

社外取締役対談



社外取締役/独立役員（監査等委員）
高山 健

社外取締役/独立役員（監査等委員）
三浦 亮太

新経営体制のもと「目利き力」を活かした 新中期経営計画の推進に期待します。

当社は、2024年4月1日に新たに代表取締役社長として矢井隆晴が就任し、2024年度を初年度とする新中期経営計画「Creating Customer Value in the New Era」をスタートさせました。この当社にとって大きな転換期において、社外取締役で人事委員会の委員であるお二人に対談いただきました。対談では、社外取締役の果たすべき役割や取締役会の多様性、社長交代のプロセスについてお話いただくとともに、新たな経営体制への期待や企業の中長期的な課題と成長可能性についても語っていただきました。

社外取締役が担う重要な役割

高山 私は2015年から社外取締役を務めていますが、その前に監査役として就任したときは、まだ未上場の会社でした。当時はいかに事業を軌道にのせ、収益を伸ばしていくのか、親身になって由利前社長をサポートしていたというのが実態でしたが、当社が上場会社となって、さらにプライム市場へ移行し、ガバナンス改革にも取り組む中で、役割に対する意識が少しずつ変わってきたところもあります。例えば、社会的な責任や様々なステークホルダーの利益というものをより意識

するようになってきました。また、事業が拡大し、判断の難しい事案が増えるにつれ、ともすると各論に陥りやすい状況になりますので、「我々は何のためにやっているのか」ともう一度原点に立ち返って見るとか、投資するリスクだけでなく、やらないことのリスクにも目を向けて発言するとか、違った目線や角度で物事を見ることを心がけています。

三浦 私も高山さんと同じく、2015年に社外取締役に

就任しました。当社の取締役会メンバーは、財務や法務、テクノロジーの専門家だったり、海外で事業を行っていたりと、それぞれにバックグラウンドがあり、それを活かした役割をされています。私が最も意識しているのは、「自社の常識は世間の非常識」というところに気付けるか気付けないかであり、そういったところを外部の視点から指摘させていただくことが重要な任務だと考えています。また、リスクをとるにしても、車体がしっかりしていてブレーキがちゃんと効いているかどうか重要であり、だからこそ現場が安心してアクセルが踏めるところもありますので、その点も私の役割として常に念頭に置いています。

高山 私も同感です。我々には一歩引いた冷静な判断が必要ですね。特に当社の場合は、積極的に業容を拡大するステージにありますので、魅力的な投資案件などが出てくるとどうしても空気感としてアドレナリンが出



てきます。ただ、肝心なのはその時のエネルギーを投資後も維持できるかどうかです。一般論としてM&Aを実行した途端に興味を失い、その後のPMIがうまくいっていないという失敗事例をよく耳にします。私たちはそうならないように口酸っぱく言ってきました。これまで当社は大きな失敗はなかったと認識していますが、あえて厳しい立場をとれば、もっと大きな成果を得ていたかもしれないという見方は否定しきれません。

多様性が生む活発な取締役会

高山 一言で言えば、非常に真面目な取締役会だと思います。事業の進捗状況に関する説明はもちろん、経営課題についてももしっかり議論していますし、我々社外取締役から議論したいテーマを出すこともありますね。

あえて要望を申し上げれば、どうしても取締役会では社外対社内のやりとりが中心となってしまいますので、取締役会に上がってくる過程において社内でのどのような議論をしているのかを知りたいと思うことはあります。ただそれも、中長期ディスカッション会議という場を年に数回設定し、社内との情報格差を埋めようとしています。また、我々社外取締役を含めて、世代交代をどうやって促すかといったところも今後の課題だと考えています。



三浦 先ほど申し上げたとおり、取締役会の構成については男女を含め、非常に多様性があり、様々な視点から活発な議論が繰り広げられています。アジェンダの設定についても大きく変わってきました。以前は個別の案件などが中心でしたが、最近では任せられるところは任せ、むしろ大きな視点から事業戦略の方向性などを



後継者選任のプロセス

高山 この度の社長交代については、由利前社長を含む、私と三浦さんの3名で構成される人事委員会（取締役会の諮問機関、2024年6月現在は4名で構成）において、数年前から議論を重ねてきました。実は由利前社長から後継人事を検討したいとの相談があり、そこから具体的な準備を進めてきた経緯があります。由利前社長は創業社長に近い存在だったわけですが、会長に残るわけではなく、完全に身を引かれました。少しラディカルな印象を受けるかもしれませんが、それによって残さ

