

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、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2016年4月1日～2018年3月31日までの2年間

2. 当法人の課題

課題1 エグゼクティブ(パートナー、エグゼクティブディレクター以上)に占める女性割合が低い

課題2 男性職員について、子育てやフレキシブルな働き方に関する意識に偏りが見られる(男性の育児休業取得、テレワーク等)

課題3 部署によって繁忙期と閑散期の労働時間の平準化が困難

課題4 テクニカル研修以外の研修プログラムの一層の充実

3. 目標

女性職員のエンゲージメント向上

- ▶Global People Survey における女性のエンゲージメント指数を高める
- ▶男女間の差を±5%とする(現在は男性が女性より10%高い)

男性の育児休業取得を促進し、7%を目指す。(男性の育児時短の推進)

4. 取組内容と実施時期

取組1: 福利厚生体系の見直し

<対策>

- ▶ 2016年4月～ 検討開始
- ▶ 2016年7月 新体系導入

取組2: 女性リーダーの育成

<対策>

- ▶ 2016年4月～ 課題の分析、女性職員へのインタビュー
- ▶ 2016年7月～ キャリア研修、イベント等の実施
- ▶ 2016年10月～ 定期的なフォローアップ

取組 3: 男性職員に対する意識付け

<対策>

- ▶ 2016年4月～ 男性向けのD&I研修と育児休業取得促進

取組 4: 働き方改革 — 長時間残業の抑制、在宅勤務の推進

<対策>

- ▶ 2016年4月～ キャリア開発、組織力向上を目指した人材ローテーション
- ▶ 2016年4月～ 長時間残業、在宅勤務制度の一層の推進

取組 5: 研修体系の見直し

<対策>

- ▶ 2016年4月～ D&I研修、キャリアデザイン研修の展開とキャリアカンバセーションの仕組み導入

取組 6: 各種プログラムの周知

<対策>

- ▶ 2016年4月～ SharePoint等を活用した、D&I関連/福利厚生プログラムの周知