



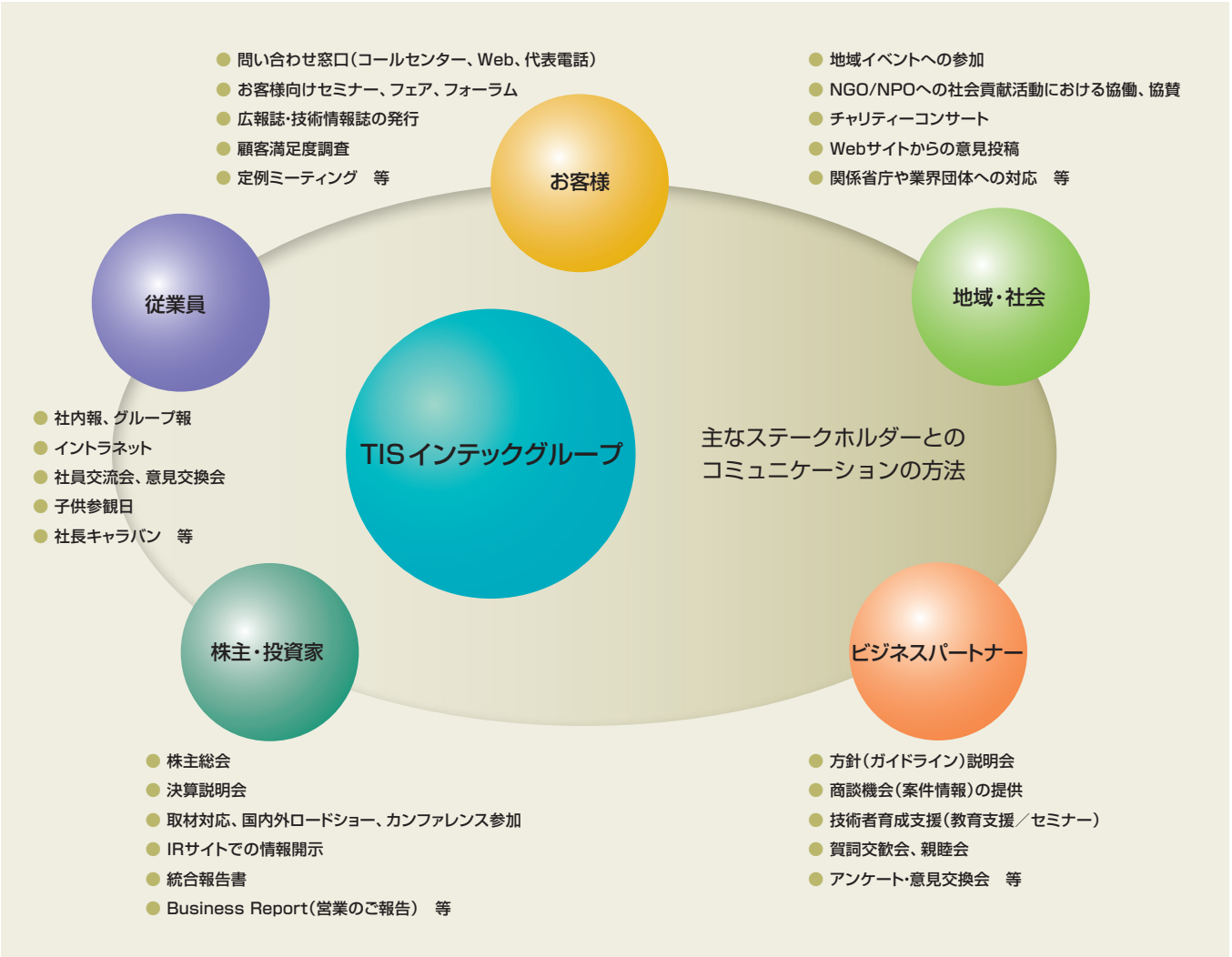
TIS INTEC GROUP
Go Beyond

TISインテックグループの 価値創造プロセスを支える基盤 (ESGセクション)

当社グループの企業価値向上を支える基盤となるのが、当社グループを取り巻くステークホルダーとのコミュニケーションです。また社会インフラである情報システム事業を社会と調和しながら安定的に推進するためには、環境への配慮、また品質管理や研究開発への取り組みも不可欠です。そして、当社グループの事業活動を支える最も重要な基盤として、コーポレートガバナンスおよび内部統制の強化に努めています。

ステークホルダーとのコミュニケーション

当社グループは、お客様、従業員、株主・投資家、ビジネスパートナーをはじめとするステークホルダーの皆様とのコミュニケーションを通じて信頼関係を構築し、企業価値の向上に努めてまいります。



グループCSR基本方針

当社グループは、経営理念として「ITを通じた様々なサービス提供によりリーディング企業グループにふさわしい企業市民となり、お客様、社員とその家族、株主などすべてのステークホルダーから評価いただける企業価値の向上を目指す」ことを定めています。高く新しい目標にチャレンジする活力ある企業カルチャーを醸成し、グループの企業と社員がともに法令等の遵守はもとより高いモラルに基づいた誠実かつ公正な企業活動を実践し、社会的責任を果たすことを宣言し、ここにグループCSR基本方針を定めます。

健全で透明な経営	IT業界のリーディング企業グループとしての責任を認識し、公正かつ透明で健全な企業活動を行います。またすべてのステークホルダーに対して公正かつ誠実に行動し、積極的に企業情報を開示します。
最適なサービス提供	グループ力を結集し優れた技術力と品質により、常に最適をお客様に提供し、お客様満足の上向上に努めます。
人材育成	社員が常に将来をみすえ、高く新しい目標にチャレンジできる環境を提供します。また、成長と自己実現を果たせる機会と安全で働きやすい環境を提供し、一人ひとりのゆとりや豊かさを実現します。
法令の遵守	高い企業モラルを堅持し、法令・社会規範およびその精神を遵守します。また、反社会的な勢力とは一切、関わりをもちません。
公正取引	公正で自由な競争のもとに適正な取引を行います。
環境保全	環境問題への配慮は人類共通の重要課題であることを認識し、自らの企業活動における省資源・省エネルギー化を推進するとともに、サービス提供を通して、お客様の経営の効率化・省エネルギー化を支援し、環境負荷の低減に貢献します。
社会貢献	IT業界のリーディング企業グループにふさわしい企業市民として、積極的に社会貢献活動を行います。
国際貢献	国際的な事業活動においては国際ルールや現地の法律の遵守はもとより、各国の文化・慣習を尊重し、経済・社会の発展に貢献します。

当社グループは、グループCSR基本方針に基づいて、以下の観点で諸施策の検討・推進を行っています。

組織統治

人権
デュー・ディリジェンス、人権に関する危機的状況、加担の回避、苦情解決、差別および社会的弱者、市民的および政治的権利、経済的、社会的および文化的権利、労働における基本的原則および権利

労働慣行
雇用および雇用関係、労働条件および社会的保護、社会対話、労働における安全衛生、職場における人材育成および訓練

環境
汚染の予防、持続可能な資源の使用、気候変動緩和および適応、環境保護、生物多様性、および自然生息地の回復

公正な事業慣行
汚職防止、責任ある政治的関与、公正な競争、バリューチェーンにおける社会的責任の推進、財産権の尊重

消費者課題
公正なマーケティング、情報および契約慣行、消費者の安全衛生の保護、持続可能な消費、消費者に対するサービス、支援ならびに苦情および紛争解決、消費者データ保護およびプライバシー、必要不可欠なサービスへのアクセス、教育および意識向上

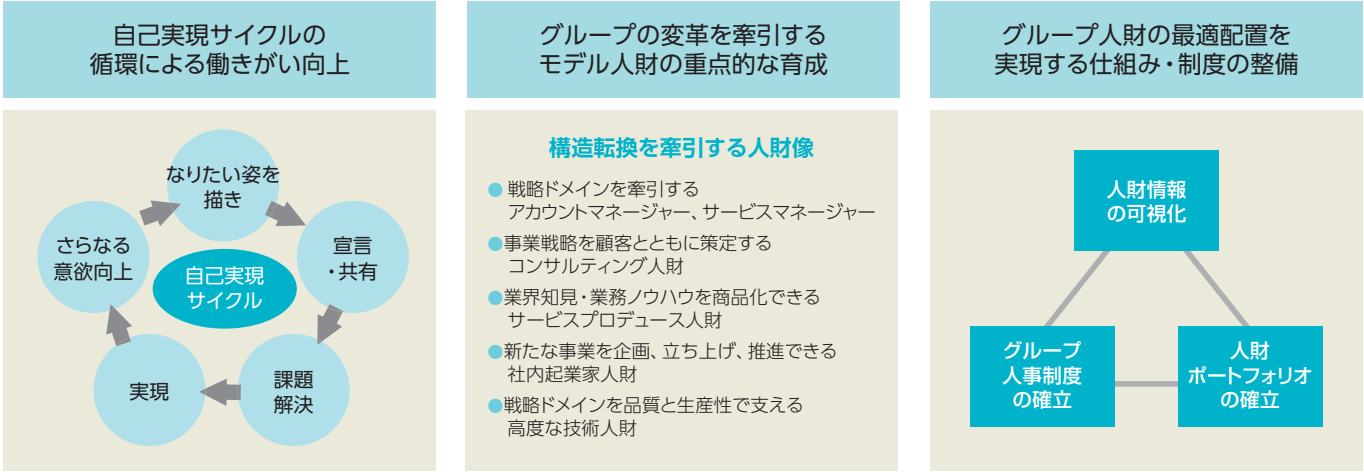
コミュニティへの参画およびコミュニティの発展
コミュニティへの参画、教育および文化、雇用創出および技能開発、技術の開発および技術へのアクセス、富および所得の創出、健康、社会的投資

社員の自己実現を重視し多様な人財が活躍できる仕組み・風土構築を推進
～一人ひとりの自己実現サイクルがグループの成長ドライバー～

TISインテックグループは「人財」を最も重要な経営資源と考えており、2018年4月より開始した中期経営計画「Transformation to 2020」では、基本方針の一つとして「社員の自己実現重視」を掲げ、多様な社員が働きがいを実感できる環境、風土、制度づくりを目指しています。

社員一人ひとりが能力を最大限発揮できる環境・機会を提供し、当社グループの持続的な成長につなげていきます。

■ 中期経営計画(2018-2020)における人財戦略



■ 2019年3月期までの取り組み・2020年3月期に実現する取り組み

2019年3月期は、65歳までの定年延長、働き方改革施策、パフォーマンス・マネジメントの推進等、TIS人事部「マニフェスト」に基づき、企業成長の大きな源泉となる社員の自己実現をさらに加速しました。2020年3月期も引き続き、働きがい向上と人財マネジメントを強化し、グループ全体で多様な人財が活躍でき、事業構造転換に資する高度人財を絶え間なく生み出していく仕組み・風土の構築を推進します。

2019年3月期までの取り組み

自己実現サイクルの循環による働きがい向上
● 報酬水準引上げ、昇格率向上 ● 年齢に関係なく実力・意欲で活躍し続けられる制度（「65歳定年制度」等）の導入 ● スーパーフレックス導入
グループの変革を牽引するモデル人財の重点的な育成
● グループ変革に資する人財ポートフォリオの定義 ● タレントマネジメントの充実及び事業リーダー人財の育成
グループ人財の最適配置を実現する仕組み・制度の整備
● グループ人財情報の可視化及びTIS施策のグループ展開

