

TIS インテックグループの 価値創造を支える基盤

当社グループは、価値創造を支える重要な仕組みとして、E・S・G視点での取り組みを推進しています。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。

価値創造を支える基盤



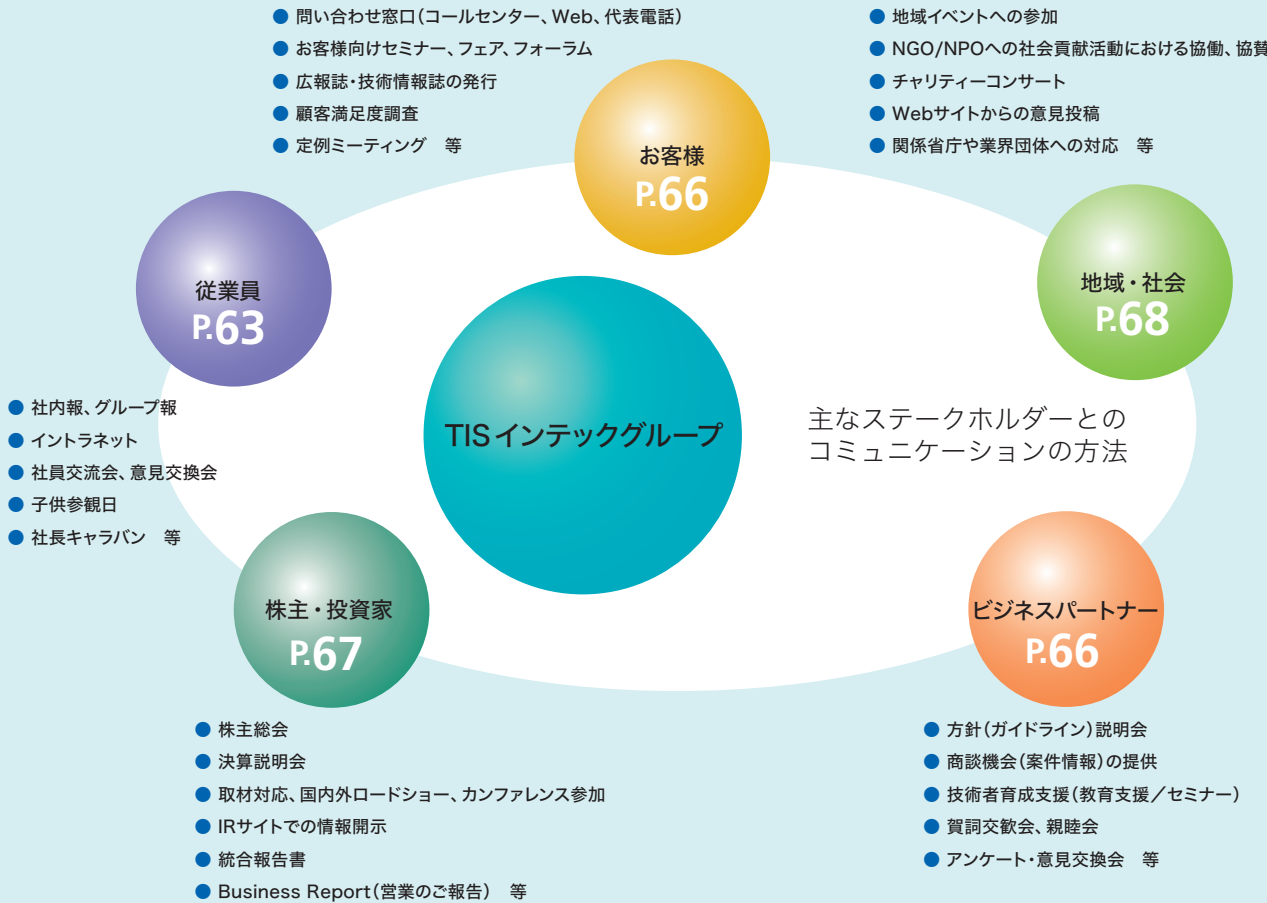
Environment
低・脱炭素社会と
循環型社会への寄与
P.69

Social
ステークホルダー
エンゲージメントの
持続的向上
P.63

Governance
社会からの信頼を
高めるガバナンスの
継続的な追求
P.48

ステークホルダーエンゲージメント

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。



当社は、中核的なテーマである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。

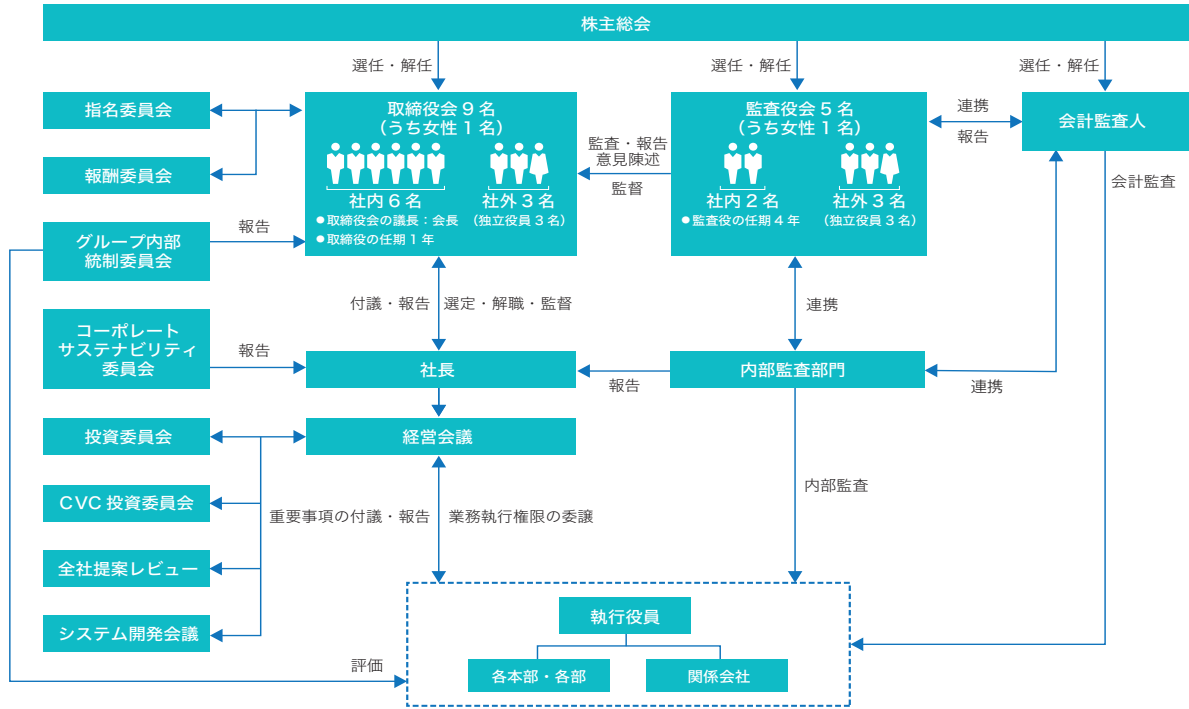
コーポレートガバナンス

■ 基本的な考え方

当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」のもと、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



