

Accelerate Expand Upgrade

2023年3月期
統合レポート 2023



Printing in Japan

www.ctc-g.co.jp

[人材戦略詳細編]

Contents

03 人権尊重

Part 1 CTCグループの人材戦略

04 社長メッセージ

08 企業理念・サステナビリティ・中期経営計画

10 経営企画グループ 人事総務室長インタビュー

14 人的資本の価値を高め、企業価値を向上させる取り組み

Part 2 CTCの取り組み

イノベーションを生み出す

18 技術と技

23 ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

26 多様で柔軟に働ける環境

生産性を高める

28 エンゲージメント

29 健康と幸福

Part 3 データセクション

33 人材関連施策・データ Overview

34 中期経営計画と人材関連施策

36 人材関連データ

人権尊重

「CTCグループ行動基準」では、「人権を尊重した職場環境の実現」を掲げています。人権・人格・個性・多様性を尊重する働きがいのある職場環境をつくり上げることが、CTCのあらゆる活動の根底にあります。

CTCは、2015年7月に、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクトに参加しました。グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる10原則にのっとり、「CTCグループ行動基準」のもと、社員一人ひとりがグローバルな視点で常に高い倫理観と責任感を持って行動し、日々の業務を通じて社会的責任を果たせる体制整備に努めています。

全社・階層別研修や情報発信、ワークショップなどによる啓発活動、コンプライアンス・人権問題の報告・相談を受ける人事主管部門の複数の社内相談窓口と共に、役員・従業員や取引先からの内部通報窓口を設置しています。通報ルートは社内窓口と社外窓口(弁護士)があり、いずれの場合も通報者とその関係者のプライバシーや通報内容の情報管理を徹底し、通報者は通報したことを理由として不利益をかぶらないことを明確にしています。

人権の尊重に努め、自由で創造性が発揮できる魅力ある企業風土を醸成していきます。

社長メッセージ

代表取締役社長

拓植 一郎



「人材」はCTCにおける最重要資本 次の50年に向けて社員の挑戦を さらに後押しする

当社グループは創立以来、多様な業種のお客様のニーズに応じてITの最適なソリューションを提供し、ITを通じて社会課題の解決に取り組んできました。その成長の源泉は常に人材でした。

CTCの企業理念は、“Challenging Tomorrow's Changes”というスローガン、「明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献する。」というパーパスともいえる使命、「変化への挑戦 価値への挑戦 明日への挑戦」という価値観で構成されます。CTCの価値観に挑戦という言葉が繰り返し出てきますが、私自身、社員がもっと挑戦できる組織にするために、常に情熱を燃やしています。

QOLの向上がCTCの存在意義

CTCの企業理念を分かりやすい表現で言い換えると「デジタル技術の恩恵をより多くの人に届けること」です。今やデジタル技術がなければ社会が成り立たないほど、ITと社会は切っても切れない関係にあります。一方で、デジタル技術を活用できる人と活用できない人の間に生まれる差は「デジタル・ディバイド」として大きな問題になっています。

そもそも人間にとって、デジタル機器やシステムは、まだまだ使いやすいとはいえ、もっと進化しなければいけません。空飛ぶ自動車や自動運転などのインパクトのある新技術が話題になりますが、そこにたどり着くまでには様々な副次的な技術も生まれます。人工知能

(AI)の活用で、新しいソリューションが誕生するかもしれません。それはCTCにとっても大きなビジネスチャンスになるはずで、CTCがITソリューションの提供を通じて社会の変革に取り組み、より使いやすいデジタル技術を多くの人に広めていくことが、結果的にデジタル・ディバイドの解消につながることを願っています。

私はデジタル格差の解消に貢献し、ステークホルダーのQOL(Quality of Life:生活の質)が向上することこそ、CTCの社会的な存在意義があると考えており、私はもちろん、社員の挑戦の強い動機になっています。

新たな「CTC 5.0」のステージへ

CTCグループはITの進化に沿って挑戦を続け、ネットワーク関連、クラウド関連、保守・サービス関連を軸に成長してきました。複雑化する課題と高度化する技術を考えれば、CTCグループ自体もさらに進化して、新たな「CTC 5.0」の段階に進む必要があります。

CTCは1972年の創立から、「目利き力」を生かして主にアメリカの技術や製品を日本市場へ導入することに力を注ぎました。これが今日のビジネスの礎となったCTC 1.0の時代です。

1980年代半ばからはインターネットを意識した情報ネットワークの思想や技術を日本に導入することに本格的に取り組み、CTC 2.0の時代を迎えます。

その後、それまで培ってきた人脈と技術経験を生かして携帯電話などモバイルサービス構築の領域に深く

参入したのがCTC 3.0の時代です。

昨今はクラウド関連ビジネスにシフトして幅広いサービスを展開し、顧客のデジタルトランスフォーメーション(DX)推進に向けてコンサルティング業務からデータ分析基盤の提供、デジタルツイン実現まで様々なソリューションを提供するCTC 4.0へと進化しました。さらには脱炭素や気候変動対策のようなグリーントランスフォーメーション(GX)から持続可能性を向上するサステナビリティトランスフォーメーション(SX)などを実現するため、共創パートナーと共に取り組んでいます。

CTCは今後も挑戦を続け、社会的な存在意義を発揮していきます。顧客と社会のDXを推進し、人々のQOLを高めるソリューションを提供するために、CTC 5.0へと進化していくのです。

AIや量子コンピューティングなどテクノロジーの進化は、ハードとソフトの両面で新たな段階へと入りました。現在はAIトランスフォーメーション(AI)の初期段階といえるかもしれません。後から振り返れば、CTCの次の50年に向けてチャンスにもリスクにもなり得るエポックメイキングな時代だったと記憶されるかもしれません。

CTC 1.0の時代に求められた「目利き力」を持つ人材に始まり、CTC 5.0に至る現在においても、人材こそが常に一番の成長ドライバーでした。まさに私たちが総合力を発揮して挑戦する時が来たのです。

本質を見据え、オープンでしなやかな発想を持つ

私たちのビジネスの基本として、デジタル技術の深い理解は必要ですが、同時にITを活用する現場も知らなくてはならないし、顧客の情報システムの成り立ちも理解する必要があります。

さらに言えば、顧客の会社がどのような企業理念を持ち、どのような課題の解決に向けてCTCの技術に期待しているのかを分かった上で仕事を進めないと、仕様通りであっても全体としてみるとチグハグなシステムになってしまいます。ITの専門家である私たちが、顧客の考えや求めているものを理解しなければ希望に沿ったシステムは開発できないのです。例えば営業担当者は、顧客のニーズをきちんと理解し、システムを開発す

るエンジニアとの橋渡しをする「ビジネストランスレーター」の役割を担えるような優れたコミュニケーション能力が求められます。

顧客が抱える課題や、解決したいことはどんどん複雑で高度化しています。一企業でもそうなのですから、社会課題を解決するシステム構築はさらに複雑なものになるでしょう。

私は以前から「デザイン思考」に注目してきました。デザイン思考は「最も困っている人のニーズを満たすことが、より広範なニーズを満たすことになる」と考え、ユーザーの潜在的な課題やニーズを起点に製品サービスを考えていく思考法です。将来の予測が困難な「VUCAの時代」には、社会のニーズをもとに解くべき課題を見だし、解決策を創り出す能力が企業の勝敗を分けまします。私たち自身が視野を広げ、想像力を豊かにして、現実の課題とその本質を見据え、オープンでしなやかな発想で試行錯誤を続けることが肝要です。

先端技術の研究を深め、どのような社会課題があるのかを見極め、課題を解決するためのソリューションを開発し、商品として提案すべくCTCグループが持つ人材や技術、組織力、顧客とのネットワーク、ブランドなどの競争力の源泉である知的資産をもとに知的資本経営をしていくには、人的資本を強くするしかないのです。

人的資本こそが成長ドライバー

中期経営計画(2021-2023年度)「Beyond the Horizons —その先の未来へ—」の最終年度である2023年度からは、CTCのバージョンアップを目指し「知的資本の拡充」「『技』の強化」「『技術』面での先進性を保つ」という3つの柱に取り組めます。

中でも「知的資本」に含まれる人的資本を拡充することが重要な経営課題だと認識しています。成長のドライバーである人的資本を戦略的に拡充するには、現状を可視化する人材マネジメントシステムが不可欠です。これは2023年度中にリリースする予定で、社内の人的リソースを把握して人材の適正配置に役立てます。一朝一夕に完璧なシステムを構築することはできませんが、改善を繰り返し、将来的にはAIも駆使して人材戦略の



「新しい考え方を積極的に取り入れて技術を学び、社内外の多くの企業や仲間と共に挑戦を続けます」

ICHIRO TSUGE

シミュレーションまで行えるようにします。

CTCグループの多様性(ダイバーシティ)については、まだまだ不十分だと受け止めています。制度上は男女格差や国籍上の制約は存在せず、障がいがあったり持病を抱えたりする社員が無理なく働ける職場環境も整備しつつあります。しかしながら日常業務や人材採用においては一層DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)に取り組む、多様で包摂的、公平な環境や制度にすることが必要です。

ダイバーシティの取り組みを強化するため、2023年3月に社外取締役が委員長を務める「ダイバーシティ・コミット」を立ち上げました。社会的な属性に限らずあらゆる面の多様性について議論と検討を進めています。

人手不足が進む中、求める人材の質、数を満たす採用活動はますます難しくなるでしょう。限られた人的資本を大切に多様性を高めていかななくてはなりません。単に社会的属性が異なる人で組織を構成するだけでは、複雑化する社会の課題設計、解決を担うことは難しいでしょう。CTCグループの多様性を昇華させて構造資本にまで高めるには、オープンな思想と論理の高い次元での理解、共感が必要であり、そのためには意思決定のプロセスと組織や評価制度について再定義、再デザインしなければなりません。

CTCでは、社員が各分野の最新技術を習得したり、部門が抱える知識や技術を共有したりする仕組みとして、ビジネスチャットツール「Slack」を使った社内コミュ

ニティ「Dojo」を運営しています。2019年の立ち上げ以来、特定の技術分野やテーマなどのチャンネルが開設され、部署を超えて多様なテーマで情報交換ができる点も好評です。私自身も広く社員の声を聞くチャンネルを開設し、情報発信をしています。

デジタル技術の発展は社会を良くするプラスの側面だけでなく、環境負荷やエネルギー消費という負の側面も抱えており、どのように折り合いをつけるかは極めて重要な課題です。CTC 5.0とその先を見据えて、次世代を担う中堅・若手社員が参加する「NEXT CTCプロジェクト」を2022年から開始しました。

私たちのスローガン“Challenging Tomorrow's Changes”が示す通り、社員一人ひとりが、新しい変化への挑戦を楽しみながら、自律的に成長していく人材戦略を、経営戦略と連動させて実行して会社と社員を共に成長させていきます。

最後に皆様にご報告があります。当社は伊藤忠商事(株)による株式公開買い付けの実施により、非公開化される見通しとなりました。前身の伊藤忠テクノサイエンスが1999年に東京証券取引所市場第一部に上場して以来、上場企業として順調に歩み続け、2022年には創立50周年を迎えることができました。これも皆様の多大なご支援の賜物であり、改めて感謝申し上げます。今後もCTCグループの強みを活かしてお客様や社会へ価値を提供し続けることに変わりはありません。引き続きご理解・ご支援のほどよろしくお願いいたします。

企業理念・サステナビリティ・中期経営計画

企業理念

企業理念は「スローガン」「使命」「価値観」「私たちの心得」の4つで構成されています。「スローガン」は、「使命」を全うするための社会に対する決意表明で、「使命」は、「本業」を通じてどのように世の中に貢献するのか、企業活動の到達目標を表しています。「価値観」は、「使命」を果たすために意識すべき重要なキーワードであり、「私たちの心得」は、社員一人ひとりが判断・行動するためのよりどころとなる言葉です。

Slogan

スローガン

Challenging Tomorrow's Changes

Mission

使命

明日を変えるITの可能性に挑み、
夢のある豊かな社会の実現に貢献する。

Values

価値観

Action Guidelines

私たちの心得

変化への挑戦 常に新しいことに取り組み、
決して諦めず臨んでいるか？

価値への挑戦 お客様が期待する以上の価値を、
生み出しているか？

明日への挑戦 自由な発想で、よりよい
明日の姿を描いているか？

サステナビリティ

CTCグループの「使命」を果たし、持続可能な社会の実現を目指すにあたり、CTCらしい取り組みや大切にしたい想いをサステナビリティ方針として掲げました。

サステナビリティ方針にのっとり、社会的な責任を果たし企業としてさらに成長するために、中長期にわたり目指すべき方向性を、マテリアリティ(重要課題)として特定し、取り組みを推進しています。

サステナビリティ方針

技術と技(わざ)を未来のために

CTCグループは、
「明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献する。」
という使命を果たし、持続可能な社会の実現を目指します。

デジタル技術とそれを活かす技で、
多くの人々がその恩恵を受けられる社会づくりに取り組みます。

また、ITの可能性をひろげることにより、
地球環境と社会における課題の解決に貢献します。

マテリアリティ(重要課題)

ITを通じた社会課題の解決

- 先進技術のたゆまぬ追求
- 様々なパートナーとのビジネス共創の推進
- 安心して安全なITサービスの提供

明日を支える人材の創出

- 多様なプロフェッショナルの育成
- 互いを尊重し高めあえる風土の醸成
- 未来を創る人材教育への貢献

責任ある企業活動の実行

- 実効性あるガバナンスの強化
- 気候変動対応への貢献
- 一人ひとりの責任ある行動の実践

中期経営計画(2021-2023年度)

CTCグループでは、企業理念のMission(使命)「明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献する。」を目指す姿とした、中期経営計画(2021-2023年度までの3ヵ年)「Beyond the Horizons—その先の未来へ—」を策定しています。DX支援や共創ビジネスの拡大を主軸とした「Accelerate」、5Gやクラウドビジネスの拡大を目指した「Expand」、人材育成

と経営基盤の強化を意図した「Upgrade」の3つを基本方針とし、それぞれに3つの重点シナリオを設定しています。お客様への付加価値創出、最適なITの提供といったこれまでの活動を継続しつつ、お客様のビジネスそのものを共にデザインし、社会に新たな豊かさを創り出す領域へと進んでいます。

Beyond the Horizons —その先の未来へ—

Accelerate これからの豊かさを創る

顧客の変革を支える新たな取り組みを加速

重点シナリオ

- 顧客業務、顧客事業、そして生活者の日常のDX
- コミュニティ形成と共創ビジネス拡大
- 高付加価値サービス、先進技術の提供

Expand 今の豊かさを広げる

強い領域におけるさらなる探究と市場拡大

重点シナリオ

- “つくる”を土台にした5Gビジネスの拡大
- XaaSビジネスの強化
- 国内ビジネスモデルのグローバル展開

Upgrade 実現可能性を高める

未来を捉えた自己変革の実践

重点シナリオ

- 個の成長と適材適所を組み合わせた総合力強化
- 環境変化に順応する経営基盤変革
- 多様なステークホルダーとの共存

人事総務室長インタビュー

多様性と人材育成が、企業価値を高めるための基盤
社員が自身の成長を実感できる企業であり続ける

経営企画グループ 人事総務室長 次藤 智志

人的資本の可視化が評価された
「人材戦略詳細編」

——人的資本の重要性を認識し、企業価値の向上、価値創造に取り組んできました。CTCの人に対する考えや取り組みに関する情報を統合レポート別冊「人材戦略詳細編」などで開示した成果をどう感じていますか。

