

CTCグループ CSR Report 2015

———— Challenging Tomorrow's Changes



目次

■ トップメッセージ	2
■ 宮城県岩沼市市長×菊地代表取締役 特別対談	3
■ CSRの考え方	
・CTCグループ企業理念	7
・行動基準	8
・国連グローバル・コンパクト	10
・CSRマネジメント	12
■ 事業を通じたCSR	
・CSRの取り組み	16
・取り組み事例	
- テーマ1：社会の環境負荷低減に貢献する	17
- テーマ2：社会の安全・安心を支える	19
- テーマ3：便利で豊かな暮らしを支える	21
■ ガバナンス	
・コーポレート・ガバナンス	24
・リスクマネジメント	27
・コンプライアンス	28
・情報セキュリティ	31
■ 環境	
・環境への取り組み	34
・地球温暖化防止	36
・資源の有効活用	37
・生物多様性保全への取り組み	39
■ 社会との関わり	
・お客様との関わり	41
・お取引先との関わり	43
・従業員との関わり	44
・地域・社会との関わり	50
■ 会社概要	54
■ GRIガイドライン対照表	56
■ ISO26000対照表	72

編集方針

CTCグループでは、持続可能な社会の実現に向けたCSR（企業の社会的責任）の取り組みについて、幅広いステークホルダーの皆様にご理解いただき、コミュニケーションを深めることを目的にCSRレポートを発行しています。

「CTCグループ CSRレポート2015」では、新たに企業理念に掲げた「明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献する」という使命のもと、CSRに関する考えや、具体的な活動を網羅的に報告しています。

報告対象範囲：

CTCおよびグループ会社

報告対象期間：

2014年4月1日～2015年3月31日

※一部それ以降の情報も含みます。

発行時期：

2016年1月

参考ガイドライン：

GRI「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」
「ISO26000」

■ トップメッセージ

夢のある豊かな未来の実現に貢献したい

CTCグループは、2015年5月に前中期経営計画と同様に「リーディング・カンパニーとしてIT産業の進化を担う」ことを目指す姿として掲げた新たな中期経営計画を発表しました。その中で、「2つの5,000」として「売上収益5,000億円」と「時価総額5,000億円超」を2017年度の定量目標に掲げました。

一方で、同年4月に企業理念も見直し、「明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献する」ことを私たちの「使命」としました。CTCグループは、この「使命」を常に自覚しながら、企業として利益を追求し、継続的な成長を目指してまいります。

企業として成長を続けていくためには、事業活動を支えるCTCグループの社員一人ひとりが高い技術力と能力を身に付けると共に、その能力を十分に発揮できる働きやすい環境を整えることが必要です。そのためにCTCは、常に最新の技術・知識を身につけるための「先端技術LAB（ラボ）」や、次世代クラウド技術の研究・開発に携わる「クラウド・イノベーション・センター」などを開設して先端的な人材育成に取り組んでいます。また、社員にとってより魅力ある企業となるために、複線型人事制度による働きがいの向上や朝型勤務の奨励制度など、社員をサポートする制度の強化にも積極的に取り組んでいます。

また、ITの普及や人口増加の変化に伴うライフスタイルやワークスタイルの変化を見据え、ITを通じて社会を豊かにすることを目指し、今後のCTCのイノベーションを担う組織として、2014年11月に「イノベーション推進室」を開設しました。本組織では、中長期の技術戦略立案や新規ビジネスの企画強化を図っていく予定であり、介護・福祉、スマートアグリ、観光、人工知能などの7分野を主軸にイノベーションを生み出し、新たなビジネスモデルを創出していきます。

さらに、海外で事業展開する上では、社会的責任もグローバルな視点で考え実行することが必要です。その1つの意思の表れとして2015年6月、国連グローバル・コンパクトに署名しました。国連グローバル・コンパクトは、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。私たちはこの理念に賛同し、グローバル企業としての信頼を高めながらステークホルダーの皆様との関係をより強固なものにすると共に、社員の社会的責任への理解の促進につなげていこうと考えています。

ITビジネスは極めて変化の激しい業界ですが、最先端技術の開拓や収益モデルの変化への柔軟かつ積極的な対応を通じ、変化によるリスクを新たな成長のチャンスに変え、ITの可能性に挑戦しながら、未来社会の発展に貢献してまいります。



代表取締役社長
菊地 哲

■ 宮城県岩沼市市長×菊地代表取締役 特別対談

東日本大震災後の“復幸”支援活動と継続することの大切さ

宮城県仙台市の南部に位置する岩沼市。東日本大震災では沿岸部を中心に面積の48%が浸水し、甚大な被害を受けました。震災以降、「震災復興計画グランドデザイン」などの復興計画をいち早く立案し、復興活動に迅速に取り組んでいます。



岩沼市菊地市長（左）CTC代表取締役菊地社長（右）

CTCでは復興支援の一環として、ボランティア活動のために特別休暇の設定や活動費を補助しており、これまで4年間で約400人を超える社員がボランティア活動に従事してきました。

震災から時が経過していく中、継続して支援することの重要性について、岩沼市長とCTC代表取締役社長に語っていただきました。

東京の企業ではじめて「千年希望の丘」サポーター企業に登録

―東日本大震災の際、岩沼市での被害状況や当時の様子を教えてください。

市長：岩沼市の震度は6弱。震災当日、市役所からは津波が恐ろしい勢いで阿武隈川を上がっていく様子や仙台東部道路のところで津波がぶつかり、しづきが上がるのが見え、これは大変な犠牲者が出たなと思いました。私は当時、副市長でした。階段を昇り降りしないでもいいように災害対策本部を1階に設置し、24時間体制で会議を繰り返し、震災以降、市長と共に約100日間泊まり込んで対策にあたりました。

社長：水や電気はどうされたんですか？

市長：市役所に40トンの給水塔があり、また、全国からご支援を受けて給水車を出しましたので毎日市民が水を求めて並んでいました。電気は2週間ほど停電が続き、対策本部はなんとか自家発電でまかなっていましたが、ほとんどないに等しい状態でした。電気、水、油、情報が遮断されると、麻痺状態になりますね。

社長：震災後、今一番の課題は何でしょうか。

市長：一番の課題は企業誘致です。隣接する仙台空港では民間企業が空港の運営をするということで、今、その会社の選定に入っているところです。いずれにしても市民が安心して暮らすためには安定した収入が不可欠です。そのため、企業誘致を積極的に行わなければならないと考えています。また現在、仮設住宅に住んでいる方々も2016年4月には自立する見込みです。

社長：なるほど。企業誘致することで経済活性化、ひいては市民が安心して暮らせる社会につながるということですね。岩沼市は東北の中でも先駆けとなる復興事業をされていますが、そのうちの一つである「千年希望の丘」はどのような目的で作られたのでしょうか。

市長：この丘は東日本大震災の悲劇を繰り返さないという思い、さまざまな記憶や教訓を千年先まで伝えようという想いから造りました。また沿岸部で大量に発生した震災ガレキを再活用して、小高い丘を15基作ることで避難場所を確保しようという目的もあります。本日はその「千年希望の丘」での除草・補植活動のために来てくださったんですね。



社長：はい。私たちは、東北の1日も早い復興と幸せを心から願うという想いを込めて、幸せという文字を入れ「復幸支援ツアー」と名付けたボランティアツアーを実施しています。そのメインの活動として、当社は昨年からは年に3～4回のペースで岩沼市を訪れており、のべ200人の社員が千年希望の丘での植樹などのボランティアに参加しました。参加した社員から「また活動をしたい」、「植えた木はどうなっているか」という声があり、これからも引き続き企業として支援していきたいと考え、東京の企業としては初めてですが、サポーター制度に登録させていただきました。



植樹の様子



千年希望の丘サポーターを表す木製看板

岩沼電子黒板アプリのシステム協力などITを活用した教育分野も支援

市長：震災から時間が経つにつれ、少しずつ人々の記憶が薄れてきています。しかし御社のように継続して支援をしていただけるのは大変ありがたいことです。千年希望の丘ではこれまでの3年間で約15万本を植樹し、今後30万本まで増やす予定です。しかし同時に植えた木がちゃんと成長できるようにする管理面で苦戦するようになりました。私自身も除草作業などをしてはいますがなかなか追いつかず、雑草との戦いが実情です。

社長：私も後ほど、活動をさせていただきますが、毎日のことなので大変ですね。何事も続けていくことが大切だと実感しています。CTCとしては、支援の一環として少しばかりですが寄付をさせていただくことで少しでもお役に立てればと考えています。

寄付以外では、私たちはIT企業として、宮城教育大学安藤研究室と岩沼市立岩沼小学校とで共同開発された電子黒板アプリiTouch（Android版：無償）について、iPad版が必要だのご要望をいただきました。そこでCTCがシステムの移行を無償で実施する方針です。また岩沼小学校で学ぶお子さんに向けて、プログラミングを学んでいただこうとワークショップ「未来実現IT教室」を実施しようと準備を進めています。



市長：そうなんですね。ありがとうございます。これからはいろいろな形でみなさんと交流ができればありがたいです。

一人ひとりが震災への“想いを込めて”理想の「千年希望の丘」へ



市長：私は御社のようにサポーターとしてボランティア活動に参加して継続的に来ていただく、人と人をつながることが本当の意味での支援につながっていると思っています。

社長：次回のボランティアツアーでは家族連れの社員も参加する予定です。

市長：それはとても嬉しいことです。近いうちに交流館なども建設する予定なので、活動後、みんなでBBQをするなど、たくさんの方が交流して楽しみながら続けていただくのが理想です。また参加者一人ひとりがしっかりと東日本大震災や復興への想いを込めて活動していただけると、理想の「千年希望の丘」になるのではないかと思います。

社長：東日本大震災を忘れず、これからも継続して支援していくことが何よりも大事だと、本日、あらためて実感いたしました。



ボランティアツアー活動後の集合写真

市長：ありがとうございます。強い味方が現れていただけました。今後とも末長くどうぞよろしくお願いいたします。

一本日はおふたりとも、どうもありがとうございました。

※ 記載内容は2015年9月時点のものです。

■ CSRの考え方

CTCグループ企業理念

2015年4月、CTCグループ企業理念を進化させました。「スローガン」「使命」「価値観」「私たちの心得」の4つで構成されています。

行動基準

CTCグループの行動基準を紹介します。

国連グローバル・コンパクト

2015年7月20日、国際社会において「持続可能な成長」と「健全なグローバル化」を実現するための世界的な取り組みである『国連グローバル・コンパクト』に参加しました。「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」からなる10原則を実践し、社員一人ひとりが、日々の業務を通じて社会的責任を果たせる体制を整えていきます。

CSRマネジメント

私たちは本業であるITビジネスを通じて、社会課題の解決に貢献していくことを目指しています。CTCグループのCSR推進体制について紹介します。

C T Cグループ企業理念

2015年4月、私たちはコーポレートブランドの由来である

Challenging Tomorrow's Changes

に今の思いを込めるとともに今後の挑戦に向けた決意としてまとめ、C T Cグループ企業理念を進化させました。

C T Cグループ企業理念は「スローガン」、「使命」、「価値観」、「私たちの心得」の4つで構成されます。

「スローガン」は、コーポレートブランドの由来であり、使命を全うするための社会に対する決意表明です。「使命」は、本業を通じてどのように世の中に貢献するのか、企業活動の到達目標を表します。「価値観」は使命を果たすために共通して意識すべき重要なキーワードであり、「私たちの心得」は、判断・行動の際に照らし合わせる社員一人ひとりの拠りどころとなる言葉です。

変化が激しいこの時代、私たちC T CグループはC T Cらしさを存分に発揮し、明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献していきます。

Slogan スローガン

Challenging Tomorrow's Changes

Mission 使命

明日を変えるITの可能性に挑み、
夢のある豊かな社会の実現に貢献する。

Values 価値観

Action Guidelines 私たちの心得

変化への挑戦

常に新しいことに取り組み、
決して諦めずに臨んでいるか？

価値への挑戦

お客様が期待する以上の価値を、
生み出しているか？

明日への挑戦

自由な発想で、
よりよい明日の姿を描いているか？

行動基準

私たちは、「CTCグループ企業理念」に基づき、企業の社会的責任を果たすために努力するとともに、以下の内容を理解し、常に高い倫理観と責任感をもって行動します。

1. コンプライアンスの徹底

私たちは、国内外のあらゆる法令を遵守し、社会や社内のルールを守り良識に従って誠実に行動します。

2. 社会に役立つサービス・製品の提供

私たちは、グローバルな視野をもって最先端のITサービス・製品を提供し、社会・経済の更なる情報化の実現を通して広く社会の発展に貢献します。

3. 公正な取引および腐敗の防止

私たちは、公正・透明・自由な競争でビジネスを展開し、腐敗の防止を徹底し、政治・行政・取引先との健全かつ適切な関係を維持します。

4. 情報管理の徹底

私たちは、顧客情報・個人情報をはじめとする各種情報を厳格に管理し、細心の注意を払って適切に取り扱い、その保護に努めます。

5. 人権を尊重した職場環境の実現

私たちは、働き方改革を進め、働きがいのある職場環境を創り上げ、人権・人格・個性・多様性を尊重し、あらゆるハラスメントを許さず、自由で創造性が発揮できる魅力ある企業風土を醸成します。

6. 持続可能な環境への配慮

私たちは、日々の企業活動において、省エネ・省資源・廃棄物削減、環境問題に配慮した取引の推進などに積極的に取り組み、地球環境との調和に努めます。

7. 社会貢献

私たちは、企業市民としての自覚を持ち、積極的に社会貢献活動に取り組みます。

8. 反社会的勢力および団体との対決

私たちは、市民社会の秩序や安全、および企業の健全な行動に脅威を与える反社会的勢力には、個人・団体を問わず毅然と対応し、関係遮断を徹底します。

9. 報告・再発防止

私たちは、コンプライアンスに反した行為を見つけた場合、または不注意などにより自ら反した場合、速やかに上長またはヘルプラインに報告し、再発を防止します。

10. 率先垂範

経営者・管理職は、率先垂範して本基準を実践し、部下に周知徹底を行い、万一違反が発生した場合には自ら原因究明・問題解決に当たり、最善の対策を講じ、再発防止に努めます。