議論するようになってきました。私は取締役会と経営陣の距離感というものが影響していると考えています。事業が安定的に成長している局面では、任せられることは任せ、中長期の事業計画・事業戦略といったテーマに時間をかけて議論することができるようになるのではないのでしょうか。今後は矢井新体制とどういった距離感をとっていくのか、もう一回チューニングしたうえで距離感を縮めていければと考えています。

れた我々が矢井社長をしっかり支えなければならないという気持ちになっており、あるいはそこに由利前社長の後継者に対する想いがあったのではないかと感じています。これもサクセッションの一つの在り方なのかもしれませんね。

三浦 もちろん、最初から矢井社長に決まっていたわけではありません。決定に至ったプロセスを振り返りますと、まずはどういう手順で決めていくのかといった

確認からスタートし、その後、候補者を何人かに絞り込んだうえで、それぞれの実績やリーダーとしてのタイプ、得意なところ、苦手なところなどを見させていただきました。最後は、当社の置かれた現在の状況や当社を取り巻く経営環境の変化なども踏まえ、次期社長としてどういった要素を重視すべきなのかといった議論を経て、矢井社長に決定したという次第です。

高山 候補者の方々にはそれぞれ素晴らしい実績がありました。やはり決め手となったのは管掌してきた部門の業績を含め、当社の本源的な価値創出の部分でしっかりと実績を上げてきたところですね。数字へのコミットや好業績のチームを作り上げてきた力量については我々の中で全く異論のないところでした。取締役会においても、担当部門だけでなく、他部門への積極的な働きかけや全社課題に対する発言などで存在感を発揮していました。



三浦 そうですね。新たにスタートした中期経営計画の中に「目利き力」という言葉が使われていますが、まさに矢井社長は先を読む「目利き力」で情報基盤事業を成長させてきました。今後は、目まぐるしい環境変化の中で、当社グループ全体を「目利き力」でリードしていくことを期待しています。

中長期的な課題と成長の可能性

高山 当社の事業は、課題を見つけ出して解決策を提供するところが原点です。デジタル化の進展とともに、これまでの社会課題が解決できるようになった半面、デジタル化に伴う新たな社会課題も発生しています。例えば、当社が注力する医療や教育といった分野はデジタル化により大きく進歩する可能性があります。一方でサイバーセキュリティといった脅威も増大しています。いずれにしても、こういった環境が当社にとって追い風であることは明らかです。ではどうやって事業領域を広げ、社会に貢献していくのか、ヒト、モノ、カネといった経営資源には限りがあるため、そこが大きな課題と言えるでしょう。したがって、限られた資源を有効に活用するとともに、増強もしていかなければなりません。ただ、一步一步着実に積み上げていけば、国内だけでなく、海外にも可能性は大きく広が

ているため、これからも広い視野で、長期的に取り組むことが重要だと感じています。

三浦 私も当社のポテンシャルの大きさに期待をしています。特に矢井新体制の下、新中計の進捗に注目していきたいですね。これまで順調に伸びてきた勢いを維持しつつ、そこに非連続な成長を取り込んでいくという強いメッセージを感じました。したがって、これまで以上に投資案件も増えてくると思いますので、投資後もしっかりとトレースしていくことがさらに求められることになるでしょう。必ずしも成功事例ばかりではないかもしれませんが、そこはきちんと総括して何がダメだったのかを明らかにし、次にどう活かしていくのが重要なテーマになると考えています。

Pickup 後継者選任プロセスの実施

2004年に由利前社長が就任して以降、テクマトリックスとしては今回が初めての社長交代となりました。由利前社長は、長年にわたり会社を支え、テクマトリックスを発展させてきた功績から創業者社長のような立ち位置にありました。そのため、後継者の選任にあたっては、社外役員との丁寧な対話・意見交換を実施し、慎重に進められました。

4~5年前

- 後継者の選任は組織として計画的に進められ、人事委員会を通じて透明性のあるプロセスで実施
- 人事委員会はプロセスの平等性のみならず、候補者が会社にとって良い選択であるかも評価
(人事委員会：当時の構成員) 由利 孝 高山 健 三浦 亮太

