

The background features a dark blue field with a central cluster of bright, multi-colored dots (blue, purple, green) that radiate outwards, creating a starburst or galaxy-like effect. Several concentric, semi-transparent arcs of smaller dots in shades of blue and purple are centered around the main text, adding a sense of depth and motion.

Human Capital Overview 2024

Human Capital Overview 2024

Contents

03 Highlights

- 03 人的資本の価値を高め、企業価値を向上させる取り組み
新人事制度の導入や働き方の選択肢を広げる施策を推進
- 04 2024～2026年度の取り組み
成果指標を設定し、重点施策を推進

06 Human Capital Development

- 06 採用
- 07 キャリア開発・育成推進体制・取り組み
- 08 学び・能力開発
- 10 人事処遇制度・表彰制度

11 Diversity Equity & Inclusion (DE&I)

- 11 体制・取り組み
- 12 女性活躍

13 Health and Well-being

- 13 体制・取り組み
- 14 健幸経営・労働安全衛生
- 15 働き方
- 16 働く場所と情報システム

17 Data Section

Data Highlights 人材関連施策・データ

- 18 中期経営計画と人材関連施策
- 19 人材関連データ

人権尊重

CTCグループは2015年に「国連グローバル・コンパクト」に参加しており、企業活動に関わる全ての人の人権を尊重する取り組みを推進し、2024年にはCTCグループ人権方針を策定しています。本方針は、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宣言」、「国連グローバル・コンパクトの10原則」など、人権に関する国際規範を支持し、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」ののっとり策定しています。

全社・階層別研修や情報発信、ワークショップなどによる啓発活動、コンプライアンス・人権問題の報告・相談を受ける人事主管部門の複数の社内相談窓口と共に、役員・従業員や取引先からの内部通報窓口を設置しています。

通報ルートは社内窓口と社外窓口(弁護士)があり、いずれの場合も通報者とその関係者のプライバシーや通報内容の情報管理を徹底し、通報者は通報したことを理由として不利益をかぶらないことを明確にしています。

▶CTCグループ人権方針

<https://www.ctc-g.co.jp/company/sustainability/management/human-rights-policy.html>

編集方針

CTCグループは企業理念の中で、ブランド名の由来である「Challenging Tomorrow's Changes」を、私たちが何者であるかを定義する「コーポレートアイデンティティ」と定め、「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。」という私たちの在り方や使命についての宣言を「コーポレートメッセージ」として定めています。

「人材」はCTCグループにおける最も重要な資本であり、社員の成長が企業の成長につながっています。

本Human Capital Overviewは、人的資本と企業価値の関連を重視し、企業として持続的に成長するための道筋を、まとめ、人的資本における考え方や取り組みを、より深く理解していただくことを目的としています。

▶会社概要

<https://www.ctc-g.co.jp/company/about/corporate/profile.html>

▶企業理念

<https://www.ctc-g.co.jp/company/about/philosophy/>

▶サステナビリティマネジメントについて

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

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。

参照ガイドライン

知財・無形資産の投資・活用戦略の開示及びガバナンスに関するガイドライン(内閣府)

人的資本可視化指針(内閣府)

持続的な企業価値の向上と人的資本に関する研究会 報告書 ～人材版伊藤レポート～(経済産業省)

人的資本経営の実現に向けた検討会 報告書 ～人材版伊藤レポート2.0～(経済産業省)

発行時期

2024年10月

将来見通しに関する注意事項

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

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

人的資本の価値を高め、企業価値を向上させる取り組み | 新人事制度の導入や働き方の選択肢を広げる施策を推進

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。「キャリア開発・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きました。

今回、企業活動を通じた持続可能な社会の実現と自らの持続

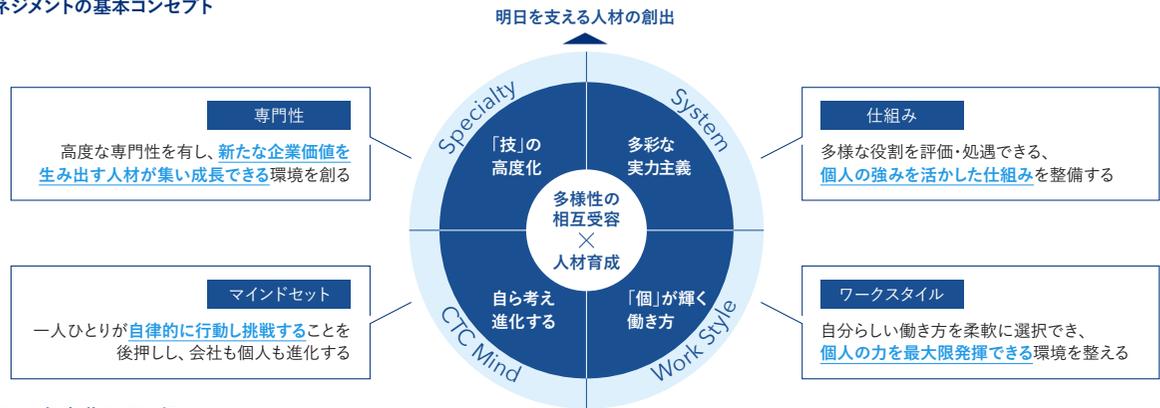
的な成長に向けて中長期的に向かう方向性を明確にすると共に、中期経営計画により密接した人材への取り組みを推進すべく、基本コンセプトの位置付けを更新しました。

企業理念を叶え続ける源となるマテリアリティ「明日を支える人材の創出」とその項目として掲げる「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」に必要な視点として基本コンセプトを位置付け、中期経営計画における方針も策定します。

そして、CTCグループがこれまで得てきた技術、ノウハウを未来人材の糧となるよう継承し、社会に貢献する「未来を創る人材教育への貢献」につなげていきます。

中期経営計画2021~2023年度では、新人事制度の導入や働き方の選択肢を広げる施策などを推進しました。2023年度までの成果指標は、大半が目標を達成し、未達の項目も改善・進捗しており、取り組みは前進しています。

人材マネジメントの基本コンセプト



2021~2024年度導入・取り組み

「技」の高度化

新人事制度と連動させ年収における基本給と賞与の割合を変更し、基本給や新卒社員の初任給引き上げ、階層別や自発的な学びの支援策などを拡充しました。

取り組み事例

- 新卒高専生採用開始
- キャリア採用オンボーディング導入
- 選択式、階層別研修拡充
- タレントマネジメントシステム導入
- 資格取得関連制度の改定 など

自ら考え進化する

自ら考え進化する人材への成長を後押しする、アドバイス・サポート機会の充実を図り、キャリア形成の志向に寄り添う施策、社員自ら手を挙げて挑戦する新たな機会などを設けました。

取り組み事例

- 社内公募制度導入
- タスクオファー・タスクポスティングのトライアル導入
- 1on1必須化
- 社外副業導入 など

多彩な実力主義

社員の自律や成長を促し、さらなる企業価値向上につなげるため、人事処遇制度を改定しました。複線型人事制度についても、技術やビジネス、社会環境に応じた内容に更新しています。

取り組み事例

- 等級制度にジョブ型要素を付加
- 等級制度に2階級以上の特進導入
- 評価制度を相対評価から絶対評価に改定
- スペシャリスト職の役割を全社公開 など

「個」が輝く働き方

公私の充実や心身の健康につながる新しい働き方の促進を目的に、「Upgrade the CTC Workstyle」をスローガンとした各施策を導入し、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンや健幸経営の取り組みを強化しました。

取り組み事例

- 働き方の選択肢拡大
- キャリア・スポンサーシップ・プログラム導入
- 再雇用制度の改定・拡大
- 健康情報ツール拡充 など

マテリアリティ「明日を支える人材の創出」で掲げる3つの項目

多様なプロフェッショナルの育成
CTCグループに属する人材に関わる広く開かれた領域において、質の高い仕事を成し遂げる人材を育成します。

互いを尊重し高めあえる風土の醸成
CTCグループの人材が集う組織において、人権や個性を尊重することを基本とし、互いに高めあえる風土を醸成します。

未来を創る人材教育への貢献
CTCグループ内にとどまらず、人材教育という形でCTCグループがこれまで得てきた技術、ノウハウを未来人材の糧となるよう継承し、社会に貢献します。