国連グローバル・コンパクト

CTCは、2015年7月、国際社会において持続可能な成長を実現するための世界的な取り組みである国連グローバル・コンパクトに参加しました。

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原則に則り、「CTCグループ行動基準」のもと社員一人ひとりがグローバルな視点で常に高い倫理観と責任感をもって行動し、日々の業務を通じて社会的責任を果たせる体制を整えていきます。



国連グローバル・コンパクトについて

国連グローバル・コンパクト（UNGC）は、各企業・団体が責任ある創造的なリーダーシップを発揮することによって、社会の良き一員として行動し、持続可能な成長を実現するための世界的な枠組み作りに参加する自発的な取り組みです。

UNGCに署名する企業・団体は、人権の保護、不当な労働の排除、環境への対応、そして腐敗の防止に関わる10の原則に賛同する企業トップ自らのコミットメントのもとに、その実現に向けて努力を継続しています。

国連グローバル・コンパクト10原則

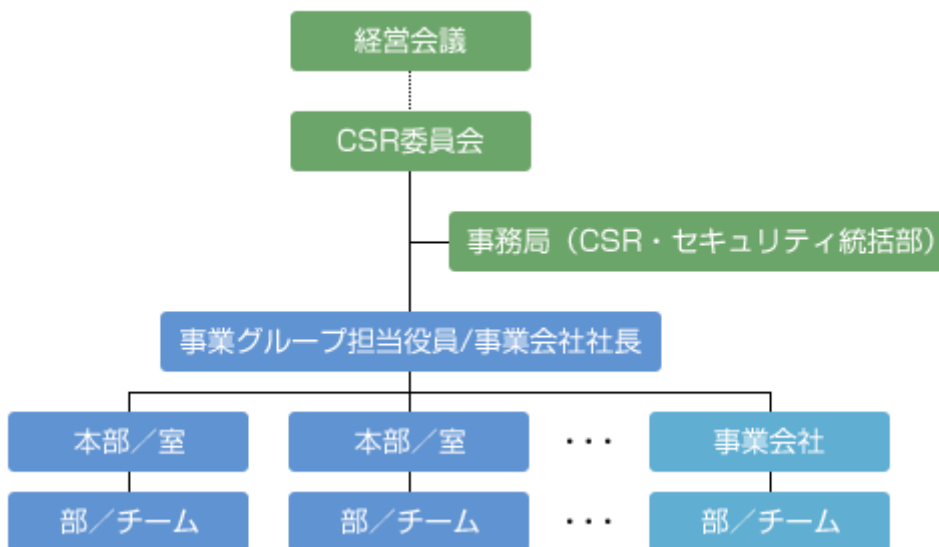
人権		
原則1.	人権擁護の支持と尊重	企業は、国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
原則2.	人権侵害への非加担	自らが人権侵害に加担しないよう確保すべきである。
労働		
原則3.	組合結成と団体交渉権の実効化	企業は、組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
原則4.	強制労働の排除	あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
原則5.	児童労働の実効的な排除	児童労働の実効的な廃止を支持し、
原則6.	雇用と職業の差別撤廃	雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
環境		
原則7.	環境問題の予防的アプローチ	企業は環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
原則8.	環境に対する責任のイニシアティブ	環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
原則9.	環境にやさしい技術の開発と普及	環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
腐敗防止		
原則10.	強要・賄賂等の腐敗防止の取組み	企業は、強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

CSRマネジメント

CTCグループでは、社員一人ひとりが日々の業務を通じてCSRを推進していくことが重要であると考えています。毎年、各部署が自分たちの業務に則した具体的なCSRアクションプランを策定してCSR活動を推進しています。

CSR推進体制

経営会議の諮問機関であるCSR委員会を軸にCSRを推進しています。CSR委員会は、指定された事業グループ／事業会社から選出されたCSR委員により構成され、四半期に一度開催され、取り組み事項のレビュー、今後の取り組みに関する審議が行われます。



CSR推進体制図

CTCグループのステークホルダー

ステークホルダーとの対話を重視し、良好な関係を維持、発展させることで、持続可能な社会の創造に貢献していきます。また、私たちを取り巻く地球環境も大変重要なステークホルダーです。地球温暖化や資源枯渇、生態系破壊などの地球規模の課題に対しても、「今私たちにできること」に積極的に取り組んでいきます。

ステークホルダー一覧・対話の機会



ステークホルダーの図

株主、投資家

株主で構成される株主総会は、CTCグループにおける最高意思決定機関です。当社は株主総会の判断に従い経営を行っています。

CTCグループがバランスの取れた経営を行うためには、社会の多くの分野の方々に投資をいただくことが非常に重要です。透明性の高い経営のため、今後も適時適正な情報開示に努めていきます。

主な対話の機会

- 株主総会
- 決算説明会
- 投資家面談
- IRサイト
- IR資料（事業報告書、アニュアルレポート等）

お客様

CTCグループのお客様は、直接お取引いただいているお客様と、そのお客様の製品、サービスを利用されるエンドユーザーの方々です。お客様とのコミュニケーションを密に行い、常にエンドユーザーの視点を持ちながら、社会の要請に的確に応える、高品質かつ利便性の高い製品・サービスを提供することで、お客様と共に持続可能な社会の基盤づくりに貢献していきます。

主な対話の機会

- 営業活動
- お客様向けセミナー、展示会
- 問い合わせ窓口

社員

ITソリューションを提供するCTCグループでは、社員こそが会社の最大の財産です。社員一人ひとりが成長し、能力を最大限発揮し、自己実現できる働きやすい職場環境の整備と、社員が豊かで健康的な生活を送ることができるよう労働環境の充実、改善を図っています。

主な対話の機会

- 社内報、イントラネット
- 各種アンケート
- 人事部の窓口や面談
- 内部通報
- 労使協議会
- 情報交換会（子育てなど）
- 社長主催の社員誕生会

お取引先

すべてのお取引先は、大切なビジネスパートナーです。密接にコミュニケーションをとり、健全なパートナーシップを築き、互いに発展するよう努めています。

主な対話の機会

- パートナー向け説明会
- パートナーとの定期的な協議

地域社会

CTCグループは地域社会の一員として、人材や知識、情報、技術などの資源を活用して、豊かでゆとりのある社会の実現を目指します。

主な対話の機会

- ボランティア活動
- 自治体・近隣企業との定期的連携
- 地域イベントへの参加
- 社会福祉協議会、NGO、NPOとの連携

マテリアリティ(注力すべき重要課題) 特定について

現在、「CTCグループが注力すべきCSRの重点課題（マテリアリティ）」を特定する作業を進めています。サステナビリティに関する国際的ガイドラインをはじめ、CSR評価機関等が重要視する社会的課題やステークホルダーの皆様からのご意見を吸い上げ、2016年度までにCTCグループのマテリアリティを検討、特定していく予定です。

■ 事業を通じたCSR

CSRの取り組み

2012年度より、CTCグループが果たすべきCSRとして、以下の3つのテーマに取り組んでいます。

テーマ1：社会の環境負荷低減に貢献する

テーマ2：社会の安全・安心を支える

テーマ3：便利で豊かなくらしを支える

CSRのテーマをもとに各部署が業務に則した具体的な目標を策定し、1年間かけて取り組んでいます。

2014年度目標	年度評価	達成率
社会の環境負荷低減に貢献する	◎	108.71%
社会の安全・安心を支える	◎	106.59%
便利で豊かなくらしを支える	◎	105%

※目標の年度評価と達成率の算出方法

大幅に目標達成した場合の評価：◎

目標を100%達成した場合の評価：○

目標の7割以上を実施した場合の評価：△

達成率の算出方法は各部署の年度評価を◎：1.2点、○：1点、△：0.5点で計算、集計

テーマ1：社会の環境負荷低減に貢献する

事業を通じたCSR 取り組み事例

東日本大震災の復旧・復興プロジェクトでITを活用した除染管理システムを開発



株式会社 奥村組 様

1907年に創業した株式会社奥村組（以下、奥村組）は「堅実経営」と「誠実施工」を信条とする総合建設会社で、2011年に発生した東日本大震災以来、被災地の復旧・復興を担うプロジェクトに数多く貢献しています。その中で奥村組はITを活用した業務管理システムをCTCと共同で開発し、業務の効率化と高品質化を実現しています。

被災地のいち早い復興に貢献するために

奥村組はCTCと以下の業務管理システムを開発のうえ、東日本大震災の被災地で展開されている復旧・復興プロジェクトに適用しています。

名称	適用先
災害廃棄物処理統合管理システム	岩手県山田町・野田村の災害廃棄物破碎・選別等業務
除染統合管理システム	福島県葛尾村の除染等業務
CMR事業統合管理システム	岩手県山田町大沢地区の整備工事



株式会社 奥村組
土木本部 土木統括部 環境技術室長
大塚 義一様
東日本支社 リニューアル技術部 工事所支援
グループ長 森本 克秀様
管理本部 情報システム部 生産技術課
主任 酒井 一紀様
(写真左より森本様、大塚様、酒井様)

また、膨大な数の除染土のう(除染で取り除いた土や放射性物質に汚染された廃棄物を保管した大型土のう袋)を指定の貯蔵施設に運搬するプロジェクトへの貢献を目指し、安全かつ高効率な輸送計画の策定に寄与する「輸送統合管理システム」を開発のうえ、現在発注者に積極的に提案しているところです。

「震災の1カ月後に被災地の荒れ果てた惨状を目の当たりにした時、建設業に携わる一技術者として何とかしなくてはならないという思いに駆られました。被災地では災害廃棄物の処理をはじめ、堤防・護岸などの修復、地域住民の意見を反映したまちづくり、放射性物質の除染など、復興に向けて課題が山積していましたが、これまでに培ってきた技術やノウハウを生かし、いち早い復興を実現することが我々の使命であると強く思いました」と奥村組の大塚氏は当時を振り返ります。

その上で大塚氏は、「復旧・復興プロジェクトの業務を効率よくこなしていくにはITを活用した業務管理が不可欠であったことから、業務の効率化や高品質化、工事関係者への安全・安心の確保、さらには他社との差別化に寄与する独自性に富んだ業務管理システムを開発する必要がありました」と語ります。大塚氏が当時担当していた岩手県山田町の災害廃棄物破碎・選別等業務でCTCと共同開発した「災害廃棄物処理統合管理システム」は同業務の推進に大いに貢献するとともに、両者の信頼関係を深化させる契機となりました。

当事例のテーマとなる「除染統合管理システム」の開発に携わった奥村組の森本氏は、「福島県葛尾村の除染等業務では1日当たり最大で約3000人を数える作業員の出退勤、被ばく線量、健康診断結果および教育履歴の管理が必要となることに加え、70万袋にも及ぶ除染土のうのトレーサビリティや放射線量の管理、さらには除染対象地区の出来高管理まで行う必要があります、それら全てを適切に管理していくためにはITを活用した業務管理システムを導入することが不可欠でした」と当時の心境を語ります。システムの出来栄えについて森本氏は、「除染等業務に従事する職員や作業員が安全・安心に働き、膨大な数の除染土のうを適切に管理できる環境を整えられたことにとても満足しています」と評価しました。

その一方、システムの運用面で葛尾村の現場に常駐し業務をサポートしてきた奥村組の酒井氏は、「CTCの支援のもと、現地で機能性に富んだ同システムの内容を速やかに把握し、実際に行われている除染作業とシステムの管理データを有機的に連携させることに専念しました。その甲斐もあって、現場の情報をほぼリアルタイムに把握し、発注者への業務報告などが迅速に行えるようになりました」とその有用性を実証しました。

最後に大塚氏は、「CTCの手厚い支援ときめ細やかな対応のおかげもあり、葛尾村の除染等業務は順調に進捗しています。今後も頼りになるパートナーとして良好な関係を維持していきたいと思っています」とCTCに大きな期待を寄せる言葉で締めくくりました。

葛尾村住民のためのシステムという思いで開発



エンタープライズシステム
事業グループ
エンタープライズ開発第1
部
西村 龍彦

3.11の未曾有の災害、特に福島は放射性物質により、とてつもない環境破壊が起きました。

「除染業務はお客様も我々も初めて行うことなので、運用手順が一度でなかなか決まらないため、使いながら改善することを視野に入れて要件定義を行いました」と、本システムの開発に携わったCTCエンタープライズ開発第1部 西村 龍彦は語ります。

お客様に本当に使えるシステムを構築するには相当に手を掛けなければいけないことをしっかりご説明し、お客様とCTCとの間で業務の全プロセスを共有しながら進めていきました。特に、日頃お客様が意識されていないような手順も細分化して

ワークフローを作ることに注意しました。

除染計画にもとづいた作業の進捗管理、現場で働く作業員の方々の被ばく線量などの安全管理、そして一つひとつの除去物(土のう)がもともとどこにあったもので、現在どこにあるのかという管理を全てシステムで統合的に行うことで、全情報を正確に、有機的に見える化することを可能にしました。

「ITを使うからこそ迅速に、効率的に管理できること、また、全て証拠が残るため、いい加減な対応ができなくなることなど、システム化の利点を意識し、葛尾村の住民のためのシステムという思いで開発を進めました」と西村。「社会の環境負荷低減に少し貢献できたのではないかと自負しています」と微笑みました。

記載内容は掲載当時のものであり、変更されている場合がございます。

テーマ2：社会の安全・安心を支える

事業を通じたCSR 取り組み事例

ホテルのホスピタリティは健康から

「おまかせ健康管理」で従業員の健康管理体制を刷新



株式会社ニュー・オータニ 様

1964年に開業した「ホテルニューオータニ」を保有する株式会社ニュー・オータニ（以下ニュー・オータニ）。東京のホテルニューオータニは、ホテル全体が1つの街であるとのコンセプトのもと、客室1,479室、レストラン38軒を数え、毎日1,000名以上のお客様が訪れます。

従業員の健康は会社の発展につながる

「ホテルサービスは人が要、人材が全てです。良いサービスをするにはスタッフ自身が健康でないと、お客様に対するホスピタリティを十分に提供できません。また、企業の社会的責任が叫ばれている中で、従業員の健康への配慮は今まで以上にきちんとした形で進めていかなければなりません」とニュー・オータニの人事総務部長 石川 桂氏は強調します。



株式会社 ニュー・オータニ 人事総務部
部長 石川 桂様
総務課長 小野 有之様
総務課 主任 柴田 由起様
総務課 看護師 荒川 直美様
（写真左より石川様、柴田様、荒川様、小野様）

