

～“CTCBE健康経営宣言”目次～

1, 健康経営宣言

P 1

2, 健康経営で解決したい経営課題

P 2

3, 推進体制

P 3

4, 健康経営ビジョンと取り組み

P 5

5, 取り組みの結果

P 7

6, 主な取り組みと今後に向けて

P 12

(CTCBE : CTCビジネスエクスパートの略称)

I, 健康経営宣言

当社では「従業員1人1人の健康と幸福」が会社経営において重要なテーマと捉えて、健康経営を推進しています。

CTCグループ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、従業員の「健康」を基盤として「働きがい」を感じることの出来る仕事・職場環境でなければなりません。

従業員とその家族が将来に亘って心身ともに健康と幸福であり、仕事を通じて自己実現に向けて日々活動していくことが、当社の持続的成長・未来へとつながると考えています。

2025年度から「CTCBE健康経営中期ビジョン」における第2段階に入り、経営方針及び重点施策において「健康経営」を明文化しました。これにより全社をあげて健康経営推進の取り組んでいくことで「従業員1人1人の健康と幸福(well-being)」「CTCグループ及び社会の更なる発展」を実現してまいります。

<CTCBE健康経営中期ビジョン>

2023～2024年度 「土台作り」

従業員の意識向上と組織風土の醸成に重点を置き、健康経営推進の土台作りを進めます。

2025～2026年度 「効果性の向上」

継続施策により健康経営推進における効果を更に向上させます。

2027～2028年度

「未来型健康経営の実現」

社会情勢や従業員の状況に応じて未来を見据えた健康経営へと発展させていきます。

CTCビジネスエキスパート株式会社

代表取締役社長 村川 肇

2, 健康経営で解決したい課題

当社は「CTCグループの財經・財經商品管理分野を集約化することによりCTCグループ全体の更なるビジネス拡大を支えていく」というビジョンのもと、2017年の設立以来、担当業務領域を広げながら、活動してまいりました。

一方、IT業界は変化が激しく、取り扱い製品・技術やビジネスモデルが短いサイクルで変化します。また、昨今IT投資は活発であり、取引の複雑化と処理量の増加が同時併行で進んでおり、当社を取り巻く環境が大きく変化しています。

これに対する当社の取り組みは、BPRや社員育成など多岐に渡りますが、健康経営の推進により「一体感のある組織風土」や「従業員の心身の健康」にアプローチして「社員の誰もが働きがいを感じ活力のある魅力的な会社」としてCTCグループを支え続けることを目指します。

CTCビジネスエキスパート株式会社 FY25経営方針

- CTCグループのシェアードサービス会社として、財經・商品管理分野の業務効率化/標準化を実現することにより、グループ全体の更なるビジネス拡大を支えていく。
- 業務分野毎の組織編制を通じて従業員の業務対応力(熟練度)向上と計画的なローテーションによる幅広い知識習得に取り組み、サービス品質の向上を図る。
- クライアント・ファーストを意識した満足度の高いサービスを提供する一方、牽制機能を通じてグループの健全な経営の実現に貢献する。
- 健康経営を推進し、従業員1人1人が働きがいを持って健やかに働くことが出来る環境を整備し、安心して長く働ける会社を目指す。

