

dentsu

株式会社電通グループ

ESG Data Book

ESGデータブック 2024

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
- International/Int.(海外)：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

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

*ページ番号をクリックすると、当該ページに遷移します。

基本情報 P4	基本情報	……………	5	ガバナンス P69	コーポレートガバナンス	……………	70
	編集方針	……………	5		役員報酬	……………	75
	電通グループのサステナビリティ	……………	6		リスクマネジメント	……………	76
環境 P8	環境マネジメント	……………	9	企業倫理とコンプライアンス	……………	77	
	気候変動	……………	11	税の透明性	……………	80	
社会 P27	人財育成	……………	28	サプライチェーンマネジメント	……………	81	
	DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)	……………	35	データプライバシーとサイバーセキュリティ	……………	87	
	従業員エンゲージメント	……………	40	人権	……………	90	
	雇用	……………	40	公正なメディア	……………	92	
	労働安全衛生	……………	57	ブランド価値の向上	……………	94	
	社会貢献	……………	59	外部評価 P95	認証・認定	……………	96
	第三者保証	……………	61	アワード	……………	99	
	人財育成：(株)電通	……………	62	評価	……………	100	
	DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)：(株)電通	……………	62	CRアワード	……………	101	
	雇用：(株)電通	……………	63	ESG評価	……………	102	
労働安全衛生：(株)電通	……………	66	イニシアチブ P103	イニシアティブ	……………	104	

基本情報

基本情報

No.	カテゴリー	詳細	データ	Webサイト
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（2023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：808社 関連会社：85社 （2023年12月31日現在）	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100T4UC/00.pdf
7	従業員数	連結	71,127名（2023年12月31日現在）	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100T4UC/00.pdf
8	従業員数	単体	165名（2023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

編集方針

No.	カテゴリー	詳細	データ	Webサイト
11	発行		電通グループの「ESGデータブック2024」は、株主・投資家を含むステークホルダーや外部評価機関向けの情報開示を推進するべく、ESG情報を網羅的かつ詳細に報告する媒体として2023年から発行しています。	
12	発行時期		2024年7月（次回予定：2025年7月）	
13	報告対象期間		2023年度（2023年1月1日～2023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。 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。	

編集方針

No.	カテゴリー	詳細	データ	Webサイト
14	報告対象組織		株式会社電通グループ及び日本国内外のグループ会社です。 一部の項目には、対象範囲の説明を入れています。 なお、各社の社名は、2024年7月現在の名称です。	
15	データの第三者保証		「GHG排出量」「女性管理職比率」について、第三者機関であるKPMGあずさサステナビリティ株式会社の監査（限定的保証）を受けています。 詳細は、 https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf に掲載しています。	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf
16	各報告書との関係性		電通グループのサステナビリティに対する考え方は、2016年から「統合レポート」にて、ステークホルダー向けに情報開示をしています。 統合レポートでは、中長期の価値創造に向けた経営方針、事業戦略など、財務情報と非財務情報を統合しており、ESG情報については一部、「コーポレートガバナンス報告書」や「有価証券報告書」「Webサイト」においても詳細を掲載しています。	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/report/s/
17	報告基準		統合レポートとESGデータブックはGRIスタンダードを参照しています。 なお、当社サイトにて、GRI内容索引を公開しています。	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/GRI2024.pdf
18	GRI内容索引		Webサイトをご参照ください。	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/GRI2024.pdf

電通グループのサステナビリティ

No.	カテゴリー	詳細	データ	Webサイト
19	考え方		dentsuにとってサステナビリティとは、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、経営の中核です。 サステナビリティは、短期の利益だけでなく中長期の持続性を重視し、自己利益をこえたサプライチェーン、業界、社会、ひいては地球視点での全体最適を志向するものであり、この価値観をステークホルダーと共有し、新たな関係性を構築することを当社グループは目指しています。 2024年にアップデートした「2030サステナビリティ戦略」では、パーパス、ビジョン、経営方針の下「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」ことによって、当社グループと社会のサステナビリティを実現することを掲げています。dentsuの理念体系における2030サステナビリティ戦略の位置づけについては、(株)電通グループのWebサイト、「2030サステナビリティ戦略」、統合レポート2024をご覧ください。	https://www.group.dentsu.com/jp/philosophy/sustainability-strategy-2030.html https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf
20	体制		電通グループが2023年1月からグループ・マネジメント・チームによるグローバル経営体制へと移行したことに伴い、グループ・マネジメント・ボードの直下に「グループサステナビリティ委員会」を設立しました。2024年1月からは、グローバル・チーフ・サステナビリティ・オフィサー北風祐子が議長を務めています。2024年度と同委員会は、さまざま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回の会議を通じて多様な視点からサステナビリティ経営推進のための目標の進捗を確認、評価しています。	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/ https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf

電通グループのサステナビリティ

No.	カテゴリー	詳細	データ	Webサイト
21	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サステナビリティ戦略」を設定しており、マテリアリティはその戦略の一部です。マテリアリティ特定に当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、①企業倫理とコンプライアンス/データセキュリティ、②人的資本の開発、③イノベーションに導くリーダーシップ、④気候変動へのアクション、⑤DEI、を特定しました。「2030サステナビリティ戦略」の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、(株)電通グループ 統合レポート2024に開示しています。</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>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-report2024_all.pdf</p>
22	KPIと実績		<p>「2030サステナビリティ戦略」の下、5つのマテリアリティそれぞれに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・オフィサーが全体統括を行います。</p> <p>KPIとアクションプランの詳細は、(株)電通グループのWebサイト、また統合レポート2024をご覧ください。なお、これらのKPIのうち、女性リーダー比率、GHG排出量については、役員報酬の非財務指標になっています。</p>	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/philosophy/materiality.html</p> <p>https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf</p>

環境

環境マネジメント

No.	カテゴリ	詳細	データ	範囲	Webサイト
1	環境/気候変動方針・考え方	環境方針	<p>気候変動は、社会に大きな影響を与える重要な問題です。また当社グループは、気候変動が株主、投資家、パートナー、顧客企業に与える可能性のある財務的影響やその他の多様な影響についても認識しています。気候変動対策は、当社グループの2030年サステナビリティ戦略に重要課題の一つとして盛り込まれており、Scope1~3の温室効果ガス（GHG）排出量を2030年までに2019年比で46.2%削減し、SBTi（Science Based Targets initiative）のCorporate Net-Zero Standardに基づき、2040年までにネットゼロ排出を達成することを約束しています。</p> <p>これらのコミットメントは「電通グループ環境方針」に反映され、グローバル・チーフ・サステナビリティ・オフィサーが署名しています。この方針は、電通グループのすべての事業と従業員に適用されます。詳しくは、電通グループのWebサイトをご覧ください。</p> <p>また当グループは、2030年までに再生可能エネルギー100%を達成し、同年までに10億人がより持続可能な選択をできるようにすることを公約しています。これらのKPIに対する進捗状況は、グループサステナビリティ委員会が確認・管理しています。</p> <p>従業員研修については、各マーケット・リージョンにおいて独自のプログラムを通じて実施しており、詳細は「電通グループ 統合レポート2024」で開示しています。主要なビジネス・パートナーとのエンゲージメントについては、別途グループ方針で定めています。</p> <p>電通グループの公共政策機関等との関わり、気候変動に関するロビー活動については、関連するESGデータブックのセクションをご参照ください。</p>	dentsu	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy_202403.pdf</p> <p>https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/governance_202403.pdf</p>
2	体制	環境マネジメントシステム	<p>取締役会に対してグループ・マネジメント・ボードを通じ、グループサステナビリティ委員会が環境方針に従ったマネジメントについての報告を行っています。グループサステナビリティ委員会では、グループサステナビリティオフィスが事務局を担うとともに、各エリアのサステナビリティ推進チームが行う具体的な施策を統括しています。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	<p>https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/governance_202403.pdf</p>
3	目標		<p>電通グループのネットゼロ目標は、気候変動による最悪の影響を防ぐため、世界の気温上昇を1.5°Cに抑える世界的な合意に沿ったものです。これには2つの目標が含まれます。</p> <p>一つは、Scope1~3全体で2030年までに2019年比で温室効果ガス（GHG）の絶対排出量を46.2%削減するという短期目標と、もう一つは、バリューチェーン全体でScope1~3の絶対排出量を2040年までに2019年比で90%削減するという長期的なネットゼロ目標です。2019年の基準年と比較してGHGの絶対排出量を少なくとも90%削減した後、認証されたGHG除去プロジェクトを通じて残りの排出量を中和します。</p> <p>2023年には、パリ協定に基づく目標設定の世界的な基準であるSBTiにより認証された国際事業における温室効果ガス（GHG）削減目標の対象を、電通グループ全体に拡大する取り組みを進めました。2022年に提出したコミットメント・レター「1.5°Cに向けたビジネス・アンビション」に基づき、2024年には新たなGHG削減目標をSBTiに提出し、2024年7月現在、認定審査中です。</p> <p>また、当社グループは水使用量、廃棄物共に毎年適切に管理集計し、情報開示を行っています。当社グループの入居オフィスにおける水の使用については主に衛生管理での利用が多く、節水に関しては適切な目標設定について検討を始めています。</p>	dentsu	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/</p>

環境マネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
4	第三者機関加盟状況	関連団体の加盟と方針	<p>社外ステークホルダーとの協働から得られる知見をグループ内の経営に生かし、気候変動をはじめとするサステナビリティ課題への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、及びグループサステナビリティオフィスが中心となり、各団体との戦略的パートナーシップを構築しています。以下、（ ）内はそれぞれの団体における当社グループの役割です。</p> <p>世界経済フォーラム（ストラテジックパートナー）、WBCSD（メンバー）、RE100（メンバー）、JCLP（準会員）、CDP（メンバー）、TCFD（賛同企業）、TNFD Forum（メンバー）、TCFD コンソーシアム（メンバー）。</p>	dentsu	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/ https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy_202403.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
5	第三者機関加盟 & コミットメント状況	関連団体	<p>電通グループは、気候変動問題に特化した下記組織へそれぞれ明確な役割をもって参画しています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 持続可能な開発のための世界経済人会議（WBCSD） - 電通グループはWBCSDのメンバーです。WBCSDは、より持続可能で包摂的な世界への移行を加速させるため、230を超える主要企業が協力するCEO主導の世界的組織です。 世界経済フォーラム（WEF）CEO気候リーダー・アライアンス-大胆な気候変動への野心とネットゼロ移行の加速にコミットするCEO主導のコミュニティのメンバーです。 RE100 - 電通グループはメンバーとして、2030年までに全世界で100%再生可能な電力を調達することを約束しています。 国連グローバル・コンパクト（UNGC） - 電通グループは、国連の持続可能な開発目標（SDGs）を支援するために戦略的な行動をとる自発的な企業イニシアティブに署名しています。これには、人権、労働、環境、腐敗防止に関するUNGCの10原則に沿った戦略や事業運営を行うこと、協働とイノベーションに重点を置き、SDGsを含むより広範な社会的目標を推進するための戦略的行動を行うことが含まれます。 Business Ambition for 1.5°C- 気候変動がもたらす最も壊滅的な影響に対応するため、世界の気温上昇を1.5°C未満に抑える野心的な目標を設定する「Business Ambition for 1.5°C」キャンペーンに参加しています。 ビジネス・フォー・ネイチャー - ビジネス・フォー・ネイチャーは、影響力のある組織や先進的な企業を集めた世界的な連合体です。私たちは共に、ビジネスの行動を示し、自然に対する野心的で集団的な行動を呼びかけます。 Ad Net Zero- 電通グループは広告業界の気候変動問題への取り組みを支援するグローバル・プログラム「Ad Net Zero」創設メンバーであり、米国、英国、ニュージーランド、アラブ首長国連邦のローカル・メンバーです。 Ad Green- 電通グループはAd Green創設メンバーです。広告制作が環境に与える悪影響を排除するために広告業界を結束させる役割を担っています。 Responsible Media Forum (RMF) - 電通グループは、RMFの創設メンバーです。RMFは、メディア業界が直面する社会的・環境的課題を特定し対策を講じるために設立された、主要メディア企業27社からなるパートナーシップです。 Conscious Advertising Network (CAN) - 電通はCANのグローバル・メンバーです。CANは英国を拠点とするボランティアな連合体で、業界の倫理が現代の広告技術に追いつくようにするというビジョンを共有する150以上の団体で構成されています。 Sustainable Brands - 電通グループは、Sustainable Brandsに加盟しています。Sustainable Brandsは、ブランド・イノベーターが集うグローバル・コミュニティであり、世界中で商業の未来を共有することに貢献しています。 日本気候リーダーズ・パートナーシップ（JCLP） - 電通グループは脱炭素社会への移行をビジネス視点でとらえる日本独自の企業グループに、準会員として参画しています。 	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/ https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf

気候変動

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
6	TCFD提言への取り組み	ガバナンス	<p>電通グループは気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の勧告に基づき、毎年気候に関する情報を開示しています。グループ・エグゼクティブ・マネジメント（17名）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（17名）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。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、毎年同量ずつ着実に一貫して削減することを目指しています。</p>	dentsu	<p>https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/TCFDreport2024.pdf</p>
7	TCFD提言への取り組み	リスクマネジメント	<p>電通グループにおける気候変動を含むサステナビリティに関連するリスクは、既存の経営戦略や事業などのリスクを反映して策定したマテリアリティによって識別され、年4回実施されるグループサステナビリティ委員会（GSC）においてマテリアリティをベースとした「2030サステナビリティ戦略」の推進の進捗状況を評価、管理しています。</p> <p>リスクマネジメントにおいては、マテリアリティの項目別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・チームがその責任を負うとともに、グローバル・チーフ・サステナビリティ・オフィサーが全体統括を行います。なお、同戦略に掲げた目標達成が計画通りに進捗しなかった場合等のリスクについては、グループリスク委員会とともにグローバル・チーフ・サステナビリティ・オフィサーがこれを認識し、リスク回避策を講じます。</p> <p>グループリスク委員会は、全社リスクマネジメント（ERM）アプローチを活用し、重要なリスクの認識・評価を行う責任を担っています。識別されたリスクの顕在化を防ぎ、顕在化した場合の影響を最小化するため、リスク・スポンサーを選定し、リスク対応計画の策定と実施を委任しています。更に、リスク及びリスク対応計画の状況に関して予め指名されたリスク・スポンサーから報告を受け、定期的にモニタリングを行います。</p> <p>具体的には、気候関連リスクを、短期（0-1年）、中期（1-3年）、長期（3-15年）の3つの時間枠でシナリオ分析を行い、それらリスクの定量的側面に関して営業利益に与える影響を区分化し、それぞれに影響閾値を設定したうえで、きわめて大きなリスク/高リスク/低・中程度のリスク/通常営業/きわめて大きな機会/大きな機会/低・中程度の機会という7つの分類を行っています。また、リスク評価においては、当社グループの事業形態から、法規制の変動/グリーンウォッシュ規制/開示要件/カーボンプライシング/エネルギー環境・コストの変化/世界的なGDPの変化・経済的混乱/生活者の行動・消費パターンの変化/争点となる顧客企業・衰退するセクター/新興セクター/レピュテーションの毀損/異常気象事象の深刻化と頻度の増加/より早期・より厳しい気候変動といった視点を加味し、2050年ネットゼロ、遅延以降などについてシミュレーションを行いました。</p>	dentsu	<p>https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/TCFDreport2024.pdf</p>

気候変動

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
8	TCFD提言への取り組み	戦略	<p>電通グループでは、極端な気象現象がもたらす脅威の増大と、低炭素経済への進化を認識し、事業における物理的リスクと移行リスクの両方を含む気候関連リスクを積極的に管理しています。</p> <p>TCFDに基づく情報開示では、洪水、暴風雨、台風、熱波などの異常気象の頻度と深刻さが増していることを認識し、物理的資産の脆弱性と従業員及びサプライチェーンへの潜在的な影響を測定するための徹底的な評価を実施しています。低炭素社会への移行に伴い、規制の変更、マーケットの移行、技術の進歩から生じる移行リスクを特定しています。</p> <p>これらのリスクに効果的に対処するため、電通グループはチーム間の部門横断的なコラボレーションを実施しています。この協調的なアプローチにより、グローバルレベル、事業リージョンレベル、ローカルレベルで確かな緩和策と適応策を策定しています。戦略には、定期的なリスク評価、シナリオ分析とそれに即した活動、事業継続計画、異常気象時に従業員を保護するためのプロトコルなどが含まれます。また、サプライヤーとも緊密に連携し、リスク管理の強化に努めています。私たちの取り組みは、各マーケットの専門家チームによって指導され、リージョンのノウハウやベストプラクティスを戦略に取り入れています。</p> <p>脱炭素化へのコミットメントに基づき、電通グループは意欲的な削減目標を設定し、包括的な気候移行計画の策定を進めています。</p> <p>移行計画策定プロセスでは、脱炭素化への取り組みに必要な資金と関連費用を特定し、費用対効果に基づく機会の優先順位付けを行っています。この優先順位付けは、脱炭素化のための予算配分の指針となり、投資が最も効率的な対策に向けられることを確約するものです。</p> <p>電通グループは、気候変動関連のイニシアチブを支援するため、再生可能エネルギーの調達やESGデータ分析能力への投資など、引き続き財政的コミットメントを行っています。また、採用や研修プログラムを通じて、サステナビリティの専門知識にもグローバルに投資しています。</p> <p>各マーケットに特化した取り組みとしては、エネルギー削減、意識向上キャンペーン、業務におけるサステナビリティ視点の統合、顧客企業へのサービス提供に重点を置いています。電通グループは、気候変動リスク管理をより広範な事業戦略に組み込むことで、気候変動に対するレジリエンスの向上に取り組んでいます。</p> <p>詳細は「電通グループTCFDレポート2024」を参照ください。</p>	dentsu	<p>https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/TCFDreport2024.pdf</p>
9	TCFD提言への取り組み	指標と目標	<p>電通グループは、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の勧告に基づき、毎年気候に関する情報を開示しています。</p> <p>気候変動に関する指標と目標は、次の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> －2030年までにGHG排出量（Scope1～3）を46.2%削減する（2019年度比） －2040年までにGHG排出量（Scope1～3）のネットゼロを達成する －2030年までに再生可能エネルギー*比率を100%にする <p>*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> <p>目標に対する進捗の詳細は「GHG排出量」「再生可能エネルギー比率」の欄をご覧ください。</p>	dentsu	<p>https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/TCFDreport2024.pdf</p>

