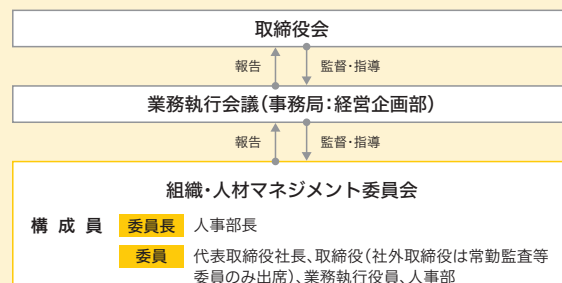


人材戦略

経営戦略を実現する人材戦略

中期経営計画「Creating Customer Value in the New Era」の実現に向けて、当社では、経営戦略を実現する人材戦略として4つの基本戦略を掲げています。社員一人ひとりの挑戦と成長を支援し、やりがいや醸成する組織風土を実現しながら、組織能力を最大化することで、事業成果と自己実現を共に果たすことができる姿を目指します。

ガバナンス



実施頻度 四半期ごとに定例会を実施

FY2025における議論内容

① 次世代リーダーの育成

経営を担う次世代人材の育成を全社的な優先課題と位置づけ、育成支援体制のあり方について議論しました。次世代リーダー候補である現部長層の育成重点テーマとして「リーダーシップ」及び「戦略構築」を設定し、育成施策を通じて目指すリーダー像を共有しました。また、部長層の成長を支援する事業部長層に対しては、トップリーダーに求められる自己認識の深化と行動変容を促すため、360度サーベイ及びエグゼクティブコーチングの活用について議論を深め、その実施方針を固めました。これにより、次世代リーダー育成を組織全体で支える多層的な仕組みの整備を進めています。

② 従業員処遇の向上

2026年4月に実施した初任給及び月額基本給の引き上げにあたり、人件費影響の試算と事業計画との整合性について議論しました。処遇改善の機会をコストの観点で捉えるのではなく、人材確保・エンゲージメント向上を通じた事業競争力の強化として位置づけ、人事施策と事業活動の連動を意識した議論を行いました。

③ 組織・人材の定常モニタリング

年齢・性別・等級・役職等の属性別従業員データ、採用活動の進捗状況、エンゲージメントサーベイ結果を定期的に委員会へ共有し、定量・定性の両面から組織の健全性について継続的に議論しています。こうした対話を通じて、人材マネジメントの課題と方向性を組織全体で継続的に捉え直しています。

中期経営計画 → P.19 Creating Customer Value in the New Era

目的(実現したいこと)

事業領域の拡大 海外市場での事業の拡大 データを活用したビジネスの創造

手段(実現に向けて)

事業領域の拡大 データを活用したビジネスの創造
AIの活用 人材育成とリテンション(ダイバーシティ推進含む) グループ間連携強化によるシナジーの創出

人材戦略

1 経営方針・事業戦略に沿った人材の確保

2 これからの当社の経営や事業を牽引する次世代リーダーの育成

3 社員の能力を高め、その能力を引き出し、活かすための人材育成

4 ダイバーシティ&インクルージョンの推進

リスク管理

認識するリスク

- IT人材の獲得競争激化
- 優秀な人材の流出や育成の遅れによる事業計画の未達成
- 働きがいや働きやすさの低下による組織パフォーマンスの低下

リスクへの対応・取り組み

- 潜在能力の高い新卒人材及び即戦力として活躍できる中途人材の採用強化
- 研修、教育支援の拡充
- ライフイベントとの両立を目指した各種制度設計
- エンゲージメント向上施策の企画と実施

関連する指標(単体)

	FY2023	FY2024	FY2025
情報処理技術者試験資格保有者数(名)	235	250	297
研修受講総時間(時間)	20,386	22,945	52,223
採用した労働者に占める女性の割合(%)	31.0	30.5	30.4
女性従業員比率(%)	25.6	26.5	26.9
女性管理職比率(%)	5.3	6.0	5.3
従業員エンゲージメント(eNPS®)	-24	-16	-15

人材戦略

人材戦略 1

経営方針・事業戦略に沿った人材の確保

人材戦略 2

これからの当社の経営や事業を牽引する次世代リーダーの育成

人材戦略 3

社員の能力を高め、その能力を引き出し、活かすための人材育成

人材戦略 4

ダイバーシティ&インクルージョンの推進

採用

人材戦略 1

人材戦略 2

人材戦略 3

人材戦略 4

当社は、多様な人材を採用するために、採用におけるダイバーシティを強化しています。とりわけ女性の採用に注力し、2025年度に採用した労働者に占める女性に割合は30.4%（単体）でした。これにより、全社員に占める女性労働者の割合は、2025年度末時点で、単体で26.9%、連結で27.2%となり、単体・連結共に年々増加しています。

		FY2023	FY2024	FY2025
新卒採用者数(名)	男性	10	15	15
	女性	8	5	9
	合計	18	20	24
キャリア採用者数(名)	男性	39	42	40
	女性	14	20	15
	合計	53	62	55
従業員数(名)		574	642	689

※算定範囲は、テクマトリックス株式会社単体

研修・教育

人材戦略 1

人材戦略 2

人材戦略 3

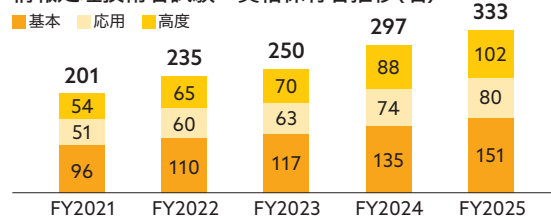
人材戦略 4

高度・最先端のIT技術の活用は当社のビジネスの源泉となるとの考えから、当社の事業戦略を加速的に実現するために積極的な教育投資を行っています。今期には外部専門機関を活用した研修の対象範囲を拡大し、社員一人ひとりの専門性をこれまで以上に高める仕組みや環境を整備しています。また、新入社員には「新入社員研修」に加えて「フォローアップ研修」「トレーナー制度」「オンボーディング面談」などフォロー体制も充実しています。

資格取得報酬制度・資格取得支援

ITの各専門分野の公的資格をはじめとする多種多様な資格の取得者に対する資格取得報奨金の支給や、その資格取得・維持のための支援制度を設け、技術力やスキルの維持・向上を支えています。

情報処理技術者試験 資格保有者推移(名)



【取得支援資格(例)】

- 情報処理技術者試験
- ベンダー認定資格
- PMP (Project Management Professional) 試験
- 中小企業診断士
- 社会保険労務士 等

パーソナライズ研修・キャリア開発研修

当社のカルチャーである、主体的な学びをより推進していくための施策として、すべての従業員に業務に関連する知識やスキル・資格の取得等を支援するパーソナライズ研修を実施しています。

また、2025年度は45～54歳を中心に「後世への継承・育成」を職業人生の成長例としたキャリア開発研修及びキャリアコンサルティング面談、上司向けのキャリア面談支援研修を実施しました。年齢層ごとに起こりえるライフイベントと仕事を両立しながら、継続的にポテンシャルを発揮すべく、社員一人ひとりが自身のキャリアについて向き合う機会を創出しています。2025年度は、社員一人ひとりの学びの意識の向上により、パーソナライズ研修の受講率が増加し、その他リーダーシップ研修を開催したこと等から、従業員一人当たりの平均年間研修時間が75.8時間に増加しました。(前年度は35.3時間)

次世代リーダーの育成施策

人材戦略 1

人材戦略 2

人材戦略 3

人材戦略 4

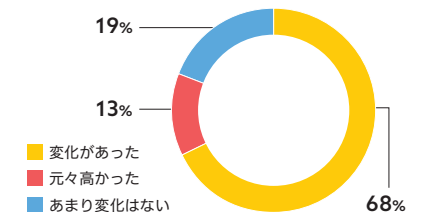
リーダー層のさらなるリーダーシップ向上と将来的な経営人材の養成を目的とし、育成を強化しています。

「TMX未来会議」の開催

次期経営人材候補者が、自分たちが考えるテクマトリックスの未来像を真剣に描き、議論するTMX未来会議を開催しています。その未来像の実現に向けて、どのように歩を進めていくか、当事者意識を持ち、向き合う機会としています。2025年度は、具体的に「テクマトリックスらしさ」や「テクマトリックスの未来をどう描くか」といったテーマで議論しました。

アンケート結果

質問内容：未来会議を通して「テクマトリックスの未来」に対するあなたの気持ちや温度感に変化はありましたか？



人材戦略

人材戦略 1

経営方針・事業戦略に沿った
人材の確保

人材戦略 2

これからの当社の経営や
事業を牽引する次世代リーダーの育成

人材戦略 3

社員の能力を高め、その能力を引き出し、
活かすための人材育成

人材戦略 4

ダイバーシティ＆
インクルージョンの推進

ダイバーシティ＆インクルージョン

人材戦略 1

人材戦略 2

人材戦略 3

人材戦略 4

進化を続けるダイバーシティ＆インクルージョン

D&I推進室が中心となり、ダイバーシティ＆インクルージョンの意識の啓発や様々な取り組みを加速させ、進化を続けています。2025年度は女性活躍推進を強化しながら、全社一丸となって目指す指針を策定するべくインナーブランディングを本格始動させました。今後も多様な人材が多様な価値観を認め、高め合い、会社と従業員が共に成長できる風土を醸成しながら、ダイバーシティ＆インクルージョンを推進していきます。

2021	- 女性活躍推進プロジェクト始動 - 女性対象アンコンシャスバイアスアンケート/ヒアリング
2022	- D&I推進室の組織発足 - ワークショップの実施 - D&I意識調査の実施
2023	- キャリア開発支援研修の実施 - 採用サイトのリニューアル - 日本最大級の探求学習の祭典「クエストカップ2024全国大会」に参加 - 上司向けキャリア面談支援研修の実施 - 組織風土の醸成（ガイドブックの策定）
2024	- 女性管理職KPI達成に向けたシミュレーション策定 - 経営層に女性管理職育成支援プログラムの導入説明 「プラチナくるみん」を取得 - 社内コミュニケーションSNS「TUNAG」の導入 - 女性管理職候補育成研修を開始
2025	- 女性管理職と女性管理職候補のワークショップを実施 - インナーブランディングの始動（Mission/Vision/Valueの策定）

