

# EY Career for Women

EY新日本有限責任監査法人



Building a better  
working world



# Chika Tsurusawa

第5事業部 シニア

人生のさまざまなステージにおいて  
その時々で働きたいように働ける場所  
周囲に感謝しつつ最大限の貢献を

第5事業部  
鶴澤 千佳 (2007年入社)

入社後、主に多国籍に展開している日本企業を担当。2010年に結婚、9月長男出産、翌年5月復帰、7月現在の部署に異動。2012年12月次男出産、翌年5月復帰。大手不動産グループの監査に従事、シニアに昇格、初めて主査を経験。2015年10月三男出産、翌年5月復帰。SPCなど特殊な事業体の監査も担当。2018年3月長女出産、翌年4月復帰。3男1女の子供を育てながら仕事も続けるコツは、手を抜けるところは抜くこと。

## 大切なのは自分にとってのバランス

2010年に長男を出産してから、2、3年おきに産休・育休を取得、復職期間中は9時半から16時半までの時短勤務をしてきました。その間も、無理のない範囲で主査業務やSPCなど特殊な事業体の監査を担当しました。それまでとは異なる業種や業務を経験するのは刺激的で、育児中でも仕事のやりがいを感じることができました。妊娠・出産・育児と仕事を両立するにはバランスが重要ですが、その比重はその時々々の状況や自分のコンディションによって変わってきます。その点、EY新日本は大きな組織でさまざまな仕事があるうえ、女性

が仕事を続けることを大切に考えてくれるので、その都度相談しながら、自分に最適な働き方を選ぶことができます。キャリアが育児かで悩んでいた時期もありましたが、身をもってその懐の深さを知ってからは、「どちらも好きなように取り組めばいい」と思うようになりました。子供が小さい間はどうしても子供が中心になるので、その分、キャリアアップの勾配は緩やかになりましたが、しっかり子供と向き合い、生活を見つめなおすことで、人生を豊かにする貴重な時間が得られました。

## 周囲の理解に心から感謝

周囲の皆さんは非常によく理解してくださって、負担をかけているのではないかと思うこちらの気持ちを和らげるように、いろいろ気遣い、復帰に際しては、いつもあたたかく迎えていただきました。所属していた部署に、育児をしながら仕事を続けている女性の上司や先輩がたくさんいらっしゃって、なんでも相談できたのもとても心強いことでした。私自身は限られた時間の中で優先順位をつけ、効率的に働いて、最大限の貢献をするように心がけました。また、EY新日本には、産休・育休だけでなく、仕事と家庭を両立させている女性メンバーのためにさまざまな制度があります。私はEY託児、ベビーシッター補助などの制度を利用しました。特に最も忙しい5月、



保育園が休みになるゴールデンウィーク中に社内で子供を預かってくれるEY託児は本当に助かります。そして家庭では、同じ会計士の夫が私の思いをよく理解してくれて、常にサポートしてくれました。最近子供にだんだん手がかからなくなってきたので、少しずつ仕事の比重を増やしたいと考えています。その第一歩として2020年の春から時短勤務を解除して、残業なしのフルタイム勤務に移行しました。やってみて厳しければ、また時短勤務に戻すつもりです。子供たちはまだ仕事の内容は理解していないものの、頑張っていることは評価してくれているようです。自宅です仕事をしていた時、長男が「仕事をしているお母さんってカッコいい」と言ってくれたことがあります。最高のご褒美でした。これからも子供たちに誇れる仕事をしたいと思っています。

## チームメンバーからのメッセージ

小関 朋子さん (2016年入社 第5事業部 監査アシスタント)

入社以来、同じ監査チームの一員としてお世話になっています。鶴澤さんの指示はいつも丁寧で、作業中も不明点がないかなど、小まめに声かけやフォローをしてくださいます。作業時間が限られている時でも、常に周りに目を配り気にかけてくださるのでとても心強いです。また、前向きで飾らない鶴澤さんの周りにはいつも笑顔があふれています。その笑顔に私も元気をもらえますし、こんな女性になりたいと思う憧れの先輩です。





# Misako Ito

第4事業部 マネージャー

やりたい仕事に積極的にチャレンジ  
海外駐在で得た経験を  
日々活かしてチームに還元

第4事業部  
伊藤 美沙子 (2012年入社)

