

シニア層への取り組みについて

TIS株式会社
人事本部

1. TISのご紹介

私たちの使命は、
先進的なデジタル技術やノウハウを駆使し、
これまでにない新たな発想とやり方で
世の中が抱えている課題を解決すること。
それによって社会にさらなる活力と彩りを与え、
昨日より笑顔であふれる未来を創造したい。
ITには、明日をもっと明るくする力があるはずだから。

ITで、社会の願い叶えよう。



事業活動を通じて解決を目指す4つの社会活動と事業

TISインテックグループは、国内外グループ2万人を超える社員が『ITで、社会の願い叶えよう。』を合言葉に、「金融包摂」「都市集中・地方衰退」「低・脱炭素化」「健康問題」を中心とした様々な社会課題の解決に向けてITサービスを提供しています。デジタル技術を駆使したムーバーとして新たな価値を創造し、人々の幸せと持続可能な豊かな社会の実現に貢献します。

(2023年7月1日現在)

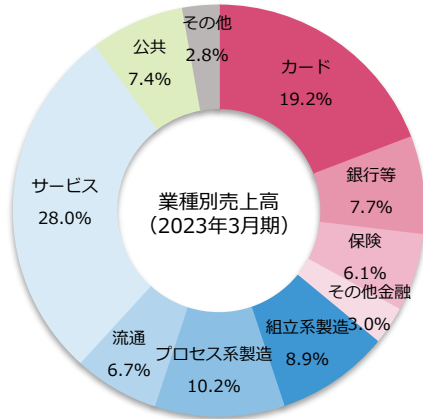
■ グループ概要

名称	TISインテックグループ (TIS INTEC Group)
所在地	東京都新宿区西新宿8丁目17番1号 (TIS株式会社 東京本社)
グループ従業員数	21,946名 (2023年3月31日現在)
グループ会社数	61社
連結売上高	508,400百万円 (2023年3月期)
連結営業利益	62,328百万円 (2023年3月期)

金融分野から製造・サービス・流通等の産業分野、公共分野まで幅広くバランスのとれた顧客基盤を有します

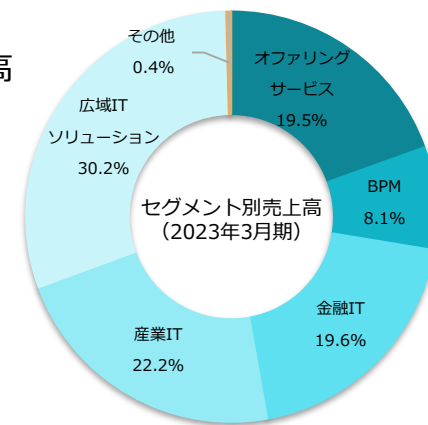
■ グループ顧客数 約15,000社 (2022年3月期、国内)

■ 業種別売上高 (2023年3月期)



金融分野 : 36.0%
 産業分野 : 53.8%
 公共分野 : 7.4%
 その他 : 2.8%

■ セグメント別売上高 (2023年3月期)



※外部顧客への売上高。セグメント間の内部売上高または振替高を除く。

■ 会社概要

(2023年7月1日現在)

社名	TIS株式会社 (TIS Inc.)
創業	1971年4月28日
設立	2008年4月1日
資本金	100億円
代表者	代表取締役社長 岡本 安史
本店	東京都新宿区西新宿8丁目17番1号
従業員数	連結：21,946名 単体：5,695名 (2023年3月31日現在)
売上高	連結：508,400百万円 単体：238,140百万円 (2023年3月期)
営業利益	連結：62,328百万円 単体：29,450百万円 (2023年3月期)

認定資格

- ・総務省「届出電気通信事業者登録」
- ・経済産業省「情報セキュリティサービス基準適合サービスリスト」
「情報セキュリティ監査サービス」
- ・経済産業省「システム監査企業台帳登録」
- ・情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)(ISO/IEC27001)
- ・ITサービスマネジメントシステム(ITSMS)(ISO/IEC20000)
[認証対象範囲]
東京第3センター/東京第4DC/大阪第2DC/大阪第3DC/大阪第4DC
- ・品質マネジメントシステム(QMS)(ISO9001)
- ・プライバシーマーク使用許諾事業者
- ・東京都「一般建設業(電気通信工事)」
- ・環境マネジメントシステム(ISO14001:2015)

