

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

当社グループは、持続的な成長を支える重要な仕組みとして、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。また、社会インフラである情報システム事業を安定的に推進するために不可欠となる品質管理/生産革新の取り組みとともに、情報セキュリティやコンプライアンスを含むリスクマネジメントの高度化にも注力しています。加えて、ステークホルダーの皆様との積極的なコミュニケーションを通じて信頼関係を構築し、社会と調和しながら持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

■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。



コーポレートガバナンス

※コーポレートガバナンスについては下記をご参照ください。
<https://www.tis.co.jp/ir/policy/governance/>

当社は、「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、当社グループの持続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。

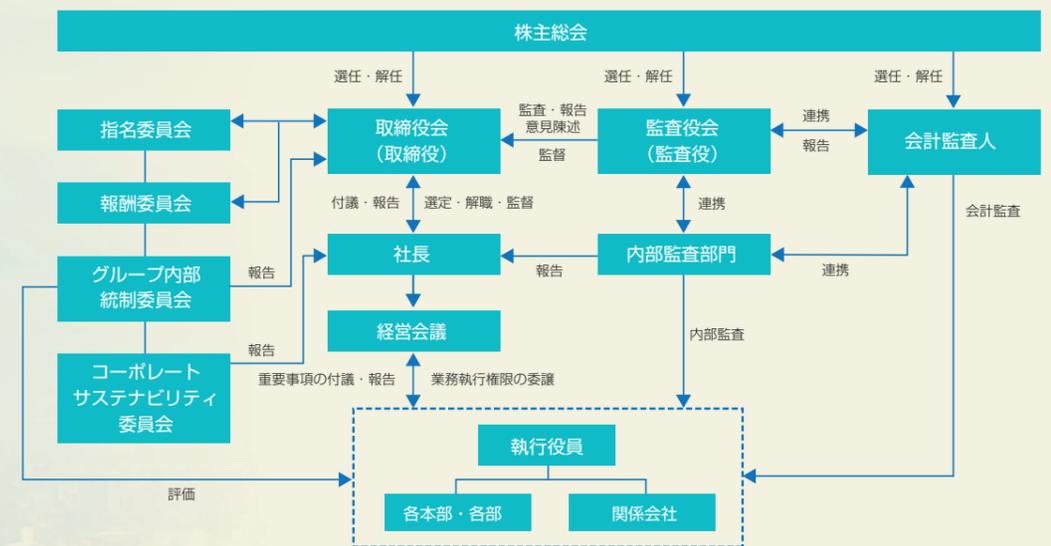
当社は、当社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・的確な意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

- 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体制

組織形態	監査役会設置会社	監査役の人数	5名(うち、社外監査役3名)
取締役会の議長	会長兼社長	監査役の任期	4年
取締役の人数	9名(うち、社外取締役3名)	独立役員の数	6名(社外取締役3名、社外監査役3名)
取締役の任期	1年		

■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。

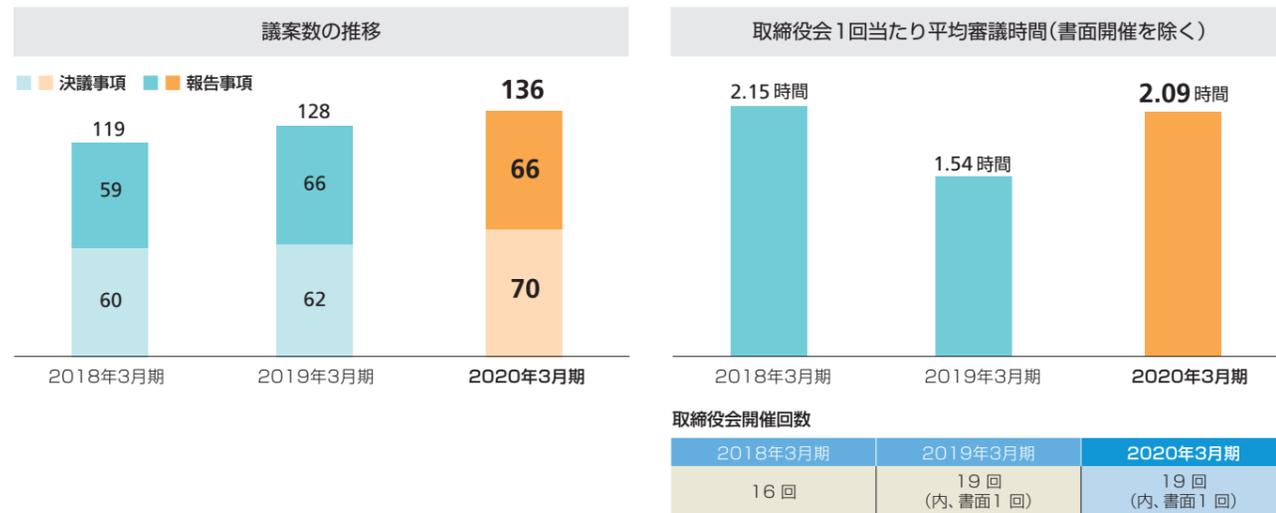
取締役会は原則毎月1回、加えて臨時の取締役会を必要に応じてそれぞれ開催し、取締役は迅速・機動的な意思決定を行っています。

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、

社外取締役・社外監査役のみの意見交換会を開催し、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。

当社グループは、持続的な成長を支える重要な仕組みとして、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。また、社会インフラである情報システム事業を安定的に推進するために不可欠となる品質管理/生産革新の取り組みとともに、情報セキュリティやコンプライアンスを含むリスクマネジメントの高度化にも注力しています。加えて、ステークホルダーの皆様との積極的なコミュニケーションを通じて信頼関係を構築し、社会と調和しながら持続的な企業価値の向上に努めてまいります。

2020年3月期実績 取締役会：19回開催（内、書面1回）、議案数136（決議事項70、報告事項66）



経営会議

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。代表取締役社長を議長とし、統括本部長、担当役員、事業本部長および企画部長が出席しています。

また、議長が必要と認めた場合、取締役および執行役員に出席を求めることができるほか、グループ会社に関する議案において必要があると認めるときは、当該会社の社長等に経営会議への出席を求め、その説明も

しくは意見を聴取し、または報告を受けることができます。なお、監査役も出席することができ、必要と認めるときは意見を述べるすることができます。

2020年3月期実績 経営会議：37回開催、議案数315（審議事項179、報告事項136）

（参考）グループ経営管理に関する取り組みについて

当社グループでは、グループ一体経営の推進を通じた企業価値向上実現のために、KPIマネジメントに基づくPDCA徹底による成果創出に取り組んでいます。当社を含むグループ各社の業績評価においては、グループ共通の重点指標である「グループ共通KPI」を中心に財務指標と顧客、内部プロセス、学習・成長の視点によるプロセス指標から絶対評価を実施していま

す。また、PDCA徹底のため、グループ会社の予算および重要施策の推進状況の報告・重要課題の対策の検討を目的とした「グループ執行会議」を四半期に1回開催しています。なお、グループ全体に係る重要課題、業績分析等に関する情報共有を目的とした「グループ社長会」を月1回開催しています。

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毎期実施しています。2020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。

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諸課題に関する説明の適切性の向上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

取締役会において、グループガバナンスに関する意見交換会を実施し、改善すべき課題を明確にし、対応をしてまいります。

（2）取締役会に係る各議案の説明の適切性の向上

取締役会がスピード感をもって経営に貢献できるように、取締役会における諸課題に関する説明の適切性の向上を図り、取締役会が議論すべき課題へ注力してまいります。

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

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・監査役等の候補者選解任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ます。

取締役会構成メンバーの専門性マトリックス

役職名	名	企業経営	業界知識	国際的経験	財務会計	法務
代表取締役会長兼社長	桑野 徹	●	●	●		
代表取締役 副社長執行役員	安達 雅彦	●	●		●	
取締役 副社長執行役員	岡本 安史	●	●	●		
取締役 副社長執行役員	柳井 城作	●	●	●		
取締役	北岡 隆之	●	●			
取締役	新海 章	●	●			
取締役(社外)	佐野 鉦一	●			●	
取締役(社外)	土屋 文男	●	●	●		
取締役(社外)	水越 尚子		●	●		●
常勤監査役	浅野 哲也	●			●	
常勤監査役	松岡 達文	●			●	
監査役(社外)	船越 貞平		●	●		
監査役(社外)	小野 行雄			●	●	
監査役(社外)	山川 亜紀子			●		●

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 所有する当社の株式数 53,000株 在任年数 7年

[選任理由]

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。

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。



代表取締役 副社長執行役員 安達 雅彦
 1956年5月9日生 所有する当社の株式数 13,400株 在任年数 2年

[選任理由]

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等を経て、2018年6月に当社代表取締役に就任しています。

これまでの経験を活かし、引き続き、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。



取締役 副社長執行役員 岡本 安史
 1962年3月3日生 所有する当社の株式数 16,152株 在任年数 2年

[選任理由]

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。

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。



取締役 副社長執行役員 柳井 城作
 1963年11月14日生 所有する当社の株式数 16,900株 在任年数 4年

[選任理由]

