

INTEC TODAY

2019.08 vol.07

特集1

2019年法改正に対応する ITソリューション



特集2

インテックにおける 働き方改革の推進

CLIENT TODAY

ブロックチェーン技術に応用した
デジタル通貨
富山第一銀行

Silicon Valley Today

古くて新しいGoogleのEdTech

富山のイノベーター

能作克治 氏

03 | 特集1

2019年法改正に対応する ITソリューション

法対応からビジネスの改革に向けて

08 | 特集2

インテックにおける 働き方改革の推進

インテック人事部 働き方改革推進室長 増田 忍

12 | CLIENT TODAY

実証実験でブロックチェーン技術を応用した
デジタル通貨の有用性を確認
株式会社 富山第一銀行

14 | Silicon Valley Today

古くて新しいGoogleのEdTech (教育機関向けサービス)

16 | Today's Topics

19 | 富山のイノベーター

TODAY'S KEYWORD

プラットフォーム規制

Platformer regulation

現在のデジタル変革で大きな役割を担っているのが、GAFに代表される巨大IT企業です。クラウドサービス、EC、SNSなどを通じ、自社のみならず、第三者に対してサービスや商品の基盤を提供していることから、「プラットフォーム」とも呼ばれています。

一方で、プラットフォームによる寡占が進み、ビジネスや生活を彼らのサービスに依存せざるを得ないという状況も出てきました。そこで、その影響力の大きさへの懸念から、EUを中心にプラットフォームへの規制が検討されるようになったのです。

日本でも、政府が以下の3点について、新法や法改正を含

めた対応を検討しています。

- ①公正競争の確保：取引条件の開示、一方的な条件変更への規制、収集したデータの寡占防止など。
- ②個人情報保護：個人情報の収集・保管・利用への規制強化。
- ③課税適正化：サービス利用国での課税について、OECDやG20での協議を踏まえて検討。

読者の皆さまにも、プラットフォームのサービスを利用されている方は多いことでしょう。規制内容によっては、ビジネスに影響が出ることも予想されます。インテックでは、規制の動向を注視し、情報提供に努めるとともに、今後も最善のソリューションをご案内していきます。

IT SOLUTIONS FOR
2019 LEGAL AMENDMENTS

2019年法改正に対応する
ITソリューション

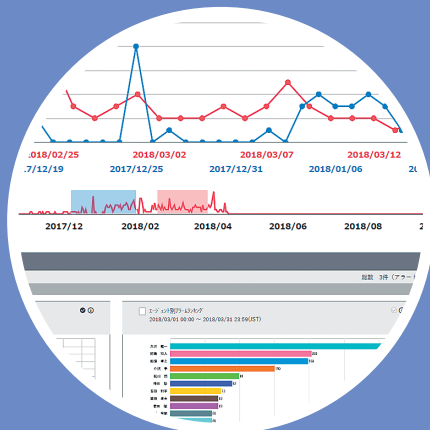
法対応からビジネスの改革に向けて

法律の改正や規制の変更は、
企業のビジネスにも大きな影響を及ぼします。
2019年から20年には、働き方改革関連法の順次施行、
消費税率改正といった法改正があるほか、
行政手続きの電子申請拡大など文書のデジタル化を推進する動きもみられます。
こうした法改正に企業が対応するために、
ITソリューションを活用できるシーンが増えています。
上手にITソリューションを使うことで、
スムーズな対応を実現する方法を見ていきましょう。

文・岩元直久 撮影・住友一俊

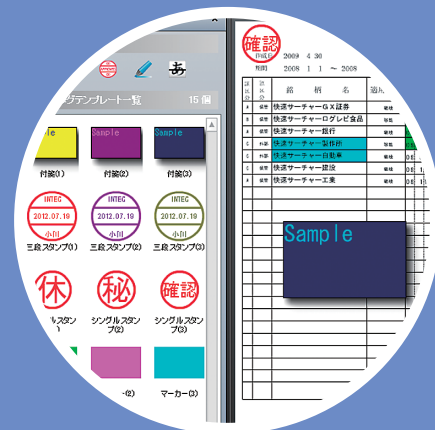
IT solution 1

「LogRevi」



IT solution 2

「快速サーチャー GX」





“守り”の働き方改革から“攻め”の働き方改革へ

労働時間管理の 厳格化に対応

ワークライフバランスの実現や雇用形態にかかわらず公平な待遇を確保することを旨とする「働き方改革関連法^{*1}」が、2019年4月1日から順次施行されています。

インテック ネットワーク&アウトソーシング事業本部ビジネスソリューション部営業課長代理・田中^{さとる}は「時間外労働の上限規制は、罰則付きの厳しいものとなったため、企業は従業員の残業を適切にコントロールする必要があります。さらに、裁量労働制の適用者も含め、全従業員の労働時間を客観的に把握することが義務化されました。すべての企業は、今までとは比べ物にならないほど厳密に労働時間を管理しなければならなくなりました」と法改正の影響を説明します。

こうした中、ITソリューションは労働時間を管理する効果的なツールとなります。ITを活用した勤怠管理システム^{*2}を導入し、残業の承認ワークフローを確立することで、無駄な残業を抑制し、従業員の残業時間をリアルタイムに把握することが可能になるのです。

さらに労働時間把握義務への厳密な対応を考えると、従業員の実際の労働時間をどのように管理するかが課題になります。退

勤記録後にサービス残業を行っていないか、休日に申告せずに業務を行っていないかなど、企業にはしっかりと管理が求められます。業務用PCの起動・終了時刻、オフィスの入退室記録など、労働時間を推定できる情報のログ（記録）と、勤怠管理システム、自己申告の勤務時間を突き合わせて、客観的な労働時間を把握することが必要になってきます。

労働の「見える化」から 業務効率化や生産性向上へ

労働時間管理のポイントは、いかにわかりやすく個々人の労働時間を把握できるかです。インテックの統合ログ管理ソフトウェア「LogRevi（ログレビ）」は、従業員のオフィス入退室、PC操作、印刷などの労働時間に紐づくログを統合し、表やグラフで「見える化」するほか、独自の検索エンジンで大量のログから必要なデータを検索することができます。

さらに「突合わせレポート機能」を使えば、ログの不整合を自動的に検出できるため、勤怠管理システムに隠れてサービス残業をしているような従業員の行動をすぐに見つけることも可能です。

「勤怠管理システムやPCの操作ログとLogReviを組み合わせることで、労働時間や勤怠状況を見やすいレポートとして表示できるようになり、客観的な労働時間を把握することが可能になります」（田中）

LogReviを導入すれば、法改正対策としての“守り”の働き方改革にとどまらず、より“攻め”の働き方改革への可能性も広がります。たとえば、PCの操作ログから時間のかかっている作業を見つけ出し、改善策を検討するといったことが可能になります。

こうした機能を高度に活用すると、残業時間の上限管理や労働時間把握にとどまらず、業務効率化や生産性向上を実現する本質的な働き方改革につながられるのです。

*1

時間外労働の上限規制の導入、年次有給休暇の確実な取得、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の禁止が主な改正点。

*2

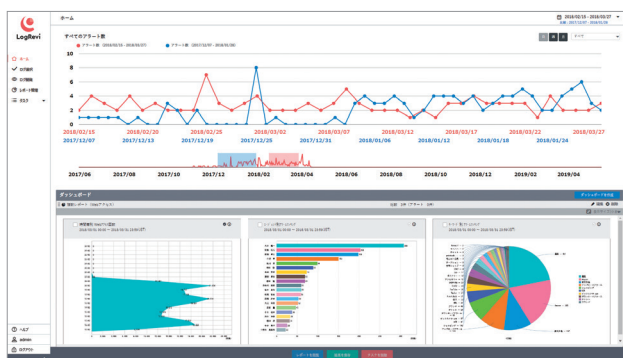
従業員の出退勤時刻を管理するシステム。時刻の記録（打刻）方法には、PCと連動したタイムレコーダー、ICカードによる記録、PCやスマホアプリによる記録などの方法がある。



