

CTCグループレポート

CTCグループレポート FRONTIER 2024

FRONTIER

2024

Introduction

技術と共にCTCも進化していく

CTC UPDATE

CEO Message

the Grit to Boost Japan's Economy with IT

—ITで日本経済を底上げする気概を—

Chapter_01

CTCの現在地

私たちはまだまだ挑戦を続ける
FRONTIERに立つ一人ひとりの声を聴いた

Chapter_02

CTCの未来

私たちが探求する技術と社会の可能性

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

FRONTIER

002 Introduction

003 技術と共にCTCも進化していく

CTC UPDATE

007 日本のITを支え続けた半世紀

CTC HISTORY

011 CTC 5.0(知的資本経営)へのシフトを加速する

前例のない領域へ

013 CEO Message

the Grit to Boost Japan's Economy with IT

ーITで日本経済を底上げする気概をー

017 Chapter_01

CTCの現在地

FRONTIERに立つ人
Message from CRO

顧客基盤
グローバルパートナーシップ
事業グループ紹介
国内・海外主要グループ会社

039 Chapter_02

CTCの未来

みらい研究所長インタビュー
Message from CTO

047 Chapter_03

CTCの未来を支える人たち

若手社員座談会
CTC FACT
CAO Talking Session

065 Chapter_04

挑戦を支える基盤

企業理念
サステナビリティ

073 DATA

Message from CFO

013



017



003



039



047



コンピュータがまだ電子計算機と呼ばれた時代から、

CTCは情報やデータと深くかかわってきた。

私たちが歩んだ半世紀の間に、

情報やデータは通信と融合し、人々の暮らしを変えた。

2024年の今、私たちCTCグループは新しい未来の姿を模索し、

一層、人と社会に貢献できる企業を目指している。

そんな私たちの“FRONTIER”——。

編集方針

当社は2023年の株式非公開化を経て、2024年にコーポレートアイデンティティとして“Challenging Tomorrow's Changes”「変わっていく。挑んでいく。」を定めました。世界もCTCも変わっていく中で、過去・現在の取り組みと共に、未来に向かって先に進んでいく姿をお伝えするため、CTCグループレポート「FRONTIER」を発行します。
チーフオフィサーや多様な社員のインタビューを交えながら、CTCグループの「今」を解像度高く示し、当社グループが向き合っていく社会課題や最先端テクノロジーの側面から、進む方向性をお伝えしています。ステークホルダーの皆様は手に取って読んでいただけるようなデザインやコンテンツを目指しました。本レポートを通して、CTCグループへの理解を深めていただければ幸いです。

・対象範囲：CTC及び連結子会社、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。
・報告期間：2023年度(2023年4月1日～2024年3月31日) ※一部、期間外の活動も含む

CTC UPDATE

技術と共にCTCも進化していく

誰もが持続可能性を追求する中で、自らが常に変化し、自らを更新し続けなくてはなりません。私たちCTCグループもまた、豊かな未来に向けてITの可能性に挑むという姿勢を体現すべく、技術と技を活用していくつものプロジェクトに従事し、価値あるサービスの提供に挑んでいます。ビジョンを明確にすることはもちろん、重要なのは「CTCは今、何をしているのか」。私たちの直近の取り組みをご紹介します。

KDDI 無線通信サービス5G SA(Standalone)の運用支援システムを構築

KDDI (株)が提供する無線通信サービス5G SA(Standalone)の運用支援システムを構築しました。本システムは5G無線通信サービスの安定運用を支えるものです。設備故障や大規模災害の発生時には、障害箇所とサービスの影響範囲を特定し、早期にシステムの復旧につなげます。また、運用自動化を可能にすることで、ネットワークシステムの安定稼働と運用業務の効率化を実現します。障害時の復旧機能では、障害の発生箇所とサービスの影響範囲を瞬時に把握し、サービス復旧までのプロセスや対応時間を可視化するとともに、復旧処理を自動実行し、作業の効率化とサービス復旧までの時間を短縮します。今後も、5G通信システムの品質向上と安定運用につながるサービスを拡充し、お客様の5Gビジネスの拡大に貢献していきます。

01 5G Operation Support

5G 運用支援



02 Edge AI

エッジAI

Liquid AI社とエッジAIソリューションの開発に向けた協業を開始

マサチューセッツ工科大学発のスタートアップであるLiquid AI, Inc.と、エッジAIソリューションの開発に向けた協業を開始しました。最小限の処理能力で順応性の高い機械学習を可能にする「Liquid Neural Network」*と呼ばれる手法に基づくLiquid AI社のAIを活用して、エッジデバイスでの処理性能の向上を目指します。データ分析基盤の構築などで培ったノウハウで、Liquid AI社のAIを活用し、エッジAIソリューションの開発及び処理性能の高さと柔軟性を生かした生成AIソリューション開発を進めます。

※線虫の脳神経ネットワークを機械学習に応用したもの。既存のニューラルネットワークよりコンパクトなモデルで同等の計算結果を得ることができる。また、演算処理の最適化によりエッジ上での時系列データ処理に強みを持つ。計算処理リソースの縮小につながり、電力消費量、CO₂排出量の大幅な削減が期待できる。

03 Generative AI

生成AI

生成AIの活用についてのコンサルティングサービス「生成AIアドバイザリサービス」を開始

生成AIの活用についてのコンサルティングサービス「生成AIアドバイザリサービス」を開始しました。生成AIの利用の検討から、既存システムとの連携、生成AIを含めたシステム構築、導入後の定着化まで、幅広い場面でお客様を支援するサービスです。また、日本マイクロソフト(株)が提供する生成AIサービス「Azure OpenAI Service」を活用して企業独自の利用に特化した対話型生成AIの環境を構築する「AOAI環境構築サービス」も提供を開始しています。セキュリティや安全性を担保した社内文書も検索・学習し、企業独自の回答を実現する環境です。CTCIは、当社グループの「AI倫理原則」を遵守しながら生成AIの利活用に関するサービスを拡充し、お客様のさらなる業務効率化に貢献していきます。

※Microsoft、Azureは、米国 Microsoft Corporationの米国及びその他の国における登録商標または商標です。

金融業界のDX革新を加速させる多角的な取り組みを実施

金融業界のお客様のDXを推進するために、多岐にわたる取り組みを展開しています。金融商品の販売におけるデジタルマーケティングの効果を評価するサービス「デジマアセス」を提供。米Aitomatic, Inc.の製品を活用して、投資ポートフォリオの提案を行うAI投資アドバイザリーソリューションを開発。一般社団法人金融データ活用推進協会(FDUA)が策定する金融業界向け生成AIガイドラインのアドバイザリー支援を実施。さらに、2023年10月より、大手金融機関が主催する「DID/VC共創コンソーシアム」に参画し、分散型ID(DID)とデジタル証明書(VC)を活用し、金融機関における個人情報などの安全性の担保を目指して、ビジネス共創に取り組んでいます。これら様々なサービスの提供や支援を通じて、金融業界におけるDXの推進に挑んでいます。

※DID/VC共創コンソーシアム:Decentralized Identifier / Verifiable Credential Co-Creation Consortium

Financial DX

金融DX

Materials Informatics

マテリアルズ・インフォマティクス

05

大同特殊鋼(株)にQuesTek Japan(株)のクラウド型材料開発プラットフォームを提供

CTCとQuesTek社との合併会社であるQuesTek Japan(株)は、高性能な特殊鋼の開発期間の短縮と効率化を目的として、大同特殊鋼(株)にクラウド型材料開発プラットフォーム「ICMD®(Integrated Computational Materials Design)」を提供しました。ICMD®は、独自の材料モデル、プロセス最適化や特性評価ツールがパッケージ化され、材料の構造、強度、耐久性などに材料の配合が与える影響について、シミュレーションを可能にします。最小限のデータでも要求性能を満たす材料開発や分析が可能になり、新材料の設計の幅を広げると同時に、材料候補の選定にかかる期間の大幅な短縮が実現できます。今回、当社は、熱処理、超音波、切削解析など様々な科学・工学分野でのサービス提供実績に基づき、シミュレーションの支援を目的とした統合型熱力学計算ソフトウェアの導入を行いました。

※記載されている商品名などの固有名称は、各社の商標または登録商標です。

ふるさと共創イニシアティブ「CLoV(CTC Local Vitalization)」を立ち上げ

地域創生という社会課題にフォーカスした事業「ふるさと共創イニシアティブ CLoV(CTC Local Vitalization)」を立ち上げました。テクノロジーを活用しながら、地域の「まち・ひと・しごと」の様々な課題に対して、ベストプラクティスを用意し、サービスを共に創出することで、住み続けたい・住み続けられる「ふるさと」の実現に貢献します。「CLoV」が提供する各種サービスは「総合行動情報プラットフォーム」に集約し、内外のデータ・サービスと連携し行動情報を分析することで、データに基づく政策立案に寄与できると考えています。

- 最先端のテクノロジーを活用**
CTCがこれまで培ってきたテクノロジーから、課題に対して最適なアプローチを共に考えます。
- 自治体・住民・関係者の生の声を徹底的に聞く**
地域ごとの特性に寄り添った施策を行うために、皆様の生の声を集め、共に取り組みを進めます。



- 施策実行から結果までコミット**
施策に対して、データを活用しながら効果分析・改善まで責任を持って最後まで伴走します。
- 豊かなアイデアとプランニング**
既存の形にとらわれず様々な事業を創出してきたチームが地域に新たな着想やサービス展開をご提案します。

クラウドERPサービス「GROW with SAP」の 戦略的パートナーシップを国内で初めて締結

当社とSAPジャパン(株)は、クラウドERPサービス「GROW with SAP」の戦略的パートナーシップを日本で初めて締結しました。GROW with SAPは、SAP ERPソリューションのパブリッククラウド版である「SAP S/4HANA Cloud, public edition」の利用をサポート、支援するサービスです。ベストプラクティスのサポート、導入促進サービス、コミュニティ、トレーニングまで、企業の継続的な成長とイノベーションをサポート。SAPの標準導入を実現する自社ソリューション「Figures」の導入を促進して、お客様の基幹システムの最適化と有効活用、業務プロセス改善の内製化をトータルに伴走型で支援していきます。Figuresのさらなる機能拡充や、GROW with SAPに関連するエンジニアの育成強化を通して、お客様の業務効率化やDXの推進に貢献していきます。



※SAP、SAPロゴ、記載されている全てのSAP製品及びサービス名はドイツにあるSAP SEやその他世界各国における登録商標または商標です。

ノーリツにCXコンサルティングサービス 「コミュニケーションデザイン」を提供

(株)ノーリツに、カスタマー・エクスペリエンス(CX、顧客体験)の向上を図るCXコンサルティングサービス「コミュニケーションデザイン」を提供しました。CTC独自のコンサルティングサービスで、ノーリツ製品のアフターサポートサイトについて、課題の整理と改善策の検討を通して、サイトの導線設計やUI(ユーザーインターフェース)を更改。サイトのUX(ユーザー体験)の評価と、利用者目線での行動分析によって、サイト内での回り道や離脱の頻度を低減し、速やかな問題解決や修理依頼につなげることで顧客満足度の向上に貢献します。

システム運用の効率化と標準化を実現する クラウドサービス「PITWALL®」を開発

当社は、開発運用現場のエクスペリエンスを次の段階へと進化させるため、生産性向上や対応品質の改善、有識者の課題にアプローチするクラウドサービス「PITWALL®(ピットウォール)」を開発・提供しています。PITWALL®は、システムインシデントや、データ欠損発生時など、的確な状態把握・対応が求められる開発運用の現場向けに、シングルクリックで必要な情報を効率的に収集する方法を提供しています。また、有識者のナレッジをその場で活用することができ、オペラビリティを強化します。情報収集方法の標準化と自動化により、関連部署間の連携を高速化し、インシデント対応の長期化を防止。今後は、進化するAI技術活用を含め、システムの状態把握や復旧対応の高度化を促進し、運用現場における対応品質の向上に寄与。顧客企業の持続的成長を支えるため、組織全体の生産性向上に貢献します。

07 ERP Solution

ERPソリューション



08 Customer Experience

顧客体験

09 Observability

可観測性

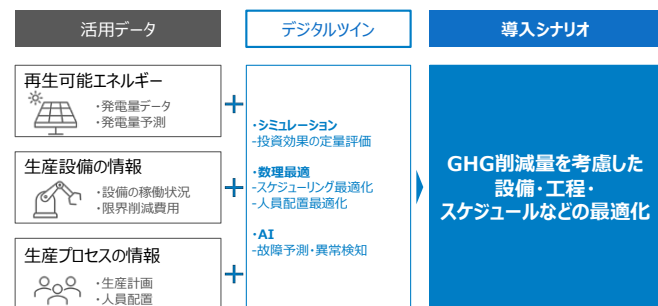


製造業のGXに向けたデジタルツインソリューションを提供

製造業のGXに向けたデジタルツインソリューションを提供しています。工場環境をコンピュータ上に再現してシミュレーションを実施し、生産工程における温室効果ガス(Greenhouse Gas、以下:GHG)排出量や消費電力などの削減につなげるサービスです。CTCは長年、科学工学の分野で最適化、プロセスシミュレーション、データ分析などに携わり、製造業における生産ラインや物流センターの人員配置、交通シミュレーションなどのサービスを様々なお客様に提供してきました。今回のサービスは、蓄積したノウハウをもとに企業のGHG排出量の削減やエネルギー利用の効率化などの技術支援を行うGXソリューションの一環です。

Digital Twin 10

デジタルツイン

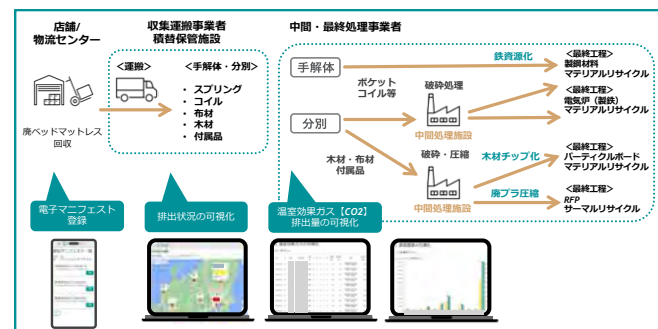


Circular Economy

循環型経済

廃棄物処理を可視化する資源循環プラットフォーム「StateEco」を提供

廃棄物処理を可視化する資源循環プラットフォーム「StateEco(ステートエコ)」の提供を開始しました。廃棄物の処理状況や再資源となる金属類や繊維くずなど廃棄物を可視化して、処理を効率化することで再利用の促進につなげるサステナブルなソリューションです。CTCは、設計から構築、運用までを一貫して提供。今後、家具業界を始めとして、様々な業界にStateEcoを提供していくことで、サーキュラー・エコノミー(循環型経済)への貢献に努めていきます。



Electric Commerce 12

eコマース

法人向けの会員制ECサイト「ECSPice」利用シーン拡大中

CTCのグループ会社であるCTCエスピー(株)の提供する法人向けの会員制ECサイト「ECSPice(イーシーズパイ)」では、2022年12月の開設当初55社だった取り扱いベンダー数が、2024年3月末時点で90社まで拡大。会員社数も順調に増加しています。ECSPiceはオンラインコミュニケーション、セキュリティ、業務効率化、リモートワークに関連するソフトウェアやクラウドサービスなど、これまで営業経由で販売していた製品をWeb上で見積・販売するサービスです。サイトに掲載のない製品も個別に見積対応が可能で、様々なシーンでお客様のIT環境整備を強力にサポートします。



<https://www.ecspice.jp/shop/>

CTC HISTORY

日本のITを支え続けた半世紀

CTCは創立以来、時代の変化を先取りし、革新的なテクノロジーをいち早く導入して、商品・サービス化することで、豊かな社会の実現に貢献してきた。技術に関する知見とお客様の求めに応じようとする熱意と挑戦(チャレンジ)の歴史でもあった。長年蓄積した深く、広範な技術力とグローバルな視点を活かし、CTCは持続的な成長と新たな価値創造を実現すべく前例のない領域に挑み続ける。

1950~60年代

科学技術計算事業の起点
国家プロジェクトの裏方を務め、
日本の高度成長を支える

1958年に「東京電子計算サービス」が高度な計算技術を提供するセンターとして設立された。当時、日本は高度経済成長期の初期で、情報処理技術の普及に伴い、科学技術者が高度な情報処理を行う重要なツールとして電子計算機が使われ始めた時期でもある。「東京電子計算サービス」は計算をビジネスとして受託。電子計算機を駆使して、解析とシミュレーションの技術を用い、国家プロジェクトの裏方を務めて、日本の高度成長に貢献した。CTCの一つの特長である科学技術計算の起点となる。

1970年代

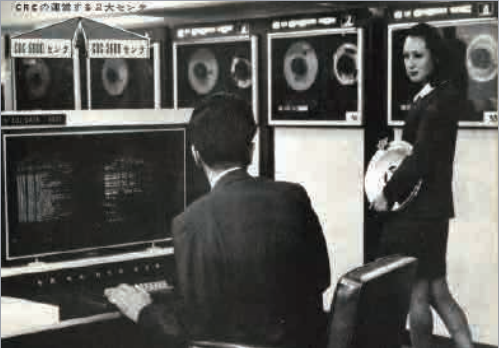
伊藤忠データシステム誕生
"Customer's Satisfaction"で
市場を創る

1972年に、伊藤忠商事のIT事業会社として、「伊藤忠データシステム」が誕生。日本経済は上り坂にあり、全国各自治体が電子計算機の導入を進めていた。公的サービスを展開する上で大量かつ迅速なデータ化が必要になっていったためだ。同社は、海外製品を日本市場に導入し、オフィスオートメーションを推進した。また、日本語入力システムや専用キーボードを開発し提供するだけでなく、全国に保守対応のサービス拠点を設け、お客様の期待に応えた。CTCのビジネスの原点となる、「自らの力で商材を開発・発掘しソリューションを生み出すこと」「テクノロジーに責任を持つこと」がこの時期に固まった。

1980年代

Sunとのリレーションシップ
IT時代をともに歩む保守サポートが強みに

1983年にスタンフォード大学から始まったサン・マイクロシステムズ社のワークステーションの可能性にいち早く注目し、普及を推進した。1980年代に入ると、ITの進展と業務の多様化に伴い、従来の大型汎用機(メインフレーム)による一極集中型の処理から、より柔軟なアプローチが求められるようになった。ワークステーションの登場により、各ユーザーが独立して処理を行いながら、ネットワークを介して他のワークステーションやサーバとデータ共有ができ、低コストで効率的なデータ処理や分析が可能になった。CTCは、Sunのオープンテクノロジーを中心に、独自のカスタマイズと充実した構築・保守サポートを展開。サーバやアプリケーション開発、データベース、ネットワーク技術の向上を図り、マルチベンダーに対応する技術力を強化した。



CTC前史

1958

「東京電子計算サービス」の設立
(後のCRC)
コンピュータの販売と
受託計算ビジネスをスタート。

1964

「東海道新幹線」や
「東京オリンピック」に関与
「東海道新幹線の橋梁支柱の構造計算」や「万国博覧会のパビリオンの構造計算」、「オリンピック競技場改札口の待ち行列計算」などの国家事業に関与。

CTC誕生



1972

伊藤忠商事のIT事業会社として、
「伊藤忠データシステム」の創立(後のCTC)
INFOREX、OPSCAN、WANGなど主に米国の技術や製品を「目利き力」を活かして日本市場へ導入。海外製品を日本語に対応するよう設計・開発し、提供を開始。オフィスオートメーションビジネスを確立し、さらに工場の自動化ビジネスへの市場展開を進めた。

1980

日本で初めてスーパーコンピュータ
CRAY-1を導入
高速計算能力を活用して本州四国連絡橋や
宇宙・海洋開発、原子力開発プロジェクトなど
数多くの国策プロジェクトに参画。



1959

Bendix G-15システムを導入し、
受託計算サービスを開始
日本で初めて輸入された米国製コンピュータBendix G-15を導入。航空写真の測量から地図の作成に必要な座標変換、航空機のフライトプラン、鉄道の運航計画、構造解析などの業務に用いられた。



1969

道路や橋梁などの路線計画用
プログラム「ALPS」を開発
橋梁、超高層ビル、道路、造船などの国家規模プロジェクトに関与。

1973

全国36ヶ所に自前の
サービス拠点を開設
新しい商材を取り扱うと同時に、サポート体制の強化に取り組む。積極的な投資を行い、全国にエンジニアを配置し、海外製の機器の出荷検査や修理対応を海外メーカーに代わりCTCが国内で対応した。当時は、メーカー以外で自営保守網を持つ会社は珍しかった。



1983

米サン・マイクロシステムズ社と
提携し、Sunワークステーション
総販売代理権を獲得
サン・マイクロシステムズ社は、「The Network is the Computer」というスローガンを掲げ、インターネットの発展と普及に大きく寄与。ワークステーション、サーバ、UNIXベースのオペレーティングシステム「Solaris」、そしてプログラミング言語「Java」とその後のIT業界におけるオープンテクノロジーの潮流となる製品・概念を打ち出した。



CTC HISTORY

1990年代

ネットワークビジネスの拡大 世界初のモバイルデータ通信への挑戦

ネットワークへの知見を深めたCTCは、1992年にシスコシステムズ社製のネットワーク専用機をいち早く取り扱い、ネットワーク技術を強化。商用インターネットの登場に伴い、急速に成長するネットワークビジネスに貢献していく。同時に、インターネット専門組織を立ち上げ、技術力を一層深めた。その後、モバイルデータ通信に関連する様々なプロジェクトに参画。1999年には、世界初のモバイルインターネットサービスの普及を支援。以降、情報通信分野のビジネスはCTCの大きな柱に成長していく。

気象ビジネスへの挑戦「スパコン×気象」で 自然現象を計算する地球規模の新事業

スーパーコンピュータを活用し、気象ビジネスがスタート。1996年には、独自の気象予報モデルを開発し、日本初のインターネット気象情報提供サイトを開設。これらの高度なシミュレーション技術は、オゾンホールの研究、大気汚染物質拡散計算、原子力防災、ヒートアイランド対策、風・気温の予測、風況解析ビジネスなど、多岐にわたるビジネスに応用され、現在のGXビジネスにつながり、今なお発展している。

2000年代

マルチベンダー体制の強化 経営統合で未来を切り拓く 仮想化からクラウドビジネスへ

CTCは、日本国内でも有数の総合的かつ大規模な技術検証が可能で「テクニカルソリューションセンター（以下：TSC）」を開設。この時期、新技術の台頭で、CTCは様々な製品をつなぎ組み合わせる技術力の向上と、Linux、Windowsの技術者育成に注力していく。TSCはそうした対応を支える重要な役割を果たした。2006年のCTCとCRCの経営統合を経て、仮想化技術に早期から取り組む。市場で「クラウド」という言葉が広がると同時に、国内データセンターを活用したパブリッククラウドサービス「TechnoCUVIC」の提供を開始。技術革新と市場の変化を先取りし、時代の転換期に大きく成長し続けた。