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。

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。



取締役 北岡 隆之

1960年12月14日生 所有する当社の株式数 3,554株 在任年数 2年

[選任理由]

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。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月から当社取締役として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。



取締役 新海 章

1959年3月24日生 所有する当社の株式数 5,100株 在任年数 2年

[選任理由]

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。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。

取締役(社外)



取締役(社外) 佐野 敏一*

1948年8月30日生 所有する当社の株式数 700株 在任年数 4年

(その他重要な兼職の状況)
日本冶金工業株式会社 社外取締役

[選任理由]

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います。



取締役(社外) 土屋 文男*

1948年5月10日生 所有する当社の株式数 ー 在任年数 3年

[選任理由]

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います。



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)
1967年9月23日生 所有する当社の株式数 200株 在任年数 2年

[選任理由]

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、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。

監査役



常勤監査役 浅野 哲也

1960年10月22日生 所有する当社の株式数 1,300株 在任年数 ー (2020年6月就任)

[選任理由]

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。



常勤監査役 松岡 達文

1957年12月2日生 所有する当社の株式数 3,200株 在任年数 1年

[選任理由]

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)



監査役(社外) 船越 貞平*

1954年8月15日生 所有する当社の株式数 200株 在任年数 4年

[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、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、社外監査役として選任しています。



監査役(社外) **小野 行雄**^{*}(小野行雄公認会計士事務所 所長)
1950年1月1日生 所有する当社の株式数 - 在任年数 - (2020年6月就任)

[選任理由]

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知識および長年に亘る企業監査の経験を活かし、当社のグループ監査体制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、上記理由により、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外監査役として選任しています。

公認会計士としての経験を生かして、当社グループの企業価値向上に貢献します。

デジタル技術の急速な発展で社会や経済は大きく変化しており、現在はまさにAIやIoTが実装される第四次産業革命が進行中です。いずれの産業革命にも画期的な発明や革新がありました。また過去の感染症と同じように、新型コロナウイルス感染症のパンデミック(世界的な大流行)は社会を変容させようとしています。

一方、現代の企業は、顧客、株主・投資家、従業員、地域・社会といったステークホルダーと有機的に繋がって社会に貢献し成長していきます。この有機的関連性を適切に保ちながら、資本を調達し、投下し、成果を得ていくことにより、当社グループの持続的成長が確かなものとなります。

このような環境下で、当社グループの事業であるデジタル技術の利活用は、新しい時代を切り開く原動力です。私は、当社グループが「OUR PHILOSOPHY」のもとデジタル技術を駆使したムーバーとして社会に貢献していくために、会計・監査の経験を生かして、当社グループのガバナンスの一層の強化を通じて持続的な企業価値の向上に貢献していきたいと思っています。



監査役(社外) **山川 亜紀子**^{*}(Vanguard Tokyo法律事務所 弁護士)
1973年4月5日生 所有する当社の株式数 - 在任年数 - (2020年6月就任)

[選任理由]

弁護士登録後、外資系の法律事務所に在籍され、グローバル企業における訴訟を担当するなど、当社のグローバル事業の執行に対する的確な監視監督機能を期待できる人材です。

なお、同氏は会社経営に関与したことはありませんが、上記理由により、監査役としての職務を適切に遂行できると判断し、社外監査役として選任しています。

弁護士としての経験を活かし、適切なリスク管理による事業成長に貢献します。

当社は、中期経営計画において、目指す企業像として、経営指標や構造転換などに加えて、「多様な社員が信頼・誇り・連帯感を持ち生き生きと働いている会社」や「ASEANトップクラスのIT企業連合体へ」などを掲げています。会社の最大の資産は「人」ですので、適切かつ先進的な人事制度なしには会社の成長は望めませんし、グローバル化する世界の中で生き残るためには海外展開も不可欠です。しかし、人事にしろ、海外進出にしろ、リスクはつきもので、「避けるべきリスクは避けて、とるべきリスクはとる」といった適切なリスク管理が、機動的かつ積極的な事業展開にとって非常に重要です。私は、弁護士として、グローバルに事業を展開している様々な企業に対して、労務や紛争処理、危機管理などを中心にアドバイスを提供してきましたが、こうした経験を活かして、当社が各国の法令を遵守し、適切にリスクを管理しつつ、ビジネスの発展を遂げられるよう、社外監査役としての役割を果たしていきたいと考えています。

※ 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 2020年7月1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 主な活動状況(2020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 勉一	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%	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
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 [※]	88.2%	当事業年度中に開催された取締役会17回のうち15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 [※]	92.3%	当事業年度中に開催された監査役会13回のうち12回に出席
	上田 宗央 [※]	100%	当事業年度中に開催された監査役会13回のすべてに出席
	船越 貞平	100%	当事業年度中に開催された監査役会13回のすべてに出席

※伊藤大義および上田宗央は、2020年6月24日開催の第12期定時株主総会終結の時をもって任期満了により、退任いたしました。

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

①報酬の決定

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。

②役員報酬体系

当社の取締役に対する報酬は、以下の図に示す通り基準報酬、業績連動報酬および業績連動型株式報酬より構成しています。設定した会社業績指標の達成度が最大の場合、報酬構成比は、基準報酬：業績連動報酬：業績連動型株式報酬＝7：2：1となります。

基準報酬 68%	業績連動報酬 21%	業績連動型 株式報酬 11%
-------------	---------------	----------------------

※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。

③社外取締役および監査役の報酬体系

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。

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。

④その他

取締役（社外取締役を除く）については、中長期的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。

●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に決定する。

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。

●基準報酬

役位ごとの役割の大きさや責任の範囲に基づき支給することとしています。

●業績連動報酬

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。

業績評価係数は、組織業績評価：個人業績評価＝3：7であり、それぞれ5段階で評価することで業績連動報酬額を算定しています。

		個人業績				
		A	B	C	D	E
組織業績	A					
	B					
	C					
	D					
	E					

分布構成（イメージ）

2020年3月期に定めた会社業績指標は、「連結売上高」、「連結営業利益」、「連結ROE」等で予め設定した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。

業績指標	2020年3月期		2019年3月期
	計画	実績	実績
連結売上高	436,000百万円	443,717百万円	420,769百万円
連結営業利益	42,000百万円	44,839百万円	38,043百万円
連結ROE	12.1%	12.5%	11.5%

●業績連動型株式報酬

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。

なお、会社業績指標については、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」および「サービス型事業売上高」、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」を設定いたしました。

2020年3月期は、計画値（達成時業績連動係数100%）を大幅に超えて達成いたしましたので、業績連動係数150%を適用し業績連動株式報酬額を決定いたしました。

業績指標	2020年3月期		備考
	計画	実績	
連結営業利益	42,000百万円	44,839百万円	
連結ROE	12.1%	12.5%	
サービス型事業売上高	40,941百万円	42,091百万円	注1
社員満足度	45.0%	46.0%	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設定。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。

●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

BIP信託制度の導入に際し、「役員報酬BIP信託に関する株式交付規程」(以下、株式交付規程)を制定しています。制定した株式交付規程に基づき、将来給付する株式を予め取得するために、信託銀行に金銭(上限5億円)を信託し、信託銀行はその信託された金銭により当社株式を取得しています。

BIP信託制度は、株式交付規程に基づき、取締役等にポイントを付与し、そのポイントに応じて、取締役等に株式を給付する仕組みです。算定方法は以下の通りです。

<算定式>

$$\text{給付株式数(ポイント*)} = \text{基準金額} \times \text{業績変動係数} \div \text{取得単価}$$

*小数点以下切り捨て

b. 取締役等に給付する予定の株式総数:一事業年度183,900株(上限)(注)

(注)当社は、2020年4月1日付で普通株式1株につき3株の割合をもって株式分割を行っています。これにより、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は、当該株式分割による調整後の株式数を記載しています。

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(2020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)	9名 (3名)	287百万円 (31百万円)	214百万円 (31百万円)	47百万円 (-)	25百万円 (-)
監査役(うち社外監査役)	6名 (3名)	67百万円 (25百万円)	67百万円 (25百万円)	- (-)	- (-)
合計(うち社外役員)	15名 (6名)	354百万円 (57百万円)	281百万円 (56百万円)	47百万円 (-)	25百万円 (-)

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。

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)、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、2019年6月25日開催の第11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。

3. 取締役および監査役の報酬限度額(基準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。

4. 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)4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事業年度あたり183,900株(注)とすることを決議いただいています。

(注)当社は、2020年4月1日付で普通株式1株につき3株の割合をもって株式分割を行っています。これにより、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は、当該株式分割による調整後の株式数を記載しています。

連結報酬等の総額が1億円以上である者の連結報酬等の総額等

氏名	報酬等の総額(百万円)	役員区分	会社区分	報酬等の種類別の額(百万円)		
				基準報酬	業績連動報酬	業績連動型株式報酬
桑野 徹	100	取締役	提出会社	73	15	11

指名委員会・報酬委員会

当社は、取締役の選任等または取締役の報酬等に関する決定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指名委員会および報酬委員会を設置しています。

