

Non-financial Databook

非財務データブック2025

dentsu

株式会社電通グループ

凡例

- 電通グループ：株式会社電通グループと子会社を含む連結での当社グループ総称
- dentsu：当社グループ総称のブランド

- Japan：dentsu Japan（電通ジャパン）の略称
- APAC：日本を除く
- IM：International Markets（インターナショナル・マーケット）：EMEA, Americas, APACの3地域の総称

下記の記載を使用する場合は、単体会社としての表記になります。

- Dentsu Group Inc.：株式会社電通グループ
- DENTSU INC.：株式会社電通

目次

基本情報

P3

基本情報	…………	04
編集方針	…………	05
電通グループの価値創造 (サステナビリティ)	…………	07

環境

P9

環境マネジメント	…………	10
環境データ	…………	13
従業員の意識向上	…………	31

社会

P33

人財育成	…………	34
従業員エンゲージメント	…………	50
ワークフォース	…………	51
労働安全衛生	…………	87
社会貢献	…………	90
第三者保証	…………	92
人財育成：(株)電通	…………	93
ワークフォース：(株)電通	…………	94
労働安全衛生：(株)電通	…………	99

ガバナンス

P102

コーポレートガバナンス	…………	103
役員報酬	…………	112
リスクガバナンス	…………	114
リスクマネジメント	…………	115
企業倫理とコンプライアンス	…………	117
税の透明性	…………	122
サプライヤーマネジメント	…………	123
データプライバシーとサイバー セキュリティ	…………	129
人権	…………	135
公正なメディア	…………	141
ブランド価値の向上	…………	142

外部評価

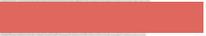
P143

認証・認定	…………	144
アワード・ランキング	…………	154
サステナビリティ評価	…………	162
CRアワード	…………	164

イニシアティブ

P168

イニシアティブ	…………	169
---------	------	-----



Company Information

基本情報

Company Information 基本情報

No.	カテゴリー	詳細	データ	Web
1	会社名		株式会社電通グループ	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/data-location.html
2	所在地		〒105-7050 東京都港区東新橋1-8-1	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/data-location.html
3	代表		株式会社電通グループ 取締役 代表執行役 社長 グローバル CEO 五十嵐 博	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/data-location.html
4	創業		1901年7月1日* *株式会社電通グループへの商号変更（2020年1月1日）前の株式会社電通の創業日	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/data-location.html
5	資本金		746億981万円（2024年12月31日現在）	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/data-location.html
6	連結対象子会社・関連会社数		連結対象子会社：724社 関連会社：76社 (2024年12月31日現在)	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/ynuho_pdf/S100VHEC/00.pdf
7	従業員数	連結	67,667名（2024年12月31日現在）	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/ynuho_pdf/S100VHEC/00.pdf
8	従業員数	単体	131名（2024年12月31日現在）	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/data-location.html
9	担当部署		株式会社電通グループ グループサステナビリティオフィス	
10	問合せ先		Webサイトをご参照ください。	https://contact.group.dentsu.com/m/total

No.	カテゴリー	詳細	データ	Web
11	発行		<p>電通グループの「非財務データブック2025」は、株主・投資家を含む電通のステークホルダーの皆様に向けて、電通グループの価値創造の進捗を非財務の定量データを中心にご報告する目的で制作しています。当社の価値創造に関する考え方や戦略・マテリアリティ、各種取り組みに関する計画や評価については、統合レポートをご覧ください。</p> <p style="text-align: center;">情報開示の位置づけ</p>	
12	発行時期		2025年7月（次回予定：2026年7月）	
13	報告対象期間		<p>2024年度（2024年1月1日～2024年12月31日）の活動を中心に、それ以前からの取り組みや直近の活動報告も含んでいます。</p> <p>集計定義を変更した場合、過去年度にさかのぼっての再計算はしません。</p>	
14	報告対象組織		<p>株式会社電通グループ及び日本国内外のグループ会社を報告の対象としています。</p> <p>一部の項目には、対象範囲の説明を入れています。</p> <p>なお、各社の社名は、2025年7月現在の名称です。</p>	

No.	カテゴリー	詳細	データ	Web
15	文中の表記について		<p>本データブックでは、報告範囲を以下のように区別して表記しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 電通グループ：株式会社電通グループと子会社を含む連結での当社グループ総称 • dentsu：当社グループ総称のブランド • 日本：dentsu Japan（電通ジャパン）の略称 • 日本以外/International/Int.：米州（Americas）、欧州・中東・アフリカ（EMEA）、アジア太平洋（APAC） • APAC：日本を除く <p>下記の記載を使用する場合は、単体会社としての表記になります。</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dentsu Group Inc. / DGI：株式会社電通グループ • DENTSU INC.：株式会社電通 	
16	データの第三者保証		<p>電通グループのGHG排出量の一部と、女性リーダー比率については、KPMGあずさサステナビリティ株式会社の保証（限定的保証）を受けています</p> <p>具体的には、2024年度（2024年1月1日から2024年12月31日）のスコープ1、スコープ2、およびスコープ3の一部排出量データ、並びに2024年12月31日現在の女性リーダー比率が対象です。これらのデータは、当社の連結報告の範囲に含まれます。</p> <p>詳細は、ISAE 3000（改訂版）に準拠して作成された独立保証報告書をご覧ください。</p>	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf
17	報告基準		<p>統合レポートと非財務データブックはGRIスタンダードを参照しています。</p> <p>なお、当社サイトにて、GRI内容索引を公開しています。</p>	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/GRI2025.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	Web
18	考え方		<p>dentsuにとってサステナビリティは、パーパスである「an invitation to the never before.」を実現するための大前提であり、その推進戦略が価値創造戦略です。2025年6月、変化する社会情勢を見据えたより強固な経営基盤構築を目的に、当社は「2030サステナビリティ戦略」を「2030価値創造戦略」に改訂しました。その戦略とは、「事業を通して困難な社会課題を解決する未来のアイデアを生み出していく」ことです。</p> <p>dentsuの理念体系における2030価値創造戦略の位置づけについては、(株)電通グループのWebサイト、統合レポート2025をご覧ください。</p>	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/philosophy/2030-value-creation-strategy.html</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf</p>
19	マテリアリティ		<p>電通グループは、さまざまな外部環境の変化の中でパーパスである「an invitation to the never before.」を実現するため「2030価値創造戦略」を設定しており、マテリアリティはその戦略の一部です。2023年に実施したマテリアリティ特定にあたってはステークホルダーに対する企業価値を最大化するため、「経営視点での重要性」「ステークホルダー視点での重要性」の2軸の評価を行い、5つのマテリアリティを特定しました。それらは現在のマテリアリティ①Integrity、②People & Culture、③Innovation、④Environmentに引き継がれています。</p> <p>マテリアリティ特定プロセス、KPIを含むマテリアリティの詳細、電通グループのステークホルダーの詳細については、(株)電通グループWebサイトの「マテリアリティ」「ステークホルダー」のページを、また電通グループの価値創造モデルにおけるマテリアリティの位置づけについては、同じくWebサイトの「価値創造モデル」のページをご覧ください。</p> <p>リスクと機会の観点に基づくマテリアリティの特定理由については、統合レポート2025に開示しています。</p>	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/philosophy/materiality.html</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/philosophy/stakeholder.html</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf</p>
20	KPIと実績		<p>「2030価値創造戦略」のもと、それぞれのマテリアリティにKPIとアクションプランを設定しています。マテリアリティ毎にグループサステナビリティ委員会のメンバーであるグループ・マネジメント・チームがそれらの実行責任を負い、グローバル・チーフ・サステナビリティ・オフィサー（CSusO）が全体統括を行います。</p> <p>推進体制と取り組みの進捗については、統合レポート2025をご覧ください。</p>	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf</p>

No.	カテゴリー	詳細	データ	Web
21	体制		<p>当社では価値創造戦略と一体化したサステナビリティを経営の中核テーマの1つと位置付けており、グループ・マネジメント・ボード（GMB）の直下にグループサステナビリティ委員会（GSC）を設置し、更にその活動を取締役会（BOD）が監督しています。</p> <p>グローバル・チーフ・サステナビリティ・オフィサー（CSusO）の北風祐子を議長とするGSCは多様な専門性と地域性を持つ8名のメンバーで構成され、年4回の会議を通じて価値創造戦略の進捗状況を管理・評価しています。サステナビリティに関わるガバナンス体制やGSCで扱われた議題の詳細については、有価証券報告書をご覧ください。</p>	<p>https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100VHEC/00.pdf</p>



Environment

環境

Environmental Management 環境マネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
1	環境に関する方針・考え方	環境方針	<p>電通グループ環境方針は、環境に関連した資産やサプライチェーンへの物理的リスクや、事業活動に関する規制の変更による規移行リスクなどを軽減するための当社グループの取り組み方針をまとめたものです。その根底には、グローバルに事業を展開する当社グループの、世界各地の環境関連法規制の遵守に対する強い責任があります。本方針は、私たちの事業上の目的である新しいソリューションの創造とクライアントと社会の持続的な成長を支えるものです。詳細はウェブサイトをご覧ください。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy.pdf
2	体制	環境マネジメントシステム	<p>電通グループ環境方針に従ってグループサステナビリティ委員会が管理・評価した活動は、グループ・マネジメント・ボードに報告され、それらを取締役会が監督する体制を敷いています。これら体制については、有価証券報告書、コーポレートガバナンス報告書等で開示しています。</p> <p>なお、環境マネジメントシステム（ISO14001）については、電通グループで認証を取得し(対象マーケット：日本)、要件に従ったマネジメントシステムを運用しています。</p>	dentsu	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100VHEC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/governance_202403.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
3	目標		<p>電通グループの環境目標は以下の通りです。</p> <p>◆GHG排出量削減： 2040年までにバリューチェーン上の温室効果ガス（GHG）排出量のネットゼロを達成する。そのために、GHG排出量を削減する活動を優先し、残りの排出量（10%未満）は、信頼できる検証可能なGHG除去スキームを通して削減する。 当社グループの科学的に基づく短・長期的なGHG排出量削減目標値は、科学に基づく目標設定イニシアティブ（SBTi, Science Based Targets initiative）の企業ネットゼロ基準に従ってSBTiに認定されています。</p> <p>・短期目標（～2030年） Scope1とScope2のGHG絶対排出量を当社グループの2019年ベースラインから少なくとも46.2%削減する。また、グループ全体の購入した製品・サービス、出張、従業員の通勤から発生するScope3のGHG絶対排出量を、同じ期間内に46.2%削減する。 ・長期目標（～2040年） Scope1とScope2のGHG絶対排出量を、2019年ベースライン比で2040年までに90%削減する。更に、Scope3のGHG絶対排出量も同じ期間内に90%削減する。</p> <p>◆再生可能エネルギー： 2030年までに再生可能エネルギー比率100%達成 *再生可能エネルギー比率は、RE100 の定義に準拠しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/environment/
4	第三者機関加盟状況	団体の加盟方針	<p>社外ステークホルダーとの協働から得られる知見を当社グループの経営に生かし、事業の継続性の脅威となる環境課題対応の高度化を目指す目的で、社外団体との戦略的パートナーシップを構築しています。団体の加盟に当たっては、団体の目的や活動内容が当社の各種方針と整合していることを確認し、グローバル・チーフ・サステナビリティ・オフィサーが参画可否を判断します。なお加盟状況においては、当社グループの方針に照らして、適宜見直しを行います。</p>	dentsu	

Environmental Management 環境マネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
5	第三者機関加盟状況	加盟団体	<p>電通グループは、環境課題を扱う次の団体に参画しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ RE100：メンバー ・ CDP：サポーター ・ CDPサプライチェーンプログラム：メンバー ・ 国連グローバルコンパクト（UNGC）：署名企業 ・ 持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD）：メンバー ・ Ad Green：創設メンバー ・ Sustainable Brands: 加盟企業 ・ 日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP）：準会員 	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
6	気候関連の開示	ガバナンス	<p>電通グループは、国際サステナビリティ基準審議会（ISSB）の「IFRS S2 気候関連開示基準」を参照して、気候関連リスクと機会を分析しています。この基準は、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の提言を統合するものです。分析結果は開示され、経営の意思決定に反映されています。</p> <p>グループ・エグゼクティブ・マネジメントは、当社グループの温室効果ガス（GHG）排出量に対する説明責任を負っており、グループ・マネジメント・ボードとグループ・エグゼクティブ・マネジメントで構成されるグループ・マネジメント・チームの報酬は各年で設定されるScope1～2のGHG削減目標のパフォーマンスと連動しています（米国を除く）。2019年の排出量を基準値とし、電通グループは2030年までに総排出量を46.2%削減するため、毎年同じ割合で着実に削減することを目指しています。</p> <p>詳細について、電通グループ 気候関連レポート2025をご覧ください。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/climate-related-report2025.pdf
7	気候関連の開示	リスクと機会の認識	<p>電通グループは、気候変動が短期的、中期的、長期的に私たちのビジネスに重大なリスクと機会をもたらすことを認識しています。</p> <p>2025年、私たちは、バリューチェーン全体の上流と下流への影響を網羅するために、合理的で裏付け可能なデータと、業界のベストプラクティスに沿ったシナリオ分析を採用し、妥当な気候変動の将来像の範囲内で、当社グループの事業戦略に関するストレステスト実施しました。</p> <p>関連性、妥当性、有用性に基づいて気候シナリオを選択し、短期（2025-2029年）、中期（2030-2039年）、長期（2040-2050年）の3つの時間軸を行った結果、収益の流れや操業コストに影響を与える主要な気候関連のリスクと機会を特定しています。</p> <p>物理的リスクには、気温の変化によるエネルギー消費の増加、異常気象によって従業員が働けなくなることによる収益への影響、気候災害に対するサプライチェーンの脆弱性などが含まれます。移行リスクには、規制遵守のためのコスト、サステナビリティ関連のサービスに対するマーケットの需要の変化、カーボンプライシング・メカニズムの影響などが含まれます。一方に、ビジネス機会については、新たなマーケットへのアクセスや革新的な低炭素技術の採用が挙げられます。</p> <p>当社グループの包括的なリスク特定プロセスでは、特に気候変動に脆弱な地域におけるサプライヤーのリスクを認識しています。これらの地域では、物理的なリスクがサプライヤーのインフラやサービスの継続性に脅威を及ぼす可能性があります。現在、サプライヤーの資産レベルにおける気候リスクに関する詳細なデータは限定的ですが、財務リスクモデリングの強化と長期的な事業継続性の確保を目的にサプライヤーと各地の担当チームとの協働を通じて、サプライチェーンの気候変動レジリエンスを強化する取り組みを進めています。</p> <p>詳細は電通グループ 気候関連レポート2025をご覧ください。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/climate-related-report2025.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
8	気候関連の開示	リスク管理と適応策	<p>気候変動に関連するリスクと機会を識別、評価、管理するためのプロセス開示に関するIFRS S2の要求事項に合わせて、電通グループは気候変動に関連するリスクの評価を、より広範な企業リスク管理の枠組みに統合しています。これにより、当社グループの戦略的目標及び業務上の優先事項との整合性が確保されます。当報告期間中、特定されたリスクが財務に重大な影響を与えたり、資産の大幅な再評価を必要となったことはまだありませんが、長期的な価値と業績を守るためには積極的なリスク軽減が不可欠です。</p> <p>物理的リスクに対処するため、当社グループでは第三者の気候データとモデリングを活用し、欧州、アジア、北米にまたがる350以上の主要なオフィスにおけるエネルギー需要への影響の予測を行っています。さらにISO14001、ISO50001、BREEAMなど、関連する環境認証の維持・拡大を目指し、エネルギー効率化のための対策を継続的に実施しています。</p> <p>また当社グループは、異常気象や熱ストレスなどの物理的な災害に対するレジリエンスを強化するため、内部統制・リスク部門にレジリエンス・チームを設置しています。このチームは、当社グループのレジリエンス・ポリシーに基づき、ISO22301認定の事業継続マネジメントシステムに基づいて運用されています。組み込まれた対応プロトコル、定期的なクライシス・シミュレーション、事業への影響評価を通じて、当社グループは気候関連の混乱に対処できる態勢を構築しています。また、緊急時のコミュニケーション・プラットフォームにより、重大インシデント発生時の迅速な連携を可能にしています。</p> <p>移行リスクに関しては、サステナビリティに関するサービスやインサイトを提供することで、変化する規制環境や市場の期待に適切に対応できるようクライアントをサポートします。また、グローバルな広告費予測や生活者動向分析などの研究開発を通じて、クライアントが変化するサステナビリティの要件に対応できるよう支援するとともに、私たちのビジネスのレジリエンスを強化しています。このような取り組みを通じて、当社グループはマクロ経済やシステムの変化に対するセーフガードを備え、環境に関する変革期の中で信頼されるパートナーとしての地位を確立します。</p> <p>詳細は電通グループ 気候関連レポート2025をご覧ください。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/climate-related-report2025.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
9	気候関連の開示	指標と目標	<p>当社グループは、2040年までにバリューチェーン上の温室効果ガス（GHG）排出量のネットゼロ達成を目標に掲げており、当社グループの科学に基づく短・長期的なGHG排出量削減目標値は、科学に基づく目標設定イニシアティブ（SBTi, Science Based Targets initiative）の企業ネットゼロ基準に従ってSBTiに認定されています。</p> <p>当社グループのGHG削減目標は次の通りです。</p> <p>●短期目標（～2030年） 当社グループは、2030年までにScope1とScope2のGHG絶対排出量を2019年ベースラインから46.2%削減します。また、グループ全体の購入した製品・サービス、出張、雇用者の通勤から発生するScope3のGHG絶対排出量を、同じ期間内に46.2%削減します。</p> <p>●長期目標（～2040年） 当社グループは、Scope1とScope2のGHG絶対排出量を、2019年ベースライン比で2040年までに90%削減します。更に、Scope 3のGHG絶対排出量も同じ期間内に90%削減します。 2040年までにネットゼロを達成するために、当社グループはまず追加的な排出削減活動を実施しますが、残りの排出量（10%未満）は、信頼できる検証可能な GHG 削減スキームを通して削減します。</p> <p>●再生可能エネルギー比率*100% 当社グループは、2030年までに再生可能エネルギー*比率を100%にすることにコミットしています。 *dentsuのサステナビリティ戦略とコミットメントにおける再生可能エネルギーとは、再生可能な資源から発電された電力を指します。この定義は、RE100に準拠しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/environment/

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
10	GHG排出量	算定メソドロジーと算定対象	<p>電通グループは「Greenhouse Gas (GHG) プロトコル」を参照して温室効果ガス (GHG) 排出量を算出しています。</p> <p>■算定対象：株式会社電通グループの経営支配力が及ぶ日本国内・海外連結子会社を対象としています。従業員数・拠点の利用形態等により影響軽微と判断できる連結子会社は対象外としています。 ※「海外」とは米州(AMERICAS)、欧州・中東・アフリカ(EMEA)、アジア太平洋（日本除くAPAC）です。</p> <p>■算定メソドロジー <Scope1>：建物及び車両で使用した燃料×排出係数 <Scope2>：建物で使用した、他社から供給された電気、温冷水、蒸気×排出係数 <Scope3> カテゴリー1：主要な調達となる、IT・事務関連購入・リース費、業務委託費等×排出係数 カテゴリー2：固定資産及び資本財の購入または取得に要した費用（建物取得費用など）×排出係数 カテゴリー3：エネルギー資源使用量（電気、燃料など）×排出係数 カテゴリー4：郵便・宅配便等費用×排出係数 カテゴリー5：産業・一般廃棄物重量、廃水発生量×排出係数 カテゴリー6：交通費、宿泊数、もしくは移動距離×排出係数 カテゴリー7：通勤費もしくは通勤距離×排出係数 カテゴリー13：リース先のエネルギー使用量×排出係数 カテゴリー15：投資先企業のScope1+2（マーケット基準）排出量×持株比率、もしくは投資先企業の売上高×持株比率×排出係数</p> <p>■算定除外項目 <Scope3> カテゴリー8：該当するリースの排出量は、Scope1及び2で計算しています。 カテゴリー9：当社グループの製品は輸送を伴わないため除外しています。 カテゴリー10：当社グループの製品には加工を必要とするものがないため、除外しています。 カテゴリー11：影響が軽微なため除外しています。 カテゴリー12：影響が軽微なため除外しています。 カテゴリー14：フランチャイズ事業を行っていないため除外しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
10	GHG排出量	算定メソッドロジックと算定対象	<p>■注記 <Scope3> カテゴリー2：システム上の制約により、Scope 3 Category 2 のデータは日本と日本以外で分割されていません。 Scope 3 Category 2 の排出量の大部分は日本から発生していると推定されるため、No.21-23「Scope 3 (tCO₂e)」及びNo.48-50「Scope 3 上流 合計 (tCO₂e)」では、すべて日本の実績として計算しています。</p>					dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf	
				2019年度 (基準値)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
11	GHG排出量	Scope 1 + 2 (tCO ₂ e)	合計	36,017	24,103	16,039	20,493	12,584	dentsu	
12	GHG排出量		日本	17,828	19,653	11,592	12,757	7,476	日本	
13	GHG排出量		日本以外	18,189	4,450	4,447	7,736	5,108	日本以外	
14	GHG排出量	Scope 1 (tCO ₂ e)	合計	11,759	3,195	3,267	4,501	3,001	dentsu	
15	GHG排出量		日本	602	310	348	925	968	日本	
16	GHG排出量		日本以外	11,157	2,885	2,919	3,576	2,034	日本以外	
17	GHG排出量	Scope 2 (tCO ₂ e)	合計	24,258	20,908	12,771	15,992	9,583	dentsu	
18	GHG排出量		日本	17,226	19,343	11,244	11,832	6,509	日本	
19	GHG排出量		日本以外	7,032	1,565	1,527	4,160	3,074	日本以外	
20	GHG排出量	Scope 1 + 2 + 3 (tCO ₂ e)	合計	578,046	384,428	393,494	457,053	401,733	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度		
21	GHG排出量	Scope 3 (tCO ₂ e)	合計	542,029	360,325	377,456	436,561	389,149	dentsu
22	GHG排出量		日本	176,117	38,754	49,972	139,408	169,214	日本
23	GHG排出量		日本以外	365,912	321,571	327,485	297,153	219,935	日本以外
24	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー1： 購入した商品やサービス (tCO ₂ e)	合計	285,259	316,082	294,923	264,790	222,048	dentsu
25	GHG排出量		日本	53,802	24,284	32,398	68,861	77,429	日本
26	GHG排出量		日本以外	231,456	291,798	262,525	195,929	144,619	日本以外
27	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー2： 資本財 (tCO ₂ e)	合計	40,657	N/A	N/A	14,285	55,848	dentsu
28	GHG排出量		日本	12,127	N/A	N/A	1,380	N/A	日本
29	GHG排出量		日本以外	28,530	N/A	N/A	12,905	N/A	日本以外

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
			2019年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
30	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー3: Scope 1,2に含まれない燃料及びエネルギー活動 (tCO ₂ e)	合計	10,978	10,779	8,254	10,520	5,762	dentsu
31	GHG排出量		日本	4,281	5,155	2,759	3,268	3,288	日本
32	GHG排出量		日本以外	6,698	5,624	5,494	7,252	2,474	日本以外
33	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー4: 輸送・配送 (上流) (tCO ₂ e)	合計	1,375	3,558	4,264	3,107	1,642	dentsu
34	GHG排出量		日本	1,156	2,978	3,416	2,802	1,427	日本
35	GHG排出量		日本以外	219	580	848	305	214	日本以外
36	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー5: 事業活動における 廃棄物 (tCO ₂ e)	合計	6,424	1,207	904	6,578	4,707	dentsu
37	GHG排出量		日本	967	931	611	1,171	1,158	日本
38	GHG排出量		日本以外	5,457	276	293	5,407	3,548	日本以外

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度		
39	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー6: 出張 (tCO ₂ e)	合計	80,642	9,909	35,899	42,178	32,980	dentsu
40	GHG排出量		日本	45,692	3,055	8,893	22,006	14,803	日本
41	GHG排出量		日本以外	34,950	6,854	27,006	20,172	18,177	日本以外
42	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー7: 通勤 (tCO ₂ e)	合計	72,528	14,668	27,848	58,601	53,767	dentsu
43	GHG排出量		日本	16,850	2,350	1,893	10,614	7,015	日本
44	GHG排出量		日本以外	55,678	12,318	25,955	47,987	46,752	日本以外
45	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー8: リース資産 (上流) (tCO ₂ e)	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu
46	GHG排出量		日本	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本
47	GHG排出量		日本以外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本以外

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度		
48	GHG排出量	Scope 3 上流 合計 (tCO ₂ e)	合計	497,863	356,203	372,092	400,058	376,754	dentsu
49	GHG排出量		日本	134,875	38,753	49,970	110,102	160,969	日本
50	GHG排出量		日本以外	362,989	317,450	322,121	289,956	215,784	日本以外
51	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー9: 輸送・配送 (下流) (tCO ₂ e)	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu
52	GHG排出量		日本	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本
53	GHG排出量		日本以外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本以外
54	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー10: 販売した製品の 加工 (tCO ₂ e)	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu
55	GHG排出量		日本	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本
56	GHG排出量		日本以外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本以外

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
			2019年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
57	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー11: 販売した製品の 使用 (tCO ₂ e)	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu
58	GHG排出量		日本	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本
59	GHG排出量		日本以外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本以外
60	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー12: 販売した製品の 廃棄 (tCO ₂ e)	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu
61	GHG排出量		日本	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本
62	GHG排出量		日本以外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本以外
63	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー13: リース資産 (下流) (tCO ₂ e)	合計	893	331	309	580	659	dentsu
64	GHG排出量		日本	N/A	N/A	N/A	N/A	177	日本
65	GHG排出量		日本以外	893	331	309	580	483	日本以外

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度		
66	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー14: フランチャイズ (tCO ₂ e)	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu
67	GHG排出量		日本	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本
68	GHG排出量		日本以外	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	日本以外
69	GHG排出量	Scope 3 カテゴリー15: 投資 (tCO ₂ e)	合計	43,273	3,790	5,055	35,923	11,736	dentsu
70	GHG排出量		日本	41,242	N/A	N/A	29,306	8,067	日本
71	GHG排出量		日本以外	2,031	3,790	5,055	6,617	3,668	日本以外
72	GHG排出量	Scope 3 下流 合計 (tCO ₂ e)	合計	44,166	4,121	5,364	36,502	12,395	dentsu
73	GHG排出量		日本	41,242	N/A	N/A	29,306	8,244	日本
74	GHG排出量		日本以外	2,924	4,121	5,364	7,197	4,151	日本以外
75	GHG排出量	Scope 1 + 2 + 3 売上総利益あたり 排出原単位 (tCO ₂ e/ 百万JPY)	合計	0.615	0.394	0.352	0.399	0.334	dentsu

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
76	エネルギー消費	目標と削減方針	<p>電通グループのエネルギー使用量の削減目標は、GHG排出削減目標と一体化しています。このうち再生可能エネルギー使用については、2030年までに再生可能エネルギー100%を達成することにコミットしています。なお、dentsuの価値創造戦略とコミットメントにおける再生可能エネルギーとは、再生可能な資源から発電された電力を指し、RE100の定義に準拠しています。</p> <p>詳細は本データブックの気候変動に関する【指標と目標】の項目をご覧ください。</p>	dentsu	
77	エネルギー消費	算定メソッドロジックと算定対象	<p>エネルギー消費量は、GHGプロトコルを参照して算定しています。日本は環境省・経産省が発表した算定時点の最新の電気事業者別排出係数を、海外では、英国政府及び国際エネルギー機関（IEA）が発表した算定時点の最新の直接排出係数を使用しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf
78	エネルギー消費	削減のための取り組み	<p>電通グループは、再生可能エネルギーの利用を増やすと同時に、エネルギー消費量全体の削減を目指し、以下の施策を積極的に推進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社グループ全体でリモートワークを推進し、従業員の移動によるエネルギー消費の削減を推進しています。 ・入居オフィスにおいてLED照明への切り替えや人感センサーの設置などを通じてエネルギー消費の削減を推進しています。 ・2030年までに全世界で再生可能エネルギー100%の電力調達を目指す再生可能エネルギー戦略を策定し、実行します。 ・再生可能エネルギー証書の購入を通じて、エネルギー使用量の大きな拠点から順次再生可能電力の調達を進めます。 ・エネルギーを含む環境の課題に関して従業員の教育・研修を強化します。 ・Salesforce Net Zero Cloudを活用して排出量データの精度向上を図り、グループ全体の排出量データを包括的に収集します。 	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度			2024年度
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
79	エネルギー消費	総エネルギー使用量(kWh)	合計	120,934,577	81,812,434	94,705,022	76,901,800	98,243,214	dentsu	
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
80	エネルギー消費	総電力使用量(kWh)	合計	89,694,780	72,752,991	83,661,353	66,227,058	65,620,130	dentsu	
81	エネルギー消費		日本	32,587,952	39,000,509	52,333,195	24,190,164	24,138,522	日本	
82	エネルギー消費		日本以外	57,106,829	33,751,429	31,328,158	42,036,895	41,481,609	日本以外	
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
83	エネルギー消費	再生可能エネルギー使用量(kWh)	合計	50,218,638	35,397,299	29,756,238	35,564,698	52,141,260	dentsu	
84	エネルギー消費		日本	2,719,470	4,408,044	210,441	1,293,722	13,526,380	日本	
85	エネルギー消費		日本以外	47,499,168	30,989,255	29,545,797	34,270,976	38,614,880	日本以外	
86	エネルギー消費	再生可能エネルギー比率 (%)	合計	56.0%	48.7%	35.6%	53.7%	79.5%	dentsu	
87	エネルギー消費	電力使用量 (GJ)	日本以外	205,585	121,505	112,781	151,333	149,334	日本以外	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
			2019年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
88	エネルギー消費	ガス使用量 (GJ)	日本以外	40,999	24,865	26,343	18,864	15,381	日本以外
89	エネルギー消費	地域冷暖房使用量 (GJ)	日本以外	14,028	7,749	13,414	14,318	42,067	日本以外
90	エネルギー消費	総エネルギー使用量 (GJ)	日本以外	364,072	178,187	175,799	207,042	224,051	日本以外
91	水資源	算定メソドロジーと算定対象	算定対象：電通グループの経営支配力が及ぶ日本国内・海外連結子会社を対象としています。従業員数・拠点の利用形態などにより影響軽微と判断できる連結子会社は対象外としています。					dentsu	
92	水資源	削減のための取り組み	電通グループが入居する各オフィスにおける水の利用は主に衛生管理を目的としていることから、具体的な削減目標は設定していません。従業員に対して研修などを通して水利用を含む環境意識の向上を図っています。					dentsu	
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
93	水資源	水使用量(m³)	合計	477,788	367,495	201,817	401,381	369,852	dentsu
94	水資源		日本	1,375	164,712	21,218	75,416	43,126	日本
95	水資源		日本以外	476,413	202,783	180,599	325,965	326,726	日本以外