2024～2026年度の取り組み | 成果指標を設定し、重点施策を推進

2024～2026年度重点施策と重要成果指標

新中期経営計画における方針は、知的資本経営の推進と相乗効果の好循環に向けたインフラ基盤の増強です。着実に取り組み、施策の方向性や道筋を可視化するため、取り組みに応じたプロセス、モニタリング、成果指標を設定し、2024年

度重点施策を進めています。成果指標は、互いを尊重し高めあえる風土の醸成、質の高い仕事を成し遂げ、持続的な成長に欠かせない社員の健康と幸福や働きがいを高めることにつながります。各施策を有機的かつ体系的に連携させ、マテリアリティ、中期経営計画に組み込み、持続可能な社会の実現に貢献します。

人材ポートフォリオの策定と活用

当社は、先進技術を社会実装しながら、お客様に最適なソリューションを提供しています。最先端の技術をいち早く取り込みながら技術力を強化していくには、IT技術を異なる分野やフェーズで組み合わせる視点が大切です。当社はエンジニアのスキルを掛け合わせ可変的な人材モデルタイプを設定し、柔軟かつタイムリーに人材の質と量を把握できる仕組みを導入しています。約2,000項目をレベルごとに全エンジニアのスキルを可視化し、経験業務や研修受講歴なども含めてタレントマネジメントシステムに統合しており、学びを支える体制も含めた「学びの場プラットフォーム」として整備しています。こうして策定した人材ポートフォリオを、プロジェクト組成や育成、採用に活かし、エンジニアのスキルを最大限に発揮する環境を整備することで、付加価値の高いソリューションを提供します。

重要課題と成果指標

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	ITを通じた社会課題の解決	責任ある企業活動の実行	
	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	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)	実績(2023年度)	参考・モニタリング(2023年度)		
ACTION	重点施策		自律と挑戦を後押しする 企業風土醸成	人事制度の効果的な 運用とさらなる改善	知的資本経営を 推進するための基盤づくり
	Human Capital Development		Diversity Equity & Inclusion (DE&I)		Health and Well-being

成果指標の主要関連テーマ・取り組み	
【女性活躍】	<ul style="list-style-type: none"> 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
対応策例	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職候補者の個別育成計画、登用プラン ダイバーシティ・キャリア・カレッジ キャリア・スポンサーシップ・プログラム(CSP) メンター・メンティ制度 男性育児休業等含む産育休関連座談会やセミナー 多様なキャリア事例や働き方の紹介 活躍する女性社員や、女性社員の働き方に関する社外への情報発信 など
【社員の健康と幸福=Well-being】	<ul style="list-style-type: none"> 主観的な健康状態の良好さやパフォーマンス発揮へ影響する生活習慣改善 コロナ禍以降に変化した、生活習慣に起因する健康課題への対応、糖尿病や合併症予防につながる生活習慣改善
対応策例	<ul style="list-style-type: none"> 各種健康診断 事後措置 コラボヘルス(特定保健指導) 健康増進イベント・教育(ウォーキング、健康セミナー) セルフケア支援ツールの活用 保健指導 メンタルヘルス教育 仕事と治療の両立支援 など

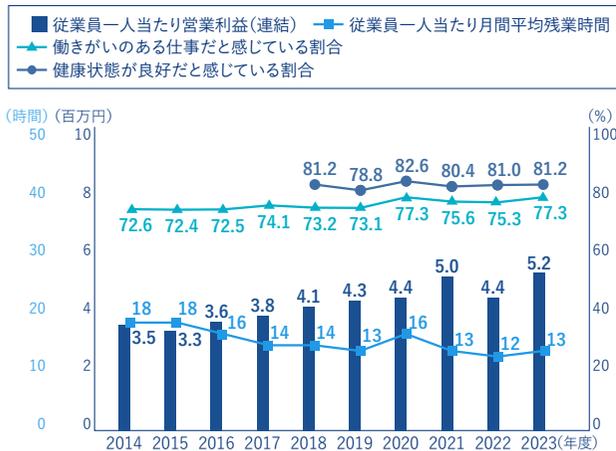
※1「働きがいのある仕事だ」という問いに対して「そうだ」「まあそうだ」と回答した割合。 ※2「現在のあなたの健康状態はよいですか」という問いに対し、「とてもよい」「まあよい」と回答した割合。
 ※3「あなたが病気をやけがない時に発揮できる最も優れたパフォーマンスを10とした場合、過去4週間のあなた自身の仕事をどのように評価しますか?」という問いに対する回答結果の平均値。
 ※4ストレスチェックにおける指標。最高4点、最低1点で高得点ほど望ましい状態。

データドリブンを推進し人的資本に最適投資

当社は、施策に社員の声を反映し、社員、会社、社会の好循環につながる環境整備のため、社員ヒアリングやデータを施策に役立てています。

社員のエンゲージメント向上の取り組みとして、エンゲージメントレベルを年4回把握し、日々の組織マネジメント及び全社施策に活かしています。また、国内外の基準を参照した独自指標を設定しており、データ利活用のための統合基盤を整備中です。外部環境と人的資本データの分析では、DE&Iや健康の企業価値向上への影響を確認しています。業績や人的資本に影響する施策や要素を特定する分析では、属性、働き方、健康、エンゲージメントなどの組織と個人の複数の統計情報から、相互関連性の把握に取り組み、多様性、心理的安全性、健康などが影響していることを確認しました。こうした取り組みを活かし、テーマや施策を絞った個別分析を進めています。今後も、データドリブンを推進しながら、人的資本の最適な投資を目指します。

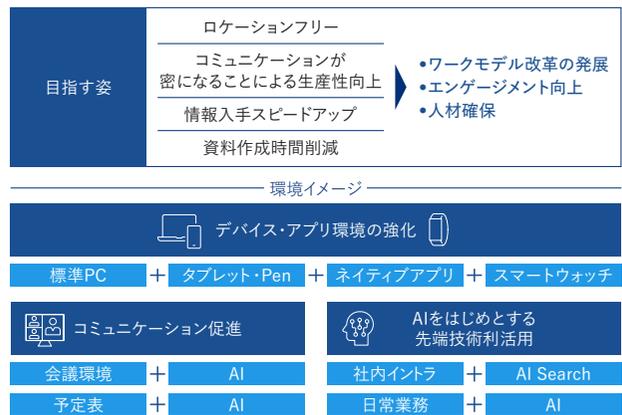
従業員一人当たり営業利益(連結)・残業時間・働きがい・主観的健康感



リスクと機会への取り組み

人材マネジメント上のリスクに対しては、関係部署と連携してリスクの発生頻度や影響度を評価し、課題の把握、改善、対応に取り組んでいます。人事処遇制度は、優秀人材の獲得、自律的な成長、社員の生活の安定感向上などにつながる改定をしており、再雇用制度もモチベーションの向上や人材力の強化につながる見直しをしています。また、特別な事情を抱える社員には、居住地の選択肢を日本全国へ拡大しており、転勤・単身赴任の解消にも取り組んでいます。健康や働きがいの面では、自社の年代ごとの課題や対応策を反映した健康経営中期計画を実行中です。コミュニケーションの促進においては、1on1の必須化、オフィスや情報システム環境を常に進化させています。このような取り組みを通じて、人材の獲得や定着、働きがいや生産性の向上などにつなげています。また、社内の取り組みを活かし、お客様の働き方改革や労働生産性向上等のニーズに対応しています。健康経営や、多様で柔軟な働き方を支える環境、DX人材の育成ノウハウなどを活かしたソリューションを提供しています。

