



サステナビリティデータブック

Sustainability Data Book 2025

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

3	サステナビリティマネジメント
4	環境
6	人権
7	人的資本
15	社会貢献活動
16	情報セキュリティ
17	コンプライアンス

- 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。
- 対象期間
2025年3月期(2024年4月1日～2025年3月31日)
一部、この期間の前後の実績や活動内容も含まれています。
- 発行時期
2025年11月

サステナビリティマネジメント

企業理念、サステナビリティ方針とマテリアリティ

企業理念

Challenging Tomorrow's Changes

変わっていく。挑んでいく。

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
安心で安全な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

地球と社会と全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



CTCグループ及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



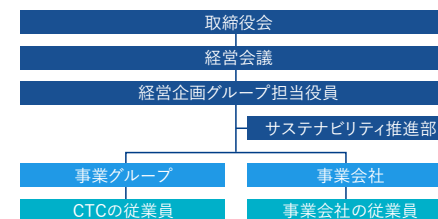
企業として、社会の一員として、それに
参画する一人ひとりの社員として、それ
ぞれの在り方を示し、約束するもの

貢献する主なSDGs



サステナビリティ推進体制

代表取締役社長を最高責任者としたサステナビリティ推進体制を構築しています。重要事項については、広く従業員の意見を聞き、関係部署と審議の上、役員会で決定・承認しています。



CTCグループ行動基準、方針、原則等

[CTCグループ行動基準](#)

[サプライチェーン調達方針](#)

[CTCグループ人権方針](#)

[CTCグループサプライチェーン
サステナビリティ推進ガイドライン](#)

[環境方針](#)

[CTCグループ 公正な取引および
腐敗の防止に関する方針](#)

[CTCグループ情報セキュリティ基本方針](#)

[ダイバーシティ基本方針](#) [P10参照]

[CTC個人情報保護方針](#)

[AI倫理原則](#)

社外からの評価

- 女性活躍推進法「えるぼし認定」3段階目取得
- 健康経営優良法人2025(ホワイト500)
- PRIDE 指標2025「ゴールド」取得
- 日経スマートワーク経営調査2025(星4.0認定)
- 次世代認定マーク「くるみん」認定
- 東京都スポーツ推進企業(2024認定)

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原則のとり、持続可能な社会の実現を目指していきます。

[国連グローバル・コンパクト](#)



環境

基本的な考え方

持続可能な地球環境を次世代にも引き継いでいけるよう、温暖化防止としてエネルギー使用量の削減や資源の有効活用の推進、また生物多様性の保全の重要性を深く認識し、環境改善活動に取り組んでいます。

環境方針

CTCグループは事業活動と地球環境の調和を目指し、気候変動への対応、資源の有効活用、生物多様性の保全等に計画的かつ継続的に取り組み、持続可能な夢のある豊かな社会の実現に貢献します。

1. お客様の課題解決による価値提供

ITの活用を通じた環境負荷低減や環境効率向上など、環境課題や社会課題の解決により価値提供に取り組みます。

2. 事業活動における環境負荷低減

省エネ・省資源、廃棄物削減、グリーン調達等を積極的に推進し、事業活動における環境負荷の低減や環境汚染の予防に努めます。

3. 関連法令等の遵守

環境保全に関する法令・規制及び、その他当社の合意した事項を遵守します。

4. 持続可能な社会への意識醸成

環境教育や啓発活動を通じて環境意識の向上を図ると共に、社員一人ひとりの持続可能性への意識を醸成します。

2050 CTCグループ環境宣言

CTCグループは、マテリアリティ(重要課題)の一つに「気候変動対応への貢献」を掲げています。2030年度までに2022年度比でScope1, 2を50%削減、Scope3を25%削減します。さらに、2050年までにバリューチェーン全体でネットゼロ目標の達成を目指し、温室効果ガス排出量の削減に取り組んでいきます。

■CTCグループ温室効果ガス排出量削減目標(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	 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。
長期目標	- Scope1,2→2040年度までに90%削減 - Scope3→2050年までにネットゼロ (Scope1,2,3)*	

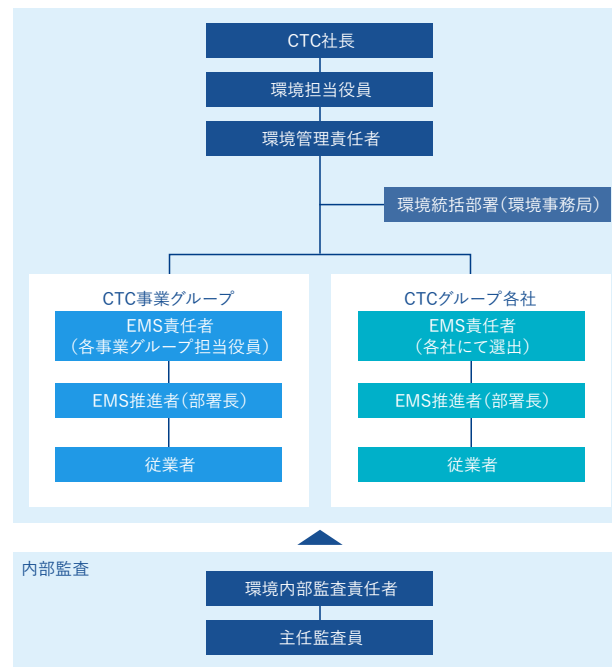
※ネットゼロ: Scope1,2,3の排出総量を90%以上削減、かつ残った排出量については吸収/貯留への投資などにより中和させること (Scope3は、2050年までに90%削減)。

環境マネジメントシステム

ISO14001認証をCTCグループ11社23事業所(国内20拠点、海外3拠点)で取得し、環境改善に向けて取り組んでいます。また、認証取得状況に関わらずグループ全体で環境改善活動を推進しています。

環境マネジメント体制

代表取締役社長が環境担当役員を任命し、グループ各社も含めた各組織のEMS責任者、EMS推進者を中心に、グループ全体で環境改善活動を推進しています。また、環境統括部署にて温室効果ガス排出量などのデータを取りまとめてモニタリングを行い、環境担当役員は環境体制全体を統括しています。



環境教育

CTCグループ全社員を対象としたeラーニングによる環境研修を年1回実施しています。また環境改善に関する情報を定期的に発信することで啓蒙活動を行っています。

2024年度	概要	対象者	受講率
全社GX研修	GX関する知識・意識を高めることを目的に、eラーニングを実施	CTCグループの役員・従業員・派遣社員	94.9%

環境会計

国内の環境保全コストは以下のとおりです。

環境保全コスト

(単位:百万円)

分類	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
1. 事業エリア内コスト	814.1	792.5	815.6	1,072.9	1,283.9
2. 上・下流コスト	0	0	0	0	0
3. 管理活動コスト*	52.8	69.0	100.0	98.0	97.5
4. 研究開発コスト	20.5	66.4	354.8	155.2	187.6
5. 社会活動コスト	6.5	3.8	6.5	11.9	11.9
6. 環境損傷対応コスト	0	0	0	0	0
合計	893.9	931.7	1,276.9	1,338.0	1,580.9