ITソリューションの活用を説くインテック ネットワーク&アウトソーシング事業本部ビジネスソリューション部長・吉岡哲

IT solution 1 総合ログ管理ソフトウェア「LogRevi」の導入で、従業員のあらゆる記録を一元管理できる

日時	通行履歴ログ	起動・終了	ドライブ	クライアント操作	ファイル操作	USB操作ログ	プリント
2018/05/17 20:57:59	adachi 5 3 Fセキュリティルーム入口 2018/05/17						
2018/05/17 20:58:32		PC77 adachi 192.168.0.118 2018/05/17 20:58:32					
2018/05/17 20:59:46		PC77 adachi 192.168.0.118 2018/05/17 20:59:46					
2018/05/17 21:10:02			PC77 adachi				
2018/05/17 21:11:45	adachi 5 3 Fセキュリティルーム入口 2018/05/17			adachi PC77 U:\Memo%\ explorer.exe クライアント操作			
2018/05/17 21:12:34		PC77 adachi 192.168.0.118 2018/05/17 20:58:32		adachi PC77 \\blank-s\%機密【持ち出し禁止】 explorer.exe クライアント操作			
2018/05/17 21:12:38				adachi PC77 U:\Memo%\ explorer.exe クライアント操作			
2018/05/17 21:12:46				adachi PC77 U:\Memo%\ explorer.exe クライアント操作	adachi PC77 Sony Storage Media USB Device U:\Memo%\マイナンバーシステム クライアント操作	adachi PC77 ファイルコピー U:\Memo%\%機密【持ち出し禁止】\マ リムーバブル U:\Memo%\マイナンバーシステム	



氏名	社員番号	操作	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
竹井 誠	0391185	総アクセス アプリケーション クライアント操作 ドライブ ファイル操作 プリント																		
山重 悠介	0900258	総アクセス アプリケーション クライアント操作 ドライブ ファイル操作 プリント																		
佐藤 彰	1172915	総アクセス アプリケーション クライアント操作 ドライブ ファイル操作 プリント																		

LogReviでは、オフィス入口の通行記録からPCの起動・終了、PC操作、プリントといった各種ログを一覧でき、全社状況もグラフなどで把握できる

ネットワーク&アウトソーシング事業本部ビジネスソリューション部長・吉岡哲は「従来はログ管理システムを導入すると、どうしても“悪いことをしている人をあぶり出す”といった発想になりがちでした。法改正がきっかけとなって、勤怠状況をきちんと『見える化』する仕組みを導入し、業務を効率的に進める方法について考える企業が増えてきました」と現状を分析しています。

消費税率改定に加えてインボイス方式の導入も

2019年10月には、消費税率の改定が実施される予定です。8%から10%への税率変更に加えて、軽減税率制度*3の導入が対応をひときわ複雑にしています。特に軽減税率の対象である飲食料品を取り扱う企業では、販売時に8%と10%の2つの税率へ

の対応が求められるため、会計システムやPOSレジの改修が必要になります。

一方で、軽減税率と関わりがない商品を取り扱う企業も、安心してはいられません。贈答品や来客用の飲食料品の購入、新聞の定期購読など、経費で軽減税率対象商品を購入することがあるからです。

さらに請求書などの書式についても、10%の増税と同時に「区分記載請求書等保存方式」が導入され*4、2023年10月には、「適格請求書等保存方式(インボイス方式)」が導入されます*5。

消費税率改正からインボイス方式の導入まで、経過措置はあるものの、今後数年で会計処理が大きく変化していくことを、すべての企業は自覚する必要があります。これを機に、会計システムの見直しを本格的に検討すると良いでしょう。

*3 飲食品(酒類および外食を除く)と新聞の定期購読(週2回以上発行されるもの)については、消費税を8%に軽減する制度。

*4 請求書において、軽減税率対象品目には*を付けるなどして軽減税率の対象品目である旨を記載し、税率ごとに区分して合計した対価の額を記載することが求められる。

*5 請求書において、軽減税率対象品目には*を付けるなどして軽減税率の対象品目である旨を記載することに加え、適格請求書発行事業者の登録番号、税率ごとに区分して合計した対価の額及び適用税率、税率ごとに区分して合計した消費税額を記載することが求められる。なお、適格請求書発行事業者の登録は、2021年10月から申請受付。登録を受けた課税事業者のみ「適格請求書」の発行が可能になり、免税事業者は「適格請求書」の発行はできなくなる。



文書デジタル化で生産性を向上

文書デジタル化の潮流に対応する

少し長い目で見ると、着実に対応を進めなければならない事柄に文書のデジタル化があります。

これまでの経緯を振り返ると、最初は1998年に施行された「電子帳簿保存法」にさかのぼります。それまで紙で保存することを求められていた国税関係帳簿書類を電子保存することが認められたのです*6。その後、2005年の「電子帳簿保存法」改正で、国税関係帳簿書類に加え、取引相手から受領した国税関係書類について、スキャナで読み取って電子保存すること（以下、スキャナ保存）が容認されました。とはいえ対象書類が限定されていた上、文書保存に厳しい要件が課せられ、文書のデジタル化はあまり進展しませんでした。

変化が表れたのは、2015年のスキャナ保存の要件緩和からです。領収書と契約書の電子保存に設けられていた3万円未満という金額制限が撤廃され、電子署名が不要になるといった規制緩和がなされたのです。さらに2016年には、スマホやカメラで撮影して電子的に保管すれば、原本の紙を破

棄しても良いという規制緩和が行われました。これらにより、紙文書の電子保存が現実のものになり始めたのです。

行政手続きを原則的に電子申請に統一する「デジタルファースト法*7」が2019年5月に可決・成立したことも追い風となり、文書のデジタル化は今後もさらに加速していくとみられます。

しかし、ネットワーク&アウトソーシング事業本部ビジネスソリューション部営業課主任・山岸敏敏は、「スキャナ保存の申請件数*8は、累計で2000件程度にすぎないと推測されます。紙ありきで運用している業務をどのように電子化するのか、コストメリットをどう見出すのか、まだ課題は多いのです」と指摘します。

システムが出力した帳票もスキャンしたPDFも一元管理

文書デジタル化、ペーパーレス化の課題にも、ITソリューションで解決できることがあります。ビジネスで利用する文書には、電子化されているもの、紙のもの、紙文書をスキャンしてデジタル化したものなど、さまざまな形態があります。さらに電子化