気候変動

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
10	GHG排出量	算定メソッドロジと算定対象	<p>電通グループはWRI（世界資源研究所）の「Greenhouse Gas (GHG) プロトコル」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：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。</p> <p>■算定メソッドロジ</p> <p><Scope1>：建物及び車輛で使用した燃料×排出係数 <Scope2>：建物で使用した、他社から供給された電気、熱・蒸気×排出係数 <Scope3></p> <p>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：産業廃棄物・一般廃棄物重量など×排出係数 カテゴリー6：交通費・宿泊費、移動距離×排出係数 カテゴリー7：通勤費若しくはFTE(Full Time Equivalent)×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：投資先企業の収益×排出係数</p> <p>■算定除外項目</p> <p><Scope1> データ収集に取り組んでいる途上のため、フュージティブエミッションは含まれていません。</p> <p><Scope3> カテゴリー2：日本での排出量算定に必要なデータ収集が困難なため、除外しています。海外については、Scope3、カテゴリー1に数字を含んでいます。 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13：レンタル事業を行っていないため、日本は除外しています。 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。 カテゴリー15：排出量の算定に必要なデータの収集が困難なため、日本は除外しています。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf

気候変動

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト	
			2019年度 (基準年)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			
11	GHG排出量	CO ₂ 排出量 Scope1 + 2 (tCO ₂ e)	Total	33,962	26,955	24,103	16,039	18,261	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
12	GHG排出量		Japan	24,546	21,227	19,653	11,592	12,655	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
13	GHG排出量		Int.	9,416	5,728	4,450	4,447	5,606	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
14	GHG排出量	Scope1 (tCO ₂ e)	Total	4,888	3,540	3,195	3,267	2,942	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
15	GHG排出量		Japan	344	355	310	348	924	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
16	GHG排出量		Int.	4,544	3,185	2,885	2,919	2,018	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
17	GHG排出量	Scope2 (tCO ₂ e)	Total	29,074	23,415	20,908	12,771	15,318	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
18	GHG排出量		Japan	24,202	20,872	19,343	11,244	11,730	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
19	GHG排出量		Int.	4,872	2,543	1,565	1,527	3,588	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
20	GHG排出量	CO ₂ 排出量 Scope1 + 2 + 3 (tCO ₂ e)	Total	408,846	82,329	384,428	393,494	440,911	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

気候変動

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト	
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			
21	GHG排出量	Scope3 (tCO ₂ e)	Total	374,884	55,374	360,325	377,456	422,651	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
22	GHG排出量		Japan	66,152	43,062	38,754	49,972	70,052	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
23	GHG排出量		Int.	308,732	12,312	321,571	327,485	352,599	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
24	GHG排出量	Scope3 カテゴリー1 購入した商品や サービス (tCO ₂ e)	Total	265,960	25,615	316,082	294,923	310,775	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
25	GHG排出量		Japan	28,773	25,202	24,284	32,398	46,113	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
26	GHG排出量		Int.	237,187	413	291,798	262,525	264,662	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
27	GHG排出量	Scope3 カテゴリー2 資本財 (tCO ₂ e)	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
28	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
29	GHG排出量		Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

気候変動

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
30	GHG排出量	Scope3 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)	Total	8,813	5,481	10,779	8,254	10,166	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
31	GHG排出量		Japan	6,500	5,481	5,155	2,759	3,195	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
32	GHG排出量		Int.	2,313	N/A	5,624	5,494	6,971	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
33	GHG排出量	Scope3 カテゴリー4 輸送・配送（上流） (tCO ₂ e)	Total	288	1,856	3,558	4,264	3,326	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
34	GHG排出量		Japan	0	1,856	2,978	3,416	2,525	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
35	GHG排出量		Int.	288	N/A	580	848	801	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
36	GHG排出量	Scope3 カテゴリー5 事業活動における廃棄物 (tCO ₂ e)	Total	1,246	1,098	1,207	904	900	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
37	GHG排出量		Japan	424	596	931	611	481	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
38	GHG排出量		Int.	822	502	276	293	418	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

気候変動

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
39	GHG排出量	Scope3 カテゴリー6 出張 (tCO ₂ e)	Total	79,417	16,370	9,909	35,899	62,906	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
40	GHG排出量		Japan	25,406	4,973	3,055	8,893	14,139	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
41	GHG排出量		Int.	54,011	11,397	6,854	27,006	48,768	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
42	GHG排出量	Scope3 カテゴリー7 通勤 (tCO ₂ e)	Total	13,660	4,954	14,668	27,848	27,669	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
43	GHG排出量		Japan	5,049	4,954	2,350	1,893	3,599	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
44	GHG排出量		Int.	8,611	N/A	12,318	25,955	24,070	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
45	GHG排出量	Scope3 カテゴリー8 リース資産（上流） (tCO ₂ e)	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
46	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
47	GHG排出量		Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

気候変動

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
48	GHG排出量	Scope3 上流 合計 (tCO ₂ e)	Total	369,384	55,374	356,203	372,092	415,742	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
49	GHG排出量		Japan	66,152	43,064	38,753	49,970	70,052	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
50	GHG排出量		Int.	303,232	12,312	317,450	322,121	345,690	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
51	GHG排出量	Scope3 カテゴリー9 輸送・配送（下流） (tCO ₂ e)	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
52	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
53	GHG排出量		Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
54	GHG排出量	Scope3 カテゴリー10 販売した製品の加工 (tCO ₂ e)	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
55	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
56	GHG排出量		Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

気候変動

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
57	GHG排出量	Scope3 カテゴリー11 販売した製品の使用 (tCO ₂ e)	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
58	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
59	GHG排出量		Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
60	GHG排出量	Scope3 カテゴリー12 販売した製品の廃棄 (tCO ₂ e)	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
61	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
62	GHG排出量		Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
63	GHG排出量	Scope3 カテゴリー13 リース資産（下流） (tCO ₂ e)	Total	3,469	N/A	331	309	291	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
64	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
65	GHG排出量		Int.	3,469	N/A	331	309	291	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

気候変動

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
66	GHG排出量	Scope3 カテゴリー14 フランチャイズ (tCO ₂ e)	Total	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
67	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
68	GHG排出量		Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
69	GHG排出量	Scope3 カテゴリー15 投資 (tCO ₂ e)	Total	2,031	N/A	3,790	5,055	6,617	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
70	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
71	GHG排出量		Int.	2,031	N/A	3,790	5,055	6,617	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
72	GHG排出量	Scope3 下流 合計 (tCO ₂ e)	Total	5,500	N/A	4,121	5,364	6,908	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
73	GHG排出量		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
74	GHG排出量		Int.	5,500	N/A	4,121	5,364	6,908	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
75	GHG排出量	Scope 1+2+3 排出原単位 (tCO ₂ e/ 純収益JPY)	dentsu	0.435	N/A	0.373	0.352	0.317	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

気候変動

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
76	エネルギー消費	目標と削減方針	<p>電通グループの「2030サステナビリティ戦略」の中核テーマの一つである「地球」は、地球環境だけでなく、私たちが事業を展開するリージョンを含む社会全体を包含しています。健全な地球を維持することは、私たちが事業を通じて価値を提供するための重要な前提条件です。自らの活動による環境負荷の低減に加え、顧客企業や生活者など多くのステークホルダーと協働できる独自のポジションを活かし、低炭素で持続可能な消費社会への転換を加速するため、2024年以降、以下のKPIを設定し、行動計画を推進していきます。</p> <p>「2030サステナビリティ戦略」に掲げた目標のうち、エネルギー使用量にかかわる目標と削減方針は以下の通りです。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2040年までに温室効果ガス（GHG）排出量ネットゼロ（Scope1～3）を達成する。 - 2030年までに、2019年を基準としてGHG排出量を46.2%削減する（Scope1～3）。 - 2030年までに再生可能エネルギー*100%を達成する。 - 2030年までに10億人がより持続可能な選択をできるようにする。 <p>*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> <p>2024年3月、電通グループ環境方針は、「2030年サステナビリティ戦略」 （https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy_202403.pdf）を反映したものに更新されました。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
77	エネルギー消費	算定メソッドと算定対象	<p>エネルギー消費量は、世界資源研究所のGHGプロトコルに基づいて算定しています。日本は環境省・経産省が発表する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。 ・ 社用車を持つ会社においてはガソリン車からEV車への切り替えを進めています。 ・ 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。 ・ 2023年、電通グループ最大の拠点の一つである汐留ビルにおいて再生可能エネルギー証書の購入を通じて、再生可能電力の調達を行いました。 ・ サステナビリティと気候変動に関する従業員の教育・研修を強化します。 ・ 排出量データ精度の向上を目指し、日本マーケットでもSalesforce「Net Zero Cloud」の導入プロジェクトを立上げ、2024年からグループ全体でシステムによるデータ収集を始めます。 	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy_202403.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

気候変動

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
79	エネルギー消費	エネルギー使用量 (kWh)	Total	N/A	86,675,340	72,751,938	83,661,353	65,485,764	dentsu	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
80	エネルギー消費		Japan	N/A	40,558,484	39,000,509	52,333,195	24,045,088	Japan	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
81	エネルギー消費		Int.	57,805,729	46,116,856	33,751,429	31,328,158	41,440,676	International	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
82	エネルギー消費	再生可能エネルギー使用量(kWh)	Total	51,520,464	46,382,752	35,397,299	29,756,238	36,207,570	dentsu	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
83	エネルギー消費		Japan	N/A	5,435,758	4,408,044	210,441	1,293,723	Japan	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
84	エネルギー消費		Int.	51,520,464	40,946,994	30,989,255	29,545,797	34,913,847	International	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
85	エネルギー消費	再生可能エネルギー比率(%)	Total	N/A	53.5%	48.7%	35.6%	55.3%	dentsu	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yo_ho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
86	エネルギー消費	電力使用量(GJ)	Int.	208,101	166,021	121,505	112,781	149,186	International	
87	エネルギー消費	ガス使用量(GJ)	Int.	17,999	22,674	24,865	26,343	16,174	International	
88	エネルギー消費	地域冷暖房使用量(GJ)	Int.	21,517	12,663	7,749	13,414	14,348	International	
89	エネルギー消費	総エネルギー使用量(GJ)	Int.	247,617	201,538	154,119	152,538	179,708	International	

気候変動

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト	
90	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（「電通グループ」）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	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf	
91	水資源	削減のための取り組み	電通グループは業態特性から、各入居施設における水の利用は主に衛生管理を目的としており、製造業のような削減目標は立てていません。社内啓発においては研修などを通して一般的な環境意識の向上を図っています。					dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy_202403.pdf	
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
92	水資源	水使用量(m ³)	Total	776,321	497,525	367,482	201,817	401,381	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
93	水資源		Japan	315,808	213,321	164,712	21,218	74,163	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
94	水資源		Int.	460,513	284,204	202,770	180,599	327,218	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
95	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）、有害物質使用制限指令（RoHS）など（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、具体的な廃棄物目標はありませんが、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_202403.pdf	
96	廃棄物	算定メソドロジーと算定対象	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（「電通グループ」）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。					dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf	

気候変動

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト	
97	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順守します。 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。 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。					dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy_202403.pdf	
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
98	廃棄物		Total	6,456,545	5,270,342	4,469,072	2,498,981	2,170,007	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
99	廃棄物	廃棄物量 (kg)	Japan	3,246,545	2,706,342	2,893,072	1,221,981	1,029,007	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
100	廃棄物		Int.	3,210,000	2,564,000	1,576,000	1,277,000	1,141,000	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
101	廃棄物	不燃ごみ (kg)	Int.	1,321,000	1,074,000	441,000	509,000	689,000	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
102	廃棄物	可燃ごみ (kg)	Int.	588,000	405,000	643,000	174,000	182,000	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
103	廃棄物	資源ごみ (kg)	Int.	1,301,000	1,085,000	492,000	594,000	270,000	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
104	廃棄物	リサイクル率 (%)	Japan	74.1%	80.6%	75.9%	65.6%	62.3%	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
105			Int.	40.5%	42.3%	31.2%	46.5%	23.7%	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

気候変動

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
106	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>サプライヤーのオンボーディングの一環として、dentsuの海外事業における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、温室効果ガス（GHG）総排出量とエネルギーに関する質問を含むESGに関する質問に回答することが求められます。質問には、サプライヤーが以下を実施しているかが含まれます。</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（Carbon Disclosure Project）への回答 - SBT(Science Based Target)やRE100に準拠した目標の有無 <p>これらの取り組みは、調達を一元的に管理する、当社のプラットフォームである「Coupa」を通じて行うため、当初はグローバルファンクションチームと英国マーケットのみを対象として実施しました。また、最大の支出分野であるグローバル・テクノロジー関連の支出も対象となります。</p>	<p>英国及びグローバルファンクション</p> <p>間接サプライヤー（メディア以外）</p>	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy_202403.pdf</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/</p>
107	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と取り組みの説明	<p>電通グループは、社外のステークホルダーとの協働を通じて得た知識や経験を活用し、気候変動を含むステナビリティに関する取り組み実績の向上を目指しています。</p> <p>当社グループは、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：</p> <p>世界経済フォーラム（ストラテジックパートナー）、WBCSD（メンバー）、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）。</p>	dentsu	<p>https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf</p> <p>https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/ (https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/environmental-policy_202403.pdf)</p>
108	第三者保証		<p>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。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/third-party-assurance.pdf

注釈

No.	11-20	2019年（基準値）	<ul style="list-style-type: none"> 2019年の基準値は、2023年12月時点のものです。2024年は、SBTiに新たなGHG削減目標を提出しています（2024年7月現在審査中）。
No.	11-75	GHG 排出量	<p>集計範囲・集計方法</p> <ul style="list-style-type: none"> 電通グループの一部を除いて集計しています。 GHGプロトコルに基づく集計です。 算出Scope 1~2の排出量に関して、自社ビルについては、テナントの使用量も含め、すべての持分使用量を計上しています。 CO₂排出量のうち、Scope3は全項目（カテゴリー1~15）について算出し、該当する項目区分1、3、4、5、6、7、13、15の値を記載しています。（該当しない項目は記載しない）2021年度より算定範囲を拡大（区分1、3、4、13、15）したため、中期経営計画の基準年である2019年度（日本・海外とも）と2020年度（日本）の数値を遡及修正しました（日本の2019年度と2020年度の遡及算定はLRQAの検証が完了していません）。 日本は財務管理手法を採用しています。自社ビルについては、テナントの使用も含め、すべての持分使用量を計上しています。電通グループは統合プログラムの一環として、2023年中に一貫した組織境界アプローチに合意しています。
No.	11-74	Japan	<ul style="list-style-type: none"> 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。
No.	85	再生可能エネルギー比率	<ul style="list-style-type: none"> 数字は RE100 の定義に従って記されています。 隣接マーケットからの再生可能エネルギー購入を含めると、電通グループの再生可能エネルギー比率は下記の通りです。 2020年: 59.5%、2021年: 52.5%、2022年: 37.7%、2023年: 59.0%

社会

人財育成

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
1	体制		人的資本経営のデータ管理は、グローバル CHROを中心に、電通グループのGroup HRが主導しています。人財戦略とともに取締役会に進捗を報告しています。	dentsu	
2	目標		2030年目標 女性リーダー比率45.0% エンゲージメントスコアの向上 今年の実績値はESGデータブック【No.78-85:多様性データ（日本及びDGIは定義を見直したため2022年までの実績はなし）】【No.131-136:従業員エンゲージメント調査結果】に記載しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
3	戦略		統合レポート2024【人財戦略】に詳しく説明しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
4	人的資本リスク評価		統合レポート2024【リスク管理：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リスク項目とその対応策】に、「人財に係るリスク」として説明しています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.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、顧客企業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、顧客企業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> <p>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。</p> <p>「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。</p> <p>「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。例えば、複数の能力を統合して高いレベルのサービスを提供できるタレント人財を育成するために「dentsu リーダーシップコネクト」を新たに開発しました。また、女性リーダーを育成し、彼女たちのキャリア進展を加速させるためのグローバルプログラム「Path of Tabei」を実施しており、リーダーシップの後継準備活動に取り組んでいます。</p> <p>各リージョンは、ビジネス需要とタレントに応じて、アジャイルで多様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、カバレッジ、及び性別を追跡し、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	

人財育成

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
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、事業及び顧客企業に対する倫理的リスク、風評のリスク、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。 ・顧客企業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)	dentsuの従業員は、フィードバックや目標設定の提供を含む、タレント人財に関するあらゆる側面の研修を受けています。また、毎年戦略的優先課題を共有することで、個人目標と会社目標の整合性を確保しています。従業員とマネジメント職の間で定期的に業績に関するディスカッションを行い、進捗状況を確認するとともに、年末には目標達成度に基づいて業績評価を行います。	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	マーケットのシニアリーダーは、情報共有のために、全従業員を一堂に集める定期的な機会を設けています。例えば、「タウンホールミーティング」です。	dentsu	
9	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財向けに、次世代のエグゼクティブリーダーを育成するための3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。 ・ Path of Tabei：先駆的な登山家である田部井淳子氏からインスピレーションを得た学習体験です。自己を女性と認識するハイポテンシャルのリーダーに、個人的成長とキャリアの加速を支援するプラットフォームを提供し、ジェンダー公正を推進していきます。 ・ 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、参加者が顧客企業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>	International	https://www.linkedin.com/posts/dentsu_gamechangers-gamechangingtalent-development-activity-7079091572616638464-wMn6?utm_source=share&utm_medium=member_desktop
10	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	「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て、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。	International	

人財育成

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
11	研修プログラム	Live Learning	グローバルでの「Live learning」は、Internationalの全員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。私たちは、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、多様性と包括性、私たちの仕事と顧客企業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。	International	
12	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材（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。	International	
13	研修プログラム	オンボーディング	当社は、すべての新入社員に対し、歓迎的で包摂的、かつ人を中心としたグローバルなオンボーディング体験を提供しています。これにより、彼らが役割を与えられた瞬間から、生産性を高めポジティブな経験を実現することが可能になります。新入社員は、90日間にわたり、私たちのビジネスや文化、顧客企業、社会に対するポジティブな影響、DEI（ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン）へのコミットメント、そしてdentsuで持続的かつ有意義なキャリアを築く方法について学びます。この包括的なオンボーディングと導入プロセスにより、新しい同僚と国内外でつながり、協業する機会も得られます。	International	
14	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「The 8 ways」のdJ全従業員への浸透と、プロフェッショナル人材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、様々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 22,000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>	Japan	

人財育成

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
15	研修プログラム	dJ新入社員合同プログラム	<p>【目的】すべてのグループ会社で共有するフィロソフィを各社の同期と共に学び、考え、共有することにより、自社のみならずグループ各社のケイパビリティ・人脈すべてが自分の宝であると理解し、自分もまたその一員である意識を持って、モチベーション高く業務に就く土台をつくります。</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「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が必須になります。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。 【頻度】年1回4月第一週に実施しています。 【参加人数】2024年度は582名が参加しました。</p>	Japan	
16	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、必須研修と任意の公募型・選抜型研修で構成されています。</p> <p><必須研修> 必須研修としては、内定者研修、新入社員スタートアッププログラム&リーダーサプリーダー班体制、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・7年目キャリアプログラム、「電通マネジメントプログラム」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。2023年度のプログラム参加メンバーは、コンプライアンスなどの知識を得る「知識篇」は、継続・新任就任者が受講対象となるため794人、「戦略篇リーダーシップ」「戦略篇」「実務篇」「評価篇」は新任就任者が対象となるため118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。 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、チームとメンバー一人ひとりのありたい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、ダイバーシティマネジメントのための自らのバイアスを確認するためのプログラムなど。 <p><公募型・選抜型研修> 任意の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> 任意の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、「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。 「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。全従業員が対象で、2023年度は632名が受講しました。 「グロービス学び放題」などのプログラムは多様な従業員一人ひとりの学びに対応し、必要な時に必要な学びを得られるよう、従業員の継続的で自律的な成長（アップデート）を支援するを目的として実施しています。</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、2023年度は130名が受講しました。 <p>2023年度からは、上記に加え、資格受検の支援を開始。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の3資格について、取得支援しています。2023年は260名が受験しました。</p>	DENTSU Inc.	