- PROCESS**
- ① 複数の候補者をリストアップ
 - ② 業績へのこだわりや人を巻き込む能力など、様々な要素を重視して検討
 - ③ 最終候補に選ばれた人物へのさらなるサポートや準備のためのリソースを提供

2024年1月

- 取締役会において矢井新社長の就任を決議
- 社内外への適切なアナウンスを計画し実行

2024年4月

- 矢井新社長就任

当社の後継者選任プロセスは、単に適任者を選ぶことにとどまらず、会社の将来を見据えた長期的な視点を持って実施しています。このプロセスを通じて、持続可能な成長と未来のビジョンを確実に実現するためのリーダーシップを確保することを目指しています。

マネジメントメンバー



マネジメントメンバーのスキルマトリックス 判断基準 (3年以上)

氏名	性別	企業経営	財務会計	法務・リスク マネジメント	営業・ マーケティング	業界知見・ テクノロジー	国際性	人材開発・ ダイバーシティ
		経営者の経験 または常勤 取締役の経験	財務会計の 知見・経験	法務・リスク マネジメント・ 内部統制・監査 の経験	営業または マーケティング の経験	当社の事業市場 またはその関連 市場の業務経験	海外との 取引経験または 海外企業での 役員経験	人材開発・育成 または ダイバーシティ 推進の経験
矢井 隆晴	♂	●			●	●	●	
依田 佳久	♂	●			●	●	●	
鈴木 猛司	♂	●			●	●	●	
志賀 健也	♂	●			●	●	●	
安武 弘晃	♂	●	●	●	●	●	●	●
海部 美知	♀	●			●	●	●	●
堀江 愛利	♀	●			●	●	●	●
佐々木 英之	♂	●	●	●	●	●	●	
高山 健	♂	●	●	●	●	●	●	
三浦 亮太	♂	●		●				
杉原 章郎	♂	●			●	●	●	●

1 矢井 隆晴

代表取締役社長最高執行役員
2024年4月より現任
●13回/13回 (取締役会出席回数)

重要な兼職の状況
クロス・ヘッド株式会社 取締役
OCH株式会社 取締役

2 依田 佳久

取締役専務執行役員
医療システム事業部門長
2022年6月より現任
●12回/13回

重要な兼職の状況
PSP株式会社 代表取締役
合同会社医知悟 CEO 兼 業務執行社員

3 鈴木 猛司

取締役常務執行役員
アプリケーション・サービス事業部門長 兼
CRMソリューション事業部長
2022年6月より現任
●13回/13回

重要な兼職の状況
株式会社カサレアル 取締役
WISESIGHT (THAILAND) Co.,Ltd., Director
Choco Card Enterprise Co.,Ltd., Director
TechMatrix Asia Co.,Ltd., Director

4 志賀 健也

取締役常務執行役員
情報基盤事業部門長 兼
ネットワークセキュリティ事業部長 兼
ネットワークセキュリティ事業部 営業本部長
2024年6月より現任
● - 回 / - 回

5 安武 弘晃

社外取締役/独立役員
2013年6月より現任
●13回/13回

重要な兼職の状況
カーディナル合同会社 代表社員
Junify Corporation, CEO
株式会社マネーフォワード 社外取締役
株式会社NOVARCA 社外取締役

6 海部 美知

社外取締役/独立役員
2020年6月より現任
●13回/13回

重要な兼職の状況
ENOTECH Consulting, LLC 設立, CEO
成蹊大学 客員教授

7 堀江 愛利

社外取締役/独立役員
2020年6月より現任
●12回/13回

重要な兼職の状況
Women's Startup Lab, Inc., Founder & CEO
一般社団法人Japan Innovation Network 理事
一般社団法人Women's Startup Lab Impact
Foundation Japan 代表理事

