

03

サステナビリティ

サステナビリティ委員会の活動 38

マテリアリティ(当社グループにおける重点テーマ)
と特定プロセス 39

マテリアリティ

1 高品質な人材育成 41

2 ダイバーシティ&インクルージョン(D&I) 42

3 AI活用による産業の発展 44

4 デジタル広告業界の健全な発展 45

5 文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援 47

環境 48



サステナビリティ委員会の活動

当社グループは、2022年1月にサステナビリティ委員会を設置しました。

グループの持続的成長と企業価値の向上に関するテーマに積極的に取り組んでいます。

サステナビリティ委員会の活動

当社グループは、2016年に組成したCSR委員会をアップデートする形で2022年1月にサステナビリティ委員会を組成しました。取締役会の意思決定を支援する任意の諮問機関として、グループの持続的成長、企業価値の向上とサステナブルな社会の実現を目指し、活動を推進しています。

サステナビリティ委員会では3カ月に一度90分の定例会を設け、主にサステナビリティ活動およびサステナビリティに

関するKPIの設定や、データ開示についての議論・検討を積極的に進めています。委員会には、30歳以下の将来世代社員、女性管理職、主要事業におけるESG推進責任者、マテリアリティ(当社グループにおける重点テーマ)ごとの推進責任者や、外部アドバイザーなどが参画し、多様な視点から積極的な議論が交わされています。

2022年9月期は、マテリアリティごとの活動の進捗およびそれぞれの活動のKPI設定やデータの開示について議論を重ねました。

企業理念刷新プロジェクト

サステナビリティ委員会が2022年9月期にもっとも重点的に取り組んだのが、2022年10月に発表した当社グループの企業理念の刷新です。サステナビリティ委員会配下の「理念浸透プロジェクト」が理念刷新を主導し、グループ上席執行役員に対する個別インタビューと、社員を対象としたワークショップを複数回実施するなど、グループ内の多様な声の反映を支援しました。ワークショップにはサステナビリティ委員会のメンバーも複数名参加し、新ビジョンの原案作成に貢献しています。

また、新ビジョンの原案についてグループ内でいち早く議論したのもサステナビリティ委員会です。委員会のメンバー

による議論の後に、グループ経営会議、取締役会での議論を経て、決議につながりました。

COMMENT

サステナビリティ委員会への参加が 目線を高く保つ良いきっかけになっています

サステナビリティ委員会に参加したことで、セプターニグループがステークホルダーの皆様とともに中長期的に発展していくにはどうすればいいかを考えるようになりました。目線を高く保つ良いきっかけになっています。理念刷新に向けて開催されたワークショップにも参加しました。グループ各社の様々な職種や世代の方と一緒に手を動かして感じたのは「各社の個性を尊重しながら事業を広げ未来をつくっていこう」というセプターニグループの多文化主義です。それは各事業会社を構成する「人」を尊重する姿勢と理念につながると感じました。

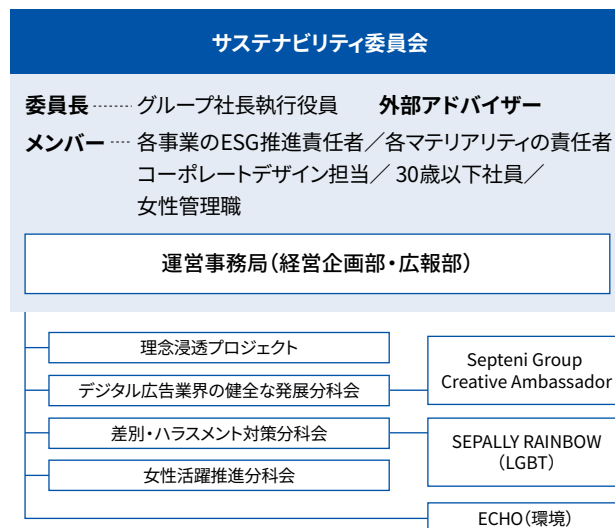
私はセプターニグループで初めて産休を取得した社員です。復帰後約17年が経ち、グループの変化を肌で感じています。私自身の経験や意見が、次世代のセプターニグループをつくる一助となるよう、これからも積極的に委員会に参加していきたいと思います。



トライコーン株式会社
コンサルティング部
カスタマーサクセスグループ
マネージャ

吉田 恭子

サステナビリティ委員会体制図



マテリアリティ(当社グループにおける重点テーマ)と特定プロセス

マテリアリティの特定と検証

サステナビリティ活動を推進するにあたり、数ある社会課題の中から5つのマテリアリティ(当社における重点テーマ)を特定しました。

特定にあたっては、国際的な基準をベースに社会課題を抽出した上で、「ステークホルダーのセプターニグループへの期待」「セプターニグループのビジネスにとっての重要性」の2軸で総合的に判断し、まずCSR委員会(当時)を中心にマテリアリティ(当社における重点テーマ)について議論し、取締役会でその妥当性を確認しました。

