

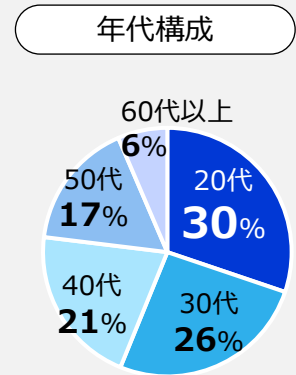
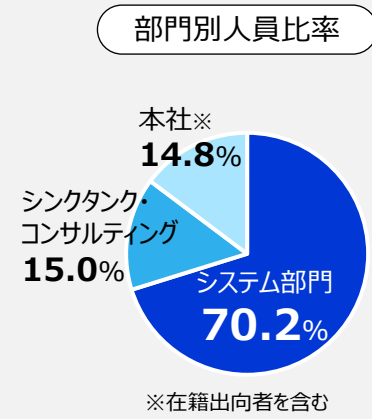
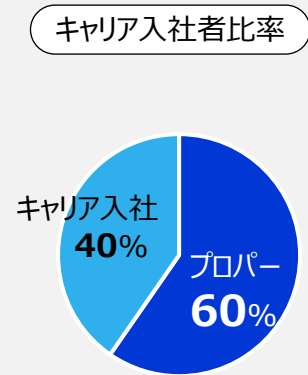
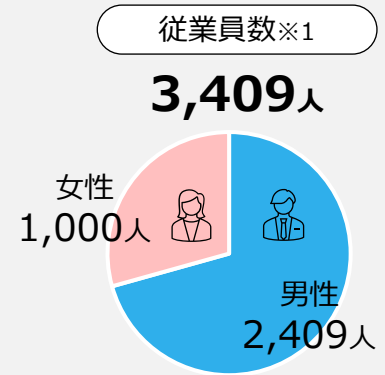
日本総合研究所

人的資本レポート 2025

人に寄り添いながら、ともに変化を超えていく

At a glance

従業員
データ



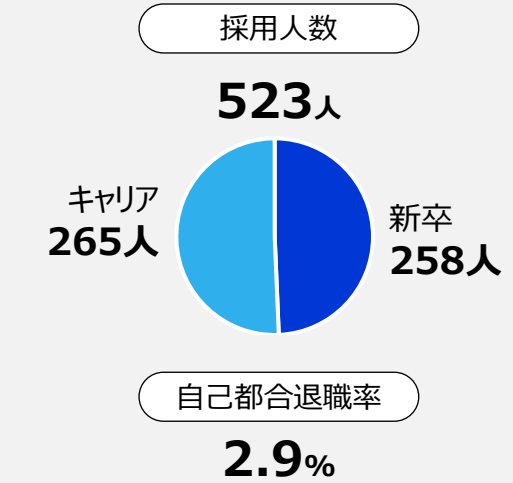
平均年齢

38.9歳

平均勤続年数

11.7年

採用・
退職



働き方

法定時間外労働

12.2時間

年次有給休暇取得率

72.4%

テレワーク実施頻度(平均)

64.0%

健康経営

プレゼンティーズム※2

14.0%

アブセンティーズム※3

1.7日

定期健康診断受診率

100%

DE&I

男性育休※4

取得率 **96%**

女性管理職比率※5

17.7%

外国籍社員数

18カ国 94人

※1：2025年3月末時点での在籍者数。在籍出向者を含み、受入出向者、執行役員、顧問、パート・スタッフ、派遣職員、海外現地採用者、関連会社を除く。
※2：出勤はしているものの健康上の問題によって完全な業務パフォーマンスが出せない状況を示し、0%に近いほど生産性が高い。東大一項目版より算出。
※3：心身の不調を原因として、業務を休む状態。傷病欠勤・傷病休職の平均日数。
※4：2024年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、2024年度において育児休業等をした男性労働者の割合。
※5：2025年3月末時点、部長級・課長級のうち女性労働者の割合。

Chapter 1

人的資本経営に関する基本的な考え方

- 1-1 私たちは、どんな会社か？
- 1-2 人とともに、未来をつくる経営戦略
- 1-3 人的資本経営の考え方
- 1-4 人事ポリシー

Chapter 2

専門性が高い人材の拡充

- 2-1 人材採用
- 2-2 人材育成

Chapter 3

成果を発揮できる制度・環境

- 3-1 人事制度
- 3-2 キャリア支援制度
- 3-3 働き方・健康経営

Chapter 4

求心力のある組織作り

- 4-1 DE&I推進
- 4-2 マネジメント高度化
- 4-3 枠を越えた繋がり、挑戦を後押しする風土

Chapter 5

社員の声と人材データ

- 5-1 社員インタビュー集
- 5-2 データ集

一人ひとりの「ありたい姿」が尊重され、それが、組織の未来と重なっていく。そんな会社を目指して、私たちは人的資本経営に取り組んでいます。このレポートが、当社をより深く知っていただくきっかけとなれば幸いです。



Chapter 1

人的資本経営に関する基本的な考え方

- 1-1 私たちは、どんな会社か？
- 1-2 人とともに、未来をつくる経営戦略
- 1-3 人的資本経営の考え方
- 1-4 人事ポリシー

人とともに未来をつくる

- 本章では、当社の人材戦略の全体像と、それを支える考え方をご紹介します。
- 私たちは、社会に価値を届けていくうえで、何よりも人の力を大切にしています。
- どんな未来を目指し、どんな仲間と、どんな組織をつくっていくのか。経営の方針と人材に対する基本的な考え方を、一つのストーリーとしてお伝えします。
- 当社の人的資本経営の土台を感じていただければ幸いです。

1-1 私たちは、どんな会社か？

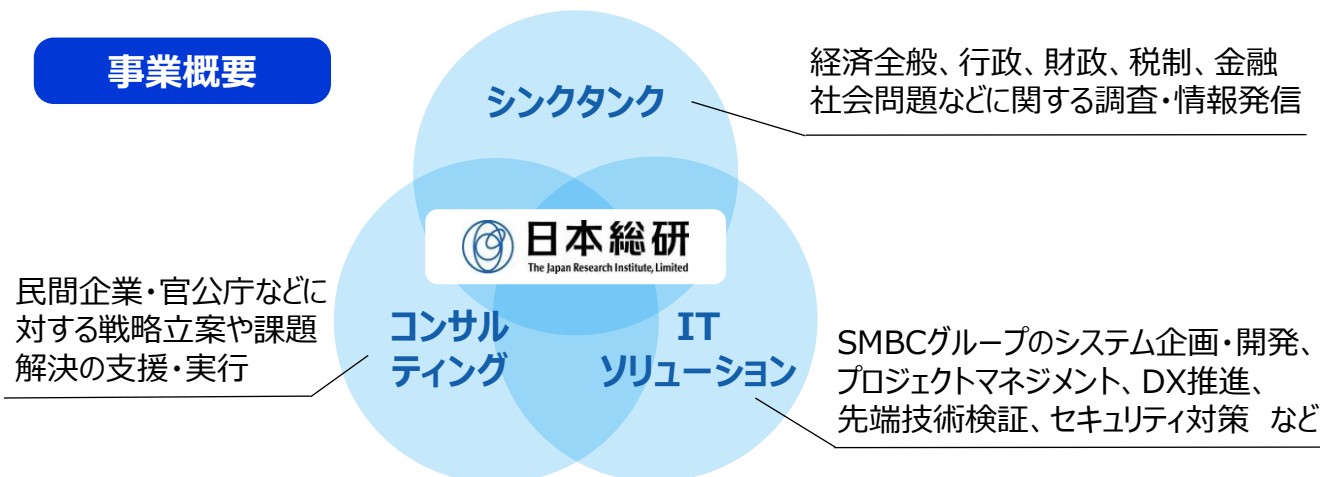
知を力に。価値をともに創る会社

私たちは、シンクタンク・コンサルティング・ITソリューションという3つの機能をもつ、SMBCグループの総合情報サービス企業です。
経済や社会が絶え間なく変化している中、課題を“知の力”でひもとき、解決へ導くー そんな仕事を通じて、企業や行政、そして社会全体と価値を共創することを目指しています。
その根底にあるのが、経営理念である「知識エンジニアリング活動によるお客様価値共創」。これが私たちの「あり方」の土台です。
変化を恐れず、専門性を深め合いながら、価値ある未来を創り出す仲間を求めています。

