



ピープル・コンサルティング

People Consulting (PC)

EY Japan

Leader's message



Kim Billeter

Global and Americas Leader - People Consulting

Disruption and digitalization is here to stay – EY teams have to address the people and talent agenda to facilitate business transformation.

I aim to contribute to the common goal by opening the client's mind to digital transformation that embraces keeping humans in the right places and exploiting digital aspects to improve business results.



Randy Beck

Global and Americas Organization and People Field of Play Leader

When we invest in and enhance people's success, we help drive value creation with EY clients.

Strong and sustainable financial performance requires making employees and customers the top priority. Taking a path where we put humans at the center is how we turn aspirations into reality.

My approach is to create an inclusive and fun environment where all ideas are welcome. This provides support for each associate to be at their best and help manage their wellbeing. When people are empowered to bring their talents to clients, they realize they are able to change the world a little to a lot each day with the work they do.



鵜澤 慎一郎／Shin Uzawa

APAC and Japan Leader - People Consulting

現代はどんな時代かと聞かれたら、「デジタルテクノロジーの時代」と私は即座に答えます。AI・IoT・クラウド・ビッグデータなど、新たな先端技術のイノベーションが突然の異業種参入や新しいビジネスモデルの構築を可能にし、一瞬にして企業の競争優位性やマーケットシェアを破壊的に変えていく力を持つ時代です。

また、これまで人間が行っていた多くの日常業務がAIやロボットに置き換えられていく流れの中で、“機械にはできない、人間らしい生き方とは何か？ 人間は企業成長や社会にどう貢献すべきか？”改めて問われる時代になりました。

EYのピープル・コンサルティング部門は、そんな時代だからこそ“人のチカラ”で企業や社会の未来を変えることができる”と信じています。どんな優れた

デジタル技術も、新たなビジネスモデルも、それを享受する消費者側、提供する企業側、どちらも結局は人間が主役であり、変革の成功可否はいつの時代も人と組織が変化にうまく適応できるか次第であることは歴史が証明しているからです。

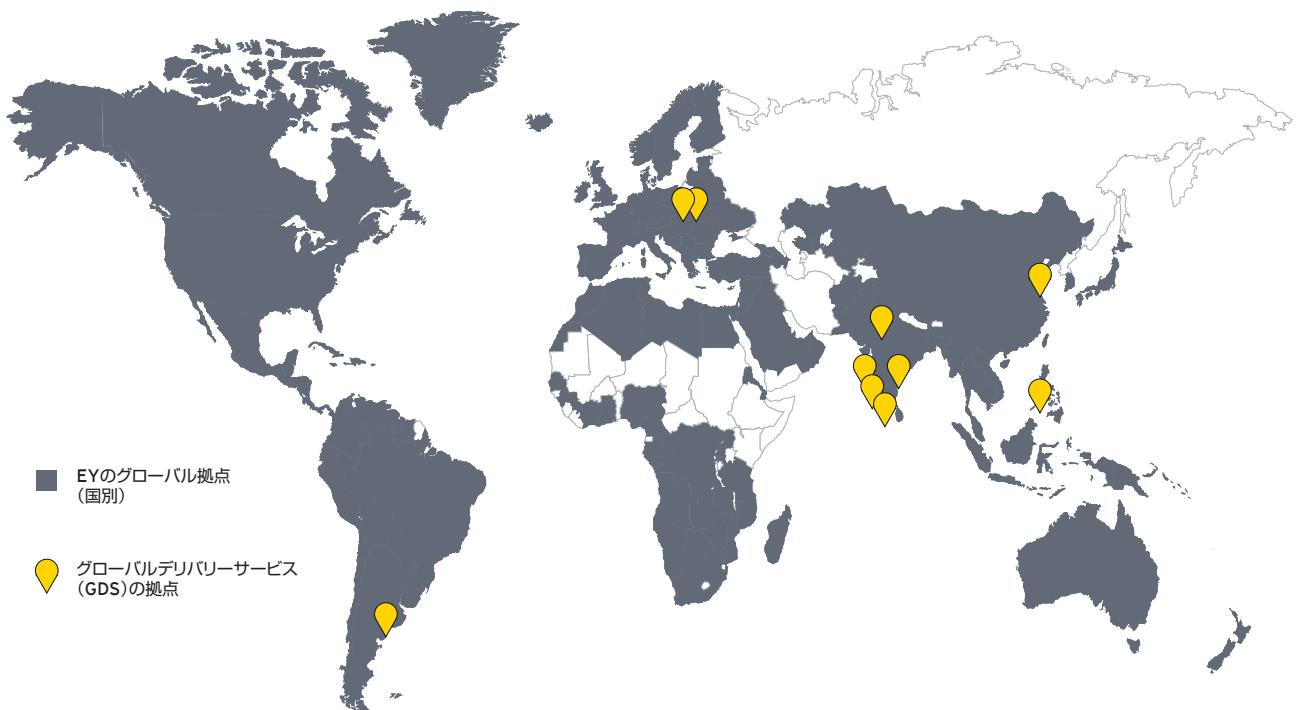
われわれは世界最大級規模のEYのグローバルネットワークおよびEYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社、EY税理士法人やEY弁護士法人やEY行政書士法人含めたフルラインのサービスカバレッジで、あらゆるピープルアジェンダ(人事・組織課題)をクライアントと協働しながら課題解決に導きます。