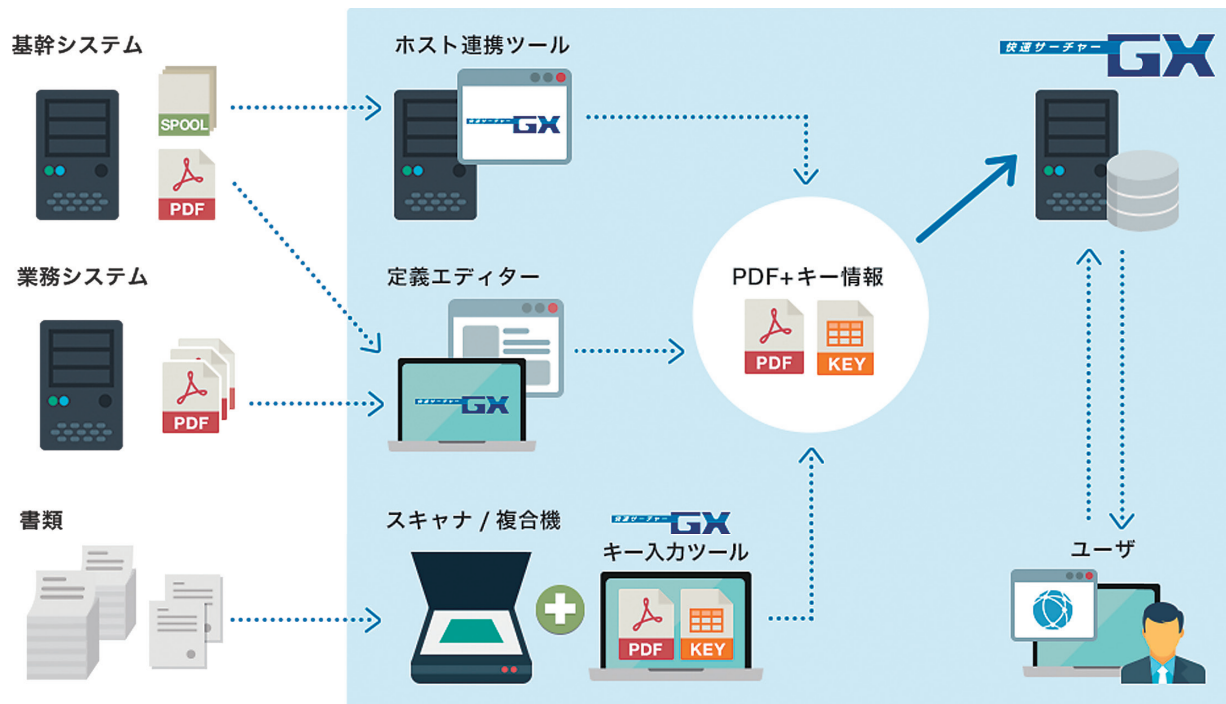
*6 このとき、電子保存が認められたのは自己がシステムで作成した帳簿書類のみ。

*7 行政手続きをデジタル（オンライン）で完結できるようにする「デジタルファースト」に加え、一度提出した情報は二度提出することを不要とする「ワンスオンリー」、民間サービスを含め複数の手続き・サービスをワンストップで実現する「コネクテッド・ワンストップ」を規定している。

*8 スキャナ保存を導入するには、所轄の税務署に申請し事前承認を受ける必要がある。国税庁の発表によると、2017年度のスキャナ保存承認件数は1846件。

チェックリスト 2019～20年の主な法改正

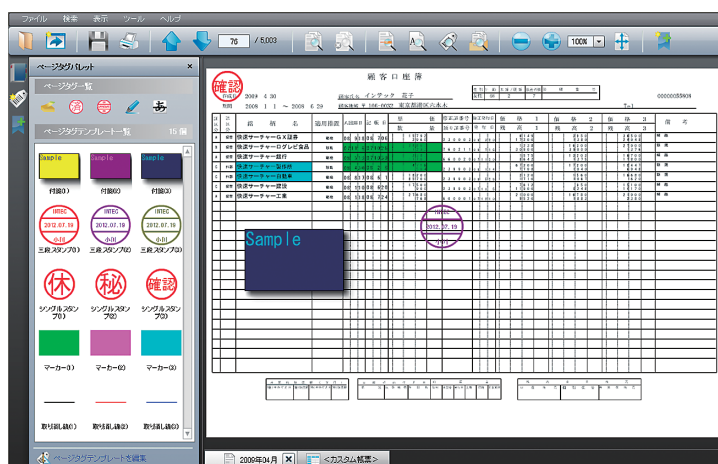
	施行年	法改正	内容	チェックポイント
<input type="checkbox"/>	2019年	働き方改革関連法施行	労働時間などの規制強化と同時に、企業には、労働時間を客観的に把握する義務が課された	個々人の労働時間をより正確に把握するシステムを構築することが必要になった
<input type="checkbox"/>	2019年	消費税率改定	消費税率が10%に改定、食品などで軽減税率が導入される	税率改定、複数税率に対応するための経理、会計システム改修
<input type="checkbox"/>	2019年	電子帳簿保存法改正	スキャナ保存の対象書類の範囲拡大と運用上の見直しが見られる	未対応の企業は、電子保存への移行を検討する
<input type="checkbox"/>	2019年	デジタルファースト法案施行	2019年に個人の行政手続き、2020年には法人設立の手続きが電子申請で行えるように。企業の行政手続きの電子申請化も進み始めている	文書のデジタル化を進めて電子申請に対応できるように備える
<input type="checkbox"/>	2020年	税制改正	大企業の法人税・消費税の電子申告が義務化される	対応していない企業は、電子申告に必要な環境整備とシステムへのアップデートが必要
<input type="checkbox"/>	2020年 (改正予定)	個人情報保護法改正	未定	EUのGDPR（一般データ保護規制）に近い規制強化が行われれば、企業も対応を求められる



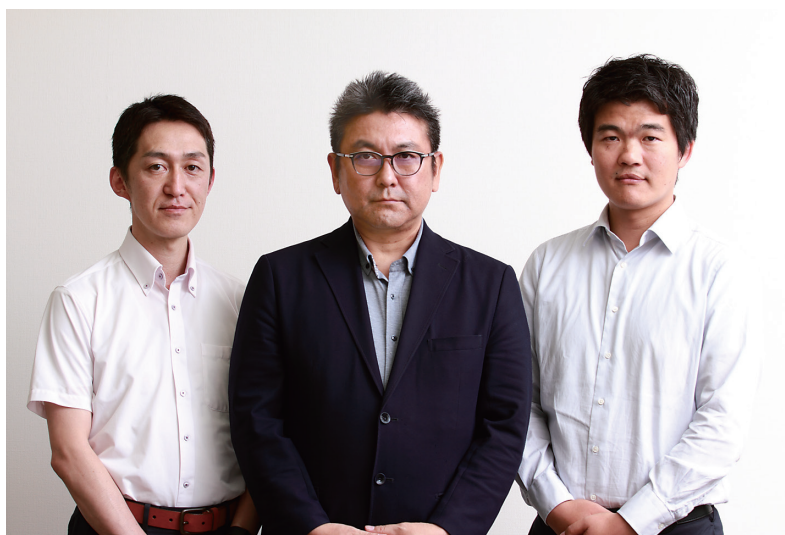
されていても文書フォーマットが異なるものが多数存在し、管理を煩雑にしています。インテックが提供する「快速サーチャー GX」は、各種システムが出力する帳票をデータとして取り込むだけでなく、紙文書をスキャンしたデータも取り込んで一元管理できるシステムです。高速検索エンジンと使いやすいブラウザで検索・閲覧を容易にし、企業のペーパーレス化を支援してきました。

2018年には「快速サーチャー GX クラウド」の提供も始めました。こちらはスキャナ保存専用の電子帳票ソリューションで、手軽に書類をPDF化してクラウドに保管し、Web上で検索・閲覧することが可能になります。「契約書や領収書からといったスタートに適した形態なので、すぐにご利用を開始できます」(山岸)。

文書のデジタル化は、法対応の側面はもちろん、ペーパーレス化による業務改善やコスト削減の効果も期待できることは言うまでもありません。ITソリューションを活用した法対応は、「法律に対応するため」だけの取り組みではなく、それをきっかけに、業務の見直しや生産性向上への取り組みと一体化することで、業務の今後のあり方を変えていくことにつながるのです。



快速サーチャー GXは、社内の各種システムからのデータや紙の書類を取り込み、必要な書類を高速に検索して印刷された書類と同じイメージで表示できる



左から、インテック ネットワーク&アウトソーシング事業本部ビジネスソリューション部営業課長代理・田中暁、同部部長・吉岡哲、同部営業課主任・山岸敏康

インテックにおける 働き方改革の推進

Interview

インテック人事本部 働き方改革推進室長
増田 忍

文・今井明子 撮影・住友一俊



2018年6月に成立し、2019年4月から施行された働き方改革関連法。インテックでは4月に人事本部内に「働き方改革推進室」を設置し、法改正に対応した制度の充実や職場環境の改善に注力しています。室長の増田忍に、インテックにおける働き方改革の推進について聞きました。

時間外勤務時間を 月17時間以下に

— インテックでは、働き方改革についてどのような考え方をお持ちですか？

日本では生産年齢人口が減少しており、深刻な労働力不足を迎えようとしています。インテックでは、「多様な働き方を受容して活かす。そのうえで働く“個”の自立を促す」という考え方で労働力不足に対応していきます。社員にはできるだけ長く当社で働いてもらいたい、そのためには働き方改革が欠かせません。

基本的には、2019年4月から施行された働き方改革関連法に対応して、「女性が働きやすく活躍できる職場」「シニアの活躍と若手が辞めない風土づくり」そして「障がい者の積極的な雇用」を推進していく予定です。