会社概要

名称	株式会社日本総合研究所
創立	1969年2月20日
資本金	100億円
従業員数	3,409名(2025年3月末現在)
株主	株式会社日本総研ホールディングス
本社所在地	■東京本社 東京都品川区東五反田2丁目18番1号 大崎フォレストビルディング ■大阪本社 大阪府大阪市西区土佐堀2丁目2番4号

事業概要



経営理念

「知識エンジニアリング」活動によるお客様価値共創

我々は知識エンジニアリング活動を通じて、お客様・社会の新たな価値実現にパートナーとして貢献する。

そのために、

■ 対外指針

我々は、「お客様満足の最大化」を喜びとする。

■ 行動指針

我々は、「変化」と「多様性」を友とする。

■ 組織指針

我々は、「強い個人の集団」を目指す。



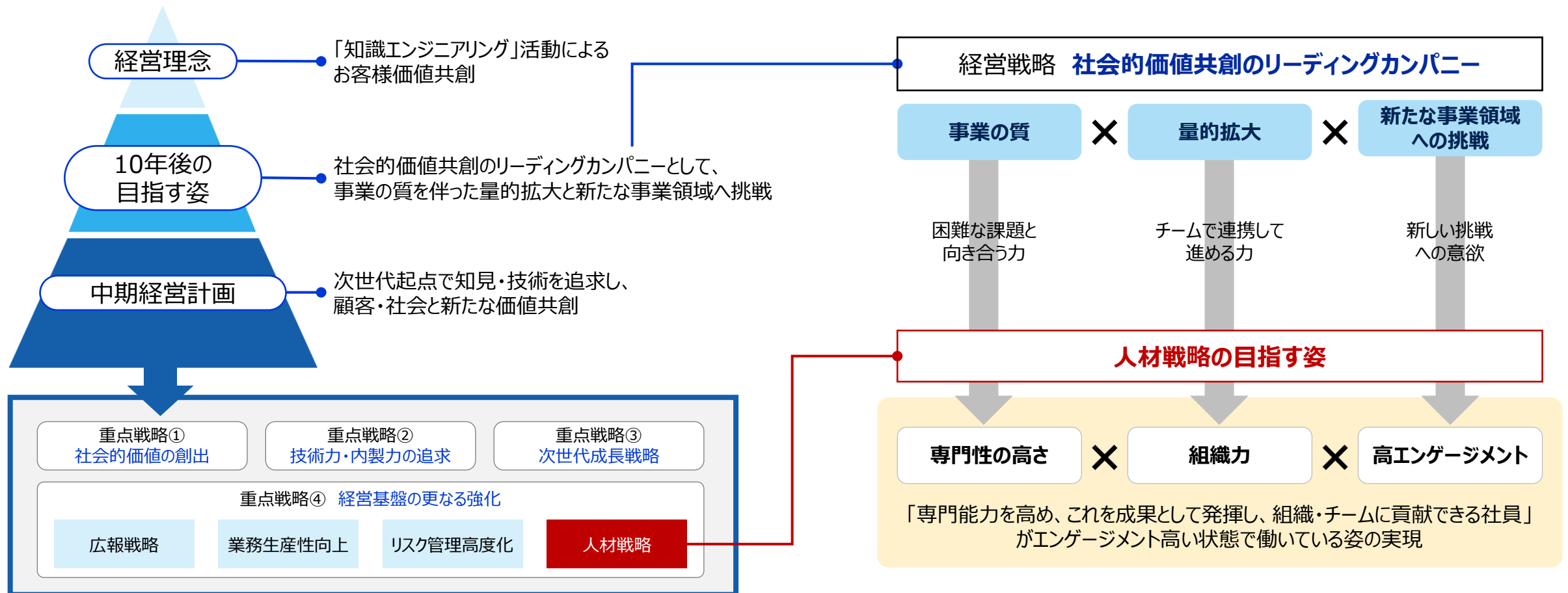
1-2 人とともに、未来をつくる経営戦略

挑戦をともにする、仲間がいる

当社では、2023年から2025年までの中期経営計画の中で、10年後に目指す姿をこう決めました。

「**社会的価値共創のリーディングカンパニーとして、事業の質を伴った量的拡大と新たな事業領域へ挑戦**」

その実現のためには、これまで以上に「困難な課題に向き合う力」「チームで連携して進める力」「新しい挑戦への意欲」が必要です。だからこそ、私たちは人材戦略を企業成長の“本丸”と位置づけ、次のような姿を目指しています。「**専門能力を高め、これを成果として発揮し、組織・チームに貢献できる社員**」が**エンゲージメント高い状態**で働いている姿の実現。
これを実現するために、人事施策を深化させ続けています。





1-3 人的資本経営の考え方

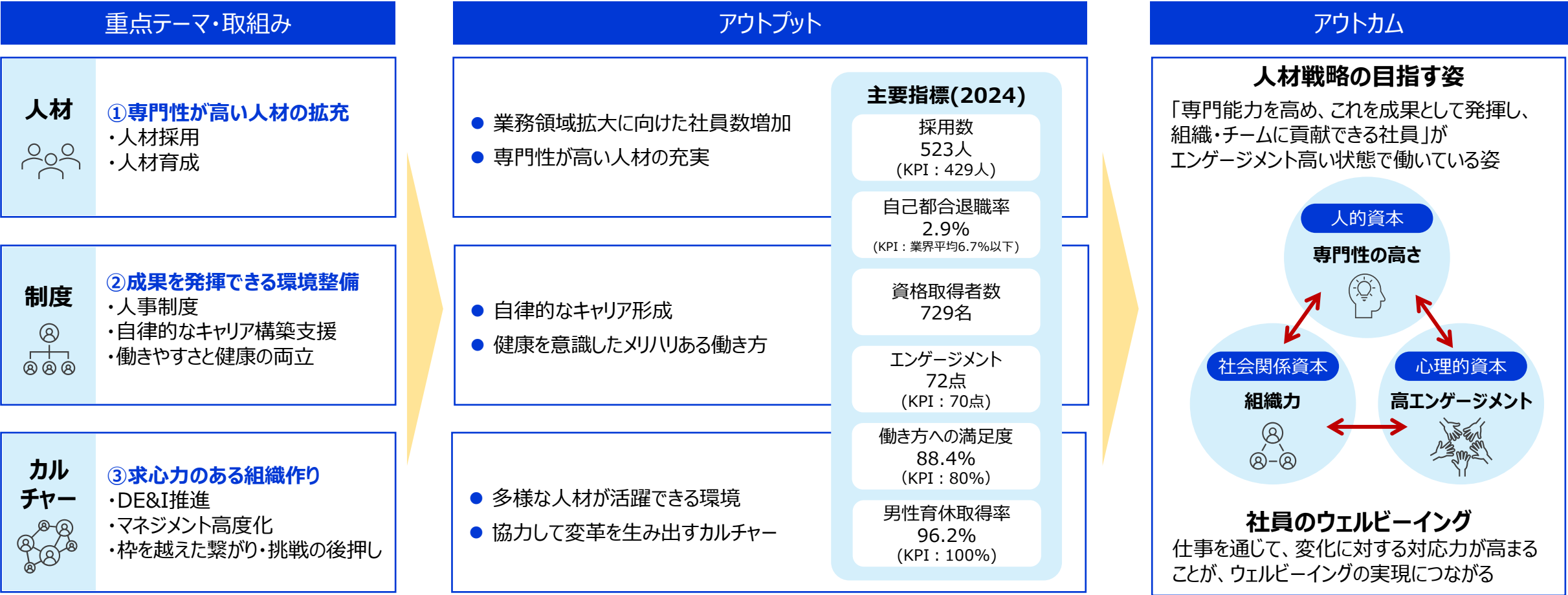
成長を支える3つの柱：専門性・組織力・エンゲージメント

変化の激しい時代の中で、会社が進化し続けるためには、「人材」「制度」「カルチャー」が高いレベルで機能していることが不可欠です。そのため、私たちは人的資本経営において、3つの重点テーマを掲げています。

①専門性が高い人材の拡充 ②成果を発揮できる環境整備 ③求心力のある組織作り

この3つのテーマを通じて、専門性（人的資本）、組織力（社会関係資本）、エンゲージメント（心理的資本）を同時に高めていきます。

そして、社員一人ひとりが「変化への対応力」を身につけていくこと。それが、これからの時代のウェルビーイング（よりよく生きる）にもつながると私たちは考えています。



1-4 人事ポリシー

人とともに、進化しつづける会社であるために

人事施策の効果を最大限に引き出すために、私たちは「人材に関する基本的な考え方（人事ポリシー）」を明文化し、全社員と共有しています。これは、「会社と社員が互いに信頼を築きながら、ともに成長するための約束」です。

