

EY 新日本有限責任監査法人 行動計画

当法人は、世界的なプロフェッショナルファームである EY のメンバーファームとして「より良い社会の構築を目指して」を理念とし、DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)に取組み、職員一人一人が能力を最大限に発揮できる環境づくり、企業風土の醸成を目指しています。

女性活躍推進は、この DE&I の取組みの一つの柱として位置付けており、管理職の女性比率の向上および男性職員の仕事と家庭生活の両立を促進することによって、男女共同参画をさらに進め、多様性の高い活力ある組織を目指すため、次のように行動計画を策定しました。

1. 計画期間

令和 6(2024)年 1 月 1 日～令和 8(2026)年 12 月 31 日

2. 当法人の課題

- ① 女性役員比率、管理職比率の向上
- ② 育児参画(および支援)の促進

3. 目標

目標① 女性役員比率、管理職比率を向上させる。

クライアントサービス職群(ライン部門)の女性役員比率 10%以上、管理職比率を 20%以上にする。

目標② 男性の育児休業者と配偶者出産休暇の合計の取得率を 80%以上にする。

4. 取組内容・実施時期

取組①: 能力開発機会の均等化

- ▶ 令和 2(2020)年 10 月～(継続して実施中) スポンサーシッププログラム(育成機会の確保のため、スポンサーが対象者の個別育成計画をたて、目標とする職階の昇進まで責任もち、組織で人材を育成していくプログラム)を強化し、短期的にマネージャーからシニアマネージャーへの昇格を増やし、長期的に女性パートナー(役員)比率を高める。
- ▶ 令和 2(2020)年 7 月～(継続して実施中) Leadership Enhancement & Acceleration Program(LEAP)、シニア、マネージャー、シニアマネージャーの女性社員が、EY 内でキャリアアップすることに意欲を持ち、チャレンジングな役割のオファーがあった時にも前向きにチャレンジをするようになることで EY 内での次期パートナー候補者のプールを拡大する施策を強化する。

取組②: 昇進、昇格機会の均等化

- ▶ 令和 3(2021)年 1 月～(継続して実施中) クライアントサービス職群(ライン部門)の役員、管理職の女性比率の目標が達成できるよう、昇格の女性比率のモニタリングを行う。

取組③: ワークライフバランスの推進活動／育児参画推進

- ▶ 関連制度が広く浸透しているかモニタリングし、推進活動を継続する。
- ▶ 令和 3(2021)年 2 月～(継続して実施中) 配偶者出産休暇、出産日前後 10 日(有給は 5 日、残り 5 日は無給)取得を促し、育児への参画を促進。
- ▶ 令和 3(2021)年 2 月～(継続して実施中) 子の看護休暇は半日単位の取得としていたところ、時間単位の休暇の取得を認め、柔軟に看護が出来る環境を整備。
- ▶ 令和 3(2021)年 2 月～(継続して実施中) 妊活の為の休暇として、妊活休暇を制定した。年の内 20 日以内(無給)を妊活の為の医療行為等で休暇を取得する事を認め、より子供の持ちやすい環境を整備。

取組④: 法人内の意識改革

- ▶ 令和 2(2020)年 9 月～(継続して実施中) アンコンシャスバイアス研修を特に男性管理職を中心として実施している。今後継続的に開催し、意識改革の一助とする。
- ▶ 令和 6(2024)年 1 月～DE&I リーダーによる評価、昇格にあたってジェンダーバイアスが働いていないかモニタリングを実施する。

取組⑤: 募集・採用

- ▶ 引き続き、女性公認会計士向けの採用説明会、大学の学生向けを対象とした講演会での講演機会を積極的に実施する。
- ▶ 令和 6(2024)年 1 月～アドバイザーサービス部門の拡大により会計士以外の女性職員

の採用を強化する。

- ▶ 令和 6(2024)年 1 月～DE&I リーダーによる採用時のジェンダーバイアスが働いていないかモニタリングを実施する。

以 上