2023年4月から新人事制度を導入しました。「自分らしいキャリアパスを描きやすい制度」として、ジョブ型の要素も取り入れた仕組みとなっています。

新人事制度の導入にあたっては、オンラインだけでなくハイブリッド形式で全国の拠点で説明会を行うなど、社員には丁寧に説明するように心掛けました。そこで耳にしたのが、2022年度の統合レポート別冊「人材戦略詳細編」を読んで、新人事制度で会社が向かおうとしている方向性についてある程度イメージができたという社員の意見でした。当時は制度の詳細を詰めている段階で具体的な内容は盛り込めませんでした。導入に向けた経営陣の思いを社員へのメッセージとし

て伝えることができたのは、「人材戦略詳細編」を発行した効果の一つだと考えています。ある本部長が部下にもぜひ読むように勧めているということも聞きました。

取引先をはじめ多様なステークホルダーからCTCの企業理念や経営戦略と人材戦略がどうつながっているのかが分かりやすくまとまっており、メッセージ性がある内容だという評価をいただき、ステークホルダーとの対話を重視し、人的資本の可視化や情報開示に力を入れてきた成果が少しずつ表れてきたと感じています。——2023年度版の「人材戦略詳細編」で、ステークホルダーに特に伝えたいことは何でしょうか。

人材戦略をUpgradeする基本コンセプトの柱となる「多様性の相互受容」についてより強く発信したいと思っています。

2022年度の取締役会で、当社のダイバーシティの現状について報告した際、社長からダイバーシティ委員会を設置すべきだという意見が出ました。そこで社外取締役の永井裕美子氏を委員長に、社外取締役の岩崎尚子氏と本村彩氏を委員に含む取締役会の任意諮問委員会として「ダイバーシティ・コミッティ」を立ち上げました。

永井氏は企業人事の経験が豊富で、岩崎氏は早稲田大学電子政府・自治体研究所教授を務めており、本村氏は弁護士として活躍している方です。社外取締役3名と、中堅や課長クラス、営業やエンジニアなどの社員と共に議論を進めています。

2023年3月から委員会を開催していますが、改めて分かったのは、なぜ今ダイバーシティなのかということ。社員と共有することの大切さです。ダイバーシティの重要性やCTCが取り組む必要性などのコミュニケーションの工夫が足りないことを痛感しました。

委員会での議論から、ダイバーシティに関する明確なコンセプトを確立し、なぜ今取り組む必要があるのかといった点についても事例を交えるなど分かりやすい形で発信しながらコミュニケーションを深めていきたいと考えています。2023年4月に開催した全社員向け当社グループキックオフミーティングでも、社長が今期の経営課題やビジネス戦略と併せて、ダイバーシテ

ィについてもメッセージを発信しました。社内でも改めて、ダイバーシティを考える良い機会になったと思います。

多彩な個の協働が
多様な価値を創出する

——他の企業ではダイバーシティは社員の男女比や女性管理職比率、女性役員比率などがテーマに挙がることが多いですが、CTCにとってのダイバーシティとは何でしょうか。そして、そもそもなぜダイバーシティが重要なのでしょうか。

CTCが考えるダイバーシティは、性別、若手や中堅・シニア社員の中のジェネレーション、国籍といった社会的属性にとどまりません。知と経験、志向など一人ひとりが違う多彩な個と捉えています。多様なステークホルダーに価値を提供できるソリューションは、多彩な個の協働によって生み出すことができます。だからこそダイバーシティが重要なのです。CTCには、重点施策や全社的な取り組みを議論する委員会をいくつも設置し、多くの社員が参画しています。ただ、委員長を務めるのは役員や本部長クラスがほとんどで、こうした場でも多様な人材の力を組み入れたいという思いがありました。

今回のダイバーシティ・コミッティは、若手を中心に男性と女性がほぼ同数で経験などの多様性をより意識したメンバーです。

Slerは、長らく男性が中心の業界でしたので、個を生かす組織づくりにおいては、女性採用の強化も重点施策としています。管理職層の女性比率も上がってきてはいますが、まだ執行役員はいません。社外取締役からきたん忌憚のない厳しい意見をもらい、社内文化や制度などを変えていかなければいけません。

自分が成長できると実感できる企業に

——多様性と人材育成を人材戦略の2つの柱に置いた狙いについて、改めて説明してもらえますか。

“Challenging Tomorrow's Changes”というスローガン、「明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献する。」というパーパスともいえる使命、「変化への挑戦 価値への挑戦 明日への挑

戦」という価値観から成る企業理念や、「ITを通じた社会課題の解決」「明日を支える人材の創出」「責任ある企業活動の実行」というマテリアリティとの関連性から、「多様性の相互受容」と「人材育成」というキーワードを抽出しました。

多様性の相互受容と人材育成は、企業価値を高めるための基盤です。優秀な人材を惹きつけ、多様な個の強み、意欲、価値観などを受け入れつつ、社員が持つ力の最大限発揮につながるアサインメントと人材育成サイクルを実現することで、社員も会社も共に成長し続けることができると考えています。

社員がCTCで働く理由の一つは、CTCでなら自分が成長できると考えているからです。もちろん、給与や福利厚生など処遇面は働く上での重要な要素ですが、自分が成長する機会のない企業で働き続けたいとは思わないでしょう。

CTCで働く社員がすべからく自分らしく活躍し続ける環境にしていけるかは、人材戦略の大きなテーマの一つです。成長には必要不可欠な成功体験をどれだけ積み重ねることができるか、そのためにチャレンジングな業務上のアサインメントも人材育成には重要だと考えています。

——CTCでは経営戦略と人材戦略が連動しています。今後、経営戦略と人材戦略をさらに連動させるための取り組みはありますか。

2023年度の組織改編で経営企画と広報、サステナビリティ、人事、総務が同じ経営企画グループになりました。同一組織として事業を推進していけるようにしたことで、連携強化はもちろんのこと、取り組みの加速につながっています。

昨今、企業で働く意識は変わりつつあります。今働いている社員もそうですが、これから社会に出て働く学生は企業がどのような社会貢献をしており、どのような理念のもとで経営を行っているかをより強く意識しています。CTCとしてもマテリアリティの一つに特定した「ITを通じた社会課題の解決」について、しっかり発信していかなければいけません。カーボンニュートラル実現のような気候変動対策や、労働生産性の向上による人

手不足の解消のような社会を取り巻く課題をITの力で解決していくことが、CTCで働く強いモチベーションになるでしょう。

様々な課題の解決に貢献するサービスを開発し、それを提供する事業に携われるのは、会社に対するエンゲージメント向上や社員のWell-beingにもつながります。社会にとって有益であることを示すことが、企業の存在価値になるのです。

個の持つ力を可視化し、人材育成を高度化する

——2023年度は中期経営計画の最終年度になります。これまで取り組んできたポイントや課題についてお話しください。

2021年度から始まった中期経営計画「Beyond the Horizons —その先の未来へ—」では「知的資本の拡充」「『技』の強化」「『技術』面での先進性を保つ」という3つの柱に取り組んできました。2023年度は現中期経営計画の最終年度であり、次期中期経営計画での重点施策を今後3年から5年の中期的な視点で、どのような人材戦略を立てていくのか議論をしていきます。

2023年4月に導入した新人事制度ではジョブ型の要素を導入し、社員の生活の安定感向上や優秀な人材を確保するために、年収における月例給と賞与の割合を組み直しました。CTCの給与水準は業界トップクラスですが、成果を出している社員の要望を満たしながら、市場価値が高い人材の採用も見据え、処遇体系を見直しました。

また、社内の現状を可視化する人材マネジメントシステムを2023年度中に全社展開していきます。

多様で柔軟に働ける環境整備では、テレワーク実施場所は勤務オフィスの通勤範囲内で自由に選択できますし、特別な事情を抱える社員には、遠隔地での勤務を認めています。今年度は、通勤範囲外でのテレワーク取得要件を緩和し、遠方への帰省時やワーケーションなどで全社員が利用できるようにしました。リスクリングや社会貢献活動などでの利用を想定した社外副業や長期休暇を認めるサバティカル休暇制度も導入

「多彩な個の協働によるダイバーシティの重要性を発信していきます」

SATOSHI JIYOH



済みです。キャリア形成の側面では、従来のキャリア形成支援の取り組みに加え、事業活動上で戦略的に重要なポジションを対象とした社内公募を導入し、社員が自ら手を挙げてチャレンジする新たな機会を創出しました。

新人事制度は導入したばかりなので、成果が見えるのはもう少しかかりますが現中期経営計画に連動させて新たに導入した施策への社員の反応は、好意的な意見が非常に多くですし、エンゲージメントも向上しています。

——企業価値を向上させる仕組みとして人材戦略面で特に力を入れている点がありますか。

何が企業価値の向上につながるか、効果測定が難しい面はありますが、人的資本への取り組みをさらに進めるため、これまで取り組んできたスキルの把握に加えて、2022年度から産学協同の研究会に参画し、仲間と協働する力や創造性などの社員個々が持つ力の可視化に取り組んでいます。2023年度は対象者数を拡大し、社員の持つ力を定量的に把握し、施策の効果検証や人的資本ROIの計算につなげていきます。

毎年全社的に人材開発会議を実施していますが、人材に関する客観的なデータが不足している状況です。人材マネジメントシステムで社員のスキルや経歴、個人の志向や特性などをデータベース化し、育成計画に反映すると共に、業務アサインや将来に向けたサクセッションプランの作成に活用したいと思います。

上司と部下の1on1ミーティングは試験的に取り組んだ後、2023年度から全社に導入しました。データからは見えてこない社員の特性や仕事への希望や思いなどをよりきめ細かく把握していきたいと考えています。

——現在の人事制度や仕組みにおいて、課題や改善すべき点は何でしょうか。そして最後に人事総務室長としての決意をお話してください。

リスクリングについては、これから本格的に取り組んでいきます。もちろん、現場レベルでは部署や担当者ごとにスキルを磨いていますが、全社的な取り組みにしていくのは今後の検討課題です。

社内における人材の流動化に向けて社内公募も実施しています。社内業務で主務だけでなく、副務にも取り組める社内兼業・社内副業のような制度も引き続き検討中です。

最後に人事総務室長としての決意ですが、経営戦略と連動して、人事制度や人材戦略をつくり出していくことはもとより、社員が安心して仕事ができるような職場環境をつくっていかなければいけません。社員がモチベーションや生産性高く仕事ができるように、ワーキングプレイスとしてのオフィス戦略は人事総務の重要なミッションです。CTCの人的資本経営において、守りと攻めの両方の要素を持つ部署であるという認識を改めて感じており、CTCの最も重要な成長ドライバーである人材が、情熱を持って挑戦し続けられる環境を引き続きつくり上げていきたいと思っています。

人的資本の価値を高め、企業価値を向上させる取り組み

「ダイバーシティ・コミッティ」の立ち上げと社員の自律的な成長を促す新人事制度を導入

「人材」は当社グループにおける最重要資本であり、社員の成長なくして企業価値を向上させることはできません。当社グループは、企業理念にスローガンとして掲げる“Challenging Tomorrow's Changes”が示す通り、社員一人ひとりが、新しい変化への挑戦を楽しみながら、自律的に成長していくための後押しをする人材戦略を、経営戦略と連動させて実行しています。また、個々の適性と目標に合わせて様々な成長機会を提供すると共に、多様なプロフェッショナルが「協働」を通してお互いに高めあえる風土を醸成しています。

人材戦略の推進体制を強化

施策の実行スピードを重視する観点から、人事部と人材戦略部の2部署連携体制とし、2部署で全社施策を担い、人材戦略を推進しています。重点施策は、取り組みの実効性を高めるために設置した人事政策委員会での議論を踏まえて、経営会議、取締役会で決定しています。人事政策委員会の委員は、事業グループ担当役員を委員長に、各事業グループから選出された本部長クラスを中心に構成しています。各事業グループには、事業戦略と人材戦略を担う企画統括部を設置しており、それぞれの事業戦略に連動した独自の人材マネジメン

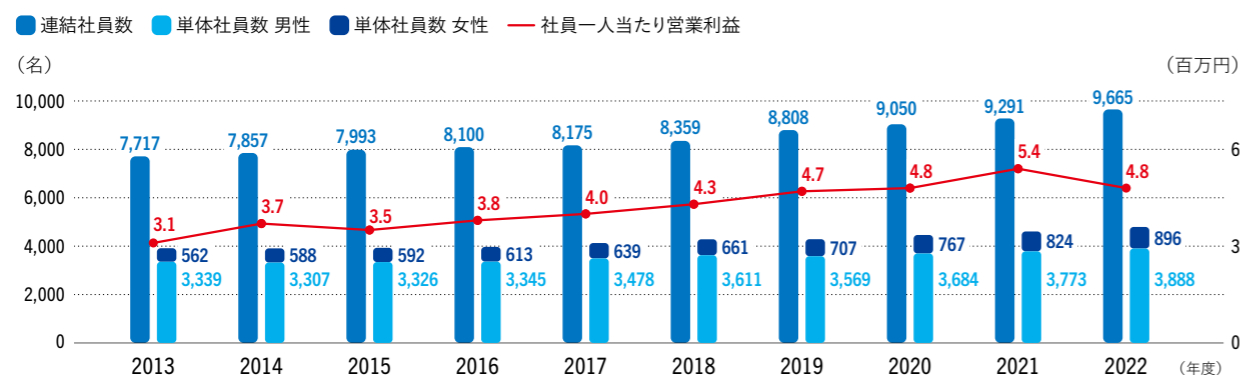
ト施策を実行すべく、全社施策主管部署と連携した推進体制を構築しています。

2022年度には、取締役会任意諮問委員会として「ダイバーシティ・コミッティ」を設置しました。委員は、社外取締役3名、執行役員1名、社員5名の合計9名です。社員の声を反映する目的で、委員に社員を選出しました。エンジニア、営業、コーポレートスタッフの各職種や海外勤務の経験者、新卒・キャリア採用者で構成し、男性と女性の人数はおおむね同数です。今後、ワーキンググループ活動も予定しています。当社のあるべき姿に向かうために、社外取締役の見地から提言や助言を受けながら現状とのギャップを埋め、多彩な社員の一層の活躍に向けた取り組みを加速します。