人事ポリシーは、「働きやすく、働きがいのある職場づくり」と「社員に期待すること」という2つの柱で構成されています。このポリシーを軸に、社員と会社が同じ未来を見つめ、支え合いながら前進すること。それが、私たちの人的資本経営の出発点です。

人材に関する基本的な考え方



働きやすく、働きがいのある 職場づくり

会社が提供する価値

- 安全・健康を第一とし、安心して働ける環境を整備すること
- 多様な個の属性や思想・信条を尊重し、新たな価値観を歓迎すること
- 働き方の選択肢を増やし、個々の事情に依らず成果を発揮できるよう支援すること
- 社員の成果や挑戦に対し、適切な承認及びフィードバックを得られる機会を創出すること



会社と社員が
共に成長



社員に期待すること

会社が支援を充実させる分野

- 自らのキャリアを作るために主体的に専門能力を高め、広げ、活用すること
- 自らの役割を果たし、活発なコミュニケーションを通じて、お互いを助け合うこと
- 過去の前提に捉われずに新たな知識を広く探求し、成果を生み出すこと
- 組織の枠を越えて異なる知見、価値観に触れ、イノベーションを創発すること
- 幅広い視点で職務に捉われず、社会課題の解決に取り組むこと



Chapter 2

専門性が高い人材の拡充

2-1 人材採用

2-2 人材育成

人と出会い、人が育つ ― 会社の未来をつくる力

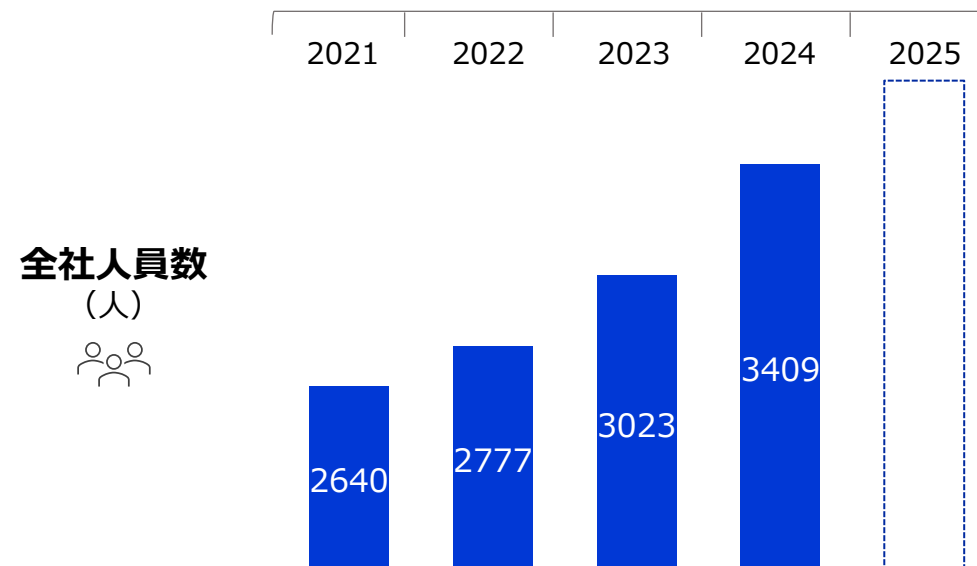
- 本章では、当社がどのような想いで人を迎え入れ、どのようにその成長を支えているのかをご紹介します。
- 「どんな人と働くか」「その人がどう育っていくか」は、会社にとって何より大切なこと。
だからこそ私たちは、一人ひとりの出会いを丁寧に紡ぎ、入社後もその人らしく活躍できるよう、寄り添いながら育ちを支えていきたいと考えています。
- 採用では、それぞれの部門や役割に合った人材を、納得感のあるプロセスで迎え入れることを重視。
- 育成では、専門性やキャリア志向に応じて、自律的に専門性を磨けるように多様な学びや成長の機会を用意しています。
- キャリア入社の方に対しても、早く馴染み、安心して力を発揮してもらえるよう、オンボーディングを充実させています。

2-1 人材採用

多様な力を取り入れ、未来をともに作る仲間を迎える

私たちを取り巻く金融・ITの世界は、技術革新やリスク対応の高度化により、日々進化を続けています。こうした変化に柔軟に対応し、持続的な成長を実現するためには、戦略的な人材の確保が欠かせません。

そのため、新卒採用に加えて、キャリア人材や外国人材、障がいを持つ方といった多様なバックグラウンドを持つ人材の採用にも力を入れています。専門性や多様性を持つ新たな仲間を迎えることで、組織の力をより一層高めていくことを目指しています。



採用人数 (人)

上段：キャリア

下段：新卒

51
127

134
143

225
176

265
258

318

システム部門

システム部門では、「グループをITで牽引するTech Company」を掲げ、より高度な技術力の獲得を進めています。社員一人ひとりのスキル向上と先進領域への知見の深化はもちろんのこと、当社にはない価値観や専門知識を持ち、組織に新たな風を吹き込んでくれる、多様な個性や経験を持った人材の拡充に力を入れています。

シンクタンク・コンサルティング部門

シンクタンク・コンサルティング部門では、「自律協生社会の実現」というスローガンのもと、環境・エネルギーや医療・介護などの社会基盤領域に加え、食や防災といった新たな成長分野への展開を目指しています。そうした領域を担うべく、好奇心と尖った専門性を持つ人材の発掘・採用を強化しています。

◆部門別採用人数（入社年度ベース・2025年度は計画数を含む）

部門	種別	2023年度	2024年度	2025年度
システム部門	新卒	161	213	276
	キャリア	157	185	180
	合計	318	398	456
シンクタンク・コンサルティング部門	新卒	10	32	33
	キャリア	50	46	42
	合計	60	78	75
本社	新卒	5	13	9
	キャリア	18	34	15
	合計	23	47	24
全社計	新卒	176	258	318
	キャリア	225	265	237
	合計	401	523	555

2-1 人材採用

インターンシップ

学生向けインターンシップは、コンサルティング、ITソリューションの多様なフィールドで、実務ながらの課題解決に挑む実践型プログラムです。「社会に価値を届ける仕事の本質」を体感できる場を提供しています。

システム部門

システム部門では、自分の関心や専門に合わせて選べる多彩なコースを用意。いずれのコースも実務に即した内容で、リアルな課題解決に取り組んでいただけます。

プロジェクトマネジメント

アジャイル開発

先端ラボ

セキュリティ

データサイエンス



インターン参加者からも高評価を得ており、「学生が選ぶキャリアデザインプログラムアワード」を2年連続で受賞しました。

コンサルティング部門

コンサルティング部門のインターンシップでは、情報分析から戦略策定、プレゼンテーションまでの戦略コンサルティング業務を疑似体験できる内容となっています。

若手コンサルタントがチューターとして参加者のサポート役を担当しており、参加された方からは「先輩社員からの親身かつ厳しい指導を通じて、成長を実感できた」等の声を頂いています。



大学との紐帯強化

当社では、認知度向上と将来の採用候補者との接点を増やすため、大学との連携を強化しています。下記のような取組みに加え、大学・研究室への訪問やフックイベントの開催など、学生と係わる機会を積極的に設けています。

寄附講座	複数大学で寄付講座を開設。講師派遣やデータ提供を通じて、専門技術とビジネス理解力を持つ人材育成を推進。
ネーミングライツ	2023年10月より、理系（特に情報系）の学生が使う大学施設に当社名をつけるネーミングライツを取得。 2025年4月時点で、東京科学大学や大阪大学など6つの大学で実施。
学生向け説明会	関係の深い研究室の学生向けに、「テクノロジー特化の説明会」等を開催。当社への関心が薄かった層への訴求強化。

