

プレスリリース 報道関係者各位

2022年10月7日

株式会社ワーク・ライフバランス

総合広告会社の株式会社読売広告社が「男性育休 100%宣言」に賛同 男性育休を当たり前に取得できる環境づくりを目指し、2024 年度までに 100%取得目指す ~2021 年開始の「個と組織のワークデザイン研修」を発展させ、生産性向上とダイバーシティ実現も同時に促進~

2006年の創業以来 2,000 社以上の働き方改革に携わってきた株式会社ワーク・ライフバランス(本社:東京都港区、代表取締役社長:小室淑恵、以下「当社」)が募集する「男性育休 100%宣言」に、このほど総合広告会社の株式会社読売広告社(本社:東京都港区、代表取締役:菊地 英之、博報堂 DY ホールディングス傘下、以下「読売広告社」)が、賛同することをお知らせいたします。

読売広告社は、2021年7月より、当社が提供する、時間あたり生産性を高め、短時間で成果を生み出すマネジメントへ変革を促す「個と組織のワークデザイン研修」を導入、働き方改革を進め、成長と効率の同時追求を目指してきました。22年4月からは、ワークデザイン研修で構築した「ありたい姿」を描き自分達で変えていく組織運営の仕組みを全社へ拡大し、「成長会議」と位置づけ、社内での取組みを拡大しています。

これらの活動のなかで、成長と効率の同時追求にはダイバーシティの推進が必須ななか、男性社員が育児休業取得率の向上を目指し、当社の「男性育休 100%宣言」(https://work-life-b. co. jp/mens_ikukyu_100/)に賛同し、社内の意識改革を加速させることとしました。今回の男性育休 100%宣言により、ライフイベントを迎える社員が、家族との時間を過ごすことでワークライフバリューの実現をし、クリエイティビティ溢れる仕事の質を向上させることを目指します。