入社後、旧・国際部に配属され、グローバル展開している大手製造業、商社の子会社の監査を経験。2015年、シニアに昇格、外資系製薬会社の主査を担当。2019年3月から8月までGNH(Global New Horizon)プログラムに参加、オランダのアムステルダム事務所へ駐在。同年10月、マネージャーに昇格。2020年、マネージャーに昇格して初めての期末監査をリモート体制で乗り切る。

## タフな仕事をやり遂げて得られた自信

EY新日本に入社を志望したのは、説明会で旧・国際部の方にお会いしたのがきっかけです。「私はEY新日本に入って毎日がハッピーです」という女性メンバーの方の言葉が決め手になりました。入社後は、英語を使って仕事がしたいという希望がかない、旧・国際部で大手製造業の海外子会社のとりまとめや商社の子会社を担当しました。仕事の手応えを感じるようになったのは3年目、チームの一員として幅広い役割を与えられるようになってからです。この頃には、かねてから興味があった製薬業界が自分の

専門分野になってきました。製薬会社の担当になると医学医療界の知識が必要になり、難しさを感じますが、人の役に立っていることが実感できます。米国の製薬会社の担当になり、米国監査基準やIFRSの知識も身につきました。4年目には、その会社で初めて主査を担当しました。この時に苦労したのは、米国のEYメンバーと密に連携を取り業務を行うことでした。英語で調書を作成する、通常はマネージャー以上しか経験しない電話会議に参加するなど、まさに奮闘の日々でした。後半には会議のファシリテートを任されて非常に緊張しましたが、上司がそれだけ認めてくれたのだと思うと張り合いを感じました。厳しい局面もありましたが、米国のEYメンバーが来日した時には、日頃の頑張りを認める言葉をかけてもらい、信頼関係を深めることができました。調書を褒めてもらったのもいい思い出です。この仕事をやり遂げたことが「私にはこういうことができる」という大きな自信につながったと感じています。

## オランダ駐在で学んだ働き方を実践

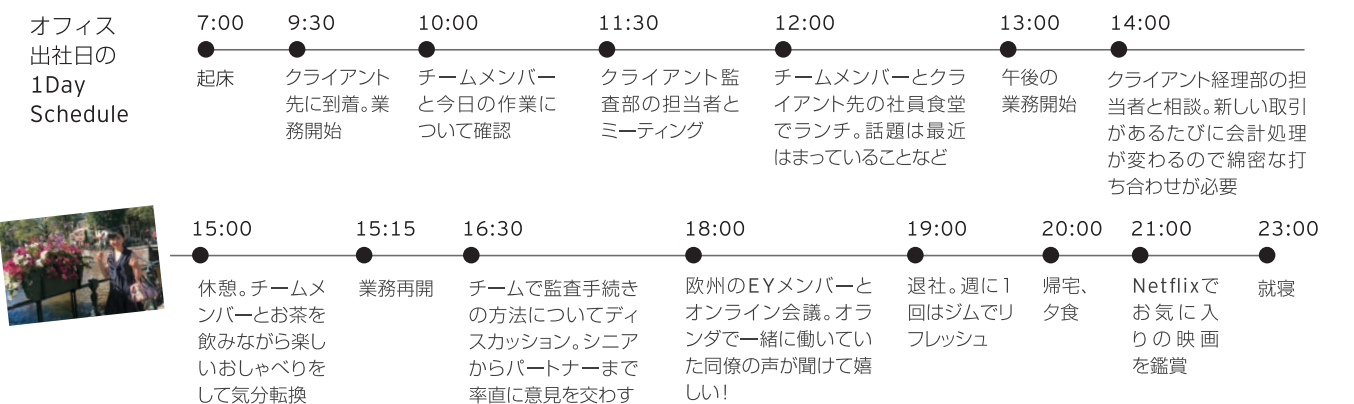
2019年、GNHプログラムでオランダのアムステルダム事務所に4カ月間駐在しました。現地では、仕事の進め方からコミュニケー