8 佐々木 英之

社外取締役/独立役員 (監査等委員)
2017年6月より現任
●13回/13回

9 高山 健

社外取締役/独立役員 (監査等委員)
2015年6月より現任
●10回/13回

重要な兼職の状況
公益財団法人全日本柔道連盟 常務理事事務
局長
株式会社レノバ 社外取締役

10 三浦 亮太

社外取締役/独立役員 (監査等委員)
2015年6月より現任
●10回/13回

重要な兼職の状況
三浦法律事務所 パートナー
東京エレクトロン株式会社 社外監査役
エーザイ株式会社 社外取締役

11 杉原 章郎

社外取締役/独立役員 (監査等委員)
2015年6月より現任
●13回/13回

重要な兼職の状況
株式会社ぐるなび 代表取締役社長

詳細はこちら
第40期定時株主総会招集ご通知



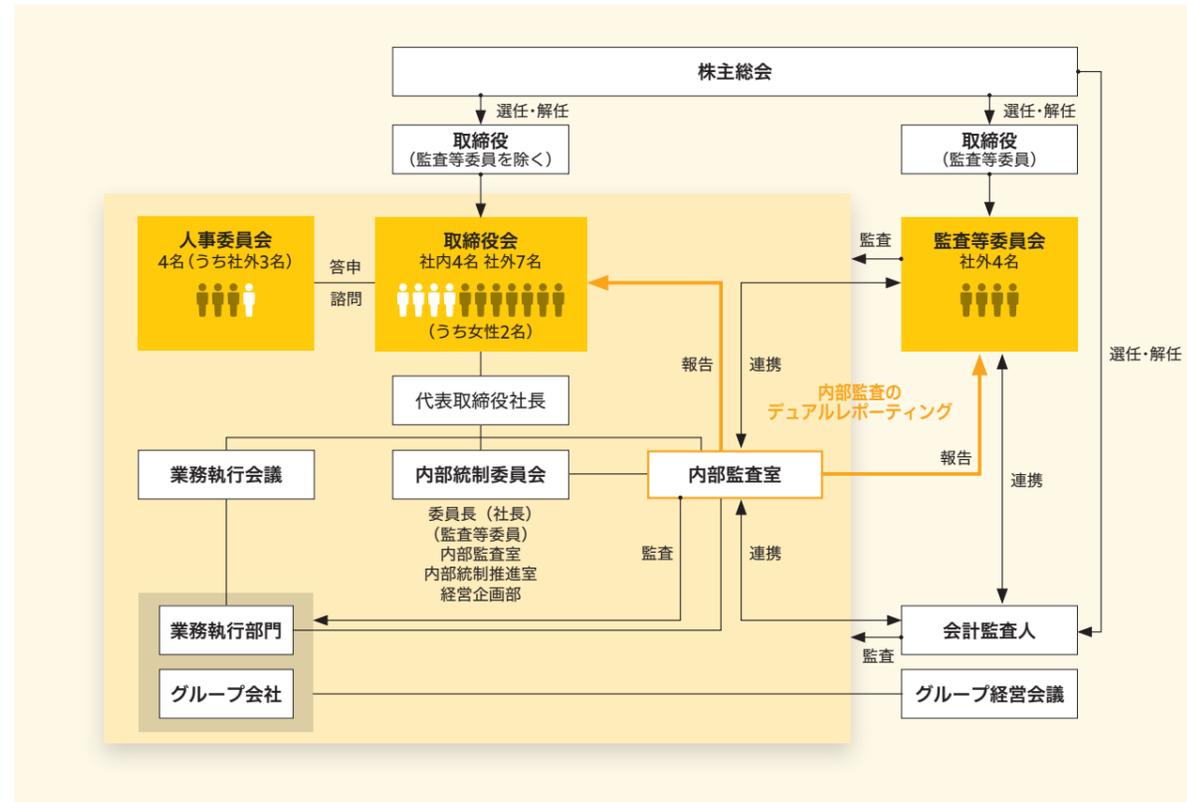
進化を続けるガバナンス



コーポレート・ガバナンス

透明性と効率性を重視した経営体制の確立

■ コーポレート・ガバナンス体制図 (2024年6月30日現在)



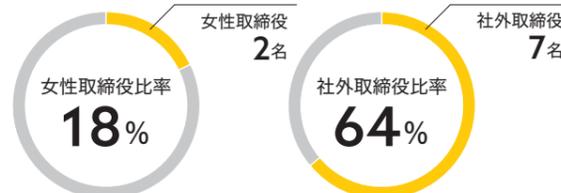
当社ウェブサイトの
コーポレート・ガバナンスも
あわせてご覧ください。



■ 取締役会

取締役会には、監督機能の強化のため社外取締役を招聘しており、社外取締役7名を含む11名の構成としております。取締役会は、月1回の定例取締役会と必要に応じて臨時取締役会を開催しております。