女性活躍推進の取り組み

当社は、仕事と育児の両立を支援するため、法律の規定を上回る育児休業制度や、育児休業からの復職後の社員の託児費用の補助制度、子育て支援休暇制度、フレックスタイム制度や在宅勤務などの様々な制度を設けています。その結果として、2024年6月19日付で、「プラチナくるみん」の認定を取得しました。

また、従業員が仕事と介護を両立できるよう勤務制度を整備しており、介護支援企業マーク「トモニン」の認定も取得しています。



子育てサポート企業
認定マーク
「プラチナくるみん」



介護支援企業マーク
「トモニン」

育児休業取得率(単体)

※ その年度に子供が生まれた従業員のうちの
育児休業取得者の割合

性別	FY2023	FY2024	FY2025
男性	72.2%	61.9%	81.8%
女性	100.0%	100.0%	100.0%
全体	79.2%	70.4%	87.9%

女性管理職候補育成研修

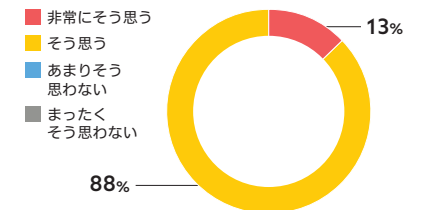
2025年度は、第2回女性管理職候補育成研修を実施しました。女性管理職候補には主に「管理職になるための自身の能力開発」を、女性管理職候補の上司には「女性が管理職を目指し、活躍できる職場づくりや、候補者の育成プランの検討と実施」を、経営層には「女性管理職を育成する目的や部門別に候補者への支援策の検討」等を学びました。

また、2024年度から開始した同研修において、女性管理職と候補者のワークショップも実施されました。ワークライフバランスの取り方や自分自身の内面の整理が参考になったという声が多く、満足度が高い結果となりました。

女性管理職候補育成支援は「縦と横の繋がりを持たせ、孤独感を取り除く」をコンセプトに、様々な“ちがひ”を“個性”として育み、躍動させることでテクマトリックスが進化することを目指します。

アンケート結果

質問内容：本日のワークショップを通して、管理職への疑問や不安は解消されましたか？



女性管理職候補の上司向け研修



女性管理職候補育成研修

人材戦略

人材戦略を支える環境・制度

人事制度・処遇制度

未来を担う人材の輩出と個人のキャリア形成支援のため、評価・育成の仕組み強化ややりがいを醸成する組織風土づくりを推進しています。会社の将来や仲間の成長への貢献度を重視した評価制度を導入しており、社員一人ひとりが何を期待され、何を追求すべきかをより明確化する等級体系を設けることにより、職場での貢献度や成長に対しより公平で納得感のある人事制度を実現しています。

各等級のミッションや求められる要件（コンピテンシー）を全社員にオープン化することで、公平で納得感のある育成と評価を実現しています。人事等級はプレイヤーのほか、上級職として個人の適性や志向に合わせて選択可能な「マネジメント」と「スペシャリスト」の複線型制度を導入しています。

報酬制度においては、個人の業務成果に基づく定期賞与に加え、会社業績と連動した業績連動賞与を導入し、個人のパフォーマンスの発揮と会社業績を連動させた報酬体系としています。また、昨今の急速な社会環境の変化や人材獲得競争の激化を背景に、当社が今後も「より良い未来を創造するITのプロフェッショナル集団」として持続的に成長していくためには、最大の財産である社員への投資が不可欠であると判断し、2026年4月に、給与体系の見直し及び初任給改定を発表しました。

給与体系・初任給改定のポイント

① 安心して能力を発揮し、挑戦し続けられる環境の整備

月例給与と定期賞与とは別に業績に応じて支給する業績連動賞与の比率を見直し、年収に占める月額給与（基本給）の割合を高めることで収入の安定化を図り、社員が安心して能力を発揮し挑戦し続けられる環境を整えます。

② 成果・成長・貢献がより反映される報酬制度への進化

賞与の算定基礎となる基本給を引き上げることで、一人ひとりの成長や成果、組織への貢献がより適切に報酬へ反映される仕組みといたします。

③ 次世代のリーダー、マネージャーの創出を促進する給与体系の実現

管理職の給与額を引き上げ、役割や責任の大きさに応じたメリハリのある給与体系を実現します。これにより、次世代のリーダーや管理職を目指す社員のキャリアアップを後押しします。

④ 採用競争力の向上

基本給及び新卒初任給の増額により、IT人材獲得競争が激化する採用市場において競争力を高め、次世代を担う優秀な人材の確保をより一層推進します。

従業員エンゲージメント・健康経営

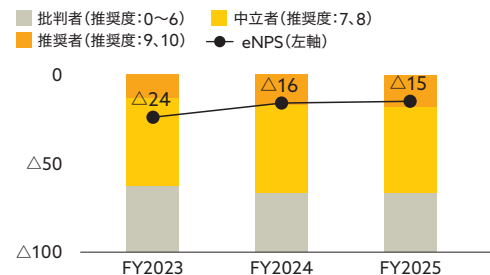
従業員エンゲージメントと労働安全衛生

従業員エンゲージメントサーベイ（eNPS®）

月に1回のパルスサーベイを実施し、心身の問題や職場の人間関係における課題を早期に発見、速やかに対応することで、早期の解決に取り組んでいます。また、年に1回、組織サーベイを実施し、組織、環境、風土・文化に関する現状分析を行い、その結果は全従業員に公表の上、改善のための施策に繋げています。サーベイの開始以来、年々スコアが改善しており、同業界平均値を上回るスコアを維持しております。

eNPS®について 質問に対する従業員の回答を分類し、計算式にしたがって算出されるエンゲージメントスコアとなります。
※NetPromotorScore®及びその略称であるNPSは、ペイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズの登録商標です。

eNPSスコアの推移



- 2026年3月時点のGeppo導入企業の推奨者平均6.3%に対し、18%と推奨者の割合が11.7ポイント高い。
- 2026年3月時点のGeppo導入企業の批判者平均66.4%に対し、33%と批判者の割合が33.4ポイント低い。
- eNPSは前回の結果に比べ1ポイント改善。批判者の割合が微増したものの、それを上回り推奨者の割合が増加した。

労働安全衛生

当社では、月1回衛生委員会を開催しています。労働安全衛生法で定められた事項の他、前月の労災事故報告件数や休職者数等、社員の労働安全衛生に関する事項を調査・審議しています。これらの情報は、人材マネジメント委員会にて報告することで経営戦略への織り込み・整合を高めています。

労働安全衛生に関する指標

指標	FY2023	FY2024	FY2025
業務上死亡者数(人)	0	0	0
労働災害件数*(件)	0	0	1

* 死亡災害及び死傷災害による休業4日以上が発生件数
※ 当社単体の数値を集計しています。

衛生委員会の内容

- 定期健康診断
- インフルエンザ予防接種案内
- 産業医の面談案内、健康管理に関する情報提供
- 有休取得奨励日導入による休暇を取得しやすい風土の醸成

社外取締役対談

座談会テーマ

新たな成長フェーズを支える 取締役会を目指して

社外取締役として長年取締役会を支えてきた安武氏と、昨年新たに就任した久保氏が、成長フェーズに応じたガバナンス体制のアップデートから事業ポートフォリオ多角化戦略の合理性、AI時代における持続的な成長戦略について語りました。

成長フェーズに合わせた ガバナンス体制のアップデートが急務

安武 取締役会における自らの役割としては、2013年の就任以来、「業界知見・テクノロジー」の視点から当社のリスク対応について監視・提言を行うことが最も重要であると認識してきました。私は2026年6月に退任となりましたが、その後は久保さんが私の役割を引き継ぐ形になると考えています。

久保 スキルマトリックスでは、私の役割は「企業経営」「法務・リスクマネジメント」以外には「営業・マーケティング」ですが、ここにはAI・データ利活用などのテクノロジー面も一部含まれます。安武さんと同様、私も長くユーザー企業で

CTO、CIOを務めてきたため、ソフトウェアベンダー企業の社外取締役として、「業界知見・テクノロジー」の領域においてもユーザー視点を踏まえた発言・提言を心掛けています。

安武 これまでに重視してきたモニタリングポイントとしては、ストック型ビジネスモデルへの転換が大きなテーマとして挙げられます。2010年代にクラウドシフトが起こり、業界の構造変革が進む中、当社のビジネスはどうあるべきか、時間をかけて議論すると共に、KPIとしてストック比率を見るなど時代に合わせたビジネスの変化を促してきました。このビジネスモデル転換の取り組みからセキュリティ運用監視サービス「TRINITY」が生まれたり、医療クラウドサービス「NOBORI」(共に2012年提供開始)の継続的な成長という形で当社のビ



元・社外取締役／独立役員 安武 弘晃

2013年6月に社外取締役に就任。楽天株式会社で取締役を務め、インターネット事業及びシステム開発分野に関する豊富な経験と卓越した知見を持つ。2026年6月退任。

社外取締役／独立役員 久保 征人

2025年6月に社外取締役に就任。株式会社MonotaROで執行役副社長などを歴任し、企業経営やデータマーケティングで豊富な経験を持つ。

ジネス全体がより良いものになってきています。

また、社外取締役としての実効的な監督の具体例としては、2024年におけるマレーシアのFirmus社買収における問題提起があります。前職で海外企業のマネジメントに携わった際に苦労した経験をふまえると、初期のPMIのアクションプランではまだリスクがあると認識し、より強いPMIを推進するよう強く進言しました。

久保 私は2025年に就任しましたが、次の成長ステージに向けた過渡期にある当社では、これからの会社の規模・フェーズに合わせた経営管理や全社戦略を担ういわゆる本社機能やガバナンスの強化が急務であると、この1年で改めて実感しています。特にガバナンスについては、長年社長を務めら

社外取締役対談



れた前任社長の退任に加え、長く伴走いただいた社外取締役の交代もあり、アジェンダセッティングの見直しや取締役会事務局機能の強化などの対応により、実効性を維持・向上させる必要があると考えています。このような考えの中、現状のテクマトリックスに相応しいガバナンス体制はどうあるべきか、取締役会メンバーと様々な形でコミュニケーションを行ってきており、まさに変化のタイミングにきています。

安武 これまで当社は創業以来のメンバーが長く継続して経営に携わり、会社の成長を牽引してきました。しかし、現在ではその入れ替わりが求められる時期を迎えており、取締役会の構成も大きく変わっています。事業規模の拡大に伴い、会社に求められる機能も変化しており、より良い方向を目指すためにも、今こそが、新しい人材によって、新しい仕組みを構築すべきタイミングといえるでしょう。会社の成長、時代の変遷と共に事業部長をはじめ個人のマインドセット

