電通総研

Human Capital Report 2024

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	Humor	Explore	Ambitious	Dialogue
まずやってみる	人間魅力で超える	切り拓く	夢を持つ	互いに語り尽くす

© DENTSU SOKEN INC.

目次

P4　トップメッセージ

P5　電通総研の事業コンセプト

P6　電通総研の強み

P7　長期経営ビジョン

P10　中期経営計画（2022-2024年）

P11　人的資本経営の考え方

P13　人的資本経営における主要KPI

P14　電通総研の強みを生かす取り組み

P15　人材育成

P16　人材育成方針に基づく施策

P19　採用

P21　DE&I

P25　働きやすい環境づくり

P27　健康経営

P28　データ

P36　ISO 30414適合証明書

トップメッセージ

人的資本強化を進め企業価値向上を目指す

当社は、2024年1月1日に「株式会社電通国際情報サービス」から「株式会社電通総研」へと社名を変更し、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3つの機能を兼ね備えた「社会進化実装」企業として新たなスタートを切りました。同時に、社員一人ひとりが成長実感と誇りをもって働ける会社であり続けるために、人事制度の改定などに着手し、人的資本強化の取り組みをさらに進化させています。電通総研にとって、人材こそが競争力の源泉であり、最も重要な経営資本です。これまでも、そしてこれからも変わらない根幹の考えです。

HUMANOLOGY for the future - 人とテクノロジーで、その先をつくる。-

電通総研の企業ビジョンには、「一人ひとりに真摯に寄り添い、テクノロジーで、生活をもっと快適にしたい。企業の成長にもっと貢献したい。そして何より、社会をもっと豊かにする企業でありたい」という想いが込められています。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。そのために、人的資本強化に向けた取り組みをより一層進め、人とテクノロジーの力で、新しい価値を創出し続けていきます。

株式会社電通総研　代表取締役社長　岩本浩久

© DENTSU SOKEN INC.

電通総研の事業コンセプト ー社会進化実装ー

電通総研グループは、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。それが電通総研グループの事業コンセプトです。

© DENTSU SOKEN INC.

電通総研の強み

深い知見と洞察力を備えたプロフェッショナルと課題を解決するテクノロジー実装力。
長年選ばれ続けている、電通総研の強みです。

多様なプロフェッショナル

強み 1 幅広い業界、業務への深い理解

強み 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

強み 3 課題解決への提言力

約2,500社のお客さまと向き合いながら培った業務知識をもとに、課題の本質を見いだし、テクノロジーによる解決への道筋を提案します。

×

テクノロジー実装力

強み 1 先端技術をビジネスに生かす実装力

強み 2 独自製品・サービスの企画開発力

強み 3 クロスイノベーションの推進力

さまざまなパートナーと連携し、先端技術やソフトウェア、サービスを活用したクロスイノベーションを推進することで、企業や社会の課題を解決するためのテクノロジーを実装します。

© DENTSU SOKEN INC.

長期経営ビジョン「Vision 2030」ステートメント

2030年に向けた長期経営ビジョン「Vision 2030」は、企業理念の実現に向けて進む電通総研グループの、2030年におけるありたき姿とその道筋を描いたものです。

電通総研グループは、社会と企業の変革を実現する存在“X Innovator”を目指し、自己変革していく

© DENTSU SOKEN INC.

長期経営ビジョン「Vision 2030」4つの自己変革

ありたき姿の実現に向けて、4つの自己変革を推進します。

事業領域の拡張	拓く チカラ	事業領域を、企業の個別業務課題を解決するビジネスから、企業全体の課題解決や社会の変革を支援するビジネスへと、拡張を図ります。
新しい能力の獲得	創る チカラ	テクノロジー実装の強みをさらに高めるとともに、社会や企業変革を導くために必要となるさまざまなケイパビリティを新たな強みとして獲得します。
収益モデルの革新	稼ぐ チカラ	ソリューションの拡充・強化に加え、新たなデリバリーモデルの構築等を通して、収益モデルの多様化と収益性の向上を図ります。
経営基盤の刷新	支える チカラ	自己変革のスピードを加速させるため、また、将来の環境変化に柔軟に適応する能力を獲得するため、経営の基盤を刷新します。

© DENTSU SOKEN INC.

