



サステナビリティデータブック

Sustainability Data Book 2026

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
17	社会貢献活動
18	情報セキュリティ
19	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
2026年3月期(2025年4月1日～2026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
2026年7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

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

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



貢献する主なSDGs

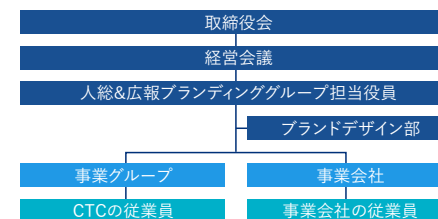


貢献する主なSDGs



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](#) [P12参照]

[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2026
- 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「プラチナくるみん」認定
- 東京都スポーツ推進企業(2025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原則にのっとり、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めます。

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)*	

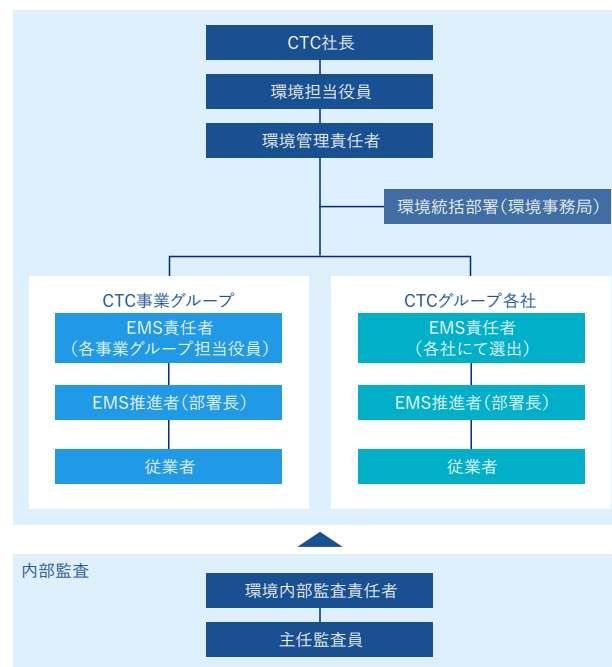
※ネットゼロ: Scope1,2,3の排出総量を90%以上削減、かつ残った排出量については吸収/貯留への投資などにより中和させること (Scope3は、2050年までに90%削減)。

環境マネジメントシステム

ISO14001認証をCTCグループ11社21事業所(国内18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。

2025年度	概要	対象者	受講率
サステナビリティ 全社研修	「企業のサステナビリティ」をテーマに、CTCグループのガイドラインや気候変動対策を学び、業務との関わり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	93.0%

自然資本・ 生物多様性への取り組み



当社グループは、自然関連財務情報開示タスクフォース(TNFD)の趣旨に賛同し、2026年6月にTNFDフォーラムに参画しました。TNFD提言に基づき、自然との関係性を正しく認識し、適切な対応及び開示を通じて、持続的な企業価値の向上を目指します。

CTCグループ連結の直接操業拠点を対象に、TNFDが推奨するLEAPアプローチに基づき、ENCORE等の国際的な評価ツールを活用して、自然資本への依存および事業活動による影響の評価・分析を実施しました。その結果、当社はオフィスを中心とし、大規模な土地改変等を伴わない事業特性から、自然関連の依存度・影響度は相対的に低位であることが示され、現時点の分析では、顕著な負の影響は確認されていません。

[TNFD提言に基づく開示](#)

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。

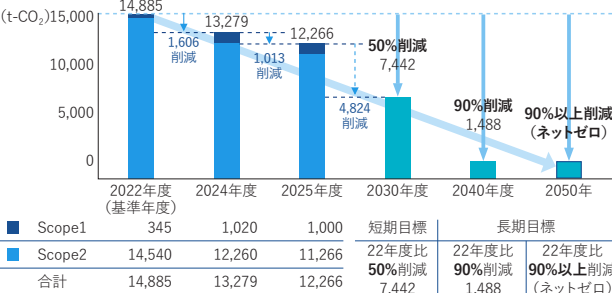
リスク管理

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

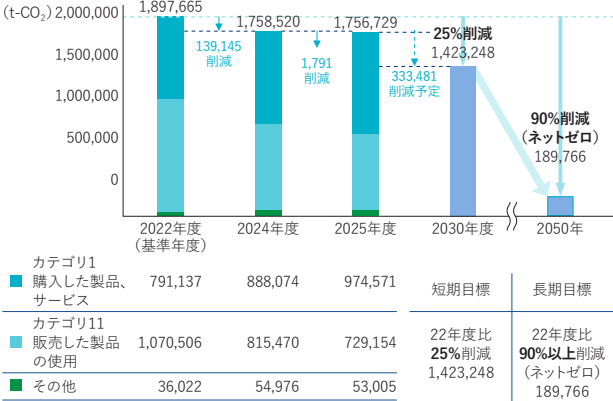
指標は、温室効果ガスの排出量としています。目標は、2024年4月に改定した「2050 CTCグループ環境宣言」です。[\[P.4参照 \]](#)

■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)



※2025年度の数値は小数点以下の値を含んだ集計値のため、見かけ上の合計値とは一致しません。

[第三者保証報告書\(2025年度\)](#)

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。

		2023年度	2024年度	2025年度
消費電力量	使用量 (kWh)	33,756,569	32,407,295	30,541,751
消費電力量のうち再生 可能エネルギー使用量		3,680,065	5,281,553	6,495,095

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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
産業廃棄物	発生量(t)	531.10	390.23	447.61	283.05

集計範囲:2021年度は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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
オフィス	発生量(t)	111.38	88.21	116.86	147.83
	最終処分量(t)	21.54	30.60	30.07	35.60
	資源化率(%)	80.66	65.31	74.27	75.92
物流センター	発生量(t)	28.78	19.67	24.40	20.46
	最終処分量(t)	1.34	1.48	1.31	1.28
	資源化率(%)	95.34	92.48	94.63	93.74

集計範囲(オフィス):2021年度は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。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
総購入枚数(千枚)	2,140	2,830	4,031	3,654	3,301

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。高効率熱源機器の導入、地域熱供給システムにより水使用量の削減に努めています。

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
水使用量	水使用量(m³)	128,465	134,498	124,969	117,049
	排水量(m³)	—	62,327	56,351	55,698