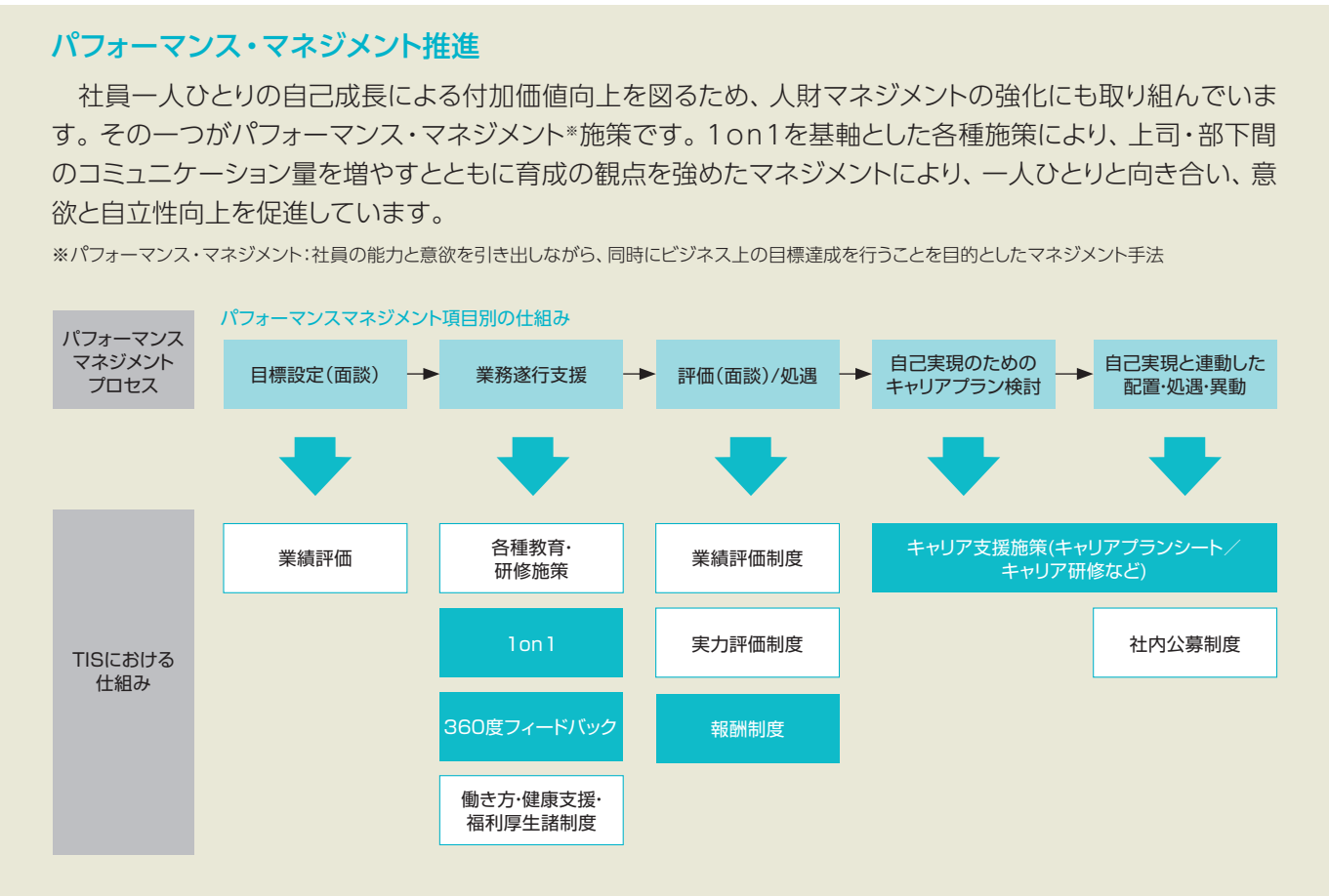
2020年3月期に実現する取り組み

自己実現サイクルの循環による働きがい向上
● 積極的な人材投資継続（教育機会増加、報酬水準引上げ） ● ボランティア活動支援等、地域社会貢献活動の促進 ● 賞賛・認め合う文化・風土形成／ピアボーナス導入
グループの変革を牽引するモデル人財の重点的な育成
● 事業リーダー、経営（マネジメント）人財のパイプライン管理 ● 事業構造転換に資する人財（コンサル、サービスプロデュース、AI、データサイエンティスト等）の積極採用
グループ人財の最適配置を実現する仕組み・制度の整備
● グループ間人材交流の促進 ● グループ共通基盤となるグループ人事制度の検討

■ 「働きがいの向上」に向けた取り組み

TISインテックグループでは、社員が心身ともに健康で安心して業務を遂行し、能力を最大限に発揮することが、会社の成長と社会貢献につながると考えています。社員一人ひとりの人生の質を向上させることを目指し、「心身の健康」「働きがいの向上」「生活力の向上」の実現する健康経営を推進しています。

(P47 グループ人事座談会もご参照ください)



Topics トピックス

終日テレワークを主とする働き方「テレワーカー」や「勤務間インターバル制度」「スマートワーク手当」を新設

TISでは、上限日数がなく終日テレワークを主とする「テレワーカー」や、勤務終了から次の勤務開始までに一定の休息時間を確保する「勤務間インターバル制度」、社員の生産性向上と自己成長につなげるための「スマートワーク手当」を2019年4月に導入しました。これら施策を含め、引き続き多様な社員一人ひとりの成長と会社の持続的な発展を実現する「働き方改革」と、長時間労働対策やヘルスリテラシー向上などの「健康経営」に取り組んでいきます。

■ 外部評価

TISインテックグループでは、これまで多様な人財が活躍できる企業風土の醸成や環境整備に取り組み、時間外労働の削減や年休取得率の向上、各種勤務制度の整備（時短勤務、在宅勤務、フレックス勤務など）において成果を上げてきました。その活動は様々な外部機関に評価されています。





グループ企業価値の向上に向けて社員が力を最大限発揮できる取り組みを推進します。

健康経営と企業価値向上をテーマに、グループ人財戦略やグループ主要会社のTIS株式会社、株式会社インテック、株式会社アグレックスにおける取り組み状況等について紹介します。

社員、顧客、社会から選ばれる企業となるために、本格的にグループ人財戦略を展開

＜生宗＞当社グループの中期経営計画では「社員の自己実現重視」を基本方針の一つに掲げ、「働きがいを実感できる環境、風土、制度をつくる」「構造転換を支える人材ポートフォリオを提示してグループでの最適配置を実現する」ことに取り組み、それを通じて「グループ全体の認知度向上により社員、顧客、社会から選ばれる企業とな

る」ことを目指しています。

当社グループでは、各社でビジネスモデルや事業内容は異なりますが、人材が最重要の経営資源であることに変わりはありません。共通の価値観であるグループ基本理念「OUR PHILOSOPHY」や「グループビジョン2026」のもと、事業活動を通じて社会課題の解決に貢献していくためにも、その担い手である、多様な人材が生き生きと働くことができるように、グループ人財戦略に基づく様々な施策をグループ一体となって強力に推進しています。

働き方改革をテーマに人事制度はほぼ整備、これからは運用が重要なフェーズに



＜高柳＞私は2019年3月期まで事業本部にいました。「人事本部マニフェスト」には、人材が宝であることや企業が人に先行投資して企業価値向上につなげるというコンセプト、働き方改革に向けた具体的な施策があり、“会社の本気度”を感じました。どうすれば部下が制度を実際に活用できるかを真剣に考え、試してみたことで、現場の社員が「やればできる」を実感できたことが、働き方改革を前進させる最初の大きな一歩になったと思います。

今後は制度をいかに現場に浸透・定着させるかが、人事部長としての重要なミッションだと考えています。現在、構造転換を進める中、テレワークなどの制度はサービス型ビジネスを担当する事業部門の方が運用しやすいと感じますが、従来の仕事の進め方を急に变えにくい事業部門もあります。会社全体でバランス良く制度が活用されるためには、TISの中だけでなく、お客様にもご理解・ご協力いただく必要があります。そのため、人事部長として事業部門の担当者とともにお客様を訪問してTISの制度や取り組みをご説明するなどの活動も始めようと思っています。

＜増田＞私も前期まではインテック業務管理本部の管理職でしたが、2019年4月から新設された「働き方改革推進室」の室長を務めています。この4月に、インテックは全員が専門職であるという考えのもとに人事制度の柱である資格制度、給与体系、昇給昇格を大きく見直し、社員一人ひとりの専門志向・成長志向を促す制度を開始しました。

今回の人事制度の見直しも含めて、労働時間管理、ワークライフバランス経営、子育て支援、女性活躍推進の取り組みなど進めつつある中、私の役割は、一層の働き方改革の推進と制度の運用を定着させていくことだと考えています。また、働き方の多様性について申しますと、社員がお客様のオフィスに常駐するビジネスモデルも多いため、テレワークなどを社員が簡単に選択しにくいのも事実で、そうした現状にもしっかり向き合っていく必要があります。一方で“働き方を変えられない”と思いこむ社員の意識を変えとともに、社員各人が自分のキャリアを能動的に考え、働き方改革に動き出すために人事本部が旗印になる重要性も感じています。

ここ数年を見ても時間外労働時間が減少してきましたが、これらはスタッフ部門と現場の双方が一体となって日々の業務の時間管理を工夫し続けてきた成果だと思っています。ここからさらに生産性を向上するためには、本当の意味で仕事のやり方を変える必要があると感じています。

＜赤羽＞アグレックスは2019年3月期に本社移転に加えて各拠点を持つノウハウを集結した「Biz TRUXIA」という新しい拠点を多摩センターに構えたことを機に、社員間交流を活性化し、BPOの高度化を推進するため、フリーアドレス制を導入しました。また、働き方改革の主導的拠点とも位置付けており、テレワークや在宅勤務も推進しています。アグレックスでも客先常駐型のビジネスがあり、従来の働き方とは異なるテレワークなどは利用しづらい現状があります。こういった制度利用にはお客様の理解が必要ですので、制度活用による効果をお客様に示すことで、理解につなげていきたいと考えています。2019年4月に人事制度も抜本的に改革しました。従来のライン系のキャリアアップだけでなく、マネジメントに興味がある人、技術力を高めて貢献したい人など、社員各人のキャリアアップへの考え方にマッチするよう制度設計しています。今後は制度をしっかりと運用するために、考課者向け研修など社員を評価する側の教育など、準備を進めています。また女性活躍推進への取り組みとしては、無意識に女性を区別するアンコンシャス バイアスを排除すべく管理職への研修も検討中です。開発部門に女性の管理職が少ないことも課題と考えており、女性社員に多様なキャリアプランが実現可能となる仕組みや研修などのサポートプランも検討しています。