健康経営で解決したい課題

【組織における課題】

▲ 多様な価値観を持つ従業員が安心して働ける環境があり、協働により一体感や働きがいを感じられる組織風土の醸成

【従業員における課題】

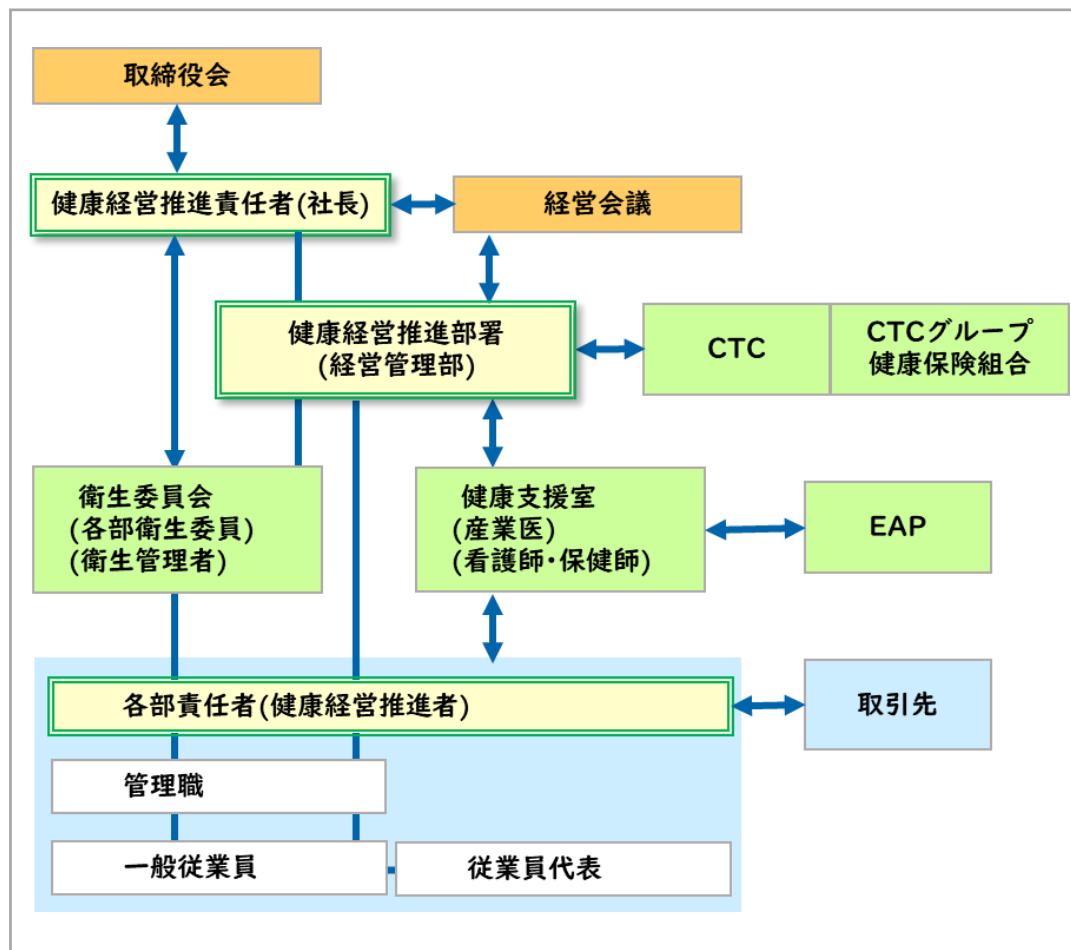
▲ 従業員の健康増進意識の向上。柔軟な働き方や繁忙期後のリフレッシュ機会提供など、従業員が心身の健康維持をしやすい環境作り。

3, 推進体制

【CTCBE 健康経営推進体制と主な役割】

- ◆「健康経営」を会社経営方針・重点施策に明文化し、取締役会・経営会議で健康課題や施策の効果を議論しながら、未来型健康経営を目指します。
- ◆健康経営推進責任者である社長は率先して健康経営の推進に取り組み、従業員の健康意識の向上や健康経営を推進する企業風土作りをリードしていきます。
- ◆経営管理部の健康経営推進担当が各部責任者や関係各組織と連携しながら、健康増進施策の推進に取り組んでいきます。
- ◆各部組織毎に独自の健康増進施策を展開、その効果を衛生委員会で共有・横展開するボトムアップ型の活動により、企業風土作りを後押ししていきます。
- ◆取引先に対しては、双方の健康経営推進施策について情報共有を行い、時にそのノウハウを教授する等、双方の発展に寄与する取り組みを行っていきます。

<CTCBE健康経営推進体制図>



3, 推進体制

【CTCBE 主な健康経営関連の会議体】

名称	開催頻度	主な出席者	内容
取締役会	年12回以上	社長・取締役・監査役 経営管理部長・健康経営推進担当	全社の経営方針・重点施策及び健康経営に関する施策のレビューと実施評価に関する討議 等
経営会議	年12回以上	社長・監査役・各部責任者 経営管理部長・健康経営推進担当	全社の経営方針・重点施策及び健康経営に関する施策立案及び各種レビューと実施評価に関する討議 等
全社キックオフ	年1回	社長・取締役・監査役・全従業員	全社の経営方針・重点施策及び健康経営に関する施策の共有と参加者全員の意識の統一
衛生委員会	年12回以上	社長・産業医・看護師・各部衛生委員 衛生管理者・経営管理部長 健康経営推進担当	健康経営に関わる情報共有と意見交換 (定期報告・各部における取組み共有 他)
健康保険組合定例会	年2回	健保関係者・産業医・看護師・保健師 健康経営推進担当	健康施策に関する協議、健康増進施策の評価 健康経営推進における情報交換