EY PCの特長

日本で約300名、世界で約8,000名の人事プロフェッショナルネットワーク



注)2024年5月時点のメンバー数



主なコンサルティングサービス紹介

ピープル・エクスペリエンス	チェンジ・エクスペリエンス	<ul style="list-style-type: none"> クライアントの経営層やミドルマネジメント(部長・課長など)に働きかけ、改革推進に向けた賛同や支援の獲得 改革に必要な準備事項を特定するため、改革によって生じる組織・人、業務プロセス、システムへの変更影響の分析、改革に必要な知識やスキルを身に付けるためのトレーニングニーズの分析、およびそのツールや教材の作成
	カルチャー・シフト	<ul style="list-style-type: none"> 組織文化の診断と、求められる組織文化を実現するために必要な行動変容のデザイン(何を止め、何を継続し、何を新たに始めるか)
	ダイバーシティ、エクイティ&インクルーシブネス(DE&I)	<ul style="list-style-type: none"> DE&Iのビジョン・戦略立案、およびビジネスケースの策定 インクルーシブな組織文化、フレキシブルなワークスタイルの実現に向けたロードマップ策定 DE&Iプログラムやアクティビティの構築と実行支援
オーガニゼーション＆ワークフォース・トランスフォーメーション	タレントマネジメント戦略	<ul style="list-style-type: none"> 能動的かつ意図的な適材適所の実現に向けたタレントマネジメント戦略の策定 サクセッションプランニングスキーム構築、リテンション施策の立案・実行
	ストラテジック・ワークフォース・プランニング	<ul style="list-style-type: none"> 経営戦略の実現に資する中長期の要員・人件費分析、予測および管理 要員最適化モデルの構築や、多様な雇用形態社員の組み合わせシミュレーション
	タレントディベロップメント	<ul style="list-style-type: none"> るべき人材像の再設計、コンピテンシー／スキルのモデル化と運用 次世代リーダーや特定プロフェッショナル人材向け育成機会の企画・実施
	デジタル組織・人材戦略	<ul style="list-style-type: none"> デジタルトランスフォーメーションを推進する組織の設計・構築 求められるデジタル人材・変革推進人材の要件定義と獲得・育成支援
	HRオペレーションナル・エクセレンス	<ul style="list-style-type: none"> グローバルレベルでのタレントマネジメントの実行を可能にするHRの体制、業務の構想策定、構築支援
	オペレーティングモデル構築	<ul style="list-style-type: none"> グローバル・国内グループレベルでのるべき人材マネジメント／人事オペレーション実現に向けた機能配置および業務執行体制構築を支援
	HR SSC(GBS)・アウトソーシング支援	<ul style="list-style-type: none"> 人事シェアードサービスセンター(グローバルビジネスサービス)の設立・強化、および人事業務アウトソーシングに係る現状診断・構想策定からベンダー選定／業務移管・安定化までの一連のライフサイクルを支援
	プロセス・リエンジニアリング	<ul style="list-style-type: none"> 組織・制度変革／新システム導入など、各種改革推進における新プロセス設計およびプロセス最適化を支援 HRプロセス高度化・効率化に向け、RPA/AIなどの新たなテクノロジーを活用し、“Employee Experience” “New Normal”視点を取り入れたプロセス改革を支援

