

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.81

Social

ステークホルダーエンゲージメントの持続的向上

P.85

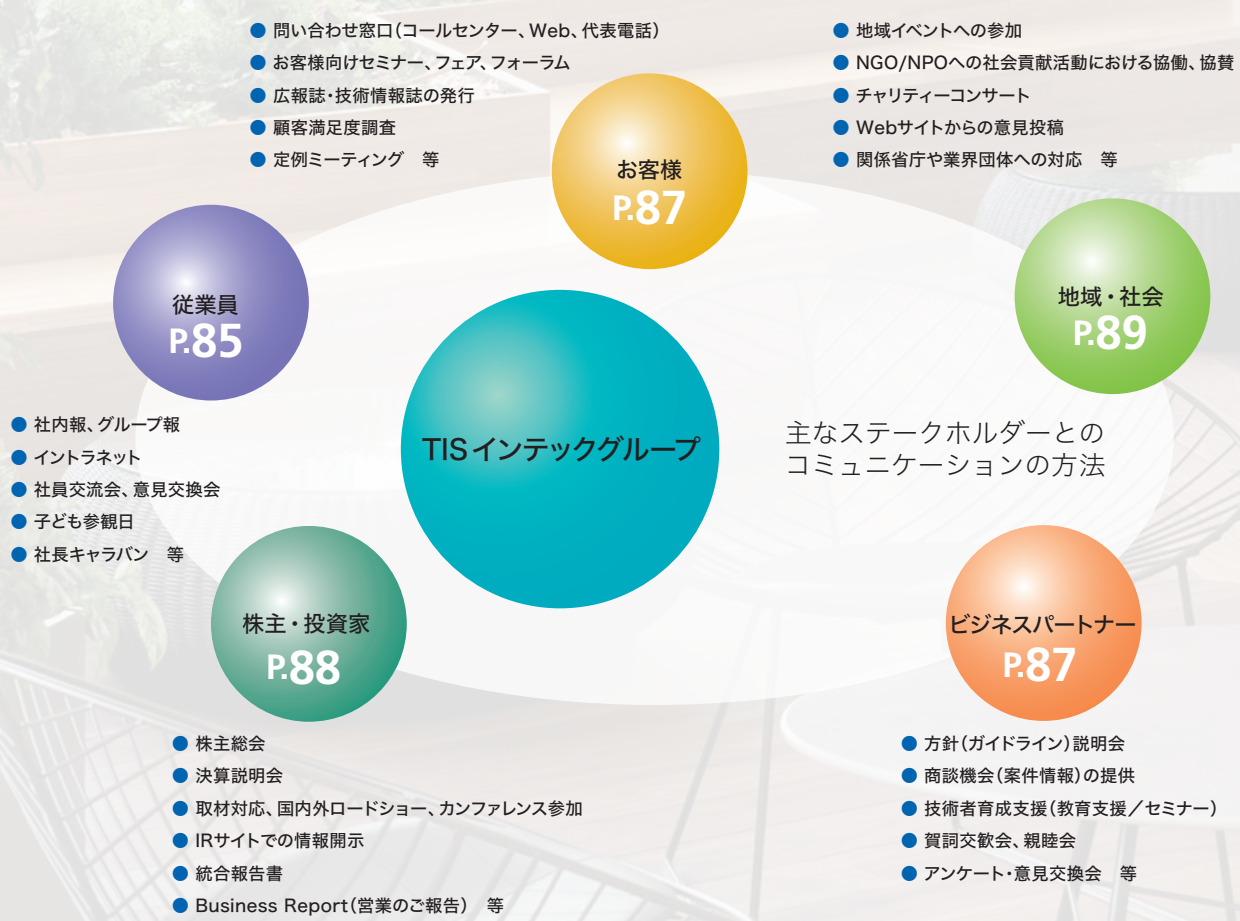
Governance

社会からの信頼を高めるガバナンスの継続的な追求

P.61

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ます。



「OUR PHILOSOPHY」のもとで多様性を追求する、それが当社グループの持続的な企業価値向上の原点であり、ガバナンスにおける要諦でもあります。

2022年3月期を振り返って
執行経験者としての知見を活かし、
ガバナンスを強化していきます。

2022年3月期は執行と監督の分離を進めた1年となりました。2021年4月、岡本社長へのバトンタッチとともに、私は代表権のない取締役会長となりました。当然のことながら経営会議などの執行側の会議には一切出席せず、取締役会議長として執行側を監督する役割に専念することになりました。

その上で、この1年、取締役会での活発な議論による透明・公正かつ迅速・果敢な会社の意思決定を実現するため、執行側と監督側の間をつなぎ役として、両者の目線合わせや情報格差を解消することを意識して活動してきました。これは当社において唯一となる非執行の社内取締役である自分だからこそできる役割であるとも考えています。私は1976年に入社以来、執行側の立場を長く経験し、IT業界や当社グループのこと、また、大規模なシステム開発プロジェクトの進め方における勘所を熟知している自負があります。そうした有識者としての立場で、事業を担う執行側の求めに応じて懇談の場に臨むこともあるわけですが、決して指示をしないというガバナンスの一線を常に意識しています。その上で、取締役会で必ず問われるであろうリスクマネジメントの観点や大規模プロジェクト推進上の難所についての経験談などを伝えたりすることで執行側の視座を高めるように心がけました。一方で、社外取締役には専門用語やIT業界のトレンドの解説も含めた情

報提供に努めました。それが取締役会における重要論点をしっかりカバーした上での充実した議論と意思決定をもたらすこととなります。

今後のガバナンス強化に向けて
サステナビリティ経営に基づく中長期的な経営戦略
への議論をさらに深めることが今後の課題です。

現時点でも取締役会の実効性は確保できていると思いますが、さらに高めるためには、様々な経験や知見を有する社外取締役を交えて中長期的な経営戦略の議論を深めることも非常に重要なテーマです。例えば、IT業界について高い知見がある人材を社外取締役に登用するには当社グループが独立系システムインテグレーターであるという立場から、難しい部分があるのも事実ですが、保有スキルを含めた多様性の確保は今後のさらなるコーポレートガバナンスの強化に重要であることは間違いありません。

一方で、改訂コーポレートガバナンス・コードではサステナビリティに関する様々な行動指針を示していますが、当社グループは創業時から「企業は社会の公器」や「三方よし」と同じ目線の間取りを取り入れていますので、私たちにとっては社会に向き合い、社会とともに歩んでいくことは当たり前のことです。従来より、国内では「OUR PHILOSOPHY」の浸透活動を継続してきましたが、2021年からはMFEC等が存在するタイでの研修も始めました。変化の激しい時代だからこそ、多様性を追求することが強みとなりますが、そのためには基盤となる共通の考え方が必要です。そうした点からは、当社グループの持続的な企業価値向上のためには、執行側の成長戦略が「OUR PHILOSOPHY」に沿ったものであるかどうかを監督することが最重要ポイントだと考えています。引き続き、この軸をぶらさずにコーポレートガバナンスの高度化に注力してまいります。

取締役会長（取締役会議長）
桑野 徹



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。

攻めと守りのバランスを意識したコーポレートガバナンス強化に取り組みます



取締役（社外）佐野 鉦一

当社のコーポレートガバナンスは、取締役会の実効性評価結果や内部統制の運用状況等からも継続的に改善・充実が図られていると評価しています。一方、経営のさらなる高度化とコーポレートガバナンス体制の強化を通じた持続的な企業価値向上に向けては、機関設計やCSV推進を含めた様々な議論を深める必要があると考えており、客観的立場から攻めと守りのバランスを意識して参画してまいります。

また、取締役会としては、執行側への権限委譲や構成メンバーの多様性の拡大により、マネジメント型からモニタリング型を指向していく必要があると考えています。そのためには、メンバー全体のスキル構成を当社グループの戦略遂行と求めるコーポレートガバナンスに照らして相応しいものとするのが欠かせません。多様な経歴やバックグラウンドに基づく意見の多様性を建設的に重視し、尊重する姿勢が取締役会の独立性と監督機能を高めるには大事であることを踏まえて、社外取締役が過半数となるように逐年で増加させる方向がよいというのが私の考えです。

変化が激しく予測可能性が大きくふれる環境下、多様な人材の多様な価値観を尊重し、共有できるいわゆる「多様なマネジメント」は成長戦略、サステナビリティ経営の要諦であり、企業風土として根付かせねばならない課題であると考えています。

また、当社グループが特定した4つの社会課題解決に貢献できるよう、より戦略的案件的に集中し、強固でサステナブルなポートフォリオ経営の推進に向けて各社外取締役が積極的に議論に参画していく中、私はこれまでの経験を活かしてB/Sコントロールとキャッシュアロケーションについても注視していきます。

執行部門と取締役会の両輪による企業価値向上を目指して



取締役（社外）土屋 文男

現在の当社取締役会は、女性を含めた社外取締役が3分の1という構成であり、適切なバランスが保たれていると考えています。また、取締役会の開催に先立ち、社外取締役に対して議案の事前説明会が設定されているため、判断するに十分な情報提供がなされているとともに、重要な経営課題についての意見交換会も随時開催されており、これらを踏まえて取締役会では活発な議論がなされています。しかしながら、取締役会への情報提供を重視するあまり、議案数が多くなっており、取締役会がいわゆる「マネジメント型」になっていることも事実です。

昨今の取締役会に求められている役割は、会社法の規定を遵守しながらも執行部門に委ねる範囲を広げることで、執行部門が迅速かつ柔軟で活力ある事業遂行を行うことが可能となる環境を整えることであると考えています。その上で取締役会が事業遂行のモニタリングと評価を行う機能に軸足を移すことにより、執行部門と取締役会の両輪がうまく機能します。会社として適切にリスクをとりながら業容を拡大させ、持続的な企業価値向上を実現するため、当社においても今後はこのような方向を目指すべきだと考えています。

多様な人材によるグローバルでの成長を支えるコーポレートガバナンスの実現に向けて



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）

この1年、取締役会では、新経営執行体制が十分に機能を発揮して中期経営計画初年度を進捗させていることを確認しながら、重要な経営課題の監督に注力してきました。グループフォーメーションの最適化による生産性向上、DX提供価値向上に不可欠な人材の獲得と能力発揮、グローバルでのガバナンス強化とシナジー創出、新領域でのサービスビジネス創出、政策保有株式縮減等の審議に加え、改訂コーポレートガバナンス・コードの観点も踏まえたグループ一体での知的財産に関する取り組みや中核人材の多様性確保について積極的な意見交換や議論を行ってきました。今後も、重要課題の議論に十分な時間を設けることで、取締役会の実効性確保・向上に努めていきます。

指名委員会・報酬委員会では、社外取締役が委員長を務める体制を変更した中、私が当期の議長を担当いたしました。より効果的な委員会運営のため、議案を通期で見通せるようにし、グループ一体化等の観点から議案を設定し、審議に有用な情報収集・整備によって、活発な議論が行われる仕組みづくりをするよう心がけました。

当社グループが多様な人材によりグローバルに成長し、中長期的に企業価値を向上していけるよう、各ステークホルダーの視点をバランスよく取り入れながら、引き続き取締役会では活発な議論を行ってまいります。

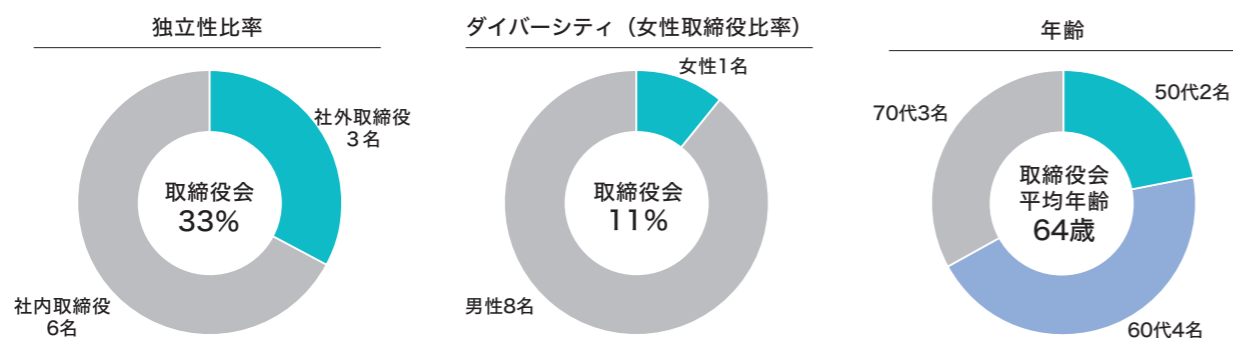
当社は、中核的なテーマであるコーポレートガバナンスおよび内部統制の強化に努めています。また、社会インフラである情報システム事業を安定的に推進するために不可欠となる品質管理/生産革新の取り組みとともに、情報セキュリティやコンプライアンスを含むリスクマネジメントの高度化にも注力しています。

