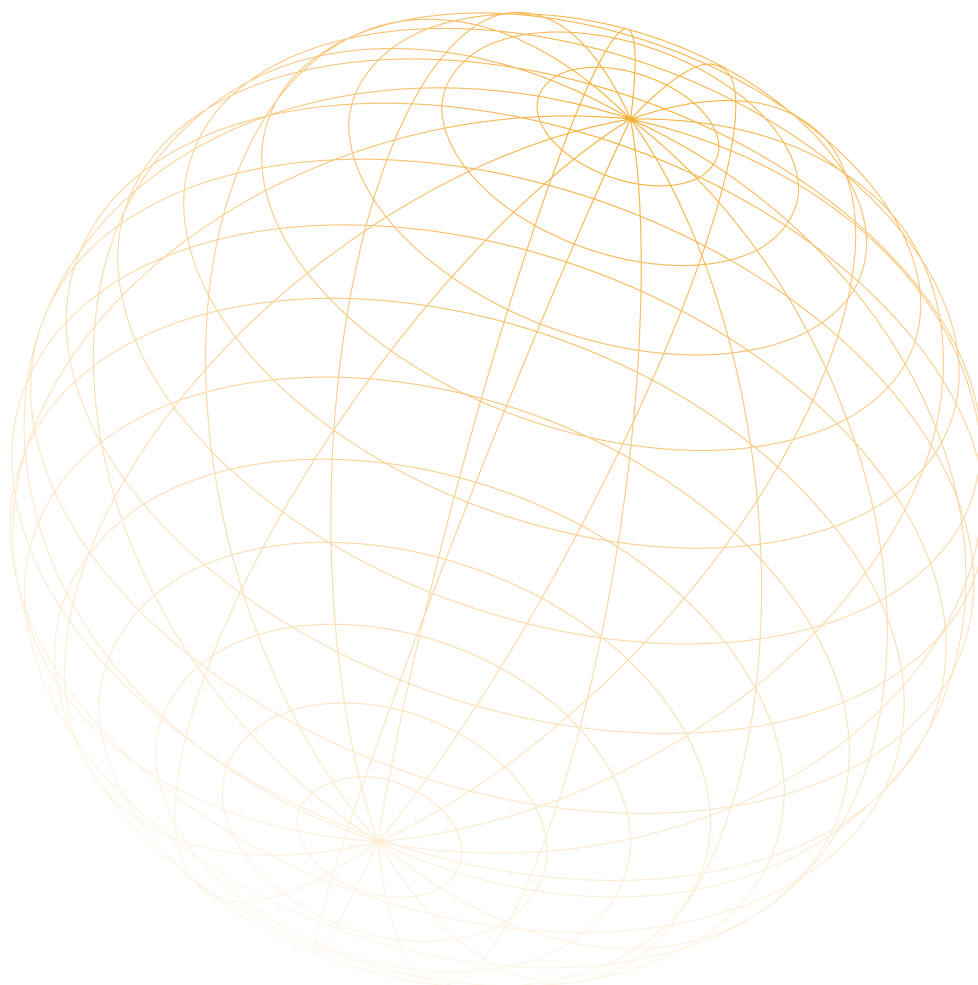




## Ⅲ.労働環境の整備

サステナブルな社会を実現するには、  
多様な社員の能力を最大限に引き出して活用することが欠かせません。  
「人が財産」の電通では、社員が高いモラルとモチベーションを持ち、  
能動的に仕事に取り組める環境を整えることが、極めて重要な課題であると考えています。  
そのため、能力開発、ワーク・ライフ・バランス、そして健康・安全管理体制の  
整備の観点などから、きめ細かい対応を施しています。





## ワーク・ライフ・ バランスの推進

「充実した生活」が「質の高い仕事」を生み、「やりがいのある仕事」が「人生の満足度」を高める。電通のワーク・ライフ・バランス（WLB）の目指すところは、まさにその相乗効果です。

「働きやすい環境」の実現には、第一に健康管理。特に生産性を上げ、効率よく成果をあげる働き方への改革を実現することが出発点です。社内の専門委員会である「労政委員会」では、時間外労働の削減や休暇取得促進のための各種施策を立案・決定しています。

