

アクセンチュア株式会社

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 に基づく一般事業主行動計画

特に管理職の女性割合を増やし、より一層女性が活躍する環境を整えるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：
平成 28（2016）年 4 月 1 日～平成 32（2020）年 8 月 31 日
2. 当社の課題：
管理職に占める女性の割合が少ない
3. 当社の目標：
管理職に占める女性の割合を 2020 年度末までに 20%にする（2016 年第 3 四半期時点 12.7%）
4. 取組内容と実施期間：
 - 取組 1. 「個別育成プランの作成と昇格までの成長進捗管理（3R*）」
 - 平成 28 年 3 月～ スポンサー（育成支援者）による女性個別育成プラン作成（上位レベルになるために適切な役割や業務割り振り、研修実施、個人面談など）と管理職昇格目標時期の設定（又は見直し） ※係長級以上必須。年 2 回
 - 平成 28 年 12 月～ 昇格実績のモニタリング ※年 1 回

*3R とは、育成支援者、役割、担当するお客様が適切かを確認し、昇進のために欠かせない成長機会の不足を補う社内プログラム
 - 取組 2. 「評価時のダイバーシティ方針の見直しと評価時のバイアスを取り除く対応」
 - 平成 25 年 5 月～ 管理職全員に対し、無意識のバイアス研修を継続実施
 - 平成 28 年 4 月～ ダイバーシティ方針があっても評価・昇格に男女差がある原因調査
 - 平成 28 年 5 月～ 新ダイバーシティ方針策定、評価者への周知徹底
 - 平成 28 年 8 月～ 見直し後の新たな方針の下で昇格評価の実施

取組 3. 「女性社員のキャリア意識向上」 以下、毎年継続実施

平成 27 年 11 月～平成 28 年 2 月 新入社員向け研修の実施※

平成 28 年 3 月～6 月 係長級向け研修の実施

平成 28 年 7 月 レビュー後、来期計画への反映

取組 4. 「女性が長く働け・活躍できるよう、制度の見直しと運用改善」

平成 27 年 12 月～ 検討プロジェクト発足。社内ヒアリング等（職種・役職・男女別）から現状把握と課題抽出、改善点の整理

平成 28 年 3 月～ 現状に即した新制度制定や既存制度・プログラムの見直しもしくは運用改善を随時展開