株式会社 DTS

〒104-0032
東京都中央区八丁堀2-23-1 エンパイヤビル
TEL (03) 3948-5488
https://www.dts.co.jp/

DTS Group Report

統合報告書

2022

DTSの目指す姿

1 理念

「技術」それは、人々の喜びや社会の豊かさを生み出す力

私たちDTSグループは
- **技術**をもって顧客の信頼を築く
- **技術**をもって企業価値を増大する
- **技術**をもって社員生活の向上を図る
- **技術**をもって社会に貢献する

2 ビジョン

Vision2030

期待を超える価値を提供するために
チャレンジし続ける企業へ

3 信条

常に変化を楽しもう

- （お客様に対して）真摯・信頼
- （株主に対して）成長・貢献
- （一人ひとりとして）自立・挑戦
- （グループの一員として）尊重・協創
- （社会の一員として）誠実・公正

4 行動規範

DTSグループの社員として、以下の8つの行動規範を遵守します。

- 人権の尊重・働き甲斐のある職場づくり
- 顧客との良好な関係・顧客満足度（CS）の向上
- 情報管理・守秘義務の徹底
- 自由な競争と公正な取引
- 知的財産の適切な取り扱い
- 適切な業務運営と情報開示
- 反社会的勢力への関与の禁止
- 環境・社会貢献への取り組み

DTSグループは2022年8月、創立50周年を迎えました。これまで独立系システムインテグレーターとして、日々進化するITサービスを通じて社会課題の解決に取り組み、社会・地域と共有する価値を創造することで企業価値を向上させ、成長してきました。

この節目にあたり、今回の統合報告書では、社会におけるDTSグループの存在意義、大切にすべき価値観、および日々の活動において社員一人ひとりがどのように行動すべきかの指針を示した「理念」「ビジョン」「信条」「行動規範」の4要素から成り立つ「DTSグループWAY」に沿って、私たちの今とありたい姿をご報告いたします。

価値創造のマネジメント
DTSグループ：50周年のあゆみ …… 03
DTSグループの業績推移 …… 05
社長メッセージ …… 07

価値創造の実践
価値創造プロセス …… 13
DTSグループの事業と社会との関わり …… 15
長期展望「Vision2030」を策定 …… 17
中期経営計画の概要 …… 25
特集：DTSの成長戦略 …… 29
DTSの財務戦略 …… 34
価値創造の成果（財務・非財務ハイライト） …… 37
セグメント別概況 …… 39

価値創造の基盤
DTSグループのサステナビリティ経営 …… 45
環境への取り組み …… 47
社会への取り組み …… 51
お客様に対しての信条：真摯・信頼 …… 51
株主に対しての信条：成長・貢献 …… 52
一人ひとりとしての信条：自立・挑戦 …… 54
グループの一員としての信条：尊重・協創 …… 60
社会の一員としての信条：誠実・公正 …… 61

価値創造の規律
ガバナンスへの取り組み …… 63
社外取締役座談会 …… 63
コーポレート・ガバナンス …… 69
リスク管理 …… 75
品質向上の取り組み …… 77
コンプライアンス（倫理的行動） …… 78
役員一覧 …… 79
財務データ・非財務データ …… 83
会社概要・株式情報 …… 85

報告対象期間
2021年4月1日～2022年3月31日
（一部、対象期間後の情報を含む）

報告対象範囲
株式会社DTSおよび国内・海外グループ会社

参考にしたガイドライン
・経済産業省価値協創ガイダンス
・国際統合報告評議会（IIRC）「国際統合報告フレームワーク」
・ISO26000（社会的責任に関する手引き）

問い合わせ先
株式会社DTS
ESG推進部

※事業や中期経営計画についてはDTSのオフィシャルホームページの「ソリューション・パッケージ」「株主・投資家向け情報」において、企業の社会的責任に関する取り組みについては「サステナビリティ」において詳細をご紹介しています。ご参照ください。

ソリューション・パッケージ
https://www.dts.co.jp/section/

株主・投資家向け情報（IR）
https://www.dts.co.jp/ir/

サステナビリティ
https://www.dts.co.jp/sustainability/

免責事項

本統合報告書に掲載されているDTSグループに関する業績、財政状態その他経営全般に関する予想見通し、目標、計画などの将来に関する記述は、DTSが現在入手している情報および合理的であると判断する一定の前提に基づいています。これらの判断および前提は、その性質上、主観的かつ不確実です。

また、係る将来に関する記述はその通り実現するという保証はなく、実際の事業などはさまざまな要因により大きく異なる可能性があります。

DTSグループ：50周年のあゆみ

DTSグループは創業以来、独立系システムインテグレーターとして、金融業界や通信業界、官公庁へのソリューション提供を得意分野に成長を続け、金融機関の基幹システムの大型プロジェクトへの参画、小売業の各種管理システムやECサイトの構築、自動車の自動運転技術に関わる組込みシステムなどの開発実績を誇ります。DTSグループはこれからも、DX時代の新たな価値提供に挑戦し続けます。

1972
創業者：笹貫 敏男

創業期
1972 – 1979

東京都港区新橋2丁目に社員数9名で「株式会社データ通信システム」を設立。「情報化社会において、常に首座を占めるものは“データ通信システム”の開発・普及」との考えのもと、日本のコンピュータ黎明期に金融系のシステム開発からスタート。

事業領域拡大期
1980 – 1994

創業時の金融系に加え、メーカー系の制御システムや小売り・流通系システムなどの新たな領域に挑戦、幅広い分野のシステム開発に従事。設計から開発、運用、保守まで一気通貫にお客様をサポートする体制を確立し、大手企業のIT化を支援。

1995
杉山 喬一

事業規模拡大期
1995 – 2001

インターネット普及に伴う企業の旺盛なIT投資を背景に、レガシー系システムからWeb系システムに移行。C#、Java、Perl、Ruby、Pythonなどの言語によるシステム開発が中心となり、技術の転換を図った。1999年、東京証券取引所市場第一部に上場を果たす。

2002
赤羽根 靖隆

グループ化拡大期
2002 – 2009

業界再編によりSI企業の大型化が進むなか、規模拡大のためM&Aを実施、開発力の増強を図った。オフショア・ニアショアの開発力の強化も推進。中国への開発拠点の設置やITエンジニアの教育子会社「MIRUCA」の設立など、大規模プロジェクトに対応した体制を整えた。

2010
西田 公一

グループ経営基盤強化・海外事業拡大期
2010 – 2020

車載／医療分野の組込み事業を強化するため、3社統合によりDTSインサイトを設立。グループ会社の強み・特性を活かした事業推進のため、DTS WESTを設立、データリンクスの吸収合併などの再編を実施。海外では、アメリカ、中国、ベトナム、インドの子会社を中心にグローバルでの開発体制を拡充。

DTS独自の開発標準PMSやプロフェッショナル認定制度を導入し、プロジェクトマネジメント力の強化による品質向上を図り、不採算案件を大幅に削減。社員一人当たりの売上高を向上させた。

創立45周年を機に新たに掲げた「DTSグループWAY」のもと、グループ一丸となり価値創造型企業への変革を推進。前中期経営計画では、持続可能な社会の実現に貢献する企業グループへ進化することを基本方針に掲げ、売上高1000億円企業の実現を目指した。

2021
北村 友朗

価値創造型企業への変革期
2021 – 現在

社長就任とともに、クラウドサービス事業の拡大発展を図る、デジタルソリューション事業本部を新設。ネットワーク基盤構築業務の強化のため、アイ・ネット・リリー・コーポレーションを子会社化。

2022年4月、サステナビリティ委員会を設置するとともに、2030年のありたい姿を描いた「Vision2030」ならびに中期経営計画がスタート。

1972
東京都港区西新橋二丁目にデータ通信システム設立

創業メンバー

1987
労働省より特定労働者派遣事業の許認可取得

1990
経済産業省よりSI企業として登録、認定を受ける

1991
社団法人日本証券業協会に店頭売買銘柄として登録

1997
東京証券取引所市場第二部に上場

1999
東京証券取引所市場第一部に上場

2000
株式会社九州DTS設立

2001
データリンクス株式会社を子会社化

2002
東京証券取引所市場第一部の貸借銘柄となる

2003
「株式会社データ通信システム」から「株式会社DTS」へ社名変更

2006
日本SE株式会社を子会社化

2007
株式会社総合システムサービスを子会社化

株式会社MIRUCAを設立

遥天斯（上海）軟件技術有限公司を設立

2009
デジタルテクノロジー株式会社を設立

2011
特例子会社の株式会社DTSパレットを設立

DTS America Corporationを設立

2014
アートシステム株式会社を子会社化

横河ディジタルコンピュータ株式会社を子会社化

DTS SOFTWARE VIETNAM CO., LTD.を設立

株式会社DTS WESTを設立

2015
株式会社DTS WESTと株式会社総合システムサービスを合併（社名は株式会社DTS WEST）

2017
インドのNelito Systems Limitedと資本提携

データリンクス株式会社を株式交換により完全子会社化

横河ディジタルコンピュータ株式会社とアートシステム株式会社を合併し、株式会社DTSインサイトを設立

2018
データリンクス株式会社を吸収合併

2019
Nelito Systems Limitedの株式を追加取得し子会社化

遥天斯（上海）軟件技術有限公司が大連思派電子有限公司との増資契約を締結

2020
経済産業省より「健康経営優良法人2020」に認定

健康企業宣言東京推進協議会より「健康優良企業（金の認定）」に認定

2021
アイ・ネット・リリー・コーポレーション株式会社の株式を取得し完全子会社化

2022
経済産業省と東京証券取引所より「健康経営銘柄2022」に認定

経済産業省と日本健康会議より「健康経営優良法人（ホワイト500）2022」に認定

東京証券取引所プライム市場に移行

8月25日、創立50周年

50th Anniversary

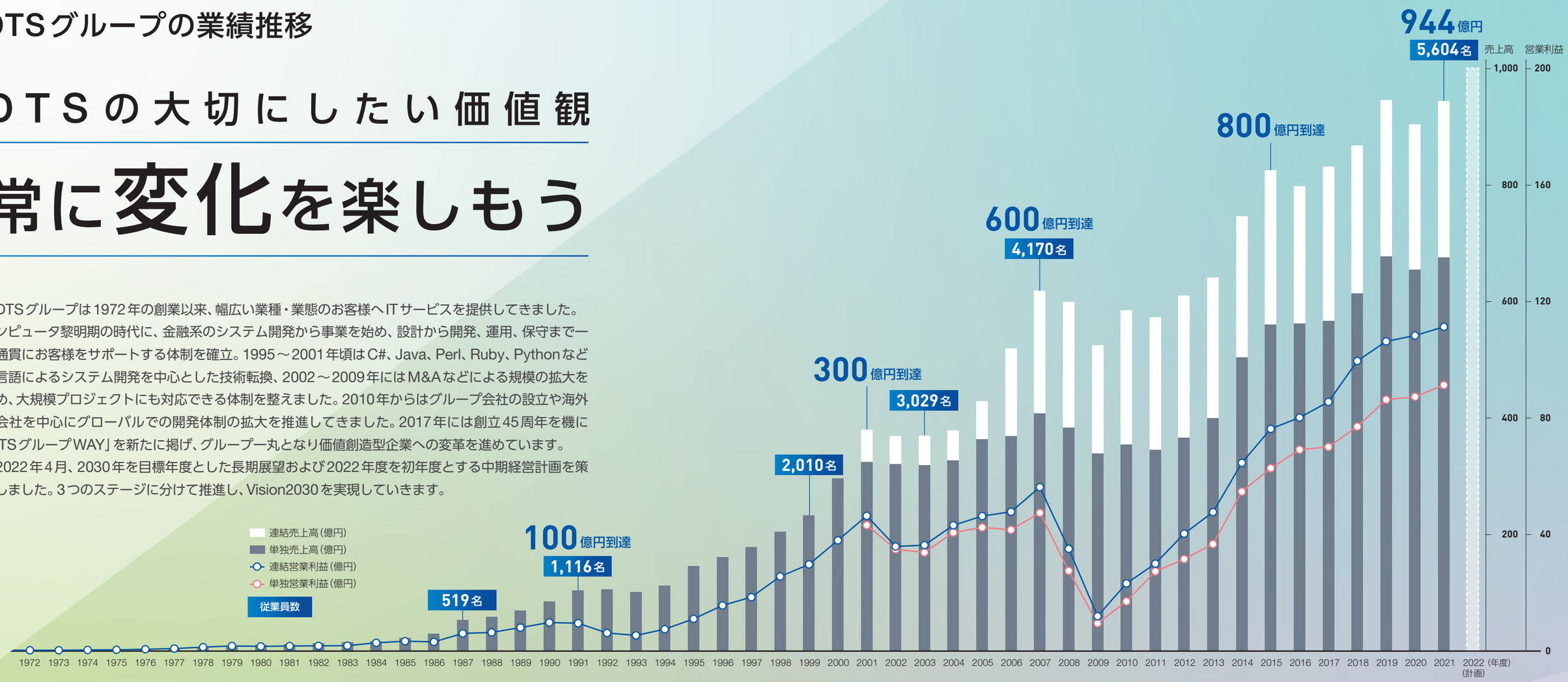
DTSグループの業績推移

DTSの大切にしたい価値観

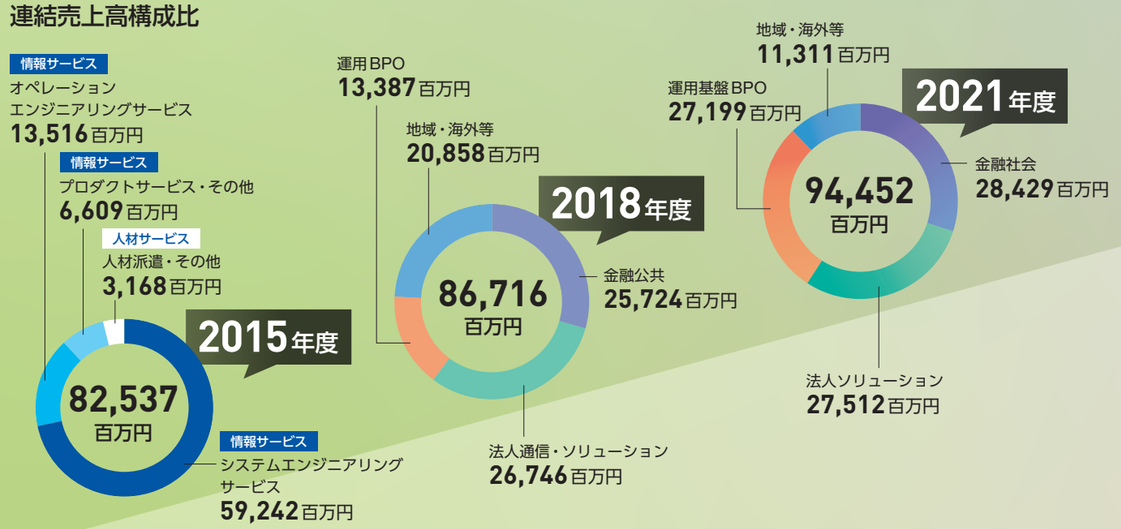
常に変化を楽しもう

DTSグループは1972年の創業以来、幅広い業種・業態のお客様へITサービスを提供してきました。コンピュータ黎明期の時代に、金融系のシステム開発から事業を始め、設計から開発、運用、保守まで一気通貫にお客様をサポートする体制を確立。1995～2001年頃はC#、Java、Perl、Ruby、Pythonなどの言語によるシステム開発を中心とした技術転換、2002～2009年にはM&Aなどによる規模の拡大を進め、大規模プロジェクトにも対応できる体制を整えました。2010年からはグループ会社の設立や海外子会社を中心にグローバルでの開発体制の拡大を推進してきました。2017年には創立45周年を機に「DTSグループWAY」を新たに掲げ、グループ一丸となり価値創造型企業への変革を進めています。

2022年4月、2030年を目標年度とした長期展望および2022年度を初年度とする中期経営計画を策定しました。3つのステージに分けて推進し、Vision2030を実現していきます。



連結売上高構成比



中期経営計画の変遷

2016～2018年度

テーマ

新たな価値を生み出す
Change! for the Next

計画のポイント

「経営革新」「事業変革」「営業改革」の3つの“Change”

数値目標

売上高867億円
営業利益率 11.3%

2019～2021年度

テーマ

明日の社会に新たな
価値を提供する
Next Value Creator

計画のポイント

「社会的価値の創出」と「経済的価値の創出」の両輪で、DTSグループの“持続的成長”および“企業価値向上”を実現

数値目標

売上高1,000億円以上
営業利益率 10%以上
海外事業売上高50億円以上

2022～2024年度

1st STAGE
新成長モデルを創出

計画のポイント

Vision2030のもと、事業および経営基盤の両面において重要課題を設定し、それを解決するためKPIを定める

数値目標

連結売上高1,100億円以上
EBITDA130億円以上
EBITDAマージン12%程度

Vision2030(長期展望)

期待を超える価値を提供するためにチャレンジし続ける企業へ

2nd STAGE
事業収益性を向上
2025～2027年度

3rd STAGE
資本効率性を重視
2028～2030年度

社長メッセージ

代表取締役社長
北村 友朗

既存SIのビジネスモデルをトータルSIに進化させ、新規ソリューション／サービス創出で事業領域を拡大し、常に変化を楽しむ文化・風土に転換

2021年度の振り返り

V字回復は見えてきたものの、従来のビジネスモデルを見直すべき時期が到来

2021年度（2022年3月期）の業績は、半導体不足による影響が若干あったものの、売上高は944億52百万円で、業績予想950億円に対する進捗率は99.4%となり、ほぼ目標を達成できました。営業利益は111億96百万円で、業績予想110億円をクリアし、12期連続増益となり、過去最高益を更新しました。

当社が強かった金融業界でIT投資を抑制する傾向があり、近年、やや苦戦していたものの、懸念材料であった金融領域で復活の兆しが現れ、V字回復が見えてきました。受注残高は前年と比較して約50億円のプラスとなり、前中期経営計画（前中計）で重点施策とした「営業力・SI力の強化」の成果が出たと考えています。これにより新たな中期経営計画で良いスタートダッシュが切れるものと評価しています。

一方、コロナ禍やリーマンショックといった景気後退期には公共領域の投資が大きくなりますが、当社としても、事業ポートフォリオ安定化のためにも、公共領域の強化が必要であると感じています。

当社グループは2021年度決算と同時に、2030年に向けた長期展望と中期経営計画（現中計）を併せて公表しました。この中期経営計画では、積極投資により、新たな成長モデルを構築し、社会的価値・経済的価値の創出という両輪でさらなる企業価値の向上を目指すことを宣言しています。こうした方向に舵を切った背景としては、デジタルトランスフォーメーション（DX）をはじめ、当社グループが得意としている領域以外でお客様が積極的に投資しており、これまでのアプリケーション開発中心のビジネスモデルを変革すべき時期にあるとの認識からです。

長期展望「Vision2030」策定の背景と狙い

ありたい姿に向け、3つのステージのロードマップを描き、縦横に連携する3つのセグメントに括り直す

長期展望「Vision2030」の実現にあたっては、3つのステージで考えています。今回スタートした現中計の3年間は、人材などへの積極的な成長投資を軸に、さまざまな新しいチャレンジをする1st STAGEと位置づけています。新規事業も含め、新たなビジネスが立ち上がるには、2年から3年を要しますので、最終的に投資が実を結ぶのは後半に入ってからと考えています。

従来のアプリケーション開発や運用保守といったレガシー領域は今後もなくなることはありませんが、お客様が積極的に投資する領域というより、これまで以上に効率が求められていくと考えています。

このような認識のもと、セグメントを「業務&ソリューション」「テクノロジー&ソリューション」「プラットフォーム&サービス」の3つに括り直しました。

業務&ソリューションは業界カットや地域カットといったお客様軸で切っています。ここには、金融業界、保険業界、法人などに強固な顧客基盤があり、今後は公共領域をしっかりと開拓していきたいと考えています。

これに対してテクノロジー&ソリューションとプラットフォーム&サービスが横軸となって、それぞれの得意技を発揮しながら、業界横断的なソリューションやサービスをセグメント単位で連携をしながら、縦に事業を拡大していきます。一人当たりの生産性についても、新しいビジネスモデルを創出しながら、改善していく方針です。

従来のアプリケーション開発がどちらかと言えば売り切り型であったのに対し、例えばテクノロジー&ソリューションでは、クラウドサービスなどを組み合わせることで、サブスクリプションモデルやリカーリングモデルといったストックビジネスとして展開できるため、一人当たりの生産性を上げることができます。新たなビジネスモデルでは、収益構造や生産性の改善も含めた変革を追求していきます。

3セグメントに共通フォーカスビジネスを明確化

注力するDX領域では、3つのセグメントに共通するフォーカスエリアを設定し、明確化

IT市場では、DXが最大のテーマです。前中計においても、DX関連売上高を掲げて注力してきました。現中計では、セグメントすべてに共通するフォーカスビジネス領域を設定し、業務&ソリューション、テクノロジー&ソリューション、プラットフォーム&サービスで取り組むべき成長領域として明確化しました。

業務&ソリューションでは、クラウドアーキテクチャーベースのアプリケーション開発力を強化します。これまで得意としてきたウォーターフォール型の開発から、スピードを重視したアジャイル開発への対応力を強化します。特に注力するのが、セグメントの事業特性を活かした、業界特化型ソリューションです。金融業界向けのアンチマネー・ローンダリングシステム「AMLion(アムリオン)」に代表されるような、業界特化型ソリューションをいくつも出していくことを狙っています。

公共領域での新規開拓も、税務、人事、庶務といった特定の領域で強みを発揮しながら行っていくことを考えています。

このセグメントの成長戦略としては、今後大きな拡大が予想されるモダナイゼーションビジネスに対応していく方針です。

次にテクノロジー&ソリューションでは、業界特化型ではなく、クラウドビジネス技術を中核に据え、業界横断型で幅広く展開していきます。

今注目されているDXは、お客様の事業戦略そのもので、従来のようにスクラッチで開発して時間がかかるのでは事業戦略推進上のネックになるため、クラウドサービスや、ほぼレディメイドのサービスをさまざま組み合わせながらスピード感をもって対応することが求められます。日本においてもクラウドサービスが主流になっていくと見ています。事例を積み重ねながらユースケースを豊富にしてオファリングすること、つまり、培ってきた業界知見や業務知識を活かした業界単位のきめ細かな提案営業を積極的に展開します。

最後にプラットフォーム&サービスでは、自社のリモート運用保守サービス「ReSM」や、これに社内ヘルプデスク機能を付加した「ReSMplus」をより深化させていきます。さまざまな領域で受託している運用監視サービスで蓄積したスキル・ノウハウを駆使し、メニュー化して取り組んでいきます。ストックビジネスにつながる領域に傾注していきます。

成長投資に大きく舵を切る

3カ年で総額250億円の投資枠を設定し、人材、研究開発、設備、M&Aに投入

攻めるDX領域では、人材、研究開発、設備に積極的に投資するとともに、M&Aに配分していきます。

当社グループではこれまで、人員を増やさずに効率を上げて対応してきましたが、今後は、経験者採用も含め人員を増やしながら、人材育成投資も積極化します。IT業界では人材育成投資の売上に占める割合が0.6%というのが一般的ですが、当社ではこれを1%近辺に引き上げます。新しい領域にシフトするうえで欠かせない人材育成投資を非常に厚くし、現中計期間中の3カ年累計で75億円を投じます。

次に、従来の3カ年で6億円程度であった研究開発投資を20億円に、3倍強積み増します。これは、新たなソリューションやサービスを創出していくには、海外の最先端テクノロジーを導入し、評価していかなければならないからです。

設備投資の30億円は、セキュリティや運用監視センター等の事業増強に投じていきます。

一番大きなものがM&Aです。当社グループでは、今の事業をオーガニックに成長させていくことを基本路線としていますが、私たちが持っていないエリア、足りていないテクノロジーについてM&Aで補完していきます。

ESGへの取り組み強化

カーボンニュートラルの実現などサステナブル経営を実践し、社会とともに成長する企業を目指す

「Vision2030」では、「経営基盤」の重要課題に「ESGへの取り組み強化」を掲げ、サステナブル経営を実践し、社会とともに成長する企業を目指しています。

環境分野では、日本はカーボンニュートラルの実現目標を2050年に置いていますが、当社グループではこれを「Vision2030」の最終年度とすることを宣言しています。気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)につきましても、高水準の対応を進めていきます。

社会分野では、女性管理職比率について「Vision2030」では13%以上、中期経営計画では6%以上を掲げていますが、女性活躍促進で当社が遅れていることは否めません。相当な努力が必要ですが、地道に積み上げ、キャッチアップを図ります。ワークスタイルについても、社員が出産・育児や介護に柔軟に対応していけるように、テレワークの積極活用などの仕組みや制度をより働きやすい環境のために整備していく方針です。

ガバナンス分野では、意志決定の迅速化を図り、取締役会での議論を充実させるとともに、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、監査等委員会設置会社への移行を果たしました。現場で迅速な意思決定をするスピード経営が重要と考えています。また、コーポレートガバナンス・コードについても高水準の対応を進めていきます。

企業風土の変革に挑む

期待を超える価値を提供し続けるため、常に変化を楽しむカルチャーに変革

「Vision2030」では、ありたい姿を「期待を超える価値を提供するためにチャレンジし続ける企業へ」と定めると同時に、大切にしたい価値観を「常に変化を楽しもう」としました。この価値観は、社員の投票によって決めました。

当社グループは、受託開発が主流であったため、受け身型の風土が根づいていました。プライム比率が約7割という実態にもかかわらず、受託開発が中心であるためプライム顧客が少ないと外部から誤認されていたと考えています。

今回、ありたい姿と大切にしたい価値観を明確にしたのは、新たなビジネスモデルを切り拓いていくには、企業風土の変革が欠かせないと感じたからに他なりません。

まず、“絶対に失敗できない”から、“失敗してもチャレンジできる”に意識を変えていかない限り、新たなチャレンジは成就しません。

また、SIerの最大の資産である人材のやる気や潜在能力は、今までのように管理や命令では、引き出すことはできません。権限を移譲して現場に任せることも重要で、それがなければ引き出すことはできません。

自らの責任と判断に基づき現場で意志決定する――その経験値が積み重なっていくと企業風土もさらに変化していくと考えています。

半世紀にわたるあゆみは、ステークホルダーの皆様のご支援の賜物

50年の歴史を一つの通過点として、ステークホルダーの皆様の期待を超える価値で貢献

当社は、2022年8月25日に創立50周年という節目を迎えることができました。一つの通過点ではありますが、50年という歴史は非常に重く、当社を支えてくださったお客様、株主の皆様、パートナー企業の皆様、社員とその家族、そして社会のご支援があったからこそ、ここまでくることができたのであり、あらゆるステークホルダーの皆様に感謝申し上げます。

当社グループがこれまで成長を遂げてこられたのは、あらゆるステークホルダーの皆様からの期待があったからこそです。そして、これからも皆様の期待を超える価値で貢献していきたいと考えています。

「Vision2030」のありたい姿は、まさにステークホルダーの皆様が私たちに抱く期待こそ、当社グループが永続的にチャレンジしていく原動力になっているということを表しています。

今後とも、一層のご支援を賜りますよう、お願い申し上げます。

価値創造プロセス

DTSグループは、持続可能な社会の実現を目指すESG経営を推進し、新たな価値を創り出します。事業環境の変化に柔軟に対応しながら事業セグメントとビジネスモデルを設定し、各種資本を投入することで生まれるソリューションやサービスが、社会やお客様にとっての新たな価値を創り出していきます。この一連のプロセスからDTSグループの盤石な競争優位性と持続的な成長が実現し、より一層資本が強化され、新たな社会課題の解決に向けたソリューションやサービスの創出へと循環していきます。

DTSグループWAY

培った強み

- 強固な顧客基盤
- 堅実なSI力
- 堅固な財務基盤

SDGsへの貢献

1 貧困をなくそう
3 すべての人に健康と福祉を
7 エネルギーをみんなにそしてクリーンに
8 働きがいも経済成長も
9 産業と技術革新の基盤をつくろう
11 住み続けられるまちづくりを
16 平和と公正をすべての人に

INPUT

財務資本

- 成長投資の積極的実施
- 機動的な自己株式取得

知的資本

- フォーカスビジネスの取り組み強化
- 最新技術への対応
- 研究開発の促進
- M&Aによるグループ強化
- SDGsに適応するプロジェクトの拡大

人的資本

5,604名
（うち海外従業員数：1,152名）

- 高度人材の育成
- 新卒／キャリア採用の強化
- 従業員エンゲージメントスコアの向上

社会関係資本

- ビジネスパートナーとの関係強化
- 株主、投資家とのエンゲージメント推進

自然資本

- カーボンニュートラルの実現に向けた温室効果ガス排出量の削減
- TCFD、SBTへの取り組みの推進

重要課題

事業

Ⅰ．提案価値の向上
Ⅱ．SI×デジタルのコンビネーション
Ⅲ．新規領域・グローバルへの進出

投資

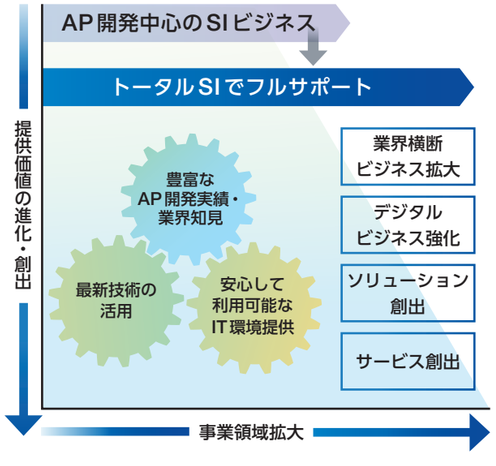
投資枠年間100億円

- 人材投資
- 研究開発
- 設備投資
- M&A

経営基盤

Ⅳ．ESGへの取り組み強化
Ⅴ．自社経営基盤の改革

ビジネスモデル



OUTPUT 2025年3月期 経営目標

財務資本

事業収益
- 連結売上高 1,100億円以上
- EBITDA 130億円以上
- EBITDAマージン 12%程度

投資
- 投資枠（3年間累計） 250億円

経営効率
- ROE（自己資本利益率） 13%以上

株主還元
- 配当性向 50%以上
- 総還元性向 70%以上

知的資本

- 独自パッケージ、IoT、AI半導体領域での研究開発推進
- 新規領域、グローバル事業の拡大
- フォーカスビジネス売上高 40%以上
- SDGs関連売上高 40%以上

人的資本

- 女性管理職比率 6%以上
- 女性取締役比率 10%以上
- テクノロジー＆ソリューションセグメントに人材を重点配置し、全体の成長を牽引
- 全セグメントで一人当たりの生産性を向上し、事業規模を拡大

自然資本

- CO_2排出量削減（2013年度比） 50%以上
- TCFDへの賛同表明
- SBTイニシアチブの申請
- サプライチェーンにおける環境への配慮

ありたい姿

ビジネスモデル

- トータルSIへの進化
- 新規ソリューション・サービスの創出
- 業界知見とテクノロジーの融合により新たな価値を提供

財務

長期的な投資と還元の最適バランスを確立

ESG

- カーボンニュートラル実現
- ダイバーシティ＆インクルージョン実現
- コーポレートガバナンス・コード高水準適合

DTSグループの事業と社会との関わり

DTSグループの得意技

当社グループには、主に金融・保険分野のお客様との長きにわたるお取引により培われた、深い業務知識があります。お客様は銀行、信託、資産運用、年金、保険と幅広く、独立系においてトップと自負しています。

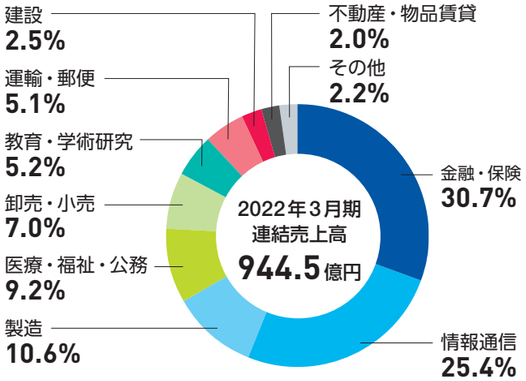
次に、開発力があります。「技術をもって」を理念に掲げているように、自社社員が自らモノづくり工程も担当し、自社技術を磨いてきました。モノづくり工程をパートナー企業に任せることが多い大手SIerと一線を画しています。課題としてきたプロジェクトマネジメントも力を付け、10億円を超える一括案件を請け負うまでに強化されています。

第3に、運用・監視業務があります。高度な信頼性が要求される大手通信事業者様、金融業様でのシステム運用・監視業務で培った、ミスの許されない、安心・安全・確実な業務遂行力があります。

当社グループは、この得意技を発揮し、幅広い業種に約1,400社の強固な顧客基盤を構築しています。

長期展望「Vision2030」では、この3つの強みをより明確にし、デジタルトランスフォーメーション(DX)への対応力を強固にしていくため、3つのセグメントに再構成しています。

業種別連結売上高



3つのセグメントの概要

一つ目は、「業務&ソリューションセグメント」です。ここは、お客様との最前線において業界知見と業務知識を最大限に発揮する一方、これからは自社サービスにその英知を結集し、「業界特化型ソリューション」を展開していきます。

二つ目の「テクノロジー&ソリューションセグメント」は、卓越した技術力により数々のソリューションを組み合わせ、業務&ソリューションセグメントのお客様に向け、DXの提案を展開していきます。これを拡大するため、さまざまなデジタル技術に精通したフルスタックエンジニアやDXコンサルタント、クラウドファーストのソリューションが創出できるビジネスプロデューサを育成していきます。

