

株式会社建設技術研究所は、建設コンサルタントのパイオニアとして、  
これまで社会の課題に真摯に向き合い、技術力を研鑽して  
インフラ整備に関するさまざまな課題解決に取り組んできました。  
技術革新が急速に進む中、新たな技術に挑戦し、  
最高のインフラサービスを提供し続けるプロフェッショナル集団として、  
安全で安心して暮らすことができる社会を未来に向けて創造し続けます。

# 統合報告書 2025



# 世界に誇れる技術と英知で、安全で潤いのある豊かな社会づくりに挑戦する

### Sustainability

#### 持続可能な社会の形成への貢献

循環型社会・自然共生社会・低炭素社会の構築に向けて高度なサービスを提供し、持続可能な社会の形成に貢献します。

### People First

#### 人を大切にする企業活動の推進と企業文化の醸成

市民が安全で安心して快適な生活を享受できるよう企業活動を推進します。また、常に人を大切にし、多様な人材が活躍できる企業文化を醸成します。

### Social Commitment

#### 社会的課題の解決

これまで培ってきた技術を活かすことに加え、さまざまなイノベーションを推進し、企業活動を通じて社会的課題を解決します。

### Trust

#### ステークホルダーとの信頼関係の構築

優秀な人材を育成して質の高いサービスを社会に提供し、適切な情報開示を行い、ステークホルダーとの誠実な対話を重ねながら信頼関係を構築します。

### Integrity and Fairness

#### 誠実で公正な責任ある企業活動の推進

法令・倫理・社会規範を順守し、ステークホルダーとの健全な関係を維持することで、独立かつ自律した企業として、誠実で公正な責任ある企業活動を推進します。

### Risk Management

#### リスク管理の徹底

自然災害、サイバー攻撃、テロなどのさまざまな外的脅威や、企業活動に関わるリスクに対して、ステークホルダーと必要な情報・ツール・ノウハウなどを共有し、相互に協力してリスク管理を徹底します。

編集方針

当社の統合報告書は、ステークホルダーの皆さまへ向けた統合的コミュニケーションツールとして発行しています。本誌を通して、創立時から現在までの企業姿勢や、さらなる企業価値向上への取り組みを深く理解いただくことを目指しています。編集においては国際統合報告評議会(IIRC)の開示フレームワークを参照しています。

対象期間

2024年12月期(2024年1月～2024年12月)を原則としつつ、一部2025年1月以降の情報を含みます。

将来の見通しに関する注意事項

本統合報告書の記述には、当社の将来の業績などに関する見通しが含まれていますが、これらは現在入手可能な情報から得られた当社経営陣の判断に基づくもので、さまざまな要因により変化することがあり、これらの見通し及び将来の業績を保証するものではありません。

CONTENTS

イントロダクション

経営理念、行動憲章	1
倫理構成体系	2
価値創出の軌跡 ― 建設技術研究所の歩み	3
建設コンサルタントのビジネスと役割	5
At a Glance	7

トップメッセージ

社長メッセージ	9
---------	---

価値創出ストーリー

CTIグループの価値創出ストーリー	13
CTIグループの強み ― 中長期的な価値創造のために活用する資本	15
サステナビリティ経営	17
価値創出に向けたマテリアリティ(重要課題)	19

企業価値向上に向けたアプローチ

1 キャッシュ・フローの拡大と稼ぐ力の向上

CTIグループ中長期ビジョン	21
中期経営計画	23
中期経営計画2027 2つの柱 01 「事業ポートフォリオの変革」	25

事業セグメント 国内建設コンサルティング事業	27
事業セグメント 海外建設コンサルティング事業	33
財務戦略	35
人材戦略	41

2 成長力の維持・向上

中期経営計画2027 2つの柱 02 「成長基盤の再構築」	43
DX/生産システム改革 ― AI・デジタルによる生産性向上と品質・安全確保	45

3 資本コストの低減

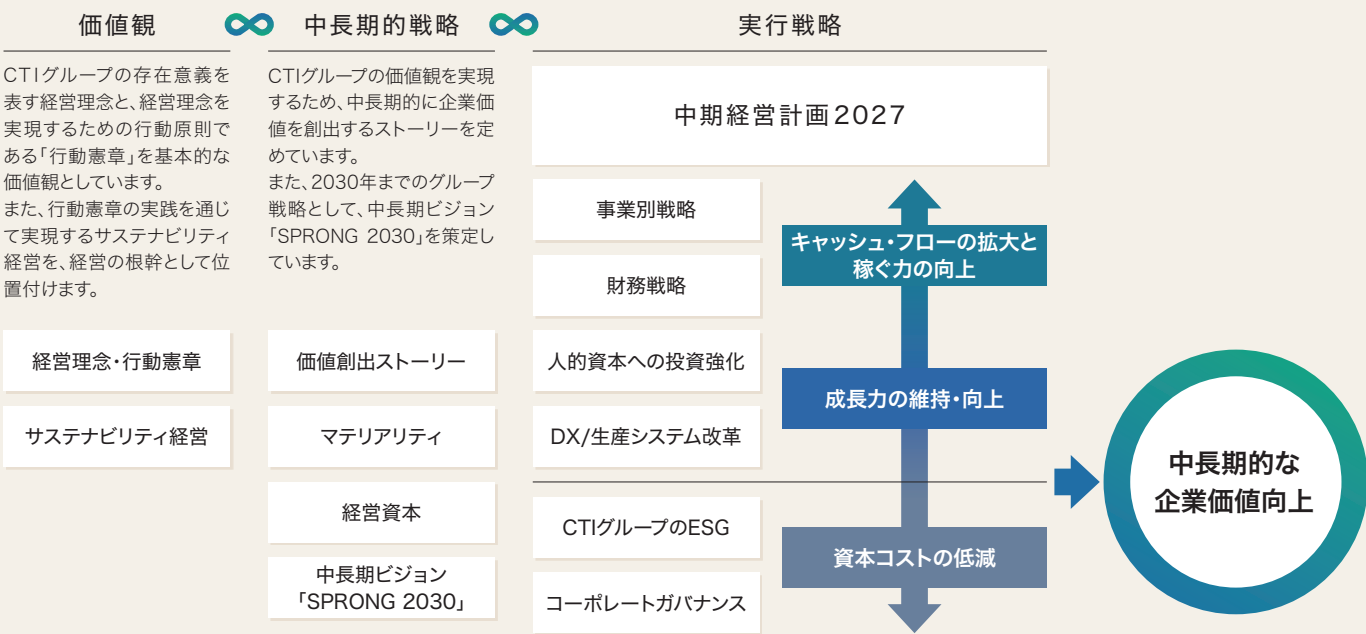
CTIグループ・サステナブルチャレンジ	47
気候変動への取り組み(TCFD提言に基づく開示)	49
人材の充実とウェルビーイングの実現	51
人材マネジメント	53
DE&I推進	57
健康経営	59
コーポレートガバナンス	61
社外取締役メッセージ	67
役員一覧	69

経営情報・財務情報

連結財務サマリー	71
会社情報	73

倫理構成体系

CTIグループの価値創出プロセスを読み解くための基盤として、主要な構成要素の関係性とそれぞれの取り組みを以下の図に示しています。



※「SPRONG」はオランダ語で「飛躍」を意味します。江戸時代、わが国は毎年のように水害に悩まされていたことから、明治政府はオランダ技術者のヨハネス・デ・レーケを招き、全国各地で治水工事を行いました。当社は、デ・レーケが行った治水事業に関わる河川・海岸分野から発展したわが国最初の建設コンサルタント会社です。中長期ビジョンは、これまで行ってきた根幹となる事業を確保しつつ、事業拡大の方向性を明確にし、グローバルインフラソリューショングループとして飛躍していくことを目指していることから、略称はCTIグループと関連の深い、オランダ語の「SPRONG」を用いることにしました。



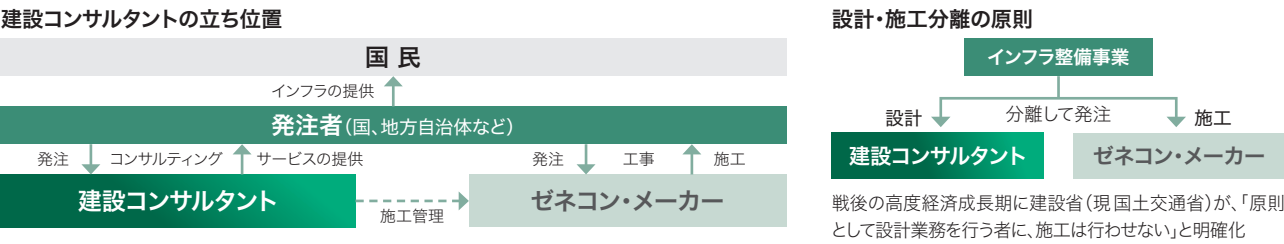
建設技術研究所 統合報告書 2025 4



建設コンサルタントとは

建設コンサルタントは、道路や橋、ダム、河川、上下水道などのインフラ整備において、専門的な知識と経験を活かし、国民が必要とする良質で安全なインフラを提供するために、発注者の技術パートナーとして、企画・計画・調査・設計・施工管理・維持管理など、建設事業の全般にわたって幅広い業務を行っています。建設コンサルタントは、事業決定・企画立案を行う「国、地方自治体」などの発注者のパートナーとして、ほぼすべてのフローを請け負いますが、「設計・施工分離の原則」により、施工部分に関しては建設会社が行います。

建設コンサルタントの仕事は、その成果の良し悪しが、建設される施設の品質とコストに大きな影響を与えるため、高度な技術力が求められています。頻発する自然災害、深刻化する地球環境問題、インフラの老朽化など山積する社会的課題の解決に向けて、建設コンサルタントは重要な役割を担っています。



当社は、専門性と総合力を兼ね備えた「総合建設コンサルタント」です

建設コンサルタントには、特定の技術分野に特化し高度な専門性を発揮する「専門コンサルタント」と、複数の専門技術分野にわたる業務を総合的に担い、大規模かつ複雑なプロジェクトに対応する「総合コンサルタント」があります。

当社は、全21の登録部門すべてにおいて技術士が在籍しており、幅広い分野に対応可能な体制を整えています。また、全国47都道府県に営業拠点を展開し、地域に密着した細やかなサービスを技術者と連携して提供しています。

「建設コンサルタントとは」をもっと詳しく .....<https://www.ctie.co.jp/company/consultant/>

「建設コンサルタント登録制度」と「技術士」

「建設コンサルタント登録制度」での国土交通大臣の登録では、技術士法による「技術士」を有する「技術管理者」を置くことが求められています。

「建設コンサルタント登録制度」とは

主に土木に関する21の登録部門の全部または一部について建設コンサルタントを営む者が、一定の要件を満たした場合に、国土交通大臣の登録が受けられる制度です。

登録の要件として、登録する部門ごとに「技術管理者」を置く必要があります。技術管理者は、原則として各登録部門に対応した選択科目で技術士法による第二次試験に合格した「技術士」であること、常勤してその業務に専任する必要があります。また、財産的基礎または金銭的信用を有する者であることが必要で、法人の場合は、資本金が500万円以上かつ、自己資本が1,000万円以上であることが求められます。

「技術士」とは

技術士は、「科学技術に関する高等の専門的応用能力を必要とする事項についての計画、研究、設計、分析、試験、評価またはこれらに関する指導の業務を行う者」(技術士法第2条)であり、文部科学省が所管する国の資格認定制度です。技術士は、高い技術者倫理を備え、継続的な資質向上に努めることが責務となっています。

技術士資格は、建設コンサルタント業務での管理技術者や照査技術者の資格要件として認められる資格の一つで、プロポーザルなどの技術者評価においても優位に評価されます。

- 建設コンサルタント登録部門
- 1) 河川、砂防及び海岸・海洋部門

2) 港湾及び空港部門

3) 電力土木部門

4) 道路部門

5) 鉄道部門

6) 上水道及び工業用水道部門

7) 下水道部門

8) 農業土木部門

9) 森林土木部門

10) 水産土木部門

11) 廃棄物部門

12) 造園部門

13) 都市計画及び地方計画部門

14) 地質部門

15) 土質及び基礎部門

16) 鋼構造及びコンクリート部門

17) トンネル部門

18) 施工計画、施工設備及び積算部門

19) 建設環境部門

20) 機械部門

21) 電気電子部門

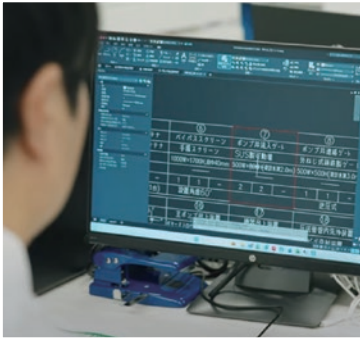
災害支援対応

インフラ整備の流れ

建設コンサルタントは、国・地方自治体が企画立案を行う当初から携わり、その後の計画、調査・設計、施工管理、そして完成後道路を建設する場合を例に、インフラ整備の流れを説明します。

企画～計画策定段階

発注者がその道路を建設するかどうかを判断するために、道路を整備した場合の交通量の変化や交通渋滞の解消程度などの予測をしたり、住民の意向などを踏まえて事業の必要性を検討し、構想づくりや計画づくりを支援します。



調査・設計段階

精度を高めながら段階的に作業を進めていきます。

- 概略設計: 地形・地質・環境などの調査結果から、経済性や利便性などを総合的に検討し、最適な道路のルートや構造を提案します。同時に、環境への影響調査も行います。
- 予備設計: より詳細な地形図を使って、具体的な道路の位置や構造を決定します。橋やトンネルなどの主要構造物の形式や規模もこの段階で決めます。必要に応じて繰り返し検討します。
- 詳細設計(実施設計): 最終的に決定した道路計画に基づき、工事に必要な詳細な設計図を作成します。

施工管理

建設会社が行う工事が設計どおりに確実に施工されるように、発注者からの委託に基づき、工事現場で工事の管理に必要なサービスを提供します。



維持管理

維持管理コストを抑えることが重要となるため、構造物の安全性と信頼性を確保しつつ施設の劣化状況を調査し、維持管理計画や補修設計を行います。特に道路では、橋やトンネルの点検を通じて健全度を診断し、長寿命化のための補修・補強計画を立てます。近年は、高度経済成長期に整備されたインフラの老朽化が進み、維持管理の仕事が増えています。

私たち建設コンサルタントは、行政機関からの要請を受けて、災害発生直後から数多くの技術者を現地に派遣し、道路や橋梁、河川、港湾、下水道などの被害状況の調査や緊急点検を行います。東日本大震災や能登半島地震などでも技術職員を緊急に増員してこの事態に対応しました。

インフラの整備・維持管理を通じて、国民の生命や財産を守り、安全・安心な社会を支えることが、私たち建設コンサルタントの社会的使命です。

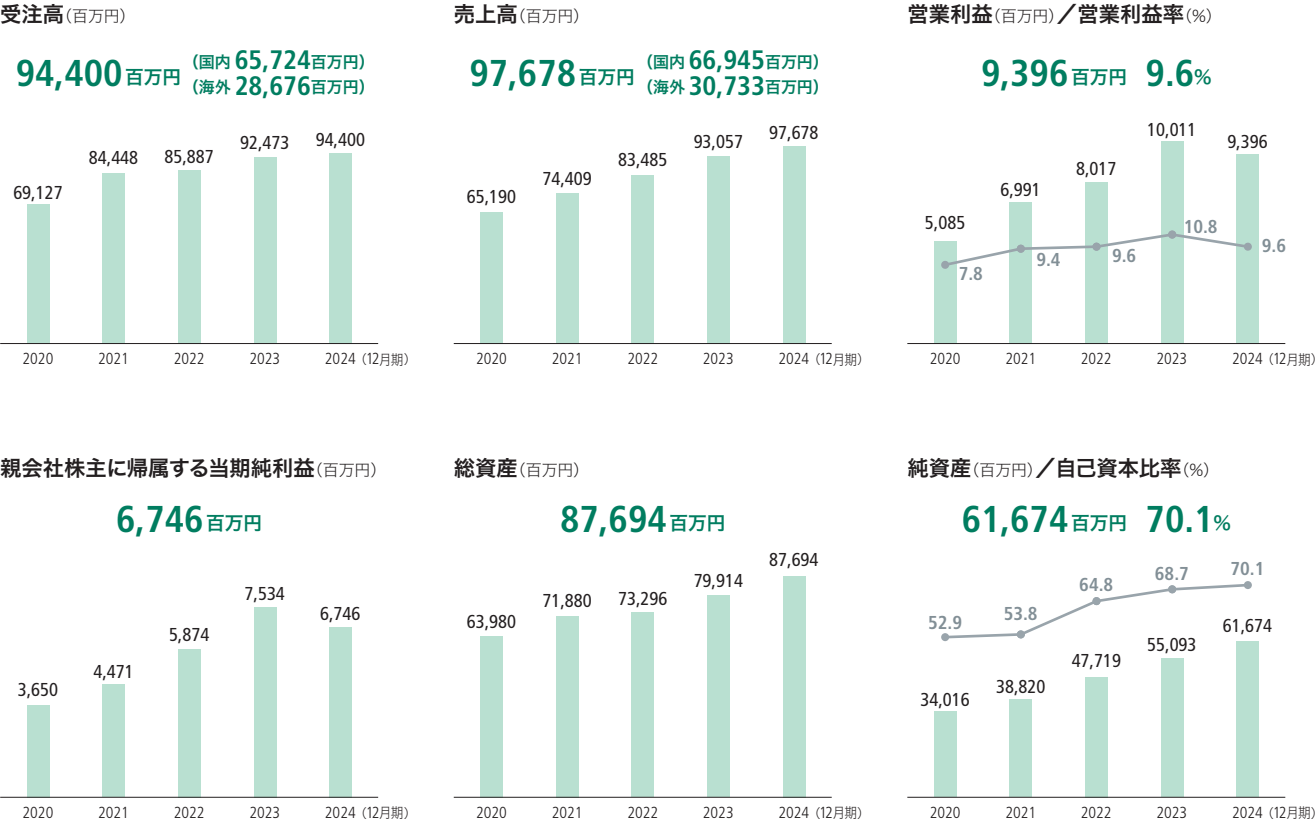




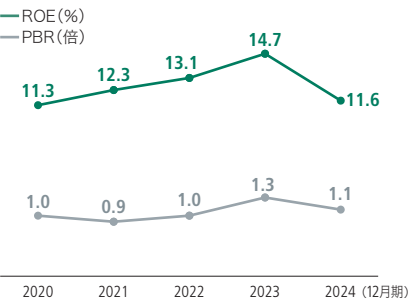
財務ハイライト

主要財務指標

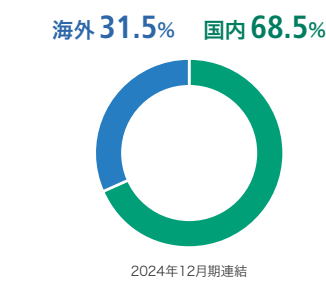
2024年12月期連結



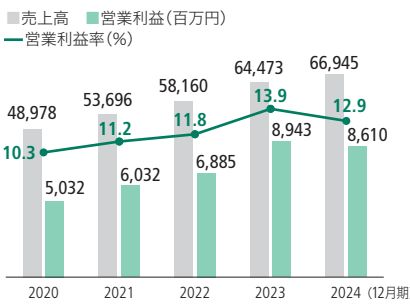
PBR/ROE



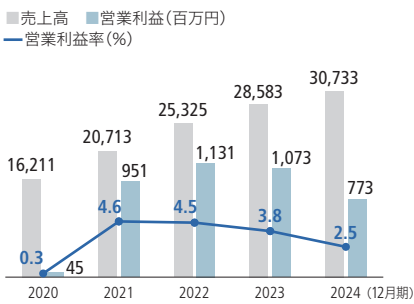
セグメント別売上比率



国内建設コンサルティング事業

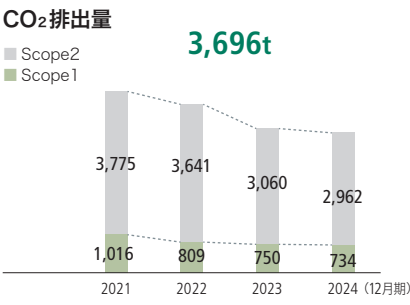


海外建設コンサルティング事業

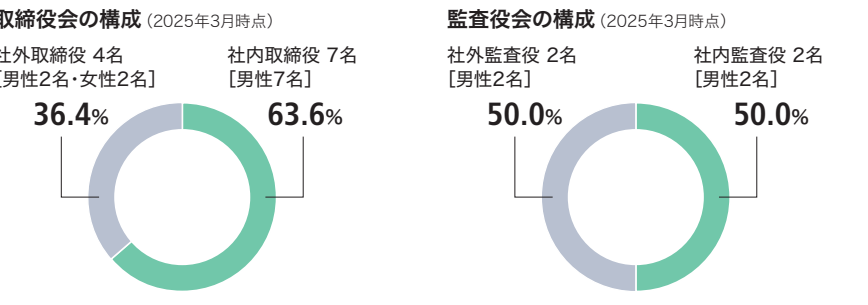


非財務ハイライト

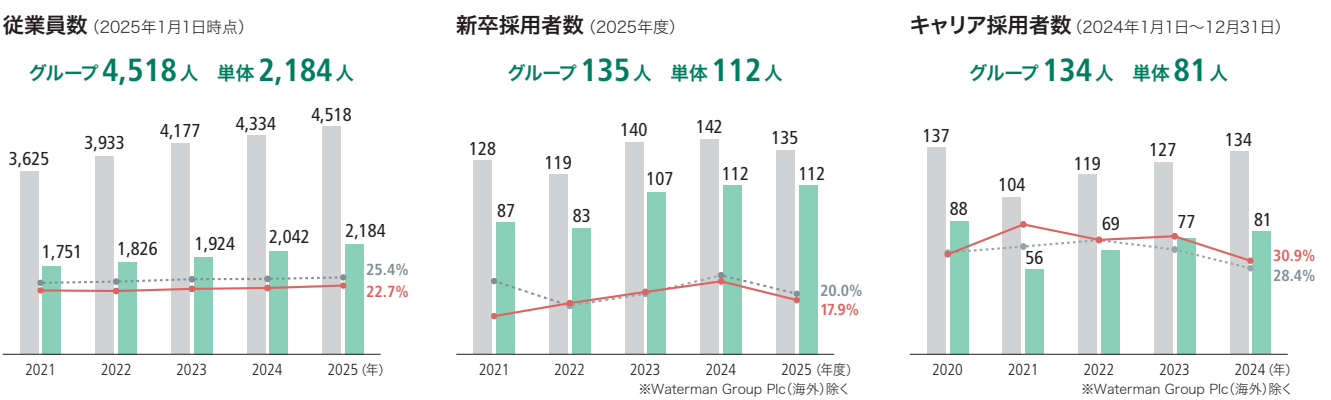
Environment



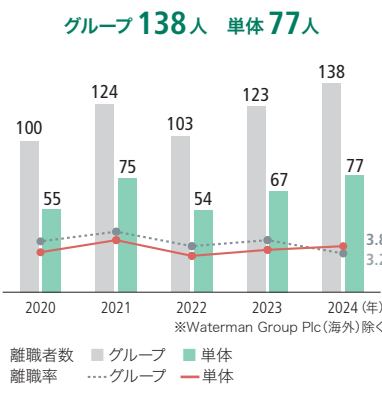
Governance



Society



離職者数/離職率 (2024年1月1日～12月31日)



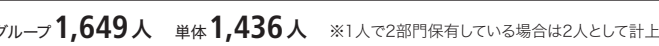
平均年齢 (2025年1月1日時点)



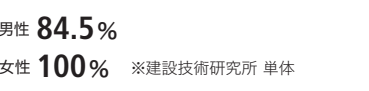
女性管理職者数 (2025年1月1日時点)



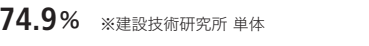
技術士資格保有者数 (2025年4月時点)



育児休業取得率 (2024年1月1日～12月31日)



有給休暇平均取得率 (2025年5月末時点)



社外からの評価



環境情報開示プラットフォーム  
CDP2024: 気候変動「B」ランク



女性活躍に関する認定  
女性活躍推進に関する取り組みの実施状況が優良である企業としてえるぼし(二つ星)認定



健康経営優良法人2025  
2020年から6年連続で健康経営優良法人(大規模法人部門)に認定

代表取締役社長執行役員  
西村 達也

## 「事業ポートフォリオの変革」と「成長基盤の再構築」に取り組み、新たな成長ステージを目指します

### 社長就任1年目を振り返って

私が社長に就任して1年が経過しました。私たちを取り巻く事業環境を振り返ってみると、国内では防災・減災や国土強靱化に向けた政府の補正予算がしっかり確保された一方で、技術者の報酬単価アップによって特定の取引先からの発注件数が減少するなど、わずかながら全体的に市場は悪化傾向になっています。さらに、海外市場はインフレによる人件費の高騰や、ロシア・ウクライナ問題や中東における紛争など、非常に不透明な環境で、発注量も減少しています。国内の近年の出来事では、2024年1月に石川県の能登半島で大規模な地震があり、その後、豪雨災害にも見舞われました。今年に入ってから、埼玉県八潮市で道路の陥没事故が発生するなど、防災・減災対策やインフラメンテナンスの重要性が非常に高まった1年だったと思います。この状況を受け、2026年度から新たに国土強靱化

実施中期計画がスタートする予定で、インフラ整備のための予算はある程度確保されると認識しています。

八潮市の道路陥没事故に関してはインフラ、とりわけ下水道の老朽化問題が浮き彫りになりました。かつて山梨県の笹子トンネルで崩落事故があった際に、インフラに対するメンテナンスにしっかり取り組まなければならないということで、トンネルや橋梁の点検を5年おきに実施するようになりました。下水道に関しても老朽化に対するメンテナンスをしっかりと行ってきましたが、結果として十分な対応ができていなかったのだと思います。今回のような現象がどこで起こるのか、対策をどのように集中的に実施していくべきか、リスクの重点化を図っていかなければなりません。公共事業関係費の予算化が期待できる状況で、私たちも安全・安心に暮らしていくためのさまざまな提案をしていく必要があります。

事業面においては、国内の受注活動では、特に地方自治体を対象に技術部門と営業部門が連携して提案することにより成果を上げることができました。一方、海外では英国のWaterman Group Plcを中心に厳しい収益環境に対する適切な対応に努めました。英国では防衛関係の予算が増額傾向にあり、Waterman Group Plcは防衛関係業務の受注に取り組むとともに、利益をしっかりと確保するための地道な努力を積み重ね、結果に結び付けることができました。

私たちは、誠実に高い技術力で仕事に取り組むことを基本方針としています。高度な技術力を有する会社としての評価を市場からもいただいており、プロポーザルや高い総合評価業務も獲得しています。この技術力に基づいた提案によって受注に注力するとともに、DXを駆使して技術力をさらに向上させ、生産性を高めることで労働時間を少なくするとともに収益性をさらに向上させることができると考えています。

### 中期経営計画2024の成果と課題

中期経営計画2024の3年間を振り返ると、期間中に防災・減災及び国土強靱化の予算がしっかり確保され、発注量も多く、良好な環境で推移しました。また、採用に関しても、新卒・キャリア採用がそれぞれ計画どおりに進み、しっかりした生産体制を確立したことで、業績を伸ばすことができたと評価しています。海外においても、Waterman Group Plcが公共事業の拡大を追い風に成長を遂げました。この結果、最終年度である2024年12月期はグループ全体では受注高944億円と前年を上回り、単体の受注高も580億円（前期比106%）と高く評価できる業績を達成しました。また、連結売上高は目標の850億円に対して976億円と大きく上回りました。さらに、コア事業の収益性向上により営業利益率は9.0%の目標に対し9.6%、ROEも10%

以上の目標に対し、11.6%を達成することができました。これは生産性が向上し、利益率が上昇したことによるものと認識しています。

ただ、きわめて残念なことにいくつかの業務でミスが発生しました。外注にかかるものや原価にかかる重大な問題の発生、現場作業中の死亡事故も起きてしまいました。これらに関してはステークホルダーの皆さまに改めてお詫びを申し上げるとともに、再発防止策の徹底に取り組んでいきます。今後は、発生し得るリスクを見極めながら、リスクマネジメントの強化に取り組む決意です。経営数値だけではなく、企業として社会的責任を果たしていく、そういう会社にしていく必要があると痛感しています。健全な企業風土を維持すること、そこに尽きると私は考えています。

### 中期経営計画2027／「事業ポートフォリオの変革」を推進

私たちは、2024年12月期の業績を受け、CTIグループ中長期ビジョン「SPRONG 2030」の見直しを行いました。2024年の連結売上高がほぼ1,000億円近くに達しており、これは前計画の目標でもあったことから、今回はもっと上を目指すべきだという考えのもと、私たちの事業力や市場環境を踏まえ、1,300億円という目標を設定しました。利益率も11%に引き上げ、新たにROE12%以上としました。これは、株主さまからお預かりしている資本をどれだけ効率的に使っていくのか、目標を明確に示するという考え方に基づいています。

この中長期ビジョンの達成に向け、2027年を目標年次とした中期経営計画2027を策定しました。この中期経営計画2027は、見直した中長期ビジョンの数値目標を見据え、売上高1,100億円、営業利益率11%、ROE12%を目標として設定しています。

この中期経営計画では、「事業ポートフォリオの変革」と「成長基盤の再構築」の2つを柱とした新たな成長戦略に取り組みます。前中期経営計画の際には「事業構造変革」という言葉を

使っていたのですが、この内容をブラッシュアップして「事業ポートフォリオの変革」という言い方に改め、さらなる取り組みの強化を図ります。併せて、「生産システム改革」や「ガバナンスの強化」などの言い方も「成長基盤の再構築」に改め、より健全で強固な成長基盤の構築に努めてまいります。

「事業ポートフォリオの変革」については、前計画で発注機関、分野、事業プロセスの3つの変革を目的に「事業構造変革」としていましたが、今回はそのステージを上げて本来のコア事業領域の深化とともに、収益性が高く、今後も事業成長が期待できそうな領域を成長分野として加速させていくこととしたものです。そして、将来性の高い新規事業の探索に加えて海外事業の拡大という4つの柱を明確にしました。とりわけ成長分野の加速は私たちにとって喫緊の課題であり、エネルギー、情報提供サービス、CM（コンストラクションマネジメント）/PM（プロジェクトマネジメント）を重点分野としていきます。エネルギー分野では、例えば風力発電やエネルギーマネジメントシステムは将来性が高く、



収益性も期待でき、ベンチャー企業などとの提携によって拡充を図りたいと考えています。また、情報提供サービスでは、洪水予測システム、災害時の防災活動支援システム、次世代モビリティ、水害リスク予測なども、今後、伸ばしていく計画です。さらにCM/PMは、総合建設コンサルタントの強みを発揮し、発注者の方々の技術者不足に対して支援サービスを提供するもので、災害対応や都市、地域開発プロジェクト推進に関わるCM/PM、発注者支援（施工管理、工事監督支援）業務などの拡大を図ります。これらの取り組みを着実に推進するため、私たちは発注者の新たな事業創出の支援や、災害時あるいは事後の緊急的に取り組むべき事業向けに人材を増やしていく必要があると考えています。

海外事業については、現在、Waterman Group Plcは英国、オーストラリア、アイルランドという3つの先進国のインフラ関係の事業を展開しています。一方、建設技研インターナショナルは東南アジアやアフリカなどの発展途上国を主体に展開しています。今後、それぞれがしっかり事業を拡大していくとともに、新た

にオーストラリアやマレーシアなどに新しい拠点を設けていく考えです。そのためにM&Aを活用し、グループ一体となって市場拡大に臨みます。

私たちは、現在、中期経営計画2027のアクションプランを策定中です。中でも、「事業ポートフォリオの変革」のアクションプランでは、流域国土、交通都市、環境社会、建設マネジメントの4つの事業部門ごとに3年間でそれぞれどう取り組んでいくかを検討しています。また、新事業の探索においても3年間でどこまで事業化できるかを見極め、収益性が期待できる分野・事業は次の中期経営計画の際に成長分野の加速のテーマとして入ってくるものと期待しています。例えば、近年の有機フッ素化合物（PFAS：ピーファス）の問題や環境DNAなどについて、グループ会社の環境総合リサーチで分析を中心とした取り組みを進めていますが、収益性が期待できれば成長分野の加速に振り向ける考えです。このように、グループ会社と建設技術研究所が共同で取り組む事業の拡大にも注力しています。

## 中期経営計画2027／「成長基盤の再構築」に向けて

「成長基盤の再構築」を実現するためには、人的資本の投資強化が必要です。併せて、社員に働きがいのある会社だと感じてもらうためには、エンゲージメントの向上が必要です。そのために、私たちが推進するDE&I（ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン）を社員にしっかり理解してもらい、その人に合わせた評価をしていくことが求められます。もう一つ重要なことは、生産システム改革の推進です。従来、この生産性では目標数値を明らかにしてきませんでしたが、今回、10%向上と明確に示して、社員のモチベーション向上にもつなげていきたいと考えています。さらにDX推進やPM強化によって労働時間の削減にも取り組みます。これらの2つのテーマは、サステナビリティとグループガバナンス強化とともに、確実に実現していかなければならないと考えています。

私自身、人材に関して大きな課題があると感じていることがあります。その課題を知るために、定期的に20人くらいの社員を集めて若い人が最近何を考えているかを知る懇談会を開いています。私からは、こういう人材になってもらいたい、こういうことをやってもらいたい、こう考えてもらいたいということを伝え、会社の経営数値はどのような意味があるかを説明します。そして、それらに対する質問や、今困っていること、会社に対する要望などを聞くのです。ここで分かったことは、若い人の間では「効率的に仕事をすればいい」という風潮があり、技術面への意識がやや薄れているのではないかということでした。実際、最近の新入社員には、専門的な技術や知識にもう少し習熟が必要と感じられる場面があります。かつては大学で構造力学・水理学・土質力学

の「三力」を必修科目として単位取得しなければなりませんでしたが、最近は取得しなくても卒業できるようになっています。私としては、若い人たちに専門技術をしっかり習得してもらいたいのです。今は生成AIなどを使えば一定の答えを得ることができますが、それだけではなく、自ら判断して提案できるような人材を育成する必要があると実感しています。

成長基盤の再構築の一翼を担うDXの推進に関しては、技術本部に設置したDX推進部を中心にDXを進め、それによって迅速で的確な意思決定あるいは提案力、さらにリーダーシップを発揮できる人材、組織の構築を図っています。研究開発においてもAIを駆使した画像処理と三次元設計を進めています。国土文化研究所の専任スタッフが研究に取り組むとともに、その成果を現場に落とし込む、あるいはDX推進部がAI関係やRPA関係の情報を積極的に提示していく仕組みを作り上げています。

環境面では、2022年から「CTIグループ・サステナブルチャレンジ推進計画」に基づき、温室効果ガスの排出量削減に取り組んでいます。例えば、自社ビルでは再生可能エネルギーによる電力を使うなど、地道な活動を継続しています。これに加えて、地域のサステナビリティへの貢献にも力を注いでいます。私たちが仕事をするうえで、どれだけ社会に貢献できるものを成果として提供できるのか、環境負荷の軽減や自然環境を守るための提案を目標値として定め、それを事業化できるようにしていきたいと考えています。また、ISO14000においても目標値を定め、達成状況を毎年確認しています。

## 企業価値に対する資本市場からの評価

資本市場からの評価については、ROEが11～12%程度、PBRが1.1倍となっており、現行のROE水準から見れば、資本市場からの評価の現状は決して望ましい水準とはいえないと思います。その要因はPERの低さにあると認識しています。公共事業を中心に事業を展開しているということもあり、将来の成長率に対する期待度が低いことが一つの要因だと捉えています。加えて、キャッシュ・フローの使途や投資方針などに関する外部向けの情報発信も少なく、建設コンサルタントという企業・業界全体の認知度がまだ低いことも挙げられます。このような市場からの評価に対して利益率を一気に引き上げることは難しいので、

## ステークホルダーの皆さまへ

私たちの前身である（財）建設技術研究所が創立してから今年で80周年を迎えます。創立以来、人と技術を大切に成長し、技術力の向上に力を入れてきました。そうした努力の積み重ねによって、国土交通省をはじめとする発注機関から多くの案件を獲得してきたことが、当社が同業他社に比べて収益性が高い要因の一つだと考えています。今後、八潮市の道路陥没事故を踏まえ、インフラの老朽化対策は非常に重要になっていきます。私たちは、これまでさまざまな防災・老朽化対策関連の技術開発の取り組み、例えば音響AIを活用した下水道の不明水検知技術やトンネルなどの点検作業の効率化・安全性向上に資するレーザー打音技術の開発や実装などを通して、社会への貢献にも力を注いできました。引き続き、開発した維持管理技術の活用を進めるとともに、研究開発投資による新たな技術開発を進めることで、老朽化対策への取り組みを推進し、より安全で安心な社会の実現に力を尽くしたいと考えています。