2010年代

シリコンバレーで生まれた技術を技(わざ)に ビジネス強化を目的にASEANへ進出

2012年、シリコンバレーと長年の関係を築いてきた伊藤忠商事の米子会社をCTCの子会社として迎え入れ、北米での本格的なビジネスをスタート。シリコンバレーでの長年のR&D活動を通して培った「目利き力」を活かし、新しいビジネスの種を見つけるべく挑み続ける。また、ASEANにおけるビジネスの強化を成長戦略の一環として掲げ、ASEAN全域に対応可能なSI体制を構築。これにより、ASEAN地域に対しても、CTCの開発力や保守・運用、業界知見を活かした柔軟なサービスを提供し始めた。

総合力を強みにCTC独自のセキュリティサービスを開始 AIビジネスの体制構築

インターネット黎明期から培ったセキュリティ技術とノウハウを基盤に、診断、監視、コンサルティングといった総合的なセキュリティサービスへと展開した。多くの進化するテクノロジーの中で、ディープラーニングや機械学習といったAI技術に関連するキーワードが注目を集める。CTCはAI専門部署を設立し、データ構築や分析、BIツールの専門知識を活かして、AI活用のサポート体制を強化した。

2020年代

DXビジネスの推進 未来を創る挑戦

DX時代の到来とともに、企業が競争力を維持・強化するためにはデジタル技術の積極的な活用が不可欠となった。CTCは「AI」、「データ&アナリティクス」、「クラウドネイティブ」、「量子コンピューティング」、「デジタルツイン」などの新しい技術でお客様のDX推進を支え、お客様と共にデジタルビジネスを探索し、実装し、発展させることを目的に据えた。DXの進展に伴う複雑な変化に迅速に対応し、実践的な支援を提供することで、お客様企業がデジタル化の波に乗る手助けをしている。

2024

前例のない領域へ

1996

日本で初めてのインターネット 気象情報提供サイトを開設

気象予報モデルを独自開発。高度なシミュレーション技術のノウハウは、現在のGXビジネスへつながっていく。

1992

米シスコシステムズ社の
ネットワーク製品の取り扱い開始

1999

モバイルインターネット サービスの普及を支援

CTCは専門チームを立ち上げ、モバイルインターネットサービスの研究開発から参加。携帯電話とインターネットをつなぐ機能やIP管理機能を持つ中核の仕組みやサーバの構築を担った。モバイルインターネットの利用者の増大は想定を大幅に超え、それに対応する新サーバ構築にも携わり、新たなサービス拡張にも参加。

2008

CTCの国内データセンターを活用した パブリッククラウドサービス 「TechnoCUVIC」開始

CTCの国内データセンターを活用したIaaS型のクラウドサービスとしてリリース。これ以降、CTCはクラウドビジネスを順調に発展させ、後の「OneCUVIC」へ進化する。



2014

自営のセキュリティ監視サービス「CTC-MSS」開始 同時に監視センター「CTC-SOC」開設

- ・CTC-MSS (CTC マネージド・セキュリティ・サービス)
- ・CTC-SOC (CTC セキュリティ・オペレーション・センター)



2020

「build service」をはじめ DXにつながるサービス開始

お客様とともにデジタルビジネスを探索・実装・発展させる伴走型テクノロジーコンサルティングサービスとなる「build service」をはじめ、DXをサポートするサービスを開始。横串組織としてDX専門部署を立ち上げる。

build service



1990

2000

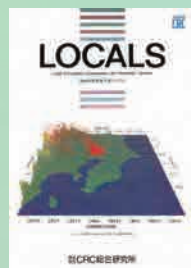
2010

2020

1992

局地気象評価システム「LOCALS」を開発

未登頂であったチベットのヒマラヤ山脈に位置するナムチャバワ峰(標高約7600m)の山頂の風の流れを計算し、その初登頂に貢献。



統合検証センター

「テクニカルソリューションセンター(TSC)」を開設

ベンダー各社の協力を得てサーバ、ストレージ、ネットワークなどのシステム基盤からミドルウェアやアプリケーションまでをカバーする検証設備を整備。当時の日本におけるトップクラスの充実度を誇り、マルチベンダーの広がりCTCのつなぎ組み合わせる力を象徴する施設となった。



2005

2006

伊藤忠テクノサイエンスと CRCソリューションズが経営統合し、 伊藤忠テクノソリューションズ株式会社(CTC)が誕生

企業理念を“Challenging Tomorrow's Changes”へ刷新。



北米R&D機能の強化

2012

1990年に設立された伊藤忠商事の子会社である米ITOCHU Technology, Inc.を連結子会社化後にITOCHU Techno-Solutions America, Inc.に商号を変更

ASEAN体制の構築

2011

シンガポール支店を設立



2012

タイのNetband Consulting Co., Ltd.(現:CTC Global (Thailand) Ltd.)に出資

2013

マレーシアのCSC ESI Sdn. Bhd.(現:CTC Global Sdn. Bhd.)及び、シンガポールのCSC Automated Pte. Ltd.(現:CTC Global Pte. Ltd.)を連結子会社化

2019

インドネシアのPT. Nusantara Compnet Integrator及びPT. Pro Sistimatika Automasiを連結子会社化

2023

台湾代表者事務所を開設



前例のない領域へ

未来を待つのではなく、自ら迎えに行く時代。

だからこそCTCはこれからも、地球や社会に向けて新しい価値を実装する力を培っていく。

一人ひとりが地球で暮らす一員として、よりよい明日のためになにができるかを考えること。

社員同士、そしてパートナーと手を取り合い、技術を大胆に結合させ、

いままでにない仕組みやソリューションを創造すること。

そのチャレンジに、もはや分野の垣根は存在しない。

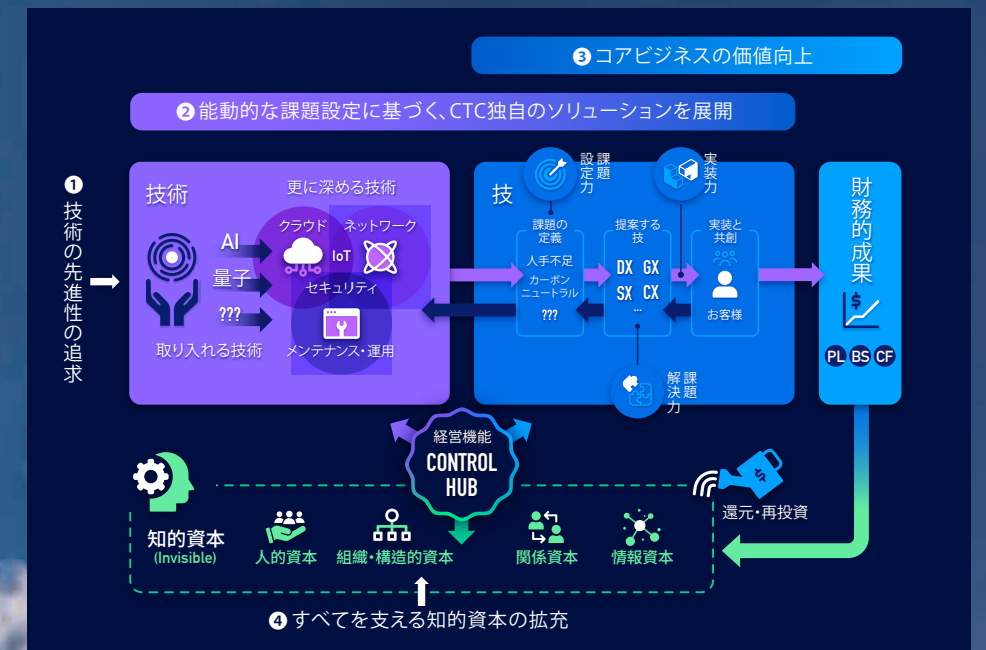
さあ、全速前進。

もっともっと、地球、社会、そして人々にとってなくてはならないCTCグループとなるために。

CTC 5.0(知的資本経営)へのシフトを加速する

AIや量子コンピュータを含めた急激な技術の変化が起こり、技術と学問の融合などにより、新たな分野が生まれています。そうした技術が社会に利用されることでいままでとは違う領域がさらに生まれ、社会の変化が激しくなっていきます。私たちはそうした社会に貢献し、お客様に寄り添いながら、共に成長するために、全力で伴走するCTCの在り方、経営サイクルをCTC 5.0と定義しました。

CTC 5.0概要図



2024-2026年度 CTCグループ中期経営計画キーアジェンダ



CTC 5.0は創造活動の源泉を 知的資本に置く経営システム

CTC 5.0は、4つの知的資本を基礎として拡充を進め、いち早く新たな技術を取り入れながら組み合わせ、技術と技を磨いて、結果として財務的な成果として反映させていきます。そして、さらに知的資本の拡充につなげ、それを再投資する。CTC 5.0を確立できれば、その後はそのサイクルを早く回してより強固な経営システムへ成長していくことができます。経営システムが知的資本ベースの構造にシフトできれば、それぞれの資本が貯まり、環境変化にも適応できるようになります。CTCグループの全従業員が丸となって中期経営計画を進めることで、CTC 5.0へアップデートすることを目指しています。

the Grit to Bo Japan's Econo with IT

—ITで日本経済を底上げする気概を—

提案力を磨き前例のない領域へ

お客様、パートナーと共にさらなる高みへ。

長年培ってきた技術力と、より大きな価値を提供するための

提案力を武器に、CTCグループはSlerのトップグループを目指す。

ITでよりよい社会、未来をつくるために。

積み上げてきた信頼

トップグループを目指す

2024年4月、伊藤忠テクノソリューションズ株式会社の社長に就任しました。前職の伊藤忠商事ではCTCグループを管轄する組織にいましたが、当社に来てみて、想像以上にいろんなことをやっている会社だということに改めて実感しています。お取引させていただいているお客様やカバーしている技術が幅広く、まだまだ知らないことがあると驚かされると同時に、当社グループが持つポテンシャルは非常に高いと感じています。今は、Sler（システムインテグレータ）の中では2番手集団という立ち位置にありますが、これまで以上に事業規模を拡大し、業績や収益力を伸ばしていくことで、Slerのトップグループに入ることを目指していきたいと思います。就任早々、社員の方々にこの思いを伝え、トップグループ入りに向けて共に頑張ろうと奮起を促しているところです。

当社グループの強みの一つに幅広い顧客基盤があります。創立以来、確かな技術力や強固なサポート体制をもとに、お客様とリレーションを築いてきたSlerであり、業種業界を問わず、幅広いお客様がいらっやいます。現在はおお客様の情報システム部門のみならず、LOB（Line of Business）と言われるビジネス部門ともお取引させていただくようになっており、お客様を取り巻く環境の変化に適應するためのDX化の

ニーズを捉えやすいポジションにいると考えています。様々な業種のお客様とお取引させていただいているからこそ、色々な分野におけるナレッジや技術力も着実に蓄えており、実績があるサービスなどを他のお客様にも確かな品質で提供することが可能です。

この顧客基盤の強みをベースに、国のインフラを支える企業など、IT投資に積極的なお客様とのリレーションをさらに強化していきます。私たちは従来から通信事業者のお客様に向けたお取引引きにおいて強みを有してきました。加えて、電力、運輸、航空、ガスなどの事業分野のお客様に対しても、IT投資による業務の効率化や競争力の向上に向けて、ご提案を着実にやっていく考えです。

鍵となる提案力

私たちの価値は提案力

企業にとってIT投資は悩ましいテーマです。IT投資をコストと捉えて抑制すべきものとする傾向が残っていたり、また、せっかくITに投資しても思ったように活用できなかったりして、IT投資に懐疑的になる企業もあるようです。一方で、IT活用により業績を伸ばしている企業が増えつつあり、事業分野への積極的なIT投資をしなければ生き残れないという時代になったと、私は感じています。

ost my

CEO Message

代表取締役社長
新宮 達史

企業経営者がIT投資を判断するにあたり重要なのは、IT投資によって何を達成するのかを見極めることだと考えます。だからこそ、IT投資によって何が達成されて会社の利益になるのかということを真摯に説明していくことが、とても大事です。そのためにはITを使って成功している企業の事例や知見を蓄積していく必要があります。当社グループは、IT先進国である米国とのパイプ、特に北米のシリコンバレーとの密接な関係を長年にわたって構築しており、こうしたつながりも活かして有用な知見を得られることがアドバンテージになると考えます。

日本企業ではITスキルセットを持ったエンジニアの確保や育成が難しいことから内製化が進まず、私たちのようなSlerが必要とされてきました。当社グループは、お客様から必要とされることにあぐらをかかず、お客様のかゆいところに手が届くよう、私たちの提案力をさらに高めていかねばなりません。特に、今後はお客様の経営やビジネスに近い領域での提案力が鍵になると思います。それはつまり、お客様の課題そのものの整理や、課題解決のためにITをどう活用していくかの要件決めといった、お客様がまだ気づいていないことを提案することも求められるということです。以前から評価いただいている当社グループのITシステムの実装力に、こうした提案力を付加することでお客様から「CTCに頼んでよかった」と評価いただけるような事例を増やしていきたいと考えます。

伊藤忠グループとの連携を活かす

当社グループは、伊藤忠商事が推進するデジタルバリューチェーン戦略のデジタル事業群の中で、中核企業として位置付けられています。

当社は、この事業群の中からコンサルに強みがある企業や、CX（カスタマー・エクスペリエンス）に強みがある企業、BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）に強みがある企業などと連携し、お客様にとって最適な提案を行っていきます。様々な業種にわたる伊藤忠グループ企業向けに、既にいくつもの取り組み事例が実現しています。例えば、伊藤忠デジタル事業群の一つである、データ分析大手のブレインパッドとは、配車・配送計画、気象データ、店舗や自宅にあるスマートメーターなどの情報から配車や配送ルートを最適化する物流のシミュレーションサービスを開始しました。

このように、伊藤忠グループのビジネスのデジタル化をサポートしながら成功事例を蓄積し、さらに伊藤忠グループ内に展開させていくと同時に、その成功事例をCTCグループのお客様にも還元していきたいと考えています。

全速前進

日本経済も、日々の暮らしも、ITでよりよく変えていく

世界各国との名目GDPの比較において、15年ほど前まで日本は世界第2位につけていました。しかし、2023年には第4位へと順位を落とし、国力の低下を懸念する声もあります。私は、日本の国力を再び上げる重要なファクターの一つとなるのがITの力だと考えており、その担い手の一つとなることが私たちSlerの使命だと考えています。

次に、より身近な話をさせていただきます。例えばお米やペットボトルの買い物。以前なら自分で重い荷物を運ばなければなりませんでした。今はeコマースで発注すれば自宅まで届けてもらえます。それは、まさにデジタルがもたらした恩恵です。世の中の変化、私たちが受ける恩恵は、そのほとんどがITの進化によるもので、スマホやインターネットがなければ私たちの暮らしが立ち行かない、そうした世界になっていると思います。これがあったらいいなと思うデジタルの仕組みをお客様と共に考え、実装することで、日々の暮らしをよりよく変えていくのもまた、Slerの役割であると考えています。

当社グループは、サステナビリティを経営の重要なテーマの一つと位置付け、自らの企業価値の創出とともに、社会価値の創造にも取り組んでいます。最近では、温室効果ガスの排出量削減を進めるお客様のGXの取り組みを支援するビジネスも動き始めています。しかし実は、電力会社のお客様に対して、風力発電量の計算の分野で長年ご支援してきており、ITを通じた社会課題の解決では、長い歴史があります。社会課題解決における豊富な経験や実績を活かしたビジネスを、今後はより伸ばしていきたいと思います。

近年注目される高度AIについては、私たちも中期経営計画で重要なキーテクノロジーの一つとして位置付けています。今後のテクノロジーの重要な部分をAIが占めるものと認識しており、AIに関わるビジネスに積極的に取り組んでいきたいと思っています。既に、複数のお客様向けにAIのプラットフォーム構築をお手伝いさせていただいています。今後はお客様がAIをビジネスに活用するにあたり、お客様に伴走し、そのサポートをしっかりとやっていきたいと思っています。また、AIを用いた私たち自身の生産性向上も課題として捉えていますので、これも積極的に取り組んでいきます。

グローバルでも成長を目指す

当社グループは、既にR&D拠点としての北米や、ASEAN諸国に拠点を設けていますが、売上の観点ではまだまだ国内が9割を占めている状況です。Slerというビジネスモデルは日本固有のものかと思いますが、Slerの良いところを活かせる市場が、海外にもあるのではないかと考えています。これは先の長い話になりますが、Slerのビジネスモデルを活かせる国やチャンスがあれば積極的に進出し、グローバル企業としての成長を追求していきます。

結びに

冒頭申し上げた通り、私はCTCグループをSlerのトップグループに入る企業にしたいと思っています。その可能性は十分にありますが、そうしなければならないと思っています。まずは、トップグループの企業に変わっていくということを、社員の皆さんにもしっかり意識してもらうことが大事です。そして次に、その目標に向けて挑んでいこうという気持ちを持つこと。その気持ちがあれば何も始まりません。トップグループに入ること、社員の皆さんが働いていることを誇りに感じられるような会社にしたい。そのためのリーダーシップを発揮していきたいと考えています。



CTCの現在地

CTCグループの従業員数は1万人強。
一人ひとりがそれぞれの役割を担って、
FRONTIERに立っている。

CONTENTS

- 019 Introduction 5 Persons
- 021 FRONTIERに立つ人 CTCエンジニア
- 023 FRONTIERに立つ人 CTC営業
- 025 FRONTIERに立つ人 CTCグループ会社エンジニア
- 027 FRONTIERに立つ人 CTCコンサルタント
- 029 Message from CRO
- 031 顧客基盤
- 033 グローバルパートナーシップ
- 035 事業グループ紹介
- 037 国内・海外主要グループ会社

Chapter_01

CTC



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
リテール&サービス事業グループ
和田 淳志



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
リテール&サービス事業グループ
小林 章浩



CTCシステムマネジメント株式会社
営業グループ
森川 尚美



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
デジタルサービス事業グループ
DXビジネス企画・推進本部長代行
兼 DXコンサルティング部長
高橋 秀樹



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
取締役 兼 副社長執行役員
社長補佐（全社営業戦略特命）
兼 CROグループ担当役員
兼 CRO
湊原 孝徳

FRONTIERに立つ人



Introduction 5 Persons

About the current situation of CTC

CTCグループの仕事は多岐にわたる。
CTCの現在地を様々な役割を持つ5人が語った。



エンジニアの成長と挑戦が
CTCの未来を広げる



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
リテール&サービス事業グループ
和田 淳志

エンジニアとして 自分らしさを表現するためCTCへ

自分らしさをエンジニアとして表現したい、その想いを実現するために、私は2006年にCTCへ転職しました。前職ではWebアプリ開発に携わり、主に基本設計書に基づいて開発やテストを行う日々でした。しかし、経験を積むうちに「もっとこうすれば良くなるはずだ」という気づきが増え、エンジニアとしてもっと上流からプロジェクトに関わりたいという強い願望が芽生えました。2006年当時、CTCはSI事業の拡大に本腰を入れ始めており、会社が成長する中で、自分自身もその成長の一翼を担い、共に成長できると確信し、入社を決意しました。

自社開発をはじめ様々な案件の プロジェクトを担当

CTCに入社後、独自ソリューションである『EIMANAGER』^{※1}の立ち上げに参画し、プリセールスと顧客向けSI開発をプロジェクトリーダーとしてリードしました。要件定義から設計・開発、運用保守まで、全ての工程に関わりながら、関係者やお客様と直接対話し、より良い成果を追求していく。私が望んでいた上流工程からの関与は、想像以上に充実感があり、その後も様々な企業や様々なソリューションを用いたSI開発案件のプリセールスとプロジェクトマネージャを担当し、充実した日々を送っていました。しかし、さらなる成長を求めて、チャレンジしたいと考えていたBtoC領域の開発に携われる部署に異動し、コープデリ生活協同組合連合会（以下：コープデリ連合会）の総合アプリ構築プロジェクトへ参画する機会を得ました。

コープデリ連合会は宅配事業を中心に、実店舗の展開や共済・保険、エネルギーなど、組合員の生活を支える幅広いサービスを提供しています。近年では、対面でのコミュニケーションが難しい場面が増えたため、アプリを通じたデジタル接点の強化が最重要課題の一つとなっていました。そこで、ユーザビリティや目的が異なる複数のアプリを2つに集約し、組合員にとって分かりやすく、使いやすい形で提供する方針が打ち出されました。一つ目が宅配での買い物に特化したコープデリ宅配アプリであり、2つ目が実店舗での買い物の促進と、その他のサービスへの架け橋となる総合アプリ

です。CTCが両アプリの開発を担当しており、私は総合アプリ構築プロジェクトにプロジェクトマネージャとして携わっています。

使用者ファーストの より良いUI／UXを追求

私はこれまでUI／UX^{※2}の最適化にこだわり続けてきました。私が担当してきたBtoBシステムでは、ユーザーが業務を効率化するため、迅速な操作性と効率的な業務プロセスへの導線が求められます。また、ユーザーが限定され、一度導入されると長期的な利用が前提です。しかし、BtoCの領域においては、全く異なる視点が求められます。広く一般消費者が利用するため、誰でも迷わず直感的に操作でき、短時間で目的を達成できることに加え、リピーターを増やすための要素や、ユーザーの感情に訴える体験を提供することも重要です。これらは、今回のプロジェクトで学んだ大きなポイントです。

今回のプロジェクトでは、今年2月にリリースされたコープデリ宅配アプリの成功事例を踏まえ、株式会社グッドパッチ（以下：グッドパッチ）^{※3}がデザインを、CTCが開発を担当する形で進行了しました。グッドパッチは、まず経営層や現場スタッフへのインタビューを重ね、コープデリ連合会としての「ありたい姿」を具体化。ターゲット層に提供したい体験をユーザーストーリーとしてまとめ、そこから機能要件を抽出しました。私もこのプロセスに伴走。既存アプリ機能の精査や関連システムの制約条件を洗い出し、3社共同でデザインや機能の具体化を進めました。

要件定義後の正式見積提示の際に予算制約に直面し、中止の検討も余儀なくされましたが、共有した「ありたい姿」に立ち返ることで、ユーザー体験を損なうことなく、必要な機能に絞り込むことができました。加えて、コープデリ宅配アプリの開発経験から得た知見を最大限活用した結果、プロジェクトは順調に進行しています。

