dentsu Japan
〒105-7050　東京都港区東新橋 1-8-1
https://www.japan.dentsu.com/jp/

2026 年 11 月 26 日

電通グループ、「PRIDE 指標 2026」で「レインボー」「ゴールド」認定

－　「レインボー」2 年連続・通算 3 度目、最高評価「ゴールド」5 年連続　－

電通グループの国内事業を統括・支援する dentsu Japan（ブランド：「dentsu Japan」、本拠地：東京都港区、代表者：CEO 佐野 傑、以下「dentsu Japan」）は、持株会社である株式会社電通グループ（本社：東京都港区、代表執行役 社長 グローバル CEO：佐野 傑、以下「電通グループ」）が、一般社団法人 work with Pride※1 が策定した、職場における LGBTQ+などの性的マイノリティ（以下「LGBTQ+」）への取り組みを評価する「PRIDE 指標※2 2026」において、「レインボー」認定を 2 年連続で受け、通算 3 度目の認定となるとともに、最高評価の「ゴールド」認定を 5 年連続で受けたことをお知らせします。





「レインボー」は、「ゴールド」認定企業の中でも、日本における LGBTQ+に関する法制度の実現に企業・団体として公に賛同表明し、コレクティブ・インパクト型※3 の取り組みを推進する企業を対象とするものです。自社単独の取り組みにとどまらず、他の企業・団体と連携しながら、LGBTQ+の人々が自分らしく働ける職場や社会の実現に中長期的に取り組む企業を評価する認定です。電通グループの「レインボー」認定は、2025 年に続き 2 年連続、2023 年を含め通算 3 度目となります。

また、電通グループに加え、dentsu Japan 各社では、「レインボー」を株式会社セプテーニ・ホールディングスが、「ゴールド」を株式会社電通コーポレートワン、株式会社電通、株式会社電通東日本、株式会社電通西日本、株式会社電通デジタル、株式会社セプテーニ・ホールディングス、株式会社電通アイ・アンド・シー・パートナーズ、株式会社電通 PR コンサルティング、株式会社電通クリエイティブフォースの計 9 社が、「シルバー」を株式会社電通九州、株式会社電通北海道、株式会社電通そらりの計 3 社が、それぞれ受けました。

dentsu Japan は「サステナビリティ戦略※4」における 4 つの重要課題の一つに「PEOPLE&CULTURE」を掲げています。人種、宗教、国籍、性別、性自認・性的指向、年齢、学歴、障害の有無などにかかわらず、全ての従業員が自分らしく働き、自身の能力を十分に発揮して活躍できる職場環境の整備に取り組んでいます。また、DEI の考えを組織に根付かせるため、さまざまな施策を推進しています。

具体的には、2024 年 6 月に LGBTQ+当事者・アライ※5 を問わず参加できる ERG（従業員リソースグループ）を設立し、グループ会社の枠を超えた交流や情報共有を進めています。また、グループ全従業員を対象とした人権研修や DEI 推進プログラム「DEI パーク※6」を継続して実施しています。2026 年の「DEI パ

ーク」では、dentsu Japan 各社・各事業部門の管理職層を対象に、LGBTQ+に関する基礎知識の講義や当事者従業員の声の紹介、グループディスカッションなどを行いました。

社外では、2015 年から Tokyo Pride への出展を継続し、2026 年もグループ各社の従業員が企画・運営や当日のボランティアとして参加しました。また、2022 年から work with Pride 実行委員会に参画しているほか、LGBTQ+への賛同を表明する「Pride1000」には、dentsu Japan の経営層ら計 25 人が賛同人として参加しています（2026 年 11 月時点）。さらに、広告業界における LGBTQ+への理解促進を目的に、2025 年には、LGBTQ+に関わる広告表現のヒントをまとめたガイドブック「広告と LGBTQ+」を制作・無償公開しました。

こうした取り組みを通じて、dentsu Japan は今後も、多様な専門性や経験を持つ人財が自分らしく能力を発揮し、互いの力を生かし合える組織づくりに向けて、DEI を推進していきます。

dentsu Japan の DEI に関する取り組みは、こちらをご覧ください。
https://www.japan.dentsu.com/jp/deandi/

〈dentsu Japan における LGBTQ+アクションシンボル〉

以上

※1　企業などの団体における性的マイノリティに関するダイバーシティ・マネジメントの促進と定着を支援する一般社団法人。　https://workwithpride.jp/

※2　2016 年に「work with Pride」が策定した、日本初の職場における LGBTQ+に関する取り組みの評価指標。PRIDE の各文字に合わせた 5 つの指標「Policy（行動宣言）」「Representation（当事者コミュニティ）」「Inspiration（啓発活動）」「Development（人事制度・プログラム）」「Engagement/Empowerment（社会貢献・渉外活動）」の総合点に応じて、ゴールド、シルバー、ブロンズの 3 段階で評価・表彰。　https://workwithpride.jp/pride-i/