私たちにとっての最重要課題の一つは、人的資本の強化です。人材の開発、業界をリードする技術者を育成していかなければなりません。そのため、例えば社会人大学院制度を活用した社員の学位取得を支援し、高度な専門知識を備えるとともに、新しい人的ネットワークを作り上げていくことで、業界をリードできる人材が育っていくと考えています。さらに、2024年12月に策定した「DE&I推進計画2030」を推進する活動を通して、社員が働きがいを持って働ける、そして成長していく企業文化を構築していきたいと思います。ステークホルダーの皆さまには、こうした私たちのビジョン・活動をご理解いただき、引き続き、ご支援をお願いいたします。



2030年に目指す姿：グローバルインフラソリューショングループ

CTIグループが「ありたい姿」を表現する5つのキーファクター

1. 人材

自律した人材を育成・強化・活性化する

- 高いエンゲージメント
- 多様な人材によるチームワーク力
- 豊富なグローバル人材

2. 技術

高度な専門技術力を高める

- 高品質なサービス提供
- 専門技術の研鑽
- 新技術の開発・獲得

3. 環境

持続可能な社会に貢献する

- 業務を通して持続可能な社会づくりに貢献
- 環境負荷の低減への取り組み

4. 企業価値

企業価値を高める

- 資本効率を重視した経営
- 着実な利益成長の実現
- 攻め&守りのコーポレートガバナンス

5. 変革

変革に向けて挑戦する

- 革新的技術の取り入れ
- 新事業展開への挑戦
- 民間、海外市場展開への挑戦

事業を取り巻く外部環境  
社会的要請

気候変動  
循環型社会

DX・イノベーション

インフラ  
老朽化

少子  
高齢化







人的資本

高度な技術力を誇る技術者集団

CTIグループの最大の経営資本は「人」です。高度な専門性や技術士などの国家資格を有した多様な技術者が、国内外のインフラに関わるあらゆる課題を解決に導き、社会の持続的発展に貢献します。

技術士保有者数

▶ P.54

当社では、若手技術者の成長スピードを上げることや国際的に通用する資質を有する技術者を育てることを目的として、初期専門能力開発 (IPD: Initial Professional Development) を意識した当社独自のシステムを導入し、技術士になるために身に付けるべき資質・能力の開発、よりスピーディな技術士取得を支援しています。

技術士第二次試験合格者の全国平均が40歳を超える中、当社は30代で約85%の社員が資格を取得しています。

ウェルビーイングの推進

▶ P.51

人的資本の強化に際しては、従業員の幸福が創造性や生産性の向上を促し、優れた人材を引き付ける原動力となるため、ウェルビーイングを最重要課題と捉え、トップマネジメントとして推進しています。

人的資本の拡充

▶ P.56

人的資本の成長サイクルを支える人材を積極的に採用するだけでなく、人事制度や処遇の充実により、一人ひとりの挑戦を支えています。

- 【主な施策】
- 新卒採用・キャリア採用
  - 定年退職後の再雇用と活躍への支援
  - 挑戦・成長を促す人事制度と報奨制度

プロフェッショナル人材育成への投資

▶ P.53

CTIグループは、各社それぞれの特色を活かした総合力を強みとしており、事業領域と求められる技術力は幅広く、かつ専門性が高いことが特徴といえます。

CTIグループで働く社員一人ひとりが自律的に成長し、求められる人材像を体現して活躍するために、「CTIG-HRM: CTI Engineering Group Human Resources Management」を人材マネジメントの基本方針とし、戦略的に実行しています。



技術士保有者数(人)

2025年6月時点

機械部門	4	水産部門	13
電気電子部門	27	経営工学部門	2
建設部門	901	情報工学部門	13
上下水道部門	67	応用理学部門	36
衛生工学部門	14	環境部門	40
農業部門	7	総合技術監理部門	307
森林部門	5		

※建設技術研究所 単体  
※1人で2部門保有している場合は2人として算出

技術士第二次試験合格者の平均年齢  
(20部門+総合技術監理部門)

2024年度

建設技術研究所(単体)	34.5歳(52人)
全国平均※	42.1歳(2,395人)

( )内は合格者数  
※出典: (公社)日本技術士会HP 技術士第二次試験 統計情報



財務資本

健全な財務基盤

中期経営計画2024で目標としていた売上高、営業利益率、ROEは、2024年12月期にいずれも目標を達成しました。

当社は、国内市場売上高ではトップを争う総合建設コンサルタント会社です。創業以来、全国の河川整備を支えてきた実績を強みとして、河川分野では業界1位の売上高を誇り、収益の柱となっています。

売上高(連結)  
目標 850億円

976億円

営業利益率(連結)  
目標 9.0%

9.6%

ROE  
目標 10%以上

11.6%

河川、砂防及び海岸・海洋部門 売上高 第1位

※出典:『日経コンストラクション』2025年4月号 特集  
建設コンサルタント決算ランキング2025 (分野別ランキング)



知的資本

創業80年間で培った技術の蓄積

技術競争での強み

国内建設コンサルティング事業の契約方式別受注高では、技術力が評価対象になる「プロポーザル方式」「総合評価落札方式」での受注が約6割を占めており、CTIグループの技術競争力の高さを示しています。

新規事業開発

▶ P.26

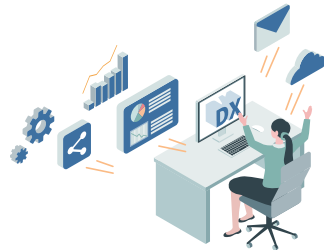
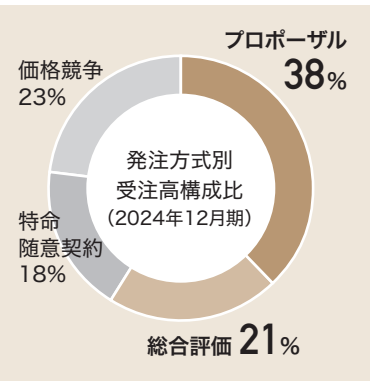
従来の事業の枠にとらわれない新たな事業開発への投資や、サービス領域拡大や強化に向けた投資を積極的に行い、次の時代の「核」となる事業を創造しています。

中期経営計画2027では、研究開発をスタートに、現在では成長が期待でき収益性も優れる事業となったエネルギー・情報提供サービス・CM/PMの3つを成長分野として位置付け、重点分野として加速させる方針です。

生産性の向上、品質の確保

生産システムにおける課題を解決し、さらに進化させる必要があることから、DX推進やPM体系の充実を行い、生産性の向上や品質の確保を実現しています。

中期経営計画2027では、2025年から2027年の3年間でDX投資35億円を計画しています。



社会関係資本

強固な顧客基盤

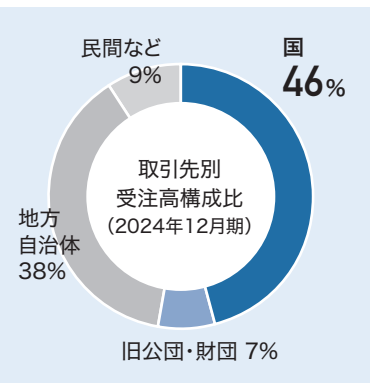
公共セクターを中心とした顧客基盤

発注元は国や地方自治体などの公共セクターが約9割を占め、安定した収益構造となっています。

全国・グローバルに展開する総合建設コンサルタント

当社は、全47都道府県に営業拠点を配置し、豊富な技術者と共に、地域の顧客に細やかなサービスを提供しています。また、CTIグループ各社や協力会社、海外拠点(英国、アイルランド、オーストラリア、フィリピンなど)と連携したサプライチェーンの構築により、安全・安心なインフラソリューションサービスをグローバルに提供しています。

当社は国土交通大臣指定の登録部門の21部門すべてにおいて技術者を揃える、数少ない総合建設コンサルタント会社です。





2025年4月、当社は新たな一歩として「サステナビリティ推進室」を立ち上げました。これは、企業としての持続可能な社会づくりへの取り組みを、一層体系的かつ戦略的に進めていくための体制強化の一環です。

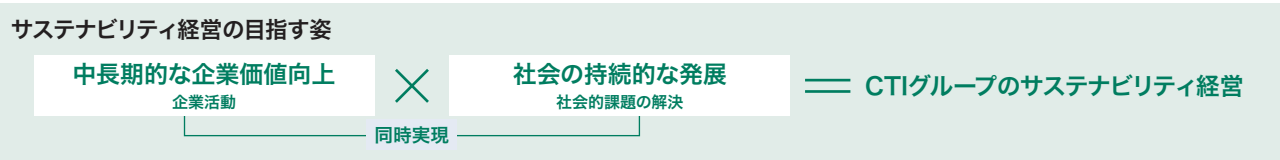
当社の経営理念は、サステナビリティ経営そのものを表しています。経営理念の実現へ向けて、「中長期的な企業価値向上と社会の持続的な発展の両立」を目指し、重要課題の特定や社内浸透、情報開示の強化などに取り組み、サステナビリティ経営の実践を図ってまいります。まだ始まったばかりの挑戦ではありますが、全社一丸となって、社会と共に持続的に成長できる企業を目指してまいります。



執行役員  
企画・営業本部  
サステナビリティ推進室長  
**野見山 尚志**

CTIグループは経営理念を「世界に誇れる技術と英知で、安全で潤いのある豊かな社会づくりに挑戦する」と定め、その実現のための行動規範として「行動憲章」を定めています。企業活動を通じて企業の社会的責任を果たし、社会的課題を解決し、人々が大切にする文化を守り創造することで、社会と会社の持続的な発展を同時に実現することを目指しています。

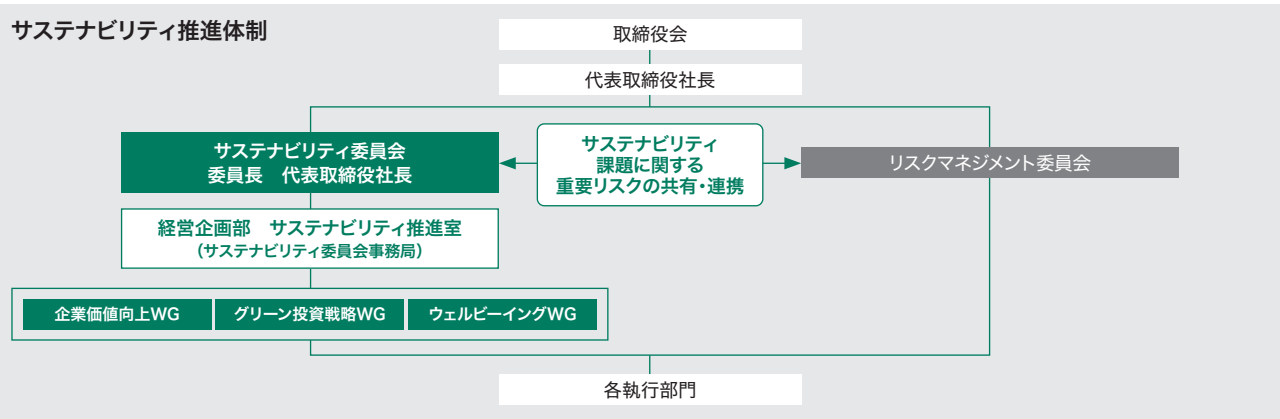
CTIグループにおけるサステナビリティ経営とは、経営の根幹であると位置付けており、「行動憲章」の実践によってCTIグループの中長期的な企業価値向上と、社会の持続的な発展を同時に実現することと考えます。



サステナビリティ経営の推進体制

経営会議と同レベルのサステナビリティ委員会(委員長:代表取締役社長)を設置し、サステナビリティを経営管理上の課題として体制の中に組み込んだガバナンス体制を構築しました。

サステナビリティ委員会では、サステナビリティ経営上のマテリアリティ(重要課題)について議論し、特定したマテリアリティについてはモニタリングを行い、PDCAサイクルによる必要な見直しを行っています。また、温室効果ガス排出削減や持続可能な地域づくりに貢献する研究・技術開発、人材育成などの方針について審議し、重要事項については執行役員会及び取締役会を経て決定します。



サステナビリティ委員会メンバー構成

委員長	代表取締役社長(サステナビリティ担当役員)
委員	【建設技術研究所】 管理本部長(サステナビリティ副担当役員)、企画・営業本部長、各本支社長 【連結グループ会社】 代表取締役社長

サステナビリティ委員会下部WG(ワーキンググループ)の活動内容

企業価値向上WG	CTIグループの企業価値向上に資する社会貢献活動推進方針及び施策・指標の策定・推進・管理
グリーン投資戦略WG	環境に関する推進方針及び施策・指標の策定・推進・管理
ウェルビーイングWG	CTIウェルビーイング基本方針に基づく人的資本に関する施策・指標の策定・推進・管理

社会貢献活動

当社は、主たる事業であるインフラ整備において、地球環境・地域環境に配慮しつつ高品質の成果を提供することで、社会的課題の解決に貢献してきました。加えて、当社が持つ技術や人材・資源などを活かし、次世代を担う児童・学生、土木業界に携わっている人に向けた教育支援や地域の活性化への取り組みなど、地域社会の一員として「良き企業市民」を目指し、さまざまな社会貢献活動を行っています。

教育支援活動

高校生を対象にした課外学習指導

文部科学省指定SSH(スーパーサイエンスハイスクール)指定校である埼玉県内の高等学校の学習課題の一環として、2012年から課外学習の支援を行っています。

当社の社員が講師となり、これまでに「グリーンインフラ」や「グリーンエネルギー」をテーマとした学習指導を行ってきました。この活動は、高校生が社会インフラの重要性を学ぶ機会を創出しています。

「グリーンインフラ」をテーマに、通学路を中心にした地域のインフラ整備について、グリーンインフラの観点(安全・安心、環境、地域活性)から課題や解決方法を高校生視点で考えた「高校生による『グリーンインフラによる学校周辺まちづくり』の提案」は、自然環境が有する多様な機能を活用したグリーンインフラの推進に貢献したとして、第4回「グリーンインフラ大賞」(国土交通省)で優秀賞を受賞しました。

地域への貢献活動

魚の生息環境の改善活動に協力

北海道幌加内町の地域経済の大きな柱であるイトウ・サクラマスなどの遊漁・増殖に向け、地元漁業組合、NPO法人、幌加内町と協働で「魚類の自然産卵・稚魚の生息環境の創出策」を実施しました。この取り組みでは、長年河川環境保全に携わってきた当社の社員が講師となり、イトウの産卵や稚魚の生息に適した環境を創出する「小さな自然再生」を行いました。こうした活動は地域の生物多様性を守るうえでも重要であるほか、地域の人々が集って作業をすることで交流を深め、環境について考える貴重な場となっています。

この活動は、幌加内町の広報誌『広報 ほろかない(2024年10 No:826)』に掲載されました。

災害支援活動

インフラの整備や維持管理を通じて国民の生命や財産を守る

令和6年能登半島地震発災直後から、発注者への状況確認、要請対応を開始するなど最前線で被災状況調査に参画しました。また、能登地域の復旧・復興の支援活動を強化するため、現地に能登地域復興推進事務所七尾支所を開設し、被災地の復旧・復興に取り組んでいます。



校外学習の様子(洋上風力の視察)



現地での技術指導の様子



道路の被災状況調査

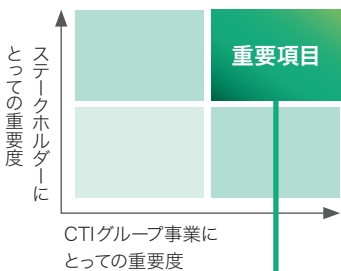


CTIグループのマテリアリティ(重要課題)

CTIグループを取り巻く社会環境は、気候変動やエネルギーなどの全世界的な問題に加えて、人材の多様化やガバナンス強化の要請など、多岐にわたる課題が存在しています。このような社会環境の中で、CTIグループは中長期ビジョン「SPRONG 2030」において、国内外のインフラに関わるさまざまな課題を解決に導き、社会の持続可能な発展に貢献する「グローバルインフラソリューショングループ」として飛躍していくことを目指しています。飛躍に向けた歩みを確実なものとするため、特に重点的に取り組むべき課題をマテリアリティとして特定しました。

CTIグループが取り組む7つの重要課題(マテリアリティ)

持続可能な社会への貢献	経営基盤の強化
I. 安全・安心を支えるインフラ整備への貢献 II. 国・地域・社会の持続的発展への貢献 III. 脱炭素・循環型社会と生態系保全への貢献 IV. DXによる価値の創出	V. 人材の充実とウェルビーイングの実現 VI. コーポレートガバナンスの強化 VII. 成果品質の確保・向上



マテリアリティ特定プロセス

1. 社会的課題の抽出

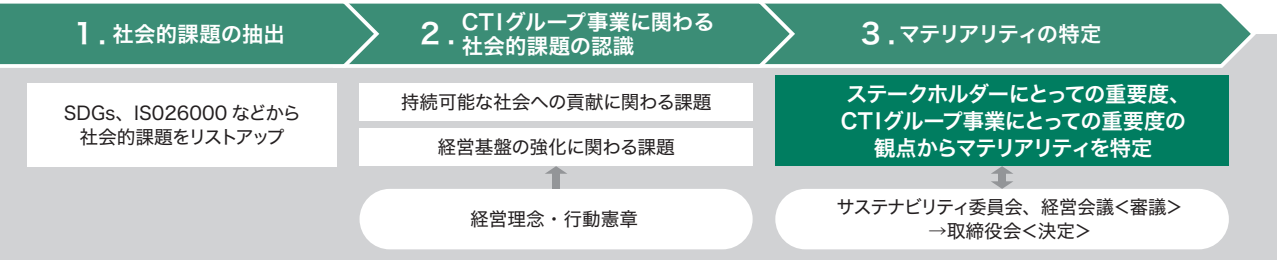
持続可能な社会への貢献と当社の経営基盤に関わる課題について、SDGsやISO26000 などに準拠して社会的課題をリストアップしました。

2. CTIグループ事業に関わる社会的課題の認識

社会的課題から、経営理念や行動憲章を踏まえてCTIグループ事業に関わる課題を抽出し、それらを持続可能な社会への貢献に関わる課題と経営基盤の強化に関わる課題に区分して整理しました。

3. マテリアリティの特定

各課題に対して、ステークホルダーにとっての重要度と、CTIグループ事業にとっての重要度の観点から重要性を評価し、7項目のマテリアリティを特定しました。これらのマテリアリティの特定については、サステナビリティ委員会及び経営会議などでの審議を重ね、取締役会で決定しました。特定したマテリアリティは、サステナビリティ委員会でモニタリングを行い、PDCAサイクルによる必要な見直しを行っています。リスクマネジメント委員会で抽出したサステナビリティ課題に関する重要リスクについても、リスクマネジメント委員会とサステナビリティ委員会間で情報の共有及び連携を図り、特定対象として議論しています。



区分	重要課題	選定理由	リスク	機会	主な取り組み	SDGsターゲットとの関連
持続可能な社会への貢献	 安全・安心を支えるインフラ整備への貢献	気候変動による災害の激甚化や、高度経済成長期に整備されたインフラの老朽化などが社会的課題となっています。一方、インフラ整備の財源や担い手不足も課題であり、より効率的で効果的なインフラ整備が求められています。CTIグループは、これまでに蓄積された知見や経験を活かし、安全・安心な社会を支えるインフラ整備の課題に取り組んでいきます。	<ul style="list-style-type: none"><li>● 気候変動、地震などによる災害リスクの増大</li><li>● インフラ老朽化</li><li>● 国内市場における公共事業費予算の据え置き</li><li>● 担い手不足</li><li>● 国際市場におけるODA予算の据え置き</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 災害激甚化による対応業務の増加</li><li>● 老朽化したインフラの更新、メンテナンス需要の増大</li><li>● 品確法改正による多様な入札制度の導入</li><li>● 技術者単価アップによる競争力の向上</li><li>● 質の高いインフラ輸出拡大への取り組み</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 国土強靱化への対応強化</li><li>● 官民連携、民間市場への展開</li></ul>	 
	 国・地域・社会の持続的発展への貢献	少子高齢化などによる、地域経済の停滞や社会基盤サービスの維持が社会的課題となっています。また、世界の中には経済発展に必要なインフラ整備が不足している地域もあります。CTIグループは、次世代モビリティなど地域活性化への取り組みや国内インフラ整備の実績を活かし、国内外における社会の持続的発展に貢献していきます。	<ul style="list-style-type: none"><li>● 人口減少に対する地方生活の維持</li><li>● 地域社会の停滞</li><li>● 社会基盤サービスの維持</li><li>● 国際経済停滞に伴う市場環境の悪化</li><li>● エネルギーや安全保障問題の顕在化</li><li>● 国際情勢の悪化による資材価格高騰</li><li>● 厳しい国家財政による、各国公共事業の財源不足</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 人口減少、地域社会の停滞、社会基盤サービスの維持に対するソリューションへのニーズ拡大</li><li>● 2024年問題を契機とした物流システムの変革</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 市町村への展開</li><li>● グローバル展開の推進</li></ul>	  
	 脱炭素・循環型社会と生態系保存への貢献	持続可能なエネルギーへの転換など、環境負荷を低減した循環型社会の実現が世界的な課題となっています。また、水域や陸域における生態系の保全と多様性の維持が急務となっています。CTIグループが有する環境分析や環境保全対策に関するコンサルティングサービスの経験を活かし、循環型社会の構築や生態系の保全に貢献していきます。	<ul style="list-style-type: none"><li>● 気候変動による異常気象、自然災害リスクの増大</li><li>● 環境保全に関する風評リスク</li><li>● エネルギー調達における、国際的な不安定化リスク(地政学リスク、市場リスク)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● SDGsやパリ協定の採択によるカーボンニュートラル、再生可能エネルギー需要の増大</li><li>● 環境負荷を低減した循環型社会</li><li>● 生態系保全と多様性の保全</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● エネルギー、環境マネジメント分野への展開</li><li>● サステナブルチャレンジの推進</li></ul>	   
	 DXによる価値の創出	技術による社会貢献を目指すCTIグループにとって、急速に進化するテクノロジーに対応することが必須です。企業のデジタル化とイノベーションは競争力の源泉であり、革新的技術の活用は社会的課題の解決にも貢献するものです。CTIグループは、DXによる成果を社会的課題の解決のために実装するとともに、業務生産の効率化や企業価値向上に活用していきます。	<ul style="list-style-type: none"><li>● 異業種参入などの競争力の激化</li><li>● サイバーセキュリティ</li><li>● 変化や新技術への対応遅れ、他社との同質化</li><li>● 過度な自動化による技術力の低下</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 業務効率化と生産性向上</li><li>● 生成AIなど革新的な技術の出現</li><li>● DXによる新たな技術メニューの創出</li><li>● イノベーションの源泉</li><li>● レピュテーションの向上</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 情報サービス分野への展開</li><li>● 技術革新に対する投資の強化</li></ul>	
経営基盤の強化	 人材の充実とウェルビーイングの実現	CTIグループにおける最大の経営資源は人材であり、人材の採用・育成・活性化が極めて重要です。その際、従業員が「幸福」であることが、創造性・生産性を高め、人材を引き付ける原動力となると考えています。そのため、CTIグループではウェルビーイングを最重要課題として捉え、トップマネジメントとして推進していきます。	<ul style="list-style-type: none"><li>● 人材獲得競争の激化</li><li>● 事業開発力の不足</li><li>● 生産性低下による労働時間の高止まり</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 高度な技術力</li><li>● 優れた技術者の幅広い知識と経験の蓄積</li><li>● 長年の信頼によって培われた顧客基盤</li><li>● 働き方の多様化</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● ウェルビーイング経営の推進</li><li>● 人材確保・育成の強化</li></ul>	   
	 コーポレートガバナンスの強化	CTIグループは、公正なビジネス慣行のもとで持続可能な変革を推進するために、透明性のあるガバナンスが不可欠であると考えています。適正かつ積極的な情報開示を通じてステークホルダーとの信頼関係を構築するとともに、公正な意思決定と運営を確保し、攻めと守りのガバナンスにより、持続的な企業価値の向上を目指します。	<ul style="list-style-type: none"><li>● 事業活動の低迷</li><li>● 不正案件などによる社会的信用の失墜</li><li>● 企業価値の既存</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 意思決定の透明性や向上、変化への適切な対応による安定的な経営基盤の確立</li><li>● ステークホルダーからの信頼獲得</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● リスクマネジメントの強化</li><li>● 資本効率を考えた経営</li><li>● 適正かつ積極的な情報開示</li></ul>	 
	 成果品質の確保・向上	CTIグループの成果は、人と社会の安全・安心に関わるものであり、成果品の品質の確保、顧客をはじめとしたステークホルダーからの信頼の維持は、企業活動の生命線といえるものです。CTIグループは高品質な成果の提供に努め、顧客満足度、社会的評価及び技術競争力の向上に取り組んでいきます。	<ul style="list-style-type: none"><li>● ミスやエラーの発生</li><li>● エラーなどによるステークホルダーからの信用失墜</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 品質向上による競争力の向上</li><li>● ステークホルダーからの信頼獲得</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>● 品質マネジメントの高度化</li><li>● 生産システム改革の推進</li></ul>	

成長戦略

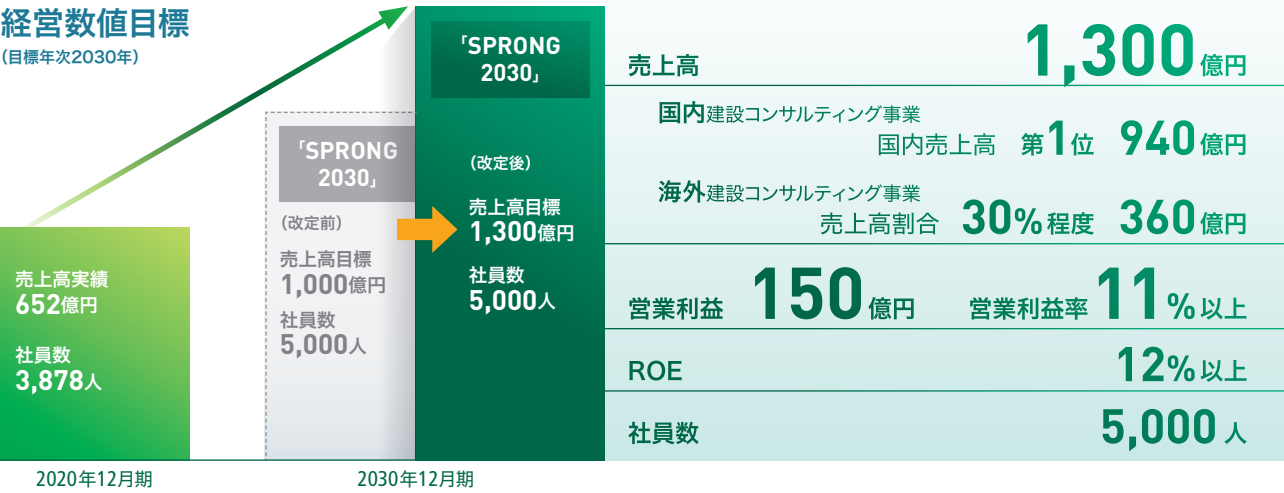
CTIグループは、グループの各社員が世界中で活躍することで成長するとともに、プロフェッショナル集団を形成し、社会の持続的発展に貢献する「グローバルインフラソリューショングループ」として飛躍していくことを目指し、2021年8月に中長期ビジョン「SPRONG 2030」を策定しました。策定から3年が経過し、経営数値目標の一部が前倒しで達成できる見込みであること、直近の事業環境の変化などを踏まえて、2025年2月に「SPRONG 2030」の内容の一部改定を行いました。

CTIグループ中長期ビジョン「SPRONG 2030」

ありたい姿：**グローバルインフラソリューショングループ**

国内外のインフラに関わるあらゆる課題を解決に導き、社会の持続的発展に貢献する「グローバルインフラソリューショングループ」として飛躍していくことを目指す

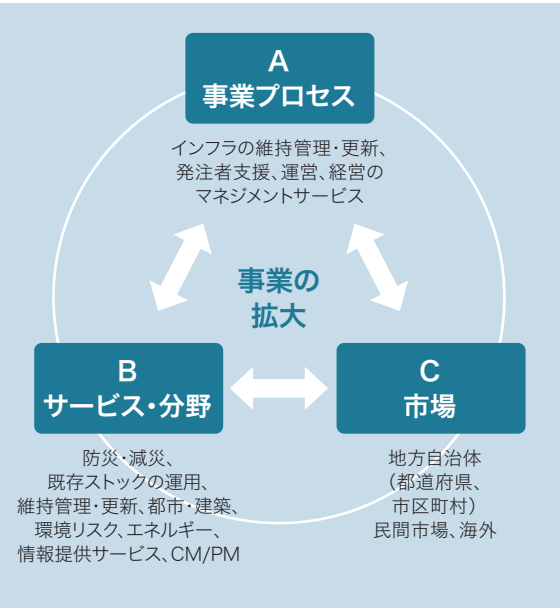
経営数値目標  
(目標年次2030年)



事業拡大の方向性

事業プロセス、事業分野（サービス）、市場を拡大します。特に「市場」は、国内・海外及び既存技術や新規技術を活用した民間市場への拡大を目指します。

事業拡大の方向性



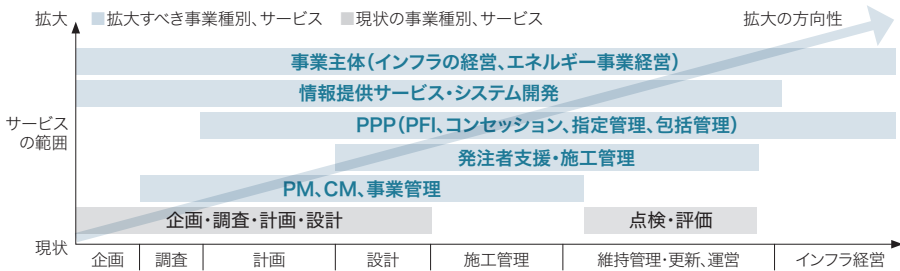
市場拡大の方向性



国内事業拡大の方向性

A 事業プロセスの拡大

インフラに関わる全事業プロセスを対象として河川、道路、情報、環境など、さまざまな分野の技術サービスを展開します。



B サービス・分野の拡大

研究開発成果の実装や新たな技術部門の新設などにより、さまざまな分野で事業を拡大します。

コア事業

■ 防災・減災、既存ストックの運用、維持管理・更新、都市・建築、環境リスク、その他社会基盤整備での企画・調査・計画・設計など

目標とする売上高

670億円

成長分野

- エネルギー
- 情報提供サービス
- CM/PM

30億円

65億円

75億円

新規分野

■ 現時点では収益化できていないものの将来性のある技術分野

100億円

海外事業

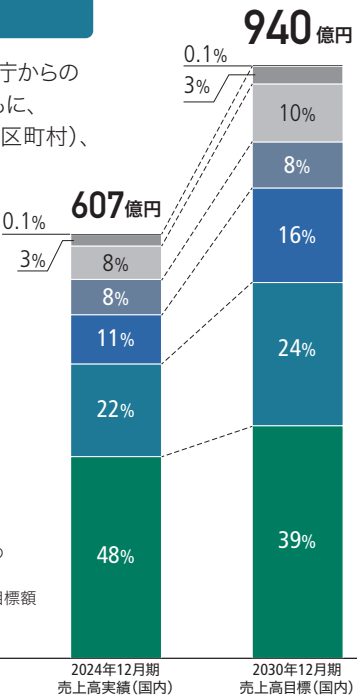
■ コア事業領域と同じ

360億円

C 市場の拡大

国土交通省などの一次官庁からの受注を着実に伸ばすとともに、地方自治体（都道府県、市区町村）、民間市場へ事業をさらに拡大します。

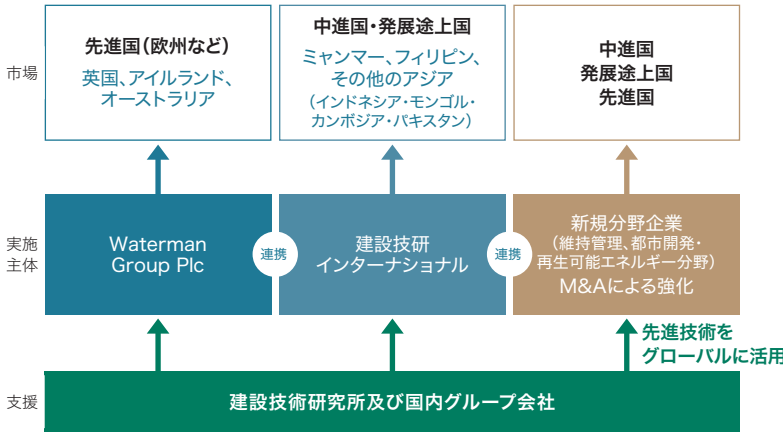
- その他
- 一次官庁他
- 民間
- NEXCOなど
- 市区町村
- 都道府県
- 国土交通省



海外事業拡大の方向性

▶ P.26

発展途上国から先進国までを含めたグローバル展開を推進します。



事業分野拡大のイメージ

▶ P.25

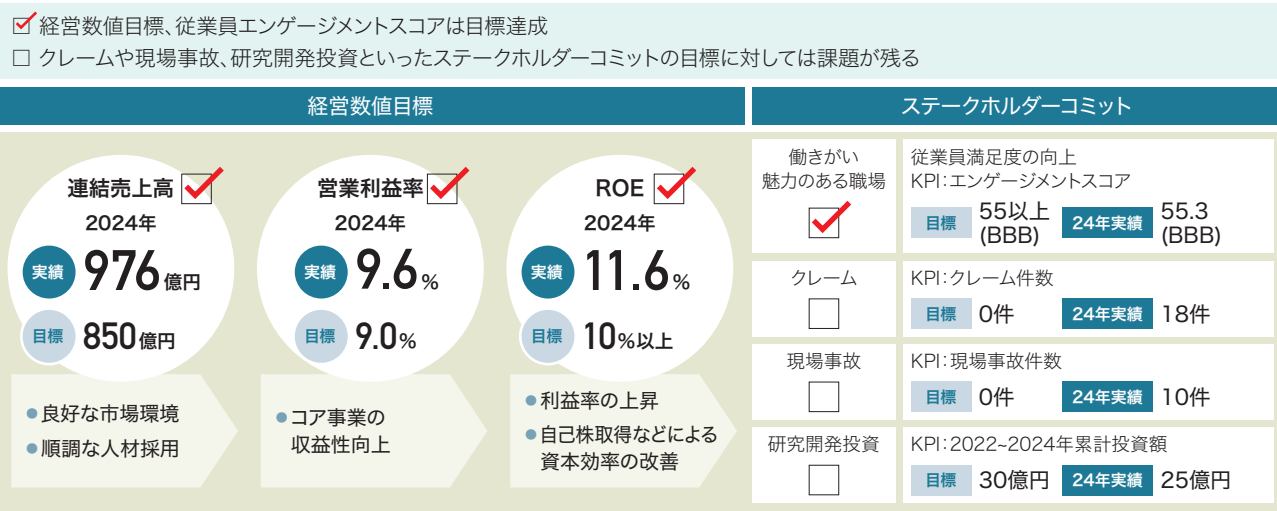
CTIグループの主力分野である防災・減災、既存ストックの運用などのコア事業領域の堅実な成長とともに、エネルギー・情報提供サービス・CM/PMなどの成長分野がけん引し、研究開発投資成果を基に新規事業を2027年以降拡大します。



中期経営計画2024の振り返り

CTIグループは、「SPRONG 2030」で掲げた、ありたい姿「グローバルインフラソリューショングループ」として成長することを目指し、目標達成に向けて取り組んでまいりました。

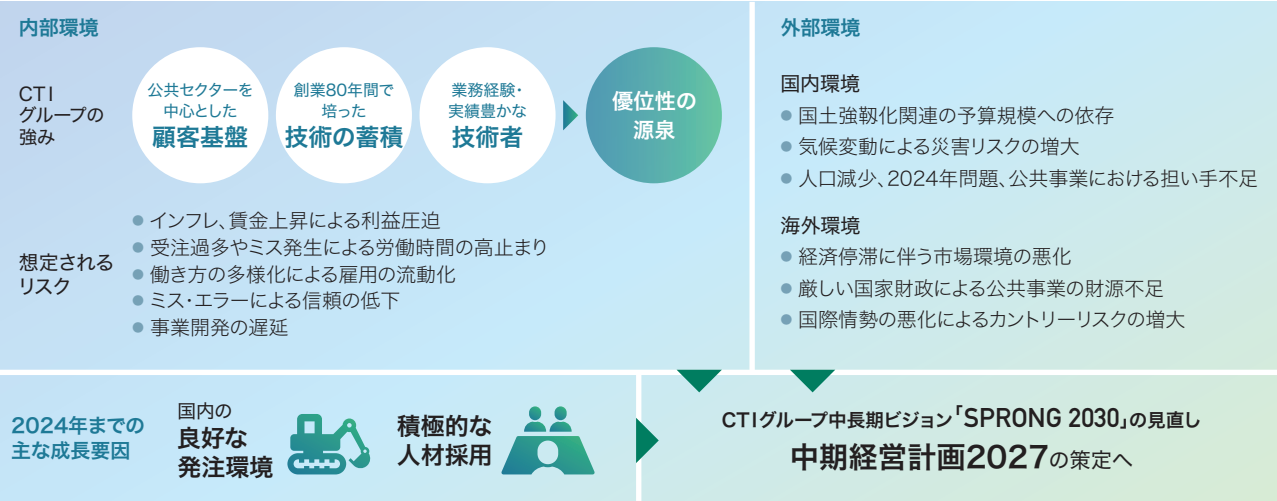
2022年12月期から2024年12月期を計画期間とする中期経営計画2024では、国の施策である防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策などの良好な市場環境と、積極的な人材採用などにより、計画最終年度の経営数値目標「売上高」「営業利益」「営業利益率」及び「ROE」のすべてを1年前倒しで達成いたしました。