ションの取り方まで、日本とは全く違う点が多くあり、大いに刺激を受けました。なかでも、オンとオフの切り替えがはっきりしている点は、EY新日本も進んでいるとはいえ、まだまだ見習う余地があると思います。2020年、マネージャーに昇格して初めての期末監査は、新型コロナウイルス感染防止のために在宅勤務体制でしたが、オランダで学んだコミュニケーション方法を活かして臨み、効率的に繁忙期を乗り切ることができました。私は入社以来、自ら手を挙げ、希望を伝えて、積極的に仕事に取り組んできました。EY新日本は、やる気があれば、必ず応えてくれる会社です。これからもその姿勢は貫きつつ、オフも充実させ、自分も周囲もいつも笑顔でいられる働き方を実践して、後輩のロールモデルになりたいと思っています。

## 後輩からのメッセージ

中川 由加里さん (2012年入社 2017年監査事業部へ異動 第4事業部 シニア)  
大手製薬会社の監査チームで一緒にさせていただいています。現在、主査として約15人のメンバーをまとめている伊藤さんは、とても信頼できるリーダーです。常に新しいことにチャレンジして、ご自身やチームを高いレベルへ引き上げようとする姿勢や、社内外のどのような職階の方ともすぐに打ち解けられるコミュニケーション力は、特に尊敬しています。忙しい毎日でも「楽しむ時は楽しむ」というメリハリのある働き方を含め、後輩女性会計士の目標となる存在です。





# Satoshi Watanabe

第5事業部 マネージャー

育児に参加する男性メンバーが多い職場  
互いを思いやり、サポートする習慣が  
自然に根付いている風土

第5事業部  
渡邊 哲史 (2013年入社)

入社後、さまざまな業種を経験し、主に不動産業の監査に従事。5年目には海外子会社の監査対応も行い、これをきっかけに会社の自己研鑽補助制度を利用し英会話力も伸ばした。入社7年目には主査を経験し、現在は上場デベロッパーをメインに担当。不動産セクターのメンバーとして研修講師などセクター活動にも力を入れている。2018年2月、第一子となる長男誕生。

自由な働き方で子供との時間を増やす

最近では育児に参加することを望む男性が増えていますが、EY新日本ではそんな父親の思いをかなえやすい制度と文化が整っていると思います。私の場合、子供が生まれた時はちょうど繁忙期でしたが、休暇を取得して出産に立ち会うことができました。その後も社内制度を活用して、家族と過ごす時間を増やすようにしています。例えば、在宅で業務が可能なのは在宅勤務にして、より長い時間を子供との時間に充てています。また、選択型シフト勤務を利用すれば、出退社時間を調整で

きることで、朝は出社時間を遅くし、子供の保育園への見送りをしています。夕方は早めに退社し家族と一緒に夕食をとり、子供をお風呂に入れることが私の役割になっています。このような時間の使い方をすることで、あっという間に成長してしまう子供の日々の変化を見逃さずにいられるのは、とても嬉しいことです。ほかには、家族の急用がある場合、時間単位で有給が取れる制度が便利です。柔軟に利用できる制度が複数あるので、業務との調整をつけながら、それらをうまく組み合わせれば、かなり自由な働き方が可能です。

家庭を大切に考える考え方がチームに浸透

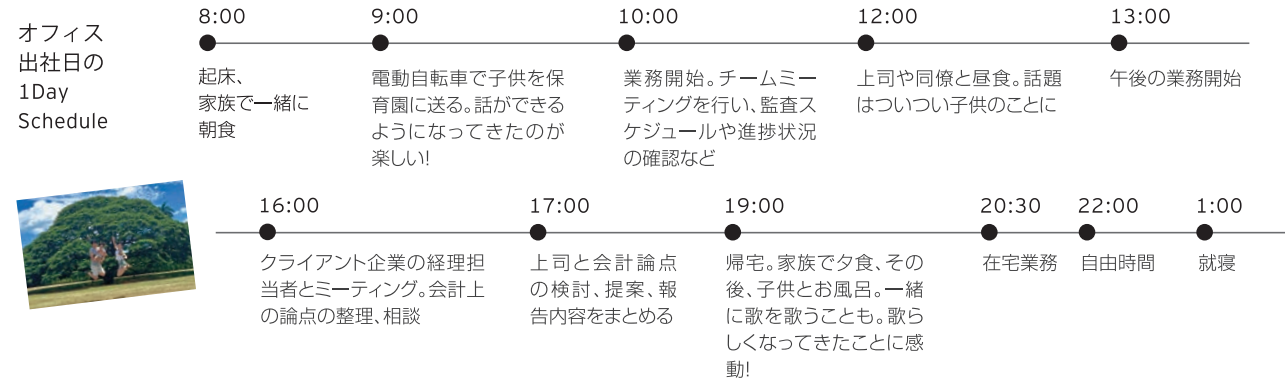
周囲でもこのような働き方をしている人たちが、女性・男性メンバーを問わず多いので、とても心強いです。家族の話をすることもよくあります。男性の上司や同僚でも育児にかかわるのは普通のことなので、お互いに家庭のイベントは尊重し、仕事はフォローし合っています。メンバーは私の現在の働き方を受け入れてくれており、ミーティングや海外との電話会議などは、私が子供を保育園に送る時間を外して設定してくれます。このような配慮が特別でないのが、EY新日本のいい



