E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮



DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の推進 -あらゆる多様性を強みとする組織への変革

博報堂DY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」を制定・公表しました。また、ジェンダー平等に関する目標として、2030年度までに管理職における女性比率30%の達成を目指すことを掲げています。

DE&I方針

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 DE&I方針全文



DE&I推進体制

年に2回開催されるグループサステナビリティ委員会において、経営レベルでの監督、およびDE&Iに関する各種取り組みの進捗管理や見直しを実施しています。また、重要事項については取締役会での審議・決議を経て意思決定を行っています。

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

グループ各社におけるDE&Iへの理解・浸透と取り組みの推進を加速するため、各社の推進担当者が事例や情報を共有する交流会「MEET UP」を定期的に開催しています。グループ共通の課題を議論し、各社の知見を共有することで、DE&I推進のさらなる強化を図っています。

ジェンダー平等における目標数値の進捗

すべての女性社員が自分らしいキャリアを見つけ、主体的に歩んでいけるよう、グループ会社ごとの課題を見極め、それぞれの状況に応じた具体的な取り組みを推進しています。

		2023年度	2024年度	2025年度
女性管理職比率*1	国内*1	13.1%	13.8%	15.2%
	海外*2	52.5%	49.7%	51.7%
	合計*3	30.6%	30.8%	29.9%
男性の育児休業取得率*1		74.3%	88.7%	100.0%
男女の賃金の差異*4		70.0%	72.7%	72.3%

2030年度 グループの
管理職における女性比率目標
30%

※ 国内海外合計

*1 博報堂、大広、読売広告社、Hakuhodo DY ONE、ソウルドアウト、博報堂テクノロジーズ（2024年度以降）、オプト（2025年度のみ）
*2 HIU、kyu（2024年度以降）
*3 集計期間：海外の2023年度は2023年11月30日時点、2024年度は2024年12月31日時点、2025年度は2025年12月31日時点
*4 博報堂

E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の推進 -あらゆる多様性を強みとする組織への変革

誰もが働きやすい環境の整備

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を形成できるよう、様々な制度や支援策の整備を進めています。

両立支援施策「huug（ハーグ）」（博報堂）

博報堂では、より働きやすい職場環境を目指し、仕事と、育児や介護との両立に向けた取り組みを推進しています。

「かぞくおもい休暇」の運用や、長期休暇中に社員の子どもたちを預かる学童サポート「CREATIVE KIDS CAMP」など、社員のライフイベントと仕事の両立を支援する各種制度を拡充しています。これらの両立支援施策を「huug（ハーグ）」と名付け、制度や支援策への理解・活用を促すため、社内向けイベントを定期的に開催し、社内への浸透を図っています。

かぞくおもい休暇

子どもの行事や家族の介護・看護のために、特定積立休暇の中から最大5日取得できる休暇制度。通称「かぞく休」。

ごはんサポート

忙しい時間帯の夕食づくりなど、社員と家族のごはんをサポート。複数の宅食サービスの優待を実施。

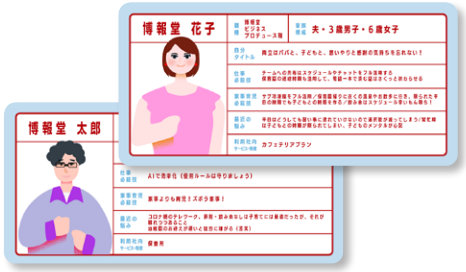
学童サポート

長期休暇中の社員の子どもを預かりながら、子どもたちに会社やクリエイティビティを知ってもらうイベント「CREATIVE KIDS CAMP」を社内で実施。



huugママパパ図鑑

身近なロールモデルとなるママ・パパ社員を見つけることができる社内サイトを設置。社員同士の交流を促す座談会も実施。



両立社員の支援制度・施策（博報堂）

ライフプランとの両立を支援する各種制度・施策を整備しています。

		ライフステージ		
		妊娠前～妊娠中	出産後～育児休業中	復職後
育児	特定積立休暇（妊活・かぞく休）	●		●
	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月末日まで	
	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
	子の看護等休暇*4			● 対象となる子1人につき、年間10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、両立ハンドブック		

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	対象となる要介護人1人につき年間5日、2人以上は10日、1時間単位で取得可能
		特定積立休暇（介護・看護・かぞく休）	残存年次有給休暇を介護・看護目的で利用可能
	働き方	時短勤務	対象家族1人につき3年以内まで取得可能
	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（KAIGO CAFE）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、両立ハンドブック

