

働き方を知る

デロイト トーマツ税理士法人では、多様なバックグラウンドを持つ職員が活躍できるように、様々な制度の用意や、多様性を受け入れる環境・風土があります。

本ページでは、仕事と家庭・育児を両立して活躍をしている女性職員の対談、また子育てを背景に育児休暇を取得された男性職員の対談をご紹介します。また、女性活躍推進におけるデロイト グループ・デロイト トーマツ税理士法人の概要及び制度詳細については、以下よりご覧ください。

また、女性活躍推進におけるデロイト グループ・デロイト トーマツ税理士法人の概要及び制度詳細については、以下よりご覧ください。

[グループ案内 Gender Equality / 女性活躍推進](#)



—女性活躍推進対談 1—

キャリアを抑えている時期があっても、本人の意志さえあれば継続的にキャリアアップができる組織。



—女性活躍推進対談 2—

働き方の制度やカルチャーにおいて、先を行くデロイト トーマツ。



—男性育児休暇対談—

育児を手伝うという意識ではなくて、主体的な育児参加が大切。

キャリアを抑えている時期があっても、本人の意志さえあれば継続的にキャリアアップができる組織。

バード ラッセル — デロイト トーマツ税理士法人のBusiness HR Leader（人事責任者）として、働き方の基盤創りを通じて、多様な人財の活躍の支援を担当

K.K — FC（Family Consulting）部門 / シニアアソシエイト

H.K — BTS（Business Tax Services）部門 / シニアアソシエイト

※役職・内容はインタビュー当時のものになります。



ラッセル：本日はどうぞよろしくお願いします。まずはお二人の所属部門についてご説明をお願いしますでしょうか。

H.K：私はビジネスタックスサービス（以下、「BTS」）に所属しています。BTSではクライアント企業の法人税や消費税の申告書作成、お客様が作成された申告書のレビューといったコンプライアンス業務がメインです。それに加えて、クライアントから税務相談が来た際に税務上の取り扱いについて回答するコンサルティング業務も提供しています。

ラッセル：法人税のど真ん中の業務ですね。そうすると申告書作成に伴う繁忙期もあるかと思いますがいかがですか。

H.K：1月から6月が繁忙期なのですが、その中でも特に2月と5月がタイトなスケジュールで業務を遂行しなければならないので、少し大変なところですね。ただそれ以外の時期はある程度余裕がありますし、繁忙期も最初から分かっていることなので、できる限り事前に準備して臨むようにしています。

K.K：私はファミリーコンサルティング（以下、「FC」）に所属しています。FCでは上場企業や大きな非上場企業の株の承継のお手伝い、資産税や相続税等の対応を行っています。私はその中でも国際資産税や、外国から日本に來れるお客様への日本の税務のコンサルティング等を提供しています。所得税対応の時期は忙しいですが、相続のコンサルティング等もあるので1年を通して一定の業務がある状況です。

ラッセル：ありがとうございます。お二人とも私生活と業務の兼合いもある中で、繁忙期ではどのように工夫して働かれていらっしゃるんですか。

H.K：私は子どもが1歳半になりますが、制度の面ではFWP制度（※1）を利用して、保育園のお迎えや食事などの時間を確保しています。その他にも、上長と相談して業務量を調整していただいたり、チームメンバーにもあらかじめ事情をお伝えした上で業務をサポートしていただいたり、制度と環境の両面で助けられていますね。

※1：FWP（フレキシブル・ワーキングプログラム）制度。育児や介護・その他個別事由を背景に、時短勤務やフレックスタイム等の働き方の調整ができる制度。

K.K：私の場合は5年ほど前にデロイト トーマツに入ったのですが、現在子どもが4人いて1番下は中学三年生になりました。手はかからなくなってきたのですが、子どものご飯の用意等もあるので、朝は少し早めに仕事を開始して、フレッシュ・ブレイク制度（※2）を利用して業務の合間に買い物や晩ご飯の下ごしらえをして、その後業務に戻るといったような働き方をしています。

※2：業務中にプライベートの用事で業務を一時中断する場合に活用できる制度



ラッセル：フレッシュ・ブレイク制度は誰でも使えるのでとても便利ですよ。在宅勤務の状況はいかがですか。

H.K：私は月に1回出社するかしないかで、ほとんど在宅勤務が中心ですね。実は今日是对談のために2,3か月ぶりの出社です！

K.K：私は1週間に1回が多くて2回の出社です。業務の状況に応じて自身で調整しています。

ラッセル：皆さん在宅勤務や会社の制度を利用してうまく家庭とのバランスを取られているようですね。一方で、チーム内のコミュニケーションは在宅になると難しいところもあると思います。何か心がけていることはありますか。