	指名委員会	報酬委員会
委員構成	全委員:4名(社内取締役:1名、独立社外取締役:3名) 委員長:代表取締役会長兼社長	
各委員の役割	取締役の候補者決定または選任に関する事項の諮問	取締役の報酬決定に関する事項の諮問
活動状況(2020年3月期)	計6回開催、委員出席率100% 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を取締役に上程。 また、後継者計画の取り組み状況の共有を今後の進め方についても諮問。	計2回開催、委員出席率100% 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出方法と妥当性について審議。 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を取締役に上程。
備考	当社では、円滑な議事進行と情報提供の充実を図るため、社内取締役である代表取締役会長兼社長が委員長を務めています。様々な社内情報提供により、委員間の活発な議論を促進し、実効性の向上に努めています。	

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、適切に行います。

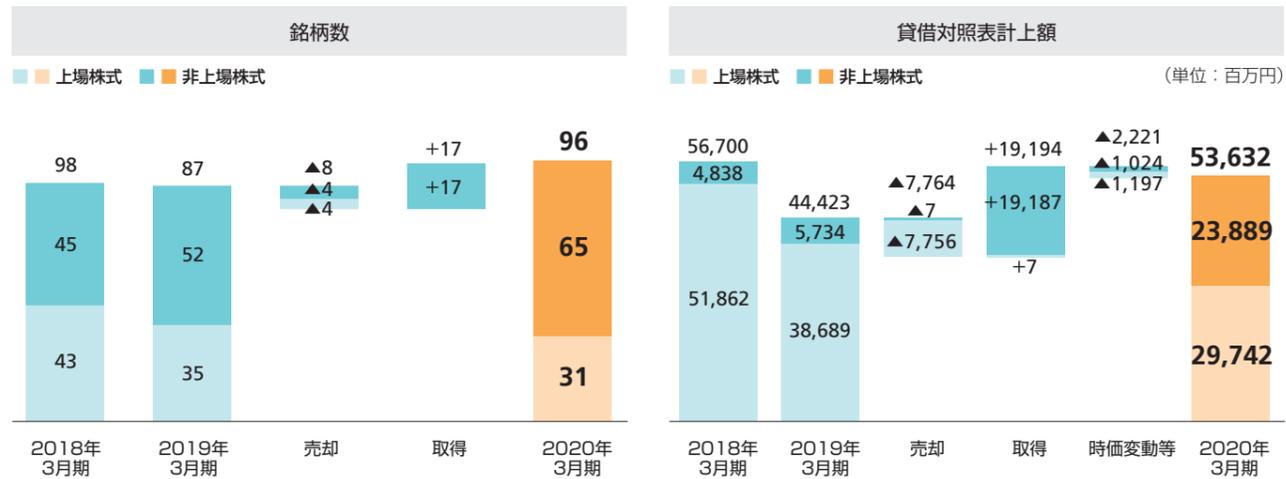
3.政策保有株主との関係

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

	2019年3月期	2020年3月期
銘柄数	87銘柄	96銘柄
貸借対照表計上額の合計額	44,423百万円	53,632百万円

株式の政策保有に関する方針に基づき、2020年3月期は8銘柄について保有全量を売却し、1銘柄について一部を売却しました。従前より保有している政策保有株式の縮減は着実に進展しています。一方、成長戦略の一環として、オープンイノベーション推進に向けた戦略的協業を目的としたベンチャー企業への出資および海外有力企業等との資本・業務提携を積極的に実施しており、2020年3月期はGrab Holdings Inc. (約165億円)をはじめとして非上場株式17銘柄を新規に取得しました。



社外取締役の経験・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、課題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。



取締役(社外) 佐野 勉一

ESG経営を通じた持続可能性の強化に向けて

2020年3月期の取締役会全17回の決議案件(除、法定等)は、成長戦略上の投融資、コーポレートガバナンスや持続可能性関係、財務やB/Sコントロール案件という主要分野がほぼ均等で、現在の経営課題を表しています。さらに、関係会社は事業持株会社移行後で約1.5倍の122社に増加しました。

実効性が年々改善されている取締役会として、投資効率重視の成長戦略推進と財務基盤盤石化、海外等グループ拡大によるリスクマネジメント、コーポレートガバナンスの強化が重要テーマと認識しています。起案側へは、戦略の全体像と事業ポートフォリオとの関係、差別化戦略、フィジビリティスタディや前提条件の蓋然性、出資案件のPMI等の的確性を注視していきます。これらを踏まえ、独立した客観的視点で、慎重且つ果敢な意思決定と業務執行のモニタリングを適切に行い、経営課題に対して攻めと守りのガバナンスに貢献し、以って企業価値向上へ繋げてまいります。

社会課題や新しいニーズに対して、事業を通じて解決に貢献出来る機会が増しており、社会の公器として広くステークホルダーを意識し経済的価値と社会的価値の両立とその向上を目指すESG経営、ESGE経営(E環境S社会G統制E経済)による企業価値の向上、それによる持続可能性をより強化させるポートフォリオ経営に向けて優先順位とスピード感を意識して参画したいと考えます。持続可能性の追求は、ロングランで演繹的な価値創造企業像からバックキャストして戦略展開する過程を重視し、それを支える人材戦略と不連続な変化への柔軟な対応力強化にも注力してまいります。



取締役(社外) 土屋 文男

「解放された柔軟な発想」と「健全な懐疑心」が導く構造転換の実現

当社は中期経営計画の大きな柱として「構造転換の促進」掲げており、お客様からの要望を受けてITシステムを構築する受注型事業に加えて、お客様の要望を先取りする提案型事業への拡張にも力点を置いています。また、主としてASEAN地域における先進IT企業との資本提携などを通じて海外市場における業務の拡張にも積極的に取り組んでおり、それらの結果は近年の業績に着実に表れています。このような構造転換を促進するためには、従来の手法から「解放された柔軟な発想」と積極的な挑戦が何より重要となります。

一方、法律や商習慣の異なる海外での事業など新たなビジネス領域においては内在するリスクの認識とその対処が重要な課題となります。業務拡張の過程においては時として経験値の蓄積が少ない様々なリスクに遭遇することがありますが、その際、適切なリスク評価を行うために必要なことは冷静な判断に裏打ちされた「健全な懐疑心」を持つことであると考えます。事業を推進する心と一旦立ち止まって冷静に判断する心とのバランスが重要となります。これは社外取締役にとても疎かにしてはいけない判断基軸であると肝に銘じて、構造転換の促進に向けて微力ながら貢献していきたいと考えています。



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)

着実な変革と持続的成長を支えるコーポレートガバナンスの充実に取り組む

取締役会には、規律をもった持続的成長に不可欠な重要事項にフォーカスして上程されており、審議では、直接的な事象にとどまらず、その目的、背景、影響、真因を議論するようにしています。審議対象としては、イノベーションを取り込む投資、ASEANでの事業基盤拡大のための株式取得や戦略的提携の議題が増えてきています。人材開発、組織の多様性、不芳やインシデントの抑制も引き続き重要であり、事前説明会を経て、取締役会で充実した審議ができるよう準備をしています。

社外取締役として、株主を含むステークホルダーの視点を持って、議案の社会的意義、競争優位性、効率性、実現可能性を見極めるべく議論に参加しています。特に海外事業では、国ごとに制度・慣行が異なる中、提携先等と信頼関係を深め、高品質のサービス提供と社会的課題解決の目的をもって共にASEANで成長するため、コーポレートガバナンスの更なる充実が求められると考えます。また、COVID-19の影響を受ける今般、改めて、関係者の健康確保、機動的な判断と業務遂行、環境への配慮が求められます。変化に対応しながら、当社グループの成長に寄与し職責を果たすように努めてまいります。

リスクマネジメント

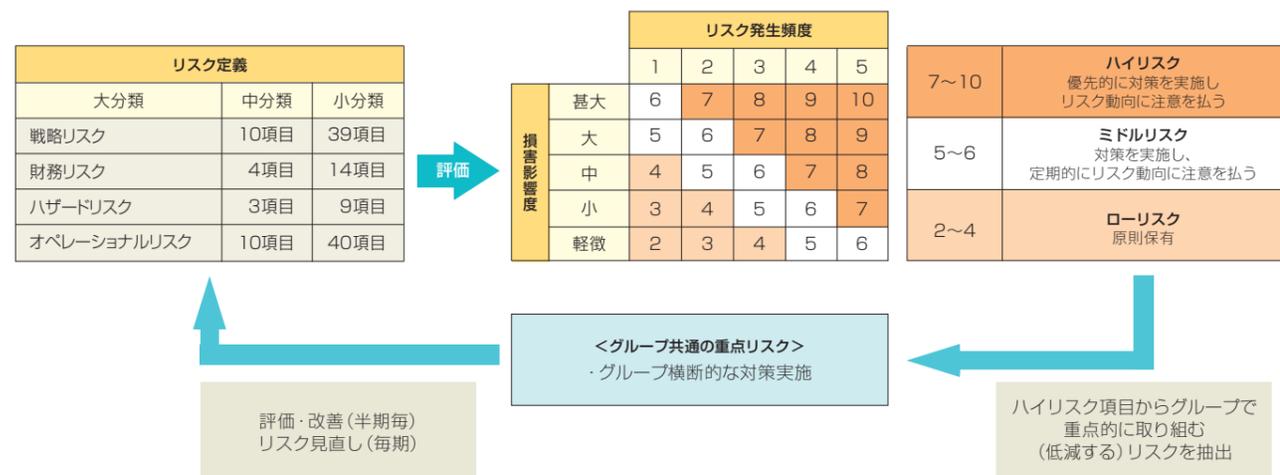
※リスクマネジメントについては下記をご参照ください。
<https://www.tis.co.jp/ir/policy/risk/>

