

●重要課題（マテリアリティ）の2024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	2024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	4,413名 (前年比+761名)	・3年間(2022~2024年)で連結1,000名増(採用以外のM&A等含む)を目指し積極的な採用を実施した結果、電通総研単体では新卒採用309名、キャリア採用373名、計682名が入社。 ・加えて、ミツエーリンクスの子会社化により約400名、その他国内グループ会社で約200名の人員増により、目標数値を達成。	①2025年4月新卒入社予定者数(単体)は111名(前年比▲25%)。 ②2024年度キャリア入社者数(単体)は132名(前年比▲6.4%)。 ③社名変更やコンサルタント職採用の開始が影響し、キャリア採用において、過去最高の応募数を達成。 ④採用に影響のある外部WEBサイト/雑誌においてランクイン(OpenWork「新卒入社の若手社員がおすすめる企業ランキング」1位、「中堅・ベテラン社員の『待遇と評価』の満足度が上昇した企業ランキング」1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4,073名(前年比約27%増)、提供講座数は151件(前年比10%増)。 ②社員一人あたり研修受講時間73.9時間/年(前年比9.3%増)。
		(その他)	—	—	—	—	—	—
	ダイバーシティ・エクイティ& 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	6.0% (前年比+0.2p)	・女性管理職比率は着実に増加している。 ・女性社員に閉じず、男性社員も含め「業務との両立」に何らかの課題を感じている層に対し、これを解消するための社の考え方や姿勢を伝えると共に施策を進め、結果として女性活躍推進の風土の醸成にも努める。	①国際女性デーおよび3月の女性史月間の1か月間を通し、イベント開催と継続的な社内への情報発信を実施。イベントは、新任女性執行役員と新任女性フェローの3人をパネリストとして、自身のこれまでの歩みや大事にしてきたことなどを元にしたDialogue会を開催。 ②2024年6月、女性の活躍推進に積極的に取り組むための行動原則である「女性のエンパワメント原則(WEPs)*2」の趣旨に賛同、同原則に基づき行動するためのステートメントに署名。 ③2024年10月、「育児・介護・治療と仕事との両立応援会」を開催。両立支援サービスの起業家などの講演会等を実施。
		女性採用比率	20%以上(直近3事業年度平均)	毎年	単体	22.3% (21-23年度平均比+1.7p)	・新卒採用において2024年度も男性のエントリー数が増加傾向にあり、女性割合の減少は見られたものの前回より1.7ポイント増となった。2025年4月新卒入社者の女性割合は35%まで改善。 ・引き続き、対女子学生に特化した施策や記事/動画等の制作、採用ブランディング施策等を通じて、女子学生(ひいては入社後の女性管理職候補)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。 ①女性やIT未経験者向けのセミナーやイベント等を企画し、今後のキャリアの検討や業界への理解を深める機会を提供。 ②女性社員のみ参加の座談会、ワークライフバランスにフォーカスしたオンラインイベントを実施し、女性の働き方を可視化したイベントを実施。 ③大学2年生を対象としたキャリア支援プログラムを実施(東京女子大学×近畿大学×株式会社二トリホールディングス×株式会社電通総研)。
		(健康経営) 定期健康診断受診率	100%	毎年	単体	100% (前年比+0.2p)	・実施率は100%を達成。 ・2024年に策定した健康経営宣言や中長期の推進計画等に基づき、健康経営を推進していく。	①新卒・キャリア入社社員向けに健康診断受診の指導強化。 ②未受診者に対し、早期受診を促すフォローの徹底強化。
	ワークスタイルトランスフォーメーションの 推進	(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	肯定回答率 71% (前年比▲1p)	・3年連続で「働きがいのある会社」として認定取得。 ・肯定的回答割合の結果は1ポイント減ではあるが、前年とほぼ同等結果と言える。調査結果に見られる当社の強み・弱みについての傾向は概ね変化なし。	①当社の強みである「風通しがよく安心して働ける環境であり処遇もよい」という項目の維持向上を目指し、企業理念浸透や人的資本投資を強化していく。 ②働きやすい環境づくりとして「あんしんサポート休暇」新設など休暇制度の充実を図ってきた。今後も育児介護病気の治療などと仕事との両立支援を推し進めていく。
		(ワークライフバランス)	—	—	—	—	—	①男性の育児休暇取得率 64.2%(前年比+12.6p)。 ②育休復帰率 男女ともに100%(前年と同じ)。
		—	—	—	—	—	—	—
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	3か年累計 108億円 ※24年度 39億円 (前年比+4億円)	・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出来ている。 ・スマートシティ領域においては、2つの新規ソリューションを展開中(行政プラットフォームであるminnet:24自治体導入、都市OSである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。 ・グループ経営を推進する企業向けに管理会計機能の強化を図った連結会計ソリューション「STRAVIS」の最新版Ver.7.0をリリース。 ・リアルタイム3DCGソリューション「UNVEIL(アンベール)」のβ版を提供開始。 ・ドリームインキュベータと業務提携契約を締結。 ・電通、エナリスと再生可能エネルギーソリューションの提供や開発に関する協業の覚書を締結。
