

Google 合同会社 女性活躍推進法に基づく行動計画

Google では、多様な経験、考え方、文化を持つ人が一緒に働くことによって優れたアイデアが生まれ、世界中のユーザーにより素晴らしいプロダクトやサービスを提供できると考えています。性別だけに留まらず、すべての人々が受け入れられ、尊重される環境をつくることを指針としており、採用、評価、報酬、育成、昇進、退職といった一連のプロセスにおいて、公平性を確保していくための継続的なモニタリング、改善に向けた取り組みをしています。加えて、女性、LGBTQ+、年齢、人種、障がいなどをテーマとする社内コミュニティの活動への積極的な支援を継続しています。女性に対しては、社内コミュニティをはじめとし、キャリア形成支援のためのメンターシップ、ネットワーキング、研修等、さまざまな取り組みをしています。すべての社員が働きやすい環境づくりにも力を入れており、社員が勤務する時間や場所に裁量を持てるよう、さまざまな制度を導入している他、コラボレーションを推進するオフィススペースを提供しています。また、社員個人のライフステージや事情にも柔軟に対応できるよう育児、介護、病気休暇、復職時短時間勤務制度、育児や介護の外部サービスの補助などを導入しています。

1. 計画期間：2023年4月1日から2025年12月31日
2. 現状：
 - a. 管理職に占める女性労働者の割合：27%
 - b. 男女の賃金の差異：85.38%（※ 男性を100%とした時の女性の給与割合）
 - c. 男女別の育児休業などと育児目的休暇の取得割合と平均取得期間
 - i. 男性 76.1%、平均 58 日間
 - ii. 女性 88.9%、平均 363 日間
3. 目標 1: 管理職に占める女性労働者の割合 30% を 2025 年までに目指す。
業界平均を上回る現行の女性社員割合を維持しつつ、性別に左右されない公正な採用プロセスやキャリア開発を支援するプログラムを継続することで更なる水準の向上に務める。これに取り組むことで現在みられる賃金の差も埋まることが想定される。
 - a. 取り組み内容：
 - i. ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンを促進する社内活動への継続支援
 - ii. 性別による公平性を担保していくための、採用、育成、昇進、退職データのモニタリングや是正措置
 - iii. 採用プロセスにおける社員の意識向上、バイアス排除のための研修の実施
 - iv. 女性社員のキャリア開発のための研修やプログラムの提供
 - v. 定期的なマネージャーとのキャリアカンバセーションの実施
4. 目標 2: 育児休業と育児目的休暇の取得率の更なる向上
さまざまな制度の設定だけにとどまらず、実際に取得しやすい職場環境づくりのための施策を実施。
 - a. 取り組み内容：
 - i. さまざまな社員の事情に配慮しコミュニケーションするための研修の実施や定期的なマネージャーへの評価を実施
 - ii. 公正かつ適切な業務分担の実や意識向上のための研修、上位マネージャーによるチェックの実施

Google Cloud Japan 合同会社 女性活躍推進法に基づく行動計画

Google では、多様な経験、考え方、文化を持つ人が一緒に働くことによって優れたアイデアが生まれ、世界中のユーザーにより素晴らしいプロダクトやサービスを提供できると考えています。性別だけに留まらず、すべての人々が受け入れられ、尊重される環境をつくることを指針としており、採用、評価、報酬、育成、昇進、退職といった一連のプロセスにおいて、公平性を確保していくための継続的なモニタリング、改善に向けた取り組みをしています。加えて、女性、LGBTQ+、年齢、人種、障がいなどをテーマとする社内コミュニティの活動への積極的な支援を継続しています。女性に対しては、社内コミュニティをはじめとし、キャリア形成支援のためのメンターシップ、ネットワーキング、研修等、さまざまな取り組みをしています。すべての社員が働きやすい環境づくりにも力を入れており、社員が勤務する時間や場所に裁量を持てるよう、さまざまな制度を導入している他、コラボレーションを推進するオフィススペースを提供しています。また、社員個人のライフステージや事情にも柔軟に対応できるよう育児、介護、病気休暇、復職時短時間勤務制度、育児や介護の外部サービスの補助などを導入しています。