グループ協働の推進による事業拡大	事業展開の加速化	△ 国内 グループ協働の生産連携は増加、連携営業による事業展開の加速化が課題
	グループ会社の取り組み	△ 海外 Waterman Group Plcとの連携が深化、事業展開が課題
	地域子会社の強化	△ Waterman Group Plc、環境総合リサーチは経営目標達成に向けて概ね順調 その他は経営安定化に向けた受注拡大や収益性改善が必要
グループ会社の安定経営と収益性の改善	地域子会社の強化	○ JVによる業務受注、国・自治体からの直接受注が拡大
グループガバナンスの強化		△ ミスによるクレームは減少、収益性向上が課題
グループ全体でのサステナビリティ経営の推進		△ 労務・原価管理及び品質・安全管理の内部統制の強化対応は不十分
		△ グループ連携による研究開発は進行、グループ全体での多様な働き方推進や職場環境改善は途上段階

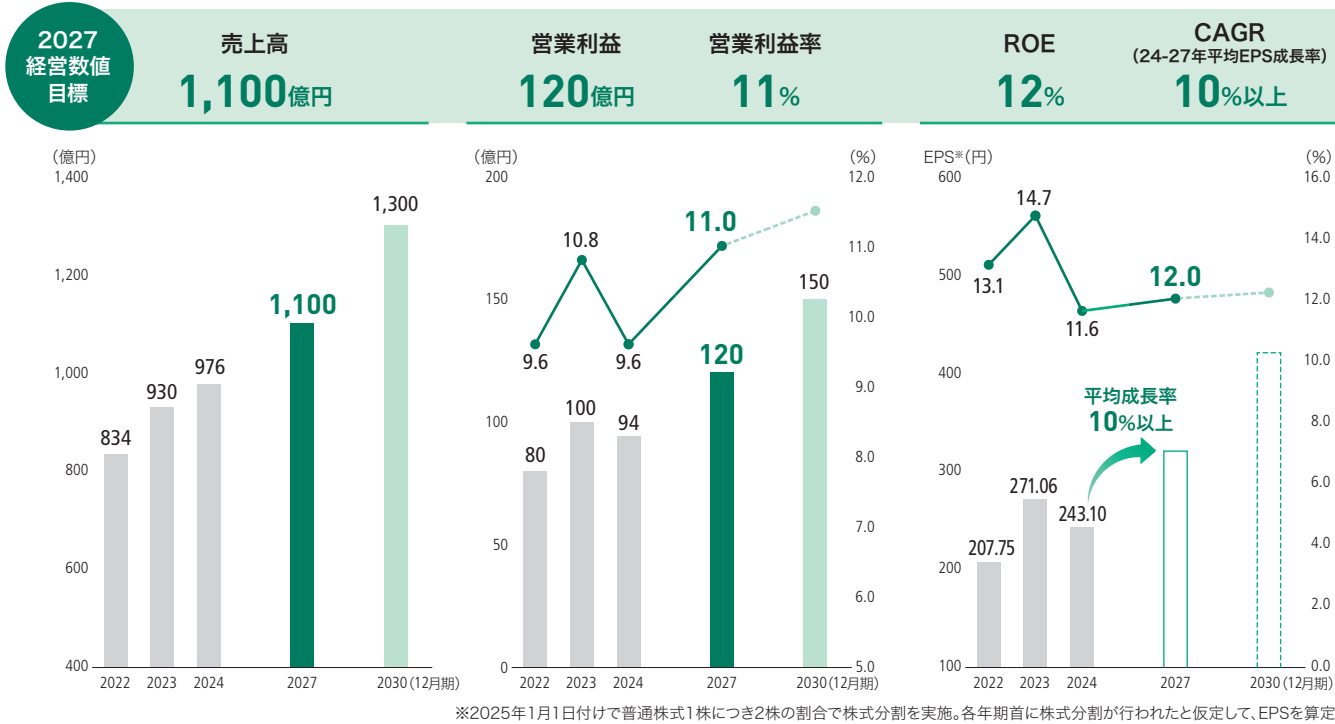
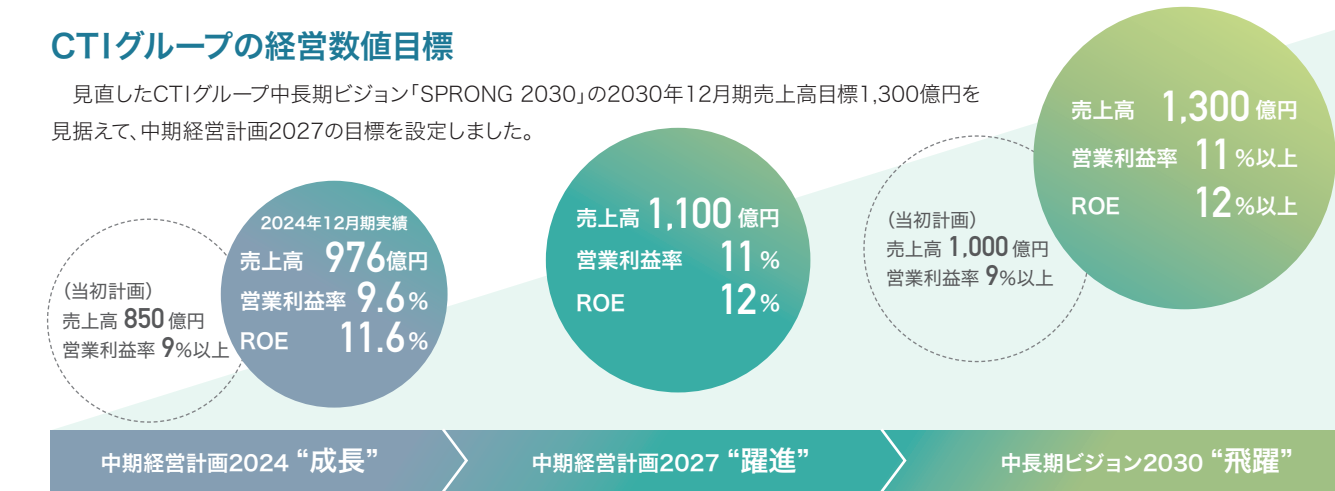
中期経営計画2027の概要

2024年までの成果・課題、成長要因を踏まえて、内部・外部環境の変化に対応しつつ、持続的な成長を目指すため、「SPRONG 2030」の経営数値目標を一部見直したうえで、次の3か年におけるCTIグループの道筋を示す中期経営計画2027を策定いたしました。



CTIグループの経営数値目標

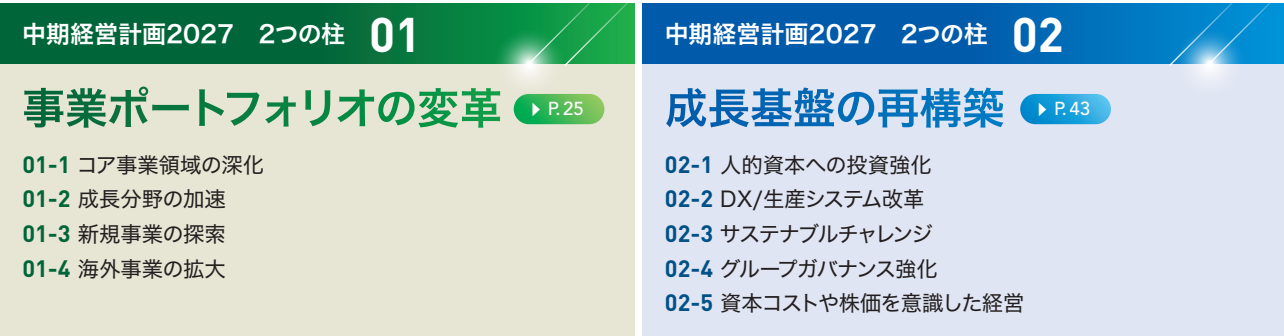
見直したCTIグループ中長期ビジョン「SPRONG 2030」の2030年12月期売上高目標1,300億円を見据えて、中期経営計画2027の目標を設定しました。



中期経営計画2027の基本方針

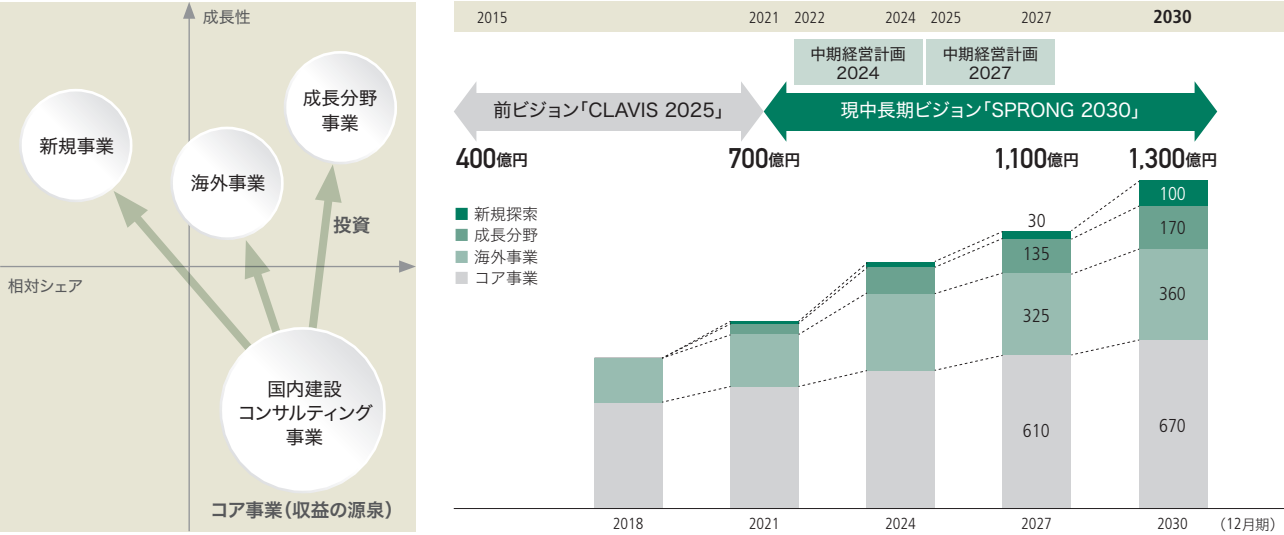
市場環境の変化に備えるための「事業ポートフォリオの変革」や、企業価値向上の基盤となる「ガバナンスの強化」などの重点施策については、引き続き取り組んでまいります。

2本柱の相互補完的な実現により、CTIグループすべての従業員が「2030年にありたい姿」を実感できる環境を実現します。



事業ポートフォリオの変革

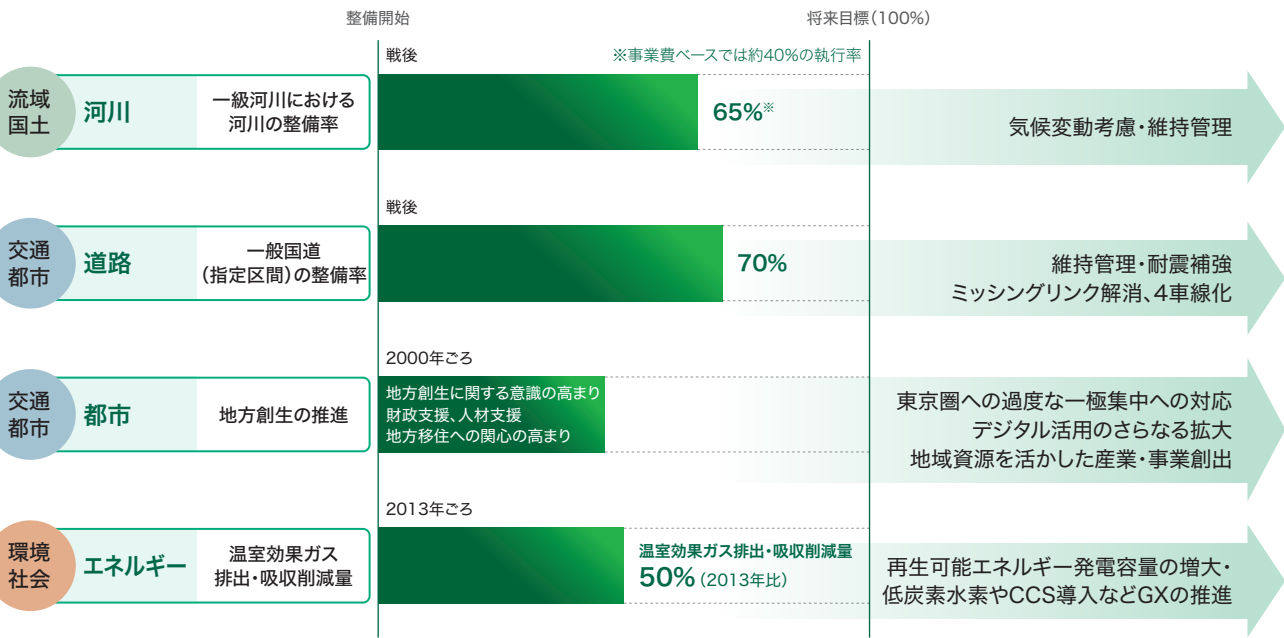
CTIグループの主力事業である社会・経済基盤整備での企画・計画・調査・設計・施工管理などのコア事業の収益構造を強固なものとともに、有望な成長分野に重点的な投資を行い、事業環境の変化に対応可能なバランスの取れた事業ポートフォリオの構築を図ります。また、コア事業の堅実な成長とともに、エネルギー・情報提供サービス・CM/PMなどの成長分野がけん引し、新規事業の可能性を探索します。



事業ポートフォリオ変革による成長イメージ

国内市場環境(インフラの整備状況)

河川や道路といったインフラの主要分野における整備率は、現在およそ65～70%にとどまっています。今後、気候変動への対応や老朽化したインフラの維持管理の必要性が高まる中、これらの分野における市場規模は依然として大きく、さらなる整備が求められています。加えて、地方創生の一層の推進やカーボンニュートラルの実現に向けた取り組みが進むことで、関連する受注機会も今後ますます拡大していくことが期待されます。



出典:「河川データブック2024」(国土交通省)戦後最大洪水に対する整備率 令和5年3月末時点、「道路データブック2024」(国土交通省)令和4年3月末時点、「地方創生10年の取組と今後の推進方向(2024年6月)」(内閣官房)、「令和5年度エネルギーに関する年次報告(エネルギー白書2024)」(経済産業省)

カーボンニュートラル (2050年)

01/1 コア事業領域の深化……主力の事業分野は質を深めて持続的成長を目指す

国内建設コンサルティング事業は、稼げる市場拡大&収益性向上により深化を目指します。

**4つの事業部門**  
(流域・国土、交通・都市、環境・社会、建設マネジメント)

**顧客** (国、都道府県、市区町村、旧公団・財団、民間など) ごとに拡大方策を展開

**稼げる市場拡大**  
トップライン拡大  
バランスの取れた顧客構造への変革

**グループの特性を活かす**  
グループの強みを活かし効率的に業務を受注

**勝てる技術者を育てる**  
収益性の高い技術競争市場での優位性構築

01/2 成長分野の加速……重点的な投資による有望な成長分野の加速

中期経営計画2024で重点化した分野において、今後も成長が期待でき、収益性も優れるエネルギー・情報提供サービス・CM/PM事業を重点分野として加速させます。

**エネルギー**

2024年12月期 17億円 ▶ 2027年12月期目標規模 25億円

**情報提供サービス**

2024年12月期 32億円 ▶ 2027年12月期目標規模 45億円

**CM/PM**

2024年12月期 54億円 ▶ 2027年12月期目標規模 65億円

01/3 新規事業の探索……将来的な可能性のある分野を広く探索

現時点では収益性が不十分であるが、将来性のある技術分野に対して、研究開発投資やベンチャー投資を行い、事業化の可能性を探索します。将来の社会に必要な技術分野でリーダーシップを発揮するため、5～10年後を見据えた投資を実施します。

**新規事業**

成長分野事業

情報提供サービス

エネルギー

CM/PM

コア事業

**環境DNA**  
DNA解析技術全般

**環境社会**  
CCS・地層処分

**先端AI・IoTの活用**

**流域国土**  
交通都市

**PPP**

**交通都市**  
モビリティ

**交通都市**  
都市開発

2027年12月期売上高目標 **30** 億円

01/4 海外事業の拡大……拠点国の収益性向上と新規拠点国の拡大

拠点国・拠点地域における事業強化(円借・MDB、成長分野へのシフト)及び成長性・収益性の高い新規拠点国・地域の事業を拡大(積極的なM&Aを含む外部連携強化)します。また、グループ共同生産体制の構築による売上高と収益性の向上を図ります。

**Waterman Group Plc**

従来からの強みである、都市・建築・交通インフラ・環境・防災分野など官民の拡大を行う

日本の技術やシステムなどを活用した新規分野・業務への展開を目指す

**建設技研インターナショナル(CTII)**

アジアでは、脱ODA後を見据えた現地政府/民間案件の受注拡大を目指す

フィリピンを核としたアジア・アフリカでは、CTIIが有するネットワークを活用して、主要顧客であるJICA・MDBなどの大型事業に対応する

2024年12月期実績 307億円

2027年12月期海外売上高目標 **325** 億円 +α 新拠点国での地域拡大



主要な事業は、国内における公共事業の企画、計画、調査、設計、発注者支援、施工管理、運用維持管理などの総合コンサルティング業務及び付随するシステム開発、保守管理、一般事務処理受託、土地区画整理業務、地質調査業務、建築設計・監理業務並びに環境計量証明業務・環境調査・分析業務です。

土地区画整理業務、地質調査業務、建築設計・監理業務及び環境計量証明業務・環境調査・分析業務を除く業務は主に当社及び広建コンサルタンツ、土地区画整理業務は日本都市技術、地質調査業務は地圏総合コンサルタント、建築設計・監理業務は日総建、環境計量証明業務・環境調査・分析業務は環境総合リサーチが担当しています。

国内建設コンサルティング事業は、4つの事業部門を基軸として13の技術部門で構成され事業を展開しています。主要（連結）グループ会社は、自立した事業展開を行うとともに、主軸事業分野を所管する事業部門と連携し、事業基盤の強化や事業拡大を進めています。

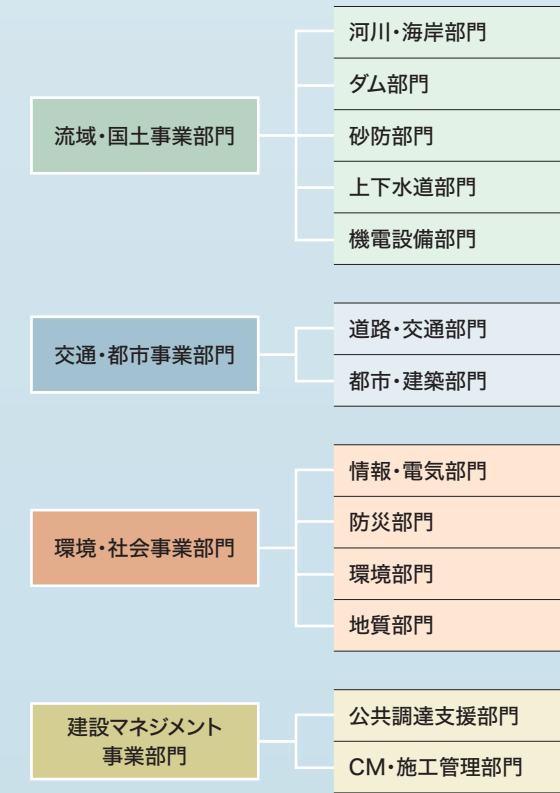
また、地域子会社は、当社を主としたCTIグループの生産支援を行うだけでなく、その生産技術を活かして外部顧客からも受注しています。

CTIグループ生産体制

高度な専門技術を有した13の技術部門が多様なインフラに対応するとともに、技術部門間やCTIグループ間の横断的な連携により、複合的な技術が求められるテーマにも対応しています。

また、地域子会社による生産支援は、CTIグループとしての品質を確保するとともに、効率的な生産体制を実現しています。

建設技術研究所



連携

国内主要（連結）グループ会社

**日本都市技術株式会社** 代表取締役社長 桂 謙吾

事業内容／都市開発・都市計画・まちづくり、土地区画整理事業・市街地再開発事業、土木設計・開発許可、補償調査、測量、災害復興、不動産コンサルティングなど

交通・都市

**株式会社地圏総合コンサルタント** 代表取締役社長 佐渡 耕一郎

事業内容／地質調査・解析及び地下水・土壌汚染調査、道路・河川・地下利用施設の計画・設計、砂防防災の計画・設計、斜面防災・地すべり対策の調査・設計など

環境・社会

**株式会社日総建** 代表取締役社長 濱田 幸一

事業内容／建築・建築設備に関する設計・監理・調査・計画、建築事業全般に関するPM/CM業務、建築物の調査鑑定解析、長寿命化・修繕計画作成など

交通・都市

**株式会社環境総合リサーチ** 代表取締役社長 西山 勝栄

事業内容／環境コンサルティング（土壌汚染対策、水処理、環境アセス）、環境調査分析（水質、廃棄物、排ガス、ダイオキシン類、PCB、アスベスト、PFAS）、作業環境測定、飲料水検査、遺伝子解析（環境DNA）など

環境・社会

**広建コンサルタンツ株式会社** 代表取締役社長 小瀧 訓一

事業内容／インフラ整備事業（土木設計、開発設計、農業土木、建設環境、各種点検、測量、補償調査、地質調査など）及び廃棄物関連事業、店舗・造成事業、土壌調査、ICT事業（3D測量・3D設計など）

流域・国土 交通・都市 環境・社会

その他グループ会社

地域子会社

- 株式会社CTIリード
- 株式会社CTIウイング
- 株式会社CTIグランドプランニング
- 湯浅コンサルタント株式会社
- 専門子会社（新規事業開発）
- 株式会社CTIアセンド

第62期（2024年12月期）成果と課題

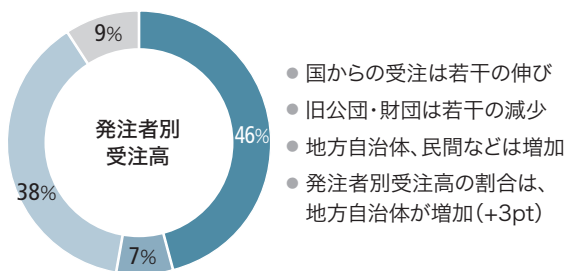
CTIグループを取り巻く経営環境は、国内建設コンサルティング事業では、政府が推進している防災・減災対策の強化、インフラ老朽化対策に関わる国土強靱化推進などを背景として、引き続き堅調に推移しています。

第62期（2024年12月期）の受注高は「防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策」により前期に引き続き好調で、計画に対して105.2%を達成しました。売上高は防災・減災、国土強靱化に加えて、エネルギー、都市・建築、環境分析、PPP\*などの事業分野の売上高増により、計画に対して101.4%を達成し、営業利益は、概ね修正計画どおりに着地（対計画99.0%）しました。

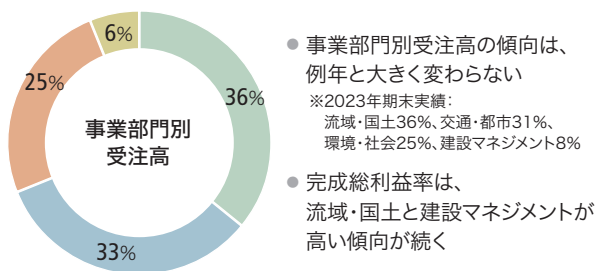
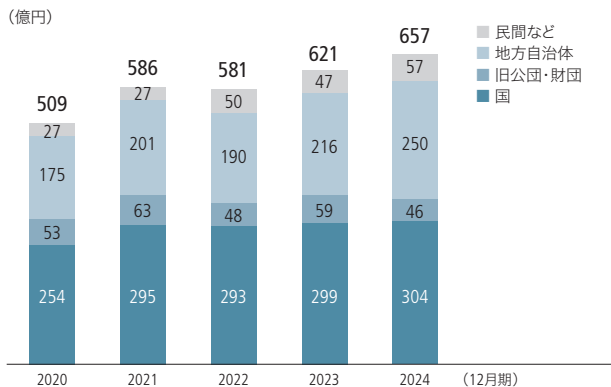
項目	第61期（2023年）	第62期（2024年）			第62期（2024年）修正計画	
		増減額	前期比		対計画進捗率	
受注高	62,161	65,724	+3,563	+5.7%	62,500	105.2%
売上高	64,473	66,945	+2,471	+3.8%	66,000	101.4%
営業利益	8,943	8,610	▲333	▲3.7%	8,700	99.0%
営業利益率	13.9%	12.9%	—	▲1.0pt	13.2%	—

国内建設コンサルティング事業では、2023年6月に改正国土強靱化基本法が施行され、2025年度における国の公共事業関係費予算は、防災・減災、国土強靱化のための予算が前年度並みに確保される見込みで、流域治水、気候変動対応などの防災・減災対策、河川や道路などのインフラ老朽化対策などが引き続き進むものと想定されます。さらに、能登半島地震の復旧・復興、地方創生、防衛、DX推進、カーボンニュートラルへの対応など、社会からの要請が一層高まると予想されますが、政局の不安定性も踏まえ、今後の方向性を注視していく必要があります。

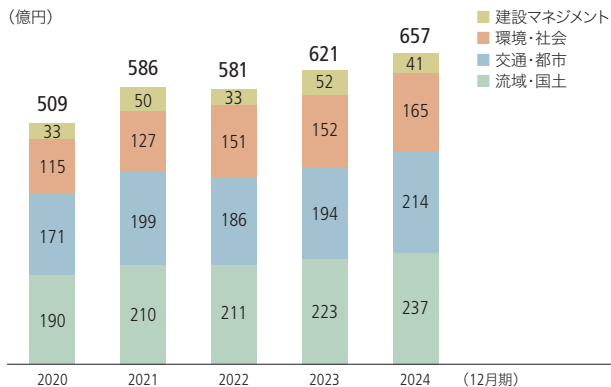
※PPP(Public Private Partnership)：行政と民間が連携して公共サービスの提供を行う枠組み



- 国からの受注は若干の伸び
- 旧公団・財団は若干の減少
- 地方自治体、民間などは増加
- 発注者別受注高の割合は、地方自治体が増加（+3pt）



- 事業部門別受注高の傾向は、例年と大きく変わらない  
※2023年期末実績：流域・国土36%、交通・都市31%、環境・社会25%、建設マネジメント8%
- 完成総利益率は、流域・国土と建設マネジメントが高い傾向が続く



流域・国土事業部門 ―― 水と共存する豊かな国土のために

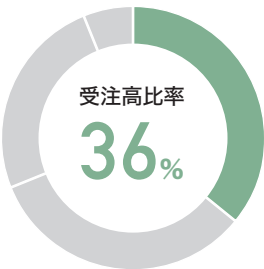
気候変動に伴う水災害の激甚化・頻発化や水インフラの老朽化が進む中、流域に関わるあらゆる関係者（行政、住民、民間企業、研究機関など）が協働して安全・安心な社会を実現することが求められています。流域・国土事業部門では、流域全体の防災・減災、水資源、エネルギー、自然環境、社会経済に関する課題を俯瞰し、河川、海岸、ダム、砂防、上下水道及び機電設備の技術を統合して課題解決にあたっています。エンジニアの英知と世界中の情報を融合させる生成AI技術、設計プロセスの生産性を格段に向上させる自動設計技術、インフラオペレーションを支援する高度解析・情報通信技術を駆使して、持続可能な流域を目指した総合水管理サービスを提供していきます。

● 技術部門 ● 主な事業領域

河川・海岸部門	洪水・津波・高潮に対する防災対策、流域治水、流域水循環に関する対策、河川・海岸の調査・解析・実験・計画・設計・施工計画・維持管理、河川管理施設や海岸保全施設の耐震対策
ダム部門	新設ダムやダム再生の計画・設計・施工計画、堆砂対策、ダムの長寿命化対策、ダムの操作などの管理
砂防部門	砂防施設の計画・設計・施工計画・維持管理、土砂災害の調査・予測・ソフト対策
上下水道部門	上下水道施設・管渠の計画・設計・施工計画、耐震診断や耐震補強設計、劣化診断、長寿命化計画
機電設備部門	ダム・河川・上下水道などの機械・電気設備の計画・設計・施工計画や維持管理計画



流域・国土事業部門担当  
取締役常務執行役員  
天野 光歩



受注高 23,691 百万円  
前期比 +6.1%  
完成総利益率 38.5%

2022年度  
全建賞  
2023年度  
グッドデザイン賞  
土木学会デザイン賞  
2023 優秀賞



上：平常時（止水壁格納時） 下：洪水時（止水壁起立時）

代表的なプロジェクト

「史跡」及び「名勝」嵐山における左岸溢水対策

日本を代表する景観である京都府嵐山を流れる桂川は治水安全度が低く、特に渡月橋上流左岸の道路高は計画高水位を下回っており、近年毎年のように浸水被害が発生しています。この地区は、1927年に川を含む地区全体が文化財保護法の「史跡」及び「名勝」に指定されており、景観に配慮しながら河川整備を行うことが必須条件となっていました。

「左岸溢水対策」は、国土交通省近畿地方整備局淀川河川事務所が嵐山地区において進めていた河川整備の一部で、全国初となる垂直起立型の「可動式止水壁」の開発（洪水時にのみ起立する構造を採用）において、当社は調査・計画～土木・機械設備設計～実証実験～施工計画・管理～各種委員会などに一貫して対応しました。

優れた技術力により、治水対策と景観・環境保全の両立、地域の価値をさらに高めたことなどが評価され、「2022年度全建賞」「2023年度グッドデザイン賞」「土木学会デザイン賞 2023 優秀賞」を受賞しました。

交通・都市事業部門 ―― 人の暮らしや社会活動の基盤を作る

交通・都市事業部門では、交通・都市・地域開発・建築・PPP/PFIなど多様な専門分野を取り揃えた技術者集団として、ハード・ソフト両面から国やまちづくりの重要な基盤を築いてきました。さらに、昨今の激甚化する災害からの迅速な復旧、事前の備えなど、平時だけでなく有事の課題も解消すべく事業に取り組んでまいりました。

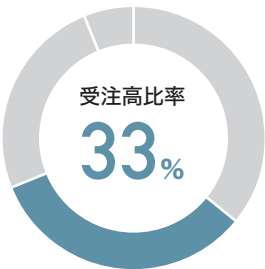
今後はDX、AI、エネルギー戦略、スマートモビリティ、地方創生など時代とともに変化するニーズを的確に捉えて新たな需要を創造し、付加価値の高い交通・都市インフラサービスを提供してまいります。

● 技術部門 ● 主な事業領域

道路・交通部門	道路事業の評価・計画・設計、道路の維持管理、道路交通管理情報の提供や災害時の支援物資物流のためのシステム構築、橋梁の計画・設計・長寿命化・維持管理
都市・建築部門	社会課題（少子高齢化、地方創生、地域振興、安全・安心、都市景観）に対応するまちづくり、PFI・PPP手法による事業化支援、都市交通事業の支援（交通体系や公共交通のあり方・運行計画策定、地区交通計画、MaaSや自動運転に対応した交通事業支援）



交通・都市事業部門担当  
取締役常務執行役員  
江守 昌弘



受注高 21,417 百万円  
前期比 +10.2%  
完成総利益率 26.6%

代表的なプロジェクト

長野原町不動大橋プロジェクト

群馬県長野原町のハツ場あがつま湖に架かる全長590mの不動大橋は、世界初の「鋼・コンクリート複合トラス・エクストラードード橋」として、2004年3月に着工されました。2009年、鳩山由紀夫内閣によりハツ場ダムの建設中止が打ち出されたことで、マスコミに象徴的な施設として取り上げられましたが、ハツ場ダム建設に伴う付替県道の一部として計画は続行。群馬県側が事業継続を示したことに加え、国側が2010年に行った住民の意識調査の結果を踏まえた際に、生活再建事業の一部として事業の継続を表明したという背景があります。そしてその際の設計を、当社が担当しました。

軽量かつ景観性に優れるという特徴を持つ「PC複合トラス」と、材料を軽減しコストダウンを図ることが可能な「エクストラードード橋」の技術を融合させ、複合橋梁を建設するための技術的發展に大きく貢献したと評価されたことから、不動大橋は「2010年土木学会田中賞（作品部門）」を受賞しています。



不動大橋

2010年度  
土木学会田中賞  
（作品部門）



環境・社会事業部門 ―― さまざまな土木のフィールドの基盤として

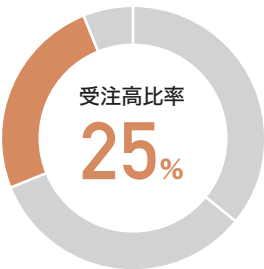
環境・社会事業部門は、流域・国土事業部門や交通・都市事業部門（以下、他事業部門）が手掛ける事業の基盤となる地質・地下水に携わる部門（地質部門）と、他事業部門の事業をより高度化・多機能化するために必要な情報通信、環境（資源循環・再生可能エネルギーの利活用を含む）に携わる部門（情報・電気部門、環境部門）、及び災害時の事前事後における危機管理対応に携わる部門（防災部門）で構成しています。多様な専門技術を持つ計398人の技術者がそれぞれ独立した業務において活躍していますが、常に他事業部門との連携意識をもって総合的に問題の解決にあたっています。総合建設コンサルタントとしての当社の使命に積極的に対応します。

● 技術部門 ● 主な事業領域

情報・電気部門	インフラに関わる情報化施策・DXの検討・導入支援、 情報システムの設計・開発、電気設備・通信設備の計画・設計
防災部門	大規模災害・複合災害を想定した河川・道路・都市・火山・施設などの 各種防災計画策定、マニュアル作成や訓練企画運営などの計画運用支援
環境部門	インフラ整備における環境の調査・計画・活用・保全対策、 自然エネルギー活用など脱炭素・循環型社会の構築に向けた計画・事業支援
地質部門	土木構造物、防災・減災、環境修復、水源開発、 脱炭素化に関する計画・設計・施工・維持管理段階での地質リスクの削減提案



環境・社会事業部門担当  
常務執行役員  
関根 秀明



受注高 16,472 百万円  
前期比 +8.1%  
完成総利益率 30.2%

建設マネジメント事業部門 ―― 建設プロジェクトを支えるコーディネーター

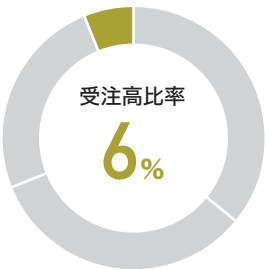
建設マネジメント事業部門は、従来の調査・計画・設計といったコンサルティングサービスとは異なり、事業者の立場に立って建設プロジェクトの発注及び運営を支援・マネジメントする部門です。自治体などの発注者に代わり、設計・施工に関する高度な専門知識を有する技術者（コンストラクション・マネージャー）が、建設プロジェクト全体にわたる関係者間の調整、品質・工程などの管理・支援を担います。近年ではプロジェクトの大型化・複雑化に伴い、事業者側の負担が増大していることから、本部門への需要は急速に高まっています。今後も、当社の総合的な技術力を活かし、プロジェクトを確実に成功へ導くことで、建設マネジメント分野におけるトップランナーの地位を目指してまいります。

● 技術部門 ● 主な事業領域

公共調達支援部門	公共事業の適正かつ円滑な実施に即する的確な技術と人材の タイムリーな提供、事業後のモニタリング評価などの支援
CM・施工管理部門	建設事業のPM/CM（設計・発注・施工の各段階での事業者が行う 各種マネジメントの中立性保持、技術的知見を活用した代行）、 建設事業の発注者支援（請負工事の履行に必要な資料作成、 施工状況の照合・確認、工事検査への臨場など）



建設マネジメント事業部門担当  
取締役専務執行役員  
鈴木 直人



受注高 4,142 百万円  
前期比 ▲19.8%  
完成総利益率 35.3%

代表的なプロジェクト

遠賀川多自然魚道公園

遠賀川多自然魚道公園（全長約400m）は、九州北部を流れる一級河川・遠賀川の河口左岸に位置しています。このプロジェクトは、遠賀川河口堰にあった約50mのコンクリート魚道を約200mほどの多自然魚道に作り替えたものです。元の魚道は海水から淡水に急変していましたが、多自然魚道は塩分濃度の変化に慣れながら遡上できるようになりました。さらに通常の魚道ではできない魚道の中での産卵や稚魚の育成ができるようになりました。

魚道の周辺は地元の公園や県のサイクリングロードとして整備し、動線計画や情報発信のピクトグラム、ユニバーサルデザイン検討などは多岐にわたりました。このプロジェクトにおいて、当社はデザイン検討と実施設計に関わりました。