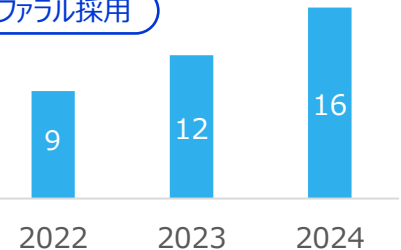
キャリア人材 採用チャネル多様化

複雑化する社会に機敏に対応していくためには、多様な個性と経験、知識を持った社員の存在が必要不可欠との考えのもと、キャリア人材の採用を積極的に進めています。

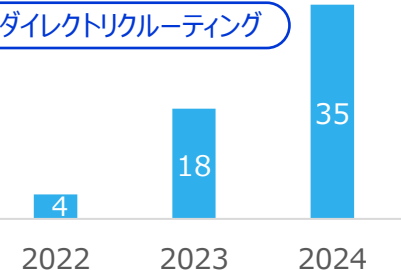
昨今では、転職イベントの参加や外部媒体への記事広告の掲載に加え、ダイレクトリクルーティングやリファラル採用への注力など、人材へのアプローチを拡大しています。

「JRIに興味はあるが、まずは気軽に話を聞いてみたい」といった方を対象にカジュアル面談会を開催し、当社を知っていただく機会を増やしています。

リファラル採用



ダイレクトリクルーティング



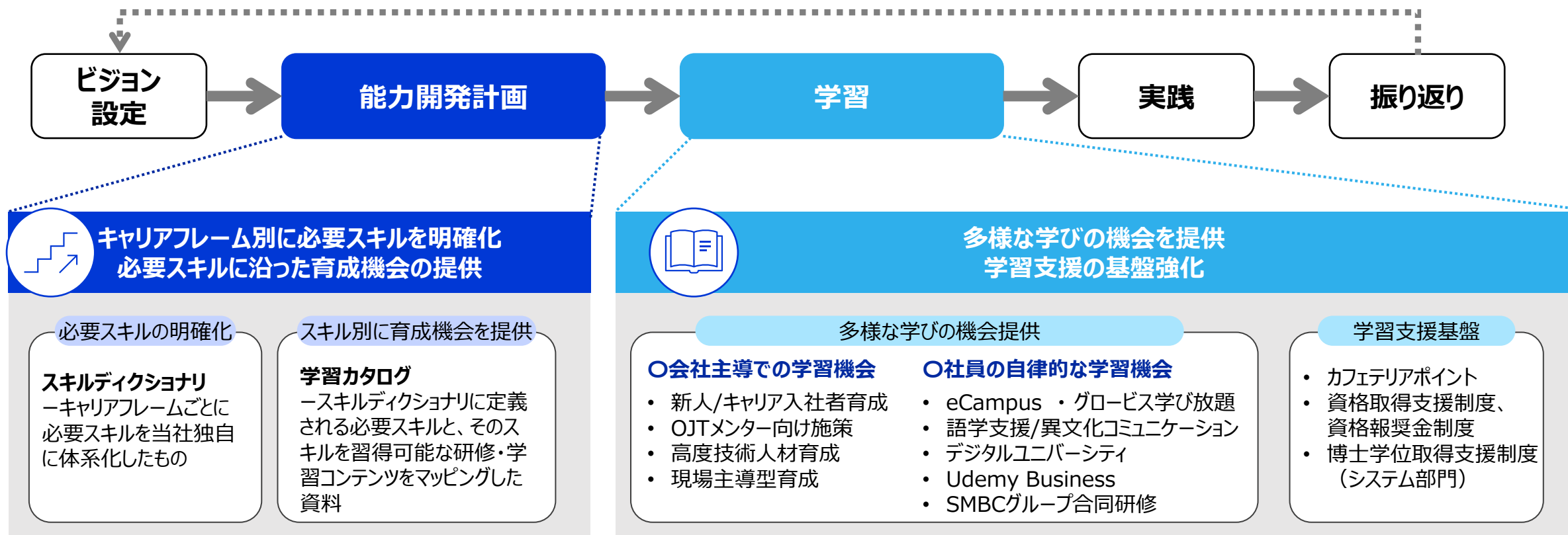
2-2 人材育成

多様な学びの機会で、成長を後押し

急速に変化する社会で社員が持続的に成果を出すためには、年齢や役職を問わず**専門性の継続的なアップデートが必要です**。
当社はこうした変化に対応するため、戦略的な人材育成に力を入れています。

社員が**自らのキャリアに応じて主体的に学べるよう**、人材要件に沿った研修プログラムを充実させています。SMBCグループの「デジタルユニバーシティ」や「SMBC Group eCampus」（eラーニング）などのプラットフォームを利用し、**自律的に知識やスキルの強化に取り組むことができます**。また、毎年付与される「カフェテリアポイント」を活用して、外部研修や通信教育を受講し、自分に合った学びを選ぶことも可能です。

能力開発プロセス



2-2 人材育成

オンボーディング

オンボーディングとは「on-board」から派生した言葉であり、新しい仲間を組織に順応させる取組みを指します。業務領域の拡大に伴い人員が増加していく中、技術面・組織面で必要なサポートを行い、組織の一員として迎え入れる環境を整えています。

キャリア入社者 受入れプログラム

入社当日研修、3カ月後研修、交流会やキャリア入社者コミュニティを通じて、キャリア入社者が当社に馴染むことをサポートしています。
また、キャリア入社者が主体的に成果を出すことによって、受入れ組織のチーム力向上を実現することをサポートするため「JRIオンボーディングプログラム」も策定・展開しています。



セキュリティ・データサイエンス領域の強化

当社ではセキュリティ業務の高度化・拡大に備え、専門人材の育成に取り組んでいます。海外のセキュリティ大会への参加や、脅威ハンティング・脆弱性診断など専門人材が挑戦し成長できる高度な業務の拡大を進めています。

また、グループ横断・一気通貫でデータ利活用を推進できる組織を目指し、データサイエンス領域の人材力強化にも力を入れています。各人のレベルに合わせ、外部研修など様々な育成機会を提供しています。

社内コンテスト



技術力の向上を目指し社内コンテストを開催しています。

<社内コンテスト例>

- ・データ分析コンテスト“J-aggle”
- ・SMBCグループ D-1グランプリ

高度技術人材 成長支援プログラム

システム部門では「SMBCグループをITで牽引するTech Company」を目指し、技術力で現場を引っ張る「高度技術人材」を強化しています。
「高度技術人材 成長支援プログラム」は、全社を挙げて技術者の成長を支援することを目的に創設された施策です。

プログラム内容	参加者自身が、深めたい専門領域に応じたテーマを設定。自ら能力開発計画を立案し、学習を進める。
参加者への支援内容	・メンターとの月次1on1 ・実案件の打合せに同席する等のOJT機会 ・研修受講・図書購入・環境費用として利用可能な予算 etc.
取組みテーマ例	・特定プロダクトのインフラ構築・アプリケーション実装等の実証と考察 ・専門領域の新規技術のPoC ・業務利用しているアーキテクチャ/プログラムを分析し、改善策を立案

社会価値デザイン工房

シンクタンク・コンサルティング部門の「社会価値デザイン工房」は、社外有識者との対話やフィールドワークを通じて社会革新に繋がるテーマを創出し、研究員が自分らしいテーマを発見・深化させて外部に発信することを目指しています。研究員の未来への価値発信を支援するため、長期的視点で人材を育成しています。

自分らしいテーマを発見する

有識者との対話

人文科学的実践
(フィールドワーク等)

見つけたテーマを深める

有識者との共同研究

社内ヴァーチャルグループ
での検討



Chapter 3

成果を発揮できる制度・環境

3-1 人事制度

3-2 自律的なキャリア構築支援

3-3 働きやすさと健康の両立

キャリアの主人公は、自分自身。働き方にも、自分らしさを

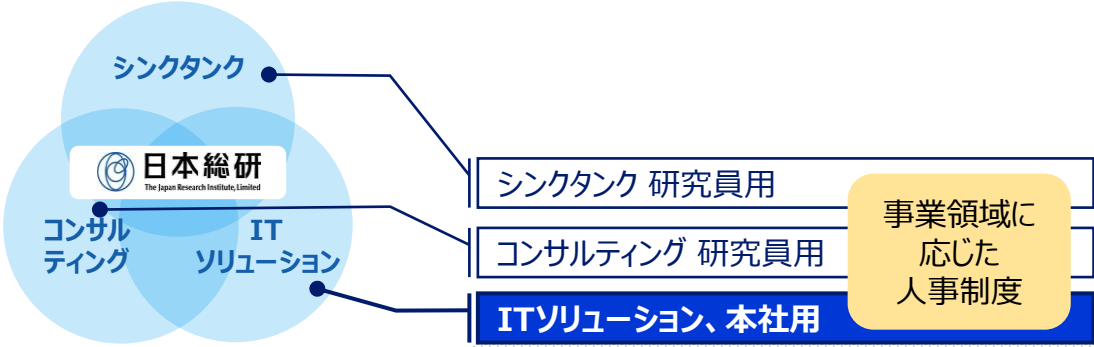
- 社員一人ひとりが、受け身ではなく主体的にキャリアを描くこと。
それが、社員のパフォーマンスの向上と、会社全体の成長をつなぐと、私たちは考えています。
- だからこそ、透明性と納得感のある評価制度を整え、社員の努力や成果を正当に評価する仕組みを築いています。
- また、心身ともに健康であることは、成長の土台です。
「多様な社員が、それぞれのライフスタイルを大切にしながら、いきいきと働けること」。
この実現に向けて、私たちは働き方の柔軟性と健康への支援にも力を注いでいます。

