

2025 Human Capital Report



企業理念

ミッション

誠実を旨とし、テクノロジーの可能性を切り拓く挑戦者として、
顧客、生活者、社会の進化と共存に寄与する。

ビジョン

HUMANOLOGY for the future

人とテクノロジーで、その先をつくる。

人を見つめ、社会の行く先をとらえ、テクノロジーの可能性を拡げる。
人とテクノロジーが響きあえば、未来はもっと良くできる。

行動指針

AHEAD

先駆けとなる

Agile

まずやってみる

Humor

人間魅力で超える

Explore

切り拓く

Ambitious

夢を持つ

Dialogue

互いに語り尽くす

Contents

Introduction

- 04 トップメッセージ
- 05 電通総研の事業コンセプト
- 06 電通総研の強み
- 07 長期経営ビジョン
- 08 中期経営計画（2025-2027年）

HR Strategy

- 09 人的資本経営の考え方
- 10 人的資本経営の全体像
- 11 人的資本の価値を最大化する人材戦略
- 13 人材戦略に基づく取り組み

Data

- 25 データ
- 37 ISO 30414適合証明書

トップメッセージ

電通総研にとって、競争力の源泉は人のチカラです。

社員一人ひとりが成長実感と誇りを持って、能力を最大限に発揮できる環境を構築することこそが、電通総研の成長に欠かせない重要戦略であると考えています。

そのために、新卒採用やキャリア採用を通じて多様な人材を迎え入れること、企業DNAを共有し自発的な成長を促すこと、発揮された成果を適切な報酬に還元し、新たなモチベーションの醸成に繋げることに注力します。

また、この一連のサイクルにおいては、個々の社員だけにフォーカスするのではなく、組織としてのパフォーマンスが高まるよう、チームとしての生産性向上施策も実施します。

長期経営ビジョン「Vision 2030」で定義した我々の目指す姿は、システムインテグレータの枠組みを超えて、社会や企業の変革をリードする存在となることです。ビジョンの実現に向け、最重要経営資源である人的資本について、より一層強化する取り組みを今後も進めてまいります。

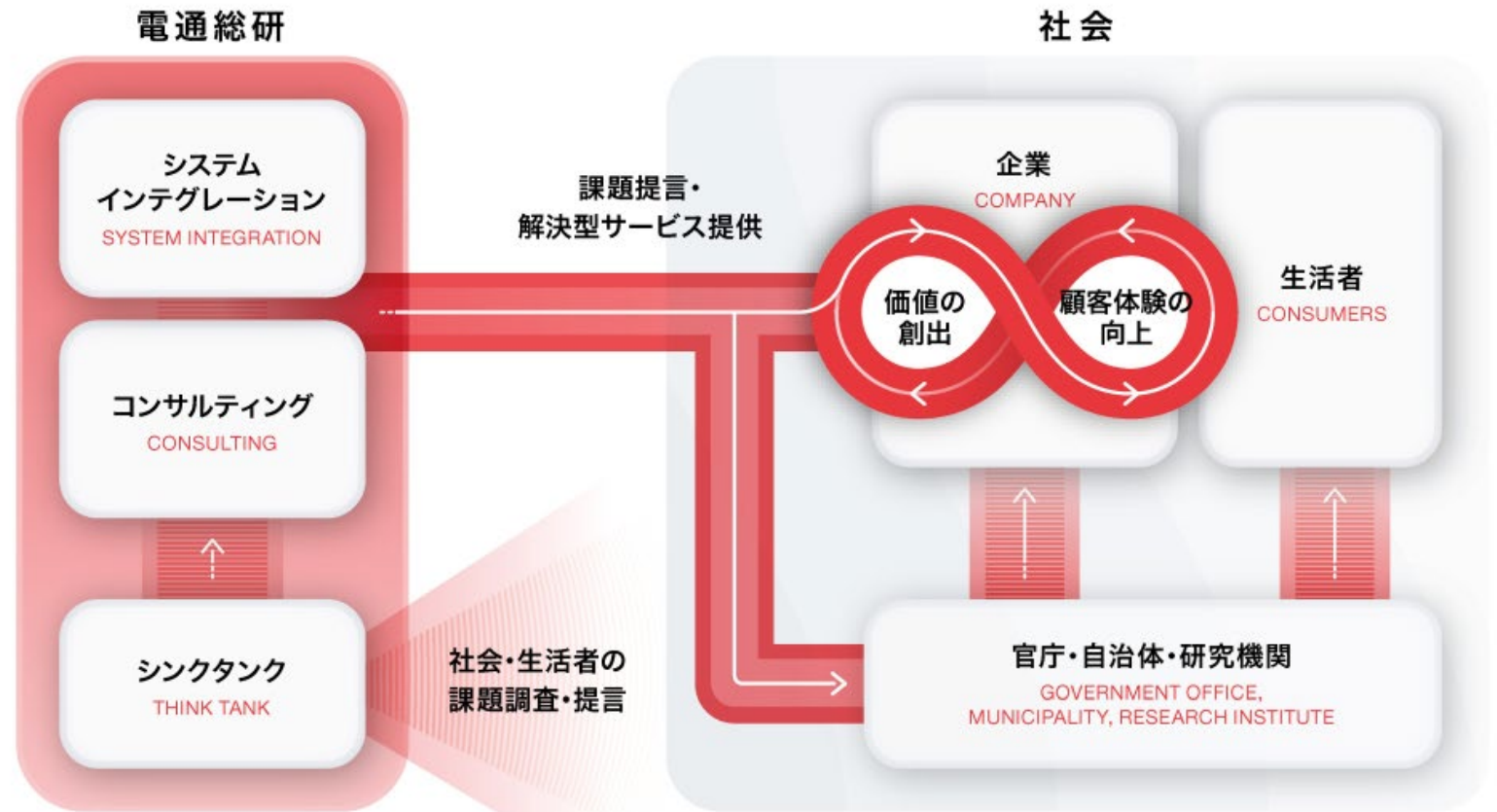
株式会社電通総研 代表取締役社長

岩本浩久



電通総研の事業コンセプト —社会進化実装—

電通総研は、システムインテグレーション、コンサルティング、シンクタンクの連携により、企業活動の根幹である「価値の創出」と「顧客体験の向上」の両面から最適なソリューションをお客さまに提供します。課題調査・提言からテクノロジーによる解決への流れを循環させ、システムインテグレータの枠組みを超えて、社会の進化を実装する。それが電通総研の事業コンセプトです。



電通総研グループの事業コンセプト —社会進化実装—

電通総研の強み

電通とGEの合併で設立されて以来、両社のDNAを受け継ぎ独自の成長を遂げてきました。築き上げた「多様なプロフェッショナル」と「テクノロジー実装力」が、電通総研の強みです。

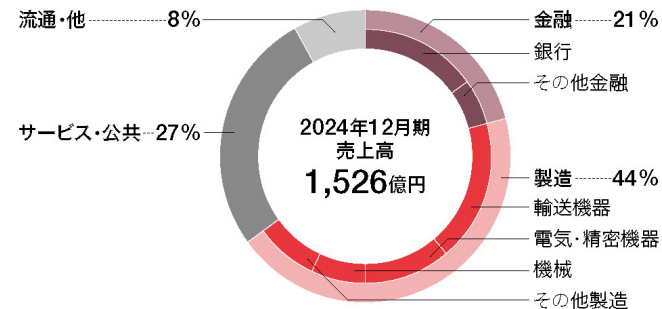


多様なプロフェッショナル

1.幅広い業界、業務への深い理解

幅広い業界に対する理解と業務に関する深い知見を有し、金融機関、製造業、サービス業など約 2,500社のお客さまと直接取引しています。

顧客業種別売上高構成比(2024年12月期)



