

E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)の推進

博報堂DYグループでは、DE&Iを経営トップのコミットメントのもと推進しています。2023年5月には、グループ経営方針の一環として、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン方針を制定・公表するとともに、ジェンダー平等における目標として、2030年度までに管理職における女性比率30%を目指すことを宣言しました。



ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン方針

博報堂DYグループでは生活者である社員一人ひとりが、自らのクリエイティビティを通じて、生活者や社会の様々なテーマとつながり、未来をつくる存在として、生活者の想いがあふれ、いきいきと活躍できる社会の実現を目指しています。

DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)は博報堂DYグループのDNAである生活者発想そのものであり、イノベーションの源泉です。

当グループは、その経営方針の一環として、グループ全体でDE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)を推進します。

詳細 ▶ [WEB](#) 方針全文

DE&I推進体制

サステナビリティ管轄部門であるサステナビリティ推進室では、サステナビリティ担当取締役のもと、各事業会社より選出されたS(社会)部会担当者一体となり、方針の浸透および各種取り組みを推進しています。

グループシナジーを活かしたDE&Iの推進

グループ間でのDE&I理解浸透および推進を加速させる目的で、グループ各社の推進担当者間で事例や情報を共有する交流会、「MEET UP!!」を定期的に開催し、グループ共有の課題についてディスカッションしています。

ジェンダー平等における目標数値の進捗

すべての女性社員が自分らしいキャリアを見つけ、歩むことができるよう、グループ会社ごとの課題を見極め、具体的な取り組みを進めています。

	2022年度	2023年度	2024年度
女性管理職比率*1	11.5%	13.1%	13.8%
男性の育児休業取得率*1	58.7%	74.3%	88.7%
男女の賃金の差異*2	70.1%	70.0%	72.7%

*1 博報堂、大広、読売広告社、Hakuhodo DY ONE (アイレップ、デジタル・アドバイジング・コンソーシアム)、博報堂DYメディアパートナーズ、ソウルドアウト、博報堂テクノロジーズ(2024年度のみ)

*2 博報堂

2030年度
グループの管理職における
女性比率目標

30%



E S G 多様な個々の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

誰もが働きやすい環境の整備

すべての社員が生活と仕事を両立し、自らのクリエイティビティを発揮しながら安心してキャリア形成できるよう、様々な制度や支援策の整備を進めています。

両立支援施策「huug（ハーグ）」(博報堂)

博報堂では、より働きやすい職場環境を目指し、仕事と、育児や介護との両立に向けた取り組みを推進しています。

「かぞくおmoi休暇」の運用や、長期休暇中に社員の子どもたちを預かる学童サポート「CREATIVE KIDS CAMP」など、社員のライフイベントとの両立を支援する各種制度を拡充しています。これらの両立支援施策を「huug（ハーグ）」とネーミングし、浸透を図る社内向けイベントを定期的に実施しています。

かぞくおmoi休暇



子どもの行事や家族の介護・看護のために、特定積立休暇の中から最大5日取得できる休暇制度。通称「かぞく休」。

ごはんサポート



忙しい時間の夕食づくりなど、社員と家族のごはんをサポート。複数の宅食サービスの優待を実施。

学童サポート



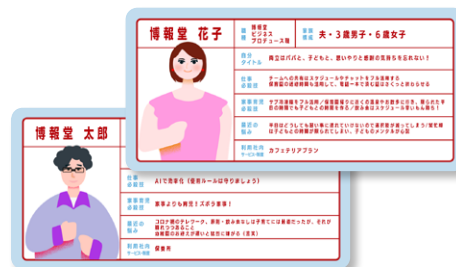
長期休暇中の社員の子どもを預かりながら、子どもたちに会社やクリエイティビティを知ってもらうイベント「CREATIVE KIDS CAMP」を社内実施。



huugママパパ図鑑



身近なロールモデルとなるママ・パパ社員を探索できるサイト。交流を図るための座談会も実施。



両立社員の支援制度・施策(博報堂)