※3　コレクティブ・インパクト型とは、「（企業や行政、NPO などの）異なるセクターから集まった重要なプレイヤーたちのグループが、特定の社会課題の解決のため、共通のアジェンダに対して行うコミットメント」と定義されています。
https://workwithpride.jp/pride-i/rainbow/

※4　電通グループの「サステナビリティ戦略」の詳細については、以下のリンクをご参照ください。
https://www.group.dentsu.com/jp/philosophy/sustainability-strategy.html

※5　LGBTQ+を理解し、支援のために行動する人。英語の「ally（同盟、仲間、味方、支援者）」が語源。

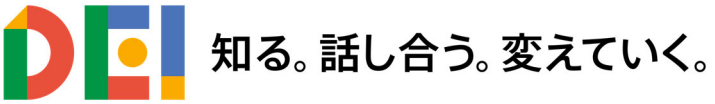
※6　dentsu Japan（国内電通グループ）の各社・各組織からボトムアップでの DEI アクション創出を加速させる社内推進プラットフォーム。　https://www.japan.dentsu.com/jp/deandi/park.html

〈dentsu Japan とは〉
dentsu Japan は、グローバルに展開する「dentsu」の 4 事業地域のうち、世界最大のエージェンシー（独自試算に基づく）である株式会社電通を擁する日本事業を統括・支援する機能を有すると同時に、日本の事業ブランドを示しています。同ブランドを支える約 140 社・約 2 万 4000 名の従業員が、マーケティング、ビジネス・トランスフォーメーション、スポーツ＆エンターテインメントの事業領域で統合的なソリューションを提供し、顧客の持続的成長を支援しています。dentsu Japan は「Integrated Growth Partner」として顧客と社会の成長と活力を共に創り出すパートナーであることを目指します。

【リリースに関する問い合わせ先】
株式会社電通コーポレートワン　ブランディングオフィス　広報室　広報部
河南、竜野、山中
Email：koho@dentsu.co.jp

【本件に関する問い合わせ先】
dentsu Japan　DEI オフィス
杉山
Email：dj-dei-office@dentsu.co.jp

■参考：PRIDE 指標の 5 つの評価項目に関連する dentsu Japan の主な取り組み
注：各項目は PRIDE 指標の設問



1. Policy：行動宣言

（dentsu Japan の取り組みと関連する項目を抜粋）

- グループ全体で「電通グループ人権ポリシー」に会社として LGBTQ+、または SOGI（性的指向・性自認）に関する差別を禁止する方針を明文化し公開している。
  https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/human-rights-policy.pdf
- 上記に「性的指向」という言葉を含んでいる。
- 上記に「性自認」という言葉を含んでいる。
- 従業員に対する姿勢として「電通グループ人権ポリシー」を定め、社外に向けて公開している。
- 従業員に求める行動指針や行動規範として「電通グループ行動憲章」に記載し、社外に向けて公開している。
  電通グループ行動憲章：
  https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/governance/codeofconduct.html

- お客さま・取引先に対する姿勢についても上記行動憲章に方針を定め、社外に向けて公開している。
- 取引先に対して求める行動として「dentsu Japan 調達ガイドライン」に方針を記載し、社外に向けて公開している。
  dentsu Japan 調達ガイドライン：
  https://www.group.dentsu.com/jp/about-us/common/pdf/procurement-guideline.pdf

- LGBTQ+に対する経営層個人のメッセージとして、Pride1000 に dentsu Japan 経営層ら計 25 人が賛同表明し、社外に向けて公開している。（2026 年 11 月時点）
  Pride1000：
  https://workwithpride.jp/pride1000/message/

- Tokyo Pride 出展に関するプレスリリースにおいて、dentsu Japan チーフ・ダイバーシティ・オフィサーからコメントを発信、当事者従業員へのエンパワメントについて表明している。
  「dentsu Japan、10 年連続で『Tokyo Pride』に参加しブースを出展」プレスリリース：
  https://www.japan.dentsu.com/jp/assets/pdf/news/2026003-0519.pdf

2. Representation：当事者コミュニティ

- チャットツールや社内イントラなどを活用し、従業員が LGBTQ+や SOGI に関する意見をいつでも自由に発信し、意見交換できる場がある。
- 人事やダイバーシティ担当者が立ち上げ運営している、定期的に LGBTQ+や SOGI に関する活動をしている社内のコミュニティやサークルがある。
- 従業員が主体となって LGBTQ+や SOGI に関する活動ができる社内のコミュニティがあり、定期的に活動している。（ERG［Employee Resource Group）従業員リソースグループなど）