人材マネジメントのUpgradeの基本コンセプトと重点施策

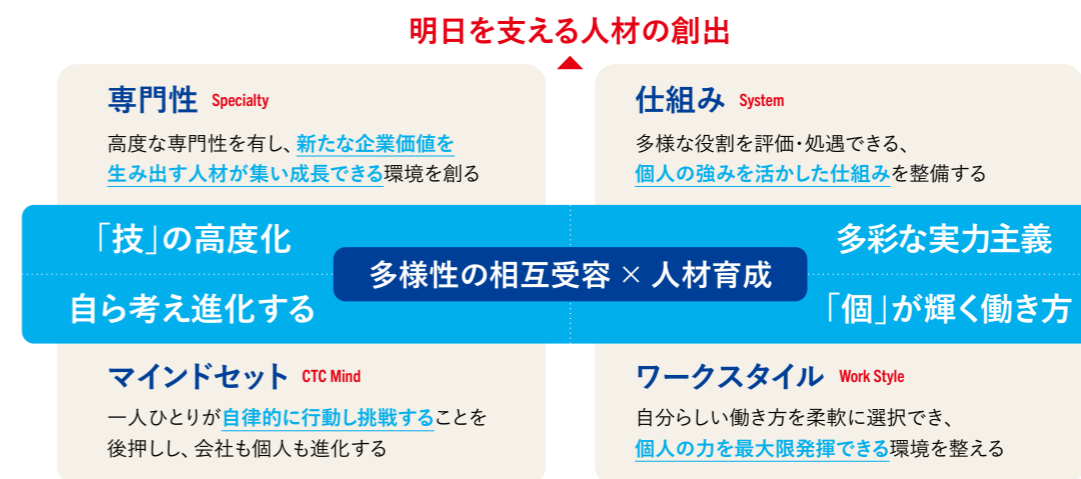
中期経営計画の柱の一つであり、達成に向けた土台固めを図るテーマである「Upgrade」では、人材育成と経営基盤の強化を重点シナリオとして設定しています。当社では、中期経営計画の実現に向けて必要なUpgradeを実行するため、人材マネジメントの基本コンセプトを策定しています。マテリアリティと中期経営

社員数(連結・単体)／社員一人当たり営業利益(連結)



2013-2014年度の中期経営計画から、経営基盤の強化として人材関連の取り組みを重点施策と位置付けています。2014年度から働き方を変え、多様で柔軟に働ける環境の構築に取り組み、2015年度には複線型人事制度導入に合わせた人材育成体系の刷新、自律的で主体的なキャリア形成やダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンの推進など、様々な施策を強化しました。

経営戦略と連動した人材マネジメントの基本コンセプト



2022～2023年度 導入・取り組みのハイライト

「技」の高度化

年収における基本給割合変更

基本給と賞与の割合を変更し、年収水準そのものは維持しつつ、基本給は改定前より最大で約30%引き上げ。生活の安定感を高め、人材採用面の強化を進める。

複線型人事制度におけるスペシャリスト職の役割を全社公開
専門職コースとなるスペシャリスト職の役割を公開。若年層のキャリアイメージの醸成、組織を超えたコラボレーションにつなげる。

タレントマネジメントの推進

キャリア形成、エンジニアのスキル可視化の仕組みに加え、タレントマネジメントシステムの活用を推進。育成・アサインメントを強化する。

自ら考え進化する

重要なポジションの社内公募制度拡大

2021年度導入の公募制度を全事業グループに拡大し、事業を展開する上で戦略的に重要なポジションを各組織で募集。社員が自ら手を挙げてチャレンジする新たな機会を設ける。

社外副業・サバティカル休暇導入

キャリア形成、リスクリング・学び直し、プロボノやボランティアを通じた社会貢献などを想定した社外副業や長期休暇制度を導入。本人のキャリア形成に対する志向に寄り添う。

アドバイス・サポート機会の充実

社内のキャリア・コンサルタント有資格者によるキャリアコンサルティング面談に加え、1on1による日常的なフィードバックの仕組みを導入。自ら考え進化する人材への成長を後押しする。

多彩な実力主義

等級制度にジョブ型要素を付加

スペシャリスト職の役割の大きさを定量化し等級決定する仕組みを導入。役割と個人のスキルや強みを適切にマッチングする。

等級制度に2段階以上の特進を導入

一般職からスペシャリスト職への2段階以上の特進(飛び級)を新設。経験年数でなく個人の實力に応じ活躍できる環境を整える。

評価制度を相対評価から絶対評価へ改定

能力考課から、個人の行動レベルにフォーカスした行動評価に変更し、絶対評価に改定。個人のより自律的な行動と質の向上(=挑戦)を促す。

「個」が輝く働き方

働き方の選択肢拡大

短期間の通勤圏外でのテレワークを選択肢として追加^{※1}。不妊治療や母体保護などで利用可能なケア休暇導入、育児や連続休暇制度の取得要件の緩和や手続きを簡素化。個人の事情に合わせた選択肢を用意する。

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

CSP^{※2}でスポンサーとスポンシーのAIマッチング試験導入、キャリア支援やネットワークづくり、意識改革や組織風土の醸成を目的としたセミナーの定期開催。個々の活躍に「公平」な環境を整える。

健幸(健康と幸福)経営推進

目的別に応じた健康情報ツールの拡充、がん総合検診の受診機会拡大、身体活動イベント、社員と家族が利用できる健康相談アプリなどを導入。社員とその家族の健康とWell-beingを追求する。

※1 勤務オフィス最寄り駅から鉄道営業距離で100km未満を通勤圏内と定義し、従来、通勤圏内でのテレワークの場所を自由に選択できるようにしています。また、特別な事情を抱える社員を対象に、テレワークの場所と居住地の選択肢を日本全国に拡大しています。短期間の通勤圏外テレワークは連続滞在日数10日間の範囲で回数制限なく取得できる取り組みです。
※2 キャリア・スポンサーシップ・プログラムの略。女性活躍推進施策の一つで、キャリア・スポンサーは本部長クラス、スポンシーは女性管理職層とその候補者とし、座談会や1on1を通じて、気軽にコミュニケーションできる機会を創出しています。

計画から定義した「多様性の相互受容」と「人材育成」の2つの柱、4つの側面からアプローチして人材マネジメントを変革しています。当社は、人材関連諸制度を単一のものと捉えず、それぞれが有機的かつ体系的に連携するよう制度設計・社内浸透を心掛け、組織文化の

形成と定着、風土の醸成につなげています。2023年4月に導入した新人事制度においても、基本コンセプトから目指す姿を策定し「社員が自ら考え行動することを促す」「社員の成長意欲をさらに高める」「社員がそれぞれの強み・意欲を活かし、活躍できる」としました。

人的資本可視化の取り組み

人的資本が生み出す価値として重視するものは「イノベーションを生み出す」と「生産性を高める」です。その上で、人的資本の価値を高める主要な投資として、「技術と技」「ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)」「多様で柔軟に働ける環境」「エンゲージメント」「健康と幸福」の5つを設定しています。

人的資本の可視化として、国内外の基準から把握指標を独自に設定すると共に、人的資本の投資に対しての費用対効果(人的資本ROI)計算に向けたマクロとミクロの基礎分析を実施しています。企業価値に影響を与えているテーマ・要素特定を目的としたマクロ分析では、外部環境データと人的資本データ分析から、

DE&Iや健幸経営は企業価値の増大に寄与するとの示唆を得ました。ミクロ分析は、人的資本に影響する施策や要素の明確化、CTC活躍人材モデル構築を目指し、社員の能力の可視化と分析のトライアルを課長層向けに実施しました。こうして蓄積したデータを活用し、意思決定精度向上につなげるデータドリブンを推進していきます。可視化のサイクルをしっかりと回すことで、人的資本の最適な投資を目指します。

重要課題ごとに設定された成果指標

当社グループは各社のビジネスに合致した、ダイバーシティ基本方針や健幸宣言、キャリア開発・人材育成方針を策定しており、マテリアリティにかかわる取り組み

目標とKPIに加えて重要課題ごとに成果指標を設定しています。

組織のリーダーシップの在り方が変化している昨今、当社は多様な人材の活躍を促す組織マネジメントが必要だと考えています。そのため、人材多様性の指標の一つである女性活躍において、人材パイプラインを意識した取り組みとして、定期的な候補者のリストアップと経営層への情報共有を実施しています。

社員一人ひとりの健康と幸福、社員の働きがいを醸成することは、会社の持続的な成長に欠かせません。当社は、2019年度の健幸経営中期計画から重点施策と成果指標、モニタリング指標を設定し、取り組みのPDCAサイクルを強化しています。現健幸経営中期計画

は、重視する効果を「生活習慣病の予防・健康保持増進」「社員の活力と生産性の向上」「組織の活性化、文化・風土醸成」とし、働き方や生活様式の変化に対応した計画としています。当社は、こうした取り組みに社員の声を反映し、施策に活かすために様々なサーベイを実施しています。エンゲージメントについてはパルスサーベイを含め年4回実施し、変化を把握しています。

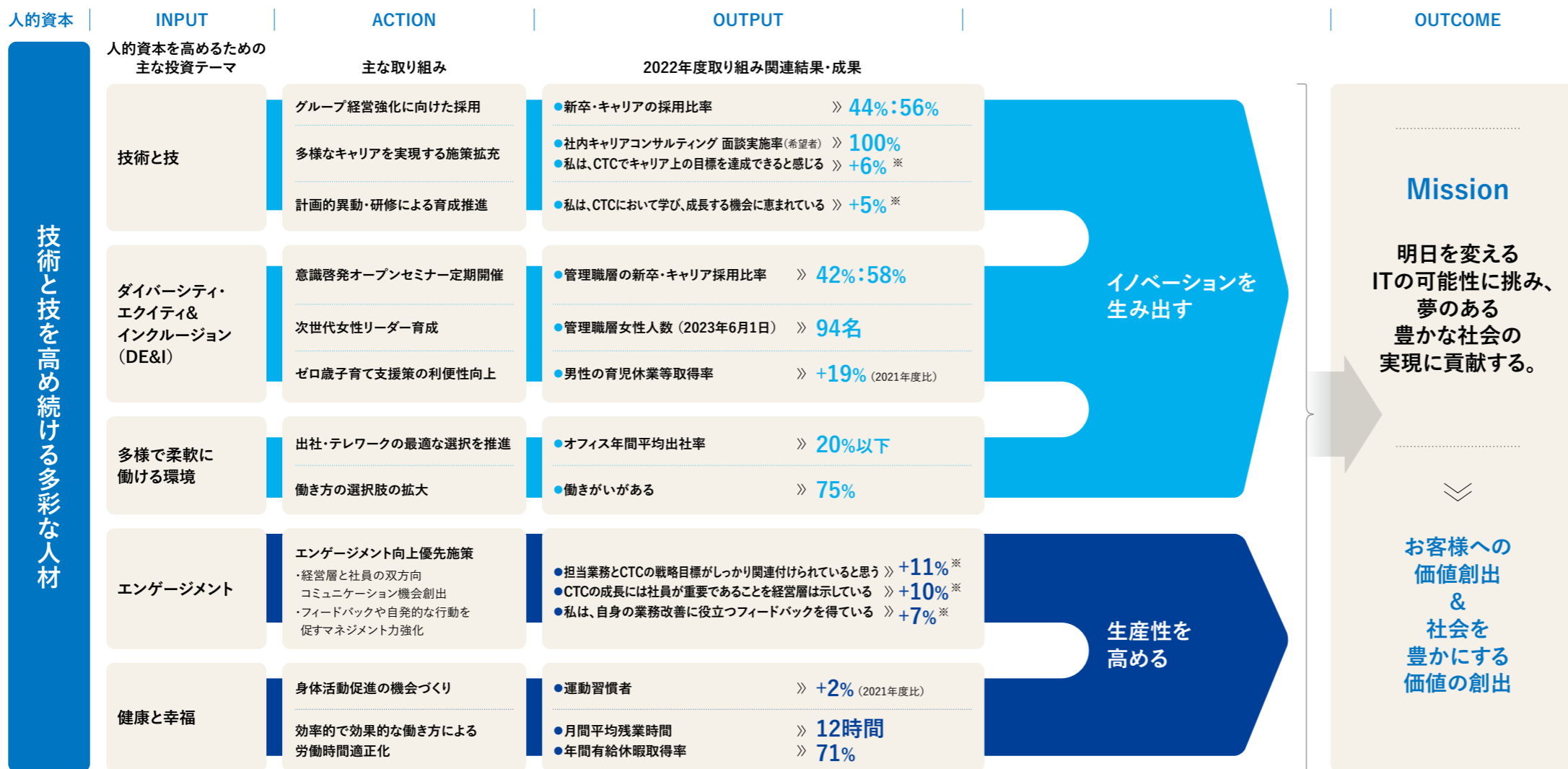
DE&Iや健幸経営の一連の取り組みが、企業価値の向上につながることへの理解を深め、柔軟に計画、施策を見直しながら、今後も人材マネジメントを進化させていきます。

機会とリスクへの取り組み

私たちを取り巻く環境が大きく変化する中、社員が自律的にどこでも働ける環境を整えることは事業継続や人材確保の観点からも重要性を増しています。当社は、場所・時間・端末を選ばず安心・安全な働き方を支える環境を、セキュリティと利便性のバランスを保ちながら日々進化させています。お客様向けには、ITソリューションを提供するだけでなく、オフィスツアーを実施すると共にオフィスや就業管理面での情報も提供し、お客様の働き方改革や労働生産性向上のニーズに対応しています。多様で柔軟に働ける環境整備や健幸経営で得たノウハウを活用したソリューションも提供しています。業種や業界の枠を超えて高まるDXのニーズに対しては、社内DXの取り組みやお客様向けの案件を通して獲得した知見と技術を活かしたソリューションを提供しています。また、人材育成の取り組みを活かしてCTCテクノロジーと共同開発した「DX人材の教育プログラム」も提供しています。

人的資本に関するリスクには、関係部署と連携して課題の把握、改善に取り組んでいます。高い倫理観と責任感、コンプライアンスの徹底や人権を尊重した職場環境の実現などを行動基準に定め、その浸透のため全社・階層別研修や情報発信、ワークショップなどを実施しています。ビジネス環境や戦略に合わせて「健幸」や「流動性」などの個別テーマも毎年度設定しており、就業環境の変化や社員一人ひとりの抱える事情、志向の多様化に合わせた個々に寄り添う働き方やキャリア形成支援の取り組みを強化しています。また、キャリア採用者向けの早期定着、戦力化に向けたオンボーディングプログラムも強化しています。

