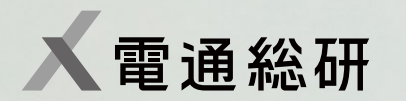




Human Capital Report 2026





Introduction

HR strategy

Data

Introduction

- 03 企業理念
- 04 トップメッセージ
- 05 電通総研の事業コンセプト
ー社会進化実装ー
- 06 電通総研の強み
- 07 長期経営ビジョン
「Vision 2030」
- 08 中期経営計画
(2025-2027年)

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
ー「人」を競争力の源泉に、
挑戦と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の
検証

- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイング
に関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組
に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他
- 40 ISO 30414適合証明書



表紙について

変化の激しい時代において、人の力こそが当社の競争力の源泉です。多様な人材が重なり合い、新たな価値を生み出していく姿を、流線的な年輪で表現しました。人とともに成長を目指す電通総研の想いを、生命力あふれるグリーンで描き出しています。

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



Introduction

03 企業理念

04 トップメッセージ

05 電通総研の事業コンセプト
—社会進化実装—

06 電通総研の強み

07 長期経営ビジョン「Vision 2030」

08 中期経営計画(2025-2027年)

HR strategy

Data

トップメッセージ

電通総研は創業以来、一貫して「人間魅力」を大切にしてきました。

どれほどテクノロジーが進化し、社会や産業の環境が大きく変わろうとも、新たな価値を生み出す力の源泉は常に“人”にあります。

私は、社員一人ひとりの誠実さと挑戦心、そして多様な個性と専門性こそが、当社の50年にわたる成長の唯一にして無二の原動力であったと信じています。

2025年の50周年を機に、当社は「ふみだせ。はみだせ。」を行動スローガンに掲げました。優秀な人材の、枠を超えるような挑戦の数々が、お客さまや社会の未来を創り出していきます。

電通総研は次の50年も、人的資本への投資を軸に、皆さまとともに進化を続けてまいります。

株式会社電通総研 代表取締役社長

岩本浩久



Introduction

03 企業理念

04 トップメッセージ

05 電通総研の事業コンセプト
—社会進化実装—

06 電通総研の強み

07 長期経営ビジョン「Vision 2030」

08 中期経営計画(2025-2027年)

HR strategy

Data



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—

Introduction

03 企業理念

04 トップメッセージ

05 電通総研の事業コンセプト
—社会進化実装—

06 電通総研の強み

07 長期経営ビジョン「Vision 2030」

08 中期経営計画(2025-2027年)

HR strategy

Data



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

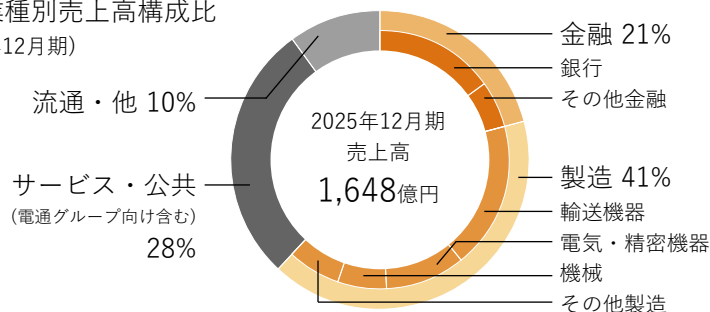


テクノロジー実装力

01 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
(2025年12月期)



02 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。

03 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。

01 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。

02 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



03 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。

Introduction

03 企業理念

04 トップメッセージ

05 電通総研の事業コンセプト
—社会進化実装—

06 電通総研の強み

07 長期経営ビジョン「Vision 2030」

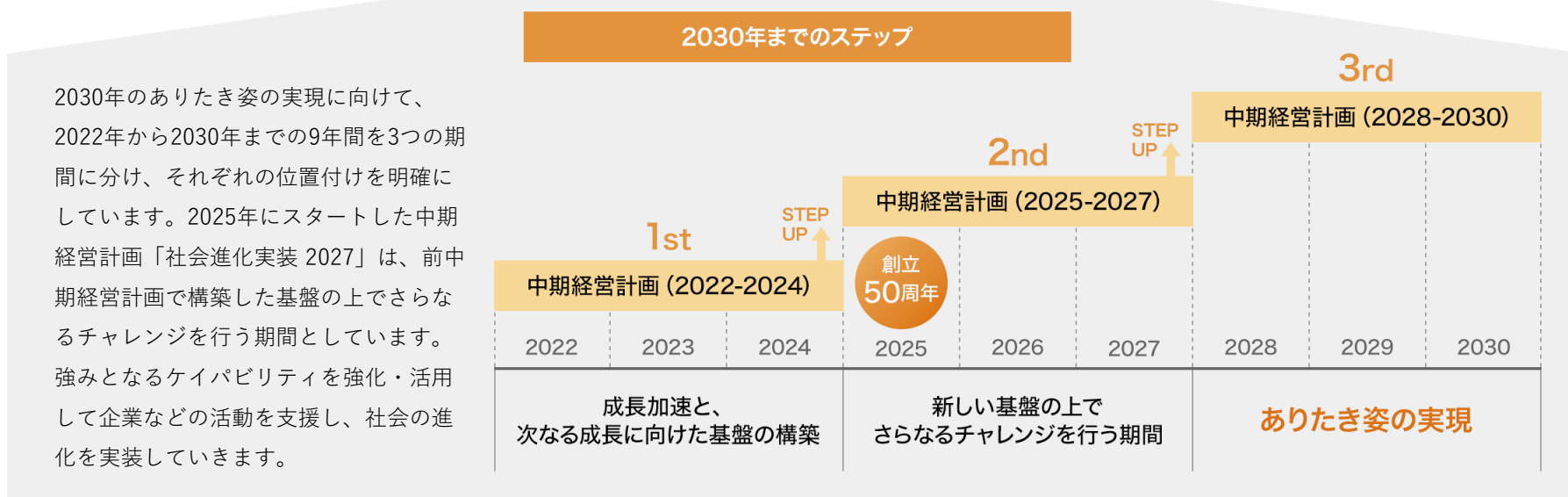
08 中期経営計画(2025-2027年)

