

●重要課題（マテリアリティ）の2023年成果・進捗一覧

重点テーマ	重要課題	KPI	目標	達成時期	対象範囲*1	2023年度活動実績		
						目標に対する実績	実績に対する振り返りと今後に向けて	関連する主な取り組み・トピックス
多様な プロフェッショナルの 創出と活躍	人的資本の強化	(人材採用) 人員数	連結人員数4,200名超	2024年	連結	3,652名 (前年比+264名)	・3年間（2022～2024年）で連結1,000名増を目標に積極的な採用を推進中。 ・特に単体では、採用ブランディング施策により学生のエントリー数が増加し、過去最多の新卒採用実績（2024年4月入社）となった。 ・キャリア採用については部門ごとの充足度に応じ、社内公募や配置転換等、社内人材の活用も含めて対応を図る。	①駅構内、新聞、ネットメディア等への広告展開による採用ブランディング施策（2023年3月実施）により認知度が向上。 ②新卒入社者数（単体）：2023年4月92名（前期比1.3倍）。2024年4月予定148名（同1.6倍）。 ③キャリア入社者数（単体）：2023年度141名（前期比1.4倍）。 ④キャリア採用においてダイレクトリクルーティングおよび社員による紹介制度等、多様なチャネルの活用を推進。 ⑤採用に影響のある外部WEBサイト/雑誌において、12のランキングにランクイン（就職四季報「年収が高く雰囲気も良い企業」10位、東洋経済オンライン「新卒社員の3年後定着率が高い300社」1位、OpenWork「中堅・ベテラン社員が評価する企業ランキング」4位等）。
		(人材開発) —	—	—	—	—	—	①社員のスキルや専門領域に応じた幅広い教育プログラムを提供。延べ申込者数3,223名（22年度比58%増）。 ②社員一人あたり研修受講時間67.6時間/年（22年度比25%増）。 ③人材育成方針「一人ひとりが“X Innovator” 人間魅力を最大化し、自己革新を楽しめる組織へ」の下、人材育成体系・施策の整備、更新を推進（施策の詳細は統合レポートや当社Webサイトに掲載）。
		(その他) —	—	—	—	—	—	—
	ダイバーシティ・イクイティ& インクルージョン（DE&I）の推進	女性管理職比率	8%	2026年	単体	5.8% (前年比+0.3p)	・女性管理職比率は前期比向上。 ・女性管理職の着実な輩出を目的に、引き続き、次世代女性リーダー向け研修や社内内外ネットワーク醸成等の施策を企画・推進する。 ・各種施策の情報発信においては、今後も全社発信により女性社員活躍に対する社の考え方や姿勢を伝え、女性活躍推進の風土醸成に努める。	①国際女性デー（3月8日）に、女性の働き方を考えることを目的として女性社員・男性社員が参加する対話会を開催。 ②女性社員がキャリア観や仕事観について対話し、社内ネットワークを広げる場を提供するイベント【コミュニティ・ラウンジ】を開催。 ③女性リーダー候補育成施策プログラムへの選抜・派遣。 ④キャリアを考えるワークショップ【Ambitious Workshop】の継続的開催（2023年度より女性社員限定の制限を解除、ジェンダーミックスで開催）。 ⑤2024年1月1日付で執行役員2名およびフェロー1名に当社初の女性を登用。