は変化している一方、仕組みの整備がどうしても後追いになりがちであると捉えています。

久保 資本政策については、より強く株主の皆様やマーケットの目線を取り入れた経営の取り組みやその開示のあり方など、現在の論点として非常にプライオリティが高いと考えているため、執行側にも強く働きかけてきました。また、2027年は新たな中期経営計画の発表のタイミングでもありますので、ここから1〜2年で、中長期の経営方針や取締役会のあり方をどのようにアップデートするか、そしてその時間軸・ステップを含めどのようにマーケットに開示していくか、こういったストーリーやその内容が極めて重要な局面でもあり、昨年から取締役会で議論を深めています。良い議論や良い意思決定のために、私自身も論点整理や試案といった形で具体的な提案も行っており、より活発な取締役会での議論のために取り組んでいます。重要アジェンダに対してスピードと深さの両方を意識して意思決定を行っていくためには、このようなスピードのある対応も必要なフェーズだと考えています。

「目標必達のカルチャー」を守りつつ、 1,000億円企業に相応しい体制構築へ

安武 当社の強みは、「自ら設定した目標は約束であり、それを全力で達成する姿勢を強く持ち続ける」というカルチャーにあります。今日のように急速な市場変化の中、それだけで競合に勝てることが確実ではないわけですが、一方で、変化への対応のために急進的な施策によって現場を混乱させると、当社の競争力の源泉であるカルチャーが損な

われてしまいます。これら相反するもののバランスをどう取るか、これまでも常に議論してきましたし、これからも模索し続けるということではないでしょうか。正解のない問いではありますが、私個人としては、カルチャーの維持を優先すべきと考えています。

久保 安武さんのおっしゃったカルチャーによるこれまでの実績が、市場からの当社への信頼に繋がっているわけで、当然残していくべきだと私も考えています。ただ、同じ成長率15%でも売上100億円なら15億円ですが、1,000億円なら150億円です。それだけ会社の規模・スケールが大きく変わる中で、これまでと同じ取り組み方だけで長く同レベルの成長率を保ち続けることの難度は上がりますので、まず、「当社ならではの1,000億円企業、2,000億円企業としてのあり方」を模索していくことが最重要命題だと考えています。

安武 前述の通り、当社の強みは各事業において数値を精緻に積み上げて確実に目標を達成する力であり、それが24期連続増収、12期連続増益という実績に表れています。ただ、こうした強さの源泉は、歴史の中で自然に醸成され、浸透してきたカルチャーであり、意図的に戦略として展開しているわけではありません。これをより全社規模で推進していくためには、仕組み化し再現性のあるものにしていくことが不可欠です。

久保 現段階では、むしろ、仕組みづくりの手前で、まず第一歩として取締役会の中で「今後のテクマトリックスに相応しいあり方」について議論を開始することが重要だと認識しています。

社外取締役対談

多角化戦略の合理性と、 事業連携によるシナジーの追求

安武 過度なリスクを負わずに、時間をかけて次世代の事業の柱を育てることができる点が多角化戦略のメリットであり、そこについては賛成です。ただ社外取締役としては、新規事業や投資の議論に当たって、「本当にテクマトリックスならではの価値創出ができるのか」「長期スパンその事業に取り組む意義があるのか」を常に問い、厳しく評価しなければならぬと考えています。

久保 3セグメントで構成される現在のポートフォリオについては、私は基本方針として妥当であると評価しています。現在の収益の柱である情報基盤事業、長期的な視点で育成すべき未来の柱である医療システム事業、新規事業を創出するインキュベーターの役割を担うアプリケーション・サービス事業と、それぞれ役割・収益化の時間軸が異なるため、個別評価ではなく全体最適の視点で捉えることが重要です。ただ、現在の枠組みにおいて、個別の撤退ラインの設定、事業間のシナジーの設計など、より合理的・効率的な仕組みづくりの観点から改善の余地があるのではないのでしょうか。

安武 事業間のシナジーという点では、当社は源流である商社（ニチメン株式会社/現・双日株式会社）のカルチャーを受け継いでいるため、シナジー創出そのものを目的とはせず、多ブランドで事業を展開し、独立した収益を積み上げていくアプローチをとっている形です。単一ブランドで、投資をグループで一極投下し、各事業に分配するビジネスモデルもありま

すが、当社の強みは新規事業を生み出す人材や、インキュベーターとしてのカルチャーにありますので、やはり商社の形、文化に近いと考えています。

久保 私は安武さんのその見方には概ね賛成ですが、社外取締役としては、当社が多角化を推進する以上、事業単体の成長の追求にとどまることなく、グループ基盤を活かした何らかのシナジーを示していきたいと考えています。

パートナー集中のリスク監視と、 AI時代の成長ストーリーの可視化

安武 情報基盤事業におけるPalo Alto Networks社の製品への売上依存度については、投資家の皆様も注目される点と認識しています。ただし、1社集中とはいえ、Palo Alto Networks社自体も時代の変化に合わせて製品ラインナップ拡大を行っており、それに伴い、当社の取扱製品も常に変化・拡大しているため、製品ポートフォリオとしては十分に分散できていると認識しています。また、Palo Alto Networks社への評価も定期的に取締役会で報告され、適切にモニタリングしているため、適切にリスクコントロールされていると判断しています。

久保 当社はPalo Alto Networks社の製品の中での多角化、情報基盤事業の中での多角化、さらに全社的な3セグメントでの多角化と、実質的に3レイヤーで多角化を図っているとも言えます。事業ポートフォリオをどのように最適化していくべきかという課題は残るものの、リスク管理の観点

からは健全な範囲にあると考えています。

安武 仮にPalo Alto Networks社のビジネスにおいて不測の事態が生じた場合でも、セキュリティ運用監視サービス「TRINITY」のような自社サービスが成長しており、他の製品と組み合わせてソリューションを提供していくことにより安定的な収益を確保できていると考えています。こうした1社集中の懸念に対しては、当社が戦略的にポートフォリオを構築していることを、社外に正しく理解していただくためにも、製品・サービス別の成長性・販売チャネルなどの情報をより積極的に発信していくべきです。

久保 確かにIRについては社内でも認識している戦略的な事業ポートフォリオに対する考え方や、将来の見通し・成長戦略と、外部への開示情報の間のギャップが生じないよう、その差を埋めていくことが重要です。当社のビジネスモデルに相応しい事業の検討単位を5〜10年と置くのであれば、今



社外取締役対談

後は3年単位の中計に加え、5～10年の長期見通しについても何らか発信していく必要があります。当社は、中計といった形での業績の積み上げは堅実ですが、長期的な視点という意味では、10年の中でどのような市場で、どのような独自性・強みを築いて競合他社に勝つのかというストーリーを外部に対してうまく発信できていません。社外取締役という立場からも、「そのマーケットはどういう規模・成長余地のあるマーケットなのか?」「そのマーケットで、どのように取り組むことで、競合他社よりも成長できるのか」という投資家の問いに明確に答えたいと考えています。

安武 それは私も同意見で、社外取締役として長期的な計画を策定してほしいということを、執行側にはかなり強く要請してきました。外部に対し自社の実力をどう見せるかという点においては、まだ課題があると感じています。同様に、長期ビジョンを検討する上で、避けて通れないのが、AI普及による環境変化です。AIによってセキュリティ市場が拡大するのは確実です。AIにより攻撃の対象が大手企業からより広い範囲に広がってきています。今後は大手企業に限らず、中堅・中小企業の市場も視野に入れたビジネス展開となりますが、この領域における成長シナリオはまだ十分説明できていないと感じています。

久保 AIの普及の影響については、各事業におけるAI普及の影響や、今後の事業成長への多くのプラスの影響について、社外に対しては整理・統合した全体像として見せていく工夫が求められますし、さらには当社自らの取り組みで追い風に変えていくものだと考えています。社外取締役としては、AIの

急速な進展による中長期の事業影響について、取締役会で継続して深く議論していくべきという意見です。(2027年3月期第1四半期決算補足資料にて、この点についての詳細を開示いたしました。)

安武 世の中ではあらゆる場面でAIの話題が中心となっていますが、当社の取締役会におけるAIに関する議論はまだまだ踏み込める領域は多くあると感じるところもあり、より積極的に議論すべきだと感じています。ただ、外部ではスピーディーな構造改革を求める議論がある中でも、マーケットの変化に振り回されずに堅実な積み上げを実行できる点が当社ならではの強みであるともいえます。先述した、クラウドシフトという大きな変化の際も、私は社外取締役として強く働きかけたものの、執行側との温度感の差を感じるところもあり、懸念しましたが、最終的には市場の転換期を乗り越え、ここまで成長を続けています。常に地に足がついた経営を貫く姿勢とその強さについては、市場からも信頼していただけるのではないかと思います。

適切な資本マネジメントと市場との対話を通じ、持続的な成長を実現する

久保 2025年10月には、新たな株主還元方針として「配当性向40%またはDOE7%のいずれか高い方を目安とした株主還元」を発表しました。(2026年7月には、本方針をさらに変更し、成長投資及びM&Aを最優先とする方針を堅持しつつ、2027年3月期から2030年3月期までの4年間を対象として、総還元性向100%を目指すことも発表しています。)

安武 取締役会としても、M&A等、成長投資に十分な資金を投入した上で株主還元の拡充を進めるという方針に基づき、成長戦略の実現に向けて経営資源の配分・資本マネジメントについて時間をかけて厳格に議論した上で決議しています。また、配当性向、資本政策については、海外投資家との面談の中で類似企業との比較で指摘を受けましたが、これらのコメントについても取締役会で共有し、議論しています。資本政策に限らず、投資家の視点は、私たちに気づきを与え、議論を深めるきっかけにもなるので、資本市場の声が取締役会で共有されることは重要だと考えています。

久保 私は前職で約10年間、売上400億円から2,500億円に至る企業の成長の過程を経営チームの一員として体験してきました。この経験を踏まえ、当社が今後さらに社会における価値創出を拡大することにより、現状の売上700億円から1,000億円、2,000億円規模を目指す——そんなタイミングで私が取締役会に加わったことに意義を感じています。引き続き、当社の成長をサポートするために力を尽くしてまいります。