長期経営ビジョン「Vision 2030」3つのフェーズ

「2030年のありたき姿」の実現に向けては、2022年から2030年までの9年を3つのフェーズに分け、
各フェーズの位置付けを明確にしています。

2022-2024年	成長を加速させつつ、将来に向けた布石として、電通総研グループの新しい基盤を構築していく期間とします。
2025-2027年	2025年に電通総研グループは創立50周年を迎えます。新しい電通総研グループとして、オーガニック・インオーガニック両面で従来以上の積極的なチャレンジを行い、さらに高い成長を目指す期間とします。
2028-2030年	ありたき姿の実現に向けて、積極的なチャレンジを継続するとともに、2030年以降を見据えた新しい長期経営ビジョンを検討する期間とします。

© DENTSU SOKEN INC.

中期経営計画（2022-2024年）

2022年から2030年までの9年間を、3か年ごと3回にわけて中期経営計画を立案し、推進していく予定です。本中期経営計画は、成長を加速させつつ、次なる成長に向けた基盤を構築する期間と定めています。

中期経営計画(2022-2024年) ～戦略骨子～

電通総研 X(Cross) Innovation 2024

X Innovationの深化により成長を加速させつつ、2030年のありたき姿を見据え、電通総研グループの新しい基盤を構築していく

重点施策

事業領域の拡張（拓くチカラ）	① 既存コア事業の成長 ② 顧客接点領域の事業強化・確立 ③ 企業・社会変革領域の事業強化・確立
新しい能力の獲得（創るチカラ）	④ 人的リソース強化 ⑤ コンサルティング機能強化 ⑥ 先端テクノロジー強化
収益モデルの革新（稼ぐチカラ）	⑦ ソフトウェア製品・商品強化 ⑧ ビジネスモデル多様化促進
経営基盤の刷新（支えるチカラ）	⑨ サステナビリティ推進 ⑩ 経営基盤改革

定量目標

	2024年度 中計目標		CAGR 2021-2024
売上高	1,500億円		10.2%
営業利益	225億円	※	18.0%
営業利益率	15%	※	
ROE	18%	※	

成長投資

人材	連結人員数4,200名超（2024年末）
テクノロジー	170億円（3か年累計）
出資・M&A	100億円以上（3か年累計）

※2023/7/31に定量目標を見直しました

© DENTSU SOKEN INC.

人的資本経営の考え方

創業時から変わらぬ経営資源は「人」

電通総研は、コンサルティングおよびITソリューションの提供を主要な業務としている企業ですので、「人」と「技術（テクノロジー）」が最重要の経営資本です。このテクノロジーも、単なる技術に留まらず、社員一人ひとりに蓄積された経験やノウハウ、さらに言えば、社員の成長意欲や探求心を含んだ人的資本であると考えています。

執行役員　人材戦略本部　本部長　寺田 徹央

当社は、「人的資本」や「人的資本経営」という言葉が注目される前から、「人」に注目した企業理念・企業ビジョンを掲げてきています。人材への投資こそが企業価値を高めるという考えが、設立以来、当たり前のこととして浸透していて、例えば企業理念に、「人とテクノロジーで、その先をつくる。」「HUMANOLOGY for the future」「人間魅力」といったキーワードが含まれているのもその表れです。一般的に人的資本は、社員一人ひとりのスキル・経験・能力の集合体を意味すると思いますが、電通総研では単に個々人の「能力」だけでなく、「パフォーマンス」も含めた総体を人的資本と捉えています。この考えに基づいて、私たちは社員の成長と、社員が最大限のパフォーマンスを発揮できる環境の整備に力を入れています。

© DENTSU SOKEN INC.