2.電通グループとして培った社会や生活者に対する知見

電通グループの一員として培った社会や生活者に対するインサイトに基づき、生活者と企業をつなぐソリューションを提供します。

3.課題解決への提言力

シンクタンクとコンサルティングの機能を駆使し、戦略的な視点からお客さまが抱える課題の本質を見極め、テクノロジーを活用した最適なアプローチを提示します。



テクノロジー実装力

1.先端技術をビジネスに生かす実装力

国内外の先端技術を自社製品やサービスにいち早く組み込み、お客さまのビジネスニーズに合わせて提供する力があります。

2.独自製品・サービスの企画開発力

金融、人事、会計、製品開発、マーケティングを中心にさまざまな業務を支援する、革新的で付加価値の高い独自製品やサービスを生み出しています。

電通総研が開発した主なソフトウェア製品

POSITIVE®

iQUAVIS

STRAVIS™

Ci*X

Lamp

BANK R

PLAss

Stream-A

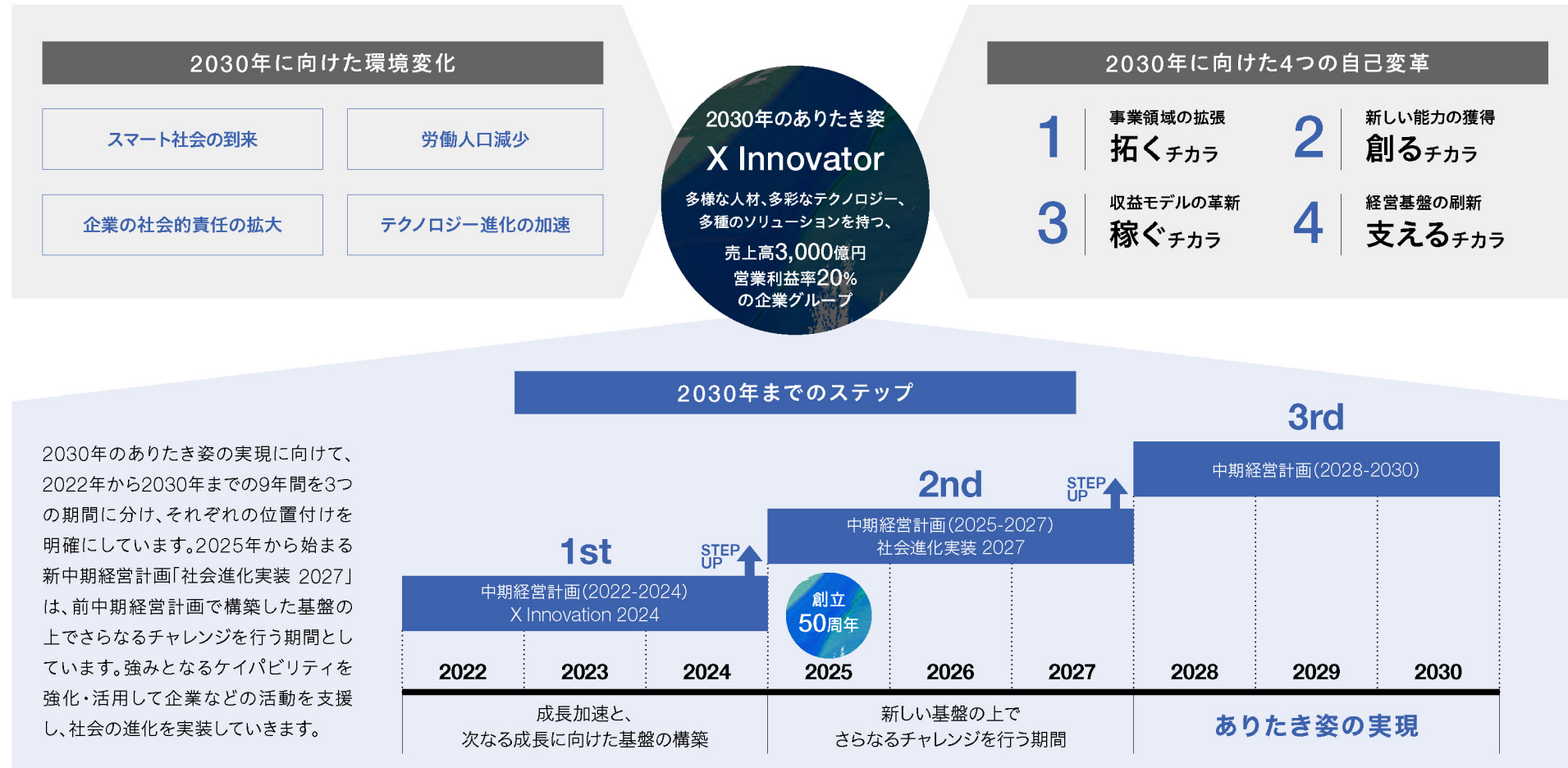
Business SPECTRE

3.クロスイノベーションの推進力

テクノロジー、業界、企業、組織、地域の枠を超えて価値を協創するクロスイノベーションにより、新たな市場の開拓や付加価値の高いサービスの創出を可能にします。

長期経営ビジョン「Vision 2030」

電通総研の2030年のありたき姿は、企業理念を体現する高付加価値企業として、社会、企業、生活者からの期待に応える存在、「X Innovator」となることです。自己変革により成長性および収益性を高め、2030年には、社会や企業の変革を実現するにふさわしい多様な人材、多彩なテクノロジー、多種のソリューションを持つ集団として、売上高3,000億円、営業利益率20%の企業グループになることを目指します。



中期経営計画（2025-2027年）

2025-2027年の中期経営計画では、以下の通り「社会進化実装 2027」を掲げ、3つの基本方針のもと、7つの重点施策を推進していきます。

中期経営計画(2025-2027年) ～戦略骨子～

電通総研 社会進化実装 2027

強みとなるケイパビリティを強化・活用して企業などの活動を支援し、社会の進化を実装する

基本方針と重点施策

I. 企業変革・社会変革起点での価値提供

- ① 営業機能の統合
- ② 技術機能の統合

II. ソリューションの強化

- ③ 先端テクノロジーの活用
- ④ 外部連携の推進
- ⑤ 独自ソリューション強化

III. 経営基盤の強化

- ⑥ 経営基盤改革
- ⑦ 人的資本強化

定量目標

2027年12月期 目標

CAGR 2024-2027

売上高	2,100億円	11.2%
営業利益	315億円	14.4%
営業利益率	15.0%	
ROE	18.0%以上	
人員数	6,000名	10.8%

成長投資枠

技術・製品・DX
出資・M&A

750億円（3か年累計）

人的資本経営の考え方

人的資本投資と企業価値向上の好循環を目指す

電通総研が、株主、社員をはじめとするすべてのステークホルダーの期待に応える企業であり続けるためには、さらに強固な経営基盤の構築が不可欠です。

その中でも、人的資本経営の強化・高度化は、経営基盤の中核を担う重要な戦略です。私たちは、人的資本経営こそが経営基盤そのものであると捉え、社員一人ひとりの能力と意欲を最大限に引き出す仕組みづくりに取り組んでいます。

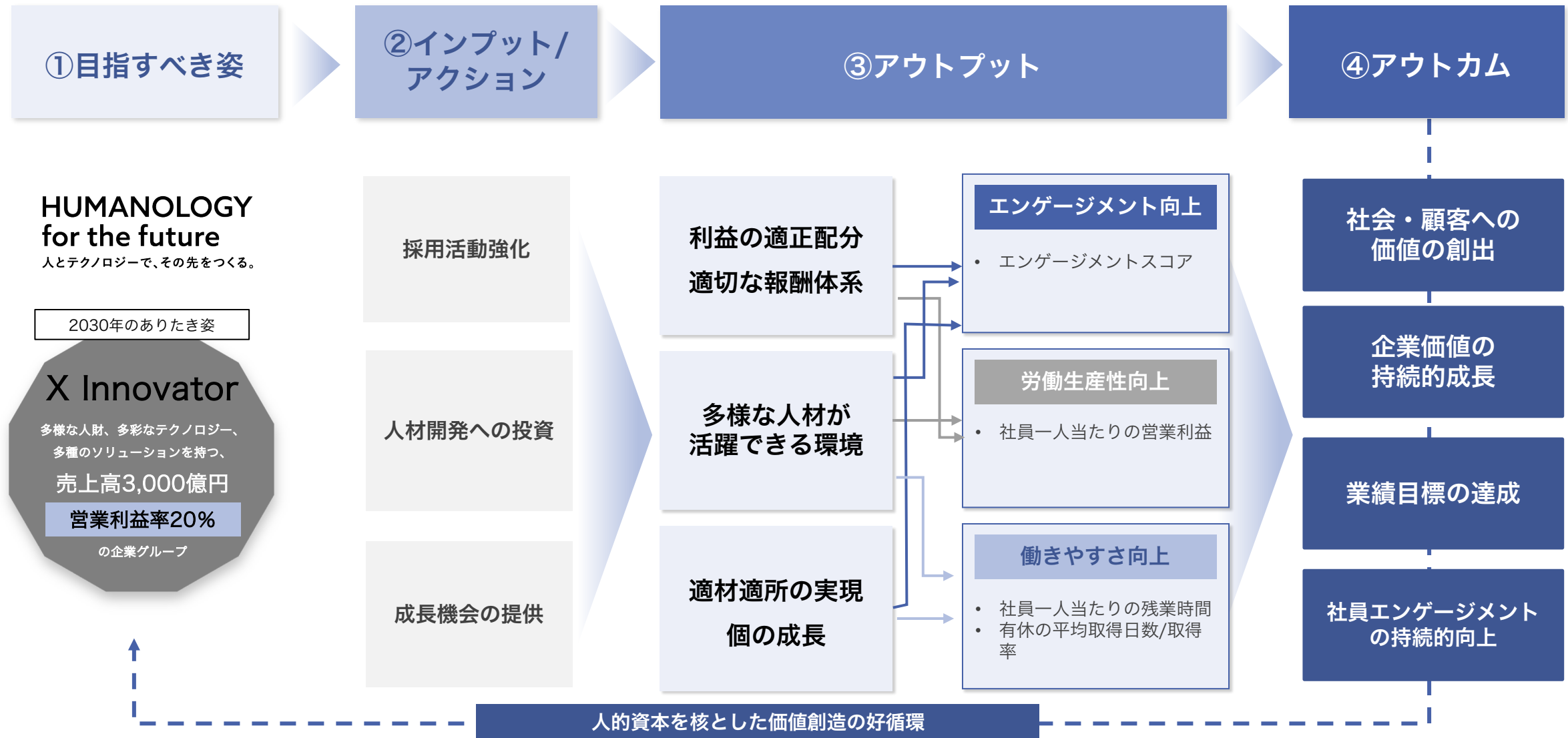
人的資本への投資を効果的に進めるためには、企業として十分な付加価値を創出し、健全な財務基盤を確保する必要があります。人的資本投資と付加価値の向上は、単なる一方向の因果関係ではなく、互いに影響し合う循環的な関係にあります。この好循環を生み出すことが、持続可能な成長の原動力となります。