時間の蓄積によって河口堰周辺の自然環境が向上し、豊かな公共性が長期間を経ても持続していることなどが高い評価を受け、「土木学会デザイン賞2022 奨励賞」を受賞しました。



遠賀川多自然魚道公園

土木学会デザイン賞  
2022 奨励賞

代表的なプロジェクト

女川駅前シンボル空間／女川町震災復興事業

東日本大震災によって町の機能の多くが失われてしまった宮城県女川町では、被災から1か月後に町の未来や地域の景観を考える民間組織である「女川町復興連絡協議会」が発足するとともに、住民参加による復興まちづくり推進組織として「女川町まちづくり推進協議会」が設置されました。その後に設置された「女川町まちづくりワーキンググループ」や「女川町復興まちづくりデザイン会議」において、町長や役場職員をはじめ工事関係者や都市デザインの専門家、そして町民が集まり、空間の利活用やデザインについて協議・検討したものが本プロジェクトです。当社は、震災直後から女川町の復興に携わり、商業エリアの復興のあり方に関する検討や女川町中心市街地商業エリア復興協議会設立、女川駅前シンボル空間の基本となる「女川町まちなか再生計画」の立案などに携わりました。

女川駅前シンボル空間の骨格となる「レンガみち」は町民や観光客で賑わい、憩いの場となっています。こうした実績が評価され、「2018年度グッドデザイン賞」「土木学会デザイン賞2019 最優秀賞」を受賞しました。



女川駅前広場から海へと延びる「レンガみち」

2018年度  
グッドデザイン賞  
土木学会デザイン賞  
2019 最優秀賞



主要な事業は、海外におけるプロジェクトの発掘、マスタープランの策定、企画、調査、計画、設計、施工管理、運用維持管理など建設プロジェクト全般にわたる総合コンサルティング事業及び構造設計、設備設計を含む建築関連事業、技術者派遣事業です。

総合コンサルティング事業は、当社、建設技研インターナショナル、Waterman Group Plc及び子会社Waterman Moylan Consulting Engineers Limited、建築関連事業はWaterman Group Plc及び子会社Waterman Group (Aus) Pty Limited、技術者派遣事業はWaterman Aspen Limitedが担当しています。

海外建設コンサルティング事業は、当社、建設技研インターナショナル、Waterman Group Plcの3社が協力し、一体となって発展途上国から先進国までの全世界に事業展開するCTIグループのグローバル展開戦略を策定し、計画的に展開します。



第62期(2024年12月期)成果と課題

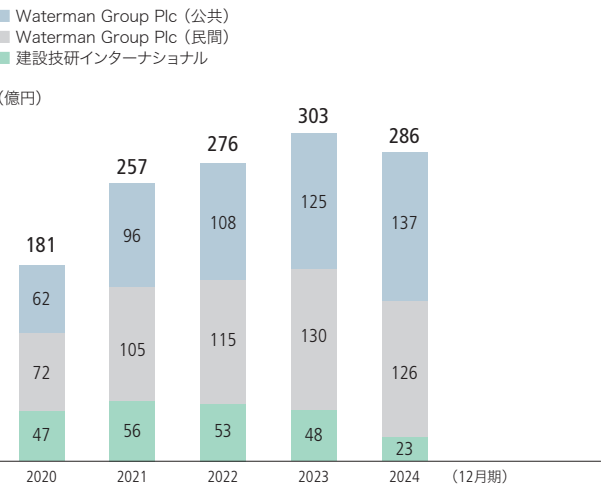
英国を中心に事業展開するWaterman Group Plcの公共部門は堅調に推移したものの、民間部門でやや苦戦しました。また、東南アジアを拠点とする建設技研インターナショナルでは、大型案件の受注獲得に遅れが生じました。

売上高は99.1%とほぼ修正計画どおり着地しましたが、インフレや人件費などの高騰により営業利益は前期比で減少しました。

(12月期、単位：百万円)						
項目	第61期(2023年)	第62期(2024年)			第62期(2024年)修正計画	
		増減額	前期比		対計画進捗率	
受注高	30,312	28,676	▲1,636	▲5.4% (▲13.4%)	31,500	91.0%
売上高	28,583	30,733	+2,150	+7.5% (▲0.9%)	31,000	99.1%
営業利益	1,073	773	▲299	▲27.9% (▲33.6%)	900	85.9%
営業利益率	3.8%	2.5%	—	▲1.2pt	2.9%	—

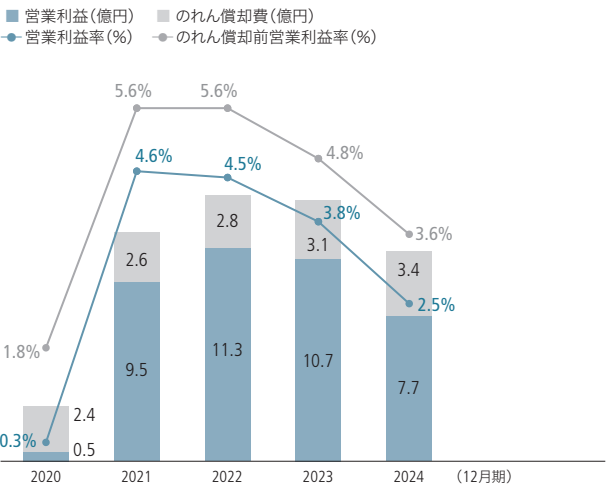
※受注高には、海外子会社の期末受注残高を為替評価した増減額を含む。増減率のカッコ内には、海外子会社の為替評価による増減額を除いた増減率を記載

受注高推移



海外建設コンサルティング事業では、建設技研インターナショナルの所管する東南アジアの事業が改善傾向にあるものの、Waterman Group Plcの所管する英国では、労働党政権の発足による企業の税負担の増加など、従来以上に経費が増大する見通しとなっており、経営環境は不確実な状況にあります。ウクライナ及び中東情勢などによる不確実性の長期化や世界的なインフレの進行、金融引き締めなど懸念すべき事象が発生していますので、今後も注視していく必要があります。

営業利益・営業利益率の推移



建設技研インターナショナル

建設技研インターナショナルは、国際的なプロジェクトに対応するため建設技術研究所の海外部門としてスタートし、1999年に分離・独立しました。当社は四半世紀にわたり、政府開発援助（ODA）を主とする開発コンサルタントとして、開発途上国の人々の安全で快適な暮らしづくりに寄与してきました。

新型コロナウイルス感染症による影響が解消し以前の事業環境に戻りつつある一方、ロシアによるウクライナ侵攻や、イスラエルとハマスの紛争が続き、国際情勢は一層不透明となり、世界的なインフレの進行や大幅な為替変動、金融引き締めなどの懸念すべき事象も発生しています。

世界人口の増加を背景に、特にアジア・アフリカ地域でのインフラ整備需要は増加しています。また近年、気候変動に起因する災害が多発しており気候変動に対する対策の実現も急務の課題です。

当社では、状況の変化にいち早く対応するため、2021年にフィリピンに現地法人を設立するなど海外拠点の強化・拡充、アジア開発銀行（ADB）や現地政府、民間など新たな発注者からの受注、海外建設コンサルタント会社とのアライアンス強化を進めてきました。今後もこれらの取り組みを加速することで、受注・売上の拡大と生産構造改革を推進していきます。

私たちは、「技術と信頼で世界に貢献する」という当社の経営理念に基づき、CTIグループのグローバル展開の主導的な担い手として、職員一人ひとりが総合的な付加価値の高い技術サービスを提供します。それにより、世界のインフラに関わるあらゆる課題を解決に導き、世界の人々の快適で安全な暮らしの実現と社会の持続的発展に貢献し続けます。



株式会社  
建設技研インターナショナル  
代表取締役社長  
藤原 直樹

Waterman Group Plc

CTIグループの一員となつてからの8年間、新型コロナウイルス感染症の流行や英国のEU離脱といった困難な局面も経験しましたが、英国政府の経済政策に適應し、技術者派遣事業を拡大したことなどが奏功し、安定して利益を計上しています。

建設技術研究所とは、路面性状評価やひび割れ検出、不明水の検知など、双方の技術を共有し、これらの技術を英国に適用する実証実験も行つなど、有意義な協働が進んでいます。今後は、人的交流のさらなる拡充に加え、ネットゼロカーボンへの取り組みや、気候変動への適應に向けて、建設技術研究所が強みとする治水の技術や知見の共有を深め、英国での展開を目指します。

中期経営計画2027の目標達成に向けては、効率性と総合力の向上を図るべく、構造設計と設備設計のコンサルティング部門の再編を検討しています。住宅と交通は従来から強みを持つ分野であり、特に住宅については、現政権が5年間で150万戸の供給を公約に掲げていることもあり、注力していきます。新たな注力分野として防衛があり、2027年までに防衛費をGDP比2.5%まで引き上げる政策のもと、急速に事業を拡大中です。鉄道分野では、地域交通網整備など地方投資の傾向を踏まえ、さらなる成長を目指します。ヘルスケアに関しては、オーストラリアでの設備設計の実績を活かし、英国やアイルランドへの展開を視野に入れています。また、デジタル化のニーズの高まりを受けてデータセンター関連事業が拡大しており、業務効率化に向けたデジタル化を推進していきます。

中長期ビジョン「SPRONG 2030」の実現に向け、エネルギー分野では投資動向を注視しつつ、業容の拡大と多様化を進めていきます。私たちは幅広いサービスメニューと顧客ニーズへの柔軟な対応力を強みとしており、「顧客に選ばれるコンサルタント」であることを目指しています。同時に、従業員のエンゲージメント向上にも努め、「従業員からも選ばれる企業」であり続けたいと考えています。今後の事業展開においては、オーストラリアを含むアジア太平洋地域を重点ターゲットとし、スピード感を持って取り組んでいきます。グループ連携のさらなる強化に加え、インフラ整備や再開発の上流工程を担う計画系企業のM&Aや、専門人材の確保などにも注力していく方針です。



Waterman Group Plc  
CEO  
Neil Humphrey



資本コストと株主価値を重視し、  
資本効率の改善と  
企業価値の持続的な向上を  
追求します。

取締役常務執行役員  
松岡 利一



掲げた目標を達成しました。連結売上高については、良好な市場環境と順調な人材採用が奏功しました。営業利益率についてはコア事業の収益性向上が進み、ROEについても、利益率の上昇や自己株取得などによる資本効率の改善により、掲げた10%以上の目標を達成しました。また、定性面については、「働きがい、魅力のある職場」に関して従業員エンゲージメントスコアの目標を達成することができました。一方で、「クレーム」「現場事故」「研究開発投資」といった項目については未達となり、ステー

クホルダーコミットメントに関する取り組みは課題として残りしました。  
定性面での取り組みを含めた総括として、これまで進めてきたグループ協働の推進については一定の進展は見られるものの、事業展開の加速化、グループ会社の経営改善や安定経営の観点では依然として課題が残っています。今後は労務・原価管理や、品質・安全管理などの内部統制強化や管理部門のさらなる効率化が必要であると認識しています。

「SPRONG 2030」の見直しに伴う中期経営計画2027の財務戦略

既に触れたとおり、前期の連結売上高が、「SPRONG 2030」の策定当初に掲げた1,000億円という目標に近づいたことから、近年の成長実績を踏まえて、2030年の売上高目標を上方修正し、1,300億円とすることにしました。さらに、これに伴い、営業利益は150億円を目指し、営業利益率目標も9%から11%以上へと上方修正しています。コア事業領域のそれぞれの深化や成長分野の加速、新規事業の探索、海外事業の拡大においてそれぞれ2030年までの売上拡大の道筋、数字も明らかにしていますので、これは実現すべき重要な目標と捉えています。しかしながら、この目標は決して容易に達成できるものではないとも認識しており、新たな成長の可能性を貪欲に追求し、利益構造を変え

ていく必要があります。従来の当社の事業モデルは、端的に言えば、主に国土交通省や地方自治体からの案件を受注・生産し、安定した利益を確保することが基盤となっていました。今後は民間部門にも情報提供型のサービス事業などを伸ばしていくことが必要です。最近では、AIやDXなどの技術を駆使したサービスの開発にも着手しています。その分野での可能性を広げることができれば、収益構造は大きく変わっていくものと考えています。  
これらの「SPRONG 2030」に基づく目標の見直しに伴い、2027年12月期を最終年度とした中期経営計画2027の目標は、連結売上高を1,100億円、営業利益は120億円、営業利益率11%、さらにROE12%としています。

足元の経営環境に対する認識

当社を取り巻く足元の経営環境は、前期と比較して基本的に大きく変わっていないという認識です。もちろん財務環境という面では金利の上昇もありましたが、当社の場合は有利子負債も少ないため、全体の損益に大きな影響は出ていません。国内建設コンサルティング事業(国内事業)は、引き続き防災・減災に対する社会の関心の高まりや、国土強靱化といった国策が追い風となり、事業環境は堅調に推移していると認識しています。一方、海外建設コンサルティング事業(海外事業)については、為替の

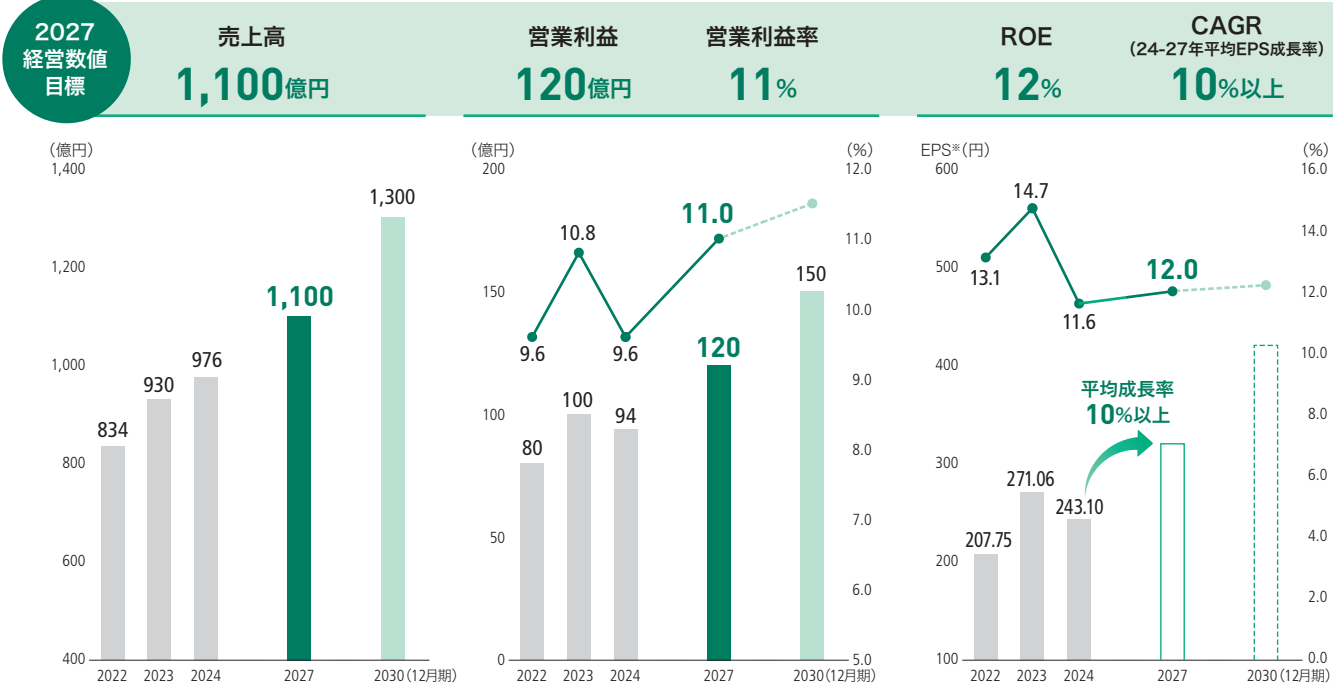
変動によって若干の影響がでています。また、海外事業の約8割を占めている英国では、インフレや人件費高騰などの課題がなかなか解決されず、一定の影響を受けています。足元のグローバルな状況を見れば、米国の政策や中東情勢などの地政学的リスクもあり見通しがきかない状況が続いています。これらは当社の事業に直接的な影響を及ぼしていませんが、株式市場の低調な動きもあり、当社の株価はその影響を受けているというのが足元の状況です。

2024年12月期の成果と中期経営計画2024の振り返り

上記の経営環境の中で、2024年12月期(前期)は連結売上高で976億円、連結営業利益率で9.6%、そしてROEで11.6%となり、前期比で増収減益となりました。増収の主な要因は、防災・減災、国土強靱化のための5か年加速化対策による受注増に加え、エネルギー、都市・建築、環境分析、PPPなどの事業分野での受注増が国内事業の売上増をけん引したことです。その一方で、利益については、国内事業においてミス防止と投資強化を

織り込んだ減益計画を立てており、その計画に沿った結果となりました。また、海外事業では建設技研インターナショナルにおいて契約遅れが生じたほか、人件費の高騰もあり、利益率の低下を招きました。  
当社はこの3年間、CTIグループ中長期ビジョン「SPRONG 2030」のもと、その実現に向けた中期経営計画2024に取り組んできました。3年間の成果として、経営数値目標については

見直したCTIグループ中長期ビジョン「SPRONG 2030」を見据えて、中期経営計画2027の目標値を設定



※2025年1月1日付けで普通株式1株につき2株の割合で株式分割を実施  
各年期首に株式分割が行われたと仮定して、EPSを算定

「事業ポートフォリオの変革」への取り組み、コア事業領域の深化

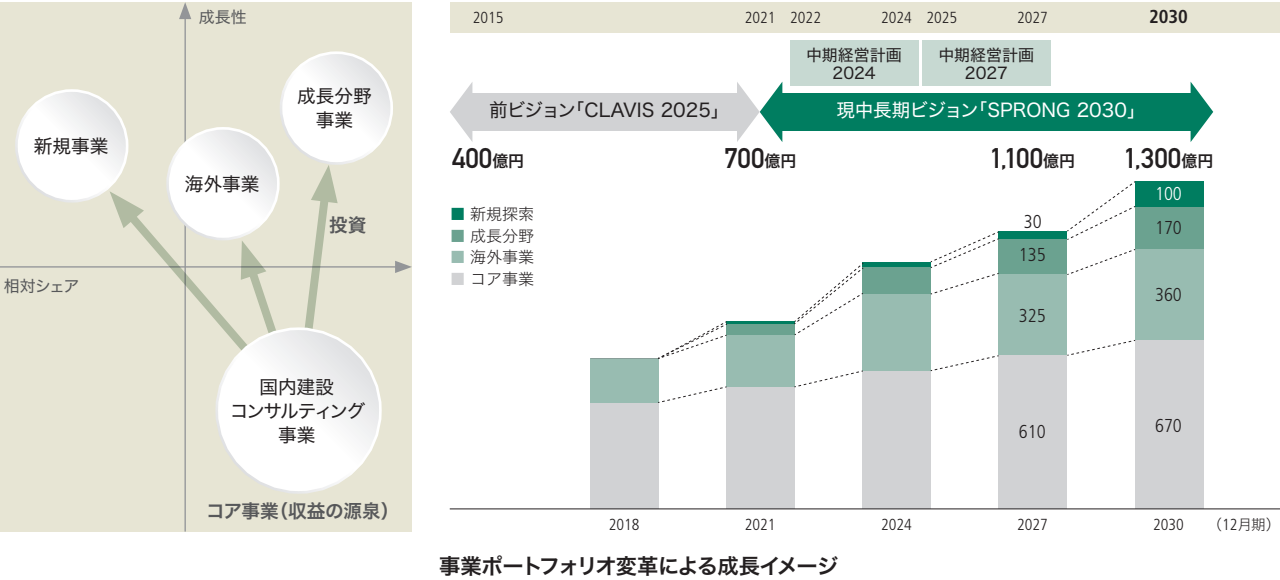
財務の面から言えば、中期経営計画2027の重要な柱の一つである「事業ポートフォリオの変革」は、当社の収益の源であるコア事業領域をベースとし、それに成長分野の加速、新規事業の探索、海外事業の拡大を通じて事業ポートフォリオの高度化を図る考え方です。最も重要なのは、コア事業領域を今後も持続的に成長させ、市場におけるシェアの拡大を図ることにあると考えています。現在、当社単体では売上高の約半分を国土交通省の案件が占めています。この国土交通省からの受注はさらに

伸ばしていきますが、同時に地方自治体や民間などの市場を拡大していくことで成長基盤の強化を図ります。3年後には国土交通省の相対的なシェアが縮小しますが、方向性としてはそれらの市場にシフトしていく計画です。2024年11月には、広島地域コンサルタントである広建コンサルタンツを買収しました。今後、地方自治体案件を伸ばしていくためには、そうした地域コンサルタントの買収、あるいは業務提携が必要で、さらに注力していく方針です。

積極的な成長投資の推進

当社は今回、キャピタルアロケーション（資本配分）の考え方を明確化し、今後3年間で250億円の重点的な成長投資を計画しています。内訳として、100億円をCTIグループの成長に直結する人的資本に優先的に投資するとともに、業務の生産性向上や将来の受注拡大につながる研究開発やDXにも投資する計画です。事業構造という観点では、生産の効率化を通じて安定的に利益を生み出せる体制の構築が求められています。150億円は

M&Aなどの戦略的投資に充て、持続的成長を図ります。財務面においても、これらの戦略的投資は、CTIグループの持続的な成長及び中長期的な企業価値の向上に寄与する、極めて重要な施策であると考えています。なお、150億円を限度として投資するのではなく、案件によっては追加投資（借入を含む）も視野に入れ、柔軟に対応していく方針です。

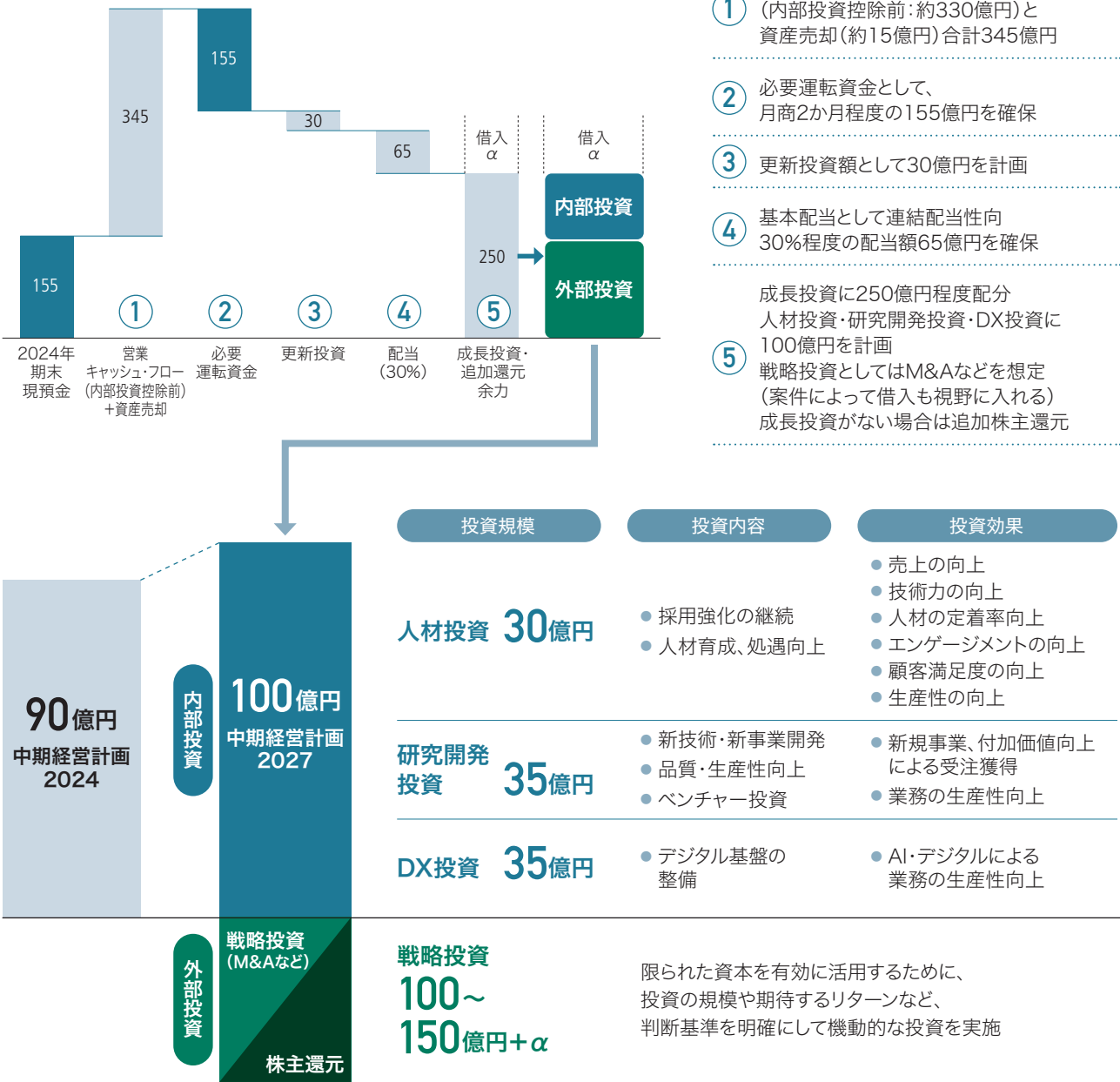


成長分野の加速、海外事業の拡大

成長分野については、中期経営計画2024で重点化した分野において、今後も成長が期待でき、収益性も優れるエネルギー事業、情報提供サービス事業、CM/PM事業の3事業を重点分野として加速させます。中でもエネルギー事業と情報提供サービス事業については、当社のリソースだけでなく、ベンチャー企業や専門コンサルタントを対象にM&Aや業務提携を進めることで、確度の高い飛躍的な成長に向け、すでに戦略的な取り組み

を開始しています。海外事業については、拠点国・地域の事業強化に加えて、成長性や収益性の高い新しい拠点国・地域を選択し投資していくことが事業拡大の鍵であると認識しており、M&Aなどの外部投資も検討しています。具体的には、オーストラリアやマレーシアに新しい拠点を設けるため、M&Aを含む外部連携を強化していく考えです。

中期経営計画2027中のキャピタルアロケーションの基本方針





さらなる企業価値の向上、資本市場からの評価獲得に向けて

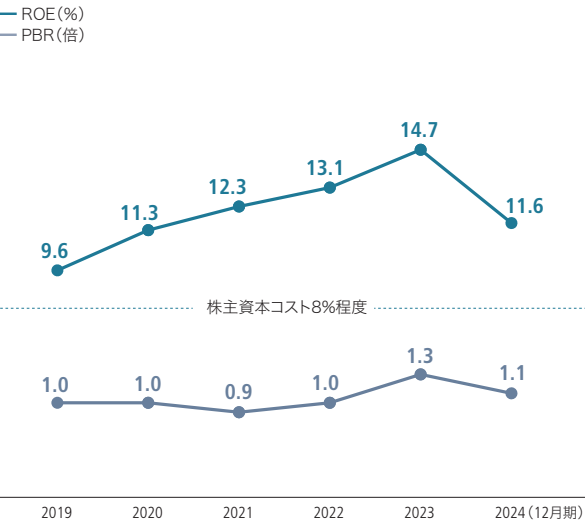
2024年12月期のROE(自己資本利益率)は11.6%、PBR(株価純資産倍率)は1.1倍程度となり、当社の資本コストは8%程度と認識しています。ROEの数値から見ると、PBRの水準は決して満足できるものではなく、これはPER(株価収益率)の低さが主たる要因だと分析しています。当社の将来に対する資本市場の成長期待が十分でないこと、投資や還元への配分の考え方が十分に説明できていないことが背景にあるのではないかと考えています。

今後の方針としては、(1)着実な利益成長の実現、(2)成長投資の推進、(3)キャピタルアロケーションに基づく成長と還元の両立、(4)強固なガバナンスとサステナビリティ経営の推進、そして(5)非財務情報開示のさらなる充実、投資家とのエンゲージメント向上に努めていかなければならないと考えています。

(1) 着実な利益成長の実現

当社は資本効率の向上を重視し、ROE及びPERの持続的な改善を通じて、企業価値の最大化を図っています。これを実現するためには、安定的かつ継続的な利益成長が不可欠です。今回の中期経営計画では1株当たり純利益(EPS)の年平均成長率を今後3年間で10%以上とする明確な数値目標を掲げました。これは単なる成長ではなく、質の高い利益成長を目指すという当社の強い意志を示すものです。その実現に向け、当社は事業ポートフォリオの変革を進め、成長性・収益性の高い分野への資源配分を加速させていきます。

期末PBR・ROEの推移



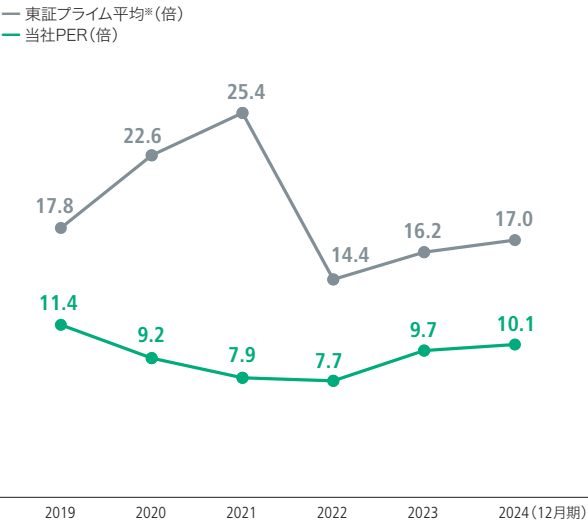
(2) 成長投資の推進

資本コストを意識した投資判断を徹底し、財務健全性を維持しながら将来に向けた戦略的な成長投資を推進していきます。ROE向上のためには、資本効率の向上を図る必要もあると考えています。政策保有株式は、2027年までに半数、2030年までにほぼゼロにする計画で縮減していきます。また、資本コストに基づくハードルレートを適用した投資マネジメントを進めるほか、借入については、成長投資で示した投資枠にとらわれず、リターンが得られる投資先であれば必要な借入を実施するなど、財務規律を意識した金融負債の活用を進めていきます。

(3) キャピタルアロケーションに基づく成長と還元の両立

さらなるPERの向上に向けては、成長力の強化、資本コストの低減という方針も明確に打ち出しています。先に述べたM&Aなどの戦略投資はしっかり検討を進めていきます。仮に戦略投資の機会に恵まれない場合には、高水準のキャッシュを放置することなく、機動的に株主還元に充当する方針です。株主還元については、連結配当性向30%以上を最低水準としており、中期経営計画期間中はDOE3%を基本方針としています。成長投資の進捗や業績財務状況を踏まえながら、自己株式取得も視野に入れつつ総還元性向35～50%程度を目安とした追加株主還元を機動的に実施していきます。

期末PERの推移



※PER「東証プライム平均」は、東証統計資料「プライム市場・連結統合(単純)」各年12月値を参照した

(4) 強固なガバナンスとサステナビリティ経営の推進

さらなる企業価値の向上に向けてはグループ全体のガバナンス強化が不可欠です。今後も、ハラスメントや不正行為を許さない職場づくり、リスクに対応できる体制の構築を通じて、リスク・コンプライアンス意識の徹底及び内部統制プロセスの強化を図っていきます。

(5) 非財務情報開示のさらなる充実、投資家とのエンゲージメント向上

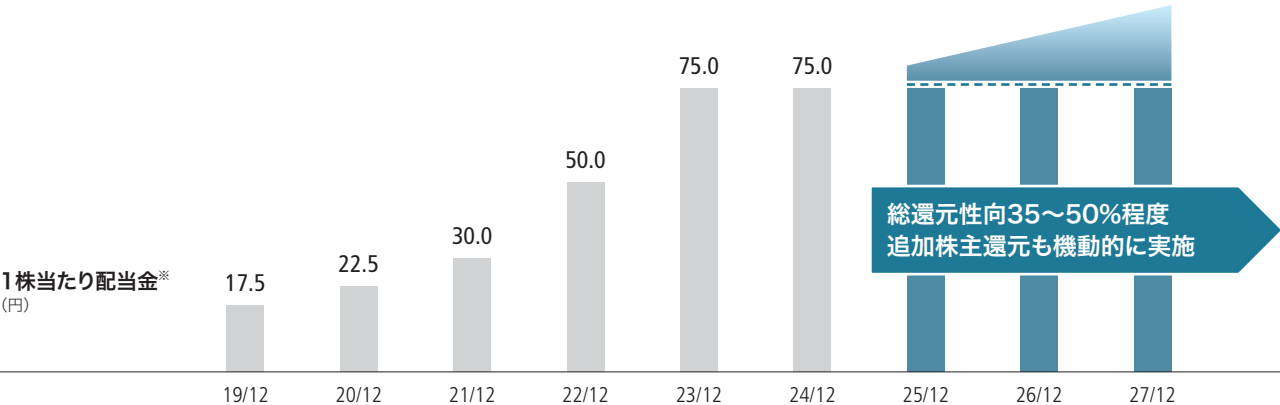
上記に加え、投資家・株主の皆さまとのコミュニケーションも強化します。この数年、機関投資家とのIRミーティングの開催回数を年々増やしており、個人投資家に対しても、2024年は2回の会社説明会を東京と大阪で実施しました。こうした活動を通じて株主層を広げ、かつ情報開示のさらなる充実を図りつつ、投資家との対話を深めていきたいと考えています。

財務担当役員として2年目を迎えるにあたり、IRミーティング

に参加する中で強く感じているのは、「資本政策の方向性をいかに明確に示し、株主の皆さまからお預かりしている資本に対して、確かなリターンをどのように実現していくか」という課題です。当社としても、株主の皆さまにとって確実なリターンが見込める投資に取り組み、その成果として得られた利益を着実に積み上げ、適切に還元していくことが重要であると考えています。そして、こうした取り組みの成果を具体的なカタチで示していくことが、投資家の皆さまとの信頼関係を築くうえで不可欠であると認識しています。一方で、M&Aを検討していてもタイミングの問題などから開示に至らないケースがあるほか、自己資本比率が年々高まっているにもかかわらず、どのような投資が行われているのか、またそれによってどのようなリターンが得られているのか、投資家の皆さまにとって見えにくいという課題もあります。短期的な成果の実現が難しい局面もありますが、当社は今後も中長期的な視点に立ち、資本活用の方針とその成果について、透明性の高い情報開示に努めてまいります。

株主還元(配当金の推移と配当・総還元性向)

- 連結配当性向30%以上を最低水準として株主還元を実施
- 中期経営計画2027中はDOE3%を基本方針
- 成長投資の進捗や業績財務上状況を踏まえながら、総還元性向35～50%程度を目安とした追加株主還元も機動的に実施



ROE	9.6%	11.3%	12.3%	13.1%	14.7%	11.6%	12%以上
EPS(円)*	99.30	129.08	158.13	207.75	271.06	243.10	CAGR24-27年平均成長率10%以上
配当性向	17.6%	17.4%	19.0%	24.1%	27.7%	30.9%	30%以上

※2025年1月1日付けで普通株式1株につき2株の割合で株式分割を実施  
各年期首に株式分割が行われたと仮定して、1株あたり配当金・EPSを算定

当社株式の投資単位当たりの金額を引き下げ、投資家の皆さまにより投資しやすい環境を整え、投資家層の拡大及び当社株式の流動性の向上を図ることを目的として、2025年1月1日付けで普通株式1株につき2株に株式分割を行いました。

# 人材の確保・活用・育成の 3つに注力し、グループ全体で 自律型人材を育成します。

取締役常務執行役員 松岡 利一



## 人的資本へのさらなる投資強化

当社は中期経営計画2024の3年間を通じて、人的資本への投資を継続的に行ってきました。これまでは、主に建設技術研究所単体を中心とした採用・人材開発を軸に取り組んできましたが、今後のさらなる企業価値向上を見据え、グループ全体の人的資本への投資強化が重要であると認識しています。CTIグループの中長期的な成長の実現には、グループ各社の技術者を含めた採用、人材開発、人材交流を軸に、人的資本の質と量の両面で戦略的に取り組むことが不可欠です。このような認識のもと、2024年3月には、グループ全体の人材力強化を目的として「CTI Engineering Group Human Resources Management (CTIG-HRM:CTIグループ人材マネジメント)」の基本方針を策定しました。この基本方針では、人材確保、人材活用、人材育成の3つを重点テーマとして掲げており、今後はグループ経営の一体化と持続的成長を支える人材基盤の構築に向けたアクションを加速していきます。

人材確保については、建設技術研究所単体では、計画に沿って順調に進んでおり、安定的な確保ができています。一方グループ各社においては人材の確保が厳しい状況にあり、採用活動における競争力の向上が急務となっています。優れた技術者の安定的な確保はCTIグループの事業拡大において不可欠であるため、今後は採用広報の強化に加えてグループ全体のブランド力向上も図り、採用基盤の強化を目指していきます。

人材活用については、グループ会社との連携をさらに強化し、技術者同士の交流を促進することで相互の知見を融合させ、新たな価値の創出を目指しています。また、社内外での人材交流を積極的に進め、多様な知識やスキルの獲得、新たな視点の導入、

