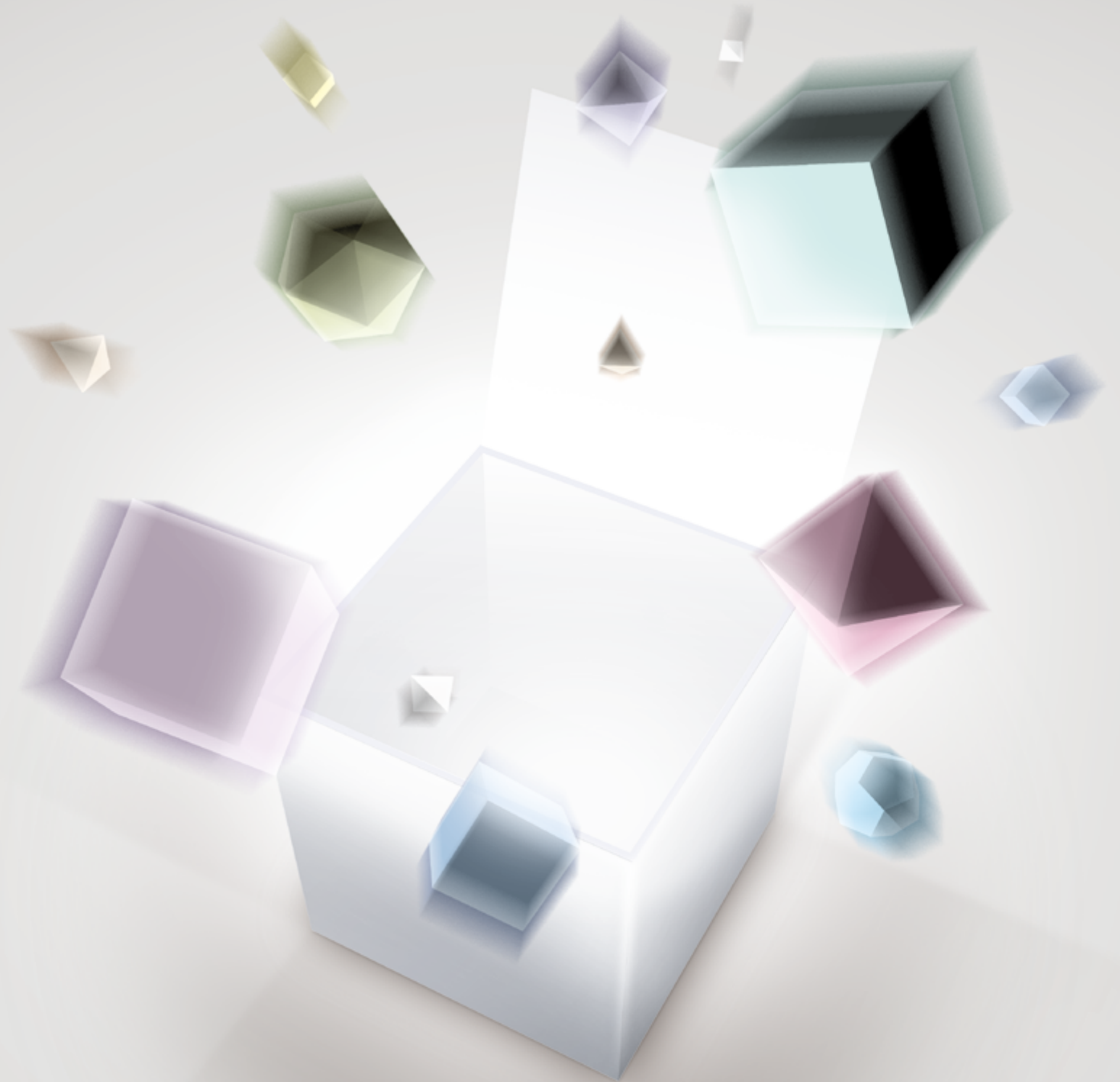




INTEGRATED REPORT 2023

ISID統合レポート2023

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

A gile	まずやってみる
H umor	人間魅力で超える
E xplore	切り拓く
A mbitious	夢を持つ
D ialogue	互いに語り尽くす

2024年1月1日、 「電通国際情報サービス (ISID)」は「電通総研」に社名を変更します。

当社グループは長期経営ビジョン「Vision 2030」において、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と掲げています。

この自己変革の受け皿となるにふさわしい新たな企業体およびブランドを構築することを目的に、「株式会社電通総研」に社名を変更します。



なぜ「電通総研」なのか

現社名「電通国際情報サービス」は、電通（現 電通グループ）と米国GE（General Electric Company）の合併で設立された1975年当時、日本民間初の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）が主力事業であったことに由来しています。その後、業界でいち早く「システムインテグレータ」を標榜し、事業の転換と拡張を図ってきました。

新たに掲げる「電通総研」という社名には、「電通国際情報サービス」として培ってきた人間魅力や顧客マインドを受け継ぎつつ、社会や企業、生活者に対する洞察・提言・情報発信からソリューションの具現化までを実現する社会課題解決型企业へと自己変革していく、という決意を表しています。

ロゴに込めた思い

シンボルマークのモチーフは、漢字の「人」と、記号の「×」（かける）。

電通総研は、人とテクノロジーの力で、
社会・企業・生活者の未来を描き、創っていく。

企業ビジョンである「HUMANOLOGY for the future」を表現した
ブランドロゴです。

Contents

目次

Introduction

- 04 編集方針
- 05 ISID History
- 07 At a glance

Value Creation

- 10 Top Message
- 15 価値創造プロセス
- 16 「電通総研」の事業コンセプト
- 17 「電通総研」の強み

Strategy

- 19 長期経営ビジョン
- 21 中期経営計画
- 22 取締役メッセージ
- 23 事業戦略

Sustainability

- 30 サステナビリティマネジメント
- 31 重要課題
- 32 Environment
- 36 Social
- 42 Governance
独立社外取締役メッセージ

Data

- 53 連結財務データ
- 55 非財務データ
- 57 会社概要・株式情報
- 58 社外からの評価

編集方針

「ISID統合レポート2023」は、2024年1月から「株式会社電通総研」としての新たな一歩を踏み出す当社にとって初の統合報告書です。ステークホルダーの皆さまに、当社グループの中長期的な企業価値向上のための取り組みについてご理解を深めていただくことを目的に、長期経営ビジョン「Vision 2030」や中期経営計画「ISID X Innovation 2024」の概要と進捗、重要課題（マテリアリティ）やサステナビリティ活動などについて紹介しています。

対象期間

2022年度（2022年1月1日～2022年12月31日）

注記：一部は2022年度以前や2023年度以降の活動（実績・予定）などを含んでいます。

対象範囲

株式会社電通国際情報サービス（ISID）とその国内外グループ会社

本レポート内で使用している事業会社の略称

ITID：株式会社アイティアイディ

isidbc：株式会社ISIDビジネスコンサルティング

ブライト：株式会社ISIDブライト

発行年月

2023年11月

参考にしたガイドライン

- ・IFRS財団「国際統合フレームワーク」
- ・経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス 2.0」

将来予測に関する注意事項

本レポートにある将来予測は、発行時点の情報に基づき作成したものであり、実際の結果とは異なる可能性があります。

開示媒体の位置付け

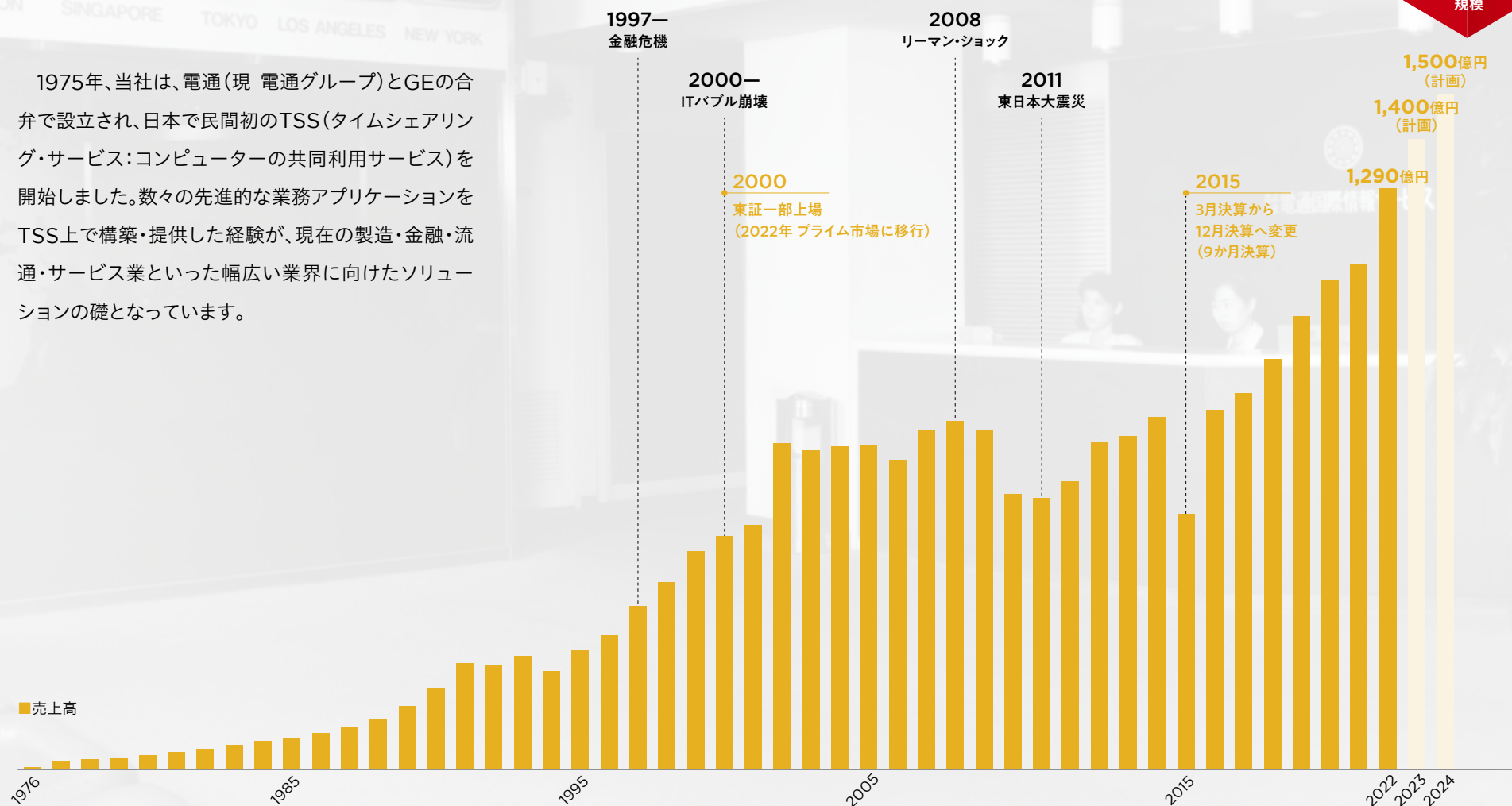


見やすいユニバーサル
デザインフォントを
採用しています。

ISID History

成長の軌跡

1975年、当社は、電通（現 電通グループ）とGEの合併で設立され、日本で民間初の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）を開始しました。数々の先進的な業務アプリケーションをTSS上で構築・提供した経験が、現在の製造・金融・流通・サービス業といった幅広い業界に向けたソリューションの礎となっています。



ISID History

1971年－1999年

1975年12月、当社は、TSS事業の日本市場開拓を目的として、電通とGEの合併により設立されました。その後、TSS事業で培った顧客基盤や業務ノウハウをもとに、金融機関の業務を支援するシステムの開発や製造業のモノづくりを支援するサービスを展開し、事業を拡大しました。

- 1971年 電通東京本社内にTSS局創設
GEとの技術提携による民間初の商用TSS
「MARK I」を提供開始
- 1975年 電通とGEの合併により、株式会社電通国際
情報サービスを設立
東京都中央区にて営業開始
- 1982年 CAE(Computer Aided Engineering)
テクノロジーセンターを開設
- 1983年 金融機関の海外拠点向けバックオフィスシス
テム「GBS(Global Banking System)」
を提供開始
- 1986年 独自のネットワークによる高度情報通信
サービス「D*NET」を提供開始
初の海外拠点を英国(ロンドン)に開設
- 1989年 電通の社内情報システムについて、
システム開発・運用業務の継続受注開始
- 1993年 3次元CAD(Computer Aided Design)
ソフトウェア「I-DEAS(現 NX)」を提供開始
- 1994年 連結会計ソフトウェア
「SCOPE II(現 STRAVIS)」を提供開始



1971



1982



1986

2000年－

東京証券取引所市場第一部への上場後、調達した資本を研究開発やM&Aに積極的に投入し、独自製品の開発やサービスラインナップの強化による差別化を図ってきました。さらに昨今は、FinTech、デジタルマーケティング、モノづくり革新などの領域で、テクノロジー、業界、企業、地域の枠を超えたクロスイノベーションの推進に取り組んでいます。

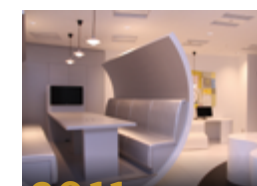
- 2000年 東京証券取引所市場第一部に上場
- 2002年 大手企業向け統合HCM(Human Capital
Management)ソリューション「POSITIVE」を提供
開始
- 2004年 本社を東京都港区へ移転
地域金融機関向け統合ソリューション
「RiskTaker(現 BANK・R)」を提供開始
- 2009年 設計・開発業務支援ソフトウェア
「iPRIME NAVI(現 iQUAVIS)」を提供開始
- 2011年 先端技術の活用により新規ビジネスを開発する組織、
オープンイノベーション研究所
(現 オープンイノベーションラボ)を新設
- 2016年 日本初のFinTech拠点、FINOLAB
(現 株式会社FINOLAB)を開設
- 2018年 グループ統合会計ソリューション「Ci*X」を提供開始
- 2019年 企業理念を改定
中期経営計画のスローガンに「X Innovation」を掲げる
- 2022年 長期経営ビジョン「Vision 2030」を発表
中期経営計画「ISID X Innovation 2024」スタート
東京証券取引所プライム市場に移行



2000



2004

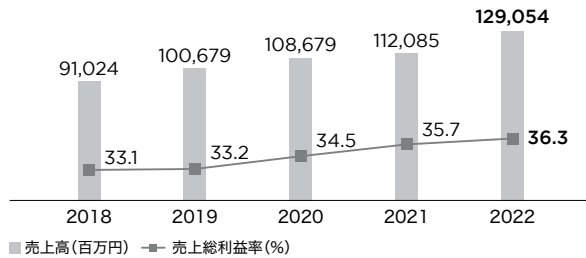


2011

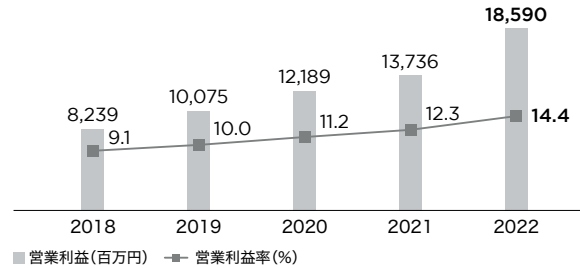
At a glance

財務指標

売上高/売上総利益率

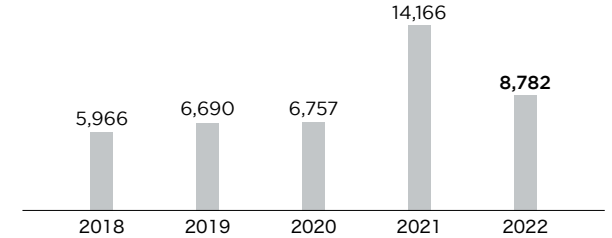


営業利益/営業利益率

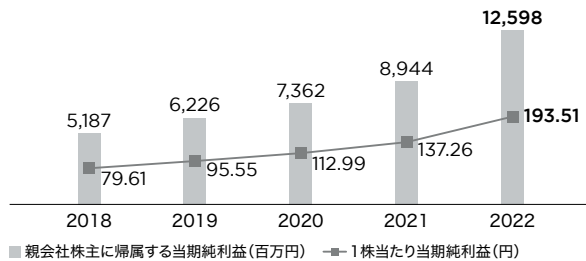


フリー・キャッシュ・フロー

(百万円)

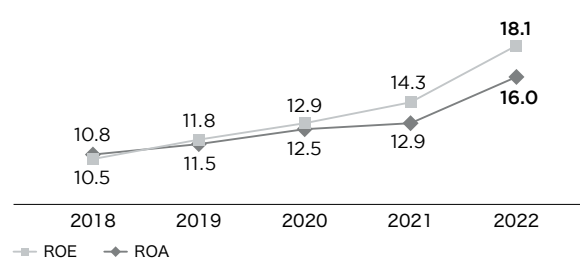


親会社株主に帰属する当期純利益/1株当たり当期純利益*

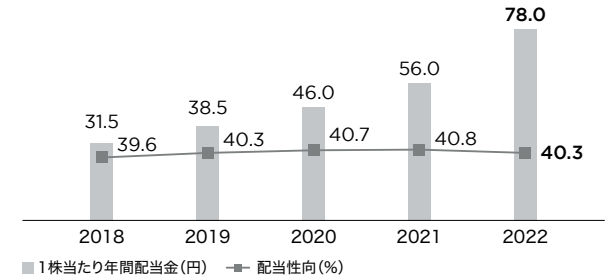


ROE/ROA

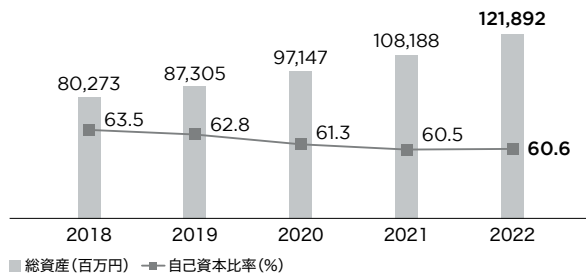
(%)