ところでしょう。子供が生まれてから、人を大事にするEY新日本の魅力をあらためて感じています。週末や休暇の過ごし方もすっかり子供中心です。週末は親子スイミングに通っています。休暇は一緒に旅行に出かけます。1歳の夏に初めての海外旅行としてハワイに連れていきました。最初なので無理がないように期間を短くしたのですが、子供も平気そうだったので、次回はもう少し余裕を持って行こうと計画しています。今後は仕事のうえでもますます責任が重くなっていきますが、オンオフの切り替えをしっかり意識して、キャリアも人生も充実させていきたいと思っています。

上司からの  
メッセージ

成行 浩史さん (2007年入社 第5事業部 シニアマネージャー)  
2015年に私がマネージャー2年目で不動産デベロッパーの監査を担当して以来、同じ監査チームで仕事をしています。出会った当初はスタッフだった渡邊さんが、現在は上場会社の主査としてチームをまとめており、最近特にしっかりしてきた印象があります。子供が生まれた時期とも重なることから、父親としての意識変化や責任感の芽生えが、仕事にもいい影響を与えているのではないかと思います。



# Round Table Discussion



片倉 正美  
1991年入社  
理事長



安田 真由子  
2018年入社  
金融事業部 スタッフ



滝沢 美紀  
2019年入社  
第4事業部 スタッフ

## 座談会

### のびのびとキャリアを積んで豊かな人生を歩んでほしい

EY新日本で女性メンバーはどのように仕事に向き合っていけばいいのでしょうか。グローバルでも数少ない女性の監査法人トップ、片倉正美理事長に入社2年目と3年目の若手メンバーが率直にお話をうかがいました。

#### 積極的にチャレンジする姿勢が成長につながる

安田： 今日はお話をうかがうのを楽しみにしてきました。いきなりですが、理事長は最初から高い目標を持っていらっしゃったのですか？

片倉： 私の場合は、最初から具体的な目標や希望があったというより、数年ごとに違う分野にチャレンジする機会が与え

られて、それをやってきたという感じです。なかには「えっ？」と思うものもありましたよ。でも、始めてみるとどんな仕事もやりがいがあって、後々の成長につながりました。

滝沢： 私は入社当初から希望通りの仕事をさせていただいています。嬉しいのですが、最初からこんなにうまくいっているのかと思うこともあります。

片倉： 希望にはできるだけ応えるようにしています。モチベー



ションになりますから。

安田： 一方では、会計士を目指す、試験に合格することが目的になってしまって、合格後にやりたいことを聞かれてもわからない人が少なくないと思います。それでもいいのでしょうか？

片倉： 私たちの法人では、各段階で能力や適性を見ながら、一人ひとりのキャリアと一緒に考えるので大丈夫ですよ。また、やりたいことがある方をお願いしたいのは、それに固執しないこと。自分で自分の可能性を狭めてはもったいないでしょう？ですから私たちはそれぞれの希望を大切にすると同時に、本当に豊かなキャリアを築いていただくために、ご自身が意識していない可能性や選択肢も提案しています。「こんな道もあるよ」とね。

安田・滝沢： 視野を広く持って、どんな仕事でも積極的にやってみることにします！

#### バランスよく働くことが長期的なキャリアのカギ

滝沢： 私は長く仕事が続けられる環境を求めてEY新日本に入社しました。仕事と家庭を両立させている女性の先輩は周囲にもたくさんいらっしゃいますが、全体としても多いのでしょうか？