人材戦略で企業価値を向上



※2020年度のエンゲージサーベイスコアをベンチマークスコアとして設定しています。

成果指標

管理職層女性人数

2016年度開始 2022年度実績 2024年4月1日目標
52名 **83名** **90名**

正社員女性比率

2016年度開始 2022年度実績 2023年度目標
15% **19%** **20%**

新卒採用女性比率

2016年度開始 2022年度実績 毎年度目標
24% **38%** **35%以上**

こころの健康診断受診率

2019年度開始 2022年度実績 2023年度目標
87% **96%** **90%以上**

技術と技

2017~2022年度
新卒:キャリア採用 比率平均

新卒 **51%** : キャリア **49%**

【関連するエンゲージメントスコア】

私は、CTCにおいて
学び、成長する機会に恵まれている

ベンチマーク
比較向上率 **+5%**

私は、CTCでキャリア上の
目標を達成できると感じる

ベンチマーク
比較向上率 **+6%**

採用

多彩な人材の採用

世界の優れたITサービスを組み合わせた最適なソリューションの実現や、様々な業界・業種のお客様にフルスタックサービスを提供するCTCには、多様な知識・経験を有する多彩な人材が必要です。そのため創立時から、重点施策や状況に応じた人材獲得と内部育成を有機的に組み合わせ、ビジネスを推進してきました。適所適材を実現する人材ポートフォリオを策定し、経営戦略の実現に向けた採用施策を強化しています。

新卒採用とキャリア採用の継続推進

事業の成長を担う人材の採用では、挑戦への原動力に欠かせない「知的好奇心」を持ち、「自律」と「協働」

の力で挑戦する姿勢を重視しています。新卒採用者向けには、大学との連携で就業・職業意識に応じた就業体験機会を提供し学生のキャリア形成を支援しています。さらに量子コンピューティングといったテーマを設定し、高度な専門性に対応する職場体験を行ってきました。今後も、仕事のやりがいを実感できる多様な機会を拡充する予定です。

豊富な知識と経験で即戦力を期待するキャリア採用では、ビジネス注力分野を中心に多種多彩な人材を募り、採用マッチング度を高める施策を推進しています。卓越した技術力を持つ人材の採用では、複線型人事制度の最高位のフェロー認定も可能としています。

■ 主な取り組み

	主な取り組み
新卒採用	<ul style="list-style-type: none"> ● 個人の価値観・ニーズの多様化に合わせ、「オープン」「ジョブフィールド」「ユニーブメント」の3つの窓口を設けた採用コース制を導入。 ● オープンコース:適性や志向を考慮し入社後に職種を決定。 ジョブフィールドコース:目指したいキャリアに応じ、応募時に、職種・分野(科学工学、AI、セキュリティ)、初期配属地域(大阪、愛知)を選択。 ユニーブメント(ユニーク&アチーブメント)コース:スポーツや研究などの特別な経験やスキルといった実績を重視した採用。 ● イベントや学生との個別面談に対応する社員リクルーターを、若手・中堅・管理職・スペシャリスト職まで幅広い層で選出。 ● 3年間のOJTトレーナー制度、節目ごとのキャリアコンサルティング面談をはじめ個別フォローを実施。
キャリア採用	<ul style="list-style-type: none"> ● 全社人事主管部門と各事業グループ企画統括部(人事部門)が連携した採用活動体制を整備。 ● 各事業グループ独自のダイレクトリクルーティングに加え、転職潜在層にアプローチする社員紹介ルートのリファラル採用を導入し、幅広い層へ働きかけながら採用ミスマッチを防止。 ● オンボーディングプログラムを導入し、キャリア入社者同期同士や組織・プロジェクト外での人脈づくり、毎月のコンディション確認を通じた早期フォローを実施し、心理的安全性を確保しながら早期定着・戦力化を支援。

新卒採用女性比率

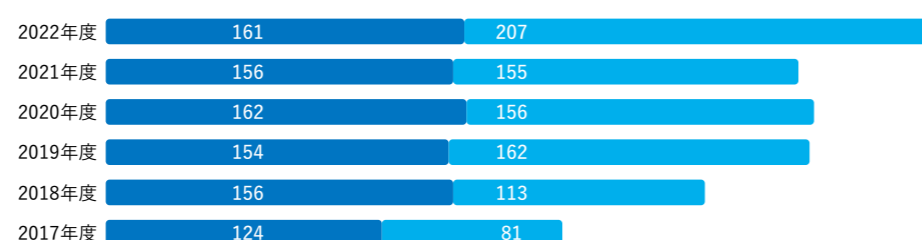
2016年度

24% から

2022年度

38% に

2017~2022年度 新卒、キャリア採用数



キャリア開発・育成

キャリア開発・育成の体制

社員が誇りと使命感を持って働くためには、社員一人ひとりが強みや価値観を活かして働き続けることができる環境整備が欠かせません。CTCでは、キャリア開発・人材育成方針に基づき、研修と面談、制度を組み合わせた総合的な取り組み体制を整備しています。キ

ャリア開発・育成諸施策のほか、人事処遇制度での育成目標の設定や昇格要件へのジョブローテーション経験の組み込み、多様で柔軟に働ける環境構築による自己啓発やキャリア開発支援など各制度を連携させた取り組みを進めています。

キャリア開発・人材育成方針

ビジネスを取り巻く環境、働く人々の価値観の多様化による意識の変化がある中で、従来の「一律的な教育機会とキャリア形成」ではなく、個人に焦点を当てた「自ら学ぶ姿勢と主体的なキャリア形成」の支援へ転換することが求められています。

会社は、従業員一人ひとりの自律を促していく中で、それぞれの能力や適性、意思と意欲に応じた自己選択型の教育機会の提供やキャリア形成支援を積極的

に進めることが大切であり、社員には、自分の特性や強み・弱みなどを認識・共有した上でどのような仕事かしたいのかを明確にして、自ら学び、主体的にキャリア形成に取り組む姿勢が求められます。

CTCでは今後も学べる機会の提供として様々な研修と、キャリア形成支援制度やキャリアコンサルティング面談などを通じて継続して社員一人ひとりが自ら学び、主体的にキャリア形成と自発的な学びを支援します。

キャリア形成を支援する総合的な取り組み

社内キャリアコンサルタントを配置した専任組織は、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)とのつながりを意識し、ダイバーシティ・キャリア課として活動しています。社内ポータルサイト内のキャリア専用サイトで様々な情報を発信し、ライフスタイルや価値観の変化、リスクリングに対応する施策を導入しています。

ング面談を実施しています。対話を通じて個人の仕事経験の振り返り、自己や環境の現状分析をし、仕事への能動的な意味付け、将来への展望や目標を持つことで自律的・主体的なキャリアの意思決定を支援します。面談後の組織への働きかけ、社内関係部署へのフィードバックにより組織課題の改善も図っています。

キャリア形成支援制度

経験、強み・弱み、適性、希望や思いなどキャリア全般について、自律的・主体的なキャリア形成を促すことを目的に、定期的に上司と部下の間で対話し共有しています。キャリアコンサルティング面談も組み込み、人事主管部門と各事業グループ企画統括部が連携し計画的な人材育成、ジョブローテーションにつなげています。

ジョブローテーション施策の拡充

自律的なキャリア形成支援強化のため、ジョブローテーションに資する情報基盤を整備し推進施策を実行しています。「個」と自律を重視した施策として、社内公募制度を導入しており、経営計画の戦略的なポジションを中心に求人型のジョブローテーションも推進しています。

キャリアコンサルティング面談

入社2・5年目、女性管理職層1・2年目などの節目に加え、希望者がいつでも利用できるキャリアコンサルティ

2022年度
社内キャリアコンサルティング
面談実施率(希望者)

100%

自発的な学びを支援する育成

共通スキルや全社テーマの施策は人事主管部門を中心に、各事業グループが戦略に応じた独自プログラムを策定する育成体系を構築しています。ジョブローテーションやストレッチ・アサインメントを組み込んだ「経験学習(OJT)」、全社及びビジネスの特性に合わせ各部署で必要な教育を実施する「教育研修(Off-JT)」、そして個々の能力・関心・意欲に合わせた、多彩な学びの選択肢を提供する「自己啓発支援(Self Development)」の3つの柱で、社員一人ひとりの成長を支援しています。

経験学習：OJT、教育研修：Off-JT

経験学習を人材育成の中心に据え、期間を限定したUターンローテーションやエンジニア・営業・コーポレートスタッフそれぞれが職種を変えた異動など、様々な学習の機会を創出し、教育研修と自己啓発を有機的に結び付けています。

新任・既任などの階層別研修に加え、幅広い層に向けてキャリアデザイン研修などを実施しています。期待される役割や課題の再認識、中長期の社会人生活でのキャリア計画の見直しなど節目に応じて考える機会を設けています。

エンジニア育成では、新卒入社時にプログラミングの知識・スキルを基礎素養研修で習得し、ITインフラ開発の基礎知識を実機演習で学ぶベーススキル研修を実施後、配属先で専門性を磨く体制を構築しています。エンジニアキャリアフレームワークの策定、エンジニ

アスキルインベントリ、プロジェクトマネジメントの基礎知識を体系的に学ぶe-Academy (CTC e-Academy Basic)などを実施しています。

OJTトレーナー制度、メンター・メンティ制度

同じ職場の先輩社員が新入社員の成長を支援するOJTトレーナー制度は新卒入社3年目までを対象にしています。また、若手女性社員に対し他の職場も含めた先輩女性社員との接点づくりなど女性社員同士のネットワーク形成支援を目的としたメンター・メンティ制度を導入しています。本制度は、出社とテレワーク併用の働き方における人間関係構築にも機能しています。

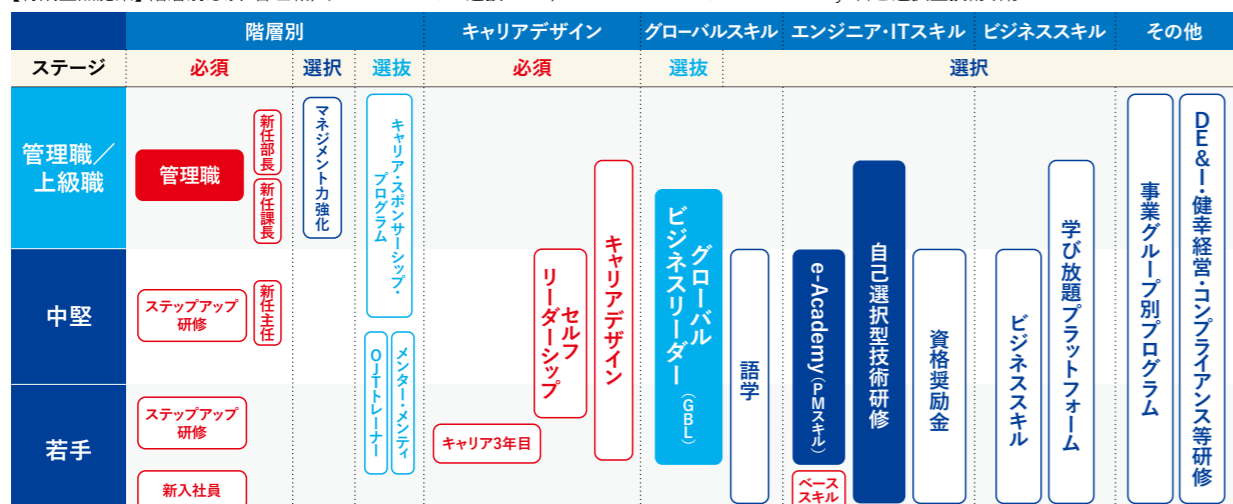
自己啓発支援(Self Development)・資格取得奨励

求められるスキルや技術、働き方の多様化に合わせ、より幅広く学びのニーズを受け止める取り組みに注力しています。語学力向上は、オンラインや通信教育などを語学レベル別に用意し、MBAのエッセンス、PMP®/PDU取得といったコースなどを設けたビジネススキル研修を導入しています。マイクロラーニングも推進しており、数千の講座から選択可能な、技術系プログラムや会計・財務・ビジネス創造などのビジネス系プログラムの「定額制動画学習サービス」を導入しています。全社的に取得を奨励するベンダーや公的資格を、教育研修制度とは別に、自助努力で取得した社員には、資格奨励金も支給しています。

※PMPはプロジェクトマネジメント協会(Project Management Institute, Inc.)の登録商標です。

2023年度 研修／育成関連施策体系

【育成重点施策】階層別必須：管理職／グローバルスキル選抜：GBL／エンジニア・ITスキル：e-Academy・自己選択型技術研修



育成重点領域_リーダー層・DX人材・グローバル人材

中期経営計画実現に向け3つの重点領域を掲げ、集中的な育成に取り組んでいます。

リーダー層の育成・マネジメント力強化

持続可能な社会の実現と自らの持続的成長を牽引するマネジメントコンセプトを常にアップデートし、個々のスキルアップと組織のUpgradeに取り組んでいます。次期経営層の育成では、選出・登用計画を策定する全社人材開発会議を実施し、中長期の育成を推進しています。また、各組織のマネジメント層向けには、全社員向けエンゲージメントサーベイの結果をもとにした階層別研修の拡充をはじめ、各組織の状況に応じたタイムリーな対応を進めています。管理職層候補となる主任をはじめ、中堅層向けの施策も拡充しています。

DX人材の育成

中期経営計画の新たな取り組みの加速に向けて、DX人材の育成を強化しています。エンジニアのスキルを可視化したエンジニアスキルインベントリで、DX人材のモデルタイプを定義し、強化が必要な領域の特定と

各領域に応じた取り組みを進めています。

新規事業創出・DX推進グループを中心とした事業グループ内外へのジョブローテーション、全社プログラムの拡充実施、事業グループ個々で必要なプログラムの拡充などにより、CTCでは全社と各事業グループの取り組みを両輪で推進しています。また、これまでの育成の取り組みを活かし、CTCテクノロジーと連携してDX人材を育成する「DX人材の教育プログラム」も提供しています。

グローバル人材の育成

CTCは、世界中の優れた製品やサービスを組み合わせたフルスタックサービスを提供することをビジネスモデルの軸としており、グローバルパートナーシップが強さの核となっています。さらにASEAN地域全体をカバーする体制を整え、グローバルビジネスの拡大を目指しています。こうした事業推進の注力施策として、国内でのビジネス経験・実績を有する社員を選抜・育成する7ヵ月間のプログラム「グローバルビジネスリーダー研修(GBL)」を実施しています。

エンジニアスキルインベントリ・人材ポートフォリオ

社員のスキルや経験、キャリア志向などを全社的な仕組みで把握し、育成やジョブローテーションに活かしています。また、エンジニア育成体系の一環として、エンジニアキャリアフレームワークに加え、保有スキルを可視化するエンジニアスキルインベントリを導入しています。約2,000のスキル項目ごとのレベル登録で、可変的に人材モデルタイプを設定することが可能で、経営戦略の実現に向けた人材ポートフォリオを策定した育成・採用の推進、プロジェクト組成にも活用しています。スキル検索のほか、層の厚い分野や高度なレベルを有する社員が多く存在する分野、職種とレベルの現状、複数のスキル抽出条件から定義した人材モデル別人数など、柔軟かつタイムリーに人材の質と量を把握できます。