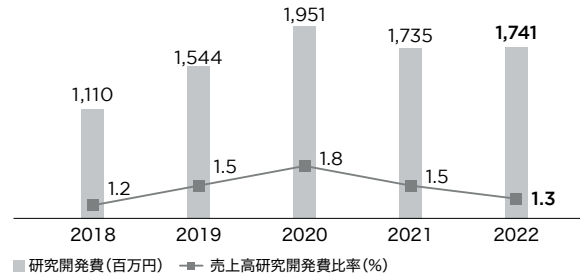
1株当たり年間配当金*/配当性向



総資産/自己資本比率

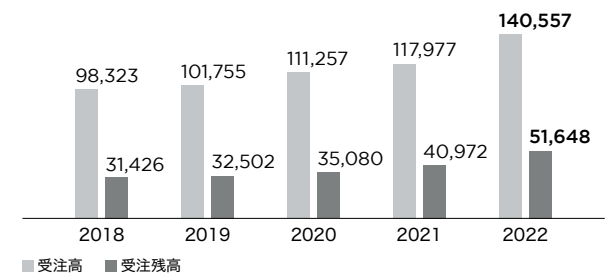


研究開発費/売上高研究開発費比率



受注高/受注残高

(百万円)



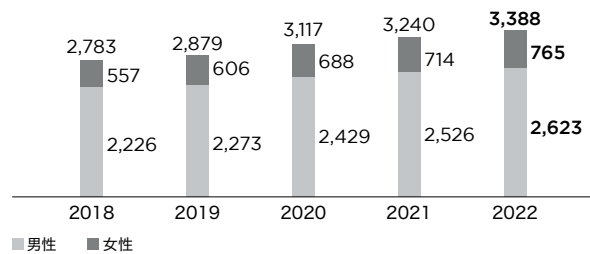
*当社は、2021年1月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。

2018年度から2020年度については、2018年度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。

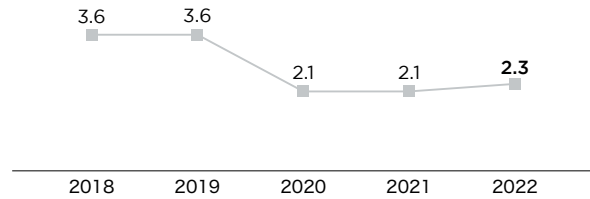
At a glance

非財務指標

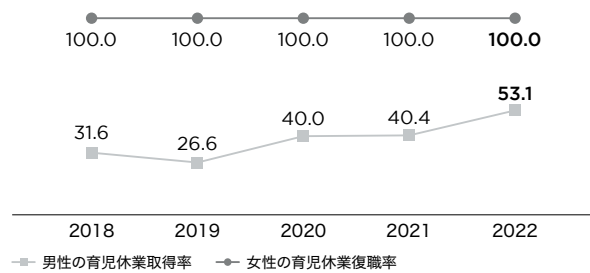
連結人員数推移 (人)



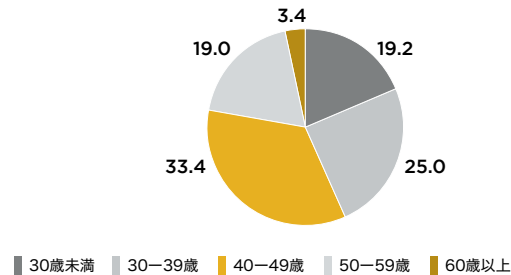
年間離職率*1、*3 (%)



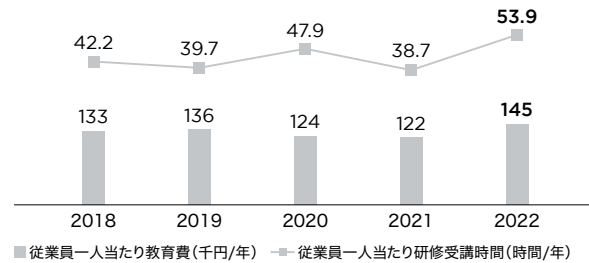
男性の育児休業取得率/女性の育児休業復職率*1 (%)



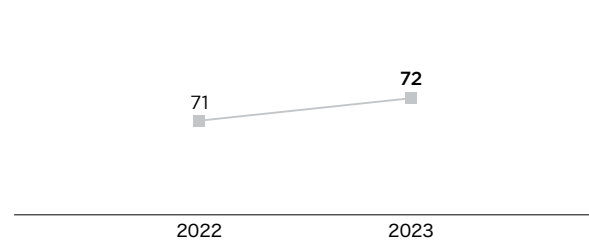
年齢構成*1 (%)



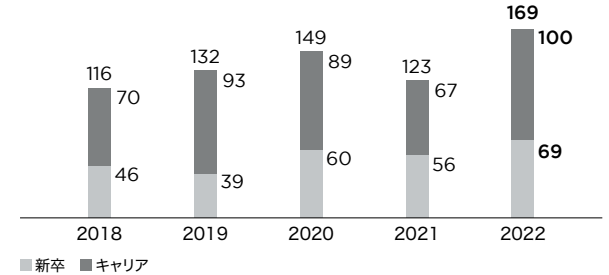
従業員一人当たり教育費/従業員一人当たり研修受講時間*1、*4



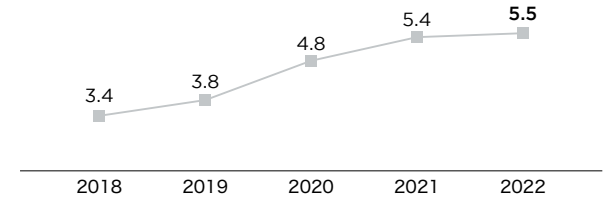
従業員エンゲージメントスコア*1、*5 (%)



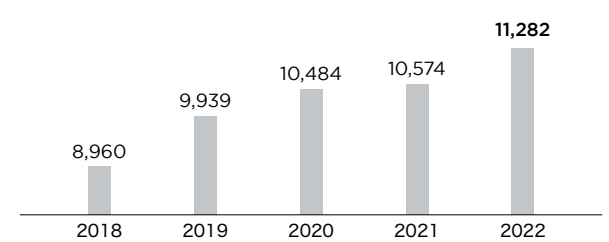
新卒・キャリア採用者数*1、*2 (人)



女性管理職比率*1 (%)



従業員一人当たり平均年間給与*1 (千円)



*1 当社単体の値 *2 契約社員含み、転籍除く *3 定年、契約期間満了、転籍除く *4 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ず *5 2022年より調査開始

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企業を目指す

Value Creation

- 10 Top Message
- 15 価値創造プロセス
- 16 「電通総研」の事業コンセプト
- 17 「電通総研」の強み

Top Message

社長メッセージ

さまざまな業界の企業、約2,500社に対してITソリューションを提供している電通国際情報サービス（ISID）。会社設立から50年が近づく今、2030年のありたき姿に向けて、リブランディングとリポジショニングという大きな自己変革に取り組んでいます。

システムインテグレータの枠を超え、

X Innovator（クロスイノベーター）へ――

ISIDは、2024年1月1日から「電通総研」という新しい社名のもと、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つの機能で、社会、企業、生活者の期待に応える存在となることを目指します。



代表取締役社長

名和 亮一

1957年生まれ。東京理科大学理工学部卒業。
1981年4月、当社入社。入社から約40年、主に
営業職で経験を積み、2011年に執行役員に就
任。5年間の米国勤務やGEグループとの合併
会社の代表取締役社長などの経験も生かし、
2019年から当社初の生え抜き社長として経営
の舵取りを担う。

Top Message

当社グループのコアバリュー（強み）

当社グループの強みは何か——私は「4つの事業領域の個性」と「人の力」であると考えています。

金融業務を支援する事業、会計・人事業務を自社開発のソフトウェアにより支援する事業、製造業のモノづくりを支援する事業、大手企業や電通グループの基幹システムを支援する事業——この4つの事業は、それぞれが自立した「柱」となり、市場において競争優位性を発揮して確固たるポジションを築いています。そして時には、お客さまの課題に対し、領域をまたいだ最適なソリューションの提案を行うなど、「4本の柱」でお客さまの期待に応えています。

業界でもユニークな「4本の柱」とそれらを支える「人の力」

もう1つの強みは4本の柱を支える人の力です。2019年に企業理念を刷新した際、社内で数多くの議論を重ねて気づいたことは、旧理念で謳われていた「人間魅力」という当社独自のフレーズへの、従業員の強い共感でした。私も常々、当社グループには優秀で個性的な「人間魅力」あふれる従業員が数多く活躍していると実感しています。この人の力を、当社グループの競争力の源泉として引き続き発揮していきたいと考えています。



Top Message

2030年のありたき姿「X Innovator」



当社グループは2022年に、2030年のありたき姿を描く長期経営ビジョン「Vision 2030」を策定しました。それまでは、3か年ごとに策定する中期経営計画が最も長い経営方針でしたが、変化の激しい時代に持続的な成長を実現するためには、より長期的な視点に立って当社グループのありたき姿を描き、当社グループのすべての役員と従業員で共有することが必要と考えました。

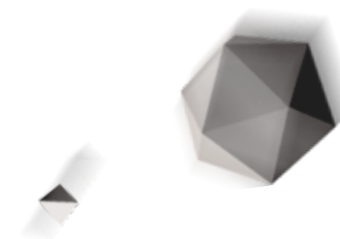
社会は急速かつ大きな変化を続けており、2030年がどのようなものになるのかを正確に予測することは難しいですが、テクノロジーのさらなる進化やそれを活用する機会の拡大は必然であり、IT企業に対する市場からの期待はさらに高くなると想像しています。事業環境が追い風にある今だからこそ、現状に甘んじることなく、さらなる高みを目指して変革を行うべきだと考えています。

目指すのは人材、テクノロジー、 ソリューションなどが交差する中心

当社は設立以来、システムインテグレータとして技術やサービス、製品を磨き、多くのお客さまから信頼をいただけてきました。これをさらに発展させ、2030年には多様な人材、多彩なテクノロジー、多種のソリューションを持ち、社会や企業に変革を起こす存在になりたい。私たちはこれを「X Innovator」と呼んでおり、人材、テクノロジー、ソリューションなどが交差する中心で、社会の進化に貢献することを目指します。

Top Message

リブランディングとリポジショニング



ありたき姿の実現に向けて、2022年から2030年までの9年間で、3か年ごと3回に分けて中期経営計画を策定し、推進しています。現在進行中の中期経営計画「ISID X Innovation 2024」の3年間は、当社グループの新しい基盤を構築する期間と位置付け、2024年1月に2つの施策を実行します。

ゴールイメージにフィットする社名として たどり着いたのが、「電通総研」

1つ目は、「電通総研」への社名変更と、それをトリガーとしたリブランディングです。

現在の社名である「電通国際情報サービス」は、設立当初の主力事業が国際間の情報処理サービスにあったことに由来しています。当社に新卒で入社し、育ってきた一人として、私自身、この社名には強い思い入れがあります。ISIDという略称もお客さまに浸透し、システム構築を安心して任せられる企業として認知されてきました。一方で、2030年のありたき姿を考えた時には、現社名が持つイメージからの脱却が必要です。

馴染んだ社名を変え、次の時代にふさわしい名称を見出す作業は簡単なものではなく、社内ですさまざまな議論を重ねました。その結果、ゴールイメージにフィットする

社名としてたどり着いたのが、「電通総研」でした。「電通国際情報サービス」として培ってきたブランドや信頼感と「総研」という名称が持つ「さまざまな業種や企業を支えている」「人々の生活を支えている」などのイメージを掛け合わせた「電通総研」こそが、企業や社会の課題解決を目指す社名としてふさわしいと考えました。今回のリブランディングを通じて、案件と人材の獲得力をさらに高め、長期にわたる持続的な成長につなげていきます。

2つ目は、コンサルティングとシンクタンクの機能強化によるリポジショニングです。当社のコンサルティング部門の一部と、当社グループのコンサルティング企業であるITIDとisidbcを統合します。さらに、先端技術の実用化に向けた当社内の研究開発組織である「オープンイノベーションラボ」、電通グループの日本事業を統括する「dentsu Japan」内のシンクタンク「電通総研」の機能を統合します。これらの組織再編を通じたケイパビリティの強化により、お客さまや社会への情報発信、課題提起や提言から、事業やサービスの構想とデザイン、ビジネスプロデュース、システム構築、運用・保守に至るまで、当社グループが一気通貫で支援し、付加価値の高いサービスを提供できる体制となります。

Top Message

選ばれ続ける企業となるために

今の時代を生きる企業として、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。当社グループは、現中期経営計画における重点施策の1つに「サステナビリティ推進」を掲げ、2022年9月に3つの重点テーマを特定しました。

1つ目は当社グループの強みに挙げた「人」です。人材育成方針を新たに策定し、個人と組織の両面で取り組みを強化します。さらに、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)を推進するとともに、従業員が心身ともに健康で、高いパフォーマンスを発揮できる労働環境の実現に向けた取り組みを進めます。

2つ目は「テクノロジー」です。当社グループは、大量の電力を必要とするデータセンターなどの施設を保有していないため、事業活動に伴うCO₂排出量は限定的です。一方で、CO₂排出量の可視化ソリューションの提供など、当社グループが持つテクノロジーの可能性は大きく広がっています。当社グループは、独自ソリューションの提供を通じて、社会や企業の気候変動問題への対応やカーボンニュートラルの実現に貢献していきたいと考えています。

3つ目の「ガバナンス」に関しては、取締役会に占める独立社外取締役の比率を過半数にするなど、当社グループの独立性の確保と少数株主の保護に努めるとともに、コンプライアンスの徹底、サービスや製品の品質向上、情報セキュリティの強化などに継続して取り組み、健全かつ持続的な成長を図っていきます。

大切にしている信念、「変容と幹」

社長に就任して以来、「変容と幹(かん)」という言葉に従業員に繰り返し伝えていきます。大事にすべき幹は維持しつつ、変えていくべきものはどんどん変えていこうというメッセージです。

IT業界は特に進化のスピードが速く、社会環境や技術の変化に柔軟に対応し、変容することが欠かせません。

変えるべきこと、大事にすべきことをしっかりと見極め、さらなる成長と新たな価値の創出を実現し、ステークホルダーの皆さまから選ばれ続ける企業となります。

新しい「電通総研」グループにどうぞご期待ください。

価値創造プロセス

企業理念・ビジョン

HUMANOLOGY for the future

2030年のありたい姿

X Innovator → P.19

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

インプット

2022年度実績(連結)

財務資本	
売上高	1,290億円
営業利益	185億円
営業利益率	14.4%
ROE	18.1%

知的資本	
テクノロジーへの投資額	33億円

人的資本	
人材 3,388名	
うち 男性 2,623名	
女性 765名	

社会・関係資本	
顧客基盤 約2,500社	
外部委託先社数(単体) 590社	

自然資本	
CO ₂ 排出量(単体)	
Scope1 130 t-CO ₂	
Scope2 1,760 t-CO ₂	

中期経営計画

ISID X Innovation 2024 → P.21

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

社会

企業
Company

生活者
Ordinary
Citizen

価値の
創出

顧客体験の
向上

官庁・自治体・研究機関
Government Office,
Municipality, Research Institute

課題提言・
解決型サービス提供

社会・生活者の
課題調査・提言

サステナビリティ推進に向けた重点テーマ → P.31

人・テクノロジー・ガバナンス

アウトプット・アウトカム

中期経営計画
2024年度目標(連結)

売上高 1,500億円

営業利益 225億円

営業利益率 15.0%

ROE 18.0%

人材 4,200名超

テクノロジーへの
投資額 170億円
(3か年累計)

出資・M&A
投資額 100億円以上
(3か年累計)

2030年に 向けた環境変化

- デジタルによる社会変革の加速
- 企業の社会的責任の変化
- 国内生産年齢人口の減少
- テクノロジーのさらなる進化

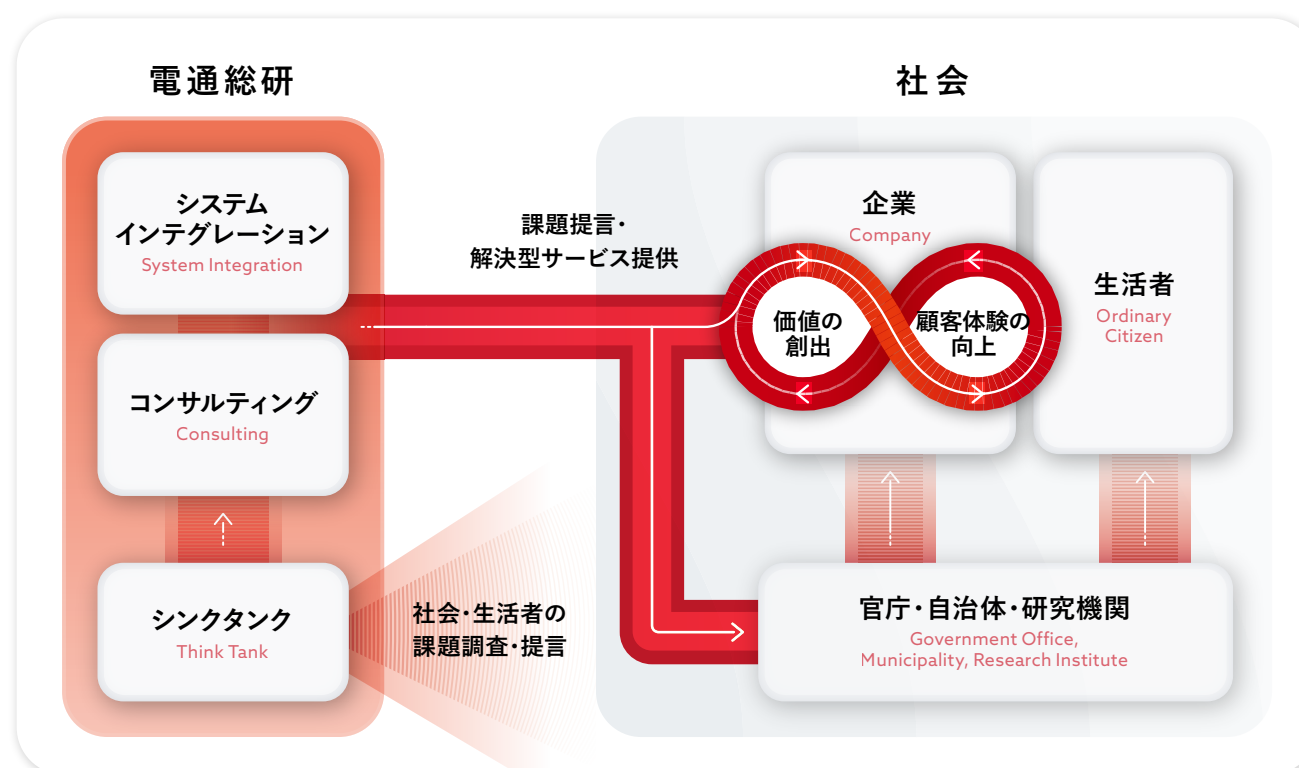
「電通総研」の事業コンセプト ―社会進化実装―

電通総研グループは、主力である「システムインテグレーション」「コンサルティング」の機能に、「シンクタンク」の機能を加え、2024年1月1日より新たにスタートします。

