

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく

株式会社大丸松坂屋百貨店 行動計画

全ての従業員のエンゲージメントの向上や、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの実現に向けて、従業員一人ひとりが活躍できる環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：2024年3月1日～2027年2月28日

2. 目標と取組内容

目標1：管理職（課長級以上）に占める女性割合を2027年3月時点で38%以上とする

<取組内容>

(2024年3月～)

マネジメント人材の早期選抜による計画的育成

- ・各種人材情報を活用した次世代マネジメント人材プールの組成
(人材プールにおける男女比率は、従業員の男女の構成比を考慮して設定)
- ・プール人材に対する個別育成計画の策定

育児休職・育児勤務中のキャリア形成機会と成長支援の拡充

- ・育児休職取得時・育児休職中・復職時の面談の実施
- ・短時間勤務者の働き方・キャリア形成についての確認面談の実施

選抜研修等の成長機会の確保・拡充

- ・女性のキャリア開発につながる教育機会の拡充
(選抜研修における男女比率は、従業員の男女の構成比を考慮して設定)

多様な働き方の整備

- ・配偶者の転勤先勤務制度の導入検討
- ・仕事と介護の両立を支援する環境整備
- ・テレワークやフレックス等の活用

ジェンダーにおけるアンコンシャスバイアスの払拭

- ・管理職向けのアンコンシャスバイアス研修の実施

目標2：計画期間中の男性従業員の育児休業等取得率（※）を80%以上、
平均取得日数を14日以上とする

※産後パパ育休（出生時育児休業）を含む育児休職が対象

<取組内容>

(2024年3月～)

男性従業員が育児休職を取得しやすい環境の整備

- ・配偶者が出産した男性従業員への制度周知、取得啓発の徹底
- ・管理職に対する制度周知やアンコンシャスバイアスに関する研修の実施
- ・制度利用者に対するアンケートの実施によるニーズの把握
- ・制度利用者やその上司からの情報発信
- ・社内イントラネットの再整備による情報発信力の強化
- ・育児参画奨励金の支給