

より良い社会を構築するために、 誰と、どのように歩み進めますか？

EY Japan Integrated Report 2022



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

The EY logo, consisting 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'.

Building a better
working world

Contents

At a glance 3

Top message 4

Our model 7

LTV^{*1} metrics 8

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

People 12

多様な人材が持つスキルと個性を活かし
強いチーム作りを実現

Clients 15

クライアントの課題解決のため、
長期的価値を創出する視点で未来を提案

Society 22

長期的価値の考え方を羅針盤に、
持続可能な経済社会を支えるプラットフォームを創出

Leadership team 23

EY Japanの経営体制

Service lines 24

編集方針

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判断のよりどころになっています。気候変動、長引くパンデミックの影響、世界的なインフレの進行、いまだ収束しないウクライナを巡る情勢など、先行き不透明な世の中にあっても、私たちは明確なパーパスの下、グローバルに団結し、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(Long-term value、LTV)^{*1}を創り上げるために

EYは、2017年にCoalition for Inclusive Capitalism^{*2}と共同で企業の長期的価値を測り得る新たな指標(EPIC)を発表しました。そして、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、2022年にEY Japanとして初の統合報告書を発行するに至りました。第2回の発行となる今回は、EY Japanのメンバー自らがパーパスの実現に向けた進捗を客観的に振り返るとともに、クライアントをはじめとする多くの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、私たちのさらなる改善と、信頼の礎につなげていく所存です。

^{*1} LTVフレームワーク (Long-term value、長期的価値フレームワーク)

^{*2} www.inc-cap.com

EY Japan チーフ・ブランディング・オフィサー
榎本 亮

対象範囲

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戦略・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。

対象期間

2022年度(2021年7月~2022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。

年度は、前年7月から同年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通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通し、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。

At a glance (FY22実績)

People value

Diverse Abilities Center (DAC)を立ち上げ、精神・発達障がい者を

22名採用
(日本)

在日英国商業会議所主催「ブリティッシュ・ビジネス・アワード 2022」において、DACの立ち上げが評価され

「DE&I部門賞」を受賞
(日本)



ビッグ4で唯一「働きがいのある会社ベスト100」に(フォーチュン誌)

24年連続選出
(グローバル)

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:

56時間 (日本)

フレックス&リモート導入率:
100% (日本)

EY Badges 取得数:

968個
累積**3,013個** (日本)

Societal value

サステナビリティ・コンサルティング分野のリーダー

として評価 (Verdantix社による調査結果)
(グローバル)



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59万人

EY JapanのメンバーのEY Ripples活動参加者数:
2,153人

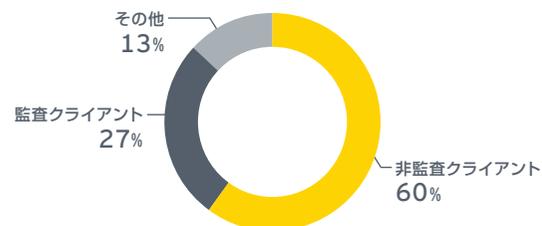
出張CO₂e削減

に向けた部門別排出量計画を策定 (日本)

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、FY22実績は**54.2%** (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



2022年IPO監査シェア:

1位 (グローバル)
1位 (日本)

エコシステムパートナー企業数:

99社
(グローバル)

EYにおけるテクノロジー人材:

60,000人以上
(グローバル)

サステナビリティ関連のクライアントサービス:

3,000社以上
(グローバル)

Financial value

※成長率はすべて現地通貨ベース、前年比での実績

業務収入

45.4 US billion\$
(グローバル)
173,602 百万円
(日本)

対前年比成長率

16.4%
(グローバル)
12.6%
(日本)

※グローバルにおいては過去約20年で最高の成長率

8年間の年平均成長率 (CAGR) (FY14~FY22)

8.4%
(グローバル)
6.2%
(日本)

エリア別業務収入と成長率

EMEIA
成長率: **14.4%**
業務収入: **17.1 US billion\$**



サービスライン別業務収入と成長率 (グローバル)

Strategy and Transactions

成長率: **25.4%**
業務収入: **5.9 US billion\$**

Assurance

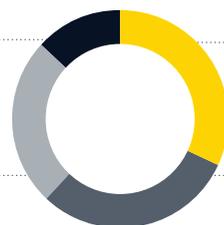
成長率: **8.9%**
業務収入: **14.4 US billion\$**

Tax

成長率: **10.5%**
業務収入: **11.3 US billion\$**

Consulting

成長率: **27.1%**
業務収入: **13.8 US billion\$**



Americas

成長率: **19.3%**
業務収入: **21.1 US billion\$**

Asia-Pacific

成長率: **13.1%**
業務収入: **7.2 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)



Top message

より良い社会の構築に向けて進化し、
プロフェッショナル・サービス・ファームとして
さらなる飛躍へ

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

グローバルネットワークの強みを活かしたアプローチで クライアント企業の ESG 経営をサポート

21世紀に入り、私たちを取り巻く世界は、気候変動や資源問題、都市化の進行、人口動態の変化、技術革新の進展といった動きが速度を増しています。人々は、その中で直面する多くの課題を克服すべく、持続可能な社会の実現につながる価値観を重視し、変革の必要性を認識してきました。ESG（環境・社会・ガバナンス）は、こうした背景から生まれてきた企業経営および投資活動の大きな流れです。近年は、投資家の中心的存在となりつつあるミレニアル世代などの若い層が、ESG への高い意識に基づき、企業への要求や議論を通じて、経済・社会全体に影響を及ぼしています。

EYは、2013年より「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をグローバル全体のパーパス（存在意義）に掲げ、クライアント企業の ESG 経営をサポートしています。企業は、気候変動リスクの高まりを受け、特に E（環境）に関する議論を深めてきましたが、S（社会）と G（ガバナンス）については、議論が十分に進んでいません。特に日本では企業のトップになる後継者不足の問題など企業の G への対応が問われており、EY Japan が積極的にサポートしています。

2022年は、コロナ禍が続く中でウクライナを巡る情勢が不安定となり、原材料・エネルギーコストの高騰や食糧不足、インフレ進行などのマイナス影響が広がりました。その動きは、ESG 経営および ESG 投資にも波及し、サステナビリティに対する企業活動が経済的リターンを犠牲にするといったトレードオフの関係が顕在化しています。環境配慮を偽装する「グリーンウォッシング」の動きも指摘され、ESG に関する透明性の高い開示が求められています。

こうした混迷の時代において、企業はどのようなメッセージを発信し、課題解決に向けてどのように行動すべきか。私たち EYは、これまでアシュアランス、税務、コンサルティング、ストラテジー・アンド・トランザクションの連携によるチームアプローチを通じて、多岐にわたる経営テーマをカバーするとともに、EYの強みであるグローバルネットワークを活かしたソリューションでクライアント企業のニーズに応え、事業の成長・発展を支えてきました。

特に2022年は、地政学リスクを受けたサプライチェーン上での対応や、経済安全保障に関わる事業戦略面の検討など、企業支援のさまざまな局面において、こうした EY 独自の強みを発揮する機会が増えました。この強みをさらに拡充し、将来、発生する恐れがあるとメディアでも報じられている台湾海峡有事などを含む地政学リスクを踏まえた事業分析においても、引き続き支援していきます。

この他に EY の特色として挙げられるのは、社外のアライアンスパートナーとのプロジェクトを通じて、長期的価値（Long-term value, LTV）に資する共創力を発揮している点です。さらにサステナビリティへの取り組みにおいては、クライアント企業へのソリューション提供にとどまらず、気候変動や生物多様性などの領域で第三者機関との枠組み作りに関与しています。

パーパスをメンバーの行動で具現化し、 長期的価値につながる企業支援を実施

「Building a better working world」というEYのパーパスについて、私たちは2013年の策定から数年をかけ、メンバーの一人一人が個人として目指す「My Purpose」を自らの行動で具現化していくための取り組みを進めました。そこで私たちが築いたものは、個々のメンバーのパーパスと専門性が結び付くことから高められる情熱が、クライアント企業へのサービスにつながっていき、社会にどのようにインパクトを与えるかを考えていくというマインドセットです。こうした従業員と企業のパーパスをつなげる取り組みを、コンサルティングサービスへと広げています。

私たちが社会に与えるインパクトとは、一時的なものではなく、長期的視点からより良い社会を構築するという、終わりのなきゴールを目指すものであり、その点がEYの独自性であると自負しています。ここでは2022年の取り組みの中から、大きな手応えを得ている官民を含むいくつかの企業支援の事例を紹介します。

アシュアランスにおいては、企業の開示書類作成や連結決算と監査対応の事務負担を軽減し、監査品質の向上につなげるため、財務諸表の作成と監査がシームレスとなるシステムの開発に着手しています。一例として、決算・開示データのAPI（アプリケーション・プログラミング・インターフェース）連携に強みを持つ宝印刷株式会社、連結会計システムと決算業務のアウトソースに強みを持つ株式会社ディーバとそれぞれ共同プロジェクトを進め、早期のリリースを目指しています。

税務においては、台湾の大手半導体製造企業への大規模な補助金の適用といった経済産業省の助成金交付事業に対し、その経済合理性や波及効果について、EY税理士法人が専門的知見に基づく支援を行いました。

また、EYでは、政策アドバイザーを務めるストラテジック インパクト（SI）と各グループが連携し、クライアント企業が国家レベルの安全保障に関わる動きを進める際、これに先んじた支援を提供しています。

コンサルティングにおいては、グローバルビジネスの動向を分析するEYのチームとSIの連携により、沖縄県のコロナ禍収束後の観光復興に向けたデータ利活用の取り組みを開始しました。観光客の行動や消費に関するデータを取得・分析し、ツーリズムのDX（デジタルトランスフォーメーション）促進を図るものです。