- 社内外を問わず、当事者が性的指向または性自認に関連した相談をすることができると明示された窓口を設け、社内に向けて公開している。
- グループ以外の他企業との LGBTQ+に特化したコミュニティやネットワークにメンバーとして参加し、定期的に活動している。

〈項目 2.に関連した当社グループの活動内容のご紹介〉
- 2024 年 6 月に dentsu Japan の ERG（従業員リソースグループ：当事者・アライにかかわらず参加可能）を設立し、会社間を超えて交流・情報共有を行っている。
- 相談窓口としては、人事部門への相談に加え、ERG メンバーを中心とした従業員有志による相談窓口を設けており、また匿名で対話できる場も設け、心理的安全性に配慮している。
- Tokyo Pride などの催事時には広くボランティアやサポートメンバーを募集し、実際に活動に加わってもらうことで、アライの増加および顕在化を図っている。
- 2022 年より継続して work with Pride 実行委員会に参画している。

3. Inspiration：啓発活動
- 全従業員が受講することを必須とした研修をしている。
- 人事担当者、面接官、リクルーター、採用担当者を対象に、特化した内容による研修をしている。
- 管理職を対象に、特化した内容による研修をしている。
- 経営層を対象に、特化した内容による研修をしている。
- 研修には、カミングアウトを受けた際の対応が含まれている。
- 研修には、SOGI ハラ（SOGI に関するハラスメント）の内容が含まれている。
- 研修には、読む・聞くだけでなく、学びを深めるための参加型の演習が含まれている。
- 研修には、ノンバイナリー、アセクシュアルなど、LGBT 以外の多様な性についての内容が含まれている。
- 研修後にアンケートを取るなど、社内の理解浸透度を確認しながら研修を進めている。
- イントラネットなどで従業員がいつでも視聴閲覧できる資料やテキスト、研修動画などを公開している。
- イントラネット、メールマガジン、社内報などを活用した定期的（年４回以上）な社内に向けたLGBTQ+、SOGI についての理解を促進する情報を発信している。
- 自社で制作したハンドブックなど、LGBTQ+、SOGI についての理解を促進するグッズの社内配布をしている。
- LGBTQ+や SOGI に関する理解を促進する啓発期間をグループで設定し、企画や発信などを実施している。
- 研修の実施や研修で使用した資料や録画動画などの公開以外で、従業員が参加や利用が可能なイベントや企画を実施している。
- 従業員の家族やパートナーが参加できる LGBTQ+や SOGI に関するイベントや企画を実施している。

〈項目 3.に関連した当社グループの活動内容のご紹介〉
- グループ全従業員必修の人権研修を年 1 回実施しており、内容に LGBTQ+は必ず盛り込んでいる。LGBTQ+の課題が人権問題であることを従業員全員に定期的にリマインドをしている。
- グループ DEI 推進活動の一環で 2021 年 10 月より「DEI パーク」というグループ開発研修を継続的に実施し、2026 年時点で延べ 1800 人以上が数カ月にわたる研修に参加している。研修では LGBTQ+

を人権問題として明確に言及しながら、重要テーマの 1 つと位置付けている。そこでは、LGBTQ+に関する基本情報のインプット、カミングアウト／アウティング／SOGI ハラについても伝えるほか、社内外の当事者を招いた学びの場や、グループディスカッションなどによる対話の場を設けている。
- 2024 年度春採用から、採用担当者に「LGBTQ+採用ガイドライン」を配布している。
- 2025 年および 2026 年は、dentsu Japan 各社の各事業部門から 1 名以上の管理職層を対象に、DEI 推進プログラム「DEI パーク」を必須研修として実施し、内容に LGBTQ+を含んだ。管理職として習得すべき LGBTQ+基礎知識の講義、グループで働く当事者の声の紹介、部下とのロールプレイングを想定したクイズ、参加者同士のグループディスカッションを実施した。
- Tokyo Pride では、国内電通グループに属する経営層を対象とした解説ツアーを企画実行した。国内における Tokyo Pride の歴史や当事者が特に職場で置かれている状況などについて解説し、経営層がアライの姿勢を示すことの重要性について説明した。
- 2025 年 6 月に当社グループが作成した広告業界の制作者を対象としたガイドブック「広告と LGBTQ+」を社内外に配布し業務に役立てている。
  https://www.japan.dentsu.com/jp/assets/pdf/news/2025003-0605.pdf
- プライド月間イベントを国内グループ全体で実施し、LGBTQ+をテーマにした映画上映イベントの開催のほか、社員食堂やカフェでレインボーフード／ドリンクの販売、社屋内でのレインボーフラッグやパネルの設置などを行った。