三つ目の「プラットフォーム&サービスセグメント」においては、お客様サイトにおける労働集約ビジネススタイルで蓄積してきた経験や実績を活かし、自社の運用・監視ビジネスのトータルソリューションとして提供します。

このビジネスモデルを軌道に乗せることで、当社のトータルソリューション力をさらに磨き、新たな成長ステージに向かっていきます。

長期展望「Vision2030」を策定

価値創造ストーリーとビジネスモデル

DTSグループの「Vision2030」は、IT市場や技術、ESGなどの環境変化を捉え、既存SIビジネスモデルを大きく進化させることに加え、新規ソリューション・サービス創出やそれらを実現する人材へ積極的に投資することにより、新たな成長モデルを構築し、社会的価値・経済的価値の創出という両輪でさらなる企業価値の向上を目指しています。

そのためにDTSグループは、お客様、株主の皆様、ビジネスパートナー、社員とその家族およびそれらを取り巻く社会が私たちに抱く期待を上回る価値を提供していきたいと考えています。

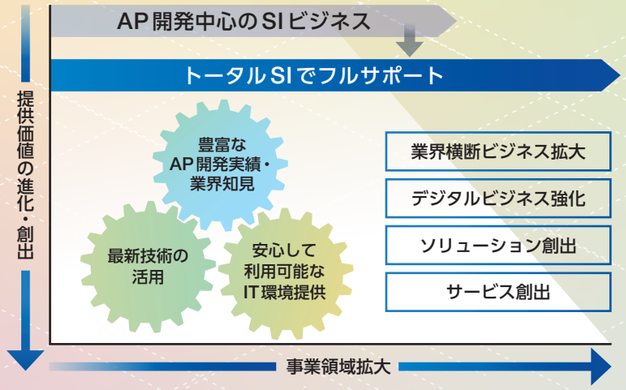
この長期展望を実現するために「価値創造ストーリー」（下図）を作成しました。2030年の「ありたい姿」として、新たなビジネスモデルを確立して経済的価値を増大させるとともに、ESGにしっかりと取り組んで社会的価値を拡充します。このありたい姿を実現していくため、環境認識を踏まえて「提案価値の向上」「SI×デジタルのコンビネーション」「新規領域・グローバルへの進出」「ESGへの取り組み強化」「自社経営基盤の改革」の5つの重要課題を設定しました。

「Vision2030」のビジネスモデル（右図）では、アプリケーション開発を中心とした既存SIのビジネスモデルの進化に加えて、新規ソリューション・サービスの創出により事業を拡大し、2030年度は2020年度から売上・利益（EBITDA）ともに2倍規模の成長を実現します。

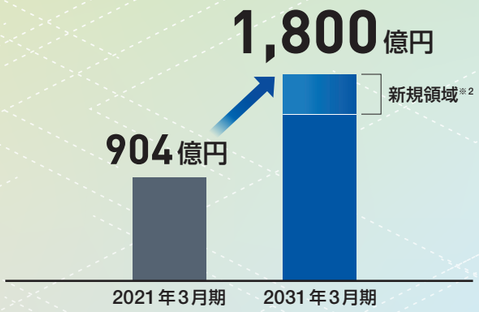
ビジネスモデル

アプリケーション開発を中心とした既存SIのビジネスモデルから進化するとともに、新規ソリューション・サービスの創出により事業の領域を拡大し、売上高は2030年度で2倍の1,800億円を目指します。

業界知見※1とテクノロジーの融合による新たな価値を提供



売上・利益（EBITDA）ともに2倍規模の成長を実現



※1 保有する業務知識と日々変化する業界トレンド等の新たな知見を融合したもの
※2 DTSグループとして未開拓の新たなビジネス領域

価値創造ストーリー

期待を超える価値を提供するために チャレンジし続ける企業へ

Vision2030

環境認識

外部環境
- ITサービス市場の最大テーマはDX
- スクラッチ案件減少、サービス提供型が台頭
- ユーザの内製化は先進企業で進展

内部環境
- 強固な顧客基盤
- 堅実なSI力
- 堅固な財務基盤
- 研究開発含め最新技術への対応遅れ
- ソリューション・サービスの創出力不足

ESG
- 脱炭素経営
- ダイバーシティ＆インクルージョン
- 資本市場とのエンゲージメント活動が活発化

重要課題

事業
Ⅰ．提案価値の向上
Ⅱ．SI×デジタルのコンビネーション
Ⅲ．新規領域・グローバルへの進出

投資
投資枠年間100億円
- 人材投資　• 研究開発
- 設備投資　• M&A

経営基盤
Ⅳ．ESGへの取り組み強化
Ⅴ．自社経営基盤の改革

実現のポイント

1. 事業フォーメーション強化・カバレッジ拡大
2. 得意技（オファリング）の創出
3. 積極的な外部発信によるイメージ刷新
4. 人材確保・強化
5. アジリティを実現する組織体制・権限導入
6. 先端技術のグループ内活用
7. TCFD、SBTへの取り組み
8. 多様な人材の活躍機会創出
9. きめ細やかなエンゲージメント

ありたい姿

ビジネスモデル
- トータルSIへの進化
- 新規ソリューション・サービスの創出
- 業界知見とテクノロジーの融合により新たな価値を提供

財務
長期的な投資と還元の最適バランスを確立

ESG
- カーボンニュートラル実現
- ダイバーシティ＆インクルージョン実現
- コーポレートガバナンス・コード高水準適合

長期展望「Vision2030」を策定

事業ポートフォリオ

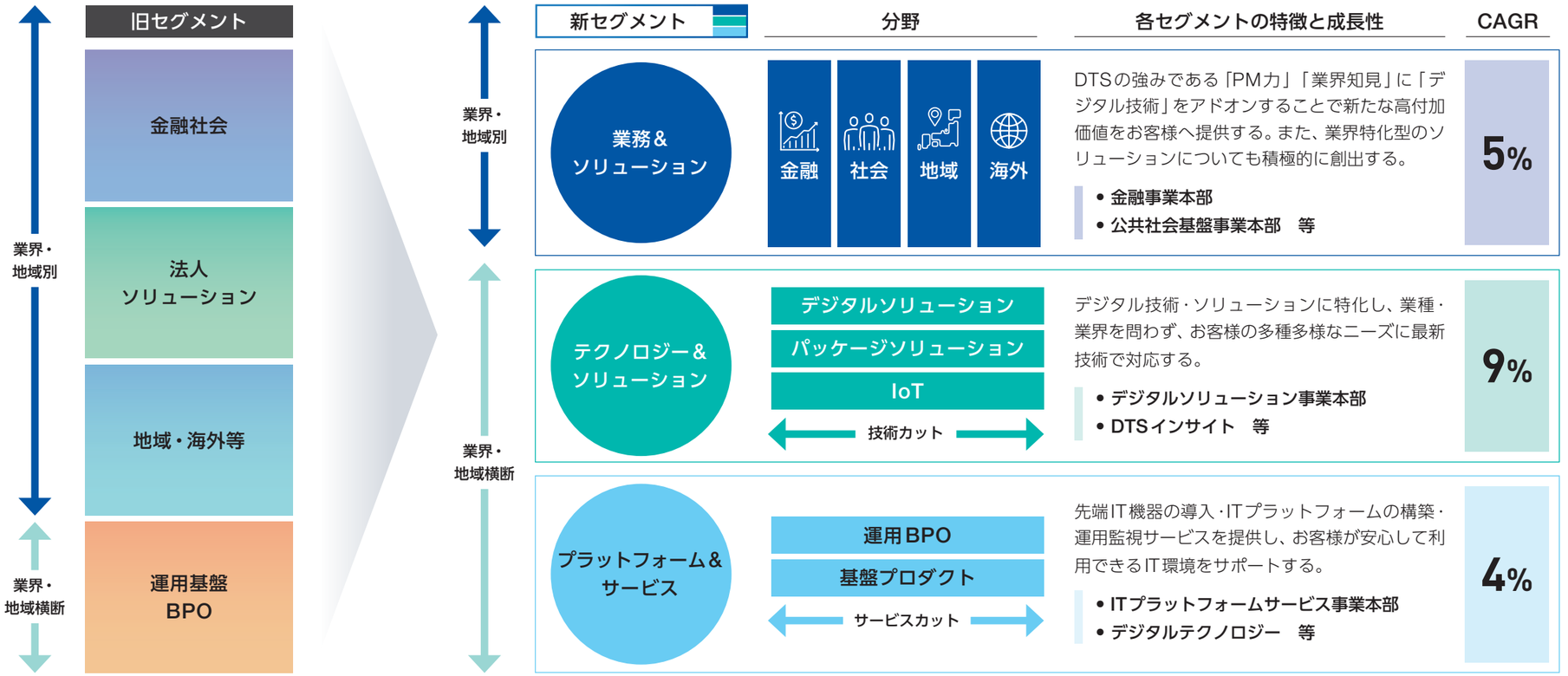
従来はアプリケーション開発が中心であったことから業界・地域別中心のセグメントでしたが、今後のビジネスモデルの変革を考えた場合、技術やサービスの切り口で事業を構築していく必要があるため、業界・地域別の「業務&ソリューション」、業界・地域横断として、技術カットの「テクノロジー&ソリューション」、サービスカットの「プラットフォーム&サービス」を新たなセグメントとしました(右図)。

3つのセグメントをCAGR(年平均成長率)で見ていくと、それぞれ5%、9%、4%となっており、「テクノロジー&ソリューション」が最も高い成長を見込んでいます。

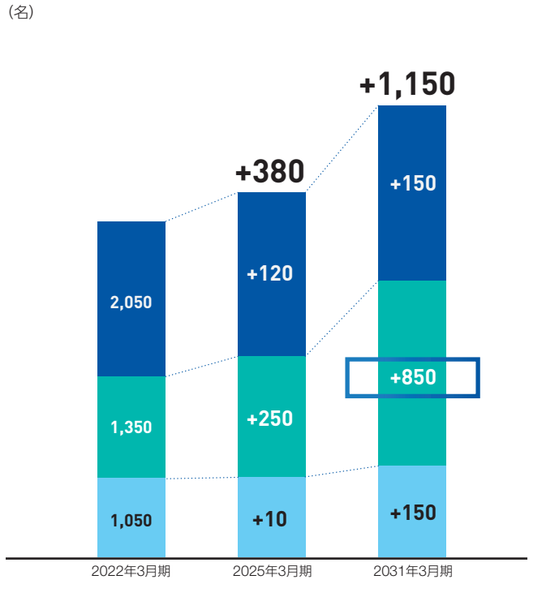
この成長を実現するため、人材投資の方針を大きく転換します。従来は、人員を増やさずに生産性を上げて対応してきましたが、経験者採用などにより人員を増やしつつ、人材育成投資も手厚くしていきます。3カ年で総額250億円の成長投資枠のうち、75億円を人材投資に投じます。

人員の増強では、Vision2030の期間中に国内社員数を1,150名増(2022年3月期比)とし、5,600名規模とします。「テクノロジー&ソリューション」に人材を重点配置し、全体の成長を牽引していきます(下左図)。

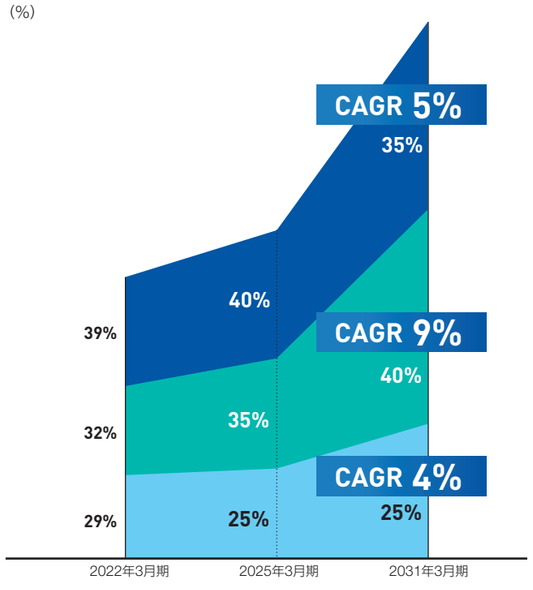
Vision2030の期間中、全セグメントで一人当たりの生産性を向上させ、事業規模を拡大していきます(右ページ下図)。



国内社員数推移(増加人数は2021年度比)



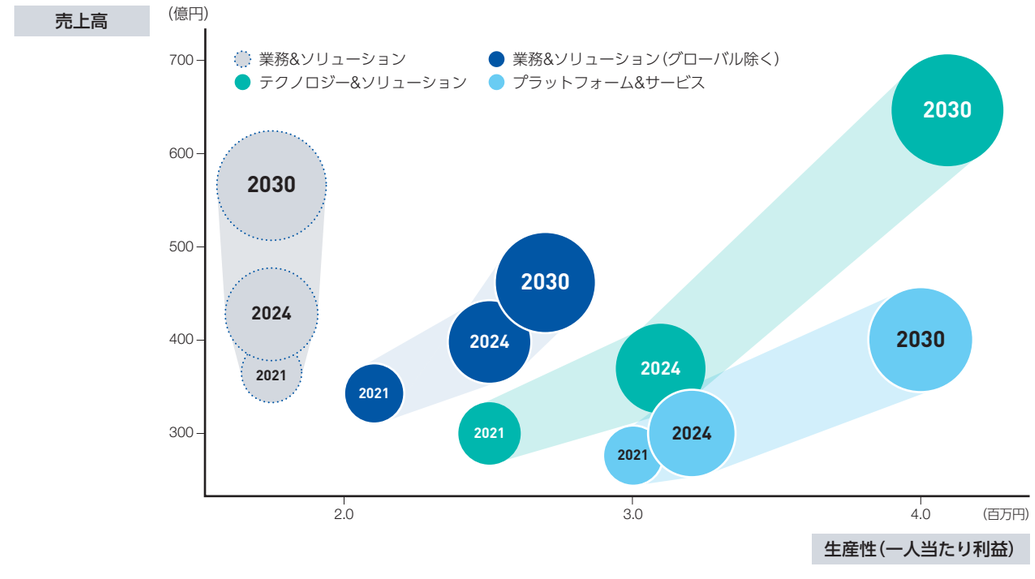
売上高推移(%はセグメントの売上高比率)



業務&ソリューション　テクノロジー&ソリューション　プラットフォーム&サービス

セグメント別推移(売上高・生産性)

2021年度・2024年度・2030年度における各セグメントの売上高・生産性



長期展望「Vision2030」を策定

フォーカスビジネス

前中計ではDXを成長領域に定め、DX関連売上高として「SoE型ビジネス」「ソリューションパッケージ型ビジネス」「サービス提供型ビジネス」の拡充に努めました。

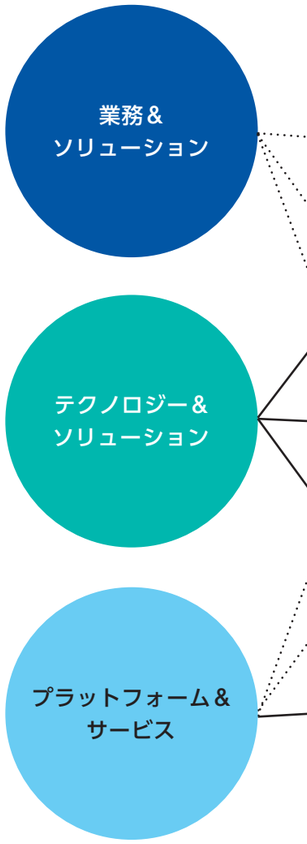
現中計ではデジタルBiz・ソリューションBiz・サービスBizの3つの領域から構成されるフォーカスビジネスを、“Vision2030に向けた成長領域”と定め、積極的な投資・人材育成を図っていきます。

デジタルBizでは、クラウドをはじめとした新技術や、アジャイル開発、ローコード・ノーコード開発など新開発手法の活用に注力し、これまで以上に高い付加価値を提供していきます。

ソリューションBizは自社・他社ソリューションをテーマに市場を開拓していく領域です。これまでの豊富な実績を元にしたDTSのナレッジをメニュー化し、積極的な提案活動を行うことで顧客基盤の拡大を目指します。また、高い業務知見を活かして、業界特化型のソリューションの創出にも取り組んでいきます。

サービスBizでは、サブスクリプションやリカーリングなど、長期的に安定した収益を見込めるビジネスの創出に挑戦していきます。特に、ReSMのストックサービスへの投資によりトップラインの拡大を図っていきます。

新セグメント



フォーカスビジネス

財務目標

「Vision2030」の財務目標としては、バランスの取れた成長投資と株主還元を実現し、売上・利益を2020年度比2倍に拡大することを柱に、年間100億円程度の投資を実現しつつ、ROEを16%まで向上させ、配当性向を毎期50%以上、総還元性向を毎期70%以上とする株主還元を実行していきます。

成長投資を「Vision2030」の実行ステージ別で見ると、1st STAGEは250億円、2nd STAGEは300億円、3rd STAGEは350億円を投じていく予定です。これらの投資により、EBITDAマージンを最終的に13.0%まで引き上げます。3rd STAGEの最終年度にはEBITDA230億円を実現し、ROEを16.0%まで向上させます。

キャッシュアロケーションでは、事業からのキャッシュ創出力を高めつつ、積極的な成長投資と株主還元を計画的に実施していきます。「Vision2030」の最終年度には手元資金を総資産比で60%弱から30%程度に圧縮し、株主様や社員へのキャッシュの循環により、企業価値の向上を図っていきます。

Vision2030／財務目標

売上・利益（EBITDA）	2020年度比	2倍
投資枠	2022～2030年度 年間	100億円程度
ROE		16%まで向上
株主還元	配当性向	毎期50%以上
	総還元性向	毎期70%以上

2022年度は130%程度

Vision2030における実行プロセス

3つのステージに分けて推進し、Vision2030を実現する

期待を超える価値を提供するために
チャレンジし続ける企業へ

1st STAGE
新成長モデルを創出
2022～2024年度

2nd STAGE
事業収益性を向上
2025～2027年度

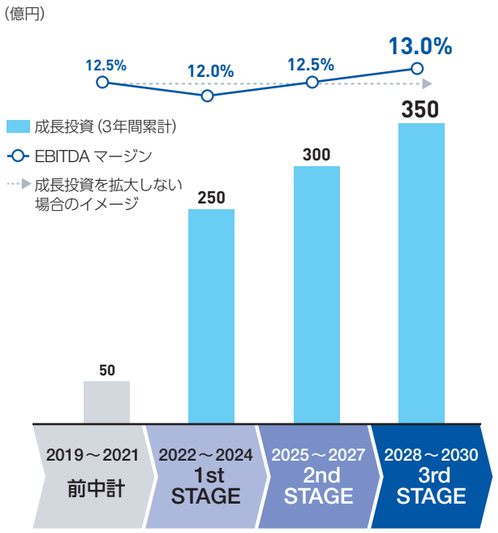
3rd STAGE
資本効率性を重視
2028～2030年度
SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

売上・利益（EBITDA）ともに
2倍規模の成長を実現

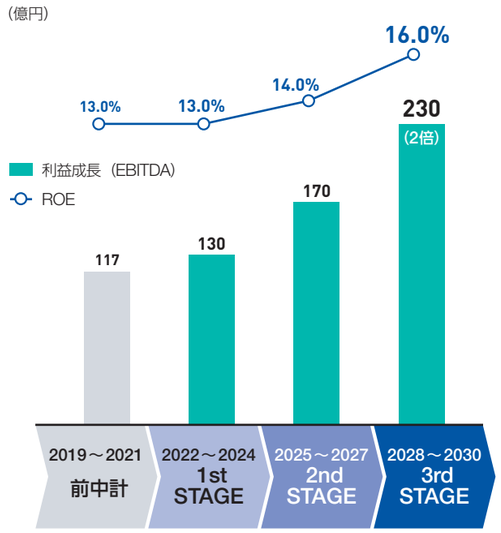
長期展望「Vision2030」を策定

成長投資・利益成長・ROEの推移

成長投資の推移



利益成長・ROEの推移



Vision2030 キャッシュアロケーション方針

キャッシュイン

- 事業からのキャッシュ創出
  - 売上・利益(EBITDA) 2倍
  - 総資産比 60%弱
- 手元資金(2022年度期首残高)

アロケーション

- 成長投資(年間100億円程度)
  - 人材投資
  - 研究開発
  - 設備投資
  - M&A
- 成長投資に残余が生じた場合、機動的なさらなる自己株式取得等を実施
- 株主還元
  - 配当性向 毎期50%以上
  - 総還元性向 毎期70%以上
- 手元資金(財務健全性)
  - 総資産比 30%程度

ESGへの取り組み強化

「Vision2030」における長期のESG目標として、まず環境(E)では、2030年のカーボンニュートラル実現を目指します。さらに、TCFD提言※1や温室効果ガス排出削減目標であるSBT※2への取り組みをグループ全体で推進し、環境負荷の低減を推進していきます。

社会(S)では、女性管理職比率13%以上という目標を設定しました。事業を通じた貢献として、SDGsに貢献する業務(2021年度売上高約260億円)の拡大を図っています。目標として、DTSグループのSDGs案件比率50%以上を掲げています。

ガバナンス(G)では、コーポレートガバナンス・コードへの高水準な適合を目指しています。

ESGへの取り組みでは、「DTSグループ SDGsアワード」を創設するとともに、SDGsに貢献する業務を推進することで社内啓発に努めています。

※1 気候関連財務情報開示タスクフォース(企業の気候変動への取り組み、影響に関する情報を開示する枠組み)
※2 5～15年先を目標年として企業が設定する温室効果ガス排出削減目標(企業の科学的な中長期の目標設定を促す枠組み)

Vision2030／ESG

- E Environment 環境
  - ▶ カーボンニュートラルの実現100%
  - ▶ TCFD、SBTへの取り組みをグループ全体で推進
- S Social 社会
  - ▶ 女性管理職比率13%以上
  - ▶ DTSグループのSDGs案件比率50%以上
- G Governance 統治
  - ▶ コーポレートガバナンス・コードへの高水準適合

中期経営計画の概要

財務・非財務の中期経営目標

Vision2030の1st STAGEとなる中期経営計画（2022年4月～2025年3月）においては、事業および経営基盤の両面において重要課題を設定し、これらを実現するため、財務のみならず非財務においても中期の定量目標を設定しています。2025年3月期の財務KPIとして、連結売上高1,100億円以上、EBITDA130億円以上、ROE13%以上、配当性向50%以上などを掲げています。

非財務KPIとしては2025年3月期に、フォーカスビジネス（21ページご参照）売上高40%以上としました。

またESG関連では、CO_2排出量削減について2013年度比50%以上を目標としています。

中期経営目標（KPI：財務）

2025年3月期経営目標

事業収益
- 連結売上高 …… 1,100億円以上
- EBITDA※1 …… 130億円以上
- EBITDAマージン …… 12%程度

※1 営業利益120億円以上（参考値）

投資
- 投資枠（3年間累計） …… 250億円

経営効率
- ROE …… 13%以上

株主還元
- 配当性向 …… 50%以上
- 総還元性向 …… 70%以上
  （2022年度は130%程度）

中期経営目標（KPI：非財務）

2025年3月期経営目標

注力領域
- フォーカスビジネス※2売上高 …… 40%以上

※2 デジタルBiz・ソリューションBiz・サービスBizの3つの成長エンジンで構成される、今後注力していくビジネス領域

ESG
- CO_2排出量削減（2013年度比） …… 50%以上
- SDGs関連売上高※3 …… 40%以上
- 女性管理職比率 …… 6%以上
- 女性取締役比率 …… 10%以上
- 独立社外取締役 ……過半数

※3 SDGs（17項目）に適応するプロジェクトの売上高。現場社員含めてグループ全体でSDGsを常に意識

「事業」「経営基盤」に5つの重要課題

2030年のありたい姿を実現していくための重要課題には、事業として「提案価値の向上」「SI×デジタルのコンビネーション」「新規領域・グローバルへの進出」の3つが、経営基盤として「ESGへの取り組み強化」「自社経営基盤の改革」の2つがあり、これらを年間100億円の成長投資で実現していきます。

このうち、事業に関する3つの重要課題への取り組みでは、アプリケーション開発を中心としたビジネスモデルを起点として業界知見とデジタルを融合させながら、基盤・ネットワーク・運用保守のフルサービスを提供可能とするトータルSIへ進化することを目指します。加えて、自社ソリューション・サービスを次々に創出することにより、事業を拡大していきます。これらの取り組みで得られたノウハウを横展開してソリューション事業を拡大しながら、さらに新規領域、グローバル事業の拡大へとつなげていきます。

経営基盤に関する「ESGへの取り組み強化」では、環境等への取り組み推進として、再生可能エネルギーの調達を行いつつ、CO_2排出量の50%削減に取り組んでいきます。

「環境等への取り組み推進」をはじめ、サステナビリティ経営の推進組織として2022年4月にサステナビリティ委員会を設置、議論や対応を加速させていきます。

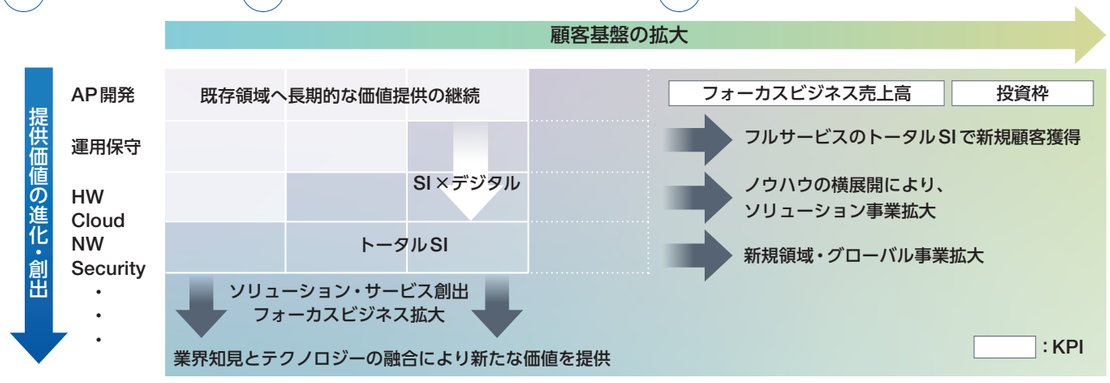
「従業員エンゲージメント・多様性向上」では、働きやすい環境の整備としてテレワークを今後も継続するほか、フレックスタイム制度を活用した柔軟な勤務体系を導入し、従業員エンゲージメントサーベイを昨年度実施するなど、改善を進めています。

「ガバナンスおよび情報開示強化」では、監査等委員会設置会社に移行したほか、女性取締役比率を10%以上、独立社外取締役を過半数とする目標も、2022年6月23日開催の定時株主総会で承認された取締役会で既に達成されています。

「自社経営基盤の改革」では、社員のチャレンジを後押しするため、権限委譲によるアジリティの高い組織運営に取り組むほか、お客様のリファレンスモデルとなるべく、データドリブン経営への変革に向けた社内バックオフィスのDXを推進していきます。

重要課題：『事業』

Ⅰ 提案価値の向上　Ⅱ SI×デジタルのコンビネーション　Ⅲ 新規領域・グローバルへの進出



重要課題：『経営基盤』

Ⅳ ESGへの取り組み強化

環境等への取り組み推進 CO_2排出量削減 SDGs関連売上高	• 再生可能エネルギーの調達等、脱炭素経営の推進 • SDGsを意識したプロジェクトの拡大・推進 • サステナビリティ委員会を設置し、議論・対応加速
従業員エンゲージメント・多様性向上 女性管理職比率	• 多様な人材が活躍できる働きやすい環境の整備 • マネジメント人材の戦略的育成 • 従業員エンゲージメントサーベイの定期実施、分析／対応
ガバナンスおよび情報開示強化 女性取締役比率 独立社外取締役比率	• 監査等委員会設置会社への移行 • 取締役会の独立性・ダイバーシティの向上 • 非財務情報の充実、業績開示の継続的改善

：KPI

Ⅴ 自社経営基盤の改革

プロセス刷新と先端技術活用	• 権限委譲によるアジリティ実現、チャレンジを後押し • データドリブン経営に変革、お客様のリファレンスモデルへ

中期経営計画の概要

サステナビリティ経営の推進体制

サステナビリティ委員会

持続可能な社会の実現と企業の持続的成長を両立していくことが重要な経営課題であるとの認識に立ち、当社グループの環境・社会への取り組みをより一層強化するため、2022年4月「サステナビリティ委員会」を新設しました。

サステナビリティ委員会は、取締役会による監督のもと、代表取締役社長を委員長とし、取締役および執行役員を中心に構成されています。サステナビリティに関する基本方針や目標、活動計画の策定、目標に対する推進管理や評価、個別施策を審議するとともに、定期的に取締役会に報告や提言を行っていくことで、地球環境保全、雇用の創出などさまざまな社会課題に取り組んでまいります。

項目	議題	取り組み
環境	TCFDの枠組みに沿った気候変動に関するリスクと機会の特定	当統合報告書にて開示
	SBT（Science Based Targets）への取り組み	SBTに整合した目標の設定
	環境に関する取り組み状況の報告	経営会議、取締役会において報告
人材	人材育成戦略および報酬戦略	サステナビリティ委員会での検討を経て、取締役会で議論

株主還元方針

中期経営計画の株主還元としては、2022年度は創立50周年記念として、自己株式50億円の取得および1株当たり50円の記念配当をプラスします。なお取得した自己株式は、すべて消却します。2022年度の総還元性向は128.6%となります。

2023年度以降は、配当性向50%以上、総還元性向70%以上を維持していく方針で、配当性向および総還元性向の目標達成を基準とした安定的な配当や、自己株式取得などの機動的な資本政策を実施し、株主の皆様への利益還元を強化していきます。

中期経営期間中のキャッシュアロケーションでは、250億円の積極的な成長投資を行うとともに、株主還元に200億円を予定しています。なお、成長投資に残余が生じた場合には、機動的なさらなる自己株式取得等を実施していきます。

中期経営計画　株主還元（2022年度）

50周年記念

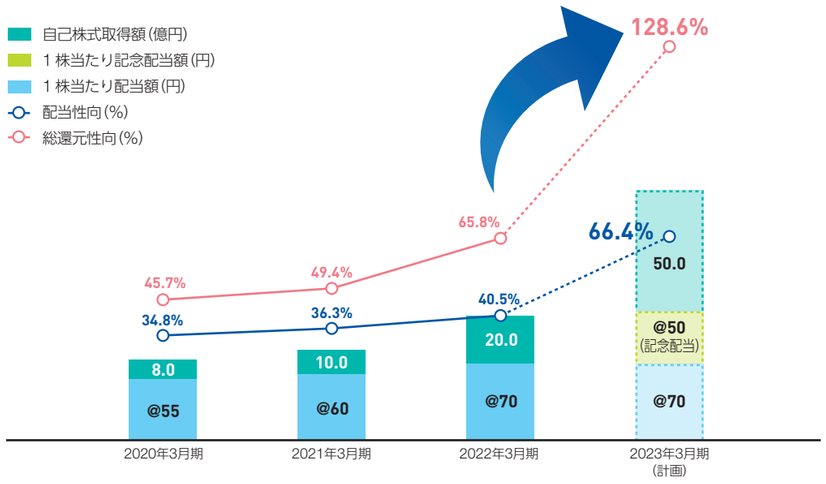
50th Anniversary

自己株式取得
50億円

記念配当
+50円

配当性向および総還元性向の推移

- 2022年度は創立50周年記念として、自己株式**50**億円の取得および1株当たり**+50**円の記念配当を実施（取得した自己株式はすべて消却）
- 2023年度以降は配当性向**50%**以上、総還元性向**70%**以上を維持



中期経営計画における実現のポイント

5つの重要課題の解決に向け、中期経営計画で直ちに着手すべき取り組みのポイントを設定

1 事業フォーメーション強化・カバレッジ拡大

- セグメントごとの事業戦略の共有・実行力強化のため機構改革（製販一体等）実施
- アプリケーション開発に加え、トータルSI提案の強化・推進
- コンサル領域を含めた提案型営業へのシフト

2 得意技（オファリング）の創出

- 注力領域・ソリューションを決めて実績・経験を蓄積し、得意技を創出
- インダストリーと得意技の掛け算で事業拡大
- 得意技を決めて繰り返すことで問題プロジェクトを抑制

3 積極的な外部発信によるイメージ刷新

- 広報・広告強化のため広報部を新設
- 自らのシステム構築実績やESGの取り組みを積極的に外部発信し、外部イメージとのギャップを埋めていく

4 人材確保・強化

- デジタル・営業・運用・PM・スタッフ・グローバル・次世代リーダーの育成
- セグメントごとの戦略に合わせたキャリア採用強化
- 成果・業績をより重視した評価・処遇への見直し

5 アジリティを実現する組織体制・権限導入

- 権限委譲による、意思決定の迅速化と主体性の向上
- 機構改革（イノベーション機能、基盤集約等）

6 先端技術のグループ内活用

- セキュリティ対応の高度化（ゼロトラスト対応）
- 最先端技術により社内バックオフィスのDXの推進
  - ➡ 実践によりそれをオファリング化してお客様への提案へと好循環を実現