	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2024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	2024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"> <li>・2024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、新任の非常勤取締役への個別インタビューを実施。</li> <li>・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。前年度に認識された、①投資を含む中長期戦略の議論の充実や②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について着実に改善されていることも確認できている。</li> <li>・2025年度も上記課題を中心に取り組みを進め、引き続き取締役会の実効性の確保を図る。</li> </ul>	取締役会またはそれ以外の場において、左記の①②のテーマを含む経営課題に関する意見交換や情報提供を行う機会を増やし、取締役間のコミュニケーションのさらなる活性化を促進。
	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	3件（前年比+2件） ※上記3件の内訳 ・法令違反件数：0件 ・当社および国内グループ会社従業員の懲戒事案件数：3件	コンプライアンス意識向上に向けての注意喚起を行うとともに、再発防止策を策定し、実行済み。	①問題の早期発見と是正を目的として、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を実施（当社単体の回答率は82%）。更に希望者に対しては、倫理ヘルプラインが個別面談によるフォローを実施。 ②上記①のハラスメントに関するアンケート結果の解説と倫理ヘルプライン制度の周知を目的として、当社および国内グループ会社を対象に研修を実施（当社単体受講率84%）。 ③内部通報があった事項に対し、適切に対処（事業の運営に影響を及ぼすような重大な案件はなし）。
		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	98.4%（前年比-0.1p） ※株式会社ミツエーリンクスは含まない。同社は2025年度から実施予定。	・受講率は高水準であるものの、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%	実施率は100%を達成。	<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> <li>②開発プロジェクトのリスク状況に応じ、2025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。</li> <li>③CMMI*3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。2024年は1回のプロセス改善を実施。延べ419名の社員が認定試験（PM*4認定・QR*5認定）に合格（学習のための再認定受講者含む）。</li> <li>④2024年よりISO9001*6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）」の運用を開始し、2025年に複数部門でISO9001の認証を取得予定。</li> </ul>
	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）	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）を計画どおり実施。	左記に加えて、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。
重大な顧客案件関連情報および個人情報の漏えい事案件数		0件	毎年	国内G	0件	クラウド環境のセキュリティ監視の強化やBI基盤データの活用による不正検知などにより、0件を達成。	<ul style="list-style-type: none"> <li>①ISO/IEC 27001*7の認証、プライバシーマーク付与認定を更新。</li> <li>②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の導入促進（継続中）。</li> <li>③各種ログを活用した内部不正対策の強化を実施。</li> <li>④インシデントへの対応力強化のため、電通総研CSIRT*8メンバーによる机上訓練を年2回実施。情報セキュリティインシデント発生時の訓練を通して、実効性を確認するとともに対応手順を改善。</li> </ul>	

\*1 単体：当社単体、国内G：国内連結子会社、連結：国内外連結子会社

\*2 Women's Empowerment Principles

\*3 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

\*4 Project Manager

\*5 Quality Representative

\*6 品質マネジメントシステムの国際標準規格

\*7 情報セキュリティマネジメントシステムの国際標準規格

\*8 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