

## DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

当社グループでは、社員一人ひとりが持つ個のクリエイティビティとチームによる共創を価値の源泉としており、DE&Iの推進は企業活動に欠かすことのできない礎です。多様な社員が自分のスキルを十分に発揮しながらのびのびと働けるよう、様々な取り組みを推進しています。



### ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン方針

博報堂DYグループでは生活者である社員一人ひとりが、自らのクリエイティビティを通じて、生活者や社会の様々なテーマとつながり、未来をつくる存在として、あらゆる人が、自分らしく、いきいきと生きていける社会の実現を目指しています。

DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) は博報堂DYグループのDNAである生活者発想そのものであり、イノベーションの源泉です。当グループは、その経営方針の一環として、グループ全体でDE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) を推進します。

詳細 ▶ [WEB](#) 方針全文

### 推進体制

当社グループでは、DE&Iを経営トップのコミットメントのもと推進しています。サステナビリティ管轄部門である「サステナビリティ推進室」は、サステナビリティ担当取締役のもと、本方針の浸透およびDE&I全般に関する取り組みを推進します。

### DE&I推進へ向けた3つの取り組み

2023年5月には、グループ経営方針の一環として、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン方針を策定・公表するとともに、ジェンダー平等における目標として、2030年度までに管理職の女性比率30%を目指すことを宣言しました。

博報堂DYホールディングスらしいDE&Iの実現に向けて、各種取り組みを推進していきます。



DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

### 働きやすい環境づくり

育児や介護などの状況にあっても、すべての社員が生活と仕事を両立し、自らのクリエイティビティを発揮しながら安心してキャリア形成できるよう、様々な制度や支援策の整備を進めています。

#### 両立社員の支援 (博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ)

ライフプランとの両立を支援する各種制度を整備しています。

	ライフステージ		
	妊娠前～妊娠中	出産後～育児休業中	復職後
特定積立休暇 (妊活)	妊娠前		
妊娠中の通勤緩和措置	妊娠中		
通院時間の就業免除*1	妊娠中～出産後1年間		
産前休暇	出産当日を含む6週間 (多胎出産の場合14週間)		
産後休暇	出産日翌日から8週間		
配偶者出産休暇 <b>男性対象</b> *2	産前6週間～産後8週間の間に3日間取得可能		
出生時育児 <b>男性対象</b> *3	出生後8週間以内に4週間まで (2回に分けて取得可能)		
育児休業	最大で子が2歳となった次の4月まで		
復職前キャリア面談 (任意)	復帰前1～2ヵ月に実施		
時短勤務	1歳未満:最大2時間、小学3年生以下:最大1時間		
ベビーシッター補助			
事業所内保育所	生後3ヵ月～2歳クラスまで		
看護休暇*4	対象となる子1人につき、年間5日間、1時間単位で取得可能		
通期サポート・窓口	妊活相談窓口、育児に関する相談窓口、キャリア相談、カフェテリアプラン、家事代行サポート		

	介護	
	介護休業	通算で93日間利用可能 (3回まで分けて取得可能)
休暇・休業	介護休暇*4	対象となる要介護人1人につき、年間5日間、1時間単位で取得可能
	特定積立休暇 (介護・看護)	残存年次有給休暇を介護・看護目的で利用可能
セミナー・相談窓口	両立相談窓口 (社内・社外)	介護に関する相談窓口を社内外に設置
	介護セミナー・交流の機会	外部講師によるセミナーや、社内の当事者同士が交流する座談会等を開催

\*1 法令で定められた健康診査または健康診査に基づく保健指導  
 \*2 同性パートナーの場合は男性に限らず対象  
 \*3 養子等の場合、女性も取得可能  
 \*4 対象者が2人以上の場合は年間10日まで