— 労働時間に対する具体的な施策について教えてください。

まずは時間外労働の上限を見直すことで、長時間労働の是正を目指します。インテックでは全社員を対象に、時間外勤務は1カ月当たり30時間以下を原則としています。今期は、1人当たりの休日勤務を含む1カ月当たりの残業時間の目標を平均17時間としています。さらに、休日を含む半期の月平均残業時間が60時間を超える人数0人という目標を掲げています。

また、今期の有給休暇取得率の目標を75%とし、4月から9月の間に有給休暇を最低5日間取得することを原則にしています。もし9月末までに取得していない場合は、10月から2月までの間に取得できるように人事部がフォローします。

働き方改革関連法には、勤務間インターバル(終業時刻から翌日の始業時刻までの時間を一定時間確保すること)制度の努力義務もあります。こちらに関しては、国は11時間で制度化を検討中なのですが、インテックでは全社員にインターバルを取ることを意識させるために、「まずは最低限9時間は取ろう」という形で試行しています。



インテック 人事本部 働き方改革推進室長 増田 忍
今年4月に設置されたばかりの部署の室長として、会社全体の働き方改革を進めている

— 残業時間も有給休暇取得率も、かなりハードルの高い目標に感じたのですが、これは実現可能なのでしょうか？

残業時間は減らすように社員の意識が高まっていますし、有給休暇の取得率も奨励日を設定して活用しているため、十分可能だと思います。IT企業は長時間労働という印象が強いですよね。私自身も昔は有給休暇を全く取らず、翌年に繰り越ししてたまっていく一方でした。しかし、ここ3~4年は時間をかけて意識的に長時間労働を是正してきましたので、残業はしない、有給休暇は計画的に取得する、ということが当たり前になってきました。働く人のモチベーションや雇用の継続に影響してきますので、労働時間の改善には真剣に取り組まないといけません。

子育てと仕事の両立を 手厚くサポート

— ワークライフバランスへの配慮についてはどのような施策を行っていますか？

インテックには、もともと時差勤務制度というものがあります。そのうちAからEまでの5パターン(一番早いA勤務が朝の7時、E勤務が午後1時の始業でそれぞれ8

時間)の勤務時間の適用を拡大することによって、フレックスタイム制の代わりにしました。これまで時差勤務制度は業務理由でしか利用できなかったのですが、私的な理由でも使えるようにしたのです。

また、昨年導入したのが時間単位有給休暇です。こちらは1年間に5日以内、40時間分を認めています。この制度は社員に好評で、非常によく利用されています。たとえば通院や、子どもの園や学校からの呼び出しに対応するときなど、1~2時間使う社員が多いようです。もちろん、ちょっと開演の早い映画を見たいから1~2時間取得して早退するという使い方もいいと思いますよ。

— 子育てと仕事の両立をサポートする制度としては、ほかにどのようなものがありますか？

インテックでは、短時間勤務も育児休暇も、法律より手厚くしています。法律では育児休業期間は1年間ですが、インテックでは最大3年間取れるようにしています。短時間勤務も法律では3歳までのところを、

インテック社員の働き方の推移

	性別	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度
残業時間(時間) *1		29.1	25.1	21.2	19.8
残業時間削減率(前年比)		-	13.7%	15.5%	6.6%
有給休暇取得率		53.7%	61.0%	67.3%	69.6%
育児休暇取得率 *2	男性	3.0%	2.0%	4.0%	2.0%
	女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
短時間勤務率 *3	男性	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
	女性	13.0%	14.0%	15.0%	18.0%

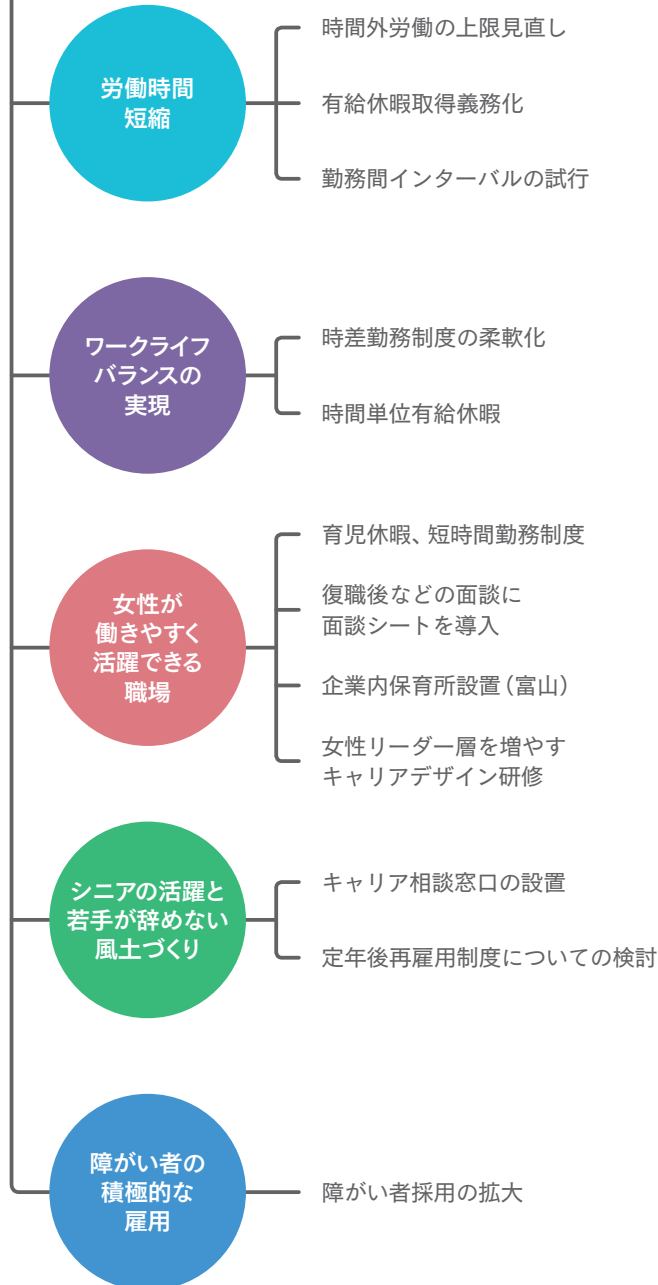
*1: 全社員平均の残業時間。時短勤務者も含む

*2: 子どもが生まれた社員の取得率

*3: 育児、介護による短時間勤務者の4月1日付の従業員数に対する割合。そのほとんどは育児によるもの。男性は毎年4名ほど取得しているが、全従業員数が大きすぎるため、0%になる

基本方針

多様な働き方を受容して活かす



小学生になっても利用可能にしています。さらに、短時間勤務の利用期限は小学4年生進級までだったのですが、社員からの要望に応じて、小学校在学中(6年生まで)は認めることにしました。

しかしながら、当社は「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定を受けた「くるみんマーク」が取得できていません。このマークを取得するためには、前年度と比較してどれだけよくなったかが重視されるので、もともと制度が手厚いと、評価を上げるのが難しいんです。ただ、チャレンジはしたい。そのためには残業時間の目標値をクリアすることも大切で、クリアできれば来年は取得できそうです。

産後休暇・育児休暇からの復職後など、上司との面談の際に、新たに面談シートを導入しました。この面談シートを使って円滑にコミュニケーションを取ることで、上司と部下のお互いの不安解消につなげています。

富山にはインテックキッズホームという企業内保育所があります。こちらは社員が子どもを預けて働けるよう設置していますが、社員だけでなく地域の方々も利用できます。

このように、子育てと仕事の両立を支援することで、子育て中の社員に働きやすさを楽しんでもらい、安心して仕事に取り組んでもらいたいと考えています。

— 女性の活躍を推進する取り組みは、ほかに何かありますか？

インテックは、女性の活躍推進に関する取り組みの実施状況などが優良な事業主を厚生労働省が認定する「えるぼし認定」の最高位を取得しています。これは、「採用」「継続就業」「労働時間等の働き方」「管理職比率」「多様なキャリアコース」の5つの項目において、基準を満たす企業だと認められたということです。

