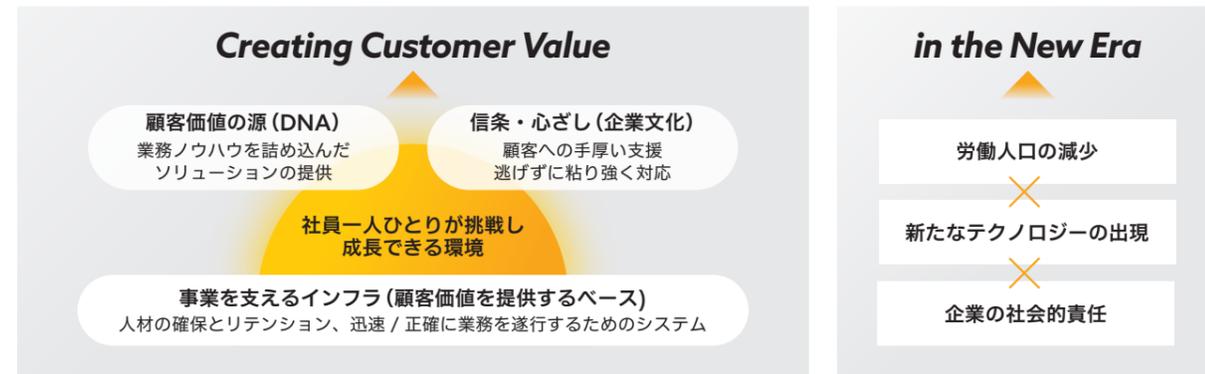


## 中期経営計画の進捗

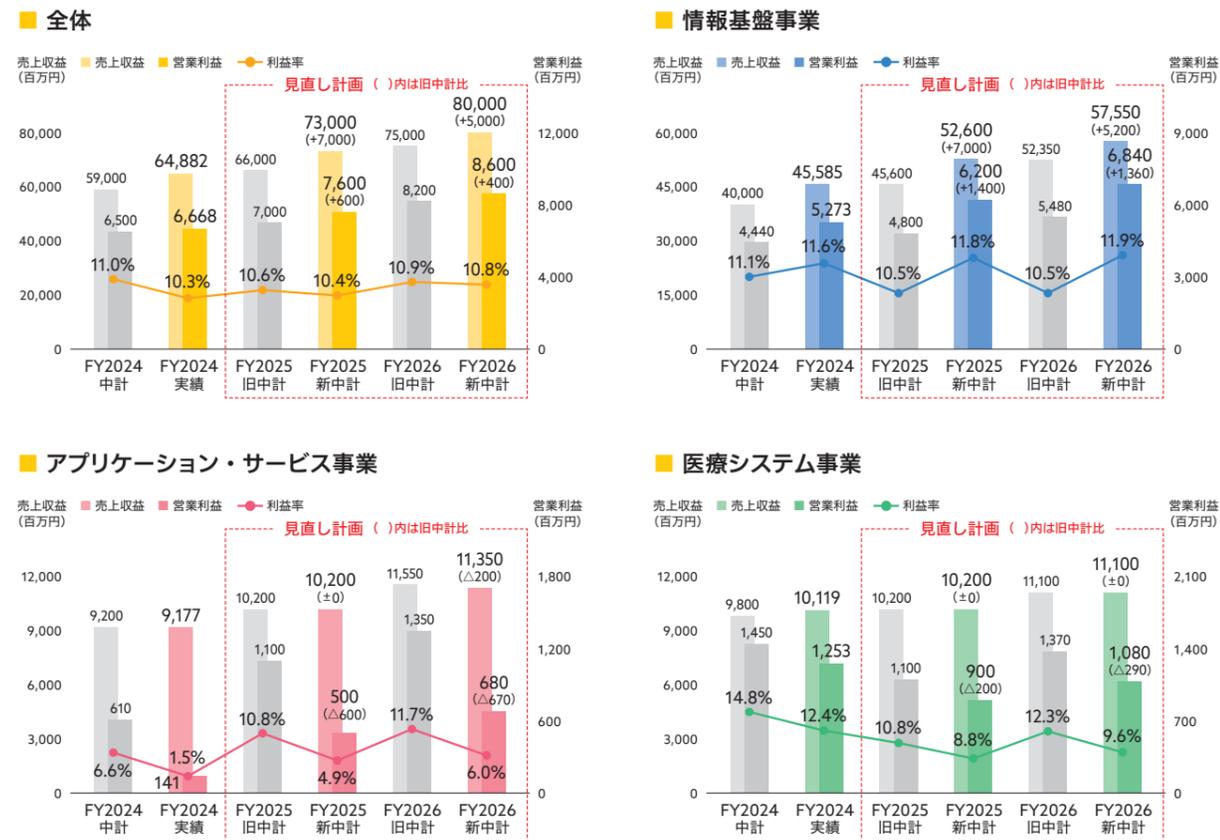
### 中期経営計画「Creating Customer Value in the New Era」の概要

