

2023年4月1日

イオン株式会社 行動計画

女性をはじめ多様な人材が能力を十分に活かし、革新し続ける組織の実現を目指すため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2023年4月1日～ 2025年3月31日

2. 目標

- ・管理職に占める女性の割合を50%にする
- ・全従業員の育児休職等（短期育児休暇含む）の100%取得

3. 取り組み内容

(1) 女性管理職登用計画の策定と進捗確認

2017年～ 取り組み継続・見直し

2025年までの目標を年度毎に策定し、経年実績の確認、見直しを行う。

(2) 女性管理職育成のための階層別研修の実施（管理職、管理職候補養成）

2014年～ 取り組み継続・拡充

- ・管理職コース：さらに上位職を目指すためのキャリア研修。コミュニケーションスキル、チームで成果を出すマネジメントスキルの習得を目指す。
- ・管理職養成コース①管理職候補者、初級管理職へのキャリア研修、WLBの実現にむけた研修
- ・管理職養成コース②管理職への漠然とした不安を払拭し、ライフイベントを迎えてもキャリアにおける選択肢を広げ、今後のキャリアを考えることを目的とした研修

(3) 多様な人材を活かす意識改革・風土醸成

2020年～ 取り組み継続・拡充

- ・仕事と家庭の両立のためのセミナーの実施
対象：育児中、妊娠中の当事者の他、上司や周囲の同僚等の理解層を含めた全従業員
男性育休取得、育児時短勤務者の事例紹介やパネルディスカッションを行う
- ・育児関連制度、事業所内保育所及び外部保育園提携の周知と利用促進を目的とした情報発信の実施、育児休職取得の理解の浸透
- ・管理職層を対象とした意識・組織風土改革からの行動変容へつなげることを目的としたセミナーの実施
多様な人材の活躍を阻むアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の自覚と排除、心理的安全性の高い組織風土の確立など
- ・イクボス（インクルーシブ・リーダーシップ）の促進
独自のイクボス検定の実施（月1回）、イクボス賞の受賞者選定（年1回）

以上