ニュー・オータニではCTCの「おまかせ健康管理」を利用し、健康管理業務の効率化と従業員へのきめ細かな対応の両立を目指しています。「紙で管理している健診結果を電子化しますが、手間の掛かるデータ入力CTCにアウトソーシングできるので、健康管理に関わるスタッフは本来の業務に専念できます」と人事総務部 総務課長 小野 有之氏は言います。「就労判定基準の統一、再検査の受診勧奨をするためのデータ抽出など、これまで課題だった様々なことが解決できると期待しています。」

「おまかせ健康管理」は、2015年12月から施行のストレスチェック制度にも対応しています。しかし導入の決め手は、「ストレスチェックだけでなく、従業員の健康を総合的に判断するための中核を担えることが一番大切でした」と、人事総務部 総務課 主任 柴田 由起氏は説明します。

「健康管理によって従業員に会社への帰属意識を高めてもらい、最終的には会社全体の発展につなげたいと考えています。ただ管理するだけでなく、従業員とのつながりを大切にしていきたいのです。『おまかせ健康管理』はそのためのツールとして最大限活用していきます」と柴田氏は抱負を語りました。

ITで従業員の健康管理、導入しやすい価格で社会課題に一役



エンタープライズシステム 事業グループ
次世代ビジネス開発部
課長 瀬戸口 啓介

少子高齢化による労働人口の減少や、メンタルヘルス不調者の増加、医療費の増大などを背景に、従業員の健康に対する企業の責任はますます大きくなっています。2015年12月1日からは、全国の従業員50人以上の事業所を対象に、年に1度の「ストレスチェック」が義務づけられました。健康管理業務を担当する人事・労務部門の負担は増しており、とりわけ中小・中堅企業では限られた人員で日常業務を行いながら、定期健診の受診勧奨、ストレスチェックの実施、監督官庁への報告用データ集計や報告書作成などを確実にこなさなくてはなりません。



定期健診管理・過重労働対策・ストレスチェック

「おまかせ健康管理」は、定期健診管理業務・過重労働対策・ストレスチェックの3つの業務をクラウドで一元管理し、人事・労務部門の担当者に代わって、従業員の心と体の健康管理業務を行うワンストップ型サービスです。大企業を中心に既に30万人以上の健康管理に使われているウェルネス・コミュニケーションズの「ヘルスサポートシステム」の中で、企業規模を問わず利用される機能に限定し、BPO（Business Process Outsourcing）を付加して提供することで幅広い企業で導入しやすくしました。

「ストレスチェックだけを行うサービスは多数存在します。しかし、『おまかせ健康管理』はストレスチェックだけでなく従業員の健診結果のデータ化や運用の代行も含めて、初期費用を抑えて提供しています。ITを生業としているCTCが、本業で社会的責任を担えればと考えて始めたものであり、単価を低くすることで多くの企業にご利用いただき、健康経営の推進にお役立ていただければ、社会がもっと良くなるのではないかと考えています」と、CTC次世代ビジネス開発部 課長の瀬戸口 啓介は本サービス提供の意気込みを語ります。

「職場でのメンタルヘルスへの取り組みが重要になっていますが、従業員の健康をトータルでサポートする本サービスをご利用いただくことで、ストレス状況・身体の状態・就労状況（残業）の3つの情報から多面的、総合的に判断し、よりの確な保健指導や就労判定ができるようになります。従業員を健康にし、人事・労務部門のリソースを戦略的な活動に振り向けることができ、なおかつ法令順守もできる『おまかせ健康管理』は、健康経営が求められている今、企業価値を高めるための有効なツールと確信しています」と瀬戸口。

CTCグループは、ITを通して社会を健康にしていきます。

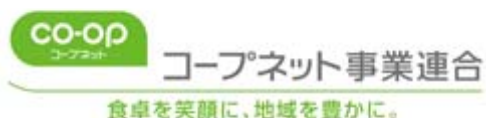
記載内容は掲載当時のものであり、変更されている場合がございます。

テーマ3：便利で豊かなくらしを支える

事業を通じたCSR 取り組み事例

「食材管理アプリ」と「家計簿アプリ」で組合員の毎日のくらしをより便利に

生活協同組合連合会コープネット事業連合 様



1都7県で438万人の組合員を持つ、国内最大の生協法人である生活協同組合連合会コープネット事業連合（以下、コープネット）。組合員がECサイトから注文した品物を週に1回届ける宅配「コープデリ」と、コープブランドのスーパーマーケットの2本柱で事業を展開しています。

「買い忘れ」や「賞味期限切れ」を防いでくらしを変える

コープネットでは、生協ならではのサービス提供によって組合員とのコミュニケーションをもっと密にする取り組みを模索していました。

「組合員からは、宅配で注文した品物をつい忘れてしまう、思い立ったときに簡単に確認できる方法はないか」という声があり、これを手助けできるツールがあればサービスにつながると思いました」と語るのは、コープネットのEC事業部 岡部 晶彦氏。食材管理や家計簿のスマホアプリ開発を検討し始めたところ、CTCから最適な提案があったと言います。



生活協同組合連合会コープ
ネット事業連合
生活協同組合コープみらい
宅配・EC事業本部 EC事業部
EC開発グループ
岡部 晶彦様

「CTCのおかげで、かなり短期間でこちらのやりたいことを実現することができました」と岡部氏。2015年6月から「ほぺたんポータブルアプリ」として「冷蔵庫チェッカー」という名称で食材管理アプリの提供を開始しました。コープデリやコープ店舗で購入した品物が自動的にアプリに反映されるだけでなく、コープ以外での購入品もレシートをスマホカメラで撮影すれば簡単に情報が取り込め、レシートがない場合は手入力も可能というものです。今、どんな食材が冷蔵庫にあり、何が必要なのかすぐにチェックできます。また、7月からは「かんたん家計簿」という面倒な家計簿を楽に管理できるアプリも提供しています。

食材のお届け予定を知らせる機能が思いのほか好評で、組合員が参加する定例会でご紹介したところ「これは便利」と喜ばれて、そこから口コミで利用者がさらに広がっているそうです。

「自宅の食材の在庫状況だけでなく賞味期限の目安がわかるといった一歩先の機能も提供しています。今後は、冷蔵庫に残った食材で作れるレシピを探せるなど、さらに役に立つ機能を盛り込んでいきます」（岡部氏）。アプリで組合員の生活を豊かにするコープネットの取り組みが進んでいます。

お客様とその先の利用者の満足度を高める開発を目指します



流通システム事業グループ
運輸・流通サービスビジネス
第2部
宮脇 宏幸

「コープネット様とは、これまでも様々なITシステム構築、開発サイトのご利用等を通じてお取引いただけてきました。今回のスマホアプリの開発は、CTCからの提案とコープネット様のご要望が合致したことで良い結果につながったと感じています」と、本システムの開発に携わったCTC運輸・流通サービスビジネス第2部 宮脇 宏幸は語ります。

「お客様がやりたいと思っておられることを、CTCの技術リソースやパートナーとの連携により実現し、コープネット様、さらにはその先の利用者の皆様のくらしの中で、便利に使って喜んでいただけるのはとてもうれしいことです」（宮脇）。エンドユーザーに直接つながる仕組みを提供することで、便利で豊かなくらしを支えている実感があると言います。



「ほぺたんポータルアプリ」画面イメージ

「食材管理アプリ」「家計簿アプリ」はクラウドサービスで提供しており、CTCはマルチベンダーの特色を生かし、アプリやサーバなど様々な技術を組み合わせてクラウドサービスの仕組みを構築しています。「ITだけでなく、これまでに蓄積した小売業や生協の業務知識も活かしてアプリの開発を行いました。お客様とその先の一人ひとりの利用者の使いやすさも含め、満足度を高めていただけるよう工夫を重ねています」（宮脇）。

今後、CTCはこの「食材管理アプリ」「家計簿アプリ」を他地域の生協様や小売・流通のお客様に対しても展開していく予定です。このアプリの利用が広がれば、家庭の食品在庫の管理をしっかり行う家庭が増え、社会問題になっている「食品ロス」^{（※）}の削減にもつながるのではないかと期待しています。

- ※ 食品ロス：本来食べられるのに廃棄されている食品のこと。日本の家庭における食品ロスは、年間312万トン（農林水産省 平成24年度推計）が発生しており、食べ残しに加え、冷蔵庫や食品棚で賞味期限が切れて無駄に廃棄される食品などが含まれる。

記載内容は掲載当時のものであり、変更されている場合がございます。

■ガバナンス

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンス体制や社外取締役・社外監査役の選任状況、内部統制についてご紹介。

リスクマネジメント

リスクマネジメントの体制と具体的な活動内容やBCM（事業継続管理）の取り組みについてご紹介。

コンプライアンス

コンプライアンスの推進体制や内部情報提供制度（ヘルプライン）、コンプライアンス意識調査、各種法令への対応についてご紹介。

情報セキュリティ

情報セキュリティの推進体制や具体的な取り組み、個人情報の保護についてご紹介。

コーポレート・ガバナンス

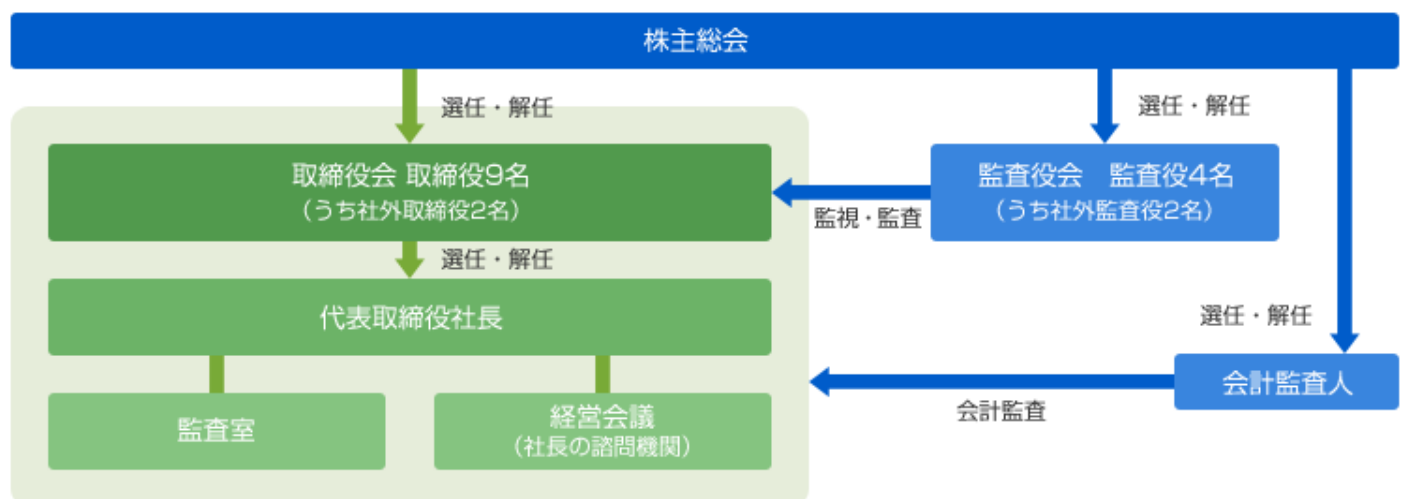
CTCグループは、“Challenging Tomorrow's Changes”をスローガンとし、「明日を変えるITの可能性に挑み、夢のある豊かな社会の実現に貢献する」をMission(使命)とする「CTCグループ企業理念」の下、企業価値の最大化に向けて、経営の透明性と公正性をさらに高めることを目指し、コーポレート・ガバナンスの充実を図っております。

コーポレート・ガバナンス体制

コーポレート・ガバナンス体制は、下図のとおりです。

コーポレート・ガバナンス体制の概要（2015年6月23日現在）

組織形態	監査役設置会社
取締役会の議長	社長
取締役の人数（うち、社外取締役）	9名（2名）
取締役の任期	1年
監査役の数（うち、社外監査役）	4名（2名）
監査役の任期	4年
独立役員の人数	社外取締役2名、社外監査役1名



コーポレート・ガバナンス体制図

取締役会・監査役会

当社は、取締役会設置会社、監査役(監査役会)設置会社です。

取締役会は、社外取締役2名を含む9名の取締役で構成し、法令、定款、株主総会決議、取締役会規程、「CTCグループ企業理念」及び「CTCグループ行動基準」に従い、経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の職務執行を監督いたします。

取締役会は、取締役会の決定した役割に基づき、法令、定款、取締役会決議及び「職務権限規程」その他の社内規程に従い、当社の業務を執行いたします。

取締役会の意思決定機能と監督機能の強化及び業務執行の効率化を図るため執行役員制を採用しております。執行役員は、取締役会の決議をもって任命するものとし、取締役会の決定の下、取締役会及び代表取締役の委任に基づき、定められた範囲内で職務の遂行にあっております。なお、定められた範囲内で業務執行を担当する取締役は執行役員を兼務しております。

取締役会	17回
監査役会	13回
社外取締役の 取締役会への出席	100%
社外監査役の 取締役会への出席	94%
社外監査役の 監査役会への出席	92%

主な会議体の開催回数など（2014年度）

社外取締役・社外監査役の選任状況

社外取締役の選任にあたっては、企業経営について客観的・専門的な視点を持つ方から選任し、多様な視点から取締役会の適切な意思決定、経営監督機能の実現を図っています。一方、社外監査役の選任にあたっては、専門的分野に関する豊富な知識と経験を基に客観的な視点で監査を行える方から選任し、経営の健全性と透明性を確保しています。

なお、社外取締役・社外監査役5名のうちの3名は、当社および親会社や主要取引先から独立し、一般株主と利益相反が生じるおそれのない独立委員です。

区分	氏名	独立役	選任理由
取締役	中森 真紀子	○	公認会計士としての長年の経験と見識に基づき当社経営に適切な助言や監督を頂けるものとするため、社外取締役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じる恐れがない独立した立場にあるため、独立役員に指定しております。
	小尾 敏夫	○	長年にわたる国内外機関及び大学等での研究活動等に基づき、アジアのIT産業の発展や我が国における電子政府の普及・促進に貢献された研究者です。その経験と見識を活かして、当社経営に適切な助言を頂けるものとするため、社外取締役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じる恐れがない独立した立場にあるため、独立役員に指定しています。
監査役	多田 敏明	○	法曹界での長年の経験と見識を活かして当社の監査を行って頂けると考えるため、社外監査役に選任しております。また、一般株主と利益相反の生じる恐れがない独立した立場にあるため、独立役員に指定しています。
	石丸 慎太郎		長年にわたる財務業務、およびCIO [※] としてユーザーの立場からの情報システム業務の経験と見識を活かして当社の監査を行っていただけると考えるため、社外監査役に選任しています。

