



組織横断的チームによるDEI推進 を通じた組織活性化について

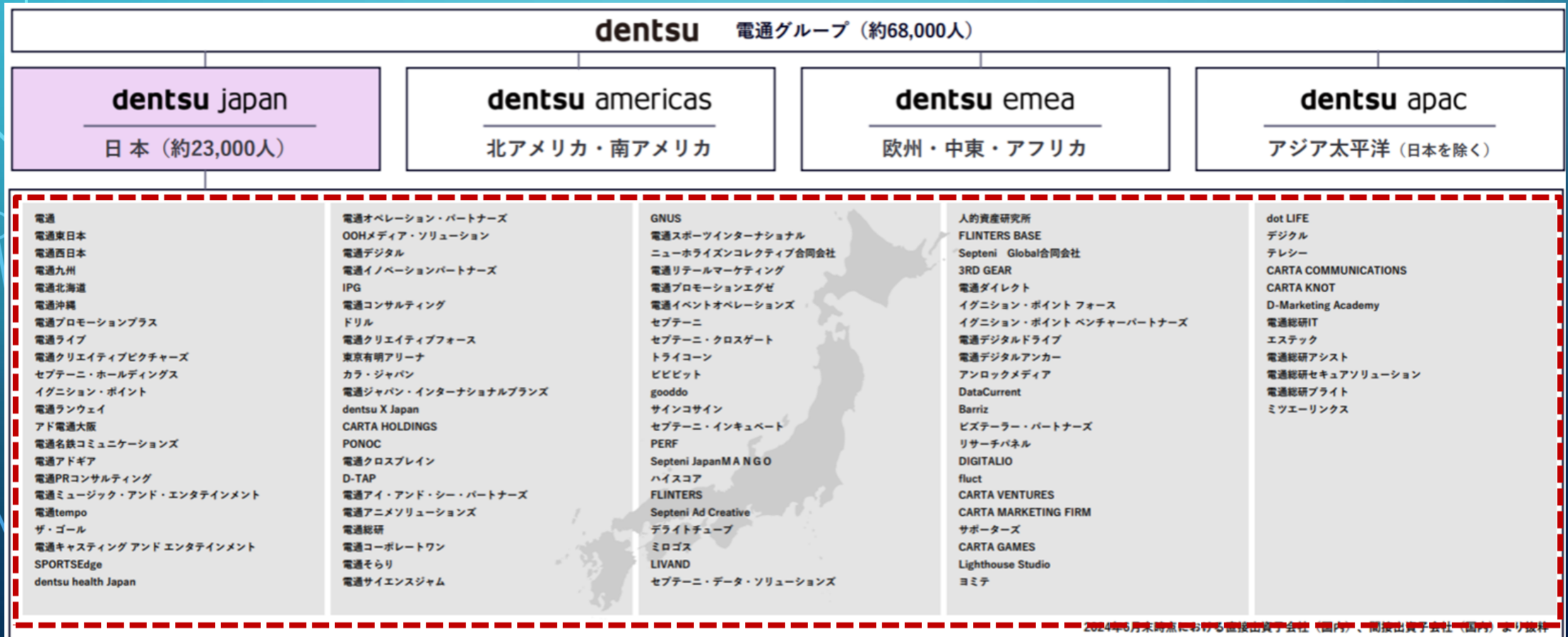
2026.3.23

電通北海道
執行役員 林純也

dentsu
hokkaido

グループ横断によるDEI推進

国内電通グループ約140社、23,000人で構成されるdentsu Japanは、**誰もが自分らしく活躍できる場所であることを目指して、グループ横断でDEI推進に取り組んでいます。**



グループ横断による主な取り組み

DEIパーク ~DEIに関する学びとアクション創出のためのボトムアップ型プラットフォーム

2021年にスタート。今年で第8期を迎え累計1,500人以上が参加。
電通北海道も第4期から参画し、役員やほぼ全ての管理職が受講済みです。
メンバーが自ら企画しアクションを起こすことで、
単なる研修ではなく自分ごと化につなげる取り組みです。