エンジニアが先頭に立って 課題解決に挑んでいく

CTCのエンジニアは、単に技術者に留まらず、顧客やパートナーとの直接的な接点を持つことが求められます。ビジネスニーズの複雑化が進む今、高度な技術力に加え、課題を的確に理解し、コンサルタントやデザイナーといった異業種の専門家と連携した上で解決策を提案できるコミュニケーション能力が不可欠です。エンジニア自身が課題解決の中心に立ち、チームを率いながら顧客に寄り添い、社会に貢献できる価値を創造していく姿勢こそ、これからのエンジニア像だと思います。このような姿勢で挑戦し続けることで、CTCは社会に対してより大きな技術的価値を提供し続ける企業であり続けることができると信じています。

※1 社内に点在する情報を一元管理し、「知の資産」としてナレッジ活用につなげ、会社全体の業務効率化を支援する文書管理システム。

※2 User Interface/User Experienceの略。UIはユーザーとサービスとの接点（レイアウト、ボタン配置、入力フォームなど）を指し、サービスの操作性や機能性にあたる部分。UXはサービスを使用したことで得られるユーザーの体験を指す。UIはUXを向上させる一つの構成要素であり、UIの向上とUXの向上は密接につながっている。

※3 2021年11月に当社と業務資本提携を締結。お客様のDX推進、CTCのソリューション開発において、デザインやUI/UXの領域で協働、共創している。



課題を抱える人と
解決できる人の「想い」をつなぐ

リテール&サービス事業グループで営業を担当している小林さんは、CTCにおける営業の役割とは何か、の問いに「課題を抱える人と解決できる人の想いをつなぐこと」と答えた。

「当社の優れたエンジニアは、常に最前線の技術とサービスを提供しており、その品質に自信を持っている。営業担当者は、お客様の抱える悩みやニーズを的確に把握し、それをエンジニアに正確に伝える役割を担う。さらに、私たちの提案がより一層お客様に受け入れられるよう、信頼関係の構築に力を注ぐ。それが営業の役割」と考えるからである。

積み重ねてきた信頼が
今の仕事につながっている

小林さんは、2021年からコープデリ生活協同組合連合会（以下：コープデリ連合会）を担当している。コープデリ連合会は宅配事業、店舗事業、共済・保険事業など様々な事業を展開する中で、ECでの注文拡大に向けた戦略を掲げている。CTCは、宅配事業における注文の電子化に関するタスクフォースのコンサルティングとして関わり、目的達成に向けて何をすべきかをコープデリ連合会と共に探り、現状の整理、課題の抽出、プロジェクトへの落とし込みと、解決に向けた対話を重ねている。

これまでもコープデリ連合会の各種サービスの展開を支援してきた。一例を挙げれば2018年にリリースした『かんたん1分注文』システムがある。これは過去の注文履歴をもとに、おすすめ商品と数量を自動表示。注文ボタンを押すだけで簡単に買い物ができるサービスで、利用者の利便性を上げる注文チャネルとして実装につなげた。CTCの歴代担当者たちが地道に積み重ねてきた信頼が、今の小林さんの仕事につながっている。

お客様のビジネスを深く理解し
経営視点で価値の最大化を考える

これまで、CTCがどれほど信頼されているか、小林さんは何度も実感してきた。それでも、お客様との窓口となる自分の対応次第で関係性が変わらう。会社の看板におごることなく、1人の人間として認められるための言動を意識している。



その第一歩は、お客様のビジネスを深く理解すること。プロジェクト期間中には、営業としてコープデリ連合会の宅配センターを見学し、コープデリ連合会の宅配ビジネスを学んだ。さらに、宅配の現場で見て、学んだことを生かし、本部と宅配センターをつなぐアプローチをお客様と共に考え、ソリューションの提案をしている。現在は、複数のプロジェクトを横断的に管理しながら、システム全体の価値の最大化を考えて取り組んでいる。

仮説提案や共創の創出など
多様なソリューションへの挑戦

CTCにキャリア入社をして6年目を迎える小林さんは、前職では地方自治体向けのソリューション営業を担当し、課題抽出から提案、予算計上も含めてプロジェクト全体を担当した。「より幅広いフィールドに挑戦したい。」と、多様な製品・ソリューションが提案できるCTCに入社を決めた。

毎日が挑戦の日々である。コープデリ連合会の新しい宅配アプリの開発を進める上で、お客様からの様々な要望に応える。さら

に、お客様が気づいていない課題を浮かび上がらせ、仮説提案することでより魅力的なアプリ開発を目指している。

「宅配アプリを実際に利用するユーザーとして改善点を探ったり、開発者目線でエンジニアから本音を聞き出したりと、コープデリ連合会・開発者・利用者の三者の視点で課題の本質を探ることを意識している。」

コープデリ連合会では、アプリケーション開発において、利用者のユーザビリティ向上のためのUI/UXの改善が大きな課題となっていた。その問題を解決するため、CTCと株式会社グッドパッチが協働し、開発・デザイン部隊が一体となって、利用者にとって最適なアプリ開発に挑む体制を構築した。つながりによって共創を生み出し、着実にプロジェクトは進行している。

同じ相談は一つもない
全ての仕事にやりがいを感じる

「『まず小林に相談してみよう』と思われような存在になりたい。」

この業界は、全く同じ内容の相談が来ることはない。日々、変わるからこそ、一つひとつの仕事では新たな課題の発見があり、そこに取り組んでいく挑戦の連続である。だからこそ、毎日やりがいを持って仕事に取り組んでいる。信頼を積み重ね、多くのつながりを生み出し、CTCのパリユースを発揮することが大きな成果につながる。小林さんは今日もお客様と併走しながら、様々な課題解決に挑んでいる。



信頼を積み重ねて
人々が喜ぶつながりを生み出したい

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
リテール&サービス事業グループ
小林 章浩



技術と宇宙の力で
もっと素敵な社会へ変えていきたい



CTCシステムマネジメント株式会社
営業グループ
森川 尚美

地上回線が未整備エリアでも 宇宙からインターネットを使えるように

「宇宙と社会を快適でつなぐ」。それが私たちの仕事です。CTCシステムマネジメント（以下：CTCS）は、CTCグループの中で主にシステム運用・サポート事業を担う会社です。主要なビジネスの一つとして、多様な衛星通信サービスを軸とした宇宙ビジネスを展開するスカパーＪＳＡＴ株式会社（以下：スカパーＪＳＡＴ）と併走し、数々の宇宙に関わる事業のシステム運用をサポートしてきました。

私はスカパーＪＳＡＴの横浜衛星管制センターにエンジニアとして勤務し、山間部や離島など地上回線が未整備のエリアにおいてもインターネット回線や音声通信が使えるようにするサービスに関わっています。静止衛星を活用した衛星インターネット回線によって山に囲まれた場所でもWeb会議や電話連絡が可能となります。そのサービスを導入するためのシステム構築や監視ツールの開発がエンジニアの仕事となります。

スキルアップを求めて オペレータからエンジニアへ転身

現在エンジニアとしてシステム構築を担っていますが、つい最近までは長らくオペレータとして働いてきました。入社当時はエンジニアに転身するとは想像もしていませんでした。

思い起こせば、私がこの道に進もうと決めたのは中学生の頃。当時はポケベルやPHSから携帯電話が主流となる時代で、無線に興味を抱いて高等専門学校に進学しました。卒業後にCTCSへ入社し、最初は無線の知識が活かせる部署でスカパーＪＳＡＴのオペレータとして衛星回線の運用に携わります。交代制による24時間365日対応が必要な仕事で、「衛星回線を利用したい」というお客様への対応、ライブ中継時の衛星の正常性の監視、さらには万一の障害時の初期対応など幅広い業務を担当。CTCSでは女性初となるシフトリーダーとしてマネジメントの経験を経て、2020年からは現在の部署へ移り、ネットワーク系の知識も求

められる業務を担当することになりました。そのように色々と経験や挑戦を積み重ねることで自分自身も成長でき、さらなるスキルアップを求めてエンジニアに挑戦することを決意。自主的に勉強会に参加するなどして必要な資格を取得しました。そうした姿勢を評価されたのか、2024年よりオペレータからエンジニアへと転身し、新たな一歩を踏み出しました。

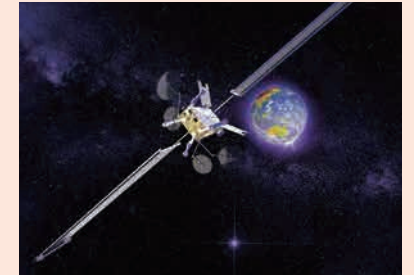
エンジニアとして飛躍することで 女性活躍推進に貢献したい

まだまだエンジニアとしての経験は浅い私ですが、それでも自分にしかできない役割があります。エンジニアとしては数少ないオペレータ経験者ということで、現場目線でのシステム構築や監視が求められています。新しい視点でより良いシステムを生み出していくこと。それが私の使命です。そしてもう一つ。女性活躍の観点で私のキャリアがモデルケースになって多くの女性社員の挑戦につながればと期待しています。現状、女性活躍推進といえば管理職になることだと思われがちですが、エンジニアという役割でも女性が活躍できることを示していきたいです。

宇宙から地球と暮らしを豊かにする 現代社会に欠かせないサービス

宇宙ビジネスに関わって20年余り。衛星回線による様々なサービスを通して豊かな社会作りに貢献してきました。特に印象的だったのが、2011年の東日本大震災での経験です。復旧活動に衛星通信サービスが活用され、固定電話や携帯電話が通じない中でも衛星通信を利用した携帯電話が被災地での救命活動をサポートしたという体験を通して、自分の仕事が現代社会に欠かせないサービスなのだと改めて実感できました。

これからもスカパーＪＳＡＴのビジネスに貢献するエンジニアとして、安定的にサービスを運用できるように、そして宇宙から社会を豊かにするサービスを生み出せるよう、さらなる成長に挑みます。



JSAT-31 © Thales Alenia Space/E. Briot

宇宙の可能性に挑む スカパーＪＳＡＴと共に歩んで35年

1989年に日本初の民間通信衛星「JCSAT-1」を打ち上げたスカパーＪＳＡＴ。当時からCTCSはスカパーＪＳＡＴのパートナーとして運用領域に関わっていました。1996年からは日本初の衛星デジタル多チャンネル放送（パーフェクトTV!）の本放送が開始され、そこでも運用領域を担当するなど、スカパーＪＳＡＴと共に35年にわたり、宇宙事業とメディア事業に深く関与してきました。宇宙・衛星サービスは今や社会に欠かせないインフラの一つ。通信、観測、GPS、物流・金融・農林水産のIoTビジネスまで幅広いサービスを支えています。CTCSには無線従事者資格を有する多くのエンジニアが在籍し、宇宙事業における運用領域での豊富な経験があります。こうした強みを活かした未来への活動も加速させています。特に成層圏の通信プラットフォーム「HAPS」は、次世代通信インフラとして注目されており、現在CTCSは電波伝搬検証※1と登録点検※2を担うなど、2026年の事業開始に向けて取り組んでいます。これからもスカパーＪＳＡＴと共に、無限の可能性が広がる宇宙ビジネスに挑み続けます。

※1 成層圏における無線環境、通信性能を把握することが目的。総務大臣の登録を受けた無線従事者の資格が必要となる。

※2 無線局の無線設備新設にあたり、電波法に基づいた所定の検査を行うもの。総務大臣の登録を受けた事業者が実施しなければならない。



お客様の新しいビジネスを創出する



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
デジタルサービス事業グループ
DXビジネス企画・推進本部部長代行
兼 DXコンサルティング部長
高橋 秀樹

ビジネスの上流から開発、 運用・保守まで一気通貫でサポート

私は今、DXビジネス企画・推進本部において、「CTCデジタル・インテグレーションサービス」を提供しています。

このサービスがどういったものかお話しする前に、まずはCTCと会社を取り巻く環境についてご説明します。CTCはSierとして、大規模システムにおける高度なインフラ構築や高品質な運用サービスを強みに成長してきました。しかし現在は、事業環境の変化や競争の激化などにより、システムのインフラ構築の在り方が変わってきています。一例を挙げれば、顧客企業においてシステム構築の内製化が進み、当社の提供するサービスには、効率化や高度化に加えてさらなる価値が求められるようになっていきます。そのため、従来CTCが強みとしてきたシステム構築だけでなく、アプリケーション開発ができることをアピールしていく必要が出てきました。

さらに日本ではDXを、デジタルを活用した業務の効率改善として捉えるケースが多いのですが、本来はそれに加えて、既存のビジネスや商品を全く新しい形に昇華させること、まさにイノベーションを起こすことを指します。そのためDXの推進は、ITシステムの枠を超えて全社的な戦略の視点が求められるようになっているのです。

当社がお客様へ提案する際も、従来からお付き合いさせていただいている情報システム部門だけでなく、より経営層に近いポジションへのアプローチが必要になっています。お客様により深く入り込むために、ビジネス戦略やCX（カスタマー・エクスペリエンス）戦略などビジネスの上流から、システム開発、運用・保守

まで、お客様をサポートするビジネススキームが求められるようになっており、そのような一気通貫でのサービス提供を実現したのが、冒頭申し上げた「CTCデジタル・インテグレーションサービス」です。

伊藤忠デジタル事業群との 協業でサービスに厚み

CTCデジタル・インテグレーションサービスのビジネススキームの着想を得たのは、前述したような事業環境の変化もありますが、私を含めて当社の社員が大手自動車メーカーへ出向して、新しいビジネスモデルの構築に携わったこともきっかけになっています。そこで事業ポートフォリオの変革を目的にしたことは、大変貴重な体験となりました。

当時のCTCは、ビジネス戦略やCX戦略などの経営戦略コンサルティングのケイパビリティが、社内に蓄積されているわけではなく、コンサルティング領域の強化がさらなる成長に向けて重要となっていました。それが大きく変わった出来事が2023年の伊藤忠商事によるCTCの株式非公開化です。それまでも伊藤忠商事および伊藤忠商事のグループ会社と連携して案件を進めることはありました。現在は、伊藤忠商事のデジタル事業群の中に当社が明確に組み込まれたことにより、当社サービスの高度化だけでなく、当社の成長戦略の加速とさらなる収益の拡大が期待されています。特に、お客様のDXを推進するにあたり、CTCに足りないケイパビリティがあれば、それを補完する会社と仲間になる、つまりM&Aなどの投資案件が増えていくことが想定されるため、伊藤忠商事のネットワークや投資ノウハウなどの経営資源を最大限活用できることは当社

の強みの一つになると考えています。

伊藤忠デジタル事業群の一つであるI&Bコンサルティング(株)(以下:I&B)は、2024年4月に伊藤忠商事とボストン コンサルティング グループ (以下:BCG) が合併で設立した会社です。I&Bは、BCGのコンサルティングの知見と伊藤忠商事のビジネスノウハウ・アセットを活かした戦略策定、構想設計、実行支援を提供します。なお、私はI&Bのアドバイザーに就任し、CTCデジタル・インテグレーションサービスを推進するチームと兼任することで、相互の連携を深めています。

またそれに先立ち2022年には、当社は伊藤忠商事及び世界最大手の広告代理店である英WPP傘下の英AKQAと、合併会社AKQA UKAを立ち上げています。同社も伊藤忠デジタル事業群の一つであり、主にCXデザインのコンサルティングを行っています。

こういった伊藤忠デジタル事業群との強固な連携により、上流ビジネスを拡充することが可能となり、私たちが提供するCTCデジタル・インテグレーションサービスにさらに厚みを持たせることができるのです。サービスに厚みを持たせることにより、従来のオーガニック戦略に加え、新しいお客様や経営層レベルにアプローチすることで、インオーガニックな成長戦略を描いています。

成長戦略を可能にする人材

私たちが提供するサービスのさらなる成長を目指すにあたり重要となるのは、当社の人材だと私は確信しています。私のモットーは、「自主」「創造」「挑戦」であり、これは私たちのチームのパーパスでもあります。当たり前のようですが、自ら考え、自ら行動し、新しい道を切り拓く。そして当社のコーポレートアイデンティティである“Challenging Tomorrow's Changes”にあるように、常に新しいことに挑戦し続ける。このパッションを持つことが、私たちのチームの根底に流れているのです。私たちのチームは発足当初は30人ほどの規模でしたが、今では150人のメンバーがいます。これからもバイタリティにあふれた人たちと一緒に仕事をしていきたいです。未来の社会を担う人たちと一緒に挑戦を続けながら、さらなる新しいビジネス領域の創出を図っていきます。

伊藤忠デジタル事業群



Message from CRO

Chief Revenue Officer

『ともに挑戦・ともに進化・ともに成長』していきたい

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
取締役 兼 副社長執行役員
社長補佐（全社営業戦略特命）
兼 CROグループ担当役員
兼 CRO
湊原 孝徳

CROのミッション

CROグループは、CTCグループの持続的な収益拡大を実現するために、2024年4月に新たに設立されました。当社グループはこれまで、エンタープライズ、リテール&サービス、情報通信、広域・社会インフラ、金融の5つのフロント事業グループごとに独自のマーケティングや営業活動を展開してきました。しかし、近年のIT業界では、クラウド化の進展やサービス型モデルの拡大など、市場が急速に変化しています。それに伴い、お客様の求める製品やサービスも多様化しています。そこで、2022年以降、CTCグループはビジネスの在り方や市場対応を再評価し、より戦略的な成長を目指して議論を重ねてきました。そして、従来のプロダクトアウト型のアプローチだけではなく、お客様のニーズに基づくマーケットイン型のアプローチに移行する方針が打ち出されました。CROグループは、こうした背景のもと、当社の営業力を強化し、全社の持続的な成長を支える役割を担います。市場の変化に柔軟に対応しつつ、新たな価値を創造することに重点を置いています。

CROの機能と施策

急速に変化する市場環境に対応するためには、当社の営業担当者がさらなる付加価値を提供する必要があります。CROグループは営業担当者の成長を支援し、営業活動をスムーズにする取り組みを行います。まず、デジタルツールを活用し、営業担当者が提案や見積もり、受注、納品といったコア業務に専念できる体制を整えます。これまでは、当社の営業担当者は、製品やサービスに関する情報収集からお客様向けにイベントやセミナーの案内、提案・見積もり、受注、アフターフォローまでを一貫して対応してきました。今後は、「提案・見積もり・受注・納品」の前段階であるブランディングやマーケティング、そして納品後のアフターフォローについてはCROグループがサポートします。各事業グループの成功事例や提案ノウハウ、製品情報、クロスセルなどの知的資本データを集約し、営業活動を強力にバックアップします。

また、今後は、お客様の潜在的なニーズが発生する上流フェーズから提案できる営業スタイルへの転換を目指します。従来は、お客様の要望を起点に、製品やソリューションを提案する「モノ売り」（プロダクトアウト）が中心でした。これに対し、今後は、上流フェーズからお客様のニーズを具体化し、構築・開発から運用・サポートまで一貫して提案する「コト売り」（マーケットイン）のプロセスを理解し、エン

ジニアと協力しながら提案できる営業担当者の育成が重要です。CROグループは、より効果的な営業戦略の実現を目指し、顧客及び製品別の売上データ、コンタクト先情報、業界動向に関するリサーチデータを全社に提供し、営業活動を支援します。さらに、今後の営業育成のために、優れた営業担当者の手法を学べるコンテンツの作成にも取り組んでいます。

キーワードは共有と連携

CROグループの活動全般に通じるキーワードは、「共有と連携」です。CROグループ設立前の例となりますが、エンタープライズ事業グループのお客様である鉄道会社向けに、通信接続可能なIoTカメラ付き蛍光灯を活用した防犯監視システムを導入しました。このプロジェクトは、情報通信事業グループの通信キャリアビジネスで得たソリューションをエンタープライズ事業グループのお客様に適用し、新たなビジネス機会を創出した事例です。今後は、CROグループがハブとなり、各事業グループが持つ独自の技術やリレーション、顧客基盤を活用し、部門を超えたコラボレーションを通じて新たなビジネスを生み出すことを目指します。

技術面では、クラウドネイティブ、セキュリティ、データ&アナリティクス、高度AIの4つの領域を当社の注力領域として設定しています。

これらの技術はお客様の業界を問わず共通でビジネスが広がると考えているからです。また、AIの活用にはもともとなるデータが必要です。それらを即座に活用するためにはクラウドネイティブ的な発想も重要です。さらには、これらを包含したセキュリティ対策を講じる必要があるというように、これらの技術領域は密接に関連しており、横断的なアプローチと全社的な連携が非常に重要だと考えています。そのために、各事業グループの代表者を集めた会議体を開催し、情報連携や案件推進上の課題を協議しています。最終的には、これらの課題が解決され、提案活動がスムーズに行くスキームが出来上がっていることが目標です。

前例のない領域へ

私たちはまず営業体制の基盤を整え、次に営業担当者の育成に注力します。3年後には、カスタマーサクセスの体制を確立し、営業活動のさらなる進化を目指します。私たちが目指すのは、個々の成長だけではなく、会社全体の営業基盤の強化です。組織全体として営業活動の方向性を共有し、営業担当者がその方向性に基づいて行動できる体制を築きます。フロント事業グループの既存分野での営業活動を支援するとともに、新規領域開拓への支援を行い、中期経営計画で描く3年後を見据え、営業力の向上と高付加価値化を目指します。

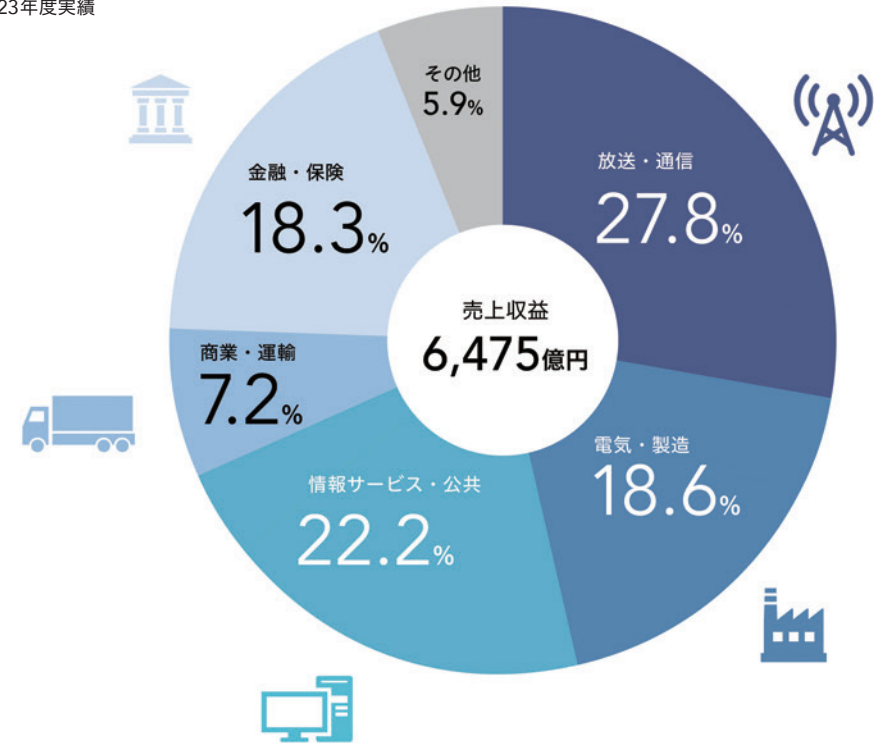
CRO 経営方針&中期 Vision



多岐にわたるお客様

放送・通信、電気・製造、情報サービス・公共、商業・運輸、金融・保険。
CTCグループのお客様は幅広い業種に及びます。長い間共に歩んでお客様の課題を共有し協働しています。
CTCグループは日本の社会基盤を支えるお客様を支援する重要な役割を果たしています。