人的ネットワークの拡大につなげていきます。

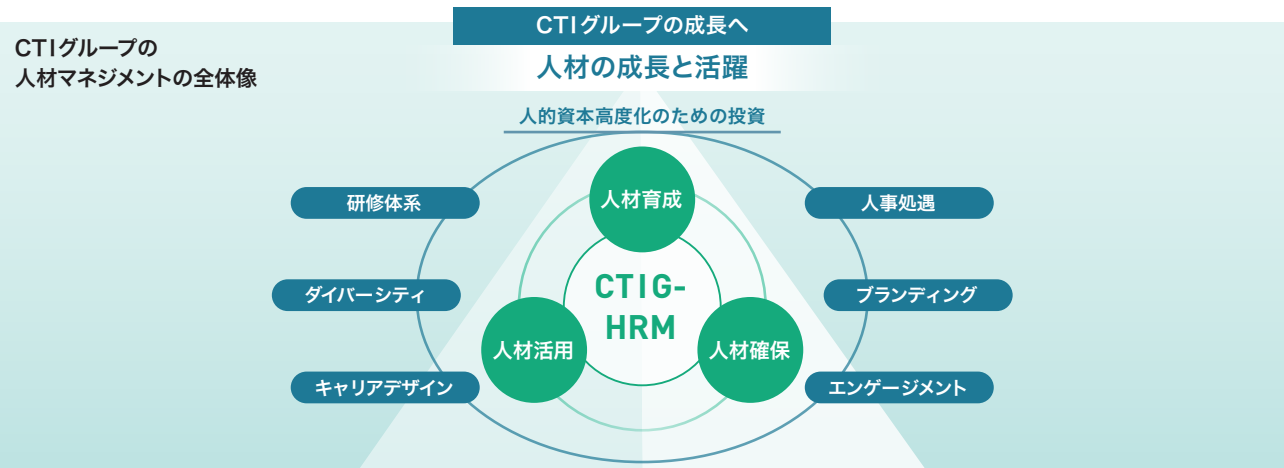
人材育成については、建設技術研究所単体では研修体系を制度として計画的に推進してきました。一方で、グループ会社では必ずしも十分な育成体制が整備されていない状況にあります。こうした課題を踏まえ、今般グループ全体の研修体系を再構築し、グループ各社の技術者や社員を対象とした人材育成に取り組むこととしました。ただし、当社の育成プログラムをそのままグループ会社に適用しても、必ずしもすべてがうまく機能するわけではありません。そのため、グループ共通のプログラムを作成するか、各社の実情に応じた個別プログラムを設計するかなどを検討しながら、当社が中心となって支援策を講じていく計画です。今年度からは新たな取り組みとして、グループ会社全体の人材情報を一元的に把握し、各社の施策立案を支援する専門組織の設立準備を進めています。2025年4月には、当社の社内委員会である人材開発委員会の下に検討ワーキングを立ち上げ、グループ会社と共に人材の確保・育成・活用に関するいわゆるタレントマネジメントの仕組みについて議論を始めたところです。さらに、従業員一人ひとりのニーズやライフステージに応じた柔軟な働き方を可能とし、成果や貢献を公平に評価するDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)に取り組んでいます。とりわけ、2024年12月に策定した「DE&I推進計画2030」の考え方にに基づき、時間の制約の有無、性別、国籍などにかかわらず、すべての社員が働きやすく活躍できる環境の整備を進めています。また、多様な人材の活躍推進として、特に女性社員、女性管理職、外国出身社員の増加を重点的な取り組み課題としています。

## 目指すべき人材のレベル達成に向けて

当社では、従業員エンゲージメントの向上を重要な経営テーマの一つとして位置付け、人的資本の強化に取り組んでいます。

当社のエンゲージメントスコアは、1万社規模の外部ベンチマークに基づく偏差値で2024年は55.3(BBBランク)という水準に

### 1 キャッシュ・フローの拡大と稼ぐ力の向上



#### 施策の方向性



##### 人材の持続的な成長

- 多様なキャリアパスと求めるスキルを明確にし、従業員が自身の目指す姿に向かって成長できる環境を構築
- 組織的に業界を代表する技術者を育成するためのシステム構築
- 自動化やAI活用が進む中で、専門技術を研鑽し、技術的提案や判断を行うことができる人材を育成



##### 多様な人材の確保

- グループ全体の魅力度を向上させ、社内外に広く広報し、CTIグループの求心力を向上
- 多様なバックグラウンドの人材受け入れ体制を整え、幅広い人材を確保



##### 多様な人材の活性化

- 従業員個々のニーズやライフステージに合わせた柔軟な働き方を可能とし、公平に評価するDE&Iを推進
- 組織内外での人材交流を活性化させ、知識やスキルの多様化、新たな視点の導入、人的ネットワークの拡大



##### 従業員エンゲージメントの向上

- 従業員のウェルビーイングを実現させ、ワンランク上のエンゲージメントスコアを目指す

あり、相対的には中上位の位置にあります。しかし、当社が目指すのは単なる平均水準ではなく、従業員が意欲を持って活躍できる組織文化の実現です。そのため、偏差値58以上(Aランク)への到達を3年後の目標として掲げています。また、離職率3%未満という3年後の目標についても、単に数値達成を目指すのではなく、働きやすさ・働きがいの両立に向けた施策を重ねていきます。例えば、長時間労働の是正や管理職の意識改革、キャリア形成支援など、多面的なアプローチで人材の定着と活躍を支えています。

CTIグループは、先に述べたCTIG-HRMに定める4つの能力(専門技術力、共助・協働力、遂行力、マネジメント力)と2つのマインド(倫理観、自律的精神)を軸に、人的資本の質的向上を図っています。中でも、人材開発における課題として、「専門技術力」が挙げられます。2024年度は約100人の新入社員が入社しましたが、近年は大学で技術系科目を体系的に学んできた人材とそうでない人材が混在しています。このような状況下では、OJTに依存して実務を進めると、基礎的な理解が不十分なまま業務を遂行してしまい、結果として品質の低下や安全上のリスクを招く恐れがあります。こうした課題に対応するため、

2024年度から新入社員を対象とした基礎技術研修プログラムを新設しました。社内のシニア技術者や大学教授が講師を務め、約100のプログラムを実施しました。過去の実際の業務を用いた設計演習など、実務に即した形式で基礎から再学習する機会を提供しています。

私は、「自律的精神」こそが最も重要であり、このマインドを持った人材が当社の持続的成長を支える原動力であると考えています。自ら課題を見つけ、自主的に考え、主体的に行動できる人材の存在は、変化の激しい経営環境において、企業の競争力を高める鍵となります。もちろん、与えられた業務を着実に遂行する力も重要ですが、それに加えて、課題を見出し、提案・行動できる人材を育て、そうした姿勢を適正に評価する制度や組織文化の醸成が不可欠です。こうした人的資本への投資こそが、中長期的な企業価値の向上につながると確信しています。

その考えのもと、当社は人的資本への投資とその成果(リターン)を見える化し、どれだけ投資し、どのような効果があったのかを定量的に示すことで、経営方針の透明性を高め、株主・投資家の皆さまに当社の人的資本経営をご理解いただけるよう努めてまいります。



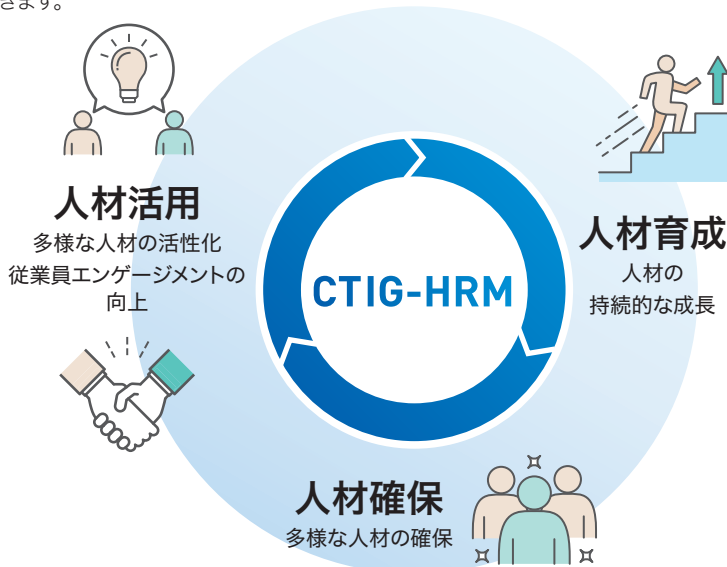
成長基盤の再構築

事業ポートフォリオ変革を推進するため、会社としての基盤を再構築し、成長の礎とします。

02/1 人的資本への投資強化 … 人材の確保・自律的成長・活性化を目指す

多様な人材がそれぞれの責任を果たしながら、チームワークを通じて最大限の力を発揮できる職場環境の構築を目指します。一人ひとりが知的好奇心を持ち、主体的に自己研鑽に取り組むことで成長を実感できるよう支援し、高度な専門的技術を基盤に新たな事業展開へ挑戦することで、業界をリードする人材の育成・強化を推進します。

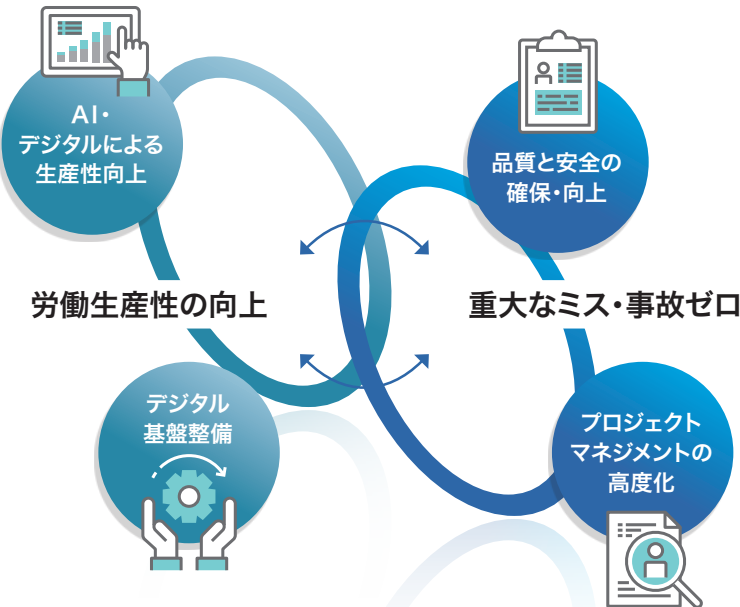
さらに、すべての社員が安心して働ける職場づくりに取り組み、エンゲージメントの向上を図ることで、組織全体の活性化を実現していきます。



KGI(2027年目標)	
技術者数	4,300人
建設技術研究所	1,940人
グループ会社	2,360人
多様な正社員制度 利用率※	20%
女性管理職比率	6%
エンゲージメント スコア(総合)	Aランク
離職率	3%未満
※全社員のうち、勤務地限定、勤務時間限定、育児(育児休暇・休業、育児時短・残業制限免除)社員の比率。 2024年実績:8%	

02/2 DX/生産システム改革 … AI・デジタルによる生産性向上と品質・安全確保

デジタル基盤を整備したうえで、技術資産のデジタル化、業務プロセス標準化による労働負荷軽減、品質活動支援ツールを活用した照査・自己チェックの徹底による品質確保・向上、生産性改革に取り組み、高品質なサービスを顧客に提供します。



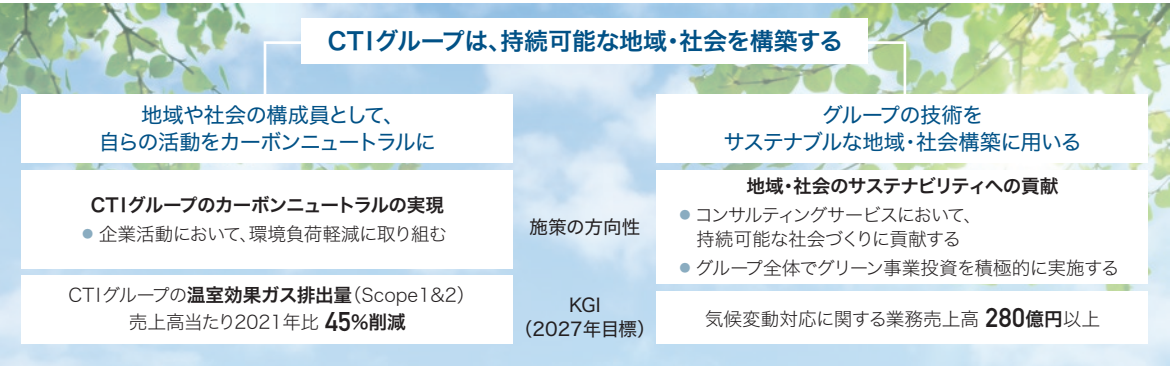
KGI(2027年目標)	
管理技術者数	5%増加(年ごと)
年間労働時間 時間当たりの 内部生産高	2,000時間 10%向上
IT環境満足度※	3.5以上
業務表彰数	80件/年
重大なミス・事故	0

※エンゲージメントスコア中の「IT環境の充実度」項目スコア

02/3 サステナブルチャレンジ …… 脱炭素・循環型社会と生態系保全への貢献

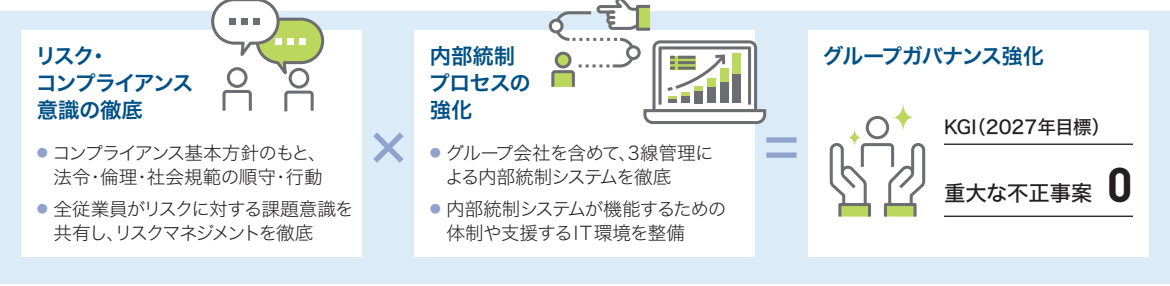
CTIグループ・サステナブルチャレンジ推進計画に基づき、2030年カーボンニュートラル達成のためのCO<sub>2</sub>排出量削減方策の実行、サステナビリティに資するコンサルティングサービスを推進し、業務や企業活動を通して持続可能な社会づくりや環境負荷低減に貢献します。

CTIグループ・サステナブルチャレンジ推進計画



02/4 グループガバナンス強化 …… コンプライアンス意識の徹底と内部統制のプロセス化

ハラスメント・不正行為を起こさせない、許さない職場、リスクマネジメントに対応した職場を実現するため、リスク・コンプライアンス意識の徹底と内部統制プロセスの強化により、攻めと守りの強固なコーポレートガバナンスを構築し、市場から信頼される経営を目指します。



02/5 資本コストと株価を意識した経営 …… 資本効率性の向上による企業価値向上

資本コスト<ROEを念頭に、利益成長、成長分野投資、M&Aを推進します。また、株主還元や財務施策を活用し、短期利益確保と中長期成長を両立。PBR・PER向上と持続可能性強化に努めます。

現状分析		方針	
課題	● 当社の認識する株主資本コストは8%程度 ● ROEは株主資本コストを上回り、2024年は11.6% ● PBRは1.0倍を超えており、2024年は1.1倍程度 <b>ROEの水準に対してPBRが低い要因は、PERが低いことが主たる原因</b>		
	● 将来の期待成長率が不十分 ● 資本効率性：投資や還元への配分が不明確 ● コーポレートガバナンスへの不安 ● 企業認知不足		

- 事業ポートフォリオの変革と成長投資による着実な利益成長の実現
- 資本効率と財務健全性に基づく成長投資の推進
- キャピタルアロケーションに基づく成長と還元の両立
- 強固なガバナンスとサステナビリティ経営の推進
- 非財務資本の充実と積極的な投資家エンゲージメントの向上

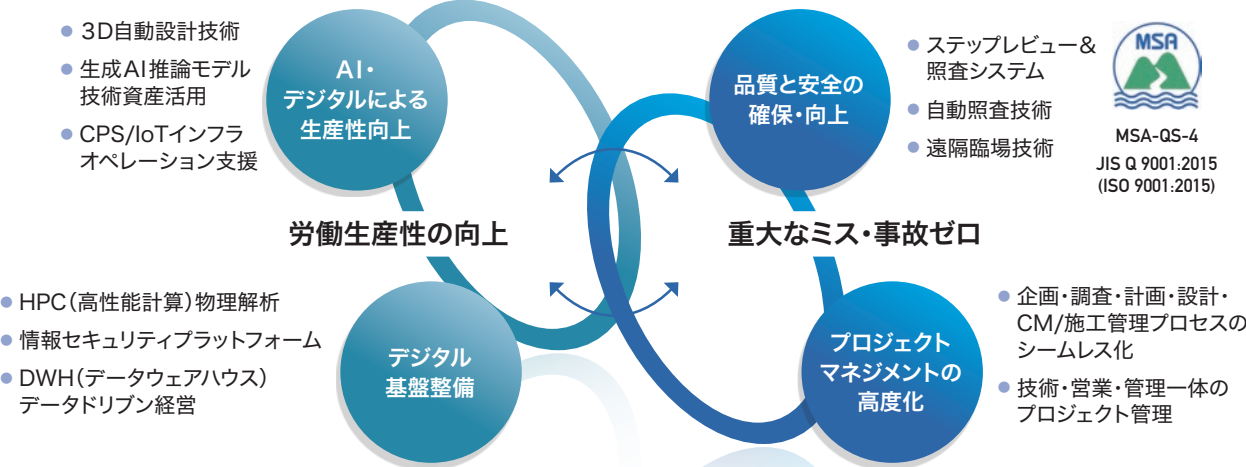
CTIグループは中長期ビジョン「SPRONG 2030」で掲げた、ありたい姿「グローバルインフラソリューショングループ」として成長することを目指しています。そのためにはこれまでの生産システムにおける課題を解決し、さらに進化させる必要があることから、生産性向上及び品質・安全確保に向けた技術開発への投資を積極的に行い、DX推進に取り組んでいます。

- ① ICTを活用したインフラサービスを通じて社会的課題を解決する
- ② ICTを活用して技術部門、営業部門及び管理部門の生産性を格段に向上させる
- ③ ICT活用にあたっての情報セキュリティを強固にする

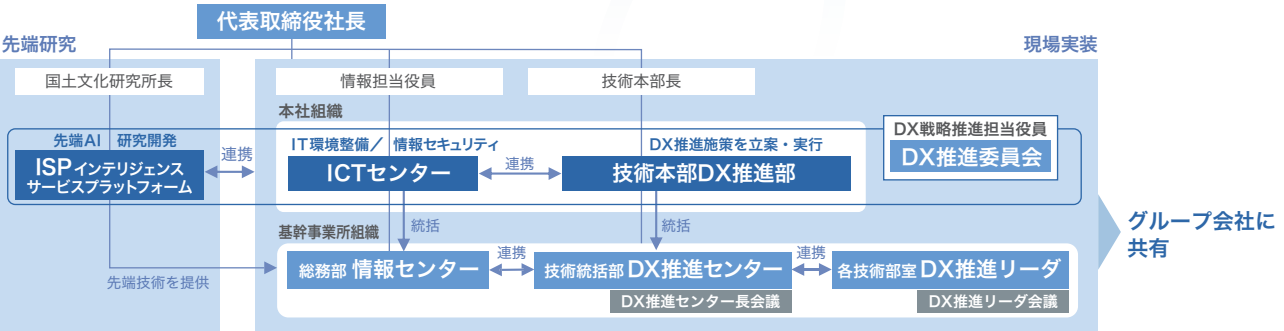
これら3点がCTIグループのDX/生産システム改革の基軸です。防災・減災、エネルギー、地方創生などに関わる社会のさまざまな問題に対して、生成AIにより構造化した世界中のあらゆる情報とCTIグループの人材・英知を融合させて最適なソリューションを提供します。そのために、人的資源管理、品質・安全管理、事業ポートフォリオ変革、技術開発投資、知的財産管理、情報セキュリティなどの取り組みをデータで連携させ、データドリブン経営を推進します。



DX 戦略推進担当  
取締役常務執行役員  
天野 光歩



DX推進体制図



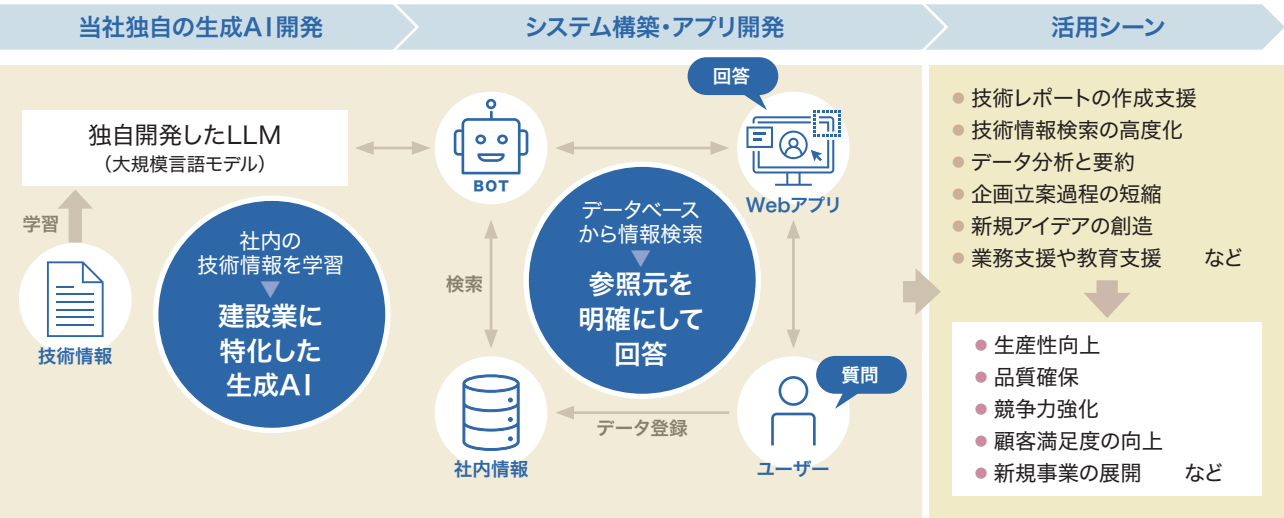
DX戦略推進担当役員を委員長とする「DX推進委員会」を設置し、「技術本部DX推進部」「ICTセンター」「国土文化研究所ISP(インテリジェンスサービスプラットフォーム)」を中心として、全社的なIT活用方針を議論しています。

DX推進施策の現場実装については、「技術本部DX推進部」が施策を立案・実行しています。より生産現場に近い基幹事業所には「DX推進センター」を設置し、現場におけるDX施策の推進状況や課題を把握しています。各技術部室には、IT技術を活用した生産環境整備の推進や事業創出のけん引役として「DX推進リーダー」を配置しています。施策を進めるためのIT環境整備や情報セキュリティ対策は、「ICTセンター」及び基幹事業所の「情報センター」が担っています。国土文化研究所ISPでは、最新のAI技術に関する研究開発を行っています。

トピックス 1 生成AIを活用した業務支援システムの開発

社内の技術情報に対する知見を持つ生成AIの開発及び社内文章を基に回答するAIチャットボットなどの業務支援システムを構築し、さらにこれを基にしたWebアプリを開発して社内展開しています。これにより、競争力や生産効率の向上、品質確保をさらに進めていきます。

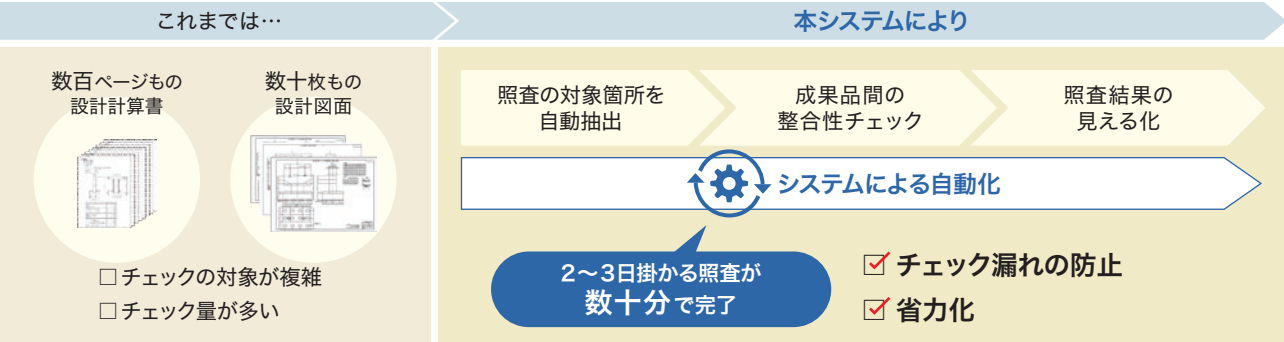
- 競争力や生産効率の向上、品質確保などを目的に当社独自の生成AIシステムを開発
- 社内で保有する技術情報を用いて独自のLLM(大規模言語モデル)を開発
- さまざまな生成AI利活用に関するニーズに応じたアプリケーションシステムの開発が可能に



トピックス 2 設計業務におけるミス検知システムの開発

設計業務のミス防止策の一環として、図面や設計計算結果の整合性を自動的にチェックするシステムを開発しました。これまでは人が網羅的にエラーチェックの作業をしていましたが、自動化によってチェック漏れの懸念が軽減でき、設計成果のミス防止(品質確保)と照査技術者の負担を軽減します。

- 樋門・樋管や橋梁の設計図面や設計計算の整合性を自動チェック
- 照査技術者の負担軽減(省力化・高度化)、設計ミス防止(品質確保)を可能に



IT人材の確保・育成

DX推進施策を立案・実行するDX推進部を中心に、ITに特化した人材を積極的に採用しています。生産現場である技術部室からDX推進部へ一時的に異動し、CTIグループ全体のDX戦略に携わることで、短期間でIT専門技術を身に付けるという研修プログラムも実施しています。また、技術系に限らず、管理・営業系も含めたITスキルの全社的なレベルアップを図るため、ITに関する共通の基礎知識(ITリテラシー)の習得を目的とした研修を実施し、ITパスポートの取得を推奨しています。



CTIグループは、経営の規範である行動憲章において「サステナビリティ」を基本概念の一つとして位置付け、持続可能な社会を支えるインフラ整備をコア事業としています。CTIグループは、インフラ整備を通じた「サステナビリティ」実現に向けて、多様な主体が共創すること、自然の力を巧みに活かすことにより、地域の「防災」「環境保全」「地域活性化」の同時達成に寄与する新しい価値を提案します。

1 コンサルティングサービスにおけるチャレンジ 2 社会のサステナビリティ推進に向けたチャレンジ

CTIグループ・サステナブルチャレンジ推進計画

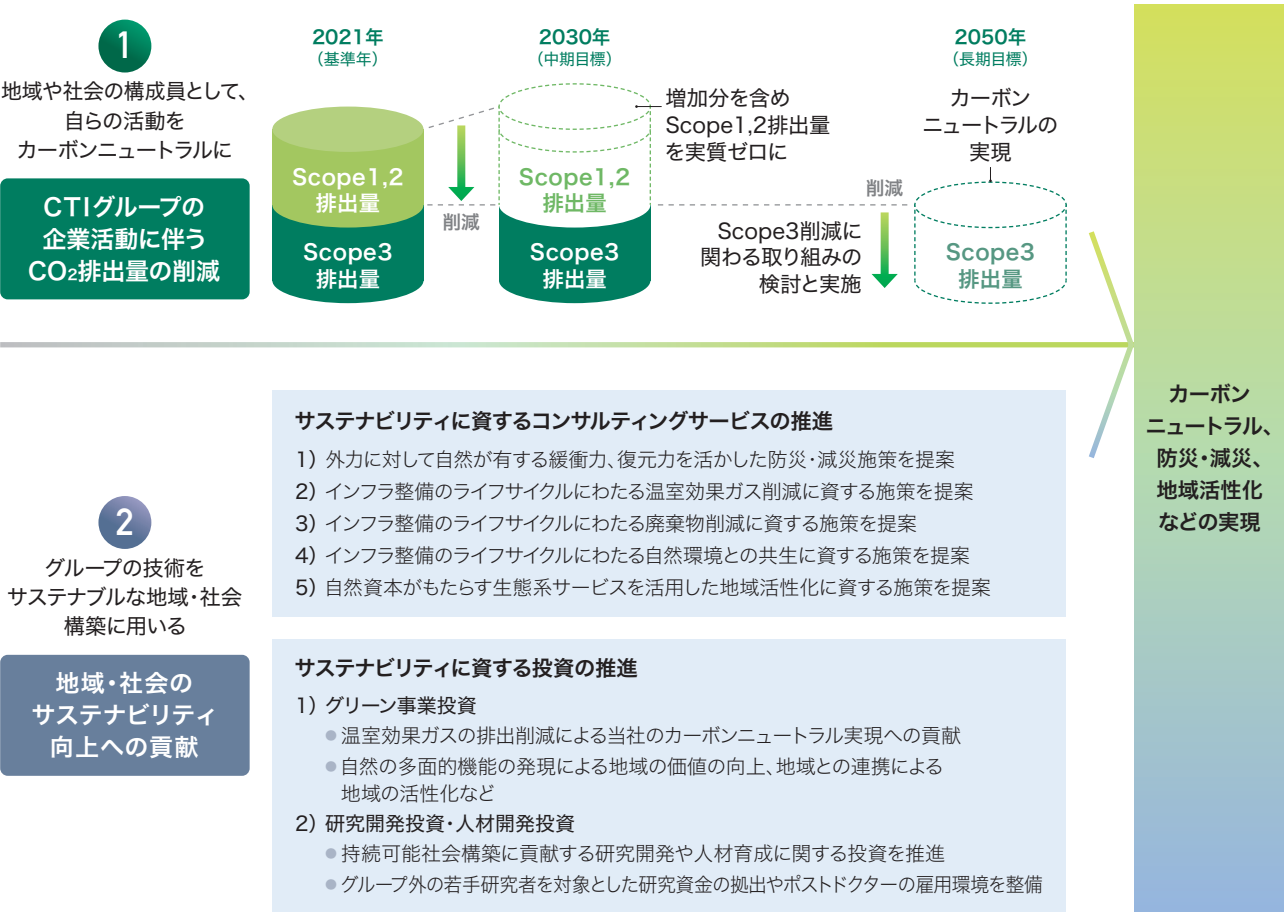
CTIグループは、インフラ整備を通じた「サステナビリティ」実現に向けたコミットメントとして、2022年6月22日付で、「CTIグループ・サステナブルチャレンジ」を公表しました。この宣言内容の実現に向けて、代表取締役社長を委員長とするサステナビリティ委員会において、サステナブルチャレンジ推進目標を明確にするとともに、2030年までの目標達成に向けた具体的な推進計画を以下のとおり策定しました。サステナブルチャレンジ推進計画の実施状況のモニタリング及び実施方策の提案についても、サステナビリティ委員会が実施しています。

CTIグループの目指すところ

**サステナブルチャレンジ推進目標2030**：CTIグループでは、2030年までの中期目標として「企業活動に伴う温室効果ガス排出実質ゼロの達成」を目指します。

**サステナブルチャレンジ推進目標2050**：2050年までの長期目標として「サプライチェーンを含む温室効果ガス排出実質ゼロの達成」を目指します。また、両期間を通して、CTIグループのコンサルティングサービスにおいてサステナビリティに資する提案を推進するとともに、サステナビリティに資する事業や研究開発、人材育成に積極的に投資することにより、地域・社会のサステナビリティ向上に貢献します。

CTIグループは、サステナブルな地域・社会を構築する



取り組みの状況

1 CTIグループのカーボンニュートラル実現

CTIグループの温室効果ガス排出量を削減するため、グループ各社の事務所での昼休みの消灯など、省エネルギー活動を推進してきました。従業員数の増加やそれに伴う増床により2021年の温室効果ガス排出量は4,790tでしたが、2024年は入居ビルでの非化石価値の確保などにより3,696tと1,094tの削減となりました。九州支社ビルへのEV充電設備の設置など、グループ各社でカーボンニュートラルに関する取り組みを進め、2030年カーボンニュートラルの実現を目指します。

2 地域・社会のサステナビリティへの貢献

地域・社会のサステナビリティ向上のための技術開発などとして、研究開発投資にサステナブル投資枠を設けています。2024年の研究開発投資は総額13億円、そのうちサステナブル投資は3.9億円となり、研究開発投資に占める割合は30%でした。

コンサルティングサービスにおいて、地域・社会のサステナビリティに資する提案を行うことを2023年から品質環境管理システムに組み込み、取り組みを進めています。

区分		実績			
		2021年(基準年)	2022年	2023年	2024年
CTIグループのカーボンニュートラル実現	CTIグループの温室効果ガス排出量	4,790t	4,451t	3,810t	3,696t
地域・社会のサステナビリティへの貢献	グリーン事業投資による温室効果ガス削減 <sup>※1</sup>	651t	803t	722t	575t
	研究開発投資に占めるサステナブル枠の割合	—	—	予算総額の23%	予算総額の30%

※1 釜石メガソーラ事業実績

トピック

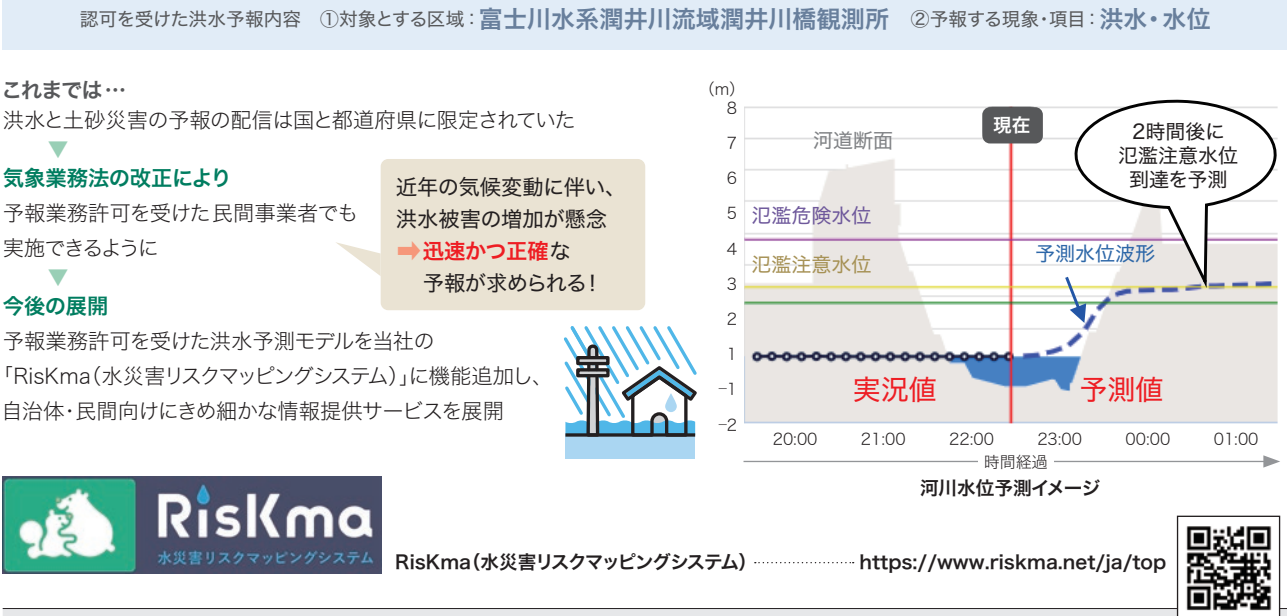
気象業務法に基づく「洪水予報業務」の許可を民間事業者として取得

日本初

洪水予報は、河川の水位や流量をリアルタイムで監視し、洪水の発生リスクを予測する重要な業務です。近年の気候変動に伴い、洪水被害の増加が懸念されており、迅速かつ正確な予報が求められています。

当社は、気象庁から気象業務法に基づく民間事業者による洪水予報業務の許可を取得しました(2024年11月25日付)。日本国内で初めてのケースとなったこの許可取得は、当社が長年培ってきた洪水予測の技術力をより多くの皆さまに活用していただくための第一歩となります。

今回の許可取得を契機に、さらに技術開発と洪水予報の経験を蓄積しつつ他の水系の許認可申請を進め、多くの住民や企業の皆さまへ安全・安心を提供する洪水予報サービスを展開していきます。

