

EY 税理士法人行動計画

職員がその能力を發揮し、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 2020年4月1日～2022年3月31日までの2年間

2. 当法人の課題

課題1 管理職に占める女性労働者の割合が低い

課題2 年次有給休暇取得率が低い

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

管理職に占める女性労働者の割合を増やす

年次有給休暇取得を促進し、取得率を高める
(現在の最低付与日数15日、取得率50%を目指す)

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
- 2020年3月～ ベビーシッター等費用補助制度の導入

取組2：女性リーダー育成

<対策>

- 2020年7月～ キャリアデザイン研修の実施、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
- 2019年4月～ 夏季期間における連続休暇取得の推奨

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