ストラテジー・アンド・トランザクションでは、人口減少や施設の老朽化など、さまざまな課題に直面している地方の水道事業において、熊本県荒尾市に、市民に安全な水を届ける持続可能な官民連携のあり方について、リスク分担やモニタリング手法、また、契約上の法的観点などからアドバイスを行いました。

近年、EYのメンバーファームに入社した社員の多くは、私たちのパーパスに共感して集まった人たちです。そのことが組織全体の底力となり、ここに例を示したようにさまざまな成果を上げています。

一方、社外との連携では、テクノロジー企業などのアライアンスパートナーと共に、企業価値につながるソリューションを生み出し、その拡大に努めています。マイクロソフト社とのアライアンスでは、企業が従業員に伝えたいカルチャーや理念、新たな戦略などを社内に浸透させるために、オピニオンリーダーとなる素質を持つ人材を識別するシステムを開発しました。これは、従業員の業務における行動データを分析し、その資質を把握するもので、同社のテクノロジーとEYのノウハウを組み合わせた成果の一例です。

このように私たちは、組織内および社外との共創を通じて独自性を強化しながら、各種サービスやソリューションの提供を社会全体の価値創造へ発展させていきます。

仕事を通じてメンバーの人的価値を高め、 グローバルに活躍できる人材を育成

私たちの「より良い社会の構築を目指して」というパーパスは、EYが「なぜ」世の中に存在するのか、その理由を示すものです。そしてパーパスに基づき「何を」私たちはやっていくのか、それを示すのがClient value、People value、Social value、Financial valueを価値基準とするAmbition（目指すべき姿）です。

クライアント企業の成長に寄与し、価値を最大化するために、EYは業務を通じてメンバーの人的価値を高め、より良いサービスの提供につなげています。そしてクライアント企業とEYのメンバーが社会を変えていく原動力となっています。



その起点となるのは、人的資本への投資であり、私たちはプロフェッショナル・サービス・ファームとして、グローバルに活躍できる人材の日本における育成に責任を負っています。EYはメンバーに対し、グローバルなコミュニケーションや多様なカルチャーへの理解力・対応力を求め、そうした資質の形成やマインドセットを促すための職場環境を整備しています。

具体的な取り組みとして、EY Japanのメンバーファームで働くメンバーがグローバルで働く機会を設けたり、キャリア形成プログラムとしての海外駐在や、プロジェクトベースでの海外派遣など、人材交流を活発に行っています。また組織内の連携が強いEYでは、こうした人材がバーチャルでチームを組み立て、グローバルコミュニケーションやマインドセットなどを形成する機会を広げています。

同時に、アシュアランス、税務、コンサルティング、ストラテジー・アンド・トランザクションの各サービスライン間においても、プロジェクトベースでの連携を通じて人材交流を広げており、こうしたチームワークの充実を通して人的価値の向上につなげています。

EYは、メンバーが自らの知識やスキルを活かして自発的に参加する、企業としての責任（CR）プログラム「EY Ripples」や、メンバーが個人として目指す「My Purpose」を重視しています。それは、一人一人の価値観や情熱と、自身が携わる業務とを整合させ、強く結び付けることが長期的価値創出の原動力になると考えているためです。特にミレニアル世代などの若い層は、自分の個性や能力と業務が整合していることを非常に重視し、それを確認することで大きな力を発揮する面を持っています。

私たちは、「MeからUsへ」の考え方を基に、個人からチームワークへ、そして社内から社外へ、価値の提供を広げています。メンバーの一人一人が、仕事の中で自分自身の情熱を感じ、EYのパーパスとの結び付きをさらに深めてほしいと思っています。

Our strategy

• ey.com/ja_jp/integrated-report/value-creation#ourstrategy



クライアント企業の要望に応える ソリューションを提供し、 世界が直面する問題を解決

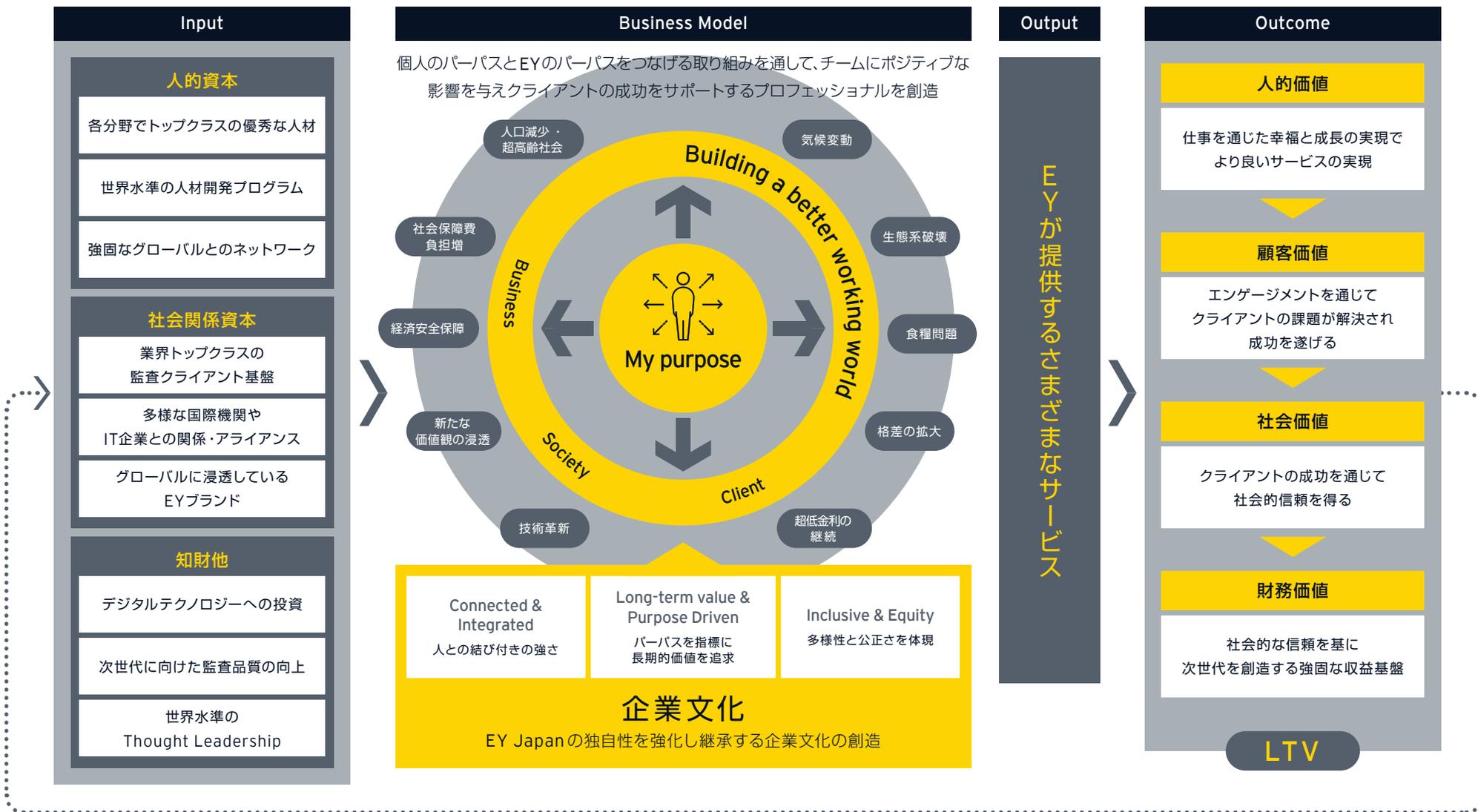
EYはパーパスに基づき、クライアント企業の要望に応えるソリューションを提供し、事業の成長・発展を支援しています。そして世界が直面する状況に対し、的確な課題提起を行い、新たな解決策を導きます。冒頭に述べたように、私たちを取り巻く社会は、地政学リスクや気候変動リスクの高まりを受け、この数年で大きく急速に変化し、企業はさまざまな脅威への対応に迫られています。私たちは、先進的なテクノロジーの活用やグローバルなノウハウ・知見の共有により、企業の存続を支え、持続的な社会の実現に寄与します。



Our model

パーパス

Building a better working world (より良い社会の構築を目指して)



「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。

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。

会社の存在意義を問う パーパス経営

- ▶ EYのメンバーが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、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推進、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 Fundamentals 研修（金融犯罪対策基礎研修）の受講率 **100%**（維持）
- ▶ EYのグローバル行動規範への宣誓 **100%**（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。

ネットゼロの実現

- ▶ Science Based Targets (SBT)^{*1} のプラス **1.5°C** 目標を達成し、かつ残留 CO₂ 排出量をカーボンクレジットや大気からの除去などで相殺した状態
- ▶ FY25 以内のネットゼロ実現に向け、プランニングを実施 (FY22)

オフィス電力の再エネ利用率

- ▶ FY25 以内に **100%**^{*2} の目標 (FY22 利用率は 54.2%)

出張による CO₂ 排出量

- ▶ FY25 以内に 35%^{*2} 減 (FY19 比) 目標 (FY22 は FY19 比 **80.3%** 削減)
- ▶ 出張による CO₂ 排出量を算出するツールの全社導入および活用

循環型オフィス

- ▶ FY24 以内に東京オフィスでの紙・一般ごみリサイクル率 **80%** の目標
- ▶ 東京オフィスの社内カフェでの使い捨てプラスチック使用量 **ゼロ** (FY22 達成済み)
- ▶ 東京オフィスでの事務用家具リサイクル率 **100%** (FY22 達成済み)

