

企業名：伊藤忠テクノソリューションズ株式会社

レポート名：統合レポート 2021

### **1. この会社が目指す姿が理解できるか**

伊藤忠テクノソリューションズが目指す姿は理解できた。『統合レポート 2021（以下特に断りがなければ単に「レポート」とする。）』において繰り返し述べられており、CTC がことさら重要視していることであると伝わった。それは、ITによって人々の暮らしをよくして、世界がより良いものになるように貢献することである。レポートの5ページ目にはCTCが掲げる使命として、「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」とも書かれている。ITの性質として、テレビやスマートフォン、車、飛行機などとは異なり世間の目には触れにくいだが、CTCは裏方というよりも今の社会を支えている基礎基盤として世界に作用しているように思われる。また、社会に影響を及ぼしていることの根拠として、レポートの2ページ目に「モノを所有するという「豊かさ」から解放され、…、共有していること自体が価値となり、情報が人をつなげる。これらはすべて、ITの進化がなければ成り立たなかった」と書かれており、論理がはっきりしていて説得力があったため、この会社が目指す姿がより伝わった。

### **2. この会社の競争優位性が理解できるか**

まず、CTCがこの世界から突如として消えた時にどのような影響があるか考えてみる。CTCの事業は主に五つあり、それぞれエンタープライズ、流通、情報通信、広域・社会インフラ、そして金融である。また、レポートの40ページから44ページに記載の通りそれぞれの事業に強みは、解析・シミュレーションやAIなどの技術力、伊藤忠グループ企業とのシナジー、次世代技術や最新製品の発掘・習得・提供力、AI等の最新技術に関するノウハウ、そしてクラウド及び仮想化技術の活用による高品質なインフラ構築力である。どれか一つとったとしてもこれからの日本のみならず世界において重要になっていくものである。また日本だけに注目すると、日本はAI技術やDX推進では後進国なので、なおさらCTCは今後の日本で重要な企業となっていくと思われる。よって、このレポートからCTCの競争優位性が理解できる。

### **3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか**

持続性があるかどうかを判別するために、それぞれの事業が抱える問題が解決可能かどうかを考える。レポートの40ページから44ページに各事業の課題があげられているためそれらを確認すると、すべての事業が高度IT人材などの高付加価値人材の確保を課題としていた。レポートの64ページ目にCTCの人事施策がまとめられているため、この課題

に対してどのような取り組みをしているのかを見ると、人材を外から持ち込むための施策と人材を自社のなかで生み出すための施策という二つのアプローチをしていることがわかる。これらの施策によって2019年以降300名超の採用の継続と、2020年度新卒採用とキャリア採用の比率50対50が成された。挑戦する姿勢を持ち多様性にあふれる新卒と知識や経験が豊富で即戦力として期待できるキャリアのバランスがとれており、特に後者の人材は付加価値が高い人材が多いと予想できる。よってレポートから競争優位性に持続性があると理解できる。

#### 4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか

私の人的資本の価値向上はこのレポートを読んだ限りでは達成できないと感じた。CTCという企業の性質を考えれば当然のことではあるが、IT人材が最も求められているため、その知識や技術がない自分が価値を示せず、会社側も自分に投資してくれないのではないかと感じた。もちろんそのようなわけではないことはわかる。そもそもIT人材のみで組織を回すことはできない。私のような経営や会計の知識を備えた人材も必要とされると考えられる。しかしこのレポートへの評価という点では私の価値を向上すると思わせる表現は十分ではなかったと考える。

#### 5. 報告書にはどのような改善余地があるか

「1. この会社が目指す姿が理解できるか」についての改善点はないが、そのほかの点では改善する余地があると考ええる。

まず、「2. この会社の競争優位性が理解できるか」についてはレポートに競争優位性についてのトピックを一つ設けてみることである。そのなかでCTCが人々の暮らしをどのように改善し、社会に貢献したかについて具体例を交えながら書き加えるとCTCの競争優位性が伝わると思う。レポートにおいても具体例に触れてはいるが、それらはほとんどがBtoBであり、社会へ貢献している例は乏しいと感じた。

次に、「3. その競争優位性に持続性があるかどうか理解できるか」については、特に重要なIT人材獲得のための施策が成功しているかどうかを明示した方がいいと考える。優秀なエンジニアが多く在籍していることはレポートの54ページから読み取れるが、リファラル採用や社内キャリアコンサルタントによる個別組織向けセミナーがどれほどの効果を発揮したかははっきりかかれていない。女性管理職の人数が大きく増えていることを図解してわかりやすく伝えているように、IT人材獲得のための施策についての成果を同様に取り上げれば、さらにCTCの競争優位性は持続するという印象を人々に与えることができる。また、同規模競合との比較という観点から競争優位性について考え、財務指標を用いてCTCの優れている点を書くことも改善する余地としてあげられる。

最後に、「4. この会社で自身の人的資本の価値向上を達成できると思うか」については改善する必要があるかはわからないが、改善する余地としてはMBA取得者や公認会計士など

の高付加価値人材も募集対象ではあることを書き加えるといいと思う。

【参考資料】

『統合レポート 2021』、

「[file:///C:/Users/ko7bo/Downloads/%E7%B5%B1%E5%90%88%E3%83%AC%E3%83%9D%E3%83%BC%E3%83%88\\_2021.pdf](file:///C:/Users/ko7bo/Downloads/%E7%B5%B1%E5%90%88%E3%83%AC%E3%83%9D%E3%83%BC%E3%83%88_2021.pdf)」、最終アクセス 2022/07/19/22:17。