

DEI

dentsu | ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン (DEI) レポート 2023



目次

概要

- 03 [CEOメッセージ](#)
- 04 [各地域のチーフ・エクイティ・オフィサー](#)
- 05 [電通グループにおける取り組み](#)

[dentsuの進捗状況について：透明性 & 説明責任](#)

- 07 [グローバルレベル](#)
- 08 [マーケットレベル](#)
- 09 [マイルストーン](#)

[dentsuの「人」：リプレゼンテーション&スポンサーシップ](#)

- 11 [コミュニティの構築と異文化の尊重](#)
- 18 [前進させる原動力は「人」](#)
- 23 [インパクトとエンパワーメント](#)
- 25 [DEIとサステナビリティ](#)

[dentsuのプログラム：教育 & 学習](#)

- 27 [キャリア・アクセラレーション・プログラム](#)
- 29 [D.E.I.プログラム](#)
- 30 [キャリア・パイプライン・プログラム](#)

[dentsuのパートナーシップ：クライアントとコミュニティへの影響](#)

- 32 [dentsuのパートナー](#)
- 35 [リーダーシップと学習への投資](#)
- 38 [テクノロジー分野で活躍する女性](#)

[dentsuのパーパス：目的を持ったマーケティング](#)

- 40 [受賞に輝いた取り組み](#)
- 46 [プロボノ・キャンペーン](#)

- 47 [協力者リスト](#)

電通グループ行動憲章

電通グループは、世の中の幸福に貢献する企業グループであり続けます。私たち一人一人が起点となり、正しい行動をとることで、それを実現することができます。これが、電通グループに属するすべての人が、この行動憲章を理解し、実践することが求められる理由です。行動憲章は、電通グループのすべての人に適用されます。行動憲章は、電通グループの一員としてとるべき行動と守るべき原則を規定しています。行動憲章は、電通グループ内の行動指針を示すとともに、全ての取引先、株主、地域社会などのステークホルダーに対する行動指針を示しています。

[>詳しく知る](#)

CEOメッセージ

電通グループ（dentsu）は、「ダイバーシティ」「エクイティ」「インクルージョン」（DEI）の推進を、“「人起点の変革」の最前線に立ち、社会にポジティブな動力を生み出す”というビジョンの中心に据えています。

このビジョンを実現するためには、私たちが社会を真に代表する存在でなければなりません。すべての人々に長期的で持続可能な価値を提供し、クライアントの成長に貢献するために、包摂性を受け入れる企業文化をさらに進化させる必要があります。

私たちは、「ジェンダー」「障がい」「メンタルヘルス」「反人種差別」「LGBTQ+」という5つのテーマを通じて、ビジネスと社会の変革をけん引する責任を担います。私たちは、メディア、テクノロジー、教育を通じて、従業員だけでなく、クライアント及びより広い社会のために力を合わせ、人々の生活をより良いものに変えていくことができます。

本レポートは、世界中から集まった7万2,000人のdentsuの従業員による、日々のDEI推進に向けた活動の集大成です。これからもdentsuは、クライアントやパートナーに対して深くコミットするとともに、公正で開かれた社会を目指します。

五十嵐 博

株式会社電通グループ
代表執行役 社長 CEO

各地域の チーフ・ エクイティ・ オフィサー

地域ごとに配置されたチーフ・エクイティ・オフィサーは、成長と協調関係を育み、発展を促進するうえで重要な役割を担っています。チーフ・エクイティ・オフィサーたちの指導力と周囲を動かす力を通じ、私たちはグローバルに方針を策定し、パートナーシップを醸成し、好ましい変化を推進しています。



Christena Pyle

dentsu Americas,
Chief Equity Officer

「私はダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) が持つ力を信じています。そして企業文化や価値、事業成長に帰属意識や一体感が大きなインパクトをもたらすものと信じています。多様で多彩な人々で構成された組織であることは、今もこれからも、あらゆる企業の成長とレジリエンスにおいて重要な要素です。

インクルーシブマーケティングは、現在だけでなく、短期的・中期的な未来におけるブランドポジショニングの強みとなるものです。まだ開拓されていない市場に膨大な成長ポテンシャルがある中で、私たちのDEIプログラムや多様な人材、クリエイティブやメディアパートナーのみなさんとの連携によって、事業成長の推進とパーバドリブなブランド構築を支援したいと考えています。」



北風 祐子

株式会社 電通グループ グループ・マネジメント・メンバー、
dentsu Japan チーフ・サステナビリティ・オフィサー

「私たちは、人起点の変革の最前線に立ち、社会にポジティブな動力を生み出す、というビジョンを掲げています。一足飛びにSocial Goodを目指すのではなく、目の前の一人が抱える課題にしっかりと向き合うことを大事にしています。対話を積み重ねます。人々の行動を変える仕組みをつくることで、意識を変えます。社内外の同志とのネットワークを広げていきます。さらに、私たちの強みであるクリエイティブとテクノロジーの力を掛け合わせて、社会課題を解決します。私たちは、これからも人起点の変革を通じて、社会をより良い方向に変えていきます。」



Pauline Miller

dentsu EMEA, Chief Equity Officer

「電通には、さらに多様性に富んだインクルーシブな世界につながる社会を形作る力があります。しかし、これは私たちだけの努力で達成することはできません。エコシステムのあらゆる関係者の皆さまを巻き込み、持続可能な発展を実現しなければならないのです。この鍵を握るのは、クライアントや、ローカル市場/リージョン/グローバルレベルで光栄にもパートナー関係を築いてきた多くの組織・団体の皆さまとの協働です。そして一番大切なことは、私たちの取り組みが、現在だけでなく将来にわたり、社会に直接的なインパクトを与えながら、サービスを提供しているコミュニティと共に歩むことです。」



Rashmi Vikram

dentsu APAC
Chief Equity Officer

「私たちは皆、友人になるまでにちょっとしたストーリーがあります。そして、自分たちを今の自分たちにならしめた物語を共有するためには、職場は、弱みを見せ、真実を見せ、全てにおいて自分らしくいられる安全な空間である必要があります。電通で私たちが構築しようとしているのは、まさにこのような安全とインクルージョンを体現した文化です。それは、互いの違いを認め合い、個人としての多様性を称えあう企業文化であり、一方で顧客企業やパートナーの皆さまのために、誇りを持って世に送り出せるような作品を作り出すために私たちが一丸となることを可能にするのです。」

電通グループにおける 取り組み

変化の理論を支える4つの柱

帰属意識は誰もが持っています。その純粋な感情が、これまで経験したことのないような可能性、イノベーション、そして創造性の扉を開きます。

dentsuでは、誰もが自分もつ能力に応じて輝くことができる職場、そしてその違いを労力の源泉として活用する企業文化の実現に全力で取り組んでいます。

口先だけのことではありません。私たちのDEIの取り組みは、従業員、データに基づく洞察、ベストプラクティスを基本としています。組織の現状を把握するために包括的なアセスメントを実施し、改善すべき項目を洗い出し、ゴールを達成するための（個々の実情に沿った）オーダーメイドのロードマップを策定しています。トップダウンの説明責任と、従業員主導の取り組みをエンパワーすることに重点を置いており、そのどちらもビジネスにおける行動と具体的な変化を促進するものです。

dentsuでは、変化の理論を促進する4つの柱、および企業としていかにあるべきかを明確に示したグローバルな原則を定めています。従業員を支援することが最優先であり、だからこそ、外部との連携や各種プログラムを通じたキャリア育成に投資し、異文化に対する理解浸透を目指し、さらに当社の従業員ネットワークを用い、人々を称えエンパワーしています。あわせて、サプライヤーの選択やインクルーシブなビジネス慣行を通じ、持続的な変化を促すような業務手法の確立に取り組んでいます。



透明性と説明責任

透明性を高め、自分たちの行動に対し説明責任を負います。進捗を測定し、推進するためのKPIを理解し、包括的な企業文化を構築します。

進捗状況の数値を使えば、リーダーシップのパフォーマンスを追跡することができ、電通グループにおける多様性と帰属意識をベースとする企業文化の形成を推進することができます。当レポートでは、dentsuの従業員とクライアントに対して、そして広告業界の一員として、私たちが改善すべき点も含めた進捗状況をオープンにすることに努めています。



リプレゼンテーションと スポンサーシップ

現在と未来の人財への投資。多様な人財を惹きつけ、インクルーシブな就労環境を整えることによって、誰にとっても公正な職場をつくります。

※ リプレゼンテーションとは、集団においてマイノリティグループが正当に代表性を持って扱われているさまを示します。

多様なチームこそが、イノベーション、創造的破壊（ディスラプション）、そして異なった新しい考えを生むと信じています。これは、集合意識を促し、変え続ける消費者に対してわくわくする体験を届けることにつながります。



教育と継続的学習

リーダーだけでなく全従業員が教育と学習を通じてスキルアップをはかり、誰かのために行動を起こす企業文化を生み出します。

異文化に対する理解と認識を身に付け、発展させ、そして確立するよう取り組んでいます。充実した社内育成プログラムはリーダーシップを強化し、新たなマネジメント層を育て、可能性をもった人材をさらなる高みに導き、将来必要となるスキルを向上させます。



顧客企業とコミュニティへの インパクト

クリエイティビティによって、善なる力、成長を促進する力となり、顧客企業や業界、コミュニティや社会とインクルーシブなコラボレーションを推進します。

クライアント企業にとって、また事業を展開するコミュニティの中において、持続的なインパクトを生み出すことはdentsuにとって最大の目標です。私たちは多様なチームとインクルーシブな文化を追求し、さらに従業員へ最良の機会を提供することにより、世界中で展開している私たちのビジネスが、すべての消費者の心に届き、共感と呼ぶよう全力で取り組んでいます。

企業の透明性と説明責任は、インクルーシブな組織とコミュニティの構築に不可欠な柱であり、DEIはdentsuにとって、常に取締役会における優先的なアジェンダです。私たちは、野心的な目標、グローバル戦略、そして格差と差別のない社会の実現に積極的に取り組み続けます。

dentsuの 進捗状況について 透明性 & 説明責任

Fabio Roncal Sanchez | Creative Lead | dentsu - Czech Republic

進捗状況

透明性 & 説明責任

グローバル

DEIの「旅」は、進展を図るための継続的な努力と説明責任を要する現在進行中のプロセスです。私たちは、組織のあらゆるレベルでのリプレゼンテーションの現状をフォローする責任を自らに課しています。

dentsuは、クライアントとそのお客様のニーズに応えるべく、才能溢れる多様な人材を引きつけ、育てる組織であることを目指しています。

全社的に、私たちはインクルージョンを後押しする人財戦略を通じ、志す目標に向かって着実に前進する計画を立てています。しかし、そうした志が存在することを理由に、個々の雇用に関する決定（例えば、採用、昇進、アサインメント計画、リテンション）に際し、人種、ジェンダー、民族、または変えることができない特徴が、判断に影響を与えることは決してなく、雇用決定においてプラス要素またはマイナス要素として考慮されることもありません。そして、志は義務ではありません。志の高い目標を目指すのは、すべてのジョブ志願者と従業員に平等な雇用機会を提供することです。私たちは、雇用の決定に当たり常に適用法を順守し、意思決定者が同様の行動を取るよう教育してまいります。

2022年、日本で管理職に占める女性の割合は13.8%でした。他のマーケットでは管理職の37%を今や女性が占めており、Americasでは43%を達成しています。

dentsu Japan (2022年度)

13.8%

管理職の女性比率

2021年度：12.8%
2020年度：N/A
2019年度：11.2%

dentsu Intl. (2022年度)

37.2%

リーダー層の女性比率

2021年度：34.0%
2020年度：34.7%
2019年度：31.9%

dentsu Intl. (2022年度)

54%

女性のリプレゼンテーション

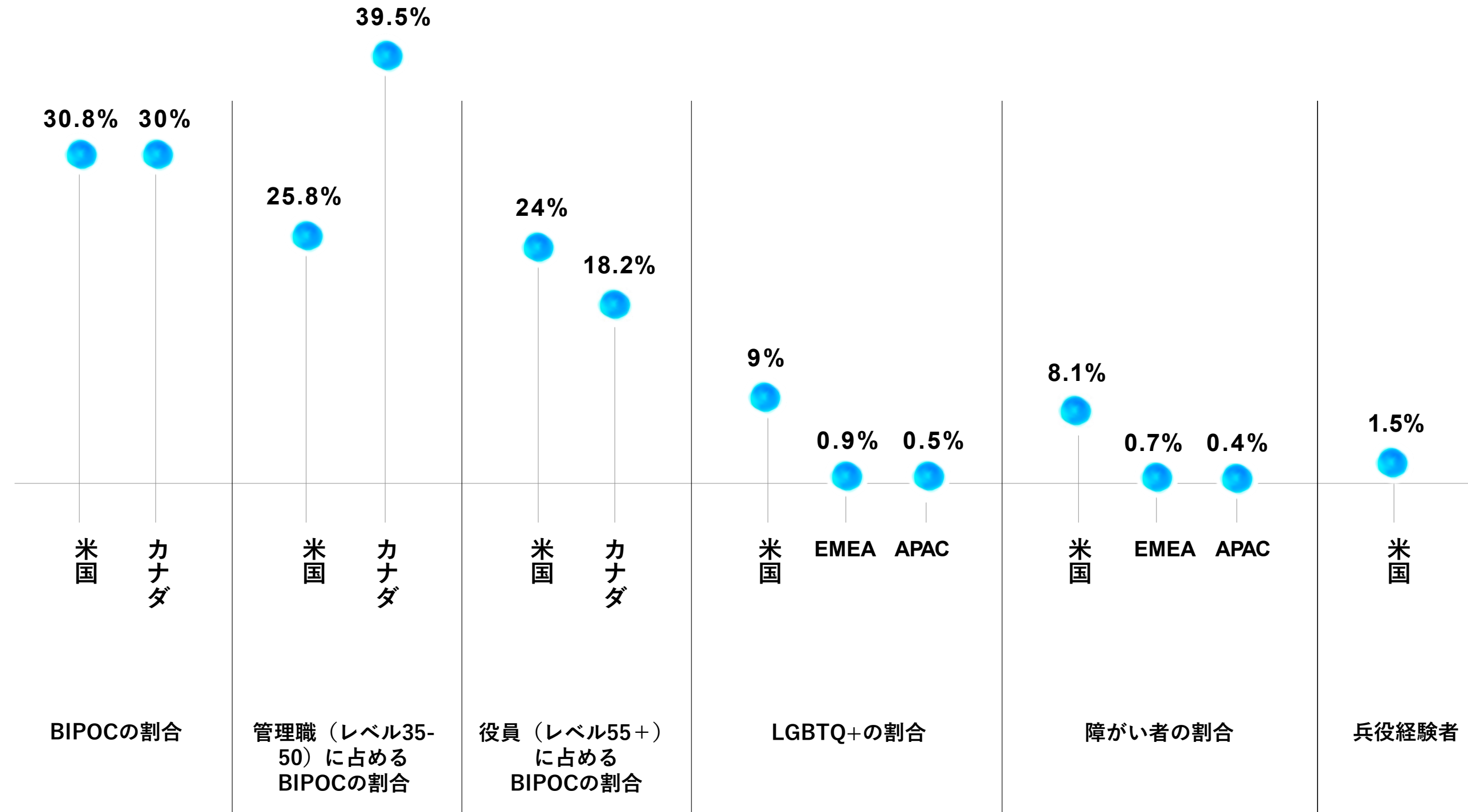
2021年度：53.4%
2020年度：53.1%
2019年度：53.9%

データについての脚注

- 本レポートに記載されているデータは2022年12月末時点のもので、『dentsu 2023 Integrated Report』および『ESG Databook Disclosures』に基づいています。過去データの一部は、該当時期以降に発生した電通の組織再編により現在入手できない可能性があります。
- dentsuのポリシーは、スキルを持った誠実な人材を求め、雇用した人材が職業的に成長する手段を提供することです。係るポリシーは、人種、肌の色、宗教、信条、市民権、出身国、年齢、性別、ジェンダー、妊娠の有無、性自認やジェンダー表現、性的指向、配偶者の有無、障がい（ニューロダイバーシティを含む）、遺伝情報、兵役経験、あるいは適用法に従って法的に保護されたその他のいかなる属性の違いによる影響を受けません。

