



女性活躍推進法に基づく行動計画

KPMG コンサルティング株式会社

職業生活と家庭生活との円滑且つ継続的な両立が可能となる環境の整備を通じて、女性が活躍できる職場環境を実現することを目指し、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間： 2017年6月1日から2022年5月31日（5年間）

2. 目標： 全従業員に占める女性の比率を25%にする。

3. 取組み内容と実施時期：

① 女性の意識と行動を改革する制度の整備

～2017年6月： 制度の詳細設計

2017年7月～： キャリア研修開催、メンター制度導入、
ロールモデル見える化（イントラ掲載等）、
KPMG Working Women's Network（WWN、注）へ加盟
注）WWNとは…一人ひとりに成長・能力開発の機会を提供し、同時にネットワーキングや相互研鑽の機会も提供することを目的として、2007年に発足

② 組織風土の改革

～2017年6月： 制度の詳細設計

2017年7月～： 管理職向けダイバーシティ研修開催

③ 多様な働き方を可能にするための環境の整備

～2017年6月： 制度の詳細設計

2017年7月～： 復職支援・時間の制約を要する社員への支援に関する
制度の導入

- 例）
- ・休職前、復職前、復職後の定期的なキャリア面談制度
 - ・復職支援セミナー
 - ・ベビーシッター利用補助
 - ・病児保育サポート制度
 - ・休職者向け情報提供
 - ・育児介護電話相談

2017年10月～：保活・保育園利用を支援する制度の導入

- 例) ・保育園費用補助、
- ・保活マニュアル

④ 多様な働き方を可能にするための制度の整備

2017年6月～： 検討開始

- 例) ・評価制度の見直し
- ・フレキシブルワーク対象範囲の見直し
- ・在宅勤務制度の検討
- ・ミドルオフィス等異動の制度化

⑤ 目標達成に向けた進捗状況の定期モニタリングと継続的な改善

2017年6月～： 推進室の設置、モニタリング用 KPI 設定

2017年7月～： KPI 測定・分析・改善点検討、取組①～③進捗確認

以上