

Top Message

挑戦し続ける。
変革し続ける。
そこに、新たな成長がある。

自身の成長の原動力となった「挑戦」する風土。

次代を担う仲間たちにつなぎたい

私は経営者として、また一人の人間として、挑戦する姿勢を最も大切にしています。挑戦こそが人と組織を成長させ、人生を豊かにし、より多くの幸せを導くと信じているからです。

初代社長である大竹猛雄は、「当社の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」と述べています。実際、当社は創業以来、世の中の変化をいち早く捉え、果敢に挑戦し、新たなビジネスを切り拓いてきたという自負があります。例えば、創業当初に手がけたTSS(タイムシェアリング・サービス)は、日本では民間初の取り組みでした。コンピューターの共同利用サービスであり、現在のクラウドコンピューティングの源流とも言える事業を1970年代初頭に既に実践していたのです。また、製造業のエンジニアリング分野においては、構造解析や流体解析などCAE(Computer Aided Engineering)と呼ばれるシミュレーション技術の普及にいち早く取り組み、その概念を国内で最初に広めたのも当社です。このほか、同業他社に先駆けて海外拠点を設置するなど、ITサービスのグローバル展開にも積極的に取り組んできました。お客さまや社会の課題解決と価値創造のために、未知の領域に挑戦する風土こそが当社の成長を支えてきたと考えています。



代表取締役社長

岩本浩久

1971年生まれ。1995年4月、当社入社。営業職で長く経験を積み、2018年に執行役員に就任。以降、製造ソリューションセグメント長や全社の事業統括、dentsu Japan*のDXプレジデントなどを歴任し、2024年3月に当社社長に就任

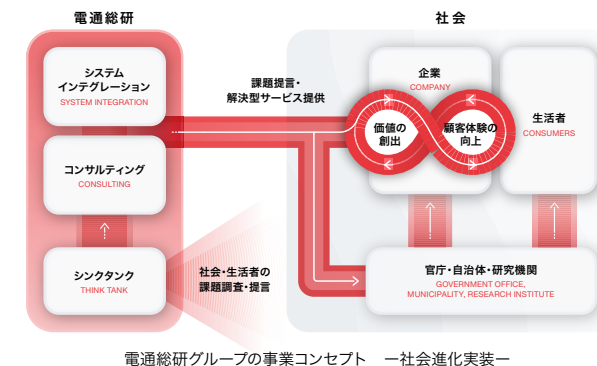
*電通グループの国内事業を統括・支援する機能を有する日本の事業ブランド

Top Message

私自身、1995年に新卒で入社して以来、製造業のお客さまを担当する営業職として多くの経験を積み、さまざまな挑戦を重ねてきました。中でも特に印象に残っているのは、ある製造業のお客さまのIT改革を支援したプロジェクトです。グローバル拠点すべてに3次元CAD (Computer Aided Design) システムとPLM (Product Lifecycle Management) システムを導入するという、当社としても前例のない大規模な取り組みでした。周囲の多くが「実現は困難」と考える中、私は「未知の領域でも挑戦していかなければならない」という強い思いを胸に、全力で取り組みました。その結果、お客さまに革新的な価値を提供し、厚い信頼をいただくことにもつながりました。この経験は、私にとってビジネスパーソンとして大きく成長する分岐点となり、今なお鮮明に記憶に残っています。振り返れば、私の仕事人生は、常に「困難な状況を打開し、新

しい価値を創造する」というテーマに向き合ってきたように思います。企業として持続可能な成長を実現するためには、挑戦の芽を育み、日々の業務の中に未来への布石を打つことが重要です。次代を担う社員には、決して受け身にならず、勇気を持って自ら行動する姿勢で挑戦してほしいと考えています。