ライフプランとの両立を支援する各種制度・施策を整備しています。

	ライフステージ		
	妊娠前～妊娠中	出産後～育児休業中	復職後
特定積立休暇(妊活・かぞく休)			
妊娠中の通勤緩和措置	妊娠中		
通院時間の就業免除*1	妊娠中～出産後1年間		
産前休暇	出産当日を含む6週間(多胎出産の場合14週間)		
産後休暇	出産翌日から8週間		
配偶者出産休暇 男性対象*2	産前6週間～産後8週間の間に3日間取得可能		
出生時育児 男性対象*3	出生後8週間以内に4週間まで(2回に分けて取得可能)		
育児休業	最大で子が2歳となった次の4月まで		
時短勤務	1歳未満:最大2時間、小児3年生以下:最大1時間		
ベビーシッター補助・病児サポート			
事業所内保育所	生後3ヵ月～2歳クラスまで		
子の看護等休暇*4	対象となる子1人につき、年間10日間、1時間単位で取得可能		
相談窓口	両立相談窓口(社内)、妊活相談窓口、育児コンシェルジュ、キャリア相談		
通期サポート	カフェテリアプラン、家事代行サポート、両立ハンドブック		

介護	休暇・休業	介護休業	通算で93日間利用可能（3回まで分けて取得可能）
		介護休暇	対象となる要介護人1人につき年間5日、2人以上は10日、1時間単位で取得可能
		特定積立休暇（介護・看護・かぞく休）	残存年次有給休暇を介護・看護目的で利用可能
	働き方	時短勤務	対象家族1人につき3年以内まで取得可能
	セミナー・相談窓口	介護セミナー・交流の機会	外部講師によるセミナーや、社内の当事者同士が交流する座談会（KAIGO CAFE）等を開催
		相談窓口	介護に関する相談窓口を社内外に設置
通期サポート		カフェテリアプラン、家事代行・介護サポート、両立ハンドブック	

*1 法令で定められた健康診査または健康診査に基づく保健指導

*2 同性パートナーの場合は男性に限らず対象

*3 養子等の場合、女性も取得可能

*4 対象者1人につき10日、2人以上は15日まで

ワークスタイル変革委員会(博報堂)

「はたらくと人生を、もっといい関係に」という働き方のビジョンのもと、社員が最大限の価値を発揮することを目標にワークスタイル変革に取り組んでいます。2024年度は「働く」と「休む」のメリハリを推進。全社有休取得奨励期間を設け、チーム単位での柔軟な休暇取得を促しました。さらにAI活用研修やトライアル導入で業務の効率化および高度化に向けた基盤を構築しました。

E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

個の活躍・働きがいの推進

社員一人ひとりがその属性にかかわらず、自らの力を発揮し、働きがいを実感できる職場風土づくりを目指しています。

アンコンシャスバイアス研修

多様な働き方や様々な経験を持った社員が増えている中、多様性への理解や、マネジメント層における登用や評価時のバイアスコントロールは重要であると捉えています。社員一人ひとりが自身のバイアスに気付ける組織になることを目指し、各グループ会社にてアンコンシャスバイアス研修を継続実施しています。

女性リーダーシップ研修(大広)

大広では、中堅女性社員を対象に女性リーダーシップ研修を実施しています。この研修は、多様なリーダーシップのあり方を知り、自分らしいリーダーシップを発揮するためのスキルとマインドを学ぶことが目的です。2024年度には20名を対象に実施しました。また、社外のロールモデル人材から客観的なアドバイスをもらえる機会として5名に対して、社外メンタープログラムをトライアル実施しました。ロールモデル人材にキャリア形成について相談できることが受講者からも大きく評価され、規模を拡大して継続実施しています。今後もジェンダーギャップを解消する多様な施策を取り入れていく方針です。

女性キャリアデザインワークショップ(博報堂)

博報堂では、誰もが安心して働き、中長期的なキャリアを築ける環境・風土づくりを推進しています。その1つに、2024年度には営業部門の女性社員を対象にキャリアオーナーシップを高めるワークショップを開催しました。過去の経験の振り返りや現在の悩み、今後大事にしたいことなど、参加者同士で意見交換も行いながら、一人ひとりが自身のキャリアを前向きに考えるきっかけとなりました。