昨今、人的資本経営への関心が高まり、情報開示の義務化が始まる中で、人的資本投資や情報開示を目的化してしまうケースが見受けられます。しかし、私たちは人的資本経営やその情報開示を“目的”とするのではなく、あくまで企業価値の向上に資する手段として位置づけています。今後も、社員の成長と組織の付加価値創出を両輪とした人的資本経営を推進し、電通総研の持続的な成長と社会への貢献を実現してまいります。

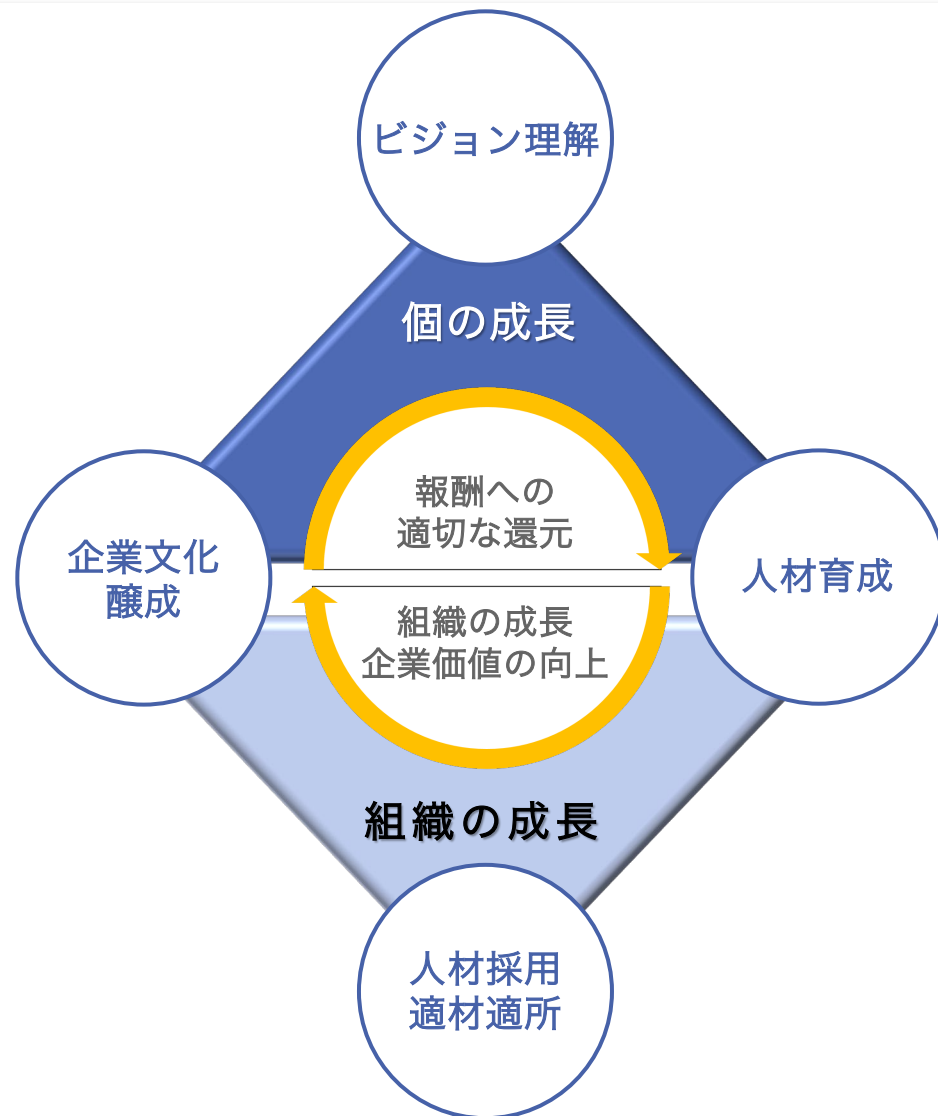


上席執行役員 人材戦略本部 本部長 寺田 徹央

人的資本経営の全体像



人的資本の価値を最大化する人材戦略



パフォーマンスの土台

「個」×「組織」で価値提供力を高める

電通総研のパフォーマンスの土台は「個」と「組織」です。

「個」の成長と「組織」の成長の重なり合いが、顧客に対する価値に繋がっていきます。

左図は、「個」の成長が「組織」の成長に繋がり、その成果が「個」に還元されることによって、「個」のさらなる成長に繋がることを表しています。

電通総研では、この循環を支えるべく、社員のエンゲージメント醸成、人材育成の強化、働く環境の整備、企業文化の醸成、人材採用等の取り組みを通して「個」と「組織」を強化し、顧客に対する価値提供力を高めています。

人的資本強化施策の実効性の検証

非財務価値サーベイ※の実施

組織全体のパフォーマンスを高め、顧客に対する価値提供力を強化する取り組みをこれまで多数実施してきました。2024年はその取り組み結果を客観的に検証するために「非財務価値サーベイ」を実施しました。

組織全体のパフォーマンスを「一人当たりの営業利益」とし、「一人当たりの営業利益」を目的変数においた因果分析を実施した結果が右図となります。

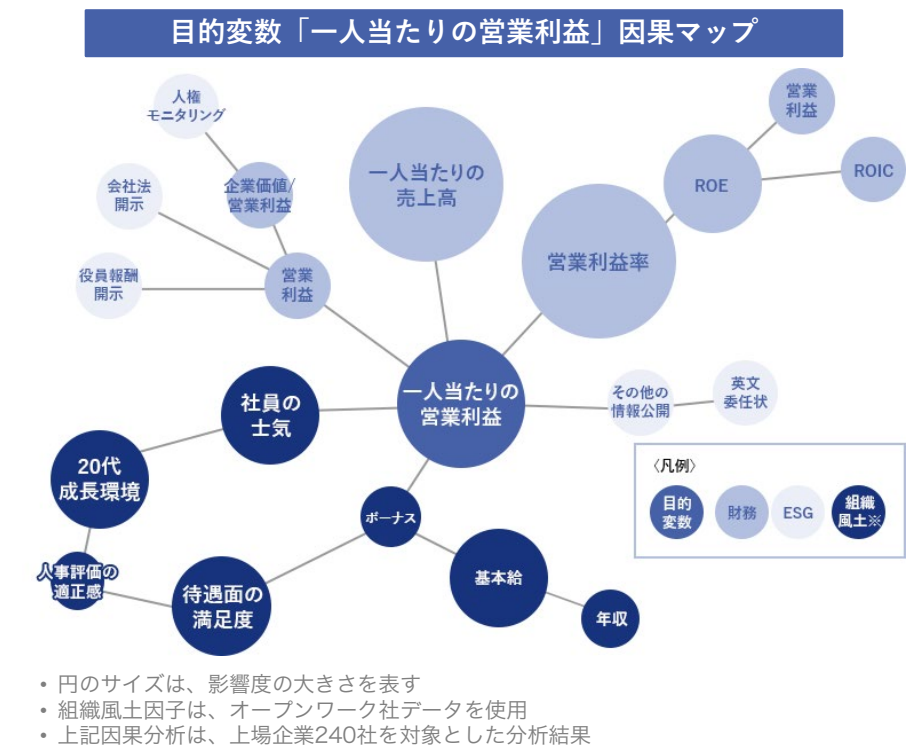
財務項目（一人当たりの売上高・営業利益率など）が「一人当たりの営業利益」に高い影響度があるという、想定された分析結果に加え、いくつかの非財務項目（社員の士気、20代成長環境、待遇面の満足度、人事評価の適正感など）も影響度が高い項目であることが分かりました。

※電通総研と電通が開発した非財務活動が企業活動に与える影響をビッグデータで分析するサーベイプログラム(<https://www.dentsusoken.com/news/release/2023/0621.html>)

同業他社との比較

「一人当たりの営業利益」への影響度の強い因子について、電通総研と同業他社を比較してみました。その結果「社員の士気」「待遇面の満足度」は主要同業他社よりも高い傾向であり、これらは当社の強みであると認識できた一方、「20代成長環境」については同業他社よりも低い傾向（弱み）であることが分かりました。

