



# EY Career for Women

EY新日本有限責任監査法人



Building a better  
working world



R. Igarashi

第2事業部 シニア

中途入社でも違和感なくチームに  
多様性を大切にするカルチャーこそ  
EY新日本の一番の魅力です

第2事業部  
R. Igarashi (2019年入社)

新卒でアパレルメーカーに入社し、3年間勤務。その後一念発起して公認会計士試験に挑戦し、合格を果たす。2019年にEY新日本に入社。化粧品会社の監査業務を希望し、現在の化粧品チームに配属。並行してIPO支援業務にも携わる。3年目より上場会社の主査を務める。

お互いをプロとしてリスペクトする

新卒で入社したアパレルメーカーの仕事は楽しかったです。担当は主としてEコマース関連の業務でした。仕事はおもしろかったものの、業務にも慣れてきた頃将来のキャリアを見据えて、まったく違う世界で挑戦してみたいと思うようになりました。そこで思い切って会社を辞めて公認会計士の資格に挑戦。合格後、EY新日本に入社しました。  
入社前は中途入社ということで不安も感じていました。年下の先輩方もいるため、接しづらいと感じられないか。また、年下の同期の輪

に入れるかなどの戸惑いもありました。ところがそんな心配はまったくの取り越し苦労でした。EY新日本にはさまざまなバックグラウンドのメンバーがいて、中途入社の前職も多彩、年齢もさまざまです。そうした多様性が当たり前のこととして定着しているのです。中途入社であっても何の違和感もなく受け入れてもらえるのです。驚いたのは、先輩も後輩に対して敬語で話していることでした。これは新卒入社が大多数の事業会社に勤務していた私にとってはとても考えられないことで、ちょっとした衝撃でした。

年齢やキャリアに関係なく、誰もがお互いをプロフェッショナルとしてリスペクトしているから、自然と敬語で接しています。穏やかで誠実な人柄のメンバーばかりで、私にとってとても居心地のよい環境です。

子育て中の女性を全員でサポート

EY新日本に入社した1年目に結婚しました。子どもはまだいません。私のチームには育休取得中や子育て中の先輩が多いので、その姿に私の将来を重ね合わせています。お子さんが熱を出して急に保育園まで迎えに行かなければならなくなったときは、ミーティングの時間を調整して早く終わるようにするなど、チームの全員でサポートしています。男性で育休を取得するメンバーもいますし、全員がお互



いさまの精神で支え合っていると感じます。  
また修了考査を受ける際は、EY新日本には試験勉強のための試験休暇制度が用意されており、私は有給休暇と合わせて3週間以上の休みを取りました。さらに忙しいときでも上司が「残業はいいから早く帰りなさい」と言ってくださるなど、きめ細かくサポートしてくださいました。こうした心遣いのおかげで試験に備えて集中することができ、修了考査にも合格しました。

EY新日本では、希望すれば会計監査業務と並行して1年目からIPO支援業務にも携われることも特徴の一つです。今後はこれらの業務を通じて、周囲の皆さんのサポートに対する恩返しをしたいと考えています。まずは目の前の業務を一つ一つ着実にこなしながら成長し、いずれは他のサービスラインへの出向なども経験したいと思います。こうした豊富な選択肢も、EY新日本の大きな魅力です。

チームメンバー  
からのメッセージ



S. Inoueさん (2007年入社 第2事業部 シニアマネージャー)

チームの誰からも信頼されているIgarashiさん。どんな仕事にも責任をもって誠実に取り組まれており、新人指導担当もお任せするなど、私もつい頼ることが多くなってしまいます。業務が増えても上手にコントロールできるところが素晴らしいと感じています。人柄は柔らかいですが、言うべきことはしっかり口にする姿勢をお持ちです。お酒がお好きな一面もあり、是非またチームメンバーで飲みに行きましょう。





