

2025 年 11 月 18 日

電通グループ、LGBTQ+への企業の取り組み指標「PRIDE 指標」で 2 回目の「レインボー」認定、4 年連続の最高評価「ゴールド」認定

電通グループの国内事業を統括・支援する dentsu Japan（ブランド：「dentsu Japan」、本拠地：東京都港区、代表者：CEO 佐野 傑、以下「dentsu Japan」）は、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「電通グループ」）が、一般社団法人 work with Pride^{※1} 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+」）に対する取り組みの評価指標「PRIDE 指標^{※2}2025」において、最高評価の「ゴールド」認定を 4 年連続で受けたことをお知らせします。電通グループは「ゴールド」認定企業の中でも、日本における LGBTQ+に関する法制度の実現に企業・団体として公に賛同表明し、かつコレクティブ・インパクト型^{※3}の取り組みを推進する企業として「レインボー」認定も受けました。「レインボー」認定は、自社単独の取り組みでできる範囲を超えて、他の企業・団体と力を合わせながら、LGBTQ+の人々が自分らしく働ける職場・社会づくりの実現に中長期的にコミットメントする企業を評価するもので、電通グループの認定は 2 回目です。



また、電通グループに加え、dentsu Japan の企業では、9 社が「ゴールド」、2 社が「シルバー」認定を受けました。株式会社電通コーポレートワン、株式会社電通、株式会社電通東日本、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、株式会社電通アイ・アンド・シー・パートナーズ、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 9 社が「ゴールド」、株式会社電通西日本および株式会社電通北海道が「シルバー」でした。

dentsu Japan は「2030 価値創造戦略^{※4}」における 4 つの重要課題の 1 つとして「PEOPLE&CULTURE」を掲げ、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 の考えをさらに深く組織に根付かせるさまざまな施策を推進しています。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ます。

dentsu Japan は今後も、DEI に関するさまざまな取り組みを推進していきます。dentsu Japan の DEI に関する取り組みは、こちらをご覧ください。<https://www.japan.dentsu.com/jp/deandi/>

<dentsu Japan における LGBTQ+アクションシンボル>



- ※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
<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。PRIDEの各文字に合わせた5つの指標「Policy（行動宣言）」「Representation（当事者コミュニティ）」「Inspiration（啓発活動）」「Development（人事制度・プログラム）」「Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）」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。
<https://workwithpride.jp/pride-i/>
- ※3 コレクティブ・インパクト型とは、「（企業や行政、NPOなどの）異なるセクターから集まった重要なプレイヤーたちのグループが、特定の社会課題の解決のため、共通のアジェンダに対して行うコミットメント」と定義。
<https://workwithpride.jp/pride-i/rainbow/>
- ※4 電通グループの「2030 価値創造戦略」の詳細については、以下のリンクをご参照下さい。
<https://www.group.dentsu.com/jp/philosophy/2030-value-creation-strategy.html>

<dentsu Japan とは>

dentsu Japan は、グローバルに展開する「dentsu」の4事業地域のうち、世界最大のエージェンシー(独自試算に基づく)である株式会社電通を擁する事業を統括・支援する機能を有すると同時に、日本の事業ブランドを示しています。同ブランドを支える約140社・約2万3000名の従業員が、マーケティング、ビジネストランスフォーメーション、スポーツ&エンターテインメントの事業領域で統合的なソリューションを提供し、顧客の持続的成長を支援しています。dentsu Japan は「Integrated Growth Partner」として顧客と社会の成長と活力を共に創り出すパートナーであることを目指します。

以上

【リリースに関する問い合わせ先】

株式会社電通コーポレートワン ブランディングオフィス 広報室 広報部
河南、内田、長谷川
Email : koho@dentsu.co.jp

【本件に関する問い合わせ先】

dentsu Japan DEI オフィス
杉山、半澤
Email : dj-dei-office@dentsu.co.jp



知る。話し合う。変えていく。

「work with Pride」の5つの評価指標に関連する dentsu Japan の主な取り組みは下記のとおりです。
注：各項目は PRIDE 指標の設問

1. Policy：行動宣言

(dentsu Japan の取り組みと関連する項目を抜粋)

- グループ全体で「電通グループ人権ポリシー」にその旨を明文化し公開している。
<https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/human-rights-policy.pdf>
- 上記に「性的指向」という言葉を含んでいる。
- 上記に「性自認」という言葉を含んでいる。
- 従業員に対する姿勢として「電通グループ人権ポリシー」を定め、社外に向けて公開している。
- 従業員に求める従業員の行動指針や行動規範として「電通グループ行動憲章」に記載し、社外に向けて公開している。

電通グループ行動憲章：

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

- お客さま・取引先に対する姿勢についても上記行動憲章に方針を定め、社外に向けて公開している。
- 取引先に対して求める行動として上記行動憲章に方針を記載し、社外に向けて公開している。
- LGBTQ+に対する経営層個人のメッセージとして、Pride1000 に dentsu Japan 経営層ら計 21 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/>

- Tokyo Pride 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。

「Tokyo Pride に参加しブースを出展」プレスリリース：

<https://www.japan.dentsu.com/jp/assets/pdf/news/2025002-0605.pdf>

2. Representation：当事者コミュニティ

- チャットツールや社内イントラなどを活用し、従業員が LGBTQ+や SOGI に関する意見をいつでも自由に発信し、意見交換できる場がある。
- 人事やダイバーシティ担当者が立ち上げ運営している、定期的に LGBTQ+や SOGI に関する活動をしている社内のコミュニティやサークルがある。
- 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のコミュニティがあり、定期的に活動している。(ERG (Employee Resource Group) 従業員リソースグループなど)
- 社内存在するアライを可視化するための仕組みがあり実施している。