2023年度はエンジニアスキルインベントリの拡充、人材マネジメントシステムを全社展開します。ビジネス

注力分野の強化、CTCグループ経営強化に向け、人材の総合力を高めて適所適材に資するポートフォリオを策定し、人材の育成・採用を強化していきます。

■ エンジニアスキルインベントリの概要

マスタ分類	スキル概要
業界経験	業界ごとのプロジェクト経験数
お客様業務知識	お客様業務の細分化された分野における知識
工程スキル	IT化構想、システム開発(インフラ/アプリ)、運用といったITライフサイクルの各業務工程の熟練度
製品・サービスの知識	特定の製品やサービスにおける固有の技術知識
製品・サービス以外の知識	特定の製品に属さない汎用的な技術知識

e-Academy参加者(2017~2022年度) **2,800**名超

社員の自律や成長を促し、企業価値向上につながる「人事処遇制度」

人材の成長がなければ新たな価値の創出、企業の持続的な成長はありません。社員一人ひとりの適性や目標に合わせた自律的な成長、持てる力を最大限発揮し社員も会社も成長する取り組みを推進しています。

エンジニアについては、2013年度から「エンジニア専門職体系」を定義。管理職層にマネジメント職に加えてスペシャリスト職を用意し、技術力の強化を推進してきました。さらに、2015年度には営業やスタッフも同様にし、全ての職種においてマネジメント以外のキャリアパスを用意した複線型人事制度を導入しました。

当社では従来、役割等級制度を取っており、年齢を問わず等級ごとに求められる役割のレベルに応じて実際に発揮されたパフォーマンスを適切に評価するため、早期の昇格・登用も可能となっています。また、育成を目的としてジョブローテーション経験を昇格要件の一つとしています。昇格の必要条件や評価基準などは全社員に公開し、公正な評価のため2段階の評価者会議を設けています。

昨今、就労意識や生活様式などの社会環境を中心に、経営環境も大きく変化しています。こうした経営環境の変化を踏まえ、当社の企業競争力の源泉である社員の成長促進や優秀人材の獲得を目的に2023年4月に人事処遇制度を改定しました。

改定のポイント

等級制度

- 複線型人事制度にジョブ型の要素を取り入れ、スペシャリスト職の役割の大きさを定量化し等級を決定する仕組みを導入。役割と個人のスキルや強みを適切にマッチングします。
- スペシャリスト職の各役割を全社に公開。若年層のキャリアイメージの醸成や組織を超えたコラボレーションにつなげます。
- 一般職からスペシャリスト職への2段階以上の特進制度（飛び級）を新設し、個人の實力に応じて活躍できる環境を整えます。

報酬制度

- 基本給と賞与の割合を変更し、年収水準そのものは維持しつつ、基本給は改定前より最大で約30%引き上げ。生活の安定感を高め、人材採用面の強化を進めます。
- 年収内の基本給の割合変更により、大学卒の初任給を従来の23万円から、29万5,500円へと引き上げました。

評価制度

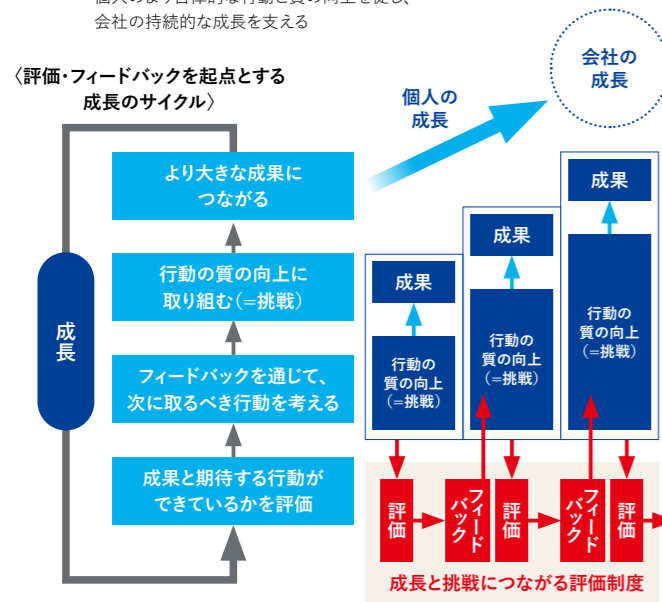
- 能力考課から、個人の行動レベルにフォーカスした行動評価に変更し、相対評価から絶対評価に改定。個人のより自律的な行動と質の向上(=挑戦)を促します。

挑戦を応援し、たたえる表彰制度

中期経営計画達成に資するプロジェクトを表彰する「CTC Group Award」や、多大な貢献をした社員及び組織の功績をたたえる「Good Job表彰制度」などを導入しています。「Good Job表彰制度」の組織賞では、働き方を変える取り組みに積極的にチャレンジした組織を表彰し、好事例として全社で共有しています。こうした取り組みを継続しながら、新たな挑戦、仲間の挑戦を応援し、たたえる文化の醸成に努めていきます。

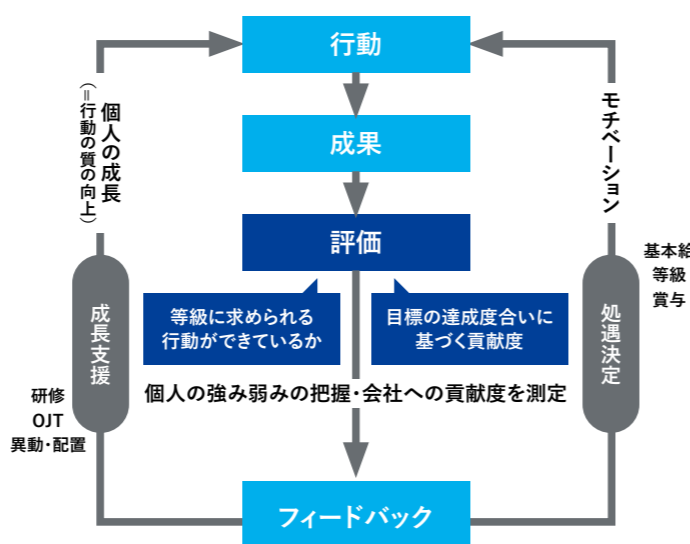
■ 成長と挑戦につながる評価制度

処遇決定の根拠という機能を維持しつつ、人材育成の側面を強化し個人のより自律的な行動と質の向上を促し、会社の持続的な成長を支える



■ 『行動=行動評価』と『成果=MBO評価』の2軸で評価し、処遇に反映する

- ・行動評価：等級で求められる行動ができていないかを評価 → 基本給・等級に反映
- ・MBO評価：目標の達成度合いに基づく貢献度を評価 → 賞与に反映

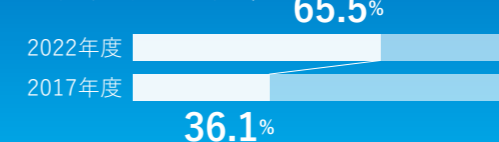


ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)

2017~2022年度管理職層の新卒・キャリア採用比率平均

新卒 **40%** : キャリア **60%**

2017年度、2022年度男性の育児休業等取得率



[関連するエンゲージメントスコア]
私は、職場において個人として尊重されている

76%

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

当社は、イノベーションの創出には、多彩な個性が多様な働き方で協働し自己実現できる環境が必要だと考えています。2006年度に専任組織を設置し、2022年度には、「ダイバーシティ・コミッティ」を設置しました。ダイバーシティ基本方針に基づき、経験を含めた違いを受容し、公平性を重視するDE&Iを推進しています。

CTCグループで連携した推進体制のもと、経営会議、取締役会に定期報告しながら進めています。

ダイバーシティ基本方針

一人ひとりが意欲を持ち、多彩な個性が多様な働き方で力を合わせ、新しいことに挑戦し自己実現できる職場環境こそが新たなソリューションや良いサービスを生み出すという考えのもと、CTCは、年齢、性別、性自認や性的指向、国籍、障がいの有無などに関わらず、全ての社員を尊重し、ダイバーシティの浸透を図っていきます。

DE&I目標と取り組み計画

2021年度から、中期経営計画と女性活躍推進法に基づく行動計画の策定に合わせた施策を拡充・実施しています。組織のリーダーシップの在り方が変化している昨今、多様な人材の活躍を促す組織マネジメントが必

要だと考えています。そのため、人材多様性の指標の一つである女性活躍において人材パイプラインを意識した成果指標を設定して柔軟に計画を見直しながら取り組みを進めています。

2021年度	2022年度	2023年度
●多様な人材の活躍支援		
新人事制度基本設計	新人事制度詳細設計	新人事制度導入
女性社員「人材パイプライン」構築	ダイバーシティ・コミッティ立ち上げ	パイプラインを支える施策拡充
女性管理職層候補者「見える化」と「情報共有・モニタリング」の仕組み構築		
「キャリア・スポンサーシップ・プログラム」導入	社長やキャリア・スポンサーのメッセージ動画公開など全社的な展開の推進	
次世代経営人材の育成や女性の経営参画の取り組み推進		
障がい者職域をグループ会社と協働して開発	開発職域の安定運用と新規職域の開発継続	
シニア層向け施策検討タスクフォースによる活動推進		
●意識改革・啓発・組織文化・風土醸成		
DE&Iオープンセミナー開始・情報発信強化	特例子会社と協働したLGBTQ+・障がい者雇用などの啓発活動	
●多様で柔軟に働ける環境整備		
テレワークと出社を併用し最適な働き方の選択推進	Upgrade the CTC Workstyle Phase1	Phase2
育児・介護との両立支援施策の拡充	取得要件緩和や手続き簡素化、情報発信強化	

女性の活躍推進

女性活躍をDE&Iの中核に据え、女性が経営に参画できる体制構築として、役員候補者向け社外交流プログラムの実施や、2030年までに女性役員比率30%を目指すチャレンジ(日本経団連主催)へも参画しています。

「人材パイプライン」構想による次世代女性リーダー育成強化と女性社員のキャリア支援

採用から管理職層までの安定的な人材供給の総合施策として「人材パイプライン」を構築し、経営層に至るまでの次世代女性リーダーの育成を強化しています。

■ 主な取り組み

リーダー育成	次世代を担うキャリアの意識付け、中長期的視点での育成強化と加速。
ステージ別支援	若手・中堅層対象のメンター・メンティ制度、管理職層とその候補者向けCSP、両立支援施策の拡充などのきめ細かな支援。
キャリア支援	キャリア形成支援制度を活用したキャリア形成支援強化

女性管理職層候補者の「見える化」と「情報共有・モニタリング」の仕組み構築

当社は、経営幹部候補者の早い段階からの選出・登用計画を策定する全社人材開発会議を実施しており、役員登用ではDE&Iをはじめとした人材マネジメント実績を重視しています。女性社員は、部長・課長層候補にまで対象をひろげ、経営層が個別育成計画の内容確認と

レビューをしています。登用後は、人事主管部門の個人面談を行っています。

「人材パイプライン」構想に基づき、管理職層の候補者を精微に把握し個別支援を強化してきました。その一環として、管理職層及び管理職層候補者の上司向け育成支援システムを導入し、ワーク・メンタリティのモニタリング、上司からの働きかけ強化によるモチベーションや働きやすさ向上を図っています。こうした日々の業務を通じた職場での取り組みと全社的な施策を両輪で推進しながら、次世代リーダーの育成を促進していきます。

「キャリア・スポンサーシップ・プログラム」導入によるネットワークづくりの強化

「キャリア・スポンサーシップ・プログラム(CSP)」は、本部長クラス(キャリア・スポンサー)が、女性管理職層や管理職層候補者(スポンシー)のキャリアをサポートし、気軽に話せる機会提供を目的としています。CSPでは、社長やキャリア・スポンサーのメッセージ動画の公開ならびにキャリア・スポンサー自身のライブイベントやキャリアを公開し、多様なリーダーの経験則共有座談会や1on1ミーティングなどを通じて、ネットワークづくりと気軽に相談できる体制を整備しています。

育児や介護との両立支援

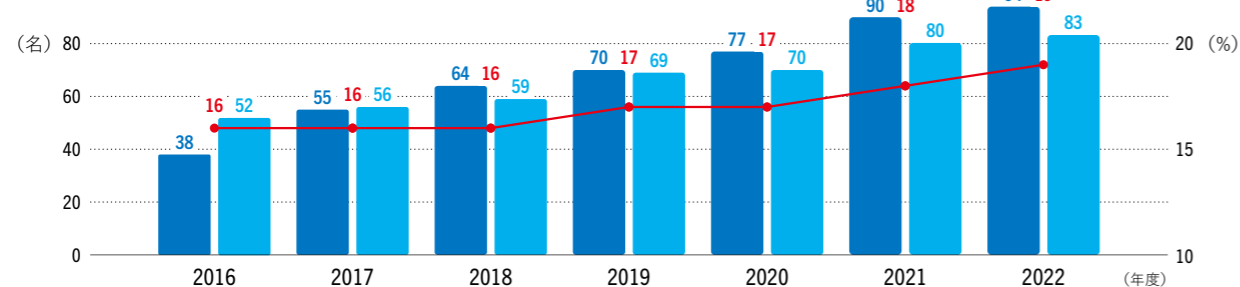
育児や介護といった事情に合わせ、働き方の選択肢を拡大しながら、多様で柔軟に働ける環境を整えてきました。育児のための短時間勤務や時差出勤制度の対象子供年齢の引き上げ、取得期限を迎える年次有給休暇を看護や介護のために繰り越せる積立休暇も導入し、利用できる制度の見直しや手続きの簡素化といった利

便性の向上にも努めています。男性の育児休業等取得も促進しており、取得者は年々増加しています。

育児休業を取得した本人、上司、CTCグループ外に勤務する配偶者も対象にした育児関連セミナー、オンラインによる介護両立支援講座などを継続開催しながら、企業文化、風土づくりに努めています。

女性社員比率と主任・女性管理職層数の推移

*CTC原籍社員、各年度3月31日時点



DE&Iを実現させる意識改革と風土醸成

当社は、創立当初から経験の違いを取り込むキャリア採用を積極的に推進してきました。このような中で、多様な個性や考え方を認め、活かし合う文化が育まれてきました。

社内向けのダイバーシティポータルサイトでは、経営マネジメントメッセージや活動トピックスなどの情報発信をしています。無意識の偏見や仕事と家庭、LGBTQ+などをテーマ設定したオープンセミナー「ダイバーシティ・キャリア・カレッジ」も定期開催しています。

管理職向けには、エンゲージメントサーベイの結果

の活用やマネジメント研修などを通じて、多彩な個性、多様な働き方に対する理解を深耕しています。

多角的な切り口・視点で、セミナーや研修、ポータルサイトでの情報発信などの様々な手法を組み合わせ、意識改革と風土醸成につなげています。



LGBTQ+(性的マイノリティ)・SOGI(性的指向や性自認)に向けた取り組み

当社は、個人の性的指向・性自認を尊重することを、会社や従業員の行動規範として就業規則に明示し、LGBTQ+やSOGIの理解・包摂を促進するための取り組みを継続しています。役員向け勉強会、eラーニングとセミナーを組み合わせた全管理職向け研修や、全社員を対象としたeラーニング研修などを実施すると共に、人権尊重やハラスメント研修などを通じて全社的に理解を深めています。さらに、社内向け専用サイトの開設、外部専門家によるコラムの定期配信、外部イベントへの協賛や特例子会社との協働セミナーなども開催して