4, 健康経営ビジョンと取り組み

【CTCBE健康経営ビジョン】

◆ CTCビジネスエキスパートの経営ビジョン

CTCグループの財經・商品管理分野を集約化することにより、グループ全体の更なるビジネス拡大を支えていく。

◆ 経営方針（※健康経営基本方針(4項目)）

- ・ CTCグループのシェアードサービス会社として、財經・商品管理分野の業務効率化/標準化を実現することにより、グループ全体の更なるビジネス拡大を支えていく。
- ・ 業務分野毎の組織編制を通じて従業員の業務対応力（熟練度）向上と計画的なローテーションによる幅広い知識習得に取り組み、サービス品質の向上を図る。
- ・ クライアント・ファーストを意識した満足度の高いサービスを提供する一方、牽制機能を通じてグループの健全な経営の実現に貢献する。
- ・ 健康経営を推進し、従業員1人1人が働きがいを持って健やかに働くことが出来る環境を整備し、安心して長く働ける会社を目指す※。

◆ 健康経営の推進方針

- (1)従業員1人1人が安心して働けて、協働により一体感や働きがいを感じられる組織風土の醸成。
- (2)従業員の健康意識の向上と従業員が心身共に健康維持しやすい環境作り。

<健康目標(KPI)>

- (1)働きがいを感じている従業員の割合 : 3%以上増加 (2027年度(KGI): 75%以上)
- (2)主観的健康感を感じている従業員の割合: 3%以上増加 (2027年度(KGI): 80%以上)

4, 健康経営ビジョンと取り組み

【CTCBE健康経営戦略マップ】

SC：ストレスチェック

目標年：2027年

健康投資

多様な価値観を受入れる取り組み

会社の活性化に向けた取り組み

社員の健康増進に向けた取り組み

健康投資の効果

健康投資施策の取り組み状況に関する指標

関連研修受講率

コミュニケーション施策参加率

健康増進イベント参加率

従業員等の意識変容行動変容に関する指標

従業員各種制度活用率

アフターセッション開催回数

運動習慣のある従業員の割合

健康関連の最終的な目標指標

SC事業場資源(多様性)スコア

SCアウトカム(職場一体感)スコア

SC主観的健康感を感じている従業員の割合

健康経営の浸透状況

重要会議体健康関連議題数

方針実現のための体制・環境

健康増進施策推進における各部門連携

健康投資施策の取
する指標

SC部署資源(上司のサポート)スコア

健康風土の醸成

従業員の健康課題

職場の活性化と従業員の健康意識の向上

KGI

【組織風土の醸成】
働きがいを感じている従業員の割合
75%以上

【従業員実感向上】
主観的健康感を感じている従業員の割合
80%以上

健康経営の推進方針

【組織風土の醸成】
多様な価値観を持つ従業員が安心して働ける環境があり、協働により一体感や働きがいを感じられる組織風土の醸成

【従業員意識向上】
従業員の健康増進意識の向上。柔軟な働き方や繁忙期後のリフレッシュ機会提供など、従業員が心身の健康維持をしやすい環境作り。

5, 取り組みの結果

【健康経営パフォーマンス指標】

健康経営パフォーマンス指標	概 要	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
アブセンティーズム	私傷病による休業・休職・欠勤日数の 延べ労働日数に対する割合	1.4%	1.6%	1.5%	1.1%	0.7%
プレゼンティーズム	SPQ質問票を使用した 主観的パフォーマンス得点(10点満点)	6.17	5.91	6.81	6.72	6.57
ワーク・エンゲイジメント	新職業性ストレス調査票で測定した ワークエンゲイジメント尺度の平均点	-	-	-	2.4	2.4

～結果考察～

・アブセンティーズム

近年は私傷病となる従業員の人数の減少、休業・休職・欠勤期間も短縮しております。
今後は特に入社年数の浅い従業員や高ストレス者等に対する個別フォロー等を継続し、1%を切る水準を保持出来るよう取り組んでいきます。