リワード&トランザクション	HRトランザクション (M&A・組織再編)	<ul style="list-style-type: none"> 人事デューデリジェンス(HRDD)やクロージング(Do by Close)、Day 1～PMI(Post Merger Integration)のM&A、組織再編に伴う組織・人事領域における一貫した支援 M&Aや組織再編時の人員再配置(労働契約承継、転籍、出向)や雇用調整を含めたコスト最適化支援
	コーポレートガバナンス・役員報酬制度設計	<ul style="list-style-type: none"> 長期的価値(Long-term value、LTV)の創造に向けた、LTVフレームワークを用いた経営指標群の設定、取締役会構成設計および取締役会評価、指名・報酬委員会の設置などのコーポレート・ガバナンス、グループ・ガバナンスの構築支援 役員報酬設計(報酬ポリシー策定、報酬ベンチマーキング、短期および長期インセンティブ・株式報酬の設計など)
	人事制度設計・導入	<ul style="list-style-type: none"> 「ジョブ型」への変革も含む等級・評価・報酬制度などの包括的な人事制度設計、新制度導入定着支援 No Rating、長期インセンティブ・株式報酬の設計などの先進的な手法の導入
	労働環境整備・働き方改革支援	<ul style="list-style-type: none"> デジタル時代を支える多様な働き方(リモートワーク、ハイブリッドワーク、遠隔地居住、副業など)、および最新の労働関連法令に適した労務・健康管理などの労働環境整備 労働環境ポリシーの策定および運用体制構築支援、人事労務管理・オペレーションの内部監査実施支援(HR Audit)
	ピープルアナリティクス	<ul style="list-style-type: none"> 人事・組織領域に関する各種データの収集・分析、可視化ツールの組み込み、データアナリティクスを通じた精度の高いモデリング設計やレポーティング、採用、リテンション、ハイパフォーマー分析、人事制度改定などの支援 機械学習機能を搭載した自然言語処理AI(JEFTY)による人事定性情報(評価コメントなど)を用いた評価制度、従業員意識調査などの先進的な分析支援
HRトランスフォーメーション	LTV・非財務情報開示に向けたHRISデータ活用支援サービス	<ul style="list-style-type: none"> 人的資源情報開示におけるデータ範囲・項目整理、およびデータ収集・格納方式の整理 ISO30414認証に向けた審査準備
	グローバル／国内人事システム構築支援 (構想策定、パッケージ選定、導入、保守、投資対効果分析)	<ul style="list-style-type: none"> グローバル共通人事プラットフォーム・データベース構成構想策定 グローバル／国内人事・給与・勤務・WFシステム導入(導入、保守) ※ SAP® SuccessFactors®、その他国内主要パッケージ グローバル／国内タレントマネジメントシステム導入(導入、保守) ※ SAP SuccessFactors、その他国内主要パッケージ 製品パッケージ評価やビジネスケース作成(投資対効果分析)
	外部人材管理システム構築支援	<ul style="list-style-type: none"> 外部人材調達に関する方針・ガイドライン策定支援 外部人材管理システム導入(導入、保守) ※ SAP Fieldglass®
	Tech Adoption (デジタルテクノロジーの定着化)	<ul style="list-style-type: none"> システム導入における新業務習得、業務切替準備についての計画策定およびタスク支援 Tech Adaptionツール(WalkMe, Techtouchなど)を活用した多言語・多拠点対応支援
	従業員サーベイシステム化・高度化支援	<ul style="list-style-type: none"> 従業員エンゲージメントサーベイのシステム化および高度化支援 ※ SAP Qualtrics®

HR360:人事変革の最適ソリューション

テクノロジーの活用がHR機能の変革を加速させる

SAP[®] SuccessFactors[®]

SAP SuccessFactors上でEYのベストプラクティスを速やかに活用

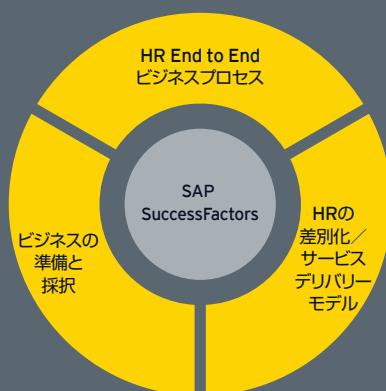
EYは、迅速なHRトランスフォーメーションを可能にするSAP SuccessFactorsを中心とした独自ソリューション「HR360」を提供しています。「HRの業務プロセスや組織を最初から最後まで全て俯瞰(ふかん)できる」という意味からHR360と名付けられました。