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%** の目標 (FY22 は設定率 35%)
- ▶ 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 社の目標 (FY22 達成済み: **55社**)

^{*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すべて

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すべて

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、メンバーの一人一人が財産です。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。

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PPEDD^{※3}、管理職以上共に**15%**の目標
- ▶ 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**の目標 (FY22は達成率40%:登録社数8社)
- ▶ 任意団体work with Pride (wwP)が策定した、企業・団体などにおけるLGBT+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)
- ▶ FY25以内にInclusive Culture Items Score^{※7} 77の目標
- ▶ Diverse Abilities Center^{※8}(DAC)の立ち上げ (FY22達成済み)。2022年6月に精神・発達障がい者22名を採用し、EY Japanのマーケット部門内にチームを設置。また、2023年4月入社で第二期生を採用予定

労働安全衛生

- ▶ FY22以降にウェルビーイング活動参加者数2,000名以上の目標 (FY22達成済み)
ウェルビーイング活動の一環として、睡眠、脳生理、アンガーマネジメント、痛み、音楽の効果など多岐にわたるセミナーを開催し、**3,000名**を超えるメンバーが参加
- ▶ FY22以降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回以上の目標 (FY22達成済み:**6回**実施)
- ▶ 主観的ウェルビーイング指標の導入
学術的な信頼性と妥当性を確保した、EYのメンバーのウェルビーイングな状態を表す指標を作成するため、大学との共同研究を2022年7月より開始し、FY23以降に導入を目指す。定期的な測定と、共同研究による専門的な分析を基に、パフォーマンスを発揮できる職場環境の構築を推進 (FY22)
- ▶ ストレスチェックで高い受検率を堅持
全サービスラインで高いストレスチェック受検率を堅持 (FY22はEY Japan全体で**89.4%**)。職場環境改善活動を継続し、総合健康リスクの低値化につなげるとともに、FY23以降もさらに高い受検率を目指す
- ▶ 総合健康管理指数^{※9}の導入と実践:
FY23以内に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点以下の目標 (FY22は全サービスラインにおいてストレスチェックで良好な結果を維持。メンタル休業の発生減少、脳・心疾患リスクの低減を中心にさまざまな取り組みを行い、3つのサービスラインで総合リスク点数**21点**を下回る)
- ▶ FY25以内を目標に、健康経営優良法人(大規模法人部門)「ホワイト500」^{※10}を取得
EY 新日本有限責任監査法人が健康経営優良法人(大規模法人部門)認定を受ける。FY23以降、全サービスラインにおいてホワイト500取得を目指し申請中 (FY22)

教育訓練

- ▶ FY22のパーパス研修延べ受講人数 年間250名以上の目標（達成済み：**270名** 受講）
- ▶ FY22のEY Badges^{※11}取得数500個、FY25以内に累積取得数3,000個の目標（FY22にいずれも達成済み：取得数**968個**／累積取得数**3,013個**）
- ▶ FY22における1人当たりの平均研修受講時間数**60時間**の目標（FY22は56時間）

働きやすい環境づくり

- ▶ FY23以内に男性育児休業取得率と配偶者出産休職取得率^{※12} **70%**、FY25以内に**90%**の目標
- ▶ FY23以内に、出産した女性の継続就業率（子の1歳時点在職者割合）**70%**の目標（プラチナくるみ^{※13}基準）
- ▶ FY25以内にEngagement Index Score^{※14} 70の目標
- ▶ フレックス&リモート導入率 **100%**（FY22）

※3. PPEDD：パートナー、プリンシパル、エグゼクティブディレクター、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）
 2. Representation（当事者コミュニティ）
 3. Inspiration（啓発活動）
 4. Development（人事制度・プログラム）
 5. Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）

※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・アビリティス・センター、DAC）：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. 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のメンバーや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。
 ※12. 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。
 ※13. プラチナくるみ：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（くるみ認定）を受けることができる。（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/kurumin/）
 ※14. 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。

FY22のEY JapanメンバーのEY Ripples^{※15} 活動参加者数1,600人の目標

▶ **2,153人**（達成済み）

FY22に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50万人の目標

▶ **約59万人**（達成済み）

※15. EY Ripples：EYのメンバーの専門的スキルと経験を活用し、社会課題解決に貢献する取り組み。次世代を担う人材への支援、社会に影響力を持つ起業家との協働、持続可能な環境の早期実現に注力する。



People value の創出に向けて

特集：長期的価値 (Long-term value, LTV) 対談シリーズ
キャリア形成

記事のフルバージョンと動画は
こちらから

・ [ey.com/ja_jp/integrated-report/
people-value-interview](https://ey.com/ja_jp/integrated-report/people-value-interview)



My Purposeの実現につながる EYでの働き方

People-firstを原点にした組織づくりを進めるEY Japan。多様なバックグラウンドを持つメンバーが自身の能力を最大限に発揮できる魅力的な職場環境で、それぞれが掲げたMy Purposeを具現化し、DE&Iが当たり前であるより良い社会の構築に貢献します。

日々の挑戦を支える環境と メンバーとの信頼関係がEYらしさ

(写真左から)

EY 税理士法人 マネージャー

青木 啓太

(2019年入社)

▶ 関税に関するアドバイザリー業務を担当

EY Entrepreneurial Winning Women (EWW) Japan リーダー
EY 新日本有限責任監査法人
第1事業部 パートナー

関口 依里

(1991年入社)

▶ 日本基準やIFRSに基づく財務諸表の監査証明業務を担当

EYストラテジー・アンド・
コンサルティング株式会社
コンサルタント

エバデ・ダン 愛琳

(2020年入社)

▶ 公共案件の地方創生に関わる
コンサルティング業務を担当

EYストラテジー・アンド・
コンサルティング株式会社
EYパルテノン ディレクター

横山 有己

(2012年入社)

▶ 企業買収後の統合や分離に関わ
るコンサルティング業務を担当

— エバデ・ダン愛琳さんと青木啓太さんは比較的最近、EYへ入社しました。
EYに興味を持ったきっかけ、入社の手は何かあったのでしょうか。

エバデ・ダン 学生時代に参加していた社会貢献活動の一環で、G20サミットに出席する首脳陣に政策提言を行うイベントの日本代表に選ばれた際、そのスポンサーがEYだったことがきっかけです。

就職先として重視したのは、日本国内で仕事ができること、自身のバックグラウンドやルーツについて問われないこと、社会に大きな影響を与えられる組織で働く方々、特に経営層の方々と対等にコミュニケーションが取れるスキルを身に付けられることです。コンサルティング企業であれば、目標とするスキルを磨くことができると考え、その中でもEYが私のルーツや背景ではなく、私個人を見ようとしてくれたことで入社を決めました。

青木 入社前は10年ほど税関で勤務していましたが、民間企業でも経験を積みたいと思い、転職を決意しました。

自身の専門知識を武器に主体的に業務を行い、さまざまな業界の関税案件に携われると面接で聞き、仕事内容に魅力を感じました。また、個々のライフスタイルに合わせたフレキシブルな働き方を積極的に推進しているEYなら、My Purposeである「仕事もプライベートも楽しむ」を達成することができそうだと感じたことも、入社の手です。

— 横山有己さんと関口依里さんはEYで長く働いています。その中で感じるEYの魅力とは、どのようなものですか。

横山 最大の魅力は、優秀なメンバーとチームを組んで一緒に仕事ができることです。

私が担当するプロジェクトは、1件が半年から1年、長いものでは2年ほどの長期的な取り組みとなりますが、メンバーを含めて1つとして同じ条件の案件はなく、常に新鮮な気持ちを持ち続けることができます。また、新たな案件と出会うことで、自分自身やチームの伸びしろを再発見できるなど、刺激に満ちた職場環境だと思います。

関口 さまざまな業種や規模のクライアントを担当し、経験知を広げられることに加え、自分にはないものの見方やスキルを持ったメンバーと力を合わせてチームでより大きな仕事ができる点も魅力です。仕事仲間という枠を超えて、人生の友と呼べるような方々とも出会えました。そのような環境において、自分自身の成長はもちろん、チームメンバーの成長や成功体験をサポートできたときにも、大きな達成感が得られます。

— 実際にEYに入社し、働く中で感じた率直な感想を教えてください。

エバデ・ダン 私はコロナ禍での入社だったこともあり、当初からリモートワークが中心でしたが、コミュニケーションの取りにくさを感じたことはありません。先輩や上司は、忙しい中でもしっかりと時間を取って向き合ってくれます。また、たとえ職階が上位であっても、私が新人だからと軽んじるような人は1人もおらず、自分の意志で議論ができるのはありがたいです。

青木 クライアントからの相談内容は複雑で難しいものが多く、適切なアドバイスを行うためには、広く深い専門知識が必要不可欠です。私は、関税の知識をある程度身に付けた上でEYに入社しましたが、日々の仕事を通じてさらに高められていると感じます。

また、1つのプロジェクトに携わるメンバーは2~3人であることが多いため、一人一人に大きな裁量があります。マネージャーに昇格してからは裁量の範囲がさらに広がり、責任も大きくなるため大変な面はあるものの充実した毎日を送ることができています。

性別・国籍・文化などの違いを認め合い 誰もが活躍できるEYでの働き方

— EYにおける、誰もが働きやすい環境づくりに対する取り組みについて教えてください。

関口 EY Japanには、WindS (Women's Interactive Network for Dreams and Success)という女性メンバーのネットワークがあり、私はその3代目代表としてバトンを引き継ぎました。女性が働きやすい職場環境の向上、リーダーシップの発揮、キャリアアップしたいと思えるマインドや環境の醸成などについてステアリングコミティで議論を重ね、行動を起こすとともに、経営陣やさまざまな部署に地道に提言してきました。監査法人としても、さらに取り組むべきところに焦点を当ててきた結果、当時は草の根運動として展開していた活動が、現在はDE&I推進専任組織、研修部門、各事業部といった組織の中のタスクとしてしっかり位置付けられ、持続可能になっています。女性メンバーを組織としてサポートする体制が格段に整ったと感じています。また、社会課題を解決しようと立ち上がった女性経営者をサポートするEY Entrepreneurial Winning Women (EWW)の取り組みも行っており、EYのパーパスである「Building a better EY working world」を体現できることが、私の喜びの1つとなっています。