## 第4事業部 マネージャー

キャリアアップより子育てを優先  
どんな選択をしても  
応援してもらえる風土があります

第4事業部  
Y. Nakaya (2007年入社)

監査トレーニーとして入社。1年目は補助的立場から実務を経験しつつ、論文式試験合格へ向けての勉強と仕事との両立を図る。2年目に公認会計士試験に合格。その後、一般小売業、製薬会社などの金商法・会社法会社の他、信用金庫、公会計企業の監査に携わる。途中、2度の産休・育休を取得。現在は主にITサービス・ソフトウェア関連テクノロジー系企業の監査に従事する。

### 育児経験は仕事にもプラスに

長女を出産して初めての子育てに直面したとき、当時、私はシニアでした。仕事と子育てを両立できるか不安でしたが、周りには先輩ママ達がアドバイスをくれたり、親身に相談に乗ってくれたお陰で、前向きに励んでいこうという気持ちになりました。また、先輩ママ達が短時間勤務の中でも効果的かつ効率的に働く姿は、時間が少ないからこそ優先順位をしっかりと決め、集中して業務に取り組もうという現在の意識につながっています。もちろんどれも正解というわけではありません。どの道を選ぼうと自分次第であり、

どんな選択をしようとも応援してもらえます。自分の選んだ道を自分のペースで歩いていけるのが、EY新日本です。

育児は教科書通りにはいかず、子どもの気持ちを読み解きながら臨機応変に対応することが求められます。この経験はマネージャーとしてチームを管理する際に生きており、今まで以上にメンバーの状況や思いを察して運営することを大切にできるようになりました。子育ては仕事のマイナスになるわけではなく、むしろ私にとってはプラスの面が多いと感じています。

### 働きやすい環境づくりが進む

1人目の子育てから2人目にかけてEY新日本の組織風土も大きく変わり、女性にとって、より働きやすい環境が整備されてきたと感じます。例えば「育児コンシェルジュ」です。これは外部の専門機関との連携のもと、専門の担当者が子育ての悩み相談や保育園探しのサポートなどをしてくれるというもので、初めての子育ての際は特に助かる内容となっています。また「中抜け勤務制度」は私も大いに活用しており、急な発熱で子どもを小児科に連れていくときや、習い事の送迎など、仕事を一時休止して子どもに手をかけたいときなどに特に便利です。さらに年に1度の「ファミリーデー」では家族に私たちの職場を開放。普段私たちがどのような環境で誰と過ごしているかを見学してもらいます。娘もオフィスを見学して何となくイメー



ジできたようで、また参加したいと話しています。

EY新日本は、こうしたさまざまな取り組みを通じて誰もが働きやすい社会を目指しており、それはEYのパーパス(存在意義)「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」の実現に通じるものです。

仕事の面では上司の勧めで米国上場企業の子会社の監査業務を担当したことが転機となりました。1人目の産休・育休から復職した後のことです。この経験によって公認会計士としてステップアップでき、マネージャー昇格へとつながりました。上司が私のキャリアを考えてサポートしてくださっているおかげです。このように一人一人のキャリアについても親身になってサポートしてくれる風土が、EY新日本にはあります。

### カウンセラーからのメッセージ



S. Nakataさん (2004年入社 第4事業部 パートナー)

お2人目の出産前からカウンセラーを担当しています。子育てしつつ、仕事でもしっかり成果を出しているNakayaさんは、共に働く女性たちのロールモデルとして必要不可欠な存在です。性格は穏やかで誰とでも信頼関係を築くことができ、同時に内面的な強さとしなやかさも持ちだと感じています。何か困ったことがあれば、うまく乗り切れるようにサポートしますので、いつでも遠慮なくコンタクトしてください。





R. Koinuma

第3事業部 パートナー

海外駐在で大きくステップアップ  
その経験を  
チームのため、法人のために還元

第3事業部  
R. Koinuma (2005年入社)