マーケット別

ジェンダーを超えたリプレゼンテーションの重要性を認識し、米国においては従業員の中のBIPOC（黒人・先住民・有色人種）のリプレゼンテーションは2022年に31%に達しました。



データについての脚注

- データは地理的位置に基づいています。dentsuが定める地域とは次を指します。**Americas**には7カ国が含まれます。**APAC**には15カ国が含まれますが日本は入っていません。**EMEA**には41カ国が含まれています。
- データは2022年12月末時点のもので、米国およびカナダのBIPOCデータは第三者による監査を受けたものではありません。過去のデータには、該当時期以降に発生したdentsuの組織再編による変更などにより、ばらつきがある可能性があります。
- 本レポートでは、BIPOCをBlack（黒人）、Indigenous（先住民）、Person of Color（有色人種）を表す頭字語として使用しています。当社は、この用語が米国独自の分類であり、自らのアイデンティティをどのように表現するのかは個人が決めることであると認識しています。
- 当社が使用している人種と民族の分類は、アメリカ合衆国政府が認める標準的な分類に従っており、データの追跡に関しては当社のEEOレポート、その他、広く受け入れられている基準との整合性も保持しています。しかし、当社はこれらの分類だけでは提供する選択肢が限定的になると理解しており、従業員が自らの民族性を最も正確に表すことができるよう、分類を追加することを継続的に検討しています。

進捗状況

CAMAのInnovation Team of the Year受賞

2022年のChina Advertising Marketing Awards (CAMA)において、dentsu Z がInnovation Team of the Year賞を受賞しました。

これは、顧客企業のニーズに先駆者的に対応した、革新的な専門スキルを有する社内チームを称えたものです。dentsu Zを通じ、私たちはクライアントの最新のニーズに対応するだけでなく、クリエイティブ業界におけるユースカルチャーの健全な育成を支援します。

電通グループ、日本国内のBusiness for Marriage Equality (BME)に賛同

(株)電通グループは、日本国内の婚姻の平等（同性婚の法制化）を推進する「Business for Marriage Equality (BME)」へ賛同を表明。

人事制度や福利厚生など国内グループ各社で働くすべての従業員への公平なサポートと、さらなる制度拡充の推進を図っていきます。

Global Good Company of the Yearに選出

電通インターナショナルは、英ロンドンで開催されたGlobal Good Company of the Year 2022 の表彰式においてBronze Awardを受賞しました。

これは、電通インターナショナルが広範囲な「Social Impact」戦略を145カ国で推進していることが認められたもので、マーケティング&広告業界の中で唯一の受賞企業でした。

Leadership Council on Legal DiversityによりTop Performer に認定

dentsuは、Leadership Council on Legal Diversity (LCLD)より、Top Performerに選出されました。

これは、いっそう多様性に富んだ組織の構築や、よりインクルーシブな法律専門家を育てることに對する強いコミットメントを実践した法律事務所や企業を称えるものです。

Stonewall のTop 100 Employerに選出 (2020年、2021年に引き続き)

dentsu UKは、職場でのLGBTQ+の従業員に対するインクルージョンへのコミットメントとアクションが認められ、Stonewall のTop 100 Employerの地位を維持しました。

選出基準が厳しいことで知られているTop 100 Employer企業のリストの中で、メディア企業として最高位を獲得しました。

Dentsu Creativeの「Scrolling Therapy」、Cannes LionsのPharma部門でグランプリを受賞

カンヌライオンズ国際クリエイティビティ・フェスティバル2023において、Dentsu Creativeの制作したアプリ「Scrolling Therapy」がPharma部門でグランプリを受賞しました。

ブラジルの製薬企業EuroPharma社と協力して制作したキャンペーンは、Brand Experience & Activation部門でブロンズ、Mobile Lions 部門でブロンズ、そしてSocial & Influence Lions部門でシルバーを獲得しました。

2022年

2022年10月

2022年10月

2022年10月

2023年1月

2023年6月

2023年7月

2023年7月

2023年9月

2023年10月

2023年11月

Disability:IN の「Best Place for Work」に選出

(障がいのインクルージョンを評価する「Disability Equality Index」分野)

dentsuは、障がい者のインクルージョンへの取り組みが認められ、Disability:INの「Best Place for Work」に選出されました。

dentsuはDisability:INと提携し、世界で最も包括的な障がい者インクルージョン基準とレポート用ツール「Disability Equality Index (DEI)」を通じ、長期的なビジネスインパクトおよびソーシャルインパクトを生み出しています。

MindのWorkplace Wellbeing Awardsにおいて銀賞受賞

dentsu UKは、Mindの第7回 Workplace Wellbeing Index年次セレモニーにおいて銀賞を受賞しました。

この賞は、スタッフのメンタルヘルス推進において目に見える成果をあげた雇用主や、長期にわたる取り組みによりスタッフのメンタルヘルスの向上と進展に影響を与えた雇用主に授与されるものです。

Working Familiesの2023年Top 30 Companyに選出

(2019、2020、2021、2022年も受賞)

dentsu UKは、英国の慈善団体Working Familiesが家族に優しい企業に贈る名誉ある賞を5年連続で受賞しました。

雇用主はWorking Familiesが定めた独自の評価基準に沿って4つの分野で評価され点数がつけられます。それにより、柔軟で家族に優しいポリシーや、子育て中の親やケアラー（介護をする人々）をサポートする勤務システムなど、企業の総合的な取り組みが明らかになります。

Dentsu Media Americas、「Economic Empowerment in Media」受賞

Dentsu Media Americasは、黒人が所有するメディアのエコシステム内での公正／公平の創出に貢献したことが認められ、「2023 NABOB & Power of Urban Radio National Service Award」を受賞しました。

電通グループ、wwPのPRIDE指標で「ゴールド」と「レインボー」を獲得

(株)電通グループは、PRIDE指標で最高評価にあたる「ゴールド」を2年連続で、また「レインボー」を初めて獲得しました。「レインボー」は、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、且つコレクティブ・インパクト型の取り組みを推進する企業を認定するものです。

PRIDE指標は、一般社団法人work with Pride (wwP) が策定した、職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティに対する企業の取り組みの評価指標です。

マイルストーン

dentsuのダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン (DEI) への継続的なコミットメントは世界的に認められています。

dentsuの職場と会社の将来の鍵を握るのはダイバーシティです。

これは、従業員がビジネスにもたらすユニークな視点、経歴、経験を積極的に認め、受け入れることを意味します。リプレゼンテーションを真摯に推進することにより、dentsuは世界中の才能ある人材に機会と可視性を創出します。

Chishimba Musonda | Media Director | dentsu - Zambia

dentsuの「人」 リプレゼンテーション & スポンサーシップ

※ リプレゼンテーションとは、集団においてマイノリティグループが正当に代表性を持って扱われているさまを示します。

コミュニティの構築と異文化の尊重

ジェンダー平等

dentsuは、女性のエンパワーメントに焦点を当てるだけでなく、女性経営者の会社や女性の専門職のキャリアパスに関わる重要な課題にも取り組む、ゲームチェンジャー的なキャンペーンを通じて、ジェンダー平等社会とインクルーシブな社会の実現を支援しています。

女性のエンパワーメントの重要性を訴えるキャンペーン/プログラム/パートナーシップの事例を紹介し
ます。



Left to Right:
Andrea Terrassa,
Chief Operating
Officer, dentsu
International Americas
Abby Klaassen,
CEO Dentsu Creative, U.S.
Phil Gaughran,
Americas Corporate
Strategy Officer
and Global Creative
Strategy Officer

OWN-IT (Outstanding Women Network Innovate & Thrive)

他に類を見ないこのフェロウシッププログラムは、企業の経営幹部と女性の起業家を結びつけ、業界内のメンターシップを促進し、dentsuのネットワークを活かしたビジネスチャンスへのアクセスを生み出します。

Womxn Who

極めて進歩的なこのポッドキャストシリーズは、聡明で刺激を与えてくれるwomxn（トランスジェンダー女性も含む「女性」）、先進的なリサーチ、将来について考え抜いたリーダーシップ、インターセクショナルリティ（交差性）の理解などをテーマとして取り上げています。

このグループは、フェムテック市場の更なる活性化を目的とし、日本において広義のフェムテック（=女性の健康課題や生きづらさを生む文化・社会的背景）の啓発活動やプロダクト開発を行っています。

未来をつくる解決策

FemTech
and
BEYOND.

Women's Employee and Business Resource + Empowering Group

この共同体は、グループディスカッション、調査、経営幹部とのイベントを通じ、職場環境が女性社員にとって活気的なものであるよう活動しています。

Women in Tech (WIT)

このプログラムはテクノロジー分野の職場に存在する格差を埋め、才能ある人材の獲得と維持を目的としています。

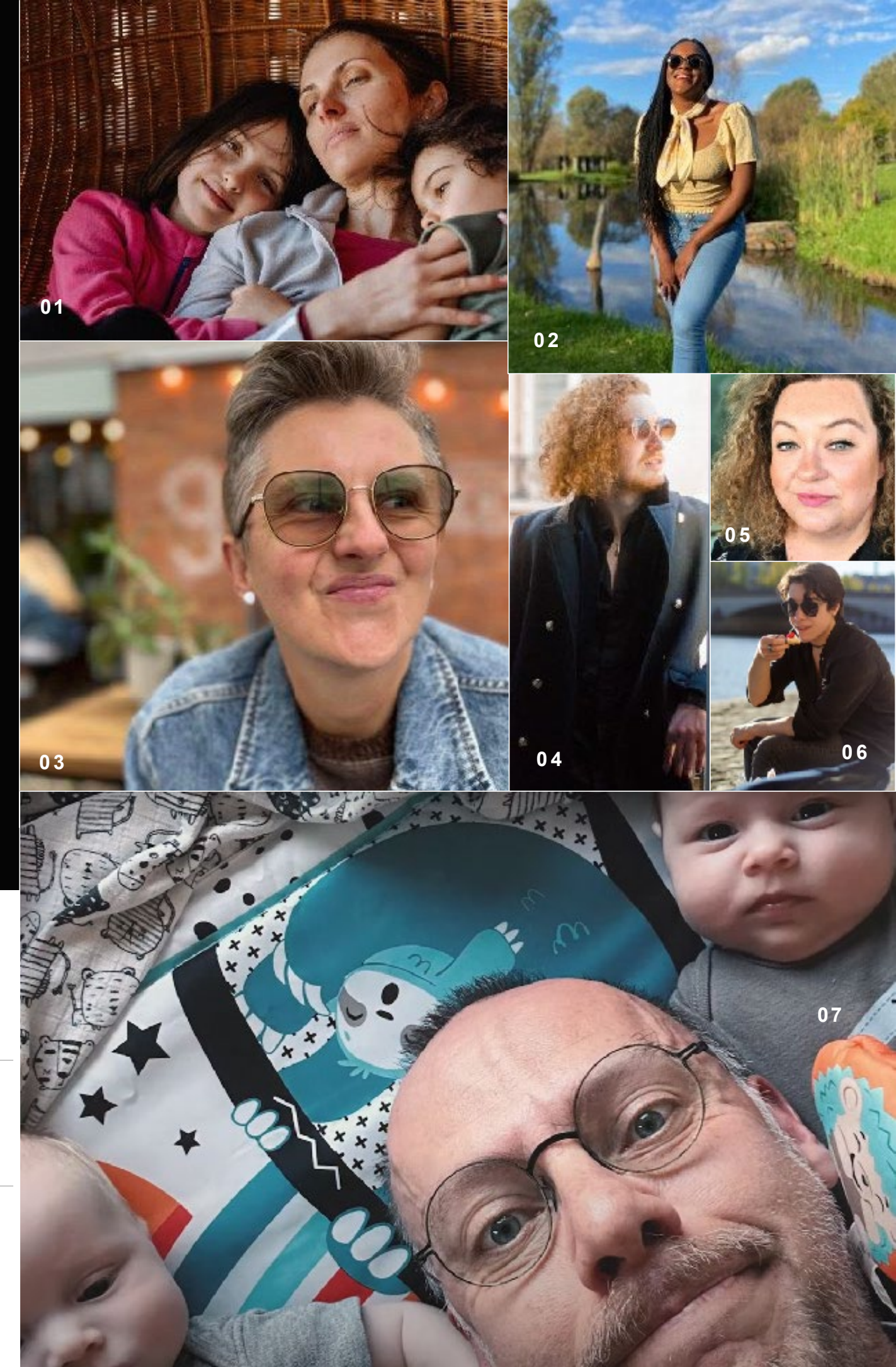
The Allyship Code

これはdentsuの行動規範で、職場において女性にとってより良い味方になるためにはどうすべきかを示すガイドラインを網羅しています。

dentsuの「人」

コミュニティの構築と
異文化の尊重

声を広める



2023年3月の国際女性デーにEMEAで始まった「Visible Voices」は、ショートフィルムの形式でdentsuのユニークな個性を持つ社員に個人的なストーリーを語ってもらう機会を提供する一方、社会的課題、政治的課題、職場での課題についての問題意識を啓発するものです。

