



2025 INTEGRATED REPORT

統合レポート
2025

統合レポート発行に当たって



2025年12月、電通総研は創立50周年の節目を迎えます。

この記念すべき年に発行する「電通総研 統合レポート 2025」は、昨年の統合レポートに寄せられたステークホルダーの皆さまからの貴重なご意見を踏まえ、当社の成長を支える原動力である「挑戦」をキーワードに、構成を見直し、制作しました。

「Top Message」は、次の50年の発展に向けて、電通総研グループがさらなる自己変革に果敢に挑み続けるという思いを、私自身の言葉でお伝えする内容となっています。挑戦の具体例として、「価値創造のための新たな挑戦」と題し、経済安全保障、カーボンニュートラル、ニューロダイバーシティといった社会・環境課題に対する当社の最新の取り組みについて取り上げています。

長期経営ビジョン「Vision 2030」および新中期経営計画「社会進化実装 2027」で掲げている事業戦略、事業セグメントごとの強み、独自ソリューションの事例、ガバナンスをはじめとするサステナビリティ経営の進捗など、当社の現在地と目指す未来について、さまざまな経営陣のメッセージや対談を交えながら、わかりやすく具体的にご紹介しています。

本レポートを通じて、当社へのご理解をより一層深めていただき、継続的な対話のきっかけとなれば幸いです。

代表取締役社長
岩 本 浩 久

各セクションページに遷移します。

本レポートの
使い方

≡ Contentsページに戻ります。

◀ 前のページに移動します。

🔄 直前に閲覧していたページに戻ります。

▶ 次のページに移動します。

Contents

Introduction

- 01 統合レポート発行に当たって
- 03 Our History
- 07 At a Glance

Value Creation

- 09 Top Message
- 14 価値創造のための新たな挑戦
- 16 価値創造プロセス
- 17 電通総研の強み
- 18 重要課題(マテリアリティ)



Growth Strategy

- 20 長期経営ビジョン
- 21 中期経営計画
- 取締役メッセージ
- 29 事業統括×営業統括本部長×技術統括本部長 鼎談
- 34 事業競争力を高める2つの組織
- 36 セグメント概況



Management Foundation

- 41 社外取締役×取締役会議長 座談会
- 46 Governance
- 55 Social
- 57 Environment

Data

- 59 連結財務データ
- 61 非財務データ
- 63 株式情報
- 64 社外からの評価・会社概要
- 65 グループ会社一覧

Our History

創業の原点

当社誕生の経緯は、電通（現 株式会社電通グループ）と米国GE（General Electric Company）がTSS（タイムシェアリング・サービス：コンピューターの共同利用サービス）事業の日本における共同展開に合意した1970年まで遡ります。

当時の日本は、企業単位でのコンピューター利用が本格化しつつあったものの、通信回線は実質政府の管理下にありました。データ通信は自社内で専用回線を用いる場合に限定されるなど、民間企業が独自に通信回線を用いることは厳しく規制されていたため、コンピューターのさらなる高度利用に向けて規制撤廃を求める産業界の声は日増しに高まっていました。

このような中、グローバル市場において既に商用TSSを事業化していたGEは、日本市場の開拓を目指し、優良な顧客基盤を有する電通に事業提携を打診しました。交渉の先頭に立った大竹猛雄（常務取締役、のち当社初代社長）は、情報通信サービス産業の将来性を認識し、GEと積極的な協議を進め、1970年、両社の事業提携に向けた同意書を取り交わしました。電通は、他の事業者とともに通信回線の開放に向けて政府に積極的に働きかけ、1971年、公衆電気通信法が改正され第一次通信回線開放が実現しました。これにより、民間

企業によるオンライン情報処理サービスの提供が可能となり、電通は東京本社内にTSS局を創設し、民間初の商用TSS「MARK I」サービスの提供を開始しました。

そして、1975年12月、さらなる事業拡大を目的にTSS局は電通からスピンオフし、電通とGEの合併会社として株式会社電通国際情報サービス（略称 ISID、現 株式会社電通総研）が設立されました。

