

「人」から始まる価値創造 その先にひろがる未来とは？

EY Japan Integrated Report 2023

■ ■ ■
The better the question. The better the answer.
The better the world works.

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. The 'E' and 'Y' are connected at the top. A yellow triangle is positioned above the 'Y', pointing to the right.

Building a better
working world

Contents

| | |
|--|----|
| Top message | 3 |
| Our purpose, ambition, values | 5 |
| Our model | 6 |
| At a glance | 7 |
| About us | |
| EYのグローバルネットワーク | 8 |
| EY Japanについて | 9 |
| Trust and confidence | 10 |
| People valueの創出に向けて | 11 |
| 鼎談：多様な働き方と自己実現をかなえる企業風土 | |
| Client valueの創出に向けて | 13 |
| ケーススタディ：シスメックス株式会社 ジョブ型人事制度を中核とする人材マネジメント改革を遂行し、「ISO 30414」の認証も取得 | |
| Social valueの創出に向けて | 15 |
| EY Ripples：メタバース体験と問題解決に向けた思考方法を組み合わせた次世代教育プログラムを支援 | |
| LTV ^{*1} metrics | 17 |
| WEF-IBC ^{*2} の「ステークホルダー資本主義指標」に基づいた自社のKPI ※1 Long-term value、長期的価値 ※2 世界経済フォーラムの国際ビジネス評議会 | |
| Leadership team | 21 |
| 編集後記 | 22 |

Building a better working world

より良い社会の構築を目指して

EYが2013年に策定したパーパス（存在意義）「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」は、今では私たちEYのメンバーにとって、あらゆる判断の原点です。気候変動、インフレの進行、地政学的情勢の深刻化、さらには驚異的スピードで進化する生成AIなど、絶え間ない変化の中にあっても、私たちは明確なパーパスの下、グローバルに団結し、あらゆるステークホルダーと伴走しながら、社会にポジティブな影響をもたらすことのできる存在であり続けるよう、努力してまいります。

長期的価値の創出に向けて

EYは、2017年にCoalition for Inclusive Capitalism^{*1}と共同で企業の長期的価値（Long-term value、LTV）^{*2}を測り得る新たな指標（EPIC）を発表しました。自らもLTVを創出し、その取り組みをステークホルダーの皆さまにお伝えすべきであるとの考えから、2021年よりEY Japanとして統合報告書を発行しています。第3回の発行となる今回は、「人材を起点とする長期的価値創出の循環」をテーマとし、Building a better working worldの実現に向けた歩みを振り返りました。EYでは人を中心とした経営を重視しています。EYで働く一人ひとりが、クライアントの成長へのご支援や、さまざまな社会的活動を通じて広く社会に貢献していく、という強いパーパスで結び付いています。私たちは今後も、クライアントをはじめとするステークホルダーの皆さまからいただく率直なフィードバックを、さらなる改善と信頼の礎につなげていく所存です。

EY Japan チーフ・ブランディング・オフィサー
榎本 亮

^{*1} coalitionforinclusivecapitalism.com

^{*2} LTVフレームワーク（Long-term value、長期的価値フレームワーク）

EY Japan

EY Japanは、EYの日本におけるメンバーファームの総称です。EY新日本有限責任監査法人、EY税理士法人、EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社などから構成されています。なお、各メンバーファームは法的に独立した法人です。詳しくはey.com/ja_jpをご覧ください。

※EY全体のデータを一部含みます

対象期間

2023年度（2022年7月～2023年6月）

ただし、過去の経緯やデータ、最近の事例を示すことが適当である場合は、この期間以外のものを報告しています。年度（FY）は、前年7月から当年6月までの期間を指します。例）FY23とは2022年7月から2023年6月まで

将来見通しに関する注意事項

本報告書に記載されている業績見直しなどの将来に関する記載は、本報告書の発行日現在における将来の見直し、計画のもととなる前提、予測を含んで記載しており、EY Japanとしてその実現を約束する趣旨のものではありません。実際の業績は、今後のさまざまな要因によって、大きく異なる結果となる可能性があります。

Top message

人的価値を原動力に 高品質のサービス提供と 長期的価値の創出を図る

EY Japan チェアパーソン 兼 CEO
ジャパン・リージョナル・マネージング・パートナー
貴田 守亮



環境の変化がさらに加速する一方で、 飛び交う情報の取捨選択が難しい時代に

気候変動をはじめとするサステナビリティの問題、インフレの進行とそれに伴う金利の上昇、さらにはウクライナ紛争、イスラエル・パレスチナ情勢の深刻化など、さまざまな難題に私たちは日々直面しています。また、ようやくコロナ禍から抜け出したものの、多様な働き方に関する基盤や制度は定まっておらず、世代ごとの要望や期待も変化しています。

加えて、生成 AI などテクノロジーの進歩が世の中を大きく変貌させています。その一方で、人権問題、SNS を通じた誹謗中傷、フェイクニュースの流布なども看過できないテーマです。特に私は、ファクトベースの情報を安心して共有できない現状に大きな危機感を抱いています。

一例を挙げれば、プラスチックに代わるサステナブルな原料でレジ袋をはじめとする製品を開発するスタートアップ企業は、かねてより廃棄物のリサイクルにおける問題点を指摘してきました。しかし人々にはなぜ現時点でリサイクルに課題があるのか、情報が届いていません。人々の行動が変容し、持続可能な社会を実現していくためには、人々が受け取る情報に幅を持たせ、対話を通じ互いを理解し合いながら進むことが必要です。

さまざまな観点からのファクトの理解・浸透を築き上げる一助になり得ると考えているのが、私たち EY が取り組む企業としての責任 (CR) プログラムである「EY Ripples」の推進です。SDGs (持続可能な開発目標) の達成に貢献するため、2030 年までに世界 10 億人にポジティブな影響を与えることを目標に 2018 年より同プログラムを開始。3つの分野「次世代教育・就労支援」「社会的に影響のある起業家との協働」「持続可能な環境への取り組み」にフォーカスした活動を行っています。例として、青山学院大学大学院にて人的資本マネジメントの寄附講座を実施、京都大学経営管理大学院と一橋大学大学院にて、それぞれパーパス経営とサステナビリティ経営をテーマに寄附講義を実施しました。

クライアントや社会全体に対して 長期的価値を創出し、パーパスを実現

私たち EY のビジネスは多岐にわたります。会計・監査や財務、税務、法務、人材戦略、テクノロジー、M&A、サステナビリティといったさまざまな領域のプロフェッショナルが、グローバルネットワークの強みを生かし連携しながら、日々クライアントと歩んでいます。メンバーの専門性はさまざまですが、全メンバーが共通して重要だと考えているのは「Trust and Confidence」。信頼を揺るがす要素はないか、高品質のサービス提供を通じて「長期的価値 (Long-term value, LTV)」を社会にもたらすことができるかという視点が、全ての契約締結前のレビューに組み込まれています。

2023年度の歩みを振り返ると、アシュアランスはマーケットの成長に沿って安定した業績を達成。税務、コンサルティング、ストラテジー・アンド・トランザクションについても、さまざまなトランスフォーメーションを進めながら高付加価値のサービスを提供し、非常に力強い成長を遂げました。EY全体では、史上最高記録となる494億米ドルの売上（前年比14.2%増）を達成。EY Japanは前年比で12.3%の増収となる1,948億7,000万円を売り上げました。

EYには「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」という全世界共通のパーパス（存在意義）があります。パーパスは全てのメンバーに浸透していますが、その背景には、2013年から10年以上にわたって同じパーパスを掲げ続けていることに加え、Ambition（目指すべき姿）を明示していることがあります。

「なぜ」私たちが存在するのかについて言及しているのがパーパスであるのに対し、「何を」することでその実現を目指すのかを示すのがAmbitionです。私たちは、EYで働く人々、クライアント、社会とEYの財務健全性に対し長期的価値の創出を図っていくことが不可欠であると考えます。

個々のメンバーも、長期的にクライアントや社会全体に価値をもたらすことにプライオリティを置いています。目の前の事象のみならず、その先に待ち受ける潜在的な課題も徹底的に洗い出し、時間をかけて長期的にクライアントや社会の価値の向上を目指すのがEY Japanのメンバーの大きな特長です。

生成AIが普及する社会においても、 高品質のサービスを生み出す要は「人」

社会からの信頼を得るためには、斬新なアイデアを提供したり、イノベーションにつながるような助言をするだけでなく、常に高品質のサービスを提供し続けることが重要です。私たちにとって品質は、価値の根底にあります。