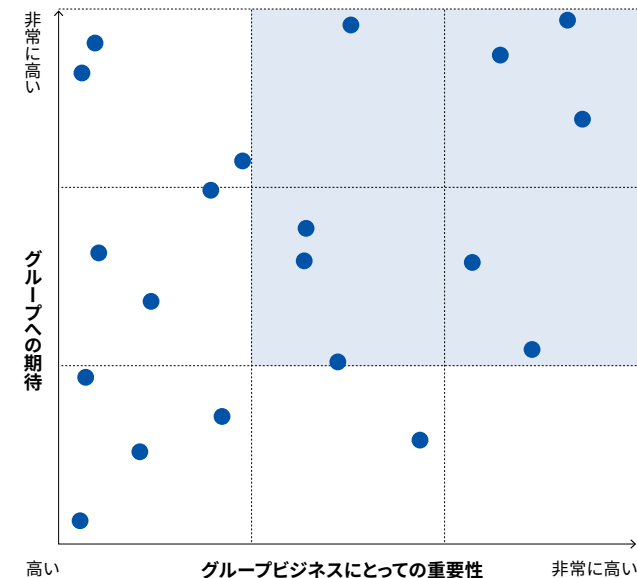
2022年のサステナビリティ委員会発足時にも確認を行い、2022年9月期は「高品質な人材育成」「ダイバーシティ&インクルージョン」「AI利活用による産業の発展」「デジタル広告業界の健全な発展」「文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援」の5つをマテリアリティに掲げ、活動してきました。

2022年10月のグループ企業理念の刷新、特に中長期で当社グループが目指す姿や果たしたい社会への貢献を示した新ビジョンが制定されたことを受けて、現在、マテリアリティの見直しを進めています。サステナビリティ活動が、新ビジョンの達成により貢献できるよう、リスク軽減と機会拡大の観点を反映し新ビジョンとの接続を強めていきます。

特定プロセス



マテリアリティイメージマップ



マテリアリティ(当社グループにおける重点テーマ)と特定プロセス

マテリアリティ	社会への提供価値	2022年9月期の取り組み
1 高品質な人材育成   	“人材育成の構造”を科学的な観点から明らかにし、広く社会に共有することを通じて、オープンイノベーションの創出を目指しています。	データを活用した採用～オンボーディング～育成を一貫して運用するHRバリューチェーンをグループ内で構築。蓄積したデータベースを活用し、リモートワーク下での人材マネジメントをサポートするなど、人的資本の最大化に貢献しています。また7年連続でHRテクノロジー大賞を受賞するなど、外部からも活動を評価いただいています。
2 ダイバーシティ&インクルージョン   	ジェンダーギャップの解消や差別・ハラスメントの発生しない環境を整えることで、誰もが自分らしく活躍できる社会の実現を目指しています。また同時に、労働生産性の向上への貢献も目指しています。	ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)に関連するイベントをグループ横断で1ヵ月間集中的に行う「ダイバーシティ月間」や、D&I推進に貢献した取り組みを表彰する「ダイバーシティアワード」を継続実施しました。これらの施策を通じてフェアな環境を整備し、誰もが安心して活躍できるよう心理的安全性を担保した上で、経験や視点の多様性によるイノベーションの創出を目指しています。
3 AI利活用による産業の発展 	AIの利活用によって、様々な産業におけるイノベーションの創出を目指しています。またHRにおけるAI利活用では、労働生産性向上への貢献に向けて取り組んでいます。	●HRテクノロジーにおけるAIの利活用 (株)人的資産研究所が、社員のオンボーディングを支援するDXサービス「HaKaSe Onboard」を外部企業に提供。早期戦力化の支援を通じ、労働生産性向上への貢献を目指し活動しています。 ●デジタルマーケティングにおけるデータの利活用 ポストCookie時代に向けて、データプライバシーに配慮した新たな計測基盤構築ソリューション「Precog Base」を開発・提供するなど、データ・ソリューションの提供を通じ、顧客企業の事業成長への貢献を目指し活動しています。
4 デジタル広告業界の健全な発展 	デジタル広告市場のより健全で、豊かで、魅力的な発展への貢献を通じ、安心・安全なデジタル社会が実現することを目指し活動を推進しています。	ブランドセーフティやアドベリフィケーションの取り組みなど、広告品質向上に向けた取り組みを推進しています。これらの活動が評価され、グループ会社5社が「アドフraudを含む無効配信の除外」と「広告掲載先品質に伴うブランドセーフティの確保」の両項目においてJICDAQより「品質認証事業者」として認証されています。
5 文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援 	アスリートや、新たなジャンルのスポーツ・選手の支援、マンガやアニメなどのDX推進によって、感動あふれる豊かな社会づくり、産業の発展への貢献を目指しています。	プロダンスリーグ「D.LEAGUE」に参画しているプロダンスチーム「SEPTENI RAPTURES(セプテーニ ラプチャーズ)」のメンバーが全国の学校を回り、約300名の生徒と交流。ストリートダンスのさらなる普及を目指し活動しています。また、テクノロジーを活用したアニメ業界のDX推進を目指し設立したデジタルアニメスタジオ「Qzil.la」は様々な作品を発表しています。