2024~2026年度 IT戦略重点施策「社員のエンゲージメントを高めるIT環境」

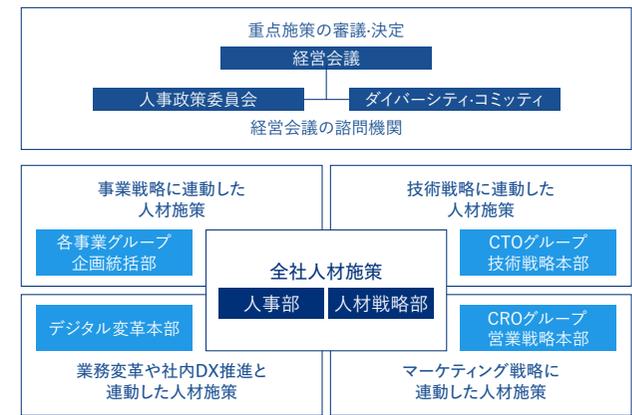


人材施策推進体制

施策の実行スピードを重視する観点から、人事部と人材戦略部の2部署連携体制で全社人材施策を担います。各事業グループには、事業戦略と人材戦略を担う企画統括部を設置しており、事業戦略に連動した独自の施策を、全社施策主管部署と連携して推進しています。

重点施策は、実効性を強化するために設置した各事業本部長クラスで構成する「人事政策委員会」、さらに社内外委員で構成する「ダイバーシティ・コミティ」での議論を踏まえて、経営会議、取締役会で決定しています。また、健康経営は、最高健康責任者(CHO:Chief Health Officer)である代表取締役社長のもと、健康経営推進委員会を設置しています。成果指標や重点施策はこうした推進体制のもと、決定、モニタリングをしています。技術戦略を担うCTOグループ、マーケティング戦略を担うCROグループ、業務変革と社内DX推進を担うデジタル変革本部と連携した人材マネジメント施策も推進し、多彩な社員の活躍に向けた取り組みを加速しています。

推進体制



Human Capital Development

採用

多彩な人材の採用

世界の最先端IT企業との強力なアライアンスを活かした製品発掘力と、システム基盤の構築技術をベースに、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には、多様な知識・経験を有する多彩な人材が必要です。そのため創立時から、重点施策や状況に応じた人材獲得と内部育成を有機的に組み合わせ、ビジネスを推進してきました。適所適材を実現する人材ポートフォリオを策定し、経営戦略の実現に向けた採用施策を強化しています。

新卒採用とキャリア採用の継続推進

人材ポートフォリオに応じた新卒とキャリア採用の継続推進により、在籍者の新卒とキャリア入社者割合は長年約半々となっています。環境や価値観の変化、新卒とキャリアそれぞれに合わせた個と向き合う取り組みを実施しています。

取り組みの一例	
新卒	【採用コース制導入】 個人の価値観に合わせ様々な窓口を設けた、採用コース制を導入 オープン 入社後に配属職種を決定 ジョブフィールド 初期配属の職種、分野、地域を選択 ユニープメント 特別な経験やスキルを重視した採用 高専(本科) 高等専門学校本科生向けの採用
	【幅広い層で社員リクレーター選出】 イベントや個別面談に対応するなど学生をサポートする社員を、若手・中堅・管理職・スペシャリスト職までの幅広い層から選出
	【入社後の個別サポート】 3年間のOJTトレーナー制度をはじめ、節目ごとのキャリアコンサルティング面談など個別のフォローを実施
キャリア	【事業グループと人事主管部門との連携】 各事業グループ企画統括部(人事部門)と連携し、現場と一体化した採用活動体制を整備
	【多様なルートの準備】 各事業グループが主導する独自のダイレクトリクルーティング、社員が主体的に採用活動に参画するリファラル採用など多様なルートを整備
	【オンボーディングプログラムの導入】 入社後1年間、キャリア入社者同期同士・組織・プロジェクト外での人脈づくりやキャリア相談などを通じ、早期定着、戦力化、キャリア実現を支援

新卒採用

個人のニーズ多様化を鑑み、様々な採用窓口を設けた採用コース制を導入しています。2024年度入社者から地域、高専卒コースを追加し、科学工学、AI、セキュリティ分野のエンジニア採用も継続します。大学と連携で、就業や職業意識に応じた就業体験機会などを提供し、学生のキャリア形成支援にも取り組んできました。学生自身がやりがいを実感できる、多様な機会を拡充しています。

キャリア採用

豊富な知識と経験で即戦力を期待するキャリア採用は、ビジネス注力分野を中心に多種多様な人材を募り、採用マッチング度を高める施策を推進しています。社会人経験を考慮した有給休暇の付与といった受け入れ体制を整備し、オンボーディングプログラムを導入しています。毎月のコンディション確認を通じた早期フォローをはじめ、心理的安全性を確保した早期定着・戦力化を支援します。入社後の昇進、昇格、キャリア形成は新卒、キャリア入社者の区別なく目指すことができ、卓越した技術力を持つ人材の採用では、複線型人事制度最高位のフェロー認定も可能としています。

2014～2023年度 職種別採用実績(新卒・キャリア合算)



2014～2023年度 入社区分別人数、管理職層キャリア入社割合



Human Capital Development

キャリア開発・人材育成方針

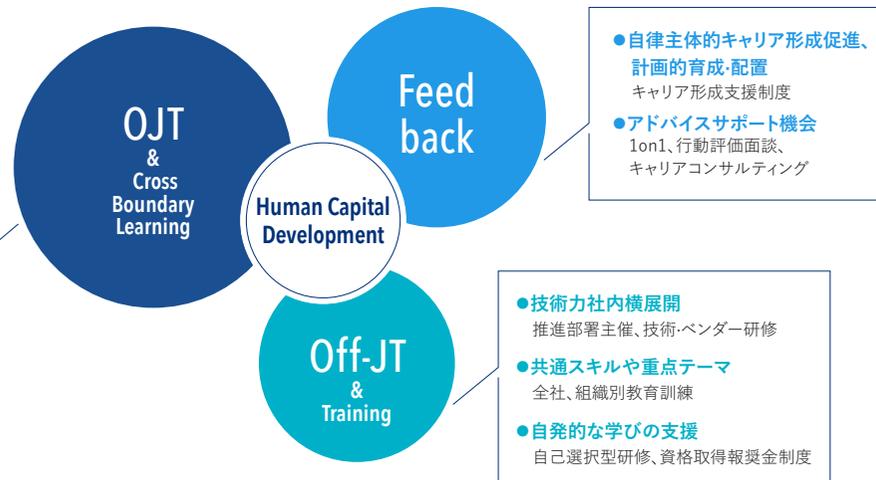
ビジネスを取り巻く環境、働く人々の価値観の多様化による意識の変化がある中で、従来の「一律的な教育機会とキャリア形成」ではなく、個人に焦点を当てた「自ら学ぶ姿勢と主体的なキャリア形成」の支援へ転換することが求められています。

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。

キャリア開発・育成の総合的な取り組み

- **適所適材、育成を目的とした異動**
異動経路を昇格要件に設定・異動計画整備
→推進組織での戦略的育成
- **ポジション募集型異動**
社内公募
- **専門職、ジョブ型キャリアパス**
複線型人事制度
- **社外での学びや社会貢献**
社外副業、サバティカル休暇、ボランティア休暇、ワーケーション
- **所属組織外での異動なし挑戦機会**
タスクオフター、タスクポスティング



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。キャリア開発・人材育成方針に基づき、研修と面談、制度を組み合わせた総合的な取り組み体制を整備しています。

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

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。

2024年度からの新再雇用制度導入にあたり、キャリアの選択をより広げるために、現状の新卒3年目、セルフリーダーシップ(35歳)に加え、50歳と57歳の節目にはエルダー・ミドル向けキャリアデザイン研修を行うなど、支援策を拡充しています。社内ポータルサイト内のキャリア専用サイトで様々な情報を発信し、ライフスタイルや価値観の変化、リスクリングに対応する施策を導入しています。

取り組みの一例

複線型人事制度

管理職層に2つのルートを設定。「ラインマネージャ職」としてキャリアを積むルートと、「スペシャリスト職」として専門技能を究めていくルートの、キャリア選択が可能

ジョブローテーション施策の拡充

ジョブローテーションに資する情報基盤を整備し推進施策を実行。社内公募制度をはじめ社員のチャレンジを応援する選択肢を拡充

キャリアコンサルティング

対話を通じて個人の仕事経験を振り返り、仕事への能動的な意味付けを行い、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

