

# コンプライアンス

## コンプライアンス推進体制

電通では、公正な事業を推進するため、「電通グループ行動憲章」を策定しています。コンプライアンス体制としては、取締役および執行役員において、法令違反その他のコンプライアンスに関する重要な事実を発見した場合には、遅滞なく取締役会や内部統制・コンプライアンス委員会において報告するとともに、速やかに監査等委員会に報告します。

また、従業員のコンプライアンス体制の維持・向上を図るために、規則の整備や各種研修の実施などにより、社員のコンプライアンス意識の浸透と徹底を図っています。

さらに、社内の通報窓口として「コンプライアンスライン」を設置し、社外には弁護士事務所にも窓口も設けて相談・通報者が一切の不利益を被ることがないように体制を整備しています。

2017年度は、電通および電通グループ会社の社員などから合計9件(2016年度：7件、2015年度：15件、2014年度：10件)の通報や提案があり、対応を行いました。

なお、グループ会社に対しては小冊子「コンプライアンス・ダイジェスト」を配布することで理解促進を図っています。



小冊子「コンプライアンス・ダイジェスト」

## 腐敗防止対応

当社はCSR理念である「電通グループ行動憲章」に従って、誠実かつ公正で透明性の高い事業活動を遂行するため、腐敗防止方針の策定に向けて取り組んでいます。事業拠点を置く世界各国・各地域の贈収賄規制を遵守することで、不公正な利益を得るための汚職行為に関わることを未然に防止します。また社内研修を通じたコンプライアンス意識の醸成に努めることで、社会的責任を果たしつつ、健全な事業活動を行います。

## 反社会的勢力に対する方針

当社は反社会的勢力および団体からの要求を断固拒否し、関係を遮断するため、担当部署を設置して社内外の協力窓口と連携して対応しています。また、当社および当社グループ各社は、「暴力団等反社会的勢力排除に対する基本方針」を定め、反社会的勢力に対して断固たる姿勢で臨むとともに、ビジネスパートナーに対しても同様の対応を求めています。

暴力団等反社会的勢力排除に対する基本方針 → <http://www.dentsu.co.jp/csr/compliance/compliance.html>

## 海外グループの贈収賄への取り組み

電通イージス・ネットワーク(DAN)において、海外グループ会社のコンプライアンス研修をイントラネット上で行っていきます。参加者の受講率は90%以上と高く、研修後のフォローアップとして各社独自に研修会を開くなど、社員の意識向上に努めています。

## 「Speak Up!」運用方針

詐欺などの不正行為のリスクは、電通グループの収益性およびレピュテーションに対するリスクです。DANでは、社内通報プログラム「Speak Up!」制度を設け、懸念される出来事や不正行為<sup>\*1</sup>の疑いを報告することが可能です。従業員は、ラインマネージャー、人事部門の相談窓口、シニアマネージャーに報告するか、社内苦情処理手順を踏むことができます。詐欺などの不正行為を行った従業員に対しては、適切な法的措置、懲戒処分を行います。また独立専門業者のSafecall Limitedとも契約しており、1年365日、24時間、複数言語での電話、Eメール、ウェブサイトを通して、匿名で連絡を取ることができるシステムを整えています。

\*懸念される出来事及び不正行為

- ・イジメまたはハラスメント
- ・窃盗または詐欺
- ・贈収賄および汚職
- ・情報セキュリティの侵害  
(個人情報/秘密情報の紛失または窃盗など)
- ・経費の乱用または水増し
- ・契約上の義務の不履行
- ・会計および税務における不正

## 労働環境改革基本計画

### 労働環境改革基本計画の進捗

2017年7月、当社は「労働環境改革基本計画」を公表しました。

この改革では、2017年においては労務管理の徹底と見守りの強化、業務棚卸によるワークダイエット、ワークスタイルのスマート化を3本柱とし、労務管理、業務プロセス、社内インフラ、オフィス環境、人事・評価制度、健康管理体制など多岐にわたる改善・改革を実施しています。この改善、改革により、社員の心身の健康を経営の根幹に据えて社員の自己成長を実現し、労働時間の短縮と業務品質の向上が両立することを目指しています。これらの改革を通じて、当社の社員の働き方を抜本的に変え、「新しい電通を創る改革」を実行します。

改革の進捗状況については、外部有識者から構成される独立監督委員会に、継続的にモニタリングしていただいています。

### 2017年に企画・実施した主な施策（一部抜粋）

#### 1. コンプライアンス関連の意識・知見の拡充

- 全社員対象の労務関連法規／ハラスメント予防に関する研修
- 実労働時間削減に向けた三六協定上限の削減・遵守徹底
- 外部有識者による助言・監督・改善実態の検証のため「労働環境改革に関する独立監督委員会」を設置（2017年2月）