■ 各種委員会

グループ内部統制委員会	グループ全体の内部統制の維持・向上の推進、内部統制システムの運用状況の評価、ならびに必要な応じた是正措置を取締役に答申する。
コーポレートサステナビリティ委員会	グループ全体のコーポレートサステナビリティ活動の推進状況の確認、評価を行う。
投資委員会	投資案件のリスクを極小化し、投資リターンを高めることを目的として、投資案件の計画に対する検証および助言、投資後のモニタリングおよび投資案件の継続可否の審査を行う。
CVC投資委員会	CVC投資として、①当社の新規ビジネスの創出、②既存ビジネス拡大、③顧客とのビジネスコラボレーションの推進を目的として行うオープンイノベーション形式による連携促進のためのベンチャー企業への出資を行うにあたり、出資可否判断および出資後のモニタリング等を行う。
全社提案レビュー	全社的に対応すべき大規模プロジェクトに対して、顧客提案前にレビューを行い、初期リスクの発見と軽減を行う。
システム開発会議	全社的に対応すべき大規模プロジェクトにおける潜在するリスク要因を明らかにし、リスクおよび既に顕在化している問題の対策につなげ、赤字プロジェクトを撲滅する。

■ コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しております。コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示については、「コーポレートガバナンスに関する報告書」に記載しております。

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。

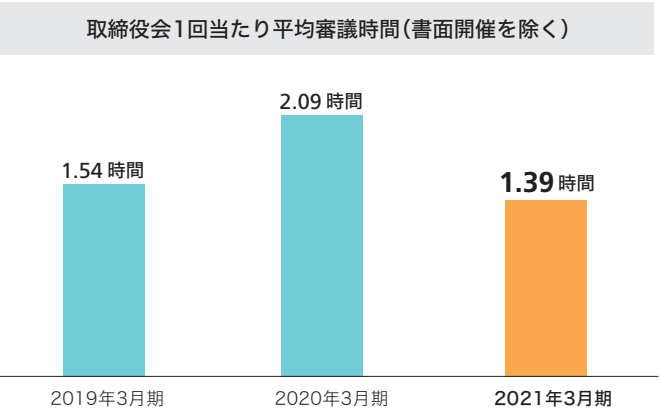
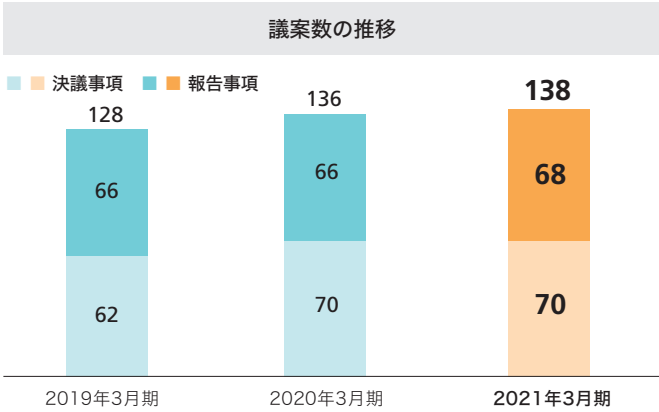
取締役・取締役会

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。

2021年3月期実績 取締役会：20回開催、議案数138件(決議事項70件、報告事項68件)



取締役会開催回数

2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期
19回 (うち、書面1回)	19回 (うち、書面1回)	20回 (うち、書面1回)

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て、担当役員、本部長、企画部長他が出席しています。

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。

2021年3月期実績 経営会議：40回開催、議案数277件(審議事項151件、報告事項126件)

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。2021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全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、取締役会におけるさらなるサステナビリティおよび中長期的な企業価値の向上に向けた議論とモニタリング向上、グループのリスク対処能力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) 取締役会におけるさらなるサステナビリティおよび中長期的な企業価値の向上に向けた議論とモニタリング向上

取締役会において、さらなるサステナビリティおよび中長期的な企業価値の向上に向けた議論の時間の確保を行い、各種会議体の権限を見直しし、取締役会における中長期戦略のモニタリング機能の向上を図ります。

(2) グループのリスク対処能力の向上

グループに内在する各種リスクへ横断的に対処する能力の向上が必要であると認識し、取締役会において、内部統制リスクマネジメントと3ライン ディフェンスの状況報告および意見交換会を行い、グループリスクマネジメントのPDCAサイクルを実施し、対処能力を向上いたします。

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
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 (2021年3月期)	7回開催(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。	6回開催(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及び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。

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。

役員一覧

取締役								監査役							
															
	取締役会長	代表取締役社長	代表取締役 副社長執行役員	代表取締役 副社長執行役員	取締役	取締役		取締役	取締役	取締役	常勤監査役	常勤監査役	監査役	監査役	監査役
								社外／独立	社外／独立	社外／独立			社外／独立	社外／独立	社外／独立
	桑野 徹	岡本 安史	安達 雅彦	柳井 城作	北岡 隆之	新海 章		佐野 鉱一	土屋 文男	水越 尚子	浅野 哲也	松岡 達文	船越 貞平	小野 行雄	山川 亜紀子
生年月日	1952年5月3日	1962年3月3日	1956年5月9日	1963年11月14日	1960年12月14日	1959年3月24日		1948年8月30日	1948年5月10日	1967年9月23日	1960年10月22日	1957年12月2日	1954年8月15日	1950年1月1日	1973年4月5日
累積在任期間	8	3	3	5	3	3		5	4	3	1	2	5	1	1
所有株数(単位:千株)	163	50	43	53	13	17		3	－	1	7	10	1	0	－
出席状況															
取締役会 出席回数／開催回数(出席率)	20/20(100%)	20/20(100%)	20/20(100%)	20/20(100%)	19/20(95%)	20/20(100%)		20/20(100%)	20/20(100%)	19/20(95%)	13/13(100%) (2020年6月24日 就任以降)	20/20(100%)	20/20(100%)	12/13(92%) (2020年6月24日 就任以降)	13/13(100%) (2020年6月24日 就任以降)
監査役会 出席回数／開催回数(出席率)	－	－	－	－	－	－		－	－	－	11/11(100%) (2020年6月24日 就任以降)	13/13(100%)	13/13(100%)	11/11(100%) (2020年6月24日 就任以降)	11/11(100%) (2020年6月24日 就任以降)
指名委員会 ●:委員長 ○:委員		○						○	○	●					
報酬委員会 ●:委員長 ○:委員		○						○	○	●					
スキル															
企業経営	●	●	●	●	●	●		●	●		●	●			
業界知識	●	●	●	●	●	●			●	●			●		
国際的経験	●	●		●					●	●			●	●	●
財務会計			●					●			●	●		●	
知財・法務										●					●

執行役員	
専務執行役員	生宗 潤
専務執行役員	細川 真広
専務執行役員	堀口 信一
専務執行役員	中村 清貴
常務執行役員	上田 雅弘
常務執行役員	福田 壮志
常務執行役員	安藤 啓
常務執行役員	北 直人
常務執行役員	清水 久史
常務執行役員	大鐘 晶

執行役員	赤司 浩文
執行役員	三上 雅弘
執行役員	陀安 哲
執行役員	タナワット ラートワッタナラック
執行役員	伊藤 浩人
執行役員	矢野 学
執行役員	下山 豪彦
執行役員	高柳 京子
執行役員	伊藤 恒嘉

執行役員	田島 泰
執行役員	清水 育夫
執行役員	音喜多 功
執行役員	林 由之
執行役員	河村 正和
執行役員	古庄 建作
執行役員	岡 玲子

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。

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。

(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。

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。

②役員の報酬体系

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。

●2021年3月期まで	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。
※2022年3月期より報酬構成比を6：3：1に改訂しています。

●2022年3月期以降	基準報酬 60%	業績連動報酬 30%	業績連動型 株式報酬 10%
-------------	-------------	---------------	----------------------