安武 私は13年という長い在任期間でしたので、過去を知り過ぎることにより自分自身が保守的な発言に寄って来ていたことも感じました。新しい取締役会の体制で、今の時流に合わせた新しい視点、市場と株主様の見方を反映した率直な意見を含めたフラットな議論が活発に行われることをとても期待しております。今後は、当社OBとして当社の持続的な成長を見守っていきたいと思います。ありがとうございました。

コーポレート・ガバナンス

招集通知▶ https://www.techmatrix.co.jp/ir/upload_file/m006-m006_16/42nd_notice.pdf

役員一覧



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



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5月より現任



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5月より現任



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



堀江 愛利 社外 独立

社外取締役／独立役員
2020年6月より現任



久保 征人 社外 独立

社外取締役／独立役員
2025年6月より現任



赤津 恵美子 社外 独立

社外取締役／独立役員
2026年6月より現任



佐々木 英之 社外 独立

社外取締役（監査等委員）／独立役員
2017年6月より現任



江幡 奈歩 社外 独立

社外取締役（監査等委員）／独立役員
2025年6月より現任



平等 弘二 社外 独立

社外取締役（監査等委員）／独立役員
2025年6月より現任



五十嵐 知子 社外 独立

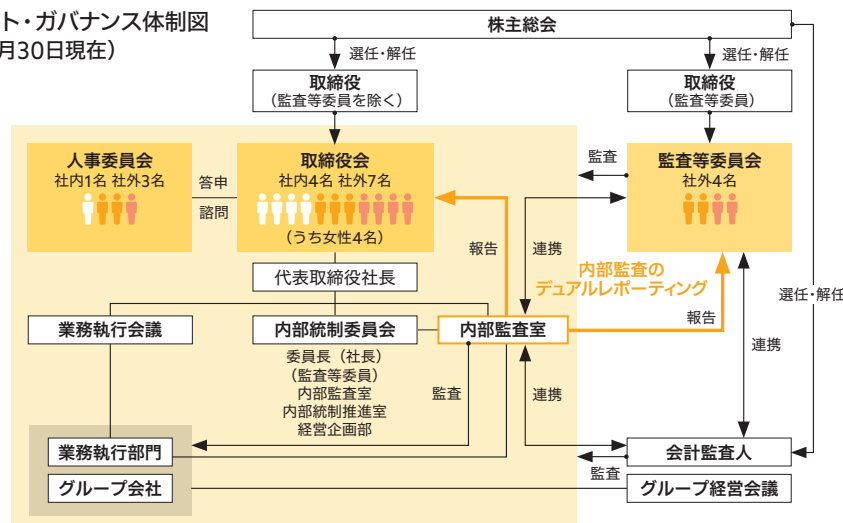
社外取締役（監査等委員）／独立役員
2026年6月より現任

コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

当社では、企業価値の向上を最重要課題として、競争力の維持・強化、ならびに顧客に提供できる付加価値の最大化に努めています。その実現のために、経営の透明性の向上と、戦略的かつスピーディーな経営の意思決定ができる経営の効率性の向上がコーポレートガバナンスの基本であると考えています。

コーポレート・ガバナンス体制図
(2026年6月30日現在)



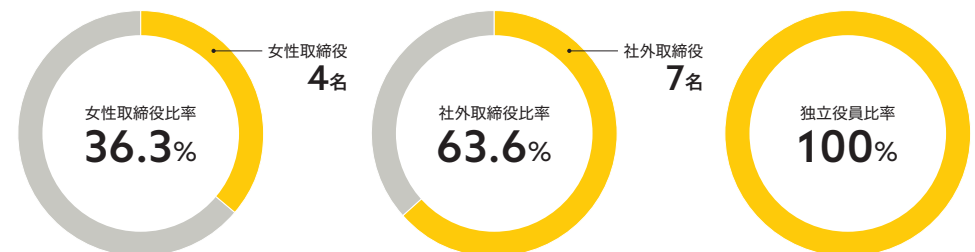
各種委員会の主な活動

委員会名	開催頻度	具体的な活動内容／役割
監査等委員会	年13回	取締役の職務執行、利益相反監査等
内部統制委員会	年24回	代表取締役社長を委員長とし、内部統制システム構築の基本方針に沿って推進
グループ経営会議	年4回	当社及び各子会社間での経営に関する情報共有、課題の協議、連携強化
人事委員会	年4回	取締役の選任・解任及び報酬等の決定方針に関する重要事項を審議
サステナビリティ委員会	年4回	環境・社会・ガバナンス等、サステナビリティ課題への対応における進捗管理
情報セキュリティ委員会	年4回	認証機関の監査対応、情報セキュリティマネジメントシステムの維持・改善
コンプライアンス委員会	年2回	法令と企業倫理遵守の徹底、教育・啓蒙、改善対応
組織・人材マネジメント委員会	年4回	組織と人材に関する方針の策定や課題の協議

スキルマトリックス

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
判断基準 (3年以上)		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	男性	●			●	●	●	
依田 佳久	男性	●			●	●	●	
鈴木 猛司	男性	●			●	●	●	
志賀 健也	男性				●	●	●	
堀江 愛利	女性	●			●	●	●	●
久保 征人	男性	●		●	●			
赤津 恵美子	女性	●	●					●
佐々木 英之	男性	●	●	●	●		●	
江幡 奈歩	女性			●			●	
平等 弘二	男性	●			●	●		
五十嵐 知子	女性	●	●					

※本記載内容は各対象者に特に期待するスキル及び専門性であり、各対象者の有するすべてのスキル・専門的知見を表すものではありません。



※2026年7月1日現在

コーポレート・ガバナンス

進化を続けるガバナンス

	2013	2014	2015	2016	2017	...	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
市場区分	● 東証一部に上場								● 東証プライム市場へ移行				
独立性		1名(全体5名)	4名(全体9名)		5名(全体9名)		7名(全体11名)					6名(全体10名)	7名(全体11名)
社外取締役 ※監査等委員である取締役を含む		2名(全体4名)											
社外監査役 ※2015年に監査等委員会設置会社に移行													
多様性							2名(全体11名)					2名(全体10名)	4名(全体11名)
女性取締役 ※監査等委員である取締役を含む													
スキルマトリックス							スキルマトリックスの開示						
機関設計等		監査等委員会設置会社に移行					業績連動型役員報酬制度の導入			組織・人材マネジメント委員会の設置			
							サステナビリティ委員会の設置			グループ経営会議の設置			
							人事委員会の委員長に社外取締役(監査等委員)を選任						
取締役会の実効性			取締役会実効性評価を実施										
人権・コンプライアンス					内部通報に関する内部規程の策定				人権基本方針の策定			人権デューデリジェンスの実施	

役員報酬制度の概要と決定プロセス

当社は、中長期的な企業価値向上に向けた健全なインセンティブ設計と、経営の監督機能の独立性確保を両立させた役員報酬制度を導入しています。同業他社水準をベンチマークとした適正な報酬バランスのもと、株主の皆様と利益及びリスクを共有すると共に、独立社外取締役が過半数を占める人事委員会の答申を経ることで、決定プロセスの高い客観性と透明性を担保しています。

報酬体系

業務執行取締役に対しては、固定報酬である「基本報酬」に加え、インセンティブとして「業績連動型報酬(金銭・株式)」及び「ストック・オプション」を支給しています。一方、経営の監督機能を担う社外取締役に対しては、その役割の独立性を厳格に保つため、業績に左右されない「基本報酬(固定)」のみを支給する設計としています。

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	○	—	—	—

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しています。

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います。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。

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報酬割合は、同規模・関連業種の企業を基準に決定し、業績連動報酬及びストック・オプション額は基本報酬の3～4割程度を目安とします(子会社等での報酬受領等で当社の基本報酬が支払われない場合を除く)。報酬総額は、独立役員である社外取締役が過半数を占める任意の人事委員会からの答申に基づき決定します。個人別の基本報酬額とストック・オプション割当個数は取締役会の委任を受けた代表取締役社長が決定し、個人別の業績連動報酬は取締役会が定めた基準額や目標達成率に応じて支給されます。

コーポレート・ガバナンス

取締役会の実効性評価

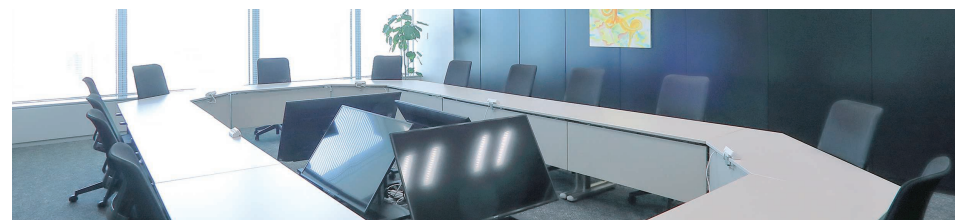
当社は、取締役会の実効性の確保及び機能向上を目的に、各取締役（含む監査等委員）に対して、取締役の職務執行、取締役会全体の実効性、取締役会の構成、取締役会の運営状況についてアンケートを実施し、その分析結果を基に取締役会において取締役会全体の実効性について評価を実施しています。評価結果から抽出された課題については具体的な施策を策定・実施し、また施策に対する評価と新たな課題の特定を繰り返すことで、取締役会における実効性の継続的な維持・向上に繋げています。

外部視点を取り入れた客観的な評価プロセス

アンケート項目の策定から評価結果の確認にいたる一連のプロセスにおいて、「外部弁護士」の助言・確認」を導入し、客観性を確保しています。

ガバナンス全般を網羅する多角的な評価項目

対象者	2025年度の全取締役（10名）
実施／評価／方法	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り組みを検討
主なアンケート項目	- 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



