

2019年4月1日

電通、休暇・休業制度および福利厚生制度を改定し、ダイバーシティへの取り組みを強化

株式会社電通（本社：東京都港区、社長：山本 敏博）は、「事実婚および同性のパートナー」を配偶者と同等に扱うこととし、4月1日付で休暇・休業制度および福利厚生制度の一部を改定しました。

電通グループは、社会に対する責任とステークホルダーからの要請を踏まえ、CSR 中期戦略に「ダイバーシティ & インクルージョン」への対応を挙げています。その一環として、2011年6月に専門のタスクチーム「電通ダイバーシティ・ラボ」を立ち上げ、「LGBT 調査」の発表や「アライ（LGBT 理解者）ネットワーク」の設立など、さまざまな課題に取り組んでいます。

当社ではすでに、すべての社員が平等に働ける環境づくりを目指して、2018年には社員の福利厚生施策のひとつである「電通ファミリーデー」の対象を事実婚・同性のパートナーに拡大する施策を先行して実施しています。

加えて今回は、結婚休暇や服喪休暇等の休暇施策、育児・介護休業、勤務時間等の制度の改定と共に、福利厚生サービスの利用対象や社員互助会主催行事の参加対象者の拡大などを実施しました。

当社は今後も、差別なく個性が尊重される職場環境の整備、LGBT に関する社員の意識改革への取り組みなどを継続的に進めてまいります。

以上