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
96	廃棄物	目標と削減方針	<p>廃棄物の管理に関し、電通グループの環境方針では以下を約束しています：</p> <ul style="list-style-type: none"> - 廃棄物に関連する環境法規制、許可、その他の環境要件を含むコンプライアンス義務を最低限遵守すること。 - 有害廃棄物の管理、廃電気電子指令（WEEE）及び有害物質規制（ROHS）などの関連環境法規制及び許可、その他の環境要件を含むコンプライアンス義務を遵守すること。 <p>現在、具体的な廃棄物の削減目標は設定していませんが、毎年廃棄物データを収集し、公表しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy.pdf
97	廃棄物	算定メソッドロジックと算定対象	<p>算定対象は、株式会社電通グループの経営支配力が及ぶ日本国内・海外連結子会社を対象としています。従業員数・拠点の利用形態などにより影響が軽微と判断できる連結子会社は対象外としています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf
98	廃棄物	削減のための取り組み	<ul style="list-style-type: none"> • 危険廃棄物の管理、欧州連合の廃電気電子機器指令（WEEE）及び特定有害物質使用制限指令（RoHS）に準ずる環境関連法令、許可並びにその他の環境要件を含む義務を遵守します。 • 当社グループの業務に関連する環境リスク及び機会を定期的に評価し、そのリスクを管理します。 • 当社グループ事業の環境管理に、ステークホルダー（全関係者）を関与させます。 • 当社グループの環境パフォーマンスを改善し続け、広く認められた環境管理のベストプラクティスを業務に統合します。 • 資源の消費を削減し、その資源の効率化を向上させます。 • 環境への悪影響を低減することで、環境を保護するために事業運営を管理します。 • 建物の入手、設計、リフォーム、場所及び使用にあたり、環境問題及びエネルギー性能を十分考慮します。 <p>これら内容は電通グループの環境方針に含まれており、詳細はWebサイトで公開しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
				2019年度	2021年度	2022年度	2023年度		
99	廃棄物	一般廃棄物量(kg)	合計	4,795,670	4,469,482	2,499,210	3,420,126	7,604,189	dentsu
100	廃棄物		日本	3,265,358	2,893,072	1,221,981	2,233,973	3,679,449	日本
101	廃棄物		日本以外	1,530,312	1,576,410	1,277,229	1,186,153	3,924,740	日本以外
102	廃棄物	不燃ごみ(kg)	合計	3,417,824	1,138,650	929,678	2,589,271	3,882,576	dentsu
103	廃棄物		日本	1,887,512	697,230	420,361	1,900,006	714,931	日本
104	廃棄物		日本以外	1,530,312	441,420	509,317	689,265	3,167,646	日本以外
105	廃棄物	可燃ごみ(kg)	合計	255,469	642,520	173,517	373,128	517,066	dentsu
106	廃棄物		日本	255,469	N/A	N/A	191,493	254,922	日本
107	廃棄物		日本以外	N/A	642,520	173,517	181,635	262,144	日本以外
108	廃棄物	資源ごみ(kg)	合計	1,122,376	2,688,312	1,396,016	412,366	3,052,584	dentsu
109	廃棄物		日本	1,122,376	2,195,842	801,620	142,472	2,707,823	日本

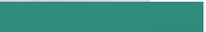
No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
			2019年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
110	廃棄物	資源ごみ(kg)	日本以外	N/A	492,470	594,396	269,895	344,761	日本以外
111	廃棄物	リサイクル率(%)	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	40.1%	dentsu
112	廃棄物		日本	74.1%	75.9%	65.6%	63.8%	73.6%	日本
113	廃棄物		日本以外	40.5%	31.2%	46.5%	22.8%	8.8%	日本以外
118	有害廃棄物	有害廃棄物量 (kg)	日本以外	N/A	N/A	N/A	1,171	13,758	日本以外
119	サプライヤーエンゲージメント	サプライヤーエンゲージメントの方針と取り組みの説明	<p>電通グループは、サプライヤーに対するデューデリジェンスとリスク評価を実施し、環境リスクの管理および環境関連法規を含む適用される法令・規制への遵守に焦点を当て、サプライチェーンのレジリエンスを確保しています。サプライヤーに対するオンボーディングの一環として、dentsuの海外事業部門においてはグローバルファンクションチームが利用する新規のグローバルサプライヤーに対し、GHG排出量とエネルギーに関する項目を含むサステナビリティに関する質問表への回答を求めています。質問には以下の実施状況を含みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ GHG排出量の測定と報告 ・ 環境マネジメントシステムの導入有無 ・ CDPへの回答状況 ・ SBTやRE100に準拠した目標の有無 <p>こうした取り組みは、調達を一元管理するプラットフォームであるCoupaを導入しているグローバルファンクションとUKの市場から実施されており、当社グループの戦略的/重要な投資分野であるグローバルテクノロジーに関する取引も含まれます。</p>					UK and Global Functions indirect suppliers (non-media)	英国及びグローバルファンクション 間接サプライヤー（メディア以外）

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
120	公共政策団体とのエンゲージメント	公共政策団体エンゲージメントの方針取り組みの説明	社外ステークホルダーとの協働から得られる知見をグループの経営に生かし、事業の継続性の脅威となる環境課題対応の高度化を目指す目的で、グローバル・チーフ・サステナビリティ・オフィサーとグループ・サステナビリティ・オフィスを中心に、以下の組織やイニシアティブと戦略的パートナーシップを築いています： 世界経済フォーラム（ストラテジックパートナー）、RE100（メンバー）、JCLP（準会員）、CDP（メンバー）、TCFD（賛同企業）、TNFDフォーラム（メンバー）、TCFDコンソーシアム（メンバー）	dentsu	
121	第三者保証		一部の環境データは、KPMGあずさサステナビリティ株式会社による第三者保証を取得しています。保証書は電通グループのWebサイトからご覧ください。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf

Awareness of employee 従業員の意識向上

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
122	サステナビリティ（環境）に関連したトレーニングの受講	受講率	当社グループの価値創造戦略をすべての従業員に浸透させ、またそれを事業機会の創出につなげることを目的に、米国を除く各リージョンでそれぞれの特性に合わせた多様な研修機会を提供しています。基本的な考え方については、当社グループの「環境方針」を、また具体的な実施内容については、統合レポートをご参照ください。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf

No.	11-74	2019年（基準値）	・ 2019年の基準値は、2024年10月にSBTiの認定を取得しています。
No.	11-75	GHG 排出量	<p>集計範囲・集計方法</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 株式会社電通グループの経営支配力が及ぶ日本国内・海外連結子会社（「電通グループ」）を対象としております。従業員数・拠点の利用形態等により影響軽微と判断できる連結子会社は対象外としております。 ・ 算定においては、「Greenhouse Gas (GHG) プロトコル」を参照しております。 ・ CO2排出量のうち、Scope3は全カテゴリー（1～15）について算出し、該当するカテゴリー1、2、3、4、5、6、7、13、15の値を記載しております。（該当しないカテゴリーは記載しておりません。） ・ M&Aによる連結対象範囲の変更等に伴い、GHGプロトコル「Chapter 5 Tracking Emissions Over Time」を参照し2019年（基準値）、2023年の数値の再計算・遡及修正を行いました。
No.	11-74	Japan	・ Dentsu Group Inc. は本社ビルが位置するdentsu Japan(表記名：Japan) として計算しています。



Social

社会

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
1	体制		<p>当社グループにおける人的資本マネジメントは、グローバル CHROを中心とした人事リーダーシップ体制のもと取り組んでいます。具体的には、当社グループが事業を展開する4地域ごとの実態に即した戦略設計、施策展開を行うHRビジネスパートナー（HRBP）部門、そして専門領域ごとにグローバルで一貫した企画立案、展開支援を担うセンターオブエクセレンス（CoE）部門を構築して業務にあたっております。HRBP部門は各地域の事業部門を直接担当し、現場ニーズに即した従業員対応、部門リーダーへの助言等を行います。CoEはタレント（人材マネジメント、人財育成）、報酬、人事オペレーションの領域で、グローバル横断的なポリシー・基準の設計やプログラムの提供、プロセス管理を担当しています。</p> <p>これら一連の人的資本マネジメントの業務執行は、領域、階層に応じた複層的な監督体制を設けることで適切なガバナンスを担保しております。全社レベルの監督については、CHROから取締役会に対して定期的に戦略及び実績の報告を行いつつ、特に重要度の高い経営層の指名及び報酬に関しては、社外取締役を中心とした指名委員会、報酬委員会を設けて議論の客観性・透明性を担保しております。また、地域レベルでも指名・報酬に関わる審議・報告を行う会議体を設けることで監督機能を持たせています。</p>	dentsu	
2	目標	<p>人財育成領域：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ・マネジメント・チームにおける後継者準備率100% ・従業員エンゲージメント調査における「成長」スコアの向上 <p>組織文化：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エンゲージメントスコアの向上 ・従業員エンゲージメント調査における「リスペクト」スコアの向上 		dentsu	
		<ul style="list-style-type: none"> ・2030年までに、女性リーダー比率35%（米国を除く） <p>2024年の女性リーダー比率及びエンゲージメントスコアの実績値は非財務データブック【従業員エンゲージメント（日本及びDGIは定義を見直したため2022までの実績はなし）】【従業員エンゲージメント調査結果】に記載しています。</p>		dentsu	
3	戦略		<p>統合レポート2025【人財】パートを参照ください。人財戦略の前提となる考え方、戦略骨子とそれらに基づく活動方針、直近の取り組み成果について詳しく説明しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
4	人的資本リスク評価		人的資本リスクは、オペレーショナルリスクの1つとして、有価証券報告書「3「事業等のリスク」」で説明しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/yuho176.pdf
5	研修プログラム	サクセッション プランニング プログラム	<p>dentsuでは、エグゼクティブ後継者計画に対して、積極的かつ戦略的なアプローチを取り、次の点を確実に把握することを目指しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当社の戦略的な目標を達成し、社会に良い影響を与え、クライアントに優れたパートナーシップを提供するために、どのような役割とリーダーのタイプが必要か ・社内にどのようなタレント人財がいるのか、また彼らがキャリアで成功し、クライアントに優れた仕事を提供するためには、どのようなサポートが必要か ・マーケットをリードする社外タレント人財を生み出して、dentsuの優秀なチームに加えるためには、どのような戦略的な外部パートナーシップが必要か <p>グループ・マネジメント・チーム（GMT）は、年間を通じて後継者計画と育成に関する会話に積極的に関与しています。彼らは組織のトップとして、従業員一人ひとりと事業の両方に真の違いをもたらすような、的を絞った思慮深い育成を通じて、優れた人財を育成し、開発する方法を模範的に示しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ●dentsuのリーダーが体現すべき行動要件を「dentsu リーダーシップ属性（dLA）」として定義しました。これらの属性は、現在から将来にわたってdentsuを上手く導くために重要な要素を定義しており、後継者計画におけるタレント人財の選定、評価、育成の重要なガイドラインとして機能します。 ●「dLA」を活用してタレントに関する事項を議論する「ピープルディスカッション」というフォーラムを開催しています。このプロセスを通じて、高いポテンシャル人財を可視化し、後継者候補を特定することを目指しています。 ●「ピープルディスカッション」を通じて可視化されたタレント人財には、成長の機会として戦略的に開発プログラムを設計しています。これらのプログラムは対象者の階層別に複数設計されており、①レベル65 - 70程度の層に向けた個別アセスメントとコーチング、②レベル55 - 60程度を対象として経営戦略に即した変革推進人財を育成する「dentsu リーダーシップコネクト」、③レベル50 - 55程度を対象としてグローバル実務経験を積む「dentsu NEXT 20」といった展開を行っています。 <p>各リージョンは、ビジネス需要とタレントに応じて、アジャイルで様々な方法で同様のアプローチを取っています。対象となるのは、GMTポジション、主要マーケットのCEO、及び各リージョンで定義された他の重要なビジネスポジションです。後継者計画の健康状態やカバレッジを追跡し、この取り組みへの投資の影響を時間をかけて測定及び強化しています。</p>	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
6	研修プログラム	年間必須 トレーニング	<p>年間の必須トレーニングは、毎年、すべてのマーケットの従業員に対して実施しています。主要なトピックには、行動規範の確認、データ保護とプライバシー、倫理とコンプライアンス、dentsuセキュリティ及び知的財産権が含まれ、リージョン別やマーケットレベルでの追加必須コースも含まれます。</p> <p>dentsuの年間の必須トレーニングプログラム：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 当社の行動基準やポリシーに基づいて業務を行うために必要な知識とスキルを従業員に提供します。 ・ 従業員、事業及びクライアントに対する倫理的リスク、風評的リスク、及びコンプライアンス上のリスクをグローバル、リージョン、マーケットレベルで軽減します。 ・ 規制要件を満たします。 ・ クライアント及び外部監査の要求が増えている、トレーニング研修の証明を満たします。 	dentsu	
7	評価制度、フィードバック	パフォーマンス 開発（年度目標達成度を含む）	<p>dentsuでは、従業員のパフォーマンス開発を2つの軸でとらえています。まず、何を成し遂げるかという"What"の面、つまり具体的な業務上の成果です。そしてもう一つは、どのような行動を示すかという"How"の面を個人が発揮するリーダーシップ行動に着目して確認しています。この2つを共に高めていくことを狙いとして、年次の目標設定、フィードバック、評価の一連の活動を一貫性を持って展開しています。目標設定においては、毎年、全社レベル及び部門レベルの戦略的優先課題を共有することで、個人目標と会社の目標の整合性を担保しています。また年間を通じて従業員とマネジメント職の間で定期的に対話の機会を設け、目標に向けた進捗やキャリアに関するディスカッションを行っています。そして、年末には目標達成度に基づいて、業績とリーダーシップ行動の両面から評価とフィードバックを行います。</p>	dentsu	
8	評価制度、フィードバック	シニアリーダータウンホールミーティング	<p>各地域や部門を統括するシニアリーダーは、情報共有及び組織エンゲージメントのために、従業員との定期的な対話の機会を設けています。部門内の全従業員を一堂に集める「タウンホールミーティング」が定期的に行われており、経営層と従業員のコミュニケーションを通じて組織戦略の理解促進、現場課題の素早い共有、透明性高い対話を通じたエンゲージメント醸成を目指しています。</p>	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
9	キャリア開発	キャリアフレームワーク	<p>従業員の成長を支援する要素として、自らのキャリアを主体的に描ける環境づくりについても重視しています。特に日本では、変化の過渡期にある働き方に対応すべく、キャリア自律を支援する取り組みを加速しています。</p> <p>その基盤として、当社内に存在する職務と等級（ジョブレベル）を網羅した「キャリアフレームワーク」を策定し、各種人事施策の素地としています。このキャリアフレームワークを用いて「ジョブ」の可視化を行い、それにより従業員が自分の現在地と目指す姿を明確にできるようにしています。また、キャリアフレームワークという基準があることで、職種群やレベルに沿って一貫した人事対応（採用、育成、処遇等）を実施しやすくなり、従業員に対するフェアで挑戦しやすいキャリア開発機会の提供につながっています。</p>	dentsu	
10	研修プログラム	ゲームチェンジングタレント向けグローバル体験学習	<p>Internationalでは、トップタレント及びハイポテンシャル人材向けに、次世代のエグゼクティブリーダーを育成するための2つのグローバルな学習体験を提供しています。当社の重要なタレント研修は、受賞を獲得できるような学習体験になっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「Game Changing Talent of dentsu (gct)」:Internationalでは全社にまたがって大きな変革を推進できる能力（ゲームチェンジ）を開発するための、12か月間のバーチャル体験学習・開発プログラムです。プロフェッショナル職からマネジメント職、ディレクター職まで幅広いキャリアレベルを対象としています。「gct」は、ソフトスキルを構築して、参加者が成長（g）、協力（c）し、個人及びビジネスの変革（t）を加速させるよう特別に設計されています。 「eigyo」:「eigyo」は、統合されたクライアントリーダーシップに焦点を当てた、ゲームチェンジする能力のための最も重要なグローバルでの学習体験です。「eigyo」ではdentsu Japanの伝統的な手法を導入し、参加者がクライアントのビジネス課題を解決するための統合ソリューションを設計・組織化・提供することを可能にし、信頼されるアドバイザーの地位に引き上げます。 <p>重要なタレント向けのすべてのグローバルでの学習体験には、コーチングと同様に360度評価の機会も含まれています。</p>	日本以外	https://www.linkedin.com/posts/dentsu_gamechangers-gamechangingtalent-development-activity-7079091572616638464-wMn6?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
11	研修プログラム	新任マネージャー向けグローバル体験学習：Guided Me2We	<p>「Guided Me2We」は、Internationalで初めてマネージャーになる人（レベル25～40）が、独立した貢献者（Me）からピープルマネージャー（We）へと移行するのをサポートし、成長させるために作られた新しいピープル・リーダー・トレーニングです。この研修では、電通ユニバーシティを通じたオンデマンドeラーニング、ピアネットワークを活用したファシリテートディスカッション、リーダーシップラボを組み合わせ、チーム・エンゲージメントの構築、フィードバック、エモーショナル・インテリジェンス、コンフリクトへの対応、変化をリードするリーダーシップなどの重要なトピックを学びます。</p>	日本以外	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
12	研修プログラム	Live learning	グローバルでの「Live learning」は、Internationalの全員がバーチャルで集まり、会話や共有の学習機会を創出するためのセッションです。好奇心、協力、そしてつながりを基盤としたラーニング文化を推進し、自分自身、ビジネス、そして社会をより深く理解することで、長期的な影響を生み出すことを目指しています。セッションは月に2~3回開催され、ビジネス戦略、戦略的スキル、ソート・リーダーシップ、健康と福祉、People & Culture、仕事とクライアントに関するトピックを取り扱います。具体例としては、「dentsuの生成AIへのアプローチ」、「広告費」、「変化のナビゲート」、「進歩のペース - メディアトレンド」、「インターセクショナルリティ」、及び「メンタルヘルス」があります。これらは事前に参加許諾をとる(オプトイン)セッションであり、参加者の数はトピックやタイムゾーンによって異なり、イベントには50人から最大650人が参加することがあります。	日本以外	
13	研修プログラム	メンタリング	従業員の能力開発ニーズに応えるために、さまざまなメンタリングプログラムが用意されています。これには、マーケット内のプログラムや高いポテンシャル人財 (HiPos) のためのプログラムも含まれます。メンタリングとは、ある人が周りの人に対して知識、スキル、情報、視点を共有することで、周りの個人的・職業的成長を促進する開発パートナーシップのことです。メンタリングには、コラボレーション、目標達成、問題解決のためのまたとない機会を生み出す効果があります。	日本以外	
14	研修プログラム	オンボーディング	Internationalでは、グローバルなアプローチとローカルな経験を融合させながら、新しく入社した従業員が入社した時から生産性を高め、ポジティブな体験ができるように、歓迎と人を中心としたアプローチでオンボーディング・エクスペリエンスを提供しています。最初の数週間で、dentsuのビジネスと文化、クライアント、dentsuが社会に与えるポジティブな影響、そしてdentsuで永続的で、有意義なキャリアを築く方法を学びます。新しく入社した従業員の成長をサポートするため、私たちは、地域別オンボーディング・ファシリテーター、新入従業員ツールキット、dentsu dotの新入従業員ハブ、ピープル・リーダー・ガイドなど、さまざまなツールやリソースを開発しました。これらはすべて、新たに入社した従業員が電通での経験を1年目以降につなげられるようサポートするものです。実際、入社1年目の従業員の2024年における電通での総合的なエンゲージメントは、在職中の従業員と比べて8ポイント高くなっています。	日本以外	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
15	研修プログラム	dJ育成体系	<p>【目的】 dentsu Japanでは、「Integrated Growth Partner」の実現に向けて、電通グループのパーパス「an invitation to the never before.」やバリュー「VALUES - The 8 Ways」のdJ全従業員への浸透と、プロフェッショナル人財の育成が重点課題になっており、戦略人事領域の方針である「人財価値の最大化」に沿って、さまざまな研修プログラムの策定・推進や、各社の研修サポートを行っています。また、dentsu Japan全体のスケールメリットを生かし、各社の資産を教育コンテンツとしてシェアしたり、各社だけでは実施が難しい研修プログラムの開発と共有化を行っています。</p> <p>【内容】 「dJ育成体系」として①~⑥のオンライン研修または集合研修を実施しています。 ①事業領域 (AX-CX、BX-DX) ②コーポレート領域 ③共通スキル ④管理職 ⑤DEI・コンプライアンス ⑥女性リーダー候補 上記6つの他、オンライン動画プラットフォームRUUUNを通じて動画学習も推進しています。 ・「dJ必須動画」：dJの経営方針に沿ったコンテンツ（ビジョン、DEIやコンプライアンス）を提供しています。 ・「dJ任意動画」：AX-DXやデータサイエンス、社会課題の洞察、リベラルアーツといった業務に役立つ幅広いテーマの動画プログラムを提供しています。</p> <p>【対象】 dentsu Japan 23,000人の全体を最大母数とし、各領域毎にターゲットを精査しています。</p> <p>【頻度】 【参加人数】 は領域/内容/オンライン・集合によって調整しています。</p>	日本	
16	研修プログラム	dJ新入社員合同プログラム	<p>【目的】 下記を通じ、dentsu Japanの一員としてモチベーション高く業務に就く土台をつくります ・電通グループの企業理念「NORTHSTAR」を自分事として捉えます。 ・電通グループのビジネスは、社会にどのような価値提供をしているのか理解します。 ・会社を超えた人的ネットワークの基盤をつくります。</p> <p>【内容】 各社混成のワークショップを含む2日間でのオンライン研修です。 1日目：グループ理解を目的とし「dentsu Japan」とは、「dentsu Japanにはどのような先輩社員がいるのか」など、聴講を主としたインプットを中心としたプログラムを実施します。 2日目：パーパス「an invitation to the never before.」、バリュー「VALUES - The 8 Ways」を理解することを目的とし、ワークショップを主としたアウトプットを中心としたプログラムを実施します。</p> <p>【対象】 直接出資子会社の新入社員は原則参加、また親会社の承認を経て一部間接出資子会社も参加します。</p> <p>【頻度】 年1回4月第一週に実施しています。</p> <p>【参加人数】 2024年度では545名が参加しました。</p>	日本	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
17	研修プログラム	従業員能力開発研修	<p>【概要】 (株)電通における従業員能力開発の研修は、必須研修と公募型・選抜型研修で構成されています。</p> <p>【必修研修】 必修研修としては、内定者研修、新入社員スタートアッププログラム&リーダーサブリーダー班体制、新入社員フォローアッププログラム/トレーナー体制、キャリア採用者オンボーディング、3年目キャリアプログラム、PC昇格チャレンジプログラム、電通マネジメントプログラム、全社員必須プログラム、などを実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・電通マネジメントプログラム：リーダーシップの育成を目的とした必須研修プログラム。ラインマネジメント職を対象に実施。2024年度のプログラム参加メンバーは、コンプライアンス等の知識を得る「知識篇」は、継続・新任就任者が受講対象となるため794人、新任就任者対象の「リーダーシップ篇」「戦略篇」「実務篇」「評価篇」は新任就任者が対象となるため115人が受講。研修では、経営に生きるマネジメントを行えるよう、人を育てながら成果を出す組織にするための知識やスキル、マインドをインプットします。 <p>ラインマネジメントとして適切な組織運営・人財成長支援を遂行できるようなプログラムを編成。世の中一般のマネジメントが有すべきリーダーシップや労務管理、評価への責任などの知識・マインドをインプット。中長期と今の課題を設定し、チームとメンバーひとりひとりのありたき姿とそこへ向かう道筋が描けるよう組織経営者としての戦略性とアウトプットをサポート。部下との信頼関係構築のための1on1といった実務、自らのバイアスを認識するためのプログラム、等。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全社員必須プログラム：全社員に理解・浸透させるべきコンテンツを随時e-learningで作成。2024年は4489名が受講。 <p>公募型と選抜プログラムは、Integrated Growth Partner (IGP) を具現化し、(株)電通を牽引していく従業員を支援する目的で設計しています。</p> <p>【公募型研修】 公募型プログラムには、「ビジネスプロフィール作成」といったキャリア自律支援を目的とするプログラムや、プロジェクトマネジメント研修や「グロービス学び放題」などのIntegrated Growth Partner(IGP)推進のための全員必携の知識やビジネスコアスキル強化を目的とするプログラムがあります。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「ビジネスプロフィール作成」は「これまで」の自分の強みや価値を棚卸・再認識するとともに、「これから」自分がプロフィールに書きたいキャリアや実績を、バックキャストでデザインすることにもつなげています。特にキャリアに迷いや悩みを持つ40代に任意で実施。2024年度は150名が受講しました。 	(株)電通	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
17	研修プログラム	従業員能力開発研修	<p>従業員一人ひとりの学びに対応し、従業員の継続的で自律的な成長（アップデート）を支援する目的として、グロービス学び放題や資格取得支援・語学力向上支援なども実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「グロービス学び放題」：マーケティング基礎知識を得ることを目的とする、若手従業員（新卒入社5年目相当まで）は必須受講とし、2024年度は617名が受講しました。 ・資格取得支援：事業現場で業務に活かせるデジタル/データマーケティングの基礎知識を網羅して学べる資格であるITパスポート、UX検定、マーケティング検定、G検定など、取得支援しています。2024年は580名が受験しました。 ・語学力向上支援：英語継続学習支援として英会話（半額自己負担）及び英語学習アプリの利用補助を実施。2024年は657名が活用。英語テストはToeicTOEICやVersantの受検をサポート。2024年は132名が受検。 <p>【選抜型研修】</p> <p>選抜型プログラム「TIME」「長谷川塾」「NewSchool」「ミネルバ大学プログラム」などのプログラムは、従業員一人ひとりのミッションへのマインドセットと実践力を養うことを目的として実施しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「TIME」：女性管理職比率の向上（2030年までに25%以上）を実現するため、dJ連携社としての本気感を伝えつつ、社員のみならず上長も巻き込みながら、就任意欲喚起からマネジメント登用までをサポートしていくプログラム。2024年度(株)電通からは16名が参加。 ・「長谷川塾」：元Facebook Japan代表取締役の長谷川晋氏を講師とした選抜型ワークショップ。時を超えて、組織を超えて、通用するスキルやリーダーシップを身に着け、クライアントや社会の変革を産み出す視座と牽引力など、ビジネス戦闘力を磨くためのプログラム。「戦略的思考について」「考え抜くこと・腹の決め方について」「合意形成の回り方・味方の作り方について」「Visionの発信・伝播について」など学ぶ。2024年もPC昇格対象者に限定して実施。新卒入社5年目相当の従業員61人が参加。 ・「NewSchool」：電通のコアコンピタンスである広義のCreativityを統合的、体系的、網羅的、実践的に成長させ、これからの電通に不可欠なディレクションスキルをもつあらゆる領域に通用するディレクターを養成することを目的とするプログラム。社内外有識者と連携し、各分野の最新潮流からビジネス基礎スキル・語学など、多様な学びを定期的(頻度を説明)に提供。意欲ある若手層のディレクションの実践力のみならず、事業を牽引し電通のビジネスの拡張に貢献する意欲もそだ育てる学びの場とし、ストラテジー、デジタル、ビジネスディベロップメント、クリエイティブ、メディア、など多様な領域における社内外のトップから講義/演習や課題を通じて包括的に学べるよう設計。期間は6か月、一回4-5時間の講義、合計25講義。2024年度のプログラムメンバーは20人でした。 ・「ミネルバ大学プログラム」：電通デジタルなどdJグループ会社と共催。複雑性を増すビジネス環境において必要なリーダーシップを体系的に学習。成長意欲かつ課題を持つマネジメント層を主な対象とし、学びを自身のマネジメントスタイルに即時活用させることを目指しています。“いっそう複雑性を増すグローバルなビジネス環境において、リーダーに必要なcompetenceは何か？”ということを体系的に習得することができるプログラム。具体的には、「実践的なシステム思考」「共創とイノベーションを実現するステークホルダー・マネジメント」「リーダーとして周囲を巻き込むコミュニケーション手法」を反転学習・アクティブラーニングを通じて学び、変化が激しく不確実性の連続であるビジネス環境下で必要不可欠なアダプティブリーダーシップの思考習慣を身に着けます。期間は3か月で1回2時間の講義、計10回で構成されています。2024年度のプログラムメンバーは(株)電通の従業員は8名でした。 	(株)電通	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
17	研修プログラム	従業員能力開発研修	このような多岐にわたるe-learningを含む研修プログラムや集合セミナーへの申込み、社外ラーニングサイトへのリンク等を集約したプラットフォーム「INPUT! Channel」を設置することで、従業員の能力開発への機会を促しています。	(株) 電通	
18	研修プログラム	Dentsu University	<p>電通ユニバーシティ(DU)は、約48,000人の従業員と80,000を超えるDUの学習アセットをつなぐグローバル・ラーニング・プラットフォームであり、約40の言語に対応しています*。DUは、当社の関連ポータルサイトであるPercipioと連携し、さまざまな形態の学習にアクセスすることができ、知識の習熟度レベルに応じて学習者の需要に応えます。オンライン・コンテンツの一部として、スキル知識を評価する1,200以上のベンチマーク、2,000以上の実習ラボ、2,000以上のAIシミュレーション、23,000以上の書籍/要約、6,000以上のオーディオブック/要約、80以上のパートナー認定パスウェイ、600以上の事前キュレーションされた学習パスがあります。DUは、社内の科目専門家、必須学習、外部コンテンツプロバイダーからの学習コンテンツを一元化することで、技術や技能だけでなく、プロフェッショナルやリーダーシップの育成もサポートしています。社内で作成されたリーダーシップ・コンテンツの例としては、ピープルマネージャー向けの学習体験「Guided Me2We」や、クリフトンの強みをベースにした学習体験「Leading with Strengths」などがあります。また、電通の業務分野に特化したコンテンツは、タレント&ラーニング・チームと専門家のパートナーシップにより、社内で簡単に入手・作成することができます。</p> <p>*すべてのコンテンツがすべての言語で提供されているわけではありませんが、多くのコースが自動翻訳されています。</p>	日本以外	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
19	研修プログラム	従業員能力開発研修	<p>北アジア：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・AIの応用と動向 - 未来のスキルとキャリア開発イニシアティブ - ジェネレーティブAIに焦点を当てた統合型クライアントリーダー向けの必須トレーニング (21名参加) ・LEAPプログラム - JL35-45を対象とした必須トレーニング - 信頼と尊重の構築、個性の尊重と幅広い人財の活用、倫理的な行動の模範示し、コーチング、及びGen Zとのコミュニケーションに焦点を当てた内容 (49名参加) ・Wellness@dentsuプログラム - 従業員支援プログラムのベンダーと協力し、感情の健康、創造性、自己ケアを促進するための月次セッションを実施。各セッションは、ストレス管理、内面の平和の育成、全体的なメンタル・エモーショナルヘルス支援のための有用なツールを提供することを目的としています (8回開催、263名参加) <p>中国：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2024年に倫理とコンプライアンス研修を12回実施しました (1,313名参加)。研修プログラムは、倫理とコンプライアンス導入研修、利益相反研修、倫理的リーダーシップワークショップなど、重要なテーマを網羅しています。この取り組みは、継続的に誠実さと責任感の文化を育むことにコミットしていることを示しています。 ・Z-Starマネジメント研修プログラムを通じて次世代の育成にコミットしています。2024年には、50名を超えるZ-Starが、10以上の社内・社外コースを含む2週間の集中研修プログラムに参加しました。カリキュラムには、専門スキル、ソーシャルメディア戦略、クライアントパートナーシップ技術、プレゼンテーションスキル、クリエイティビティのトレンドと洞察、CRM、AI技術、企業訪問を含む「パートナーデー」、及びソーシャルメディア統合ピッチチームコンテストが含まれていました。 ・従業員のウェルビーイングとメンタルヘルスワークショップ：従業員のウェルビーイングとメンタルヘルスを促進するための多様な活動を実施しました。(Employee Assistant Programワークショップ - 66名参加、ハロウィンイベント - 38名参加、クリスマスギフト交換 - 70名以上の従業員参加) <p>台湾：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全従業員に対し、ハラスメント防止研修 (各1.5時間) の参加が義務付けられています。 ・North Starインターンシッププログラム。インターン生がプログラムに参加し、各10の社内コースを受講しました。(60名参加) <p>マレーシアとシンガポール：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ウェルネスウェビナー (9月24日) - マレーシアとシンガポールの従業員を対象に開催。テーマ：体重管理のための栄養、痛みや不快感を軽減する方法、休暇中の過食、栄養と食事の楽しみ。 <p>インド：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ビジネスエチケット研修 - 従業員に企業のビジネス基準とエチケットを解説し、プロフェッショナルな行動を育成し、職場でのコミュニケーションを効果的に行うためのヒントと指導を提供する研修 (206名参加)。 ・ウェルネスプログラム - メンタルと感情の健康に関する専門家による10回のセッション (10回合計で2,500人以上参加。重複参加あり) 	APAC (中国、台湾、マレーシア、シンガポール、インド、オーストラリア、ニュージーランド)	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
19	研修プログラム	従業員能力開発研修	<p>Dentsu Global Service (インド) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ・無意識の偏見の理解と克服トレーニング - 2つのオンラインモジュールと、無意識の偏見の認識、理解、克服に焦点を当てた自己反省タスク (完了率97%) ・クロスカルチャーインテリジェンストレーニング:5つのオンラインモジュールと評価クイズ。現代のグローバル化した世界におけるカルチャーインテリジェンスの必要性を強調し、参加者のCQを高めるためのモデルを紹介するコース (93%の完了率) <p>オーストラリア:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルスはみんなの責任 - 外部のプロバイダー (Black Dog Institute) が主催したバーチャルワークショップ - ワークショップ開催 (約50名参加) ・メンタルヘルス・ファーストエイド - 外部のプロバイダーが主催する認定コース。2024年に24名の従業員がメンタルヘルス・ファーストエイド資格を取得。 ・実践的な和解のための7ステップ - オーストラリアの全従業員を対象とした必須オンライントレーニング。文化的に意識の高い職場の創造に焦点を当て、オーストラリアの先住民 (ファースト・ネイションズ) の和解に貢献できる従業員を育成 (2024年の新規入社者全員の完了率100%) <p>ニュージーランド:</p> <p>文化適応カトレーニング - 外部のプロバイダーであるSione Taungaによるリーダーシップチーム向けのカスタマイズされたセッション (ニュージーランドの経営陣が参加)</p> <p>オーストラリアとニュージーランド:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新しいオーストラリア国立広告協会 (AANA) 環境主張コードへの準拠方法 - オーストラリア国立広告協会 (AANA) が提供するオンラインモジュールで、新しいコードのルール、環境主張を行う際の注意点、準拠した広告の作成ヒントを共有します。 	APAC (中国、台湾、マレーシア、シンガポール、インド、オーストラリア、ニュージーランド)	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
20	研修プログラム	私費留学休職制度	<p>私費留学休職制度は、2025年4月現在11名の従業員が活用しており、年間平均6名程度の申請がある成長支援制度です。従業員が自ら学びを設定し、日本国内外の大学、大学院及びビジネススクール等教育機関のプログラムを履修し、学位取得などを経て、新たな知識・スキルを習得し復職します。無給休職であり、費用は自己負担の為、従業員から希望があれば、「私費海外留学社員貸付金支給要領」に基づき、社は当該社員の退職一時金の8割を上限に貸付を行っており、留学休職者の8割が貸付を活用しているのが現状です。</p>	(株) 電通	
21	研修プログラム	dentsu Leadership Connect	<p>dentsu Leadership Connect (dLC)は、グループCEO、グループCHRO、グループマネジメントチームがスポンサーとなり、将来有望で影響力のあるハイポテンシャルなリーダー（レベル55-60）を対象としたグローバルな学習・育成プログラムです。次世代のエグゼクティブ・リーダーを含む人財と企業文化への投資は、クライアント・セントリシティとintegrated growth solutionを推進するための戦略的必須事項です。dLCを通じて、参加者はより広い視野と人脈を得るだけでなく、自分自身や各自が担当するビジネスにおいて変革を推進する力を身につけることができます。</p> <p>dLCプログラムの目的は以下の通りです：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・統合的成長とクライアント中心主義に重点を置き、中期的優先事項の実行のための変革推進者としてリーダーを育成することにより、戦略的目標を実現する。 ・エグゼクティブ・スポンサーシップとのプレゼンスを通じて、電通グループ全体のハイ・ポテンシャル・タレントをインスパイアする。 ・リーダーシップとビジネス・スキルを通じて将来のハイポテンシャル人財に投資し、グローバル・リーダーのパイプラインを構築する。 <p>2025年は、このフラッグシップ・プログラムの第2回目となり、今年は40名のリーダーを選出しました。2024年には38名がdLCに参加しました。dLCの参加者は、2024年、2025年ともに、電通の全地域、全業務領域、全業務機能から選出されています。</p>	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
22	評価制度、フィードバック	1on1フィードバック制度	<p>1on1の対象は全従業員、基本、月1回以上の1on1を推奨（70%の従業員が実施）しています。</p> <p>管理監督者が評価を対象とする従業員に関しては以下を実施しています。 期初の目標設定に始まり、自らの今後のキャリアや部署異動の希望を伝える機会も経ながら、期中・期末のフィードバックなど、年間を通じた対話を促進しています。 下記の月は評価対象者となる従業員に対しては社が定めた内容を必須とし、その他の機会には自由に対話をし信頼関係を構築していく時間としています。 2月：その年のミッションを定め、ミッショングレードをフィードバック 3月：自らの今後のキャリアや異動希望などを話合う 7・8月：期中のFB 翌年1月：前年度のミッションの達成度をフィードバック</p> <p>9月以降：各組織で所属する従業員のPotentialFinder（人財育成会議）を実施、組織の全ラインマネジメントが一人ひとりの従業員の現状の経験や強みを議論し、成長支援のための今後のアサインを検討。その議論内容を踏まえた1on1も実施しています。</p>	(株) 電通	
23	シェアリングミーティングの開催		<p>シェアリングミーティングは、dentsu Japanの従業員を対象に行う双方向ウェビナーです。 経営上のトピックスやビジネス推進上、役員と現場の従業員が共有しておくべきテーマについて、情報を共有し意見交換する場として実施しており、視聴者は生放送を見てその場で質問を投げかけることができます。 放送対象者はdentsu Japan従業員の約17,300人で、その中から毎回平均で約1,000~2,000人が視聴し、これまでの最多視聴者数は約4,300人です。 2024年度は11回開催されました。</p>	日本以外	
24	スキル、学習、能力開発のための休暇	プログラム名: Study leave program	<p>シンガポール： 従業員は、以下の条件を満たす場合、実際の試験日に最大3日間の試験休暇を取得することができます。 - 勤続期間が3カ月以上であること。また、試験科目が業務に関連するものとして、開始前に上司の承認を得ていること。</p> <p>ニュージーランド： 試用期間を経た正従業員は全員、年間5日間の就学休暇を取得できます。</p>	APAC (シンガポール、 ニュージーランド)	