これは、他の人の立場になって考えることを促すキャンペーンで、今年、これらの映像は「Women's History and Pride」月間の期間中に公開され、European Diversity Awardsにおいて「Marketing Campaign of the Year」の最終候補に残りました。

国際女性デー（2023）
> [詳しく知る](#)

Visible Voices > PRIDE 2023
> [詳しく知る](#)

キャンペーン参加者

01 Oksana Stekhina - Network Director, Global iProspect and Chief Business Development Officer, dentsu Ukraine

02 Chishimba Musonda - Media Director, dentsu Zambia .

03 Mania Kostrzewska - Client Partner and Diversity Director CEE, dentsu Poland

04 Kyle Taylor - Digital Designer, Merkle UK

05 Simona Kullmer - Director, Integrated Client Solutions, DACH

06 Alex Avallone - BI Developer, Merkle UK

07 Maurizio Nasi - Chief Strategy Officer, Dentsu Italy

コミュニティの構築と異文化の尊重

LGBTQ+の インクルージョン

dentsuは、グループ企業で働くLGBTQ+の仲間を支援することはダイバーシティを受け入れ、平等を推進し、すべての個人の権利とアイデンティティを称える社会の実現を支援する上で極めて重要であると考えます。当社の取り組み事例の一部を紹介します。

『Coming Out Guide』

LGBTQ+当事者の従業員を支援するため、電通グループは、カミングアウトをしている／することを検討している／すでにした／相談窓口などのリソースを探している従業員のための手引書を作成しました。



work with Pride (wwP)

電通グループは、日本において、職場におけるLGBTQ+などの性的マイノリティに対する企業の取り組みの評価指標「PRIDE指標」において、最高評価の「ゴールド」に加えて、コレクティブ・インパクト型の取り組みを推進する企業として「レインボー」認定を獲得しました。



Dentsu & Friends

このキャンペーンはシンプルでシンボリックなキャンペーンであることを目指し、グローバルなLGBTQ+ムーブメントで使われているレインボーカラーとそのレインボーカラーに込められた意味を切り口としています。プライド月間の期間中、注目される機会を争うのではなく、レインボーカラーの旗の下に考えを共有するブランドが集って結束し共通のスタンスやメッセージを発信するものです。イタリア発祥のこのキャンペーンは、その後、ブルガリア、クロアチア、ルーマニア、そして英国に広がり、これら主要なマーケットで2,000万人近くの人々へリーチすることができました。

Dentsu pride NXT SPACE

プライド月間にdentsu Americasは、メタバースでPrideを主催し、ヘルスケア関連情報の共有、コミュニティの構築、イベント開催を行いました。



さまざまなマーケットでのPRIDEプログラム

dentsu Singaporeは年初に、マーケットでDEIの実践を推進するというコミットメントに沿って、「LGBTQ+ ERG」を立ち上げました。

dentsu DACHは、DACH地域のLGBTQ+コミュニティのために、標準的でインクルーシブなトーン＆マナーを定めるため、「LGBTQ+ Tone of Voice」を開発しました。

dentsuのUK&I LGBTQ+ ERG、Alliesのネットワークと、Americas Pride BRGは、既存のポリシー「Transitioning at Work」を基に、電通における「カミングアウト・ガイド」を作成しました。

dentsu Czech Republicは、LGBTQ+当事者とHIV感染者への差別に反対する、家族に優しいスポーツイベント「Fun & Run」に参加しました。

dentsu Media Singaporeとdentsu Creative Indiaは、アライがLGBTQ+コミュニティでの実体験をより深く理解するのを支援するためのイニシアチブ「Walk In Our Shoes」に参加しました。

dentsu Czech Republicは、従業員がPride月間を称えるためレインボウカラーのTシャツを作る「Pride Art Therapy」を主催しました。

dentsu HungaryはLGBTQ+問題をテーマとしたラウンドテーブルを始めました。

dentsu Japanは、LGBTQ+当事者およびアライのコミュニティ「meets dentsu LGBTQ+」を発足させました。

dentsu Japanは、小中学生向けのLGBTQ+児童書『みんなで知りたいLGBTQ+』全5巻を発刊。本書は、初年度累計15,000部発行を突破し、日本全国の学校・図書館で広く蔵書となった。

dentsuの「人」

コミュニティの構築と
異文化の尊重

多文化の インクルージョン

dentsuはリプレゼンテーションの進展を目指し、様々な文化や背景をもつ人々が他の人に肯定されていると感じられる環境作りに取り組んでいます。多文化的なインクルージョンを促進することにより、壁を取り払い、帰属意識を形成することができるのです。



BEWOP (Black Enterprise Women of Power)

dentsuは、今年、特に有色人種の女性経営幹部を対象としたプロフェッショナルリーダーシップをテーマとする会議「BEWOP Summit」を支援しました。当イベントには、カナダと米国から電通社員28名が参加しました。

dentsu CanadaのAnti-Racism Action Team



dentsu CanadaのAnti Racism Action Teamは、他のMulticultural BRGsおよびアイデンティティチームと共に、タスクフォースとして活動しています。dentsu Canadaの全てのエージェンシーとファンクションから代表が参加し、反人種差別を支援するため、実施可能な事柄に取り組んでいます。

世界経済フォーラム (WEF)



dentsuは、2021年1月に世界経済フォーラム (WEF) が発足した「Partnering for Racial Justice in Business (ビジネスにおける人種的正義を推進するためのパートナー施策)」の創設メンバーです。このグローバルな連合体は、組織とその経営幹部を結びつけるものです。リプレゼンテーションが不十分な人種や民族を自らのアイデンティティとする専門職の人たちのために、公平で公正な職場環境を作ることを目指し、個人および集団のパワーアップを通じ協力して支援することにコミットしています。



Americas BRG リーダーシップのメンバー

dentsuの「人」

コミュニティの構築と異文化の尊重

「目の前の人に向き合いたい。ただ、それだけ。一人一人違う、その人との対話からのみDEIを実現出来ると考えるから。障がい、がん罹患経験など自分の体験が、人の助けになることもあるのです。そして、そのことにまた自分自身も助けられます。」

高田 愛
dentsu Japan | (株) 電通
ソリューションパートナー

障がい者のインクルージョン

障がい者のインクルージョンは、障がい者がアクセス可能なインクルーシブ社会を作ることを意味します。そうした社会では、異なる能力が私たちの仕事にもたらすユニークな価値と視点を誰もが認め合うことができます。



Sheeba Wheeler
Associate Manager, Marketing & Comms, Dentsu Creative & Disability BRG Leader



Disability:IN

dentsuは、Disability:INと連携し、障がい者のインクルージョンに関し世界で最も包括的な基準とレポートツール「Disability Equality Index (DEI)」を使い、長期的なビジネスおよびソーシャルインパクトの創出に取り組んでいます。

GAP MIKKE



「GAP MIKKE」は、発達障害の診断を受けた子どもの保護者や、子どもの発達が気になる保護者を対象に実施した調査結果をもとに、子どもとその保護者の視点のギャップ（違い）を可視化した課題発見支援ツール。このツールを活用することにより、社会全体における発達障害への理解を深め、顧客企業とともに人々の暮らしの中の新たな課題を発見し、価値共創を促します。



電通は、グローバル企業500社と共にValuable 500に参加し、5人にひとりが障がいと共に生きている現状において、障がい者インクルージョンの推進に取り組んでいます。2023年、電通グループは、障がい者インクルージョンの進捗を報告することを約束しています。

Inclusive design

インクルーシブ・デザインとは、人間を中心としたデザインプロセスであり、ダイバーシティを徹底して受け入れるものです。能力、言語、文化、ジェンダー、年齢、またその他の人と人との相違に関する、人間のあらゆる多様性に配慮します。シンガポールの電通チームが先導し、除外されがちな人々にもターゲットを広げ、デザイン・プロセスに参加してもらうことでインクルーシブ・デザインを取り入れています。これは障がい者に限ったことではありません。最も顕著な例のいくつかは、このコミュニティに焦点を当てており、インクルージョンのための明確なビジネスケースを形成しています。



Lydia Ng
Director of Growth Marketing, dentsu APAC & Neurodiversity BRG co-lead

Neurodiversity BRG

dentsu APACのNeurodiversity BRGは、職場における脳の多様性と障がいについて理解するためのセッションシリーズを、国際的なコンサルタント会社であるGenius Withinと協力して開催しました。

コミュニティの構築と異文化の尊重

健康とウェルネス

dentsuのビジネスと従業員のウェルネスは密接に関係しています。従業員の精神的および身体的健康を第一に考え、支援するために、dentsuは従業員の話しに耳を傾け、啓発し、割引制度、カウンセリングサービス、サポートスタッフのリーダーなどのリソースを提供します。

地域のイニシアチブ

日本では「メンタルヘルスラボ」をスタートしました。メンタル不調の経験がある社員が自分自身のストーリーを共有するイベントを開催したり、社内ピアグループの「メンタルヘルスカフェ」を立ち上げました。また、社内のがん経験者・罹患者のためのピアサポートグループとして、「ラベンダーカフェ」も発足しました。

米国ではFast Forwardと協力し、メンタルヘルスのためのワークショップ「Bold Vision for Mental Health」を提供しました。自分には無理だと諦めていることを見つめ直し、考えを明確にし、将来を見据えることを目的としています。

英国では「Wellness Day」を主催し、シンガポールでは「Zen Den」を開始し、ドイツでは「Female Health Week」の期間中、2,000名超のドイツ語を話す従業員に対し、体の健康と女性の昇進に関する情報提供をしました。

Mental Health First Aiders

dentsuの「Mental Health First Aider (MHFA)」プログラムは、メンタルヘルスの問題またはそれに起因する危機に直面している従業員、友人や家族を支援するための知識とスキルを学ぶ、グローバルな研修プログラムです。このプログラムは現在、9つのマーケットで実施されています。



『Supporting Employees' Mental Health』

メンタルヘルスは、職場において重大な事柄です。この電子ブックは、組織のリーダー、メンタルヘルスの専門家、DEI実践者が協力し、前向きな結果を得るためのベストプラクティスを実践的な形で紹介しています。

世界メンタルヘルスデー

従業員の体と心の健康とウェルネスは、電通グループの最優先事項です。支援の一環として導入した「Global Wellness Days」は、世界中の電通従業員のためのもので、こうした機会を利用し自らのウェルビーイングの実現につなげることができます。

研修プログラム「Every Mind Matters」

従業員が最新のリーダーとして職場内におけるメンタルヘルスについて学び、対応スキルを会得することを目指して考案されています。このプログラムは2部から構成されており、研修の間、チームだけでなく個人の精神的なウェルビーイングの支援につながる重要なスキルとツールについて学びます。

Forward Movement Fridays

従業員を対象に、月1回、6ヶ月間にわたり提供されるグループ形式のコーチングプログラムで、年に2回実施されています。このグローバルプログラムには、2023年、50名が参加しました。

Jas Singh
Campaign
Management Group
Lead Merkle &
Wellness BRG Lead



dentsuの「人」

コミュニティの構築と 異文化の尊重

年齢の インクルージョン

様々な世代の従業員で構成されるチームは、知恵や経験に新鮮な視点を融合させます。dentsuは、あらゆる年代の、すべてのキャリアステージにいる従業員に対し、リソース、コミュニティ、そして学びの機会を提供することにコミットしています。

エイジズム（年齢による差別） に取り組む



dentsuは55/Redefinedと提携した最初の英国広告会社として、年齢による差別に対抗し、広告業界における50歳以上のリプレゼンテーションの向上を目指しています。完全にインクルーシブな従業員構成にするためのdentsuの積極的な取り組みに関し、「Age Inclusive」と「Age Friendly」な就業ポリシーが高い評価を受け、2つの評価マークを授与されました。当該ポリシーは、50歳以上の人々が長生きし、より充実した生活を送れるように支援すると共に、職場における年齢差別の撤廃を推進しています。

50歳以上の学習者向けプログラム

dentsuは、すべての年齢の従業員に対し継続的学習を促進するための教育プログラムを開始しました。

若手専門職をエンパワーする

dentsu Japanの若者研究所「ワカモン」は、高校生・大学生を中心に若者の実態にとことん迫り、若者と社会がよりよい関係を築けるようなヒントを探るプランニング&クリエイティブユニットです。

子育てと介護への支援

ママラボは、ママと子どもの本心に真摯に向き合い、課題解決策を提案するdentsu Japanのワークタンクで、2008年に設立されました。ママ・子ども・家族の向かう先を予測し、多くの企業や団体に事業課題や社会課題を解決するためのリアルなインサイトとソリューションを提供しています。

英国では、新たな「妊活」支援ポリシーを導入し、育児休暇の拡大と給付制度の強化を行いました。働きながら子育てをする両親へのコミットメントは、2023年の「Best Practice Awards」において、「Best for Parents and Eldercare」賞と「Best Family Network」賞の最終候補という形で評価されました。



Slawomir Stepniewski
CEO Poland and CEE
dentsu EMEA

ダイバーシティを受け入れることで、私たちの社会をより良くするソリューションが生まれ出されます。ビジネスにおいても、よりインクルーシブに、社員のダイバーシティを尊重することにより、ユニークな視点や発想を持ち、社会に利益をもたらすために活用します。

DEIのソリューション 前進させる原動力は 「人」

堀田 峰布子 | Sustainability Business Designer, dentsu Japan | (株) 電通

DEIを前進させる原動力は「人」

DEIカウンスル&委員会

私たちは社内ネットワークの至る所でソートリーダーやイノベーターから力を得ています。dentsuには数々の内部カウンスルが設置されており、それぞれトップクラスの才能を集め、イノベーションを促進し、クライアントのためにオーダーメイドのDEIソリューションを策定しています。



各地域のチーフ・エクイティ・オフィサーとチーフ・サステナビリティ・オフィサー

Creative Review Council

このカウンスルはDentsu Creativeとdentsu AmericasのBRGsから自ら手を挙げて参加した100人超の従業員で構成されており、実体験と専門的知識を活用し、創造的で戦略的なアウトプットを提供します。また、このカウンスルは米国、カナダ、ブラジルの各地に代表者を擁し、異文化の理解浸透と多文化の洞察を活用し、クライアントのキャンペーンを支援しています。