HR strategy

Data

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リードする多様な人材、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。



Introduction

03 企業理念

04 トップメッセージ

05 電通総研の事業コンセプト
—社会進化実装—

06 電通総研の強み

07 長期経営ビジョン「Vision 2030」

08 中期経営計画 (2025-2027年)

HR strategy

Data



中期経営計画 (2025-2027年)

2025-2027年の中期経営計画は、Vision 2030の実現に向けた第2ステップとして、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 (目標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)

Introduction

03 企業理念

04 トップメッセージ

05 電通総研の事業コンセプト
ー社会進化実装ー

06 電通総研の強み

07 長期経営ビジョン「Vision 2030」

08 中期経営計画 (2025-2027年)

HR strategy

Data

人的資本経営の全体像



Introduction

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
— 「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の検証
- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data

人材戦略の考え方 — 「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ

人的資本を機能させる組織づくり

当社が人的資本経営において重視しているのは、一人ひとりの力の向上とともに、その力が自然に発揮され、成果へとつながる組織のあり方の整備です。個の能力開発と、それを活かす組織基盤を一体で捉えることが、価値創出の前提であると考えています。どれほど優れた人材がいても、役割や関係性、チームの前提が曖昧であれば、個々の力は十分に発揮されず、価値創出には結びつきません。人事としては、人が挑戦し、周囲と連携しながら力を発揮できる環境を整えるとともに、役割や責任の明確化に取り組んでいます。人は、顧客やチームと向き合い、責任ある役割を担う経験を通じて行動を変化させます。こうした変化を組織の力へとつなげるため、人材配置やチーム編成、マネージャー層の役割設計を通じて、人的資本が機能する土台を築いていきます。



コーポレート本部 人事部長 村上勝己

会社が意思をもって組織・個人の成長を支援

当社ではこれまで、職種や専門を超えて協働し、顧客や社会の課題に向き合う中で、多様な経験を積み重ねてきました。こうした実践の機会が、人材の成長と当社ならではの価値創出を支えてきたと考えています。一方、社員一人ひとりが自律的に成長し、その結果として組織のパフォーマンス向上につながったのも事実です。現在当社が掲げているVision 2030を実現するには、多くの仲間を迎え入れるとともに、個人だけでなく組織そのものが成長していく必要があります。そのためにも会社としての組織開発・人材開発の重要性が一層増しています。今後は人事部・人材開発部が一体となり、マネージャーやチームのもとで挑戦できる機会を増やし、多様な経験が循環する育成の仕組みを強化してまいります。



コーポレート本部 人材開発部長 木村憲司



Introduction

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
— 「人」を競争力の源泉に、挑戦
と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の検証
- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data



Introduction

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
 - － 「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の検証
- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data

体制の構築

これまで培ってきた事業・機能別の強みを土台に、統括本部制への移行と営業・技術・コンサルタントの連携強化を通じて、顧客や社会の課題に対応する体制を構築します。

01 営業機能の統合・技術機能の統合

多様化・複雑化する顧客の課題に対し、事業の壁を超えて向き合うべく、従来の事業部制を廃止し、営業と技術を機能単位で再編する統括本部制へ移行しました。

02 SIとコンサルティング・シンクタンクの連携

コア事業であるシステムインテグレーションと、シンクタンクおよびコンサルティング機能の連携を強化し、社会課題を起点とした構想力・提案力を一層強化します。

03 組織横断の体制整備と戦略的な人員配置

部門や専門領域ごとに蓄積された多様なケイパビリティを組織横断で結集し、事業戦略や顧客課題に応じた人員配置を推進しています。

目指す状態

- ・ 統括本部制への完全移行
営業・技術機能の統括本部制への移行完了 (2027年)
- ・ コンサル・シンクタンクと SIの連携
上流から実装までを一体で推進する連携体制の確立 (2027年)

主要KPI

項目	目標値 (達成時期)
本部間異動者数	期初人員の15% (2030)

現状分析と課題

営業・技術の機能別再編は順調に進捗しており、2027年に統括本部制への移行が完了する見込みです。今後は、統括本部制の確立とコンサルとSIとの連携の実効性を高めるとともに、体制の構築にあわせて統括本部配下の各本部間の人材流動をこれまで以上に戦略的に推進し、顧客課題を起点とした統合的な価値提供体制の確立に取り組んでまいります。