#### 2. 労務管理の改善・徹底

- タイムマネジメントダッシュボード導入による勤務実態の可視化
- 現場社員の適正な労務管理や人材マネジメント全般の推進役としてHRM担当を全局に配置。
- 午後10時から翌午前5時の全館消灯と同時時間帯における持ち帰り残業禁止
- 過労死等防止啓発月間に社員参加型の「新しい働き方について考える一日」を実施

#### 3. 全社を対象とした業務平準化・要員再配置

- 業務棚卸し・ワークダイエット・アウトソーシングの推進
- 約400工程のRPA(Robotic Process Automation)化を実現(今後も拡大予定)
- 評価指標に「法令・社会規範の遵守」と「業務効率性」を導入

#### 4. オフィス環境と業務効率の改善

- ITによる申請関連の電子化・ペーパーレス化による業務効率改善
- モバイルワークの推進(モバイルPC・スマホ貸与、アプリ充実化)
- 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の改装
- 全国20カ所にサテライトオフィスを設置

#### 5. 社員の健康維持・ケア体制の拡充

- 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
- 勤務間インターバルの試験導入
- 有給休暇の取得促進と新しい休暇制度の導入検討、介護・育児施策の拡充

#### 6. 働き方に関する選択肢の多様化

- 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
- 在宅勤務制度の試験導入
- 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

#### 7. マネジメント力強化のための評価制度の改定

- ラインマネジメント職への「360度評価」の導入と適性審査を実施
- 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



コンプライアンス研修



22時以降の全館消灯



オープンな執務スペースの改装

## 労働環境改革基本計画



## 労働環境改革の展開プロセス



## 2017年の成果

2017年の社員（管理職を含む）1人当たり総労働時間は、2,031時間（前年比135時間削減）となり、基本計画で示した目標の2,100時間を下回りました。また、三六協定超過者は残業時間を法定時間外管理へ移行した2017年1月に計上があった他、3月は1名のみで、4月から12月までは毎月ゼロを継続しています。さらに、1人当たり有給休暇取得率は64.0%となり、前年の56.0%から8ポイント改善しています。加えて、2017年末までに約400の業務工程をRPA (Robotic Process Automation) 化し、12月には、月間で約12,000時間を創出しました。

労働環境改革関連コストとして、2017年は緊急増員に13億円、社内業務の棚卸しに伴うIT化・RPA化・ICTの導入など業務効率化やアウトソーシングなどの諸施策と労務管理の徹底に40億円、オフィス環境の改善に17億円、計70億円を電通単体で投入しました。

2018年は業務効率化のための諸施策と労働環境改革の加速による「将来の成長に向けた基盤整備」の推進に80億円、オフィス環境の改善に25億円、増員に25億円を見込んでおり、計130億円を投入する予定です。

## 2018年の主な施策

- 毎月1回、全社一斉に休暇を取得する法定外休暇「インプットホリデー」(6月より試験導入)
- 出社時にその日のコンディションを知ることのできる「バイタリティノート」(7月より全社導入)
- 社員一人ひとりの成長を支援するプログラムの開発と年間100時間以上の学びの機会(10月より提供)

今後も当社は、基本計画の着実な実行により、法令遵守の徹底および長時間労働の是正を図り、同時に社員の心身の健康を守ることに注力していきます。そして労務問題が二度と再発することがないように、全社を挙げて労働環境改革を推進していきます。

## 日本国内のデジタル広告サービスにおける 不適切業務への対応について

当社および国内グループ会社の一部が国内で提供した広告主向けのデジタル広告サービスにおいて、適切性に関し疑義のある作業案件が確認されたことにつき、当社は、取締役副社長執行役員(当時)中本祥一を委員長とし、外部の専門家(弁護士)を含む社内調査委員会(2016年8月15日付組成)を中心として、社外の他の専門家(公認不正検査士・公認会計士)の助言も得つつ、不適切業務の実態の把握・検証、発生原因の究明および再発防止策の策定に取り組みました。

2012年11月1日から2016年7月31日までに提供されたデジタル広告サービス約21.4万件を対象にした調査を2017年1月に終了し、不適切業務に該当する案件があった広告主様への該当案件に関する個別のご報告もすでに完了しております。

なお、再発防止策として、以下のような対策を取り入れました。

1. 2016年以降、現場部署から独立したビジネスプロセスマネジメント局デジタル確認課が、媒体出稿データと取引データの不整合チェックを行っております。現在まで1件も不正は検知されておられません。
2. デジタル運用型広告を対象としたBPR(ビジネス プロセス リエンジニアリング)を実施し、業務の広範な棚卸を行い2017年11月に標準業務フローを策定しました。2018年からは、監査法人による業務プロセス監査を実施しております。
3. システム対応も推進しており、2018年2月にオンライン受注システム的大幅リニューアルを実施しました。広告主からの受注データと電通社内の発注データのシステム連携を実現し、転記作業や確認作業を削減することで、業務効率と正確性を向上させています。2018年中に、レポートシステムやアラートシステムとも接続し、更なる自動化を推進しております。