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

- a. 業績連動型株式報酬制度の導入時、取締役会の決議により株式交付規程に非違行為等を定めこれに反した対象者には、交付株式等について交付相当額の返還請求を可能とする条項および付与したポイントについて没収を可能とする条項を設けております。
- b. 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拋出金に基づき、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、その全てを保有することとしております。

●役員報酬の決定プロセス

- a. 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等の成果を例年5月下旬開催の業績評価会議にて評価する。
- b. 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。
- c. 上記b.の評価結果および評価結果に基づく報酬額を例年6月中旬開催の報酬委員会に諮問する。
- d. 上記c.の報酬委員会に諮問し協議した役員報酬額を取締役会にて決議する。
- e. 上記d.の取締役会にて決議された役員報酬年額を7月より月割りにして支給する。
- f. 役員報酬額の水準については、例年7月より第三者機関による役員報酬調査を依頼し、他社動向を分析している。
- g. 上記f.の第三者機関による役員報酬調査結果を例年11月の報酬委員会に報告し役員報酬額改定の諮問を実施している。
- 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

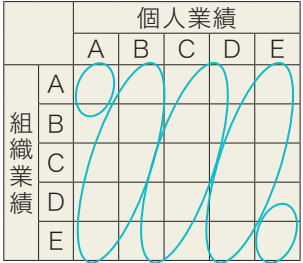
役位ごとの役割の大きさや責任の範囲に基づき支給することとしています。

●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。

2021年3月期は、予め定めた会社業績指標である「連結売上高」、「連結営業利益」、「連結ROE」等の目標値に対する達成度合いにより、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。



分布構成（イメージ）

●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。

2021年3月期は、計画値（達成時業績連動係数100%）に対する各指標の達成度を「株式交付規程」に従って評価を行い、業績連動係数50%を適用し業績連動型株式報酬額を決定いたしました。

●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、執行役員およびエグゼクティブフェロー（社外役員および非常勤取締役、国内非居住者を除く）としています。

※2022年3月期より当社株式等の交付等の対象者を子会社取締役まで拡大する等の改訂を行っています。

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＞

$$\text{給付株式数（ポイント※）} = \text{基準金額} \times \text{業績変動係数} \div \text{取得単価} \quad \text{※小数点以下切り捨て}$$

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）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（2021年3月期）

区分	報酬等の総額	報酬等の種類別の総額				対象となる員数
		基本報酬	業績連動報酬	業績連動型 株式報酬	左記のうち、 非金銭報酬等	
取締役（社外取締役を除く）	261百万円	201百万円	50百万円	9百万円	9百万円	6名
監査役（社外監査役を除く）	41百万円	41百万円	－	－	－	3名
社外役員	60百万円	60百万円	－	－	－	8名

- 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おりますのは、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退任した監査役3名（うち社外監査役2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。なお、当該株主総会終結時点の取締役の員数は8名（うち社外取締役2名）、監査役の員数は4名（うち社外監査役3名）です。
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4名）、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拋出し、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。
5. 取締役（社外取締役を除く）に対する非金銭報酬等の総額の内訳は、業績連動型株式報酬9百万円です。

多様性あるガバナンス体制を通じて、企業価値向上につなげます。



写真左から：取締役会長 桑野 徹、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）

ガバナンス強化の基盤となるグループ基本理念
「OUR PHILOSOPHY」

桑野：国内では社会的ニーズを背景に日本企業のコーポレートガバナンス強化への取り組みが進んできました。当社グループにおいては、コーポレートガバナンスの大前提として、グループ基本理念「OUR PHILOSOPHY」があります。企業は社会の公器として単に経済価値を追求するのではなく、ステークホルダーとの価値交換性の向上を通じて社会の期待に応え、人々の幸せに貢献しなければならないなど、当社グループがあるべき考え方を表して

り、コーポレートガバナンスの強化もそれを実現するための重要な取り組みの一つと言えます。

過去数年、社外取締役の比率を増やす、指名・報酬委員会を設立するなど、継続的にコーポレートガバナンスの強化を進めてきました。こうした中、2021年4月には、執行と監督の分離をより明確なものとすべく、岡本社長の就任とともに、代表取締役会長兼社長であった私は代表権のない取締役会長となり、非執行の立場からコーポレートガバナンスのさらなる充実に専念することにしました。また、社外取締役である水越取締役には、2021年2月から指名・報酬委員会の委員長に就任いただいています。

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

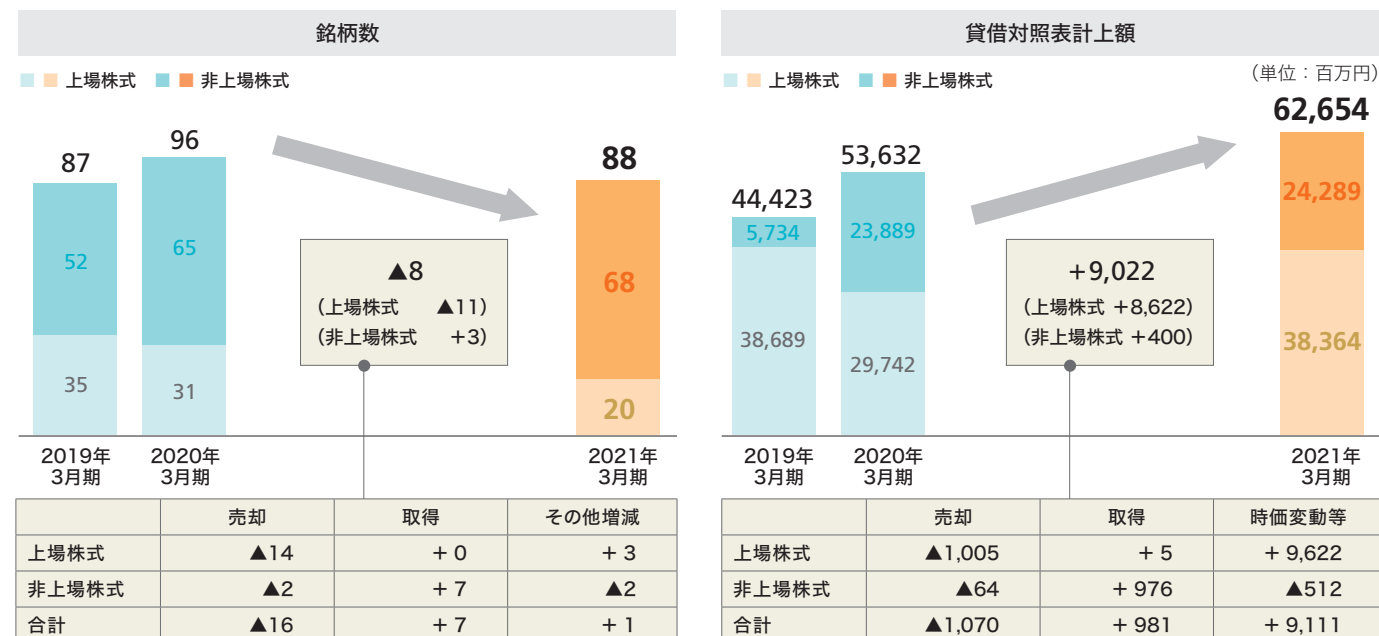
1. 株式の政策保有に関する方針

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と判断した場合に限り、スタートアップやベンチャーを含む企業の株式を保有することがあります。保有している全ての銘柄に対しては、毎年の取締役会において保有継続の合理性を検証し、保有意義が希薄と判断した銘柄については縮減を進めることを基本方針としています。保有継続の合理性の検証にあたっては保有株式を「資本業務提携先」「顧客」「その他（左記区分に該当しないもの）」の3つに区分し、各々に検証方法を設定しています。