強みをより強化し弱みを克服するための個と組織を創るための取り組みを、今後推進していきます。

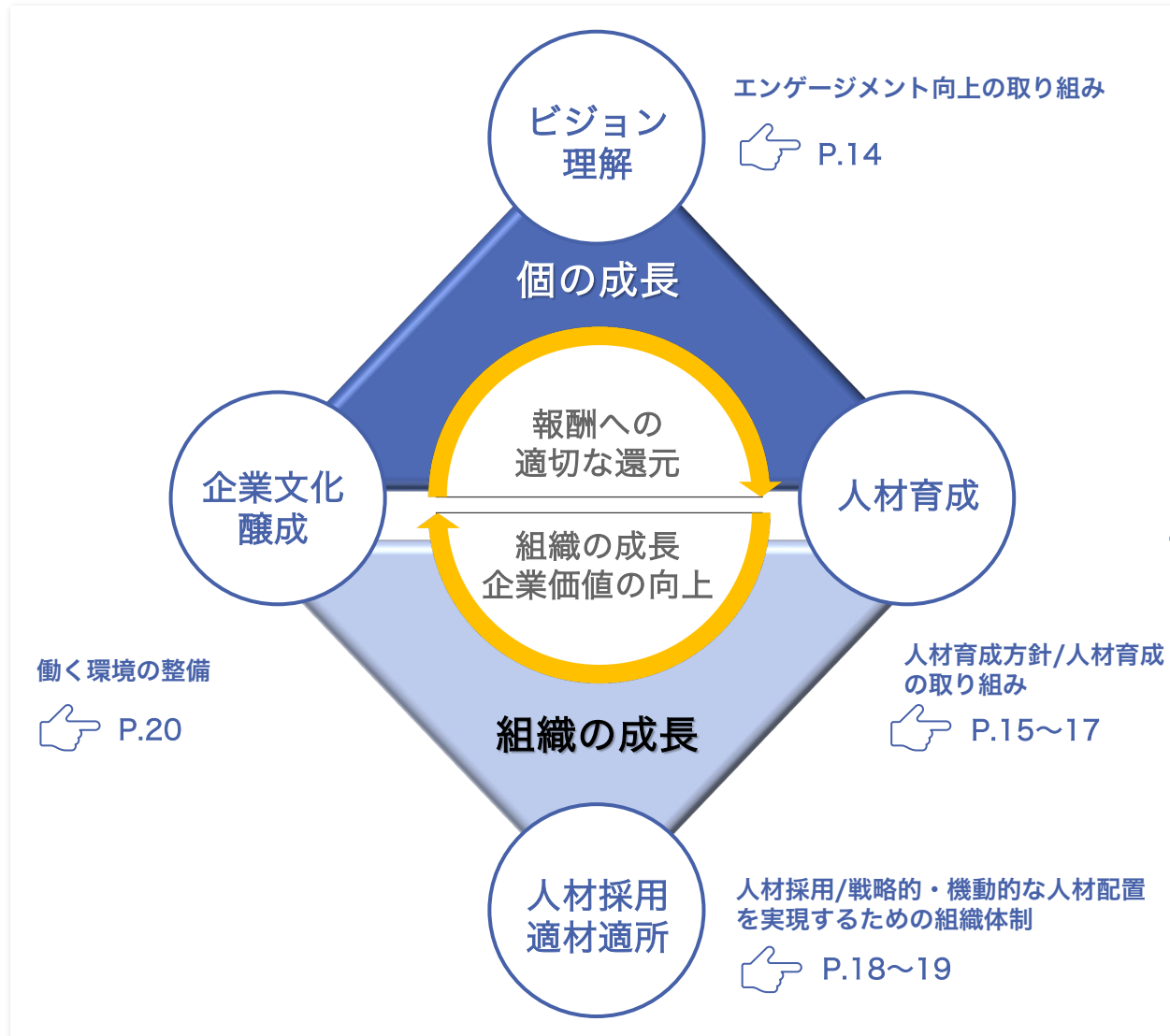


<因果分析結果の詳細>

順位	影響因子	影響度	順位	影響因子	影響度
1	一人当たりの売上高	大	8	営業利益	中
2	営業利益率	大	9	ROIC（投下資本）	中
3	社員の士気	中	10	人事評価の適正感	中
4	ROE	中	11	ボーナス	中
5	20代成長環境	中	12	年収	中
6	待遇面の満足度	中	13	企業価値/営業利益	中
7	基本給	中			

人材戦略に基づく取り組み

「個」と「組織」の成長を促進する人材戦略の枠組みをもとに、企業価値向上に資する取り組みを進めていきます。



人材戦略に基づく取り組み

エンゲージメント向上の取り組み

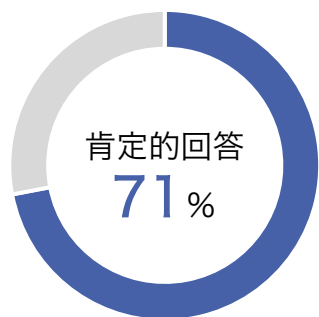
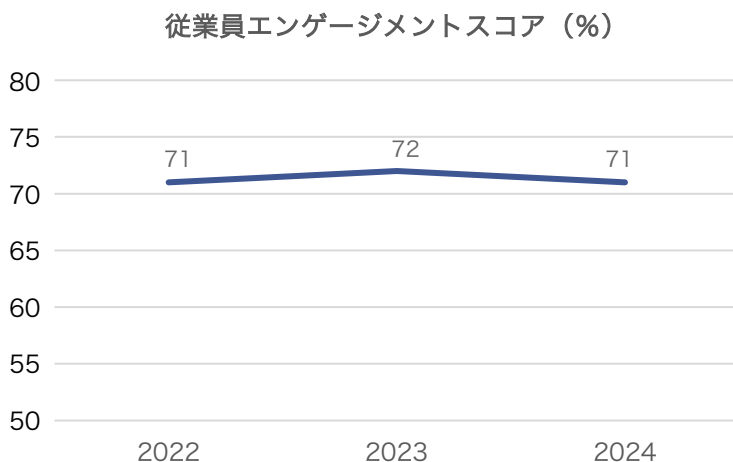
人材育成の取り組み

人材採用・適材適所の取り組み

働く環境の整備

エンゲージメント向上の取り組み

当社は2022年より、Great Place to Work® Institute Japanが実施する「働きがいのある会社」調査に参加しており、そのスコアをエンゲージメント指標としています。2024年の調査では、肯定的回答率が71%となり、従業員1,000人以上の大企業カテゴリーで、一定水準以上の企業のみが付与される「働きがいのある会社」（大企業部門）の認定を3年連続で取得することができました。



目標値

「働きがいのある会社」調査のスコア70%以上継続

現状分析

- 当社の強みは「公正」と「尊重」に関する項目で高い評価となっていることです。
- これは、社内のフラットな雰囲気と安心して働ける環境、公平な処遇が評価された結果と言えます。例えば、役職ではなく「さん付け」で話すなどの風通しの良い企業文化や、社の業績に応じた透明性の高い業績連動型賞与制度が、高いエンゲージメントスコアに貢献していると考えています。
- 当社は2022年からの3年間で社員数を大きく増やしていますが、「公正」「尊重」に関する評価が高い傾向に変化は見られず、この企業文化を今後も大事にしていきたいです。また、年代別では20代のエンゲージメントが特に高いスコアとなっています。

課題

- 認定企業の平均と比較して、相対的に低いのは「信頼（誇り、リーダーシップ）」に関する項目です。
- 今後も継続的な人員・業容拡大を目指し、個の活躍はもとより、組織としてのパフォーマンス向上、一体感醸成、組織的な人材育成などに取り組んでいきます。

人材育成方針

人材育成方針

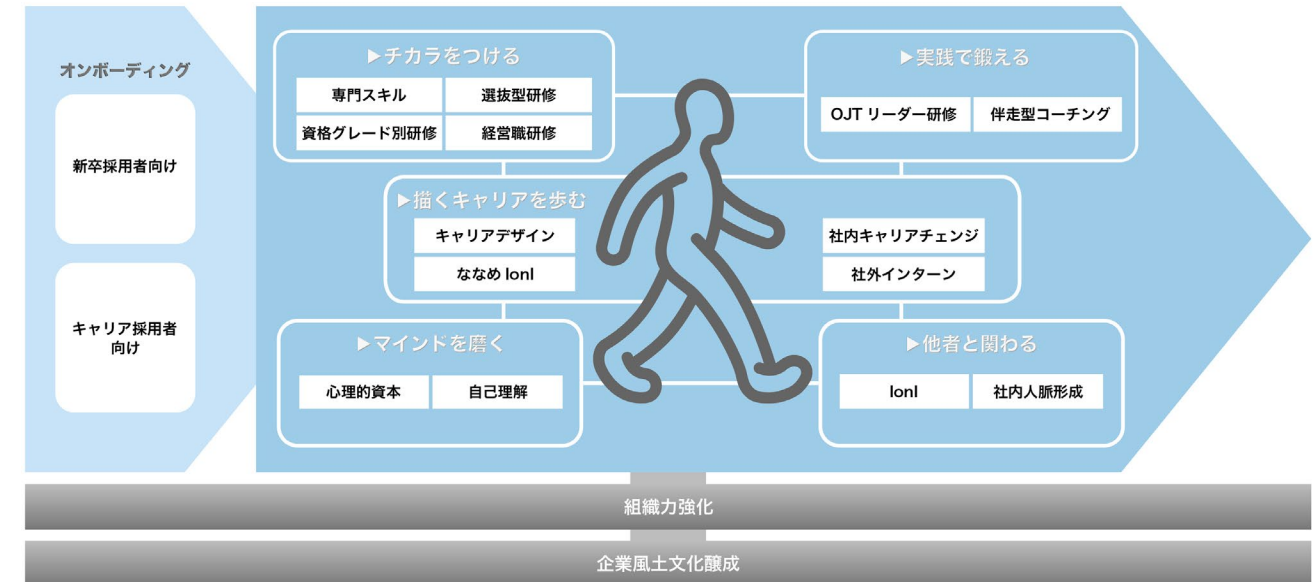
一人ひとりが“X Innovator”

人間魅力を最大化し、自己革新を楽しめる組織へ

顧客や市場から認められ、高く評価される「プロフェッショナル人材」。こうした人材を輩出するために、当社は社員の持つ専門性を高め、広げる支援だけではなく、その社員が持つ「人間魅力」そのものを高める支援にも力を入れていきます。

加えて、すべての社員が“X Innovator”となるために、一人ひとりとはもとより、組織、チーム、プロジェクトとして行動指針「AHEAD～先駆けとなる～」にふさわしい行動をとることを促進します。この行動を通して、自己革新を続け、イノベーションを実現し続けることが、当社における「成長」であり、一人では成し得ない大きな成果を生み出すことにつながると考えます。