＜生宗＞働き方改革をお客様にご理解・ご協力いただくには、改革が我々とお客様双方のメリットとなることをご説明することが重要です。一つの契機が2020年の東京オリンピックです。開催期間中、交通混雑で都内を移動できない状況が予測されるため、お客様との業務をスムーズに遂行するための新しい手法をご提案しながら、働き方改革へのご協力をお願いする大きな機会となると考えています。

真の「健康経営」をテーマと位置付け、社員の生活の質の向上を図る



＜生宗＞健康経営＝無病など、狭い概念で考えがちです。働き方改革が自由な場所と時間を選択できることだとすれば、健康経営とは生活の質の向上であって、働きがいの向上も含まれます。グループ各社の

事業内容は異なりますが、働き方改革と同様に、社員の生活の質の向上は共通テーマであり、同じ方向に進んでいきます。社員に健康経営の意味を伝えると同時に、TISインテックグループの取り組みや成果を対外的にも発信していきたいと思っています。

＜高柳＞社員の健康に対する意識改革も必要と感じています。在宅勤務など具体的な施策と違って、心身の健康に対する有効的な施策は難しいのですが、まず、経営層から意識を変えるために健康経営をテーマにしたセッションを行うなどのイベントを企画したいと考えています。

また、グループの人事部門が協働して、社員のレジリエンスの向上に向けた施策を検討するなど、グループでの取り組みにつなげたいと思っています。

＜増田＞データを見る限りでは、残業時間、有給休暇取得率、さらに休職者の数、特にメンタルの問題での休職日数はたしかに減少傾向にあります。しかし、アブセンティズムとプレゼンティズム※と言われるが、出勤しているから問題がないとは限らない、必要とされる休職期間を短縮しているなど、潜在的に問題を抱える社員が増えているのか、さらに踏み込んで現場の状況を丁寧に見ていくことが重要だと考えています。

※ アブセンティズム（個人が体調などによりたびたび欠勤する状態）に対して、出勤はしているが健康上の問題で労働に支障をきたし最善の業務ができなくなる状態をプレゼンティズムという。

＜高柳＞若い社員がストレスを抱える背景には、仕事の習熟度など個人の問題だけでなく、昔と比較してビジネスにおけるスピード感が圧倒的に早く、張りつめた緊張感が続きがちなのが挙げられます。管理職や現場の社員が健康を科学的に学習する機会を設ける必要性もあると考えており、程良い緊張と休息の繰り返しパフォーマンスに影響すること、睡眠や決まった時間に食事をとる重要性など、学術的なデータをもとにした研修も検討していきます。また、政府が2019年4月から企業の努力目標と位置付けた「勤務間インターバル制度※」をTISでは就業規則に組み入れました。とれなかった場合の罰則規定はありませんが、どうしたら次回はインターバルをとれるかを個人ではなく、部門で考えて報告することを制度化しています。

※終業時刻から、次の始業時刻の間に一定時間の休息を設定する制度

グループ全体でのパフォーマンスマネジメント強化にむけた取り組み



＜赤羽＞健康経営＝社員の人生の質の向上と位置付け、2020年3月期にはアグレックスでは人事部から社員に向けて「幸せプラットフォームを提供したい」とのメッセージを発しています。社員各人とキャリアプランやライフプランを共有し、アグレックスでキャリアを積み上げていける支援策について2020年3月期中に一定の道筋をつけようとしています。また、ファミリーイベントなどの施策を通じて、社

員だけでなくその家族の幸せも追求できる会社でありたいと思っています。

＜生宗＞社員のやる気は、自分の仕事への適正な評価が基本です。テレワークなど働き方の変化により目の前で働く社員を評価するとは限りません。そのため、今後はグループとして社員考課の質の向上につながるパフォーマンスマネジメントの強化に取り組んでいきます。TISではその手段の一つとして、上司と部下が1対1でコミュニケーションを深める「1on1ミーティング」、上司・部下・同僚からの評価を受ける「360度フィードバック」など様々な施策を実施しています。グループでも様々な試みが開始されていますが、グループ共通施策として実効あるものを色々取り入れていきたいと考えています。

＜高柳＞1on1ミーティングの場合、毎回のテーマを部下が提示する決まりのため、部下が自分で考えて動く訓練になって明らかに自立していきますし、管理職側も部下の状況を常に的確に把握できるようになります。5～8名のメンバーと2週間に1度程度の割合で実施するためそれなりの時間を割くことにはなりますが、私も現場で体験して本当に有効な手法だと実感しています。

1on1ミーティングは、コミュニケーションの量・質の向上を通じて、部下の働きがい・モチベーション向上を図るものですが、1,500名以上の管理職全員向けに研修を実施する必要もありますので、全体として効果が表れるには1年以上かかるかもしれません。

グループの社員一人ひとりの力がグループ企業価値向上の源泉

＜高柳＞このタイミングで「OUR PHILOSOPHY」「グループビジョン2026」などグループ共通の理念や方向性が提示された上、人事制度の整備が進んだことで現場の社員のやる気は着実に向上しています。グループ社員一人ひとりのパワーが大きなエネルギーとなり、確実にグループの企業価値の向上につながっていくと感じています。

＜赤羽＞人事制度改革や組織改編を不安に思うメンバーがいるとすれば、経営陣のメッセージが正しく伝わっていないからです。マネジメント側がメンバー一人ひとりと向き合い、改革の意味を常にきちんと説明できるように心がけることで社員が漠然と抱く不安が期待に変わり、各人のパワーが大きな力に集結すると思います。



＜増田＞まさに企業価値を向上させるためにインテックでも人事制度を大きく改革したわけですが、冒頭に申し上げたように次の課題は制度を運用するためのルールづくりです。運用のために何が必要か現場との踏み込んだ話し合いを重ねていきたいと考えています。そういう意味では、ここからが企業価値向上のための正念場だと気を引き締めています。

＜生宗＞人事の重要施策の一つに、人材の質を格段に上げていくという命題があり、そのために高度事業人材の育成を目指したグルー

プ人材ポートフォリオを構築するという取り組みを行っています。これらを加速するため、主要グループ各社の経営層や人事部門とのコミュニケーションを活発に行い、グループ横断的な活動を重ねています。

現在、グループ人事戦略はこれまでの着実な取り組みの進展もあって、6合目くらいまでは到達したのではないかと感じています。しかしながら、人事制度は社会の変化とともに変わり続けるため、どこまでいっても明確なゴールはないとも言えます。まずは柔軟に変えることができる人事制度の基盤、企業風土を築くことを一つの到達点として着実に取り組みを進めることがグループの企業価値のさらなる向上につながると確信しています。

人事本部マニフェスト (一部、ダイジェスト)

= 人事本部 宣言 =

社員一人ひとりが働きがいを感じられる会社へ

1. あるべき姿(2021年3月期の姿)

“多様な人材が個々の能力を高める”ことで、
“グループ全体の企業価値向上が加速”されている状態を目指す。

2. 人事本部が担う3つの使命

1. 働きがいの高い会社を目指し、
制度面・環境面を早く・強く推進します。

2. 最適な人材配置を目指すとともに、
自己実現が可能な環境を提供します。

3. 労務関連コンプライアンスを徹底し、
安全で快適な会社を作ります。

3. 2021年までに行う施策と方針

1. 評価・処遇・報酬に関する施策

- ① 報酬水準の引き上げ：業界トップレベルを目指した報酬水準に引き上げ
- ② 働きがい向上視点の評価制度：成果評価型、能力・職務に応じた報酬
- ③ グループ全体を見据えた人事制度：「グループビジョン2026」に向けた新人事制度構築

2. ダイバーシティ、働き方、健康経営に関する施策

- ① 多様な働き方の推進：場所と時間の自由度を高め、インベーションを創出へ
- ② 健康経営への取り組み：生活の質を充実させ、活力に溢れた会社へ
- ③ 多様な人材活躍：性別・国籍・年齢に依らない活躍の場を提供

3. 採用・育成・配置に関する施策

- ① 人材ポートフォリオの実現：グループ全体でのタレントマネジメント推進
- ② 真に必要な人材の採用：高ポテンシャル・特化人材を確保
- ③ 最適な人材配置：戦略的人材配置や計画的ローテーションの実施

迅速かつ公明公正な情報開示・対話の実践

決算説明会や個別取材の実施、冊子の発行、さらには当社IRサイトを通じて、業績や最新情報をお伝えするとともに、持続的な企業価値向上に向けた建設的な対話に努めています。

2019年3月期の活動	回数	内容
アナリスト・機関投資家向け決算説明会	4回	四半期ごとに説明会を開催
アナリスト・機関投資家IR取材	176回	アナリスト・機関投資家のIR取材（うち海外投資家51件、延べ260社339人）
スモールミーティング	2回	社長によるアナリストとのスモールミーティング（セルサイド、バイサイド各1回）
海外IR	3回	社長・担当役員等による海外株主・投資家訪問（地域：欧州、米国、アジア）
個人投資家向け会社説明会	1回	東京にて説明会を開催
個人投資家向け冊子の発行	2回	「Business Report」の発行

当社IR活動が外部機関で各賞受賞

当社は、株主・投資家の皆様への適時適切かつ公平な情報開示が上場企業の重要な責務であると考え、IR活動の充実とIRサイトのコンテンツや機能の拡充に努めています。その成果の一つとして以下を受賞しました。



2018年「インターネットIR表彰」(大和インベスター・リレーションズ株式会社)
2013年から6年連続で受賞



2018年度「全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」(日興アイ・アール株式会社)
2015年度から4年連続で総合ランキング最優秀サイトに選定



「Gomez IRサイト総合ランキング2018」(モーニングスター株式会社)
2015年から4年連続で優秀企業に選定



2017年度に続き、東証「第8回(2019年度)企業価値向上表彰」において、表彰候補50社に選抜

JPX日経インデックス400の構成銘柄に選定
(2018年8月以降)

IRポリシー

IR活動の目的

当社は、公正かつ透明性の高い経営の実現を目指す一環として、経営の委託者である株主の皆様に加え、投資家・証券アナリストをはじめとする資本市場参加者の皆様に対する説明責任（アカウンタビリティ）を果たすとともに、適切な情報開示や建設的な対話を通じた当社グループに対する理解促進および長期的な信頼関係の構築を図り、当社の企業価値に関する適正な評価を獲得することを目的としてIR活動を行います。

IR活動の基本方針

IR活動を重要な経営活動の一つであると認識し、誠実かつ積極的なIR活動を継続的に実施することを通じて、株主・投資家・証券アナリストをはじめとする資本市場参加者の皆様への説明責任（アカウンタビリティ）を果たすとともに、コミュニケーションの充実を通じて信頼関係の構築に努めます。

当社グループに対する理解促進のため、IR取材やお問い合わせへの対応のほか、決算説明会やスモールミーティング等を通じて、経営方針、事業内容、事業戦略、業績・財務内容をはじめとする様々な企業情報の適時・公平・正確・明瞭な開示・説明に努めます。また、建設的な対話を通じて寄せられた当社グループに対する意見等は取締役会への報告等を通じて当社内で共有し、当社経営戦略のレビュー等に活用します。