※ CIO (Chief Information Officer)

企業において自社の経営理念に合わせて情報化戦略を立案、実行する責任者のこと。

取締役および監査役の報酬等に関する方針

監査役の報酬は、社長の諮問機関である報酬諮問委員会の意見を踏まえて設計した役員報酬制度により、固定報酬である月額報酬と、業績連動報酬である賞与で構成されております。月額報酬は、常勤・非常勤、担当役割、個人別評価等を勘案の上、役位に応じてあらかじめ決められた月額報酬額により決定されます。

賞与は、親会社の所有者に帰属する当期利益に応じて、目標達成度と対前年度増減率に対応してあらかじめ決められた比率を乗じることにより総原資を算出し、取締役会で決定いたします。この総原資をもとに、役員評価制度に基づき、個人の業績評価と役位により個別の支給額を算出し、取締役会の一任を受けた代表取締役社長が決定いたします。

監査役報酬は、監査役の協議により各監査役の報酬額を決定いたします。

なお、社外取締役を含む非常勤取締役及び監査役は、固定報酬のみとし、業績連動報酬である賞与は支給していません。

役員報酬（2014年3月期）

取締役9名（社外取締役を除く）	基本報酬	244百万円
	賞与	98百万円
監査役2名（社外監査役を除く）	基本報酬	51百万円

内部統制システム

当社では、取締役の職務の執行が法令および定款に適合することを確保するための体制および、当社グループにおける業務の適正性を確保するための体制を「内部統制システム」として整備しています。この内部統制システムは、不断の見直しによって継続的に改善を図り、より適正かつ効率的な体制の構築に努めています。

財務報告の適正性確保のための体制整備

「経理規程」、「販売管理規程」、「購買管理規程」その他社内規程を整備するとともに、チーフ・フィナンシャル・オフィサーを任命し、会計基準その他関連する諸法令を遵守し財務報告の適正性を確保するために体制の充実を図っています。また、内部統制委員会を設置するとともに、財務報告の適正性を確保するための社内体制につき、その整備・運用状況を定期的に評価し、改善を図っています。

損失の危機の管理に関する規程その他の体制

リスク管理が経営の重要課題であることを認識し、CSR・コンプライアンスリスク、情報セキュリティリスク、災害リスク、為替相場等による市場リスク、信用リスク、投資リスク、技術に関するリスク、その他様々なリスクに対処するため、CSR委員会等各種の社内委員会や主幹部署を設置するとともに、各種管理規程、事業継続計画、投資基準、与信限度枠の設定や報告・監視体制の整備等、必要なリスク管理体制および管理手法を整備し、当社のリスクを総括的かつ個別的に管理する。また、これらの管理体制の有効性につき定期的にレビューしています。

リスクマネジメント

私たちは、統一的な仕組み（リスクの発見・特定、分析、評価、対応策の策定）を用いて全社共通リスク（※）を一元管理しています。加えて、企業価値を大幅に低下させる重大な事象については、被害状況の限定や復旧に向けた活動、及びそれらを想定した事前の取り組みを危機管理活動として行っています。これらリスク管理の仕組みの有効性及びリスク管理活動状況の効率性を適時に評価し、必要に応じて適切な是正措置を講じています。

このように、リスクを全社的・経営的視点で統合的に把握し、合理的かつ最適な方法で管理し、損失の極小化、収益の最大化を図ることで、企業価値向上を目指します。

※ 全社共通リスク：経営が関与すべきレベルの重大なリスク。主な全社共通リスクは、以下の通り。

「プロジェクト品質リスク（開発・インフラ構築）」、「為替変動リスク」、「顧客システム障害・事故リスク」、「情報セキュリティリスク」、「自然災害リスク」等

リスク管理体制及びリスク管理活動

私たちは、リスク管理統括責任者（社長指名）のもと、リスク管理の全社的推進と必要な情報の共有化を図ることを目的として、リスク管理委員会を設置。リスク管理委員会では、全社的リスク管理に関する全体方針の策定や各リスクの評価、特定及び定期的なモニタリングを実施しています。

リスク管理活動を通じて、重大リスクが顕在化した場合には、リスク管理委員会へ報告する体制を構築しています。

リスク管理委員会（リスク管理統括責任者）の役割

- 全社的リスク管理に関する全社方針、年次計画、予防是正装置の策定
- 定期的なリスク分析に基づくリスク管理の統括
- リスク管理委員会委員長として委員会運営を軸としたリスク管理活動の統括
- 上記に関する社長（経営会議）への定期的な報告

BCM（事業継続管理）の取り組み

現在、「震災」「新型インフルエンザ」「重大なシステム障害」のリスクに対し事業継続対策を講じています。「震災」については3つの重要サービス（保守サービス・運用サービス・データセンターサービス）と本社機能を中心に、「新型インフルエンザ」については組織ごとに、それぞれBCP（事業継続計画）を策定しています。

今後も発生しうるあらゆるリスクやその変化に対処できるよう、BCPの定期的な点検と見直しを実施し、有効性や実効性の向上に努めていきます。

通報制度

コンプライアンス違反行為を報告・相談する**内部情報提供制度（ヘルプライン）**を設けています。報告ルートは社内専用窓口と顧問弁護士に届くルートがあり、いずれの場合も報告者が不利益を被らないことを保証しています。グループ会社においても同様にヘルプライン窓口を設けると共に、CTCの報告ルートも利用できるようにし、コンプライアンス違反の低減、防止に注力しています。

コンプライアンス意識調査の実施

CTCグループではグループ全社員を対象に、隔年で「コンプライアンス意識調査」を実施し、コンプライアンス浸透の実態を把握し、具体的な施策に役立てています。分析結果は各組織にフィードバックし、コンプライアンス施策や取り組みの改善に活かされています。

コンプライアンス教育研修・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ひとつと認識し、派遣社員、委託先社員を含め、社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。

また、各法令の主管部署は、法令遵守を実践するために必要な知識を醸成すべく、朝の館内放送による周知やe-Learning研修、集合研修を定期的に実施しています。

各種法令への対応

CTCグループでは、各種法令・条例・業界ガイドライン等の対応徹底のため、常に最新の情報を入手する仕組みを整備しています。また、グループ各社ごとの遵守すべき法令を整理した「CTCグループ 法令ガイドライン」を整備し、社員がいつでも確認できるようイントラに掲載しています。

各法令の主管部署は、定期的に法令の改正状況、組織の遵守状況をCSR委員会に報告しています。また、これら法令主管部署に対しては、実践状況を内部監査により確認し、より適正な法令対応のための運営が確保できるよう努めています。

腐敗防止の取り組み強化

CTCグループでは、公務員およびこれに準ずる立場の者に対する不正な利益供与を禁ずるため、「公務員等への接待等に関するガイドライン」を制定し、実際のビジネスにおける判断指針を示し、その浸透を図ることによって、腐敗防止に努めています。

また、世界的な贈収賄規制強化の流れを受け、腐敗防止の取り組みの強化を図っております。

なお、CTCグループでは過去に当局から腐敗行為で調査を受けた事例はありません。

公正な取引への対応

CTCグループでは、「公正な取引」を徹底するために法令遵守はもとより、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。独占禁止法や下請法などに係るモニター・レビューを強化することで、公正な競争に努めています。

反社会的勢力排除について

CTCグループは、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力および団体とは断固として対決することを「行動基準」に明文化し、全社員に対して周知徹底しております。

コンプライアンス違反件数について

コンプライアンスの徹底に努めた結果、過去3年に遡って、CTCグループにおいて重大な違反は発生しておりません。

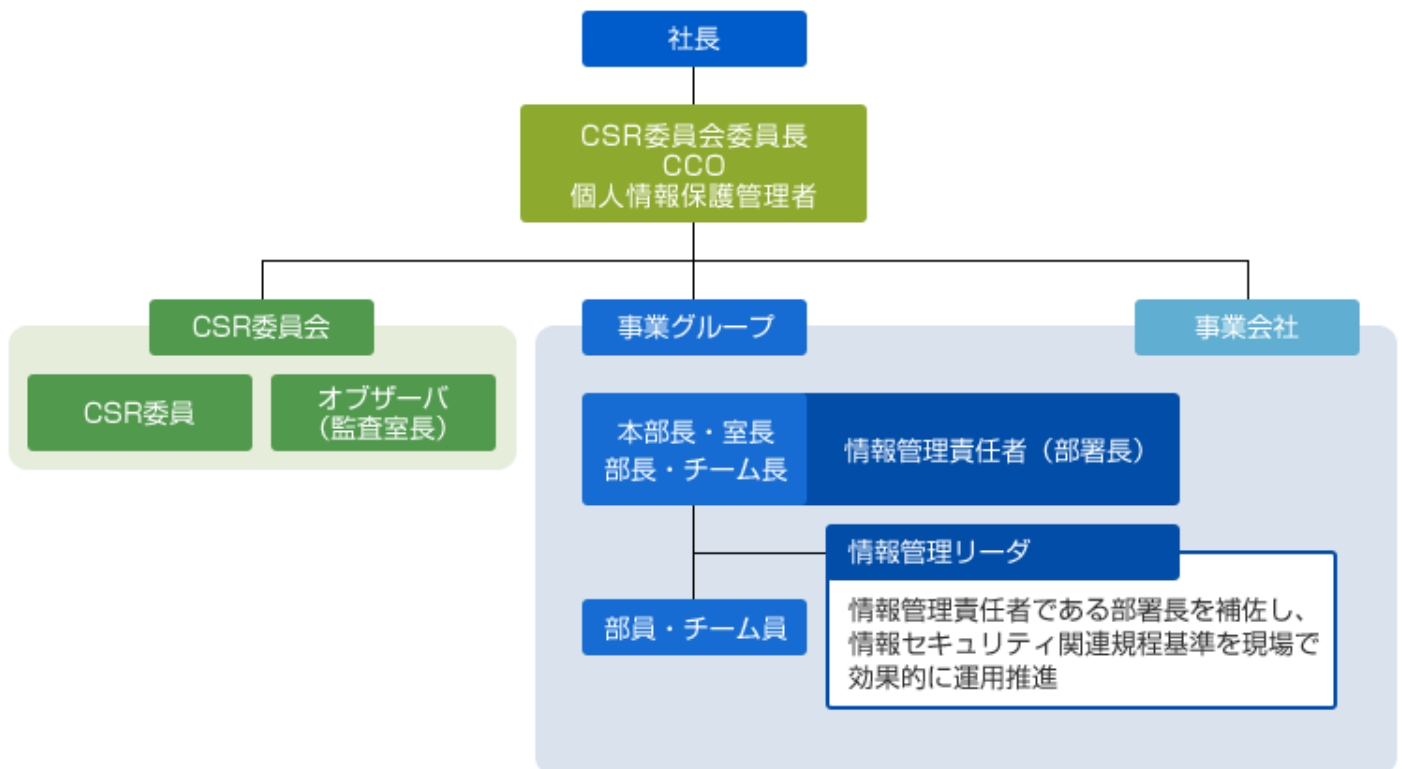
情報セキュリティ

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、セキュリティ事故をゼロにすることを目指しています。

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チーフコンプライアンスオフィサー（CCO）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、以下の運用を行っています。

- 各種規程、基準、手順を整備
- 情報セキュリティ、個人情報保護に関する教育啓発活動
- 全役員、従業員より誓約書の取得（毎年）
- 内部監査の実施
- 外部委託先に対する調査を実施（毎年）

個人情報の保護、情報に関する違反

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、情報漏えい防止策として、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更なる施策を実施していきます。

なお、過去3年に遡って、情報セキュリティに関する法令違反は発生しておりません。

■ 環境

環境への取り組み

環境マネジメント体制や具体的な取り組みのご紹介。

地球温暖化防止

エネルギー使用量・CO2排出量の削減に向けた取り組みのご紹介。

資源の有効活用

廃棄物の資源化率や用紙の使用状況等についてのご紹介。

生物多様性保全への取り組み

植樹や寄付などを通じた取り組みについてのご紹介。

環境への取り組み

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。

取り組み

CTCグループでは、CTCグループ企業理念に基づき「環境方針」を定め、事業活動と地球環境の調和を目指し、良き企業市民として社会的責任を果たしていきます。

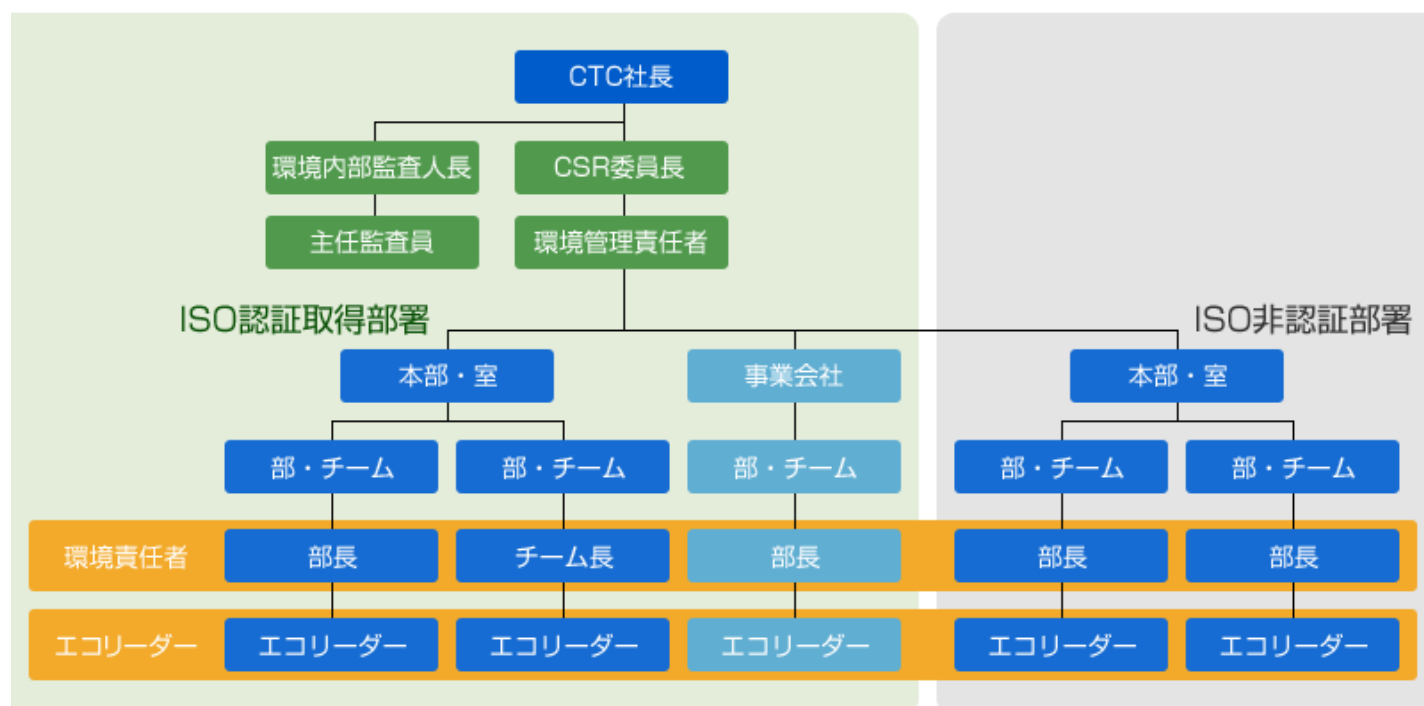
環境マネジメントシステム

事業を通じたCSRとして、お客様の環境負荷低減に貢献すると共に、PDCAサイクルを軸とした環境マネジメント体制のもとに環境改善活動を推進し、自らの事業活動に伴う環境負荷低減に取り組んでいます。

