



CTCの健康経営の取り組み2025

Health and Well-being

Health and Well-being

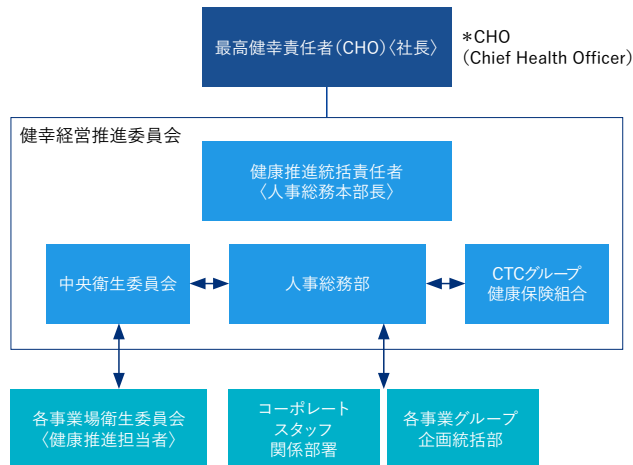
健幸宣言

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。

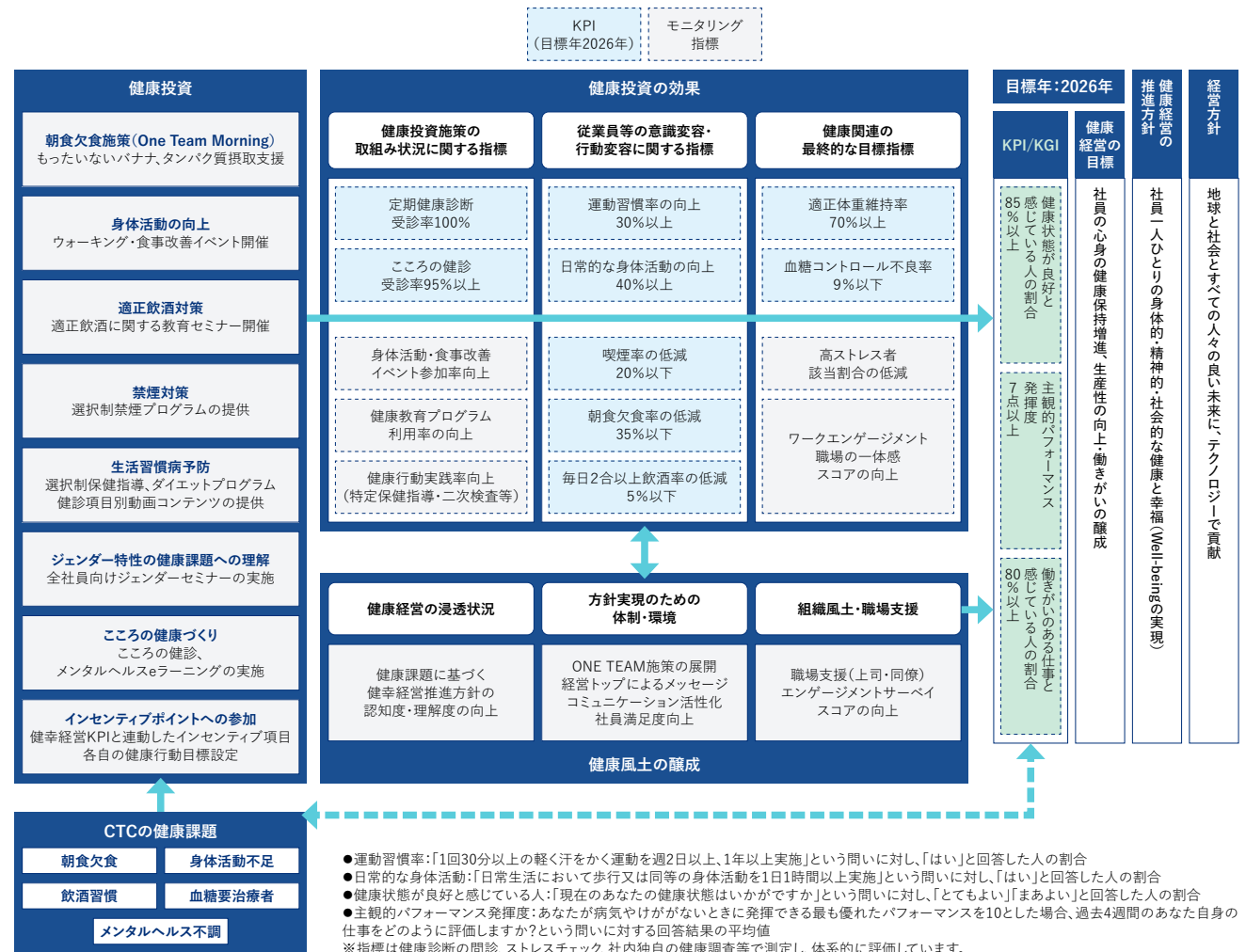
ここに社員とその家族の未来に向けた健幸への挑戦「CTC Well-being」を宣言します。

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

健幸経営の推進体制



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



Health and Well-being

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。

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

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。ファイナンス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

健幸経営の実践には、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

健幸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ます。

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
採用者数	総数	人	269	316	318	311	368	490	608
	新卒	男性	人	117	96	101	97	100	141
		女性	人	39	58	61	59	61	77
	キャリア	計	人	156	154	162	156	161	218
		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
		一人当たり採用費用(新卒・キャリア)	千円	1,041	816	890	942	1,101	1,109
		新卒入社3年後定着率	男性	%	91.0	89.9	93.2	94.8	96.0
		女性	%	85.7	86.7	100.0	93.1	95.1	86.4
		計	%	89.7	88.7	94.9	94.2	95.7	89.7
	一人当たり平均研修時間	時間	63	55	62	58	64	78	104
管理職層 ^{※1}	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
	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	706
		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	208	217	258
		雇用率	%	2.5	2.5	2.5	2.4	2.3	2.6
	育児休業等制度利用者 ^{※3}	男性	人	61	55	49	58	95	100
		女性	人	29	31	23	26	31	26
		計	人	90	86	72	84	115	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
		女性	%	100.0	100.0	97.0	97.8	100.0	96.3
		計	%	100.0	100.0	98.8	99.0	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
		女性	%	97.1	100.0	96.3	87.5	84.0	100.0
		計	%	95.0	100.0	92.0	83.3	87.2	97.6
Health and Well-being	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
	従業員一人当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
		月平均	人	1,323	1,325	1,519	1,709	1,835	2,270
	スライドワーク ^{※7}	年間	人	1,017	1,515	1,916	1,638	1,658	2,000
		月平均	人	376	497	846	780	775	780
	時間単位有休 ^{※8}	年間	人	1,371	1,453	1,357	845	969	905
		月平均	人	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}	%	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
	こころの健康診断受診率 ^{※14}	日	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。