No.	カテゴリー	詳細	データ							範囲	Web
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			
25	人財データ	CT&T人員構成割合	割合	日本	N/A	33.0%	37.0%	39.2%	41.1%	日本	
26	人財データ			日本以外	N/A	29.6%	31.5%	29.9%	26.2%	日本以外	
27	人財データ			Americas	N/A	N/A	27.7%	28.9%	22.7%	Americas	
28	人財データ			EMEA	N/A	N/A	24.9%	25.8%	23.9%	EMEA	
29	人財データ			APAC	N/A	N/A	43.2%	34.2%	30.6%	APAC	
30	人財データ	CT&T人員数	日本以外		N/A	13,259	14,770	13,587	11,064	日本以外	
31	人財データ		Americas		N/A	4,270	4,286	3,157	2,260	Americas	
32	人財データ		EMEA		N/A	3,377	4,233	4,345	3,793	EMEA	
33	人財データ		APAC		N/A	5,612	6,251	6,085	5,011	APAC	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
34	人財データ	研修教育総時間 (時間)	日本以外	N/A	135,851	244,052	229,601	205,159	日本以外
35	人財データ		Americas	N/A	N/A	N/A	84,650	58,962	Americas
36	人財データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	69,603	63,700	EMEA
37	人財データ		APAC	N/A	N/A	N/A	75,347	82,497	APAC
38	人財データ	1人当たりの研修 時間 (時間)	日本以外	N/A	2.7	4.9	5.2	4.9	日本以外
39	人財データ		Americas	N/A	N/A	N/A	7.9	5.8	Americas
40	人財データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	4.3	4.0	EMEA
41	人財データ		APAC	N/A	N/A	N/A	4.4	4.9	APAC
42	人財データ	研修・教育総費用	DGI+日本	¥908,097,247	¥892,528,519	¥1,070,038,757	¥861,573,823	¥1,421,327,755	Dentsu Group Inc.+日本
43	人財データ		DGI	N/A	¥0	¥0	¥0	¥1,955,726	Dentsu Group Inc.

No.	カテゴリー	詳細	データ	データ					範囲	Web
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
44	人財データ	1人当たりの研修費用	日本	¥908,097,247	¥892,528,519	¥1,070,038,757	¥861,573,823	¥1,419,372,029	日本	
45	人財データ		DGI+日本	¥50,954	¥49,797	¥63,708	¥46,986	¥83,007	Dentsu Group Inc.+日本	
46	人財データ		DGI	N/A	¥0	¥0	¥0	¥15,646	Dentsu Group Inc.	
47	人財データ		日本	¥50,954	¥50,285	¥64,145	¥47,372	¥83,502	日本	
48	人財データ	人的投資対効果	グループ	25.0%	30.6%	30.6%	22.5%	23.2%	dentsu	
49	人財データ	1人当たりの収益	グループ	¥14,554,464	¥16,744,721	¥17,896,968	¥18,341,167	¥20,851,540	dentsu	
50	人財データ	1人当たりの営業利益	グループ	¥-2,179,127	¥3,730,292	¥1,721,931	¥637,065	¥-1,847,172	dentsu	
51	人財データ	オーガニック成長率	グループ	-11.1%	13.1%	4.1%	-4.2%	-0.7%	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Web
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
52	ハラスメント違反	ハラスメント窓口への相談件数 (件)	DGI+日本	106	136	106	164	177	Dentsu Group Inc.+日本	
53	従業員エンゲージ メント調査結果	Check Inグローバル従業員エン ゲージメント調査	グループ	Check Inは、当社のビジネスにおける従業員エンゲージメントを理解するためのグローバルな調査ツールです。これは当社が、高い業績や包括的な文化を創造するために必要な行動を推進するのに役立つ重要なインサイトを提供してくれます。また当社の従業員に対して、当社が成功している点と改善が必要な点について意見を共有する機会を与えます。毎年焦点を絞った一連の質問を行います。その多くは、どこが改善され、どこが遅れているかを把握するために、時間の経過とともにトレンドデータを理解できるよう一貫して行われています。					dentsu	
54	従業員エンゲージ メント調査結果	全体（ポイント） (満足度と推奨度から算出)	グループ	N/A	68	68	66	66	dentsu	
55	従業員エンゲージ メント調査結果		DGI+日本	N/A	N/A	N/A	60	62	Dentsu Group Inc.+日本	
56	従業員エンゲージ メント調査結果		日本以外	N/A	N/A	N/A	69	68	日本以外	
57	従業員エンゲージ メント調査結果		Americas	N/A	N/A	N/A	68	67	Americas	
58	従業員エンゲージ メント調査結果		EMEA	N/A	N/A	N/A	68	67	EMEA	
59	従業員エンゲージ メント調査結果		APAC	N/A	N/A	N/A	69	67	APAC	
60	従業員エンゲージ メント調査結果		満足度（ポイント）	グループ	N/A	68	68	66	66	dentsu
61	従業員エンゲージ メント調査結果	推奨度（ポイント）	グループ	N/A	67	68	66	66	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
62	People & Culture に関する考え方		人材は電通グループの競争力の源泉であり、People & Cultureは当社のマテリアリティの一つとして位置付けられています。専門知識と独自性を備えた人材を結びつけ、チームとして強固な能力を発揮することで、電通グループはクライアントと社会が直面する複雑化する課題に対応するため、新たな価値を提案し続けていきます。私たちは、すべての従業員が自身の可能性を追求し、新たな挑戦を受け入れ、継続的に成長できる環境を積極的に整備しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/people/
63	People & Culture に係る方針	電通グループ行動憲章	私たちは多様な視点を探求し、違いを尊重し、ありのままの自分自身で働くことのできるカルチャーを築いていきます。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html
64	People & Culture 推進の取り組み	従業員の貢献に関する評価	電通グループの2030価値創造戦略に示されている通り、私たちは従業員のスキル、強み、視点の違いを尊重する職場環境の維持に努めています。電通グループの4つの地域それぞれが、従業員が組織の成功とイノベーションを継続的に推進できるよう、独自の取り組みを積極的に開発・実施しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/representation/
65	People & Culture に関する施策	研修	マイノリティ当事者の実体験をもとに制作した啓発動画「Cafe DEI」： 「LGBTQ+篇」では、dentsu Japan従業員当事者が実際に体験したエピソードをもとに、なぜ企業がLGBTQ+に取り組む必要があるかについてわかりやすく説明します。 また、「障がい篇」では、障がいにおける「社会モデル」をテーマに、当事者の意見を交えながら個人レベルでもできる「合理的配慮」のあり方について解説します。	日本	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/representation/
66	People & Culture に関する施策	研修	マイノリティに属するdentsu従業員の見えざる声を明らかにしたショートフィルム「Visible Voices」： 2023年の国際女性デーに合わせて欧州・中東・アフリカ地域で作成された「Visible Voices」は、dentsuの従業員が個人のストーリーを語り、視聴者が当事者の思いや現実を知ることができるショートフィルムです。 「ジェンダー平等篇」では、職場における男女格差がさまざまな要因によって引き起こされているという事実を多面的に取り上げています。「LGBTQ+コミュニティ篇」では、LGBTQ+当事者のdentsu従業員のリアルな声を紹介し、当事者が生きる世界がどのようなものなのかを視聴者に「想像」してもらうことを目的としています。	EMEA	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/representation/

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
67	People & Culture に関する施策	研修	LGBTQ+コミュニティへのマイクロアグレッションに気付く「Walk in Our Shoes」キャンペーン： “Pride 2023”の取り組みの一環として、dentsuのリーダー層に「Walk in Our Shoes」キャンペーンに参加してもらい、LGBTQ+の人たちが日常で経験している差別やマイクロアグレッション、社会での生きづらさへの理解を促しました。このキャンペーンは、組織におけるLGBTQ+コミュニティへのアライシップの必要性についてより強く啓発することを目的としています。	APAC	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/representation/
68	People & Culture 推進の取り組み	DEIパーク	dentsu Japanの各社・各組織から、ボトムアップの取り組み創出を加速させるための「アクション創出プラットフォーム」を構築しています。 毎期、各組織から選抜されたDEIリーダーが集まり、基礎知識を学び、マイノリティ当事者の仲間の話を聴き、互いに対話する。それを自組織に持ち帰り周囲を巻き込みながら、自組織に必要なアクションを考え実践します。これにより、一人ひとりの「自分ごと化」を促しながら、組織ごとに異なる課題に対する取り組みが自走していきます。 2024年12月時点で約1,300名のDEIリーダーがDEIパークに参加。2024年度はdentsu Japan全従業員の約70%がアクションを実践しました。 2024年のDEIパークは、dentsu Japan各社全事業部門のエグゼクティブ層を対象に実施しました。各組織を率いるエグゼクティブが全4回のプログラムに取り組み、事後アンケートでは95%が自身の変化を感じています。	日本	https://www.japan.dentsu.com/jp/dei/park.html

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
69	従業員データ	女性従業員比率	グループ	47.6%	47.8%	48.2%	48.1%	48.5%	dentsu
70	従業員データ		DGI+日本	35.6%	35.4%	36.1%	36.8%	37.3%	Dentsu Group Inc.+日本
71	従業員データ		DGI	N/A	24.6%	29.5%	24.8%	25.2%	Dentsu Group Inc.
72	従業員データ		日本	35.6%	35.5%	36.1%	36.9%	37.4%	日本
73	従業員データ		日本以外	53.1%	53.4%	54.0%	53.5%	54.5%	日本以外
74	従業員データ	女性取締役比率	グループ	16.7%	23.1%	25.0%	20.0%	22.2%	dentsu
75	従業員データ	女性GMT比率	グループ	N/A	N/A	N/A	17.1%	17.9%	dentsu
76	従業員データ	女性管理職比率(マネージャー以上、雇用型役員)	DGI+日本	11.6%	12.9%	13.8%	15.3%	16.7%	Dentsu Group Inc.+日本
77	従業員データ		DGI	N/A	21.4%	21.9%	16.2%	13.2%	Dentsu Group Inc.
78	従業員データ		日本	N/A	12.8%	13.8%	15.3%	16.8%	日本

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Web
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
79	従業員データ	女性管理職比率 (Level35-70)	日本以外	N/A	N/A	N/A	48.8%	50.2%	日本以外	
80	従業員データ	女性初級管理職比率 (Level 35-50)	日本以外	N/A	N/A	N/A	49.5%	50.8%	日本以外	
81	従業員データ	女性中級管理職比率 (Level 50)	日本以外	N/A	N/A	N/A	41.9%	42.9%	日本以外	
82	従業員データ	女性リーダー比率 (国内：役員クラス、 海外：Level 55+)	グループ	N/A	N/A	N/A	32.4%	32.5%	dentsu	
83	従業員データ		DGI+日本	N/A	N/A	N/A	11.1%	13.1%	Dentsu Group Inc.+Japan	
84	従業員データ		DGI	N/A	N/A	N/A	16.0%	18.2%	Dentsu Group Inc.	
85	従業員データ		日本	N/A	N/A	N/A	10.6%	12.8%	日本	
86	従業員データ		日本以外		34.7%	34.0%	37.2%	39.6%	41.1%	日本以外

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度				
87	従業員データ	収益を生み出す機能につく女性管理職比率	日本以外	N/A	N/A	N/A	48.4%	50.5%	日本以外		
88	従業員データ	STEMポジションの女性従業員比率	日本以外	N/A	N/A	N/A	31.6%	31.4%	日本以外		
89	従業員データ	年代別女性従業員比率	DGI+日本	30歳未満	N/A	N/A	N/A	N/A	49.8%	Dentsu Group Inc.+日本	
90	従業員データ			30~39歳	N/A	N/A	N/A	N/A	41.5%	Dentsu Group Inc.+日本	
91	従業員データ			40~49歳	N/A	N/A	N/A	N/A	30.8%	Dentsu Group Inc.+日本	
92	従業員データ			50~59歳	N/A	N/A	N/A	N/A	23.6%	Dentsu Group Inc.+日本	
93	従業員データ			60歳以上	N/A	N/A	N/A	N/A	20.6%	Dentsu Group Inc.+日本	
94	従業員データ		DGI	30歳未満	N/A	N/A	N/A	N/A	57.1%	Dentsu Group Inc.	
95	従業員データ			30~39歳	N/A	N/A	N/A	N/A	18.8%	Dentsu Group Inc.	
96	従業員データ			40~49歳	N/A	N/A	N/A	N/A	30.5%	Dentsu Group Inc.	
97	従業員データ			50~59歳	N/A	N/A	N/A	N/A	26.9%	Dentsu Group Inc.	
98	従業員データ			60歳以上	N/A	N/A	N/A	N/A	17.6%	Dentsu Group Inc.	

No.	カテゴリー	詳細	データ							範囲	Web
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			
99	従業員データ	年代別女性従業員比率	日本	30歳未満	N/A	N/A	N/A	N/A	49.8%	日本	
100	従業員データ			30~39歳	N/A	N/A	N/A	N/A	41.7%	日本	
101	従業員データ			40~49歳	N/A	N/A	N/A	N/A	30.8%	日本	
102	従業員データ			50~59歳	N/A	N/A	N/A	N/A	23.5%	日本	
103	従業員データ			60歳以上	N/A	N/A	N/A	N/A	20.7%	日本	
104	従業員データ			年代別従業員比率	DGI+日本	30歳未満	21.4%	21.4%	21.7%	21.4%	20.4%
105	従業員データ	30~39歳	30.8%			30.7%	30.8%	29.7%	29.0%	Dentsu Group Inc.+日本	
106	従業員データ	40~49歳	27.3%			27.5%	27.9%	27.4%	28.4%	Dentsu Group Inc.+日本	
107	従業員データ	50~59歳	16.8%			16.3%	15.9%	16.4%	17.2%	Dentsu Group Inc.+日本	
108	従業員データ	60歳以上	3.6%			4.0%	3.8%	4.8%	4.8%	Dentsu Group Inc.+日本	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			2024年度	
109	従業員データ	年代別従業員比率	DGI	30歳未満	3.2%	2.3%	3.1%	2.3%	2.8%	Dentsu Group Inc.	
110	従業員データ			30~39歳	17.5%	25.9%	30.1%	27.1%	27.6%	Dentsu Group Inc.	
111	従業員データ			40~49歳	25.9%	37.6%	42.8%	42.5%	42.0%	Dentsu Group Inc.	
112	従業員データ			50~59歳	23.6%	26.4%	18.8%	23.1%	20.8%	Dentsu Group Inc.	
113	従業員データ			60歳以上	6.9%	7.8%	5.2%	5.0%	6.8%	Dentsu Group Inc.	
114	従業員データ		日本	30歳未満	21.4%	21.6%	21.8%	21.5%	20.6%	日本	
115	従業員データ			30~39歳	30.8%	30.8%	30.8%	29.7%	29.0%	日本	
116	従業員データ			40~49歳	27.3%	27.4%	27.8%	27.3%	28.3%	日本	
117	従業員データ			50~59歳	16.8%	16.2%	15.8%	16.3%	17.2%	日本	
118	従業員データ			60歳以上	3.6%	3.9%	3.7%	4.8%	4.8%	日本	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			2024年度	
119	従業員データ	年代別従業員比率	日本以外	30歳未満	35.9%	38.9%	38.4%	33.7%	31.9%	日本以外	
120	従業員データ			30~39歳	39.8%	37.7%	37.7%	40.0%	41.2%	日本以外	
121	従業員データ			40~49歳	17.1%	16.3%	16.6%	17.5%	18.9%	日本以外	
122	従業員データ			50~59歳	6.2%	6.0%	6.1%	6.4%	6.7%	日本以外	
123	従業員データ			60歳以上	1.1%	1.1%	1.2%	1.1%	1.3%	日本以外	