「ハハハクリエイティブ®」(博報堂プロダクツ)

博報堂プロダクツでは、子育てをしながら活躍する女性デザイナーと女性コピーライターによるクリエイティブユニットを立ち上げました。多様な年齢や家族構成を持つ女性社員が集まり、多角的な視点を取り入れることで、「時代を経ても変わらない子育てインサイト」と「時代とともに変化する親子トレンド」の両輪からの提案を目指しています。ユニットメンバーは、互いのライフプランに合わせ、フレキシブルに協働しながら取り組んでいます。



My Aspirations

一人ひとりが輝き、挑戦し続けられる職場へ

博報堂テクノロジーズでは、自分らしい働き方とキャリアを追求できる環境づくりを進めています。多様なニーズに応える福利厚生を拡充するとともに、個々の学習プランを支援する「PLP (パーソナライズド・ラーニング・プログラム)」を導入しています。また、テクノロジー業界の女性活躍推進を重要課題と捉え、社内人材の育成・採用強化と並行して、業界の裾野を広げる活動にも注力。女性エンジニアのキャリアを支援するカンファレンスへ当社の女性管理職やメンバーが積極的に登壇し、テクノロジー領域の魅力を伝えています。



博報堂テクノロジーズ
HR戦略センター
インテグリティ推進部
部長

木内 綾子

E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

全員活躍社会の実現

当社グループでは、多様な生活者一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指しています。社内施策の実行だけでなく、社外コミュニケーションおよびビジネスにつながる取り組みも積極的に行うことで、社会全体にインパクトを生み出していきます。

障がい者雇用の促進

当社グループでは、障がいや特性に応じて適切なポジションにおける積極雇用を進め、合理的配慮に基づいた環境整備や様々な取り組みを行っています。グループ会社のシェアドサービスを担当している博報堂DYアイ・オーでは、合理的配慮窓口を設置し、グループ会社からの相談に対応しています。2023年に博報堂と三井不動産（株）の合併で立ち上げられた、精神障がい者の雇用とキャリア形成を支援するグループ各社のSUPERYARDでは、一人ひとり特性が異なる精神障がい者が安心してキャリアを積んでいけるよう支援しています。

当社グループの障がい者雇用率
グループ算定で **2.64%**
(2025年3月31日時点)

My Aspirations

障がいのある社員が将来像を描ける会社・部署へ

私は障がいのある社員の管理・採用を担当しています。当部署は総勢45名で、そのうち80%が精神・発達障がいのある社員です。業務にあたり意識していることは、月3回の面談でのサインを見逃さないことです。例えば「大丈夫です」という反応は、実は「話しても仕方ない」と、諦めの表れかもしれません。正解はありませんが、業務を進める上でも、丁寧な面談と意見交換は欠かせません。障がいのある社員が、当社や当部署で自分の将来像を描ける環境を整えていくことが重要だと考えています。



Hakuhodo DY ONE
経営管理本部 総務局
業務オペレーション部
勝田 佳名子

LGBTQ+に関する取り組み

すべての社員が、性的指向およびジェンダーアイデンティティにかかわらず自らの力を発揮できる環境を整えるため、LGBTQ+に関する取り組みを推進しています。

主要事業会社においては、相談窓口設置のほか、配偶者要件の拡大など、各種人事制度の整備を進めています。博報堂では、「社内窓口」と「社外窓口」を用意し、匿名で相談できる体制を整えています。

取り組み内容

- | | | |
|-------------------|-------------------------|---------------|
| ・ 相談窓口の設置 | ・ 多目的トイレの設置 | ・ 社内啓発イベントの実施 |
| ・ 配偶者要件の拡大 | ・ ハラスメント対応ガイドラインの設置 | ・ 研修動画の配信 |
| ・ 通称名の使用や希望する性の選択 | ・ 採用エントリー時における男女以外の性別選択 | |