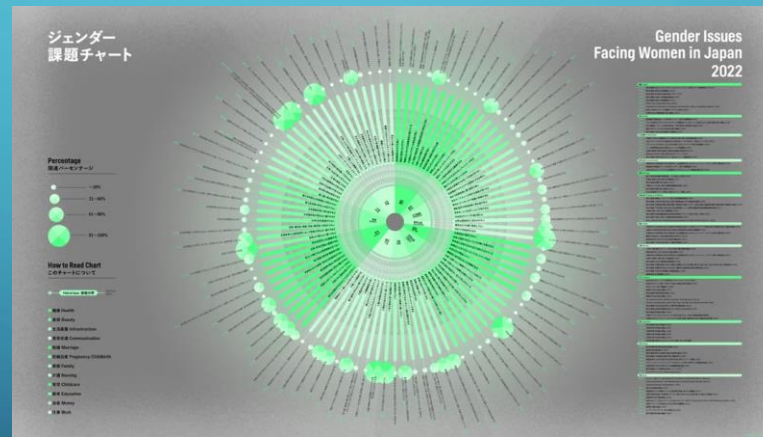
経営トップのコミット ~グループ各社のリーダー自らが積極的に情報発信

dentsu Japanにチーフ・ブランディング/カルチャーオフィサー、
チーフ・ダイバーシティ・オフィサーという執行役員ポストを新設。
DEIオフィスという部署も設置し、グループ各社と連携して各種施策を
推進しています。

グループ横断による主な取り組み

dentsu DEI innovations(dDi) ~DEI関連の知見を活かしたソリューションを提供

あらゆるクライアントの経営課題、事業課題を多様性の領域から解決支援。コンサルティング、セミナー、ワークショップ、分析ツール、ガイドラインなど、DEI関連の幅広いビジネスソリューションを提供しています。





ここで、なぜDEIなの？



DEIは電通の競争力の源泉



ここで、なぜDEIなの？



DEIは電通の競争力の源泉

多様な個の能力と可能性を解放し、
その掛け合わせを加速させることによって、
新たな価値を生みだし続ける。

ここで、なぜDEIなの？

DEIは電通の競争力の源泉

多様な個の能力と可能性を解放し、
その掛け合わせを加速させることによって、
新たな価値を生みだし続ける。

誰もが自分らしく活躍できる場の提供による組織活性化、企業成長

結果、電通(東京)の話ですが...

電通、OpenWork「働きがいのある企業ランキング」で3年連続トップ3に選定
— 2026年は総合2位、新設の社員の相互尊重編では1位、士気編では3位に —

株式会社電通（本社：東京都港区、代表取締役 社長執行役員：佐野 傑、以下「当社」）は、転職・就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」を運営するオープンワーク株式会社が本日発表した「働きがいのある企業ランキング2026」（<https://www.openwork.jp/award/>）において、ランキング対象の1万9681社中、第2位に選ばれました。なお、当社は2024年には第3位、2025年には1位に選定されています。



■ランキングの内容

今回のランキングでは、総合順位を示す総合編に加え、新たに設置された部門のうち、社員の士気編、人材の長期育成編、社員の相互尊重編において、当社はそれぞれ次の順位になりました。

- ・「働きがいのある企業ランキング2026」総合編 第2位
- ・「働きがいのある企業ランキング2026」社員の士気編 第3位
- ・「働きがいのある企業ランキング2026」人材の長期育成編 第9位
- ・「働きがいのある企業ランキング2026」社員の相互尊重編 第1位

電通北海道の主な取り組み

全員活躍プロジェクト(ゼンカツ) ~社員の自発的な声から生まれた北海道版のDEIパーク

2020年にスタート。有志社員が集まって様々な施策をボトムアップで企画。女性活躍に留まらず、社員の意識改革や働きやすい職場環境づくりを目的に様々な施策を年間通して実施しています。

- ✓ 外部講師を招いたセミナー、勉強会(女性活躍、LGBTQ+、リーダー育成)
- ✓ 異業種交流によるイベント
- ✓ 社外プロジェクトへの参画(北海道MimosaPJ、ジェンダーコレクティブ北海道)
- ✓ 男性育休取得者による座談会
- ✓ 社内コミュニケーション活性化施策
- ✓ インプットホリデー(月1日の有給休暇取得奨励日)

電通北海道の主な取り組み

しごトーク ~ランダムなグループ分けで社員と役員が語り合う場

経営層・管理職・現場社員のコミュニケーション活性化を目的に実施。
役員は基本聞き役で、特定テーマについて各社員が自分の意見を発表し、
互いの個性や異なる考えを知り、仲間をリスペクトするきっかけに。
また、1on1ミーティング(タテヨコナナメ)も積極的に実施しています。