そして、創立50周年を迎えるに当たり、当社は次の50年に向けて新たな自己変革に挑戦しています。急速に進展するスマート社会に向けた動き、人的資本経営など企業の社会的責任の拡大、国内の労働人口減少、生成AIをはじめとするテクノロジー進化の加速、さらには世界情勢の不確実性の高まりなど、外部環境はますます複雑化しています。このような状況下で、当社のような社会と企業の変革ニーズに対するテクノロジー実装力に強みを持つ企業には、大きな成長機会が到来していると捉えています。2022年に発表した長期経営ビジョン「Vision 2030」では、2030年のありたき姿を、テクノロジー、業界、企業、地域などの枠を超えた価値の協創「X Innovation (クロスイノベーション)」の実践によって社会や企業に変革を起こす存在と定め、その姿を「X Innovator (クロスイノベーター)」と定義しました。2030年には、売上高3,000億円、営業利益率20%の企業グループとなることを目指しています。



シンクタンク、コンサルティング、システムインテグレーションの3機能を連携させ、課題の提言からテクノロジーを通じた解決までの循環を生み出すことがX Innovatorへの進化を目指す電通総研の事業コンセプトです。私たちはこれを「社会進化実装」と名付けました。企業や社会の変革を通じてより良い未来を実現していくという思いを表したものです。

社会進化実装に向けた直近の取り組みの一例として、「電通総研 経済安全保障研究センター」を2025年3月に設立しました。サイバーディフェンス分野を含む経済安全保障領域において、電通グループが長年にわたり培ってきた国内外のパートナーシップと多様なインテリジェンス、当社が開発したテクノロジーソリューションを統合し、日本の社会とお客さまの持続的な発展を支援する体制を整えていきます。

▶ P.14 価値創造のための新たな挑戦



Top Message

DNAに根付く「挑戦」する風土と徹底した 「顧客ファースト」を基盤に、「稼ぐ力」を高める

当社の強みの本質は、挑戦する風土と徹底してお客さまに寄り添い、課題解決と価値の創出に導く「顧客ファースト」の姿勢にあると考えています。当社には、お客さまが抱える課題の核心を見極め、最適な解決策を提案するという姿勢が根付いています。システムインテグレータとして真の成果を上げるため、幅広い業界に対する理解と業務に関する深い知見に磨きを掛けてきました。さらに、これまでの取り組みを独自のビジネスモデルへと進化させ、「稼ぐ力」を高めてきました。特定の企業のためにシステムを開発して納品するだけに留まらず、提供したシステムの要素を「競争領域＝その企業の競争優位性を決定づける領域」と「非競争領域＝他社にも適用が可能な汎用的な領域」に分け、後者における成果を他のお客さまにも展開することで、提供価値の最大化とビジネススケールの拡大を進めてきました。

企業の戦略的人財マネジメントを支援する統合HCM(Human Capital Management)ソリューション「POSITIVE」、システムモデリングや品質・リスク分析などの支援を通じて設計品質向上を実現する構想設計支援システム「iQUAVIS」、グループ経営に関わるさまざまな業務を効率化・高度化する連結会計ソリューション「STRAVIS」などはその一例です。これらの自社ソフトウェア製品は事業の成長性を見極めた上で、長い投資フェーズに耐えながら粘り強く改



良を積み重ねてきた成果であり、多くのお客さまに評価いただいています。

▶ P.26 独自ソリューション(ソフトウェア製品)強化

新中期経営計画「社会進化実装 2027」で 組織機構改革に挑戦

当社は、2025年2月に2030年のありたき姿であるX Innovatorへの進化に向けた次のステップとして、新中期経営

計画「社会進化実装 2027」を発表しました。

新中期経営計画の大きな取り組みの1つは、事業部制を原則廃止し、営業機能を営業統括本部に、そして技術機能を技術統括本部に統合したことです。営業は、お客さまに最も近い距離で接している部門であり、深い顧客理解に基づくソリューション提案の起点となっています。課題が複雑化する中で最適な解決策を提案していくには、ワンストップでお客さまに寄り添うとともに、全社横断で提案力を高めていくことが欠かせません。技術は、事業の壁を超えた案件の共有と、知見・ノウハウの活用を推進しています。前中期経営計画期間において認識した課題として、一部の領域でお客さまの期待に人的リソースが追いつかなかったことと、不採算案件が発生したことが挙げられます。これまで以上に柔軟に技術者をアサインできる体制を実現するとともに、プロジェクトの品質向上や人材の育成を加速させます。当初は現場から戸惑いの声が聞かれましたが、事業部ごとに分かれていた営業・技術メンバーが機能ごとに近接したフロアで働くようになり、今までになかった議論が増え、新たな化学反応が生まれています。