具体的な検証方法については当社ウェブサイトを参照してください。

<https://www.tis.co.jp/group/sustainability/governance/governance/>

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



株式の政策保有に関する方針に基づき、2021年3月期は16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、非上場株式7銘柄を新規に取得しました。

水越：「OUR PHILOSOPHY」がグループ全体に浸透していることはコーポレートガバナンスの強化を図る上での確固たる基盤となっています。私は2018年6月に当社の社外取締役役に就任しましたが、毎期実施する取締役会の実効性評価を通じて、取締役会では重要性の高い事項と中長期的な戦略―事業投資や海外事業の状況、サービス型ビジネスの収益性、人材の多様化等―について時間をかけて前広に意見交換や議論をすること、悪いニュースほど早く知らせていただいて、早めに議論をしましょうと要望させていただいてきました。これを受けて、モニタリングする仕組みの改善が着実に進んでいると感じています。企業が持続的に価値を向上させるには、いかに悪いニュースを早期に共有し解決できるか、それによってリスクを最小限に抑えることも重要なことです。いくら業績が向上していても、不祥事で社会からの信頼を失えば企業としての存在意義を問われます。社会から信頼される企業として成長する企業こそが、ステークホルダーにとっての“良いカンパニー”であり、そのためにもコーポレートガバナンスの強化は不可欠です。

桑野：お話のとおり、取締役会では事業投資後に生じた課題など、“悪いニュース”から先に取り上げるようにしています。また、過去からの経緯をご理解いただく必要もあるため、審議案件の全てについて、社外役員向けの事前説明会を開催することで、取締役会当日により深く充実した議論ができるようになりました。そのほか、外部の有識者との意見交換会や勉強会等も実施しています。

指名委員会では約2年をかけて新社長を選出

水越：今回の新社長については、約2年の時間をかけて選出しています。まず指名委員会として、先入観なく外部登用の必要性も検討した上で、社内候補者から選出することを決めました。次に、当社の社長として求められる資質は、十分な業務知識や周囲からの信頼は基本として、事業の構造転換を図る上でのサービス型ビジネスやグローバル化等の戦略遂行能力、リーダーシップ、グローバル化にふさわしい国際的素養が必要であるとの認識を共有しました。その上で、指名委員会がリストアップした候補者との間で、具体的にどのような経営チームを作りたいかなど、ヒアリングや意見交換を行いました。さらに、360度評価や外部専門家によるコーチングのフィードバックも

参考としました。各候補者にとっても、2年間の選定期間は、様々な質問を投げかけられたり、自分なりに考える中で、改めて求められる資質や役割を認識する機会になったのではないかと推察します。

桑野：コーチングについては、当社グループの経営の質を向上させる取り組みとして全ての役員が受けています。私自身もコーチングを受ける中で“次の経営者を決めることが自分の最重要課題”と強く認識するようになり、2017年頃に「OUR PHILOSOPHY」を策定するパイロット会議のメンバーを選定した頃には、漠然とこのメンバーが後継者候補であろうという思いを持つようになりました。2020年4月以降は私と私のコーチ、候補者と候補者のコーチの4人での2on2ミーティングを継続的に実施しました。コーチから候補者へ、経営トップとしての考えについて数多くの質問を投げかけてもらうとともに、私自身が感じる各候補者の課題について率直に伝えました。各候補者においては大きく視座を広げ、成長する機会となったと感じます。

水越：今回の新社長の選定プロセスにおいて、指名委員会内での議論や候補者との意見交換に加えて、コーチングのフィードバックや360度評価など複合的な仕組みを使って時間をかけた上で総合的な判断によって選定できたことは、非常によかったと思います。引き続き、透明性のあるプロセスを通じた次世代の経営者育成・選定に貢献していければと思います。

桑野：経営トップに選出されなかった候補者もこれからの当社グループの成長に不可欠な人材であることから、岡本社長のもと、一体感をもったマネジメントチームの一員として力を発揮してほしいことを伝え、しっかりと受け止めてくれましたので、さらなる活躍を期待しています。

平等な価値交換性を念頭においた、役員報酬の決定プロセス

桑野：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の3つで構成されています。設定した会社業績指標の達成度が最大の場合、その割合は今回の改訂により、7：2：1から6：3：1と業績連動部分を増やしました。

水越：役員報酬制度を報酬委員会が審議する意義として、社外と社内の取締役の割合が3：1と社外取締役の割合が多いこと、委員長を社外取締役が務めることは重要な要素であると考えています。どうしても社内だけでは基準等が甘くなりがちです。ステークホルダーが納得できる適切な制度とするために、報酬委員会では、業績連動報酬の比率や金額についてあるべき姿を議論し、過度に投機的ではないがパフォーマンス向上に寄与するインセンティブの付与、KPI達成に対するアカウンタビリティの点を踏まえて設計するようにしています。

桑野：「OUR PHILOSOPHY」では企業行動のもっともベースとなる在り方として「オネスト」というスタイルを掲げ、「ミッションの実現性の向上」とステークホルダーとの「価値交換性の向上」の2つを成長と定義しています。特に重視すべきは、全てのステークホルダー、すなわち株主、お客様、従業員、取引先、社会全体との価値交換性の平等性です。その意味でも、役員報酬を社外取締役が中心となる報酬委員会が決定していくことは当然のプロセスだと思います。

今後のコーポレートガバナンスの強化のポイントについて

水越：一つのポイントとしてグローバルがあると考えています。今までは、国内外の会社群を日本的な視点で管理しがちであったと感じます。タイのMFECがグループに加わったこともあり、これからは日本と海外で共通の視点と異なる視点を交えながら、グローバルな視点でグループ全体のガバナンスを行っていく重要性が高まってきたと思います。

また豊洲オフィスの開設により、TISとインテックの事業部門が同じ場所で働くこととなりました。集約して終わりではなく、実際に効率的で魅力的な職場環境が形成されているか、事業シナジーの創出等、グループの企業価値向上につながっているかが重要であり、モニタリングしていく必要があります。

さらに、2021年6月に改訂されたコーポレートガバナンス・コードでも中核人材の多様性に言及がありますが、適切な人材投資を通じて当社グループにとってふさわしい人材が獲得できているか、多様化が進んでいるかについても、注視していきたいと思います。

桑野：今後は、役員の多様性をさらに進める必要があると認識しています。当社グループはSE出身の技術者も多く、着実に顧客ニーズを具現化する非常に誠実な人間が多いといえます。しかし、サービス型ビジネスやグローバル事業を牽引する経営者としては強いリーダーシップや国際的素養も必要です。前述のようにコーチングを当社グループのプラットフォームとして導入しているのも、役職員の多様性を育むには有用なことです。