マテリアリティ 1 高品質な人材育成

採用・育成・配置等の人事施策にデータを活用する研究を通じ、再現性の高い人材育成に取り組んでいます。

オンボーディングによる 人的資本価値向上の取り組み

当社グループは、経営戦略に基づく人的資本価値の効率的な向上のため、「育成方程式」をもとにした科学的根拠のある人事施策を展開しています。その核となるのが、これまで蓄積してきた人材のデータベースをもとに、採用～オンボーディング～育成を一貫したサービスとして設計したHRバリューチェーンです。

例えば、オンボーディングでは、育成方程式による相性モデルを活用して、個人が適応しやすい環境を定量的に算出する相性配属を実施しています。さらに、本人の強みや弱みを踏まえて配属先のメンバーや仕事との関わり方を解説した「適応プラン」や、入社後3ヵ月ごとに配属先での適応具合を可視化するために実施する「適応評価」の結果レポートを新入社員とその上長に提供するなど、新入社員の早期適応と活躍の促進に取り組んでいます。

これらオンボーディングをはじめとする各種人事施策の結果、リモートワーク中心の新たな働き方においても、新入社員の早期の適応・戦力化が確認されています。また中途入社社員に対してもオンボーディングプログラムを提供することで、早期適応と活躍の促進に取り組んでいます。

▶ 詳細はP.21-22 人的資本経営における人事戦略、人事施策の取り組みをご覧ください。

COMMENT

デジタルHR技術の活用と体制

当社では「育成方程式」の考え方をもとに、20年以上にわたり良質な人材データを蓄積し、分析を行う体制を整えてきました。このデータベースと解析技術を活用し、新しく入社した社員の配属先への早期適応を支援しています。相性配属の後に、自身の強みや推奨される学習方法、配属先の組織に関する情報など、配属先への適応方法に関する情報提供を行っています。上司に対しても、新規入職者の個性を踏まえた関わり方のアドバイスなどの情報を提供することで、相互が理解し合えるような体制を運用しています。

これらの取り組みを実施・改善しながらデータを収集することにより、取り組み全体の精度を向上させる体制を整えています。

また、ここで扱うすべての情報は、適正なデータの利活用を目的とした「デジタルHRガイドライン」に準じて運用されています。



株式会社セプターニ・ホールディングス
人的資産研究所
課長代理

菅 文哉

COMMENT

オンボーディングの取り組みと成果

HRビジネスパートナー本部では、入社前から入社後まで一貫して個々の成長支援を行うスタッフ(キャリアアドバイザー)が、様々なHRデータをもとに社員ひとりひとりの状況や課題に合わせた支援を行っています。具体的には、新しく入社した社員への業務・組織適応において必要なアドバイスの提供と能力開発の支援や、管理者やOJTトレーナーへ個々の特性を踏まえた最適な指導方法や関わり方などの情報提供を行っています。オンボーディングプランが提供された社員からは、「チームメンバーとコミュニケーションが取りやすくなった」や「自分の特性に合った学習方法が分かった」などの声が上がっています。また、上司やOJTトレーナーからも、「本来数ヵ月かけて把握していきような思考や行動の特性を入社前に聞くことができ、リモート環境でも安心して受け入れができた」という声があり、テレワークであっても個々の環境適応を促進することができています。



Septeni Japan株式会社
HRビジネスパートナー本部
HRビジネスパートナー部
課長

富井 紗季

マテリアリティ 2 ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

当社グループでは、あらゆる人権を尊重して多様性を認め合い、性別や年齢、国籍などに関わらず多様な背景を持った従業員が、それぞれ自分らしく最大のパフォーマンスを発揮することがグループの持続的な発展につながると考え、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しています。