▶ P.21 中期経営計画(2025-2027) 社会進化実装 2027

▶ P.25 営業機能の統合と技術機能の統合

Top Message

「3つのリーダーシップ」で 企業と社会の成長を後押しする

次の50年の成長に向けて「3つのリーダーシップ」を発揮し、企業と社会の成長を後押ししたいと考えています。1つ目は「製造業のグローバル競争力強化」です。当社の強みを生かし、AIや先端技術の実装を通じて、製造業の変革に貢献していくことを目指します。

2つ目は「企業の生産性向上」です。生産年齢人口の減少が進む中、限られた人材で企業活動を維持・拡大していくことが、社会全体で大きな課題となっています。当社が提供する各

種ソリューションは、まさにそうした課題に応えるものです。独自ソリューションの強化と提供範囲の拡大を通じて、企業の生産性向上を目指します。

3つ目は「企業と社会の生活者体験価値向上」です。電通グループには生活者に寄り添った事業を続けてきた歴史があり、「企業の製品・サービスが社会にどう受け入れられるか」「生活者にどのようなインパクトを与えられるか」といった視点での豊富な知見があります。電通グループとの連携も生かして、社会全体の変革をリードし、より良い社会を実現していきたいと考えています。

▶ P.17 電通総研の強み

▶ P.29 事業統括×営業統括本部長×技術統括本部長 鼎談

サステナビリティ経営を支える重点テーマは 「人」「テクノロジー」「ガバナンス」

サステナビリティ経営の推進に当たり、当社は「人」「テクノロジー」「ガバナンス」の3つを重点テーマとして定めています。

「人」については、強みの1つである「多様なプロフェッショナル」を強化するために、人材の採用と育成に注力していきます。私が目指すのは、ごく少数のエース人材が支えるような組織ではありません。すべての社員が自分の能力を主体的・自律的に磨き、それを最大限に発揮できる組織にしたいと考えています。研修プログラムのさらなる充実化や社内ローテーション制度の運用促進、働きやすい環境の整備や健康経営の推進など、社員一人ひとりのパフォーマンスの向上に向けた施策を強化し、働きがいのある会社を目指していきます。

新しい価値の創造には、多様な人材がいきいきと働き、協調することが大切と考えています。DEI（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）の領域では、女性管理職比率の向上に課題があると認識しており、女性管理職候補となる母集団の形成に向けて、女性社員の採用を積極的に進めています。このほか、発達障がいのある方々の能力を引き出し、高度・先端IT領域での活躍機会の創出を目指す「ニューロダイバーシティマネジメント」に関する研究も進めています。

▶ P.15 価値創造のための新たな挑戦

▶ P.28 人的資本強化



Top Message

人口減少に伴う労働力不足や気候変動などの社会・環境課題を解決するには「テクノロジー」の活用が必須です。当社は、事業活動を通じた社会・環境課題の解決に取り組んでおり、人的資本経営やカーボンニュートラルの実現を支援するさまざまなソリューションを提供しています。例えば、連結会計ソリューション「STRAVIS」は、非財務情報の収集にも対応しており、国内外の規制動向を踏まえ、迅速かつ精緻な開示をサポートします。

さらに今年、創立50周年を契機として、「人」と「テクノロジー」の視点を軸に、事業を通じて得た知見を社会に還元する新たな社会貢献活動をスタートする予定です。

▶ P.27 独自ソリューション(ソフトウェア製品)強化

「ガバナンス」については、株式会社電通グループと親子上場の関係にあることを考慮し、少数株主保護の観点から東証プライム市場の要求水準を上回るガバナンス体制の構築に努めています。独立社外取締役の比率を過半数にし、かつ、DEIの観点から、全体の3分の1を超える4名を女性で構成しています。当社の取締役会は非常に活発な議論が交わされており、先ほどご紹介した「3つのリーダーシップ」の構想には、社外取締役の意見が色濃く反映されています。2025年からは業務執行取締役と執行役員などの報酬にESG関連指標を導入しており、サステナビリティ経営をさらに加速させていきます。