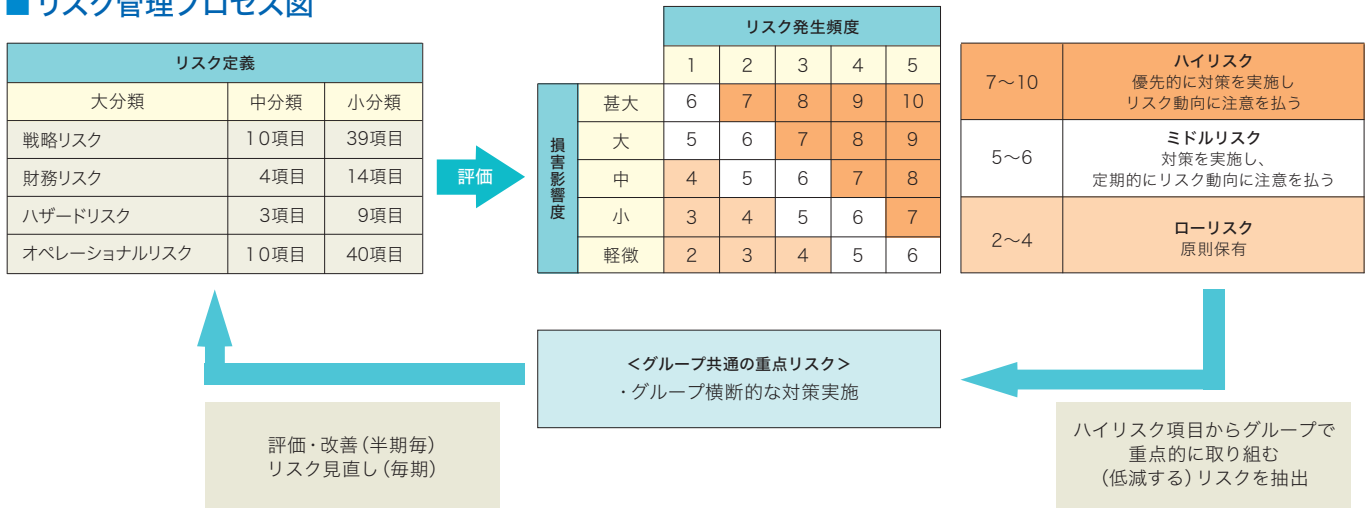
また、変化のスピードが速いグローバル市場においてサービス型事業等を推進していくためには、事業執行サイドは若返りも必要だと強く感じます。例えば、海外ビジネスにおける相手の経営トップが40代であることも少なくありません。一方、ガバナンスサイドにおいては、当社グループの事業を熟知している人材やビジネス界や法制度など専門分野に秀でた人材など、社内外での経験値が高い多様な人材を配置していくべきでしょう。そして両軸のバランスが重要だと思います。

水越：社外取締役は社内秩序の外にいて、会社の外の世界、他社の状況も見ているからこそ、TISでは一般的でないかもしれませんが他の考え方もありますよ、従業員や株主の立場から見たらこうですねといった意見を率直に伝えることができます。いわば、社外取締役は役員の多様性を高める存在と言えます。これからの時代、多様性が高い企業ほど、果敢に意思決定できるのではないのでしょうか。リスクがない事業はありませんが、多様な視点で検討することでリスクを抑制しチャンスを見逃さないことが可能です。社外取締役として、今後も社外の環境変化を察知しながら、多様なステークホルダーの視点から疑問に感じることで、こうすればという意見を率直に伝えることで、コーポレートガバナンスの高度化を促し、企業価値の向上に貢献していきたいと思います。

桑野：2021年4月からの新経営体制は非常に良い形で動き出していると自負しています。当社グループがこれからも社会的な存在としてより持続的に成長し、多様なステークホルダーの期待に応え続けていくためにも、経営の公正性や透明性を担保するコーポレートガバナンスは重要な基盤となりますので、さらなる強化に努めてまいります。

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。

■ リスク管理プロセス図



■ 当社グループのリスク認識

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」と定義するとともに、リスク管理規程に基づき、グループ全体のリスクを戦略リスク、財務リスク、ハザードリスク、オペレーショナルリスクに分類しています。

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。 ・生産性低下・コスト増大および社員のエンゲージメントの低下の発生。	・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。 ・差別やハラスメントを防止し、良好な人間関係の構築、円滑なコミュニケーションの確立を目的とした教育、啓蒙活動を実施するとともに万が一生じたハラスメントに対して公正かつ厳正な対処を実施。 ・国連ビジネスと人権に関する指導原則に基づく人権デューデリジェンスの推進。
生産技術革新	・技術革新の急速な進展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できないことによる競争優位性の喪失。	・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。 ・生産性の革新活動とDX提供価値の向上の継続的な実施。
競争激化、価格競争	・想定を超える価格競争の発生。	・継続的な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生産性の革新活動等を通じた生産性向上を実施。
投資	・計画した成果や資金回収が得られない。 ・資産の陳腐化。	・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、継続的な状況の把握に努める。
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。	・現地のグループ会社や拠点で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、管理体制を向上。 ・事業会社への人材派遣、「グローバル財務企画室」の設立等、海外子会社・関連会社に対するガバナンス体制の強化を実施。

※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/>

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、格付状況等の把握による十分な安全性確認。 ・保有継続の合理性を定期的に検証し、保有意義が希薄と判断した株式については、縮減を進める。

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する様々な設備環境整備を実施。 ・旧来型のデータセンターを閉鎖することとし、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

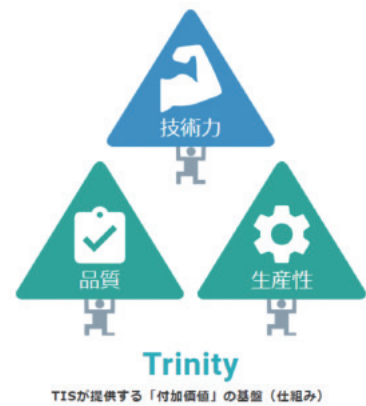
リスク項目	リスクの概要	主な対応策
システム開発	・システム開発が高度化・複雑化・短納期化する中、計画通りの品質を確保できない場合または開発期間内に完了せず、プロジェクト完遂のための追加対応に伴って費用が想定を大きく上回るほか、顧客に対する損害賠償等が発生。 ・ビジネスパートナーに委託した業務の生産性や品質が期待に満たず、円滑なプロジェクト運営が実現できなくなる。	・ISO9001に基づく独自の品質マネジメントシステム「Trinity」に基づき、専任組織による提案審査やプロジェクト工程に応じたレビューを徹底し、継続的な品質管理の高度化や生産性向上を推進。 ・グループ品質執行会議を通じた品質強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を実施。 ・ビジネスパートナー企業との定期的な会合・アンケート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いた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を実施。 ・社員への教育・研修を通じた意識向上。 ・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、改善施策を推進。 ・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。 ・在宅勤務の本格実施によるワークプレイスの多様化に対してゼロトラストを導入したセキュリティ対策を実施 ※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。	・コーポレート・サステナビリティ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。 ・特に、請負・派遣適正化に関しては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に努める。 ・違法行為の未然防止と早期に発見・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、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。 ・保有する知的財産 (権) を、重要な経営資源としてその保護に努める。

