

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

(中堅・中小企業の部)

会社名/団体名

株式会社読売広告社 (通称 YOMIKO)

会社/団体のサイトURL

https://www.yomiko.co.jp/

従業員数

(エントリー内容の影響範囲 | 例: 国内従業員のみへの場合は海外の従業員を除いてください)
※ホールディングス経営等の場合は影響を及ぼすグループ総従業員数を記載ください。

622名 (2025年4月1日時点)

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

アピールしたい領域に●を記載ください (複数可)

	人事/HRの変革		マネジメントの変革
●	企業文化の変革	●	キャリアの変革

個人の自律的な成長による持続的な企業価値の向上に取り組む目的

背景：マスメディアの利権に頼った旧来の広告代理店ビジネスの崩壊

マスメディアを中心とした広告市場は年々縮小傾向にあり、従来のマーケティングコミュニケーション領域に留まらない稼ぎ方やYOMIKO独自のビジネス領域づくりが急務に。

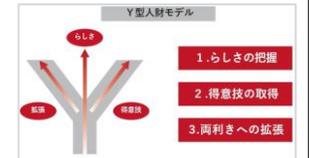
目的：広告代理店からの脱却

これまでの「受注型ビジネス」から、得意先と共にビジネスを創る「創出型ビジネス」への転換が急務に。「GAME CHANGE PARTNER」をビジョンに設定し、1人1人の企みとチームによる実現力をかけあわせた個人と組織の双方が攻めの姿勢を持ち、共に成長する企業へと変革推進中。

自社の求めるキャリアオーナーシップを発揮し、自身と組織の成長に貢献する人材の要件 (人物像)

個人の「らしさ」を軸に、「得意技の習得」と「両利きへの拡張」の掛け算による「Y型人材」の育成

YOMIKOでは社員の自分らしさ×600人=多様性を大事にしています。ゲームチェンジの実現にはそのらしさを軸に、これまで広告業界での強みを先鋭化するだけでなく、異なる領域に必要なスキルの育成に取り組んでいます。“らしさ”を軸にすることで主体的なキャリア構築を促しつつ、社員の数だけある両利きのバリエーションにより組織の強さ、そして独自性、そして成長を実現しようと計画しています。



経営層/全社の推進へのコミットメント状況

PVV策定をはじめ、会社の未来をトップダウンで決めつけるのではなく、社員を起点とした社員を主人公に、をキーワードとした経営変革を全社で実施。

22年4月から経営体制が一新し、新社長による改革プラン「100日プラン」を社員総会で全社に発表。様々なタスクフォースを発動し、ビジョンである「GAME CHANGE PARTNER」実現に向けた経営基盤改革を推進。キーワードは「社員を主人公とした経営の実現」。

例えば、2023年に策定したPVVは社員によるボトムアップで構想から実装までを実施。また、そこで設定したバリュー (行動指針) を評価指標に加えた「新人事制度」の導入まで一気通貫させています。また、広告会社としてははじめての「ワークライフバリューの実現」という働き方を提唱し、社員が自分らしく活躍し、成長できる環境づくりや支援の仕組みを推進。こういった活動の進捗や成果を社長メルマガ「菊地さんと話そう！」で毎週周知しながら、会社の本気度を伝えています。

キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2025 エントリーシート

取組みのポイント

① 背景・課題設定

解決したいと考えた背景や設定した課題など

22年4月に経営体制が一新する前の社内の実態は、**働き盛りの20代後半～30代前半の離職率の高まり**が大きな問題でした。その原因として、**①30歳の成長の壁**、**②ライフキャリアへの不安**があることがわかりました。

①30歳の成長の壁⇒若手の育成スピードの早さは当社の強みである一方で、30代になるにつれ成長の壁にぶつかること、②ライフキャリアへの不安⇒業務を通じて得たスキルの自己認知がしづらく、今後のライフキャリアへの不安があること

② コンセプト・アイデア

施策の全体設計、課題を解決するコンセプト、新規性のポイント、自律・自走した人材と事業成長のつながり（期待する事業インパクト）など

対象世代の意識や視座を上げ、不安を払拭してパフォーマンスを上げてもらうためには、「成長機会の提供」と正しい自己認知のための「徹底した見える化」が必要だと考えました。

成長機会の提供



徹底した見える化

●次世代育成としてのマインドセットとスキルインプット

- スキルの棚卸し
- エンゲージメントの見える化
- 気持ちの言語化

会社方針であるGAMECHANGEPARTNERを実現していく人財になってもらうことを目的に次世代育成として必要なマインドとスキルインプットを行い、実業務での実践を支援

自身の現在地を知り正しい自己認知とキャリア自律を促す目的で、スキルやエンゲージメントを見える化する仕組みを導入し、1人1人に寄り添い気持ちを言語化できるサポート体制を構築

③ 実施内容

具体的に実行した取組み、それぞれのゴール設定など

■成長機会の提供を目的に実施したこと

① ビジネスパートナー育成プログラム

経営レイヤーの思考を読み解きGAME CHANGEの実現を支援する選抜研修プログラム。アカウントティングやマーケティング講座等で構成され、3年間で**対象社員の36%**が受講しています。