▶ P.41 社外取締役×取締役会議長 座談会

▶ P.46 コーポレートガバナンス

創立50周年の社内スローガン

「ふみだせ。はみだせ。」

創立50周年を迎えるに当たり、社内スローガンとして「ふみだせ。はみだせ。」を掲げています。冒頭でも述べたように、「挑戦」する風土こそが当社のDNAであり、強みを生み出す源泉です。足元の業績は堅調ですが、それが慢心や守りの経営につながるようなことがあってはなりません。私は、あらゆる機会を通じて社員に挑戦の大切さについて語りかけています。一方で、挑戦する社員を支える管理職クラスに向けては、一人ひとりの個性や成長段階を的確に見極め、それに応じた支援を惜しまず提供する姿勢を持ち続けてほしいと伝えています。今では、社内のあらゆるレベルの会議で「ふみだせ。はみだせ。」という言葉が飛び交い、意思決定の際に考慮すべき要素になりつつあります。

お客さまの課題解決に貢献していくには、私たち自身が時代の潮流の一步先、二歩先を行くような存在へと進化していかななくてはなりません。私は、「人生は勇気に応じて伸び縮みする」という信念を持っています。社員一人ひとりの新たな挑戦が、次の50年を切り拓くと確信しています。今後もさらなる自己変革に意欲的に取り組み、電通総研グループの強みを一層磨き上げていく所存です。

挑戦を続ける電通総研グループにどうぞご期待ください。

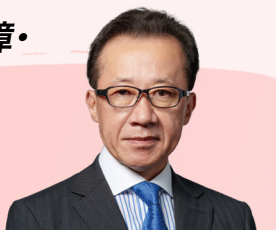


価値創造のための新たな挑戦

市場環境や情報技術、顧客ニーズなどが急速に変化する中、電通総研グループは情報サービス事業参入に始まり、システムインテグレータへの事業転換と拡張を通じて、自己変革を重ねながら成長を遂げてきました。そして今、次の50年に向けて、新たな価値創造への挑戦を始めました。ここでは、その挑戦の一端をご紹介します。

企業の持続的成長を支える経済安全保障・サイバーセキュリティ支援

経済安全保障研究センター
センター長
北村 滋



経済安全保障とサイバーレジリエンスの強化が日本企業にとって喫緊の経営課題に

電通総研は、予測可能性の高い国際情勢を受け、経済安全保障への対応を強化するため、2025年3月に「経済安全保障研究センター」を設立しました。

1月に米国でトランプ大統領が就任し、経済安全保障に対する企業の関心は一層高まっています。背景にあるのは深刻な米中対立です。単に軍事面だけではなく、データを巡る技術の総体で覇権争いが生じているからです。欧州もまた、中国に対して経済安全保障上のリスクがあるとの認識を強めています。ロシアによるウクライナ侵略もあり、主にエネルギーや食料、先端技術の分野でいかにサプライチェーンを確保していくかという意識が高まったためです。

日本では、半導体などの重要物資のサプライチェーン強靱化、基幹インフラの安全性の確保、官民協力による先端技術の開発支援、非公開特許制度の創設などを目的として、2022年に経済安全保障推進法が制定されました。2023年5月に開催された主要7か国首脳会議（G7広島サミット）では、対中国を念頭に「経済的威圧を抑止し対抗する」として初めて「経済的強靱性及び経済安全保障に関するG7首脳声明」が発表されました。日米欧が足並みをそろえ、経済安全保障に取り組む姿勢を示したのです。

現在、トランプ政権による関税政策が世界経済のリスク要因となっています。これは同政権が関税という経済的手段（エコノミック・ステートクラフト）を駆使して国を守ろうとしていることにほかなりません。私たちはこれにどのように対処すればいいのか。日本企業は、今、正に深刻な課題に直面しています。

グローバルに事業を展開している企業や、戦略的不可欠性に関わる先端技術を保有する企業は、インテリジェンス（情報収集能力）を強化して経済安全保障制度に沿ったガバナンス体制