H.K：そうですね、私はZoom等のweb会議を使って顔が見えるコミュニケーションを意識しています。web会議で顔を合わせると、相手がどんな方なのかも分かるので距離も近くなるように感じますよね。

K.K：私もweb会議ではカメラをオンにして、相手が話すことに意識して相槌をうつようにしています。自分が話すときに誰も「うんうん」と言ってくれないとすごく喋りづらくて（笑）。若いメンバーも話しやすい雰囲気を作れるように、年長者として率先してリアクションするようにしています。あとはZoomで打ち合わせしても、“ふわっ”としてしまい決めたいことが決まらないことがあるので、ここで数字を固めたい！という時は皆で出社してミーティングすることもありますね。

ラッセル：ありがとうございます。皆さん工夫して対応されていることがよく分かりました。働き方の制度や周囲からの理解促進のために、会社としてもっとこうしてほしいと思うことはありますか。

K.K：子どもを持つ親を体験できるシミュレーションがあれば面白いかもしれないですね。保育園への送り迎えや、突然子どもが熱を出して学校から呼ばれてしまう、というような。私も子どもが2週間おきに次々とオタフク風邪にかかってしまったことがあります。そういった経験を通じて周囲に頼れるところは頼る、諦めるところは諦める、という決断ができるようになったと思います。自分一人で抱え込もうとせず、近所の人をお願いしたり、友達にも色々お願いしたり。会社にも自分の事情をお伝えすれば意外となんとかになります。これは無理だからやめよう、ではなく、相談すればなんとかなるという考え方でもいいんだ、と思えるようになりました。子どもが生まれるとたしかに時間の制約は出てきますが、考え次第で逆に心の余裕ができることを知ってもらえると嬉しいですね。

H.K：それは面白いですね。私は制度自体にはとても満足しているのですが、FWP制度の利用者はほとんどが女性の印象なので、なぜ女性だけが使っているんだろうというのは純粋な疑問ですね。当然男性でお子さんがいる方も同じように多くいる中で、男性にも率先してこういった制度を使っていただくと、より制度利用者への理解も広がるのかなと思います。

ラッセル：確かに体験を通して制度への理解も変わっていくかもしれないですね。一方で法人全体としては実はパパの育休申請も増えてきています。男性からの認知と制度利用も広がってきています。

H.K：着実に変わってきているんですね。



ラッセル：そう思います。お二人は今後のご自身のキャリアについて、どのような考えをお持ちですか。

K.K：正直なところ子育てで忙しかった時は、なかなか自分のキャリアに向き合えていませんでした。前職では業務も忙しい子どもに十分な愛情も注げないし、どちらも中途半端で綱渡りのような時期もあったと思います。ただ5年ほど前にデロイト トーマツに転職してきてからは、先ほど申し上げたような制度や環境にも助けられて、かなりバランスが取れるようになりました。途中でキャリアを抑えている時期があっても、継続する意思があれば次につながるという実感もあります。家庭と両立できる環境で、改めて自分のキャリアアップにも打ち込んでいくつもりです。

H.K：私はまだ子どもが小さいので、仕事を頑張ろうと思ったら家庭がおろそかになって、家庭に注力しようと思うと仕事がおろそかになるというジレンマをまさに感じているところでした。育休から復帰した後も、周りの方の頑張りに比べて私はやり切れていないんじゃないかと。ただ、先ほどのお話を聞いて、割り切って考えることも大切だということを学ばせていただきました。家庭も仕事も、無理をし過ぎずに自分なりのベストを尽くして対応していきたいと思います。

K.K：そうですね。私もこの前の繁忙期はなかなか家庭や自分の時間もとりにくい状況でしたが、一段落してからは週に3日は絶対に残業しないと決めて、ずっとほったらかしていた編み物に打ち込んでいます。娘には「いつになったら終わるの」と言われたのですが（笑）、家族との時間に加えて自分の時間も楽しんでいます。

ラッセル：貴重なお話を有難うございました。最後に、これから私たちデロイト トーマツ税理士法人への応募を検討いただいている女性応募者の方々にメッセージをお願いしますでしょうか。

