

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、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。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年度までに管理職における女性比率30%を目指すことを宣言しました。



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、生活者の想いがあふれ、いきいきと活躍でき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



DE&I推進体制

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では、サステナビリティ担当取締役のもと、各事業会社より選出されたS(社会)部会担当者と一体となり、方針の浸透および各種取り組みを推進しています。

グループシナジーを活かしたDE&Iの推進

グループ間でのDE&I理解浸透および推進を加速させる目的で、各グループ会社の推進担当者間で事例や情報を共有する交流会を定期的で開催し、各事業会社の課題に合わせ各種施策を推進しています。

ジェンダー平等における目標数値の進捗

ジェンダーにかかわらず、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、各グループ会社ごとの課題を見極め、具体的な取り組みを進めています。

新卒採用女性比率	51.4%
管理職女性比率	13.1%
女性社員の育児休暇からの復職率	96.4%
女性役員比率	6.4%

2030年度
グループの管理職における女性比率目標

30%

(2023年度)

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

DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

個の事情を踏まえた働きやすい環境の整備

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 男性対象*2	産前6週間～産後8週間の間に3日間取得可能		
出生時育休 男性対象*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		
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・病児サポート			
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		
相談窓口	両立相談窓口(社内)、妊活相談窓口、育児コンシェルジュ、キャリア相談		
通期サポート	カフェテリアプラン、家事代行サポート		

介護	休暇・休業	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)
		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	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
		相談窓口	介護に関する相談窓口を社内外に設置
通期サポート		カフェテリアプラン、家事代行・介護サポート	

*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

チームみんなで作る両立のカタチ(博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ/読売広告社/博報堂テクノロジーズ)

育児との両立をチームの課題としても捉えるため、両立支援についてまとめたハンドブックを配布しています。博報堂および博報堂DYメディアパートナーズにおいては、管理職やチームメンバー向けのページや、収入シミュレーションエクセルを用意しています。読売広告社では、社長メッセージから始まり、先輩パパママを紹介する「ぱぱママメンター」制度など様々な両立支援施策を紹介しています。

育児との両立を成長の機会と捉えることで、生活者発想の引き出しも増えていくと考えています。育児に限らず、介護や家族の通院の付き添いなど、様々な事情を抱えながら働いている社員がいる中、育児をきっかけにして、ライフとキャリアをサポートして尊重できる職場づくりを目指しています。



各社の両立支援ハンドブック(左から、博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ、読売広告社、博報堂テクノロジーズ)



ぱぱママメンター(読売広告社)

ワークスタイル変革(博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ)

2022年度より、中核事業会社である博報堂および博報堂DYメディアパートナーズでは、ワークスタイル変革委員会を立ち上げ、ワークスタイル変革の指針「Time Value Management」および新しい働き方ビジョン「はたらくと人生を、もっといい関係に。」を策定しました。単なる時間削減ではなく、多様な価値を尊重して他メンバーに想像力を働かせる、「誰ひとり、無理したり、気後れすることなく、多様な価値を発揮する、創造的で、持続可能なチーム」を目指して、各種施策を推進していきます。



はたらくと人生を、
もっといい関係に。

DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

個の活躍・働きがいの推進

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。

アンコンシャスバイアス研修(博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ/大広/読売広告社)

博報堂および博報堂DYメディアパートナーズ、大広、読売広告社では、アンコンシャスバイアス研修を実施しています。多様な働き方や様々な経験を持った社員が増えている中で、多様性への理解、マネジメント層における登用や評価時のバイアスコントロールは重要であると捉えています。社員一人ひとりが自身のバイアスに気づける組織となることで、当社グループのDE&Iを推進していきます。

女性リーダーシップ研修(大広)

大広では、2022年度から中堅女性社員を対象に、リーダーシップの多様なあり方を知り、自分らしいリーダーシップを発揮するためのスキルとマインドを学ぶ研修を開催しています。職場での実践課題や女性社員間の交流もあり、受講者からはキャリアの気づきを得る良い機会だったという声が寄せられています。

TOPICS

大学生とのアンコンシャスバイアス協働プロジェクト

博報堂キャリアジョ研プラスでは、「女性の幸せを起点に、すべての人が生きやすい“ニュートラルな社会”づくり」をビジョンに掲げて活動しています。2023年、清泉女子大学の学生に対し、アンコンシャスバイアスに関する講義を実施しました。Z世代目線でのバイアスと解決策を提示していただき、学びの多い場となりました。