人的資本経営の考え方

人材戦略への取り組み

人材戦略への取り組みにおいて、まずは何よりも報酬の面で社員にしっかりと還元することを意識しています。これは単に高い年収レベルを維持するということではなく、社として生み出した資源（利益）を、個人の成長とパフォーマンスの促進のために「報酬」という形で再投資することで、相乗的・循環的・持続的な成長を実践するということです。言い換えると、企業として生み出した利益の最も有効かつ合理的な再投資先は人的資本であるという考えに基づいて、企業利益の配分ルールを明確にし、適正配分を徹底して実践しています。

社員が成長できる環境、パフォーマンスを高めるための環境を如何に整備していくかも重要なテーマです。例えば、電通総研は社員の裁量が大きいことが特徴の一つですが、時に目の前の業務や結果に囚われてしまいがちです。社員には、もう少し長い目で自身の「成長」や「キャリア」を考える、「キャリア自律」への意識をもっと強く持って欲しいと考えています。こういった意識の醸成や、キャリアパスの柔軟性を高めるために、社内転職制度の刷新や、1on1の仕組みを強化しており、個々のキャリア目標を引き出したり、成長をサポートする環境作りに取り組んでいます。また、今後は若手社員のキャリアローテーションも積極的に進めていきたいと考えています。

© DENTSU SOKEN INC.

人的資本経営における主要KPI

①目指すべき姿 → ②目指すべき姿を実現するための課題 → ③インプット（投資、施策） → ④アウトプット（実績） → ⑤アウトカム（成果）

HUMANOLOGY for the future
人とテクノロジーで、その先をつくる。

X Innovator
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、
売上高3,000億円規模
の企業グループ

社会、企業、生活者の
期待に応える存在となること

“選ばれ続ける企業”であるための3つの重点テーマ

① **人的資本の強化**

② **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**

③ **ワークスタイルトランスフォーメーションの推進**

企業価値の向上

③インプット（投資、施策）	④アウトプット（実績）	⑤アウトカム（成果）
採用活動強化 • 採用費 • 応募者数	**採用競争力のある報酬体系** • 年間給与 • 大卒初任給	**エンゲージメント向上** • エンゲージメントスコア
人材開発への投資 • 人材開発に関する総費用	**多様な人材が活躍できる環境** • 女性比率(取締役/管理職/社員数/採用数) • 障がい者雇用率	**労働生産性向上** • 社員一人当たりの営業利益
成長機会の提供 • 社員一人当たりの研修時間	**適正な離職率** • 自発的離職率 • 若年層の定着率	**働きやすさ向上** • 社員一人当たりの残業時間 • 有休取得平均日数、消化率

成長視点 ↕ リスク管理視点

© DENTSU SOKEN INC.

電通総研の強みを生かす取り組み

「電通総研」の強み

深い知見と洞察力を備えたプロフェッショナルと課題を解決するテクノロジー実装力。
長年選ばれ続けている、電通総研の強みです。

多様なプロフェッショナル

- 強み 1 幅広い業界、業務への深い理解
- 強み 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
- 強み 3 課題解決への提言力

約2,500社のお客さまと向き合いながら培った業務知識をもとに、課題の本質を見いだし、テクノロジーによる解決への道筋を提案します。

×

テクノロジー実装力

- 強み 1 先端技術をビジネスに生かす実装力
- 強み 2 独自製品・サービスの企画開発力
- 強み 3 クロスイノベーションの推進力

さまざまなパートナーと連携し、先端技術やソフトウェア、サービスを活用したクロスイノベーションを推進することで、企業や社会の課題を解決するためのテクノロジーを実装します。

- 人材育成
- 採用
- DE&I
- 働きやすい環境づくり
- 健康経営

© DENTSU SOKEN INC.

人材育成

当社は、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、当社の人材育成は、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方針としています。

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、拡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。

一人ひとりの継続成長と人間魅力のより一層の向上を推進

業務スキルに留まらない視野、
知見、経験の幅を広げるための
人材育成プログラムを強化します。

×

多様性を生かし成果を創出する組織の醸成

自由でフラットに話し合える
オープンな企業カルチャーの中で、
人材の多様性を生かし、
個人では達成しえない成果を創出する組織力と
組織文化を醸成します。

人を見つめるHRデータの活用

上記2つを実行する基盤として
HRデータを積極的に活用します。

Action 1

- ビジネススキルアップセミナー
- キャリア形成支援

Action 2

- 対話促進施策の全社展開
- オンボーディングプログラム
- 新任管理職研修

Action 3

- HRデータの活用

© DENTSU SOKEN INC.