当社注：LGBTQ+のことを理解し、支援のために行動する人。

- 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と明示された窓口を設け、社内に向けて公開している。
- グループ以外の他企業との LGBTQ+に特化したコミュニティやネットワークにメンバーとして参加し、定期的に活動している。

<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 dentsu Japan のERG（従業員リソースグループ：当事者・アライにかかわらず参加可能）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えており、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。
- Tokyo Pride 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、アライの増加およ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

- 全従業員が受講することを必須とした研修をしている。
- 人事担当者、面接官、リクルーター、採用担当者を対象に、特化した内容による研修をしている。
- 管理職を対象に、特化した内容による研修をしている。
- 経営層を対象に、特化した内容による研修をしている。
- 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、学びを深めるための参加型の演習が含まれている。
- 研修には、ノンバイナリー、アセクシュアルなど、LGBT 以外の多様な性についての内容が含まれている。
- 研修後に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ネットなどで従業員がいつでも視聴閲覧できる資料やテキスト、研修動画などを公開している。
- イン트라ネット、メールマガジン、社内報などを活用した定期的（年4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、ネックストラップなど、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、啓発日をグループで設定し、企画や発信などを実施している。
- 研修の実施や研修で使用した資料や録画動画などの公開以外で、従業員が参加や利用が可能なイベントや企画研修以外で従業員の参加や利用が可能な企画を実施している。
- 従業員の家族やパートナーが参加できる LGBTQ+や SOGI に関するイベントや企画を実施している。

<項目3.に関連した当社グループの活動内容のご紹介>

- グループ全従業員必修の人権研修を年1回実施しており、内容に LGBTQ+は必ず盛り込んでいる。LGBTQ+の課題が人権問題であることを従業員全員に定期的にリマインドをしている。
- グループ DEI 推進活動の一環で 2021年10月より「DEI パーク」というグループ開発研修を継続的に実施し、2025年11月時点で約1600名が数カ月間にわた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1つと位置付けている。そこでは、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。
- dentsu Japan 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。
- 2025年度は、dentsu Japan 各社の各事業部門から1名以上の管理職層を対象に、DEI 推進プログラム

「DEI パーク」を必須研修として実施し、内容に LGBTQ+を含んだ。管理職として習得すべき LGBTQ+基礎知識の講義、グループで働く当事者の声の紹介、部下とのロールプレイングを想定したクイズ、参加者同士のグループディスカッションを実施した。

- 2024 年度は、dentsu Japan 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、内容に LGBTQ+を含んだ。LGBTQ+に関する基礎用語の他、オープ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。
- LGBTQ+ロールプレイング形式のワークショップを当社グループ内で開催。当事者従業員が登壇し、カミングアウトを受けた際の対応などをワークショップ形式でロールプレーを行った。
- 2025 年 6 月に当社グループが作成した広告業界の制作者を対象としたガイドブック「広告と LGBTQ+」を社内外に配布し業務に役立てている。

<https://www.japan.dentsu.com/jp/assets/pdf/news/2025003-0605.pdf>

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）など）。
- 支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助など）。
- 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助など）。
- その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所など）。
- 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。
- 戸籍上の同性パートナーも利用可能な社外の福利厚生サービスを利用している。
- 戸籍上の同性パートナーの子どもを従業員の子どものとして扱う制度がある（ファミリーシップ制度など）。
- 会社において性別で分けられるサービスや施設など（健康診断、更衣室など）にて本人が希望する性を選択し、利用できる。
- 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」など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、勤務形態への配慮など）。
- 男性用・女性用に限定されず利用できるトイレ・更衣室などのインフラを整備している。
- 従業員本人の希望する性で利用可能な社外の福利厚生サービスを利用している。
- 社内に導入している制度やプログラムなどについて、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など、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おり、内容が社内周知されている。
- ハラスメントに関するガイドラインや対応マニュアルの中に、SOGI ハラやアウティングが行われた場合の対応についても明記されている。
- 本人の希望に応じて、出張や社員旅行などで宿泊時の居室、社宅や寮に配慮ができる仕組みが社内であり、その場合の申請方法等が社内周知されている。
- 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おり、社内周知されている。
- 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、関連部署などで連携して対応を検討する仕組みが社内であり、社内周知されている。

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グループ会社の従業員や従業員の家族に限らない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、映画などのコンテンツやコミュニティスペースなど)
- 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。
- LGBTQ+や SOGI についてグループ所属業界の取組推進を目的とした業界全体、業界における他社への活動や取り組み実施。
- 婚姻の平等を実現する法制度の実現 (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：<https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/000835.html>

<項目 5.に関連した当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 Tokyo Pride に 2025 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。2025 年の Tokyo Pride では、「まずは『知る』ことから、風向きが変わりはじめる。」など多様な“性”と“生”に向き合うこと、寄り添うことを後押しする 12 種類のコピーが書かれたパーツの中から、気になるものを 3 つ選び、オリジナルの「追い風うちわ」を作る場を提供した。
- また、グループのブースに加え、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」や経営層を対象としたプログラムを実施。
- 2022 年度より work with Pride 実行委員会として継続参画。
- 2025 年、Pride1000 に dentsu Japan 経営層ら新たに 13 名が賛同し、2025 年 11 月時点で計 21 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イベントやセミナーを開催し、業界全体の意識啓発向上を図っている。
- グループで開発したガイドブック「広告と LGBTQ+」と「アライアクションガイド 2025」を一般公開し、業界内の推進に貢献した。

<https://www.japan.dentsu.com/jp/assets/pdf/news/2025003-0605.pdf>