

HakuhodoDY holdings

ESG Data Book 2026

ESGデータブック 2026

3	ESGデータ
24	GRIスタンダード対照表

編集方針

発行元	株式会社博報堂DYホールディングス
ESGデータブックについて	博報堂DYグループにおけるESG（環境、社会、ガバナンス）に関わる定量データを報告するレポートです。
対象期間	2025年度（2025年4月1日～2026年3月31日） 各データにおいて、注記のないものは3月31日時点の数値を記載しています。
対象範囲	博報堂DYグループを対象としています。 詳細の対象範囲については項目ごとに以下表記に従い注記しています。 一部項目については必要に応じて項目別に集計対象範囲を設定しています。該当する項目については、各データ表または注記にて個別に集計対象範囲を記載しています。 ※従業員数カバレッジおよび売上カバレッジは、それぞれグループ全体の従業員数および売上高に占める割合を示しています。 ※表中の会社名は、一部「株式会社」等を省略して記載しています。

表記		対象範囲	従業員数カバレッジ	売上カバレッジ
博報堂DYグループ		博報堂DYホールディングスとその連結子会社	100%	100%
博報堂・MP		博報堂、博報堂DYメディアパートナーズ	—	—
国内主要事業会社	2025年度の 対象会社（7社）	博報堂、大広、読売広告社、Hakuhodo DY ONE、ソウル ドアウト、オプト、博報堂テクノロジーズ	32%	91%

※2024年度の対象会社（8社）：博報堂、大広、読売広告社、アイレップ、ソウルドアウト、博報堂DYメディアパートナーズ、デジタル・アドバタイジング・コンソーシアム、博報堂テクノロジーズ
※2022年度、2023年度の対象会社（7社）：博報堂、大広、読売広告社、アイレップ、ソウルドアウト、博報堂DYメディアパートナーズ、デジタル・アドバタイジング・コンソーシアム
※2021年度以前の対象会社（6社）：博報堂、大広、読売広告社、アイレップ、博報堂DYメディアパートナーズ、デジタル・アドバタイジング・コンソーシアム
※2025年度の「国内主要事業会社」にはオプトが含まれますが、財務連携未対応のため、売上カバレッジおよび従業員数カバレッジは、いずれもオプトを除いて算出しています。
※2025年4月に博報堂と統合した博報堂DYメディアパートナーズは、適用範囲に準じ、本レポート内では当時の社名にて記載しています。

第三者保証	2025年度の環境データの一部について、第三者保証を取得しています。 GHG排出量 保証報告書（2025年度）
-------	--

参照ガイドライン	GRIスタンダードを参照しています。
----------	--------------------

ESGデータ

環境

環境マネジメント

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
環境方針	博報堂DY グループ	博報堂DYグループ環境方針 博報堂DYグループは、グローバルパーパス「生活者、企業、社会。それぞれの内なる想いを解き放ち、時代をひらく力にする。Aspirations Unleashed」を掲げています。 私たちはこのグローバルパーパスのもと、お取引先や社会の課題解決を通じて、生活者の想いがあふれ、いきいきと活躍できる社会の実現を目指しています。そのためには、すべての活動の前提となる地球環境が、健全で持続可能であることが欠かせないものであると認識しています。 生活者一人ひとりの想いや暮らしを起点に考える「生活者発想」と、「パートナー主義」を大切な考え方と掲げる私たちは、環境に関連する法令・条例および業界基準等の順守を徹底したビジネスを推進します。さらに、当社グループが持つクリエイティビティによって、生活者・企業・社会が共創し、環境に対する行動変容を生み出すことで、環境負荷の低減と持続可能な社会の発展に貢献します。 本方針の実行およびサステナビリティの推進は、博報堂DYグループサステナビリティ委員会にて、経営レベルでの進捗管理や見直しを図ります。	URL
環境目標		博報堂DYグループでは、2050年度のカーボンニュートラルを達成するために、中間目標として、2030年度のScope1+2の排出量を2023年度（2024年3月期）比で50％削減、2030年度のScope3の排出量を2023年度（2024年3月期）比で25％削減を設定しました。また、その実現のために、従来の省エネルギー削減活動だけでなく、再生可能エネルギー由来電力の比率を2030年度時点で100％の導入を目指します。 今後、TCFD提言に則って、情報開示の質と量の充実を進めていきますが、算定範囲および目標設定範囲の拡大や各種イニシアティブ参加についても検討をしていきます。	URL
環境マネジメントシステム		年に2回開催されるグループサステナビリティ委員会において、経営レベルでの監督および、気候変動リスクおよび機会に関する進捗管理や見直しを行っています。また、重要な事項については取締役会への報告・審議・決議を経て意思決定するとともに、必要に応じてグループコンプライアンス委員会へ上申するなど、適切なリスク管理体制を構築しています。 なお環境マネジメントシステム（ISO14001）については、博報堂DYグループ環境方針のもと、グループ会社各社で環境の国際規格ISO14001の認証取得を推進しており、要件に従ったマネジメントシステムを運用しています。現在、下記7社において取得が完了しており、その他の主要事業会社においても取得に向けて検討を進めています。 <ISO14001取得企業> 博報堂DYホールディングス、博報堂、大広、読売広告社、博報堂プロダクツ*、オズマピーアール、博報堂アイ・スタジオ * 適用範囲：イベント・スペースプロモーション事業本部、プロダクトプロデュース事業本部（旧 印刷・什器事業本部を除く）	URL
第三者機関加盟状況		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、下記組織へ参画しています。 ・ 国連グローバル・コンパクト：各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みで、「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野・10原則を提唱しています。2005年に㈱博報堂として広告業界で最初に署名を行い、2014年には㈱博報堂DYホールディングスとして署名しています。 国連グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパンのSDGsタスクフォースのリーダーを務めた経験をふまえ、積極的な連携を進めています。 ・ SBTi（Science Based Targets initiative）：2015年に設立された国際的な共同イニシアチブで、CDP、国連グローバル・コンパクト、WRI（世界資源研究所）、WWF（世界自然保護基金）によって運営されています。企業が設定するGHG削減目標が、パリ協定で定められた「産業革命前からの気温上昇を1.5℃に抑える」という目標に合致するかどうか、科学的根拠に基づいた検証・認定を行っています。2026年度にSBT認証を取得しました。	URL

項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
環境法規制違反件数	博報堂DY グループ	件	0	0	0	0	0

ESGデータ

気候変動

項目	詳細項目	集計範囲	データ	WEB サイト
気候変動への 対応	ガバナンス	博報堂DY グループ	気候変動に関するガバナンスは、サステナビリティ戦略に組み込まれています。 年に2回、博報堂DYグループサステナビリティ委員会において、経営レベルでの監督および、気候変動リスクおよび機会に関する進捗管理や見直しを行っています。また、重要な事項については取締役会への報告・審議・決議を経て意思決定するとともに、必要に応じてグループコンプライアンス委員会へ上申するなど、適切なリスク管理体制を構築しています。	URL
	戦略		シナリオ分析の範囲として、博報堂DYグループの主要事業地域である日本国内を中心に、研究開発・調達・生産・サービス供給までのバリューチェーン全体を、2つのシナリオ（今世紀末の地球の平均気温が産業革命前と比較して1.5℃上昇以内に抑えられるシナリオ→1.5℃シナリオ※一部2℃シナリオも併用、4℃前後上昇するシナリオ→4℃シナリオ）で、2030年以降の長期想定で考察しました。 1.5℃シナリオでは、炭素税導入や電力等のエネルギー価格上昇に伴うコスト増のリスクがある一方、一般消費者の嗜好変化による低炭素排出製品・サービスを取り扱う顧客からの売り上げ増や、脱炭素に貢献するサービスの提供により、当社の企業価値向上の機会があることを確認しています。一方で、このことは、脱炭素への取り組みが遅れることが事業リスクにもなり得ることも意味しています。 4℃シナリオでは、台風・洪水等の激甚的な風水害増加が、当社の事業を支えるオフィスビルの操業停止などのリスクになり得ますが、テレワークの推進等の非常時でも滞りなく事業が継続できるように対応策を進めています。 これらの分析・対応策の検討は、環境マネジメント分科会より報告を受けたサステナビリティ委員会委員長、および環境管理責任者との議論を経て、承認・実施されたものです。今後も継続的にシナリオ分析を実施することで質と量の充実を図り、経営戦略への統合をさらに推し進め、不確実な将来に対応できるレジリエンス（強靱さ）を高めていきます。	
	リスク管理		博報堂DYグループでは、気候変動関連のリスクと機会に対する強固な管理体制を構築しています。 年2回開催される博報堂DYグループサステナビリティ委員会において、経営レベルでの監督を実施し、気候変動リスクおよび機会に関する進捗状況の管理と見直しを定期的に行っています。また、特に重要な事項については取締役会へ報告・審議され、決議を経て最終的な意思決定がなされます。さらに、必要に応じてグループコンプライアンス委員会へ上申する体制も整っており、気候変動関連リスクがグループ全体のコンプライアンスおよびリスク管理の中で適切に評価・管理されるよう努めています。 今後も継続的にシナリオ分析を実施することで質と量の充実を図り、経営戦略への統合をさらに推し進め、不確実な将来に対応できるレジリエンス（強靱さ）を高めていきます。	
	指標と目標		博報堂DYグループでは、2050年度のカーボンニュートラルを達成するために、中間目標として、2030年度のScope1+2の排出量を2023年度（2024年3月期）比で50%削減、2030年度のScope3の排出量を2023年度（2024年3月期）比で25%削減を設定いたしました。また、その実現のために、従来の省エネルギー削減活動だけでなく、再生可能エネルギー由来電力の比率を2030年度時点で100%の導入を目指します。 今後、TCFD提言に則って、情報開示の質と量の充実を進めていきますが、算定範囲および目標設定範囲の拡大や各種イニシアティブ参加についても検討をしていきます。	
気候変動に関する エンゲージ メント活動			博報堂DYグループは、気候変動課題への対応を推進するため、業界団体、行政機関、取引先などのステークホルダーとの対話・協働を進めています。CDPへの回答やTCFD提言に基づく情報開示に加え、広告・マーケティング業界における脱炭素化に向けた取り組みや、サプライチェーン全体での温室効果ガス排出量削減を推進しています。	URL
GHG排出量の 算定方法			Scope1,2の算定は、GHGプロトコル「A Corporate Accounting and Reporting Standard REVISED EDITION, 2004」および「Scope2 Guidance (2015)」を参考にしています。 - 国内の電力には、環境省「電気事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）-R5年度実績-」を用いて算定をしています。日本以外の電力には、「IGES List of Grid Emission Factors ver1.6」または「IEA Emission Factors」にて公表されている排出係数を用いています。 - 電力以外の燃料の使用に伴う排出量算定には、環境省「算定・報告・公表制度における算定方法・排出係数一覧」、「熱供給事業者別排出係数（特定排出者の温室効果ガス排出量算定用）-R5年度供給実績-」、日本LPガス協会「プロパン、ブタン、LPガスのCO₂排出原単位に係るガイドライン」にて公表されている排出係数を用いています。 Scope3の算定は、GHGプロトコル「A Corporate Accounting and Reporting Standard REVISED EDITION, 2004」および「Corporate Value Chain (Scope3) Accounting and Reporting Standard (2011)」を参考にしています。 詳細な算定方法はWEBサイト欄のURLよりご覧ください。	URL