人材育成(人材育成方針に基づく施策)

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

Action 1

スキルや専門領域に応じた幅広い教育プログラムの提供と、
社員一人ひとりの自律的なキャリア形成の支援を行っています。

ビジネススキルアップセミナー

業務上求められる役割や職種、幅広いスキルや専門領域に対応した講座を整備し、専門性の向上を図る機会を提供しています。
社員のニーズも確認しながら半期ごとに提供コンテンツの拡充を図り、継続的に受講者数が増加しています。

キャリア形成支援

参加者が自身の内発的動機（Ambitious）を言語化し、キャリア展望を描けるようになることを目的に、自分自身の過去～未来～現在を見つめる「自己内省」と、参加者同士による「対話と他者フィードバック」を組み合わせたワークショップを2020年から継続的に実施しています。
2024年度からは世代別にコンテンツを整備し、社員のライフ＆キャリアプランニングを支援しています。

© DENTSU SOKEN INC.

人材育成(人材育成方針に基づく施策)

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

Action 2

自由でフラットに話し合えるオープンな企業カルチャーの中で、多様性を尊重し、個人では達成し得なかった成果を、組織で創出します。

対話促進施策の全社展開

職場のコミュニケーション活性化と社員一人ひとりのキャリア形成支援を目的に、上司や同僚との対話促進施策を全社展開しています。
「1on1（ワンオンワン）」という名称が一般的ですが、当社では「IonI（アイオンアイ）」と表記しています。
1対1という形式よりも、「I アイ、わたし、ひとりの人間」という意味合いを込め、立場を超えてひとりの人間とひとりの人間が、互いの個性、強み、大事にしていることや思いなど、対話を重ねることで理解し、互いの成長を促進する機会としています。

オンボーディングプログラム

キャリア入社者の早期戦力化を目的に、人間関係の構築や組織への適応を集中的にサポートするオンボーディングプログラムを入社から6か月間実施しています。入社後１か月間で所属部署やプロジェクトのメンバー10人程度とのIonIを実施するほか、組織への適応度を可視化するモニタリングツールを利用しています。

新任管理職研修

新任者を対象に集合研修を実施し、経営と現場をつなぐ組織の要であるマネジメント能力の向上を図っています。

研修の受講率(階層別研修)

対象	研修内容	2021	2022	2023
新任部長	新任部長研修（役割認識）	100%	89%	94%
新任マネージャー・課長	新任マネジメント研修（マネジメント基礎）	94%	97%	90%
	新任マネジメント研修（評価トレーニング）	100%	97%	93%
新任経営職	新任経営職研修	97%	95%	97%
専門職上級	新任専門職上級研修	86%	97%	88%
専門職	新任専門職研修	82%	96%	98%
主任	新任主任研修	93%	94%	97%
社員	新入社員研修	100%	100%	100%

研修の受講率(全体)

	2021	2022	2023
全体 (１年間に一つ以上の研修を受講した割合)	39%	41%	53%

© DENTSU SOKEN INC.

人材育成(人材育成方針に基づく施策)

Action 3　HRデータの活用

2022年に「ピープルアナリティクスプロジェクト」を部門横断で立ち上げ、人的資本に関する各種データの見える化とその活用に取り組んでいます。2023 年には、マネジメント向けのHRデータ活用ツールとしてダッシュボードを開発し、HRデータの月次提供を開始しました。

Topics　社内ネットワークの形成支援として、さまざまな取り組みを始めています。

タグでつながるランチ会

「ENGAGE TAG®」は、社員がビジネススキルや趣味・特技などを「タグ」で可視化し、そのタグを手掛かりにした社内人材検索からコンタクトまでを実現する自社開発アプリケーションです。
特に入社歴の浅い社員の組織適応や社内人脈の形成を支援するため、共通のタグでつながる社員のランチ会（1組3人）を 2023年9月から実施しています。

コミュニティ・ラウンジ

社内の偶発的な出会いやコミュニケーションの機会の創出を目的に、2023年8月から開始しました。
第1回目は「女性社員×アフタヌーンティー」をコンセプトに、各事業部や本部から27人が参加しました。キャリア入社者も数多く参加し、「自分自身のキャリアの参考にしたい」「対話によって視野が広がった」などの意見が寄せられました。

© DENTSU SOKEN INC.