		女性採用比率	20%以上（直近3事業年度平均）	毎年	単体	20.6% (2020-2022年度平均比▲2.3p)	・新卒採用において男性のエントリー数が例年より高水準であったことにより、女性の採用割合が減少。 ・引き続き、女子学生に向けた施策や記事/動画等の製作、採用ブランディング施策等を通じて、女子学生の母集団拡大を図る。	女子学生を対象としたキャリア支援の実施。 ・ワタシゴトキャリアラボ（東京女子大学×タキヒヨー×ANAエアポートサービス×ISID） ※大学1、2年生向けキャリア教育イベントの共同開催 ・女性向けの採用イベントの実施 ・女性社員座談会動画制作（2023年7月公開） ・新卒採用サイトへの女性社員インタビュー（6名）や女性のライフイベント（妊娠・出産・育児）に関連する制度の掲載（2024年1月公開）
	ワークスタイルトランスフォーメーションの 推進	(健康経営) 定期健康診断受診率	100%	毎年	単体	(集計中) ※4月-3月で集計	—	・新卒・キャリア入社社員向けに健康診断受診促進を目的に指導を強化 ・未受診者に対し、早期受診を促すフォローの徹底強化
		(エンゲージメント) エンゲージメントスコア	「働きがいのある会社」調査のスコア向上	毎年	単体	肯定的回答割合 72% (前年比+1p)	・肯定的回答割合の結果は1p向上し、2年連続で「働きがいのある会社」としての認定を取得した。 ・2024年度は、新社長と社員のダイアログ等、インナーコミュニケーションも充実させ、エンゲージメントのさらなる向上を図る。	①上司や同僚との対話促進施策（1 on 1）を全社展開し、コミュニケーション活性化および社員のキャリア形成支援を継続推進。 ②「働きがいのある会社」調査結果の従業員代表との連携・意見交換や、追加調査を実施。今後の施策に反映。
(ワークライフバランス) —		—	—	—	—	—	①男性の育児休暇取得率 51.6%（22年度比▲1.5%） ②育児復職率 男女ともに100%（22年度と同じ） ③「短期間版の特定事由勤務地変更」制度や治療と仕事の両立支援制度、国内休暇型ワーケーション制度等により、多様な働き方を支援。	
事業を通じた 社会・環境課題の解決と 新たな価値の提供	社会・環境課題の解決への貢献	テクノロジー投資	3か年累計投資額170億円	2024年	連結	35億円 (前年比+2億円) (2か年累計68億円)	・3か年累計170億円の計画に対し、現時点で120億円程度を見込む。 ・主力である自社ソフトウェア製品の機能強化や、新規重要領域である企業変革・社会変革支援事業の新規ソリューション開発は着実に推進中。 ・スマートシティ領域において、2つの新規ソリューションを開発（行政プラットフォーム「minnect」：24自治体導入、都市OS「CIVILIOS」：7自治体導入）。	左記の重要課題に対する代表的取り組み例 ・企業向けChatGPTソリューション「Know Narrator」提供開始 ・人的資本経営を支援するトータルHRソリューション「HUMANalytics」提供開始 ・非財務活動が企業価値に与える影響をビッグデータから分析するサービス「非財務価値サーベイ」提供開始 ・製造業界を支援する迅速で高品質な製品開発に向けてオーストリアAVLと戦略的業務提携を締結
	オープンイノベーションによる新規事業の創出	—	—	—	—	—		
	技術実装力の発揮	—	—	—	—	—		

