

EY ストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社
数値目標および行動計画(～2022年4月)

数値目標 1: 管理職に占める女性労働者の割合: 20%

- ✓ 行動計画
 - 取組 1: 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報
平成 30 年 4 月～(継続) 自社 HP、採用パンフレット、デジタルサーネージ広告等において、女性活躍を含めた D&I など、より良い社会・就業環境の構築を宣言
 - 取組 2: 当社のワークライフバランスへの取り組みについて周知・促進
平成 30 年 4 月～ 労働時間とキャリアパスについての分析を開始
平成 30 年 7 月～ 管理職向け労働時間管理セミナーを実施
平成 30 年 10 月～ 部門からのヒアリングを実施
平成 30 年 12 月～(継続) Family Day(社員・家族向けイベント)の実施
令和 2 年 4 月～ 非管理職向けに対しスーパーフレックス制度のセミナーを実施
 - 取組 3: 女性社員向けのキャリアアップ・ネットワーキング機会の提供
令和 2 年 3 月～(継続) 社内女性ネットワーク主催の各種ワークショップ・トレーニング・ネットワーキングイベントの開催

数値目標 2: 男女別のフレックスタイム制の利用実績: 100%

- ✓ 行動計画
 - 取組 1: スーパーフレックス(コアなしフレックス)制度の導入
令和 2 年 4 月～ 非管理職向けにもスーパーフレックス制度を導入し、全社員がコアなしフレックス勤務を開始
 - 取組 2: 多様な働き方を体現する社内ロールモデルの創出・内部発信
令和 2 年 10 月～ 社内制度を利用し、育児や介護等しながら多様な働き方をする社員をロールモデルとしてインタビューし、メールや社内情報プラットフォームにて展開