一方で、テクノロジーがもたらすイノベーションは、今まで想像もつかなかった新たなリスクをもたらし得るのが現実です。そうしたリスクにも臨機応変に対応しながら高品質のサービスを維持していくためには投資も必要であり、プロフェッショナルな知見の進化も求められます。

最先端のテクノロジーの普及で、これまで人の手で行われてきたさまざまな職種がなくなるとも言われます。しかし、省力化が進み仕事への関わり方が変化しても、仕事自体はなくならないと確信しています。品質の高いサービスを提供し続けるために要となるのは、やはり「人」です。

個々のメンバーが成長していくことこそ、価値創出の源泉であると考えます。成長を後押しするため、EYではメンバーが自発的に学ぶ機会を数多く設けています。例えば、ハルト・インターナショナル・ビジネススクールとの提携によって提供されているEY Tech MBAやサステナビリティ修士号プログラムは、

全メンバーが無償で自由に受講できます。本年度は、EY全体で274名がEY Tech MBAと修士号を取得しました。また、EYでは社内資格認定制度としてEY Badges制度を設けており、データサイエンスやAI、リーダーシップをはじめとするスキルをEYメンバーが獲得し、それぞれのキャリアや社会の中で生かすことをサポートしています。

個々の能力を最大限に引き出し、高い成果を上げるチームをつくる上で、DE&I（ダイバーシティ、エクイティ & インクルーシブネス）の推進は大前提です。施策の一例としては、Diverse Abilities Centerの設立が挙げられます。これは、精神・発達障がいのあるニューロダイバーシティ人材の雇用や就労状況の改善を目的とした組織で、個々が自分に合った柔軟な働き方を試しながら、専門的なスキルとキャリアを習得できます。この取り組みが高く評価され、在日英国商業会議所主催「2022年プリティッシュ・ビジネス・アワード」でDE&I部門賞を受賞しました。さらに、LGBT+ネットワーク「Unity」の活動の一環として、東京レインボープライド2023でブースを出展し、総勢150名のEYメンバーが参加。LGBT+に関する企業の取り組み指標「PRIDE指標」で2年連続「レインボー」を受賞、最高評価の「ゴールド」も6年連続で受賞しました。また、EY Japanで働く全ての女性メンバーによるネットワーク「WindS」があります。WindSでは、女性が活躍できる環境の整備を目指し、働く上での課題を「裾野拡大」「働き続ける環境の整備」「より高いレベルへの成長支援」の3つと捉え、中高生へのキャリア教育から人事施策の制定、意識改革のための研修などを実施。EY Japanは日経WOMANの「女性が活躍する会社BEST100」で総合第8位に選出され、2年連続トップ20入りを果たしました。

足元で円安も進行してきましたが、過去30年間における日系企業の動向について統計を振り返ると、劇的な変化が生じていることがわかります。例えば、今や日本の上場企業における海外売上比率は40%に迫る水準に達しています*。国内のみならず海外の消費者のニーズも十分に把握し、売上に大きな影響を及ぼすリスクを回避する必要があります。

日系企業で働く外国籍の人の数も増加していくと考えられる中で、外国にルーツのある方が企業の経営層に入る必要性、また、そのための人事やキャリア制度の必要性が高まっています。時代の変化に伴い、世界で活躍する日系企業の基盤となる日本社会におけるさまざまな制度の見直しについても、幅広く支援していきたいと考えています。

私たちは、これからもプロフェッショナルとして、人とパーパスを原点に、環境、地政学やテクノロジーの急激な発展などがもたらし得るリスクに正面から向き合い、長期的価値を創出するという視点で社会課題を解決し、クライアントをはじめとするステークホルダーの皆さまと共により良い社会を築いていきます。



*出典：国際協力銀行「わが国製造業企業の海外事業展開に関する調査報告」2022年度 海外直接投資アンケート調査結果（第34回）」

Our purpose

Building a better working world

より良い社会の構築を目指して

— これがEYのパーパス(存在意義)です。

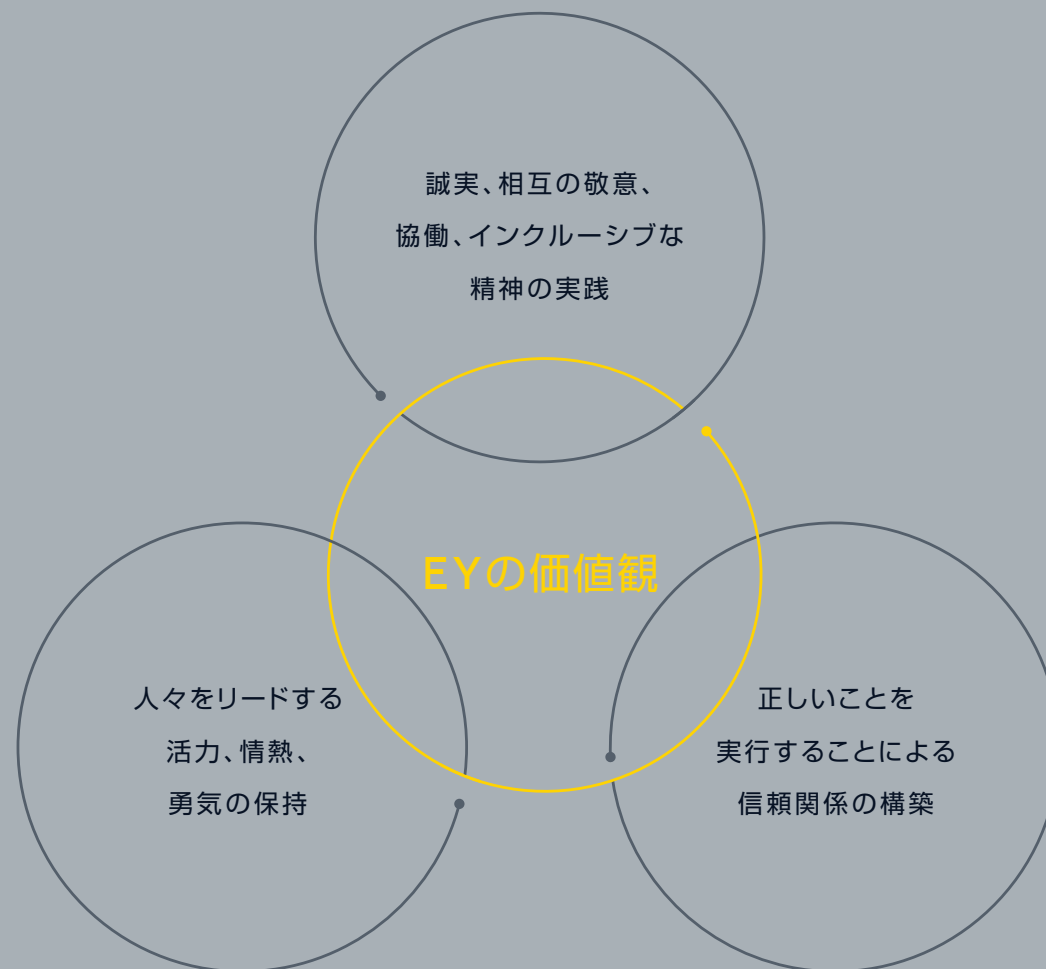
優れた知見や高品質なサービスの提供を通して、資本市場と世界経済における信頼の構築に貢献します。あらゆるステークホルダーに対する約束を果たすためのチームを率いる優れたリーダーを育成していきます。

Our ambition

クライアント、EYのメンバー、社会とEYの財務健全性に対し長期的価値(Long-term value, LTV)の創出を図っていくことで、より良い社会の構築の実現を目指します。

Our values

私たちの在り方を定義し、あらゆる行動や活動の原点となるのが、Our values (価値観)です。



Our model

3つのアセットをインプットとし、パーパスの下に結集したプロフェッショナルによるクライアントサービスや取り組みを通じて、アウトカムとして人材・顧客・社会・財務の4つの価値を高めます。そうすることでEYの資本を拡充させるとともに、企業・産業の変革に貢献するプロフェッショナルサービスの向上を図り、最終的には経済社会そのものの変革・整流化に挑戦し、社会全体の価値創造へと発展させていきます。





People value

Diverse Abilities Center (DAC)*
2期生

7名を採用 (日本)

※ニューロダイバーゼント(発達障がい、アスペルガー症候群、自閉症など)の人材にEYメンバーとしてキャリアを積んでいただくため、2022年6月に設立された組織。

在日英国商業会議所主催「フリティッシュ・ビジネス・アワード 2022」において、

「DE&I部門賞」を受賞 (日本)