さらに、社員の悩みなどに対応する専門部署として「キャリア・両立相談課」を設置し、社員の声を制度に反映させています。

また2013年に「女性活躍推進プロジェクト」を立ち上げ、女性がキャリアを中断せずに活躍し続けられる環境を整えています。諸制度の拡充だけでなく、先輩女性社員を囲んで様々な話を聞く「ランチ座談会」の開催や、社外の講師を招いての「キャリアセミナー」など、自らのキャリアを早い段階から考えられる場を提供しています。

## 健康 健康管理体制

電通では、社員が心身共に健康で過ごすことができるよう、予防対策から復帰支援まで、きめ細かい健康管理対応を心掛けています。また全社員を対象に定期健康診断を実施しており、未受診者に対しては積極的な働きかけを行っています。特に30歳以上の社員には労働安全衛生法における定期健康診断の項目に加えて、生活習慣病健診（がん検診含む）を行い、45歳以上の社員にはヘリカルCT検査も実施しています。

近年は、健康管理の重点課題であるメンタルヘルス対策を強化しており、2009年度からはマネジメント職に必須研修をしています。また長期療養者の職場復帰支援については、職場復帰支援制度に基づいて産業医、保健師等医療職スタッフと協力しながら、無理のない職場復帰支援と再発防止に努めています。

さらに東京本社ビル内には、社員がいつでも利用可能な電通健康管理センターを設置しており、内科のほか、曜日によって整形外科、眼科、耳鼻科、精神科などの診療も行っています。



## 積極的な 休暇取得の推進

社員がもつ力を存分に発揮して、仕事で成果を上げるためには、しっかりと休養し、次の仕事への英気を養うことが欠かせません。新しいアイデアを生み出すためにも、休暇の取得は大きな意味を持っています。

電通では、さまざまな休暇制度を設けて、社員の取得促進を図っています。通常の年次有給休暇のほかに、ある程度長い期間休んでリフレッシュしてもらうための「連続休暇」が毎年2日付与されています。これは土日や祝日のほか、年次有給休暇や代休等を使って、5日間以上連続して休む際に使えるものです。2010年4月からは、時間単位の年次有給休暇を導入し、柔軟な働き方にも対応しています。さらに国体のスキー選手やアメリカンフットボールの国際大会に招聘されたりする社員には、「教養休暇」という特別の休暇が別途付与されています。

また、休みやすい環境づくりのために、四半期ごとに「WLB計画表」を各職場で掲示して、部署ごとに誰がいつごろ休む予定なのか、皆で情報共有し、休みやすい環境づくりを行っています。

### 休暇制度一覧

	休暇の種類	休暇日数
有給	年次有給休暇	勤続3年以上 20日 勤続満1年以上3年未満 15日 勤続1年未満 11日
	連続休暇	各年度2日
	特定積立休暇	繰り越せなくなる年次有給休暇を120日まで積立てる (1) 私傷病休暇 連続7日以上休む時 (2) 看護継続休暇 家族看護休暇取得後に取得可(年間15日まで) (3) ボランティア休暇年間5日以内
	結婚休暇	休日を含め連続7日
	出産休暇	産前6週間以内、産後8週間以内
	妻の出産休暇	出産の当日および翌日
	服喪休暇	(1) 配偶者、父母および子 7日 (2) 兄弟姉妹および配偶者の父母 5日 (3) 祖父母および孫 3日
	教養休暇	会社が認めた日数
	災害休暇	会社が認めた日数
	赴任休暇	(1) 転勤のため赴任する時 7日以内 (2) 赴任後家族引きまとの時 往復日数+2日
	永年勤続休暇	満20年勤続者表彰日から2年以内に10日
	生理休暇	必要日数(ただし、有給は2適用日まで)
	家族看護休暇	5日
	裁判員休暇	必要日数
	無給	組合休暇
未就学児看護休暇		10日
家族介護休暇		10日
母性保護休暇		必要日数



## 人材を生かす 職場環境

コミュニケーション領域でアイデアを売りにする電通にとって、最大の財産は「人材」です。そのため、さまざまな可能性を秘めた人材の採用から、社員が活躍できる職場環境を整備するための人事制度を導入しています。