採用

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

多様なプロフェッショナルを競争力の源泉と捉え、優秀な人材を獲得するために、採用に特化した専任部署を立ち上げ、各事業部・本部の採用責任者やワーキンググループなどと連携して、積極的な採用を進めています。

過去最多の採用者数

駅構内、新聞、ネットメディアなどへの広告展開による採用ブランディング施策や社名変更によるリブランディング効果などを受けて、2023年は過去最多となる採用者数となりました。また2024年4月には前年比1.6倍の148人の新卒採用者が当社に入社しました。

新卒入社者の高い定着率

新卒入社者に対する内定から配属後まできめ細かいフォローや個人の適性を考慮した配属、チャレンジできる機会の提供などにより、新卒入社者の3年後定着率は高い数値を維持しています。引き続き、次世代を担う若手社員一人ひとりの成長を支え、プロフェッショナル人材の創出につなげていきます。

© DENTSU SOKEN INC.

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

優良企業ランキングで高い評価を獲得

- 就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」で、総合スコア4.50pt（SIer、ソフト開発、システム運用業界4位）獲得（2024年4月30日時点）
- 採用に影響力のある外部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、OpenWork「中堅・ベテラン社員が評価する企業ランキング」4位など）

社員による会社評価スコア ★★★★½ 4.50

上位1%

回答者：345人
出典：転職・就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」

募集ポスト当たりの書類選考通過者(新卒採用)　（人）

	2021	2022	2023
全応募者数	1,585	1,517	2,391
書類選考通過者数	689	864	994
書類選考通過者の割合	43.5%	57.0%	41.6%
入社決定者数	69	92	148
書類選考通過からの入社決定率	10.0%	10.6%	14.9%
募集ポジション数（募集人数）	70	100	150
募集ポジション当たりの書類選考通過者数	10	9	7

募集ポスト当たりの書類選考通過者(キャリア採用)　（人）

	2021	2022	2023
全応募者数	1,877	3,679	5,671
書類選考通過者数	443	1,032	1,074
書類選考通過者の割合	23.6%	28.1%	18.9%
入社決定者数	67	100	141
書類選考通過からの入社決定率	15.1%	9.7%	13.1%
募集ポジション数（期中平均）	62	72	84
募集ポジション当たりの書類選考通過者数	7	14	13

© DENTSU SOKEN INC.

DE&I

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

新たな価値の創造と持続的な成長には、多様な人材がいきいきと働き協調することが不可欠と考えています。人種、宗教、国籍、性別、性自認および性的指向、年齢、学歴、障がいの有無などにかかわらず、当社グループで働くすべての人々が自分らしく働き、持てる能力を発揮して活躍できるよう、DE＆Iを推進しています。

女性活躍の推進

DE&Iを推進する上で、注力している取り組みの1つが女性活躍の推進です。2026年までに女性管理職比率を8%とする目標の達成に向けて、管理職候補となる母集団の形成促進やキャリア形成支援に取り組んでいます。

主な取り組み

- 女性社員比率向上に向けた施策
  - 女子学生向け採用施策の継続実施
- キャリア形成支援に関する施策
  - 電通グループ共通
    女性社員対象エンパワーメントプログラム（2023年 -2024年 参加者累計12人）
  - キャリア形成支援ワークショップ実施　（2019年 - 2023年 参加者累計94人）
  - IoIダイアログ実施支援ワークショップ実施
    マネジメント対象ワークショップ（2021年 - 2024年 参加者累計277人）
    メンバー対象ワークショップ（2021年 - 2024年 参加者累計326人）

（人）

	2021	2022	2023
女性取締役数	1	2	3
女性取締役比率	16.7%	33.3%	33.3%
女性管理職数	26	28	31
女性管理職比率	5.4%	5.5%	5.8%
女性社員数	301	339	383
女性社員比率	17.7%	18.4%	18.8%

（人）

	2022年4月	2023年4月	2024年4月
新卒社員採用数	69	92	148
(内)女性社員数	17	21	29
女性採用比率	24.6%	22.8%	19.6%
	2021	2022	2023
キャリア採用数	67	100	141
(内)女性社員数	6	14	34
女性採用比率	9.0%	14.0%	24.1%

© DENTSU SOKEN INC.

