

2024年11月19日  
株式会社 電通グループ

電通グループ、LGBTQ+への企業の取り組み指標「PRIDE 指標」で  
最高評価「ゴールド」を3年連続受賞  
－ グループ全体では「ゴールド」8つ、「シルバー」2つを同時受賞 －

株式会社電通グループ（本社：東京都港区、代表執行役 社長 グローバル CEO：五十嵐 博、以下「当社」）は、一般社団法人 work with Pride<sup>※1</sup> が策定した、職場における LGBTQ+などの性的マイノリティ（以下、「LGBTQ+」）に対する企業の取り組みの評価指標「PRIDE 指標<sup>※2</sup>」において、最高評価の「ゴールド」を3年連続で受賞しました。また、当社グループ全体で「ゴールド」8つ、「シルバー」2つの同時受賞となりました。



<work with Pride Gold ロゴ>

当社グループ企業においては、株式会社電通グループに加えて、株式会社電通コーポレートワン、株式会社電通、株式会社電通デジタル、株式会社 CARTA HOLDINGS、株式会社セプテーニ・ホールディングス、株式会社電通 PR コンサルティング、株式会社電通クリエイティブフォース、の計8社も「ゴールド」を受賞したほか、株式会社電通東日本および株式会社電通北海道が「シルバー」を受賞しました。

当社グループは「2030 サステナビリティ戦略<sup>※3</sup>」における5つの重要課題の1つとして「DEI（ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン）」を掲げており、人種、宗教、国籍、性別、性自認・性的指向、年齢、学歴、障害の有無などにかかわらず、全ての従業員が自分らしく働き、自身の能力を十分に発揮して活躍できるよう、職場環境を整備し、DEI の考えを更に深く組織に根付かせる様々な施策を推進<sup>※4</sup>しています。そして、専門性とユニークネスを持つ多様な個を掛け合わせ、組織として高いケイパビリティを発揮することで、複雑化する顧客や社会の課題に対して、新たな価値を提供していきます。

今後も電通グループは、DEI に関する様々な取り組みを推進していきます。



<電通グループにおける LGBTQ+アクションシンボル>

「work with Pride」の5つの評価指標に関連する当社グループの主な取り組みは以下です。

注：各項目はPRIDE指標の設問

## 1. Policy：行動宣言

(当社グループの取り組みと関連する項目を抜粋)

- 会社としてLGBTQ+、またはSOGIに関する方針（差別禁止等）について「電通グループ行動憲章」で言及し、広く公開している。

電通グループ行動憲章：

<https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html>

- 上記行動憲章に性的指向・性自認という言葉が含まれている。
- 従業員に対する姿勢として上記行動憲章内に定め、社外に向けて公開している。
- 従業員に求める行動について上記行動憲章に記載し、社外に向けて公開している。
- 学生や求職者に対する採用の姿勢として方針を定め、社外に向けて公開している。

DEI Action 10：

<https://www.japan.dentsu.com/jp/deandi.html>

- お客様・取引先に対する姿勢についても上記行動憲章に定め、社外に向けて公開している。
- 取引先に求める行動として上記行動憲章に記載し、社外に向けて公開している。
- 経営層からのメッセージとして、Pride1000にdentsu Japan 経営層ら計8名が賛同表明し、社外に向けて公開している。

Pride1000：

<https://workwithpride.jp/pride1000/message/>

- 東京レインボープライドブース出展に関するプレスリリースにおいて、dentsu Japan チーフ・ダイバーシティ・オフィサーからコメントを発信、当事者従業員へのエンパワメントについて表明している。

「東京レインボープライド ブース出展」プレスリリース：

<https://www.japan.dentsu.com/jp/assets/pdf/news/2024008-0409.pdf>

## 2. Representation：当事者コミュニティ

- LGBTQ+やSOGIに関する意見交換等ができる社内コミュニティがある。
- 従業員が主体となってLGBTQ+やSOGIに関する活動ができる社内コミュニティがある。
- アライを増やす、もしくは顕在化するための取組みを研修以外で実施している。  
当社注：アライとは、LGBTQ+当事者ではないが、理解し支援する方を指す
- 社内外を問わず、当事者が性的指向または性自認に関連した相談をすることができる明示された窓口を設け、社内に向けて公開している。
- 無記名の意識調査（従業員意識調査やエンゲージメント調査等）でLGBTQ+当事者従業員の存在や、意見・要望等をプライバシーに配慮した形で把握できるようにしている。
- 自社グループ以外の他企業との共同コミュニティに参加している。