当社は、グループのリスクを適切に認識し、損失発生 of 未然防止に努めるため、リスク管理規程を制定しており、この規程に則り、グループ全体のリスク管理を統括するリスク管理担当役員を任命するとともに、リスク管理統括部門を設置し、リスク管理体制の整備を推進しています。また、リスク管理に関する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定期的に行うとともに、グループ会社において重大なリスクが顕在化したときには、対策本部を設置し、被害を最小限に抑制するための適切な措置を講ずることとしています。

また、リスク管理体制の整備の状況として、内部統制システムに関する基本方針および各種規程等に基づき、グループ全体の内部統制の維持・向上に係る各種施策の推進を図るとともに、内部統制システムの整備および運用状況のモニタリングを実施し、グループ内部統制委員会にて審議の上、取締役会に審議結果を報告するプロセスを整備しています。取締役会への報告を踏まえ、グループ全体の内部統制システムの強化および改善に取り組んでいます。グループ内部統制委員会において、リスクに関しては年2回審議され、グループ全体のリスクに係る課題の確認、改善施策の進捗状況の評価等を実施しています。

なお、当社グループでは、「リスク」を「当社およびグループの経営理念、経営目標、経営戦略の達成を阻害するおそれのある経済的損失、事業の中断・停滞・停止や信用・ブランドイメージの失墜をもたらす要因」と定義しています。

管理プロセス図



戦略リスク

リスク項目	リスクの概要	主な対応策
人材	・優秀な人材の確保、育成が想定通りに進まない。	・働き方改革・働きがい向上を目的として、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。 ・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。
生産技術革新	・適切な対応をとることができず、当社グループの有する技術・ノウハウ等が陳腐化し、顧客の期待する高品質のサービスを提供できなくなる等、競争優位性を失う。	・情報技術や生産、開発技術等の調査、研究を不断に進める。 ・テクノロジーポートフォリオより開発競争力の持続的向上につながるコア技術の選定、研究開発の推進および成果の展開。 ・エンハンスメント革新活動を継続的に実施。
競争激化、価格競争	・価格競争が激化する可能性があり、想定を超える価格競争が発生。	・経営計画等において継続的に環境分析を実施して市場ニーズを把握し、提供するサービスの高付加価値化等による競合他社との差別化を図る。 ・不採算案件の抑制やエンハンスメント革新活動等を通じた生産性向上。
投資	・投資実行後、事業環境の予期せぬ変化等により、計画した成果や資金回収が得られない、または資産が陳腐化。	・投資案件の内容により、取締役会、CVC投資委員会および投資委員会等において、事業計画に基づく十分な検討を行った上で投資の意思決定を実施。 ・投資実行後も定期的な事業計画の進捗確認を実施。 ・大規模な資本提携先には役員派遣を行う等、継続的に状況が把握できるように努める。
海外事業	・グローバル経済や為替の動向、投資や競争等に関する法的規制、商習慣、労使関係等、様々な要因の影響を受ける可能性があり、これらの要因の影響が予期しない形で顕在化。	・現地のグループ会社や拠点が当社主幹組織と連携し、状況的確な把握と速やかな対策の協議等、管理体制を向上。

財務リスク

リスク項目	リスクの概要	主な対応策
保有有価証券	・有価証券の時価の著しい変動や発行体の経営状況の悪化等が生じ、会計上の損失処理を行う等。	・発行体の財政状態や業績動向、格付状況等を把握し安全性を十分確認。 ・保有の適否を定期的に検証し、保有意義が希薄と判断した株式については、可及的速やかに売却することを基本方針とする。

ハザードリスク

リスク項目	リスクの概要	主な対応策
パンデミック (感染症・伝染病の世界的な大流行)	・当社グループの社員やビジネスパートナー企業の生産活動に大きな影響が発生。	・パンデミック発生時にWHO (世界保健機構) や日本政府等の対応を適切に把握。 ・事業継続計画に基づき、発生レベルに応じた各事業所、データセンター等での衛生対策の強化や感染症発生地域への業務渡航の自粛等を実施。 ・在宅勤務を可能とする環境整備等。
自然災害	・大規模自然災害やそれに伴う想定を超える長期の停電等により、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。	・事業継続計画に基づき、各データセンターにおいて各種災害に対して様々な設備環境を整備。 ・旧来型のデータセンターを閉鎖することし、免震構造、堅牢な防災設備、非常用自家発電機、燃料備蓄および優先供給契約締結をはじめとした信頼性の高い電気設備を備えた最新鋭のデータセンターへの集約を進める。

オペレーショナルリスク

リスク項目	リスクの概要	主な対応策
システム開発	・システム開発が高度化・複雑化・短納期化する中、計画通りの品質を確保できない場合または開発期間内に完了せず、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ほか、顧客に対する損害賠償等が発生。 ・ビジネスパートナーに委託した業務の生産性や品質が期待に満たず、円滑なプロジェクト運営が実現できなくなる。	・ISO9001に基づく独自の品質マネジメントシステム「Trinity」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。 ・グループ品質執行会議を通じた品質強化および生産革新施策のグループ全体での徹底および階層別教育の充実化等を通じた管理能力や技術力の向上。 ・ビジネスパートナー企業との定期的な会合等による状況の把握や関係強化を図り、国内外で優良なビジネスパートナー企業の確保等。
システム運用	・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。	・ITIL (Information Technology Infrastructure Library) をベースにした保守・運用のフレームワークに基づき、継続的なシステム運用品質の改善。 ・障害発生状況の確認・早期検知、障害削減や障害予防に向けた対策の整備・強化。
情報セキュリティ	・コンピュータウイルス、不正アクセス等の理由により、機密情報の漏洩や改竄等が発生し、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く。	・グループ情報セキュリティ方針に基づき情報セキュリティマネジメントシステムを確立し、運営することで情報の適切な管理。 ・社員への教育・研修を通じて意識向上。 ・グループ情報セキュリティ推進規程に基づき、グループ全体の情報セキュリティ管理レベルの確認、評価、改善施策の推進。 ・情報セキュリティに関する問題発生時には調査委員会を設置し、原因究明、対策の実施、再発防止策の推進等を含む問題解決に向けた責任体制等を整備。 [適切な個人情報保護に向けて] ・個人情報保護法、個人番号および特定個人情報取扱規程に基づき、管理体制を構築。 ・社員への教育・研修を通じて個人情報保護の重要性の認識を徹底した上で顧客情報の管理強化を図る等、適切な運用。 ※当社グループでは、当社をはじめとして、情報セキュリティマネジメントシステム (ISMS) やプライバシーマークを取得済。
法制度、コンプライアンス	・法令違反等の発生また新たな法規制の追加。	・グループCSR基本方針およびグループコンプライアンス宣言に基づき、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み、公正な事業活動を実施。 ・コンプライアンス規程に基づき、グループ全体のコンプライアンス上の重要な問題を審議し、再発防止策の決定、防止策の推進状況管理などを通じて、グループ全体への浸透。 [請負・派遣適正化に関して] ・情報サービス産業の取引構造に起因した重要課題として、個別のリスク管理体制を構築。 ・グループガイドライン策定や自主点検チェックリストの活用等を通じて適切な運用。 ・違法行為を未然防止するとともに、違法行為を早期に発見是正する施策としてグループ内部通報制度を導入し通報・相談窓口を設置。グループ全体の法令遵守意識を高める。
知的財産権	・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、使用差止請求や損害賠償請求等を受ける。	・知的財産権に対する体制の整備・強化。 ・社員への教育・研修を通じて意識向上。 ※当社が保有する知的財産権については、重要な経営資源としてその保護に努めています。

(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。

「質で語られる信頼のトップブランド」を目指して

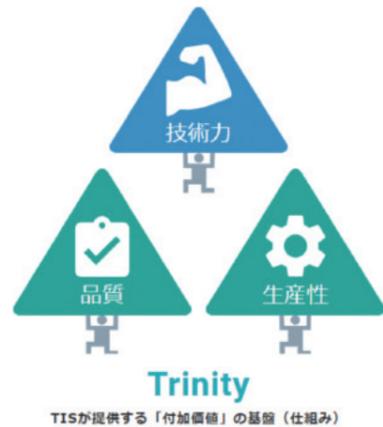
TISインテックグループは社会インフラとしての情報システムを担う社会的責任を強く認識し、継続的に「品質」「生産性」「技術力」の向上に取り組んでいます。

今後も多様化するビジネス形態、ソリューション、開発技法、技術に柔軟に対応しつつ、常に付加価値の高いサービスを提供し続けることで、「質で語られる信頼のトップブランド」の確立と「OUR PHILOSOPHY」で掲げるミッションの実現を目指していきます。