個の成長を支援する施策体系

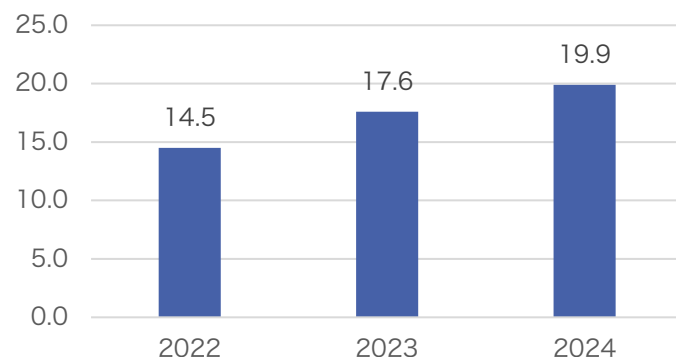


入社後の一定期間はオンボーディングプログラムで新規入社者の立ち上がりを組織として支えつつ、上記白枠内の5つの観点で展開するさまざまな育成施策を通して、一人ひとりが自律的に自己革新に取り組みます。研修プログラムの受講で終わることなく、経験と実践を通じて身につけることをサポートし、「成長志向」の企業文化を根付かせていきます。

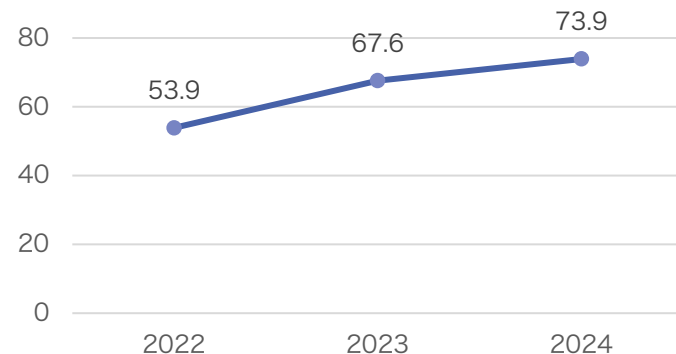
人材育成の取り組み①

社員一人ひとりが自由度と裁量権を大きく持ち、プロフェッショナルとして自らのアイデアを組織との関わりの中で実現できることを重視しています。この観点に立ち、当社は人材育成方針において、社員の自律的な成長と人間魅力の向上を促すことに加え、成果を創出する組織の醸成にも並行して取り組むことを定めています。

従業員一人当りの教育費(万円)



従業員一人当りの研修受講時間（時間）



目標値

社員一人当たり教育費：2024年に20万円/人

現状分析

- 2024年実績で社員一人当たり教育費は目標値である20万円にほぼ到達しました。これは新規入社者向けの研修費用を増加させたためです。
- また、社員1人当たりの研修受講時間は、社が取得を推奨している資格を定め、組織として積極的に学習支援を行ったことにより、年々伸長しています。

課題

- 現状の目標値は、企業価値向上に向けた競争力維持のための最低水準として定めているものです。
- 新規入社者のみならず既存社員も含めた、人的資本強化に向け育成投資のあり方や、どの社員にどのような育成を行うべきかの狙いなどを再整理した上で、KPIや目標値の再設定を検討していきます。

人材育成の取り組み②

一人ひとりの成長が組織としてのパフォーマンス向上に繋がるよう、業務における期待役割が変わる「昇格時」の必須研修体系を2025年より一新し、リーダーシップの発揮を共通の軸としつつ各資格(役割)に求められる内容に適した一貫性あるプログラムとしました。

資格(役割)別の研修受講率

対象	研修内容	2022	2023	2024
部長	新任部長研修（役割認識）	89%	94%	93%
マネジャー・課長	新任マネジメント研修（マネジメント基礎）	97%	90%	93%
	新任マネジメント研修（評価トレーニング）	97%	93%	98%
経営職	新任経営職研修（リーダーシップ研修）	95%	97%	80%
専門職上級	新任専門職上級研修	97%	88%	94%
	リーダーシップ研修	87%	82%	89%
専門職	新任専門職研修	96%	98%	97%
主任	新任主任研修	94%	97%	100%
社員	新入社員研修	100%	100%	100%

現状分析

- 資格毎の昇格時研修(新任者向け研修)の受講率は高い水準を維持できています。
- 2025年からは研修内容を一新し、昇格時に客観的な能力アセスメント審査を行い、データに基づき成長を支援できるよう改善しました。
- マネジメント層に対しては、管理監督者としての役割発揮とスキル向上のトレーニングを充実させつつ、マネジメント実践支援の伴走型コーチング研修も開始しました。

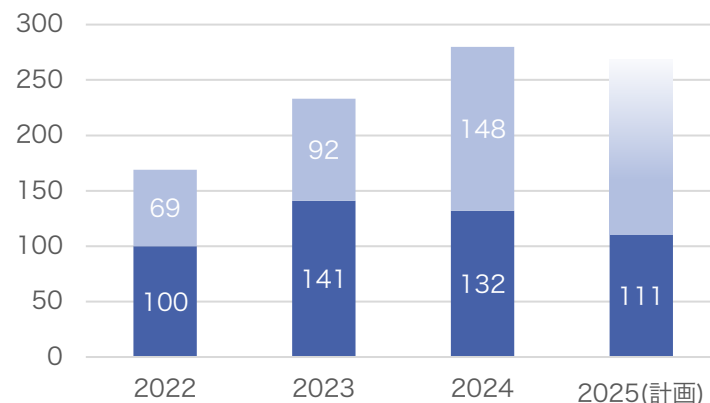
課題

- 学びを深める「成長志向」の企業文化の構築が課題です。課題解決のために、研修プログラムの充実とあわせて、研修での学びを日常業務の中で実践させるフォローアップ体制の構築など日々の現場での学びを促進する取り組みを進めて行きます。

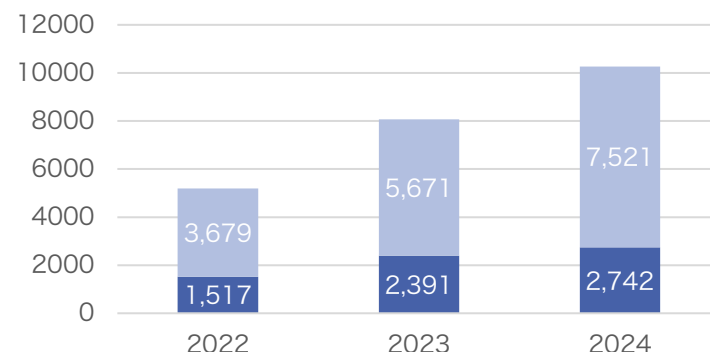
人材採用

新卒とキャリアで幅広く優秀な人材を獲得するために、採用に特化した専任部署(採用推進部)と各部門で選任・設置した採用責任者と採用ワーキンググループが連携し、積極的に採用活動を進めています。

新卒・キャリア採用者数（人）



応募者数推移（人）



■ 新卒 ■ キャリア

現状分析

- 2024年の新卒・キャリア採用はいずれも全応募者数が増加しました。
- リブランディングとリポジショニングを掲げ対外発信を増やしたことから、採用市場における当社の認知度が少しずつ上昇していると考えられます。
- 新卒採用では、文/理、学部卒/院了、男女等さまざまな属性の優秀な学生を全国から採用することができています。
- キャリア採用では、大規模な組織機構改革を控えていたため、各部門の採用責任者にて募集求人を精査し厳選採用する方針に基づき活動した結果、年間の採用者数は一時的に減少しました。