旧・国内部門に配属され、多様な業種の監査業務を経験。2012年、マネージャーに昇格し、大規模な新規案件で監査現場責任者として力を発揮する。2016年～19年、EYの上海オフィスに駐在。現地日系企業をクライアントに、営業とリエゾン業務を通じて総合的な相談窓口を務める。帰国後パートナーに昇格し、グローバル企業の監査業務を統括。より広い視野で仕事やチームメンバーと向き合っている。

監査以外のあらゆる業務を担当

キャリア上の大きな転機は、入社12年目に自ら希望して上海オフィスに駐在したことでした。それまで私は多様な業種のクライアントの監査を経験し、公認会計士としての知見を高めてきました。それに対して上海オフィスで私が取り組んだことは、新たなクライアントを開拓するための営業や、クライアントやEY新日本とローカルスタッフの間を取り持つリエゾン業務、さらには税務のアドバイザリー業務や日系企業向けセミナーの企画など、監査以外のあらゆる業務でした。3年間にわたってこうした経験を積んだこと

で、今までの知見が一気に深まりました。

言葉も価値観も違うローカルスタッフに対して一方的に指示を送るだけでは、なかなか的確に動いてくれません。相手のことを理解し、リスペクトを持って接することで、初めてこちらの言葉に耳を傾けてくれるのです。この経験によって私の視野はずいぶんと広がり、EY新日本全体を俯瞰(ふかん)的に捉えられるようになりました。また、現在担当している「カウンセリングファミリー制度\*」のリーダーとしての仕事にも、この経験が反映されています。

また帰国後に、あるクライアントの中国子会社の不正対応業務に携わったことをきっかけとして、会計不正に対応する専門スキルも習得。CFE(公認不正検査士)の資格も取得しました。このように中国での経験を通じて、パートナーとして仕事をするための土台をつくれたと同時に、公認会計士としてのさらなる強みも得ることができました。

\* 組織横断的なコミュニケーションで幅広い年齢層のメンバーをサポートする制度

もう一度選ぶとしてもEY新日本

EYの上海オフィスでアドバイザリー業務を行った際、クライアントから「助かりました」という言葉をよくいただきました。その経験から、監査業務では感謝の言葉をいただく機会こそ少ないものの、



“クライアントをより良い会社にする”という点では監査もその他の業務も変わりはないと気付かされました。監査を通して会計や内部統制のアドバイスをするだけでなく、ビジネスの成長につながるサポートをすることで、経済社会全体にも貢献できるわけです。それは「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」というEYのパーパス(存在意義)につながると実感しています。

EY新日本に入社し、海外で働くという目標ができ、実際にかなえることができました。パートナーとなった今は、後輩の育成を通じてその恩返しをしたいと考えています。自分が成長する環境を与えてくれたEY新日本に対しては感謝の気持ちでいっぱいであり、もし、再び法人選びをすることになっても私はEY新日本を選択するでしょう。

部下からの  
メッセージ



N. Kobayashiさん (2007年入社 第3事業部 マネージャー)

上司であるKoinumaさんには、「カウンセリングファミリー制度」でもリーダーとしてお世話になっています。非常にフランクな人柄で皆から慕われており、誰かが体調を崩したと気付くとすぐに連絡を入れるほど、メンバー思いです。仕事前に早朝のジムで運動されるなど、バイタリティーにあふれています。実は私の実家のクリーニング店のお客さまであったことを最近知って、お互いに驚きました。私の両親もお世話になっていたのですね。



# Women's Round-table Talk

EY × 女性 × 座談会



第3事業部 シニアマネージャー  
M.Ogawa (2004年入社)

自分の目標を持つ人たちが、個性を生かして協力し合う職場の雰囲気に魅力を感じて入社しました。

第5事業部 パートナー  
K.Teraoka (2007年入社)

他の大手監査法人から転職しました。EY新日本の誠実かつフレンドリーな雰囲気に引かれています。

第4事業部 スタッフ  
H.Fujisawa (2022年入社)