情報開示の基本方針

1. 情報開示の基準

当社は情報開示の推進による透明性の確保の観点から、東京証券取引所の定める有価証券上場規程および金融商品取引法に準拠した情報を含め、投資判断に影響を及ぼすと思われる重要な情報（決定事実・発生事実・決算情報等を指します。以下同じ。）を開示します。また、上記以外にも、当社および当社グループに対するご理解を深めていただく上で有用と判断した情報については、可能な範囲で自主的に開示します。

2. 情報開示の体制

当社は、社内各部門およびグループ各社との連絡体制を構築し、東京証券取引所の定める有価証券上場規程および金融商品取引法に準拠した情報を含め、投資判断に影響を及ぼすと思われる重要な情報を、適時かつ公平に開示できる体制を確保しています。

なお、当社は情報管理を徹底し、インサイダー取引の未然防止に努めています。

※ 情報開示の基本方針について「3. 情報開示の方法」「4. IR活動のスポークスパーソン」「5. 未公表の重要な情報について」「6. 「沈黙期間」について」「7. 不明瞭な情報に対する対応」「8. 第三者による業績予想等について」「9. 当社ウェブサイトによる情報発信の位置付け」については当社ウェブサイトをご覧ください。
<https://www.tis.co.jp/ir/other/policy/>

環境対策

当社グループは、事業活動を通じ、環境問題に積極的に取り組んでいます。企業活動の基盤となるデータセンターおよびオフィスにおいて、省エネルギー・温室効果ガス削減に向けた施策の推進等、地球環境に配慮した取り組みを推進しています。特にデータセンターについては、電力使用効率の高いハイスペックの環境配慮型データセンターへの統合・集約を進めるとともに、自然エネルギー（地中熱利用・外気冷房・雨水利用・太陽光発電等）を利用した環境対策を実践しています。

環境問題への対応方針

- 1：環境に配慮したサービスの開発と提供を進めます
- 2：環境への影響を考慮し、気候変動対策、資源の有効活用に努めます
- 3：関連の法令、規制、自主基準等を遵守します
- 4：環境教育を実施し、社員の環境意識向上に努めます

地球温暖化防止等に向けた取り組み

当社では、エネルギー使用にかかる原単位の前年度比1%削減に取り組んでいます。

INPUT

		単位	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
エネルギー	電気※1	千kwh	169,907	157,623	147,921
	A重油※2	kl	26	28	32
	軽油※2	kl	11	11	10
	都市ガス※2	千m ³	389	379	343

スコープ別排出量

	単位	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
スコープ1※2	t-CO ₂	976	958	885
スコープ2※1	t-CO ₂	83,769	78,125	71,096
スコープ1+2	t-CO ₂	84,745	79,083	71,980

OUTPUT

		単位	2017年3月期	2018年3月期	2019年3月期
温室効果ガス	電気※1	t-CO ₂	83,769	78,125	71,096
	A重油※2	t-CO ₂	71	75	87
	軽油※2	t-CO ₂	28	29	25
	都市ガス※2	t-CO ₂	877	854	773

集計対象

- ※1 TIS・インテック・主要子会社13社
※2 TIS・インテック

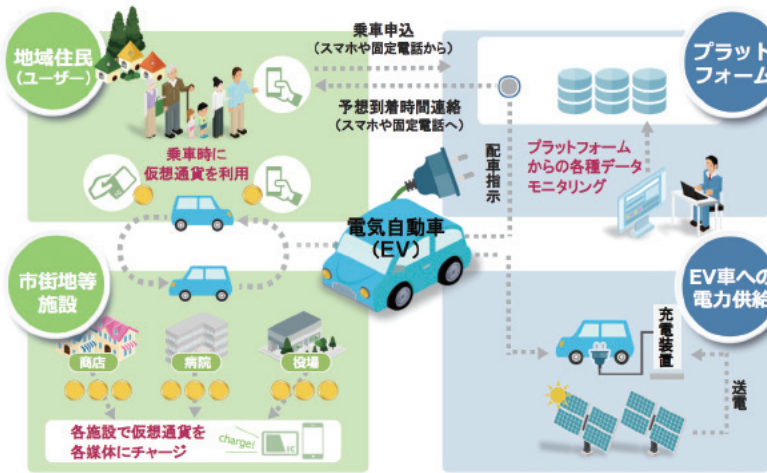
取り組み事例 厚沢部地区次世代型交通インフラ実証実験

当社グループでは、Society5.0でも重要な戦略の一つである、脱炭素化やエネルギーの地産地消などのエネルギー転換に向けた動きを捉え、長年の事業経験を通じて、社会課題の解決に貢献しています。

取り組みの一環として、株式会社INDETAILとともに過疎地域における次世代交通・エネルギー問題の課題解決に向けた取り組みを進めています。これは地方の少子高齢化、過疎化による交通インフラの衰退、エネルギーコストの増加による地域経済の衰退といった社会課題に対し、先進ICTを活用した次世代交通およびエネルギープラットフォームを構築し、新たな移送手段・地域活性化・エコ社会の実現を目指すプロジェクトです。INDETAILとTISを事務局にこのコンセプトに賛同する北海道電力株式会社、株式会社東光高岳、日本オラクル株式会社、三井住友海上火災保険株式会社、株式会社スマートバリュー、株式会社クレメンテックなどの企業群で推進協議会を発足し、生活、エネルギー、環境が持続する社会を目指し、取り組みを進めています。

2019年の8月から北海道檜山郡厚沢部町で実証実験を行い、それに続く事業展開を推進しています。

- 1) 用途限定の地域通貨発行・管理サービス
地域通貨の活用による交通インフラ利用や中心市街地店舗の活性化を促進します。
- 2) エネルギーマネジメントシステム
発電事業者と需要家が再生エネルギーを有効活用し、地産地消を促進します。
- 3) MaaSプラットフォーム
高齢者・IT弱者にも対応したプラットフォームを通じ、安心した暮らしの実現に貢献します。





社外役員の経験・知見を、
グループ企業価値の向上に
活かします。

構造転換を進めるTISインテックグループにおける、今後のテーマと期待について社外取締役の皆様からメッセージをいただきました。

写真左から、土屋 文男 取締役、佐野 鉦一 取締役、水越 尚子 取締役

社会の公器として、当社らしい事業を通じて社会課題の解決に貢献するために
取締役（社外）佐野 鉦一

取締役会活性化のための事前説明会、審議基準見直し等の効果で審議水準は着実に改善しています。また、コーポレートガバナンスも当社コーポレートガバナンス基本方針に基づき最良を追求する意欲は強く、取締役会実効性評価の向上にもその効果が表れています。

株主の負託を受けた取締役として社内・社外、応嘱範囲等を問わず多角的で建設的な戦略討議を心掛けるべきです。コーポレートガバナンス改革での社外役員の責務は大きく、社外役員構成も多様性が求められ、構成比、経歴、属性での一層の充実が必要で、ICT、AI系等の経営を担っている役員の起用はその対象だと思います。今後の持続的成長と企業価値向上に向けて取締役会の実効性の高い監督機能をさらに強化し、戦略的な事業構成、人材等の中長期的戦略課題と、グループ経営上の統治強化を重点志向するよう社外の眼で助言・監督していきます。改善傾向の不芳案件極少化も率から額を目標とすべきで、グループ横断的体制による強化策で、OP率、ROEの伸長に対し受注採算性や生産性が市場評価の足枷にならないよう注視していきます。

今後の意思決定ではバーがより高くかつスピード感を持って対応すべき案件が増えるので、事業の全体像や前提条件の妥当性、競争に勝てる差別化戦略か、リスクマネジメントの的確性、柔軟で効率的な経営か等を客観的立場で判断し、サービス型事業を成長ドライバーとする構造転換に案件が寄与するように、そしてそれが経済軸だけではなく社会の公器としてESGやSDGs等の観点から、社会課題の解決に対し当社らしさで事業を通じて貢献できるよう努める所存です。

社外取締役の重要な役割である冷静な判断とそれに基づく意見陳述
取締役（社外）土屋 文男

コーポレートガバナンスは「違法行為の発見・是正・防止」という従来の発想に加えて、ステークホルダー全体の利害を調整することで最終的に企業価値の最大化を実現する「より効率的な経営」を行うことへと軸足を移しています。そのために取締役会が果たすべき役割は、経営計画等の立案に際して、この思想がバランス良く組み込まれているか等の十分な議論を行い、その後は計画の進捗を検証・評価して次の計画に反映させることにあります。

当社の取締役会は独立社外取締役が三分の一を占めており、かつ、経営情報の提供についても主要な案件の事前説明の場も設定されているため、外部の目で客観的な意見を陳述する機会は確保されています。課題を挙げるとすれば、増収増益が続く会社業績を背景に将来に向けて構造転換を促進しているが、スピードを優先するあまり十分なリスク評価が疎かにならないよう注意が必要であり、この点についても社外役員からの意見やアドバイスを如何に取り入れて「より効率的な経営」の実現のために活かしていくかです。

社外取締役としても好業績時に求められるコーポレートガバナンス上の注意点でもあると認識して、冷静な判断とそれに基づく意見陳述の重要性を再確認しているところです。

特に組織の多様性に対する観点も意識しながら活発に議論に参加してまいります
取締役（社外）水越 尚子（レフトライト国際法律事務所 弁護士）

TISインテックグループは、グループビジョン2026を掲げ、社内においてはグループ基本理念「OUR PHILOSOPHY」の浸透活動、従業員教育、人事施策により、未来を志向し社会に貢献する活力あふれる多様な人材が集まる組織体の形成を目指し、これを礎として、戦略的で先回りをした事業を推進して創造価値を増大する、中期経営計画に基づく構造転換に取り組む只中にあります。取締役会と事前説明会に加え、役員間において自由闊達に意見交換をする機会を設け、人材、ストック型ビジネスの未来像、海外戦略といった重要な点について議論を行い、確実に構造転換が行われ、社会に信頼され不可欠な企業グループとなるように取り組んでいます。

他方、グループ全体で2万人を要する企業体としてのグループガバナンスの向上、益々変化のスピードが速くなる競争環境への対応等、引き続き取り組むべき課題があると認識しています。自身としては、株主を含む多様なステークホルダーの観点、弁護士やIT企業での経験を踏まえた観点、女性の立場から組織の多様性に対する観点には特に意識して発言し、議論に参加するよう心掛けています。今後も、取締役会、指名委員会、報酬委員会および意見交換会の機会において活発に議論に参加し、当社グループの企業価値向上に貢献していく所存です。

当社は、当社が定める「OUR PHILOSOPHY (TISインテックグループ基本理念)」および「グループビジョン」に基づき、当社グループの中長期的な企業価値の向上を実現するため、コーポレートガバナンス基本方針を制定し、コーポレートガバナンスの継続的な充実に取り組んでいます。