横山 女性の働きやすさ向上のためには、男性の意識改革も重要だと感じています。私は2017年に育児休暇を取得しましたが、当時、実際に取得した人は少なくとも私の周りには1人もおらず、最初に声を上げるのにはそれなりに勇気が要りましたが、上司や同僚、人事の方など、皆さんに親身かつ丁寧に対応いただき、育休も復帰もスムーズでした。現在、EYの社内では男性が育児休暇を取ることが増えていますし、街中でも働きながら育児をしている父親を見かける機会も増えました。社会の変化に合わせ、あるいは、先駆けて、変化へのチャレンジを続けるEYの姿勢を誇らしく感じます。

EYで実現したいキャリアビジョン

— 今後の目標やMy Purpose、キャリアデザインについて教えてください。

エバデ・ダン 私や私の家族のように、日本社会においてはいわゆるマイノリティと呼ばれる人たちが、自分の声を上げやすい、またその声が届けやすい社会を実現するためにはどうすれば良いかを、突き詰めていきたいと思っています。仕事を通じてストーリーテリングの力が磨かれていると感じるので、自分自身の発信力をさらに伸ばしていくと同時に、他者の意見や思いに耳を傾け、彼らが本当に伝えたいことを判断する力も磨いていきたいです。

青木 クライアントが関税や国際貿易関係で困ったときに、「EYの青木に聞けば適切な答えが返ってくる」と思われるような、頼りがいのある関税の専門家になることが目標です。そのためには、プロジェクトを通じてスキルや知見を高めていくことが必要です。専門性を高める努力を続けていくことこそが、クライアントの企業価値向上に貢献することになり、EYの競争力強化にもつながると考えています。

横山 海外企業の日本市場進出、あるいは、日本企業の海外市場進出の際に、クライアントにしっかりと寄り添って橋渡しできる存在になりたいですね。これまで、そのようなプロジェクトに多数携わってきましたが、日本はもちろん、各国の法規制や慣習などに精通している必要があるため、今後さらに経験を積んでいきたいです。また、後進の育成という面では、メンバーの一人一人の個性を把握し、それぞれが「やりたい! 楽しい!」と思える仕事をアサインしていきたいですね。そのためには、部下の皆さんには、自身の好きなことや得意なこと、やりたいことをどんどん発信してほしいですし、私もそうした希望をできる限り受けとめたいと思っています。

関口 ほぼ四半世紀をEYで過ごし、EYで働ける残りの時間も短くなってきています。だからこそ、ここでしか得られない経験をたくさんしたいですね。クライアントの経営陣とのやりとりを深めていくこと、また、非財務情報の保証業務など新たな領域の仕事にも積極的に挑戦していきたいと思っています。最近、深刻な人材不足を解消しようと、採用担当パートナーとしてリクルート活動にも関与しています。最後に、EYのメンバーの皆さんに伝えたいのは、どんなに忙しい中でも心の自由を大切に、アサインされた仕事の中にも必ず「楽しさ」を見つけてほしいということ。楽しむことで、人生が豊かになると同時に、成果は2倍にも3倍にもなると信じています。

People highlight

クライアントの課題を的確に捉え、変化に素早く対応するプロフェッショナル・サービス・ファームとして、EY Japanは人材の重要性を認識しています。多様な人材が持つスキルと個性を活かし、DE&Iの企業文化を深化させることで、私たちは価値を提供するための強いチーム作りを実現します。

多様な人材の活躍促進

DACの発足

精神・発達障害の診断のあるニューロダイバーシティ*人材の雇用や就労状況の改善を目指し、2022年6月1日にDiverse Abilities Center (ダイバース・アビリティズ・センター、DAC)を発足しました。DACは、「個人の活躍」や「個人による価値の創出」を目指す組織です。障害特性を理解している専門スタッフの支援や柔軟な働き方制度を活用しながら、自分の得意な領域でスキルを磨き、自身の価値を高め、キャリアアップにつなげていくことを目的としています。この活動が社会に広がっていくことで、クライアント・経済社会・EY自身のそれぞれに対して変革を促し、すべてのステークホルダーに長期的価値を創出する模範となるよう努めています。

専門的なスキルの習得とキャリア形成を支援するこの取り組みは高く評価され、在日英国商業会議所主催「ブリティッシュ・ビジネス・アワード」においてDE&I部門賞を受賞しました。

* ニューロダイバーシティ(Neurodiversity、神経多様性)とは、Neuro(脳・神経)とDiversity(多様性)という2つの言葉が組み合わされて生まれた、「脳や神経、それに由来する個人レベルでの様々な特性の違いを多様性と捉えて相互に尊重し、それらの違いを社会の中で活かしていこう」という考え方であり、特に、自閉スペクトラム症、注意欠如・多動症、学習障害といった発達障害において生じる現象を、能力の欠如や優劣ではなく、「人間のゲノムの自然で正常な変異」として捉える概念。

出典：経済産業省「ニューロダイバーシティの推進について」
<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/neurodiversity/neurodiversity.html> (2022年6月10日アクセス)



柔軟な働き方の促進

ウェルビーイングの推進

EYは、長期的価値の向上において、その中核を成す人的価値はウェルビーイング(実感としての豊かさ)に大きく依存していると考えます。ウェルビーイングを高め、働く個人が生き生きと業務に取り組むことで生産性の向上が期待されます。また、困難な課題にも創造性をもって協働し解決していくことにつながり、結果的にクライアントサービスの向上や社会貢献に資するものです。対外的には業種業界を超えた「Well-being Initiative」への参加や他企業との協働を、内部的にはEY独自のイニシアチブを推進しています。EYのメンバー全員が幸福感を実感できるような組織となることを目標としています。

EYでの成長機会 — 充実した研修制度

人材育成においては、EY Japanのメンバーが持続的な成長を実現し、自らキャリアデザインを構築できるような企業文化と風土の醸成と制度設計に取り組んでいます。一例として、業務に必要な知識やマインドセットを得られる各種研修制度に加え、デジタル時代にふさわしいスキルの習得やクライアントへのサービス提供を支援するため、EY Badges制度を設けています。これはEYのグローバル共通の社内資格認定制度であり、所定の学習や経験の要件を満たしたEYのメンバーであれば誰でも取得可能です。また、業務と並行して、テクノロジー分野のMBAやサステナビリティ分野の修士号を取得できるプログラムを全世界で提供しています。

1人当たりの平均研修受講時間数:



フレックス&リモート導入率:

日本

100%
FY22

ダイバーシティ・マネジメントの促進と定着

LGBT+に関する企業の取り組み指標「PRIDE指標^{*1}」で2年連続「レインボー」を受賞

EY Japanは、LGBT+に関する企業の取り組み指標「PRIDE指標」において、コレクティブ・インパクト型の取り組みを推進する企業認定「レインボー」を、2021年の認定創設より2年連続で受賞しました。本賞において、セクターを超えて協働し、LGBT+に関する理解促進や権利擁護を積極的に推進する取り組みが評価されました。なお、最高評価の「ゴールド」は6年連続で受賞しました。

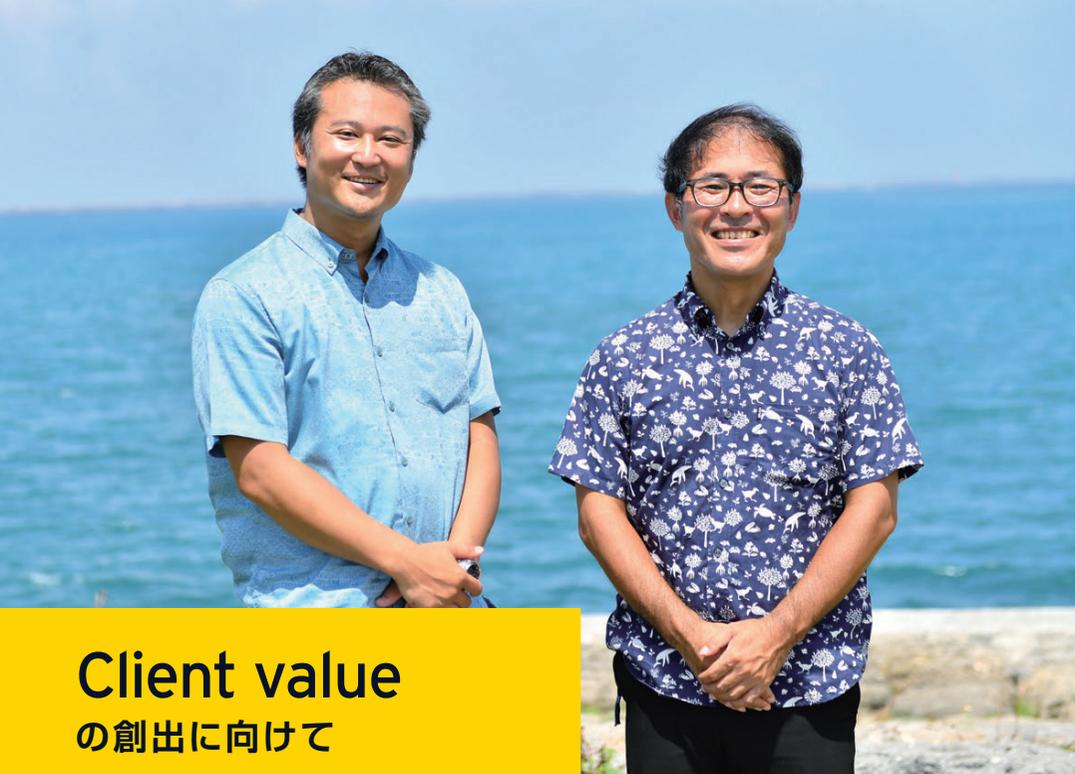
*1 本指標は、LGBT+に関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体「work with Pride」が2016年に開始した企業の取り組み指標であり、企業・団体等のLGBT+に関わる取り組みを表彰する制度^{*2}です。EY Japanは2017年からPRIDE指標に参加し、2022年まで6年連続でゴールドを受賞しています。