DE&I
プリファードサプライヤー

10社登録
(日本)

LGBT+に関する企業の取り組み指標である「PRIDE指標」において

「レインボー」を2年連続、最高評価の「ゴールド」を6年連続受賞 (日本)



1人当たりの
平均研修受講時間数:

63.4時間
(日本)

経済産業省:

**健康経営優良法人2023
(大規模法人部門)に認定**
(日本)

EY Japanメンバーのウェルビーイング施策参加者数:

3,184名 (日本)

心身の健康に関してだけでなく、一人の人間として付き合い、自身の居場所や、つながり、役割を感じられるような施策(社会的健康)。EY独自のウェルビーイング調査の測定を開始。経年で組織のウェルビーイングの変化を捉え、戦略的に推進できる仕組みを構築。

Social value

サステナビリティサービスのリーダー



として評価 (Verdantix 社によるレポート: Green Quadrant: Climate Change Consulting 2023) (EY全体)

EY JapanのEY Ripples*活動が人々の生活にポジティブな影響をもたらした数:

約94万人

※SDGsの達成に貢献するために、2030年までに世界10億人にポジティブな影響を与えることを目標に、EYがグローバルで展開しているプロボノ活動。

東京オフィスの
ごみリサイクル率

年平均75%

EY Japanのメンバーの
EY Ripples活動参加者数:

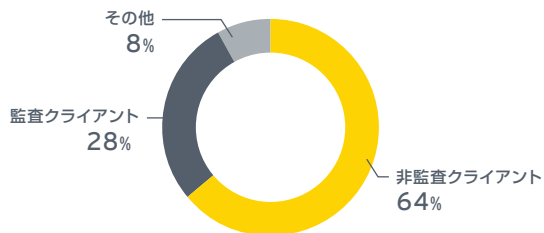
2,364名

オフィス電力の再エネ利用率100% (FY25目標)に向けて順調に推移。

67.5% (日本)

Client value

フォーチュン・グローバル500における、EYがグローバルでサービスを提供するクライアント企業の割合



エコシステムパートナー企業数:

100社以上
(EY全体)

EYにおけるテクノロジー人材:

70,000名以上
(EY全体)

サステナビリティ関連のクライアントサービス:

5,000社以上
(EY全体)

Financial value

※成長率は全て現地通貨ベース、前年比での実績

業務収入

49.4 US billion\$
(EY全体)
194,870百万円
(日本)

対前年比成長率

14.2%
(EY全体)
12.3%
(日本)

4年間の年平均成長率
(CAGR) (FY19~FY23)

9.5%
(EY全体)
10.6%
(日本)

エリア別*業務収入と成長率

EMEIA
成長率: **16.9%**
業務収入: **18.3 US billion\$**



サービスライン別業務収入と成長率 (EY全体)

Strategy and Transactions

成長率: **8.4%**
業務収入: **6.1 US billion\$**

Consulting

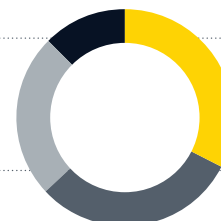
成長率: **21.6%**
業務収入: **16.1 US billion\$**

Tax

成長率: **12.2%**
業務収入: **12.1 US billion\$**

Assurance

成長率: **11%**
業務収入: **15.1 US billion\$**



Americas

成長率: **12.9%**
業務収入: **23.6 US billion\$**

Asia-Pacific

成長率: **11.7%**
業務収入: **7.5 US billion\$**

※ Americas (北・中・南米)
EMEIA (欧州、中東、インド、アフリカ)
Asia-Pacific (アジア・パシフィック)

About us

EYのグローバルネットワーク

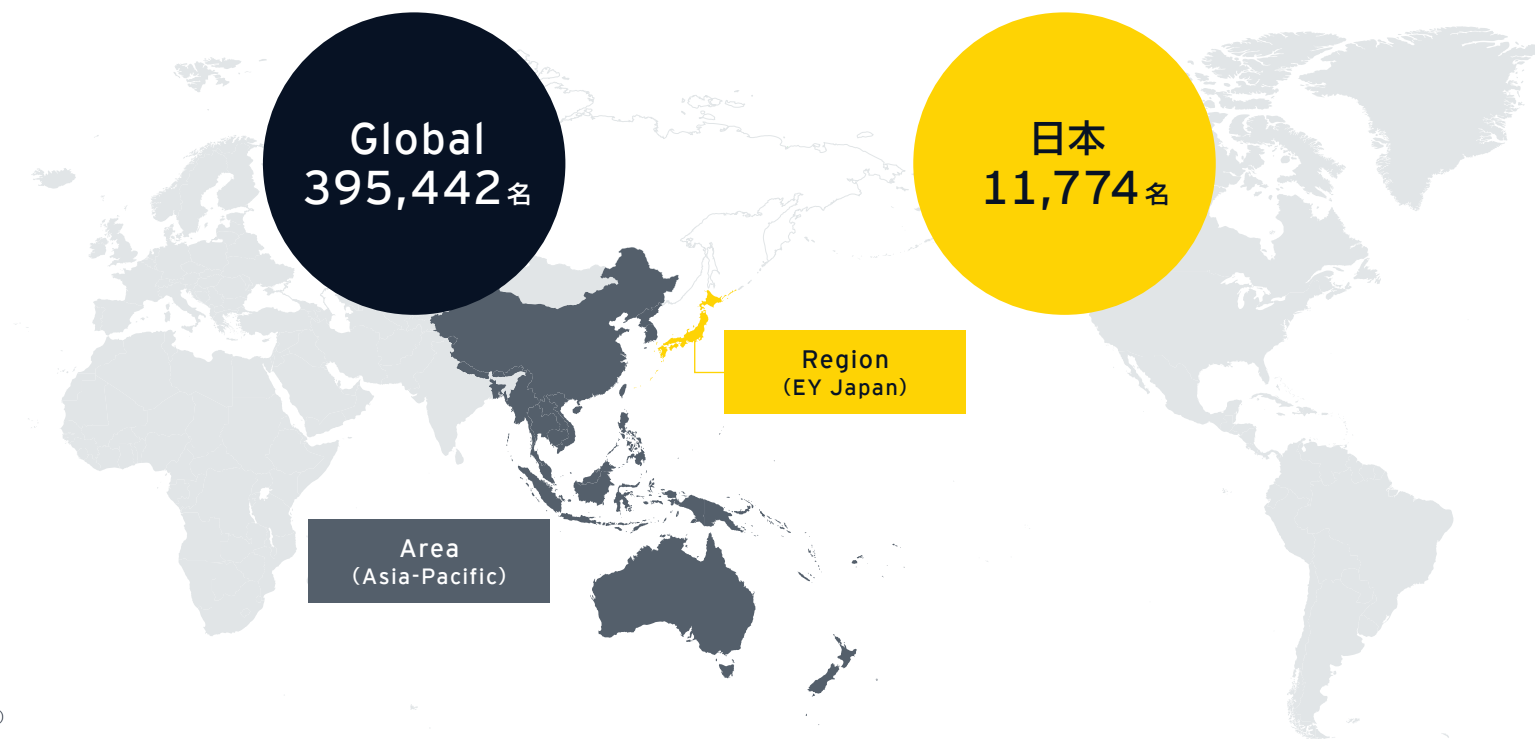
EYは世界150以上の国と地域に約40万人を擁し、アシュアランス、税務、ストラテジー・アンド・トランザクション、およびコンサルティングサービスを提供するプロフェッショナルファームのグローバルネットワークです。

EYのメンバーファームとは

EYのメンバーファームは法的にはそれぞれが独立した組織です。各メンバーファームの義務と責任は、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッド (Ernst & Young Global Limited, EYG) が定めた規則およびその他の種々の契約の順守によって果たされています。EYGは英国の保証責任会社で、グローバルネットワークが効率的に機能するために、メンバーファーム間の調整役や連携の促進役を務めています。

EYのエリア、リージョン、カントリーとは

エリア、リージョン、カントリーとは、EYのメンバーファームの区分単位です。うち、最大単位の区分がエリアであり、Americas (北・中・南米)、EMEIA (欧州、中東、インド、アフリカ)、Asia-Pacific (アジア・パシフィック) から構成されています。これに対し、最小単位の区分がカントリー (在籍国)、そしてエリアとカントリーの中間区分がリージョンであり、リージョンは単一もしくは複数のカントリーから成り立っています。日本は Asia-Pacific エリアに含まれるリージョンであり、単一のカントリー (日本) で構成されています。



