

充実したフォローアップ体制で 若手職員の成長を促進

PwCあらたには、それぞれの職員がワークライフバランスを充実させながら、チームとしてお互いに助け合い、そして最大限の成果を上げられるような文化が根付いています。そうした文化の醸成には、キャリアの先輩

がコーチとなり、業務上のさまざまな課題へのアドバイスや、将来のキャリアに対してフィードバックを行う人材育成の取り組みである「コーチ制度」や仕事はもちろん、何でも気軽に相談できる年次の近い先輩が

相談役となる「パディ制度」なども貢献しています。名古屋事務所では、若手職員が相談しやすく、経験ある社員・職員が見守り、育成できる関係性を構築しています。

アソシエイト 植羅 千尋

自分では思いつかない視点からアドバイスいただいたり、会計士として突き詰めて考えることや、物事の本質を見ることが大切さを教わっています。わからないことや不安な点はまずは自分で調べたり原因を考えたりしますが、何かと気に掛けてもらい、よく話を聞いてくださるので相談しやすく、勉強になります。



ディレクター 川曲 弘城

植羅さんは業務背景への理解度が深いので、次の成長につながるような問い掛けを意識しています。この調子で成長し、2～3年も経てばアドバイザー業務でもチームの中心メンバーとして活躍できると期待しています。



パートナー 氏原 亜由美

植羅さんは会計士として、とてもいい視点を持っているので、どんどん伸ばしてもらえようサポートは惜しまないつもりです。領域を色々と広げて、ご自身の「ブランド」を創っていただきたいですね。



シニアアソシエイト 折山 裕太

指示ではなく、植羅さんの考えやわからない点をよく聞き、一緒に考えるよう心掛けています。リモート環境では、毎日30分程度はビデオ会議で業務状況の確認や、悩みごとを相談してもらう時間を設けています。

アソシエイト 佐藤 圭

不安やわからないことが生じた場合、まず自分で解決できないか考えるようにしていますが、「パディ制度」や「コーチ制度」等を通して、フォローいただいていると感じています。「わからないことがあればいつでも相談して」と言ってくれるチームの先輩方の人柄の良さなどから、とても良い環境だと日々感じています。



マネージャー 益田 敏正

抱え込まず、なんでもチームメンバーに早めに相談することを推奨しています。それがチーム全体にとっても、いい結果につながってきます。佐藤さんには、これからますます活躍していただきたいですね。



アソシエイト 松井 重人

佐藤さんとは今期、内部統制監査で同じ担当領域を複数もち、ともに成長できるチャンスに恵まれました。大変な時も支え合うことができ、また、先輩のフォロー体制も万全なので不安なく挑戦できます。



パートナー 小林 正英

アソシエイト時代は質より量です。アウトプットの量が直接的に経験につながるのでさまざまな業務にチャレンジして欲しいです。デジタルネイティブの佐藤さん世代が新しい監査の形を作っていくと期待しています。

プロフェッショナルとして 多様な人材が活躍するために

PwCあらたでは、多様な人材から選ばれる監査法人となるために、さらには能力を有する職員がプロフェッショナルとして安心して生き生きと活躍できるようにするため、さまざまな制度を整えています。子育てや介護、家庭やキャリアアップ等、個人にとっての時間を大切にしながら、それぞれが持つ高い能力を発揮してもらえようとするのが、クライアントの課題解決に貢献すると考えています。

中でも「FWA (Flexible Work Arrangement) 制度」は、個人の事情により働き方に制約がある場合でも、プロフェッショナルとしての能力や適性を生かしてもらえよう考慮した制度です。勤務時間や日数を調整したり、3カ月の休職を可能にすることで、より柔軟な働き方を支援しています。その他にも多様な制度を用意しており、名古屋事務所でも積極的に利用できるよう奨励しています。

さまざまなケースで活用できる休暇制度

FWA 制度*	短時間勤務、短日勤務（週あたりの出勤日を3～4日に減らす）や3カ月間の休職が可能です。 <small>*育児や介護、資格取得などにより働き方に制約がある場合も、能力・適性を生かして組織に貢献することができるように設けられた制度</small>
有給休暇	9月1日を基準として年間20日、初年度は入社時期により按分付与されます。
リフレッシュ休暇	9月1日を基準として年間5日、初年度は入社時期により按分付与され、試用期間満了後に使用できます。
傷病休暇	長期療養が必要な場合に、勤続年数に応じて疾病休暇が付与されます。
介護特別休暇	要介護状態にある家族の介護が必要な場合に、15日間の介護特別休暇を取得できます。
特別試験休暇	有給休暇とは別に、修了試験を受験するための特別試験休暇を取得できます。
結婚特別休暇	結婚に際して、5日間の結婚特別休暇を取得できます。
育児特別休暇	男女ともに、育児のために連続15営業日の休暇（有給）を取得できます。



シニアアソシエイト 石井 久絵

個人を尊重する文化で子育てしながらでも とても働きやすい環境

2014年から3年間産休・育休を取得し2017年に復職してからは、FWA制度を利用した時短勤務を行っています。チームは時短勤務に理解があり、業務時間外の仕事にならないようにいろいろと気を配ってくれます。社内を見渡してもFWA制度の利用者は増えてきていて、より多様な働き方が可能になったと感じています。子どもの急な病気等で休まざるを得ない時なども、早く休ませてもらえます。アサインメントに不安があればあらかじめ相談にも乗ってもらえますし、子育てしながらでも大変働きやすい職場だと感じています。

また、名古屋事務所は、個人を尊重する文化が魅力ですし、スタッフとパートナーとの距離も近く、どんなことでも相談しやすい雰囲気があります。いつも希望を考慮してもらえ、今年は初経験の業種をアサインしてもらおう等、キャリアプランに沿った機会を与えてもらっています。監査法人で長く働く場合、働きやすい環境というのはとても重要な要素だと思うため、その環境に恵まれていると実感しています。



シニアマネージャー 澤田 英樹

生産性を意識した業務スタイルで 子育てと仕事の両立を実現

現在、13歳と10歳になる子供がいますが、妻がフルタイムで復職したのを受けて、2016年7月よりFWAの制度を利用して下校後の子育てをしています。当初は仕事との両立について不安もありましたが、チームメンバーの理解や協力もあって、うまく両立できていると感じています。また、作業時間が限られるため、自分の就業時間内で1日の業務を完了させるという意識を持つようになったことから、業務の生産性は高くなったと思います。仕事をする上で大事にしているのは、可能な限り周囲に私がFWA制度を利用していることを感じさせないという点です。たとえ繁忙期であっても私がボトルネックとなって業務が止まらないように、こちらからメンバーとのコミュニケーションを積極的にとり、作業の進め方の確認、疑問点の解消、緊急時の対応可能な時間帯を伝えるよう心掛けています。

今後のキャリアプランとして、子育てが一段落したら、海外進出している日系企業をサポートする現地駐在員として働きたいと考えています。