ESGデータ

温室効果ガス

項目	詳細項目	目標*2	集計範囲	単位	基準年 (2023年度)	2024年度	2025年度	削減率／ 導入率
GHG総排出量	Scope1、Scope2 (マーケット基準)、 Scope3*1	2050年度 ニュートラル	博報堂DY グループ	tCO ₂ e	1,086,207	935,260		—
GHG排出量 Scope1		—		tCO ₂ e	926	1,299		—
GHG排出量 Scope2 (ロケーション基準)		—		tCO ₂ e	46,356	22,957		—
GHG排出量 Scope2 (マーケット基準)		—		tCO ₂ e	44,198	20,380		—
GHG排出量 Scope1、 Scope2 (マーケット基準)		2030年度50% 削減 (2023年比)		tCO ₂ e	45,125	21,679		14%
GHG総排出量 Scope3		2030年度25% 削減(2023年比)		tCO ₂ e	1,041,082	913,581		12%
GHG排出量 Scope3	カテゴリー1 購入した製品・ サービス	—		tCO ₂ e	957,329	822,683		—
	カテゴリー2 資本財	—		tCO ₂ e	36,691	37,446		—
	カテゴリー3 エネルギー関連活動	—		tCO ₂ e	4,369	5,120		—
	カテゴリー4 輸送、配送(上流)	—		tCO ₂ e	2,064	10,664		—
	カテゴリー5 事業から出る廃棄物	—		tCO ₂ e	119	307		—
	カテゴリー6 出張	—		tCO ₂ e	18,745	14,275		—
	カテゴリー7 雇用者の通勤	—		tCO ₂ e	4,144	6,161		—
	カテゴリー8 リース資産(上流)	—		tCO ₂ e	算定対象外	算定対象外	算定対象外	—
	カテゴリー9 輸送、配送(下流)	—		tCO ₂ e	算定対象外	算定対象外	算定対象外	—
	カテゴリー10 販売した製品の加工	—		tCO ₂ e	算定対象外	算定対象外	算定対象外	—
	カテゴリー11 販売した製品の使用	—		tCO ₂ e	算定対象外	算定対象外	算定対象外	—
	カテゴリー12 販売した製品の廃棄	—		tCO ₂ e	算定対象外	算定対象外	算定対象外	—
	カテゴリー13 リース(下流)	—		tCO ₂ e	2,510	1,551		—
	カテゴリー14 フランチャイズ	—		tCO ₂ e	算定対象外	算定対象外	算定対象外	—
	カテゴリー15 投資	—		tCO ₂ e	15,111	15,375		—
GHG排出原単位*3				tCO ₂ e/ 百万円	0.66	0.59		—

*1 2025年度の環境データの一部について、第三者保証を取得しています。 [GHG排出量 保証報告書\(2025年度\)](#)

*2 SBTi (Science Based Targets initiative) への認定申請のため、GHG目標の基準年を2023年度に変更しました。過去のGHGデータにつきましては、集計範囲が異なるため、[過去データ](#)として区分しています。

*3 GHG排出量÷連結売上高

ESGデータ

エネルギー

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
エネルギー使用量の削減方針	博報堂DYグループ	博報堂DYグループ環境方針に基づき、温室効果ガス（GHG）排出量削減目標を達成に向けてエネルギー効率を改善し、オフィス運営や事業活動において、省資源・省エネルギーを徹底します。	URL
エネルギー使用量削減のための取り組み		読売広告社において、2022年度より国内グループ各社における電気、熱エネルギー使用の100%を再生可能エネルギー化* ¹ しました。また、当社グループ複数社が入居している赤坂Bizタワーでは、「グリーン電力提供サービス* ² 」を活用して使用電力を「グリーン電力* ³ 」に切り替えており、2023年度より年間電力使用量の100%を実質グリーン化しています。その他のグループ各社においても、順次再生可能エネルギー導入を進めていきます。 * ¹ トラッキング属性付きFIT非化石証書とJ-クレジットの調達により達成 * ² グリーン電力提供サービス：オフィスビルなどで使用する電力を非化石証書の活用によって実質的に再生可能エネルギーとして提供する、三井不動産（株）により独自に構築されたサービス。SBT（企業が設定する温室効果ガス排出削減目標）などの目標達成を目指すテナントニーズに対応し導入割合などを柔軟に設計可能。 * ³ グリーン電力：FIT（固定価格買取制度）による電力の買い取り期間を終えた住宅用太陽光発電由来の環境価値がついた実質的な再生可能エネルギー。三井不動産（株）と東京電力エナジーパートナー（株）が、オフィスビル等における「使用電力のグリーン化に関する包括協定」を締結し、テナント企業へ安定的に提供する。	URL

項目	目標	集計範囲	単位	基準年 (2023年度)	2024年度	2025年度	削減率／ 導入率
総エネルギー使用量	—	博報堂DYグループ	GJ	13,829	10,425		—
非再生可能エネルギー使用量	—		kWh	44,077,704	29,900,153		—
再生可能エネルギー使用量	—		kWh	4,937,042	5,814,632		—
再生可能エネルギー導入率	2030年100%		%	10	16		16%
省エネルギー	30%削減 (2023年比)		kl	13,829	10,425		25%

廃棄物

項目	目標	集計範囲	単位	基準年 (2019年度)	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	削減率／ リサイクル率
廃棄物発生量	平均50%以上削減を維持 (2019年比)	博報堂本社 (赤坂Bizタワー)	トン	486	311	228	290	215	247	49.2%
リサイクル率	85%以上		%	82.2	84.6	79	83.5	74.7	72.7	72.7%

水資源

項目	集計範囲	単位	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水使用量	博報堂本社 (赤坂Bizタワー)	m ³	253	252	237	309	341

ESGデータ

社会

従業員情報

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
グループ従業員数	従業員	博報堂DYグループ	人	25,522	27,936	28,894	29,386	28,921
	臨時従業員		人	10,361	11,027	11,061	13,007	11,878
従業員数	合計	国内主要事業会社*1	人	8,227	9,101	9,407	9,386	10,240
	男性		人	5,261	5,683	5,816	5,774	6,126
	女性		人	2,966	3,418	3,591	3,612	4,114
	外国籍		人	—	175	181	176	177
従業員数：正社員	合計		人	—	8,287	8,707	8,820	9,637
	男性		人	—	5,356	5,504	5,501	5,824
	女性		人	—	2,931	3,203	3,319	3,813
	外国籍		人	—	156	162	165	167
従業員数：契約社員	合計		人	—	768	637	543	565
	男性		人	—	304	282	263	290
	女性		人	—	464	355	280	275
	外国籍		人	—	18	18	11	9
従業員数：パート・ アルバイト	合計		人	—	46	63	23	38
	男性		人	—	23	30	10	12
	女性		人	—	23	33	13	26
	外国籍		人	—	1	1	0	1
従業員比率	合計		%	—	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性		%	—	62.4%	61.8%	61.5%	59.8%
	女性		%	—	37.6%	38.2%	38.5%	40.2%
	外国籍		%	—	—	1.9%	1.9%	1.7%
従業員比率：正社員	合計		%	—	—	92.6%	94.0%	94.1%
	男性		%	—	—	63.2%	62.4%	60.4%
	女性		%	—	—	36.8%	37.6%	39.6%
	外国籍		%	—	—	1.9%	1.9%	1.7%
従業員比率：契約社員	合計		%	—	—	6.8%	5.8%	5.5%
	男性		%	—	—	44.3%	48.4%	51.3%
	女性		%	—	—	55.7%	51.6%	48.7%
	外国籍		%	—	—	2.8%	2.0%	1.6%
従業員比率：パート・ アルバイト	合計		%	—	—	0.7%	0.2%	0.4%
	男性		%	—	—	47.6%	43.5%	31.6%
	女性		%	—	—	52.4%	56.5%	68.4%
	外国籍		%	—	—	1.6%	0.0%	2.6%
年代別従業員数	合計	国内主要事業会社*2	人	3,712	9,101	9,407	9,386	10,240
	男性		人	2,587	5,683	5,816	5,774	6,126
	女性		人	1,125	3,418	3,591	3,612	4,114
従業員数：30歳未満	合計		人	651	2,883	3,016	2,914	3,058
	男性		人	379	1,496	1,516	1,440	1,469
	女性		人	272	1,387	1,500	1,474	1,589
従業員数：30～39歳	合計		人	1,234	2,900	3,027	3,022	3,506
	男性		人	825	1,783	1,847	1,833	2,067
	女性		人	409	1,117	1,180	1,189	1,439
従業員数：40～49歳	合計		人	904	1,844	1,850	1,910	2,138
	男性		人	667	1,256	1,277	1,322	1,433
	女性		人	237	588	573	588	705