2025年度の取り組み方針と対応状況

2025年度の取り組み方針	対応状況
取締役会におけるアジェンダの設定（議案の選定）及び論点を明確化した資料の準備等により、戦略的議題にかける時間の確保に努める。	2025年度においては、キャピタル・アロケーション方針の策定及びこれに伴う配当方針の見直し、自己株式の取得を含む株主還元方針の決定など、企業価値及び資本効率の向上に資する重要な戦略的議案について取締役会において審議・決議を行った。これらの議案の審議に当たっては、事前資料の充実、情報提供の早期化に取り組み、社外取締役を含む取締役による活発かつ建設的な議論を行った。一方で、中長期のテーマについては、さらに討議時間を確保する余地があるものと認識しており、年間を通じた審議スケジュールの策定を含め、アジェンダ設定の充実に取り組んでいる。
人事委員会（委員長ならびに委員の過半数が社外取締役）を中心に、後継者計画や新任取締役候補の人選に必要なロングリスト等を作成し、重要役職者の候補者となりうる人材の育成と確保に取り組む。	新任の社外取締役を人事委員に選任し、人事委員会の体制強化を図った。2025年度は、新体制のもとで、社外取締役のサクセッションに関する候補者プールの整備や選任プロセスの高度化について議論を行った。あわせて、取締役報酬制度の見直しにも着手した。また、代表取締役、常勤取締役及び業務執行役員を対象としたサクセッションプランについて、求められる要件や育成の方向性の議論を開始した。後継者計画の策定については、2026年度に継続して取り組む。

評価結果を踏まえた取り組み方針

2025年度の評価	2026年度の取り組み方針
新任の社外取締役も含め、取締役会では自由闊達かつ建設的な議論が行われている。2026年度は、中長期経営戦略、事業ポートフォリオの最適化、キャピタル・アロケーション方針の高度化、M&A・成長投資戦略などの重要な戦略テーマについて、より深度のある議論を行う。 人事委員会において、次世代経営人材の育成及びサクセッションプランに関する議論を開始し、継続している。2026年度は、取締役会への定期的なレビュー機会を拡充すると共に、CEO及び経営陣の後継者計画の策定、執行役員パイプラインの整備、ハイポテンシャル人材の獲得・育成などについて、取締役会における議論を一層深化させる。	取締役会事務局を設置し、専任担当者を配置した上で、年間を通じた取締役会アジェンダ及び議案の管理、重要テーマの進捗フォロー、社外取締役を含む役員への事前質問への対応、資料配布の早期化及び議事進行支援の充実に取り組む。また、中長期経営戦略、事業ポートフォリオ、キャピタル・アロケーションなどの戦略的テーマについては、これらを集中的に討議する機会を設ける。あわせて事務局機能及びコーポレートセクレタリー機能の強化を進め、取締役会の意思決定機能及び監督機能のさらなる向上を図る。

コーポレート・ガバナンス

取締役の選解任

当社は、経営の透明性と監督機能の強化に向け、客観性の高い取締役の指名・選任プロセスを確立すると共に、独立社外取締役がその専門性を最大限に発揮できる環境整備を進めています。過半数が社外取締役で構成される人事委員会の主導による選任手続きの透明化や、取締役会全体のスキルバランス及び多様性の追求に加え、社外取締役のみによる独自の会議体（中長期課題ディスカッション会議）の設置など、実効性の高いガバナンス体制の運用に努めています。

人事委員会の設置

取締役の選任・解任、及び報酬等の決定方針に関する重要事項を公正に審議し、取締役会へ答申する諮問機関として「人事委員会」を設置しています。本委員会は取締役3名以上で構成され、その委員長及び委員の過半数を社外取締役から選定することにより、経営陣からの独立性を担保しています。

明確な選任プロセスの採用

取締役候補者の選任・解任案については、人事委員会における客観的な審議と意見を踏まえた上で取締役会にて決議され、最終的に株主総会に付議される明確な決定フローを採用し、手続きの透明性を高めています。

100%独立役員の指定による監督機能の担保

当社に在籍する社外取締役7名全員を、東京証券取引所の規則に基づき、一般株主と利益相反のおそれのない「独立役員」に指定しています。これにより、一般株主の視点に立った客観的かつ実効性の高い経営監督機能を常に発揮できる体制を明確にしています。

「中長期課題ディスカッション会議」による主体的な情報収集

業務執行側から完全に独立した主体的な情報交換の場として、出席者を社外取締役のみに限定した「中長期課題ディスカッション会議」を年3回定期開催しています。本会議を通じて、当社の経営課題に関する自発的な情報収集や、外部環境の変化を見据えた活発な意見交換を推進しています。

社外取締役の選任理由

社外取締役		選任理由及び期待される役割
堀江 愛利	独立役員	世界中から集まる女性起業家の育成やベンチャー支援を行い、アントレプレナーシップをベースとした次世代のリーダー育成に関する豊富な経験と卓越した知見を有しています。経営陣から独立した立場で、女性活躍に関する観点から当社の経営に有効な助言が期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。
久保 征人	独立役員	マーケティングにおける豊富な経験・見識を有しています。経営陣から独立した立場で、主にこれまで当社が注力できていなかった、データマーケティングに関する観点から当社の経営に有効な助言及び意見を期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。
赤津 恵美子	独立役員 人事委員会委員	人材・組織開発やダイバーシティ&インクルージョン分野における豊富な経験・高い専門性を有しています。経営陣から独立した立場で、人的資本及び組織戦略の観点から当社の経営に有益な助言が期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。
佐々木 英之	監査等委員 独立役員 人事委員会委員長	企業経営ならびに内部統制に関する知識・経験、国際業務に関する知識・経験、また財務及び会計に関する相当程度の知見を有しています。経営陣から独立した立場で、経営全般の監視と有効な助言が期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。
江幡 奈歩	監査等委員 独立役員	弁護士として国内外の企業法務や企業統治、知的財産に関する高度な知識・経験を有しています。経営陣から独立した立場で、専門的な見地からの有効な助言とコーポレート・ガバナンスの強化に資することが期待されるものと判断し、社外取締役に選任しています。
平等 弘二	監査等委員 独立役員 人事委員会委員	サービスの企画やマーケティング、営業に関する高度な知識・経験ならびに経営戦略の立案や成長戦略の策定の経験を有しています。経営陣から独立した立場で、当社の経営に有効な意見が期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。
五十嵐 知子	監査等委員 独立役員	企業経営ならびに財務・会計に関して高度な知見を有しています。経営陣から独立した立場で、財務や資本政策の観点から当社の経営に有益な助言が期待できるものと判断し、社外取締役に選任しています。

倫理・コンプライアンス

詳細はこちら ▶ https://www.techmatrix.co.jp/ir/esg/esg_12.html

倫理・コンプライアンス体制

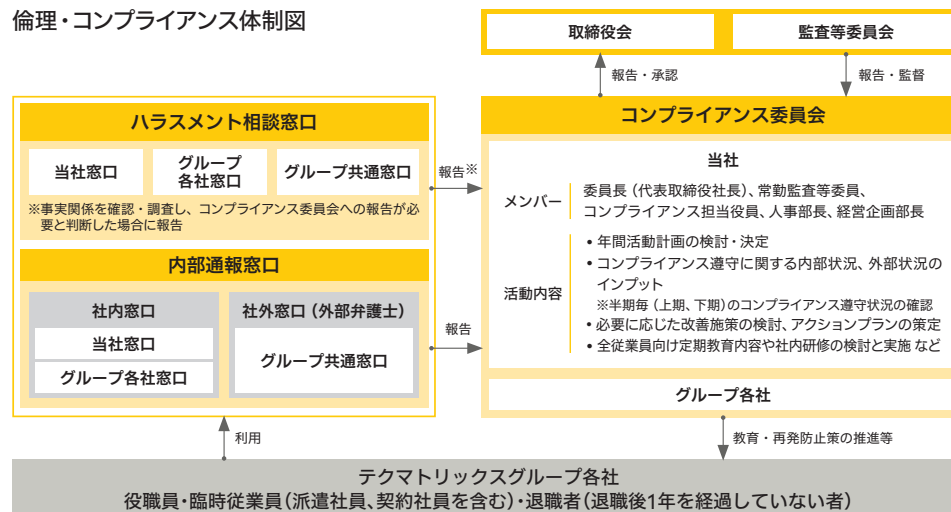
当社グループでは、「企業倫理ガイドライン」に掲げられた理念に則り、法令・規則・諸規程を遵守すると共に、高い倫理観を保持しながら企業活動を行うことと定義しています。また、「コンプライアンス行動指針」を定めており、経営者をトップに据えたコンプライアンス委員会の旗振りのもと、各種体制を整備しています。

グループ全体におけるコンプライアンスを徹底し、確実に実践するため、コンプライアンス委員会、内部統制委員会が中心となり、取り組みを推進しています。

コンプライアンス委員会の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。同委員会は定例委員会を年2回開催し、コンプライアンスの遵守状況を半期ごとにモニタリングすることにより、腐敗、贈収賄防止などへの監視体制の強化を図っています。

内部統制委員会は、内部統制委員会委員長である社長の諮問機関として当社グループの内部統制全般に関する事項を審議・報告するため、基本的に月2回開催しています。内部統制システム及びISMSを中心とした、当社あるいは当社グループで実施している独自の統制活動のすべてを含みます。同委員会の構成員である内部監査室では、当社及び当社グループにおけるコンプライアンス体制の整備・運用状況の独立的評価を行う責任を有しています。

倫理・コンプライアンス体制図



贈収賄・腐敗防止の厳格化

当社グループは、「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。

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に逸脱した行動の早期発見、是正への取り組みを推進すると共に、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。

関心事項	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
汚職や贈収賄による法的措置	0	0	0	0	0
贈収賄	0	0	0	0	0
利益相反関連	0	0	0	0	0
インサイダー取引関連	0	0	0	0	0

内部通報制度の設置

当社では、通常の職制ラインでの報告ルートのほかに、問題に気づいた人が直接「受付窓口」に通報できる内部通報制度を設けています。また、当社及びグループ各社に設置する社内窓口に加え、外部弁護士に直接相談できるグループ共通の社外窓口を設置しています。

これらの窓口へ寄せられた通報・相談は、内容を確認した上で、コンプライアンス委員会に報告され、対象事案の調査を行い、必要な措置及び再発防止策を講じます。また、通報者への不利益行為（報復行為等）を禁じるなど、通報者保護を徹底しています。

通報及び相談の実績

関心事項	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
内部通報件数	1	2	1	1	0
ハラスメント相談窓口への問い合わせ件数	0	1	1	0	2