集計範囲:2021年度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。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。

また、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」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」に則り、人権尊重の取り組みを推進しています。

[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。

人権デュー・ディリジェンス

①負の影響の特定・評価

人権リスク評価の考え方

国連「ビジネスと人権に関する指導原則」に基づき、人権への影響の大きさを踏まえた人権リスク評価を実施。人権リスクは、「深刻度」と「発生可能性」の観点から評価しています。

深刻度: 人権侵害が発生した場合の影響の重大性を評価するものであり、以下の観点から判断しています。

1. 人権侵害が発生した場合の被害の重篤性(規模・救済可能性)
2. 人権侵害1件あたりに影響を受ける人の範囲

発生可能性: 人権侵害が発生する可能性について、以下の観点から評価しています。

1. 潜在的なリスク要因の有無
2. 顕在化したリスクの有無

人権リスクの特定プロセスと評価について

2025年度: 2024年度に特定した特に重要な人権リスクを深掘りするため、外部コンサルティング会社の支援のもと、サプライチェーン上流に関わる6部署にヒアリングを実施しました。その結果、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」、自社及びサプライヤー／ビジネスパートナーの職場環境に関する人権リスクを確認しました。

特に重要な人権リスク

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。2025年度は、取引先を対象に本ガイドラインに関する説明会を実施。58社140名の取引先がライブ配信に参加し、オンデマンド配信も実施しています。

[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

2025年度	概要	対象者	受講率
人権研修	サプライチェーン上のリスクがビジネスに与える影響、CTCグループの取り組みに関するeラーニングを実施	CTCグループの役員・従業員・派遣社員・海外事業グループ社員	93.0%

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。[\[P.19参照 \]](#)

社外の実態把握

2026年度より、取引先を対象にサステナビリティに関する取り組み状況を確認するアンケートを実施しています。

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。

人権に関するイニシアティブに参画

2025年度はILO&GCNJ共催「国際人権・労働基準の尊重に向けた企業内専門人材の育成プログラム」に参加。

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

一人ひとりの人権を尊重するとともに、人格や個性といった多様性を認め合う、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。

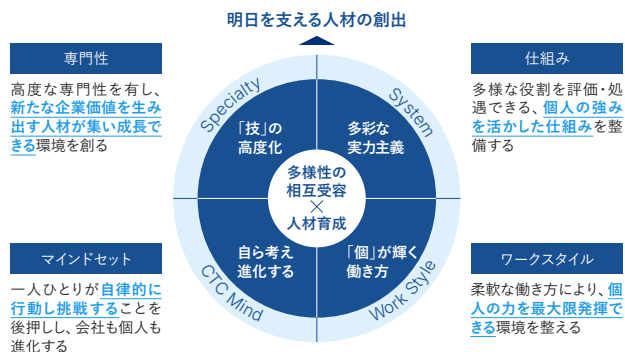
「人材」は当社グループにおける最重要資本であり、社員の成長なくして企業価値を向上させることはできません。「全社人材育成方針」「ダイバーシティ基本方針」「健幸宣言」のもと、社員の持つ力を最大限発揮できるよう、自律的な成長を促す様々な取り組みを推進し、多様で柔軟な働き方や社員とその家族の健康と幸福（健幸＝Well-being）を目指す「健幸経営」の取り組みを実践しています。

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(2025年度) 37% 127人(2026年4月1日)	参考・モニタリング(2025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49%：キャリア51% 56% 男性79%：女性21%
	私生活の充実・健康とWell-being・生産性向上に関する指標					
OUTPUT	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(2025年度) 89.4% 12時間 80.2% 80.7% 6.68点 66.5% 9.1%	参考・モニタリング(2025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 定期健診要フォロー者率	67.6% 2.63点 3.05点 7.1% 68.6%(2024年度) 50.8%
ACTION	重点施策	多様で優秀な 人材の確保・育成	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	
		経営戦略と連動した 採用・育成施策	DE&I推進、キャリア支援、健幸経営、 ワークスタイル変革	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 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いかがですか。」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「あなたが病気が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、社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、社員一人ひとりが自身の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。当社では、研修・面談・各種制度を掛け合わせた総合的なキャリア開発・育成推進体制を構築しています。

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などを通じて上司と部下がキャリアについて定期的に対話する機会を設けています。また、育成施策にとどまらず、人事制度全体との連携を強化しています。具体的には、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を進めています。

主体的なキャリア形成の支援

当社は、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)の推進を連携させながら、社員の多様なキャリア形成を支援しています。

具体的な施策として、キャリアの選択肢をより広げるため、新卒3年目及び35歳の節目にキャリアデザイン研修を行っています。また、2024年度からの嘱託再雇用制度導入に伴い、対象を50歳と57歳にも拡大し、シニア層のキャリア自律を後押ししています。

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すると共に、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目標を共有し合える組織をつくるため、定期的にエンゲージメントサーベイを実施しています。

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改善へとつなげています。

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: 2025年11月18日～12月2日

回答者数: 5,354人(85.8%)