7 TCFD、SBTへの取り組み

- 中計期間でCO_2排出量実質半減を実現（再生可能エネルギーの調達等）（注）2013年度比
- 脱炭素に貢献するソリューション、サービスの創出

8 多様な人材の活躍機会創出

- 女性管理職比率向上（3.1%⇒6.0%）
- 障がい者雇用率向上（法定雇用率以上をキープ）
- 外国人雇用

9 きめ細やかなエンゲージメント

- 従業員エンゲージメントサーベイ定期実施、エンゲージメントスコア向上施策の立案・推進
- ESG推進部にIR・SR機能を統合、株主・投資家とのエンゲージメントを一体的に推進

特集:DTSの成長戦略

取締役専務執行役員
竹内 実

既定路線を打破し、新たな成長モデルを構築

長期展望「Vision2030」では、「期待を超える価値を提供するためにチャレンジし続ける企業へ」をビジョンとして掲げ、大切にしたい価値観を「常に変化を楽しもう」としました。

当社の成長を支えてきた業務知識、モノづくり力、高い使命感での運用・監視業務は、いずれも受託開発によって培った強みであるため、受け身型でこの枠から抜け出す勇気に欠けていたと考えています。受託開発以外の経験が少なく、要員も受託開発にフル稼働で、新規ビジネスの創出に割く余裕がない状況にありました。

当初指摘されていた、プロジェクトマネジメント力は強化されたものの、ソリューションビジネスと基盤技術に課題があり、急拡大するデジタルトランスフォーメーション(DX)を捉えきれていないとの危機感があります。この弱点克服のため、2021年には「クラウドファースト」をキャッチフレーズに、デジタルソリューション事業本部を設立しました。

今回の中期経営計画では、この方向をさらに明確にするため、セグメント構成を変更しました。さらにこれまでの受け身型を打破し、新たな成長モデルを描くため、既定路線からどんどんはみ出すチャレンジ精神を推奨し、自社ソリューションの創出に傾注していきます。従来の“人の稼働”に偏っていた稼ぎ方と、“ソリューションやサービスに稼がせる”スタイルも築いていきます。さらにM&Aも有効に活用していきます。

業界・地域別と業界・地域横断型に特化しつつ、3つが融合

新たなセグメントは、業界・地域別の「業務&ソリューション」と、業界・地域横断型の「テクノロジー&ソリューション」「プラットフォーム&サービス」の3つからなります。

このような体制としたのは、DX時代に入って革新的な技術が次から次へと生まれ、イノベーションがさらに加速しつつあるからです。こうしたなかでは、お客様に相対する業務&ソリューションが最先端技術やトレンドを的確にキャッチアップしていくには限界があります。そこで、業界・地域別は業界知見と業務知識をさらに深掘りしてお客様との関係強化に注力することとし、最先端技術の追求は業界・地域横断型のテクノロジー&ソリューション、プラットフォーム&サービスの役割としました。

テクノロジー&ソリューションから生まれた独自のソリューションを業務&ソリューションがお客様に提案し、構築し終わった後はプラットフォーム&サービスが引き継ぎ、運用サービスを提供していきます。このように3つのセグメントが融合したビジネススタイルになっていくことを目指します。

担当領域以外のソリューション提案を拡大

業務&ソリューションが縦割りとなっていくのはある意味、致し方ない面があります。例えば、旧セグメントの金融であれば、これまでは金融機関の基幹システムにのみ着目していました。しかしながら、金融機関には基幹システム以外にも、人事システムやワークフローシステムなどさまざまなシステムがあります。テクノロジー&ソリューションが創出するソリューションによって、こうした基幹システム以外についてもより柔軟にご提案できるようになります。

当社グループのプライム(一次請け案件)比率は約7割に達します。この顧客基盤を最大限に活かし、DX時代にDTSならではの競争優位性を発揮していくことが、今回のセグメント変更の最大の狙いです。

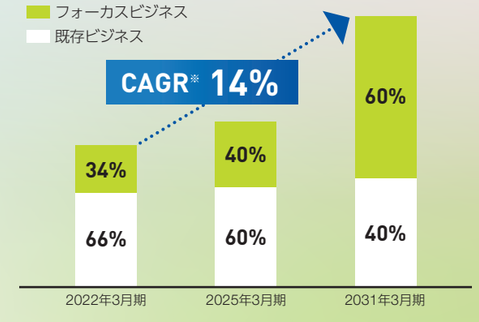
DX関連ビジネスを3つの成長領域に定義

前中期経営計画(前中計)では、「DX関連売上高」として「SoE型ビジネス」「ソリューションパッケージ型ビジネス」「サービス提供型ビジネス」の拡大に注力した結果、前中計で当初目標としていた売上高構成比25%を超え、34.4%を達成しました。一見、好調のように見えますが、急拡大するDXの取り込みがまだまだ不十分であると認識しています。

同じく前中計で掲げたDX関連人材の育成については、DX関連資格保有者数が目標とした500名を突破して2022年3月末時点で843名となり、充分な成果を挙げることができました。

今回の中期経営計画(現中計)においても、引き続きDX関連ビジネスを成長領域としていきます。前中計の物差しは、どちらかというと受託開発ビジネスに重きを置いた分類となっていたため、「フォーカスビジネス」として再定義し、新セグメントの構成を意識して「デジタルBiz」「ソリューションBiz」「サービスBiz」という、3つのBizとしました。デジタルBizはビジネス規模が人の稼働に比例するため、成長性に限界があります。したがって、人の稼働に連動しないソリューションBiz、サービスBizをどこまで成長させることができるかに注力していきます。

フォーカスビジネスの売上推移



※CAGRは2021～2030年度のフォーカスビジネス売上高

特集：DTSの成長戦略

業務＆ソリューション セグメント概要と成長戦略

「PM力」「業界知見」に「デジタル技術」をアドオンし、新たな高付加価値を提供

業界特化型のソリューションを積極的に創出

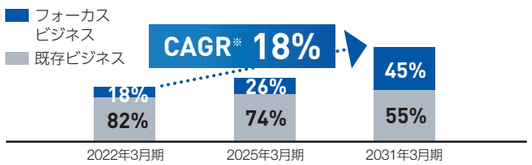
業務＆ソリューションは、お客様と相対してきた従来のセグメントのうち、「金融」「社会」「地域」「海外」の4つの分野を1つのセグメントにまとめています。お客様と向き合う最前線のセグメントであり、これまで培ってきた業界知見と業務知識を最大限に発揮することが求められます。

従来のセグメントは縦割りでしたが、業務＆ソリューションに対して業界・地域横断型セグメントであるテクノロジー＆ソリューションとプラットフォーム＆サービスが縦に展開していきます。

これまでのDTSでは、お客様の要望に応え、そのオーダー通りにシステムを開発して納品する受託開発が中心でした。これからは、業務＆ソリューションの深い業務知識を自社サービスとして集結し、お客様に「業務特化型ソリューション」として提案することに注力していきます。

「海外」に関しては、Nelito社の金融機関向けのソリューションである「FinCraft（フィンクラフト）」製品を東南アジアや東アフリカ諸国などへ販路拡大を図っていきます。

売上推移



※CAGRは2021～2030年度のフォーカスビジネス売上高

成長戦略：業務＆ソリューション

中期経営計画における成長戦略

Ⅰ 提案価値の向上
Ⅱ SI×デジタルのコンビネーション
Ⅲ 新規領域・グローバルへの進出

- Ⅰ モダナイゼーションビジネスの拡大
- Ⅱ DX対応力強化（PM力・業務知見とテクノロジーの融合）
- Ⅲ 国内外グループの共創強化（顧客横断、ニア・オフショア）
- Ⅰ 提案価値進化により新規顧客拡大

フォーカスビジネスへの取り組み

- クラウドアーキテクチャーベースでのAP開発力強化（コンテナ, DevOps, マイクロサービス, CI/CD 等）
- アジャイル／ローコード開発への対応力強化（Scrum/ServiceNow, OutSystems, GeneXus 等）
- 業界特化ソリューション・サービス拡大・さらなる創出（AMLion, DAVinCI LABS, 業界特化型ソリューション）

主な成長投資

- 高度人材の育成・採用（ビジネスコンサルタント、APスペシャリスト、ビジネスプロデューサ、グローバル人材等）
- AMLion、Nelito FinCraftの機能拡張のための研究開発
- 業界特化ソリューションの創出
- M&Aを含む強みの拡充と国内外の業務ソリューションとの共創

売上高

2021年度	2024年度
366億円	430億円

CAGR 5.5%

フォーカスビジネス比率

2021年度	2024年度
18%	26%

社員数

2021年度	2024年度
2,050名	2,170名

生産性（一人当たり利益）

2021年度	2024年度
2.1百万円	2.5百万円

（注）社員数・生産性（一人当たり利益）は海外除く数値

テクノロジー＆ソリューション セグメント概要と成長戦略

デジタル技術・ソリューションに特化し、業種・業界を問わず、お客様の多種多様なニーズに最新技術で対応

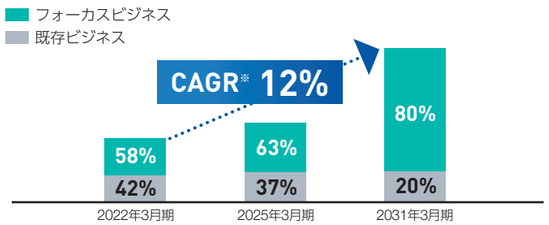
今回のセグメント構成の変更により、DTSグループがお客様のDX、そしてクラウドビジネスを支えていくという役割がより明確になりました。

具体的な新規ソリューションの取り組みとしては、DTSグループではゼロトラストセキュリティ化を推進しており、ユースケースを自社でまず蓄え、その経験と実績を活かしてゼロトラストセキュリティ事業を立ち上げていきます。

このほか、社内システムをSaaS型アプリケーションで再構築しており、その知見を基にソリューション化し、新たなビジネスとして展開していく計画です。

この展開の鍵を握るのが目利きとなる人材の育成です。さまざまなデジタル技術を活用できるフルスタックエンジニア、DXコンサルタント、ビジネスプロデューサの確保と育成を図っていきます。

売上推移



※CAGRは2021～2030年度のフォーカスビジネス売上高

成長戦略：テクノロジー＆ソリューション

中期経営計画における成長戦略

Ⅰ 提案価値の向上
Ⅱ SI×デジタルのコンビネーション
Ⅲ 新規領域・グローバルへの進出

- Ⅱ クラウド基盤ビジネスのさらなる拡大とゼロトラストセキュリティ事業の立ち上げ推進とビジネスモデルの変革
- Ⅰ 独自ソリューション、得意技のさらなる強化・推進
- Ⅱ IoT分野の技術領域拡大とインテグレーションを推進
- Ⅰ データ駆動型領域でのビジネスモデル構築

フォーカスビジネスへの取り組み

- クラウドビジネス技術の強化およびビジネスモデルの変革（AWS, Azure, ServiceNow, Snowflake, okta 等）
- パッケージ販売拡大に向けた機能強化、ERPビジネス拡大強化（Walk in home, GalleriaSolo, SAP 等）
- エッジAIとサイバーセキュリティ技術の確立（AI, LSI設計（RISC-V, arm）等）

主な成長投資

- 高度人材の育成・採用（基盤系技術者、クラウド系技術者、ビジネスプロデューサ、データサイエンティスト等）
- 独自パッケージ、IoT、AI、半導体領域での研究開発
- セキュリティ領域でのサービス開発
- サービス開発で不足している領域での出資を含めた投資

売上高

2021年度	2024年度
299億円	370億円

CAGR 7.4%

フォーカスビジネス比率

2021年度	2024年度
58%	63%

社員数

2021年度	2024年度
1,350名	1,600名

生産性（一人当たり利益）

2021年度	2024年度
2.5百万円	3.1百万円

特集:DTSの成長戦略

プラットフォーム&サービス

セグメント概要と成長戦略

先端IT機器の導入・ITプラットフォームの構築・運用監視サービスを提供し、お客様が安心して利用できるIT環境をサポート

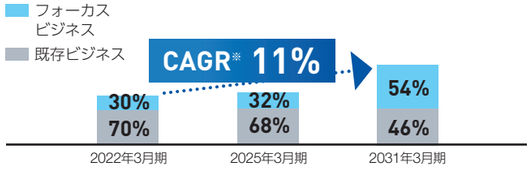
プラットフォーム&サービスセグメントは旧セグメントの運用基盤BPOであり、これまではお客様サイトの運用、監視業務という、労働集約型のビジネススタイルが主流となっていました。しかし、業務&ソリューションと同様に、幅広いお客様サイトにおける多様な経験・実績をつなぎ合わせていくと、運用・監視ビジネスのトータルソリューションが自社サービスとして構築できることになります。このように英知を結集し、さらに高度かつ付加価値の高いビジネスに進化させていきます。

このセグメントの最大の武器が、DTSのシステム運用監視・クラウド導入支援サービス「ReSM」および「ReSMplus」です。

金融や通信をはじめとしたエンタープライズ運用のノウハウ・品質はそのままに、信用力を重視する大手企業様・官公庁様から、スピードやコスト感を重視するベンチャー企業様まで、技術力と信頼、価格のバランスを評価されています。

また、2021年6月にアイ・ネット・リリー・コーポレーション株式会社を連結子会社化し、ファシリティを含めたネットワーク基盤構築全体をカバーする体制を構築しました。当期から協業実績を着実に重ねており、今後もDTSグループの強みを活かして、ネットワークソリューションビジネスの拡大に取り組んでいきます。

売上推移



※CAGRは2021～2030年度のフォーカスビジネス売上高

成長戦略:プラットフォーム&サービス

中期経営計画における成長戦略

- Ⅰ 提案価値の向上
- Ⅱ SI×デジタルのコンビネーション
- Ⅲ 新規領域・グローバルへの進出

- Ⅰ 労働集約型ビジネスから知識集約型ビジネスへの変革と高度化
- Ⅰ サービス提供型ビジネスの進化によるストックビジネスの拡大
- Ⅱ 製品・サービスを活用して顧客のDX事業を推進

フォーカスビジネスへの取り組み

- ReSM/ReSMplusを中心とした運用サービスメニューの拡大
  (AWS, Azure, ServiceNow, ゼロトラスト 等)
- HybridCloud、Data Management等の強化・拡販
  (AWS, Azure, Vmware Cloud, テレワーク, HCI, 各種Backup 等)
- ネットワークインテグレーションビジネスの推進
  (SDN, 5G, VPN, WAN, LAN, Internet, Security 等)

主な成長投資

- 高度人材の育成・採用(ビジネスコンサルタント、基盤系技術者、クラウド系技術者等)
- 新技術評価導入のための研究開発
- ReSM第二センター設立／ショールーム新設
- SaaS型監視ツール等、DX事業強化のためのM&Aやアライアンスの推進

売上高

2021年度	2024年度
278億円	300億円

CAGR 2.5%

フォーカスビジネス比率

2021年度	2024年度
30%	32%

社員数

2021年度	2024年度
1,050名	1,060名

生産性(一人当たり利益)

2021年度	2024年度
3.0百万円	3.2百万円

DTSの財務戦略

取締役常務執行役員
浅見 伊佐夫

踊り場は抜けつつも、能動的なビジネスモデルへの転換は必然

コロナ禍の影響によってお客様がIT投資を抑制する瞬間があり、2022年3月期(前期)の業績は、受注も含めて踊り場となりました。そこから、ITだけは投資しなければならない、ITで事業そのものを変えていきたいといったお客様のマインドが非常に強くなりました。まず、お客様のサービス改善などを目的としたIT投資が立ち上がり、パッケージに強い同業他社は前期の初めから、当社も前期の後半から活況となりました。その結果、売上高は前期比39億59百万円(4.4%)増の944億52百万円となりました。営業利益も3億79百万円(3.5%)増の111億96百万円となり、12期連続の増益となりました。受注残高は259億80百万円で、期後半からの強含みの実績のまま決算を迎えることができ、2023年3月期(当期)は良いスタートダッシュが切れました。

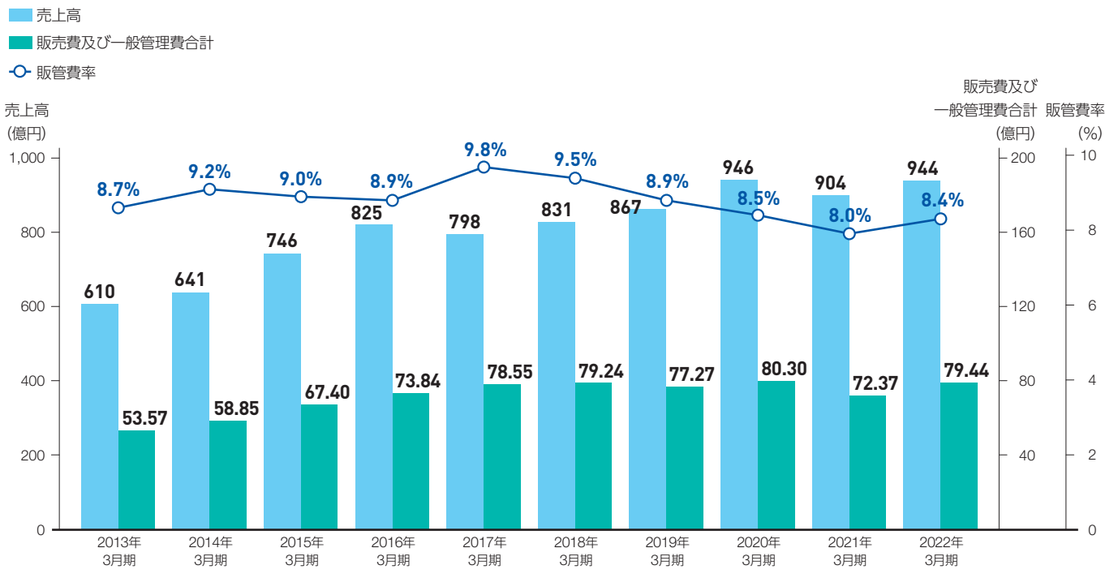
当社グループはこの10年間でプロジェクトマネジメント力を付け、一つ一つの案件の規模が大きくなり、一人当たりの売上高が増加する一方、生産性が上がり、売上原価率が下がる傾向にありました。

実力が評価されて依頼される案件が大型化し、それをきちんと仕上げることでまた依頼がくるという良い循環ができていました。

しかし、この3、4年は、売上高の伸び率が少しずつ鈍化し、外注比率が上昇して売上原価率も大きく減少しなくなってきました。財務的に見ると現状の路線ではいずれ限界がくるため、能動的なビジネスに変えていくという中期経営計画の目指す方向の必然性は明らかだったと考えています。

DTSの財務戦略

売上高、販売費及び一般管理費合計、販管費率の推移



積極的な成長投資、株主還元の強化で企業価値向上を実現

今回の中期経営計画の柱は、3年間で250億円の成長投資です。これまでは安全性を重視し、投資をあまりせず、手元資金を手厚くしてきましたが、これからは将来の売上・利益拡大に向けた循環を重視し、社員への還元となる人材投資を含む成長投資によって収益構造全体を底上げし、株主還元に充てていく方針です。総資産比で60%弱の手元資金を、財務健全性を維持しながら、中期経営計画期間中に40%程度に、「Vision2030」の最終年度には30%程度に引き下げていく計画です。

成長投資250億円の内訳としては、M&Aに100億円、残りの150億円を人材、設備、研究開発に投じていきます。

M&Aは、これからの成長に必要な先端技術などの要素を取り込むための費用と考えており、3年間、粛々と探しながら能動的に欲しいと考える企業にオファーしていきます。

残りの150億円のうちの半分は、基本的に人材投資と考えています。社員数はこの10年間、M&Aも含めてグループ全体では増えてきましたが、単独で見た場合、約3,000名で大きく変化していません。今後は、新たな採用も含め、最先端の人材の割合を増やさなければならないと考えています。さらにDX関連人材の育成などの教育投資も積極的に取り組んでいきます。

もう一つ、今回特に力を入れているのが研究開発で、3年間で20億円を積んでいます。DTSの得意技を磨くため、海外等から最先端技術を導入し、サービスとしてお客様に提供できるかを検証する費用となります。

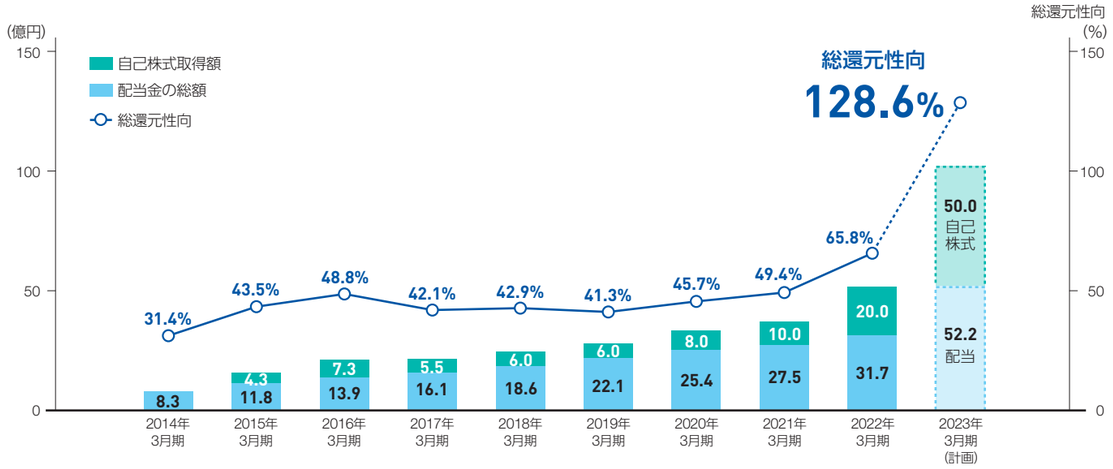
成長投資全般については、これまで新たな投資に対する動き出しが鈍かった点に一番の課題があると思っています。

社員がより提案しやすい、チャレンジしやすい環境づくりを目指し、社員、組織全体にスピード感が出せるように、社内の仕組みを改め、権限の委譲を進めています。

足元の状況では、回収も含めた絵が描き切れないという少し悩ましいところはあるものの、さまざまなアイデアが活発に出てくるようになってきたとの手応えを感じています。

最後に、成長投資に残余が生じた場合、機動的なさらなる自己株式取得等を実施することとしています。自分たちのための投資を意図しつつも、完遂できなければ株主様に還元するという方針は役員で話し合って出した結論です。この考え方を社員全体で共有していきたいと考えています。

株主還元の推移



株主還元について

株主の皆様への利益還元については、経営の最重要課題の一つと認識しており、中長期的な企業価値の増大が利益還元の最大の源泉になると考えています。今後も事業拡大に必要な保有資金を考慮し、業績動向や財務状況などを総合的に勘案したうえで、株主の皆様への中長期的な利益還元を目指して、安定した配当の継続や、自己株式取得など機動的な資本政策などに取り組んでいます。

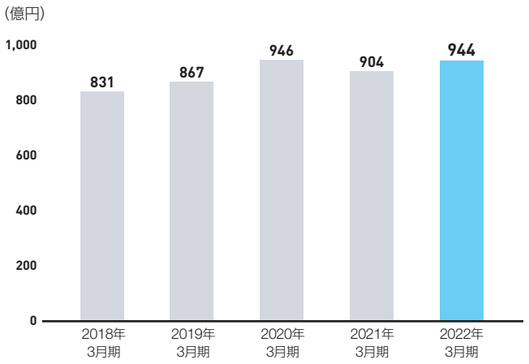
2022年3月期の期末配当は、営業利益で過去最高を更新したことに加え、親会社株主に帰属する当期純利益も過去最高を更新し、当初の業績予想を上回りましたので、配当予想から5円増配して1株当たり40円、1株当たりの年間配当金は、既に実施済みの中間配当金30円と合わせて、1株当たり70円としました。自己株式の取得については、2021年4月から6月に385,200株、2022年2月から3月に371,900株を実施しました。2022年3月には保有する自己株式の一部である1,371,900株を消却しました。

2023年3月期の配当については、「創立50周年記念配当」を1株当たり50円実施し、普通配当と合わせた1株当たりの配当金は、年間120円とする予定です。

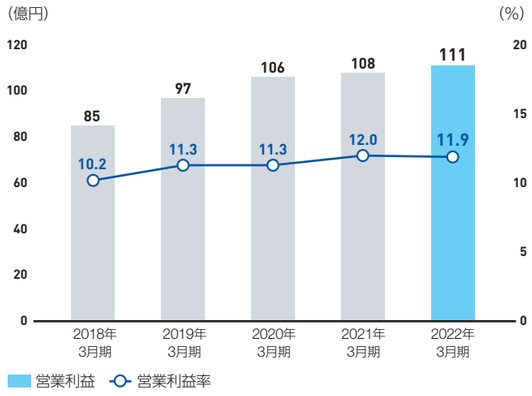
価値創造の成果（財務・非財務ハイライト）

財務

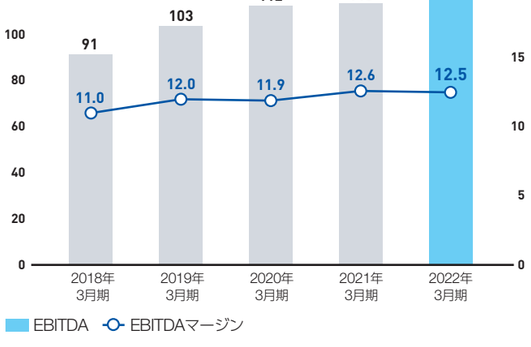
売上高（連結）



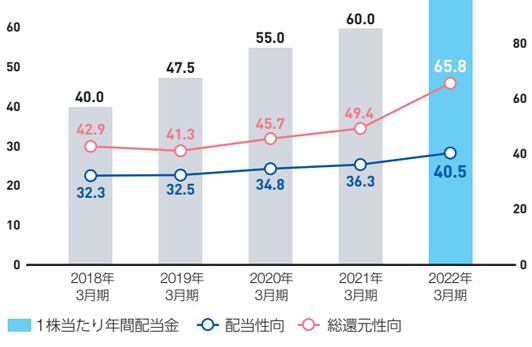
営業利益・営業利益率（連結）



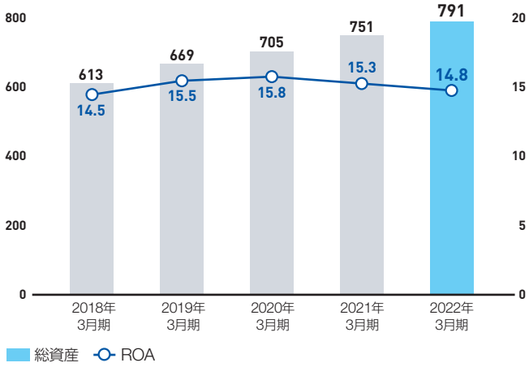
EBITDA・EBITDAマージン（連結）



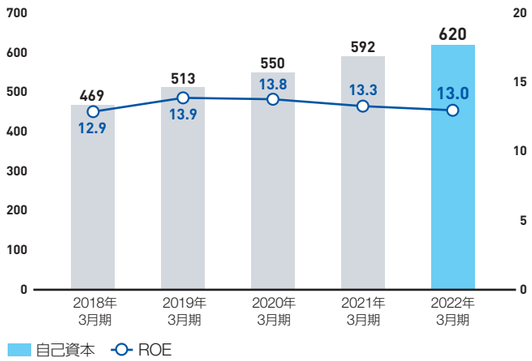
1株当たり年間配当金・配当性向・総還元性向（連結）



総資産・ROA（連結）

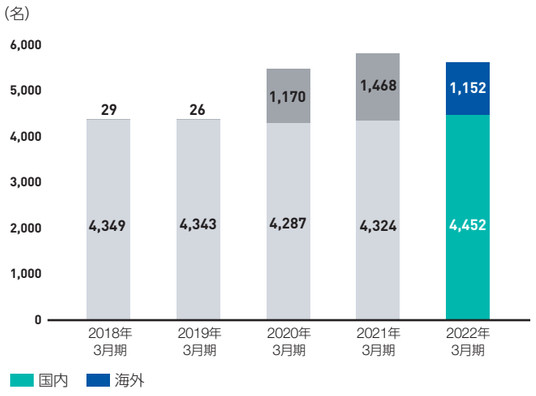


自己資本・ROE（連結）

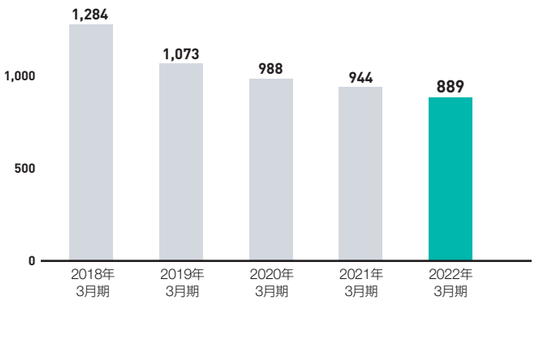


非財務

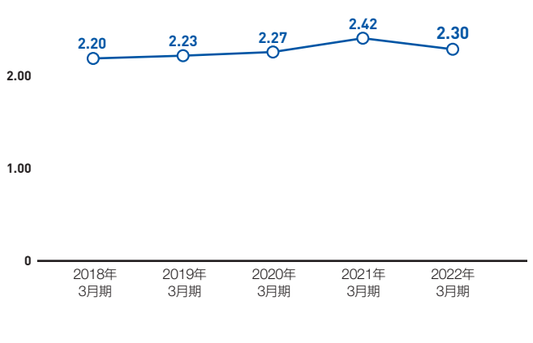
社員数（連結）



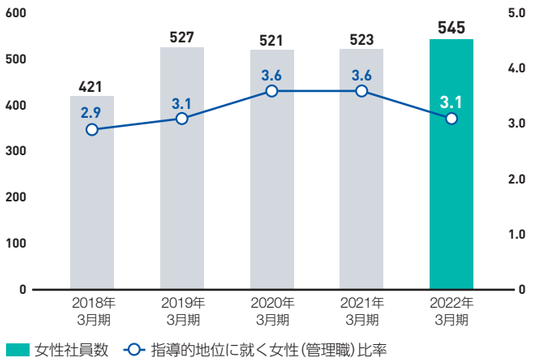
温室効果ガス排出量（Scope1+2）国内グループ会社



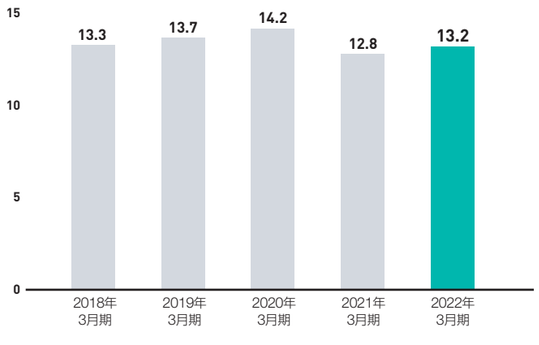
障がい者雇用率（単独）※年度平均



女性社員数・指導的地位に就く女性（管理職）の比率



平均年次有給休暇取得日数（単独）



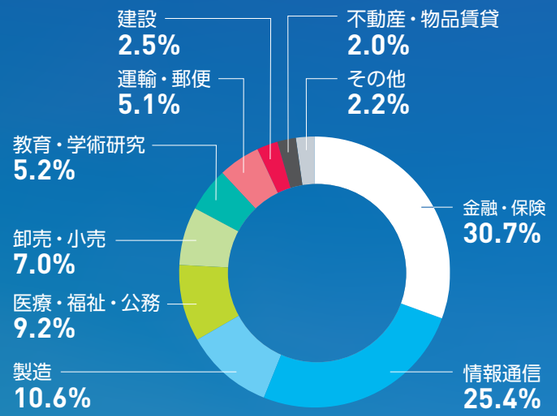
セグメント別概況 (2022年3月期)

セグメント別売上高

(億円)	実績	前年比		売上構成比率(前年比)	業績予想に対する進捗率
連結	944.5	+39.5	104.4%	—	99.4%
金融社会	284.2	△0.1	99.9%	30.1% (△1.3pt)	96.4%
法人ソリューション	275.1	+11.4	104.4%	29.1% (△0.0pt)	96.2%
運用基盤BPO	271.9	+19.6	107.8%	28.8% (+0.9pt)	103.8%
地域・海外等	113.1	+8.6	108.3%	12.0% (+0.4pt)	105.7%

経済産業省による業種分類別売上高

(億円)	金額	前年比		構成比
金融・保険	290.4	+13.4	104.8%	30.7%
情報通信	240.3	+23.6	110.9%	25.4%
製造	100.4	△1.8	98.2%	10.6%
医療・福祉・公務	86.6	+6.6	108.2%	9.2%
卸売・小売	65.7	+0.1	100.3%	7.0%
教育・学術研究	49.2	△10.7	82.1%	5.2%
運輸・郵便	48.2	+8.6	121.9%	5.1%
建設	23.5	+2.5	112.0%	2.5%
不動産・物品賃貸	18.7	△4.9	78.9%	2.0%
その他	21.1	+2.1	111.3%	2.2%
合計	944.5	39.5	104.4%	100.0%



セグメント別受注高・受注残高

(億円)	受注高				受注残高			
	新基準	(参考)旧基準			新基準	(参考)旧基準		
	実績	実績	前年比	構成比	実績	実績	前年比	構成比
連結	978.1	988.0	+77.7 108.5%	—	259.8	459.3	+47.5 111.5%	—
金融社会	297.4	300.6	+20.7 107.4%	30.4%	76.1	158.3	+16.3 111.5%	34.5%
法人ソリューション	277.8	278.2	+9.3 103.5%	28.2%	61.3	84.9	+4.2 105.3%	18.5%
運用基盤BPO	283.3	289.6	+30.5 111.8%	29.3%	87.6	181.1	+20.4 112.7%	39.4%
地域・海外等	119.4	119.4	+17.1 116.8%	12.1%	34.6	34.8	+6.4 122.9%	7.6%