■ 基本的な考え方

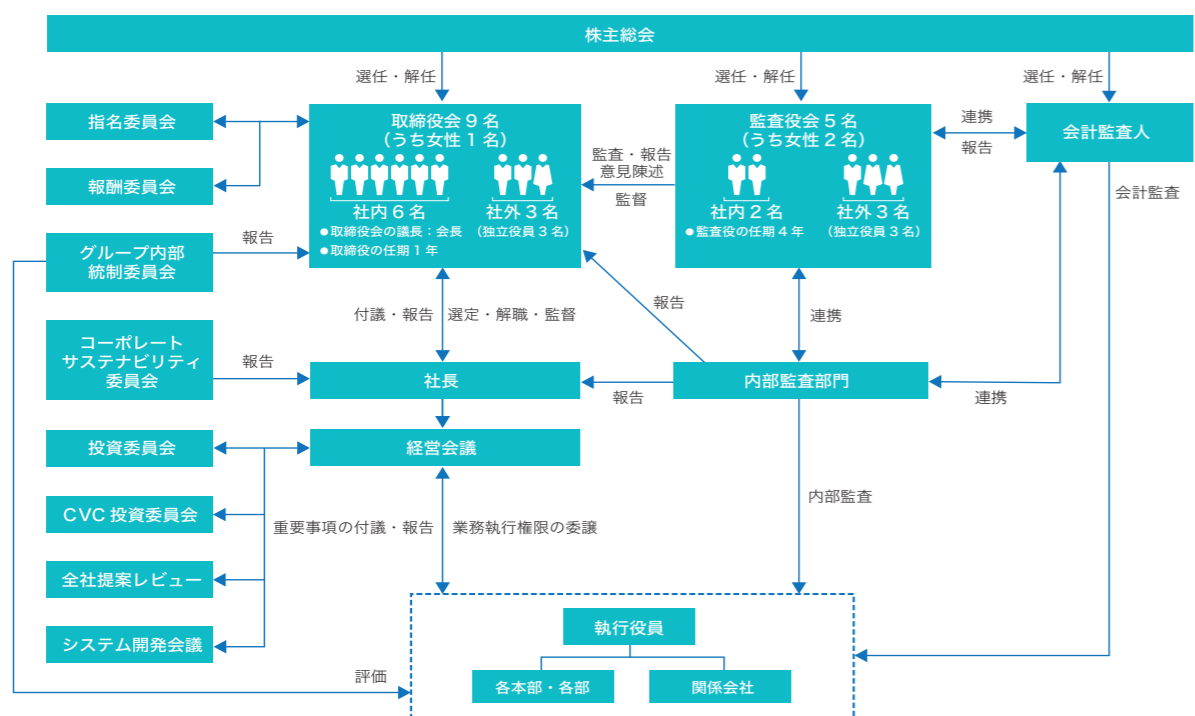
当社は、「コーポレートガバナンス基本方針」のもと、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組みます。当社は、当社の持続的な成長および中長期的な企業価値の向上を図る観点から、意思決定の透明性・公正性を確保するとともに、保有する経営資源を十分有効に活用し、迅速・確かな意思決定により経営の活力を増大させることがコーポレートガバナンスの要諦であると考え、次の基本的な考え方に沿って、コーポレートガバナンスの充実に取り組みます。

- 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。

取締役会構成比(2022年6月24日現在)



■ コーポレートガバナンス体制



■ 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います。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」に記載しています。

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持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

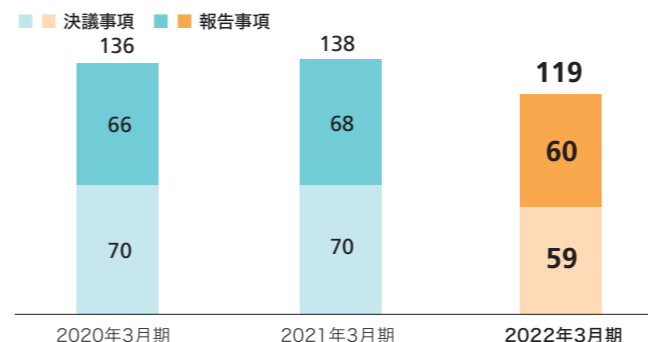
当社は、定款の定めにより取締役会の員数を3名以上15名以下とし、取締役会の監督機能の強化を図るため、そのうち3分の1以上を独立社外取締役とする方針を定め、現状では3名の独立社外取締役を選任しています。

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。

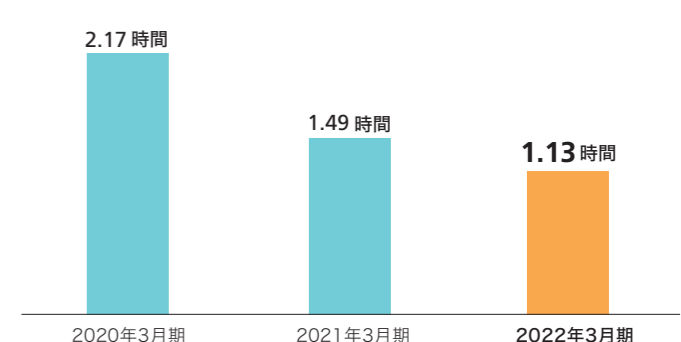
なお、社外取締役および社外監査役に対する十分な情報提供を行うため、経営方針説明会の開催(年1回)および取締役会の事前説明会を開催(原則、月2回)しているほか、社内外の有識者による勉強会や、当社グループの施設やオフィスの現地視察等を行っています。加えて、社外取締役と社長との意見交換会、社外取締役・社外監査役のみの意見交換会を開催し、取締役会において円滑で積極的な議論ができるようにサポートを行っています。

2022年3月期実績 取締役会: **22**回開催、議案数**119**件(決議事項**59**件、報告事項**60**件)

議案数の推移



取締役会1回当たり平均審議時間(書面開催を除く)



2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
17回 (ほか、書面1回)	20回 (ほか、書面1回)	22回 (ほか、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。

2022年3月期実績 経営会議: **40**回開催、議案数**262**件(審議事項**142**件、報告事項**120**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。2022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、回答を受け、また、全ての取締役および監査役に対して事務局よりインタビューを行い、これらの結果を踏まえ、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、当社の経営をより高度に推進するために、さらなる取締役会の機能向上に向けた議論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、取り組めます。

(1)さらなる取締役会の機能向上

当社の経営をより高度に推進するため、取締役会における中長期の成長に向けた監督機能の在り方、また執行との役割分担などを整理し、未来に向けた当社の経営体制を形作っていきます。

(2)中長期的な企業価値向上に向けた議論

取締役会において、中長期戦略等の企業価値向上に向けたテーマを計画し、議論し、より積極的な企業価値向上に向けた活動を実施していきます。

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。

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 (2022年3月期)	4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。	5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諮問し、当該機関による了承を経て、取締役会へ役員報酬に関する議案を上程。

その他各種委員会

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。

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、職歴、年齢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

ては委員長を独立社外取締役とし、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。

■ 役員一覧 (2022年6月24日現在)

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
桑野 徹	岡本 安史	安達 雅彦	柳井 城作	北岡 隆之	新海 章		佐野 鋺一	土屋 文男	水越 尚子	浅野 哲也	松岡 達文	小野 行雄	山川 亜紀子	工藤 裕子
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	1950年1月1日	1973年4月5日	1968年2月28日
累積在任期間	9	4	4	6	4	4	6	5	4	2	3	2	2	-
所有株数(単位:千株)	171	55	45	58	15	18	3	-	1	8	10	1	-	-
出席状況														
取締役会 出席回数/開催回数(出席率)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	21/22 (95.5%)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	22/22 (100%)	(2022年6月24日 就任)
監査役会 出席回数/開催回数(出席率)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12/12 (100%)	12/12 (100%)	12/12 (100%)	12/12 (100%)	(2022年6月24日 就任)
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	細川 真広
専務執行役員	堀口 信一
専務執行役員	中村 清貴
専務執行役員	上田 雅弘
常務執行役員	安藤 啓
常務執行役員	北 直人
常務執行役員	大鐘 晶
常務執行役員	陀安 哲
常務執行役員	下山 豪彦
常務執行役員	伊藤 恒嘉

執行役員	赤司 浩文
執行役員	三上 雅弘
執行役員	タナワット ラートワックナラック
執行役員	伊藤 浩人
執行役員	矢野 学
執行役員	高柳 京子
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
執行役員	杠 徹也
執行役員	河合 宏幸
執行役員	田中 琢磨

■ 社外役員の独立性に関する基準について

当社は、取締役会の監督機能を強化するため、会社法上の要件に加え、東京証券取引所のルール等を参考に、社外取締役および社外監査役の独立性を確保するための判断基準を定めています。

具体的な内容については当社ウェブサイトをご参照ください。

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

■ 新任監査役メッセージ



監査役(社外/独立)
工藤 裕子

国際的な研究活動実績を踏まえてチェック機能を発揮します

私は研究者として公共部門のマネジメント、ガバナンスを研究してきました。一貫して扱ってきた中心的な研究課題は、ICTの活用とデジタル化、それによる組織の内部管理の効率化と提供するサービスの改善、そして市民のQOLの向上です。このため、第一に組織に必要な人材の確保の方法と能力開発・育成システム、モチベーションやES(従業員満足度)、エンゲージメントの向上など、第二にサービスの受け手である市民のCS(顧客満足度)の向上や意思決定などへの能動的な参加、そして第三に、これらの成果の測定と評価、検証の手法について研究してきました。企業の組織としての目的やミッションは政府機関とは異なりますが、人材の重要性、顧客やコミュニティなどのステークホルダーとの関係、そしてアセスメントやモニタリングの必要性などは共通していますので、これらの知見をスキルとして発揮したいと思っています。

当社グループは、ASEAN地域を中心に積極的なグローバル展開を進めています。海外におけるパートナーシップの拡大、強化には同時に一定のリスクも発生します。社外監査役として、長い海外経験と国際的な研究活動実績を踏まえ、チェック機能と同時に適切なアドバイスをしたいと思います。

役員報酬等の決定に関する方針の概要

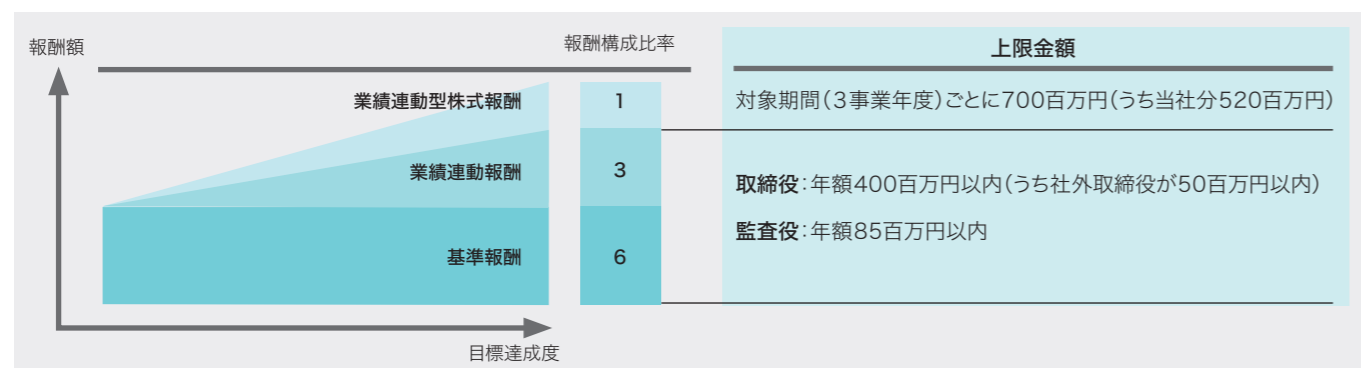
①報酬の決定方針

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＝6：3：1となります。



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。

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。

④その他

- 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を定め、これに違反した対象者には、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います。
- 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います。

●報酬額の算定方法

①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しています。

②業績連動報酬の算定概要

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%～50%の範囲内で翌年度の7月から1年間を対象期間として支給することとしています。

会社業績評価により決定した業績連動報酬額に対し、役員ごとに組織業績評価(A～E)×個人業績評価(a～e)を設定し、それぞれ5段階で評価することにより支給額を算定しています(組織業績評価:個人業績評価=3:7)。標準モデルにおいて、会社の業績評価係数が30%の場合、組織業績評価、個人業績評価がA×aの場合は33%、同様にB×bの場合は27%、C×cの場合は20%、D×dの場合は13%、E×eの場合は7%の支給額となります。