人財育成

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
16	研修プログラム	従業員能力開発研修	<p><選抜型研修> 任意の選抜型プログラム「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"> 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、顧客企業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。2023年は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50人が参加。 NewSchool：当社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、これからの当社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、事業を牽引しビジネスの拡張に貢献する意欲も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、1回4-5時間の講義、合計25講義。2023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つけます。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。2023年度のプログラムメンバーは(株)電通の従業員は18名でした。 <p>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など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。</p>	DENTSU Inc.	
17	研修プログラム	Dentsu University	<p>電通ユニバーシティ (DU) は当社の学習管理システムで、約48,000人の従業員をDUの80,000を超える学習資産に接続しています。オンライン・コンテンツの一部として、800以上のスキル・ベンチマーク評価、1,800以上の実習ラボ、60以上のAIシミュレーション、22,000以上の書籍/書籍要約、4,000以上のオーディオブック/要約、80以上のパートナー認定バスウェイ、200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、社内の主題専門家、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、新任ピープルマネージャーの学習体験であるGuided Me2Weや、クリフトンの強みに基づく学習体験であるLeading with Strengthsなどがあります。また、Internationalの業務分野に特化したコンテンツも、L&Dチームと各分野の専門家が連携して社内で作成しています。新入社員は、DUのブレンデッド・ラーニング・ジャーニーを通じてInternationalに迎え入れられ、他の新入社員と一緒にライブ・セッションに参加したり、オンデマンド・コンテンツを通じてdentsuのカルチャーや会社について学ぶことができます。</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、Percipioのほとんどのコースでは字幕による自動翻訳が可能です。</p>	International	
18	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、現在5名の従業員が活用しており、年間平均5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、社は当該従業員の退職一時金の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>	DENTSU Inc.	

人財育成

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト	
19	研修プログラム	外部教育機関との連携プログラム	グローバル・ラーニング・エクスペリエンス・プログラム「Leading a High Performing Organization」は、デューク大学との協力の下、組織全体のビジネスリーダーを対象とした研修として開発され、2024年まで当社のハイポテンシャル・リーダーに提供されてきました。2023/2024年度には、Americasの24名のリーダーを含む60名のリーダーがこのプログラムに参加しました。今後、「Leading a High Performing Organization」は終了し、「dentsu Leadership Connect」に切り替わります。					International		
20	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（75%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Potential Finder（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</p>					DENTSU Inc.		
21	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17,000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人となっております。 2023年度は9回開催されました。</p>					Japan		
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
22	人財データ	CT&T人員構成割合	割合	Japan	N/A	N/A	33.0%	37.0%	39.2%	Japan
23	人財データ		Int.	N/A	N/A	29.6%	31.5%	29.9%	International	
24	人財データ		Americas	N/A	N/A	N/A	27.7%	28.9%	Americas	
25	人財データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	24.9%	25.8%	EMEA	
26	人財データ		APAC	N/A	N/A	N/A	43.2%	34.2%	APAC	

人財育成

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
27	人財データ	CT&T人員数	Int.	N/A	N/A	13,259	14,770	13,587	International	
28	人財データ		Americas	N/A	N/A	4,270	4,286	3,157	Americas	
29	人財データ		EMEA	N/A	N/A	3,377	4,233	4,345	EMEA	
30	人財データ		APAC	N/A	N/A	5,612	6,251	6,085	APAC	
31	人財データ	研修・教育総時間 (hours)	Int.	N/A	N/A	135,851	244,052	229,601	International	
32	人財データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	84,650	Americas	
33	人財データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	69,603	EMEA	
34	人財データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	75,347	APAC	
35	人財データ	1人当たりの研修時間 (hours)	Int.	N/A	N/A	2.7	4.9	5.2	International	
36	人財データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	7.9	Americas	
37	人財データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	4.3	EMEA	
38	人財データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	4.4	APAC	
39	人財データ	研修・教育総費用	DGI+Japan	¥1,925,872,733	¥908,097,247	¥892,528,519	¥1,070,038,757	¥861,573,823	Dentsu Group Inc.+Japan	
40	人財データ		DGI	N/A	N/A	¥0	¥0	¥0	Dentsu Group Inc.	
41	人財データ		Japan	¥1,925,872,733	¥908,097,247	¥892,528,519	¥1,070,038,757	¥861,573,823	Japan	
42	人財データ	1人当たりの研修費用	DGI+Japan	¥111,986	¥50,954	¥49,797	¥63,708	¥46,986	Dentsu Group Inc.+Japan	
43	人財データ		DGI	N/A	N/A	¥0	¥0	¥0	Dentsu Group Inc.	
44	人財データ		Japan	¥111,986	¥50,954	¥50,285	¥64,145	¥47,372	Japan	

人財育成

No.	カテゴリー	詳細	データ	データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
45	人財データ	人的投資対効果	Group	25.3%	25.0%	30.6%	30.6%	22.5%	dentsu	
46	人財データ	1人当たりの収益	Group	¥15,781,350	¥14,554,464	¥16,744,721	¥17,896,968	¥18,341,167	dentsu	
47	人財データ	1人当たりの営業利益	Group	¥-50,579	¥-2,179,127	¥3,730,292	¥1,721,931	¥637,065	dentsu	
48	人財データ	オーガニック成長率	Group	-1.0%	-11.1%	13.1%	4.1%	-4.2%	dentsu	

DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
49	DEIに関する考え方	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) レポート2023	電通グループは、社会において、そしてグループ内において、長期にわたり持続可能な変化を生み出すことに真剣に取り組んでいます。これは、平等、尊重、エンパワーメント、インクルージョンという価値観から始まります。こうした価値観は、誰もが自分の居場所を感じ、その創造性、共感性、勇気を最大限発揮して進歩を促し、公正で公平な職場づくりを目指す私たちの取り組みを支えるものです。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/news/pdf/diversity-equity-and-inclusion-report-2023.pdf
50	DEIに係る方針	電通グループ行動憲章	「多様性 (Diversity)」、「公平 (Equity)」及び「包摂 (Inclusion)」に対して責任を負い、多様な視点を追求し、違いを称え、誰もが真の自分を発揮できる文化を構築します。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html
51	DEI推進の取り組み	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) レポート2023	電通グループのDEI活動をまとめた【ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) レポート2023】を発行しています。DEIに関する方針やコミットメント、体制、取り組みなど詳細はこのレポートに集約されています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/news/pdf/diversity-equity-and-inclusion-report-2023.pdf
52	DEI推進の取り組み	dentsu Japan DEI Action10	Webサイトをご参照ください。	Japan	https://www.japan.dentsu.com/jp/deandi.html
53	DEI推進の取り組み	DEI推進リプレゼンテーション	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DEI) は、電通グループの「Social Impact」戦略の中核を成すものです。この「Social Impact」戦略とは完全に統合された持続可能戦略のことで、誰にでも成功のチャンスがある公正でより平等な社会を築くという私たちの大きな目標も含まれます。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/representation/

DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)

No.	カテゴリー	詳細	データ	データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
54	多様性データ	女性従業員比率	Group	48.1%	47.6%	47.8%	48.2%	48.1%	dentsu	
55	多様性データ		DGI+Japan	34.4%	35.6%	35.4%	36.1%	36.8%	Dentsu Group Inc.+Japan	
56	多様性データ		DGI	N/A	N/A	N/A	29.5%	24.8%	Dentsu Group Inc.	
57	多様性データ		Japan	34.4%	35.6%	35.5%	36.1%	36.9%	Japan	
58	多様性データ		Int.	53.9%	53.1%	53.4%	54.0%	53.5%	International	
59	多様性データ		Americas	N/A	N/A	N/A	53.8%	53.2%	Americas	
60	多様性データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	54.5%	53.7%	EMEA	
61	多様性データ		APAC	N/A	N/A	N/A	53.5%	53.7%	APAC	
62	多様性データ	女性取締役比率	Group	16.7%	16.7%	23.1%	25.0%	20.0%	dentsu	
63	多様性データ	女性管理職比率 (マネージャー以上、雇 用型役員を含む)	DGI+Japan	11.2%	11.6%	12.9%	13.8%	15.3%	Dentsu Group Inc.+Japan	
64	多様性データ		DGI	N/A	N/A	21.4%	21.9%	16.2%	Dentsu Group Inc.	
65	多様性データ		Japan	11.2%	N/A	12.8%	13.8%	15.3%	Japan	
66	多様性データ	女性管理職比率 (Level 35-70)	Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	48.8%	International	
67	多様性データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	55.8%	Americas	
68	多様性データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	49.5%	EMEA	
69	多様性データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	41.3%	APAC	
70	多様性データ	女性初級管理職比率 (Level 35-50)	Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	49.5%	International	
71	多様性データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	56.8%	Americas	
72	多様性データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	50.6%	EMEA	
73	多様性データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	41.6%	APAC	

DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト	
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			
74	多様性データ	女性中級管理職比率 (Level 50)	Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	41.9%	International		
75	多様性データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	50.4%	Americas		
76	多様性データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	42.3%	EMEA		
77	多様性データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	31.9%	APAC		
78	多様性データ	女性リーダー比率 (国内：役員クラス、 海外：Level 55+)	Group	N/A	N/A	N/A	N/A	32.4%	dentsu		
79	多様性データ		DGI+Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	11.1%	Dentsu Group Inc.+Japan		
80	多様性データ		DGI	N/A	N/A	N/A	N/A	16.0%	Dentsu Group Inc.		
81	多様性データ		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	10.6%	Japan		
82	多様性データ		Int.	31.9%	34.7%	34.1%	37.2%	39.6%	International		
83	多様性データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	45.0%	Americas		
84	多様性データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	36.2%	EMEA		
85	多様性データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	34.3%	APAC		
86	多様性データ		収益を生み出す機能に つく女性管理職比率	Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	48.4%	International	
87	多様性データ			Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	56.1%	Americas	
88	多様性データ	EMEA		N/A	N/A	N/A	N/A	49.6%	EMEA		
89	多様性データ	APAC		N/A	N/A	N/A	N/A	40.2%	APAC		
90	多様性データ	STEMポジションの 女性従業員比率	Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	31.6%	International		
91	多様性データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	33.7%	Americas		
92	多様性データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	29.5%	EMEA		
93	多様性データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	32.1%	APAC		

DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト			
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度					
94	多様性データ	年代別従業員比率	DGI+Japan	30歳未満	21.0%	21.4%	21.4%	21.7%	21.4%	Dentsu Group Inc.+Japan		
95	多様性データ			30~39歳	32.3%	30.8%	30.7%	30.8%	29.7%	Dentsu Group Inc.+Japan		
96	多様性データ			40~49歳	27.2%	27.3%	27.5%	27.9%	27.4%	Dentsu Group Inc.+Japan		
97	多様性データ			50~59歳	16.2%	16.8%	16.3%	15.9%	16.4%	Dentsu Group Inc.+Japan		
98	多様性データ			60歳以上	3.3%	3.6%	4.0%	3.8%	4.8%	Dentsu Group Inc.+Japan		
99	多様性データ	年代別従業員比率	DGI	30歳未満	N/A	3.2%	2.3%	3.1%	2.3%	Dentsu Group Inc.		
100	多様性データ			30~39歳	N/A	17.5%	25.9%	30.1%	27.1%	Dentsu Group Inc.		
101	多様性データ			40~49歳	N/A	25.9%	37.6%	42.8%	42.5%	Dentsu Group Inc.		
102	多様性データ			50~59歳	N/A	23.6%	26.4%	18.8%	23.1%	Dentsu Group Inc.		
103	多様性データ			60歳以上	N/A	6.9%	7.8%	5.2%	5.0%	Dentsu Group Inc.		
104	多様性データ		Japan	Japan	30歳未満	21.0%	21.4%	21.6%	21.8%	21.5%	Japan	
105	多様性データ				30~39歳	32.3%	30.8%	30.8%	30.8%	29.7%	Japan	
106	多様性データ				40~49歳	27.2%	27.3%	27.4%	27.8%	27.3%	Japan	
107	多様性データ				50~59歳	16.2%	16.8%	16.2%	16.8%	16.3%	Japan	
108	多様性データ				60歳以上	3.3%	3.6%	3.9%	3.7%	4.8%	Japan	
109	多様性データ		Int.	Int.	30歳未満	35.8%	35.9%	38.9%	38.4%	33.7%	International	
110	多様性データ				30~39歳	38.2%	39.8%	37.7%	37.7%	40.0%	International	
111	多様性データ				40~49歳	16.7%	17.1%	16.3%	16.6%	17.5%	International	
112	多様性データ	50~59歳			5.9%	6.2%	6.2%	6.1%	6.4%	International		
113	多様性データ	60歳以上			1.0%	1.1%	1.2%	1.2%	1.1%	International		

DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Web サイト		
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度				
114	多様性データ	年代別従業員 比率	Americas	30歳未満	N/A	N/A	N/A	N/A	25.5%	Americas	
115	多様性データ			30~39歳	N/A	N/A	N/A	N/A	44.7%	Americas	
116	多様性データ			40~49歳	N/A	N/A	N/A	N/A	18.9%	Americas	
117	多様性データ			50~59歳	N/A	N/A	N/A	N/A	8.5%	Americas	
118	多様性データ			60歳以上	N/A	N/A	N/A	N/A	2.3%	Americas	
119	多様性データ			EMEA	30歳未満	N/A	N/A	N/A	N/A	22.6%	EMEA
120	多様性データ		30~39歳		N/A	N/A	N/A	N/A	44.2%	EMEA	
121	多様性データ		40~49歳		N/A	N/A	N/A	N/A	20.5%	EMEA	
122	多様性データ		50~59歳		N/A	N/A	N/A	N/A	8.3%	EMEA	
123	多様性データ		60歳以上		N/A	N/A	N/A	N/A	1.2%	EMEA	
124	多様性データ		APAC		30歳未満	N/A	N/A	N/A	N/A	35.9%	APAC
125	多様性データ			30~39歳	N/A	N/A	N/A	N/A	46.4%	APAC	
126	多様性データ			40~49歳	N/A	N/A	N/A	N/A	13.9%	APAC	
127	多様性データ			50~59歳	N/A	N/A	N/A	N/A	3.2%	APAC	
128	多様性データ	60歳以上		N/A	N/A	N/A	N/A	0.2%	APAC		
					2020年6月1日	2021年6月1日	2022年6月1日	2023年6月1日	2024年6月1日		
129	多様性データ	障害者雇用率	DGI+Japan	2.38%	2.71%	3.13%	3.11%	3.36%	特例子会社制度による6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、(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)、2022年までは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)		

従業員エンゲージメント

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
130	ハラスメント違反	ハラスメント窓口への相談件数	DGI+Japan	194	106	136	106	164	Dentsu Group Inc.+Japan
131	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）	Group	N/A	N/A	68	68	66	dentsu
132			DGI+Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	60	Dentsu Group Inc.+Japan
133			Int.	N/A	N/A	N/A	N/A	69	International
134			Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	68	Americas
135			EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	68	EMEA
136			APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	69	APAC
137	従業員エンゲージメント調査結果	満足度（ポイント）	Group	N/A	N/A	68	68	66	dentsu
138	従業員エンゲージメント調査結果	推奨度（ポイント）	Group	N/A	N/A	67	68	66	dentsu
139	従業員エンゲージメントツール	Check In: global employee engagement survey	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なわれています。					dentsu	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
140	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2,400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） また、これにあわせた取り組みとして下記3点の施策を強く推奨しています。 ・労働時間を適正に把握するための、PCログツールの積極的な導入&乖離確認の推奨 ・健康状態把握のため、長時間労働者の産業医面談の実施（必須） ・有休5日の早期取得（9月末までに全従業員の取得を必須とする）	Dentsu Group Inc.+Japan	
141	人財確保に関する取り組み	長期インセンティブ	(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の一部反映しました。 また、2021年-2024年の(株)電通の中期経営計画の目標業績達成時には、インセンティブ賞与を追加で設定しています。 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。	DENTSU Inc.	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
142	人財確保に関する取り組み	各種休暇・休業制度	<p>米国</p> <ul style="list-style-type: none"> • 私たちは、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。 • 私たちは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社員は、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、医者予約、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)	
143	人財確保に関する取り組み	各種休暇・休業制度	<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）：妊娠中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搾乳することができます。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。 • 父親休暇：dentsuフランスの父親休暇取得率は過去3年間で95%を超えています。2018年は100%、2019年は94.45%、2020年は99.5%です。 <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)	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
144	人財確保に関する取り組み	各種休暇・休業制度	<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。 	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)	
145	人財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産後パパ育休制度</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。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か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未就学児看護休暇</p> <ul style="list-style-type: none"> 小学校就学前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。 <p>※ 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果たし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> <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。 	DENTSU Inc.	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
145	人財確保に関する取り組み	各種休暇・休業制度	<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。 <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5時間勤務が可能。女性従業員は、上記「育児時間」と併用し、所定4時間勤務が可能。 子が小学校6年生まで、所定6時間勤務が可能。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1,000円の割引。（1日2時間／月30時間を上限とする） <p>⑮子育てみらいコンサルジュ</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>	DENTSU Inc.	
146	人財確保に関する取り組み	多様な働き方に関する制度	<p>Americasでは、未来の働き方に向けたリーダーシップの3つのコミットメントがあります。「柔軟な働き方のサポート」、「義務ではなく原則」、そして「意図的につながりを育む」です。</p> <ul style="list-style-type: none"> 柔軟な働き方のサポート： 私たちは柔軟で目的志向の働き方の力を信じています。従業員を職場戦略の中心に置き、ハイブリッドな働き方が創造性を促進し、つながりを育み、成長を推進し、競争の激しい人財市場での優位性をもたらすと信じています。2022年から、米国の従業員向けに正式にアジャイルワーキングポリシーを導入しました。 https://www.dentsu.com/us/en/careers/hybrid-work 義務ではなく原則： オフィス勤務の強制的な命令を課すのではなく、共有された原則に従うことを選択しました。目的意識と原則を持ってリードをすれば、チームの士気を高め、従業員をオフィスに引き戻してきてることができます。 意図的に繋がりを育む： 私たちは、リーダーがチームを近代的なオフィスに集めて、意義深く影響力のある時間を共有することを奨励しています。 	Americas	https://www.dentsu.com/us/en/careers/hybrid-work