■ 特長

TISは3,000社以上のビジネスパートナーとして
「成長戦略を支えるためのIT」を提供

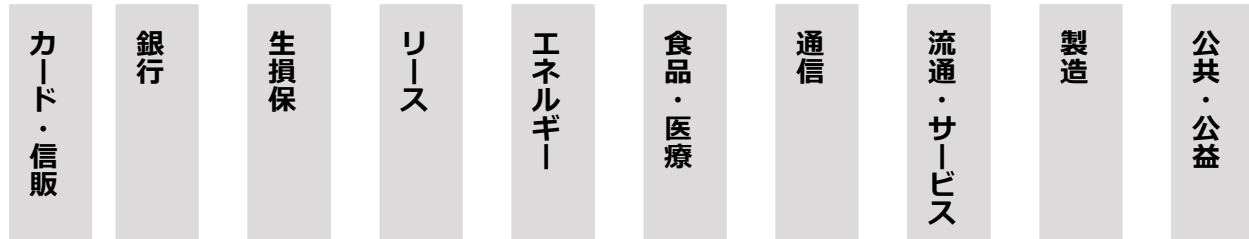
TISの50年の実績が裏付ける、高度な実現力と先進性

TISの提案力と課題解決力を支えるのは
200を超えるサービスメニュー

“攻める”“やり切る”現場力、人材力

■ 事業紹介

TISは、ビジネスを支える基幹システムから、高い競争力を生むアプリケーション、さらにはシステムの基盤となるプラットフォームフォームまで、幅広い業界・分野で最適なITサービスを提供する総合ITサービス企業です。長年にわたって培ってきた経験と技術により、常にお客様の経営課題を把握し、潜在的なニーズを先取りしたITサービスをお届けすることで、お客様のデジタルビジネスに貢献します。



事業戦略コンサルティング	IT戦略や事業・経営に関するコンサルティングで、企業のビジネス課題を解決します。
ペイメント	クレジットカードサービスやプリペイド・デビット・QRコードなどのリテール決済サービスの提供、決済プラットフォームの構築・運用で、信頼性の高い決済ビジネスをサポートします。
デジタルマーケティング	マーケティングオートメーション、デジタルマネジメントプラットフォーム、EC、CMSなどのデジタルマーケティングサービスの提供で、有効なデータの活用を支援します。
エンタープライズ	企業の経営資源の管理と活用を実現するERPサービスなどで、経営高度化に向けた基盤づくりを支援します。
ITプラットフォーム・セキュリティ	クラウドサービス、セキュリティサービス、データセンター、ネットワークサービスにおけるコンサルティングおよびマルチ環境に対応したマネージドサービスで、企業にセキュアで最適なIT基盤を提供します。
AI・ロボティクス	AI・ロボットを活用したソリューションサービスの提供や、さまざまな課題解決に向けた新たなテクノロジーやサービスの発掘・研究開発・実用化を推進します。
R&D（研究開発）	先進的なテクノロジーに関する情報収集や、研究開発、技術検証を産官学と共に進め、新たな事業を創出しています。

2. シニア層の活躍推進施策

- **定年前は職責および処遇を逡減し、定年後再雇用は処遇ありきの職域創出を前提とした雇用継続を実施していた。**
IT人材不足によるシニア層活躍要望が高まってきた背景があり、パフォーマンスが高いシニア人材が引き続き活躍できる制度を整備していった。