人材の育成

企業価値の向上を支える人材の強化に向け、専門性とリーダーシップの両面から、人材の成長を中長期視点で支援します。

01 マインド・スキルの抜本的変革

受託開発型にとどまらず、顧客の事業課題を起点にビジネスをプロデュースし、新たな事業価値を顧客とともに生み出す役割への転換を、マインド・スキルの両面から進めます。
この転換を加速するため、既存の研修プログラムを刷新し、個と組織双方の強化に取り組んでまいります。

02 高度専門人材の育成加速

プロジェクトマネジメントまたは先端テクノロジー領域に関するハイレベル人材（高度プロジェクトリード人材）の拡充を推進します。

03 成長機会を通じた業務遂行の実践力強化

社員が多様なプロジェクトや挑戦的な業務を通じて経験を積み、実践を通じて能力を高められるよう、適切なアサインと成長機会の提供を行います。日常業務の中での挑戦と学びを通じ、実践力の向上を図ります。

主要KPI

項目	目標値（達成時期）	2025
社員一人当たり教育費	200千円（2027）	182千円
高度プロジェクトリード人材	125人（2027）	76人

現状分析と課題

社員一人当たりの教育費については、経営戦略・人材戦略と連動した重点施策へ重点的に配分します。これにより、人材育成の質の向上を図っていきます。あわせて、高度プロジェクトリード人材については、適正に認定・評価できる運用のブラッシュアップと、難易度の高い実案件への積極的なアサインを通じて、計画的な育成に取り組んでいきます。



Introduction

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
 - －「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の検証
- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data

組織基盤の強化

多様な人材の活躍推進、次世代リーダーの育成、働く環境の整備を通じて、持続的な成長を支える組織基盤を強化します。

01 多様なバックグラウンドの活用

多様な経験・専門性や価値観を持つ人材が、それぞれの強みを発揮し合い、DEIの考え方を踏まえながら、お互いの違いを組織の価値創出につながるカルチャーを醸成します。

02 サクセッションプランの整備

次世代のリーダーに求められるスキル・経験・特性を明確にし、リーダー候補者を早期に選抜した上で、多様な成長機会の提供等、計画的な育成を通じて経営人材のパイプライン構築を推進します。

03 働く環境の最適化

社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる職場の実現に向け、仕事と育児・介護の両立支援制度の拡充等、働く環境の最適化を継続的に推進していきます。

主要KPI

項目	目標値 (達成時期)	2025
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 70%以上 (毎年)	75%
女性採用比率	30% (毎年)	32.7%
女性管理職比率	16.5% (2030)	6.5%

現状分析と課題

エンゲージメントスコアは2025年度に75%と目標を上回って推移しており、女性採用比率は32.7%と目標を上回っています。一方、女性管理職比率は6.5%にとどまり、2030年目標 (16.5%) に届いていません。

今後は、管理職候補人材の計画的な育成やマネジメント力の強化を通じ、多様な人材が活躍できる組織基盤の強化に取り組んでいきます。



Introduction

HR strategy

09 人的資本経営の全体像

10 人材戦略の考え方
— 「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ

11 体制の構築

12 人材の育成

13 組織基盤の強化

14 人的資本強化施策の実効性の検証

15 キャリア形成と学びの支援

16 DEIの推進

18 健康経営

19 人権の尊重

Data

キャリア形成と学びの支援

2025年 キャリアを考える集中月間の取り組み

2025年10月1日から31日までの1か月間を「キャリアまつり～キャリアを考える集中月間～」と題し、社員一人ひとりに自身のこれまでのキャリアと、これからのキャリアについて考えてもらうことを目的に、さまざまな取り組みを実施しました。

外部著名人・有識者講演会

外部著名人・有識者による講演会では、その道のプロが自身の経験や実践してきたこと、考え方を語り、社員がヒントや刺激を得られる機会を提供しました。

元マイクロソフト役員 越川慎司様からは「相手に話を聞いてもらうには」「成果が出る人の思考や行動」「仕事は”会社軸”、キャリアは”自分軸”」「自分軸キャリアのための資本」についてお話しいただきました。また、技術職を対象とした講演では、t-wada様、中山ところてん様をお招きし、これからのソフトウェア開発の姿や、LLM（大規模言語モデル）を部品として組み込んだ新しいサービスの実現性などをテーマに、技術的な挑戦を通じて技術者として成長していく魅力をご講演いただきました。



キャリアデザインワークショップ/マネーワークショップ

年代によってキャリアやお金に関する悩みは異なるため、世代別にキャリアデザインワークショップ/マネープランワークショップを実施しました。

少人数でじっくり向き合い内省を深め、将来に向けてそれぞれのイメージを具体化することに取り組みました。

参加者からは「自分について他者に語ることで、より自分自身を理解できた」「会社の制度への理解が深まった」「お金やキャリアの資産を整理し、これからの備えとともに未来の可能性を考える良い機会になった」などの声が寄せられました。