新たな時代が到来する中でも、テクマトリックスグループは「目利き力」と「業務ノウハウ」を詰め込んだソリューションで社会課題を解決し、より良い未来を創造する会社であり続け、より多くの顧客価値を提供します。

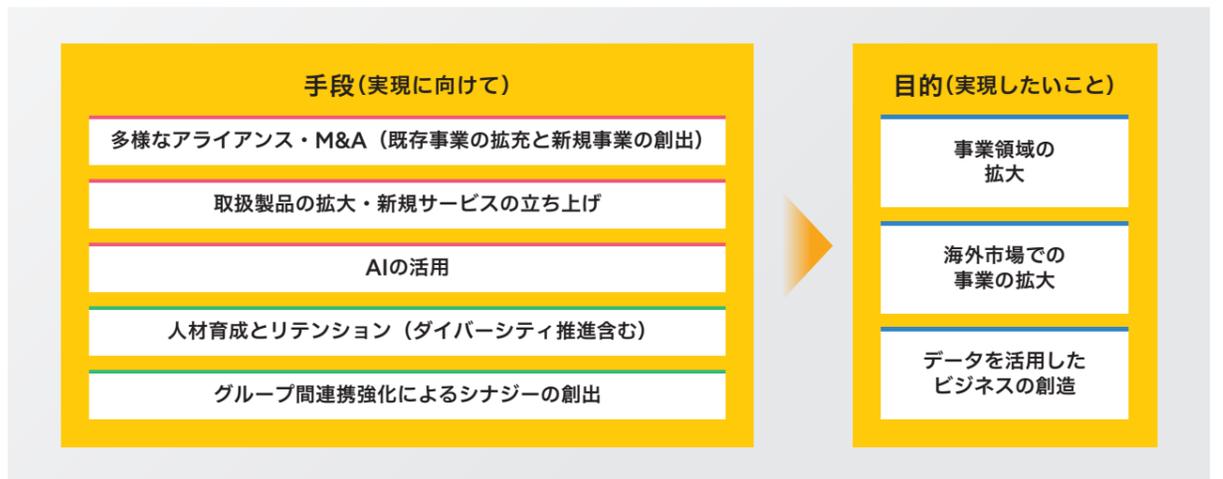


### 計画数値の進捗サマリー

中期経営計画1年目にあたるFY2024の業績は、主力事業である情報基盤事業において、クラウド型セキュリティ対策製品の需要が好調なことから、2年目の計画値に届く勢いの結果を残しました。そこで、FY2024の結果を踏まえて2025年5月9日、中期経営計画の見直しを発表しました。当社グループ連結でのFY2025売上収益は730億円、営業利益は76億円、最終年度のFY2026は売上収益800億円、営業利益86億円を目指します。



### 基本戦略



### 基本戦略 1年目振り返り

事業領域の拡大 | 自己評価 ○

基本戦略	事業	1年目進捗
取扱製品・サービスの拡大	情報基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>OTセキュリティ事業会社「Dispel (米国)」とパートナー契約を締結</li> <li>クラウド型 Web アプリケーション脆弱性診断ツール「AeyeScan」の提供を開始</li> <li>自動ペネトレーションテストツール「Pentera」の提供を開始</li> </ul>
教育事業における公立校への本格展開	EdTech	<ul style="list-style-type: none"> <li>私立先進校に合わせ公立校への導入が進捗</li> <li>ベネッセコーポレーションと業務提携</li> </ul>
開発基盤の構築、導入支援サービスの提供 (自動化、効率化)	ソフトウェア品質保証	<ul style="list-style-type: none"> <li>「テクマトリックスSBOMソリューション」の提供を開始</li> </ul>
病理分野のDXから創造される新マーケットの発掘	医療	<ul style="list-style-type: none"> <li>病理分野向けにクラウド型医用画像管理システム「NOBORI」の提供を開始</li> <li>当社連結子会社であるPSP社が、医用画像 (医用イメージング) 領域を事業とするレギュラス株式会社の全株式を取得し、完全子会社化</li> </ul>
その他	CRM 金融 (BS)	<ul style="list-style-type: none"> <li>コンタクトセンター向けのソリューションとして、ボイスポット/チャットポット製品を拡充</li> <li>日本市場に特化した電力取引リスク管理サービス「ARECCIA®.PRS」の提供を開始</li> </ul>