キャリア形成支援制度

定期的な上司と部下の間での対話を通じ、本人のキャリア形成を支援すると共に、計画的な育成とジョブローテーションにも活用

資格取得報奨金制度

自発的な学びの支援のため、資格取得報奨金の運用を開始

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グループはエンジニアを、各事業グループは戦略に応じた独自プログラムを策定する育成体系を構築し、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、様々な学習の機会を創出し、ビジネスの特性に合わせ各部署で必要な教育を実施する「教育研修(Off-JT)」、そして個々の能力・関心・意欲に合わせた、多彩な学びの選択肢を提

供する「自己啓発支援(Self Development)」の3つ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。

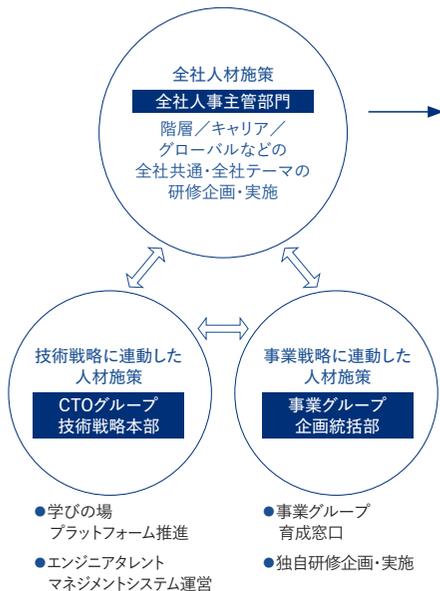
また、全社員向けエンゲージメントサーベイの結果をもとにした階層別研修の拡充をはじめ、各組織の状況に応じたタイムリーな対応を進めています。選出・登用計画を策定する全社人材開発会議を実施しており、中長期の育成に取り組んでいます。

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。

研修・育成関連施策推進体制



2024年度 研修・育成関連施策体系

	階層別		テーマ別		
	必須	選択	必須	選択	選択
管理職層	管理職研修 新任部長 新任課長	キャリア開発プログラム 新任部長 新任課長	キャリアデザイン	グローバルビジネスリーダー	英語
中堅	ステップアップ研修 新任主任	OJTトレーナー メンター・メンティ			エンジニア職種・注力ソリューション教育 定額制オンライン技術研修 資格取得報奨金 ビジネススキル 事業グループ別プログラム 定額制オンライン研修
若手	ステップアップ研修 新入社員研修				DE&I健康経営・コンプライアンス等研修

資格取得報奨金制度の内容

支給要件	事前学習、取得方法、費用負担などは問わない ※教育研修費の活用(研修、受験費用の会社負担)があっても支給可能
対象資格	135 スキルの訴求、専門性の高度化を意図し、 上級資格以上を幅広くラインアップ
支給金額	難易度(上級レベル以上)に応じて3段階に設定

Human Capital Development

学び・能力開発

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スペシャリスト職とは異なる制度で、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。

全社のみならず、各組織で現状のリソース把握、増強、強化すべき人材をタイムリーに把握でき、人材ポートフォリオを策定した育成・採用の推進、組織戦略としてのプロジェクト組成にも活用しています。また、エンジニアキャリアフレームワークは17分類37職種を定義しています。

タレントマネジメント推進

スキルインベントリのほか、職種別スキル習熟度、職務経験、資格情報、研修受講履歴やヒューマンスキルなどを、タレントマネジメントシステムへ情報統合しています。また、タレントマネジメントシステムやラーニングマネジメントシステム、学習に必要なコンテンツや情報は学びのポータルサイトとして集約し、学びを支える体制も含めた仕組みである「学びの場プラットフォーム」として整備しています。

エンジニアの自律的成長の場 学びの場プラットフォームの整備

エンジニアの継続的成長をサポートする仕組みとして、社員自身がスキルを伸ばしたい分野を選択し、研修・教育プログラムなど多様な学びの機会に触れられる学びの場プラットフォームを用意しています。これは、社員一人ひとりがステップアップし、自分自身がこうありたいと思う自律的な成長支援を目的とする環境です。当社はこれまでも、社員全員が最高のパフォーマンスを発揮できる環境を整えてきました。学びの場プラットフォームは、お客様のニーズ目線だけでなく、社員自身の意思と意欲に応じた「学び」に向き合えるような学習コンテンツに加え、社内の学習に対する意識改革や文化醸成も含めてサポートしています。

社員が自分自身でスキルを伸ばしたい分野を選択し、社内外の研修・通信教育・オンライン学習やマイクロラーニング、周囲の社員やレジェンドからの推薦図書など、多様な「学び」の機会に触れることが可能です。また、学習プランを上司や関係者と共有することで実践の機会を得るためのコミュニケーションが活性化するよう、整備をしていきます。

エンジニアの17分類のキャリアフレームワーク

エンジニアスキルインベントリの概要

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

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
カテゴリ	マーケティング	カスタマーリレーション	コンサルタント	DX/AI	アジャイル	プロジェクトマネジメント	ITアーキテクト	ITスペシャリスト	セキュリティスペシャリスト	データスペシャリスト	アプリケーションエンジニア	カスタマーサービス	ITサービスマネジメント	工事管理	技術管理	解析スペシャリスト	ビジネスリード
職種数	37職種																

Human Capital Development

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」

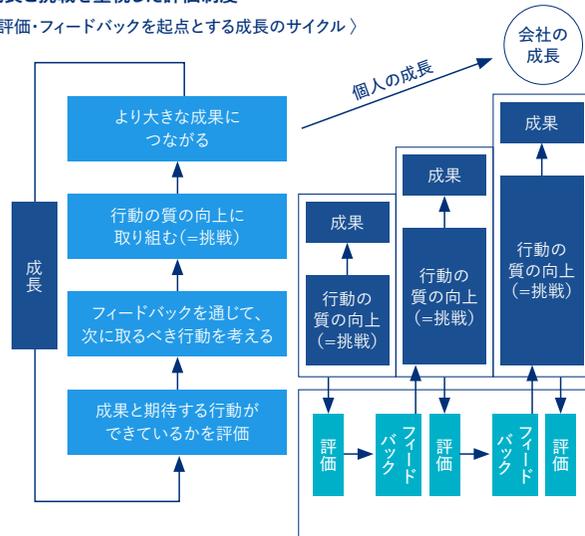
人材の成長がなければ新たな価値の創出、企業の持続的な成長はありません。社員一人ひとりの適性や目標に合わせた自律的な成長、持てる力を最大限発揮し社員も会社も成長する取り組みを推進しています。

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管理職層に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。

成長と挑戦を重視した評価制度

〈評価・フィードバックを起点とする成長のサイクル〉



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。

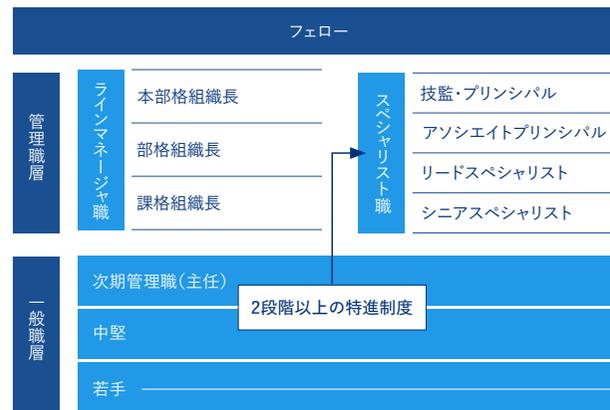
就労意識や生活様式などの社会環境や経営環境の変化を踏まえ、企業競争力の源泉である社員の成長促進や優秀な人材の獲得を目的として、2023年度に正社員の報酬制度を改定しま