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。

人的資本 》 Human Capital Development

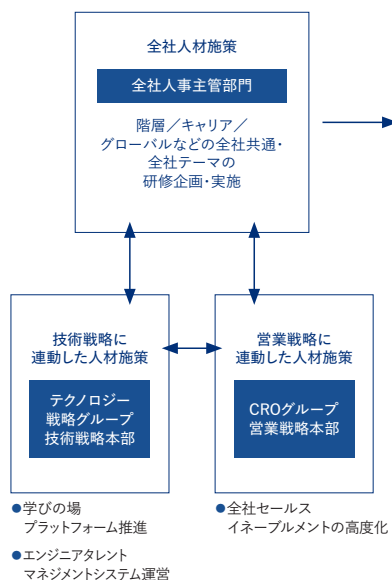
学び・能力開発

自発的な学びの支援

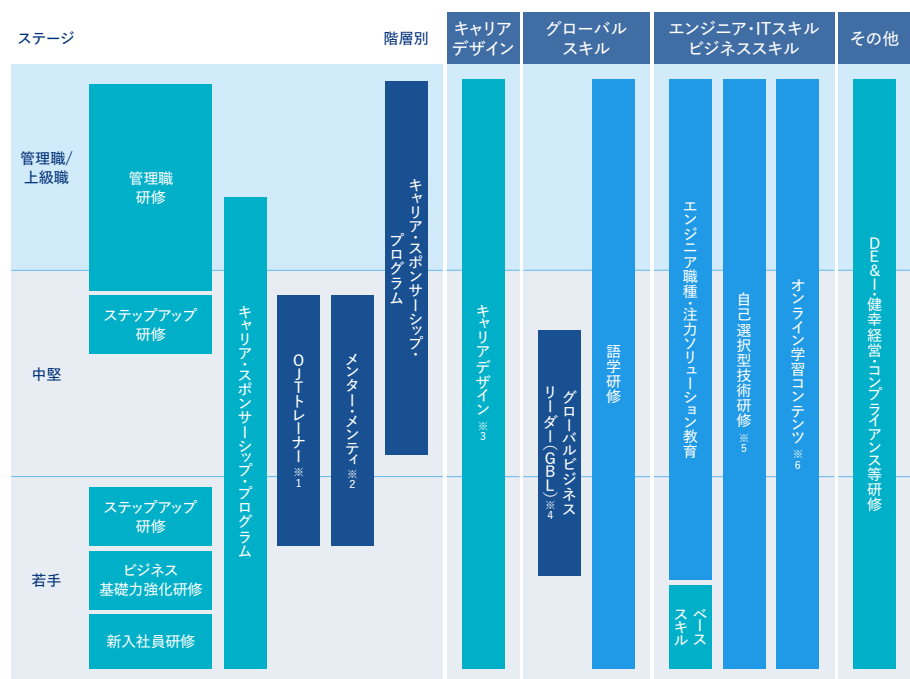
当社は、社員の自発的な学びを支援するため、共通スキルは人事主管部署が、専門領域はテクノロジー戦略グループ（エンジニア向け）、CRO（営業向け）、各事業グループが連携し、育成プログラムを提供しています。ジョブローテーションやストレッチ・ア

サインメントを組み込んだ「経験学習（OJT）」を育成の中心に据え、多様な学習機会を創出しています。そこに、ビジネスの特性に合わせた「教育研修（Off-JT）」と、個人の意欲に基づく多彩な「自己啓発支援」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。

■全社研修・育成関連施策推進体制



■全社研修体系（2025年度）



※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づくりの機会を提供

※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主力施策として、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

■必須 ■選抜 ■選択

社員のためのスキルアップ支援

専門性の高度化を目的に、会社が指定した上級資格（155資格）の取得に対して「資格取得報奨金制度」を設け、社員の自律的な成長を後押ししています。

【目的】

- 自己啓発としての資格取得を推奨し、その意欲に報いるため
- 会社が求める資格取得を促し、社員の育成と専門性向上を図るため

■資格取得報奨金制度

支給要件	資格の事前学習、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）があっても受給可能
対象資格	155資格 スキルの訴求、専門性の高度化を意図し、上級資格以上に幅広くラインアップ
支給金額	資格の難易度（上級レベル以上）に応じて3段階に設定

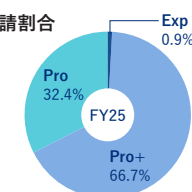
	最上級	Exp	国家資格（最難関）
難易度	上級+	Pro+	国家資格（難関）、ベンダー資格、その他
	上級	Pro	国家資格（上級）、ベンダー資格、その他

2025年度 主な取得資格名

・国家資格：
情報処理安全確保支援士（Pro+）、
ネットワークスペシャリスト試験（Pro+）、
システムアーキテクト試験（Pro+）等

・JDLA Deep Learning for
ENGINEER（E資格）（Pro）

難易度別申請割合



■主な保有ベンダー資格

AWS (Amazon Web Services)	・AWS SAP on AWS-Specialty ・AWS認定（DevOpsエンジニア プロフェッショナルレベル、セキュリティ専門知識、機械学習専門知識）
Cisco	・CCIE ・CCNP ・DevNet Professional
Microsoft	・Microsoft 365 Certified: Administrator Expert ・Microsoft Certified: Azure Solutions Architect Expert ・Microsoft Certified: DevOps Engineer Expert ・Microsoft Certified: Azure Virtual Desktop Specialist
Oracle	・Oracle Cloud Infrastructure Certified Architect Professional ・Oracle Cloud Database Migration and Integration Professional ・Oracle Autonomous Database Cloud Certified Professional

人的資本 》 Human Capital Development

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で把握し、将来の成長分野の強化、人材育成、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、強化すべき領域の特定とそれに沿った育成に取り組んでいます。

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、そして事業戦略上求められる人材モデルごとの人材数・スキルレベルなど、柔軟かつタイムリーに人材の質と量を把握できます。

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な成長を支援する仕組みとして、社員が伸ばしたい分野を自ら選択し、多様な学びに触れられるプラットフォームを用意しています。本プラットフォームは、社員一人ひとりが理想とする姿に向けて自律的に成長できる環境です。お客様視点に加え、社員自身の意欲に応じた学びを重視し、社内外の研修や通信教育、オンライン学習、マイクロラーニング、推薦図書など幅広い学習コンテンツを提供するとともに、社内の意識改革やコミュニティを通じた社員同士の学び合いの文化醸成にも取り組んでいます。さらに、学習プランを上司や関係者と共有することで、実践機会の創出やコミュニケーションの活性化につなげています。