「システムインテグレーション」と「コンサルティング」は、金融ソリューション・ビジネスソリューション・製造ソリューション・コミュニケーションITの4つの事業領域でお客さまと向き合います。企業活動の根幹である「価値の創出」と「顧客体験の向上」の両方に深い知見を持つ存在として、新しい価値をお客さまに提供します。

「シンクタンク」は、電通グループの1つの機関として30年以上積み重ねてきた生活者や社会に対するインサイトに、ISIDとして取り組んできたテクノロジーの要素を加え、社会的な課題意識を醸成するための情報発信や提言を行います。

これら3つの機能の連携により、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、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あり、目指す姿です。

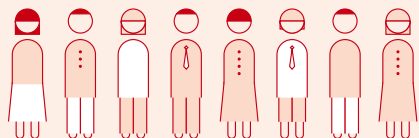


「電通総研」の強み

電通とGEの合併で設立されて以来、先端テクノロジーにアイデアとクリエイティビティを掛け合わせ、成長してきました。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、電通総研グループの強みです。

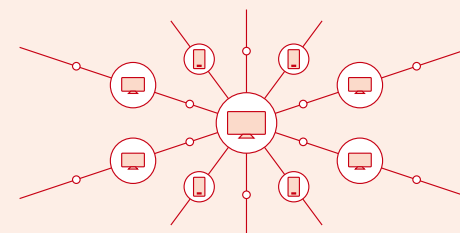
強み

多様なプロフェッショナル



強み

テクノロジー実装力



1 幅広い業界、業務への深い理解

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

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、課題の本質を見出し、テクノロジーによる解決への道筋を提案します。

1 先端技術をビジネスに生かす実装力

2 独自製品・サービスの企画開発力

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。

自己変革により、成長性を高め、
2030年のありたき姿の実現を目指す

Strategy

- 19 長期経営ビジョン
- 21 中期経営計画
- 22 取締役メッセージ
- 23 事業戦略

長期経営ビジョン

Vision 2030

当社グループは企業理念において、「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。」ことをミッションと定め、「HUMANOLOGY for the future ～人とテクノロジーで、その先をつくる。」をビジョンに掲げています。

2022年2月、この企業理念の実現に向けた長期経営ビジョン「Vision 2030」を策定しました。

2030年に向けた環境変化

2030年に向けて、持続可能性と高い成長性の両立を目指す社会と企業の変革ニーズがさらに拡大し、テクノロジーの実装に強みを持つ企業に大きな成長機会が到来するものと考えています。

デジタルによる社会変革の加速

～デジタルファーストの時代へ～

企業の社会的責任の変化

～脱炭素などに向けた変革必須～

国内生産年齢人口の減少

～技術人材の獲得競争激化～

テクノロジーのさらなる進化

～真の実装力が問われていく～

2030年のありたき姿

当社グループの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」になることです。システムインテグレータから「X Innovator」への自己変革により成長性を高め、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3,000億円規模の企業グループになることを目指します。



長期経営ビジョン

2030年に向けた4つの自己変革(チカラの強化)

1

事業領域の拡張
拓くチカラ

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、事業領域の拡張を図ります。

2

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伸ばすとともに、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。

3

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などを通じて、収益モデルの多様化と収益性の向上を図ります。

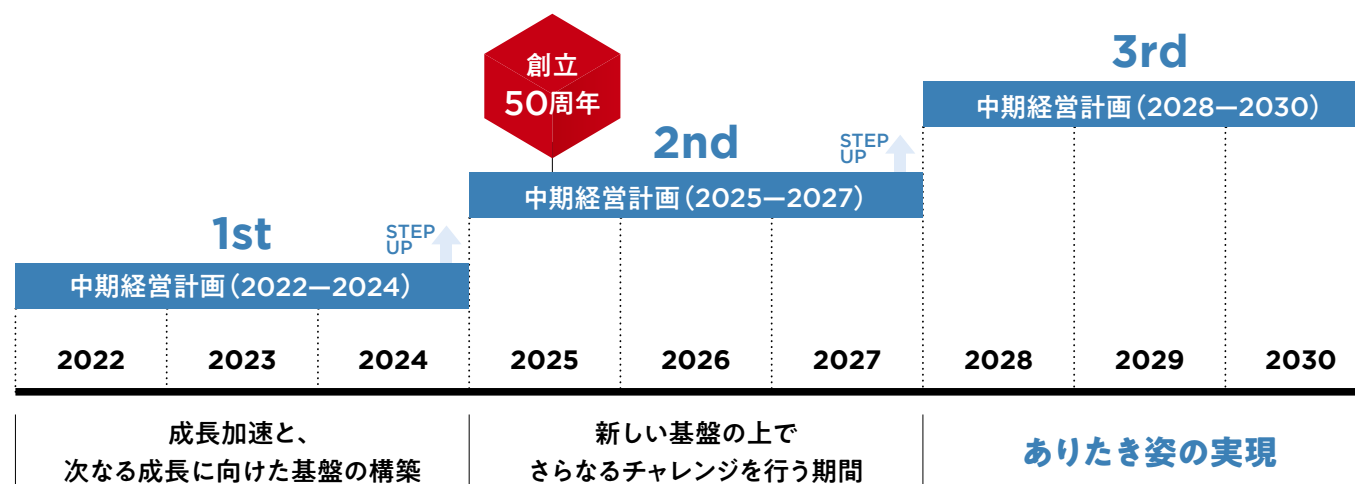
4

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應する能力を獲得するため、経営の基盤を刷新します。

2030年までのステップ

2030年のありたき姿の実現に向けて、2022年から2030年までの9年間で3つの期間に分け、それぞれの位置付けを明確にしています。現在推進中の中期経営計画「ISID X Innovation 2024」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しています。



中期経営計画

ISID X Innovation 2024

当社グループは、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、新しい基盤を構築しています。

重点施策

4つの自己変革(チカラの強化)ごとに以下の重点施策を推進しています。

1

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

2

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

3

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

4

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

初年度となる2022年12月期に、営業利益、営業利益率、ROEの目標数値を2年前倒しで達成しました。また、2023年12月期の業績も、営業利益、営業利益率は当初計画値を上回る見込みです。これらを踏まえ、2023年7月31日に、営業利益、営業利益率、ROEの数値目標の見直しを行いました。

	2021年12月期 実績	2024年12月期定量目標	
		当初計画	見直し後
売上高	1,120億円	1,500億円	1,500億円 (CAGR* +10.2%)
営業利益	137億円	180億円	225億円 (CAGR* +18.0%)
営業利益率	12.3%	12.0%	15.0%
ROE	14.3%	15.0%	18.0%

*CAGR: 2021年ー2024年の年平均成長率

成長投資目標

人材
(2024年末連結人員数)

4,200名超

テクノロジー
(3か年累計投資額)

170億円

出資・M&A
(3か年累計投資額)

100億円以上

中期経営計画

取締役メッセージ

好調な事業環境のもと、中期経営計画の目標を上方修正 次なる成長基盤の構築へ

取締役
専務執行役員
大金 慎一

2022年12月期は中期経営計画「ISID X Innovation 2024」の初年度でした。売上高と営業利益が5期連続で過去最高を更新したことに加え、営業利益は中期経営計画の最終年度の目標を2年前倒しで達成し、長期経営ビジョンとして掲げている「Vision 2030」の実現に向けた第1歩として非常によいスタートを切ることができました。

2023年12月期についても、過去最高の業績の更新に向けて事業は極めて順調に進捗しています。これを受けて、2023年7月には、中期経営計画の最終年度の目標のうち営業利益、営業利益率、ROEについて上方修正を行いました。

中期経営計画で策定した各重点施策と成長投資の主な進捗について、ご紹介します。

事業領域の拡張(拓くチカラ)

社会の変革を支援するビジネス領域において、2022年1月以降、15を超える自治体とDX推進に関する協定を締結したほか、自社開発ソリューションである、行政手続き申請管理システム「minnect」と都市OSソリューション「CIVILIOS」の提供を開始しました。

新しい能力の獲得(創るチカラ)

2024年1月、人的リソースおよびコンサルティング機能の強化を目的に、コンサルティング専門子会社2社を当社へ統合するとともに、「dentsu Japan」内のシンクタンク機能を当社に移管します。システムインテグレーション、コンサルティング、シンクタンクが融合して機能する組織の確立に向け、人事制度などの改定を進めるとともに、各機能におけるケイパビリティの整理とターゲット領域の検討を行っています。

収益モデルの革新(稼ぐチカラ)

人的資本経営を支援するソリューションを電通グループ2社と共同開発するなど、ソフトウェア製品・商品のラインナップ拡充および機能強化を推進しています。また、富士通株式会社およびデジタルプロセス株式会社と製造業のDX実現に向けた協業に合意し、パートナー協創モデルを拡大するなど、さまざまな企業と協業体制の確立や強化に取り組んでいます。

経営基盤の刷新(支えるチカラ)

経営基盤改革に向けて、複数の組織横断プロジェクトを組成し、各種施策の検討と実施を進めているほか、2025年から2027年の次期中期経営計画を見据えた組織構造や機能のあり方、経営管理の方法について検討を行っています。

成長投資

人材

人事機能に特化する人材戦略本部を新設し、採用力および人材力強化に向けた活動を加速させています。採用力の強化については、採用ブランディング活動を実施したほか、従業員紹介制度を導入しました。人材力の強化についても、人事制度改革のほか、教育プログラムの拡充、ラインマネジメント人材の組織的育成を進めています。

テクノロジー

2022年1月以降、10を超える新規ソリューションの創出や既存ソリューションの機能強化に関する投資を行いました。中でも、ビジネスソリューションセグメントの主力商材であるグループ統合会計ソリューション「Ci*X」はシリーズ5つ目となる機能の開発を進めており、2024年の販売開始を目指しています。

出資・M&A

当社グループの成長スピードを加速させるためには、外部成長の取り込みが必須と考えており、事業領域の拡張やケイパビリティの強化に資する企業への投資に向けて、候補先の選定と検討を進めています。

2024年12月期は、中期経営計画の最終年度となります。各重点施策に引き続き取り組むとともに、2025年から2027年を対象とする次期中期経営計画の策定にも着手します。

新社名「電通総研」のもと、新たなブランドと次なる成長基盤の構築に努めてまいります。

事業戦略

金融ソリューションセグメント

事業概要

金融機関に対し、グローバル化を支援するコアバンキングシステムをはじめ、最先端の金融工学を実装した市場系ソリューション、融資やリース業務を最適化するコーポレートファイナンスソリューション、リテールや法人取引における顧客接点を強化するソリューションなどを提供しています。また、一般事業会社における金融サービス事業への参入や、金融機関を通じた地域DXの推進についても幅広く支援しています。

主な顧客業種

銀行、証券、保険、信販、リースなど

事業機会

- 業務のデジタル化、顧客接点のデジタル化
- レガシーシステムのオープン化
- 一般事業会社による金融事業参入と金融機関による非金融事業参入

強み

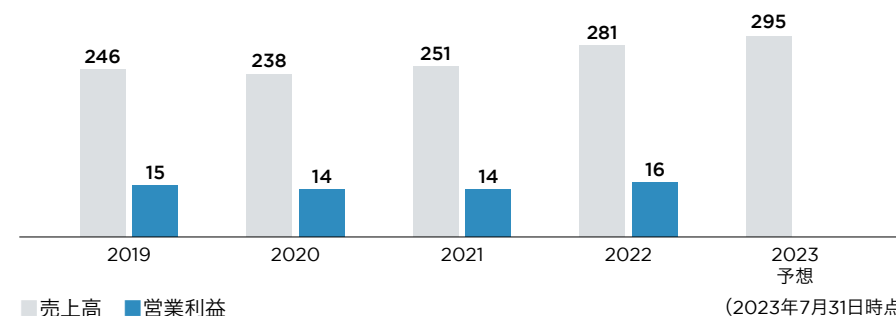
- 金融業務、金融制度、金融工学に対する深い知識と知見
- 金融機関向け案件で培った大規模・高品質なシステム構築力
- 最新テクノロジーの実装力

成長戦略

- 金融機関の国際業務、顧客接点、規制対応などへの注力
- 地域金融機関を通じた中小企業DXおよび自治体DX支援
- 一般事業会社の金融サービス参入の支援

業績推移

(億円)



Pick Up Solutions

次世代融資ソリューション「BANK・R」

個人や法人融資における審査、債権管理、リスク分析など、高い専門性が求められる業務を支援するシステムです。地域金融機関を中心に多数の導入実績を有するほか、一般事業会社における個人ローンサービスのレンディングシステムとしての導入も増加しています。



リース&ファイナンス業務管理パッケージ「Lamp」

ファイナンスリース/オペレーティングリース/ローン/割賦/ファクタリングといった取引を対象とした業務管理システムで、申請管理、案件審査、契約管理、請求回収管理、督促管理などの業務をカバーします。日本語、英語、中国語に対応しており、日本、中国および東南アジアのお客さまを中心に導入実績が増加しています。



事業戦略

ビジネスソリューションセグメント

/ 事業概要

さまざまな業種の企業および企業グループに対し、戦略的人財マネジメントを支援する統合HCMソリューション「POSITIVE」、人事戦略・基盤・分析を連携するトータルHRソリューション「HUMANalytics」、グループ統合会計ソリューション「Ci*X」、連結会計ソリューション「STRAVIS」、経営管理ソリューション「CCH® Tagetik」などを提供しています。長年の知見から生み出した自社開発ソフトウェアと、豊富な経験や業務知識を兼ね備えたコンサルタントによる専門的なサービスで、企業経営の高度化に貢献します。

主な顧客業種

すべての業種

事業機会

- 働き方の多様化や人手不足などによる業務のデジタルシフト
- 人的資本経営の実現に向けたシステム高度化の進展
- 法改正・制度改正に対するシステム対応ニーズの増加

強み

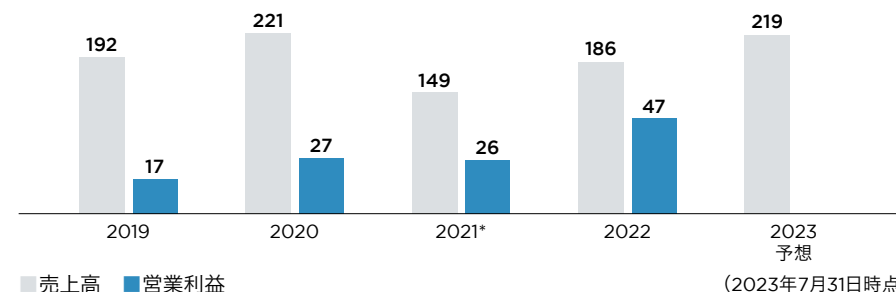
- 人事・会計業務マーケットでシェアトップクラスの自社開発ソフトウェア
- 大企業への導入実績、幅広い業務を熟知したコンサルタント
- 先進的な機能や新たなソリューションを生み出す研究開発力

成長戦略

- 主力製品の機能拡充、BPO(Business Process Outsourcing)などのサービスメニュー拡充
- 旺盛なマーケット需要に対応するための積極的な人材投入
- 間接販売の拡大(代理店の増加や販売支援施策強化)
- 大企業向けのビジネス強化、中堅/中小企業向けマーケットの開拓

/ 業績推移

(億円)



*2021年12月期に基幹システムの構築・導入を担う事業部門をコミュニケーションITセグメントに移管

Pick Up Solutions

統合HCMソリューション「POSITIVE」

グローバルやグループでの戦略的人財マネジメントを支援するシステムです。人事・給与・就業管理、ワークフロー、タレントマネジメント、モバイル対応など広範な機能を網羅しており、人事シェアードサービス基盤としても数多く採用されるなど、これまでに2,700社超の導入実績があります。

グループ統合会計ソリューション「Ci*X」

グループ経営に最適化された会計ソリューションです。現在、経費精算システム「Ci*X Expense」、統合会計システム「Ci*X Financials」、自動仕訳システム「Ci*X Journalizer」、汎用ワークフローシステム「Ci*X Workflow」の4つの製品を提供しており、大企業を中心に、子会社も含めた導入実績が拡大しています。

事業戦略

製造ソリューションセグメント

／ 事業概要

製造業の製品企画や設計業務におけるプロセス改革コンサルティングをはじめ、3次元設計やシミュレーション業務を最適化する製品開発環境の実装、モデルベースシステムズエンジニアリング*1の推進、スマートファクトリーの構築、AIの活用など、「モノづくり」におけるさまざまなDXニーズに応える数多くのソリューションを提供しています。また、新規事業の創出を含む「コトづくり」を電通グループとともに支援し、「モノづくり」「コトづくり」の両面で製造業のDX化に貢献します。

