

社員が多様なライフステージに合わせて意欲的に働ける風土づくり



# 株式会社DACホールディングス

## 会社概要

代表者名	代表取締役社長 石川和則
創立(創業)	2015年
所在地	台東区東上野4-8-1 TIXTOWER UENO
TEL/FAX	03-6895-1601 / 03-6895-1585
従業員数	64名(うち正社員52名)
U R L	https://www.dac-group.co.jp/



## 事業内容

- DACホールディングス傘下の広告事業会社に対する支援事業
  - ・営業戦略、クライアント情報・事例共有、エリア開発・新規事業開発
  - ・資金調達等財務戦略、各事業会社の運営資金支援
  - ・人材戦略、労務・採用・人材発掘、交流促進・適正配置、研修・教育支援
  - ・ソフト戦略、プロモーションノウハウの提供、メディア交渉・開発、データ活用促進支援
  - ・グループ、関連会社の広報支援、CSR活動支援
  - ・設備管理、グループ各社のIT化戦略推進、法務業務の請負等

## 目的・理念

### ダイバーシティを掲げ、ひとりひとり異なる働き方を認め合う

- ・「ダイバーシティ」を全社的に推進する考えから、個々に異なる能力・個性を認め、受け入れることがダイバーシティの大前提であるという考え方を基本とし、多様な働き方により生産性の向上を目指す「DAC WORKING STYLE制度」を設けています。
- ・女性の活躍推進だけでなく、障がい者雇用や社員の多様なライフスタイルに合わせた取組を実施しています。中長期的な計画に基づき、すべての社員が参加できる仕組みと環境を整えています。

## 代表者からのメッセージ

当社は30年ほど前から女性の積極的な雇用に取り組んできましたが、そのきっかけとなったのはアメリカでの企業訪問でした。これからの新しい時代においては、女性を戦力化できる企業が生き残ると確信したのです。2012年から14年にかけては、女性が活躍していると言われる北欧企業を訪問し、さらに2019年からは3カ年計画でアメリカでの研修を行っています。国内だけでなく海外に目を向けることで、男性社員も含めた社員それぞれの視野が広がり、女性社員が本当の意味で一人の人間として会社に受け入れられ、その能力を発揮できることにつながると考えています。



## 取組の経緯・背景

### 多様な人材の多様な働き方を尊重する会社へ、生まれ変わることを決意

- ・事業会社を支援する、人事、総務、経理、広報、秘書等の専門職集団であるため、業務が属人化していることが課題でした。加えて長時間労働が良しとされる風潮もあり、労働時間の削減や生産性の向上という点に意識が向けられていませんでした。
- ・育児は女性が行うものという認識があり、妻の産前産後に合わせて男性が休暇を取得し育児に参画する意識が低いことも課題でした。
- ・これらを解消し、多様な人材が多様な才能を生かして活躍できる会社づくりを行いたいと考え、取組みを始めました。



## 取組紹介

1

## 多様な働き方をサポートする「DAC WORKING STYLE制度」



## 取組内容

- ・「DAC WORKING STYLE制度」については、女性の活躍が進んでいる北欧企業に社員を派遣し、現地で得た学びを基にそれまでの制度を改定しました。その後も、利用者・非利用者双方の意見を取り入れ、必要に応じて改定しています。
- ・社員の妊娠から出産、復帰に至るまで、節目ごとに行う面談を制度化しており、各種制度についての案内や、休業取得の希望も含めた働き方についての意向確認を行っています。また、保育園の「慣らし保育」と合わせて、親も徐々に職場に慣れてもらうための「慣らし復帰制度」(原則1か月間)も導入しています。
- ・社員の意見を受けて、「保育費支援制度」(月5万円上限)や、出張等により延長保育が必要になった際の費用を補助する「特別保育費援助制度」(1日1万円上限・年20日まで)を設けています。
- ・時短勤務、時差勤務、残業免除の勤務形態が選べる「勤務時間選択制度」を導入しています。
- ・保育園入園時期の直前にあたる3月と8月に「DAC WORKING STYLE制度」の説明会を開催し、利用促進を図っています。



## 取組による効果

- ・妊娠中から復帰後に至るまで、社員の不安が解消できるような制度となった結果、育児休業からの復職率は3年連続100%(2016~2018年度実績)となっています。
- ・保育費や延長保育費等の支援によって金銭面でも安心感が生まれ、育児と仕事との両立がしやすい風土となっています。
- ・もともとは育児との両立を目指す女性向けにつくっていた制度が、介護との両立や障がいをもって働く社員などにも活用してもらえる「多様な人材を支える」制度になりました。

取組紹介

2

## 経営層・管理職自らがワークライフバランス推進の ロールモデルとなるよう取り組む



### 取組内容

- ・男性役員が社内報等で子育て体験を共有することにより、男性社員も制度を活用して育児に参加することを推奨する風土を醸成しています。
- ・執行役員自ら障がい者の雇用を推進し、それに伴う業務のマニュアル化を行うことで、業務の属人化を防いでいます。
- ・女性管理職を対象とした研修「DAC Women's College」を実施。社員自ら研修テーマやカリキュラム設計を行うことで、女性責任者としての当事者意識が芽生える機会となっています。



### 取組による 効果

- ・勤務時間選択制度を利用する男性社員が2018年度は5名おり、育児に参加する男性社員が増加しています。
- ・業務マニュアルが2018年度までに52冊作成されました。
- ・次長以上の女性社員数：2018年度8名（2016年度比で倍増、うち執行役員1名）

取組紹介

3

## 長期休暇前に 「仕事と介護の両立支援セミナー」を開催



### 取組内容

- ・年2回の長期休暇前に、全社員を対象とした「仕事と介護の両立支援セミナー」を実施。
- ・セミナーの中で、帰省の際にご家族と介護について話し合うことを推奨しています。
- ・介護を含め、自身および家族の健康管理のために取得できる特別休暇制度「へるほり(Health Holiday)」を設け、社員とその家族の健康に配慮しています。



### 取組による 効果

- ・「仕事と介護の両立支援セミナー」の対象者を全社員としたことで、介護についての意識が向上し、会社への相談が増えています。
- ・介護について会社から発信することで、社員の方でも「介護を理由にしたい」という相互理解が生まれています。また、女性だけではなく男性も制度を利用しやすい風土の醸成へとつながっています。

### 従業員の声

- ・1年半の育休の後だと社内の雰囲気も変わっています。まずはそれに慣れるために「慣らし復帰制度」を使わせてもらったことで、様々なことを少しずつ進めることができ、家族にも受け入れてもらえたかなと思っています。
- ・何のために用意されている制度なのか、そこには社員生活の充実を図るどんな目的があるのか、ということを理解し、後輩たちに伝えていくことも必要と思っています。

※このリーフレットは、東京ライフ・ワーク・バランス認定企業の取組紹介のために、東京都が発行したものです。

※東京都では、誰もが人生・生活をもっと大切にすべきであると考え、ワークライフバランスの「ワーク」と「ライフ」をあえて逆にして「ライフ・ワーク・バランス」を推進しています。ただし、このリーフレットにおいては、認定企業が使用する文言についてはワークライフバランスという文言をそのまま使用しています。