片倉： EY新日本では、働く場所と働く時間をできるだけフレキシブルにすることを目指して、さまざまな制度を設けてきました。今では女性メンバーの出産後の復職率は95%以上になっています。

安田： 私が気にしていたのは、制度の運用面です。EY新日本では、女性メンバーがごく自然に制度を利用しているだけでなく、男性メンバーもご家族のために時間を調整して働いていらっしゃる方が多くて、想像以上に職場の理解が進んでいると思いました。

片倉： その点は私たちEY新日本の誇れる部分だと思います。実際、男性メンバーに「保育園に送ってから出社するのでミーティングは午後にしてください」と言われることもよくありますよ。

滝沢： 女性メンバーが家庭と仕事を両立させて、管理職に就くことも可能ですか？

片倉： もちろんです！以前より日本の女性管理職の人数は増えてはいますが、管理職比率はまだ低いのが現状なので、具体的な成長支援をさらに強化しているところです。私が監査法人の理事長に選ばれたのは業界では画期的なことでしたが、これを機に、自分もチャレンジしてみようという方が増えたり、女性をもっと登用しようという機運が高まったりすることを期待しています。

安田： でも、理事長の2、3年目はもつとがむしゃらに働いていらっしゃるのではないのでしょうか？私たちは頑張り足りないのではないかと……。

片倉： 長時間働くことが賞賛された時代もありましたが、今は違います。効率的に働いて、そこで生まれた時間は人生を豊かにするために使ってください。芸術に触れたり、スポーツに親しんだりするのもいいと思いますよ。自分のペースで仕事とプライベートのバランスを取ることが結果的に息の長いキャリアにつながります。

滝沢： ほかに私たちが気をつけるべきことはありますか？

片倉： 常に成長しようという気持ちを持つことです。会計士の仕事は、資格を取って終わりではなく、そこがスタート。絶えず新しいことに出会えますし、専門分野が決まってくれば、その奥深さに挑戦を続けていくことになります。頑張ってください！

安田・滝沢： はい！

# Career & Work-Life Balance

仕事と家庭を両立したい、キャリアを築きたい、海外で仕事がしたいなど、人生において大事なことや目指すものは十人十色。あなたの夢は何ですか？ EY新日本にはその夢を叶える場所がきっとあります。グローバル規模で幅広い業務を展開していることに加え、人生のステージに合わせて柔軟な働き方ができる制度も充実、円滑な運用を可能にする風土もすっかり浸透しました。ここでは、EY新日本で、自分を大切にし、納得できる働き方をしながら豊かな人生を築いている先輩メンバーをご紹介します。

## Work-Life Balance



第3事業部 シニアマネージャー  
鶴田 琴子(2007年入社)

自分らしいバランスで仕事と家庭を両立  
しなやかな働き方ができることを伝えたい

マネージャーになる時、家庭との両立に不安がありましたが、「働き方は変えないでいい」と背中を押されてステップアップを決意しました。フレキシブルワークプログラム(勤務時間の短縮等)などを利用して、子供との時間を大切にしつつ、新しいチャンスには積極的に挑戦しています。シニアマネージャー昇格時には、クアラルンプールで開かれた研修にも参加しました。休暇は家族で旅行やキャンプを楽しみます。自分らしいライフスタイルが実現できる環境です。

Profile: 仕事も家庭も、笑顔&前向きな気持ちを持っていれば、何事もうまくいくと思っています!

## Career



金融事業部 マネージャー  
白田 有紀(2013年入社)

世界中の魅力的な人と出会える面白さ  
刺激的な仕事と人生を楽しみたい

世界にメンバーファームを持つEY新日本では、さまざまな人と出会い、スケールの大きな仕事に挑戦できます。私は入社後、非常に有能で信頼できるフィリピン人の上司のもとで、多くのことを学びました。また自ら手を挙げて3年目から2年間はロンドン金融部に出向、貴重な体験ができました。帰国してから出産、産休・育休を経て、また新たな気持ちで仕事に臨んでいます。持続可能なバランスの良い働き方を実践して、人生を楽しむ姿を後輩たちに見てもらいたいと思っています。

Profile: 好きな言葉は「人間万事塞翁が馬」。どんな経験でも後で生きてくるものだと思います。

## Career



第5事業部 パートナー  
大久保 照代(2002年入社)