*1 外国籍者については大広除く

*2 2021年度は博報堂・MP

ESGデータ

従業員情報（続き）

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
従業員数：50～59歳	合計	国内主要事業会社*1	人	797	1,242	1,290	1,310	1,285
	男性		人	604	946	991	988	947
	女性		人	193	296	299	322	338
従業員数：60歳以上	合計		人	126	232	224	230	253
	男性		人	112	202	185	191	210
	女性		人	14	30	39	39	43
年代別従業員比率	合計		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性		%	28.4%	62.4%	61.8%	61.5%	59.8%
	女性		%	12.4%	37.6%	38.2%	38.5%	40.2%
従業員比率：30歳未満	合計		%	7.2%	31.7%	32.1%	31.0%	29.9%
	男性		%	58.2%	51.9%	50.3%	49.4%	48.0%
	女性		%	41.8%	48.1%	49.7%	50.6%	52.0%
従業員比率：30～39歳	合計		%	13.6%	31.9%	32.2%	32.2%	34.2%
	男性		%	66.9%	61.5%	61.0%	60.7%	59.0%
	女性		%	33.1%	38.5%	39.0%	39.3%	41.0%
従業員比率：40～49歳	合計		%	9.9%	20.3%	19.7%	20.3%	20.9%
	男性		%	73.8%	68.1%	69.0%	69.2%	67.0%
	女性		%	26.2%	31.9%	31.0%	30.8%	33.0%
従業員比率：50～59歳	合計		%	8.8%	13.6%	13.7%	14.0%	12.5%
	男性		%	75.8%	76.2%	76.8%	75.4%	73.7%
	女性		%	24.2%	23.8%	23.2%	24.6%	26.3%
従業員比率：60歳以上	合計		%	1.4%	2.5%	2.4%	2.5%	2.5%
	男性		%	88.9%	87.1%	82.6%	83.0%	83.0%
	女性		%	11.1%	12.9%	17.4%	17.0%	17.0%
地域別従業員数	合計	日本：国内主要事業会社 海外：博報堂の海外子会社等*2*3	人	—	14,660	15,588	17,066	18,039
	男性		人	—	8,268	8,824	9,396	9,862
	女性		人	—	6,392	6,764	7,655	8,158
	その他		人	—	—	—	12	16
	未回答		人	—	—	—	3	3
地域別従業員数：日本	合計		人	—	9,101	9,407	9,386	10,240
	男性		人	—	5,683	5,816	5,774	6,126
	女性		人	—	3,418	3,591	3,612	4,114
地域別従業員数：アジア （日本除く）	合計		人	—	5,440	6,046	6,181	6,468
	男性		人	—	2,531	2,950	2,997	3,088
	女性		人	—	2,909	3,096	3,184	3,380
地域別従業員数：米州	合計		人	—	6	7	1,124	1,065
	男性		人	—	3	1	450	521
	女性		人	—	3	6	659	525
	その他		人	—	—	—	12	16
	未回答		人	—	—	—	3	3
地域別従業員数：欧州	合計		人	—	90	106	375	264
	男性		人	—	40	47	175	127
	女性		人	—	50	59	200	137
地域別従業員数：その他	合計		人	—	23	22	0	2
	男性		人	—	11	10	0	0
	女性		人	—	12	12	0	2

*1 2021年度は博報堂・MP

*2 2024年度以降は、kyuグループの一部会社を含む

*3 海外の集計時点は、2022年度は2022年4月1日、2023年度は2023年11月30日、2024年度は2024年12月31日、2025年度は2025年12月31日

ESGデータ

従業員情報（続き）

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
地域別従業員比率	合計	日本：国内主要事業会社 海外：博報堂の海外子会 社等*1*2	%	—	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性		%	—	56.4%	56.6%	55.1%	54.7%
	女性		%	—	43.6%	43.4%	44.9%	45.2%
	その他		%	—	—	—	—	0.1%
	未回答		%	—	—	—	—	0.0%
地域別従業員比率：日本	合計		%	—	58.4%	60.3%	55.0%	56.8%
	男性		%	—	62.4%	61.8%	61.5%	59.8%
	女性		%	—	37.6%	38.2%	38.5%	40.2%
地域別従業員比率：アジア（日本除く）	合計		%	—	34.9%	38.8%	36.2%	35.9%
	男性		%	—	46.5%	48.8%	48.5%	47.7%
	女性		%	—	53.5%	51.2%	51.5%	52.3%
地域別従業員比率：米州	合計		%	—	0.0%	0.0%	6.6%	5.9%
	男性		%	—	50.0%	14.3%	40.0%	48.9%
	女性		%	—	50.0%	85.7%	58.6%	49.3%
	その他		%	—	—	—	—	1.5%
	未回答		%	—	—	—	—	0.3%
地域別従業員比率：欧州	合計		%	—	0.6%	0.7%	2.2%	1.5%
	男性		%	—	44.4%	44.3%	46.7%	48.1%
	女性		%	—	55.6%	55.7%	53.3%	51.9%
地域別従業員比率：その他	合計		%	—	0.1%	0.1%	0.0%	0.0%
	男性		%	—	47.8%	45.5%	—	—
	女性		%	—	52.2%	54.5%	—	—
平均年齢*3	全社員	博報堂	歳	—	—	39.0	39.0	39.0
	男性	大広	歳	—	—	40.3	40.4	40.4
	女性		歳	—	—	35.9	35.8	35.9
	全社員		歳	—	—	39.4	40.5	39.1
	男性		歳	—	—	42.4	42.9	41.6
	女性		歳	—	—	36.5	36.2	35.8
	全社員	読売広告社	歳	—	—	39.0	39.0	39.0
	男性	アイレップ	歳	—	—	40.0	41.0	40.6
	女性		歳	—	—	35.0	35.0	35.6
	全社員		歳	—	—	30.4	31.1	—
	男性	ソウルドアウト	歳	—	—	31.3	32.0	—
	女性		歳	—	—	29.5	30.2	—
	全社員		歳	—	—	33.2	33.3	33.3
	男性	博報堂DYメディアパート ナーズ	歳	—	—	33.7	34.0	33.9
	女性		歳	—	—	32.3	32.3	32.4
	全社員		歳	—	—	38.7	38.7	—
	男性	デジタル・アドバタイジ ング・コンソーシアム	歳	—	—	39.8	40.0	—
	女性		歳	—	—	35.6	35.3	—
	全社員		歳	—	—	31.5	31.9	—
	男性	博報堂テクノロジーズ	歳	—	—	31.9	32.3	—
	女性		歳	—	—	31.1	31.6	—
	全社員		歳	—	—	—	35.9	35.7
	男性		歳	—	—	—	36.3	35.9
	女性		歳	—	—	—	34.2	34.3

*1 2024年度以降は、kyuグループの一部会社を含む

*2 海外の集計時点は、2022年度は2022年4月1日、2023年度は2023年11月30日、2024年度は2024年12月31日、2025年度は2025年12月31日

*3 正社員における

ESGデータ

従業員情報（続き）

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
平均年齢*1	全社員	Hakuhodo DY ONE	歳	—	—	—	—	32.3
	男性		歳	—	—	—	—	32.9
	女性		歳	—	—	—	—	31.9
	全社員	オプト	歳	—	—	—	—	34.2
	男性		歳	—	—	—	—	34.8
	女性		歳	—	—	—	—	33.5
平均勤続年数*1	全社員	博報堂	年	—	—	12.9	13.1	13.0
	男性		年	—	—	14.0	14.3	14.3
	女性		年	—	—	10.1	10.1	10.1
	全社員	大広	年	—	—	11.5	11.8	9.5
	男性		年	—	—	13.7	14.4	12.1
	女性		年	—	—	7.1	7.2	6.1
	全社員	読売広告社	年	—	—	11.0	12.3	12.3
	男性		年	—	—	12.0	13.8	13.8
	女性		年	—	—	8.0	9.2	9.5
	全社員	アイレップ	年	—	—	4.1	4.7	—
	男性		年	—	—	4.1	4.7	—
	女性		年	—	—	4.2	4.8	—
	全社員	ソウルドアウト	年	—	—	5.2	5.7	5.8
	男性		年	—	—	5.2	5.8	5.8
	女性		年	—	—	4.9	5.5	5.8
	全社員	博報堂DYメディアパートナーズ	年	—	—	12.4	12.3	—
	男性		年	—	—	13.5	13.6	—
	女性		年	—	—	9.4	9.1	—
	全社員	デジタル・アドバイジング・コンソーシアム	年	—	—	4.2	4.9	—
	男性		年	—	—	4.6	5.2	—
	女性		年	—	—	3.8	4.5	—
	全社員	博報堂テクノロジーズ	年	—	—	—	1.2	2.5
	男性		年	—	—	—	1.2	2.5
	女性		年	—	—	—	1.3	2.4
	全社員	Hakuhodo DY ONE	年	—	—	—	—	5.9
	男性		年	—	—	—	—	6.2
	女性		年	—	—	—	—	5.7
	全社員	オプト	年	—	—	—	—	7.6
	男性		年	—	—	—	—	7.7
	女性		年	—	—	—	—	7.6
従業員平均給与	全社員	博報堂DYグループ	千円	—	12,755	11,579	10,915	11,683
	全社員	博報堂	千円	—	—	—	—	10,990
	全社員	Hakuhodo DY ONE	千円	—	—	—	—	5,829
平均給与増減比	全社員	博報堂DYグループ	%	—	—	—	—	7.0
	全社員	博報堂	%	—	—	—	—	3.2
	全社員	Hakuhodo DY ONE	%	—	—	—	—	2.5