社員紹介動画

創立50周年を記念し、50人の社員がそれぞれの価値観やこれまでのキャリア、未来への想いを語るショート動画50本を公開しました。50通りの働き方、大切にしていること、キャリアの選択、知られなかった一面など、電通総研で働く仲間の姿からキャリアを考えるヒントを得られるものになりました。動画に加えて、社員同士がつながるランチ企画・イベントを開催しました。スキルのほか趣味や志向をつながりのトリガーとすることで、普段の業務や組織を超えた社員の接点をつくり、交流を促して、お互いのキャリアから学ぶ機会をつくる取り組みです。



Introduction

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
 - －「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の検証
- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data

DEIの推進

2026年「国際女性デー」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。当社では、この日にあわせて毎年取り組みを企画しています。2026年は、以下の施策を実施しました。

育児/育休の「リアルな“いま”」を話して「これから」を考える、ダイアログ会開催

三菱総研DCS株式会社と合同で、育児・育休をテーマにしたダイアログ会を開催しました。

会社の垣根を越えて性別・年代を問わず語り合い、「育休のユニークな取り方に至るまでの実体験」や「3人の子どもを育てながら過ごした、男性育休の日々」など、両社のリアルな声を共有し、その後はトピックごとに分かれ、活発な対話が行われました。



Introduction

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
— 「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の検証
- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data



DEIの推進

障がい者雇用

当社と特例子会社である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
- ・ 靴磨きサービス
- ・ コーヒー焙煎、社内提供
- ・ 製パン、社内販売
- ・ ハーブ/野菜栽培・加工、社内提供



	2023年6月1日時点	2024年6月1日時点	2025年6月1日時点
障がい者雇用数※ (人)	78	92	100
障がい者雇用率※	2.38%	2.54%	2.60%

※ 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、障害者雇用促進法に基づき、重度の障がい者1人を2人分として算定。

Introduction

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
－ 「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の検証
- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data

健康経営

当社は2026年3月に健康経営優良法人（大規模法人部門）の認定を取得しました。
社員一人ひとりが心身ともに健康で能力を最大限発揮できるよう、当社は産業医・保健師・
カウンセラー等の専門スタッフが連携し、定期健診やストレスチェック等のデータにもとづく健康経営施策を推進しています。



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1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

	2027 (目標値)	2024	2025
プレゼンティーズム損失※1割合	12.5%	12.95%	12.75%
アブセンティーズム損失日数※2	4.0日/年	3.98日/年	3.59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日数

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)



Introduction

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
 - － 「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の検証
- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data

人権の尊重

人権の尊重は、企業活動においてすべてのことに優先すべき重要な事項と認識しています。

当社は、「電通グループ人権方針」「電通グループ行動憲章」および「私たちの行動宣言」のもと、従業員・顧客・ビジネスパートナーなど、すべての人々の人権を尊重するとともに、人権リスクの低減に向けた取り組みを進めています。

人権デュー・ディリジェンス

当社は、2024年から人権デュー・ディリジェンスに取り組んでいます。主力のシステムインテグレーション事業に関する人権課題について、サプライチェーン全体を俯瞰して机上調査や社内インタビューを実施し、潜在的な人権リスクを特定しました。2025年には、同事業におけるビジネスパートナーを対象に人権インパクト評価を行い、「適正な労働時間」と「プライバシーの権利」を重要な人権リスクと位置付けました。

今後は、これらの人権リスクを防止・軽減するため、対応策の検討・実行とモニタリングなどを通じて、PDCAサイクルによる継続的な改善を進めていきます。

サプライチェーン・マネジメント

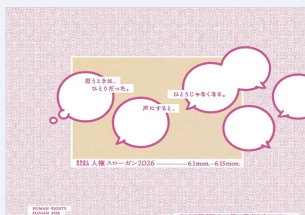
サステナブルな社会の実現に向けた責任ある企業行動として、ビジネスパートナーとともに取り組むべき事項をまとめた「電通総研グループ 調達ガイドライン」を公表しています。本ガイドラインは、当社グループの「サステナビリティ方針」「調達方針」に加え、国内外の関連する行動規範やガイドラインなどを踏まえて策定したものであり、労働時間の遵守、ハラスメント・差別、強制労働の禁止など、人権尊重に関する事項を明記しています。

当社は、取引金額の大きいビジネスパートナーを対象に遵守状況を確認するアンケート調査を行うとともに、その結果を踏まえたエンゲージメントを通じて取り組み状況や課題の把握に努めています。

人権意識向上に向けた施策

すべての役員と従業員を対象に、人権と倫理コンプライアンスに関するeラーニングを実施しています。

また、電通グループが毎年実施している「人権スローガン」の募集活動に参画し、従業員およびその家族における人権意識の向上にも取り組んでいます。



相談窓口の設置

電通総研グループで働くすべての人が利用可能な内部通報制度「倫理ヘルプライン」を提供しているほか、社外が運営し、無料、匿名、機密で、すべての適切な言語で利用できるSpeakUp@dentsuポータルを提供を通じて、業務遂行の過程における人権上の問題を早期に発見し、是正できる仕組みを構築しています。



Introduction

HR strategy

- 09 人的資本経営の全体像
- 10 人材戦略の考え方
 - 「人」を競争力の源泉に、挑戦と成長を支える組織へ
- 11 体制の構築
- 12 人材の育成
- 13 組織基盤の強化
- 14 人的資本強化施策の実効性の検証
- 15 キャリア形成と学びの支援
- 16 DEIの推進
- 18 健康経営
- 19 人権の尊重