パートナーなどの上級職でも女性が活躍  
「やりたい」気持ちを声に出してほしい

EY新日本では女性メンバーが活躍する場が広がっています。私もシニアマネージャー時代には、次世代のリーダーを育成するNextGenプログラムに参加、他事業部の優秀なメンバーと切磋琢磨する機会が持てましたし、パートナーの役職に就いてから、採用の仕事に深く関わることができました。女性メンバーはついつい自分を過小評価しがちですが、足りないところよりもっと強みを意識して、積極的に手を挙げてほしいですね。「やりたい」と言えば、周囲は必ず応援してくれます。

Profile: 「人との出会いを大切に、出会った人を大切に」がモットー。趣味は美術館巡りです。

## Work-Life Balance



第2事業部 マネージャー  
津高 大(2013年入社)

積極的に育児に関わる男性メンバーが多い職場  
育児休暇を取得してかけがえのない時間を過ごす

EY新日本では男性メンバーでも積極的に育児に関わる人が増えています。私も2018年の長男誕生から育児休暇、在宅勤務、選択型ソフト勤務、EY託児などの制度を活用して、家族との時間をつくるようにしています。育児休暇を取得して子供とずっと一緒に過ごした時間は、何ものにも代え難い経験でした。周囲からも快くサポートが得られました。妻も仕事を持っているので、二人で話し合っ、子供と共に、職業人としても家庭人としても成長していきたいと思っています。

Profile: 2019年末に次男が誕生、ますますにぎやかになりました。育児休暇も時機を見て取得予定です。

## Career



第1事業部 スタッフ  
田中 佑奈(2018年入社)

若手メンバーの成長と一緒に考えてくれる  
あたたかい上司や先輩が魅力

入社前からEY新日本には誠実であたたかい人が多いと感じていましたが、仕事を始めてその印象はさらに強くなりました。特に魅力を感じる点は、上司や先輩から丁寧な指導が受けられて確実に成長できること、さまざまな選択肢の中から自分に合った道が見つけられること、どのような仕事がしたいかの希望が言いやすいことです。カウンセラーの先輩には業務内容からキャリアパスまでもなんでも相談できますし、WindSなど女性メンバー同士の交流の機会があることも心強く思っています。

Profile: 「明るくポジティブに」がモットーです。趣味は歌うこと。学生時代は合唱部でした。

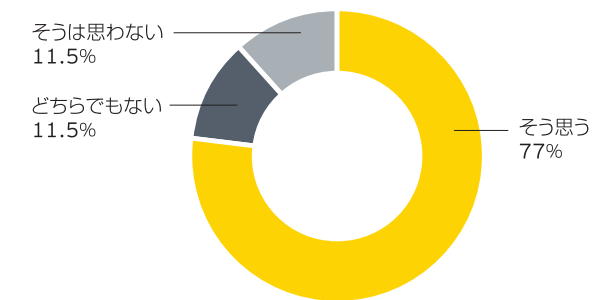
# Voices of Our Employees

EY新日本で働く女性メンバーおよびお子さんがいるメンバーに聞いてみました

Q 上司の印象は？

プロフェッショナル。緊急時の上司は本当に格好よく頼りになる	穏やかで優しい。親身になって面倒をみってくれる
コミュニケーションを大事にしている人が多い	誠実で思いやり深くあたたかい

Q 業務を行う時間や場所に対して上司は柔軟に対応してくれていますか？



Q EY新日本に入って良かったと思うことは？

- まとまったお休みが取りやすく、繁忙期がある程度予想できるため、プライベートの計画が立てやすい
- 個人個人にあったスキルアップ、働き方ができる。チャレンジをさせてくれる環境がある
- 自由な社風、専門性を高めながら勤務できる
- 在宅勤務や事務所のフリーアドレス、中抜け制度や時間有給など、自身のプライベートの予定と調整して働ける点が良いと思う