海外市場での事業の拡大 | 自己評価 ◎

基本戦略	事業	1年目進捗
アジア地域での事業展開の模索	情報基盤	<ul style="list-style-type: none"> <li>マレーシアの最大手サイバーセキュリティ事業会社「Firmus Sdn. Bhd.」の全株式を取得し完全子会社化</li> </ul>
ASEAN地域への事業拡大	CRM	<ul style="list-style-type: none"> <li>現地法人設立後、業務提携先との協業が進み、大型案件の受注が加速</li> </ul>

データを活用したビジネスの創造 | 自己評価 ○

基本戦略	事業	1年目進捗
生成AIを用いたコンタクトセンターの効率化事業	CRM	<ul style="list-style-type: none"> <li>生成AI機能群「FastGenie」の提供を開始</li> </ul>
自社開発AIの商品化	医療	<ul style="list-style-type: none"> <li>日本初、次世代医療基盤法に基づく匿名加工医療情報として医用画像データの提供を開始</li> <li>キャノンメディカルシステムズ、エムスリーAIと業務提携</li> </ul>
AI画像診断支援サービスの事業拡大	医療	<ul style="list-style-type: none"> <li>骨経時変化のAI画像診断支援サービスの提供を開始</li> </ul>

## セグメント別事業戦略

### 情報基盤事業部門



M&Aや人材強化、新商材拡充を通じて  
持続可能な成長を実現し、  
安定した収益基盤を構築します。

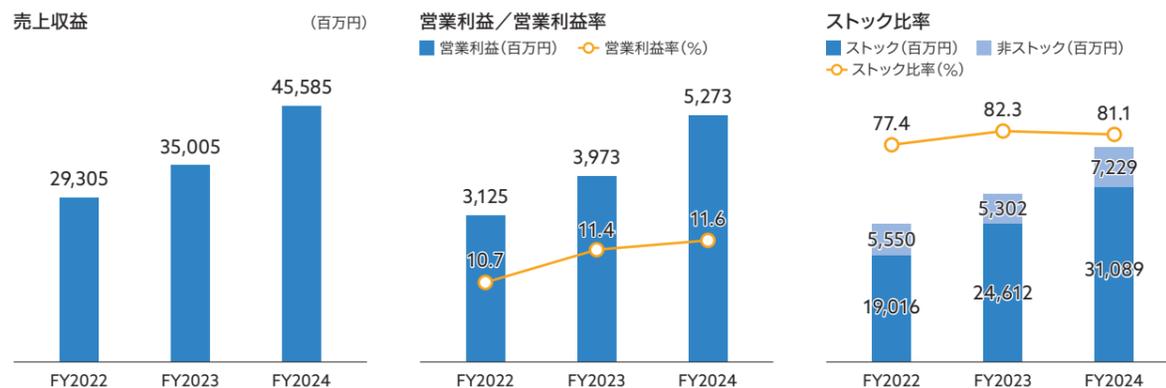
取締役 常務執行役員  
情報基盤事業部門長 ネットワークセキュリティ事業部長  
ネットワークセキュリティ事業部 営業本部長  
**志賀 健也**

#### 中期経営計画「Creating Customer Value in the New Era」セグメント別基本戦略

- 取扱製品／サービスの拡大
- 代理店（パートナー）と戦略アカウントの深掘り
- 統合監視セキュリティサービス（TPS）の拡販及び脅威情報分析サービスのワンストップ提供
- 中部、九州地区の事業拡大及びアジア地域での事業展開の模索
- 顧客対応における運用・監視業務のAI活用