アワードの開催とダイバーシティ月間の実施による啓発活動

ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を推進する意義やメリットの社内浸透と、当社グループとして積極的にD&Iに取り組む意思を内外に示すことを目的に、2020年からグループを横断したダイバーシティアワードを開催しています。グループ従業員から「ひとりひとりが活躍できる環境をつくり、イノベーション・成果創出を目指す取り組み」を公募し、特に価値が高いと評価された取り組みを、期初のグループキックオフで表彰しています。2022年9月期は、一般部門で32件、2022年より新設した、入社3年目以内の従業員が対象のルーキー部門で32件の応募がありました。

また2021年から年1回、「ダイバーシティ月間」を開催しています。D&I推進の「自分ごと化」を目的に、2022年は5月9日から5月31日までの約1ヵ月間、集中的にイベントを実施しました。

LGBTに関する取り組み

「SOGI(性的指向・性自認)」についてひとりひとりが理解を深め、すべての従業員にとって働きがいの高まる職場をともにつくる」ことを目的として、グループ横断のLGBT&アライ

ネットワーク「SEPALLY RAINBOW」を組成し、活動しています。

2022年に実施したダイバーシティ月間では、電通グループ内でLGBTに関する取り組みを積極的に推進している複数社との共同セミナーを実施。あらゆるタッチポイントから啓発活動に取り組みました。

このような継続的な活動が評価され、職場におけるセクシュアル・マイノリティに関する取り組みの指標である「PRIDE指標」では、5年連続で最高位の「GOLD」を取得しています。

差別・ハラスメント対策

性別や年齢、国籍、人種、民族、宗教、思想、信条、社会的身分、障がいの有無、性的指向、性自認などによる差別・ハラスメントを発生させない環境を整えることで、ひとりひとりの強みが十分に発揮されるよう、新任管理職向けのハラスメント防止研修や「人権に配慮した広告表現」がテーマのeラーニングなどを実施しています。2022年9月期は新たにグループに加わった電通ダイレクト、電通エルフトアーキテクトの全管理職がハラスメント防止研修を受講しました。

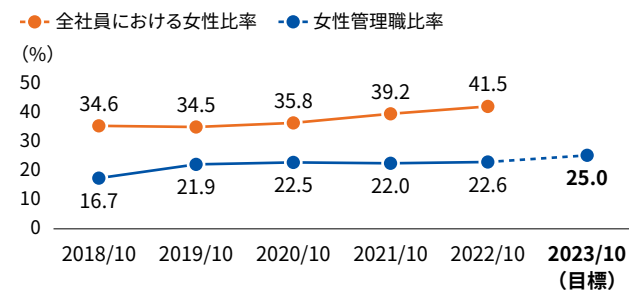
また、あらゆる差別・ハラスメントの要因の一つであり、ひとりひとりの活躍の阻害要因になるアンコンシャス・バイアスについての啓発活動も積極的に推進しています。

女性活躍推進

当社グループは2010年から積極的に女性活躍推進に取り組んでいます。社員のライフステージの変化や社会からの要請等を先んじて捉え、それらに対する施策を検討・展開することで、様々なバックグラウンドを持つ社員が安心して働き、活躍できるように活動を推進しています。

国内主要グループ会社の女性管理職比率は2022年に22.6%となり、2018年の16.7%から堅調に推移しています。一方で女性社員比率(41.5%)と女性管理職比率には依然として差がある状況を踏まえ、ジェンダーギャップの解消を目指し、現在新たな目標の設定とその達成に向けた取り組みについて議論を進めています。

全社員における女性比率／女性管理職比率 (国内主要グループ会社)



マテリアリティ 2 ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)

ステークホルダーエンゲージメント

グローバルビジネスの加速に向けて Septeni Globalが実践するD&I



Septeni Global合同会社
Business Promotion
次長

類家 麻奈美

Septeni Global合同会社
職務執行者
グループ執行役員

末藤 大祐

海外企業の日本への広告出稿など、グローバル案件を中心に扱うグループ会社Septeni Global。グループの中でも特にD&Iに力を入れている同社での取り組みについて、同社代表の末藤と、HR(人材採用・育成)を含むバックオフィス部門責任者の類家が意見を交わしました。

「魅力ある会社づくりのため」がD&Iの始まり

末藤 グローバル事業を立ち上げた約10年前、海外拠点の社員は全員日本から出向してきた男性でした。数年後に事業拡大のため現地採用を開始したものの、定着率に課題が生じ、魅力ある会社づくりの必要性を感じたことをきっかけに、社員の多様性向上を目指しました。現在は、外国籍社員、女性社員ともに全社員における比率が約5割、管理職においても外国籍社員比率が約4割、女性比率が約5割と、理想とするバランスを実現できています。採用活動でもこの数字は求職者の方から非常に好意的に捉えていただいています。