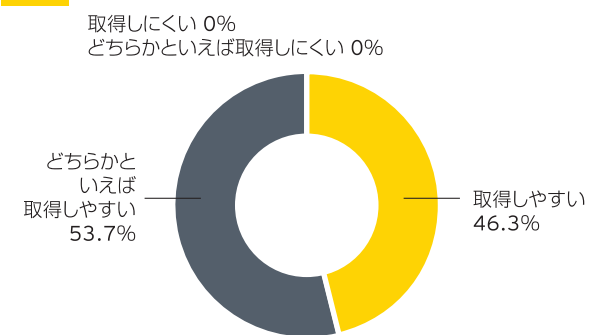
Q 会社の同僚、同期とのエピソードを教えてください

- チームメンバーとは、繁忙期終わり等のタイミングで飲み会がある。席次は基本自由で、普段は話せないパートナーたちとも気軽に話せる場がある
- 同期とは入社してからコンスタントに集まったり、長期休暇を利用して国内外に旅行に行ったり、また仕事ではお互いのナレッジを共有して助け合ったりしています
- 退職して独立された先輩とも、定期的に昔の監査チーム仲間が集まっています。法人を離れても皆いつまでも大切な仲間です

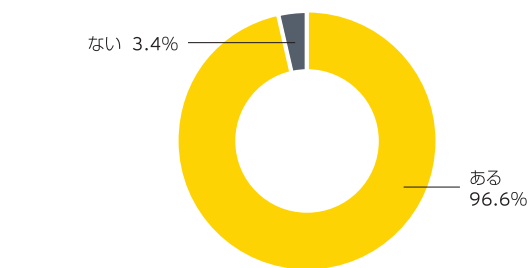
Q 在宅勤務制度を利用したことはありますか？



Q 長期休暇は取得しやすいですか？



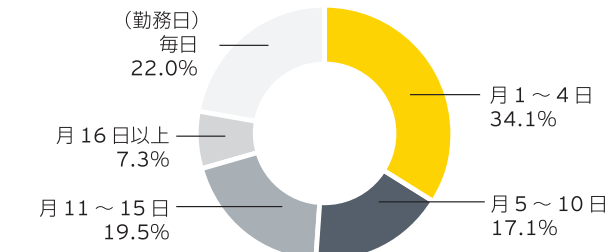
Q 育児休暇を取得したことはありますか？  
※お子さんがいるメンバー対象



Q EY新日本で女性が働きやすいと思う点は？

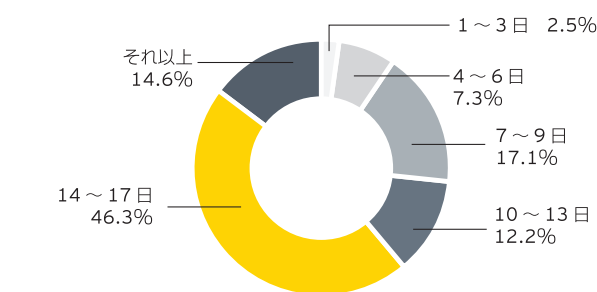
- 体調の気づかいなどをしていただける一方、業務面では女性男性隔てなく挑戦させてもらえる点
- 産休育休、時短勤務等、子供を出産してからも長くキャリアを継続されている先輩方が多くいらっしゃる点
- 男性と対等に評価してもらえる。最近では海外に赴任する女性の方も増えており、活躍の場が広がっている
- 自分の環境や理想に合わせた働き方が可能。やりたい仕事について積極的に主張すれば比較的できる環境にある。また、家庭中心の働き方をしたい状況になれば時短や契約職員・業務受託等さまざまな雇用形態が用意されている

Q 在宅勤務制度は月どのくらいの頻度で利用しますか？  
(2020年時点)



※現在は、さらに在宅勤務の頻度は高くなっています。

Q 長期休暇は最高何日間取得したことがありますか？



Q 育児休暇はどれくらい取得しましたか？  
※お子さんがいるメンバー対象



# Career Development

施策で女性の成長を長期的に後押し

## 女性メンバーの「キャリアディベロップメント」の成果

### 1. 女性役員の数(常務理事以上)

2021年7月より、常務理事以上16人中の女性比率が25%と多様性のある陣営で経営を執行しています。

常務理事  
以上の女性  
16人中  
**4人**



### 2. 女性マネージャーの比率

マネージャーの女性比率は、公認会計士試験の合格者の女性比率、定期採用者の女性比率とほぼ同じ。男女変わりなくチャレンジし活躍するEY新日本の風土の現れです。

マネージャー  
女性比率  
(2020年12月時点) **20.2%** 達成!