「質で語られる信頼のトップブランド」を目指して

当社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。

■ 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。

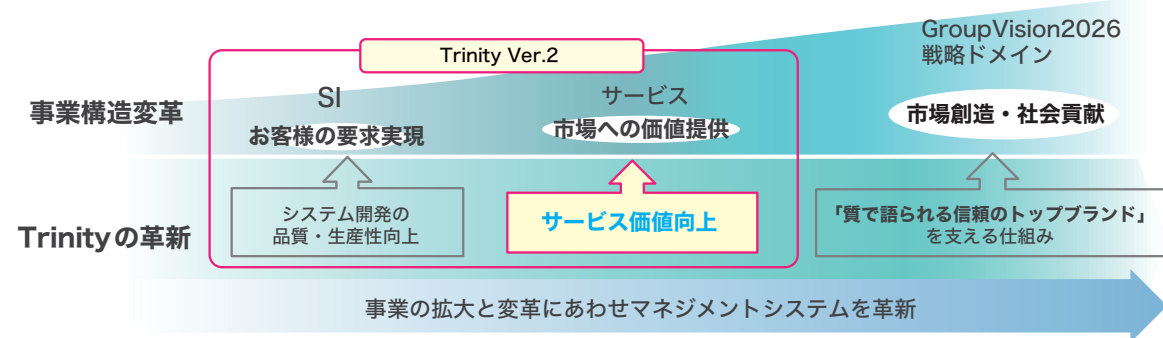
※Trinityは、三位一体の意味であり、「品質、生産性、技術力」を、“お客様、TIS、パートナー”が一体となって向上させていくなど、様々な思いを込めています。

※詳細は下記URLをご参照ください。

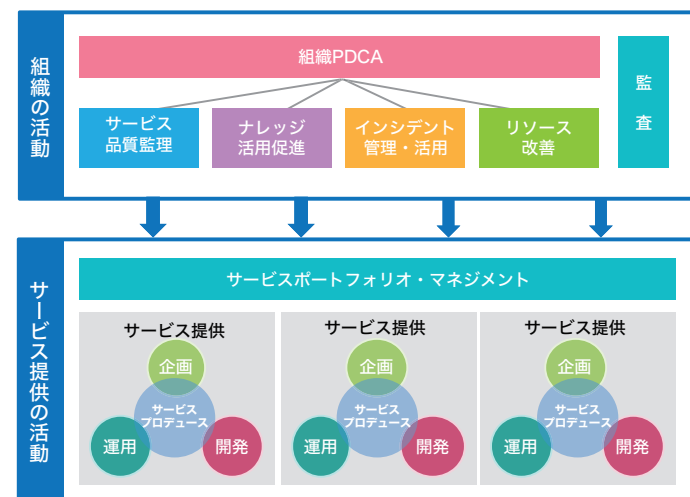
https://www.tis.co.jp/company/itis_tis/quality/
https://www.tis.co.jp/company/itis_tis/technical/

■ 「Trinity」の革新

Trinityは当社グループの事業を支える品質マネジメントシステムとして、革新し続けます。現在、SIに加えサービス型ビジネスに対応した「Trinity Ver.2」の展開を進めています。



■ サービスマネジメントシステム「Trinity Ver.2」



「Trinity Ver.2」は、ISO9001に対応した品質マネジメントシステムと、ISO20000に対応したサービスマネジメントシステムを融合した仕組みです。

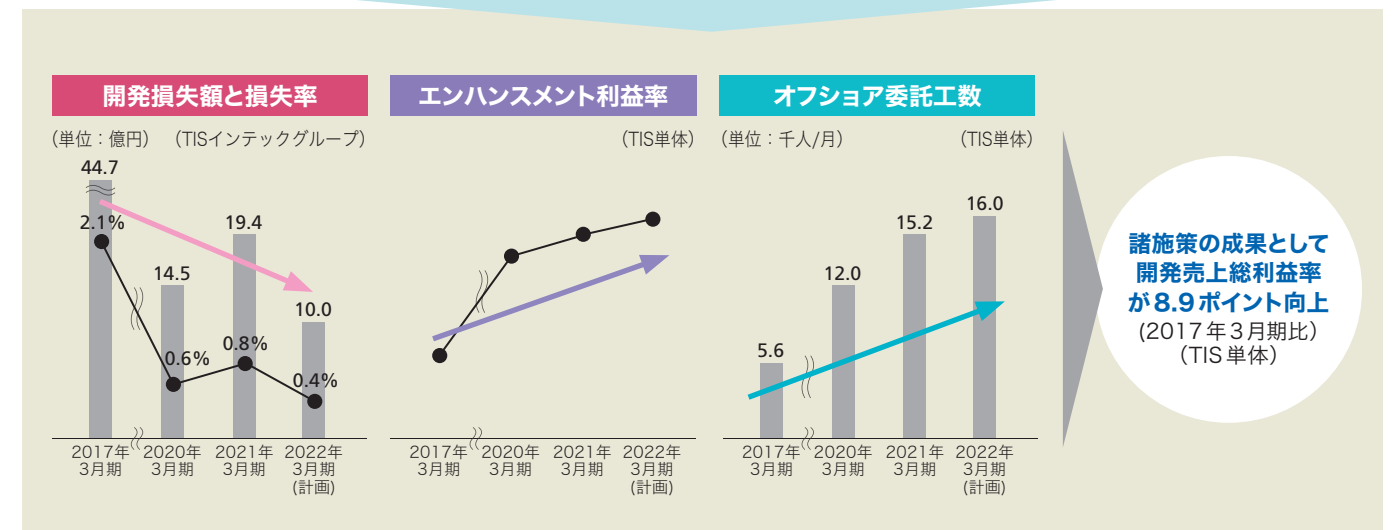
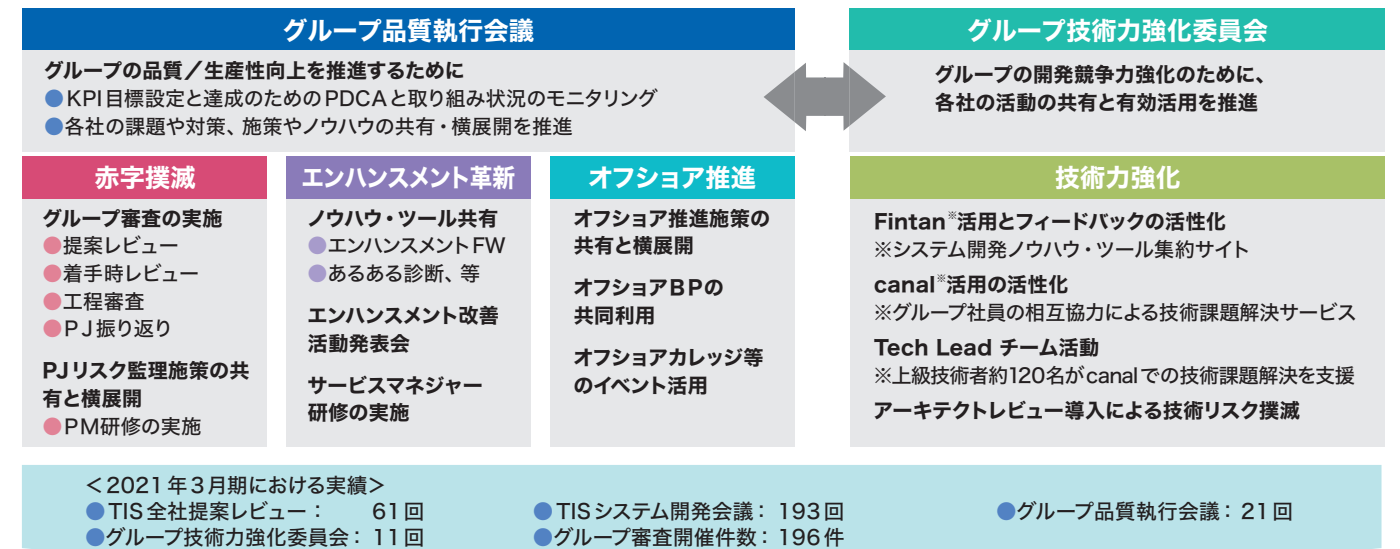
「サービス提供の活動」と「組織の活動」の両輪で改善を推進します。