・プレゼンティーズム

直近2年間スコア低下が見られます。これは2023年度からBPR(業務標準化/効率化)活動を進めており、一時的にパフォーマンスの低下を感じる従業員が増えたものと捉えております。
一方で、2025年度はBPRの効果も出てきており、今後スコアの改善を目指します。

・ワーク・エンゲイジメント

スコア自体は横ばいとなっておりますが、業務パフォーマンスや健康実感面(次頁)でスコアの低下が見られており、それらの課題にアプローチをすることで、今後スコアの向上を目指します。

＊2023年度からストレスチェック80項目を導入(2022年度迄は57項目)

5, 取り組みの結果

【健康経営KPI/KGI】

健康経営KPI/KGI	概 要	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
「働きがい」を感じている 従業員の割合	独自調査により主観的に「働きがい」を感じ ている従業員の割合	63.0%	65.2%	62.7%	65.9%	68.5%
「主観的健康感」を感じている 従業員の割合	独自調査により主観的に「自身の健康状態 が良い」と感じている従業員の割合	76.9%	73.0%	77.8%	78.3%	66.2%

～結果考察～

・「働きがい」を感じている従業員の割合

2023年度から2.6%の増加となりました。「働きがい」は従業員1人1人で異なり、多様化したニーズに
応える為に、これまでの施策の継続と共に新たな課題についてもアプローチしていき、KGIの達成に
向けて取り組んでいきます。

⇒KGI:2027年度 75%

・「主観的健康感」を感じている従業員の割合

2023年度から12.1%の減少となりました。健康管理指標(次頁)と従業員の状況も確認を行い、根本的
な原因を探った上で、適切に対応して、KGIの達成に向けて取り組んでいきます。

⇒KGI:2027年度 80%

5, 取り組みの結果

【健康管理指標の推移】

健康管理指標			2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
定期健康診断受診率			99.3%	98.5%	100.0%	100.0%	100.0%
身体 の 健康	【健診】 D判定 (要再検査) 以上比率	血圧	10.8%	9.3%	8.6%	6.4%	9.4%
		ハイリスク比率 ($\geq 180/110$)	1.4%	0.0%	1.4%	0.0%	0.8%
		血糖	12.1%	9.3%	10.7%	9.9%	12.1%
		ハイリスク比率 (FBS ≥ 300 /HbA1 $\geq 10\%$)	0.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
		脂質	37.9%	42.6%	27.9%	22.7%	24.8%
		肝機能	13.6%	10.9%	11.4%	7.8%	8.1%
	肥満(BMI ≥ 25)比率		30.7%	29.5%	27.1%	23.4%	23.5%
心 の 健康	ストレス チェック	受検率	85.6%	86.5%	93.3%	97.0%	99.2%
		高ストレス者率	6.7%	11.3%	13.5%	10.1%	16.2%
		面接指導割合	0.0%	0.0%	0.8%	0.0%	0.8%
生活習慣	運動習慣比率 (30分以上/週2回/1年間)		18.8%	24.8%	17.8%	13.6%	23.9%
	睡眠充足率		64.1%	62.4%	54.2%	51.2%	56.7%
	喫煙率		13.3%	12.5%	11.7%	8.7%	5.1%
	飲酒率(毎日飲酒)		22.2%	22.2%	17.8%	14.4%	10.4%

～結果考察～

- 定期健康診断受診について**
 近年の受診率は100%、事後処置を強化すべく、9月迄の受診促進に取り組んでいます。
- 身体の健康について**
 各数値に大きな変化はないもののD判定比率が各項目で微増しています。従業員の加齢によるものと捉えており、健康増進施策を強化することで緩やかな変化となるよう取り組んでいきます。
- 心の健康について**
 ストレスチェックの受検率が向上し、全体状況が捉えられるようになりました。高ストレス者の比率が6.1%増加しており、従業員の「健康実感」に影響を及ぼしている可能性があります。ストレスサーに対処し、従業員のストレス軽減に取り組んでいきます。
- 生活習慣について**
 各項目の数値共に良い傾向であり、今後も健康増進施策/啓蒙活動を継続していきます。

5, 取り組みの結果

【ライフ・ワークバランス※指標】

ライフ・ワークバランス指標	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
時間外労働時間（平均）	29.8h	30.5h	31.5h	29.1h	32.0h
有給休暇取得率（平均）	62.4%	66.7%	65.7%	67.3%	62.4%
産前産後/育児休暇取得率 （男性・女性）	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
育児・介護に配慮した働き方の 適用従業員の割合（男性・女性）	4.3%	5.1%	5.6%	6.2%	6.0%
離職率（自己都合退職）	2.8%	1.5%	2.1%	2.1%	2.7%