業種別売上構成比
2023年度実績



幅広いポートフォリオ

放送・通信領域	携帯キャリア、通信事業者、放送、インターネットサービスプロバイダ など
電気・製造領域	自動車や半導体を含む製造業、送配電事業者 など
情報サービス・公共領域	インターネット広告、eコマース、エンターテインメント・コンテンツ事業者、中央官庁、自治体、文教、電力 など
商業・運輸領域	航空、運輸、物流、コンビニエンスストア、総合商社 など
金融・保険領域	メガバンク、政府系金融機関、クレジット、保険、証券、ネット銀行 など



長期間にわたる作業を、お客様への影響なしで円滑に完遂できたことに満足しています。

構築難度が高くて、CTCの提案力、伴走する姿勢のおかげで満足いく形でリリースできた。

短納期の中、CTC内が一丸となり連携システム含め漏れなく対応いただきました。

CTCの現行機の知見を活かして品質の高いシステムの構築ができました。

提案力と実行力が極めて高い。



リカバリープランは総じて品質が高く、顧客第一が浸透していると感心しました。



Customer Voice

2023 年度お客様満足度調査結果
「どちらかと言えば満足」以上とした回答者の割合

84.1%
※2023年度より集計方法を変更しております。

マルチベンダー特有の他システムとの連携について、システムテストをしっかりとっていただきました。

技術力の高いエンジニアが在籍しており、非常に助かっています。

品質についても厳しく内部レビューし、責任持って納品してくれる。

世界の IT先進企業とつながる 確かな実績

創立当初から世界に目を向け、先進企業の動向を注視し続けてきました。そして今、スタートアップ企業から世界有数のITベンダーまで300社に及ぶグローバルパートナーシップを築き上げています。お客様のニーズに即応できるのは、目利き力で築き上げたベンダーとのネットワークによるものです。ベンダーからもCTCの役割が高く評価されて多数の受賞実績につながっています。



主要取り扱いベンダーにおける受賞実績、TOPICS

Goldパートナー



SaaS型基幹システムビジネスへの取り組みとFiguresの提供実績が評価され、2023年12月に国内で初めてクラウドERPサービス「GROW with SAP」の戦略的パートナーシップを締結

詳細については、以下をご覧ください。
 **P5 CTC UPDATE**
 クラウドERPサービス「GROW with SAP」の戦略的パートナーシップを国内で初めて締結

Elite Partner



大規模な生成AIの開発基盤を受注した実績が評価され、NVIDIA Partner Network Award 2024において最高のアワードである「Best NPN of the Year」を受賞

Titanium Black Partner



デル・テクノロジーズにおけるメタルパートナーとして、国内No.1の実績が評価され、Dell Technologies Forum 2023 Partner Summitで「Partner of the Year 2023」を受賞

Platinumパートナー



HPEとの強力なパートナーシップのもとお客様のデジタル変革を支援したことが評価され、「HPE GreenLake Global Partner of the Year 2024」「Japan HPE Solution Provider of the Year 2024」の2賞を受賞

Diamond Innovator



パロアルトネットワークスのセキュリティ対策ソリューション全般における高い販売実績が評価され、2023 Japan Partner of the Year Awardにおいて「JAPAN Prisma Cloud Partner of the Year」「JAPAN Portfolio Selling Partner of the Year」の2賞を受賞

Gold Integrator



アジアパシフィック全域でシスコのビジネスに最も貢献したとして、Cisco Partner Summit 2023で「APJC Partner of the Year Award」「Mass Scale Infrastructure Partner of the Year」の2賞を受賞

プレミアパートナー



アジアパシフィック地域において、新規顧客及び案件の獲得数が最も多かったパートナーとして、OutSystems Partner of the Year 2023で、「New Business Champion Award」「Closed Deals Award」の2賞を受賞

オラクルパートナー



パブリッククラウドサービスのOracle Cloud Infrastructureに対する営業体制の整備や技術者の育成に取り組み、日本オラクルのビジネス拡大に貢献した点が評価され、Oracle Japan Award 2024において「Best Oracle Cloud Infrastructure Partner of the Year」を受賞

PRESTIGEパートナー



NetApp Japan Partner Awardにおいて、CTCが「Partner of the Year」、CTCテクノロジーが「Support Partner of the Year」をそれぞれ受賞。また、ネットアップのビジネスに貢献したシステムエンジニアを表彰する「Partner SE Award 2024」をCTC社員3名が受賞

ダイヤモンドパートナー



アバイアの製品及びサービスの国内売上No.1の実績に加え、ユニファイドコミュニケーション及びコンタクトセンター向けソリューションの販売実績が評価され、「Top Revenue Partner of the Year 2023」を受賞

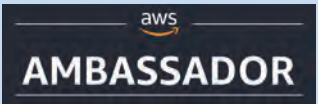
Column

AWSのエンジニア認定制度最上位 2024 Japan AWS Ambassadorsに CTC社員2名が認定

AWS Ambassadorsは、技術スキルとクラウドの専門知識を持つエキスパートです。AWSが認定するもので、世界で約300名が認定を取得しています。AWSのサービスやソリューションをセミナーなどで紹介し、技術を含めて広く発信・共有した実績が評価され、3年連続で当社の社員2名が認定を取得しました。

企業におけるAWSの利用はさらに拡大しています。多くの企業でクラウドと既存システムが混在するハイブリッドクラウド化が進んでおり、情報システム部門には高度で複雑な技術への対応が求められます。

今回のAmbassadorsをはじめとする認定エンジニアたちは、お客様のAWSの導入・利用に加えてハイブリッドクラウドに関する課題解決にも貢献していきます。

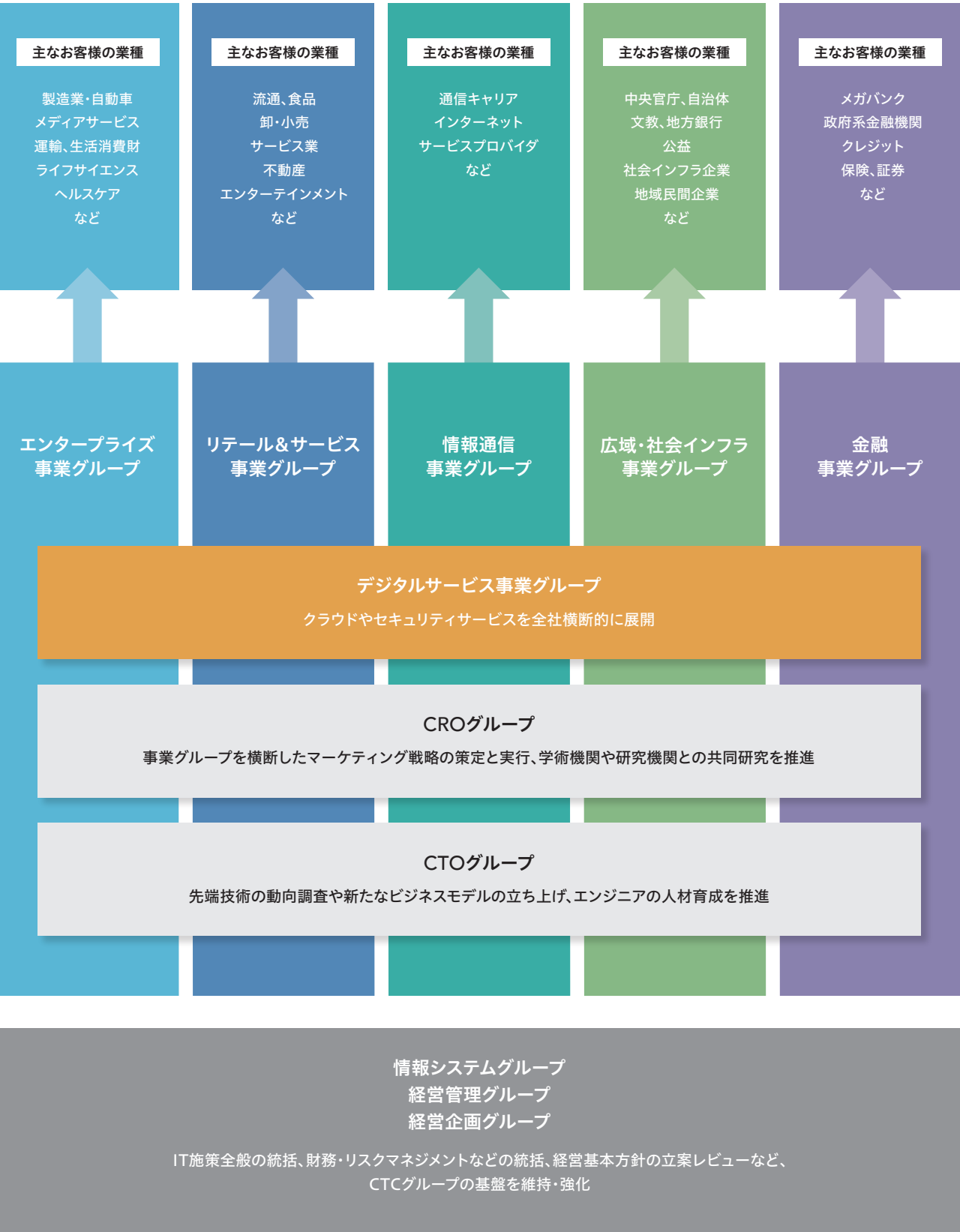


お客様の業界に特化した組織体制

2024年4月1日現在

各事業グループの取り組み

お客様の業種ごとに分かれた5つの事業グループでは、お客様のニーズを的確に捉えてソリューションを提供しています。
また、全社横断組織を設け、事業グループを越えたビジネスを企画しています。



エンタープライズ
事業グループ

幅広い業界のお客様に対し、システムコンサルティング、システム構築・保守運用、アプリケーション開発、クラウドインテグレーションなどのサービスを展開しています。また、60年以上の実績がある科学・工学分野の解析、シミュレーションなど、専門性の高いサービスの提供も行っています。



リテール&サービス
事業グループ

主に流通、食品、卸、小売などのお客様向けに基幹システムの導入・運用や周辺システムの開発などのサービスを提供しています。ビジネスで得られた知見と複数の製品を組み合わせたCTC独自ソリューションの開発や伊藤忠グループ企業とのシナジーを発揮し、お客様のDX推進に貢献していきます。



情報通信
事業グループ

モバイル通信の発展とともに、通信事業者及びサービスプロバイダ向けにビジネスを展開・拡大してきました。音声通話やインターネット接続、スマートフォンによる大容量のデータ通信など、通信インフラの構築・保守運用を行う「通信設備」領域、ポイントサービスやショッピングサイト、コンテンツ配信や生成AIサービスを支えるAI基盤など通信キャリアやサービスプロバイダの様々なサービスを支える「サービスプラットフォーム」領域、また、通信事業者との協業による新たな価値を創出する「法人・再販」領域に取り組んでいます。



広域・社会インフラ
事業グループ

日本全国における社会インフラ企業及び中央官庁や地方自治体、文教、地方銀行、並びに首都圏以外に本社を構える企業全般のお客様に対し、システム構築・保守運用、アプリケーション開発、クラウドインテグレーションなどのサービスを展開しています。北は北海道から南は沖縄まで日本全国をカバーしており、最先端の技術を駆使して地域の抱える問題の解決に努めています。



金融
事業グループ

金融機関向けに企画提案からシステム開発・構築、保守運用、クラウドインテグレーション、アウトソーシングサービスなどのサービスを提供し、お客様の金融DXをサポートしています。強みである金融市場系・リスク系や金融規制対応の業務知見を横展開することで、さらなる事業拡大を図ります。



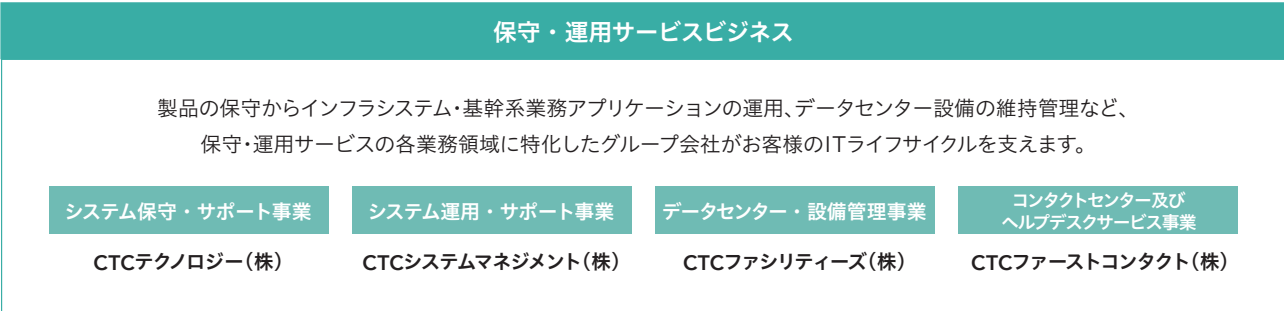
デジタルサービス
事業グループ

CTCの主要デジタルサービス群であるクラウド、セキュリティ、DX、データマネジメント、AIを中心とした最先端IT技術領域のアーキテクチャ構想・設計・構築により、全社横断的にフロントに立つ各事業グループの案件支援を実行するとともに、これら最新技術を活用したCTC独自のサービス・新事業の企画、及び実現に向けた施策の実行を通じてお客様の事業変革に貢献します。

CTCグループ丸でのサポート体制

グループ会社と共に提供するトータルサポート

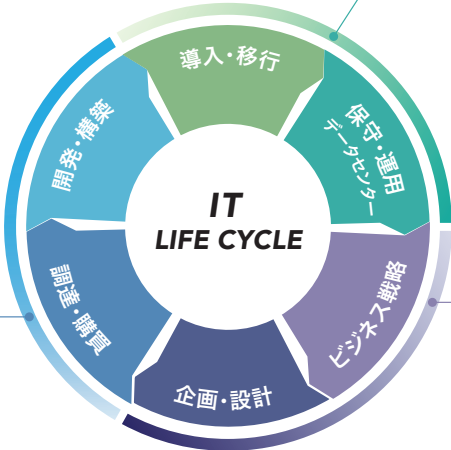
CTCグループ全体でお客様のITライフサイクルをカバーしています。海外では北米拠点で新技術を発掘し、ASEANでは日本のSIの力を展開。国内外でグループの総合力を発揮しています。



製品販売ビジネス

お客様のニーズに沿ったベストソリューションを提供するため、国内外の先鋭的でユニークな製品を用意する体制を整えています。

CTCエスピー(株)



お客様に特化したビジネスを展開

お客様独自の業務プロセスに合わせたシステム開発や、業界特有のソリューションの提供など、お客様企業や業界に特化してビジネスを展開しています。

アサヒビジネスソリューションズ(株)

CTCグループ会社の詳細は、コーポレートサイトをご覧ください。
<https://www.ctc-g.co.jp/company/about/group/>

海外拠点

マレーシア
CTC Global Sdn. Bhd.

シンガポール
CTC Global Pte. Ltd.

タイ
CTC Global(Thailand) Ltd.

インドネシア
PT. Nusantara Compnet Integrator

PT.Pro Sistimatika Automasi

現地企業や日系企業のお客様に対し、インフラを中心としたSI事業、保守運用サービスなどを提供しています。クラウドやセキュリティなどのサービスビジネスを拡大するほか、当社のグローバル展開の重要地域として体制を整備しています。

アメリカ
ITOCHU Techno-Solutions America, Inc.

先端技術が集結する米国の技術開拓・調査活動を目的として1990年に設立。各事業グループから様々な産業領域を担当するスタッフが集結し、実際のビジネスにつながる最新の技術情報の調査を行っています。多くのベンダーと面談を行い、日本の顧客ニーズやベンダーの製品ロードマップについて情報交換するほか、開拓した技術については日本拠点と随時、情報共有会を実施しています。

台湾
台湾代表者事務所

台湾地域での先進技術やパートナー連携の調査を目的に2023年設立。事務所を通して台湾の企業及び団体との情報交換を進め、台湾とCTCグループの一層の連携を図っていきます。

国内サービス拠点



札幌開発センター
ニアショア開発拠点として、地方都市の高い開発力を活用しながら確かなセキュリティ環境下で高品質の開発サービスを提供します。また、開発コストを削減するだけでなく、首都圏のエンジニア不足への対策や、地域活性化などの問題の改善に寄与しています。



リモートオペレーションセンター (ROC)
遠隔地からお客様のITシステムを24時間365日体制で運用・監視するサービス (ROC モニタリングサービス) を提供しています。また、監視サービスと連動した自動通知サービス・自動運用サービスも併せて提供しています。



CTCセキュリティオペレーション・センター (CTC-SOC)
遠隔地よりお客様のセキュリティ機器の状況を24時間365日体制で監視し、緊急時の対応、機器の設定変更や運用などを一元的に行うCTCマネージド・セキュリティサービス (CTC-MSS) を提供しています。

サービス拠点の詳細は、コーポレートサイトをご覧ください。
<https://www.ctc-g.co.jp/company/about/corporate/access>



Column

社会生活の基盤となるITシステムを支え続けるために

地方で積み重ねた経験

CTCテクノロジー（以下:CTCT）に私が入社したのは、2005年でした。振り出しは埼玉県で、その後、宮城県に移って2020年まで地方で働きました。システム障害が起こった際にお客様からの問い合わせを受け付け、障害の切り分け、機器の交換などに当たることが私の仕事でした。多くの社員を抱える都市部と異なり、地方では広大なエリアに点在する多様なお客様を限られた社員でカバーします。技術領域の得意不得意に関係なく、1人で一から十まで対応しなければなりません。私自身、CTCTに入社する前はネットワークの工事に関わる現場責任者をやっていましたが、お客様の要望に応えるため、サーバやストレージなど、経験の少ない領域でもやり切らないといけない。それは挑戦と勉強の毎日でした。取り扱い製品の多さに魅力を感じてCTCTに移ったので、充実感があり、技術力が身につきました。もう一つの財産は、お客様とのやり取りを通じて得たコミュニケーション力です。その上でお客様に満足いただけるよう努める「ホスピタリティ」。それがCTCTのバックボーンであることを、2020年に本社に移って以降も日々、感じています。

ホスピタリティを大切に

CTCTは、CTCグループでシステム稼働後の運用保守のサポートに当たっています。社会生活の基盤となるITシステムを支える役割です。だからこそ、誰一人取り残さないという考え方は欠かせません。

ITに関しては人によって知識や経験はまちまちです。システムについて精通している方もいれば、初歩的な質問をされる方もいます。お客様と真摯に向き合い、共感を得ることで、お客様の求めているものを想像することができます。そして、お客様の気づいていないニーズに応える半歩先の提案ができるようにしたい。それがCTCTの「ホスピタリティ」です。

半歩先を見るには、技術力が当然必要です。CTCTは、社風としてチャレンジ精神が根付いており、新しいものに対する感覚が高く、社員の成長を積極的に支援しています。私自身も新たなソリューションを探るワーキンググループに参加し、AIや自動化など保守との関わりが薄い分野に関しても知識の獲得に努めています。お客様の期待を超えるサービスを創り出したい。私たちはそう考えています。



CTCテクノロジー株式会社 馬目 勲

CTCの未来

ITは、私たちのこれまでを変え、未来も変えていく。

CTCグループはこれから先の未来を見て挑戦を続けている。

私たちの技術力と想像力・創造力を組織のエンジンとして、磨き続ける。

CONTENTS

041 みらい研究所長インタビュー

045 Message from CTO

Chapter_02



Miran

「みらいのCTC」のビジネス創出方法を探る

み
ら
い
研
究
所

2024年4月に発足した「みらい研究所」。

富士栄尚寛所長を中心とした
「未来に向けた探検家」たちが集った。

CTCグループが「前例のない領域へ」と挑む中
さらにその先の20～30年後の未来を見据えて
新たな市場を創造するための活動が始まっている。

CTCの未来のビジネス領域を広げるために

これまで当社は、主にお客様から依頼を受けてソリューションを提供するビジネスを行ってきました。引き合いがあって初めてビジネスが成立するものであり、当社だけでなく、どこ企業もより多くの引き合いをいただくための活動に注力しています。しかし、特定の市場や顧客のみでのビジネスは、形成された市場の中のパイの取り合いとなるため、一方で利益が出たとしても、もう一方では損をしてしまい、全体としてはプラスマイナスゼロになる、いわゆるゼロサム状態なのです。会社が目標としている成長曲線に対して、既存の市場でどこまでパイを増やせられるのか、ということに取り組まなければなりません。私たちのようなSlerは人のリソースが中心となるため、エンジニア不足が深刻化している状況では、いずれ頭打ちになります。目標に追いつくためにも、これまでとは違う方法を考える必要があります。

そこで着目したのが未来の市場創出です。現在の市場の分析だけでなく、この先市場がどう発展していくのかを考え、「みらいのCTC」におけるビジネス市場創出の方法を探ることを目的に、「みらい研究所」を設立しました。今ある市場のパイ以外の部分が出張るかもしれないですし、想像もしないところに市場が生まれるかもしれません。既存の技術やサービスだけで勝負するのではなく、新しい市場をどうつくり出せるのかをリサーチして可能性を見出すために、未来視点で当社のビジネス領域を広げていく方法を探っています。