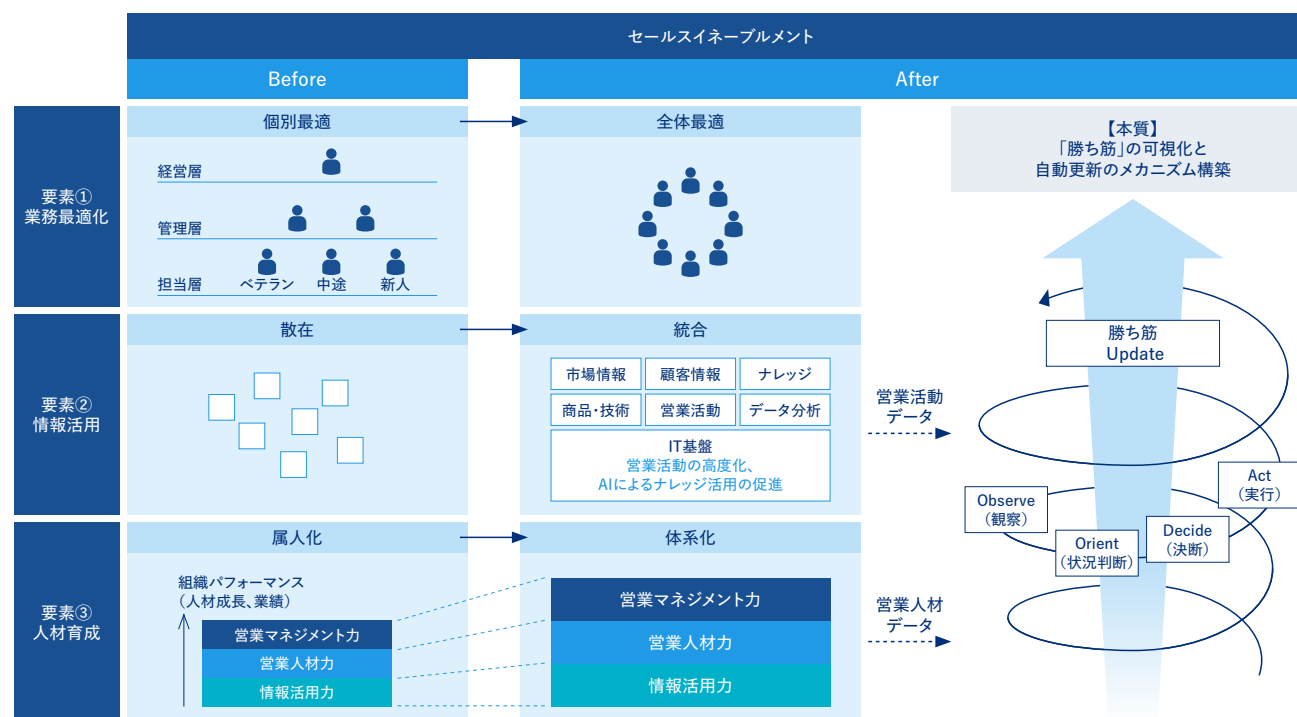
営業育成の取り組みと 全社セールスイネーブルメントの高度化

当社では、各職種における専門性強化を重要な取り組みとして推進しています。営業領域においては、持続的な事業成長と企業価値向上に向けて設置したCROグループのミッションの一つに「全社セールスイネーブルメントの高度化」を掲げています。人材育成・業務最適化・情報活用を統合したセールスイネーブルメントを全社的に推進し、専任組織の設置や本部長クラスで構成する定例会議を実施しています。自社の営業課題に基づき設計

した「営業人材育成プログラム」を体系化し、トレーニング、コーチング、シェアリングの3Stepを通じて学習と実践の循環を促進しています。さらに営業コンピテンシーを策定し、営業行動・スキルの共通基準として活用することで、個人の知見を組織の共通資産へと昇華し、価値創出の最大化につなげています。

本アセスメントは、全社員の約20%を占める営業職のうち、担当領域から特定した組織に所属する営業職約900名を対象とし、本人及びその上司の回答率は100%となっています。

■セールスイネーブルメントの全体像



人的資本 》 Human Capital Development

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持続的な成長を牽引するため、当社はマネジメントのあり方を常にアップデートし、リーダー個人のスキルと組織力の底上げに取り組んでいます。

リーダー育成の柱として、主任層を起点に、課長・部長の各階層（新任・既任）に応じたリーダーシップ開発およびマネジメント力強化研修の受講を必須化しています。加えて、全社展開する1on1と連動した管理職向けの支援動画や任意研修を拡充し、日常的なマネジメントもサポートしています。

また、エンゲージメントサーベイの結果に基づく階層別研修の拡充、全社人材開発会議において中長期的にリーダーの選出・登用計画を策定するなど、多角的なアプローチで育成を推進しています。

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、様々な産業分野に最適なソリューションを提供する当社において、グローバルパートナーシップは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。

こうした事業推進を担う人材育成の注力施策として、国内でビジネス経験と実績を有する社員を選抜し、7ヵ月間にわたり集中的に育成するプログラム「グローバルビジネスリーダー研修（GBL）」を実施しています。

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

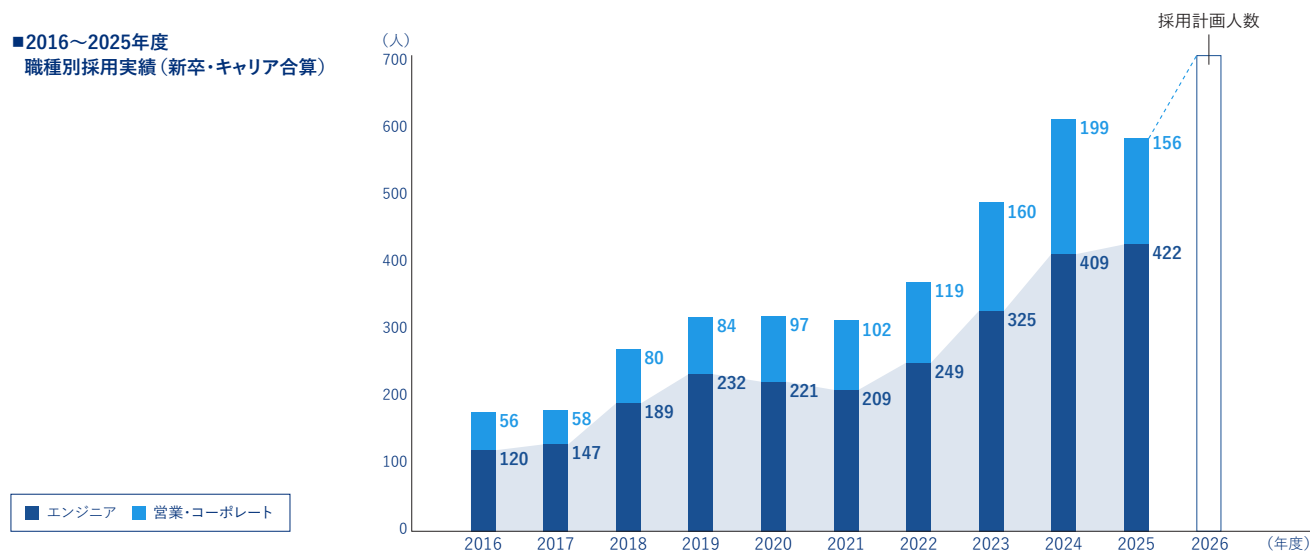
当社は、以前から役割等級制度を取り入れています。年齢を問わず等級ごとに求められる役割レベルに応じ、発揮されたパフォーマンスを適切に評価するため、早期の昇格・登用も可能です。昇格要件として、ジョブローテーション経験や評価基準などを定めて全社員に公開し、挑戦と成長を促しています。