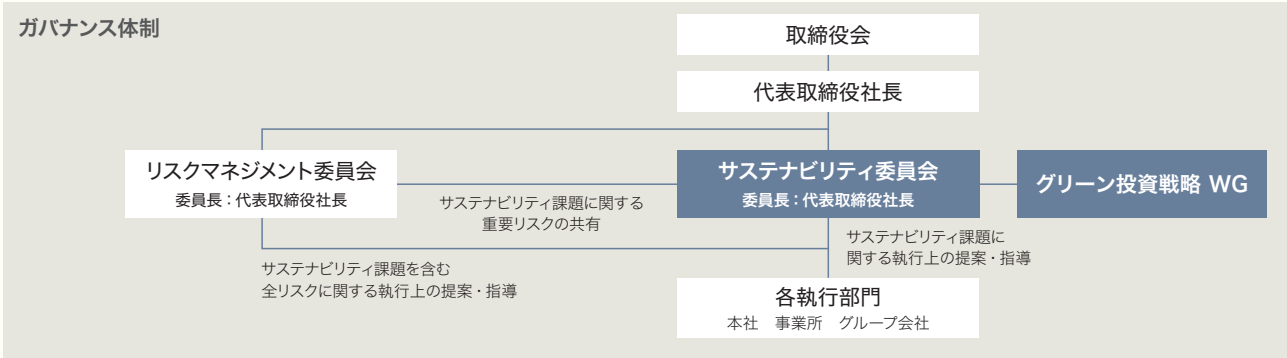


CTIグループは、気候変動に対応し、インフラ整備を通じた「サステナビリティ」実現に向けて、2020年3月に「気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)」提言への賛同を表明し、2022年12月に「CTIグループ・サステナブルチャレンジ推進計画(2022年12月8日公表)」を定めまし  
た。CTIグループは、地域や社会の構成員として自らの活動をカーボンニュートラルにすると同時に、CTIグループの技術を駆使して、サステナブルな地域・社会構築に貢献してまいります。

## 1. ガバナンス

経営会議と同レベルのサステナビリティ委員会(委員長：代表取締役社長)を設置し、サステナビリティを経営管理上の課題の体制の中に組み込んだガバナンス体制を構築しました。サステナビリティ委員会では、温室効果ガス排出削減や持続可能な地域づくりに貢献する研究・技術開発、人材育成活性化などの方針について審議し、重要事項については取締役会を経て決定します。

また、地球温暖化に伴う気候変動の進展により、中長期的にCTIグループの事業にさまざまなリスクと機会が生じることになります。CTIグループの財務・戦略に与える影響を特定・評価し、経営方針に適切に反映するため、サステナビリティ委員会の下部組織としてグリーン投資戦略WGを設置しました。このWGが中心となって、情報の収集と分析、影響の評価などを実施したうえで、サステナビリティ委員会においてCTIグループの活動方針と活動計画を決定します。



## 2. リスク管理

地球温暖化に伴う気候変動の進展により、中長期的にCTIグループの事業にさまざまなリスクと機会が生じることになります。リスク管理については、リスクマネジメント規程に基づき、企業経営に悪影響を与えるリスクを把握し、想定されるリスクが起こる前に管理するなど、CTIグループのリスクマネジメントを適切に推進するためリスクマネジメント委員会を設置しています。サステナビリティ委員会及びリスクマネジメント委員会が連携し、気候変動に伴うリスクマネジメントに取り組みます。

## 3. 戦略

CTIグループの事業への影響評価において想定したシナリオで中長期的に想定される主要なリスクと機会を定性的に評価した結果は次のとおりです。リスクとして、移行リスクは事業活動に伴う炭素税などによる排出規制の強化及び社会の気候変動に対する意識の高まりに伴うCTIグループの社会的責任、物理リスクは台風・豪雨などの自然災害の増加を特定しました。一方、機会として、気候変動影響の増加に伴う防災・減災などに関わるインフラ整備の計画・設計、再生可能エネルギーなどの脱炭素型エネルギーへの転換などに関わるニーズの増加を特定しました。

CTIグループの事業に与えるリスクと機会を定量的かつ精緻に評価するとともに、対応策を具体化するなど、内容の充実を図ります。

### 気候変動に伴う主要なリスクと機会、その対応策

分類			内容	財務影響 1.5℃   4℃		対応策
移行	リスク	政策・規制	●化石燃料使用への課金による光熱水費・エネルギー管理コストの増加	中	小	●再生可能エネルギーへの転換 ●自社ビルのZEB化、EV化などCO <sub>2</sub> 排出の低減
		市場	●社会の環境配慮意識の高まりによる企業責任の増加	中	中	●地域・社会のサステナビリティ実現への貢献
	機会	政策・規制	●地域や企業の脱炭素化、気候変動適応関連のニーズ拡大	中	小	●脱炭素型社会構築関連の官民分野での事業展開
			●再生可能エネルギーなどのニーズ拡大	中	小	●再生可能エネルギー関連の技術開発と事業展開 ●クレジットの創出・管理に関わる技術開発と事業展開
物理	リスク	急性	●台風・豪雨などの自然災害による事業継続リスクの増加	小	中	●災害対策に関する事業継続計画(BCP)の整備 ●自然災害リスク回避のための対策強化
	機会	慢性	●防災・減災及び国土強靱化に関わるコンサルティングサービスニーズの増加	大	大	●防災・減災及び国土強靱化への体制強化 ●防災・減災のための技術開発と事業展開

当社は創立以来、防災・減災に、また近年では国土強靱化に関わるコンサルティングサービスに従事してきています。これに加えて、2022年に策定した「CTIグループ・サステナブルチャレンジ推進計画」では、地域・社会のサステナビリティ向上に貢献するため、コンサルティングサービスにおける5つのチャレンジを推進することとしており、これが脱炭素社会への移行に伴う機会に関する取り組みに合致します。

### コンサルティングサービスにおける5つのチャレンジ

- ① 外力に対して自然が有する緩衝力、復元力を活かした防災・減災施策を提案
- ② インフラ整備のライフサイクルにわたる温室効果ガス削減に資する施策を提案
- ③ インフラ整備のライフサイクルにわたる廃棄物削減に資する施策を提案
- ④ インフラ整備のライフサイクルにわたる自然環境との共生に資する施策を提案
- ⑤ 自然資本がもたらす生態系サービスを活用した地域活性化に資する施策を提案

2023年に実施した業務のうち、防災・減災と国土強靱化に関わるコンサルティングサービス及び5つのチャレンジに相当する業務の売上を把握することにより、財務インパクトを試算しました。その結果「脱炭素社会への移行に伴う機会」及び「気候変動に伴う物理影響に伴う機会」は、CTIグループの財務インパクトに与える影響が大きいことが確認されました。そのため、脱炭素化の進展、気候変動に伴う社会的なニーズも踏まえ、中期経営計画2027において、防災・減災などのコア事業領域の深化を図るとともに、脱炭素化を含むエネルギーを加速すべき成長分野とするなど、リスクと機会をグループの戦略に反映しました。

## 4. 指標と目標

CTIグループは、自らの企業活動に伴う環境負荷を低減するとともに、公共事業を担う企業責任から、地域・社会のサステナビリティを向上させることにより、関係するステークホルダーの信頼と共感を通じて企業価値の向上に努めることを目指しています。そのため、中期的には「企業活動に伴う二酸化炭素の排出量を2030年までに実質ゼロ」を掲げ、Scope1及びScope2の排出量を実質ゼロに、長期的には「2050年までにサプライチェーンを含む温室効果ガス排出実質ゼロ」を掲げ、Scope3を含む排出量実質ゼロを目指しています。

同時に「地域・社会のサステナビリティを向上させる事業に投資するとともに、関連する研究開発や人材育成を推進」するため、研究開発投資にサステナブル枠を設け、技術開発などを積極的に進めています。

### サステナブルチャレンジ推進計画に基づく目標と指標の現況

区分			目標	2023年	2024年
CTIグループの カーボンニュートラル 実現	温室効果ガス 排出量	排出量(①+②)	2030年 温室効果ガス排出実質ゼロ	3,810t-CO <sub>2</sub> /年	3,696t-CO <sub>2</sub> /年
		Scope1(①)		750t-CO <sub>2</sub> /年	734t-CO <sub>2</sub> /年
		Scope2(②)		3,060t-CO <sub>2</sub> /年	2,962t-CO <sub>2</sub> /年
		Scope3	2050年 温室効果ガス排出実質ゼロ	42,700t-CO <sub>2</sub> /年	44,387t-CO <sub>2</sub> /年
地域・社会の サステナビリティへの貢献	研究開発投資 (建設技術研究所単体)	研究開発投資に占める サステナブル枠	研究開発投資予算の 50%を目安	23%	30%

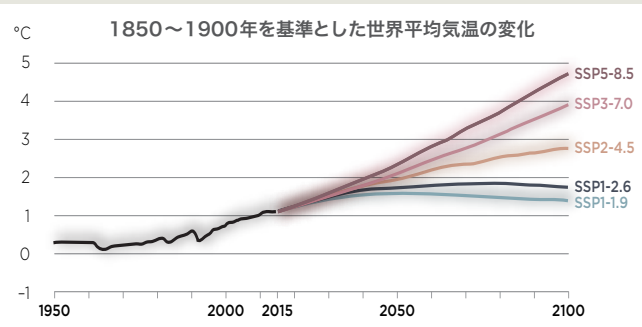
## 参考 気候変動影響検討シナリオ

CTIグループは気候変動影響の検討にあたり、IPCC(国連気候変動に関する政府間パネル)によるいわゆる1.5℃シナリオ(SSP1-1.9)と4℃シナリオ(SSP5-8.5)を採用しました。

1.5℃シナリオでは、地球の平均気温の変化を1.5℃未満に抑制するため、2050年カーボンニュートラルの実現を目指し、あらゆる政策手段が導入され、再生可能エネルギーなどの脱炭素型エネルギーへの転換やエネルギー効率の向上が促進される社会経済が実現することを想定しました。

一方、4℃シナリオでは、現在レベルの対策強度が採用されることで炭素税などの政策手段が導入されず、地球温暖化に伴う気候変動が進展し、洪水などの自然災害の増加などの気候変動適応に関する対策のニーズが増加する社会経済が実現することを想定しました。

これらのシナリオに基づき、CTIグループの事業に及ぼすリスクと機会を分析し、CTIグループにとって優先度の高いリスクと機会について開示しています。



出典：気象庁「IPCC AR6 WG1 報告書 政策決定者向け要約(SPM) 暫定訳」2022年12月



技術を通じて社会に貢献する当社において、最大の経営資本は人材です。したがって、人材の採用、育成及び活性化に向けた投資は極めて重要です。人材の強化と活性化は生産性や生産品質の向上に直結し、結果として社員への還元や収益向上にも寄与します。人的資本の強化に際しては、従業員の幸福が創造性や生産性の向上を促し、優れた人材を引き付ける原動力となるため、当社ではウェルビーイングを最優先の課題と捉え、「CTIウェルビーイング基本方針」を定めました。この方針に基づき、トップマネジメントとしてウェルビーイングの推進に努めています。

人材ポリシー

1. 人材が資本  
2. コアバリューは「誠実」  
3. 社会づくりのプロフェッショナルを目指す

4. 求める人材は主体性、適応力、責任感ある人  
5. 適材適所とチームワーク

CTIウェルビーイング宣言

当社の最大の経営資源は「人」です。私たちは「世界に誇れる技術と英知で、安全で潤いのある豊かな社会づくりに挑戦する」という経営理念のもと、多様なすべての従業員が社内での役割を担い、活き活きと働きながらその能力を十分に発揮し、やりがいを持って成長していくこと、これが当社のさらなる成長と持続可能で豊かな社会づくりにつながると考えています。

そのためには、安心して働くことのできる環境を整えるとともに、すべての従業員が心身共に健康である「ウェルビーイングな状態」、すなわち「幸福」でなくてはなりません。

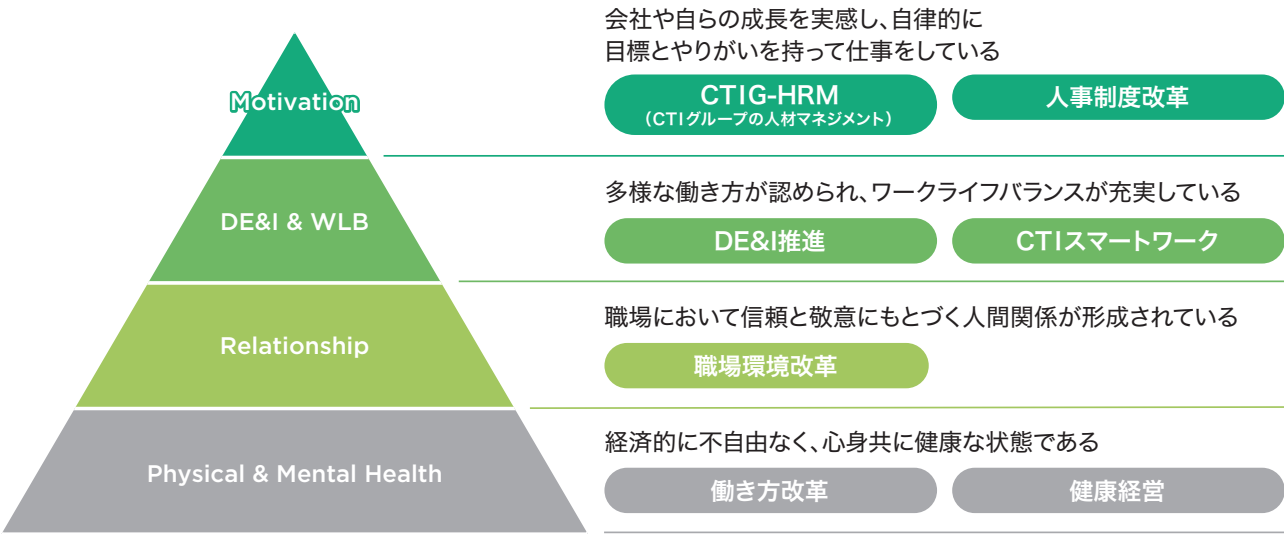
当社は、すべての従業員の幸福を目指し、「CTIウェルビーイング基本方針」を定めるとともに、そのために必要なさまざまな取り組みを推進していくことを、ここに宣言いたします。

代表取締役社長執行役員 西村 達也

CTIウェルビーイング基本方針

- ① 心身共に健康な状態の形成
- 従業員の心身の健康は生産性と直結し、ストレスや過労はパフォーマンスの低下や長期的な健康問題につながります。そのため、労使協働で働き方改革を推進し、長時間労働を削減します。また、生活習慣病の予防に注力し、ストレスチェックとフォローアップでメンタルヘルスをサポートします。
- ② 信頼と尊重にもとづく職場環境の形成
- 職場の信頼と尊重はコミュニケーションを促進し、創造的で生産的な職場環境を作ります。そのため、従業員間の信頼を深めるための1on1ミーティングやサンクスポイント制度の導入、コーチングとコミュニケーションスキルを向上させる研修などにより、個々の人権を尊重し、チームワークを重視する文化を醸成します。
- ③ 多様な働き方を受け入れ、ワークライフバランスを充実させる制度の構築
- ワークライフバランスの充実は従業員の満足度を高め、企業の離職率を低下させます。また、多様な働き方を受け入れることで、さまざまな才能を活かすことができます。そのため、「CTIスマートワーク」の推進、柔軟な勤務制度の導入、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、そして充実した福利厚生を通じて多様な働き方をサポートし、従業員のワークライフバランスを充実させます。
- ④ 自らの成長を実感し、自律的に目標とやりがいを持って仕事をする風土の醸成(人材育成方針)
- 従業員が自らの成長を実感し、自律的に仕事に取り組むことは、持続可能な組織成長とイノベーションに不可欠です。そのため、CTIグループの人材マネジメント(CTIG-HRM)基本方針を策定して、求める人材像とスキルを明確にし、充実した研修制度を提供します。また、年功序列から、役割や職責を重視する人事制度に転換し、従業員が自分自身の成長を実感し、やりがいを持って仕事に取り組めるような環境を構築します。

CTIが目指す社員のウェルビーイングと取り組み



指標と目標

当社では、CTIウェルビーイング基本方針に定める項目ごとに施策及びKPIを設定し実行しています。特に重要としている指標は、表に記載のとおりです。

	ウェルビーイング基本項目と内容		施策	重要指標	2024年[2023年] 目標(2030年)	
心身共に健康な状態の形成： 経済的に不自由なく、 心身共に健康な状態である	長時間労働の是正 健康増進活動の推進 メンタルヘルスケアの充実	働き方改革の推進 健康経営の促進	年間総労働時間		2,131時間 [2,170時間]	1,900時間
信頼と尊重にもとづく 職場環境の形成： 職場において信頼と敬意にもとづく 人間関係が形成されている	チームワークの促進 コミュニケーションの活性化 コミュニケーションスキル	人事処遇制度改革 1on1、サンクスポイント CTIG-HRM	エンゲージメント スコア		55.3(BBBランク) [54.6(BBランク)]	60以上 (Aランク)
多様な働き方・ ワークライフバランスの充実： 多様な働き方が認められ、 ワークライフバランスが充実している	テレワーク、多様な働き方の 拡充 ダイバーシティの推進 福利厚生の充実	CTIスマートワーク DE&I推進計画2030	女性管理職比率 男性育休取得率		3.8%[2.0%] 84.5%[64.0%]	10.0% 100%
成長の支援・やりがいの醸成： 会社や自らの成長を実感し、自律的に 目標とやりがいを持って仕事をしている	成長の支援、やりがいの醸成	CTIG-HRM 人事処遇制度改革	社員離職率 (※定年退職除く) 研修時間		3.8[3.5%] 39.8時[30時間]	3.0% 30時間

「当社の最大の資本は人材」という人材ポリシーと、「人材への投資の重要性」を示したCTIウェルビーイング基本方針の考えに基づき、CTIG-HRM基本方針を策定し、企業活動を支える人材をCTIグループ全体で育成・確保・活用していくための各種アクションを実行しています。

人材の育成では、グループ全体の人材育成方針が明確でなかったこと、体系的・計画的に実施されてこなかったことを課題と捉え、グループ全体の研修体系の整備、研修プログラムのグループ共有化を進めています。グループ会社の新卒採用が計画に満たない、充足度に技術部門のばらつき、中堅層の不足から労働時間の高止まり、多様な人材の確保が進んでいない状況を課題と捉え、グループ全体の採用ブランディングの確立、働く時間や場所の多様化などを通じた労働環境の改善を進めています。人材活用では、グループ全体や部門横断での最適配置や、グループ全体を働くフィールドとしたキャリアパスの構築など、社員の意欲と能力を最大限に引き出す仕組みづくりを進めます。

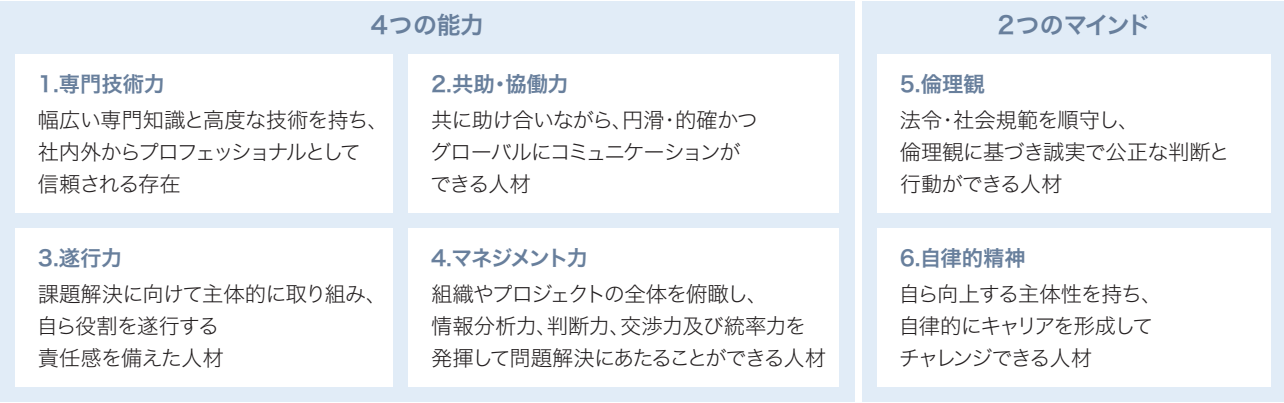
執行役員  
管理本部 人事部長  
伊藤 猛

CTIグループの人材マネジメント(CTIG-HRM)

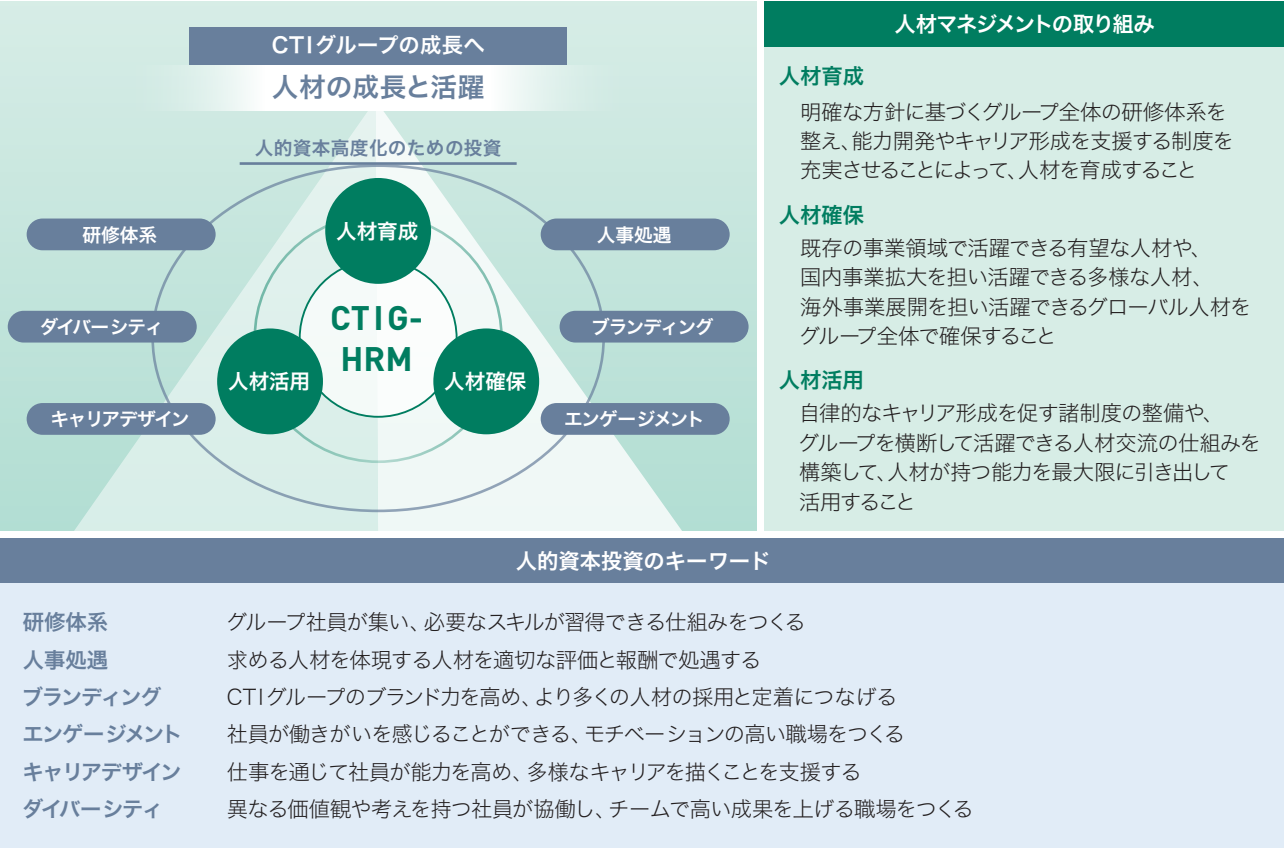
中長期ビジョン「SPRONG 2030」では、CTIグループ全体で個性と能力を伸ばす人材育成や多様な人材の確保による人材力強化を進めることとしており、人材力強化の取り組みのうちグループ人材育成施策の一つとして2024年3月に「CTIG-HRM(CTI Engineering Group Human Resources Management)」を策定しました。

CTIグループは、各社それぞれの特色を活かした総合力を強みとしており、事業領域と求められる技術力は幅広く、かつ専門性が高いことが特徴といえます。CTIグループで働く社員一人ひとりが自律的に成長し、求められる人材像を体現して活躍するために、「人材育成」「人材確保」「人材活用」の人材マネジメントの取り組みを戦略的に実行してまいります。

CTIグループの求める人材像



CTIグループの人材マネジメントの全体像



人材育成

「人材こそが唯一最大の経営資源である」という基本認識のもと、高度な専門技術力を最適な方法と手段で実務に応用することができるプロフェッショナルの育成を目指し、さまざまなキャリア支援、研修制度を整備しています。

初期専門能力開発(IPD)

社会と技術が大きな変革を示す中、建設コンサルタントの担い手として、幅広い視野、関心、国際性、リーダーシップ、コミュニケーション能力、マネジメント、倫理性など、工学の専門分野以外の能力も備えたプロフェッショナルな技術者の育成は、喫緊の課題となっています。

当社では、若手技術者の成長スピードを上げることや国際的に通用する資質を有する技術者を育てることを目的として、初期専門能力開発(IPD:Initial Professional Development)を意識した当社独自のシステムを導入しています。

若手技術者が習得すべき資質能力(コンピテンシー)は、IEA(国際エンジニアリング連合)が定めた標準を踏まえつつ、建設コンサルタントの業務特性を考慮し、5種類27項目にわたる、独自の能力開発項目を設定しました。

当社のIPDシステムにより、技術士になるために身に付けるべき資質・能力を開発することで、よりスピーディな技術士取得を支援しています。技術士第二次試験合格者の全国平均が40歳を超える中、当社は30代で約85%の社員が資格を取得しています。

2024年からはコミュニケーション能力の開発を促す取り組みとして、「IPDカフェ」と「ドボクルーズ®」を開催しています。IPDカフェは全国5事業所で開催し、部門や階層を越えて設定されたテーマに基づいてディスカッションしました。ドボクルーズ®は一般のお客さまを招いて東京湾と周辺の川を90分間クルージングする企画で、社員が案内役を務め、土木だけではなく歴史や文化の話を織り交ぜながら移り変わる風景に合わせて臨機応変に解説しました。



ドボクルーズ®・川のなぜなぜ舟めぐり

技術士第二次試験合格者の平均年齢  
(20部門+総合技術監理部門)

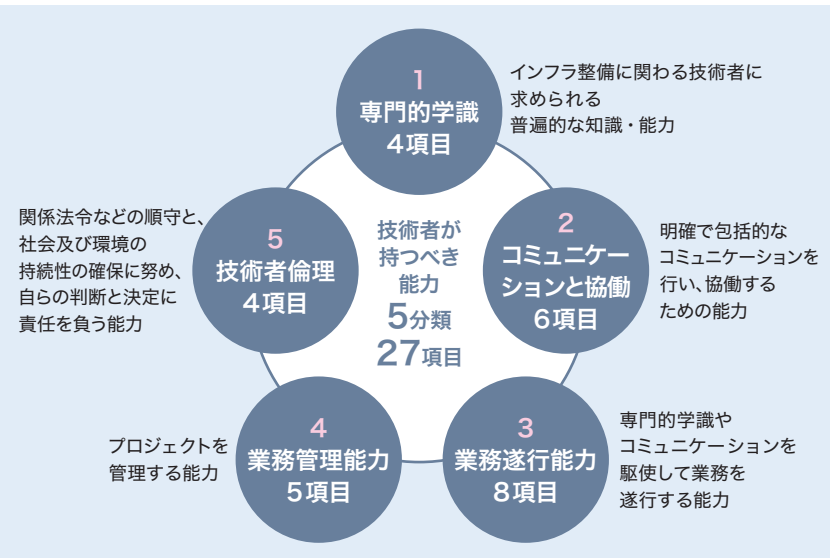
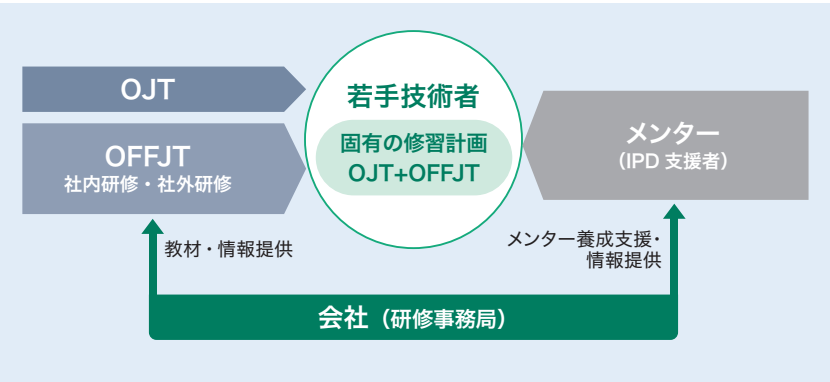
2024年度	
建設技術研究所(単体)	34.5歳(52人)
全国平均※	42.1歳(2,395人)

( )内は合格者数  
※出典：(公社)日本技術士会HP  
技術士第二次試験 統計情報

技術士保有者数(人)(2025年6月時点)

部門	
機械	4
電気電子	27
建設	901
上下水道	67
衛生工学	14
農業	7
森林	5
水産	13
経営工学	2
情報工学	13
応用理学	36
環境	40
総合技術監理	307

※建設技術研究所 単体  
※1人で2部門保有している場合は2人として算出





CTIグループ技術研修会



地圏総合コンサルタント  
四国支店 地盤技術部  
防災調査室  
福岡 航治

CTIグループ技術研修会は、「技術論文などの発表によって、グループ全体の技術情報や管理情報などを共有し業務能力の向上を図ること、論文作成能力とプレゼンテーション能力などの向上を図ること」を目的に、年1回開催しています。国内外のグループ会社の役職員が参集し、グループ内の技術的な相互理解、意見交換やコミュニケーションを深める機会となっています。

CTIグループ技術研修会に参加することは、単に研修を受講するというだけでなく、各グループ会社が有する技術や経験の情報共有や意見交換を通じてグループを理解し、会社・グループの成長につながっていると感じました。今回、優秀論文発表者として表彰していただいたことは、技術者として大きな励みになります。引き続き技術研鑽に努め、微力ながらグループの成長に貢献していきたいと思います。

新入社員を対象とした「基礎技術研修」

新入社員が本格的に実務に入る前に、必要な基礎知識や基礎技術を習得することを目的とした「基礎技術研修」を2024年度から新たな取り組みとして実施しています。

建設分野の基礎技術となる土質力学、水理学、構造力学は学部時代に履修していました。履修から数年が経ち、忘れていることも多く若干の心配がありましたが、この「基礎技術研修」を受けたことで、実業務に役立つ基礎的な内容を集中して学習することができたため、技術者として業務を遂行する自信ができました。

大学時代に土木3力学を学習したものの、当時はコロナ禍により慣れないオンライン授業が中心であったため、習熟度に不安を感じていました。この研修では、実務経験が豊富なベテラン技術者から、実例を取り入れた講義や演習を通じて、スムーズに実務に取り組むための基礎技術を習得することができました。



東京本社 水システム部  
石原 慎也



東京本社 水工部  
林 知希

人材育成・能力開発のための研修・制度

技術士資格の取得支援をはじめ、社会人大学など人材の育成に積極的な投資を行っており、現在、技術士1,300人以上、博士号70人以上が活躍しています。

研修・セミナー

- 新入社員研修
- 階層別研修
- 部長研修
- 部門別研修
- 海外人材育成研修
- 経営マネジメント研修
- 1on1ミーティング研修
- コンプライアンス研修
- ITリテラシー研修 など
- 新規入社時研修(中途入社など)
- 入社1年後フォローアップ研修
- グループ長研修
- CTIグループ技術研修会
- 女性総合職キャリアデザイン研修
- 若手社員向けコミュニケーション研修
- タイムマネジメント研修
- 情報セキュリティ研修

制度・支援

- 新入社員サポート制度
- 技術士資格の取得支援
- 起業支援投資制度
- 大学院入学支援 など

表彰・受賞

当社業務の高度な技術力が高く評価され、多くの表彰を受けています。

国土交通省からの表彰

	2021年度業務	2022年度業務	2023年度業務
局長表彰 (国土技術政策総合研究所長表彰を含む)	22件	36件	30件
事務所長表彰 (部長表彰を含む)	55件	42件	49件

その他の表彰(2024年)

	対象
R6 みちのくインフラDX奨励賞(民間企業部門)	相双地区交通拠点調査検討業務におけるAI画像解析による省人化の取り組み
第5回グリーンインフラ大賞特別優秀賞	高山西ICビオトープ～地域で育てた飛驒の森～

人材確保

人的資本の成長サイクルを支える人材を積極的に採用するだけでなく、人事制度や処遇の充実により、一人ひとりの挑戦を支えています。

新卒採用・キャリア採用

2021年以降は、毎年80人を超える新卒採用を継続しており、2024年度には112人を採用しました【図A】。当社では夏季と冬季にインターンシップの受け入れを実施し、新卒採用の強化及び入社後のミスマッチを防ぐための重要な機会としています。

また、当社を退職した社員で、再雇用や業務委託先となることを希望する可能性のある方を予め登録しておき、登録者のニーズに合わせた多様な契約形態を実現することにより、培われた技術や経験を活かす「RePeat制度」やリファラル採用にも取り組み、マッチ度の高い優秀な人材の獲得、異業種からのキャリア採用も推進しています。【図B】

定年退職後の再雇用と活躍への支援

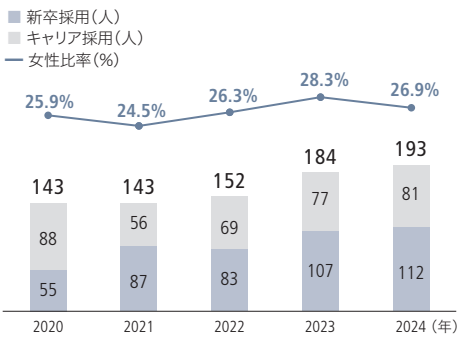
当社は持続的な成長を目指し、多様な人材の確保による人材力の強化を進めています。中でも高い専門性と意欲を持つ社員が定年後も働きがいを持てることが重要と考え、2024年4月に、定年となる60歳以降も定年前の人事処遇制度を65歳まで継続する新たな再雇用制度を導入しました。一人ひとりが定年後も引き続き高いモチベーションを維持し、個々のライフスタイルに合わせて能力を発揮して活躍し続けられる環境の実現を目指します。【図C】

挑戦・成長を促す人事制度と報酬制度

2023年4月に等級・人事考課・報酬制度などを全面的に改革した新しい人事処遇制度を導入し、「チャレンジやチームワークを促進し、社員の成長を促す人事評価の確立」「シンプルで分かりやすい人事処遇制度の構築」「多様な社員が安心して働き続けられる制度の整備」を図っています。「最大の資本は人材」という独自の人材ポリシーのもと、社員全員が目標を持って自己啓発に努め、また組織がそれを強力に支援することにより、人材が最大限の力を発揮する会社を目指しています。

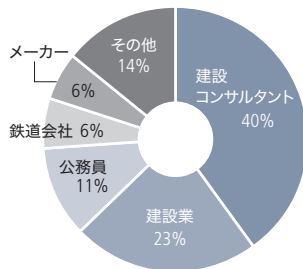
- 等級制度 …………… これまで年功的であった処遇を見直しました。上級総合職には、役割の大きさに応じて処遇する役割等級制度を導入し、有望な管理職の早期任用と同時に、スペシャリストとしても活躍し続けることができる制度を目指します。また、専門的な職務を担当する職群は、処遇の公平性を図るためジョブ型の要素を取り入れた職務限定職に再編しました。【図D】
- 人事考課制度 …………… 一般総合職は育成を重視した職能等級制度としています。特に技術系では、広い視野・視点を持ち、国際的に通用する技術者の成長を促進し、早期に技術士を取得できるよう、IPDの育成システムと連動した人事考課制度を導入しました。
- 報酬制度 …………… 年功的な年齢給を廃止し、重責な役割に対する処遇を増額し、社員全体の月例給与を平均6%アップしました。また上級総合職の賞与については賞与の変動幅を拡大し、より成果と連動する仕組みを導入しました。【図E】

A 採用者数

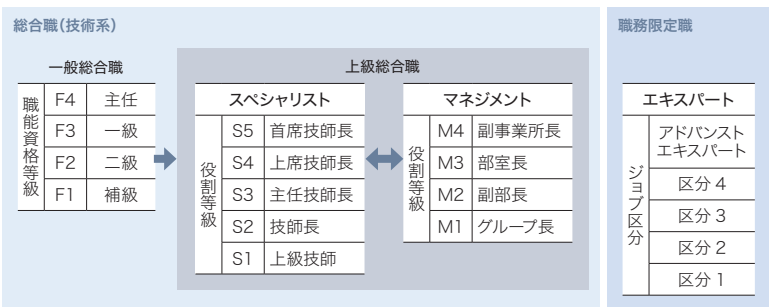


B キャリア入社社員の前職(業界)

※2020年1月～2024年12月入社  
(技術系総合職)



D 等級制度

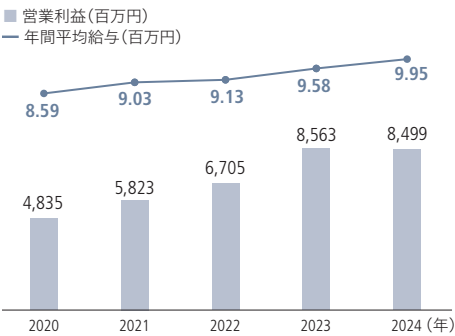


※グラフはいずれも建設技術研究所 単体

C 定年再雇用制度

改正前	改正後
<b>雇用形態</b> 有期雇用の契約社員 本人の希望により 65歳まで契約更新が可能	変更なし
<b>人事処遇制度</b> 再雇用社員用の人事処遇制度(再雇用者の等級、人事考課、報酬など)	定年前の人事処遇制度を継続適用 本人の希望により、成績目標値の低減が可能
<b>勤務形態</b> 原則週5日フルタイム勤務	原則週5日フルタイム勤務 本人の希望により、週4日または週3日を選択可能