TISの品質方針 (TIS「品質マネジメント規程」より)

- ステークホルダーの満足度の向上に努め、独創的で魅力的なサービスを提供し、豊かな価値を創造する。
- お客様に最適のサービスを提供することにより、お客様から信頼を得る。
- 技術を事業の軸とし、継続的な改革により、高品質なサービスを提供する。
- 標準を反復活用し、創意工夫を活かした改善活動を推進することにより、品質、生産性、技術力を向上させ、競争力を高める。

ISO9001に基づく独自の品質マネジメントシステム「Trinity」



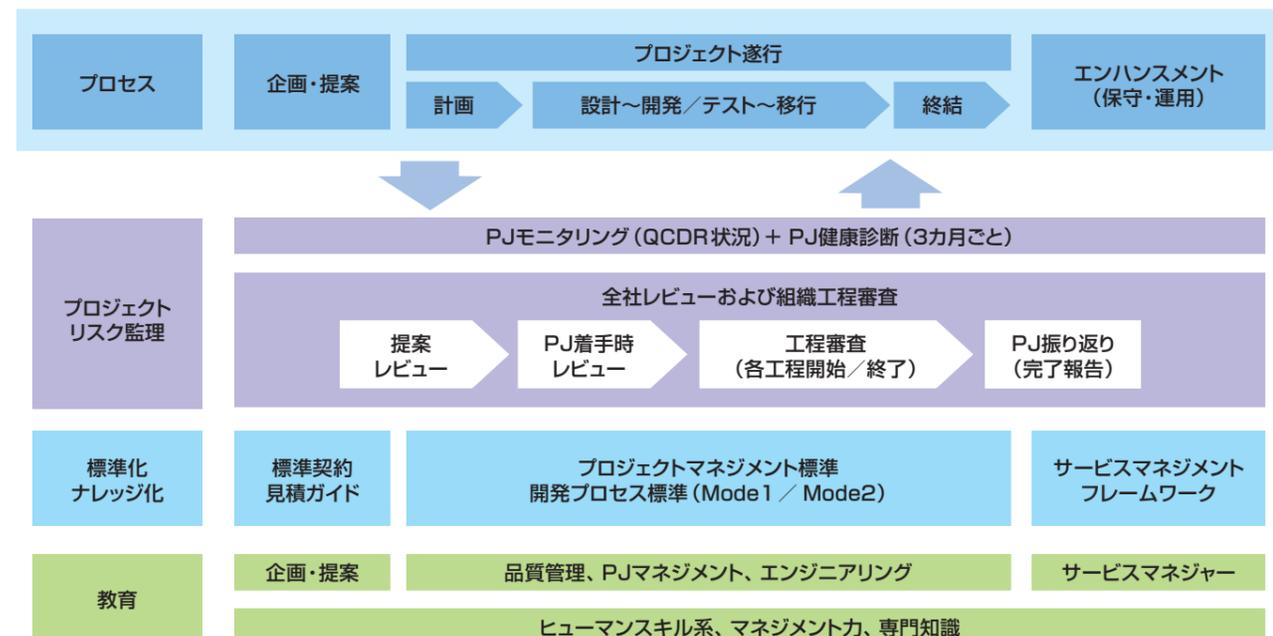
「現場主導の標準化とその反復活用による習熟重視」と「必須の実施事項は最小限にし、現場の創意工夫を活かした改善推進」の方針のもと、開発現場では、PJマネジメントやエンジニアリングのプロセス、技法、ツールを適用しつつ、各ビジネスモデルに合わせた創意工夫を加えて、お客様への最適なサービス提供に努めています。

対象範囲は、スクラッチ開発のみならず多種多様な業務形態へ拡大しています。

※Trinityは、三位一体の意味であり、「品質、生産性、技術力」を、“お客様、TIS、パートナー”が一体となって向上させていくなど、様々な思いを込めています。

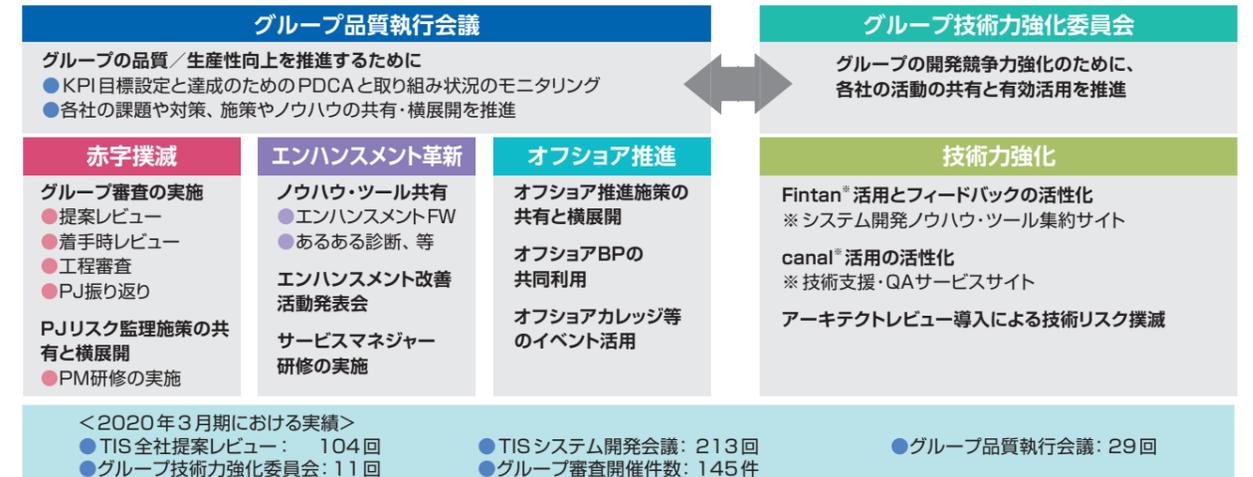
※詳細は下記URLをご参照ください。

https://www.tis.co.jp/company/itis_tis/quality/
https://www.tis.co.jp/company/itis_tis/technical/



グループ全体の水準向上を目的とした活動

グループ全体の品質・生産性・技術力を高め、グループシナジーを発揮するために、TIS品質革新本部およびテクノロジー&イノベーション本部が主導で以下の活動を推進しています。



開発損失額と損失率 (TISインテックグループ)



赤字撲滅施策の継続実施とグループガバナンスの強化により、不採算案件の予防・抑制を実現→開発損失率の低減による利益率の向上へ

エンハンスメント利益率 (TIS単体)



エンハンスメント革新活動の全社的取り組みとグループ展開によりエンハンスメントの利益率を継続的に向上

オフショア委託工数 (TIS単体)



施策1：大規模PJを中心に委託先集約 (主要4社)
 施策2：保守・エンハンス業務でのラボ化推進
 ▶ 4年で約3倍に。1万人月超えを達成。

開発売上総利益率 (TIS単体)



諸施策の成果として開発売上総利益率が向上



TIS株式会社
 執行役員
 品質革新本部担当役員
 品質革新本部長
 清水育夫

開発売上総利益率は大幅に向上、ニューノーマルに向けて一層の取り組みを進めます。

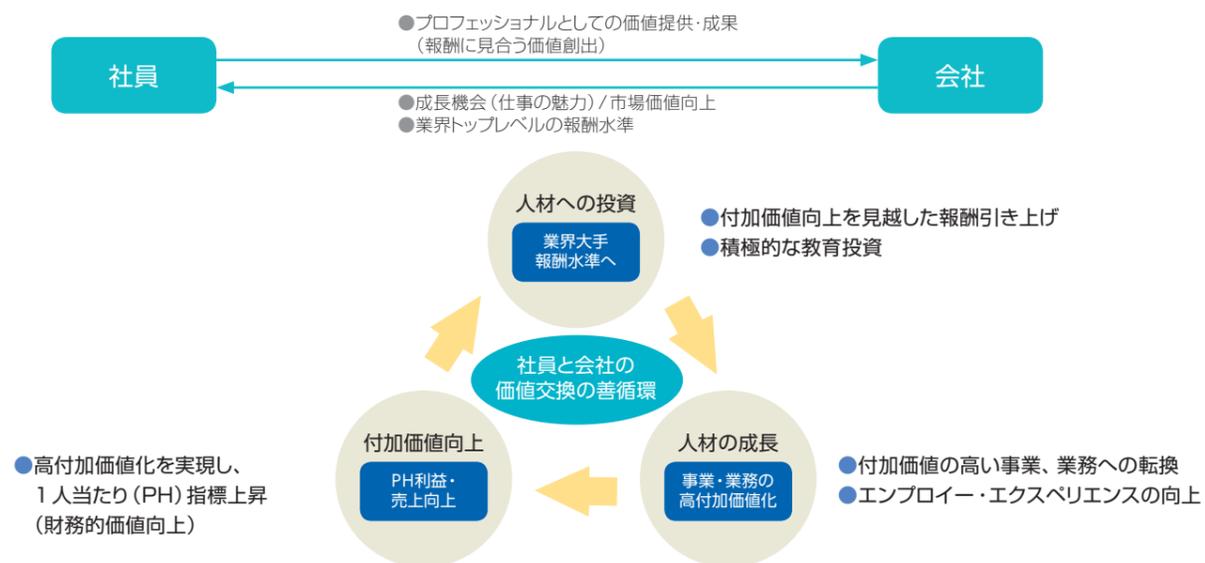
「赤字撲滅」「エンハンスメント革新」「オフショア推進」を軸とした各種施策の着実な展開と推進活動の現場定着化を進めた結果、近年、当社の開発売上総利益率は大幅に向上しました。また、こうした事業収益性の向上は、当社のみならず、事業持株会社体制への移行後、グループ各社への生産革新施策の展開や実効性を担保できる体制強化が加速したこと、グループ全体でも成果として表れています。