2022年3月期は、「連結売上高」、「連結営業利益」、「連結ROE」等を会社業績指標とし、予め設定した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。

業績指標	2021年3月期	
	計画	実績
連結売上高	445,000百万円	448,383百万円
連結営業利益	44,500百万円	45,748百万円
連結ROE	12.0%	10.8%

		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)

●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「連結営業利益額」、「EPS」および「サービス型事業売上総利益」、ステークホルダーの当社に対する満足度の向上を追求する非財務指標として「働きがい満足度」、「顧客・サービス満足度」および「ビジネスパートナー満足度」を設定しました。

2022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150%を適用し業績連動型株式報酬額を決定しました。

業績指標		ウェイト	2022年3月期		
			計画	実績	
財務	利益	連結営業利益額	25%	48,500百万円	54,739百万円
		EPS	25%	129.00円	157.69円
	事業変革	サービス型事業売上総利益	25%	27,800百万円	25,389百万円
非財務	ステークホルダーエンゲージメント	働きがい満足度	12.5%	55%以上	56%
		顧客・サービス満足度	6.25%	55%以上	60%
		ビジネスパートナー満足度	6.25%	77%以上	69%

各項目の評価段階と評価点の関係

分類	項目	評価段階	標準段階	配点
利益	連結営業利益	11段階	7	17.5
	連結EPS	11段階	7	17.5
事業変革	サービス型事業売上総利益	5段階	B	17.5
ステークホルダーエンゲージメント	働きがい満足度	4段階	B	8.75
	顧客・サービス満足度	4段階	B	4.38
	ビジネスパートナー満足度	4段階	B	4.38

評価段階	評価点合計	業績連動係数
A	75点以上	150%
B	65点以上	100%
C	45点以上	50%
D	35点以上	25%

●業績連動型株式報酬制度の概要

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)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(社外役員及び非常勤取締役、国内非居住者を除く)(以下、取締役等)、当社子会社である株式会社インテックの取締役(社外取締役、非常勤取締役を除く)、執行役員(以下、「子会社取締役等」といい、当社取締役等と併せて「対象取締役等」という。)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700百万円(うち当社分520百万円))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. 1事業年度 132,100株(うち当社分99,000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

●クローバック条項等の規定

社内規程に定めた非違行為を行った対象者には、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います。

役員報酬等の総額(2022年3月期)

区分	報酬等の総額	報酬等の種類別総額				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)	232百万円	164百万円	45百万円	21百万円	21百万円	6名
監査役(社外監査役を除く)	41百万円	41百万円	-	-	-	2名
社外役員	61百万円	61百万円	-	-	-	6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. 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。

監査の状況

1. 監査役監査

当社の監査役会は、原則として毎月1回開催するほか、必要に応じて臨時に開催しています。

当社における監査役監査は、監査役会で決定された監査方針および監査計画に基づき、「取締役の業務執行に係る監査」、「内部統制システムに係る監査」、「会計監査人の職務遂行に係る監査」および「コンプライアンス遵守およびリスク管理状況に係る監査」を定期的に監査しています。

その他、2022年3月期においては、「新中期経営計画(Be a Digital Mover 2023)初年度の推進状況」、「新収益認識基準適用に関わる対応状況」、「グループリスク管理・コンプライアンス体制の運用状況」、「成長の源泉としての人材戦略、現場活力創出に関わる諸施策の取組状況」および「新型コロナウイルス感染症の影響について」を重点監査項目として、監査を実施しました。

2. 内部監査

当社の内部監査部門(監査部)は26名で構成され、年間計画を社長承認後、取締役会に報告するとともに、それに基づき業務執行から独立した立場で内部監査を実行し、監査結果については逐一社長へ報告し、取締役会には定期的に報告しています。また、グループ全体の内部監査に関わる企画、子会社の内部監査状況のモニタリング、監査部門のない子会社および当社各部門について内部監査を実施し、必要な助言、統括活動を行って

います。加えて、グループ各社の内部監査部門との定期的な情報交換、監査部と監査役、監査部と会計監査人との意見交換会を開催し、必要に応じて監査施策や監査結果に係る情報を共有しています。

3. 会計監査

当社は、会社法に基づく会計監査ならびに金融商品取引法に基づく財務諸表監査、四半期レビューおよび内部統制監査に関し、EY新日本有限責任監査法人に監査を依頼しています。

● 監査上の主要な検討事項

受注制作のソフトウェア開発の契約に係る受注損失引当金の見積り

受注損失引当金の算定における重要な見積りは、見積総原価であり、その見積総原価における主要な仮定は、ソフトウェア開発の作業内容に伴い発生が見込まれる工数、外注費である。ソフトウェア開発においてはプロジェクト完遂のために要する工数や外注費が当初見込みから大幅に増加する可能性があることから、総原価の見積りにあたっては、経営者の判断を伴い、不確実性が高い。

以上から、当該事項が監査上の主要な検討事項と判断され、

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. 投資株式の区分の基準および考え方

当社では、当社で定めるコーポレートガバナンス基本方針に従って、国内上場株式の縮減を優先課題と位置付けて可能な限り取り組む一方、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戦略的に保有することがあります。

具体的には、持続可能な社会の実現のために当社グループが解決に貢献する社会課題として選定した「金融包摂」「都市への集中・地方の衰退」「低・脱炭素化」「健康問題」を中心に積極的に事業展開を推進するために、それらの企業との協働・共創活動や安定的な提携・協力関係が、事業機会の継続的創出や技術の活用において必要不可欠な場合があり、その場合の株式保有は当社グループの成長戦略に合致する投資と位置付け、「戦略保有株式」と定義しています。

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、保有するにいたった株式については、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/> 上記方針・考え方に沿った縮減を進める中で、政策保有株式の貸借対照表計上額の連結純資産に対する比率を10%水準へ引き下げることを目指しています。

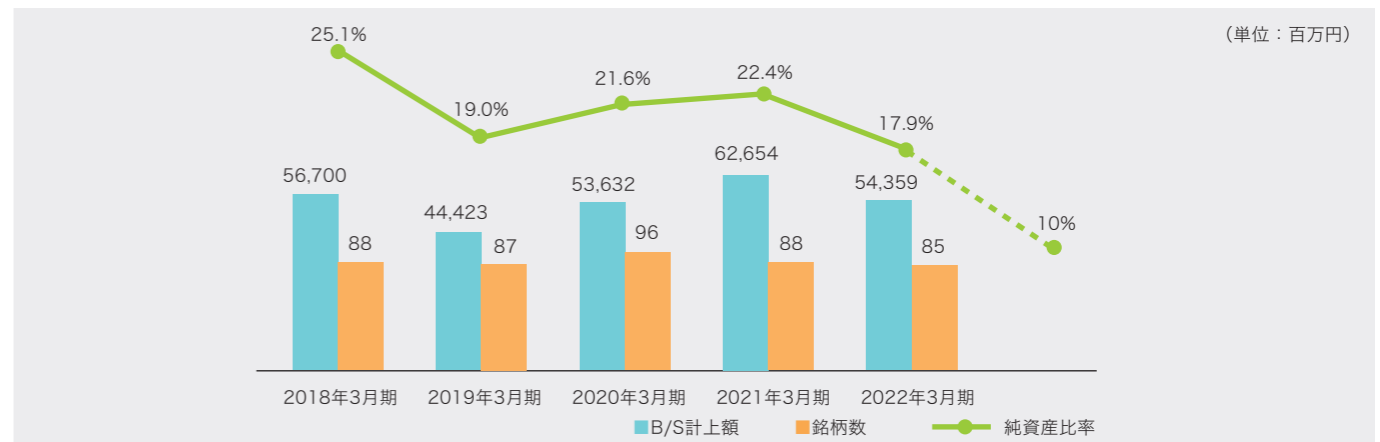
2. 政策保有株式の議決権行使基準

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。

政策保有株式の保有状況



貸借対照表計上額【銘柄数】

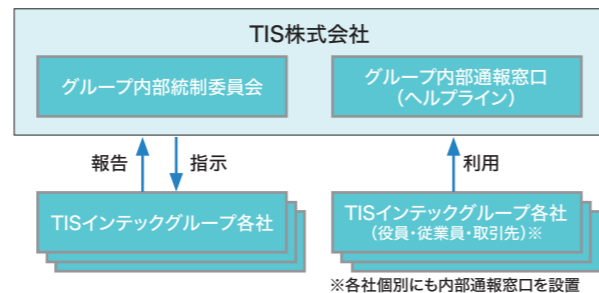
区分	政策保有株式	戦略保有株式	小計	2022年3月期			前期比			
				2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	売却	取得	時価変動等	
非上場	政策保有株式			3,836 [23]		3,832 [21]	▲1 [▲1]	0 [0]	▲2 [▲1]	
	戦略保有株式			20,453 [45]		4,814 [47]	▲112 [▲1]	646 [5]	▲16,173 [▲2]	
	小計			5,734 [52]	23,889 [65]	24,289 [68]	8,646 [68]	▲114 [▲2]	646 [5]	▲16,175 [▲3]
上場	政策保有株式			36,936 [17]		31,580 [12]	▲6,739 [▲6]	1 [0]	1,381 [1]	
	戦略保有株式			1,427 [3]		14,132 [5]	0	0 [0]	12,704 [2]	
	小計			38,689 [35]	29,742 [31]	38,364 [20]	45,713 [17]	▲6,739 [▲6]	1 [0]	14,086 [3]
合計			56,700 [88]	44,423 [87]	53,632 [96]	62,654 [88]	54,359 [85]	▲6,853 [▲8]	648 [5]	▲2,089 [0]

投資株式の区分の基準および考え方に基づき、2022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。上場株式は2019年3月期の35銘柄から17銘柄に半減し、保有銘柄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、戦略保有株式として非上場株式5銘柄を新規に取得しました。なお、2022年3月期に上場株式(戦略保有株式)の貸借対照表計上額が大幅に増加していますが、主にGrab Holdings Inc.の上場によるものです。

コンプライアンス

当社グループとしてグループ内部統制委員会を設置し、グループ全体のコンプライアンスの適正化、向上の活動を実施しています。

グループ各社の個別内部通報窓口に加え、TISインテックグループ全体が利用できる内部通報窓口を設置し、不正行為の未然防止、早期発見および是正を図り、もって、コンプライアンス経営の強化を目指して、内部の諸問題に対処します。

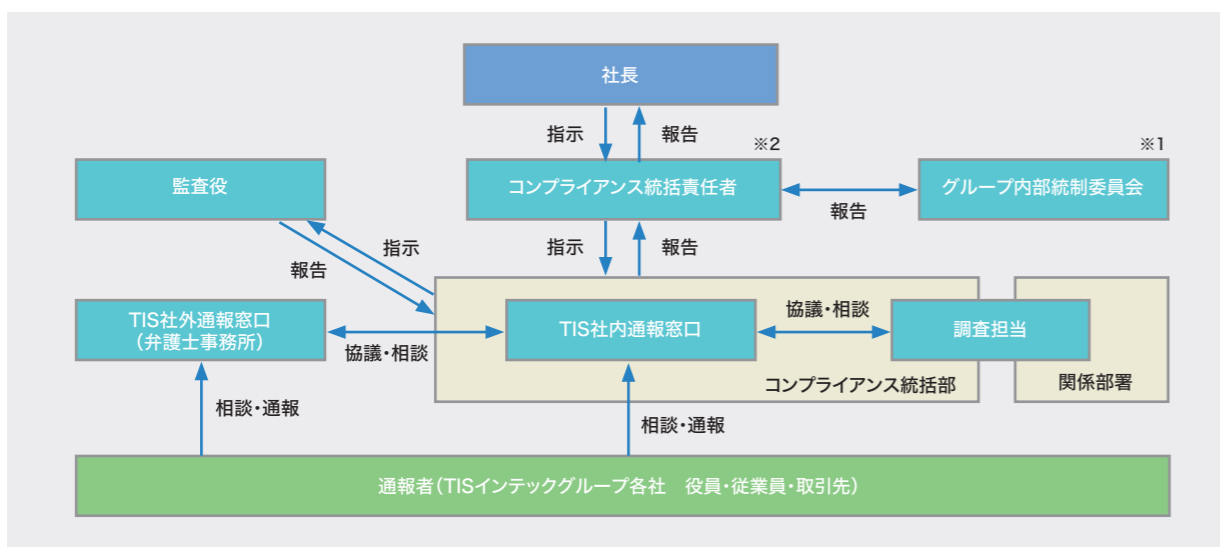


※各社個別にも内部通報窓口を設置

ヘルプラインの設置

TIS社内において法令、社内規程、社会規範に違反する行為が発生、または発生のおそれを知った場合、全ての役員・従業員（契約社員、派遣社員などを含む）、退職者、TISとの間で請負契約などを締結する取引事業者の従業員がメールまたは電話、面談にて相談・通報できるヘルプライン（社外通報窓口、社内通報窓口）を設置しています。