「HR360」は、従来のオンプレミスのパッケージ導入方法論を発展させたものではなく、クラウド導入コンサルタントの豊富な知識と経験を体系化し、EY独自のスピード化ノウハウと管理ツールを組み合わせることで完成した、新しいクラウドHCMメソッドです。

このメソッドを用いた新しいHR業務プロセスの設計においては、すでにSAP上に構築されたEYのベストプラクティスであるテンプレートプロセスを起点とし、実際の画面でデータを使用しながら要件定義をアジャイルで行うことにより、導入時間およびプロジェクトマンパワーの大幅な削減を図ることができます。

EYは、地域固有の要件、法定要件の組み込み余地を残しつつも、一貫したビジネスプロセス上で効果的なビジネスオペレーションを生み出すグローバルフレームワークを提供することで、HRトランスフォーメーションを支援いたします。

HR360: EYのベストプラクティスモデルのご紹介 多数のクライアント導入事例とEY自身の経験を体系化



- ① **クイックな診断**
HR機能を診断し、トランスフォーメーションにより起こり得るメリット・デメリット、そしてROIを計算します。
- ② **HRサービスの戦略的アラインメント**
高付加価値なHRサービスかどうかをアセスメントし、そのHRサービスとビジネス戦略との整合性を見極めます。
- ③ **自らの使用を促進するサービスデリバリー モデル**
スタッフが自ら使いたくなるように設計し、シンプルで直感的なソリューションを提供します。
- ④ **シンプルかつ強力なプロセス**
EYの即時使用可能なプロセスは、スタッフが自ら使用できるよう分かりやすく、HRの関与を最小限に抑えるように設計されています。
- ⑤ **SuccessFactorsを適合させる**
世界をリードするHR情報システム"SuccessFactors"は、それぞれのビジネスに合わせた機能設定が可能です。また既存システムとのシームレスな統合もできます。
- ⑥ **加速的かつ継続的なメリット**
EYのサービスデリバリー モデルは、組織的なアラインメントを含み、短期間での導入を目指しています。また、定性的、定量的なメリットをもたらします。

グローバルSAP®パートナーとして日本およびグローバルで 多様なSAPアライアンスを推進

EYはグローバルレベルでSAP®との協業を推進しており、クライアントの業務パフォーマンス向上に顕著な実績を残したSAPパートナーの選定および受賞プログラムであるSAP Pinnacle Awardsを11年連続で受賞しています。



SAP Concur

SAP ConcurとのグローバルアライアンスによるBest-in-classのモビリティサービス

EYは、世界トップシェアを誇る出張・経費・請求書管理クラウドサービスであるSAP Concur®とグローバルアライアンスを締結し、クライアントに卓越したサービスを統合したモビリティサービスと、他にない海外出張リスクマネジメントのサービスを提供します。

SAP Concurの出張管理、経費管理のプラットフォーム上のリアルタイムデータにダイレクトにリンクさせることによって、EYのクライアントは国内そしてクロスボーダーの国際納税義務に対して、確実性が高く、スピーディーな分析が可能になります。このシームレスなプラットフォームの統合は、出張者に一切の負担を増やすことなく実際に発現する前の潜在的なリスクに対する高い視認性を与えます。

SAP Fieldglass

SAP Fieldglassを活用して、 企業におけるオンデマンドでの専門スキルやサービスの確保を実現する

ますます激しくなる競争環境の下、企業においては社員だけに頼ることなく、専門性を持つ外部人財のより一層の活用を必要としています。一方で外部人財の調達や管理はデジタル化が遅れ、部門ごとに別々のプロセス・基準で運用されていることが少なからずあり、非効率となっています。

SAP®社のSAP Fieldglassはサービス購買・外部人財調達管理のためのCloud HRソリューションです。サービス購買・外部人財調達に関わる業務プロセスをEnd-to-Endにカバーし、プロセスに関わるバイヤー・サプライヤー・ワークフォース(人財)が共通に利用できる人財シェアリングプラットフォームです。