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Web
				2021/6/1	2022/6/1	2023/6/1	2024/6/1	2025/6/1		
124	従業員データ	障害者雇用率	DGI+日本	2.71%	3.13%	3.11%	3.36%	集計中	2022年までは特 例子会社制度に よる4社合計 ((株)電通グ ループ、(株)電 通そらり、(株) 電通、(株)電通 コーポレートワ ン)の数字、 2023年より(株) 電通キャスト イングアンドエン タテインメン ト、(株)電通ラ ンウェイが加わ り6社合計、 2025年に(株) 電通ジャパンイ ンターナシヨナ ルブランドと (株)電通コン サルティングが 加わり8社合計	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
125	方針	公募	(株)電通は2024年度よりそれまでの社内公募に加え、グループ間の公募であるdJオープンキャリアプログラムをスタート。グループ内の人財交流を促進し、グループ力強化を目指しています。	(株)電通	
126	方針		dentsu Japanグループ方針として下記2点を過重労働抑制方針として発信しています。 ①年間総労働時間2400時間超過者ゼロ（努力目標） ②単月労働時間250時間超過者ゼロ（努力目標） これにあわせた取り組みとして下記施策を推奨しています。 ・労働時間を適正に把握するための、日々の勤務登録/乖離確認/乖離是正の強い推奨 ・全従業員周知/管理監督者理解促進	Dentsu Group Inc.+日本	
127	人材確保に関する 取り組み	賞与	(株)電通は従業員を対象に業績連動型賞与を採用しています。 2020年の持株体制への移行を受け、従業員がグループ経営の行動理念を持ちながら働き、共に成果を分かち合うために、日本国内事業・海外事業のオーガニック成長率を賞与の指標に一部反映しました。 2023年度より、高付加価値の創出とリターンを実現する従業員へのより高い報酬の還元に向けて、賞与原資を拡大しました。 2024年度賞与は、社の業績好調を受けて、連動率を追加して支給しました。	(株)電通	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
128	人材確保に関する取り組み	各種休暇・休業制度	<p>Americasは従業員に対して、さまざまな休暇、休業制度を提供しています。</p> <p>米国：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・出産、養子縁組、里親、または後見によって親になる従業員に対し、16週間の100%有給の育児休暇を提供しています。また、重病の家族を看護するために、従業員に6週間の有給介護休暇も提供しています。 ・従業員にフレキシブルタイムオフ（FTO）をサポートしています。週に最低21時間勤務する予定のすべての正従業員は、FTOを利用する資格があります。 ・更に、すべての従業員に80時間の病気・安全休暇を提供し、自分や家族の一時的な身体的または精神的な病気、医師の予約、子供の学校関連の活動などのために休暇を取ることができます。 ・年間約20日の会社休日は、オフィスを閉鎖し有給で提供しています。クリスマスから新年にかけての年末休暇も含まれます。 <p>カナダ：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2022年から、政府が運営する州のプログラムを強化し、政府の支払いに「トップアップ」を提供して、15週間の75%の収入補填を行っています。 <p>ブラジル：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・2023年の更新では、第1介護者の休暇権利が拡大され、追加で60日間の延長、合計180日間の有給休暇が可能となりました。第2介護者は、5日間の休暇を追加で25日間に延長することを選択でき、合計30日の有給休暇となります。 	Americas (米国、カナダ、 ブラジル)	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
129	人材確保に関する取り組み	各種休暇・休業制度	<p>EMEAは従業員に対して、さまざまな休暇、休業制度を提供しています。</p> <p>英国：</p> <ul style="list-style-type: none"> 産休及び共有育児休暇ポリシー：従業員は最大20週間の有給休暇を取ることができます。 父親/パートナー休暇（2023年7月導入）：妊産婦のパートナーのために、休暇の権利を4週間増やし、合計6週間提供します。 <p>フランス：</p> <ul style="list-style-type: none"> 妊娠中の女性の勤務時間：妊娠中の女性は、給与の減少なく、朝は集団労働時間より30分遅く始まり、夕方は30分早く終わることが許可されています。 授乳休憩：従業員は出産日から1年間、勤務時間中に授乳または母乳を搾ることができます。この場合、法的規定に従って、勤務時間が1日1時間短縮される利益を享受します。 <p>ドイツ：</p> <ul style="list-style-type: none"> 出産前（6週間）及び出産後（8週間）の出産休暇は、会社/健康保険によって支払われます。 両親は、最大3年間の育児休暇を取得する権利があります。 出産休暇中は、現在の雇用主または別の雇用主でパートタイム（週15～30時間）で働くことが可能です。 <p>オランダ：</p> <ul style="list-style-type: none"> 妊娠休暇と産休：従業員は6週間の妊娠休暇を取得する権利があり、出産後は最低10週間の産休を取得する権利があります。 父親休暇：一時的な父親休暇は、従業員が通常働く週の時間数を最大として付与され、追加の父親休暇は最大5週間です。 	EMEA (英国、フランス、ドイツ、オランダ)	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
130	人材確保に関する取り組み	各種休暇・休業制度	<p>APACは従業員に対して、さまざまな休暇、休業制度を提供しています。</p> <p>インド：</p> <ul style="list-style-type: none"> 産休：政策により、子供が2人未満の妊娠中の女性従業員には合計26週間の休暇が提供されます。政策によると、出産前休暇は最大8週間、残りの18週間は出産後休暇として利用できます。 父親休暇：子供が2人未満の男性従業員には、出産日から最大15日間の父親休暇が与えられます。 忌引休暇：近親者が亡くなった場合、従業員には3日間の忌引休暇が与えられます。 年次休暇20日、緊急休暇12日、グローバルウェルネスデー3日、ボランティア休暇2日、公休日13日。 <p>インドネシア：</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次休暇15日（現地法では12日）、全額支給の病気休暇、結婚休暇5日（現地法では3日）、誕生日休暇、ウェルネスデー、ボランティア休暇。 <p>フィリピン：</p> <ul style="list-style-type: none"> 産休（合計105日）、シングルペアレント休暇（7日）。 <p>マレーシア：</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次休暇（0-2年：14日、2-4年：16日、4-6年：18日、6年以上：21日）、試験休暇3日、産休98日、誕生日休暇。 <p>シンガポール：</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次休暇最低18日（現地法では最低7日で、勤続年数に応じて増加）、グローバルウェルネスデー、結婚休暇、忌引休暇、学習/試験休暇、必要に応じた軍事訓練休暇、ボランティア休暇2日。 <p>中国：</p> <ul style="list-style-type: none"> 年次有給休暇:10~25日、有給病気休暇（12日）、勤続年数に応じた有給休暇（勤続年数5年:5日、10年:10日、15年:15日、20年:20日、25年:25日） <p>台湾：</p> <ul style="list-style-type: none"> 2025年から、人材採用のため有給病気休暇15日と有給産前産後休暇12週間を提供します（台湾労働法に基づき、病気休暇は半給で、有給産前産後休暇は8週間のみです）。年次有給休暇は現地法規に従い、更に勤続年数に応じた追加休暇を従業員に付与します。 	APAC (インド、インドネシア、フィリピン、マレーシア、シンガポール、中国、台湾)	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
131	人材確保に関する取り組み	各種休暇・休業制度	<p>休暇・休業</p> <p>①産前産後休暇／子の出生休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性従業員は産前6週間（双子以上は14週間）・産後8週間の休暇が取得可能。 ・男性従業員は子の出生前日から2か月以内に通算5日間、育児目的の特別休暇の取得が可能。 <p>②産後パパ育児制度</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子の出生後8週間以内のうち4週間（28日）以内、分割して2回取得可能。 <p>③育児休業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・原則、子が満1歳に達するまでを限度とし、本人が希望する期間、取得可能。2回に分割取得も可能。配偶者が専業主婦（夫）であっても取得可能。 ・父母がともに取得する場合は1歳2ヶ月に達するまで取得可能。（父母が1人ずつ取得できる期間は産後休暇含め1年間） ・更に、保育園に入園できないなどの理由で、子が満2歳に達するまで延長も可能。 <p>④育児看護休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校3年生までの子を養育する従業員が、その子の傷病看護だけでなく、疾病予防のための予防接種、健康診断を受診する際や、学校行事（入園式・卒園式・入学式）、感染症拡大に伴う学級閉鎖による休務が必要な際に、年間10日取得可能 <p>⑤家族看護休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族の傷病看護のために、または対象家族に障害があり、その通所などにおける補助のために年間5日必要なときに取得可能。 ※看護対象者は、子、配偶者、父母及び配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹及び孫 ※家族看護休暇を使いきってしまった場合には看護継続休暇も積立休暇より最大15日取得可能。 <p>⑥母性保護休暇 ※女性従業員のみ対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中及び出産後1年以内に、「母性健康管理措置要領」による措置のため休務を必要とする場合に取得可能。 <p>⑦家族介護休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・要介護状態の家族の介護のために休務を要する時に年間10日取得可能。 <p>⑧不妊治療休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> ・医療機関にて不妊治療を受ける際、必要日数（ただし従業員自身の積立休暇の範囲内）の休暇取得が可能。 <p>休暇・休業以外の制度</p> <p>⑨勤務時間内の通院時間</p> <ul style="list-style-type: none"> ・妊娠中及び出産後1年以内に、健康診断または保健指導を受けるために必要な通院時間を勤務時間内に確保することが可能。 <p>⑩育児時間※女性従業員のみ対象</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子が満1歳に達するまで、女性従業員は所定勤務時間中に1日に1時間、もしくは30分×2回、取得が可能。 	(株) 電通	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
131	人材確保に関する 取り組み	各種休暇・休業制 度	<p>⑪育児勤務（育児時短）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・子が満3歳に達するまで、所定勤務時間を1日2時間短縮することが可能。女性従業員は、上記「育児時間」と併用し、最大3時間の短縮が可能。 ・子が小学校6年生まで、所定勤務時間を1日1時間短縮することが可能。女性従業員は、上記「育児時間」と併用が可能。 <p>⑫時間外・休日勤務の免除</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校6年生までの子を養育する従業員は、時間外・休日勤務の免除が可能。 <p>⑬育児のための時間外勤務の制限</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校6年生までの子を養育する従業員は、時間外・休日勤務を一定時間内に制限することが可能。 <p>⑭育児のための深夜勤務の制限</p> <ul style="list-style-type: none"> ・小学校6年生までの子を養育する従業員は、深夜勤務（22時～翌朝5時）を制限することが可能。 <p>⑮すくすくえいど</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ベネフィット・ステーションで紹介しているベビーシッターサービス利用時に、1時間1000円の割引。（1日2時間／月30時間を上限とする） <p>⑯子育てみらいコンシェルジュ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・日本生命ライフケアパートナーズによる、保活（保育園などの入園に向けた活動）支援サービス。従業員の居住地に合わせて情報提供し、「待機児童問題」緩和をサポート。 <p>有期雇用従業員は一部、取得可能時間や取得可能期間が異なるものあり</p>	(株) 電通	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
132	人材確保に関する取り組み	多様な働き方に関する制度	<p>米国:</p> <p>ハイブリッドワーキングポリシーによって、従業員が柔軟な勤務やリモートワークのアレンジができるようにしています。私たちはフレキシブルで目的を持った仕事の力を信じ、そのつながりが創造性、コラボレーション、イノベーション、そして成長の原動力となることを知っています。従業員はオフィスでの柔軟性と人脈を築き、スキルを向上させる機会を重視しているため、当社ではハイブリッド・ワークという2つの世界の最高のものを提供しています。私たちは、コミュニティやつながりを築き、スキルをより深く習得するためのプログラムや経験を通して、従業員の育成に意図的に投資しています。</p> <p>2022年以降、私たちは米国の従業員を対象にハイブリッド・ワーキング・ポリシーを正式に制定しました。</p> <p>2025年、私たちはハイブリッド・ワークに対する新たなアプローチを導入しました。オフィスの中心地（ニューヨーク、シカゴ、デトロイト）に近いリーダーたちは、週3日、オフィス内、クライアントとのミーティング、業界のイベントに参加することが期待されています。また、オフィス・ハブ近隣の全従業員を対象に、週1日のチーム・デーを導入しました。Tagは3日間のオフィス内チーム文化を継続しています。</p>	Americas (米国)	https://www.dentsu.com/us/en/careers/hybrid-work
133	人材確保に関する取り組み	多様な働き方に関する制度	<p>EMEAは、ハイブリッドワーキングポリシーによって、従業員が柔軟な勤務やリモートワークのアレンジができるようにしています。</p> <p>英国:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハイブリッドワーキングポリシー：従業員が柔軟な勤務やリモートワークをアレンジできるようにしています。 ・サマーフライデー：2023年も継続して、夏の間は金曜日は午後2時で業務を終了する制度を導入しました。 <p>フランス:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・リモートワーク：週に最低1日（月間20%）、最大で週4日（月間80%）のリモートワークが可能です。リモートワークのコストをカバーするために従業員に一括月額手当を支払い、有用な家具を購入するための財政支援も提供します。 <p>ドイツ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーケーション：EU加盟国での最大3か月間の休暇を可能にする12日間の期間です。追加費用は従業員が負担します。 ・リモートワーク/在宅勤務：地域の規制に応じて、最大100%まで可能です。 <p>オランダ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ハイブリッドワーキングポリシー：従業員が柔軟な勤務やリモート勤務をアレンジできるようにしています。リモートワークでは、1年以上勤務している従業員がヨーロッパ内でオランダ以外の国での遠隔地で最大30日間働くことができます。 	EMEA (英国、フランス、ドイツ、オランダ)	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
134	人材確保に関する取り組み	多様な働き方に関する制度	<p>APACは、ハイブリッドワーキングポリシーによって、従業員が柔軟な勤務やリモートワークのアレンジができるようになっています。</p> <p>台湾：週に1日のリモートワーキングポリシー タイ：ハイブリッドワーキングポリシー、柔軟な勤務時間、年間最大30日まで故郷からの勤務が可能 マレーシア：ハイブリッドワーキングアレンジメント、柔軟な勤務時間、フレックスフライデー（月の第2金曜日は半日勤務） フィリピン：ハイブリッド勤務制度 インドネシア：ハイブリッド勤務制度 インド：ハイブリッド勤務制度で、フレックスタイム制を導入しています。コアタイムは午前11時から午後5時で、標準的な勤務時間は休憩を含めて1日8時間30分、月曜から金曜までの勤務となります。</p>	APAC (台湾、タイ、マレーシア、フィリピン、インドネシア、インド)	
135	人材確保に関する取り組み	多様な働き方に関する制度	<p>在宅制度：2017年以降の労働環境改革にて導入しました。コロナ禍以降もこれをベースに2020年上期より全面的なリモートワークへの対応を完了しています。在宅制度を実行するにあたり以下の取り組みも推進しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・転居無し赴任を一部承認 ・実家（三親等内相当の親族が居住する住居や、病院・ホスピス等を含む）での勤務を承認 ・長期休暇における旅行先での勤務のトライアル実施 ・リモートワーク手当の導入 ・サテライトオフィスの活用 <p>フレックスタイム制度：2017年以降の労働環境改革にて導入。原則コアなしフレックス制度を適用。 インターバル制度：適切な休息と睡眠時間を確保するため、その日の終業時刻から翌日の始業時刻までを「一定の休息時間」（就業しない時間）として、11時間のインターバル時間取得を「努力目標」とする。</p>	(株) 電通	
136	人材確保に関する取り組み	従業員持株制度	<p>電通グループ従業員持株会は、(株)電通グループ及び(未上場の)グループ会社24社（2025年3月31日現在）が参加しており、グループ各社における会員（対象会社の従業員のうち希望して会員になった者。）の福利厚生、財産形成の増進、経営への参画意識の向上、共同体意識の醸成を目指しています。会員の月例報酬及び賞与からの拠出金に会社からの8%の奨励金を加え、市場から時価で買付けを行っています。会員持分への配当金も株式買付け資金として運用されています。</p>	日本	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
137	人材確保に関する取り組み	福利厚生制度	dentsu Japanの福利厚生基本方針をもとに「ベビーシッターサービス」「介護相談窓口」「投資教育」「ベネフィットステーション」等、dentsu Japan共通福利厚生施策を用意しています。	日本	
138	人材確保に関する取り組み	福利厚生制度	<p>米国：</p> <p>当社は、4つのウェルビーイングの柱（健康、準備、回復力、バランス）に基づいたリソースを提供しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員支援プログラム:この24時間年中無休のサービスは、育児オプションの特定、親子間のコミュニケーションリソースの提供、K-12教育支援の発見などをサポートします。 ・ブライト ホリゾントズ ケア アドバンテージ(Bright Horizons Care Advantage):従業員はバックアップケアを見つけ、専用の授業料割引を受けることができ、年間最大20日のバックアップ育児を利用できます。「Sittercity」を通じて、追加の家族支援及びケアギバーへのアクセスや、信頼できるパートナーによるチュータリングの20%割引も受けられます。 ・リシンク(ReThink):このサービスは、学習、社会性、行動に課題のある子供のケアを専門としています。従業員は24時間365日、子供の理解、教育、より良いコミュニケーションを支援するためのツールとリソースにアクセスできます。 ・メイヴン ミルク(Maven Milk):「Maven」のモバイルアプリは、出張時の母乳の輸送を簡単にします。安全に母乳を保存または発送するためのキットを提供し、従業員は専門の「ケアアドポケット」及び「授乳コンサルタント」にオンデマンドでアクセスして、適切なトラベルキットの選択や授乳に関する質問に対応します。 ・退職計画ガイダンス:当社の401(k)プランを通じて、従業員は追加費用なしで個別のファイナンス・アドバイスを受けることができ、退職プラン口座での貯蓄と投資に役立ちます。 ・ファイナンシャルコンシェルジュ:従業員は「Schwab Financial Concierge™」チームからファイナンスのガイダンスと計画サポートを受けられます。 ・SoFiダッシュボード: 従業員は「SoFi」のオンラインプラットフォームにアクセスし、経済的自立への道を設定できます。プラットフォームを通じて、個別の債務ナビゲーター、債務返済オプションのアドバイス、割引されたリファイナンスレートを受けられます。 <p>カナダ:</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員は、「Able to」のメンタルウェルビーイングアプリ「Lulafit and Self Care」にアクセスできます。カナダには24時間年中無休の従業員支援プログラムもあり、育児オプションの特定、親子間のコミュニケーションリソースの提供、K-12教育支援の発見などをサポートします。 	Americas (米国、カナダ)	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
139	人材確保に関する取り組み	福利厚生制度 Welfare schemes	<p>英国：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ニューロダイバーシティ・パスウェイ：AVIVAを通じて利用可能で、注意欠陥多動性障害（ADHD）、自閉症スペクトラム障害（ASD）、トゥレット症候群の診断と治療へのアクセスを迅速化します。 ・不妊治療の財政支援：AVIVAヘルスケアを通じて利用可能です。 ・思いやり休暇が1日から2週間に増加しました。 ・退職ガイドライン。このガイドラインは、仕事から退職への重要な移行期間に提供されるサポートを強化するために設計されており、退職計画、退職プロセスと移行オプション、福利厚生と権利、関連リソース及び連絡先情報が含まれていません。 <p>フランス：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族連帯休暇：「congé proche aidant」と「congé de solidarité familiale」（家族連帯休暇）を設定する法的規定に加え、国の補助金に加えて1か月間の給与継続を100%提供し、休暇の更新がある場合には追加の1か月を提供します。 	EMEA (英国、フランス)	
140	人材確保に関する取り組み	福利厚生制度	<p>フィリピン：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員向け団体保険（配偶者、両親、子供でも可）を用意しています。 <p>インド：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己/配偶者/2人の子供向けのグループ保険、グループ個人傷害（自己）、期間保険（自己）、任意の親の保険を用意しています。 <p>台湾：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ保険、新生児歓迎ギフト、ベビーシッター施設の割引、結婚/新生児補助金を用意しています。 <p>タイ：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ保険、新生児/結婚/同情的な補助金、積立金を用意しています。 <p>インドネシア：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ保険（男性従業員の配偶者と最大3人の子供を含む）、結婚祝い、新生児祝い、従業員弔慰金、企業のチームビルディング（最低6か月連続勤務）を用意しています。 <p>マレーシア：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・保険（医療給付）、Flex+特典（歯科/眼科/健康スクリーニング/個人旅行の航空券/フィットネスクラブの会員権）、従業員支援プログラム（Intellect）を用意しています。 <p>シンガポール：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・グループ保険と柔軟な支出口座、結婚祝い、新生児祝い、入院/疾患のギフト、弔慰金、夜9時以降にオフィスで働いた場合の食事と交通費の請求、在宅勤務用オフィス機器の補助金、さまざまな法人割引、Intellectによる従業員及び同じ世帯内の最大3人の扶養者に対する従業員支援プログラム（EAP）を用意しています。 	APAC (フィリピン、インド、台湾、タイ、インドネシア、マレーシア、シンガポール)	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
141	人材確保に関する 取り組み	福利厚生制度	<p>シンガポール：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オフィス内に専用の授乳室を設置 ・禅ルーム - 気が重くなったり、一人きりの時間が必要な場合に、静かなパーソナルスペースを提供する専用ルーム <p>マレーシア：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員支援プログラム：インテレクト・アプリ - 個人に合わせたサポートを提供し、日常生活での成功やレジリエンスの向上を支援します。マレーシアの全従業員がインテレクトのプレミアムサービスを利用できます。 <p>インドネシア：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オフィスに専用の看護室を設置 <p>フィリピン：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・メンタルヘルス・ウェルネス・セミナー（2024年に3回開催）、オフィス内専用授乳室、従業員支援プログラム：インテレクト・アプリ - 個別サポート <p>インド：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員支援プログラム - 職場オプション - 職場オプションは、組織が最も貴重な資産である従業員を支援することに専念しています。私たちの焦点は、従業員の生活をより快適に、より健康に、より生産的にすることです。これらの改善は、より効率的な職場、より熱心な従業員、そして企業ロイヤリティの向上につながります。 <p>中国：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員支援に焦点を当てた従業員支援プログラム・ワークショップを開催し、66名が参加したほか、38名が参加したクリエイティブなハロウィーンイベントや、70名以上の従業員が参加したクリスマス・プレゼント交換会を開催しました。 <p>台湾：</p> <ul style="list-style-type: none"> ・Wellness@dentsu Program - 台湾の従業員向けに定期的なオンラインコースを提供。テーマは瞑想、職場でよくある精神疾患など。オフィス内に専用の授乳室を設置 <p>Dentsu Global Service：DGS ウェルネス - 従業員のウェルビーイングを支援する包括的なプログラムで、5つの柱（身体的、感情的・精神的、社会的、経済的ウェルビーイング）を中心に設計された多様なライブとバーチャルのイニシアティブを含む。更に、従業員支援（5週間で5つのオフィスで8つのスポーツを社交的に楽しむプログラム - 400人以上の参加者）も含まれます。</p>	APAC (シンガポール、マレーシア、インドネシア、フィリピン、インド、中国、台湾)	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
142	人材確保に関する取り組み	がん治療と両立サポート	がん治療と両立サポート：両立支援策として「勤務時間短縮制度（週4日間勤務や、1日の所定6時間/5時間勤務という働き方が可能）」、治療費を補助する施策(がんの先進医療に対して年間上限400万円の補助金支給)を導入しました。					(株) 電通			
143	人材確保に関する取り組み	休暇制度	ドナー休暇制度：既存のボランティア休暇に新たに骨髄バンクへのドナー登録及び、ドナーとなり、その提供に伴う通院・入院が必要なときの休暇を対象としています。またボランティア休暇のうち上記理由のみ積立休暇の範囲内で取得日数を10日に拡大しています。 リフレッシュホリデー：疲労を回復し、心身ともにリフレッシュできる環境構築を目的に特別休暇付与方式により実施しました。年次有給休暇とは別に四半期に一度社が付与する有給休暇となります。					(株) 電通			
144	人材確保に関する取り組み	平等な男女間賃金へ	2024年度より局経営のHR領域の推進を担うポジションとして、HRMに加えてHRMCo-Dポジションを新設。任命にはジェンダーを意識しており、例えば評価会議などを通じての公正な評価の機会を期待しており、結果として多様な組織力の向上を狙います。					(株) 電通			
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			
145	従業員データ	従業員数	グループ	合計	64,533	64,832	69,066	71,127	67,667	dentsu	
146	従業員データ			男性	33,822	33,815	35,758	36,914	34,869	dentsu	
147	従業員データ			女性	30,711	31,017	33,308	34,213	32,798	dentsu	
148	従業員データ		DGI+日本	合計	20,325	20,062	22,147	23,051	23,719	Dentsu Group Inc.+日本	
149	従業員データ			男性	13,094	12,969	14,163	14,575	14,873	Dentsu Group Inc.+日本	
150	従業員データ			女性	7,231	7,093	7,984	8,476	8,846	Dentsu Group Inc.+日本	
151	従業員データ		DGI	合計	N/A	195	129	165	131	Dentsu Group Inc.	
152	従業員データ			男性	N/A	147	91	124	98	Dentsu Group Inc.	
153	従業員データ			女性	N/A	48	38	41	33	Dentsu Group Inc.	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度				
154	従業員データ	従業員数	日本	合計	N/A	19,867	22,018	22,886	23,588	日本	
155	従業員データ			男性	N/A	12,822	14,072	14,451	14,775	日本	
156	従業員データ			女性	N/A	7,045	7,946	8,435	8,813	日本	
157	従業員データ		日本以外	合計	44,208	44,770	46,919	48,076	43,948	日本以外	
158	従業員データ			男性	20,728	20,846	21,595	22,339	19,996	日本以外	
159	従業員データ			女性	23,480	23,924	25,324	25,737	23,952	日本以外	
160	従業員データ	管理職数	DGI+日本	合計	4,197	4,140	3,627	3,639	3,850	Dentsu Group Inc.+日本	
161	従業員データ			男性	3,709	3,605	3,125	3,081	3,206	Dentsu Group Inc.+日本	
162	従業員データ			女性	488	535	502	558	644	Dentsu Group Inc.+日本	
163	従業員データ		DGI	合計	N/A	42	32	37	38	Dentsu Group Inc.	
164	従業員データ			男性	N/A	33	25	31	33	Dentsu Group Inc.	
165	従業員データ			女性	N/A	9	7	6	5	Dentsu Group Inc.	
166	従業員データ		日本	合計	N/A	4,098	3,595	3,602	3,812	日本	
167	従業員データ			男性	N/A	3,572	3,100	3,050	3,173	日本	
168	従業員データ			女性	N/A	526	495	552	639	日本	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度				
169	従業員データ	リーダー数	グループ	合計	N/A	N/A	N/A	1,074	1,120	dentsu	
170	従業員データ			開示しない	N/A	N/A	N/A	5	6	dentsu	
171	従業員データ			データなし	N/A	N/A	N/A	2	2	dentsu	
172	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	719	748	dentsu	
173	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	348	364	dentsu	
174	従業員データ		DGI+日本	合計	N/A	N/A	N/A	270	343	Dentsu Group Inc.+日本	
175	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	240	298	Dentsu Group Inc.+日本	
176	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	30	45	Dentsu Group Inc.+日本	
177	従業員データ		DGI	合計	N/A	N/A	N/A	25	22	Dentsu Group Inc.	
178	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	21	18	Dentsu Group Inc.	
179	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	4	4	Dentsu Group Inc.	
180	従業員データ		日本	合計	N/A	N/A	N/A	245	321	日本	
181	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	219	280	日本	
182	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	26	41	日本	
183	従業員データ		日本以外	合計	502	799	816	804	777	日本以外	
184	従業員データ			開示しない	N/A	6	1	5	6	日本以外	
185	従業員データ			データなし	N/A	N/A	4	2	2	日本以外	
186	従業員データ			男性	328	521	509	479	450	日本以外	
187	従業員データ	女性		174	272	302	318	319	日本以外		

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度				
188	従業員データ	平均勤続年数	日本以外	4.0	3.5	3.7	3.8	4.2	日本以外		
189	採用データ	新卒雇用者数	DGI+日本	合計	544	422	460	577	598	Dentsu Group Inc.+日本	
190	採用データ			男性	264	214	252	303	348	Dentsu Group Inc.+日本	
191	採用データ			女性	259	191	208	274	250	Dentsu Group Inc.+日本	
192	採用データ		DGI	合計	0	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.	
193	採用データ			男性	0	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.	
194	採用データ			女性	0	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.	
195	採用データ		日本	合計	544	422	460	577	598	日本	
196	採用データ			男性	264	214	252	303	348	日本	
197	採用データ			女性	259	191	208	274	250	日本	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web			
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度					
198	採用データ	新規雇用者数	グループ	合計	11,826	18,293	18,712	10,950	10,383	dentsu		
199	採用データ		DGI+日本		合計	1,414	1,517	2,185	2,144	1,727	Dentsu Group Inc.+日本	
200	採用データ				男性	745	823	1,173	1,092	927	Dentsu Group Inc.+日本	
201	採用データ				女性	608	632	1,012	1,052	800	Dentsu Group Inc.+日本	
202	採用データ					合計	5	9	8	4	18	Dentsu Group Inc.
203	採用データ		DGI		男性	3	6	6	4	17	Dentsu Group Inc.	
204	採用データ				女性	2	3	2	0	1	Dentsu Group Inc.	
205	採用データ		日本		合計	1,409	1,508	2,177	2,140	1,709	日本	
206	採用データ				男性	742	817	1,167	1,088	910	日本	
207	採用データ				女性	606	629	1,010	1,052	799	日本	
208	採用データ		日本以外		合計	10,412	16,776	16,527	8,806	8,656	日本以外	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度				
209	採用データ	中途採用者数	DGI+日本	合計	870	1,086	1,725	1,567	1,129	Dentsu Group Inc.+日本	
210	採用データ			男性	481	603	921	789	579	Dentsu Group Inc.+日本	
211	採用データ			女性	349	438	804	778	550	Dentsu Group Inc.+日本	
212	採用データ		DGI	合計	5	9	8	4	18	Dentsu Group Inc.	
213	採用データ			男性	3	6	6	4	17	Dentsu Group Inc.	
214	採用データ			女性	2	3	2	0	1	Dentsu Group Inc.	
215	採用データ		日本	合計	865	1,077	1,717	1,563	1,111	日本	
216	採用データ			男性	478	597	915	785	562	日本	
217	採用データ			女性	347	435	802	778	549	日本	
218	採用データ	新卒採用社員の女性比率	DGI+日本	47.6%	45.3%	45.2%	47.5%	41.8%	Dentsu Group Inc.+日本		
219	採用データ		DGI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Dentsu Group Inc.		
220	採用データ		日本	47.6%	45.3%	45.2%	47.5%	41.8%	日本		
221	採用データ	中途採用社員の女性比率	DGI+日本	40.1%	40.3%	46.6%	49.6%	48.7%	Dentsu Group Inc.+日本		
222	採用データ		DGI	40.0%	33.3%	25.0%	0.0%	5.6%	Dentsu Group Inc.		
223	採用データ		日本	40.1%	40.4%	46.7%	49.8%	49.4%	日本		

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
224	採用データ	正規雇用社員の中 途採用の割合	DGI+日本	N/A	N/A	N/A	N/A	57.9%	Dentsu Group Inc.+日本
225	採用データ		DGI	N/A	N/A	N/A	N/A	15.8%	Dentsu Group Inc.
226	採用データ		日本	N/A	N/A	N/A	N/A	58.2%	日本
227	採用データ	管理職に占める中 途採用の割合	DGI+日本	43.8%	43.9%	49.6%	50.1%	50.8%	Dentsu Group Inc.+日本
228	採用データ		DGI	3.0%	2.4%	3.1%	35.1%	31.6%	Dentsu Group Inc.
229	採用データ		日本	44.2%	44.5%	50.0%	50.2%	50.9%	日本
230	採用データ	管理職に占める外 国人の割合	DGI+日本	0.8%	0.7%	0.9%	2.1%	1.0%	Dentsu Group Inc.+日本
231	採用データ		DGI	0.0%	2.4%	6.3%	0.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.
232	採用データ		日本	0.8%	0.6%	0.8%	2.1%	1.0%	日本
233	採用データ	採用コスト	DGI+日本	¥842,883,961	¥1,282,664,458	¥2,611,942,364	¥2,884,784,173	¥2,083,579,189	Dentsu Group Inc.+日本
234	採用データ		DGI	¥15,400	¥26,541,389	¥15,370,487	¥16,097,938	¥32,987,425	Dentsu Group Inc.
235	採用データ		日本	¥842,868,561	¥1,256,123,069	¥2,596,571,877	¥2,868,686,235	¥2,050,591,764	日本
236	採用データ		日本以外	¥1,369,874,092	¥2,604,207,216	¥3,063,889,582	¥1,698,705,343	¥1,314,651,797	日本以外 * CIS(ロシア・ カザフスタン) データは除外

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
237	採用データ	1人当たりの採用コスト	DGI+日本	¥673,768	¥854,540	¥1,195,397	¥1,106,576	¥1,206,473	Dentsu Group Inc.+日本
238	採用データ		DGI	¥3,080	¥2,949,043	¥1,921,311	¥4,024,485	¥1,832,635	Dentsu Group Inc.
239	採用データ		日本	¥598,203	¥832,973	¥1,192,729	¥1,101,122	¥1,199,878	日本
240	採用データ		日本以外	¥131,268	¥154,774	¥185,387	¥192,903	¥151,878	日本以外 * CIS(ロシア・カザフスタン) データは除外
241	従業員データ	主要ポストの内部登用率	DGI+日本	86.7%	86.6%	88.9%	91.6%	81.3%	Dentsu Group Inc.+日本
242	従業員データ		DGI	100.0%	100.0%	96.9%	100.0%	100.0%	Dentsu Group Inc.
243	従業員データ		日本	84.5%	85.3%	87.8%	90.5%	81.1%	日本
244	従業員データ	従業員の定着率	DGI+日本	91.8%	87.2%	89.9%	92.9%	92.4%	Dentsu Group Inc.+日本
245	従業員データ		DGI	100.0%	77.8%	42.9%	70.4%	85.4%	Dentsu Group Inc.
246	従業員データ		日本	91.8%	87.5%	89.9%	93.0%	92.4%	日本
247	従業員データ		日本以外	70.0%	61.7%	70.0%	74.0%	75.5%	日本以外

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web			
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度					
248	従業員データ	勤続年数別従業員比率	日本以外	1年未満	21.3%	37.1%	31.1%	17.0%	17.7%	日本以外		
249	従業員データ			1-3年	35.1%	22.7%	30.9%	43.1%	32.4%	日本以外		
250	従業員データ			3-5年	18.0%	14.7%	13.5%	11.9%	18.8%	日本以外		
251	従業員データ			5年以上	25.6%	25.5%	24.6%	28.0%	31.2%	日本以外		
252	従業員データ	平均年齢	DGI + 日本	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	40.3	Dentsu Group Inc.+日本		
253	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	42.0	Dentsu Group Inc.+日本	
254	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	37.4	Dentsu Group Inc.+日本	
255	従業員データ		DGI	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	44.9	Dentsu Group Inc.	
256	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	44.8	Dentsu Group Inc.	
257	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	45.0	Dentsu Group Inc.	
258	従業員データ		日本	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	40.3	日本	
259	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	42.0	日本	
260	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	37.4	日本	
261	従業員データ		日本以外	合計	34.0	33.1	34.1	34.6	35.1	35.1	日本以外	
262	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	35.7	日本以外	
263	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	34.6	日本以外	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度				
264	従業員データ	離職者数	グループ	12,795	16,930	14,882	13,003	12,389	dentsu		
265	従業員データ		DGI+日本	1,496	2,288	1,845	1,416	1,401	Dentsu Group Inc.+日本		
266	従業員データ		DGI	0	8	4	4	3	Dentsu Group Inc.		
267	従業員データ		日本	1,496	2,280	1,841	1,412	1,398	日本		
268	従業員データ		日本以外	11,299	14,642	13,037	11,587	10,988	日本以外 * CIS(ロシア、 カザフスタン) データは除外		
269	従業員データ	離職率	DGI+日本	合計	8.4%	12.8%	10.1%	7.1%	7.6%	Dentsu Group Inc.+日本	
270	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	6.5%	Dentsu Group Inc.+日本	
271	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	9.4%	Dentsu Group Inc.+日本	
272	従業員データ		DGI	合計	0.0%	177.8%	57.1%	29.6%	14.6%	Dentsu Group Inc.	
273	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	16.7%	Dentsu Group Inc.	
274	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	0.0%	Dentsu Group Inc.	
275	従業員データ		日本	合計	8.4%	12.7%	10.1%	7.0%	7.6%	日本	
276	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	6.5%	日本	
277	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	9.4%	日本	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			2024年度
278	従業員データ	離職率	日本以外	合計	30.0%	38.3%	30.0%	26.0%	24.5%	日本以外 * CIS(ロシア、 カザフスタン) データは除外
279	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	24.9%	日本以外
280	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	24.1%	日本以外
281	従業員データ	自己都合による離職率	DGI+日本		5.7%	6.2%	5.7%	4.2%	5.2%	Dentsu Group Inc.+日本
282	従業員データ		DGI		0.0%	44.4%	0.0%	22.2%	9.8%	Dentsu Group Inc.
283	従業員データ		日本		5.7%	6.2%	5.7%	4.2%	5.2%	日本
284	従業員データ		日本以外		18.8%	31.0%	25.9%	19.0%	18.5%	日本以外 * CIS(ロシア、 カザフスタン) データは除外
285	従業員データ	ハイパフォーマーの離職率	DGI+日本		0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	0.7%	Dentsu Group Inc.+日本
286	従業員データ		DGI		0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	9.8%	Dentsu Group Inc.
287	従業員データ		日本		0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	0.7%	日本
288	従業員データ	育児休暇取得者数	DGI+日本		459	505	598	508	642	Dentsu Group Inc.+日本
289	従業員データ		DGI		2	3	4	4	1	Dentsu Group Inc.
290	従業員データ		日本		457	502	594	504	641	日本

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
291	従業員データ	男性育児休暇取得者数	DGI+日本	N/A	N/A	261	314	355	Dentsu Group Inc.+日本
292	従業員データ		DGI	N/A	N/A	0	4	1	Dentsu Group Inc.
293	従業員データ		日本	N/A	205	261	310	354	日本
294	従業員データ	男性育児休暇取得率	DGI+日本	N/A	N/A	64.1%	67.8%	89.0%	Dentsu Group Inc.+日本
295	従業員データ		DGI	N/A	N/A	0.0%	100.0%	33.3%	Dentsu Group Inc.
296	従業員データ		日本	N/A	44.1%	64.8%	67.5%	89.4%	日本
297	従業員データ	平均育児休業取得日数	DGI+日本	N/A	N/A	N/A	189.1	189.0	Dentsu Group Inc.+日本
298	従業員データ		DGI	N/A	N/A	N/A	0.0	11.0	Dentsu Group Inc.
299	従業員データ		日本	N/A	N/A	N/A	189.1	189.3	日本
300	従業員データ	平均育児休業取得日数（男性）	DGI+日本	N/A	N/A	N/A	49.8	58.5	Dentsu Group Inc.+日本
301	従業員データ		DGI	N/A	N/A	N/A	N/A	11.0	Dentsu Group Inc.
302	従業員データ		日本	N/A	N/A	N/A	49.8	58.6	日本
303	従業員データ	平均育児休業取得日数（女性）	DGI+日本	N/A	N/A	N/A	361.8	390.0	Dentsu Group Inc.+日本
304	従業員データ		DGI	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Dentsu Group Inc.
305	従業員データ		日本	N/A	N/A	N/A	361.8	390.0	日本

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度				
306	給与データ	金銭報酬	Group	¥472,692,057,190	¥526,588,223,638	¥601,762,080,994	¥650,275,298,652	¥685,032,115,256	dentsu		
307	給与データ		DGI+日本	¥165,643,431,880	¥173,394,874,758	¥181,515,353,584	¥190,803,393,202	¥220,335,023,881	Dentsu Group Inc.+日本		
308	給与データ		DGI	¥2,685,226,820	¥5,686,492,122	¥5,224,243,264	¥1,836,665,508	¥3,792,629,529	Dentsu Group Inc.		
309	給与データ		日本	¥162,958,205,060	¥167,708,382,636	¥176,291,110,320	¥188,966,727,694	¥216,542,394,352	日本		
310	給与データ		日本以外	¥307,048,625,310	¥353,193,348,880	¥420,246,727,410	¥459,471,905,450	¥464,697,091,375	日本以外		
311	給与データ	男女間の賃金格差の平均値	DGI+日本	全体	61.7%	62.8%	62.4%	63.2%	68.5%	Dentsu Group Inc.+日本	
312	給与データ			正規雇用	67.9%	68.4%	67.9%	67.1%	72.6%	Dentsu Group Inc.+日本	
313	給与データ			非正規雇用	68.9%	71.2%	57.5%	67.8%	52.0%	Dentsu Group Inc.+日本	
314	給与データ		DGI	全体	69.5%	65.5%	57.2%	71.7%	68.1%	Dentsu Group Inc.	
315	給与データ			正規雇用	66.4%	63.9%	60.7%	72.8%	67.5%	Dentsu Group Inc.	
316	給与データ			非正規雇用	171.2%	78.2%	62.8%	31.1%	N/A	Dentsu Group Inc.	
317	給与データ		日本	全体	61.7%	62.9%	62.8%	63.4%	68.6%	日本	
318	給与データ			正規雇用	68.0%	68.6%	68.3%	67.3%	72.8%	日本	
319	給与データ			非正規雇用	69.4%	71.5%	57.5%	68.5%	52.0%	日本	
320	給与データ	基本給	UK	23.7%	22.3%	17.6%	18.2%	18.6%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report	
321	給与データ	賞与	UK	64.4%	66.1%	56.3%	44.2%	40.7%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report	

No.	カテゴリー	詳細		データ	データ					範囲	Web
					2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
322	給与データ	男女間の賃金格差の中央値	基本給	UK	18.4%	19.4%	15.3%	15.1%	16.9%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
323	給与データ		賞与	UK	32.8%	39.6%	31.9%	43.9%	52.4%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
324	給与データ	黒人、アジア人、エスニック・マイノリティの間の差異と非黒人・アジア人・少数民族の差の平均値	基本給	UK	N/A	5.4%	14.3%	17.1%	13.3%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
325	給与データ		賞与	UK	N/A	16.8%	113.0%	41.9%	25.9%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report