ISO14001認証を21事業所（オフィス18拠点、データセンター3拠点）で取得し、さらなる拡大に向けた取り組みを行っています。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

CSR委員長及び環境管理責任者のもと、グループ会社も含めた各部署の環境責任者と推進役である正・副エコリーダーが中心になって、グループ全体で環境改善活動を展開しています。



環境改善活動

各組織では全社の環境目標に基づき、仮想化・クラウド技術を活用した顧客システムの効率化・省電力化による環境負荷の低減、自社データセンター設備の高効率機種への入れ替えによるエネルギー使用量の削減、朝型勤務を推奨することによる夜間電力の削減等に取り組み、2014年度の環境目標を全て達成しました。

環境目標に基づく活動（2014年度）	結果	達成率※等
環境負荷低減に寄与する仮想化技術、OCP等の推進	達成	111%
クラウドサービスの推進	達成	111%
品質目標の維持	達成	107%
CTCグループの原単位あたりのエネルギー使用量維持	達成	32,929kL (前年度比▲10%)
重大な環境法令違反ゼロ(対象法令：廃掃法、省エネ法、リサイクル法)	達成	違反ゼロ

※達成率 = 総達成ポイント／目標設定組織総数

達成ポイント：各組織の目標達成の評価基準を、◎（1.2ポイント）、○（1ポイント）、△（0.5ポイント）、×（0ポイント）で算出

環境教育

全グループを対象としたeラーニングによる環境教育を年1回実施。正・副エコリーダー向けには、1年間活動を推進する力量を備えるためにeラーニングとストーリーミングによる研修を実施しています。また、内部監査員を社員から選出し、養成のための基礎研修（eラーニング）及び外部講師による研修を毎年実施しています。

環境法令遵守状況

定期的に法令の改定を確認し、遵守状況のチェックを行っています。また、年1回内部監査を実施しています。過去3年に遡って、大気汚染や廃棄物などの環境法令違反はありませんでした。

地球温暖化防止

エネルギー使用量・CO2排出量の削減

CTCは、省エネ法改正により2010年10月に特定事業者指定され、エネルギー使用に係る原単位の年平均1%以上削減に取り組んでいます。

2013年度はオフィス系で約26.7%減、データセンター系で約4.1%減となり、CTC全体では約4.8%減と、目標の年1%削減を達成しています。

また、横浜市の風力発電事業へ協賛し、風況シミュレーション、立地調査、基本設計などを通して風車の設計を支援。日本自然エネルギー株式会社より発行された「グリーン電力証書」を活用し、地球温暖化防止に貢献しています。

2013年に開設した横浜コンピュータセンター北館では、太陽光発電システム、壁面/屋上緑化、冬季外気冷房、ラック列間の排熱遮断カーテンの採用など、環境への配慮とともにエネルギーを効率的に利用しています。

オフィス

項目	単位	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
エネルギー使用量	KI	5,753	6,603	5,212	3,567
温室効果ガス	t-CO2	8,629	12,382	10,624	7,138
エネルギー使用の 原単位 ※1		58.50	66.74	47.64	34.90

データセンター

項目	単位	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
エネルギー使用量	KI	32,902	32,007	31,136	29,362
温室効果ガス	t-CO2	51,857	58,781	64,315	61,530
エネルギー使用の 原単位 ※2		1.968	1.871	1.881	1.803

※1 延床面積÷人員数

※2 DC全体エネルギー使用量÷IT機器エネルギー使用量

資源の有効活用

資源利用量

CTCグループの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し、削減に努めています。

		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
産業廃棄物（CTCのみ）	発生量（t）	290.23	151.57	125.821	169.066

事業系一般廃棄物（減量等計画書提出拠点）

拠点		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
横浜コンピュータセンター	発生量（t）	59.4	59.32	51.38	43.88
	資源化率（%）	68.18	69.82	68.05	72.49
神戸コンピュータセンター	発生量（t）	1.3	1.2	1.3	1.2
	資源化率（%）※1	29.51	32.12	37.04	30.71
目白坂データセンター	発生量（t）	8.1	9.3	5.4	3.4
	資源化率（%）	56.79	69.89	62.96	59.6

※1 神戸市は一辺が概ね50cm以下のプラスチック類は、可燃ごみとして専用指定袋にて分別処理しているため、資源化率が低くなっています。

葛西物流センターは、CTC唯一の製品物流拠点です。全国のお客様に納品される機器は、ベンダーより当センターに入荷後、検査・オプション品の組み込みなどを実施しお客様に納品されます。2006年度のリサイクル率は45%でしたが、その後3R運動※2を推進し、現在では約80%まで向上しました。

拠点		2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
葛西物流センター	総排出量（t）	155.3	152.64	80.55※3	77.12
	資源化率（%）	93.01	92.94	87.54	88.44

※2 3R運動：Reduce, Reuse, Recycleを推進する運動

※3 2013年度からダンボールも有価売却されることになり総排出量が減少。

用紙

CTCでは、社内各種帳票の電子化の推進をはじめ、組織別にコピー・プリント枚数の実績値を通達・啓蒙するなど、紙使用量の削減に努めています。

	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
総購入枚数（千枚）※4	29,285	31,578	31,450	28,159

※4 A4換算

生物多様性保全への取り組み

ボルネオ植林支援

2009年度から2012年度まで、ボルネオ島における環境植林プログラムを伊藤忠グループとして支援しました。

MOTTAINAIキャンペーン

MOTTAINAIキャンペーンに賛同すると共に、公益財団法人世界自然保護基金ジャパン（WWFジャパン）への支援を行っています。

植樹活動

被災地での復興支援と環境改善を目的に、宮城県岩沼市での森の長城プログラムに参加し、社員が植樹活動に取り組んでいます。

■ 社会との関わり

お客様との関わり

お客様に対し、常に安全、安心で品質の高い製品・サービスを提供するための取り組みをご紹介します。

お取引先との関わり

大切なビジネスパートナーであるお取引先様との協力関係についてご紹介。

従業員との関わり

社員一人ひとりが能力を発揮でき、働きがいのある職場づくりを目指すCTCグループの取り組みをご紹介します。

地域・社会との関わり

地域・社会の一員として積極的に活動しているCTCグループの様々な取り組みをご紹介します。

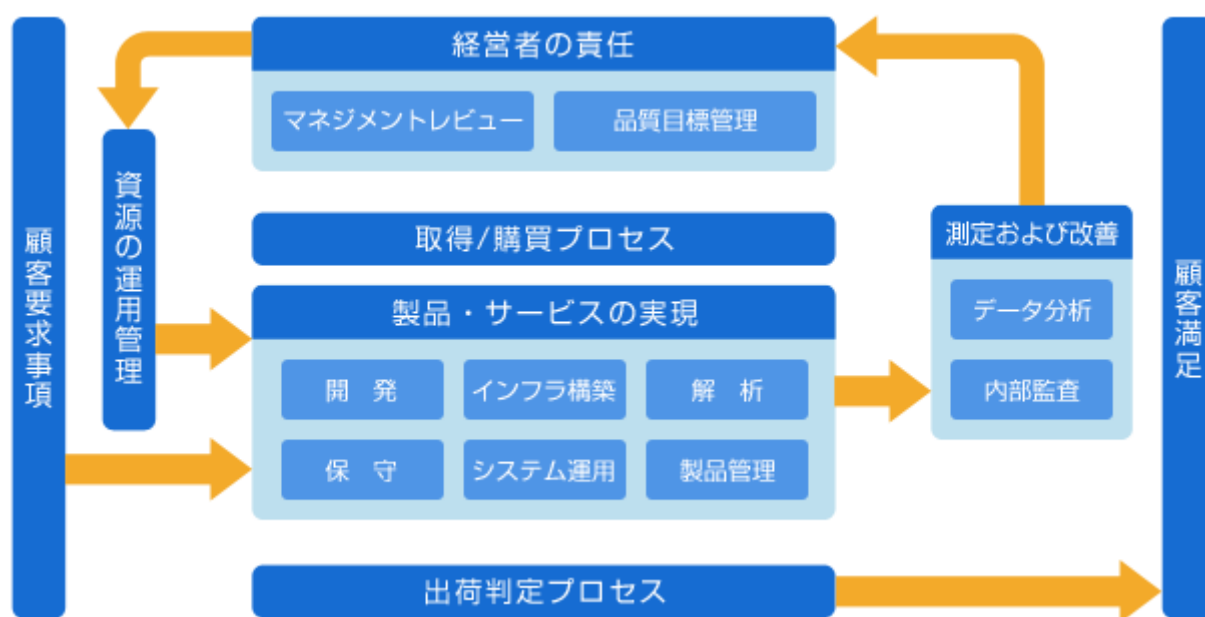
お客様との関わり

CTCは、品質方針「私達は、高品質のサービスを提供し、顧客満足度を向上します。」のもと、お客様にとって利便性が高く、安全、安心で品質の高い製品・サービスを提供することを念頭におき、事業活動を推進しています。

品質向上のための取り組み

より高品質なサービスを提供し続けるために、ISO9001に基づくマネジメントシステムを全社的な仕組みとして確立し、運用しています。お客様視点の品質マネジメントを推進することにより、サービス品質の向上に加えて、お客様満足の向上を目指しています。

SIプロセス体系

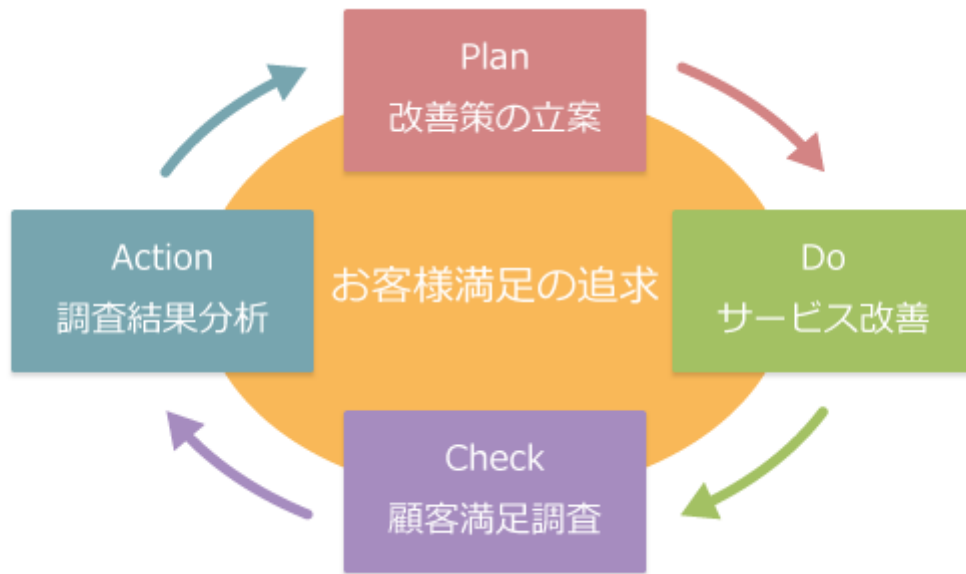


顧客満足度（CS）向上活動

CTCは「顧客の声を聞き、改善に活かす」という基本姿勢を重要視し、お客様からのプロジェクト活動に対する評価を継続して収集しています。

2014年度に収集したお客様の声からは、「納期遵守」や「コミュニケーション」について高い評価を頂いた反面、「提案力」について課題があることがわかりました。このようなお客様からいただいた評価・課題をプロジェクト活動や経営における改善材料として、水平展開を実施しています。また、お客様からの評価を改善活動にどのように結びつけているかについて、プロジェクト毎にフォローアップを実施しています。

今後もお客様満足度をさらに追及すべく、PDCAに取り組んでいきます。



お取引先との関わり

全てのお取引先様は、共に革新的なソリューションやサービスを開発・維持していく大切なビジネスパートナーです。お取引先様と密にコミュニケーションを図ることにより、健全な関係を築き、持続可能な社会の実現に貢献するパートナーとして共に発展していきます。

開発パートナーとの協力

お客様の多種多様なニーズにお応えするため、CTCグループでは、国内外のSIパートナー（約900社）と連携して、開発・構築体制を維持・強化しています。

システム開発・構築において、品質や生産性が高いことは重要事項ですが、お客様の財産である情報の保全も最重要事項の1つです。SIパートナーの選定時には、経営基盤、技術力、取引実績などに加えて、情報セキュリティに関する管理体制を重視しています。取引開始前に「情報セキュリティに関する覚書」を締結し、CTCの情報セキュリティポリシーを取りまとめた「情報セキュリティバイブル」を配布しています。また定期的にチェックシートや訪問による情報管理の確認を行っています。