※当社ではTOPメッセージで一般的な表現であるワーク・ライフバランスではなく、「ライフ・ワークバランス」と従業員に向けて発信しております。

～結果考察～

・時間外労働時間,有給休暇取得率

2024年度は通常業務に加え、BPRの取り組み等により業務負荷が増加した一方、2025年度は「時間外労働時間の減少」「有給休暇取得率の向上」とBPRの取り組みの効果が見られており、今後も推移を注視していきます。

・産前産後/育児休暇取得率,育児・介護に配慮した働き方適用従業員の割合

出産(配偶者含む)・育児休暇の取得率は100%(内男性1名)です。また育児・介護に配慮した働き方を適用している従業員は過去5年平均で全体の5.4%になります。

・離職率

自己都合退職の退職率は過去5年平均で2.2%で2.0%を下回る水準を目指します。尚、育児が理由で退職した従業員は0人、介護が理由で退職した従業員は1名です。

5, 取り組みの結果

【労働衛生管理指標】

概要	2020 年度	2021 年度	2022 年度	2023 年度	2024 年度
労働/死亡災害件数	0件	0件	0件	0件	0件

～結果考察～

・労働/死亡災害件数

当社の業務内容から労働災害は発生しにくい環境ではありますが、従業員の救急救命対応についてはBCPの取り組みの中で、緊急時初動マニュアル作成・AED使用訓練等の実技訓練も行っております。

【BCP初動マニュアル】

【CTCBE_BCP】災害発生後のタイムラインと対応 ＜初動対応(発生後2時間)＞・人命救助と安否確認:緊急対応体制を整備・人命救助と安否確認を受け入れた活動 (主な活動) 社員の安否確認・対策本部組織・ツール利用状況確認・その他必要な人命救助活動等			
TIME	対応事項	対応者の役割	対策本部の動き
0:00	【対応】(発生後4時間) ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用
1:00	・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用
2:00	・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用
＜2時間対応(発生後2～4時間)＞・被害の範囲対応:被害範囲に合わせた対応 (主な活動) 被害の範囲に合わせた対応:被害範囲に合わせた対応:被害範囲に合わせた対応			
TIME	対応事項	対応者の役割	対策本部の動き
2:00	・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用
4:00	・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用
6:00	・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用
＜3時間対応(発生後4時間～10時間)＞・今後の対応方針:今後の対応方針:今後の対応方針			
TIME	対応事項	対応者の役割	対策本部の動き
6:00	・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用
8:00	・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用
10:00	・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用	対策本部の組織・連絡先 ・緊急時初動マニュアルの活用 ・緊急時初動マニュアルの活用

【AED使用訓練】

自衛消防隊員を中心に実施。
今後は管理職から一般社員にも展開予定。



6, 主な取り組みと今後に向けて

【健康経営推進方針に基づく主な取り組み】

◆ 組織風土の醸成に向けた取り組み

組織横断かつ業務を離れて従業員達が活発にコミュニケーションを交える場を提供しています。その中のワークショップでは会社施策に連動するデザインにして従業員の声を施策として具現化する取り組みも行っています。

～全社キックオフ：163名参加～

経営方針・健康経営推進方針の全社共有を行い、ゲーム形式のアクティビティや懇親会で交流を深め、社内でのコミュニケーション活性化のきっかけの場の提供を目的としています。