人員数 (2023年6月末時点)

About us

EY Japan

EY Japanは、EYの日本におけるメンバーファームの総称であり、EY Asia-Pacific エリア最大のリージョンです。

各法人は、独立した法人として相互に連携しながら、サービスを提供しています。

アシュアランス、税務、ストラテジー・アンド・トランザクションおよびコンサルティングにおける豊富な業務経験を有するプロフェッショナル・チームが連携して、企業が抱えるさまざまな課題に対し、最先端かつグローバルな視点から最適なサービスを提供します。

EY Japanの主なサービス (2023年10月現在)

| Assurance | Tax | Strategy and Transactions | Consulting |
|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none">▶ 監査・保証業務▶ FAAS (財務会計アドバイザー)▶ CCaSS (気候変動・サステナビリティサービス)▶ Forensics (Forensic & Integrity Services)▶ 企業成長サポート | <ul style="list-style-type: none">▶ 企業税務アドバイザー・税務コンプライアンス▶ 国際税務戦略およびM&A・組織再編▶ 間接税戦略▶ グローバル規模の人材マネジメント▶ 税務・経理・会計・給与計算・労務アウトソーシング | <ul style="list-style-type: none">▶ トランザクション・アンド・コーポレート・ファイナンス (M&A)▶ 国際税務・トランザクション | <ul style="list-style-type: none">▶ リスク▶ テクノロジー▶ ピープル▶ クロスセクター |
| EY新日本有限責任監査法人 | EY 税理士法人 | EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社 | |

その他のメンバーファーム

EYビジネスパートナー株式会社
EY弁護士法人
EY行政書士法人

EY社会保険労務士法人
EYプロフェッショナルサポート株式会社
EYソリューションズ株式会社

EYフォレンジック・アンド・インテグリティ合同会社
EY Japan株式会社
EYジャパン合同会社

Trust and confidence

信頼を揺るがす要素はないか。
高品質のサービス提供を通じて長期的価値を社会にもたらすことができるか。
この視点が、サービス契約締結前のレビューに組み込まれています。

Assurance

品質を高水準に維持することは、私たちの最優先課題です。そして高品質な監査を通じて財務諸表に高い信頼性を付与し、日本の資本市場が世界から信頼されるよう貢献することは、私たちの使命です。その使命を背負う監査法人だからこそイノベティブであり続けたい——そのためにも、データと最先端テクノロジーを積極的に活用するとともに、社会が変容する中でますます重要性を増す企業におけるサステナビリティ対応への支援にも注力しています。常に一步先の未来を見据え、プロフェッショナルとしてクライアントのビジネスを深く理解し、職業的懐疑心を持ってリスクに対応した深度ある監査を一貫して実践し、資本市場のゲートキーパーとして経済社会の発展に貢献していきます。

Tax

国際化・複雑化していく税務に対応し、クライアントの継続的な成長を支援するため、価値提供の領域を拡大しています。「オペレーション（税務業務の効率化、アウトソーシング）」「テクノロジーの活用」「人事アドバイザリー」「間接税」「プライベート（富裕層向けサービス）」「法務サービスとの融合」などを重要分野と位置付け、シームレスな税務サービスを提供。強固なグローバルネットワーク、先端テクノロジーとグローバル実践モデルとの融合、専門性に優れたプロフェッショナルなど、EY独自の強みを掛け合わせることで新たな高付加価値サービスの開発にも取り組んでいます。Building a better working worldの下、日本経済のインフラを支え、新しい税務の時代をリードしていきます。

Strategy and Transactions

Consulting

企業の長期的な価値創造のために、どのような経営戦略を描き、成長・発展につなげるべきか——私たちはこの視点からスタートして共に考え、伴走し、目標の達成に貢献する、信頼されるビジネスパートナーを目指しています。最新テクノロジーやグローバルネットワーク、異なる文化的背景を持った多様性のあるリーダーシップやチーム、これまで培ってきた知見を通して、自由な発想でイノベーションに挑む企業の取り組みを、戦略立案の段階から実行に至るまで、ワンストップで支援します。グローバルな社会課題と経営課題の解決を目指し、クライアントをはじめとするさまざまなステークホルダーと伴走しながら、次世代につながるより良い社会を持続的に構築していきます。

EY新日本有限責任監査法人

ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc



EY税理士法人

ey.com/ja_jp/people/ey-tax



EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社

ey.com/ja_jp/people/ey-strategy-and-consulting



People valueの創出に向けて



多様な働き方と 自己実現をかなえる企業風土

EY Japanの組織づくりは People-first が原点であり、多様なバックグラウンドを持つメンバーが密にコミュニケーションを交わしながら、必要に応じて連携し、それぞれのポテンシャルを最大限に発揮しています。今回はEYで働く3名が、実際の職場環境やDE&Iの実情、各自が個人として目指していること(My Purpose)について語りました。

(写真左から)

EYストラテジー・アンド・
コンサルティング株式会社
ストラテジー

平澤 祐輝

EY新日本有限責任監査法人
アシュアランスイノベーション本部
AIラボ

出口 智子

EY税理士法人
タックス・テクノロジー・アンド・
トランスフォーメーション

甲斐荘 芳生

コラボレーティブな人が 自然と集まる企業カルチャー

甲斐荘 私の前職は国税庁の公務員です。2021年にEY税理士法人のタックス・テクノロジー・アンド・トランスフォーメーション(TTT)へ移籍し、税務領域におけるITコンサルタントのチームに所属しています。具体的には、企業の税務業務をサポートする目的で、効率的なシステムの導入や、税務処理へのデータサイエンスやAI活用などをクライアントに提案しています。

出口 私は会計士として2010年にEY新日本有限責任監査法人に入所しました。約7年にわたって国内事業会社の監査業務に従事した後、2017年からアシュアランスイノベーション本部内の専門部署であるAIラボに配属となりました。監査の世界では昨今、最新のデジタル技術を積極的に活用することにフォーカスしており、経歴を踏まえて声をかけていただいたことから、現在の部署に異動が決まりました。

平澤 私は2015年に新卒でEYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社(当時はEYトランザクション・アドバイザー・サービス株式会社)に入社し、EYパルテノンと呼ばれる部署で戦略コンサルティングに従事しています。企業のビジネス戦略立案や海外展開支援、M&Aにおけるビジネスデューデリジェンスなどが主な業務で、最近ではテクノロジー企業の買収を検討しているクライアントと接する機会が多くなっています。

甲斐荘 私が転職したのは、TTTが設立されてからまだ数年度程度のタイミングです。当時は今ほどAIが脚光を浴びていない時代でしたが、その活用も含めてアイデアを自由に提案できそうな部署だと感じたので応募しました。もちろん、実際の業務ではAIとは関係のないシステムも手掛けていますが、入社前から想像していた通り、自由な発想でクライアントに提案できる企業カルチャーでした。

出口 すでに会計士として働いていた友人が多かったので、就職活動を始める前に大手会計事務所の職場環境やムードについて一通りヒアリングしたところ、EYが自分に最も合っていそうだと感じました。実際に心地よく働いているので、よかったなと思っています。

平澤 採用面接に臨んだ際に、他のコンサルティングファームとの違いに関し質問してみました。すると、「自然とコラボレーティブな人たちが集まる企業カルチャーで、活発にコミュニケーションを交わしながら協働するのが特徴」との回答が返ってきたのです。その言葉にひかれて入社を決めたわけですが、働いてみてその通りだと実感しました。組織の壁を超えた横断的なコミュニケーションが当たり前で、日本国内にとどまらず、グローバルな規模での連携も珍しくありません。



DE&Iという言葉が生まれる前から 多様性が根付いていた職場環境

— People-firstがEYにおける組織づくりのベースになっているとのことですが、どんなときにそれを実感していますか。

甲斐荘 保守的なカルチャーやヒエラルキーが存在しない、健全な企業体制を推進しているEYでは、経験の差に応じた役割分担はありますが、役職や立場、雇用形態などの違いにかかわらず、誰もがフラットな関係で意見を交わすことができます。

出口 People-firstに関してはいろいろな捉え方があると思いますが、個人的にはEYが適材適所を実践していることが重要だと考えています。私は会計士として入所し監査業務を担っていましたが、現在は監査経験に加え、大学で学んだプログラミングスキルも生かして仕事をすることができ、異動したことでより充実感を得ています。