No.	カテゴリー	詳細			データ					範囲	Web
					2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
326	給与データ	黒人、アジア人、エスニック・マイノリティの間の差異と非黒人・アジア人・少数民族の差の中央値	基本給	UK	N/A	3.9%	13.5%	19.9%	13.4%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
327	給与データ	LGBTQ+と非LGBTQ+賃金格差の平均値	賞与	UK	N/A	15.7%	5.0%	48.0%	60.9%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
328	給与データ	LGBTQ+と非LGBTQ+賃金格差の平均値	基本給	UK	N/A	8.9%	15.7%	12.5%	12.0%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
329	給与データ	LGBTQ+と非LGBTQ+賃金格差の平均値	賞与	UK	N/A	N/A	61.5%	29.1%	41.4%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report

No.	カテゴリー	詳細			データ					範囲	Web
					2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
330	給与データ	LGBTQ+ と非 LGBTQ+ 賃金格差 の中央値	基本給	UK	N/A	6.1%	17.1%	21.1%	17.5%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
331	給与データ		賞与	UK	N/A	N/A	30.6%	29.1%	47.5%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web
332	方針		(株)電通Webサイト【サステナビリティ：人的資本の開発：ウェルビーイングと労働環境の向上】に詳細を説明しています。					DENTSU INC.	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/human_capital_development/index.html
333	目標		(株)電通Webサイト【サステナビリティ：人的資本の開発：ウェルビーイングと労働環境の向上】に詳細を説明しています。					DENTSU INC.	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/human_capital_development/index.html
334	労働安全衛生プログラム		(株)電通Webサイト【サステナビリティ：人的資本の開発：ウェルビーイングと労働環境の向上】に詳細を説明しています。					DENTSU INC.	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/human_capital_development/index.html
335	取り組み		ワークライフバランスの推進、健康管理の体制、緊急時の安否確認の取り組みを労働安全衛生の一環として行っています。詳細は(株)電通サイトWeb【サステナビリティ：人的資本の開発：ウェルビーイングと労働環境の向上】に説明しています。					DENTSU INC.	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/human_capital_development/index.html
336	ガバナンス	ウェルビーイングと労働環境の向上	(株)電通では「ウェルビーイングと労働環境の向上」については以下の3点について積極的な取り組みを行っている。 ① ワーク・ライフ・バランスの推進 ② 健康管理体制 ③ 両立支援制度					DENTSU INC.	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/human_capital_development/index.html
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
337	データ	総労働時間(hours)	DGI+日本	N/A	34,879,276	33,477,397	36,167,926	36,206,485	Dentsu Group Inc.+日本
338	データ	1人当たりの総労働時間	DGI+日本	N/A	2,000	1,958	1,986	1,919	Dentsu Group Inc.+日本
339	データ	有給休暇取得率	DGI+日本	N/A	N/A	61.7%	66.7%	65.1%	Dentsu Group Inc.+日本
340	データ		DGI	N/A	N/A	35.7%	42.3%	38.9%	Dentsu Group Inc.
341	データ		日本	N/A	50.4%	62.1%	67.1%	65.4%	日本

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			
342	データ	従業員組合加盟率	DGI+日本	27.8%	26.4%	23.6%	32.1%	34.6%	Dentsu Group Inc.+日本	
343	データ		DGI	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.	
344	データ		日本	28.0%	26.6%	23.8%	32.4%	34.9%	日本	
345	データ	正式に選出された従業員代表または労働協約・団体交渉の対象となっている従業員の割合		NA	NA	NA	NA	100%	Dentsu Group Inc	
346	データ	労働災害発生件数	総件数	DGI+日本	24	23	25	42	41	Dentsu Group Inc.+日本
347	データ			DGI	0	0	0	0	1	Dentsu Group Inc.
348	データ			日本	24	23	25	42	40	日本
349	データ		一負傷	DGI+日本	23	22	23	42	40	Dentsu Group Inc.+日本
350	データ			DGI	0	0	0	0	1	Dentsu Group Inc.
351	データ			日本	23	22	23	42	39	日本
352	データ		一疾病	DGI+日本	1	1	2	0	0	Dentsu Group Inc.+日本
353	データ			DGI	0	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.
354	データ			Japan	1	1	2	0	0	日本
355	データ		一障害	DGI+日本	0	0	0	0	1	Dentsu Group Inc.+日本
356	データ			DGI	0	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.
357	データ			日本	0	0	0	0	1	日本
358	データ	一死亡	DGI+日本	0	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.+日本	
359	データ		DGI	0	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.	
360	データ		日本	0	0	0	0	0	日本	

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Web	
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			
361	データ	労働災害発生率	労働災害の発生率	DGI+日本	0.8	0.7	0.8	1.2	1.1	Dentsu Group Inc.+日本	
362	データ			DGI	0.0	0.0	0.0	0.0	4.0	Dentsu Group Inc.	
363	データ			日本	0.8	0.7	0.8	1.2	1.1	日本	
364	データ		一死亡発生率	DGI+日本	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.+日本	
365	データ			DGI	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.	
366	データ			日本	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	日本	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
367	社会貢献方針		電通グループは、「事業を通して困難な社会課題を解決する未来のアイデアを生み出していく」2030価値創造戦略の推進過程で培った社会課題に関する洞察力を、幅広いステークホルダーと共有し、社会全体の持続的発展を支える取り組みを継続的に行っています。	dentsu	
368	社会貢献	「絵本を届ける運動」	日本で出版された絵本に従業員が翻訳シールを貼りつけ、その絵本を子どもの本が足りないアジア諸国の子どもたちに届ける活動です。 ・2018年開始、延べ6回実施、1回あたりの参加者100名	(株) 電通	
369	社会貢献	「外貨コイン仕分けボランティア」	国際空港に設置された日本ハビタット協会の寄付箱から集められた外国通貨の硬貨を、従業員がボランティアとして仕分けを行います。これらの硬貨は発行国ごとに分類。分類後の硬貨はドルに両替され、被災地の復興支援に使用されます。 ・2018年開始、延べ3回実施、1回あたりの参加者30名	(株) 電通	
370	社会貢献	「古着deワクチン」	オフィス設置の回収ボックスに古着を持ち込み、または自宅送付の「古着deワクチン」専用の古着回収キットに古着を詰めて事務局に送付します。回収された古着は発展途上国でリサイクル販売され（現地の雇用創出にも貢献）、その売上金でポリオワクチンを提供する仕組みです。キット1口で、5人分のポリオワクチンが提供されます。 ・2021年開始、延べ4回実施、1回あたりの参加者100名	(株) 電通	
371	社会貢献	「コンポスト活動」	従業員の自宅にコンポストキットを個別に配送し、各家庭から出た生ごみで堆肥を作る活動。食品ロス問題に対応し、従業員の環境意識を醸成する企画です。 ・2021年開始、延べ3回実施、1回あたりの参加者100名	(株) 電通	
372	社会貢献	「コスメアップサイクルプロジェクト」	不要になったコスメを従業員から会社で回収するプロジェクト。回収されたコスメは「ハロヨン」というクレヨンにアップサイクルされます。 ・2024年開始、累計実績2回。1回あたりの参加者数200名程度（オフィス設置の回収ボックスに無記名投函が可能なため、正確な数値把握が困難。記載の参加者数は事前参加登録からの推計）	(株) 電通	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
373	社会貢献	「木づかいプロジェクト」	<p>従業員が"国産木材のキューブを使って知育パズルを作成します。出来上がったパズルは児童養護施設等に寄贈します。木材は適切に「使用＝伐採」することが重要であることを従業員に学んでもらい、環境意識を醸成することを目的としています。</p> <p>・2024年開始、累計実績1回実施。1回あたりの参加者46名</p>					(株) 電通		
374	社会貢献	「ユネスコ協会寺子屋運動」	<p>公益社団法人日本ユネスコ協会連盟が、1989年から30年以上継続して実施している「ユネスコ世界寺子屋運動」の趣旨に、dentsu Japan各社が賛同して活動をサポートしています。この活動を通じて、これまでに44ヶ国1地域に535の寺子屋を建設し、延べ約135万人に学ぶ機会を提供しています。この活動のオリジナルキャラクターの開発や提供をdentsuのクリエイティブで行う協力に加えて、未使用のハガキ・切手・金券類を回収して、活動資金とするキャンペーンにも参加しています。</p> <p>・2003年開始、延べ21回実施。2024年度はdentsu Japan31社が参加。</p>					日本		
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
375	活動データ	ボランティア活動参加人数	Group	5,224	3,624	9,592	12,340	8,772	dentsu	
376	活動データ	ボランティア活動参加人数	Japan	355	542	259	1,761	1,485	日本	
377	活動データ	ボランティア活動参加人数	日本以外	4,869	3,082	9,333	10,579	7,287	日本以外	
378	寄付額データ	寄付金額	Group	¥43,951,110	¥1,267,443,980	¥202,954,980	¥539,341,000	¥389,100,716	dentsu	
379	寄付額データ	寄付金額	Japan	¥43,951,110	¥1,267,443,980	¥202,954,980	¥539,341,000	¥134,615,807	日本	
380	寄付額データ	寄付金額	日本以外	¥43,951,110	¥1,267,443,980	¥202,954,980	¥539,341,000	¥254,484,090	日本以外	

Third Party Assurance 第三者保証

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
381	第三者保証	第三者保証	当社グループの「女性リーダー比率」（2024年12月31日時点）についてKPMGあずさサステナビリティ株式会社の保証を受けています。 保証は(株)電通グループのWebサイトに掲載しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Web
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
382	人材育成データ	1人当たりの研修時間 (hours)	合計	N/A	33	43	43	48	(株)電通	
383	人材育成データ	1人当たりの研修費用	合計	N/A	¥96,748	¥88,288	¥51,608	¥91,463	(株)電通	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			2024年度
384	従業員データ	年代別従業員数	30歳未満	1,131	1,006	854	883	834	(株)電通	
385	従業員データ		30~39歳	2,159	2,071	1,727	1,779	1,564	(株)電通	
386	従業員データ		40~49歳	1,856	1,818	1,662	1,769	1,640	(株)電通	
387	従業員データ		50~59歳	1,459	1,338	1,138	1,167	1,120	(株)電通	
388	従業員データ		60歳以上	302	345	246	306	285	(株)電通	
389	従業員データ	年代別従業員比率	30歳未満	16.4%	15.3%	15.2%	15.0%	15.3%	(株)電通	
390	従業員データ		30~39歳	31.3%	31.5%	30.7%	30.1%	28.7%	(株)電通	
391	従業員データ		40~49歳	26.9%	27.6%	29.5%	30.0%	30.1%	(株)電通	
392	従業員データ		50~59歳	21.1%	20.3%	20.2%	19.8%	20.6%	(株)電通	
393	従業員データ		60歳以上	4.4%	5.2%	4.4%	5.2%	5.2%	(株)電通	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web		
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度				
394	従業員データ	従業員数	合計	合計	6,907	6,578	5,627	5,513	5,442	(株) 電通	
395	従業員データ			男性	4,611	4,352	3,900	3,811	3,779	(株) 電通	
396	従業員データ			女性	2,296	2,226	1,727	1,702	1,663	(株) 電通	
397	従業員データ		執行役員ほか	合計	31	34	27	28	33	(株) 電通	
398	従業員データ			男性	29	32	25	27	30	(株) 電通	
399	従業員データ			女性	2	2	2	1	3	(株) 電通	
400	従業員データ		マネジメント職	合計	1,706	1,611	1,389	1,458	1,464	(株) 電通	
401	従業員データ			男性	1,543	1,445	1,265	1,315	1,316	(株) 電通	
402	従業員データ			女性	163	166	124	144	149	(株) 電通	
403	従業員データ		非マネジメント職	合計	3,388	3,235	3,088	3,083	3,136	(株) 電通	
404	従業員データ			男性	2,317	2,169	2,070	2,043	2,048	(株) 電通	
405	従業員データ			女性	1,071	1,066	1,018	1,040	1,089	(株) 電通	
406	従業員データ		契約社員	合計	698	599	260	195	101	(株) 電通	
407	従業員データ			男性	310	263	112	82	41	(株) 電通	
408	従業員データ			女性	388	336	148	113	61	(株) 電通	
409	従業員データ		事務スタッフ	合計	486	468	272	265	232	(株) 電通	
410	従業員データ			男性	0	0	0	0	0	(株) 電通	
411	従業員データ			女性	486	468	272	265	232	(株) 電通	
412	従業員データ		パートナー・シニア社員	合計	265	314	213	228	264	(株) 電通	
413	従業員データ			男性	216	253	177	185	213	(株) 電通	
414	従業員データ	女性		49	61	36	43	52	(株) 電通		
415	従業員データ	嘱託ほか	合計	65	50	29	27	13	(株) 電通		
416	従業員データ		男性	31	25	16	15	8	(株) 電通		
417	従業員データ		女性	34	25	13	12	5	(株) 電通		
418	従業員データ	出向受入	合計	268	267	349	231	201	(株) 電通		
419	従業員データ		男性	165	165	235	146	126	(株) 電通		
420	従業員データ		女性	103	102	114	85	75	(株) 電通		

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
421	従業員データ	従業員構成比	執行役員ほか	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	0.6%	(株)電通	
422	従業員データ		マネジメント職	24.7%	24.5%	24.7%	26.4%	26.9%	(株)電通	
423	従業員データ		非マネジメント職	49.1%	49.2%	54.9%	55.9%	57.6%	(株)電通	
424	従業員データ		契約社員	10.1%	9.1%	4.6%	3.5%	1.9%	(株)電通	
425	従業員データ		事務スタッフ	7.0%	7.1%	4.8%	4.8%	4.3%	(株)電通	
426	従業員データ		パートナー・シニア社員	3.8%	4.8%	3.8%	4.1%	4.9%	(株)電通	
427	従業員データ		嘱託ほか	0.9%	0.8%	0.5%	0.5%	0.1%	(株)電通	
428	従業員データ		出向受入	3.9%	4.1%	6.2%	4.2%	2.3%	(株)電通	
				2021/4	2022/4	2023/4	2024/4	2025/4		
429	採用データ	新卒雇用者数	合計	115	97	120	143	148	(株)電通	
430	採用データ		男性	63	52	58	67	71	(株)電通	
431	採用データ		女性	52	45	62	76	77	(株)電通	
432	採用データ		女性比率	45.2%	46.4%	51.7%	53.1%	52.0%	(株)電通	
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
433	採用データ	中途採用者数	合計	24	44	78	254	87	(株)電通	
434	採用データ		男性	18	25	57	101	47	(株)電通	
435	採用データ		女性	6	19	21	153	40	(株)電通	
436	採用データ		女性比率	25.0%	43.2%	26.9%	60.2%	45.9%	(株)電通	

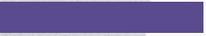
No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			
437	採用データ	定年後の再雇用者数	合計	96	101	55	86	68	(株)電通	
438	採用データ		男性	79	80	42	62	56	(株)電通	
439	採用データ		女性	17	21	13	24	12	(株)電通	
440	従業員データ	平均年齢	合計	41.2	41.5	41.6	41.3	41.3	(株)電通	
441	従業員データ		男性	43.2	43.5	42.9	42.6	42.8	(株)電通	
442	従業員データ		女性	37.1	37.5	37.9	37.2	36.8	(株)電通	
443	従業員データ	平均勤続年数	合計	14.2	14.5	16.2	15.8	15.7	(株)電通	
444	従業員データ		男性	16.6	17.0	17.2	17.0	17.1	(株)電通	
445	従業員データ		女性	9.2	9.6	13.1	12.3	11.8	(株)電通	
446	従業員データ	育児休暇取得者数	合計	205	205	192	214	195	(株)電通	
447	従業員データ		男性	150	155	140	166	134	(株)電通	
448	従業員データ		女性	55	50	52	48	61	(株)電通	
449	従業員データ	育児休暇取得対象者数	合計	250	267	210	224	185	(株)電通	
450	従業員データ		男性	195	217	158	176	130	(株)電通	
451	従業員データ		女性	55	50	52	48	55	(株)電通	
452	従業員データ	育児休暇取得率	合計	82.0%	77.0%	91.0%	95.5%	105.4%	(株)電通	
453	従業員データ		男性	76.9%	71.4%	88.6%	94.3%	103.1%	(株)電通	
454	従業員データ		女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	110.9%	(株)電通	

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
			2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度			
455	従業員データ	育児・介護などによる休職からの復職率	合計	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	(株)電通	
456	従業員データ		男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	(株)電通	
457	従業員データ		女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	(株)電通	

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Web
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
458	データ	有給休暇平均取得日数	合計	9.3	12.7	14.8	13.9	13.4	(株)電通	
459	データ		男性	9.2	12.4	14.7	14.3	13.6	(株)電通	
460	データ		女性	9.5	13.4	15.0	13.3	13.0	(株)電通	
461	データ	有給休暇付与日数	合計	20	20	20	20	20	(株)電通	
462	データ		男性	20	20	20	20	20	(株)電通	
463	データ		女性	20	20	20	20	20	(株)電通	
464	データ	有給休暇取得率	合計	46.5%	63.5%	73.9%	74.2%	70.5%	(株)電通	
465	データ		男性	46.1%	62.0%	73.3%	73.3%	69.6%	(株)電通	
466	データ		女性	47.3%	67.0%	75.2%	76.2%	72.6%	(株)電通	
467	データ	1人当たりの総労働時間	合計	1,838	2,023	1,957	2,000	2,034	(株)電通	
468	データ	欠勤率	合計	0.13	0.18	0.20	0.24	0.20	(株)電通	

No.	25-29	CT&T人員構成割合	人員数並びに各種比率から算出
No.	25-366	DGI+Japan	2020 -2024年度のデータは主に直接出資会社を対象にしており、カバレッジは約79%です。
No.	49	1人当たりの収益	換算レート 1GBP=2020: ¥137.1、2021: ¥151.1、2022: ¥161.93、2023: ¥174.88、2024: ¥193.51
No.	50	1人当たりの営業利益	換算レート 1GBP=2020: ¥137.1、2021: ¥151.1、2022: ¥161.93、2023: ¥174.88、2024: ¥193.51
No.	52	ハラスメント相談件数（件）	2021年度に過年度の数値を再集計しました。
No.	54-59	従業員エンゲージメント調査結果	満足度と推奨度は、アンケート回答者の5段階回答を指数化（100～0）した全回答者の平均値 エンゲージメント調査結果の全体は満足度と推奨度の平均値
No.	76-78	女性管理職比率 （マネージャー以上、雇用型役員）	2022年度より、対象会社、従業員数の取得時点、出向者の扱いを見直し、新たな定義により数値を算出
No.	124	障害者雇用率	特例子会社制度による6社合計（電通グループ、電通そらり、電通、電通コーポレートワン、電通キャストイングアンドエンタテインメント、 電通ランウェイ）、2022年までは4社合計（電通グループ、電通そらり、電通、電通コーポレートワン）
No.	145-168	従業員数／管理職数	2022/12より算出上の出向者の扱いを「出向受入含む、出向送出除く」に変更して算出
No.	169-187	リーダー数	<ul style="list-style-type: none"> ・「開示しない」及び「データなし」は分母に算入し、女性リーダー比率を算出しております。 ・2022年度の海外については、「データなし」の4名を除いて女性リーダー比率を算出しております。 ・日本では、各社の役員クラスを集計対象としております。海外では電通グループが定める等級のLevel 55以上をリーダー層としております。 ・兼務（複数の組織でリーダーに就任）している場合でも1人としてカウントしております。 ・出向者の扱いは「主務となる先」でカウントしております。
No.	189-197	新卒雇用者数	<ul style="list-style-type: none"> ・2022年度から、1月から12月に入社した新卒社員が対象 ・男女内訳を集計していない会社が存在する

No.	198-208	新規雇用者数	・過年度分含め、1月から12月に入社した従業員が対象。 ・男女内訳を集計していない会社が存在する
No.	209-217	中途採用者数	・過年度分含め、1月から12月に入社した従業員が対象。 ・男女内訳を集計していない会社が存在する
No.	233-236	採用コスト	換算レート 1GBP=2020: ¥137.1、2021: ¥151.1、2022: ¥161.93、2023: ¥174.88、2024: ¥193.51
No.	237-240	1人当たりの採用コスト	換算レート 1GBP=2020: ¥137.1、2021: ¥151.1、2022: ¥161.93、2023: ¥174.88、2024: ¥193.51
No.	291-293	男性育児休暇取得者数	2022年度より、対象会社、従業員数の取得時点、出向者の扱いを見直し、新たな定義により数値を算出
No.	294-296	男性育児休暇取得率	2022年度より、対象会社、従業員数の取得時点、出向者の扱いを見直し、新たな定義により数値を算出
No.	306-310	金銭報酬	換算レート 1GBP=2020: ¥137.1、2021: ¥151.1、2022: ¥161.93、2023: ¥174.88、2024: ¥193.51
No.	311-319	男女間の賃金格差の平均値	男女間賃金格差の平均値は、関連するすべての従業員の金銭報酬を合計し、その数字を従業員数で割って算出。男女の賃金格差の平均は、男性の平均報酬に対する女性の平均報酬の割合
No.	320	男女間の賃金格差の平均値	男女間賃金格差の平均値は、以下の式で算出。 (男性従業員の平均基本給与 - 女性従業員の平均基本給与) ÷ 男性従業員の平均基本給与
No.	322	男女間の賃金格差の中央値	男女間賃金格差の中央値は、以下の式で算出。 (男性従業員の基本給与の中央値 - 女性従業員の基本給与の中央値) ÷ 男性従業員の基本給与の中央値
No.	339-341	有給休暇取得率	2022年より、対象会社、従業員数の取得時点、出向者の扱いを見直し、新たな定義により数値を算出
No.	378-380	寄付金額	換算レート 1GBP=2020: ¥137.1、2021: ¥151.1、2022: ¥161.93、2023: ¥174.88 / 1USD=2024: ¥151.37 寄付金額 = 現金寄付 + 現物提供 (メディア・スペース) の相当額
No.	397-399、421	執行役員ほか	取締役・執行役員・監査役・相談役・顧問、をさします。



Governance

ガバナンス

Corporate Governance コーポレートガバナンス

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
1	考え方	コーポレートガバナンス・ポリシー	<p>当社グループは企業理念（NORTHSTAR）として、パーパスである「an invitation to the never before.」、WHY/WHAT/HOW及び8つの価値観「The 8 Ways」を定め、NORTHSTARを実現するための基盤として、当社グループに属するすべての人々が遵守すべき行動を示した「電通グループ行動憲章」を制定しています。当社グループは、NORTHSTARの下、クライアントとの滋養を通して社会課題を解決する「B2B2S（Business to Business to Society）」企業グループとして、株主、クライアント、パートナー、従業員、生活者など、あらゆるステークホルダーにとっての企業価値の最大化に取り組んでいきます。</p> <p>また、当社グループは、グループ共通のビジョンとして「『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。」を掲げています。当社グループは、マーケティング、テクノロジー及びコンサルティングが融合する領域並びにスポーツ&エンターテインメント領域における当社の事業ドメインを「人起点の変革（People-centered Transformations）」と捉え直し、卓越したクリエイティビティとテクノロジーの力で新たなソリューションと社会的インパクトを生み出す企業へと進化していきます。</p> <p>上記を実現するため、最良のコーポレートガバナンスを追求することが重要であり、意思決定の透明性・公正性の確保、経営資源の有効な活用及び迅速・果敢な意思決定を通じて、当社の持続的成長と中長期的な企業価値の向上を図ります。</p> <p>以下の基本的な考え方に則って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。</p> <ul style="list-style-type: none"> (i)株主の権利を尊重し、平等性を確保する。 (ii)ステークホルダーの利益を考慮し、適切に協働する。 (iii)会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。 (iv)業務執行に対する監督機能の実効性を向上させる。 (v)中長期的な株主の利益と合致する投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。 <p>(コーポレートガバナンス・ポリシー 第1章 総則より)</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/cgp.html

Corporate Governance コーポレートガバナンス

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
2	方針	コーポレートガバナンス・ポリシー	Webサイトをご参照ください。 独立取締役の他の職務の兼任数については規定していませんが、電通グループが取締役の兼任を承認する方法については、コーポレートガバナンス・ポリシーの第5章【12. 他の上場会社役員の兼職について】に記載しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/cgp.html
3	方針	コーポレートガバナンス報告書	Webサイトをご参照ください。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/governance_202504.pdf
4	方針	電通グループ 内部統制基本方針	Webサイトをご参照ください。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/internal_control.html
5	取締役会	コーポレートガバナンス推進体制	Webサイトをご参照ください。 取締役会の目的、開催頻度については、第176期株主総会招集通知（P29）をご参照ください。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/structure.html https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams176notice.pdf
6	取締役会	取締役会議長	松井 巖	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/leadership.html
7	取締役会	社外取締役の独立性基準	以下のいずれかに該当する場合、独立社外取締役としての独立性を有しないものとみなします。 1. 当社および当社子会社の出身者 2. 当社業務執行者が役員に就任している会社 3. 主要な取引先 4. 当社の監査法人 5. 社外専門家 6. 寄付先 7. 大株主 8. 過去該当者 9. 近親者 10. 社外取締役の在任期間規定の超過 詳細は、Webサイトをご参照ください。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/isod.html

Corporate Governance コーポレートガバナンス

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
8	取締役会	独立性の向上	独立社外取締役の人数について具体的な数値目標は設定していませんが、取締役の人数は15名以内、そのうち過半数を独立社外取締役とすることをコーポレートガバナンス・ポリシー（第5章 2.取締役会の構成・取締役の任期）で説明しています。また、2023年に実施したESG説明会資料で社外取締役人数の変遷（独立性の向上状況）を記載しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/cgp.html https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ESG-Briefing2023.pdf
9	取締役会	取締役会の責任	コーポレートガバナンス報告書【補充原則4-11-1 取締役会全体としての知識・経験・能力のバランス、多様性及び規模に対する考え方】に電通グループの取締役会における多様性の考え方を説明しています。【補充原則2-4① 女性の活躍促進を含む社内の多様性の確保】においては、グループにおける人財の多様性確保の状況、多様性の確保に向けた人材育成方針、社内環境整備方針、その実施状況を説明しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/governance_202504.pdf
10	取締役会	取締役会の責任	<ul style="list-style-type: none"> ・取締役会の多様性の要素はジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含むものとするをコーポレートガバナンス・ポリシー（第5章 2. 取締役会の構成・取締役の任期）で説明しています。 ・業界経験のある非執行／監査委員の基準はありません。財務専門性の基準については、社外取締役候補者の選任基準の一つに財務の職業的専門家としての地位に就いている者とするをコーポレートガバナンス・ポリシー（第5章 8. 取締役候補者・執行役の選解任等に関する基準・手続）で説明しています。 	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/cgp.html
11	取締役会	多様性に関する目標	取締役会の多様性に関する目標は設定していません。取締役会の多様性の要素はジェンダーや国際性、職歴、年齢の面を含むものとするをコーポレートガバナンス・ポリシー（第5章 2. 取締役会の構成・取締役の任期）で説明しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/cgp.html
12	取締役会	多様性に関する目標	<ul style="list-style-type: none"> ・業界経験のある非業務執行取締役／監査委員：ポール・キャンランド（独立社外取締役）、アンドリュー・ハウス（独立社外取締役）、佐川恵一（監査委員）、市川奈緒子（独立社外取締役） ・財務専門性を持つ取締役：曾我有信、佐川恵一、曾我辺美保子、松田結花、河村芳彦、高嶋智光 	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams176notice.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
13	取締役会	平均在任期間	3.1年	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams176notice.pdf
14	取締役会	実効性評価	取締役会の実効性評価を毎年行っています。実効性評価の方法や分析結果及び評価、並びに今後の改善に向けた取り組みの内容は、第176回定時株主総会招集通知【取締役会の実効性評価】と統合レポート2025【取締役会の実効性向上に向けて】に記載しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams176notice.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
15	取締役会	憲章	取締役会規則、職務権限規則がありますが、開示していません。	Dentsu Group Inc.	

Corporate Governance コーポレートガバナンス

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
16	指名委員会	後継者育成計画	<p>(株)電通グループでは経営層の後継者計画を包括的に推進するために、指名委員会及び人事部門が対象別に主に下記2つの活動を行うことで、②を①の人財プール形成装置としても機能させ、グループ内の人財情報を網羅的に収集し、検討するプロセスを築いています。</p> <p>活動</p> <p>①取締役、執行役を対象とした指名委員会の活動</p> <p>②それ以外の重要職務（CxO）を対象とした活動</p> <p>①取締役、執行役を対象とした指名委員会の活動</p> <ul style="list-style-type: none"> グループが策定した2030年に向けた長期ビジョンの実現に向け、望ましいスキル・経験、資質といった「あるべき姿」を設定した上で、社内外の候補者プールと照らし合わせて人財を選定するプロセスを設定。選定の過程では、社外専門家によるアセスメント、取締役のインタビュー等を通じて多角的な視点と透明性を担保しています。 後継者候補の育成については、各種アセスメントを経て特定された育成領域に従って個別にプログラムを設計。グループ内の主要ポジションを経験させる、コーチング、取締役によるメンタリング、外部専門家によるスキル開発など、個別ニーズに応じて対応しています。 CEOについては通常の後継者計画に加えて、有事の際の代替候補（エマージェンシー候補）も設定。有事のシナリオに応じて求められる人物要件を設計した上で、それに適う人財の選定を行っています。 <p>②それ以外の重要職務（CxO）を対象とした活動</p> <ul style="list-style-type: none"> 各地域、サービス領域、コーポレート部門それぞれのリーダーがCEOをはじめとする経営陣と、自領域の主要ポジション人財の状況と育成計画について年次の議論を行う"People Discussion"を設定しています。グループグローバル単位で同一のメトリクスを用いて主要ポジションの現任者及び後継者候補の情報を可視化し、人財プールの形成、見直しを行います。2024年の活動では、グループ・エグゼクティブ・マネジメント職務における後継者カバレッジ率100%を担保することができました。 人財プールに対して、職階別に育成計画およびプログラムを設定しています（具体的な内容については、本データブックの【人材育成】の項目をご参照ください）。 	dentsu	
17	取締役会	スキルマトリックス	<p>コーポレートガバナンス報告書に【取締役のスキル】を掲載しています。監査委員会の全員を財務／経理のスキルを有する独立社外取締役で構成しており、該当は佐川取締役、曾我辺取締役、松田取締役、河村取締役、高嶋取締役です。</p>	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/governance_202504.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ																		範囲	Web	
			2020年 1~3月	2020年 3月 (改選 後)	2020年 4~12 月	2021年 1~3月	2021年 3月 (改選 後)	2021年 4~12 月	2022年 1~3月	2022年 3月 (改選 後)	2022年 4~12 月	2023年 1~3月	2023年 3月 (改選 後)	2023年 4月~12 月	2024年 1月~3 月	2024年 3月(改 選後)	2024 年 4~12 月	2025 年 1~3 月	2025 年3月 (改選 後)				
18	取締役会	取締役	12	12	12	12	12	13	13	13	13	13	12	10	10	10	9	9	9	11	Dentsu Group Inc.		
19	取締役会	うち独立社外取締役	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	9	Dentsu Group Inc.		
20	取締役会	うち女性	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	Dentsu Group Inc.		
21	取締役会	開催回数	5	1	12	4	1	11	4	1	10	4	1	9	5	1	11	4	1		Dentsu Group Inc.		
22	取締役会	出席率	93.3%	91.6%	97.9%	100%	100%	98.6%	98.1%	100%	100%	97.9%	100%	97.8%	90%	100%	100%	100%	100%	100%		Dentsu Group Inc.	

No.	カテゴリー	詳細	データ																		範囲	Web
			*2023年改選後に監査等委員会から監査委員会に改編	2020年 1～3月	2020年 3月 (改選 後)	2020年 4～12 月	2021年 1～3月	2021年 3月 (改選 後)	2021年 4～12 月	2022年 1～3月	2022年 3月 (改選 後)	2022年 4～12 月	2023年 1～3月	*2023 年3月 (改選 後)	2023年 4月～12 月	2024年 1月～3 月	2024年 3月 (改 選後)	2024 年 4～12 月	2025 年 1～3 月	2025 年3月 (改選 後)		
23	監査委員会	委員	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	4	4	4	4	4	4	5	Dentsu Group Inc.	
24	監査委員会	うち独立社外取締役	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	Dentsu Group Inc.	
25	監査委員会	うち女性	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	Dentsu Group Inc.	
26	監査委員会	開催回数	5	1	10	4	1	6	6	1	9	4	1	9	5	1	9	5	1	1	Dentsu Group Inc.	
27	監査委員会	出席率	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	Dentsu Group Inc.	