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
147	人財確保に関する取り組み	多様な働き方に関する制度	<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の遠隔地で最大30日間働くことができます。 	EMEA	
148	人財確保に関する取り組み	多様な働き方に関する制度	<p>APACでも、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>台湾</p> <ul style="list-style-type: none"> 週に1日のリモートワーキングポリシー <p>タイ</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 <p>マレーシア</p> <ul style="list-style-type: none"> 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（第2金曜日は半日勤務） 	APAC	
149	人財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・ホスピスなどを含む）での勤務も一部承認 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による在宅環境を促進 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。</p> <p>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>	DENTSU Inc.	
150	人財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25社（2024年3月31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>	Japan	
151	人財確保に関する取り組み	福利厚生制度	<p>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。</p>	Japan	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
152	人財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 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)	
153	人財確保に関する取り組み		<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。 <p>フランス</p> <ul style="list-style-type: none"> 家族連帯休暇: 「congé de 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)	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
154	人財確保に関する取り組み	福利厚生制度	<p>中国 DEIの観点から、dentsu Chinaはグループ傘下の会社にて、障害者を雇用しています。</p> <p>インド <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> <p>台湾 <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> <p>タイ <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> <p>インドネシア <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> <p>マレーシア <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> <p>シンガポール <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。 </p>	APAC (中国、インド、台湾、タイ、インドネシア、マレーシア、シンガポール)	
155	人財確保に関する取り組み	がん治療と両立サポート	<p>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。</p>	DENTSU Inc.	
156	人財確保に関する取り組み	休暇制度	<p>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・入院が必要など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。</p> <p>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。</p>	DENTSU Inc.	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト		
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度				
157	従業員データ	従業員数	Group	合計	66,400	64,533	64,832	69,066	71,127	dentsu	
158	従業員データ			男性	34,460	33,822	33,815	35,758	36,914	dentsu	
159	従業員データ			女性	31,940	30,711	31,017	33,308	34,213	dentsu	
160	従業員データ		DGI+Japan	合計	19,842	20,325	20,062	22,147	23,051	Dentsu Group Inc.+Japan	
161	従業員データ			男性	13,013	13,094	12,969	14,163	14,575	Dentsu Group Inc.+Japan	
162	従業員データ			女性	6,829	7,231	7,093	7,984	8,476	Dentsu Group Inc.+Japan	
163	従業員データ		DGI	合計	N/A	N/A	195	129	165	Dentsu Group Inc.	
164	従業員データ			男性	N/A	N/A	147	91	124	Dentsu Group Inc.	
165	従業員データ			女性	N/A	N/A	48	38	41	Dentsu Group Inc.	
166	従業員データ		Japan	合計	19,842	N/A	19,867	22,018	22,886	Japan	
167	従業員データ			男性	13,013	N/A	12,822	14,072	14,451	Japan	
168	従業員データ			女性	6,829	N/A	7,045	7,946	8,435	Japan	
169	従業員データ		Int.	合計	46,558	44,208	44,770	46,919	48,076	International	
170	従業員データ			男性	21,447	20,728	20,846	21,595	22,339	International	
171	従業員データ			女性	25,111	23,480	23,924	25,324	25,737	International	
172	従業員データ		Americas	合計	N/A	N/A	N/A	15,455	15,378	Americas	
173	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	7,144	7,198	Americas	
174	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	8,311	8,180	Americas	
175	従業員データ	EMEA	合計	N/A	N/A	N/A	16,992	17,972	EMEA		
176	従業員データ		男性	N/A	N/A	N/A	7,725	8,316	EMEA		
177	従業員データ		女性	N/A	N/A	N/A	9,267	9,656	EMEA		
178	従業員データ	APAC	合計	N/A	N/A	N/A	14,472	14,726	APAC		
179	従業員データ		男性	N/A	N/A	N/A	6,726	6,825	APAC		
180	従業員データ		女性	N/A	N/A	N/A	7,746	7,901	APAC		

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト			
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度					
181	従業員データ	管理職数	DGI+Japan	合計	2,734	4,197	4,140	3,627	3,639	Dentsu Group Inc.+Japan		
182	従業員データ			男性	2,428	3,709	3,605	3,125	3,081	Dentsu Group Inc.+Japan		
183	従業員データ			女性	306	488	535	502	558	Dentsu Group Inc.+Japan		
184	従業員データ		DGI	合計	N/A	N/A	42	32	37	Dentsu Group Inc.		
185	従業員データ			男性	N/A	N/A	33	25	31	Dentsu Group Inc.		
186	従業員データ			女性	N/A	N/A	9	7	6	Dentsu Group Inc.		
187	従業員データ		Japan	合計	2,734	N/A	4,098	3,595	3,602	Japan		
188	従業員データ			男性	2,428	N/A	3,572	3,100	3,050	Japan		
189	従業員データ			女性	306	N/A	526	495	552	Japan		
190	従業員データ	リーダー数	Group	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	1,074	dentsu		
191	従業員データ			Not declared	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	5	dentsu	
192	従業員データ			No Data	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	2	dentsu	
193	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	719	dentsu	
194	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	348	dentsu	
195	従業員データ		DGI+Japan	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	270	Dentsu Group Inc.+Japan	
196	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	240	Dentsu Group Inc.+Japan	
197	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	30	Dentsu Group Inc.+Japan	
198	従業員データ		DGI	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	25	Dentsu Group Inc.	
199	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	21	Dentsu Group Inc.	
200	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	4	Dentsu Group Inc.	
201	従業員データ		Japan	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	245	Japan	
202	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	219	Japan	
203	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	26	Japan	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト		
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度				
204	従業員データ	リーダー数	合計	527	502	799	816	804	International		
205	従業員データ		Not declared	N/A	N/A	6	1	5	International		
206	従業員データ		No Data	N/A	N/A	N/A	4	2	International		
207	従業員データ		男性	359	328	521	509	479	International		
208	従業員データ		女性	168	174	272	302	318	International		
209	従業員データ		Americas	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	333	Americas	
210	従業員データ			Not declared	N/A	N/A	N/A	N/A	2	Americas	
211	従業員データ			No Data	N/A	N/A	N/A	N/A	0	Americas	
212	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	181	Americas	
213	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	150	Americas	
214	従業員データ		EMEA	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	337	EMEA	
215	従業員データ			Not declared	N/A	N/A	N/A	N/A	3	EMEA	
216	従業員データ			No Data	N/A	N/A	N/A	N/A	2	EMEA	
217	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	210	EMEA	
218	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	122	EMEA	
219	従業員データ		APAC	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	134	APAC	
220	従業員データ			Not declared	N/A	N/A	N/A	N/A	0	APAC	
221	従業員データ			No Data	N/A	N/A	N/A	N/A	0	APAC	
222	従業員データ			男性	N/A	N/A	N/A	N/A	88	APAC	
223	従業員データ			女性	N/A	N/A	N/A	N/A	46	APAC	
224	従業員データ		平均勤続年数	Int.	4.0	4.0	3.5	3.7	3.8	International	
225	従業員データ			Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	3.8	Americas	
226	従業員データ			EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	4.4	EMEA	
227	従業員データ	APAC		N/A	N/A	N/A	N/A	3.2	APAC		

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト		
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度				
228	採用データ	新卒雇用者数	DGI+Japan	合計	549	544	422	460	577	Dentsu Group Inc.+Japan	
229	採用データ			男性	259	264	214	252	303	Dentsu Group Inc.+Japan	
230	採用データ			女性	272	259	191	208	274	Dentsu Group Inc.+Japan	
231	採用データ		DGI	合計	N/A	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.	
232	採用データ			男性	N/A	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.	
233	採用データ			女性	N/A	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.	
234	採用データ		Japan	合計	549	544	422	460	577	Japan	
235	採用データ			男性	259	264	214	252	303	Japan	
236	採用データ			女性	272	259	191	208	274	Japan	
237	採用データ	新規雇用者数	Group	合計	17,137	11,826	18,293	18,712	10,950	dentsu	
238	採用データ		DGI+Japan	合計	1,963	1,414	1,517	2,185	2,144	Dentsu Group Inc.+Japan	
239	採用データ			男性	1,082	745	823	1,173	1,092	Dentsu Group Inc.+Japan	
240	採用データ			女性	823	608	632	1,012	1,052	Dentsu Group Inc.+Japan	
241	採用データ		DGI	合計	N/A	5	9	8	4	Dentsu Group Inc.	
242	採用データ			男性	N/A	3	6	6	4	Dentsu Group Inc.	
243	採用データ			女性	N/A	2	3	2	0	Dentsu Group Inc.	
244	採用データ		Japan	合計	1,963	1,409	1,508	2,177	2,140	Japan	
245	採用データ			男性	1,082	742	817	1,167	1,088	Japan	
246	採用データ			女性	823	606	629	1,010	1,052	Japan	
247	採用データ		Int.	合計	15,174	10,412	16,776	16,527	8,806	International	
248	採用データ		Americas	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	2,123	Americas	
249	採用データ		EMEA	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	2,871	EMEA	
250	採用データ		APAC	合計	N/A	N/A	N/A	N/A	3,812	APAC	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト		
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度				
251	採用データ	中途採用者数	DGI+Japan	合計	1,414	870	1,086	1,725	1,567	Dentsu Group Inc.+Japan	
252	採用データ			男性	823	481	603	921	789	Dentsu Group Inc.+Japan	
253	採用データ			女性	551	349	438	804	778	Dentsu Group Inc.+Japan	
254	採用データ		DGI	合計	N/A	5	9	8	4	Dentsu Group Inc.	
255	採用データ			男性	N/A	3	6	6	4	Dentsu Group Inc.	
256	採用データ			女性	N/A	2	3	2	0	Dentsu Group Inc.	
257	採用データ		Japan	合計	1,414	865	1,077	1,717	1,563	Japan	
258	採用データ			男性	823	478	597	915	785	Japan	
259	採用データ			女性	551	347	435	802	778	Japan	
260	採用データ	新卒採用社員のダイバーシティ（女性比率）	DGI+Japan		49.5%	47.6%	45.3%	45.2%	47.5%	Dentsu Group Inc.+Japan	
261	採用データ		DGI		N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	Dentsu Group Inc.	
262	採用データ		Japan		49.5%	47.6%	45.3%	45.2%	47.5%	Japan	
263	採用データ	中途採用社員のダイバーシティ（女性比率）	DGI+Japan		39.0%	40.1%	40.3%	46.6%	49.6%	Dentsu Group Inc.+Japan	
264	採用データ		DGI		N/A	40.0%	33.3%	25.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.	
265	採用データ		Japan		39.0%	40.1%	40.4%	46.7%	49.8%	Japan	
266	採用データ	管理職に占める中途採用の割合	DGI+Japan		42.2%	43.8%	43.9%	49.6%	50.1%	Dentsu Group Inc.+Japan	
267	採用データ		DGI		N/A	3.0%	2.4%	3.1%	35.1%	Dentsu Group Inc.	
268	採用データ		Japan		42.2%	44.2%	44.5%	50.0%	50.2%	Japan	
269	採用データ	管理職に占める外国人の割合	DGI+Japan		0.6%	0.8%	0.7%	0.9%	2.1%	Dentsu Group Inc.+Japan	
270	採用データ		DGI		N/A	0.0%	2.4%	6.3%	0.0%	Dentsu Group Inc.	
271	採用データ		Japan		0.6%	0.8%	0.6%	0.8%	2.1%	Japan	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト	
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			
272	採用データ	採用コスト	DGI+Japan	¥1,335,040,771	¥842,883,961	¥1,282,664,458	¥2,611,942,364	¥2,884,784,173	Dentsu Group Inc.+Japan	
273	採用データ		DGI	N/A	¥15,400	¥26,541,389	¥15,370,487	¥16,097,938	Dentsu Group Inc.	
274	採用データ		Japan	¥1,335,040,771	¥842,868,561	¥1,256,123,069	¥2,596,571,877	¥2,868,686,235	Japan	
275	採用データ		Int.	¥2,251,571,848	¥1,369,874,092	¥2,604,207,216	¥3,063,889,582	¥1,698,705,343	International ・CIS(ロシア、カザフスタン) データは、2022年度以降は除外	
276	採用データ	1人当たりの 採用コスト	DGI+Japan	¥773,040	¥673,768	¥854,540	¥1,195,397	¥1,106,576	Dentsu Group Inc.+Japan	
277	採用データ		DGI	N/A	¥3,080	¥2,949,043	¥1,921,311	¥4,024,485	Dentsu Group Inc.	
278	採用データ		Japan	¥680,102	¥598,203	¥832,973	¥1,192,729	¥1,101,122	Japan	
279	採用データ		Int.	¥148,281	¥131,268	¥154,774	¥185,387	¥192,903	International ・CIS(ロシア、カザフスタン) データは除外	
280	従業員データ	主要ポストの 内部登用率	DGI+Japan	83.9%	86.7%	86.6%	88.9%	91.6%	Dentsu Group Inc.+Japan	
281	従業員データ		DGI	N/A	100.0%	100.0%	96.9%	100.0%	Dentsu Group Inc.	
282	従業員データ		Japan	83.9%	84.5%	85.3%	87.8%	90.5%	Japan	
283	従業員データ	従業員の定着率	DGI+Japan	92.0%	91.8%	87.2%	89.9%	92.9%	Dentsu Group Inc.+Japan	
284	従業員データ		DGI	N/A	100.0%	-77.8%	42.9%	70.4%	Dentsu Group Inc.	
285	従業員データ		Japan	92.0%	91.8%	87.5%	89.9%	93.0%	Japan	
286	従業員データ		Int.	66.0%	70.0%	61.7%	70.0%	74.0%	International	
287	従業員データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	72.0%	Americas	
288	従業員データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	80.0%	EMEA	
289	従業員データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	69.0%	APAC	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト		
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度				
290	従業員データ	勤続年数別 従業員比率	Int.	1年未満	N/A	21.3%	37.1%	31.1%	17.0%	International	
291	従業員データ			1-3年	N/A	35.1%	22.7%	30.9%	43.1%	International	
292	従業員データ			3-5年	N/A	18.0%	14.7%	13.5%	11.9%	International	
293	従業員データ			5年以上	N/A	25.6%	25.5%	24.6%	28.0%	International	
294	従業員データ		Ameri cas	1年未満	N/A	N/A	N/A	N/A	15.2%	Americas	
295	従業員データ			1-3年	N/A	N/A	N/A	N/A	43.6%	Americas	
296	従業員データ			3-5年	N/A	N/A	N/A	N/A	12.0%	Americas	
297	従業員データ			5年以上	N/A	N/A	N/A	N/A	29.1%	Americas	
298	従業員データ		EMEA	1年未満	N/A	N/A	N/A	N/A	15.8%	EMEA	
299	従業員データ			1-3年	N/A	N/A	N/A	N/A	37.9%	EMEA	
300	従業員データ			3-5年	N/A	N/A	N/A	N/A	12.9%	EMEA	
301	従業員データ			5年以上	N/A	N/A	N/A	N/A	33.4%	EMEA	
302	従業員データ		APAC	1年未満	N/A	N/A	N/A	N/A	19.2%	APAC	
303	従業員データ			1-3年	N/A	N/A	N/A	N/A	47.5%	APAC	
304	従業員データ			3-5年	N/A	N/A	N/A	N/A	11.0%	APAC	
305	従業員データ	5年以上		N/A	N/A	N/A	N/A	22.3%	APAC		
306	従業員データ	平均年齢	Int.		34.0	34.0	33.1	34.1	34.6	International	
307	従業員データ		Americas		N/A	N/A	N/A	N/A	35.9	Americas	
308	従業員データ		EMEA		N/A	N/A	N/A	N/A	36.0	EMEA	
309	従業員データ		APAC		N/A	N/A	N/A	N/A	32.6	APAC	

雇用

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
310	従業員データ	離職者数	Group	13,963	12,795	16,930	14,882	13,003	dentsu	
311	従業員データ		DGI+Japan	1,403	1,496	2,288	1,845	1,416	Dentsu Group Inc.+Japan	
312	従業員データ		DGI	N/A	0	8	4	4	Dentsu Group Inc.	
313	従業員データ		Japan	1,403	1,496	2,280	1,841	1,412	Japan	
314	従業員データ		Int.	12,560	11,299	14,642	13,037	11,587	International ・ CIS(ロシア、カザフスタン) データは除外	
315	従業員データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	3,161	Americas	
316	従業員データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	3,224	EMEA	
317	従業員データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	5,202	APAC	
318	従業員データ		DGI+Japan	8.1%	8.4%	12.8%	10.1%	7.1%	Dentsu Group Inc.+Japan	
319	従業員データ		DGI	N/A	0.0%	177.8%	57.1%	29.6%	Dentsu Group Inc.	
320	従業員データ	Japan	8.1%	8.4%	12.7%	10.1%	7.0%	Japan		
321	従業員データ	離職率	Int.	34.0%	30.0%	38.3%	30.0%	26.0%	International ・ CIS(ロシア、カザフスタン) データは除外	
322	従業員データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	28.0%	Americas	
323	従業員データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	20.0%	EMEA	
324	従業員データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	31.0%	APAC	