学校法人などのパブリック領域と一般事業会社の監査にバランスよく携われる点に引かれて、入社しました。

## 座談会 誰かが必ず支えてくれる だから自分らしく歩いていける

EY新日本では、誰もが自分らしさを大切にキャリアの道を歩んでいます。ライフイベントとの両立の仕方も人それぞれ。そうした多様性こそ、EY新日本の魅力です。

### “なりたい自分”を目指すことが社会貢献につながる

Fujisawa: 私はまだ2年目ですが、入社前に想像していた以上にさまざまな挑戦の機会があることに驚いています。

Ogawa: 確かにEY新日本には、面白そうだからやってみたくて手を挙げると、すぐにチャレンジできるし、応援してくれる風土がありますね。

Teraoka: 私は他法人から転職してきました。入社してすぐにグローバル企業を担当し、国際的なミーティングの取りまとめを

経験し、それがきっかけでフィリピンの語学留学も実現できました。パートナーに昇格した際も、周囲の皆さんが何とかして私の希望をかなえようと力を尽くしてくれました。

Ogawa: EY新日本では、みんなが応援し合っているのがすごいです。私も品質監理本部でのマネージャー募集に挑戦したいと思ったとき、当時はまだシニアでしたが、たくさんのサポートのおかげで無事に出向することができました。



Teraoka: 改めて振り返ってみると、さまざまな経験ができたなあと感じるのも、そうした風土のおかげでしょう。

Fujisawa: 私はまだ目の前の業務で精いっぱいなのですが、学校などの監査を通じて若年層の教育の質の向上に貢献したいと思っています。一般事業会社の監査業務に携わっている経験も、きっとパブリック領域での業務に生かされると考えています。

Ogawa: すてきなお話ですね。EYのパーパス(存在意義)「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」は、皆さんが“自分の在りたい姿”を追求することで実現できると感じます。

Teraoka: 法人としてのパーパスと個人の理念が繋がっていて、目の前の業務に取り組むことでその実現に近づいていくというのは、EY新日本ならではのようです。公認会計士はパソコンに向かって数字とらめっこしているイメージを持たれがちですが、EY新日本ではこんなに魅力的でやりがいのある仕事ができるということを伝えていきたいですね。

### 仕事と家庭、軸足の置き方は自分次第

Fujisawa: 独身の私にとって、ライフイベントとキャリアの両立についてはまだ具体的にイメージできていません。

Teraoka: 私の転機は、長男の出産予定時期とパートナー昇格の面談が重なってしまったことでした。私は昇格を見送ろうかと半分諦めていたのですが、上司が経営陣にもかけ合って面談を出産後に延期してくれました。「ライフイベントとキャリアの両立を諦めることはないよ」という強いメッセージをもらいました。今度は私がそのメッ

セージを後輩に送る番だと思っています。

Ogawa: 上司のサポートを受け止めて一歩踏み出した Teraoka さんの覚悟も素晴らしいと思います。

Teraoka: 何とか応援に応えたいという気持ちがエネルギーになりました。生まれたばかりの息子を相手に面談のプレゼンの練習をしたのは、いい思い出です。

Ogawa: 私は1人目の子どもの出産から職場に戻るとき、上司に「子育てはいつか落ち着くから、そのときの自分を想像してみてください」と言われて、ハッとしました。子育てに軸を置きながらも、仕事にも力を注げるように心掛けています。軸足をどうするかは自分で決められることです。

Fujisawa: 両立させていく中では、そうした軸足を移すタイミングが大切になるのですね。

Ogawa: 2人目の出産後、新しいチームに配属されて仕事に夢中になってしまいました。でも、家族のことをもっと大切にしたいと思っている自分に気付き、家庭中心に軸足を戻したんです。チームの上司や先輩を中心にみんながサポートしてくれて、働き方もスマートにすることができました。