EYは人事管理・タレント管理に関する豊富なコンサルティング経験に基づき、外部人材活用・調達ポリシーの策定、外部要員の評価基準の標準化から実際のテクノロジーの活用まで、外部人財調達に関わる人事・調達部門のトランスフォーメーションを支援します。

EYフォーカスソリューション

HRトランザクション・サービス

M&Aに代表される企業・組織再編の局面において、その成否は「人」を巡る課題をいかに適切に対処するかにかかっていると言っても過言ではありません。EYでは企業・組織再編に関わる「人」の課題解決を支援するサービスとして、グローバルでの豊富な知見と実績に裏打ちされた「HRトランザクション・サービス」を展開しています。

企業・組織再編の計画段階から実行、再編後の統合やリストラクチャリングに至る各段階において、グローバルにおける有効性が実証された方法論やツールを活用しながら、トランザクションの成果最大化を支援します。

EY Japanにおいては、EYストラテジー・アンド・コンサルティング、EY税理士法人、EY弁護士法人、EY行政書士法人と連携し、M&Aに係る支援を上流から下流までワンストップで提供すると共に、約160の国と地域の15,000名を超えるトランザクション・アドバイザーの専門家と連携することで、幅広いクロスボーダー案件への対応も可能となりました。

EYのHRトランザクション・アプローチ

トランザクションの初期段階からデューデリジェンス、クロージング後の統合やリストラクチャリング支援まで、企業の状況に応じた最適スキームを提供します。





Microsoft Viva

エンゲージメントと生産性を継続的に向上させるための、従業員コミュニケーション、職場分析、従業員フィードバック、学習、目標に関する統合ソリューション

次世代AIとデータドリブンインサイトで組織を強化し、ワークフォースエンゲージメントとパフォーマンスを継続的に向上させる

EYはグローバル・アライアンス・パートナー各社との強固な協力関係を生かして、組織・人事変革領域に科学的アプローチを導入、客観的・定量的なエビデンス（根拠）に基づく次世代型ワークスタイル・トランスフォーメーションサービスを展開しています。

Microsoft Vivaを活用し、これまでの人事属性データやエンゲージメントスコアに行動データを加えて統計処理することで、ハイパフォーマーを特徴づける要素や、エンプロイーエクスペリエンスへの影響因子を特定し、根拠を持った施策展開をご支援します。



ServiceNow™のHRSD導入によるEmployee Experienceの向上

ServiceNowはSaaSプロバイダーであり、ITやビジネスに関するさまざまなリソース、企業内のワークフロー（業務・作業パターン）を単一のクラウドプラットフォームに一元化、構造化されていないワークフローを標準化し、企業の働き方を効率化する統合的サービス管理プラットフォームで世界最大のシェアを誇ります。EYはServiceNowとの協力関係の中で、ServiceNowのサービスの中でも人事に特化した人事サービスデリバリー（HRSD）の導入を通じて、ITを活用した人事のセルフサービス化・自動化で人事の生産性を高めると同時に、従業員に対しては、ユーザーフレンドリーなシステムの操作性を通じて、従業員エクスペリエンスおよび従業員満足度を高める支援を行います。



EYフォーカスソリューション

タレントソリューション

国内労働人口の減少が避けられない状況の中、獲得した人材の有効活用に向けた戦略は、企業の生き残りに直結する重要なアジェンダです。EYのタレントプラクティスでは、「人材価値の最大化」に着目し、以下の主領域を中心にさまざまなコンサルティングサービスを提供しています。