<項目2.に関連した当社グループの活動内容のご紹介>

- 2024年6月に当社グループ横断型のERG（従業員リソースグループ：当事者・アライに関わらず参加

- 可能) を設立し、会社間を超えて交流・情報共有を行っている。
- 相談窓口としては、人事部門への相談に加え、ERG メンバーを中心とした従業員有志による相談窓口を構築しており、また匿名で対話できる場も設け、心理的安全性に配慮している。
- 東京レインボープライドなどの催事時には広くボランティアやサポートメンバーを募集し、実際に活動に加わってもらうことで、アライの増加及び顕在化を図っている。
- 2022 年度より継続して work with Pride 実行委員会に参画している。

### 3. Inspiration：啓発活動

- 全従業員を対象とした研修をしている。
- 面接官やリクレーター、採用担当者を対象とした研修をしている。
- 管理職を対象とした研修をしている。
- 経営層を対象とした研修をしている。
- 新入社員や中途雇用社員への雇用時の研修をしている。
- 研修には、カミングアウトを受けた際の対応が含まれている。
- 研修には、SOGI ハラ(SOGI に関するハラスメント)の内容が含まれている。
- 研修には、読む・聞くだけでなく、グループワーク等の演習が含まれている。
- 研修には、ノンバイナリー、アセクシュアル、インターセックス等、LGBT 以外の多様な性についての内容が含まれている。
- 研修後アンケートを取るなど、社内の理解浸透度を確認しながら研修を進めている。
- イン트라ネット、メールマガジン、社内報等を活用した定期的(年 2 回以上)な社内に向けた LGBTQ+、SOGI についての理解を促進する情報発信をしている。
- ハンドブックやステッカー、ネックストラップ等、LGBTQ+、SOGI についての理解を促進するグッズの社内配布をしている。
- LGBTQ+や SOGI に関する理解を促進する啓発期間や、啓発日の設定をしている。(プライド月間、スピリットデイ等)
- 研修以外で従業員が参加や利用が可能な企画を実施している。(映画上映会やゲストを招いたトークイベント、LGBTQ+や SOGI に関する書籍の設置等)
- 従業員の家族やパートナーが参加できる LGBTQ+や SOGI に関するイベントを実施している。

#### <項目 3.に関連した当社グループの活動内容のご紹介>

- DEI 推進プロジェクト傘下で 2021 年 10 月より「DEI パーク」という自社開発研修を継続的に実施し、2024 年 11 月時点で 1,300 名が数か月に渡る研修に参加している。研修では LGBTQ+を人権問題として明確に言及しながら、重要テーマの一つと位置付けている。そこでは、必ず半期に一度以上 LGBTQ+に関する基本情報のインプット、カミングアウト/アウティング/SOGI ハラについても伝える他、社内外の当事者を招いた学び・対話の場を設けている。また、研修参加者にはグループワークや研修コミュニティを通じて対話の機会がある。
- 2024 年度春採用から、採用担当者に「LGBTQ+採用ガイドライン」を配布している。
- 国内当社グループ内各社に人権担当者(規模の大きい会社では部署ごとなど複数名)が任命されており、半期に一度「人権教育会議」を実施しており、LGBTQ+も重要課題の 1 つとして、取り上げている。
- 2024 年度は、国内グループ各社から 1 名以上の経営層を対象に、DEI 推進プログラム「DEI パーク」を必須研修として実施しており、内容に LGBTQ+を含んでいる。LGBTQ+に関する基礎用語の他、オーブ

ンリーの当事者従業員が登壇し、職場における課題や困りごと、経営層として行動すべきことについて解説を行った。

- 2024年の東京レインボープライドでは、希望する自社の経営層に対してツアーを実施し、会場全体の見学とともにLGBTQ+の歴史等についてレクチャーを行った。
- 新入社員及び中途入社社員が受講する研修プログラムには必須項目として人権研修が含まれており、その内容としてLGBTQ+についても必ず盛り込まれている。
- e-learningによる視聴型研修によって、「DEIパーク」参加者以外にもLGBTQ+に関する学びが得られる環境を補完し、チェックテストを設けているコンテンツもある。