「サービス提供の活動」は、お客様・市場・社会への継続的なサービス価値向上を目指し、サービスライフサイクル「企画」「開発」「運用」を通して改善活動を行います。

「組織の活動」は、サービス提供の活動への支援・統制を含む組織的な改善PDCAにより、改善目標達成を目指します。

■ 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して以下の活動を推進しています。



諸施策の成果として
開発売上総利益率が8.9ポイント向上
(2017年3月期比)
(TIS単体)

■ ニューノーマルに適合したチームマネジメントスタイルへの取り組み

リモートワークが当たり前の環境においても品質・生産性を向上し続ける組織を目指し、2022年3月期からチームマネジメントスタイルの変革に取り組んでいます。

チーム力の7つの要素を高めることで最高の働き方を実現します。

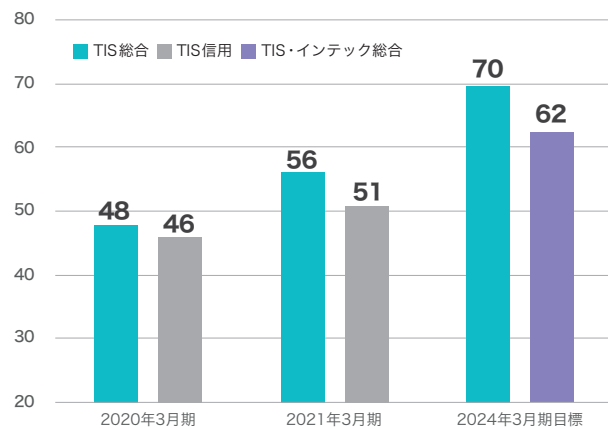


■ 持続可能なエンゲージメント測定指標

当社グループでは、社員とのエンゲージメント状況の測定を目的に、「信用」「尊重」「公正」「誇り」「連帯感」の5つの要素から働きがいの実態を問う社員意識調査を毎期実施しており※、その結果を役員評価にも組み込んでいます。（対象は2021年3月期までが「信用」スコア。2022年3月期からは「総合」スコア）。

2021年3月期は、これまで取り組んできた1on1や柔軟な働き方といった施策の浸透・活用が進み、すべての要素でスコアアップしました。2024年3月期には主要なグループ会社の全てが50%超となるように、今後もグループ全体で社員とのエンゲージメントのさらなる向上を目指します。

※TISでは2016年3月期から実施し、2020年3月期より調査範囲をグループ主要会社に拡大。



2024年3月期「総合」スコア目標

TIS単体 : 70%以上 (ベストカンパニー水準)
TISおよびインテック : 62%以上

■ グループオフィスの移転・集約（東京地区）

グループの働き方改革の推進とグループ間コミュニケーションの促進の観点から、東京地区の主要拠点を2つの基幹オフィスへ移転・集約しています。西新宿オフィスには主としてコーポレート機能を集約し、グループガバナンスの強化を図るとともに、新たに開設した豊洲オフィスには主としてグループの事業機能を集約し、事業におけるグループの一体感の強化と構造転換の加速を図ります。なお、ニューノーマルを前提とした新しい働き方を念頭においてオフィスの在り方を見直したことによって東京地区におけるオフィスのフロア総面積は減少します。



働き方改革・生産性向上につながる新しい執務室内に設置したスタジアムベンチ



社内外の有識者が集まり、新しい価値を生み出すイノベーションのHUBとなることを目指す「TIS INTEC GROUP Innovation Hub」

社員一人ひとりが継続的に能力を発揮できるよう制度を進化させてまいります。

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

当社グループではこれまで「社員と会社との価値交換性の継続的な向上」を実現するため、社員一人ひとりの成長を期待して積極的な人材投資を進めてまいりました。その結果は着実に働きがいスコアや業績などの目に見える形となって表れてきています。

コロナ禍においても、多様な働き方を行う社員が、それぞれの生活条件にかかわらずにより高いパフォーマンスを出せるよう、複数の選択肢から「選び」・「組合せ」、また状況の変化により「柔軟に変更」できる制度設計・環境整備を進め、「遠隔地テレワーカー」などの新しい活躍の仕方が次々に生み出されています。また、性的マイノリティをはじめとする多様な社員が各種制度を公平に利用できるように、制度内容や相談窓口の整備も実施しています。

今後も、当社グループの成長の原動力である社員一人ひとりが「自律した個」として能力を高め、その有する価値をお客様や社会に対して継続的に発揮していけるように、人事制度をさらに進化させる等、社員に寄り添い、全力でサポートし続けたいと思います。



Social

ステークホルダーエンゲージメント

お客様・ビジネスパートナーとともに

お客様、ビジネスパートナーの皆様とのコミュニケーションを通じて、持続的な信頼関係の構築と満足度向上に努めています。

■ 「TIS INTEC Group BUSINESS SUMMIT」を開催

当社グループの先進技術・ノウハウを駆使したサービスや取り組みをセッションや展示を通じてご紹介する場として、毎年「TIS INTEC Group BUSINESS SUMMIT」を開催し、多くのお客様にご参加いただいています。

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

※2022年3月期はオンライン形式にて2021年7月に開催し、多くのお客様にご参加いただきました。写真は当日の様様です。

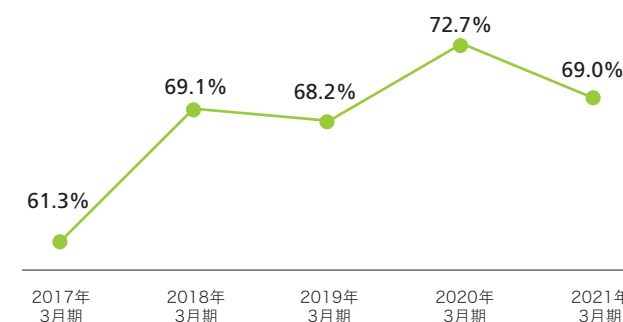
社長挨拶（オンライン）



■ 「顧客満足度調査」を実施

TIS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、継続的に取引のあるお客様を対象として、「顧客満足度調査」を年一回実施しています。当社の真面目・真摯な対応や品質への高評価を背景として「かけがえのないビジネスパートナー」と回答いただく比率が高まる中、より一層の積極的な提案や情報提供などを期待する声に応えることが今後の重要なポイントになります。このため、お客様や社会との接点となる営業力やコンサルティング力の強化等の取り組みを推進してまいります。なお、グループ全体での改善活動の推進の一環として、従来、グループ主要会社ごとに実施してきた同様の取り組みを本調査に順次統合しています。

「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いた比率



■ 「TISビジネスパートナーフォーラム」を開催

TISは、ビジネスパートナーの皆様へ、TISの経営方針をはじめとした様々な施策をご理解いただくため「TISビジネスパートナーフォーラム」（旧・親睦会）を開催しています。

例年、日頃のご協力への感謝の意を表し、親睦を深める機会としてきましたが、これに加えて2022年3月期からはTISを様々な角度でご理解いただく機会とすることで、TISとの協働に対する満足度向上等、価値交換性の向上に努めています。※2022年3月期については、2021年7月にオンライン形式にて開催し、多くのビジネスパートナーの皆様にご参加いただきました。

