

株式会社大丸松坂屋百貨店 行動計画

「ダイバーシティ＆インクルージョンの推進」「ワーク・ライフ・インテグレーションの実現」を取り組み方針に掲げ、これまで以上に女性の活躍・登用を推進するため、次のように行動計画を策定する。これにより、男女を問わず個人の能力や成果、適性、意欲に基づく適材適所の人事を、より強力に推進する。

1. 計画期間：2022年3月1日～2024年2月29日

2. 目標

1. 管理職（課長級以上）に占める女性割合を2024年3月に30%以上とする
2. 男性育児休業取得率を60%以上とする

3. 取組項目

- 管理職登用における女性割合を高める方針や目標の設定
- 時間的制約のある女性社員のキャリア形成に対する意識醸成の支援・促進
- ダイバーシティマネジメントに関する意識啓発の推進
- より柔軟な働き方のできる制度の整備

4. 取組内容と実施時期

目標1への取組み 2022年3月～

- ・ 管理職を対象としたダイバーシティマネジメント教育
- ・ 休職者伴うキャリア断絶を回避するため、教育機会を提供
- ・ 20歳後半～30歳前半までに次期マネジャー候補への計画的育成を促進
- ・ 管理職候補のプール化、段階的な役割・課題付与や研修参加、ポスト任用等を通じて、計画的な登用・配置を推進

2022年9月～

- ・ 短時間勤務者へのフレックスタイム制の導入

2023年3月～

- ・ 年間所定休日数の見直し

目標2への取組み 2022年3月～

- ・ 育児休業相談窓口の設置

2022年10月～

- ・ 育児介護休業法改正に合わせ、出産時育児休業を導入
- ・ 育児休業支援金の支給
- ・ 管理職に対する制度周知、取得しやすい風土醸成

以上