Inclusive Business Advisory Council (IBAC)

dentsuは、インクルーシブなビジネス実践のため、総合的なアプローチを取ることに全力で取り組んでいます。IBACの機能横断的なチームは、dentsu各地のシニアリーダーや米国とカナダのdentsuバリューチェーンの各分野の代表で構成されており、dentsuのコミットメントを日々の業務とマーケットでの意思決定に落とし込むサポートをします。このカウンスルは、「サプライヤーの多様性」「経済的エンパワーメント」「異文化の理解浸透」「データの偏りを排除」「コンテンツソリューション」といったインクルーシブビジネスのためのソリューションに力を注いでいます。

Internal Advisory Council (IAC)

APAC各地の経営幹部の支援を受けたこのカウンスルは、地域内の各マーケットから集まった熱心な従業員で構成されています。IACは主として、「ジェンダー平等」「LGBTQ+のインクルージョン」「障がい者のインクルージョン」「ニューロダイバーシティのインクルージョン」「人種平等」「メンタルヘルス&ウェルビーイング」といった主要分野の啓発とインクルージョン関連のテーマに取り組んでいます。

DEIを前進させる原動力は「人」

この1年、dentsuの複数のチームが他に先駆けて、データのバイアスを排除したり、AIを使った倫理的なビジネス慣行の確立に関連したプロジェクトに取り組んできました。テクノロジーをベースとした意思決定における差別の撤廃を目指すことで、dentsuの従業員は、マーケティングから人事まで、ビジネスのあらゆる分野に適用可能な、より公平な競争環境の創出を支援しています。

データの偏りを排除

このプロジェクトはカナダで現在進行しており、マーケティング活動におけるdentsuのデータの使い方に関して、①バイアスのないセグメンテーション、②購入アルゴリズム、③倫理的AI、④インクルーシブCX、という4つの主要課題に取り組んでおり主要な業界団体との協働で、dentsuのプレイブックをカナダの新しい業界標準に進化させようとしています。

このプロジェクトは、「dentsu good」や社会貢献の目的を共有するパートナーと各ステークホルダーといったdentsuの取り組みと整合しており、また、CCSセグメントの偏見をチェックするために開発された自動ツールを活用しています。

このプログラムの誕生以来、これまで100時間超のワークショップと教育セッションが実施され、カナダの関係業界350人超のマーケットリーダーが受講し、3,000人以上のdentsuの従業員が影響を受けました。



倫理的AI

dentsuでは、データやAI（人工知能）の倫理と実践が、社の独自基準を満たすパートナー企業とのみ協働しています。また、人工知能の利用が個人の権利やプライバシー保護、反差別や反不法操作といった基本的価値を確実に尊重するよう、社内向けガイドラインとベストプラクティスの制定に取り組んでいます。

異文化の 理解浸透

「異文化の理解浸透（Cultural Fluency）」とは、異なる文化や背景を持つ人々と効果的に交流する方法を理解することです。

その異文化の理解浸透を核にして、dentsu Americasにおける目標は、dentsuが世に出す作品を通じて、自分自身が人からどのように見られているのか、そして互いをどのように見ているのかについての偏見や前提を変えることにあります。dentsuが実践している異文化の理解浸透は、様々な人々を定義する微妙なニュアンスを含んだストーリーを理解するための方法であり、そうしたストーリーを発信する方法なのです。

01

インターセクショナルリティ（交差性）

その人の全体像を見ること。その人をその人たらしめているアイデンティティは複数あり、それらが複雑に交差することによって、各人が独自の経験をしていることを理解する。（人種／民族／年齢／性自認／性的指向／社会経済的地位／障害の有無／在留資格／教育／言語）

02

ステレオタイプに抗う

偏見を減らすために、単にステレオタイプな物語を避けるのではなく、積極的かつ意図的に物語を覆していく。

03

ニュアンス

文化的な作品とその行間で表現されていること、文化的な慣習や行動規範、環境や状況、アイデンティティを表す言葉、主流ではない集団における文化的価値や行動様式など、「些細なこと」に気づく。

私たちは、異文化の理解浸透の考え方を深掘りし、実社会での事例を考察し、文化的に重要な出来事について議論することで、グループ内外のクライアントが、次に目指すモノやコトについて解き明かす「旅」の行程のどのあたりにいるのかを判断しています。

DEIを前進させる原動力は「人」

サプライチェーン の多様化

サプライヤーのダイバーシティ

dentsuは主要団体との提携により、公正なビジネスを推進するうえで総合的なアプローチを採用しています。リプレゼンテーションが不十分なビジネスが直面する格差に目を向け、マーケティング広告業界内で契約を結ぶ機会の公平性に配慮します。これを達成するために、物やサービスを提供するパートナーとして、多様な人々が経営する会社に、dentsuの様々な部署と取引する機会を増やせるようなインクルーシブなプロセスを育んでいきます。



経済的エンパワーメント

dentsuが実践する経済的エンパワーメントは、メディアサプライチェーンにおける不公平に対処し、DEIへの投資を増やすことを目的とした革新的なソリューションです。dentsuが下すメディア関連の決定事項は、メディアバイイングやスポンサーシップの機会の枠を超え、はるかに大きなインパクトを与えることを理解することで、この提案は、クライアントが多様なオーナーが所有するメディアや専門メディアに対する投資全体に体系的な変化を導入するためのフルファネル・アプローチとなります。多様なオーナーの企業への投資は、コミュニティをエンパワーし、リプレゼンテーションを高め、それまで十分なリプレゼンテーションを受けずに権利を奪われていたオーナーが経済的な力をつけるチャンスを提供することにつながります。また、dentsuは、投資チームだけではなく、戦略、計画、調査、分析など他の担当部署も巻き込み、契約案件へのアクセスや評価、そして測定に至る壁を取り除きます。これはパートナーの皆さまと共に、多様なオーナーの企業やターゲットに設定したベンダーのビジネスチャンスと能力を高め、意義ある進展のチャンピオンになるという信条を実現するためのよりよい方法を探る、両方向の対話なのです。



「サプライヤーのダイバーシティは、価値を生み出し、社会的インパクトをもたらすパワーを備えています。契約機会へのアクセスをすることにより、私たちは、多様性のあるビジネスオーナーとそのコミュニティにとっての経済的インパクトとエンパワーメントを作り出しているのです。」

Angela M. Guzman
Head of Supplier Diversity

DEIを前進させる原動力は「人」

インパクトと エンパワーメント



REVOLT TV の『More Than That with Gia Peppers』

ラジオ番組『More Than That with Gia Peppers』は3シーズンにわたり好評を博し、黒人が所有するメディアへ1200万ドルの投資をもたらしました。その成功を足がかりに、同番組はラジオの枠を超え、黒人所有の主要なマルチメディア会社であるREVOLT を通じ、4部からなる限定シリーズとしてTVに進出します。制作はG Factor Filmsで、プログラムでは、ブラックアメリカンに影響を与える会話の充実を図り、多様なコミュニティに刺激を与えるような、関与度の高い幅広い話題を取り上げます。4回の放送のスポンサーには、dentsu U.S.の顧客のメディア企業に加え、最近の大手流通業者も名を連ねており、その中の一社であるKrogerは、ラジオ番組としての『More Than That with Gia Peppers』の初回から毎回継続してスポンサーになっています。



シーズン01の舞台裏

注目パートナー

G-Factor Films社は、多文化戦略とブランドのストーリーテリングを得意とする集団で、才能あふれるクリエイティブ作品を生み出しています。G-Factor Filmsが他社と一線を画すユニークな点は、そのチームにあります。機敏な少人数のコアグループを構成するのは、クリエイティブディレクター／エグゼクティブプロデューサー、コピーライター、ストラテジスト、顧客サービス担当、ディレクター、エディター、キャスティングディレクター、ミュージックスーパーバイザー、そしてミュージックコンポーザーです。この会社のネットワークに含まれる取引先、クリエイティブスタッフ、そしてプロダクションクルーは、ジョージア州アトランタとカリフォルニア州ロサンゼルスを中心に、様々な国で活動しています。



DEIを前進させる原動力は「人」



Larry Gillespie, II
President & Chairman of the
Board, Isobar

Maryland-based firms

米国では、公共部門で、起業支援プログラムを立ち上げ、“Maryland-based firms”として知られる、多様なオーナーが経営する提携企業を見つけ出し支援しています。ゴールは、「8a」認定とマイノリティが経営する小規模な会社（米国の連邦政府、州政府、および地方政府と取引をする資格を有する会社）に対し、公共分野で事業を成長させ、市場に参入する努力を加速させるよう技術的サポートとリソースを提供することです。

2023年、このプログラムを通じて支援したOrus Groupは、期間が最長18ヶ月、金額340万ドルの契約を勝ち取りました。これにより、Orus Groupは、わずか2名だった従業員数が10名を超える安定した会社に成長しました。2024年にかけて、dentsuは技術的支援を提供し、Orus Groupの継続的発展を促したいと考えています。

インパクトと エンパワーメント

注目パートナー



Orus Groupは8a認定会社／パートナーで、dentsuが支援しているMaryland-based firmsのプログラムに参加しています。Orus Groupは、工学科学をエンタープライズアーキテクチャ部門とインフォメーションセキュリティ分野で応用しています。顧客との間で信頼に基づく強固な関係を構築していることに誇りを持っており、政府および民間双方の顧客に対し、複雑なITソリューションを成功裏に納入しています。Orus Groupのチームメンバーが提供するサービスは、長年の経験、洗練されたプロセス、そして進化し続けるテクノロジーを顧客に収める手法をベースとするものです。

DEIを前進させる原動力は「人」

DEIとサステナビリティ

DEIとサステナビリティは相互に関連し、強化しあうものです。より持続可能な将来の実現のために、歴史的に社会の主流から取り残されてきたコミュニティをエンパワーしながら、「人起点の変革」を中心に置き、公正、公平かつインクルーシブなソリューションを提供する必要があります。

「dentsuがなぜ『農業』？」

答えはシンプルです。障がい者の可能性を広げる仕事だから。そして、社会をいい方向に変えていく仕事だから。目の前の一人を幸せにすることで、やがて社会を変えていく。それがdentsuのDEIです。」

濱崎 伸洋

Director, dentsu Japan | (株) 電通コーポレートワン



世田谷区農福連携事業

国内電通グループ8社は、東京都世田谷区より委託を受け、農地の保全、障がい者の就労促進および工賃向上を起点に地域の課題解決を目指す「農福連携事業」に取り組んでいます。

世田谷区が所有する2,500m²の農地を拠点に、障がい者雇用、福祉施設への農産物加工や軽作業の発注などを行い、区とともに地域の障がい者の工賃向上に取り組んでいます。また、地域住民と障がい者とが交流する場としての農地活用、イベントの実施等を通じて地域の障がい者の社会へのインクルージョンを推進し、農業振興にも貢献してまいります。



アップサイクルプログラム 「で、おわらせないPROJECT」

企業が自社で取り組める活動として、オフィス等で使用しなくなったプラスチック製品を再資源化し、創造的再利用を目指す社会課題対応型のアップサイクルプログラム。その第1弾として名刺に点字を施すことができる「名刺用凸面点字器 ten・ten (テンテン)」の開発を行ないました。この「ten・ten (テンテン)」は2022年10月にグッドデザイン賞を受賞しました。

> [詳しく知る](#)

教育と学習の機会、dentsuの多様な人材が新たなスキルを身につけたり新たな可能性を発見するうえで、極めて大きな価値を持っています。dentsuのキャリア開発プログラムやパイプラインプログラムを通じ、私たちは従業員のキャリアのあらゆるステージにおいて投資を行っています。これらのプログラムは、異なる経験とバックグラウンドを持つ多様な人々の集団の中で、包摂性と協調性を醸成するだけでなく、投資によってクライアントやコミュニティが抱える最大の世界的課題を解決するための総合的なソリューションを提供する能力も引き上げてくれます。

dentsuの プログラム 教育 & 学習

安藤 勉 | Chief Director, dentsu Japan | (株) 電通コーポレートワン

キャリア アクセラレーション プログラム

社員のキャリアアップ加速を目的に設計されたプログラムで、グループのどこでも、知識やネットワーク構築が可能です。

Path of Tabei

これは、タレント評価シートを使い「high potential/high performing（高い潜在能力がある／業績が優秀な）」人材と認められた女性の従業員を対象として導入されたバーチャルな学びの体験で、女性従業員のキャリアアップ促進を目的としています。2023年9月、このプログラムの第3回目を実施しました。

Next Gen

dentsuとGoogleが共同開発し、Avadoが提供する「NEXTGEN」は、テクニカルな内容を重視した5ヶ月間の人材育成プログラムで、アクティベーションの専門家がデジタルメディアの全体像を学びます。このプログラムは、dentsuの様々なネットワークで活躍する、気鋭のデジタルリーダーの育成にフォーカスしていますが、そうしたリーダーの存在はユニークな「Virtual World Generator」を創るために極めて重要です。

TIME Program

“全員活躍”による持続的な事業進化と社会変革を目指し、女性社員のエンパワーメントのために発足したdentsu Japanのプログラムで、70名以上の社員がグループ各社から参加しています。

Eigyo

このプログラムは18ヶ月間に及ぶ学習体験（参加者はディレクター／エグゼクティブレベルの60名）で、統合的なクライアントリーダーシップにフォーカスし、知識・行動・考え方・スキルを発展させます。



「職場でのダイバーシティ、エクイティ、インクルージョンに関して、私たちがフォーカスするのは倫理的必然性という理由だけではなく、dentsuおよびクライアントのためのイノベーションと成長を促すパワフルな促進剤であると考えているからです。帰属意識を持ち、エンパワーされていると感じているdentsuの従業員がユニークな視点を共有する時こそ、最も素晴らしく創造的なアイデアが生まれるのです。」

Toni Handler
Chief People Officer,
dentsu Americas

Deputy Chief HR Officer,
Dentsu Group Inc.