**ISID創業の源泉は開拓者精神であり、
その支柱は創造と革新の発揮にある**

初代社長 大竹猛雄

Our History

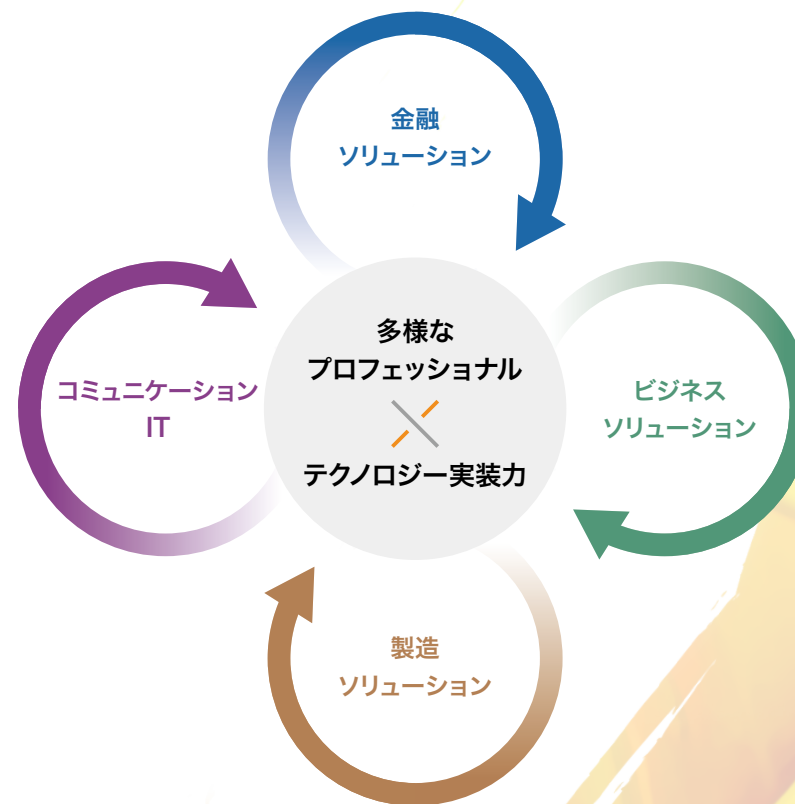
事業領域の拡張と強み

MARK I の後継である「MARK III」サービスは、米国および欧州のコンピューターセンターと世界の主要都市をカバーする国際ネットワークで構成されていたことから、グローバル展開を進める多くの国内大手金融機関に採用され、海外業務管理の高度化や国際金融取引の拡大に貢献しました。また、製造業向けに構造解析や樹脂流動解析など、先進のCAE (Computer Aided Engineering) ソフトウェアを搭載し、製造業の製品開発プロセスの革新をIT面から支援しました。MARK III というユニークで強力なプラットフォームが持つ優位性を生かしたこれらのビジネスが、現在の「金融ソリューション」「製造ソリューション」事業の原点になっています。

その後、当社は業界でいち早く「システムインテグレータ」を標榜し、受託システム開発から自社製品を含むソフトウェア販売、アウトソーシングまでを手がけるシステムインテグレーションへのシフトとその拡大を図り、成長を続けてきました。

現在の事業セグメントは、「金融ソリューション」「製造ソリューション」に加え、人事・会計分野を中心にグループ経営ソリューションを提供する「ビジネスソリューション」と、ICT 基盤の構築・運用や電通グループのマーケティングノウハウを活用したソリューションを提供する「コミュニケーションIT」の4つで構成されています。

4つの事業セグメントに共通する強みは、多数のプロジェクトを通じて獲得した豊富な業務知識を有する「多様なプロフェッショナル」の存在と、先端技術を活用して課題解決を実現する「テクノロジー実装力」です。強みをさらに磨くことで他社との差別化を図り、事業領域のさらなる拡張や開拓に日々挑戦しています。



Our History

企業理念と受け継がれる企業文化

社会情勢や事業環境、従業員の意識の変化を踏まえ、2019年に企業理念を刷新しました。従業員主導で検討を進めた新たな企業理念には、創業以来の「開拓者精神」や旧企業理念に謳う「誠実を旨とし」、「顧客企業と社会の発展に寄与する」使命、そして従業員が強く共感する「人間魅力」を大切に作る企業文化を変わることなく継承し、未来をより良いものにしていきたいという想いが込められています。

人間魅力とは……

旧企業理念に掲げられたキーワードの1つ。「人」こそが競争力の源泉であり、従業員に個人の能力・個性・人格を磨き、人間としての魅力を高めることを奨励したもの。結果として、それがサービスの質の向上と企業価値の向上につながるという考え