*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1人につき10日、2人以上は15日まで

ワークスタイル変革（博報堂）

「はたらくと人生を、もっといい関係に」という働き方のビジョンのもと、社員が最大限の価値を発揮することを目標にワークスタイル変革に取り組んでいます。「働く」と「休む」のメリハリを推進するため、毎月の有休奨励日や、年末年始の有休取得奨励期間（ハクホリ）を設け、チーム単位での柔軟な休暇取得を促しています。さらにAIの全社導入により、業務時間の削減と高度化に向けた基盤構築を大きく加速させています。

E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）の推進 -あらゆる多様性を強みとする組織への変革

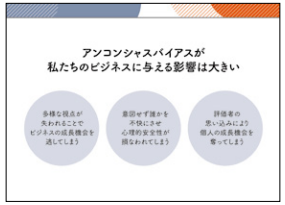
個の活躍・働きがいの推進

2030年度までに博報堂DYグループの管理職に占める女性比率30%の達成を目指します。ジェンダー平等推進のため、以下の取り組みを進めています。

ジェンダー平等推進

グループ共通で活用できるアンコンシャス・バイアス研修動画を2種類制作しました。一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所の監修のもと、一般社員向けは、日常生活や業務、表現活動に潜む無意識の思い込みについて理解し、セルフチェックできる構成としています。管理職向けは、評価やアサインにおける無意識の偏りを防ぎ、心理的安全性を高めるために必要な知識をまとめています。

本動画は、全社員が常時アクセスできる社内ポータルに掲載するほか、グループ各社の階層別研修や女性活躍推進施策などにも幅広く活用しています。こうした取り組みを通じて、一人ひとりの多様な個性や強みが活かされる組織風土づくりを推進しています。





キャリアオーナーシップ

グループ全体の女性リーダーパイプラインの強化に向け、2025年度より社外メンターを活用したメンタリングプログラムを開始しました。初年度は、20代～40代のグループ6社・44名の女性社員が参加。他社で活躍する現役の女性リーダーとの対話を通じて、キャリアに対する意識が「I（自分）」から「We（チーム）」へと広がるとともに、自己受容の深まりやリーダーとしてのマインド変容、リーダー職への挑戦意欲の向上などが確認されました。

また、参加者同士の情報交換やグループ横断のネットワーク形成を目的とした座談会を年2回実施しています。2026年度は参加対象を64名へと拡大し、女性社員の自律的なキャリアオーナーシップの確立と、次世代女性リーダーの育成を推進しています。

My Aspirations

社外メンター活用で気づいた「仕事への想い」

受講者コメント



読売広告社
第4ビジネス
プロデュース局
柴田 洋史
（上長）

読売広告社
第4ビジネス
プロデュース局 第1部
中島 美保子
（受講者）

今回、本当に多種多様な業界で活躍されるメンター陣と会話させていただき、キャリアや人生に唯一の正解はないんだなということを改めて実感しました。

メンターの方から「中島さん、仕事が本当に楽しそう」という言葉をいただいたのですが、当時落ち込んでいた時期でもあったため、少し驚いたと同時に改めて自身の仕事への想いを再確認でき、嬉しく思いました。

受講前は、プレイヤーとしてのやりがいと今後求められるマネジメント像との乖離を、自分の中で落とし込めずにいたのですが、今回気づけた自分の仕事への想いを大切に、「プレイヤーとして挑戦し続けること」と「仕組みづくりでチームの成果を最大化させる」を両立できるようなかっこいい女性を目指していけたらと思います。

上長からの声

今回のプログラムを受講して、普段なかなかお会いすることのない社外の方々と、お話をすることにより、本人にとって大変いい刺激を受けたのではないかと思います。

自身の今後のキャリアについても無限の可能性を持って歩んでほしいです。また、「仕事を楽しむ」というとても重要なことを再認識でき、良い機会となったと思います。

また、「マネジメント」に向けても、現在のプレイングを追求することにより、「マネジメントに活きてくる」という話を本人としました。

クライアント、チームメンバーを魅了する人間性を併せ持っているので、大きく育ってくれることを願っています。

E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進 -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

当社グループでは、障がいや個々の特性に応じた適切なポジションでの積極的な雇用を推進するとともに、合理的配慮に基づく職場環境の整備や、様々な取り組みを進めています。グループ会社のシェアードサービスを担う博報堂DYアイ・オーでは、合理的配慮に関する相談窓口を設置し、グループ各社からの相談に対応しています。グループ会社のSUPERYARDでは、一人ひとり異なる特性のある社員が、安心してキャリアを築いていけるよう支援を行っています。

当社グループの特例適用グループ
障がい者雇用率*1
グループ算定で 2.69%
(2026年3月31日時点)