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。

挑戦を後押しする表彰制度

社員や組織の優れた業績や挑戦を称えるため、表彰制度を設けています。毎年全社の中で特に優れた成果を上げたプロジェクトやチーム、個人を表彰するほか、社員の幅広い活躍や貢献を称えるため、部門内においても表彰を行っています。こうした取り組みを通じて、社員の更なる活躍を後押しするとともに、挑戦する文化を醸成しています。

■ 2016～2025年度
職種別採用実績（新卒・キャリア合算）



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。当社は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を推進するため、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

創立当初から積極的にキャリア採用を推進してきたことで、当社には多様な個性や考え方を認め、活かす文化が根付いています。

具体的な啓発活動として、社内ポータルサイトを通じた情報発信や、LGBTQ+などをテーマと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」を開催しています。さらに管理職向けには、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を実施し、多角的な視点から意識改革と風土醸成を図っています。

また、多様性を高める重点施策として、2024年度から嘱託再雇用制度も刷新しました。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目指していきます。

■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

社員が育児や介護といった個々の事情に合わせて働き方を選択できるよう、多様かつ柔軟な働き方ができる環境を整備しています。また、関連する各種手続きの簡素化を行い、制度を利用する社員の利便性向上も進めています。

近年は男性の育児休業等取得者も増加傾向にあります。対象者本人やその上司に向けた育児関連セミナー・座談会をはじめ、仕事と介護の両立支援セミナーなどを継続的に開催し、誰もが制度を気兼ねなく利用できる企業風土の醸成に努めています。

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

CTCグループの人権方針では、個人の性的指向・性自認の尊重と差別の禁止を明示しています。これに基づき、LGBTQ+に関する正しい知識の啓発や、性的指向・性自認にかかわらず誰もが尊重される社内風土の醸成を継続的にを行っています。具体的には、各種研修の実施や社内専用サイトを通じた情報発信に加え、当事者に配慮した社内制度のアップデートを実施し、すべての社員が自分らしく働ける職場環境づくりを推進しています。

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」構想に基づく次世代リーダーの育成

採用から管理職登用に至るまで、継続的かつ安定的に女性リーダーを輩出する総合施策として、「人材パイプライン」を構築しています。若手・中堅から管理職とその候補者に至るまで、各ステージに応じたキャリア形成支援を行い、中長期的な視点で育成を強化しています。

候補者の「見える化」と個別支援の徹底

同パイプライン構想の一環として、管理職候補者を詳細に把握し、個別の育成支援を強化しています。具体的には、経営幹部候補者の早期選出・登用計画の策定に加え、候補者を抱える上司向けに「育成支援システム」を導入しました。これにより、部下のワーク・メンタリティをモニタリングし、適切な働きかけを行うことでモチベーションと働きやすさの向上を図っています。

また、新たに課長クラスへ登用された女性管理職に対して個

別面談を実施するなど、現場での日々のサポートと全社施策を両輪で回し、次世代リーダーの活躍を後押ししています。

「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構築

「キャリア・スポンサーシップ・プログラム(CSP)」は、本部長クラスがスポンサーとなり、女性管理職およびその候補者(スポンサー)のキャリア形成を支援する仕組みです。上位マネジメント層と直接対話し、気軽に相談できる場を提供しています。

具体的な支援として、スポンサーのメッセージ動画やライフラインチャートを公開するほか、座談会や1on1を実施し、社内ネットワークの構築を支援しています。さらに若手・中堅の女性社員に対しては、女性同士の横のつながりに軸を置いた「メンター・メンティ制度」を展開。将来のCSP参加を見据えた、切れ目のない継続的なキャリア支援を実現しています。

■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 (2026年4月1日:127人) 2.月間平均残業時間を15時間以内とする (2025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 (2025年度実績:89.4%)	●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

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・労働安全衛生

生活習慣病の予防・健康保持増進

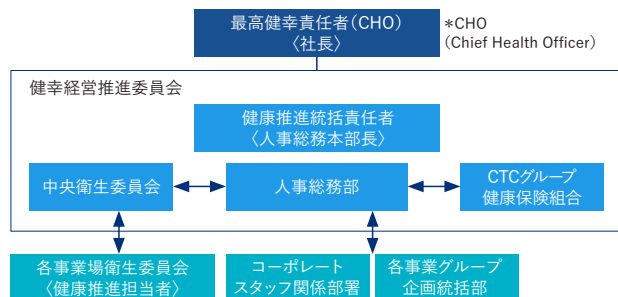
健康診断・健康管理については、個人にとどまらず、組織・全社単位での課題把握と改善に取り組んでいます。健康診断結果は経年的に分析、経営層と各職場へフィードバックし、改善につなげています。結果に基づき生活習慣の振り返りと行動改善を促し、健康保険組合と連携した特定保健指導を実施しています。また、生活習慣改善イベントの実施や健康相談体制の整備、ヘルスケアアプリの活用を通じて社員の健康管理を支援し、精密検査受診率は76.1%(前年度比+3.8ポイント)となるなど、健康行動の促進につなげています。

Well-beingを向上させる個人・組織力

健幸経営の実践には、従業員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、教育・研修や健康管理システム、産業医・看護職による面談を通じた個別支援を推進しています。

人的資本 》 Health and Well-being

■健康経営の推進体制



特に、健診後面談や長時間労働者対応、休復職支援を通じて、健康課題の理解促進と行動変容につなげています。また、健診前eラーニング(eSchool)を活用し、生活習慣改善の目標設定と振り返りを実施しています。FY25では「半年以上継続できる自信がある」と回答した従業員は53.6%、FY26では「行動目標を実施できた」と回答した従業員は64.4%となり、理解にとどまらず行動への移行が進んでいることを確認しています。さらに、コミュニケーション促進やクラブ活動支援により、働きがいと組織の活