Executive Compensation 役員報酬

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
36	考え方		取締役の報酬は、指名委員会等設置会社への移行にともない、報酬委員会での決議によって定めています。 【定款 第4章取締役及び取締役会 第29条】（日本語のみ）。役員報酬の考え方や報酬決定のプロセスについては統合レポート2025【役員報酬制度】においても説明しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf https://www.nikkei.com/nkd/disclosure/tdnr/20230330540092/
37	方針		長期変動報酬については統合レポート2025【役員報酬制度】に説明しています。また、決定時期や対象業績期間などの変動報酬ガイドラインは統合レポート2025【役員報酬制度】、有価証券報告書【役員の報酬等】（日本語のみ）、第176回定時株主総会招集通知【当事業年度に係る取締役及び執行役の報酬の額又はその算定方法に係る決定方針】で説明しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100VHEC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams176notice.pdf
38	方針		役員報酬に関する方針や規定(報酬水準やマルス・クローバック条項、サステナビリティ指標との連動などについては統合レポート2025【役員報酬制度】に説明しています。また、(株)電通グループのCEOを含む執行役の報酬の一環として、業績連動型金銭報酬である年次賞与、パフォーマンス・シェア・ユニットや株価連動型金銭報酬から構成される中長期賞与を設けており、決定時期や対象業績期間などの内容及び算定方法は統合レポート2025【役員報酬制度】、有価証券報告書【役員の報酬等】（日本語のみ）、第176回定時株主総会招集通知【当事業年度に係る取締役及び執行役の報酬の額又はその算定方法に係る決定方針】で説明しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100VHEC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams176notice.pdf

Executive Compensation 役員報酬

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
39	役員報酬-CEO報酬指標と実績		<p>CEOの報酬指標は、基本年俸、年次賞与及び中長期賞与により構成され、中長期の業績及び企業価値向上を重視し、基本年俸：年次賞与：中長期賞与の割合を1：1：1.5を目安としています。中長期賞与については、業績連動型金銭報酬である年次賞与、パフォーマンス・シェア・ユニットや株価連動型金銭報酬から構成されています。詳細は、第176回定時株主総会招集通知【当事業年度に係る取締役及び執行役の報酬の額又はその算定方法に係る決定方針】にて説明しています。</p> <p>2025年（第176回）：P51-58、2024年（第175回）：P49-53、2023年（第174回）：P44-50</p> <p>CEOの報酬実績については、有価証券報告書【役員の報酬等】（日本語のみ）で説明しています。</p>	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams176notice.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams175notice.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams174notice.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100VHEC/00.pdf
40	非業務執行取締役の固定報酬と変動報酬		<p>全て固定報酬であり、変動報酬はありません。</p> <p>関連情報は、第176回定時株主総会招集通知のP52に記載しています。</p>	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams176notice.pdf
41	CEOと従業員の給与比率		<p>17.9倍</p> <p>CEOと従業員の給与比率は、五十嵐CEO報酬 269百万円（24年度）と従業員年間平均給与（電通グループ）15,075,028円（24年12月31日現在）のデータをもとに算出しています。</p>	Dentsu Group Inc.	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100VHEC/00.pdf
42	株式保有データ		<p>取締役の株式保有状況は第176回定時株主招集通知に開示しています。</p> <p>また、執行役2名の保有状況については以下の通りです。</p> <p>五十嵐 博 現に保有する株式：10,829株 最大値 79,931株</p> <p>曾我 有信 現に保有する株式：7,165株 最大値 41,035株</p>	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams176notice.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
43	リスク管理体制		<p>リスク管理体制については、統合レポート2025【リスク管理】にて説明しています。</p> <p>グループリスク委員会は中長期的な戦略リスクを主にカバーし、グループリスク委員会のリスク管理におけるグループとしての統括・モニタリング機能強化を目的として、グループリスク委員会の委員長に代表執行役副社長兼グローバルCGOが就任し、委員には代表執行役社長兼グローバルCEOの他、Japan、Americas、EMEA、APACの4地域をそれぞれ統括するCEOが含まれています。</p> <p>さらに、2025年4月より、4地域ごとのリスク&コンプライアンス委員会を発展させて、新たに地域ごとのガバナンス委員会として改組・発足しました。委員会には、グループからグローバル・ゼネラル・カウンセル及びグローバル内部統制&リスク責任者が陪席し、地域ごとの意思決定に対する監督機能を強化するとともに、議論の透明性を確保しています。</p> <p>グループリスク委員会及び地域ごとのガバナンス委員会の活動状況や対応内容は、グループ・マネジメント・ボード及び取締役会にて定期的にモニタリングしています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
44	推進体制		<p>リスク管理推進体制の強化については、統合レポート2025【リスク管理】にて説明しています。</p> <p>2023年、グローバル経営を推進するワン・マネジメントチーム「グループ・マネジメント・チーム」を組成し、事業変革の加速と経営の更なる高度化を実現し、事業成長と持続的な企業価値の向上を実現する体制に移行しました。それに伴い、グループのリスク管理強化を目的に「グループリスク委員会」を新設し、その傘下に4つのリージョン別のリスク委員会（現ガバナンス委員会）も新設しました。</p> <p>さらに、グループ・マネジメント・チームから新たにグローバル内部統制&リスク責任者を選任し、リスク管理と内部統制を横断的に統括し、その指揮下で専門的な知見を持つグループリスク管理オフィスがリスク管理活動を強力に推進しています。</p> <p>経営幹部の年次賞与の中には非財務指標として、サステナビリティ指標が含まれており、「サステナビリティ」「リスク管理」に対応しています。一部の社外を含む取締役は経営経験が豊富なメンバーであり、リスクマネジメントに精通しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
45	プロセス		リスク管理プロセスについては、統合レポート2025【リスク管理】にて説明しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
46	リスク評価と選定		リスク管理プロセスのリスク評価については、統合レポート2025【リスク管理】にて説明しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
47	ストレステスト		リスク管理目的のストレステストは実施していません。	Dentsu Group Inc.	
48	社内浸透	プロセス	<p>リスク管理における社内浸透については、統合レポート2025【リスク管理】にて説明しています。</p> <p>リスクの顕在化の予防と顕在化した場合の影響を目標レベルにコントロールするために、各リスクについてリスク・スポンサーを選定し、リスク・エクスポージャーのステータス（発生可能性×影響度によるヒートマップによる評価状況）を把握し、対応計画と期日を決め、当該リスクの対応を図り、その進捗を定期的に報告し、リスクの低減を目指します。また、リスク・エクスポージャーは、年に1度全体を見直し、個別リスクの状況についても必要に応じて適宜、見直しを図っていきます。</p> <p>グループの内部通報システム（SpeakUp@dentsu）によって、全ての従業員が組織全体にわたって潜在的なリスクを積極的に特定し、報告できる対策または仕組みを整えています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
49	社内浸透	リスクマネジメント研修	<p>リスク管理に関する研修は、統合レポート2025【リスク管理】にて言及しています。</p> <p>当社グループにおけるリスク・カルチャーを醸成・浸透させていくために、グループ及び各地域のエグゼクティブメンバー向けと、その他従業員向けの2種類のリスク研修を開発しました。今後、グループ全社員を対象としたリスク研修を実施し、グループ全体のリスクへの理解を深めていきます。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
50	リスク評価結果	事業等のリスク	電通グループの戦略や事業などを遂行する上でのリスクのうち、特に投資家の判断に影響を及ぼす可能性があると考えられる主な事項は176期有価証券報告書【事業等のリスク】にて説明しています。	Dentsu Group Inc.	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100VHEC/00.pdf

Risk Management リスクマネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
51	リスク評価結果	新興リスクの考え方	<p>新興リスクの考え方については、統合レポート2025【リスク管理】にて説明しています。</p> <p>環境変化などにより現れる従来は存在しなかった新たなリスク（エマージングリスク）は、グループリスク委員会及び地域ごとのガバナンス委員会が主体となって随時リスクを特定し、経営戦略・事業戦略への影響を評価するとともに、対応計画を検討していきます。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
52	リスク評価結果	新興リスク分析の実施状況	<p>新興リスク分析は、統合レポート2025【リスク管理】にて説明する「リスク管理の具体的な取り組み」に基づき、対応しています。</p> <p>ERM（全社的リスクマネジメント：Enterprise Risk Management）のアプローチを基盤に、振興リスクも含めて、グループ経営において重要なリスクを識別・評価して、グループの「リスク・レジスター」として重要と判断されたリスクのリストを定期的に更新しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
53	方針	電通グループ行動憲章	<p>電通グループ行動憲章は全従業員を対象に多言語展開し、イントラネットを通してグループ全体に周知しています。行動憲章はホームページにも掲載し、外部からのアクセスも可能です。行動憲章に関する研修は全従業員を対象に必須研修として多言語展開しています。</p> <p>行動憲章の内容は必要に応じて更新を行っています。グループコンプライアンス委員会が更新・改訂の執行責任を担い、グループ・マネジメント・ボードを通じて取締役会へ報告しています。また、委員会資料及び議事録を第三者の監査法人に提出しています。</p> <p>行動憲章の【誠実な行動】において、個人の利益とグループの利益が相反する行為の防止及び、利益相反行為に関する管理・監督等を行う方針を定めています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html
54	贈収賄・汚職防止方針	電通グループ贈収賄・汚職防止ポリシー	電通グループ贈収賄・汚職防止ポリシーでは贈収賄やファシリテーションペイメントの定義・禁止事項、許容とみなしている行動の定義などを明確に説明しています。承認される場合の手続き、運営については一定額以上の贈答は上長承認が必要となる等の社内ガイドラインに従って活動しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/anti-bribery_corruption_policy_202301.pdf
55	贈収賄・汚職防止方針		電通グループ行動憲章には、贈収賄・汚職防止に関する事項も含まれており、電通グループ行動憲章の研修を受講した全従業員が署名しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html
56	利益相反防止方針	コーポレートガバナンスポリシー&報告書	コーポレートガバナンス・ポリシーの【第2章 株主の権利・平等性の確保、6. 関連当事者間の取引】では、電通グループと、その取締役、執行役等の関連当事者との間の取引が、電通グループ及びその株主の利益を害することがないように、適切な監視を行うための枠組みを記載しています。また一部のコンプライアンスに係る方針や規定はコーポレートガバナンス報告書にて説明しており、「関連当事者との取引」や「利益相反」コーポレートガバナンス報告書【原則1-7 関連当事者間の取引】にも記載しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/cgp.html https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/governance_202504.pdf
57	利益相反防止方針	電通グループ行動憲章	電通グループ行動憲章の【誠実な行動】において、個人の利益とグループの利益が相反する行為の防止及び、利益相反行為に関する管理・監督等を行う方針を定めております。この方針の下、電通グループ、dentsu Japan各社、日本以外の各社に適用される社内規程を定め、「直接または間接を問わず、従業員と所属会社との間で利益が相反する」場合には会社に申告することとし、当該申告を元に必要な対応をとることと社利益が害されることを防止する体制となっております。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
58	通報制度及び適切な是正措置		当社グループでは、コンプライアンス違反について、社内外からの通報を受ける窓口「Speak up @dentsu」を整備しています。「Speak Up @dentsu」は、社内向けに内部通報窓口プラットフォームとしての使用に加えて、社外の方が通報する窓口としても使用しています。	dentsu	
59	内部通報制度		内部通報制度について詳しくは統合レポート2025【コンプライアンス：コンプライアンス・プログラム】にて説明しています。内部通報のシステムは全従業員はもちろん、取引先、顧客、その他第三者にも複数言語で利用可能になっています。通報は匿名であることが可能であり、匿名通報の場合は秘密裏に扱っています。内部通報の対応プロセスにおいては、通報内容に応じて、厳格な調査を行い、通報者へのフィードバックを含めた、適切な対応を実施しています。権限を設定し、秘密が確保できるよう厳重に情報管理をして対応しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/communication/pdf/integrated-report2025.pdf
60	監督・推進体制		企業倫理問題に関しては、グローバル・チーフ・ガバナンス・オフィサーを議長とするグループコンプライアンス委員会で取り上げ、グループ・マネジメント・ボードを通じて、最終的には取締役会へ報告します。監督責任は取締役会となっています。グループコンプライアンス委員会の資料及び議事録は、監査法人に提出しています。	dentsu	
61	監督・推進体制		グループ・マネジメント・ボードから権限を委譲されたグループコンプライアンス委員会において、発生したインシデントの管理を含めて、モニタリングを行っています。グループコンプライアンス委員会はグローバル・チーフ・ガバナンス・オフィサーが委員長を務め、各地域のCEOがメンバーとして参加しています。グループコンプライアンス委員会の内容は、定期的に取り締役に報告しています。	dentsu	
62	監督・推進体制		腐敗・贈収賄防止方針の運用状況については、グループ・マネジメント・ボードから権限を委譲されたグループコンプライアンス委員会において、発生したインシデントの管理を含めて、モニタリングを行っています。グループコンプライアンス委員会はグローバル・チーフ・ガバナンス・オフィサーが委員長を務め、各地域のCEOがメンバーとして参加しています。グループコンプライアンス委員会の内容は、定期的に取り締役に報告しています。	dentsu	
63	リスク評価		贈収賄や汚職に関する企業倫理、リスク管理については、統合レポート2025【コンプライアンス：コンプライアンス・プログラム】で詳しく説明しています。贈収賄及び汚職も含め、対応すべきコンプライアンスリスクについては、適正なメンバーでリスクアセスメントを行い、アセスメント結果に応じたリスク軽減策を実施中です。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/communication/pdf/integrated-report2025.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
64	リスク管理プロセス		<p>贈収賄や汚職を含む企業倫理のリスクマネジメントについて詳しくは統合レポート2025【コンプライアンス：コンプライアンス・プログラム】にて説明しています。汚職を発見する内部モニタリングシステムとして、仲介者への契約書締結、高リスクへの対処、経済利益の授受確認、高リスク地域の現地拠点訪問、社内規程の手続に応じて申請された届出内容の確認、違反事例の検討、内部通報ライン利用状況の確認を行っています。</p> <p>【高リスクへの対処】公務員との取引については、ガイドラインを提示し、当該ガイドラインを遵守させています。不適切な利益供与を防ぐために、経済的利益の授受については、報告をさせ、状況を管理しています。</p> <p>【仲介者】第三者を通じた贈収賄の発生を防止するために、第三者との取引の際には、贈収賄・汚職防止の規定の入った契約書を締結しています。</p> <p>【高リスク地域の現地拠点訪問・ヒアリングによる監査】コンプライアンスリスクアセスメントの実施、適切なコンプライアンスチームの配置及び内部監査プログラムを通じて、企業倫理の向上や汚職・贈収賄の防止のための統制を行っています。</p> <p>【社内規程の手続に応じて申請された届出内容の確認】不適切な利益供与を防ぐために、経済的利益の授受については、社に報告をさせ、状況をコンプライアンス部門が管理しています。</p> <p>【違反事例の検討】届出によって提出された情報に基づきコンプライアンス部門が検討を行っています。</p> <p>【内部通報ラインの利用状況の確認】利用状況はコンプライアンス部門が随時確認し、グループコンプライアンス委員会に半年に一度報告しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/communication/pdf/integrated-report2025.pdf

Business ethics & Compliance 企業倫理とコンプライアンス

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
65	エスカレーション プロセス		<p>電通グループのコンプライアンスに関する事項のエスカレーションはdentsu Japan各社のコンプライアンス担当者、その他の地域では各コンプライアンス担当者から各地域のコンプライアンス委員会へ報告を行います。各地域のコンプライアンス委員会は報告内容の議論を経てグループコンプライアンス委員会へ報告し、重大な事項は、グループ・マネジメント・ボードを通じて、取締役会へ報告をしています。コンプライアンス違反を抑止し、非倫理的な機会への露出を低減するための措置として、違反行為については、適切に懲戒処分を実施し、以下の取り組みを行っています。</p> <p>【教育や浸透の強化】研修を充実させるとともに、e-learningとイントラネットにおいて必要な情報の周知を実施</p> <p>【内部統制の強化/社内規程の改訂】定期的な規程の見直しを行い、常に最新のコンプライアンス体制を整備</p> <p>【組織体制の整備】グループコンプライアンス委員会の下、各地域にコンプライアンス委員会を設置し、遵守すべき規定・ルールを策定・周知</p>	dentsu	
66	研修	倫理基準	電通グループ行動憲章に関する研修をはじめとした研修を年1回実施しています。	dentsu	
67	研修	腐敗防止	年1回、贈収賄・汚職防止に関する研修を実施するとともに、イントラネットを通じて常時、周知を行っています。	dentsu	
68	研修	行動憲章研修	コンプライアンス徹底に向けた行動憲章に基づく研修を年に1度、全従業員を対象とする必須研修として多言語展開で実施しています。	dentsu	
69	研修	贈収賄研修	定期的に贈収賄・汚職防止に関する研修を実施するとともに、イントラネットを通じて常時、周知を行っています。	dentsu	
70	研修	コンプライアンス 研修	コンプライアンス研修は毎年、全役職員を対象として実施しています。	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
71	社内浸透		汚職防止の社内コミュニケーションとして、e-learning及び社内イントラネットで全従業員向けに贈収賄・腐敗防止方針を告知しています。	dentsu	
72	取り組み		贈収賄防止のためのプログラムとして、e-learning及び社内イントラネットで全従業員向けに贈収賄・腐敗防止方針を告知しています。	dentsu	
73	取り組み	気候変動に関するロビイング	<p>社外ステークホルダーとの協働から得られる知見をグループ内の経営に生かし、当社グループの環境に関連する課題への対応の高度化を目指めざす目的で、当社グループ方針と整合する団体に加入し、戦略的なパートナーシップを構築しています。団体の加入については、グローバル・チーフ・サステナビリティ・オフィサーによる起案を、特定の会議体（議長：グローバル・コーポレート・セクレタリー）が承認し、グループサステナビリティオフィスが実務を担います。団体への加盟状況は、本データブックの【環境】のセクションをご覧ください。</p> <p>加入する団体の選定については、団体の活動内容、財務状況等の調査を行い、起案者と承認者を別に設定することで、正しい牽制機能が働く承認プロセスを構築しています。</p>	dentsu	

Tax Transparency 税の透明性

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
74	方針	税務ポリシー	<p>すべての事業国において、法律を遵守し、税の公平性につとめるコミットメントをしています。詳細は「グループ税務行動原則と行動規範」をご覧ください。</p> <p>P3「税務に対する取り組み」 P4「税務行動原則」 P5「税務行動規範 - 税務コンプライアンス」 P7「税務行動規範三本柱の詳細 - 税務コンプライアンス - 表題及び1～6段落目」</p> <p>タックスヘイブンを回避すること P3「税務に対する取り組み」 P11「税務行動規範三本柱の詳細 - 適正な納税 - 1～3段落目」</p> <p>創造した価値を低税率地域に移転させないというコミットメント P3「税務に対する取り組み」 P5-6「税務行動規範 - 適正な納税 - 4段落目」</p> <p>取締役会に監督されている税の方針として、取締役会レベルにおける責任者のポジションを説明 P9「税務行動規範三本柱の詳細 - 税務リスク管理 - 2段落目」</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/dentsu-Company-Tax-Strategy-Document2023.pdf
75	体制		<p>監査委員会での定例アジェンダとしてではなく、取締役会で決算のアジェンダに合わせて納税額を報告しています。</p>	dentsu	

Supply Chain Management サプライチェーンマネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
76	概要		電通グループでは、サプライチェーンマネジメントを重要な課題と捉えており、「調達」においては、グループポリシーを策定・開示し、必要な体制を整備しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
77	体制		<p>電通グループのグローバル・チーフ・ガバナンス・オフィサー（GCGO）がグループポリシーの責任者です。重要な事項については、グループ・マネジメント・ボードなどの重要な会議で議論され、必要に応じて取締役会にも報告されます。また、dentsu Japanと海外（日本以外）にはそれぞれ調達チームがあり、方針に沿った行動とサプライチェーンマネジメントの実施を担当しています。</p> <p>サプライチェーンマネジメントにおける「体制」については、統合レポート2025【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
78	対象となるサプライヤー		電通グループのサプライヤーは、メディア、制作プロダクション、テクノロジーサービス、物品提供、コンサルティング企業、その他のプロフェッショナルサービス企業など多岐にわたります。1次取引先のみならず、2次以降の取引先もサプライチェーンマネジメントの対象であると考えています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
79	方針/サプライヤーマネジメントの明文化		<p>調達に関する当社の考え方を示した「電通グループ調達ポリシー」を開示しているほか、当社と取引を行うサプライヤーに期待する行動として、「電通グループサプライヤー行動規範」を展開しています。</p> <p>サプライヤーに、適用されるすべての贈収賄及び汚職防止に関する法律及び規制遵守を求めることは、「電通グループサプライヤー行動規範」に規定されています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/procurement-policy.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/supplier-code-of-conduct.pdf

Supply Chain Management サプライチェーンマネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
80	方針/サプライヤーマネジメントの明文化	dentsu Japan調達ガイドライン	<p>電通グループでは、「コーポレートガバナンスポリシー」に基づき、ステークホルダーと適切に協働するための行動憲章として「電通グループ行動憲章」を制定しています。「電通グループ行動憲章」では、“すべての行動において誠実であること”を求めています。</p> <p>dentsu Japanは、この「電通グループ行動憲章」を受け、「dentsu Japan 調達ガイドライン」を制定し、公正な取引慣行を徹底しています。また、関連するポリシー等として以下の方針も公正な取引慣行のための基準としています。</p> <p>関連するポリシー等：電通グループ行動憲章/電通グループ調達ポリシー/電通グループサプライヤー行動規範/電通グループ人権ポリシー/電通グループ情報セキュリティ基本方針/電通グループ環境方針/dentsu Japan 調達ガイドライン/ハラスメント撲滅・防止宣言/パブリック業務に関する基本方針とガイドライン/スポーツビジネスに関するガイドライン/不正な入札・競合プレゼンなど防止のためのガイドライン</p>	日本	https://www.japan.dentsu.com/jp/assets/pdf/company/csr_guideline_20240401.pdf
81	サプライヤーに向けた企業倫理、汚職と賄賂防止方針		<p>「電通グループサプライヤー行動規範」では強制労働、児童労働、労働条件、労働安全衛生、差別とハラスメント、結社・団体交渉の自由、温室効果ガス排出量とエネルギー消費量、汚染防止と廃棄物管理、資源の効率化、生物多様性、汚職防止と利益相反対策、及びグローバルな反競争の行為をカバーしています。電通グループは、サプライヤーが、「電通グループサプライヤー行動規範」を理解して遵守することを、求めています。</p> <p>現段階では、「電通グループサプライヤー行動規範」は、サステナビリティに関するサプライヤー向けの標準文書です。サステナビリティに関する要件や期待事項を取り込むために、契約条件と併せて各マーケットで使用される場合もあります。</p> <p>また海外では、購入と支払に関するポリシーを定めています。調達と支払に関するポリシーは、2024年にサステナビリティに関する項目を追加して更新されました。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/supplier-code-of-conduct.pdf
82	サプライヤーに向けた企業倫理、汚職と賄賂防止方針		<p>「電通グループ調達ポリシー」において、世界中のクライアントにサービスを提供することを通して社会の発展に貢献するグローバルカンパニーとして、最高水準のインテグリティ・倫理観・責任あるビジネス慣行に従ってビジネスを行うこと及びデューデリジェンスを適切に実施し、贈収賄や汚職などのリスク評価を行うことを表明しているおり、「電通グループサプライヤー行動規範」において、あらゆる贈収賄についてゼロ・トレランスの原則に基づく対応をサプライヤーに要請しているほか、マネーロンダリングに関するサプライヤーへの要請も明確化しています。また「電通グループサプライヤー行動規範」には、サプライヤーが懸念事項を報告したい場合に通報窓口を利用するための内容が含まれています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/procurement-policy.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/supplier-code-of-conduct.pdf

Supply Chain Management サプライチェーンマネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
83	サプライヤーへの対応		サプライヤーとの取引において、国や業種のみならず、環境・人権・コンプライアンス・情報管理・汚職防止・サステナビリティなどの重要リスクを明確に定義し、取引開始時にリスク管理を目的としたデューデリジェンスや情報収集を実施しています。また、取引期間中にも必要なモニタリングを実行しています。加えて、日本と海外の調達チーム及びサステナビリティチームが協働してGHG排出削減に向けた取り組みを今後進めています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
84	エスカレーションプロセスと外部窓口		事業部門から独立した各リージョンの調達チームが、外部サプライヤーからの相談を受けるホットラインに届いた情報など、多面的な情報収集及び分析・検証を行い、必要な対応を検討・実行します。なお、サプライヤーが匿名で相談可能な通報窓口「Speak Up@dentsu」も整備しており、提起された問題は、必要に応じて現地調達チームで管理されます。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
85	ガイドラインの制定・公表	Japan	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
86	ガイドラインの制定・公表	International Markets	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本以外	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
87	ガイドライン順守の取り組み	Japan	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
88	ガイドライン順守の取り組み	International Markets	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本以外	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
89	モニタリング	Japan	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
90	モニタリング	日本以外	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本以外	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
91	エスカレーション	日本	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
92	エスカレーション	日本以外	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本以外	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
93	教育・研修	日本	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
94	教育・研修	日本以外	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本以外	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
95	リスクマネジメントとデューデリジェンス	日本	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
96	リスクマネジメントとデューデリジェンス	日本以外	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本以外	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
97	サプライチェーンの適正化・継続的な具体的な取り組み例	日本	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
98	サプライチェーンの適正化・継続的な具体的な取り組み例	日本以外	統合レポート2025の【サプライチェーンマネジメント】をご覧ください。	日本以外	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
99	サプライヤー重要度評価	日本	発注を伴う取引先について、dentsu Japanでは、情報セキュリティについての検証を行うこと、包括的な外注取引基本契約を締結することを目標にしています。また、取引先との包括的な外注取引基本契約の締結を徹底することによって、発注の際のリスク管理を行っています。 外注取引基本契約については、取引先への発注内容を精査し、締結率の向上を図っています。	日本	

Supply Chain Management サプライチェーンマネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
100	持続可能性リスクの評価を受けた主要サプライヤーの割合	日本以外	<p>2024年に初めて、対象とする主要なサプライヤーにCDPサプライチェーンプログラムへの参画を要請し、最も重要な排出量ホットスポットからの一次排出データ収集を可能にしました。</p> <p>サプライヤーからの回答率は81%となりし、サプライチェーン全体のサステナビリティの成熟度の現状に関する貴重なインサイトを得ることができました。これらの結果は、2025年に予定されているサプライヤーエンゲージメント戦略の策定と、ターゲットを絞ったトレーニング及びサポートの設計に反映されています。対象範囲内のグローバルファンクション部門と英国の間接部門においては、サプライヤーの約84%にCDPを通じて環境パフォーマンスの開示を求めました。うち94%から回答を収集し、これにより環境パフォーマンスを調達プロセスにさらに統合することが可能になりました。</p>	英国、及びグローバルファンクションの非メディア関連の間接サプライヤー	
101	サプライチェーンにおける社会的および環境的問題に関するバイヤー向けトレーニング	日本以外	<p>英国及びグローバルファンクションの調達担当スタッフ全員が、90分間の持続可能な調達に関する2回のトレーニング受講を完了しました。このトレーニングでは、以下の学習を行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> • 持続可能な調達とその役割における重要性についての理解 • 持続可能な調達とdentsuの全体的なサステナビリティ目標との関連性 • トリプルボトムライン（経済、社会、環境）と循環型経済が調達決定に与える影響 • カーボンニュートラル達成に向けたサプライヤーとの協働の重要性 • サプライヤーの調達サービス（PS）及び情報技術（IT）部門における、サステナビリティのリスクと機会に対する認識 • CDPを通じてサプライヤーのサステナビリティ情報の収集を積極的に支援する方法 • 当社のサステナビリティ基準に基づくサプライヤーの選定方法 <p>新規採用者は、当社の研修サイクルの一環として、持続可能な調達に関する研修を受講します。</p> <p>また当社の研修プログラムであるサステナブル・マーケティング・アカデミーの一環として、サステナブル調達トレーニングが開発され、EMEA向けに記録されました。このトレーニングは、同マーケット内の誰もが利用できるようになっています。</p> <p>2025年には、グローバルファンクション部門とイギリス間接調達チームを対象に、持続可能な調達に関する年次研修を実施します。この研修は、主要なEMEAのマーケットにも今後拡大される予定です。</p>	英国、及びグローバルファンクションの非メディア関連の間接サプライヤー	