主な顧客業種

輸送用機器、電気機器、精密機器、機械など

事業機会

- 製品開発プロセスの大規模化と複雑化
- CASE (Connected, Autonomous, Shared, Electric) や MaaS (Mobility as a Service) の進展
- 顧客体験創出ニーズの顕在化

強み

- 「モノづくり」業務を熟知したコンサルタント
- 幅広いソフトウェアラインナップ
- 電通グループとの連携を生かした新規事業創出支援

成長戦略

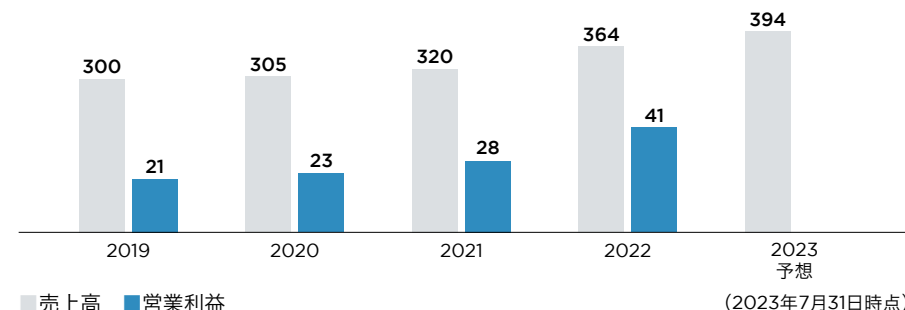
- 製造業のDXニーズ対応や新規事業化支援
- 電動化、ソフトウェア・ファースト*2に関するソリューション強化
- プロセス製造業や医療・ヘルスケア業界への顧客業種拡大
- 大企業向けのビジネス強化に加え、中堅/中小企業向けマーケットの開拓

*1 実験からの統計データや物理現象を記述する数式などの「モデル」を用いたシミュレーションを活用して、製品開発を行う手法

*2 システム製品の設計において、ハードウェアに先行してソフトウェアを開発し、システム全体の価値を向上させる考え方

／ 業績推移

(億円)



Pick Up Solutions

PLMソリューション「Teamcenter」

シーメンス株式会社が提供する製品ライフサイクル管理 (PLM) システムです。製品の企画から、設計、生産準備、保守メンテナンスまで、製品情報の一元管理を部門横断で実現します。1994年に取り扱いを開始して以降、組立加工業種全般を中心に100社以上の導入実績があります。

TEAMCENTER

構想設計支援システム「iQUAVIS」

モデルベースシステムズエンジニアリングの推進に必要なシステムモデリング、品質・リスク分析、プロジェクト管理を支援し、複雑なシステム開発の業務効率化および品質向上を実現するシステムです。自動車、重工、電機精密、医療機器などの業種を中心に150社以上の導入実績があります。

iQUAVIS

事業戦略

コミュニケーションITセグメント

/ 事業概要

さまざまな業種の企業におけるバリューチェーン全体を最適化する各種ソリューションや、行政機関・自治体における手続きや業務のデジタル化を支援するソフトウェアとサービスを提供しています。数多くの企業の事業活動を支える各種システムの構築や運用で培った経験と、電通グループ各社との協業によるマーケティング領域のデジタル化ノウハウの融合により、企業や社会が抱える課題の解決をテクノロジーの力で支援します。

主な顧客業種

空運、小売、製造、サービス、電通グループ、公共機関など

事業機会

- マーケティング領域のDX推進加速
- ERP(Enterprise Resources Planning) マーケットにおけるシステム更新/更改需要の増大
- 自治体業務のDX化およびスマートシティ化の進行

強み

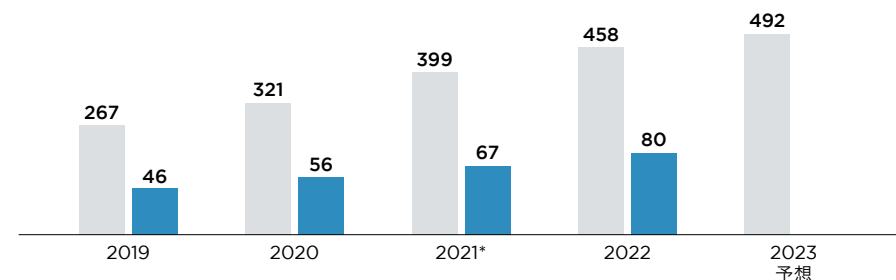
- 大手企業や電通グループの基幹システム構築力と運用ノウハウ
- SAP ERPに関する知見・ノウハウと各種ソリューション
- 電通グループの一員として培ったマーケティングシステム構築力

成長戦略

- SAPアップグレード需要の取り込みとSAP周辺の自社開発ソフトウェア提供
- 営業戦略の高度化を支援するデータ活用基盤の構築力強化
- Salesforce社などのクラウドソリューションの提供力強化
- マーケティングDX領域におけるソリューションと体制強化
- 自治体DX/行政デジタル化の支援拡大

/ 業績推移

(億円)



■ 売上高 ■ 営業利益

(2023年7月31日時点)

*2021年12月期に基幹システムの構築・導入を担う事業部門をビジネスソリューションセグメントより移管

Pick Up Solutions

ISID SAPソリューション

SAP S/4HANA移行・新規導入、自社開発のデータ分析プラットフォームなど、SAP ERPに関するさまざまなソリューション*により、顧客の業務高度化と投資価値の最大化を支援します。

*SAP BIプラットフォーム「BusinessSPECTRE」、SAP BIテンプレート「VisAP」など



ローコード開発プラットフォーム「iPLAss」

コーディング量を最小限に抑えたアプリケーション開発を可能とするローコード開発プラットフォームです。Web会員管理システムやスマホアプリなどを迅速かつリーズナブルに開発することができ、小売業やサービス業、公共機関などに幅広い導入実績があります。



事業戦略

事業競争力を高める3つの本部

2024年1月、当社はヒューマノロジー創発本部とコンサルティング本部を新設します。Xイノベーション本部とともに、4つの事業セグメントの成長と競争力向上を支援します。

ヒューマノロジー創発本部

／ 組織の概要

先端技術の実用化に向け、企業や教育機関などと協働で研究開発に取り組む当社内の組織「オープンイノベーションラボ*1」と、電通グループの日本事業を統括する「dentsu Japan」内のシンクタンク「電通総研*2」の機能を統合します。両組織のフィロソフィを受け継ぐ次世代型シンクタンクとして、社会の進化に資する調査研究活動と、社会や生活者の課題解決に向けた情報発信や提言を行います。

／ 調査・活動事例

人とロボットの共生に向けた研究開発

「オープンイノベーションラボ」は、人のジェスチャーをAIで解析してロボットの動作を制御するシステムの開発や、異なるメーカーのロボットを一元管理するプラットフォームのプロトタイプ開発など、人とロボットがともに暮らす未来を想像し、パートナー企業との実証実験を進めています。

「クオリティ・オブ・ソサエティ」レポート

「電通総研」は、人びとの意識を捉えることで、人と社会がどのように変化していくのかを探求し続けています。毎年設定するテーマに沿って、有識者との対談、調査結果、海外事例、キーワードなどをレポートにまとめ、発行しています。



*1 2024年1月より「Open Innovationラボ」

*2 2024年1月より「Quality of Societyセンター」

コンサルティング本部

／ 組織の概要

当社のコンサルティング組織に、コンサルティング専門子会社であるITIDとisidbcを統合します。3社が持つ独自のメソドロジーや、製造業をはじめさまざまな企業のビジネスに対する深い知見に基づくコンサルティング力に、当社のテクノロジー実装力を掛け合わせることで、社会や企業の課題解決に貢献していきます。

／ 活動事例

株式会社東芝のエンジニアリング改革を支援

ITIDは、株式会社東芝が推進するエンジニアリング改革に対し、高品質で競争力のある製品やサービスを低コストで実現するための開発手法の提供や、数万人規模の設計開発者に対する教育計画の策定などを行いました。

国内自動車メーカー初の新車オンラインストア「Honda ON」の開設を支援

Hondaに対し、電通グループ各社と連携して「Honda ON」の開設を実現しました。isidbcは、オンラインでの販売を実現するために必要となる物流、決済、保険などの各種業務の企画立案やオペレーションの設計を担い、顧客業務プロセスの変革を支援しました。



事業戦略

Xイノベーション本部

／ 組織の概要

先端技術の活用や実装、新規事業の開発を担う人材を結集するCoE (Center of Excellence) 組織です。高度な専門性を持つIT人材の獲得と育成に取り組んでいます。

／ 活動事例

AIを活用したサービスや製品の提供

これまでに手掛けてきた200件以上のAI/データ活用プロジェクトの経験や知見を体系化したAI人材育成サービス「HUMABUILD」を2021年より提供し、教育プログラムの拡充に努めています。また、生成AIを活用した革新的な製品やサービスの開発を進めており、ChatGPT環境を企業内に構築し、その活用や教育を推進するソリューション「Know Narrator」の提供を2023年7月から開始しました。

Web3領域の取り組み

電通グループ2社などと協働で、Web3*1領域のビジネスを推進するグループ横断組織「web3 club」を2022年9月に発足しました。また、2023年6月にはデジタル庁の「Trusted Web*2の実現に向けたユースケース実証事業」に当社提案が採択され、法人間のインターネット取引の実現をテーマに、Trusted Webのユースケースの検討やプロトタイプ開発などを実施しています。



*1「分散型インターネット」とも呼ばれている、次世代型のインターネットの概念を表した用語

*2 インターネット上で流通する情報やデータの信頼性を担保する仕組みや概念

スマートシティと地域DXの推進

2021年から自治体向けのDX支援事業を開始し、これまでに50件以上の実績を積み重ねています。住民サービスの向上や地域の活性化を支援するため、自治体との間でDX推進に関する協定の締結も進めているほか、自社開発ソリューションである行政手続き申請管理システム「minnect」や都市OSソリューション「CIVILIOS」といった、スマートシティ化を支援するソリューションの提供も行っています。



効果的な非財務活動に向けた支援

サステナビリティに関する取り組みなどの非財務活動が企業価値に与える影響について、ビッグデータから分析するサービスを2023年6月から株式会社電通と共同で提供しています。企業イメージ、就職意向、購買意向などの分析を特徴としており、企業価値向上に効果的な非財務活動を把握することができます。

顧客接点DXの支援

電通グループ数社とともに、グループ内の専門人材を結集した「Dentsu DX Ground (DDXG)」を組成しています。DDXGは、主に金融業、製造業、公共機関に対して、営業支援/顧客管理システム、コンタクトセンター、Webポータルにおいて、多様なデータの統合と活用を可能にするサービスを提供することで、企業と生活者の間を結ぶ顧客接点のデジタル変革を支援しています。



人・テクノロジー・ガバナンスをサステナビリティ推進に向けた重点テーマに掲げ、
サステナブルな社会の実現を目指す

Sustainability

- 30 サステナビリティマネジメント
- 31 重要課題
- 32 Environment
- 36 Social
- 42 Governance
独立社外取締役メッセージ

サステナビリティマネジメント

サステナビリティ方針

ISIDグループは、「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。」と定めた企業理念のもと、テクノロジーの活用・実装を通して、サステナブルな社会の実現を目指します。

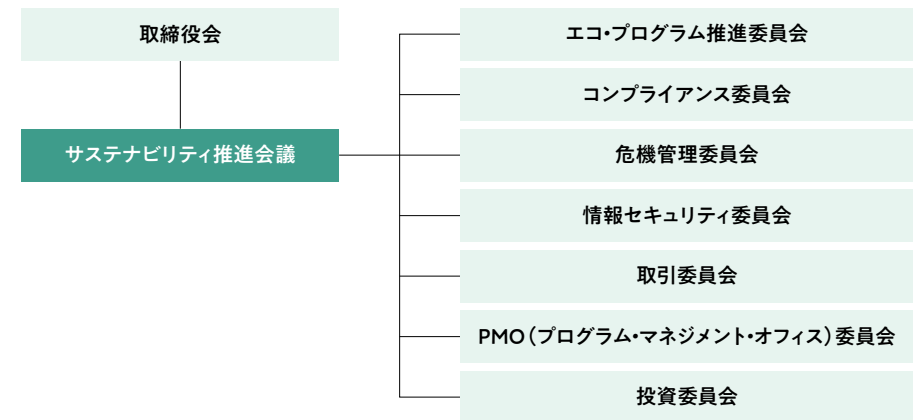
- 豊かな地球環境の保全と、人々が幸福感をもって暮らせるサステナブルな社会づくりに貢献します。
- 人権と多様性を尊重し、健康に配慮した働きやすい環境を整備します。
- ISIDグループ全体を包含する、透明性の高いガバナンス体制を構築します。

活動の範囲と指針

- ISIDグループが関わるバリューチェーン全体を活動の範囲とします。
- すべてのステークホルダーに対して、適切な情報公開と責任ある対話を行います。
- ISIDグループすべての従業員へ教育を行い、エンゲージメントの向上を促し、活動の浸透を図ります。
- 取締役会の適切な監督のもと、継続的改善活動を通して強固なサステナビリティ推進体制を構築します。

サステナビリティ推進体制

サステナビリティに関する取り組みを総合的に推進することを目的に、代表取締役社長を議長とする「サステナビリティ推進会議」を2022年1月に設置しました。本会議は、関連する部署や傘下の委員会と連携して、サステナビリティに関する活動方針や重要事項の決定・モニタリング、全社的なリスク管理に関する活動計画の承認・モニタリングなどにあたり、その内容を取締役に報告しています。



これまでのサステナビリティ推進会議の活動状況は以下のとおりです。

開催実績	2022年:2月・8月・9月・12月の計4回、2023年:2月・8月・12月(予定)の計3回
主な議題	重要課題の特定、TCFD提言に基づく情報開示、エンゲージメント調査の結果報告、最重要リスクの特定とモニタリング、傘下の委員会の活動報告など

重要課題

重要課題の特定

サステナビリティ方針のもと、2022年9月に、優先的に取り組むべき事項として3つの重点テーマと関連する11の重要課題を特定しました。

重点テーマ	目指す姿	重要課題	親和性の高いSDGs
 人 多様なプロフェッショナルの創出と活躍	多様なプロフェッショナルを競争力の源泉と捉え、積極的な採用と人材開発を進めるとともに、能力を最大限に発揮できる環境を整備します。	● 人的資本の強化 ● 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 ● ワークスタイルトランスフォーメーションの推進	 
 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	豊富な業務知見と高度な技術実装力により、社会・環境課題の解決と新たな価値の提供に取り組みます。	● 社会・環境課題の解決への貢献 ● オープンイノベーションによる新規事業の創出 ● 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	誠実を旨とし、経営の透明性と健全性を高め、ステークホルダーから信頼される体制を構築します。	● 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 ● 品質の向上 ● 情報セキュリティ管理の強化	 

KPIと目標

特定した重要課題ごとにKPIと目標を設定し、サステナビリティ推進会議と取締役会で取り組みの進捗を確認しています。実績については[当社Webサイト](#)をご覧ください。

重要課題*1	KPI	目標	達成時期	対象範囲*2
人的資本の強化	人員数	連結人員数4,200名超	2024年	連結
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	女性管理職比率	8%	2026年	単体
	女性採用比率	20%以上(直近3事業年度平均)	毎年	単体
ワークスタイルトランスフォーメーションの推進	定期健康診断受診率	100%	毎年	単体
	エンゲージメントスコア	「働きがいのある会社」調査のスコア向上	毎年	単体
社会・環境課題の解決への貢献	テクノロジー投資	3か年累計投資額170億円	2024年	連結
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	重大な法令違反件数	0件	毎年	連結
	倫理コンプライアンス関連の研修受講率	100%	毎年	国内G
品質の向上	レビューボード*3の実施率	100%(1億円以上の提案)	毎年	単体
情報セキュリティ管理の強化	全社セキュリティ教育/訓練などの年間実施回数	6回/年(2か月に1回)	毎年	単体
	重大な顧客案件関連情報/個人情報漏えい事故件数	0件	毎年	国内G

*1 重要課題のうち「オープンイノベーションによる新規事業の創出」「技術実装力の発揮」および「適切なリスクマネジメントの実践」については、KPIは設定せず、毎年の活動実績を公表しています。

*2 単体:当社単体、国内G:国内連結子会社をカバー、連結:国内外連結子会社をカバー

*3 プロジェクトの開発プロセスの標準化を目指した活動

Environment

環境

基本的な考え方

電通グループとして定めた環境方針のもと、環境に配慮した事業活動と豊かな地球環境の保全に努めています。また、気候変動対策についてはビジネス機会としても捉え、電通グループ各社や企業・団体と連携し、事業活動を通じてサステナブルな社会づくりの貢献にも取り組みます。

電通グループ環境方針

電通グループは、電通グループ行動憲章に基づき、業務過程で発生する環境負荷の低減を目指し、持続可能な社会の実現に寄与します。

- 持続可能な社会の実現のため、事業活動による環境への影響を正しく評価し、環境負荷の低減に努めます。
- 環境に配慮した事業活動の開発・提案に努め、環境問題の改善に寄与します。
- 環境コンプライアンスの徹底とともに、環境目標および成果をより明確に図る環境パフォーマンスの向上に向けて、継続的な改善に努めます。

環境保護

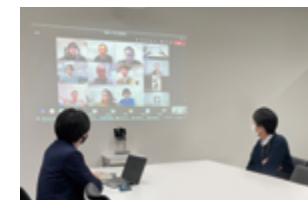
汚染の予防、気候変動の緩和、生物多様性および生態系の保全に積極的に努めます。

環境コミュニケーション

次世代の環境教育や、取引先および社員の環境意識の啓発へ向けた環境コミュニケーションに積極的に取り組みます。

推進体制

「エコ・プログラム推進委員会」を設置し、環境負荷の低減や環境保全に寄与する取り組みを推進するとともに、TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言に基づく情報開示を進めています。