課題

① 定年前処遇逡減（専任職制度）

制度上職責を逡減するため、パフォーマンスを発揮する機会が十分になく、モチベーション低下

② 再雇用後の職域創出（60歳定年制度）

60歳以降も活躍できる人材が今後さらに増加することが想定されるが、限定的な職域にて再雇用すると能力を発揮する機会の損失となる。

③ モチベーションの低下

再雇用後は一律処遇であり、パフォーマンスを処遇に反映する制度がない

④ 再雇用における報酬の妥当性

定年前と同様の職務職責の場合、大きな報酬減額は法的なリスクの可能性あり。

対応

① 専任職制度の廃止

年齢にかかわらずパフォーマンスに応じて適正に処遇する。

② 65歳定年延長

定年を65歳に延長し、60歳以降も正社員として勤務を継続する。

③ 定年前職務の継続

④ 定年前と同じ制度で処遇

同一労働同一賃金を考慮し、定年前と同じ職務職責を継続し、報酬も減額しない。

● 施策方針は「年齢に関わらず能力を発揮できる環境の整備」

→企業の持続的成長のためには、活躍できる人材の集合体となることが必要であり、意欲ある人材が活躍できる環境の整備をしてきた。

● 職域創出はしておらず、原則同じ職務および職責で勤務を継続

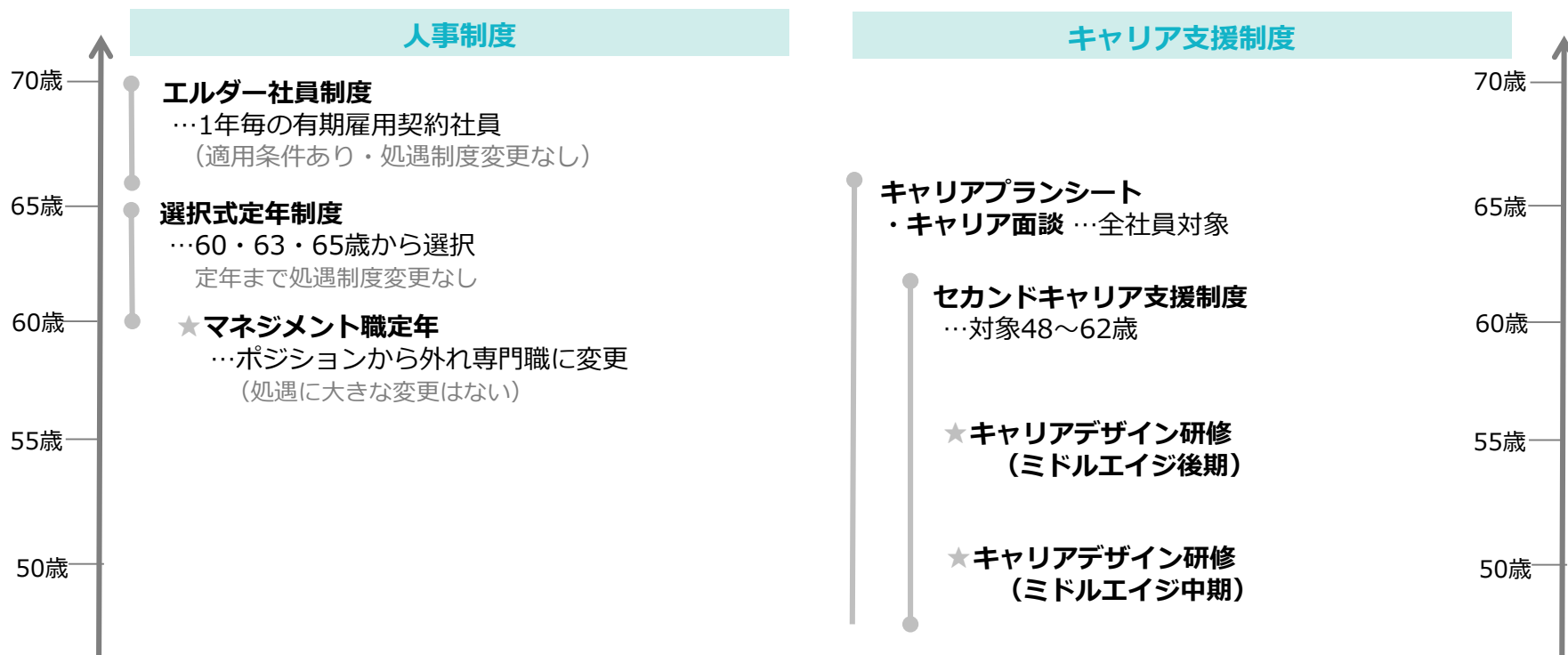
● パフォーマンスに応じた処遇

→パフォーマンスが発揮できなければ、処遇も下がっていく。

年代に関わらず同じ処遇となるが、シニアの社員でもその分利益を創出してくれるのであれば、コストではなく投資である。

● キャリア教育の実施

→年代別にキャリア教育を実施しており、社外へのキャリア形成としてセカンドキャリア支援制度を選択可能。



職種定義および職種変更について

職種定義

マネジメント職

組織長（事業部長、部長、副部長など）

スペシャリスト職

高度専門職（システムエンジニア、コンサル、事業企画など）

プロフェッショナル職

専門職（システムエンジニア・コンサル・企画などの専門職）

職種変更

マネジメント職

任命・
任命解除

スペシャリスト職

認定・解除

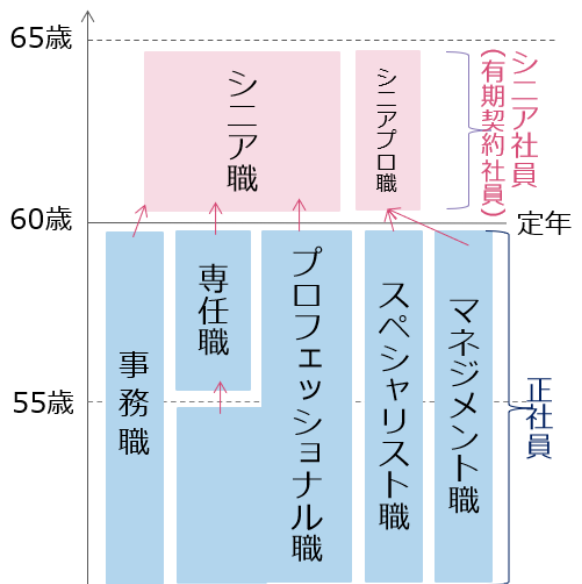
任命

プロフェッショナル職