*2 この表彰制度では、1.Policy(行動宣言)2.Representation(当事者コミュニティ)3.Inspiration(啓発活動)4.Development(人事制度・プログラム)5.Engagement/Empowerment(社会貢献・渉外活動)の5つのカテゴリーから採点されます。



* ey.com/ja_jp/diversity-inclusiveness





Client value の創出に向けて

特集：長期的価値 (Long-term value, LTV) 対談シリーズ
地方創生

記事のフルバージョンと動画は
こちらから

・[ey.com/ja_jp/integrated-report/
client-interview-01](https://ey.com/ja_jp/integrated-report/client-interview-01)



連鎖的なイノベーションで 地域の長期的価値を創出するには ～沖縄発「ツーリズム×DX」

地域経済の持続的成長を目指し、観光産業におけるデータ利活用を進める沖縄。EY Japanはその振興モデル構築に参画し、新しい観光産業のあり方を実現すべく、DX（デジタルトランスフォーメーション）推進によるプロジェクトをサポート。多様性を受け入れる価値観を地域に醸成することで、教育・人材育成への貢献にもつながる取り組みを進めています。

持続可能な地域社会の実現に向けた 観光の役割

(写真右から)

内閣府 沖縄総合事務局 運輸部長
兼 沖縄総合観光施策推進室長
兼 観光庁 観光政策調整官

星 明彦 氏

EYストラテジー・アンド・
コンサルティング株式会社
ストラテジック インパクト
パートナー

平林 知高

平林 「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーパスに掲げるEYは、長期的価値の創出を目指しています。星さんとは特に「地方創生」というテーマでさまざまなプロジェクトと一緒に取り組んでいますが、観光庁と沖縄総合事務局でいくつもの役職を歴任されてきた中で、沖縄の観光産業の現状をどのように捉えていますか。

星氏 2019年に入域観光客数が1,000万人を超えるなど、沖縄の観光産業は大きく成長しました。しかし、産業全体の生産性や雇用水準、所得などはさほど向上しておらず、構造的な課題を抱えています。また、コロナ禍で観光客が減少しただけでなく、観光に対するニーズも市場そのものも一変しました。

こうした課題の解決に向けて、今後は中長期的な視点で人的投資や設備投資を進め、インバウンドを受け入れながら観光産業を再生していく必要があります。

平林 2019年の沖縄は、観光客数ではハワイに並ぶほどですが、観光客が現地で使う金額は多くありません。観光客の支出増加を促していくためには、「量」と「質」の両方が大切です。単に観光客の数を増やすのはオーバーツーリズムを引き起こします。沖縄の観光産業が長期的、かつ持続的に発展していくためには、「質」に目を向けることが重要です。世界自然遺産の「やんばる地域」をはじめとする豊かな自然・文化を土台に、質の向上に向けた取り組みやPRを強化する必要があるでしょう。

星氏 観光・ツーリズムは、地域全体の持続可能性を高めていく上で重要な産業です。観光産業が成長することで、地域住民の雇用水準は上がり、地域社会の文化的な価値も向上していきます。観光客と地域住民がお互いの価値観を理解すること、そして、地域住民は土地に受け継がれてきた精神や文化を継承する責任と誇りを持つことが大切です。コロナ禍からの再生を目指す今こそ、観光の価値を再構築しなければならないと考えています。

「データ利活用型沖縄観光振興モデル」と その先のアクション

平林 EY Japanは沖縄において、観光客のニーズや行動を可視化するべく、チャットボットソリューションの提供やレンタカー利用者の動態データ取得などを実証していますが、私が観光庁の委員を務めていることもあり、そこの議論を踏まえ、沖縄でいち早くその取り組みを進めていく予定です。また、2022年8月に、沖縄総合事務局は「データ利活用型沖縄観光振興モデル」の構築に向けた取りまとめを公表しました。この取りまとめにEY Japanも参加させていただきましたが、今回の取り組みの意義について、星さんはどのようにお考えですか。

星氏 沖縄からDX推進のメッセージを発信したことに、大きな意味があると考えています。働き方や暮らし方が流動化している現在、世界から見た日本の地方は、「持続可能性が高く、コスト的にも非常にリーズナブルな場所」とされています。日本の地方に対する世界的な注目度の高まりは、経済発展モデルを変えていくかもしれません。つまり、戦後から続く「東京発」型から、「地方発」型への大転換です。

平林 「経営」には数字が不可欠ですが、「地域経営」のレベルではデータの利活用があまり進んでいません。損益計算書や貸借対照表、流入数の予測などの見える化を可能にする基盤整備が必要ではないでしょうか。

星氏 そうですね。地域経済の循環と継続的な改善のために、データの活用は欠かせません。観光と地域の未来を切り拓くカギは、データサイエンスとデザインシンキングです。データを活用することで、沖縄に関心を持つ人を効果的に増やし、産業間の経済連環を深め、効率の良い観光地経営を実現していく。そうした取り組みを継続的に行っていくことが、観光客のロイヤルティ向上につながります。

ホスピタリティ産業をリードするグローバルなホテルチェーンの多くは、観光客と接するインターフェースでは人的リソースを重視します。一方、顧客管理では、趣味・嗜好、行動履歴など、かなり詳細なデータを活用することで、個別に最適化された質の高いサービスを提供しています。多様なニーズに応え、ロイヤルティを高めていくためには、デジタルの活用が不可欠なのです。

平林 観光産業のDX推進では、各事業者の生産性向上という視点も重要です。地域の中小企業や個人事業主のサポート役としては金融機関が挙げられますが、どのような役割が期待されるでしょうか。

星氏 コロナ禍で地域経済が受けたダメージは深刻です。生産性や収益性に直結する部分にDXが求められており、業務の無駄や人的リソースのアンバランスをテクノロジーで解消するとともに、そこから生まれた収益を投資につなげていくサイクルを確立していく必要があります。地方銀行をはじめとする地域の金融機関には、観光地域づくり法人(DMO)やシステムベンダーと手を取り合って、地域全体の面的な環境整備を推進していくことが求められます。

ツーリズムの本質を見つめ直し、 日本の閉塞感を打破する

平林 EY Japanでは、経済面だけでなく、人材育成など社会的な側面も含めて、観光を地域活性化や地方創生の切り札として捉えています。

地域の多くの事業者が関わっている観光を起点とした地域経済全体を支えるデータ基盤を整備し、集約したデータを他の分野にも活用していくことで、新たなイノベーションの創出が可能です。

また、観光を通して人種・国・文化など「異なるもの」に触れ、交わる機会が身近にある環境こそが、多様性を受け入れる人格や価値観を形成し、経済活動と社会活動の融和を促し、そして地域社会の活性化につながります。そのようなツーリズムの新しい考え方にに基づき、県内の各ステークホルダーの皆さまと調整、対話し、1つに取りまとめていくことで、新しい連鎖的なイノベーションを促し長期的価値の創出に貢献していくことが、EYの使命だと考えています。

星氏 観光は、地域経済の玄関口であり、持続可能な地域社会を実現する唯一の方法だと考えています。

経済面でいえば、地域のロイヤルティを上げ、地域連環を深め、付加価値を高める。そして、域内の生産額を上げ、人材などへ投資していく。こうした循環が、21世紀の経済モデルの基本だと思います。また、旅という非日常の中で得た経験や視座は、人生の価値を高め自己実現を促進します。いわば、イノベーションが起きるわけです。

観光・ツーリズムの社会的意義は、今後ますます大きくなります。新しい学習指導要領に、観光を通して若い世代に質の高い原体験を提供し、地域とともに生きる力を高めていくことが明記されました。まさに観光が人づくりに貢献すべき時です。現在、国内のさまざまな地域の方々々と協働して「人づくりプロジェクト」を進めており、こうした取り組みを全国に広げていきたいですね。

そして、今後の地域社会をデザインしていくためには、グローバルな視点を持ち、セクター横断的にデータを活用できる環境づくりが必要です。2022年8月に公表したDXの取りまとめでは、EYにそうした視点で協力してもらいました。地域の人が未来に希望を持ち、笑顔でいられる社会の実現に向け、まず沖縄からアクションを起こしていきます。これからも力を合わせて、観光で地域を盛り上げていきましょう。





Client value の創出に向けて

特集：長期的価値 (Long-term value, LTV) 対談シリーズ
アライアンス

記事のフルバージョンと動画は
こちらから
ey.com/ja_jp/integrated-report/
client-interview-02



テクノロジーとコンサルティングが切り拓く サステナブルな社会

～EYとマイクロソフトの協業が描くビジョンとは

テクノロジー業界の雄として先進的かつ革新的なイノベーションを追求し続けるマイクロソフトと、監査・保証、コンサルティング、アドバイザリーなどのプロフェッショナルサービスで高い信頼を築いてきたEY。事業活動を通じた社会的貢献において共鳴し合う両社が手を組み、サステナビリティ・ESG経営を変えていきます。

