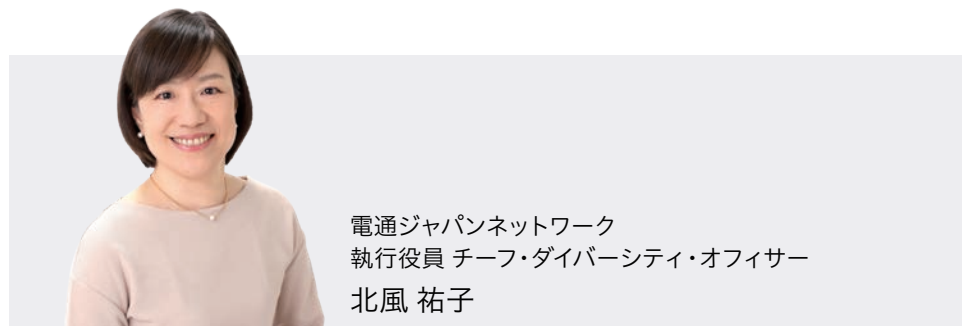


## ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン

### 電通ジャパンネットワーク



電通グループの強みは、多様な従業員が異なる視点をぶつけあい、アイデアを形にする力です。この力を最大化するために、誰もが真の自分を発揮できる基盤をつくるのがダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)の使命です。

なぜ女性管理職比率が低いのか。なぜ男性育休取得率は100%ではないのか。障がい者雇用の“質”とは何か。一つ一つ突き詰めて考え、具体的なアクションを実践していきます。例えば、毎月DE&Iゼミナールを実施し、当事者の声を聴いたあとでグループディスカッションをしています。また、独自に開発したアンコンシャスバイアス研修や、女性管理職育成プログラムも実施していきます。

私は、DE&I推進に欠かせない力として、以下の3つを大切にしています。

- ① 想像力: 相手と自分の違いを知り、相手の生きている世界を想像する力
- ② ネガティブ・ケイパビリティ: 結論を急がず、悩みに耐える力
- ③ 目の前のGood: 一足飛びにSocial Goodを目指すのではなく、目の前の一人の課題にしっかりと向き合う力

私たち全員が、この3つの力を身につけてDE&Iに取り組むことで、いつか社会の変革に貢献できる日がくると信じています。

### 電通インターナショナル



私たちにとって、DE&Iは単なる関連部署が掲げるスローガンではありません。全てのチームとビジネスをかけめぐる血流です。

電通インターナショナルは、3つある地域でそれぞれにチーフ・エクイティ・オフィサーを任命し、地域特性を十二分に配慮した本質的なDE&Iの発展に取り組んでいます。DE&Iは、顧客企業の抱える課題解決に取り組む際の最重要事項であり、戦略であると考え、複雑で多様性に富んだチームを率いることのできる、当該地域の文化に精通したリーダーを育成してきました。

マイノリティ向けメディアの経済的価値と持続性を高めるための協力も行っています。また、社会の実情に即した従業員の構成比をめざし、当社グループのリーダー達自身の責務としてその実現にあたっています。

このように、より良い社会を実現する力となるために努力を惜まず、トップダウン、ボトムアップの両方のアプローチで、DE&Iが事業の隅々にまで浸透するよう取り組んでいます。

各地域のチーフ・エクイティ・オフィサーを中心に、透明性や説明責任の意識をより高め、顧客企業の事業にインパクトをもたらすことで、業績にもポジティブな影響が生まれています。DE&Iをサステナブルなものにするには、インクルージョンへの理解を広げ、インクルーシブな思考や行動を日常の働き方に根づかせることが必須であるというのが、私たちの信念です。