※管理活動コストには、温室効果ガス排出量の管理活動コストを含む
集計範囲: CTC単体

生物多様性保全への取り組み

自然保護・生物多様性保全に関する活動支援

「WWFジャパン生物多様性保全のためのプロジェクト」(2025年9月現在)をはじめ、「公益信託経団連自然保護基金」や災害からのちを守る森をつくり自然資本の保全を行う公益財団法人「鎮守の森のプロジェクト」に賛同し、寄付や活動を通じて自然保護・生物多様性保全に関する活動を支援しています。

環境

気候変動への対応



近年、気象災害など気候変動に起因する影響が深刻さを増しており、地球環境の重大危機への解決手段として、ITへの期待が高まっています。当社ではマテリアリティ(重要課題)の一つに「気候変動対応への貢献」を掲げ、2022年4月には気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)に賛同しました。TCFDフレームワークに沿った適切な開示を進めています。

[TCFD提言に基づく開示](#)

ガバナンス

気候変動対応については、代表取締役社長を最高責任者としたサステナビリティ推進体制を構築しています。重要事項については、広く従業員の意見を聞き、関係部署と審議の上、役員会で決定・承認されています。また気候変動対応に関わる活動は、定期的に役員会に報告され、監督を受ける体制を整えています。

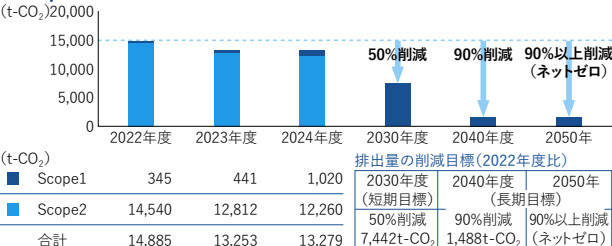
リスク管理

気候変動に関わるリスクは、サステナビリティ推進体制のもと、全社的リスク管理手法やTCFDの枠組みにのっとり、洗い出し、特定、評価(複数の未来予測シナリオに基づいた、各種パラメータを用いた影響度の評価)、対応策の策定を行っています。このリスク管理は、その他の全社的な重要リスクと共に取締役会が監督を行います。

指標と目標

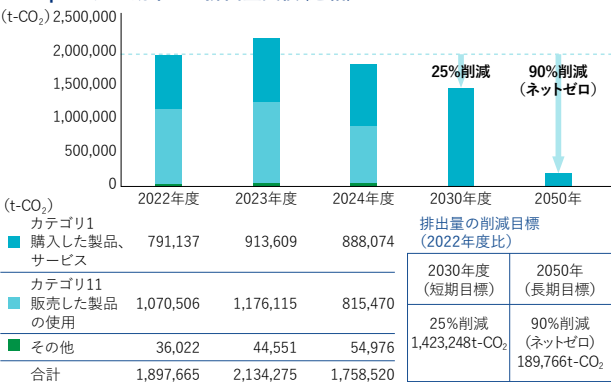
指標は、温室効果ガスの排出量としています。目標は、2024年4月に改定した「2050 CTCグループ環境宣言」です。[\[P.4参照 \]](#)

■Scope1・2 温室効果ガス排出量実績(連結)



※2024年度の合計値は小数点以下の値を含んだ集計値のため、見かけ上の合算値とは一致しません。

■Scope3 温室効果ガス排出量実績(連結)



[第三者保証報告書\(2024年度\)](#)

資源の有効活用

消費電力量・再生可能エネルギー使用量

オフィスで使用する電力を再生可能エネルギーに切り替える取り組みをはじめ、省エネやグリーン調達などを積極的に推進し、消費電力量の削減に努めています。

	2022年度	2023年度	2024年度
消費電力量	33,247,773	33,756,569	32,407,295
消費電力量のうち再生可能エネルギー使用量	2,059,674	3,680,065	5,281,553

集計範囲: 海外・国内連結グループ会社

廃棄物

事業活動に伴って発生する全ての廃棄物は、法令に基づいて適切に分別、リサイクルし、削減に努めています。

産業廃棄物

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
産業廃棄物	287.92	531.10	390.23	447.61	283.05

集計範囲: 2021年度まではCTC単体。2022年度以降は国内連結グループ会社

事業系一般廃棄物

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
オフィス	発生量(t)	84.19	111.38	88.21	116.86
	最終処分量(t)	14.06	21.54	30.60	30.07
	資源化率(%)	83.30	80.66	65.31	74.27
物流センター	発生量(t)	30.27	28.78	19.67	24.40
	最終処分量(t)	1.24	1.34	1.48	1.31
	資源化率(%)	95.90	95.34	92.48	94.63

集計範囲(オフィス): 2021年度まではCTC単体の主要オフィス。2022年度以降は主要拠点の実績値を用いて国内連結グループ会社推計

用紙

社内各種帳票の電子化推進をはじめ、組織別にコピー・プリント枚数実績値を定期的に開示し、用紙の使用量削減に努めています。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
総購入枚数(千枚)	3,938	2,140	2,830	4,031	3,654

集計範囲: 2022年度までは、CTC単体の一部オフィスを除く13拠点。2023年度以降はCTC単体

水

CTCのデータセンターでは、IT機器の冷却のために水を使用しています。雨水再利用設備や高効率熱源機器の導入、地域熱供給システム、井戸水の活用などにより水使用量の削減に努めています。

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
水使用量	水使用量(m ³)	143,347	128,465	134,498	124,969
	排水量(m ³)	—	—	62,327	56,351

集計範囲: 2021年度までは主要拠点の実績値、及びデータセンター使用量の合計値。2022年度以降は主要拠点の実績値から推計した国内連結グループ会社とデータセンター使用量の合計値

当社の環境への取り組みについて、詳細はコーポレートサイトをご覧ください。[環境への取り組み](#)

人権

基本的な考え方

企業活動における人権尊重への取り組みを推進するにあたり、人権への姿勢を明確化し、実効性のある施策を展開すべく、CTCグループ人権方針を策定しています。また、ビジネスパートナー及びその他関係者に対し、本方針の理解と遵守を求めると共に、人権尊重の協働をお願いしています。

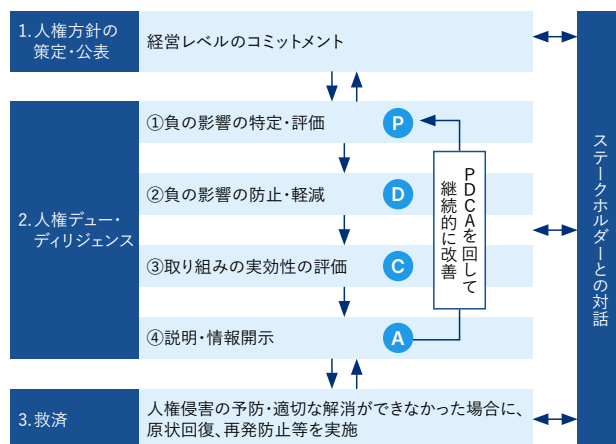
[CTCグループ人権方針](#)

推進体制

人権方針が定める取り組みは、サステナビリティ推進体制に沿い、CTCグループのサステナビリティ推進を担当する役員が責任を負い、取締役会が監督します。

人権尊重への取り組み全体像

国際人権章典及び国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」など、人権に関する国際規範を支持し、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にのっとり、人権尊重の取り組みを推進しています。



人権デュー・ディリジェンス

①負の影響の特定・評価

特に重要な人権リスクの特定プロセスと影響評価について

2023年度:外部の助言を受け、事業活動とバリューチェーンにおける人権リスクを整理し、人権への影響の「深刻度」と「生じる可能性」の2軸から優先度を評価しました。その後、社内ヒアリングを経て、重要リスクを特定しました。