を整えることが必要不可欠です。

サイバー攻撃への対策も急務です。サプライチェーンや基幹インフラを標的とするサイバー攻撃は、インシデント件数・被害金額ともに増加傾向にあります。サイバー攻撃による被害は、企業・製品のブランド価値の毀損や株価下落など経営に甚大な影響を及ぼします。今般成立した能動的サイバー防御法はそのための重要な備えといえます。企業においてもサイバーレジリエンス強化は、喫緊に取り組むべき経営課題の1つなのです。

電通グループのアセットを結集して顧客の課題解決に挑む

本センターは、電通グループが長年にわたり培ってきた国内外のパートナーシップと多様なインテリジェンス、さらに電通グループ内で電通総研が開発・牽引してきたテクノロジーソリューションを結集して設立された組織です。経済安全保障領域において、「シンクタンク」「コンサルティング」「セキュリティソリューション」の3つの機能を柱とし、社会へのさらなる貢献と企業へのサービス拡張を目指します。具体的には、サイバーセキュリティを含む経済安全保障に関する調査や分析レポートの発信、経済安全保障分野の書籍の発行などを通じて、企業にとって生命線となる世界情勢やリスクの把握に対する意識の浸透を図る「シンクタンク」機能が1つ目です。また、経済安全保障に関する個別課題（サプライチェーン、法対応他）や各種サイバー防御へのアドバイザリを行う「コンサルティング」機能、そして、セキュリティリスクの可視化や、セキュリティインシデント発生時の迅速な対応・復旧を可能にする「セキュリティソリューション」機能を提供します。

電通グループが培ってきた有形・無形のアセットを結集して「経済安全保障と言えば電通総研」というブランド価値の醸成を図り、強固なサイバーレジリエンスの構築という新たな価値を顧客に届けていきます。

<北村 滋 経歴>

1980年警察庁入庁。内閣総理大臣秘書官、内閣情報官などを歴任し、国家安全保障局長・内閣特別顧問に就任。同局経済班を発足させ、経済安全保障政策を推進。2020年12月には米国政府から国防総省特別功労章を受章。2021年7月に退官後、同年11月より経済安全保障法制に関する有識者会議委員を務める。北村エコノミックセキュリティ代表。

価値創造のための新たな挑戦

持続可能な未来を創る環境経営支援

コンサルティング本部
ソーシャルイノベーション部 部長
江口 正芳



脱炭素に向けた動きが世界的に加速する中、サプライチェーンの脱炭素化、製品カーボンフットプリントの算定・削減、規制対応など、企業はさまざまな課題を抱えています。

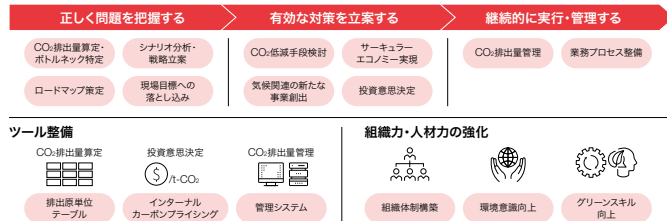
電通総研は、2021年より企業のカーボンニュートラル実現を支援するコンサルティングサービス「グリーンイノベーションコンパス」を提供し、独自のメソドロジーを用いて、サステナビリティ開示規制対応やサーキュラーエコノミー型ビジネスモデルの構築など、企業の環境経営を幅広く支援しています。自治体の脱炭素化に向けた取り組み支援も展開しており、例えば「令和6年度愛媛県ゼロカーボン・モデル製品創出支援事業」では、愛媛県内中小企業4社における製品カーボンフットプリントの算定、各工程における温室効果ガス排出量の把握・分析、実効性の高い温室効果ガス排出量削減施策の検討・提案、支援企業の取り組みの整理・モデル化などを行いました。

2025年2月には、これらサステナビリティ領域における電通総研の豊富な支援実績が評価され、英国規格協会 (BSI) の日本法人BSIグループジャパン株式会社のアソシエイト・コンサルタント・プログラム (ACP)*への加盟が認められました。

