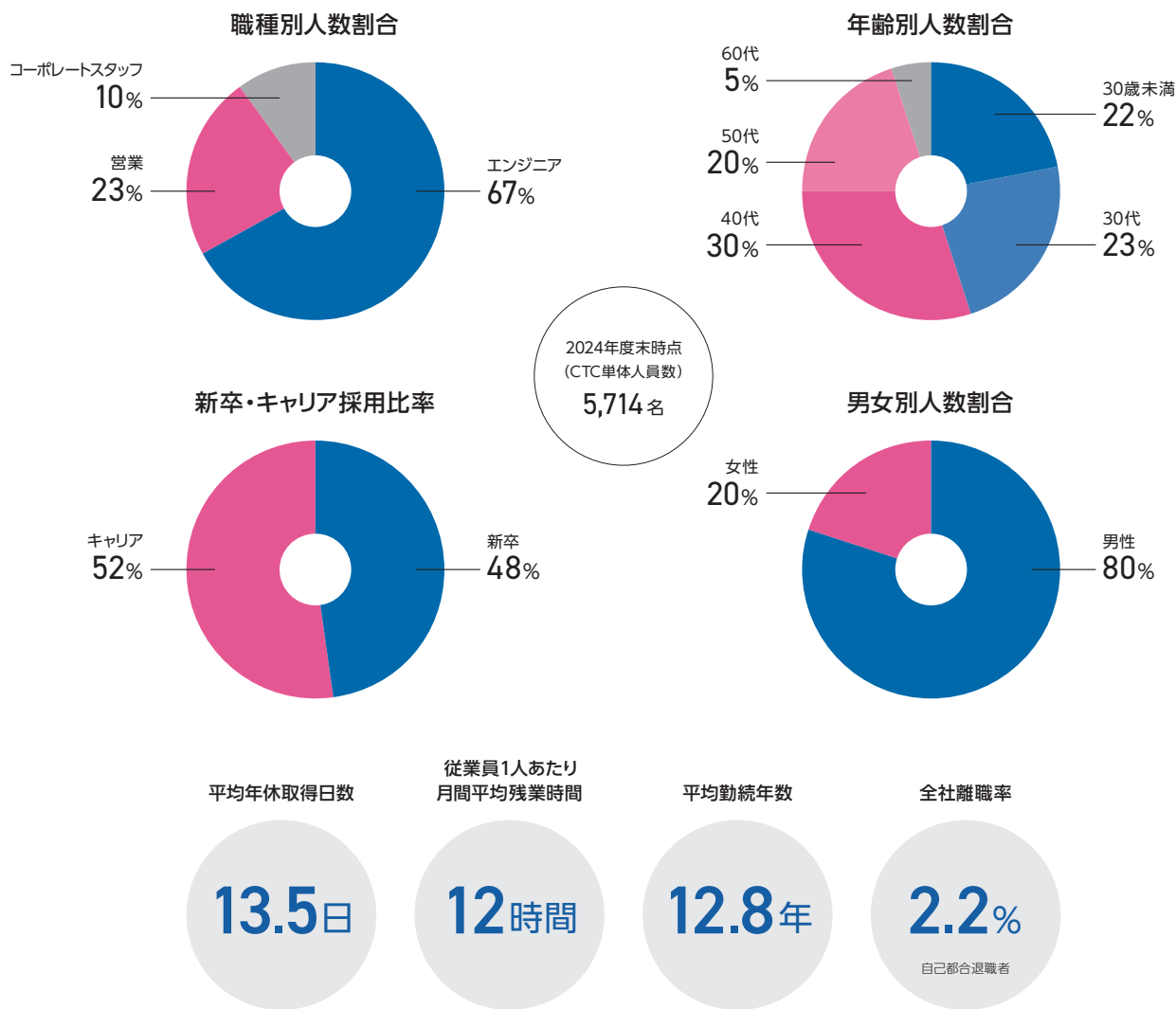


# 人材基本データ

## [ OVERVIEW ]



### ■ 正社員新卒初任給 (2026年度入社 / Grow+手当含む)

修士卒	学士・高専専攻科卒	高専本科卒
321,100円	301,500円	279,100円

■ 平均年収 (2024年度CTC現職正社員) **10,900,966円**

### ■ Grow+手当

(若手社員向けの成長支援手当 / 2026年4月から導入)