■ 基本的な考え方

当社は、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。

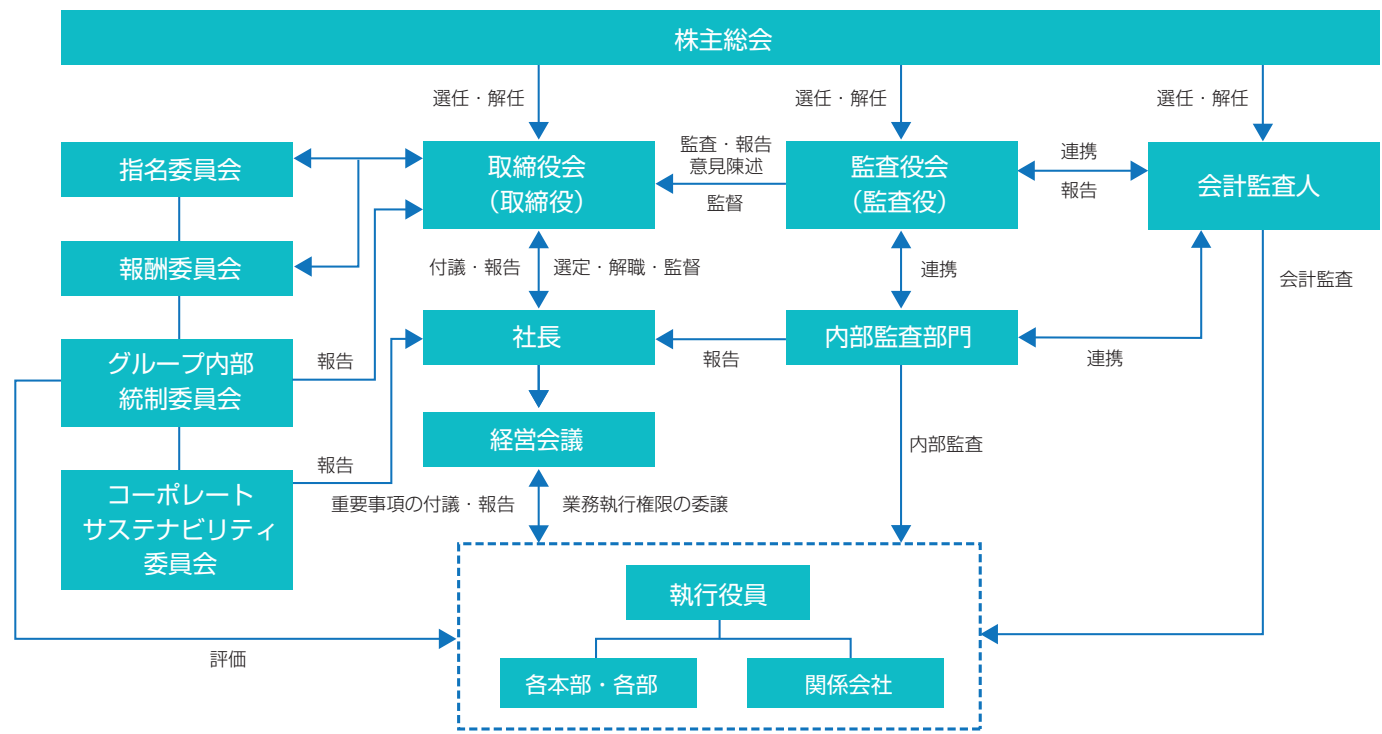
当社は、当社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・的確な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

- 1: 株主の権利を尊重し、平等性を確保する。
- 2: 株主を含むステークホルダーの利益を考慮し、それらステークホルダーと適切に協働する。
- 3: 会社情報を適切に開示し、透明性を確保する。
- 4: 中長期的な投資方針を有する株主との間で建設的な対話を行う。

（「コーポレートガバナンス基本方針」第4条より）

コーポレートガバナンス体制	
組織形態	監査役会設置会社
取締役会の議長	会長兼社長
取締役の人数	9名(うち、社外取締役3名)
取締役の任期	1年
監査役の人数	5名(うち、社外監査役3名)
監査役の任期	4年
独立役員の人数	6名(社外取締役3名、社外監査役3名)

コーポレートガバナンス体制図



現状のコーポレートガバナンス体制を選択している理由

当社は、業務執行に対する取締役会による監督と監査役会による適法性・妥当性監査の二重のチェック機能をもつ監査役設置会社の体制を選択しています。また、業界および企業経営に関する経験と見識を有する社外取締役を選任し、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性、相当性を確保するための助言・提言を通じて、取締役会の監督機能の強化を図っています。

取締役・取締役会

当社は、定款の定めにより取締役会の員数を3名以上15名以下とし、取締役会の監督機能の強化を図るため、そのうち2名以上を独立社外取締役とする方針を定め、現状では3名の独立社外取締役を選任しています。

取締役会は原則毎月1回、加えて臨時の取締役会を必要に応じてそれぞれ開催し、取締役は迅速・機動的な意思決定を行っています。

なお、社外取締役および社外監査役に対する十分な

情報提供を行うため、経営方針説明会の開催（年1回）および取締役会の事前説明会を開催（原則、月2回）しているほか、社内外の有識者による勉強会や、当社グループの施設やオフィスの現地視察等を行っています。加えて、社外取締役と社長との意見交換会（年4回）、社外取締役・社外監査役のみの意見交換会（年2回）を開催し、取締役会において円滑で積極的な議論ができるようにサポートを行っています。

取締役会全体の実効性についての分析・評価の結果の概要

当社は、課題や改善点を洗い出し、取締役会の実効性を高めるための取り組みにつなげることを目的に、2016年3月期から取締役会の実効性評価を每期実施しています。2019年3月期の評価にあたっては、取締役および監査役全員を対象に、取締役会の構成および運営について網羅的に自己評価・自己分析を行う匿名のアンケート調査と、アンケート調査の結果を踏まえた取締役会における議論を実施しました。評価の方法、評価の結果、評価を踏まえた今後の課題およびその対応は以下に記載の通りです。

1. 評価の方法

当社は、取締役会の実効性等に関する質問票をすべての取締役および監査役に配布し、回答を得ました。これらの回答を踏まえ、当社取締役会は取締役会の実効性に関する分析および評価を行いました。

なお、今回の実効性評価に関する実施については、外部弁護士の助言・確認のもとに実施しています。

2. 取締役会の実効性に関する分析および評価の結果

当社取締役会は、当社規程に基づく審議運営によって当社およびグループ各社の事業の推進状況、投資などの経営上重要な事項の承認と業務執行の監督を適切に行うための一定の実効性が確保されており、加えて、前期

の取締役会の実効性評価の結果をもとにした改善施策によって、継続的に改善されていると評価しています。

一方、当社取締役会を、より効果的に実行するには、取締役会による当社グループ各社に対する一層のガバナンス強化、および取締役会における重要テーマに関するさらなる意見交換の活発化が必要であると認識しました。

3. 分析および評価を踏まえた今後の課題およびその対応

前述の分析および評価を踏まえ、当社は特に以下の課題への対応に注力し、取り組んでまいります。

(1) 当社グループのガバナンスの強化およびスピード感をもった対応

取締役会によって、継続的に当社グループのガバナンス状況を確認し、諸課題に対してスピード感をもって対応を行ってまいります。

(2) 取締役会における重要テーマに関するさらなる意見交換の活発化

取締役会では、当社グループの重要テーマである株主構成や海外事業戦略などの意見交換を実施してまいりましたが、今後も競争状況や市場動向を踏まえた事業戦略・人材戦略・投資戦略などの重要課題のさらなる意見交換の活発化を図り、スピード感をもって経営に反映させてまいります。

取締役等の選解任・指名を行うにあたっての方針と手続き

当社は取締役・監査役等の候補者の指名を行うにあたっては、実効的なコーポレートガバナンスを実現し、当社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、ジェンダーや国際性などのダイバーシティの面も踏まえながら、取締役・監査役として相応しい豊富な経験、高い見識、高度な専門性を有する人物を当社が定める選任基準に基づき、取締役においては過半数の独立社

外役員を含む複数の役員で構成される「指名委員会」の答申を受けた上で、取締役会で審議することとしています。

経営陣幹部に解任すべき事情が生じた場合は、取締役会が解任案を決定します。なお、取締役の解任は会社法等の規定に従って行うものとしします。

取締役・監査役の選任理由

取締役

代表取締役会長兼社長 桑野 徹

1952年5月3日生		[選任理由]
1976年4月	株式会社東洋情報システム (現 TIS株式会社)入社	当社グループ会社の代表取締役社長を経て、2013年6月に当社取締役に就任、2016年6月から当社代表取締役社長を務めており、当社および当社グループの事業および会社経営に関する豊富な経験と知見を有しています。
2000年6月	当社取締役	
2004年4月	当社常務取締役	
2008年4月	当社専務取締役	
2010年4月	当社代表取締役副社長 金融事業統括本部長	引き続き、取締役として中期経営計画（2018－2020）を牽引・推進し、かつ、当社グループの重要事項の決定および経営執行の管理・監督に十分な役割を果たすことが期待できるため、取締役として選任しています。
2011年4月	当社代表取締役社長	
2018年6月	当社代表取締役会長兼社長 監査部担当(現任)	

代表取締役 副社長執行役員 安達 雅彦

1956年5月9日生		[選任理由]
1981年4月	株式会社三和銀行 (現 株式会社三菱UFJ銀行)入行	金融機関および当社グループ会社におけるコーポレート部門の本部長、金融系システム部門の事業本部長を経て、2018年6月に当社代表取締役に就任しています。
2011年4月	TIS株式会社執行役員 管理本部長	
2013年4月	当社常務執行役員 金融第1事業本部長	
2016年4月	当社専務執行役員 金融第1事業本部長 兼金融第3事業本部長	これまでの経験を活かし、引き続き、取締役として中期経営計画（2018－2020）のコーポレート機能を中心としたグループガバナンス強化の推進と、当社グループの重要事項の決定および経営執行の監督に十分な役割を果たすことが期待できるため、取締役として選任しています。
2018年4月	当社副社長執行役員 企画本部長	
2018年6月	当社代表取締役 副社長執行役員 企画本部長(現任)	

取締役 専務執行役員 岡本 安史

1962年3月3日生		[選任理由]
1985年4月	株式会社東洋情報システム (現TIS株式会社)入社	経営企画部門におけるコーポレート業務に長年携わり、2016年7月から当社専務執行役員として産業系システムの企画・開発部門の本部長を務め、2018年6月に当社取締役に就任しています。
2011年4月	TIS株式会社執行役員 企画本部企画部長	
2013年4月	当社常務執行役員 ITソリューションサービス本部長	これまでの経験を活かし、引き続き、中期経営計画（2018－2020）の推進と、当社グループの重要事項の決定および経営執行の監督に十分な役割を果たすことが期待できるため、取締役として選任しています。
2016年4月	当社専務執行役員 産業事業本部長	
2018年6月	当社取締役 専務執行役員 サービス事業統括本部長（現任）	

取締役 専務執行役員 柳井 城作

1963年11月14日生		[選任理由]
1987年4月	株式会社日本長期信用銀行入行	当社および当社グループ会社において、主に経営企画部門におけるコーポレート業務に長年携わり、2011年4月から当社執行役員企画本部長を経て、2016年6月に当社取締役に就任しており、当社および当社グループの事業および会社経営について豊富な経験と知見を有しています。
2000年1月	株式会社東洋情報システム (現TIS株式会社)入社	
2009年4月	当社執行役員 企画本部企画部長	
2015年5月	当社常務執行役員 企画本部長	
2016年6月	当社取締役 常務執行役員 企画本部長	これらの経験を活かし、引き続き、中期経営計画（2018－2020）の推進と、当社グループの重要事項の決定および経営執行の管理・監督に十分な役割を果たすことが期待できるため、取締役として選任しています。
2018年4月	当社取締役 専務執行役員 インダストリー事業統括本部長（現任）	