Game Changing Talent

これは12ヶ月間の仮想体験型学習・開発プログラムで、様々な職域レベル（専門職から管理職、経営幹部まで）の従業員が、dentsuのあらゆる組織から参加します。これまで48のマーケットから2,000名近い「high potential/high performing」人材が受講しています。



**Silver Award Winner for
Talent Management Initiative –
Brandon Hall Group**

キャリア アクセラレーション プログラム



Dentsu Media Guide Program

dentsu U.S.の DEIチーム主導によるこのプログラムは、社内のBIPOC人材の育成と支援のために考案されました。dentsuのメディア分野でのキャリアを追求しているBIPOC人材に対し、リーダーシップの地位までのパイプラインを強化し、キャリアアップの機会を提供することを目的としています。

Elevate Sponsorship Programme

「Elevate Sponsorship Program」はEMEAでの新規プログラムで、女性リーダーのキャリア開発の推進と、同じような立場の仲間との絆作りを目指しています。同時にメンターシップの価値向上にテコ入れし、インクルージョンの文化醸成も目指しています。このプログラムで参加者とペアになるのは、dentsu EMEAエグゼクティブチームのメンバーで、キャリアアドバイザーの役を果たし、dentsuのすべての地域でのキャリアチャンスを探る支援をします。

LIFT Program

これはMerkleのプログラムで、潜在能力の高い女性たちが、現在および将来の役割において大きなインパクトを与える存在になれる分野で、能力・自信・スキル開発をレベルアップすることを目指したものです。参加者は、組織のリーダー達に接して目に留まったりその存在を認知されたりすることで、例えば、組織のあらゆるレベルでより強力なコネクションを構築したり、仲間と団結力の強いグループを作ったり、リーダーシップが持つ微妙なスキルの極意を学んだりできるのです。

Networking Circles

このプログラムでは、Circle Leads（メンター）とCircle Peers（メンティー）が共に経験と知識を共有します。多くのトピックをもとに学習を進め、様々なマーケットやリージョンを越え、関係を築きます。

Seat at the Table (SATT)

マネジメント層との関係を育みながら、またキャリア開発と昇進の機会を提供することで、SATTはBIPOC従業員の声を広めます。このプログラムは、民族的に多様な従業員をエンパワーしながらキャリア開発を支援し、リーダーシップの多様性を高めることを目指しています。

Connected Leaders Academy

dentsuはDEI戦略の一環として、マッキンゼー・アンド・カンパニーの Connected Leaders Academy と提携し、リプレゼンテーションが適切に反映されていないグループの人材に投資するという取り組みを継続してきました。これにより、米国、カナダ、南米、英国において、有色人種に属するアソシエイトから上級管理職、経営幹部レベルの425名以上が、こうしたキャリアアップ・プログラムに参加することが可能になりました。

Super Suits

「Super Suits Academy」はdentsu内で実施するグローバル初のプログラムです。このプログラムはdentsu Africaが主催する3日間のイベントで、アフリカの将来有望な才能あふれる人材のキャリアアップ促進を目指し、最終的にはアフリカのネットワーク全体で成長と利益拡大を促すという電通の統合的な計画を推進するものです。

YourTurn

人種差別を受けた同僚に対して、実社会での経験や知見、ノウハウを共有できるリーダーとのマッチングを行い、dentsuでの長期的なキャリア目標を達成できるよう後押しすることを目的としたプログラムです。

教育と学習 への投資

D.E.I.プログラム

dentsuは、全ての従業員に対し、帰属意識を高め、多様でインクルーシブな職場から生まれるコラボレーションやイノベーションを育くむため、研修とネットワーク作りの機会を提供しています。

「私が最も大事にしているコンセプトは“当事者を主役にすること”。同じ職場で働く仲間の中にいる当事者たちのリアルな声を届け、その存在を可視化することに少しでも貢献したいと考えています。」

杉山 優
プランナー、dentsu Japan
(株) 電通



DEIゼミナール

DEIの推進を加速するために毎月実施されているdentsu Japanのオリジナルプログラム。複数のテーマに渡って様々な当事者を迎え、対話を中心としています。2023年現在、国内グループ各社から1,000名以上が参加しています。

DEI ワークショップ

「リスペクト」と「インクルージョン」を育むメッセージを広めるというdentsu Italy独自の目標達成のための取り組みの一環として、イタリア国内40人超の従業員を対象にDEIワークショップをシリーズで開催しました。

バイバイ・バイアスセミナー

社内の有志によって開発された、職場における無意識なバイアスに気づき、それを意識した働き方・業務推進を行うためのプログラム。当初はdentsu Japanの社内研修として実施されましたが、PoCの成功により、様々な組織で採用・導入されるようになりました。

Career Advancement for Immigrant Professionals (CAIP)

新入社員を対象にキャリアアップの道筋を描き出すことを目的としたカナダの取り組み。ファシリテーターの導きのもと、雇用側の管理職と移民の従業員が、インタラクティブな話し合いをするものです。



将来への投資

キャリア パイプライン プログラム

dentsuのDEI進展の鍵となるのは、多様な従業員構成の実現に向けての私たちのコミットメントです。dentsuは、既にリプレゼンテーションを高め、あらゆるバックグラウンドをもった個人に等しいチャンスを提供することに積極的に取り組んできています。採用の際は、多様な候補者リストを用意するといったインクルーシブなやり方を実践し、公正で公平な選定プロセスを確実に実行しています。

dentsu UK Apprenticeship Program (dentsuUK技術研修プログラム)

dentsu UKでは、従業員へ投資しスキルアップを図る取り組みのひとつとして、全社員に対し、日々の業務をこなしながら、通常とは別のビジネス領域で実習を完了する選択肢を提供しています。「Prince's Trust」「We are Digital」「What You Know Digitalなどとの提携を通じて、過去1年間に新入社員と現役社員の双方に実務研修の機会を提供しました。このような体験を通じて、就労しながら資格を取得し、キャリアアップを図る機会やスキルを提供しています。

TupaToa Internship Program

dentsuは、ニュージーランドで非営利団体のTupuToa（マオリ族や太平洋諸島出身者のコミュニティに対する偏見がもたらす、入社や昇進の際の不利な扱いを減らすために活動している）と提携し、該当するコミュニティのリーダーたちの異文化に対する理解を深め、12週間の有給インターンシップを通じて、これらのコミュニティに向けた就業機会の増加を図っています。



米国防総省「SkillBridge Program」

米国の退役軍人による一般の職場へのスムーズな移行を支援する一環として、dentsuは米国防総省と提携し、dentsu社内でのインターンシップとキャリア研修の機会を提供しています。2023年夏にスタートしたこのプログラムを利用し、これまで3名がインターンとして「自動化」や「学びと発展」などのスキルにフォーカスした試験的なカリキュラムに参加しました。今後、プログラムが継続的に発展するに従い、実践的な分野に研修の機会を広めることを目標としています。

Kirsty Muddle
Chief Executive Officer
Dentsu Creative,
ANZ



The Code

2022年、「The Code」は5つのマーケット（クロアチア、南アフリカ、ニュージーランド、台湾、スリランカ）で新たに導入され、2017年の開始以来、この施策は計17ヵ国で採用され、早期のキャリアチャンスでThe Codeの「卒業生」に提供する取り組みが実現しました。イギリスでは、The Code卒業生がVIZ（Very Important Gen-Z）グループを作り、dentsuに対し、Z世代の職場での体験をどのように改善すべきかをアドバイスしました。さらに、Z世代層を取り込みたいと考えているクライアントに対し、貴重なフォーカスグループの役割を果たしています。

dentsuが関係者やコミュニティに大きなインパクトを生み出すことができるのは、志を同じくする世界中のパートナーのおかげです。だからこそ、パートナーシップの形成には熟慮を重ね、業界を代表する世界中の組織や団体をパートナーとしています。パートナーによってもたらされる広い分野のリソース、専門知識、ネットワークとつながることで、dentsuは統合的ビジネスソリューションに多様な視点を組み入れながら、コラボレーションを強化しています。

dentsuは企業から社会へ拡張し、人々を巻き込み、社会的課題に取り組み、インクルーシブなビジネス慣行を推進し、社会的変化を後押ししています。

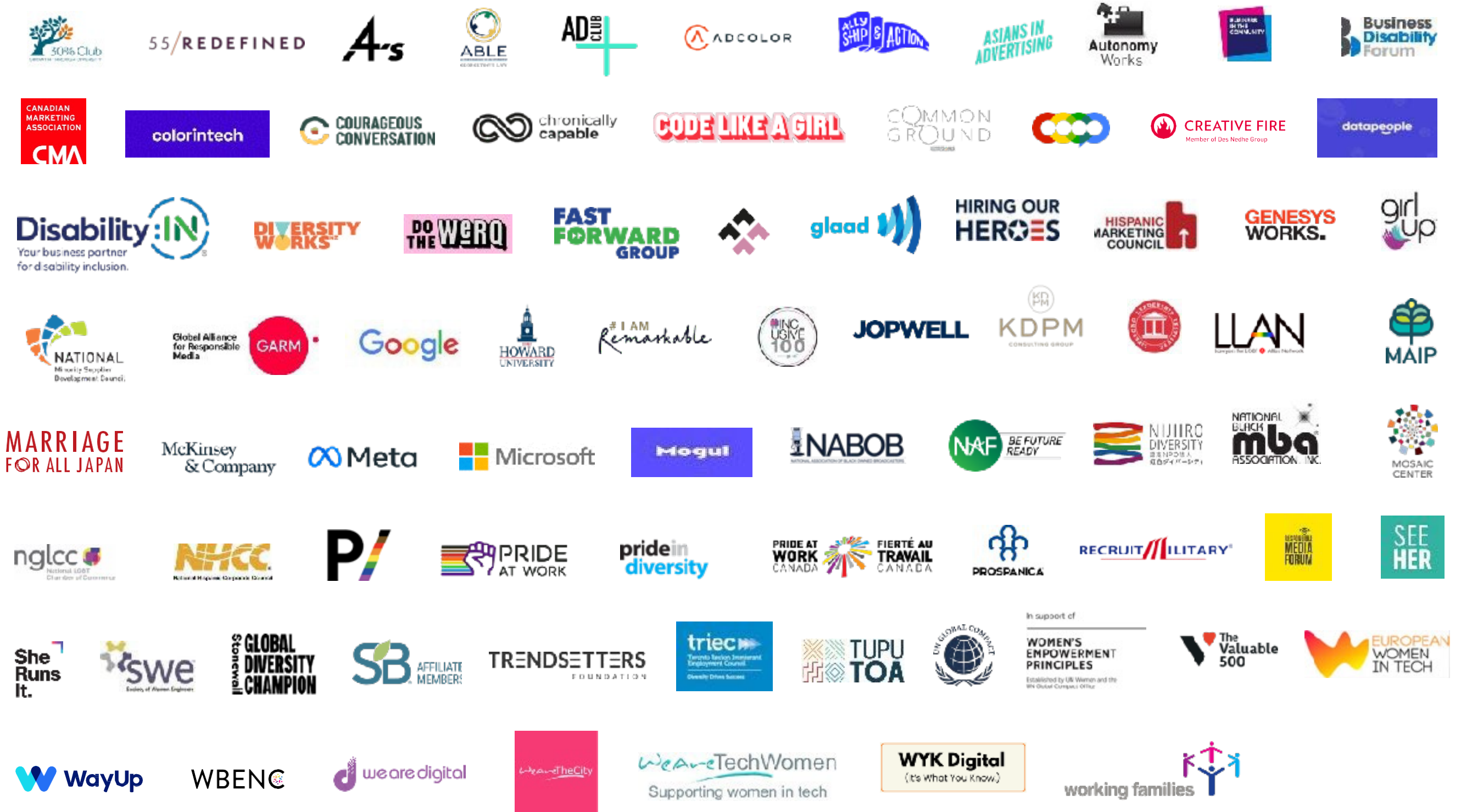
dentsuのパートナーシップ クライアントと コミュニティへの影響

Jade Van Parijs | Junior Talent Acquisition Business Partner | Merkle DACH

dentsuのパートナーシップ

dentsuの パートナー

非営利団体や業界団体など様々な組織とのコラボレーションを通じ、dentsuは、多様性が尊重され、誰もが影響力と成功の機会を平等に得られる、より公平なマーケティング・広告事業の実現を目指しています。



世界各地での アクション

「心からのウルル声明（Uluru Statement from the Heart）」への支援

dentsu AustraliaとCox Inall Ridgewayは、「Uluru Statement from the Heart（心からのウルル声明）」への支援を公に表明し、オーストラリア国民投票（Voice to Parliament Referendum）には「賛成」の立場を主張してきました。この国民投票はオーストラリアの歴史において重要な出来事で、憲法を修正し、アボリジニとトレス海峡諸島民を「最初のオーストラリア人（First Peoples of Australia）」として認め、先住民問題に関する意見を議会と連邦政府に反映させる独立諮問機関「Aboriginal and Torres Strait Islander Voice」を設置することを目指したものでした。dentsuは、他社が意見表明を控える中、広告・メディア企業の中で「賛成票」への支援を公表した最初の会社でした。啓発・支援活動の一環として、私たちはクライアントとパートナーの皆さまが国民投票や先住民の主張について理解するのを助け、また企業が「賛成」キャンペーンへ支援する方法について示すため、様々なリソースを制作しました。これは従業員を対象とした教育・啓発イベントと並行した活動でした。



Cox Inall Ridgewayは、先住民コミュニティが経験している不利な状況を打ち破り、社会変化を促すことを目指している先住民が経営する代理店です。ビジネスを率いるのは、新進のアボリジニのリーダーたちと創造的な考え方をする人々からなるチームで、株式の49%をdentsuが、51%をマーケット初となるトラスト、First Nations Employee Governance Trustが所有しています。



Yatu Widders Hunt
General Manager
Cox Inall Ridgeway



カナダ真実和解委員会 — カナダの先住民を支援

カナダの先住民のリプレゼンテーションを高める活動に関し、dentsu Canadaは国の枠を超えて関与しています。第一になすべきこととして、カナダ真実和解委員会（Truth and Reconciliation Commission : TRC）は、先住民に対する同化政策としてカナダ政府が設置していた寄宿学校制度である「カナダの先住民寄宿学校制度」の影響を直接的または間接的に受けた人々が、自らのストーリーや体験を共有する機会を提供しています。

上記を支援するため、dentsu Canadaは和解をめざすアクションプラン（Reconciliation Action Plan）に着手しました。これは先住民コミュニティとのつながりを強化するためのコミットメント一式を公式化する枠組みで、明確な目的を持った野心的かつ持続可能なアクションプランであり、先住民が経営する専門会社と共同で策定したことに誇りを持っています。全社的な「和解」への道のりを主導するため、dentsu Canadaは、この活動の舵取りをし、社内および内部関係者に説明責任を持たせることを目的とした作業グループを立ち上げました。また、先住民が経営するサプライヤーとの取引を優先するため、サプライヤーのダイバーシティに関するポリシーを改訂しました。

国連 — 女性のエンパワーメント原則（WEPs）に署名・参加

WEPsは企業に対し、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントを職場、市場、そしてコミュニティでどのように推進するかについて示したものです。UN Women（国連女性機関）とUN Global Compact（国連グローバルコンパクト）が制定したWEPsは、国際的な労働と人権に関する基準を反映させており、企業はジェンダー平等と女性のエンパワーメントについて利害関係のみならず責任を持っているという認識に基づいています。

地球規模で広がる パートナーシップ

日本広告業協会（JAAA）におけるDE&I委員会の設置 Japan Advertising Agencies Association (JAAA：日本広告業協会) – DEI Committee