Teraoka: やはり後輩の女性の皆さんには、自分のやりたいことに思う存分挑戦してほしいと思います。壁にぶつかっても乗り越えることで成長できるし、そうしたことを楽しみながら業務に携われるのがEY新日本です。

Ogawa: 制度面でサポートされているのはもちろんですが、何があっても仲間が助けてくれるし、柔軟に対応できますので、チャレンジしやすい環境だと思います。安心して飛び込んでくださいね。



# Career & Work-Life Balance

家族のために、自分のために —  
それぞれの道を、思い通りに歩きたい

## Career



第1事業部 シニアマネージャー  
I.Okamoto (2010年入社)

世界から集まった仲間と仕事をしたことで  
多様性ある組織の強さを実感しました

入社6年目から2年間、EYのロサンゼルスオフィスに駐在しました。印象深かったのは大きなマルチナショナルクライアントの監査に参加したことです。合計16言語が飛び交うチームでの仕事となり、日本の複雑な契約を判断する会議には私が呼ばれ、私がインド人のエグゼクティブと会話する際インド人の同僚のサポートを受けました。異なるバックグラウンドのメンバーが集まっているからこのチームは強いのだな、と実感したものです。この経験から、チームのメンバーが個性や違いを発揮できているかという点は、マネージャーとしてチームを運営する上で特に大切にできるようになりました。現在私はアシュアランスイノベーション本部も兼務しています。新しい仕組みを構築することで、監査を変えていく仕事に挑戦したいと考えています。

Voice 座右の銘は「積小為大」。日々の小さな努力がいつか大きな違いをもたらすと実感しています。成果が見えない日も、何かを達成するための一歩だと思うと頑張れます。

一人一人の思いを尊重してくれるから  
自分のペースで無理なく成長できます

EY新日本の魅力の一つが、スタッフも主査を経験できるよう、OJTのプログラムが組まれていることです。そのため着実に成長のステップを上っていると実感します。また、上司や先輩が私の希望に耳を傾けた上で担当業務を決めてくれることも、無理のない速度で成長できることにつながっています。私は専門性を発揮しながらクライアントに寄り添って働くプロフェッショナルである公認会計士に憧れて、この道を志しました。今は上司や先輩が丁寧かつ真摯なコミュニケーションを重ねることでクライアントと信頼関係を深めている様子を目の当たりにし、私も一日でも早く同じようなプロフェッショナルになりたいと思っています。EY新日本ならではの“認め合う文化”もとても心地よく、上司や先輩からさまざまなフィードバックを受けられることに感謝しています。

Voice 大好きなのが「ムリではなくムズカシイである」という言葉。私は考えすぎて実行に移せなくなるタイプなので、“自発的に一歩を踏み出してみよう”と勇気づけられます。



第5事業部 スタッフ  
S.Inomata (2022年入社)

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、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2事業部 マネージャー  
H.Kinoshita (2007年入社)

「あなたのペースでいいんだよ」  
その言葉に感謝の気持ちでいっぱいです

長女の出産に際して1年半ほど休職し、その後復職したものの夫に帯同して渡米することに。「配偶者帯同休職」という制度のおかげで退職せずに済んだことはありがたかったです。米国で長男を出産し、帰国後は過酷な“保活”を乗り越えてEY新日本に復職。自分のペースで徐々に業務量を増やしていきました。現在は「フレキシブルワークプログラム(短時間勤務等)」を利用していますが、休職中も、復職後も「あなたのペースでできることをやらしてもらえればいいんだよ」と言っていただけで感謝の気持ちでいっぱいです。ブランク期間は長かったです。私という人間をつくってくれた大切な経験ができました。EY新日本という大きな組織を支えているのは、メンバー一人一人です。これからもバランスを取りながら自分のペースでキャリアを積んでいきたいと思っています。

Voice 子どもたちの幼稚園に返返しをとの思いから、PTAの役員をすることにしました。新しい価値観や世界を知ることができ、何でも挑戦してみるの大切なことだと感じています。