当社社長の銘酒ブースは懇親会名物となっております。

6, 主な取り組みと今後に向けて

～組織単位交流(GonG(Group on Group)):153名参加～

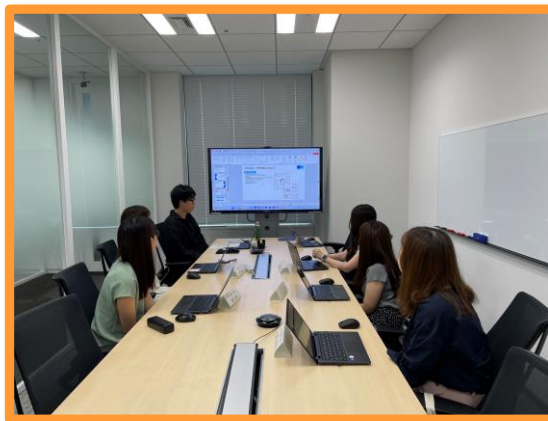
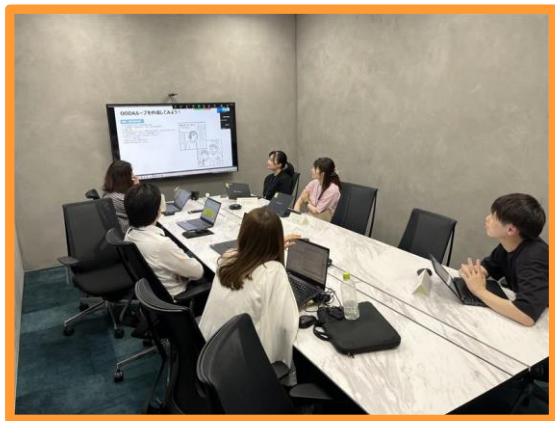
業務上関わることの少ない組織同士で交流を深める取り組みです。従業員同士の交流に加え各組織の業務内容の理解も深め、日常業務のコミュニケーション活性化を目的としています。



従業員満足度：4.5点
(5点満点中)
*年間2回実施

～入社歴浅い社員間交流(BCS(Business Cross Session)):44名参加～

テーマ議論を通じて相互理解を深め、新たな視点で会社について考える取り組みです。入社歴の浅い社員の社内人脈形成やこれまでにない視点での施策企画を目的としています。



会社の課題抽出を行い
管理職ワークショップに
テーマ連携を実施

6, 主な取り組みと今後に向けて

～管理職ワークショップ：15名参加～

組織風土醸成に大きな影響力を持つ管理職に対して、ご自身の物の見方や周囲との関わり方について変化を促すことを目的とした取り組みです。

【テーマ】

- ・自身のパラダイム(物の見方)の再点検
- ・組織に良い影響力を発揮する為のコミュニケーションや行動

BCS(PI2記載)の従業員の声を題材にワークショップを実施。

＊ワークショップ間連携の取り組み

～健康経営に向けた各部署独自活動：179名参加～

各部署選出の衛生委員を中心に各部署の健康増進に向けた企画を立案・実行する、現場主導の健康増進活動により組織風土に変化を促すことを目的としています。

【各部署取り組み概要】

- ・従業員の健診早期受診/有給休暇取得率の向上
- ・健康情報の定期配信
- ・クリーンオフィス活動
- ・社員持ち回りのプチ健康情報の共有

従業員自ら自組織の健康増進目標を設定し、活動を行うことで意識向上とコミュニケーション活性化を図る。

6, 主な取り組みと今後に向けて

◆ 従業員の健康意識向上に向けた取り組み

「情報提供」「活動参加」「運動体験」の3種のアプローチで従業員の健康意識に働きかけることを目的として取り組んでおります。

～健康関連セミナー(eLearning)の実施：全社員179名対象～

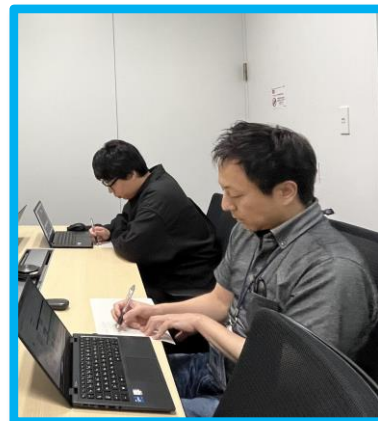
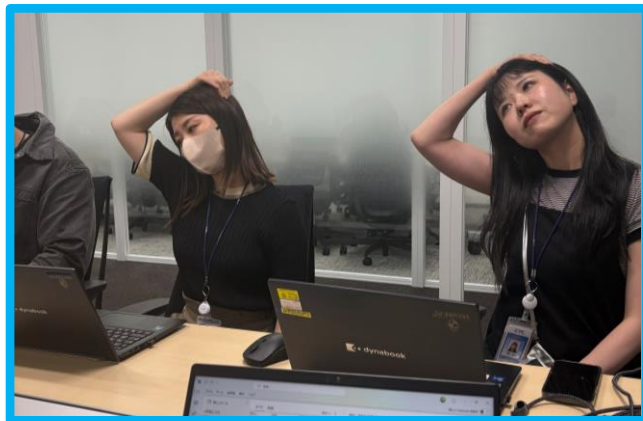
健康診断に関わる内容を中心にセミナーを実施し、社員の健康意識向上を図りました。