E 年間平均給与



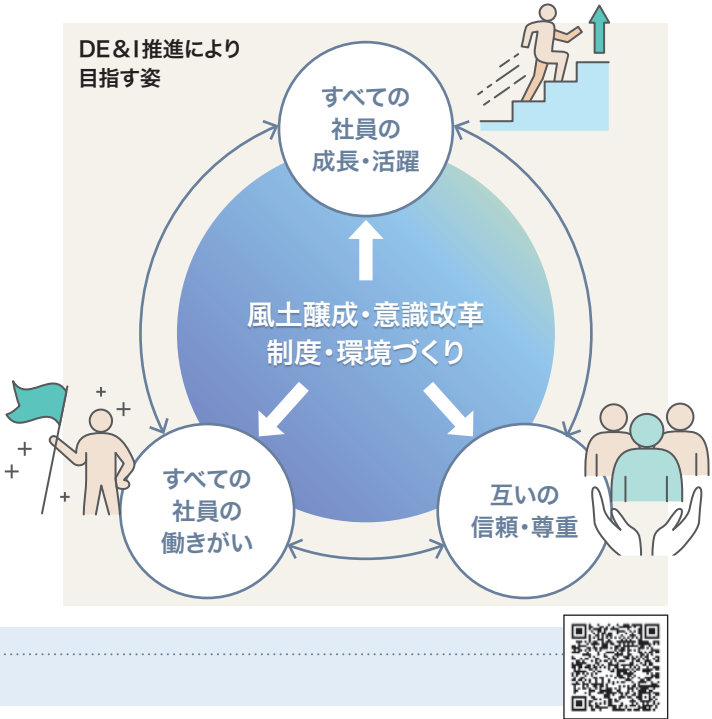
人材活用

当社におけるDE&I推進の目的は、多様な人材を確保し、多様な人材が働きがいを持って成長・活躍し、イノベーションを起こすことにより、会社が持続的に成長し、企業価値を向上させることです。

そのため当社は、DE&I推進に向けて、「ウェルビーイング基本方針」に基づく計画として位置付けた「DE&I推進計画2030」を策定しました。

DE&I推進により目指す姿は、すべての社員が「互いに信頼・尊重」し、「すべての社員が働きがい」を感じることで、「すべての社員が成長・活躍」することです。この目指す姿を実現するために、多様な価値観を受け入れる「風土醸成・意識改革」、多様な働き方を支援する「制度・環境づくり」を進めます。

2030年に向けて、女性社員の増加・定着、多様な人材の増加・定着、多様な人材が働ける環境づくり、女性社員の働きがい、多様な社員の働きがいに関する目標値をそれぞれ設定しました。基本方針に基づいたアクションプランを進め、目標値をモニタリングしながら、適切な取り組みを進めてまいります。



DE&I推進計画2030  
<https://www.ctie.co.jp/sustainability/diversity-promotion/>

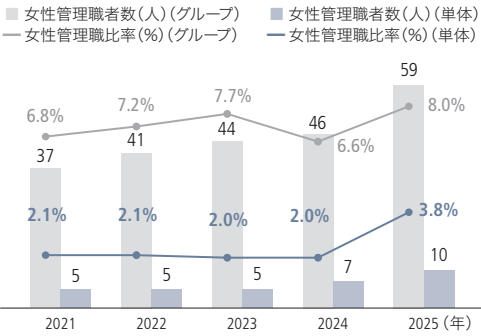


DE&I推進の主な目標値(2030年)

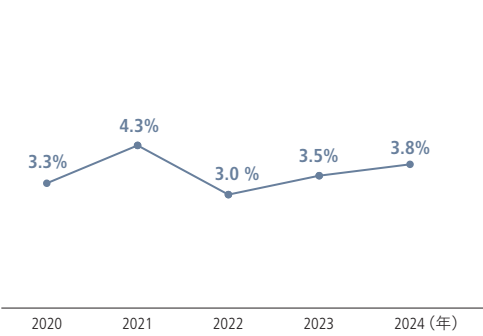
項目		指標	2024年	2030年目標値
信頼・尊重のもと、 多様な人材が働ける	女性社員の増加・定着	採用者に占める女性比率	26.9%	30%
		総合職に占める女性比率	13.2%※1	15%
		女性の30歳代離職率	4.2%	1%以下
		女性新卒総合職3年以内離職率	2020年入社 0% 2021年入社 9.1% 2022年入社 7.1%	3%以下
	多様な人材の増加・定着	外国出身社員数	27人※1	50人
	多様な人材が 働ける環境づくり	男性育児休暇・休業取得率	84.5%	100%
		平均年間労働時間	2,131時間	1,900時間
	女性社員の働きがい	女性管理職比率	3.8%	グループ長以上10%
		勤続年数の男女差	59.8%※1	男性の70%以上
		女性技術士数	67人※1	100人
女性管理技術者数		50人	70人	
多様な社員の働きがい	30歳代離職率	4.7%	1%以下	
	外国出身社員技術士数	7人※1	25人	
	定年退職再雇用率	91.7%※1	100%	

※建設技術研究所 単体 ※1 2025年4月1日時点

女性管理職数 ※2025年1月1日時点



離職率



※建設技術研究所 単体

多様な働き方を実現するさまざまな制度

当社は女性・シニア・外国出身社員・障がい者など、現在は少数派の人たちが働きやすい職場にしていけるために、多様な働き方を実現する制度の整備、さまざまな取り組みをしています。

- 多様な正社員制度 …… ライフスタイルに応じて、働く場所や時間を限定できる正社員制度を設け、社員のワークライフバランスや多様な（勤務地限定、勤務時間限定）キャリアプランの実現に取り組んでいます。
- テレワーク勤務制度 …… 在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイルワークなど時間や場所にとらわれない働き方を推進しています。
- シフト勤務制度 …… 始業時間（午前9時）や終業時間（午後5時）の繰り上げ、繰り下げができる「シフト勤務制度」を全社的に導入しています。通勤ラッシュを避けた出社、育児や介護への対応など社員のライフサイクルに合わせた柔軟な就労が可能となっています。
- 障がい者雇用 …… 障がい者雇用を行っている農園と契約を結び、「CTIフレッシュグリーン農場」を開園し、当社社員の障がい者が中心となって営農を行っています。農場で収穫した野菜は社内で配布し、社員の福利厚生に役立てています。
- 外国出身社員 …… 育った環境の異なる外国出身社員のキャリア形成の支援と個々の特性や能力を活かしつつ、活躍できる環境の整備に取り組んでいます。外国出身社員の社内ネットワークの場を作り、交流を図っています。

従業員数(2025年1月1日時点)	男性	1,689人
	女性	495人
	計	2,184人
労働者の男女の賃金の差異※1	全労働者	51.3%
	正規雇用労働者	69.5%
	パート・有期労働者	54.1%
外国人社員数(2025年4月1日時点)／比率		27人(1.2%)
障がい者雇用(2025年6月1日時点)／比率		69人(2.45%)
平均再雇用率(過去3年)		92.1%

※建設技術研究所 単体  
※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」  
(平成27年法律第64号)の規定に基づき算出

働きがいを支える風土醸成

会社経営者との意見交換会の実施

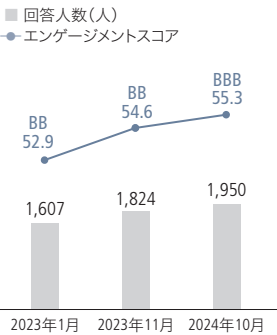
経営の考え方の理解を深めてもらうこと、社員が考えていることや希望を把握し会社経営に反映していくことを目的に、代表取締役社長及び管理本部長と若手社員(5～10年次)を対象にした意見交換会を実施しています。

組織状態の可視化

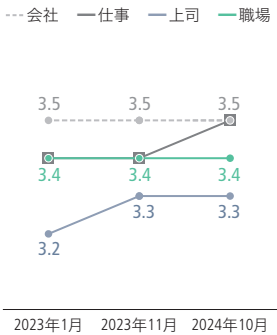
人的資本のさらなる強化のため、2023年から従業員エンゲージメントの診断と改善のサイクルを加速させる仕組みとして、エンゲージメントサーベイ\*を実施しました。

組織の弱み・強みを可視化することで、従業員が会社や組織に求める期待と現状のギャップを把握し、結果を組織経営に活かしています。

エンゲージメントスコアの推移



総合満足度の推移



- 会社全体のエンゲージメントスコアは前回結果(54.6)から0.7pt向上し、エンゲージメントレーティングはBB⇒BBBとなった。

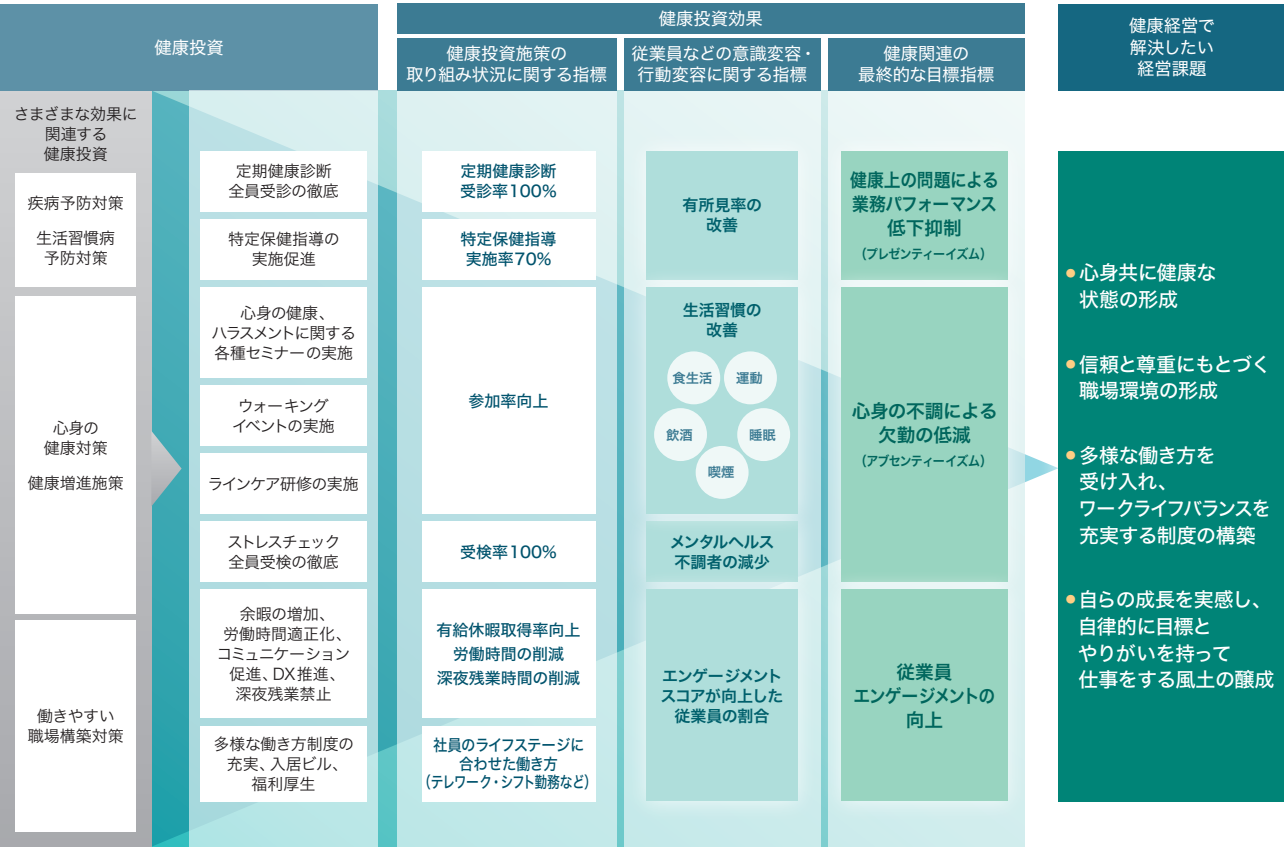
- 項目別では「26 IT環境の充実度」を除き、前回から満足度が低下している項目はなく、特に「理念戦略」「制度待遇」の項目について満足度が向上した。

※エンゲージメントサーベイ：(株)リンクアンドモチベーションが提供するモチベーションクラウド。「会社領域」「直属上司」「職場状況」で構成された16領域、64項目で社会心理学をベースに設問を設計。設問項目を「期待度」と「満足度」の2軸で整理することで、組織課題の優先付けが可能。従業員エンゲージメントを10,060社、312万人以上(2023年7月時点)のデータを基に偏差値化し、AAA～DDまでの11段階で格付けランク(エンゲージメントスコア)



「人」を最大の経営資本とする当社にとって、従業員が「心身共に健康な状態」であることがウェルビーイングにおける最上位の価値であると考えています。この実現に向け、疾病・生活習慣病の予防、心身の健康や健康増進、働きやすい職場の構築への積極的な投資を行うとともに、継続的な効果検証と改善を行っています。

健康経営戦略マップ



健康経営で解決したい経営課題

従業員の心身の健康をはじめとした、CTIウェルビーイング基本方針の骨子である4つの項目を、健康経営で解決したい経営課題として設定しています。

- 1 心身共に健康な状態の形成
- 2 信頼と尊重にもとづく職場環境の形成
- 3 多様な働き方を受け入れ、ワークライフバランスを充実する制度の構築
- 4 自らの成長を実感し、自律的に目標とやりがいを持って仕事をする風土の醸成

健康関連の最終的な目標指標

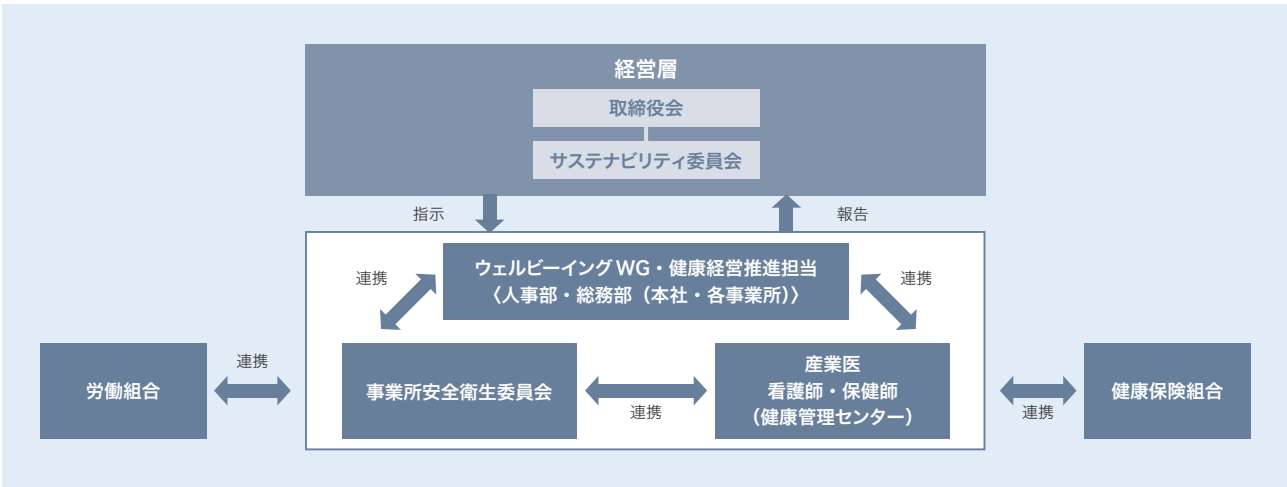
以下の指標を定量的にモニタリングし、目標値達成に向けて健康経営を推進します。

- プレゼンティーズム(欠勤には至っていないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態)
- アブセンティーズム(病欠、病気休業の状態)
- 従業員エンゲージメント(働きやすい職場づくりや働きがい)

経営課題解決に向けて

施策実行と効果検証を継続し健康経営を推進することにより、経営課題であるウェルビーイング実現を図ります。これにより業務パフォーマンスが向上し、ひいては従業員も会社も成長できるサイクルの構築を目指していきます。

健康経営推進体制図



● サステナビリティ委員会

代表取締役社長を委員長とし、取締役会の監督のもとで、サステナビリティ課題に対する取り組みや情報開示などの統括や管理機能を強化し、CTIグループの中長期的な企業価値向上と、社会の持続的な発展を同時に実現することを目的として、2021年12月に設置。

● ウェルビーイングWG

サステナビリティ委員会のもとで、ウェルビーイング・健康経営の実現に向けて具体的な取り組みを行う会議体。

● 事業所安全衛生委員会

委員は、一般の従業員のほか組合員や産業医、看護職などで構成され、労働者の健康障害防止、健康保持促進、労災の原因・再発防止策等について審議している。各事業場にて月に1度開催。

具体的な施策について

当社では、社員の健康維持及び増進の支援体制を強化し、社員自身の健康に関する意識向上を図るため、「生活習慣」「肩こり」「睡眠」「女性特有の健康」に関するセミナーの開催、ウォーキングイベントの開催(毎年10月実施)、管理職向け健康管理研修の実施、メンタルヘルスケアの増進に向けた相談窓口の設置など、さまざまな取り組みを行っています。

また、勤続年数に応じて最大25日の年次有給休暇が付与され、半日(午前、午後)単位、1時間単位での取得が可能です。ブリッジホリデー(飛び石連休の間を休暇に)の提案などで年次有給休暇の取得を推奨する取り組みも実施しています。

当社は2020年から6年連続で、健康経営優良法人(大規模法人部門)の認定を受けています。

今後も労使協働で働き方改革に取り組み、長時間労働削減策の推進、健康管理体制の強化と健康増進策の推進、ストレスチェックの活用とフォローアップの充実を図ります。



従業員の健康管理

	2030年目標	2024年実績
年間総労働時間	1,900時間	2,131時間
ラインケア研修参加率	100%	83.7%
アブセンティーズム (1人当たり年間休業日数) <sup>※1</sup>	2.0日以下を維持	2.19日
定期健康診断受診率	100%	100.0%
ストレスチェック受検率	100%	94.5%

※建設技術研究所 単体  
※1 全社員(アルバイトを除く。以下同じ)の傷病欠勤日数と休職日数の合計和を全社員数で除した日数を、1月～12月まで合計した値  
※2 通常有給休暇(1日)+半日有給休暇+時間有給休暇の合計  
※3 厚生労働省 令和6年「就労条件総合調査」結果

年次有給休暇

	政府統計 <sup>※3</sup>	2024年度実績 (2025年5月末時点)
平均付与日数	16.9日	21.8日
平均取得日数	11.0日	16.4日 <sup>※2</sup>
平均取得率	65.3%	74.9%

コーポレートガバナンスの強化

CTIグループは、公正なビジネス慣行のもとで持続可能な変革を推進するために、透明性のあるガバナンスが不可欠であると考えています。適正かつ積極的な情報開示を通じてステークホルダーとの信頼関係を構築するとともに、公正な意思決定と運営を確保し、攻めと守りのガバナンスにより、持続的な企業価値の向上を目指します。

コーポレートガバナンスの基本的な考え方



当社は、「世界に誇れる技術と英知で、安全で潤いのある豊かな社会づくりに挑戦する」という経営理念を実現するために行動憲章を定め、「誠実」と「技術」をキーワードとする企業文化のもとで、社会的使命を果たしてまいりました。今後さらなる企業としての持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に向けて、透明・公正かつ迅速・果断な意思決定を実現するコーポレートガバナンスの充実・強化に継続的に取り組むことを基本的な考え方としています。

コーポレートガバナンス基本方針

https://www.ctie.co.jp/sustainability/corp-governance/img/basic\_policy\_on\_corporate\_governance.pdf

コーポレートガバナンス報告書

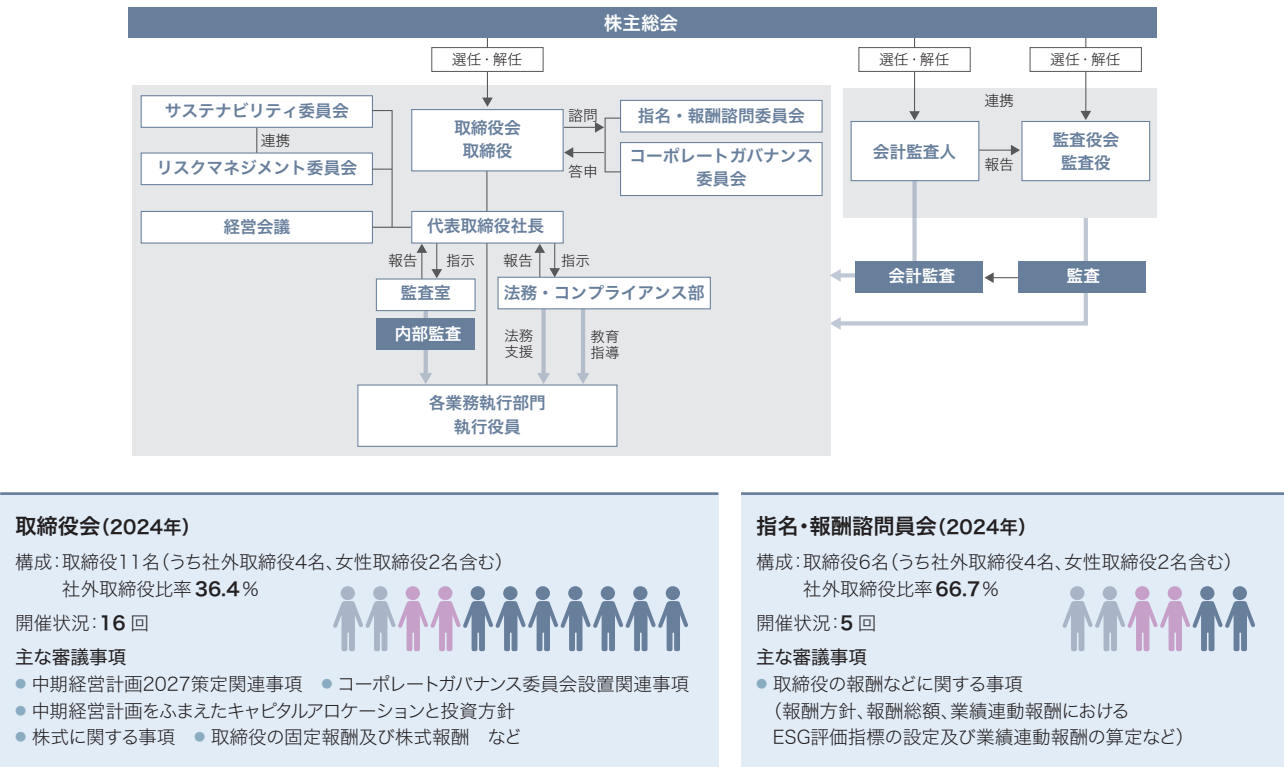
https://www.ctie.co.jp/sustainability/corp-governance/img/corporate\_governance\_report.pdf



コーポレートガバナンス体制

当社は、法定の監査機能が充実している監査役会設置会社を選択しています。また、独立社外取締役を主要な構成員とする指名・報酬諮問委員会を設置し、経営の透明性と公正性を高めるとともに、執行役員制度により、取締役会の意思決定機能及び業務執行を監督する機能を強化し、その意思決定の迅速化を含む経営効率の向上を図っています。

さらに、CTIグループ全体を取り巻くリスク範囲が拡大する中、強固なリスク管理体制を整備することは、持続的な企業価値向上に直結する課題と認識しています。こうした状況を踏まえ、2025年4月1日付けでガバナンス統括本部を廃止して当該本部の下位組織である監査室、法務・コンプライアンス部を社長直轄組織とし、内部監査及び内部統制を経営上の重要課題として管掌するとともに、代表取締役社長指揮のもと、的確かつ迅速な対応を可能とし、ガバナンスのさらなる強化を図ってまいります。また、同じく2025年4月1日付けで、取締役会の責務に関するコーポレートガバナンスの向上を目的に、取締役会の諮問機関として「コーポレートガバナンス委員会」を設置しました。





指名・報酬諮問委員会の活動

取締役会の諮問機関として、社外取締役の小棹ふみ子氏、園部芳久氏、小笠原敦子氏、桑野徹氏、代表取締役会長の中村哲己及び代表取締役社長執行役員の西村達也で構成する指名・報酬諮問委員会を設置しています。同委員会は、社外取締役の小棹ふみ子氏が委員長を務め、代表取締役社長候補の選定、役員のサクセッションプランの策定、役員の報酬体系の見直しをはじめ、取締役会及び監査役の人事・報酬などに関わる事項について審議のうえ、取締役会に答申し、経営の公正性と透明性を高め、取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任の強化を図っています。2024年は、取締役の報酬などに関する事項（報酬方針、報酬総額、業績連動報酬におけるESG評価指標の設定及び業績連動報酬の算定など）について審議しました。

役員報酬方針

1. 基本方針

(1) 取締役(社外取締役を除く)の報酬

取締役(社外取締役を除く)の報酬は、職務執行の対価としての固定報酬(月額報酬)と当該事業年度の連結業績と連動した報酬(金銭賞与)及び長期インセンティブ報酬としての非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)で構成する。これらの各報酬の比率の目安は、右表のとおりとする。

報酬項目	固定報酬	変動報酬	譲渡制限付 株式報酬
	月額報酬	金銭賞与	
設定目安(割合)	67.5%	20.0%	12.5%

(2) 社外取締役及び監査役の報酬

- ① 社外取締役の報酬…社外取締役の報酬は、その役割と独立性の観点から固定報酬(月額報酬)のみで構成する。具体的な報酬額は、社内取締役の報酬における固定報酬の決定方法に準じて決定する。
- ② 監査役の報酬………高い独立性の観点から、月額報酬のみで構成する。具体的な報酬額は、監査役の協議により決定する。

2. 取締役(社外取締役を除く)に関する報酬の決定方法など

(1) 固定報酬(月額報酬)

固定報酬(月額報酬)は、株主総会の決議により決定した取締役の報酬限度額の範囲内において、あらかじめ定められた役員報酬月額基準表に従い適切に算定し、指名・報酬諮問委員会での審議を経て、取締役会の決議により決定する。

(2) 業績連動報酬(金銭賞与)

業績連動報酬(金銭賞与)は、当該事業年度の連結業績に応じて賞与基礎額を設定したうえで、各取締役の貢献度をその委嘱事項に従って、営業利益・受注・ROE・ESGの種別ごとに、以下の計算式を用い、代表取締役社長執行役員が評価したうえで、報酬枠の範囲内で各取締役の具体的な金額を設定し、役員等人事会議及び指名・報酬諮問委員会の審議を経て、取締役会で決議する。

金銭 賞与	支給区分	対象	支給額計算方法
	短期インセンティブ としての支給分	取締役(事業所長、副事業所長、グループ会社社長の職に就く者)	①賞与基礎額×30%×②連結営業利益係数 ①賞与基礎額×20%×③委嘱先利益係数と④委嘱先受注係数の平均値
		取締役(事業部門担当、同副担当、国際担当、同副担当に就く者)	①賞与基礎額×30%×②連結営業利益係数 ①賞与基礎額×20%×④委嘱先受注係数
		上記以外の取締役	①賞与基礎額×50%×②連結営業利益係数
	長期インセンティブ としての支給	全取締役	①賞与基礎額×50%×⑤ROE評価係数 ①賞与基礎額×20%×⑥ESG評価係数

- ① 賞与基礎額 ……………●固定報酬×3.0か月
- ② 連結営業利益係数 ……営業活動の成果としての利益の大きさを示す指標であり、経営上の重要指標として選定する。  
●当期連結営業利益(9,396百万円)÷期首計画連結営業利益(8,400百万円)＝営業利益達成率(112%)
- ③ 委嘱先利益係数 ……………●当期委嘱先税引前利益(円)÷期首計画委嘱先税引前利益(円)＝利益達成率(%)
- ④ 委嘱先受注係数 ……………●当期委嘱先受注高(円)÷期首計画委嘱先受注高(円)＝受注達成率(%)
- ⑤ ROE評価係数 ……………資本効率の重要指標であるROEを評価指標に設定することにより、企業価値向上に責任を持つことを明確にする。  
●連結ROE3か年平均(13.1%)÷基準値(10.0%)＝ROE 達成率(131%)
- ⑥ ESG評価係数 ……………インフラ整備を通じた「サステナビリティ」の実現に向けてさまざまな提案に取り組む旨を定めた「CTIグループ・サステナブルチャレンジ」に則り、報酬額の算定に際し、加算要素としてESG指標を取り入れることとする。評価係数については、期末に役員等人事会議においてS～Dで評価を行う。

(3) 非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)

非金銭報酬(譲渡制限付株式報酬)については、役位に応じて付与株式数を算定し、指名・報酬諮問委員会での審議を経て、取締役会決議により決定するものとする。また、譲渡制限期間は、役員退任時までとする。

なお、非金銭報酬(譲渡制限付株式)については、①当社の承諾を得ずにCTIグループと競合する企業の業務に従事した場合、②不正会計や巨額損失などによりCTIグループに損害を与えた場合、③その他無償で取得すべきと当社が判断した場合には、取締役会の審議を経て、付与したすべての株式について、当社が無償で取得することができる旨の条項を設ける。

リスクマネジメント

リスクマネジメント基本方針

(1) 基本的な考え方

CTIグループにおけるリスクマネジメント(クライシスマネジメントを含む)は、リスクマネジメント規程により「企業経営に悪影響を与えるリスクを把握し、想定されるリスクが起こる前に管理するとともに、発生した場合には速やかに対応することによって、リスクがもたらす損失の極小化を図ること」と定義しています。

CTIグループは、①企業価値の向上、②経営資源の保全と有効活用、③持続的かつ安定的な事業の継続、④ステークホルダーの信頼と利益確保、⑤役職員とその関係者の安全確保を会社経営の基本理念としています。それらを実行するためには、取り組む必要のあるリスクと機会を正しく認識したうえで、リスク発生の可能性を低下させ、発生した場合の損失を軽減させる対策を事前に定め、実施することが重要であると考えます。そして、緊急事態発生時には、関係者の被害を最小限にとどめる責任のある行動をとることが、リスクマネジメントの一環として必要であると考えています。

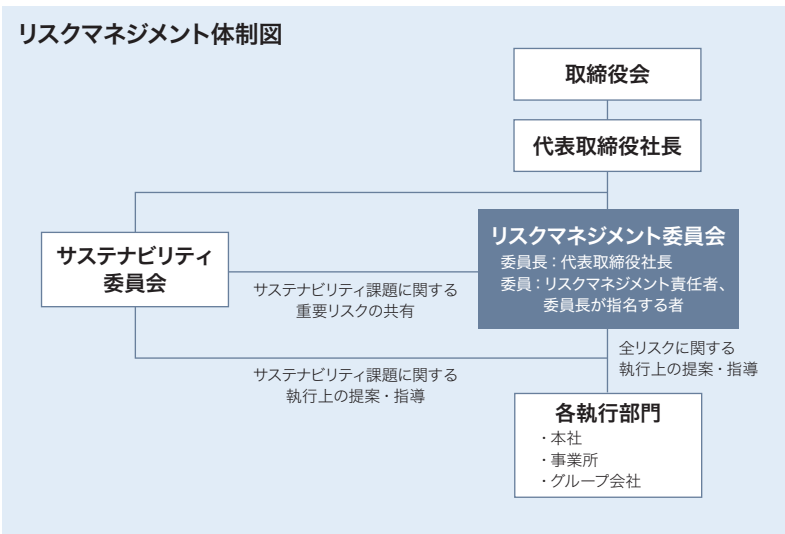
(2) 行動方針

上記の基本的な考え方を具体的に進めるため、全社的に体系化されたリスクマネジメントの仕組みを確立し、グループ一丸となって以下の行動方針に基づくリスクマネジメントを積極的かつ継続的に進めてまいります。

- ① CTIグループの社会的責任と公共的使命を認識したうえで、さまざまなリスクを適切に管理し、誠実で公正な責任ある企業活動を推進します。
- ② 教育や研修・訓練の実施と情報の共有により、役職員一人ひとりのリスク感性の醸成とリスク対応力の向上に努めます。
- ③ ステークホルダー・エンゲージメントを促進し、ステークホルダーとの信頼関係を築き、その利益を損なわないように行動します。
- ④ 緊急事態発生時には、適切で速やかな対応を行い、関係者の被害を最小限にとどめるとともに、早期回復に向けて責任ある行動をとります。
- ⑤ 有事の際には、役職員とその関係者の安全を第一に捉え、そのうえで可能な限り事業の継続を図ります。
- ⑥ 積極的かつ公正なリスク関連情報の開示に努め、広く社会とのコミュニケーションを図ります。

リスクマネジメント体制

CTIグループは、上記のリスクマネジメント基本方針に沿って適切なリスクマネジメントを推進するため、代表取締役社長を委員長とする「リスクマネジメント委員会」を設置しています。リスクマネジメント委員会は、サステナビリティ委員会と連携し、毎年、CTIグループのリスクマネジメントに関わる方針及び施策の策定、中長期的な視点も含めたリスクの洗い出し、リスクの種類、想定されるシナリオ、発生頻度及び損害の程度を評価するとともに、事業や業務への影響度の分析、それらを踏まえた対応策の策定、個別リスクの管理状況の把握・指導監督を行います。また、取り組み状況を取締役に報告し、取締役会はこれを審議することにより、リスクマネジメント全般の統制・管理を行います。



取締役会

リスクマネジメント委員会の審議結果の報告を受け、必要な意思決定を行う。

代表取締役社長

リスクマネジメント委員会の諮問者及び同委員会の委員長を務める。

リスクマネジメント委員会

CTIグループのリスクマネジメントを適切に行うために設置する委員会で、リスクマネジメントに関わる方針、施策の策定、リスクの洗い出し、損害の程度の評価、対応策などの策定・指導監督を行う。

サステナビリティ委員会

企業価値を高め、持続可能な社会づくりに貢献する観点から、リスクと機会を踏まえた施策などを検討し、サステナビリティ経営を推進する。

各執行部門(本社、事業所、グループ会社)

職務の遂行にあたり、リスクマネジメントに努める。リスクが発生した場合には直ちに上位者に報告し、その指示に従って対処する。

重要リスクの特定と対応策

リスクマネジメントの実効性を高め、ステークホルダーとの信頼関係を構築するため、CTIグループとして特に取り組む必要のある重要リスクを特定し、リスク発生による影響を低下させる対応策を設定しました。

重要リスクは、図1に示すように、リスクマネジメント基本方針に基づき、リスクマネジメント責任者が外部環境変化や組織内部に起因するリスク（機会含まず）を抽出します。この抽出したリスクを、被害・損害規模と発生頻度を踏まえてリスクマップ（図2）にプロットして重要リスクとして特定し、さらに内容に応じた各種の対応策を立案します（表1）。これらをリスクマネジメント委員会で審議のうえ、取締役会承認を経て決定します。特定した重要リスクと対応策はモニタリングを行い、PDCAサイクルによる必要な見直しを行います。

特定した重要リスクの中で、サステナビリティ課題に関する重要リスクについては、リスクマネジメント委員会とサステナビリティ委員会間で情報の共有及び連携を図り、サステナビリティ経営上のマテリアリティ（重要課題）として特定します。