しばらくは子育てに軸足を置きながら  
無理なく仕事の幅を広げていきます

子育てしながら責任ある仕事も続けたいという私のキャリアプランを実現するため、前職の事業会社を退職。育児をしながら働く女性管理職の多いEY新日本に入社しました。スーパーウーマンというよりも、気さくで素朴な方々ばかりだったことが嬉しかったです。これまで2人の子どもの出産・育児に伴って3年ほど休職し、現在は1日5時間の勤務をしています。「リモート勤務制度」、「選択シフト勤務制度」、「中抜け勤務制度」など、制限なく利用できることもあって、非常に働きやすいと感じています。しばらくは子育てに軸足を置いた生活を続けるつもりですが、徐々に仕事の幅を増やしていきたいと考えています。クライアントワークだけでなく、より概念的な会計専門知識を身に付けられる品質管理業務にも興味があります。

Voice リモート勤務の日は早朝に近所の川辺を散歩しています。凝り固まった頭も自然にほぐれていき、リラックスして一日を迎えられます。リモート勤務ならではの贅沢な時間に感謝です。



金融事業部 シニア  
K.Suseki (2014年入社)

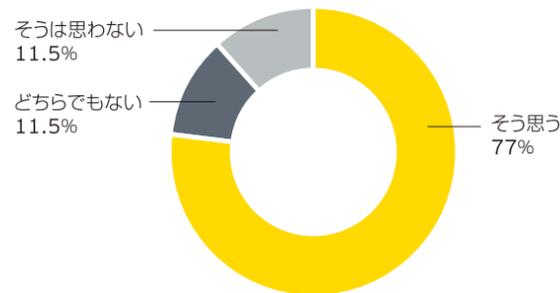
# Voices of Our Employees

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見てくれる
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温かい

## 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新日本に入社して良かったと思うことは？

まとまった休暇が取りやすく、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
リモート勤務や事務所のフリーアドレス、中抜け勤務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

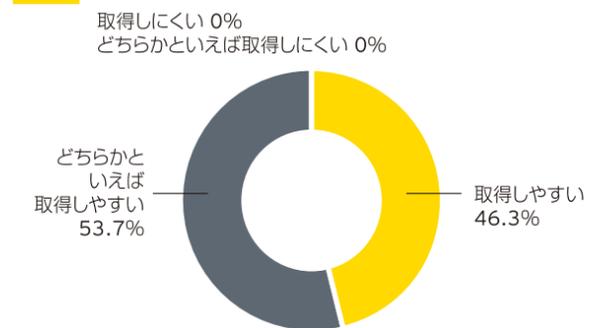
## Q 会社の同僚、同期とのエピソードを教えてください

チームメンバーとは、繁忙期終わりなどのタイミングで食事会がある。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

