

2025年2月17日

電通、働き方改革の推進が評価され、 女性活躍推進企業として「えるぼし認定」最高位の3つ星を取得

株式会社電通（本社：東京都港区、代表取締役 社長執行役員：佐野 傑）は、従業員全員が活躍できる働き方改革を推進し、このたび、厚生労働省が定める女性活躍企業認定「えるぼし認定」の最高位である3つ星を取得しました。



「えるぼし認定」は、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定と届け出を行った企業のうち、女性の活躍促進に関する取り組み状況が優良な企業について、厚生労働大臣が認定を行う制度です。女性が採用されてから仕事をしていく上で、能力を発揮しやすい職場環境であるかどうかという観点から、5つの評価項目「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の基準に応じて3段階で認定されます。

当社は、多様な従業員が自分らしく生き生きと働ける環境を目指し、全員活躍による持続的な事業成長を実現する「ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン（DEI）」の推進およびその社会実装への貢献に尽力しています。また、育児・介護をはじめとする両立支援など、働く女性の不安感の払拭に向けた各種制度を整備し、多くの施策に取り組んできました。加えて、当社は、2016年より労働環境改革に着手し、全社を挙げてさまざまな施策を推進しています。その成果として、「えるぼし認定」基準を上回ったことから、このたび認定の申請を行い、認定を取得したものです。

【多様な従業員が自分らしくいきいきと働ける環境づくりのための取り組み】

■「HRM（Human Resource Management）ディレクター」体制の整備

- ・2017年に、人事部門と連携し、従業員の労務管理や見守り・人財育成支援など人事に関するさまざまな取り組みを職場単位で実行に移すための役職として、全組織（局）に「HRMディレクター（以下「HRMD」）」を配置。
- ・全組織（局）のHRMDが参加する会議を定期的を実施し、労務に関する取り組み状況や各種施策を共有。HRMDの知見拡大や見守りスキル向上のための研修などを実施。
- ・2024年にHRMDをサポートし、HRMDと共に組織の見守り強化を実施する役職「HRM Coディレクター」を新たに設置。

■社内ポータルサイトの活用

- ・育児関連の情報を集約したプラットフォーム「ハッピー電パパ電ママライフ」の設置。
 - 産前産後休業や育児休業の取得、復職後の働き方に関する情報を総合的に案内。
 - 各種制度の紹介や手続きの案内、説明会のコンテンツなどを集約して共有。
 - 保活や時短に関する体験談、育児休業を取得した管理監督職のアドバイスなど、多様な情報を共有。
- ・介護関連の情報を集約したプラットフォーム「電通ほっと介護支援制度情報サイト」の設置。
 - 家族に介護が必要になったときに知りたい情報を総合的に案内。
 - 社の制度に加え、地域包括支援センターやケアマネジャーの案内など、きめ細やかな情報の提供。

■DEIの推進

（電通グループ全体としての取り組み）

- ・電通グループの4事業地域（Japan／Americas／EMEA／APAC）における施策やその背景にある精神を知り、DEIへの理解を促す「DEIレポート」を年1回発行。

（dentsu Japanとしての取り組み）

- ・「全員活躍」を目指し、dentsu Japan全体で多様性を認め合う風土づくりを従業員参加型で実施。
 - 無意識のバイアスに気づき、それを意識した働き方を推進するための勉強会を不定期で実施。
 - 約300人のDEIリーダーを選出し、学びや対話によって自組織の課題を発見、解決するためのアクションを設計・実行するための場である「DEIパーク」を展開。

■女性管理職候補を対象としたキャリア形成支援

（dentsu Japanとしての取り組み）

- ・リーダーシップ力の強化と、自身の理想のキャリア像と将来の目標を具体的に描けることを目的として、集合研修型プログラムを実施。

【主な労働環境改革の取り組み】**■労働環境改革の推進**

- ・2016年末より労働環境改革本部を設置し、2017年に労働環境改革基本計画を策定。その実現に向けて、改革を継続推進。
- ・基本計画策定にあたり、全従業員アンケートを実施して2万5000以上の従業員の意見を集約。「コンプライアンス遵守の徹底」「ワークダイエット」「人事制度の再設計」など、事業改革を含む実効性の高い16のプロジェクトを設定し、当初の2年間で250の施策を実施。役員が各プロジェクトを主導。

■法令違反・過重労働・ハラスメントゼロに向けた取り組み

- ・「法令より優先する業務はなく従業員の健康が何よりも重要」という考えの下、総労働時間の全社／組織（局）別目標設定と定期モニタリング、労務管理システムの運用・改修、法令違反注意喚起メール、全階層向けハラスメント研修、ハラスメント防止ガイドブックの制作・更新など、法令違反防止のためにさまざまな取り組みを実施。

■柔軟な「働く場所」の環境整備

- ・出社勤務とリモートワーク、双方のメリットを生かすことができる最適な「ハイブリッドワーク」を推進。
- ・育児や介護、その他の家族事情がある場合には、事前申請による実家などでの勤務を可能とする「実家勤務制度」の整備。

■柔軟な「働く時間」の整備と独自の「休暇制度」の導入

- ・コアタイムのない「スーパーフレックスタイム」を導入。
- ・有休奨励日（インプット等有休奨励日）、特別休暇（リフレッシュホリデー）を設定し、休暇を取得しやすい制度づくりを行うことで、一人一人が自律的に働き方・休み方をデザインできる環境を実現。

【主な労働環境改革の取り組み結果】

・1人当たり総労働時間（年間）	2016年度	2166時間	→	2023年度	2000時間
・1人当たり法定外労働時間（月間平均）	2016年度	26.9時間	→	2023年度	9.0時間
・管理職に占める女性の割合	2016年度	8.4%	→	2023年度	9.4%

今後も法令順守、従業員の働きやすさにつながる各種制度の導入、従業員への周知・啓発など、適切な労務管理を進めるとともに、多様な人材が最大限に活躍できる環境づくりにまい進してまいります。

以上

【リリースに関する問い合わせ先】

株式会社電通コーポレートワン ブランディングオフィス 広報室 広報部

河南、抱井

Email : koho@dentsu.co.jp