CROグループ
みらい研究所長
富士栄 尚寛

2050年についての想像と対話から未来へ

「みらいのCTC」におけるビジネス創出方法を、どのように探索していくのか。私たちは重点施策の一つとして「Future of Society」を掲げています。1つの市場がどのように生まれるのか、既存の市場がどのように変化していくのか。その将来像を現在地から見立てるのではなく、20～30年後の先を見据えてバックキャストिंगしていこうと考えています。そこで2050年を一つの目標として定め、その時に社会はどのような姿になっているのかを、幅広い見識を持った有識者や様々な専門的知識を持った研究者と話をし想像してみようと考えています。

四半世紀先の2050年は、もはやSFやファンタジーの世界だと思っています。従来の未来予測は、有識者の意見を集約して未来を予測するデルファイ法が中心、かつハードウェアの進化をベースに予測するのが基本的な考え方です。それは、産業革命以降、ハードウェアがどのように進化してきた、それに応じてどのようなビジネスが生まれてくるのだろうかということ創造していくことでした。近年の例で言うと、バッテリーがあります。蓄電池や充電電池の性能が飛躍的に向上したことでドローンが飛び、電気自動車が走るようになったように、ハードウェアの進化は先が見えやすく、10～15年先を見据えて世のメーカーは開発に取り組んでいます。

半面、予定調和に向かって皆が進んでいく中で、それとは違った進化の体系も今の世の中に垣間見えています。それがソフトウェアです。民泊を扱うオンラインマーケットやデリバリーサービスなど、ハードウェアの進化とは関係のない世界で、社会を変えるためのサービスが生まれています。これは今までITとつながりが薄かった宿泊や宅配などのサービスが、ITと組み合わせることによって新しい未来が出来てきたものです。そのように考えてみれば、2050年はどうなるかというと、ハードウェアを見ていてもおそらくその進化の正しい予測はできません。

一方、ソフトウェアの進化で未来を予測できるかというと、これもまたおそらく難しい。みらい研究所では、2050年という予測不可能な未来を楽しみながら自由に想像し、皆がかなえたい未来へ近づいていくことが大切だと考え、未来に関する対話の機会を増やしています。



共感・共助社会に向けて何ができるのか

みらい研究所は、活動していく上での重要な判断基準となる6つの価値観を定めています。その中に「大学や研究機関との強力なパートナーシップ」があります。それがみらい研究所の重点施策である「学術機関との共同研究」にもつながっており、政府・業界への提言を実行していこうと取り組んでいます。現在、大阪大学と関西の経済3団体と共に、大阪・関西万博に向けた「いのち会議」に参画しています。「誰一人取り残さない」社会を実現するための方策や科学技術が果たす役割を提示した上で、SDGs後（2031年以後）に人類が目指すべき目標を議論する場として「共感・共助社会」をテーマにディスカッションを行っています。

6つの価値観



私たちを取り巻く社会構造は、富や知識を生産することができる「強い」と言われる人たちが、経済活動に参加できない「弱い」人たちを助けることで経済活動に参加させてあげる機会を作って差し上げましょうという、「強い」側からの目線となっています。未来社会はそうではなく、共感・共助だといのち会議で私たちは語り合っています。助けが必要な人と助ける人が共感し、お互いに対等な立場で助け合う社会づくりの推進に、IT業界に身を置く私たちがテクノロジーで支援します。

みらい研究所は始動したばかりですので具体的な取り組みはこれからですが、いくつかその道筋が明確になりつつあるものもあります。共助社会に貢献するためにIT企業が何ができるのかを考えていくと、MR（複合現実）やVR（仮想現実）など物理的な制約を超えた

コミュニケーションや商業活動の可能生が模索できます。例えばメタバースを活用し、自分の身代わりが動いてくれるバーチャル上の社会空間があれば、身体的なハンディキャップがあっても経済活動に参加することが可能になります。ITと共助社会の色々な組み合わせを通して、今までにない未来の可視化に挑戦していきます。

目先の課題解決に挑みながら未来市場を探る

人や社会に軸足を置いた開発も大事ですが、地球や環境も同様に大切です。いのちは人だけでなく、地球やコミュニティにも宿っています。そのため、循環型社会に向けたプロジェクトにも積極的に取り組んでいます。2024年3月に当社は、循環型社会の実現を目指して農業畜産分野を支援する株式会社LIFULL Agri Loopとの協業で「KET触媒®を利用した畜産業の支援」を開始しました。（下図参照）石垣島で実証プロジェクトがスタートし、牛糞へKET触媒を入れることで効率的に堆肥化してサトウキビ畑へ散布します。するとサトウキビの糖度が上がり、生長が良くなる期待効果があります。また、KET触媒によって、畑の土壌中の窒素が、水溶性で流亡しやすい硝酸になる量を抑制するため、サンゴの死滅の大きな原因となっている硝酸塩の海洋流出量を抑えることができます。さらに、そうした良い環境下で育まれた牛はブランド化されるという、農業・畜産業・環境に好影響をもたらすサイクルが生まれます。当社はこのプロジェクトにおいて、排出物の測定・データ分析で協力しています。

また、もう一つの目先の課題解決として注力しているのは、安心安全なデジタル社会の実現です。ITを活用する上で欠かせないのがデータの信頼性。昨今、生成AIの急速な発展に伴い、インターネット上でのなりすましや偽造による被害が増加しており、アカウントの本人性やデータの真正性の担保が課題となっています。ID基盤サービスの構築に知見のある当社は、2024年6月から慶應義塾大学と共同研究「Trust Knots」を開始しています。信頼というものがどういうメカニズムで生まれているのかを解明し、信頼の担保となる仕組みを今あるITシステムに組み込めば、おそらく今のセキュリティ市場のみならず、オンライン取引やコミュニケーションにかかる市場は大きく変わることになるでしょう。循環型社会に向けたプロジェクトや



デジタル地球儀SPHERE：制作NPO法人ELP(Earth Literacy Program)

安心できるデジタル社会の実現への取り組みは、将来を見据えながら、私たちは次にどういうビジネスの種を見つけていくのか。そこにつながる働きの一つだと捉えています。

共に未来を考え、市場を生み出していく

みらい研究所は2050年という未来について、日々議論しています。100人いれば100通りの未来が想像できるため、様々な人たちの頭の中にある未来像を整理していくことが現在のフェーズです。私が個人的にこうなって欲しいという未来像はありますが、もちろんそれが正解ではない。また、皆の思っている未来と合わせていくことで共感できる部分も、そうでない部分も出てきます。私たちが考え得ることは一部分でしかないため、広く色々な意見を聞いて、未来予想図を共に描いていきたい。その第一歩となる議論が始まったばかりです。新しい市場の創造が私たちの目的ですが、市場を独占したいわけではありません。企業や立場の垣根を越えて仲間となり、一緒に未来を考え、市場を生み出し、その中で正しく競合していくことが、あらゆる社会課題を解決し、「誰一人取り残さない」豊かな未来づくりにつながると考えています。

みらい研究所の具体的な取り組み



出典「いのち会議」

大阪大学などとのプロジェクト
「いのち会議」

グローバルな規模での産官学民による共創によって、2025年大阪・関西万博にて「いのち宣言」を発信予定。「すべてのいのちが輝く社会」の実現を見据え、2030年のSDGs達成に向けて何が重要かなどを示すアジェンダとなる宣言をまとめる議論に参加。



石垣島での窒素循環プロジェクト
「KET触媒®を利用した畜産業の支援」

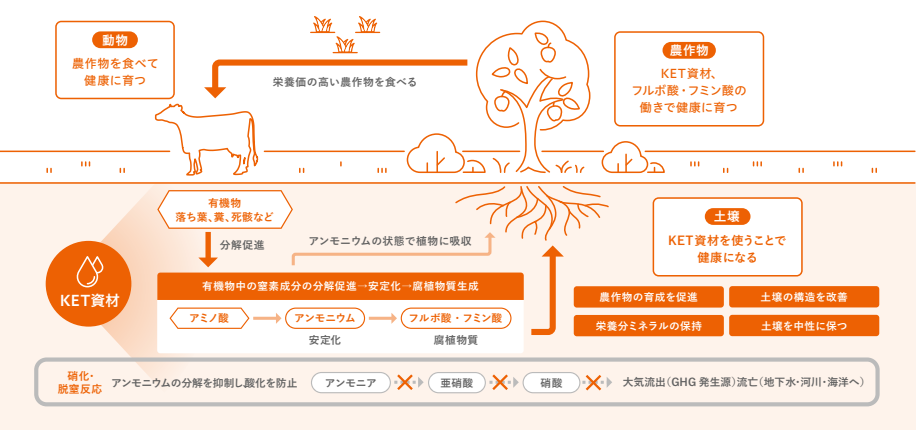
LIFULL Agri Loop社との業務提携により、肥料化触媒「Poop Loop」の効果検証を通じて、農業畜産分野における新たなビジネスモデルの創出と循環型社会の実現を目指す。農畜産業における問題を解決するため、石垣島でKET触媒を利用した実証プロジェクトを開始。



慶應義塾大学とのプロジェクト
「Trust Knots」

安心できるデジタル社会の実現を目指し、データ流通の信頼向上に向けた共同研究を開始。個人や法人がオンラインでのデジタル取引を行う際の信頼の検証についての研究を行い、利用者にとっての使いやすいオンラインサービスにつなげていく。

KET触媒®を利用した畜産業の支援



(株) LIFULL Agri Loop 作成

※特殊な触媒の物理化学反応で、有機物から無機物への循環を加速・安定化させる技術のこと。有機物を植物や環境に有効な状態にして土に戻すことにより、工業的な農業・食品加工技術の普及で偏った物質循環を正し、栄養価の高い健康な作物を、早い速度で育てることが可能。

Message from CTO

Chief Technology Officer

10年先の技術を見つめて

専務執行役員
CTOグループ担当役員
兼 CTO
原口 栄治

技術領域のガバナンスと指針を可視化

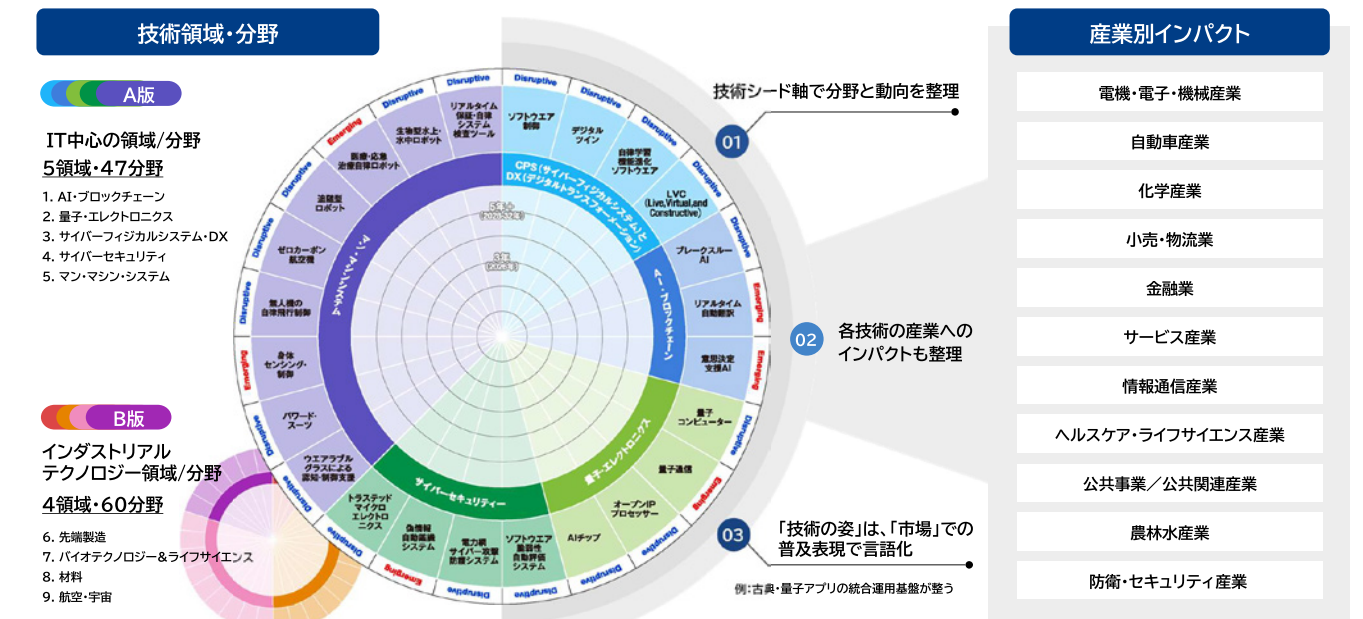
私が担うCTOの役割としては大きく2つあります。1つ目はCTCグループの技術領域を統括する立場として、CTCグループ全体の技術領域におけるガバナンスを発揮することです。CTCグループで行われているプロジェクトを適切かつ円滑に進行させるためのプロジェクトマネジメント。お客様から期待されている品質維持・向上に関するクオリティマネジメント。そして、複数のプロジェクトを連携させながら統合して管理するプログラムマネジメント。これらの活動を通してガバナンスを強化し、必要に応じて体制を構築しなければなりません。加えて、AI倫理原則や高度AI利用ガイドラインの見直し、国内外のパートナー戦略、そしてエンジニアの育成などの推進も行っています。

2つ目は、5～10年先を見据え、将来の技術開発に向けた指針を可視化し言語化することです。技術の進化が早いこの業界において、当社を取り巻く技術領域はどのように変化していくのかを客観性と網羅性を念頭に、この先の当社グループが挑んでいくための独自のロードマップを描き出すこと。それこそが、持続的な成長を実現し、ひいては社会や市場からの期待に応え続けるために重要だと考えています。

未来技術ロードマップ 「Future of Technologies」

3年単位の中期経営計画ではなく、5～10年先の社会はどんな技術領域を求めているのだろうか？もちろん完全には予測できませんが、現時点で考え得る姿をCTCとして初めて可視化したのが、未来技術ロードマップとなる「Future of Technologies（以下:FoT）」です。当社がSlerのトップグループを目指す上で、「どの技術分野に取り組んでいくか」の検討を進める資料＝ディスカッション・マップとして整理しました。客観的かつ網羅的に判断できるよう、日本国内だけでなく、例えば米国政府が国策として投資する技術分野など、世界がどういった技術領域に投資しているかにも注目し、世の中で定義されている技術領域の全体像が見渡せるように策定したものです。

Future of Technologies概要



FoTでは、ITが中心になる5領域と、ITがメインではない先端製造やバイオテクノロジーなどのインダストリアルテクノロジー4領域に分類。その9領域を全部で107の技術分野で示しています。さらに将来、どの技術分野がどの産業にインパクトを及ぼすのかを把握するために、「電機・電子・機械産業」や「防衛・セキュリティ産業」など11の産業領域ごとに影響を及ぼす技術分野を可視化しています。

ただし、このロードマップを活用する上で理解しておかなければならないのは、現時点で完成形ではないということ。現在の技術と産業の相関関係を可視化したものなので、時々刻々と変わり進化する新技術に様々な知見や情報を取り入れながら、短い周期でバージョンアップを継続的に繰り返していくことが重要です。

注目の技術領域は「量子コンピュータ」と「ダイヤモンド半導体」

FoTに記載されている分野において、現在注目している技術分野の例を2つ。1つは、量子コンピュータ※1です。より良い社会生活を実現するためには、高精度かつ高速なコンピュート基盤が必要となります。既存のコンピュータの情報処理能力は指数関数的に伸びてきましたが、その性能向上は上限に近づいています。気象や金融、新たな材料分野などでは、より高性能なコンピュータでなければ解けない問題が山積しています。そこで、既存のコンピュータと量子

コンピュータを組み合わせたハイブリッドで使いやすい新たなプラットフォームが求められます。量子回路＝キュービットをより深く理解し、ソフトウェア環境を作らないと精度の高い解を導けないため、ハードウェアの進展と共にソフトウェアの改良も並行でやっていかなければなりません。そのために、CTCとしては量子コンピュータの利活用を進めるためのソフトウェアやライブラリを備えた量子コンピュータプラットフォーム（QAPP）の開発に注力しています。他方、量子コンピュータの発展により現在の暗号化技術が破られてしまう危惧が高まってきており、誰もが安心して使える新しいセキュリティモデル＝量子暗号技術の発展につながっていきます。

もう1つ注目しているのがダイヤモンド半導体※2です。現在のシリコンで作られた半導体チップには高出力、高周波数、高放射能、高熱、高バンドギャップへの対応に限界が来ております。それらの環境下に耐えられる半導体として、ダイヤモンド半導体が注目され、6G通信、非地上系通信、原子炉の廃炉、高性能EV、宇宙産業、災害地通信インフラなど様々な分野での実用化が期待されています。

CTCは量子コンピュータやダイヤモンド半導体そのものを作るわけではありませんが、研究段階からその知見を得ることに挑み、次世代コンピュータや半導体を一層有効活用したITシステムの開発やサービス提供に努めることも

CTCの役割だと思っています。

最後に10年先に当社がどのような技術で、社会に貢献できるか、その答えの探求こそが前例のない領域への挑戦であり、FoTをその灯台のような存在に育てたいと考えています。

※1 原子などの物質を構成する「量子」が持つ特性を利用し、従来型のコンピュータでは成し得ないレベルの計算を行うことができる技術。ゲノム解析や金融工学、材料科学などへの活用が期待されている。
※2 現在主流のシリコンSi半導体に対し、より高性能な炭化シリコンSiC、窒化ガリウムGaN、二酸化ゲルマニウムGeO₂半導体の実用化研究が進行中。さらに飛躍的な性能向上が期待されているのがダイヤモンド半導体。



CTCの未来を支える人たち

CTCグループの力の源泉は人材。人的資本は、知的資本経営の中核をなしている。
「人」の力を顕在化させ、個々の事情に合った働き方を模索し、制度にする。
実際にCTCで働く人たちの声を聴きながら、人的資本への取り組みを紹介する。

CONTENTS

- 049 若手社員座談会
- 053 CTC FACT / 人材基本データ
- 055 CTC FACT / キャリア開発・人材育成
- 057 CTC FACT / 働き方制度
- 059 CAO Talking Session

Chapter_03

CTCの未来を支える「若手社員座談会」

CTCにおける最重要資本となる「人材」。

前例のない領域へと挑む中で、さらなる企業成長に

ダイナミズムを生み出す若手社員たちがいます。

なぜCTCで働き、どんな想いを抱き、未来を見つめているのか。

CTCの未来を支える若手社員のリアルな声をご紹介します。

座談会出席者
左から

デジタルサービス事業グループ
エンジニア

松川 侑利香
(2020年度 新卒入社)

情報通信事業グループ
エンジニア

上脇 拓也
(2021年度 新卒入社)

広域・社会インフラ事業グループ
営業

大島 みなみ
(2020年度 新卒入社)

Q1 なぜ、CTCを選ばれたのですか？

まず、エンジニアのお二人からお話ください。

上脇 私は、自分が本当にやりたいことを働く中で見つけたいという考えがあり、幅広い業界に携わることができるCTCを選びました。また、知名度が高く、福利厚生が充実していて安心感があったこともありますが、やはり1番の決め手は「人」でした。当時、コロナ禍での就職活動で苦労しましたが、人事担当のフォローが手厚く、些細なことでも真摯に向き合ってくれ、この会社なら大丈夫だと思いました。

松川 私もCTCに興味を持ったきっかけは上脇さんと同じです。多彩な業態のビジネスを展開しており、私たちの生活に欠かせないインフラの多くに関わっていることは大きなポイントでした。実際に今、様々なお客様の仕事に携われているので、入社して本当に良かったと実感しています。

営業の大島さんはいかがでしょう。

大島 私は最初から「人」を軸に就職活動をしていました。CTCのインターンに参加した時に、出会った全ての方が良い人ばかり。質問をしたら良いことも悪いことも正直に答えてくれたので、信用できると感じました。

上脇 やはり一緒に働く人は大事です。今まで働いてきて「この人、苦手だな」と感じる人に出会ったことはありません。同じ会社を選んだということで、価値観や考え方の面でも似た人たちが集まっているのではないかと感じています。

松川 IT会社は堅いイメージでしたが、CTCは明るく和やかな雰囲気を感じました。実際に入社した今でも、活発な方が多くて、営業もエンジニアもコミュニケーション能力が高い人が多い印象です。

大島 入社前は、現場で働く社員と話す機会はあまり多くないので少し不安でしたが、実際には皆さんがとても親切で、仲も良いことが分かりました。もちろん仕事中はきちんとした関係性で業務に取り組んでいますが、飲み会などではフランクに接してくれます。どんな疑問でも気軽に相談できるし、誰もが丁寧に答えてくれます。特に新人の頃は先輩社員の皆さんに助けられました。



Q2 入社前と入社後のギャップはありましたか？

上脇 社会人になると勉強する機会が少なくなっていると思っていましたが、入社後もIT技術や資格取得のための学びの機会にありました。自分自身も学生時代以上に勉強しています。最初は、若手だからこそ勉強が必要だと考えていましたが、実際には年齢や役職に関係なく、多くの社員が継続的に学んでおり、特にベテラン社員が若手以上に勉強している姿を見て驚きました。

松川 確かに皆さんよく勉強します。IT業界は情報や技術が日々更新されていくので、取り残されないためにも学ぶことはたくさんあります。学ぶことも仕事の内だと実感しています。当社は技術のセミナーやキャリア研修も充実しているし、資格取得に関するサポートなど自発的な学びを支える環境が整備されています。勉強に励む先輩たちを見て自分も頑張ろうと思えますし、上司が「今の仕事に役立つ外部セミナーがあるよ」と教えてくれることもあります。

大島 営業職もお客様の業界知識や企業理解を深めていかなければ最適な提案ができません。そのため、お客様や業界の歴史・動向についての学びは欠かせません。さらには、ビジネスのマインドや営業スキルについての研修、セミナーにも参加するようにしています。成長に貪欲な人たちが集まっていることがCTCの強みにつながっているのでしょう。

神谷町オフィス



Q3 CTCでの「働きがい」について聞かせてください。

大島 当社は挑戦できる風土があります。私は既存のお客様に向けてインフラシステムの導入案件の営業を担当していましたが、現在は、新たな挑戦として新規開拓に取り組んでいます。これまでとは異なるアプローチが必要になり、何より信頼関係を構築することが大事だと実感しています。お客様が何を求めているのかを探り、コミュニケーションを重ねていくことで、少しずつではありますが良い関係性が築けるようになってきました。頑張った甲斐がありますし、これからも努力を継続していきたいです。営業は直接お客様と対話する機会が多いため、たくさんの感謝の言葉をいただくことがやりがいになっています。「ありがとう」の一言には人を笑顔にする大きな力があるのだと、実感しています。