平澤 年齢の壁がないこともPeople-firstを象徴していると思います。私自身、新卒で入社した直後から、大きな仕事を任されて驚きました。上司にとっては、経験の浅いメンバーに大きな仕事を任せる場合、不慣れなためタスクを遂行しきれない不安を抱くこともあります。しかし、人が成長するには責任を負う経験を積むことが不可欠で、その機会を積極的に与えるべきだというのがEYの考え方です。

— DE&I（ダイバーシティ、エクイティ& インクルーシブネス）についても、EYは「ビジネスの成功に欠かせない要件」と断言していますが、その点はいかがですか。

甲斐荘 経営陣がDE&Iに関して積極的に発言し、実際にアクションを起こしている点がEYならではの取り組みだと思います。「世間の風潮に合わせて当社も重要課題の1つに位置付ける」というスタンスですと、企業内のカルチャーはなかなか変わらないでしょう。大きなアジェンダを掲げて繰り返し発信しながらその達成を目指しているところからも、本気度が伝わってきます。

出口 非常に具体的な話になりますが、各人の状況に合わせて選べる勤務形態の豊富さはトップクラスだと思います。リモートワークが認められており、遠隔地でのリモート勤務も可能で、シフト勤務や中抜け、時間有休もOKと、あらゆる働き方に対応しています。さらに、小学校就学前までの子どもを育てている場合は子の看護休暇、要介護状態の家族がいる場合は介護休暇がプラスされます。

平澤 私が入社した頃からダイバーシティが当たり前の職場環境でした。誰もが互いに尊重し合い、オープンに意見を交わし合う雰囲気を実感しました。DE&Iに関する研修もしっかりと設けられており、ニュースレターなどを通じた情報発信にも積極的です。

時代がどのように変化しても 普遍的な意義を有するパーパス（存在意義）

— EYのパーパスは「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」ですが、皆さんはどのようなMy Purposeを掲げていますか。

甲斐荘 私の場合、確固たるMy Purposeはあえて掲げていません。現時点で数十年後に達成したいことを構想していたとしても、5年もたつと情勢が様変わりするのが今の世の中で、自分の関心や価値観に違いが生じていても不思議はないからです。EYのパーパスは世の中がどのように変化しても、普遍的に通用する、またメンバーによる解釈と実践を許す幅や包容力があると感じており、シンパシーを感じます。どのような世の中が訪れても、EYならいろいろなことに自由にチャレンジできるはずで、そんな働き方が自分に合っていると思います。

出口 監査現場で働いていた頃は、データを凝視し続ける作業が多く、これだけの数字があればもっと有効な活用が可能ではないかと考えていました。現在の部署に異動したことで、より効果的・効率的な監査を実現するツールの開発に取り組みようになりました。所属長が「Enjoy Working」を奨励しており、実際に私も楽しく働いています。効率化やより高度な分析ツールを開発することで、監査現場にも「Enjoy Working」を実現するのがMy Purposeです。

平澤 自分のためではなく、他者のために役に立ちたいという思いをずっと抱いてきました。常に他者に対して何らかの価値を与え、貢献できたと振り返ることができれば、安心して人生を終えられるだろうと思っています。コンサルティングの仕事はこのMy Purposeと非常にマッチしていますし、クライアントから感謝の言葉をいただいたときこそ、この仕事で最もやりがいを感じる瞬間です。



Client valueの創出に向けて



ジョブ型人事制度を中核とする 人材マネジメント改革を遂行し、 「ISO 30414」の認証も取得

シスメックス株式会社

人的資本への投資がやや停滞した結果、1人当たりの付加価値生産性が伸び悩んだことから、シスメックスは2019年からジョブ型人事制度を核とする人材マネジメント改革に着手。EYストラテジー・アンド・コンサルティングはその初期段階から支援を行っています。

シスメックス株式会社 人事本部長
前田 真吾 氏



記事のフルバージョンはこちらから

ey.com/ja_jp/sustainability/how-sysmex-is-implementing-a-human-capital-strategy-to-increase-its-corporate-value

グローバル共通の人事制度と 人材データベースの構築に挑む

今や、あらゆる企業においてサステナビリティ経営は不可避の課題であり、それを実践する上で人的資本への投資が極めて重要な要素と位置付けられています。企業はステークホルダーに自社の取り組みを伝えるため、人的資本に関する情報開示を徹底することが求められています。

EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社（以下、EYストラテジー・アンド・コンサルティング）は、2019年から継続的にシスメックス株式会社（以下、シスメックス）における人材マネジメントの高度化を支援してきました。シスメックスは「ヘルスケアの進化をデザインする。」をミッションに掲げる医療機器メーカーで、1968年の創立以来、検査機器・試薬などを主力製品として発展を遂げ、今日では世界190以上の国・地域で事業を展開しています。

現在、シスメックスが推進しているのは、2033年度を最終年度とする「長期経営戦略2033」です。その中で人的資本は企業価値創造の源泉であると位置付け、人材戦略によって強化を図ることでイノベーションを創出する組織づくりを目指しています。

2010年度から15年度にかけて、シスメックスは過去最高益を更新し続け、この間に売上は約2倍に拡大し、従業員数も約1.5倍に増加。翌年度以降もさらなる業績拡大のため設備投資や研究開発には資金を投じたものの、人的資本に対する投資額はやや停滞気味で、2015年度まで右肩上がりを描いてきた1人当たりの付加価値生産性が数年にわたって伸び悩む結果を招きました。

そこで、シスメックスは2019年よりジョブ型人事制度を中核とする人材マネジメント改革に着手。同年5月に発表した中期経営計画では、「グローバル共通の人事制度の導入およびグローバル人材データベースの構築」を重点アクションの1つに定め、取り組んできました。

さらに、近年の人的資本経営に対する関心の高まりを受け、生産性やエンゲージメントの向上に向けた施策の成果を定量的に把握し、適切に情報開示を行いつつ、継続的な改善を図るスキームを構築することが大きな課題であると捉えていました。



新たな制度設計では、従業員の納得を得て機能させることを重視

シスメックスの人材マネジメント改革の目的は、①人材配置の適正化、②高度専門人材・リーダー候補人材の確保、③従業員の多様な価値観への対応、④人的資本の可視化と改善サイクルの構築の4つです。メディカルロボットなどの新規事業へ投資を集中・加速させる一方、既存事業をグローバルに拡大していく上で、人材の適正配置が求められていました。

併せて、新規事業を担うプロフェッショナル人材や次世代リーダーの確保が急務でした。人材のダイバーシティが進む中で、従来型の一律的な人材マネジメントからの脱却も迫られていました。

そうした状況を踏まえ、EYストラテジー・アンド・コンサルティングは当初から、システム実装を見据えたグローバル・タレント・マネジメントに関する提案を行ってきました。中核となるジョブ型人事制度の設計では、従業員の納得を得ながら着実に機能させることを重視し、既存のフレームワークに終始せず、役員や現場へのヒアリングを繰り返しました。依然として日本企業の人事制度においては、メンバーシップ型が主流を占めています。その場合、企業規模が急拡大しているフェーズではポジションを増やせるものの、成熟期に差し掛かった後も安定的に成長を続けていくためには、ジョブ型への移行を検討することも有効と私たちは考えています。

上記の提案も加味してシスメックスは、グローバル共通のジョブ型人事制度を2020年4月に管理職・専門職へ導入し、翌年10月からは一般従業員にも適用しています。さらに、2023年10月に「ISO 30414」の認証を取得しました。「ISO 30414」は人的資本に関する情報開示のガイドラインで、国際標準化機構 (ISO) によるマネジメントシステム規格です。

この認証取得は、人的資本経営の取り組みを可視化することが目的です。シスメックスにおける経営・人材戦略の方向性や業務の現況を踏まえた上で、個々の指標ごとにISO推奨レベルとのギャップについて分析し、改善のための施策案を検討したことが認証取得に結び付けました。シスメックスの人的資本データベースおよび人材マネジメントシステムの構築においても、今回の認証は大きな節目となります。



従業員のモチベーションが高まり、付加価値生産性が飛躍的に向上

「ISO 30414」の認証取得は、人的資本以外の環境まで含めた開示媒体である「サステナビリティデータブック」を通じて実施したものです。大半の企業は「Human capital report」という人的資本にフォーカスした対外的なレポートとセットで取得しており、通常とは異なる形式のアプローチであるため、EYストラテジー・アンド・コンサルティングが現実的な着地点を見いだしていききました。