(注1)2022年3月期第1四半期から「収益認識に関する会計基準」を適用していますが、前年比は、同基準適用前の前年(2021年3月期)実績と比較しています。
(注2)受注高・受注残高については、当期実績を同基準適用前(旧基準)に組み替えた値で前年同期と比較しています。

セグメント別概況 **金融社会**

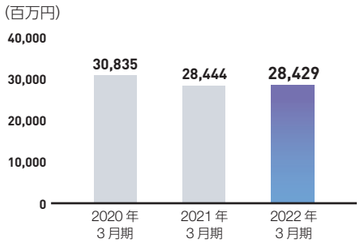
銀行業、保険業、証券業などの金融分野や、医療福祉、年金、自治体、通信の社会分野のお客様に対し、以下のサービスを提供

- 情報システム導入のためのコンサルティング
- システムの設計、開発、運用、保守など(基盤およびネットワークなどの設計・構築を含む)
- 自社開発ソリューションの導入、運用、保守など

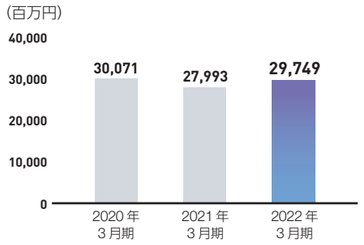
所属社員数(2022年3月末)
1,316名

顧客数(2022年3月末)
126社

売上高



受注高



金融社会セグメントの強み

金融業界における40年以上の実績と業界随一の業務ノウハウ
社会分野の豊富な実績と専門知識・技術力と顧客との信頼関係

金融分野	• 創業以来、銀行、信託銀行、証券など金融ビジネス全般のシステム開発・保守における40余年の実績。 • 大規模システム統合やシステム再構築などに対応する、高度な金融系業務知識を有する技術者。
社会分野	• 生保、生損保、年金、官公庁・自治体、医療福祉、通信などの分野において高度な業務知識と豊富な開発経験・実績。 • 主要顧客においての確固たる実績と強い信頼関係による規模。

業績概要

通信業や証券会社向けの開発案件が堅調に推移したものの銀行業のプロジェクトが軟調に推移し、売上高は284億29百万円(前年同期比0.1%減)となりました。

2021年6月、アンチマネー・ローンダリングの国際基準に準拠し、関連業務を幅広くサポートするパッケージシステム「AMLion(アムリオン)」が三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社様に採用されました。2022年1月には、証券・保険・カード会社向けに、金融庁ガイドライン対応の制裁リスト照合機能の提供および無償トライアルを開始しました。引き続き、マネー・ローンダリング対策およびテロ資金供与対策の領域にとどまらず証券会社や暗号資産交換所の売買審査管理システムとしての提供も行っていきます。

また、キャッシュレス決済の不正検知において課題になっていた誤検知や新たな不正手口への対応を実現するため、アルテアエンジニアリング株式会社と提携し、AIとルールベースエンジンを組み合わせたハイブリッド型「不正予測検知ソリューション」の販売を開始しました。今後も金融機関の金融犯罪対策をトータルでサポートしていきます。

さらに、業務知識があれば、誰でも簡単にAIを活用したデータ分析ができる「DAVinCI LABS(ダヴィンチ・ラボ)」について、既存製品より低コストで導入可能なSaaS型クラウドサービス「DAVinCI Jr.(ダヴィンチ・ジュニア)」の提供を開始しました。

セグメント別概況 法人ソリューション

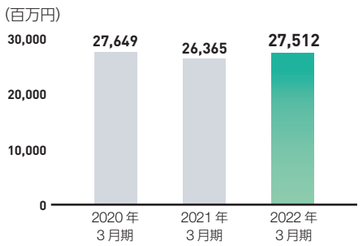
情報サービス業、製造業、小売業、流通業、航空運輸業などのお客様に対し、以下のサービスを提供

- 情報システム導入のためのコンサルティング
- システムの設計、開発、運用、保守など(基盤およびネットワークなどの設計・構築、組込みを含む)
- 自社開発ソリューションやERPソリューションなどの導入、運用、保守など

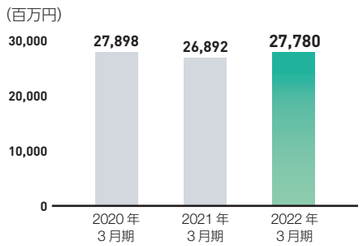
所属社員数(2022年3月末)
1,226名

顧客数(2022年3月末)
832社

売上高



受注高



法人ソリューションセグメントの強み

多様な業界の豊富な業務知識と開発実績
組込みシステム開発を主軸に、車載・医療などのDXを支援

法人ソリューション分野	• 小売・流通・航空運輸業界における豊富な業務知識、構築力。 • 大手製造業の受発注管理・商品開発管理システムにおける豊富な開発実績。生産計画から、製造・販売に至るまで、IoTとビッグデータ(AI・BIの活用)を組み合わせ、トータルにソリューションを提供。 • 自社パッケージをはじめ、SAP、intra-martなど、大規模から中小レンジまでカバーしたソリューションラインナップ。
組込み関連分野	• 車載などの組込み関連分野における開発支援ツールや検証・生産支援ツールなどの自社プロダクトの提供。 • 医療関連の計測制御システム、ハードウエア・ファームウエア受託開発などの豊富な実績。

業績概要

クラウドや自社パッケージを活用したDX関連案件などが順調に推移し、売上高は275億12百万円(前年同期比11.4%増)となりました。

2021年6月、工事の進捗管理やその報告、および図面などの資料管理機能を備えた施工管理アプリケーションをリリースしました。今後も、建設業や不動産業のさらなる業務効率向上を図るため、機能追加やカスタマイズを柔軟に加えることで、顧客のニーズに合わせた販売を展開していきます。

また、電子政府の総合窓口であるe-Gov電子申請システム※1と簡易な連携を実現する「eGConnector(イージーコネクター)」において、マイナポータル経由で健康保険組合向けの申請も可能とするなど、SAP関連ソリューションの強化に取り組んでいます。

2022年2月、アマゾン ウェブ サービス(AWS)導入前のサポートから運用保守まで包括的に対応するため、「AWS導入・運用サービス」の提供を開始しました。

株式会社DTSインサイトでは、SiFive社製RISC-V※2開発ボードの新製品「HiFive Unmatched」の販売を開始しました。自動車、産業機器、OA機器といった各種業界向けにRISC-Vのアプリケーションや製品の構築を容易に実現するものです。今後も、RISC-V関連製品の販売拡大を推進していきます。

※1 電子政府の総合窓口「e-Gov」の機能の一つで、書面による申請や届出を不要としインターネットを利用して行政手続きを行えるようにした申請のシステム。
※2 オープンソースとして公開された命令セットアーキテクチャー(Instruction. SetArchitecture: ISA)。

セグメント別概況 運用基盤BPO

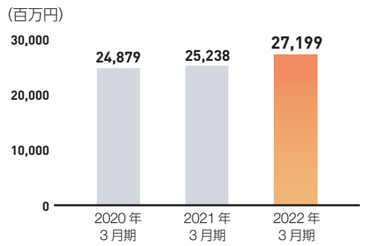
幅広い業種のお客様に対し、以下のサービスを提供

- クラウド系サービスや仮想化システムなども含めたトータルな情報システムの運用設計、保守
- 常駐または遠隔によるシステムの運用、監視業務
- ITインフラを中心としたシステムの運用診断や最適化サービスなど
- システム機器の販売など

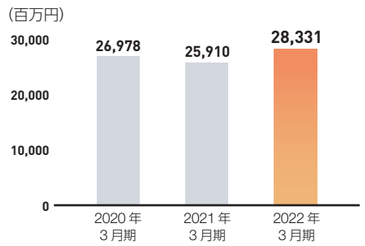
所属社員数(2022年3月末)
1,017名

顧客数(2022年3月末)
637社

売上高



受注高



運用基盤BPOセグメントの強み

煩雑なシステム運用業務からお客様を解放、効率的・最適な運用を実現
お客様のIT戦略課題を、最新技術や業務ノウハウで解決

運用BPO分野	• 40年以上の経験とノウハウで、高品質な運用体制を迅速に構築。システム運用に関わるすべての領域の実現をサポート。また、独立系の強みを活かし、お客様のニーズに合わせ、オンプレミス、クラウドサーバーから仮想化システムまで幅広く運用設計・構築・運用・運用監視サービスを提供。 • 営業支援やヘルプデスク、RPA導入支援など、さまざまな業務をトータルサポート。
基盤プロダクト分野	• システム基盤の設計から構築までを一元的に提供。 • サーバーやPC端末などをワンストップで提供。

業績概要

基盤プロダクト分野において、前期大型案件の影響や半導体供給不足による納品遅延などがあったものの、情報通信業のシステム運用設計などが堅調に推移したことに加え、アイ・ネット・リリー・コーポレーション株式会社の連結子会社化により、売上高は271億99百万円(前年同期比19.6%増)となりました。

社内ヘルプデスク業務をデジタル技術でサポートする「ReSMplus」の販売拡大、その基盤として活用している「ServiceNow」のSI案件の獲得に努めています。

また、2021年6月にアイ・ネット・リリー・コーポレーション株式会社を連結子会社化しました。ファシリティを含めたネットワーク基盤構築全体をカバーする体制を構築し、協業実績を着実に重ねております。今後も当社グループの強みを活かして、ネットワークソリューションビジネスの拡大に取り組んでいきます。

セグメント別概況

地域・海外等

地域企業やグローバルに展開する海外企業などのお客様に対し、以下のサービスを提供

- システムの設計、開発、保守や自社開発を含むソリューションの導入
- IT分野における教育サービスなど
- アウトソーシングサービスおよびソフトウエアの設計、開発、運用、保守など

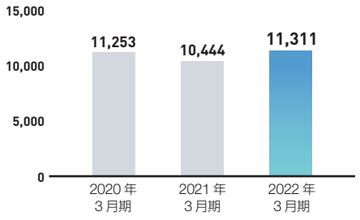
所属社員数(2022年3月末)

2,045名

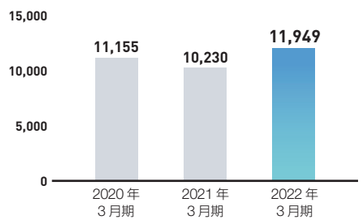
顧客数(2022年3月末)

404社

売上高



受注高



地域・海外等セグメントの強み

首都圏だけでなく、地域を含めた国内外ネットワークを展開
グローバルネットワーク強化により、顧客のグローバルビジネス拡大を支援

地域分野	• 地域子会社におけるニアショア開発の推進。 • 地方自治体や、地場企業向けのSIサービス、ソリューション導入等のサービスの展開。
海外分野	• 海外子会社におけるオフショア開発、BPOサービスの推進。 • グローバル展開する日系法人企業のお客様へのSIサービス提供。 • 海外子会社におけるグローバル金融ビジネスへのソリューションの提供。
その他	• IT分野における教育・研修、能力開発およびコンサルテーション(→ P55)

業績概要

地域の情報通信業の開発案件などが堅調に推移し、売上高は113億11百万円(前年同期比8.6%増)となりました。

2021年4月、DTS SOFTWARE VIETNAM CO., LTD.は、ベトナムソフトウエア・IT協会が主催する「サオ・クエ2021」に、当社から開発を請け負う「Walk in home」をエントリーし、ニューソフトウエアプロダクト&ソリューション分野の商品およびサービス部門で最優秀の「サオ・クエ賞」※1を受賞しました。

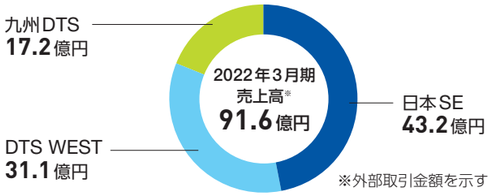
また、株式会社DTS WESTでは、AIを活用したFAQソリューション「kotosora」※2が、鳥取県の「自動車税チャットボット」「競争入札参加資格チャットボット」に導入されました。さらに、千葉県袖ケ浦市においては、総合行政ネットワーク対応AI FAQソリューション「kotosora for LGWAN」※3を活用した「庁内向けAIチャットボット」の実証実験を行いました。

また、接触による感染リスクを軽減するため、空中タッチパネルを利用した大学向け証明書発行機を開発し、国立大学法人京都工芸繊維大学において採用されました。

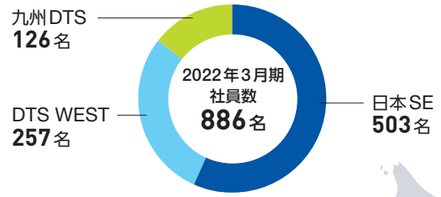
今後もこれまで培ったノウハウとDX技術により地域の発展に貢献していきます。

※1 ベトナムのITソフトウエア産業開発を促進するため、2003年から開催。優れたIT企業や製品などを表彰している。
※2 AIチャットエンジンを活用することにより、人と会話しているような自然なやりとりでFAQを利用できるソリューション。
※3 総合行政ネットワーク(LGWAN)上で利用できる多言語AIチャットボットサービス。

地域分野



※外部取引金額を示す



日本SE株式会社

札幌、東京、沼津に開発拠点を設け、主に卸売・小売、保険・証券、自治体向けのシステム提案から設計、開発、基盤構築、運用/保守までを行っています。特に販売管理において数多くの実績を有しています。

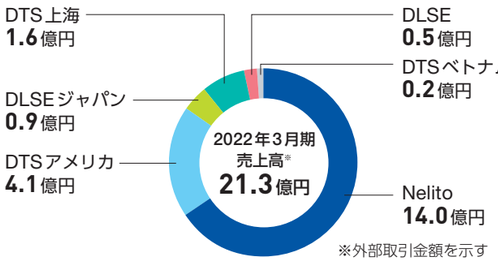
株式会社DTS WEST

大阪・京都・名古屋を中心に、消防防災・製造・自治体などへのSIサービスを展開し、RPA、AI、クラウドコンピューティングなどのCAMBRICをテーマとした新規事業にも取り組んでいます。

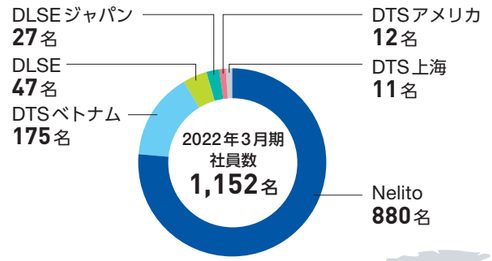
株式会社九州DTS

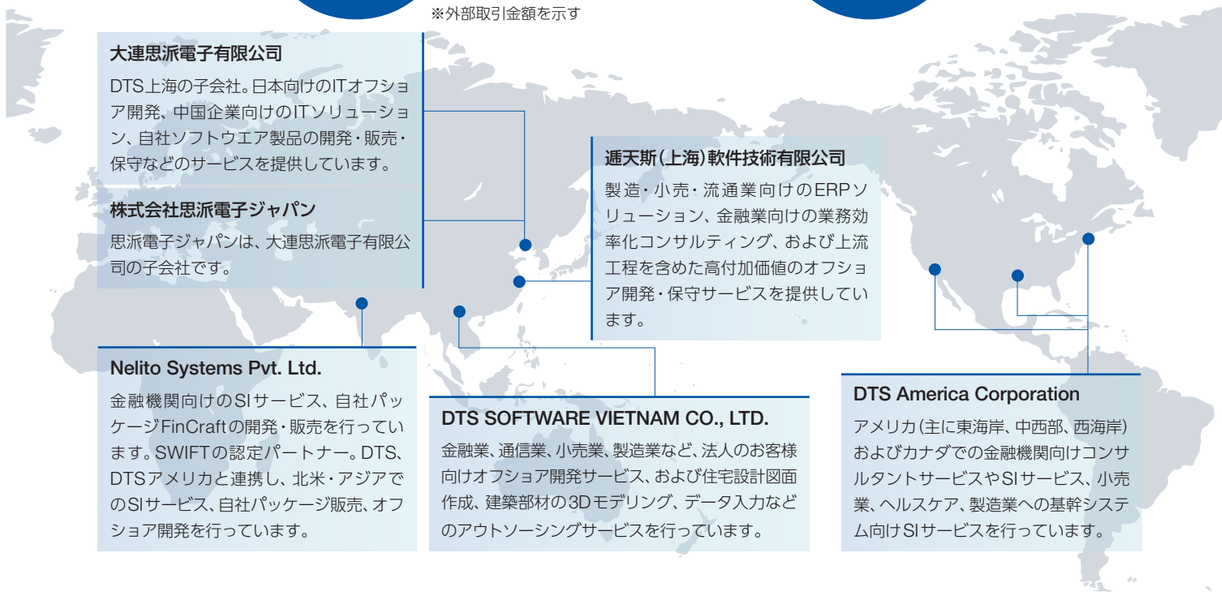
九州発とした、SIサービスを金融、法人、公共などのさまざまな分野で展開しています。特に金融分野においては地銀・メガバンク(勘定系・情報系)での開発実績を数多く有しています。ニアショア開発のサポートにも対応しています。

海外分野



※外部取引金額を示す





大連思派電子有限公司

DTS上海の子会社。日本向けのITオフショア開発、中国企業向けのITソリューション、自社ソフトウエア製品の開発・販売・保守などのサービスを提供しています。

株式会社思派電子ジャパン

思派電子ジャパンは、大連思派電子有限公司の子会社です。

遞天斯(上海)軟件技術有限公司

製造・小売・流通業向けのERPソリューション、金融業向けの業務効率化コンサルティング、および上流工程を含めた高付加価値のオフショア開発・保守サービスを提供しています。

Nelito Systems Pvt. Ltd.

金融機関向けのSIサービス、自社パッケージFinCraftの開発・販売を行っています。SWIFTの認定パートナー。DTS、DTSアメリカと連携し、北米・アジアでのSIサービス、自社パッケージ販売、オフショア開発を行っています。

DTS SOFTWARE VIETNAM CO., LTD.

金融業、通信業、小売業、製造業など、法人のお客様向けオフショア開発サービス、および住宅設計図面作成、建築部材の3Dモデリング、データ入力などのアウトソーシングサービスを行っています。

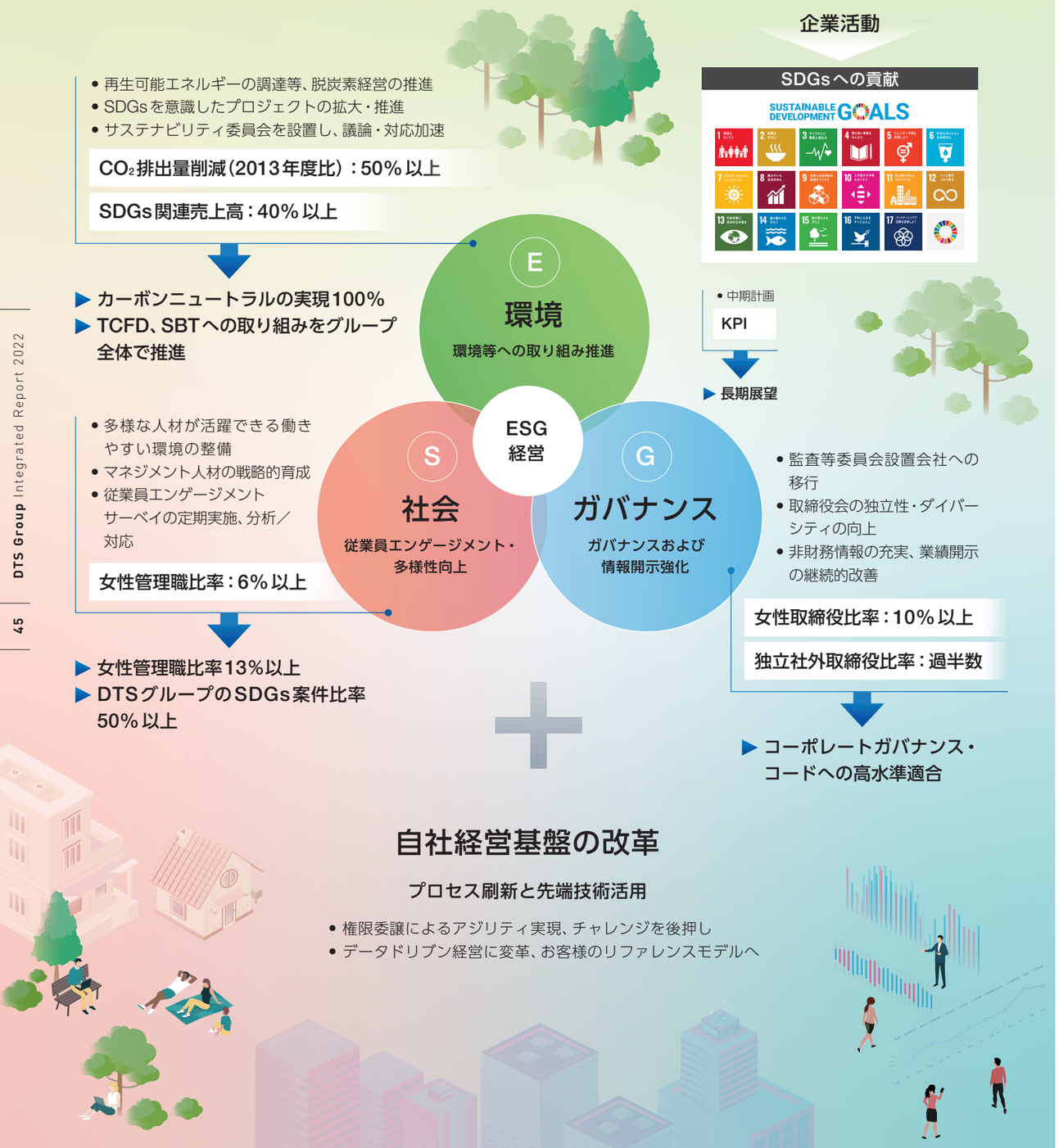
DTS America Corporation

アメリカ(主に東海岸、中西部、西海岸)およびカナダでの金融機関向けコンサルタントサービスやSIサービス、小売業、ヘルスケア、製造業への基幹システム向けSIサービスを行っています。

DTSグループのサステナビリティ経営

Vision2030に向けたESG経営

DTSグループは、カーボンニュートラルの実現等、サステナブルな社会の実現に貢献するため、ESGへの取り組みを強化しています。ESGへの取り組みでは、「環境等への取り組み推進」「従業員エンゲージメント・多様性向上」「ガバナンスおよび情報開示強化」の3本柱で進めており、それぞれにKPIを設定しています。また、従業員のチャレンジ促進および経営判断の迅速化のため、業務プロセスの刷新と先端技術の活用による経営基盤の改革を推進していきます。これらの取り組みを通じて「持続可能な社会の実現」と「企業の持続的成長」の両立を図り、社会と共に持続的に成長する企業を目指します。



自社経営基盤の改革

プロセス刷新と先端技術活用

- 権限委譲によるアジリティ実現、チャレンジを後押し
- データドリブン経営に変革、お客様のリファレンスモデルへ

サステナビリティ経営のマテリアリティ

ESG経営を推進するにあたり、さまざまな課題の中で特にDTSグループとステークホルダーの両者にとって大きな影響を及ぼすものをマテリアリティとして策定しました。策定にあたっては、中期経営計画における重要課題および実現のポイントを踏まえ、社会的価値・企業価値の2軸で重要度の高いものを整理しました。

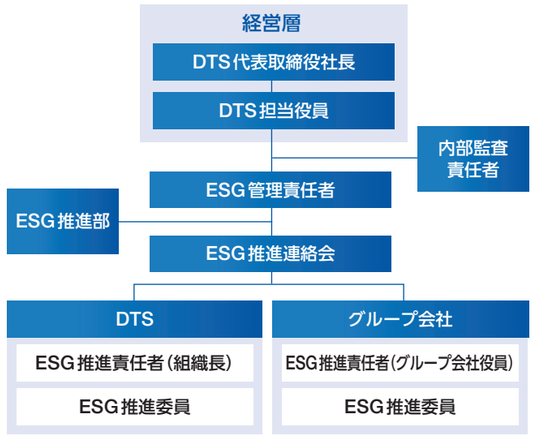
取り組み方針	マテリアリティ	主な活動	
共有価値の創造	**ITによる豊かな未来の創出**	• DX人材育成と新しい人材育成プログラム • 自由な競争と公正な取引 • パートナー企業も含めた情報セキュリティ対策の推進	P.51～62
E 環境 **環境と人にやさしい、持続可能な社会の実現を目指す**	**ビジネスを通じた地球環境への貢献**	• 国内グループ会社のオフィスで使用する電力（Scope2）の削減 • 事業活動に関連して間接的に排出されるCO_2（Scope3）の削減 • TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿った情報開示 • サステナビリティ委員会を通じた気候変動に対する取り組み推進 • 環境性能に優れたオフィスビルへの移転、集約 • フリーアドレス、ペーパーレスなどのビジネス環境の最適化による業務の効率化、省資源化 • ZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）に対応した脱炭素ソリューションの提供	P.47～50
S 社会 **企業価値の源泉としての人材マネジメントの強化およびニューノーマルに対応した新しい働き方を推進**	**人権の尊重・配慮**	• 健康経営の推進 • パートナー社員も含めた働き方改革 • 人権に関連した研修の実施 • ハラスメント防止ガイドラインの遵守	P.51～62
	ダイバーシティ＆インクルージョンの推進	• 人事・人材マネジメントの実現 • 女性や障がい者など多様な人材が活躍できる環境の整備（ダイバーシティ）	
G ガバナンス **透明性の高い経営を確立し、継続的な企業価値の向上、ステークホルダーとの信頼関係の構築を目指す**	**サステナビリティ経営を支えるガバナンスの強化**	**＜コーポレート・ガバナンスの向上＞** • 成長投資 • 株主還元 • IR・SR • 取締役会 • 機関設計 • 指名・報酬委員会 • 役員報酬 • 役員一覧 **＜内部統制の実施＞** • 内部統制システム • リスク管理 • 情報セキュリティ • コンプライアンス	P.63～82

ESG推進体制およびサステナビリティ委員会の設置

当社の中長期的な経営戦略Vision2030の実現に向け、ESGへの取り組み強化を重要課題の一つに設定しています。

企業を取り巻く環境が大きく変化するなか、持続可能な社会の実現と企業の持続的成長を両立していくことが重要な経営課題であるとの認識に立ち、当社グループの環境・社会への取り組みをより一層強化するため2022年4月に「サステナビリティ委員会」を新たに設置しました。サステナビリティ委員会は、SDGs、気候関連等、サステナビリティ課題に関するグループ全体の取り組みを推進していきます。また、サステナビリティ委員会は、サステナビリティ（気候関連等）に関するリスク・機会の特定、取り組みの計画および評価について取締役会に報告する役割を担っています。

ESG推進体制



E 環境への取り組み

環境と人にやさしい、持続可能な社会の実現を目指す

気候変動をはじめとする地球環境問題を解決し「持続可能な社会」を実現することはすべての人類にとって喫緊の課題です。DTSグループは自社の環境負荷低減を徹底するため、国内グループ会社7社でISO14001認証を取得、継続的に活動してきました。今後も「環境と人にやさしいDTSグループ」を目指し、環境活動を推進していきます。

DTSグループ環境方針

DTSグループは、地球環境の保全が人類共通の最重要課題の一つであることを認識し、未来社会に責任を持つ企業として、環境方針を定めて取り組みを行っています。特に、事業活動（情報システムの総合コンサルテーション、ソフトウエア開発、およびシステム運用等）を遂行するうえで、次の項目を重要課題として重点的に取り組んでいます。

＜重点取り組み項目＞

- 資源およびエネルギー消費量の削減
- リサイクルの推進および廃棄物の削減
- グリーン購入の推進
- IT技術を駆使した新しい社会インフラの提供

環境方針
https://www.dts.co.jp/sustainability/eco/environment/

環境マネジメントシステム（EMS）の概要および体制

DTSグループでは、国内グループ会社7社でISO14001を取得し、グループ全体で環境負荷低減に取り組んでいます。

また、DTSグループはDTSの経営層のリーダーシップのもと、環境マネジメントシステムを構築・運用しています。2020年3月期からは、環境だけでなくESG経営の課題に対象を広げ、組織横断的にESG課題に対応する体制を整えました。

＜登録組織＞

- 株式会社DTS
- 日本SE株式会社
- 株式会社DTS WEST
- 株式会社DTSインサイト
- 株式会社九州DTS
- デジタルテクノロジー株式会社
- 株式会社MIRUCA

＜登録範囲＞

- システムインテグレーションおよびシステムの開発・設計・製造および支援サービス
- 運用設計ならびに運用サービス
- 自社開発ソフトの販売
- BPOサービス
- プロダクト製品の開発・設計・販売
- システム機器の仕入販売
- 教育・研修関連サービス

環境マネジメント
https://www.dts.co.jp/sustainability/eco/environment/

ITによる取り組み

DTSグループは、デジタル技術を活用して住宅の脱炭素化を支援しています。

3D住宅CADパッケージ「Walk in home」は、高断熱化等による住宅の省エネと、太陽光発電などの創エネで、年間に消費するエネルギー量を概ねゼロとするZEH（ネット・ゼロ・エネルギー・ハウス）判定機能などを搭載したハウジングソリューションです。図面から壁・天井面積など数量を自動検出し、顧客（施主）にとって理解しにくい「省エネ」のメリットを分かりやすく表現し、省エネ住宅の普及促進に貢献しています。

Walk in home

TCFD提言に沿った情報開示

DTSグループでは、気候変動問題への対応を重要な経営課題の一つと位置づけ、さまざまな取り組みを行っています。その一つとして、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）に賛同し、同提言に基づいて気候変動に関連する事業リスクやビジネス機会について情報開示を拡充していきます。

TCFD TASK FORCE ON CLIMATE-RELATED FINANCIAL DISCLOSURES

ガバナンス

① 取締役会

気候変動におけるリスクと機会に関する目標・計画に対して、当社の取締役会は監督機関として機能しています。毎年、気候変動に関連するリスクと機会を定義し、グループ横断で設定するグループ優先リスク、環境負荷低減目標、およびグループ各社の事業計画書、リスクマネジメント計画書の承認、四半期ごとのモニタリングを行っています。また、中長期経営計画など主要な戦略や年次予算を策定・モニタリングする際も取締役会での監督のもと、サステナビリティ・気候関連の要素も考慮して議論を行っています。予実に乖離がでる場合には取締役会からの指示に基づき経営会議やサステナビリティ委員会において対策が検討され、実行に移されます。

② リスクマネジメント委員会、サステナビリティ委員会

当社は社長を委員長としたリスクマネジメント委員会およびサステナビリティ委員会を設置し、定期的にリスク評価と問題点の把握を行うとともに対応計画を策定しています。また、リスク発生の有無についても定期的に監視を行っています。

戦略

気候関連のリスクと機会が当社グループの事業、戦略、財務計画に及ぼす実際および潜在的な影響について分析し、影響の程度、期間などを開示しています。

また、脱炭素社会への移行に伴い不確実性の高い将来を見据え、どのようなビジネス上の課題が顕在しうるかについて、2℃と4℃のそれぞれにおいてTCFDが提言するシナリオ分析を行いました。脱炭素化による持続可能な2℃の世界、あるいは化石燃料依存による高度な経済発展が見込まれる4℃の世界のいずれにおいても、当社のIT関連技術によるDX対応やIoT、AIの新技術領域は、幅広い業種のお客様によるニーズがあり、気候変動に関する機会の影響は大きいことが分かりました。とりわけ、2℃の世界においては、当社の基盤事業である保守運用サービスが堅調に売上を維持拡大していくことが定量分析結果から得られたことで、当社の目標である2030年ネットゼロの達成が非常に重要な意味を持つということを、あらためて確認することができました。したがって、気候関連問題および脱炭素社会への移行は当社の発展に大きくつながりのあるものであるとの認識を強めました。

分類			リスク・機会の内容	指標	財務影響の程度	影響を受ける期間	該当シナリオ
リスク	移行	新たな規制	炭素税が導入され、協力会社の業務委託費に転嫁されることによる調達コスト増加のリスク	コスト増加	小	中期	2℃
			自社で使用する電力に伴う炭素税が増加するリスク	コスト増加	小	長期	2℃
			テナント入居しているビルの再エネ導入が遅れScope2の削減が困難となる。それに伴うオフセットコスト増加のリスク	コスト増加	小	中・長期	2℃
		評判	脱炭素社会に向けた投資家等からの情報開示要請に対応できず市場価値が低下する。それに伴う失注等のリスク＜定性評価のみ＞	売上減少	小	中期	2℃
			省エネルギー対策の遅れが原因でお客様が他の企業へ移行することによる売上減少のリスク＜定性評価のみ＞	売上減少	小	中期	2℃
		技術	DXの加速に追随するための人材確保や育成に関するコスト増加のリスク	コスト増加	中	長期	2℃ /4℃
	物理	急性	激甚災害が増加し、事業活動の停止を余儀なくされることによる売上減少のリスク	売上減少	中	短期	2℃ /4℃
		慢性	平均気温の上昇に伴う空調等の運用コストの増加	コスト増加	小	長期	4℃
機会	製品およびサービス		IoTおよびAIの活用により製造現場等の脱炭素化を支援。それに伴うビジネス拡大の機会	売上増加	中	中期	2℃ /4℃
			CASEの進展に伴い、既に提供している車載開発のニーズの高まりに伴うビジネス拡大の機会	売上増加	小	中期	2℃ /4℃
			暮らし全般における環境向上の機能として、環境問題・省エネに関連する住生活ソリューション事業拡大の機会	売上増加	小	中期	2℃ /4℃
			顧客の業務のデジタル化（ペーパーレス化）の加速に伴う自社サービスの需要拡大の機会	売上増加	大	中期	2℃ /4℃
			増加する激甚災害への対策として高まるクラウド化の加速に対応するインフラ、運用関連サービスにおけるビジネス拡大の機会	売上増加	小	中期	2℃ /4℃
			顧客の労働時間短縮に伴う省エネルギー化のためのサービスにおけるビジネス拡大の機会	売上増加	小	中・長期	2℃ /4℃
			気温上昇に伴う健康への関心の高まりによりヘルスケア、医療関連サービスの領域におけるビジネス拡大の機会	売上増加	小	中・長期	4℃
	市場		ネットゼロの達成により顧客から選択される機会が増加する。それに伴う従来の保守運用サービスに関わる売上拡大の機会	売上増加	中	中・長期	2℃