ウイズ コロナ・アフターコロナのニューノーマルに向けては事業環境の不透明感が強く、留意が必要ですが、これまでの取り組みによって確立したモニタリングプロセスの真価が問われるとも言えますので、気を引き締めてTrinity活動を継続してまいります。さらに、Trinityは、従来のSI型ビジネスにおける明確化された顧客要求の実現を品質と位置付けた品質マネジメントシステムとして整備してきましたが、当社グループが注力しているサービス提供型のビジネスにおいては、サービスの品質を自ら設定し、市場の要求や社会の課題に応えることが求められています。このような事業変革とも歩調を合わせながら、Trinityをこれからも革新させていく所存です。

ステークホルダーコミュニケーション 従業員とともに

社員と会社の価値交換性の継続的な高度化

投資・成長・高付加価値化の善循環を通じ、社員と会社の価値交換性の継続的な高度化を目指します。

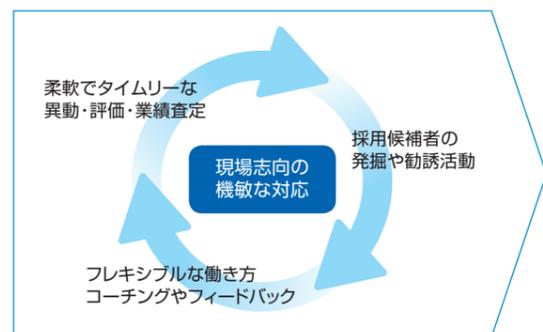


現場におけるタイムリーな人材活用

社員一人ひとりの自己成長による付加価値向上を図るため、人材マネジメントの強化に取り組んでいます。その一つがパフォーマンス開発施策です。社員の能力と意欲を引き出しながら、同時にビジネス上の目標達成することを目的としたマネジメントを推進しています。

上司が部下を管理するという意識から部下の成長を支援する風土へ転換していくことで、社員のエンゲージメントや自律的な成長を促進する「パフォーマンス開発」を推進

パフォーマンス開発 考え方



ポイント

- 1 on 1高度化(研修、改善)
- ピアボーナスの定着
- 360度フィードバックの実施(対象拡大)
- コーチング教育(Boss Style)
- 時間と場所に選択肢拡大
- アフターコロナを見据えた新しい働き方
- 人材開発会議によるパイプライン強化
- 次期人事制度導入
- HRビジネスパートナー体制の導入

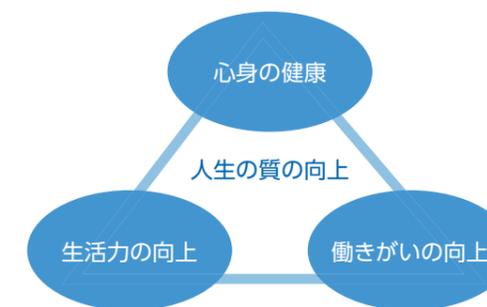
ダイバーシティ&インクルージョン方針

TISインテックグループは2020年3月期、経営資源としての人や組織の良質化および「OUR PHILOSOPHY」に基づく企業文化形成のため「ダイバーシティ&インクルージョン方針」「健康経営方針」を経営上の取り組みとして宣言しました。

TISインテックグループは、多様な人材が各々の人間らしさを発揮し、意思と意見を表すことを大切にしています。さらに、お互いを尊重し、刺激し合い、柔軟で絶え間ない変化やこれまでにない価値を生み出し続けることを目指し、「多様な人材活躍」、「健康経営」、「働き方改革」を主軸にダイバーシティ&インクルージョンを推進します。

健康経営に関する取り組み

社員が生き生きと活動し、「人間らしさ」を発揮するためには、それぞれの人生が豊かで幸せであることが、大切な要素です。TISではグループの健康経営方針に従い、「社員の人生の質(Quality of Life)向上」を目指した、取り組みを進めています。



- ヘルスリテラシー向上
 - 社員がより健康に関心を持ち、数多くの健康情報を効果的に活用できるよう、継続的な情報発信と教育の機会を提供。コミュニケーションを活性化し、風通しがよく一体感のある組織・働きやすく安心感のある職場づくりを推進。
- コロヘルズ
- 健康管理
 - 健康保険組合と協業し、社員への健康に対する関心を高める働きかけや、健康増進対策を実施。
 - 健康診断や人間ドック、ストレスチェックの受診機会を提供し、100%の受診率を達成。健康相談、カウンセリング窓口の設置。
- 両立支援
- 勤務間インターバル制度
- 福利厚生制度の充実
 - 仕事と育児、仕事と介護、仕事と病気療養との両立を行うための制度整備、相談窓口の設置や支援を提供。
 - 継続的に安定した集中力やパフォーマンスを発揮するために、勤務間インターバル時間(11時間)を就業規則に明記。
 - 社員が健康増進のために使える福利厚生サービスや、将来のリスクに備えるためのLTD(Long Term Disability)制度(長期障害所得補償制度)を提供。

多様な人材活躍

構造転換を牽引する人材が、その「人間らしさ」を発揮するためには、「年齢」や「性的指向性・性自認」のみならず、「価値観」や「生活環境」といった様々な「違い」を尊重し、協力しあう組織風土を創ることが不可欠です。特に社会的要請の高い、女性やシニア世代については、より一層、実力を発揮しやすい制度や環境の整備を行うとともに、能力開発、キャリア形成、啓蒙を目的としたワークショップの実施などを通じ、違いを認め合う文化醸成の施策に取り組んでいきます。

- シニア世代の活躍
 - 社役職定年を廃止するとともに、最大65歳までの選択的定年制度を運用、将来のキャリアを事前にイメージするための、年代別キャリア教育も合わせて推進しています。
 - 2020年度からは、定年後、70歳までの再雇用を実現する「エルダー社員制度」を導入しました。
- 障がい者雇用
- 女性活躍推進
 - 特例子会社である「ソランビュア」を通して、多くの障がい者を雇用し、やりがいのある職場環境を実現しています。
 - 女性管理職や女性役員の積極的な登用を目指したキャリア支援、昇格ガイドラインの設定、女性ネットワークの構築を通して、女性がより一層活躍するための環境整備を進めています。
- LGBT+対応
 - ライフイベントの準備、復職後のキャリアアップを目的としたガイダンス、相談窓口、面談の実施。
 - 様々な性別、性自認、性指向を持つ社員にとって不利益のない制度整備、相談窓口の設置、ハラスメント防止対策を推進。



TIS株式会社
執行役員人事本部副本部長
兼 人事本部人事部長
高柳 京子

社員に寄り添った分かりやすいメッセージで制度を進化させてまいります。

私が人事本部に着任した2019年4月には、「TIS人事本部マニフェスト」に基づいた「TISの働き方の基盤」がある程度整備された状態でしたので、次のステップとして「現場・社員への浸透」を重要なミッションと位置付けました。社員一人ひとりに人事施策の意味・本質を理解して活用してもらえるよう、全役職者向けの研修や若手社員との対話会などを精力的に実施し、社員の自己実現を進めるためのノウハウ提供・意識改革を狙った施策(1on1・360度フィードバックなど)を多く推進してきました。その結果、社員の理解は着実に進んだ1年であったと手応えを感じています。何より

も、社員が制度を積極的に活用し、生き生きと働く姿を見ることができ喜びを人事部長として感じた1年でした。2021年3月期のスタートはコロナ禍による在宅中心での業務遂行となり、想定していなかった形でのこれまでの施策の成果が問われることとなりました。現在のTISの環境・制度はアフターコロナにおいて我々が目指す「新しい働き方」に限りなく近い、十分に先進的なものであることが実感でき、大きな自信にもつながっています。社員の価値観を大きく変化させる契機を迎え、あらためて社員一人ひとりの自己実現を真に達成すべく、さらに一歩進んだ制度への進化を目指すとともに、社員に寄り添ったわかりやすいメッセージ発信を継続していきたいと考えています。

ステークホルダーコミュニケーション お客様・ビジネスパートナーとともに

女性活躍推進に向けた主要グループ会社の取り組み (主要5社)