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
325	従業員データ	自己都合による 離職率	DGI+Japan	5.3%	5.7%	6.2%	5.7%	4.2%	Dentsu Group Inc.+Japan
326	従業員データ		DGI	N/A	0.0%	44.4%	0.0%	22.2%	Dentsu Group Inc.
327	従業員データ		Japan	5.3%	5.7%	6.2%	5.7%	4.2%	Japan
328	従業員データ		Int.	26.0%	18.8%	31.0%	25.9%	19.0%	International ・CIS(ロシア、カザフスタン))データは除外
329	従業員データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	17.0%	Americas
330	従業員データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	15.0%	EMEA
331	従業員データ		APAC	N/A	N/A	N/A	N/A	24.0%	APAC
332	従業員データ	ハイパフォーマーの 離職率	DGI+Japan	1.1%	0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	Dentsu Group Inc.+Japan
333	従業員データ		DGI	N/A	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.
334	従業員データ		Japan	1.1%	0.6%	0.7%	0.7%	0.6%	Japan
335	従業員データ	育児休暇取得者数	DGI+Japan	424	459	505	598	508	Dentsu Group Inc.+Japan
336	従業員データ		DGI	N/A	2	3	4	4	Dentsu Group Inc.
337	従業員データ		Japan	424	457	502	594	504	Japan
338	従業員データ	男性育児休暇取得者数	DGI+Japan	N/A	N/A	N/A	261	314	Dentsu Group Inc.+Japan
339	従業員データ		DGI	N/A	N/A	N/A	0	4	Dentsu Group Inc.
340	従業員データ		Japan	N/A	N/A	205	261	310	Japan
341	従業員データ	男性育児休暇 取得率	DGI+Japan	N/A	N/A	N/A	64.1%	67.8%	Dentsu Group Inc.+Japan
342	従業員データ		DGI	N/A	N/A	N/A	0.0%	100.0%	Dentsu Group Inc.
343	従業員データ		Japan	N/A	N/A	44.1%	64.8%	67.5%	Japan

雇用

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト		
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度				
344	従業員データ	平均育児休業取得日数	DGI+Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	189.1日	Dentsu Group Inc.+Japan		
345	従業員データ		DGI	N/A	N/A	N/A	N/A	0.0日	Dentsu Group Inc.		
346	従業員データ		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	189.1日	Japan		
347	従業員データ	平均育児休業取得日数 (男性)	DGI+Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	49.8日	Dentsu Group Inc.+Japan		
348	従業員データ		DGI	N/A	N/A	N/A	N/A	0.0日	Dentsu Group Inc.		
349	従業員データ		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	49.8日	Japan		
350	従業員データ	平均育児休業取得日数 (女性)	DGI+Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	361.8日	Dentsu Group Inc.+Japan		
351	従業員データ		DGI	N/A	N/A	N/A	N/A	0.0日	Dentsu Group Inc.		
352	従業員データ		Japan	N/A	N/A	N/A	N/A	361.8日	Japan		
353	給与データ	金銭報酬	Group	¥522,136,296,125	¥472,672,572,704	¥526,528,384,130	¥601,762,340,518	¥648,738,254,790	dentsu		
354	給与データ		DGI+Japan	¥168,174,432,990	¥165,643,431,880	¥173,394,874,758	¥181,515,353,584	¥190,803,393,202	Dentsu Group Inc.+Japan		
355	給与データ		DGI	N/A	¥2,685,226,820	¥5,686,492,122	¥5,224,243,264	¥1,836,665,508	Dentsu Group Inc.		
356	給与データ		Japan	¥168,174,432,990	¥162,958,205,060	¥167,708,382,636	¥176,291,110,320	¥188,966,727,694	Japan		
357	給与データ		Int.	¥353,961,863,135	¥307,029,140,824	¥353,133,509,372	¥420,246,986,934	¥457,934,861,588	International		
358	給与データ		Americas	N/A	N/A	N/A	N/A	¥191,983,576,572	Americas		
359	給与データ		EMEA	N/A	N/A	N/A	N/A	¥162,350,715,256	EMEA		
360	給与データ		IAPAC	N/A	N/A	N/A	N/A	¥71,685,493,736	APAC		
361	給与データ	男女間の賃金格差の 平均値	DGI+ Japan	全体	61.2%	61.7%	62.8%	62.4%	63.2%	Dentsu Group Inc.+Japan	
362	給与データ			正規雇用	68.5%	67.9%	68.4%	67.9%	67.1%	Dentsu Group Inc.+Japan	
363	給与データ			非正規雇用	67.6%	68.9%	71.2%	57.5%	67.8%	Dentsu Group Inc.+Japan	
364	給与データ		DGI	全体	N/A	69.5%	65.5%	57.2%	71.7%	Dentsu Group Inc.	
365	給与データ			正規雇用	N/A	66.4%	63.9%	60.7%	72.8%	Dentsu Group Inc.	
366	給与データ			非正規雇用	N/A	171.2%	78.2%	62.8%	31.1%	Dentsu Group Inc.	
367	給与データ		Japan	全体	61.2%	61.7%	62.9%	62.8%	63.4%	Japan	
368	給与データ			正規雇用	68.5%	68.0%	68.6%	68.3%	67.3%	Japan	
369	給与データ			非正規雇用	67.6%	69.4%	71.5%	57.5%	68.5%	Japan	

雇用

No.	カテゴリー	詳細			データ					範囲	Webサイト
					2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
370	給与データ	男女間の賃金格差の平均値	基本給	UK	27.8%	23.7%	22.3%	17.6%	18.2%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
371	給与データ		賞与	UK	69.1%	64.4%	66.1%	56.3%	44.2%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
372	給与データ	男女間の賃金格差の中央値	基本給	UK	17.0%	18.4%	19.4%	15.3%	15.1%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
373	給与データ		賞与	UK	29.7%	32.8%	39.6%	31.9%	43.9%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
374	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	N/A	5.4%	14.3%	17.1%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
375	給与データ		賞与	UK	N/A	N/A	16.8%	113.0%	41.9%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
376	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	N/A	3.9%	13.5%	19.9%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
377	給与データ		賞与	UK	N/A	N/A	15.7%	5.0%	48.0%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
378	給与データ	LGBTQ+と非LGBTQ+賃金格差の平均値	基本給	UK	N/A	N/A	8.9%	15.7%	12.5%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
379	給与データ		賞与	UK	N/A	N/A	N/A	61.5%	29.1%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
380	給与データ	LGBTQ+と非LGBTQ+賃金格差の中央値	基本給	UK	N/A	N/A	6.1%	17.1%	21.1%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report
381	給与データ		賞与	UK	N/A	N/A	N/A	30.6%	29.1%	dentsu UK	https://www.dentsu.com/uk/en/policies/gender-pay-gap-report

労働安全衛生

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
382	方針		(株)電通Webサイト【サステナビリティ：人的資本の開発】に詳細を説明しています。	DENTSU Inc.	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/human_capital_development/index.html
383	目標		(株)電通Webサイト【サステナビリティ：人的資本の開発】に詳細を説明しています。	DENTSU Inc.	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/human_capital_development/index.html
384	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】に詳細を説明しています。	DENTSU Inc.	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/human_capital_development/index.html

労働安全衛生

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト		
385	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)電通ウェブサイト【サステナビリティ：人的資本の開発】に説明しています。					DENTSU Inc.	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/human_capital_development/index.html		
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			
386	データ	総労働時間 (hours)	DGI + Japan	N/A	N/A	34,879,276	33,477,397	36,167,926	Dentsu Group Inc.+Japan		
387	データ	従業員1人当たり総労働時間 (hours)	DGI+Japan	N/A	N/A	2,000	1,958	1,986	Dentsu Group Inc.+Japan		
388	データ	有給休暇取得率	DGI+Japan	N/A	N/A	N/A	61.7%	66.7%	Dentsu Group Inc.+Japan		
389	データ		DGI	N/A	N/A	N/A	35.7%	42.3%	Dentsu Group Inc.		
390	データ		Japan	N/A	N/A	50.4%	62.1%	67.1%	Japan		
391	データ	従業員組合加盟率	DGI+Japan	28.1%	27.8%	26.4%	23.6%	32.1%	Dentsu Group Inc.+Japan		
392	データ		DGI	N/A	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.		
393	データ		Japan	28.1%	28.0%	26.6%	23.8%	32.4%	Japan		
394	データ	労働災害発生件数	総件数	DGI+Japan	53	24	23	25	42	Dentsu Group Inc.+Japan	
395	データ			DGI	N/A	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.	
396	データ			Japan	53	24	23	25	42	Japan	
397	データ		DGI+Japan	47	23	22	23	42	Dentsu Group Inc.+Japan		
398	データ		負傷	DGI	N/A	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.	
399	データ			Japan	47	23	22	23	42	Japan	

労働安全衛生

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト			
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度					
400	データ	労働災害発生件数	疾病	DGI+Japan	0	1	1	2	0	Dentsu Group Inc.+Japan		
401	データ			DGI	N/A	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.		
402	データ			Japan	0	1	1	2	0	Japan		
403	データ		障害	DGI+Japan	0	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.+Japan		
404	データ			DGI	N/A	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.		
405	データ			Japan	0	0	0	0	0	Japan		
406	データ		死亡	DGI+Japan	0	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.+Japan		
407	データ			DGI	N/A	0	0	0	0	Dentsu Group Inc.		
408	データ			Japan	0	0	0	0	0	Japan		
409	データ		労働災害発生率	労働災害の発生率	DGI+Japan	1.8%	0.8%	0.7%	0.8%	1.2%	Dentsu Group Inc.+Japan	
410	データ				DGI	N/A	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.	
411	データ				Japan	1.8%	0.8%	0.7%	0.8%	1.2%	Japan	
412	データ	死亡発生率		DGI+Japan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.+Japan		
413	データ			DGI	N/A	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Dentsu Group Inc.		
414	データ			Japan	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	Japan		

社会貢献

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
415	社会貢献	「The Code」	<p>「The Code」は、主に恵まれない背景を持つ若者たちに対して、デジタルスキルのトレーニングを提供して、将来のデジタル人材を育成することを目的とした、dentsuの若者向け社会教育プログラムです。2017年に英国で開始し、2018年以降はグローバルで展開し、2023年には9ヶ国で実施しています。「The Code」では、広告業界について学び、ソーシャルメディア、ブランドとストーリーテリング、マーケティング戦略、データ分析などのさまざまなスキルを若者に教えています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 2023年実施国: クロアチア、中国、デンマーク、フランス、イタリア、ポーランド、ルーマニア、台湾、英国 2017年英国で開始、2018年からグローバルで実施、延べ7回実施、2023年参加者5,378名 	International (クロアチア、中国、デンマーク、フランス、イタリア、ポーランド、ルーマニア、台湾、英国)	

社会貢献

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
416	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	DENTSU Inc.	
417	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した。これらの硬貨は発行国ごとに分類、更に、外国通貨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	DENTSU Inc.	
418	社会貢献	「古着deワクチン」	自宅に届けられた「古着deワクチン」専用の古着回収キットに、従業員が古着を詰めて事務局に返送することで、古着を発展途上国に贈っています。その結果、古着を贈られた現地では雇用機会が生まれ、また、1口につき5人分のポリオワクチンが提供される仕組みになっています。 • 2021年開始、延べ3回実施、1回あたりの参加者100名	DENTSU Inc.	
419	社会貢献	「コンポスト応援活動」	従業員の自宅にコンポストキットを個別に配送し、従業員の家庭から出た生ごみを入れて、堆肥を作る活動を行っています。食品ロス問題に対応し、従業員の環境意識を醸成するために企画しました。 • 2021年開始、延べ1回実施、1回あたりの参加者100名	DENTSU Inc.	
420	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を実施しています。回収されたコスメは、加工されて「ハロヨン」というクレヨンに生まれ変わります。 • 2024年開始、延べ1回実施、1回あたりの参加者数 不詳	DENTSU Inc.	
421	社会貢献	「木づかいプロジェクト」	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する活動を実施しました。出来上がったパズルは、児童養護施設に寄贈される予定です。木材は適切に「使用、つまり伐採」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ために企画しました。 • 2024年開始、延べ1回実施、1回あたりの参加者46名	DENTSU Inc.	
422	社会貢献	「ユネスコ協会寺子屋運動」	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。 • 2003年開始、延べ20回実施、1回あたりの参加者 不詳	Japan	
423	社会貢献	「One Day for Change」	ボランティア活動を通じてサステナビリティ意識やエンゲージメントを高めるためのプログラムとして実施しています。年ごとにグローバルでの活動テーマが設定され、日本ではdentsu Japan各社でその活動テーマに沿ったボランティア活動を行っています。 • 2022年開始、延べ2回実施。1回あたりの参加者 700名（2023年、dentsu Japan）	Japan	
424	社会貢献		電通グループでは、各マーケットでさまざまな社会貢献を実践しています。 その中でも、「One Day for Change」は世界的なボランティアイベントで、社会をより良くするための取り組みとして世界中のチームが連携しています。詳細は、統合レポート2024をご参照ください。 電通グループとマラリア・ノー・モアとのパートナーシップは、私たちのプロダクトやサービスを活用した社会貢献の最も象徴的な事例の1つです。2023年にはグローバルキャンペーン「ゼロ・マラリア：チェンジ・ザ・ストーリー」を支援しました。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001083.html

社会貢献

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト	
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度			
425	活動データ	ボランティア活動	人数	Group	14,941	5,224	3,624	9,592	12,340	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
426	活動データ			Japan	513	355	542	259	1,761	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
427	活動データ			Int.	14,428	4,869	3,082	9,333	10,579	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
428	寄付額データ	寄付金額		Group	¥808,054,171	¥979,248,866	¥1,822,728,018	¥422,511,657	¥789,693,740	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
429	寄付額データ			Japan	¥664,412,477	¥43,951,110	¥1,267,443,980	¥202,954,980	¥539,341,000	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/
430	寄付額データ			Int.	¥143,641,694	¥935,297,756	¥555,284,038	¥219,556,677	¥250,352,740	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/

第三者保証

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
431	第三者保証	第三者保証	社会の一部データは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

人財育成：(株)電通

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
432	人財育成データ	1人当たりの研修時間 (hours)	合計	N/A	N/A	33	43	43	DENTSU Inc.	
433	人財育成データ	1人当たりの研修費用	合計	N/A	N/A	¥96,748	¥88,288	¥51,608	DENTSU Inc.	

DEI (ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョン)：(株)電通

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
434	多様性データ	年代別従業員数	30歳未満	1,141	1,131	1,006	854	883	DENTSU Inc.	
435	多様性データ		30~39歳	2,309	2,159	2,071	1,727	1,779	DENTSU Inc.	
436	多様性データ		40~49歳	1,897	1,856	1,818	1,662	1,769	DENTSU Inc.	
437	多様性データ		50~59歳	1,437	1,459	1,338	1,138	1,167	DENTSU Inc.	
438	多様性データ		60歳以上	287	302	345	246	306	DENTSU Inc.	
439	多様性データ	年代別従業員比率	30歳未満	16.1%	16.4%	15.3%	15.2%	15.0%	DENTSU Inc.	
440	多様性データ		30~39歳	32.7%	31.3%	31.5%	30.7%	30.1%	DENTSU Inc.	
441	多様性データ		40~49歳	26.8%	26.9%	27.6%	29.5%	30.0%	DENTSU Inc.	
442	多様性データ		50~59歳	20.3%	21.1%	20.3%	20.2%	19.8%	DENTSU Inc.	
443	多様性データ		60歳以上	4.1%	4.4%	5.2%	4.4%	5.2%	DENTSU Inc.	

雇用：(株)電通

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト		
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度				
444	従業員データ	従業員数	合計	合計	7,071	6,907	6,578	5,627	5,513	DENTSU Inc.	
445	従業員データ			男性	4,765	4,611	4,352	3,900	3,811	DENTSU Inc.	
446	従業員データ			女性	2,306	2,296	2,226	1,727	1,702	DENTSU Inc.	
447	従業員データ		執行役員ほか	合計	49	31	34	27	28	DENTSU Inc.	
448	従業員データ			男性	45	29	32	25	27	DENTSU Inc.	
449	従業員データ			女性	4	2	2	2	1	DENTSU Inc.	
450	従業員データ		マネジメント職	合計	1,753	1,706	1,611	1,389	1,458	DENTSU Inc.	
451	従業員データ			男性	1,587	1,543	1,445	1,265	1,315	DENTSU Inc.	
452	従業員データ			女性	166	163	166	124	144	DENTSU Inc.	
453	従業員データ		非マネジメント職	合計	3,470	3,388	3,235	3,088	3,083	DENTSU Inc.	
454	従業員データ			男性	2,391	2,317	2,169	2,070	2,043	DENTSU Inc.	
455	従業員データ			女性	1,079	1,071	1,066	1,018	1,040	DENTSU Inc.	
456	従業員データ		契約社員	合計	681	698	599	260	195	DENTSU Inc.	
457	従業員データ			男性	313	310	263	112	82	DENTSU Inc.	
458	従業員データ			女性	368	388	336	148	113	DENTSU Inc.	
459	従業員データ		事務スタッフ	合計	490	486	468	272	265	DENTSU Inc.	
460	従業員データ			男性	0	0	0	0	0	DENTSU Inc.	
461	従業員データ			女性	490	486	468	272	265	DENTSU Inc.	
462	従業員データ		パートナー・シニア社員	合計	218	265	314	213	228	DENTSU Inc.	
463	従業員データ			男性	174	216	253	177	185	DENTSU Inc.	
464	従業員データ	女性		44	49	61	36	43	DENTSU Inc.		

雇用：(株)電通

No.	カテゴリー	詳細	データ					範囲	Webサイト		
			2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度				
465	従業員データ	従業員数	嘱託ほか	合計	85	65	50	29	27	DENTSU Inc.	
466	従業員データ			男性	51	31	25	16	15	DENTSU Inc.	
467	従業員データ			女性	34	34	25	13	12	DENTSU Inc.	
468	従業員データ		出向受入	合計	325	268	267	349	231	DENTSU Inc.	
469	従業員データ			男性	204	165	165	235	146	DENTSU Inc.	
470	従業員データ			女性	121	103	102	114	85	DENTSU Inc.	
471	従業員データ	従業員構成比	執行役員ほか		0.7%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%	DENTSU Inc.	
472	従業員データ		マネジメント職		24.8%	24.7%	24.5%	24.7%	26.4%	DENTSU Inc.	
473	従業員データ		非マネジメント職		49.1%	49.1%	49.2%	54.9%	55.9%	DENTSU Inc.	
474	従業員データ		契約社員		9.6%	10.1%	9.1%	4.6%	3.5%	DENTSU Inc.	
475	従業員データ		事務スタッフ		6.9%	7.0%	7.1%	4.8%	4.8%	DENTSU Inc.	
476	従業員データ		パートナー・シニア社員		3.1%	3.8%	4.8%	3.8%	4.1%	DENTSU Inc.	
477	従業員データ		嘱託ほか		1.2%	0.9%	0.8%	0.5%	0.5%	DENTSU Inc.	
478	従業員データ		出向受入		4.6%	3.9%	4.1%	6.2%	4.2%	DENTSU Inc.	
					2020/4	2021/4	2022/4	2023/4	2024/4		
479	採用データ	新卒雇用者数	合計		122	115	97	120	143	DENTSU Inc.	
480	採用データ		男性		66	63	52	58	67	DENTSU Inc.	
481	採用データ		女性		56	52	45	62	76	DENTSU Inc.	
482	採用データ		女性比率		45.9%	45.2%	46.4%	51.7%	53.1%	DENTSU Inc.	
483	採用データ	中途採用者数	合計		68	24	44	78	254	DENTSU Inc.	
484	採用データ		男性		50	18	25	57	101	DENTSU Inc.	
485	採用データ		女性		18	6	19	21	153	DENTSU Inc.	
486	採用データ		女性比率		26.5%	25.0%	43.2%	26.9%	60.2%	DENTSU Inc.	