能動的・意図的な適材適所の実現に向けて

タレントマネジメント戦略

真の適材適所を実現するためには、タレントマネジメントの仕組み化が不可欠です。

EYは、全社的なタレントマネジメントに関する戦略策定・実行・ITシステム化までを含め、ワンストップでのコンサルティングを提供します。

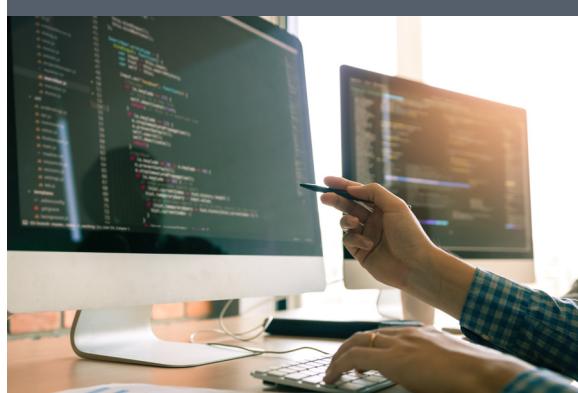
主なプロジェクトテーマ

タレントマネジメント戦略策定 | サクセションプランニング構築 | リテンション施策立案・実行



ストラテジック・
ワークフォースマネジメント

要員・人件費の適正化に向けて



戦略的要員管理を実現するためには、人材を「量」と「質」の両面から可視化・分析する必要があります。

EYは、適正要員・人件費を見極めるためのロジックを構築し、ITを活用した体系的な要員管理の実現を支援します。

主なプロジェクトテーマ

要員管理スキーム構築 | 要員・人件費適正化 | 生産性向上施策立案・実行

人材の高度化に向けて

IT・経理・経営者人材など、高度人材の獲得競争が激化していく中、内部育成の必要性は高まっています。

EYは、高度人材のスキル可視化、育成体系策定、研修企画まで、育成に関わるさまざまなコンサルティングを提供します。

主なプロジェクトテーマ

スキル・コンピテンシー可視化 | 育成・研修体系構築 |
人材アセスメント

タレントディベロップメント



デジタル組織・人材戦略



全社デジタルトランスフォーメーションの実現に向けて

全社的なデジタル化（デジタルトランスフォーメーション）の成功には、強力に変革を推進するデジタル組織の整備およびデジタル人材・変革推進人材の具備が求められます。

EYは、デジタル組織の設計から構築、求められるデジタル人材の獲得や育成、パフォーマンスの発揮に向けた制度・環境整備まで、一貫したコンサルティングを提供します。

主なプロジェクトテーマ

デジタル組織設計 | デジタル人材要件定義 | DXの推進支援とパフォーマンス向上

グローバルビジネスを支えるHR部門の高度化に向けて

グローバルにおける企業活動を支えるHR部門には、人材供給、従業員体験や生産性の向上など、かつてないほど多様で複雑なテーマに取り組むことが求められます。

EYは、ビジネスをドライブするHR部門への進化に向けたHR部門の変革、オペレーションの効率化と高度化を、グローバルで支援します。

主なプロジェクトテーマ

グローバル HR 構想策定 | オペレーティングモデル変革 |
業務設計・構築

HR オペレーション・エクセレンス



EYフォーカス・ソリューション

ピープル・エクスペリエンス・チェンジ&カルチャー

今日、これまで以上に多くの企業が、さまざまなビジネス変革の取り組みに着手しています。複雑で困難な変革を成功させるためには、ヒトを変革の中心に据えたアプローチが不可欠です。

EYのChange Experience Frameworkは、グローバルのアプローチとクライアント個社が持つ組織文化や働き方を融合させることで、組織全体が複雑なビジネス変革に適応していくことを支援します

EYの革新的なアプローチは、クライアント従業員の行動をより深く理解し、リスクを最小限に抑えながら、長期的な価値を増加させる機会を最大化している

- ALMインテリジェンス2024

ALM社による評価

Pacesetter Research
Workplace Strategy 2024

変革の意義

EYが提供するものは“成果物”にとどまらず、感情的に共鳴し、核心に届きます。自分たちの仕事上のニーズが満たされ、個々の課題が対処され、変革と日常業務の間に意味とつながりがあると社員のそれぞれが思えることが重要です。その結果、クライアント組織の中で、その変革目標が達成されます。

エンパワーメント

EYの組織変革アプローチは、人々がつながり合い、選択と集中、クライアントやそのステークホルダー全体とのコラボレーション、インスピレーションを与える革新性を融合させながら広がっていきます。EYは変革推進の妨げとなる要素を抑制しながら、さまざまな経験と過去の洞察によって強化されたツールと、End to Endで協力するための仕組みを備えています。