性化を図るとともに、メンタルヘルス対策として、こころの健康診断結果を職場改善に活用しています。

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し、全オフィスで労働安全衛生およびリスク評価を実施しています。各部門で危険性・有害性を特定し、発生可能性と影響度の観点から評価し、優先順位に基づく対策を講じています。また、転倒等の物理的リスクに加え、長時間労働やメンタルヘルスなどの健康リスクも重点的に評価し、勤務状況のモニタリングや産業医面談等による予防的対応を行っています。災害・事故時の対応手順は社内ポータルで周知し、各オフィスに応じた手順書を整備しています。これらの取り組みは安全衛生委員会で定期的に見直し、継続的な改善につなげています。

■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



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カフェテリアプランなどにより日常的な健康行動の定着を支援しています。2024年度からは「セルフケアポイント」を付与し、自発的な健康行動を促進しています。また、ファイナンシャルWell-beingの観点から、家賃補助制度や持株会などの福利厚生施策を通じて、社員の生活基盤の安定と将来にわたる資産形成を支援しています。

■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・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
家賃補助	賃貸居住の独身世帯主を対象に、家賃の一部補助。新生活準備の支援として、入社時の転居諸費用に充てるため自立支援一時金を支給。
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	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	総数	人	9,580	9,927	10,099	10,540	11,095	11,732	12,311
	男女別	男性	7,876	8,080	8,134	8,414	8,822	9,193	9,596
		女性	1,704	1,847	1,965	2,126	2,273	2,539	2,715
	地域別人数	日本	8,384	8,676	8,897	9,257	9,725	10,389	11,036
		アジア	1,163	1,220	1,172	1,255	1,343	1,317	1,248
		米州	33	31	30	28	27	26	27
		欧州	0	0	0	0	0	0	0

単体

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
従業員数	総数	人	4,434	4,636	4,785	4,991	5,318	5,714	6,081
	男女別	男性	3,675	3,813	3,915	4,048	4,291	4,551	4,809
		女性	759	823	870	943	1,027	1,163	1,272
	外国人	人	47	50	55	65	68	77	86
	30歳未満	男性	509	553	601	657	730	834	928
		女性	202	256	288	323	368	447	513
		計	711	809	889	980	1,098	1,281	1,441
	30～39歳	男性	940	940	921	927	989	1,067	1,165
		女性	189	177	178	197	214	245	271
		計	1,129	1,117	1,099	1,124	1,203	1,312	1,436
	40～49歳	男性	1,423	1,443	1,442	1,437	1,430	1,439	1,435
		女性	249	254	251	247	248	259	258
		計	1,672	1,697	1,693	1,684	1,678	1,698	1,693
	50～59歳	男性	672	727	777	832	908	943	986
		女性	106	124	140	158	176	185	193
		計	778	851	917	990	1,084	1,128	1,179
	60歳以上	男性	131	150	174	195	234	268	295
		女性	13	12	13	18	21	27	37
		計	144	162	187	213	255	295	332
	エンジニア	男性	2,654	2,735	2,788	2,889	3,044	3,231	3,430
		女性	380	419	433	483	541	618	693
		計	3,034	3,154	3,221	3,372	3,585	3,849	4,123
	職種別	営業	817	852	877	908	982	1,058	1,126
		女性	119	145	165	173	191	243	280
		計	936	997	1,042	1,081	1,173	1,301	1,406
	コーポレート スタッフ	男性	204	226	250	251	265	262	253
		女性	260	259	272	287	295	302	299
		計	464	485	522	538	560	564	552
	平均勤続年数 ^{※1}	男性	年	14.1	14.1	14.2	14.1	13.8	13.2
		女性	年	13.2	12.9	12.7	12.4	12.1	11.1
		計	年	14.0	13.9	13.9	13.8	13.4	12.8
	平均年齢 ^{※1}	男性	歳	41.4	41.5	41.7	41.7	41.4	41.0
		女性	歳	38.5	38.0	37.9	37.7	37.4	36.4
		計	歳	40.9	40.9	41.0	40.9	40.6	40.0
	自己都合離職者数 ^{※1}	男性	人	141	70	106	100	98	106
		女性	人	12	12	28	27	22	19
		計	人	153	82	134	127	120	125
	自己都合離職率 ^{※1}	男性	%	3.8	1.8	2.7	2.5	2.4	2.0
		女性	%	1.6	1.5	3.2	2.9	2.2	1.7
		計	%	3.4	1.8	2.8	2.6	2.3	2.0

Human Capital Development

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
平均年間給与		円	8,966,461	9,336,993	9,410,649	10,287,919	10,765,554	10,900,966	11,633,384
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	1:1.07
		報酬総額	—	—	1:1.10	1:1.06	1:1.06	1:1.07	1:1.08
	一般職層	基本給	—	—	1:1.10	1:1.09	1:1.08	1:1.09	1:1.09
		報酬総額	—	—	1:1.14	1:1.12	1:1.11	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	77.8	78.1
		正規雇用	%	—	—	—	78.8	78.9	78.2
	非正規雇用	%	—	—	—	73.0	76.2	67.0	66.0
新卒初任給	修士了	円	245,200	245,200	245,200	245,200	315,100	315,100	315,100
	学士・高専専攻科卒	円	230,000	230,000	230,000	230,000	295,500	295,500	295,500
	高専本科卒	円	—	—	—	—	273,100	273,100	273,100
採用者数	総数	人	316	318	311	368	490	608	578
	新卒	男性	人	96	101	97	100	141	182
		女性	人	58	61	59	61	77	112
		計	人	154	162	156	161	218	294
	キャリア	男性	人	147	142	134	170	239	258
		女性	人	15	14	21	37	33	56
		計	人	162	156	155	207	272	314
		男性	%	89.9	93.2	94.8	96.0	91.8	85.0
	新卒入社3年後定着率	女性	%	86.7	100.0	93.1	95.1	86.4	91.8
		計	%	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	55	62	58	64	78	104	105
	管理職向け全社研修参加率	%	82.6	100.0	99.7	98.8	98.2	99.0	99.2
管理職層 ^{※1}	総数	人	1,217	1,257	1,324	1,399	1,473	1,502	1,573
	男女別	男性	人	1,148	1,187	1,244	1,316	1,381	1,457
		女性	人	69	70	80	83	92	116
	外国人	人	6	6	5	6	8	8	9
	新卒入社者	人	474	498	536	581	637	661	698
	キャリア入社者	人	743	759	788	818	836	841	875
	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	957	998	1,033	1,101	1,185	1,239
		女性	人	46	48	53	57	62	63
		計	人	1,003	1,046	1,086	1,158	1,247	1,313
	部長相当職以上	男性	人	278	286	296	304	329	302
		女性	人	10	8	8	9	9	7
		計	人	288	294	304	313	338	309
	課長相当職	男性	人	870	901	948	1,012	1,052	1,103
		女性	人	59	62	72	74	83	90
		計	人	929	963	1,020	1,086	1,135	1,193
		男性	人	624	690	717	708	706	756
	主任 ^{※1}	女性	人	70	77	90	94	105	121
		計	人	694	767	807	802	811	877
	新規管理職層登用者数 ^{※1}	男性	人	70	89	103	116	119	87
		女性	人	11	8	12	7	15	9
		計	人	81	97	115	123	134	96