2024年度:2023年度に特定した重要リスクに関する懸念や対応状況について、外部コンサルティング会社と共に本社管理部署12部署、労働組合、事業会社3社へヒアリングを実施し、特に重要な人権リスクの優先順位付けを行いました。

特に重要な人権リスク

特に重要な人権リスクは、職場の安全、自社の調達や製品納入、商品・サービスの提供に起因する「紛争等への加担」、バリューチェーン上の「強制的な労働」「児童労働」「先住民・地域住民の権利」などが挙げられます。

②負の影響の防止・軽減

CTCグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン

CTCグループの事業活動の指針として「CTCグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン」を策定しています。持続可能な事業活動の実現に向けて、ビジネスパートナーの皆様とも共有しています。

[CTCグループ サプライチェーンサステナビリティ推進ガイドライン](#)

人権に関する研修

2024年度	概要	対象者	受講率
人権研修	CTCグループ人権方針や企業活動における人権リスク、人権に関する取り組みを理解することを目的に、eラーニングを実施	CTCグループの役員・従業員・派遣社員	97.7%

③取り組みの実効性の評価

社内の実態把握

コンプライアンス意識浸透の実態把握と取り組みの有効性確認のため、コンプライアンス意識調査を実施しています。[\[P.17参照 \]](#)

救済

苦情処理メカニズム

ステークホルダーからの懸念や苦情を受け付ける複数の窓口を用意しています。人権に対する負の影響への関与が明らかになった場合には、適切な手段により是正・救済に努めます。

人権に関する相談窓口全体像

従業員	国内	・社員相談窓口 ・内部通報窓口 ・個人情報に関するお問い合わせ ・サステナビリティに関するお問い合わせ
	海外	・内部通報窓口 ・General inquiry
取引先	・お取引先様用通報窓口 ・個人情報に関するお問い合わせ ・サステナビリティに関するお問い合わせ	
上記以外	・代表電話 ・個人情報に関するお問い合わせ ・サステナビリティに関するお問い合わせ	

ステークホルダーとの対話

ステークホルダーエンゲージメント

経済人コー円卓会議日本委員会主催の2024年度ステークホルダー・エンゲージメントプログラムに参加し、NPO/NGO・有識者との対話を通じて人権を尊重した事業活動についての理解をより深めるとともに、自社の事業活動が社会やステークホルダーに与える影響を多面的に認識しました。

[最終報告「業界毎に重要な人権課題\(第十三版\)」](#)

人権に関するイニシアティブに参画

国連グローバルコンパクトの人権教育分科会、HRDD分科会

当社の人権への取り組みについて、詳細はコーポレートサイトをご覧ください。

[人権](#)

人的資本

基本的な考え方

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整えることがCTCのあらゆる活動の根底にあります。CTCグループは、2015年度に国連グローバル・コンパクトに参加し、その方針に準じた体制整備を進めています。

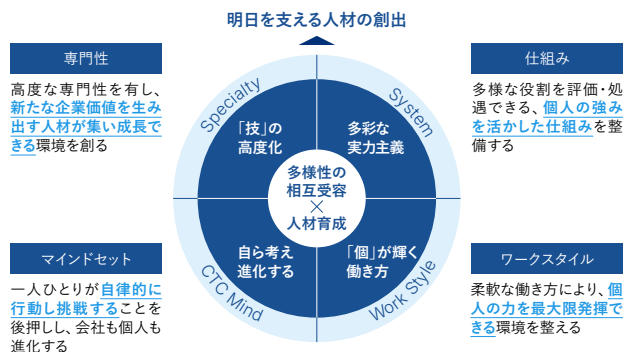
「人材」は当社グループにおける最重要資本であり、社員の成長なくして企業価値を向上させることはできません。「全社人材育成方針」「ダイバーシティ基本方針」「健幸宣言」のもと、社員の持つ力を最大限発揮できるよう、自律的な成長を促す様々な取り組みを推進し、多様で柔軟な働き方や社員とその家族の健康と幸福（健幸＝Well-being）を目指す「健幸経営」の取り組みを実践しています。

2015年度には複線型人事制度の導入や女性管理職層の育成計画を策定し、健幸経営は、2019年度健幸経営中期計画から取り組み、PDCAサイクルを強化しています。

人材マネジメントの基本コンセプトと重点施策

当社は、マテリアリティ（重要課題）と中期経営計画から定義した基本コンセプトを策定し、人材マネジメントを進化させています。

■人材マネジメントの基本コンセプト



■2024～2026年度重点施策と成果指標

OUTCOME	企業理念	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。
	マテリアリティ (重要課題)	明日を支える人材の創出 1. 多様なプロフェッショナルの育成		ITを通じた社会課題の解決 2. 互いを尊重し高めあえる風土の醸成	責任ある企業活動の実行 3. 未来を創る人材教育への貢献
	人材マネジメント 基本コンセプト	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創出	多様な役割を評価・処遇できる 個人の強みを活かした 仕組みの整備	柔軟な働き方により、 個人の力を最大限 発揮できる環境整備	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
OUTPUT	多様な人材に関する指標				
	目標(2027年4月1日まで) 新卒採用女性割合 管理職層女性人数		35%以上継続 130人	実績(2024年度) 38% 117人(2025年4月1日)	参考・モニタリング(2024年度) 新卒とキャリア採用割合 管理職層キャリア入社割合 従業員男女別割合 新卒48%：キャリア52% 56% 男性80%：女性20%
	私生活の充実・健康とWell-being・生産性向上に関する指標				
ACTION	目標(2026年度末) 男性育児休業等取得率 月間平均残業時間 働きがいのある仕事だと感じている割合 ^{※1} 健康状態が良好だと感じている割合 ^{※2} 主観的なパフォーマンス発揮度 ^{※3} 適正体重維持率 血糖コントロール不良率		80%以上 15時間以内 80%以上 85%以上 7点以上 70%以上 9%以下	実績(2024年度) 68.9% 12時間 79.7% 81.6% 6.61点 66.3% 9.4%	参考・モニタリング(2024年度) 平均年休取得率 ワークエンゲージメントスコア ^{※4} 組織の一体感スコア ^{※4} 高ストレス者の該当割合 特定保健指導参加率 定期健診の要再精検・要受診者率 67.2% 2.63点 3.01点 7.1% 59.4%(2023年度) 53.6%
	重点施策	多様で優秀な 人材の確保・育成 経営戦略と連動した 採用・育成施策	自律と挑戦を後押しする 企業風土醸成 DE&I推進、キャリア支援、健幸経営、 ワークスタイル変革	人事制度の効果的な 運用とさらなる改善 新人事制度の定着と 効果的な運用、適切な労務管理	知的資本経営を 推進するための基盤づくり 知的資本経営を推進するための 課題抽出、システム対応
主な 投資テーマ	Human Capital Development		Diversity Equity & Inclusion (DE&I)		Health and Well-being

※1「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。 ※2「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。 ※3「あなたが病気になる前に発症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。 ※4 ストレスチェック（新職業性ストレス調査票）における指標。最高4点、最低1点で高得点ほど望ましい状態

人的資本 》 Human Capital Development

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が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、主体的なキャリア形成と自発的な学びを支援します。

