



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/](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。

# 男性育休100%宣言 宣言

私たちは、男性社員が育児休業を100%取得できる職場づくりを目指すことを宣言します！男性が育児休業を取ることで、新しいコミュニティへの参加や、価値観のパラダイムシフトが起き、復帰した職場でのイノベーションや、生産性の高い働き方につながると共に、将来の社会保険の担い手確保となりサステナブル社会の実現にも繋がります。



▲男性育休100%宣言に賛同している組織一覧（22年10月7日時点）



## ■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 か月の取り組みの結果、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/](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えます。

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. ばば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、社内での取り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、著作権事業
  - 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ング事業・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