コンテンツ名	実施時期	対象者	内容	受講率
健診診断を有効活用しよう2024	2024年4月	全社員	・定期健康診断の目的・受診予約 ・がん総合検診・専門検診の活用方法 ・女性の健康課題に関する情報と職場の理解 ・セルフケアを支援するための保健事業・福利厚生	97.8%
歯科セミナー	2024年7月	全社員	ずっと健康でいるために お口と全身の健康について、 口腔衛生、噛み合わせ、最新歯科治療に関して、歯科 医師が動画で解説。	88.7%
こころの健診eSchool (メンタルヘルスセルフケア)	2024年10月	全社員	こころの健診結果の見方、セルフケアのポイント、 朝食とこころの健康の関係について解説。	94.4%
(健康診断後保健指導) 早めの対策が鍵! 生活習慣病に気を付けよう!! ～所見がある方へ～	2024年度	健康診断 D判定該当者 (血圧・血糖・尿酸・脂質・ 肝機能のいずれか)	健康診断でD判定に該当した社員向け 健康診断結果の見方、改善のポイント、医療受診に関する 情報提供	90.3%

6, 主な取り組みと今後に向けて

～健康関連アクティビティの実施～

健康について五感で感じて体験も出来る健康アクティビティを実施しています。
見聞きするだけではなく、実際にやってみることで従業員の健康意識を高めていきます。



首のストレッチ・ジャーナリング（書く瞑想）の様子

～健康増進イベント「くうねるあるく」への参加～

CTCグループ健康保険組合・健康支援室の共催の健康増進イベントに参加しています。
一定期間ウォーキングをマイペースで行い、併せて団体対抗なども楽しみながら健康に対する意識向上を図ります。

<当社社員の参加率>

2022年度		2023年度		2024年度		2025年度	
2022年6月	2022年10月	2023年6月	2023年10月	2024年6月	2024年10月	2025年6月	2025年10月
9.2%	10.1%	12.2%	15.4%	11.1%	13.9%	32.2%	—

6, 主な取り組みと今後に向けて

【健康経営を支える環境作り】

◆ 業務負荷を軽減し社員のパフォーマンス向上を促す取り組み

IT業界は変化が激しく「取り扱い製品の増加」「ビジネスモデルの変化」等、「業務処理の多様化と複雑化」が進んでいます。当社においてはこういった環境下、業務の標準化/効率化と併せて従業員のキャリアアップを後押しする取り組みを進めています。

～BPR(業務の標準化/効率化)～

「業務の属人化の解消」や「業務処理の効率化」を進めるにあたり、組織体制を受託先別組織から機能別組織に再編成を行い、業務標準化/効率化に本格着手しております。

また、現在は業務標準化/効率化の評価用データの収集も開始し、PDCAを回すことで従業員の業務負荷軽減を目指します。

対応項目	2023年度	2024年度	2025年度
現状把握 対応方針決定	組織(受託先)により異なる業務内容 や運用の整理及び対応方針の検討	組織(受託先)により異なる業務内容 や運用の整理及び対応方針の検討	—
組織体制の変更	—	一部組織を受託先別組織から機能 別組織に変更	(追加)一部組織を受託先別組織か ら機能別組織に変更
業務標準化/効率化対応	—	業務標準化/効率化検討、一部業務 運用変更に着手	・(追加)業務標準化/効率化検討、 一部業務運用変更に着手 ・BPR評価用データ収集開始

6, 主な取り組みと今後に向けて

◆ 従業員が安心して働くことが出来る取り組み

働く環境はもちろんのこと、従業員の生活環境の変化にも様々な形で寄り添い、各種柔軟な制度を整備することで従業員1人1人が安心して長く働ける環境を提供していきます。

～高い機能性を備えたハイブリッド運用のオフィス環境～

機能性の高い什器を執務エリアに配備し、執務エリアは組織別ゾーニング運用を行い、コミュニティエリアはフリースペースとして活用することで社内コミュニケーションの活性化を促しています。また、カフェでは朝食捕食(バナナ)配布・昼食販売・バー営業等従業員サービスやリラックス出来る時間を提供する場として活用されています。