体制・取り組み

キャリア開発・育成推進体制

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られる環境整備が欠かせません。全社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。

2025年度には全社人材育成方針やローテーションガイドラインを策定。さらに各組織でも人材育成方針やキャリアパスをつくり、1on1などを通じて本人と上司がキャリアについて話し合う機会を設けています。

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。

主体的なキャリア形成の支援

ダイバーシティ推進に関する専任組織を設置し、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ながら、社員の多様なキャリア形成を支援しています。

キャリアの選択をより広げるために、節目でキャリアデザイン研修を行っています。新卒3年目、35歳に加え、2024年度からの嘱託再雇用制度導入にあたり、50歳と57歳にも拡充しました。

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。

働き方

社員の挑戦と成長には、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。

効率や効果の面から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。

新しい働き方「Upgrade the CTC Workstyle」

2014年度から働き方を変える施策を推進し、社員が自分らしく働きがいを持って効率的・効果的に働けるよう、働き方の選択肢を広げる環境整備を進めています。

2022年度からは、社員がライフスタイルに応じた柔軟な働き方ができるよう選択肢を拡充すると共に、地域や社会課題への貢献を通じた自己実現と挑戦を支援する目的で、「Upgrade the CTC Workstyle」をスローガンとした各施策を開始し運用しています。

エンゲージメントサーベ이를起点とした

PDCAサイクルの実行

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社員のエンゲージメントレベルを定期的に把握しています。

結果は全社で共有し、データに基づくタイムリーなマネジメントを支援しています。

また社員の声を制度に反映するため、ヒアリングや制度のトリアル導入を行っているほか、社員組織「CTCユニオン」執行部と定期的に情報交換しています。

【エンゲージメントサーベイレポート概要】

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: 2024年11月18日～12月2日

回答者数: 4,992人(84%)

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／協働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

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を支える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。

ITツールを活用した就業管理では、全社員のPCアクセスやオフィス入退出のログを収集し、勤怠管理と連携した勤怠実績を表示するシステムを導入しています。

人的資本 》 Human Capital Development

学び・能力開発

自発的な学びの支援

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、CTO組織はエンジニアを、CRO組織は営業を、各事業グループは戦略に応じた個別プログラムを策定する育成体系を構築し、共に連携して取り組んでいます。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)」を人材育成の中心に据え、職種を変えた異動など、様々な学習機会を創出しています。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)」、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つを有機的に結び付け、社員一人ひとりの成長を支援しています。

リーダー層・グローバル人材の育成

リーダー層

サステナブル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アップグレードに取り組んでいます。

リーダー層の育成は、主任から対象とし、課長・部長それぞれの階層に応じ新任、既存向けのリーダーシップ開発やマネジメント力強化研修の受講を必須としています。組織内での良質なコミュニケーションの推進を目的とした1on1の全社展開に連動させ、管理職向けの支援動画や任意研修なども拡充しています。

また、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。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、中長期の育成に取り組んでいます。

グローバル人材

世界の最先端IT企業との強力なアライアンスを活かし、様々な産業分野をカバーできる最適なソリューションを提供するCTC

では、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を拡大しています。

こうした事業推進の注力施策の一つとして、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。

エンジニア育成の総合的取り組み

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によって把握し、CTCグループが将来の成長ビジネスとして期待される分野の強化、育成とジョブローテーションに活かしています。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、その活用への整備を進めています。

DX人材についても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行っています。

エンジニアスキルインベントリによるスキル可視化

エンジニアスキルインベントリは、エンジニアのスキルを可視化し、活用する仕組みです。

約2,000のスキル項目ごとのレベル登録により、全エンジニアのスキルを可視化すると共に、可変的な人材モデルタイプの設定が可能です。スキル検索のほか、層の厚い分野、高度なレベルを有する社員が多く存在する分野、そして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。

■2015～2024年度
職種別採用実績(新卒・キャリア合算)



人事処遇制度・表彰制度

社員の自律や成長を促し、企業価値向上につなげる「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。

スペシャリスト職制度

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」を定義し、技術力の強化を推進してきました。さらに、2015年度には複線型人事制度を導入し、全ての職種において高い専門性を活かす役割としてスペシャリスト職のキャリアパスを用意しました。

等級・評価・報酬制度

当社は、以前から役割等級制度を取り入れています。年齢を問わず等級ごとに求められる役割レベルに応じ、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・登用も可能です。昇格要件として、ジョブローテーション経験や評価基準などを定めて全社員に公開し、挑戦と成長を促しています。

また、プロフィットシェアリングの考えのもと、業績に応じて利益を賞与に反映、還元する制度としており、賞与の算定式も全社員に公開しています。また、公正な評価となるよう2段階の評価者会議を設けています。

人的資本 》 Diversity Equity & Inclusion(DE&I)

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。

体制・取り組み

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

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ます。2006年度にダイバーシティ推進の専任組織を、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推進のため、グループで連携した推進体制のもと、経営会議に定期報告しながら活動を進めています。

DE&Iを実現させる意識改革と風土醸成

創立当初からのキャリア採用の積極的な推進で、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、ダイバーシティ関連の活動トピックス、情報の発信を行っており、LGBTQ+といったテーマを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結果の活用やマネジメント研修など、多角的な切り口と視点で意識改革と風土醸成につなげています。

多様性の重点施策として、2024年度から嘱託再雇用制度も刷新しています。年齢によらず社内外の優秀な人材が加わることで、さらなる人的資本強化を図ります。

■DE&Iを推進する支援施策の柱

多様な人材の活躍支援	●女性 ●障がい ●LGBTQ+やSOGI ●エルダー など
多様で柔軟に働ける環境整備	●スライドワーク ●ケア休暇 ●居住地、テレワーク地を全国に拡大 など
意識改革と組織風土の醸成	●ダイバーシティ・キャリア・カレッジ など



DE&I推進



育児や介護との両立支援

育児や介護の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。手続きの簡素化による利便性向上にも努めています。

男性の育児休業等取得者は増加傾向にあり、取得した本人や上司を対象にした育児関連セミナーや座談会、仕事と介護の両立支援セミナーなどを継続的に開催し、企業文化と風土づくりにも努めています。

支援事例

- 短時間勤務 ●時差勤務
- 取得期限を迎える年次有給休暇を繰り越せる積立休暇を、看護や介護のために利用可能とする制度
- 両立支援研修 ●社内外相談窓口の設置 ●社内向け専用サイト開設 など

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

個人の性的指向・性自認の尊重と差別禁止をCTCグループ人権方針に明示し、LGBTQ+やSOGIの理解、包括を促進する取り組みを継続しています。

研修や社内向け専用サイトを通じた全社的な理解の促進と共に、制度・理解面の整備を進め、自分らしく働ける職場づくりを進めています。

取り組み事例

- 全社員対象eラーニング研修 ●人権尊重・ハラスメント研修 ●社内向け専用サイトの開設
- 外部イベント協賛 ●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

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。雇用の質を高め意欲ある人材が活躍できる環境を整備し、ひなり独自の価値創出に努めています。

また、障がい者の活躍支援を目的に、ひなりに在籍する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めるよう、当社はその活動を費用面からも支援しています。

ひなりの事業例

- 農作業の請負や連携農家の商品販売 ●マッサージルーム運営
- オフィス清掃や事務代行 ●カフェ(名称:HINARI CAFE)運営
- データ分析のデータ準備サービス など