多様なキャリアコースの現場では、女性活躍推進はかなり浸透しており、各地域の本部のトップからも女性の活躍を推進したいという声が増えてきています。その声をしっかり受け止め、最近では女性リーダー層を増やすためのキャリアデザイン研修の実施を後押ししています。当社はもと

もと女性社員が多いのですが、女性のリーダー層や管理職の比率が増えないことが課題と認識しています。

また、3年くらい前から富山では半年に1回、北陸電力、北陸銀行と3社で「コスモスプロジェクト」という女性の異業種交流会を行っています。今年はインテックが幹事なので、8月に「子育て社員のキャリア研修」をテーマに、復職後3～6年目の社員を対象にした研修を企画しています。

すべての社員の キャリア自立を

— 労働生産性向上への取り組みは、どのようなことをされているのでしょうか？

ペーパーレス化や各種業務のワークフロー導入については、決裁システムの電子化や情報連携を目的としたワークフローの普及、さらに一部経理伝票の承認を電子化するなど、地道に取り組んできました。さらに、グループ内で基幹システムを統一していく流れができましたので、ペーパーレス化は加速し、徐々に紙をなくしてどこでも仕事ができる状況になってきています。

テレワークの取り組みとしては、モバイル勤務を中心に、東京・日本橋にサテライトオフィスを構え、営業部門を中心に活用しています。在宅勤務については、セキュ

リティや部門長の管理負荷の問題があるため、なかなか進めるのが難しい状況だったのですが、今期、本格導入に向けて環境整備を行っています。現在、試行をしており、そこで出た課題を整理して運用条件を決めていく予定です。

— 働き方改革に関する今後の予定は、いかがでしょうか？

今期の目指すところは、働きがいを高める環境づくりをしていくということです。その流れの中ですべての社員のキャリア自立を進めていく、すなわち自分で自分のキャリアを考える習慣をつけてもらうことを目標にします。

私は社員ひとりひとりに、自分のキャリアを考えてほしいと思っています。生産性を向上させる環境をつくるためには、そこで働く人たちの意識改革が必要だというのが私の持論です。意識改革するということは容易なことではありません。今後は組織内・外を問わず、社員の思いを受け止めて、本人のキャリア形成を支援する役割が必要になると考えています。

組織内コミュニケーションの活性化策としては、たとえば「1on1 ミーティング」のように、上司がひとりひとりの部下と向き合うことが必要ですね。また、上司がマネジメント力の向上を図ることで、現場に活力の素をつくっていきたいと思います。

働き方改革関連法による主な改正・導入事項

改正・導入事項	施行年(各年4月1日)	罰則	備考
残業時間の上限規制 (月45時間、年360時間が原則)	2019年(大企業)／ 2020年(中小企業)	あり	建設事業、自動車運転業務、医師などは2024年から適用で規制内容も異なる。研究開発業務は条件付きで適用外
年5日間の年次有給休暇の取得	2019年	あり	企業に義務づけ
「勤務間インターバル」制度の導入促進	2019年	なし	企業の努力義務
「フレックスタイム制」の拡充	2019年	あり	
労働時間の客観的な把握	2019年	なし	企業に義務づけ
月60時間を超える残業の割増賃金率 引上げ(25%→50%)	2023年	あり	大企業は改正済み。今回の改正は中小企業が対象
「高度プロフェッショナル制度」の創設	2019年	あり	
雇用形態に関わらない公正な待遇	2020年	なし	中小企業では、パートタイム・有期雇用労働者に関しては2021年施行
産業医・産業保険機能の強化	2019年	なし	

実証実験でブロックチェーン技術を応用したデジタル通貨の有用性を確認

株式会社 富山第一銀行

富山県を中心に企業・個人向けの金融サービスを提供する富山第一銀行では、インテックと共同でブロックチェーン技術を活用したデジタル通貨（FBC:First Bank Coin）の実証実験を2018年11月28日～2019年4月23日の期間で実施し、デジタル通貨の有用性を検証しました。

文・上田純美礼 撮影・川北武志

生活スタイルの変化に対応し 地域経済の発展に寄与する

富山第一銀行は、富山県を中心とする地域銀行として、地域の方々からお預かりした預金を地元の企業や資金を必要としている方々に貸し出し、地域に還元・還流する役割を担っています。

現在、富山第一銀行が注力しているのが、金融取引を時間や場所を気にせず「楽しい体験」とするための取り組みです。

2019年2月にはスマホアプリをアップデートして、預金口座とクレジットカードの一括管理を可能にしたほか、お店情報やお得なクーポンの受け取り機能を追加し、4月には全国の金融機関が参加するスマホ決済サービス「J-Coin Pay」との口座連携サービスを開始するなど、顧客のライフスタイルの変化に応じたサービスの開発・提供を次々と進めています。

キャッシュレス社会を見据え 行内専用のデジタル通貨を発行

昨今、現金を使用せずに支払い・受け取りを行うキャッシュレス取引の仕組みが広がっています。中でもその手軽さで注目を集めているのがスマホによるコード読み取り型決済方式です。しかし、実際の利用経験者はまだ少なく、小売業者も導入には消極的なのが現状です。

こうした状況の下、富山第一銀行では、スマホを使用したキャッシュレス決済の利便性を検証したいと考えていました。そこで従来からブロックチェーン技術の研究を進めていたインテックの協力を得て、行内専用のデジタル通貨「First Bank Coin (FBC)」の実証実験を開始する運びとなったのです。

実験は富山第一銀行本店にFBC専用の口座を設け、行員が現金を振り込むと同額の行内コイン（1円＝1FBC）を発

行する形で行われました。

行員はスマホアプリ「First-B Pay」を使用して本店食堂内の販売ブースでQRコードを読み取り、チャージしたコインを用いて商品を購入できます。また、行員同士でコインの送受信ができる機能も設けました。

売店の売上は11倍に 手軽さが購入を促進する結果に

実験を推進したのは、同行のフィンテック*1対応の専任部署であるデジタルイノベーション室でした。実験の責任者となったデジタルイノベーション室の長谷聡室長はこう語ります。

「最初にインテックと共同で実証実験を行ったのは、2017年10月に開かれた『富山県ものづくり総合見本市』でした。銀行が変わっていく兆しが見えていたため、インテックに相談したところ、ブロックチェーンについて大変わかりやすく説明していただき、その後も継続

Process

課題



キャッシュレス社会
への対応



解決策



ブロックチェーン技術を
応用したデジタル通貨の
実証実験を実施



成果



スマホを使用した
キャッシュレス決済の
利便性と有用性を
行員自ら確認

的にお話をしていくなかで実施を決めました。来場者がスマホアプリをインストールし、出展者のブースを回ってQRコードを読み取り、ポイントを集めるとドリンクなどに交換できる仕組みでした。今回はさらに一歩進めて現金と行内コインを交換し、実際に商品購入ができるようにしたわけです」

今回は富山第一銀行がコインを発行する「運営者」、コインを用いて物品を販売する「加盟店」両方の立場でコインの流通量や物品の販売管理ができることを検証すること、行員自身がユーザーとなって、その利便性を検証することを第一の目的としました。

約5カ月の実験期間内に、425名の行員が行内コインを利用しました。「売店の売上は11倍に伸び、一時は商品の補充が間に合わないほどでした。本店という場所柄もあり40代、50代の行員の利用が多く、行員間の送金も、缶コーヒー代など小銭を貸し借りする感

覚で利用されました。また、行内コインの流通量、商品の売上、送金の利用状況が素早く可視化できるという利点も実感できました」(長谷室長)。

ブロックチェーンで安全性を確保 さらなる応用を目指して

実験の第二の目的はブロックチェーンを利用したシステムが安全に運用できるか、負荷に耐えうるかを検証することでした。ブロックチェーンは分散型台帳とも呼ばれ、データが離れた場所にあるサーバーに分散して保持され、記録されたデータが改ざんされない、一部に故障したコンピューターが存在しても正しく動き続けるという特徴を持つ新しいデータベースです。

