みづくりを行い、さらに、育児や介護などをサポートする制度を整備します。それにより、誰もがライフステージに関わらず仕事に取り組める環境をつくり出し、労働生産性向上を実現します。

長期目標

2030年 男性の育児休職取得率 100%

2025年 育児・介護による離職率 0%

2019年度の主な取り組み（一部2020年度あり）

- 男性の育児参加促進
- 育児・介護離職防止への取り組み
- テレワークの推進
- 健康経営の推進

男性の育児参加促進

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社においては、2019年から3歳未満の子どものいる社員を対象とした「短期間育児休職制度」（有給最長2週間）を導入しました。この制度を導入することにより、男性も育児休職を取得しやすくなりました。

従前からある育児支援休暇（有給4日間）や配偶者出産休暇（有給1日）、通常の有給休暇とあわせて活用することで、2週間を超える休暇取得を促進しています。

※男性育児休職取得人数 18名（連結）

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、フレックス勤務などを導入しています。

※育児休職取得後復帰率 89.5%（大丸松坂屋百貨店）

テレワークの推進

当社グループは、生産性向上を目指した働く環境の整備のため、2019年度からテレワークの活用を推進しています。モバイルPC、スマートフォン、TV会議システム等の導入によりテレワーク環境を整え推進しています。新型コロナウイルスの感染防止対策として、政府・自治体から出勤者の削減やテレワークの実施が要請されましたが、事務部門のほとんどの社員がスムーズにテレワークに切り替えることができました。併せて、TV会議システムを増設し、グループチャットを活用するなど、従業員間の円滑なコミュニケーションをはかる取り組みも進めました。また、テレワークにより育児中の社員も子どもの長期休校への対応と仕事を両立させて働くことができました。

今後も、事業継続性（BCP）の観点における社員の安全な職場環境を構築し、労働生産性向上につながるテレワークの活用をさらに推進していきます。

育児・介護離職防止への取り組み

J.フロント リテイリングと大丸松坂屋百貨店は、仕事と育児・介護を両立し、働きがいをもって働き続けられるよう、法定を上回る様々な育児・介護支援制度を導入しています。

大丸松坂屋百貨店は、2019年から育児や介護による短時間勤務

▶ 法を上回る育児・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
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）	157人
介護休職	通算1年以内分割取得可、分割回数制限なし（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

健康経営の推進

当社グループは、労働安全衛生の徹底、社員の健康保持・増進の取り組みを推進しています。新型コロナウイルスの感染防止対策として、毎日の検温を行うなど社員の健康管理を徹底しています。また、大丸松坂屋百貨店は、産業医によるオンライン面談や外部の専門機関によるEAP（従業員支援プログラム）カウンセリングサービスを整備しています。