雇用：(株)電通

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
487	採用データ	定年後の再雇用者数	合計	67	96	101	55	86	DENTSU Inc.	
488	採用データ		男性	55	79	80	42	62	DENTSU Inc.	
489	採用データ		女性	12	17	21	13	24	DENTSU Inc.	
490	従業員データ	平均年齢	合計	40.9	41.2	41.5	41.6	41.3	DENTSU Inc.	
491	従業員データ		男性	42.8	43.2	43.5	42.9	42.6	DENTSU Inc.	
492	従業員データ		女性	37.0	37.1	37.5	37.9	37.2	DENTSU Inc.	
493	従業員データ	平均勤続年数	合計	13.8	14.2	14.5	16.2	15.8	DENTSU Inc.	
494	従業員データ		男性	16.1	16.6	17.0	17.2	17.0	DENTSU Inc.	
495	従業員データ		女性	9.1	9.2	9.6	13.1	12.3	DENTSU Inc.	
496	従業員データ	育児休暇取得者数	合計	232	205	205	192	214	DENTSU Inc.	
497	従業員データ		男性	164	150	155	140	166	DENTSU Inc.	
498	従業員データ		女性	68	55	50	52	48	DENTSU Inc.	
499	従業員データ	育児休暇取得対象者数	合計	N/A	250	267	210	224	DENTSU Inc.	
500	従業員データ		男性	N/A	195	217	158	176	DENTSU Inc.	
501	従業員データ		女性	N/A	55	50	52	48	DENTSU Inc.	
502	従業員データ	育児休暇取得率	合計	N/A	82.0%	77.0%	91.0%	95.5%	DENTSU Inc.	
503	従業員データ		男性	N/A	76.9%	71.4%	88.6%	94.3%	DENTSU Inc.	
504	従業員データ		女性	N/A	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	DENTSU Inc.	
505	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%	DENTSU Inc.	
506	従業員データ		男性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	DENTSU Inc.	
507	従業員データ		女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	DENTSU Inc.	

労働安全衛生：(株)電通

No.	カテゴリー	詳細		データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
508	データ	有給休暇平均取得日数	合計	12.6	9.3	12.7	14.8	13.9	DENTSU Inc.	
509	データ		男性	12.2	9.2	12.4	14.7	14.3	DENTSU Inc.	
510	データ		女性	13.4	9.5	13.4	15.0	13.3	DENTSU Inc.	
511	データ	有給休暇付与日数	合計	N/A	20	20	20	20	DENTSU Inc.	
512	データ		男性	N/A	20	20	20	20	DENTSU Inc.	
513	データ		女性	N/A	20	20	20	20	DENTSU Inc.	
514	データ	有給休暇取得率	合計	62.8%	46.5%	63.5%	73.9%	74.2%	DENTSU Inc.	
515	データ		男性	N/A	46.1%	62.0%	73.3%	73.3%	DENTSU Inc.	
516	データ		女性	N/A	47.3%	67.0%	75.2%	76.2%	DENTSU Inc.	
517	データ	従業員1人当たりの 総労働時間	合計	1,903	1,838	2,023	1,957	2,000	DENTSU Inc.	
518	データ	欠勤率	合計	0.25%	0.13%	0.18%	0.20%	0.24%	DENTSU Inc.	

注釈

No.	22-26	CT&T人員構成割合	人員数並びに各種比率から算出
No.	46	1人当たりの収益	換算レート 1GBP= 2019: ¥139.3, 2020: ¥137.1, 2021: ¥151.1, 2022: ¥161.9, 2023: ¥174.3
No.	47	1人当たりの営業利益	換算レート 1GBP= 2019: ¥139.3, 2020: ¥137.1, 2021: ¥151.1, 2022: ¥161.9, 2023: ¥174.3
No.	63-65	女性管理職比率 (マネージャー以上、雇用型役員を含む)	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.	129	障害者雇用率	特例子会社制度による6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、(株)電通キャスティングアンドエンタテインメント、(株)電通ランウェイ)、2022年までは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)
No.	130	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.	131-136	従業員エンゲージメント調査結果	<ul style="list-style-type: none"> 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.	157-189	従業員数 / 管理職数	<ul style="list-style-type: none"> 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.	190-223	リーダー数	<ul style="list-style-type: none"> Not declared及びNo Dataは分母に算入し、女性リーダー比率を算出 2022年度の海外については、No Dataの4名を除いて女性リーダー比率を算出 日本においては役員クラス、海外ではLevel 55以上を算出 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 出向者の扱いは「主務となる先」でカウント
No.	228-236	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.	237-250	新規雇用者数	<ul style="list-style-type: none"> 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.	251-259	中途採用者数	<ul style="list-style-type: none"> 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.	272-275	採用コスト	換算レート 1GBP= 2019: ¥139.3, 2020: ¥137.1, 2021: ¥151.1, 2022: ¥161.9, 2023: ¥174.3
No.	276-279	1人当たりの採用コスト	換算レート 1GBP= 2019: ¥139.3, 2020: ¥137.1, 2021: ¥151.1, 2022: ¥161.9, 2023: ¥174.3
No.	332-334	ハイパフォーマーの離職率	2019年度のデータのカバレッジは45.5%に限定されています。
No.	338-340	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.	341-343	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.	353-360	金銭報酬	換算レート 1GBP= 2019: ¥139.3, 2020: ¥137.1, 2021: ¥151.1, 2022: ¥161.9, 2023: ¥174.3

注釈

No.	361-369	男女間の賃金格差の平均値	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.	370	男女間の賃金格差の平均値	男女間賃金格差の平均値は女性の平均基本給 ÷ 男性の平均基本給で算出
No.	372	男女間の賃金格差の中央値	男女間賃金格差の中央値は女性の基本給の中央値 ÷ 男性の基本給の中央値で算出
No.	388-390	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.	431-433	寄付金額	換算レート 1GBP= 2019: ¥139.3, 2020: ¥140.9, 2021: ¥151.1, 2022: ¥161.9, 2023: ¥174.9 寄付金額 = 現金寄付 + 現物提供（メディア・スペース）の相当額

ガバナンス

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サイト
1	考え方		<p>当社グループは、企業理念（NORTHSTAR）として、「an invitation to the never before.」というパーパス、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」を制定しております。当社グループは、NORTHSTARの下、顧客企業とのビジネスを通じ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、顧客企業、パートナー企業、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まいります。</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。」を掲げております。当社グループは、マーケティング、テクノロジーとコンサルティングが融合するマーケットにおける当社の事業ドメインを「人起点の変革（People-centered Transformation）」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まいります。</p> <p>上記を実現するためには、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>そのために、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
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【11. 他の上場会社役員との兼任について】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_202403.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175回株主総会招集通知（P27）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/ams175notice.pdf
6	取締役会	取締役会議長	ティム・アンドレー	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/leadership.html

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サイト
7	取締役会	社外取締役の独立性基準	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
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、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	多様性に関する方針	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財育成方針、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_202403.pdf
10	取締役会	多様性に関する方針	<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 7.取締役候補者・執行役の選解任などに関する基準・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	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	多様性に関する実績	<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：ティム・アンドレー（非業務執行取締役）、ポール・キャンドランド（独立社外取締役）、アンドリュウ・ハウス（独立社外取締役）、佐川恵一（監査委員） 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 	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams175notice.pdf
13	取締役会	平均在任期間	4年	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams175notice.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175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2024【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/ams175notice.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf

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サイト
15	取締役会	憲章	開示はしていませんが、取締役会規則、職務権限規則があります。	Dentsu Group Inc.	
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以下の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など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、個別需要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"> 各リージョン、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。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。2023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は61%であり、うち42%が女性後継者候補でした。 人財プールに対して、職階別に育成計画を設定。大まかな分類として、リーダー層、ミドル層、ジュニア層ごとにスキル開発系プログラム、リーダーシップ開発系プログラムの体系を設計中 スキル系①統合ソリューション開発力育成プログラムを2024年中に立ち上げ予定。ジュニア層～リーダー層まで対象 スキル系②プラクティス領域における実践力を開発するグローバルモビリティプログラム。日本人財2-4名を海外マーケットに派遣予定。ミドル層より順次拡大 リーダーシップ系①オーセンティックリーダーシップ及びケース演習を中心にリーダーシップスキルを育成するプログラム。リーダー層40名が対象 リーダーシップ系②女性リーダー育成プログラム。ミドル層からリーダー層の女性のリーダーシップ開発を行う。50名程度参加 リーダーシップ系③ジュニア層～ミドル層を対象としたプログラムを計画中 	dentsu	
17	取締役会	スキルマトリックス	コーポレートガバナンス報告書に【スキルマトリックス】を掲載しています。監査委員会の過半数は財務／会計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、松田取締役です。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/governance_202403.pdf

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サイト
			2019年 1~3 月	2019年 3月 (改選後)	2019年 4~12 月	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 4~12 月	2024年 1~3月	2024年 3月 (改選後)		
18	取締役会	取締役	12	12	12	12	12	12	12	12	13	13	13	13	12	10	10	10	9	Dentsu Group Inc.	
19	取締役会	うち独立社外取締役	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	6	Dentsu Group Inc.	
20	取締役会	うち女性	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2	Dentsu Group Inc.	
21	取締役会	開催回数	4	1	11	5	1	12	4	1	11	4	1	10	4	1	9	5	1	Dentsu Group Inc.	
22	取締役会	出席率	95.8%	100%	96.9%	93.3%	91.6%	97.9%	100%	100%	98.6%	98.1%	100%	100%	97.9%	100%	97.8%	90.0%	100%	Dentsu Group Inc.	
		*2023年改選後に監査等委員会から監査委員会に改編	2019年 1~3 月	2019年 3月 (改選後)	2019年 4~12 月	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 4~12 月	2024年 1~3月	2024年 3月 (改選後)		
23	監査委員会	委員	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	6	6	6	4	4	4	4	Dentsu Group Inc.	
24	監査委員会	うち独立社外取締役	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	Dentsu Group Inc.	
25	監査委員会	うち女性	1	1	1	1	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	4	1	9	5	1	10	4	1	6	6	1	9	4	1	9	5	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%	Dentsu Group Inc.	

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 サイト
		*2019年7月に指名・報酬諮問委員会を設立 (~2020年3月まで) **2020年改選後は指名諮問委員会に改編 ***2023年改選後は指名委員会に改編	2019年 1~3 月	2019年 3月 (改選後)	*2019年 4~12 月	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 4~12 月	2024 年 1~3 月	2024年 3月 (改選後)		
28	指名 委員会	委員	—	—	3	3	—	—	—	—	—	8	—	4	4	4	4	4	4	Dentsu Group Inc.	
29	指名 委員会	うち独立社外取締役	—	—	2	2	—	—	—	—	—	5	—	3	3	3	3	3	3	Dentsu Group Inc.	
30	指名 委員会	開催回数 (*正確な回数・出席 率不明)	—	—	4	3*	—	—	—	—	—	2	—	6	1	1	8	3	1	Dentsu Group Inc.	
31	指名 委員会	出席率 (*正確な回数・出席 率不明、**2回中1回 の出席記録なし)	—	—	100%	100% *	—	—	—	—	—	**	—	91.6%	100%	100%	100%	100%	100%	Dentsu Group Inc.	
		*2019年7月に指名・報酬諮問委員会を設立 (~2020年3月まで) **2020年改選後は報酬諮問委員会に改編 ***2023年改選後は報酬委員会に改編	2019年 1~3 月	2019年 3月 (改選後)	*2019年 4~12 月	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 4~12 月	2024 年 1~3 月	2024年 3月 (改選後)		
32	報酬 委員会	委員	—	—	3	3	—	5	5	—	8	8	—	4	4	3	3	3	3	Dentsu Group Inc.	
33	報酬 委員会	うち独立社外取締役	—	—	2	2	—	3	3	—	5	5	—	3	3	3	3	3	3	Dentsu Group Inc.	
34	報酬 委員会	開催回数 (*正確な回数・出席 率不明)	—	—	4	3*	—	6*	1	—	7	3	—	7	3	1	7	3	1	Dentsu Group Inc.	
35	報酬 委員会	出席率 (*正確な回数・出席 率不明)	—	—	100%	100% *	—	100% *	100%	—	98.2%	87.5%	—	100%	100%	100%	100%	88.8%	100%	Dentsu Group Inc.	

役員報酬

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
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2024【役員報酬制度／政策保有株式】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-report2024_all.pdf https://www.nikkei.com/nkd/disclosure/tdnr/20230330540092/
37	方針	長期変動報酬のガイドライン	長期変動報酬については統合レポート2024【役員報酬制度／政策保有株式】で説明しています。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2024【役員報酬制度／政策保有株式】、有価証券報告書【役員の報酬等】（日本語のみ）、第175回定時株主総会招集通知【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-report2024_all.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams175notice.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、ESG指標との連動などについては統合レポート2024【役員報酬制度／政策保有株式】に説明しています。また、(株)電通グループのCEOを含む執行役員の報酬の一環として繰延賞与などの変動報酬を設けており、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2024【役員報酬制度／政策保有株式】、有価証券報告書【役員の報酬など】（日本語のみ）、第175回定時株主総会招集通知【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-report2024_all.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams175notice.pdf
39	役員報酬-CEO報酬指標と実績		CEOの報酬指標については第175回定時株主総会招集通知【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。 日本語：2024年（第175回）：P49-53、2023年（第174回）：P44-50、2022年（第173回）：P41-47 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。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams175notice.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf
40	非業務執行取締役の固定報酬と変動報酬		すべて固定報酬であり、変動報酬はありません。 関連情報は、第175回定時株主総会招集通知のP50に記載しています。	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams175notice.pdf
41	CEOと従業員の給与比率		10.3倍 CEOと従業員の給与比率は、五十嵐CEO報酬 164百万円（2023年度）と従業員年間平均給与（電通グループ）15,885,604円（2023年12月31日現在）のデータをもとに算出しています。	Dentsu Group Inc.	https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf
42	株式保有データ		取締役の株式保有状況は第175回定時株主総会招集通知に開示しています。 また、執行役2名の保有状況については以下の通りです。 五十嵐 博 現に保有する株式：8,890株 最大値55,640株 曾我 有信 現に保有する株式：5,466株 最大値31,618株	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/ir/common/pdf/ams175notice.pdf

リスクマネジメント

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
43	リスクガバナンス	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2024【リスク管理】にて説明しています。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、2024年より、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社長グローバルCEOが就任し、委員としてJapan、Americas、EMEA、APACの4リージョンのCEOを起用しました。グループリスク委員会及び傘下の各リスク委員会の活動や対応状況は、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-report2024_all.pdf
44	推進体制	リスクガバナンス	<p>リスク管理推進体制の強化については、統合レポート2024【リスク管理】にて説明しています。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も新設しました。更に2024年より、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、リスク管理活動を強力に推進しています。経営幹部の年次賞与の中には非財務指標として、GHG削減目標とリーダーシップに占める女性比率を含むESG目標が含まれており、「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-report2024_all.pdf
45	プロセス		<p>リスク管理プロセスについては、統合レポート2023【リスク管理】にて説明しています。</p>	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2023_all.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf
46	リスク評価と選定		<p>リスク管理プロセスの、リスク評価と選定については、統合レポート2023【リスク管理】にて説明しています。</p>	Dentsu Group Inc.	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2023_all.pdf https://ssl4.eir-parts.net/doc/4324/yuho_pdf/S100T4UC/00.pdf
47	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2024【リスク管理】にて説明しています。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、各リスクについてはリスク・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。グループの内部通報システム（Speak Up @dentsu）によって、すべ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-report2024_all.pdf
48	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2024【リスク管理】にて言及しています。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、経営幹部及び従業員に対して、リスク管理に関するトレーニングを適宜実施していきます。</p> <p>これまで日本及びそれ以外の海外がそれぞれに実施していた各種研修を電通グループのものとして統合・管理することを推進していきます。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf

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サイト
49	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175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/S100T4UC/00.pdf
50	リスク評価結果	新興リスクの考え方	新興リスクの考え方については、統合レポート2024【リスク管理】にて説明しています。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傘下の各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。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
51	リスク評価結果	新興リスク分析の実施状況	新興リスク分析は、統合レポート2024【リスク管理】にて説明する「新興リスクの考え方」に基づき、今後対応していきます。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
52	方針	電通グループ行動憲章	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。 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。 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・監督などを行う方針を定めています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html
53	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など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
54	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	
55	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、執行役など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_202403.pdf
56	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・監督などを行う方針を定めています。この方針の下、電通グループ、dentsu Japan各社、海外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で社の利益が害されることを防止する体制となっています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html

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サイト
57	苦情処理プログラム		当社では、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	
58	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2024【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、顧客企業、その他第三者にも複数言語で利用可能になっています。通報は匿名です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/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
59	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を取り上げ、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	
60	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、各リージョンの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、定期的に取締役会に報告しています。	dentsu	
61	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、各リージョンの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、定期的に取締役会に報告しています。	dentsu	
62	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2024【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/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf

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サイト
63	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2024【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。</p> <p>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、高リスクリージョンの現地拠点訪問、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> <ul style="list-style-type: none"> ・【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。 ・【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。 ・【高リスクリージョンの現地拠点訪問・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。 ・【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。 ・【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。 ・【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。 	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
64	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、その他のリージョンでは各コンプライアンス担当者から各リージョンのコンプライアンス委員会へ報告を行います。各リージョン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。</p> <p>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> <ul style="list-style-type: none"> ・【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 ・【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 ・【組織体制の整備】グループコンプライアンス委員会の下、各リージョン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 	dentsu	
65	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実施しています。	dentsu	
66	研修	腐敗防止	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	
67	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	
68	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	

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サイト
69	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	
70	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	
71	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	
72	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、当社グループの気候変動への対応の高度化を目指す目的で、現在気候科学に基づく当社グループ方針と整合する次のような団体に加入し、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。</p> <p>加入する団体の選定については、団体の活動内容、財務状況などの調査を行い、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	

税の透明性

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
73	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 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リージョン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
74	体制		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。	dentsu	

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サイト
75	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-report2024_all.pdf
76	体制		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）及びグローバル・チーフ・ファイナンシャル・オフィサー（GCFO）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。 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「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。 このワーキンググループには、dentsu Japanと海外の調達チーム、グループサステナビリティオフィスが含まれます。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
77	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次調達先のみならず、2次以降の調達先も対象範囲と考えています。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
78	方針/サプライヤーマネジメントの明文化		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求める行動として、「電通グループサプライヤー行動規範」を展開しています。 サプライヤーが、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を遵守することが、「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。	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
79	方針/サプライヤーマネジメントの明文化		電通グループでは、「コーポレートガバナンス方針」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。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。 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	Japan	https://www.japan.dentsu.com/jp/assets/pdf/company/csr_guideline_20240401.pdf