エコ・プログラム推進委員会の様子

環境保全を推進する主な取り組み

- 「ISO14001」の取得
 - 環境マネジメントシステム規格である「ISO14001」を継続取得(当社および国内グループ会社5社)
- 環境意識向上に向けた施策
 - 当社の役員と従業員を対象としたeラーニングの実施(2023年受講率実績 96.6%)
 - 従業員とその家族を対象とした電通グループ「SDGsスローガン募集」への参画
 - ペーパーレス化の推進とコピー用紙使用量の削減
- 資源の有効活用施策
 - ペットボトルキャップの回収とリサイクル推進(リサイクル後の収益をワクチン代として寄付)
 - 未使用のカレンダーや手帳の回収とリサイクル推進

TOPIC

環境美化活動への参加

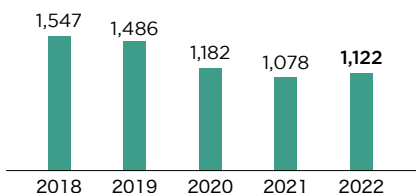
本社のある東京都港区において、近隣企業が合同で実施する清掃活動に、春と秋の年2回参加しています。



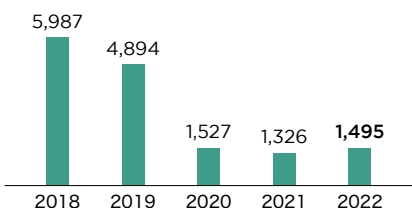
Environment

環境データ（単体・4月～3月）

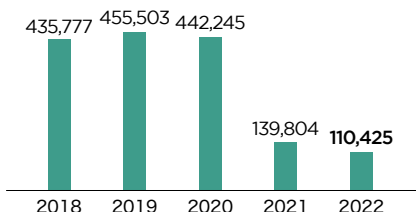
エネルギー使用量（原油換算）（kl）



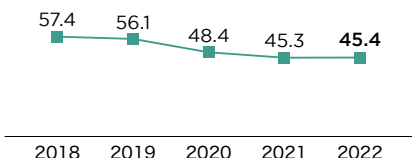
紙使用量（A4換算）（千枚）



廃棄物発生量*（kg）



一般廃棄物リサイクル率（%）



*一般廃棄物および産業廃棄物（廃油・廃プラスチック類など）の合算

事業を通じた環境課題解決への貢献

日本政府は、2050年までに温室効果ガスの排出を全体としてゼロにするカーボンニュートラルの実現を宣言し、その取り組みを加速させています。当社グループは「事業を通じた社会・環境課題の解決と新たな価値の提供」を重点テーマ（P.31）の1つに掲げ、社会全体のカーボンニュートラルへの実現に向けて積極的に取り組んでいます。

経済産業省の「GXリーグ」に参画

当社は、CO₂排出量（Scope1+2）を2030年度にカーボンニュートラルとする目標を設定しています。当社の活動の方向性はGXリーグの趣旨に沿うものと考え、2023年から同リーグに参画しています。参画企業とともに、市場創造のためのルールづくりなどに取り組んでいます。



CASE

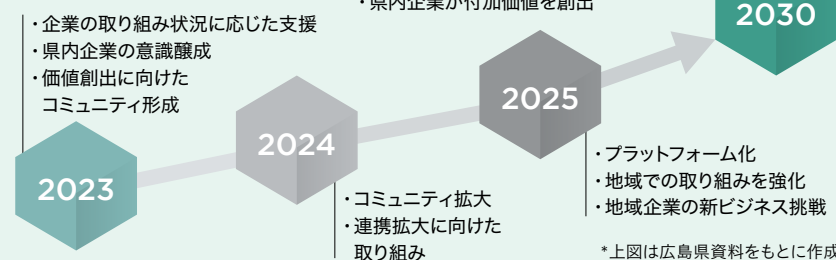
広島県のカーボンニュートラルの取り組みを支援

広島県は、2021年に表明したゼロカーボンシティ宣言で、2050年までにカーボンニュートラルを実現することを目標に掲げています。広島県で最もCO₂を排出しているのは製造業であり、県内のものづくり企業がカーボンニュートラル実現の主役と言えます。ITIDは広島県より事業を受託し、20社以上の県内ものづくり企業に対して、CO₂排出量の算定や、CO₂削減計画の策定と自律的な活動のための仕組みづくりなど、各社の状況に応じてコンサルティングを実施しています。

さらに、地域ビジネスコミュニティ「ひろしま ものづくりカーボンニュートラルビジネスプロジェクト」の立ち上げの支援、CO₂排出量算定のガイドラインや動画コンテンツの作成、CO₂削減の取り組みを後押しするためのイベントの開催など、広島県のカーボンニュートラル実現に貢献しています。

2023年度
ひろしま ものづくりカーボン
ニュートラルビジネスプロジェクト
プロジェクトディレクター

江口 正芳（ITID）

広島県のカーボンニュートラル
実現に向けたロードマップ

Environment

/ TCFD提言に基づく情報開示

当社は2022年9月にTCFD提言への賛同を表明し、同提言に沿って取り組みの進捗を開示しています。気候変動リスクについては、「エコ・プログラム推進委員会」がTCFD提言に基づくシナリオ分析を実施の上、その影響を評価しています。「ガバナンス」「リスク管理」を含むTCFD提言に基づく情報開示の詳細については、[当社Webサイト](#)をご覧ください。



戦略

当社グループは、気候変動への対応を中長期的な企業価値に影響を与える重要な課題と認識しており、2つのシナリオ（1.5℃シナリオと4℃シナリオ）を設定し、2030年と2050年を基準年として気候変動関連の機会とリスクの分析と評価を行いました。

その結果、どちらのシナリオにおいても移行リスク（低炭素社会へ移行した際に想定されるリスク）と物理的リスク（気候変動による物理的変化に関するリスク）ともに財務などへの大きな影響はない一方、1.5℃シナリオを前提とした場合にはソリューションの提供拡大や収益増加が機会として見込まれることから、当社グループの事業活動は持続可能であり、レジリエンス（強靱性）があると評価しています。

なお、CO₂排出量による財務影響の1つとして、政府の環境規制強化に伴う炭素税の導入によるものが考えられます。当社のCO₂排出量が2021年度と同等の場合の1.5℃シナリオおよび4℃シナリオにおける、2030年および2050年の炭素税導入による影響額試算は右下図のとおりです。

1.5℃シナリオの世界観

想定される影響

- 平均気温上昇により、自然災害が増加
- 厳しい気候変動対策の導入により、各企業の事業コストが増加
- 低炭素・脱炭素対応のため、技術革新が進展（新規参入者も登場）

4℃シナリオの世界観

想定される影響

- 平均気温が大きく上昇し、自然災害が頻発、激甚化
- 気候変動対策の導入により、各企業の事業コストが増加
- 海面上昇、洪水・豪雨により、沿岸域に大きな影響（生活様式・BCP（事業継続計画）の見直しが必要、企業の事業コスト増加）

炭素税導入による影響額

	1.5℃シナリオ		4℃シナリオ	
	炭素税価格 (円/t-CO ₂)	炭素税導入に伴うコスト増 (万円/年)	炭素税価格 (円/t-CO ₂)	炭素税導入に伴うコスト増 (万円/年)
2030年時点	約10,000円	約1,900万円	約1,500円	約290万円
2050年時点	約17,000円	約3,300万円	約3,900円	約720万円

注記：IEA（国際エネルギー機関）による炭素税に関する予測、および他国の炭素税制度の状況を考慮した試算

Environment

重要な機会とリスク

項目	主な機会	発生時期	影響度	主な対応
機会 (1.5°C)	気候変動対策に寄与するソリューションの提供拡大・収益増加	短期・中期	中	● 脱炭素社会の実現を支援するソリューション開発の推進 ● 電通グループおよび他企業・団体との連携強化による機会の獲得

項目	事業に関する社会・環境変化→想定される主要インパクト	発生時期	影響度	主な対応
移行リスク (1.5°C)	政策・法規制 CO ₂ 排出量の規制強化 →再生可能エネルギーへの移行に伴う事業コストの増加	短期・中期	小	● CO₂排出量の削減と財務影響の最小化 ・ ISO14001に沿った環境マネジメントシステムの運用 ・ 再エネへの移行（炭素税導入によるコスト増加回避） ・ 国が運営するJ-クレジット制度の活用など
	炭素税、排出権取引の導入 →炭素税、排出権取引の導入コストの発生	中期・長期	小	
	技術・市場 脱炭素社会に適応したビジネスニーズへの変化 →対応遅れによる機会損失	短期・中期	中	● 脱炭素社会の実現を支援する事業の推進
	評判 ステークホルダーの気候変動に対する関心の高まり →対応遅れによる企業価値の低下	短期・中期	中	● TCFD提言などの基準に基づく情報開示の充実 ● 気候変動関連の各種イニシアチブの認定取得・評価向上
物理的リスク (4°C)	急性 異常気象（台風、洪水など）の甚大化 →開発・運用環境の停止による売上損失	長期	中	● BCPおよび危機管理体制の維持・強化
	慢性 気象パターン（気温上昇、降雨量増加など）の変化 →空調などのエネルギーコストの増加	中期・長期	小	● オフィスにおける継続的な省エネ施策によるコスト抑制

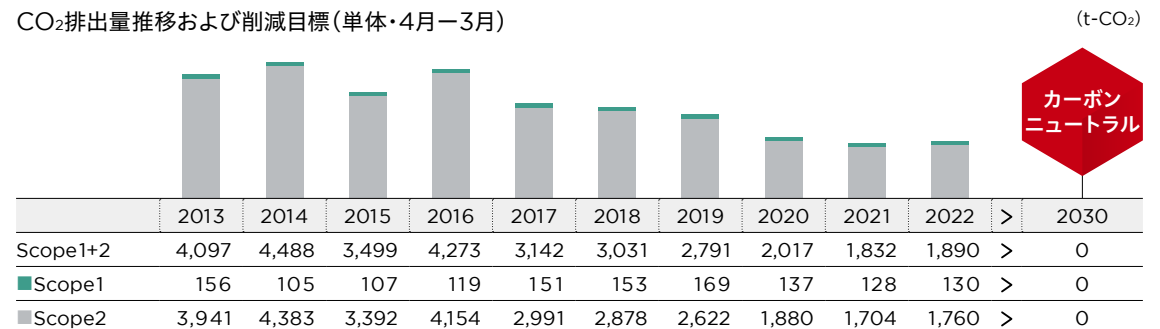
注記：1 短期：2030年までに発生、中期：2030年－2050年に発生、長期：2050年以降に発生

2 大：事業・財務への影響が大きい、中：事業・財務への影響がある、小：事業・財務への影響が軽微

指標と目標

当社は、気候変動における機会とリスクの測定および管理に用いる指標をCO₂排出量とし、当社のCO₂排出量（Scope1+2）について、2030年度にカーボンニュートラルとする目標を設定しています。これまでのCO₂排出量の推移は右図のとおりです。

CO₂排出量推移および削減目標（単体・4月－3月）

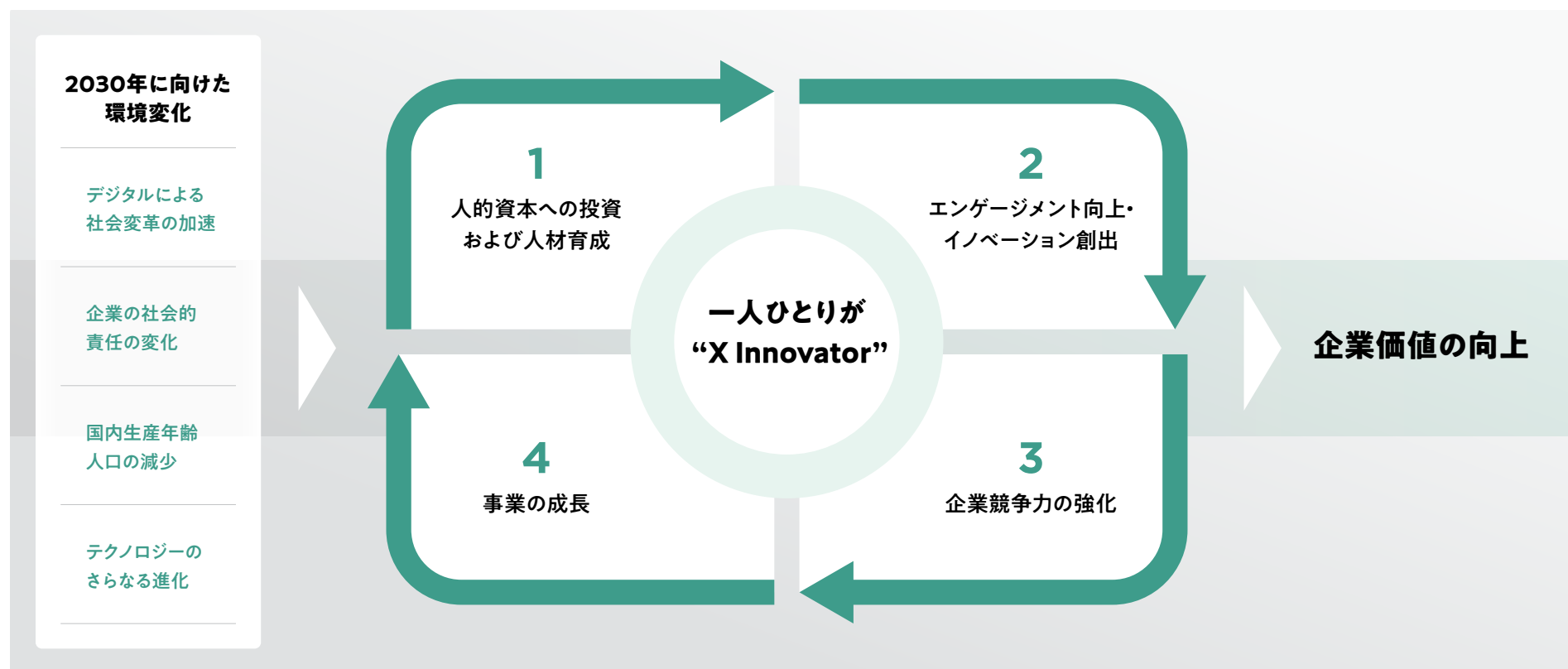


社会

人的資本の強化

当社グループは、「人的資本の強化」をサステナビリティ推進における重要課題の1つとして特定しています。今後とも積極的な採用や成長機会の拡大、人事制度・報酬制度の充実など、人的資本へのさまざまな投資と人材育成を進めます。

さらに、「人的資本への投資および人材育成」を起点として、従業員の「エンゲージメント向上・イノベーション創出」「企業競争力の強化」「事業の成長」の4要素によるサイクルを回すことにより、企業価値の向上を目指します。



Social

人材育成

当社の人材育成は、従業員一人ひとりの自律的な成長を促すことに加え、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。施策の推進にあたっては、効果的かつ効率的に進めるため、独自に計測するさまざまなHR (Human Resources) データを積極的に活用していきます。

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

顧客を含めた市場全体から認められ、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、当社は従業員の持つ専門性を高め、広げる支援だけでなく、その従業員が持つ「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、すべての従業員が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「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。この行動に終わりはなく、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

対話を通じた支援や、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研修を強化します。

Action
1

- ビジネススキルアップセミナー
- キャリア形成支援 → P.38

多様性を活かし
成果を創出する組織の醸成

人と技術への情熱を媒介に、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、これまで以上に多様性を尊重し、個人では達成し得なかった成果を、組織で創出します。

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 → P.38

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
3

- HRデータの活用 → P.39

Social

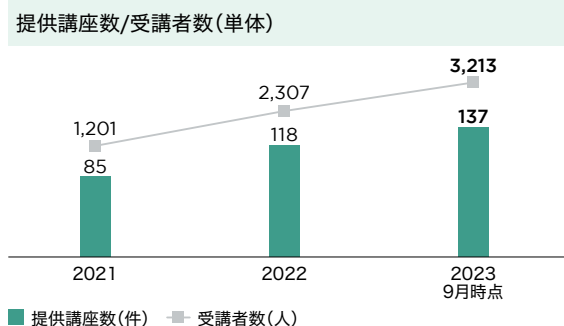
/ 人材育成方針に基づく施策

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、従業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。

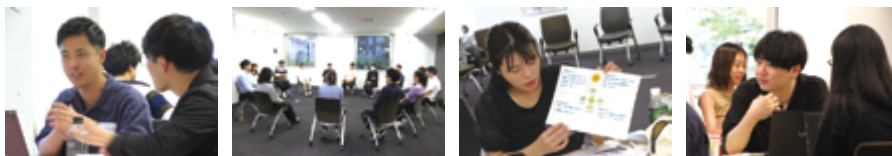
ビジネススキルアップセミナー

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。2022年は、学習コンテンツ数を大幅に増やした結果、延べ受講者数が前年比約2倍となりました。



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年から実施しています。2023年は前年比2倍と参加者が拡大しています。

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従業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「1onI(アイオンアイ)」と称しています。1対1という形式よりも、「I アイ、わたし、ひとりの人間」という意味合いを含め、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1onI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。

対象(新任)	テーマ
部署長	部長の役割認識、自律的マネジメント
	マネジメント実践を通じた振り返り・ノウハウ共有
	共通スキル(経営戦略、財務分析など)
グループマネージャー/課長	マネジメント基礎
	マネジメント力向上(目標設定、進捗管理スキル)
	マネジメントにおける人事評価の理解と実践
プロフェッショナル職	リーダーシップ(ビジョン策定スキル、巻き込みスキル)

Social

Action
3HR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。現在、人的資本開示の国際標準である「ISO30414」の認証を2024年に取得できるよう準備を進めています。

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、従業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。特に入社歴の浅い従業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従業員のランチ会（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「女性従業員×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。