LGBTQ＋対応

性自認および性的指向にかかわらず、一人ひとりが自分らしく活躍できることを支援しています。

主な取り組み

2023年1月に右記の人事諸制度を改定し、「法律婚」「事実婚」「同性パートナー」の区分を廃止しました。

- 休暇関係
- 給与手当・出張関係
- 社宅関係
- 育児・介護関係
- 慶弔金関係

© DENTSU SOKEN INC.

2024年「国際女性デー・女性史月間」特別企画

今年の国際女性デーは3月8日の国際女性デーを含めた3月の女性史月間に着目し、1か月間を通して、イベントの開催と継続的な社内への情報発信を行いました。取り組みにあたり、社員に対しては、ジェンダーの観点での「変わる姿勢」や「さまざまな情報」を押し付けることはせず、「一緒に取り組んでみませんか」という姿勢と、「求められている情報が伝わるように、届けよう」ということを意識した取り組みを行いました。

女性執行役員と女性フェローと社員とのDialogue会の開催
3月半ばには、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会を開催しました。参加者は会場に42人、オンラインと合わせると76人が参加し、後日編集した動画コンテンツには80人を超えるアクセスがありました。
普段はなかなか触れることができない貴重な対談に、参加者からは、『お話は自分とは遠い世界かなと事前に想像していたのですが、頷きながら、ヒントを得ながら、興味深く伺うことが出来ました。』、『「女性のお話だからためになった」というよりも、「人生の先輩」から教われたなと感じました。』といった前向きな声が寄せられました。

© DENTSU SOKEN INC.

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連携して、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
- 各種事務サポート体制の構築
- 社内利用PCキッティングルーム運営
- ハーブ農園の運営、ハーブティー加工
- コーヒー焙煎事業、カフェ業務
- 野菜栽培と社内配布

	2021年6月1日現在	2022年6月1日現在	2023年6月1日現在
障がい者雇用数※	65	68	78
障がい者雇用率※	2.27%	2.25%	2.38%

※ 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」でカウントする算定上の人数

© DENTSU SOKEN INC.

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

環境整備方針

当社グループは、サステナビリティ方針で掲げている「人権と多様性を尊重し、健康に配慮した働きやすい環境の整備」の実現に向け、社員一人ひとりがライフステージに応じた柔軟な働き方を選択し、能力を最大限発揮できることを目指します。

		2021	2022	2023
月平均残業時間※	社員一人当たり（時間/月）	29.7	29.4	28.9
育児休業取得者数および復職率	合計（人）	44	63	44
	男性（人）	21	34	32
	男性復職率	100.0%	100.0%	100.0%
	女性（人）	23	29	12
	女性復職率	100.0%	100.0%	100.0%
育児休業取得率	男性	40.4%	53.1%	51.6%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%
育児休職定着率	男性	100.0%	96.7%	(集計中)
	女性	91.7%	100.0%	(集計中)
産前産後休暇取得者数	合計（人）	11	19	13
介護休業取得者数	合計（人）	3	2	1
短時間勤務利用者数（育児・介護）	合計（人）	16	9	17
総労働時間経年推移	社員一人当たり（時間/年）	1,996	1,979	1,999

※ 1日の所定労働時間7時間

© DENTSU SOKEN INC.

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

エンゲージメントの向上

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」調査に参加しています。2023年度の調査では、当社は肯定的回答率72%を達成し、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「認定企業」の平均スコア76%には若干届かなかったものの、前年に続き「働きがいのある会社」としての認定を取ることができました。
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、そして公平な処遇が評価された結果と言えます。

Great Place To Work®
Institute Japanより
「働きがいのある会社」に認定

例えば、役員に対しても役職ではなく「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。
一方で、認定企業の平均と比較して相対的に低いスコアとなったのは、「信頼（誇り、リーダーシップ）」に関する項目です。例えば、「地域・社会への貢献」や「経営陣が会社のビジョンとその実現プロセスを明確に伝えている」といった点が今後の課題と言えます。
当社にとって2024年は、社名変更と共に新たなスタートを切った重要な年です。コンサルティング機能とシンクタンク機能を強化し、顧客企業だけでなく社会全体に対しても積極的に貢献していく役割を明確にし、その実現に向けて力強く進んでまいります。

© DENTSU SOKEN INC.