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サイト
80	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（GHG）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的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、ESGに関するサプライヤー向けの標準文書です。「電通グループサプライヤー行動規範」は、ESG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市場で使用される可能性があります。</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。購入と支払に関するポリシーは、今年（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す。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/supplier-code-of-conduct.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>「電通グループ調達ポリシー」において、世界中の顧客企業にサービスを提供することを通じ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他、「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/supplier-code-of-conduct.pdf
82	サプライヤーへの対応		<p>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・ESG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。</p> <p>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脱炭素に向けた取り組みを今後進めていく予定です。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
83	エスカレーションプロセスと外部窓口		<p>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」も整備しています。なお、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。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf

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サイト
84	ガイドラインの制定・公表		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
85	ガイドラインの制定・公表		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
86	ガイドライン遵守の取り組み		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
87	ガイドライン遵守の取り組み		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
88	モニタリング		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
89	モニタリング		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
90	エスカラーション		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
91	エスカラーション		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
92	教育・研修		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
93	教育・研修		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf

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サイト
94	リスクマネジメントと デューデリジェンス		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
95	リスクマネジメントと デューデリジェンス		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
96	サプライチェーンの適正 化・継続的な具体的取 組み例		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	Japan	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
97	サプライチェーンの適正 化・継続的な具体的取 組み例		統合レポート2024の「サプライチェーンマネジメント」をご覧ください。	International	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
98	サプライヤー重要度評価		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を締結することによって、発注の際のリスク管理を行っています。 すべての取引先と外注取引基本契約を締結しておりませんが、取引先への発注内容を精査し、締結率の向上を図る予定です。	Japan	

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サイト
99	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		対象となった英国及びグローバルファンクションのサプライヤーの約84%（支出額ベース）に、2024年、CDPを通じて環境パフォーマンスの報告を求める予定です。これにより、サプライチェーンをより深く理解し、サステナビリティリスクを特定し、脱炭素化に向けた機会を特定し、電通グループのネットゼロ目標をサポートすることが可能になります。	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）	
100	サプライチェーンにおける社会的及び環境的問題に関するバイヤー向けトレーニング		<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トレーニングを2回受講しました。このトレーニングでは、以下の学習成果を目標としています。</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 持続可能な調達と電通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、持続可能性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なかで、持続可能な調達に関する研修を受講します。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>	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）	
101	環境や社会問題に関するサプライヤーの能力向上		電通グループは、サプライヤーとの協力によるScope3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。	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）	

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サイト
102	サプライヤーの多様化プログラム		<p>米国及びカナダ：当社のサプライヤーダイバーシティプログラムは、顧客企業に認められた機関や団体が認証した多様なベンダーへの支出を増やすこと。このプログラムは、インクルーシブ・ビジネス（包括的ビジネス）の実践に尽力しており、以下のような取り組みを行っています。</p> <ul style="list-style-type: none"> 多様なメディア投資の強化 多様なメディアへの投資の強化 Tier 1及びTier 2のベンダー支出に関する透明性の高いスコアカードの導入 多様なビジネスの長期的な成長に向けた能力構築事業の長期的な成長 提携機会のために、多様な事業のディレクトリを維持 <p>米国では、多様なメディアを支援し、よりよい支払条件を提供するために、経済力強化の取り組みを開始しました。多様なメディア企業に対してより有利な支払条件を提供しています。また、女性起業家とTier 2の顧客企業のビジネスチャンスをつなぐことを目的とした、ベンダー能力向上プログラムを展開しています。Tier 2の顧客企業とのビジネスチャンスにつなげることを目的としています。業界や認定機関におけるリーダーシップの役割は、業界や認定機関における指導的役割は、当社の幹部が積極的に担っています。</p> <p>英国：dentsu UKのサプライヤーダイバーシティのプログラムは、多様な顧客企業を当社のサプライチェーンに統合するための、包括的な調達プロセスの構築に重点を置いています。多様な所有形態の顧客企業を電通グループのサプライチェーンに組み入れるための、包括的な調達プロセスの構築に重点を置いています。ベンダーの多様性とインクルージョンの取り組みを評価し、報告と関与を向上させる戦略が策定されています。英国では、MSDUK及びWConnectと提携し、取引を行う認定企業を特定するための取り組みを進めています。</p>	カナダ、英国、米国	
103	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		<p>2023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、「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。 - 供給品目に基づいて適用除外。 	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）	
104	CSR評価を受けた対象サプライヤーの割合		<p>対象となった英国及びグローバルファンクションのサプライヤーの約84%（支出額ベース）に、2024年、CDPを通じて環境パフォーマンスの報告を求める予定です。これにより、サプライチェーンをより深く理解し、サステナビリティリスクを特定し、電通グループのネットゼロ目標をサポートする脱炭素化の機会を特定することが可能になります。</p> <p>定性データ - 電通グループは全体として強力なガバナンスプロセスを整備していますが、これを更に合理化する必要があります。2024年には、当社はサプライヤーリスク管理プロセス（当社の電子調達プラットフォーム「Coupa」が導入されている）を再始動し、サプライチェーンの持続可能性リスクを評価する持続可能性リスクの領域を含める予定です。</p>	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）	

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サイト
105	方針	電通グループグローバルデータ保護原則	Webサイトをご参照ください。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/global_data_protection_principles_202208.pdf
106	方針	個人情報保護に関する基本方針	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/privacypolicy.html
107	方針	欧州連合加盟国、アイスランド、リヒテンシュタイン、ノルウェー及び英国に関するポリシー	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
108	推進体制	ガバナンス	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2024【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。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
109	推進体制	ガバナンス	<ul style="list-style-type: none"> 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「企業倫理とコンプライアンス/データセキュリティ」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	
110	管理体制	リスク評価と顧客情報管理プロセス	<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2024【サイバーセキュリティ：事業の安全性確保】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・アシュアランスの柱は、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>インシデント対応について、当社はインシデント・プランに基づき、リージョン、国、サービスライン、グローバルのインシデント・チームからなるインシデント対応体制を維持しています。従業員は、特定されたリージョンまたは国レベルのインシデント・チームを通じて、インシデントをエスカレーションすることができます。また、潜在的なインシデントも監視され、適切なインシデントチームへのエスカレーションが自動化されています。</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） 開示可能な情報はございません。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf

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サイト
111	管理体制	リスク評価と顧客情報管理プロセス	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。	dentsu	
112	管理体制	情報セキュリティマネジメントシステム認証取得状況	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 27001:2013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、グローバル及びリージョン・サービスレベルの両方で維持しています。当社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。 International 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。 Japan 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。	dentsu	https://www.dentsu.co.jp/sustainability/compliance/index.html
113	社内浸透	サイバーセキュリティ研修	サイバーセキュリティ研修については統合レポート2024【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。 トレーニングのカリキュラムは以下の通りです： <ul style="list-style-type: none"> • 主要なポリシーメッセージ • 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 • 電子メールセキュリティ • Web及びソーシャルメディアセキュリティ • フィッシング • 可搬記録媒体 • リモートワーク • 情報の分類 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に行い、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。	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
114	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。更に、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2024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計画についてはリージョンごとに策定しています。詳細は以下です。 →海外は、ISO 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	

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サイト
115	障害管理		<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"> ・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。 ・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ます。 - 機器設定やパッチ適用状況の可視化 ・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。 ・アプリケーションスキャン：ネットワーク及びWebアプリケーションの既知のソフトウェアの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 <p>コーポレートガバナンス、顧客企業・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が、サイバーセキュリティ監査計画を策定し、実行しています。監査は、マネジメント監査と侵入テストに分類され、必要に応じて外部の専門会社により実施されています。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	
116	障害管理	外部保証	<p>外部保証については統合レポート2024【サイバーセキュリティ：当社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>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。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、海外グローバルオペレーションズの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-report2024_all.pdf

人権

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
117	マネジメント	ガバナンス	<p>電通グループのグローバル・チーフ・ガバナンス・オフィサーがグループ全体での人権活動を統括します。</p> <p>また、当社の人権担当部署責任者は、当社のグループでの人権への取り組みを遂行し、人権への影響を把握・管理するために必要な社内のネットワークを整え、関連部署と緊密に連携します。</p> <p>人権は、年に4回開催されるGSCの常設議題にもなっており、2023年は、当社グループの人権戦略と人権影響評価(HRIA: Human Rights Impact Assessment)の結果をレビューしました。</p> <p>更に、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-report2024_all.pdf</p>
118	方針	電通グループ人権ポリシー	<p>電通グループは事業活動のあらゆる側面において、国際的に承認されているすべての人権関係文書及び国連「ビジネスと人権に関する指導原則」の遵守に努めています。</p> <p>当社のグループ行動憲章、サプライヤー行動規範、人権方針、特定の課題に関する各種方針では、人権に対する当社のコミットメントと、すべての従業員及びサプライヤーに対する遵守事項を定めています。</p> <p>人権方針は、有識者の意見をヒアリングして更新され、グループ・マネジメント・ボード（GMB）で承認されました。</p>	dentsu	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/human-rights-policy.pdf</p>
119	リスク評価	人権影響評価(HRIA: Human Rights Impact Assessment)	<p>人権ポリシーでは、電通グループにとって最も顕著な人権リスクを軽減するためのコミットメントを示しています。人権リスクを把握するために、専門的な外部機関と提携し、グローバル規模での人権影響評価(HRIA: Human Rights Impact Assessment)も実施し、当社グループでの最も顕著な人権課題を特定しました。これには社内外のステークホルダーとの対話が含まれ、従業員や生活者の調査結果を通じて影響を受けるステークホルダーも関与しています。HRIAは、サプライチェーンを含むグローバルな事業のあらゆる側面を対象としています。</p> <p>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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・業務における平等と無差別の原則 ・思想、意見、宗教、信仰の自由、表現の自由と情報へのアクセスに基づいたビジネス ・労務上の権利とハラスメント ・業務上のプライバシー・個人情報の保護 ・子どもの権利の保護 ・健康的で持続可能な環境への権利 	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-report2024_all.pdf</p>
120	人権リスクの軽減		<p>電通グループは、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、軽減に努めています。私たちの手法は、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に則っています。</p> <p>当社グループの人権担当者は、グループ全体でのさまざまなチーム、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、として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まれます。</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に対する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>	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-report2024_all.pdf</p>

人権

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
121	苦情／救済	ガバナンス	<p>電通グループは、すべての従業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。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。その一つが、外部委託先で運営され、無料・匿名・機密、かつ適切な言語で利用できる「Speak Up @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、「Speak Up @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
122	研修	研修	<p>電通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繋がる研修を実施し、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、全従業員が年に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
123	法規制	現代奴隷法に関する遵守事項	<p>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。</p> <p>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。</p>	International	

人権

No.	カテゴリー	詳細	データ	データ					範囲	Webサイト
				2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
124	内部通報	「コンプライアンスライン」通報件数 (件)	DGI+Japan	17	10	6	12	32	Dentsu Group Inc.+Japan	
125	内部通報	「Speak Up」通報件数 (件)	Int.	35	43	38	100	218	International	
126	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、電通グループ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、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。2023年度は44人の学生が参加。これまでの参加者数は延べ約1,200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>					Japan	<p>https://www.dentsu.co.jp/sustainability/humanrights/index.html</p> <p>https://www.jinkenart.jp/</p>

公正なメディア

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
127	ガバナンス	ガバナンス	<p>グローバルメディアレスポンシビリティチーム (The Global dentsu Media Responsibility Team) は、米国に拠点を置き、電通グループのコンプライアンスに関するポリシー、実践、管理体制に則っています。同チームは、グループ全体の業務をカバーする目的でBrand Assurance Frameworkを開発・管理し、世界中のメディア・エージェンシーと共有しています。各顧客企業・チームは、このフレームワークを採用し、ブランド保証チーム (The dentsu Brand Assurance team) と協議を重ねながら、各顧客企業独自の要件を盛り込んでいます。</p> <p>同チームの目標は、ブランドにとって100%安全な環境です。リスク許容度は取引先によってそれぞれ異なります。私たちは、各顧客企業にとって「ブランドの安全性」とは何かを定義し、安全でないエコシステムでの広告活動を排除するための保護の配置を以下のような方法でカスタマイズしています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・MRC認定 (またはその他の監査承認) ツールを使用して、不適切なコンテンツを監視、フィルタリング、ブロックする。 ・品質と説明責任を確保するため、信頼できるパートナーとのみ取引を行う。 ・専門的な訓練を受けたチームを編成し、最適なツールを使用する。 ・標準的な契約条件を超えたパートナーとの契約-GARM (WFA)、TAG、IAB、BSI、AAAAのAPBなどの業界イニシアチブを推進し、積極的にリードする。(詳細はNo.131参照) <p>dentsu Japanでは、人権に関する専門部署 (電通コーポレートワン コンプライアンスオフィス人権啓発部) 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 ((株)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。</p>	dentsu	
128	方針	方針	<p>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 (顧客、その他のビジネス・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。</p> <p>私たちのグループポリシーは、顧客企業固有のグローバルブランド安全性、適合性、及びSuitability & Fraud Protection Playbooksによって補完されており、推奨される安全管理、及びすべてのチャネルで基準が維持されていることを確認するためのプロセスを定められています。これらの推奨事項は、GARMやIABなどの管理団体(詳細はNo131参照) が定めた、世界的に認められた業界標準に沿ったものです。</p> <p>日本では、「サステナビリティ・コミュニケーション・ガイド」が発行されています。</p>	dentsu	<p>https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001079.html</p>

公正なメディア

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
129	リスク評価	リスク評価	<p>リスクは、自社リスクと取引先のリスクの2つの視点で評価されます：</p> <p>-自社リスク：電通グループは、想定外の環境（例：安全性を欠く、詐欺的、想定外のオーディエンスや国など）で表示される可能性のある有料広告に関連するリスクから自らを補償する、当社グループの ペイド・メディア・パートナー規約（Paid Media Partner Terms & Conditions）によって保護されています。</p> <p>-取引先のリスク：顧客企業のリスク：顧客企業は、上記の規約や、広告配信を監視及び制御する第三者の検証パートナーを活用することによっても保護されます。キャンペーンを保護できなかった場合、当社グループと顧客企業の双方に金銭的、風評的な損害が発生し、消費者の信頼を失う可能性があります。</p>	dentsu	
130	リスクの軽減	リスクの軽減	<p>ブランド・アシュアランス・チーム（The Brand Assurance Team）は、すべてのソーシャルメディア・プラットフォーム、出版元、検証機関と緊密に連携し、ブランドの適合性と安全性に関して絶えず変化する環境に対応するために、常に最新情報を入手しています。これらのパートナーから当社グループ各社に直接、または当社グループのSharePoint上で、あらゆる事項を継続的にアップデートし、共有しています。</p> <p>潜在的な問題が発生した場合は、個別に調査を行います。同チームは、取引先担当チームとともに調査を主導し、取引先に必要十分な価値を提供し、風評被害を可能な限り管理するための調整を行います。当社グループは、主要なメディア・パートナーやプラットフォーム、アドテック企業との長年にわたる深い関係を築いています。</p>	International	
131	業界における取り組み	業界における取り組み	<p>電通グループは、責任あるメディアについての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、</p> <p>レスポンシブル メディア フォーラム（Responsible Media Forum） 当社グループは、主要メディア企業25社によるパートナーシップであるResponsible Media Forumの創設メンバーです。</p> <p>グローバル アライアンス フォー レスポンシブル メディア：Global Alliance for Responsible Media（GARM/WFA：世界広告主連盟内の機関） 当社グループは、GARMのグローバル・メンバーであり、消費者と社会のために、オンライン上の有害なコンテンツを大幅に削減し、その収益化を排除し、その利用可能性を効果的に減少させるための、より良い管理システムとフレームワークの構築に焦点を当てたりダーシップ・セッションやワーキング・グループで活動しています。</p> <p>インタラクティブ アドバタイジング ビュero：The Interactive Advertising Bureau（IAB） IABは、メディア及びマーケティング業界がデジタル経済で成功するための支援を行っています。当社グループは主要会員として、IABの複数の役員を務めています。</p> <p>トラストワースー アカウンタビリティ グループ：Trustworthy Accountability Group（TAG） 当社グループは、エコシステム全体におけるブランドの安全性の課題に対処し、解決することを目的としたマーケティングとメディア業界の共同プログラムであるTAGにグローバルで登録しています（グローバル役員も兼任）。TAGは、不正なデジタル広告トラフィックの排除、悪質なソフトウェアと対策、ブランドインテグリティを促進するための広告支援型インターネットサービスでの不正行為対策、透明性の向上によるブランドの安全性の促進という4つの中核分野に焦点を当て、具体的な認証フレームワークとともに創設されました。</p> <p>AAAA's アドバタイジング プロテクション ビュero（4A's） 4A'sは、ブランドの効果的でインサイトが充分な広告やマーケティングを企画、配信、効果測定に尽力している会員各社を可能な限り支援しています。そして4A'sは、広告業界各社がその創造性と価値提供をもってビジネスの成長と強力な文化的変容をもたらすことを支持しています</p>	dentsu	<p>Responsible Media Form https://responsiblemediaforum.org/</p> <p>GARM About GARM - World Federation of Advertisers (wfanet.org)</p> <p>IAB https://www.iab.com/</p> <p>TAG https://www.tagtoday.net/</p> <p>AAAA's APB: https://www.aaaa.org/home-page/agency-stuff/media/ad-assurance/apb/</p>

公正なメディア

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
132	業界における取り組み	業界における取り組み	<p>電通グループは、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：</p> <p>日本広告業協会（JAAA）、デジタル広告品質保証機構（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。</p> <p>日本広告審査機構（JARO） dentsu Japanは広告業界のみならず、媒体社や顧客企業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。</p>	Japan	<p>-JAAA https://www.jaaa.ne.jp/</p> <p>-JICDAQ https://www.jicdaq.or.jp/</p> <p>-JARO https://www.jaro.or.jp/</p>
133	研修		<p>ブランド・アシュアランス・チーム（The Brand Assurance Team）は、能力構築のための教育認証及びプログラムを提供しています。これらはまた、責任あるメディアのトピックに関する最新の洞察、ガイダンス文書、見解を補足するものでもあります。</p>	International	