ヘルプライン利用者のプライバシーの保持は最大限配慮されます。また、相談・通報を理由とした不利益を与えることはありません。相談には専門の弁護士およびスタッフが対応し、必要に応じて利用者の同意を得た上で会社へも報告し、問題の解決を図ります。



※1 グループ内部統制委員会の構成員：TIS常勤取締役/常勤監査役、主要事業子会社の代表取締役社長ほか
 ※2 コンプライアンス統括責任者：管理本部 本部長

内部統制

内部通報制度

2020年1月、TISは内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）を取得しました。内部通報制度認証（自己適合宣言登録制度）は、自らの内部通報制度を自己評価して申請を行い、指定登録機関（公益社団法人商事法務研究会）がその内容を確認して認証基準に適合していることを判定するものです。当該認証基準に適合している場合、コンプライアンス経営等を推進するための優れた経営システムを構築する事業者であることを示すマーク「WCMS (Whistleblowing Compliance Management System)」の使用が許可されます。



TISインテックグループ税務方針を公開

当社グループは、基本理念である「OUR PHILOSOPHY」に基づき、良き社会のメンバーとして、良識ある企業行動を心がけています。このような理念のもと、各国の法令に遵守した適切な納税を行うため、2022年4月に「TISインテックグループ税務方針」を策定し、公開しました。

[\(https://www.tis.co.jp/group/sustainability/policies/taxation/\)](https://www.tis.co.jp/group/sustainability/policies/taxation/)

税務に関しても、コンプライアンスを遵守するとともに、企業として、適正な納税を行い、様々なステークホルダーに対して税の透明性を高める活動を続けていきます。

腐敗防止

贈収賄・腐敗防止に向けて

- ・当社グループでは、「グループ行動規範」の「公正な事業活動」等において贈収賄など腐敗行為の防止について定め、全従業員への徹底を図っています。
- ・さらに、TISのほか国内外のグループ会社に「贈収賄防止規程」を適用して、贈収賄防止に向けた体制の強化を進めています。

取締役会での腐敗防止対策の監督

- ・グループ全体のコンプライアンス推進活動の一環で、腐敗防止に向けた仕組みの構築を進めており、取締役会で承認を得ています。今後、取締役会で継続して報告するよう整備していきます。

機密保持者・匿名の告発機関

- ・TISにグループ共通で利用できるヘルプライン通報窓口を設けているほか、グループ各社で外部弁護士による通報窓口を設けて、腐敗行為だけでなくコンプライアンス全般について、通報や相談しやすい環境を整えています。
- ・情報の機密保持や匿名での通報受付など、公益通報者保護法に準拠して、通報者を保護するよう配慮しています。

役職員への腐敗防止政策の伝達・教育

- ・「グループコンプライアンス宣言」ならびに「グループ行動規範」に基づいて、グループ全体でコンプライアンス教育を行っています。eラーニングや対面で贈収賄・腐敗行為防止について周知しています。

腐敗リスクアセスメントと対策の実施

- ・リスク管理の一環で、腐敗リスクの有無やリスクレベルの評価、対策の推進を行っています。
- ・より腐敗リスクの高い海外においては、個別の腐敗リスクアセスメントを実施して、リスク対策へ反映するよう進めています。

情報セキュリティ

「グループ情報セキュリティ方針」に則り「グループ情報セキュリティ推進規程」を定め、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、改善施策の推進を図り、その状況を監査しています。さらに、その進捗および監査結果について内部統制委員会で監督しています。

個人情報への対処

TISは、「グループ情報セキュリティ方針」、「個人情報保護方針」および「特定個人情報取り扱い方針」に則り個人情報保護に関わる規程を定め、お客様、お取引先やパートナー企業様等、および株主様からお預かりする個人情報等の管理レベルの確認、評価、改善施策を推進しています。

また、役員、社員、パートナー社員への教育・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、プライバシーマーク（JIS Q 15001）に準拠した個人情報保護マネジメントシステムを適切に運用します。

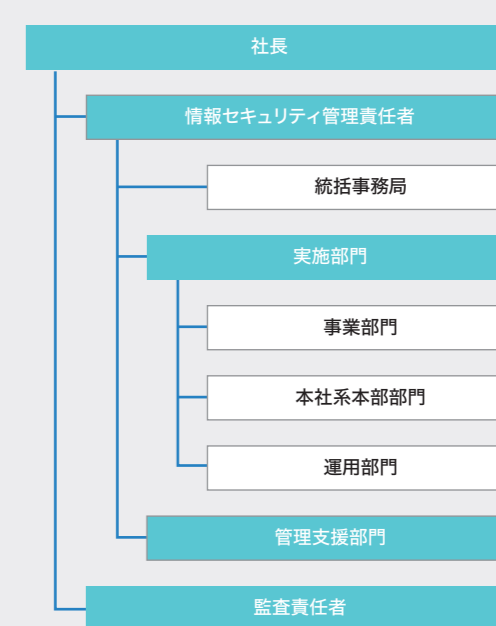
管理推進

TISでは情報セキュリティ管理責任者を任命し、組織全体として情報セキュリティ体制を構築し情報セキュリティマネジメントシステムを運営しています。また、情報セキュリティ管理責任者と独立して情報セキュリティ監査責任者がその有効性を確認しています。

従業員教育

「情報セキュリティ方針」の「教育・訓練の実施」や、「個人情報の取り扱いについて」の「VIII-2.人的安全管理措置」に基づいて、雇用形態に寄らない全従業員への教育を実施しています。

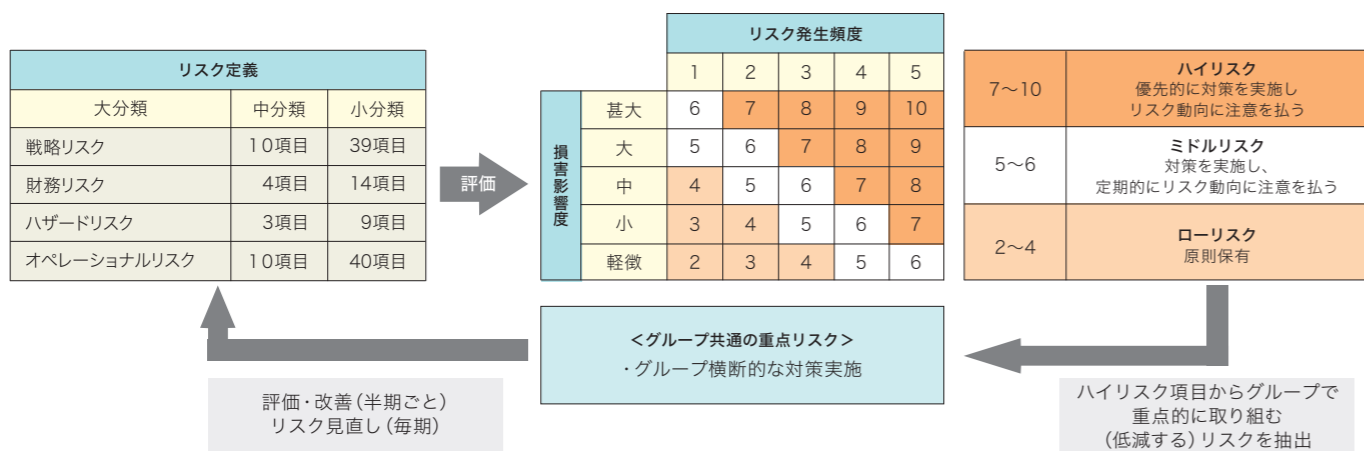
ISMS/PMSの実施体制



リスク管理体制の整備を推進し、損失発生の未然防止に努めています。

■ リスク管理プロセス

グループのリスクを適切に認識し、損失発生の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。



■ 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」と定義し特定しています。

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。	・人材ポートフォリオを策定し、人材獲得・成長を目的とした投資を強化。 ・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など、人材の育成に注力。
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の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、管理体制を向上。 ・事業会社への人材派遣、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。
人権	・直接または間接的に特定のステークホルダーに負の影響を与える事象が発生し明らかになることで評判や信用を損失。	・当社グループの人権方針に沿った、人権デューデリジェンスを推進。
戦争・内乱、政変・革命・テロ・暴動等による社会情勢の変化	・国際社会の圧力、為替の動向、貿易問題、調達コストへの影響。	・迅速な影響分析とそれによって特定されたリスクによる損失発生の未然防止対策を実施できる体制の準備。

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など。	・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	・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の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。 ・備蓄品設置や訓練、出勤困難時への影響軽減のためのリモートワーク体制の確立および業務フローのペーパーレス化等を推進。

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・短期納期化する中、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など、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。 ・差別やハラスメントを防止するため、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。
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。 ・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。
気候変動	・再生可能エネルギーの需要変動により、当社グループのエネルギーコストに著しい影響。 ・当社グループの再生可能エネルギーへの移行が遅延。	・TCFDのガイダンスに沿ったアセスメントおよびそれによって特定されたリスク・機械に対する対策の継続的な実施とその結果の開示を行う。

当社グループのリスクマネジメントにおいて特定したリスクは、危機管理の主管部門を定め、リスク軽減のための取り組みをグループ横断で推進しています。

近年の事業環境を踏まえて重点的に取り組んでいるリスク軽減アプローチについてご紹介します。

■人材に対するリスク軽減アプローチ

当社グループのビジネスを進めるにあたって、最も重要な経営資本は人材です。パートナー企業を含めて、当社の事業に関わるその一人ひとりが当社グループの経営の目指す方向性に共感し、プロフェッショナルとしてそれに応じた価値を提供することが、経営の目標達成につながります。また、目標達成のための人的資本への投資がITによる豊かな社会を実現するだけでなく、様々な経営リスクを軽減すると考えています。

■人的資本への投資

従業員

- ・ 報酬への投資
- ・ 教育への投資

アウトカム

- ・ 年収の向上、昇進速度の向上
- ・ 教育の質の向上、モチベーションの拡大

ビジネスパートナー

- ・ キャパシティビルディングの支援
- ・ 対話の促進

アウトカム

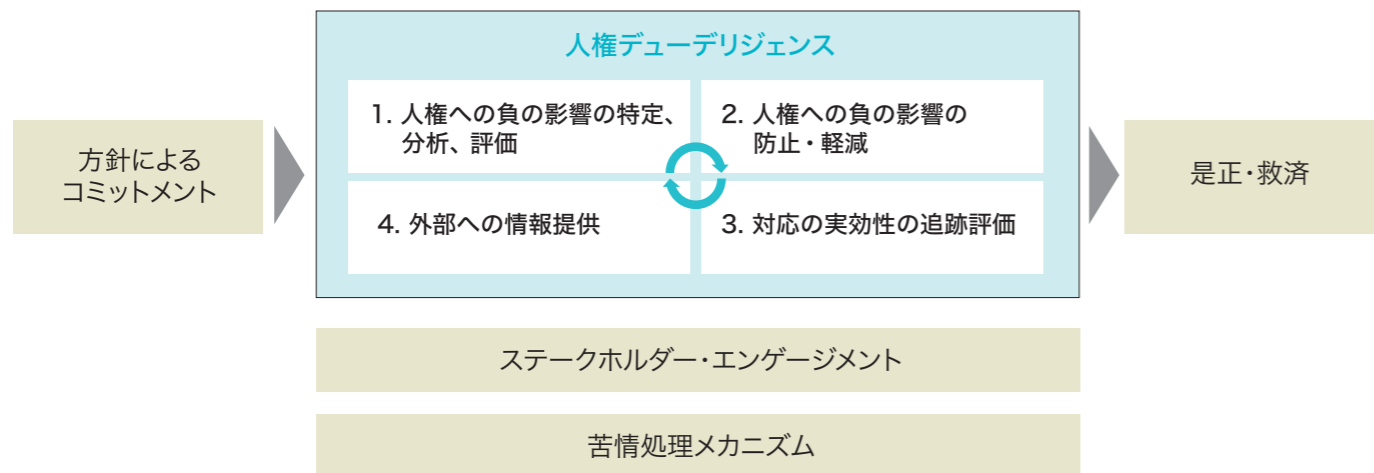
- ・ 質の高いパートナー企業の安定的な獲得

■人権におけるリスク軽減アプローチ

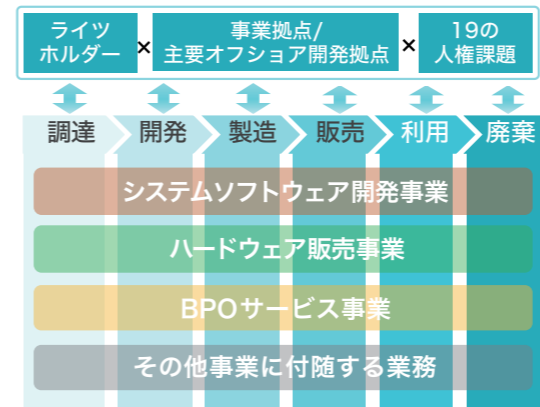
当社グループはバリューチェーン全体の人権課題に対して真摯に取り組むために、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」に基づく、「TISインテックグループ人権方針」に則した人権デューデリジェンスの仕組みを構築しています。