3-1 人事制度

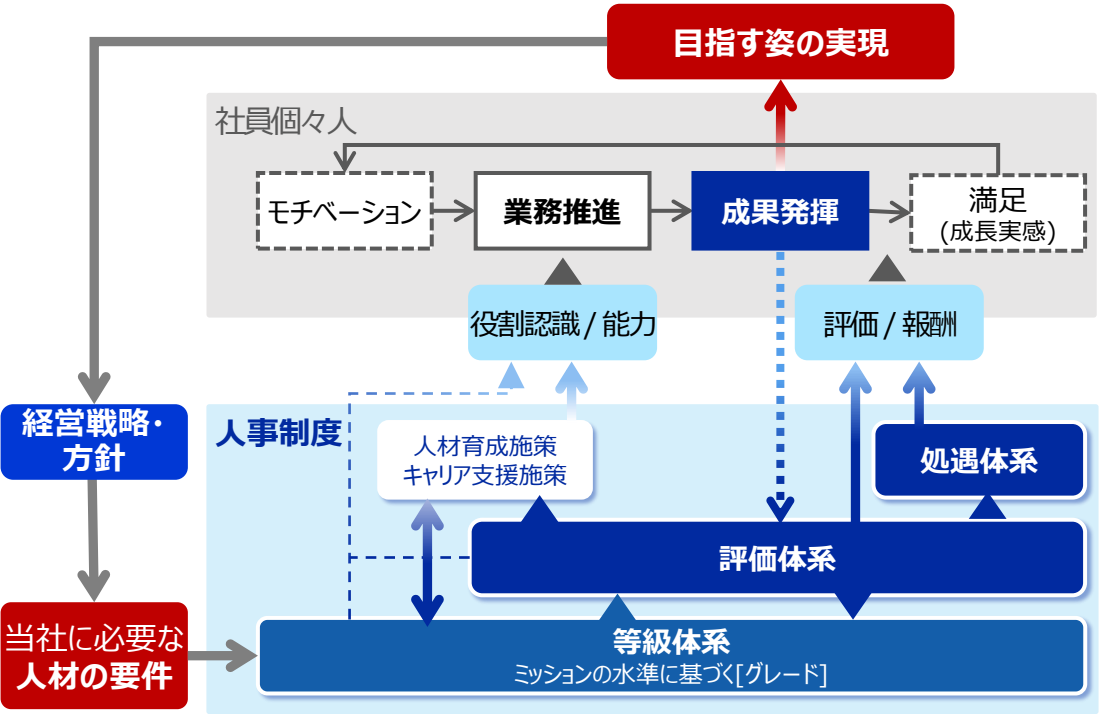
専門能力に裏打ちされた成果発揮に向けて

人事制度とは、当社として目指す姿やそれに基づく戦略、方針等を”人”の側面から具現化し、個人の成果発揮を組織の業績に結び付けるサイクルであると私たちは考えます。特に、当社の事業であるシンクタンク・コンサルティング・ITソリューションは全て人が資本であり、人事制度の果たすべき役割は大きいと言えます。

そのため当社では、事業領域に応じた3種類の人事制度を運用しています。社員一人一人の業務推進における道標として、期待されるミッションのレベル感と、ミッション遂行の基盤となる専門能力・技術力・スキルを明示し成長を促すと共に、発揮された成果については細やかに評価し処遇反映することで、成長実感とモチベーションを維持しながら働くことができるよう支援します。



目指す姿の実現に向けて人事制度が果たす役割



ミッション遂行の基盤となる専門能力の明示

ITソリューション		
ソリューション系		
アプリケーションエンジニア	☑専門能力……	☑……………
テクニカルエンジニア	☑専門能力……	☑……………
プロジェクトマネジャー	☑専門能力……	☑……………
ITアーキテクト	☑専門能力……	☑……………
データサイエンティスト	☑専門能力……	☑……………
企画系		
ITシステム		
ビジネス		
DX系		
DX推進		
本社		
ファンクション系		
経営戦略	☑専門能力……	☑……………
採用・人材育成	☑専門能力……	☑……………
会計・税務	☑専門能力……	☑……………
営業事務	☑……………	☑……………

3-2 自律的なキャリア構築支援

変化の時代を、主体的に歩む力を育む

キャリアを自ら描く力が、未来を拓く

変化が常態化する現代において、キャリアは「与えられるもの」から「自ら築くもの」へと姿を変えています。一人ひとりが自身の価値観や強みに向き合い、自律的にキャリアを選択していくことが、個人の成長と組織の活力をともに生み出します。

良いキャリアは、異動や昇進といった「節目」によってのみ作られるわけではありません。日々の仕事の中に、自分らしい意味ややりがいを見出すこともまた、キャリア形成の本質です。当社では、社員自らが自分の強みや価値観を掘り下げ、キャリアを主体的に創造していくための支援を、整備・進化させています。

個人の志向に合わせたキャリア



社内求人制度

人材を求める現場の各部門が「社内求人市場」で人材を募集する制度。応募者と求人部門の面接により異動を決定

キャリアチャレンジ制度（社内FA制度）

社員が自身の上司を介さずに、希望の部署へ直接応募し、選考の上で異動を実現させる制度



キャリアコンサルティング

キャリアコンサルタントとの面談を通じて、自身の適正や能力・関心などに気づき自己理解を深める機会を提供

キャリア開発面談

人事部門が社員の希望する業務や将来的なキャリア展望を定期的にヒアリングすることで、社員のキャリア実現を支援



キャリアデザイン研修

若手・中堅に向けて、非日常機会としてキャリアを深く考える機会の創出

1on1ミーティング、目標管理面談

社員が自律的に考え成長していくための支援の場として、手上げ方式での参加、かつメンバー側がテーマを考案する「自律型1on1」を実施。

キャリアシート

全社員が現在の業務内容及び業務に対する意識や、自身の中長期キャリアの展望を年1回申告。上司面談の場で具体的なアドバイスを受けることでキャリアの具現化を支援



3-3 働きやすさと健康の両立

多様な社員がいきいきと働ける環境づくり

「健康」は、社員が自分らしく力を発揮し、持続的に成果を出していくための大前提です。
当社では、**健康・ウェルネスを意識した“メリハリある働き方”**を推進しています。制度や職場環境の整備を通じて、誰もが働きやすく、健康を維持できる職場づくりに取り組んでいます。
働き方においては、社員一人ひとりのライフスタイルや価値観を尊重し、時間や場所に縛られない柔軟な選択肢を広げてきました。それぞれが自分に合った働き方を選び、成果を出せるような環境づくりを進めています。
健康面では、すべての社員が心身ともにいきいきと安心して働けるよう、コンディションに応じた多様なサポート体制を整えています。日々の健康維持から予防、メンタルヘルスケアに至るまで、幅広い取り組みを通じて、社員一人ひとりの“はたらく土台”を支えています。



働き方の多様化への対応

テーマ	主な制度・施策	
働く時間の柔軟性	- フレックスタイム制度（コアタイム無し） - 裁量労働制 - 勤務間インターバル管理（試行）	
働く場所の柔軟性	- 在宅勤務制度 - エクイティ・ワークプレイス制度 ※育児・介護・治療、配偶者転勤等の個別事情に応じて遠隔地勤務を認可	
様々なライフイベントとキャリアを両立	- 出産・育児 - 介護・看護 - 家族の転勤	- 不妊治療 - 継続的な通院・治療 - リカレント（海外留学等）

