

ブルームバーグ・エル・ピー 一般事業主行動計画

ブルームバーグは、イノベーションの創出には多様な視点と経験が不可欠であるとの考えのもと、性別に関わらずすべての社員がその能力を最大限に発揮できる職場環境の実現を目指しています。採用、配置、育成、評価および昇進の各段階において公平性を確保することで、女性のキャリア形成とリーダーシップ発揮を支援するための施策を推進します。

1. 期間: 2026年1月1日～2028年12月31日

2. 課題:

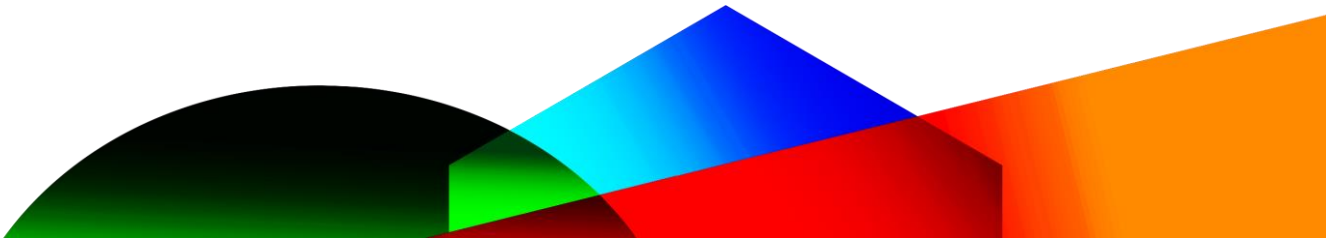
- 社員における男女の比率や採用における男女差は狭まっているものの、管理職比率においてはまだ課題が残っている。
- 仕事と家庭を両立するための福利厚生を導入しているが、一部利用率が低く、啓発が不足している。

3. 目標:

- 女性管理職の割合を段階的に引き上げる。2026年は35%以上を維持、2028年までに40%を目指す。
- 仕事と家庭を両立するための福利厚生制度の利用率を2028年までに男女とも現状の7%から10%まで上げる。

4. アクションプラン: 2026年1月1日から順次実施する。

- 採用・オンボーディング・育成・評価・昇進などの従業員ライフサイクルなどにインクルーシブなプロセスを組み込む。



Inclusion at Bloomberg

- 社内のインクルージョンコミュニティ、特に Working Families Communities と Bloomberg Women's Community が人事部と協働し、仕事と家庭を両立するための福利厚生に関する情報共有や制度を利用した社員の体験談の共有ができる場をつくる。
- インターセクショナリティの観点から、メンタルヘルスや世代間のインクルージョン、介護などのトピックにも継続的に取り組むことで、様々な背景を持つ社員の支援を行う。