1. 計画期間 : 2023 年 4 月 1 日から 2025 年 12 月 31 日
2. 現状 :
 - a. 管理職に占める女性労働者の割合 : 12%
 - b. 男女の賃金の差異 : 83.43% (※ 男性を100%とした時の女性の給与割合)
 - c. 男女別の育児休業などと育児目的休暇の取得割合と平均取得期間
 - i. 男性 64.5%、平均 60 日間
 - ii. 女性 90.9%、平均 330 日間
3. 目標 1: 管理職に占める女性労働者の割合 15% を 2025 年までに目指す
女性社員割合の向上を目標とし、性別に左右されない公正な採用プロセスやキャリア開発を支援するプログラムを継続していく。これに取り組むことで現在みられる賃金の差も埋まることが想定される。
 - a. 取り組み内容 :
 - i. ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンを促進する社内活動への継続支援
 - ii. 性別による公平性を担保していくための、採用、育成、昇進、退職データのモニタリングや是正措置
 - iii. 採用プロセスにおける社員の意識向上、バイアス排除のための研修の実施
 - iv. 女性社員のキャリア開発のための研修やプログラムの提供
 - v. 定期的なマネージャーとのキャリアカンバセーションの実施
4. 目標 2: 育児休業と育児目的休暇の取得率の更なる向上
さまざまな制度の設定だけにとどまらず、実際に取得しやすい職場環境づくりのための施策を実施。
 - a. 取り組み内容 :
 - i. さまざまな社員の事情に配慮しコミュニケーションするための研修の実施や定期的なマネージャーへの評価を実施
 - ii. 公正かつ適切な業務分担の実施や意識向上のための研修、上位マネージャーによるチェックの実施

Google 合同会社 | Google Cloud Japan 合同会社 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

1. 計画期間 : 2023 年 4 月 1 日から 2025 年 12 月 31 日
2. 現状 :
 - a. 男女別の育児休業などと育児目的休暇の取得割合 :
 - i. Google: 男性 76.1% | 女性 88.9%
 - ii. Google Cloud: 男性 64.5% | 女性 90.9%

ワークライフバランスに関する支援

1. 目標 1: 個々のニーズや異なる状況に合わせて、仕事と育児などのバランスが取りやすい環境を維持し社員に提供する
 - a. 取り組み内容 :
 - i. 2022 年 1 月より出産後の有給休暇は 18 週間から最長 24 週間に延長、その他の有給育児休業は 12 週間から 18 週間に延長
 - ii. 有給介護休暇の期間は 4 週間から 8 週間に延長
 - iii. 年次有給休暇を最低 15 日から 20 日に増加
 - iv. 産休・育休復帰から 90 日はリモートワーク制度のオプションを提供
 - v. 産休・育休復帰から最初の 2 週間は給与に変更なく 50% の勤務時間を適用
2. 目標 2: 多くの女性社員が多様なキャリアの選択肢を自発的に検討し選択できるよう支援
 - a. 取り組み内容 :
 - i. 社内のメンターシップ プログラムやキャリア相談などの多様な支援サポートを提
 - ii. スキルアップやリスティングなどのニーズに対応する多くの研修を提供
 - iii. 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措

置の実施

次世代育成に関する支援

1. 目標 1: 妊娠中の女性労働者の健康の確保
 - a. 取り組み内容:
 - i. 妊婦健診のための有給の検診休暇制度の周知と積極的な取得促進
 - ii. 健康の確保や通院などの必要に合わせ、業務分担を配慮
2. 目標 2: 男性の子育て休暇の取得促進
 - a. 取り組み内容:
 - i. 新生児や乳幼児の貴重な成長過程を共に過ごすことを支援する独自の休業制度である Baby Bonding 休暇の周知や積極的な取得促進
 - ii. 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容の見直しなど、育児休業をより取りやすい職場環境の整備