新たな自己変革への挑戦

2022年2月に長期経営ビジョン「Vision 2030」を発表しました。2030年のありたき姿を「社会、企業、生活者からの期待に応える存在」と定めるとともに、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企業を目指し、自己変革を進めていくことを掲げました。そして2024年1月、コンサルティング専門子会社2社の当社への統合ならびに電通グループ内のシンクタンク機能の当社への移管を実施するとともに、この自己変革の受け皿となるにふさわしい企業体として商号を「株式会社電通総研」に変更しました。2025年からは、Vision 2030達成に向けた第2ステップである新中期経営計画「社会進化実装 2027」を推進しています。

これからも「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つの機能を統合的に備える企業グループとして、課題の提言からテクノロジーによる解決までの循環を生み出し、社会進化の実装に挑戦するとともに、長期にわたる持続的な成長につなげてまいります。

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拓げる。
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

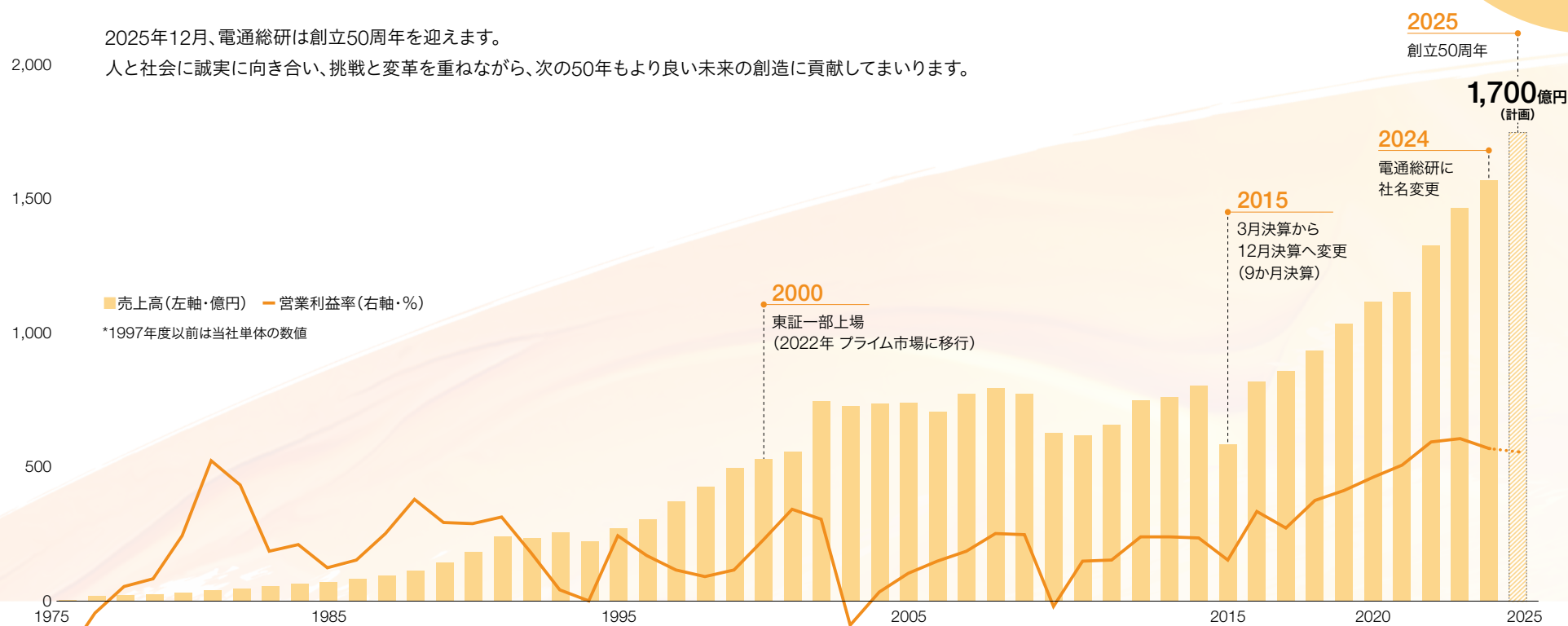
互いに語り尽くす

Our History

挑戦と変革の歩み

2025年12月、電通総研は創立50周年を迎えます。

人と社会に誠実に向き合い、挑戦と変革を重ねながら、次の50年もより良い未来の創造に貢献してまいります。



1971



1970年、電通とGEは日本におけるTSSの共同展開に合意。翌年民間初の商用TSSの提供を開始し、企業によるコンピューター利用の拡大・高度化をリードしました。1975年当社設立。1982年、CAEテクノロジーセンターを設立し、日本の製造業の製品開発プロセス変革を支援する業務をスタート。1983年には金融機関の海外拠点向けバックオフィスシステムの提供を開始し、日系金融機関の国際化に貢献しました。