*1 正社員における

ESGデータ

DE&I

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
DE&Iに関する方針	博報堂DYグループ	博報堂DYグループでは生活者である社員一人ひとりが、自らのクリエイティビティを通じて、生活者や社会の様々なテーマとつながり、未来をつくる存在として、生活者の想いがあふれ、いきいきと活躍できる社会の実現を目指しています。 DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）は博報堂DYグループのDNAである生活者発想そのものであり、イノベーションの源泉です。当グループは、その経営方針の一環として、グループ全体でDE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）を推進します。	URL
DE&Iに関する体制		年に2回開催されるグループサステナビリティ委員会において、経営レベルでの監督、およびDE&Iに関する各種取り組みの進捗管理や見直しを実施しています。また、重要事項については取締役会での審議・決議を経て意思決定を行っています。 サステナビリティ管轄部門であるサステナビリティ推進室では、サステナビリティ担当取締役のもと、各事業会社より選出されたS（社会）部会担当者として一体となり、方針の浸透および各種取り組みを推進しています。	URL
DE&Iに関する取り組み		DE&I（ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン）推進へ向けた3つの取り組み ①誰もが働きやすい環境の整備 育児や介護などの状況にあっても、すべての社員が生活と仕事を両立し、自らのクリエイティビティを発揮しながら安心してキャリア形成できるよう、様々な制度や支援策の整備を進めています。 ②個の活躍・働きがいの推進 当社グループでは、社員一人ひとりがその属性にかかわらず、自らの力を発揮し、働きがいを実感できる職場風土づくりを目指しています。 ③全員活躍社会の実現 当社グループでは、多様な生活者一人ひとりが個性や能力を十分に発揮できる社会の実現を目指しています。社内施策の実行だけでなく、社外コミュニケーションおよびビジネスにつながる取り組みも積極的に行うことで、社会全体にインパクトを生み出していきます。 詳細な取り組み内容はWEBサイト欄のURLよりご覧ください。	URL

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
役員におけるジェンダー構成 ^{*1*2}	合計	日本：国内主要事業会社等 ^{*3} 海外：博報堂の海外子会社等 ^{*3*4}	人	145	366	406	379
	男性		人	141	303	301	294
	女性		人	4	63	105	85
役員におけるジェンダー構成：日本 ^{*1*2}	合計		人	145	186	104	152
	男性		人	141	176	97	143
	女性		人	4	10	7	9
役員におけるジェンダー構成：アジア（日本除く）	合計		人	—	165	182	138
	男性		人	—	115	132	98
	女性		人	—	50	50	40
役員におけるジェンダー構成：米州	合計		人	—	2	97	69
	男性		人	—	2	56	38
	女性		人	—	0	41	31
役員におけるジェンダー構成：欧州	合計		人	—	11	23	20
	男性		人	—	8	16	15
	女性		人	—	3	7	5
役員におけるジェンダー構成：その他	合計		人	—	2	0	0
	男性		人	—	2	0	0
	女性		人	—	0	0	0
役員におけるジェンダー比率 ^{*1*2}	合計		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性		%	97.2%	82.8%	74.1%	77.6%
	女性		%	2.8%	17.2%	25.9%	22.4%
役員におけるジェンダー比率：日本 ^{*1*2}	合計		%	100.0%	50.8%	25.6%	40.1%
	男性		%	97.2%	94.6%	93.3%	94.1%
	女性		%	2.8%	5.4%	6.7%	5.9%

^{*1} 日本の役員の数には、執行役員が含まれており、2025年度のデータより監査役も含む
^{*2} 2023年度、2024年度の算出方法の訂正を受けて遡及修正
^{*3} 2022年度は国内主要事業会社、2023年度は国内主要事業会社および博報堂DYホールディングスならびに博報堂の海外子会社、2024年度以降はこれらにkyuグループの一部会社を含む
^{*4} 海外の集計時点は、2022年度は2022年4月1日、2023年度は2023年11月30日、2024年度は2024年12月31日、2025年度は2025年12月31日

ESGデータ

DE&I(続き)

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
役員におけるジェンダー比率： アジア（日本除く）	合計	日本：国内主要事業会社等 ^{*1} 海外：博報堂の海外子会社等 ^{*1*2}	%	—	45.1%	44.8%	36.4%
	男性		%	—	69.7%	72.5%	71.0%
	女性		%	—	30.3%	27.5%	29.0%
役員におけるジェンダー比率： 米州	合計		%	—	0.5%	23.9%	18.2%
	男性		%	—	100.0%	57.7%	55.1%
	女性		%	—	0.0%	42.3%	44.9%
役員におけるジェンダー比率： 欧州	合計		%	—	3.0%	5.7%	5.3%
	男性		%	—	72.7%	69.6%	75.0%
	女性		%	—	27.3%	30.4%	25.0%
役員におけるジェンダー比率： その他	合計		%	—	0.5%	0.0%	0.0%
	男性		%	—	100.0%	—	—
	女性		%	—	0.0%	—	—
管理職におけるジェンダー構成	合計		人	1,356	2,633	2,691	2,753
	男性		人	1,200	1,826	1,860	1,928
	女性		人	156	807	828	824
	その他		人	—	—	1	1
	未回答		人	—	—	2	0
管理職におけるジェンダー構成： 日本	合計		人	1,356	1,461	1,483	1,608
	男性		人	1,200	1,269	1,278	1,364
	女性		人	156	192	205	244
管理職におけるジェンダー構成： アジア（日本除く）	合計		人	—	1,138	918	926
	男性		人	—	540	458	458
	女性		人	—	598	460	468
管理職におけるジェンダー構成： 米州	合計		人	—	0	222	113
	男性		人	—	0	84	54
	女性		人	—	0	135	58
	その他		人	—	—	1	1
	未回答		人	—	—	2	0
管理職におけるジェンダー構成： 欧州	合計		人	—	30	68	106
	男性		人	—	13	40	52
	女性		人	—	17	28	54
管理職におけるジェンダー構成： その他	合計		人	—	4	0	0
	男性		人	—	4	0	0
	女性		人	—	0	0	0
管理職におけるジェンダー比率	合計		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性		%	88.5%	69.4%	69.1%	70.0%
	女性		%	11.5%	30.6%	30.8%	29.9%
	その他		%	—	—	0.0%	0.0%
	未回答		%	—	—	0.1%	0.0%
管理職におけるジェンダー比率： 日本	合計		%	100.0%	55.5%	55.1%	58.4%
	男性		%	88.5%	86.9%	86.2%	84.8%
	女性		%	11.5%	13.1%	13.8%	15.2%
管理職におけるジェンダー比率： アジア（日本除く）	合計		%	—	43.2%	34.1%	33.6%
	男性		%	—	47.5%	49.9%	49.5%
	女性		%	—	52.5%	50.1%	50.5%

*1 2022年度は国内主要事業会社、2023年度は国内主要事業会社および博報堂DYホールディングスならびに博報堂の海外子会社、2024年度以降はこれらにkyuグループの一部会社を含む

*2 海外の集計時点は、2022年度は2022年4月1日、2023年度は2023年11月30日、2024年度は2024年12月31日、2025年度は2025年12月31日

ESGデータ

DE&I(続き)

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
管理職におけるジェンダー比率： 米州	合計	日本：国内主要事業会社等 ^{*1} 海外：博報堂の海外子会社等 ^{*1*2}	%	—	0.0%	8.2%	4.1%
	男性		%	—	—	37.8%	47.8%
	女性		%	—	—	60.8%	51.3%
	その他		%	—	—	0.5%	0.9%
	未回答		%	—	—	0.9%	0.0%
管理職におけるジェンダー比率： 欧州	合計		%	—	1.1%	2.5%	3.9%
	男性		%	—	43.3%	58.8%	49.1%
	女性		%	—	56.7%	41.2%	50.9%
管理職におけるジェンダー比率： その他	合計		%	—	0.2%	0.0%	0.0%
	男性		%	—	100.0%	—	—
	女性		%	—	0.0%	—	—
男女の賃金の差異 ^{*3}	全社員	博報堂	%	70.1%	70.0%	72.7%	72.3%
	正社員		%	77.4%	73.6%	74.4%	73.5%
	契約社員・パート・ アルバイト		%	80.0%	83.2%	78.1%	83.9%
	全社員	大広	%	72.9%	72.3%	72.0%	71.9%
	正社員		%	75.6%	72.0%	71.2%	72.0%
	契約社員・パート・ アルバイト		%	70.2%	117.9%	95.4%	69.2%
	全社員	読売広告社	%	77.8%	72.4%	71.2%	76.0%
	正社員		%	82.5%	74.7%	73.8%	78.8%
	契約社員・パート・ アルバイト		%	76.7%	109.0%	98.6%	94.1%
	全社員	アイレップ	%	74.5%	73.3%	74.3%	—
	正社員		%	74.1%	72.9%	73.7%	—
	契約社員・パート・ アルバイト		%	112.8%	95.0%	104.9%	—
	全社員	ソウルダウト	%	73.3%	72.3%	71.4%	74.3%
	正社員		%	80.7%	76.0%	75.9%	79.1%
	契約社員・パート・ アルバイト		%	98.1%	131.7%	132.6%	89.0%
	全社員	博報堂DYメディアパートナーズ	%	67.4%	68.6%	70.8%	—
	正社員		%	77.8%	75.5%	75.2%	—
	契約社員・パート・ アルバイト		%	84.0%	98.5%	94.5%	—
	全社員	デジタル・アドバタイジング・コンソー シアム	%	78.0%	78.2%	79.7%	—
	正社員		%	77.1%	77.4%	79.3%	—
	契約社員・パート・ アルバイト		%	133.5%	82.8%	82.2%	—
	全社員	博報堂テクノロジーズ	%	—	—	77.6%	82.4%
	正社員		%	—	—	78.1%	83.2%
	契約社員・パート・ アルバイト		%	—	—	—	19.8%
	全社員	Hakuhodo DY ONE	%	—	—	—	74.4%
	正社員		%	—	—	—	74.0%
	契約社員・パート・ アルバイト		%	—	—	—	112.3%

*1 2022年度は国内主要事業会社、2023年度は国内主要事業会社および博報堂DYホールディングスならびに博報堂の海外子会社、2024年度以降はこれらにkyuグループの一部会社を含む

*2 海外の集計時点は、2022年度は2022年4月1日、2023年度は2023年11月30日、2024年度は2024年12月31日、2025年度は2025年12月31日

*3 女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金で算出

ESGデータ

DE&I(続き)