Data

01. 労働力に関する指標

(人)

		2023年12月末	2024年12月末	2025年12月末
社員数	連結 合計	3,652	4,413	4,618
	連結 男性	2,797	3,255	3,341
	連結 女性	855	1,158	1,277
	連結 女性比率	23.4%	26.2%	27.7%
	単体 合計	2,039	2,402	2,492
	単体 男性	1,656	1,926	1,970
	単体 女性	383	476	522
	単体 女性比率	18.8%	19.8%	20.9%

積極的な新卒・キャリア採用の継続により、社員数は引き続き増加しています。事業拡大および中期経営計画に基づく人的資本強化の方針のもと、計画的な人材獲得を進めています。なお、女性社員数および女性比率も増加しており、多様な人材構成に向けた基盤づくりが進展しています。



Introduction

HR strategy

Data

20 01. 労働力に関する指標

23 02. ダイバーシティに関する指標

26 03. コストに関する指標

27 04. 生産性に関する指標

28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標

33 08. 採用に関する指標

33 09. 異動・後継者計画に関する
指標

35 10. 離職に関する指標

36 11. スキルと研修・開発に関する
指標

38 12. その他

01. 労働力に関する指標

(人)

		2023	2024	2025
取締役	取締役数	9	9	9
	うち社外取締役数 (独立役員数)	5	5	5
	独立社外取締役比率	55.6%	55.6%	55.6%
	女性取締役数	3	3	4
	取締役の女性比率	33.3%	33.3%	44.4%
	外国籍取締役数	0	0	0
	取締役会出席率	96.2%	98.3%	100.0%
	独立社外取締役の取締役会出席率	94.9%	97.1%	100.0%
	監査等委員である取締役数	3	3	3
	うち社外取締役数 (独立役員数)	2	2	2
	監査等委員会出席率	96.7%	97.6%	100.0%
	独立社外取締役の監査等委員会出席率	95.2%	97.6%	100.0%
監査役	監査役数	3	-	-
	うち社外監査役数 (独立役員数)	1	-	-
	監査役会出席率	100.0%	-	-
	独立社外監査役の監査役会出席率	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



Introduction

HR strategy

Data

20 01. 労働力に関する指標

23 02. ダイバーシティに関する指標

26 03. コストに関する指標

27 04. 生産性に関する指標

28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標

33 08. 採用に関する指標

33 09. 異動・後継者計画に関する
指標

35 10. 離職に関する指標

36 11. スキルと研修・開発に関する
指標

38 12. その他



01. 労働力に関する指標

(人)

		2023	2024	2025
臨時の労働力	独立事業主 ^{※1}	31	33	31
	派遣労働者 ^{※2}	1,126	1,129	1,081

※1 各年の翌年3月末の実績

※2 各年の平均値

Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する
指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する
指標
- 38 12. その他

02. ダイバーシティに関する指標

年齢層別構成※

(人)

	2023年12月末		2024年12月末		2025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%	1	0%	1	0%
20～29	438	21%	549	22%	591	23%
30～39	507	24%	616	25%	657	26%
40～49	657	31%	712	29%	665	26%
50～59	403	19%	461	19%	511	20%
60～69	92	4%	111	5%	119	5%

※ 出向者及び取締役、監査役を含む

外国籍社員数

(人)

	2023年12月末	2024年12月末	2025年12月末
合計	26	36	34
男性	15	20	21
女性	11	16	13

若年層(20代)の構成比は引き続き上昇しており、将来の成長を見据えた人材基盤が拡充しています。中堅層・ベテラン層とのバランスを意識しながら、世代を超えた人材構成の安定化を図っています。



Introduction

HR strategy

Data

20 01. 労働力に関する指標

23 02. ダイバーシティに関する指標

26 03. コストに関する指標

27 04. 生産性に関する指標

28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標

33 08. 採用に関する指標

33 09. 異動・後継者計画に関する
指標

35 10. 離職に関する指標

36 11. スキルと研修・開発に関する
指標

38 12. その他

02. ダイバーシティに関する指標

女性活躍に関する指標

	2023	2024	2025
女性取締役数 (人)	3	3	4
女性取締役比率	33.3%	33.3%	44.4%
女性管理職数 (人)	31	35	39
女性管理職比率	5.8%	6.0%	6.5%
女性社員数 (人)	383	476	522
女性社員比率	18.8%	19.8%	20.9%

女性比率は採用段階や社員構成全体においても着実に高まっていますが、管理職比率については低い状態が継続しており、登用候補人材の育成が課題となっています。今後は、キャリア形成支援を通じた中長期的な人材育成を進めていきます。

	2024年4月	2025年4月	2026年4月
新卒社員採用数 (人)	148	111	121
(内) 女性社員数 (人)	29	39	41
女性採用比率	19.6%	35.1%	33.9%

	2023	2024	2025
キャリア社員採用数 (人)	141	132	85
(内) 女性社員数 (人)	34	37	25
女性採用比率	24.1%	28.0%	29.4%



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他

02. ダイバーシティに関する指標

取締役の専門性・経験 (スキル・マトリックス)