サステナビリティ・マネジメント

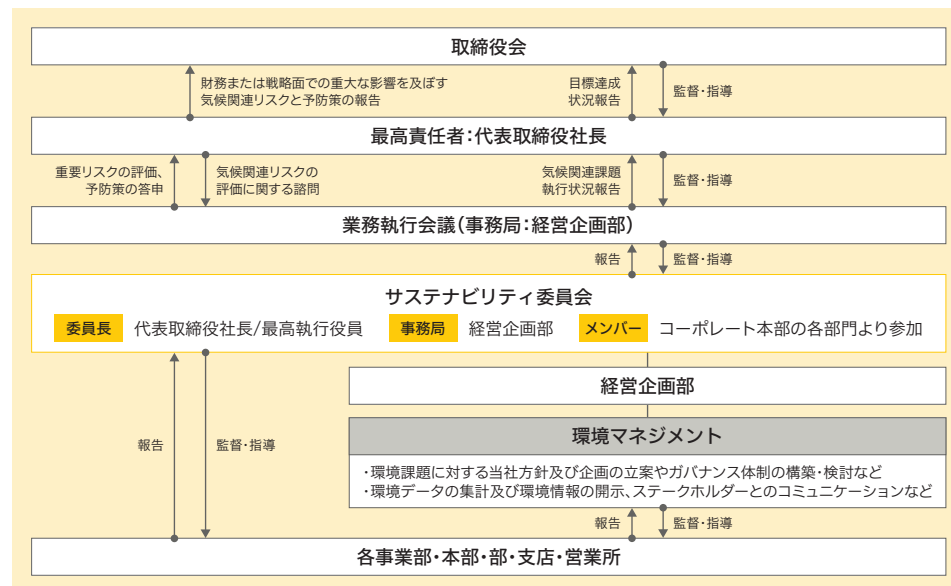
マテリアリティの特定プロセス▶ <https://www.techmatrix.co.jp/ir/esg/index.html>

サステナビリティ委員会

当社は、サステナビリティ課題への対応を重要な経営課題と認識し、取締役会により適切な監督が図られる体制を構築しています。全体の業務執行責任を担う「業務執行会議」の配下にある「サステナビリティ委員会」がマテリアリティを特定した上で進捗を管理し、その施策立案については、経営企画部を事務局とし、各事業部・本部・部・支店・営業所に對し監督を行っています。

サステナビリティ委員会は、任命されたコーポレート本部の各部メンバーで構成されております。サステナビリティ委員長は代表取締役社長が務めており、サステナビリティ課題に対する取り組みの推進に関し、最終責任を負っています。本委員会の活動の進捗状況あるいは重要事項は、業務執行会議によって審議された後、年に1回以上取締役会にて報告・審議され、経営戦略への織り込んでいます。

2025年度は、計4回委員会を開催し、マテリアリティに対する各担当部署の進捗状況を共有の上、必要に応じた連携を図りながら取り組みを進めています。



	2025年度の主な討議内容	
第1回	マテリアリティ全体	2026年3月期の活動計画
	情報セキュリティ	CSIRT活動状況報告、脆弱性対応状況報告、社内セキュリティ教育活動実施状況の報告、セキュリティ評価機関による評価結果報告
	研修と教育	パーソナライズ研修の進捗報告、階層別研修刷新、次世代リーダー育成、研修年間スケジュール
	ダイバーシティと機会均等	キャリア開発支援、女性管理職候補育成
	気候変動	戦略・行動計画の策定、シナリオ分析報告
第2回	情報セキュリティ	CSIRT活動状況報告、脆弱性対応状況報告、外部セキュリティ評価機関による評価結果報告、社内セキュリティ教育・活動実施状況の報告
	研修と教育	研修年間スケジュールの進捗報告、パーソナライズ研修の進捗報告、コンプライアンス研修の進捗報告、TMX未来会議の実施報告
	ダイバーシティと機会均等	インナーブランディングの進捗報告、女性管理職候補育成支援の実施報告
第3回	気候変動	Scope 1～3 (単体) のCO ₂ 排出量算出・分析結果の報告、外部評価機関MSCIによる評価結果報告
	情報セキュリティ	CSIRT活動状況報告、脆弱性対応状況報告、社内セキュリティ教育・活動実施状況の報告、セキュリティ対策の現状分析
	研修と教育	研修年間スケジュールの進捗報告、パーソナライズ研修の進捗報告、コンプライアンス研修の進捗報告
第4回	ダイバーシティと機会均等	インナーブランディングの進捗報告、女性管理職候補育成支援の進捗
	気候変動	当社製品・サービスのGHG排出削減量の可視化、TCFD開示のグループ展開の進捗報告
	情報セキュリティ	CSIRT活動状況、脆弱性対応状況、社内セキュリティ教育・活動実施状況の報告、外部セキュリティ評価機関による評価結果報告
	研修と教育	パーソナライズ研修の進捗報告、次年度の研修と教育の企画
第4回	ダイバーシティと機会均等	キャリア開発支援の結果報告、女性管理職比率の実績と今後の方針についての報告
	気候変動	外部評価機関EcoVadisに関する取り組み、次年度の取り組み内容の報告

気候変動

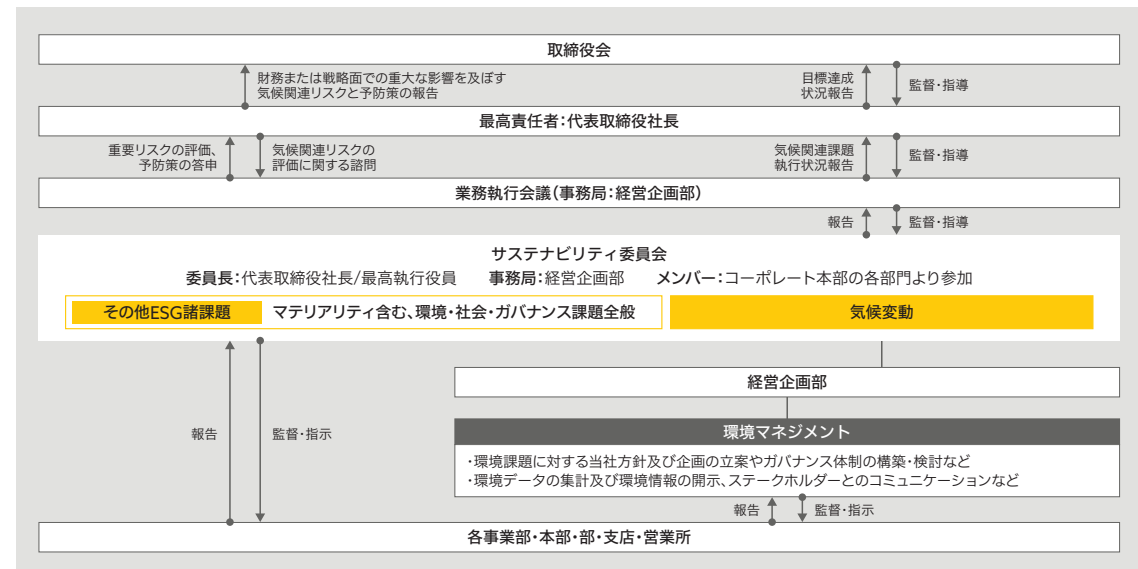
詳細はこちら ▶ https://www.techmatrix.co.jp/ir/esg/esg_01.html

当社は、地球環境の維持・保全が、当社グループ経営の持続的な発展と成長の基盤であるとの認識から、気候変動への対応を重要な経営課題の一つと位置づけています。そこで、TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に沿う形で、取り組みの進捗を開示すると共に、気候変動に関する取り組みを強化しています。

気候変動対応における取締役会の監視体制

当社は、気候変動を含むサステナビリティ課題への対応を重要な経営課題と認識し、取締役会がその監視責任を果たしています。気候変動への対応については、全体の業務執行責任を担う「業務執行会議」の配下にある「サステナビリティ委員会」が進捗を管理し、その施策・立案については、環境マネジメントを所管する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。サステナビリティ委員会は、任命されたコーポレート本部の各部メンバーで構成されております。

これら活動の進捗状況、あるいは重要事項は業務執行会議によって審議された後、年に1回以上取締役会にて報告・審議され、経営戦略への織り込み・整合を高めています。



自然災害、データセンター障害、調達コスト増加等のリスクに対してBCP・グリーン調達等で対応

分類	リスク事象と影響	対応策
物理的リスク	① 調達支障 国内外メーカー被災による仕入・供給停滞 ▼ 自然災害による売上損失試算 ・ 1.5℃シナリオ：390万円（2030年）／430万円（2050年） ・ 4.0℃シナリオ：540万円（2030年）／920万円（2050年） ② データセンター（DC）障害 サービス中断による顧客への損害補償発生	【BCP・レジリエンス強化】 ・ BCPの定期見直し（年1回以上）とサプライチェーン評価 ・ 首都圏被災に備えた西日本での代替体制 ・ 耐洪水性の高いDC利用とデータの常時バックアップ ・ リモートワーク（約8割）を活用した迅速な復旧体制
移行リスク	③ ニーズ対応遅れ 低炭素化への対応遅れによる競争力低下・機会喪失 ④ 調達コスト増 再エネやカーボンプライシング等の法規制による製品調達コスト上昇	【脱炭素化・グリーン調達推進】 ・ 自社GHG削減目標（2030年46%減（2020年比）、2050年ネットゼロ） ・ 自社再エネ導入（30年50%、50年100%）と省エネ推進 ・ グリーン調達の推進、統一した事務用品の購入調達システムの導入、イニシアティブ参加 ・ 顧客の脱炭素要望を調達先（メーカー）へフィードバック

気候変動

クラウドサービスを中心に、顧客及び社会全体のGHG排出削減に貢献

機会事象と影響	対応策
クラウド・サービス利用によるGHG削減とリスク対応 - 顧客のクラウド移行による電力消費・GHG排出の最小化 - DXや脱炭素ニーズに伴うクラウド需要の増加 - 電力市場の変動に対応する新たなビジネス機会創出 ▼シナリオ分析 【クラウドサービスの売上機会】 2030年：386億3,300万円 2050年：2,248億400万円 【CO₂排出量抑制効果】 2030年：279 t-CO₂ 2050年：717 t-CO₂	【GHG削減貢献の可視化と再エネ推進】 - 提供サービス（クラウド、CRM、医療等）による顧客の工数・資源・電力削減（GHG削減貢献量）の可視化 - 仕入先への情報開示要請によるサプライチェーン全体のGHG把握 - 自社の再エネ100%推進による顧客のScope3削減への貢献 【フィンテックを活用したエネルギーマネジメント】 - 電力取引リスク管理サービスの活用による市場リスク対応力強化 - 変化するエネルギー市場における新たなビジネス機会の創出