### ダイバーシティの尊重

電通の手掛けるコミュニケーション領域の広がりとともに、国籍、学歴、性別、年齢を問わず、あらゆる人材を幅広く採用し、その能力を発揮できる環境整備に努めています。

また職種が多様なため、女性社員の視点や持ち味が生かせる職場も多く、生き生きと業務を行っています。2013年度には、女性社員の活躍を推進するためのプロジェクトも立ち上げました。

障がい者雇用については、2013年4月に障がい者雇用推進の一環として、100%出資のグループ会社「電通そらり」を設立し、11月には特例子会社として認定されました。障がい者雇用率は、グループ認定された3社（電通、電通ワークス、電通そらり）で2.01%（2015年6月）となっています。電通でも、営業やクリエイティブ部門などで活躍する社員も多く、電通そらりとともに、障がい者の雇用機会を一層拡大し、法定雇用率以上となるよう、積極的に取り組んでいます。

### 両立支援制度

子育てをする社員のための育児休業、育児勤務といった改正育児・介護休業法に対応した制度や、両立支援のための相談窓口を設けています。

### 定年後の再雇用

定年を迎えた社員も、「シニア社員」として65歳まで再雇用して、それまでの経験を生かした業務や後進育成の一役を担っています。





## 能力開発の 推進

電通の人材育成・研修プログラムは、大きく3つのステージに分けて実施しています。

1. 入社当初は、電通で働く上で必要な基本知識を獲得しつつ、ソリューション力（課題解決力）を身につけるためのベースを養成
2. 中堅社員となってからは、各部署で中心的な役割を担う人材としての専門能力、ソリューション力を養成
3. さらに上の年次になると、マネジメント力やリーダーシップ、経営に関する知識を習得

上記を基本としつつ様々な環境変化に対応して、「デジタル」「グローバル（語学、異文化コミュニケーション）」などの分野でも、多様な育成プログラムを用意しています。2011年にスタートした「New School」は、ハイレベルなディレクター人材の育成を目的としたプログラムで、社内トップレベルの講師陣による「課題とフィードバックの反復」を通じて、ディレクションの「型」を継承していきます。また広告以外の新領域においても、的確かつ高度なディレクション能力が必要となるため、事業戦略、テクノロジー、アート、キュレーションなど様々な分野で活躍している社外講師のセッションも組み込んでいます。

また、電通グループの経営力を強化するとともに、クライアントやメディアなど各種ステークホルダーの経営課題や事業課題に対応した高度なソリューションを提供できる人材を育成すべく、「電通マネジメント・インスティテュート（DMI）」なども設置しています。

### Comments



(株)電通 DAN事業局・  
長澤 竜太郎

#### DMIに参加して、どのような印象でしたか？

DMIの第5期生として参加しました。開始前は、月一回の週末だけだし、たいしたことはないだろう、と高を括っていました。現実には、毎月大量の課題との格闘で、己の浅はかさを思い知らされました。しかしながら、グループ内外からのゲスト講師を迎えての授業は、どれも珠玉の学びに満ち溢れており、学ぶことの大切さ、楽しさを存分に味わうことができました。

極めつけは10月に行われたDMIグローバルセッションで、世界中からDANのグループ社員30人を迎え、5日間実施されました。昼夜を問わず、言葉の壁に苦しみながらも、濃密な時間を過ごし、国境を越えた友人を得られたことは非常に貴重な経験です。今後グローバルに電通グループのビジネスを加速する上で、大きな原動力となることを信じてやみません。



## 緊急時の 安否確認

電通では緊急事態が発生した際に、安全配慮義務と業務継続計画（BCP）の観点から、海外・国内の従業員の生存、負傷程度、連絡の可否などの安否確認を速やかに実施する仕組みを整えています。

緊急事態とは、電通グループの拠点がある海外、国内の各エリアで起きる地震、風水害、火災などの災害のほか、航空機や列車事故、感染症、テロなどさまざまな事態を想定しています。

安否確認は、部署ごとの社内緊急連絡網と専用システムとを併用して行います。このシステムは、社員があらかじめ登録した国内の連絡先（メールアドレス、電話番号）に安否確認事項を一斉発信するとともに、返信された安否情報を集約する機能を備えています。

安否確認結果はただちに主管部署を通じて経営陣に報告され、業務継続のための事務局を設置し、緊急事態の状況に応じた活動を実施します。