類家 社内のアワードでも外国籍社員が数多く受賞していますよね。それに2022年のマネージャーアワードはノミネート者が全員女性でした。多様な属性の方が活躍していると感じています。

理念浸透活動がD&Iの実現にも貢献

類家 多様なひとりひとりが活躍できる環境をつくる上で、個社理念の浸透活動が良い効果をもたらしていると思います。Septeni Globalのミッション「Lead Beyond Borders」は「国や文化、価値観の境界をはじめ、様々な課題を越えてすべてのステークホルダーをまだ見ぬ、より大きな成功へと導いていく」という意味で、これ自体にも多様性についての示

唆があります。また3つあるバリューのうち、どのバリューを重要視して仕事をしているかを個々人が開示することで、相互理解の促進も図っています。

末藤 グループの新ビジョンにはSepteni Globalの理念の要素が多く含まれており、目指す方向性の重なりを感じます。例えば「Lead Beyond Borders」は「新しい時代をつくる」ために必要な考え方ですね。

ビジネス拡大のため、 多様な社員がより力を発揮できる環境をつくる

末藤 今後、グローバルビジネスを加速する過程では、より複雑な課題に直面することもあるでしょう。それらに対応するために、多様な才能を持つ方々が力を十分に発揮できる、心理的安全性の高い環境の整備により注力していきたいです。「社歴・年齢・国籍・宗教・性別等は昇進や評価に全く影響しない」というメッセージをトップから継続発信していくことや、タスクフォースによる社内課題の解決に積極的に取り組んでいきます。多様な方と仕事できることはこの事業のおもしろさの一つですから、楽しんで向き合っていきたいですね。

類家 HRの観点からもD&Iは組織の土台であり、場づくりに必要な要素だと考えています。どれだけつくり込んでも正解がないからこそ、いかに業績につなげられるかという視点を忘れずに取り組んでいきたいと思っています。

DIALOGUE

マテリアリティ 3 AI利活用による産業の発展

当社グループでは、デジタル化が進む社会に対し、社会課題の解決とプラスαの豊かさによって、なめらかな未来を実現すべく、テクノロジーを用いた様々な活動に取り組んでいます。

デジタルHRにおけるAIの利活用

HRテクノロジーによる産業の発展

当社グループでは創業以来、常に人を中核的な資産と捉え、積極的な人材への投資によって成長を遂げてきました。

経験者が圧倒的に少なく人的リソースの獲得競争が熾烈な新興市場において、人材を安定的に確保し持続的な成長を実現するため、「科学的な人材育成モデル」の研究を目的に、社内に専門の研究機関を組織し、再現性の高い人材育成施策の開発を進めてきました。

2021年には、それまでグループが培ってきた知的財産を顧客企業に提供し、人的資産の最大化を支援することを目的に、(株)人的資産研究所を設立。オンボーディングサービス「HaKaSe Onboard」を開発・提供しています。当社グループでは人事領域を大きく「採用・適応・育成」の3つに分類しており、「HaKaSe Onboard」では、その中間に位置する「適応」領域のDXを支援しています。

本サービスはオンボーディングにおける課題解決に加え、人事領域全般にわたる企業の円滑なDX推進を同時に実現することも目的としており、「適応」領域で得られたデータは、採用・育成領域への転用が可能な設計がされています。一例として、オンボーディングのデータから「自社で育ちやすい

人材」を分析し、採用活動にフィードバックすることが可能です。実際にオンボーディングにとどまらず、人事活動のDX推進に取り組むにあたってのファーストステップとして様々な業種・規模の企業に利用いただいています。

今後もテクノロジーの力で人的資産の最大化を実現するDXサービスの提供によって、企業の人事活動を支援し、社会における労働生産性の向上に貢献していきます。

社員 No	範囲 No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	システム事業部	システム事業部	システム事業部	システム事業部	システム事業部	システム事業部	システム事業部	システム事業部	システム事業部	システム事業部	システム事業部
1	サンプル新入社員A	10	79	68	75	57	79	95	48	58	76
2	サンプル新入社員B	36	31	95	57	45	39	94	80	42	57
3	サンプル新入社員C	61	51	45	45	42	27	13	43	42	91
4	サンプル新入社員D	91	11	39	25	33	89	12	86	14	48
5	サンプル新入社員E	10	41	37	28	68	83	43	20	69	86
6	サンプル新入社員F	62	13	66	22	20	83	74	59	26	22
7	サンプル新入社員G	52	45	56	36	19	85	72	83	85	75
8	サンプル新入社員H	72	64	63	53	83	79	47	59	34	35
9	サンプル新入社員I	38	58	18	64	20	22	42	95	20	74
10	サンプル新入社員J	41	65	21	26	39	45	28	43	52	71
11	サンプル新入社員K	17	13	65	10	57	57	54	55	70	22
12	サンプル新入社員L	83	12	15	14	22	75	32	11	70	12