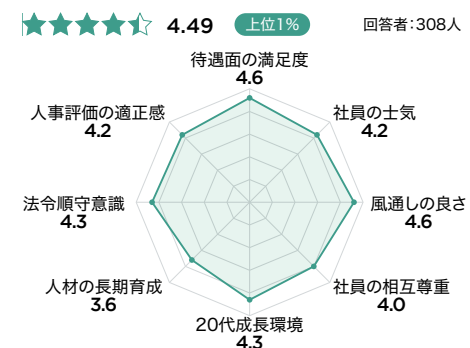
採用

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、組織横断プロジェクトを発足させるとともに、採用に特化した専任部署の立ち上げを行いました。2022年から2024年の3年間にグループ全体で1,000人の増員を目指し、積極的な採用を進めています。

／ 優良企業ランキングで高い評価を獲得

- ・転職・就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」で、総合スコア4.49pt（Sler、ソフト開発、システム運用業界5位）獲得（2023年10月20日時点）
- ・「1300万件のクチコミでわかった超優良企業（大澤陽樹著 東洋経済新報社 2023年1月発刊）」にて、「技術職」が選んだ企業3位、「営業職」が選んだ企業18位にランクイン

社員による会社評価スコア



出典：転職・就職のための情報プラットフォーム「OpenWork」

／ 新卒採用ブランディングの展開

2023年3月に、新卒採用のキーワードである「成長」を表すグラフィックと学生の皆さまへのメッセージを添えて、全国紙の全面広告、首都圏にて駅貼りポスターの掲示やJR・私鉄の車内ビジョン広告を展開しました。



Social

DE&I

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%（単体）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

- 女性従業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
 - ・ 女性従業員向けキャリア形成支援ワークショップの実施（2019年－2022年 参加者累計56人）
 - ・ 管理職向けダイバーシティマネジメントスキルワークショップの実施（2019年－2022年 参加者累計302人）
 - ・ 女性従業員間の育児やキャリア形成に関するネットワーク構築

TOPIC

International Women's Dayダイアログ会

女性の働き方を考えることを目的に、国際女性デーである2023年3月8日、社内イベントを開催し、52人（女性37人/男性15人）が参加しました。大金取締役も参加し、職場で感じるジェンダーギャップや悩みについて、活発な意見交換が行われました。



/ 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。

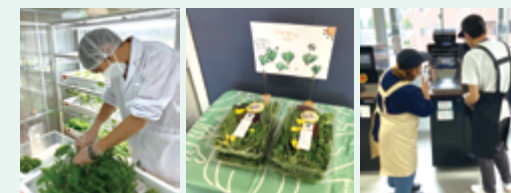
- 休暇関係
- 給与手当・出張関係
- 社宅関係
- 育児・介護関係
- 慶弔金関係

/ 障がい者雇用

当社と特例子会社であるブライトは連携して、障がいの有無にかかわらず、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
- 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



人権の尊重

すべての役員と従業員が人権に関する正しい認識を持ち、適切な行動をとることができるよう、ビジネス遂行上の行動基準を倫理的観点でまとめた「私たちの行動宣言」「電通グループ行動憲章」および「電通グループ人権方針」の浸透を図っています。

また、内部通報制度「倫理ヘルプライン」を設置し、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。

今後はサプライチェーン全体を視野に入れた取り組みを推進していきます。

Social

働きやすい環境づくり

／ 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、従業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。

／ ワークスタイルトランスフォーメーションの推進

当社では、従業員が仕事と育児・介護などを両立できるように、育児・介護休業制度を含む休暇制度について法定を上回る水準で設定しているほか、フレックスタイム制や裁量労働制を導入しています。また、すべての従業員がテレワーク勤務を活用できる制度設計とインフラ環境の整備を進め、自宅や出張先、サテライトオフィスなどからの業務を可能としています。さらに、2022年4月には旅行先でテレワーク勤務が行える国内休暇型ワーケーション制度を新設し、従業員の柔軟な働き方を支援しています。

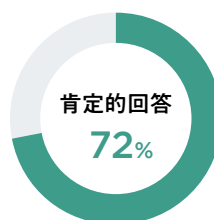
一方、偶発的なコミュニケーションの機会や新しいアイデアの創発という点で、対面で働くことも重要と認識しています。当社は今後も、出社とテレワークそれぞれの特徴を生かしたハイブリッドワークを推進していきます。

テレワーク率(2022年度)

72.1%

／ エンゲージメントの向上

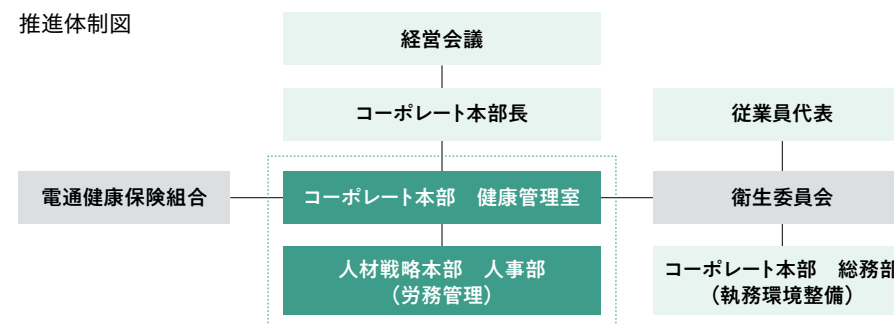
当社は、2022年から2年連続でGreat Place To Work® Institute Japanの「働きがいのある会社」に認定されました。2023年の調査では、肯定的回答割合が前年より向上し、重要課題(P.31)で設定した目標を達成しました。



健康経営の推進

従業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あり、何よりも大切であると認識しています。健康管理室は、人事部や衛生委員会と連携して、従業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、疾病の予防につながる取り組みにも注力することで、健康経営をさらに推進していきます。

推進体制図



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歳以上の従業員、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)

健康関連データ(単体・4月～3月)

	2018	2019	2020	2021	2022
健康診断受診率	98.8%	97.1%	97.0%	98.0%	98.6%
定期健康診断有所見者率	63.0%	65.1%	63.3%	64.0%	67.1%
喫煙率	21.5%	22.1%	20.4%	19.8%	18.7%

ガバナンス

独立社外取締役メッセージ



当社は、2023年3月の株主総会決議を経て、監査等委員会設置会社に移行しました。「株式会社電通総研」が2024年1月からスタートするにあたり、独立役員である社外取締役5名よりメッセージを寄せていただきました。

QUESTIONS

- Q1** 当社グループが今後も持続的な成長を果たす上での課題は何ですか？
- Q2** その課題の解決に向けて独立社外取締役としてどのように貢献していきますか？

一條 和生

A1 金融ソリューション、ビジネスソリューション、製造ソリューション、コミュニケーションITというそれぞれユニークな特徴を持った4つの事業セグメントにより、名和社長率いる当社グループは大きく成長しました。しかしお客さまの競争環境の変化、デジタル業界の変化を考えると、現在の事業ポートフォリオの延長線上に、新生「電通総研」の未来はありえないと考えます。事業ポートフォリオの創造的革新なくして、2030年に3,000億円規模の売上高を目指すというストレッチしたターゲットは達成できないと考えます。

A2 経営の世界最先端で仕事をしている私のユニークな付加価値を生かして、世界で起きている変化をいち早くお伝えし、お客さまに高い価値を素早く提供するためにも、新生「電通総研」の皆さまの視野を拡大するお手伝いをいたします。そして、新生「電通総研」が、自社にしか生み出せない未来を見出すための正しい問いを見つけ、そのための正しい解を自ら生み出すことによって、自己革新を続けるお手伝いをすることが私の使命と考えています。

Governance

高岡 美緒

A1 現在、当社グループはお客さまに誠実に向き合うカルチャーを大切に、その結果業績も順調に推移しています。風通しの良い取締役会での活発な議論もその証しです。「電通総研」が描く未来像への道のりとして、ダイバーシティやインクルージョンのさらなる推進、イノベーションの具現化が必要となってきます。多様な背景や視点を持つ人材を生かし、新しいアイデアや解決策を生み出すための環境を整え、異文化や異なる価値観の共有を奨励します。これらの取り組みが、企業価値を一段と向上させ、未来における競争力をさらに強化すると信じています。

A2 独立社外取締役として、海外の教育とグローバル企業での経験を背景に、自身の持つ多様な視点を生かして、ダイバーシティとインクルージョンを推進することが使命と考えています。これまでのキャリアを通じて得た知識やインサイトをもとに、多様性を深く尊重・理解する企業文化の形成をサポートしたいと考えます。私は、人材の真価を発揮することが、競争力を一段と高める鍵であると考えており、その実現に貢献してまいりたいと思います。

和田 知子

A1 当社グループは長期経営ビジョン「Vision 2030」策定時に高い業績目標を掲げ、顧客本位のカルチャーを生かし、これまでのところ順調に歩んできました。今後は、激しい競争環境の中、従来業務の延長線での成長だけでなく、オーガニックを超えた一手ならびにそれを実現できる人材の確保が必要になると思います。社名変更を単なる看板の掛け替えではなく、視座を広げた新しい成長機会の発掘の契機としたいと考えています。

A2 社内の役員や従業員にとってこれまで経験のない、あるいは少ない業務や分野への挑戦が必要になりますが、それは新たな成長の機会であるとともに、相応のリスクを取ることをも意味します。独立社外取締役として、適切な意思決定や業務執行がなされているかモニタリングすると同時に、これまで国内外で多国籍企業に対するコンサルティングを通じて培った経験をベースに、能動的に貢献したいと考えています。

村山 由香里

A1 成長の源泉ともいえる「人財」の量的・質的な強化が重要な課題だと考えています。当社グループが、今後も絶え間なく、変化し多様化するお客さまや社会のニーズに的確に応え続けるために、量的には人材の層を厚くするとともに、質的にはコンサルティング機能を含むケイパビリティの拡充などを図っていく必要があります。また、多方面からの信頼を確保するために、高いコンプライアンス意識を醸成することも重要です。

A2 「人財」の量・質両面の強化に欠かせないDE&Iを後押しします。当社グループには、男女問わず、多様なバックグラウンドを持つ従業員が集まり、フラット、オープンに話し合える文化が根付いていますが、特に女性の育成などについては加速が必要と捉えており、今後も積極的に支援してまいります。高いコンプライアンス意識の醸成には地道に取り組む必要がありますが、弁護士としての経験をもとに有益な助言に努めます。

笹村 正彦

A1 当社グループは、「Vision 2030」において売上高3,000億円規模を目指すとし、現中期経営計画においても積極的にM&Aを推進するとしています。M&Aは飛躍的な規模拡大が望める一方、内部統制の不備などにより、金額的な損失だけでなく既存組織に大きな歪みをもたらす危険性も秘めています。したがって高い目標を見据えるだけでなく、常に足元を見ながら中期経営計画の実行、そして「Vision 2030」の達成を目指すべきだと考えています。

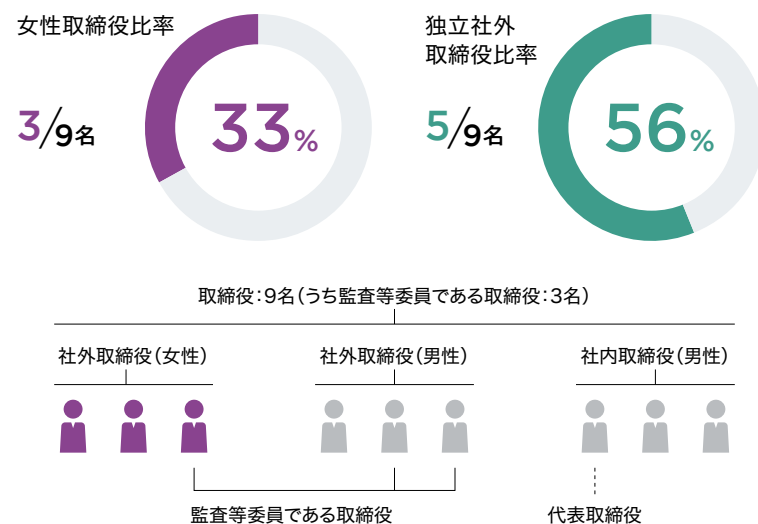
A2 こうした課題に対して、独立社外取締役として、M&Aに係る内部統制の運営状況について特段の注意を払ってまいります。案件情報の獲得から提示金額決定、事後のモニタリングなど、M&Aの前後を通じて対象会社および当社グループの内部管理体制、特に経営会議、さらには取締役会において適切な議論が正しく整備・運用されているかどうか、注力してまいります。

Governance

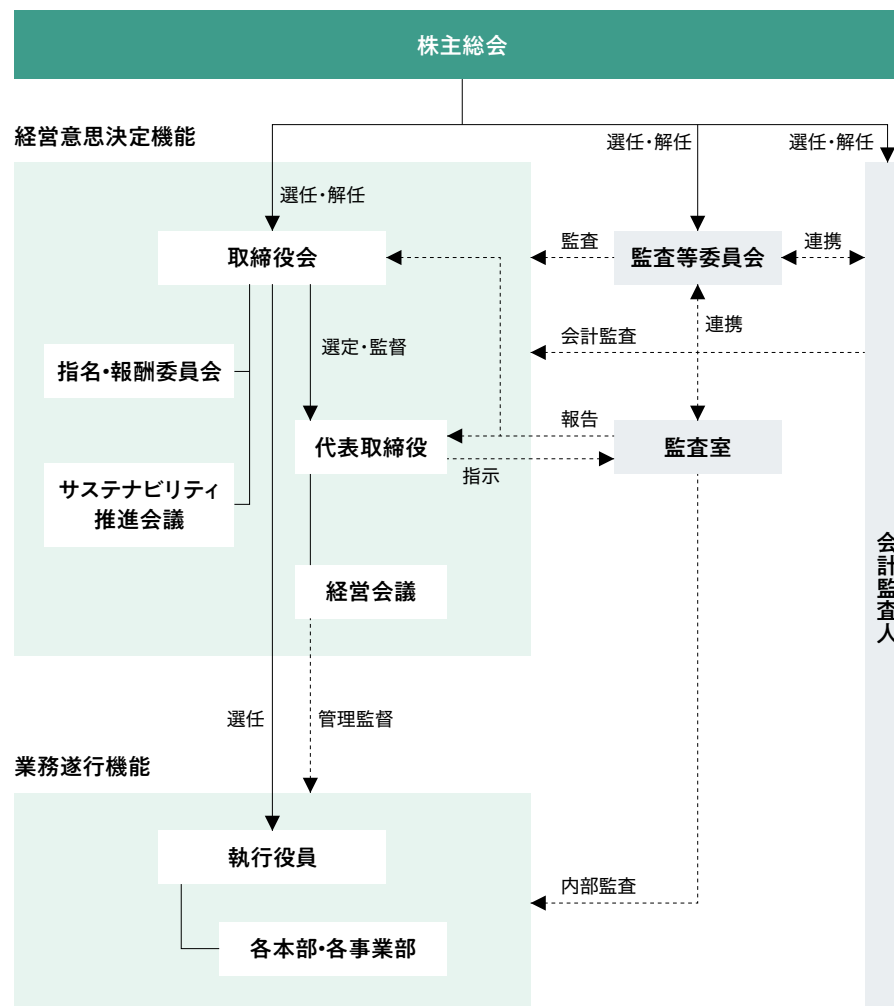
コーポレートガバナンス

基本的な考え方

迅速、公正かつ透明性の高い経営の遂行と、健全かつ継続的な成長を図ることを目的として、「ISIDコーポレートガバナンス・ポリシー」を定めています。このポリシーのもと、関連法令の改正や社会的・経済的な事業環境の変化などに応じて取締役会の構成を見直すなど、より良いコーポレートガバナンスの実現に取り組んでいます。



ガバナンス体制図



Governance

／ 各会議体・委員会の役割

名称	概要	開催実績 (2022年12月期)
取締役会	重要事項の決定および業務執行状況の監督を行っています。社外取締役6名のうち5名については、東京証券取引所の定めに基づく独立役員として届け出ており、取締役会における独立社外取締役の比率は半数を超えています。代表取締役社長が議長を務めています。	13回
指名・報酬委員会	取締役の選任・解任、報酬などに関する事項の検討、意見交換を行っています。取締役会のもとに任意の委員会として設置され、委員の過半数を独立社外取締役が占めています。独立社外取締役が委員長を務めています。	4回
監査等委員会	監査方針、監査計画などに基づき、組織的・効率的な監査を行っています。社外取締役3名（うち独立役員2名）で構成され、常勤の監査等委員である社外取締役が委員長を務めています。	— (2023年3月より設置)
経営会議	経営の意思決定のさらなる迅速化と効率化を図るため、取締役会決議事項以外の経営上の重要事項の決議および取締役会決議事項の事前審議を行います。経営会議は取締役会の決議により執行役員の中から選ばれたメンバー（取締役兼務執行役員を含む）および常勤の監査等委員である社外取締役で構成され、代表取締役社長が議長を務めています。	49回

／ ガバナンス強化に向けた主な取り組み（2015年－2023年）

- 2015年 ● 「ISIDコーポレートガバナンス・ポリシー」を制定
- 2016年 ● 取締役会の実効性評価を導入
- 2017年 ● 独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬委員会を新設
- 2019年 ● 指名・報酬委員会の委員長に独立社外取締役を選任
- 2020年 ● 取締役会における独立社外取締役比率を3分の1以上に
- 2022年 ● 取締役会における独立社外取締役比率を2分の1に変更
(独立社外取締役3名のうち2名は女性)
業績連動型株式報酬制度を導入
- 2023年 ● 監査等委員会設置会社に移行
取締役会における独立社外取締役比率を過半数に変更
(独立社外取締役5名のうち3名は女性)

Governance

／ 取締役会の実効性評価

当社は、2016年から取締役会全体の実効性に関する評価を毎年実施しています。

評価プロセス（2022年12月期）



主な評価項目

- 取締役会の構成と運営（メンバー構成、資料・説明、情報提供など）
- 中期経営計画と予算の検討・実行・モニタリング、サステナビリティへの対応
- 企業倫理の遵守とリスク管理
- 経営陣の指名・報酬と評価
- 株主との対話