上脇 挑戦できる機会は本当に多いです。当社は、入社して3年間は先輩社員がトレーナーとして新入社員をサポートする、OJT トレーナー制度があります。私はトレーナー期間が終了する時に独り立ちし、早い段階でプロジェクトマネージャを任せてもらいました。私の所属部署は一人ひとりに与えられる裁量が大きく、その分、飛躍的に成長できますし、仕事を任されることにやりがいを感じています。現在は、Wi-Fiシステムを担当していて、普段から利用しているお店に自分が担当したシステムが導入された時はとても嬉しかったです。

松川 私はインフラシステムを担当しているので目に見えない仕事を中心です。しかし、誰もが知っている様々な業種のお客様を担当できることにやりがいを感じます。お客様の業種の多様さや、取り扱うIT技術の豊富さが、経験を積む機会となり、成長につながると感じます。また、当社のエンジニアは、社内の関係者はもちろん、お客様やベンダーとも話をする機会が多く、コミュニケーション能力とチームワークが求められます。皆で一体となって目的に向かって取り組み、プロジェクトが無事に完了した時は働きがいを感じます。



Q4 お話を伺っていると、皆さん

働きやすさを感じておられるように感じます。

松川 当社は昨年、「Upgrade the CTC Workstyle」をスローガンとした新しい働き方を促進する様々な施策が充実してきています。テレワークやスライドワーク、朝型勤務など、ワークライフバランスを重視した働きやすい制度が充実していますし、多くの方が利用しています。実際に私も活用していて、休暇も取りやすいので気持ち良く働けています。また、2021年に神谷町オフィスに移転し、新しく綺麗なオフィスに変わったことも、モチベーションアップにつながっています。

上脇 テレワークと出社のどちらかを業務状況に応じて選択できるので、そこが一番働きやすいと感じています。個人的にはワーケーション用コテージがおすすめです。プロジェクトメンバーと一緒に軽井沢のコテージを借り、定時まで仕事をして夜は親睦を深めました。日常とは異なる自然豊かな場所なので、普段とは違うモチベーションやコミュニケーションにつながりました。

大島 働く環境でいうと、ダイバーシティ推進にも力を入れていて、女性のキャリアについてもフォローが手厚いと感じています。育児・介護の制度が充実していて、柔軟な働き方もできるので、仕事とプライベートを両立させながら、安心して働き続けられる環境があります。誰もがいきいきと働ける雰囲気があることが当社の良いところだと思います。

Q5 これから挑みたいことは？

松川 私たちは提案から構築までを担当しますが、基本的にはチームで関わる案件がメインです。そのため、1人で一気に通貫してやることはないので、自分が中心となって提案から構築までを担当してみたいです。今は目の前の仕事に集中しているため、5年、10年先のキャリアはまだイメージできていません。

CTCはAIを活用した社会課題の解決やGXなど、エンジニアとして関われる仕事があると思います。これからも様々な経験を積み重ねて、将来はマネジメント職を目指すのか、スペシャリスト職を目指すのかを決めたいです。

上脇 私もまだ、明確な将来設計があるわけではありません。それだけ目の前の仕事充実していると感じています。当社にはキャリア形成支援制度があり、一人ひとりが自律的にキャリアを築くためのサポートが整っているので、安心して働いています。今後は、もっと大きな規模の仕事に挑戦したいですし、任せてもらえる人になるためにも、自分の得意分野を明確にしたいです。これからも自分自身に磨きをかけて、成長することが第一だと思っています。

大島 私は最近、自分が挑戦したいことが見えてきたので、上司に相談したり、必要な資格は何かを調べたりするなど、どうすればその挑戦を実現できるかを探っています。挑戦を後押しする会社だからこそ、自分の可能性に挑みたいです。

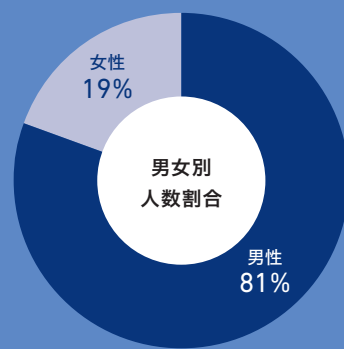
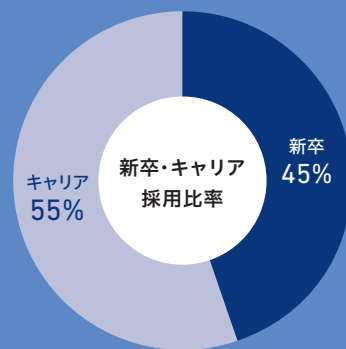
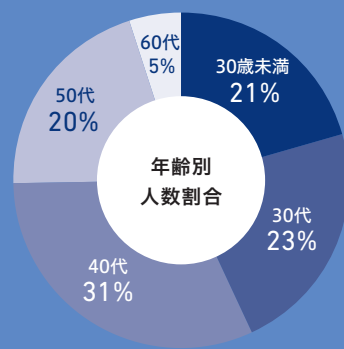
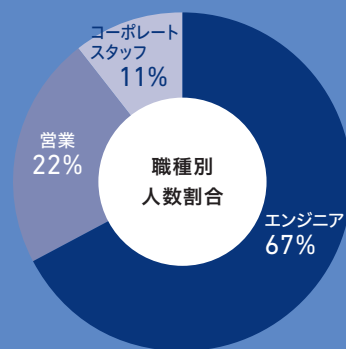


人材基本データ

OVERVIEW

2023年度末時点（CTC単体数値）

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、多彩な知識・経験を有する多様な人材が必要です。そのため、適材適所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。さらに、個人を尊重した職場作りを推進しています。



正社員新卒初任給（2024年度入社）

修士了
31万5,100円

学士・高専専攻科卒
29万5,500円

高専本科卒
27万3,100円

平均年休取得率

68.3%

従業員1人あたり
月間平均残業時間

13時間

平均勤続年数

13.4年

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

71%

平均年収（2023年度CTC現職正社員）

1,076万5,554円

職種別人数割合、年齢別人数割合、男女別人数割合、平均年休取得率、従業員1人あたり月間平均残業時間に関する各数値は従業員数です。採用、平均勤続年数に関する各数値はCTC原籍社員です。

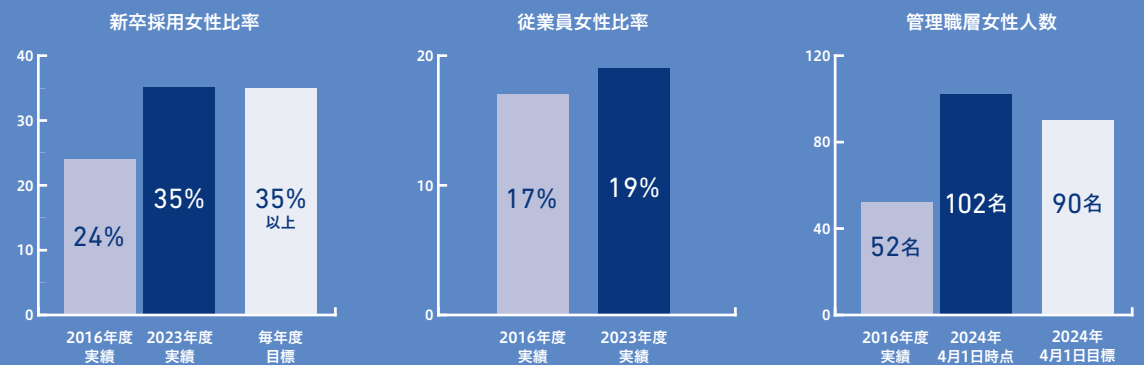
ダイバーシティ基本方針

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では、年齢、性別、性自認や性的指向、国籍、障がいの有無等に関わらず、すべての社員を尊重し、ダイバーシティの浸透を図っていきます。

年間を通して女性活躍を支えるキャリア支援「キャリア・スポンサーシップ・プログラム」

「キャリア・スポンサーシップ・プログラム（CSP）」は、本部長クラスの役職員が、キャリア・スポンサーとなり、女性管理職や管理職候補者のキャリアをサポートする取り組みです。ネットワーク作りとキャリア・スポンサーに気軽に相談できる機会を提供しています。

女性活躍推進に関するデータ 2016年度から目標適用開始

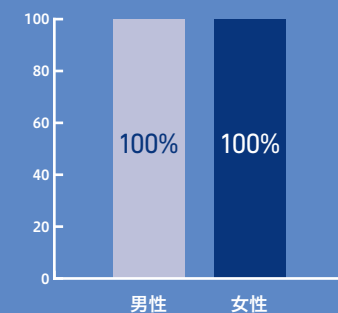


育児休業に関するデータ 2023年度実績

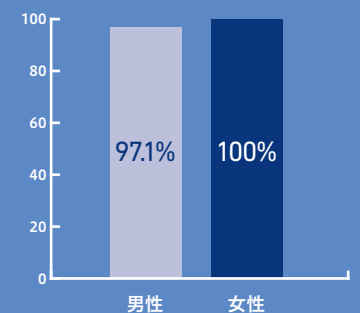
育児休業等の男性労働者の取得率

73.4%

育児休業後の復職率



育児休業後の定着率



ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン(DE&I)実現に向けた取り組み



女性活躍推進法「えるぼし認定」

女性活躍推進法に基づき、厚生労働省が定める基準に対して優良であるなどの要件を満たし、「3段階目」を取得。



次世代認定マーク「くるみん」

次世代育成支援対策推進法に基づいた子育て支援のための行動計画に取り組み、その実績が評価され取得。



PRIDE指標2023 ゴールド

任意団体「work with Pride」が策定するLGBTなどの性的マイノリティへの取り組みの評価指標において、最高位の「ゴールド」を取得。

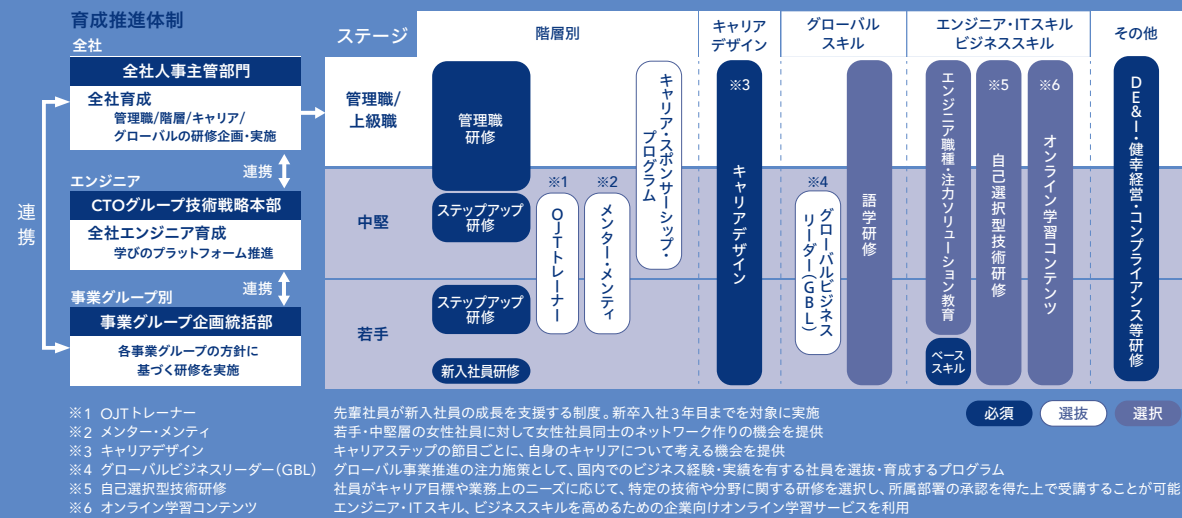
採用、管理職層に関する数値はCTC原籍社員です。育児休業等の男性労働者の取得率は、育児・介護休業法に基づく規定により育児休業等の取得実績を算出しています。

キャリア開発・人材育成

CTCのキャリア開発・人材育成方針

CTCでは、学べる機会の提供として様々な研修が用意されており、社員の自発的な学びを支援しています。
また、キャリア形成支援制度やキャリアコンサルティングなどを通じ、主体的なキャリア形成の支援も行っています。

FY24 全社研修体系



社員のためのスキルアップ支援

スキルの訴求、専門性の高度化を意図し、会社が指定した上級資格以上となる135資格の取得を対象に報奨金を支給する資格取得報奨金制度。社員一人ひとりの専門性の向上や自律的な成長を後押ししています。

- 目的
- ◎社員の能力向上や自己啓発の一環として資格の取得を推奨するとともにその意欲に報いる
 - ◎会社として必要な資格を報奨金の対象とすることにより社員の育成、専門性向上を促進する

挑戦を続ける人材

新たな課題や変化を前向きに捉え、お客様や社会の課題解決に向け挑戦を続ける“Challenging Tomorrow’s Changes”を体現し実行する人材は最も重要な資本の一つです。

ベンダー認定資格者数 2024年9月現在

13,000名以上

1人あたり平均研修時間 / 年 2023年度

77時間

主な保有ベンダー資格 2024年9月現在

	AWS Certified Solutions Architect - Professional AWS Certified DevOps Engineer - Professional AWS Certified Security - Specialty等専門知識認定		Microsoft 365 Certified (Administrator Expert, Azure Solutions Architect Expert, Azure Virtual Desktop Specialty, DevOps Engineer Expert)
	Cisco CCIE Cisco CCNP Cisco DevNet Professional		Oracle Cloud Infrastructure Certified Architect Professional Oracle Cloud Database Migration and Integration Certified Professional Oracle Autonomous Database Cloud Certified Professional
など			

社員が誇りと使命感を持って働くためには、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統合的な取り組み体制を整備。各制度を連携させた取り組みを進めています。



キャリア形成支援制度

キャリア全般に関する思考（経験、強み・弱み、適性、希望や思いなど）について上司・部下間で対話し、共有することで、社員個々人の自律的・主体的なキャリア形成を促していくことを目的に実施する制度。年に1回専用フォームに入力し、上司との面談を実施しています。



1on1 導入のオープンなコミュニケーション

上司・部下の継続的な対話による成長支援を目的に、組織内の良質なコミュニケーションを推進する定期的な「1on1」を全社で実施しています。



キャリア相談体制の充実

希望者がいつでも利用できる「キャリアコンサルティング」を実施。CTC 社内のキャリアコンサルタント有資格者が担当。対話を通じて個人の仕事の経験の振り返り、自己や環境の現状分析などを通して、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ています。



多彩な実力主義

高度なスキル・専門性を持つ「スペシャリスト職」の登用にジョブ型要素を付加し、評価制度においては、個人の行動レベルに基づく絶対評価を導入しました。経験年数ではなく個人の実力を重視した活躍機会を提供するため、早期の昇格機会を提供し、一般職からスペシャリスト職への特進制度（飛び級）を新設。これらの多彩な実力主義を体現する制度により、社員のモチベーション向上やキャリアアップへの意欲につながっています。



社内公募制度

2022年より本格導入。CTCのカルチャーである「チャレンジ」精神に基づき、社員が自らのキャリア目標や興味を持つ分野に対して主体的に手を挙げ、積極的に挑戦できる環境を提供するものです。社員が新たな機会に取り組むことを支援し、個々の成長を促進することで、会社全体の活力とイノベーションを生み出します。

関連するエンゲージメントスコア

私のチームでは、気兼ねなく質問したり、失敗を受け入れたり、問題を指摘することができる

私と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

私は、担当業務遂行に必要な裁量を与えられている

71%

81%

71%

学びの場プラットフォーム

2023年5月よりCTC社員の「学び」を促進し、成長を支援するための仕組みである「学びの場プラットフォーム」をリリースしました。CTCのエンジニアの職種を独自に17カテゴリ、37種類に分類。モデルとなるキャリアパスごとにスキルの目標レベルを設定、目標とするキャリアパスとのギャップが大きいスキルの明示や不足しているスキルを強化するための多彩な教育コンテンツ・学習計画の立案など社員の自律的な成長をサポートするための仕組みが整っています。

教育コンテンツ

- ・15,000コースを超える研修& eLearning
- ・大規模プロジェクトのノウハウを素材としたCTC製PMトレーニング
- ・データサイエンティスト、ITアーキテクトなど職種別教育プログラム
- ・生成AI、量子コンピューティングなど最先端技術習得コース

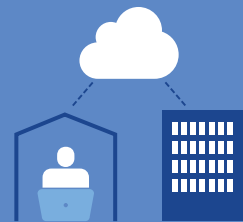
など多数のコンテンツを用意

働き方制度

社員の自律と協働を重視した 「働き方制度」

個々の社員が効率良く効果的に働ける職場作りを目指しています。

テレワーク



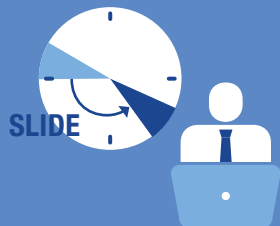
勤務オフィスの通勤範囲内で、自宅および所定外オフィスなどで業務を行うことができます。また、外出を伴う場合にはオフィス外で付随業務を行うことも認めています。

朝型勤務



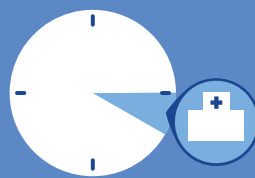
夜間や休日の時間外労働を制限し、必要な場合には翌日の早期時間帯の勤務を奨励しています。余暇をスポーツや趣味、家族との団らんなどに利用することで心身の充実を促しています。

スライドワーク



始業時刻を午前5時から午前11時30分の間で調整（30分単位）しながら、フルタイム勤務（休憩を除いて7.5時間）することができます。

時間単位有休



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可能です。病院での受診や子どもの送迎、急な用事が生じた際など、都合に合わせて時間単位で利用できます。

年次有給休暇の取得促進



年間を通じた計画的な年次有給休暇の取得を奨励しています。夏季・冬季の連続休暇や、誕生日や結婚記念日などに取得する「記念日休暇」、飛び石連休の中日に取得する「サンドイッチ休暇」などの取得をすすめています。

CTCでは以下のコンセプトのもと、「Upgrade the CTC Workstyle」を掲げ、様々な施策を推進しています。

多様な個を尊重し、誰もが挑戦し自己実現できる環境を実現する

人生100年時代、デジタルの力を用いて仕事も人生も充実できる働き方を実現する

自律と成長を促し、個々が最大パフォーマンスを発揮できるよう支援する

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ていける職場の実現を目指しています。

社員の自己実現を支える新しい働き方 「Upgrade the CTC Workstyle」

自分らしく働きがいを持って効率的・効果的に働ける環境整備を推進しています。

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年以内の長期休暇を認めています。留学をはじめ、学業や資格取得に専念しての学び直し（リカレント）や、ボランティア、プロボノを通じた社会貢献活動、家族の看護などでの利用を想定しています。

出張時の滞在延長 （ブリージャー）



出張先での業務開始前もしくは業務終了後に有給休暇を取得したり、休日を利用したりして、出張先やその他地域での滞在延長を認めています。

テレワークによる 転勤・単身赴任の緩和



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を認めます。例えば、東京在住者が大阪の部署に所属することができるようになります。

ワーケーション用コテージ



緑豊かな森に囲まれた閑静な中軽井沢エリアに佇むコテージを、チームビルディングや社内の人脈形成の場として活用。有給休暇の取得促進、ストレス発散や心身のリフレッシュなども目的にしており、多くのCTC社員が利用しています。

定年後の再雇用制度

2024年4月より「定年後の再雇用制度」を改定しました。シニア社員が今まで以上に活躍することを支援していくため、本制度では3つのコースを用意し、役割設定と報酬水準を明確にしました。嘱託社員の能力や専門性、適性などを踏まえ再雇用後も正社員同様の役割を設定し、報酬水準も引き上げることで、モチベーションの向上や企業としての人材力の強化につなげます。また、本制度は当社を定年退職した社員に加え、キャリア採用で新たに入社した嘱託社員にも適用します。年齢によらず実力を発揮し続けたい外部の優秀な人材が当社に加わることで多様性をさらに高め、人的資本の強化を図ります。

P.63 CAO Talking Session「※3 定年後の役割」



CAO Talking Session

CTCは、マテリアリティ(重要課題)の一つとして「明日を支える人材の創出」を掲げ、CTCグループ中期経営計画で目指す経営システム「CTC 5.0(知的資本経営)」においても、人的資本(人材)を重要資本と位置付けている。経営戦略と連動した人材の確保・育成、適所への配置など、多岐にわたる人材マネジメントに取り組む「人事総務本部」のキーパーソン4名と担当役員に、現状と課題を聞いた。



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

明日を支える人材の創出

専門性 Specialty

高度な専門性を有し、新たな企業価値を生み出す人材が集い成長できる環境を創る

仕組み System

多様な役割を評価・処遇できる、個人の強みを活かした仕組みを整備する

「技」の高度化

自ら考え進化する

多様性の相互受容 × 人材育成

多彩な実力主義

「個」が輝く働き方

マインドセット CTC Mind

一人ひとりが自律的に行動し挑戦することを後押しし、会社も個人も進化する

ワークスタイル Work Style

自分らしい働き方を柔軟に選択でき、個人の力を最大限発揮できる環境を整える

—— まず初めに、人事総務本部の体制についてお聞きます。

平山 人事総務本部は、「人材戦略部」、「人事部」、「総務部」の3つの部で構成されています。2年前までは人事部と総務部の二部体制を敷いていました。

当時の人事部は約60名の社員が在籍しており、さらに、CTCグループの総務、人事などに関する業務をシェアードサービスとして提供するグループ会社も統括していたため、それらも合わせると全体としては200名規模の大所帯でした。現場のニーズを捉えながらスピーディに施策を進めるため、人事部を「人材戦略部」と「人事部」の2つに分けました。

人材戦略部は、人材の確保や育成、社員個々人のキャリア形成支援、またローテーションを担い、人事部ではそれを支える制度面として、人事制度、労務・働き方、健康管理といった事柄を担っています。機能面では部署が分かれていましたが、両部が協働することには変わりはありません。そして、総務部は働き方の変化に応じたオフィス環境の整備、固定資産や重要文書の管理などを行っています。

清水 会社の持続的な成長のためには、社員一人ひとりが個々の強みやスキルを最大限に活かし、新たな領域にも挑戦し、成長し続ける環境・風土作りが重要だと考えています。そのためには社員がモチベーション高く、やりがいを持って働ける人事諸制度の整備はもちろんですが、自分らしく貢献できる働き方や健康であるという基盤も欠かすことはできず、当社では「健幸経営」※1も標榜しています。

富本 総務部は、いわゆるヒト、モノ、カネのうち、主にモノを管轄する部署です。具体的には、会社の固定資産やオフィスのファシリティを管理すると同時に、文書管理やBCPを担当しています。人材マネジメントの観点で言うと、社員一人ひとりが働きやすく、最大限のパフォーマンスを発揮できる職場環境作りを行っています。また、安全かつ効率的な文書管理の仕組みを考えることで、社員の業務効率向上をサポートし、地震などの自然災害発生時においても事業継続を可能にするためのBCPの維持、改善も担っています。