人的資本 》 Diversity Equity & Inclusion(DE&I)

女性活躍

「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開発支援

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、中長期的視点でのリーダー育成、若手・中堅層や管理職層とその候補者といったステージ別支援やキャリア形成支援制度の活用など、次世代女性リーダーの育成を強化しています。

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

経営幹部候補者の早い段階からの選出・登用計画を策定し、DE&Iを実現する人材マネジメントを強化しています。新規に課長クラスに登用された女性管理職層には、個別面談を実施しています。

「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ます。

■女性活躍推進への課題・目標設定と取り組み方針

課題	目標	取り組み方針
●管理職層及び管理職候補者の女性比率が低いため、一人ひとりに合った育成と適切な登用が必要 ●多様な人材が自分らしく活躍できるさらなる風土の醸成と相互理解促進が必要	1.女性管理職層数を2027年4月1日までに130人とする (2025年4月1日:117人) 2.月間平均残業時間を15時間以内とする (2024年度実績:12時間) 3.男性社員の育児休業等取得率を80%以上とする (2024年度実績:68.9%)	●管理職及び女性社員の相互理解を目的とした施策を継続・強化する ●多様なキャリア事例の見える化・情報共有により自分らしいキャリア開発を促す ●対社外求職者向けの訴求度向上を目的とした施策を継続・強化する ●ダイバーシティ推進全体の課題(アンコンシャスバイアスへの気づきなど)へ対応する

「キャリア・スポンサーシップ・プログラム」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、本部長クラスがキャリア・スポンサーとなり、スポンシー(女性の管理職層や管理職層の候補者)のキャリアを支援する取り組みです。キャリア・スポンサーと気軽に話せ、相談する機会をスポンシーに提供しています。

スポンシーには、それぞれのキャリア・スポンサーのメッセージ動画やライフラインチャートなどを公開し、座談会や1on1などの機会を提供し、社内のネットワークづくりを支援しています。また、若手・中堅層の女性社員に対しては、女性社員同士のネットワークづくりに軸足を置いたメンター・メンティ制度を実施し、CSPにつながる継続的な支援を行っています。

人的資本 》 Health and Well-being

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、社員の働きがいや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 新宮 達史

健幸経営・労働安全衛生

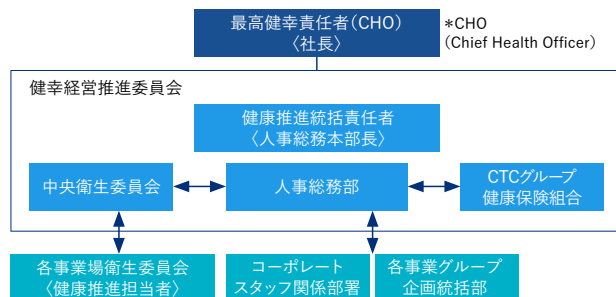
生活習慣病の予防・健康保持増進

健康状態を把握し問題点を改善する重要な役割を担う健康診断・健康管理は、個人から会社全体の対応へと引き上げて取り組んでいます。健康診断の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、結果に応じた個別支援では潜在的リスクを持つ社員に対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アプローチの特定保健指導を行っています。

生活習慣や働き方の変化に対応する施策を強化し、当社グループ全社員を対象とした生活習慣改善イベントに取り組み、健康相談体制を拡充すると共に、ヘルスケアアプリの導入も拡大しています。

人的資本 》 Health and Well-being

■健康経営の推進体制



■第3期健康経営中期計画(2024~2026年度)

重点テーマ・施策・成果とモニタリング指標



形貯蓄など将来の安心感につながる取り組みを進めています。

Well-beingを向上させる個人・組織力

健康経営の実践には、社員一人ひとりのヘルスリテラシーとセルフケア能力の向上が不可欠と考え、健康管理を支援するシステム導入や教育・研修など、総合的な取り組みを進めています。

コミュニケーションの活性化とメンタルヘルスケア

社員の働きがい向上や効率的な業務遂行、組織の活性化には、風通しの良い企業文化が欠かせません。クラブ活動支援や、ITツールを活用した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。

こころの健康づくりの取り組みでは、こころの健診実施後、経営層には結果分析報告、事業グループ担当役員には職場環境改善に向けた提案を行っています。

労働安全衛生の委員会活動と労働災害防止

健康経営中期計画と連動させ安全衛生やリスク評価を全オフィスで実施し、安心・安全に働ける基本的対策の徹底と環境整備をしています。災害や事故などの発生時の基本的な緊急対応や作業手順を社内ポータルサイトの専用サイトで周知し、各オフィス環境に応じた手順書を策定しています。産業医を交えた施策にも力を入れ、会社と社員が一体で労働災害防止に取り組んでいきます。

■福利厚生の一例

健康保険組合	CTC独自運営の「CTCグループ健康保険組合」。カフェテリアプランで健康や介護、育児、旅行・レジャー(国内外)など各種支援が利用可能
社員持株会	伊藤忠商事株式会社の株式を定時定額で投資可能な持株会(CTC事業会社社員向けは株式累積投資)を設立
住宅利息補助	自己の居住する住宅などの購入、新築、増改築のためのローンの利息を一部補助
保養所	直営保養施設、会員料金制度や利用補助などがあるリゾートホテルやゴルフ場などの提携施設が日本全国100ヵ所以上
相互会	社員のクラブ活動、活動費の補助や場所の提供などにより活動を支援。東京、大阪、九州地区でスポーツ・アウトドア系と文化系約20のクラブが活動
マッサージルーム	特例子会社ひなりが運営(東京・名古屋・大阪地区に設置)
その他	ひなりが運営する、給茶機やカフェのオフィス内設置/住宅や旅行関連などの各種提携サービス/独身寮/財形貯蓄/生命保険・損害保険/個人年金保険/慶弔見舞金など

人的資本 》 人材関連データ

連結

項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数	総数	人	8,782	9,580	9,927	10,099	10,540	11,095	11,732
	男女別	男性	人	7,296	7,876	8,080	8,134	8,414	8,822
		女性	人	1,486	1,704	1,847	1,965	2,126	2,273
	地域別人数	日本	人	8,172	8,384	8,676	8,897	9,257	9,725
		アジア	人	582	1,163	1,220	1,172	1,255	1,343
		米州	人	28	33	31	30	28	27
		欧州	人	0	0	0	0	0	0