役職		氏名	専門性・経験							
			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	変革・価値創出	地域創生	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	●	●	●	●	●	●	●	
		妹尾 真	●			●	●	●	●	
	非業務執行	高岡美緒	●		●	●		●		●
		和田 知子			●					●
		安江 令子	●	●		●	●	●		●
		下條 真司					●		●	
	吉田 晃	●			●		●			
監査等委員 である取締役	大野 正人	●	●		●				●	
	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、業界知識 など

テクノロジー：IT、AI等先端テクノロジー、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、業界知識 など

変革・価値創出：SI、コンサルティング、シンクタンクの3機能を連携した変革・価値創出 など

地域創生：社会課題に向けた国・自治体事業、企業、大学、推進団体と連携した地域創生事業の経験/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



Introduction

HR strategy

Data

20 01. 労働力に関する指標

23 02. ダイバーシティに関する指標

26 03. コストに関する指標

27 04. 生産性に関する指標

28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標

33 08. 採用に関する指標

33 09. 異動・後継者計画に関する
指標

35 10. 離職に関する指標

36 11. スキルと研修・開発に関する
指標

38 12. その他



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する
指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する
指標
- 38 12. その他

03. 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)

		2023	2024	2025
総労働力コスト		76,101	79,552	82,864
内訳	内部労働力コスト	27,690	32,580	34,465
	外部労働力コスト	48,047	46,467	47,916
総雇用コスト		28,055	33,085	34,949

※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 + 人材育成費

※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)

		2023	2024	2025
新卒採用	採用コスト	176,861	158,184	98,835
キャリア採用	採用コスト	446,171	335,795	258,091
	一人当たり採用コスト	3,164	2,544	3,036

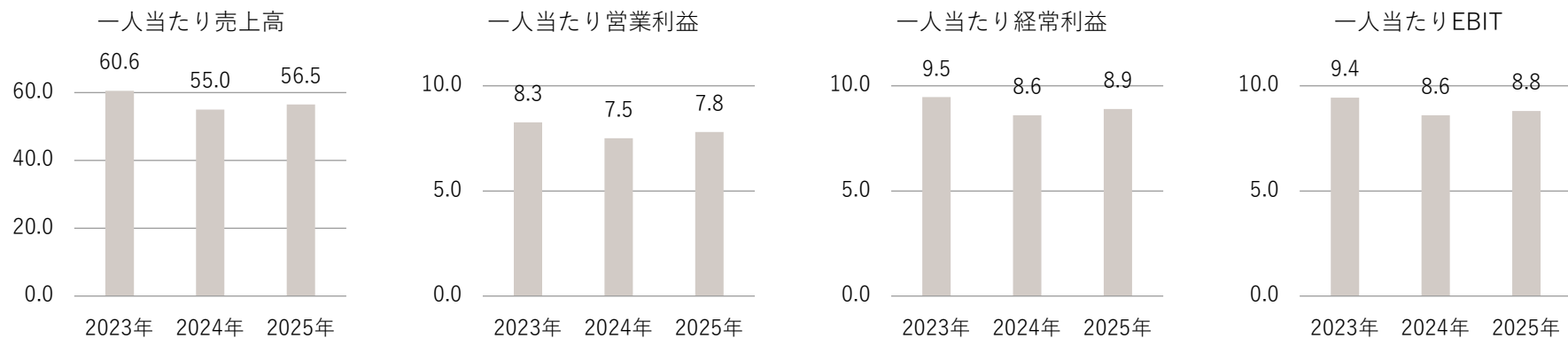
※ 採用にかかる内部費用 + 外部支払費用

新卒・キャリア採用ともに、採用手法の多様化や効率化を進めた結果、採用コストは抑制されています。
今後も採用の量と質のバランスを意識し、費用対効果を踏まえた採用活動を行っていきます。

04. 生産性に関する指標

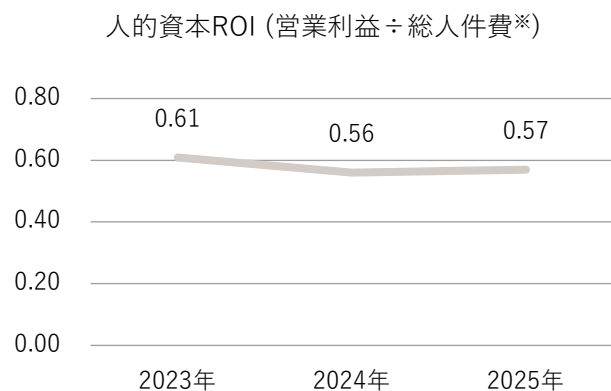
従業員一人当たり 売上高/営業利益/経常利益/EBIT※

(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



※ 社員、役員に関わる給与、賞与、福利厚生費等の総額

高成長の実現に向け2024年度から新卒採用数を大幅に拡充したことにより、2024年の従業員一人当たりの各指標は前年比低下しましたが、将来のための先行投資であり、一時的なものとして捉えています。
今後は、新規に採用した社員の早期戦力化と既存社員のスキル向上を通じて、一人当たりの収益性の向上を目指します。