Supply Chain Management サプライチェーンマネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
102	環境や社会問題に関するサプライヤーの能力向上	日本以外	<p>電通グループは、サプライヤーとの協力によるスコープ3排出量の削減の重要性を認識しており、この協力関係は「サプライヤー行動規範」にも記載されています。</p> <p>2025年には、サプライヤーの全体的な脱炭素化目標の達成に向けた協力と支援を目的とした「英国サプライヤー・エンゲージメント・プログラム」のパイロット版を開始し、サプライヤーとdentsuの両方の目標達成を支援する予定です。</p>	英国、及びグローバルファンクションの非メディア関連の間接サプライヤー	
103	サプライヤーエンゲージメントプログラム	日本以外	<p>2024年に、調達チームはサプライチェーン内の多様なサプライヤーの数に関する基準を設定しました。</p> <p>2025年には、グローバルファンクション、英国び間接調達チーム、及び主要EMEAマーケット調達チームが、適切なサプライヤーが特定された場合には、RFPプロセスに少なくとも1つの持続可能な企業、ソーシャルエンタープライズ、または多様な所有権を持つ企業を含むことを目標としています。</p>	英国	
104	サプライヤー行動規範に署名した対象サプライヤーの割合	日本以外	<p>2024年には、当社の調達プラットフォームである「Coupa」を通じて登録したサプライヤーの99%以上が、「電通グループサプライヤー行動規範」に署名しました。</p> <p>同意しなかったサプライヤーについては、以下のいずれかの対応を行いました。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 同等の審査を行い、その行動規範が当社の行動規範に沿っていることを確認しました - 供給品目に基づいて適用除外としました 	英国、及びグローバルファンクションの非メディア関連の間接サプライヤー	
105	CSR評価を受けた対象サプライヤーの割合	日本以外	<p>2024年に初めて、対象とする主要なサプライヤーをCDPサプライチェーンプログラムに参加するよう要請し、最も重要な排出量の一次排出データ収集を可能にしました。</p> <p>サプライヤーからの回答率は81%となりし、サプライチェーン全体のサステナビリティの成熟度の現状に関する貴重なインサイトを得ることができました。これらの結果は、2025年に予定されているサプライヤーエンゲージメント戦略の策定と、ターゲットを絞ったトレーニング及びサポートの設計に反映されています。対象範囲内のグローバルファンクション部門と英国の間接部門においては、サプライヤーの約84%にCDPを通じて環境パフォーマンスの開示を求めました。うち94%から回答を収集し、これにより環境パフォーマンスを調達プロセスにさらに統合することが可能になりました。</p> <p>2024年第3四半期には、グローバルファンクションと英国間接支出部門の70%を対象とした強化されたサプライヤーデューデリジェンスプログラムを開始しました。このプログラムは、ガバナンス、持続可能性、社会、健康・安全、データプライバシーなどのリスク領域に対するコンプライアンスチェックを含む、リスクベースの評価を提供します。2025年第2四半期現在、このプロセスは対象範囲の支出の69%をカバーしています。</p>	英国、及びグローバルファンクションの非メディア関連の間接サプライヤー	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
106	方針	グループグローバルデータ保護原則	「電通グループ グローバルデータ保護原則」は、電通グループが世界中のどこで事業を行うかにかかわらず、個人データ処理において、「世の中の幸福に貢献すること」とは何かを理解する際の指針となるものです。本原則は、電通グループの世界中の事業において、個人データの収集、利用および管理についての方針、基準および行動の在り方を定めています。詳細について文書「電通グループのデータ保護に対する取り組み」をご覧ください。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/global_data_protection_principles_20208.pdf
107	方針		個人情報保護法に則り、データ侵害があった場合、その対象者へ通知するのコミットメントを行っています。データ保護の取り組みの詳細は「電通グループ グローバルデータ保護原則」に記載されています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/termsfuse/privacy_policy.html
108	方針		GDPRで個人データと定義される情報処理は法的根拠に基づいて利用しており、当社グループのホームページにて、利用目的と法的根拠を開示しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/termsfuse/gdpr.html
109	推進体制		個人情報の取り扱いには執行側で判断をしています。 サイバーセキュリティのガバナンスについては統合レポート2025【サイバーセキュリティ：ガバナンスとリスク】においても説明しています。 セキュリティチームは、グループ全体のセキュリティに責任を持つグループ・チーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサーが、各地域のチーフ・インフォメーション・セキュリティ・オフィサーたちと連携しながらサポートする体制で運営されています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
110	推進体制		・グループ全体のセキュリティに責任を持つグループ・セキュリティ・オフィサーがおり、当社グループのグループ・エグゼクティブ・マネジメントのメンバーにレポートする体制を取っています。 ・また必要に応じて、執行側の最上位会議体であるグループ・マネジメント・ボード(GMB)や取締役会にも報告できる体制をとっています。 ・サイバーセキュリティは、マテリアリティである「INTEGRITY」の重要テーマであり、GMB傘下のグループサステナビリティ委員会で進捗をモニタリングし、GMBや取締役会に報告しています。 ・サイバーセキュリティは、グループにおける重要リスクの1つとして、GMB傘下のグループリスク委員会に取り組みを報告し、GMBや取締役会に報告しています。	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
111	管理体制		<p>電通グループのサイバーセキュリティにおける取り組みは統合レポート2025【サイバーセキュリティ：事業の安全性】においても説明しています。</p> <p>電通グループ サイバーセキュリティの取り組みとして、外部への脅威を特定、分析、修復し、最終的に対応するためのアタックサーフェスマネジメントプログラムを構築しています。アプリケーション・アシユアランスの柱は、当社の資産を継続的に評価し、変更または新しく構築されたインフラを探し、脆弱性を評価する社内サービスの提供です。このサービスは、当社のセキュリティ態勢のレベルを証明するために、第三者による侵入テストを提供するパートナーとも連携して提供されています。</p> <p>インシデント管理について、当社グループはインシデント対応計画を策定しており、その中にはインシデント管理及び、各拠点・国・クラスター・地域・グループのインシデント対応チーム向けの関連計画やプロセスが含まれています。従業員は、所属する国またはリージョンのインシデントチーム、あるいは統合管理されている報告プロセスを通じて、インシデントをエスカレーションすることができます。</p> <p>海外（事業継続） ISO 22301に準拠して事業継続計画を策定・維持しています。</p> <p>dentsu Japan（事業継続） 開示可能な情報はありません。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
112	管理体制		<p>電通グループは、従業員が遵守すべき包括的なグループセキュリティポリシーとスタンダードを定義しています。ポリシーの遵守は、全従業員の正式な目標として設定され、業績評価の一部となっています。当社グループの「利用ポリシー」には、解雇を含む懲戒処分を受ける可能性のある不適切な行為がまとめられています。</p>	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
113	管理体制		<p>電通グループは、情報セキュリティ管理システムを運用し、ISO/IEC 27001を含む業界で認められたさまざまなセキュリティ認証を、グローバル及び地域・サービスレベルの両方で維持しています。当社グループのデータセンターも、ISO 27001の認証を受けた準拠施設で維持されています。また、多くの主要な戦略的サービスは、毎年SSAE18 SOC1及びSOC2による独立した評価を受けることになっています。</p> <p>日本以外： 情報セキュリティ侵害を含むサイバーセキュリティ事件を補償する包括的なサイバー保険は、海外全体を対象としています。</p> <p>日本： 日本では、情報セキュリティ侵害を含むサイバーセキュリティ事故を補償する包括的なサイバー保険に加入しています。</p>	dentsu	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/compliance/index.html

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
114	社内浸透		<p>サイバーセキュリティ研修については統合レポート2025【サイバーセキュリティ：従業員の意識向上】においても説明しています。電通グループで働くすべての人（従業員、派遣従業員、契約従業員）は、セキュリティに関する知識を補完し、期待される行動を促進するために、年1回のセキュリティ啓発トレーニングを受けることが義務付けられています。このトレーニングは、電通グループの学習管理システムを通じて行われ、学習の証明とポリシーへの誓約が含まれます。修了率は追跡調査され、経営陣に報告されます。</p> <p>当社グループの年間啓発トレーニングカリキュラムには、以下の内容が含まれます：</p> <p>主要なポリシーの趣旨 新たなサイバー脅威と現在のリスク 物理的なセキュリティ データのセキュリティと情報の分類 AIセキュリティ 電子メールセキュリティ ウェブ及びソーシャルメディアセキュリティ フィッシング 外部記録媒体 リモートワーク ソーシャルメディアの安全な活用</p> <p>特定の高リスクな役割における特有の課題と責任に対応するため、追加のトレーニングが提供されています。</p> <p>電通グループでは、フィッシング詐欺の模擬キャンペーンを定期的実施し、従業員が本物のフィッシング詐欺に遭いやすいかどうか、またセキュリティ啓発プログラムの有効性を検証しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
115	サイバーセキュリティプロセスとインフラ強化の取り組み		<ul style="list-style-type: none"> 社内チームが継続的に脆弱性診断を実施し、管理しています。さらに、独立した脆弱性スキャンと侵入テストを年1回実施するために、専門家の外部業者に依頼しています。サイバーセキュリティのリスク対応は、統合レポート2025の【サイバーセキュリティ「ガバナンスとリスク」】もご覧ください。 BCP計画については地域ごとに策定しています。詳細は以下です。 日本以外では、SO 22301に準拠して、事業継続計画（BCP）を策定・維持しています。 日本では、BCPを策定した上で、社外者による定期的な監査を通じて、計画の点検やリスクの分析を実施しています。なお、(株)電通ではISO 22301、ISO 2361、ISO 27031、ISO 27001に沿った業界のベストプラクティスの管理策を導入・実施して定期的に見直しています。 	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
116	インシデント管理		<p>脆弱性管理プログラムは、以下の活動の組み合わせによって、当社グループの環境を継続的にスキャンし、ギャップを特定し、新しいリスクの評価と低減を速やかに行います。</p> <ul style="list-style-type: none"> 適切なネットワークベースのスキャン：ネットワークセキュリティ攻撃の可能性やネットワーク上の脆弱なシステムを特定します。 リアルタイムのホストベースのスキャン：ワークステーション、サービス、その他のネットワーク機器の脆弱性を発見し、機器設定やパッチ適用状況の可視化します。 無線及びIoT(Internet of Things) スキャン：不正なアクセスポイントや管理されていないIoTデバイスを特定します。 外部境界スキャン：外部で公開されているサービスが正しく設定されているか確認し、脆弱性、設定ミス、オープンポートを特定します。 クラウドインフラストラクチャー及びアプリケーションスキャン：既知のソフトウェア脆弱性及び設定ミスを検出します。 高リスクのアプリケーションの侵入テストを実施しています。 <p>コーポレートガバナンス、顧客・取引先の要求事項及び規制の遵守、リスクマネジメントの目的で、より広範な統制環境の内部評価を実施しています。</p> <p>専任の内部監査チーム（第三の防御ライン）が、サイバーセキュリティ監査計画を策定と実行を担当しています。また、毎年、ISO/IEC 27001で要求される内部監査も実施しています。</p>	dentsu	
117	インシデント管理		<p>外部保証については統合レポート2025【サイバーセキュリティ：電通グループのセキュリティプログラム】においても説明しています。</p> <p>グループでは、脆弱性とリスク管理プログラムの一環として、標準的なセキュリティ問題について、独立した（外部の）テストと評価を行っています。また、標的型サイバー攻撃を想定した「レッドチーム」演習を実施し、当社グループへの敵対行為に対する防御・検知・対応能力をテストしています。</p> <p>また、当社グループのセキュリティ及び技術による統制の設計とその有効性については、日本以外のグローバルオペレーションズによるISO 27001認証、dentsu JapanのISO 27001認証、年次のJSOX財務統制監査などの外部評価を受けています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf

Data Privacy & Cybersecurity データプライバシーとサイバーセキュリティ

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
118	違反報告		報告対象期間を含む過去に明確な個人情報保護法違反はありません。	dentsu	

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
119	マネジメント	ガバナンス	<p>(株)電通グループの代表執行役副社長/GCGOが、人権関連規定の遵守についての取り組み、堅調なリスク管理、及び事業の継続性の担保についてを統括します。</p> <p>人権啓発の実務については専門の人権部署責任者が担当し、人権への影響を把握・管理するために必要な社内ネットワークを整え、関連部署と緊密に連携します。</p> <p>人権に関する取組の実効性は、年に4回開催されるグループサステナビリティ委員会（GSC）の常設議題にもなっており、当社グループが事業を展開するすべてのエリアにおいて持続可能な成長を遂げるための体制が整っていることを確認しています。さらに、日本特有の人権課題については、電通グループ人権委員会と人権教育会議で取り上げています。</p>	dentsu	<p>http://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/human-rights.html</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf</p>
120	マネジメント	人権へのコミットメントを企業慣行に組み込むこと	<p>人権は、四半期ごとのグループ・サステナビリティ委員会の常設議題です。当社グループは、中期経営計画を支援する強固な人権デュー・ディリジェンスの具体的な実施領域と方法を特定し、法務、調達、コンプライアンス、人事部門と横断的に連携して、人権考慮事項の定着、専門知識の提供、および日常的な人権リスク管理のための能力向上に取り組んでいます。</p> <p>これには、リスク評価、ポリシーのコミットメント（グループ人権ポリシーを含むが、特定の人権影響に関する単独のポリシーも含まれる）、ガバナンスと経営陣の支援、オンラインコンテンツを含む多様なトレーニング・イニシアティブ、機能/実践別のワークショップ、内部の専門職からの相談対応、及びコンプライアンスの監視と追跡のための内部統制が含まれます。</p>	dentsu	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/human-rights.html</p>
121	マネジメント	人権に関連したステークホルダーエンゲージメント	<p>当社グループは、人権に関する優先事項とデューデリジェンスに関するステークホルダーの意見を重視しています。例えば、グループ人権ポリシーと人権影響評価の策定において、従業員、投資家、生活者を含む多様なステークホルダーからの意見を、直接のインタビューやアンケート結果を通じて取り入れました。</p> <p>当社グループは透明性を重視し、人権への取り組みに関する情報および発生した事案と是正措置に関する情報を継続的に開示しています。また、影響を受ける権利保有者が提起する課題への認識を維持するため、ステークホルダーとの対話に積極的に参加しています。</p>	dentsu	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/human-rights.html</p>

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
122	方針	電通グループ人権ポリシー	当社がグループ制定したポリシー（電通グループ人権ポリシー、グループ行動憲章、サプライヤー行動憲章、）では、全従業員及びサプライヤーが遵守すべき事項を明文化しており、リスクを最小限に抑え、当社の評判を保護することにもつながっています。これらのポリシーは、外部の専門家のアドバイスも受けた上で、グループ経営委員会によって承認されたものです。また、当社事業に影響を与える可能性のある新興リスクに対応するため、継続的に見直されています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf
123	リスク評価	人権影響評価	当社グループは、グローバル及びマーケットレベルのリスクを積極的に特定しています。これには、ソーシャル、環境、セキュリティに関する適時性・即時性のあるアラート、マーケットごとのリスク課題の半期ごとの評価、及び年次従業員エンゲージメント調査が含まれます。これに加え、当社グループは外部専門機関を任命し、グローバルなHRIA（Human Rights Impact Assessment）を実施しています。その結果は、当社の優先対応領域の決定に反映されています。 当社グループでの最も顕著な人権課題は以下の通りです。 ・平等と無差別の原則 ・思想、意見、宗教、信条、表現の自由と、情報へのアクセスの自由 ・労務上の権利とハラスメント ・プライバシー保護とデータ・セキュリティ ・子どもの権利の保護 ・現在、将来世代のための健康的な環境	dentsu	http://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/human-rights.html https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2025.pdf

Human Rights 人権

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
124	人権デューデリ ジェンス及び 人権リスクの軽減		<p>当社グループは、サプライチェーンを含む事業領域全体で人権デュー・デリジェンスを行い、人権リスクの特定、回避、軽減に務めています。私たちの手法は、国連ビジネスと人権の基本原則に則っています。</p> <p>当社グループの人権担当者は、グループ全体でさまざまなチーム、人事、法務・コンプライアンス、調達、広報そしてブランド管理部門と緊密に連携しています。そして、人権への配慮、専門性の提供、能力の向上を日々の人権リスクの管理に反映しています。これは、オンラインでの研修、個別のテーマに関わるワークショップ、そして専門部署のコンサルティングも含みます。</p> <p>日本では、電通コーポレートワン・コンプライアンスオフィス・人権啓発部が過去の事案及び懸念される事案について情報収集を行い、電通グループ人権委員会が統括して個別の事案への対応を統括しています。個々の事案への対応は、電通グループ人権委員会が統括し、当該事案の正しい理解と再発防止のための方策と内容が決定されます。必要に応じて研修メニューも追加されます。</p>	日本	<p>http://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/human-rights.html</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/comm-on/pdf/integrated-report2025.pdf</p>
125	人権リスクの軽減 と救済措置	行動憲章	<p>電通グループの全従業員は、行動憲章に関する研修を毎年受けることが義務付けられています。</p> <p>人権リスクを理解し、業務上で速やかに対応するための基本的な意識や、人権課題についての基本的な知識を理解するための研修を専門部署（株）電通コーポレートワン コンプライアンスオフィス人権啓発部）が主管となって実施しています。</p> <p>入社時（新卒、中途共通）に人権研修を受講するほか、直接雇用の従業員に対しては必須研修として年1回の人権研修（e-learning）の受講が設定されています。</p> <p>個別案件については、前述の専門部署が中心となり、各社の人権担当者も連携して相談・対応にも当たっています。</p>	日本	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html</p>

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
126	通報制度及び適切な是正措置	通報制度及び適切な是正措置	<p>当社グループは、すべての社員及び社外の利害関係者が人権に関する懸念を表明することをサポートしています。</p> <p>従業員が懸念や苦情を提起できるよう、さまざまな手段を提供しています。そのひとつが、外部委託先で運営され、無料・匿名・機密、且つ適切な言語で利用できるSpeakUp @dentsuポータルです。</p> <p>当社グループの「サプライヤー行動規範」では、サプライヤーが当社グループとの関係において、同規範違反を含む不正行為に関する懸念や疑念を抱いた場合、SpeakUp @dentsuを利用して、その実態や可能性を報告することを義務付けています。</p> <p>当社グループは、提起された懸念について徹底的な調査を実施し、それが立証された場合には、適切な是正措置及び矯正措置を講じます。</p> <p>私たちは、誠意をもって発言した個人に対するいかなる報復に対しても、ゼロ・トレランス・ポリシーを掲げています。</p>	dentsu	http://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/human-rights.html
127	発生事案	人権侵害の事例の開示	<p>当社グループは、相互の尊重と責任ある誠実な行動の実践を求める「グループ行動憲章」を定め、全てのステークホルダーに対する行動指針としています。</p> <p>日本において社会的な問題になっている芸能・メディア関係の性加害等の問題については、当社グループは「人権ポリシー」及び国際的な人権規範に抵触する重大な人権問題であると認識しています。</p>	dentsu	http://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/human-rights.html
128	研修	研修	<p>当社グループのすべての従業員は、電通グループ行動憲章に関する研修を受講する必要があります。</p> <p>日本では、専門部署（㈱電通コーポレートワン コンプライアンス・オフィス人権啓発部）が人権に関する影響とリスクについて意識向上につながる研修を実施し、従業員が実務に速やかに反映できるようにしています。この研修は新入社員の入社時及び、全社員が年に1回必ず受講するものとしています。</p> <p>人権担当部署は、各社の人権担当者とともに、必要に応じて人権教育や人権活動を支援するための相談対応も実施しています。</p>	dentsu	http://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/human-rights.html

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web	
129	情報公開	現代奴隷法に関する遵守事項	Dentsu UK Limited、Merkle Marketing Limited、及び英国に拠点を置く関連子会社及びブランドは、英国現代奴隷法第54条1項に従い、毎年「現代奴隷に関する声明」を発表しています。 Dentsu International Australia Pty Ltdは、2018年オーストラリア現代奴隷法に基づき、毎年「現代奴隷に関する声明」を発表しています。					dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/modern-slavery-statement	
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
130	内部通報	「コンプライアンスライン」通報件数（件）	(株)電通グループ + 日本	10	6	12	32	28	(株)電通グループ + 日本	
131	内部通報	「Speak Up」通報件数（件）	(株)電通グループ + 日本	NA	NA	NA	NA	47	(株)電通グループ + 日本	
132	内部通報	「Speak Up」通報件数（件）	日本以外	43	38	100	218	267	日本以外	
				2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度		
133	データ	労組加盟/協約適 用者カバー率		97.3%	97.0%	100.0%	100.0%	100.0%	(株)電通グループ	

Human Rights 人権

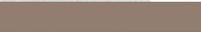
No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
134	取り組み	人権啓発の取り組み	<p>「人権アートプロジェクト」は、dentsu Japanが継続してきた人権ポスター制作を、社会に開かれた活動へと発展させたものです。人権スローガンに合わせて、美術大学の学生がビジュアルデザインを考えるという、人権ポスターの共同制作プロジェクトです。</p> <p>2007年度にスタートし、現在は、女子美術大学、大阪芸術大学、京都芸術大学と協働しています。学生と当社のクリエイターと一緒にアイデア段階から検討を重ねて制作しています。2021年度は24人の学生が参加。これまでの参加者数は延べ約1,100人となっています。コロナ禍の影響もあり、リモートでの授業も初めて取り入れられました。広告の仕事で培ったコミュニケーションスキルを、社会の課題である人権啓発のために役立てる活動として取り組んでいます。</p>	日本	<p>https://www.dentsu.co.jp/sustainability/humanrights/index.html</p> <p>https://www.iinkenart.jp/</p>

Responsible Media 公正なメディア

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
135	ガバナンス	ガバナンス	日本では、人権に関する専門部署（電通コーポレート・ワン、コンプライアンス局人権部）や、クリエイティブ作品の表現に関するコンサルティングを行う専門部署（電通、クリエイティブ&ナレッジ・センター、広告表現コンサルティング部）などが、必要に応じて責任あるメディアに関するコンサルティングを行っています。	日本	
136	方針	方針	電通グループ行動憲章と電通グループ人権方針は、当社グループのすべての利害関係者（クライアント、パートナー、株主、社会、環境を含む）の利益を保護し、より安全で包括的なオンライン環境に貢献するために倫理的基準を維持するという当社のコミットメントを定めています。 日本では、「サステナビリティ・コミュニケーション・ガイド」を発行しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001079.html
137	業界における取組		当社グループは、メディア業界のさまざまな取り組みにおいて、主導的な役割を果たしています。 日本広告業協会（JAAA）、デジタル広告品質保証委員会（JICDAQ） dentsu Japanは、「倫理綱領」「クリエイティブ・コード」「広告主の行動指針」の策定・運用や、DE&I委員会、CSR委員会における研修・啓発活動においてリーダーシップを発揮しています。 dentsu Japan はJAAAの中心的加盟社として、健全なデジタル広告の流通を確保するために設立されたJICDAQ（デジタル広告品質・品質協議会）に積極的に参加し、基準の策定や活動の運営に貢献しています。当社グループは、JICDAQが定める第三者検証の認定基準に基づき、広告会社（広告の買い手）と媒体社（広告の売り手）の2つの事業領域における「ブランドセーフティ」と「不正トラフィック対策」の2つの事業領域において、グループ事業者を対象とした「グループクオリティ認定事業者」に認定されています。 日本広告審査機構（JARO） dentsu Japanは広告業界のみならず、媒体社や広告主とも連携して活動しています。広告表示に関する指導、相談、審査、基準の策定を行うとともに、日本の消費者団体や関係省庁とも連携しています。	日本	-JAAA https://www.jaaa.ne.jp/ -JARO https://www.iaro.or.jp/

Brand Value ブランド価値の向上

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Web
138	倫理あるマーケティングとブランド戦略		日本では自社グループとしての活動に加え、dentsu Japanが業界団体での取り組みでのリーダーシップを通じて、社会に対する責任を果たしています。 ※主な業界団体：一般社団法人日本広告業協会、公益社団法人 A C ジャパン、公益社団法人 日本広告審査機構	日本	



External Evaluation

外部評価

Certifications 認証・認定

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
1	ISO 14001	ISO 14001 : 2004 取得	2005/5	国際標準化機構 (ISO)	(株) 電通 + 各社	2006/6/5に日本国内グループ会社49社を加えて拡大審査を受け、ISO14001一括統合認証取得。	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/2019/environment/reduction.html
2	ISO 14001	ISO 14001 : 2015 取得	2015/9-	国際標準化機構 (ISO)	dentsu(電通グループ) (株) 電通 (株) 電通コーポレートワン (株) 電通東日本 (株) 電通北海道 (株) 電通アドギア (株) 電通ライブ (株) 電通プロモーションプラス (株) 電通PRコンサルティング (株) 電通総研 (株) SPORTS Edge (株) CARTA HOLDINGS (株) 電通プロモーションエグゼ (株) 電通イベントオペレーションズ (株) 電通総研IT (株) エステック (株) 電通総研セキュアソリューション	現在はグループ17社でISO14001:2015を維持。	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/iso14001.html
3	ISO 27001	ISO27001:2013 取得	2007/5-	国際標準化機構 (ISO)	dentsu Japan各社 (計48社)		
4	ISO 27001	ISO/IEC 27001:2013 取得	2021/4 -	国際標準化機構 (ISO)	Global Operations delivered from key sites(日本以外)		

Certifications 認証・認定

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
5	ISO 27001	ISO/IEC 27001:2013 / JIS Q 27001:2014 取得	2020/1-	国際標準化機構 (ISO)	(株) 電通メディアランウェイ		https://www.d-runway.co.jp/news/20200104-195/
6	ISO 30414	人的資本に関する情報開示の国際的なガイドライン	2024/9/30	国際標準化機構 (ISO)	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/release/2024/0930.html
7	JICDAQ認証	広告会社 (広告購入者) 事業領域の「ブランドセーフティ」と「無効トラフィック対策」の2分野において、電通グループの対象事業者として「JICDAQ認証」を取得	2025/5/1	JICDAQ (一般社団法人デジタル広告品質認証機構)	(株) 電通 + 24社		https://www.jicdaq.or.jp/wp-content/uploads/%E6%9C%88%E6%AC%A1%E7%99%BB%E9%8C%B2%E8%AA%8D%E8%A8%BC%E5%8B%95%E5%90%9120250501%E7%8F%BE%E5%9C%A8.pdf
8	健康経営優良法人認定制度 2021	ホワイト500	2021/3/8	経済産業省/日本健康会議	(株) CARTA COMMUNICATIONS		https://www.cci.co.jp/news/2021_03_08/1-131/
9	健康経営優良法人認定制度 2022	健康経営優良法人 2022 (大規模法人部門)	2022/3/11	経済産業省/日本健康会議	(株) 電通クリエイティブX	2020年~2022年まで3年連続取得	https://www.dentsu-crx.co.jp/news/533/
10	健康経営優良法人認定制度 2024	健康経営優良法人 2024 (中規模法人部門)	2024/3/11	経済産業省/日本健康会議	イグニション・ポイント (株)		https://prtimes.jp/main/html/rd/p/00000114.000012744.html
11	健康経営優良法人2025	大規模法人部門	2025/3/11	経済産業省/日本健康会議	(株) 電通名鉄コミュニケーションズ	4年連続	https://www.dm-c.co.jp/topics/entry-189.html

Certifications 認証・認定

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
12	えるぼし	プラチナえるぼし (最高評価)	2024/9/20	厚生労働省	(株) 電通クリエイティブフォース		https://www.dcf-d.co.jp/sustainability
13	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2025/2/17	厚生労働省	(株) 電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0217-010834.html
14	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2022/6/20	厚生労働省	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2022-0620-000031
15	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2021/9/8	厚生労働省	(株) ザ・ゴール		https://thegoalinc.co.jp/news/news-1856/
16	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2023/2/27	厚生労働省	(株) 電通キャスティングアンドエンタテインメント		https://www.dentsucasting.co.jp/news/news20230330.html
17	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2023/7/13	厚生労働省	(株) 電通PRコンサルティング		https://www.dentsuprc.co.jp/releases/topics/news_releases/20230713.html
18	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2023/4/19	厚生労働省	(株) 電通九州		https://www.dentsu-kyu.co.jp/news/archives/68
19	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2023/10/10	厚生労働省	(株) 電通東日本		https://ssl.dentsu-east.co.jp/topics/

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
20	えるぼし	3つ星（最高評価）	2024/4/12	厚生労働省	（株）電通サイエンスジャム		https://www.dentsusciencejam.com/news/yD9OLc_7
21	えるぼし	3つ星（最高評価）	2024/7/14	厚生労働省	（株）CARTA HOLDINGS		https://cartaholdings.co.jp/news/20230714_1/
22	えるぼし	3つ星（最高評価）	2023/8/15	厚生労働省	（株）電通アドギア		http://www.dentsu-adgear.co.jp/news/792-2
23	えるぼし	3つ星（最高評価）	2024/4/25	厚生労働省	（株）電通ジャパン・インターナショナルブランド		https://www.iprospect.com/insights/iprospect-japan-named-3-star-for-eruboshi-certification/
24	えるぼし	3つ星（最高評価）	2024/6/19	厚生労働省	（株）電通北海道		https://www.dentsu-hokkaido.jp/uploads/2024/06/news240619.pdf
25	えるぼし	3つ星（最高評価）	2025/2/20	厚生労働省	（株）電通コーポレートワン		https://www.dc1.dentsu.co.jp/news/2025001-0220
26	えるぼし	3つ星（最高評価）	2025/1/31	厚生労働省	（株）電通オペレーション・パートナーズ		https://dentsu-op.co.jp/pdf/DOP_2025_001_0221.pdf
27	えるぼし	3つ星（最高評価）	2025/3/3	厚生労働省	（株）電通アイ・アンド・シー・パートナーズ		https://www.iandc.jp/news250303/
28	えるぼし	3つ星（最高評価）	2024/10/3	厚生労働省	（株）電通名鉄コミュニケーションズ		https://www.dm-c.co.jp/topics/entry-178.html
29	えるぼし	3つ星（最高評価）	2025/3/17	厚生労働省	（株）電通アニメソリューションズ		https://www.dentsu-anime.co.jp/common/files/eruboshi.pdf
30	えるぼし	3つ星（最高評価）	2025/6/23	厚生労働省	（株）電通ライブ		https://www.dentsulive.co.jp/ss/2025/06/20250623.pdf

Certifications 認証・認定

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
31	えるぼし	2つ星	2018/6/13	厚生労働省	(株) 電通総研セキュアソリューション		https://www.ss.dentsusoken.com/news/20180613/
32	えるぼし	2つ星	2023/11/9	厚生労働省	イグニション・ポイント (株)		https://www.ignitionpoint-inc.com/newsroom/date/20231109_PressRelease_eruboshi.pdf
33	えるぼし	2つ星	2021/8/17	厚生労働省	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/sustainability/social/diversity.html
34	くるみん	プラチナくるみん	2016/3/23	厚生労働省	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/sites/dentsusoken_default/files/2023-02/ISID_20160331_kurumin.pdf
35	くるみん	プラチナくるみん	2023/11/20	厚生労働省	(株) 電通クリエイティブフォース		https://www.dcf-d.co.jp/sustainability
36	くるみん	くるみん	2017/11/14	厚生労働省	(株) 電通総研IT		https://www.it.dentsusoken.com/recruit/field/environment.html
37	くるみん	くるみん	2023/12/19	厚生労働省	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2023-1219-000128
38	くるみん	くるみん	2024/3/12	厚生労働省	(株) ザ・ゴール		https://thegoalinc.co.jp/news/news-1848/
39	くるみん	くるみん	2025/3/31	厚生労働省	(株) 電通PRコンサルティング		https://www.dentsuprc.co.jp/releases/topics/news_releases/20250331.html
40	くるみん	くるみん	2019/3/12	厚生労働省	(株) 電通総研セキュアソリューション		https://www.ss.dentsusoken.com/graduates/environment/welfare.html

Certifications 認証・認定

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
41	PRIDE指標	ゴールド (最高評価)	2024/11/19	work with Pride	dentsu(電通グループ)	「ゴールド」3年連続受賞	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001363.html
42	PRIDE指標	ゴールド (最高評価)	2024/11/15	work with Pride	(株) 電通デジタル	3年連続受賞	https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-1115-000183
43	PRIDE指標	ゴールド (最高評価)	2024/11/14	work with Pride	(株) CARTA HOLDINGS	2年連続受賞	https://cartaholdings.co.jp/news/20241114_1/
44	PRIDE指標	ゴールド (最高評価)	2024/11/14	work with Pride	(株) セプテーニ・ホールディングス	7年連続受賞	https://www.septeni-holdings.co.jp/news/update/202411013866.html
45	PRIDE指標	ゴールド (最高評価)	2024/11/14	work with Pride	(株) 電通PRコンサルティング	2年連続受賞	https://www.dentsuprc.co.jp/releases/topics/news_releases/20241114.html
46	PRIDE指標	ゴールド (最高評価)	2024/11/19	work with Pride	(株) 電通コーポレートワン	初受賞	https://www.dc1.dentsu.co.jp/news/2024002-1119
47	PRIDE指標	ゴールド (最高評価)	2024/11/19	work with Pride	(株) 電通	3年連続6度目の受賞	https://www.dentsu.co.jp/news/release/2024/1119-010802.html
48	PRIDE指標	ゴールド (最高評価)	2024/11/19	work with Pride	(株) 電通クリエイティブフォース		https://www.dcf-d.co.jp/important/XrVas_Ua
49	PRIDE指標	シルバー	2024/11/14	work with Pride	(株) 電通北海道	3年連続受賞	https://www.dentsu-hokkaido.jp/topics/awards241114.php
50	PRIDE指標	シルバー	2024/11/14	work with Pride	(株) 電通東日本		https://ssl.dentsu-east.co.jp/topics/
51	SBTi ネットゼロ目標認定	GHG排出削減の短期目標、長期目標がSBTiの認定を取得	2024/10	Science Based Targets initiative	dentsu(電通グループ)	プレスリリースの発行は2024年11月	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001349.html

Certifications 認証・認定

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
52	ESG コーポレートレーティング	「プライム」評価	2024/7/25	インスティテューショナル・シェアホルダー・サービスーズ	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/0725.html
53	Google Cloud Partner Advantage プログラム	プレミアパートナー認定	2024/9/25	Google	イグニション・ポイント (株)		https://www.ignitionpoint-inc.com/newsroom/date/20240925_PressRelease_GCP.pdf
54	Google Partners プログラム	2025 Google Premier Partner	2025/3/6	Google	(株) CARTA COMMUNICATIONS		https://www.cci.co.jp/news/20854/
55	Indeed認定パートナー	Platinum Partner	2025/4/11	Indeed	(株) セプテーニ・ホールディングス		https://www.septeni-holdings.co.jp/news/release/2025/04/013966.html
56	認定企業プログラム	クリエイティブ戦略認定企業	2024/12/2	Meta	(株) セプテーニ・ホールディングス		https://www.septeni-holdings.co.jp/news/release/2024/12/013874.html
57	認定企業プログラム	マーケティングサイエンス認定企業	2024/8/7	Meta	(株) セプテーニ・ホールディングス		https://www.septeni-holdings.co.jp/news/release/2024/08/013815.html
58	Microsoft 広告パートナープログラム	「エリート」クラス認定	2025/3/17	日本マイクロソフト株式会社	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2025-0317-000208
59	Microsoft 広告パートナープログラム	「エリート」クラス認定	2025/3/17	日本マイクロソフト株式会社	(株) 電通アイ・アンド・シー・パートナーズ		https://www.iandc.jp/news2025/
60	Microsoft 広告パートナープログラム	「エリート」クラス認定	2025/3/18	日本マイクロソフト株式会社	(株) セプテーニ・ホールディングス		https://www.septeni-holdings.co.jp/news/release/2025/03/013945.html
61	「SAP on Azure」Specialization	「SAP on Azure」Specialization	2024/7/30	日本マイクロソフト株式会社	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/0730.html