*1 障害者雇用促進法に基づく「特例子会社制度」および「関係会社特例」の適用を受けている特例適用グループ9社の合算値(対象会社:博報堂DYホールディングス、博報堂、大広、読売広告社、博報堂プロダクツ、博報堂DYキャプコ、博報堂DYアイ・オー、TBWA\HAKUHODO、大広WEDO)

詳細 ▶ WEB SUPERYARD

LGBTQ+に関する取り組み

主要事業会社においては、相談窓口設置のほか、配偶者要件の拡大など、各種人事制度の整備を進めています。博報堂では、「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。

取り組み内容		
・相談窓口の設置	・多目的トイレの設置	・社内啓発イベントの実施
・配偶者要件の拡大	・ハラスメント対応ガイドラインの設置	・研修動画の配信
・通称名の使用や希望する性の選択	・採用エントリー時における男女以外の性別選択	

博報堂では、2024年より2年連続「PRIDE 指標」(work with Pride*)において、「ゴールド」を受賞しました。

work with Pride Gold 2025

* 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。

TOPICS

インクルーシブ体験会の開催

「Diversity Day」(博報堂DYグループ)



当社グループでは、「Diversity Day」を実施し、グループワイドで様々な観点からのダイバーシティの大切さを啓発しています。「あらゆる『生活者』を想像しなくちゃ、創造なんてできないぞ。」をテーマに、様々な切り口からのトークセッションや体験会を提供しています。2025年度は「インクルーシブ体験会」を実施。グループ社員約30名が参加し、当社グループの特例子会社である博報堂DYアイ・オーの取り組み紹介や執務室見学のほか、健聴者が少数派になる体験や、聴覚障がいのあるメンバーがチームに加わる場面を想定した協働のあり方のディスカッションを行いました。参加者からは「視覚情報の重要性を実感した」「組織全体の心構えやカルチャーづくりの大切さに気づいた」などの声が上がり、一人ひとりが互いを想い合うインクルーシブな風土づくりへの意識を高める機会となりました。

TOPICS

LGBTQ+イベント参加とグループ内風土醸成

「Tokyo Pride2025」協賛・出展(博報堂DYグループ)



博報堂DYホールディングスは「Tokyo Pride 2025」に協賛し、「ちがいを知ろう。おなじを知ろう。」のスローガンのもと、お互いの共通点や違いを認め、理解し合える社会の実現を目指してPride Festivalに出展しました。当日は当社グループ社員がボランティアとして参加しました。イベント後には、グループ各社でLGBTQ+に関する社内浸透施策を実施。活動レポートの配信や人事制度の紹介、関連図書の展示、ノベルティ配布、研修動画の周知などを実施しました。当事者やアライを含むすべての社員が自分らしく力を発揮できる環境を整え、グループ全体でDE&Iが根付く風土醸成を推進しています。

E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

ウェルビーイングの推進
-社員の幸福度を軸とした健康・健全な働き方の推進

健康経営

当社グループを支えるのは、社員一人ひとりが、その能力を十分に発揮し、自分らしくいきいきと活躍することができる環境づくりです。DE&I推進、ワークスタイル変革とともに、健康経営に関する課題解決に向けてグループ全体の推進力を強化し、様々な取り組みを行っています。

健康経営に向けた取り組み（博報堂）

健康第一宣言

博報堂は「人が資産」の会社です。
（中略）つねに、プロフェッショナルとして、自分のコンディション（健康）維持と能力伸長に心を寄せ、
チームメンバーの健康と生活にも思いをはせながら、仕事をしている。博報堂で働く全ての人それぞれが、
「仕事が人生を豊かにし、人生が仕事を豊かにする」環境を享受している。
その土台には、一人ひとりの「健康」が有ります。
博報堂は今後も、社員と会社の持続的な成長を支え、世の中に新たな価値を提供し続けるために
「健康経営」を推進してまいります。

代表取締役社長
名倉健司

推進体制

CHO（健康経営最高責任者）を設置し、人事室健康推進部がハブとなり、各事業所の産業医、健康サポートセンターの産業保健スタッフや本社・関西の社内診療所等多数の医療専門スタッフがそれぞれの高い専門性を発揮し、連携しながら健康経営を推進しています。健康保険組合ともコラボヘルスを強化しています。

健康経営のアプローチ

「生活者発想でウェルビーイングな未来へ」を健康経営ビジョンに掲げ、社員の健康を「社員のウェルビーイング」「会社の生産性」「社会へのクリエイティブ創造」の三つの源泉と捉えています。この考えに基づき、社員の健康増進が組織の活性化と社会貢献につながるよう「健康経営戦略マップ」を策定しました。

また、健康創造プラットフォーム「カラダCHANTO!プロジェクト」を通じて、社員自らが「予防」意識を高められる環境を整備。これにより、一人ひとりのウェルビーイングへの高い意識を醸成しています。

こうした活動が評価され、2022年度から4年連続で「健康経営優良法人」（大規模法人部門）に認定されました。

三つの健康経営のレイヤー



2026 健康経営優良法人 KENKO Investment for Health 大規模法人部門

健康創造プラットフォーム カラダCHANTO!プロジェクト

知って、高めて、広げて、“自分のカラダ（心と体）”ともっと“チャント”向き合う。
そして、お互いを応援する（チャント）活動です!