配属候補先との相性スコアイメージ

デジタルマーケティングにおけるデータの利活用

世界的にデータプライバシーの重要性が高まり、Cookie規制の動きが広がっていることから、企業においてもよりいっそうユーザのデータプライバシーを尊重し、個人情報を適切に取得・管理した上でデジタルマーケティングを行うことが重要になっています。このような社会や事業環境の変化に対応するべく、Septeni Japanでは、ポストCookie時代に向け、ウェブサイト上の行動データやフォーム入力情報等をクラウドサーバー環境で連携処理することで、データプライバシーに配慮しつつブラウザのCookieに依存しない新しい計測基盤を構築するソリューション「Precog Base」を開発。広告主の目的に合わせて最適な方法で計測基盤を構築し、データ一元管理を支援しています。これらの取り組みが評価され、2022年にはMeta主催の、優れた業績を収めたパートナー企業を表彰する「Meta Agency First Award」にて「Best solution partner Award」を受賞しました。



マテリアリティ 4 デジタル広告業界の健全な発展

デジタル広告業界の健全な発展のためのポリシー「セプターニグループ3つの約束」を掲げ、取り組みを推進しています。

デジタル広告業界の健全な発展のためのポリシー

セプターニグループ3つの約束

1. 真摯な対応

私たちは、真摯さがすべての基本だと考え、「損得より善悪」の精神で行動します。社会に対して有益な情報を、適切な手法で伝えることがデジタル広告の信頼につながることを常に意識し、ステークホルダーとの協力のもと、すべての関係者が笑顔になるよう活動します。

2. 品質向上

私たちは、関連する法令・関係者と合意したルールを遵守し、あらゆる事故・不正が起りにくい社内オペレーション構築を目指し、教育と改善を重ね、サービス品質の向上にむけて邁進します。

3. 可能性への挑戦

私たちは、デジタル広告の価値向上とステークホルダーの満足度向上を目的として、新たな技術、手法へのチャレンジを続けます。

広告倫理の啓発プロジェクトを発足

社会に対して、有益な情報を適切な手法で伝えることで顧客ビジネスの成長に貢献できるよう、正しい広告倫理の社内への啓発を目的とした、グループ横断の有志によるプロジェクト「Septeni Group Creative Ambassador」を立ち上げました。

2021年は外部講師を招き、景品表示法・薬機法をテーマにした社内勉強会を開催したほか、社内のヒヤリハット事例、行政指導・措置命令に至った社外事例、社会でネガティブに取り上げられた社外の広告事例などの情報発信・共有を通じ、広告倫理の啓発を行いました。

▶ 本プロジェクト設立の背景や詳細は次のページをご覧ください。

JICDAQによるデジタル広告の品質認証をグループ5社が取得

当社グループでは、不適切な配信面に広告が掲載されないよう配慮し、広告主のブランドを守るブランドセーフティや、機械によるインプレッションの水増しやボットによるクリックなど、あらゆる不正（無効）トラフィックの検知と低減を目的に各種ソリューションを提供するアドベリフィケーションの取り組みを推進しています。

これらの活動が評価され、「広告掲載先品質に伴うブランドセーフティの確保（明らかに違法・不当な広告掲載先の排除）」と「アドフraudを含む無効配信の除外（“人”に届いていない広告配信の排除）」との両項目において、一般社団法人デジタル広告品質認証機構（JICDAQ）より「品質認証事業者」として認証されています。