ESG経営に必要なのは 積極的な経営者の姿勢

(写真右から)

日本マイクロソフト株式会社
業務執行役員・エバンジェリスト

西脇 資哲 氏

EYストラテジー・アンド・
コンサルティング株式会社
テクノロジーコンサルティングリーダー
マイクロソフト・プラクティスリーダー
パートナー

田畑 紀和

田畑 近年、SDGs（持続可能な開発目標）に代表されるサステナブルな社会の実現に向けた取り組みが注目されており、EYも、クライアントのESG経営支援やそれを可視化するITソリューションの導入を通じて、サステナビリティへの取り組みを強化しています。

西脇氏 マイクロソフトのミッションステートメントは、「地球上のすべての個人とすべての組織が、より多くのことを達成できるようにする」です。以前は生産性の向上や心地良い働き方の実現を目指していましたが、社会の変化を受け、数年前からサステナビリティを強く意識するようになっていきます。具体的なゴールは、「カーボンネガティブ」「ウォーターポジティブ」「ゼロウェイスト」です。カーボンであれば均衡するのではなく吸収する側に、水であれば使うのではなく供給する側に回っていくという考え方です。

田畑 マイクロソフトのステートメントから感じるのは、プラットフォームを提供する企業として社会的責任と向き合う姿勢です。経営課題やサプライチェーンそのものがグローバル化、複雑化する中で、世界各国のユーザーやクライアントがマイクロソフトのソリューションを利用することで、おのずとサステナブルな社会に貢献できる——マイクロソフトにはプラットフォームとして、そのような役割が期待されています。非常に高いところを目指しているマイクロソフトのミッションとEYのパーパスである「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」はとても近く、共鳴していると感じます。

西脇氏 われわれだけの目標達成ではなく、世界の目標達成につながる事が重要です。一方で、エバンジェリストとして多くの企業経営者とお話ししていると、サステナビリティに「深く関心を持っている企業」と「全く関心のない企業」の差が激しいと感じます。また、サステナビリティをどう経営に取り入れていくかも、多くの企業にとっての課題です。言葉としてだけでなく、「目標」と「手段」を明確にし、「サステナブルな経営」を具体的に実践していくことが重要です。環境に関する問題は目に見えないものですが、対応していくためにはその可視化が経営者からは求められています。

田畑 ESG経営には、サステナビリティだけでなく、人権や労働環境、女性管理職の割合など多岐にわたる非財務情報が必要です。それらのバランスを取りつつ、改善プロセスを進めていくためのプラットフォームとして、マイクロソフトの目指すクラウドサービスへの期待は大きいものです。

西脇氏 ESG経営への取り組みは、もはや日本においても、投資家だけでなく、マーケットから選ばれるために不可欠です。環境問題やサステナビリティのテーマは、Z世代を筆頭にあらゆる生活者にとって「自分事」であり、差し迫った問題になっています。そうした市場の変化に目を向けなければ、経営そのものがいずれ立ち行かなくなることは明らかです。

クラウドサービスによるデータの可視化が 経営に与えるインパクト

田畑 サステナビリティやESG経営の適切な評価・推進において、テクノロジーの支援は不可欠です。マイクロソフトは、2022年6月に新たなソリューションとして「Microsoft Cloud for Sustainability」の提供を開始されました。

西脇氏 サステナビリティへの取り組みのスタートは、環境への負荷や削減効果を可視化・計測することです。効率的なデータ活用を行うためには、プラットフォームが必要です。マイクロソフトが提供するサービスを通して、さまざまな事業の現場で得られるデータを収集・可視化することで、事業ごとの現状が確認できます。自分たちの事業とその結果がリンクして初めて、サステナビリティを自分事化でき、サステナビリティを根付かせることができるようになると思っています。

田畑 サステナビリティにつながるプラットフォームの提供は、社会インフラとしてのデジタルソリューションを提供しているマイクロソフトならではの取り組みだと思います。また、多くのプレーヤーとデータが参加して初めて可視化できるESGとクラウド上のソリューションは、非常に相性が良いと感じています。EYのクライアントの多くは、事業をグローバル展開しています。マイクロソフトは、サステナビリティやESG経営のグローバル対応として、「Planetary Computer」という取り組みをされていると伺っています。

西脇氏 世界中の森林伐採や降水量の増減など、膨大な量のデータを正しく見るためのモデル作りや、データ更新などの管理作業をするというのが「Planetary Computer」の発想です。世界中のリアルタイムのデータを取得し、プラットフォーム上に組み込むことで、誰もが地球の“今”を知ることができ、過去のデータとの比較も容易になります。

経営とテクノロジーの両面から イノベーションを創出する

田畑 テクノロジーを提供するマイクロソフトと、ビジネスを支えるEYが組むことで、サステナビリティやESG経営というテーマでもさまざまな相乗効果が生まれると考えています。最近では、EYはマイクロソフトとのアライアンスを強化し、事業会社のネットゼロ目標を後押しする施策も打ち出しました。

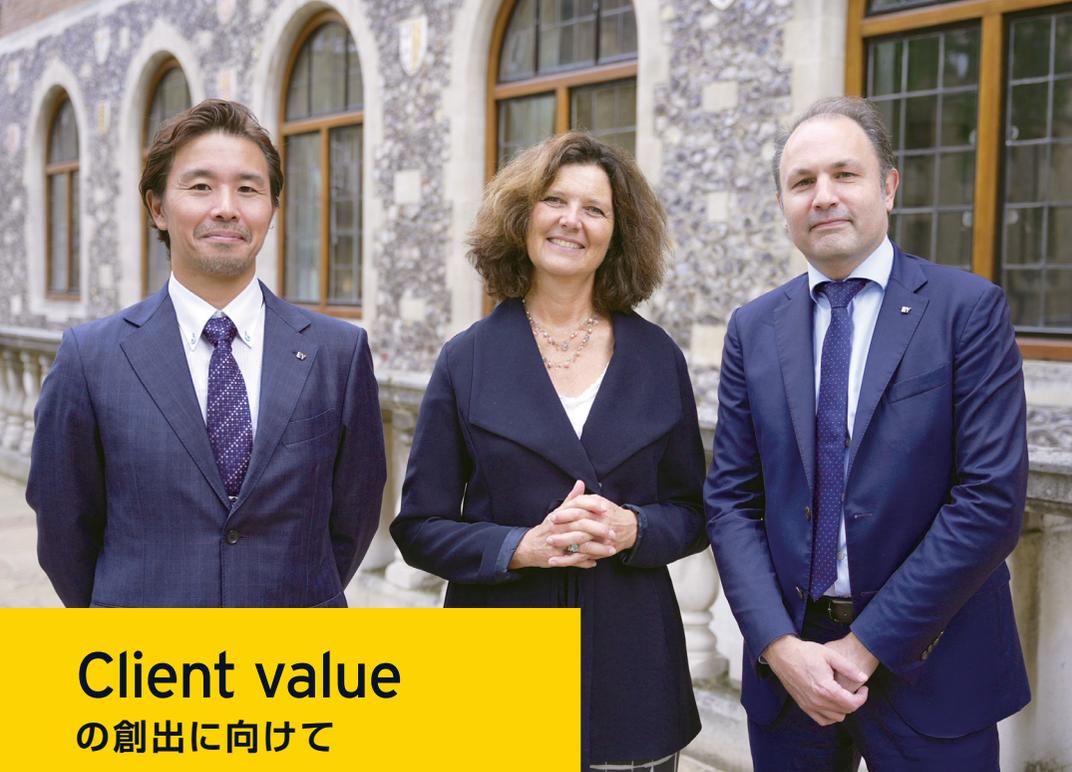
西脇氏 経営者がサステナビリティをメッセージアウトしていく上では、EYのコンサルティング力が重要です。経営目線でESG経営の重要性を説くスキルは、ますます必要とされます。経営とテクノロジーの両面からクライアントに接し、サステナビリティに貢献することができる、これこそがEYとマイクロソフトが共に取り組むことの大きな強みです。

田畑 EYでは、変革を実現するためには、「humans@center（人を中心に据える）」、「technology@speed（迅速にテクノロジーを実用化する）」、「innovation@scale（大規模にイノベーションを推進する）」という3つの観点が必要だと考えています。マイクロソフトのテクノロジーは、スピード・スケール共に極めて水準が高い。その上でEYには、人的な変革における役割が求められています。テクノロジーの言葉をビジネスの言葉に翻訳し、多くの企業に伝え、イノベーションを広げていくサポートができればと考えています。EYは監査をルーツとしていますので、開示されたデータの正確さを保証することはもちろん、カーボンに関する税務のサービスも提供できます。マイクロソフトとEYが協働できる領域は本当に無限だと思っています。

西脇氏 より広い領域では宇宙空間の活用、より狭い領域では働く人々のウェルビーイングへの貢献など、高度な経営判断やテクノロジーが求められる場面、課題は数多くあります。EYの視座から会計や経営、リスクマネジメントの分野でクライアントとコミュニケーションをしていただき、マイクロソフトがそれをテクノロジーで支える。そこから生まれるイノベーションで、世界と比べて出遅れているといわれる日本のサステナビリティやESG経営の取り組みを加速させましょう。

田畑 最新のテクノロジーとデータという武器を得たわけですから、EYも変化し続けていかなければなりません。マイクロソフトとのアライアンスの強みを最大限に引き出せるようなサービスを提供していきたいと思っています。





Client value の創出に向けて

特集：長期的価値 (Long-term value, LTV) 対談シリーズ
ルールメイキング

記事のフルバージョンと動画は
こちらから

・ [ey.com/ja_jp/integrated-report/
client-interview-03](https://ey.com/ja_jp/integrated-report/client-interview-03)