単体

項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
従業員数	総数	人	4,431	4,434	4,636	4,785	4,991	5,318	5,714
	男女別	男性	人	3,702	3,675	3,813	3,915	4,048	4,291
		女性	人	729	759	823	870	943	1,027
	外国人	人	47	47	50	55	65	68	77
	30歳未満	男性	人	447	509	553	601	657	730
		女性	人	152	202	256	288	323	368
		計	人	599	711	809	889	980	1,098
	30～39歳	男性	人	1,057	940	940	921	927	989
		女性	人	232	189	177	178	197	214
		計	人	1,289	1,129	1,117	1,099	1,124	1,203
	40～49歳	男性	人	1,431	1,423	1,443	1,442	1,437	1,430
		女性	人	248	249	254	251	247	248
		計	人	1,679	1,672	1,697	1,693	1,684	1,678
	50～59歳	男性	人	662	672	727	777	832	908
		女性	人	90	106	124	140	158	176
		計	人	752	778	851	917	990	1,084
	60歳以上	男性	人	105	131	150	174	195	234
		女性	人	7	13	12	13	18	21
		計	人	112	144	162	187	213	255
	エンジニア	男性	人	2,630	2,654	2,735	2,788	2,889	3,044
		女性	人	348	380	419	433	483	541
		計	人	2,978	3,034	3,154	3,221	3,372	3,585
	営業	男性	人	856	817	852	877	908	982
		女性	人	111	119	145	165	173	191
		計	人	967	936	997	1,042	1,081	1,173
	コーポレート スタッフ	男性	人	216	204	226	250	251	265
		女性	人	270	260	259	272	287	295
		計	人	486	464	485	522	538	560
	平均勤続年数 ^{※1}	男性	年	14.1	14.1	14.1	14.2	14.1	13.8
		女性	年	13.4	13.2	12.9	12.7	12.4	12.1
		計	年	14.0	14.0	13.9	13.9	13.8	13.4
	平均年齢 ^{※1}	男性	歳	41.3	41.4	41.5	41.7	41.7	41.4
		女性	歳	38.8	38.5	38.0	37.9	37.7	37.4
		計	歳	40.9	40.9	40.9	41.0	40.9	40.6
	自己都合離職者数 ^{※1}	男性	人	104	141	70	106	100	98
		女性	人	29	12	12	28	27	22
		計	人	133	153	82	134	127	120
	自己都合離職率 ^{※1}	男性	%	2.8	3.8	1.8	2.7	2.5	2.4
		女性	%	4.0	1.6	1.5	3.2	2.9	2.2
		計	%	3.0	3.4	1.8	2.8	2.6	2.3

Human Capital Development

項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
平均年間給与		円	8,710,795	8,966,461	9,336,993	9,410,649	10,287,919	10,765,554	10,900,966
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	1:1.07
		報酬総額	—	—	—	1:1.10	1:1.06	1:1.06	1:1.07
	一般職層	基本給	—	—	—	1:1.10	1:1.13	1:1.11	1:1.12
		報酬総額	—	—	—	1:1.14	1:1.12	1:1.11	1:1.12
男女の賃金の差異 (男性の平均に対する女性の 平均の割合)	全労働者	%	—	—	—	—	78.3	78.7	78.3
	正規雇用	%	—	—	—	—	78.8	78.9	78.8
	非正規雇用	%	—	—	—	—	73.0	76.2	73.0
新卒初任給	修士了	円	245,200	245,200	245,200	245,200	245,200	315,100	315,100
	学士・高専専攻科卒	円	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	295,500	295,500
	高専本科卒	円	—	—	—	—	—	273,100	273,100
	総数	人	269	316	318	311	368	490	608
採用者数	新卒	男性	人	117	96	101	97	100	141
		女性	人	39	58	61	59	61	77
		計	人	156	154	162	156	161	218
	キャリア	男性	人	101	147	142	134	170	239
		女性	人	12	15	14	21	37	33
		計	人	113	162	156	155	207	272
	1人あたり採用費(新卒・キャリア)	千円	1,041	816	890	942	1,101	1,109	1,306
新卒入社3年後定着率	男性	%	91.0	89.9	93.2	94.8	96.0	91.8	85.0
	女性	%	85.7	86.7	100.0	93.1	95.1	86.4	91.8
	計	%	89.7	88.7	94.9	94.2	95.7	89.7	87.6
1人あたり平均研修時間		時間	63	55	62	58	64	78	104
管理職向け全社研修参加率		%	93.2	82.6	100.0	99.7	98.8	98.2	99.0
管理職層 ^{※1}	総数	人	1,194	1,217	1,257	1,324	1,399	1,473	1,502
	男女別	男性	人	1,135	1,148	1,187	1,244	1,316	1,381
		女性	人	59	69	70	80	83	92
	外国人	人	5	6	6	5	6	8	8
	新卒入社者	人	462	474	498	536	581	637	661
	キャリア入社者	人	732	743	759	788	818	836	841
	CTC単体事業グループ (社長直轄、コーポレート部門を除く)	男性	人	909	957	998	1,033	1,101	1,185
		女性	人	36	46	48	53	57	62
		計	人	945	1,003	1,046	1,086	1,158	1,247
	部長相当職以上	男性	人	267	278	286	296	304	329
		女性	人	8	10	8	8	9	9
		計	人	275	288	294	304	313	338
	課長相当職	男性	人	868	870	901	948	1,012	1,052
		女性	人	51	59	62	72	74	83
		計	人	919	929	963	1,020	1,086	1,135
	主任 ^{※1}	男性	人	549	624	690	717	708	756
		女性	人	64	70	77	90	94	105
		計	人	613	694	767	807	802	811
	新規管理職層登用者数 ^{※1}	男性	人	54	70	89	103	116	119
		女性	人	5	11	8	12	7	15
		計	人	59	81	97	115	123	134

人的資本》人材関連データ

単体

項目		単位	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	
Diversity Equity & Inclusion (DE&I)	嘱託再雇用		人	70	91	122	136	160	182	230
	障がい者雇用 ^{※2}	雇用者数	人	194	198	208	206	208	217	258
		雇用率	%	2.5	2.5	2.5	2.4	2.3	2.3	2.6
	育児休業等制度利用者 ^{※3}	男性	人	61	55	49	58	95	97	100
		女性	人	29	31	23	26	20	31	26
	計	人	90	86	72	84	115	128	126	
	育児休業等取得率(男性) ^{※3}	%	41.8	42.0	35.8	46.8	65.5	73.4	68.9	
	育児休業等平均取得日数(男性) ^{※3}	日	11.5	22.0	22.5	17.4	17.5	37.0	40.8	
	育児休業後の復職率	男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
		女性	%	100.0	100.0	97.0	97.8	100.0	100.0	96.3
	計	%	100.0	100.0	98.8	99.0	100.0	100.0	99.0	
	育児休業後の定着率 ^{※4}	男性	%	83.3	100.0	77.8	70.0	92.9	97.1	95.9
		女性	%	97.1	100.0	96.3	87.5	84.0	100.0	96.0
	計	%	95.0	100.0	92.0	83.3	87.2	97.6	95.9	
短時間勤務制度利用者		人	97	99	93	72	70	62	60	
看護休暇制度利用者		人	212	200	144	147	101	137	119	
介護休業制度利用者		人	0	1	0	0	0	3	3	
介護休暇制度利用者		人	32	44	35	33	34	31	48	
平均年休取得率		%	75.3	72.6	61.0	64.2	70.7	68.3	67.2	
平均年休取得実績		日	14.5	13.9	11.7	12.3	13.5	13.0	12.9	
従業員1人あたり月間平均残業時間		時間	14	13	16	13	12	13	12	
欠勤率 ^{※5}		%	0.3	0.4	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	
朝型勤務 ^{※6}	年間	人	2,907	2,941	3,080	3,135	3,356	3,838	4,126	
	月平均	人	1,323	1,325	1,519	1,709	1,835	2,099	2,270	
スライドワーク ^{※7}	年間	人	1,017	1,515	1,916	1,638	1,658	1,698	2,000	
	月平均	人	376	497	846	780	775	780	824	
時間単位有休 ^{※8}	年間	人	1,371	1,453	1,357	845	969	905	907	
	月平均	人	372	425	327	228	266	244	249	
働きがいのある仕事だと感じている割合 ^{※9}		%	73.2	73.1	77.3	75.6	75.3	77.3	79.7	
健康状態が良好だと感じている割合 ^{※10}		%	81.2	78.8	82.6	80.4	81.0	81.2	81.6	
主観的なパフォーマンス発揮度 ^{※11}		点	5.83	5.92	5.79	5.97	6.52	6.58	6.61	
高ストレス者の該当割合		%	9.7	9.3	7.8	8.6	8.0	7.7	7.1	
ワークエンゲージメントスコア ^{※12}		点	—	—	—	—	—	2.59	2.63	
組織の一体感スコア ^{※12}		点	—	—	—	—	—	2.98	3.01	
定期健診の要精検・要受診者率		%	50.8	50.5	56.1	55.6	53.8	54.4	53.6	
特定保健指導参加率		%	—	43.4	61.2	63.0	58.2	59.4	2025秋集計	
適正体重維持率		%	69.2	67.8	66.4	66.6	66.4	66.8	66.3	
血糖コントロール不良率		%	—	—	—	—	—	9.7	9.4	
喫煙率		%	26.2	24.3	22.9	21.8	21.4	20.9	19.9	
運動習慣率 ^{※13}		%	18.9	19.8	21.6	24.0	26.1	25.8	27.6	
日常的な身体活動実践率 ^{※14}		%	44.2	47.0	31.6	28.4	30.4	35.2	38.3	
朝食欠食率		%	—	—	—	—	—	38.5	37.7	
毎日2合以上飲酒率		%	—	—	—	—	—	8.0	6.0	
定期健康診断受診率		%	99.9	99.9	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0	
こころの健康診断受診率		%	87.3	86.6	87.2	83.2	95.6	94.5	95.4	
業務上災害発生件数		件	2	6	1	2	0	4	2	
業務上死亡者数		人	0	0	0	0	0	0	0	