図1 リスクマネジメント策定・実施プロセス

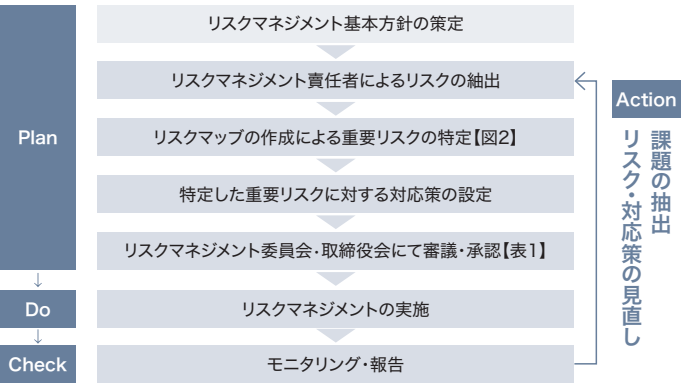


図2 リスクマップ

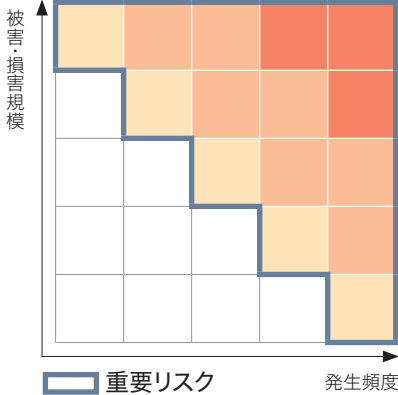


表1 重要リスクと対応策

	リスク領域	重要リスク*	対応策
外部環境変化に伴うリスク	市場	<ul style="list-style-type: none"><li>公共事業予算縮小、市場の変化</li><li>技術革新による事業環境の大きな変化</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>DX推進による低コスト化</li><li>官民連携、民間市場などへの展開</li><li>技術革新や社会変化に対応した研究開発推進</li><li>革新技術の速やかな導入</li></ul>
	基準、法的規制	<ul style="list-style-type: none"><li>事業活動に影響を及ぼす基準・法律の制定・改正（入契法、品確法、不正競争防止法、民法、会社法、金融商品取引法、労働基準法、労働安全衛生法 など）</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>最新情報の収集と速やかな対応</li></ul>
	気候変動、自然災害、パンデミック	<ul style="list-style-type: none"><li>自然災害や感染症による事業への影響</li><li>気候変動対応策への対応の遅れ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>BCPへの速やかな対応と継続的な訓練</li><li>新たな感染症に対応したBCPの策定</li><li>気候変動対応策に関連する事業への積極的な対応</li><li>関連技術取得のための研究開発推進</li></ul>
	投資	<ul style="list-style-type: none"><li>企業買収や新事業などへの投資による損失</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>事業環境を考慮した見極め</li><li>投資事業の継続的なモニタリング</li></ul>
	人材確保・育成	<ul style="list-style-type: none"><li>人材の確保・育成の遅延や社外流出の増加による競争優位性の低下</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>積極的な採用活動の継続</li><li>多様な働き方の推進</li><li>各種研修・教育訓練の充実</li></ul>
	情報セキュリティ	<ul style="list-style-type: none"><li>サイバー攻撃などによるシステム障害や情報流出</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>サイバー攻撃に対する体制強化</li><li>情報セキュリティ教育の徹底</li></ul>
	カントリーリスク	<ul style="list-style-type: none"><li>政情不安（戦争、革命、内乱、テロ）、経済政策・情勢の急変、為替変動</li><li>経済制裁などによる事業活動への影響</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>カントリーリスクに関する情報収集</li><li>テロなどが発生した場合の対応強化</li><li>事業展開国・エリアの分散、拡大</li></ul>
組織内部に起因するリスク	品質・安全	<ul style="list-style-type: none"><li>契約不適合</li><li>安全管理不足による重大事故</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>品質マネジメントシステムの高度化</li><li>安全管理教育の徹底</li></ul>
	技術力	<ul style="list-style-type: none"><li>技術力の低下</li><li>研究開発の停滞などによる技術革新への対応不足</li><li>生産性の低下</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>技術力強化の推進</li><li>計画的な研究開発の推進</li><li>生産システム改革の推進</li></ul>
	人事・労務	<ul style="list-style-type: none"><li>長時間労働・人権問題・メンタルヘルス不調の発生による社会的信用の失墜</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>労使協調による長時間労働防止策の推進</li><li>従業員エンゲージメントの向上</li></ul>
	コンプライアンス	<ul style="list-style-type: none"><li>会計不正、横領・贈収賄、独禁法違反、知的財産権侵害、インサイダー取引、ハラスメントや不正事案の発生による社会的信用の失墜、機密情報・個人情報の持ち出し</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>重要事実の適時・適切な開示</li><li>再発防止策のモニタリングと指導</li><li>コンプライアンスや情報セキュリティの教育研修の徹底</li><li>内部通報制度を適切に機能させるための取り組み強化</li></ul>

※リスクだけを記載し、機会は記載していない

コンプライアンス

コンプライアンス基本方針

CTIグループは、経営理念を実現するために、全役職員の行動原則を行動憲章に定めました。その一つであるコンプライアンスの順守は、会社存続の基盤ともいえる重要なものです。私たちのコンプライアンスとは、「法令・倫理・社会規範を順守し、ステークホルダーとの健全な関係を維持することで、独立かつ自律した企業として、内部通報の制度などを活用し、誠実で公正な責任ある企業活動を推進すること」です。下に示す基本方針のもとでCTIグループが一丸となってコンプライアンス経営を実践していきます。

- 私たちは、私たちの負った社会的責任と公共的使命を認識し、誠実で公正な責任ある企業活動を推進します。
- 私たちは、あらゆる法令や社内規則を順守し、また社会規範や倫理に則して行動します。
- 私たちは、人権を尊重し、公正で健全な職場環境を作ります。
- 私たちは、経営情報の積極的かつ公正な開示に努め、広く社会とのコミュニケーションを図ります。

CTIグループの内部通報制度

CTIグループ各社に社内内部通報窓口を設けるとともに、社内内部通報窓口に通報があった場合は、建設技術研究所の法務・コンプライアンス部への報告を規定化しています。この制度は、CTIグループの従業員だけでなく、派遣社員や取引先も利用することができます。2024年度に寄せられた内部通報の多くが職員の言動に関する相談となっています。これらは関係者間のコミュニケーション不足が原因と思われるケースが多いことも踏まえ、拠点事業所及びグループ会社において適切なコミュニケーションにつながるスローガンを掲げて周知しました。

今後も内部通報制度の周知など活用を促すための継続的な取り組みとともに、各事業所、グループ会社による内部通報調査などの対応を推進します。

課題と今後の取り組み

課題	取り組み
内部通報の多くが、「職員の言動」に関する相談であり、相談内容から業務上における言動への配慮が不十分	ハラスメント違反行為を「自分ごと」として捉えるために、原則対面参加での研修とする
CTIグループ全体のコンプライアンスに関する理解促進と意識向上	市販の教育素材を活用した「CTIコンプライアンスマガジン」を作成（月1～2回発行）するなど、コンプライアンス全般に関する情報発信を積極的に行う
グループ会社内での内部通報に対し、調査担当者（通報責任者）が適切に対応していない事案がある	内部通報制度を健全に機能させるために、実際の事案への対応や研修などで調査担当者のスキルアップを図る。また、守秘義務や内部通報者の保護といった内部通報制度のポイントを社内に浸透するように周知する
「内部通報相談・窓口」へのアクセスがわかりづらい	引き続き、社内イントラやポスターなどで「内部通報相談・窓口」の周知を実施する

コンプライアンス教育の推進

CTIグループ全体のコンプライアンスの意識向上に向け、毎年必修テーマや選択テーマを定め、CTIグループの全役職員を受講対象としてさまざまな研修を実施しています。2024年度は、❶「各種ハラスメントの防止に向けて」、❷「業務生産・営業活動における不正行為の防止」をCTIグループの必修テーマとしました（受講率：100％）。

ハラスメント防止に限らず、さまざまなコンプライアンス順守が求められることを踏まえ、コンプライアンス全般に関する情報発信を行い、CTIグループ全体のコンプライアンスに関する理解の促進と意識の向上を図ります。



4名の社外取締役が、CTIグループの将来の方向性について、意思決定とガバナンスのあり方、技術と信頼性の向上、働き方やダイバーシティなど、多様な観点からメッセージを寄せられました。



社外取締役 小椋 ふみ子

企業経営を健全に保ち、持続的な成長を支える要となる「ガバナンス」。特にコーポレートガバナンスは、組織全体の統制を図り、企業の信頼性向上や持続的な成長のために欠かせない要素であり、現代の企業運営において必須です。

CTIグループでは、企業理念を「世界に誇れる技術と英知で、安全で潤いのある豊かな社会づくりに挑戦する」とし、行動憲章に「人を大切にする企業活動の推進と企業文化の醸成」と掲げ、「市民が安全で安心して快適な生活を享受できるよう企業活動を推進します。また、常に人を大切にし、多様な人材が活躍できる企業文化を醸成します」としています。また、一方、「ステークホルダーとの信頼関係の構築」について、優秀な人材を育成して質の高いサービスを社会に提供し、適切な情報開示を行い、ステークホルダーとの誠実な対話を重ねながら信頼関係を構築します」と

しています。

「組織は人なり、人は財なり」といいますように、優秀な人材を育成して質の高いサービスを提供することは、まさにCTIグループの使命であります。そのために、会社は、内部統制の強化とコンプライアンス意識の向上を図り、ステークホルダーとの健全な関係を維持することで 独立かつ自立した企業として内部通報制度の制定、コンプライアンス教育の推進などコミュニケーションの確保に向けたさまざまな取り組みを行い、市民が安全で安心して快適な生活ができるよう企業運営を行っています。

組織の構成員である役職員一人ひとりのコンプライアンスの順守により、誠実に公正な責任ある企業活動を推進することを応援します。

そして、私は社外取締役として当社のガバナンスの強化に務め、企業価値の向上と持続的な発展に寄与したいと願っています。



社外取締役 園部 芳久

2022年に社外取締役に選任されて3年が経過しました。この3年間は中期経営計画2024の期間で、財務的な経営数値目標は達成したものの、戦略目標の達成度合いは不十分な部分もありました。この総括を踏まえ、新しい中期経営計画2027の策定過程では、収益性と成長性を意識した経営の実質的な対応としての資本政策である「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」を、中期経営計画に密接にリンクさせ策定しています。ROE水準に比べPBR・PERが低いという株価の現状分析から、将来の期待成長率が不十分という課題を抽出し、その対応方針が「事業ポートフォリオの変革」という中期戦略の柱となっています。M&Aを含む戦略投資、DX投資・人材投資など、さらに株主還元の定量的なキャピタルアロケーション戦略も示されており、中計期間を通してPDCAサイクルを回しその実効性を高め、ステークホルダーの理解を得ていきたいと考えています。M&Aについては、対象分野・

領域・企業を定めた探索が行われています。取締役会として、候補案件に対するリスクテイク可否のアセスメントを実施し、戦略適合性や投資効率性などを検証した審議を行っています。

また、取締役会のガバナンス機能の向上を目的とするコーポレートガバナンス委員会が2025年4月に設置され、委員長に就任しました。当委員会では、取締役会の実効性の評価と向上施策とその他コーポレートガバナンスに関する事項を審議し、取締役会に答申します。当社の取締役会では、活発な議論が行われ、社外役員の問題提起や意見を真摯に受け止め対応されていますが、さらに中長期の経営のあり方などにシフトした議案設定とそれに対応した取締役会の運営が必要と考えています。さらに、実効性評価で指摘された2024年に判明した不適切な原価管理の事案に関して、再発防止策の徹底とそのモニタリングを行い、内部統制を一層強化します。当社のコーポレートガバナンスへの不安事項を解消し、ステークホルダーの信頼の回復に努めていきます。



社外取締役 小笠原 敦子

「世界に誇れる技術と英知で、安全で潤いのある豊かな社会づくりに挑戦する」という経営理念のもと、CTIグループはさまざまな分野のインフラ整備を支え、さらに将来にわたって貢献を続けられるよう企業価値向上に取り組んでいます。

私は前職で長く経済記者を務めましたので、いろいろな企業の栄枯盛衰を目にしてきました。最近も、不祥事があったからだけでなく、対応を誤ったことから社会の信用を失い厳しい状況に追い込まれる企業があります。信用を守り企業を守るには、業界事情や社内慣行にとらわれない広い視野に立つマネジメントが求められています。リスクマネジメントのみならず持続的に企業価値を高めるためには、多様な視点、つまり人材や事業ポートフォリオの多様性が欠かせません。

建設コンサルタント業界は何といっても、高度な専門性や技術士などの資格を持つ優秀な技術者が“資本”といえます。CTIグループはかねてより採用や育成、社員のエンゲージメントスコアの

向上などに注力してきましたが、雇用の流動化が進んでいる昨今、持続的な成長のためには採用・育成のさらに先に公正な評価や柔軟な報酬など、さまざまな人的資本への「投資」が求められています。これについてはCTIグループの七つのマテリアリティの一つとして継続的な取り組みがなされていると評価しています。

ただ土木分野が軸の建設コンサルタントとしては、どうしても女性社員・女性管理職が少ないのが現実。経営を支える多様な視点のためにも、ぜひとも増やしていきたいものです。そのためには男性管理職、上司層に対しても、従来慣行や自身の経験だけにとらわれない意識改革が必要でしょう。そして、女性に男性と同じ働き方を求めるのは、多様性とはいえません。一つの方策として、少数派の女性社員・女性管理職の成長には、私自身の経験からも社外、業界内外で同じような立場の人々との交流が有効だと思います。社としているいろいろな機会を支援できればいいと考えます。社外取締役として、人的資本経営の充実に向けてお手伝いができれば幸いです。



社外取締役 桑野 徹

今期より社外取締役として、当社の経営に参画しております。今回の選任は、IT企業の経営に長年携わってきた知見と経験を当社の企業価値向上に活かすことを期待されていることだと受け止めています。

当社は、人々が安全で潤いのある暮らしを支える社会基盤を整備し、技術によって社会課題の解決に取り組んでおり、私に関わってきたIT業界との共通性を感じています。とりわけ、インフラ整備のすべての段階にプレーンとして関わる技術者集団としての誇りや、公共性の高い事業に真摯に向き合う姿勢には強く共感しており、社会にとって重要な役割を担う企業だからこそ、自らのスキルを惜しみなく注ぐに値すると確信しています。

近年、プロジェクトの大型化や業務の複雑化が進む中で、プロジェクトマネジメント機能の強化とDXの推進は、当社の持続的な成長を支える重要な要素です。当社でも現場でのIT活用は進んでいますが、全社戦略と結び付けて経営判断に活かすには、さらなる

進化の余地があると感じています。また、公共性の高い事業を担う企業として、品質確保やリスクマネジメントは極めて重要です。AIなどの技術を活用し、労働負荷を軽減しながらリスクの可視化を図る取り組みは、社会的信頼の確保と収益性の向上の両立に寄与すると考えています。

こうした取り組みを支えるのは、人材と組織です。人材戦略と経営戦略の連動は今後ますます重要性を増し、それを支える柔軟な仕組みが求められます。私自身は、「シンプル=本質を捉えること」を信条としており、複雑な事象の中から優先すべき課題を抽出する視点を大切にしてきました。中長期ビジョン「SPRONG 2030」、また今期より始動した中期経営計画2027のもと、この姿勢をもって、健全な意思決定がなされるよう目を配ってまいります。

社外取締役として、社会になくはならない当社が株主の皆さまからの期待に応え、ますます輝き、成長していくために、取締役会での積極的な議論を喚起し、本質をついた発言・提言を忌憚なく行っていく所存です。

役員一覧  
https://www.ctie.co.jp/company/executive/



取締役・監査役の経験・専門性（スキルマトリックス）など

	氏名	在任 年数	2024年 出席状況			スキルマトリックス										選任理由
			取締役会	監査役会	指名・報酬 諮問委員会	経営	技術 品質	事業戦略 マーケティング	人事 人材開発	IT DX		サステナビリティ ESG	財務 会計 税務	法務 リスクマネジメント	グローバル	
取締役	代表取締役会長 中村 哲己	12年	16／16回		5／5回	●	●	●		●		●				当社の流域・国土事業部門、拠点事業所の要職を歴任し、CTIグループの経営、事業戦略・マーケティングに関する豊富な経験と高度な見識を有する。2013年3月に取締役、2019年3月に代表取締役社長に就任。2024年3月から現職。
	代表取締役社長執行役員 西村 達也	6年	16／16回		5／5回	●	●	●				●		●		当社の流域・国土事業部門、拠点事業所、営業部門の要職を歴任し、CTIグループの経営と事業戦略・マーケティング、国際事業に関する豊富な経験と高度な見識を有する。2019年3月に取締役に就任。2024年3月に代表取締役社長に就任。
	専務執行役員 企画・営業本部長 鈴木 直人	5年	16／16回			●	●	●	●	●		●	●	●		同業他社を経て、1991年に当社入社。当社の交通・都市事業部門、拠点事業所、本社機構の要職を歴任。CTIグループの経営、IT・DX、財務・会計、人材開発に関する豊富な経験と高度な見識を有する。2020年3月に取締役に就任。2024年3月から現職。
	常務執行役員 藤原 直樹	2年	16／16回			●	●	●		●					●	当社の流域・国土事業部門、拠点事業所の要職及びCTIグループ2社の取締役を歴任。国際事業に関する豊富な経験と高度な見識を有する。2023年3月に取締役に就任。2024年3月に（株）建設技研インターナショナル代表取締役社長に就任。
	常務執行役員 管理本部長 松岡 利一	1年	11／11回※1			●	●		●			●	●		●	建設会社での経験を経て1999年2月に当社に入社。交通・都市事業部門、拠点事業所、管理、人材マネジメントなど、人事・人材開発に関する豊富な経験と高度な見識を有する。2024年3月に取締役に就任。
	常務執行役員 東京本社長 江守 昌弘	―※2	―※2			●	●	●								当社の交通・都市事業部門、拠点事業所及び本社機構の要職を歴任し、CTIグループの事業活動、事業戦略・マーケティングに関する豊富な経験と高度な見識を有する。2025年3月に取締役に就任。
	常務執行役員 技術本部長 天野 光歩	―※2	―※2			●	●			●						当社の流域・国土事業部門及び拠点事業所の要職を歴任し、CTIグループの事業活動及び全社の技術部門に関する豊富な経験と高度な見識を有する。2025年3月に取締役に就任。
	小棹 ふみ子 <span>社外</span> <span>独立役員</span>	8年	15／16回		5／5回	●			●				●			関東信越国税局行田税務署長、東京国税局日本橋税務署長などを歴任。組織のトップとしての経験が豊富であり、税理士として税務と企業会計に関する専門的知識と幅広い見識を有する。2017年3月に当社取締役に就任。
	園部 芳久 <span>社外</span> <span>独立役員</span>	3年	16／16回		5／5回	●		●		●			●	●	●	帝人(株)において、経営戦略担当・CFOとして事業ポートフォリオの変革、グローバル合併会社の運営、海外M&A、コーポレートガバナンスの改善などを推進。グローバルビジネスなどにおいても知識と幅広い見識を有する。2022年3月に当社取締役に就任。
	小笠原 敦子 <span>社外</span> <span>独立役員</span>	2年	16／16回		5／5回	●			●			●		●		(株)毎日新聞社において大阪本社副代表などの要職を歴任。女性初の(公財)日本高校野球連盟理事を務めるとともに、国立大学法人大阪大学でプランティング担当の理事としての実績があり、実業界での豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識を有する。2023年3月に当社取締役に就任。
	桑野 徹 <span>社外</span> <span>独立役員</span>	―※2	―※2		―※2	●	●	●		●		●		●		TIS(株)での経営経験者。金融システムの開発、AI・ロボット関連ビジネスの推進、新技術を取り込んだビジネスを進めるためにスタートアップや国内外のベンチャーへの積極的な投資や協業を推進しており、豊富な経験と高度な専門性、幅広い見識を有する。2025年3月に当社取締役に就任。
監査役	常勤監査役 立山 晃	―※2	―※2	―※2		●	●			●						当社の交通・都市事業部門、事業所及び本社機構で要職を歴任。原価管理及び品質・安全管理に関する豊富な経験を有する。また、社内のIT・DX活動を推進し、組織の健全かつ適正な運営に貢献。2025年3月から現職。
	見附 敬三	2年	16／16回	14／14回		●	●					●	●	●		同業他社及び当社の流域・国土事業部門での技術経験を有する。業界団体での活動に参画するなど建設コンサルタント業界に通じているほか、拠点事業所での業務経験によって、財務・会計の知見を有する。2023年3月に常勤監査役に就任し、2025年3月から現職。
	田中 康郎 <span>社外</span> <span>独立役員</span>	10年	16／16回	14／14回										●	●	東京高等裁判所部総括判事、札幌高等裁判所長官などを歴任。2011年2月に弁護士登録。裁判官出身の弁護士としての見識及び職業倫理と高い専門性、豊富な経験を有する。2015年3月に当社監査役に就任。
	石川 剛 <span>社外</span> <span>独立役員</span>	6年	16／16回	14／14回		●							●	●	●	1995年4月に弁護士登録。第一東京弁護士会副会長、日本弁護士連合会常務理事などを歴任。企業法務をはじめとした法務全般に関する高い専門性と職業倫理及び財務・会計の知識を有する。2019年3月に当社監査役に就任。

※1 2024年3月取締役就任以降      ※2 2025年3月取締役、監査役就任

① 項目選定にあたって

当社における取締役会は、これまで以上に監督機能を強化することを目指し、会社の方向性に関する右の事項について議論を深め、決定した事項につきモニタリングしていくべきである。取締役会として当議論に必要と考えるスキルを右に併せて示す。

- ① 中長期ビジョン、事業ポートフォリオの変革など、経営方針に関する議論
- ② 資本政策、資本コストに関する議論
- ③ リスクマネジメント、内部統制システム、グローバルグループガバナンスに関する議論
- ④ 株主との対話、サステナビリティ、ESGに関する議論

② スキル項目と項目選定理由

スキル項目	選定理由
経営	事業環境・経営環境が大きく変化する中、CTIグループの持続的成長を実現するには、成長戦略の策定及び推進監督を行うための経営マネジメント・企業経営全般の知識・経験を有する取締役が必要である。
技術 品質	社会、経済環境の変化から生ずる課題を見極め、当社事業の方向性を適切に示すには、当社事業に関する技術・品質分野の豊富な知識・経験を有する取締役が必要である。

スキル項目	選定理由
事業戦略 マーケティング	社会、経済環境の変化から生ずる課題を見極め、適切な事業戦略を策定し監督をするためには、事業戦略またはマーケティング分野の知識・経験を有する取締役が必要である。
人事 人材開発	従業員一人ひとりがその能力を最大限に発揮できる人材戦略の策定及び監督をするためには、ダイバーシティの推進を含む人材開発・育成分野の知識・経験を有する取締役が必要である。
IT DX	当社の持続的成長に必要なITイノベーションにかかる戦略の策定及び監督には、IT、DX分野の知識・経験を有する取締役が必要である。
サステナビリティ ESG	成長戦略としてのサステナビリティ経営の実現のためには、ESGを中心としたサステナビリティ全般にかかる知識・経験を有する取締役が必要である。
財務 会計 税務	強固な財務基盤を構築し、持続的な企業価値向上に向け、資本コストを意識した資本政策や財務戦略の策定及び監督には、財務管理、会計・税務分野の知識・経験を有する取締役が必要である。
法務 リスクマネジメント	適切なガバナンス体制の確立は、持続的な企業価値向上のための基盤であり、取締役会における経営監督の実効性向上のためにも、コーポレートガバナンスやリスク管理・コンプライアンス分野の知識・経験を有する取締役が必要である。
グローバル	成長分野である海外事業の成長戦略の策定及び推進監督には、海外での実務経験や海外の生活文化、事業環境などの知識・経験を有する取締役が必要である。



中長期ビジョン・中期経営計画の変遷

中長期ビジョン	2006-2015「PHOOS 2015」					2015-2025 (2020)「CLAVIS 2025」					2021-2030「SPRONG 2030」				
中期経営計画	2012-2014 中期経営計画 2014					2015-2018 中期経営計画 2018					2019-2021 中期経営計画 2021			2022-2024 中期経営計画 2024	
	2011年12月期	2012年12月期	2013年12月期	2014年12月期	2015年12月期	2016年12月期	2017年12月期	2018年12月期	2019年12月期	2020年12月期	2021年12月期	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期	
P/L															
受注高(百万円)	31,598	37,707	43,082	40,348	40,353	42,481	52,775	60,117	70,718	69,127	84,448	85,887	92,473	94,400	
売上高(百万円)	33,646	32,515	36,435	39,524	40,220	42,033	49,301	58,443	62,649	65,190	74,409	83,485	93,057	97,678	
売上原価(百万円)	25,265	24,184	27,357	29,147	29,379	30,989	35,992	43,049	45,321	46,955	53,678	60,066	65,996	69,251	
売上総利益(百万円)	8,380	8,330	9,077	10,377	10,841	11,044	13,309	15,393	17,327	18,234	20,731	23,419	27,060	28,427	
販売費及び一般管理費(百万円)	7,395	7,388	7,558	7,988	8,243	8,665	10,888	12,347	13,060	13,149	13,740	15,401	17,049	19,030	
営業利益(百万円)	984	942	1,519	2,388	2,598	2,378	2,420	3,046	4,267	5,085	6,991	8,017	10,011	9,396	
営業利益率(%)	2.9	2.9	4.2	6.0	6.5	5.7	4.9	5.2	6.8	7.8	9.4	9.6	10.8	9.6	
営業外損益(百万円)	145	134	119	136	136	54	80	120	130	131	126	217	141	138	
経常利益(百万円)	1,129	1,076	1,638	2,525	2,734	2,433	2,500	3,167	4,397	5,216	7,118	8,235	10,153	9,535	
特別損益(百万円)	△95	7	73	12	△12	△50	△55	△88	△95	27	△238	16	△12	△45	
法人税等(百万円)	593	508	746	1,040	1,082	958	786	1,150	1,416	1,592	2,359	2,327	2,571	2,704	
親会社株主に帰属する当期純利益(百万円)	421	550	982	1,490	1,633	1,447	1,615	1,893	2,808	3,650	4,471	5,874	7,534	6,746	
包括利益(百万円)	507	701	1,270	1,584	1,891	1,259	2,237	1,299	3,766	3,656	6,082	6,196	9,667	8,595	
B/S															
純資産額(百万円)	19,876	20,350	21,392	21,870	23,816	24,793	26,885	27,810	30,929	34,016	38,820	47,719	55,093	61,674	
総資産額(百万円)	30,332	32,319	37,132	41,011	43,937	42,644	49,444	50,854	59,013	63,980	71,880	73,296	79,914	87,694	
1株当たり純資産額(円)	699.00	714.92	752.43	769.90	837.70	873.16	940.51	975.27	1,084.77	1,196.68	1,367.49	1,680.41	1,979.45	2,213.71	
1株当たり当期純利益(円)	14.92	19.46	34.73	52.69	57.76	51.19	57.11	66.97	99.30	129.08	158.13	207.75	271.06	243.10	
自己資本比率(%)	65.2	62.6	57.3	53.1	53.9	57.9	53.8	54.2	52.0	52.9	53.8	64.8	68.7	70.1	
ROE(自己資本利益率)(%)	2.1	2.8	4.7	6.9	7.2	6.0	6.3	7.0	9.6	11.3	12.3	13.1	14.7	11.6	
ROA(総資産経常利益率)(%)	3.6	3.4	4.7	6.5	6.4	5.6	5.4	6.3	8.0	8.5	10.5	11.7	13.3	11.4	
※当社は、2025年1月1日付けで普通株式1株につき2株の割合で分割を行っております。前連結会計年度の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、「1株当たり純資産額」「1株当たり当期純利益」を算定しております。															
キャッシュ・フロー															
営業活動によるキャッシュ・フロー(百万円)	△1,005	921	3,012	3,591	1,613	△201	2,834	1,873	4,798	8,687	5,344	3,804	874	2,410	
投資活動によるキャッシュ・フロー(百万円)	683	△167	△962	568	△1,766	△163	△6,857	△1,475	△1,051	△779	△671	△752	△912	△5,658	
財務活動によるキャッシュ・フロー(百万円)	△238	△476	89	△108	△196	△683	△739	△76	△545	△1,185	△1,128	△1,291	△3,291	△2,111	
現金及び現金同等物の期末残高(百万円)	6,163	6,448	8,592	12,659	12,310	11,244	6,515	6,722	9,873	16,684	20,527	22,589	19,654	14,670	
セグメント別売上高															
国内建設コンサルティング事業(百万円)	—	—	—	—	—	—	39,603	40,871	45,493	48,978	53,696	58,160	64,473	66,945	
海外建設コンサルティング事業(百万円)	—	—	—	—	—	—	9,697	17,572	17,156	16,211	20,713	25,325	28,583	30,733	

※セグメント区分を2017年12月期から変更

会社の現況 (2024年12月31日現在)

株式の状況

(1)発行可能株式総数	80,000,000株
(2)発行済株式の総数	28,318,172株
(3)株主数	3,993名

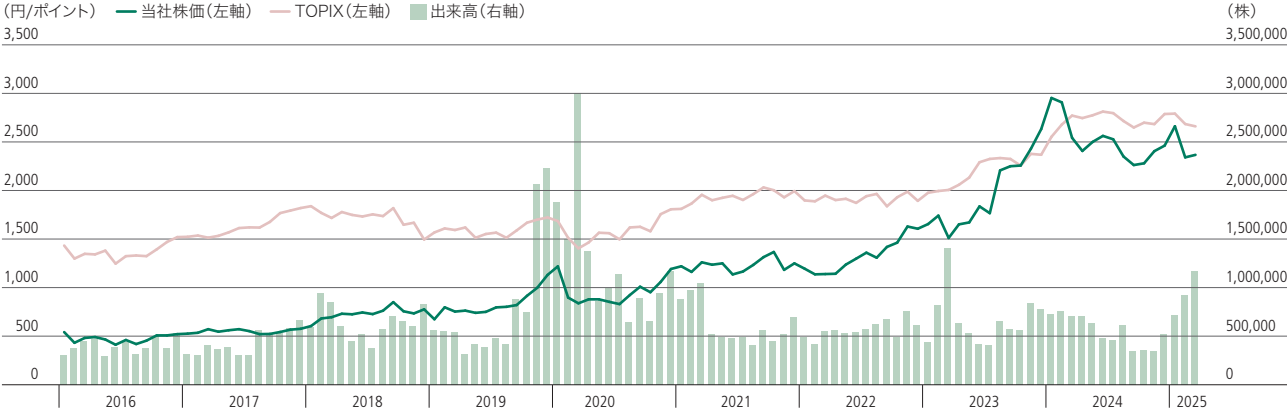
※2025年1月1日付けで実施した株式分割による調整後の株式数を記載しております。

大株主(上位10名)の状況

株主名	持株数 (千株)	持株比率 (%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	1,501	10.8
有限会社光パワー	1,396	10.1
建設技術研究所従業員持株会	1,068	7.7
重田 康光	396	2.9
株式会社三菱UFJ銀行	371	2.7
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	368	2.7
三菱UFJ信託銀行株式会社	354	2.6
住友生命保険相互会社	300	2.2
第一生命保険株式会社	269	1.9
高橋 豊	235	1.7

(注)1. 持株比率は、自己株式(278,858株)を控除して計算しております。  
2. 2025年1月1日付けで普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っております。  
上記大株主の状況については、当該株式分割前の所有株式数を記載しております。

株価の推移



ISO認証

品質マネジメントシステム

JIS Q 9001:2015(ISO 9001:2015)認証番号 MSA-QS-4

【認証範囲】 河川・砂防及び海岸・海洋、港湾及び空港、電力土木、道路、鉄道、上水道及び工業用水道、下水道、農業土木、森林土木、水産土木、廃棄物、造園、都市計画及び地方計画、地質、土質及び基礎、鋼構造及びコンクリート、トンネル、施工計画・施工設備及び積算、建設環境、機械、電気電子、情報に関するコンサルティングサービス

【認証組織】 本社 品質環境安全管理部、東京本社、北海道支社、東北支社、北陸支社、中部支社、大阪本社、中国支社、四国支社、九州支社、沖縄支社

環境マネジメントシステム

JIS Q 14001:2015(ISO 14001:2015)認証番号 MSA-ES-10

【認証範囲】 建設事業に関するコンサルティングサービス及び事務所活動

【認証組織】 本社 品質環境安全管理部、東京本社、北海道支社、東北支社、北陸支社、中部支社、大阪本社、中国支社、四国支社、九州支社、沖縄支社

会社情報

会社概要

商号	株式会社建設技術研究所
本社所在地	東京都中央区日本橋浜町3-21-1 (日本橋浜町Fタワー)
設立	1963年4月
資本金	3,025,875,010円
上場取引所	東京証券取引所 プライム市場 (証券コード9621)
事業内容	土木建設事業に関する企画、調査、計画、設計及び事業監理他

- 建設コンサルタント登録 建06第133号
- 地質調査業者登録 質04第19号
- 補償コンサルタント登録 補06第1002号
- 測量業者登録 第(16)-848号
- 一級建築士事務所登録 (東京都) 第4330号
- 一級建築士事務所登録 (大阪府) (チ) 第12091号
- 一級建築士事務所登録 (愛知県) (い-6) 第13738号
- 計量証明事業登録(濃度) (東京都) 第1424号
- 土壌汚染対策法第3条第1項に基づく指定調査機関 環2003-8-3017
- 予報業務許可第192号(気象・洪水)

情報セキュリティマネジメントシステム

JIS Q 27001:2023(ISO/IEC 27001:2022)認証番号 MSA-IS-62

【認証範囲】 建設事業に関するコンサルティングサービス及び事務所活動

【認証組織】 本社、東京本社、北海道支社、東北支社、北陸支社、中部支社、大阪本社、中国支社、四国支社、九州支社、沖縄支社

アセットマネジメントシステム

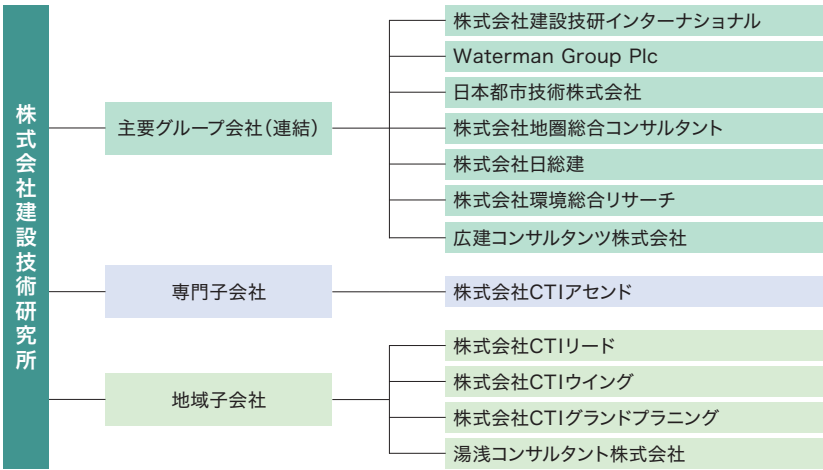
JIS Q 55001:2017(ISO 55001:2014)認証番号 MSA-AS-13

【認証範囲】 一般公共インフラ(河川・海岸施設、橋梁、トンネル)及びユーティリティ(上水道、下水道)のアセットマネジメントに関するコンサルティング

【認証組織】 東京本社 インフラマネジメントセンター、水工部、上下水道部、大阪本社 上下水道室

CTIグループ

CTIグループ会社構成図



<b>株式会社建設技術研究所</b> https://www.ctie.co.jp	土木建設事業に関する企画、調査、計画、設計及び事業監理他
<b>株式会社建設技研インターナショナル</b> https://www.ctii.co.jp	海外のインフラ整備・社会環境整備に関わる調査・計画・設計・施工監理・プロジェクトマネジメント業務
<b>Waterman Group Plc</b> https://www.watermangroup.com	英国、アイルランド、オーストラリアを拠点とした、建築、インフラ整備、環境、エネルギー分野における企画提案、計画、設計
<b>日本都市技術株式会社</b> https://www.cticd.co.jp	都市開発・都市計画・まちづくり、土地区画整理事業・市街地再開発事業、土木設計・開発許可、補償調査、測量、災害復興、不動産コンサルティングなど
<b>株式会社地圏総合コンサルタント</b> http://www.chiso-con.co.jp	地質調査・解析及び地下水・土壌汚染調査、道路・河川・地下利用施設の計画・設計、砂防防災の計画・設計、斜面防災・地すべり対策の調査・設計など
<b>株式会社日総建</b> https://www.nissoken.co.jp	建築・建築設備に関する設計・監理・調査・計画、建築事業全般に関するPM・CM業務、建築物の調査鑑定解析、長寿命化・修繕計画作成など
<b>株式会社環境総合リサーチ</b> https://www.ctiers.co.jp	環境コンサルティング(土壌汚染対策、水処理、環境アセス)、環境調査分析(水質、廃棄物、排ガス、ダイオキシン類、PCB、アスベスト、PFAS)、作業環境測定、飲料水検査、遺伝子解析(環境DNA)など
<b>広建コンサルタンツ株式会社</b> https://hiroken-net.co.jp	インフラ整備事業(土木設計、開発設計、農業土木、建設環境、各種点検、測量、補償調査、地質調査など)及び廃棄物関連事業、店舗・造成事業、土壌調査、ICT事業(3D測量・3D設計など)
<b>株式会社CTIアセンド</b> https://tamano-ascend-distillery.jp/	未利用地や未利用資源を活用した農業生産(トウモロコシ)及び酒類(ウイスキー)製造販売
<b>株式会社CTIリード</b> http://www.reed.ctie.co.jp	河川構造物設計、砂防設計、道路設計、BIM/CIM、ビッグデータ解析、交通需要予測、自然環境調査、影響・保全調査、水理模型実験・解析、河川・ダム・海岸・砂防の現地調査・解析、河床材料調査・分析
<b>株式会社CTIウイング</b> https://www.ctie.co.jp/company/group/ctiwing/	河川構造物・ダム・砂防、電気通信施設計画・設計、道路構造物計画・設計、橋梁点検・設計、河川計画、生活環境・交通量調査、DX関連(UAV調査、XR、BIM/CIM)、建設マネジメントなど
<b>株式会社CTIグランドプランニング</b> https://www.ctie.co.jp/company/group/ctigp/	水理解析、耐震解析、施設計画・設計・維持管理点検、防災・減災計画、ビッグデータ解析、BIM/CIM、XRなど情報活用、管理システム・アプリ開発、UAVなどによるセンシング、地質調査・解析、発注者支援など
<b>湯浅コンサルタント株式会社</b> https://www.ctie.co.jp/company/group/yuasa/	上水道の設計、道路、河川、砂防の構造物設計、電線共同溝の設計、測量、保安林解除申請、林地開発許可申請など