環境への取り組み

リスク管理

当社グループでは、気候関連リスク・機会を戦略と位置づけ、企業が適切に対応することで持続的な成長につながると考えています。

1. 気候関連リスク・機会を特定し、「発生可能性」と顕在化した場合の「量的影響度」「質的影響度」の3つの尺度で評価します。
2. 当社グループの戦略に大きな影響を及ぼす気候関連リスクと機会について、リスク対応策および機会実現策を策定し、サステナビリティ委員会において進捗のモニタリングを行います。
3. 当社グループにおけるリスク管理および危機管理を適正に行うことにより、損失の最小化と持続的成長を図ることを目的として、その推進組織をリスクマネジメント委員会とし、当社グループの事業に関わるリスクを統括管理しています。気候関連リスクは、サステナビリティ委員会によってERMと統合され、全社リスクとして取締役会による監督体制のもと、当社グループの戦略に反映し対応しています。

指標と目標

当社グループは、世界全体の気温上昇2℃未満目標達成のため、長期的な温室効果ガス排出量の削減目標を設定しています。2024年度にはScope1・2・3の排出量削減目標について、SBT（Science Based Targets）イニシアチブの認定を申請する予定です。

当社グループは、長期展望「Vision2030」をもとに、Scope1・2における2030年CO_2排出量NETゼロを掲げ、Scope3についても野心的な目標を設定し、カーボンニュートラルの実現を目指していきます。

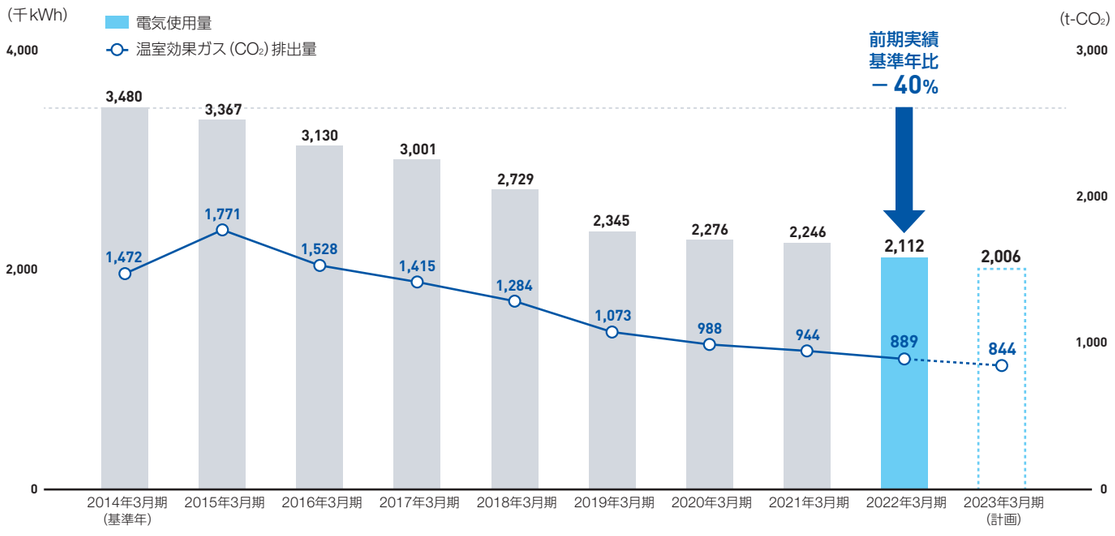
温室効果ガス排出量（Scope1・2・3）（国内グループ会社）

	目標年	CO_2排出量 目標値	CO_2排出量 削減率目標	2020年度 実績	2021年度 実績【基準年】
Scope1/2	2030年	0t-CO_2	NETゼロ	944 t-CO_2	889 t-CO_2
	2050年	0t-CO_2	NETゼロ（維持）		
Scope3	2030年	21,049 t-CO_2	50%削減（2021年度比）	38,329 t-CO_2	42,099 t-CO_2
	2050年	0t-CO_2	NETゼロ		

気候変動への取り組み

世界的な気候変動の深刻化を受け、温室効果ガス排出量の削減に継続して取り組んでいます。
また、パリ協定の枠組みに沿った目標を設定し、国内グループ会社を含めたサプライチェーン全体の排出量管理に取り組んでいます。

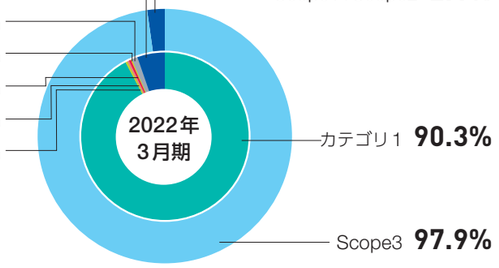
温室効果ガス（国内グループ会社）
Scope1 + Scope2 実績と目標



Scope3 実績

2022年3月期 温室効果ガス発生量

42,988t



Scope3のカテゴリ

- 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：Scope1、2に含まれないエネルギー関連活動
- カテゴリ4：輸送・配送
- カテゴリ5：事業から出る廃棄物
- カテゴリ6：出張（交通費含む）
- カテゴリ7：雇用者の通勤

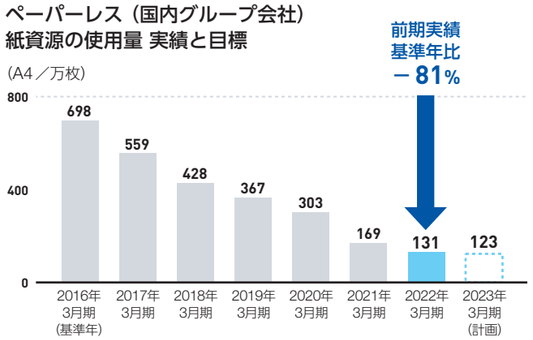
ビジネス環境の最適化による業務の効率化、省資源化

当社グループは、持続可能な資源の活用を目指し、オフィスで使用する紙の削減に取り組んでいます。社員一人ひとりが働き方や業務プロセスを見直し、ペーパーレスなオフィスを目指します。

テレワークにおける円滑な業務遂行のため、社員、協力会社に対する業務のペーパーレス化を推進しています。本社移転・拠点集約を機に複合機環境が最適化されるとともに、すべての会議スペースにモニターが設置され、省資源で働きやすいオフィスが整備されています。

また、社員一人ひとりの稼働や移動を減らし、働き方を改善（生産性を向上）することで、間接的に環境負荷を低減することを目指しています。

ペーパーレス（国内グループ会社）
紙資源の使用量 実績と目標



協力会社への発注業務の電子化（DTS）

2021年3月実績 **75%** → 2022年3月実績 **83%**

廃棄物削減の取り組み

当社では、パソコンのリユース、機密文書の再資源化、マイカップの利用等を推進することにより、廃棄物の削減に努めています。

パソコンのリユースにより一台一台がより長く使われることで、廃棄物を減らす取り組みを行っています。パソコンのリユース・リサイクルを行う際には、一台一台情報を消去し、情報漏えい対策も徹底しています。

グリーン購入と生物多様性の保全

当社グループでは省資源・資源循環・生物多様性保全の観点から、環境に配慮した商品やサービスの購入をするため「グリーン購入手順」を定め、事業活動における間接的な環境影響の低減を推進しています。

また、社会貢献活動の一環として植林育樹活動や海岸の保全活動などに継続的に取り組み、より多くの生物が共存できる環境整備に力を入れています。

福島県双葉郡富岡町にて、産業復興支援を兼ねて、葡萄畑の育樹、支柱整備作業等に協力（2018年～）

S 社会への取り組み

従業員エンゲージメント・多様性を向上させ、新しい時代への変革を推進

働き方改革や女性活躍推進、ダイバーシティの実現など、新たな社会的要請への対応も課題となっています。DTSグループでは新しい時代の働き方へシフトするため、これらの課題に対し、DTSグループWAY の5つの信条を指針に対応していきます。

お客様に対しての信条：真摯・信頼

- お客様の視点に立ち、お客様の課題に真摯に向き合う
- お客様と信頼関係を築き、頼れるパートナーとしてあり続ける
- お客様の課題に最後まで取り組み、お客様のビジネスの発展に貢献する

品質向上の取り組み

DTSは、品質マネジメントシステムを構築し、品質、コストおよび納期の均質化ならびにリスクの低減を図っています。業務の標準化と継続的な改善に取り組むことで組織の成熟度向上を目指しています。

高度な品質要求に応える独自の標準プロセス

当社グループでは、製品やサービスの品質を担保して透明化するために、CMMI®をベースとした独自のプロセス構築を行い、標準プロセス「PMS（プロジェクトマネジメントストラテジー）」として整備し、システム開発・運用に従事する組織全体で「JISQ9001（ISO 9001）」の認証を取得しています。

さらにSI力強化、生産性向上に向けて、アジャイルなどの開発手法や、自動化ツールへの対応を行いました。今後も継続して、PMSの機能改善に取り組みます。

また、システム運用では、ITの利活用サービスをPDCAサイクルに基づいて管理し、組織的にITサービスの品質を確保・改善するITSMS（ITサービスマネジメントシステム）に準拠した、高品質な運用のもと、ワンストップでのサービスを提供しています。（CMMI®はカーネギーメロン大学の米国における登録商標です）

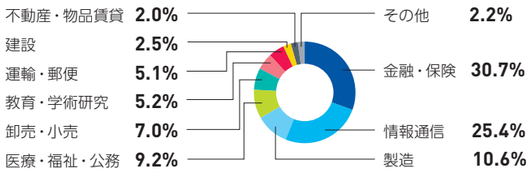
お客様満足度調査の実施

当社グループは50年にわたり、深い業界知見、業務知識と情報技術に基づいた品質をベースにお客様ニーズに応えるITサービスを提供してきました。その結果、非常に幅広い業種・業態の顧客基盤を築いており、これが経済環境に大きく左右されにくい安定的な収益基盤となっています。受注残高を見ても、コロナ禍の影響でやや減速する局面はあったものの、順調に積み上げてきました。

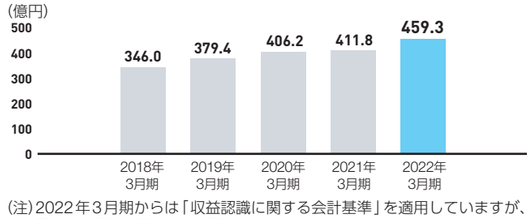
2021年10月に実施した「お客様満足度調査」によれば、コロナ禍においても当社が提供するシステム開発サービスおよびシステム運用サービスに対する満足度が向上しています。

項目	2022年度	2021年度	差
営業窓口	3.55	3.55	±0.00
システム開発	3.78	3.74	+0.04
システム運用	3.81	3.78	+0.03

業種別連結売上高と受注残高の推移



受注残高の推移



(注) 2022年3月期からは「収益認識に関する会計基準」を適用していますが、同基準適用前（旧基準）に組み替えた値で比較しています。

株主に対しての信条：成長・貢献

- 社会貢献を通して、健全な利益を確保していく
- グローバルな視点で、事業の拡大を図る
- 独自の新しい製品や技術を開発し、企業価値を向上させる

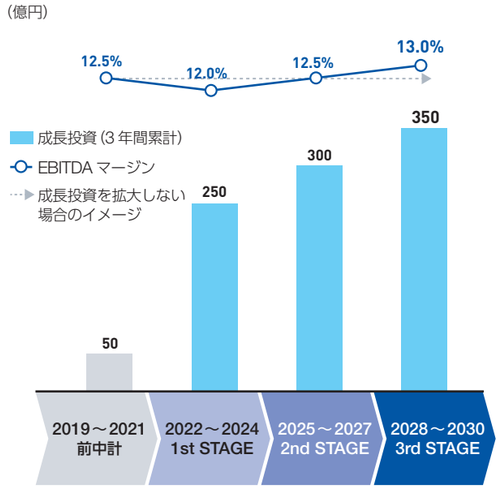
成長投資

成長投資を積極的に実施

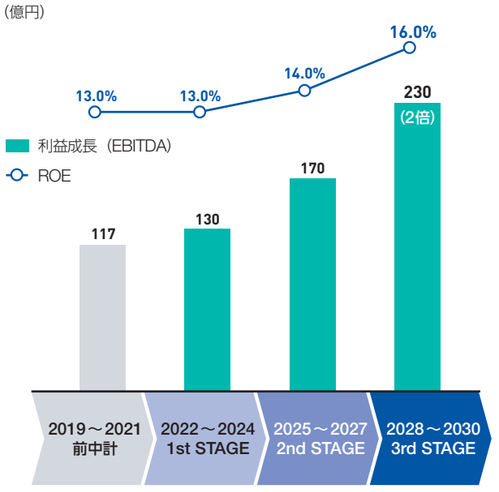
保有資金の使途については、新しい情報技術への開発投資、業務拡大や新規事業開拓のための資本提携、人材育成投資ならびに経営管理機能の強化のための投資など、中長期的な企業価値の増大を図るための先行投資としての活用を考えています。

成長投資を積極的に実施し、利益率（EBITDAマージン）の向上を図り、2030年度には、利益額（EBITDA）を2倍に引き上げ、ROEの向上を図ります。

成長投資の推移



利益成長・ROEの推移



株主還元

配当性向および総還元性向の推移

当社は、株主の皆様への利益還元を経営の最重要課題の一つと認識しており、中長期的な企業価値の増大が利益還元の最大の源泉となると考えています。今後も事業拡大に必要な保有資金を考慮し、業績動向や財務状況などを総合的に勘案したうえで、株主の皆様への中長期的な利益還元を目指して、安定した配当の継続や、自己株式取得など機動的な資本政策などに取り組んでいます。

2021年度の期末配当については、営業利益で過去最高を更新したことに加え親会社株主に帰属する当期純利益も過去最高を更新し、当初の業績予想を上回ったことから、配当予想から5円増配し、1株当たり40円としました。これにより、1株当たりの年間配当金は、既に実施済みの中間配当金30円と合わせて、1株当たり70円としました。2022年度は、創立50周年記念として自己株式50億円の取得および1株当たり50円の記念配当を実施する予定です。

2023年度以降は配当性向50%以上、総還元性向70%以上を維持する方針です。

2025年3月期 経営目標

配当性向
50%以上

総還元性向
70%以上

IR活動について

株主の皆様との建設的な対話を促進するための体制整備・取り組みに関して、以下の通り方針を定めています。

1. 株主との対話は、ESG推進部が主管し、担当役員が統括する。
2. 定期的に経営陣幹部および各部門の部門長をメンバーとする戦略会議等を実施し、各部門やグループ会社の業務や施策などの進捗状況のほか、IR活動に必要な情報などを共有する。
3. 個別面談以外の対話の手段として、四半期ごとにアナリストや機関投資家向け決算説明会を実施する。
4. 株主や機関投資家との対話などから得られた意見や把握した結果などについては、取締役会および経営陣に報告し、株主や機関投資家の考えや意見などをもとに必要に応じ改善策などを策定、推進する。
5. インサイダー情報を適切に管理するために、「インサイダー取引管理規程」を定め情報管理の徹底を図る。また四半期ごとの決算発表の一定期間前から発表直後までは能動的なIR活動を実施せず、公開済みの情報のみを提供する。

2021年度IR活動の実績

株主・投資家	1Q	2Q	3Q	4Q
セルサイド	5社	6社	4社	5社
バイサイド	14社	14社	16社	16社

2021年度SR活動の実績

株主との対話については、ESG推進部の担当者、および執行役員、取締役（社外含む）が出席するなど柔軟に対応しています。

	2021年度
株主	17社

テーマ	
	1. 前回コメントに対する当社の取り組み状況 (1) 各機関投資家のコメントに合わせて個別設定 **2. ESGに関する意見交換** (1) E：TCFDへの対応 (2) S：女性活躍を含む社内の多様性の確保 (3) G：取締役会の構成（女性取締役、スキル・マトリックス） **3. 市場再編、プライム市場へ移行の影響の確保** (1) プライム市場上場企業に対する議決権行使 (2) 投資先の考え方の変化 **4. 2021年度株主総会反対理由の確認** (1) 反対された議案について確認 **5. 議決権行使基準の確認**

情報開示

当社は、金融商品取引法ならびに株式会社東京証券取引所の定める有価証券上場規程等により適時開示が求められる会社情報、その他投資判断に重要な影響を与える会社情報について、適切かつ公平な情報開示を行うとともに、透明性や開示資料の内容充実等情報開示の質的向上にも努めています。

当社では、スタッフ部門を担当する取締役を情報取扱責任者とし、重要な会社情報が漏れなく迅速に情報取扱責任者に報告され、開示までの適切な情報管理が行えるよう体制を構築しています。情報取扱責任者は報告された重要な情報について、内容を確認し、開示の必要性および開示方法等を検討し、迅速に代表取締役社長に報告します。

適時開示が必要となる重要な情報は、執行役員を中心として構成する経営会議の審議を経て、取締役会の承認後速やかに開示いたします。取締役会は、必要に応じ適時に開催し、承認を経ることとしておりますが、緊急を要する発生事実については、代表取締役社長の承認により開示し、後日取締役会に報告することとしています。

適時開示にあたっては、情報取扱責任者の指示のもと、ESG推進部が株式会社東京証券取引所のTDnetによる開示を行い、ホームページへの掲載を行っています。

一人ひとりとしての信条：自立・挑戦

- 自ら考え、情熱をもって、明るく前向きに挑戦する
- 変化を恐れず、自分の枠を超え、スピードを持って行動する
- ワーク・ライフ・バランスを実現し、家族の幸せを支える

人事・人材マネジメントの実現

人事制度の基本方針および考え方

当社グループは、高い技術力や専門性を有する人材の確保および育成を持続的成長に不可欠な要素の一つとして認識し、下記の基本方針を定めています。

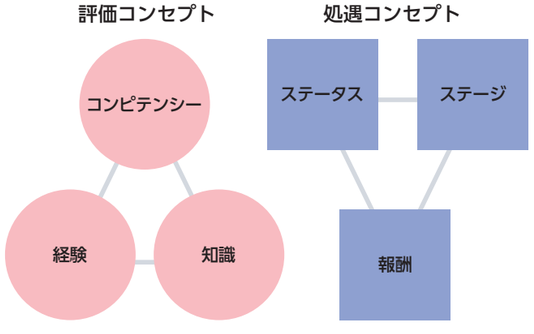
＜基本方針＞

「各人に求められる役割の大きさで等級格付けを行い、役割と成果に応じたメリハリのある処遇ならびに組織と人の変革を実現する」という方針のもと、さまざまな人事制度を制定し運用しています。また、オープンかつ公正な評価制度を整備するとともに、多様な学習機会を提供しています。

- 等級制度：自分のがんばる目標が見える等級格付がある
- 評価制度：役割に基づく行動や結果に対して明確・公正な評価がある
- 報酬制度：役割に応じた行動と結果に報いる給与・賞与がある

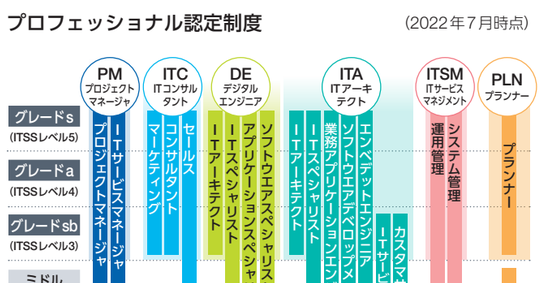
1. プロフェッショナル認定制度

社員が自分のキャリアプランに従い自律的に得意分野・専門性を高め、挑戦し、高い成果を挙げる、そしてその実績を会社が認め、処遇し、次の成長・活躍ステージを提供する制度です。事業環境に合わせた多様な職種を定義し、社員の自らの意思・挑戦に基づくキャリア形成を促進しています。



ITスキル標準に準拠した職種・レベルで定義されており、「レベル3以上」をプロフェッショナルとして社内認定します。

プロフェッショナル認定制度　（2022年7月時点）



2. 社内表彰制度

社員の士気の高揚と、生産性に寄与することを目的に、社員を表彰する制度です。

(1) 社長賞・特別賞・功績賞　(2) 永年勤続賞
(3) 資格試験合格賞

3. 教育研修制度

社員の継続的な成長と技術者としてのレベルアップのために、グループ会社の株式会社MIRUCAを通じて、グループ横断で豊富なラインナップの研修を実施しています。

当社グループ社員共通の研修、新入社員、中堅社員、幹部社員等の各階層向け研修、社員一人ひとりのキャリアパスに応じた専門性に関する研修など、研修体系を整備し社員に公開し、社員の成長を支えています。

また、デジタル等最新の技術情報に触れられる、いつでもどこでも受講が可能なオンデマンド型の動画研修等も取り入れ、社員がタイムリーかつ自律的に能力を高めることが可能な環境も提供しています。

4. 社内公募制度

通常の人事異動とは別に、「社員の主体的なキャリア開発」「新ビジネスへのチャレンジ」という観点で社内から広く人材を募集し、希望する社員が自ら手を挙げることで当社のさらなる競争力の向上を図る事を目的とする制度です。

5. 自己申告制度

毎年1回、自身の現状、キャリア、異動希望について上長へ申告し面談する事によって、社員の育成と職場の活性化を目的とする制度です。

社員のチャレンジを重視する人事への変革

既存SIのビジネスモデルをトータルSIに進化させ、新規ソリューション／サービス創出で事業領域を拡大していくには、果敢にリスクテイクし、新しいことにチャレンジできる人材が必要不可欠であり、常に変化を楽しめる人材が活躍する文化・風土づくりが重要な課題です。

失敗を恐れず将来の成長に向けた新たな技術やソリューションにチャレンジする人材が活躍できる環境を整え、仕事の難易度や新規性などのチャレンジを重視する評価の仕組みとしています。また、従来の労働集約型ビジネスモデルを前提とした仕組みから知識集約型ビジネスモデルへと高度化を進めています。人材ポートフォリオの基本として社員のスキルレベルを可視化し社員の成長を促す「プロフェッショナル認定制度」において、デジタル領域の強化に向け、2022年3月期に新たな職種としてデジタルエンジニアを創設、2022年4月に社内最高グレードの認定者が3名誕生しました。

これらの施策を通じて、社員一人ひとりの行動変容や積極的なチャレンジを促す企業風土への変革を目指していきます。

戦略的人材育成・能力開発

高度デジタル人材の育成

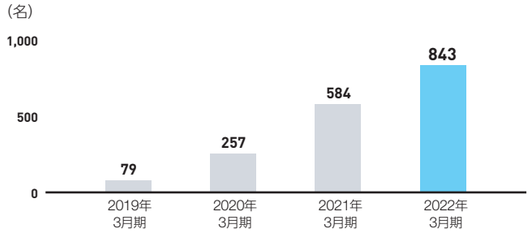
社会の変容や急速なIT技術の進化により、IT業界が顧客から求められる期待が大きく変化しており、顧客のニーズの変化に対応するため、高度なデジタル人材の育成が急務となっています。

当社グループでは、クラウド、AI、IoT等の新技術の専門性を持つデジタル人材の育成を推進しています。デジタル関連資格の保有者数は、2022年3月期には843名となり、育成に取り組み始めた2019年3月期の79名から3年間で10.7倍に、大幅に増加しました。これに伴い、2022年3月期のDX関連売上高は当初中期経営計画目標の25.0%を超えた34.4%となる325.0億円となりました。

今後も、デジタル、ソリューションおよびサービスのフォーカスビジネス領域におけるさらなる成長に向け、人材育成に努めていきます。

DX人材	• デジタル技術を用いてITを高度化 • パッケージ・ソリューション・サービスを活用してITを洗練
	• ITを活用して新サービス・新ビジネスを創出
従来のIT人材	• 顧客企業のシステムを構築
	• 顧客企業のITを支える

DX関連資格保有者数（国内グループ会社）



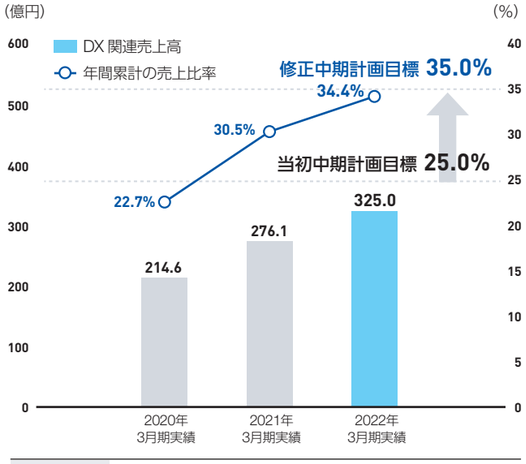
デジタル時代ならではの新しい育成プログラム

新たなビジネスモデルの推進に必要な人材モデルを定義し、育成プログラムの量と質の拡大に取り組むとともに、最新技術に触れさまざまな検証ができる最先端環境や、いつでもどこでも必要な時に受講できるオンデマンド型の動画研修等を活用し、社員の主体的・自律的な学びを支援しています。

DX人材育成プログラム

最先端環境での育成　研修プログラム　現場での実践

DX関連売上高は**325.0**億円（対前年+48.8億円、+17.7%）、人材は**843**名（対前年+259名）



	2020年3月期実績	2021年3月期実績	2022年3月期実績
人材数	257名	584名	843名

働き方改革の推進

ニューノーマルを踏まえた多様な働き方の加速

新型コロナウイルスのパンデミックは働き方にも大きな変化をもたらしました。当社グループもコロナ禍における社員の安心・安全を最優先としつつ、顧客の意向を汲み取りながら働き方改革に取り組んでいます。社員が時間と場所にとらわれず、ワーク・ライフ・バランスの取れた働き方を行うことで、生産性とモチベーションが向上し、事業に貢献できる仕組みを構築しています。

2020年4月からテレワークを推進し、2022年度3月期には、約70%の社員がテレワークを実施するとともに、社員の意向を踏まえた「副業」を進めています。

さらに2022年4月からはフレックスタイム制度（コアタイムなし）を導入するなど、社員の柔軟な働き方を実現する変革を継続しています。

	2019年度実績	2020年度実績	2021年度実績
時間外勤務時間数	23時間44分／月	21時間46分／月	23時間05分／月
有給休暇取得率	75.5%	68.9%	71.4%

テレワーク制度

当社では2020年から、テレワーク制度を導入しました。業務のオンライン化を推進して活用率を高めた結果、コロナ禍において、出勤者の抑制・社内の密回避や、各種会議や面接の効率化の面でも高い効果が出ています。今後も柔軟な働き方に向けた取り組みとして継続・拡大していきます。

フレックスタイム制度

柔軟な働き方の実現に向けて、2022年4月からフレックスタイム制度を導入しました。

社員の自主性を重んじ、コアタイムを設けない「スーパーフレックスタイム」とし、資格試験の学習や保育園への送迎等、効率的に時間を使うことで、充実したワーク・ライフ・バランスの実現を推進します。

時差勤務制度（マイセレクトタイム）

マイセレクトタイムは、始終業時間をスライドして、個人のライフの質的向上を目的とした早出・遅出の勤務パターンを可能とする時差勤務制度です。本制度は、育児、介護、通院、自己啓発、疲労回復といった、個人が大切にしたいイベントを踏まえた柔軟な働き方を実現し、通勤ストレスの軽減、就労継続、時間管理意識の向上、自己啓発意欲の向上などを図るものです。

客先常駐社員も対象にテレワークを拡大

当初、テレワークの導入が難しかった客先常駐者のテレワークについても、セキュリティリスクに留意しながら順次拡大しています。

年に一度行われる社員イベント「DTSシンポジウム」で各現場のノウハウを共有。セキュアな開発環境の構築やコミュニケーションツールの活用方法、社員の健康状態の見える化などのナレッジを全グループで共有しました。

今後、こうしたニューノーマルは不可逆な流れと認識し、多様な働き方に即した仕組みの導入により、健康的で生産性の高い働き方を目指していきます。特に、時間の有効活用が可能な効率的で柔軟な働き方の実現は、仕事と育児・介護等との両立しやすい環境にも不可欠です。

テレワークの状況	2022年3月期（実績）
	50.4%

テレワーク、時差出勤の制度化

ビデオ会議導入、採用面接リモート化

教育のオンライン化

有給休暇取得の推奨

渡航の制限

社会への取り組み

健康経営の推進

健康経営方針

当社グループは、行動規範の一つである「人権の尊重・働き甲斐のある職場づくり」に基づき、すべての社員が心身ともに健康で、活き活きと働き、その能力を、発揮することで、個人も会社も成長し続けることを目指しています。

外部からの評価

当社は、2018年11月に社会に対して「健康企業宣言」を行い、健康増進活動の促進に取り組みはじめました。この結果、2020年9月に健康優良企業認定(金の認定)を取得、その後も更新を続けています。また、2022年3月には「健康経営銘柄」に選定されるとともに「健康経営優良法人(ホワイト500)2022」の認定を取得しました。

また、社員の健康維持・増進に向けた当社の取り組みが評価され、2022年3月に、以下の認定等を得ました。

- 「健康経営銘柄」に選定
- 「健康経営優良法人(ホワイト500)2022」に認定

2022 健康経営銘柄 Health and Productivity

2022 健康経営優良法人 Health and productivity ホワイト500

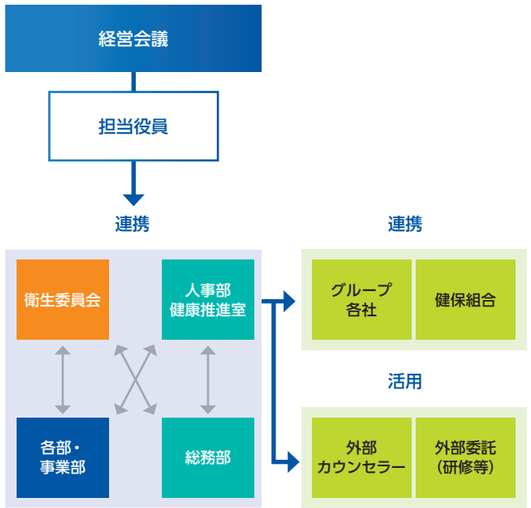
健康優良企業

推進体制

人事部内に「健康推進室」を設置し、産業医と保健師が常駐しています。

身体的な不調に関することだけでなく、メンタルヘルスに関することについても相談対応しています。また、健康保険組合等との連携や外部リソースを活用した体制を構築しています。

DTS健康経営推進体制



健康づくりの推進

当社では、PDCAサイクルを回しながら、社員の健康づくりを推進しています。

健康診断の受診状況、健康に関するアンケート等より、社員の健康課題を把握し、優先的に取り組む課題を決め、実施計画(健康経営の戦略MAP)を策定します。

＜主な取り組み＞

- ノー残業デー、有給休暇取得目標の設定
- 健康診断・保健指導の受診勧奨、治療・再検査の勧奨と確認
- メンタルヘルス研修、健康セミナーの拡充
- 仕事と治療の両立支援　等

次にこれらの取り組みについての実施状況を評価し、効果の確認、計画の改善を繰り返していきます。

これまでは重症化予防・病気の早期発見などの健康維持のための施策を優先して取り組んできました。今後は健康増進に向けた取り組みも行っていきます。

ダイバーシティ＆インクルージョンの実現

DTSグループでは、社員一人ひとりがその能力を最大限に発揮し、いきいきと活躍できる職場環境を整備するため、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進しています。性別、年齢、国籍、障がいの有無、雇用形態などの多様性を尊重し活かすことで、企業の競争力につなげ、持続的な成長を目指します。

女性活躍の推進

従前より、女性の役職者が少ないことが当社の経営上の課題です。そこで中期経営計画においては、2025年3月期における女性取締役比率および女性管理職比率の達成目標を掲げるとともに、女性活躍推進法に基づく行動計画においては、そのマイルストーンとして、女性社員比率の向上、女性管理職候補および女性管理職の育成を目標に女性活躍を推進しています。

特に女性活躍を促進するうえで、大きな課題である就労継続や職場活躍度の男女格差を解消し、社員一人ひとりの能力を最大限発揮するため、時間や場所にとらわれず、柔軟に働くことができる環境の整備を進めています。2020年に導入したテレワーク制度に続いて、2022年4月からはフレックスタイム制度(コアタイムなし)を導入しました。これらの施策を通じて、男女問わず社員の仕事と育児・介護等との両立(ワーク・ライフ・バランス)のさらなる向上を目指しています。

なお、女性取締役比率については2022年6月23日時点で15.4%と2025年3月期目標である10.0%以上を達成していますが、女性管理職比率については2025年3月期までに6.0%以上とする目標に対し、2022年4月1日時点で3.6%となっています。2023年3月期は女性のリーダーシップ促進に関する研修や、実務経験蓄積、メンタリング(定期面談)を実施することにより、女性管理職候補者の育成を行うとともに、幅広い領域における登用機会創出等を通じて組織全体の活性化や成長を促していきます。

女性の活躍推進に関する目標と実績

	目標 2025年3月期	実績 2022年3月期
女性社員の比率	22.0%	18.2%
女性管理職予備群および女性プロジェクトリーダーの比率	10.0%	6.0%
女性管理職比率	6.0%	3.1%
女性取締役比率	10.0%	15.4% (2022年 6月23日時点)

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定を取得

当社は、女性活躍推進に関する優良な取り組み実績が認められ、厚生労働省が推進する「えるぼし」の2段階目の認定を2019年10月に取得しました。当社は、えるぼし認定の5つの評価項目のうち、「1.採用」「2.継続就業」「3.労働時間等の働き方」「5.多様なキャリアコース」の4つが評価されました。

女性の活躍状況に関する当社の情報詳細は、厚生労働省の「女性の活躍推進企業データベース」に掲載しています。

女性が活躍しています!