博報堂
キャリアジョ研プラス
リーダー
白根 由麻

TOPICS

女性が働きやすい労働環境の整備

2024年、ソウルドアウトでは「えるぼし」認定の最上位である3つ星を取得しました。制度の整備だけではなく、時短勤務、フルフレックスタイム制度、地理的制限のないフルリモートワーク制度などの「働きやすい環境整備」、多様な雇用形態やキャリアコース、異動希望制度、定期的なキャリア面談などの「キャリア支援」の取り組みを推進した結果、多様な女性活躍の実例が多く生まれています。一人ひとりが力を発揮し、持ち味を活かした活躍ができる企業を目指し、引き続き女性活躍推進に努めます。



ソウルドアウト
サステナビリティ推進室
サステナビリティ
推進グループ
前田 宏美

Interview



チームで動く上で 最も重要なことは「信頼関係」

日頃からリーダー的な役割を担いながら、「管理職になりたい!」という意識はありませんでした。自分のキャリアへのヒントを得たい、という想いで女性リーダーシップ研修に参加しました。実際に受講すると、思考が整理され、大変貴重な学びの場になりました。研修では仕事への考え方や取り組み方を体系的な知識として学べ、普段話せない他部門の方(しかも同性でキャリアが近い方)と会話することで多くの発見・気づきがあり、さらに様々なワークは自身を深掘りする機会になりました。チームで動く上で「信頼関係」が最も重要であるという大きな学びを、日々心に留めて取り組んでいます。



大広
人財戦略局
人事企画部
中間 良子

DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)

全員活躍社会の実現

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。

障がい者雇用の促進

障がいの有無にかかわらず、すべての社員が当社グループの一員として働きがいを感じることができるよう、合理的配慮に基づいた環境整備および積極的雇用を進めています。当社グループの特例子会社で、グループ各社のシェアドサービスを担っている博報堂DYアイ・オーでは、合理的配慮窓口を設置し、グループ各社からの相談に対応しています。また、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た、精神障がい者の雇用拡大やキャリアアップを支援するSUPERYARDにおいては、一人ひとり特性が異なる精神障がい者が安心してキャリアを積んでいける社会の実現に取り組んでいます。

当社グループの障がい者雇用比率

グループ算定で **2.54%**

(2024年3月31日現在)

Interview

My Aspirations

障害者と健常者がともに成長できる場を広げたい

私が在籍している部署では、半数以上が聴覚障害者のため、手話通訳者が在籍しています。健常者の社員も手話を使える人が多く、第二言語と言えるくらい社内に浸透しています。そのため、コミュニケーション上でストレスを感じることなく、働きやすい環境です。博報堂DYアイ・オーには、自分の判断や思考を求められる業務が幅広くあります。広告会社をはじめとするグループ会社のシェアドサービスを担っているため、時流や世の中の動向に合わせた業務に関わることも多く、知識や経験を深めていけることも当社の魅力の1つです。



博報堂DYアイ・オー
業務1部 経理1課

福田 美由紀

LGBTQに関する取り組み

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。

▶ 相談窓口の設置(博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ/ソウルドアウト)

性のあり方、性的マイノリティにまつわる相談窓口として開設しています。博報堂および博報堂DYメディアパートナーズでは、「社内窓口」と「社外窓口」を用意し、匿名で相談できる体制を整えています。

▶ 配偶者要件の範囲拡大(博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ/ソウルドアウト)

すべての社員が働きやすい環境づくりを目指し、配偶者の対象を事実婚・同性パートナーに拡大し、各種人事制度や福利厚生の対象としています。

▶ LGBTQ総合研究所によるレポートのリリース(大広/SIGNING)

「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。2024年3月には、LGBTQ総合研究所、SIGNING、大広の3社共同で、多様なジェンダーをポジティブに受け止める傾向に注目した「ジェンダーポジティブレポート」をリリースしました。



TOPICS

「PRIDE指標2023」で「シルバー」受賞 (博報堂/博報堂DYメディアパートナーズ)

博報堂および博報堂DYメディアパートナーズでは、相談窓口の設置や配偶者要件の範囲拡大といった取り組みが評価され、任意団体work with Pride*が策定した、職場におけるLGBTQなどセクシュアル・マイノリティに関する取り組み評価指標「PRIDE指標2023」の「シルバー」を受賞しました。今後も職場環境整備に取り組むとともに、全員活躍に向けた職場風土醸成を推進していきます。

* work with Pride: 企業などの団体において、LGBTQ+、すなわちレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する一般社団法人。