■徹底した見える化

② 独自のスキルサーベイ

人財育成の考え方である「Y型人財モデル」と連携したサーベイ。自身の現在地を俯瞰的に見ることが出来る仕組みとして構築。上長も部下の個票を閲覧でき、1on1等の面談での活用を推進。

③ Y-PRIDE調査

自社開発した**パルスサーベイ**の結果を毎月管理職に共有し、部下の心の状態を把握しケアができる体制を構築しました。

④ ライフキャリアサポート窓口

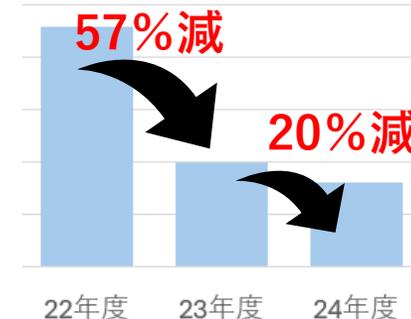
1人1人が自身のライフキャリアを考えることを支援する窓口として新設。国家資格キャリアコンサルタントを配置し、気持ちの言語化によって自身の棚卸しをサポートしています。

④ 成果

取組みがもたらした定量的な成果、定性的な社内の影響、事業インパクトなど

経営戦略としての「ワークライフバリュー」を高める様々な取り組みにより、**20代後半～30代前半の離職者数が2022年から2023年で57%減と大幅に減少、2024年度は前年比でさらに20%減と3年連続減少。**

また、**多様なキャリアを受け入れる風土の醸成により、男性育休100%を2022年～2024年で3年連続達成。**女性管理職比率も向上し、コロナ禍以降の業績回復にも寄与しました。



参考資料添付② ※参考資料は3枚まで添付可能です。

Y-PRIDE調査

自社開発オリジナル
パルスサーベイ

毎月1回
全社約600人が回答

モニタリングとデータ
解析を実施

スコア低下傾向の社員は
事務局が打ち手を講じる

調査項目

Lead (先駆性・先進性)	1 得意先・仕事をリードしていますか？
Beyond (越境した繋がり)	2 新たな繋がりを作れていますか？
Engagement (改善と貢献意欲)	3 会社をより良くしようとしていますか？
Ownership (主体性と自分らしさ)	4 自分らしく仕事に取り組んでいますか？
Growth (自己成長)	5 自分の成長を実感していますか？
Work-Life-Value (両立による価値向上)	6 仕事もプライベートも毎日充実していますか？
TIME MANAGEMENT	7 「現業6：仕掛け3：自分1」に チャレンジできていますか？

Y-PRIDE調査管理サイト

Y-PRIDE Y-PRIDE事務局 トップ画面

Y-PRIDEアクション管理リスト ☆

指標	23年5月	23年6月	23年7月	23年8月	23年9月	23年10月	23年11月	23年12月	24年1月	24年2月	24年3月	24年4月	23年度平均	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
L	7	9	8	8	8	8	8	8	7	8	6	5	7.5	8	9	8	8	8	8	8	7
B	6	8	10	10	9	9	9	10	9	9	8	7	8.7	6	6	7	9	9	10	9	10
E	8	8	9	10	9	9	8	9	8	9	10	8	8.8	9	8	10	10	10	10	9	9
O	7	8	8	8	9	8	8	8	8	8	5	4	7.4	7	7	8	8	8	7	7	7
G	6	8	7	9	8	8	8	8	9	8	6	4	7.4	6	7	7	8	8	8	7	7
W	7	7	8	8	9	8	10	9	9	9	7	5	8.0	8	7	7	8	9	9	7	10
T	8	7	9	9	8	8	9	9	8	8	8	4	7.9	8	7	7	7	9	9	8	7

読売 花子

読売 次郎

読売 一郎

−2.5フラグ

Bが−4

Y-PRIDE調査の設計

- YOMIKOにおけるウェルビーイングの考え方を整理し、7つの指標を用いて組織と個人が健全な状態であるかをモニタリングする仕組み
指標は全社方針とリンクしている
- 上長と部下のコミュニケーション活性化と個人の変革意識の積み重ねが狙い

参考資料添付③ ※参考資料は3枚まで添付可能です。

ライフキャリアサポート窓口

国家資格キャリア
コンサルタントを含む
4名体制で運用

社内制度や社員のキャ
リアストーリーを紹介

23年度面談実績
145人(全社員の24%)
※窓口から声掛けのケースを含む

35歳までの社員の
6割との接点を創出

以下のような社員の声を受けて、悩みや課題の棚卸し、問題解決に向けたサポートを行う窓口を開設

社員の声



若手社員

将来のキャリアへの
漠然とした不安

今の働き方で結婚/育児の
両立ができるのか



通年採用社員

通年採用で入社し
新たな環境への戸惑いがある



育児/介護中社員
シニア社員

育児・介護との
両立に対する悩み

今後のキャリアを
相談したい



ライフキャリア サポート窓口

社員ひとりひとりの生き生きとした
ライフキャリアをサポートする窓口



広く開かれた窓口

自社サイトから誰でも利用可



キャリアの多様性

1つのロールモデルを追い求めるより
自分らしいキャリアをつくる大切さを啓発