取締役会の開催回数	13回
取締役会での主な審議内容	<ul style="list-style-type: none"> 中長期経営戦略に関する事項 M&A・業務提携に関する事項 新規事業に関する事項 海外展開に関する事項 監査・内部統制に関する事項 サステナビリティに関する事項



■ 監査等委員会 (年13回開催)

監査等委員会は、常勤監査等委員1名、非常勤監査等委員3名(4名全員が社外取締役であります)で構成され、月1回の定例監査等委員会と必要に応じ臨時監査等委員会を開催しております。

活動項目	具体的内容
監査等委員会	年13回開催 (取締役の職務執行、利益相反監査等)
三様監査	監査等委員、会計監査人、内部監査室の3者で四半期に一度実施
会計監査人とのコミュニケーション	監査計画、監査内容、KAM、監査結果等について幅広く意見交換
監査役等連絡会	グループ各子会社の監査役による内部統制状況の報告・情報交換(四半期開催) 年4回の各子会社社長との面談を事前に実施(各監査役・テクマトリックス監査等委員)
実地監査・面談	実地棚卸、内部監査との共同監査、全役員・従業員との面談
社長と意見交換	社長を監査等委員会に招き、監査結果も踏まえ、意見交換を実施

■ 人事委員会 (年4回開催)

取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として「人事委員会」を設置しております。「人事委員会」は、取締役会の決議によって選定された取締役で構成され、その過半数は社外取締役を選定しております。また、委員長は、委員の互選により選定しております。

検討項目	具体的内容
取締役候補者の選任・解任	取締役候補者案を策定し、その案に基づき、株主総会付議案として取締役会に答申。
役員報酬	役員報酬水準の検証並びにあらかじめ取締役会にて定められた基準額及び目標達成率に応じて取締役の個人別報酬額を検証、審議。取締役会で承認を得るために、具体的内容について委任をうけた代表取締役社長に答申。
後継者育成計画(サクセッションプラン)	後継者(CEO)に求められるスキル・資質要件の検討。 (社外/社内両面における)候補者の選定と必要なトレーニング計画の検討。

構成員

杉原章郎(委員長) 高山健 三浦亮太 矢井隆晴

■ 業務執行会議 (年13回開催)

業務執行に関する課題を協議する機関としては、常勤取締役(常勤監査等委員である取締役を含む)・執行役員・事業部長等によって構成される業務執行会議を設置しております。また業務執行会議では、取締役会に付議すべき重要事項の検討を行い、取締役会及び代表取締役社長に答申を行っております。業務執行会議は毎月1回定例会議を行い、必要に応じて臨時的会議を招集しております。

■ 内部統制委員会 (年24回開催)

内部統制委員会は、代表取締役社長を委員長とし、月2回定期開催しております。当社では、内部統制システム構築の基本方針を取締役会決議に基づき定め、この基本方針に沿った適切な運用が行われるよう推進しています。

■ 内部監査室

内部監査室は社長直轄の組織として設置しており、全部門を対象に内部統制監査(会社法・金商法)とISMS(情報セキュリティマネジメントシステム)、及び必要に応じてテーマ監査を計画的に実施しております。また、内部監査室はデュアルレポーティングとして、取締役会、監査等委員会に対し、直接報告を年1回以上実施しております。

■ 内部統制推進室

内部統制推進室はコーポレート本部内に設置しております。社内ルールの現場への定着や各種ITシステムの現場での適正な利用の推進を始めとする内部統制の推進活動を実施しております。

■ グループ経営会議 (年4回開催)

当社及び各当社子会社間での経営に関する情報共有と課題の協議及び連携強化を目的として、グループ執行役員(常勤取締役・執行役員・子会社の社長)及び常勤監査等委員である取締役によって構成されるグループ経営会議を設置し、四半期ごとに定例会議として実施しております。

コーポレート・ガバナンス

■ その他各種委員会の活動

名称	開催頻度	役割
サステナビリティ委員会 ▶ P.48	年4回	環境・社会・ガバナンス等のサステナビリティ課題への対応を進捗管理し、その施策・立案については、経営企画部と連携しながら各事業部・本部・部・支店・営業所に対し監督を行っています。
情報セキュリティ委員会 ▶ P.40	年4回	情報セキュリティマネジメントをより効果的に回していくため、認証機関の監査対応や内部監査室をはじめとした社内関連部門への報告・共有、グループ会社との定期連絡会の事務局として役割を担い、情報セキュリティマネジメントシステムの維持・改善を行っています。
コンプライアンス委員会 ▶ P.59	年2回	企業活動に際して、法令及び企業倫理違反リスクのある内容を可能な限り具体的に明らかにし、役員及び従業員に対して教育、啓蒙を実施し、法令と企業倫理遵守の徹底と必要に応じた改善対応に努めています。また、必要に応じて臨時会を開催しています。

