

2023年11月7日

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2年連続受賞および「レインボー」認定を初取得

株式会社電通グループ（本社：東京都港区、代表執行役社長 CEO：五十嵐 博、以下「当社」）は、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+」）に対する企業の取り組みの評価指標「PRIDE 指標^{※2}」において、最高評価の「ゴールド」を2年連続で受賞しました。

また、「ゴールド」を受賞した企業の中でも、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、且つコレクティブ・インパクト型^{※3}の取り組みを推進する企業を認定する「レインボー」を初めて獲得しました。「レインボー」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、2021年に従来の評価指標に加え新設されました。



同時に、当社グループ企業である株式会社電通、株式会社電通デジタル、株式会社 CARTA HOLDINGS、セプテーニグループ、株式会社電通 PR コンサルティングの5社も「ゴールド」を受賞し、株式会社電通北海道は「シルバー」を受賞しました。

当社グループが掲げるビジョン^{※4}の中心となる「人起点の変革」を進めていく上では、当社グループ内外の人財の活躍が不可欠です。電通グループは、人と人とがつながることで生まれる無限の可能性を信じていることから、多様な人財に活躍の機会を提供し、公正な企業文化を確固たるものとするべく、ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン（DEI）の考えを更に深く組織に根付かせる多様な施策を実施しています。また当社グループのみならず国内の企業・団体や社会に対するソリューション提供など、様々な観点から取り組んでいます。この度の「ゴールド」受賞および「レインボー」認定は、これらの取り組みが評価されたものと受け留めています。



<電通グループにおける DEI プロモーションロゴ>

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。

「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「電通グループ人権方針」で言及し、広く公開している。
電通グループ人権方針：https://www.japan.dentsu.com/jp/esg/human_rights_policy.html
- 上記人権方針に性的指向・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人権方針内に定め、社外に向けて公開している。
- お客様・取引先に対する姿勢についても上記人権方針に定め、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「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>
- 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、work with Pride のウェブサイト内に「PRIDE MESSAGE」として社外に向けて公開している。
PRIDE MESSAGE：<https://workwithpride.jp/pridemonth2022/>

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の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の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と明示された窓口を設け、社内に向けて公開している。
- 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>

- DEI 推進プロジェクト傘下で LGBTQ+に特化したワーキンググループとして「meets dentsu LGBTQ+（当事者・アライコミュニティ）」を運営し、随時メンバー募集を呼び掛けている。また、「Tokyo Rainbow Pride」「work with Pride」等のプロジェクト参画チーム、ボランティアコミュニティなどが複数存在し、株式会社電通グループとしてこの統括やグループ企業間を越えたサポート機能を果たしている。
- 相談窓口としては、人事部門への相談に加え、上述の「meets dentsu LGBTQ+」では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 Rainbow 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。

3. Inspiration: 啓発活動

- 全従業員を対象とした研修。
- 管理職を対象とした研修。

- 新入社員や中途雇用社員への雇用時の研修。
- 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。
- イントラネット、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。
- 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。
- 従業員の家族やパートナーが参加できる LGBTQ+ や SOGI に関するイベントの実施。

<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 セミナール」という自社開発研修を継続的に実施し、2023 年 11 月時点で 1,000 名以上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/アウトティング/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。
- 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。
- 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。当社では当該研修の計画・実施について国内グループ各社を統括する役割を果たしている。
- e-learning による視聴型研修によって、「DEI セミナール」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）。
- その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所等）。
- 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。
- 本人が希望する性を選択できる（社員証、健康診断、更衣室等）。
- 自認する性に基づく通称名の使用を認めている。
- 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。

- 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。

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 Tokyo Rainbow Pride に 2023 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。
- 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。

<「レインボー」認定に関連した当社グループの活動内容のご紹介>

- LGBTQ+関連の法整備の実現へ向けた Business for Marriage Equality への賛同
プレスリリース（ご参考）：<https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/000835.html>
- LGBTQ+に関するコレクティブ・インパクト型の取り組み
日本広告業協会（JAAA）DE&I 委員会主催の「広告×LGBTQ+の未来を考える」（4 回シリーズ勉強会）の企画立案および実施。
①第 1 回（6/6）「メディアにおける LGBTQ+表象の問題点・課題」
②第 2 回（6/14）「メディア企業における LGBTQ+インクルージョンの先進的取り組み」
③第 3 回（6/22）「LGBTQ+を描くメディアコンテンツの先進的な取り組み」
④第 4 回（6/27）上記 3 回の勉強会を経て対話のワークショップ
URL：<https://www.jaaa.ne.jp/>

※ 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^{※1}」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 : 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」と定義されています。
出典 : <https://workwithpride.jp/pride-i/rainbow/>

※4 : 電通グループのビジョン:「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

以上

【事業に関する問い合わせ先】

dentsu Japan dJ サステナビリティ推進オフィス 大竹、半澤

Email : sustainability@dentsu-group.com

【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、島津

Email : group-cc@dentsu-group.com