約900社の中で特に優良と評価されるSIパートナーを「認定パートナー」として選定（2013年度現在：国内外合計19社）。CTCでは、認定パートナーと先端技術や品質に関わる取り組みの共有を行うと共に、様々な開発環境／品質基準の提供を行っています。また、体系化された教育カリキュラムを提供し、認定パートナーの人材の育成を支援しています。

海外ベンダーとの協力

CTCの強みのひとつである「マルチベンダー対応力」。それを支えるのは、言うまでもなく海外のIT先進企業とのパートナーシップです。CTCでは設立当初からCisco Systems、EMC、HP、NetApp、Oracleといったグローバルスタンダードな製品をいち早く取り扱い、より多くのお客様に最適なソリューションをお届けしてきました。CTCは販売実績からいずれもパートナー最上位のクラスにランクし、ベンダーからの表彰も数多く受賞しています。さらに各ベンダーによる認定技術者数についても国内では有数の企業となっています。

CTCでは海外有力ベンダーと定期的にミーティングを開催し、弊社技術者の意見やお客様からの要望などについて協議を重ね、ユーザー側の視点で製品を評価し、より品質の高い製品開発の一翼をも担っています。また、技術的なミーティングのほかに、新規案件や保守サービスの情報共有、新製品説明会など、密接にコミュニケーションを取りながら、ベンダーが持つ知見と弊社が培ってきたシステム構築ノウハウを融合し、お客様にベストなソリューションを提供することに努めています。

従業員との関わり

ITソリューションを提供するCTCグループでは、社員こそが最大の財産です。そこで、社員一人ひとりが能力を最大限発揮し、自己実現できる働きがいのある職場づくりと、豊かで健康的な生活を送ることができる環境の充実を図っています。

また、CTCグループは、「ダイバーシティ＝多様性」を認め合いワークライフバランスを推進し、一歩先を見通して新しいことに挑戦できる職場づくりに尽力しています。

人材育成

新しい技術やサービスが次々と生まれ、スピーディーに変化するIT業界。その中で最先端の技術を磨き、お客様により良いサービスを提供し続けるために、CTCグループは、全社員が意欲を持ち、新しいことに挑戦し、自己実現できる職場を目指しています。

社員のキャリア形成支援

「一人ひとりの社員が、主体的に自分自身のキャリアを伸ばしていく」という方針のもと、社員が能力を十分に生かせる環境整備に惜しみなく投資をしています。新入社員から若手・中堅社員、管理職にいたるまで、各階層や職種に合わせ、社員が知識・技能を身につける研修やノウハウを共有する勉強会など、様々な学習機会を設けています。

グローバル人材の育成

グローバルで活躍できる人材を育成するために、語学力の向上はもちろん、国内でのビジネス経験・実績がある社員の中から選抜した人材に対し、「海外ビジネスマインドの醸成、実践的なコミュニケーション力向上」を目的とした教育を実施しています。また、「海外でのビジネス経験」を目的とした海外企業インターンシップ、海外拠点への人材ローテーションを行っています。加えて、外国籍・海外留学経験者の採用にも力を入れています。



グローバルリーダー・プレーヤー研修

複線型人事制度

エンジニア職については、2013年度から専門職コースである「エンジニア専門職体系」を定義し、マネジメント職に加えて上級職を用意し、複線型人事制度による技術力の強化を図っています。

更に2015年度より、全社員に多様なキャリアパスを準備する目的で、営業やスタッフにもマネジメント職と上級職の2つのコースから成る複線型人事制度を導入し、エンジニアを含めて役割に基づく等級制度を体系化しました。

多様な業務経験の促進

人材の活性化を目的に昇格要件にローテーション経験を導入し、より多様な業務を経験する機会を社員に提供します。

エンジニア、営業、スタッフの処遇を共通化し、期間限定のローテーションを活発に行うことで、様々な変化に柔軟に対応できる人材を育成します。

多様性への挑戦

CTCグループでは、企業としてのさらなる成長に向け、多様性を重視した職場づくりに取り組んでいます。性別や年齢、国籍、価値観、ライフスタイルといった様々な違いを尊重して多様性を認め合い、社員一人ひとりが最大限に能力を発揮できるよう支援しています。

女性の活躍推進

様々なライフイベントをきっかけに状況や環境が変化することがあります。そうした場合もやりがいを持って働き続けられるように、各種支援を行っています。

女性の役職者や豊富な知識と業務経験を持つ先輩社員が、後輩社員を親身にサポートするメンター制度や異業種交流会などを実施しています。

女性管理職（単体）

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
人数（人）	23	19	23	25
比率（％）	2.9	2.3	2.8	3.0

高齢者雇用

2013年4月の高齢者雇用安定法改正に伴い、定年後の再雇用を希望者全員に拡大し、健康で就業意欲のある高齢者が活躍できる環境を整えました。また、55歳以上の社員を対象に、以降のライフデザインを考えるセミナーも実施しています。

障がい者の活躍推進

障がい者の雇用促進を目的に、特例子会社(株)ひなりを2010年4月に設立しました。ひなりは、CTCグループ各社に対してマッサージや清掃サービスを提供しているほか、浜松の農家と連携した農作業請負業務や、コンピュータ機器の解体・再利用の作業請負といった事業を展開しています。清掃サービスでは、デスク周辺・コピー機・会議室などの美化サービスに加え、社内で回収したアルミ缶を車椅子と交換し、福祉施設に寄贈する活動にも協力しています。



連携農家での出荷・収穫作業

ひなりでは、今後も幅広く障がい者の能力を発揮できる環境づくりに努めていきます。

障がい者雇用率（単体）

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
比率（％）	1.94	1.88	2.00	2.20

ワークライフバランスの推進

仕事にやりがいや充実感を持ちながら、育児・介護をはじめ、家庭や地域生活における様々なステージに応じて多様な生き方ができる職場環境の実現に向けて、様々な取り組みを行っています。

今後もIT産業の進化を担うリーディングカンパニーとして、社員の一人ひとりが「働きがい」を感じ、「輝く人材」になることのできる会社を目指します。

働き方への意識を変える取り組み

働き方への意識を変革する取り組みとして「朝型勤務」を2014年に本格的に導入しました。

「朝型勤務」とは夜間や休日の時間外労働を制限し、必要な場合は翌日の早朝勤務を奨励するものです。これにより健康的な生活や心身の充実を促すと共に、業務への集中力や効率を高め、サービス品質やお客様満足度の更なる向上を目指しています。

導入にあわせて、社員の就業後の時間の有効活用を目的に「自己啓発支援セミナー」の開催や、意識変化やコミュニケーション促進につなげる取り組みとして、ボランティア活動や社会貢献系の講習会を行う「オフィスでボラ活」等を開始しました。

また、社員のリフレッシュを支援するため、連続休暇の取得者に特別休暇を付与する「フレックスホリデー」や会社に対して大きな貢献を果たした社員に旅行券や宿泊券を支給する「グッドジョブ&リフレッシュ制度」、勤続15年、25年に達した社員に特別休暇とリフレッシュ資金を支給する「リフレッシュ休暇」等、各種制度を整備。本人や家族の誕生日、結婚記念日などの本人にとって祝うべき記念日を記念日休暇に設定し、年2日以上取得の奨励もしています。さらに、平日に開催されるボランティア活動に参加できるように「ボランティア休暇制度」も設けています。

これらの活動は、CTCが賛同する「ポジティブ・オフ」運動※でも紹介されています。

※ 「ポジティブ・オフ」運動

休暇を取得して外出や旅行などを楽しむことを積極的に促進し、休暇（オフ）を前向き（ポジティブ）にとらえて楽しもう、という運動。内閣府、厚生労働省、経済産業省が共同して提唱・推進している。

仕事と家庭の両立支援

産休・育休制度の充実はもちろん、育休復帰後の社員を対象とした「育休後職場復帰セミナー」や、その上司向けの「育休後復帰社員を部下に持つ管理職向けセミナー（イクボスセミナー）」などを通じて、育休復帰後のキャリア形成支援に注力しています。



「イクボスセミナー」の様子

また、子育てと仕事の両立のための工夫を情報交換する場として2014年度は毎月1回パパとママを対象にランチ会を開催しました。介護支援策についても、制度拡充だけでなく、社内の風土づくりや啓蒙活動にも力を入れています。



毎月子育て社員の定期ランチ会を開催

育児休業制度利用者（単体）

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
全体（人）	47	52	57	64
うち男性社員（人）	2	0	1	4

看護休暇制度利用者（単体）

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
人数（人）	85	100	100	109

介護休業制度利用者（単体）

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
人数（人）	1	1	1	2

社員の健康管理

定期健康診断と事後措置を徹底し、産業医による就業措置、保健師と看護師による保健指導と教育を実施しています。

メンタルヘルスケアでは、厚生労働省の「労働者の心の健康の保持増進のための指針」4つのケアに基づき、ラインケアとセルフケアの強化、社内外にある相談窓口の周知に努めています。

また、健康増進活動の一環として、デスクワークによる腰痛と肩こり予防の取り組みを目的とした「からだのゆがみ測定会」や禁煙支援を実施するなど、個人と組織全体の健康づくりにつながる取り組みを推進しています。



からだのゆがみ測定会

労使関係

従業員の組織として「CTCユニオン」があり、働き方等について定期的に情報交換を行っています。その際に共有した意見等は、人事部施策、各種取り組みに活かしています。

従業員基礎データ

CTCグループ従業員の基礎データは下記の通りです。

男女別社員数

(連結)

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
男性（人）	6,101	6,515	6,571	6,687
女性（人）	1,001	1,144	1,146	1,170
合計（人）	7,102	7,659	7,717	7,857

(単体)

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
男性（人）	3,320	3,329	3,339	3,307
女性（人）	572	568	562	588
合計（人）	3,892	3,897	3,901	3,895

平均勤続年数

(単体)

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
年数	10.8	11.5	11.8	12.2

新規雇用者数（新卒採用者数）

(単体)

項目	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度
男性（人）	59	42	52	80
女性（人）	18	15	17	21
合計（人）	77	57	69	101

地域・社会との関わり

CTCグループは、地域社会の一員として、「環境保全」「人材育成／教育」「社会福祉」「地域への参加」「文化活動」など、幅広い分野で積極的な社会貢献活動を行うと共に、人材や知識／情報技術などの資源を活用して、豊かでゆとりある社会の実現を目指します。また災害に見舞われた被災地への支援活動にも力をいれて取り組んでまいります。

被災地復興支援活動

CTCグループでは、東日本大震災の被災地の一日も早い復興を願い、社員個人の被災地でのボランティア活動の支援やCTCグループ社員を対象にした「復幸支援ツアー」を継続的に開催し、被災地の一日も早い復興をあと押ししていきます。

なお、2015年7月2日にCTCグループは宮城県岩沼市「千年希望の丘」サポーター制度に東京の企業として初めて登録しました。今後、年に数回、現地で清掃活動や除草・補植・植樹活動を行っていきます。

直近の被災地復興支援活動



また、東日本大震災のみならず、日本国内で発生した被災地※¹での社員の支援活動が可能となるよう、「災害支援ボランティア特別休暇」および「災害支援ボランティア活動費補助」※²を設置し、社員の積極的な活動を後押ししています。

2011年6月に本制度を制定して以来、2014年度末までの制度利用者は、
「災害支援ボランティア特別休暇」延べ207名
「災害支援ボランティア活動費補助」延べ303名
となっています。

※¹ ボランティアセンターが設置された被災地および激甚災害指定被災地

※² 「災害支援ボランティア特別休暇」年7日取得可能な有給休暇（半日単位で取得可能）

「災害支援ボランティア活動費補助」：の往復移動費や宿泊費などの補助として、1回の活動につき、35,000円～50,000円の範囲内で補助金を支給。年度内1人5回まで補助の利用が可能

コミュニティへの参画およびコミュニティの発展

CTCグループでは次世代育成を目的とした情操教育や社会福祉への貢献活動、文化活動、国際社会など、国内外の支援を継続的に行っています。

また、地域社会への貢献活動の一環として、千代田区社会福祉協議会が事務局となっている企業連絡会に参加し、地域社会と連携した様々な活動を行うとともに、さらに積極的な参画を目指し、本社所在地の千代田区のみならず、弊社のオフィス所在地など、他の地域の社会福祉協議会やボランティアセンターおよびNPO法人等とも連携し、地域コミュニティの発展に貢献していきます。

次世代育成

CTCでは、小学4年生～6年生を対象にしたタブレット端末を利用したプログラミングワークショップ「未来実現IT教室(ニックネーム：未来CTC) ～Children's Technology Challenge～」を2015年度より開催。

CTCグループの本業分野でもあるプログラミング技術を楽しく体感する教室を運営し、次世代を担う子ども達の創造力と表現力を発揮する場を提供しています。

未来CTCでは、子ども達が一人一台、タブレット端末を使ってオリジナルの「遊べる物語」を作ります。プログラミングでの作品作りを通じ、課題の発見・解決、ものをつくる仕組みを理解し、新しい視点の気づきを与えます。



「未来実現IT教室 ～Children's Technology Challenge～」



- 区立中学校の総合学習への協力や千代田区の子どもたちを対象とした静電気教室の開催、大学での特別講義を行っています。
- 健常児と数多くの自閉症児が共に学びあう「混合教育」と、自閉症児の自立を促進する「生活療法」を実践している学校法人への支援を行っています。

社会福祉

- 福祉施設への車いすの贈呈
- 補助犬育成支援
- 難病治療の子どもと介護する家族が利用できる滞在施設への支援



オフィスツアーでの補助犬デモンストレーション



福祉施設への車いす贈呈

文化活動

- 地域型の音楽祭への協賛
- 交響楽団への支援

国際支援

- 飢餓に苦しむ子どもたちの食糧支援
- HIV感染孤児及び社会的弱者への活動支援



国連WFP協会主催 「ウォーク・ザ・ワールド（チャリティーウォーク）」

社内での取り組み

2014年度から「オフィスでボラ活」と題し、平日の18時～20時の時間帯を利用し、定期的にオフィス内で地域のボランティア活動や社会課題解決のための体験講習会を開催しています。また、定期的にオフィスビルやデータセンター周辺の清掃活動を行っています。