mercari	AISIN FRED X	② 大東建託 小杯 5.香	Pacific Consultants **Autorization** **F ***** *************************	● 日本電政	Connect on the state of the sta	● 株式会社 幸 中年 また	Section Control Address Contro	M SAKURUG firang 读来年∠	↑ ☆ ☆ 犬が ホ	■ フ州研究所 *** リカル 本史	Ecolling Factors In 10 - Mil
SAKATA 2 9 1	大和家野ガループを持 中で 15. 57	2 656 nasanna (27 19 19,20)	KOJOH	**************************************	Ob"cybozu	DeNA A RESIDENCE OF 2 PA	14 - A	1000mm 1000mm 本良寿	SuftBeek 家司 減一	②大阪田田バーナラーズ nonwests 元券 中た	◆大林祖 在教學改
Exol.	FUYO LEASE RECO! - ORACC CAMPBOOL IL = & L.	PARKETA SE	Human () Ripple	Benesse	OMCC TRYZOURS	⊗ RakSul	是 anint-works causesa 大业传言	₹ 18 - 18 · 18 · 18 · 18 · 18 · 18 · 18 ·	POPMERSON MANUEL	Tany flaments A- A- \$ 2	DIGITAL STAR
₽ €	BAEREN COMMERCE Ny o of	H中枢经常株式会社 CARACTE	ONWARD 保充進星	SAKURA internet	A LEG	Partie CARROTTO IN A CO. C.	EINED ANDREAS CHOCK & SA.	opt **	DIGITALSHIFT	② ConnectOM 和Eか名	OPT incures A ANN USED F. W. Z. LE
→ © UERUPA-2-2 **********************************	400-45 400-45 400-45	A SA	● 東急 小山田田王 店商 和夫	CONTU-PEAX CONTURNATION OF STREET	© euglena	IBM natures July (4)	■ の 三重具 … ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	図リファナル かみ 5do	© Re Phormacy	D.JOHYAKU NATURA A.A.P.A.A.	Vankable)
LP KAM	● 11 ES 11 E 2 / 2 / 2 / 2 / 2 / 2 / 2 / 2 / 2 / 2	SAME SAME OF THE SAME THE SAME	pue saire-sp	conne hito	○ FREE S.A.O. P.A.I	Sourire	● GB県 湯竹夫店	BIG Figure	DPT and **	ANDS RABBORN 戶門由史	CRESCO 次 Passed Standard 多永文
● 英語はWFF manage 油出着は	公 在のプロテック *AND#A *オイネ ギ	● ● ● 第 章 ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	SP ST	2 44 5-11 R-4	TANKSON TANKSO	C ALBRETT	● 動日宝名 ************************************	\$ 155816 \$ 4.02	Nitz cozes neave neate # mo 二 年 信 另	* I TENT	PEPSHU PARAMETER
○ B本生命 ************************************	FINCE ASSESSED ASSESS	● ◆ ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ● ●	OIOI MARIA GIOLE ARABBITA CHI 4 4 5	₩ 288 A 31:	SITY name (L 5,45	THERE SEE	◆北陸銀行 	₽ 164 Z±	2 10 18 to 12	S acameracian or S is 4 4	dip g. ka
◆住友生命 FARTOUR 英田幸政	Sgl maraness	OKamura nászet ezántes Pr. M.ft	BANKYO ARRIPORT 完成付金	SENO MARKET	Marie Agua Antonomia Marie da Ai	₩ exects Z###	19 3. = 15.	A	MIRE DE TOURSE DE LA SERVE	ISF NET	Pigeon 北州長本
SHE NATHONA T MA A VI	- miles	PARMAMENTA PARMETANTA & B. FO =	GCARETAMERISE 小龙珠司	和 \$<50年94.5 ************************************	DNP	Microgramman it \$. is is	2014	2 2 4 4	Section 1	· · · · · · · · · · · · · · · · · · ·	Panasonic NACOPE PASS DE DESCRIPTION CES GL &- S. D.
FAMERIA S 3 A	anse territorista/ territori 小玉馬一群	MARK.	Marker ADESTATIONAL TO MERCENA 本系工格	STabashirasyu namana pro-Asp	● ■伊予銀行 ■ Im In The The	107 EL		Timers	discome goes ensures (5.47, 7.4%)	Rechlorse Radio 70 - 70 St	**************************************
Marino みずは銀行 narrae 大い条 計力	Mexico Articologico	MARIO AFORES ANTONES ANTONES ANTONES ANTONES	NAME AND ROOMS ASSESSED TO SERVICE STATE OF SERVICE STATE	● 静岡銀行 ※ ※ 入	▲ 富山県 別4×34	NOVICS AND SEE	・ 本本 東	企業的報行 weekell 行身行数	を介 治規	MITOKI A 先引	YOMIKO MIŁRŁ
の 関西電力 particular nativities 本本 孝	LETOMOE naweta 的原态人	A ASSESS A ASSESSMENT OF COMMENTS OF THE PARTY OF THE PAR	原 ゆうちょ銀行 た マ 全人	Seelo Soberman Remote F. dt 13%	POLA Research 及 i) 关 ic	HENCH MACA-	Andrews	On the state of th			



■宣言賛同の背景

総合広告会社の株式会社読売広告社は、時間当たり生産性の向上を企業課題とし、これを解決するために、経営層・管理職層の意識改革をし、個が持つ力をチームで発揮し、仕事の属人化を排除し、スキルを引き継いでいくというサイクルを循環させる必要があると考えていました。特に 2020 年に発生したコロナ渦により、新しい仕事様式の導入に対する社会的要請が高まったこともあり、経営層・管理職以上に株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長小室淑恵による、「成長と効率を実現する経営戦略としての働き方改革」講演を実施。働き方改革が必要とされる背景や経営層や管理職層の具体的な行動指針について全社で意識統一をしました。