※各公表の「女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」より抜粋。

社名	計画期間	計画期間中の目標	施策概要
TIS	4年 (2020年4月 ～ 2024年3月)	・女性役員比率 9.0% ・女性管理職比率 12.8% ・時間外労働時間の月平均 60時間以上の労働者(管理職を含む)がないこと(各年度ごと)	1. 経営幹部育成のための「パイプライン管理プロセス」に女性登用に向けたガイドラインを設定し、女性候補者育成を図る。 ・候補者の状況把握と、今後の育成の方針の確認 ・各組織ごとの対象者選抜と育成プラン策定 2. 女性社員の昇格にあたり、ガイドラインを設定し、合わせて候補者の意識を高める施策を推進。 3. 管理職を含む労働者の各月ごとの平均残業時間(健康管理時間)の状況を把握し、問題があれば是正指導。 ・月次の部門別実績提供および客観的記録取得の強化、人事によるモニタリングと改善指導 ・働き方改革関連制度の浸透、風土醸成(現行施策を継続)
インテック	5年 (2016年4月 ～ 2021年3月)	・女性管理職比率 7%以上	1. 部所の枠をこえた交流会の開催 2. 復職前後の社員との面談の実施 3. 若手女性社員の中長期キャリア目標設定、面談の充実
アグレックス	3年 (2019年4月 ～ 2022年3月)	・女性管理職比率25%以上とするための女性活躍推進体制をつくる	1. 時間的制約条件がある社員も活躍できる環境醸成と意識改革のため、より一層働き方改革を推進する。 2. 女性社員のキャリア形成支援施策を推進する。
クオリカ	5年 (2016年4月 ～ 2021年3月)	・新卒者採用に占める女性比率 30%以上 ・女性社員比率 20%以上 ・女性管理職比率 8.5%(15名)以上	1. 女性応募者を増やすため、自社サイトや就職サイトを活用し女性学生向けの情報発信を強化する。 2. 女性社員向けのキャリアアップ支援と女性社員間のネットワークづくりの支援を行う。 3. 女性が働きやすく活躍できる環境づくりや、管理職を対象とした人材マネジメントの研修実施を行う。
AJS	5年 (2016年4月 ～ 2021年3月)	・女性社員の管理職昇格意欲を促進 ・管理職予備軍への昇格研修受講率 2016年3月期比10%アップ	1. 女性活躍推進プロジェクトの発足。 2. 女性活躍に向けた意識醸成のための各種プログラムの実施。 3. 昇格要件研修の受講啓発。

柔軟な働き方を実現する諸制度

働く場所と時間の選択肢を増やすことで、パフォーマンスを最大限に発揮し、成果の質とスピードの向上、オーバーヘッドの削減を測るとともに、自分の意志や工夫により仕事の緩急、ON/OFFをコントロールすることで、自覚と自律の機会を醸成していきます。働き方改革諸制度は、コロナ禍を経て、現場における活用、浸透が急速に進んでいます。

今後も、個人のワークライフバランスの実現のみならず、一人ひとりの成長や、事業の発展に寄与する柔軟な選択肢を提供してゆきます。

■ フレックス勤務制	● 原則、全社員を対象にコアタイム無しフレックスが利用可能です。2時間勤務すれば、1日勤務したものとみなされます。
■ テレワーク勤務制	● サテライトオフィスやシェアオフィス、自宅や実家において、セキュリティが補償された環境でのテレワークを推奨しています。
■ 裁量労働制	● 申請を行なうことで、オフィスへの出社のない「テレワーカー」という働き方も可能となっています。
■ スマートワーク手当	● 研究・コンサル(戦略・IT)・新規事業創出等といった業務・職域を担っている部門において、裁量権を持った社員が自律的に仕事を進める制度を適用しています。
■ 休暇取得	● 「時間の有効活用による社員の付加価値の向上」を推進するため、みなし時間外手当を導入 ● 年休取得についてはグループで目標を設定し、取得の促進を図っています。連続休暇を目的としたリフレッシュ休暇。 ● 有休のボランティア休暇、想定外の休みに対応するバックアップ休暇など、独自の制度を用意しています。

お客様にとってかけがえのない存在になるために

「TIS INTEC GROUP BUSINESS SUMMIT 2019 -EXCITING FUTURE-」を開催

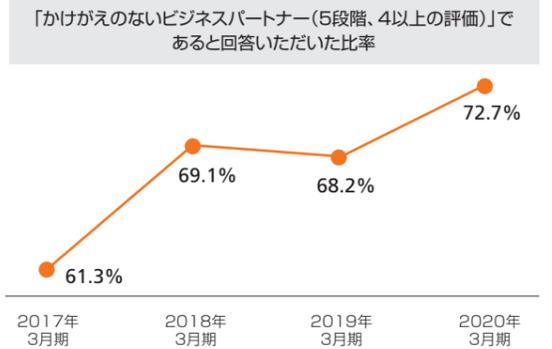
2019年7月、TISインテックグループでは、「TIS INTEC GROUP BUSINESS SUMMIT 2019 -EXCITING FUTURE-」を東京で開催しました。1,238名のお客様にご来場いただき、当社グループの先進技術や様々な取り組みをセッションや展示を通じてご紹介いたしました。

※2021年3月期は新型コロナウイルスの感染症拡大状況を鑑み、開催を見送らせていただきました。



「顧客満足度調査」を実施

TIS株式会社では、お客様視点に立った改善活動の判断指標とするため、継続的にお取引のあるお客様を対象として、「顧客満足度調査」をアンケート形式で年一回実施しています。2020年3月期は、「お客様の事業拡大に貢献するビジネスパートナー」の実現に向けた活動を評価していただきました。アンケートでは、ビジネスパートナー度を問う質問に対して、72.7%のお客様から「かけがえのないビジネスパートナー(5段階、4以上の評価)」であると回答いただきました。一方で、「積極的な提案、情報提供など」はまだ改善の余地があり、今後さらに強化すべき課題として、全社および各組織での改善に取り組んでいます。今後も、こうした活動を通じ、お客様の声に耳を傾けながらビジネスパートナーとしてさらなる貢献に向けた取り組みを推進してまいります。



幅広いパートナーとの関係強化を図る

「TISビジネスパートナー親睦会」を開催

※2020年については、新型コロナウイルス感染症拡大の状況を考慮し、親睦会は開催中止とし、メッセージレターと記念品を贈呈することとしました。

TIS株式会社は、ビジネスパートナーの皆様に対して日頃のご協力への感謝の意を表す場として、毎年、東京・大阪・名古屋にて「TISビジネスパートナー親睦会」を開催し、100社を超える主要ビジネスパートナーにご参加いただいています。また、この機会を通じて、TISの経営方針等を紹介し、TISが向かう方向性の共有とビジネスパートナーの皆様への期待をお伝えすることで、継続的な関係強化を図っています。



オープンイノベーションを促進する拠点を開設

2016年9月に開設したbit&innovationは、スタートアップ企業、事業会社、TISインテックグループ企業それぞれのリソースを持ち寄り、オープンイノベーションによる新しいビジネスを創出するためのコミュニケーションスペースです。企業間のボーダーを越えたコラボレーションを促進します。

<http://bit-innovation.tis.co.jp/>

場 所：東京・西新宿
会員数：約300社／約950名(2020年7月現在)
※スタートアップ企業、事業会社の合計

用途
● コワーク ● ミーティング ● アクセラレーションプログラム拠点
● ピッチ、アイデアソン等各種イベント開催



持続可能な調達方針を公開

TISインテックグループでは、社会的責任を果たすため、ステークホルダーと連携しサプライチェーン全体での取り組みが重要であると考え、持続可能な調達方針を公開しています。

https://www.tis.co.jp/group/csr/report/governance/procurement_policies/

ステークホルダーコミュニケーション 株主・投資家とともに

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。

2020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・機関投資家向け事業説明会	1回	「ペイメント」をテーマに開催
アナリスト・機関投資家IR取材	245回	アナリスト・機関投資家のIR取材（うち海外投資家81件、延べ291社395人）
スモールミーティング	1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（参加者334人）
個人投資家向け冊子の発行	2回	「Business Report」の発行

株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況

	補足説明
株主総会招集通知の早期発送	株主総会開催日の3週間以上前までに発送する方針のもと、2020年6月24日開催予定の第12期定時株主総会の招集通知を2020年6月2日に発送しました。
集中日を回避した株主総会の設定	より多くの株主の皆様が株主総会に参加しやすいように、集中日を回避して設定しています。なお、直近の定時株主総会は2020年6月24日に開催しました。
電磁的方法による議決権の行使	電子投票制度を採用し、インターネット等（PC、スマートフォンまたは携帯電話）による議決権行使ができるようにしています。
議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取り組み	株式会社ICJが運営する機関投資家向け議決権行使プラットフォームに参加しています。
招集通知（要約）の英文での提供	当社ウェブサイト上に、株主総会招集通知（和文および英文）を掲載しています。
その他	当社ウェブサイト等を通じて、招集通知の発送前開示を実施しています。株主総会開催日の1ヶ月程度前に公表する方針のもと、直近の定時株主総会の招集通知の発送前開示は2020年5月20日に実施しました。

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/>

ステークホルダーコミュニケーション 地域・社会とともに

※グループの取り組みについては下記をご参照ください。
<https://www.tis.co.jp/group/csr/report/social/community/>