今回のシステムは全銀協のブロックチェーン連携プラットフォーム^{*2}を使用し、1秒あたり100回の処理を想定して開発しました。仕様の検討は富山第一銀行が、開発はインテックが中心と

なり、システム開発は両者の共同作業で進められました。運用期間中、大きなトラブルは発生しませんでした。

「インテックだからお願いできた実証実験だと思います。長年にわたるパートナーであり、何でも相談できるという安心感がありました」(長谷室長)。

富山第一銀行ではこの実験に大きな手応えを感じています。「先進的な銀行というアピールができましたし、行員自身がキャッシュレス決済の利便性を体験し、顧客にも自信を持って説明できるようになりました。今後は地域通貨への応用も考えています」と長谷室長は言います。富山第一銀行は新たな金融サービス開発のパートナーとして、インテックに大きな信頼と期待を寄せています。

- *1 フィンテック(FinTech)：ITを活用したこれまでにない新しい金融サービス。
- *2 ブロックチェーン連携プラットフォーム：金融機関やIT企業などがブロックチェーンを利用した新たな金融サービスを開発していくため、全国銀行協会が整備した実証実験の環境。

CLIENT PROFILE

社名：株式会社 富山第一銀行
 創業：1944年10月1日
 本社：富山市西町5番1号
 店舗数：66店(インターネット支店を含む)
 従業員数：720名(単体、2019年3月末現在)

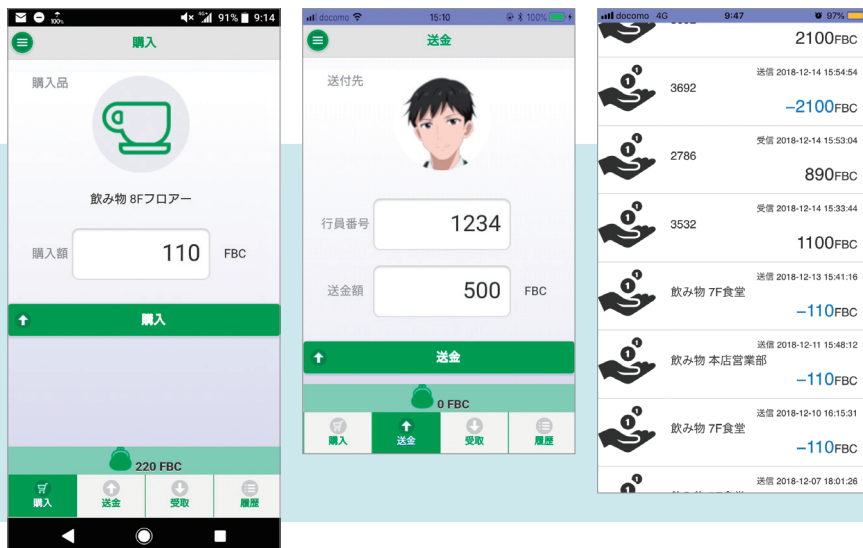


富山第一銀行 取締役 総合企画部 デジタルイノベーション室長 兼
 ダイレクトバンキング部長 長谷聡氏



本店食堂に設けられた販売ブース。QRコードを読み取って代金を決済する

スマホで代金決済、送金が行え、履歴も確認できる



古くて新しいGoogleの EdTech（教育機関向けサービス）

改正学校教育法が成立し、2019年4月からデジタル教科書の導入が可能になりました。日本の教育現場でも、IT活用が進み始めています。シリコンバレーの学校では、どのようにIT化が進められているのでしょうか。

INTEC Innovative Technologies USA, Inc.
Director, Chief Operating Officer
坂田繁明

📍 宿題の配付と提出をデジタル化

シリコンバレーと聞くと何をイメージするでしょうか？巨大IT企業やStartupが次々と新サービスを生み出す地域、投資が活発な地域といったイメージが思い浮かぶのではないのでしょうか。

最近ではカリフォルニア大学サンフランシスコ校の研究者が、脳の言語中枢からの電気信号を解読して音声化に成功したというニュースがありました。一方で先端技術の実用化に「待った」をかける動きもあります。サンフランシスコ市では、Amazon Goに代表されるような現金で会計できない店は営業してはいけないという条例が可決され、いまは顔認証システムを法的に使用禁止とする秘

密監視停止条例案が検討されています。

このようにニュースの多いシリコンバレーですが、新技術を使わない新サービスもあります。今回はアメリカに家族と移住して気づいた、「古いけれど新しい」EdTech（教育×テクノロジー）をレポートしたいと思います。

アメリカの中学校には、EdTechを導入している地区があります。たとえば、Apple本社があるクパチーノ市のミドルスクール^{*1}では、入学時に個人負担でiPadの購入^{*2}が義務付けられています。市の教育委員会は、2016年頃からGoogleの教育機関向けサービス「G Suites for Education」を標準導入しており、その中の「Google Classroom」を使って、宿題の配付や提出など、先生と生徒間のデータ送受信が可能になりました。

このデジタル化によって宿題の提出日時が記録に残るようになったため、先生は提出チェックを紙で行う必要がなくなりました。また、成績表もデジタルで配信されます。

日本の中学校では中間テストと期末テストがあり、学期末に1回、紙の成績表が配付されるのが一般的ですが、アメリカの中学校では毎週1回成績表が配付されます。毎日の積み重ねを短い期間で評価するアメリカならではの考え方もかもしれませんが、この作業をデジタルに移行できたことは、先生の負担をかなり減らしたのではないのでしょうか。一方で学校の管理者（校長、教頭や学年主任）も先生が出している宿題や成績の付け方を監視できるので、プレッシャーは増したのかもしれませんが。



クパチーノ・ミドルスクールの正門

勉強の記録を生徒も先生も確認可能に

生徒の立場で考えてみるとどうでしょう。息子は2017年にミドルスクールに入学したのですが、当時は一部の授業では、まだ紙の宿題が配られていました。ある日、送られてきた息子の成績表にF*³ (落第) が付いた教科がありました。理由のコメントも書かれており、宿題を期限内に提出しなかったからとのこと。息子に確認すると、間違いなく提出しているのに、明日先生に聞いてネゴ (Negotiate: 交渉) してくると言います。

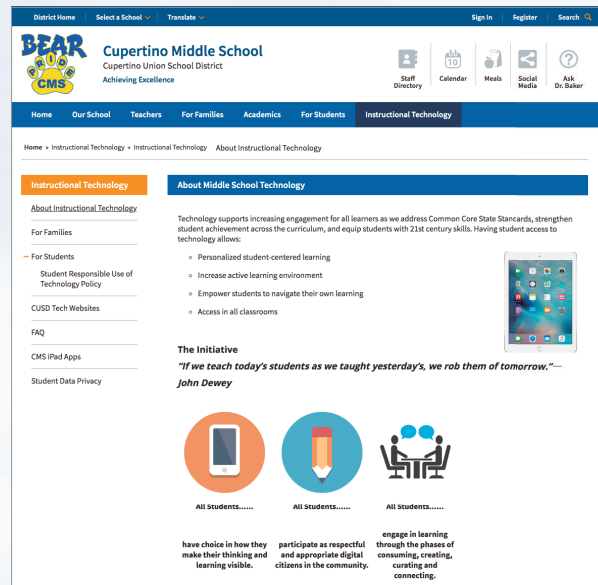
後日、Fだった成績が訂正されてBになっていました。なぜFがBになったのか不思議に思って息子に聞くと、自分は間違いなく期限内に宿題を提出していることを先生に伝え、加えて自分でHomeworkを2つ課して翌日に提出するので成績を見直して欲しいとネゴしたとのことでした。

日本で育った私には、先生に状況を聞くことはできても、一度決定した自分の成績をネゴする発想はありません。アメリカで生き残るということはこういうことなのかもしれないと、少し感心した出来事でした。