提供価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 安全・高品質な情報基盤（ネットワークセキュリティ）の提供</li> </ul>
強み (顧客に選ばれる理由)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 最先端のテクノロジーを見だし、優れた商材を探し出す「目利き力」</li> <li>• 一領域で一社にコミットする体制（商材への深い知見）</li> <li>• 顧客に対する手厚いサポート</li> </ul>
課題 (今後の伸びしろ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 人材の確保と育成</li> <li>• 新しいテクノロジーや外部環境の変化への対応（ネットワークセキュリティのプラットフォーム化、AIセキュリティへの対応等）</li> <li>• さらなる付加価値の向上</li> </ul>

#### 2024年度実績



#### 前期業績のポイントについて教えてください。

前期業績は計画を上回る増収増益となりました。売上収益はサブスク型のクラウド型セキュリティ対策製品を中心に新規案件並びに更新案件がともに順調に積み上がりました。一方、費用面では円安進行や事業拡大を見据えた増員に伴う費用増、販売管理費の増加などがありましたが、増収によりカバーし利益率の改善を図ることができました。ストック比率はオンプレ型セキュリティ対策製品の大型受注により比率は前期と同水準でしたが、それでも80%を超える水準を維持しており、収益基盤の安定化に寄与しています。

業績が好調であった背景には、セキュリティ対策への投資が依然として旺盛であることがあります。ランサムウェアや標的型攻撃の増加、更には攻撃手法の高度化が

進み、とりわけ生成AIの発達により攻撃が更に巧妙化・高度化していることがセキュリティ対策の必要性を一層高めています。

一方で、組織体制の強化も奏功しました。お客様満足度に直結する製品サポート組織の強化や、販売パートナーの提案活動を技術面で支援するパートナー支援専門組織（カスタマーサクセス機能）の設置が大きな役割を果たしています。今後もストック比率を高め、安定基盤を維持、強化していくためには、新規の積み上げだけでなく、しっかりと既存契約の更新を獲得していく必要があります。そのためにはお客様が安心して製品を利用できるサポート体制の提供と、お客様のニーズや利用状況に応じた新機能の提案がカギを握ると認識しています。

#### 事業の進捗にはどのような成果がありましたか。

新たな商材の発掘を加速させるべく、昨年設置した事業開発課（R&D）が順調に立ち上がりました。中計3年間で最低6社（年間2社）との契約・取扱いを目標に掲げていますが、前期は3社との契約を実現し、3つの商材がポートフォリオに加わりました。これらの商材はいずれも今後需要が拡大することが見込まれる分野であり、業績への貢献が期待されます。

また、海外M&Aの実現も大きな成果です。昨年11月に経済成長が著しいASEAN市場への足掛かりとして、マレーシア最大手のサイバーセキュリティ会社Firmus

Sdn. Bhd. を買収しました。Firmus社はマレーシアに本社を構え、シンガポールにも事業を展開しており、ペネトレーションテストをはじめとする多様なサイバーセキュリティ製品の販売とマネージドサービスをワンストップで提供するところに特徴があります。現在PMIとともに、シナジー創出にも取り組んでおり、特にFirmus社が強みを持つ安価で質の高いペネトレーションテストサービスを日本国内で展開することを計画しています。

#### 中期的な事業の方向性や課題等についてお聞かせください。

中期経営計画は業績及び戦略面でも順調に進捗しています。既述の通り、戦略の柱となるM&Aを実現したほか、ポートフォリオの拡充でも計画以上のペースで進んでいます。また、優先課題のひとつとして取り組んでいるサポート体制の強化は、グループ会社であるクロス・ヘッドと連携しながら着実に前進しており、今後も積極的な投資を継続していく方針です。

なお、中期経営計画については、足元での好調な受注環境やFirmus社のM&A効果などを勘案し、数値目標を増額修正しました。ただし、今後の方向性や取り組むべき課題認識に変更はありません。特に最大の課題である

「人材の確保」については、DXの加速やサイバーセキュリティ対策の重要性が高まる中で、業界全体の需要が増大し続けており、慢性的な人材不足が深刻な課題となっています。このような状況を踏まえ、当社では新卒・中途を問わず、優秀な人材を確保するための戦略的な採用強化に取り組んでいます。また、採用活動にとどまらず、エンジニアとしてのスキルを内部で育成することを目的とした教育プログラムや専門組織の整備にも力を入れています。これらの取り組みにより、エンジニアが長期的に成長し、当社の持続的成長に貢献できる環境を築くことを目指していきます。