FY2025の新たな取り組み

当社グループの主要な気候関連リスク・機会を整理

リスクと機会

当社グループは、気候変動に関するリスク及び機会を識別し、事業への影響及び対応方針を整理しています。

区分	リスク／機会	時間軸
物理的リスク (急性)	①自然災害等により調達に支障	短～長期
	②異常気象によるデータセンターに重大な障害が発生した場合の損害	短～長期
移行リスク(技術)	③脱炭素型商品・サービス需要への対応遅れによる成長機会の喪失と売上減少	中～長期
移行リスク(政策)	④気候変動関連の取り組みによる調達コストの増加	長期
移行リスク(評判)	⑤脱炭素への対応遅れによる、企業組織に対する評判低下	短～中期
機会(製品・サービス)	⑥当社グループ提供のサービス利用によるGHG排出量削減及びリスク対応	長期
その他	当社におけるGHG削減対策	短～長期

戦略

当社グループは、気候変動を取り巻く外部環境の変化を踏まえ、以下の戦略を推進しています。

- 気候関連リスクに対応するためのBCP（事業継続計画）の強化
- グリーン調達及びサプライチェーン全体での環境対応の推進
- GHG排出量削減に貢献する製品・サービスの提供
- 再生可能エネルギーの導入及び省エネルギー施策の推進

当社グループの製品・サービスによるGHG削減貢献量を可視化

LCAの実施による定量化

- 当社グループはLCAの手法に基づき、提供する製品・サービスの利用によってもたらされるGHG削減貢献量の可視化を推進しています。

LCA（ライフサイクルアセスメント）の導入

製品やサービスの資源採取から製造、輸送、使用、そして廃棄に至るまで、ライフサイクル全体にわたる環境負荷を定量的に算出する手法です。

削減貢献のインパクト

6年間合計削減貢献量：**2,865t-CO₂**

1年間に販売・導入した対象製品について、今後の想定使用期間にわたり削減されるGHG排出量の累計値を示しています。

1ユーザーあたりの年間削減量

CRMシステム「Fast Series」：**4t-CO₂**
(1ユーザー＝50アカウントの利用を想定、使用期間6年)

医用画像管理システム「NOBORI」：**3t-CO₂**
(1ユーザー＝1施設の利用を想定、使用期間5年)

※本数値は当社の事業を通じた環境価値を示す参考情報であり、Scope1・2排出量との直接比較を目的とするものではありません。

削減の主な要因

クラウドへの移行	従来のオンプレミス運用からクラウド利用へ移行することで、顧客側における物理サーバー（2台想定）や周辺機器（ストレージ、UPS等）の保有・管理が不要になります。
運用のエネルギー効率化	クラウドデータセンター等の活用により、システム運用に係るエネルギー効率が向上します。
業務効率化による電力削減	CRMシステム等の導入による品質・生産性の向上（稼働時間5%削減を想定）に伴い、顧客のオフィス電力や紙資源の消費が削減されます。

情報セキュリティ

情報セキュリティ基本方針

当社は、先端的なIT技術、ネットワーク機器、セキュリティ関連の商品及びサービスの提供を通じて、顧客のビジネスプロセスとビジネスモデルの変革の実現を目指しています。高度情報社会の発展に伴い、不正侵入・漏洩・改竄・ウィルス等といった脅威が増大した今日、当社は、お客様からお預かりした情報をはじめ、保有するすべての情報資産の保護と適切な安全管理が極めて重要であると認識しています。

こうした考えのもと、当社は各種法令を遵守すると共に、「情報セキュリティ・マネジメント・システム」を構築し、当社の役員及び従業員等がこれに従い、誠意をもって行動することを宣言しています。

個人情報保護／外部からの認証

当社は、事業の推進に際して収集された皆様の個人情報を適切に保護することは、重要な社会的責務であると認識しています。こうした考えの下、当社では、個人情報の保護に関する法律、個人情報保護に関するガイドラインなどの指針、その他個人情報保護に関する関係法令を遵守すると共に、個人情報保護方針を定め、体制を構築・維持すると共に、その継続的な改善に努めています。

外部からの認証としては、2006年11月に、ISMS(情報セキュリティ・マネジメント・システム)の第三者認証基準である国際規格「ISO/IEC 27001」及び国内規格「JIS Q 27001」を取得し、2024年に「JIS Q 27001:2023」規格更新に対応しました。

アプリケーション・サービス事業部門におけるコンタクトセンター向けCRM・ナレッジ管理システム「FastSeries」ならびに学校関係者向けスクール・コミュニケーション・プラットフォーム+校務支援システム「ツムギノ」のサービス提供においては、2024年11月、ISMS(情報セキュリティ・マネジメント・システム)の第三者認証基準である国際規格「ISO/IEC27017」を取得しました。また、同じくアプリケーション・サービス事業部門におけるビジネスソリューション事業において、2026年6月、品質マネジメントシステム「JIS Q 9001 (ISO9001)」を新たに取得しました。

① 個人情報保護方針 https://www.techmatrix.co.jp/privacy_policy.html



JOA-IM2102

認証機関	一般財団法人 日本品質保証機構 マネジメントシステム部門 (認定番号：ISR001)
認証基準	ISO/IEC 27001：2022 (JIS Q 27001：2023)
登録証番号	JQA-IM2102
登録日	2024年5月17日
登録活動 範囲	・ソフトウェア・情報システムの設計・開発・保守サービスの提供 ・ソフトウェアの販売、及び保守サービスの提供 ・ネットワーク製品・セキュリティ製品情報機器の販売、及びネットワーク・セキュリティシステムの設計・構築・保守サービスの提供 ・当社が提供する自社開発ソフトウェアにおけるSaaSサービス
認証範囲	東京本店、西日本支店、データセンター



JOA-IC0136

認証機関	一般財団法人 日本品質保証機構 マネジメントシステム部門 (認定番号：ISR001)
認証基準	JIP-ISM517-1.0
認証登録番号	JQA-IC0136
登録日	2024年11月29日
登録活動範囲	- クラウドサービスプロバイダとして以下のサービスを提供 ・コンタクトセンター向けCRM・レージ管理システムのサービス提供 (FastSeries) ・学校関係者向けコミュニケーションツールのサービス提供 (ツムギノ) ・クラウドサービスカスタマとして以下のサービスを利用 ・Googleクラウドプラットフォームを用いたPaaSの運用管理 ・アマゾンウェブサービスを用いたPaaSの運用管理



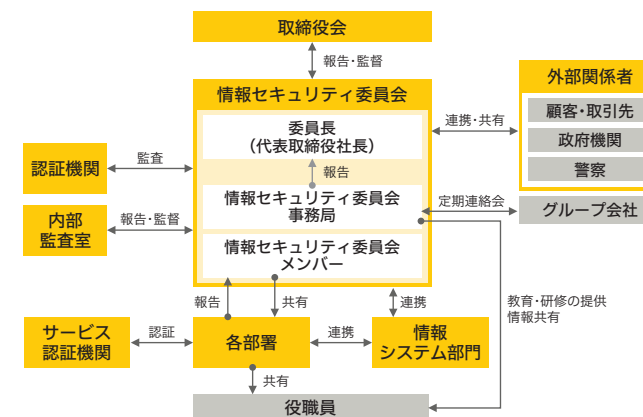
MSA-OS-5125

認証機関	株式会社ナレッジマネジメントシステム 評価センター
適用規格	JIS Q 9001:2025 (ISO 9001:2015 + Amd 1: 2024)
認証番号	MSA-QS-5125
登録日	2026年6月26日
認証範囲	ソフトウェア及び情報システムの 設計・開発・導入及び運用・ 保守サービスの提供

情報セキュリティのガバナンス

当社は、執行機能として、代表取締役社長をトップとした情報セキュリティ委員会を四半期毎に開催しています。情報セキュリティマネジメントに係るPDCAサイクルの実施状況の共有やセキュリティ対策の強化等の社内課題の検討を行っています。また、監督機能としては、経営全般に関わるコーポレートガバナンスの一環として、社外取締役参加による透明性の高い取締役会において、業務執行に対する十分な監督監査の実現に取り組んでいます。

情報セキュリティガバナンス体制

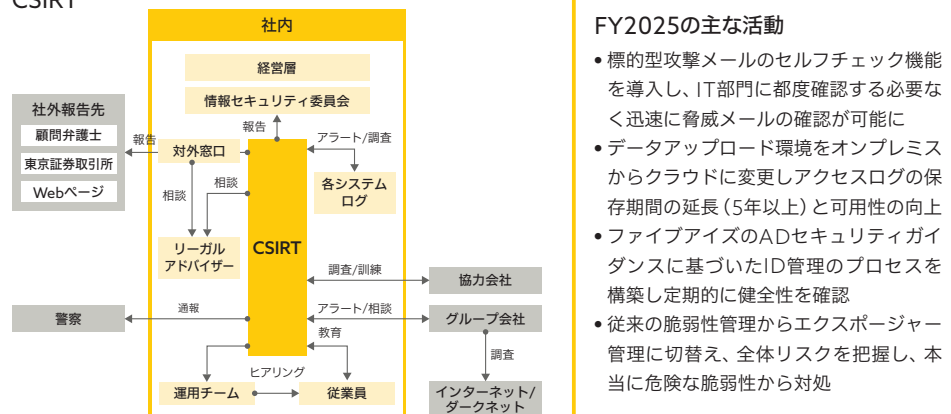


情報セキュリティ

CSIRTの体制

当社は、情報セキュリティインシデントの未然防止や早期検知、緊急対応を行う組織として、IT推進部内にCSIRT (Computer Security Incident Response team) を構築しています。ログ監視の強化やレベル別の対応手順の整備、定期的な訓練を行うことで、検知から復旧まで迅速かつ正確に対応できる体制を確立しています。また、全管理職への月次報告を通じて部門内へ必要な情報を周知するほか、中途入社社員や技術者に対して、CSIRT活動から確認された課題を反映したセキュリティ教育訓練を実施しています。

CSIRT



防止

- 全社のセキュリティ対策を俯瞰し、最新の攻撃に対応できているか常に評価
- 最新のセキュリティ情報を取得し、ファイアウォール強化や監視機能の追加を実施
- 高度化するサイバー攻撃に対し、標的型攻撃の実施訓練、ペネトレーションテスト、全社教育の実施など複合的な予防策を実施
- 万が一に備えたインシデントレベルごとの対応手順の整備・訓練
- 社内、社外の関係組織との連携強化