現在では宿題の配付や提出は全面的にデジタル化されたため、生徒が宿題を出していないと言われることも、出していないと言われた時にネゴする必要もなくなりました。自分の日々の取り組みを振り返ることもでき、便利になったといえるでしょう。しかし生徒には大迷惑な機能もあります。まずは成績表が親に隠せない状態で毎週配信されてしまうこと、加えてScreen Time (どのくらい画面を開いて勉強していたか) もトレースされてしまうことです。iPadによって手枷足枷をはめられているようで、昔に比べると少しかわいそうな気がします。

既知のIT技術でも可能なDX

教育は、学校、地域、先生、親などが密接に連携して子どもを見守り、育てるコミュニティの形成が大切です。Googleは、「Google Classroom」のサービスを2014年から開始し、地域のコミュニティを支援していますが、ここで使っている技術に驚くようなものはありません。Wi-Fi



クパチーノ・ミドルスクールのホームページには、利用するInstructional Technologyについての説明ページも (<https://www.cusdk8.org/Page/5581>)

ネットワーク (学校内にも全面導入)、クラウド、Webポータルと各種メニューのアプリケーション、ユーザーの認証とアクセスコントロール、文書共有の仕組みなど、かなり前から一般的に使われているものです。

技術が進歩し、それに規制をかける流れがある一方で、Googleほどの技術力を持った企業が、最先端とは言えない技術を用いて教育のように古くからあるものを活性化、改善、支援している事例もあるので。

脳波解析や顔認証システムなど、先端的な技術開発や、その実用化に向けた取り組み、それに伴う規制などをウォッチして情報発信していくと同時に、GoogleのEdTechのような既に知れ渡っている技術を使って「古いけれど新しい」サービスを市場に提供することも、DXの先駆者を目指すINTEC Innovative Technologies USAの役割だと考えています。

- * 1 日本の小学6年生から中学2年生に相当する児童・生徒が通うアメリカの中学校。High Schoolは中学3年生から高校3年生までの4年制。
- * 2 学区内の生徒には、\$385、消費税なしで購入できる優遇措置がある。
- * 3 成績はA、B、C、D、E、Fで、一般的にC以下だと成績が悪いとされる。



Management

新体制

インテックは、2019年6月21日開催の定時株主総会と取締役会において、次のとおり新体制を決定しました。

取締役



取締役会長
佐藤 知樹



代表取締役社長
北岡 隆之

取締役 副社長執行役員

新海 章

事業戦略推進本部、コンサルティング事業部、生産技術部、社会基盤事業本部担当

取締役 専務執行役員

岸 善之

業務改革推進本部、業務管理本部担当
管理本部長

取締役 副社長執行役員

平井 克八

産業事業本部、第二金融ソリューション事業本部、札幌センター、仙台センター、新潟センター担当

取締役 (非常勤)

安達 雅彦

TIS株式会社 代表取締役 副社長執行役員

取締役 専務執行役員

牧野 賢藏

行政システム事業本部長

取締役 (非常勤)

柳井 城作

TIS株式会社 取締役 専務執行役員

監査役

監査役

野崎 秀和

監査役

大滝 義衛

監査役 (非常勤)

下平 卓穂

TIS株式会社 顧問

執行役員

専務執行役員

林 弘明

リスク・コンプライアンス室、情報セキュリティ推進室担当
人事本部長

常務執行役員

眞門 聡明

グループ会社管理担当
企画本部長

執行役員

泉 肇一

産業事業本部長

専務執行役員

中森 行雄

第一金融ソリューション事業本部、ネットワーク&アウトソーシング事業本部、情報流通基盤サービス事業本部担当

常務執行役員

佐藤 正修

流通サービス事業本部長

執行役員

上田 伸一

東京総務部長

専務執行役員

今里 直人

金融ソリューションサービス事業本部長

常務執行役員

疋田 秀三

ネットワーク&アウトソーシング事業本部長

執行役員

飯沼 正満

情報流通基盤サービス事業本部長

常務執行役員

我妻 巧

北陸産業事業本部長

常務執行役員

宮下 毅

プロジェクト監理本部担当
企画本部副本部長、経営管理部長

執行役員

五十嵐 陽

総務部長

常務執行役員

荒野 高志

先端技術研究所長

常務執行役員

谷口 庄一郎

行政システム事業本部副本部長

執行役員

山口 浩明

社会基盤事業本部長

常務執行役員

小山内 誠

中部西日本産業事業本部長

執行役員

三上 雅弘

業務改革推進本部長

執行役員

武藤 敦也

第一金融ソリューション事業本部長

執行役員

黛 文彦

事業戦略推進本部長

執行役員

藤山 等史

第二金融ソリューション事業本部長

2019年3月期決算 売上高、営業、経常、純利益 いずれも過去最高を更新

インテックは、2019年5月13日に2019年3月期の決算発表を行いました。

売上高は1,151億円(前期比0.1%増)、営業利益は80億円(同14.4%増)、経常利益は86億円(同16.5%増)、当期純利益は52億円(同4.2%増)となり、利益についてはいずれも「第18次中期経営計画」初年度の計画を達成するとともに、過去最高となりました。

当期は前期に引き続きクラウドサービス事業の拡大に注力しました。また、金融機関向けCRMシステム「F³(エフキューブ)」にAML(アンチ・マネー・ローンダリング)支援機能を追加したほか、製造業向け異常検知システムにAIを活用、RPA(ロボティック・プロセス・オートメーション)などの新事業へも進取果敢に取り組んだこと

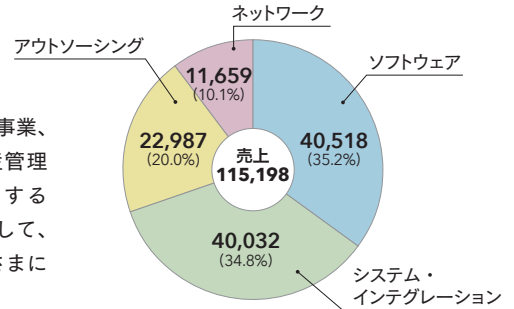
	2018年3月期実績		2019年3月期実績		2020年3月期予想	
売上高	115,040	(△0.3%)	115,198	(0.1%)	116,000	(0.6%)
営業利益	7,071	(3.9%)	8,088	(14.4%)	9,000	(11.2%)
経常利益	7,410	(3.5%)	8,630	(16.5%)	9,400	(8.9%)
当期純利益	4,991	(18.8%)	5,202	(4.2%)	6,475	(24.4%)

(単位：百万円、括弧内は対前期比増減率)

とが、増収増益につながりました。

今期はさらに医療ソリューション事業、公共・自治体事業、製造業向け生産管理パッケージ「mcframe」をはじめとするパッケージ型ビジネスを重点分野として、より付加価値の高いサービスをお客さまに提供してまいります。

● 事業別売上高(2019年3月期)(単位：百万円)



Products

「F³(エフキューブ) AML(アンチ・マネー・ローンダリング)共同サービス」、地銀で採用相次ぐ

インテックは、金融機関向けCRMシステム「F³(エフキューブ)」に、テロ資金や融資詐欺防止対策を支援する「AML(アンチ・マネー・ローンダリング)共同サービス」を追加し、ふくおかフィナンシャルグループ(福岡市)、広島銀行(広島市)、めぶきフィナンシャルグループの常陽銀行(水戸市)と足利銀行(宇都宮市)で採用が決定しました。

「AML共同サービス」は、今秋に迫るFATF

(金融活動作業部会：マネーローンダリング対策の国際協調のための政府間機関)の対日審査に向けて、疑わしい取引の検知(モニタリング)や、顧客の本人確認及び属性の精査(CDD：Customer Due Diligence)、反社会的勢力チェック(フィルタリング)機能などを提供します。特にCDDにおいては、「F³(エフキューブ)」CRMと連携した顧客管理の高度化を実現します。