評価結果の概要（2022年12月期）

すべての評価項目が有効もしくは概ね有効との結果であることから、当社の取締役会全体の実効性は確保されていると評価しました。また、自由闊達な雰囲気のもとで活発な議論が行われている点、独立社外取締役の過半数の選任に向けた対応を進めている点、およびサステナビリティに係る取り組みについて取締役会に適切に報告がなされている点について、肯定的に評価する意見が挙げられました。なお、抽出された課題と対応方針は、右上図のとおりです。

抽出された課題と対応方針

抽出された課題	対応方針
取締役会メンバーに対する、指名・報酬プロセスに係る情報共有の強化	指名・報酬委員会での検討概要を取締役会資料に付記
実効性評価に対する客観性のさらなる向上	外部有識者の活用、調査方法の見直しや取締役会メンバー全員へのインタビューの実施

／ 取締役の選解任に関する方針と手続き

監査等委員でない取締役候補者の指名にあたっては、最高経営責任者（CEO）などが、別途定める選任基準に照らして、社内外を問わず候補者にふさわしい人物を母集団として候補者案を作成します。その後、客観性・透明性を確保するために、指名・報酬委員会での検討、意見交換を行った上で、取締役会にて候補者を決定します。監査等委員である取締役については、監査等委員でない取締役候補者と同様に候補者案の作成と指名・報酬委員会での検討、意見交換を行った後、監査等委員会の同意を得た上で、取締役会にて候補者を決定します。取締役解任すべき事情が生じた場合は、会社法などの規定に従い、取締役会にて決議の上、株主総会に諮ります。

／ 社外取締役の独立性について

東京証券取引所の定める独立役員の要件に加え、当社独自の独立性判断基準を設け、独立性を判断しています。基準を充足する社外取締役はすべて独立役員に指定しています。

Governance

／ 取締役報酬制度

報酬水準

当社の業績、取締役が担う責任と役割、取締役報酬の水準に関するデータなどを勘案し、優秀な人材を確保できる水準としています。

報酬構成

業務執行取締役の報酬は、固定報酬と業績連動報酬により構成しています。業績達成に向けた動機付けを考慮し、業績連動報酬は連結業績に連動する年次賞与および中長期の業績に連動する株式報酬から成ります。業務執行を行わない取締役（監査等委員でない取締役と監査等委員である取締役の双方を含む）の報酬は、経営の監督機能を適切に果たすために高い独立性を確保する必要があることから、固定報酬のみで構成します。

報酬の決定プロセス

監査等委員でない取締役の報酬のうち、固定報酬および年次賞与は、客観性・透明性を確保するために、独立社外取締役が構成員の過半数を占める指名・報酬委員会での事前の検討を行った上で、株主総会にて決議された報酬総額の範囲内で、取締役会の承認に基づき決定します。株式報酬の支給は、取締役会にて決議された株式交付規程の定めに従って決定します。なお、監査等委員である取締役の報酬は、株主総会にて決議された報酬総額の範囲内で、監査等委員である取締役の協議により決定します。

報酬等の総額、報酬等の種類別の総額および対象となる役員の員数（2022年12月期）

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額(百万円)			対象となる 役員の員数(人)
		固定報酬	年次賞与	株式報酬	
取締役(社外取締役を除く)	130	95	22	12	5
監査役(社外監査役を除く)	20	20	—	—	1
社外役員	43	43	—	—	5

注記：1 上記は監査役会設置会社時におけるものです。

2 上記には、2022年3月23日開催の第47回定時株主総会終結の時をもって、任期満了により退任した取締役2名を含んでいます。

3 株式報酬の金額は、2022年12月期において費用計上した金額を記載しています。

業務執行取締役の報酬構成^{*1}

固定報酬		役職位および役割に応じて月次で支給
業績連動報酬	年次賞与	連結営業利益(期初計画比および前年実績比)ならびに親会社株主に帰属する当期純利益(期初計画比)を指標として、それらの達成度に応じて業務執行取締役の月次固定報酬(うち兼任する執行役員部分)の合計額の0-4か月の範囲を総額として支給
	株式報酬 ^{*2}	当社が設定した信託を用いて、信託期間中の毎年一定の時期に役員別月次報酬額を基礎として計算されるポイントを付与し、中期経営計画の最終年度の翌年の一定の時期に業績指標の達成度に応じて業績連動係数を決定する。これに中期経営計画期間中の累積ポイント数を乗じて、付与する株式数を算定し、支給

*1 報酬構成の割合は、年次賞与、株式報酬のそれぞれにおいて業績指標の上限値を達成した場合において、概ね「固定報酬：年次賞与：中長期業績連動株式報酬＝65%：17.5%：17.5%」となります。

*2 非違行為などが判明した場合、株式の交付などを受ける権利の全部または一部を喪失させる制度、および支給株式相当額の賠償を求めることができる制度があります。

／ 親会社との適正な取引に関する取り組み

株式会社電通グループは、2023年6月末現在で当社の議決権61.81%を所有する親会社です。当社は、内部統制システムの整備、情報セキュリティ、環境問題への対応などについて電通グループの一員として一体となって取り組む一方、親会社と当社との間には、事業活動を行う上での承認事項など、当社の重要な財務および事業の方針に関する特段の制約はありません。当社独自の経営判断で事業活動や経営上の決定を行っており、親会社からの一定の独立性が確保されていると考えています。また、親会社との間の主な取引は資金の預託ですが、その利率は市場金利を参考に、一般的取引条件と同様に決定しています。当社は、引き続き少数株主に不利益を与えることのないよう十分に検討の上、親会社との取引を実施します。

Governance

役員一覧(スキル・マトリックス)

氏名・役職	専門性・経験						出席状況(2022年12月期)	
	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	取締役会	指名・報酬委員会
 名和 亮一 代表取締役社長 社長執行役員/ 最高経営責任者兼最高執行責任者	●			●	●	●	13回/13回 (100%)	4回/4回 (100%)
 大金 慎一 取締役 専務執行役員	●	●	●	●	●		—	—
 一條 和生 社外取締役	●					●	13回/13回 (100%)	4回/4回 (100%)
 高岡 美緒 社外取締役	●		●	●		●	10回/10回 (100%)	—
 和田 知子 社外取締役			●			●	—	—
 佐野 傑 取締役	●			●	●	●	9回/10回 (90%)	—
 関口 厚裕 社外取締役(常勤監査等委員)	●	●		●	●		13回/13回 (100%)	—
 村山 由香里 社外取締役(監査等委員)		●					12回/13回 (92%)	4回/4回 (100%)
 笹村 正彦 社外取締役(監査等委員)			●				13回/13回 (100%)	—

注記：大金 慎一および和田 知子の両氏は2023年3月に就任しています。

(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/事業体など)での経験、グローバルビジネス経験など

Governance

株主・投資家とのコミュニケーション

当社Webサイトでの情報開示や株主総会、機関投資家との面談、カンファレンスへの参加などを通じて、株主や投資家の皆さまと建設的な対話を行うことにより、当社グループの企業価値向上につなげています。

2022年12月期の主なIR活動

活動	回数
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	2回*
アナリスト・機関投資家との個別ミーティング	240回
証券会社主催のカンファレンス	1回
株主向け冊子(Business Report)の発行	2回
スモールミーティング	2回

*2023年12月期からは四半期毎、年4回開催しています。

個人株主の皆さまとの対話

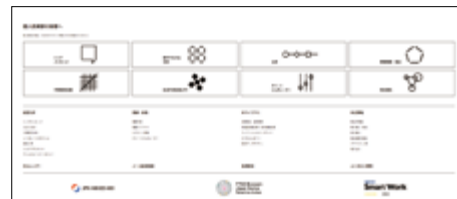
● Business Report



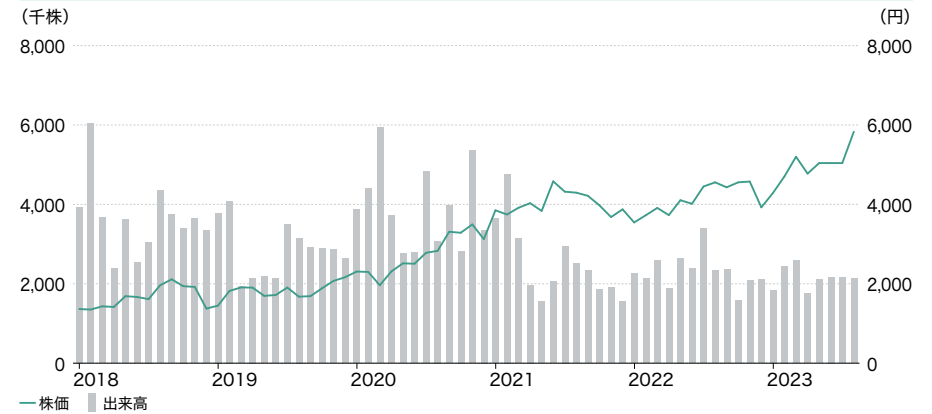
● 株主総会



● 個人投資家向けIRサイト



株価および出来高の推移



	2018	2019	2020	2021	2022
年間高値(円)	2,180	2,200	3,710	4,800	5,010
年間安値(円)	1,255	1,341	1,496	3,080	3,145
年間出来高(千株)	43,710	34,220	46,918	30,239	27,738

	2018	2019	2020	2021	2022
年末株価(円)	1,375	2,165	3,125	3,875	3,925
年末時価総額(百万円)	89,593	141,120	203,695	252,582	255,841
年末株価収益率:PER(倍)	20.19	27.21	32.72	34.31	28.60
年末株価資産倍率:PBR(倍)	1.80	2.63	3.49	4.02	3.60

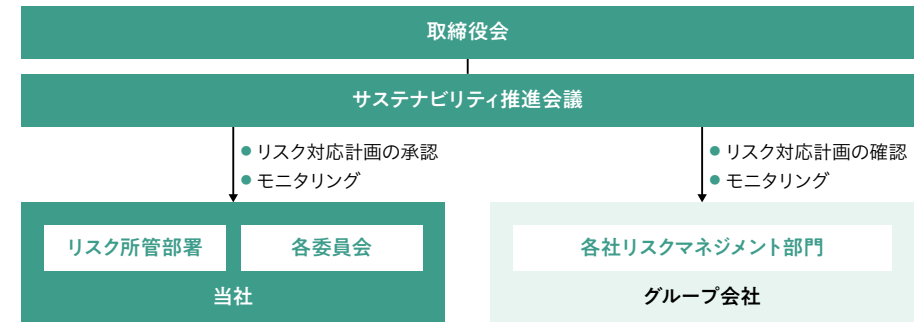
注記:2021年1月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行いました。分割実施前の株価は同割合で調整しています。

Governance

リスクマネジメント

リスクマネジメント体制

取締役会の監督のもと、「サステナビリティ推進会議」が主体となり、グループ全体を俯瞰したリスクマネジメントを行っています。事業活動を行うにあたって想定されるリスク（経営目標の達成や事業活動の継続を脅かす要因）の識別と評価、最重要リスクの抽出、リスク所管部署や責任者の決定、リスク対応計画の策定指示、対策実行状況などのモニタリングを実施しています。



抽出された課題と対応方針

最重要リスク	リスクの概要	対応策の一例
システム開発に関するリスク	● システム開発工程における開発費用増による収益の低下 ● 重大な不具合による追加費用の発生や損害賠償請求、信用失墜	● レビューボードを開催し、提案前の段階から要求仕様の内容、技術的難易度、受注金額、開発期間、開発費用見積などの計画を評価 ● 開発プロセス標準化やノウハウの共有など、技術に関する教育諸施策の推進
M&Aなどの出資・投資に関するリスク	● 出資・投資計画の失敗による経営成績の悪化	● 市場動向や顧客のニーズ、相手先企業の業績・財政状況、技術優位性などの確認 ● 投資委員会による案件の審査や出資先のモニタリングの実施
事業継続に関するリスク	● 自然災害の発生や重大感染症の流行によるサービスの提供遅滞・中断、これらによる経営成績の悪化	● 当社グループやパートナー会社の従業員の安全確保と事業の継続性確保のための体制構築 ● 危機発生に備えた各種対応マニュアルの整備と定期的な訓練の実施
人材確保に関するリスク	● 優秀な人材の確保・育成の失敗や労働生産性の低下に起因する経営成績の悪化	● 新卒・キャリア採用活動および従業員教育・研修の強化 ● 人材の確保・育成および労働環境の整備に向けた人事諸施策の実施
情報セキュリティに関するリスク	● 情報システムサービスの中断や個人情報・機密情報の漏洩などによる損害賠償請求や信用失墜、事業の停滞	● 各種規程類やガイドラインの整備・運用による情報セキュリティ管理の遂行 ● 継続的な教育・インシデント対応訓練の実施
コンプライアンスに関するリスク	● コンプライアンスの抵触による信用失墜、経営成績の悪化	● 「私たちの行動宣言」などの行動基準および各種法令などの遵守を最優先とした事業の推進 ● 内部通報窓口「倫理ヘルプライン」の設置 ● 継続的な教育の実施

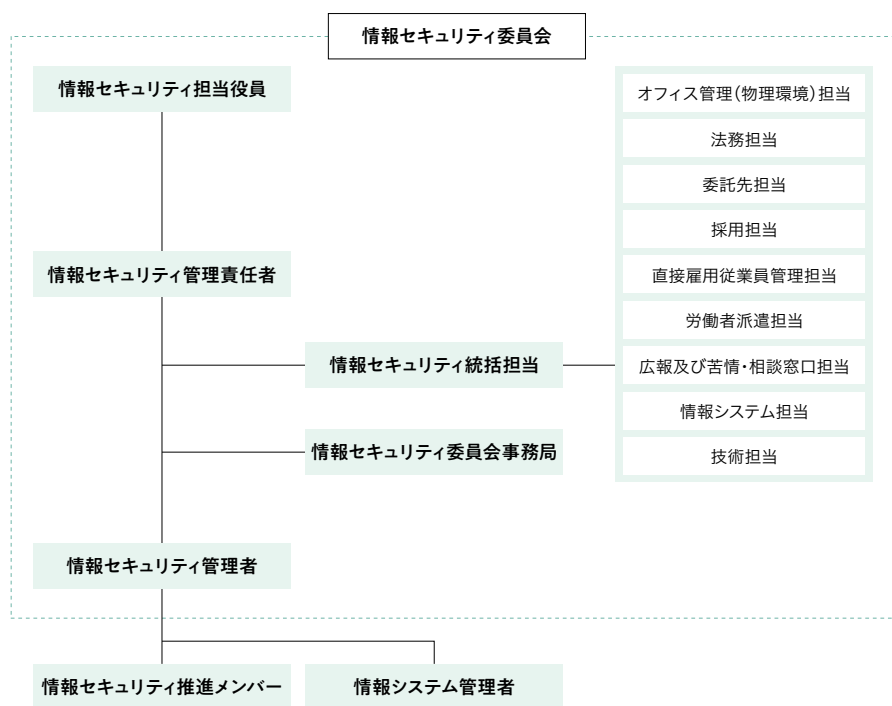
Governance

情報セキュリティ

／ 情報セキュリティ体制

当社グループの情報資産および取引先から入手した情報を適正かつ厳密に管理することを目的に、「情報セキュリティ委員会」を設置しています。

「情報セキュリティ委員会」は、情報セキュリティ担当役員が委員長を務め、情報セキュリティ管理責任者、専門分野ごとの情報セキュリティ統括担当ならびに各部門の情報セキュリティ管理者で構成されています。組織内へのルールの周知徹底、施策の導入や運用、実施状況の点検・見直し・改善などを継続的に実施し、情報セキュリティの維持と向上を図っています。



／ 各種認証の取得状況

当社は、個人情報の適切な取り扱いに努めており、2000年12月から継続してプライバシーマーク認定を受けています。また、2005年3月に、電通グループの1社として、情報セキュリティ管理の国際標準規格である「BS7799」および「ISMS認証基準」のグループ認証を取得しました。その後、認証規格を「BS7799」から「ISO/IEC27001」へ移行し、2023年1月現在、「ISO/IEC27001:2013」および「JISQ27001:2014」(ISO/IEC27001をもとにJIS化した日本国内の規格)の認証を取得しています。

／ 情報セキュリティの取り組み

近年増加しているサイバー攻撃から情報資産を守るため、システム・ネットワークのセキュリティレベルの向上を継続的に図るとともに、当社の役員、従業員およびパートナー会社の従業員を対象とした標的型攻撃メール訓練を年2回実施するなど、総合的なサイバーセキュリティ対策を推進しています。

コンプライアンス

「コンプライアンス委員会」を設置し、当社国内グループの役員と従業員を対象とするコンプライアンス教育を実施するなど、コンプライアンスの徹底に努めています。

また、内部通報窓口として「倫理ヘルプライン」を設置し、不正や腐敗行為、ハラスメントなど、職場で発生するさまざまなコンプライアンス上の問題を早期発見し、是正する仕組みを構築しています。「倫理ヘルプライン」は、通報先として社内の窓口のほか、外部の弁護士による社外窓口も設置しており、当社グループで働くすべての人が利用できます。詳細については[当社Webサイト](#)をご覧ください。



Data

- 53 連結財務データ
- 55 非財務データ
- 57 会社概要・株式情報
- 58 社外からの評価

連結財務データ

(単位:百万円)

