

## 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)に取り組み、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 の取り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

令和 3(2021)年 1 月 1 日～令和 5(2023)年 12 月 31 日

### 2. 当法人の課題

- ① 女性役員比率、管理職比率の向上
- ② 女性職員比率の向上
- ③ 育児参画(および支援)の促進

### 3. 目標

目標① 女性役員比率、管理職比率を向上させる。

クライアントサービス職群(ライン部門)の女性役員比率 9%以上、管理職比率を 18%以上に  
にする。

尚、コアビジネスサービス職群(スタッフ部門)は 2021 年 10 月 1 日付でグループ会社へ  
の転籍を予定している事から本行動計画の対象外とする。

目標② 女性職員比率を 30%以上にする。

目標③ 配偶者出産休暇(2 月以降はパパママ休暇に名称変更)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

- 令和 2(2020)年 10 月～ スポンサーシッププログラム(育成機会の確保のため、スポンサーが対象者の個別育成計画をたて、目標とする職階の昇進まで責任もち、組織で人材を育成していくプログラム)を強化し、短期的にマネージャーからシニアマネージャーへの昇格を増やし、長期的に女性パートナー(役員)比率を高める。
- 令和 2(2020)年 7 月～ Leadership Enhancement & Acceleration Program(LEAP)、マネージャー、シニアマネージャーの女性社員が、EY 内でキャリアアップすることに意欲を持ち、チャレンジングな役割のオファーがあった時にも前向きにチャレンジをするようになることで EY 内での次期パートナー候補者のプールを拡大する施策を開始した。

##### 取組②: 昇進、昇格機会の均等化

- 令和 3(2021)年 1 月～ 引き続き、クライアントサービス職群(ライン部門)の役員、管理職の女性比率の目標が達成できるよう、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／育児参画推進

- 令和 3(2021)年 2 月～ 配偶者出産休暇(2 月よりパパママ休暇に名称変更)を出産日以後 5 日としていたところ、出産日前後 10 日(有給は 5 日、残り 5 日は無給)へ改訂し、育児への参画を促進する。
- 令和 3(2021)年 2 月～ 子の看護休暇は半日単位の取得としていたところ、時間単位の休暇の取得を認め、柔軟に看護が出来る環境を整備する。
- 令和 3(2021)年 2 月～ 妊活の為の休暇として、妊活休暇を制定する。年の内 20 日以内(無給)を妊活の為の医療行為等で休暇を取得する事を認め、より子供の持ちやすい環境を整備する。

##### 取組④: 法人内の意識改革

- アンコンシャスバイアス研修を特に男性管理職を中心として実施している。今後継続的に開催し、意識改革の一助とする。

##### 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。
- 引き続き、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。
- 令和 2 年(2020 年)7 月～ テクノロジー人材、監査アシスタントなど会計士以外の女性職員の採用を強化する。

以上