JAAA内にDE & I委員会を設置し、委員長・委員に電通グループから複数名が就任しました。また、2023年4月に広告各社会員社を対象としたDEI実態調査結果を公表しました。日本の広告業界にDEIの重要性を浸透させ、社会的なインパクトを与えるために活動しています。

American Advertising Federation (AAF：アメリカ広告連盟) – 「Most Promising Multicultural Student (MPMS)」プログラム

dentsu U.S.は、毎年、将来最も有望な多文化を背景にもつ学生を「Most Promising Multicultural Students Recruiters Expo.」という特別イベントに招待し、dentsu U.S.の管理職や経営陣と会う機会を提供しています。2023年、dentsu U.S.のオフィスで開催されたこのイベントは、交流のあった学生とコーチ役の経営陣双方にとり、計り知れないほど貴重な経験となりました。



Advertising Entertainment Media & Sports (AEMS) – Industry Group

dentsu U.S.のサプライヤーダイバーシティ・チーム及び経済的エンパワーメントチームは、全国マイノリティ・サプライヤー開発協議会（NMSDC：National Minority Supplier Development Council）のAEMS Industry Groupでチェアパーソンを含む積極的な役を担いました。メディアとクリエイティブ関係の契約において、多様な人々が経営する企業との取引に関し、業界内の洞察やベストプラクティスが共有される機会となりました。

全米広告主協会（ANA: Association of National Advertisers） – See Her

dentsu U.S.は、ANAが提唱する、メディア・広告・マーケティング・エンターテインメント業界でのジェンダー平等を推進する世界有数の運動である「See Her」に協力いたしました。このアライアンスは、持ち株会社が企業レベルでANAと連携する初めてのケースです。



リーダーシップと 学習への投資

Duke Corporate Education – Leading a High Performing Organization

「Leading a High Performing Organization」は、dentsu全社の上級リーダーを対象としたグローバル・リーダーシップ開発のフラッグシップ・プログラムで、喫緊の課題やビジネスチャンスへの対応力を備えたリーダーたちの多様なパイプラインの構築を支援するものです。株式会社電通グループの五十嵐博社長兼CEOとグローバルのエグゼクティブチームが主催し、持続可能な成長と変革のためのビジネススキルの向上に重点を置いています。これはDuke Corporate Educationとの提携で実施されるもので、個人の成長とビジネスの変革を促す無料の学習体験の機会も提供され、世界20ヵ国から60名以上（35%が女性）が参加しています。



Lifelong Leadership Institute – Leadership by Design for Canadian Youth

dentsu Canadaは、リーダーシップ育成と充実した学びの機会を提供するLifelong Leadership Instituteと提携し、オンタリオ州内に住む黒人やアフリカ系黒人カナダ人の若者を対象とした教育プログラムを共同開発しています。今後、サービスラインを横断して、「eコマース」「クリエイティブ&アドバタイジング」「ペイド/サーチ/ソーシャル・マーケティング」「データ&アナリティクス」「現代デジタルマーケティング」をテーマとする60分の入門セッション6つのためのキュレーションと実施をサポートします。



Howard University – School of Business Partnership

Merkleにとって初の試みとなる、全米屈指の名門歴史的黒人大学、ハワード大学との提携は今年3年目を迎え、ハワード大学の学生と教員だけでなく、Merkleも有意義な機会を得ています。複数年の提携は、ハワード大学ビジネススクールのマーケティング学部のニーズに基づくもので、教員がMerkleの専門家と提携し、マーケティング&情報システム部門およびサプライチェーン・マネジメント部門の4つのコースに向けた、最新鋭のデータベース技術とコンシューマー・マーケティングのカリキュラムを開発するものです。



The Pinnacle Foundation – Dentsu Creative Scholarship

dentsu Australiaは、The Pinnacle Foundationとgold partnershipを提携し、LGBTQ+コミュニティを支援し、称え、そしてオーストラリアのクリエイティブ業界でのダイバーシティのいっそうの広がりを推進しています。提携の一環として、オーストラリアの大学でクリエイティブ関連の学位取得を目指す学生1名に対し奨学金を提供するほか、dentsuのネットワークを駆使し、メンターとして相談にのったり、キャリア面やコミュニティでの支援を与えるなどします。今年に入り、最初の奨学金が授与されました。



前に進むための パートナーシップ



dentsuは、自閉スペクトラム症の人たちを対象に仕事の機会を創出し、就労させることを専門とする会社、Autonomy Worksとの提携を継続しています。Autonomy Worksとのパイロットプロジェクトでは、書類処理のワークフローのなかでインボイスにラベルを貼る作業を選び出し、自閉症の人たちからなるチームに担当してもらいました。Autonomy Worksのチームは、人工知能(AI)モデルのテスト、データのラベリング、そして例外処理に優れた力を発揮し、自閉症的才能の具体的なプラス面を実証し、処理のワークフローのコスト削減と効率向上をもたらしました。

dentsu EMEAは、少女（特に恵まれないバックグラウンドを持つ少女）を支援するための、少女中心のリーダーシップ育成のイニシアチブ「GirlUP」と提携し、少女達がキャリアを積み、キャリアアップできるよう援助します。グローバルなムーブメントに関与しているメンバーとして、少女達はソーシャルグッドを推進する力であり、政策変更やジェンダー公正を前進させるよう訴えている仲間のコミュニティとつながっています。



Kirt Morris
Chief Equity
Officer - Merkle

Genesys Works | Student Mentorship Program

dentsuとMerkle U.S.は、全米で十分なサービスを受けていないコミュニティに住む高校生を対象に、持続可能な明るい将来の可能性を提供する非営利社会事業「Genesys Works」とのパートナーシップを締結しました。dentsuは、8名の高校生を受け入れ、人事、DEI、テクノロジー等の部署で1年間の有給インターンシップを実施し、キャリア形成の体験機会を提供しました。

My Ability Talent Partnership

dentsuは、ドイツのMyAbilityと提携し、障がいを持った人々が多様な将来に向けて準備を進めるため、可能性を見つけ出す支援をしています。



Pass Her the Mic

dentsuはAPACから派生したイニシアチブ「Pass Her the Mic」と提携しました。このイニシアチブは女性スピーカーのためのトレーニングプログラムとオープンデータベースで、女性スピーカーの才能を開発し、会議やサミット、その他のイベントでの代表者を増やすことを目的としています。将来スピーカーになることを希望する女性に興味をもってもらい、彼女たちにトレーニングを行ない、そして指導を受けた女性たちを活躍できそうな関連組織に紹介します。

Refugee Alliance & Ukraine Support

Merkleは、避難民たちが現在直面する危機を乗り越えられるようグローバルなプログラムを策定しました。今年、Merkleのチームは、ITトレーニング、ノートPC、インターネットアクセス、奨学金、カウンセラーサポートなどを通じ、家を失い経済的に不安定な状況に陥っている従業員を支援することを約束しました。

パートナーの 皆さまとの 活動



Women in Media Summit

米国の「Women's History Month（女性史月間）」を祝って、dentsu U.S.とGoogleは、従業員向けにメディア分野で活躍する女性のサミット「Women in Media Summit」を共同開催しました。このイベントでは、メディア業界の女性リーダー達が、職場における女性の経験に焦点を当て、それらを検証し、今後、いっそう公平な状況を創り出す機会の拡充について語り合いました。

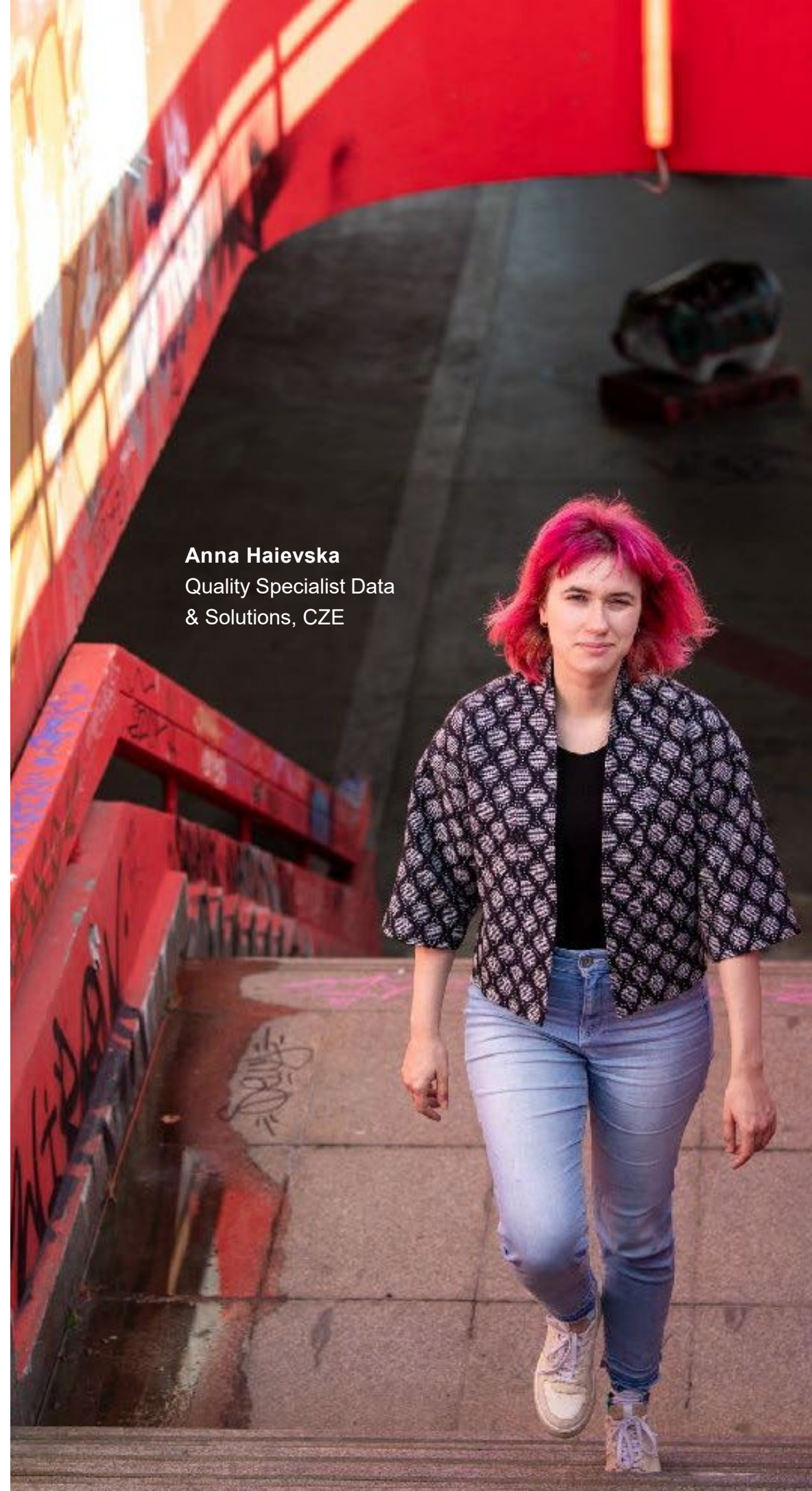


dentsu UKは、今年、英国各地およびAPAC内の国々でGoogleと「#IAMRemarkable」を共催しました。この取り組みは、女性と、リプレゼンテーションが不十分なグループが、職場やそれ以外の場所で成し遂げた実績を称え、エンパワーするものです。従業員が成果を認め共有することによって、チーム内の誰もが自らの意見に耳を傾けて尊重されていると感じ、自信に満ちた雰囲気を醸成できるのです。

Crece con Google

dentsu Argentinaは今年もGoogleと提携し、若い世代が輝かしいキャリアのスタートが切れるよう、職業訓練や専門能力開発プログラムを提供しています。今年、dentsu Argentinaは、「Crece con Google」プログラムの一環として、参加者にメディアとデジタル広告、一般的なビジネスポリシーと手順、さらに人事担当者との模擬面接などに焦点を当てた複数のトレーニングを提供しました。

テクノロジー分野 で活躍する女性



Anna Haievska
Quality Specialist Data
& Solutions, CZE

Dentsu x Salesforce

「Talent Alliance/Bring Women Back to Work」は、キャリアを長く中断したのち、Merkleに途中入社したスキルある女性たちの職場復帰を支援するプログラムです。新しいメンバーたちが自信を取り戻し、必要とされる知識を磨くことを手伝うことにより、テクノロジー業界に入りやすくなることを期待しています。女性たちにとってもこのような支援を受けることはおそらく初めてではないかと思われます。

Code Like A Girl

dentsu Argentinaでは、性自認が「womxn」の人々に対し、コンピュータープログラミングの世界に就職し成功するための自信とツール、そして知識とサポートを提供している社会的企業Code Like A Girlと戦略的提携を結びました。dentsu Argentinaは、質の高い教育とキャリアパスの提供を通じジェンダー不平等を減らすというCode Like A Girl社の目標達成のため、dentsuネットワーク内でのインターン機会の提供などを通じCode Like A Girl社を支援します。

Girls Who Code

dentsu USは、「2022 Summer Immersion Program」においてGirls Who Codeと提携しました。テクノロジー業界のジェンダーによる収入格差を埋めるというコミットメントを共有する両社は、世界中から参加した50名超の少女たちとコーディング・セッションを実施しました。参加者は実社会での経験に触れ、dentsuのテクノロジー部門で活躍する女性たちから学びました。

We Are the City

様々な業界のテクノロジー分野で働く女性は増えていますが、そうした女性たちが経験する課題に焦点を当てるプログラム「We Are Women in Tech」で、dentsu USはWe Are the Cityと提携しました。dentsu USはまた、このプログラムの「Rising Stars」賞も後援しており、自社が所属するマーケティング/広告部門を後援する初のマーケティングエージェンシーとなりました。

Czechitas

チェコ共和国では、dentsuは、名高いNGOでコミュニティでもあるCzechitasと提携し、女性や恵まれない環境にあるコミュニティにIT教育を提供しています。dentsuは500名超の新しい人材への教育を支援すると共に、従業員にもメンターやボランティアとして参加することを奨励しています。

Next Tech Girls

今年、dentsu UKは、Next Tech Girlsから10名の学生を職場体験のために受け入れ、dentsu UKの専門家チームが、「IT」「サイバーセキュリティ」「イノベーション」「AI」「UX/UI」「エクスペリエンス・アクティベーション」「emailにパーソナルタッチを加えること」「DEI」「目標設定」「スキル取得」といったテーマを網羅したワークショップを提供しました。これらはすべて次世代の#WomenInTechを触発することを目指したものです。

dentsuは、その働き方やアウトプットを通して、文化をつくり、社会を変え、クライアントとコミュニティにインパクトをもたらします。そして、キャンペーン制作やエグゼキューションの過程におけるダイバーシティへの実践により、より広い視野、アイデア、そして文化的ニュアンスを学び、クライアントのメッセージのインパクトを最大化するよう努めます。