2015年度「オフィスでボラ活」



ガイドヘルプ講習会



認知症サポーター講習会



まもりたいぞう製作会

2014年度「オフィスでボラ活」



布チヨッキン



車いす講習会



AED講習会

社員に対して

社員一人ひとりの地域社会での活動を支援することを目的に、「スマイルねっと」というメーリングリストを作成し、社員へのボランティア活動情報提供を定期的に行っています。また、ボランティア休暇制度^{※3}を設け、社員のボランティア活動の支援体制を築いています。

ボランティア休暇取得例

地域イベントボランティア、福祉施設への慰問演奏会参加、防災関連イベントボランティア、救命救急講習会参加、後見人講習会参加等

※3 「ボランティア休暇」年3日取得可能な有給休暇（半日単位で取得可能）

■ 会社概要

2015年6月1日現在

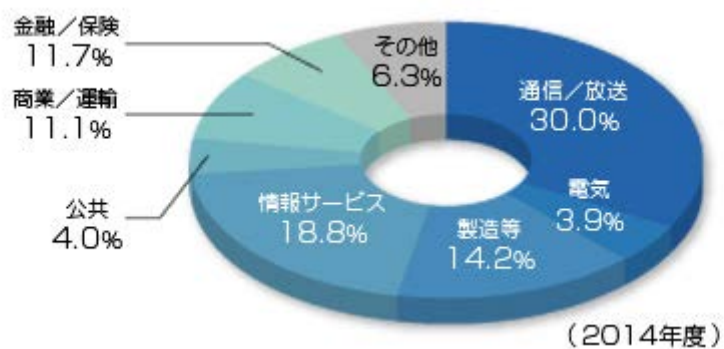
会社名	伊藤忠テクノソリューションズ株式会社（略称 C T C）		
英文社名	ITOCHU Techno-Solutions Corporation		
本社所在地	〒100-6080 東京都千代田区霞が関3-2-5 霞が関ビル TEL 03-6203-5000（代） URL http://www.ctc-g.co.jp/		
創立	1972年4月1日		
資本金	21,763百万円		
社員数	3,974名（C T Cグループ 8,088名、2015年4月1日現在）		
事業内容	コンピュータ・ネットワークシステムの販売・保守、ソフトウェア受託開発、情報処理サービス、科学・工学系情報サービス、サポート、その他		
取締役・監査役	代表取締役社長	菊地 哲	
	取締役	松島 泰	(* 1)
	取締役	松澤 政章	(* 2)
	取締役	高取 成光	(* 3)
	取締役	須崎 隆寛	(* 3)
	取締役	大久保 忠崇	(* 3)
	取締役（非常勤）	中森 真紀子	(* 4)
	取締役（非常勤）	小尾 敏夫	(* 4)
	取締役（非常勤）	野田 俊介	
	常勤監査役	谷 隆博	
	常勤監査役	菖蒲田 徹	
	常勤監査役	石丸 慎太郎	(* 5)
	監査役	多田 敏明	(* 5)
執行役員	常務執行役員	飯室 弘	
	常務執行役員	原口 栄治	
	常務執行役員	寺田 育彦	
	執行役員	正西 康英	
	執行役員	江田 尚	
	執行役員	栗井 利行	
	執行役員	湊原 孝徳	
	執行役員	玉野井 明良	
	執行役員	尾本 昇	
	執行役員	中野 慎一	
	執行役員	大橋 博仁	
	執行役員	森本 保志	
	執行役員	荒井 智仁	
	執行役員	藤岡 良樹	
	執行役員	永松 誠司	
	執行役員	鳥越 浩嗣	
	執行役員	高田 博史	
	執行役員	松丸 達也	
	執行役員	西山 実	

- *1副社長執行役員を兼務
- *2専務執行役員を兼務
- *3常務執行役員を兼務
- *4社外取締役
- *5社外監査役

業績



図：業績推移（CTCグループ連結）



図：業種別売上収益構成比（CTCグループ連結）

■ GRIガイドライン対照表

本レポートには、GRI（Global Reporting Initiative）「サステナビリティ・レポーティング・ガイドライン第4版」による標準開示項目の情報を記載しています。

一般標準開示項目

戦略および分析

項目	指標	記載ページ
G4-1	組織の持続可能性の関連性と組織の持続性に取り組むための戦略に関して、組織の最高意思決定者（CEO、会長またはそれに相当する上級幹部）の声明	トップメッセージ（2P）
G4-2	主要な影響、リスクと機会	-

組織のプロフィール

項目	指標	記載ページ
G4-3	組織の名称	会社概要（54P）
G4-4	主要なブランド、製品およびサービス	お取引先との関わり（43P）
G4-5	組織の本社の所在地	会社概要（54P）
G4-6	組織が事業展開している国の数、および組織が重要な事業所を有している国、報告書中に掲載している持続可能性のテーマに特に関連のある国の名称	会社概要（54P）
G4-7	組織の所有形態や法人格の形態	会社概要（54P）
G4-8	参入市場（地理的內訳、参入セクター、顧客および受益者の種類を含む）	-
G4-9	組織の規模	会社概要（54P）
G4-10	- 雇用契約別および男女別の総従業員数 - 雇用の種類別、男女別の総正社員数 - 従業員・派遣労働者別、男女別の総労働力 - 地域別、男女別の総労働力 - 組織の作業の相当部分を担う者が、法的に自営業者と認められる労働者であるか否か、従業員や請負労働者（請負業者の従業員とその派遣労働者を含む）以外の者であるか否か - 雇用者数の著しい変動（例えば観光業や農業における雇用の季節変動）	従業員基礎データ（48P）

G4-11	団体交渉協定の対象となる全従業員の比率	-
G4-12	組織のサプライチェーン	-
G4-13	報告期間中に、組織の規模、構造、所有形態またはサプライチェーンに関して重大な変更が発生した場合はその事実	-

外部のイニシアティブへのコミットメント

項目	指標	記載ページ
G4-14	組織が予防的アプローチや予防原則に取り組んでいるか否か、およびその取り組み方	環境方針（34P） 国連グローバル・コンパクト（10P）
G4-15	外部で作成された経済、環境、社会憲章、原則あるいはその他のイニシアティブで、組織が署名または支持したもの	国連グローバル・コンパクト（10P）
G4-16	（企業団体など）団体や国内外の提言機関で、組織が次の項目に該当する位置付けにあるものについて、会員資格	国連グローバル・コンパクト（10P）

特定されたマテリアルな側面とバウンダリー

項目	指標	記載ページ
G4-17	- 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっているすべての事業体 - 組織の連結財務諸表または同等文書の対象になっている事業体のいずれかが報告書の掲載から外れていることはないか	-
G4-18	- 報告書の内容および側面のバウンダリーを確定するためのプロセス - 組織が「報告内容に関する原則」をどのように適用したか	-
G4-19	報告書の内容を確定するためのプロセスで特定したすべてのマテリアルな側面	-
G4-20	各マテリアルな側面について、組織内の側面のバウンダリー	-
G4-21	各マテリアルな側面について、組織外の側面のバウンダリー	-
G4-22	過去の報告書で提供した情報を修正再記述する場合には、その影響および理由	-
G4-23	スコープおよび側面のバウンダリーについて、過去の報告期間からの重要な変更	-

ステークホルダー・エンゲージメント

項目	指標	記載ページ
G4-24	組織がエンゲージメントしたステークホルダー・グループの一覧	CTCグループのステークホルダー（13P）
G4-25	組織がエンゲージメントしたステークホルダーの特定および選定基準	CTCグループのステークホルダー（13P）
G4-26	ステークホルダー・エンゲージメントへの組織のアプローチ方法（種類別、ステークホルダー・グループ別のエンゲージメント頻度など）	CTCグループのステークホルダー（13P）
G4-27	ステークホルダー・エンゲージメントにより提起された主なテーマや懸念、およびそれに対して組織がどう対応したか（報告を行って対応したものを含む）	-

報告書のプロフィール

項目	指標	記載ページ
G4-28	提供情報の報告期間（会計年度、暦年など）	-
G4-29	最新の発行済報告書の日付（該当する場合）	-
G4-30	報告サイクル（年次、隔年など）	-
G4-31	報告書またはその内容に関する質問の窓口	-

GRI内容索引

項目	指標	記載ページ
G4-32	- 組織が選択した「準拠」のオプション - 選択したオプションのGRI 内容索引 - 報告書が外部保証を受けている場合、外部保証報告書の参照情報	GRIガイドライン対象表（56P）

保証

項目	指標	記載ページ
G4-33	- 報告書の外部保証に関する組織の方針および現在の実務慣行 - サステナビリティ報告書に添付された保証報告書内に記載がない場合は、外部保証の範囲および基準 - 組織と保証の提供者の関係 - 最高ガバナンス組織や役員が、組織のサステナビリティ報告書の保証に関わっているか否か	-

ガバナンス

ガバナンスの構造と構成

項目	指標	記載ページ
G4-34	組織のガバナンス構造（最高ガバナンス組織の委員会を含む）	CSR推進体制（12P）
G4-35	最高ガバナンス組織から役員や他の従業員へ、経済、環境、社会テーマに関して権限委譲を行うプロセス	-
G4-36	組織が、役員レベルの地位にある者を経済、環境、社会テーマの責任者として任命しているか、その地位にある者が最高ガバナンス組織の直属となっているか否か	-
G4-37	ステークホルダーと最高ガバナンス組織の間で、経済、環境、社会テーマについて協議するプロセス	-
G4-38	最高ガバナンス組織およびその委員会の構成	コーポレート・ガバナンス体制（24P）
G4-39	最高ガバナンス組織の議長が執行役員を兼ねているか否か	コーポレート・ガバナンス体制（24P）
G4-40	最高ガバナンス組織とその委員会のための指名・選出プロセス	-
G4-41	最高ガバナンス組織が、利益相反が排除され、マネジメントされていることを確実にするプロセス	-

目的、価値、戦略の設定における最高ガバナンス組織の役割

項目	指標	記載ページ
G4-42	経済、環境、社会影響に関わる組織の目的、価値、ミッション・ステートメント、戦略、方針、および目標、策定、承認、更新における最高ガバナンス組織と役員の役割	CSR推進体制（12P）

最高ガバナンス組織の能力およびパフォーマンスの評価

項目	指標	記載ページ
G4-43	経済、環境、社会テーマに関する最高ガバナンス組織の集会的知見を発展・強化するために講じた対策	-
G4-44	- 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスを評価するためのプロセス - 最高ガバナンス組織の経済、環境、社会テーマのガバナンスに関わるパフォーマンスの評価に対応して講じた措置	-

リスク・マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割

項目	指標	記載ページ
G4-45	- 経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントにおける最高ガバナンス組織の役割 - ステークホルダーとの協議が、最高ガバナンス組織による経済、環境、社会影響、リスクと機会の特定、マネジメントをサポートするために活用されているか否か	リスクマネジメント（27P）
G4-46	組織の経済、環境、社会的テーマに関わるリスク・マネジメント・プロセスの有効性をレビューする際に最高ガバナンス組織が負う役割	-
G4-47	最高ガバナンス組織が実施する経済、環境、社会影響、リスクと機会のレビューを行う頻度	-

サステナビリティ報告における最高ガバナンス組織の役割

項目	指標	記載ページ
G4-48	組織のサステナビリティ報告書の正式なレビューや承認を行い、すべてのマテリアルな側面が取り上げられていることを確認するための最高位の委員会または役職	-

経済、環境、社会パフォーマンスの評価における最高ガバナンス組織の役割

項目	指標	記載ページ
G4-49	最高ガバナンス組織に対して重大な懸念事項を通知するためのプロセス	-
G4-50	最高ガバナンス組織に通知された重大な懸念事項の性質と総数、およびその対応と解決のために実施した手段	-

報酬とインセンティブ

項目	指標	記載ページ
G4-51	最高ガバナンス組織および役員に対する報酬方針	取締役および監査役の報酬等に関する方針（26P）
G4-52	報酬の決定プロセス	取締役および監査役の報酬等に関する方針（26P）
G4-53	報酬に関するステークホルダーの意見をどのように求め考慮しているか	-

G4-54	組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）に対する比率	-
G4-55	組織の重要事業所があるそれぞれの国における最高給与受給者の年間報酬総額の増加率について、同じ国の全従業員の年間報酬総額の中央値（最高給与受給者を除く）の増加率に対する比率	-

倫理と誠実性

項目	指標	記載ページ
G4-56	組織の価値、理念および行動基準・規範（行動規範、倫理規定など）	CSRの考え方（6P）
G4-57	倫理的、法的行為や誠実性に関する事項について助言を与えるため組織内外に設けてある制度（電話相談窓口）	-
G4-58	非倫理的あるいは違法な行為についての懸念や、組織の誠実性に関する事項の通報のために組織内外に設けてある制度（ライン管理職による上申制度、内部告発制度、ホットラインなど）	通報制度（29P）

特定標準開示項目

マネジメント手法の開示項目に関する手引き

項目	指標	記載ページ
G4-DMA	側面がマテリアルである理由	CSRマネジメント（12P） 環境マネジメントシステム（34P） お客様との関わり（41P） お取引先との関わり（43P） 従業員との関わり（44P） 地域・社会との関わり（50P）

カテゴリー：経済

側面：経済パフォーマンス

項目	指標	記載ページ
G4-EC1	創出、分配した直接的経済価値	-
G4-EC2	気候変動によって組織の活動が受ける財務上の影響、その他のリスクと機会	環境方針（34P）
G4-EC3	確定給付型年金制度の組織負担の範囲	-
G4-EC4	政府から受けた財務援助	-

側面：地域での存在感

項目	指標	記載ページ
G4-EC5	重要事業拠点における地域最低賃金に対する標準最低給与の比率（男女別）	-
G4-EC6	重要事業拠点における、地域コミュニティから採用した上級管理職の比率	-

側面：間接的な経済影響

項目	指標	記載ページ
G4-EC7	インフラ投資および支援サービスの展開と影響	地域・社会との関わり（50P）
G4-EC8	著しい間接的な経済影響（影響の程度を含む）	-