出産・育児・介護等支援

当社は健康経営(社員の健康維持・増進)の観点から、治療と仕事の両立支援の取り組みを強化しています。治療が必要な社員には、業務によって疾病を悪化させることなどないよう適切な配慮が必要です。このため、関係者との調整、事業場における環境整備、社員への個別支援、社内相談窓口設置により、一人ひとりに寄り添った柔軟な対応を行っています。また、休職者に対しては産業医等の助言をもとに復職支援プログラムを策定し、職場復帰を支援しています。

また、当社では、育児と仕事の両立への支援についても取り組んでいます。女性活躍および次世代育成支援の一環として全社員を対象とした「ダイバーシティ＆インクルージョン研修」を実施。当社におけるダイバーシティ＆インクルージョン(D&I)の取り組みや当社社員として求められるD&Iに対する意識と行動について、当事者だけでなく周囲も含めて社員一人ひとりが理解を深め、互いに尊重し支え合い高め合える風土づくりを推進しています。2022年3月期は男性社員の育児休業の利用促進に取り組むことで、男女の育児休業取得率の格差を減らし、男女を問わず育児と仕事の両立を支援していきます。

障がい者雇用の促進

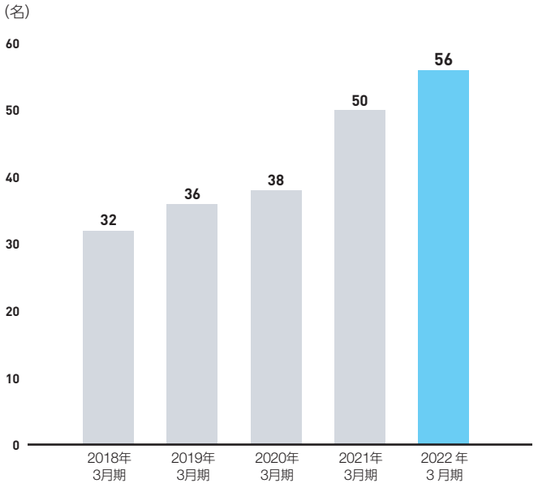
当社は2011年に特例子会社であるDTSパレットを100%子会社として設立しました。企業の社会的責任である障がい者雇用の創出だけではなく、安心して働ける会社、末永く働ける会社、働きがいのある会社を目指し積極的に障がい者を雇用しています。

DTSパレットでは視覚、聴覚、精神、知的、肢体、内部などさまざまな障がいを持つ社員が56名在籍し、印刷業務やPCオペレーション業務、メール業務など軽作業から高度な作業まで年間85以上にのぼる業務に、さまざまな障がい(個性)を活かして従事しています。

設立以来、障がい者に対する理解向上のための啓発活動や、通院休暇制度、障がい者職業生活相談員によるヒアリングの実施、家族との面談や社内見学など、障がい者が長く働きやすい環境を整備してきました。

また、新型コロナウイルスの対応では、障がいの特性や従事している業務内容に応じ、テレワークへの切り替えや、自宅待機などの措置をとりました。自宅待機の間は独自の研修課題に取り組み社員のスキルアップを図りました。

DTSパレットの社員数の推移



グローバル人材の採用

DTSアメリカ、DTS上海、DTSベトナム、Nelito、DLSEの海外拠点では、積極的に現地採用を行っています。グローバル社会においてのダイバーシティ化が進んでいます。

News

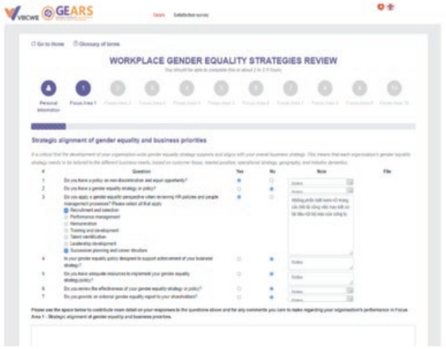
DTSベトナムのジェンダーフリーに向けた活動

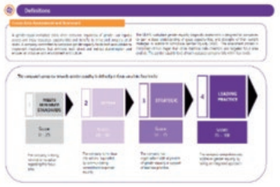
社会的性別にとらわれず、誰もが平等かつ自由に行動できる状態「ジェンダーフリー」の実現は、SDGsの一つであり、この問題への関心は日々高まっています。DTSベトナムは、DTSグループSDGsアワードでジェンダーフリーに向けた取り組みで特別賞を受賞しました。

DTSベトナムでは、GEARS※と呼ばれるスイス発祥のプログラムをベトナムのIT企業で初めて導入し、①ジェンダーフリーに関する社員の意識調査、②調査結果を踏まえたアクションプランの検討・実施、③効果測定といった一連のサイクルを実施しています。

今後は、2022年9月からアクションプランを実施し、2023年3月にアクションプラン実施後の効果測定を実施することを目指しています。

※Gender Equality Assessment Result and Strategies(直訳:ジェンダー平等の評価結果と戦略)の略称





4レベル評価における各レベルの定義

今回のDTSベトナムの分野別評価

グループの一員としての信条:尊重・協創

- 個々の成長からグループを変革させる
- 多様性を尊重し、働く仲間・パートナーと共に成長する
- 自分たちの価値に気づき、グループで協創する

サプライチェーンマネジメント

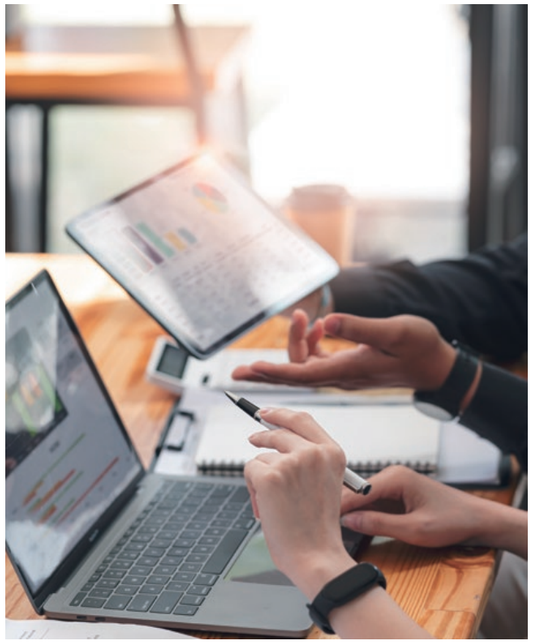
DTSグループは、公正な取引のために、コンプライアンス・ガイドに行動規範として自由な競争と公正な取引を定め遵守を徹底しています。

パートナー選定の基本的な考え方

当社グループが付加価値を高めていくためには、パートナー企業との連携は不可欠と考えています。パートナー企業の選定については法令や社会規範の遵守を前提に、環境や人権等に配慮した持続可能な社会に向けて貢献するパートナーを重視しています。

自由な競争と公正な取引

当社グループはパートナー企業とは対等な立場での合意に基づく取引を行います。その選定については技術力・品質・価格・サービスの優劣等の客観的な基準により決定します。下請に関する法令等に反することのない公正な取引を行います。当社はパートナー企業との契約締結時には、「労働者派遣事業と請負により行われる事業との区分に関する基準」(37号告示)に準拠した「請負・委任業務適正化チェックリスト」を使用して自主点検を実施しています。



情報セキュリティ対策の推進

当社は情報セキュリティ事故の予防など、継続的に教育・啓発・情報共有などを実施しています。特に、新たに業務を開始する際や契約が継続している企業に対し、研修を毎年実施しています。

パートナー企業に業務を委託する際には当社と同レベルの情報セキュリティ管理、個人情報保護の取り扱いを規定しています。

働き方改革・健康経営

当社はパートナー企業とともに働き方改革を推進しています。当社業務の稼働時間共有、業務効率化等により、パートナー企業も含めた時間外労働時間の削減に努めています。また、健康経営に関する当社の取り組み方針を伝達するとともに、アンケートを通じてパートナー企業の取り組み状況を確認しています。

パートナーとの契約締結は既に8割以上が電子契約を利用し、今後もさらに推進します。状況に応じた働き方ができるようパートナーメンバーについてもテレワークを継続実施しています。

サプライチェーンの評価

当社は新規取引および契約を継続するパートナー企業に対して年次で「サプライチェーン評価」を実施しています。同調査では技術力、品質、生産性、納期、財務状況に加えて、SDGsの取り組み等の指標等により総合的な評価をしています。

また、当社は法令違反により公表された企業名を定期的にチェックし、取引の有無を確認しています。

社会の一員としての信条：誠実・公正

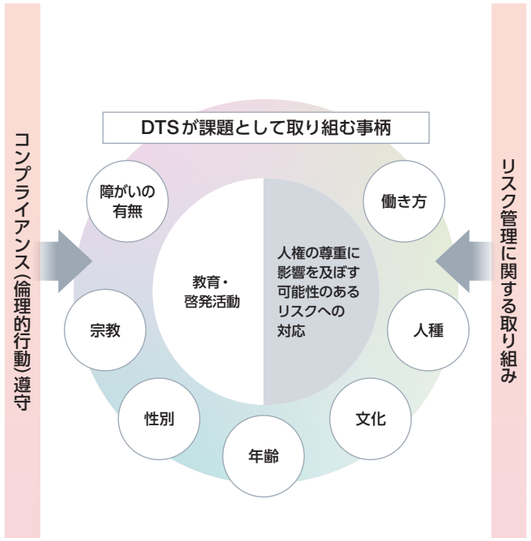
- 常に誠実さを持ち、良識ある判断により行動する
- グループの企業活動を通して社会の発展に寄与する
- 環境と資源の保護に努め、次世代に豊かな社会を引き継ぐ

人権に関する取り組み

DTSグループは、コンプライアンス（倫理的行動）遵守、リスク管理の観点から、人権の尊重に関する取り組みを実践しています。コンプライアンス・ガイドには、行動規範として人権の尊重、働きがいのある職場づくりを定め、遵守を徹底しています。

基本的な考え方

当社グループの職場ではさまざまな人が働いています。性別・国籍など違う人間同士が、ともに気持ち良く仕事をしていくためには、コミュニケーションの充実と相互理解に基づいた人間関係を形成していくことが大切と考えています。ライフスタイルや考え方、一人ひとり大切にしているモノが違う個人を尊重しています。



教育・啓発活動

当社グループは、コンプライアンス研修をはじめ、新入社員から経営層までが受講する階層別研修等の各種研修を通じ、人権の尊重に関する教育・啓発活動を行っています。コンプライアンス研修は、グループ全体で取り組んでおり、各社役員、社員はもとより、グループ内業務に携わる派遣社員、パートナー企業社員までを対象に実施しています。

DTSハラスメント防止ガイドラインの作成

当社では、2020年6月からパワハラ防止法（改正労働施策総合推進法の通称）が施行されたことを機に、ハラスメント防止ガイドラインを作成しました。いつでも閲覧できるよう、電子社内報に掲載し、全社員がハラスメント全般に対する意識を高め、パワハラ防止に取り組んでいます。

人権の尊重に影響を及ぼす可能性のあるリスクへの対応

当社グループは、人権の尊重に影響を及ぼす可能性があるリスク※を想定しつつ、そのリスクを軽減するための体制や対応策を整備しています。

※人権の尊重に影響を及ぼす可能性のあるリスク：グループの持続的成長に不可欠な要素の一つである高い技術力や専門性を有する人材の確保やその育成が想定通りにいかない、あるいは、労働環境の悪化による人材流出や生産性低下による業績や事業展開に影響を与えるリスク

社会貢献活動

社員一人ひとりが社会貢献への意識を高め、行動していくことが重要と考え、積極的に社会貢献活動を推進します。「良き企業市民」として社会的責任を果たし、より安心して暮らせる社会の実現を目指しています。

医療支援

● 東京都赤十字血液センターへの献血協力

当社は、「献血サポーター」に参加しています。血液が特に不足するゴールデンウイーク明けや冬の時期の年2回、東京都赤十字血液センターの協力のもと、多くの有志社員が献血に参加しています。

献血サポーター

● 新型コロナウイルスの感染拡大防止への支援

当社は2020年と2021年、新型コロナウイルスの感染拡大防止に向け、「守ろう東京・新型コロナ対策医療支援寄附金」に寄付を行いました。

新型コロナウイルスの感染拡大防止の最前線で働く都内の医療現場のための物資の購入等に活用されます。

国際協力・災害復興支援

● 東日本大震災復興支援ボランティア活動（福島県双葉郡富岡町 2018年～）

当社グループは2018年より、福島県双葉郡富岡町の「一般社団法人とみおかワインドメーヌ」のぶどう園において、東日本大震災復興支援ボランティア活動を実施しています。また、2022年はとみおかワインドメーヌが募集したクラウドファンディングを通じた支援を行いました。

● 「特定非営利活動法人BHNテレコム支援協議会」への支援

当社は2017年度より正会員企業として特定非営利活動法人BHNテレコム支援協議会を継続的に支援しています。

同団体は人道支援と国際貢献の立場に立ち、主に情報通信分野を中心として、開発途上国の情報通信などを用いた支援活動を行っています。

● 「特定非営利活動法人ルーム・トゥ・リード・ジャパン」への支援

当社は2016年度に開発途上国の子どもたちに対して識字教育と女子教育のサポートをする「特定非営利活動法人ルーム・トゥ・リード・ジャパン」へ寄付を行いました。

この寄付により、ベトナムのバクザン省にある小学校に図書室が設置されました。また、2017年度からは、パートナー企業として同団体を継続的に支援しています。

Room to Read

地球環境保護

● 「緑のgoo」への賛同、呼びかけ

当社は、社員自らが自主的に取り組むことのできる社会貢献活動として「緑のgoo」活動に賛同しています。

地域活動

● 「中高生国際Rubyプログラミングコンテスト」の協賛

当社は2012年度から2016年度まで「中高生国際Rubyプログラミングコンテスト」に協賛企業として支援をしました。

● 中央区クリーンデーに参加

当社は、本社のある東京都中央区が主催する「中央区クリーンデー」に参加しています。

社会福祉支援

● 公益財団法人アイメイト協会への支援

当社は2008年より盲導犬育成に数多くの実績がある公益財団法人アイメイト協会のサポート会員として継続的に支援しています。

スポーツ・文化支援

● 公益財団法人日本パラスポーツ協会への支援

当社は2020年より、公益財団法人日本パラスポーツ協会の日本パラスポーツ募金に寄付を行っています。

日本パラスポーツ募金は、パラリンピックメダリストへの報奨金をはじめ、次世代選手の育成・強化、パラリンピック・ムーブメントの促進等を目的とした事業に使用されています。
（公益財団法人日本パラスポーツ協会のホームページより）

G ガバナンスへの取り組み

社外取締役座談会

真意に迫る意見と真摯な対応で取締役会が活性化

Q コーポレート・ガバナンスに対する評価と、自身のスキル、経験を活かしていきたい領域について

平田

当社の取締役会は、これまでも非常に活発かつ充実した議論がなされてきています。テーマによっては、そのための取締役会もあるほどです。

監査等委員会設置会社への移行によって、権限が執行側に委譲されますから、取締役会のテーマはより中長期的な話題にシフトし、特に経営戦略や事業構造変革を中心に議論できたら良いなと思っています。

私自身は経営戦略や財務に長く携わってきましたので、長期的な視点からイノベーションにつながる活動を前向きに支援し、モニタリングしています。

宍戸

複数の企業で社外取締役の経験がありますが、まさに活発な意見交換がなされ、さまざまな提案が行われています。前回の座談会で「少し中長期的な視点での議論が足りない」と指摘したところ、特に中長期的な視点に限った議論をする機会が設けられました。取締役会として十分な時間をかけて議論することが保証されていますので、監査等委員会設置会社への移行によって、より意見交換の質を高めるなど、ガバナンスが向上していくことが期待されます。そうしたなかで私は、公的な機関で長く働いてきた経験を活かし、問題提起をしていきたいと考えています。

山田

取締役会は非常にオープンで、皆さん遠慮せずにどんどん意見を言いますから、ガバナンスが機能しています。宍戸さんが触れたように、長期展望と中期経営計画（中計）の策定では、時間を取って意見を交わしました。このような機会はなかなかないと思います。また、社外取締役でも視点の違いがあり、私自身も非常に勉強になる取締役会になっています。

当社の監査役は、今までも非常に良いコメントを出していましたから、今の取締役会は望ましい形になっていると感じています。

私は大手SI会社でR&Dや基盤技術系の責任者をしていた経験や、いくつかの赤字会社の立て直しに関係したことがあり、そういった経験がお役に立つのではないかと思います。私がいた会社でも、大規模SI中心のビジネスを変えるということが何度も唱えられ、なかなか変われず、やっと変わってきたという実体験があります。

増田

今年度就任しましたので、取締役会はまだ2回しか経験しておりませんが、第一印象で申し上げると、議論が非常に活発で、私も本当にびっくりいたしました。ガバナンス的にもマネジメント的にも非常にバランスの取れた企業であるとみています。

社外取締役の真意に迫る意見に対して、取締役会議長の会長はじめ執行側も真摯に受け止め、そこから自身の意見を述べるという、あるべき姿に近い議論であるため、いろいろと勉強させていただきながら取り組んでいきたいと考えています。

監査等委員の石井取締役とともに、社外取締役では初の女性というダイバーシティ＆インクルージョンへの期待値の高さと重さに若干プレッシャーは感じています。元々が現場育ちで、当社の運用管理系に近い現場からスタートし、プロセスレイヤー、事業戦略レイヤーと経験を積みました。お客様視点、従業員視点でのダイバーシティ＆インクルージョンのつくり方の難しさを実務として体験してきましたので、これらを上手く活かしながらお手伝いしていきたいと考えています。

特に企業経営の中でのさまざまなレイヤー間、インフルエンサーとのフィードバックプロセスの重要性を体感してきた点を活かしていきます。

Q 北村社長のリーダーシップをどのように評価しているか

平田

北村社長のこの1年間を見ていると、事業構造改革や、バズワードになったDXに非常に力を入れ、直接の責任者としてリードしていく姿勢がありました。新しい分野の探求に詳しく、意欲を感じています。

これまでの当社の仕事の進め方は深掘りが得意だけれども、トライ＆エラーの部分は少し欠けていたような気がします。長期的な視点を持って、そちらの方向に向かって頑張っていただきたいと思います。イノベーションを起こすため、失敗もしながら一つ二つと成功事例を重ねていけるように応援していきます。企業文化の戦略的育成に努めていただきたいですね。

50周年を迎えて何かしら新しい方向に向かっていかなければならない期待感のなかで適材を得たという印象です。

宍戸

今般の長期ビジョンと中計を見ると、極めて幅広い見識や知識をお持ちで、そのリーダーシップのもとで策定されていると理解しています。

当然、リーダーシップのスタイルは違いますし、市場自体も大きく変化していますので、イノベーションの芽をきちんとビジネスに転換していく能力という点において適材を得ることができ、非常に満足度の高いものがあります。また、北村社長の誠実さも、社員は十二分に理解ができていると思います。

トップのリーダーシップを支えるのは、経営に近い幹部職員の常日頃のマネジメントになります。トップのビジョンを社員に伝えると同時に、社員の現状や社員からの提案を経営トップに伝えるという双方向ができる中堅幹部がポイントになります。北村社長の優れたリーダーシップをより活かすには、そこを強化していった方が良いと感じています。意思決定においても下から上というベクトルが必要です。北村社長のチャレンジという言葉にはまさにそのような意味があると思います。

山田

今回の長期ビジョンや中計には、北村社長のカラーがさまざまな形で出ていて、非常に高く評価しています。これまで当社は大規模SI系、そして人月系ビジネスを非常に完成度の高いところまで引き上げてきました。その一方で、遊びがないという状況ができているのではないかと危惧しています。

これに対して北村社長は、急がず、無理をせず、理解者をつくりながら進めているという印象です。キックオフの発言をみると、社員を一生懸命にエンカレッジしてやらせよう、発言させようとしているのが見て取れます。

大規模SI系として成功し、売上が600億円から900億円を超えるところまで成長したため、皆自信を持っています。それを変えていくのは、非常に大変です。無理すれば、会社が壊れてしいますので、時間をかけてゆっくり変わっていかざるをえないと思っています。

幹部の人たちも、既存のビジネスではこれ以上の成長は難しいという閉塞感を持っています。ただし、昔ながらの企業文化では、どうしてもトップダウンになってしまいます。新しいことには当然いくつかの失敗が伴いますので、上の人たちが我慢しながら変わっていくことが必要なのだろうと思います。着実に変わり始めてきているので、それを後押ししていきます。

そのような意味で、当社のスローガン「Delivering Tomorrow's Solutions」は非常に良いと思います。常に新しいものを探してお客様にお届けする。これが本当にできる会社になれば素晴らしいと思っています。今動いている方向はそちらに向かっています。

増田

北村社長は、これまでのカラーやバックグラウンドを踏まえつつ、独自の色合いを出していこうとしています。これだけ大きな事業になりますと、イノベーションを起こし、構造改革をやり遂げていくのは非常に難しくなります。新しい形のリーダーシップ、これまでとは違った、もっとダイナミックなポートフォリオ化が非常に重要ですので、そうした部分でますます手腕を発揮していくことを期待しています。

Q どのような強みを発揮して「Vision2030」を実現するか

平田

「Vision2030」と中計によって、成長投資という、踏み出す方向性がはっきり示されました。ここからが本番といえます。ポイントは大きく二つあります。

一つは社員、幹部や管理職も含めた納得性、業界用語で言うところの“腹落ち”です。腹落ちして行動に移さなければ、何も変わることができないという事態になりかねません。デジタル破壊の時代では、もう後戻りできないわけですから。そのためには、リーダーが何度も何度も、さまざまな形、さまざまな場面で発信し、トップだけでなく、中間層も理解して社員に言い続ける。そのようにして腹落ち行動を起こしていくことが、本当に大切なのだと思います。これが継続するための力になります。

次に、新しいものをやっていくという企業文化ですね。当社の社員は皆、まじめです。言われたことをしっかりやる。これをやらなければと目標を立てて、一生懸命頑張る。これが大型SIを達成するための原動力で、まじめだから深掘りは得意です。一方、新しい種を探索するには、単純な深掘りではなく、「日常から離れる」「多様性をしっかり受け入れる」ことが必要となります。これらを社員の皆さんが分からなければなりません。また、企業文化を戦略的につくっていくには、失敗をどのように受け入れるかという評価制度が欠かせません。

まじめな集団ですから、腹落ちすれば、しっかりとした成果がどんどん出てくる思います。年齢層やバックグラウンドの持ち方によっては、やはり抵抗もあるだろうし、進んでいるところと遅れるところが出てくるでしょう。そのあたりは今後注視していきたいと思います。

宍戸

ビジネスモデルを大きく切り変えていくときの基盤は人材です。当社には、スキルの高い集団という評価があり、これは一つの財産だと思います。

ただし、「これだけで本当に良いのか」となれば、まさに多様な人材が必要となります。例えば、顧客さえなかなか気づいていない課題を一緒に考え、答えを出していく。そのようなソフトな思考を持った集団を抱えていかなければ、新しい時代には耐えられません。そこは足りないと思っています。

さらに、私たちが高度な人材だと思っていても、実は当社の中だけの高度な人材かもしれません。外部から人を入れることにも真剣に取り組む必要があります。

尖った人材を入れることで我々の有能な人材と化学反応みたいなことが起こってくるわけで、そのように人材を大きくする、厚くすることが求められています。

もう1点は、当社の中だけで考えるのではなく、私自身も行ってきましたが、先進的な大学や研究室とコラボレーションできるかです。これによって、自分自身の狭量さに気づくと同時に、新しい知識も得られます。

山田

当社に加わって感じたのは、かなりのキャッシュがあるということ。これを会社の成長のために上手く使わなければなりません。成長する方法としては、従来型の運用と大規模アプリケーション開発で規模を追求する。あるいはM&Aで大きくなるという方向もあります。

北村社長は、新しい方向に伸ばしていくというウェーブを示しました。では、どのような方向かというとアプリケーション開発や運用よりもう一段ティアが上のSIerになるということだと思います。日本的なSIerは、お客様の情報システム部に代わって新しいビジネス、新しい技術などを探索し、評価して提案していくことが必要です。

そのような意味で事業ポートフォリオを組み替え、テクノロジー＆ソリューションやプラットフォーム＆サービスを立ち上げたのは、ソリューション系に向かう意思表示の一つだと捉えています。

しばらく前に、両利きの経営という言葉が流行りました。今回の動きは、この「既存事業の深化とイノベーションで新しい事業を立ち上げる」に似た部分があります。

当社の場合は、既存事業をSIerにまでレベルアップし、なおかつモダナイゼーションを獲得していく。例えば、人月的な部分は自動化や、繰り返しできるソリューションの活用によって効率化し、その分をイノベーションに向けていく方針です。しかし、まだまだ軸足はイノベーションではなく、モダナイゼーション側にあるように見えます。

今回の中計は、「売上も伸ばします。新規事業にも切り替えます」という非常に欲張った計画になっています。現場から見ると、売上を伸ばせと言われているが、ヒトはそれほどに増えない。であれば、既存事業の方が効率

良く、安全に見えてしまって変われないというジレンマが起きるのではないかと危惧しています。

一つの案として、M&Aを活用して売上を補完し、そこでできた余裕と、少し手厚い処遇で多様な人材を集めて新たな領域を広げ、そこにまじめな社員を上手く浮かせて投入し、新規事業を創出する流れを想定しています。そのサイクルが上手く回らないと、売上達成に手一杯で、なかなか新しいことに手が出せませんというリスクも十分あると見ています。

10年前のクラウドはハードウエアの代わりでした。しかし、今のクラウドは、アプリケーションを実行する基盤であって、さまざまなコンポーネントが出てきています。マイクロサービスもその一つです。これからもどんどん変化していくことでしょう。

従来型のITでは解けない問題に対しても、量子コンピュータ、AI、スーパーコンピュータといった“解ける道具”が揃い、徐々にコモディティ化していきます。それらの新しいサービスも、早晩、クラウドを通じて提供されるようになっていきます。それらをタイミング良く活用していけば、いくらでも新しい領域に出ていくチャンスがあります。結局のところ、「人」がどのように考え、行動していくかにかかっています。

当社グループには、非常に面白いことをやっている会社がたくさんあるので、上手く伸ばしていければ、「新しいことをやる会社」というイメージを世の中に広めることができるはずです。残念ながら、現状はそれがバラバラで、これからグループ会社をどのように育てていくのかも当社の課題です。

そのためにも、優秀な人材を少し余らせるといった考えも必要だと思います。結局、課題は「人」に行き着きます。

増田

ITの技術進化のなかで、SIerのあり方が大きく変化し、お客様とのやり取りを含め、さまざまな知の交流による縦軸と横軸のマトリックスがダイナミックに動いてSIerの新しい形ができあがっていくのを肌身に感じています。

かなり上位の戦略的なものをしっかりと描いたなかで、どのように各レイヤーや事業単位、ソリューションの横軸で、ドライバーとなる推進力を動かしていくのかがイノベーションの成否に関わってきます。

人材のまじめさやSIをしっかりやりきる力はかけがえのない財産ですので、そこを土台に、新しい領域においてロールモデルないしはコンピテンシーモデルとして、さまざまなレイヤーが議論して事業を創り上げていくかが非常に重要であると感じています。

Q 「期待を超える価値を提供する」人材戦略とは

平田

「Vision2030」が掲げる「チャレンジし続ける企業」を実現するキーワードはやはりイノベーションです。プロダクト、サービス、人材育成、そして組織構造など、イノベーションの種はいろいろありますが、とにかく「変わる」を企業文化の中に定着させることだと思います。

山田取締役の発言にもありましたキャッシュについては、無駄を省き、効率化すれば貯まりますが、使う方は大変です。決めなければ使えません。経営トップの最大の課題は、生きたお金をどのように使うかです。

今のDTSで考えれば、M&Aと人材の確保の二つでしょう。M&Aについては事業として成功するとは限りませんが、そこにいる人材を活かしていくことが重要だと思います。

二つ目の人材の確保の課題は、人事部門の改革ではないでしょうか。新卒一括採用をいつまで続けるのかという議論がありますから、今後は中途採用を通じて必要な人材を常時採用することに相当力を入れないといけません。評価制度も、一生懸命頑張った人だけでなく、失敗した人でも新しい分野によく挑戦したと評価していくべきです。ここでは、実際に評価する中間管理職の価値観もしっかり改めていく必要があります。

人事部門の改善・改革は継続的に行うべきで、多様な人材、異能な人を集め、評価を変えていくには時間がかかりますが、そこにお金を使っても良いと思います。今のDTSであれば、多少の失敗には耐えられると思います。

宍戸

私からは2点お話します。

システム業界の高度な人材が集まる、とどまる理由が、「組織が安定している」「給与が高い」から、「仕事が面白い」「面白いことをやっているから自分を試せるかもしれない」になっています。チャレンジングな会社が好まれているわけで、それには組織文化を変えていくことが避けて通れません。これが1点目です。

適材適所という言葉があります。「この人材にはこのような経験があるから、このポストに就けば上手くやってくれる」という意味で「適材適所」であったわけです。これからは、人事部門が「あるセクションにはどのような課題があって、それがどの程度で、どのような人材であれば対処できるか」をしっかり把握して動かす「適所適材」ということが2点目のポイントです。

山田

ITサービスはサービス業ですから、お客様の変化を先読みして常に変わり続けることが非常に大事です。さまざまなことを広く見ることができ、外とも交流している「たこつぼ型でない人材」を上手く活用する。例えば取締役会も、もっとユーザ側の方に入っていただくというのが一つ目。

二つ目は、「トップガン」のような、卓越した人材を集めたチームをつくり、その人たちが会社を引っ張っていき、さまざまなプロジェクトの面倒を見ていくようにすべきです。難しいプロジェクトには自ら入り、あるいは技術的にサポートして横展開していきます。

このように、投資をして少し遊び心も入れ、世の中から当社のサービスは日本一と見てもらえるような仕組みをつくって意識的にブランディングしていくことが必要ではないでしょうか。それは、クラウドだけではなくてあるパッケージのプロ集団でも良いでしょう。

もう一つは、当社は非常に高いPM力がありますが、時々失敗事例が出てくるところを見ると、まだまだ個人の力に依存している状態と見ています。

全社PMO（Project Management Office）のような組織をつくり、プロジェクトチームが気づいていない綻びを見つけて早めに手を打つ、必要があれば人を手当てするといったことに対処していくべきです。つまり、“すべてがすべて第一級のスキルを持っているわけではないが、DTSに依頼すれば、一定の結果が提供できます”という仕組みをつくるのです。既存のSIも、このようにまだまだ改善できる余地があると思います。

既存事業、新規事業の核となるべき人材が現場に張り付いてしまっているのではないでしょうか。私は何度も経験しましたが、その人材を引き抜こうとすると現場は必ず抵抗します。しかし、そこにいる人材を動かせば、下の人たちが育ちますし、新たなミッションを与えられたその人も新たな可能性を見いだせるのです。当然、その分の仕事が増えます。

増田

これだけの事業規模の企業が異能、多能集団へと移行する難しさについて、それぞれの立場や経験に基づいて話された内容は、まさにそうだなと思います。

今、私たちに求められているダイバーシティ＆インクルージョンとは、他者を理解し、その違いをどのように認めていくかなど、本質的な部分も含めた人材開発になっています。タレントという言葉が多用されていますが、それぞれが個性を発揮し、持てる才能を最大化してイノベーションや長期的成長に貢献できるかについて、一人ひとりが立ち位置や経験に基づいて考えていける人材にいかに育てるのか。介護や出産・育児といったライフイベントを踏まえつつ、それぞれのライフスタイルでいかに能力を最大限発揮していくか。これらを実現するため、戦略、戦術をどのようにつなぎ合わせてくのか——私は、このようなコーポレートに求められる視点やあり方を実装していくことに多少でも貢献していきたいと感じています。

コーポレート・ガバナンス

コーポレート・ガバナンスの概要

基本的な考え方

当社グループはコーポレート・ガバナンスを経営上の最重要課題の一つとして認識しています。公正かつ効率的な株主重視の経営を図るとともに、透明性の高い経営を確立し、継続的な企業価値の向上およびステークホルダーとの信頼関係を構築するため、次の事項につきそれぞれ基本方針を定め、コーポレート・ガバナンスおよび内部統制システムの整備に積極的に取り組んでいます。

(1) 株主の権利・平等性の確保
(2) 株主以外のステークホルダーとの適切な協働
(3) 適切な情報開示と透明性の確保
(4) 取締役会等の責務
(5) 株主との対話