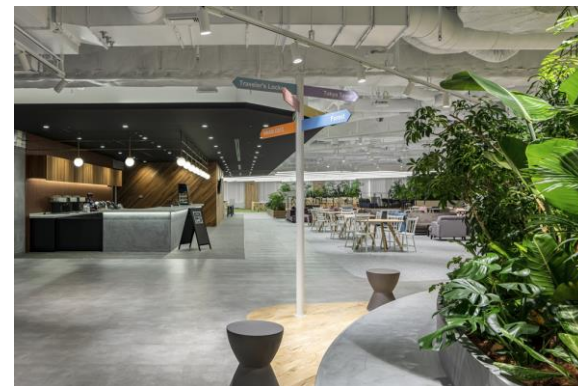
【執務エリア(組織別ゾーニング)】



【コミュニティエリア(フリー)】



【カフェラウンジ】



6, 主な取り組みと今後に向けて

～多様な従業員のニーズに応える制度整備と個別フォロー対応～

従業員の様々なライフ・ワークスタイルに対応出来る制度整備と制度活用時の個別フォローとの組合せて、従業員が安心して働けるよう支援しております。

◆働き方に関連する主な制度

- ・リモートワーク(自宅・その他)
- ・スライドワーク(所定勤務±2時間迄)
- ・短時間勤務 ＊育児/介護
- ・時間単位有給休暇
- ・子の看護休暇
- ・介護休暇 等

◆人材開発に関連する主な制度

- ・各種研修制度(階層/職種/テーマ別)
- ・ビジネススキル統合プラットフォーム
- ・資格取得支援制度
- ・資格取得報奨金制度
- ・キャリア形成支援制度
- ・トレーナー制度 等

【人事制度イメージ図(従業員に公開)】



◆人事担当による主な個別フォロー活動

- ・入社後、3か月フォロー面談(新規入社者)
- ・キャリア形成支援フォロー面談(希望者のみ)
- ・育児/介護状況及び意向確認面談
- ・産前産後従業員向け面談
- ・休職者フォロー面談
- ・リワーク活動フォロー面談 等

◆多様性受容の価値観醸成活動

- ・仕事と介護の両立支援セミナー
- ・ジェンダーの特性に応じた健康セミナー 等

6, 主な取り組みと今後に向けて

【取引先との健康経営の推進】

◆ 取引先も含めた健康経営推進施策の実施

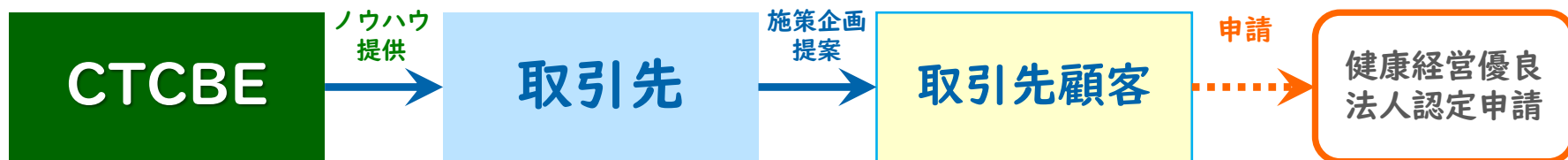
当社の取引先選定には健康経営推進の取り組みを含めた各種認証取得状況を確認しており、一部の会社には健康経営推進についてノウハウを教授しております。

～人材開発関連会社(取引先)へのノウハウの提供～

当社の健康経営推進施策における「健康課題⇒社内コミュニケーション活性化」の取り組みが人材開発の領域での活用が期待される為、取引先の人材開発関連会社に当社の経営方針から健康経営推進方針/課題/実施施策/想定効果等、各種ノウハウを教授しました。

当該取引先においては、まずは既存顧客に対して健康経営推進の為の施策の企画・提案が行われており、健康経営優良法人の輪が更に広がることが期待されます。

【想定スキーム】



6, 主な取り組みと今後に向けて

当社では健康経営を中期的視点で下記のように進めていく予定です。

<CTCBE健康経営中期ビジョン>



健康経営推進の取り組みを始めて3年目に入りました。ビジネス環境の変化等により想定していたシナリオとは異なる展開にはなっておりますが、「従業員1人1人が働きがいを持って健やかに働くことが出来る環境を整備し、安心して長く働ける会社」を目指してこれからも取り組みを進めていきます。