※1 健幸経営
CTCでは「健幸宣言」に基づき健幸経営を推進しています。

健幸宣言

CTCで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の持続的成長・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に向けた健幸への挑戦「CTC well-being」を宣言します。

—— 奥村本部長は人事総務本部長として、人材戦略部と人事部、総務部を統括されていますね。

奥村 人事総務本部は、3つの部を統括すると共に、グループ会社のCTCビジネスサービス株式会社（以下：CTCBS）、CTCひなり株式会社（以下：ひなり）も主管しています。CTCBSは、先ほど平山がお話したシェアードサービス会社で、ひなりは特例子会社として、様々な障がいのある方たちの雇用と活躍の場を提供する会社です。私は入社して人事を経験した後、これまで事業グループの企画統括、IR、広報、サステナビリティなどを経験し、この4月に人事総務本部長に就きました。今後、会社の経営戦略と人材戦略の連動を考えていくにあたり、人事畑以外での経験と知見も活かしていきたいと思っています。

—— 人事部の機能を分けてからこれまで取り組んできたポイントは何でしょうか。

小澤 人事部を分割した翌年から、それまで同一チームで活動していた採用活動を新卒採用とキャリア採用の2つの体制に分けました。新卒採用とキャリア採用とは、採用目的や方法が異なり、応募する方たちの当社への期待感や見方も異なってくるためです。私自身、3年前まで事業グループの人事を5年間担当しましたが、当時は現場の採用ニーズが満たせないことに課題感を持っていました。まず、キャリア採用については、現場のニーズに応えたタイムリーな採用活動の仕組みを整えました。新卒採用に関しては、変化する学生の動きやニーズに対応する施策をスピーディに打てる態勢にしました。現在は、会社の業績が好調で、年収にも反映されているため、会社の採用力が以前よりアップしたと考えています。現在の年間採用人数は、それぞれ300名規模となっています。

個人的には、どのようにすれば現場で活躍できる人材を確保できるのかを考えることに、やりがいを感じています。応募者からどんな人材が活躍しているのかと聞かれることがありますが、面接官である現場の本部長が共通して挙げる特徴は、与えられた仕事だけをこなす受け身の姿勢ではなく、それ以上に積極的に挑戦する姿勢がある人が活躍しているということです。これはまさにコーポレートアイデンティティである“Challenging Tomorrow's Changes”を表していると思います。

奥村 人材を確保した後は、現場で活躍してもらう人材に育成する必要があります。それぞれの部署で求められるスキルは異なるため、社員が活躍するために、どのような経験をさせ、育成するのかは、各現場で考えていかないといけない。そのため、各事業グループの人事機能も強化していく必要があります。人材戦略部で全社的なルールやガイドラインを策定して、現場の戦略と両輪で進化させていく必要があると思います。採用から育成、ローテーションに関して現場の戦略と連動し、協働していかないといけません。



執行役員
人事総務本部長
奥村 弘幸



人材戦略部長
小澤 聡子



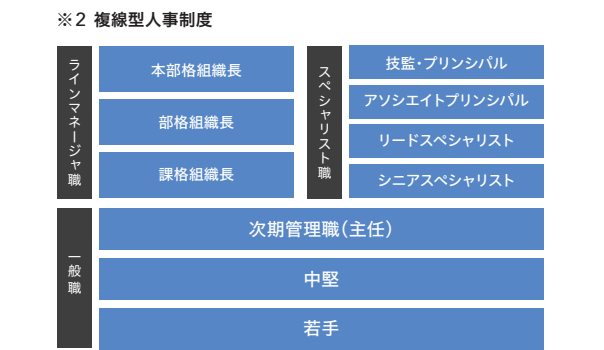
常務執行役員
経営企画グループ担当役員
兼 CAO
平山 伸一

—— 人事部では、2023年度に複線型人事制度にジョブ型の要素を取り入れました。

清水 先ほどお話したように、当社で働くことで成長する、挑戦もできる、自分らしく活躍できる、そういった仕組み作りをしていきたいと常々思っています。その思いからコンセプトを練り、新しい人事制度に改定しました。

当社では、管理者層に組織長である「ラインマネージャ職」と、高度なスキル・専門性を持つ「スペシャリスト職」の2つのキャリアパスを設けた複線型人事制度^{※2}を導入していますが、このうち「スペシャリスト職」について、ジョブ型要素を取り込みました。ジョブ・期待役割の大きさを定量的に測り、その役割自体にスペシャリストとしての等級を格付けし、そこに人材をアサインしていく仕組みです。同じような技術や能力を持つことを求めるのではなく、それぞれに特化した強みや専門性を持った人材が最大限にスキル、ノウハウ、ウィルを発揮できるようにし、その多様な役割を公平に評価して、人材育成のサイクルを力強く回していきたいと思っています。役割が担えるのであれば、年齢や経験年数によらず実力に応じて活躍できる環境を整えたということです。

また、ジョブの中身は、アサインされている人材も含めて全社に公開しています。これまで以上に組織を超えたコラボレーションにつなげたいと思っています。また、一社員の目線からも、自分がどのようなスキルを身に付ければよいのか、どのような経験を積んだらよいのか、若年層にとっての“道しるべ”となり、自身のキャリアに対する行動変容を促すきっかけにしたいと考えています。



小澤 社員のモチベーションの観点において、人材戦略部では社員の「働きがい」や「働きやすさ」に対する意識を定点観測するために、全社エンゲージメント調査を、年4回実施しています。人事制度の改定の前後で、上司と部下とのコミュニケーションに関してスコアが改善しており、新たな施策が反映された結果と捉えています。もちろん課題もあるので、課題を把握し、効果的な施策を打つことで、エンゲージメントの向上を目指していきたいと考えています。

奥村 スペシャリスト職については「飛び級」を設け、また全社員を対象として昇格の前提となる評価の仕組みを相対評価から絶対評価に変えました。ただ、作った仕組みがきちんと運用されなければならず、評価する側も問われます。そのための人材育成も必要となって人材戦略部の課題として返るわけです。やはり、両部が協働することになります。

平山 この新人事制度はスタートしてまだ2年目に入ったばかりで、道途上です。

AIやセキュリティなど先端技術を持った人材に外から来てもらうには、年齢にかかわらず若手でも高い報酬を対価にしないと採用できないわけですね。それを実現するためには、社内においても力のある若手を遇する環境を作らないといけません。求められるジョブを遂行できるスキル、能力があるかどうかが軸であり、年齢は関係ない、それがジョブ型の仕組みです。その仕組みを使ってどうやって優秀な人材を採用するか、社内の人材をどう適所適材で配置、拔擢、ローテーションするか、この辺が人事の今後のキモになってくるわけです。

真に力を磨いた人が、活躍の場を得ていく。それが私たちの競争力の源泉です。



人事部長
清水 泰治



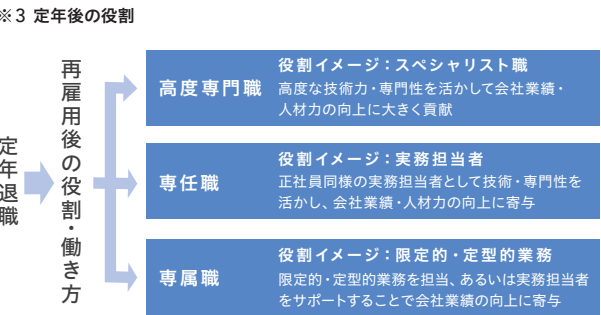
総務部長 兼 秘書部長
富本 浩章

—— IT業界では、エンジニア不足という問題が顕在化していると言われています。CTCはシニア社員の積極的な登用を制度化していますね。

清水 2024年4月にも「定年後の再雇用制度」を改定しました。当社は60歳で定年を迎えた後、再雇用制度が適用されます。新しい再雇用制度は、定年後も意欲や能力のある社員は、正社員と同じようなアサインをして、処遇も正社員と同じレベルにしていこうにしたものです。

具体的には、高い専門性を活かし会社へ貢献する「高度専門職コース」、実務担当者としてパフォーマンスを発揮する「専任職コース」、業務量や負荷を軽減した「専属職コース」の3つのコースを設定し、多様な人材が活躍できる環境を提供することを目的に、役割設定と報酬水準を明確にしました^{※3}。

この制度は定年退職した社員に加え、新たにキャリア採用で入社する60歳以上の社員にも適用されます。定年後の社員がこれまでの経験を引き続き活かしながらモチベーション高く活躍できる環境作りは、会社にとって非常に大事なことだと考えています。



—— 社員のモチベーションは働く環境にも大きく左右されると思います。総務部で今、力を入れていることは何でしょうか。

富本 総務部が一番注力しているのは、働き方の変化に応じたオフィスのブラッシュアップです。以前のオフィスは、効率的に人をどれだけ配置できるかをポイントにデザインしていました。オフィスの在り方が、採用や社員のモチベーションに直接影響することはあまりなかったと思います。しかし、今では、オフィスや働く環境が、人材確保で大きなウエイトを占めるようになっていました。

小澤 人材確保の点から言うと、オフィス環境が入社の1つの要素になっていると考えています。

富本 当社は2021年に実施した、神谷町への本社移転を機にオフィスに新しいデザインを採用し、『第35回 日経ニューオフィス推進賞』を受賞しました。しかし、オフィスは生き物だと思います。常にブラッシュアップを図らないと、すぐに取り残され、社員のエンゲージメントの低下にもつながるかもしれないのです。

当社のオフィスは全館フリーアドレス制をメインに、新しい試みを採用していますが、社員の働き方は日々変化しており、それに合わせオフィスの課題も刻々と変化しています。例えばオンライン会議に適したスペース作りや、機動的なモニターの設置など、社員にとって使



神谷町オフィス

い勝手の良いオフィス環境とはどういったものなのかということを考え続けていかなければなりません。

奥村 フリーアドレスゆえに、チームメンバーがまとまって座ることができず、コミュニケーションが取りづらいといった課題が出てきていますし、テレワークやオンライン会議を希望する社員もいます。出社とテレワークを組み合わせたハイブリッドな働き方において、コミュニケーションのレベルを上げていくためにさらなる工夫が必要だと思っています。

富本 オフィスは見た目も大事ですが、人が働く場ですから、社員の要望にもっと耳を傾けなければいけないと思っています。現場に出て、ヒアリングをし、状況を見て、その中で一番適している環境を作って、社員のエンゲージメント向上にも寄与していきたいと思っています。

平山 テレワークの普及やオフィスがフリーアドレスになっても、リアルコミュニケーションの大切さは変わりません。長く関わったメンバー同士であれば、テレワークで問題はないかもしれませんが、新しく社員がメンバーとして加わったり、若手社員を育成したり、新しいビジネスに挑戦したりする時には、リアルコミュニケーションに優るものはないと思います。それぞれの組織がメンバーやビジネスの状況をきちんと認識した上で、出社日を合わせるなどの工夫をしながら、ビジネスの精度の向上を図っていかなければならないでしょう。

その時に求められるのが「自律と協働」です。きちんと自分を律することと同時に、チームで動いているという認識を持つ。この2つがないと逆に非効率になってしまいます。

—— ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）の取り組みについては、いかがでしょう。

小澤 多様性の観点では、当社は社員に占めるキャリア採用と新卒採用の割合がほぼ半々です。また、以前から取り組んでいる女性活躍推進に関して、活躍指標の一つである女性管理職数は増えつつありますが、まだ道半ばと考えています。30～40代の管理職候補の女性社員が少ないため、2024年度からは、次期管理職を担える女性を積極的にキャリア採用しているところです。LGBTQについても、結婚休暇や忌引休暇、慶弔金、転勤や単身赴任時の各種手当について、同性パートナーにも適用するための規程の整備や相談窓口の設置、また当事者を招いた講演会を開催するなど理解促進に向けて取り組んでいます。

もう一つの多様性の取り組みとしては、ひなりでやっている障がい者雇用があります。

奥村 ひなりでは178名（うち障がいのある社員123名 ※2024年4月1日時点）の社員を雇用しています。CTCグループ社員向けのマッサージや、オフィスの清掃、HINARI CAFE^{※4}の運営、契約農家からの農作業請負などに携わっていただいています。最近では職域が広がっており、PCリサイクルのための解体、デジタルコンテンツ作りなども担っています。

平山 特例子会社として、障がいのある方のために職域を確保して、そこで働いていただく形に加えて、なるべく当社の本業に近いところで、一緒に働いてもらう環境も作りたくと考えています。そのために、現在、ひなりはIT分野の採用及び定着支援について専門機関と連携して、その経験知を増やしているところです。

一人ひとりが自分らしく働く、その中には、障がいがある方も含まれます。相手の特性を理解しながら一緒に働いていく。障がいに限らず、私たち一人ひとりも違うわけで、それをちゃんと理解しながら相互信頼のできる風土を作っていきたいと思っています。それが多様なのです。

奥村 多様性を認め、それぞれが輝いて活躍できることと共に、忘れてはいけないのは、価値観を共有することです。

私たちが社会に提供しているITは、良いことにも、悪いことにも使えるので、高い倫理観や共通の価値観が必要だと思っています。当社はそれをCTCグループ企業理念の中で表しています。また、CTCのコーポレートアイデンティティである“Challenging Tomorrow's Changes”に込められたチャレンジの価値観も大切にする必要があります。多様性を尊重し共通の価値観を持つことが、人材戦略において大切だと考えています。

—— 新しい中期経営計画が始まっています。

平山 中期経営計画では、『前例のない領域へ』をコンセプトとして掲げました。私なりの解釈は、未来への可能性だと思っています。期待される先進技術やソリューションの力を使って、お客様、世の中、地域の役に立つことが、私たちの持っているポテンシャルであり、未来への可能性だと思っています。それを実行するのは人材であり、人材が私たちの財産です。この人材にいかにもモチベーションを高めてパフォーマンスを発揮させていくのが、人事総務本部に課せられた使命なのです。

当社の技術力を活かした人材が社会に貢献し、未来の可能性に導いてくれると思っています。



HINARI CAFE

※4 ひなりは2010年に創設されました。東京や浜松などを拠点に、障がいのある社員がジョブサポーターの支援を受けながら、能力をフルに発揮するチャレンジを続けています。2022年に神谷町本社16階にオープンしたHINARI CAFEでは、スタッフがCTCグループ社員にコーヒーなどを提供。以来、スタッフとCTCグループ社員が談笑する光景が当たり前になりました。2024年9月には港区麻布地区総合支所2階にHINARI CAFE麻布をオープン。社外の方への接客を始めました。新しい社会のキーワード「DE&I」をひなりは体現しています。

挑戦を支える基盤

2024年度に定めたCTCグループの新たな企業理念は

「Challenging Tomorrow's Changes 変わっていく。挑んでいく。」

様々な社会課題に直面する今、社会のすべての人々にとってより良い未来を実現したい。

私たちはマテリアリティを定め、日々の業務を通じて挑んでいく。

CONTENTS

067 企業理念

068 サステナビリティ

Chapter_04



CTC

CHALLENGING TOMORROW'S CHANGES

変わっていく。
挑んでいく。

私たちは、世界の変化とともにある。
技を磨き、どんな困難にも挑戦していく。
地球と社会とすべての人々の良い未来に、
テクノロジーで貢献するために。

企業理念

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、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。

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、
持続可能な社会の実現を目指します。

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

考え方

企業理念の実現に直接結びつくマテリアリティ。地球と社会とすべての人々の良い未来への貢献に向け、CTCグループの事業の根幹である、ITへの携わり方を示すもの

貢献する主なSDGs



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

考え方

企業理念を叶え続ける源となるマテリアリティ。CTCグループおよび社会の最重要資本である、人材に関する考え方を示すもの

貢献する主なSDGs



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

考え方

全ての基盤となるマテリアリティ。企業活動を成す上で、企業として、社会の一員として、それに参画する一人ひとりの社員として、それぞれの在り方を示し、約束するもの

貢献する主なSDGs



国連グローバル・コンパクトへの参加

CTCグループは、2015年7月より国際社会における持続的な成長を実現するための取り組みである国連グローバル・コンパクトに参加しています。国連グローバル・コンパクトが掲げる「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる10原則に則り、持続可能な社会の実現を目指していきます。

<https://www.ctc-g.co.jp/company/sustainability/management/global-compact.html>



ITを通じた社会課題の解決

トレーサビリティ



サプライチェーン上の資源の安定的な調達・供給と流通の透明性確保のため、ブロックチェーン技術を用いたトレーサビリティシステムを構築

デジタルツイン



シミュレーション技術を活用し、機器・人・物などの情報をサイバー空間でリアルタイムに再現。産業のイノベーション促進に貢献

ID管理



IDの様々な提供元と各種サービスをつなぐID統合・管理プラットフォームの提供を通して、簡単な操作による非対面での本人確認を実現

再生可能エネルギー



太陽光や風力エネルギーを有効に活用するため、シミュレーションの知見を活かし発電量予測や需給管理を支援

GXサービス



企業によるGX推進を進める上での戦略策定から実行支援までをサービスとして提供。GHG排出量の見える化と削減への最適な進め方を提案

資源循環



産業廃棄物の処理状況や運搬時のCO₂排出量を可視化する資源循環プラットフォームを提供。処理の効率化で資源の再利用を促進

CTCグループのGX推進

ITを通じた社会課題の解決の一つがグリーントランスフォーメーション（GX）ソリューションの提供です。再生可能エネルギーやマテリアルズ・インフォマティクス（MI）の分野などで先進の取り組みを進めています。

攻めと守りのGXを推進



GX支援の全体像



明日を支える人材の創出 ～未来を創る人材教育への貢献～

CTCグループはIT企業の社会的責任として、これまでの企業活動で培われてきた技術、ノウハウを未来の人材の糧となるよう継承し、次世代のIT人材の育成に貢献しています。



責任ある企業活動の実行 ～気候変動対応への貢献～

持続可能な地球環境を次世代にも引き継いでいくために、エネルギー使用量の削減や資源の有効活用を推進し、環境改善活動に取り組んでいます。

2050 CTCグループ環境宣言 (基準年:2022年度)

短期目標	- Scope1, 2 : 2030年度までに50%削減 - Scope3 : 2030年度までに25%削減
長期目標	- Scope1, 2 : 2040年度までに90%削減 2050年までにネットゼロ (Scope1, 2, 3)※

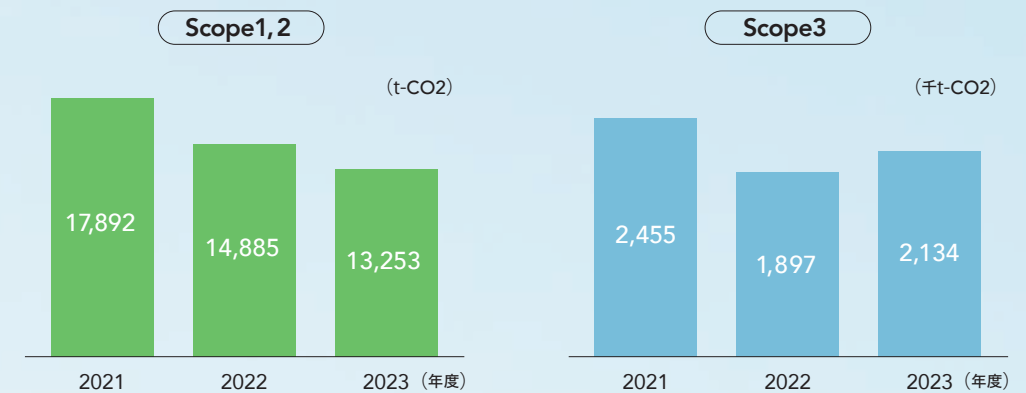
※ネットゼロ : Scope1, 2, 3の排出総量を90%以上削減、かつ残った排出量については吸収/貯留への投資などにより中和させること (Scope3は、2050年までに90%削減)。



SBT (Science Based Targets)

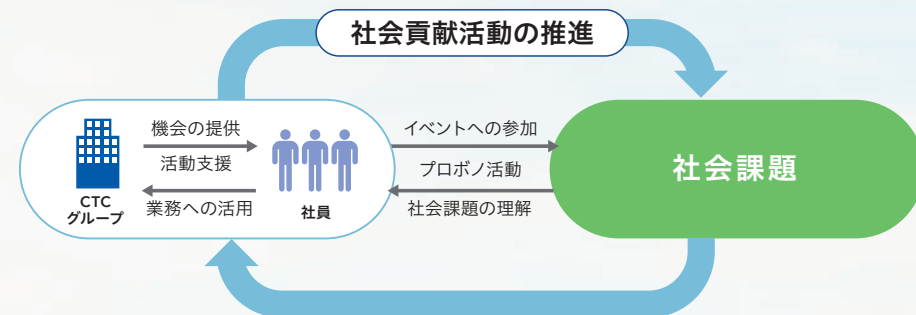
SBTイニシアティブからパリ協定で求められている水準と整合した「科学的根拠に基づく温室効果ガス排出量削減目標」として、2030年度までの達成を目指す「短期目標」と、2050年までにネットゼロを含む「長期目標」の認定を取得しました。

温室効果ガス排出量実績 (連結)



社会貢献活動の考え方

CTCグループは、つなぎ組み合わせる力でビジネスを発展させてきました。社会貢献活動でも様々なパートナーとつながり、連携しながら、本業を通じた社会課題の解決を目指します。社員が社会課題に触れる機会を提供すると共に、ボランティア休暇や副業など、活動を支援する制度を用意しています。



公益財団法人CTC未来財団は、明日を変えるITの可能性に挑み、持続可能な夢のある豊かな社会の実現に貢献する「次世代の育成支援」を目的にCTCが資金を拠出し設立しました。3つの公益事業を通じて、次世代を担う児童・青少年への支援活動を行っています。

児童・青少年に対するIT教育の支援事業



プログラミングワークショップ

ITを志す青少年に対する修学支援事業



奨学生交流会

障がいのある青少年に対する修学及び就労機会創出の支援事業



大学などへの備品購入資金の助成



DATA

075 会社情報

077 財務ハイライト
Message from CFO

079 非財務ハイライト

081 役員一覧



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
(略称:CTC)
英文社名: ITOCHU Techno-Solutions Corporation

