

株式会社大丸松坂屋百貨店 行動計画

「ダイバーシティの推進」「ワークライフバランスの実現」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：2018年12月1日～2022年2月28日

2. 目標

管理職（課長級以上）に占める女性割合を2022年2月に25%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

2018年12月～ 女性管理職比率の向上にむけた計画の策定

時間的制約のある女性社員のニーズをふまえた研修プログラムの策定
働き方の制度の検討・労働組合との協議

2019年 3月～ 計画をふまえた管理職への女性登用の推進（以降、半期毎）

管理職を対象としたダイバーシティマネジメント教育（毎年4月、10月）
短時間勤務者へのフレックスタイム制の導入

2019年 9月～ 時間的制約のある女性社員の管理職登用実施とフォロー体制の構築

テレワークの試験導入を検討

継続的に推進する取組

半期毎の女性管理職登用の推進

育児により離職している専門人材の新規採用（マザー採用）

時間制約のある女性を対象としたキャリア開発研修

育児休職者や育児勤務者との懇談会を通じた従業員ニーズの把握

以上