## アプリケーション・サービス事業部門



生成AIの活用とASEAN展開で事業成長を加速し、EdTech事業は将来の収益柱に向け投資を継続します。

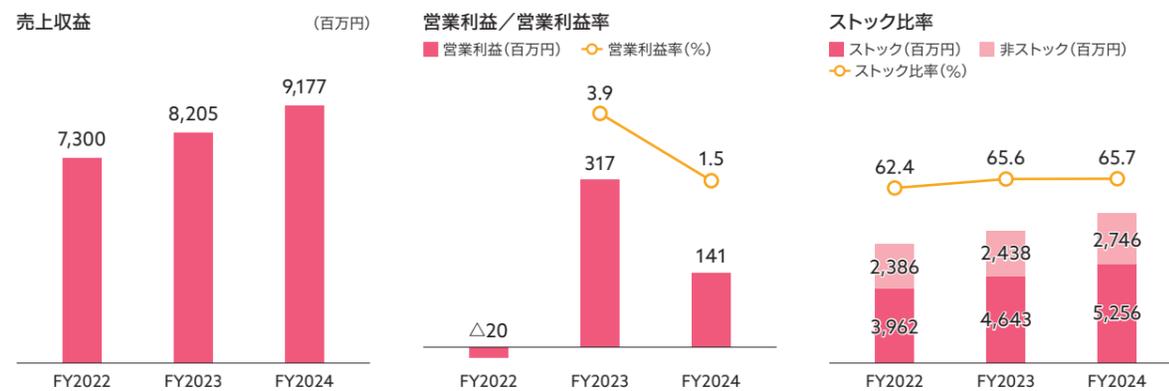
取締役 常務執行役員  
アプリケーション・サービス事業部門長 CRMソリューション事業部長  
鈴木 猛司

### 中期経営計画「Creating Customer Value in the New Era」セグメント別基本戦略

- 教育事業における公立校への本格展開【EdTech事業】
- ASEAN地域への事業拡大【CRM事業】
- 生成AIを用いた接触センターの効率化事業【CRM事業】
- 開発基盤の構築、導入支援サービスの提供（自動化、効率化）【SE事業】
- 自社開発製品の投入による開発データ分析事業への参入【SE事業】
- 公共ビジネスのDX化とCX向上ソリューションの開発と提供【BS事業】

提供価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客の抱える生産性向上・業務改善などの課題を解決（ソリューションの提供）</li> </ul>
強み (顧客に選ばれる理由)	<ul style="list-style-type: none"> <li>専門性を要する特定の業界・業務に対して深い知見を有する「業務ノウハウ」の蓄積</li> <li>業務ノウハウをアプリケーションに実装しベストプラクティスとして提供</li> <li>日常業務に深く組み込まれる性質のサービス展開（高いリピート率）</li> </ul>
課題 (今後の伸びしろ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>人材の獲得と育成</li> <li>Edtech事業の収益化</li> <li>ASEAN地域への事業展開</li> </ul>

### 2024年度実績



※ FY2024の数値は金融事業を除く

### 前期業績のポイントについて教えてください。

前期業績は増収ながら利益面では大幅な減益となり計画を下回りました。ただ、EdTech（教育）事業における減損処理といった特殊要因を除けば、前期比18%の増益を確保しています。トップラインは、接触センターの生産性と顧客体験向上を支援するCRM事業、並びにソフトウェア品質保証事業（SE事業）で新たな顧客獲得が進み、部門全体の伸びを牽引しました。特にCRM事業は市場環境が好調に推移する中、サブスクリプション化の進展によりストックが順調に積み上がりました。SE事業についても、車載業界を中心にテストツールが好調に推移しました。

一方、利益面で減益となったのは、EdTech事業における減損処理の影響につきまです。目標とする公立校を含む新規校への導入が進み、売上収益は順調に伸びているものの、顧客からの要望への対応や追加の開発投資が必要となり、収益性の面で当初計画に追いついていないことが減損処理に至った理由です。EdTech事業は、一般の事業会社向けとは違った難しさがありますが、こういった経験の積み重ねを当社独自のノウハウやお客様との信頼関係につなげることで、社会的意義の大きさはもちろん、ビジネスとしての可能性を秘めた市場を何とか攻略していきたいと考えています。