■ 取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性の確保及び機能向上を目的に、取締役会全体の実効性についてアンケートを実施し、毎年その評価を実施しています。なお、今回の実効性に関する評価については、外部弁護士の助言・確認のもとに実施しています。

対象者	2023年度の全取締役（11名）	
評価プロセス	<ul style="list-style-type: none"> Step1：アンケート項目の策定 Step2：対象者に対するアンケートの実施 Step3：取締役会にて実効性評価を報告、審議 Step4：抽出された改善点への取組みを検討 	
主なアンケート項目	<ul style="list-style-type: none"> 取締役会の構成に関する事項 取締役の職務執行に関する事項 取締役会全体の実効性に関する事項 取締役に対する支援等に関する事項 取締役会の運営に関する事項 任意諮問委員会に関する事項 その他重要テーマに関する事項 	<p>当社ウェブサイトのコーポレート・ガバナンスもあわせてご覧ください。</p> <p>https://www.techmatrix.co.jp/ir/esg/esg_06.html</p> 

2023年度の評価

2024年度取組み方針

取締役会の構成（女性活躍推進・次世代リーダー育成）

● 今後の女性取締役の増員（常勤女性取締役の就任含む）や、女性活躍の推進を計画的かつ継続的に実施する必要があると評価された。

● 人事委員会を中心に、後任候補の人選に必要なロングリストを作成し、パイプラインの構築に向けた検討を実施する。
● D&I推進室を中心に、女性が活躍できる職場環境作りや、女性社員の意識の変革に取り組む。

● 次世代リーダー候補の選出と育成を計画的に実施する必要があると評価された。

● 次世代リーダーに求められる能力と経験を定め、役割と責務の明確化に着手する。

取締役会の運営

● 議案の理解及び事前検討の時間を確保するため、取締役会の資料を会日前に十分な期間をもって配布することが必要だと評価された。

● 審議の論点にフォーカスした端的な資料の作成や資料の提出期限の徹底に努めるなど、運営面でのさらなる改善を図る。

● 取締役会において関連な議論を行うため、十分な時間が確保できる会議運営の方法の検討が必要だと評価された。

● 重要な審議に十分な時間を確保できるよう、優先順位付け、タイムスケジュール、アジェンダの設定を適切に行う。

役員の報酬について

■ 役員報酬制度の概要

当社の取締役の報酬は、企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動した報酬体系とし、個々の取締役の報酬の決定に際しては各職責を踏まえた適正な水準とすることを基本方針としております。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬として業績連動型金銭報酬及び事後交付型業績連動型株式報酬、並びにストック・オプションとしております。監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

①基本報酬

基本報酬は、月例の固定報酬とし、役位、職責、在任年数に応じて他社水準、当社の業績、従業員給与の水準、重要な役職を兼務する子会社等からの報酬を考慮しながら、総合的に勘案して決定するものとしております。

②業績連動報酬

業績連動型金銭報酬・事後交付型業績連動型株式報酬
当社取締役会が定める期間中の数値目標を当社取締役会にてあらかじめ設定し、当該数値目標の達成割合等に応じて変動する報酬制度としております。なお、業績連動型株式報酬においては原則3年間の譲渡制限期間を設けています。

$$\text{算定方法} = \text{業務執行取締役の役位毎に取締役会で決定した基準報酬額・交付株式数} \times \text{取締役会で決定した業績の数値目標の達成度} \times \text{役員提供期間比率}$$

※ 詳細及び報酬を与える時期等の具体的な内容は取締役会において決定するとしております。

■ スtock・オプション

企業価値の持続的な向上を図るインセンティブとして十分に機能するよう株主利益と連動し、株価変動のメリットとリスクを共有した報酬体系とすべく、ストック・オプションを導入しております。

※ 詳細及び報酬を与える時期等の具体的な内容は取締役会において決定するとしております。ただし、これらの決定については人事委員会からの答申に基づき行われるものとしております。