検知

- 適切なログ管理によりインシデントの予兆検知・監視機能を強化

対応

- 啓蒙活動の一環として、毎月監視、分析の評価結果を全社へ配信
- 訓練、テスト結果、教育内容を踏まえセキュリティMAPを更新し、脆弱性箇所を外部ベンダーと評価、特定することにより継続的な強化対策を実施

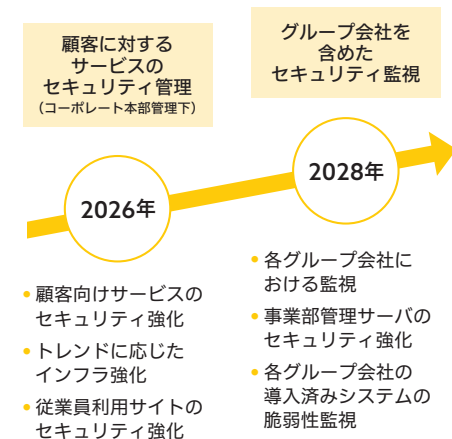
また、CSIRTによる対応をベースに、定期的なリスクアセスメントを通してPDCAを回し、ISMSの運用改善とインシデント対応力の強化に取り組んでいます。

2024年までに実施を計画していた内部セキュリティの強化はすべて完了し、今後はISOやNISTなどの国際基準を意識し、2026年までに顧客に対するサービスのセキュリティ管理を強化、2028年にはすべてのグループ会社をカバーするセキュリティ監視体制の確立を実現する計画です。

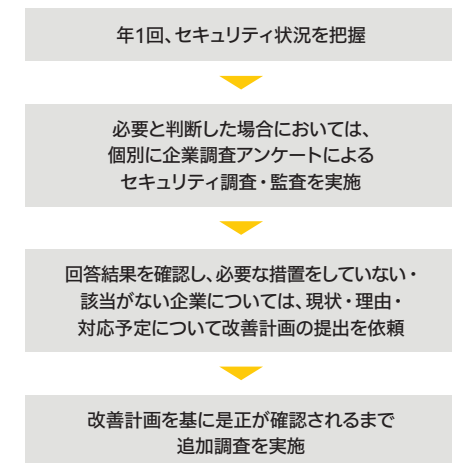
サプライチェーンへのセキュリティ対策

近年増加するサプライチェーンを狙ったサイバー攻撃に対応するため、当社は業務委託先や調達先などを含むサプライチェーン全体を考慮したセキュリティ対策を強化しています。具体的には業務委託先に対しては、年1回以上のセキュリティ状況を確認し、個人情報保護及び情報セキュリティに関する調査や監査を実施しています。2025年度は、調査対象企業から100%の回答を得ており、改善に向けた対応が必要な企業には、改善計画等について報告を依頼し、セキュリティ水準の向上に継続して取り組んでいます。

セキュリティ強化ロードマップ



セキュリティ調査の概要



人権尊重の取り組み

人権基本方針

当社グループは、役員・従業員一人ひとりが、人種、国籍、性別、宗教、信条、年齢、出身、身体的・精神的障がいその他、業務の遂行と全く関係ない事由に基づくハラスメントを行わず、また、容認することがないよう、人間尊重の企業文化の確立に取り組みます。差別的言動、嫌がらせ、誹謗・中傷、脅迫・粗暴行為その他、当社の役員及び従業員としてあるまじき言動により、他人に恐怖心を与え、また不快な思いをさせることを禁じています。また、すべての国、地域においてあらゆる形態の児童労働・強制労働を行わないと共に、サプライチェーン全体において人権への負の影響を助長していない場合であっても、取引関係によって事業活動や製品またはサービスと直接的に関係する人権への負の影響の防止にも取り組みます。

なお、人権尊重の取り組みを推進し、その責務を果たすための指針として、世界人権宣言の考え方に従い、本方針を策定しています。

① 人権基本方針

https://www.techmatrix.co.jp/ir/social/social_5.html

取引先向けガイドライン

当社グループは、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企業は、本ガイドラインに準拠することが求められます。具体的には以下の項目が挙げられます。

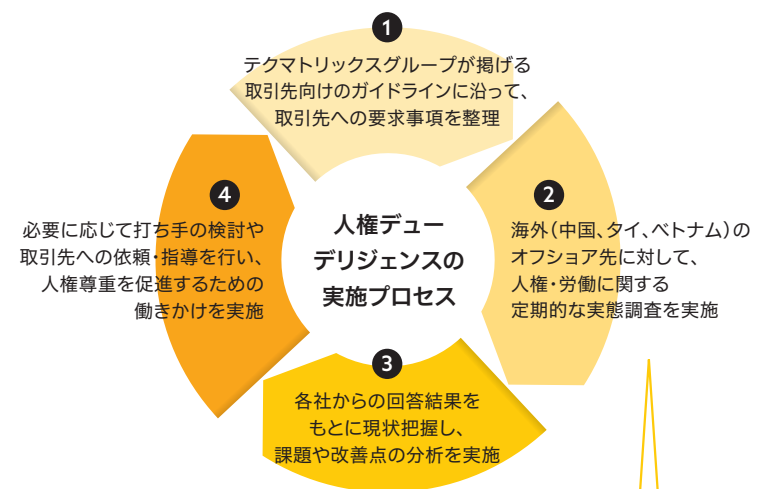
- | | |
|---------------------|------------------------|
| 1. 強制労働の禁止 | 6. 多様性の尊重と差別・ハラスメントの禁止 |
| 2. 児童労働の禁止・若年労働者の保護 | 7. 結社の自由・団体交渉権の尊重 |
| 3. 適正な労働時間 | 8. 労働安全衛生の確保 |
| 4. 適正な賃金・福利厚生 | 9. 従業員への周知 |
| 5. 非人道的待遇の禁止 | 10. 体制の整備 |

② 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

当社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上、海外(中国、タイ、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。



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。

フォローアップ

人権侵害に相当する事例が発生していないだけでなく、人権侵害の発生を未然に防止するための措置が講じられているか、発生してしまった場合に適切に対処できる体制が整備されているかについても注視して取り組んでいます。

IR活動報告／社外からの評価・指数への採用

株主・投資家との対話促進

対話の基本方針と推進体制

当社では、国内外の株主・投資家の皆様に対し、適時かつ適切な情報開示に務めると共に、継続的な対話を通じて相互理解を深めてまいりました。また、フェアディスクロージャー（公平な情報開示）を基本に、当社の事業や中長期的な成長戦略などの理解の促進と、株主・投資家層のさらなる拡充に取り組んでいます。

当年度の対話実績

2025年度は、日常的な個別面談やグループミーティングに加え、代表取締役社長やグループ会社社長が登壇する決算説明会／事業説明会等の投資家向けイベントを開催いたしました。説明会終了後にも個別のフォローアップ面談を実施するなど、国内外の幅広い機関投資家との間で深く密度の高い対話を行いました。また、機関投資家に対して助言を行う議決権行使助言会社等との個別の対話機会も設け、ガバナンス面における透明性の向上にも努めております。



2026年3月期(第42期) 通期 決算

決算説明会



株主総会

取締役会・経営陣へのフィードバックと今後の展開

これらの対話を通じて得られた投資家の皆様の貴重なご意見や関心事項は、IR担当部署より適時に取締役会及び経営陣へ報告（フィードバック）しています。資本市場からの客観的な評価や要請を経営戦略の修正や意思決定に活かすと共に、指摘の多かったテーマについては統合報告書やIRサイト等での開示をさらに拡充させるなど、将来にわたる対話の質の向上と、エンゲージメントのさらなる充実に繋げています。

個人投資家へのアプローチ

機関投資家との対話に留まらず、当社への理解を深めていただくために、2025年度は個人投資家向けの会社説明会をオンラインで年4回実施いたしました。いずれも代表取締役社長が登壇し、当社の事業概況や経営戦略について説明し、積極的なIR活動を行っています。



個人投資家向け会社説明会

社外からの評価・指数への採用

■ プラチナくるみん

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が取得できるもの。2024年度により高い水準の取り組みを行う企業として「プラチナくるみん」に認定。



■ トモニン

介護による離職を防止し、個別の状況に対応するため、仕事と介護が両立できる勤務制度を整備。2023年度に「トモニン」に認定。



■ ISMS認証

2006年11月に、ISMS（情報セキュリティマネジメントシステム）の第三者認証基準である国際規格「ISO/IEC 27001」及び国内規格「JIS Q 27001」を取得。2024年に国際規格「ISO/IEC 27017」を追加取得。



■ DX認定

経済産業省が定める「デジタルガバナンス・コード2.0」の基本的事項に対応する企業を国が認定する制度。DX推進に向けた準備が整っている企業として経済産業大臣より認定。



投資指数への組み入れ

■ FTSE Blossom Japan Sector Relative Index



FTSE Blossom Japan Sector Relative Index

■ S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数



■ Russell/Nomura 日本株インデックス

■ 「JPX 日経中小型株指数」

資本の効率的活用や投資者を意識した経営など「投資者にとって投資魅力の高い会社」の中小株銘柄に選定。



JPX-NIKKEI Mid Small

■ エコアクション21

環境に配慮した取り組みが評価され、環境省が策定した「エコアクション21」の認証を取得。



■ 一般社団法人日本クラウド産業協会（略称ASPIC）より「最優秀ビジネス活用賞」及び「最優秀・認定取得賞」を受賞

「ASP・SaaS安全・信頼性に係る情報開示認定制度」において、安全性や信頼性等に関する情報開示を適切に実施・運用しているサービスとしてASPIC（一般社団法人日本クラウド産業協会）より認定。



■ GoogleCloud Partner

Google Cloud Partner Advantageプログラムへ参加し、Google for Education Buildパートナーの認定を取得。



■ 一般財団法人全国地域情報化推進協会（APPLIC）

ツムギノは、一般財団法人全国地域情報化推進協会（APPLIC）教育情報アプリケーションユニット校務基本情報データ連携に準拠し、準拠登録・相互接続確認製品として登録。



IR関連

■ 2025年度「日興アイ・アール全上場企業ホームページ充実度ランキング調査」優良サイトに選定。



ESG格付け状況

■ MSCI ESGリサーチ

MSCI ESGリサーチにより提供されるESG投資の世界的な評価指標のMSCI ESG レーティングでA評価を獲得。