### TOPICS

#### 2023年3月期男性育休100%達成 (読売広告社)

2022年10月、読売広告社は2024年までに男性社員が育児休業 (育休) を100%取得できることを目指して、(株)ワーク・ライフバランスの「男性育休100%宣言」に賛同しました。読売広告社では、原則、出産後1年以内の男性社員の育休取得を必須とし、期間は2週間を目標としています。全社員に向けた子育てハンドブックを配布したほか、性別にかかわらず社員が育休を取得できるよう、育休取得者をサポートする周囲のチームメンバーへのインセンティブ支給などの施策を実施し、男性社員の育休取得を推進しています。

2023年3月期は、9名の社員全員が育休を取得し、100%を達成することができました。

### Interview

#### チームで挑む「パパ育休100%取得」(読売広告社)

2人目の時に育児のための休みを約1ヵ月半取得しました。育児を通じて家族と向き合うことの大切さを実感でき、何より、子どもと一緒に過ごした時間はこれ以上なく幸せでした。

チームリーダーというポジションで育休を取得することに業務上の不安はありましたが、部署全体のサポートもあり、前もって業務を棚卸しして他のチーム員に任せることで、クライアントの理解と協力も得られて、チーム全体の経験値が上がりました。結果的に、会社のレピュテーション向上につながり、とても良かったと思っています。当社独自の育休制度があり、活用することで心理的不安も払拭できました。復職後はタイムマネジメントをより意識して業務にあたり、夕方以降は妻と協力して育児時間を確保しています。



第1ビジネスプロデュース局  
第1部 担当部長

木村 浩尚

DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

## 働きがいの実現

当社グループでは、社員一人ひとりがその属性にかかわらず、自らの力を発揮し、働きがいを実感できる職場風土づくりを目指しています。

## 女性社員の活躍推進

ジェンダーにかかわらず社員が活躍できる風土を実現する指標として、2030年度までに管理職の女性比率30%の達成を目標としています。すべての女性社員が自分らしいキャリアを見つけ、歩むことができるよう、人材育成や環境の整備など、様々な施策を通して女性活躍推進に取り組んでいます。

新卒採用女性比率	48.9%
管理職女性比率	11.5%
育児休暇からの復職率	96.2%

(2023年3月期)

※対象：博報堂、大広、読売広告社、アイレップ、博報堂DYメディアパートナーズ、デジタル・アドバイジング・コンソーシアム、ソウルドアウト

2030年度  
グループの管理職の女性比率目標  
**30%**

## アンコンシャスバイアス研修 (読売広告社)

読売広告社では2023年3月期よりアンコンシャスバイアスに関する取り組みを開始し、役職員全員必須のオンライン研修、現場マネジメントを担うチームリーダーに対する対面研修を実施しました。また、社長が自身の気づきを全社員へシェアする取り組みも行いました。一人ひとりがバイアスに気づける組織体となることで、自社のDE&Iを推進していきます。

## Interview

### 女性のリーダーシップ発揮に向けて (大広／大広WEDO)



「人の成長が財産」推進局  
育成チーム  
チーム&マネジメントリーダー

細谷 由美子

大広／大広WEDOでは、多様なメンバーがお互いの価値観やキャリアについて尊重し、認め合える文化や風土を組織の中で醸成していきたいと考えています。

まずは多様性の中でも、女性管理職が少ないという現状を鑑み、ジェンダーバイアスの払拭という観点から、女性のリーダーシップを育成する研修を2023年3月期よりスタートしました。

管理職になることだけを目的とせず、自身の強みを活かしたリーダーシップスタイルの気づきと、職場での実践を通じ

て、マネジメントも含めた様々なキャリアの選択肢の中から、今後の自分らしいキャリアを描き、その実現に向けて前向きなアクションを考え、一步を踏み出すための研修と位置付け、1ヵ月おきに全3回で構成しています。

対象は、今後リーダーシップの発揮を期待する中堅層の女性社員約30人、およびその上長です。周囲の意識変容も重要であることから、直属の上長向け研修も並行して開催しています。