※1 自己都合離職者数、自己都合離職率、平均勤続年数、平均年齢、管理職層、主任、新規管理職層登用者数に関する各数値はCTC原籍正社員です。

※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によって算出しています。

※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 前年度の育児休業からの復職者のうち当年度3月末時点で在籍している社員数です。

※5 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。

※6 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。

※7 奨励の取り組みとして、法定の時間外割増手当に加えて、早朝割増手当25%を上乗せして支給しています。

※8 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。

※9 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。

※10 「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。

※11 「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。

※12 「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。

※13 ストレスチェック(新職業性ストレス調査票)における指標。最高4点、最低1点で高得点ほど望ましい状態を示します。

※14 「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。

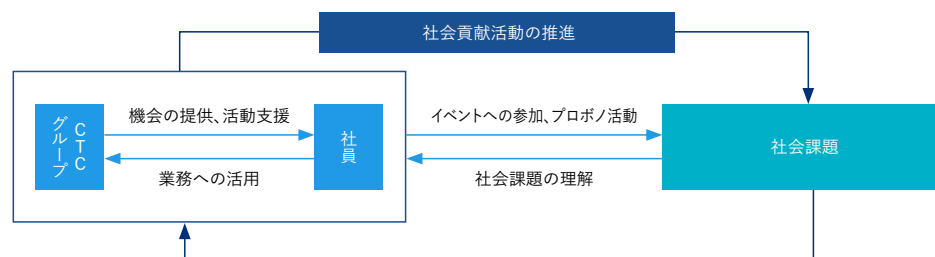
※15 「日常生活において歩行または同等の身体活動を1日1時間以上実施」という問いに対し、「はい」と回答した割合です。

注:算出基準日は各年度3月31日現在です。小数のある数値は小数第2位を四捨五入しており、金額記載は単位未満を四捨五入しています。ただし、障がい者雇用は各年度6月1日現在とし、小数第2位以下を切り捨てています。グループ会社の男性育児休業等取得率は小数第1位以下を切り捨てています。

社会貢献活動

基本的な考え方

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、活動を支援する制度を用意しています。



従業員の活動を支援する制度

ボランティア休暇

従業員が社会貢献活動に参加する際に利用できるボランティアのための休暇制度を設けています。

ボランティア活動費補助

災害・防災支援や、全社の取り組みとして実施する活動に参加する従業員には、ボランティア活動費を支給することで、積極的な参加を後押ししています。

	2022年度	2023年度	2024年度
ボランティア休暇取得日数	10日	31日	70日
ボランティア休暇取得者数	12人	31人	69人
ボランティア活動費補助利用者	5人	20人	56人

集計範囲: CTC単体

活動の事例

当社の社会貢献活動について、詳細はコーポレートサイトをご覧ください。

[社会貢献活動](#)

公益財団法人CTC未来財団



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



大学等への備品購入資金の助成

[CTC未来財団](#)

情報セキュリティ

基本的な考え方

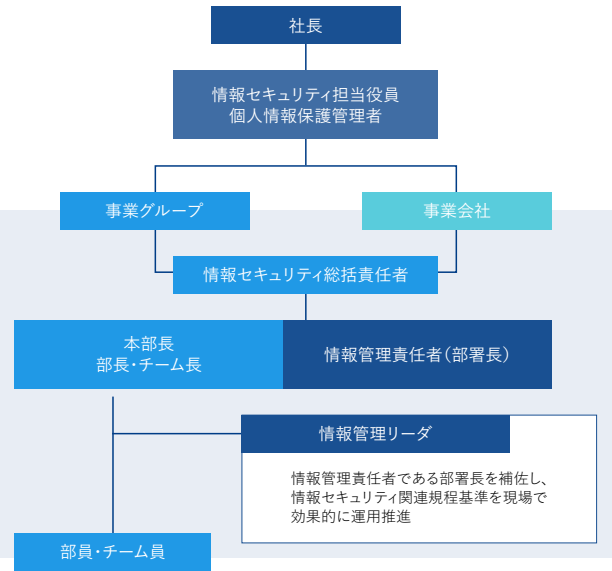
CTCグループにとって、情報の適切な取り扱いや安全管理は重要な社会的責任です。社員自らが日常の業務を遂行する中で、どこにリスクがあるかを認識し、改善していくことによって、毎年、重大なセキュリティ事故をゼロにすることを目指しています。

[CTCグループ情報セキュリティ基本方針](#)

推進体制

CTCグループ全体の情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) を統括する責任者として情報セキュリティ担当役員を任命しています。

また、各部署には「情報管理責任者」(部署長) を置くと共に、推進役として「情報管理リーダ」を任命しています。



取り組み

CTCグループでは、ISMS (JIS Q 27001) 及びプライバシーマーク (JIS Q 15001) に準拠し、情報セキュリティと個人情報保護を統合した「情報セキュリティ・個人情報保護マネジメントシステム」を構築し、以下のとおり運用しています。

[各種認証について](#)

- 各種規程、基準、手順を整備
- 全役員、従業員より誓約書の取得 (毎年)
- 内部監査の実施 (毎年)
- 外部委託先に対する調査を実施 (毎年)
- 情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) 認証取得
- プライバシーマーク制度 認証取得
- 情報セキュリティ、個人情報保護に関する教育啓発活動 (毎年)

2024年度	概要	対象者	受講率
情報セキュリティ研修	情報セキュリティに関する知識・意識を高めることを目的に、eラーニングを実施	CTCグループの役員・従業員・派遣社員	100%