います。このほか、社内外相談窓口の設置、一部の社内制度の同性パートナーへの適用、採用時のエントリーシートにあった性別欄の廃止など、制度・環境面の整備を進め、自分らしく働ける職場づくりを進めています。



障がい者の雇用推進・障がい者アスリートの活動支援

障がい者雇用率の毎年度法定雇用率以上を成果指標として設定しており、障がい者の雇用推進を担う特例子会社CTCひなり(略称:ひなり)を2010年に設立しました。ひなりは東京と浜松を拠点に活動し、東京では主にオフィス内の消毒・清掃や書類のPDF化などの事務代行オフィス関連業務、福利厚生の一環としてのマッサージ業務、当社グループの神谷町オフィスでのカフェ(名称:HINARI CAFE)運営などを行っています。

さらに、当社と共同で、AIデータ分析の事前準備を専門に行うデータ準備サービスも提供しています。浜松では、生産農家から農作業を請け負うと共に、生産物を利用したノベルティ商品も販売しています。2022年度は、神谷町オフィスがある港区の養蜂事業で取れた蜂蜜の活用事業者を選定され、地域から提供された蜂蜜

を使った商品の販売も手掛け、夢のある豊かな社会の実現に向けて地域社会とのつながりを深め、協働を進めています。雇用の質を高めることや安心して長く働け、意欲のある人材が活躍できる環境を整備しながら、ひなり独自の価値創出に努めています。

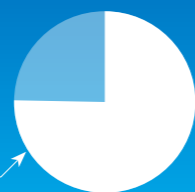
また、当社は障がい者の活躍支援を目的に、障がい者アスリートの活動を支援しています。ひなりには、複数のアスリート社員が仕事をしながら競技活動に取り組んでいます。当社は、遠征や合宿、大会出場などの活動を費用面から支援しています。

障がい者雇用率 **2.38%**

(2023年6月1日時点)

多様で柔軟に働ける環境

働きがいがある



[関連するエンゲージメントスコア]
私は、担当業務遂行に必要な裁量を与えられている

76%

価値観を尊重し個々の力を最大限発揮できる環境整備

当社は、社員の挑戦と成長には、社員それぞれが持つ価値観を尊重し、持てる力を最大限発揮できる環境整備が必要だと考えています。そのため、効率や効果の面から選択ができる働き方の選択肢を用意し、自律性や

創造性を高め、協働により組織力を向上する取り組みを進めています。「自律」「責任」「創造」「協働」「信頼」といったカルチャーづくりとその定着から、挑戦する人を後押しする組織文化・風土醸成に努めます。

働き方の選択肢の拡大

2014年度から働き方を変える施策を推進し、多様で柔軟に働ける環境の構築に取り組んできました。「朝型勤務」「時間単位有休」「スライドワーク」などを導入し、社員が自分らしく働きがいを持ち、より効率的・効果的に働けるよう、働き方の選択肢をひろげてきました。2022年度には社員個々の事情に対応した柔軟な働き方を

選択でき、さらに公私充実や心身健康につながる新しい働き方の促進と、地域や社会課題への貢献を通じた自己実現と挑戦の支援を目的に、「Upgrade the CTC Workstyle」をスローガンとした各施策を、2022年と2023年それぞれ4月に開始しました。

■ 新しい働き方「Upgrade the CTC Workstyle」

コンセプト 「多彩な個を尊重し、誰もが挑戦し自己実現できる環境をつくる」「人生100年時代、デジタルの力を用いて仕事も人生も充実する働き方を実現する」「自律と成長を促し、個々が最大限パフォーマンスを発揮できるよう支援する」

施策	内容
テレワーク自由化	テレワークの場所を、所定オフィス最寄り駅から鉄道営業距離100km以内を通勤範囲内として自由化。介護や配偶者の転勤帯同など特別な事情を抱える社員は、テレワークの場所と居住地の選択肢を日本全国に拡大し通勤範囲外での勤務が可能。2023年4月から、全社員に短期間の通勤範囲外テレワークの選択肢を追加。帰省時やワーケーションでの利用が可能。
転勤・単身赴任の解消	テレワークと出張を活用して業務が可能な場合に、転居をしなくても他拠点への異動が可能。
社外副業	業務に支障をきたさず労働時間管理ルール遵守などを条件に社外副業を承認。スキルアップやキャリア形成、NPO法人を通じた社会貢献活動などに取り組むことが可能。
長期休業制度(サバティカル休暇)	勤続3年以上の社員に対し、原則1年以内の長期休暇取得を承認。学業や資格取得に専念したリスキリング、ボランティア、プロボノを通じた社会貢献活動や家族の看護などでの利用を想定。
出張時の滞在延長(フリージャー)	出張先業務の開始前または終了後に、有給休暇や休日を利用した出張先や他地域での滞在延長を承認。
ケア休暇	有給の生理休暇を改称し、不妊治療や母性保護での休業でも取得できるよう利用条件を拡大。
連続休暇制度(フレックスホリデー)	連続有給休暇取得時に特別休暇を別途付与する制度の利用条件を緩和。

働く環境を支える情報システムインフラ

CTCの社内システム環境は、ワークスタイルの多様化を目指し改善を続けてきました。場所・時間・端末を選ばない働き方支えるITインフラを整備し、セキュリティと利便性のバランスを保ちながら日々進化しています。BYODを含むPCやスマートフォンなどの多様なデバイスの利用、働くシーンに応じて選択が可能なテレワーク環境や

クラウド活用により、現場業務の迅速化やコミュニケーションの活性化を図り、「いつでも」「どこでも」「誰とでも」「いきいき」と創造的業務に挑戦できるワークモデルを推進しています。これまでの取り組みに加え、先端技術を駆使した社内DXの取り組みを加速させています。

自律と協働を具現化し創造性を高める働き方に向けた取り組み

社員の自律性や創造性、社員同士のつながり、新しいことへの挑戦を一層促進させると共に、グループの連携強化によるさらなる企業価値の向上を目指した取り組みを、2021年度から推進しています。仕事のフェーズや活動内容に応じて時間と場所を自由に選択できる「ABW(Activity Based Working)」の概念を導入した、CTCグループ本社はその一環です。オフィスで働くことを選択肢の一つに位置付け、「働きがいを高める」機能を強化したワーキングプレイスとして、様々な空間を設置しています。また、ソーシャルディスタンスの確保、Webミーティングに適したブース、顔認証システムの活用など、新たな働き方に適した場所としています。

リアルな場での仕事仲間との交流や関係を築くこと、共同思考の瞬間を持つといった出社とテレワークを併用し、最高のパフォーマンスを発揮できる環境整備と

社員それぞれの最適な選択を促進しています。

意識面での取り組み

業務の効率化や自己啓発、心身の充実につなげるため、有給休暇の取得を促進し、時間や半日単位での取得も可能にしています。連続休暇の取得、社員本人や家族の記念日に取得する「記念日休暇」、飛び石連休中日で取得する「サンドイッチ休暇」などを奨励しています。

出勤時の服装は、ジーンズとスニーカー、Tシャツも可能にしています。これは、服装についても考え、仕事に活きる柔軟な発想力と表現力を養い、自分らしい働き方を実現し、それを尊重し合える多様な職場環境をつくる一環です。

テレワーク先駆者100選



業務見直しやITツールなどを活用した仕組み

働く環境を構築する上で欠かせない業務面の見直しでは、各種申請の電子化、コミュニケーションやタイムマネジメントといった意識やスキル向上を目的とした選択式研修などを実施しています。

就業管理面では、全社労働時間のマネジメント層への月次報告のほか、ITツールを活用した管理では全社員のPCのアクセスログやオフィスへの入退出ログを収集して勤怠管理と連携し、勤怠実績に表示するシステムを導入しています。本人申告の勤怠とそれぞれの口が乖離した際には、自動検出による事由申告を促す

機能や時間外労働時間の予測値から段階に応じたアラートが本人と上司へ自動発出されます。

勤怠実績に応じて人事主管部門による個別確認も実施しており、全社員の実労働時間の把握や労働時間の適正化に努めています。また、CTCグループ全体の業務プロセス変革を目的とする「デジタル変革室」を中心に「ムダ・ストレス・モットイナイ」を解消して生産性の向上に取り組みながら、既存のビジネスモデルの変革を起点としたDXを推進しています。

オフィス年間平均出社率

20%以下



エンゲージメント

ベンチマーク比較向上率

私は、担当業務とCTCの戦略目標がしっかり関連付けられていると思う

+11%

CTCの成長には社員が重要であることを経営層は示している

+10%

私は、自身の業務改善に役立つフィードバックを得ている

+7%

私は、CTCでキャリア上の目標を達成できると感じる

+6%

エンゲージメントサーベイを起点としたPDCAサイクルの実行

当社は、社員が自分らしい働き方や働きがいを感じられる環境が、個の力の最大化につながると考えています。そのため、働き方や意識の多様化といった、環境変化に柔軟かつ適切に対応し、社員と会社が対等な関係でベクトルを合わせる取り組みとして、エンゲージメントサーベイを実施しています。サーベイは、諸施策の検証や改善、マネジメント力強化を主な目的とし、定点観測用に設問を絞ったパルスサーベイを含み年4回実施しています。サーベイの結果は全社で共有すると共に、役職者向けには自組織の結果をいつでも閲覧可能な専用基盤を導入しています。専用基盤では、集計結果から導き出された傾向や今後取り得べき改善アドバ

イスの確認、独自分析も可能で、データに基づいたタイムリーなマネジメントを支援しています。

2020年度の結果をベンチマークスコアとし、重点項目の特定を実行してきました。2022年度は、より詳細かつ変化に合わせた把握のための見直しをし、改善サイクルを回しています。また、社員の声を諸制度に反映するため、サーベイのほかにもヒアリングや制度のトライアル導入なども行っています。社員の組織としては「CTCユニオン」があり、執行部とは定例会や不定期会議で情報交換をしています。シーンに合わせた手法で、社員の声を聞き、取り組みに反映しながら、人・組織の活性化につなげていきます。

■ エンゲージメント向上重点施策

重点項目	新規対応施策
私は、担当業務とCTCの戦略目標がしっかり関連付けられていると思う	経営層との距離を縮める 2021～2022年度 タウンホールミーティング → 実施回数12回、延べ参加者数約1万人
CTCの成長には社員が重要であることを、経営層は示している	マネジメント力強化 2021年度～ マネジメント力強化研修 課長・部長向け(2021年度開始)、新任主任向け(2022年度開始) 2021～2022年度 1on1 実施組織の支援 (セミナー開催、事例共有、メルマガ配信など) → セミナー任意参加組織2年合計428部署
私は、自身の業務改善に役立つフィードバックを得ている	多様なキャリアの実現 2021年度 社内公募制度(2022年度全社展開開始) 2022年度 Upgrade the CTC Workstyle

2022年度上位項目

CTCは倫理的に判断して行動することを遵守している
83%(+1)
 私が一緒に働いている人々は、仕事を成し遂げるために協力している
79%(+4)
 私は、直属上司を信頼している
76%(+2)
 私は、職場において個人として尊重されている
76%(+9)
 私は、担当業務遂行に必要な裁量を与えられている
76%(－)

※()内はベンチマーク比向上率、「－」は2022年度に測定を開始した項目です。

エンゲージメントサーベイ調査概要

対象者: CTC原籍正社員、契約社員、嘱託社員、受入出向社員
 調査方法: Webアンケート形式
 回答期間: 2022年11月18日～12月1日
 回答者数: 4,317名(82%)

設問のカテゴリー:
 戦略の浸透/CSR/個の尊重/心理的安全性/ワークライフバランス
 成長の機会/報酬・福利厚生/業績責任/協力体制/コミュニケーション
 リーダーシップ/イノベーション/業務プロセス/リソース/顧客志向/企業理念

健康と幸福

健康増進e-learning
受講率

96%

こころの健康診断
受診率

96%

[関連するエンゲージメントスコア]
 私が一緒に働いている人々は、仕事を成し遂げるために協力している

79%

健幸経営

健康とWell-beingの取り組み

CTCは、会社の持続的な成長には、社員一人ひとりの健康と幸福が基盤にあり、社員の働きがいを醸成することが欠かせないと考えています。そのため、社長を最高健幸責任者(CHO:Chief Health Officer)として、「CTC健幸宣言」に基づいた健幸経営を推進しています。会社の取り組み姿勢を明確にするため、就業規則には、健幸経営の理念、会社と社員それぞれの責務に関する条項を明記し、健幸経営の浸透と施策を推進していくことを定めています。

健幸宣言

CTCは健幸経営を人材戦略の一つとして、社員一人ひとりの身体的・精神的・社会的な健康と幸福(「健幸」Well-being)を目指しています。CTCのスローガンである“Challenging Tomorrow's Changes”を全うし、持続的成長を実現するには、社員の健幸が基盤であり、社員の働きがいを醸成することが欠かせません。社員とその家族が将来に亘って心身ともに健幸であり、仕事を通じて自己実現に向けて努力していくことが、100年先のCTCの成長・未来へとつながると考えています。
 ここに社員とその家族の未来に向けた健幸への挑戦「CTC Well-being」を宣言します。

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
 代表取締役社長 柘植 一郎

推進体制

最高健幸責任者(CHO)である代表取締役社長のもと、各事業グループ、中央衛生委員会、人事部、CTCグループ健康保険組合からなる健幸経営推進委員会を設置しています。施策の立案・実施は人事部内の専任組織が担い、経営会議、取締役会で議論しながら進めています。健幸経営の適切な運営に向け、産業医、保健師、看護師、臨床心理士、キャリアカウンセラーなどの専門職が一体となり、各組織と連携しながら総合的な施策に取り組み、健幸経営の継続的改善を図っています。

強化し、自社が提供する健康管理システム「Growbase」のデータと社内データを活用した現状把握と分析をもとに各種施策に取り組んでいます。2017年度には、CTCグループ健康保険組合を設立しグループ社員の状況やニーズに合わせた健康保険事業を展開すると共に、これまで蓄積してきたノウハウを活かしたデータヘルスと、企業と健康保険組合が一体となって健康づくりに取り組むコラボヘルスを推進しています。効果の最大化を図るべく、定例会議のほか健康保険組合の常務理事をはじめ人事部門の出向などの人的交流も積極的に推進しています。

健康保険組合とのコラボヘルスの推進

2013年度から産業医と保健師を増員して推進体制を

健幸経営の推進体制



健幸経営中期計画(2022-2023年度)