した。また、2024年度には嘱託社員個々の志向や適性、経験などを踏まえた正社員と同様の役割設定、報酬水準の引き上げを実施しています。

挑戦を応援し、たたえる表彰制度

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

スペシャリスト職にジョブ型要素を取り入れた等級制度



表彰制度の概要

表彰名	内容・目的	対象
CTC Group Award	中期経営計画及び当年度の経営方針に基づき、プロジェクト推進や業務改革による優れた成果と会社の発展に貢献したプロジェクトをたたえ、社員の意欲向上と会社発展への活躍を期待	CTCグループのプロジェクト
MVP	CTC Group Award対象のうち、特に顕著な成果を上げたプロジェクトをたたえ、より一層の活躍を期待	
Good Job表彰制度 Good Job賞	多様で効率的な働き方を率先し、会社に対して多大な貢献をした社員をたたえ、より一層の活躍を期待	個人
Smart Work賞	組織一体での生産性向上の取り組みや、多様で効率的な働き方の実践で成果を上げた組織の功績をたたえ、働きがいのある魅力的な職場環境づくりを推進	組織

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

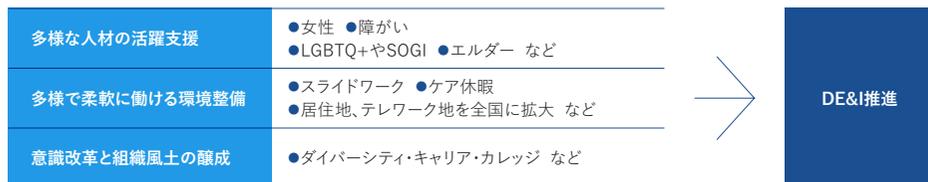
イノベーションの創出には、多彩な個性が多様な働き方で協働し自己実現できる環境が必要だと考えます。2006年度にダイバーシティ推進の専任組織を、2022年度には「ダイバーシティ・コミTEE」を設置しました。ダイバーシティ基本方針に基づき、経験を含めた違いを受容し、公平性を重視するDE&I推進のため、グループで連携した推進体制のもと、経営会議、取締役会に定期報告しながら活動を進めています。

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



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年々増加し、取得した本人や配偶者、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開催し企業文化、風土づくりに努めています。

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、ひなりには複数のアスリート社員が仕事をしながら競技活動に取り組み、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

- 農作業付帯業務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

Diversity Equity & Inclusion(DE&I)

女性活躍

女性の活躍推進

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

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

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、人事主管部門による個人面談を行っています。

「人材パイプライン」構想に基づき、管理職層の候補者を精微に把握し個別支援を強化してきました。その一環として、管理職層及び管理職層候補者の上司向け育成支援システムを導入し、ワーク・メンタリティのモニタリング、上司からの働きかけ強化によるモチベーションや働きやすさ向上

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
<ul style="list-style-type: none"> ●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 	<ol style="list-style-type: none"> 1.女性管理職層数を2027年4月1日までに130名とする (2024年4月1日:102名) 2.月間平均残業時間を15時間以内とする (2023年度実績:13時間) 3.男性社員の育児休業等取得率を80%以上とする (2023年度実績:73.4%) 	<ul style="list-style-type: none"> ●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

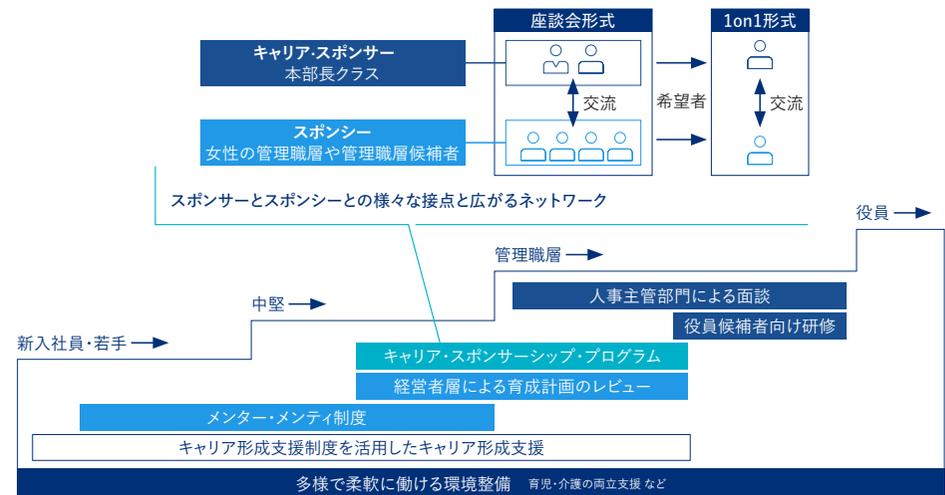
を図っています。こうした日々の業務を通じた職場での取り組みと全社的な施策を両輪で推進しながら、次世代リーダーの育成を促進しています。

「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などの気軽に相談できる機会を提供し、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ており、CSPにつながる継続的な支援を行っています。

キャリア開発支援体系



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、社員の働きがいを醸成することが欠かせません。社員とその家族が将来に亘って心身ともに健幸であり、仕事を通じて自己実現に向けて努力していくことが、100年先のCTCの成長・未来へとつながると考えています。ここに社員とその家族の未来に向けた健幸への挑戦「CTC Well-being」を宣言します。

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社
代表取締役社長 新宮 達史

体制・取り組み

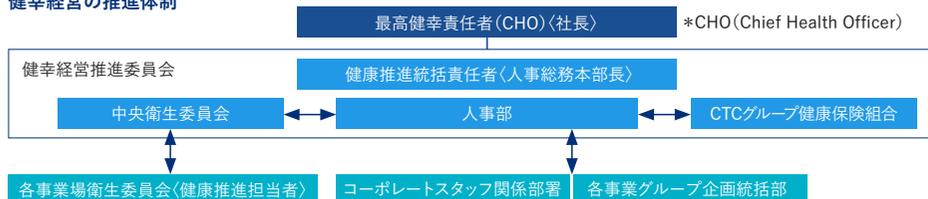
健幸=Well-beingの推進体制

社長を最高健幸責任者(CHO:Chief Health Officer)とし、「CTC健幸宣言」に基づいた健幸経営を推進しています。取り組み姿勢を明確にするため、就業規則には健幸経営の理念、会社と社員それぞれの責務に関する条項を明記し、健幸経営の浸透と施策の推進を定めています。健幸経営推進委員会を設置し、施策の立案・実施は人事部内の専任組織が担います。また、健幸経営の適切な運営に向け、産業医、保健師、看護師などの専門職が一体となって、各組織と連携しながら総合的な施策に取り組み、健幸経営の継続的改善を図っています。

健幸経営新中期計画(2024~2026年度)

健幸経営推進体制のもと、健幸面でのリスクの発生確率と影響度、毎年度重要テーマの特定や評価に加え、社員の声も反映した健幸経営中期計画を策定しています。第1期(2019~2021年度)か

健幸経営の推進体制



ら、重点施策と定量的指標のモニタリングにより、取り組みPDCAサイクルを強化し、第2期(2022~2023年度)は指標4項目の目標達成と、他は目標未達ながらも数値改善傾向となりました。

第3期の新中期計画は、ポストコロナの新しいライフスタイルと社員・組織のWell-beingに向け、セルフケアとヘルスリテラシーの向上を目指します。心身両面の課題を洗い出し、より高い指標設定に加え新規目標も設定しました。数値目標をもとに、対応優先度の高いリスクの特定、健康管理サポート、健康リテラシー向上、心理的安全への支援などの、各種健幸経営施策を進め社員の健幸=Well-beingを実現します。

第3期健幸経営中期計画(2024~2026年度)重点テーマ・施策・成果とモニタリング指標

OUTCOME	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			
	社員一人ひとりの身体的・精神的・社会的な健幸=Well-beingの実現			
OUTPUT	心身の健康保持増進・生産性向上			
	最終成果目標	実績 (2023年度)	【モニタリング】 向上・改善を目指す指標	実績 (2023年度)
ACTION	個人・組織の行動変容推進			
	個人のセルフケア行動目標	実績 (2023年度)	組織の健康づくり行動目標	実績 (2023年度)
主な投資テーマ	<ul style="list-style-type: none"> ●健康診断～事後措置 ●健康増進イベント・教育 ●ウォーキング、健康セミナー ●こころの健康診断 ●セルフケアポイント(インセンティブ付与) ●メンタルヘルス教育 ●セルフケア支援ツール(HELPO-Growbase) ●健康相談 ●休復職支援プログラム推進 ●仕事と治療の両立支援 ●良好な組織風土醸成 			
	健康管理サポート 健康リテラシー向上 心理的安全への支援 個人・組織活性化 総合的な取り組み 健康保険組合のサポート キャリア形成支援、1on1の活性化、CTC流ABWを通じた社員・組織のつながり			