認証取得会社（2023年2月末時点）

- 株式会社セプターニ
- 株式会社ハイスコア
- 株式会社電通ダイレクト
- 株式会社電通エルフトアーキテクト
- 株式会社セプターニ・クロスゲート

マテリアリティ 4 デジタル広告業界の健全な発展

ステークホルダーエンゲージメント

デジタル広告に健全で
効果的なクリエイティブを。
「Creative Ambassador」発足

Septeni Ad Creative株式会社
コーポレート
マネジメント室 責任者

石川 真代

Septeni Japan株式会社
マーケティング戦略本部
メディア戦略推進部 部長

甲斐 拓人

Septeni Japan株式会社
クリエイティブ本部
第一ディレクション部三課

横井 優子

広告倫理の啓発を目的に組成したグループ横断組織

「Septeni Group Creative Ambassador」

(以下Creative Ambassador)。

本プロジェクト発足の背景や、描く未来について、

プロジェクトの発起人である甲斐と、

所属メンバーの石川、横井が鼎談しました。

健全で効果的なクリエイティブを強みにしたい

甲斐 サステナビリティ委員会の「デジタル広告業界の健全な発展」分科会では、これまでアド Fraud 対策やブランドセーフティなど、アドベリフィケーションに関する取り組みを積極的に推進してきました。一方で顧客企業のブランドを守るという観点では、表現面の健全性も非常に重要な領域であると考え、その健全性を高めていくことを目的として2021年9月期に本プロジェクトを組成しました。グループ各社から本件について課題意識の高い社員を募り、現在は5社11名で活動しています。

石川 私も各社と情報共有をすることで、表現面の健全性をグループ全体で向上させていきたいと思い、このプロジェクトに参加しました。Creative Ambassadorでは、好ましくない形で社会で話題になった広告表現に関する情報など、広告倫理に関する発信をしています。その情報が社内の各所で話題になるなど、広告表現の健全化に対する意識がグループ全体で高まってきていると感じます。

横井 同感です。顧客企業のブランドを守り、効果的なクリエイティブを制作するには、法令遵守に加えて、法令では定められていない倫理面での配慮も不可欠です。2021年、外部講師を招いて実施した勉強会のように、今後も法令遵守にとどまらない啓発活動に取り組みたいですね。

石川 そうした活動を重ねて、健全で効果的なクリエイティブ制作を当社グループの強みとして顧客企業から認識いただけるのが理想ですね。

活動を通じた新ビジョン達成への貢献

横井 新ビジョンの2文節目「クリエイティビティとテクノロジーによって、なめらかな未来へつながるドアを広げる」は直接的にこの活動に関わるとしています。「なめらかな未来へつながるドアを広げる」ためには、持続可能で社会に対して有益なクリエイティブを発信し続けることが必要だと考えます。そうすることが3文節目の「明るくシンプルに」にもつながり、Creative Ambassadorから、また当社グループからデジタル広告業界を明るく魅力的なものにしていけるのではないかと思います。

甲斐 そうですね。新ビジョンという中長期のありたい姿を目指す中で、当社グループの中で望ましいクリエイティブへの向き合い方がブラッシュアップされ続けることは素地として重要なことだと考えます。新ビジョンが実現した未来で、当社グループがデジタル広告業界において、健全な発展を牽引する存在になれるよう、今後も活動を続けたいと思います。

DIALOGUE

マテリアリティ 5 文化・スポーツ・エンターテインメント産業の支援

アーティストやアスリートなど、幅広いジャンル・分野での人材の活躍支援活動に取り組み、テクノロジーを活用した産業発展への貢献を目指し活動しています。

デジタルアニメスタジオ「Qzil.la」

テクノロジーを活用したアニメ業界のDX推進を目的に2021年にデジタルアニメスタジオ「Qzil.la(株)」を設立しました。

(株)テレビ東京との共同オリジナルミュージックビデオプロジェクト「KASHIKA」や、クリエイターとアーティストが共同で楽曲を制作・配信するプロジェクト「わすれね」などに参画し、様々な作品を生み出しています。



「KASHIKA_02 BOUNCE DANCE」 「ひいふうみい夜ーわたげのこー」
feat. 4s4ki

プロダンスチーム「SEPTENI RAPTURES」

2020年にプロダンスチーム「SEPTENI RAPTURES(セプテニラブチャーズ)」を結成し、日本発のプロダンスリーグ「D.LEAGUE」に参画しています。あらゆるジャンルのプロダンサーたちが集結するSEPTENI RAPTURESは、演技を披露する度に多様な世界観をつくり上げ、常に新鮮でサプライズのあるパフォーマンスを披露し、観客を魅了しています。

また、2021年から2022年にかけてメンバーが講師として全国の小学校・高校を訪れ、児童・生徒たちにダンスを教えるイベントを実施しました。1年間で6校を訪問し、合計約300名の児童・生徒と交流しました。

今後もダンスを通じて様々なステークホルダーと関わりながら、ストリートダンスのさらなる普及を目指します。

2022年の主な成績

- 「第一生命 D.LEAGUE 21-22」総合6位
(WILD CARDによりCHAMPIONSHIP出場)

プロサッカーチーム「ベガルタ仙台」のサポート

2020年2月よりプロサッカーチーム「ベガルタ仙台」のデジタルマーケティングパートナーとして、クラブ運営およびチームの成長をサポートしています。

ベガルタ仙台は、LINE Xenesis(株)が提供するNFT※総合マーケットプレイス「LINE NFT」において、クラブ公式NFT「ベガコレ」を販売しています。当社グループは、新規事業開発を手がける(株)セプテニ・インキュベートを中心に、これまで培ってきたNFTにおける知見やノウハウを活かし、この取り組みを支援しています。