### 事業の進捗にはどのような成果がありましたか。

接触センター事業の効率化に向け、自社生成AIソリューション「FastGenie」を開発しリリースしました。従来、オペレーターがお客様との会話記録を作成し、手でCRMシステムに登録していたものから、電話基盤・音声認識システムの連携により、オペレーターとお客様の会話を自動で文字化・要約するとともに、VOC抽出（顧客の声の分析）や生成AIによるFAQ作成支援、AIチャットポットなどにより、問い合わせそのものを減

らすことも可能です。お客様の反応は上々であり、今後さらなる機能拡張を予定しています。

また、ASEAN地域への展開についても成果がありました。2023年に現地法人を設立したタイにおいて、同国最大手となる小売りチェーンの接触センター向けに当社の「FastSeries」が採用されました。大型商談の受注により、今後の事業拡大に向けて弾みをつけることができたこと手応えを感じています。

### 中期的な事業の方向性や課題等についてお聞かせください。

前期スタートした中期経営計画について売上高の目標に大きな修正はないものの、利益目標の水準を引き下げました。EdTech事業における想定以上の工数増や追加開発に伴う採算悪化と体制の立て直しのための人員強化などを踏まえ、事業計画の見直しを行ったことが主因です。一方、それ以外のCRM事業やSE事業などは好調であり、計画の見直しはありません。引き続きサブスクリプション化を推進するとともに、CRM事業やSE事業、BS事業の各事業で収益の底上げを図っていきます。特に、前期に一定の成果をあげることができた生成AI活用による接触センターの業務効率化、並びに

ASEAN地域への展開は中期経営計画の目玉となる戦略であり、今後更に踏み込んだ成果をご報告できるように推進していきます。

一方、人材の獲得・育成は継続課題です。即戦力となる中途社員の採用に引き続き積極的に取り組むとともに、新卒社員の採用及び育成にも注力していきます。2025年春の新卒採用者（全社）は23名でしたが、2026年春には31名を予定しています。また、中途採用を中心に外国人の採用も進めており、今期はインド工科大学を卒業する新卒外国人の採用も行う予定です。

## 医療システム事業部門



PACS、PHRサービス、医療AIなど  
医療現場のDX支援を軸に、次世代の  
事業収益基盤構築のための積極投資を実行。

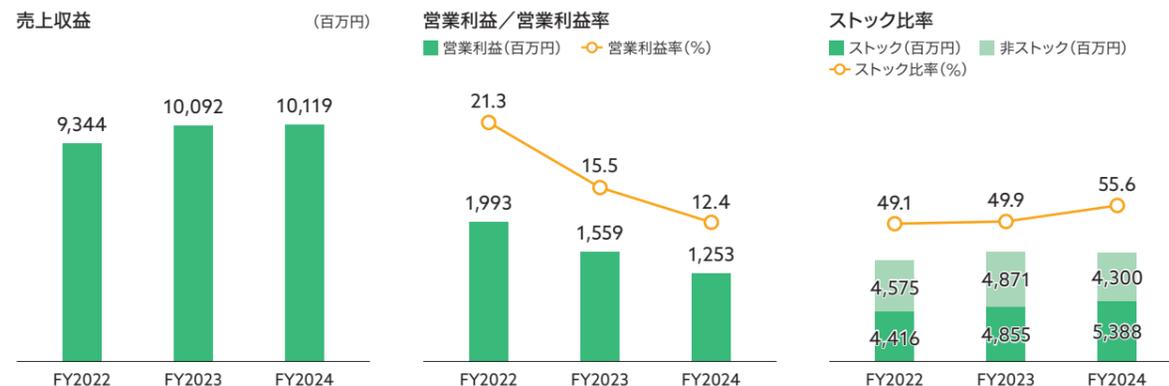
取締役 専務執行役員  
医療システム事業部門長  
依田 佳久

### 中期経営計画「Creating Customer Value in the New Era」セグメント別基本戦略

- PHRによるB2B2Cビジネスモデルの構築
- 病理分野のDXから創造される新マーケットの発掘
- 自社開発AIの商品化
- AI画像診断支援サービスの事業拡大
- アジア地域での事業拡大
- PACS事業におけるクラウドシフトによるストックビジネスの強化