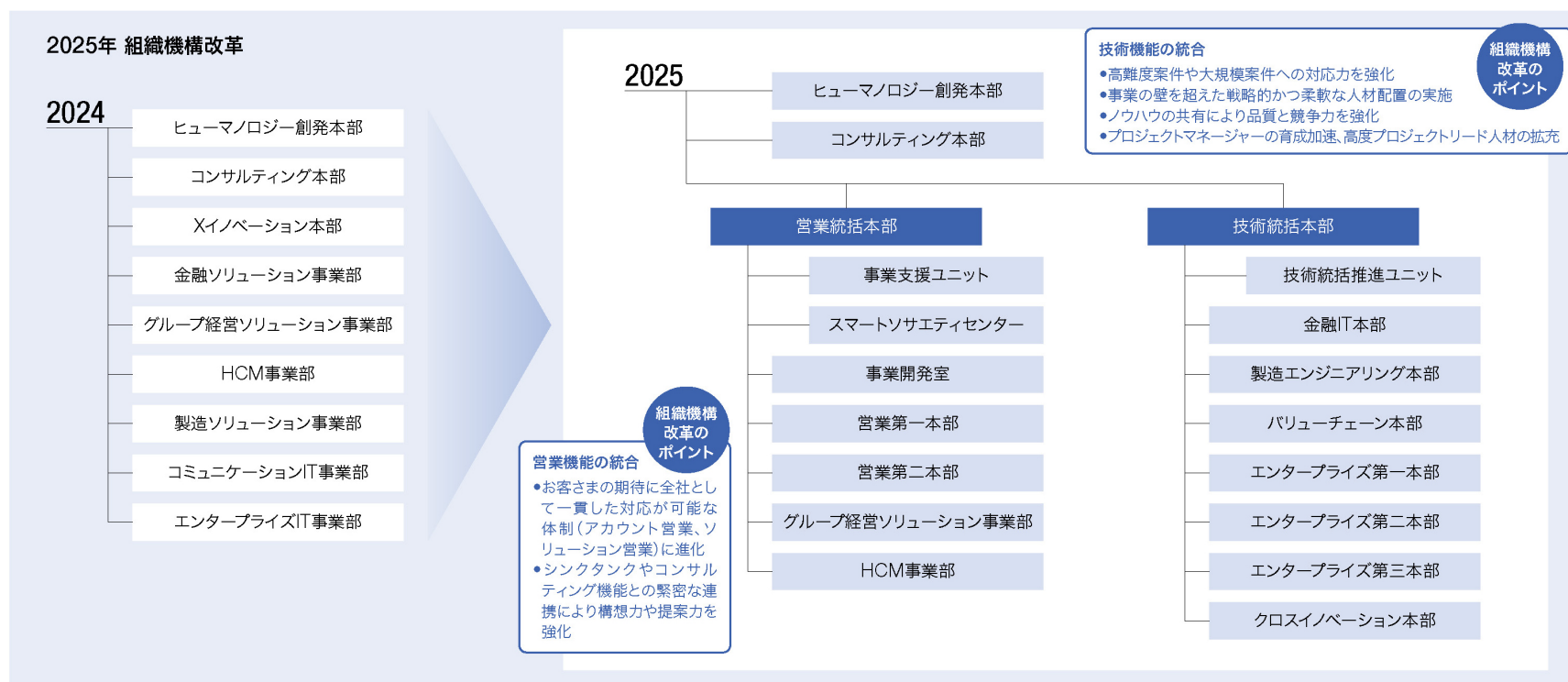
課題

- 新卒、キャリアともに必要な採用者数を確保するためのベース(母集団の確保)は整いつつありますが、人材採用の価値を最大化するためには、より多くの応募者の中から「当社で活躍する人材」を、選考を通じて丁寧に見極めることが一層重要になっています。
- そのため、採用すべき人材要件の言語化や評価基準の定量化、面接方法の見直しなどに取り組み、採用選考の質の向上を進めています。

戦略的・機動的な人材配置を実現するための組織体制

当社はこれまで、営業機能と技術機能が一体となり、事業単位で収益責任を持つ事業部制を通じて、成長を遂げてまいりました。しかしながら、近年、顧客ニーズが多様化・複雑化し、従来の組織構造だけでは十分に対応できないケースが増えています。こうした変化に対応するため、事業部制を原則廃止し、営業と技術を機能単位に再編する大幅な組織機構改革を2025年1月に実施しました。

この改革により、これまでの縦割り構造を超えた部門間の連携が強化され、複雑化する顧客課題や社会のニーズに対して、より迅速かつ的確なソリューションの提供が可能となります。また、多様な人材がさまざまなプロジェクトや分野で活躍できる環境を整えるとともに、適材適所を進め、イノベーションの創出や人材の成長も加速させていきます。



働く環境の整備

社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる職場を目指して、新たな休暇制度の導入など各種制度・施策の拡充に努めています。

		2022	2023	2024
月平均残業時間※	社員一人あたり (時間/月)	29.4	28.9	26.7
育児休業取得者数および復職率	合計(人)	63	44	57
	男性(人)	34	32	43
	男性復職率	100.0%	100.0%	100.0%
	女性(人)	29	12	14
	女性復職率	100.0%	100.0%	100.0%
育児休業取得率	男性	53.1%	51.6%	64.2%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%
育児休職定着率	男性	96.7%	100.0%	集計中
	女性	100.0%	100.0%	集計中
産前産後休暇取得者数	合計(人)	19	13	17
介護休業取得者数	合計(人)	2	1	0
短時間勤務利用者数 (育児・介護)	合計(人)	9	17	17
総労働時間	社員一人あたり (時間/年)	1,979	1,999	1,970

※1日の所定労働時間7時間

現状分析

- ・ コロナ禍以降増加傾向にあった月平均残業時間は2022年から2年連続で低下しています。
- ・ 育児/介護関連の取り組みにおいては、法定を上回る制度/施策を導入しており、男性の育児休業取得は増加傾向にあります。
- ・ また、2024年に休暇制度を改定し、年次有給休暇を全て消化した後でも、社員本人の病気、怪我の治療が必要となった場合に年間5日間の休暇が取得できる制度の新設や積立休暇である「リサイクル休暇」をより取得しやすいような制度改善を行いました。

課題

- ・ 介護休業取得者数は2024年は0名であったものの、将来的に介護が必要となる可能性のある社員は増加していく見込みです。
- ・ 仕事と介護の両立支援の継続的な制度整備と並行して、介護による孤独化防止を目的とした「同じ悩みを持つ者同士」の交流の機会を設け、精神面でのサポートも行っています。

DEIの推進

多様な人材の活躍を推進する上で特に注力している取り組みの一つとして、女性活躍の推進があります。女性のキャリア形成と長期に活躍できるための人材育成や環境の整備、意識改革を推進しています。

	2022	2023	2024
女性取締役数(人)	2	3	3
女性取締役比率	33.3%	33.3%	33.3%
女性管理職数(人)	28	31	35
女性管理職比率	5.5%	5.8%	6.0%
女性社員数(人)	339	383	476
女性社員比率	18.4%	18.8%	19.8%

	2023年4月	2024年4月	2025年4月
新卒社員採用数(人)	92	148	111
(内)女性社員数(人)	21	29	39
女性採用比率	22.8%	19.6%	35.1%

	2022	2023	2024
キャリア社員採用数(人)	100	141	132
(内)女性社員数(人)	14	34	37
女性採用比率	14.0%	24.1%	28.0%

目標値

女性管理職比率：2030年に16.5%
女性採用比率：毎年30%

現状分析

- 女性管理職比率については、登用候補人材の明確化および計画的な育成活動を継続的に進めていますが、目標にはまだ大きな乖離がある状況です。
- 一方、女性採用比率も目標達成に至っていないものの、新卒採用活動においては、女性社員との座談会など女性採用を意識した施策を積極的に実施しており、2025年の新卒入社者に占める女性比率は目標値である30%を超えています。

課題

- 女性管理職比率の向上に向けては、登用候補となる社員への意識づけと組織的な育成風土の醸成が課題です。
- 2025年より「キャリアを考える施策」を従来のシニア層のみならず、若手社員層、中堅社員層と全ての年齢層に向けて拡大・実施し、キャリア形成に対する意識改革を強化しています。
- 採用においては、当社女性社員との接点を増やす活動を継続する等、女性採用比率の向上の取り組みを更に強化していきます。

DEIの推進

2025年「国際女性デー・女性史月間」特別企画

毎年3月8日は、女性の地位向上や差別の解消などを旨として国連が制定したInternational Women's Day（国際女性デー）です。当社は国際女性デーにあわせ、毎年さまざまな取り組みを企画しています。2025年は以下の施策を実行しました。

IT業界の女性交流会開催

日鉄ソリューションズ株式会社と共同で、女性社員を対象とした「International Women's Day ダイアログ&ランチ会」を開催しました。イベントには、両社から多くの女性社員が参加し、企業の垣根を越えて、活発な意見交換が行われました。



育児・介護・治療との両立について考える、ダイアログ会開催

三菱総研DCS株式会社と共同で、育児・介護・治療と仕事の両立について考える、ダイアログ会を開催しました。イベントには、性別を問わず多くの社員が両社より参加し、「より一層働きやすい環境づくり」の実現に向けて、積極的な対話が行われました。

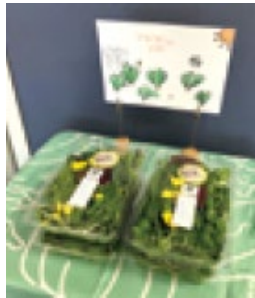


障がい者雇用

当社と特例子会社である株式会社電通総研ブライトは、障がいのある社員がいきいきと働くことができる就労機会の創出に努めています。

当社グループで推進している事業例

- マッサージルームの運営
 - 各種事務サポート
 - ハーブ農園の運営
- コーヒー焙煎事業
 - 野菜栽培と社内配布
 - 靴磨きサービス



	2022年6月1日 時点	2023年6月1日 時点	2024年6月1日 時点
障がい者雇用数※(人)	68	78	92
障がい者雇用率※	2.25%	2.38%	2.54%

※ 特例子会社を含めたグループ適用制度にて障がい者雇用数、雇用率を算定。
障がい者雇用数については、重度の障がい者を「2人」でカウントした算定上の人数

健康経営

当社は2024年10月に健康経営宣言を行いました。定期健康診断、ストレスチェック等のデータにもとづいて、産業医、保健師、カウンセラーなどのスタッフと共に健康経営施策を推進しています。社員が最大限に能力を発揮できるよう、心身ともに健全で健康であることをサポートする施策に取り組んでいます。

健康経営宣言

電通総研は、「誠実を旨とし、テクノロジーの可能性を切り拓く挑戦者として、顧客、生活者、社会の進化と共存に寄与する。」と定めた企業理念（ミッション）のもと、従業員およびその家族の心身の健康保持・増進を経営課題における最重要事項の一つと捉え、従業員の高いパフォーマンスの発揮と働きがいの向上による多様なプロフェッショナルの活躍を目指し、健康経営を推進します。