1986年、海外支店を英国に設置。以降、米国、アジアに拠点を拡大し、顧客の海外オペレーションをサポート。国内では、1991年に製品設計・生産プロセスの総合コンサルティングサービスを開始。また、1990年代中盤以降、インターネットのビジネス活用が本格化する中、日本初の本格的なJava開発およびインタラクションデザイン導入による大手都市銀行のインターネットバンキングシステム構築など、大型SIへの参入により顧客ビジネスの拡大を支援しました。

2000



2000年11月、東証一部に上場。調達した資金を活用し、積極的にM&Aや子会社を設立。ソフトウェア製品の新規開発を推進し、2002年POSITIVE、2004年RiskTaker(現 BANK・R)、2009年iPRIME NAVI(現 iQUAVIS)などを相次ぎリリース。長年培った経験・ノウハウに裏打ちされたベストプラクティスをパッケージ化したソフトウェア製品は、現在も進化を続け、お客さまの高い支持を受けています。

2011

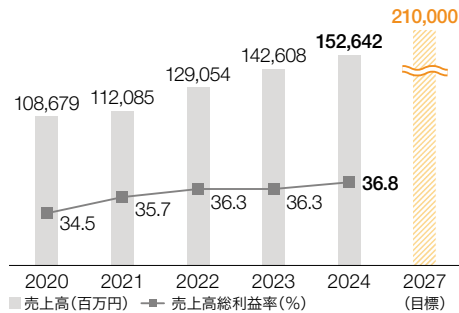


2011年にオープンイノベーション研究所(現 オープンイノベーションラボ)を設置。2012年には日本初のFinTechピッチコンテストを開催するなど、スタートアップを含む国内外先端テクノロジー企業との連携を積極的に展開しています。2021年にはスマートソサエティセンターを新設し、社会・環境課題に対する自治体の取り組みを支援。テクノロジーの活用により、サステナブルな社会の実現を目指しています。

At a Glance

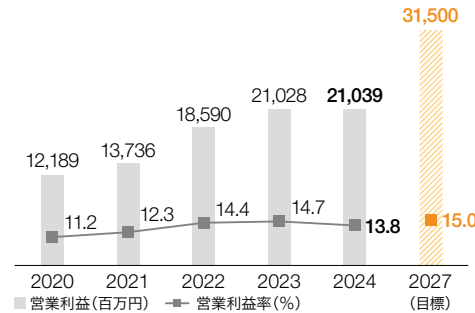
財務指標

売上高/売上高総利益率



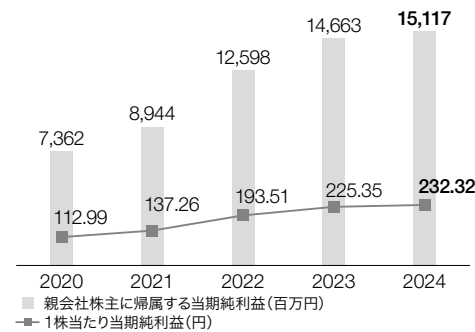
製造ソリューションセグメントを中心に全セグメントが堅調に推移し、売上高は9期連続で過去最高を更新しました。