一連の人材マネジメント改革を一過性で終わらせず、データ収集・課題の抽出・改善という人的資本の可視化サイクルを継続的に回していくことで、人的資本の価値最大化を図っているのも今回の改革の大きな特徴です。改革に着手して以来、シスメックスでは人的資本に対する投資額が大幅に増加しました。また、従来は業績に連動させていた賞与の原資についても、付加価値生産性の数値と連動させる方式に見直しを図りました。

その結果、従業員のモチベーションが高まったことから、付加価値生産性が飛躍的に向上しています。シスメックスが従業員を対象に実施したエンゲージメントサーベイにおいても、「貢献意欲が高く、長く勤めたい」と考えている従業員が約5割に達しました。

Comment

会計上ではオンバランスされないものの、人的資本は将来的な財務価値を創出する源泉です。シスメックスは、人的資本経営という言葉が目される前から、経営戦略と人材マネジメント改革を連動させ、グループ全体の人的資本価値の最大化と多様な人材が活躍できる環境を実現しようと取り組んできました。その先見的な取り組みの基盤となっているのが、“人材に対する確固たるビジョン”と“定量化と継続的な改善の仕組みづくり”です。現在、多くの企業が人的資本の価値向上を目指しているものの、将来の財務価値への影響や関連性を定量化できているケースはまだまだ少数です。人的資本戦略はその企業独自のものであるべきですが、人的資本戦略と経営・事業戦略を一体的に考えるという同社の考え方は、多くの企業にとってヒントになるでしょう。私たちは今後もクライアントと伴走し、経営戦略の課題解決を支援していきます。

Social valueの創出に向けて

メタバース体験と 問題解決に向けた思考方法を組み合わせた 次世代教育プログラムを支援

EYは、企業としての社会的責任を果たすプログラム「EY Ripples」をグローバルに展開し、各分野のプロフェッショナルが知見を生かしながら無償で社会に貢献するプロボノ活動に取り組んでいます。その一環として、EY Japanは先端テクノロジーを用いた次世代教育プログラムを実施しました。

VRゴーグルとタブレット端末で メタバースやアバター作成を体験

この次世代教育プログラムは、認定NPO法人のエデュケーションエーキューブ（福岡県福岡市 代表理事 草場 勇一氏）と実施したものです。同法人は、福岡を中心に子どもの教育格差をなくすため、学校に通えない子どもたちが通うオルタナティブスクールを運営。本プログラムは、子どもたちが通常の授業とは異なる思考方法や、課題解決の能力を身に付けることを目的としています。

全4回で構成された本プログラムには、小学3年生から高校生までの幅広い年齢層の子どもが参加しました。初回は、日本のDX（デジタルトランスフォーメーション）をけん引する拠点として設けられたEYデジタルハブ 福岡にて開催。EYストラテジー・アンド・コンサルティング テクノロジーコンサルティングのメンバーがメタバース（仮想空間）やVR（仮想現実）を活用したコミュニケーション体験を提供しました。

子どもたちは1人1台のタブレット端末を用い、福岡市にある鳥飼八幡宮の拝殿や境内を再現した仮想空間上において、各自が作成したアバター（自分の分身となるキャラクター）を操作して境内を探検しながらカードを集めるといったアクティビティを体験。また、VRゴーグルを装着し、よりリアルで没入感のある仮想空間でのミッションクリアにも挑戦しました。

プログラムに用いたメタバース版・鳥飼八幡宮の構築も、EY Japanが支援しました。およそ1,800年の歴史を誇り、信仰や地域のコミュニケーションの場としての役割を果たしてきた鳥飼八幡宮は、今の時代に沿った神社の在り方の「最適化」を検討していました。

将来メタバースの世界で仕事や遊びができるという可能性を感じることは、子どもたちの希望につながります。また問題に対して自ら解決策を思考していく過程を学ぶデザインシンキングの考え方に早くから触れることは、変化の激しい時代を生きる子どもにとっても重要なスキルだと考えています

エデュケーションエーキューブ
代表理事
草場 勇一 氏

Social highlight

• ey.com/ja_jp/integrated-report/
social-highlight



Social story

• ey.com/ja_jp/integrated-report/
social-value-interview



一方、EY Japanは新しい取り組みを模索する企業や組織、リアルとデジタルの融合を試みる企業などに対し、メタバースをはじめとする最新テクノロジーとクライアント支援で培った知見を融合させた事業の提案・開発を行っています。メタバース上の鳥飼八幡宮構築も、その事例の1つです。

子ども向けに開催されたこのメタバース体験も、EY Japanのメンバーが日常の業務で企業や組織向けに実施しているデモンストレーションと基本的なアプローチは変わりません。まずはVRゴーグルをかけて体験し、メタバースがどのようなものなのかを体感してもらうことが重要です。子どもたちは「デジタルネイティブ」と呼ばれているだけあって操作に慣れるのが早く、むしろ低学年の児童の方が先に使いこなすほどでした。参加した子どもからは「初めてメタバースの中に入って、最初はびっくりしたけどすぐに楽しくなって、今の技術はすごいなと思いました」との感想が聞かれました。

子どもたちが特に盛り上がったのは、自身のアバターを作成する時間でした。顔や髪型、服装などを自分の好みで自由に選べることから、普段の自分と異なる、いわば「ありがたい自分」をアバターで表現し、メタバース内で操るという体験は、学校に通えない子どもたちにとって、コミュニケーションの在り方を考える良いきっかけになりました。

問題の解決を根本から考える デザインシンキングに挑戦

2回目以降は、デザインシンキングのワークショップをオンラインで実施。さまざまなステークホルダー間のコラボレーション促進によるイノベーション支援の拠点であるEY wavespace™のチームメンバーが、根本的な解決策を導く思考方法について学ぶ場を提供しました。

デザインシンキングとは、デザイナーが用いる思考パターンをビジネスシーンに応用し、課題の根本的な解決を図りイノベーションを創出するという手法です。デザインという言葉は「設計・構想」を意味しており、イノベーションを創出する思考方法として米国の著名大学の講義でも取り上げられています。

EYのメンバーが進行役を務め、子どもたちにとって身近な課題について話し合いをリードしました。子どもたちから出てきた課題解決に関する多数のアイデアを整理しながら、さらに話し合いを広げた上で、グループごとの解決案を子どもたちが発表しました。

今回の参加者にとってデザインシンキングは初めての経験です。2回目以降は中学生が中心で、ウェブ会議システムを通じて意見交換しながら、オンライン上のホワイトボードツールに考えたことを貼り付けて思考を進めていきました。最初のうちは難しいと感じた子どもが多かった様子だったため、その反応に応じてプログラムの難易度に修正を加え、さらに議論を進めていくうちに、子どもたちは次第にコツをつかんで積極的に発言し始めました。

遠足に持参するお菓子の新製品を
考えてみるというテーマで議論した
際にも、大人では到底考えつかない
アイデアが飛び交いました

EY Japan株式会社
EY wavespace™ Tokyo
アシスタントディレクター
中島 千鶴



「初めての体験だったけれど、普段はここまで突き詰めて考える機会がなかったので、とても楽しかった」と参加者の1人はコメントしています。中学生にも理解しやすい内容でデザインシンキングの基本アプローチを構築できたことは、EY Japanのメンバーにとっても大きな学びとなりました。

大人は既存の枠組みの中で物事を捉えがちですが、子どもたちから先入観のない斬新な発想が飛び出すのも印象的でした。

EYが掲げるパーパスや ビジネスの本質にも結び付く大きな成果

メタバースのような最新のテクノロジーと、デザインシンキングという思考方法を組み合わせることで、課題を自分たちで解決できるようになってほしい。このような思いが込められた今回のプログラムは、EYがグローバル共通で掲げるパーパス（存在意義）「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」にも通じる活動です。イノベーションはいくつかのアプローチを掛け合わせることで生まれるものですから、EY Ripplesは無償のプロボノ活動であると同時に、EYのビジネスの本質を生かして社会にインパクトをもたらす取り組みでもあります。そういう意味でも今回の試みの成果は大きかったと言えるでしょう。

LTV metrics

「ステークホルダー資本主義指標」に基づいた自社のKPI

私たちEY Japanは、長期的視点での価値（LTV）創出の実現に真摯に取り組み、ステークホルダーへの説明責任を果たすために、業界に先駆けて、世界経済フォーラムの国際ビジネス評議会が策定した「ステークホルダー資本主義指標」に基づき、自社のKPI（LTV metrics）を開示しています。 ※FY23（2022年7月～2023年6月）