本社所在地
〒105-6950
東京都港区虎ノ門4-1-1 神谷町トラストタワー

☎ 03-6403-6000(代)
🌐 <https://www.ctc-g.co.jp/>

創立
1972年4月1日

資本金
21,764百万円

事業内容
コンピュータ・ネットワークシステムの販売・保守、
ソフトウェア受託開発、情報処理サービス、
科学・工学系情報サービス、サポート ほか

従業員数
単体 5,583名、CTCグループ 11,574名

半世紀にわたりITで
社会に価値を生み出してきたCTC

ビジネスモデルと強み

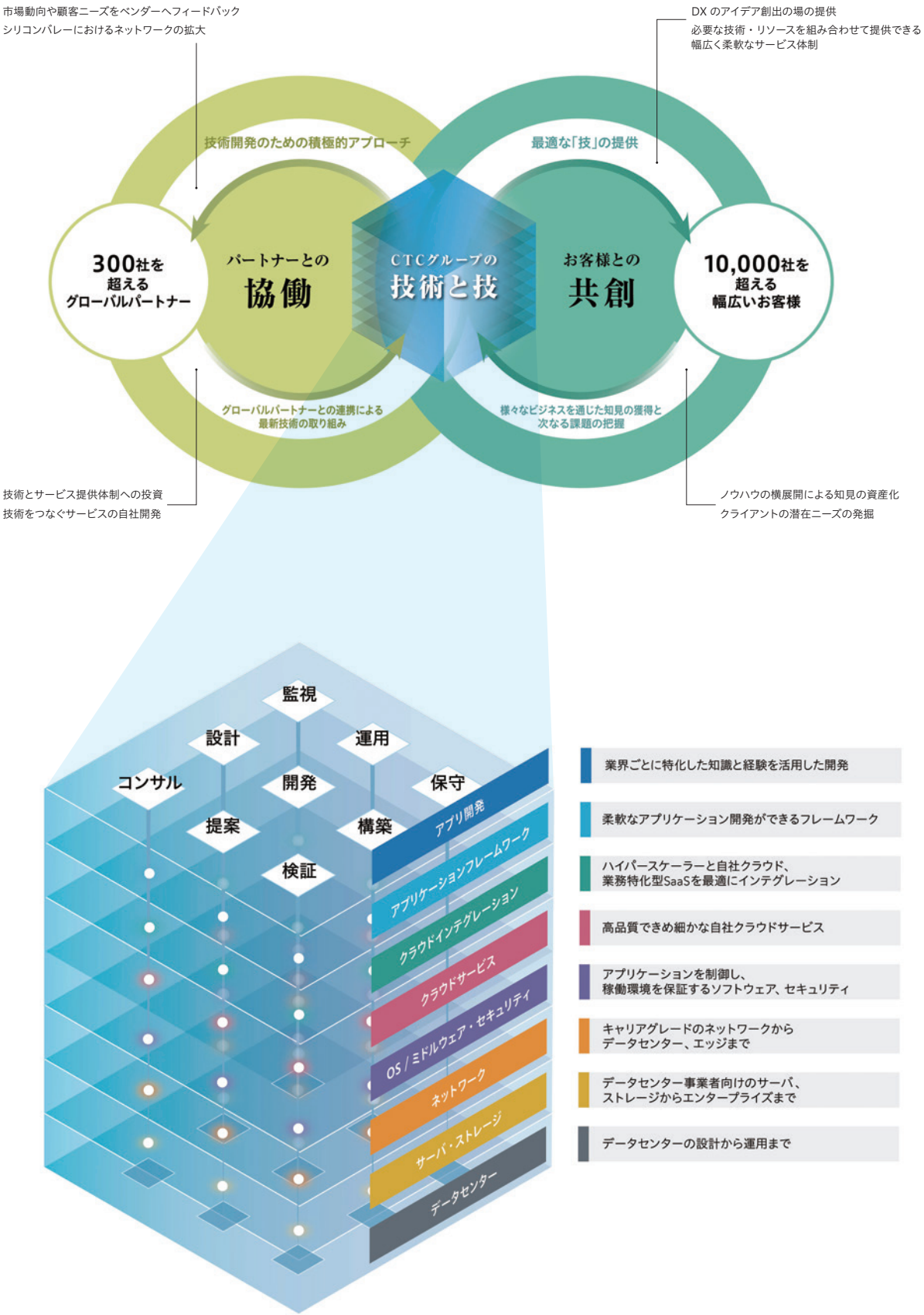
私たちは創立以来、お客様のニーズを的確に把握し、それに応える能力を持つパートナーを探し、増やしてきました。パートナーと共にお客様のニーズに応じて新たな価値を提供し続けることで、お客様との間にも長年続く関係を築き、今ではお客様と新たなビジネスを共創することができています。技術を組み合わせて提案する力である「技術と技」は私たちの強みとして、お客様とパートナーとの関係の中で磨き、強化してきました。

Column

CTCグループの技術と技

「技術と技」とは具体的に何かをもう少し深掘りしてご紹介します。

右の図のキューブ(立方体)にもあるように、私たちはデータセンターやサーバ、ストレージから、アプリ開発まで、幅広い技術レイヤーに対応することができます。また、それぞれの技術レイヤーで提案、開発、運用などお客様のニーズに合う形でサービスを提供することが可能です。どんな技術でも、どんなサービスでも、幅広く柔軟に、必要に応じて複数を組み合わせて対応することができる。そんな私たちの強み「技術と技」を可視化したものがこのキューブです。



財務ハイライト

	2014年度	2015年度	2016年度
業績			
売上収益	3,819	3,916	4,078
売上総利益	913	915	967
売上総利益率	23.9%	23.4%	23.7%
その他の収益及び費用	▲ 619	▲ 636	▲ 656
営業利益	293	279	311
営業利益率	7.7%	7.1%	7.6%
当社株主に帰属する当期純利益	174	180	219
受注高	3,881	3,983	4,376
受注残高	2,016	2,083	2,381
1人あたり情報※(百万円)			
売上収益	45	46	47
営業利益	3.5	3.3	3.6
連結貸借対照表(百万円)			
流動資産	2,272	2,290	2,502
非流動資産	755	789	829
資産合計	3,027	3,079	3,331
流動負債	1,109	1,086	1,216
非流動負債	189	163	158
負債合計	1,298	1,249	1,374
資本合計	1,729	1,830	1,957
負債及び資本合計	3,027	3,079	3,331

※ 期末人員数で算出

(億円)						
2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
4,296	4,520	4,870	4,799	5,224	5,709	6,475
1,016	1,077	1,181	1,215	1,347	1,391	1,626
23.6%	23.8%	24.2%	25.3%	25.8%	24.4%	25.1%
▲ 690	▲ 718	▲ 764	▲ 778	▲ 842	▲ 926	▲ 1,053
326	359	417	436	505	465	573
7.6%	7.9%	8.6%	9.1%	9.7%	8.1%	8.9%
236	246	285	305	354	342	413
4,352	4,702	4,907	5,225	5,470	6,284	6,939
2,437	2,629	2,723	3,149	3,396	3,970	4,434
50	51	51	48	52	54	58
3.8	4.1	4.3	4.4	5.0	4.4	5.2
2,728	2,983	3,247	3,537	3,811	4,051	4,722
811	806	1,141	1,091	1,266	1,230	1,189
3,539	3,789	4,388	4,627	5,077	5,280	5,912
1,259	1,354	1,626	1,728	1,737	1,830	2,136
171	184	376	273	456	394	366
1,430	1,538	2,003	2,001	2,192	2,224	2,502
2,109	2,251	2,386	2,626	2,885	3,056	3,409
3,539	3,789	4,388	4,627	5,077	5,280	5,912

Message from CFO

財務、リスク管理の両面から、新生CTCを支えます

CTCは、これまで以上に伊藤忠グループと連携し、力強く成長する企業へと生まれ変わります。

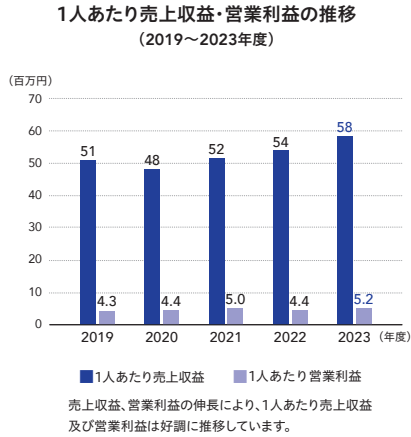
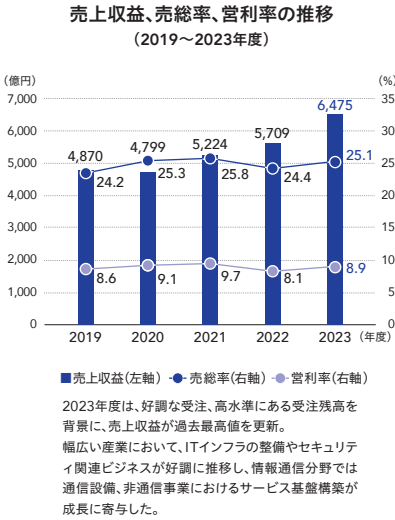
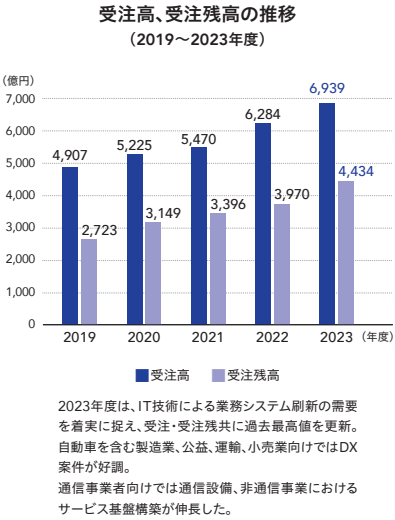
AI技術や量子コンピュータ、先端通信技術など先進技術を追求し、CTC独自のソリューションを展開することで、お客様のDXを加速、社会課題を解決してまいります。収益力の強化と高い効率性を追求し、ステークホルダーの期待に応えることでさらに信頼を高めてまいります。

一方、CTCの高い収益性、それを支える強い財務基盤、その他の知的資本情報を適切に開示し、お客様が安心して頼れるパートナーとして企業価値を高めることがCFOとしての使命の一つと考えています。

また、時代の変化に伴う為替や金利変動、コンプライアンス違反などの「負のリスク」を的確に管理すると共に「正のリスク」ともいうべき、新たな技術力の獲得、事業機会の獲得機会を逸失してしまうリスクの回避に向け、強い財務基盤も活用し、投資や人材育成を進め「CTC 5.0 知的資本経営」を目指してまいります。



取締役 兼 専務執行役員
経営管理グループ担当役員
兼 CFO 兼 CCO
関 鎮



非財務ハイライト

基礎データ(連結)

項目		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	総数	人	9,927	10,099	10,540	11,095
	男女別	男性	8,080	8,134	8,414	8,822
		女性	1,847	1,965	2,126	2,273
	地域別人数	日本	8,676	8,897	9,257	9,725
		アジア	1,220	1,172	1,255	1,343
		米州	31	30	28	27
		欧州	0	0	0	0

基礎データ(単体)

項目			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
従業員数	総数		人	4,636	4,785	4,991	5,318
	男女別	男性	人	3,813	3,915	4,048	4,291
		女性	人	823	870	943	1,027
	外国人		人	50	55	65	68
	年齢別	30歳未満	人	809	889	980	1,098
		30～39歳	人	1,117	1,099	1,124	1,203
		40～49歳	人	1,697	1,693	1,684	1,678
		50～59歳	人	851	917	990	1,084
		60歳以上	人	162	187	213	255
	職種別	エンジニア	人	3,154	3,221	3,372	3,585
		営業	人	997	1,042	1,081	1,173
		コーポレートスタッフ	人	485	522	538	560
平均勤続年数※1	男性	年	14.1	14.2	14.1	13.8	
	女性	年	12.9	12.7	12.4	12.1	
	計	年	13.9	13.9	13.8	13.4	
平均年齢※1	男性	歳	41.5	41.7	41.7	41.4	
	女性	歳	38.0	37.9	37.7	37.4	
	計	歳	40.9	41.0	40.9	40.6	
自己都合退職者数※1	男性	人	70	106	100	98	
	女性	人	12	28	27	22	
	計	人	82	134	127	120	
自己都合退職率※1	男性	%	1.8	2.7	2.5	2.4	
	女性	%	1.5	3.2	2.9	2.2	
	計	%	1.8	2.8	2.6	2.3	
平均年間給与		円	9,336,993	9,410,649	10,287,919	10,765,554	
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	1:1.06	
		報酬総額	—	1:1.10	1:1.06	1:1.06	
	一般職層	基本給	—	1:1.10	1:1.13	1:1.11	
		報酬総額	—	1:1.14	1:1.12	1:1.11	
男女の賃金の差異	全労働者	%	—	—	78.3	78.7	
	正規雇用労働者	%	—	—	78.8	78.9	
	非正規雇用労働者	%	—	—	73.0	76.2	

ダイバーシティ(単体)

項目			単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
採用者数	総数		人	318	311	368	485
	新卒	男性	人	101	97	100	141
		女性	人	61	59	61	77
		計	人	162	156	161	218
	キャリア	男性	人	142	134	170	236
		女性	人	14	21	37	31
		計	人	156	155	207	267
嘱託再雇用		人	122	136	160	182	
管理職層※1	総数		人	1,257	1,324	1,399	1,473
	男女別	男性	人	1,187	1,244	1,316	1,381
		女性	人	70	80	83	92
	外国人		人	6	5	6	8
障がい者雇用率※2			%	2.5	2.4	2.3	2.3
新卒初任給	修士了		円	245,200	245,200	245,200	315,100
	学士・高専専攻科卒		円	230,000	230,000	230,000	295,500
	高専本科卒		%	—	—	—	273,100
新卒入社3年後定着率		男性	%	93.2	94.8	96.0	91.8
		女性	%	100.0	93.1	95.1	86.4
		計	%	94.9	94.2	95.7	89.7

働き方(単体)

項目		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
平均年休取得率		%	61.0	64.2	70.7	68.3
平均年休取得実績		日	11.7	12.3	13.5	13.0
従業員1人あたり月間平均残業時間		時間	16	13	12	13
育児休業等制度利用者※3	男性	人	49	58	95	97
	女性	人	23	26	20	31
	計	人	72	84	115	128
育児休業等の男性労働者の取得率※3		%	35.8	46.8	65.5	73.4
育児休業復職率	男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0
	女性	%	97.0	97.8	100.0	100.0
	全体	%	98.8	99.0	100.0	100.0
育児休業定着率	男性	%	77.8	70.0	92.9	97.1
	女性	%	96.3	87.5	84.0	100.0
	全体	%	92.0	83.3	87.2	97.6
看護休暇制度利用者		人	144	147	101	137
介護休業制度利用者		人	0	0	0	3
介護休暇制度利用者		人	35	33	34	31
業務上災害発生件数		件	1	2	0	4
業務上死亡者数		人	0	0	0	0
朝型勤務※4	年間	人	3,080	3,135	3,356	3,838
	月平均	人	1,519	1,709	1,835	2,099
	年間	人	1,916	1,638	1,658	1,698
スライドワーク※5	月平均	人	846	780	775	780
	年間	人	1,357	845	969	905
	月平均	人	327	228	266	244
短時間勤務制度利用者		人	93	72	70	62
欠勤率※7		%	0.2	0.2	0.3	0.3

人材開発(単体)

項目		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
延べ研修実施人数		人	135,889	98,252	108,375	110,280
1人あたり平均研修時間		時間	60	56	65	77
管理職向け全社研修参加率		%	100	99.7	98.8	98.2

女性活躍推進関連データ(単体)

項目	単位	2023年度
女性管理職層	人	92
女性新規管理職層登用	人	15
女性主任	人	105
正社員女性比率	%	19.3
新卒採用女性比率	%	35.3

健幸関連指数(単体)

項目	単位	2023年度
定期健康診断受診率	%	100
喫煙率	%	20.9
運動習慣者※8	%	25.8
日常的な身体活動実践者※9	%	35.2
適性体重維持者	%	66.8
健診の要再検査・要受診者	%	54.4
特定保健指導参加率	%	2024年度秋集計
主観的健康観※10	%	81.2
主観的パフォーマンス※11	点	6.58
働きがいがある※12	%	77.3
こころの健康診断受診率	%	94.5
こころの健診高ストレス者割合	%	7.7

セキュリティ・コンプライアンス(連結)

項目		単位	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
重大なセキュリティ事故発生件数		件	0	0	0	0
重大なコンプライアンス違反件数		件	0	0	0	0
重大な環境法令違反件数		件	0	0	0	0

国内連結子会社の人材関連データ

会社名	単位	2023年度				
		女性管理 職層比率	男女の賃金の差異			男性 育児休業等 取得率※3
			全労働者	正規雇用 労働者	非正規 雇用労働者	
CTCテクノロジー株式会社	%	3.9	73.3	77.6	51.2	51
CTCシステムマネジメント株式会社	%	2.0	78.0	78.2	72.2	52
CTCエスピー株式会社	%	5.6	65.2	65.6	—	—
CTCファシリティーズ株式会社	%	21.1	65.8	94.5	39.5	75
CTCビジネスサービス株式会社	%	36.4	75.5	80.9	57.4	—
CTCビジネスエキスパート株式会社	%	—	92.1	91.4	101.8	—
アサヒビジネスソリューションズ株式会社	%	11.8	73.4	73.6	69.8	—
CTCひなり株式会社	%	100.0	110.0	106.8	86.8	100

※1 平均勤続年数、平均年齢、自己都合退職者数、自己都合退職率、管理職層に関する各数値は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。小数点第2位以下を切り捨て

※3 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。

※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 始業時刻を午前5時～午前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 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。

※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週間のあなたの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、「そうだ」「まあそうだ」と回答した割合です。

役員一覧 2024年4月1日現在

取締役	
柘植 一郎	
取締役会長	
新宮 達史	
代表取締役社長	
湊原 孝徳	
取締役 兼 副社長執行役員 社長補佐（全社営業戦略特命） 兼 CROグループ担当役員 兼 CRO	
関 鎮	
取締役 兼 専務執行役員 経営管理グループ担当役員 兼 CFO 兼 CCO	
池田 泰弘	
取締役	
堀内 真人	
取締役	
CRO(Chief Revenue Officer)：最高レベニュー責任者 CFO(Chief Financial Officer)：最高財務責任者 CCO(Chief Compliance Officer)：最高コンプライアンス責任者 CTO(Chief Technology Officer)：最高技術責任者 CAO(Chief Administrative Officer)：最高人事総務責任者 CDO(Chief Digital Officer)：最高デジタル責任者 CIO(Chief Information Officer)：最高情報責任者	

監査役	
清水 茂	
常勤監査役	
吉村 徳一郎	
常勤監査役	
天野 優	
監査役	

執行役員	
原口 栄治	
専務執行役員 CTOグループ担当役員 兼 CTO	
廣岡 純治	
常務執行役員 CTCシステムマネジメント株式会社 代表取締役社長（伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 社長付）	
大橋 博仁	
常務執行役員 情報通信事業グループ担当役員	
藤岡 良樹	
常務執行役員 デジタルサービス事業グループ担当役員 兼 北米管掌	
鳥越 浩嗣	
常務執行役員 エンタープライズ事業グループ担当役員	
平山 伸一	
常務執行役員 経営企画グループ担当役員 兼 CAO	
今川 聖	
常務執行役員 リテール＆サービス事業グループ担当役員 兼 海外事業管掌	
松丸 達也	
常務執行役員 広域・社会インフラ事業グループ担当役員	
小沢 恵一	
常務執行役員 金融事業グループ担当役員	
五十嵐 学	
常務執行役員 情報システムグループ担当役員 兼 CDO 兼 CIO	

澤登 寿	
執行役員 エンタープライズ事業グループ エンタープライズ第1本部長	
上 克也	
執行役員 CTCエスピー株式会社 代表取締役社長（エンタープライズ事業グループ担当役員付）	
中谷 寿宏	
執行役員 CTCテクノロジー株式会社 代表取締役社長（伊藤忠テクノソリューションズ株式会社 社長付）	
長尾 和彦	
執行役員 広域・社会インフラ事業グループ担当役員補佐 兼 西日本支社長 兼 西日本営業本部長	
上田 昇	
執行役員 エンタープライズ事業グループ担当役員代行	
織田 保	
執行役員 情報通信事業グループ モバイル＆サービス本部長	
山本 憲	
執行役員 広域・社会インフラ事業グループ担当役員補佐 兼 東日本営業本部長	
田中 匡憲	
執行役員 ITOCHU Techno-Solutions America,Inc. President & CEO	
伊藤 嘉彦	
執行役員 CTC Global Pte. Ltd. Managing Director	
重藤 倫	
執行役員 リテール＆サービス事業グループ リテール＆サービスビジネス企画本部長	
稲木 賢一	
執行役員 エンタープライズ事業グループ エンタープライズ第2本部長	
奥村 弘幸	
執行役員 経営企画グループ 人事総務本部長	
渡久山 奈津美	
執行役員 CTOグループ プログラムマネジメント本部長	

次藤 智志	
執行役員 監査本部長	
吉田 智司	
執行役員 リテール＆サービス事業グループ リテール＆サービス第1本部長	
鈴木 一史	
執行役員 デジタルサービス事業グループ マネージドサービス企画・推進本部長	
櫻井 直樹	
執行役員 情報通信事業グループ 情報通信第3本部長	

お問い合わせ先

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
広報部
E-mail：press@ctc-g.co.jp

■ CTC Webサイトのご案内

プレスリリースやサステナビリティに関する取り組み、各種事例などにつきましては、下記の CTC Web サイトをご覧ください。



コーポレートサイト
<https://www.ctc-g.co.jp/>



プレスリリース
<https://www.ctc-g.co.jp/company/release/>
当社のプレスリリース情報を掲載しています。



事例・コラム
<https://www.ctc-g.co.jp/report/>
お客様事例やイベントレポート、コラムを掲載しています。



Best Engine
<https://www.ctc-g.co.jp/bestengine/>
ITの最新動向や技術に関する当社の取り組みなどを掲載しています。



決算関連情報
<https://www.ctc-g.co.jp/company/ir/>
決算関連情報を掲載しています。



サステナビリティ
<https://www.ctc-g.co.jp/company/sustainability/>
サステナビリティに関する考え方や活動トピックスを掲載しています。



ガバナンス
<https://www.ctc-g.co.jp/company/about/governance/>
コーポレート・ガバナンスやリスクマネジメントに関する当社の取り組みなどを掲載しています。



At a Glance
https://www.ctc-g.co.jp/company/about/doc/ctc_at-a-glance.pdf
当社の概要や事業内容をまとめた説明資料を掲載しています。

- https://x.com/ctc_press
- <https://www.youtube.com/@ctcpr>
- https://www.instagram.com/ctc_recruit