営業利益/営業利益率



人件費を中心に販管費が増加しましたが、増収効果と売上総利益率向上の効果により、営業利益は7期連続で過去最高を更新しました。

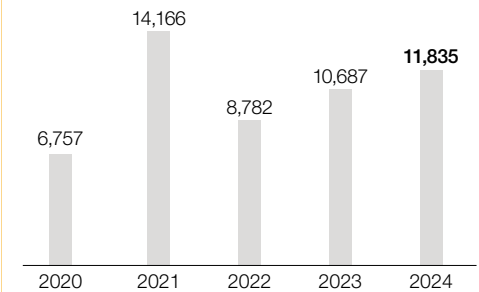
親会社株主に帰属する当期純利益/ 1株当たり当期純利益*



親会社株主に帰属する当期純利益および1株当たり当期純利益は、7期連続で過去最高を更新しました。

フリー・キャッシュ・フロー

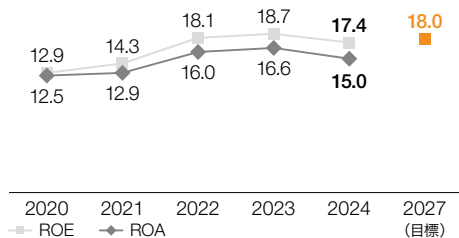
(百万円)



M&Aによる大型の支出があったものの、売上債権の回収が進み、フリー・キャッシュ・フローは前年比で11億円の増加となりました。

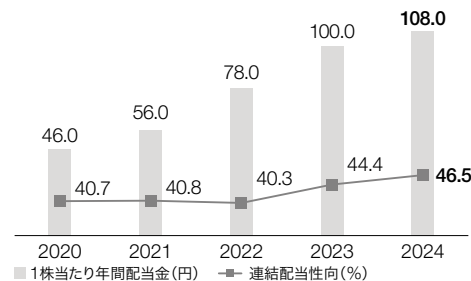
ROE/ROA

(%)



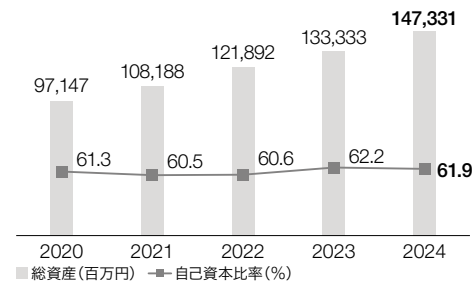
ROEおよびROAは、純資産および総資産の増加に対し利益が前年並みに留まったことから、前年を下回りました。

1株当たり年間配当金*/連結配当性向



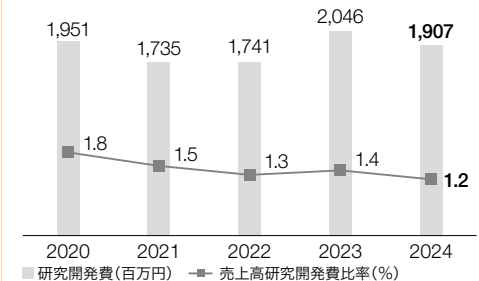
年間配当金を前年比8円増加の108円とし、12期連続で増配を実施しました。

総資産/自己資本比率



M&Aによる固定資産の増加などにより、総資産は1,473億円となりました。

研究開発費/売上高研究開発費比率



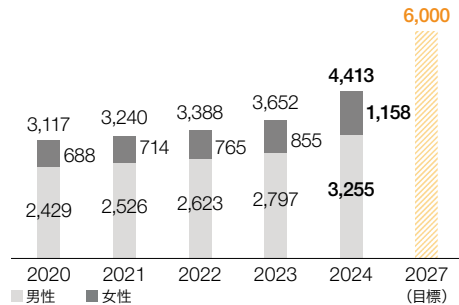
ソフトウェア製品の機能強化や、先端技術の調査および実証実験などを実施した結果、研究開発投資は19億円となりました。

* 当社は、2021年1月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。
2020年12月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定し、1株当たり当期純利益および1株当たり年間配当金を算定しています。

At a Glance

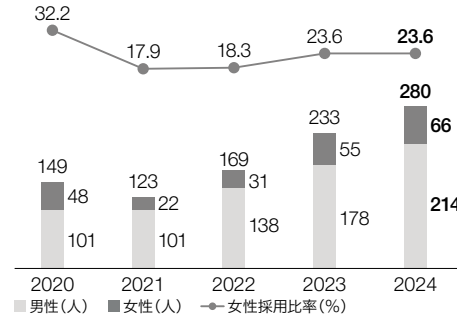
非財務指標

連結人員数 (人)



