

NEWS RELEASE

平成 22 年 3 月 29 日

電通、厚生労働省「仕事と生活の調和推進プロジェクト」に関する
「今年度取組結果」「今後の課題・取組」を発表

株式会社電通（社長：高嶋達佳）は、平成 20 年 4 月より厚生労働省の「仕事と生活の調和推進プロジェクト」（※）に参画企業 10 社のうちの 1 社として参画し、今年度の総括として、電通の「ワーク・ライフ・バランス推進のスローガン・アクションプログラム」に基づいた「今年度取組結果」「今後の課題・取組」を発表しました。

今回のプロジェクト参画は、電通のワーク・ライフ・バランス施策推進の大きな契機となりました。今後も、電通のワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、推進活動を継続してまいります。

■スローガン

「人生は、いいバランスで。」

■アクションプログラム

- ①ワーク・ライフ・バランス推進の意義のさらなる周知
- ②連続休暇制度（連続 5 日以上休む際に付与される、年間 2 日の有給休暇）の運用拡大
- ③主に休暇を取得しやすい時期に集中した休暇取得促進活動の実施
- ④両立支援制度の拡充（育児フレックスタイム勤務・短日勤務等を企画中）

■平成 21 年度の取組内容とその成果

- ・ 4 月 1 日に「連続休暇制度の運用拡充」と「育児フレックスタイム勤務制度の新設」について社内発表するとともに、改めて、WLB 推進の意義を周知しました。
- ・ 以前からの夏季休暇取得促進に加え、社員が休暇取得しやすい GW、年末年始などの時期に集中して、休暇取得促進活動を実施しました。その結果、例えば、本年度（21 年）の年末仕事納め日に休暇（年次有給休暇・連続休暇・代休）を取得した社員数は、前年の約 5 倍に増大しました。
- ・ 新設した育児フレックスタイム勤務制度は、小学校 6 年生以下の子を養育する社員が、1 人の子に対し 1 ヶ月単位で計 12 カ月分利用できる制度です。1 年間連続利用する社員や、学校の夏休み時のみ等、分割して利用する社員もいます。

■今後のワーク・ライフ・バランス実現に向けた課題・取組

・WLB推進の意義のさらなる周知

22年度には、改正労働基準法（4月）、改正育児・介護休業法（6月）が施行され、社のWLB関連制度がさらに複雑かつ多岐にわたるようになります。今まで以上に地道なWLB推進の意義および制度等の周知に取り組むことが重要だと思います。

・休暇取得促進活動

着実に成果を出すには、地道な取り組みの継続が必要と考えています。今後も夏季だけでなく、GW、3連休、年末等、その年のカレンダーに合わせた声掛けを行います。

・両立支援制度の拡充

今後は、改正労働基準法および改正育児・介護休業法施行による社員の働き方の変化をふまえ、さらに社の制度の整備・拡充を進めていきたいと思っています。

(※)「仕事と生活の調和推進プロジェクト」

平成19年12月18日に「ワーク・ライフ・バランス推進官民トップ会議」で策定された仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）実現のための憲章および行動指針をふまえた具体的な取組として、厚生労働省が社会的気運の醸成を図ることを目的とした事業である。具体的には、厚生労働省が参画企業10社を選定し、各社がワーク・ライフ・バランスに取り組んでいることを積極的に周知広報していくものである。

以上