

人権教育、労使関係

Promotion of Human Rights Education

人権問題啓発推進委員会

人権問題を従業員一人ひとりが正しく認識し、理解するとともに人権尊重を基本とした企業風土づくりならびに企業の社会的責任を一層推進する視点から、人権教育・啓発に取り組んでいます。

主な取り組み「人権問題啓発推進委員会」の設置

【構成】

委員長（人事部長・業務推進部長）、推進委員（部門長）、推進担当者（メンバー）、事務局

【活動テーマ】

- ① 同和問題 ⇒ 同和問題についての正しい理解
- ② 障がい者問題 ⇒ 障がいについての正しい認識と理解
- ③ 女性問題 ⇒ セクシャルハラスメント等の理解と防止
- ④ その他人権問題 ⇒ 個人情報守秘 他

【活動内容】

- ① 研修会への参加 ⇒ 入社時研修、社内人権セミナー 他
- ② 社外研修会への参加 ⇒ 行政諸機関主催の各種セミナー
- ③ 実践活動 ⇒ 各種啓発資料の配布、セミナー案内

ハラスメント防止に向けて

近年の企業を取り巻く環境の激変を背景にさまざまなストレスから、メンタル疾患や他者へのハラスメントとなって現れるケースも見受けられます。特にハラスメントは、職場環境の悪化に伴う生産性の低下やメンタル疾患の増加、人材流出をもたらすとともに、企業の安全配慮義務といったCSRやコンプライアンスが厳しく問われる昨今においては、一度事案が発生すると、被害者の心身に大きなダメージを与えるだけでなく、対応の如何によっては、企業の社会的信用の失墜を招く大きなリスク要因であると認識しています。

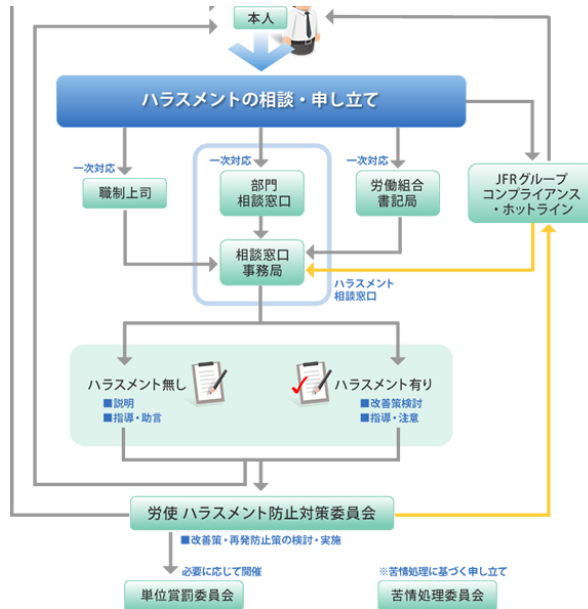
そのため、「セクシャルハラスメント」だけでなく、「パワーハラスメント」なども含めたハラスメント全般の未然防止、問題発生時の迅速な対処、再発防止などに取り組むため、百貨店をはじめグループ各社で、「ハラスメント防止対策委員会」や「ハラスメント相談窓口」を設置するなどの体制整備を進めています。

ハラスメント防止対策委員会の設置

- ・ 本社・各店
- ・ ハラスメント行為全般の発生防止に向けた対策、啓発の推進
- ・ 発生事案に対する円満な解決
- ・ 再発防止策の検討
- ・ 広報活動

ハラスメント相談窓口の設置

- ・ 本社・各店(部門別に設置)
- ・ ハラスメント行為全般に関わる苦情相談に対応する一次相談窓口
- ・ 事実関係の確認、情報収集
- ・ 啓発活動



労使関係

日本においては、労働基準法をはじめとした労働関係関連法令のなかで、雇用機会、労働時間、安全衛生などの労働者の権利に関する基本的な内容が定められており、労使双方に遵守することが求められています。

グループの各事業会社においては、労働条件や経済的地位向上に関わる課題について、各単位労働組合との実態に即した労使自治において決定しています。また、J.フロントリテイリングとJ.フロントリテイリンググループ労働組合連合会とは、労使の相互理解を深める場として「JFR労使懇談会」を設置し、グループ事業会社の円滑な労使関係の構築に寄与しています。

※2017年度の大丸松坂屋百貨店従業員の労働組合加入率は88.3%です。

ダイバーシティの推進

