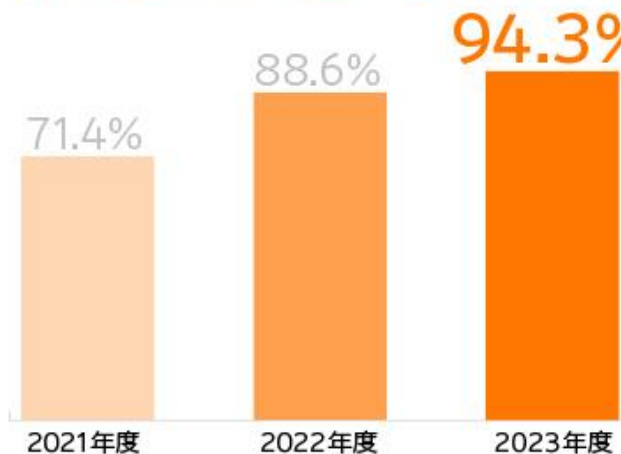


2024年3月4日

電通、2023年度における男性従業員の育児休業取得率が94.3%に向上

— 一人ひとりが働きやすい職場環境をめざした体制づくりと各種施策を実施 —

株式会社電通（本社：東京都港区、社長：佐野 傑）は、2023年度における男性従業員の育児休業取得率が、94.3%^{*1}に向上したことをお知らせします。人事に関するさまざまな取り組みを現場単位で実行に移すための役職である「HRMディレクター」の配置や、全員活躍による持続的な事業進化と社会変革をめざすダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）施策など、育児休業の取得に繋がる幅広い取り組みを実施してきたことが、今回の結果に繋がったものと考えております。

(株)電通における男性の育児休業取得率

*女性の育児休業取得率は100%(2021～2023年度)

政府は、2025年までの目標として、男性の育児休業取得率50%を掲げています^{*2}。当社は「すべての従業員が心身ともに健康に働くことができる環境づくり」や「多様な価値観、多様な働き方を通じ、従業員が自己の成長を実現できる環境づくり」が持続的な成長には欠かせないものと捉え、これまでに育児休業の取得に繋がるさまざまな取り組みを実施してまいりました。

例えば、人事部門と連携しながら労務管理や人材育成支援などに取り組むHRMディレクターを当社内の約70の組織（局）に配置し、従業員の育児休業に関する制度理解や取得促進のサポートに取り組んでいます。また、DEIに関する研修やネットワークづくりの機会提供などの全従業員向け施策を通じ、育児休業への理解促進および取得者の不安感の払拭に取り組むことで、誰もが育児休業を取得しやすい風土づくりに取り組んでいます。

当社における育児休業の取得に繋がる具体的な取り組みは次のとおりです。

【具体的な取り組み例】**■HRMディレクター体制**

- ・すべての組織（局）に配置、従業員の制度理解や育児休業の取得を促進
- ・従業員がより働きがいをもって活躍できる環境・組織づくりに向け、2024年に増員

■DEIプロジェクトの実施

- ・「全員活躍」をめざし、電通グループ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
- ・さまざまなテーマについて当事者との対話を通じて理解を深めるDEIパークを毎月開催
- ・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実施

■育児休業の理解促進、不安感の払拭

- ・仕事とプライベートに関する説明動画を全従業員向けの必須研修プログラムとして配信
- ・育児休業取得経験のある管理監督者や、未取得者へのアンケート結果を基に、育児休業の取得意義や取得時の業務調整のコツを紹介

■職場環境の整備

- ・育児関連の情報を集約したプラットフォーム（社内サイト）を整備し、産前・産後休暇や育児休業の取得、復職後の働き方に関する情報を総合的に案内できる仕組みを構築
- ・出生届の提出があった従業員に、育児に関する制度や手続きなどについての詳細なガイドを個別に提供
- ・育児目的の特別休暇制度を改正（付与日数：3日→5日、取得可能期間：1カ月→2カ月にそれぞれ拡大）
- ・家族の事情（育児を含む）で、実家や三親等内相当の親族が居住する住居などで勤務ができる環境を整備
- ・復職時説明会を定期的実施

今後も当社は、仕事とプライベートの両立がしやすく、多様な人財が柔軟なキャリアを設計できる環境づくりをめざし、従業員の声を反映しながら、「働きやすさ」に重点を置いた取り組みを進めてまいります。

※1 2022年度以降の男性従業員の育児休業取得率は、改正育児介護休業法を適用し算出（育児目的休暇を含む）

※2 内閣官房「こども未来戦略方針（令和5年6月13日閣議決定）」

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 企業広報部

河南、矢野、李

Email : koho@dentsu.co.jp

【本件に関する問い合わせ先】

株式会社電通コーポレートワン 人事オフィス 労政部

竹村、菅原、伊東

Email : ryoritsu@dentsu.co.jp