シニア層への人事制度取り組み（変遷）

～2018年度

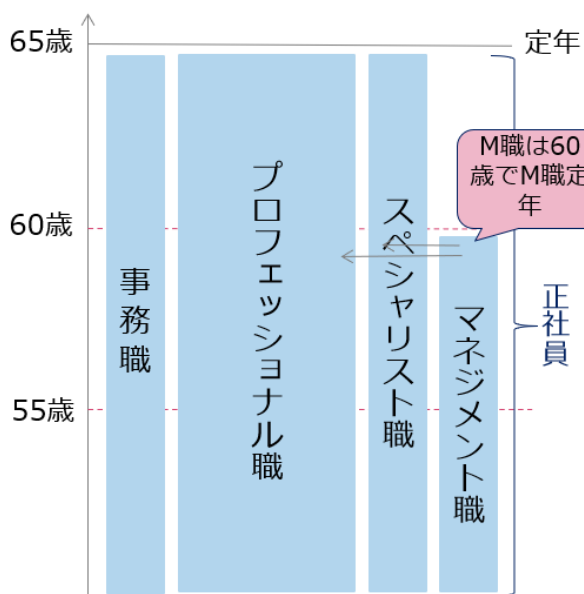
- 60歳定年
- 65歳再雇用



- ✓ 定年後職責をリセット
- ✓ 処遇にあった職域創出
- ✓ 一部ハイパフォーマー向けの処遇設定

2019年度

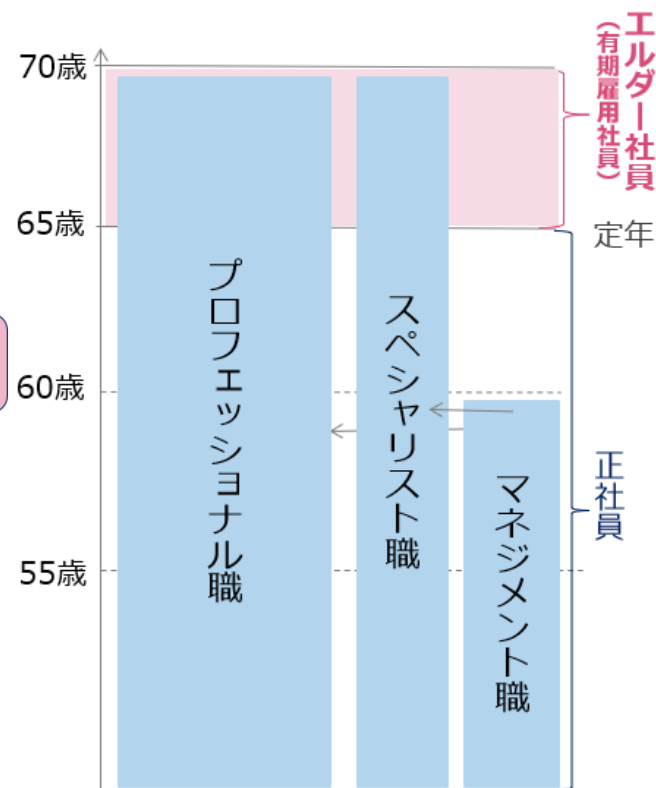
- 65歳定年延長実施



- ✓ 選択式定年制度（60歳、63歳、65歳）を導入
- ✓ 専任職廃止

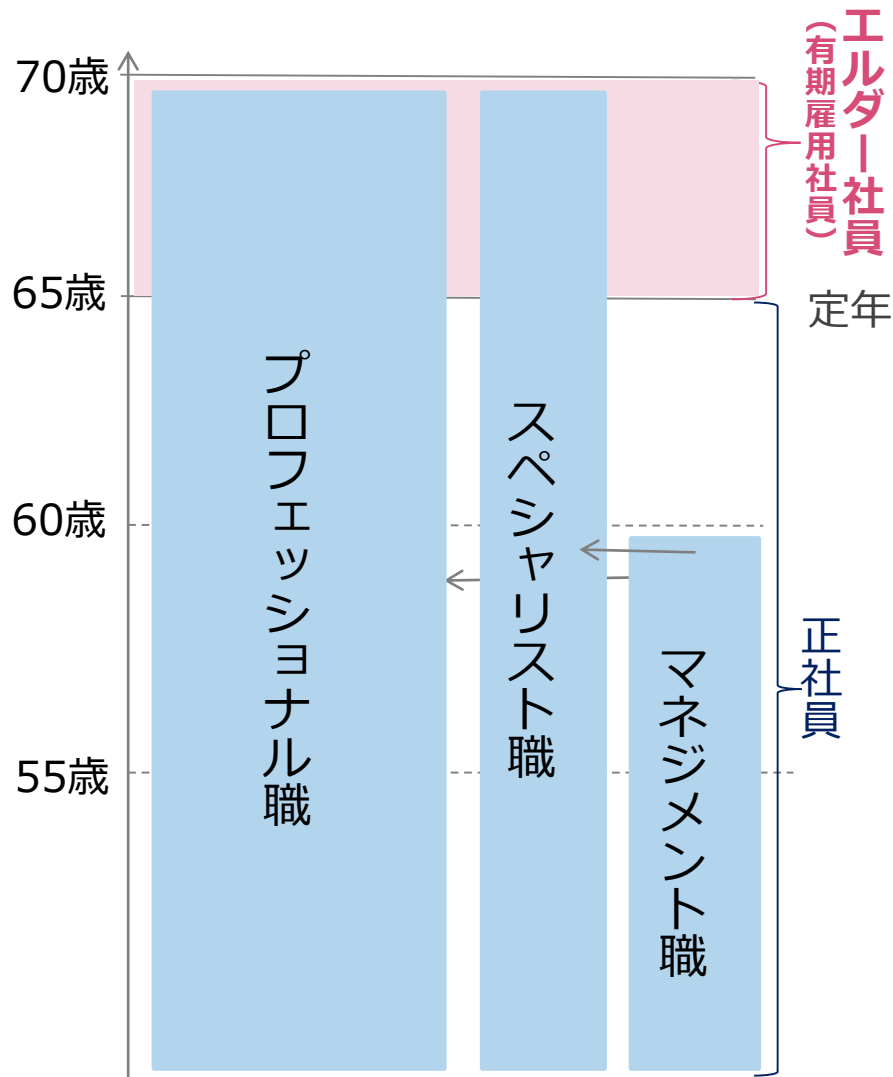
2020年度～

- 70歳までの再雇用制度導入



- ✓ 再雇用の雇用形態は有期雇用
- ✓ 処遇・勤務は正社員同様

70歳までの再雇用制度導入（概要）



最大70歳まで再雇用

- 1年間の有期雇用
- 再雇用および更新に一定の条件を設定
 - 組織からの要請
 - 本人の就業希望
 - 評価条件
- 処遇制度は変更なし
 - 定年前と同様の基本給レンジ・昇降給
 - 評価に基づく賞与支給
- 勤務形態は正社員同様

