

EY 税理士法人行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のよう
行動計画を策定する。

1. 計画期間 2022年 4月 1日～ 2025年 3月31日までの 3年間

2. 内容

目標①：管理職に占める女性労働者の割合を 40%以上に引き上げる。

<既存対策>

- 意識啓発研修（現役員・管理職の体験談等を聞く機会提供）
- キャリアデザイン研修として個別コーチングセッション（外部コーチ）

<追加対策>

- 2022年 7月～ コース型人事制度導入（管理職の働き方の多様化）

目標②：将来の幹部候補育成を目的とした教育訓練の女性受講比率を、50%以上に引き上げる。

<既存対策>

- Elevate（役員候補育成のためのグループ内プログラム）
- SMD_PGM（役員候補育成のための法人内プログラム）
- FutureGen（将来のリーダーを見据えた早期人材育成プログラム）
- LEAP（将来のリーダーを見据えた早期人材育成プログラム（女性特化型）
- 女性スポンサーシッププログラム（女性幹部登用を促進するための育成プログラム）
- NPO 法人 J-Win High Potential ネットワークへの参画

<追加対策>

- 2022年 7月～ 女性リーダー輩出に向けた新施策
- 2022年 7月～ 役員クラス向け意識改革セミナーの実施

目標③：男性の配偶者等の出産・育児に係る休暇・休業取得率*を 80%以上に引き上げる。

（*育児休業に加えて、当法人就業規則における慶弔休暇の取得事由である「配偶者等が出産するとき」に基づく休暇を取得した者も含む）

<既存対策>

- 育児に積極的な男性ロールモデルの話を聞く機会の提供
- 育児コンシェルジュ（育児関連の相談窓口）の設置

<追加対策>

- 2022年 4月～ 育児休業取得促進施策（周知・研修・セミナー等）の実施
育児コンシェルジュの積極的な活用促進
- 2022年 7月～ ワークライフバランス関連イベント、セミナー等の実施
（長時間労働改善、男性向け育児セミナーなど）

目標④：有給休暇付与数に対する取得率を 80%以上に引き上げる。

<既存対策>

- 夏季期間における連続休暇取得の推奨

<追加対策>

- 2022年 4月～ 有給休暇取得率が低い方への積極的な取得推奨

以上