H.K：男女問わず人生にはさまざまなライフイベントが訪れますが、妊娠・出産は女性にしかできないことですよね。しかも精神的にも肉体的にも、ものすごく負荷が大きい。私もそうだったのですが、働き続けられるんだろうかと不安になることもあると思います。しかしデロイト トーマツでは個人の背景を考慮して会社や上長が業務量を考慮してくれて、復帰後も家庭と業務を両立させやすい制度も環境も風土もあります。とてもお勧めの環境です。

K.K：今はまだない制度でも、誰かが声をあげたら、例えばラッセルさんのような方が真摯に聞いてくれて、「じゃあこういう制度を作ってみよう」と前向きな変化を起こすこともできます。仕事がしたくて、子育てもしたくて、介護等の事情があっても、デロイト トーマツで頑張りたい！という気持ちがありさえすれば受け止めてくれる、そういう会社だと思っています。ぜひハードルを感じずにご応募いただければ嬉しいです。



働き方の制度やカルチャーにおいて、先を行くデロイト・トーマツ。

バード ラッセル — デロイト トーマツ税理士法人のBusiness HR Leader（人事責任者）として、働き方の基盤創りを通じて、多様な人財の活躍の支援を担当

K.S — GES（Global Employer Services）部門 / マネジャー

Y.H — TP（Transfer Pricing Services）部門 / マネジャー

※役職・内容はインタビュー当時のものになります。



ラッセル：本日はどうぞよろしくお願いします。まずはお二人の所属部門についてご説明をお願いしますでしょうか。

Y.H：私は移転価格サービス部門（以下、「TP」）に所属しています。TPでは多国籍に展開されている企業を対象に、グループ内の取引価格に関係する様々な課題の相談に対応しています。クライアントは多国籍企業なので、アウトバウンドだけでなくインバウンド案件もあり、業務の内容も書類の作成から国同士の相互協議の対応まで非常に幅広いです。私自身は2007年にTPに入り、2011年から2013年頃まで他社で戦略コンサルタントを経験した後に復職して今に至っています。

K.S：私の所属はグローバルエンプロイヤーサービス（以下、「GES」）部門です。デロイト トーマツには2017年に中途入社してきました。GESもクライアントは多国籍企業になりますが、海外の支社等に国際間異動される職員の方に対する所得税周りのサービスやアドバイスがメイン業務です。

ラッセル：ありがとうございます。お二人ともマネジャーという立場ですが、女性としてキャリアとプライベートの両立ではどのような課題を感じていらっしゃいますか。

Y.H：今年小学校に入学した娘と夫と3人暮らしなのですが、やはり時間の制約は大きいですね。家事育児に時間を取られる分、出産前のような働き方はできないので、業務の効率化を徹底することが重要だと感じています。

K.S：私は夫と、13歳と9歳の子ども2人と暮らしています。特に大変なのは、夫の転勤や子どもの進学や受験といった行事がある時ですね。家庭と業務のバランスが崩れることもあり、臨機応変な対応に苦労していました。ただ、子どもも少し大きくなって彼ら自身で生活できるようになってきたので、今ではスケジュール共有のアプリを使って家族の予定を一元管理しています。突発的なトラブルはかなり減ったと思います。



ラッセル：なるほど、今は便利なツールが色々ありますからね。働き方に関する会社の制度も利用されていますか？

Y.H：そうですね。FWP制度（※1）を利用して勤務時間を前倒して仕事をしたり、フレッシュブレイク制度（※2）を利用して業務の途中で少し抜けて、子どもを学童から習い事に送り届けたりしています。週末に習い事が集中してしまうと家族の時間がとりにくくなってしまうので、制度を利用して選択肢が広がったのは嬉しいですね。業務時間を調整して時差のある海外のチームとリアルタイムでやり取りをすることもできるので、こういった制度は仕事上でも役に立っています。また、在宅勤務を中心に仕事ができるので働く場所の自由度も高いです。特に私は夫の仕事の関係で栃木県に住んでおり、以前は新幹線で毎日通勤していたのですが、今は在宅勤務を中心に必要に応じて週に1～2日出社するという形にしています。子どもは田舎でのびのびと育ち、私は自己実現の機会をいただける。とてもありがたい環境ですね。