※1「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。 ※2「あなたが病気をやけがない時に発揮できる最も優れたパフォーマンスを10とした場合、過去4週間のあなた自身の仕事をどのように評価しますか?」という問いに対する回答結果の平均値。
 ※3「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。 ※4 ストレスチェックにおける指標。最高4点、最低1点で高得点ほど望ましい状態。指標は健康診断問診やこころの健康診断(ストレスチェック)、社内独自の健康調査等で測定し体系的に評価しています。

Health and Well-being

健康経営・労働安全衛生

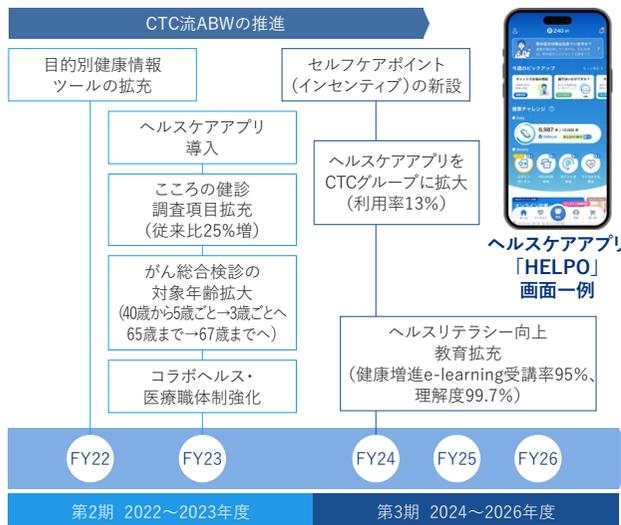


生活習慣病の予防・健康保持増進

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んでおり、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。

第2・3期(2022～2026年度)健康経営中期計画の取り組み一例



社員のWell-beingを後押しする福利厚生

スポーツクラブ優待や、福利厚生メニューをポイント制で利用できるカフェテリアプランなどによる運動習慣づくり、就業中のストレッチやリフレッシュといった習慣づくりに努めてきました。福利厚生施策として、例えばカフェテリアプランでは、2024年度から健康増進に寄与する行動をとった際にインセンティブとして「セルフケアポイント」と名付けた追加ポイントを付与しています。ファイナンシャルWell-beingの観点では社員の財産形成の一助及び経営への参加意識の向上を目的とした、持株会や財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を向

福利厚生の施策一例

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

上させ、セルフケア能力を高めることが不可欠と考えます。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。

健康経営ソリューション

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

Health and Well-being

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。

Upgrade the CTC Workstyle

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。

新しい働き方「Upgrade the CTC Workstyle」

Upgrade the CTC Workstyle

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

社員のエンゲージメント向上

エンゲージメントサーベイを起点としたPDCAサイクルの実行

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ライ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調査概要】

対象者: CTC原籍正社員、契約社員、嘱託社員、受入出向社員
調査方法: Webアンケート形式
回答期間: 2023年11月17日～12月1日
回答者数: 4,579名(82%)
設問のカテゴリー: 戦略の浸透/CSR/個の尊重/心理的安全性/ワークライフバランス/成長の機会/報酬・福利厚生/業績責任/協力体制コミュニケーション/リーダーシップ/イノベーション業務プロセス/リソース/顧客志向/企業理念

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。





Health and Well-being

働く場所と情報システム

CTC流ABW(Activity Based Working)

社員の自律性や創造性、社員同士のつながり、新しいことへの挑戦を一層促進させると共に、グループの連携強化によるさらなる企業価値向上を目指した取り組みを推進しています。

CTCグループ本社では、業務内容や目的に応じて時間と場所を自由に選択できる「ABW(Activity Based Working)」の概念を導入しています。オフィスで働くことを選択肢の一つに位置付け、「働きがい高める」機能を強化したワーキングプレイスとして、Webミーティングに適したブースをはじめ、新たな働き方に適した様々な空間を設置しています。リアルな場において仕事仲間との交流や関係を築き、共同思考の瞬間を持つことに効果の

ある出社と、それぞれのニーズに応じて柔軟に働けるテレワークを併用し、最高のパフォーマンスを発揮できる環境整備と社員の最適な選択を促進しています。

CTC流ABWを後押しする多彩なワークプレイス

日常の業務や活動を整理し、3つのカテゴリと多様なアクティビティに区分することで、仕事のフェーズや活動内容に応じ、社員それぞれが自分なりに適した場所を自由に選択できるオフィスを目指しました。本社オフィスのデザインコンセプトは「Prism」で、グループ各社、組織、職種、個人という様々な個性を光に例え、その光が一つの場に集まり、交わりながらシナジーを呼んで、新しい価値という光を生み出していく新たなワークプレイスへの進化を表します。

CTC流ABWの価値を高めるIT環境

PC・スマートフォン・タブレットといったデバイスやアプリ環境をさらに充実させ、柔軟なハイブリッドワークをより一層サポートしています。出社とテレワークの垣根をなくして社内外のコミュニケーションを促進する目的で、クラウドの活用を強化し、クラウドサービス間の連携も強めて会議プロセスの自動化を図っています。加えて、AI(人工知能)に代表される先進技術を積極的に取り入れ、AI検索エンジンの整備、生成AIを活かした業務工数削減と成果物の品質向上を推進しています。

こうした施策によって、場所を選ばない業務実行を可能とし、生産性向上とより迅速な情報入手・活用を実現して、社員のエンゲージメント向上につなげています。

業務アクティビティを推進する多彩なワークプレイス



集中してソロワーク

1人で効率的に作業や調べ物、事務を行う

連携してコワーク

2人以上で相談やレビューしながら調整・仕事する

超発想

1人で集中して質の高いアウトプットを出す

チーム

2人以上のチームで協働し創造する

偶発的な会話

偶然の出会いによる会話が新たな発想を生む

協創

複数人でアイデア発散や収束、施策をつくる

Operational Work

1. 定型業務

集まってミーティング

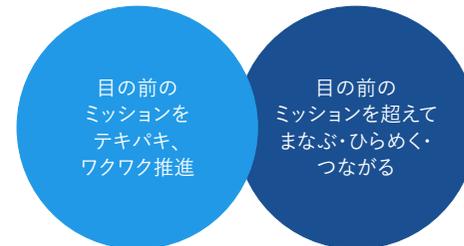
2人以上で確認やすり合わせを行う

Creative Work

2. 創造的業務

ディスカッション

複数人で討議し、意見を出し合いまとめる



Evolution

3. 新価値結合・進化

リチャージ

心身の健康、刺激やエネルギーを得る

カイゼン

既存にとらわれず提案や改善活動を仕掛ける

Data Section

人材関連施策・データ

2014～2023年度の推移

Data Highlights

新卒・キャリア採用数



従業員の男女別人数と自己都合離職率



従業員一人当たり平均研修時間



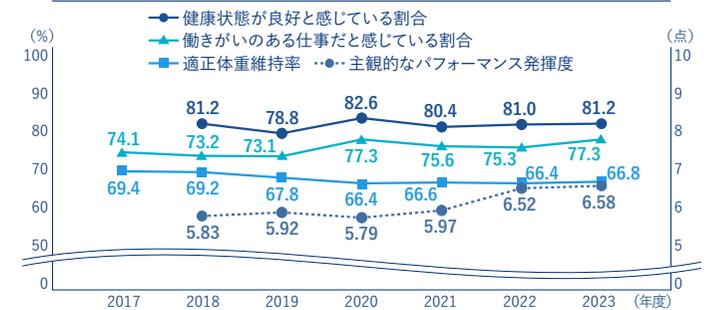
従業員一人当たり月間平均残業時間と平均年休取得率



平均年収と従業員一人当たり営業利益(連結)