DEIとクリエイティブキャンペーンは、より公正で公平な社会を実現する強力なツールとなると信じているからこそ、私たちはものの見方や固定概念に問題を提起するような事例を、2030年までに10億人に届けることを目標としています。現在までに、世界中の7億2,400万人を超える人々に、女性に対する暴力反対、女性のエンパワーメント推進、性別・ジェンダー・障がい・人種の違いを超え全ての人々に公正/公平を、といった国を超えた問題を取り上げたメッセージを届けてきました。

dentsuの パーパス

Shray Chawla | Group Creative Director | Dentsu Creative India



受賞に輝いた 取り組み

Scrolling Therapy

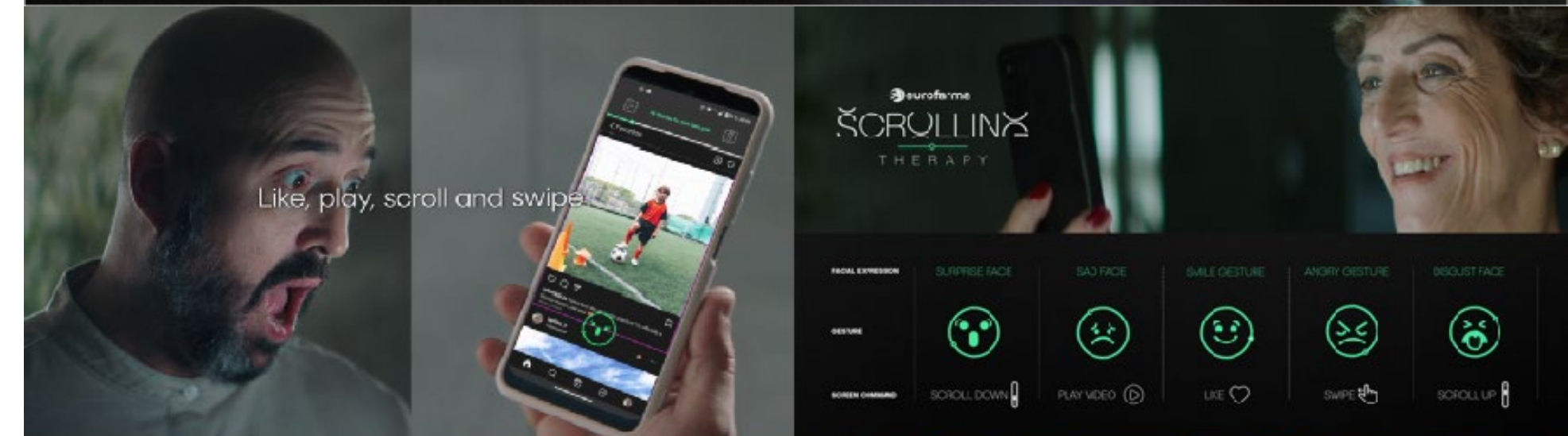
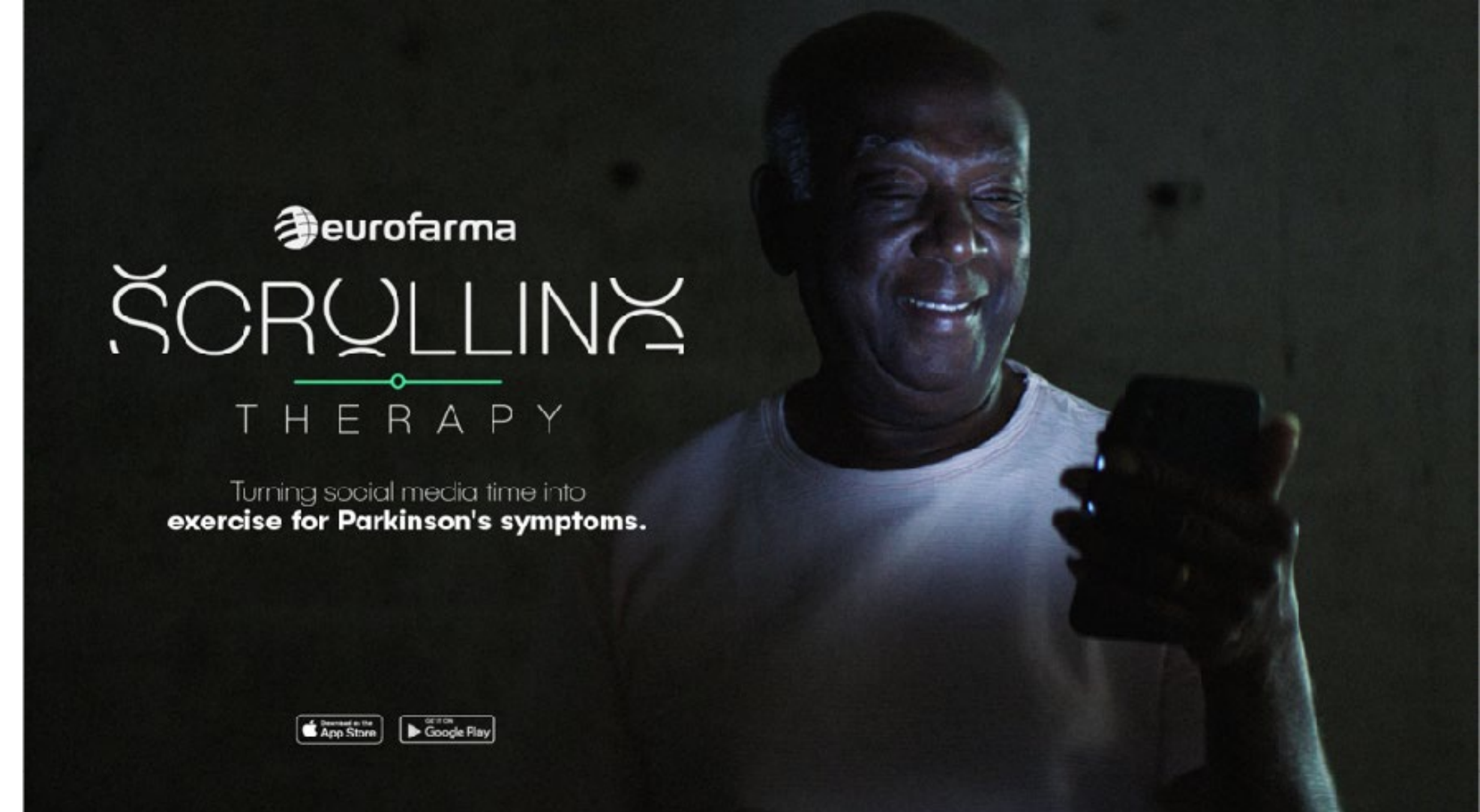
カンヌライオンズ2023で
グランプリを受賞

世界保健機関（WHO）は、パーキンソン病で苦しんでいる人は全世界で850万人と推定しています。彼らの多くにとって、表情が失われたり乏しくなったりする低表情症は、神経疾患の最も困難な側面のひとつであり、重要なコミュニケーションの障壁となっています。

ブラジルに本社を置く多国籍製薬企業Eurofarmaは、軽躁状態を乗り切るためのより良いツールを提供するため、「Scrolling Therapy」というプロジェクトを立ち上げました。Dentsu Creative Brazilは、ブラジル・パーキンソン病協会の支援を受けてこのアプリを開発し、パーキンソン病患者がSNSをスクロールするという日常的な動作を行いながら症状の進行を遅らせるのを支援しています。

このアプリの目的は、患者に楽しく簡単に顔の筋肉を鍛える方法を提供することです。このアイデアは、dentsuの従業員でパーキンソン病を患っているSebastián Portaによって提唱されました。

>[詳しく知る](#)



dentsuのパーパス

受賞に輝いた
取り組み

All Players Tool Lab

カンヌライオンズ2023の
デザイン部門で最終候補

ALSは筋肉を動かす運動神経に障害が起きることで徐々に筋力が低下し、自分の意思で動くことができなくなる難病です。Dentsu Lab Tokyoの「All Players Tool Lab.」は、3種の目の動きのみで操作可能なツールを開発することによってALSアーティストのパフォーマンスを可能にしました。さらに、3カ国の都市をまたいだ世界初の遠隔ライブを実現させました。

> [詳しく知る](#)



Voice Watch

— AIの力で
視覚障がい者に
モータースポーツ
観戦を

ADCゴールドキューブ賞
受賞

Voice Watchは、視覚障がい者のモータースポーツ観戦を可能にする、世界初のリアルタイム実況生成AIです。dentsu Japanは、データアーティスト社、電通ライブ東京、シンディ東京の3社と共同で、トヨタ・モビリティ基金の代理として「Voice Watch」を開発し、AIアイデア部門でゴールドキューブ賞と最優秀賞を受賞しました。

> [詳しく知る](#)



dentsuのパーパス

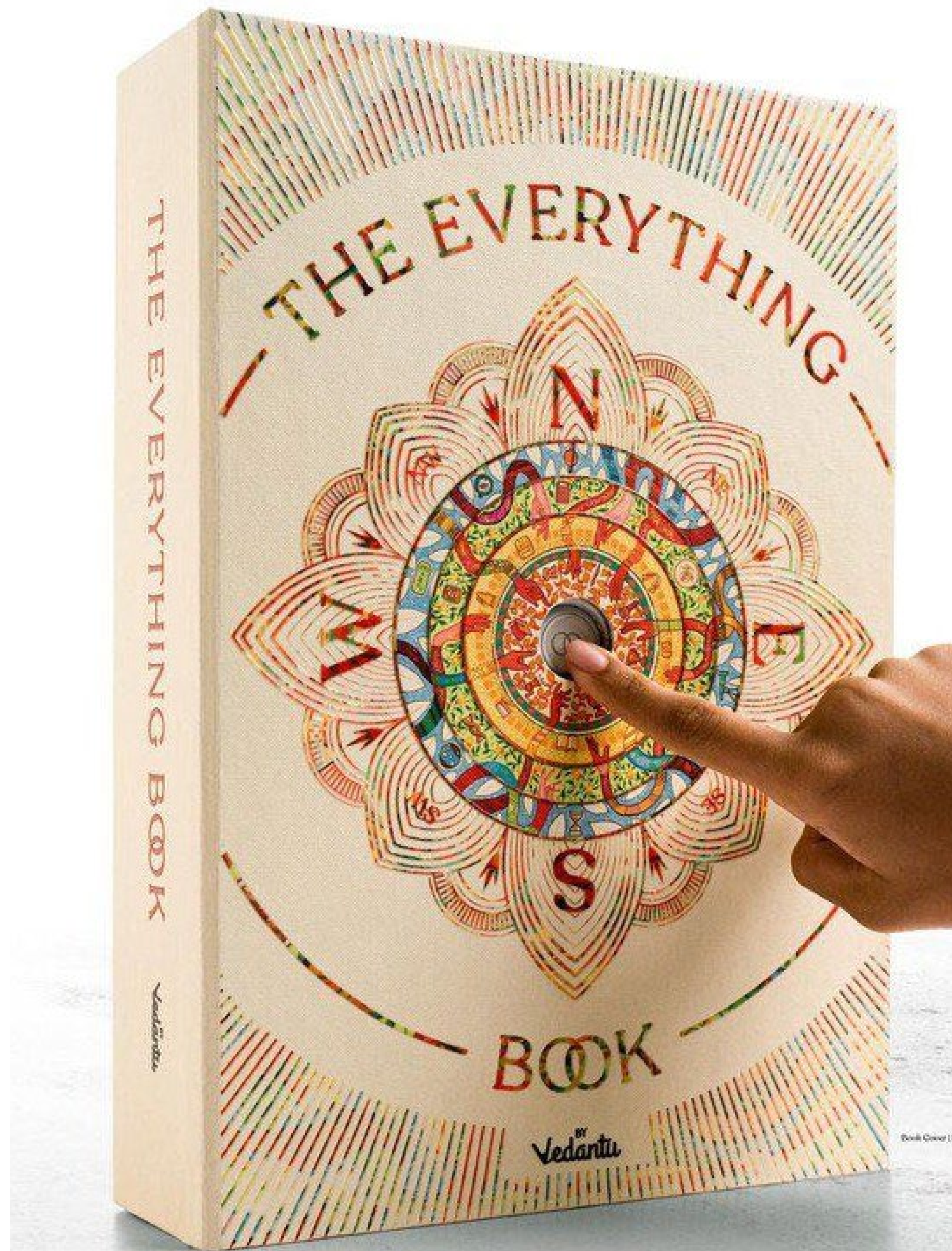
アートと
クリエイティビティ

The everything book

VedantuはDentsu Creative Indiaと協力して特許取得済みのネットワーク情報収集デバイスを共同開発し、それは美しいイラストが描かれた『The Everything Book』という題名の分厚い本に収納されています。この機器は、インド国内で最もインターネット環境が整っていない地域に高速インターネットアクセスを提供し、通信環境の格差を埋めることを目指しています。世界人口のわずか5%程度しか高速インターネットへアクセスできない中、インドの地方に住む若者にとってシームレスな教育は大きな課題となっています。この活動の目的は、こうした地域に住む子ども達に、本来当然認められるべき権利である教育にアクセスする公平なチャンスを提供することです。

Dentsu Creative Indiaは、インド有数の教育テクノロジー大手企業であるVedantuと提携し、複数の弱い2G信号を4Gに集約し、結果、Vedantuのオンライン教材へのアクセスを可能にする教育用リソース「The Everything Book」を作り出しました。この本には、インドの4つの芸術様式で生き生きと描かれた物語も収められています。

>[詳しく知る](#)