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
男女の賃金の差異*1	全社員	オプト	%	-	-	-	76.2%
	正社員		%	-	-	-	76.2%
	契約社員・パート・アルバイト		%	-	-	-	93.2%
管理職者数	合計	国内主要事業会社*2	人	1,356	1,461	1,483	1,608
	男性		人	1,200	1,269	1,278	1,364
	女性		人	156	192	205	244
	外国籍者		人	8	10	10	11
管理職における新卒採用者	合計		人	759	842	830	866
	男性		人	676	741	723	744
	女性		人	83	101	107	122
	外国籍者		人	3	4	4	4
管理職における中途採用者	合計		人	597	619	653	742
	男性		人	524	528	555	620
	女性		人	73	91	98	122
	外国籍者		人	5	6	6	7
管理職比率	合計		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性		%	88.5%	86.9%	86.2%	84.8%
	女性		%	11.5%	13.1%	13.8%	15.2%
	外国籍者		%	0.6%	0.7%	0.7%	0.7%
管理職比率：新卒採用者	合計		%	56.0%	57.6%	56.0%	53.9%
	男性		%	89.1%	88.0%	87.1%	85.9%
	女性		%	10.9%	12.0%	12.9%	14.1%
	外国籍者		%	0.4%	0.5%	0.5%	0.5%
管理職比率：中途採用者	合計		%	44.0%	42.4%	44.0%	46.1%
	男性		%	87.8%	85.3%	85.0%	83.6%
	女性		%	12.2%	14.7%	15.0%	16.4%
	外国籍者		%	0.8%	1.0%	0.9%	0.9%
育児休業取得者数*3	合計		人	253	265	334	417
	男性		人	125	156	196	234
	女性		人	128	109	138	183
育児休業取得率*3	合計		%	69.1%	81.3%	93.8%	105.0%
	男性		%	58.7%	74.3%	88.7%	100.0%
	女性		%	83.7%	94.0%	102.2%	112.3%
育児休業取得日数*3	合計		日	180	181	110	189
	男性		日	20	30	45	41
	女性		日	335	365	368	378
復職率*4	合計		%	96.2%	97.7%	98.0%	99.4%
	男性		%	96.7%	99.0%	98.8%	99.5%
	女性		%	95.6%	96.4%	96.7%	99.3%
介護関連法定休業 取得者数			人	5	13	10	16
介護関連法定外休暇等 取得者数			人	20	24	19	81
障がい者雇用率		博報堂DYホールディングスの特例 適用グループ*5	%	2.50%	2.54%	2.64%	2.69%

*1 女性の平均年間賃金／男性の平均年間賃金で算出

*2 外国籍者については大広除く

*3 一部のグループ会社で育児目的休暇の取得を含んで算出

*4 復職率：当該年度の育児後復帰者／（当該年度の育児後復帰者＋育児後離職者）で算出

*5 障害者雇用促進法に基づく「特例子会社制度」および「関係会社特例」の適用を受けている特例適用グループ9社の合算値

(対象会社：博報堂DYホールディングス、博報堂、大広、読売広告社、博報堂プロダクツ、博報堂DYキャブコ、博報堂DYアイ・オー、TBWA\HAKUHODO、大広WEDO)

ESGデータ

採用・離職

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
人材戦略	博報堂DY グループ	当社グループは、「生活者、企業、社会。それぞれの内なる想いを解き放ち、時代をひらく力にする。Aspirations Unleashed」というグローバルパーパスのもと、多様な人材のクリエイティブの力を原動力に、従来の広告ビジネスの枠組みを超えた「クリエイティビティ・プラットフォーム」へのフルモデルチェンジを推進しています。 最大の資産である「人の力」を最大化させるため、従来より培ってきた生活者発想やパートナー主義を基盤に、最新テクノロジーにより効率化と洞察の深化などによる質の向上を目指しています。これにより、職位や年次を問わず、すべての従業員が高度な専門性に基づいた付加価値の高い業務を遂行できる体制の構築に注力しています。一人ひとりのアスピレーションと自律的な挑戦を促す多様な人材を活かす組織基盤を強化することで、持続的な企業価値の向上と、生活者と企業、社会との新しい関係価値の創造に取り組んでいます。 また、当社グループ全体の予算策定・業績管理機能、人事戦略立案機能を集約した「経営リソース戦略室」を2026年4月1日付にて新設し、機動的なリソース連携や構造改革を推進する体制としました。	URL

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
新卒採用者数	合計	国内主要事業会社 ^{*1*2}	人	—	464	545	466	370
	男性		人	—	237	265	224	184
	女性		人	—	227	280	242	186
	外国籍者		人	—	14	18	10	8
新卒採用者比率	合計		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性		%	55.0%	51.1%	48.6%	48.1%	49.7%
	女性		%	45.0%	48.9%	51.4%	51.9%	50.3%
	外国籍者		%	—	3.0%	3.3%	2.1%	2.2%
新卒採用 3年後定着率	全社員	国内主要事業会社 ^{*2}	%	—	74.7%	82.8%	85.2%	85.2%
	男性		%	—	74.9%	80.7%	83.7%	80.1%
	女性		%	—	74.6%	85.2%	86.8%	90.4%
	外国籍者		%	—	66.7%	60.0%	85.0%	83.3%
キャリア採用者数	合計		人	—	926	497	312	522
	男性		人	—	495	253	216	326
	女性		人	—	431	244	96	196
	外国籍者		人	—	29	15	13	58
キャリア採用比率	合計		%	—	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性		%	—	53.5%	50.9%	69.2%	62.5%
	女性		%	—	46.5%	49.1%	30.8%	37.5%
	外国籍者		%	—	3.1%	3.0%	4.2%	11.1%
新規雇用者数	合計		人	—	1,390	1,042	778	892
	男性		人	—	732	518	440	510
	女性		人	—	658	524	338	382
	外国籍者		人	—	43	33	23	66
新規雇用者比率	合計		%	—	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	男性		%	—	52.7%	49.7%	56.6%	57.2%
	女性		%	—	47.3%	50.3%	43.4%	42.8%
	外国籍者		%	—	3.1%	3.2%	3.0%	7.4%
離職率 ^{*3}	合計	国内主要事業会社 ^{*1*2*3}	%	6.4%	5.3%	6.7%	7.7%	8.5%
	男性		%	—	5.2%	6.5%	7.8%	9.5%
	女性		%	—	5.6%	7.1%	7.4%	6.9%
	外国籍者		%	—	10.3%	14.2%	21.8%	12.6%

*1 2021年度以前は博報堂・MP

*2 外国籍者については大広除く

*3 正社員における

ESGデータ

人材育成

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
人材育成に関する方針	博報堂DYグループ	当社グループが掲げるサステナビリティ方針では「人を中心としたサステナブルな経営」が基盤となっています。マテリアリティ（重要課題）においても、「多様な個の成長と尊重によるクリエイティビティの発揮」を重要項目として特定し、財務的な成長と社会的な価値創造を両立させるための原動力として位置づけています。具体的には、以下の3つの観点から人材育成を推進しています。 i. 多様な「個」の力を引き出す ii. 「チーム」の力を引き出す iii. 高度なクリエイティビティの創出	URL
人材育成に関する取り組み		AI・テクノロジー人材の採用と育成：人間中心のAI (Human-Centered AI) の体現 当社グループは、AI技術の進展に伴い、「人間中心のAI」という理念を掲げており、グループ全体でAI活用を推進しています。AIを単なる効率化のためだけではなく、人間の創造性を拡張し、生活者に新しい価値を提供するために活用する人材の採用と育成を行っています。 ・全社員向けAIリスキリング ・AIメンタリング制度 など 業務プロセスの変革：テクノロジーによる知の形式知化 当社グループは、個人の能力や経験に依存しがちな「暗黙知」の領域が多かった広告ビジネスにおいて、最新テクノロジーを活用して「形式知」化を推進し、誰もが高度な業務を遂行できるプロセス整備を進めています。 ・バーチャル生活者 ・CREATIVITY ENGINE BLOOM など グループシナジーを活かし、新たなビジネスを構想するリーダーの育成 変化の激しい市場環境において、既存のビジネスを維持するだけでなく、自ら変化を作り出し、イノベーションをリードする次世代の経営層・リーダーの育成は、グループの持続的成長にとって不可欠だと考えています。 ・KSP（経営創発プログラム） ・GAP（Growth Action Program） など 人とカルチャー 当社グループの競争力の源泉は、グローバルパーパスの浸透と、フィロソフィーである生活者発想が浸透した組織カルチャーにあります。 ・グローバルパーパス浸透の取り組み ・生活者発想の浸透の取り組み（カルチャー創生コミュニティ） など	

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
年間教育投資額		国内主要事業会社	億円	23.2	21.6	24.2	26.7	23.3
従業員1人当たりの年間教育投資額			万円 ／人	27.7	23.8	25.8	26.1	22.8
年間研修時間		国内主要事業会社 ^{*1}	時間	—	—	159,423.5	205,325.0	139,988.1
従業員1人当たりの年間平均研修時間			時間 ／人	24	19.7	16.9	21.9	13.7
目標管理、能力開発のための年間面談時間			時間	15,983	16,045	17,110	19,292	43,959
従業員1人当たりの年間面談時間			時間 ／人	2.3	1.8	2.4	2.7	4.9
「1年前と比較して成長した」と回答した従業員の割合		博報堂	%	71.6%	—	73.2%	73.5%	74.4%
		博報堂DYメディアパートナーズ	%	69.0%	—	72.5%	76.3%	—
		博報堂・MP	%	—	72.0%	—	—	—
能力開発に関する取り組み状況	経営創発プログラム：KSP ^{*2} 参加者累計	国内主要事業会社	人	535	618	705	789	829
	Growth Action Program：GAP ^{*3} 参加者累計		人	63	110	183	223	303
	社内講師を務めた社員数		人	1,403	1,787	1,779	1,633	1,684