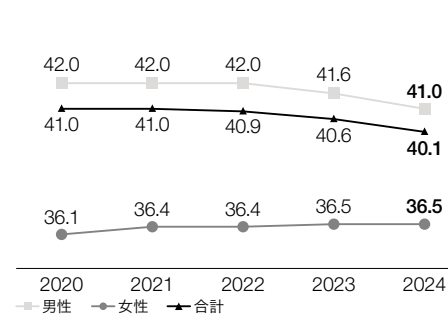
連結人員数は4,413名と過去最高を更新しました。ブランディング強化やM&Aによる効果もあり、前年比で20.8%の増加となりました。

採用者数/女性採用比率*1 *3

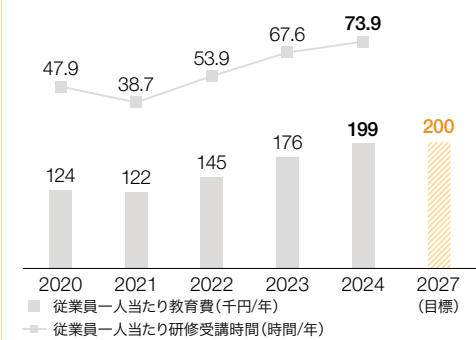


新卒・キャリア採用ともに4年連続で採用者数が拡大しました。女性採用比率については、2025年より新たに30%を目標として掲げています。

平均年齢*1 (歳)

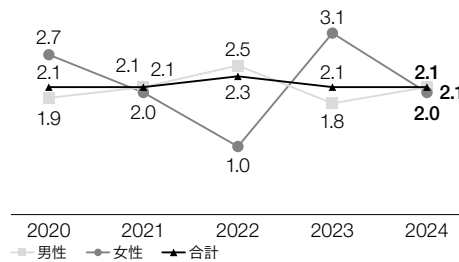


新卒採用数の拡大を背景に、平均年齢は40.1歳(男性41.0歳/女性36.5歳)となりました。組織全体の若返りが着実に進んでいます。

従業員一人当たり教育費/
従業員一人当たり研修受講時間*1 *2

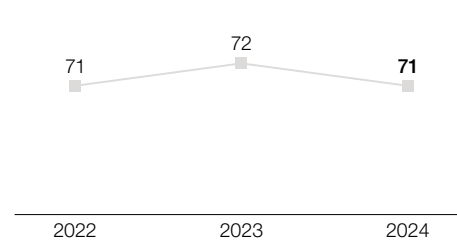
教育プログラムの拡充により、従業員一人当たりの教育費が199千円、研修受講時間が73.9時間と、いずれも前年を上回りました。

年間離職率*1 *4 (%)



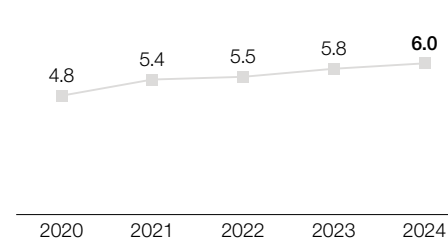
従業員一人ひとりのライフステージに応じた柔軟な働き方を可能とする環境整備などにより、低い離職率を維持しています。

従業員エンゲージメントスコア*1 *5 (%)

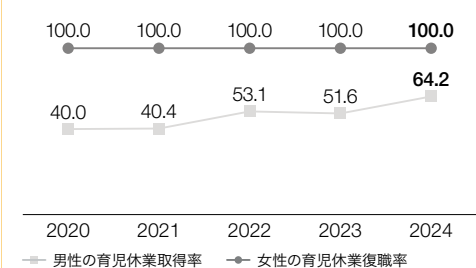


エンゲージメントスコア(肯定的回答割合)は前年と同水準を維持し、目標である70%以上を上回っています。

女性管理職比率*1 (%)



着実に向上しているものの、2030年の目標値である16.5%にはまだ隔たりがあります。目標達成に向け、管理職候補の母集団形成を促進し、キャリア支援に努めます。

男性の育児休業取得率/
女性の育児休業復職率*1 (%)

育児と仕事の両立支援制度を拡充し、女性の育休復職率は100%を維持、男性の育休取得率も64.2%と大きく伸ばしました。

*1 当社単体の数値です。 *2 教育費の分子は全社教育費+各部教育費。研修受講時間に自己啓発、部門別研修、外部セミナーは含まれません。 *3 契約社員を含み、転籍を除きます。 *4 定年、契約期間満了、転籍を除きます。 *5 2022年より調査を開始しました。