

## EY アドバイザリー株式会社 行動計画

女性の職業生活における躍進の推進に関する法律に基づき、EYA 全社員が個々の能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うための行動計画を策定する。詳細は、下記の通りです。

1. 計画期間 2016年4月1日～2018年3月31日までの2年間

2. 弊社課題

課題1 女性応募者の割合が少ない

課題2 女性社員がキャリアを見据えるロールモデルが少ない

課題3 キャリアや子育てに対する悩みを解決する場が少ない

課題4 出産・子育て・介護を理由に退職者がいる

課題5 多様な働き方の社員を評価する制度が不十分

課題6 多様な働き方を活用している社員が少ない

課題7 男性でも利用できる福利厚生の活用意識が低い

3. 目標

コンサルタント職に占める女性社員の割合を 25%以上にする(現在 18%)。

管理職(マネジャ、シニアマネジャ、ディレクター以上)に占める女性割合を 10%以上にする(現在 4%)。

4. 取組内容と実施時期

取組 1: 女性コミュニティー推進

<対策>

- 2016年4月～ 女性コミュニティー立上げ
- 2016年4月～ 女性コミュニティー運用開始

取組 2: 男女両方が利用できる福利厚生 of 拡充(育児/介護等)

<対策>

- 2016 年 4 月～ 拡充案の検討
- 2016 年 7 月～ 育児支援運用開始
- 2017 年 4 月～ 介護運用支援開始

取組 3: D&I 研修、キャリアデザイン研修・育成

<対策>

- 2016 年 4 月～ D&I 研修、キャリアデザイン研修内容検討
- 2016 年 5 月～ D&I 研修、キャリアデザイン研修コンテンツ作成
- 2016 年 7 月～ D&I 研修、キャリアデザイン研修開始(新卒・中途研修)

取組 4: 働き方改革 — 管理職向けの多様な働き手の活用の研修実施

<対策>

- 2016 年 4 月～ 組織力向上を目指した働き方の内容検討
- 2016 年 5 月～ 組織力向上を目指した働き方、コンテンツ作成
- 2016 年 7 月～ 組織力向上を目指した働き方研修開始(マネジメント研修)

取組 5: フレックスタイム制・在宅勤務等の柔軟な働き方を実現

<対策>

- 2016 年 7 月～ フレックスタイム制・在宅勤務等導入検討
- 2017 年 1 月～ 柔軟な働き方支援導入

取組 6: 女性が活躍できる職場であることを積極的にアピール(広報活動)

<対策>

- 2016年9月～ 採用HPの見直し/リクルート活動(大学への挨拶・説明会)等積極的に若い女性社員の参加を検討
- 2016年10月～ 採用HPのコンテンツ作成/女性が活躍できる職場であることを積極的にアピール
- 2016年12月～ リクルート活動(大学への挨拶・説明会)等に積極的に若い女性社員が参加

取組 7: 多様な働き方を認める人事制度・評価の見直し

<対策>

- 2016年9月～ 多様な働き方を評価する人事制度・評価の見直し検討
- 2016年12月～ 多様な働き方を評価する人事制度・評価案作成
- 2017年1月～ 多様な働き方を評価する人事制度・評価社内周知
- 2017年7月～ 多様な働き方を評価する人事制度・評価運用開始