機関設計変更の取り組み

当社は2022年6月23日開催の第50回定時株主総会の決議に基づき、監査等委員会設置会社へ移行しました。意思決定の迅速化を図り、取締役会における議論をより充実させるとともに、取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員を取締役会の構成員とすることにより、取締役会の監督機能を強化し、コーポレート・ガバナンスの一層の充実を図るため、監査等委員会設置会社を採用しています。

1. 意思決定の迅速化

● 2022年4月　職務権限を変更

自ら考え・行動する人材を育てる風土の醸成のための制度・環境整備の一環として、また、意思決定の迅速化の実現に向けて、職務権限の再確認を実施し、職務権限を変更しました。

● 2022年6月　取締役会規則を変更

定款変更による重要な業務執行の決定を取締役に委任するため、取締役会規則を変更して、迅速な意思決定を可能とする態勢を整えました。

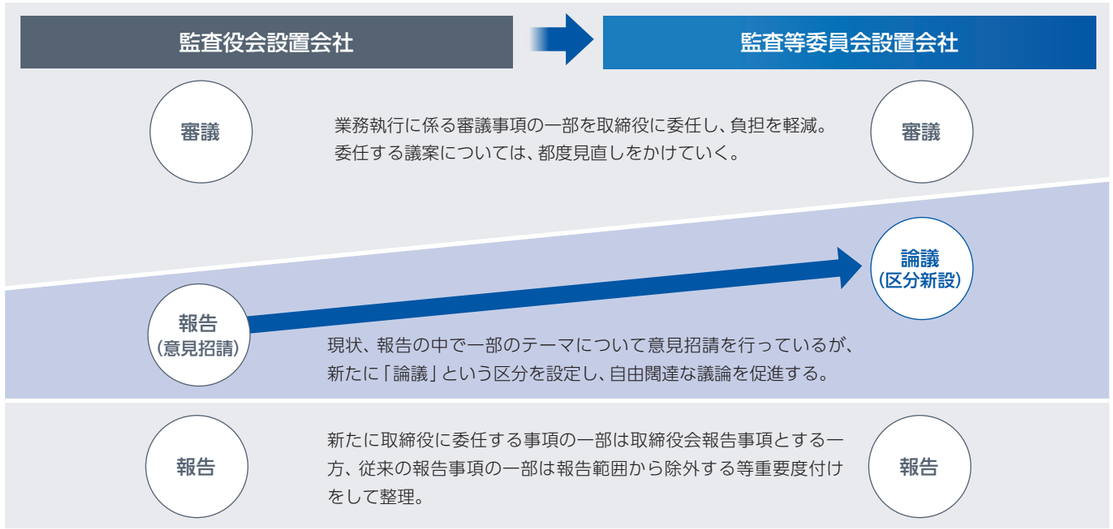
取締役会規則変更内容

	変更ポイント	
決議事項	**● 決議事項を報告事項へ変更** – 総括経営、組織人事に関する事項 • 部、支社、その他の重要な組織および職制の設置・変更・廃止	**● 決議事項の一部を報告事項へ変更** – 総括経営、組織人事に関する事項 • 重要な規程の制定、変更、廃止 • 子会社等の設立その他関係会社に関する事項 – 重要な財産の処分および譲受、多額の借財 – 事業に関する重要な事項
報告事項	**● 報告事項から除外** – 取締役および監査等委員会からの報告事項 • 取締役の他社役員の兼任 **● 報告事項の一部を除外** – 業務報告事項	**● 報告対象とする金額閾値変更** – 業務報告事項 • 受注プロジェクト売上高5億円超のもの • M&Aに関する基本合意書の締結実施報告 • 損失見込み1億円超のもの • 研究開発・事業化投資額1億円超のもの
論議事項	**● 論議事項の新設** – 経営基盤に関わる事項 • 中長期の経営方針に関わる事項 • サステナビリティに関わる事項 • リスクマネジメントに関わる事項 • 財務戦略に関わる事項 – 事業に関わる事項 • 事業ドメイン・事業戦略に関わる事項 • 海外事業戦略に関わる事項	– 投資に関わる事項 • 人事戦略に関わる事項 • 研究開発戦略・技術戦略に関わる事項 • 設備投資戦略に関わる事項 • M&A戦略に関わる事項 – その他、取締役会または取締役社長が必要と認める事項

2. 取締役会における議論の充実

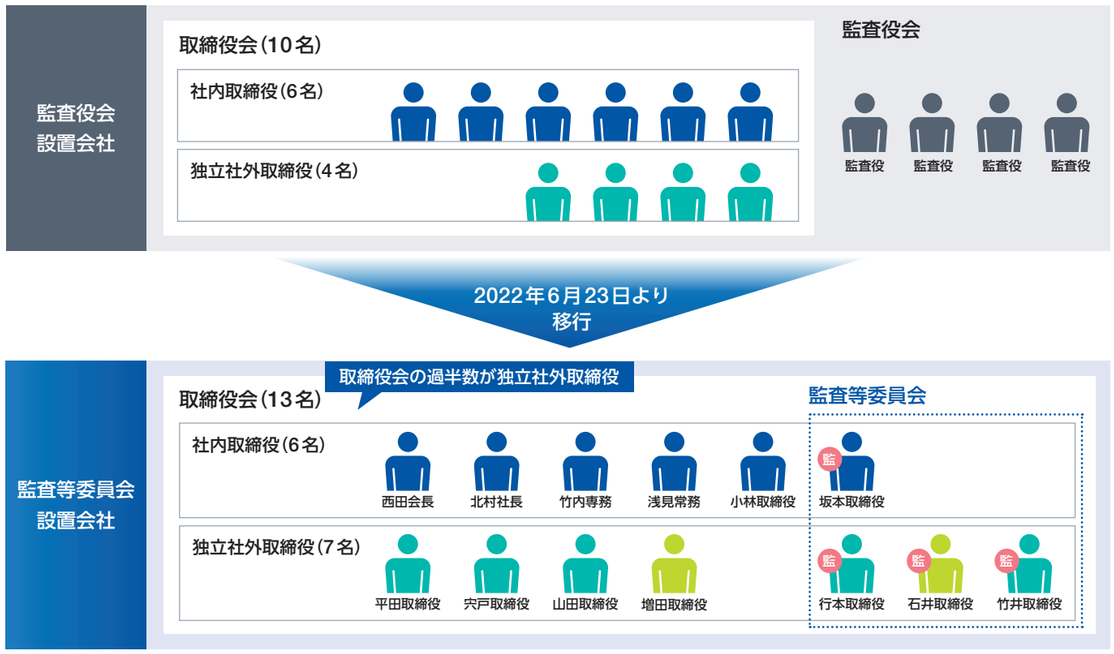
2022年6月23日の株主総会での定款変更により、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行いたしました。権限移譲により審議事項が減少することを受け、論議事項を新設して議論を充実させていきます。

取締役会における議論の変化イメージ



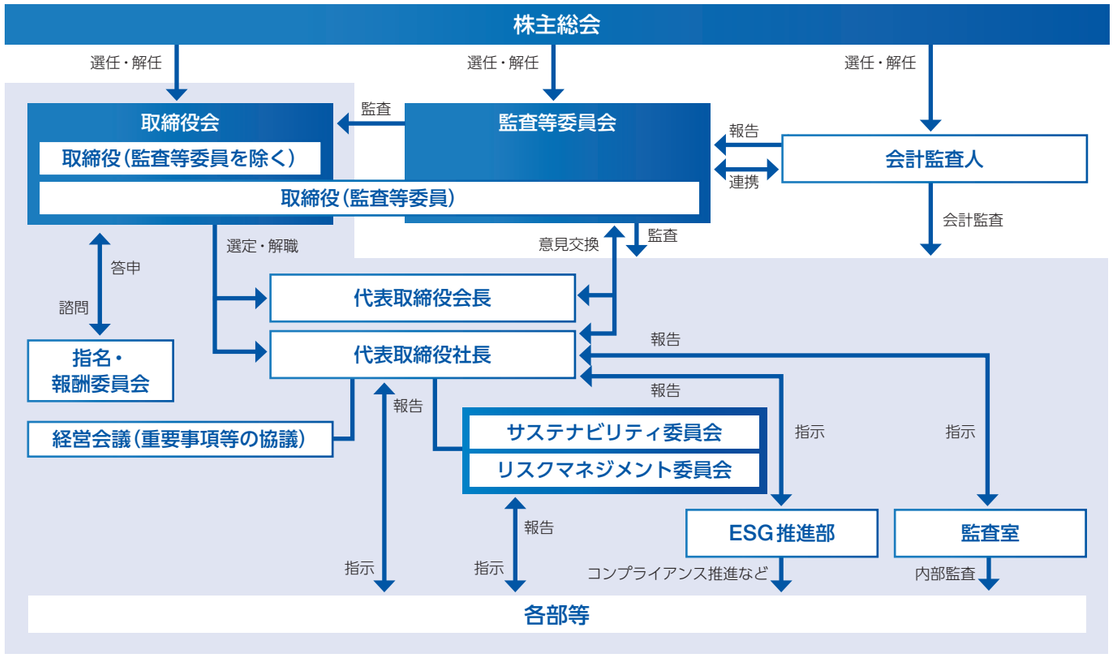
3. 取締役会の監督機能強化

監査等委員会設置会社への移行により、監査を担う「監査等委員会」の監査等委員全員が取締役として議決権を持つことで、取締役会の監督機能が強化されます。加えて、取締役の構成が独立社外取締役の比率を過半数(13名中7名)としました。また、女性取締役が2名加わり、多様性のある構成となりました。



ガバナンスへの取り組み

コーポレート・ガバナンス体制図



取締役会

当社の取締役会は、取締役13名のうち、過半数の7名を中長期的な企業価値の向上に資するとの考えから社外取締役として選任しており、取締役会の機能が効果的に発揮される適切な規模と考えています。また、このうち2名は女性取締役です。

社外取締役は、それぞれの専門分野における知識や経験を背景とした経営機能の強化や取締役の業務執行に対する監督機能の強化などにおいて重要な役割を担うとともに、役員等の報酬の決定や取締役候補者の指名にあたり、指名・報酬委員会の委員として取締役会に対して答申を行うなど、適切に関与いただいています。

また中長期的な企業価値の向上に資するとの考えから、7名を社外取締役としており、取締役会の機能が効果的に発揮される適切な規模と考えています。

社外取締役を含む取締役については、当社の属する業界や事業内容、および会社機能などを熟知し、また経営に関する知見、経験、能力などを相当程度有している者を選任することとしています。現在の各取締役は主要な経営課題への対応が期待できるバックグラウンドを有したうえ、迅速果断な意思決定を行っており、また当社の規模や業態などの観点からバランスの取れた構成であると考えています。

選任に関する方針は、それぞれの知見、的確な意思決定と監督、中長期的な企業価値向上に対する期待度などの観点から総合的に検討し選任することとしています。

監査等委員会

監査等委員会は社外取締役3名を含む4名で構成され、うち女性が1名となっています。社外取締役は、客観的で公正な監査体制の確立などにおいて、それぞれ重要な役割を担っています。社外取締役を選任することにより、経営者による説明責任の強化および経営の透明性の向上も図られるなど、当社が株主・投資者などからの信認を確保していくうえで、適切な体制であると考えています。

執行役員制度および経営会議

執行役員は15名（うち3名が取締役兼任）です。この体制は、取締役会の意思決定・業務執行の監督機能と業務執行機能を区分し、迅速かつ適確に業務執行が行える経営体制の確立を主眼としています。また、代表取締役社長が業務執行を行うための方針および計画、その他重要事項を協議する機関として「経営会議」を設置しています。

リスクマネジメント委員会

さまざまなリスクを適切に管理するため「リスクマネジメント委員会」を設置しており、定期的にリスク評価および問題点の把握を行い、対応計画を策定し推進するとともに、リスクの発生の有無についての監視を行っています。

指名・報酬委員会

当社は、監査等委員会設置会社への移行と併せ、取締役会の下に設置している独立社外取締役が過半数を占める任意の諮問委員会の名称を指名・報酬委員会に改め、併せて指名・報酬委員会の議長を社外取締役に変更し、さらなる客観性の向上を実現しました。

指名・報酬委員会では、取締役の報酬の決定や、取締役候補者の指名にあたり、取締役会からの諮問を受けて社外取締役を中心に適切に審議を行い、取締役会に答申することとしています。

取締役会は、当該答申内容を最大限尊重して取締役の報酬や取締役候補者の指名に係る決定を行っています。

取締役会・監査役会の構成および出席状況、在任年数、指名・報酬委員会の構成

◎委員長　○委員

役職名	氏名	取締役会2022年3月期出席状況（出席率）	監査役会2022年3月期出席状況（出席率）	指名・報酬委員会	在任年数
代表取締役会長	西田 公一	14回／14回（100%）	–	○	13年
代表取締役社長	北村 友朗	14回／14回（100%）	–	○	2年
取締役専務執行役員	竹内 実	14回／14回（100%）	–		12年
取締役常務執行役員	浅見 伊佐夫	14回／14回（100%）	–		3年
取締役上席執行役員	小林 浩利	14回／14回（100%）	–		6年
取締役 独立 社外	平田 正之	14回／14回（100%）	–	○	7年
取締役 独立 社外	宍戸 信哉	14回／14回（100%）	–	◎	3年
取締役 独立 社外	山田 伸一	14回／14回（100%）	–	○	2年
取締役 独立 社外	増田 由美子	–	–	○	–
取締役 常勤監査等委員	坂本 孝雄	14回／14回（100%）	–		13年
取締役 監査等委員 独立 社外	行本 憲治	14回／14回（100%）	10回／10回（100%）		–
取締役 監査等委員 独立 社外	石井 妙子	13回／14回（92%）	10回／10回（100%）		–
取締役 監査等委員 独立 社外	竹井 豊	14回／14回（100%）	10回／10回（100%）		–

取締役会の実効性の分析・評価

当社は、取締役の構成、議案の付議状況、開催頻度や会議時間の適切性、発言状況などについて、年2回程度分析を実施しています。取締役および監査役は上程された議案に対し活発に発言しており、取締役会は法定より高い頻度で開催され、適時適切な意思決定が行われています。

加えて、当社は、取締役会の機能を向上させ、企業価値を高めることを目的として、2018年度から取締役会の実効性につき分析・評価を行っています。その概要については、以下の通りです。

(1) 実施方法

実施時期：2021年10月

評価方法：すべての役員（取締役10名、監査役4名）による自己評価

(2) 評価結果

評価結果は、「非常に活発な議論が行われ、取締役会の実効性は高い」「中期経営計画や長期ビジョンなどについて、充実した議論が行われた」など、すべての役員から肯定的な評価を得られており、当社取締役会の実効性が確保されていると認識しています。

(3) 評価結果等を踏まえた対応

取締役会の実効性向上のため、以下の取り組みを進めていきます。

- 報告事項を整理し、重要なテーマについて議論の時間を確保
- ESG、サステナビリティに関する議論の充実

ガバナンスへの取り組み

役員報酬について

当社の監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）の報酬は固定報酬と業績連動報酬、株式報酬により構成されており、業績連動報酬は賞与として支給するものとしています。その支給割合の決定においては、役位が上がるにつれて、固定報酬（基本報酬）の割合を減らし、業績連動報酬（賞与）、非金銭報酬（株式報酬）の割合を増やすものとしています。役員の報酬等の額またはその算定方法については、過去の支給実績および会社の業績を総合的に勘案したうえでこれを決定しています。

業績連動報酬については賞与として支給するものとし、その算定は、基準とする連結経常利益の額を定め、賞与支給年度の連結経常利益を比較し、当該成長率を業績連動分基準額に乗算した結果に対し、さらに、業績予想に対する業績達成度を加味して算定するものとします。ただし、業績が著しく悪化した場合、支給を行わないことがあります。また、当社は非金銭報酬として、当社の企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与えるとともに、株主の皆様との一層の価値共有を進める事を目的として、当社の監査等委員でない取締役（社外取締役を除く）に対して、譲渡制限付株式報酬制度を導入しています。

なお、社外取締役（監査等委員である取締役を除く）および監査等委員である取締役は、独立した立場で経営の監督または監査機能を担う役割のため、業績連動報酬（賞与）、および非金銭報酬（株式報酬）の支給はありません。

内部統制システムについて

内部統制システム構築に関する基本的な考え方

当社は、内部統制システムの構築にあたり、法令および定款を遵守し、業務の適正を確保するとともに財務報告の信頼性を確保するため、以下の考え方のもと内部統制システム構築に関する体制を整備し、適切に運用するとともに、環境の変化に応じその継続的改善に努めるものとしています。

(1) 取締役会は、内部統制システムの整備方針・計画について決定するとともに、定期的に状況報告を受ける。
(2) 社外取締役を継続して選任することにより、取締役の職務執行に対する監督機能の維持および一層の向上を図る。
(3) 代表取締役社長は、業務執行の最高責任者として内部統制システムの構築、運用および改善を行う。
(4) 内部統制推進部門を設置し、内部統制システムの構築、運用および改善を行う。
(5) 事業活動から独立した立場で内部監査を行う部門として監査室を設置し、監査室は、内部統制システム構築に関する体制整備の実行状況を監視するとともに、改善が必要な場合には指摘を行う。
(6) 金融商品取引法に基づく財務報告に係る内部統制の信頼性確保への適切な取り組みを行う。

内部統制システムに関する個別体制

（項目のみ抜粋。詳細についてはコーポレート・ガバナンス報告書をご覧ください。）

1. 当社の取締役及び社員の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
2. 当社の取締役の職務の執行に係る情報の保存及び管理に関する体制
3. 当社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
4. 当社の取締役の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
5. 当社及びその子会社から成る企業集団における業務の適正を確保するための体制
6. 子会社の取締役等の職務の執行に係る事項の当社への報告に関する体制
7. 子会社の損失の危険の管理に関する規程その他の体制
8. 子会社の取締役等の職務の執行が効率的に行われることを確保するための体制
9. 子会社の取締役及び使用人の職務の執行が法令及び定款に適合することを確保するための体制
10. 当社の監査等委員会の職務を補助すべき社員に関する事項
11. 前号の社員の監査等委員でない取締役からの独立性に関する事項
12. 監査等委員会を補助する社員に対する監査等委員会の指示の実効性の確保に関する事項
13. 監査等委員でない取締役及び社員が監査等委員会に報告をするための体制その他の監査等委員会への報告に関する体制
14. 子会社の取締役及び社員等又はこれらの者から報告を受けた者が当社の監査等委員会に報告をするための体制
15. 監査等委員会に報告をした者が、当該報告をしたことを理由として不利な扱いを受けないことを確保するための体制
16. 監査等委員の職務の執行（監査等委員会の職務の執行に関するものに限る。）について生ずる費用の前払い又は償還の手続その他の当該職務の執行について生ずる費用又は債務の処理に係る方針に関する事項
17. その他監査等委員会の監査が実効的に行われることを確保するための体制

業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要

当事業年度における業務の適正を確保するための体制の運用状況の概要は以下の通りです。（項目のみ抜粋。詳細についてはコーポレート・ガバナンス報告書をご覧ください。）

(1) 法令および定款に適合するための体制
(2) リスク管理体制
(3) 取締役の職務執行
(4) 監査役の職務執行

（注）当社は2022年6月23日をもって、監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行していますが、本項では2022年3月期の事業年度体制を記載しています。

反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方

当社では「DTSグループ行動規範」に反社会的勢力排除に向けた基本的な考え方として、以下の通り定めています。

(1) 企業の倫理的使命として、市民社会の秩序や安全に脅威を与える反社会的勢力及び団体（総会屋・暴力団等）との結びつきを、断固として排除します。
(2) 「金を出さない」、「利用しない」、「恐れない」を基本原則として、常に危機管理意識を持ち、反社会的勢力・団体に付け入る隙を与えないよう努めます。
(3) 反社会的勢力・団体とのトラブルが発生した場合には、これに対処する迅速な連絡体制のもと、警察・弁護士等と連携し、組織的な対応を行います。

反社会的勢力排除に向けた整備状況

当社では、反社会的勢力排除に向け、以下の通り体制を整備しております。

(1) 対応統括部署及び不当要求防止責任者の設置状況
反社会的勢力排除の対応統括部署は総務部とし、総務部長を不当要求防止責任者と定めております。
(2) 外部の専門機関との連携状況
警視庁・暴力団体追放都民センター・企業防衛協議会・東京弁護士会などの専門機関との連携を図っております。
(3) 反社会的勢力に関する情報の収集・管理状況
外部専門機関との情報交換を密にし、情報の収集・蓄積を行っております。
(4) 対応マニュアルの整備状況
全社員に配布している「DTSコンプライアンス・ガイド」に、反社会的勢力排除に対する基本姿勢および具体的対応を明記し指導・啓発しております。
(5) 研修活動の実施状況
専門機関が主催する研修会へ積極的に参加しております。

政策保有株式

＜政策保有に関する方針＞

当社は、お客様や取引先の株式を保有することで中長期的な取引関係の維持や発展が可能なもの、または、将来の事業提携を見据えた情報収集などの目的により、株式を保有することとしています。政策保有株式の保有の適否の検証にあたり、毎年、取締役会で個々の政策保有株式ごとに、保有目的の適切性等を精査し、審議しています。

＜政策保有株式の検証方法＞

1. 総保有額の適正性
対総資産の10％を超えないこと

2. 個別銘柄の適正性
個別銘柄については、以下の2つの観点を総合的に検討して検証を行う
①各銘柄のROIが当社の資本コストを上回っていること
②保有目的に合致していること
当社では、右記の目的で株式を政策的に保有しております。
保有目的の達成状況や環境変化等を検証し、保有の適否を判定しています。

保有目的	内容
顧客株式	顧客またはエンドユーザとの関係維持および取引拡大のため、株式を保有する。
ソリューション確保	当社ビジネスに必要なソリューションを保有する企業と、良好な関係を構築するため、株式を保有する。
リソース確保	当社ビジネスに必要なリソースを供給する企業と、良好な関係を構築するため、株式を保有する。
リレーション構築	将来のビジネスに向けて関係を構築するため、株式を保有する。
その他	上記以外の特別な事情により、株式を保有するもの。

2022年5月の取締役会で、現在保有している政策保有株式はすべて適正であり、継続して保有することとしています。

なお、今後の状況変化等に応じて、保有の適切性が認められないと考える場合には縮減するなど見直しを行います。保有する株式の議決権の行使については、適切な議決権行使が株式発行会社の中長期的な価値向上と持続的成長につながるものと考え、当該発行会社の財務、非財務の状況などを踏まえたうえで、議案に対する賛否を総合的に判断します。

リスク管理

DTSグループに影響を及ぼしうるリスクと対応策

DTSグループの経営成績、財務状況などに影響を及ぼす可能性があるリスクには以下のようなものがあります。社会環境の変化やDTSグループにとってのリスクを把握し、リスクを軽減するための体制整備や対応策を取っています。

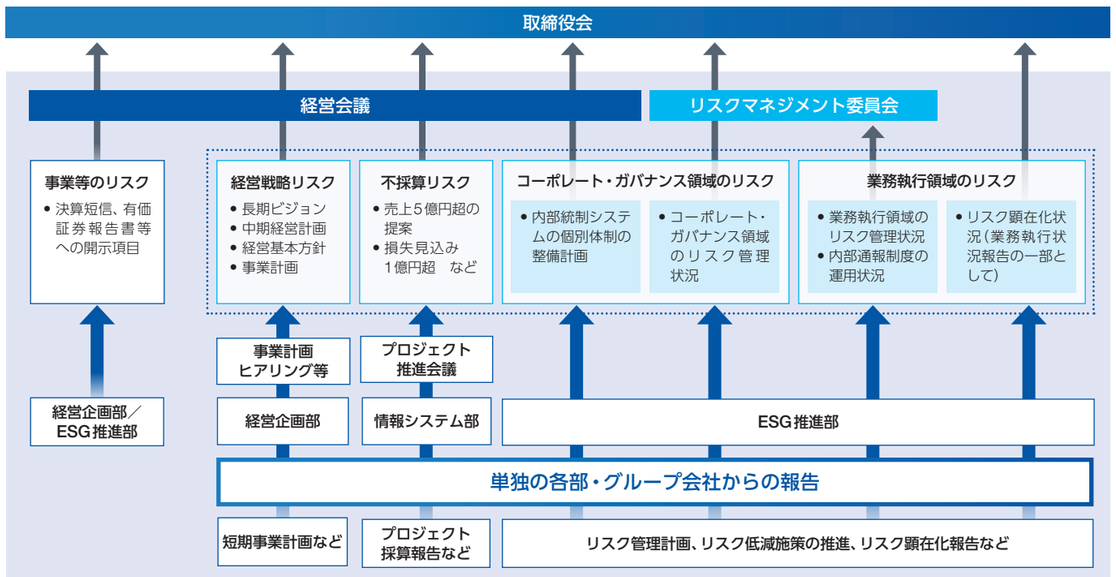
なお、文中における将来に関する事項は、当連結会計年度末においてDTSグループ（当社および連結子会社）が判断したものです。

リスク項目	概要	リスクへの対応策
① 事業環境の変動	• 社会や経済情勢の変動などにより顧客のIT投資動向が変化するリスク • 上記により当社グループの業績に影響が及ぶリスク	• 業務知識と情報技術に基づいた品質をベースに幅広い業種・業態の顧客ニーズに応えるITサービスを提供
② 価格競争	• 情報サービス産業における、他業種からの新規参入、海外企業の国内参入やソフトウエアパッケージの拡大などによる価格面での競争激化のリスク • 当社の見込みを超えた何らかの外的要因による価格低下圧力を受けた場合に、当社グループの業績に影響を及ぼすリスク	• プロジェクトの採算管理を徹底 • 生産性の向上 • DX人材育成への取り組み • 新技術を活用した高付加価値なサービスを提供
③ 海外事業	• 海外取引における輸出管理法などの内国法および現地法・商慣習の知識・調査不足や相違によるトラブルのリスク • 海外現地法人の設立、株式取得や運営における現地の法律・会計処理・労務管理・契約・プロジェクト管理などに適切に対応できないリスク • 現地の法的規制などに適切に対応できない場合に損害賠償責任を負うリスク • 上記により当社グループの業績に影響が及ぶリスク	• 海外子会社を含めたガバナンスの強化 • 左記リスクを認識するとともに、担当部署を定めてリスク管理を強化
④ ビジネスモデル、技術革新	• DXへの適応など、急速な顧客ニーズの変化や、技術革新に対する当社グループの適応の遅れにより当社グループの業績に影響を与えるリスク	• デジタル、ソリューションおよびサービスビジネスや、それらを実現する人材などへの積極的な投資により、新たな成長モデルを構築
⑤ 法的規制	• 重大なコンプライアンス違反や会社法、金融商品取引法、個人情報保護法等の法令等に抵触する事態の発生による社会的信用の低下のリスク	• 会社法、金融商品取引法、個人情報保護法等の法令等の遵守 • グループのコンプライアンス基本原則や行動規範等を制定 • 役員・社員およびパートナー企業社員へのコンプライアンス教育、啓蒙活動を実施
⑥ 訴訟等	• 当社グループが提供するサービスの不具合、瑕疵や納期遅延、第三者の権利侵害、個人情報を含む顧客情報の漏えいもしくは毀損、不適切な人事労務管理等に関連して、損害賠償請求等の訴訟のリスク	• コーポレート・ガバナンスの強化 • コンプライアンス、情報セキュリティ、品質管理体制の整備・強化
⑦ 知的財産権等	• 当社グループの事業が他社の知的財産権を侵害したとして、損害賠償請求を受けるリスク • 第三者により当社グループの知的財産権が侵害されるリスク	• 研修等を通じた知的財産権に対する社員の意識向上 • 必要となる技術やビジネスモデルについては、各種特許や商標を出願・登録
⑧ 人材等	• 当社グループの持続的成長に不可欠な要素の一つである高い技術力や専門性を有する人材の確保および育成が想定通りに進まないリスク • 労働環境の悪化により人材流出や生産性低下による業績や事業展開に影響を及ぼすリスク	• 高い技術力や専門性を有する人材の確保および育成 • 社員の個性や多様性を尊重 • 働き方改革に向けた諸制度の導入 • 適正な労働時間管理や積極的な休暇取得など、ワーク・ライフ・バランスの推進や労働環境の整備 • 中長期的視点での新卒採用や、優れた専門性を有したキャリア人材の採用を実施 • DX領域の新技術習得や専門資格取得支援
⑨ ソフトウェア開発のプロジェクト管理	• システム開発期間の短納期化と、それに伴うプロジェクト管理および品質管理における不測の事態発生により、採算の悪化するプロジェクトが発生するリスク	• 当社独自の開発標準の浸透や一定金額以上の一括受託案件についての受注可否およびプロジェクトの進捗状況を定期的に審議することを目的としたプロジェクト推進会議を設置し、不採算案件の発生を抑止
⑩ セキュリティ	• 重大な情報漏えい発生により当社が損害賠償責任を負うリスク • お客様からの信頼失墜を原因とする契約解消等が発生するリスク	• 情報の取り扱いと管理についての社内規程を整備 • 個人情報保護活動の一つとしてプライバシーマークを取得 • 社員および協力会社社員に向け、情報の取り扱いについて意識向上のための啓発教育を実施 • 情報セキュリティマネジメントシステム（ISMS）の認証取得およびセキュリティ管理体制のさらなる強化 • 国内外グループ共通のコンプライアンス・ガイドを制定し、グループ各社の社内規程の整備 • 社員のセキュリティ情報の取り扱いに対する意識向上
⑪ 事業継続	• 本社を含めた多くの拠点が集中する国内の大都市圏における大規模な自然災害や伝染病の流行など、想定を超える事象が発生した場合、復旧にかかるサービス提供の遅延など、当社グループの業績に影響を及ぼすリスク	• 「大規模地震」「火災」「感染症」等の災害発生に備えた事前計画を策定 • 大規模地震や火災などの災害発生を想定した防災訓練を定期的に実施 • 安否確認システムの導入や災害対策マニュアルを整備 • テレワークや時差出勤などの就労制度を活用し、社員の安心・安全を最優先としつつ、顧客の意向を汲み取りながら業務を継続
⑫ 新型コロナウイルス感染症の影響	• 新型コロナウイルス感染症の影響が長期化した場合に当社グループの事業に影響を及ぼすリスク • 消費の落ち込みに起因する顧客の業績悪化に伴うIT投資の抑制や延期の影響 • 上記により受注が想定通り進まないリスク	• 新規事業の創出を通じて新型コロナウイルスの感染拡大により社会のあり方が変化し、新しい時代に適応していくための施策を推進

リスク管理体制の整備

DTSは、さまざまなリスクを適切に管理するため「リスクマネジメント委員会」を設置し、定期的にリスク評価と問題点の把握を行うとともに対応計画を策定しています。またリスクの発生の有無についても定期的に監視を行っています。さらに、グループ会社の重要リスクについても「リスクマネジメント委員会」にてリスクの状況や対応計画の実施状況を確認し、グループ各社のリスク管理体制の向上に向けて支援しています。

リスク管理体制



情報セキュリティ

総合情報サービス企業として事業を展開するDTSにとって、情報管理の実践は社会的責務です。DTSでは、情報管理に関連する各種法令、ガイドラインに準拠し、マネジメントシステムを活用し、運用を行っています。さらにグループ各社への支援体制も構築しています。

情報セキュリティに関する方針

当社は、大切な情報資産を守り、お客様や役員・社員・協働者、その他の関連する人々の信頼に応えるため、「情報セキュリティ基本方針」を定め、情報セキュリティマネジメントシステムを構築・運用しています。また、情報セキュリティ上のリスクを認識し、情報資産への不正アクセス、情報資産の紛失、破壊、改ざんおよび漏えいなどが発生しないように、施策を講じています。

情報セキュリティ方針
https://www.dts.co.jp/corp/security_isms/

情報セキュリティの管理体制

当社は、情報資産管理統括責任者を任命し、情報セキュリティ体制を構築し、情報セキュリティの維持・向上を推進しています。

また近年、テレワークやクラウド利用などの時代に沿った対応が必要となっています。このため「情報セキュリティガイドライン」により、当社の社員が守るべき情報セキュリティに関する具体的な手順を定め、その徹底を図っています。本ガイドラインは自社環境のみならず、顧客環境においても適用の対象とし、情報セキュリティの徹底を図っています。

情報セキュリティに関する教育・研修

当社は、情報セキュリティの重要性を認識させるため、毎年、グループ会社を含む全役員、社員および当社のプロジェクトに従事するパートナー企業社員に対して教育・啓発を行っています。

また、情報セキュリティ事故を防止するため、職場における情報セキュリティ管理体制の整備点検と継続的な改善活動の定着を図っています。

個人情報保護

当社は、個人情報の適切な取り扱いは、当社の社会的責務と考え、「個人情報の保護に関する法律」および「個人情報保護マネジメントシステムの要求事項（JIS Q 15001）」に基づき、「個人情報保護方針」を定め、これを遵守しています。

また、個人情報の漏えい、滅失、き損等の防止、および特定個人情報の適切な管理のために、管理すべきリスクを特定しています。

これらのリスクについては、情報セキュリティに関する教育・研修や点検活動の中で、定期的に意識啓発およびモニタリングを行っています。

個人情報保護方針
https://www.dts.co.jp/sustainability/governance/privacy_policy/

情報セキュリティに関する認証

当社は、特にお客様向けサービスには、スマートな情報サービスの提供、適切な情報資産の取り扱いのために、業務に応じた最適なマネジメントシステムを採用し、高品質なサービスを追求しています。