4. Development：人事制度、プログラム
- 休暇・休職（結婚、出産、育児、家族の看護、介護など。育児はパートナーの子、介護はパートナーおよびパートナーの家族も含むなど）。
- 支給金（慶事祝い金、弔事見舞金、出産祝い金、家族手当、家賃補助など）。
- 赴任（赴任手当、移転費、赴任休暇、語学学習補助など）。
- その他福利厚生（社宅、ファミリーデー、家族割、保養所など）。
- 会社独自の遺族年金、団体生命保険の受取人に戸籍上の同性パートナーを指定できる。
- 戸籍上の同性パートナーも利用可能な社外の福利厚生サービスを利用している。
- 戸籍上の同性パートナーの子どもを従業員の子どもとして扱う制度がある（ファミリーシップ制度など）。
- 会社において性別で分けられるサービスや施設など（健康診断、更衣室など）において本人からの申し出を踏まえ、対応している。
- 自認する性に基づく通称名の使用を認めている。
- 性別移行や戸籍変更の相談対応や社内手続きに関するガイドラインがある。
- 就職時のエントリーシートで本人の希望する性別を記入できる、性別欄に「その他」「記載しない」など男女以外の回答項目を設けている、または性別記載を求めていない。
- 性別適合手術・ホルモン治療時の就業継続サポート（休暇、休職、勤務形態への配慮など）。
- 男性用・女性用に限定されず利用できるトイレ・更衣室などのインフラを整備している。
- 従業員本人の希望する性別で利用可能な社外の福利厚生サービスを利用している。
- 社内に導入している制度やプログラムなどについて、社外に向けて公開している。
- 制度を利用する際に、通常の申請手続き以外に、周囲の人に知られずに申請できるなど、本人の希望する範囲の公開度を選択できる柔軟な申請方法となっており、個々の相談に対する窓口が周知されている。
- ハラスメントに関するガイドラインや対応マニュアルの中に、SOGI ハラやアウティングが行われた場合の対応についても明記されている。

- 本人の希望に応じて、出張や社員旅行などで宿泊時の居室、社宅や寮に配慮ができる仕組みが社内にあり、個々の相談に対する窓口が周知されている。
- 同性愛や異性装が犯罪となる国等への赴任・出張時のリスク対応を行っており、個々の相談に対する窓口が周知されている。
- トランスジェンダーやノンバイナリーの従業員が望む性別で働くことを希望した場合、人事部門、所属部署、関連部署などで連携して対応を検討する仕組みが社内にあり、個々の相談に対する窓口が周知されている。

5. Engagement/Empowerment：社会貢献・渉外活動

- LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するためのグループ会社の従業員や従業員の家族に限らない社外の人も参加可能なイベントの主催、共催。
- LGBTQ+や SOGI に関する社会の理解を促進するための活動への協賛、出展。（LGBTQ+に関するパレード、イベント、映画などのコンテンツやコミュニティスペースなど）
- 社外で開催される LGBTQ+関連イベントへの社員参加の呼びかけおよびイベントの周知。
- 自社が所属する業界全体の LGBTQ+や SOGI についての取り組み推進に向けた活動。
- 若者に向けた LGBTQ+や SOGI に関する理解促進のための活動支援。
- 婚姻の平等を実現する法制度の実現（Business for Marriage Equality）については、2022 年 10 月に賛同を表明。
  プレスリリース：https://www.group.dentsu.com/jp/news/release/000835.html

〈項目 5.に関連した当社グループの活動内容のご紹介〉

- 2015 年より出展を継続している Tokyo Pride に 2026 年も出展、並びにグループ各社の従業員が企画・運営、当日ボランティアとして広く参加。2026 年の Tokyo Pride では、自分に合った LGBTQ+支援アクションを楽しみながら見つけられる「プライドアクション診断」を実施。簡単な質問への回答をもとに、全 8 タイプのキャラクターを通じて、それぞれが無理なく取り組める支援アクションのヒントを紹介し、来場者が日常生活の中で実践できる小さな行動について考えるきっかけを提供した。
  https://www.japan.dentsu.com/jp/assets/pdf/news/2026003-0519.pdf
- 2022 年より work with Pride 実行委員会として継続参画。
- 2026 年に「LGBTQ+調査 2026」を実施し、レポート内容をリリース。国内随一の大規模調査として、幅広いメディアや学校・行政等に利活用いただいている。また、グループで開発したガイドブック「広告と LGBTQ+」と「アライアクションガイド 2026-2027」を一般公開し、業界内の推進に貢献した。
  https://www.dentsu.co.jp/sustainability/ally_action_guide/index.html
- 2026 年、大学と連携し、ろう×LGBTQ+の複合マイノリティ課題に向き合うワークショップを実施している。