研修では、多様なリーダーシップスタイル、自身の強みなどのマインド面から、コミュニケーション、問題解決、意思決定などリーダーシップを発揮するためのスキルを学び、職場で実践・振り返りをするところまでをカバーしています。

当初、女性限定の研修を疑問視する声もありましたが、終了後、受講者からは、「女性社員だけの研修で良かった」「社内における女性のキャリアパスの参考が増えた」「自身のキャリアを見直す機会になった」という感想が寄せられました。

今後も、ジェンダーバイアスの是正に向けて、本研修にとどまらず多様なアプローチを検討していく予定です。

DE&I (ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

## 誰もが活躍できる社会

当社グループでは、多様な生活者一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指しています。社内施策の実行だけでなく、社外コミュニケーションおよびビジネスにつながる取り組みも積極的に行うことで、社会全体にインパクトを生み出していきます。

### LGBTQに関する取り組み (博報堂／博報堂DYメディアパートナーズ)

すべての社員が、性的指向およびジェンダーアイデンティティにかかわらず自らの力を発揮できる環境を整えるため、LGBTQに関する取り組みを推進しています。

#### ▶ 相談窓口「カラフル窓口」の設置

2021年11月より、ダイバーシティ相談室を設置しており、ダイバーシティや性のあり方などの困りごとに関して匿名で窓口に相談することができます。

#### ▶ 配偶者要件の範囲拡大

2022年11月より、配偶者要件を「事実婚のパートナーおよび同性パートナー」に拡大し、各種人事制度や福利厚生適用対象としています。

### TOPICS

#### 多様な性のあり方で発想し、社会に新たな価値を創造する「LGBT総合研究所」(大広／大広WEDO)

LGBTQなど多様な性のあり方に特化した専門シンクタンクとして2016年に設立しました。「生活者発想」で多様な性のあり方を調査・研究し、LGBTQと企業や自治体をつなぐ架け橋としてDE&I推進活動やマーケティング活動をサポートしています。2021年には、全国約43万人を対象に「LGBT 意識行動調査2021」を実施しました。今後もLGBTQなど性的少数者に対するさらなる理解や向き合いが求められると考え、本調査などを活用し、LGBTQとの共創社会の実現を目指していきます。



## 障がい者雇用の促進

障がいの有無にかかわらず、すべての社員が博報堂DYグループの一員として働きがいを感じることをできるよう、合理的配慮に基づいた環境整備および障がいのある方の積極的雇用を進めています。

当社グループの障がい者雇用比率  
グループ算定で **2.50%**  
(2023年3月31日現在)

### TOPICS

#### 多様な社員が活躍し、障害者活躍企業の認証を取得 (博報堂DYアイ・オー)

博報堂DYアイ・オーは、当社グループの特例子会社で、グループ各社のシェアードサービスを担っており、2023年4月現在、従業員170人のうち半数以上を占める93名に障害があります。

「アイ・オー」は、創業当時の主要業務であるInputとOutput (入出力) の頭文字由来し、「仕事で貢献する」という強い意識の表れであり、障害者と健常者が、障害の有無にかかわらず対等な従業員同士のチームとして働くことが特徴です。お互いの個性も障害も認め合いながら、助け合い、切磋琢磨することでいきいきと業務を遂行しています。



現在は、入出力にとどまらず、グループ各社の経理業務や、伝票照合・チェック業務、サイト開発、データ処理といった様々な業務を担当しています。

### TOPICS

#### 精神障がい者の雇用拡大とキャリアアップを支援する新会社「SUPERYARD」(博報堂)

SUPERYARDは、2023年2月に博報堂と三井不動産(株)の合併で立ち上げられました。三井不動産の働き方・オフィス活用に関する知見と、博報堂が広告業務で培ってきた良い部分を見極めて周囲に知ってもらうノウハウを掛け合わせ、一人ひとり特性の異なる精神障がい者が様々な企業で活躍し、キャリアを積んでいける社会の実現に挑戦しています。