※NFT(非代替性トークン): ブロックチェーン技術を用いて固有の価値が証明されたデジタルデータのこと。

スポーツを軸とした社員のエンゲージメント向上プロジェクトを発足

スポーツを軸とした社員のエンゲージメント向上を目的として、グループ横断の有志によるプロジェクト「SEPTENI SPORTS ENGINE PROJECT」が発足しました。

このプロジェクトでは当社グループ内のスポーツ領域の活動を束ね、グループを横断したインナー施策を実施。ベガルタ仙台、SEPTENI RAPTURESの観戦イベントの実施や、グループ内のスポーツ事業に関する情報の発信をしています。

COMMENT

プロジェクト名「SEPTENI SPORTS ENGINE」の「ENGINE」には、「エンジンになる、円陣を組む」の意義があり、活動を通じてグループの求心力を高めたいという思いを込めています。新ビジョンの1文節目「新しい時代をつくる人が育つ場」として、多様性を受け入れながら、スポーツを通じて心をつなげることを目指しています。



株式会社セプテニ・ホールディングス
スポーツビジネス推進室

田中 貴也

環境

当社グループでは、持続可能な社会の実現を目指し、事業活動における環境への影響を低減させるため、GHG排出量の低減や資源の有効活用に取り組んでいます。

環境方針とGHG排出量

環境方針に「印刷用紙の削減」「積極的なグリーン購入」「省資源・省エネルギー施策の実施、リサイクルの推進」を掲げ、グループ横断の有志プロジェクト「ECHO by SEPTENI GROUP」を中心に、環境問題に取り組んでいます。従業員向けメールマガジンなどを通じた情報発信や、再生可能エネルギーに関するオンラインセミナーなどの社内イベントの企画・運営によって、グループ内の環境意識の啓発に努めています。

GHG排出量の推移

	2020/9		2021/9		2022/9	
	排出量 (t-CO ₂)	割合 (%)	排出量 (t-CO ₂)	割合 (%)	排出量 (t-CO ₂)	割合 (%)
Scope1	5.5	0.1	6.9	0.1	7.3	0.1
Scope2	768.5	15.9	719.6	14.8	817.0	12.8
Scope3*	4,071.1	84.0	4,138.1	85.1	5,548.6	87.1
総計	4,845.1		4,864.6		6,372.9	

※カテゴリ1(購入した製品・サービス)、2(資本財)、3(エネルギー関連活動)、6(出張)、7(雇用者の通勤)、8(リース資産(上流))

▶ GHG排出量の詳細な内訳は下記をご覧ください。
<https://www.septeni-holdings.co.jp/ir/esg.html>

また、脱炭素社会の実現に向けて、2021年からGHG排出量を開示しています。2022年9月期は新型コロナウイルスの感染拡大状況を見ながら対面での事業活動が少しずつ再開し、出張や通勤が増加したため、該当部門のGHG排出量が増加しました。また電通ダイレクト、電通エルフトアーキテクトの新規連結の影響もあり全体的に排出量が増加しています。今後も環境への負荷低減と事業活動の両立を目指して活動を推進していきます。

「SEPTENI RAPTURES」の環境問題への取り組み

プロダンスチーム「SEPTENI RAPTURES」は、環境問題への取り組みとして、2020年よりアップサイクル衣装を採用しています。アップサイクルとは、古くなったものや不要になったものに、デザインやアイデアといった付加価値を加え、新たな製品へと生まれ変わらせることです。ダンスカルチャーと密接に関わるファッション産業では、日本国内の衣類廃棄量が年間50万トンを超えると推測されており、生産から着用、廃棄の過程での天然資源や水の大量消費、CO₂の大量排出、水質汚染等の環境負荷の大きさが危惧されています。

SEPTENI RAPTURESは、これらの問題に向き合う当事者として、本取り組みを通じてサステナブルな行動を実践・発信することで、課題解決への貢献を目指しています。

また、2022年11月にはプレミアムライフスタイルブランド「TOMMY JEANS(トミー ジーンズ)」とコラボレーションし、やむを得ず販売できなかった商品をアップサイクルした衣装を制作、「D.LEAGUE 22-23 SEASON ROUND.3」のパフォーマンスで披露しました。



プロダンスチーム SEPTENI RAPTURES



アップサイクル衣装

▶ 詳細は下記をご覧ください。
<https://septeni-raptures.com/works/d20221207/>