主観的健康感・主観的パフォーマンス・働きがい・適正体重維持率 (2017～2023年度)



各数値はCTC単体です。ただし、「従業員一人当たり営業利益」を除く。採用、自己都合離職率、平均年収は正社員の数値です。

中期経営計画と人材関連施策

各施策はCTC単体です

中期経営計画 重点施策		人、技術への投資/魅力ある会社づくり				人材育成と働き方変革			個の成長と適材適所を組み合わせた総合力強化		
		2013～2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
Human Capital Development	採用	新卒採用のリクルーター制度再構築			新卒採用のテーマ別セミナー開始	セキュリティやグローバルなどの現場部署と連携した施策の拡大	新卒採用のリクルーター活動拡大	新卒採用にコース制導入	キャリア採用者向けにオンボーディングプログラム導入	新卒高専生採用活動開始	新卒採用のインターンシッププログラム拡充
	キャリア形成		専任組織設置		キャリアコンサルティング面談開始			キャリア採用にリファラルルート導入		採用活動のハイブリッド化(オンライン・対面)	キャリア採用リファラルルート支援策拡充
			キャリア形成支援制度導入					採用活動のフルオンライン化			
									社内公募制トライアル導入	社内公募制度全社展開開始	キャリアポータル開設
									キャリア形成支援を目的としたジョブローテーション施策拡充		タスクオフナー・タスクポストインゴトライアル開始
育成	エンジニアスキル認定制度導入	人事制度改定に合わせて研修体系刷新		働き方に関する全管理職集合研修実施	マネジメント力強化を企図した役職者向け多面観察導入	エンジニア育成体系を再構築しエンジニアスキルイベントを全社統合導入	AI全社教育・産学連携施策導入	ビジネススキルの選択式研修を拡充	技術選択式研修拡充	新任主任研修導入	人事処遇制度改定に合わせて階層別研修拡充
	グローバル人材育成施策開始	OJTトレーナー制度を3年間に改定				コーポレートスタッフ向けASEAN海外語学研修実施	新入社員向けIT基礎技術教育拡充		階層別研修拡充		学びの場プラットフォーム運用開始
	次世代リーダー選抜教育開始	中堅層、次期管理職候補者向け研修導入									
人事処遇制度		複線型人事制度導入 昇格要件にジョブローテーション経験を設定						専任組織を設置し新制度検討開始/全社アンケート・現場ヒアリング実施			正社員の報酬制度改定
Diversity Equity & Inclusion (DE&I)		女性管理職目標設定に基づく育成計画策定	DE&I活動紹介サイト開設とトップメッセージ定期発信を含む啓発・意識醸成施策強化			DE&I全社マネジメントミーティング開催	女性主任向け施策開始	ダイバーシティ基本方針を新たに策定	2021～2023年度DE&I行動計画開始	ダイバーシティ・コミティ立ち上げ	2023～2024年度子育て支援計画開始
		仕事と育児・介護研修を拡充	在宅勤務、育児・介護制度改定		女性管理職候補者の個別育成計画に基づいた集中的な育成開始		女性管理職候補者の個別育成計画に基づいた集中的な育成開始	配偶者と参加できる育児セミナー開始	DE&Iオープンセミナー「ダイバーシティ・キャリア・カレッジ」開催と情報発信強化	メンター・メンティ制度拡充とダイバーシティ・ポータル開設	
			メンター・メンティ制度の位置付けを見直し強化		男性社員の育児休業取得促進施策開始			LGBTQ+、SOGIへの取り組み開始	「人材バイブライン」構想による次世代女性リーダー育成強化と女性社員のキャリア支援	育児・介護制度見直し	
								定年後再雇用制度改定	キャリア・スポンサーシップ・プログラム(CSP)導入	CSP拡大実施	
Health and Well-being	健康経営	健康増進対策強化		こころの健康診断開始	CTCグループ健康保険組合設立	がん就労支援拡充：がんの早期発見・早期対策と就労支援策拡充	健康への挑戦「CTC Well-being」宣言	新型コロナウイルス感染症予防・拡大防止体制構築	新型コロナウイルスワクチン職域接種実施	2022～2023年度健康経営中期計画開始	セルフケアアプリ導入
		テーマ別健康増進活動推進：生活習慣病予防、メンタルヘルスクケアなど				女性の健康増進活動開始	2019～2021年度健康経営中期計画開始	睡眠のセルフケア研修実施と情報発信強化	CTC流ABW(Activity Based Working)推進施策実施	目的別健康情報ツール拡充	こころの健診拡充
						スマートミール認証弁当社内販売「ヘルシーランチプログラム」開始		運動習慣プログラム開始	生活改善促進施策を開始	健康増進施策拡充	がん総合検診の対象者拡大
	エンゲージメント					エンゲージメントサーベイトライアル実施		エンゲージメントサーベイ本格導入	タウンホールミーティング開始		1on1実施必須化、実施支援ツール導入
働き方	多残業対策強化			スライドワーク・モバイルワーク・時間単位有休制度導入	テレワークDay参画	テレワークDays参画、テレワーク制度拡充	全社員を対象としたテレワーク制度トライアル導入	テレワーク制度を改定し全社員を対象を拡大	働く環境整備拡充とニューノーマルにおける働き方に対応する施策実施	Upgrade the CTC Workstyle 導入	Upgrade the CTC Workstyle 施策拡充
	朝型勤務制度導入					服装の選択肢拡大	服装の選択肢をさらに拡大		「時間」と「場所」を選択できる働き方CTC流ABWを実践する施策拡充		

人材関連データ

連結

項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総数	人	8,606	8,782	9,580	9,927	10,099	10,540	11,095
男女別	男性	7,188	7,296	7,876	8,080	8,134	8,414	8,822
	女性	1,418	1,486	1,704	1,847	1,965	2,126	2,273
従業員数	日本	7,989	8,172	8,384	8,676	8,897	9,257	9,725
	アジア	592	582	1,163	1,220	1,172	1,255	1,343
地域別人数	米州	25	28	33	31	30	28	27
	欧州	0	0	0	0	0	0	0

単体

項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
総数	人	4,256	4,431	4,434	4,636	4,785	4,991	5,318
男女別	男性	3,557	3,702	3,675	3,813	3,915	4,048	4,291
	女性	699	729	759	823	870	943	1,027
外国人	人	46	47	47	50	55	65	68
30歳未満	男性	387	447	509	553	601	657	730
	女性	139	152	202	256	288	323	368
	計	526	599	711	809	889	980	1,098
30～39歳	男性	1,126	1,057	940	940	921	927	989
	女性	238	232	189	177	178	197	214
	計	1,364	1,289	1,129	1,117	1,099	1,124	1,203
40～49歳	男性	1,377	1,431	1,423	1,443	1,442	1,437	1,430
	女性	238	248	249	254	251	247	248
	計	1,615	1,679	1,672	1,697	1,693	1,684	1,678
50～59歳	男性	583	662	672	727	777	832	908
	女性	78	90	106	124	140	158	176
	計	661	752	778	851	917	990	1,084
60歳以上	男性	84	105	131	150	174	195	234
	女性	6	7	13	12	13	18	21
	計	90	112	144	162	187	213	255
エンジニア	男性	2,517	2,630	2,654	2,735	2,788	2,889	3,044
	女性	331	348	380	419	433	483	541
	計	2,848	2,978	3,034	3,154	3,221	3,372	3,585
職種別 営業	男性	834	856	817	852	877	908	982
	女性	110	111	119	145	165	173	191
	計	944	967	936	997	1,042	1,081	1,173
職種別 コーポレートスタッフ	男性	206	216	204	226	250	251	265
	女性	258	270	260	259	272	287	295
	計	464	486	464	485	522	538	560
平均勤続年数 ^{※1}	男性	14.0	14.1	14.1	14.1	14.2	14.1	13.8
	女性	13.2	13.4	13.2	12.9	12.7	12.4	12.1
	計	13.9	14.0	14.0	13.9	13.9	13.8	13.4
平均年齢 ^{※1}	男性	41.3	41.3	41.4	41.5	41.7	41.7	41.4
	女性	38.5	38.8	38.5	38.0	37.9	37.7	37.4
	計	40.8	40.9	40.9	40.9	41.0	40.9	40.6
自己都合離職者数 ^{※1}	男性	103	104	141	70	106	100	98
	女性	20	29	12	12	28	27	22
	計	123	133	153	82	134	127	120
自己都合離職率 ^{※1}	男性	2.8	2.8	3.8	1.8	2.7	2.5	2.4
	女性	2.8	4.0	1.6	1.5	3.2	2.9	2.2
	計	2.8	3.0	3.4	1.8	2.8	2.6	2.3