【認定・認証取得】

- **プライバシーマーク認定取得：11820145（10）号**
- **ISO/IEC27001（ISMS）認証取得　JUSE-IR-026**
  ISO/IEC27017（ISMSクラウドセキュリティ）認証取得
  JUSE-IR-026-CS01
  ITプラットフォームサービス事業本部　第三ITプラットフォームサービス事業部　ITS第1担当　ReSMチーム
  および関連部署（ITプラットフォームサービス企画部）
- **ISO/IEC27001（ISMS）認証取得　JUSE-IR-345**
  ITプラットフォームサービス事業本部　第二ITプラットフォームサービス事業部　BPO第4担当　所沢センター
- **PCI DSS Version3.2.1認証取得　ICMS-PCI0217**
  ITプラットフォームサービス事業本部　第二ITプラットフォームサービス事業部　BPO第4担当

品質向上の取り組み

当社は、品質マネジメントシステムを構築し、品質、コストおよび納期の均質化ならびにリスクの低減を図っています。業務の標準化と継続的な改善に取り組むことで組織の成熟度向上を目指しています。

品質方針および品質マネジメントシステムについて
https://www.dts.co.jp/corp/qms/

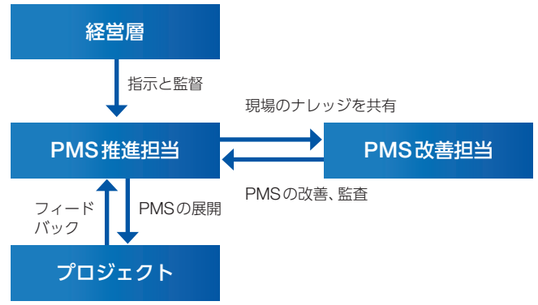
高度な品質要求に応える独自の標準プロセス

当社グループでは、製品やサービスの品質を担保して透明化するために、CMMI®をベースとした独自のプロセス構築を行い、標準プロセス「PMS（プロジェクトマネジメントストラテジー）」として整備し、システム開発に従事する組織全体で「品質マネジメントシステム（ISO 9001）」の認証を取得しています。

PMSでは、SI力強化、生産性向上に向けた取り組みとして、アジャイルなどの開発手法や、自動化ツールへの対応などを行い、継続的な機能改善に取り組んでいます。

また、システム運用においても、ITの利活用サービスをPDCAサイクルに基づいて管理し、組織的にITサービスの品質を確保・改善するITSMS（ITサービスマネジメントシステム）の要素をPMSに取り込み、高品質な運用のもと、ワンストップでのサービスを提供しています。（CMMI®はカーネギーメロン大学の米国における登録商標です）

品質マネジメント体制



コンプライアンス（倫理的行動）

DTSグループは、コンプライアンス遵守を経営の重要課題の一つとして考えています。取締役を含む役員、社員、パートナー企業社員の意識徹底を図るため、コンプライアンス基本原則および行動規範を定めた「DTSコンプライアンス・ガイド」を対象者全員に展開しています。

また、役員および社員がそれぞれの立場でコンプライアンスを自らの問題として捉え業務運営にあたるよう、毎年研修を実施し、コンプライアンス意識の向上を目指しています。2022年3月期は役員・社員および当社業務に携わる派遣社員、パートナー企業社員を対象に年3回「コンプライアンス研修」を実施しました。

これらの取り組みの効果をモニタリングするために、年に1回、役員・社員を対象に「コンプライアンスアンケート」を実施しています。アンケート結果はコンプライアンスに対する意識調査および、課題の抽出を行い、必要に応じて対策を講じています。

2022年3月期の実績	
コンプライアンス研修※1	年3回　受講者数（平均）9,154名
（内、腐敗防止に関する研修）	年1回　受講者数　9,294名
コンプライアンスアンケート※2	年1回　対象者数　5,102名

※1 対象はDTSおよび国内グループ会社（パートナー企業含む）
※2 対象はDTSおよび国内・海外グループ会社

贈収賄を含むあらゆる腐敗の予防

DTSグループは、お客様の業種に適用される法律等も含めた関係法令を遵守し、公正かつオープンな取引を行います。取引先との健全で良好なビジネス関係を築くために、DTSでは、贈答や接待は良識と節度をもって行うものとし、「贈収賄防止ガイドライン」を定めています。

2020年11月には、「接待、贈答品の受領に関する報告」の運用を開始しました。これにより接待や贈答が良識の範囲で行われており、過剰な接待や贈答を受けていないこと、取引先から利益供与を求められていないことを確認しています。

内部通報制度（ヘルプライン）

DTSグループは、法令違反、不正行為、違法行為等の防止および早期発見と是正を行い、倫理・法令遵守を推進するため、「内部通報制度（ヘルプライン）」を設置しています。

社員は以下のいずれかの専用窓口宛てに通報・相談することができます。

① ヘルプライン（社内窓口）
② 取締役（選定監査等委員）連絡窓口
③ グループ会社共通社外窓口（外部弁護士）

これらの通報・相談はメール、専用電話、書面等複数の通報ルートを設置し、社員等が必要に応じて速やかに通報・相談しやすい環境を整備しています。例年窓口の利用実績もあります。

通報者のプライバシーおよび通報内容は、通報受付および調査を含め厳守されるとともに、通報により不利益な取り扱いをされないことが保証されています。

海外子会社を含めた内部通報体制を整備

グループ会社共通社外窓口は、海外子会社にも周知され、英語、中国、ベトナム語など現地語での通報・相談が可能です。通報・相談内容に合わせ、現地法律事務所等と連携し、現地語で回答する体制を整備しています。

役員一覧

2022年7月1日時点（当社の保有株式数は2022年3月末実施時点の数値）

取締役

代表取締役会長
西田 公一
（1956年1月24日生）

略歴、地位、担当の状況

2001年 6月 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 金融システム事業本部企画部長
2003年11月 同社 金融システム事業本部副事業本部長
2004年 5月 同社 リージョナルバンキングシステム事業本部副事業本部長
同社 総合バンキングビジネスユニット長
2005年 6月 同社 執行役員
同社 リージョナルバンキングシステム事業本部長
2009年 6月 当社 取締役副社長執行役員
2010年 4月 当社 代表取締役社長
2021年 4月 当社 代表取締役会長（現任）

当社の保有株式数

48,092株

選任理由

大手情報通信企業の金融分野における組織運営等、経営に関する豊富な経験を有しております。また、2010年度から2020年度まで代表取締役社長として当社グループの経営全般を指揮し、事業の拡大、経営改革に取り組んできました。これらの豊富な経験および実績を活かし、ESG経営を推進し、新たな企業価値を創出するにあたり、業務執行の監督等の役割を担うことが期待されるため、取締役として選任しました。

代表取締役社長
北村 友朗
（1964年9月24日生）

略歴、地位、担当の状況

2003年 7月 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ ビジネス開発事業本部副長
2009年 7月 同社 ビジネスソリューション事業本部データセンタビジネスユニット長
2012年 7月 同社 基盤システム事業本部データセンタビジネスユニット長
2015年 6月 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ東海 代表取締役社長
2018年 6月 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 執行役員ビジネスソリューション事業本部長
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ・イントラマート 取締役
株式会社NTTデータ・ビジネス・システムズ 取締役
2020年 6月 当社 取締役副社長執行役員
2021年 4月 当社 代表取締役社長（現任）
当社 デジタルソリューション事業本部長

当社の保有株式数

2,880株

選任理由

大手情報通信企業およびそのグループ会社における技術・研究開発や経営に関する豊富な経験を有しております。また、2021年度からは代表取締役社長として当社グループの経営を担っております。これらの豊富な経験および実績を活かし、今後も当社グループの事業推進を図るとともに、ESG経営を推進し、新たな企業価値を創出するにあたり、業務執行の監督等の役割を担うことが期待されるため、取締役として選任しました。

取締役専務執行役員
竹内 実
（1961年6月21日生）

略歴、地位、担当の状況

1985年 4月 当社 入社
2007年10月 当社 執行役員
2010年 6月 当社 取締役執行役員
2016年 4月 当社 常務取締役執行役員
遥天斯（上海）軟件技術有限公司 董事長（現任）
2017年 7月 DTS SOFTWARE VIETNAM CO.,LTD. 会長（現任）
2018年 4月 DTS America Corporation 取締役会長（現任）
2019年 4月 当社 取締役常務執行役員
2019年 9月 Nelito Systems Private Limited 取締役会長（現任）
2022年 4月 当社 取締役専務執行役員（現任）

当社の保有株式数

15,765株

選任理由

金融分野における組織運営に加え、海外グループ会社の経営によるグローバル展開の豊富な経験と実績を有しており、当社の経営を担っております。これらの経験および実績を活かして、今後も当社グループの事業推進を図るとともに、業務執行の監督等の役割を担うことが期待されるため、取締役として選任しました。

取締役常務執行役員
浅見 伊佐夫
（1964年10月20日生）

略歴、地位、担当の状況

1987年 4月 当社 入社
2010年 4月 当社 企画部長
2012年 4月 当社 執行役員
2013年 4月 当社 iCT事業本部エンベデッドシステム事業部長
2017年 4月 株式会社DTSインサイト 代表取締役社長（現任）
2019年 6月 当社 取締役執行役員
2020年 4月 当社 取締役上席執行役員
当社 法人ソリューション事業本部長
2022年 4月 当社 取締役常務執行役員（現任）

当社の保有株式数

17,987株

選任理由

組込み・通信分野における組織運営に加え、スタッフ部門における豊富な経験と実績を有しており、当社の経営を担っております。これらの経験および実績を活かして、今後も当社グループの事業推進を図るとともに、業務執行の監督等の役割を担うことが期待されるため、取締役として選任しました。

取締役上席執行役員
小林 浩利
（1960年9月4日生）

略歴、地位、担当の状況

1980年 4月 当社 入社
2008年 4月 当社 コーポレートスタッフ本部企画部長
2010年 4月 当社 執行役員
2016年 3月 デジタルテクノロジー株式会社 代表取締役社長（現任）
2016年 4月 当社 総務部長
2016年 6月 当社 取締役執行役員
2019年 4月 当社 ICS事業本部長
2020年 4月 当社 取締役上席執行役員（現任）
2021年 6月 アイ・ネット・リリー・コーポレーション株式会社 取締役（現任）
2022年 4月 当社 ITプラットフォームサービス事業本部長（現任）

当社の保有株式数

11,520株

選任理由

産業・通信分野における組織運営に加え、スタッフ部門における豊富な経験と実績を有しており、当社の経営を担っております。これらの経験および実績を活かして、今後も当社グループの事業推進を図るとともに、業務執行の監督等の役割を担うことが期待されるため、取締役として選任しました。

社外取締役
平田 正之
（1947年7月30日生）

略歴、地位、担当の状況

1998年 6月 日本電信電話株式会社 グループ企業本部経営管理部長
1999年 7月 同社 第四部門長（2000年6月退任）
2000年 6月 株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ 取締役関連企業部長
2001年 6月 同社 常務取締役財務部長
2004年 6月 同社 代表取締役副社長国際事業本部長（2008年6月退任）
2008年 6月 株式会社情報通信総合研究所 代表取締役社長（2013年6月退任）
2013年 6月 同社 相談役
株式会社スカパーJSATホールディングス 社外取締役（2016年6月退任）
2014年 7月 株式会社情報通信総合研究所 顧問
2015年 6月 株式会社中広 社外取締役（2019年6月退任）
当社 取締役（現任）
2016年 7月 株式会社情報通信総合研究所 シニアフェロー（2022年3月退任）

当社の保有株式数

-株

選任理由

通信業界における幅広い活動経験や企業経営に関する豊富な経験と高い見識を当社の経営判断に活かしていただくとともに、社外取締役として、業務執行の監督機能強化への貢献および幅広い視点からの助言が期待されるため、社外取締役として選任しました。

社外取締役
宍戸 信哉
（1948年9月29日生）

略歴、地位、担当の状況

1998年 4月 住宅金融公庫 システム部長
2001年 5月 同社 大阪支店長
2003年 6月 同社 理事（2007年3月退任）
2007年 4月 株式会社エイチ・ジイ・エス 専務取締役（2011年3月退任）
2007年 6月 株式会社住宅債権管理回収機構 代表取締役社長（2011年3月退任）
2011年 4月 独立行政法人住宅金融支援機構 理事長（2015年3月退任）
2015年 4月 学校法人東北学院 評議員（2019年3月退任）
2016年 5月 株式会社エスクロー・エージェント・ジャパン 取締役（2019年5月退任）
2019年 6月 当社 取締役（現任）
2020年 6月 髙松建設株式会社 取締役（現任）

当社の保有株式数

-株

選任理由

住宅ローン業界および不動産業界の経営陣としての豊富な経験と高い見識を当社の経営判断に活かしていただくとともに、社外取締役として、業務執行の監督機能強化への貢献および幅広い視点からの助言が期待されるため、社外取締役として選任しました。

社外取締役
山田 伸一
（1952年2月25日生）

略歴、地位、担当の状況

2003年 6月 株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 取締役 ビジネス開発事業本部副事業本部長
2004年 5月 同社 取締役ビジネス開発事業本部長
2005年 6月 同社 執行役員基盤システム事業本部長
2007年 6月 エヌ・ティ・ティ・データ先端技術株式会社 代表取締役社長（2011年6月退任）
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ 常務執行役員基盤システム事業本部長兼技術開発本部長
2009年 6月 同社 代表取締役常務執行役員基盤システム事業本部長兼技術開発本部長
2009年 7月 同社 代表取締役常務執行役員S&Tカンパニー長兼SIコンピテンシー本部長兼技術開発本部長（2011年6月退任）
2011年 6月 NTTソフトウェア株式会社 代表取締役社長（2017年3月退任）
2017年 4月 NTTテクノクロス株式会社 取締役（2017年6月退任）
2017年 6月 同社 特別顧問（2018年6月退任）
2020年 6月 当社 取締役（現任）

当社の保有株式数

-株

選任理由

IT業界における業界動向や企業経営に関する豊富な経験と高い見識を当社の経営判断に活かしていただくとともに、社外取締役として、業務執行の監督機能強化への貢献および幅広い視点からの助言が期待されるため、社外取締役として選任しました。

社外取締役
増田 由美子
（1955年10月20日生）

略歴、地位、担当の状況

1990年 5月 株式会社ベルシステム24 バンキンググループマネージャー（1996年6月退社）
1996年 9月 日本アイ・ビー・エム株式会社 ソリューション営業
2003年 1月 同社 GSコンサルティング部門金融戦略コンサルティング・クラスターパートナー（2006年6月退社）
2006年 7月 SAPジャパン株式会社 フィールドサービス統括本部ストラテジックインダストリー営業本部ダイレクター（2009年5月退社）
2009年 6月 株式会社消費者の声研究所 代表取締役（現任）
2018年 6月 株式会社ピーシーデポコーポレーション 社外取締役（現任）
2022年 6月 当社 取締役（現任）

当社の保有株式数

-株

選任理由

複数の大手外資系IT企業におけるマネジメントの経験があり、消費者・顧客志向経営、顧客対応の専門知識およびダイバーシティ＆インクルージョンの豊富な経験と高い見識を当社の経営判断に活かしていただくとともに、社外取締役として、業務執行の監督機能強化への貢献および幅広い視点からの助言が期待されるため、社外取締役として選任しました。

ガバナンスへの取り組み

監査等委員

取締役常勤監査等委員
坂本 孝雄
(1961年1月4日生)

略歴、地位、担当の状況

1987年 4月 当社 入社
2004年 4月 当社 コーポレートスタッフ本部企画部長
2007年 4月 当社 執行役員
2009年 6月 当社 取締役執行役員
2013年 4月 当社 人事部長
2014年 3月 株式会社MIRUCA 代表取締役社長
2016年 4月 当社 常務取締役執行役員
2019年 4月 当社 取締役常務執行役員
2022年 6月 株式会社DTSインサイト 監査役(現任)
2022年 6月 当社 取締役(常勤監査等委員)(現任)

当社の保有株式数

19,414株

選任理由

全社の経営企画部門、人事部門などスタッフ部門における経験、グループ会社における経営の経験と実績を有しており、当社における業務執行の経験を当社の監査体制に活かしていただくため、監査等委員である取締役として選任しました。

社外取締役監査等委員
行本 憲治
(1949年4月10日生)

略歴、地位、担当の状況

1974年 9月 PriceWaterhouse公認会計士事務所 入所
1977年 3月 公認会計士登録
1992年 1月 青山監査法人プライスウォーターハウス 代表社員・パートナー
2000年 4月 中央青山監査法人 代表社員
2007年 5月 新日本監査法人 シニアパートナー(2010年6月退所)
2010年 7月 行本憲治公認会計士事務所 所長(現任)
2010年 8月 株式会社アルファーアソシエーツ 取締役(現任)
2013年 3月 共同ピーアール株式会社 社外監査役(2021年3月退任)
2016年 6月 当社 監査役(2022年6月退任)
2022年 6月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

当社の保有株式数

- 株

選任理由

公認会計士の資格を有しており、その財務および会計に関する豊富な経験と専門知識を当社の監査体制に活かしていただくとともに、業務執行の監督機能強化への貢献および幅広い視点からの助言が期待されるため、監査等委員である社外取締役として選任しました。

社外取締役監査等委員
石井 妙子
(1956年5月7日生)

略歴、地位、担当の状況

1986年 4月 弁護士登録(第一東京弁護士会所属)
1992年 3月 太田・石井法律事務所開設 副所長(現任)
1998年 4月 東京地方裁判所 民事調停委員(現任)
2003年 4月 総務省人事・恩給局公務員関係判例研究会(現:内閣官房内閣人事局公務員関係判例研究会) 会員(現任)
2004年 4月 株式会社ふるさとサービス 社外監査役(現任)
2007年11月 国土交通省中央建設工事紛争審査会 特別委員(現任)
2008年 4月 早稲田大学大学院法務研究科(法科大学院) 非常勤講師
2014年 6月 データリンクス株式会社 社外監査役
2018年 6月 当社 監査役(2022年6月退任)
2018年 6月 日本電気株式会社 社外監査役(2022年6月退任)
2018年 6月 住友金属鉱山株式会社 社外取締役(現任)
2021年 6月 大日本印刷株式会社 社外監査役(現任)
2022年 6月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

当社の保有株式数

- 株

選任理由

弁護士の資格を有しており、法務および労務に関する豊富な経験と専門知識を当社の監査体制に活かしていただくとともに、業務執行の監督機能強化への貢献および幅広い視点からの助言が期待されるため、監査等委員である社外取締役として選任しました。

社外取締役監査等委員
竹井 豊
(1955年10月23日生)

略歴、地位、担当の状況

1999年 4月 三井信託銀行株式会社 難波支店長
2000年 4月 中央三井信託銀行株式会社 難波支店長
2000年11月 同社 日本橋営業第六部長
2001年 7月 同社 浦和支店長
2002年10月 同社 仙台支店長
2003年10月 同社 証券代行部長
2007年10月 同社 執行役員証券代行部長(2009年5月退任)
2009年 6月 東京証券代行株式会社 代表取締役社長(2017年3月退任)
2017年 4月 富士シティオ株式会社 顧問
2017年 5月 同社 取締役
2018年 1月 同社 常務取締役(2019年5月退任)
2019年 5月 東京証券代行株式会社 顧問(2020年10月退任)
2019年 6月 当社 監査役(2022年6月退任)
2021年 4月 公益財団法人公益法人協会 主任研究員
2021年 6月 同協会 調査部長(現任)
2022年 6月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

当社の長期展望(Vision2030)および中期経営計画(2022～2024年度)の実現に向けて、5つの重要課題に照らし、取締役に発揮が望まれるスキル、およびスキル・マトリックスは以下の通りです。

重要課題

提案価値の向上、SI×デジタルのコンビネーション、新規領域・グローバルへの進出、ESGへの取り組み強化、自社経営基盤の改革

スキルの考え方

スキル	スキルの考え方
企業経営	サステナブル経営を実践し、社会と共に成長する企業を目指したESGへの取り組みを強化するため、上場企業での経営経験とそのスキル発揮を期待。
国際性	新たな事業成長機会、および収益源を獲得するため新規領域・グローバルへの進出を目指すため、海外事業の経験を通じた知見と今後の事業展開におけるスキル発揮を期待。
営業／マーケティング	幅広い提案力や先端テクノロジーを活用した課題解決により、提案価値の向上を実現するため、営業／マーケティング分野の業務経験とそのスキル発揮を期待。
開発／R&D	当社の強みであるSIビジネスにデジタル・ソリューション・サービスをアドオンし、SI×デジタルのコンビネーションを実現するため、開発／R&D分野の業務経験とそのスキル発揮を期待。
財務／資本戦略	正確な財務報告に加え、盤石な財務基盤を活かした継続的な投資を行い、事業面の強化および自社経営基盤の改革を行うため、財務／資本戦略分野の業務経験とそのスキル発揮を期待。
人材開発／D&I	社員が働く喜びを分かち合い、多様性を尊重するダイバーシティ＆インクルージョンを実現しESGへの取り組みを強化するため、人材開発／D&I分野の業務経験とそのスキル発揮を期待。
内部統制／リスクマネジメント	ガバナンス強化やリスク管理体制の構築・実践、また、ESGへの取り組みを強化するため、内部統制／リスクマネジメント分野の業務経験とそのスキル発揮を期待。

スキル・マトリックス

氏名				企業経営	国際性	営業／マーケティング	開発／R&D	財務／資本戦略	人材開発／D&I	内部統制／リスクマネジメント
西田 公一				●		●	●	●		
北村 友朗				●		●	●		●	
竹内 実					●	●	●			
浅見 伊佐夫							●	●		●
小林 浩利						●	●			
平田 正之	社外	独立		●	●			●		●
宍戸 信哉	社外	独立		●		●			●	
山田 伸一	社外	独立		●	●		●			
増田 由美子	社外	独立			●	●			●	
坂本 孝雄			監査等委員					●	●	●
行本 憲治	社外	独立	監査等委員		●			●		●
石井 妙子	社外	独立	監査等委員						●	●
竹井 豊	社外	独立	監査等委員	●				●		●

注:保有するスキルのうち、特にその発揮が望まれる項目について最大4つに「●」をつけています。このため、印のある項目が有するすべての知見や経験を表すものではありません。

執行役員

上席執行役員	近藤 誠	金融事業本部長、金融企画部長	
執行役員	大久保 茂雄	日本SE株式会社 代表取締役社長	谷 博 法人ソリューション事業本部長
	中村 裕	経営企画部長	西村 章 人事部長、株式会社MIRUCA 代表取締役社長
	石川 暢彦	公共社会基盤事業本部長	田村 正徳 金融事業本部 金融営業部長、第一金融事業部長
	馬淵 廣之	DTS America Corporation 取締役社長	春木 健男 経理部長
	長崎 一則	株式会社DTS WEST 代表取締役社長	則包 浩行 デジタルソリューション事業本部長
	鎌田 哲司	総務部長、株式会社DTSパレット 代表取締役社長	

財務データ・非財務データ

財務データ

(億円)

項目	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
業績					
売上高	831.63	867.16	946.18	904.93	**944.52**
売上原価	667.14	691.99	759.13	724.38	**753.10**
売上総利益	164.48	175.17	187.05	180.54	**191.41**
販売費及び一般管理費	79.24	77.27	80.30	72.37	**79.44**
営業利益	85.23	97.89	106.74	108.17	**111.96**
経常利益	85.74	99.29	108.49	111.31	**114.03**
税金等調整前当期純利益	85.31	99.11	107.73	110.99	**113.84**
当期純利益	57.81	68.17	73.15	76.29	**78.37**
親会社株主に帰属する当期純利益	57.65	68.17	73.17	75.93	**78.53**
EBITDA	91.70	103.78	112.55	113.93	**117.98**
受注高	845.05	892.92	961.02	910.26	**978.10**
受注残高	353.69	379.45	406.29	411.81	**259.80**
年度末財政状態					
流動資産	505.89	533.59	568.99	620.27	**670.44**
固定資産	109.40	136.22	136.99	131.45	**120.72**
流動負債	135.81	147.32	142.86	146.27	**158.88**
固定負債	9.86	8.96	12.23	11.35	**10.94**
純資産	469.62	513.53	550.89	594.09	**621.33**
自己資本	469.62	513.53	550.83	592.69	**620.18**
総資産	613.65	669.82	705.98	751.72	**791.16**
キャッシュ・フロー					
営業活動によるキャッシュ・フロー	67.61	69.47	75.51	93.66	**75.89**
投資活動によるキャッシュ・フロー	△18.06	△17.70	△13.60	△6.94	**△1.39**
財務活動によるキャッシュ・フロー	△29.67	△24.77	△30.47	△38.48	**△50.25**
フリー・キャッシュ・フロー	49.55	51.77	61.91	86.72	**74.50**
現金及び現金同等物の期末残高	324.54	351.40	382.76	433.27	**458.17**
財務指標					
売上総利益率	19.8%	20.2%	19.8%	20.0%	**20.3%**
営業利益率	10.2%	11.3%	11.3%	12.0%	**11.9%**
EBITDAマージン	11.0%	12.0%	11.9%	12.6%	**12.5%**
自己資本当期利益率(ROE)	12.9%	13.9%	13.8%	13.3%	**13.0%**
総資産経常利益率(ROA)	14.5%	15.5%	15.8%	15.3%	**14.8%**
自己資本比率	76.5%	76.7%	78.0%	78.8%	**78.4%**
配当性向	32.3%	32.5%	34.8%	36.3%	**40.5%**
総還元性向	42.9%	41.3%	45.7%	49.4%	**65.8%**
設備投資 減価償却 研究開発					
設備投資額	7.31	6.14	9.13	3.18	**3.12**
減価償却額	4.21	4.73	4.73	5.34	**5.32**
研究開発費	4.39	4.36	3.16	1.33	**2.26**
1株当たり情報					
当期純利益	123.95円	146.10円	158.01円	165.49円	**172.78円**
純資産	1,001.62円	1,101.61円	1,190.71円	1,293.61円	**1,376.05円**
年間配当金	40円	47.5円	55円	60円	**70円**

※ 2019年7月1日を効力発生日として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を実施
※ 受注高、受注残高：2022年3月期第1四半期から「収益認識に関する会計基準」を適用

非財務データ

人事関連データ

連結	項目		単位	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
	社員数		名	4,378	4,369	5,457	5,792	**5,604**

単独	項目		単位	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
基礎データ	社員数(男女別)	男性	名	2,222	2,488	2,446	2,448	**2,454**
		女性	名	421	527	521	523	**545**
		計	名	2,643	3,015	2,967	2,971	**2,999**
	採用者数(男女)	男性	名	96	110	126	121	**129**
		女性	名	29	37	51	44	**52**
		計	名	125	147	177	165	**181**
		新卒	名	111	131	164	162	**170**
		中途	名	14	16	13	3	**11**
	離職率		%	4.63	4.96	5.77	4.41	**3.95**
	平均勤続年数		年	14	13.9	14.3	14.6	**14.9**
		(うち女性社員)	年	(10.3)	(10.6)	(10.7)	(10.6)	**(10.1)**
人材育成	DX関連資格保有者数		名	—	79	257	584	**855**
	教育研修費		百万円	365	385	424	285	**380**
柔軟な働き方	時差出勤(マイセレクトタイム)利用者		名	—	—	—	356	**331**
	テレワーク率		%	—	—	—	43.8	**50.4**
健康経営	年次有給休暇	取得日数	日	13.3	13.7	14.2	12.8	**13.2**
		取得率	%	70.7	73.5	75.5	68.9	**71.4**
	月平均時間外労働時間		時間	26:55	25:46	23:44	21:46	**23:05**
ダイバーシティ	女性社員の比率		%	15.9	17.5	17.7	17.6	**18.2**
	指導的地位に就く女性(管理職)	人数	名	11	11	11	11	**11**
		比率	%	2.9	3.1	3.6	3.6	**3.1**
	障がい者雇用率		%	2.20	2.23	2.27	2.42	**2.30**
育児介護	育児休業制度利用者(5日以上)		名	47	30	30	54	**39**
		(うち男性社員)	名	(2)	(4)	(4)	(3)	**(8)**
	育児休業復職率		%	100	94.1	93.8	93.8	**87.2**
	育児短時間勤務制度利用者		名	82	94	91	97	**75**
	看護休暇制度利用者		名	8	9	14	9	**5**
	介護休業制度利用者		名	3	6	5	0	**1**
	介護休暇制度利用者		名	5	7	0	4	**2**

※データ算出基準日：各年度3月31日時点。ただし障がい者雇用率は年度平均

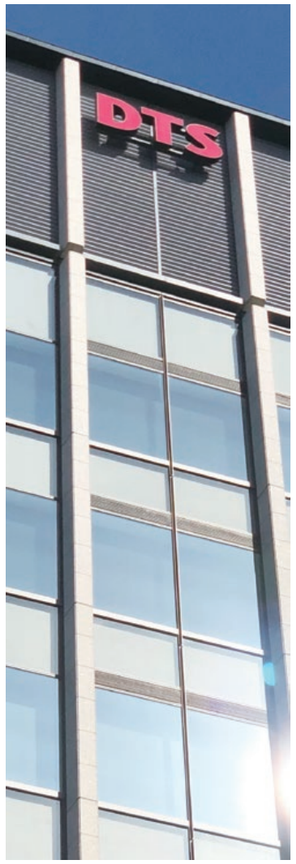
環境関連データ

項目		単位	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
温室効果ガス排出量(Scope1+2)	国内	t-CO_2	1,284	1,073	988	944	**889**
	海外	t-CO_2	95	111	135	261	**229**
電気使用量	国内	kWh	2,729,178	2,345,276	2,276,557	2,246,079	**2,112,348**
	海外	kWh	185,362	227,343	286,756	554,534	**498,200**
紙資源使用量	国内	万枚	428	367	303	169	**131**
水使用量	国内	㎥	21,708	22,523	24,037	21,666	**21,220**

※CO_2排出係数：電気事業者別排出係数を使用　※海外の一部事業所を除く

会社概要・株式情報

会社概要



商号	株式会社DTS 英文商号 DTS CORPORATION
本社所在地	〒104-0032 東京都中央区八丁堀2-23-1　エンパイヤビル
オフィシャルホームページ	https://www.dts.co.jp/
設立	1972年8月25日
資本金	6,113百万円(2022年3月末)
従業員数	2,999名(2022年3月末・単独) 5,604名(2022年3月末・連結)
事業年度	毎年4月1日から翌年3月31日まで
定時株主総会	毎年6月開催
上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場(証券コード 9682)
会計監査人	EY新日本有限責任監査法人
株主名簿管理人	〒100-8233　東京都千代田区丸の内一丁目4番1号 三井住友信託銀行株式会社

グループ企業

国内

- 株式会社九州DTS
- 日本SE株式会社
- 株式会社DTS WEST
- 株式会社MIRUCA
- デジタルテクノロジー株式会社
- 株式会社DTSパレット
- 株式会社DTSインサイト
- アイ・ネット・リリー・コーポレーション株式会社

海外

- 遞天斯(上海)軟件技術有限公司
- DTS America Corporation
- DTS SOFTWARE VIETNAM CO., LTD.
- Nelito Systems Private Limited
- 大連思派電子有限公司
- 株式会社思派電子ジャパン

株式情報(2022年3月31日時点)

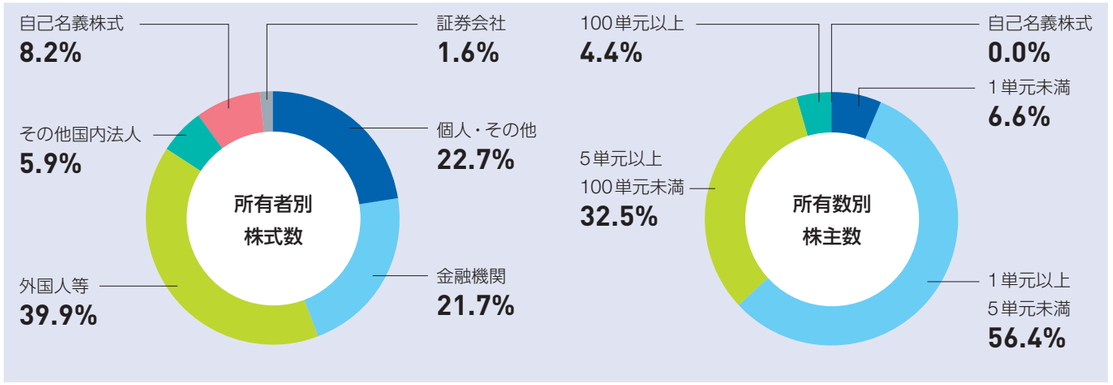
発行可能株式総数	100,000,000株
発行済株式の総数	49,072,632株
株主数	4,923名

大株主の状況

氏名または名称	持株数(千株)	持株比率(%)
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	5,945	13.19
DTSグループ社員持株会	3,082	6.84
ステートストリートバンクアンドトラストクライアントオムニバス アカウントオーエムゼロツー 505002	2,371	5.26
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	2,102	4.67
エイブイアイグローバルトラストピーエルシー	1,503	3.34
ザバンクオブニューヨークメロン140044	1,211	2.69
株式会社NTC	1,171	2.60
秋山　久美子	1,120	2.49
小崎　智富	803	1.78
株式会社エヌ・ティ・ティ・データ	771	1.71

(注)当社は、自己株式4,002千株を保有しており、持株比率は自己株式を控除して計算しております。

株式分布状況



ROE(自己資本利益率)

2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
13.8%	13.3%	13.0%

総還元性向

2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期
45.7%	49.4%	65.8%