※1：FWP（フレキシブル・ワーキングプログラム）制度。育児や介護・その他個別事由を背景に、時短勤務やフレックスタイム等の働き方の調整ができる制度。

※2：業務中にプライベートの用事で業務を一時中断する場合に活用できる制度。

K.S：私も会社の制度はフル活用しています。入社時にアメリカから日本に引っ越してきたのですが、当初から個人的な状況を考慮していただいて、在宅で勤務させてもらいました。子どもがまだ小さかったのでフレックス勤務やシッター補助制度（※3）も利用しましたね。コロナが始まった時は子どもの授業も私の仕事も家でやっていたのでカオスな状況だったのですが、そのタイミングで補助制度も拡充されて、固定のベビーシッターさんにお手伝いしてもらうことでうまく調整することができました。その3つの制度は本当にありがたいなと思っています。また最近思ったのですが、子どもがいなくてもその人が大事にしているもの、例えばペットとか趣味とか、色々な状況に合わせて働きやすい環境や制度がより充実すれば良いかなと思いますね。

※3：一定の年齢までの子どもがいる場合にベビーシッターの利用料金を一部補助する制度

ラッセル：実はFWP制度も、子育てや介護以外にも個別事情に応じて利用できる制度になっています。ビジネスとのバランスが取れることが重要なので承認制ではありますが、それぞれ異なるバックグラウンドがある中で、一人一人の働き方に寄り添える制度になってきているんですね。制度面でのフォローに加えて、組織の上長やチームメンバーからのサポートという観点ではいかがでしょうか。

Y.H：TPでは部門リーダーの澤田さんが“pay it forward”という言葉をよく使われています。日本語では恩返し、恩送りという意味ですが、自分が優しくしてもらったら他の人にも優しくしてあげよう、という考え方がチーム内でも浸透しています。私も何年か前までは子どもの発熱等でお休みを取る際に、メンバーに代わりに対応をお願いすることも多くありましたが、最近は子どもも落ち着いてきて比較的時間も確保できるようになってきたので、今度はこちらから、サポートが必要なメンバーの力になれるように努めています。育児以外にもお互いの体調面のケア等色々な状況がある中で、困ったことがあれば手を挙げて、余裕ができたなら自分も周りに返していこうという、優しさが循環する文化が醸成されていると感じます。

K.S：私も周りの皆さんのサポートには感謝しています。一番印象深いのは、入社した時に当時の上司からかけてもらった言葉です。それまで育児に専念していたので、プロフェッショナルとしてはブランクがある状態でした。しかし「年齢や子どもが何人いるかは関係ない、少しお休みしていたというのも関係ない、あなたがやりたいことを見つけて活躍できる場がここにあるから」と言ってくださって、それが今でもずっと私の糧になっています。異なるフィールドから来た方でも、プロフェッショナルとしてやっていくんだという想いがあれば、それが合い言葉になって皆で助け合える、そういうカルチャーがある会社だと思っています。

ラッセル：自分だけをサポートするのではなくて、全体をどう見るか、支え合い、今できないことでも別のことで貢献できる。そういう考えが上長やチームメンバーの間でも根付いているんですね。

K.S：そう思います。私自身が気を付けているのは、新しいメンバーが入った際にはできるだけ対面でコミュニケーションを取ること。初めのうちは業務で不安になることも多いと思うので、普段の仕事の様子やクライアントへの電話や打ち合わせの様子など、臨場感を持って伝えられるようにしています。特に今はリモート以外の環境に慣れていない新入職員の方もいますから、先輩たちの仕事への向き合い方を肌で感じてもらう機会を増やしていきたいですね。



ラッセル：学びを持つ場面では臨場感がある状況が適していますよね。また先ほどプロフェッショナルという言葉も出ましたが、お二人はご自身のキャリアについてどのような考えをお持ちですか。

Y.H：今は子どもが小学校に上がりましたので、幼児のうちはやや仕事をセーブしていましたが徐々にアクセルを踏んでいきたいと思っています。この辺りは気軽に上長と考えを共有できる機会もあって、今はこれを頑張りたいとか、いつ頃を目標に昇格を目指したいとか、個人の思いや事情を聞いてもらえるのでありがたいですね。UP or OUTだけではない選択肢もあるというのは、働く女性にとって大きな安心感につながるのではないのでしょうか。私自身は、これからは少しずつアクセルを踏んで仕事の量と質を高めていき、その結果として昇格が見えてくるといいなと思っています。

K.S：私も子どもが大きくなってきたので、今はプロフェッショナルとしてお客さんに頼りにされる“自分ならではの税理士像”を目指していくことが第一目標です。そのために経験を積んでいくことで、昇格もついてくるかもしれないとは思っています。今までは夫の転勤のたびに事務所を転々としていましたが、今後、もし国内転居が必要であったとしても、キャリアが分断されることなく邁進できるのはとても嬉しいです。自分が目指したい税理士像、プロフェッショナル像を、この場所で安心して目指していこうと思っています。