機密・個人情報の取り扱い

お客様からお預かりしている情報は、全て機密情報として、受け渡し確認、厳重なアクセス管理を実施しています。セミナー案内などで取得する個人情報は、ご本人の事前承諾を取得の上、個人情報保護関連基準に基づき、専用システムにより一元管理を行っています。さらに、情報漏洩防止策として、様々な技術的管理策を実施し、セキュリティの強化を図っています。

今後もお客様からお預かりした情報を安全に取り扱うことを最優先に、新たな脅威に対してさらなる施策を実施していきます。

[CTC個人情報保護方針](#)

リスク評価の実施

情報セキュリティに関するリスクの特定・見直しを毎年実施しています。

リスク	リスクの概要	リスクの対応策
情報セキュリティに関するリスク	- サイバー攻撃による社内システム及びお客様向けサービスへの不正アクセスやマルウェア、人為的過失などにより、サービス停止、情報 (顧客企業の個人情報や機密情報等) のロック、窃取、漏洩や改竄、紛失等が発生し、企業活動の停止、信用失墜及び損害賠償請求に至る等のリスク - 委託先などの取引先がサイバー攻撃を受けたことにより発生する上記と同等のリスク	- 適正な情報管理のため、主に下記の対応策を実施 - 情報管理体制の構築: 情報・サイバーセキュリティ総括管理部署、リスク管理委員会、CTC-SIRT (CTC Security Incident Response Team) の設置等 - 各種認証の取得 (JIS Q 15001、ISO27001、ISO27017等) - 再委託先を含む委託先の情報セキュリティ管理強化 - 国内外の事業会社も含めた当社グループ全体の統制強化

重大な情報セキュリティ事故発生件数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
重大な情報セキュリティ事故発生件数	0件	0件	0件	0件	0件

当社の情報セキュリティの取り組みについて、詳細はコーポレートサイトをご覧ください。

[情報セキュリティ](#)

コンプライアンス

基本的な考え方

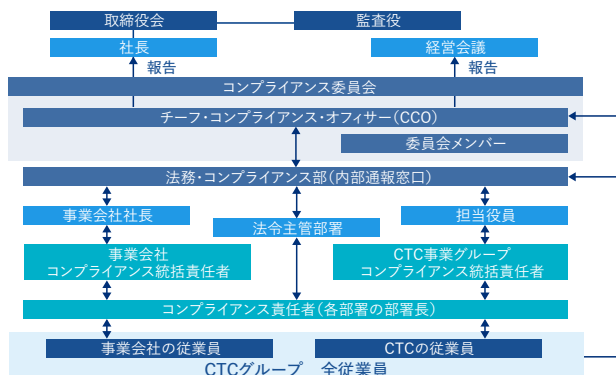
CTCグループは、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置付け、全社的なコンプライアンスの徹底が経営の基盤をなすことを強く認識しています。社員一人ひとりが企業活動上求められるあらゆる法令、社内諸規則の遵守はもとより、高い倫理観と責任感を持って、社会規範・倫理にのっとった活動を遂行することで、常に公正で透明性の高い、健全な企業として社会からの評価・信頼を確保し、グループ全体の企業価値の増大を図っていくことを目指します。

[CTCグループ行動基準](#)

推進体制

CTCグループはコンプライアンス徹底のため、「CTCグループ行動基準」や各種規程を制定し、チーフ・コンプライアンス・オフィサー（CCO）の任命、CCOの諮問機関となるコンプライアンス委員会の設置、事業グループ・事業会社ごとのコンプライアンス統括責任者及び部・チームごとのコンプライアンス責任者の設置などにより強化を図っています。コンプライアンス責任者は四半期に1度、組織のコンプライアンスの取り組みをチェックし、その内容はコンプライアンス委員会に報告されます。

■コンプライアンス推進体制



内部通報・相談制度

CTCグループでは、役員・従業員等や取引先からコンプライアンス上の報告・相談を受ける内部通報制度を設けています。内部通報窓口は社内窓口と社外窓口があり、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は徹底され、通報者は通報したことを理由として不利益を被らないことを明確にしています。また、上記以外に社員から寄せられる様々な相談を社員相談窓口で受け付けています。過去5か年度の内部通報・相談件数は下表のとおりであり、いずれも必要に応じて関係部署と連携の上、適切に対応しており、CTCグループにおいて重大な違反は発生していません。

[内部通報・相談制度](#)

■内部通報・相談件数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
内部通報窓口（うち社外窓口）	7(2)	11(4)	16(3)	17(5)	30(7)
社員相談窓口*	15	26	34	13	31
合計	22	37	50	30	61

※相談内容のうち、ハラスメント等の職場環境に関する相談件数

コンプライアンス意識調査の実施

CTCグループでは、コンプライアンス意識浸透の実態を把握し、取り組みの有効性を確認するため、グループ全役員・従業員を対象に、隔年で匿名のアンケート形式による「コンプライアンス意識調査」を実施しています。

[コンプライアンス意識調査の実施](#)

コンプライアンスの教育研修・周知徹底

CTCグループは、教育研修をコンプライアンス徹底における最重要実施項目の一つと認識し、派遣社員を含め、役員・従業員一人ひとりのコンプライアンス意識の浸透を図るため、毎年定期的に教育研修や周知徹底を実施しています。具体的には、グループ会社を含めたeラーニングによる全社向けの研修や、新任・既任の役職者に向けたワークショップを開催しています。また、各部署に

おいてコンプライアンス学習を進められる教材を社内公開しており、自部署にて自主的に勉強会を開催できる環境を整えています。その他、コンプライアンス部門からコンプライアンス知識に関するメールマガジン（コンプラ通信）や動画教材（コンプラマイクローニング）等を発信し、啓発活動を行っています。

2024年度	概要	対象者	受講率
コンプライアンス研修	法務・コンプライアンスに関する知識・意識を高めることを目的にeラーニングを実施	CTCグループ役員・従業員・派遣社員	100%

公正な取引および腐敗の防止への対応

CTCグループでは、「CTCグループ 公正な取引および腐敗の防止に関する方針」を宣言し、関連する社内ルールを制定の上、適切に運用することにより、法規制に違反しないことはもちろん、健全な商慣行・社会通念に従った営業活動を推進しています。また、関連法規制の遵守状況や社内ルールの運用状況を定期的にモニタリングし、継続的な改善に努めています。なお、CTCグループでは過去に当局から談合・カルテル、贈収賄に関する調査を受けた事例はありません。

[CTCグループ 公正な取引および腐敗の防止に関する方針](#)

リスク評価の実施

コンプライアンスに関するリスク特定・見直しを毎年実施しています。

リスク	リスクの概要	リスクの対応策
コンプライアンスに関するリスク	事業活動の展開において関連する各種法令・規制に抵触する事態や不正行為等の重大なコンプライアンス違反が発生し社会的信用低下や業績が悪化するリスク	コンプライアンス遵守のため、主に下記の対応策を実施 ・コンプライアンス体制の構築（コンプライアンス委員会の設置等） ・コンプライアンスに関する教育研修等 ・内部通報制度の運用、維持・改善

重大なコンプライアンス違反件数

	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
重大なコンプライアンス違反件数	0件	0件	0件	0件	0件

当社のコンプライアンスの取り組みについて、詳細はコーポレートサイトをご覧ください。

[コンプライアンス](#)



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社