ガバナンス原則

世界で最も信頼されるような、特別なプロフェッショナルサービスを提供する組織として長期的価値を創出すること。

これはEYがLTVビジョンで掲げる目標に不可欠な要素です。

私たちは、全世界のどこにおいても一貫して高い水準を目指した品質向上活動を実施することにより、社会への長期的価値の創出につながると確信しています。

| 項目 | 目標 | FY23実績 |
|----------------------|--|--|
| 会社の存在意義を問う パーパス経営 | ▶ 「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」の実践 | ▶ パーパスをより自分事化するためにEY JapanとしてのBuilding a better working worldの解釈を周知し、全ての施策を完了。若手向けワークショップの実施および提言に基づく5つのプロジェクトのうち残り4つを今期実施し、全ての施策を実現。パーパスに基づくクライアントサービス提供の継続により「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」の実践を維持 |
| 腐敗防止と不正や非倫理行動を防ぐ取り組み | ▶ Financial Crime 研修（贈収賄腐敗防止研修）の受講割合 100% | ▶ 100% を維持 |
| | ▶ EYのグローバル行動規範への宣誓 100% | ▶ 100% を維持 |





地球環境保護

気候変動は、現代社会が抱える重要な課題の1つです。この科学的事実疑問の余地はありません。

私たちは、人間が引き起こした不可逆的で著しい気候の変化に直面しており、次世代に向けて地球を守るためにも直ちにアクションを起こす必要があります。

| 項目 | 目標 | FY23実績 |
|--------------------------|---|---|
| ネットゼロの実現 | ▶ FY25以内にScience Based Targets (SBT) ^{*1} のプラス 1.5°C 目標を達成し、かつ残留CO ₂ 排出量をクレジットや大気からの除去などで相殺した状態にする | ▶ ネットゼロに向けたプランニングの実施を維持 |
| オフィス電力の再エネ利用率 | ▶ FY25以内に 100% ^{*2} 達成 | ▶ 67.5% |
| 出張によるCO ₂ 排出量 | ▶ FY25以内に 35% ^{*2} 減達成 (FY19比) | ▶ 出張によるCO ₂ 排出量の計画、四半期管理を開始 ▶ 出張時のCO ₂ 排出量算出ツール「STAT」の導入 |
| 循環型オフィス | ▶ FY24以内に、東京オフィスの紙および一般ごみのリサイクル率 80% 達成 | ▶ 東京オフィスの紙および一般ごみのリサイクル率 75% ▶ ゴミ箱への詳細な分別方法ステッカーの設置や、社内周知の徹底 |
| | ▶ 東京オフィスの社内カフェの使い捨てプラスチックの使用量 ゼロ を目指す (FY22達成済み) | ▶ ゼロ を維持 |
| | ▶ 東京オフィスの家具リサイクル率 100% 達成 (FY22達成済み) | ▶ 100% を維持 |
| グリーン調達 | ▶ FY25以内にサプライヤーのSBT設定率(発注金額ベース) 75% 達成 | ※集計中(確定次第ウェブサイト公開) |
| | ▶ FY23以内にサプライヤーへのSBT設定を求めるアプローチ社数 54社 達成 (FY22達成済み) | ▶ 達成済み |

*1 Science Based Targets (科学的根拠に基づいた排出削減目標): 温室効果ガス削減目標。組織によるCO₂排出量を気候科学とパリ協定の目標に沿って削減し、地球温暖化を産業革命前の水準プラス1.5°Cに抑制することを目指す。

*2 EYは、Scope1,2,3合計でFY25までにFY19比40%のCO₂排出量削減にコミットする。これを達成するのに不可欠な、1)再生可能エネルギーの導入でオフィス電力のCO₂排出量を100%削減、2)出張によるCO₂排出量を35%削減、をKPIとして定めている。

EYのSBT: Scope1,2,3の温室効果ガスの排出量をFY25までに40%削減します (FY19比)。再生可能エネルギーの調達を通してScope1,2で93%、Scope3で32%達成することを約束しています。Scope1,2の目標は、1.5°Cの温暖化を維持するために必要な削減と一致しています。

Scope1: 事業者またはその支配下の事業者の活動に伴う直接排出量全て Scope2: 事業者が購入し消費する電力からの間接排出量 Scope3: 事業者の活動に伴う、電力を除いたその他の間接排出量全て

EYでは、Scope1とScope2は主にオフィスのエネルギーに関連したもので、Scope3は出張によるものです。

最良の人材

プロフェッショナル・サービス・ファームであるEY Japanでは、メンバーの一人ひとりが財産です。

より良い社会の構築を目指していくために、個々の能力を最大限に引き出し、魅力ある職場づくりを通じて高い成果を上げるチームを作ることが必要だと考えます。

| 項目 | 目標 | FY23実績 |
|---|---|--|
| DE&I (ダイバーシティ、 エクイティ& インクルーシブネス) | ▶ 役職女性比率：FY25以内にPPAPD* ³ 、Manager up共に 15% を達成 | ▶ 役職別女性比率向上に向け、各職階に必要なスキルとマインドセットを身に付けてもらうための職階別リーダーシップ研修を企画・実施 |
| | ▶ FY25以内にDE&Iプリファードサプライヤー* ⁴ 登録社数 20社 達成 | ▶ 10社 、達成率 50% |
| | ▶ 任意団体work with Pride (wwP)が策定した、企業・団体等におけるLGBTQなどの性的マイノリティに関する取り組みの評価指標「PRIDE指標* ⁵ 」において、「レインボー* ⁶ 」を取得 (FY22達成済み) | ▶ 「PRIDE」指標において2年連続「レインボー」を認定、最高評価の「ゴールド」を6年連続取得 |
| | ▶ FY25以内にInclusive Culture Items Score* ⁷ の 77 の目標を達成 | ▶ 63ポイント |
| | ▶ Diverse Abilities Center* ⁸ の立ち上げ (FY22達成済み) | ▶ 2023年4月2期生 7名 を採用、同Center紹介動画の制作を実施。(再生回数は18万回、公開動画の中でトップ) |
| 労働安全衛生 | ▶ FY22以内にウェルビーイング活動参加者数 2,000名以上 達成 (FY22達成済み) | ▶ 3,184名 参加 |
| | ▶ FY22以内に有識者や外部イニシアチブに加え、DE&Iなどその他EY内イニシアチブとのコラボレーション回数 年 6回 以上達成 (FY22達成済み) | ▶ 年13回 達成 |
| | ▶ FY23において主観的ウェルビーイング指標を導入 | ▶ 定期的な測定と数値に基づいた改善を行うことで、パフォーマンスを発揮できる環境を目指し、大学と共同で主観的ウェルビーイング指標の策定プロジェクトを開始。財務的指標以外にEYメンバーの健康状態を表す指標を作成 |
| | ▶ FY23において、総合健康管理指数* ⁹ の導入と実践：全サービスラインで各項目のリスクレベル 3以下 、総合リスク 21点以下 を達成 | ▶ 総合健康管理指数を導入し、リスク点数 21点未満 を達成 |
| | ▶ FY25以内に健康経営優良法人 (大規模法人部門)「ホワイト500」* ¹⁰ を取得 ▶ FY23以降で全てのサービスラインでホワイト500取得を目指し申請中 | ▶ EYのメンバーファームであるEY新日本有限責任監査法人、EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社、EY税理士法人およびEY Japan株式会社が、「健康経営優良法人2023(大規模法人部門)」として認定 |

| 項目 | 目標 | FY23実績 |
|------------|--|--|
| 教育訓練 | ▶ パーパス研修 ^{*11} 延べ受講人数 年間 250名 以上 (FY22以降) | ▶ 639名 |
| | ▶ FY22までにEY Badge ^{*12} 取得数 500個 、FY25以内に累積 3,000個 達成 | ▶ EY Badge取得数 800個 、累積獲得数は 3,207個 |
| | ▶ FY22において、1人当たりの研修受講時間数 60時間 達成 | ▶ 63.4時間 |
| 働きやすい環境づくり | ▶ FY23において、男性育児休業取得率と配偶者出産休暇取得率 ^{*13} 70% 、FY25以内に 90% 達成 | ▶ 73.3% また、出産した女性の継続就業率(子の1歳時点在职者割合)においても 70% 達成(プラチナくるみん基準 ^{*14}) |
| | ▶ 女性の継続就業率(子の1歳時点在职者割合) 70% (FY25以内) | ▶ 産休を取得した女性の継続就業率 98% |
| | ▶ FY25以内にEngagement Index Score ^{*15} の70の目標を達成 | ▶ 68% 達成 |
| | ▶ フレックス&リモート導入率 100% 達成 | ▶ 100% を維持 |