ラッセル：ありがとうございます。最後に、私たちデロイト トーマツ税理士法人への応募を考えている女性の方々に対するメッセージをお願いしますでしょうか。

Y.H：男性女性関係なくですが、育児等でアクセルを弱めるタイミングがあってもそれを認めてくれる風土があります。プライベートの充実とプロフェッショナルとしてのキャリア。そのバランスをうまくとれる環境があり、長く活躍できるプロフェッショナルファームだと思うので、ぜひご応募いただきたいと思います。

K.S：私もプロフェッショナルファームや会計事務所を何社か経験していますが、その中でもデロイト トーマツは制度やカルチャーに関して何歩も先に行っていると感じます。またそれもここで終わりではなく、自分の意見やアイデアを基にさらに働き方を進化させられる土壌もあります。これからご入社いただける皆さまとも、ぜひ一緒に考えていくことができれば嬉しいです。



－ 男性育児休暇対談 －

育児を手伝うという意識ではなくて、主体的な育児参加が大切。

福永 光子 — IDT (Indirect Tax) 部門 / パートナー

※2024年現在、DEI & Personal Well-Being Leaderとして心身の健康、多様性の歓迎・尊重を育む環境にて個々が公平に活躍できるカルチャーの醸成を担当

M.M — TP (Transfer Pricing Services) 部門 / シニアマネジャー

H.W — FC (Family Consulting) 部門 / シニアアソシエイト

※役職・内容はインタビュー当時のものになります。



※2021年実施のインタビューを記事にしています

福永：本日はどうぞよろしくお願いいたします。お二人の育児休暇を取得されたご経験については是非お聞かせください。

H.W：私の場合は2019年3月に子どもが生まれたのですが、6月に妻が腰を痛めて子どもの抱っこもできなくなってしまい、急遽、私が休みを取らないといけない状況になりました。そのとき上司に男性育休制度のことを教えていただき、周りの協力の元で3カ月の休みをいただけることになりました。大変有難かったですね。

M.M：私は妻が里帰り出産から戻るタイミングに合わせて、こちらでの生活を一緒に立ち上げるという目的で1カ月取得しました。業務的に育休取得は難しい印象を感じていましたが、妻や先輩たちから、育児は最初から関与していかなくてはいけないと話も聞いていた中で、上司とも相談をして、制度を利用させてもらいました。



M.M：私は1カ月の育休期間だったので、誰かに業務を引き継ぐまでには至りませんでした。もちろん皆さんにはいろいろと調整をしていただいたので本当に感謝しています。所属するTP内の反応も本当にウェルカムで、男性の育休取得もあまり事例が多くない中で、若い男性たちが次に自分たちの番になった時に気持ち的にも取り易くなったという話を聞いたので、副次的な影響があり良かったのかなと思いますね。

H.W：私の場合は、緊急的な対応だったのですが、皆さんに状況を理解していただき、短い時間の中でクライアント訪問や簡単な引継ぎ資料を作成しました。ただ急な調整では不十分になってしまう部分もあったので、育休を取る場合は計画的な準備ができることが望ましいですね。

福永：それぞれ異なる状況のなかで対応されていらっしゃったんですね。育休期間はどのように過ごされていましたか。育休取得で何か得られたことはありますか。

H.W：子どもが生まれた直後は里帰りしていたということもあり、私にとってはここからが育児のスタートでした。おむつを替えるところから、ミルク、散歩、寝かしつけと何でもやって、本当に大変だなという実感です。3カ月の育休は長い期間だと思いますが、あっという間に終わったという印象でした。

M.M：私も同じですね。特に赤ちゃんと呼ばれる小さい時は貴重な時期だと思うので、24時間一緒にいられたことは、本当にかけがえのない時間で、これからの自分のワークライフを考える中で、大きな要素のひとつになるかなと感じました。

福永：なるほど。逆に育休を取得してデメリットと感じたことはありましたか。

M.M：私の場合は、短い期間だったので仕事周りではデメリットは感じなかったです。強いて言えば、思った以上に育児の大変さがわかって、これがデメリットかどうかというのはさておき、非常に貴重な経験をさせてもらった中で、仕事をすることの意味とか、育児に対する本当のしんどさを理解できたのは良かったと思っています。

H.W：私の場合は、仕事面で引継ぎの時間が短くなってしまったことと、資金計画を十分に考えずに育休に入ってしまったので、育休が長く続くようになってしまう場合は育児休業給付金だけで生活が大丈夫かな、という不安もありました。