当社グループは、社会福祉、環境保全、スポーツ、芸術・文化、地域貢献、次世代育成などをテーマに、多面的に地域・社会と協働する取り組みを行っています。

主な取り組み事例

難病や障がいのある子どもとご家族を支援する「スマイルキッズキャンプ」

難病や障がいのある子どもとご家族のために、TIS株式会社の有志による実行委員会が毎年企画実施する旅行イベントです。当社グループ社員がボランティアスタッフとして参加し、CSRやボランティアの意義を考える貴重な機会となっています。



楽友会による演奏活動

グループ会社社員およびその家族などで構成するグループ公認音楽団体「TISインテックグループ楽友会」は、管弦楽・吹奏楽・合唱を中心に、東京本社ビルでのランチタイムコンサートや地域のホールでの演奏会の開催等を通じて、当社グループの良き企業市民としての活動の一翼を担っています。



森林保護活動「あさひの森」に参画

AJS株式会社は、2010年より地球温暖化防止や自然環境保護と同時に、拠点を置く宮崎県への貢献につながるものとして、旭化成株式会社による宮崎県北部での森林保護活動「あさひの森」に協賛しています。



次世代育成

●大学生向けインターンシップ

大学生のキャリアデザイン支援、就業体験機会としてインターンシップを実施しています。これまでに1,000名以上の学生に機会提供しています。

●教員向け企業研修

教員が夏休み期間中に民間企業で様々な研修を受けるプログラムです。日本経団連の外郭団体「経済広報センター」が実施しており、TISは2010年から受け入れを行い、これまでに70名以上の教員受け入れを行ってきました。

●大学との連携（学生育成）

慶應義塾大学にて「アントレプレナーシップ概論」を寄付講座として開講し、起業家人材の教育として、起業家・企業事例や事業創出法レクチャー、新事業創出疑似体験などを実施しています。その他、立命館大学、愛知県立大学、同志社大学などで学生のキャリア形成支援のための講座を実施しています。

国際グローバル・コンパクトへの署名

TISインテックグループは、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト」に署名し、2018年7月19日付で登録されました。

「国連グローバル・コンパクト」の定める「人権」「労働」「環境」「腐敗防止」の4分野にわたる10原則を実践することで、社員一人ひとりが引き続き社会的責任を果たし、持続可能な社会の発展に向けた取り組みを推進していきます。



環境負荷低減の取り組み

当社グループは、環境問題への配慮が人類共通の重要課題であることを認識し、事業活動を通じて環境問題に積極的に取り組んでいます。近年の環境に対する国際的な関心の高まりを背景に、これまで以上に、グループ全体が環境課題へ取り組むべく、2020年3月期には、環境への取り組みとして環境ビジョン方針を策定し、環境推進体制を整備しました。



TIS株式会社
執行役員
管理本部長
伊藤恒嘉

彩り鮮やかな環境対応社会の実現のために

私たちが目指す彩り鮮やかな未来は、私たちが住む地球環境の豊かさなくしては実現できません。しかしながら、現在の複雑な地球環境問題の解決は世界規模でのアプローチが必要なほどの深刻な状況です。そのため、TISインテックグループはSDGs、TCFD、CDP、SBT、RE100など様々なイニシアチブを視野に入れ、これまでの取り組みをさらに整理し新たな時代へ適合した形への移行に取り組んでおり2019年には推進体制を一新しました。また、地球環境問題の解決には中長期的な視野と戦略的な活動が必須であり、環境問題への対策とビジネスを統合する取り組みも開始しました。次期中期経営計画の期間には、当社グループのデジタル技術を用いて社会全体のエネルギー効率の改善に貢献するビジネスを推進するとともに、当社グループのビジネス活動におけるGHG排出量削減に特に力を尽くしてまいります。そして、私たちはこれらの進捗を世界基準に即した情報開示を行い、社会と対話することによって当社グループの取り組みを進化させてまいります。

環境ビジョン

企業活動・新たなサービス提供を通じて、地球環境の未来の景色に鮮やかな彩りを提供する企業へ

環境宣言

私たちは、OUR PHILOSOPHYに基づき、そのミッションを実現するためには、良き社会のメンバーとして、地球環境問題に取り組むことが最重要課題の一つであると認識し、長期的に目指す姿として環境ビジョンを定めました。その実現のため、以下の環境行動指針を定め、当社の全役職員が、あらゆる企業活動を通じて、環境への負荷軽減に努め、地球環境保全に貢献することを宣言します。

環境行動指針

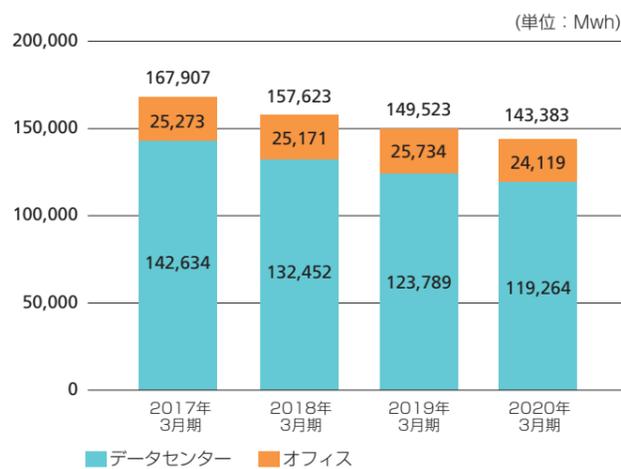
- | | |
|------------------------|--------------------|
| 1. 事業を通じた環境保全への貢献 | 4. 継続的改善への取り組み |
| 2. バリューチェーンを通じた環境負荷の低減 | 5. 周知と全員参加 |
| 3. 環境関連法令への順守とマネジメント | 6. 情報開示と社会からの信頼の向上 |

私たちはこの行動指針の下、環境マネジメントの国際規格ISO14001認証をオフィスおよびデータセンターにおいて取得し、ISO14001規格に基づいた継続的な改善を推進するとともに、グループ全体への環境マネジメント体制の整備に取り組んでいます。

省エネルギーの取り組み

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。

電気使用量の推移



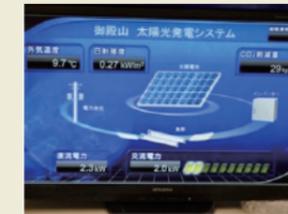
当社グループは、企業活動の基盤となるデータセンターおよびオフィスにおいて、省エネルギー・温室効果ガス削減に向けた施策の推進等、地球環境に配慮した取り組みを推進しています。

データセンターにおける環境配慮の取り組み例

- | | |
|--------------------|---------------------------|
| ● 外気冷房 | ● LED照明 |
| ● 地中熱利用 | ● 人感センサー・照度センサーを用いた照明の最適化 |
| ● 雨水利用 | ● 高効率機器 |
| ● 井戸水利用 | ● 屋上緑化 |
| ● 太陽光発電による照明機器への給電 | ● 外構緑化 |
| ● グリーン電力購入 | ● 近隣環境と調和した外観 |
| ● 自然光照明 | ● 防音・断熱サッシ |



自然光採光(太陽追尾装置)



太陽光発電モニター



屋上緑化

オフィスにおける環境配慮の取り組み例

- | | |
|--|------------------------------|
| ● クールビズ | ● 空調運転設定の統一(原則「送風運転」) |
| ● ペーパーレスの推進(会議室へのモニター設置等) | ● エアバリアファンの運転中止 |
| ● PCリサイクル | ● コピー機、シュレッダー等機器の未使用時間帯の電源停止 |
| ● 機密文書の溶解処理委託 | ● トイレの暖房、温水設定の停止 |
| ● 分別ごみ廃棄 | ● 「アイドリングストップ」の励行 |
| ● エコキャブ運動 | ● 水道の蛇口はこまめな閉蓋 |
| ● TABLE FOR TWOプログラム参加 | ● 階段利用の推奨 |
| ● 屋食時間帯の執務スペースの消灯
(時間帯を問わず)未使用・不在エリアの消灯 | ● 過剰包装の敬遠 |
| ● 照明間引き | ● マイバックやマイボトルの利用推進 |
| | ● 夏季期間中の休暇取得の促進 |

取組事例 分散型エネルギーリソース制御に向けて実店舗での共同実証実験を開始

TIS株式会社は関西電力株式会社と共同で分散型エネルギーリソース活用のため、実店舗での共同実証実験を2020年2月より順次実施します。本実証実験で分散型エネルギーリソースとして、再生可能エネルギーである太陽光パネルによる発電と、それを充電する蓄電池を活用したエネルギーリソース制御を行います。

CO2を排出しないエネルギーとして期待が寄せられている太陽光発電ですが、太陽光パネルによる発電は、天候により発電量が左右されます。そこで、太陽光パネルに蓄電池を併設して、多くの発電(日照時間)がある際には蓄電池へ余剰電力を充電し、必要に応じて充電した電気の放電(使用)を可能とすることで、エネルギーマネジメントやBCP対策、また調整力供出の制御できる分散型エネルギーリソースの実現を見込みます。

本実証実験では、これらの機器を実店舗に設置し、検証することで、分散型エネルギーリソースとしての価値の最大化を狙い、低炭素社会への貢献を目指します。

詳細:https://www.tis.co.jp/news/2019/tis_news/20200219_1.html



分散型エネルギーリソース制御に向けた実証実験概要イメージ