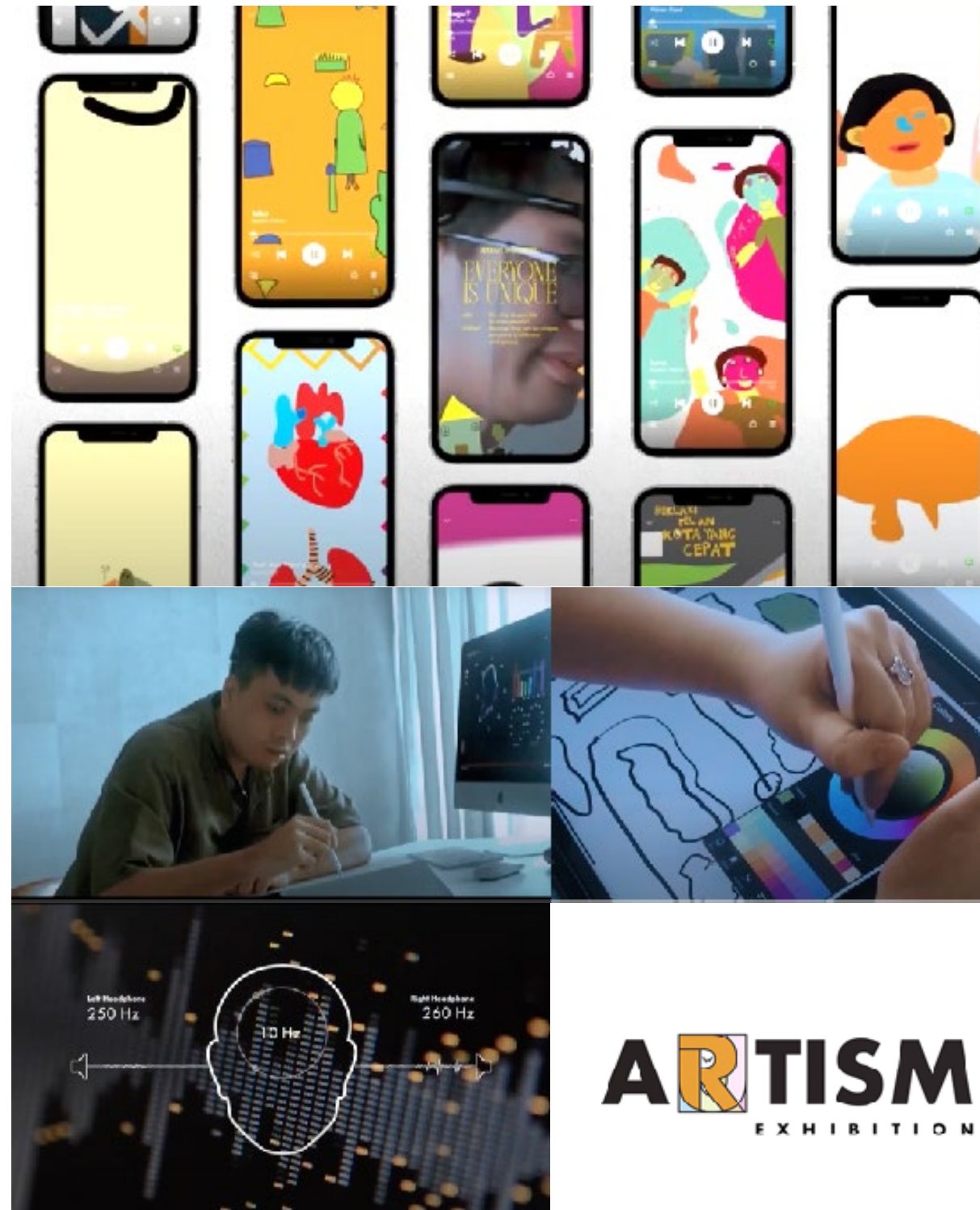


アートと クリエイティビティ

Artism

dentsu Indonesiaは、Spotifyと共同で専用のバイノーラル・プレイリストを創りました。そして、自閉スペクトラム症のアーティストたちがそのリストにある歌を聞きながら制作したユニークなアート作品を「Spotify Canvas」上で公開する世界初の展覧会が開催されました。Spotify上の展覧会には、2ヶ月間で4.7百万人が訪れました。

> [詳しく知る](#)



#UberAutoArt

#UberAutoArt

dentsu India と Uber India は、「World Art Day (世界芸術の日)」に、トランスジェンダーのアーティスト集団でトランスピープルの創造性をアートを通じて発信する「Aravani Art Project」とコラボしました。インド各地で目にするオートリキシャ（オート三輪タクシー）をキャンバスにみたくて、一般の人たちが「Aravani Art Project」のメンバーに仲間入りし、創造性と物語を共有し、アートを通じ自分を表現する機会となりました。

> [詳しく知る](#)





Hello Good brain

dentsu Thailandは、タイ・アルツハイマー基金と協力し、LINEアプリ上でのタイの高齢者の行動を分析し、認知症発症のリスクを減らす脳トレゲームを開発しました。世界アルツハイマーデー（9月21日）にリリースされた脳トレゲームのサイトには、3週間で2,000人以上が“友だち追加”しました。「Hello, Good Brain」は、タイのメディアでも広く称賛されました。

> [詳しく知る](#)



Inflation Cookbook

食を巡る不安は、上昇する食品価格にさらにインフレも加わり、かつてないほど深刻度を増しています。「Inflation Cookbook」は、その週に最も値下がりした品目がわかる食料品ショッピングツールで、同時に、該当する品目を使ったシェフ考案のレシピを紹介します。リアルタイムの値段の変動を反映し、ヘルシーで美味しい節約に変えてくれるのです。

カナダ全域で100軒の店舗内の主要小売業者が扱う400を超える品目の価格を追跡する「Inflation Cookbook」は適応性が高いプラットフォームで、常にシームレスな拡大が可能となっています。データ中心であるため、カナダ国外の異なるリージョンやマーケットからのデータ入力にも簡単に対応でき、価格に敏感な世界中の消費者にとって多用途のソリューションとなります。

> [詳しく知る](#)



キャンペーンの成果

- リリースから数日で28,600人のウィークリーユーザー獲得
- 最初の週に、Skip Express Laneに3,000人超の新規顧客
- 2023年末までに、このツールは合計2,180万ドルの節約を生み出すと予想されている
- 4人家族の場合、週当たりの買い物で20.3%の節約

Heal Our Way

dentsu Australiaと、dentsuの関連会社でアボリジニの社会変革エージェンシーであるCox Inall Ridgewayは、コミュニティで多くの取り組みを行ってきました。アボリジニとトレス諸島民の暮らしと経験を改善するうえで、重要な進展を見ることができました。

2022年、dentsu Australiaはオーストラリア先住民族の自殺予防キャンペーンを立ち上げました。先住民に対してはびこる差別と、様々な機会へのアクセスが制限されていることから、「Heal Our Way」キャンペーンは、コミュニティと協力して住民の実体験と苦勞をメインテーマとして取り上げました。

>[詳しく知る](#)

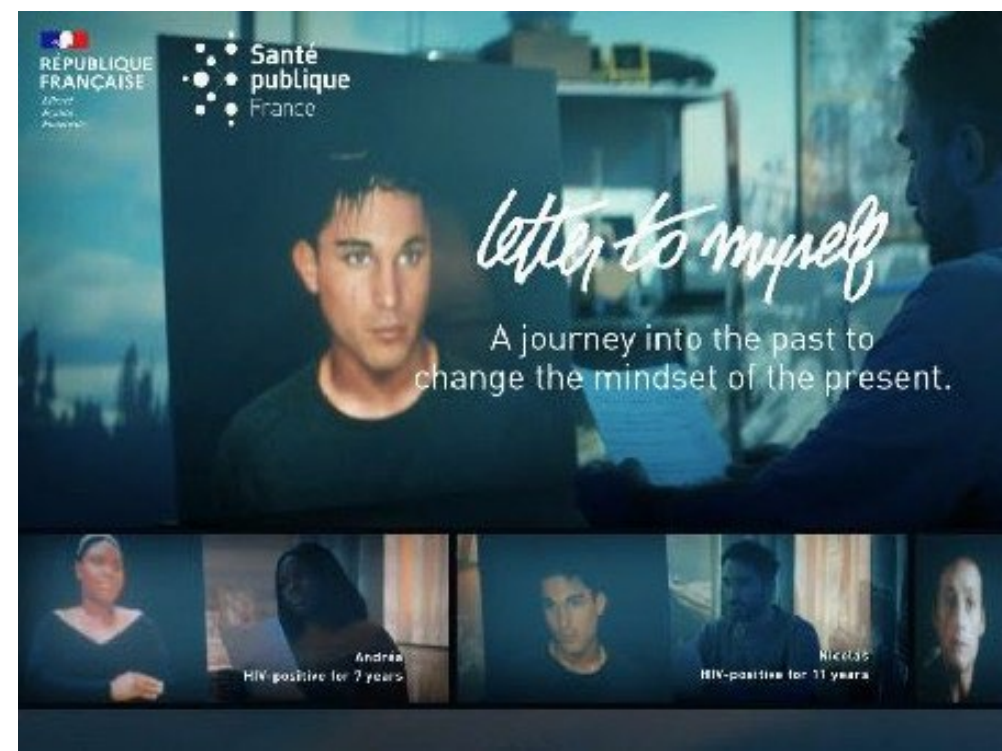


A Letter to Myself

治療薬のおかげで、今やHIV陽性者も健康的で充実した生活を送ることができます。しかし、HIV陽性者に対する人々の見方は変わらず、日常的な差別につながっています。

dentsu Franceの「Letter to Myself (Santé Publique)」は、そうした見方を変える事を目的とした動画です。ニコラ、アンドレア、クリスティーンの3人がHIVに感染したことを知った日に時間を戻し、若かった自分に、人生がいかに活気あるものとなるかを伝える内容です。3人は、自分自身あてに手紙を書き、カメラの前で読み上げます。没入感のある映像にするため、3人が若かったときのイメージが映し出されAIを使って動きがつけられています。

>[詳しく知る](#)



SUMADORI Bar

スマドリバーは、自分の体質や好みに合ったドリンクを選ぶことができ、お酒を「飲まない/飲めない」人も楽しめるバーを開設することで、飲み方の多様性を尊重し合える「スマートドリンク」の実現を目指しています。アルコール度数0.00%、0.5%、3.0%のドリンクが100種類以上あり、自分の体や好みに合ったドリンクを選ぶことができます。

>[詳しく知る](#)



プロボノ・キャンペーン

MOOD Tea

オーストラリアの社会的企業MOOD teaは、CaratとDentsu Creativeと提携し、MOODブランドの最新のプロボノキャンペーンを実施しました。今回のキャンペーンでは、広告業界から参加した100を超える会社が競争の手を休め、クリエイティブからブランディング、リサーチ、無償提供可能なイベントリ（広告枠）、PR、サンプリングまで協力し、MOODを通じて若者のメンタルヘルスをサポートしました。Dentsu Creativeが主導したこのキャンペーンで、Dentsu Mediaはブランドプロモーションのため約1,000万オーストラリアドル相当のメディアスペースを当キャンペーンへ無償提供しました。

[>詳しく知る](#)



Memory Walks

毎年、世界各地のアルツハイマー病協会や認知症協会などが協力して啓発や情報提供のためのイベントを開催し、「Memory Walks」や募金活動も行います。dentsu Sri Lankaおよびスリランカ・アルツハイマー病基金の今年のチャレンジ目標は、21日間で115,000歩を歩くというものでした。キャンペーンが終了した時点で、世界アルツハイマー月間中に6,700万を超える歩数が達成され、アルツハイマー病や認知症への意識を高めることができました。個人チャレンジには641名が、そしてチームチャレンジには23チームが参加しました。



dentsu Czech Republic による活動

2023年、dentsu Czech Republicは、ウクライナ避難民を支援する非営利団体のために、関心を高めさらなる寄付金を集める活動に取り組みました。SNSチームも、チェコのシニアセンターにクリスマスキャンペーンについてアドバイスをを行い、140名の高齢者の方々に特別なクリスマスの食事を届けました。

また、視覚障がい者の生活改善に取り組んでいる団体、Světluška（ホテル）と長年にわたり提携しているクリエイティブチームの活動もあります。最近の例として、クリエイティブチームはdentsu Czech Republicのオフィス内で撮影されたSvětluškaのTV広告の制作に協力しました。

協力者リスト

Abby Klaassen
Abi Evans
Ai Takata
Aki Masuyama
Akiko Shimadzu
Alifiya Hirani
Alison Zollner
Allison Tanenhaus
Andie Garford
Tull Andrea
Terrasa
Andrew Phelps
Angela Guzman
Anna Haievska
Anna Lake
Ankit Mathur
Asha Ramirez
Ayaka Kaito
Bela Mistry
Brett Rawitz
Brian Klochkoff
Carol Wee
Chishimba
Musando
Christena Pyle
Danika Gregg

Devyn Smith
Ellen Becker
Emma Land
Erina Hanzawa
Fabio
Roncal Sanchez
Freya D'Souza
Garreth Cameron
Georgia Woodruff
Grace Lin
Haruka Watanabe
Hiroshi Igarashi
Irina Sergeeva
Jacinta Ong
Jade Van Parijs
Jas Singh
Joe Kiang
Joe Kiang
John Gilboy
Jumpei Kojima
Kai Weidei
Kate Dobrucki
Kate Stewart
Kathy Giannotti

Katie Farber
Kazuhiro Shimura
Kedma Pognon- Brown
Keisha Edwards
Kevin Metellus
Khem Persaud
kimi
Kirsty Muddle
Kirt Morris
Kristen Izatt
Kyle Taylor
Kyoko Fukuda
Larry Gillespie
Lorraine Wright
Lucy Povlsen
Lydia Ng
Mania Kostrzewska
Mareme Toure
Maria De Francisco
Marisa Sternstein
Mark Prince
Matt Cross

Maurizio Nas
Megan McVay
Mihoko Hotta
Miri Miller
Naoki Tanaka
Natalie Smith
Natsumi Ishizawa
Neil Marshall
Nicola McInnes
Nobumi Hamazaki
Oksana Stekhina
Osamu Koiso
Pauline Miller
Paulo Fogaca
Philip Gaughran
Rashmi Vikram
Raul Rizuto
Rebecca Woodley
Rei Nagi
Ryan Johnson
Ryo Okuda
Ryunosuke Tsuzuki
Sabrina Long
Sanie Mikaelian

Sarah Wherwitt
Sarrah Adams
Sayuri Nakagawa
Sharan Jaswal
Shinsuke Ikeda
Sheba Wheeler
Shirli Zelcer
Shray Chawla
SimmyBhargava
Sławomir Stępniewski
Soichi Iwase
Sukanya Sitthisang
Sumangala Soman
Surbhi Guleria
Tadashi Nagae
Tameka Linnell
Toni Handler
Tutomu Ando
Yatin Gupta
Yatu Widders Hunt
Yoko Inuma
Yu Sugiyama
Yuko Kitakaze

dentsu | ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) レポート2023

本レポートに関してさらに情報が必要な場合は下記まで。

dentsu Japan dJサステナビリティ推進オフィス

Email : sustainability@dent-su-group.com