知る	高める	広げる
健康改善のために、必要な情報・場を知ってもらいます。	健康改善を実感し、続けるための場・仕組みで高めます。	健康改善のための動きを会社、社会へと広げます。
● カラダCHANTO! News ● メンタルヘルス研修（セルフケア／ラインケア） ● 健康フォローアップ面談	● カラダCHANTO! セミナー ● 健診事後措置強化 ● DREAM（健康データダッシュボード）	● 健康白書 ● カラダCHANTO! コミュニティ ● 健診戦

※ CHANTO（チャント）：スポーツの応援歌、主にサッカーで使われる。

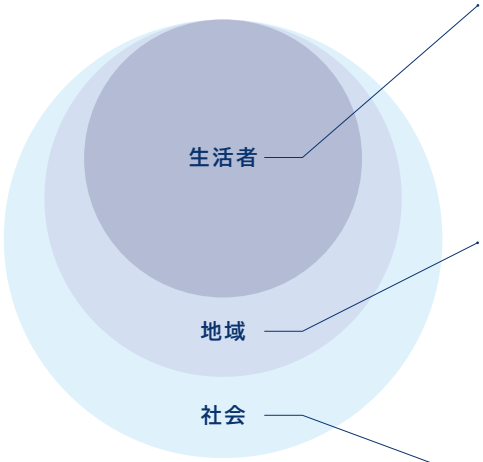
詳細 ▶ WEB 健康・健全な働き方（博報堂DYホールディングス）
詳細 ▶ WEB ウェルビーイング（博報堂）

E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

将来人材や地域コミュニティへの貢献
-将来人材育成および地域発展支援を通じた社会への影響力の発揮

社会貢献の考え方

「生活者発想」や「クリエイティビティ」といった当社が持つ知見を活かして貢献していきます。「次世代に向けた教育」「地域発展支援」「社会課題への啓発」の活動を通じて、生活者一人ひとりから社会全体の課題に向き合い新たな価値を創出しながら、サステナブルな未来に取り組んでいきます。



生活者 次世代に向けた教育

予測困難な現代において、中高生へ「生活者発想」や「クリエイティビティ」の体験学習を提供。自ら考え、仲間と協力して課題解決する力を育みます。

地域 地域発展支援

住民ニーズに即したアプローチを重視し、地域資源の活用や経済活性化を目指します。「生活者発想」のもと、住民・企業・行政と連携し持続可能な地域発展を支援します。

社会 社会課題への啓発

国連やNPO・NGOと連携し、クリエイティブの力で生活者の理解と行動変容を促進。環境問題や貧困などの重要課題に対する、社会全体の意識向上に取り組んでいます。

TOPICS

中高生向け探究学習プログラムの提供
「Hasso Camp」（博報堂DYグループ）

社会貢献活動「Hasso Camp」は、「生活者発想」と「クリエイティビティ」を体験する探究学習プログラムです。社会・地域・自身をテーマに、視点発見からアイデア創出を共創を通して学びます。講師にはグループ全体から集まった世代や職種も多様な有志社員が参加。3日間開催するHasso Camp Projectミライ2025 では「生物多様性とまちづくり」をテーマに高校生と当社グループ社員が一つのチームとなり、専門家からの講義、竹芝の干潟へのフィールドワークを踏まえたアイデア発想を行いました。さらに、慶應義塾大学先端生命科学研究所との包括連携協定に基づきグループ人材開発室との共催で、山形県鶴岡市に活動を拡張。社員を派遣し、社員自身の研修と地域に向けた社会貢献の実施を行う新しい形の取り組みを進めています。2025年度は計472名の生徒が参加しました。



詳細 ▶ WEB Hasso Camp

TOPICS

国連機関へのクリエイティブボランティア

当社は国連グローバル・コンパクトに署名参加しており、博報堂DYグループの社会貢献活動の一環として国連機関へのクリエイティブサポートを行っています。2025年度は、国連広報センターがSDGメディア・コンパクトに加盟する日本国内メディア有志と実施する気候変動対策キャンペーン「1.5℃の約束」を継続してサポートしたほか、大阪・関西万博の国連パビリオンの日本語スローガンやロゴ開発、「人間の安全保障」をテーマにした国連開発計画（UNDP）特別展示を企画しました。