人的資本》人材関連データ

単体

項目		単位	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	
Diversity Equity & Inclusion (DE&I)	嘱託再雇用	人	91	122	136	160	182	230	263	
	障がい者雇用※2	雇用者数	人	198	208	206	208	217	258	209
		雇用率	%	2.5	2.5	2.4	2.3	2.3	2.6	2.7
	育児休業等制度利用者※3	男性	人	55	49	58	95	97	100	143
		女性	人	31	23	26	20	31	26	33
	計	人	86	72	84	115	128	126	176	
	育児休業等取得率(男性)※3	%	42.0	35.8	46.8	65.5	73.4	68.9	89.4	
	育児休業等平均取得日数(男性)※3	日	22.0	22.5	17.4	17.5	37.0	40.8	44.2	
	育児休業後の復職率	男性	%	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	98.4
		女性	%	100.0	97.0	97.8	100.0	100.0	96.3	96.6
	計	%	100.0	98.8	99.0	100.0	100.0	99.0	98.0	
	育児休業後の定着率※4	男性	%	100.0	77.8	70.0	92.9	97.1	95.9	96.5
		女性	%	100.0	96.3	87.5	84.0	100.0	96.0	96.4
	計	%	100.0	92.0	83.3	87.2	97.6	95.9	96.5	
短時間勤務制度利用者	人	99	93	72	70	62	60	66		
看護休暇制度利用者	人	200	144	147	101	137	119	215		
介護休業制度利用者	人	1	0	0	0	3	3	6		
介護休暇制度利用者	人	44	35	33	34	31	48	54		
Health and Well-being	平均年休取得率	%	72.6	61.0	64.2	70.7	68.3	67.2	67.6	
	平均年休取得実績	日	13.9	11.7	12.3	13.5	13.0	12.9	13.2	
	従業員1人あたり月間平均残業時間	時間	13	16	13	12	13	12	12	
	欠勤率※5	%	0.4	0.2	0.2	0.3	0.3	0.3	0.4	
	朝型勤務※6	年間	人	2,941	3,080	3,135	3,356	3,838	4,126	4,545
		月平均	人	1,325	1,519	1,709	1,835	2,099	2,270	2,527
	スライドワーク※7	年間	人	1,515	1,916	1,638	1,658	1,698	2,000	2,109
		月平均	人	497	846	780	775	780	824	835
	時間単位有休※8	年間	人	1,453	1,357	845	969	905	907	1,059
		月平均	人	425	327	228	266	244	249	289
	働きがいのある仕事だと感じている割合※9	%	73.1	77.3	75.6	75.3	77.3	79.7	80.2	
	健康状態が良好だと感じている割合※10	%	78.8	82.6	80.4	81.0	81.2	81.6	80.7	
	主観的なパフォーマンス発揮度※11	点	5.92	5.79	5.97	6.52	6.58	6.61	6.68	
	高ストレス者の該当割合	%	9.3	7.8	8.6	8.0	7.7	7.1	7.1	
	ワークエンゲージメントスコア※12	点	—	—	—	—	2.59	2.63	2.63	
	組織の一体感スコア※12	点	—	—	—	—	2.98	3.01	3.05	
	定期健診の要フォロー者率※13	%	50.5	56.1	55.6	53.8	54.4	53.6	50.8	
	健診後の精密検査受診率※14	%	—	—	—	—	—	—	76.1	
	健診ハイリスク者の医療受診率※15	%	—	—	—	—	—	—	75.8	
	特定保健指導参加率	%	43.4	61.2	63.0	58.2	59.4	68.6	2026年秋集計	
適正体重維持率	%	67.8	66.4	66.6	66.4	66.8	66.3	66.5		
血糖コントロール不良率	%	—	—	—	—	9.7	9.4	9.1		
喫煙率	%	24.3	22.9	21.8	21.4	20.9	19.9	19.9		
運動習慣率※16	%	19.8	21.6	24.0	26.1	25.8	27.6	29.7		
日常的な身体活動実践率※17	%	47.0	31.6	28.4	30.4	35.2	38.3	44.0		
朝食欠食率	%	—	—	—	—	38.5	37.7	35.5		
毎日2合以上飲酒率	%	—	—	—	—	8.0	6.0	5.0		
定期健康診断受診率	%	99.9	100.0	100.0	99.9	100.0	100.0	100.0		
こころの健康診断受診率	%	86.6	87.2	83.2	95.6	94.5	95.4	98.4		
業務上災害発生件数	件	6	1	2	0	4	2	3		
業務上死亡者数	人	0	0	0	0	0	0	0		