さらに、2021年7月から、現場を管轄する管理職の中から18名の選抜メンバーに向け、「個と組織のワークデザイン研修」を導入頂き、取り組みを進めました。約8か月の取組みの結果、働きがいの向上や部署間を越えたコミュニケーションの機会の創出、会議頻度や時間の短縮、定時後会議の削減、などの成果が出ました。

これらの活動のなかで、成長と効率の同時追求にはダイバーシティの推進が必須ななか、男性社員の育児休暇取得率の向上を目指し、「男性育休 100%宣言」に賛同し、社内の意識改革を加速させることとしました。

■男性育休 100%宣言について

2019年3月より、男性も子どもを育てるための育児休業が取得できる組織作りに向け、経営者がコミットを表明する「男性育休100%宣言」の募集を開始したところ、2022年10月7日時点で153社が賛同を表明しています。「現在、自社内で男性の育児休業取得率100%の実現を目指して取り組んでいる」という組織や「今後、取得率をあげて、いずれは100%を目指したい」と考える組織の代表者などが宣言するとともに、各社で男性も育児休業取得ができる環境整備のための勉強会などを開催しています。

▼男性育休 100%宣言募集ページ

https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/

■株式会社読売広告社 代表取締役 菊地 英之様 コメント

YOMIKOには「YOMIHug 制度」というダイバーシティ推進制度があります。「YOMIHug 制度」は社員の多様な働き方や生き方を受け止め、サポートし、ひとりひとりの"活躍のかたち"を模索・実現していくダイバーシティ推進施策の総称です。その中でも、今後中堅やリーダークラスになっていく未来世代のみなさんに「自分が子供を持ったとしても長く働いていける」という安心感を提供することは、経営の重要な役割だと認識しています。

男性育休100%取得宣言も、そんな企業の姿勢を表す施策として、推進していきたいと思います。

株式会社読売広告社 代表取締役

菊地英之





■株式会社読売広告社の男性育休取得率向上に向けた取り組み

- 1. 育児休業取得者への復職一時金支給 育児休業取得者が復職する際に、復職一時金を支給する制度。男女問わず、復職後に支給。
- 2. 育時休業取得者のチームへのインセンティブ支給 チームメンバーなど周囲のサポートを促し休業取得のハードルを下げるために、一定期間の取得を 条件とした育児休業取得者の所属部署に対するインセンティブを支給。
- 3. ぱぱままメンター制度運用 子育て先輩社員がメンターとなり、育児のコツや仕事との両立などの悩み相談にのることでサポート。
- 4. 子育てハンドブック配布 出産時や子育て時に社員をサポートするための各種人事制度や施策に対する理解促進ツールを配布。

■2021 年度の取り組みからの成果

当社は、読売広告社に対して、「男性育児休業 100%宣言」賛同に先駆けて 2021 年 7 月より、時間あたり生産性を高め、短時間で成果を生み出すマネジメントへ変革を促す「個と組織のワークデザイン研修」を提供、ともに働き方改革を進め、成長と効率の同時追求を目指してきました。22 年 4 月からは、ワークデザイン研修で構築した「ありたい姿」を描き自分達で変えていく組織運営の仕組みを全社へ拡大し、「成長会議」と位置づけ、社内での取組みを拡大しています。2021 年に実施した「個と組織のワークデザイン研修」に参加したチームでは、次のような成果・変化を創出しています。

【チームで助け合う文化の醸成】

- ・ お互いの仕事を把握しきれていないため、Teams 運用での情報共有や相互理解を促す場を整理。情報共有が 習慣化されることにより、自発的に自分の仕事を周知。助け合いの基礎が醸成された。
- 自分が休みの日は周囲に仕事を頼る文化ができ、チームで助け合いながらクライアント対応をする変化が生まれ、若手のモチベーション向上にも寄与した。

【定時後の会議が31%削減】

- ・ 常態化していた定時後の会議をチーム全体で課題視し、チーム全体のルールとして 18 時以降の会議を控えること、最終の会議の終了時刻を確定、カレンダーの運用を実施した。
- ・ その結果、これまでチーム全体で月に 140 回実施していた会議が 92 回まで削減したほか、全社で 31%の会議を減らし効率化を達成した。