チーム・個人の生産性・成果を優先させることが制度利用の前提



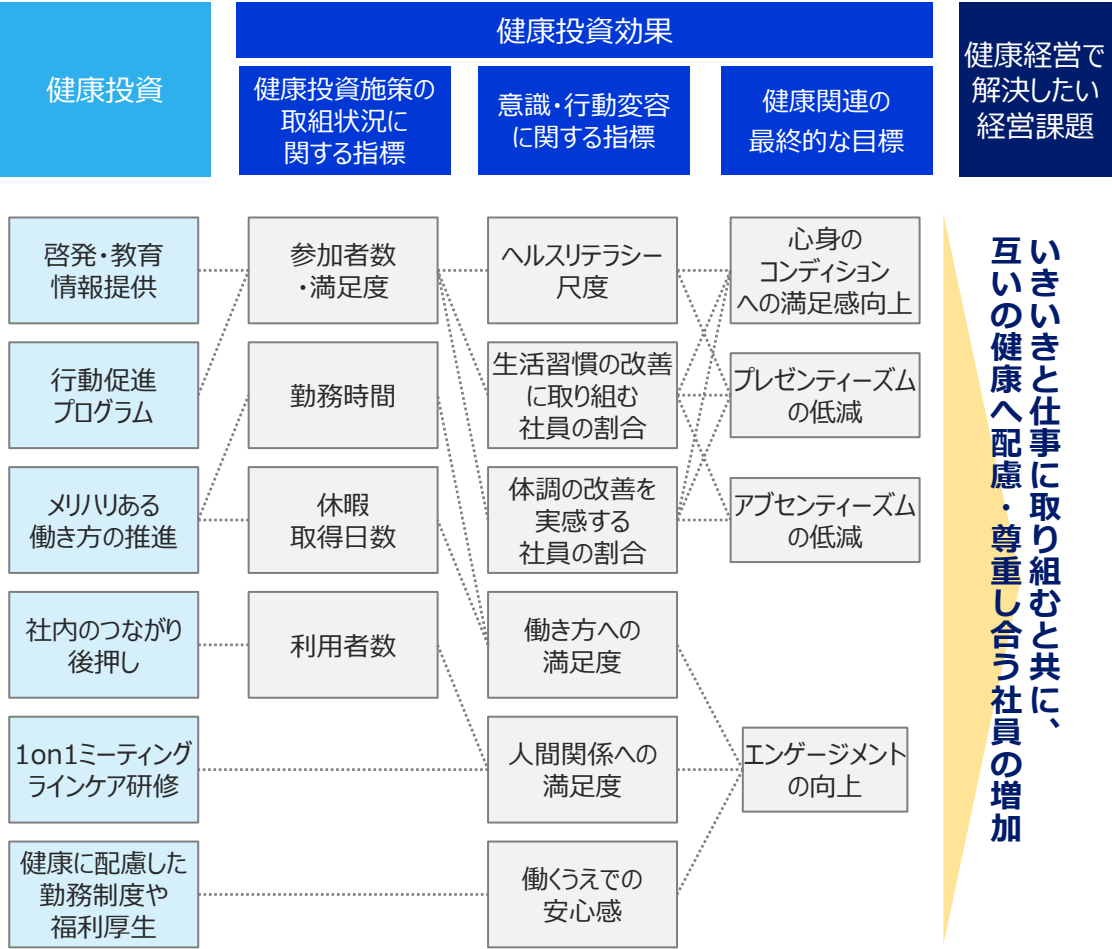
健康支援の取り組み

テーマ	主な制度・施策
健康行動の促進	ヘルスリテラシー向上に関する情報発信 - 当社医療職による健康コラム発信 - 専門家によるランチタイムセミナー
	健康支援アプリ・プログラムの展開 - 健康支援アプリ展開 - マインドフルネスプログラム展開 等
	興味喚起につながるイベント等開催 - 健康意識醸成イベント - JRI Well-Being Radio配信
予防、早期発見・早期治療	- 健康診断、検診補助制度 - ストレスチェック - 二次検診・特定保健指導の積極勧奨
治療	- 治療と仕事の両立制度 - 治療専念期間における各種制度（欠勤・休職等）

3-3 働きやすさと健康の両立

「健康」は重要な経営課題のひとつであり、当社では健康経営を効果的に進めるために、施策の目的・指標を明確にし、PDCAサイクルを通じて継続的な改善に取り組んでいます。特に、社員が健康に関心を持つきっかけとなるよう、情報発信やイベントの実施に力を入れています。

健康経営 戦略マップ



健康意識醸成イベント（AI姿勢検診）

社員の健康に関する困りごとを把握するため、当社では毎年「JRIウェルネスサーベイ」を実施しています。困りごととしては、「首・肩のこり」「腰痛」などが多く挙がりました。

これを受けて、身体のゆがみを可視化し、未来の姿勢を予測する「AI姿勢検診イベント」を開催しました。社員食堂での手軽な撮影で分析できる仕組みが好評で、当日は予想を上回る参加がありました。

今後も、社員が気軽に参加できる健康イベントを開催し、健康に対する気づきと行動のきっかけを提供していきます。



JRI Well-Being Radio

ストレスが多い現代社会では、心の健康を守るためのスキルとして、セルフケアやストレスマネジメントがますます重要になっています。

そこで「JRI Well-Being Radio」をスタートしました。これは、モチベーションの高め方など、ウェルビーイングを高めるスキルを人形劇で学ぶプログラムです。ランチタイムに食堂で放送し、気軽に学べる環境を整えています。

今後も、心身ともに健やかに過ごせるためのサポートを届けていきます。





Chapter 4

求心力ある組織作り

4-1 DE&I推進

4-2 マネジメント高度化

4-3 枠を超えた繋がり、挑戦を後押しする風土

安心とつながりが、挑戦を後押しする組織へ

- 私たちは、単に「働きやすい環境」を目指しているではありません。
- 社員一人ひとりが自分らしさを発揮し、仲間とのつながりの中で安心して挑戦できる。そんな「組織文化」を育てていくこそが、人的資本経営の核心だと考えています。
- この章では、多様な社員が互いを認め合い、変化と挑戦を歓迎する組織風土のために行っている取り組みをご紹介します。

4-1 DE&I推進

すべての人が働きやすく、能力を発揮できる組織へ

当社では、多様なバックグラウンドや価値観をもつ社員が、互いを尊重し合いながら、それぞれの能力や個性を存分に発揮できる環境づくりを進めています。個々の事情やライフステージに応じた公正な機会とリソースを提供し、多様な視点が交わる革新的な組織を目指しています。

早くから根付いていたDE & I精神

「DE&I（ダイバーシティ・エクイティ＆インクルージョン）」という言葉が注目される以前から、当社はライフイベントを迎えた社員、国籍や言語の異なる社員、障がいをもつ社員など、様々な立場の人が安心して働けるよう環境整備を進めてきました。

2023年10月には「DE&I推進室」を設置。性別や年齢、ライフステージを問わず、誰にとっても働きやすい職場づくりに向け、全社横断での取り組みを加速させていきます。



D
Diversity
多様性

一人ひとりの個性や特性を認め、尊重し合うこと

E
Equity
公平性

だれの目にも公正であること

I
Inclusion
包摂性

これらがすべて整い、調和し、“排除される人”がいないこと

両立支援の充実強化

育児・介護と仕事の両立支援は、当社が力を入れている分野の一つです。2024年度には、男性育休取得率が96%という高い水準に到達。育休からのスムーズな復帰を支援するため、以下のようなサポートを充実させています。また、「介護と仕事を両立」する社員も増えてきており、急に始まる介護に備えるための「キャリアと介護の両立ブック」を新たに作成するなど支援の拡充を進めています。