■ オープンイノベーションを促進する「TIS INTEC Group Innovation Hub」を豊洲に開設

ビジネスパートナーとのコラボレーションを通じて、新たな価値創出を実現するため、社内外の交流を促進する施設の充実を図っています。この一環として、豊洲オフィス内に、TISインテックグループのインキュベーション施設「TIS INTEC Group Innovation Hub」を2021年4月1日に開設しました。

■ 持続可能な調達方針の推進

当社グループでは、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に基づいた調達ガイドラインの浸透を推進しています。

<https://www.tis.co.jp/group/sustainability/policies/procurement/>

気候変動問題への取り組み

当社グループは、近年の環境に対する国際的な関心の高まりを背景に、グループにおける環境ビジョン・方針を定めるとともに、特に優先度が高く関わりも大きい気候変動問題について、CO₂をはじめとする温室効果ガス（GHG）排出量における中長期の削減目標を定め、デジタル技術を駆使し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してまいります。

■ 中長期での気候変動に対する環境目標

当社グループは、2050年以降におけるカーボンニュートラルを目指し、2031年3月期のGHG排出量について、パリ協定の2°C目標に沿った削減目標（WB2Cシナリオ）に基づき、2020年3月期比で、27.5%削減することを目指します。

なお、この削減目標は、SBT（Science Based Target）^{*}要件を満たしており、その認証を取得しております。

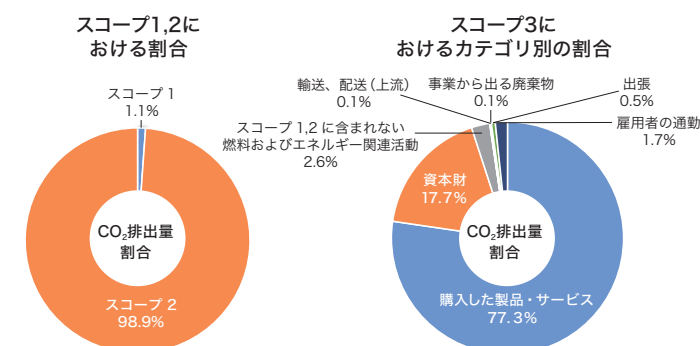


当社グループにおけるGHG排出量の2031年3月期における削減目標

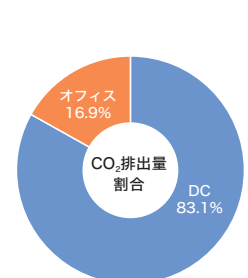
スコープ1+2：2020年3月期比で27.5%の削減
スコープ3：2020年3月期比で27.5%の削減

※ GHG削減目標の指標の一つ。2015年に採択されたパリ協定が求める、2°C目標/1.5°C目標（産業革命前からの気温上昇を2°C未満に抑制し、さらに1.5°Cまでへの抑制努力に言及）と整合した、GHG削減目標設定を促す枠組み。

グループにおけるGHG排出量の割合（2021年3月期実績）



スコープ1,2におけるデータセンター割合



※ 当社グループでは、データセンター事業を展開しており、グループのスコープ1,2全体に占めるデータセンター事業でのGHG排出量の割合が、8割以上を占めています。

グループにおけるGHG削減目標の達成に向けた取り組み

データセンターにおけるGHG排出量削減策

- DC統廃合による集約化（最適化）：集約化により原単位当たりのCO₂排出量を削減
- 再生可能エネルギーへの計画的切替の実施

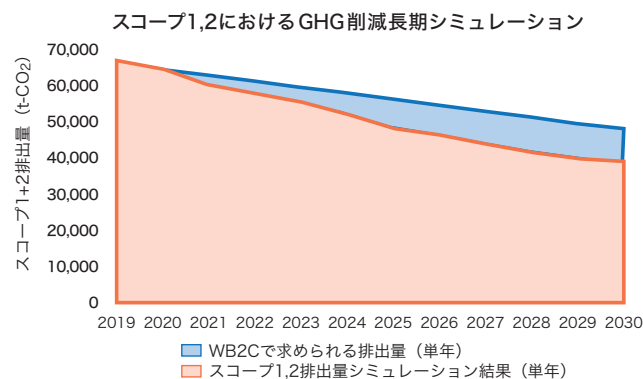
オフィスにおけるGHG排出量削減策

- 地域毎でのグループオフィス集約
- ビルオーナーを巻き込んだ省エネ策の検討：照明のLED化、空調機器の省エネ化等の打診

その他のGHG排出量削減策

- テレワーク、リモート会議のさらなる推進：通勤・出張に伴う公共交通機関の利用を減らし、間接的にCO₂排出量を削減
- サプライヤーとの協業による削減検討

※ 全国に14か所あるデータセンターのうち8か所については、2030年度までに再生可能エネルギー利用率を50%まで引き上げる目標を設定済。2024年度までに予定しているデータセンターの集約効果と合わせて、データセンターにおけるGHG排出量を67%削減（2019年度比）可能であると試算しております。他データセンターについても順次取り組みを拡大していく予定です。



持続可能な社会の実現に向けて

TIS株式会社 執行役員 管理本部長 伊藤 恒嘉

国連気候変動枠組条約（UNFCCC）のもとでのパリ協定採択と、国連サミットでの持続可能な開発目標（SDGs）の採択から5年余りが経ちました。国のカーボンニュートラル宣言など、ここ数年、特に気候変動の分野では、多くの進展があったように思います。当社グループは、「ITで、社会の願い叶えよう。」というブランドメッセージのもと、デジタル技術を通じて、世の中の課題を解決することを使命として掲げており、地球環境問題は、まさにそうした社会課題の一つだと考えています。

※環境へ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/sustainability/environment/#e00>

■ TCFD提言に沿った情報開示

当社グループは2021年6月4日、気候関連財務情報開示タスクフォース（Task Force on Climate-related Financial Disclosures、以下：TCFD）による提言への賛同を表明しました。



TCFD提言とは

TCFDは、金融システムの安定化を図る国際的組織である金融安定理事会（FSB）の下に設置され、2017年6月に気候変動がもたらすリスクと機会について情報開示を求める提言を公表しました。この提言には、企業が気候変動のリスク・機会を認識し経営戦略に織り込むことの重要性が言及されています。

■ ガバナンス

当社グループでは、右記の体制で、気候変動を含む環境に関するリスクおよび機会への方針・対応について定期的に審議しております。

① コーポレートサステナビリティ委員会

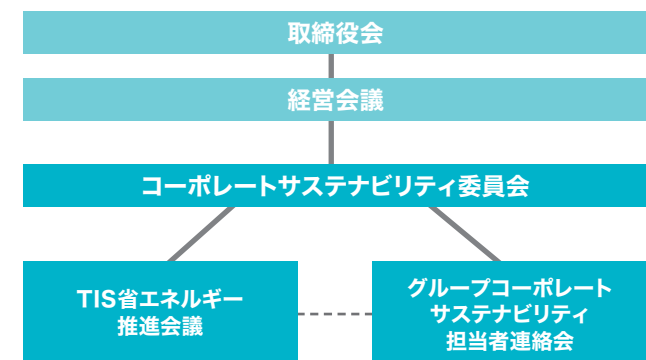
コーポレートサステナビリティ活動に関する重要事項の審議および情報共有

② TIS省エネルギー推進会議

TISオフィス、データセンターの電力使用量等、環境に関する目標設定とその達成状況について協議・報告

③ グループコーポレートサステナビリティ担当者連絡会

TISインテックグループのESGに関する活動状況および、目指すべき目標の共有



環境と当社グループ事業における関連図（イメージ）

■ 気候変動（低・脱炭素、水害対策）