新卒1~2年目(月額)	新卒3年目(月額)
6,000円	3,000円

### ■ 家賃補助(月額)

35,000円

支給対象: 2026年4月以降入社  
賃貸居住の独身世帯主  
最長支給期間: 修士卒4年間、学士卒/  
高専専攻科卒6年間、高専本科卒8年間

### ■ 自立支援一時金

500,000円

支給対象: 家賃補助適用者のうち、  
入社に伴う転居を行った場合に  
1回限り支給

CTCは、社員一人ひとりの自律的な成長を後押しする人材戦略を、経営戦略と連動させて実行しています。多様性と人材育成を企業価値を高める基盤として捉え、社員が自身の成長を実感できる企業であり続けるために、時代と社会の変化に柔軟に適應した社内文化や制度作りに取り組んでいます。

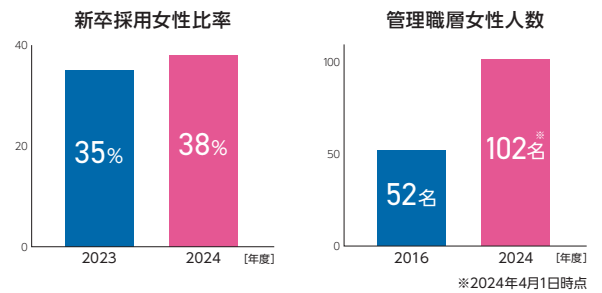
## ダイバーシティ基本方針

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。

### 育児休業に関するデータ



### 女性活躍推進に関するデータ



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 **82%**

### 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。

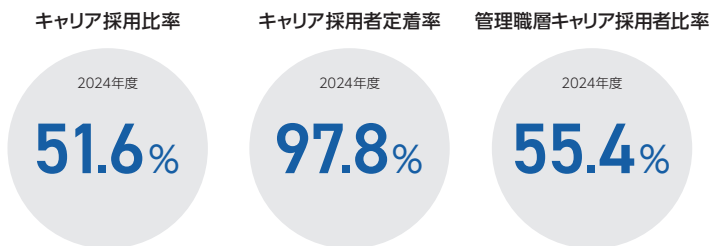


**次世代認定マーク「プラチナくるみん」**  
次世代育成支援対策推進法に基づいた子育て支援のための高い水準の行動計画に取り組み、その実績が評価され取得。



**PRIDE指標2025 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。

### キャリア採用に関するデータ



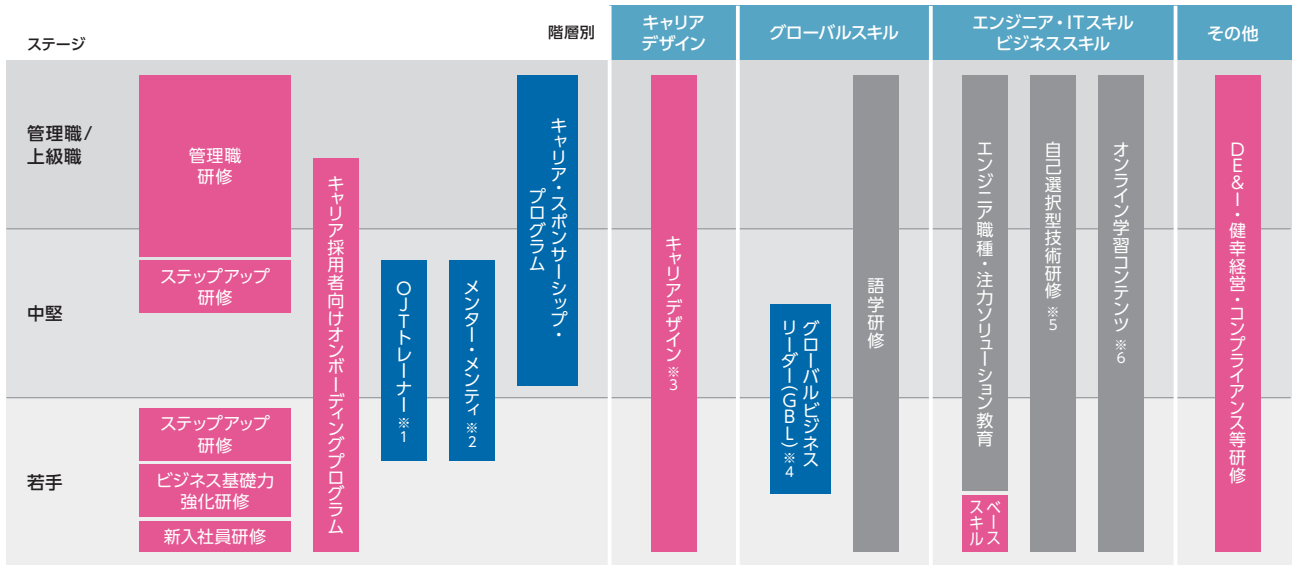
キャリア採用者向け  
オンボーディングプログラム実施  
(フォロー研修、面談など)