#### 4. Development：人事制度、プログラム

- 休暇・休職（結婚、出産、育児（パートナーの子も含む）、家族の看護、介護（パートナーおよびパートナーの家族も含む）等）。
- 支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助等）。
- 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助等）。
- その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等）。
- 会社独自の遺族年金、団体生命保険の受取人に戸籍上の同性パートナーを指定できる。
- 社外の福利厚生サービスに働きかけ、戸籍上の同性パートナーも利用することができるようになっている。
- 戸籍上の同性パートナーの子どもを従業員の子どものように扱う制度がある（ファミリーシップ制度等）。
- 本人が希望する性を選択できる（健康診断、更衣室など会社において性別で分けられるサービスや施設等）。
- 自認する性に基づく通称名の使用を認めている。
- 性別移行や戸籍変更の相談対応や社内手続きに関するガイドラインがある。
- 就職時のエントリーシートで本人の希望する性別を記入できる、性別欄に「その他」「記載しない」等男女以外の回答項目を設けている、または性別記載を求めている。
- 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート（休暇、休職、勤務形態への配慮等）。
- 男性用・女性用に限定されず利用できるトイレ・更衣室等のインフラ整備。
- 社外の福利厚生サービスへ働きかけ、従業員本人の希望する性で利用することができるようになっている。
- 社内に導入している制度やプログラム等について、社外に向けて公開している。
- 制度を利用する際に、通常の申請手続き以外に、周囲の人に知られずに申請できる等、本人の希望する範囲の公開度を選択できる柔軟な申請方法となっている。
- 当事者が自身の性的指向や性自認についてカミングアウトした結果、職場の上司や同僚等からの不適切な言動等の問題が発生した場合を想定したガイドラインがある。
- 本人の希望に応じて、出張や社員旅行等で宿泊時の居室、社宅や寮に配慮ができる仕組みが社内にある。
- トランスジェンダーやノンバイナリーの従業員が望む性別で働くことを希望した場合、人事部門、所属部署、関連部署等で連携して対応を検討する仕組みが社内にある。
- 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っている。

#### 5. Engagement/Empowerment：社会貢献・渉外活動

- LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するための社外の人も参加可能なイベントの主催、共催。
- LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するための活動への協賛、出展。(LGBTQ+に関するパレード、イベント、映画等のコンテンツやコミュニティスペース等)
- 社外で開催される LGBTQ+関連イベントへの社員参加の呼びかけおよびイベントの周知。
- 自社所属業界における他社、および業界全体への LGBTQ+や SOGI についての働きかけや活動。
- 子どもや若者に向けた LGBTQ+や SOGI に関する理解促進のための活動支援(学校での出前授業や教材提供等)。
- 婚姻の平等を実現する法制度の実現に賛同する企業の可視化 (Business for Marriage Equality) については、2022 年 10 月に賛同を表明。

プレスリリース (ご参考) : <https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/000835.html>

## <項目 5.に関連した当社グループの活動内容のご紹介>

- 2015 年より出展を継続している東京レインボープライドに 2024 年度も出展、並びにグループ各社の従業員が企画・運営、当日ボランティアとして広く参加。また、当社ブースに加え、複数ブースを従業員家族(子ども)と共にめぐる「キッズツアー」を実施。
- 2022 年度より work with Pride 実行委員会として継続参画。
- 2024 年、Pride1000 に dentsu Japan 経営層ら新たに 7 名が賛同し、2024 年 11 月時点で計 8 名が表明している。
- 業界内での LGBTQ+理解促進のため、日本広告業協会 (JAAA) DE&I 委員会の主要加盟社と連携して業界全体の意識啓発向上を図っている。

※ 1 企業などの団体における性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する任意団体です。

URL : <https://workwithpride.jp/>

※ 2 2016 年に「work with Pride」が策定した、日本初の職場における LGBTQ+に関する取り組みの評価指標です。PRIDE の各文字に合わせた 5 つの指標の総合点に応じて、ゴールド、シルバー、ブロンズの 3 段階で評価・表彰されます。

1. Policy (行動宣言)
2. Representation (当事者コミュニティ)
3. Inspiration (啓発活動)
4. Development (人事制度・プログラム)
5. Engagement/Empowerment (社会貢献・渉外活動)

URL : <https://workwithpride.jp/pride-i/>

※ 3 電通グループの「2030 サステナビリティ戦略」の詳細については、こちらのリンクをご参照下さい。

URL : <https://www.group.dentsu.com/jp/philosophy/sustainability-strategy-2030.html>

※ 4 電通グループの「リプレゼンテーション」に関する取り組みについては、こちらのリンクをご参照下さい。

URL : <https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/representation/>

【事業に関する問い合わせ先】

dentsu Japan DEI オフィス 半澤、杉山

Email : [dj-dei-office@dentsu.co.jp](mailto:dj-dei-office@dentsu.co.jp)

【リリースに関する問い合わせ先】

電通グループ グループコーポレートコミュニケーションオフィス 小嶋、沢田

Email : [group-cc@dentsu-group.com](mailto:group-cc@dentsu-group.com)

※リリース等のメール配信サービスのご利用は、こちらから登録をお願いします。

<https://www.group.dentsu.com/jp/news/registration.html>