^{*1} 2021年度はデジタル・アドバイジング・コンソーシアムを除く

^{*2} KSP：博報堂DYグループ対象の経営人材育成研修

^{*3} GAP：博報堂DYグループ対象の30代を中心とした社員を対象とした人材研修

労働安全衛生

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
労働安全衛生に関する取り組み	博報堂	ワークスタイル変革 社員一人ひとりが高いモチベーションを維持し、より高いクリエイティビティを発揮できる労働環境の整備を目標に、「繁忙改善」「業務プロセスの進化」「クリエイティビティの創出」の3つのアプローチを通じて、各種取り組みを進めています。 「はたらくと人生を、もっといい関係に。」をスローガンに掲げ、単に労働時間を削減するだけでなく、働く“質”の向上、社員のパフォーマンスとエンゲージメントを高める本質的な働き方のアップデートを目指しています。	URL
		クリエイティビティを最大化する働き方 働く“質”を向上させるために、各組織の特性に応じた「業務効率化アクション」を推進しています。全社視点では生成AIの利活用なども進め、社員がより付加価値の高い業務に集中し、クリエイティビティを存分に発揮できる環境を整えています。	
		心身の健康を支える仕組み 心身の健康維持のために、社員自身とマネジメント層が勤怠を把握し、過度な繁忙を未然に防ぐための対策を行っています。単に時間を管理するだけでなく、健康的に高いパフォーマンスを発揮できる状態を目指します。	
		働き方の土台となる「ルール」と「マナー」 「生活者発想」と「パートナー主義」というフィロソフィーのもと、クリエイティビティを尊重する働き方の基礎として、以下のルールとマナーを全社で推進しています。 ・ルール：「プラ休」（月1回 週休3日制） 月に少なくとも1日、有給休暇を取得し、生活者としての時間を確保するルール。自分や仕事にプラスを生み出す休暇として、心身の健康と知恵の充電のために毎月取得を推進しています。 ・マナー：「サイレント10」 平日の深夜・土日における不要不急の連絡を控え、心身の負荷を抑制することを目指すマナー。緊急時などを除き、平日22時以降および休日の連絡を控える風土をつくります。	
		メリハリのある働き方を促進する独自の取り組み ・フリーバカンス制度 通常の年次有給休暇とは別に、年に2回、連続5日間の休暇を取得できる博報堂独自の特別休暇制度です。長期休暇によるインプットやリフレッシュの機会を創出することを奨励しています。 ・休暇取得を推奨する取り組み 年間を通じて計画的な休暇取得を促す「有休奨励日」の設定や、年末年始に長期休暇を取得しやすくする「ハクホリ」期間を設けるなど、全社で休みやすい風土を醸成しています。	

項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
1人当たり平均総労働時間	国内主要事業会社	時間	—	2,119	2,045	2,048	2,040
1か月あたり平均残業時間	国内主要事業会社 ^{*1}	時間	26.4	47.3	33.5	34.5	27.4
労働時間の削減率 ^{*2} （前年比％）	国内主要事業会社	％	—	—	99.3%	100.7%	100.4%
1人当たり年次有給休暇の 取得日数		日	10.0	10.6	10.3	10.5	10.2
1人当たり年次有給休暇の 取得率 ^{*2}		％	—	—	52.8%	50.2%	56.3%
1人当たり有給休暇の取得日数 （特別有給休暇を含む）	国内主要事業会社 ^{*3}	日	—	18.0	15.1	16.6	18.4
1人当たり有給休暇の取得率 ^{*2} （特別有給休暇を含む）	国内主要事業会社	％	—	—	58.1%	57.6%	63.1%
労働災害度数率		—	—	—	0.13	0.11	0.10
労働災害による死亡者数	国内主要事業会社 ^{*1}	人	0	0	0	0	0
従業員組合の加入率 ^{*4}	国内主要事業会社のうち、従業員組合 を持つグループ会社を対象	％	—	—	76.2%	78.2%	78.1%

^{*1} 2021年度以前は博報堂・MP
^{*2} 2023年度、2024年度の算出方法の訂正を受けて遡及修正
^{*3} 2022年度は博報堂・MP
^{*4} 加入対象者の加入率、加入形態はグループ会社により異なる

健康経営

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
健康診断受診率*1		国内主要事業会社	%	99.8%	98.5%	95.8%	94.6%	97.8%
人間ドック受診率*1			%	84.3%	73.7%	81.0%	78.0%	66.6%
健診戦*2	参加人数	博報堂*4	人	1,087	1,049	1,366	1,176	1,091
	参加者の健康改善率*3		%	75.0%	74.4%	75.0%	67.2%	59.7%
健康に関するセミナー・イベントの実施状況	開催数		回	—	6	6	13	8
	参加人数		人	—	1,448	529	1,273	708
ストレスチェック受検率*5		国内主要事業会社	%	—	78.2%	83.0%	86.7%	85.2%

*1 3月31日時点での受診率
*2 健康診断受診率向上イベント
*3 2024年度より判定基準を厳格化
*4 2024年度以前は博報堂・MP
*5 3月31日時点での受検率

人権

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
人権方針	博報堂DY グループ	博報堂DYグループ人権方針 私たち、博報堂DYグループは、最大の資産であるクリエイティビティを発揮する人財を通じて、生活者の想いがあふれ、いきいきと活躍できる社会の実現を目指しています。 人権の尊重はグループの存立基盤であり、倫理的かつ持続可能なビジネスの根幹をなすものとして推進しています。私たちは、人権を尊重する責任をよりいっそう果たすべく、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」が掲げる保護・尊重・救済のフレームワークに依拠し、グループの人権方針を制定しました。 詳細な内容はWEBサイト欄のURLよりご覧ください。	URL
人権に関する体制		年に2回開催されるグループサステナビリティ委員会において、経営レベルでの監督を行うとともに、人権尊重の取り組みや人権リスクに関する進捗管理・見直しを実施しています。また、重要な事項については取締役会での審議・決議を経て決定するほか、必要に応じてグループコンプライアンス委員会へ共有するなど、適切なリスク管理体制を構築しています。 人権デュー・ディリジェンスを実施し、特に顕著な人権課題への取り組みに対するモニタリング機能を果たしながら、人権侵害への直接的・間接的な関与を回避するため、合理的措置を講じています。	
人権デュー・ディリジェンス		博報堂DYグループは、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に則り、人権尊重の責任を果たすために人権デュー・ディリジェンスを実施することで、グループの事業活動による人権面での影響について説明責任を果たすよう努めていきます。 さらに、人権デュー・ディリジェンスの結果をもとに、顕著な人権問題に対する取り組みに注力するよう努めます。さらには既存事業に加え、M&Aを実施した企業を含む事業会社を対象に、グループ各社の内部統制部門と連携しながら、リスクマネジメントの取り組みの一環として、事業活動で起こりうる人権に対する負の影響の整理・評価・対策を検討していきます。 人権デュー・ディリジェンスの実施状況はWEBサイト欄のURLよりご覧ください。	
救済		博報堂DYグループは、全役職員等に対して、企業内通報・相談窓口を設置しており、人権に関する通報や相談を極めて高い匿名性と秘匿性を確保した上で受け付け、人権侵害を受けた方が救済を受けられるように誠実に対応します。さらに、グループ各社における人権に対する負の影響の評価および対応を検討するため、企業内通報・相談窓口へ届く人権侵害に関する通報件数および傾向を定期的に確認し、深刻な侵害につながる可能性のある事案に対しては対応策を議論し、グループコンプライアンス委員会への報告を行っています。	
人権研修		博報堂DYグループの従業員を対象に、人権および人権侵害リスクの理解促進を図り、日常業務の中で人権を尊重した行動をとることを目的とした「人権研修」を実施しています。 同研修は、独自に制作した動画コンテンツにより構成され、2024年度は国内主要8社（博報堂、大広、読売広告社、Hakuhodo DY ONE、ソウルダウト、博報堂DYメディアパートナーズ、博報堂テクノロジーズ、博報堂プロダクツ）の正社員・契約社員を対象に実施しました。	

項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
人権研修の受講率	国内主要事業会社	%	—	—	88.5%	90.4%	89.9%
人権アセスメントの実施率		%	—	—	—	79.4%	82.5%

サプライチェーンマネジメント

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
サプライチェーンマネジメントに関する方針およびガイドライン	博報堂DYグループ	「博報堂DYグループ調達基本方針」および「博報堂DYグループ調達ガイドライン」を定めています。 詳細はWEBサイト欄のURLよりご覧ください。	URL
サプライチェーンマネジメントに関する体制		年に2回開催されるグループサステナビリティ委員会において、経営レベルでの監督を行うとともに、サプライチェーン・マネジメントにおける取り組みやリスクの進捗管理・見直しを行います。また、重要事項については取締役会への報告・審議を経て意思決定を行うほか、必要に応じてグループコンプライアンス委員会への報告・共有を行うなど、適切なリスク管理体制を構築しています。 グループ各社が参加するサステナビリティ推進本部の傘下に「サプライチェーン・マネジメント・ワーキンググループ」を設置し、サプライヤーのスクリーニング、博報堂DYグループ 調達ガイドラインへの合意取得、サプライヤーのアセスメント等の活動を推進しています	
サプライチェーンマネジメントに関する取り組み		2025年度、博報堂DYホールディングス取締役会での決議を経て、「博報堂DYグループ調達基本方針」を策定しました。併せて、当社グループのサプライヤーの皆様に遵守していただきたい事項として、「調達ガイドライン」を策定しました。2026年度より、当社グループ横断プロジェクトである「サステナビリティ推進本部」内に「サプライチェーン・マネジメント・ワーキンググループ」を設置。このワーキンググループを中心に当社グループ事業会社のサプライヤーに対し、調達ガイドラインの説明、合意取得、必要に応じたサプライヤーアセスメント活動を推進していきます。	

社会貢献

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
社会貢献活動に関する方針およびガイドライン	博報堂DYグループ	博報堂DYグループは、グローバルパーパスである「生活者、企業、社会。それぞれの内なる想いを解き放ち、時代をひらく力にする。Aspirations Unleashed」に基づき、人を中心としたサステナブルな経営を目指し、「サステナビリティ方針」と「重要課題（マテリアリティ）」を定めています。 特にマテリアリティの一つである「将来人材や地域コミュニティへの貢献」に対して、社員一人ひとりの想いを開放し、「生活者発想」や「クリエイティビティ」といった当社が持つ知見を活かして貢献していきます。具体的には、「次世代に向けた教育」「地域発展支援」「社会課題への啓発」の活動を通じて、生活者一人ひとりに社会全体の課題に向き合い挑戦することで、サステナブルな未来に取り組んでいきます。	URL
社会貢献活動に関する体制		社会貢献活動を含むサステナビリティ推進体制は、サステナビリティ推進体制ページをご覧ください。	URL
社会貢献活動に関する取り組み		「次世代に向けた教育」「地域発展支援」「社会課題への啓発」の活動を通じて、生活者一人ひとりに社会全体の課題に向き合い挑戦することで、サステナブルな未来に取り組んでいきます。	URL