ブランド価値の向上

No.	カテゴリー	詳細	データ	範囲	Webサイト
134	顧客関係管理	顧客オンライン戦略	<p>カスタマー・トランスフォーメーション&テクノロジー： 顧客企業が、データマネジメント、デジタル・エクスペリエンス、テクノロジープラットフォーム、組織的なインフラなどを含む事業基盤を変革し、生活者を起点とした変革を実現するのがカスタマー・トランスフォーメーション&テクノロジーです。これによって顧客企業は、継続的かつリアルタイムに生活者の需要、状況、モチベーションを理解し、対応することが可能となります。革新的でパーソナライズされたカスタマー・エクスペリエンスの実現です。</p> <p>独自のデータソリューションの開発に加え、電通グループは、Salesforce、Adobeなどとのグローバルなパートナーシップを通じ、特にコマース領域やクラウドサービスの活用に関するコンサルティングから実装と運用にいたるまで、一貫したサービスを顧客企業に提供しています。</p> <p>力強いオーガニック成長と戦略的なM&Aを通じて、カスタマー・トランスフォーメーション&テクノロジー領域の売上総利益は前年比で+17.5%（為替影響排除ベース）成長し、当社グループ全体の売上総利益に占める構成比も32.2%に到達しました。</p>	dentsu	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/2022/strategy/igs.html

外部評価

認証・認定

No.	名称	詳細	取得年/月/日	主催	対象	備考	Webサイト
1	ISO 14001	ISO 14001 : 2004 取得	2005/5	国際標準化機構 (ISO)	電通 (DENTSU Inc.) + 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 https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/ISO14001-Certification.pdf
2	ISO 14001	ISO 14001 : 2015 取得	2015/9-	国際標準化機構 (ISO)	電通グループ (Dentsu Group Inc.) 電通 (DENTSU Inc.) 電通コーポレートワン 電通東日本 電通北海道 電通アドギア 電通ライブ 電通プロモーションプラス 電通PRコンサルティング 電通総研 SPORTS Edge CARTA HOLDINGS 電通プロモーションエグゼ 電通イベントオペレーションズ 電通総研IT エステック	現在はグループ17社でISO14001:2015を維持。	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/reports/2019/environment/reduction.html
3	健康経営優良法人認定制度	ホワイト500	2021/3/8	経済産業省/日本健康会議	CARTA COMMUNICATIONS		https://www.cci.co.jp/news/2021_03_08/1-131/
4	健康経営優良法人認定制度	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	電通クリエイティブX		https://www.dentsu-crx.co.jp/news/533/
5	健康経営優良法人認定制度	健康経営優良法人 2024 (大規模法人部門)	2024/3/11	経済産業省/日本健康会議	電通名鉄コミュニケーションズ		https://www.dm-c.co.jp/topics/entry-160.html
6	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2021/7/16	厚生労働省	電通総研		https://www.dentsusoken.com/news/release/2021/0817.html
7	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2022/6/20	厚生労働省	電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2022-0620-000031
8	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2021/9/8	厚生労働省	ザ・ゴール		https://thegoalinc.co.jp/news/news-1856/
9	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2022/6/2	厚生労働省	電通クリエイティブフォース		https://www.dcf-d.co.jp/about/
10	えるぼし	3つ星 (最高評価)	2023/2/27	厚生労働省	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

認証・認定

No.	名称	詳細	取得年/月/日	主催	対象	備考	Webサイト
11	えるぼし	3つ星（最高評価）	2023/7/13	厚生労働省	電通PRコンサルティング		https://www.dentsuprc.co.jp/releasestopics/news_releases/20230713.html
12	えるぼし	3つ星（最高評価）	2023/4/19	厚生労働省	電通九州		https://www.dentsu-kyu.co.jp/news/archives/68
13	えるぼし	3つ星（最高評価）	2023/10/10	厚生労働省	電通東日本		https://ssl.dentsu-east.co.jp/topics/
14	えるぼし	3つ星（最高評価）	2024/4/12	厚生労働省	電通サイエンスジャム		https://www.dentsusciencejam.com/news/yD9OLc_7
15	えるぼし	3つ星（最高評価）	2024/7/14	厚生労働省	CARTA HOLDINGS		https://cartaholdings.co.jp/news/20230714_1/
16	えるぼし	3つ星（最高評価）	2022/6/2	厚生労働省	電通クリエイティブフォース		https://www.dcf-d.co.jp/about/
17	えるぼし	3つ星（最高評価）	2022/6/2	厚生労働省	電通アドギア		http://www.dentsu-adgear.co.jp/news/792-2
18	えるぼし	2つ星	2018/6/13	厚生労働省	電通総研セキュアソリューション		https://www.ss.dentsusoken.com/news/20180613/
19	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		https://www.ignitionpoint-inc.com/newsroom/date/20231109_PressRelease_eruboshi.pdf
20	くるみん	プラチナくるみん	2016/3/23	厚生労働省	電通総研		https://www.dentsusoken.com/sites/dentsusoken_default/files/2023-02/ISID_20160331_kurumin.pdf
21	くるみん	プラチナくるみん	2023/11/20	厚生労働省	電通クリエイティブフォース		https://www.dcf-d.co.jp/about/
22	くるみん	くるみん	2019/3/12	厚生労働省	電通総研セキュアソリューション		https://www.ss.dentsusoken.com/news/20190312/
23	くるみん	くるみん	2017/11/14	厚生労働省	電通総研IT		https://www.it.dentsusoken.com/recruit/field/environment.html
24	くるみん	くるみん	2023/12/19	厚生労働省	電通デジタル		https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2023-1219-000128
25	PRIDE指標	ゴールド（最高評価） レインボー認定	2023/11/7	work with Pride	電通グループ（Dentsu Group Inc.）	「ゴールド」2年連続受賞。「レインボー」は2023年から新設。	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001062.html

認証・認定

No.	名称	詳細	取得年/月/日	主催	対象	備考	Webサイト
26	PRIDE指標	ゴールド（最高評価）	2023/11/7	work with Pride	電通デジタル	2年連続受賞	https://www.dentsudigital.co.jp/news/release/prizes/2023-1107-000116
27	PRIDE指標	ゴールド（最高評価）	2023/11/7	work with Pride	CARTA HOLDINGS		https://cartaholdings.co.jp/news/20231107_1/
28	PRIDE指標	ゴールド（最高評価）	2023/11/7	work with Pride	セプテーニ・ホールディングス	6年連続受賞	https://www.septeni-holdings.co.jp/news/update/202311013606.html
29	PRIDE指標	ゴールド（最高評価）	2023/11/7	work with Pride	電通PRコンサルティング		https://www.dentsuprc.co.jp/releasestopics/news_releases/20231107.html
30	PRIDE指標	シルバー	2023/11/7	work with Pride	電通北海道	2年連続受賞	https://www.dentsu-hokkaido.jp/topics/awards231108.php
31	日経SDGs経営調査	3.5星	2023/11/21	日本経済新聞社	電通グループ（Dentsu Group Inc.）		https://www.nikkei-r.co.jp/service/survey/sdgs_survey/result?year=2023
32	日経スマートワーク経営調査	4.5星	2022/11/9	日本経済新聞社	電通グループ（Dentsu Group Inc.）		https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001069.html
33	Top 30 Employer	11-30位	2023/9/20	Working Families	dentsu UK&I	2019年から連続受賞	https://workingfamilies.org.uk/news-events/news/top-employers-of-2023/
34	Corporate Equality Index（企業平等指数）	最高得点(100点)獲得	2022/2/1	Human Rights Campaign Foundation	電通インターナショナル	同時に「Best Places to Work for LGBTQ+ Equality」に選定	https://www.hrc.org/resources/best-places-to-work-for-lgbtq-equality-2022
35	Stonewall Top 100 Employers 2023	72位(2019,2020,2022年も入賞)	2022/1/20	Stonewall Equality Limited	dentsu UK&I		https://www.stonewall.org.uk/top-100-employers/full-list
36	D&I AWARD 2023	「ベストワークプレイス」認定	2023/12/13	株式会社 JobRainbow	CARTA HOLDINGS		https://cartaholdings.co.jp/news/20231213_1/
37	Asia-Pacific Climate Leaders 2024	リスト入り（17位）	2024/6/21	FINANCIAL TIMES	電通グループ（Dentsu Group Inc.）		https://www.ft.com/climate-leaders-asia-pacific-2024

アワード

No.	名称	詳細	取得年/月/日	主催	対象	備考	Webサイト
1	Microsoft Advertising Partner Award	Marketing with Purpose 部門賞受賞	2022/2/10	Microsoft	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。黒人だけで経営するサプライチェーンにフィーチャーしたものの	https://about.ads.microsoft.com/en-us/blog/post/february-2022/microsoft-advertising-partner-awards-americas-winners
2	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
3	Podcast of the Year	Diversity & Inclusion Podcast部門最優秀賞	2022/8/7	AdWeek	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。黒人だけで経営するサプライチェーンを主役に起用したものの	https://www.adweek.com/media/see-all-the-2022-adweek-podcast-of-the-year-awards-winners/
4	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	電通 (DENTSU Inc.)	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
5	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	電通 (DENTSU Inc.)	Voice Watch	https://www.g-mark.org/gallery/winners/20208
6	Workplace Wellbeing Awards	Silver	2021-22	Mind	電通インターナショナル		https://www.mind.org.uk/workplace/workplace-wellbeing-index/index-awards-2021-22/silver-achieving-impact/
7	The Top 30 Employers in 2023	Places 11-30	2023/9/20	Working Families	dentsu UK&I		https://workingfamilies.org.uk/employers/benchmark/the-top-30-employers-in-2023/
8	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	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
9	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	CARTA HOLDINGS		https://www.persol-career.co.jp/index.php/newsroom/news/corporate/2024/20240411_1432/
10	働きがいのある企業ランキング2024	第3位	2024/1/25	オープンワーク	電通 (DENTSU Inc.)		https://www.openwork.jp/award/
11	「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		https://hatarakigai.info/ranking/japan/2024.html

アワード

No.	名称	詳細	取得年/月/日	主催	対象	備考	Webサイト
12	4A's Foundation MAIP Holding Company Agency of the Year,2021	受賞	2022/4/25	日本経済新聞社	電通グループ (Dentsu Group Inc.)		https://foundation.aaaa.org/agency-of-the-year.html
13	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	セブテーニ・ホールディングス		https://hr-souken.jp/hrtech_award2022/
14	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	電通コーポレートワン		https://hr-souken.jp/hrtech_award2022/
15	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	電通インターナショナル		https://globalgoodawards.co.uk/2022-global-good-award-winners/
16	WORLD MEDIA AWARD 2021	グランプリ/ソーシャルグッドアワード	2021/9/9	World Media Group	電通インターナショナル	マラリア制圧のため、SNSを駆使して若者層に呼び掛けたキャンペーン	https://world-media-group.com/awards/2021-winners/
17	The Drum Awards	グランプリ/キャンペーンオブザイヤー(非営利)	2021/7/8	The Drum	電通インターナショナル	マラリア制圧のため、SNSを駆使して若者層に呼び掛けたキャンペーン	https://www.thedrum.com/news/2021/12/08/the-drum-awards-social-purpose-winners-revealed-see-2021s-difference-making
18	THE 6TH ANNUAL SHORTY IMPACT AWARDS	公衆衛生部門受賞	2021/11/1	Shorty Awards LLC.	電通インターナショナル	マラリア制圧のため、SNSを駆使して若者層に呼び掛けたキャンペーン	https://shortyawards.com/2021-impact/dentsu-draws-the-line-against-malaria-to-help-end-it-for-good

評価

No.	名称	詳細	取得年/月/日	主催	対象	備考	Webサイト
1	GX500	BB(141位)	2023	日本経済新聞社	電通グループ (Dentsu Group Inc.)		
2	CSR企業ランキング 2024年版(第18回)	93位/1714社	2023	東洋経済新報社	電通グループ (Dentsu Group Inc.)		
3	ESGファイナンス・アワード・ジャパン	環境サステナブル企業部門 C-	2022	環境省	電通グループ (Dentsu Group Inc.)		
4	日経統合レポートアワード	60.3/100	2022	日本経済新聞社	電通グループ (Dentsu Group Inc.)		
5	GPIFの国内株式運用機関が選ぶ「優れた統合報告書」と「改善度の高い統合報告書」	「改善度の高い統合報告書」得票数1	2022	GPIF	電通グループ (Dentsu Group Inc.)		

CRアワード

No.	名称	詳細	取得年/月/日	主催	対象	備考	Webサイト
1	Cannes Lions 2023	リージョナル・ネットワーク・オブ・ザ・イヤー(アジア)	2023/6/26	Ascential plc	dentsu		https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/000975.html
2	Cannes Lions 2023	エージェンシー・オブ・ザ・イヤー (クラフト部門)	2023/6/26	Ascential plc	電通 (DENTSU Inc.)		https://www.dentsu.co.jp/news/topics/2023/0626-010621.html
3	Spikes Asia 2024	ネットワーク・オブ・ザ・イヤー賞	2024/3/14	Ascential plc	電通グループ (Dentsu Group Inc.)		https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001149.html
4	Spikes Asia 2024	アジアパシフィック・エージェンシー・オブ・ザ・イヤー賞	2024/3/14	Ascential plc	電通グループ (Dentsu Group Inc.)		https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001149.html
5	ADFEST2024	エージェンシー・オブ・ザ・イヤー賞	2024/3/23	ADFEST	dentsu		https://www.dentsu.co.jp/news/topics/2024/0327-010707.html
6	ADFEST2024	ネットワーク・オブ・ザ・イヤー賞	2024/3/23	ADFEST	電通グループ (Dentsu Group Inc.)		https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/001162.html
7	2024 Clio Awards	Grand Clio (デザイン部門)	2024/5	Clio Awards, LLC	dentsu	「My Japan Railway」 (JRグループ)	https://www.dentsu.co.jp/news/topics/2024/0508-010722.html
8	THE ONE SHOW	アジア太平洋地域エージェンシーランキング1位	2024/5/17	THE ONE CLUB	電通 (DENTSU Inc.)		https://www.dentsu.co.jp/news/topics/2024/0521-010726.html
9	D&AD Awards 2024	Black Pencil (最高賞)	2024/5/24	D&AD	電通 (DENTSU Inc.)		https://www.dentsu.co.jp/news/topics/2024/0524-010728.html

ESG評価

No.	名称	2020	2021	2022	2023	2024	対象
1	CDP (最高評価A)	A-	A-	B	B	未確定	電通グループ (Dentsu Group Inc.)
2	MSCI (最高評価AAA)	B	B	BBB	BBB	A	電通グループ (Dentsu Group Inc.)
3	Sustainalytics Score			22.0 Medium Risk	20.2 Medium Risk	15.9 Low Risk	電通グループ (Dentsu Group Inc.)
4	Ecovadis	-	-	-	Bronze	未確定	電通グループ (Dentsu Group Inc.)
5	FTSE Index	FTSE4Good FTSE Blossom Japan	FTSE4Good FTSE Blossom Japan	FTSE4Good FTSE Blossom Japan	FTSE4Good FTSE Blossom Japan	未確定	電通グループ (Dentsu Group Inc.)
6	FTSE Index	-	-	FTSE Blossom Japan Sector Relative	FTSE4Good FTSE Blossom Japan	未確定	電通総研
7	DJSI Index	Asia Pacific	Asia Pacific	Asia Pacific	World/Asia Pacific	未確定	電通グループ (Dentsu Group Inc.)

イニシアチブ

イニシアチブ

No.	名称	詳細	取得年/月/日	主催	対象	Webサイト
1	国連グローバル・コンパクト (UNGC)	参画	2023/7/3	The UN Global Compact	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://www.ungcjin.org/gcni/state.html#type10_t_a
2	持続可能な開発のための世界経済人会議 (WBCSD)	メンバー	2021/5/27	WBCSD	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://kyodonewsprwire.jp/release/202105275489
3	SBTイニシアチブ (SBTi)	1.5°C目標設定済、SBT認定審査中	2024/5	SBTi	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/common/pdf/integrated-report2024_all.pdf
4	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	2022/10/6	Financial Stability Board	電通総研	https://www.dentsusoken.com/news/release/2022/1006.html
5	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	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://www.group.dentsu.com/jp/sustainability/
6	TNFD Forum	メンバー	2024/3	TNFD Forum	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://tnfd.global/engage/tnfd-community/?sfm_is_forum_member=1#search-filter
7	TCFDコンソーシアム	メンバー	2024/4	TCFDコンソーシアム	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://tcf-consortium.jp/member_list
8	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)	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://japan-clp.jp/about/organization#organization_member
9	GXリーグ基本構想	賛同表明	2022/4	経済産業省	電通 (DENTSU Inc.)	https://gx-league.go.jp/member/#category2
10	GXリーグ基本構想	賛同表明	2022/4	経済産業省	電通デジタル	https://gx-league.go.jp/member/#category2
11	GXリーグ基本構想	賛同表明	2022/4	経済産業省	電通総研	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	電通 (DENTSU Inc.)	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

イニシアチブ

No.	名称	詳細	取得年/月/日	主催	対象	Webサイト
14	女性のエンパワメント原則 (WEPS)	参画	2012/9/17	Women's Empowerment Principles	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://www.weeps.org/companies
15	30% Club Japan	参画 (CEO)	2019/7/17	30% Club Japan	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://30percentclub.org/chapters/japan-2/
16	Business for Marriage Equality (BME)	賛同表明	2022/10/11	Business for Marriage Equality	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/000835.html
17	Partnering for Racial Justice in Business initiative	参画 (発足メンバー)	2021/1/1	World Economic Forum	電通インターナショナル	https://www.weforum.org/projects/partnering-for-racial-justice-in-business
18	Chief Sustainability Leaders Community	コミュニティメンバー	2023/3	World Economic Forum	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	
19	Chief Diversity and Inclusion Officers Community	コミュニティメンバー ケーススタディ提出 (2023年)	2023/3	World Economic Forum	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://www.weforum.org/projects/community-of-chief-diversity-and-inclusion-officers
20	Global Parity Consortium	イニシアティブへ参画 (2022年) ケーススタディ提出 (2023年)	1905/7/14	World Economic Forum	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://www.globalparityconsortium.org/home
21	Alliance of CEO Climate Leaders	メンバー	1905/7/12	World Economic Forum	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://initiatives.weforum.org/alliance-of-ceo-climate-leaders/home
22	Partnering Against Corruption Initiative	メンバー	1905/7/14	World Economic Forum	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://www.weforum.org/communities/partnering-against-corruption-initiative
23	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)	電通グループ (Dentsu Group Inc.)	https://www.gxdc.jp/members/
24	Common Ground	正会員	2016/6/27	Common Ground	電通グループ (Dentsu Group Inc.) 電通 (DENTSU Inc.)	https://www.globalcommonground.com/contributors/dentsu-and-dentsu-aegis-network
25	work with Pride 2024 実行委員会	参画企業	2024/4/1	work with Pride	dentsu Japan	https://workwithpride.jp/