2022年3月期に、NPO法人経済人コー円卓会議日本委員会の協力を得て、人権デューデリジェンスの第1段階である「1.人権への負の影響の特定、分析、評価」のための人権リスクアセスメントを実施しました。人権リスクアセスメントでは、当社グループの事業の、調達－開発－製造－販売－利用－廃棄のバリューチェーンの各段階における、人権に負の影響を与える可能性を評価することで潜在的な人権リスクを抽出し、今後優先して対応すべき国、事業、およびライツホルダー（人権の負の影響を受ける可能性のある対象者）を明らかにしました。人権リスクアセスメントの結果を受け、明らかになった各潜在人権リスクを防止・軽減する対応策を実施し、バリューチェーンにおける人権の負の影響の是正・救済へ向け取り組んでいきます。

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



人権リスクアセスメントの実施



明らかになった潜在人権リスク

人権リスク	ライツホルダー	対応策
① 自社グループ従業員に関わる労働問題	自社グループの従業員	エンゲージメントの仕組みの構築 多様性に関する制度整備
② 業務委託先従業員に関わる労働問題	業務委託先企業の従業員	人権方針の周知、教育研修 行動規範の共有 苦情処理メカニズムの構築
③ 機器調達先サプライチェーンの労働搾取	機器調達先サプライヤーの労働者	サプライヤー行動規範の作成
④ 個人情報の取り扱いに伴うプライバシーの権利	顧客が個人情報を管理している個人	潜在的リスクの想定と対応方針の整理
⑤ 製品・サービスの目的外利用	エンドユーザー / 社会一般の個人	契約における目的外利用禁止の規定 潜在的リスクの想定と対応方針の整理

■サービスローンチ後(システム運用)のリスク軽減アプローチ

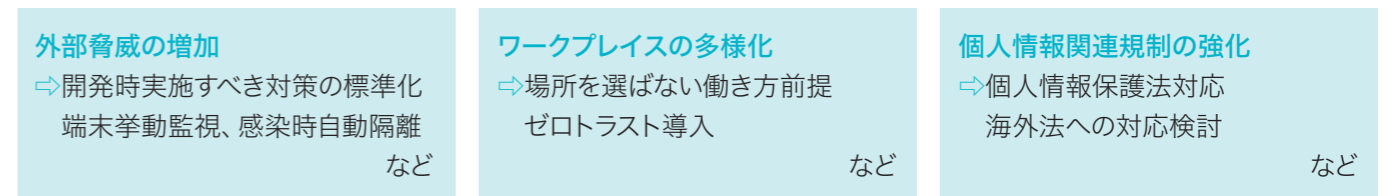
当社グループは「質で語られる信頼のトップブランド」を確立するため、「高品質なサービスを通じ、社会に安全を」提供し続ける企業であることを目指しています。サービス企画・開発段階で品質を作り込むだけでなく、サービスローンチ後も質の良いサービスを安定的に提供するため、品質を点検する仕組みを構築しています。

	運用・保守の品質	システム/ソフトウェア品質
セキュリティ品質	ISO/IEC27017に基づく審査確立 ・ISO/IEC27017準拠のチェックリストによる第三者審査実施 ・ISO27017認証取得拡大	セキュリティ脆弱性検証の環境整備 ・SAST、IASTのツール利用必須化 ・セキュリティ脆弱性の第三者検証実施
セキュリティ以外の品質	デリバリー品質の向上 ・デリバリー品質チェックリストによる第三者審査実施 ・定期的な運用保守点検実施	システム品質評価の高度化 ・各工程の品質評価において全工程品質評価を実施 ・品質評価にISO25000観点を取り込み

■情報セキュリティのリスク軽減アプローチ

コンピュータウィルス感染や、不正アクセスにより、機密情報の漏洩や改竄を発生させてしまうと、顧客企業等の損害賠償請求や当社グループの信用失墜を招いてしまいます。そのため、当社グループでは「グループ情報セキュリティ方針」に基づき、情報セキュリティポリシーをグループ全体で統一し一定の水準に引き上げることで、グループ全体での情報の適切な管理を実現しています。

近年の環境の変化に応じた情報セキュリティ対策例



「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およびISO20000に基づく独自の品質マネジメントシステム「Trinity」



「現場の創意工夫を活かした改善推進」の方針のもと、現場ではPJマネジメント・エンジニアリング・サービスマネジメントにおいてプロセス、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近年増加しているサービスも含めて拡大しています。

※2022年3月期、一部のサービス開発提供組織においてITサービスマネジメントの国際規格であるISO20000の認証を取得しました。

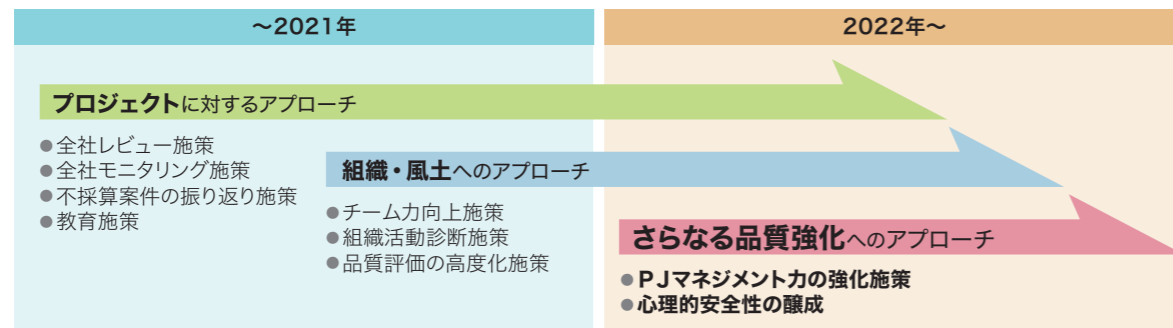
※詳細は下記をご参照ください。

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

■ さらなる品質強化の取り組み

不採算案件撲滅への取り組み

不採算案件撲滅への取り組みを強化します。これまで実践してきた、プロジェクトや組織・風土へのアプローチに加えて、「PJマネジメント力の強化」と「心理的安全性の醸成」を重点施策として強化していきます。



心理的安全性醸成の取り組み

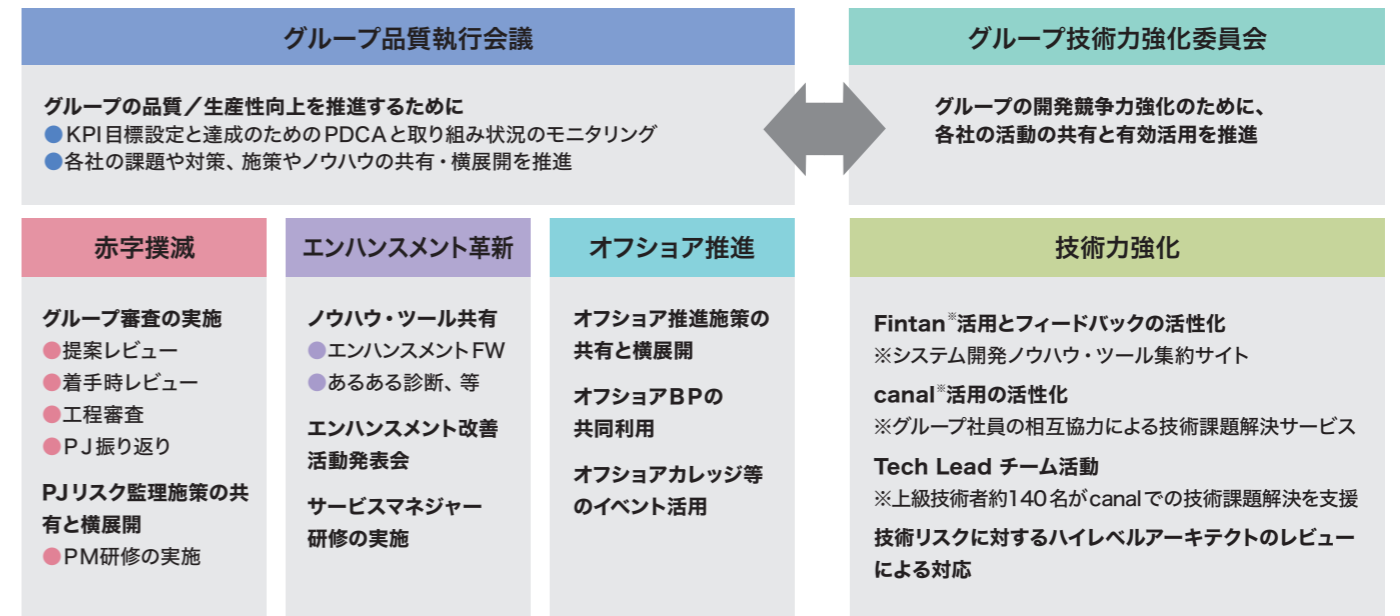
不採算案件抑制のためには心理的安全性の高いチームづくりが重要であることがこれまでの活動から明らかになっています。以下の3つのステップで、社員が安心・安全に意見を発信できる、風土醸成に取り組めます。

kaika ~ 心理的安全性の醸成の取り組み ~



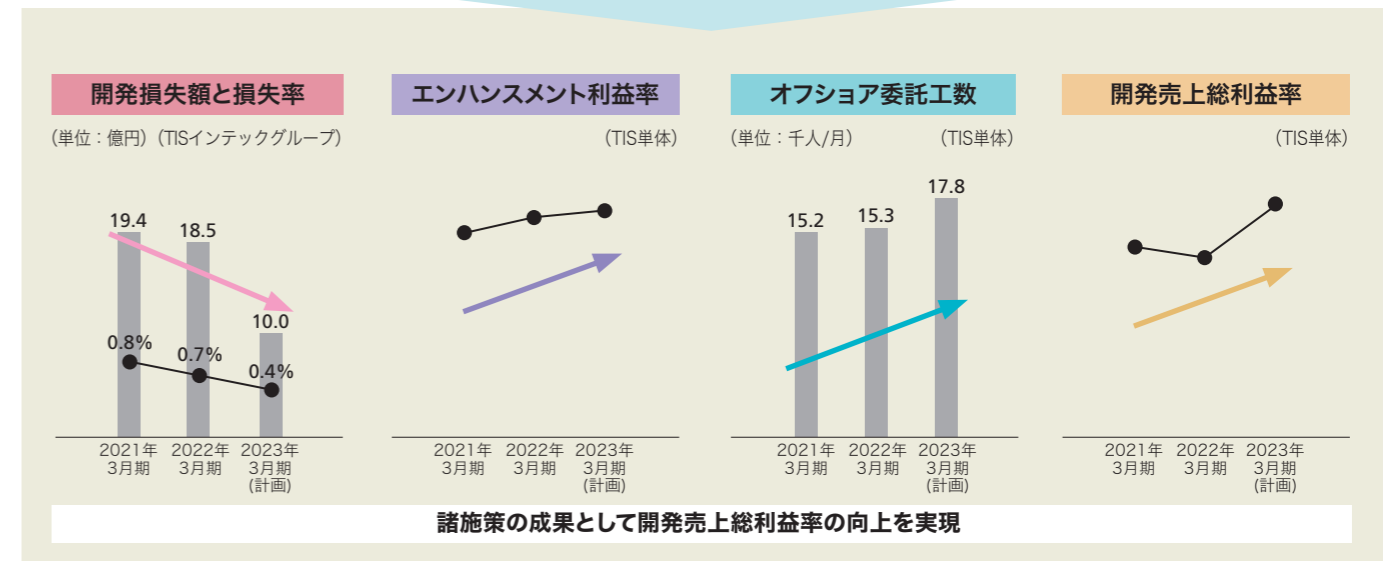
■ グループ全体の水準向上を目的とした活動

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。



2022年3月期における実績

- TIS全社提案レビュー： 70回
- TISシステム開発会議： 198回
- グループ技術力強化委員会： 12回
- グループ審査開催件数： 191件
- グループ品質執行会議： 35回