成長

EYがクライアントの潜在的な能力を引き出し、現実のビジネス成果に変換させることで、クライアント組織の中の変化に対する適応力と影響力が拡大します。

組織のパフォーマンス向上と社員個人の成長が実現できる環境は、新しい一体感と喜びをもたらすでしょう。



EYのビジネス変革は4つの柱でけん引される



リーダーシップ

リーダーが変化に対応し、自らが変革をリードし、他者に影響を与えるように導く



巻き込み

パーソナライズされたコミュニケーションと、将来の転換点に合わせた変革のための準備活動(チェンジマネジメント)によって、個々人に変革の自分事を促し、気付きを与える



スキル向上

変革後の新しい環境や働き方に順応し、その中でもビジネス成果を上げていくためのスキル習得に向け、社員やエンドユーザーを動機付け、支援する



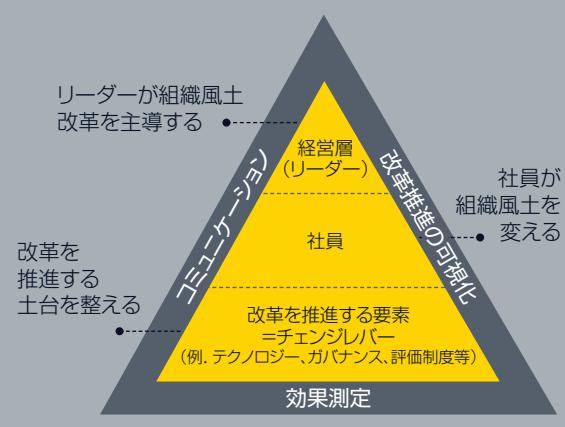
自信

ビジネス全体における組織・ヒト、プロセス、システムの変更影響を定義する。データや指標を用いて、変革の成功に向けたビジネスの準備状況をモニタリングする

EYの組織変革アプローチは、AIとデジタルを基盤としています



EYの組織風土改革アプローチ



組織風土改革は、必ず経営層リーダーシップへの施策から始めます

EYのCulture Fitness Diagnostic(CFD=組織文化調査)は、将来像の達成に向けた変化の文化的側面を測定します

- CFDコアモジュール(15の質問)を使用すると、現在の組織文化、将来の組織文化、および組織文化への到達方法を理解するために必要な、全社員の総合的な示唆を得ることができます

組織風土改革のアプローチは、ビジネス課題の解決が、従業員の価値判断や行動、働き方の変容や強化によってなされる場合に効果的です



社員の組織内のコンプライアンス意識を測定し、向上施策を検証する



文化的なシナジー効果と、合併後の成功に向けた準備状況を明らかにする



DEIギャップを特定し、職場における心理的安全性を高める



EY PCの市場価値と貢献

組織・人材領域に関する世界有数のプロフェッショナル・サービス・ファームであり、さまざまな領域で業界のリーダーに選出

Global

- ▶ ALM Intelligence: エンプロイー・ウェルビーイングに関するコンサルティングサービスのリーダーに選出(2022年-2023年)
- ▶ ALM Intelligence: 人材マネジメントサービスのペースセッターに選出(2021年、2022年)
- ▶ HFS Research: 組織人事サービス分野のエンプロイーエクスペリエンス向上支援サービスプロバイダー総合評価ランキングで第2位(2022年)
- ▶ HFS Research: デジタル・ワークスペース・デザインサービスプロバイダーランキングで第3位(2020年)
- ▶ IDC: チェンジマネジメントに関するコンサルティングサービスのリーダーに選出(2019年)
- ▶ IDC: デジタル・ワークスペースに関するコンサルティングサービスのランキングにノミネート(2020年)
- ▶ IDC: エンプロイーエクスペリエンス向上支援サービスの主要プレーヤーとしてノミネート(2022年)
- ▶ IDC: 組織人事サービス分野の主要プレーヤーとしてノミネート(2022年)
- ▶ IDC: 業務改革コンサルティングのリーダーに選出(2023年)
- ▶ IDC: ESG／サステナビリティ戦略構築支援のリーダーに選出(2023年)
- ▶ Forrester: コンサルティングカスタマー・エクスペリエンス戦略構築コンサルティングの主要パフォーマーとして選出(2022年)