Good Jobs！表彰制度 ~社員が社員に感謝を伝える場

年間表彰とは別に、2か月に一度「売上とは関係なく」「隠れた活躍」を表彰。
自分の部以外の社員を社員から推薦してもらっています。

電通北海道の主な取り組み

北海道キカクラブ ~noteを活用した自社メディア

社員の提言でスタート。編集部員が会ってみたい人、気になっているテーマを取材して記事公開。仕事以外のやりがい充実によるモチベーション向上と当社のブランディングに寄与しています。「面白そうな会社」「社員が楽しそう」など、当社のリクルーティングにも一役買っています。



でやんDEI! vol.3 ジェンダー課題に「言い訳」するのはなぜ?“数じゃない”にてやんDEI! / 菅原亜都子さん (札幌市男女共同参画センター)



企画と私 vol.8 「この世にないものを生まないと、日本一にはなれない。」鈴木 天理



数年やると、課題が見えてきます





数年やると、課題が見えてきます



DEIとか、そんなことやってる場合か！
(一部の社員からの不満、DEI推進施策の形骸化)

数年やると、課題が見えてきます



DEIとか、そんなことやってる場合か！

(一部の社員からの不満、DEI推進施策の形骸化)

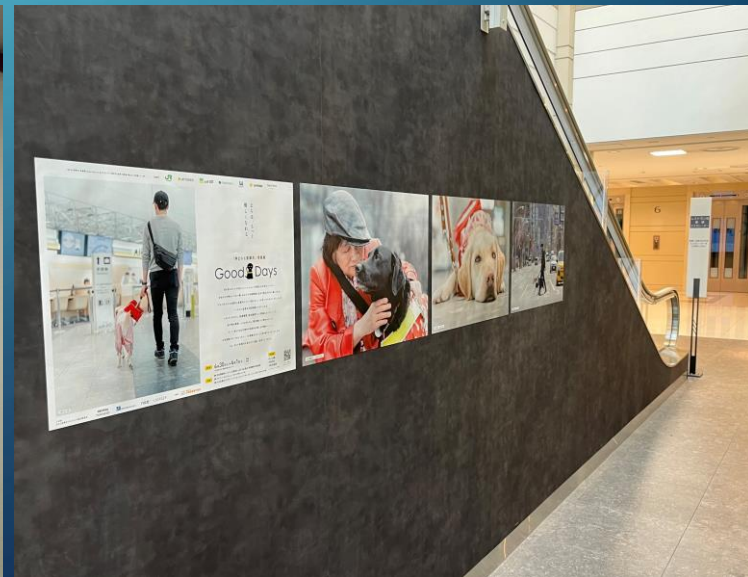


先駆けて取り組んだDEIの知見がビジネスにもつながる
というファクトをつくることで、社員の“腹落ち”を促進

電通北海道の主な取り組み

まちと盲導犬プロジェクト ～札幌を誰もが暮らしやすく笑顔になれる街に

社会課題を解決する会社でありたいという思いから企画。視覚障害者の約半数が盲導犬同伴の受け入れ拒否を経験しているという課題から、盲導犬をもっと知ってもらおう取り組みとして写真展(計46作品)を開催。賛同いただいた企業7社の協賛で実現しました。



電通北海道の主な取り組み

We are engine. ~工学を志す女性を増やすプロジェクトを始動

日本では工学分野の女性比率が約16%と他国・他分野に比べて非常に低いという課題から北海道大学工学部・北海道新聞社・電通北海道で実行委員会を組織。10社のパートナー企業を募り、各社の女性エンジニアのロールモデルの魅力的な可視化を中心とした情報発信を行っています。





まとめ

もともとの強みである「人財」を生かし
さらに開放するためのDEI推進



まとめ

もともとの強みである「人財」を生かし
さらに開放するためのDEI推進

キーワードは
トップのコミット、社員からのボトムアップ、社員の腹落ち

まとめ

もともとの強みである「人財」を生かし
さらに開放するためのDEI推進

キーワードは
トップのコミット、社員からのボトムアップ、社員の腹落ち

多様な個の掛け算から、思いもよらないアイデアや
イノベーションを生み出し続けます

しあわせを企てる。

企てよう。多様な個性が集い、自由な発想で。
企てよう。大胆かつ細心に、誠意ある行動で。
企てよう。熱意と実行力、遊びゴコロと共に。
企てよう。アイデアにデータ、人脈を武器に。
企てよう。仲間たちと手を携えて、何度でも。
企てよう。顧客の成長を。北海道のあしたを。
企てよう。誰かと私をしあわせにすることを。

dentsu
hokkaido