TIS株式会社
執行役員
品質革新本部長
清水 育夫

不採算案件および重大インシデントは、当社グループ業績への影響にとどまらず、お客様企業やその先のエンドユーザー、それに対処する従業員にも悪影響を及ぼすものであり、その撲滅抑止は重要な経営課題であり、責務です。そのため、これまでのプロジェクトに対する不採算撲滅抑止のアプローチや組織風土の mindset 醸成の取り組みに加え、今後はさらに「PJマネジメント力の強化」「心理的安全性の醸成」に取り組むことで、対策を強化・徹底してまいります。特に「心理的安全性の醸成」に関しては、いかに安全性を確保し、お互いの「関係の質」を高められるかが重要です。現実の問題に向き合いながらも「ありたい姿」「目指す姿」に向けて知恵を集結し価値創出をする最高のチームづくりを目指していきたいと考えています。この心理的安全性の醸成をベースとしたre:BornKI(技術KI)の活動を「kaika」と名付けました。当社グループの可能性が最大限に引き出され、花開き(開花)、事が始まる(開化)ことを実現すべく注力してまいります。

気候変動問題への取り組み

当社グループは、グループ基本理念「OUR PHILOSOPHY」に基づいた「コーポレート・サステナビリティ基本方針」の中で、「地球環境の保全」を定めています。持続可能な社会の実現に向けて、事業活動に伴う環境負荷の削減と、サービスの提供を通じたお客様や社会の気候変動の緩和と適応の取り組みの両面から「地球環境の保全」のための取り組みを進めています。

■ 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) ^(注1) 要件を満たしており、その認証を取得しております。



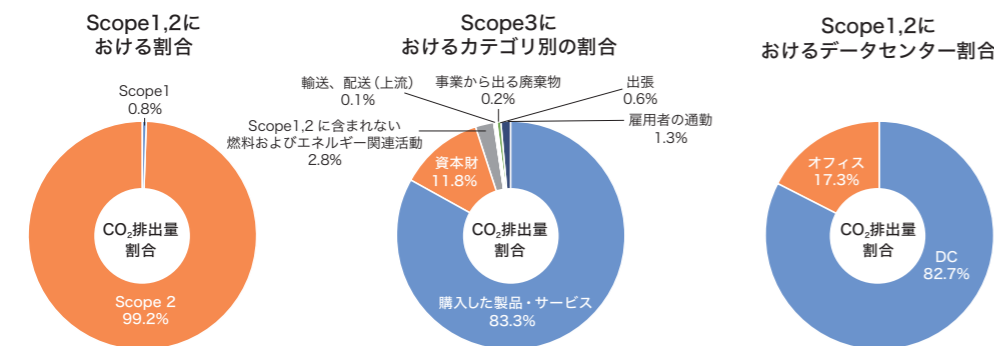
DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

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

Scope 1+2 : 2020年3月期比で27.5%の削減
Scope 3 : 2020年3月期比で27.5%の削減

(注1) GHG削減目標の指標のひとつ。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。

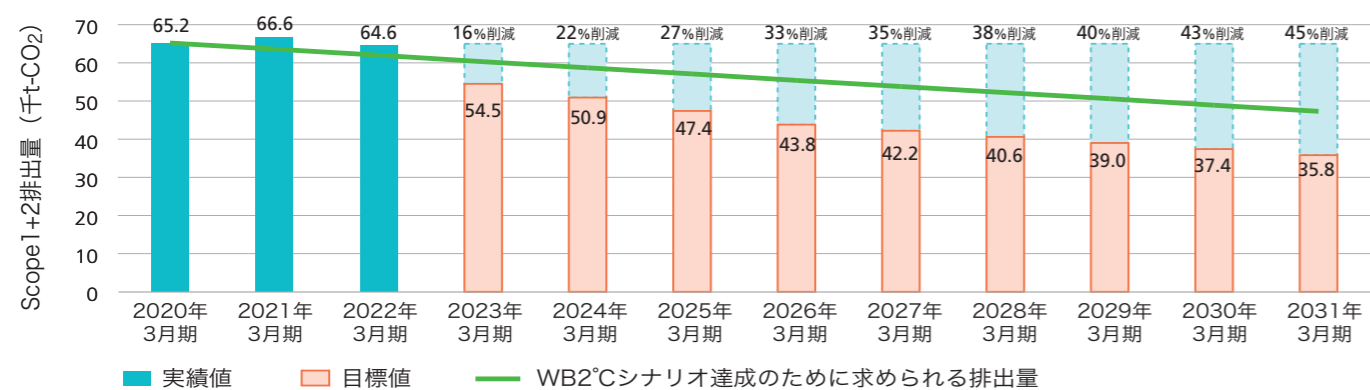
当社グループにおけるGHG排出量の実績（2022年3月期実績）



※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Scope 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。

	Scope 1,2におけるGHG排出量		Scope 1,2におけるDCとオフィスのGHG排出量		Scope 3におけるカテゴリ別のGHG排出量							Scope 1-3のGHG総排出量
	Scope 1	Scope 2	DC	オフィス	カテゴリ1 購入した製品・サービス	カテゴリ2 資本財	カテゴリ3 Scope 1,2に含められない燃料およびエネルギー関連活動	カテゴリ4 輸送、配送（上流）	カテゴリ5 事業から出る廃棄物	カテゴリ6 出張	カテゴリ7 雇用者の通勤	
2022年3月期 (t-CO ₂)	513	64,157	53,483	11,187	300,905	42,690	9,987	405	651	2,000	4,778	426,085
2021年3月期 (t-CO ₂)	760	65,867	55,382	11,246	287,633	65,782	9,794	215	345	2,025	6,256	438,678
前期比増減率	-32.6%	-2.6%	-3.4%	-0.5%	+4.6%	-35.1%	+2.0%	+88.5%	+88.4%	-1.2%	-23.6%	-2.9%

Scope 1,2におけるGHG削減長期シミュレーションと実績推移



Scope 1+2において、年度ごとのGHG削減計画を策定しました。これに沿ってGHG排出量の予実管理を行い、目標達成に向けて活動してまいります。

※2021年3月期、前年同期と比較して排出量が増加している理由は、算出対象とするデータセンターを追加したためです。

当社グループにおける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

- 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GHG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
- 空調機効率の改善（空調機使用電力の削減）

オフィスにおけるGHG排出量削減策

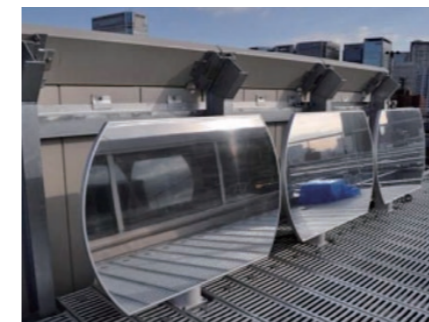
- 地域ごとのグループオフィス集約
- 再生可能エネルギーへの計画的切替の実施
- ビルオーナーを巻き込んだ省エネ施策の検討および実行
照明のLED化、空調機器の省エネ化等の打診

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GHG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カ所あるデータセンターのうち8カ所については、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み。
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（2020年3月期比）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。

またデータセンターでは、上記取り組みのほかに、自然光採光や小規模の太陽光発電の設置、屋上緑化などの取り組みを進めています。



自然光採光（太陽追尾装置）



太陽光発電モニター



屋上緑化

1.5°C目標に沿った削減目標の策定等、環境対応を加速します



TIS株式会社
常務執行役員
管理本部長
伊藤 恒嘉

国連気候変動枠組条約(UNFCCC)のもと、2015年にパリ協定が採択されてから、6年半が経過しました。また、この2015年は、国連サミットにおいて、持続可能な開発目標である「SDGs」が採択された年でもあります。2020年の政府のカーボンニュートラル宣言に代表されるように、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。

当社グループはこれまで気候変動に関する各種施策を加速的に進めてまいりました。GHG排出量削減については、年度ごとの排出量算出を進め、気候変動に伴う事業リスクの洗い出し、財務影響分析をもとに削減目標を定めました。また、その削減目標を具体的にどう実現させるかのトランジションプランについて、グループ内の有識者を中心に検討を重ねました。

その結果として、2031年3月期には、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%削減を目指すことを公表いたしました。

一方で、懸念事項もあります。この1年で、電力供給事情は世界規模で劇的に変化しました。非化石燃料の高騰は再生可能エネルギー価格にも大きく影響し、また度重なる電力不足による電力供給の不安定な状況は、当社グループの主力事業の一つであるデータセンター事業にとって大きな変動要素となる可能性があります。

DCサービス提供事業者として、環境負荷の少ないエネルギーを安定的かつ適切な価格で購入し、お客様向けDCサービスとして提供できるかは当社グループにとって取り組むべき最重要経営課題の一つと認識しております。

企業が地球環境問題への取り組みとして、担うべき役割は、近年ますます大きくなってきています。当社グループは、カーボンニュートラルに向けた取り組みの手を緩めることなく、さらなる高い目標を目指すべきと考え、計画の前倒し検討を進めており、パリ協定1.5°C目標に沿った新たな削減目標を策定中です。

当社グループは、これからも気候変動をはじめとする地球環境課題への取り組みを通して、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

TCFD 提言に沿った情報開示

当社グループは気候関連財務情報開示タスクフォース (TCFD: Task Force on Climate-related Financial Disclosures) 提言への賛同を表明しています。TCFD提言に沿って取り組みの進捗を開示するとともに気候変動に関する取り組みを強化していきます。



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) のもとに設置され、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。

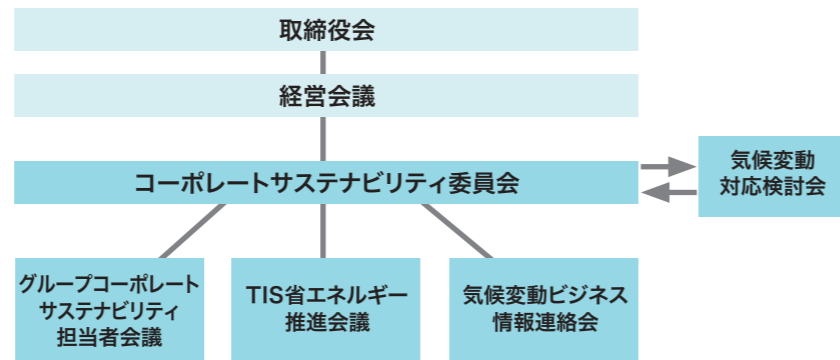
TCFDでは「ガバナンス」「戦略」「リスク管理」「指標と目標」の4つの基礎項目における情報開示が求められています。

ガバナンス

当社グループは、「コーポレートサステナビリティ委員会」を設置し、気候変動対応など環境課題を含むサステナビリティに関する課題に対する施策の検討やその進捗モニタリングを行っています。「コーポレートサステナビリティ委員会」は、当社の代表取締役社長を委員長とし、常勤取締役、常勤監査役、主要グループ会社社長、および当社マテリアリティ推進を所管する部門の長をメンバーとして年2回開催しています。「コーポレートサステナビリティ委員会」で検討された事項は経営会議で審議され取締役会へ付議・報告されます。

環境課題に関する施策は、サステナビリティ施策および活動の一つとして「グループコーポレートサステナビリティ担当者会議」を通じて当社グループ各社へ展開されます。また、気候変動対応に関するリスクと機会を恒常的に進める機構として、「TIS省エネルギー推進会議」、「気候変動ビジネス連絡会」を設置しています。

さらに、個別の課題に応じたワーキンググループを立ち上げるにより臨機応変に対応しています。2022年3月期には部門横断的な「気候変動対応検討会」を立ち上げ、TCFDに即した開示を実施するため気候変動に関するリスクや機会などの特定と評価を行いました。