取締役 北岡 隆之

1960年12月14日生		[選任理由]
1984年4月	株式会社インテック入社	当社の主要グループ会社である株式会社インテックにおいてITインフラ系事業に従事し、2012年4月からの3年間、当社においてグループ会社の経営管理業務に携わっていました。
2015年4月	同社 BPO事業本部長	
2016年4月	同社執行役員 企画本部長	
2017年4月	同社常務執行役員 企画本部長	また、2018年4月から株式会社インテックの代表取締役社長に、2018年6月から当社取締役にそれぞれ就任しました。引き続き、これまでの経験を活かしグループ運営の視点をもって、また、中期経営計画（2018－2020）の株式会社インテックにおける推進と当社グループの重要事項の決定および経営執行の管理・監督に十分な役割を果たすことが期待できるため、取締役として選任しています。
2018年4月	同社代表取締役社長（現任）	
2018年6月	当社取締役（現任）	

取締役 新海 章

1959年3月24日生		[選任理由]
1986年2月	横河ユーシステム株式会社入社	新規サービス企画およびマーケティングに関する業務経験を経て、2018年4月から当社の主要グループ会社である株式会社インテックにおいて取締役副社長執行役員に、2018年6月から当社取締役にそれぞれ就任しています。
2000年4月	株式会社ワイ・ディ・シー入社	
2001年6月	同社取締役	
2009年10月	日本システム技術株式会社入社	
2010年6月	同社取締役 常務執行役員	
2011年4月	株式会社インテック NSG事業部 副事業部長	引き続き、これらの経験を活かし、中期経営計画（2018－2020）の推進と、当社グループの重要事項の決定および経営執行の管理・監督に十分な役割を果たすことが期待できるため、取締役として選任しています。
2012年6月	同社執行役員 NSG事業部長	
2015年5月	同社常務執行役員 産業ソリューション事業部長	
2016年4月	同社常務執行役員 首都圏社会サービス本部長	
2018年4月	同社取締役 副社長執行役員 情報システム部、事業戦略推進本部、首都圏流通サービス本部担当、首都圏流通サービス本部長(現任)	
2018年6月	当社取締役（現任）	

取締役(社外)

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく、多様な知識・経験・能力を有した専門性の高い社外取締役をバランス良く選任することに努めています。

取締役(社外) 佐野 鉦一*			■ 企業経営 ■ 財務会計
1948年8月30日生		(その他重要な兼職の状況)	
1971年4月	三井石油化学工業株式会社 (現 三井化学株式会社)入社	日本冶金工業株式会社 社外取締役 [選任理由]	
2003年6月	同社執行役員 財務部長	三井化学株式会社において主に財務・経理部門を歴任し、代表取締役副	
2005年6月	同社常務取締役	社長を務めるなど、企業経営に関する幅広い活動経験と豊富な専門知識を	
2009年6月	同社代表取締役副社長	有しています。これらの経験と知見を当社の経営に活かし、かつ、独立	
2013年6月	同社特別参与	した立場から取締役会の意思決定の妥当性、相当性を確保するための助	
2015年6月	同社退任	言・提言をいただくことにより、当社のコーポレートガバナンス強化に資	
2016年6月	当社取締役 (現任)	する人材であると判断したため、社外取締役として選任しています。	

取締役(社外) 土屋 文男*

■ 企業経営 ■ 業界知識 ■ 国際的経験

1948年5月10日生	2010年8月	株式会社フェイス内部監査室長	
1971年7月	2011年6月	同社常勤監査役	
1999年5月	2017年6月	当社取締役 (現任)	
		[選任理由]	
2002年10月		日本航空株式会社において、海外拠点、経営企画部門での要職を歴任	
		し、2004年6月に同社取締役に就任後、常務取締役を経て、2007年	
2004年6月		6月から同社グループ企業である株式会社ジャルカードにおいて代表取	
		締役社長を務めるなど、企業経営に関する幅広い活動経験と豊富な専門	
		知識を有しています。これらの経験と知見を当社の経営に活かし、か	
2006年4月		つ、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性、相当性を確保する	
		ための助言・提言をいただくことにより、当社のコーポレートガバナ	
		ンス強化に資する人材であると判断したため、社外取締役として選任して	
2007年6月		います。	
2010年6月			

取締役(社外) 水越 尚子*(レフトライト国際法律事務所 弁護士)

■ 国際的経験 ■ 法務 ■ ICT

1967年9月23日生	2010年3月	エンデバー法律事務所設立 パートナー	
1993年4月	2018年6月	当社取締役 (現任)	
1995年4月	2018年12月	レフトライト国際法律事務所 パートナー (現任)	
		[選任理由]	
1998年4月		弁護士資格を有しており、また、知的財産、ICTおよび国際取引に関	
		する豊富な専門知識と経験を有しています。これらの経験と知見を当社	
		経営に活かし、かつ、独立した立場から取締役会の意思決定の妥当性、	
1999年9月		相当性を確保するための助言・提言をいただくことにより、当社のコー	
		ポレートガバナンス強化に資する人材です。なお、同氏は会社経営に関与	
		したことはありませんが、弁護士として企業法務に精通しており、社外	
2002年9月		取締役としての職務を適切に遂行することができるものと判断したた	
		め、社外取締役として選任しています。	
2006年11月			
2008年1月			

監査役

常勤監査役 石井 克彦

1953年11月5日生	2012年4月	当社常務執行役員 コーポレート本部副本部長	
1976年4月	2014年4月	当社常務執行役員 コーポレート本部長	
2001年10月	2016年4月	当社顧問	
2007年6月	2016年6月	当社常勤監査役 (現任)	
2011年4月		[選任理由]	
		金融機関および当社グループ会社のコーポレート部門の本部長を経	
		て、同社顧問を務めました。これらの経験を活かし、当社取締役の業務	
2011年10月		執行に対する的確かつ公正な監視監督機能を期待できるため監査役とし	
		て選任しています。	

常勤監査役 松岡 達文

1957年12月2日生	2015年4月	TIS株式会社 常務執行役員	
1980年4月		コーポレート本部 副本部長	
		TISシステムサービス株式会社 取締役会長	
1999年5月	2016年4月	TIS株式会社 常務執行役員	
2001年1月		公共事業本部 副事業本部長兼産業事業本部副事業本部長	
2003年1月		TISシステムサービス株式会社 取締役会長	
	2019年4月	当社顧問	
2006年1月	2019年6月	当社常勤監査役 (現任)	
		[選任理由]	
2007年2月		金融機関への勤務および会社経営における長年の経験により、財務お	
2009年5月		よび会計ならびに企業経営に関する知見を有しています。これらの経験	
2013年4月		を活かし、当社取締役の業務執行に対する的確かつ公正な監視監督機能	
		を期待できるため監査役として選任しています。	

監査役(社外)

当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するべく、多様な知識・経験・能力を有した専門性の高い社外監査役をバランス良く選任することに努めています。

監査役(社外) 伊藤 大義*(公認会計士 伊藤事務所 所長)

■ 企業経営 ■ 財務会計

1946年10月13日生	[選任理由]	
1970年1月	公認会計士の資格を有しており、財務および会計等に関する専門的な	
1989年2月	知識およびこれまでの経験を活かし、当社のグループ監査体制強化に資	
2004年7月	する人材です。なお、同氏は会社経営に関与したことはありませんが、	
2007年8月	上記理由により監査役としての職務を適切に遂行することができると判	
2009年4月	断し、社外監査役として選任しています。	
2012年6月		

監査役(社外) 上田 宗央*(株式会社プロフェッショナルバンク 代表取締役会長)

■ 企業経営 ■ 国際的経験

1948年1月1日生	2004年8月	株式会社プロフェッショナルバンク 代表取締役社長	
1983年8月	2007年4月	同社代表取締役会長 (現任)	
	2012年6月	当社監査役 (現任)	
1988年1月		[選任理由]	
		企業経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有しており、当社の経	
1991年4月		営に対する総合的な助言を得ること、および業務執行に対する社外から	
1993年6月		の監視監督機能を期待し、社外監査役として選任しています。	
2000年6月			

監査役(社外) 船越 貞平*

■ 業界知識 ■ 国際的経験

1954年8月15日生	2014年7月	日本タタ・コンサルタンシー・サービス株式会社 監査役	
1977年4月	2016年6月	当社監査役 (現任)	
2003年3月		[選任理由]	
		三菱商事株式会社における投融資・審査部門や管理部門のマネジメン	
2009年4月		ト、IT企業における監査役を務めるなど、企業経営に関する豊富な経	
2009年6月		験・知識を有しており、当社の経営に対する総合的な助言を得ること、	
2011年6月		および業務執行に対する社外からの監視監督機能を期待し、社外監査役	
2013年1月		として選任しています。	
2013年5月			

※ 株式会社東京証券取引所が定める独立役員に指定しています。
注1 2019年6月25日現在
注2 2016年7月1日付にて、当社（旧商号 ITホールディングス株式会社）を存続会社、完全子会社TIS株式会社を消滅会社とする吸収合併を行い、商号をITホールディングス株式会社からTIS株式会社に変更しています。

取締役および監査役のトレーニング方針

当社は、社外取締役・社外監査役を含む取締役・監査役に対して、就任に際して当社グループの事業・財務・組織等の必要な知識の習得、取締役・監査役として求められる職務と職責を理解する機会の提供、および在任期間中におけるこれらの継続的な更新を目的に、個々の取締役・監査役に適合したトレーニングの機会の提供・斡旋やその費用の支援を行います。

社外取締役・社外監査役

当社の社外取締役は3名、社外監査役は3名です。
当社は、会社法上の要件および東京証券取引所の独立性基準を踏まえ「社外役員の独立性に関する基

準」を策定し、この独立性要件を基準に独立社外取締役および独立社外監査役を選任しています。

社外取締役・社外監査役 主な活動状況(2019年3月期)

取締役会への出席状況

	氏名	出席率	活動状況
社外取締役	佐野 鈺一	100%	当事業年度中に開催された取締役会17回のすべてに出席
	土屋 文男	100%	当事業年度中に開催された取締役会17回のすべてに出席
	水越 尚子	100%	2018年6月26日就任後に開催された取締役会12回のすべてに出席
社外監査役	伊藤 大義	94.1%	当事業年度中に開催された取締役会17回のうち16回に出席
	上田 宗央	94.1%	当事業年度中に開催された取締役会17回のうち16回に出席
	船越 貞平	100%	当事業年度中に開催された取締役会17回のすべてに出席

監査役会への出席状況

	氏名	出席率	活動状況
社外監査役	伊藤 大義	91.7%	当事業年度中に開催された監査役会12回のうち11回に出席
	上田 宗央	91.7%	当事業年度中に開催された監査役会12回のうち11回に出席
	船越 貞平	100%	当事業年度中に開催された監査役会12回のすべてに出席