※3 PPAPD: パートナー、プリンシパル、アソシエートパートナー、ディレクターの略。

※4 DE&I プリファードサプライヤー: サプライヤーダイバーシティの向上に向け、女性起業家などを登録。

※5 PRIDE 指標: 企業のLGBT+などの性的マイノリティの方々が働きやすい職場づくりの指標としてwwPが策定したもので、以下の5つの指標で構成される。

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Policy (行動宣言) | 4. Development (人事制度・プログラム) |
| 2. Representation (当事者コミュニティ) | 5. Engagement/Empowerment (社会貢献・渉外活動) |
| 3. Inspiration (啓発活動) | |

※6 レインボー認定: 「レインボー」認定は、自社単独の取り組みでできる範囲を超えて、他のプレイヤーと力を合わせながら、LGBT+の人々が自分らしく働ける職場・社会づくりの実現に中長期的にコミットする企業を後押しするもの。

※7 Inclusive Culture Items Score: EYは企業文化とメンバーの働きがいに関する調査を定期的実施しており、その調査結果を基にInclusivenessに関する指標のスコアを総合して算出したもの。

※8 Diverse Abilities Center (ダイバース・アビリティーズ・センター、DAC): 2022年6月に立ち上げられた、精神・発達障害の診断のあるニューロダイバーシティ人材(発達性障害、アスペルガー症候群、自閉症など)の雇用や就労状況の改善を目指し、個々が自分に合った柔軟な働き方を試しながら、専門的なスキルとキャリアの習得を目的とする組織。

※9 総合健康管理指数: EY Japan独自の健康管理指数で、算定式は以下としている。

メンタル休業発生率×4+脳・心疾患リスク(長時間×健診高リスク×2+ストレスチェック点数×1)

※10 健康経営優良法人: 経済産業省が創設し、日本健康会議(少子高齢化が急速に進展する日本において、国民一人一人の健康寿命延伸と適正な医療について、民間組織が連携し行政の全面的な支援の下で実効的な活動を行うために組織された活動体)が運営する「健康経営優良法人認定制度」において、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業などの法人が認定されるもの。

※11 パーパス研修: 自身のパーパスを掘り下げ、EYのパーパス(存在意義)とのつながりを探求するとともに、他者が自らのパーパスを掘り下げるためのサポートを行うことを目的に社内展開している研修制度。

※12 EY Badges: データサイエンスやAI、リーダーシップなどの将来に焦点を当てた貴重なスキルを獲得し、EYのメンバーより広いマーケットと共有するために立ち上げられた資格制度。世界水準とも連動しており、単なる社内資格でなく、キャリアを通じて保持される資格情報とみなすことができる。

※13 育児・介護休業法が定める男性労働者の育児休業等と育児目的休暇の取得割合の計算式に基づいて算出。

※14 プラチナくるみん: 次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けることができる。(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/)

※15 Engagement Index Score: EYは企業文化とメンバーの働きがいに関する調査を定期的実施しており、その調査結果を基にEngagementに関する指標のスコアを総合して算出したもの。

社会的価値創出

次世代を担う人材の支援、社会に影響力を持つ起業家との協働、そして持続可能な環境の早期実現に重点的に取り組みます。

私たちが最も貢献できる分野でスキルを活用し、EYのナレッジから生み出される価値を、EY独自の方法で世界中の人々や地域に届けます。

| 項目 | 目標 | FY23実績 |
|---|------------------------------|-----------------|
| EY JapanメンバーのEY Ripples ^{*16} 活動参加者数 | ▶ FY23において、 2,250人 達成 | ▶ 2,364人 |
| EY JapanのEY Ripples活動が人々の生活にポジティブな影響をもたらす数 | ▶ FY23において、 72万人 達成 | ▶ 94万人 |

※16 EY Ripples: 企業としての責任(CR)プログラムで、「次世代教育・就労支援」「社会的に影響力のある起業家との協働」「持続可能な環境への取り組み」の3軸に重点的に取り組む。

Leadership team

榎本 亮

EY Japan チーフ・ブランディング・オフィサー

吉川 聡

EY Japan マネージング・パートナー
- コンサルティング

蝦名 和博

EY Japan マネージング・パートナー
- タックス

伊澤 賢司

EY Japan 公共・社会インフラセクターリーダー
EY 新日本有限責任監査法人 パートナー

松村 洋季

EY Japan 金融サービスリーダー(金融統括)

有賀 はな

EY Japan チーフ・リスク・オフィサー

近藤 聡

EY Japan マネージング・パートナー
- ストラテジー

梅村 秀和

EY Japan マネージング・パートナー
- ストラテジー・アンド・トランザクション



瀧澤 徳也

EY Japan マネージング・パートナー
- マーケッツ 兼 EY Japan
チーフ・サステナビリティ・オフィサー

小池 雅美

EY Japan チーフ・ファイナンス・オフィサー

片倉 正美

EY Japan マネージング・パートナー
- アシュアランス

貴田 守亮

EY Japan チェアパーソン 兼 CEO
ジャパン・リージョナル・マネージング・
パートナー

日向野 奈津子

EY Japan パートナー代表

永吉 正郎

EY Japan チーフ・タレント・アンド・
ウェルビーイング・オフィサー

梅田 恵

EY Japan DE&Iリーダー

佐藤 百合子

EY Japan ジェネラル・カウンセラー

石橋 宜忠

EY Japan 株式会社 代表取締役社長

編集後記

より良い社会を築くための源泉はどこにあるのか——本統合報告書の制作にあたり、私たちはこの1つの問いを深掘りすることから始めました。EYのメンバーやリーダーへのインタビュー、そしてクライアントをはじめとするステークホルダーの皆さまが日々向き合っている課題や事例をひもとく中で全てに共通していたこと。それは目の前のゲームに勝つことではなく、もっと根本的な「今日の課題を明日の解決につなげ、少しでも社会を良くするためにはどうすればよいのか」という純粋かつ強い想いであり、行動でした。特にこの1年は、AIをはじめとするテクノロジーの進展が著しいですが、こうしたテクノロジーも活用しながらより良い未来を創造し、実現することができるのは、最終的には“人”なのだと感じています。

本書の制作に際し、ご協力いただいた全ての方々に深く感謝申し上げます。私たちEYは、パーパスである「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」を羅針盤に、今後もあらゆるビジネスパートナーやステークホルダーの方々と共に、今日よりも明日、少しでも良い社会が広がるよう、着実に歩みを進めてまいります。

統合報告書2023 編集チーム一同

EY | Building a better working world

EYは、「Building a better working world～より良い社会の構築を目指して」をパーパス(存在意義)としています。クライアント、人々、そして社会のために長期的価値を創出し、資本市場における信頼の構築に貢献します。

150カ国以上に展開するEYのチームは、データとテクノロジーの実現により信頼を提供し、クライアントの成長、変革および事業を支援します。

アシュアランス、コンサルティング、法務、ストラテジー、税務およびトランザクションの全サービスを通して、世界が直面する複雑な問題に対し優れた課題提起 (better question) をすることで、新たな解決策を導きます。

EYとは、アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドのグローバルネットワークであり、単体、もしくは複数のメンバーファームを指し、各メンバーファームは法的に独立した組織です。アーンスト・アンド・ヤング・グローバル・リミテッドは、英国の保証有限責任会社であり、顧客サービスは提供していません。EYによる個人情報の取得・利用の方法や、データ保護に関する法令により個人情報の主体が有する権利については、ey.com/privacyをご確認ください。EYのメンバーファームは、現地の法令により禁止されている場合、法務サービスを提供することはありません。EYについて詳しくは、ey.comをご覧ください。

EY Japanについて

EY Japanは、EYの日本におけるメンバーファームの総称です。EY新日本有限責任監査法人、EY税理士法人、EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社などから構成されています。なお、各メンバーファームは法的に独立した法人です。詳しくはey.com/ja_jpをご覧ください。

© 2023 EY Japan Co., Ltd.
All Rights Reserved.

ED None

本書は一般的な参考情報の提供のみを目的に作成されており、会計、税務およびその他の専門的なアドバイスを行うものではありません。EY Japan株式会社および他のEYメンバーファームは、皆様が本書を利用したことにより被ったいかなる損害についても、一切の責任を負いません。具体的なアドバイスが必要な場合は、個別に専門家にご相談ください。

ey.com/ja_jp