TNFDとEYが目指す 市場主導型のサステナブルな社会

自然の喪失による深刻なグローバルリスクに対処すべく、市場を通じたサステナビリティへの取り組みを加速させるTNFD（自然関連財務情報開示タスクフォース）。EYはそのタスクフォースメンバーとしてTNFDに参加し、「ネイチャーポジティブ」な世界の実現に向けた活動をサポートしています。

世界経済に長期的なリスクをもたらす 自然の喪失

(写真右から)

EY France
気候変動・サステナビリティ・
サービス (CCaSS) リーダー
パートナー

アレクシス・ガッツォ

TNFD
金融市場
ステークホルダーエンゲージメント責任者

ナタリー・ボルジョー氏

EY Japan
気候変動・サステナビリティ・
サービス (CCaSS)
エグゼクティブディレクター

茂呂 正樹

— 最初に、自然に関連する事業機会とリスク管理のフレームワーク作りを進めるTNFDが描く全体的なビジョンについてお聞かせください。

ボルジョー氏 TNFDのミッションは、市場における資本の流れを「ネイチャーネガティブ」から「ネイチャーポジティブ」へと変化させることです。金融の流れから、サステナブルな経済活動への変化を促し、現在のような驚異的速度での自然喪失に歯止めをかけなければなりません。

ガッツォ 自然を巡る昨今の状況は、世界経済にとって大きなリスクです。投資家でもある企業は、経済面だけでなく自然との依存関係からも、生物多様性への影響を見直さなければなりません。そのための実用的なガイドラインを作成し、投資家や企業の理解を支えていくのがTNFDの役割であると考えています。

ボルジョー氏 TNFDが提供するものは、自然に関する「リスクマネジメント」と「情報開示」のフレームワークです。この両面から、透明性をもって経済主体と自然との関わりを理解できるようになります。

茂呂 情報開示のみではなく、リスク認識と回避、さらにはビジネスが自然回復や再生などに貢献できるような、自然に関してポジティブな方向に進んでいくことが企業に求められていくのではないのでしょうか。

ボルジョー氏 そうですね。企業や金融機関が「ネイチャーポジティブ」な世界を目指して、リスクを認識し、必要な手段や対策を講じていくことが重要だと考えています。

ガッツォ 測定した情報を開示するというを事業プロセスに組み込むことが重要です。そうすることで、企業がさまざまなステークホルダーから比較・注目され、サステナビリティに向けた取り組みを進歩・発展させることにつながります。

市場主導で形成される、 オープンなTNFDのフレームワーク

— 現在TNFDは、フレームワークのベータ版を段階的に公開しています。正式なリリースを待たずに提供しているのはなぜでしょうか。

ガッツォ フレームワークの開発では、フィードバックと改善の反復プロセスを経ることを原則としているため、ベータ版として提供しています。

ボルジョー氏 市場主導型で進めることが重要で、現在までにTNFDの賛同企業であるフォーラムメンバーだけでなく、あらゆる種類の機関や地域からのフィードバックを得ています。多くの人が参加・貢献することで、全体的なイノベーションプロセスが構築されています。

茂呂 投資家は、TNFDにどのような期待を寄せているのでしょうか。

ボルジョー氏 多くの投資家がTNFDの取り組みに関心を寄せ、自然と向き合う好機となっています。その中で、自然をどのように捉え、取り組んでいくべきかについて、まとまった見解が形成されることが必要です。その機会を提供するのがTNFDの役割です。また、私たちはNGFS（気候変動リスク等に係る金融当局ネットワーク）と緊密に議論しています。NGFSはすでに気候変動や生物多様性について、金融の安定性に対する潜在的な脅威と認識しており、このことは明らかに投資家の注目を集めています。

ガッツォ 農業関連産業など、自然と直接関わるセクターはもちろん、他のセクターでも将来のリスクが顕在化しつつあります。TNFDのフレームワークを活用することは、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）と同じく、自然や生物多様性に関するリスクや機会について、より良い評価を行う第一歩となると投資家は考えています。

ボルジョー氏 従来の財務管理やアセットアロケーション、投資配分の方法論では、自然に関する課題解決に十分に対応できないと、多くの投資家は理解し始めています。重要なのは、自然界の問題に対して具体的な対策を採ることで、そのためには、セクター別あるいは生物群系別に比較でき、横断的に分析でき、かつ、誰もが共有しやすいフレームワークが必要です。

ガッツォ 数年後に直面するかもしれない壊滅的な状況を回避するためには、迅速に行動しなければなりません。比較可能なフレームワークを用意し、公平かつ透明性の高い競争の場をつくることで、より効果的に対応していく必要があります。



EYの持つ知見と経験が TNFDの実現に貢献する

— TNFDを中心としたフレームワーク作りの中で、EYが果たしている役割や、EYに期待していることについてお聞かせください。

ガッツォ EYは当初からタスクフォースのメンバーとして、パイロットテストや指標、個別セクターのワーキンググループに参加しています。それらのワーキンググループをサポートするための、専任の担当者も配置しています。タスクフォースやフォーラムには交流のあるさまざまなステークホルダーが集まり、自然へのリスクや取り組み方について、日々多くの議論が交わされています。そこではEYの持つセクター別の専門知識やメソドロジーに関する専門知識を持ち込み、私たちが開発するツール、方法論、分析方法とも連携させる試みも行われています。

ボルジョー氏 EYが豊富な専門知識を有する市場のエキスパートであるという信頼に基づき、実際にフレームワークを作るタスクフォースメンバーとして参加していただいています。また、EYの持つノウハウには、クライアントに対する知識や彼らが必要としているもの、ひいては社会が前に進むために必要なものに関する専門知識が反映されており、これは極めて重要です。EYには、フレームワークのデザインだけでなく、それらを社会に適合させ、顧客ベースに導入して、フォーカスグループでフレームワークについて議論してもらうことを期待しています。EYなら、さまざまな機関と共同でフレームワークの試験導入をすることが可能で、それは、TNFDにとって大きな価値を生み出すものと確信しています。

茂呂 日本では、EYはTNFDの取り組みを広める伝道者や提唱者としての役割を担っています。

ボルジョー氏 TNFDは国・地域別による協議会を通じた活動も展開しています。EYが日本でのグループ活動に参加することにより、その活動が活発化していることを大変うれしく、心強く思います。

— 最後に、日本のステークホルダーは、TNFDにどう向き合っていくべきでしょうか。

ボルジョー氏 日本の皆さんにお伝えしたいのは、「遅れてはならない」ということです。すでに多数のデータやツールがそろっており、自然に対する課題と向き合うための土台となるTNFDが存在しています。ご自身に問いかげ、今すぐアクションを起こしてほしいです。

ガッツォ 受け身にならず、一歩先を行く姿勢が重要です。TNFDが提供するフレームワークはその基礎となります。また、この分野のさまざまなスペシャリストとつながり、取り組みを加速させていくことを意識しなければなりません。今こそ行動に移すべき時で、待つ時ではないのです。

Client highlight

労働人口の減少や気候変動への対応など、さまざまな社会問題が深刻化し、企業は変革を求められています。EY Japanは、「企業としてのパーパス」という根本からクライアントの課題を見直し、その解決に向けて、長期的価値を創出する視点からクライアントの未来を提案します。

サステナビリティ関連の
クライアントサービス：
グローバル

IPO 監査シェア：
グローバル/日本

3,000 社以上

1 位
2022年

長期的価値 (Long-term value, LTV) の浸透

LTV 推進室

日本国内において長期的価値への理解や浸透を強化し、企業はステークホルダー重視への移行や変革を円滑に進めることができる統合的なサービス提供が求められています。このことから、グローバルに連携しながら日本の各法人間での有機的な協力体制を進める組織を設けています。EYは目まぐるしく変化する、サステナビリティやESGに関連する制度や開示基準などへの理解を高めるとともに、各サービスラインが提供するサービスやソリューションを通じて、クライアントの持続的な価値創造の実現を支援しています。

ey.com/ja_jp/news/
2022/07/ey-japan-news-
release-2022-07-22



テクノロジーの活用

サービスの改良

テクノロジーとデータは、価値を生み出し提供していく方法から、EYのメンバー同士やクライアントとの関わり方に至るまで、さまざまなことを変えています。これまでは、既存のもの改善やプロセスの迅速化・効率化を図るためにテクノロジーが使われてきました。私たちは今後、テクノロジーを活用することで初めて実現可能となるサービスや新たなケイパビリティを通して、持続的で長期的な価値を提供するサービスを展開していきます。

DX支援のニーズへの対応

クライアントのDX支援のニーズに対応するため、「EYデジタルハブ 福岡」(以下、EYDH福岡)を福岡市中央区に開設しています。EY Japanはこれまで、EYのグローバル共通組織であるGlobal Delivery Services (GDS)を活用して、アプリケーションの開発、保守、運用などを実施してきましたが、EYDH福岡の開設により、グローバルでの経験・ノウハウを取り込みつつ、日本のお客さまのニーズにきめ細かく対応できるようになります。

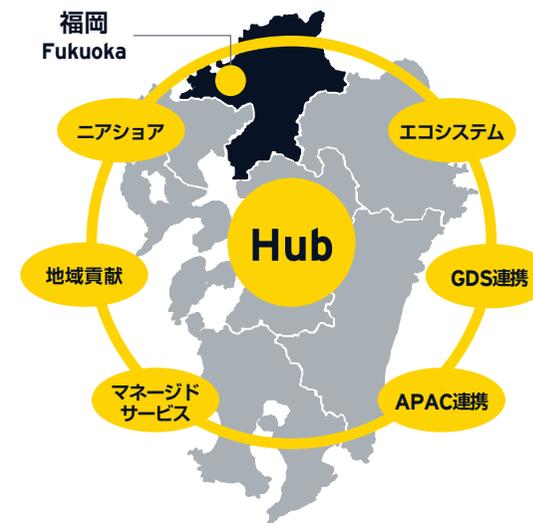
EYDH福岡では、主に次に挙げる取り組みを通じて、EY Japanのデジタルプロジェクトを支援します。