## 女性メンバーの「キャリアディベロップメント」施策

### 1. スポンサーシップ制度

パートナー候補者のパイプライン増強のため、マネージャー候補者以上には、シニアパートナーをスポンサーに付けて個別育成計画を作成し成長を支援しています。

スポンサー  
シップ  
対象者  
(2020年12月時点) **74人**



### 2. 選抜研修“LEAP”

(Leadership Enhancement & Acceleration Program)

パートナーを目指す女性には、女性のみを対象とする選抜研修を整備し、のびのびとした環境で、他のサービスラインの女性たちと切磋琢磨し能力開発を行う機会を設けています。



### 3. 女性ネットワークWindS

女性がより働きやすい環境で生き生きと活躍できる場を提供していくことを目的に活動。ココ、ナナメの関係づくり、互いに励まし支え合う関係づくりを促し、「自分も頑張っていこう」という気持ちを高めています。

**2008年**

発足のEY Japanの女性ネットワークWindS



# Work-Life Balance

多種多様な働き方

## 柔軟な勤務制度

### ■在宅勤務制度

EY新日本では多様な働き方のニーズに応えるため、在宅勤務制度を推奨しています。通勤時間を短縮することにより、肉体的・精神的に負荷が減り生産性の向上だけでなく、家族との時間、自己研鑽、趣味や運動の時間も確保できます。



### ■中抜け勤務制度

1日の所定時間(通常7時間)の始終業の前後の時間を充当することで、所定時間の間に業務を中断し私用で、「中抜け」をすることが可能な制度です。この制度は、在宅勤務や選択型シフト勤務との併用も可能であり、例えば、子供の学校などの用事や役所や銀行の手続きで、日中の時間に抜けたい時など、この制度を活用することで実現可能となります。柔軟な働き方からさらに一歩進んだ、自分自身のワークライフバランスを積極的に設計できる制度です。

### ■選択型シフト勤務制度

1日の所定労働時間は7時間のまま、業務上の必要性を前提として、自らの判断で複数の勤務パターンから執務時間を選択できます。真のプロフェッショナルとして、単なる労働時間の短縮にとどまらず、働き方の「質」を変えていくことを目的としています。



## 育児支援施策

### ■フレキシブルワークプログラム

小学生以下の子供を持つメンバーは、育児と仕事の両立を図るため、短時間勤務(1日5時間以上)、日数低減(週3日または4日)、時間外勤務等免除を選択することができます。なお、短時間勤務と日数低減は一部組み合わせて利用することも可能です。

### ■育児コンシェルジュ

週3日、専門スタッフが、妊娠中、育児休業中から復職、両立まで育児に関する幅広い相談に対応します。依然として厳しい保育園探し(ホカツ)については、メンバー一人ひとりの居住地域にカスタマイズした情報を提供しています。男性メンバーの利用も15%に達し、外国人向けに英語対応もしています。

### ■育児休業

子供が2歳になるまで取得可能です。

### ■ベビーシッター利用料補助

小学校卒業までの子供を養育するメンバーが業務のためにベビーシッター、延長保育、病児保育などを利用する場合、利用料の60%を補助しています。

### ■パパお祝いメッセージ

パパになった男性メンバーに対し、EY JapanとEY新日本のトップからお祝いメッセージが届きます。男性メンバーが利用可能な育児支援制度やイベントを案内し、男性の育児休業取得や育児家事シェアを推奨しています。

### ■妊活休暇

2021年2月に妊活休暇を導入。男女ともに利用できる年間20日の無給休暇を導入。

### ■育休中のiPad貸与

2021年7月に育児休業者へのiPad貸与を開始。男性の育児休業推進、同僚とコミュニケーション、自己啓発支援、休業・復職関連の事務のデジタル化を目的に育児休業者へのiPad貸与を開始しました。





## 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](https://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](https://ey.com)をご覧ください。

## EY新日本有限責任監査法人について

EY新日本有限責任監査法人は、EYの日本におけるメンバーファームであり、監査および保証業務を中心に、アドバイザリーサービスなどを提供しています。詳しくは[shinnihon.or.jp](https://shinnihon.or.jp)をご覧ください。

© 2021 Ernst & Young ShinNihon LLC.  
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新日本有限責任監査法人および他の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](https://ey.com/ja_jp)