

2024年6月1日現在

株式会社電通そらり 次世代法・女性活躍推進法に基づく行動計画

社員一人ひとりの個性や成長意欲を尊重し、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職場環境を実現するため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2024年7月1日～ 2029年6月30日までの5年間
2. 目標と対策

■次世代法

目標1：仕事と家庭（子育て等）を両立しながら、活躍し続けられる環境拡大

<対策>

- ・育児等による休務や時短勤務に柔軟に対応できるサポート体制の充実
- ・社員同士が互いに支え合える風土醸成のための社員交流促進施策や情報共有
- ・ウェルビーイングのための福利厚生（カウンセリング等）の周知徹底

目標2：男性の育児休業取得促進のための、積極的な情報提供

<対策>

- ・配偶者が妊娠中や出産後の男性社員に対して、育児休業及び職場復帰に関する制度・福利厚生等の周知徹底

■女性活躍推進法

目標1：（性別に関わらず）全社員の「成長実感」意識スコア*の向上（5Pt）

*従業員エンゲージメント調査によるスコア

<対策>

- ・能力に基づくリーダー育成のための評価制度等の見直し
- ・一人ひとりのキャリアプランに沿った成長支援（キャリアプランに必要な資格取得等の支援、配置・役割転換等による多様な職務経験の付与など）
- ・社員との対話等を通じた「新たな挑戦機会」の開発と提供

以上

2024年6月1日現在

次世代及び女性活躍の現状に関する情報公開（2023年度実績）

- ◇ 2023年度採用した労働者に占める女性の割合
 - サービス職 20.0%（5名中1名）
 - サポート職 80.0%（10名中8名）

- ◇ 管理職に占める女性労働者割合：66.7%（3名中2名）

- ◇ 男女の平均勤続勤務年数の差異
 - サービス職：女性 6.3年 男性 5.4年
 - サポート職：女性 5.6年 男性 2.8年

- ◇ 労働者のひと月当たりの平均残業時間
 - サービス職：0時間
 - サポート職：5時間30分

- ◇ 男女別の育児休業取得率
 - サービス職：女性 該当者なし 男性 該当者なし
 - サポート職：女性 100%（5名） 男性 該当者なし

※対象期間：2023年1月1日～2023年12月31日

以上