責任限定契約の内容の概要

当社と各社外取締役および各社外監査役は、会社法第427条第1項の規定に基づき、同法第423条第1項の損害賠償責任を限定する契約を締結しています。

なお、当該契約に基づく損害賠償責任の限度額は、同法第425条第1項の最低責任限度額としています。

役員報酬等の決定に関する方針の概要

当社は、報酬決定のプロセスの客観性および透明性を確保し、コーポレートガバナンス体制の一層の強化を図るため、取締役会の諮問機関として、独立社外取締役を主要な構成員とする任意の報酬委員会を設置しています。

役員の報酬は、会社業績指標に連動した報酬制度の導入により、業績向上のインセンティブを強化することを基本方針とし、報酬委員会の審議、答申を踏まえ、取締役会の決議により決定しています。

当社の取締役に対する報酬は、基準報酬、業績連動報酬および業績連動型株式報酬で構成し、基準報酬は役位ごとの役割の大きさや責任の範囲に基づき支給し、業績連動報酬は毎年度の経営計画に基づき定めた会社業績指標に対する達成度に連動して、基準報酬額に対し役位ごとに定められた業績評価係数0～30%の範囲内で支給することとしています。

また、業績連動型株式報酬は、制度導入に際し、「株式交付規程」を制定し、規程に定めた経営計画の会社業績指標に対する達成度に基づき、役位ごとに定められた基準報酬額に対し上限0～15%の範囲

内でポイントを付与し、ポイントに応じて株式を給付することとしています。

社外取締役に対する報酬は、基準報酬のみで構成され、業績連動報酬は支給していません。

また、監査役に対する報酬は監査役の協議で決定しており、高い独立性確保の観点から業績との連動は行わず、基準報酬のみを支給することとしています。

加えて、取締役（社外取締役を除く）については、中長期の業績を反映させる観点から、役位および報酬額から算定された拠出額に基づき、役員持株会を通じて一律に当社株式を取得するルールとしており、取得した株式は株主の皆様と価値を共有することを目的として、在任期間中、そのすべてを保有することとしています。

なお、業績連動型株式報酬制度は、中長期的な業績向上と企業価値増大への貢献意識を高め、株主の皆様と利害を共有することを目的として、当社の取締役、執行役員およびエグゼクティブフェロー（社外取締役、非業務執行取締役および国内非居住者を除く）を対象に2019年3月期から導入しています。

①役位別報酬比率

	基準報酬	業績連動報酬	業績連動型株式報酬
取締役（非常勤取締役は除く）	68%	21%	11%
社外取締役	100%	—	—
監査役	100%	—	—
社外監査役	100%	—	—

②役員報酬の決定プロセス

- 中期経営計画に基づき事業年度当初に立案した事業計画の達成状況を業績評価会議にて実績を確認する。
- 上記a.の業績評価会議において代表取締役社長が役員評価を行う。
- 上記b.の評価結果および評価結果に基づく報酬額を報酬委員会にて諮問を行う。
- 上記c.の報酬委員会にて諮問された役員報酬額を取締役会にて決議する。
業績連動型株式報酬については、株式交付規程に基づき算定しており、代表取締役および報酬委員会の裁量の余地はありません。

③役員報酬決定に関する諮問委員会の活動状況

報酬委員会は、当事業年度において計4回開催し、調査会社による当社役員報酬額および他社役員報酬額の比較分析による当社報酬の妥当性、業績連動報酬額の算定方法と妥当性について審議しました。取締役会では、当該機関による審議結果に基づき役員報酬に関する議案の上程を行いました。

④業績連動報酬および業績連動型株式報酬の算定方法

業績連動報酬は、毎年度の経営計画に基づき定めた会社業績指標に対する達成度を総合的に評価して決定します。2019年3月期においては、予め設定した会社業績指標「連結売上高」、「連結営業利益」および「連結ROE」等の前事業年度における目標値の達成度合いにより、業績評価係数30%を適用し業績連動報酬額を決定しました。

会社業績指標	前事業年度(2018年3月期)	
	計画	実績
連結売上高	400,000百万円	405,648百万円
連結営業利益	30,000百万円	32,743百万円
連結ROE	8.0%	9.9%

業績連動型株式報酬は、「株式交付規程」に予め定めた会社業績指標である「連結営業利益」、「連結ROE」、「サービス型事業売上高」および社員の働きがいを指標とする「社員満足度」が2019年3月期計画値（達成時業績連動係数100%）を大幅に超えて達成しましたので、業績連動係数150%を適用し業績連動型株式報酬額を決定しました。

会社業績指標の選定理由として、株主の皆様より期待される企業価値の向上を着実に実現するため、事業の成長を追求する財務指標として「連結営業利益」、「連結ROE」、「サービス事業売上高」および社員の働きがいを追求する非財務指標として「社員満足度」を設定しています。

業績連動型株式報酬の算定方法

＜算定式＞

給付株式数(ポイント※)＝基準金額×業績変動係数÷取得単価 ※小数点以下切り捨て

業績指標	2019年3月期		備考
	計画	実績	
連結営業利益	35,000百万円	38,044百万円	
連結ROE	10.2%	11.5%	
サービス型事業売上高	32,558百万円	35,393百万円	注1
社員満足度	40.0%	43.0%	注2

(注) 1. 当社単体において特に構造転換を重視する事業を抽出し、目標値として株式交付規程にあらかじめ設定したものであり、連結におけるサービス型ビジネスの売上高ではありません。

2. アンケート調査は、外部機関に委託しています。なお、調査結果のうち「信用」について「しばしば当てはまる(4)」以上を選択した従業員の割合に応じて評価点を算出しています。

⑤業績連動型株式報酬制度の概要

- 2018年6月26日開催の第10期定時株主総会にて決議をいただき、業績連動型株式報酬制度として「役員報酬BIP信託」(以下、「BIP信託制度」という)を導入しています。給付対象者は、取締役(社外取締役、非常勤取締役を除く)、役付執行役員、執行役員、エグゼクティブフェロー(以下、取締役等)としています。
- a. BIP信託制度の仕組み
- b. 取締役等に給付する予定の株式総数:1事業年度 61,300株(上限)
- c. BIP信託制度による受益権その他の権利を受けることができるものの範囲:
- 取締役等を退任した者のうち株式交付規程に定める受益者要件を満たす者

役員報酬等の総額(2019年3月期)

区分	対象となる員数	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額		
			基本報酬	業績連動報酬	業績連動型株式報酬
取締役(うち社外取締役)	10名 (4名)	275百万円 (27百万円)	203百万円 (27百万円)	46百万円 (-)	26百万円 (-)
監査役(うち社外監査役)	6名 (3名)	68百万円 (25百万円)	68百万円 (25百万円)	- (-)	- (-)
合計(うち社外役員)	16名 (7名)	344百万円 (53百万円)	271百万円 (53百万円)	46百万円 (-)	26百万円 (-)

注1: 当事業年度については、使用人兼務取締役の使用人分給与はありません。また、当社は役員退職慰労金制度を導入しておらず、賞与の支給はありません。

注2: 当事業年度末現在の取締役は9名(うち社外取締役3名)です。なお、上記取締役の員数と相違しているのは、2018年6月26日開催の第10期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役3名(うち社外取締役1名)を含み、無報酬の取締役2名が存在しているためです。

注3: 当事業年度末現在の監査役は5名(うち社外監査役3名)です。なお、上記監査役の員数と相違しているのは、2018年6月26日開催の第10期定時株主総会終結の時をもって退任した監査役1名を含んでいるためです。

注4: 取締役および監査役の報酬限度額(基本報酬および業績連動報酬)は、2009年6月25日開催の第1期定時株主総会において、取締役が年額400百万円以内(うち社外取締役が50百万円以内)、監査役が年額85百万円以内と決議いただいています。

注5: 業績連動型株式報酬は、取締役(社外取締役、非常勤取締役を除く)6名に対する当事業年度中の費用計上額です。

なお、当該業績連動型株式報酬は、2018年6月26日開催の第10期定時株主総会において、取締役(社外取締役、非常勤取締役を除く)、執行役員およびエグゼクティブフェローを対象として、対象期間(3事業年度)ごとに当社が500百万円を上限とする金員を信託に拠出し、当該信託を通じて交付等が行われる当社株式等の株式数の上限を1事業年度当たり61,300株とすることを決議いただいています。

指名委員会・報酬委員会

任意の委員会の設置状況、委員構成、委員長(議長)の属性

	全委員(名)	社内取締役(名)	社外取締役(名)	委員長(議長)
指名委員会	4	1	3	社内取締役
報酬委員会	4	1	3	社内取締役

1. 委員の選定方法
- 指名委員会および報酬委員会の委員の選定においては、委員の過半数を独立社外役員で構成する指名委員会に諮問を行い、取締役会で決議しています。
- なお、両委員会の議長は、代表取締役会長兼社長桑野徹であり、構成員は議長のほか、独立社外取締役3名(佐野鉦一、土屋文男および水越尚子)となります。
2. 各委員の役割
- (1) 指名委員会における委員の役割
- ・取締役の候補者決定また選任に関する事項の諮問
- (2) 報酬委員会における委員の役割
- ・取締役の報酬決定に関する事項の諮問
3. 委員会の活動状況(開催頻度、主な検討事項、個々の委員の出席状況等)
- (1) 指名委員会
- 2019年3月期において計3回開催し、取締役等、重要な使用人の選退任について諮問し、当該機関による審議結果に基づき役員等の異動に関する議案の上程を行いました。また、後継者計画の進め方について諮問を行いました。委員会への委員出席率は、100%となっています。
- (2) 報酬委員会
- 2019年3月期において計4回開催し、調査会社による当社役員報酬額と他社役員報酬額の比較分析による当社報酬の妥当性、業績連動報酬額の算定方法と妥当性について審議しました。取締役会では、当該機関による審議結果に基づき役員報酬に関する議案の上程を行いました。委員会への委員出席率は、100%となっています。

株主との建設的な対話

当社は、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、「IRポリシー」に基づき、株主との建設的な対話を積極的に実施するとともに、株主との建設的な対話を促進するための体制整備に努めます。株主との対話は、IR担当部門の取締役が統括し、代表取締役社長、担当執行役員等およびIR担当部門が対応方法を検討し、適切に対応します。IR担当部門は、関係部門等と情報共有や各々の専門的見地に基づく意見交換を適宜行う等、有機的に連携し、株主との対話を支援します。

株主に対しては、個別面談のほか、電話による対応、決算説明会やスモールミーティング等の開催等、

対話手段の充実に努めます。また、対話の前提となる情報開示を積極的に実施するとともに、対話に有効なツールと位置付ける「統合報告書」の内容拡充に努めます。

株主・投資家・証券アナリストをはじめとする資本市場参加者との建設的な対話において寄せられた意見等は、取締役会への報告等を通じて当社内で共有し、当社経営戦略のレビュー等に活用します。

株主との対話に際しては、情報開示の公平性に十分留意するとともに、「内部者取引防止規程」に則り、内部情報を適切に管理します。

政策保有株式

1.政策保有株式の縮減に関する方針・考え方

当社グループは、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、取引先との長期的・安定的な関係の構築や、営業推進などを目的として必要と判断した場合に限り、その企業の株式を保有します。