今後、欧州規制対応に向けたカーボンフットプリントの可視化や非財務情報開示などの支援を通して、国内企業のグローバル展開を後押ししてまいります。

グリーンイノベーションコンパス サービス内容

プロセスの整備・実行



*ISO規格などの認証取得を希望する企業が、適切な専門家のアドバイスを受けられるようにするためのプログラム

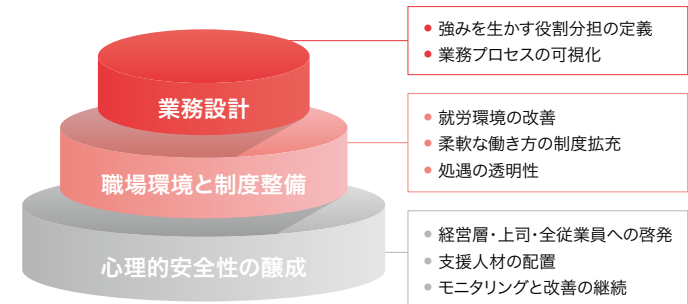
ニューロダイバーシティとともに拓く未来

コンサルティング本部
コンサルティング第2ユニット
グループマネージャー
新井 ゆかり



ニューロダイバーシティ（神経多様性）とは、脳や神経に由来する個人の特性の違いを自然な多様性として尊重し、社会や組織の中で生かしていこう、という考え方です。この概念は、1990年代の当事者グループからの発信を契機に、広く知られるようになりました。現在、発達特性などを持つ人の強みを引き出すための就労の取り組みが始まっており、DEIと人材活用の両面から注目を集めています。既に海外では金融機関・IT企業を中心に、積極的な人材活用が広がっています。

電通総研は、これまでも障がい者の雇用と活躍支援に積極的に取り組んできました。その経験も踏まえ、民間企業各社とともに「ニューロダイバーシティマネジメント研究会」に2024年9月より参画しています。ニューロダイバーシティの観点から、発達特性などを持つ人の長所を体系的に整理し、かつすべての人の神経多様性も念頭に置き、「強みを発揮できる業務の設計」「職場環境の整備と各種制度の拡充」「多様性をベースとした心理的安全性の醸成」など複数の施策を組み合わせることで、高度・先端IT領域をはじめとするさまざまな業務での人材活躍を目指しています。電通総研は、ニューロダイバーシティを尊重し、全員が活躍する組織になることで、社会に新しい価値を提供し、未来を拓いていきます。



価値創造プロセス

2030年に向けた環境変化

- ・スマート社会の到来
- ・労働人口減少
- ・企業の社会的責任の拡大
- ・テクノロジー進化の加速

インプット

2024年度実績(連結)

財務資本

売上高	1,526億円
営業利益	210億円
営業利益率	13.8%
ROE	17.4%



知的資本

テクノロジーへの
投資額 39億円



人的資本

人員数 4,413人
うち 男性 3,255人
女性 1,158人
一人当たり営業利益
476万円



社会・関係資本

顧客基盤 約2,500社
外部委託先社数(単体)
666社



自然資本

サプライチェーン排出量*
16,198t-CO₂

中期経営計画 電通総研 社会進化実装 2027

P.23

3つの基本方針

I. 企業変革・社会変革起点での価値提供

II. ソリューションの強化

III. 経営基盤の強化

電通総研

システム
インテグレーション
SYSTEM INTEGRATION

コンサルティング
CONSULTING

シンクタンク
THINK TANK

課題提言・
解決型サービス提供

社会

企業
COMPANY

価値の
創出

顧客体験の
向上

生活者
CONSUMERS

官庁・自治体・研究機関
GOVERNMENT OFFICE,
MUNICIPALITY, RESEARCH INSTITUTE

社会・生活者の
課題調査・提言

人

テクノロジー

ガバナンス

サステナビリティ推進に向けた重点テーマ P.18

多様なプロフェッショナル

テクノロジー実装力

電通総研の強み P.17

2030年のありたき姿

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
営業利益率20%
の企業グループ

企業理念・ビジョン

HUMANOLOGY
for the future

人とテクノロジーで、その先をつくる。

アウトプット・アウトカム

中期経営計画 2027年度目標(連結)