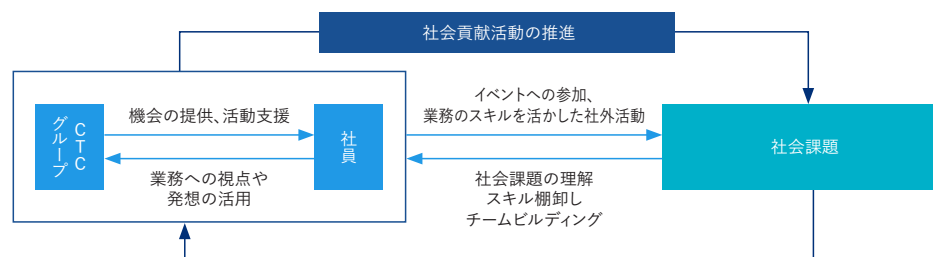
- ※1 自己都合離職者数、自己都合離職率、平均勤続年数、平均年齢、管理職層、主任、新規管理職層登用者数に関する各数値はCTC原籍正社員です。
- ※2 特例子会社、グループ適用会社を含む数値です。人数は、法定雇用率の算定における障がい者雇用者数のカウント方法によって算出しています。
- ※3 育児・介護休業法に基づく規定により育児休業等の取得実績を算出しています。
- ※4 前年度の育児休業からの復職者のうち当年度3月末時点で在籍している社員数です。
- ※5 病気やけがなどの理由で欠勤している日数が、所定就業日数に占める割合を、勤怠実績から集計しています。
- ※6 夜間や休日の時間外労働を制限し、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いかがですか。」という問いに対し、「とてもよい」「まあよい」と回答した割合。
- ※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 定期健診で要再検査・要精密検査・要治療と判定された者の割合
- ※15 定期健診で要精密検査判定を受けた者のうち受診した者の割合
- ※16 定期健診でハイレスクかつ要治療と判定された者のうち医療機関を受診した者の割合
- ※17 「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。
- ※18 「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。

	2023年度	2024年度	2025年度
ボランティア休暇取得日数	31日	70日	48日
ボランティア休暇取得者数	31人	69人	43人
ボランティア活動費補助利用者	20人	56人	50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。三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



中学・高校向けデータ活用授業
「mirai創造ラボ」

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



研究・開発やIT機器の助成

[CTC未来財団](#)

情報セキュリティ

基本的な考え方

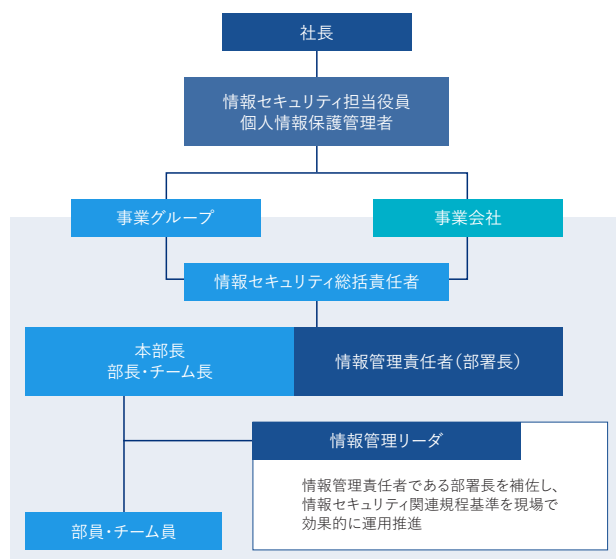
CTCグループにとって、情報の適切な取り扱いや安全管理は重要な社会的責任です。社員自らが日常の業務を遂行する中で、どこにリスクがあるかを認識し、改善していくことによって、毎年、重大なセキュリティ事故をゼロにすることを目指しています。

[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)

2025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。

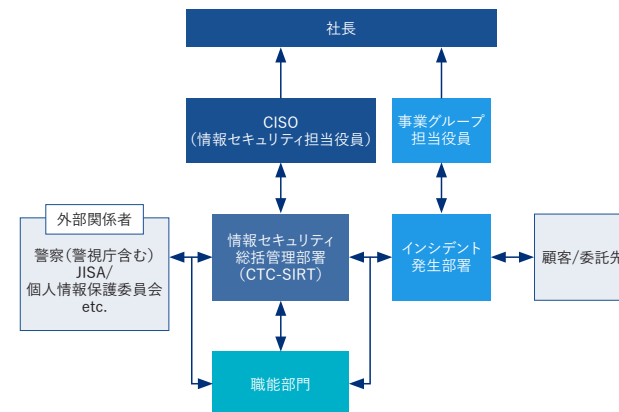
[CTC個人情報保護方針](#)

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停止、機密・個人情報漏洩などの発生により企業活動停止、信用失墜、損害賠償請求に至るリスク - サプライチェーンにおけるサイバー攻撃被害や内部不正により発生する上記と同等のリスク - 生成AI/AIエージェントの不適切な利用により生じる情報漏洩・誤情報生成・著作権侵害等のリスク	- ゼロトラストベースのセキュリティ多層防御を実施するとともに、攻撃・侵入を想定した監視・運用体制を構築。また、インシデント発生時は速やかに対応し被害を最小限にとどめるようCTC-SIRTを組成 - サプライチェーンに対するリスク評価の強化とリスクレベルに応じた対策の実施 - AI利活用に関する規定・ガイドラインの整備、システム対策の検討と実装

■インシデント対応体制図



重大な情報セキュリティ事故発生件数

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025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

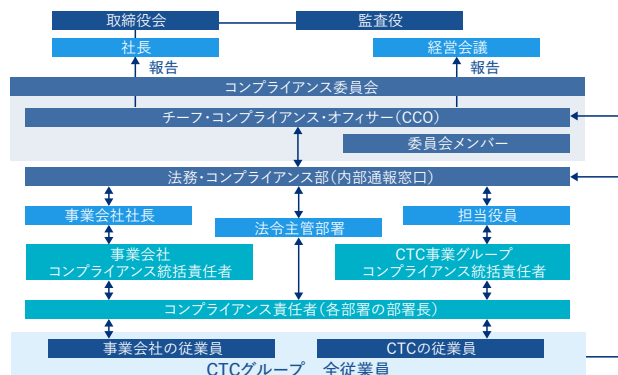
CTCグループは、コンプライアンスを経営の最重要課題の一つとして位置付け、全社的なコンプライアンスの徹底が経営の基盤をなすことを強く認識しています。社員一人ひとりが企業活動上求められるあらゆる法令、社内諸規則の遵守はもとより、高い倫理観と責任感を持って、社会規範・倫理にのっとった活動を遂行することで、常に公正で透明性の高い、健全な企業として社会からの評価・信頼を確保し、グループ全体の企業価値の増大を図っていくことを目指します。

[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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
内部通報窓口（うち社外窓口）	11(4)	16(3)	17(5)	30(7)	25(8)
社員相談窓口*	26	34	13	31	22
合計	37	50	30	61	47

※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。

2025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

	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025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