

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、D&I(ダイバーシティ&インクルーシブネス)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 D&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

平成 28(2016)年 4 月 1 日～平成 32(2020)年 12 月 31 日

2. 当法人の課題

- ① 女性管理職比率の向上
- ② 女性職員比率の向上
- ③ 男性の育児参画(および支援)の促進

3. 目標

目標① 女性管理職比率を向上させる。

- 1 クライアントサービス職群(ライン部門)の女性管理職比率を 15%以上にする。
- 2 コアビジネスサービス職群(スタッフ部門)の女性管理職比率を 50%以上にする。

目標② 女性職員比率を 30%以上にする。

目標③ 男性職員の配偶者出産休暇取得率を 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

- 平成 28(2016)年 4 月～ 次世代リーダー育成のための研修について、計画期間中に選抜メンバーの女性比率の向上を目指し、現行のプログラム内容および選抜制度の見直し検討を開始する。
- 平成 28(2016)年 7 月～ マネジメントにかかわる女性パートナーを増やすため、計画的なエンゲージメントアサインメントを行う。
- 平成 28(2016)年 7 月～ 各事業部および各本部の運営にかかわる女性を増やすことを目指し、パートナー配置の検討を開始する。

取組②: 昇進、昇格機会の均等化

- 平成 28(2016)年 7 月～ クライアントサービス職群(ライン部門)の管理職の女性比率の目標が達成できるよう、管理職昇格の女性比率のモニタリングを行う。
- 平成 28(2016)年 7 月～ コアビジネスサービス職群(スタッフ部門)の管理職の女性比率の目標が達成できるよう、管理職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

- 平成 28(2016)年 7 月～ 有給休暇取得率向上のため、施策検討を開始する。
- 平成 29(2017)年 7 月～ 職員が育児・介護休業中も研修を受講できるよう制度変更の検討を開始する。
- 平成 29(2017)年 7 月～ 子どもを保育園に入れることができず退職する女性を減らすため、育児休業取得期間延長の検討を開始する。

取組④: 法人内の意識改革

- 引き続き、ワークスマート(「働き方改革」)の推進施策の一環として、「ノー残業デー」の展開や、「在宅勤務制度」「時間単位有給休暇」の周知を行う。
- 平成 28(2016)年 4 月～ カウンセリングサポートの充実化のため、EAP(従業員支援プログラム)の採用や、女性産業医の採用を検討する。
- 平成 28(2016)年 7 月～ 意識改革のための研修(ワークスマート研修、若手女性職員のキャリア研修、イクボス研修など)の検討を開始する。

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を実施する。
- 平成 28(2016)年 7 月～ 育児・介護や配偶者の転勤などを理由に退職した女性の再雇用を促進できる環境・制度の整備を検討する。
- 平成 29(2017)年 1 月～ 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活用する。

取組⑥:男性育児参画推進

- 平成 28(2016)年 4 月～ 配偶者出産休暇がとりやすくなるよう、取得可能期間を長くするなど、制度変更の検討を開始する。
- 平成 28(2016)年 7 月～ 全職員に発信するニュースレターで配偶者出産休暇および育児休業の取得を呼びかける。
- 平成 28(2016)年 10 月～ 配偶者出産休暇を 5 日以上に変更する。
- 平成 29(2017)年 1 月～ イクメンアワードの定例化について検討する。

以上