Certifications 認証・認定

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
62	Microsoft Advertising Partner Awards	Generative AI Innovation award	2024/11/29	Microsoft	(株) Carat		https://www.carat.com/thoughts-and-views/dentsu-wins-microsoft-advertising-generative-ai-innovation-partner-award
63	Microsoft Advertising Partner Awards	Generative AI Innovation award	2024/11/29	Microsoft	(株) dentsu X		https://www.dxglobal.com/insights/dentsu-wins-microsoft-advertising-generative-ai-innovation-partner-award/ https://www.iprospect.com/insights/dentsu-wins-microsoft-advertising-generative-ai-innovation-partner-award/
64	Microsoft Advertising Partner Awards	Generative AI Innovation award	2024/11/29	Microsoft	(株) アイプロスペクト・ジャパン		https://www.iprospect.com/insights/dentsu-wins-microsoft-advertising-generative-ai-innovation-partner-award/
65	X広告認定パートナープログラム	Gold Partner (5年連続)	2025/2/19	X Corp. Japan 株式会社	(株) 電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0219-010849.html
66	「OutSystems」のチャンネルパートナープログラム	プレミアパートナー	2025/1/17	OutSystemsジャパン株式会社	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2025/0117.html
67	女性の活躍推進企業	女性の活躍推進企業	2025/2/7	愛知県名古屋市	(株) 電通名鉄コミュニケーションズ		https://www.dm-c.co.jp/topics/entry-188.html
68	北海道働き方改革推進企業	シルバー認定	2024/9/2	北海道	(株) 電通北海道		https://www.dentsu-hokkaido.jp/topics/news240902.php
69	LINEヤフー Partner Program	2024年度下半期のSales Partnerの最高位「Premier」	2024/11/6	LINEヤフー株式会社	(株) セプテーニ・ホールディングス		https://www.septeni-holdings.co.jp/news/release/2024/11/013847.html
70	LINEヤフー Partner Program	上半期のSales Partner「Premier」認定および認定バッジ「Ads Operation Badge」を取得	2025/5/8	LINEヤフー株式会社	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-0522-000153

Certifications 認証・認定

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
71	LINEヤフー Partner Program	2024年度下半期のSales Partner「Premier」認定／認定バッジ「Ads Operation Badge」	2024/11/6	LINEヤフー株式会社	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-1106-000181
72	LINEヤフー Partner Program	2024年度「CX Partner」	2024/6/21	LINEヤフー株式会社	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-0621-000166
73	LINEヤフー Partner Program	2025年度「Technology Partner」の「コミュニケーション部門」に継続認定	2025/5/8	LINEヤフー株式会社	(株) 電通プロモーションプラス		https://www.dentsu-pmp.co.jp/news/20250508
74	LINEヤフー Partner Program	2024年度「Technology Partner」の「LINEミニアプリ部門」に認定	2024/9/13	LINEヤフー株式会社	(株) 電通プロモーションプラス		https://www.dentsu-pmp.co.jp/news/20240913
75	LINEヤフー Partner Program	2024年度「CX Partner」に認定	2024/6/24	LINEヤフー株式会社	(株) 電通プロモーションプラス		https://www.dentsu-pmp.co.jp/news/20240624
76	LINEヤフー Partner Program	2024年度の「Technology Partner」「コミュニケーション部門」に継続認定	2024/5/22	LINEヤフー株式会社	(株) 電通プロモーションプラス		https://www.dentsu-pmp.co.jp/news/20240522
77	Govtech Partner制度	パートナー企業	2024/9/25	LINEヤフー株式会社	(株) 電通プロモーションプラス		https://www.dentsu-pmp.co.jp/news/20240925
78	LY Corporation Partner Program	Premier Sales Partner	2024/7/12	LINEヤフー株式会社	(株) 電通プロモーションプラスアイ プロスペクト・ジャパン		https://www.iprospect.com/insights/iprospect-japan-named-h1-2024-ly-premier-sales-partner/
79	「AWS スマートシティコンピテンシー」認定を取得	AWS スマートシティコンピテンシー	2024/11/27	アマゾン ウェブ サービス	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/1216.html

Certifications 認証・認定

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
80	「Shopify Plusパートナープログラム」	「Shopify Plusパートナー（ショッピングファイ プラスパートナー）」に認定	2022/11/29	Shopify Japan 株式会社	(株) 電通プロモーションプラス		https://www.dentsu-pmp.co.jp/news/20221129

Awards & Ratings アワード・ランキング

No.	名称	詳細	発表年月日	主催	対象	備考	Web
1	GX500	BB(141位)	2023	日本経済新聞社	(株) 電通グループ		
2	GX500	A(53位)	2024	日本経済新聞社	(株) 電通グループ		
3	Asia-Pacific Climate Leaders 2024	50位	2024	FINANCIAL TIMES	dentsu(電通グループ)		https://www.ft.com/climate-leaders-asia-pacific-2024
4	Asia-Pacific Climate Leaders 2025	45位	2025	FINANCIAL TIMES	dentsu(電通グループ)		https://www.ft.com/content/37330039-b77b-4ade-b52b-2bea37e34416
5	TIME World's Most Sustainable Companies 2025	175位	2025	TIME、Statista	(株) 電通グループ		https://time.com/collection/worlds-most-sustainable-companies-2025/
6	日経SDGs経営調査	4星	2024	日本経済新聞社	dentsu(電通グループ)		https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001373.html
7	日経スマートワーク経営調査	4.5星	2024	日本経済新聞社	dentsu(電通グループ)	3年連続4.5星	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001365.html
8	日経スマートワーク経営調査	4星	2024	日本経済新聞社	(株)電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/1125.html
9	CSR企業ランキング 2025 年版 (第19回)	137位/1715社	2024	東洋経済新報社	(株) 電通グループ		
10	Workplace Wellbeing Awards	Silver	2022/6/23	Mind	(株) 電通インターナショナル		
11	The Top 30 Employers in 2023	Places 11-30	2023/9/20	Working Families	(株) dentsu UK&I		https://workingfamilies.org.uk/employers/benchmark/the-top-30-employers-in-2023/

Awards & Ratings アワード・ランキング

No.	名称	詳細	発表年月日	主催	対象	備考	Web
12	The Top 30 Employers in 2024	Places 11-30	2024/9/25	Working Families	(株) dentsu UK&I	2019年から毎年受賞	https://workingfamilies.org.uk/news-events/news/top-employers-for-working-families-2024-announced/
13	キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2023	優秀賞/審査員奨励賞	2023/5/8	パーソルキャリア	(株) 電通デジタル	審査員奨励賞は優秀賞受賞した14社のなかから選ばれた2社	https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2023-0414-000086
14	キャリアオーナーシップ経営 AWARD 2024	優秀賞	2024/4/11	パーソルキャリア	(株) CARTA HOLDINGS		https://www.persol-career.co.jp/index.php/newsroom/news/corporate/2024/20240411_1432/
15	新卒入社若手社員がおすすめする企業	第1位	2024/8/20	OpenWork 働きがい研究所	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/release/2024/1001.html
16	働きがいのある企業ランキング2025	第1位	2025/1/28	オープンワーク	(株) 電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0128-010838.html
17	働きがいのある企業ランキング2025	第4位	2025/1/28	オープンワーク	(株) 電通総研		https://www.openwork.jp/award/
18	「働きがいのある会社」ランキング	中規模部門 (100~999人) 36位	2024/2/8	Great Place to Work Institute Japan	イグニション・ポイント (株)		https://hatarakigai.info/ranking/japan/2024.html
19	「働きがいのある会社」ランキング	中規模部門 (100~999人) 36位	2025/2/12	Great Place to Work Institute Japan	イグニション・ポイント (株)		https://www.ignitionpoint-inc.com/newsroom/date/20250212_PressRelease.pdf
20	働きがいのある会社	認定	2024/10/3	Great Place To Work® Institute Japan	(株) 電通総研	3年連続	https://www.dentsusoken.com/news/release/2024/1003.html

Awards & Ratings アワード・ランキング

No.	名称	詳細	発表年月日	主催	対象	備考	Web
21	マイナビ転職 BEST VALUE AWARD	キャリア支援優良企業賞	2025/1/22	マイナビ転職	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/updates/prize/2025-0122-000122
22	D&I AWARD 2024	2023、2024年「ベストワークプレイス」認定	2024/12/18	株式会社JobRainbow	(株)CARTA HOLDINGS	2年連続受賞	https://cartaholdings.co.jp/news/20241218_1/
23	Holding Company Agency of the Year,2021	受賞	2022/4/25	The 4A's Foundation	(株) 電通グループ		https://foundation.aaaa.org/agency-of-the-year.html
24	HRテクノロジー大賞	優秀賞(人事システム部門)	2022/8/8	HR総研	(株) セプテーニ・ホールディングス		https://hr-souken.jp/hrtech_award2022/
25	HRテクノロジー大賞	優秀賞(ラーニング部門)	2022/8/8	HR総研	(株) 電通コーポレートワン		https://hr-souken.jp/hrtech_award2022/
26	HRテクノロジー大賞	優秀賞(人事マネジメント部門)	2024/10/3	HR総研	(株) セプテーニ・ホールディングス		https://www.hrpro.co.jp/award/technology/2024
27	Global Good Awards 2022	グローバルグッド企業賞ブロンズ賞	2022/10/24	Global Good Communications Limited	(株) 電通インターナショナル		https://globalgoodawards.co.uk/2022-global-good-award-winners/
28	第76回エミー賞®	キャスティング賞	2024/9/8	全米テレビ芸術科学アカデミー/国際テレビ芸術科学アカデミー	(株) 電通キャスティングアンドエンタテインメント (川村社員)		https://disneyplus.disney.co.jp/news/2024/0917_shogun_emmy
29	Partner Award 2024	Partner of the Year	2025/3/4	Panaya Japan	(株) 電通総研	2年連続	https://www.dentsusoken.com/news/topics/2025/0325_2.html
30	2023年度 全上場企業ホームページ充実度ランキング	総合部門 最優秀サイト	2024/1/18	日興アイ・アール	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/0118.html

Awards & Ratings アワード・ランキング

No.	名称	詳細	発表年月日	主催	対象	備考	Web
31	大和インターネットIR表彰 2024	優良賞	2025/1/1	大和インベスター・リ レーションズ	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2025/0127.html
32	2024年度全上場企業ホーム ページ充実度ランキング	最優秀サイト	2025/1/1	日興アイ・アール	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2025/0127.html
33	ウォルターズ・クルワー CCH® Tagetik	2024年パートナーオブザイ ヤー	2024/11/14	ウォルターズ・クルワー	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/1115.html
34	ウォルターズ・クルワー CCH® Tagetik	Top Performing Reseller	2024/6/28	ウォルターズ・クルワー	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/0628.html
35	Partner of the Year	受賞	2024/4/19	UiPath	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/0419.html
36	Salesforce Japan Partner Award 2024	受賞	2024/4/12	Salesforce Japan	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/0412.html
37	Partner of the Year 2023	受賞	2024/3/14	Panaya Japan	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/0314.html
38	Partner of the Year 2023	受賞	2024/1/24	KnowBe4, Inc.	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/0228.html

Awards & Ratings アワード・ランキング

No.	名称	詳細	発表年月日	主催	対象	備考	Web
39	『Well-Being Workers Awards 2023』	「継続改善部門 優秀賞」を受賞	2023/2/21	株式会社ラフル	イグニッション・ポイント (株)		https://prtimes.jp/main/html/rd/p/00000084.000012744.html
40	TikTok for Business Japan Awards 2024	「Gold Award」「Quest特別賞」(Agency Category)	2024/4/22	TikTok for Business	(株) 電通デジタル、(株) CARTA COMMUNICATIONS		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-0422-000150
41	TikTok for Business Japan Agency Awards 2025	「Growth Sales」部門の「Best Branding Award」と「Growth Champion Award」、「Creative & Solutions」部門の「Creative & Solutions Award」、また株式会社電通とのグループ内横断組織「TikTok Solution Lab」として、「Strategic Sales & Solutions」部門の「Best Planning Award」	2025/4/24	TikTok for Business	(株) 電通デジタル	*5/7リリース	https://prtimes.jp/main/html/rd/p/00000187.000046801.html
42	IAS AWARD 2024	ゴールド (Agency of the Year)	2025/4/22	Integral Ad Science Japan	(株) 電通デジタル	3年連続	https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2025-0422-000217
43	Microsoft Advertising Partner Award	Marketing with Purpose部門賞	2022/2/10	Microsoft	(株) 電通インターナショナル		https://about.ads.microsoft.com/en-us/blog/post/february-2022/microsoft-advertising-partner-awards-america-winners
44	Microsoft Advertising Partner Award	Marketing with Purpose部門賞	2025/3/17	Microsoft	(株) CARTA COMMUNICATIONS		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2025-0317-000208
45	Microsoft Advertising Partner Award	Marketing with Purpose部門賞	2025/3/17	Microsoft	(株) セプテーニ・ホールディングス		https://www.septeni-holdings.co.jp/news/release/2025/03013945.html

Awards & Ratings アワード・ランキング

No.	名称	詳細	発表年月日	主催	対象	備考	Web
46	Microsoft Advertising Partner Award	Marketing with Purpose部門賞	2025/3/17	Microsoft	(株) 電通ダイレクト		https://www.ddir.co.jp/news/20250318/
47	Microsoft Advertising Partner Award	Marketing with Purpose部門賞	2025/3/17	Microsoft	(株) 電通エルフトアーキテクト		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2025-0317-000208
48	Microsoft Advertising Partner Award	Marketing with Purpose部門賞	2025/3/17	Microsoft	(株) 電通ジャパン・インターナショナルブランド		https://storage.googleapis.com/studio-design-asset-files/projects/BVqXy56PaR/s-1x1_576c71a1-76d4-4123-af4d-
49	Microsoft Advertising Partner Award	Marketing with Purpose部門賞	2025/3/17	Microsoft	(株) 電通九州		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2025-0317-000208
50	Microsoft Advertising Partner Award	Marketing with Purpose部門賞	2025/3/17	Microsoft	(株) 電通アイ・アンド・シー・パートナーズ		https://www.iandc.jp/news2025/
51	Microsoft 広告 Agency Award 2024	Silver (Agency of the Year) / Netflix Award	2024/6/20	日本マイクロソフト	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-0620-000164
52	Microsoft Top Partner Engineer Award	受賞	2024/7/31	日本マイクロソフト株式会社	(株) 電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/topics/2024/0731.html
53	Criteo Certified Partner	Platinumに認定 / Partner of the Year GROWTHを受賞	2025/2/27	Criteo S.A.	(株)セプテーニ・ホールディングス		https://www.septeni-holdings.co.jp/news/release/2025/02013935.html
54	Braze Torchie Awards 2025	Academy Growth of the Year	2025/3/7	Braze	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2025-0307-000204
55	Google Partners プログラム	2025 Google Premier Partner	2025/3/6	Google	(株) CARTA COMMUNICATIONS		https://www.cci.co.jp/news/20854/
56	PinPro Award 2024	Platinum (Agency Top Sales部門)	2025/2/13	Pinterest日本法人 ピンタレスト・ジャパン合同会社	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2025-0213-000199

Awards & Ratings アワード・ランキング

No.	名称	詳細	発表年月日	主催	対象	備考	Web
57	Japan/Korea Agency of the Year Awards	銀賞 (Japan Digital Innovation Agency of the Year部門)	2024/12/2	Campaign Asia-Pacific	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-1202-000190
58	Meta Agency First Awards 2024	Agency of the Year	2024/11/20	Meta日本法人 Facebook Japan	(株) 電通デジタル (株) CARTA OMMUNICATIONS (株) 電通ジャパン・インターナショナルブランド		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-1120-000187
59	Meta Agency First Awards Japan 2024	Best AI Solution Partner / Best Experimentalist (Best Solution Award)	2024/11/20	Meta	(株)セプテーニ・ホールディングス		https://www.septeni-holdings.co.jp/news/release/2024/11013868.html
60	Rokt Agency Partner Summit	Conquer New Frontiers Award (革新プロジェクト賞)	2024/5/23	Rokt	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-0523-000155
61	SmartNews Ads Agency Summit 2024	Diamond (SmartNews Ads パートナー プログラム)	2024/5/22	スマートニュース	(株) 電通デジタル、(株) CARTA COMMUNICATIONS		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-0522-000154
62	2023 Partner Awards	Partner Advocate of the Year	2024/4/11	アクイア	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-0411-000144
63	KARTE Partner Award 2024	Partner of the Year	2024/3/29	ブレイド	(株) 電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2024-0329-000138
64	General Motors Overdrive Award 2021	受賞	2022/3/17	General Motors	Carat		https://news.gm.com/newsroom.detail.html/Pages/news/us/en/2022/mar/0317-soy.html
65	Podcast of the Year	最優秀賞 (Diversity & Inclusion Podcast部門)	2022/8/7	AdWeek	(株) 電通インターナショナル	ラジオ番組やポッドキャスト用の音声シリーズ「More Than That with Gia Peppers」で受賞。	https://www.adweek.com/media/see-all-the-2022-adweek-podcast-of-the-year-awards-winners/
66	グローバルクリエイティブランキング	アジア太平洋地域のトップ	2025/1/17	The One Club for Creativity	(株)電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0117-010831.html

Awards & Ratings アワード・ランキング

No.	名称	詳細	発表年月日	主催	対象	備考	Web
67	「第3回 スタートアップフレンドリースコアリング」	2位	2025/5/13	一般社団法人日本経済団体連合会	dentsu(電通グループ)	2年連続2位	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001470.html
68	グッドデザイン賞	グッドデザイン賞	2022/10/7	公益財団法人日本デザイン振興会	(株) 電通、(株) 電通コーポレートワン、(株) 電通そらり、(株) 電通プロモーションプラス	<p>■電通グループ内の参加企業：</p> <p>電通ジャパンネットワーク URL： https://www.japan.dentsu.com/jp/ 株式会社電通 URL： https://www.dentsu.co.jp/ 株式会社電通プロモーションプラス URL：https://www.dentsu-pmp.co.jp/ 株式会社電通コーポレートワン URL： https://www.dc1.dentsu.co.jp/jp/ 株式会社電通そらり URL： https://www.dentsu-sol.co.jp/</p>	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/000834.html
69	グッドデザイン賞	グッドデザイン・ベスト100	2022/10/7	公益財団法人日本デザイン振興会	(株) 電通	東京2020大会 動くスポーツピクトグラム	https://www.g-mark.org/gallery/winners/10829
70	グッドデザイン賞	グッドデザイン・ベスト100	2023/10/5	公益財団法人日本デザイン振興会	(株) 電通	Voice Watch	https://www.g-mark.org/gallery/winners/20208

Sustainability Rating サステナビリティ評価

No.	名称	2021	2022	2023	2024	2025	対象
1	CDP (最高評価A)	A-	B	B	B	B	(株) 電通グループ
2	MSCI (最高評価AAA / Highest rating: AAA)	B	BBB	BBB	A	A	(株) 電通グループ
3	MSCI (最高評価AAA / Highest rating: AAA)	BB	BBB	BBB	A	AA	(株) 電通総研
4	MSCI Index	-	-	-	-	MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数	(株) 電通グループ
5	MSCI Index	-	-	MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN)	MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数	MSCI 日本株女性活躍指数 (WIN) MSCI日本株ESGセレクト・リーダーズ指数	(株) 電通総研
6	Sustainalytics score	-	22 Medium Risk	20.2 Medium Risk	15.9 Low Risk	13.2 Low Risk	(株) 電通グループ
7	Ecovadis	-	-	Bronze	Bronze	未確定	(株) 電通グループ
8	FTSE Index	FTSE4Good FTSE Blossom Japan	FTSE4Good FTSE Blossom Japan	FTSE4Good FTSE Blossom Japan	FTSE4Good FTSE Blossom Japan FTSE Blossom Japan Sector Relative	FTSE4Good FTSE Blossom Japan FTSE Blossom Japan Sector Relative	(株) 電通グループ

Sustainability Rating サステナビリティ評価

No.	名称	2021	2022	2023	2024	2025	対象
9	FTSE Index	—	FTSE Blossom Japan Sector Relative	FTSE4Good FTSE Blossom Japan FTSE Blossom Japan Sector Relative	FTSE4Good FTSE Blossom Japan FTSE Blossom Japan Sector Relative	FTSE4Good FTSE Blossom Japan FTSE Blossom Japan Sector Relative	(株) 電通総研
10	DJSI Index	Asia Pacific	Asia Pacific	World/Asia Pacific	World/Asia Pacific	未確定	(株) 電通グループ
11	SOMPO サステナビリティ・インデックス	—	—	—	—	組み入れ	(株) 電通グループ
12	SOMPO サステナビリティ・インデックス	—	—	—	組み入れ	組み入れ	(株) 電通総研
13	S&P/JPX カーボン・エフィシエント指数	組み入れ	組み入れ	組み入れ	組み入れ	組み入れ	(株) 電通総研
14	Morningstar Index	—	—	Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index "Group 1"	Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index "Group 1"	Morningstar Japan ex-REIT Gender Diversity Tilt Index "Group 1"	(株) 電通総研

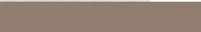
No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
1	Cannes Lions 2025	ゴールド1個、ブロンズ3個	2025/6/20	Ascential plc	(株)電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0625-010899.html
2	Cannes Lions 2025	ゴールド7個、シルバー4個、ブロンズ15個	2025/6/20	Ascential plc	detntsu		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0625-010899.html
3	ADFEST2025	エージェンシー・オブ・ザ・イヤー賞	2025/3/25	ADFEST	(株)電通	3年連続11度目	https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0325-010863.html
4	ADFEST2025	イーストアジア・エージェンシー・オブ・ザ・イヤー賞	2025/3/25	ADFEST	(株)電通	2年連続2度目	https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0325-010863.html
5	ADFEST2025	ネットワーク・オブ・ザ・イヤー賞	2025/3/31	ADFEST	dentsu	4年連続9度目	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001457.html
6	ADFEST2025	ゴールド6個、シルバー9個、ブロンズ9個	2025/3/31	ADFEST	(株)電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0325-010863.html
7	ADFEST2025	ゴールド9個、シルバー15個、ブロンズ19個	2025/3/31	ADFEST	dentsu		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0325-010863.html
8	ADFEST2025	・ Creative Strategy Lotus 部門-Gutsy Strategy-GOLD ・ Effective Lotus部門-Long-Term Creativity-GOLD	2025/3/22	ADFEST	(株)電通東日本		https://ssl.dentsu-east.co.jp/topics/ https://remotejudging.adfest.com/kiosk_ListOfEntry.aspx?pi=35 https://remotejudging.adfest.com/kiosk_ListOfEntry.aspx?pi=40

CR Award CRアワード

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
9	ADFEST2025	〈ブロンズ〉COMMERCE部門：CM09 Use of Technology 〈ブロンズ〉BRAND EXPERIENCE部門：BE18 Integrated Brand Experience Campaign	2025/3/22	ADFEST	(株) 電通クリエイティブピクチャーズ		https://www.dcrp.co.jp/news/2300/
10	2025 Clio Awards	Creative Use of Data / Creativity/Storytelling (グランプリ) Public Relations / Cause Related (グランプリ) Creative Use of Data / Creativity/Storytelling (ゴールド) Public Relations / Cause Related (ゴールド) Partnerships & Collaborations / Partnerships & Collaborations (シルバー)	2025/5/13	Clio Awards, LLC	(株) 電通デジタル		https://clios.com/winners-gallery/details?id=179914
11	2025 Clio Awards	Film Craft / Music-Original (Gold)	2025/5/13	Clio Awards, LLC	Dentsu Creative Amsterdam		https://clios.com/
12	2025 Clio Awards	Innovation / Digital/Mobile(Gold)	2025/5/13	Clio Awards, LLC	Dentsu Creative India & Portugal		https://clios.com/
13	2025 Clio Awards	Audio /Use of Technology (Silver) Audio / Specific Target Audience (Silver) Innovation / Audio (Bronze)	2025/5/13	Clio Awards, LLC	Dentsu Creative India & Portugal		https://clios.com/

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
14	2025 Clio Awards	Use of Influencers / Celebrity(Silver)	2025/5/13	Clio Awards, LLC	Dentsu Creative Chicago		https://clios.com/
15	2025 Clio Awards	Direct / Out of Home(Bronze)	2025/5/13	Clio Awards, LLC	Dentsu Creative China		https://clios.com/
16	2025 Clio Awards	Digital Mobile / Use of AI(Bronze)	2025/5/13	Clio Awards, LLC	Dentsu Creative Canada + iProspect		https://clios.com/
17	Spikes Asia 2025	Digital Craft部門でのグラン プリ受賞	2025/4/28	Ascential plc	(株)電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0428-010876.html
18	Spikes Asia 2025	Grand Prix for Good (グラ ンプリ・フォー・グッド) を 受賞	2025/4/28	Ascential plc	(株)電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0428-010876.html
19	Spikes Asia 2025	Agency of the Year by Market - Japan	2025/4/28	Ascential plc	(株)電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0428-010876.html
20	Spikes Asia 2025	グランプリ2、ゴールド1、シ ルバー1、ブロンズ8の、合 計12の賞を受賞	2025/4/28	Ascential plc	(株)電通		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0428-010876.html
21	Spikes Asia 2025	計26個 (グランプリ2、ゴー ルド6、シルバー5、ブロン ズ13) の賞を受賞	2025/4/28	Ascential plc	dentsu		https://www.dentsu.co.jp/news/release/2025/0428-010876.html
22	Spikes Asia 2025	〈グランプリ〉 Digital Craft 部門 B. Data & AI – B01. Data Storytelling	2025/4/24	Ascential plc	(株) 電通クリエイティブピクチャー ズ		https://www.dcrp.co.jp/news/2385/
23	Spikes Asia 2025	〈ブロンズ〉 Brand Experience And Activation 部門 E. Culture & Context – E01. Local Brand	2025/4/24	Ascential plc	(株) 電通クリエイティブピクチャー ズ		https://www.dcrp.co.jp/news/2385/

No.	名称	詳細	取得年月日	主催	対象	備考	Web
24	THE ONE SHOW	DESIGN部門（グランプリ） DESIGN部門（ブロンズ） PRINT & PROMOTIONAL部門（ブロンズ）	2025/5/20	THE ONE CLUB	(株)電通		https://www.oneclub.org/theoneshow/showcase/2025/-item/57455
25	THE ONE SHOW	DESIGN部門（ゴールド） CREATIVE USE OF DATA部門（ゴールド） CULTURAL DRIVER部門（ゴールド） PUBLIC RELATIONS部門（ゴールド）	2025/5/20	THE ONE CLUB	(株)電通デジタル		https://www.oneclub.org/theoneshow/showcase/2025/-item/57455
26	D&AD Awards 2024	Black Pencil（最高賞）	2024/5/24	D&AD（Design & Art Direction）	(株)電通		https://www.dentsu.co.jp/news/topics/2024/0524-010728.html
27	D&AD Awards 2024	Typography – Printed Materials Wood Pencil	2024/5/22	D&AD（Design & Art Direction）	(株)電通西日本	金沢ADC年鑑20-21-22	https://www.dandad.org/awards/professional/2024/239138/kanazawa-adc-annual/
28	ADC Awards 第104回 New York ADC賞	BRAND / COMMUNICATION DESIGN部門（ゴールド2、シルバー1） ILLUSTRATION部門（ブロンズ2）	2025/5/16	The One Club for Creativity	(株)電通		https://www.oneclub.org/awards/adc/awards/-archive/awards/2025/59/all/select
29	ADC Awards 第104回 New York ADC賞	Interactive（ゴールド2）	2025/5/16	The One Club for Creativity	Dentsu Creative New York		https://www.oneclub.org/awards/adc/awards/-archive/awards/2025/59/all/select
30	ADC Awards 第104回 New York ADC賞	Advertising（ブロンズ）	2025/5/16	The One Club for Creativity	Dentsu Creative Brazil		https://www.oneclub.org/awards/adc/awards/-archive/awards/2025/59/all/select



Initiative

イニシアティブ

Initiative イニシアティブ

No.	名称	詳細	取得/参画年	主催	対象	Web
1	国連グローバル・コンパクト (UNGC)	署名企業	2023/7	The UN Global Compact	(株) 電通グループ	https://www.ungcn.org/gcni/state.html#type10_ta
2	世界経済フォーラム (World Economic Forum)	World Economic Forum)	2014	ストラテジックパートナー	(株) 電通グループ	https://www.weforum.org/communities/strategic-partnership-b5337725-fac7-4f8a-9a4f-c89072b96a0d/
3	持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD)	参画	2021/5	World Business Council for Sustainable Development	(株) 電通グループ	https://kyodonewsprwire.jp/release/202105275489
4	CDP(カーボン・ディスクロージャー・プロジェクト)	Supporter/ Supply chain program member	2010	CDP	(株) 電通グループ	https://www.cdp.net/ja
5	RE100	メンバー	2015	The Climate Group	(株) 電通グループ	https://japan-clp.jp/climate/reoh
6	TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 気候関連財務情報開示タスクフォース	賛同表明	2023/7	Financial Stability Board	(株) 電通グループ	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/
7	TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 気候関連財務情報開示タスクフォース	賛同表明	2022/10	Financial Stability Board	(株) 電通総研	https://www.dentsusoken.com/news/release/2022/1006.html
8	TNFD Forum	メンバー	2024/3	TNFD Forum	(株) 電通グループ	https://tnfd.global/engage/tnfd-community/?_sf_s=dentsu
9	TCFDコンソーシアム	会員	2024/4	TCFDコンソーシアム	(株) 電通グループ	https://tcfcd-consortium.jp/member_list

Initiative イニシアティブ

No.	名称	詳細	取得/参画年	主催	対象	Web
10	日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)	準会員	2024/4	日本気候リーダーズ・パートナーシップ (JCLP)	(株) 電通グループ	https://japan-clp.jp/about/organization
11	GXリーグ	参画企業	2022/4	経済産業省	(株) 電通	https://gx-league.go.jp/member/#category2
12	気候変動イニシアティブ(JCI)	参加	2022/4	気候変動イニシアティブ	(株) 電通	https://japanclimate.org/
13	The Valuable 500	参画	2022/8	The Valuable 500	dentsu Japan	https://www.dentsu.co.jp/news/release/2020/0727-010105.html
14	女性のエンパワーメント原則 (WEPPs)	参画	2024/6	Women's Empowerment Principles	(株) 電通総研	https://www.dentsusoken.com/sustainability/social/diversity.html
15	30% Club Japan	参画 (CEO)	2019/7	30% Club Japan	(株) 電通グループ	https://30percentclub.org/chapters/japan-2/
16	Business for Marriage Equality (BME)	賛同表明	2022/10	Business for Marriage Equality	(株) 電通グループ	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/000835.html
17	Chief Sustainability Leaders Community	コミュニティメンバー	2023/3	World Economic Forum	(株) 電通グループ	
18	Green×Digital コンソーシアム	正会員	2022/12	JEITA (一般社団法人 電子情報産業技術協会)	(株) 電通グループ	https://www.gxdc.jp/members/
19	work with Pride 2025 実行委員会	参画企業	2023/4	work with Pride	dentsu Japan	https://workwithpride.jp/

Initiative イニシアティブ

No.	名称	詳細	取得/参画年	主催	対象	Web
20	AdGreen	創設メンバー	2020/9	AdGreen	(株) 電通グループ	https://www.weareadgreen.org/
21	Ad Net Zero	メンバー	2020/11	Ad Net Zero Limited	(株) 電通グループ	https://adnetzero.com/
22	Sustainable Brands	メンバー	2019/6	Sustainable Brands	(株) 電通グループ	https://www.sustainablebrands.jp/