項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
寄付金額	博報堂DYホールディングス	円	50,000,000	0	10,000,000	10,000,000	10,000,000
参加人数	博報堂DYグループ	人	—	—	—	854	812

ESGデータ

ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
コーポレートガバナンスに関する方針	博報堂DYグループ	当社グループは、持続的な成長と企業価値の継続的な向上の実現のため、様々なステークホルダーからの信頼と期待に応え、クリエイティビティの力をもとに、マーケティングの進化とイノベーションの創出をリードする世界一級の企業集団として、生活者の豊かな未来を創造し、経済を伸長させ、社会を発展させることへの貢献を目指しています。 そのために、当社は、持株会社として傘下の多彩な事業会社の「自立と連携」が促進される環境を整え、各社の連携が単なる総和以上の価値を発揮できるように、グループ全体の経営管理を強化することを経営の重点課題の1つであると認識し、その改善に努め、当社グループにおけるコーポレート・ガバナンスの強化・充実に積極的に取り組んでいきます。 なお、傘下の事業会社のうち上場企業に対しても、その独立性を尊重しつつ、グループとしての連携も図ることとしています。	URL
コーポレートガバナンス体制		当社グループのコーポレート・ガバナンス体制はWEBサイト欄のURLよりご覧ください。	
取締役会メンバーのスキルマトリックス		取締役および監査役のスキル・マトリックスはWEBサイト欄のURLよりご覧ください。	URL

項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
取締役数	博報堂DYホールディングス	人	9	10	10	9	11
独立社外取締役数		人	3	4	4	4	4
独立社外取締役比率		%	33.3%	40.0%	40.0%	44.4%	36.4%
女性取締役数		人	0	1	1	1	1
取締役の女性比率		%	0.0%	10.0%	10.0%	11.1%	9.1%
女性執行役員比率		%	0.0%	0.0%	0.0%	4.5%	4.5%
監査役数		人	5	5	5	5	5
女性監査役数		人	0	0	0	0	0
取締役会開催回数 ^{*1}		回	20	20	22	21	15
取締役会出席率		%	98.9%	97.9%	99.5%	96.5%	98.7%
指名委員会開催回数		回	2	1	1	6	3
指名委員会出席率		%	100.0%	100.0%	100.0%	97.6%	95.2%
報酬委員会開催回数		回	4	3	3	3	4
報酬委員会出席率		%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

*1 2025年度は15回の開催に加えて書面決議5回、書面報告1回を実施

役員報酬

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
役員報酬に関する考え方	博報堂DY グループ	以下を基本方針としています。 ・グループ経営理念に根ざしたものであること ・株主との価値意識を共有し、中長期的な企業価値向上を動機づけるものであること ・当社の取締役の役割と責務にふさわしい、優秀な人材を確保・維持できる水準であること ・報酬決定のプロセスにおいて透明性や合理性が担保されていること また、取締役が受け取る報酬項目は、「年額報酬」「年次賞与」「株式型報酬」で構成しています。 なお、社外取締役の報酬については、その役割と独立性の確保の観点から「年額報酬」のみとしています。 報酬項目の割合については、標準的な業績の場合に、業績に応じて金額や価値が変動する「年次賞与」および「株式型報酬」の占める割合を、総報酬に対して40%となるように設定しています。 中でも「株式型報酬」については、譲渡制限付株式の交付に際し、取締役は、各取締役に設定された金額で金銭報酬債権の付与を受け、当社との間で譲渡制限付株式の割当契約を締結し、当該債権を当社に現物出資することで株式の交付を受けるものとします。割当契約における譲渡制限期間は30年とし、譲渡制限期間中に取締役が任期満了等その他取締役会が正当と認める理由により退任する際には、譲渡制限は解除することとします。取締役会が正当と認める理由がある場合を除き、譲渡制限期間満了前に取締役が退任した場合等には、それまでに付与した譲渡制限付株式を当社が当然に無償で取得することとします。 詳細な内容はWEBサイト欄のURLよりご覧ください。	URL

項目	詳細項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
取締役報酬額 (社外取締役を除く)	総額	博報堂DYホールディングス	百万円	492	424	315	379	441
	年額報酬 (固定)		百万円	235	240	230	233	270
	年次賞与 (変動)		百万円	202	129	30	90	118
	株式型報酬 (変動)		百万円	54	54	55	54	53
監査役報酬額 (社外監査役を除く)	総額		百万円	45	45	45	45	40
	年額報酬 (固定)		百万円	45	45	45	45	40
社外役員 (社外取締役と社外監査役)	総額		百万円	71	84	88	36	95
	年額報酬 (固定)		百万円	71	84	88	36	95

リスクマネジメント

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
リスクマネジメント方針	博報堂DY グループ	重大なリスク事案への不適切な対応による当社グループの社会的信用の失墜および企業価値の多大なる毀損を未然に防止すべく、「リスク管理・コンプライアンス基本規程」を制定し、対象となるリスク事案およびリスク対応体制を明確化することにより、リスク事案発生時の迅速かつ適切な対応を強化しています。	URL
リスクマネジメント体制		当社は、重大なリスク事案への不適切な対応による当社グループの社会的信用の失墜および企業価値の多大なる毀損を未然に防止すべく、「グループコンプライアンス委員会」の下部組織として「グループリスク対応チーム」を設置するとともに、「危機管理規程」を制定し、対象となるリスク事案およびリスク対応体制を明確化することにより、リスク事案発生時の迅速かつ適切な対応を徹底しています。また、当該体制の強化を目的に、当社グループをとりまくリスク全般を一元的に管理する最高リスク管理責任者としてCRO(Chief Risk Officer)の担務を設けています。	

情報セキュリティ

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
情報セキュリティ方針	博報堂DY グループ	情報セキュリティの国際規格である「ISO/IEC27001:2022 / JIS Q 27001:2023」認証を取得し、同規格に則った情報セキュリティマネジメント体制を構築しております。また、同認証は、グループの中核事業会社（博報堂、大広、読売広告社、Hakuhodo DY ONE、ソウルドアウト）に加えそれらの子会社においても取得を推進することで、グループ全体での情報セキュリティ体制の強化・向上を図っています。	URL
情報セキュリティ体制		「グループコンプライアンス委員会」の下部組織として「グループ情報セキュリティ委員会」および「情報セキュリティ委員会」を設置しています。グループ情報セキュリティ委員会では、中核事業会社における情報セキュリティに関する活動内容、インシデント状況、課題点等の報告および改善に関して議論を行っています。情報セキュリティ委員会では、4月1日時点で「ISO/IEC27001:2022 / JIS Q 27001:2023」の認証基準における要求事項に適合する当社の情報管理体制の整備・改善を推進しています。	
情報セキュリティに関する取り組み	博報堂	情報セキュリティと個人情報に関する知識の維持・向上のため、e-ラーニングによる情報セキュリティ研修を全従業員を対象に毎年実施しています。また、各組織においても年1回以上の頻度で情報セキュリティ研修を実施しています。	

項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度	WEB サイト
情報セキュリティに関する研修受講率	博報堂*1	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	URL

*1 2024年度以前は博報堂・MP

コンプライアンス

項目	集計範囲	データ	WEB サイト
コンプライアンス方針	博報堂DY グループ	博報堂DYグループでは、法令遵守はもとより社会の一員として、社会が当社に寄せる期待や要請に誠実に応えることが重要と考えコンプライアンスを推進しています。また、博報堂DYグループの活動指針「行動規範」を制定しています。 詳細はWEBサイト欄のURLよりご覧ください。	URL
コンプライアンス体制		チーフ・コンプライアンス・オフィサーの設置 当社グループでは、コンプライアンス意識の充実、強化を推進する最高責任者として、チーフ・コンプライアンス・オフィサーを置いて、各社におけるコンプライアンスを実践しています。 グループコンプライアンス委員会の設置 当社グループの広告事業会社・総合メディア事業会社の社長を中心に構成される「グループコンプライアンス委員会」を設置し、グループ全体のコンプライアンスに関わる指導、啓発を図っています。「グループコンプライアンス委員会」は、グループ役職員のコンプライアンスマインドの向上、コンプライアンス・企業倫理等の重要事項に関する方針の策定、運営体制の整備、グループ各社におけるコンプライアンス活動の進捗管理、助言、指示、指導等を主な役割としています。	
コンプライアンス研修		コンプライアンス遵守のため、博報堂DYグループ傘下の全社において行動規範および遵守事項に関する研修を実施しています。そのほか、事業会社の特性に合わせ、各社において情報セキュリティ、広告法務、会計取引、独占禁止法等の個別テーマに応じて研修を開催し、コンプライアンス遵守に向けて多面的に周知・浸透を図っています。	
内部通報窓口		当社グループでは、不正行為の早期発見と是正のため、職員等からの組織的または個人的な法令違反等に関する通報・相談の適正な処理の仕組みである「企業内通報・相談窓口」を設置しています。	

項目	集計範囲	単位	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度	2025 年度
コンプライアンスに関する研修 受講率	博報堂*1	%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
内部通報件数*2	国内主要事業会社	件	—	—	26	36	59