●重要課題（マテリアリティ）の2023年成果・進捗一覧

重点テーマ	重要課題	KPI	目標	達成 時期	対象 範囲*1	2023年度活動実績		
						目標に対する実績	実績に対する振り返りと今後に向けて	関連する主な取り組み・トピックス
ステークホルダーから 信頼されるガバナンス 体制の構築	コーポレートガバナンスの強化	取締役会の実効性評価	実効性の確保・向上	毎年	連結	実効性は確保されていると評価	<ul style="list-style-type: none"> ・2023年度の取締役会の実効性評価は、アンケート調査に加えて、外部有識者による取締役会メンバー全員への個別インタビューおよび取締役会での意見交換を実施。 ・上記を通じて、取締役会の実効性は確保されていると評価された一方、投資を含む中長期戦略の議論の充実や指名・報酬に関する取締役会の監督体制の強化に関する課題が認識された。 ・2024年度は上記課題への取り組みを進め、引き続き取締役会の実効性の確保を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ①23年3月の株主総会決議を経て、監査等委員会設置会社に移行。 ②取締役会メンバー9名中、独立社外取締役は5名となり過半数、女性は3名（構成比率33%）となった。
	倫理コンプライアンスの徹底と人権の尊重	重大な法令違反件数	0件	毎年	連結	1件	国内グループ会社で1件発生。従業員教育によるコンプライアンスの意識づけを徹底していく。	<ul style="list-style-type: none"> ①問題の早期発見・是正を目的として、当社および国内グループ会社を対象にハラスメントに関するアンケート（グループ全体の平均回答率91%）並びに希望者との個別面談を実施。 ②上記アンケート結果および倫理ヘルプライン制度の周知を目的に、当社および国内グループ会社向け研修を実施（当社単体受講率85.2%）。 ③当社および国内グループ会社を対象にアングーマネジメント研修および人権に関する研修を実施。 ④内部通報に対し、適宜適切に対処（事業の運営に影響を及ぼす重大案件は発生せず）。
		倫理コンプライアンス関連（ハラスメント含む）の研修（eラーニング）受講率	100%	毎年	国内G	98.5% (前年比+2.4p)	<ul style="list-style-type: none"> ・受講実績は前期比2.4p上昇。 ・2024年度は未受講者へのフォローを徹底し、受講率100%を目指す。 	
	適切なリスクマネジメントの実践	—	—	—	—	—	—	当社および国内外グループ各社にて最重要リスクを抽出し、リスク対応計画の策定/実行、リスクモニタリングを実施。取締役会に年3回報告を行い、監督を受けた。
	品質の向上	レビューボード（RB）実施率	100%（1億円以上の提案）	毎年	単体	100%	<ul style="list-style-type: none"> ・実施率は100%を達成。 ・継続して品質向上に努め、不採算案件撲滅への取り組みを強化する。 	<ul style="list-style-type: none"> ①RBの結果、AI（人工知能）が高リスクと診断した開発プロジェクトの状況を毎月モニタリングし、経営会議に報告。 ②開発プロジェクトのリスク状況に応じ、24年よりRBの開催基準を最適化。高リスクプロジェクトへの対応にリソースをシフト。 ③CMMI*2準拠の標準開発プロセス「i*yes」を全社の開発プロジェクトに適用中。23年は2回のプロセス改善を実施。187名の社員が認定試験（PM*3認定・QR*4認定）に合格。 ④ISO9001*5に準拠した組織的な品質向上の仕組み「QMS（品質マネジメントシステム）」を構築。24年より運用を開始し、25年に複数部門でISO9001の認証を取得予定。
情報セキュリティ管理の強化	全社セキュリティ教育/訓練等の年間実施回数	6回/年（2ヶ月に1回）	毎年	単体	6回/年（2ヶ月に1回）	<ul style="list-style-type: none"> ・全社セキュリティ教育（教育コンテンツ配信4回、メール訓練2回）を計画通り実施。 	<ul style="list-style-type: none"> ①インターネット公開中の顧客案件サイトおよび自社サービス関連サイト等の構成ソフトウェアの脆弱性管理を強化するツールを導入し、運用中。 ②インターネット公開中の自社関連サイトに対して、攻撃者視点で疑似攻撃を行う脆弱性総点検を実施。 ③ISO/IEC 27001*6の認証を更新。 ④インシデントへの対応力強化のため、ISID-CSIRT*7メンバーによる机上訓練を年2回実施。 ⑤2023年4月より、新規入社者と新規パートナー社員向けセキュリティ教育を毎月実施（受講率100%）。 ⑥情報セキュリティ体制のさらなる強化に向けて、2024年1月付でサイバーセキュリティ推進部を新設。 	
	重大な顧客案件関連情報および個人情報の漏えい事故件数	0件	毎年	国内G	1件	<ul style="list-style-type: none"> ・2023年5月に当社リモートアクセス機器に対して、外部の攻撃者による不正アクセスが発生。原因は当該機器の脆弱性を悪用されたことによるもの。個人情報の一部が外部に流出した可能性があったため、個人情報保護法に基づいた対応を実施。（※当該インシデントについては、当社コーポレートサイトに2023年6月6日、7月5日に開示） ・再発防止に向け、社として次の対策を実施し、いずれも既に運用開始済み。（1）既存の脆弱性情報収集プロセスを改善し、情報の網羅性を担保、（2）新たに脆弱性管理サービスを導入。 		

*1 単体：ISID(現 電通総研)単体、国内G：国内ISID(電通総研)グループ会社までをカバー、連結：海外ISID(電通総研)グループ会社までをカバー

*2 能力成熟度モデル統合。国際的に広く利用されている開発プロセスのモデル

*3 Project Manager

*4 Quality Representative

*5 品質マネジメントシステムの国際標準規格

*6 情報セキュリティマネジメントシステムの国際標準規格

*7 情報セキュリティインシデントに関する報告を受け取り、活動を行う組織の総称