第三者評価

博報堂および博報堂DYメディアパートナーズでは、「PRIDE 指標 2024」(work with Pride*)において、「ゴールド」を受賞しました。



* work with Pride：企業などの団体において、LGBTQ+、すなわちレズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーなどの性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する一般社団法人。

My Aspirations

情報発信による、全員活躍風土の醸成

LGBTQ+啓発担当を始めて1年半経ちますが、日常で「普通」を装うために窮屈な思いをしている方が身の回りに少なくないことを改めて感じています。制度整備はもちろん、すべての社員が互いを尊重し合える文化の醸成が、全員活躍社会の実現に不可欠だと感じています。最近では「アライです」と自発的に表明する仲間が増えてきたことを、その確かな一歩として大変心強く思います。こうした発信を社内外で続けることが、すべての社員のエンゲージメントを高め、心理的安全性の高い、活気ある企業風土につながると信じています。



博報堂
人事部 労務部
江口 省悟

E S G 多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮

ウェルビーイングの推進

健康経営

当社グループを支えるのは、社員一人ひとりが、その能力を十分に発揮し、自分らしくいきいきと活躍することができる環境づくりです。DE&I推進、ワークスタイル変革とともに、健康経営に関する課題解決に向けてグループ全体の推進力を強化し、様々な取り組みを行っています。

健康経営に向けた取り組み(博報堂)

健康第一宣言

博報堂は「人が資産」の会社です。

(中略) つねに、プロフェッショナルとして、自分のコンディション(健康)維持と能力伸長に心を寄せ、チームメンバーの健康と生活にも思いをはせながら、仕事をしている。博報堂で働く全ての人それぞれが、「仕事が人生を豊かにし、人生が仕事を豊かにする」環境を享受している。

その土台には、一人ひとりの「健康」が有ります。

博報堂は今後も、社員と会社の持続的な成長を支え、世の中に新たな価値を提供し続けるために「健康経営」を推進してまいります。

代表取締役社長

名倉 健司

推進体制

CHO(健康経営最高責任者)を設置し、人事室健康推進部がハブとなり、各事業所の産業医、健康サポートセンターの産業保健スタッフや本社・関西の社内診療所等多数の医療専門スタッフがそれぞれの高い専門性を発揮し、連携しながら健康経営を推進しています。健康保険組合ともコラボヘルスを強化しています。

健康経営のアプローチ

「生活者発想でウェルビーイングな未来へ」を健康経営ビジョンに掲げ、社員の健康を「社員のウェルビーイング」「会社の生産性」「社会へのクリエイティブ創造」の3つの源泉と捉えています。この考えに基づき、社員の健康増進が組織の活性化と社会貢献につながるよう「健康経営戦略マップ」を策定しました。

また、健康創造プラットフォーム「カラダCHANTO!プロジェクト」を通じて、社員自らが「予防」意識を高められる環境を整備。これにより、一人ひとりのウェルビーイングへの高い意識を醸成しています。

こうした活動が評価され、2022年度から3年連続で「健康経営優良法人」(大規模法人部門)に認定されました。

3つの健康経営のレイヤー



健康創造プラットフォーム カラダCHANTO!プロジェクト

知って、高めて、広げて、“自分のカラダ(心と体)”とともって“チャント”向き合う。
そして、お互いを応援する(チャント)活動です!

知る

健康改善のために、必要な情報・場を知ってもらいます。

- カラダCHANTO! News
- メンタルヘルス研修(セルフケア/ラインケア)
- 健康フォローアップ面談

高める

健康改善を実感し、続けるための場・仕組みで高めます。

- カラダCHANTO! セミナー
- 健診事後措置強化
- DREAM(健康データダッシュボード)

広げる

健康改善のための動きを会社、社会へと広げます。

- 健康白書
- カラダCHANTO! コミュニティ
- 健診戦

※ CHANTO(チャント): スポーツの応援歌、主にサッカーで使われる。

詳細 ▶ WEB 健康・健全な働き方(博報堂DYホールディングス)

詳細 ▶ WEB ウェルビーイング(博報堂)