役員区分	基本報酬	業績連動型金銭報酬	非金銭報酬等	
			業績連動型株式報酬	ストック・オプション
取締役（監査等委員を除く）	○	○	○	○
社外取締役	○	—	—	—

■ 役員報酬等の種類別割合・決定方法について

業務執行取締役の種類別の報酬割合については、当社と同程度の事業規模や関連する業種・業態に属する企業をベンチマークとする報酬水準を踏まえて決定しますが、各取締役の報酬額に占める業績連動型の報酬及びストック・オプション（享受する報酬価値が、業績・株価等に連動する報酬）の額は、概ね基本報酬の額の3～4割程度を目安として決定することとしております。ただし、子会社等において重要な役職を兼務し報酬を得るなどにより、当社の基本報酬の支払いがなされない場合等においては、この限りではありません。なお、報酬総額の決定は、各取締役の責任に応じた内

容をもって任意の指名・報酬委員会である人事委員会（過半数が、独立役員である社外取締役によって構成）からの答申に基づき決定されるものとしております。

また、取締役の個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けており、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及びストック・オプションにかかる取締役個人別の割当個数とし、取締役個人別の業績連動報酬については、あらかじめ取締役会にて定められた基準額及び目標達成率に応じて支給されることとしております。

コンプライアンスの取組み

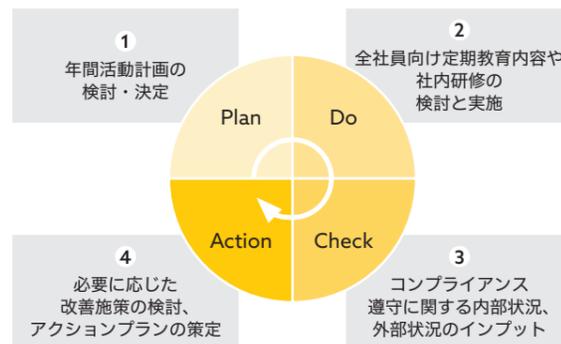
テクマトリックスでは、コンプライアンスについて「企業倫理ガイドライン」に掲げられた理念に則り、法令・規則・諸規程を遵守するとともに、高い倫理観を保持しながら企業活動を行うことと定義しています。

■ コンプライアンス体制

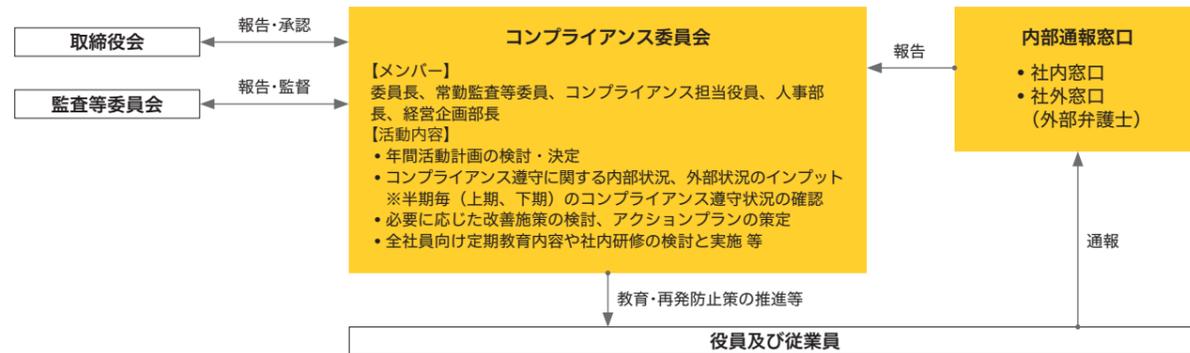
コンプライアンス委員会は、委員長、常勤監査等委員、コンプライアンス担当役員、人事部長、経営企画部長によって構成されており、委員長にはコンプライアンス体制の統括責任者である社長を選任しています。

企業活動に際して、法令及び企業倫理違反リスクのある内容を可能な限り具体的に明らかにし、役員及び従業員に対して教育、啓蒙を実施し、法令と企業倫理遵守の徹底と必要に応じた改善対応に努めるものとし、年2回の定例会の開催のほか、必要に応じて臨時会の開催を行っています。