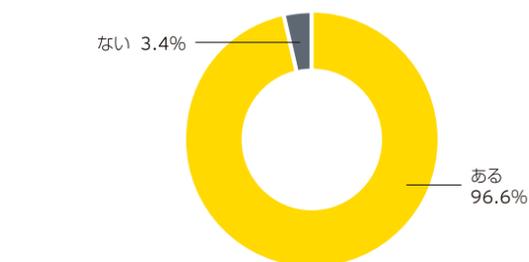
## Q リモート勤務制度を利用したことはありますか？



## Q 長期休暇は取得しやすいですか？



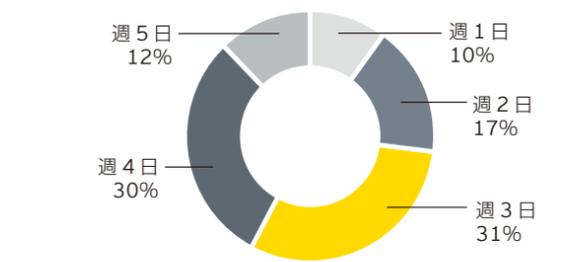
## Q 育児休暇を取得したことはありますか？ ※お子さんがいるメンバー対象



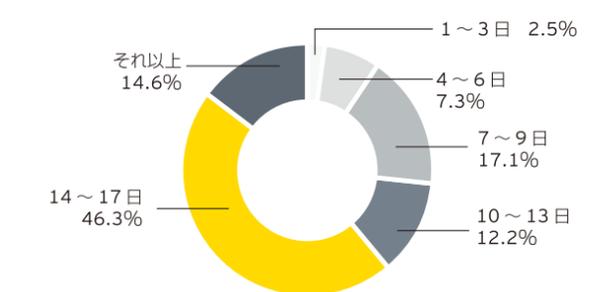
## Q EY新日本で女性が働きやすいと思う点は？

体調の気遣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	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メンバーの方も増えており、活躍の場が広がっている
産休・育休、時短勤務など、子ども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在籍している点	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实现できる環境にある。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社員・業務受託などさまざまな雇用形態が用意されている

## Q リモート勤務制度は週どのくらいの頻度で利用しますか？



## 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「キャリアデベロップメント」の成果

### 1. 女性役員の数(常務理事以上)

2023年7月より、常務理事以上13人中の女性比率が15%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  
13人中 **2**人



### 2. 女性管理職の比率

管理職の女性比率は、国内企業における管理職の女性比率の平均を上回っています。男女変わりなくチャレンジし活躍するEY新日本の風土の表れです。

管理職  
女性比率 **17**%

## 女性メンバーの「キャリアデベロップメント」施策

### 1. スポンサーシップ制度

女性の幹部登用を促進するため、女性管理職をパートナー候補として客観的に評価し、不足している経験やスキルを補うために、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。

### 2. 女性選抜研修

キャリアの早い段階から経営者視点とリーダーシップのマインドを醸成するため、女性特有の課題にフォーカスした選抜研修を整備し、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。ヨコ、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、「自分も頑張っている」という気持ちを高めています。

**39**人 (監査法人のみ)



**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

### ■ リモート勤務制度(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に、リモート勤務制度があります。その日の業務内容に合わせてオフィス、リモート勤務、クライアント先など、上長と相談しながら勤務場所を決めることができます。リモート勤務制度を利用することで、通勤時の負荷が減り、生産性の向上だけでなくプライベートな時間も確保できるため、ワークライフバランスを保つことができます。

### ■ 中抜け勤務制度

1日の所定時間(通常7時間)の始業の前後の時間に充当することで、所定時間の間に業務を中断し私用で、「中抜け(2時間以内)」をすることが可能な制度です。この制度は、リモート勤務や選択シフト勤務との併用も可能であり、例えば、子ども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ときなど、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。

### ■ 選択シフト勤務制度

1日の所定勤務時間(通常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

小学生以下の子どもを持つメンバーは、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ることも可能です。

### ■ 育児コンシェルジュ

仕事と育児の両立支援策の一環として、「育児コンシェルジュサービス」を導入しております。妊娠中から現役ママ・パパさんの育児相談、保活まで育児に関するどんなご相談事も専門のコンシェルジュが相談に応じます。

### ■ 育児休業

育児休業を最長で2歳まで\*取得することができます。また、2回に分割して取得することもできます。  
\*保育園に入園できなかった場合など

### ■ ベビーシッター利用料補助

小学校卒業までの子ども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。

### ■ 妊活休暇

男女ともに年間20日まで妊活休暇(無給)を取得できます。

### ■ 育休中のiPad貸与

2021年7月に育児休暇メンバーへのiPad貸与を開始。男性の育児休業推進、同僚との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暇メンバーへの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(存在意義)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 [ey.com/ja\\_jp/people/ey-shinnihon-llc](https://ey.com/ja_jp/people/ey-shinnihon-llc) をご覧ください。

© 2024 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)