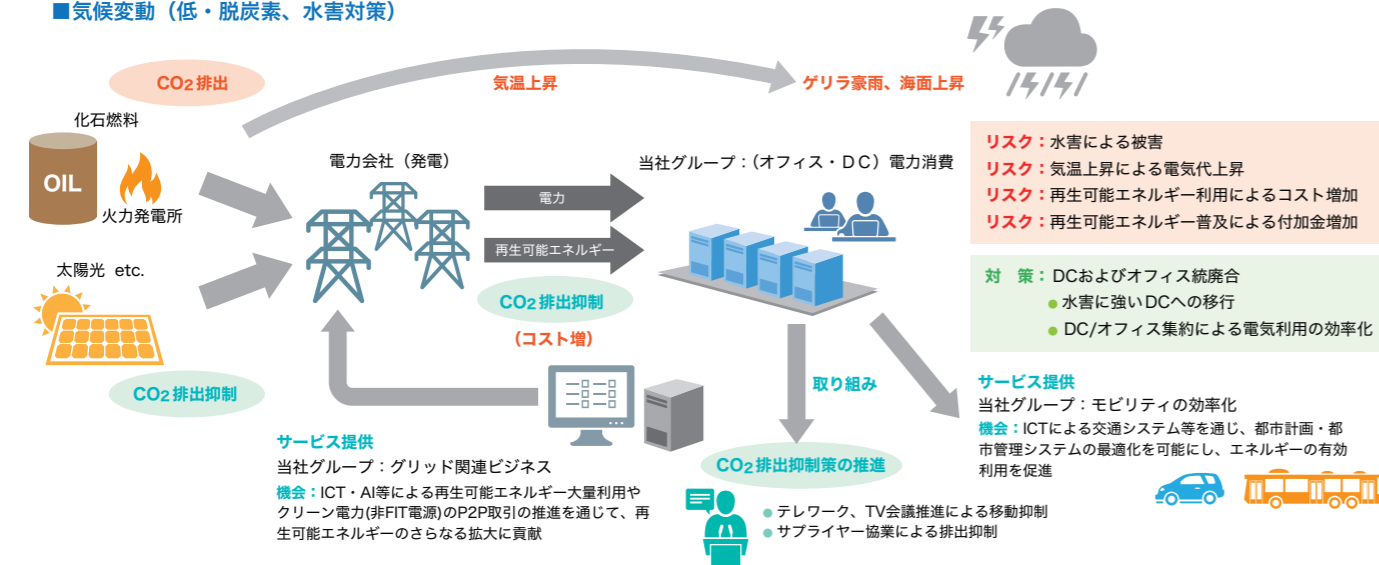


戦略

気候関連のリスクと財務影響および機会

環境と当社グループ事業における相関図 (イメージ) をもとに、気候関連リスクならびに機会を整理しています。

気候変動 (低・脱炭素、水害対策)



気候関連のリスクと財務影響

相関図を踏まえ、当社グループの短期・中期・長期の気候関連リスクを一覧化し、2031年3月期の財務インパクトを評価しました。

リスク	短期	中期	長期	2031年3月期財務影響	財務影響概要
GHG削減結果に関連したリスク	—	移行リスク(規制) エネルギー価格の上昇 地域条例による規制	移行リスク(評判) GHG削減達成できないことによる社会的信頼の低下や顧客離れ 移行リスク(規制) 炭素税によるコスト増	8,008百万円 ～ 8,508百万円	カーボンニュートラルの達成など厳しいGHG削減目標の達成により損失を回避できる可能性のある金額
GHG削減方法に関連したリスク	—	移行リスク(市場) 再エネ購入コスト	移行リスク(市場) GHG削減や再エネ購入のコスト増	100百万円 ～ 203百万円	GHG排出削減の過程で追加で必要となり得る費用
物理的影響リスク	—	物理リスク(急性) 洪水含む異常気象によるリスク増	物理リスク(慢性) 気温上昇に伴うコスト増	9百万円	気候変動の物理的影響下で生じる可能性のある追加費用

※GHG:温室効果ガス 短期:現在 中期:1～3年を目安 長期:4～20年を目安

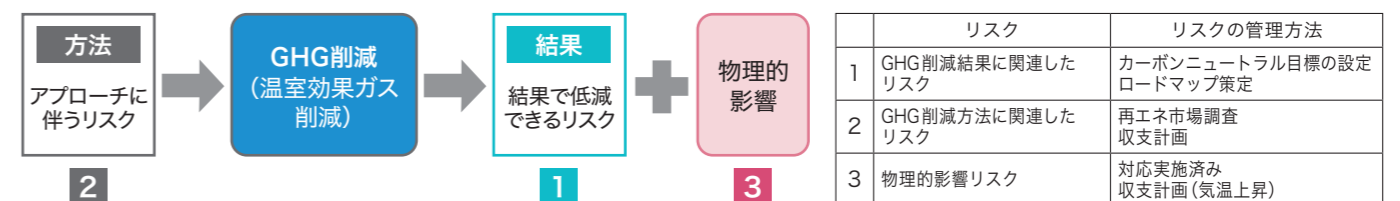
気候関連の機会

相関図を踏まえ、気候関連の機会においても一覧化しています。

No.	機会	時期	気候変動対応に伴い増加するニーズと対象	当社および当社グループの対応
1	低・脱炭素化に対応のデータセンターおよびクラウドサービス提供機会の増大	短期～長期	各企業においてはオンプレミス・クラウドともにエネルギー効率の高いHWの利用や活用する電源が再エネ由来のものを使用する企業が増える。特に、RE100やTCFDで削減目標などを設定している企業から需要が拡大すると想定される。	TIGデータセンターの再エネ比率/エネルギー効率を高めていくことで、DCサービスの提供機会を拡大する。現在の目標は、DCの再エネ比率を2031年3月期までに50%に引き上げ。(TIS-DCでは環境配慮型データセンターへの統合と併せて、GHG排出削減効果を2020年3月期比▲67%を目指す)
2	電力会社の環境改善や電力インフラ再設計でのシステム更改ニーズの増大	短期～中期	日本の40%を占める発電所を中心としたエネルギー転換部門におけるGHG排出量を減らすべく、火力発電中心の社会から水力・風力・太陽光を中心とした再エネへの転換が急務。併せて分散化電源社会に合わせた送電・配電のネットワーク網の再構築・改修の需要が増えてくると考えられる。	30年にわたるエネルギー会社との取引で培った業務ノウハウをもとに、エネルギー会社の発電・送電・配電のDX化や法制度変更に基づくシステム更改などを通じて、電力インフラやエネルギー会社の脱炭素化を間接的に実施中。
3	気候変動に関する新しいニーズに対応したITサービス/ソリューション提供機会の増大	短期～長期	節エネ・創エネの代表格ともいえるVPPやエネルギー効率を自動的に制御するAI・IoT技術の利活用。さらに見えない電源を見える化する各種ITサービスや気候変動リスクに対応したレジリエンスサービス等のニーズが増えてくと想定される。	当社の今後の強みとすべく、先行投資型開発やステークホルダーとの協業・共創により、デジタル技術を駆使した各種ITサービスを展開・企画開発中。VPPソリューションや企業向け非財務情報参照・点検サービスなどを展開、環境価値取引移転実証等新技術のビジネス実装にも積極的に取り組みを進める。

リスク管理

特定した気候関連リスクを「GHG(温室効果ガス)排出量削減結果により低減できるリスク」、「GHG排出量削減の方法に関するリスク」、「気候変動の物理的影響に伴うリスク」の3つに分類整理し、対応を検討しています。



指標と目標

気候関連のリスクを評価する際に、GHG(温室効果ガス)排出量、再生可能エネルギー導入率、財務影響を指標として用いています。気候関連の機会を評価する際には、市場規模、売上等を参考値として用いて評価を行っています。

経営を支える「人材戦略」の実現を目指して

■事業戦略に資する人材の拡充

当社グループは、中期的な経営目標である「**グループビジョン2026**」への構造転換を推し進め、「ビジネスの革新と市場創造の実現に資する人材戦略」を策定しています。

■ヒューマンリソースビジネスパートナーと事業組織との連携

各戦略ドメインの遂行に必要な人材のスキルレベル、専門領域、人数といった要件をキャリアフレーム*を用いて分析し、現状(ASIS)をふまえた「人材ポートフォリオ」(TOBE)を作成。実績を踏まえた見直しを定期的に行い、中長期的な視点で人材の先鋭化・高度化に取り組んでいます。

※「キャリアフレーム」は、中長期的な事業戦略を実現するために、会社として必要な人材やそのレベルを明確化したものです。

人材の採用・育成・登用・配置については、事業経営トップとヒューマンリソースビジネスパートナー(HRBP)がビジネスや組織の課題を共有し、事業目標の達成を目指して活動サイクルを回しています。



現場のニーズに合わせたHRBP支援メニュー

- 組織運営** データドリブンな意思決定
人材の登用、抜擢
- 採用** 構造転換人材の採用計画
採用分析、オンボーディング
- 育成** 従業員のスキル、キャリア分析
DX人材、事業リーダー育成
- 配置** 適材配置のためのローテーション
多様な業務経験の機会提供
- 組織風土** 従業員エンゲージメント向上
リテンション、ウェルビーイング

多様な人材獲得・活躍推進に向けた投資

TISでは、HRBPと事業組織が連携した人材戦略の推進に加え、全社で**多様な人材獲得と活躍推進**を目的とした投資を進めています。中期経営計画ではDX人材拡充500名という目標を設定しており、2022年3月期中に300名を達成しました。今後も、2024年3月期にリリースを予定している人事制度改革と合わせた報酬アップや、キャリア採用の強化、成長・活躍基盤の整備、企業文化形成といった分野で、投資を継続していきます。

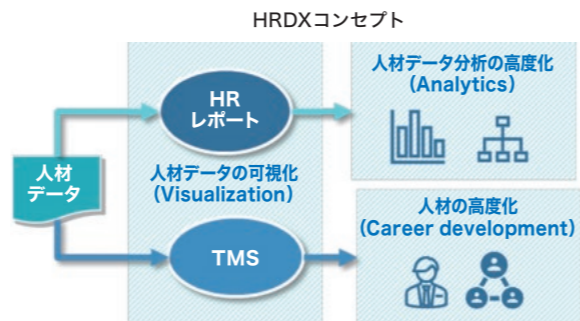
TISにおける主な人材投資 (2022年3月期)

採用投資 4.8億円	教育投資 10億円	健康投資 4.1億円												
安定した新卒採用に加え、 多様な職歴やキャリア、専門性を持つ人材 の採用を強化。DX人材の獲得に寄与しています。2023年3月期も、高度人材獲得を目指し、キャリア採用への積極投資を行います。	社会やビジネスの変化に柔軟に対応し、事業変革力を高めるために、 社会のDX化を担う人材 の育成に注力しています。DXビジネス・デジタルそれぞれの領域で、求められる思考や技術を学ぶ機会を提供しています。	従業員の 人生の質を高め、パフォーマンス高く働く ことができるよう、健康投資戦略マップに沿った施策を推進しています。特に社会的健康度を重視し、コミュニケーションや組織活性化対策を進めています。												
<p><採用人数> (単位:人)</p> <table border="1"> <tr> <th>2020年3月期 (実績)</th> <th>2021年3月期 (実績)</th> <th>2022年3月期 (実績)</th> <th>2023年3月期 (計画)</th> </tr> <tr> <td>201</td> <td>106</td> <td>129</td> <td>180</td> </tr> <tr> <td>271</td> <td>260</td> <td>278</td> <td>280</td> </tr> </table>	2020年3月期 (実績)	2021年3月期 (実績)	2022年3月期 (実績)	2023年3月期 (計画)	201	106	129	180	271	260	278	280	<p><DX育成メニュー></p> <ul style="list-style-type: none"> 事業組織における教育: ビジネス領域アドバンス (ビジネス理解とDXコンサル力), デジタル領域アドバンス (高度なソリューション構築力) 事業組織における教育: ビジネス領域基礎 (DXを活用した事業創出知識), デジタル領域基礎 (DXを進めるための技術知識) DX基礎教育: 誰もが知っている共通知識 	<p><健康投資戦略マップ(概要)></p> <p>投資対象: 組織開発 (インクルーシブな組織文化), 健康促進 (活力・生産性アップ), 福利厚生 (安心して長く働ける環境)</p> <p>期待効果: プロとしての価値発揮, 働く=人生の充実感 (活力, 熱意, 没頭)</p>
2020年3月期 (実績)	2021年3月期 (実績)	2022年3月期 (実績)	2023年3月期 (計画)											
201	106	129	180											
271	260	278	280											

「人材戦略」を支えるHRDX

TISでは人材戦略の成果を測り、人材の価値を見える化する「**HRDX基盤**」の整備に着手しています。HRレポートやTMS(タレントマネジメントシステム)を通して、データドリブンな経営戦略の遂行、および社員一人ひとりの自律的なキャリア形成を支援します。

HRレポート
 成果指標のモニタリング、データドリブンな意思決定を支援
 TMS(タレントマネジメントシステム)
 人材ポートフォリオと社員のキャリアプランを融合し、社員の自律的なキャリア形成をサポート



■人材戦略の要「持続可能なエンゲージメント」

中期経営計画(2021-2023)では、「**持続可能なエンゲージメント**」を人材戦略の要として位置付けています。社員がプロフェッショナルとして高い貢献意欲をもって強みを発揮できるよう、人材価値に見合った評価・報酬、多様な人材が活躍できる機会の提供、従業員の健康や働く環境整備など、人材への積極投資を行うことで、従業員と会社の価値交換性を高め、TISインテックグループが社会に提供する価値を高めます。