\*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。  
\*育児休業復職率は、育児休業を取得した従業員のうち、休業後に職場へ復帰した人の割合。  
\*育児休業定着率は、前年度の育児休業からの復職者のうち、当年度末時点の在籍者の割合。

# キャリア開発・人材育成・働き方制度

## [ CTCのキャリア開発・人材育成 ]

FY25 全社研修体系



※1 OJTトレーナー ……先輩社員が新入社員の成長を支援する制度。新卒入社3年目までを対象に実施  
 ※2 メンター・メンティ ……若手・中堅層の女性社員に対して女性社員同士のネットワーク作りの機会を提供  
 ※3 キャリアデザイン ……キャリアステップの節目ごとに、自身のキャリアについて考える機会を提供  
 ※4 グローバルビジネスリーダー(GBL) ……グローバル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・育成するプログラム  
 ※5 自己選択型技術研修 ……社員がキャリア目標や業務上のニーズに応じて、特定の技術や分野に関する研修を選択し、所属部署の承認を得た上で受講することが可能  
 ※6 オンライン学習コンテンツ ……エンジニア・ITスキル、ビジネススキルを高めるための企業向けオンライン学習サービスを利用

### 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を設けるなど、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共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

■1人あたり研修費用(会社負担)/年(2024年度) **25万円**      ■1人あたり平均研修時間/年(2024年度) **104時間**

#### 関連するエンゲージメントスコア



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ように、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。さらに、個々が最大のパフォーマンスを発揮できるよう、働き方制度の拡充も推進しています。

## [ キャリア形成を支える取り組み ]



### キャリア形成支援制度

社員が自律的・主体的にキャリア形成することを目的に、キャリアに関する思考について上司・部下間で対話・共有します。



### 上司と部下の継続的な1on1

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。



### キャリアコンサルティング

対話を通じ自律的・主体的なキャリアの意思決定を支援。社内資格者が対応し希望者はいつでも利用可能。



### 社内公募制度

社員自らがキャリア目標や興味を持つ分野に対し主体的に手を挙げ、積極的に挑戦し取り組むことを支援。



### 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」や、実力重視で活躍機会を提供するための特進制度(飛び級)を導入。



### キャリア・スポンサーシップ・プログラム

本部長層がキャリア・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。



### 学びの場プラットフォーム

社内エンジニア職種を独自に17カテゴリ37種類に分類。モデルとなるキャリアパスを示し自律的な学習による成長をサポート。

## [ パフォーマンスの発揮を支援する働き方 ]



テレワーク



スライドワーク



年次有給休暇の  
取得促進



出張時の滞在延長  
(ブリージャー)



長期休業制度  
(サバティカル休暇)

働き方に関する詳細はこちら <https://www.ctc-g.co.jp/recruit/newgrads/work-life-balance/> ▶

