

2016年12月22日

株式会社 電通
代表取締役社長執行役員 石井 直
(東証第1部 証券コード: 4324)

労働環境改革の進捗状況について

株式会社電通（本社：東京都港区、代表取締役社長執行役員：石井 直）は、11月1日付で「電通労働環境改革本部」を設置し、労働環境の改善に向けてさまざまな施策に全社を挙げて取り組んでおります。当社が一連の状況を踏まえ、新たに実施していくこととした施策は、以下の8つの柱からなる取り組みです。

(1) コンプライアンス関連の意識・知見の拡充

- ① 労務関連法規／ハラスメント予防に関する研修を役員／全社員を対象に実施。
- ② 実労働時間削減に向けた36協定上限の削減・遵守徹底。
- ③ 定着度の確認を目的とした定期試験の導入。

(2) 全社を対象とした業務平準化・要員再配置

- ① 2017年1月に650名の配置換えを実施。
- ② 緊急に正社員60名の中途採用を実施。
- ③ 人材マネジメント担当のマネジメント職（局長補）を全局で任命。
- ④ 業務棚卸しの実行とアウトソースに適した業務の抽出。
- ⑤ 協力会社各位と業務フローの見直しについての協議会を設置。

(3) 社員のモチベーションの維持・向上

2017年に前年比で減額となった残業手当は、その全額を賞与として社員に還元。

(4) 社員の健康管理・各種ケアの拡充

- ① メンタル相談に常時対応するため、常勤の精神科産業医を配置。
- ② 社員の心身の健康に関して、家族からの相談も受け付ける「ファミリーライン」の設置。
- ③ 業務に不慣れな新入社員を対象にした業務相談・キャリア相談・メンタルヘルス相談の体制を拡充。

(5) 働き方に関する選択肢の多様化

- ① 出退勤時刻に柔軟性を持たせるフレックス勤務適用部署の拡大。（午後10時から翌午前5時は除く）
- ② 社員間コミュニケーション活性化のためのオープンな執務スペースへの改装を、計画より前倒しで実施。

- ③ モバイルワーク推進に向けた対応インフラの早期導入。
- ④ 育児／介護に従事している社員を対象に、2017年から「在宅勤務制度」の部分・試験導入の開始。

(6) 労務管理の改善・徹底

- ① 私事在館は今後も原則禁止。
- ② 複数月連続で36協定上限付近の勤務を行っている社員に対する個別実態調査の実施。
- ③ 原則午後10時から翌午前5時の全館消灯と同時間帯における持ち帰り残業禁止の継続。
- ④ 業務に不慣れな新入社員を対象にした特別条項の申請不可の継続、法令以上の配慮を行い業務負担を軽減。
- ⑤ 休暇の積極取得のため、全社員に上期5日、下期5日の有給休暇取得を義務付け。

(7) マネジメントの拡充に向けた評価制度の全面改定

- ① ラインマネジメント職への「360度評価」を導入し、ラインマネジメント職の適性審査を実施。
- ② マネジメント職の評価機会を中期的な目標達成を重視し、年1回に改定。
- ③ 部下の育成や適正な業務量管理を評価視点としてより重視。

(8) 社員の自律的成長支援

- ① 非マネジメント職の評価軸に、成長やキャリア開発に関する中期的な目標を設定。
- ② 業務と人材のミスマッチを解消する施策として「社内FA公募制度」を導入。
- ③ 社員が広く知見・経験を獲得する一助として、5年に1度取得できる「一定期間のサバティカル休暇」を新設。
- ④ 社員への自己研鑽支援として、1人当たり年間5万円を上限に教育訓練講座受講費用を社が負担。

上記に加え、当社は今後も、「業務量の適正化」「組織運営のあり方と各種制度の見直し」「企業文化の再定義」に関する施策の検討を重ねてまいります。

以 上