売上高	2,100億円
営業利益	315億円
営業利益率	15.0%
ROE	18.0%以上
人員数	6,000人
一人当たり営業利益	525万円
技術・製品・DX・出資・M&A	750億円(3か年累計)

*算定カバレッジについては、非財務データ(P.61)をご参照ください

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

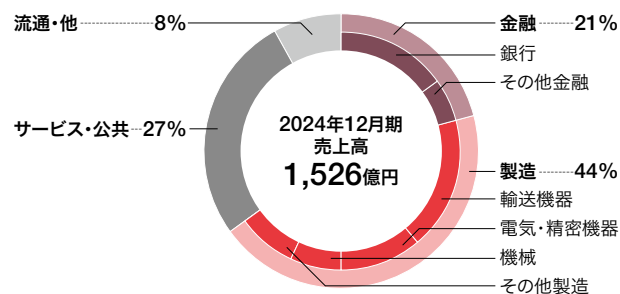


テクノロジー実装力

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 P.32

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 P.34 P.35

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。

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 P.26 P.27

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

BANKR

iPLAss

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。

重要課題(マテリアリティ)

サステナブルな社会の実現に向けた活動は重要な経営課題の1つです。サステナビリティ方針のもと、社会・環境課題の解決への貢献と企業価値向上の両立を目指して、サステナビリティ推進会議を設置し、積極的に取り組みを進めています。

重要課題

サステナビリティ経営の推進に当たり、戦略的に取り組むべき重要課題を2022年から定めています。2025年には、新中期経営計画「社会進化実装 2027」に合わせて見直しを行い、3つの重点テーマと関連する9つの重要課題を特定しました。

重点テーマ	重要課題
人	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 ・ DEIの推進
テクノロジー	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 ・ 新規事業の創出 ・ 技術実装力の発揮
ガバナンス	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 ・ 倫理コンプライアンスの徹底と人権の尊重 ・ 適切なリスクマネジメントの実践 ・ 情報セキュリティ管理の強化

重要課題の特定プロセス

STEP 1 課題要素の抽出	国際的なイニシアチブやガイドラインをはじめ、ESG評価機関などが求める事項を参照・分析し、40項目の課題要素を抽出
STEP 2 課題要素の重要度評価	STEP1で抽出した課題要素について、「ステークホルダー」と「電通総研グループ」の2つの視点から重要度を評価
STEP 3 内容の整理	STEP2で評価した重要度が高い課題要素に対し、事業との関連性も踏まえて内容を整理
STEP 4 重要課題の特定	サステナビリティ推進会議での議論・決議を経て、事業を通して取り組むべき3つの重点テーマと関連する9つの重要課題を特定

重要課題のKPIと目標

重要課題	KPI	目標	達成時期	対象範囲*1
人的資本の強化	人員数	6,000人	2027年	連結
	一人当たり営業利益	525万円	2027年	連結
	一人当たり教育費	200千円	2027年	単体
	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%以上継続	毎年	単体
	プレゼンティーズム*2損失割合	12%	2027年	単体
	アブセンティーズム*3損失日数*4	4.0日以内	毎年	単体
DEIの推進	女性管理職比率	16.5%	2030年	単体
	女性採用比率	30%	毎年	単体
	障がい者の定着率	1年経過90%以上	毎年	国内G1
社会・環境課題の解決への貢献	地域創生関連売上高	50億円	2027年	単体
新規事業の創出	R&D投資	3か年累計投資額150億円	2027年	連結
技術実装力の発揮	高度プロジェクトリード人材(仮称)	(検討中)		
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
倫理コンプライアンスの徹底と人権の尊重	重大なコンプライアンス違反件数	0件	毎年	連結
	倫理コンプライアンス関連(ハラスメント含む)の研修受講率	100%	毎年	国内G2
	重要サプライヤーに対する調達アンケートの回答率	100%	毎年	単体
情報セキュリティ管理の強化	情報セキュリティ順守に関する研修受講率	100%	毎年	単体
	重大な顧客案件関連情報および個人情報の漏えい事故件数	0件	毎年	国内G2