側面：調達慣行

項目	指標	記載ページ
G4-EC9	重要事業拠点における地元サプライヤーへの支出の比率	-

カテゴリー：環境

側面：原材料

項目	指標	記載ページ
G4-EN1	使用原材料の重量または量	-
G4-EN2	使用原材料におけるリサイクル材料の割合	-

側面：エネルギー

項目	指標	記載ページ
G4-EN3	組織内のエネルギー消費量	エネルギー使用量・CO2排出量の削減（36P）
G4-EN4	組織外のエネルギー消費量	-
G4-EN5	エネルギー原単位	エネルギー使用量・CO2排出量の削減（36P）
G4-EN6	エネルギー消費の削減量	エネルギー使用量・CO2排出量の削減（36P）
G4-EN7	製品およびサービスが必要とするエネルギーの削減量	エネルギー使用量・CO2排出量の削減（36P）

側面：水

項目	指標	記載ページ
G4-EN8	水源別の総取水量	-
G4-EN9	取水によって著しい影響を受ける水源	-
G4-EN10	リサイクルおよびリユースした水の総量と比率	-

側面：生物多様性

項目	指標	記載ページ
G4-EN11	保護地域の内部や隣接地域または保護地域外の生物多様性価値の高い地域に所有、賃借、管理している事業サイト	-
G4-EN12	保護地域や保護地域外の生物多様性価値の高い地域において、活動、製品、サービスが生物多様性に対して及ぼす著しい影響の記述	-
G4-EN13	保護または復元されている生息地	生物多様性保全の取り組み (39P)
G4-EN14	事業の影響を受ける地域に生息するIUCN レッドリストおよび国内保全種リスト対象の生物種の総数。	-

側面：大気への排出

項目	指標	記載ページ
G4-EN15	直接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ1）	エネルギー使用量・CO2排出量の削減（36P）
G4-EN16	間接的な温室効果ガス（GHG）排出量（スコープ2）	エネルギー使用量・CO2排出量の削減（36P）
G4-EN17	その他の間接的な温室効果ガス（GHG）排出（スコープ3）	-
G4-EN18	温室効果ガス（GHG）排出原単位	-
G4-EN19	温室効果ガス（GHG）排出量の削減量	エネルギー使用量・CO2排出量の削減（36P）
G4-EN20	オゾン層破壊物質（ODS）の排出量	-
G4-EN21	NOx、SOx、およびその他の重大な大気排出	-

側面：排水および廃棄物

項目	指標	記載ページ
G4-EN22	水質および排出先ごとの総排水量	-
G4-EN23	種類別および処分方法別の廃棄物の総重量	資源利用量（37P）
G4-EN24	重大な漏出の総件数および漏出量	-
G4-EN25	バーゼル条約付属文書I、II、III、VII に定める有害廃棄物の輸送、輸入、輸出、処理重量、および国際輸送した廃棄物の比率	-
G4-EN26	組織の排水や流出液により著しい影響を受ける水域ならびに関連生息地の場所、規模、保護状況および生物多様性価値	-

側面：製品およびサービス

項目	指標	記載ページ
G4-EN27	製品およびサービスによる環境影響緩和の程度	奥村組様事例（17P）
G4-EN28	使用済み製品や梱包材のリユース、リサイクル比率（区分別）	資源利用量（37P）

側面：コンプライアンス

項目	指標	記載ページ
G4-EN29	環境法規制の違反に関する高額罰金の額、罰金以外の制裁措置の件数	環境法令遵守状況（35P）

側面：輸送・移動

項目	指標	記載ページ
G4-EN30	製品の輸送、業務に使用するその他の物品や原材料の輸送、従業員の移動から生じる著しい環境影響	-

側面：環境全般

項目	指標	記載ページ
G4-EN31	環境保護目的の総支出と総投資（種類別）	-

側面：サプライヤーの環境評価

項目	指標	記載ページ
G4-EN32	環境クライテリアにより選定した新規サプライヤーの比率	-
G4-EN33	サプライチェーンにおける著しいマイナス環境影響（現実的、潜在的なもの）、および行った措置	-

側面：環境に関する苦情処理制度

項目	指標	記載ページ
G4-EN34	環境影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度を通じて申立、対応、解決を行ったものの件数	-

カテゴリー：社会

サブカテゴリー：労働慣行とディーセント・ワーク

側面：雇用

項目	指標	記載ページ
G4-LA1	従業員の新規雇用者と離職者の総数と比率（年齢、性別、地域による内訳）	従業員基礎データ（48P）
G4-LA2	派遣社員とアルバイト従業員には支給せず、正社員に支給する給付（主要事業拠点ごと）	人材育成（44P） ワークライフバランスの推進（46P）
G4-LA3	出産・育児休暇後の復職率と定着率（男女別）	-

側面：労使関係

項目	指標	記載ページ
G4-LA4	業務上の変更を実施する場合の最低通知期間（労働協約で定めているか否かも含む）	-

側面：労働安全衛生

項目	指標	記載ページ
G4-LA5	労働安全衛生プログラムについてモニタリング、助言を行う労使合同安全衛生委員会に代表を送る母体となっている総労働力の比率	-
G4-LA6	傷害の種類と、傷害・業務上疾病・休業日数・欠勤の比率および業務上の死亡者数（地域別、男女別）	-
G4-LA7	業務関連の事故や疾病発症のリスクが高い労働者数	-
G4-LA8	労働組合との正式協定に定められている安全衛生関連のテーマ	-

側面：研修および教育

項目	指標	記載ページ
G4-LA9	従業員一人あたりの年間平均研修時間（男女別、従業員区分別）	人材育成（44P）
G4-LA10	スキル・マネジメントや生涯学習のプログラムによる従業員の継続雇用と雇用終了計画の支援	高齢者雇用（45P）
G4-LA11	業績とキャリア開発についての定期的評価を受けている従業員の比率（男女別、従業員区分別）	-

側面：多様性と機会均等

項目	指標	記載ページ
G4-LA12	ガバナンス組織の構成と従業員区分別の内訳（性別、年齢、マイノリティーグループその他の多様性指標別）	従業員基礎データ（48P）

側面：男女同一報酬

項目	指標	記載ページ
G4-LA13	女性の基本給と報酬総額の対男性比（従業員区分別、主要事業拠点別）	-

側面：サプライヤーの労働慣行評価

項目	指標	記載ページ
G4-LA14	労働慣行クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	-
G4-LA15	サプライチェーンでの労働慣行に関する著しいマイナス影響（現実のもの、潜在的なもの）と実施した措置	-

側面：労働慣行に関する苦情処理制度

項目	指標	記載ページ
G4-LA16	労働慣行に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	-

サブカテゴリー：人権

側面：投資

項目	指標	記載ページ
G4-HR1	重要な投資協定や契約で、人権条項を定めているもの、人権スクリーニングを受けたものの総数とその比率	-
G4-HR2	業務関連の人権側面についての方針、手順を内容とする従業員研修を行った総時間（研修を受けた従業員の比率を含む）	-

側面：非差別

項目	指標	記載ページ
G4-HR3	差別事例の総件数と実施した是正措置	-

側面：結社の自由と団体交渉

項目	指標	記載ページ
G4-HR4	結社の自由や団体交渉の権利行使が、侵害されたり著しいリスクにさらされているかもしれないと特定された業務やサプライヤー、および当該権利を支援するために実施した対策	-

側面：児童労働

項目	指標	記載ページ
G4-HR5	児童労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、および児童労働の効果的な根絶のために実施した対策	-

側面：強制労働

項目	指標	記載ページ
G4-HR6	強制労働事例に関して著しいリスクがあると特定された業務やサプライヤー、およびあらゆる形態の強制労働を撲滅するための対策	-

側面：保安慣行

項目	指標	記載ページ
G4-HR7	業務関連の人権方針や手順について研修を受けた保安要員の比率	-

側面：先住民の権利

項目	指標	記載ページ
G4-HR8	先住民族の権利を侵害した事例の総件数と実施した措置	-

側面：人権評価

項目	指標	記載ページ
G4-HR9	人権レビューや影響評価の対象とした業務の総数とその比率	-

側面：サプライヤーの人権評価

項目	指標	記載ページ
G4-HR10	人権クライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	-
G4-HR11	サプライチェーンにおける人権への著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	-

側面：人権に関する苦情処理制度

項目	指標	記載ページ
G4-HR12	人権影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度により申立、対応、解決を図ったものの件数	-

サブカテゴリー：社会

側面：地域コミュニティ

項目	指標	記載ページ
G4-S01	事業のうち、地域コミュニティとのエンゲージメント、影響評価、コミュニティ開発プログラムを実施したものの比率	-
G4-S02	地域コミュニティに著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）を及ぼす事業	-

側面：腐敗防止

項目	指標	記載ページ
G4-S03	腐敗に関するリスク評価を行っている事業の総数と比率、特定した著しいリスク	-
G4-S04	腐敗防止の方針や手順に関するコミュニケーションと研修	腐敗防止の取り組み強化（29P）
G4-S05	確定した腐敗事例、および実施した措置	-

側面：公共政策

項目	指標	記載ページ
G4-S06	政治献金の総額（国別、受領者・受益者別）	-

側面：反競争的行為

項目	指標	記載ページ
G4-S07	反競争的行為、反トラスト、独占的慣行により法的措置を受けた事例の総件数およびその結果	-

側面：コンプライアンス

項目	指標	記載ページ
G4-S08	法規制への違反に対する相当額以上の罰金金額および罰金以外の制裁措置の件数	コンプライアンス違反件数について（30P）

側面：サプライヤーの社会への影響評価

項目	指標	記載ページ
G4-SO9	社会に及ぼす影響に関するクライテリアによりスクリーニングした新規サプライヤーの比率	-
G4-SO10	サプライチェーンで社会に及ぼす著しいマイナスの影響（現実のもの、潜在的なもの）および実施した措置	-

側面：社会への影響に関する苦情処理制度

項目	指標	記載ページ
G4-SO11	社会に及ぼす影響に関する苦情で、正式な苦情処理制度に申立、対応、解決を図ったものの件数	-

サブカテゴリー：製品責任

側面：顧客の安全衛生

項目	指標	記載ページ
G4-PR1	主要な製品やサービスで、安全衛生の影響評価を行い、改善を図っているものの比率	-
G4-PR2	製品やサービスのライフサイクルにおいて発生した、安全衛生に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種別別）	-

側面：製品およびサービスのラベリング

項目	指標	記載ページ
G4-PR3	組織が製品およびサービスの情報とラベリングに関して手順を定めている場合、手順が適用される製品およびサービスに関する情報の種類と、このような情報要求事項の対象となる主要な製品およびサービスの比率	-
G4-PR4	製品およびサービスの情報とラベリングに関する規制ならびに自主的規範の違反事例の総件数（結果の種別別）	-
G4-PR5	顧客満足度調査の結果	顧客満足度（CS）向上活動（42P）

側面：マーケティング・コミュニケーション

項目	指標	記載ページ
G4-PR6	販売禁止製品、係争中の製品の売上	-
G4-PR7	マーケティング・コミュニケーション（広告、プロモーション、スポンサー活動を含む）に関する規制および自主的規範の違反事例の総件数（結果の種類別）	-

側面：顧客プライバシー

項目	指標	記載ページ
G4-PR8	顧客プライバシーの侵害および顧客データの紛失に関して実証された不服申立の総件数	個人情報保護、情報に関する違反（32P）

側面：コンプライアンス

項目	指標	記載ページ
G4-PR9	製品およびサービスの提供、使用に関する法律や規制の違反に対する相当額以上の罰金金額	-

■ ISO26000対照表

ISO26000内容索引

国際規格ISO26000の7つの中核主題に該当する項目の情報を記載しています。

中核主題	課題	掲載ページ
組織統治	組織統治	CSRの考え方（7P） コーポレート・ガバナンス（24P） リスクマネジメント（27P）
人権	1:デューディリジェンス	行動基準（8P）
	2:人権に関する危機的状況	-
	3:加担の回避	-
	4:苦情解決	-
	5:差別及び社会的弱者	多様性への挑戦（45P）
	6:市民的及び政治的権利	-
	7:経済的、社会的及び文化的権利	ワークライフバランスの推進（46P）
	8:労働における基本的原則及び権利	ワークライフバランスの推進（46P）
労働慣行	1:雇用及び雇用関係	多様性への挑戦（45P）
	2:労働条件及び社会的保護	ワークライフバランスの推進（46P）
	3:社会対話	労使関係（48P）
	4:労働における安全衛生	社員の健康管理（48P）
	5:職場における人材育成及び訓練	人材育成（44P）
環境	1:汚染の予防	行動基準（8P） 環境方針（34P） 資源の有効活用（37P）
	2:持続可能な資源の利用	行動基準（8P） 環境方針（34P） 資源の有効活用（37P）
	3:気候変動の緩和及び気候変動への適応	行動基準（8P） 環境方針（34P） 地球温暖化防止（36P）
	4:環境保護、生物多様性、及び自然生息地の回復	行動基準（8P） 環境方針（34P） 生物多様性保全への取り組み（39P）

公正な事業慣行	1:汚職防止	行動基準（8P） コーポレート・ガバナンス（24P） 腐敗防止の取り組み強化（29P）
	2:責任ある政治的関与	行動基準（8P） 腐敗防止の取り組み強化（29P）
	3:公正な競争	行動基準（8P） 公正な取引への対応（29P）
	4:バリューチェーンにおける社会的責任の推進	お取引先との関わり（43P）
	5:財産権の尊重	-
消費者課題	1:公正なマーケティング、事実に即した偏りのない情報、及び公正な契約慣行	コンプライアンス（28P）
	2:消費者の安全衛生の保護	-
	3:持続可能な消費	事業を通じたCSR（16P）
	4:消費者に対するサービス、支援、並びに苦情及び紛争の解決	お客様との関わり（41P）
	5:消費者データ保護及びプライバシー	情報セキュリティ（31P）
	6:必要不可欠なサービスへのアクセス	-
	7:教育及び意識向上	-
コミュニティへの参画及びコミュニティの発展	1:コミュニティへの参画	地域・社会との関わり（50P）
	2:教育及び文化	
	3:雇用創出及び技能開発	
	4:技術の開発及び技術へのアクセス	
	5:富及び所得の創出	
	6:健康	
	7:社会的投資	



■ お問い合わせ先

伊藤忠テクノソリューションズ株式会社（略称CTC）

CSR・セキュリティ統括部

所在地： 〒100-6080 東京都千代田区霞が関3-2-5 霞が関ビル

電話： 03-6203-5009

FAX： 03-5512-3062

eメール： csr_proj@ctc-g.co.jp

URL： <http://www.ctc-g.co.jp/>