● 処遇（給与、昇降給、昇格含む）は正社員同様

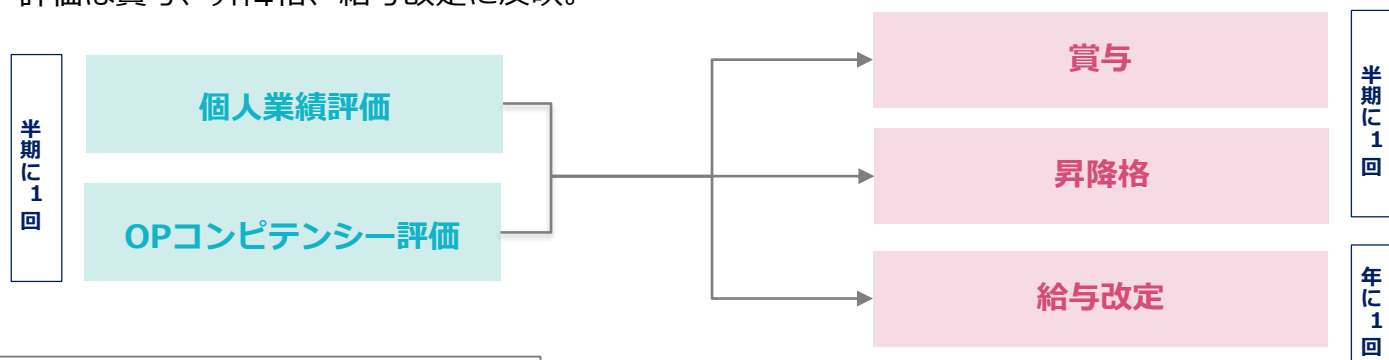
	正社員比較	補足
職種・等級	同様	定年前の職種・等級を継続する（再雇用後の職種・等級は設定なし）
基本給	同様	評価による昇降給を反映した基本給 （初回契約締結が年度途中の場合は定年時基本給スライド）
各種手当	同様	要件に該当する場合、支給対象
賞与	同様	支給対象
昇降給	同様	昇降給あり
昇格	同様	昇格可能。 契約更新は昇格前等級・評価で判断。
退職金	同様	退職金は60歳で終了しており、65歳以降も支給対象外
勤務形態	同様	勤務日数短縮等、特別な勤務形態は設けない （正社員同様の勤務形態とする）
雇用形態	異なる	年度ごとの有期雇用契約

●年齢にかかわらず同じ等級別定義に基づき評価および処遇する。

→60歳以降も65歳以降の再雇用も同じ基準で評価および処遇する。

評価制度

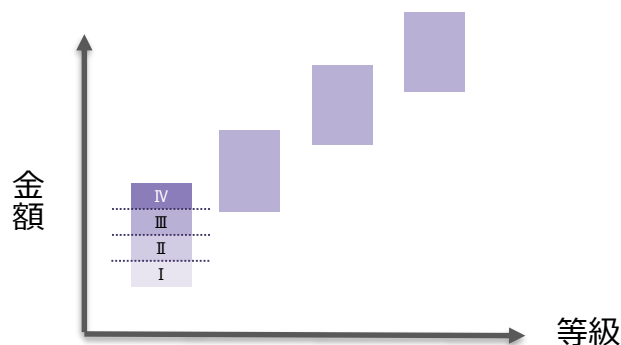
半期ごとに「個人業績評価」と「OPコンピテンシー評価」実施。
評価は賞与、昇降格、給与改定に反映。



賃金制度

●給与は範囲給方式を採用

→等級ごとに報酬レンジを設定し、報酬レンジの範囲内で評価によって昇給または降給する。



- 各等級の報酬レンジは、4つのゾーンに分けて管理
- ゾーンごとに異なる昇給率が設定される

	A	B	C	D	E
ゾーンⅣ	XX%	XX%	XX%	XX%	XX%
ゾーンⅢ	XX%	XX%	XX%	XX%	XX%
ゾーンⅡ	XX%	XX%	XX%	XX%	XX%
ゾーンⅠ	XX%	XX%	XX%	XX%	XX%

ITで、社会の願い叶えよう。



TIS INTEC Group

<本資料の取り扱いに関して>

本資料は、著作権法及び不正競争防止法上の保護を受けております。資料の一部あるいは全部について、TIS株式会社から許諾を得ずに、複写、複製、転記、転載、改変、ノウハウの使用、営業秘密の開示等を行うことは禁じられております。本文記載の社名・製品名・ロゴは各社の商標または登録商標です。