健康経営の推進

社員およびその配偶者やパートナーを含む家族の心身の健康が、当社グループの持続的な成長に向けての基盤です。全社の健康経営を推進する健康管理室は、人事部や労働安全衛生法に基づき設置している「衛生委員会」と連携して、社員の勤務状況や職場環境などについて把握し、改善策を講じています。今後は、健康リテラシーを高めるための啓蒙活動など、疾病の予防につながる取り組みにも注力することで、社員とその家族の健康保持・増進の向上に努め、健康経営をさらに推進していきます。

主な取り組み

- 産業医・保健師による面談
- 健康相談窓口の設置
- 30歳以上の社員・扶養配偶者・パートナーに対する人間ドック受診の奨励・支援
- インフルエンザ予防接種の実施、医療機関での接種時の費用助成（扶養家族を含む）

推進体制図

© DENTSU SOKEN INC.

※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）

	2021	2022	2023
ハラスメント			
職場環境			
社内規則違反		1	
法令違反			
その他			
年度計	0	1	0

懲戒処分の種類と件数 （件）

	2021	2022	2023
懲戒解雇			
諭旨退職			
降格	1		
停職			
減給			
譴責			
厳重注意			
年度計	1	0	0

倫理・コンプライアンス研修を受けた従業員の割合 （%）

	2021	2022	2023
社員行動規範・ハラスメント防止	82.1	85.0	88.0
内部通報制度	79.1	75.2	85.2
人権保護	–	–	83.6

第三者に解決を委ねられた紛争 （件）

	2021	2022	2023
第三者に解決を委ねられた紛争	0	0	0

外部監査から指摘された事項の数と種類 （件）

	2021	2022	2023
外部監査から指摘された事項の数	0	0	0

© DENTSU SOKEN INC.

※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、外部労働力コスト、総雇用コスト　（百万円）

		2021	2022	2023
総労働力コスト※1		60,247	68,841	75,736
内訳	内部労働力コスト	23,498	26,000	27,690
	外部労働力コスト	36,749	42,841	48,047
総雇用コスト※2		23,714	26,258	28,055

※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）

		2021	2022	2023
新卒採用	採用コスト	106,563	119,293	155,077
キャリア採用	採用コスト	176,073	280,050	446,171
	一人当たりコスト	2,628	2,801	3,164

※ 採用にかかる内部費用+外部支払費用

© DENTSU SOKEN INC.

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

3.ダイバーシティに関する指標

年齢層別構成※ (人)

	2021年12月末		2022年12月末		2023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	2	0%	0	0%	0	0%
20～29	301	17%	356	18%	438	21%
30～39	451	25%	479	25%	507	24%
40～49	628	35%	651	34%	657	31%
50～59	351	20%	370	19%	403	19%
60～69	62	3%	75	4%	92	4%

※ 出向者及び取締役、監査役を含む

外国籍社員数 (人)

	2021年12月末	2022年12月末	2023年12月末
合計	22	23	26
男性	13	14	15
女性	9	9	11

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	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	一條　和生	●					●
		髙岡　美緒	●		●	●		●
		和田　知子			●			●
		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

© DENTSU SOKEN INC.