Japan

- ▶ 京都大学経営管理大学院で「パーザス経営」の寄附講義:財務／非財務価値を両立させる経営手法に関し、教員・EYと、先駆的取り組みを行っている企業のエグゼクティブを迎えたプログラムを提供(2023年4月～現在)
- ▶ 青山学院大学大学院国際マネジメント研究科で「人的資本マネジメント」寄附講座:持続可能な企業成長の源泉として注目される人的資本領域において最新の知見を有するEYが講義提供(2022年9月～現在)
- ▶ 人的資本経営と情報開示:経営視点での人的資本マネジメント+企業価値への訴求と開示を統合的に解説し、人的資本経営先進企業の豊富な取り組み事例を対談形式で紹介した書籍を出版(2023年7月)
- ▶ SAP AWARD OF EXCELLENCE 2022:クラウドベースの給与計算管理システムを導入し、人事給与業務の本社集約化に成功したことが評価されプロジェクト・アワード優秀賞を受賞(2022年3月)
- ▶ HRDXの教科書:デジタル時代に求められる新たな組織・人材マネジメントの解説および先進企業事例を紹介した書籍を出版(2021年11月)
- ▶ 一般社団法人ピープルアナリティクス&HRテクノロジー協会主催Digital HR Competition 2020:「自然言語処理AI『JEFTY』を活用した人事評価の不満解消支援」が、HRテクノロジーソリューション部門のファイナリストに選出(2020年10月)
- ▶ 経済産業省後援第3回 HRテクノロジーアワード:客観的・定量的な根拠に基づき未来の働き方を実現するための総合的ソリューション“Future Work Now”が、統合マネジメントサービス部門優秀賞受賞(2018年8月)



プロフェッショナル紹介

Asia-Pacific and Japan PC Leader



鵜澤 慎一郎

Mobile: 070 3872 9280
Email: shinichiro.uzawa@jp.ey.com

People Experience



Erica O'Neill

Mobile: 090 3450 3472
Email: erica.oneill@jp.ey.com



Nancy L. Ngou

Mobile: 080 2004 6827
Email: nancy.ngou@jp.ey.com

Organization and Workforce Transformation



水野 昭徳

Mobile: 070 7789 8669
Email: akinori.mizuno@jp.ey.com



高柳 圭介

Mobile: 070 7467 8122
Email: keisuke.takayanagi@jp.ey.com



田島 政芳

Mobile: 070 8832 3237
Email: masayoshi.tajima@jp.ey.com



植田 順

Mobile: 070 7789 8818
Email: jun.ueda2@jp.ey.com



川本 文人

Mobile: 080 5490 5252
Email: fumihiro.kawamoto@jp.ey.com

Reward & Transactions



野村 有司

Mobile: 070 4552 9944
Email: yuji.nomura@jp.ey.com



桑原 由紀子

Mobile: 070 7607 3614
Email: yukiko.kuwabara@jp.ey.com



木村 真子

Mobile: 090 3575 8122
Email: shinko.kimura2@jp.ey.com



猪瀬 行広

Mobile: 070 8832 3238
Email: yukihiro.inose@jp.ey.com

HR Transformation



田口 陽一

Mobile: 080 9898 7226
Email: yoichi.taguchi@jp.ey.com



山本 剛

Mobile: 070 4508 9413
Email: go.yamamoto2@jp.ey.com



本多 宏充

Mobile: 070 7415 8381
Email: hiromitsu.honda@jp.ey.com

EYは、「Building a better working world ～より良い社会の構築を目指して」をパーカス(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をご覧ください。

EYのコンサルティングサービスについて

EYのコンサルティングサービスは、人、テクノロジー、イノベーションの力でビジネスを変革し、より良い社会を構築していきます。私たちは、変革、すなわちトランザクションの領域で世界トップクラスのコンサルタントになることを目指しています。7万人を超えるEYのコンサルタントは、その多様性とスキルを生かして、人を中心据え(humans@center)、迅速にテクノロジーを実用化し(technology@speed)、大規模にイノベーションを推進し(innovation@scale)、クライアントのトランザクションを支援します。これらの変革を推進することにより、人、クライアント、社会にとっての長期的価値を創造していきます。詳しくはey.com/ja_jp/consultingをご覧ください。

©2024 EY Strategy and Consulting Co., Ltd.

Ernst & Young Tax Co.

EY Immigration Corporation

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、税務及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ストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社、EY税理士法人、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

名称	EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社
事業内容	▶ ストラテジー・アンド・トランザクション ▶ コンサルティング 上記に関するアドバイザリーサービスの提供
発足	2020年10月
代表者	代表取締役社長 近藤 聰
事務所	東京都千代田区有楽町一丁目1番2号 東京ミッドタウン日比谷 日比谷三井タワー Tel: 03 3503 3500 (代表) Fax: 03 3503 2818 EYストラテジー・アンド・コンサルティング株式会社