テーマ	育児	介護	その他両立支援に資する制度
休み勤務時間	- 子ども休暇（年度内5日付与（3歳以下は10日付与）） - 出生時育児休業・育児休業 - 短時間勤務・短期短時間勤務 - 所定外労働の免除、時間外の制限、深夜業の制限	- 介護・看護休暇（年間30日限度の短期休暇） - 介護休業（通算100日限度の長期休業） - 短時間勤務・短期短時間勤務 - 所定外労働の免除、時間外の制限、深夜業の制限	- ケア休暇（旧：生理休暇） - 不妊治療（年度内10日） - フレックスタイム制（コアタイムなし） - 半日休暇制度 - 積立休暇制度
費用補助	- 出産・入園祝い金 - ベビーシッター割引券（こども家庭庁） - ベネフィットステーション（ベビーシッターの費用補助等）	ベネフィットステーション（介護補助金等）	ベネフィットステーション（家事代行の割引等）
情報提供その他	- 復職後の仕事との両立に向けて役立つ情報の提供 - 各種ハンドブック（制度や手続きを整理したものや効率的な両立生活を後押しするもの、マネジメント向け等） - 産休育休中の社員への事務連絡・手続きサポート - 企業主導型保育園との契約締結	- 介護コンシェルジュ（外部相談窓口） - キャリアと介護の両立ブックや面談シートの整備	- Cradle（セミナー・動画） - エクイティ・ワークプレイス制度

4-2 マネジメント高度化

マネジメントに並走する、人と組織の成長支援

社員数の増加や多様なバックグラウンドを持つ人材の活躍により、マネジメントに求められる役割はこれまで以上に複雑化・高度化しています。

特に、社員の価値観や働き方が一層多様になる中で、「全員にとって納得感のある方針を示す」「個を尊重しながらチームとして成果を上げる」といったマネジメントの難しさは増しています。

だからこそ私たちは、マネジメントの現場にもっと寄り添いたいと考えています。管理職自身のスキルや視野を広げる機会の提供に加えて、メンバーが自律・自走できる環境づくり・働きかけを行うことを通じて、組織全体でマネジメントを支える体制を整えています。

管理職のマネジメントスキル支援

自分らしいマネジメントの土台づくり



自分らしいマネジメントを育む、内省の時間を支援。自身の特性やスタイルを客観的に理解し、強みを活かしたマネジメントを育むことを後押ししています。

- 管理職向けマネジメントサーベイ

学びを通じた成長支援



必要な知識とスキルを、段階的に学べる環境を整備、新任期・成長段階・役割に応じた学習機会を提供し、理論と実践の両面からマネジメントスキルを高めます。

- 新任管理職向け導入セッション
- ラインケア研修
- 組織マネジメント研修

リーダー同士の知恵と経験の共有



同じ立場だからこそわかる、悩みや工夫を共有。管理職同士のつながりをつくり、成功体験や悩みを共有することで、マネジメントに向き合う勇気と視点を広げます。

- 管理職同士の情報共有機会
- マネジメント実践振り返りワークショップ

メンバーの自律・自走の醸成（側面支援）

新しい一歩を支える仕組み



「チームに加わる」だけでなく、「馴染む」までを支援。キャリア入社者が、スムーズに現場へ溶け込めるよう、受け入れ支援と交流の機会を設けています。

- キャリア入社者向け当日・3か月研修
- キャリア入社者同士の交流会
- 現場受け入れ支援ガイドの提供

フォローシップ醸成



管理職だけでなく、メンバーもチームづくりの一員です。メンバー層への情報の共有性を高め、チーム全体での自律的な動きを促します。

- メンバー向け目標設定ガイド等、各種ガイドを策定

職場の土壌を耕す取り組み



風通しと主体性のある職場づくりを、仕組みで支える、組織全体の関係性や文化にアプローチすることで、対話・相互理解・挑戦を生み出す土壌を育てます。

- エンゲージメントサーベイ (wevox)
- 職場を創るワークショップ
- リーダーシップ育みワークショップ

4-3 枠を超えた繋がり、挑戦を後押しする風土

部門も立場も越えて、「一人ひとりの想い」が動き出す

当社では、社員同士のつながりや、自発的な挑戦が自然に生まれ、広がっていく風土づくりに力を入れています。業務の枠を超えて知恵や経験を共有することで、日々の仕事の解像度が高まり、新たな気づきや共創のきっかけが生まれています。同時に、「やってみたい」「変えてみたい」という想いが組織の中で埋もれることのないよう、それを応援する仕組みや場を用意。社員の一步を、周囲が温かく後押しする文化こそが、変化の時代を前向きに進む力になっています。

枠を超えた繋がり	JRI Tech-Day	新しい技術の活用や業務改善の好事例を、現場の担当者が自ら発信。部門を超えた社内カンファレンスとして、ノウハウの共有やネットワーキングの場となっています。
	SMBCグループ横断SNS「ミドリば」	社員同士が業務や専門性を越えてゆるやかにつながるSNS。自分の考えや想いを発信することで、気づけば誰かの役に立っている、そんな関係が自然に広がっています。
	コネクト&ランチ	部門を超えて気軽に集まり、語り合えるランチ会を開催。テーマの一部は社員の発案から生まれ、「楽しみながらつながる」ことを大切にしながら行っています。
挑戦の後押し	イノベーションコンテスト	「こうすれば、もっと良くなる」——そんな社員の声をすくい上げる全社アイデア募集制度。最優秀アイデアは実行の機会と予算が与えられ、社員自らが変革の担い手となります。
	Customer First Award	「お客様のために」という視点での顧客提案を表彰する制度。現場の工夫や誠実な姿勢にスポットを当てることで、日々の業務にある“お客様起点のマインド”を組織全体に浸透させる取り組みです。
	JRI-TCD Award	シンクタンク・コンサルティング部門のパーパスを体現した取り組みを表彰する制度。社員一人ひとりがパーパスと自分の仕事とのつながりを再認識する機会となっています。

イノベーションコンテスト

社員の「もっとこうしたい!」という想いを形にする、社内アイデア公募制度です。

2020年からスタートし、文化や働き方、業務効率の改善につながる提案を全社から募集。応募アイデアは社員投票と最終選考を経て選ばれ、優勝チームには実行のための予算とチャレンジの舞台が提供されます。

例えば、スキルアップと環境貢献を両立する「書籍バンク」や、エンゲージメント向上を狙った「社長のおごり自販機」など、ユニークなアイデアが実現。

誰でも“変革の主演”になれる機会として、挑戦を応援する文化を育んでいます。



画像をクリックしたら記事が読めます

自らの手で会社を変革する。イノベーションコンテストの意義

タレントブックにも
記事掲載

ファミリーデー

社員のご家族を職場に招き、「どんな場所で、どんな仲間と働いているのか」を知っていただくイベントです。当日は職場見学や社食体験、ミニ縁日などを通じて、会社の雰囲気や温かさを感じていただいています。

社員にとっても「会社の良さを再確認できた」「家族に誇れる職場だと感じた」との声が多く、エンゲージメントの向上にもつながる機会に。また、日々社員を支えてくださるご家族に感謝を伝える場としても大切にしています。



画像をクリックしたら記事が読めます

2024.10.17

【担当者インタビュー】「ファミリーデー」を開催し、社員のご家族を温かくお迎えしました

タレントブックにも
記事掲載



Chapter 5

社員の声とデータ集

5-1 社員インタビュー集

5-2 人材データ

ありのままの姿を、声と数字で伝える

- 本章では、当社で働く社員のリアルな声と、人的資本に関する主要なデータを紹介します。
- これまでの章では、私たちの人材に対する考え方や取り組みをお伝えしてきました。最後にお届けするのは、実際にそれらの環境の中で働く社員たちの声、そしてその取り組みを支える人材に関するデータです。
- 掲載している社員インタビューは、外部メディアを通じて発信したものであり、客観的な視点も交えながら、社員一人ひとりの価値観や挑戦、キャリアの歩みが語られています。社内の雰囲気や働きがいを、より身近に感じていただける内容となっています。
- また、あわせて掲載している人材データからは、当社が目指す多様性や成長の方向性を読み取っていただけるはずです。
- 本章を通じて、当社で働くことの実感や雰囲気を、少しでも身近に感じていただければ幸いです。