※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

リーダーシップに対する信頼※

	2021	2022	2023
信用	-	69%	71%
公正	-	73%	75%

※ 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（78.2%）

管理職一人当たりの直属部下数　（人）

	2021	2022	2023
役員	1.5	1.1	1.3
部門長	3.3	4.1	3.9
ユニット長	4.0	1.1	3.8
部長	4.2	4.5	4.9
グループマネージャー	7.3	7.2	8.1
合計	5.6	5.6	6.1

リーダーシップ開発

	2021	2022	2023
リーダーシップ開発に係る研修の受講率※	91%	95%	95%

※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

5.組織風土に関する指標

	2021	2022	2023
社員の定着率※	96.6%	96.5%	96.8%

※ 定着率=100 - 離職率

6.健康・安全・幸福に関する指標

（人）

	2021	2022	2023
労災により失われた時間※1	0時間	0時間	115.9時間
労災の件数	0件	2件	5件
労働災害度数率※2	0%	0.59%	1.31%
労災による死亡者数	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」の算出方法に基づく

	2021	2022	2023
健康・安全研修の受講割合※	81.3%	82.2%	81.8%

※ 毎年実施しているストレスチェックの受検率

© DENTSU SOKEN INC.

※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/利益/EBIT※

(単位:百万円)

一人当たり売上高

一人当たり営業利益

一人当たり経常利益

一人当たりEBIT

※ 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

人的資本ROI(営業利益÷総人件費)※

※社員、役員に関わる給与、賞与、福利厚生費等の総額

© DENTSU SOKEN INC.

※表記の数値は、別段の記載が無い限り、単体ベースです。

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）

	2021	2022	2023
新卒採用※1	95	90	90
中間採用※2	36	42	47

※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）

	2021	2022	2023
重要ポストが埋まるまでの日数※1	0日	0日	0日
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	45%	46%	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ており社外からの採用実績はなし。
※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。

	2021	2022	2023
離職率	3.4%	3.5%	3.2%
自発的離職率	2.1%	2.3%	2.1%

9.後継者計画に関する指標

		2021	2022	2023
内部継承率※		-	-	100.0%
後継者候補準備率		-	-	100.3%
後継者の継承準備度(即時)	ユニット長	-	-	22.2%
	部署長	-	-	8.4%
	グループマネージャー/課長	-	-	26.7%
後継者の継承準備度(1～3年)	ユニット長	-	-	38.9%
	部署長	-	-	30.3%
	グループマネージャー/課長	-	-	67.7%
後継者の継承準備度(4~5年)	ユニット長	-	-	13.9%
	部署長	-	-	17.6%
	グループマネージャー/課長	-	-	44.1%

※（重要 ポストに占める内部登用者数 ÷ 重要ポスト数）×100

© DENTSU SOKEN INC.

※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）

		2021年12月末	2022年12月末	2023年12月末
社員数	合計	1,697	1,842	2,038
	男性	1,396	1,503	1,655
	女性	301	339	383
	女性比率	17.7%	18.4%	18.8%

（人）

		2021	2022	2023
取締役※	取締役数	6	6	9
	うち独立社外取締役数	2	3	5
	独立社外取締役比率	33.3%	50.0%	55.6%
	女性取締役数	1	2	3
	取締役の女性比率	16.7%	33.3%	33.3%
	外国籍取締役数	0	0	0
	取締役会出席率	97.4%	97.4%	96.2%
	独立社外取締役の取締役会出席率	92.3%	97.2%	94.9%
	監査等委員である取締役数	-	-	3
	うち社外取締役数（独立役員数）	-	-	2
	監査等委員会出席率	-	-	96.7%
	独立社外取締役の監査等委員会出席率	-	-	95.2%
監査役	監査役数	3	3	3
	うち社外監査役数（独立役員数）	1	1	1
	監査役会出席率	100.0%	100.0%	100.0%
	独立社外監査役の監査役会出席率	100.0%	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

（人）

		2021	2022	2023
臨時の労働力	独立事業主※1	26	31	31
	派遣労働者※2	928	1,005	1,126

※1 各年の翌年3月末の実績

※2 各年の平均値

© DENTSU SOKEN INC.

※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

（千円）

		2021	2022	2023
平均年間給与		10,574	11,282	11,337
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%
	正規雇用労働者	-	74.3%	73.6%
	非正規雇用労働者	-	67.7%	49.9%

（千円）

		2022年4月	2023年4月	2024年4月
初任給	学部卒	250	250	280
	院了	270	270	300

© DENTSU SOKEN INC.

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 関内審議団体
株式会社 HCプロデュース
東京都千代田区大手町1-8-1 大手町ビル1階・2階 SPACES大手町

HC Produce Inc.

© DENTSU SOKEN INC.

電通総研