*1 単体:当社単体、国内G1:当社およびすべての国内連結子会社(ただし、株式会社エステックと株式会社ミツエーリンクスを除く)、国内G2:当社およびすべての国内連結子会社、連結:当社およびすべての国内外連結子会社

*2 健康問題が理由で生産性が低下している状態

*3 健康問題による仕事の欠勤(病欠)

*4 勤務継続中の従業員のうち、体調不良による休暇取得状況

重要課題(マテリアリティ)

>>> 詳細は[当社Webサイト](#)をご覧ください。

2024年度の重要課題に関するKPIと目標および実績

重要課題	KPI(対象範囲*1)	目標(達成時期)	実績	コメント
人的資本の強化 Human Capital Report	人員数(連結)	4,200人超(2024年)	4,413人 (前年比+761人)	3年間(2022-2024年)で1,000人増を目指して積極的な採用やM&Aを実施した結果、目標数値を達成
DE&Iの推進 Human Capital Report	女性管理職比率(単体)	8%(2026年)	6.0% (前年比+0.2p)	女性管理職比率は着実に増加。男性従業員も含め、業務との両立の課題を解消する施策を進め、女性活躍推進の風土醸成に努める
	女性採用比率(単体)	直近3事業年度平均20%以上(毎年)	2022-2024年度 22.3%(2021-2023 年度平均比+1.7p)	- 女性採用比率の目標を達成 2025年4月新卒入社者の女性割合は35%まで向上。引き続き、女子学生向け施策や採用ブランディングを推進し、女子学生の母集団拡大を図る
ワークスタイル トランスフォーメー ションの推進 Human Capital Report	定期健康診断受診率(単体)	100%(毎年)	100% (前年比+0.2p)	実施率100%を達成。2024年策定の健康経営宣言と推進計画に基づき健康経営を推進する
	エンゲージメントスコア(単体)	「働きがいのある会社」 調査のスコア向上(毎年)	肯定的回答割合 71% (前年比▲1p)	Great Place To Work® Institute Japanより3年連続で「働きがいのある会社」として認定を取得。今後もエンゲージメントの維持・向上を目指し、働きがいのある環境づくりを進める
社会・環境課題の 解決への貢献 P.15	テクノロジー投資(連結)	3か年累計投資額 170億円(2024年)	108億円	(詳細は取締役メッセージ(P.21)をご参照ください)
コーポレート ガバナンスの強化 P.46	取締役会の実効性評価(連結)	実効性の確保・向上 (毎年)	実効性は確保されて いると評価	(詳細は取締役会の実効性評価(P.48)をご参照ください)
倫理コンプライアンス の徹底と人権の尊重 P.54 P.55	重大な法令違反件数(連結)	0件(毎年)	3件*2(前年比+2件)	コンプライアンスの意識づけを従業員教育により徹底していく
	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(国内G1)	100%(毎年)	98.4% (前年比▲0.1p)	未受講者へのフォローを徹底し、受講率100%を目指す
品質の向上 P.56	レビューボード実施率(単体)	1億円以上の提案に ついて100%(毎年)	100%	実施率100%を達成。継続して品質の向上に努め、不採算案件の撲滅を図る
情報セキュリティ 管理の強化 P.54	全社セキュリティ教育／訓練などの 年間実施回数(単体)	6回／年(毎年)	6回／年	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)を計画通り実施
	重大な顧客案件関連情報および個 人情報の漏えい事故件数(国内G2)	0件(毎年)	0件(前年比▲1件)	クラウド環境のセキュリティ監視の強化やBI(ビジネスインテリジェンス)基盤データの利活用による不正検知などにより、0件を達成

*1 単体:当社単体、国内G1:当社およびすべての国内連結子会社(ただし、株式会社ミツエーリンクスを除く)、国内G2:当社およびすべての国内連結子会社、連結:当社およびすべての国内外連結子会社

*2 内訳:法令違反件数 0件、当社および国内連結子会社従業員の懲戒事案件数:3件