【生産性・クリエイティブカアップ】

- ・ チームのありたい姿に、「効率化・自己実現・コミュニケーションの質の向上」を掲げたチームでは、「365 を カエル・会議をカエル・月イチ休メールの日」などキャッチーなネーミングで取り組みを実施した。
- ・ その結果、時間に対する意識の向上、お互いの休みを尊重する文化が芽生えた。
- ・ さらに、クリエイティブに重要なインプットや勉強をする時間を優先的に確保することで、クライアントへ のプレゼンや個々の成長に役立てた。



【週休3日をトライアル】

- ・ 時間当たり生産性を高めるために週休3日にトライしたチームでは、実現するために必要なものや、実現したらやりたいことをチームで共有、実施した結果の振り返りを行うことで気づきを持ち寄り、いわゆるPDCAサイクルを回した。
- ・ 休むための準備を通じて業務密度(作業効率や精度)の向上や課題発見力の向上を図った。
- ・ 休みの時間では、各メンバーが本当にやりたかったこと(家族との時間の確保、インプット、趣味、平日に しか会えない人脈との時間、勉強など)に活用し、社員の QOL 向上につながった。

◆宣言企業概要

• 会社名:株式会社読売広告社

· 代表者:代表取締役社長 菊地 英之

・ サイト: https://www.yomiko.co.jp/

· 創立年月:1946年(昭和21年)7月

· 資本金:14億5千万円

・ 主な事業内容:

▶ マーケティング・コミュニケーション戦略の立案・実施

- ▶ テレビ、新聞、雑誌、ラジオ、屋外、交通広告、ダイレクトメール、およびインターネットなどのクロスメディア戦略の立案・実施
- ▶ コミュニケーション効果測定、およびシステム開発
- ▶ 各種イベント、スポンサード事業
- ▶ エンタテインメントコンテンツの開発、キャラクタービジネス、版権事業
- ▶ インターネット事業 (web サイト構築)、および通信販売事業 その他

◆株式会社ワーク・ライフバランスについて

2006 年創業、以来 14 年にわたり企業の働き方改革により業績と従業員のモチベーションの双方を向上させることにこだわり、働き方改革コンサルティング事業を中心に展開。これまでに自治体・官公庁も含め企業 2,000 社以上を支援。残業 30%削減に成功し、営業利益 18%増加した企業や、残業 81%削減し有給取得率 4 倍、利益率 3 倍になった企業など、長時間労働体質の企業への組織改革が強み。

会社名:株式会社ワーク・ライフバランス

代表者:代表取締役社長 小室 淑恵

サイト: https://work-life-b.co.jp/

創立年月:2006年7月 資本金:1,000万円

主な事業内容:

- ・働き方改革コンサルティグ事業・講演・研修事業
- ・コンテンツビジネス事業・コンサルタント養成事業
- ・働き方改革支援のための IT サービス開発・提供

「朝メール、com」「ワーク・ライフバランス組織診断」「介護と仕事の両立ナビ」





カードゲーム体験型研修「ライフ・スイッチ」

実績:1,000 社以上

国土交通省、鹿島建設中部支店、住友生命保険相互会社、アイシン精機株式会社、内閣府、三重県、埼玉県教育 委員会など

・代表 小室 淑恵プロフィール

2014年9月より安倍内閣「産業競争力会議」民間議員を務め、働き方改革関連法案施行に向けて活動し、2019年の国会審議で答弁。2019年4月の施行に貢献。国政とビジネスサイドの両面から働き方改革を推進している。年間 200回の講演依頼を受けながら、自身も残業ゼロ、二児の母として両立している。

<本件に関する報道関係者様からのお問合せ先> 株式会社ワーク・ライフバランス 広報 田村

TEL: 03-5730-3081 / Mobile: 080-3347-3081 / Email: media@work-life-b.com