インテックは、今後も金融機関の課題や

ニーズに迅速に対応するため、サービスを拡充していく予定です。

お問い合わせ先

金融ソリューションサービス事業本部
金融ソリューション事業戦略部
E-mail: f3_info@intec.co.jp
TEL: 045-451-2424

Products

家電を管理するアプリ「家電手帳」を提供開始

インテックは、お手持ちの家電をまとめて管理できるiPhone、iPad用アプリ「家電手帳」を開発し、無料提供を開始しました。

AI技術でWi-Fiに接続している家電をアプリに自動登録できるほか、保証書やレシートの画像からも種類やモデル名を解析し、登録することができます。登録情報は家族間などで共有可能で、セキュリティチェック機能や保証期限の通知機能も備えています。

家電メーカーはこれまで新品を売ることユーザーとの接点を築いてきましたが、近年はオークションサイトやフリマアプリ、家電のレンタルサービスが普及し、メー

カーとユーザーの接点が多様化しています。また、従来の「購入」という取引形態だけでなく、サブスクリプションによる「使用」契約も増加し、契約の管理も複雑化することが予想されます。

インテックは、所有から使用へという「モノを持たない世界」の到来を視野に入れ、ユーザーとサプライヤーの新たな接点として「家電手帳」を継続的にアップデートしていきます。将来、パーソナルデータの流通・活用が進むことを想定し、「家電手帳」ユーザーがアプリに登録した家電情報を、情報銀行の仕組みと連携するためのバージョンアップも予定しています。



お問い合わせ先

先端技術研究所
E-mail: info-ati@intec.co.jp
TEL: 03-5665-5091

「トランポリン日本代表」のオフィシャルトップスポンサーに就任

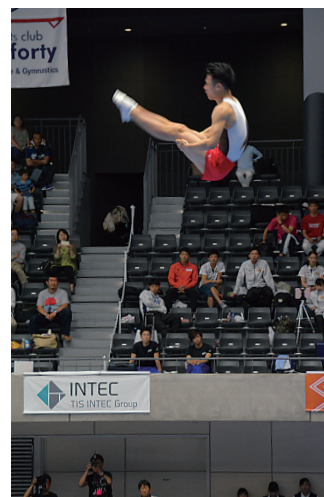
インテックは、「男女トランポリン日本代表」のオフィシャルトップスポンサーに就任しました。

2000年シドニーオリンピックで正式種目になって以来、トランポリン日本代表は連続で入賞しており、2008年北京オリンピックからは3大会連続で4位の成績を残しています。また、2017年の世界選手権では男女ともにメダルを獲得しました。さらに、昨年の世界選手権では、女子の宇山・森ペアが日本トランポリン史上初となる金メダルを獲得しました。

2020年東京オリンピックに向けては、メダル獲得の可能性のある競技をスポーツ

庁が選定・支援するハイパフォーマンス・サポート事業のターゲットスポーツ（夏季）として、ターゲットCに男子トランポリンが選定され、男女ともにオリンピック初のメダル獲得が期待されています。

インテックは、昨年「東京都スポーツ推進企業」に認定され、社員の健康増進だけでなく、社会貢献を目的としたさまざまな活動を行っています。トランポリンは老若男女問わず、跳ぶだけで笑顔になれる親しみやすいスポーツです。インテックは、競技の普及に貢献するとともに、選手の皆さまの活躍を応援していきます。



競技では、演技、技の難度、跳躍時間、着床点の4要素で得点を競います



第34回世界トランポリン選手権大会（2019年11月、東京開催）出場が決まった日本代表12名の選手たち

地域の高校生保護者を対象とした会社見学会を開催

インテックは、2019年6月に富山本社で、県立富山商業高等学校の保護者を対象とした会社見学会を開催しました。同校では生徒の約半数が卒業後の進路に就職を選択しており、進路検討や企業研究の一助になればとの思いから開催したものです。

見学会では、会社説明のほかインテックの技術遺産や社内の共用スペースを見学し、同校卒業生社員の体験談を紹介しました。当日は教員を含む31名が参加し、卒業生社員に積極的に質問するなど、お子さんの就職活動に対する関心の高さがうかがえました。

インテックは、今後も教育機関との連携をはじめ、地域に根差した社会貢献活動に取り組んでまいります。



OG社員の体験談に熱心に耳を傾ける保護者のみなさん



富山のイノベーター

1

能作克治氏
株式会社 能作 代表取締役社長

伝統産業をモダンに蘇らせ、 地域の魅力発信につなげる

文・江口絵理 撮影・川北武志

30年前に受けた衝撃

建物に足を踏み入ると、不思議な匂いに包まれる。奥の工場で炎が上がるほど真鍮を熱し、溶かしているからだ。高岡の伝統産業である高岡銅器のメーカー「能作」の本社は工場見学や製作体験が大人気で、年間10万人以上が全国から訪れる。

「ここを産業観光のハブにして、富山県の伝統産業を盛り上げていきたいんです」

能作4代目代表の能作克治さんは、富山内各地の観光情報をスポットごとに解説したオリジナルカードのコーナーを見ながらそう語った。

きっかけは、30数年前に工場を訪れたある親子の会話だった。鋳物を作っている能作の社員を見ながら、母親が小学生の息子に語りかけた。

「ちゃんと勉強しないとこうなるよ」

高岡の鋳物は400年もの歴史をもつ伝統産業なのに、地元の人ですら鋳物職人の仕事をそういう目で見ていいのか。能作社長は衝撃を受けた。

「地元の子もたちが高岡銅器のすごさを知らないことには、鋳物職人の地位は低いままだ。高岡出身であることを誇る気持ちも生まれません」

そう考え、多くの子どもに見てもらおうと見学を受け入れ続けた。3年前、とうとう、小学生のときに能作を見学して鋳物職人になりたいと思った、という若者が入社してきた。

「うれしかったですね。この30年で、地元の人の高岡銅器に対するイメージは大きく変わったと思います」

2年前、手狭になった工場と本社を移転し、体験工房やレストランを備えた観光拠点としても運営し始めた。バス会社が能作前に停留所をつくっ



1958年福井県生まれ。大阪芸術大学芸術学部写真学科を卒業後、新聞社勤務を経て、1985年に義父が経営する能作に入社し職人に。2003年に代表取締役就任。国内外展示会への出展や自社ブランド製品を開発し、鋳物の可能性を追求している。 <https://www.nousaku.co.jp>

てくれたり、体験工房でつくったぐい呑みを持っていくとお酒をサービスしてくれるお店が現れたり、自然に地域との連携が広がり始めている。

金属が曲がる？ 逆転の発想

能作はもともと、仏具や茶道具の半製品を問屋に納める下請けの会社だった。

「でも、自分たちが作った製品を実際に使うお客さんの顔が見たくなったんです」

まるでノウハウのないところから試行錯誤を重ね、美しく音色が響く真鍮製の風鈴を作ったところ、東京のインテリア雑貨店で大ヒット。

「ただ、高岡の問屋さんの商売を邪魔しないよう注意しました。高岡銅器を盛り上げたいのに、高岡の銅器業界を圧迫しては意味がないですから」

そしていま、能作の製品といえば、白く輝く鋳100%のテーブルウェア

やインテリア雑貨が有名だ。錫はやわらかいため、力をかけると人の手でも曲がってしまう。製品にするには致命的な欠陥だ。しかし能作社長は「いや、曲がるからこそ面白い、と考えればいいんじゃないか」と、手で自在に形を変えられるKAGOシリーズを世に出した。不思議な感触と洗練されたデザインに人々の注目が集まり、これも空前の大ヒットに。日本だけでなくアメリカMoMAのストアでも扱われ、人気を博している。

目指しているのは、日本各地の衰退しつつある伝統産業を盛り上げる。古いものを壊して新しいものを作るよりかえて大変ではないか、と尋ねると、からりと笑って否定した。

「好きでやっている仕事ですから。苦勞と感じたことがないんです」

伝統産業に新たな活路を見出しつつ、古き良き伝統も守る。能作の革新は、高岡に、富山に、日本に波を広げていく。



INTEC
TIS INTEC Group

誌名の「INTEC TODAY」には、インテックがかかわるすべてのステークホルダーのご支援のもと、1964年の創業から半世紀以上の永きにわたり、一日一日を大切に積み重ね成長してきた感謝の想い、そして、インテックの「未来」を創る「今日」を皆さまにお伝えしたいという想いを込めています。