タイトル	掲載日	掲載媒体
● 「成長のトリガーは、技術に対する健全な課題意識」日本総研の育成プログラムに見る、エンジニアの成長を促す一手	2025/3/14	エンジニアtype
● 「ただ作る」だけでは足りない。ビジネス価値の最大化に挑む“攻めのシステム開発”の実態	2025/1/31	エンジニアtype
● セキュリティ×クラウド、フォレンジック キャリアの幅を広げるエンジニアの幸せな働き方とは：掛け合わす“変数”を増やせる環境に	2025/1/14	@IT
● LLM活用をリードする、日本総研のバーチャル組織「LLM-CoE」とは	2024/12/6	Qiita Zine
● 【担当者インタビュー】JRI Customer First Awards ～ユーザーの喜びとともに～	2024/9/8	talentbook
● 人々の生活を支える立役者として「止まらないシステム」を守り抜く	2024/4/10	type就活
● リモート環境でも、チームで働く醍醐味を実感できる組織とは	2024/3/18	@IT
● 学びと挑戦の日々で磨かれる職場とは：エンジニアの笑顔があふれる理由	2024/3/6	@IT
● 【日本総研】SMBCグループの金融サービスを担う。高品質なサービスを維持し続けられるエンジニアの特徴とは【採用担当者の本音】	2023/12/15	レバテックLAB
● ビジネス価値を創出するために、真に使える技術を追求できる。日本総研の「先端技術ラボ」が面白い理由	2023/11/20	Qiita Zine
● 金融×ITという重要なインフラを支え 自身も貪欲に知識を吸収できる	2023/9/27	type就活
● エンジニア転職者が入社後“即戦力”になるための秘訣とは？「社歴が浅いからこそその強み、弱みを理解した戦略を」	2023/2/24	エンジニアtype
● 海外赴任・グローバルプロジェクトを経験したエンジニアたちに聞く、カルチャーの違いを乗り越えるマインドチェンジ法とは	2023/1/13	エンジニアtype
● ユーザーの立場を理解して気付いた率先して課題の本質と向き合う姿勢	2022/5/11	type就活

タイトル	掲載日	掲載媒体
● 時代とともに変わる価値観と向き合う。サステナビリティ探求者が語る社会変革の道のり	2025/2/7	talentbook
● 業界の激動期に最前線を走る。「ロールモデルのない希少なキャリア」を築いた今、目の前に広がる景色とは	2025/1/23	外資就活ドットコム
● 自己成長と社会貢献を両立するキャリアへ。社会に“新しい選択肢”をもたらすことがコンサルタントの使命	2024/12/4	外資就活ドットコム
● 【企業インタビュー】コンサルの先駆者が語る、サステナブルな未来に向けて日本企業がすべきこと 株式会社日本総合研究所の事例	2023/12/1	note
● 顧客への思いと論理力を武器に激動のサステナビリティ領域を進むシンクタンク【株式会社日本総合研究所】	2023/3/17	KOTORA JOURNAL
● 国の意思決定にも、企業の新規事業にも関わる。それが日本総研のカルチャー	2023/2/1	外資就活ドットコム
● 「ここまで自由度が高いのか」。入社1年目でフロントに立ち、成長できる日本総研	2023/1/31	外資就活ドットコム
● 株式会社日本総合研究所 企業インタビュー	2018/11/12	ELITE Network
● “より良い社会への変革”に向け、課題と真正面から向き合う仕事 ～シンクタンク業界でも珍しい日本総研のインキュベーション部門～	2018/9/20	外資就活ドットコム
● 「コンサルタントの自主性尊重」が日本総研の最大の魅力	2018/6/18	外資就活ドットコム

タイトル	掲載日	掲載媒体
● 自らの手で会社を変革する。イノベーションコンテストの意義	2025/5/20	talentbook
● 【イベントレポート】生理痛体験～テクノロジーを活用した「生理痛体験」を通して、他者の痛みに想いを巡らせ、多様な人材が働きやすい職場とは何かを考える～	2025/4/23	talentbook
● 社員一人ひとりの専門性に光を当てる。日本総合研究所が挑む15年ぶりの人事制度改革	2025/2/21	talentbook
● 人材こそが会社の資本。健康経営を強化し、仕事も私生活も生き生きする環境づくりを	2024/12/25	talentbook
● 【担当者インタビュー】「ファミリーデー」を開催し、社員のご家族を温かくお迎えしました	2024/10/17	talentbook
● 【イベントレポート】AI姿勢健診～社員の声でつくる健康な職場～	2024/6/18	talentbook
● 多様な社員がいいきと働ける企業を目指して。「DE&I推進室」の設立にかけた思い	2024/5/2	talentbook
● 組織の未来を変えるマインド醸成の秘訣とは？ 社員起点のイノベーションを支援する日本総研	2024/1/16	東洋経済オンライン
● ワークライフバランスと成長を両立する秘訣とは「エンジニアの理想」を叶える職場環境の作り方	2023/2/1	東洋経済オンライン
● 日本総研のChange & Challenge	2022/12/23	日本総研キャリア向け採用情報サイト
● DXや最先端技術に関する新たな挑戦金融インフラ支援から広がる新ビジネスの創出	2021/5/14	type就活
● 【日本総合研究所】先輩社員だからと遠慮せず本気でぶつかってみよう	2020/6/8	type就活

5-2 人材データ

従業員データ



項目		2022年3月末	2023年3月末	2024年3月末	2025年3月末
社員数(人) ※1	全体	2,640	2,777	3,023	3,409
	男性	1,931	2,000	2,162	2,409
	女性	709	777	861	1,000
	女性比率(%)	26.9	28.0	28.4	29.3
女性管理職比率(%)		12.7	14.3	17.0	17.7
平均年齢(歳)	全体	41.0	40.6	40.0	38.9
	男性	41.5	41.2	40.5	39.4
	女性	39.5	39.1	38.8	37.8
平均勤続年数(年)	全体	13.1	12.8	12.7	11.7
	男性	13.4	13.1	13.0	12.1
	女性	12.4	11.9	12.0	10.9
障がい者雇用率(%)		2.31	2.16	2.27	2.46

採用



項目		2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
新卒採用者数(人)	全体	127	143	176	258
	男性	88	91	119	178
	女性	39	52	57	80
	女性比率(%)	30.7	36.4	32.4	31.0
自己都合退職率(%)		3.5	4.2	4.1	2.9
キャリア採用者数	全体	51	134	225	265
	男性	37	93	160	175
	女性	14	41	65	90
	女性比率(%)	27.5	30.6	28.9	34.0
キャリア採用比率(%)		29	48	57	52

※1：在籍者数。在籍出向者を含み、受入出向者、執行役員、顧問、嘱託、パート・スタッフ、派遣職員、海外現地採用者、関連会社を除く。

5-2 人材データ

働き方



項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
法定時間外労働時間(月平均)(時間)	17.2	15.9	14.0	12.2
年次有給休暇取得率(%)	70.0	74.0	83.3	72.4
男性の育児休業取得率(%)	49.3	42.6	84.7	96.2
男性の育児休業取得日数(日)	28.8	30.8	41.0	54.7
女性の育児休業取得率(%)	100.0	100.0	94.6	104.3

健康経営



項目	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
プレゼンティーズムの状況(%) ※2	-	14.5	14.5	14.0
アブセンティーズム(日) ※3	-	1.6	1.8	1.7
ヘルスリテラシースコア平均値(点) ※4	-	3.72	3.79	3.82
定期健康診断受診率(%) ※5	98.0	100.0	100.0	100.0
適正体重維持者率(%)	66.2	65.6	65.4	64.8
喫煙率(%)	14.8	13.5	13.3	12.7
運動習慣者比率(%)	24.8	26.1	25.4	28.2
飲酒習慣者率(%)	13.7	14.1	15.9	14.6
ストレスチェック受検率(%)	86.4	84.2	84.9	89.1
高ストレス者比率(%) ※6	5.0	7.9	6.8	7.0
ワークエンゲージメント(点) ※7	-	69	71	72
生活習慣の改善に取り組む社員の割合(%)	-	29.0	35.8	37.4
体調の改善を実感する社員(人)	-	272	489	496

健康経営に関するデータの詳細は[こちらのページ](#)もご覧ください

※2：SPQ(Single-Item Presenteeism Question 東大1項目版)により計測

※3：傷病欠勤・傷病休職の平均日数

※4：CCHL尺度「Ishikawa et al. Health promotion international 2008;23(3):269-274」を参照し、参加者が
(i)さまざまな情報源から健康関連情報を収集し、(ii)必要な情報を抽出し、
(iii)得られた情報を理解して伝達し、
(iv)情報の信頼性を考慮し、(v)情報について、特に健康関連の問題の文脈で決定を下すことができるかどうかを尋ねた。
各項目は1の「全くそう思わない」から5の「強くそう思う」まで、5点満点で評価し、各項目の得点の平均値をCCHLスコアとして算出

※5：各項目は経済産業省「健康経営度調査」の設問に準じて算出

※6：2022年度に判定基準見直し

※7：アトラエ社wevoxによるサーベイの総合スコア