主な取り組み

- 安全衛生管理体制の構築
- 健康に関する情報発信
- 管理職・新入社員・全社員に向けた各種教育
- 健康診断・各種予防施策の実施
- 産業医・保健師による相談・サポート
- 社員相談窓口の設置
- コラボヘルスによる重症化予防施策の実施

	2024	2025(目標値)	2027(目標値)
プレゼンティーズム損失割合※ ¹	12.95%	12.5%	12%
アブセンティーズム損失日数※ ²	3.98日/年	4.0日/年	

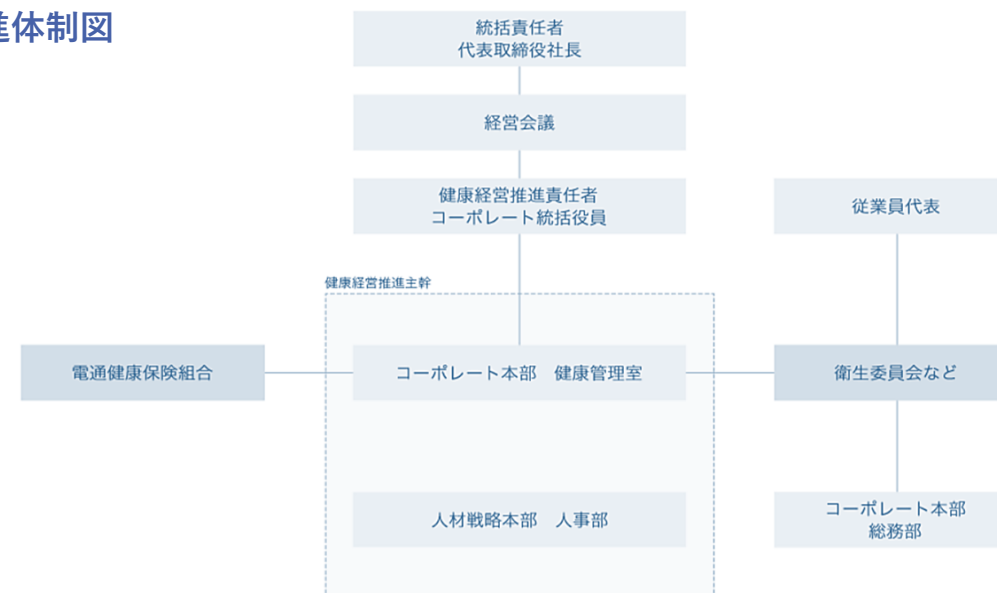
※1 プレゼンティーズム損失（相対的プレゼンティーズム損失）

勤務継続している社員のうち、休暇は取得していないが体調不調により生産性が低下している状況

※2 アブセンティーズム損失

勤務継続している社員が1年間での病気や体調不良での休暇取得日数（調査時の休務者は除く）

推進体制図



※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

1.倫理とコンプライアンスに関する指標

提起された苦情の種類と件数 (件)

	2022	2023	2024
ハラスメント	-	-	4
職場環境	-	-	-
社内規則違反	1	-	1
法令違反	-	-	-
その他	-	-	2
年度計	1	0	7

懲戒処分の種類と件数 (件)

	2022	2023	2024
懲戒解雇	-	-	-
諭旨退職	-	-	-
降格	-	-	2
停職	-	-	-
減給	-	-	-
譴責	-	-	-
厳重注意	-	-	-
年度計	0	0	2

倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合 (%)

	2022	2023	2024
社員行動規範・ハラスメント防止	85.0	88.0	92.2
内部通報制度	75.2	85.2	78.0
人権保護	-	83.6	81.2

第三者に解決をゆだねられた紛争 (件)

	2022	2023	2024
第三者に解決をゆだねられた紛争	0	0	0

外部監査から指摘された事項の数と種類 (件)

	2022	2023	2024
外部監査から指摘された事項の数と種類	0	0	0

2024年は、ハラスメントに関する相談件数が増加しました。相談内容には、ハラスメント行為に至らないものも多く含まれており、相談しやすい環境が整ってきたことも件数増加の一因と考えられます。今後も、研修や啓発活動を継続的に推進し、倫理・コンプライアンス意識の向上に取り組んでまいります。

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

2.コストに関する指標

総労働力コスト※1、外部労働力コスト、総雇用コスト※2 (百万円)

		2022	2023	2024
総労働力コスト		68,841	75,736	79,046
内訳	内部労働力コスト	26,000	27,690	32,580
	外部労働力コスト	42,841	48,047	46,467
総雇用コスト		26,258	28,055	33,085

※1 支払給与総額(役員報酬含む)+諸手当総額+社員・役員に直接支払われたその他支出+外部労働力コスト

※2 支払給与総額(役員報酬含む)+諸手当総額+社員・役員に直接支払われたその他支出+雇用に伴うその他費用+人材育成費

採用コスト※ (千円)

		2022	2023	2024
新卒採用	採用コスト	111,002	176,861	158,184
キャリア採用	採用コスト	279,047	446,171	335,795
	一人当たり採用コスト	2,790	3,164	2,544

※ 採用にかかる内部費用+外部支払費用

- 新卒の採用コストは、採用に関わる広報施策の費用増減による変動の影響が大きく、採用人数の増減に依らず変動しているため、年度ごとに学生の動きやトレンドに合わせて効果的な施策を随時実施しています。
- キャリア採用についても、低コストな採用手法(社員紹介制度やダイレクトリクルーティング等)を戦略的に活用したことにより、前年比で減少しています。

データ

3.ダイバーシティに関する指標

年齢層別構成※ (人)

	2022年12月末		2023年12月末		2024年12月末	
	人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
0~14	0	0%	0	0%	0	0%
15~19	0	0%	0	0%	1	0%
20~29	356	18%	438	21%	549	22%
30~39	479	25%	507	24%	616	25%
40~49	651	34%	657	31%	712	29%
50~59	370	19%	403	19%	461	19%
60~69	75	4%	92	4%	111	5%

※ 出向者及び取締役、監査役を含む

外国籍社員数 (人)

	2022年12月末	2023年12月末	2024年12月末
合計	23	26	36
男性	14	15	20
女性	9	11	16

若年層の採用を強化しているため、20代社員の構成比が年々上昇傾向にあります。

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

取締役の専門性・経験（スキル・マトリックス）は次のとおりです。

		専門性・経験					
役職	氏名	企業経営	法務・人事・リスク管理	財務・会計	営業・マーケティング	テクノロジー	国際的経験
監査等委員でない取締役	業務執行	岩本 浩久	●			●	●
		大金 慎一	●	●	●	●	
	非業務執行	高岡 美緒	●	●	●		●
		和田 知子		●			●
		安江 令子	●	●		●	●
		松本 千里	●			●	●
監査等委員である取締役		関口 厚裕	●	●		●	●
		村山 由香里		●			
		笹村 正彦			●		

〔専門性・経験の詳細〕
企業経営：企業経営、経営戦略 など
法務・人事・リスク管理：法務、知財、HR、リスク管理 など
財務・会計：財務、会計、M&A など
営業・マーケティング：顧客リレーション、取引先リレーション、当社の製品/商品/ソリューションに関する営業・マーケティング面の経験/知見 など
テクノロジー：IT、IT実装、DX、当社の製品/商品/ソリューションに関する技術面の経験/知見 など
国際的経験：海外駐在経験、国際機関/海外法人（研究機関/事業体等）での経験、グローバルビジネス経験 など

データ

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

4.リーダーシップに関する指標

リーダーシップに関する信頼※

	2022	2023	2024
信用	69%	71%	69%
公正	73%	75%	73%

※ Great Place To Work®「働きがいのある会社」調査結果(信用・尊重・公正・誇り・連帯感)のうち、管理職に対する評価の記載がある「信用」「公正」を抽出して算出。
5段階回答のうち、「ほとんど常に当はまる」「しばしば当てはまる」と肯定的な評価をした回答者の比率
回答率：2022：1,132人（63.1%）、2023：1,510名（76.3%）2024：1,749名（74.3%）

管理職一人当たりの直属部下数 (人)

	2022	2023	2024
役員	1.1	1.3	2.2
部門長	4.1	3.9	3.5
ユニット長	2.9	3.8	2.8
部長	4.5	4.9	4.4
グループマネージャー	7.2	8.1	5.2

リーダーシップ開発

	2022	2023	2024
リーダーシップ開発に係る研修の受講率※	95%	95%	97%

※ 将来のリーダー候補（一般社員層）を対象としたリーダーシップ開発のための研修受講率

管理職層との風通しの良いコミュニケーションや公平正当な扱いについては高いスコアである一方、ビジョンとその実現プロセスや期待値の明確化など上位層からのメッセージ発信力が課題です。

管理職が直接マネジメントする部下の人数を、マネジメント一人当たり7人までと定めており、これを踏まえた組織編制を行っています。

継続的に高い受講率を維持出来ています。

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

5.組織風土に関する指標

	2022	2023	2024
社員の定着率※	96.5%	96.8%	97.2%

※ 定着率=100 - 離職率

14ページに記載の通り、従業員エンゲージメントは高い水準を維持しているため、定着率についても高いレベルを維持出来ています。

6.健康・安全・幸福に関する指標

	2022	2023	2024
労災により失われた時間※ ¹ (時間)	0	115.9	6.3
労災の件数(件)	2	5	5
(内)通勤災害の件数(件)	1	1	4
労働災害度数率※ ²	0.59%	1.31%	1.13%
労災による死亡者数(人)	0	0	0