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他



05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標

	2023	2024	2025
労災により失われた時間 ^{※1} (時間)	115.9	6.3	0.0
労災の件数 (件)	5	5	6
(内) 通勤災害の件数 (件)	1	4	2
労働災害度数率 ^{※2}	1.31%	1.13%	0.90%
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)

	2023	2024	2025
健康・安全研修の受講割合 [※]	81.8%	88.1%	90.0%

※ 毎年実施しているストレスチェックの受検率

業務災害による重大な事故は発生しておらず、労働災害度数率は低下しています。健康・安全研修の受講率も向上しており、社員の安全意識・健康意識の醸成が進んでいます。
引き続き、心身の健康を支える取り組みを強化していきます。

Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他

06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標

リーダーシップに関する信頼※

	2023	2024	2025
信用	71%	69%	73%
公正	75%	73%	79%

※ 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、「ほとんど常に当てはまる」「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：2023：1,510名(76.3%) 2024：1,749名(74.3%) 2025：1,993名(83.1%)

リーダーシップに対する「信用」「公正」の評価は前年より改善しています。これは、経営トップと社員が直接対話する機会の拡充など、経営の方向性を共有する取り組みが浸透してきた成果と捉えています。引き続き、双方向のコミュニケーションを通じて、組織全体の信頼醸成を推進していきます。

管理職一人当たりの直属部下数 (人)

	2023	2024	2025
役員	1.3	2.2	1.5
部門長	3.9	3.5	6.3
ユニット長	3.8	2.8	4.7
部長	4.9	4.4	7.0
グループマネージャー	8.1	5.2	5.8

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。また、管理職の役割発揮やマネジメントの質を高める取り組みを継続しています。



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他

06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標

エンゲージメント

	2023	2024	2025
エンゲージメントスコア	72%	71%	75%

※ Great Place To Work®「働きがいのある会社」調査結果の総合スコア
 (5段階回答のうち、「ほとんど常に当てはまる」「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：2023：1,510名 (76.3%) 2024：1,749名 (74.3%) 2025：1,993名 (83.1%)

2025年のエンゲージメントスコアは前年に比べ4ポイント伸長しました。経営と社員の対話機会の拡充や、キャリア開発支援の取り組み等が一定の成果を上げていると捉えており、こうした結果を受け、Great Place To Work社が認定する「働きがいのある会社」を4年連続で取得しています。
 今後も組織拡大を見据え、マネジメントの質向上やキャリア支援を通じて、エンゲージメントの持続的な向上に取り組んでいきます。



07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標

提起された苦情の種類と件数

(件)

	2023	2024	2025	結果
ハラスメント	-	4	5	解決：4 継続：1
職場環境	-	-	1	継続：1
社内規則違反	-	1	-	-
法令違反	-	-	-	-
その他	-	2	4	解決：4
年度計	0	7	10	-

ハラスメント等に関する相談への対応を適切に行っています。引き続き、研修や啓発活動を通じて、倫理・コンプライアンス意識の向上と健全な職場環境の維持に取り組みます。

懲戒処分の種類と件数

(件)

	2023	2024	2025
懲戒解雇	-	-	-
諭旨退職	-	-	-
降格	-	2	-
停職	-	-	-
減給	-	-	-
譴責	-	-	-
嚴重注意	-	-	-
年度計	0	2	0

Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他

07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標

倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合

(%)

	2023	2024	2025
社員行動規範・ハラスメント防止	98.5	98.4	99.1
内部通報制度	85.2	78.0	70.9
人権保護	83.6	84.0	85.2

倫理・コンプライアンス関連研修の受講率は高水準を維持しています。

第三者に解決をゆだねられた紛争

(件)

	2023	2024	2025
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)

	2023	2024	2025
外部監査から指摘された事項の数と種類	0	0	0

選出・任命された従業員代表の割合

	2023	2024	2025
選出・任命された従業員代表の割合	2.3%	1.3%	1.2%



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する
指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する
指標
- 38 12. その他

08. 採用に関する指標

採用までにかかる平均日数

(日)

	2023	2024	2025
新卒採用※1	90	76	78
キャリア採用※2	47	48	46

新卒・キャリア採用ともに、採用までにかかる平均日数は安定した水準を維持しています。応募者数の増加に対応しつつ、選考の質とスピードの両立に取り組んでいます。

※1 選考エントリーオープン日から内定通知日までの日数平均

※2 応募日から入社承諾日までの経過日数平均

09. 異動・後継者計画に関する指標

(日)

	2023	2024	2025
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	49%	49%	52%
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。



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他

09. 異動・後継者計画に関する指標

		2023	2024	2025
内部継承率※		100.0%	100.0%	100.0%
後継者候補準備率		100.3%	95.9%	64.6%
後継者の継承準備度（即時）	ユニット長	22.2%	20.5%	10.3%
	部署長	8.4%	5.4%	5.7%
	グループマネージャー/課長	26.7%	33.1%	15.5%
後継者の継承準備度（1～3年）	ユニット長	38.9%	61.5%	61.5%
	部署長	30.3%	24.2%	32.9%
	グループマネージャー/課長	67.7%	61.8%	44.3%
後継者の継承準備度（4～5年）	ユニット長	13.9%	43.6%	10.3%
	部署長	17.6%	16.8%	7.1%
	グループマネージャー/課長	44.1%	36.0%	14.9%