*1 2024年度以前は博報堂・MP *2 2023年度、2024年度の算出方法の訂正を受けて遡及修正

公正なメディア

項目	集計範囲	データ
公正なメディアに関する考え方	博報堂DY グループ	博報堂DYグループは、「博報堂DYグループ行動規範および遵守事項および人権・コンプライアンス関連方針」に基づき、情報の透明性、公正性、多様性を尊重した事業活動を推進しています。 また、広告をはじめとするコミュニケーションに携わる企業グループとして、誤情報や不適切な表現の防止に努めるとともに、生活者および社会からの信頼維持に取り組んでいます。 グループ全体で広告表現に関わるリスクや広告倫理に関する理解向上を図り、社員一人ひとりが責任あるコミュニケーションを実践できる環境を整備しています。
メディアにおける公正な表現の実現		博報堂DYグループでは、コンプライアンスおよびリスクマネジメント体制のもと、広告・コミュニケーション活動に伴う広告表現におけるリスクや社会的リスクの管理を行っています。 グループ各社の関連部署が連携し、広告表現、コンテンツ制作、情報発信等に関する社内ルールやガイドラインの整備・運用を推進しています。 また、グループ共通の知識共有基盤を通じて、法令改正や社会課題への対応状況を継続的に共有し、責任あるコミュニケーション開発を支えるガバナンス体制の強化に取り組んでいます。
公正なメディア環境の実現に向けた取り組み		博報堂DYグループは、広告・メディア業界における様々な取り組みに参画し、公正で信頼性の高い情報環境の実現に貢献しています。 グループ各社は、一般社団法人日本広告業協会（JAAA）、一般社団法人日本インタラクティブ広告協会（JIAA）、公益社団法人日本広告審査機構（JARO）等の活動に参画し、広告倫理の向上や適切な広告表現の推進に取り組んでいます。また、JAAAのDE&I委員会や脱炭素委員会等において、広告業界全体の研修や啓発活動を推進しています。 さらに、JICDAQ（一般社団法人デジタル広告品質認証機構）が推進する認証制度の普及を通じて、デジタル広告における広告配信の透明性向上やブランドセーフティの確保に取り組み、生活者および広告主から信頼されるメディア環境の維持・向上に貢献しています。 加えて、2026年には環境省の「環境表示ガイドライン」の改定を受け、業界団体と連携して「環境表示ガイドライン実践ガイドブック」の制作・普及に取り組み、適切で信頼性の高い環境コミュニケーションの促進を支援しました。

GRIスタンダード対照表

開示事項		開示場所
GRI2：一般開示事項 2021		
2-1	組織の詳細	・ 会社概要 ・ グループ概要 ・ 主要なグループ会社一覧
2-2	組織のサステナビリティ報告の対象となる事業体	・ 会社概要 ・ グループ概要 ・ 主要なグループ会社一覧
2-3	報告期間、報告頻度、連絡先	・ ESGデータブック2026 (編集方針)
2-4	情報の修正・訂正記述	・ ESGデータブック2026 (更新履歴)
2-5	外部保証	・ GHG排出量 保証報告書(2025年度)
2-6	活動、バリューチェーン、その他の取引関係	・ 中期経営計画
2-7	従業員	・ ESGデータブック2026 (社会／従業員情報)
2-9	ガバナンス構造と構成	・ コーポレート・ガバナンス
2-10	最高ガバナンス機関における指名と選出	・ コーポレート・ガバナンス
2-11	最高ガバナンス機関の議長	・ コーポレート・ガバナンス
2-12	インパクトのマネジメントの監督における最高ガバナンス機関の役割	・ サステナビリティ推進体制
2-13	インパクトのマネジメントに関する責任の移譲	・ サステナビリティ推進体制
2-14	サステナビリティ報告における最高ガバナンス機関の役割	・ サステナビリティ推進体制
2-15	利益相反	・ 博報堂DYホールディングス コーポレートガバナンス・ガイドライン
2-16	重要な懸念事項の伝達	・ サステナビリティ推進体制 ・ コンプライアンス
2-17	最高ガバナンス機関の集会的知見	・ コーポレート・ガバナンス 取締役会の実効性評価 ・ 会社情報 取締役・執行役員
2-18	最高ガバナンス機関のパフォーマンス評価	・ コーポレート・ガバナンス 取締役会の実効性評価
2-19	報酬方針	・ 2026年3月期 有価証券報告書
2-20	報酬の決定プロセス	・ 2026年3月期 有価証券報告書
2-22	持続可能な発展に向けた戦略に関する声明	・ サステナビリティ・トップメッセージ
2-23	方針声明	・ コーポレート・ガバナンス ガイドライン・報告書 ・ 博報堂DYグループ 環境方針 ・ 博報堂DYグループ DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) 方針 ・ 博報堂DYグループ 人権方針 ・ 博報堂DYグループ 調達基本方針・調達ガイドライン
2-24	方針声明の実践	・ コーポレート・ガバナンス ガイドライン・報告書 ・ 博報堂DYグループ 環境方針 ・ 博報堂DYグループ DE&I(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン) 方針 ・ 博報堂DYグループ 人権方針 ・ 博報堂DYグループ 調達基本方針・調達ガイドライン
2-25	マイナスのインパクトの是正プロセス	・ コンプライアンス
2-26	助言を求める制度および懸念を提起する制度	・ コンプライアンス
2-27	法規制遵守	・ コンプライアンス ・ ESGデータブック2026 (ガバナンス)
2-28	会員資格を持つ団体	・ サステナビリティ方針 ・ 環境マネジメント ・ イニシアティブ・外部評価
2-29	ステークホルダー・エンゲージメントへのアプローチ	・ サステナビリティ方針
2-30	労働協約	・ ESGデータブック2026 (ガバナンス／人権)

GRIスタンダード対照表

開示事項		開示場所
GRI3：マテリアルな項目 2021		
3-1	マテリアルな項目の特定プロセス	・ 重要課題（マテリアリティ）・ KPI
3-2	マテリアルな項目のリスト	・ 重要課題（マテリアリティ）・ KPI
3-3	マテリアルな項目のマネジメント	・ 重要課題（マテリアリティ）・ KPI
GRI201：経済パフォーマンス 2016		
201-1	創出、分配した直接的経済価値	・ 2026年3月期 有価証券報告書
201-2	気候変動に起因してもたらされる財務上の影響、その他のリスクと機会	・ 気候変動およびTCFDへの対応
GRI203：間接的な経済的インパクト 2016		
203-1	インフラ投資および支援サービス	・ 社会貢献活動
GRI205：腐敗防止 2016		
205-1	腐敗に関するリスク評価を行っている事業	・ コンプライアンス ・ ESGデータブック2026 （ガバナンス）
205-2	腐敗防止に関する方針や手順に関するコミュニケーションと研修	・ コンプライアンス ・ ESGデータブック2026 （ガバナンス）
GRI206：反競争的行為 2016		
206-1	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により受けた法的措置	・ 2026年3月期 有価証券報告書
GRI302：エネルギー 2016		
302-1	組織内のエネルギー消費量	・ ESGデータブック2026 （環境）
302-4	エネルギー消費量の削減	・ ESGデータブック2026 （環境）
GRI303：水と廃水 2018		
303-5	水消費	・ ESGデータブック2026 （環境）
GRI305：大気への排出 2016		
305-1	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	・ ESGデータブック2026 （環境）
305-2	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	・ ESGデータブック2026 （環境）
305-3	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ3）	・ ESGデータブック2026 （環境）
305-5	温室効果ガス（GHG）排出原単位の削減	・ ESGデータブック2026 （環境）
GRI306：廃棄物 2020		
306-3	発生した廃棄物	・ ESGデータブック2026 （環境）
306-4	処分されなかった廃棄物	・ ESGデータブック2026 （環境）
306-5	処分された廃棄物	・ ESGデータブック2026 （環境）
GRI308：サプライヤーの環境面のアセスメント 2016		
308-1	環境基準により選定した新規サプライヤー	・ サプライチェーン
GRI401：雇用 2016		
401-1	従業員の新規雇用の総数と離職	・ ESGデータブック2026 （社会）
401-3	育児休暇	・ ESGデータブック2026 （社会）

GRIスタンダード対照表

開示事項		開示場所
GRI403：労働安全衛生 2018		
403-1	労働安全衛生マネジメントシステム	・ 健康・健全な働き方 ・ 健康経営と働き方 (博報堂)
403-2	危険性 (ハザード) の特定、リスク評価、事故調査	・ 健康・健全な働き方 ・ 健康経営と働き方 (博報堂)
403-3	労働衛生サービス	・ 健康・健全な働き方 ・ 健康経営と働き方 (博報堂)
403-4	労働安全衛生における労働者の参加、協議、コミュニケーション	・ 健康・健全な働き方 ・ 健康経営と働き方 (博報堂)
403-5	労働安全衛生に関する労働者研修	・ ESGデータブック2026 (社会)
403-6	労働者の健康増進	・ 健康・健全な働き方 ・ 健康経営と働き方 (博報堂) ・ ESGデータブック2026 (社会)
403-7	ビジネス上の関係で直接結びついた労働安全衛生の影響の防止と緩和	・ 健康・健全な働き方 ・ 健康経営と働き方 (博報堂)
403-8	労働安全衛生マネジメントシステムの対象となる労働者	・ 健康・健全な働き方 ・ 健康経営と働き方 (博報堂) ・ ESGデータブック2026 (社会)
403-9	労働関連の傷害	・ ESGデータブック2026 (社会)
403-10	労働関連の疾病・体調不良	・ ESGデータブック2026 (社会)
GRI404：研修と教育 2016		
404-1	従業員1人当たりの年間平均研修時間	・ ESGデータブック2026 (社会)
404-2	従業員のスキル向上および移行支援プログラム	・ 人材育成 ・ ESGデータブック2026 (社会)
404-3	業績とキャリア開発に関して定期的なレビューを受けている従業員の割合	・ 人材育成 ・ ESGデータブック2026 (社会)
GRI405：ダイバーシティと機会均等 2016		
405-1	ガバナンス機関および従業員のダイバーシティ	・ ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン ・ 2026年3月期 有価証券報告書 ・ ESGデータブック2026 (社会／ガバナンス)
405-2	基本給と報酬総額の男女比	・ 2026年3月期 有価証券報告書 ・ ESGデータブック2026 (社会)
GRI412：人権アセスメント 2016		
412-1	人権レビューやインパクト評価の対象とした事業所	・ 人権 ・ 2026年3月期 有価証券報告書 ・ ESGデータブック2026 (ガバナンス)
412-2	人権方針や手順に関する従業員研修	・ 人権 ・ 2026年3月期 有価証券報告書 ・ ESGデータブック2026 (ガバナンス)
GRI413：地域コミュニティ 2016		
413-1	地域コミュニティとのエンゲージメント、インパクト評価、開発プログラムを実施した事業所	・ 2026年3月期 有価証券報告書
GRI414：サプライヤーの社会面のアセスメント 2016		
414-1	社会的基準により選定した新規サプライヤー	・ サプライチェーン

HakuhodoDY holdings

お問い合わせ先

株式会社博報堂DYホールディングス

グループ広報・IR室IRグループ

電話：03-6441-9033 FAX：03-6441-9065

Email：HC.IR@hakuhodody-holdings.co.jp