- ① DX案件に関するアプリケーション開発人材の確保
- ② アプリケーション稼働後の保守・運用人材の確保

また2022年には、福岡地区を含む九州での地域貢献を目的として「EYデジタルハブ パートナー会」を発足しました。これら地域を拠点とするIT企業とEY、およびこれら地域のIT企業間でのインタラクティブなコミュニケーションを促進するIT企業参加型コミュニティとしてEYが提供するもので、EYDH福岡が取りまとめています。

EYは、地域社会の再生、発展は重要な社会課題であると認識しています。このデジタルハブパートナー会は、そのような社会課題に対する私たちEYのアクションの1つです。

福岡を拠点とするEYのデジタルハブ機能



これから強化・向上を図っていくこと

- ▶ クライアント向けのテクノロジーの開発に対する投資の継続と体制の拡充
- ▶ EY Fabric : グローバルで統合されたテクノロジープラットフォームの構築 —— 新たなソリューションを活用し、既存のサービスを改良して提供する、データ主導の新たなEY体験の実現
- ▶ 自身のケイパビリティと目標の推進、および既存のエコシステムとアライアンスを育てるだけにとどまらない、新しいエコシステムとアライアンスの創出
- ▶ ケイパビリティを強化し、活動範囲を拡大していくための的を絞った買収

Social highlight

EY Japanは、気候変動や資源循環への対応による環境保全、次世代支援のコミュニティ活動、資本市場の健全性を担保する監査品質の向上、人権尊重や不正防止などのガバナンス原則構築の取り組みを通じて、持続可能な経済社会のシステムを支えるプラットフォームを創出します。また、新たな評価指標を確立し、ルール形成などの変革や整流化に挑戦します。

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**59**万人
FY22

オフィス電力の再エネ利用率：
日本

54.2%
FY22

地球環境への取り組み

気候変動への対応

気候変動は、現代社会が抱える重要な課題の1つです。EYは2022年から出張時のCO₂排出量を可視化し、法人および部門単位とする年間排出量計画を策定して四半期モニタリングを開始しました。さらに、オフィスビルの環境基準としてLEED®認証取得への取り組みを開始しています。2021年にオープンしたEYのストックホルムおよびニューヨークのオフィスはそれぞれLEEDプラチナ、ゴールドの評価を得ています。2025年までには、すべてのEYのオフィスにおいて100%再生可能エネルギーで稼働するよう取り組みを進めています。

ey.com/ja_jp/
sustainability/services



人材支援・起業家との協働

EY Ripples

EY Ripplesは、EYがグローバルで展開している、企業としての責任(CR)プログラムです。EY Ripplesを通じ、EYは「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つの分野にフォーカスした活動を行っています。2015年に国連で採択された持続可能な開発目標(SDGs)の達成へ貢献することを目指し、私たちプロフェッショナルが持つ知識、スキル、経験を最大限に活用しながら、新たな価値を生み出しています。EY Ripplesはグローバル全体での目標として、2030年までに10億人の人々の生活を向上させることを掲げています。

具体的な取り組みの例

1. 次世代教育・就労支援

主に次世代の人材が有意義と感ぜられる仕事に出会い、働き続けるために必要なキャリア教育や起業体験講座などの実施

2. 社会的に影響力のある起業家との協働

SDGsの課題解決に取り組むスタートアップ企業の成長支援や社会起業家を対象にしたアクセラレータープログラムの提供

3. 持続可能な環境への取り組み

地球環境の保護・再生を目指すビジネス推進のサポートや、EYのメンバーが市民科学者として参加する、生態系の研究プロジェクトへの関与と貢献



キャリア教育プロジェクト(日本)

EY Entrepreneur Of The Year™

新たな事業領域に挑戦するアントレプレナーの輩出を支援するため、1986年にEYが創設した国際的アントレプレナー表彰制度です。世界に進出するアントレプレナーの支援、コミュニティの形成など、次代を担うアントレプレナーのサポートを推進しています。現在、約60カ国で開催されており、世界で最も名誉あるビジネスアワードの1つとして認知されています。

ey.com/ja_jp/
entrepreneur-of-the-year-japan



EY Entrepreneurial Winning Women™

組織をリードする女性経営者が、障壁を乗り越え、事業を拡大し、グローバルのマーケットリーダーへと成長することを支援するために、2008年に米国で始まったプログラムです。当プログラムを通じた女性経営者ネットワークは、現在では65カ国以上、500名以上に及びます。日本では2013年から活動を開始し、スケールアップを目指す女性経営者に、EYが培ってきた知見、経験と、さまざまなネットワークを提供しています。

※ LEED: 非営利団体USGBC(U.S. Green Building Council)が開発、運用し、GBCI(Green Business Certification Inc.)認証の審査を行っている、ビルト・エンバロメント(建築や都市の環境)の環境性能評価システム。

Women Athletes Business Network (WABN)

EYでは、女性アスリートがスポーツ界で達成した成果をビジネス分野でも活かすことができると考えています。スポーツを通じて培ったスキルに注目し、起業家精神の育成や会計知識などのビジネススキルの習得を目指す「WABNアカデミー」やメンタリングを提供することで、スポーツの世界からビジネスの世界へと活躍の場を移す際の支援を行っています。WABNは、女性アスリートとビジネス界を結び付ける役割を担っています。

Leadership team

大内田 敬

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

小池 雅美

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

有賀 はな

EY Japan チーフ・リスク・オフィサー

松永 達也

EY Japan チーフ・イノベーション・オフィサー

佐藤 百合子

EY Japan ジェネラル・カウンセラー

榎本 亮

EY Japan チーフ・ブランディング・オフィサー

ペーター・ウェスト

EY Japan チーフ・ファイナンス・オフィサー



松村 洋季

EY Japan 金融サービス・リーダー
(金融統括)

山田 早苗

EY Japan パートナー代表

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

貫田 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

梅田 恵

EY Japan DE&Iリーダー

平元 達也

EY Japan 消費財・小売リーダー

塚原 正彦

EY Japan リージョナル・ディレクター・オブ・
オペレーションズ

片倉 正美

EY Japan マネージング・パートナー
- アシュアランス

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

EYの主なサービス

Assurance

全国に拠点をもち、日本最大規模の人員を擁する監査法人が、監査および保証業務をはじめ、各種財務関連アドバイザーサービスなどを提供しています。

- ▶ 監査・保証業務
- ▶ FAAS(財務・会計アドバイザー)
- ▶ 気候変動・サステナビリティ・サービス (CCaSS)
- ▶ Forensics (Forensic & Integrity Services)
- ▶ 企業成長サポート



EY Japan
マネージング・パートナー
- アシュアランス

片倉 正美

Tax

日本国内外の企業・個人に対する税務アドバイザーおよび税務コンプライアンスにおいて、EYの豊富な実績とテクノロジーを最大限に活用し、クライアントの皆さまの期待に応えるサービス提供に努めています。

- ▶ 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



EY Japan
マネージング・パートナー
- タックス

蝦名 和博

Consulting

業種別の専門性を有するセクターチームが起点となり、ビジネス変革、オペレーション改革、リスク管理、テクノロジー、組織人事の各専門性を有するコンピテンシーチームが有機的に連動し、大規模・複雑・グローバルな社会課題と経営課題の解決を支援します。

- ▶ ストラテジー・アンド・トランスフォーメーション
- ▶ テクノロジーコンサルティング
- ▶ ピープル・アドバイザー・サービス
- ▶ リスクコンサルティング
- ▶ クロスセクター



EY Japan
マネージング・パートナー
- コンサルティング

小池 雅美

Strategy and Transactions

戦略、買収・合併(統合)・セパレーション、パフォーマンスの再構築、コーポレート・ファイナンスに関連した経営課題に対して独自のソリューションを活用し、企業成長を支援します。

- ▶ EYパルテノン
- ▶ トランザクション・アンド・コーポレート・ファイナンス
- ▶ 国際税務トランザクションサービス



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

梅村 秀和

編集後記

EYがパーパス(存在意義)として掲げる「Building a better working world~より良い社会の構築を目指して」は、私たち単独ではとうてい実現できません。クライアントの方々とさまざまな課題を共に解決し、共鳴する価値観やビジョンを持つアライアンスパートナーの方々と協働し、そして、第三者機関の方々と一緒にルールメイキングや枠組みづくりへ関与するなど、その実現に向けた取り組みは多岐に及んでおり、そこには多種多様な「ビジネスパートナー」の皆さまとの深い関わりが存在しています。今回の統合報告書の制作に当たっては、対談・鼎談(ていだん)、座談会の企画をはじめ、社内外の多くの方々と密にコミュニケーションを取る中で、パーパスをすべての活動の中心に据えるEY Japanが、真に大切にしている価値観や考え方を再確認することができました。同時に、これらのさまざまな取り組みを続けた先に、どのようなより良い社会、ひいてはより良い未来が待っているのか、想像を巡らせては胸が熱くなるのを感じております。本書の制作に際しましては、ご協力いただいた方々に深く感謝申し上げます。私たちEYは、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手を携え、一歩ずつ、着実に歩み進めてまいります。この統合報告書を手に取ってお読みいただいた皆さまに、少しでも「EYらしさ」が伝わりましたら幸いです。

EY Japan Brand, Marketing and Communications

兼森 里沙

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