※（重要ポストに占める内部登用者数÷重要ポスト数）×100

2023年から後継者計画に関する情報の登録を開始し、2025年以降は育成に関する会議体を通じて、対象者の状況を踏まえた取り組みを進めています。引き続き、後継者育成の基盤整備に取り組んでいきます。



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する
指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する
指標
- 38 12. その他

10. 離職に関する指標

	2023	2024	2025
離職率	3.2%	2.8%	4.3%
自発的離職率	2.1%	1.8%	3.1%

2025年度は離職率が前年に比べ上昇しました。

2024年に統合したグループ会社出身者の退職が多かったことが主な要因であり、統合後の一定期間を経て、キャリア形成の方向性を整理した結果として進路選択に至ったケースが含まれていると捉えています。

なお、離職率および自発的離職率は2~4%程度にとどめたいと考えており、継続的にモニタリングを行っています。組織拡大や人材構成の変化も踏まえ、働きがいの向上やキャリア形成支援の取り組みを通じて、人材の定着と活躍の促進に取り組んでいきます。



11. スキルと研修・開発に関する指標

資格(役割)別の研修受講率

対象	研修内容	2023	2024	2025
部長	新任部長研修(役割認識)	94%	93%	100%
マネージャー・課長	新任マネジメント研修 (マネジメント基礎)	90%	93%	96%
	新任マネジメント研修 (評価トレーニング)	93%	98%	94%
経営職	新任経営職研修 (リーダーシップ研修)	97%	80%	100%
専門職上級	新任専門職上級研修	88%	94%	95%
	リーダーシップ研修	82%	89%	-
専門職	新任専門職研修	98%	97%	95%
主任	新任主任研修	97%	100%	94%
社員	新入社員研修	100%	100%	100%

昇格時研修や新任者研修の受講率は引き続き高い水準を維持しています。
役割に応じた育成体系のもと、リーダーシップの発揮と専門性の強化を両立させることを通じて、研修の実効性向上に向けた実践と連動した育成の仕組みづくりを進めています。

Introduction

HR strategy

Data

20 01. 労働力に関する指標

23 02. ダイバーシティに関する指標

26 03. コストに関する指標

27 04. 生産性に関する指標

28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標

33 08. 採用に関する指標

33 09. 異動・後継者計画に関する
指標

35 10. 離職に関する指標

36 11. スキルと研修・開発に関する
指標

38 12. その他



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する
指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する
指標
- 38 12. その他

11. スキルと研修・開発に関する指標

	2023	2024	2025
人材開発・研修の総費用 (百万円)	365	486	468
従業員一人当たりの教育費 (万円)	17.6	19.9	18.2
従業員一人当たりの研修受講時間 (時間)	67.6	73.9	61.2

人材開発・研修への投資は、中長期的な人材育成方針に基づき、実行しています。
2025年は研修の質向上や対象者の適正化を進めた結果、従業員一人当たりの教育費および研修受講時間は前年から減少しましたが、役割や専門性に応じた重点的な育成投資を行っています。
今後も、業務の実践と連動した育成施策を通じて、人材育成の実効性向上と経営戦略との連動を図っていきます。



12. その他

働く環境に関する指標

		2023	2024	2025
月平均残業時間 (社員一人当たり(時間/月))	法定外残業時間	6.5	5.2	5.2
	所定外残業時間*	28.9	26.7	27.7
育児休業取得者数および復職率	合計(人)	44	57	78
	男性(人)	32	43	62
	男性復職率	100.0%	100.0%	100.0%
	女性(人)	12	14	16
	女性復職率	100.0%	100.0%	87.5%
育児休業取得率	男性	51.6%	64.2%	76.2%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%
産前産後休暇取得者数	合計(人)	13	17	18
介護休業取得者数	合計(人)	1	0	4
短時間勤務利用者数(育児・介護)	合計(人)	17	17	25
総労働時間	社員一人当たり(時間/年)	1,999	1,970	1,955

※ 1日の所定労働時間7時間

Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・
ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・
エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・
労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する
指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する
指標
- 38 12. その他



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他

12. その他

		2023	2024	2025
平均年間給与 (千円)		11,337	11,229	11,250
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	72.5%	74.8%	74.6%
	正規雇用労働者	73.6%	76.0%	75.8%
	非正規雇用労働者	49.9%	40.8%	63.8%

平均年間給与は大きな変動はなく、安定的に推移しています。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。

		2024年4月	2025年4月	2026年4月
初任給 (千円)	学部卒	280	280	280
	院了	300	300	300



Introduction

HR strategy

Data

- 20 01. 労働力に関する指標
- 23 02. ダイバーシティに関する指標
- 26 03. コストに関する指標
- 27 04. 生産性に関する指標
- 28 05. 健康・安全・ウェルビーイングに関する指標
- 29 06. リーダーシップ・風土・エンゲージメントに関する指標
- 31 07. 倫理・コンプライアンス・労組に関する指標
- 33 08. 採用に関する指標
- 33 09. 異動・後継者計画に関する指標
- 35 10. 離職に関する指標
- 36 11. スキルと研修・開発に関する指標
- 38 12. その他



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

本審査では下記(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 国内審議団員
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.