	2013/3	2014/3	2015/3	2015/12*	2016/12	2017/12	2018/12	2019/12	2020/12	2021/12	2022/12
連結業績											
売上高	72,764	73,970	78,267	56,771	79,783	83,423	91,024	100,679	108,679	112,085	129,054
売上原価	50,271	51,398	55,902	39,927	53,656	57,714	60,901	67,288	71,207	72,068	82,267
売上総利益	22,492	22,571	22,364	16,843	26,127	25,708	30,123	33,390	37,472	40,016	46,786
販売費及び一般管理費	18,300	18,261	17,886	14,721	19,638	20,219	21,884	23,315	25,282	26,280	28,196
営業利益	4,192	4,309	4,478	2,122	6,488	5,489	8,239	10,075	12,189	13,736	18,590
営業外収益	238	527	526	430	269	258	155	151	241	230	188
営業外費用	119	70	38	25	53	104	198	579	928	742	424
経常利益	4,311	4,766	4,966	2,526	6,704	5,642	8,197	9,648	11,502	13,224	18,354
特別利益	—	—	356	1,886	259	657	185	265	38	—	374
特別損失	111	94	1,265	—	—	33	634	728	589	53	1,078
税金等調整前当期純利益	4,199	4,672	4,057	4,413	6,964	6,267	7,748	9,185	10,950	13,171	17,651
法人税、住民税及び事業税	904	1,557	2,345	1,532	1,600	1,840	3,119	3,036	3,630	4,963	5,285
法人税等調整額	666	236	(465)	(140)	773	(23)	(571)	(83)	(46)	(737)	(244)
当期純利益	2,628	2,878	2,177	3,021	4,590	4,450	5,200	6,232	7,366	8,945	12,610
非支配株主に帰属する当期純利益	6	6	10	6	10	11	12	5	3	0	12
親会社株主に帰属する当期純利益	2,622	2,871	2,166	3,015	4,580	4,438	5,187	6,226	7,362	8,944	12,598
包括利益	4,002	1,621	2,426	2,420	4,307	4,542	4,969	6,210	7,479	9,174	12,842
貸借対照表											
流動資産合計	38,145	40,287	46,699	50,181	55,046	59,311	66,085	69,728	78,795	89,933	103,099
固定資産合計	20,653	18,590	15,629	12,934	11,244	12,692	14,187	17,576	18,351	18,255	18,793
うち有形固定資産合計	5,608	5,210	4,341	3,954	3,469	3,243	4,173	4,574	4,083	3,386	3,098
うち無形固定資産合計	4,971	5,457	4,468	3,655	2,999	2,849	2,956	3,233	4,738	5,112	5,903
資産合計	58,798	58,877	62,328	63,115	66,291	72,003	80,273	87,305	97,147	108,188	121,892
流動負債合計	17,214	17,387	19,481	19,192	19,573	21,950	26,578	29,456	34,463	40,476	45,687
固定負債合計	3,679	2,625	2,347	1,926	1,690	2,252	2,729	2,966	3,096	2,240	2,333
負債合計	20,894	20,013	21,829	21,118	21,263	24,203	29,307	32,423	37,559	42,716	48,021
純資産合計	37,903	38,864	40,499	41,997	45,027	47,800	50,966	54,882	59,587	65,471	73,871
負債純資産合計	58,798	58,877	62,328	63,115	66,291	72,003	80,273	87,305	97,147	108,188	121,892
キャッシュ・フロー											
営業活動によるキャッシュ・フロー	4,761	5,705	8,776	5,624	8,303	4,265	9,319	10,642	9,987	16,981	11,914
投資活動によるキャッシュ・フロー	(2,883)	(2,824)	(2,583)	2,642	(34)	(1,855)	(3,353)	(3,952)	(3,230)	(2,815)	(3,132)
財務活動によるキャッシュ・フロー	(1,674)	(1,696)	(1,729)	(1,619)	(1,991)	(2,363)	(2,564)	(3,260)	(3,942)	(4,461)	(5,419)
現金及び現金同等物の期末残高	11,459	12,849	17,714	24,230	30,248	30,353	33,620	36,981	39,773	49,748	53,305
フリー・キャッシュ・フロー	1,878	2,881	6,193	8,266	8,269	2,410	5,966	6,690	6,757	14,166	8,782

*2015年12月期より決算日を3月31日から12月31日に変更しました。

連結財務データ

(単位:百万円)

	2013/3	2014/3	2015/3	2015/12 ^{*1}	2016/12	2017/12	2018/12	2019/12	2020/12	2021/12	2022/12
報告セグメント別売上高^{*2}											
金融ソリューション				17,851	22,037	21,413	23,242	24,622	23,888	25,176	28,125
ビジネスソリューション				11,177	16,965	17,033	16,810	19,289	22,100	14,958	18,608
製造ソリューション				15,588	23,872	25,530	29,252	30,027	30,511	32,031	36,453
コミュニケーションIT				12,152	16,908	19,445	21,718	26,739	32,179	39,919	45,867
報告セグメント別営業利益^{*2}											
金融ソリューション				1,441	2,110	1,821	1,794	1,542	1,411	1,494	1,611
ビジネスソリューション				(30)	1,666	(169)	701	1,741	2,760	2,655	4,704
製造ソリューション				(619)	692	1,359	2,228	2,103	2,357	2,847	4,179
コミュニケーションIT				1,331	2,018	2,477	3,515	4,688	5,659	6,738	8,095
サービス品目別売上高											
コンサルティングサービス	3,054	3,136	3,860	3,350	5,426	5,515	6,818	6,819	5,975	7,200	7,418
受託システム開発	24,864	23,891	23,072	16,658	21,622	22,473	24,188	29,153	28,147	29,245	33,107
ソフトウェア製品	8,986	11,009	13,438	10,366	14,796	14,752	15,070	17,126	20,549	22,089	24,807
ソフトウェア商品	22,330	22,258	22,728	16,578	23,850	25,077	27,261	29,945	33,325	33,767	40,299
アウトソーシング・運用保守サービス	6,529	6,855	7,541	5,256	8,015	8,587	9,555	9,524	12,462	12,085	16,052
情報機器販売・その他	6,998	6,818	7,625	4,561	6,071	7,017	8,130	8,110	8,219	7,696	7,369
電通及びそのグループ会社向け売上高^{*3}											
電通及びそのグループ会社向け売上高	14,882	15,027	11,915	7,823	10,648	15,892	18,279	23,337	28,503	23,978	24,081
1株あたり指標^{*4}											
1株当たり当期純利益(円)	40.24	44.06	33.25	46.27	70.29	68.12	79.61	95.55	112.99	137.26	193.51
1株当たり純資産額(円)	581.22	595.99	621.07	644.11	690.55	733.08	781.64	841.85	914.08	1,004.41	1,134.80
1株当たり年間配当金(円)	20	22	26	32	50	52	63	77	92	56	78
財務指標											
売上高総利益率(%)	30.9	30.5	28.6	29.7	32.7	30.8	33.1	33.2	34.5	35.7	36.3
売上高営業利益率(%)	5.8	5.8	5.7	3.7	8.1	6.6	9.1	10.0	11.2	12.3	14.4
自己資本比率(%)	64.4	66.0	64.9	66.5	67.9	66.3	63.5	62.8	61.3	60.5	60.6
自己資本当期純利益率(%)	7.3	7.5	5.5	7.3	10.5	9.6	10.5	11.8	12.9	14.3	18.1
総資産経常利益率(%)	7.8	8.1	8.2	4.0	10.4	8.2	10.8	11.5	12.5	12.9	16.0
配当性向(%)	24.9	25.0	39.1	34.6	35.6	38.2	39.6	40.3	40.7	40.8	40.3
その他											
設備投資	182	267	321	131	146	787	688	392	303	316	416
減価償却費	2,981	3,385	4,213	2,475	2,550	2,245	2,262	2,531	2,865	2,989	3,103
研究開発費	1,747	1,073	938	596	936	1,134	1,110	1,544	1,951	1,735	1,741
期末従業員数(人)	2,295	2,426	2,502	2,559	2,635	2,716	2,783	2,879	3,117	3,240	3,388
一人当たり売上高(売上高/期末従業員数)	31.7	30.5	31.3	22.2	30.3	30.7	32.7	35.0	34.9	34.6	38.1
一人当たり営業利益(営業利益/期末従業員数)	1.8	1.8	1.8	0.8	2.5	2.0	3.0	3.5	3.9	4.2	5.5
受注高及び受注残高^{*5}											
受注高	38,558	35,737	39,089	28,261	40,872	39,856	98,323	101,755	111,257	117,977	140,557
受注残高	7,209	5,764	6,868	7,031	8,783	8,651	31,426	32,502	35,080	40,972	51,648

^{*1} 2015年12月期より決算日を3月31日から12月31日に変更しました。

^{*2} (1)2015年3月期以前の報告セグメント別売上高と営業利益については割愛しています。

(2)2019年12月期より「エンジニアリングソリューション」としていた報告セグメント名称を「製造ソリューション」に変更しており、変更後の名称を記載しています。

(3)2021年12月期より基幹システムの構築・導入を担う事業部門をビジネスソリューションセグメントからコミュニケーションITセグメントに移管しました。

^{*3} 2016年12月期までは「電通向け売上高」、2017年12月期以降は「電通及びそのグループ会社向け売上高」として開示しています。

^{*4} 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。2013年3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と1株当たり純資産額を算定しています。なお、1株当たり年間配当金については、当該株式分割前の実際の配当金の額を記載しています。

^{*5} 2018年12月期より集計対象のサービス品目を拡大し、事業全体の数値を開示しています。2017年12月期以前については、一部のサービス品目を対象とした数値となっています。

非財務データ

環境*1(4月－3月)

		2018	2019	2020	2021	2022
CO ₂ 排出量	Scope1 + Scope2排出量*2(t-CO ₂)	3,031	2,791	2,017	1,832	1,890
Scope1	合計(t-CO ₂)	153	169	137	128	130
都市ガス	合計(千m ³)	68	75	61	57	58
Scope2	合計:マーケット基準(t-CO ₂)	2,878	2,622	1,880	1,704	1,760
消費電力	合計(千kWh)	5,708	5,437	4,320	3,921	4,103
うち再生可能エネルギー	合計(千kWh)	0	0	0	11	144
エネルギー使用量	原油換算(kl)	1,547	1,486	1,182	1,078	1,122
紙使用量:枚数	事務用紙:A4換算(千枚)	5,987	4,894	1,527	1,326	1,495
紙使用量:重量	事務用紙:重量換算(kg)	25,018	20,451	6,381	5,541	6,247
廃棄物発生量*3	合計(kg)	435,777	455,503	442,245	139,804	110,425
うち一般廃棄物	合計(kg)	93,877	95,935	47,738	42,054	43,388
一般廃棄物リサイクル率	%	57.4	56.1	48.4	45.3	45.4

社会*1(1月－12月)

		2018	2019	2020	2021	2022
従業員数	連結 男性(人)	2,226	2,273	2,429	2,526	2,623
	連結 女性(人)	557	606	688	714	765
	単体 男性(人)	1,234	1,278	1,349	1,396	1,503
	単体 女性(人)	223	241	284	301	339
世代別従業員数	30歳未満(人)	188	223	270	297	353
	30－39歳(人)	455	443	439	435	461
	40－49歳(人)	525	530	571	593	616
	50－59歳(人)	251	280	309	321	350
	60歳以上(人)	38	43	44	51	62
平均年齢	合計(歳)	41.0	41.1	41.0	41.0	40.9
	男性(歳)	41.8	41.9	42.0	42.0	42.0
	女性(歳)	36.8	36.7	36.1	36.4	36.4
管理職数	合計(人)	377	400	458	478	505
	男性(人)	364	385	436	452	477
	女性(人)	13	15	22	26	28
外国籍従業員数	合計(人)	15	19	23	22	23
	男性(人)	13	14	14	13	14
	女性(人)	2	5	9	9	9
新卒採用数	合計(人)	46	39	60	56	69
	男性(人)	32	27	31	40	52
	女性(人)	14	12	29	16	17
キャリア採用数*4	合計(人)	70	93	89	67	100
	男性(人)	62	72	70	61	86
	女性(人)	8	21	19	6	14
平均勤続年数	合計(年)	12.7	12.6	12.4	12.3	12.0
	男性(年)	13.0	12.8	13.0	12.9	12.6
	女性(年)	10.6	10.2	9.2	9.6	9.4
平均年間給与	年間給与額(千円)	8,960	9,939	10,484	10,574	11,282

*1 記載がない項目はすべて当社単体の数値となります。

*2 日本基準:「省エネ法」「地球温暖化対策推進法」に基づく算定

*3 一般廃棄物および産業廃棄物(廃油・廃プラスチック類など)の合算

*4 契約社員を含み、転籍を除きます。

非財務データ

社会*1(1月－12月)

		2018	2019	2020	2021	2022
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
	正規雇用労働者(%)	—	—	—	—	74.3
	非正規雇用労働者(%)	—	—	—	—	67.7
離職者数*5	合計(人)	71	74	56	58	62
	男性(人)	57	63	48	52	53
	女性(人)	14	11	8	6	9
	退職者数*6/期初人員(%)	3.6	3.6	2.1	2.1	2.3
総労働時間推移	従業員一人当たり(時間/年)	1,925	1,860	1,958	1,996	1,979
月平均残業時間(1日の所定労働時間:7時間)	従業員一人当たり(時間/月)	25.5	26.5	28.0	29.7	29.4
年次有給休暇の平均取得日数および取得率	合計(日)	13.1	12.4	9.3	10.1	11.5
	男性(日)	12.5	11.7	9.1	9.7	11.3
	女性(日)	16.1	14.2	10.2	11.8	12.8
	取得率(%)	68.8	60.7	49.5	53.7	61.1
育児休業取得者数および復職率	合計(人)	46	28	46	44	63
	男性(人)	18	17	20	21	34
	男性復職率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性(人)	28	11	26	23	29
	女性復職率(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
育児休業取得率	男性(%)	31.6	26.6	40.0	40.4	53.1
	女性(%)	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
産前産後休暇取得者数	合計(人)	11	11	12	11	19
介護休業取得者数	合計(人)	0	1	1	3	2
短時間勤務利用者数(育児・介護)	合計(人)	12	15	21	16	9
教育費*7	従業員一人当たり(千円/年)	133	136	124	122	145
総研修時間*8	合計(時間)	64,658	62,963	76,974	68,103	99,768
研修受講時間*8	従業員一人当たり(時間/年)	42.2	39.7	47.9	38.7	53.9

ガバナンス*1(1月－12月)

		2018	2019	2020	2021	2022
取締役数・取締役会出席率	取締役数(人)	12	11	6	6	6
	うち社外取締役数(独立役員数)(人)	2	2	2	2	3
	女性取締役数(人)	1	1	1	1	2
	取締役会出席率(%)	95.0	97.9	97.8	97.4	97.4
	独立社外取締役の取締役会出席率(%)	88.5	96.2	96.2	92.3	97.2
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*9	(件)	0	0	0	1	0
顧客のプライバシー侵害および顧客データの紛失に関する外部からの申し立て件数(規制当局を含む)*9	(件)	0	0	0	0	0
内部通報・相談件数*10	(件)	13	11	4	0	3
重大な法令違反件数(環境法令違反を含む)*10	(件)	0	0	0	0	0
倫理コンプライアンス関連(ハラスメント含む)の研修受講者数	(人)	1,199	1,208	1,374	1,584	1,625
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	(%)	79.0	80.7	82.7	96.1	96.1

*5 定年退職者、継続雇用の期間満了者、他社からの出向者の受入解除者を含みます。

*6 定年、契約期間満了、転籍を除きます。

*7 分子は、全社教育費+各部教育費です。

*8 自己啓発、部門別研修、外部セミナーを除きます。

*9 集計対象:当社および国内連結子会社

*10 集計対象:当社および国内外連結子会社

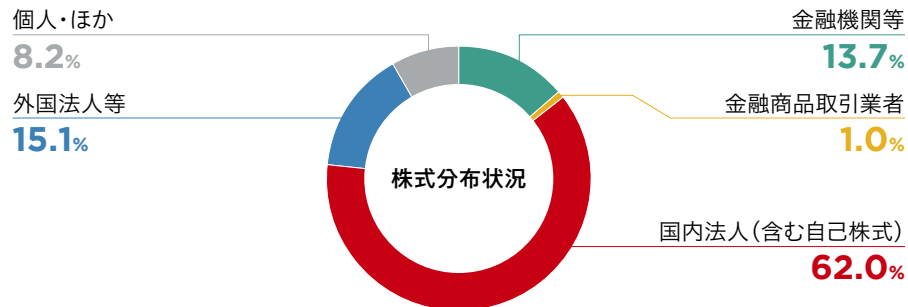
会社概要・株式情報

会社概要*1

会社名*2	株式会社電通国際情報サービス(略称 ISID)	資本金	81億8,050万円
英文社名*2	Information Services International-Dentsu, Ltd.	従業員数	連結:3,599人 単体:2,001人
本社所在地	〒108-0075 東京都港区港南2-17-1	連結子会社数	16社(国内:8社 海外:8社)
設立年月日	1975年12月11日	事業年度	1月1日から12月31日まで
代表取締役社長	名和 亮一	会計監査法人	有限責任 あずさ監査法人

株式状況*1

上場証券取引所	東京証券取引所 プライム市場
証券コード	4812
発行可能株式総数	196,000,000株
発行済株式総数	65,182,480株
株主数	3,406名
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社



*1 2023年6月30日時点

*2 2024年1月1日付で株式会社電通総研(DENTSU SOKEN INC.)に変更する予定です。

大株主の状況*1

株主名	持株数(千株)	持株比率(%)
株式会社電通グループ	40,259	61.8
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	4,464	6.9
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,596	5.5
電通国際情報サービス持株会	1,364	2.1
GOVERNMENT OF NORWAY	1,150	1.8
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNY GCM CLIENT ACCOUNTS M LSCB RD	545	0.8
MSIP CLIENT SECURITIES	509	0.8
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040	435	0.7
RE FUND 107-CLIENT AC	377	0.6
BNY GCM CLIENT ACCOUNT JPRD AC ISG (FE-AC)	376	0.6

社外からの評価

株価指数への組み入れ



JPX-NIKKEI 400

JPXプライム150指数

ESG指数(インデックス)への組み入れ



FTSE4Good



FTSE Blossom
Japan Index



FTSE Blossom
Japan Sector
Relative Index

2023 CONSTITUENT MSCI日本株
女性活躍指数 (WIN)

Morningstar Japan ex-REIT
Gender Diversity Tilt Index



各種認定



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



女性活躍推進法に基づく
優良企業認定「えるぼし」の
最高位である3つ星に認定



優良な子育てサポート企業として
「プラチナくるみん」に認定

iSiD