Human Capital Development

項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度		
平均年間給与	円	8,553,521	8,710,795	8,966,461	9,336,993	9,410,649	10,287,919	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	
基本給	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 (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		
	正規雇用	%	—	—	—	—	78.8	78.9		
非正規雇用	%	—	—	—	—	—	73.0	76.2		
新卒初任給	修士了	円	245,200	245,200	245,200	245,200	245,200	315,100		
	学士・高専専攻科卒	円	230,000	230,000	230,000	230,000	230,000	295,500		
	高専本科卒	円	—	—	—	—	—	273,100		
採用者数	総数	人	205	269	316	318	311	368	485	
	新卒	男性	人	79	117	96	101	97	100	141
		女性	人	45	39	58	61	59	61	77
キャリア	計	人	124	156	154	162	156	161	218	
	男性	人	74	101	147	142	134	170	236	
	女性	人	7	12	15	14	21	37	31	
一人当たり採用費(新卒・キャリア)	千円	780	1,041	816	890	942	1,101	1,109		
新卒入社3年後定着率	男性	%	88.3	91.0	89.9	93.2	94.8	96.0	91.8	
	女性	%	86.4	85.7	86.7	100.0	93.1	95.1	86.4	
	計	%	87.9	89.7	88.7	94.9	94.2	95.7	89.7	
延べ研修実施人数	人	103,939	102,600	129,882	135,889	98,252	108,375	110,280		
一人当たり平均研修時間	時間	52	63	54	60	56	65	77		
管理職向け全社研修参加率	%	97.9	93.2	82.6	100.0	99.7	98.8	98.2		
管理職層 ^{※1}	総数	人	1,188	1,194	1,217	1,257	1,324	1,399	1,473	
	男女別	男性	人	1,132	1,135	1,148	1,187	1,244	1,316	1,381
		女性	人	56	59	69	70	80	83	92
外国人	人	5	5	6	6	5	6	8		
新卒入社者	人	452	462	474	498	536	581	637		
キャリア入社者	人	736	732	743	759	788	818	836		
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	891	909	957	998	1,033	1,101	1,185	
	女性	人	35	36	46	48	53	57	62	
	計	人	926	945	1,003	1,046	1,086	1,158	1,247	
部長相当職以上	男性	人	260	267	278	286	296	304	329	
	女性	人	8	8	10	8	8	9	9	
	計	人	268	275	288	294	304	313	338	
課長相当職	男性	人	872	868	870	901	948	1,012	1,052	
	女性	人	48	51	59	62	72	74	83	
	計	人	920	919	929	963	1,020	1,086	1,135	
主任 ^{※1}	男性	人	461	549	624	690	717	708	706	
	女性	人	55	64	70	77	90	94	105	
	計	人	516	613	694	767	807	802	811	
新規管理職層登用者数 ^{※1}	男性	人	47	54	70	89	103	116	119	
	女性	人	4	5	11	8	12	7	15	
	計	人	51	59	81	97	115	123	134	

人材関連データ

単体

項目	単位	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
嘱託再雇用	人	53	70	91	122	136	160	182
障がい者雇用 ^{※2}	雇用者数	167	194	198	208	206	208	217
	雇用率	2.2	2.5	2.5	2.5	2.4	2.3	2.3
育児休業等制度利用者 ^{※3}	男性	53	61	55	49	58	95	97
	女性	30	29	31	23	26	20	31
計	人	83	90	86	72	84	115	128
育児休業等取得率(男性) ^{※3}	%	36.1	41.8	42.0	35.8	46.8	65.5	73.4
育児休業等平均取得日数(男性) ^{※3}	日	17.4	11.5	22.0	22.5	17.4	17.5	37.0
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	97.2	100.0	100.0	97.0	97.8	100.0	100.0
計	%	98.9	100.0	100.0	98.8	99.0	100.0	100.0
育児休業後の定着率 ^{※4}	男性	100.0	83.3	100.0	77.8	70.0	92.9	97.1
	女性	96.7	97.1	100.0	96.3	87.5	84.0	100.0
計	%	96.9	95.0	100.0	92.0	83.3	87.2	97.6
短時間勤務制度利用者	人	97	97	99	93	72	70	62
看護休暇制度利用者	人	202	212	200	144	147	101	137
介護休業制度利用者	人	1	0	1	0	0	0	3
介護休暇制度利用者	人	34	32	44	35	33	34	31
平均年休取得率	%	71.9	75.3	72.6	61.0	64.2	70.7	68.3
平均年休取得実績	日	13.9	14.5	13.9	11.7	12.3	13.5	13.0
従業員一人当たり月間平均残業時間	時間	14	14	13	16	13	12	13
欠労率 ^{※5}	%	—	0.3	0.4	0.2	0.2	0.3	0.3
朝型勤務 ^{※6}	年間	2,812	2,907	2,941	3,080	3,135	3,356	3,838
	月平均	1,276	1,323	1,325	1,519	1,709	1,835	2,099
スライドワーク ^{※7}	年間	938	1,017	1,515	1,916	1,638	1,658	1,698
	月平均	305	376	497	846	780	775	780
時間単位有休 ^{※8}	年間	1,176	1,371	1,453	1,357	845	969	905
	月平均	293	372	425	327	228	266	244
働きがいのある仕事だと感じている割合 ^{※9}	%	74.1	73.2	73.1	77.3	75.6	75.3	77.3
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
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
高ストレス者の該当割合	%	9.4	9.7	9.3	7.8	8.6	8.0	7.7
ワークエンゲージメントスコア ^{※12}	点	—	—	—	—	—	—	2.59
組織の一体感スコア ^{※12}	点	—	—	—	—	—	—	2.98
定期健診の要精検・要受診者率	%	49.9	50.8	50.5	56.1	55.6	53.8	54.4
特定保健指導参加率	%	—	—	43.4	61.2	63.0	58.2	2024秋集計
適正体重維持率	%	69.4	69.2	67.8	66.4	66.6	66.4	66.8
血糖コントロール不良率	%	—	—	—	—	—	—	9.7
喫煙率	%	27.5	26.2	24.3	22.9	21.8	21.4	20.9
運動習慣率 ^{※13}	%	18.7	18.9	19.8	21.6	24.0	26.1	25.8
日常的な身体活動実践率 ^{※14}	%	—	44.2	47.0	31.6	28.4	30.4	35.2
朝食欠食率	%	—	—	—	—	—	—	38.5
毎日2合以上飲酒率	%	—	—	—	—	—	—	8.0
定期健康診断受診率	%	99.9	99.9	99.9	100.0	100.0	99.9	100.0
こころの健康診断受診率	%	89.9	87.3	86.6	87.2	83.2	95.6	94.5
業務上災害発件数	件	7	2	6	1	2	0	4
業務上死亡者数	人	0	0	0	0	0	0	0

連結子会社の人材関連データ

項目	単位	女性管理職層比率	育児休業等取得率(男性) ^{※3}	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	うち正規雇用	うち非正規雇用
CTCテクノロジー株式会社	%	3.9	51	73.3	77.6	51.2
CTCシステムマネジメント株式会社	%	2.0	52	78.0	78.2	72.2
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	75	65.8	94.5	39.5
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	100	110.0	106.8	86.8

対象がない男女の差異が算出できない場合などは「—」を表示しています。

- ※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前年度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。



Challenging Tomorrow's Changes



伊藤忠テクノソリューションズ株式会社