

## 株式会社 高島屋 行動計画

お客様の8割が女性、従業員の7割が女性である当社は、女性の活躍推進は経営戦略と位置づけています。そのためには、男女を問わず、誰もが適材適所で一層活躍できる環境づくりが最も重要と考え、下記のように行動計画を策定し、継続的に取組みを進めていきます。

1. 計画期間： 2020年4月1日 ～ 2022年3月31日

2. 目 標：

**目標 1** 管理職（課長職以上で、マネジメントまたはそれと同等の役割・責任を担う者）  
に占める女性の比率 **前年を超える** 水準を達成する  
(2020年3月現在 女性管理職比率 **31.2%**)

**目標 2** 職業生活と家庭生活との両立を支援する体制整備・職場風土づくりを推進し、  
2021年度 男性育児休職取得率 **90%以上**とする  
(2019年度 男性育児休職取得率 33.3%)

3. 取組内容と実施時期

当社は、SDGsの「誰一人取り残さない」という理念に基づき、男女、雇用形態を問わず、全ての従業員の活躍を支援し、以下の取組みを進めます。

取組み① 誰もが主体的に自らのキャリアを開発することへの支援強化（2020年4月～）

- ・男女を問わず、管理職・経営層候補の育成を促進する研修の充実
- ・全職員を対象とした中長期的なキャリア・ライフプラン形成への支援
- ・無期雇用社員のキャリア開発支援に向けた研修の充実
- ・無期雇用社員から正社員への積極的な登用

取組み② 多様な人材の活躍に向けた環境の整備（2020年4月～）

- ・多様な部下のマネジメントスキル向上を目指した管理職の育成
- ・テレワーク勤務、スライド勤務等を活用した柔軟な働き方の実現
- ・育児をしながら仕事での活躍を一層支援する制度運用・配置・登用の実施
- ・多様な働き方ニーズに対応する環境整備の促進