社員一人ひとりの自律的な行動を促し、人材の高度化を実現する人事制度

TISでは、2023年4月に新しい人事制度を導入します。新人事制度では、自立したプロフェッショナルとしての価値提供とグループの企業理念である「OUR PHILOSOPHY」を体現する行動を評価することで、社員の成長を促し、人材の高度化を実現します。

Must/Will/Canフレーム

会社と個人の価値交換性の向上を実現するマネジメント基盤として「**Must/Will/Canフレーム**」を導入し、社員が会社の企業理念・目指す方向性に共感し、会社の目標と自分のやりたいこととの重なりを大きくしながら、「働きがいと成長を実感し活躍できる会社」を目指します。新しい人事制度のコンセプトに基づき、グループ各社においても、事業特性を勘案しながら、目標設定や評価の考え方を合わせていく予定です。



多様な個を活かし、社会に価値を提供する「ダイバーシティ&インクルージョン」

多様な個性が融合し、絶え間ない変化や新たな価値が生まれている状態=「**多様性フュージョン**」を目指してダイバーシティ経営を推進しています。

ジェンダーや年齢といった違いに加え、考え方やキャリア、知見、価値観を持った多様な社員が、Moverとして活躍できるよう「多様な人材活躍」「健康経営」「働き方改革」の3つのコンセプトで施策を推進していきます。



- 「**多様な人材活躍**」: 全ての社員が成長し個々の強みを発揮
- 「**健康経営**」: 組織と社員のパフォーマンスを引き出す
- 「**働き方改革**」: 働く選択肢を整え社員の自立を促す

※D&I個別施策については下記をご確認ください。
<https://www.tis.co.jp/group/sustainability/social/diversity/index.html>

■人材戦略の成果モニタリング

グループでは、各社がそれぞれの課題や優先度に応じた成果指標を設定し、PDCAを回しています。特に、重要と判断した指標については、グループ目標(KPI)を定め、経年でのモニタリング・分析を行い、経営判断に活用しています。

グループ共通モニタリング指標

人材戦略の要素	効果測定の対象	成果指標	グループ実績	TIS単体実績	共通目標(KPI)
教育	プロフェッショナルとしての価値向上	1人当たり教育研修日数	13.3日	15.2日	9日(毎年)
多様性	個性と強みの発揮 新たな価値創出	管理職に占める女性の割合	10.3%	11.0%	11.2%(2024年4月)
貢献意欲	エンゲージメント 企業理念への共感	従業員満足度(アンケート調査)	51%(5ptアップ)	61%(5ptアップ)	全社50%以上(毎年3-5pt向上)
健康	従業員の活力とパフォーマンス向上	アブセンティズム(傷病休業率)	1.0%	1.1%	1.1%以下(毎年)

※2022年3月期実績値(グループは主要7社を対象)

■ お客様とともに

「TIS INTEC Group BUSINESS SUMMIT 2022」を開催

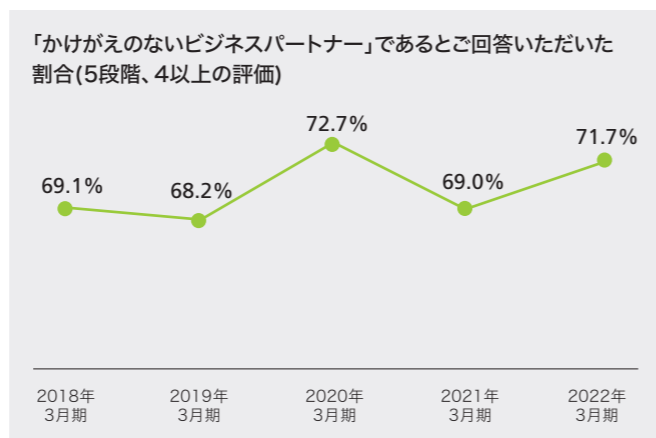
当社グループでは、持続可能なデジタル社会の実現に向け、先進技術・ノウハウを駆使したサービスや取り組みをご紹介します場として、毎年「TIS INTEC Group BUSINESS SUMMIT」を開催しています。2022年は、IoTNEWS代表 小泉 耕二氏による「メタパス」をテーマにした基調講演に加え、グループ各社から35のセッションおよび33の展示ソリューションをご紹介します。今後も、お客様とのコミュニケーションを活性化することで、お客様の課題をいち早くキャッチアップし、能動的なご支援ができるよう努めます。

※オンライン形式にて2022年7月に開催し、多くのお客様にご参加いただきました。



「顧客満足度調査」を実施

当社では、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に、毎年「顧客満足度調査」を実施しています。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」とご回答いただく比率が引き続き高まる中、より一層の積極的な提案や情報提供などが期待されています。こうした声に応えるためには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が今後の重要なポイントであり、取り組みを推進します。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。



※調査対象はTIS株式会社

■ ビジネスパートナーとともに

「TISビジネスパートナーフォーラム～事業方針説明会 2022～」を開催

当社では、ビジネスパートナーの皆様に向けて、経営方針をはじめとした様々な取り組み・施策をご理解いただくための「TISビジネスパートナーフォーラム～事業方針説明会 2022～」を開催しています。今年は、ビジネスパートナー企業との「コラボレーション推進」をメインテーマに、各組織の新しい取り組みと協働・共創への「施策と意思」を発信しました。

今後も、当社との「コラボレーション」によるビジネス拡大と満足度向上に努めます。

※オンライン形式にて2022年7月に開催し、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。

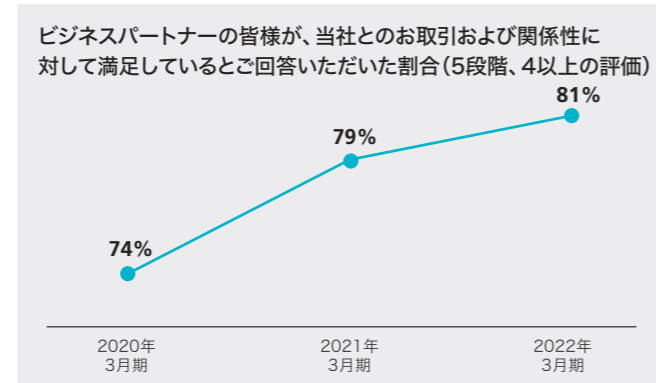


「ビジネスパートナー満足度調査」を実施

当社では、ビジネスパートナーの皆様へ、環境の変化や、指針・単価の動向および、当社に対する満足度などを調査するために、毎年、「ビジネスパートナー満足度調査」を実施しています。

今回は、ビジネスパートナーの皆様から見た当社の「良い点/悪い点」を調査項目に追加し、当社の改善につながる貴重なご意見を頂戴しました。

今後も、調査分析による、課題の見える化と改善を進めることで、ビジネスパートナーの皆様とのコラボレーション拡大と、満足度向上を図っていきます。



※2020年3月期、2021年3月期はお取引に対する満足度
※調査対象はTIS株式会社

■ 迅速かつ公平公正な情報開示・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。

2022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(実施時期:5月、8月、11月、2月)
アナリスト・機関投資家向け事業説明会	1回	「サステナビリティ経営」をテーマに開催(実施時期:12月)
アナリスト・機関投資家IR取材*	221回	アナリスト・機関投資家のIR取材(延べ363社454人、うち海外投資家95社)(実施時期:通年)
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1回・バイサイド1回)
海外IR	2回	社長・担当役員等による海外株主・投資家訪問(地域:欧州、米国等)(実施時期:6月、11月)
個人投資家向け会社説明会	1回	オンラインによるライブ配信での説明会を開催(参加者628人)(実施時期:3月)
株主向け冊子の発行	2回	「Business Report」の発行(実施時期:6月、12月)

※一部を除き、オンライン形式にて実施。

■ 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

取り組み	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。2022年6月24日開催の第14期定時株主総会の招集通知は2022年6月1日に発送。
株主総会招集通知の発送前開示	当社ウェブサイト等を通じて、発送前に招集通知を開示。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2022年5月19日に実施。
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、集中日を回避。なお、直近の定時株主総会は2022年6月24日に開催。
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(PC、スマートフォンまたは携帯電話)による議決権行使が可能。
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。
招集通知(要約)の英文での提供	当社ウェブサイト上に、株主総会招集通知要約の英文を和文の発送前開示と同日(2022年5月19日)に掲載。
その他	新型コロナウイルス感染拡大防止策のほか、地域格差なく、全ての株主様が株主総会へ参加、傍聴できる機会を拡大するため、ライブ配信(ハイブリット型バーチャル株主総会)を実施。

■ 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(アカウントビリティ)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活動を継続して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(アカウントビリティ)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・発生意実・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

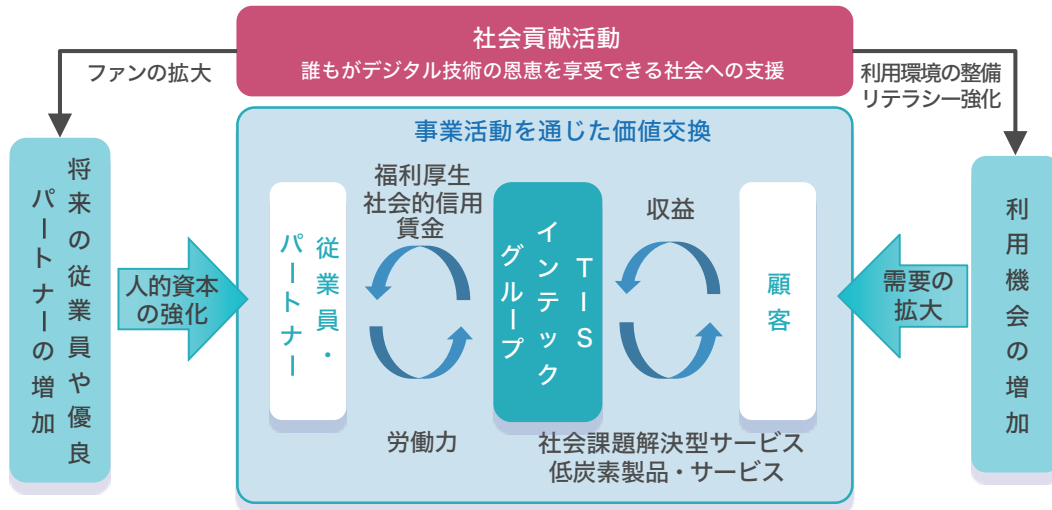
当社は、社内各部門およびグループ各社との連絡体制を構築し、東京証券取引所の定める有価証券上場規程および金融商品取引法に準拠した情報を含め、投資判断に影響を及ぼすと思われる重要な情報を、適時かつ公平に開示できる体制を確保しています。

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/>

社会貢献活動

当社グループは、誰もがデジタル技術の恩恵を享受できる社会の実現に向けた支援を行う社会貢献活動を推進し、地域社会との価値交換を加速してまいります。こうした活動の継続は、ファンの拡大による人的資本の強化や利用機会の増加による当社サービスの需要拡大につながると期待しています。



■ 当社の社会貢献活動

誰もがデジタル技術の恩恵を享受できる社会に向けて3つのテーマに沿って活動しています。

① 将来のユーザーを支援する活動

次世代を担う子どもたちのデジタル技術活用力を高める支援活動を行います。

② 社会にデジタル技術の恩恵を広める活動

インフラ構築支援活動などを行い、経済的・地域的理由で利用できない人々を減らします。

③ 社会のデジタル技術による負の影響を軽減する活動

デジタル技術の悪用を防ぐとともに、変化についていけない人々を支援します。

有人3島を中心に「情報基盤を整備する」プロジェクト（鹿児島県大島郡瀬戸内町）

「②社会にデジタル技術の恩恵を広める活動」として、当社は、企業版ふるさと納税の寄付を通して、光ブロードバンドが町内全てに行き届いていないことによる情報格差の課題を抱えている鹿児島県大島郡瀬戸内町の有人3島（加計呂麻島、請島、与路島）の海底光ファイバーケーブルの敷設とサービス提供の支援を行いました。

海底光ファイバーケーブルの敷設により、携帯電話キャリアの通信状況の改善や、教育現場でのICT導入実現に向けた情報基盤の整備が進むことを期待しています。

このような活動を通じて、地域的理由でデジタル技術の恩恵を受けられない人を減らし、社会の全ての人々がデジタル技術の恩恵を享受できる社会の実現に貢献していきます。

また、これを機にテレワーク・シェアオフィスの整備が促進され、瀬戸内町への企業誘致や移住・定住の機会の増加など、地域社会の活性化が進むことを期待しています。



※そのほかの活動については以下をご参照ください。

社会貢献活動：<https://www.tis.co.jp/group/sustainability/social/community>