2019-2021年度の健幸経営中期計画から重点施策と定量的な指標をモニタリングしながら取り組みのPDCAサイクルを強化しています。2022年度からはCTCグループ中期経営計画との連動をより強い計画期間を合わせて2023年度までの2ヵ年計画としています。

重視する効果は「生活習慣病の予防・健康保持増進」「社員の活力と生産性の向上」「組織の活性化、文化・風土醸成」とし、働き方や生活様式の変化に対応した計画としています。

重点施策や指標は、身体活動量の低下や体重増加の割合が高いといった社員アンケート結果から策定しています。また、前計画で設定していた一部の指標は、多様性の相互受容×人材育成を柱とした人材マネジ

メントの基本コンセプトに基づく、各種施策と連動して望ましい方向に改善したことから設定指標の見直しをしました。組織の活性化では、より自然体でコミュニケーションができる環境を重視し、心理的安全性のある組織づくりを強化しながら各種施策との好循環サイクルの定着を図っていきます。

健幸経営施策の推進により、プレゼンティーズム及びアブセンティーズムを低減し、ワークエンゲージメントの向上を図ります。そして、CTC健幸経営の理念である、社員の身体的・精神的・社会的な健康と幸福(Well-being)、CTCのミッションである、明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献していきます。

健幸経営第2期(2022-2023年度)成果指標・目標設定とモニタリング指標



成果・モニタリング指標は、健康診断問診やこころの健康診断(ストレスチェック)、健康調査(社内独自調査)で測定しています。2022年度の測定数はこころの健康診断4,911名、健康調査3,552名(回答率72.3%)です。

健幸経営／労働安全衛生

生活習慣病の予防・健康保持増進

健康診断

健康状態を把握して問題点を改善するという社員、会社双方にとって重要な役割を担う健康診断、健康管理については、個人から会社全体の対応へと引き上げ取り組んでいます。35歳時と40歳以上の社員には人間ドックを実施し、診断結果は組織別分析を経営層と職場に報告しながら改善につなげています。結果に応じた個別支援では、潜在的なリスクを持った社員へのポピュレーションアプローチとして生活習慣の振り返りと改善を促し、健康保険組合ではハイリスク者アプローチの特定保健指導をしています。血圧・血糖値のハイリスク者に対する健診事後措置・保健指導の面談実施率は100%となっています。

運動習慣・身体活動促進・生活改善

スポーツクラブ優待やカフェテリアプランによる各種スポーツ関連サービスの提供などの運動習慣、就業中のストレッチやリフレッシュの習慣づくりに努めてきました。生活習慣や働き方の変化、個別の事情に対応する施策を拡充しており、HINARI CAFEでのスマートミール認証弁当の販売や健康保険組合と協働して当社グループ全従業員を対象とした生活習慣改善イベントなどに取り組んでいます。

ABWを取り入れた本社オフィスの推進テーマの一

社員の活力と生産性の向上

働く環境・労働時間適正化・治療との両立支援

労働時間の適正化、治療との両立を支える多様で柔軟に働ける環境を整備しています。治療と仕事の両立支援では、情報発信による風土醸成、相談窓口の設置、専門職と主治医・家族・職場との連携、休業休職制度と復職支援プログラムの運用や通院加療への就業面での配慮などに取り組んでいます。経済的支援として、がん先進医療支援金制度も設けています。

がん対策

健康保険組合と協働し、がんの早期発見・治療しやすい体制を整え、社員が安心して働き続けられる環境づくりに取り組んでいます。35歳以上の定期健康診断へ

つには「CTC Well-being」を掲げています。

喫煙・受動喫煙対策

禁煙に関する情報提供、喫煙者保健指導、専門スタッフ面談や呼吸器専門医の禁煙サポートなどに取り組んでいます。健康保険組合では、オンライン診療による禁煙プログラムを実施しています。これらの取り組みにより喫煙率は減少傾向であり、引き続き喫煙・受動喫煙対策の強化、個別対応などの適切な措置に努めます。

健康相談体制の拡充

働き方や生活様式の変化、健康投資の3つの重点テーマに対応する取り組みとして、社員一人ひとりのセルフケア能力向上や何らかの不調や不安が生じた際、時間や場所を気にすることなく、自らいつでも気軽に相談できる環境整備を進めています。その一環として、「未病」へもアプローチし、日々の健康サポートから健康維持増進のセルフケア能力向上、各種健康相談及びオンライン診療へつなげるヘルスケアアプリを導入しています。家族も含めて、24時間365日利用できる健康相談やオンライン診察は、ヘルスリテラシーの向上、早期受診・予防、通院時間の削減などの様々な効果が期待できます。環境変化に合わせ、社員個々が最適な選択ができる、多様で柔軟な支援を進めます。

のがん検診項目の設定、専門検診として20歳から子宮がん、30歳から乳がん、35歳からは胸部CTやピロリ菌の検査などにも補助金を支給しています。40歳からは3歳刻みでがん総合検診の受診も可能です。

女性の健康増進への取り組み

女性特有の健康課題に対応し、協働しやすい環境づくりと対応法の学びを支援してきました。ヘルスリテラシーの向上、個への取り組み強化の観点から、女性に特化した情報発信は社内ポータルサイトを中心とし、性別を問わない健康増進施策や目的別相談窓口を拡充しています。

組織の活性化、文化・風土醸成

社員への情報提供・リテラシー向上

健幸経営の実践には、社員一人ひとりが自身に必要な情報を収集し活用するヘルスリテラシーを向上させながら、自己健康管理能力を高めることが欠かせないと考え、リテラシー向上支援の総合的な取り組みを進めています。

■ 主な取り組み

ITシステム	心身の健康診断結果の閲覧、専門検診・予防接種補助金申請など健康管理を総合的に支援するシステムを導入。
情報発信	専門職による総合的情報提供や、外部専門家によるテーマ別発信など。
教育・研修	全社員向けやテーマ別セミナー、健幸理解促進の管理職向け研修など。

活性化には、風通しの良い企業文化の形成と定着、風土醸成が欠かせません。そのため、組織内外の多面的なコミュニケーションの促進に取り組んでいます。

メンタルヘルスケアの充実

CTCはメンタルヘルスの不調への対応だけでなく、職場でのコミュニケーション活性化を含めたこころの健康づくりを推進し、4つの心身ケアに継続的に取り組んでいます。

こころの健診実施後、経営層へは全社と組織別の結果分析の報告、各事業グループの担当役員には現状に対するヒアリングと職場環境の改善に向けた提案を行っています。

コミュニケーションの活性化

社員の働きがいの向上や効率的な業務遂行、組織の

■ 主な取り組み

クラブ活動	活動費の補助や場所の提供などの活動支援。
家族と参加する活動*	身体活動も促進する社会貢献活動機会の提供。職場訪問や配偶者と参加する育児セミナーなどの開催。
ITの活用*	社内向けサイトにブログ機能を有する個人ページ設置、複数のチャットツールなどを導入。

■ メンタルヘルスケアの取り組み

セルフケア	<ul style="list-style-type: none"> こころの健診(ストレスチェック及びセルフケア研修) 新入社員研修でのプログラム開催 定期掲載「こころの通信」メンタルヘルスケアに関する情報提供 疲労蓄積度チェック 社内ポータルサイト
ラインケア	<ul style="list-style-type: none"> 管理職メンタルヘルス研修 こころの健診分析結果報告と改善提案
社内専門スタッフによるケア	<ul style="list-style-type: none"> 産業医、カウンセラー、看護職による相談 休業後の職場復帰における支援
社外資源によるケア	<ul style="list-style-type: none"> 外部相談機関による相談 ※家族も利用可

※一部の活動は、新型コロナウイルス感染症拡大により2022年度は開催していません。

労働安全衛生の委員会活動と労働災害防止

労働安全衛生を推進する中央衛生委員会では、重点課題として「メリハリのある働き方の推進」「心身の健康づくりと健幸経営の推進」「労働災害の防止」「安全衛生管理体制の確立」を設定し、社員が安心・安全に働ける基本的な対策の徹底と環境整備に取り組んでいます。

産業医を交えた職場巡視と定例会議では重点課題に関する施策の審議に加え、時季に応じたテーマで産業医の講話も交えながらの情報共有、意見交換などを行っています。会社と社員が一体となって、各オフィス環境も考慮しながら、労働災害防止に取り組んでいきます。

健康経営優良法人
(ホワイト500)認定取得
7年連続
(初年度の2017年以降)

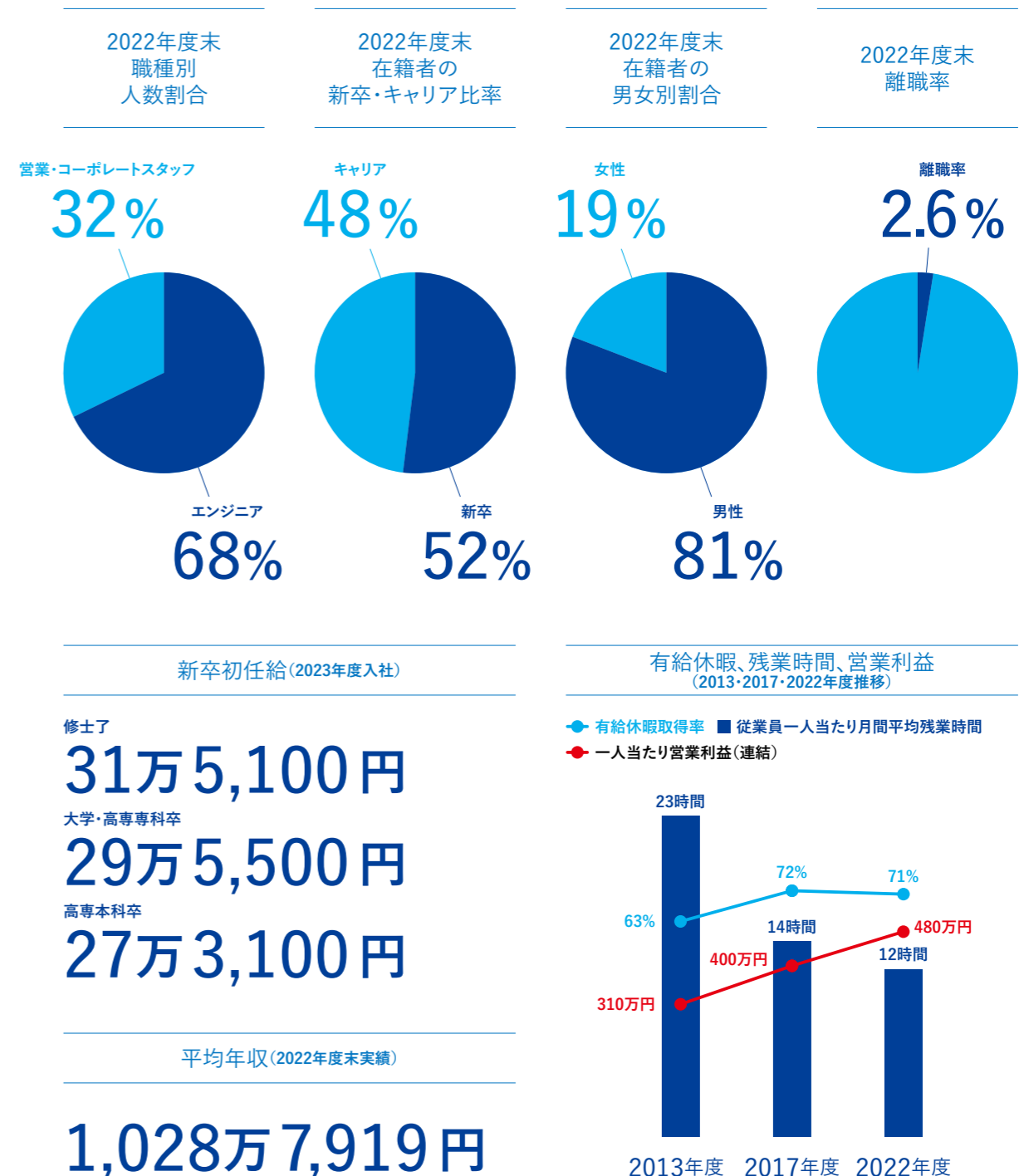


健康経営ソリューション

CTCでは健康管理システム「Growbase」を提供しています。Growbaseは、産業衛生業務の効率的なサポートや健康経営の推進をサポートする健康経営プラットフォームです。健康関連情報の一元化により、保健師にかかる負担を軽減し、健康診断で判明した中・低リスク者への事後措置・保健指導の充実を支援します。CTCの多様で柔軟な働き方や健幸経営の取り組みで得たノウハウも活用し、企業の健康経営に貢献していきます。URL: <https://o-ma-ka-se.jp/kenkou/>