※1 100万時間当たりの総喪失時間

※2 厚労省の「労働災害動向調査」の算出方法に基づき算出(通勤災害含む)

	2022	2023	2024
健康・安全研修の受講割合※	82.2%	81.8%	88.1%

※ 毎年実施しているストレスチェックの受検率

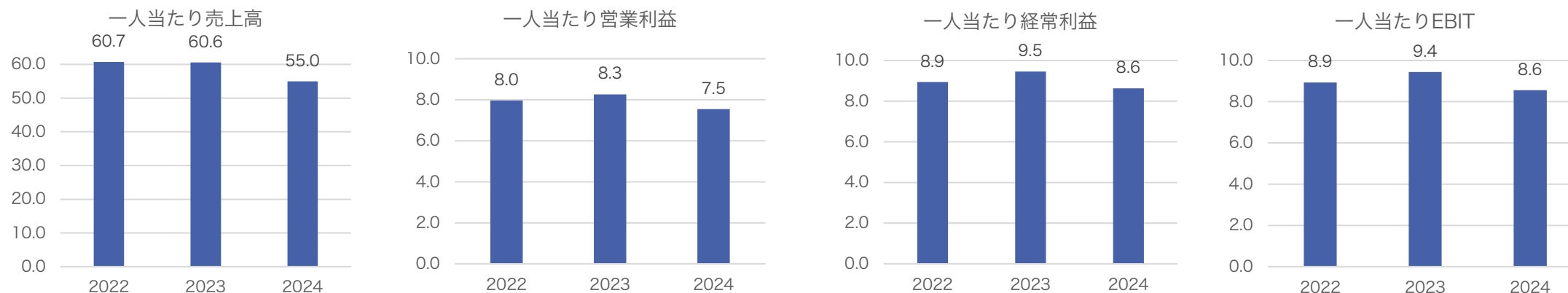
当社のビジネスの特性上、業務災害は極めて少ない状況ではありますが、健康・安全に対する意識を高めるために、研修の実施などによる啓発活動を継続的に実施しています。

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

7.生産性に関する指標

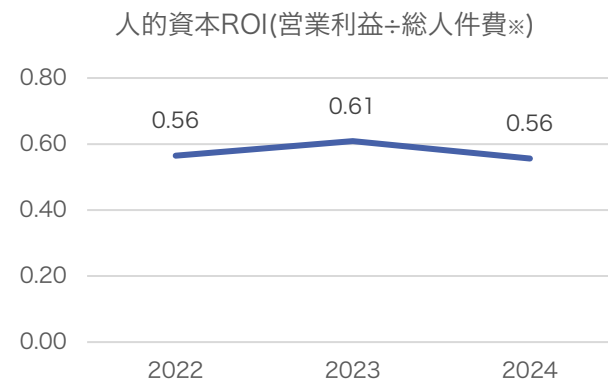
従業員 1 人当り 売上高/営業利益/経常利益/EBIT※

(単位:百万円)



※ 各年12月末の従業員数にて算出
EBIT＝経常利益-受取利息＋支払利息

人的資本ROI



2024年の業績は増収増益となったものの、従業員1人当たりの指標については、積極採用を背景とした大幅な人員増による影響で前年比減少となりました。
人的資本ROIについても報酬制度の改定(ベースアップ)等の影響を受け、前年比0.05ポイントの減少となりました。

※社員、役員に関わる給与、賞与、福利厚生費等の総額

データ

8.採用・異動・退職に関する指標

採用までにかかる平均日数 (日)

	2022	2023	2024
新卒採用※ ¹	90	90	76
キャリア採用※ ²	42	47	48

※¹ 選考エントリーオープン日から内定通知日までの最短日数平均

※² 応募日から入社承諾日までの経過日数平均

(日)

	2022	2023	2024
重要ポストが埋まるまでの日数※ ¹	0	0	0
内部登用率	100%	100%	100%
重要ポストの内部登用率※ ²	100%	100%	100%
重要ポストの割合※ ³	46%	49%	49%
全空席中の重要ポストの空席率※ ⁴	0%	0%	0%

※¹ 重要ポストを部長以上と定義。空席が生じる場合は即時内部異動で対応し社外採用実績は無し。

※² (内部の候補者が登用された重要ポスト数÷重要ポストの総登用数) ×100

※³ (重要ポスト数÷総管理職ポスト数) ×100

※⁴ 空席が生じる場合は即時内部異動で対応しているため、空席ポストは発生していない。

	2022	2023	2024
離職率	3.5%	3.2%	2.8%
自発的離職率	2.3%	2.1%	1.8%

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

新卒採用においては、選考プロセスの改良を進めたことにより、採用までにかかる平均日数が短縮されました。キャリア採用においては、応募者数が増加した中でもスピーディな選考活動を徹底し、概ね1か月半程度の所要日数を維持しています。

従業員一人ひとりのライフステージに寄り添った柔軟な働き方を可能とする環境整備、風通しの良い企業風土づくり、公平な処遇の実現などを進めることで、低い離職率を維持しています。

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

9.後継者計画に関する指標

		2022	2023	2024
内部継承率※		-	100.0%	100.0%
後継者候補準備率		-	100.3%	95.9%
後継者の継承準備度(即時)	ユニット長	-	22.2%	20.5%
	部署長	-	8.4%	5.4%
	グループマネージャー/課長	-	26.7%	33.1%
後継者の継承準備度(1~3年)	ユニット長	-	38.9%	61.5%
	部署長	-	30.3%	24.2%
	グループマネージャー/課長	-	67.7%	61.8%
後継者の継承準備度(4~5年)	ユニット長	-	13.9%	43.6%
	部署長	-	17.6%	16.8%
	グループマネージャー/課長	-	44.1%	36.0%

2023年より後継者計画に関する情報の登録を開始し、2025年からは、対象者一人ひとりに対する育成のレビュー会議体を立ち上げるなど後継者育成の基盤の構築を進めています。

※ (重要ポストに占める内部登用者数÷重要ポスト数) ×100

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

10.労働力に関する指標

(人)

		2022年12月末	2023年12月末	2024年12月末
社員数	合計	1,842	2,039	2,402
	男性	1,503	1,656	1,926
	女性	339	383	476
	女性比率	18.4%	18.8%	19.8%

積極的な人材採用により、社員数は年々増加しています。

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

10.労働力に関する指標

		(人)		
		2022	2023	2024
取締役	取締役数	6	9	9
	うち社外取締役数(独立役員数)	3	5	5
	独立社外取締役比率	50.0%	55.6%	55.6%
	女性取締役数	2	3	3
	取締役の女性比率	33.3%	33.3%	33.3%
	外国籍取締役数	0	0	0
	取締役会出席率	97.4%	96.2%	98.3%
	独立社外取締役の取締役会出席率	97.2%	94.9%	97.1%
	監査等委員である取締役数	-	3	3
	うち社外取締役数(独立役員数)	-	2	2
	監査等委員会出席率	-	96.7%	97.6%
	独立社外取締役の監査等委員会出席率	-	95.2%	97.6%
監査役	監査役数	3	3	-
	うち社外監査役数(独立役員数)	1	1	-
	監査役会出席率	100.0%	100.0%	-
	独立社外監査役の監査役会出席率	100.0%	100.0%	-

※ 2023年3月24日開催の第48回定時株主総会において、定款の一部変更が決議されたことにより、同日付をもって監査等委員会設置会社へ移行しました

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

10.労働力に関する指標

(人)

		2022	2023	2024
臨時の労働力	独立事業主※1	31	31	33
	派遣労働者※2	1,005	1,126	1,129

※1 各年の翌年3月末の実績

※2 各年の平均値

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

11.その他

		2022	2023	2024
平均年間給与(千円)		11,282	11,337	11,229
男女間賃金格差 (男性を100とした場合の女性の割合)	全労働者	72.3%	72.5%	74.8%
	正規雇用労働者	74.3%	73.6%	76.0%
	非正規雇用労働者	67.7%	49.9%	40.8%

2024年にベースアップを実施しましたが、若年層の社員数増加により平均年間給与額は微減となりました。
当社は職種/資格に応じた給与体系であり性別による格差はありませんが、各資格における男女別の人員構成の違いが賃金格差として表れています。

		2023年4月	2024年4月	2025年4月
初任給（千円）	学部卒	250	280	280
	院了	270	300	300

ISO 30414適合証明書



CERTIFICATE

適合証明書

株式会社電通総研

株式会社HCプロデュースは独立審査機関として、人的資本の開示に関する国際規格：ISO 30414に基づき、2023年度の株式会社電通総研/単体（以下、電通総研）のデータ、システム、ステートメント及び戦略を審査した結果、下記の規格に適合していることを証明する。

ISO 30414:2018

本書では下記(1)～(4)のプロセスを通して、電通総研のデータ取得度、データ開示度及び比較可能性を評価した。

- (1) 電通総研の役職員及び各指標別責任者に対するインタビューの実施
- (2) 電通総研の人的資本データ及びデータ取得・開示システムの内容・動作の確認
- (3) 電通総研の人的資本データ取得・開示及び戦略に関する各種ルールの確認
- (4) 電通総研の社内外向けレポート内容の確認

登録番号： HCP 3920016

登録日： 2024年9月30日

有効期限： 2027年9月29日

保坂 駿介

代表取締役
ISO/TC260 国内審議団体
株式会社 HCプロデュース
東京都千代田区大手町1-6-1 大手町ビル1階・2階 SPACES大手町



HC Produce Inc.



 電通総研 

