

報道関係者各位

2023年5月10日  
株式会社読売広告社

## 読売広告社、男性の育児休業取得率100%を達成

株式会社読売広告社（本社：東京都港区 代表取締役社長：菊地英之）は、2022年度における男性の育児休業対象者の取得率100%を達成したことをお知らせいたします。

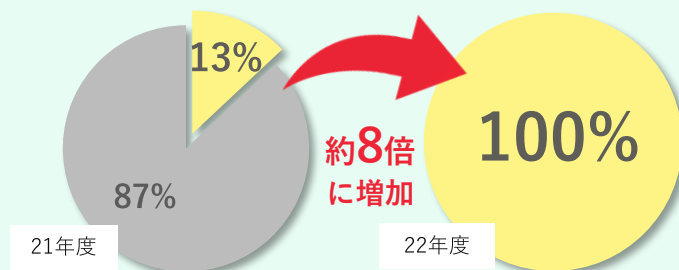
当社では、多様な“個”の力を尊重する企業カルチャーを大事にしながら一人ひとりが自分らしく活躍し成長できる環境作りを目指して様々な施策を推進しています。具体的には、株式会社ワーク・ライフバランスの「男性育休100%宣言」への賛同を始め、**育児休業取得者への復職一時金の支給やサポート面談の実施、対象者をサポートする周囲のチームメンバーへのインセンティブ支給制度の制定など**育児休業取得の推進に向けた様々な施策※を行なっております。その結果、2022年度において、取得対象の全男性社員9名の育児休業の取得を達成いたしました。

また、育児休業の機会に個人の業務の棚卸しや同僚への引継ぎ、チームメンバー間で業務分担などを促すことにより、業務の属人化の抑制・解消を図るなど、働きやすい職場環境作りに向けた自発的な取り組みも生まれています。

※支援制度については、2022年4月に遡及し適応いたしました。

### ■育児休業取得者状況

#### 読売広告社 男性育児休業取得率の推移



年度	男性		女性	
	2021	2022	2021	2022
取得者	2名	9名	9名	8名
取得率	13%	100%	100%	100%
復職率	100%	100%	90%	100%

- ・2021年度平均取得日数(男性)は4日、2022年度は8.8日。
- ・2022年度男性取得者のうち、有給休暇と合わせ3週間以上の休業取得者は2名。

※各年度4月1日～翌年3月31日の間において、育児休業取得対象の社員においての取得実績です。



男性育児休業取得者の様子

## ■読売広告社の育児休業取得率向上に向けた取り組み

### ●育児取得者への復職一時金支給制度（全取得者対象）

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。

### ●育児取得者の所属チームへのインセンティブ支給制度（全取得者所属部門対象）

一定期間の取得を条件に、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する制度。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ことを目的に制定。育児休業を取得した全社員の所属部署が対象。

所属部署インセンティブ支給：1名につき下記の支援金を支給  
2週間取得の場合⇒100,000円      1週間取得の場合⇒50,000円

## ■多様な働き方を応援する制度

### ●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。

### ●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。

### ●復職に向けたサポート面談の実施

復職が近づいたら、人事局や上長との面談の機会を作り、スムーズな復職をサポート。

### ●育児のための勤務制度

時短勤務（4時間または6.5時間が選択可能）、時間外労働の制限、深夜勤務の制限といった復職後の働き方の選択肢を整備。

会社が認めた場合、時短勤務は、子どもが小学校3年生終了時まで延長可能。

### ●子の看護休暇

小学校就学前の子ども1人に対して、有給休暇とは別に年間5日の看護休暇を付与。

### ●有給休暇保有日数

保有上限は労基法の定め（時効2年、保有上限40日）を上回る80日（失効期限なし）。

### ●9連休インセンティブ制度

平日5日以上を含む9連休を取得した際に、1万円のインセンティブを支給。

## ■「男性育休100%宣言」とは

株式会社ワーク・ライフバランスが男性の育児休業取得率100%に向けて取り組んでいる組織の代表に、賛同を呼び掛けている取り組みです。男性の育児休業取得率100%に向けて、目標を持ち、具体的な対策をしている企業の経営者が宣言し発信していくことで、これまでの慣習の改革や法律改正の実現を目的としています。

[https://work-life-b.co.jp/mens\\_ikukyu\\_100/](https://work-life-b.co.jp/mens_ikukyu_100/)