人材関連施策・データ

Overview



中期経営計画と人材関連施策

各施策はCTC単体です。

中期経営計画 重点施策		人、技術への投資／魅力ある会社づくり			人材育成と働き方変革			個の成長と適材適所を 組み合わせた総合力強化		
		2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
技術と技	採用		男女を問わず活躍できる職場であることの発信強化	新卒採用のテーマ別セミナー開始	セキュリティやグローバルなどの現場部署と連携した施策を拡大	新卒採用のリクルーター活動拡大	新卒採用にコース制導入		新卒高専生採用活動開始	
							キャリア採用にリファラルルート導入	キャリア入社者にオンボーディングプログラム導入		
								採用活動のフルオンライン化		採用活動のハイブリッド化(オンライン・対面)
	キャリア形成	専任組織設置				キャリア開発・人材育成方針を新たに策定	社内キャリアコンサルタントによる個別組織向けセミナー開始		キャリア形成支援を目的としたジョブローテーション施策の推進	
		キャリア形成支援制度導入	キャリアコンサルティング面談開始						社内公募制導入	社内公募制度の全社展開開始
	育成	人事制度改定に合わせて研修体系刷新				エンジニア育成体系を再構築しエンジニアスキルインベントリを全社統合導入	AI全社教育・産学連携施策導入	全社育成体系のフルオンライン化	DX人材育成強化に向けた施策開始	
		OJTトレーナー制度を3年間に改定	メンター・メンティ制度の位置付けの見直し強化	キャリアデザイン研修の対象者を拡大し再編			新入社員向けIT基礎技術教育拡充	先端技術者の技術力向上の仕組みづくり	技術選択式研修の拡充	新任主任研修導入
		中堅層、次期管理職候補者向け研修開始	働き方に関する全管理職集合研修実施	マネジメント力強化を企図した役職者向け多面観察導入					ビジネススキルの選択式研修を拡充	マネジメント職、階層別研修の拡充
	人事処遇制度	複線型人事制度導入								
		昇格要件にジョブローテーション経験を設定				コーポレートスタッフ向けASEAN海外語学研修実施			専任組織を設置し新制度検討開始／全社アンケート・現場ヒアリング実施	新制度2023年4月導入決定
	ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン (DE&I)		DE&I活動紹介サイト開設とトップメッセージ定期発信を含む啓発・意識醸成施策強化			DE&I全社マネジメントミーティング開催		ダイバーシティ基本方針を新たに策定	2021-2023年度DE&I行動計画策定	ダイバーシティ・コミットメント立ち上げ
		女性管理職目標設定に基づく育成計画策定				女性管理職候補者の個別育成計画に基づいた集中的な育成開始	女性主任向け施策開始		DE&Iオープンセミナー「ダイバーシティ・キャリア・カレッジ」開催と情報発信強化	CSP拡大実施
仕事と育児・介護に関する本人・上司向け研修を拡充		在宅勤務、育児&介護制度改定			男性社員の育児休暇取得促進施策開始		配偶者と参加できる育児セミナー開始	「人材パイプライン」構想による次世代女性リーダー育成強化と女性社員のキャリア支援	育児・介護制度見直し	
					定年後再雇用制度改定		LGBTQ+、SOGIへの取り組み開始	シニア層向け施策検討タスクフォース組成		
多様で柔軟に働ける環境		スライドワーク・モバイルワーク・時間単位有休制度導入	テレワークDay参画	テレワークDays参画、テレワーク制度拡充	テレワーク制度トライアル導入	全社員を対象としたテレワーク制度トライアル導入	テレワーク制度を改定し全社員を対象を拡大	働く環境整備拡充とニューノーマルにおける働き方に対応する施策実施	Upgrade the CTC Workstyle導入	
				服装の選択肢拡大		服装の選択肢をさらに拡大		「時間」と「場所」を選択できる働き方CTC流ABW (Activity Based Working)を実践する施策拡充		
エンゲージメント					エンゲージメントサーベイトライアル実施		エンゲージメントサーベイト本格導入	タウンホールミーティング開始		
								1on1実施組織支援施策開始		
健康と幸福		こころの健康診断開始	CTCグループ健康保険組合設立	がん就労支援拡充:がんの早期発見・早期対策と就労支援策拡充	がん就労支援拡充:がんの早期発見・早期対策と就労支援策拡充	健康への挑戦「CTC Well-being」宣言	新型コロナウイルス感染症予防・拡大防止体制構築	新型コロナウイルスワクチン職域接種実施	2022-2023年度健康経営中期計画策定	
				女性の健康増進活動開始		2019-2021年度健康経営中期計画策定	睡眠のセルフケア研修実施と情報発信強化	CTC流ABW推進施策実施	目的別健康情報ツール拡充	
				スマートミール認証弁当社内販売開始「ヘルシーランチプログラム」開始			運動習慣プログラム開始	生活改善促進施策を開始	健康増進施策拡充	

人材関連データ (算出基準日は各年度3月31日現在。ただし、障がい者雇用は各年度6月1日現在)

連結

項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総数	人	8,175	8,359	8,808	9,050	9,291	9,665
社員数	男性	6,919	7,032	7,317	7,436	7,530	7,748
	女性	1,256	1,327	1,491	1,614	1,761	1,917
地域別人数	日本	7,557	7,749	7,946	8,217	8,425	8,748
	アジア	593	582	829	802	836	889
	米州	25	28	33	31	30	28

単体

項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
総数	人	4,117	4,272	4,276	4,451	4,597	4,784
男女別	男性	3,478	3,611	3,569	3,684	3,773	3,888
	女性	639	661	707	767	824	896
外国人	人	45	46	46	49	53	60
30歳未満	男性	386	449	509	553	601	657
	女性	137	149	199	254	287	323
	計	523	598	708	807	888	980
30～39歳	男性	1,122	1,053	939	939	921	926
	女性	215	207	178	168	174	192
	計	1,337	1,260	1,117	1,107	1,095	1,118
40～49歳	男性	1,369	1,422	1,417	1,436	1,437	1,432
	女性	212	219	224	229	228	229
	計	1,581	1,641	1,641	1,665	1,665	1,661
50～59歳	男性	567	649	661	715	765	823
	女性	71	83	99	114	132	148
	計	638	732	760	829	897	971
60歳以上	男性	34	38	43	41	49	50
	女性	4	3	7	2	3	4
	計	38	41	50	43	52	54
エンジニア	男性	2,468	2,574	2,588	2,662	2,708	2,794
	女性	327	341	372	409	425	477
	計	2,795	2,915	2,960	3,071	3,133	3,271
営業	男性	823	839	797	823	849	883
	女性	108	110	118	141	161	168
	計	931	949	915	964	1,010	1,051
コーポレートスタッフ	男性	187	198	184	199	216	211
	女性	204	210	217	217	238	251
	計	391	408	401	416	454	462
離職者数 ^{※1}	男性	103	104	140	70	106	100
	女性	20	29	12	12	28	27
	計	123	133	152	82	134	127
離職率 ^{※1}	男性	%	2.8	2.8	3.8	1.9	2.7
	女性	%	2.9	4.0	1.6	1.5	3.2
	計	%	2.8	3.0	3.4	1.8	2.8
平均勤続年数	男性	年	13.5	13.7	13.6	13.7	13.8
	女性	年	12.6	12.9	12.6	12.4	12.2
	計	年	13.4	13.5	13.5	13.4	13.5
平均年齢	男性	歳	40.9	41.1	41.2	41.3	41.5
	女性	歳	38.0	38.3	38.0	37.4	37.4
	計	歳	40.5	40.6	40.6	40.7	40.8

項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	
平均年間給与	円	8,553,521	8,710,795	8,966,461	9,336,993	9,410,649	10,287,919	
基本給と報酬総額の男女比 (女性:男性)	管理職層	基本給	—	—	—	—	1:1.06	1:1.07
		報酬総額	—	—	—	—	1:1.10	1:1.06
	一般職層	基本給	—	—	—	—	1:1.10	1:1.13
		報酬総額	—	—	—	—	1:1.14	1:1.12
男女の賃金の差異	全労働者	%	—	—	—	—	78.3	
	正規雇用労働者	%	—	—	—	—	78.8	
	非正規雇用労働者	%	—	—	—	—	73.0	
新卒初任給	修士了	円	245,200	245,200	245,200	245,200	245,200	
	大学卒	円	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	
総数	人	205	269	316	318	311	368	
採用者数	新卒	男性	人	79	117	96	101	97
		女性	人	45	39	58	61	59
		計	人	124	156	154	162	156
	キャリア	男性	人	74	101	147	142	134
		女性	人	7	12	15	14	21
計	人	81	113	162	156	155		
一人当たり採用費(新卒・キャリア)	千円	780	1,041	816	890	942	1,101	
新卒入社3年後定着率	男性	%	88.3	90.1	89.9	93.2	94.8	
	女性	%	86.4	85.7	86.7	100.0	93.1	
	計	%	87.9	89.7	88.7	94.9	94.2	
延べ研修実施人数	人	103,939	102,600	129,882	135,889	98,252	108,375	
一人当たり平均研修時間	時間	52	63	54	60	56	65	
管理職向け全社研修参加率	%	97.9	93.2	82.6	100.0	99.7	98.8	
管理職層 ^{※1}	総数	人	1,188	1,194	1,217	1,257	1,324	
	男女別	男性	人	1,132	1,135	1,148	1,187	1,244
		女性	人	56	59	69	70	80
	外国人	人	5	5	6	6	5	
	新卒入社者	人	452	462	474	498	536	
	キャリア入社者	人	736	732	743	759	788	
	CTC単体事業グループの管理職層 (社長直轄、コーポレートスタッフ部門を除く)	男性	人	891	909	957	998	1,033
		女性	人	35	36	46	48	53
	計	人	926	945	1,003	1,046	1,086	
	部長相当職以上	男性	人	260	267	278	286	296
女性		人	8	8	10	8	8	
計	人	268	275	288	294	304		
課長相当職	男性	人	872	868	870	901	948	
	女性	人	48	51	59	62	72	
	計	人	920	919	929	963	1,020	
主任 ^{※1}	男性	人	461	549	624	690	717	
	女性	人	55	64	70	77	90	
	計	人	516	613	694	767	807	
新規管理職層登用人数 ^{※1}	男性	人	47	54	70	89	103	
	女性	人	4	5	11	8	12	
	計	人	51	59	81	97	115	
定年再雇用	総数	人	53	70	91	122	136	
	制度利用者割合	%	72.7	88.6	70.5	90.1	81.4	
障がい者雇用 ^{※2}	雇用者数	人	167	194	198	208	206	
	雇用率	%	2.2	2.5	2.5	2.5	2.4	

人材関連データ (算出基準日は各年度3月31日現在。ただし、障がい者雇用は各年度6月1日現在)

単体

項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
平均年休取得率	%	71.9	75.3	72.6	61.0	64.2	70.7
平均年休取得実績	日	13.9	14.5	13.9	11.7	12.3	13.5
従業員一人当たり月間平均残業時間	時間	14	14	13	16	13	12
欠勤率 ^{※3}	%	—	0.3	0.4	0.2	0.2	0.3
朝型勤務 ^{※4}	年間	2,812	2,907	2,941	3,080	3,135	3,356
	月平均	1,276	1,323	1,325	1,519	1,709	1,835
スライドワーク ^{※5}	年間	938	1,017	1,515	1,916	1,638	1,658
	月平均	305	376	497	846	780	775
時間単位有休 ^{※6}	年間	1,176	1,371	1,453	1,357	845	969
	月平均	293	372	425	327	228	266
育児休業等制度利用者 ^{※7}	男性	53	61	55	49	58	95
	女性	30	29	31	23	26	20
	計	83	90	86	72	84	115
育児休業等取得率(男性) ^{※7}	%	36.1	41.8	42.0	35.8	46.8	65.5
育児休業等平均取得日数(男性) ^{※7}	日	17.4	11.5	22.0	22.5	17.4	17.5
育児休業後の復職率	男性	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	97.2	100.0	100.0	97.0	97.8	100.0
	計	98.9	100.0	100.0	98.8	99.0	100.0
育児休業後の定着率	男性	100.0	83.3	100.0	77.8	70.0	92.9
	女性	96.7	97.1	100.0	96.3	87.5	84.0
	計	96.9	95.0	100.0	92.0	83.3	87.2
短時間勤務制度利用者	人	97	97	99	93	72	70
看護休暇制度利用者	人	202	212	200	144	147	101
介護休業制度利用者	人	1	0	1	0	0	0
介護休暇制度利用者	人	34	32	44	35	33	34
業務上災害発生件数	件	7	2	6	1	2	0
業務上死亡者数	人	0	0	0	0	0	0
定期健康診断受診率	%	99.9	99.9	99.9	100.0	100.0	99.9
運動習慣者 ^{※8}	%	18.7	18.9	19.8	21.6	24.0	26.1
日常的な身体活動実践率 ^{※9}	%	—	44.2	47.0	31.6	28.4	30.4
適正体重維持者	%	69.4	69.2	67.8	66.4	66.6	66.4
喫煙率	%	27.5	26.2	24.3	22.9	21.8	21.4
定期健康診断(要再精検・要受診者)	%	49.9	50.8	50.5	56.1	55.6	53.8
特定保健指導参加率	%	—	—	43.4	61.2	63.0	2023秋集計
主観的健康感 ^{※10}	%	—	81.2	78.8	82.6	80.4	81.0
主観的パフォーマンス ^{※11}	点	—	5.83	5.92	5.79	5.97	6.52
働きがいがある ^{※12}	%	74.1	73.2	73.1	77.3	75.6	75.3
こころの健康診断受診率	%	89.9	87.3	86.6	87.2	83.2	95.6
高ストレス者割合	%	9.4	9.7	9.3	7.8	8.6	8.0

※1 離職者数、離職率、管理職層、主任に関する各数値はCTC原籍社員です。

※2 特例子会社、グループ適用会社を含む数値です。人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法です。雇用率は小数第2位以下を切り捨てています。

※3 病気やけがなどの理由で欠勤している日数が、所定就業日数に占める割合を、勤怠実績から集計しています。

※4 夜間や休日の時間外労働を制限し、早朝時間帯(5～9時)の勤務を奨励しています。

※5 始業時刻を5～11時30分の範囲で調整しながらフルタイム勤務することができる制度です。

※6 年次有給休暇のうち5日分(40時間)を、1時間単位で取得することができる制度です。

※7 育児・介護休業法に基づく規定により育児休業等の取得実績を算出しています。

※8 「1回30分以上の軽く汗をかく運動を週2日以上、1年以上実施」という問いに対し、「はい」と回答した割合です。

※9 「日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施」という問いに対し、「はい」と回答した割合です。

※10 「現在のあなたの健康状態はよいですか」という問いに対し、「とてもよい」「まあよい」と回答した割合です。

※11 「あなたが病気やけががない時に発揮できる最も優れたパフォーマンスを10とした場合、過去4週間のあなた自身の仕事をどのように評価しますか?」という問いに対する回答結果の平均値です。

※12 「働きがいのある仕事だ」という問いに対して「そうだ」「まあそうだ」と回答した割合です。

連結子会社の人材関連データ

項目	単位	女性管理職層比率	育児休業等取得率(男性) ^{※7}	男女の賃金の差異		
				全労働者	うち正規雇用	うち非正規雇用
CTCテクノロジー株式会社	%	3.5	64.4	71.5	76.4	55.8
CTCシステムマネジメント株式会社	%	2.1	29.2	77.6	77.9	79.0
CTCエスピー株式会社	%	5.5	0	68.3	70.6	83.0
CTCファンリティアーズ株式会社	%	21.1	—	68.7	95.9	48.1
CTCビジネスサービス株式会社	%	15.8	—	86.5	82.5	65.3
CTCビジネスエキスパート株式会社	%	—	—	93.5	85.5	112.8
アサヒビジネスソリューションズ株式会社	%	10.0	50.0	69.7	69.8	71.4
CTCひなり株式会社	%	—	100.0	110.9	117.1	80.0

■ 編集方針

CTCグループは企業理念の中で、「明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献する。」ということをMission(使命)に掲げています。「統合レポート2023」では、このMissionを果たし、企業として持続的に成長するための道筋について、価値創造プロセスを軸にご説明しています。

長年にわたる事業活動で培った企業文化を土台とし、経営資本の拡大を軸にビジネスモデルを強化することで、お客様の企業価値向上と社会課題の解決に資するビジネスを推し進めています。そのための源泉が「人材」です。「人材」はCTCにおける最も重要な資本であり、社員の成長が企業価値の向上につながっています。

本レポートでは、人的資本投資と企業価値の関連を重視しつつ、人材戦略に関連する情報をまとめています。

■ 対象範囲

CTCおよび連結子会社、関連会社に関する記載を含んでいます。

■ 記載金額に関する注意事項

記載金額は、単位未満を四捨五入しています。

■ 将来見通しに関する注意事項

本レポートには、リスク・不確実性を内包した将来見通しが記載されており、実際の結果とは大きく異なる可能性があります。これらの将来見通しは発行時点での情報に基づいており、過度に依拠できないことをご承知おください。

なお、当社では将来に関する見通しの記載について、発行時点以降の出来事や環境、予期せぬ事象の発生を反映し、更新して公表する義務を負うものではありません。