福永：確かに生活面も含めて不安もありますね。仕事復帰後のワークライフバランスに変化はありましたか。特にお子さんが小さいとバランスのとり方が難しいかと思いますが。

H.W：まずは子どもの時間に合わせての起床になりました。あと、仕事の考え方も、家族を最優先にすることを第一に考えるようになり、責任感が大きくなったかと思います。それと、実は、育休から復帰した後も妻の体調が良くなって、これからどうしようかと悩んでいた時期がありました。そのときに、上司に相談したところ、FWP制度（※1）に在宅勤務＋フレックスタイムという新たなプランを作っていただきまして、その制度を活用して、うまく家庭と業務を調整することができました。

※1：FWP（フレキシブル・ワーキングプログラム）制度。育児や介護・その他個別事由を背景に、時短勤務やフレックスタイム等の働き方の調整ができる制度。

福永：その時のご経験がきっかけとなって、これまでなかった働き方のプランが作られたのですね！

H.W：はい。当時の上司であったパートナーを中心に働きかけていただいて、幾度の調整の上、複数の要件を設定することで新たな制度を認めていただきました。

福永：それは素晴らしいですね。

M.M：働き方としては在宅勤務が可能であることはとてもいいですよ。今は通勤に往復4時間かかる場所に住んでいるので、在宅勤務がなければ、子どもが起きる前に出て、子どもが寝た後に帰宅する生活に毎日なっていたかと思うと、ワークライフバランスという意味でも良い環境かと思います。また、例えば、夕方6時に一旦仕事を切り上げて子どもをお風呂に入れて、その後、必要に応じて子どもが寝た後に仕事をするといった働き方が許容されていることも、非常にバランスがとりやすい環境かと思います。

福永：お二人とも、育休を取得された後も、うまく制度を活用されながらバランスをとられているのですね。自分の話になるのですが、私の頃は“男性育休”という概念すらありませんでしたが、制度だけでなく皆さんの意識の面でも変わってきているのを感じます。男性が育休を取ることは、奥様のご負担の調和のみならず、ご自身にとっても貴重な体験になると思います。これから育休の取得を考えている方へのメッセージはありますか。

H.W：育休を取得する時は、まず育児を手伝うという意識ではなくて、主体的な育児参加が大切ですね。私も反省を踏まえてですが、育児のために休みを貰っているので、育休期間中の本業は“育児”だと考えることが大事だと思います。仕事面では、チーム内での情報共有や必要な資料の用意等、引継ぎ作業をスムーズにするための準備をしておくこと、配員調整は時間がかかると思うので、早めに事前連絡をしておくことは大事だと思います。また育休期間を想定して資金計画を立てることも大切ですね。

M.M：色々お話をいただきましたが、事前にメンバーに周知さえしていれば、仲間の理解を得ながら積極的に取っていただければと思っています。一生に何回経験できるかわからない大切な時間なので、二の足を踏んでしまっている場合でも、ぜひ一歩踏み出してみてください。

福永：ありがとうございます。最後に、男性だけでなく、仕事と育児を両立されている女性の皆さんへ応援や何かメッセージがあればお願いします。

H.W：私のように家庭の事情がある方もいらっしゃると思いますが、FWP制度やシッター費用補助制度（※2）等、デロイトトーマツは働き方の制度が充実していて、気軽に上司に相談できる環境があるかと思います。私も本当にそれで助けられました。ぜひ積極的に制度を活用していただきたいと思います。

※2：一定の年齢までの子どもがいる場合にベビーシッターの利用料金を一部補助する制度



M.M：私は1カ月という短い期間ではありましたが、心の底から育児の大変さがわかり、働きながら子育てをしているお母さん・お父さんって本当にすごいなと感じました。業務面で一定の制約があるかもしれませんが、それを制約と思わず、チームメンバーみんなでサポートしていけるような体制が当然として受け入れられる環境が大切なのだと思います。引け目を感じさせずに、チームメンバーみんなでやっていく気持ちを持つことが大切だと思います。

福永：お二人ともありがとうございます。デロイトトーマツの充実した制度を上手く利用して、育児そのものを夫婦で楽しむという環境を作ることができれば素晴らしいですね。是非、小さいお子さんを抱えていらっしゃる方やこれからお子さんを迎えられる方のみならず、デロイトトーマツで働くということ、また、その中での人生設計という視点で、お二人のお話が女性・男性を問わずにご参考になれば嬉しいです。

[一覧へ戻る](#)

[採用ページへ戻る](#)