コンプライアンスのPDCAサイクル



コンプライアンス体制図



■ 内部通報制度

テクマトリックスでは、コンプライアンスの観点から問題が生じた、生じている、または生じる恐れのある場合、まずは職制ラインでの報告をすることが通常となりますが、何らかの事情で職制ラインでの報告が困難な場合も想定されることから、この通常ルートのほかに、問題に気づいた人が直接「受付窓口（社内または社外弁護士）」に通報できる内部通報制度を設けています。

■ 贈収賄行為の禁止

当社グループでは「コンプライアンス行動指針」において、贈収賄など腐敗行為の禁止について定め、国内

外を問わず、役員及び従業員への周知と徹底を図っています。具体的には、贈賄に該当するような行為やその疑いのある行為を行わないことはもちろん、公務員等に対する贈答や接待等は原則として禁じています。

また、コンプライアンス委員会は定期的に社内教育を実施し、違反の未然防止に努めるとともに、違反行動に対する内部通報制度を整備し、腐敗、贈収賄等のコンプライアンスから逸脱した行動の早期発見、是正への取組みを推進するとともに、定期的なモニタリングを実施することで、当社グループにおける腐敗、贈収賄防止等への監視体制の強化を図っています。

■ コンプライアンス研修

企業のコンプライアンスは、企業内の役員及び従業員の一人ひとりが、コンプライアンスの意義を良く理解し、企業活動のみならず社会生活においてもコンプライアンスに適った行動を取ることによって実践され

るとの考えのもと、各種研修を実施しています。

なお、入社時期により各種研修実施時に所属していなかった社員については、入社時に適宜研修を実施するほか、資料の配布等を行っております。

コンプライアンス研修の内容	対象職員	受講率
インサイダー/内部者取引	全役職・従業員	100%
ハラスメント	全役職・従業員	100%
ダイバーシティ/人権	全役職・従業員	100%
ISMS (情報セキュリティマネジメント)	全役職・従業員	100%
環境マネジメント教育	全役職・従業員	100%

コンプライアンス研修 受講率



人権尊重の取組み

テクマトリックスグループは、経営理念に基づき、企業として人権尊重の責任を果たすために「人権基本方針」を定め、国際社会と強調した経営に努めることを宣言しています。この「人権基本方針」は経営トップの姿

勢が重要であると考え、取締役会で議論し、決議されたものであります。

▶ 人権基本方針



■ 取引先向けガイドライン

テクマトリックスグループは、バリューチェーン全体を通じて人権の尊重を推進し、責任ある調達活動に努めます。当社グループの取引先の企業（以下、取引先企業）は、本ガイドラインに準拠することが求められます。本ガイドラインは、国連「ビジネスと人権に関する

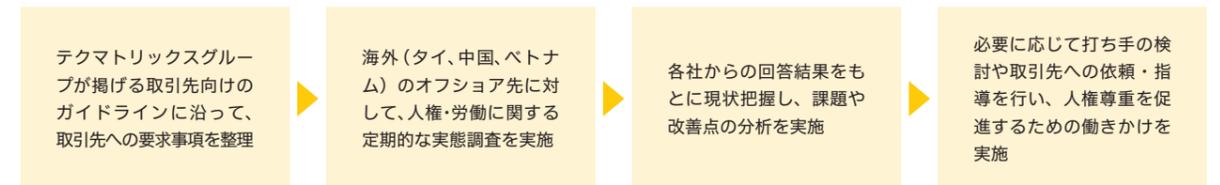
指導原則」及び国際人権章典、ILO 中核的労働基準等の国際基準のほか、「テクマトリックスグループ 人権基本方針」を踏まえて策定されています。

▶ テクマトリックスグループ 取引先向けガイドライン (人権・労働)
https://www.techmatrix.co.jp/ir/upload_file/m008-m008_03/jinkenguideline.pdf

■ 人権デューデリジェンス

テクマトリックスグループが掲げる取引先向けのガイドラインに沿って、取引先への要求事項を整理のうえ、海外（タイ、中国、ベトナム）のオフショア先に対して、人権・労働に関する定期的な実態調査を実施しています。

人権デューデリジェンスの実施プロセス



調査テーマ

- 強制労働の禁止・児童労働の禁止・若年労働者の保護・適正な労働時間・適正な賃金・福利厚生・非人道的待遇の禁止
 - 多様性の尊重と差別・ハラスメントの禁止・結社の自由・団体交渉権の尊重・労働安全衛生の確保・従業員への周知・体制の整備
- また、あわせて調査対象国におけるカントリーリスクも調査しています。