毎年の取締役会において、個別の政策保有株式について保有の適否を検証し、保有意義が希薄と判断した株式について、可及的速やかに売却することを基本方針としています。

なお、具体的な検証方法としては、各政策保有株式の貸借対照表計上額に対して、発行会社が当社グループ顧客であれば事業関連収益を、発行会社が戦略的な協業先であれば年間取引額を算出し、その割合が当社の定める基準以下の場合、売却検討対象としています。

上記検証結果により保有意義が希薄であることが確認された銘柄については、基本方針に基づき縮減を進めています。

2.政策保有株式に係る議決権行使の方針

保有上場株式の議決権の行使については、議決権行使助言会社の行使助言方針も勘案しながら、当社グループならびに投資先の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するものであるか否かなどを総合的に判断の上、適切に行使します。

3.政策保有株主との関係

当社の政策保有株主から当社株式の売却等の意向が示された場合には、売却を妨げることなく適切に対応します。また、政策保有株主と経済合理性を欠くような取引は行いません。

当社が純投資目的以外の目的で保有する銘柄数および貸借対照表計上額の合計額

	2018年3月期	2019年3月期
銘柄数	88銘柄	87銘柄
貸借対照表計上額の合計額	56,700百万円	44,423百万円

(注) 1. 銘柄数の増加：オープンイノベーション推進に向けた戦略的協業等を目的として、ベンチャー企業を中心に16銘柄を新規取得しました。
2. 銘柄数の減少：政策保有株式の縮減方針に基づき、17銘柄について保有全量を売却しました。

買収防衛策

当社は、買収防衛策を導入していません。

内部統制システムの運用状況

1. コンプライアンスに対する取り組みの状況

(1) 「グループコンプライアンス宣言」、「グループ行動規範」を記載した「グループ行動規範ハンドブック」を全グループ役職員に配布し、コンプライアンスに関する周知、研修、啓蒙活動を継続的に実施し、その実効性の向上を図っています。

内部通報制度についても「グループ行動規範ハンドブック」に連絡窓口を記載し、周知を図り有効に機能するよう取り組んでいます。

(2) 「グループ内部統制委員会」を設置し、コンプライアンスに関する問題点の把握と対策の協議、役職員に対する啓発、内部通報された内容の審理・是正勧告のほか、グループ全体で労働時間管理の精度向上、ハラスメント等の教育推進、海外子会社のコンプライアンス体制構築などの個別施策の推進状況管理を実施しています。

2. 職務執行の適正性および効率的に行われることに対する取り組みの状況

(1) 定例取締役会を原則毎月1回、臨時の取締役会を必要に応じてそれぞれ開催し、取締役は迅速・機動的な意思決定を行っています。

(2) 取締役会における経営の意思決定の迅速化と監督機能の強化を図るため、執行役員制度を導入しています。取締役は、執行役員に業務執行を委嘱し、委嘱を受けた執行役員は各部門長に対して、具体的な指揮・命令・監視を行っています。

(3) 常勤取締役、執行役員を構成員とする経営会議は

原則毎月2回開催し、当社およびグループ全体の業務執行に関する重要な事項の審議・報告等を行っています。なお、経営会議には、常勤監査役が出席しています。

(4) 取締役会、監査役による監督・監視体制充実のため、業務の適正化に必要な知識と経験を有した社外取締役と社外監査役を選任しています。

3. 損失の危険の管理に対する取り組みの状況

(1) 「リスク管理規程」に基づき、当社およびグループ会社に係るリスクをハザードリスク、オペレーショナルリスク、財務リスク、戦略リスクに分類し、それらのリスクの管理体制・危機発生の際の責任体制などについて定めています。

(2) 当社およびグループ全体に関わるリスクの把握、リスク低減策の推進を行うため、リスク評価指標や管理書式の共通化を実施するとともに、「グループ内部統制委員会」においてグループ全体のリスク管理方針の策定・リスク対策実施状況の確認等を行っています。

4. 当社グループにおける業務の適正性に対する取り組みの状況

「グループ管理規程」に基づき、当社への決裁・報告制度によるグループ会社経営管理を行うとともに、グループ会社の主要な施策の実施状況・業績等については、四半期毎にグループ執行会議を開催しモニタリングを行っています。

当社グループの事業(経営成績および財政状態)に重大な影響を及ぼす可能性のあるリスクには、以下のようなものがあります。なお、文中における将来に関する事項は2019年6月25日現在において当社が判断したものです。

(1) 価格競争、競争激化について

情報サービス産業では事業者間の競争が激しく、他業種からの新規参入等も進んでいることから、価格競争が激化する可能性があります。当社グループでは、提供するサービスの高付加価値化等により競合他社との差別化を図るとともに、生産性向上にも取り組んでいます。しかしながら、想定を超える価格競争が発生した場合には、当社グループの事業および業績等に影響が生じる可能性があります。

(2) 法制度、コンプライアンスについて

当社グループは、国内外の法令や規制の適用のもとで、各種事業活動を展開しています。これらの展開にあたっては、当社グループはグループCSR基本方針に基づき、コンプライアンス体制を構築し、法令遵守の徹底に取り組んでいます。しかしながら、法令違反等が発生した場合、また新たな法規制が追加された場合には、当社グループの事業および業績に影響を受ける可能性があります。

(3) 海外事業について

当社グループは成長戦略の一環として、ASEANを中心とした海外事業の拡大を進めています。海外事業は、グローバル経済や為替などの動向、投資や競争などに関する法的規制、商習慣、労使関係など、様々な要因の影響を受ける可能性があります。海外事業のリスク管理は、現地のグループ会社や拠点が当社主幹組織と連携し、状況の的確な把握と速やかな対策の協議等、管理体制の向上に取り組んでいます。しかしながら、これらのリスクが予期しない形で顕在化した場合は、当社グループの事業および業績等に影響が生じる可能性があります。

(4) システム開発について

当社グループは顧客企業の各種情報システムや受託開発業務を行っています。業務の推進にあたっては、品質マネジメントシステムに基づき、専任組織による提案審査やプロジェクト工程に応じたレビューを徹底し、継続的な品質管理の高度化や生産

性の向上に取り組むとともに、階層別教育を充実化することで管理能力や技術力の向上を図っています。また、グループ生産革新委員会を通じ、品質強化および生産革新の施策をグループ全体で徹底しています。しかしながら、システム開発が高度化・複雑化・短納期化する中、顧客の要件変更への対応等によって計画通りの品質を確保できない場合や開発期間内に完了しない場合、プロジェクト完遂のための追加対応に伴って費用が想定を大きく上回る可能性があります。また、システム開発にあたっては、生産能力の確保、生産効率化、技術力活用等のために多くの会社に業務の一部を委託しています。国内外で優良な協力会社の確保等に努めていますが、生産性や品質が期待に満たない場合には円滑なプロジェクト運営が実現できなくなることや顧客による損害賠償リスク等により、当社グループの事業および業績等に影響が生じる可能性があります。

(5) システム運用について

当社グループはデータセンター等の大型IT設備を用いて、24時間365日稼働のアウトソーシング事業やクラウドサービス等を行っています。その事業展開にあたっては、初期の設備投資から、安定的に維持、運用するための継続的な設備投資まで多額の資金を要します。事業計画の進捗を管理し、資金回収を行っています。想定を超える需要の低迷等により、稼働状況が著しく低水準で推移した場合は、業績に悪影響を及ぼす可能性があります。また、システム運用業務においては、品質マネジメントシステムに基づき、継続的な運用品質の改善を行っています。オペレーション上の人的ミスや機器・設備の故障等によって障害が発生し、顧客と合意した水準でのサービスの提供が実現できない場合、当社グループの事業および業績等に影響が生じる可能性があります。

(6) 投資について

当社グループでは事業伸長や先端技術の獲得を目的にベンチャーを含む国内外の企業への出資やサービス開発のためのソフトウェア投資を行っています。投資の決定にあたっては事業計画に基づき、十分な検討を行い、実行後も定期的な事業計画の進捗確認を実施しています。しかしながら、事業環境の予期せぬ変化等により、計画した成果が得られず、当社グループの業績に影響が生じる可能性があります。

(7) 情報セキュリティについて

当社グループでは、システム開発から運用段階に至るまで、顧客企業が有する個人情報や顧客企業のシステム技術情報等の各種機密情報を知りうる場合があります。TISインテックグループ情報セキュリティ方針に基づき、情報の適切な管理に努めていますが、コンピュータウィルス、不正アクセス等の理由により、これらの機密情報の漏洩や改竄などが発生した場合、顧客企業等から損害賠償請求や当社グループの信用失墜の事態を招き、当社グループの事業および業績等に影響が生じる可能性があります。

(8) 人材について

当社グループの事業は人材に大きく依存しており、顧客に専門的で高付加価値を提供する優秀な人材の確保、育成に大きく影響されます。当社グループでは多様な人材が活躍できる風土、人事制度、オフィス環境の整備等を通じて優秀な人材の確保に努めるとともに、資格取得支援、研修制度の体系化のほか、教育日数を目標化する等、人材の育成に注力しています。しかしながら、優秀な人材の確保、育成が想定通りに進まない場合は、当社グループの事業および業績等に影響が生じる可能性があります。

(9) 技術革新について

情報サービス産業においては、情報技術の進化とそれに伴う市場ニーズの変化に迅速に対応することが求められます。当社グループでは情報技術や生産、開発技術等の調査、研究を不断に進め、その対応を強化しています。しかしながら、広範な領域において、技術革新が急速に進展し、その対応が適切でなかった場合は当社グループの業績に影響を及ぼす可能性があります。

(10) 知的財産権について

当社グループが事業を遂行する上で、必要となる技術やビジネスモデルについて、特許権を出願し取得するとともに、国内外において各種の商標を登録しています。一方で当社グループでは第三者に対する知的財産権を侵害することがないように常に注意を払い事業活動を行っています。当社グループの事業が他社の知的財産権を侵害したとして、損害賠償請求を受ける可能性があります。いずれの場合も、当社グループの事業および業績等に影響が生じる可能性があります。

(11) 自然災害について

当社グループでは、データセンター等の大型IT設備を用いて、アウトソーシング事業やクラウドサービスを行っています。データセンターの施設は各種災害に対して、様々な設備環境を整備しています。しかし、想定を超える長期の停電や大規模自然災害、国際紛争、テロおよび重大な犯罪行為等により、データセンターの円滑な稼働が阻害されるような事態が発生した場合は、当社グループの事業および業績等に影響が生じる可能性があります。

(12) 保有有価証券について

当社グループでは、当社グループの持続的な成長と中長期的な企業価値の向上に資するため、取引先との長期的・安定的な関係の構築や営業推進などを目的として株式を、また資金運用を目的として債券を保有しています。これらの有価証券については、発行体の財政状態や業績動向、格付状況などを把握し安全性を十分確認していますが、株式相場の著しい変動などが生じた場合、会計上の損失等、当社グループの事業および業績等に影響が生じる可能性があります。

(参考情報)

当社の連結子会社である株式会社インテックは同社が受託したシステム開発等の業務に関し、三菱食品株式会社より損害賠償請求訴訟(損害賠償請求金額12,703百万円 訴状受領日2018年12月17日)を受け、現在係争中です。