提供価値	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 医用画像管理システム（PACS）を軸とする医療情報クラウドサービスを展開</li> </ul>
強み (顧客に選ばれる理由)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• クラウド型PACSでは契約施設数ベースでシェア70%を超えるリーディングカンパニー</li> <li>• 他社に先駆けクラウド化を推進し、様々な機能・サービスを追加して高付加価値を実現</li> <li>• テクマトリックスの情報基盤事業のテクノロジーを活用し、高いセキュリティレベルを実現</li> </ul>
課題 (今後の伸びしろ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• PHRサービスの利用拡大、機能開発</li> <li>• 適法な医療データの利活用、医療DXへの貢献</li> <li>• 海外でのクラウドサービス展開</li> </ul>

### 2024年度実績



### 前期業績のポイントについて教えてください。

売上収益は堅調に推移しましたが、利益面では減益となりました。事業環境全体を俯瞰しますと、コロナ終息後、全国の医療機関の経営環境は厳しさが続いており、主業であるPACS市場は2008年のピークアウト後、横ばいまたは縮小しているトレンドに変化はありません。業界内での合併統合も進み、限られたメーカーでシェアを争う環境となっている中で、当社は数少ないシェア拡大側の市場参加者として存在感を強めています。

既存顧客のクラウドシフト、新規顧客獲得、一部オンプレでの更新も含めて、受注ベースでは前期比10%を超える伸びとなりました。一方で、クラウドシフトは売上収益の計上が月額課金により繰り延べされるため、短

期的には売上収益を減少させる効果が働きます。したがって、売上収益は前期比でほぼ横ばいですが、未来に向けて業容は順調に推移しています。ストック比率もクラウドシフトとともに高まっており、収益力の底上げに寄与しています。

一方、利益面で減益となったのは、2022年の合併時点からの課題である技術スタッフの増員を相当ペースで継続していることに加え、クラウド環境への設備投資、PHR関連や海外展開への事業開発投資などが理由です。ただ、これらの先行投資は言うまでもなく前向きなものであり、当初計画していたものを少し前倒しで進めた結果と言えます。

### 事業の進捗にはどのような成果がありましたか。

前期は新たにスタートした新生PSPとしての3年目にあたりました。合併当初に計画した4年間の製品ラインの統合は着実に進展しています。この製品統合と併せて、社内組織の統合、新製品への教育の段階的な浸透によりクラウドシフトの提案が加速し、より規模の大きな施設においてもクラウド化が進み始めたことには手応えを感じています。

注力しているPHRについても大きな成果がありました。病院内で発生する医療情報を個人に開放するというサービスに方向性を定め、PHRではトップランナーを走り続けており、「NOBORI」の登録利用者が41万人に達しました。加えて、特定疾患をもつ利用者に寄り添う

付加的な機能を拡充する開発も継続しており、その事例のひとつとして、東レとの共同開発により透析患者に向けたサービスをリリースし、実証実験を開始しました。

③ 共同開発の詳細は、P17価値創造ストーリー対談をご覧ください。

その他、注力分野であるデジタル病理の分野やAI技術の活用などについても他社との連携等を通じて着実に進捗しています。昨年7月にはイメージングCROに特化したサービスを提供するレギュラス社の株式を100%取得しました。医用画像を用いた臨床研究、治験などの分野へのノウハウの集積が目的です。

### 中期的な事業の方向性や課題等についてお聞かせください。

現在の中期経営計画における3年間は、合併前の旧PSP事業のサブスクリプションモデルへの移行過程にあたり、事業構造転換の谷の底を進む期間に該当します。同時に、将来に向けた新規事業への開発投資に注力する方針であり、引き続き1) PACS事業のクラウドシフトの加速、2) 病理分野のDX支援事業、3) 海外への「NOBORI」事業の展開、4) PHR事業における周辺機能開発、5) 医療関連AIの開発といった5つの分野に取り組みます。

最もクラウド技術の導入が遅れている医療業界においても、クラウド利用のメリットへの認識が徐々に拡大してきました。また、AI技術の活用は医療効率化に向けて大きな可能性を秘めています。

今回、中期経営計画の利益計画のみ減額修正するに至ったのは、このような環境変化を踏まえ、投資のアクセルを踏み込むことが要因です。次の中期経営計画では大きく収益貢献ができるように各方面でしっかりと基盤づくりを進めていきます。

## 財務戦略

# 持続的な企業価値向上を目指し、積極的かつ着実な財務戦略を実現します。

当社グループは、2024年5月に3ヶ年の中期経営計画「Creating Customer Value in the New Era」を発表しました。その中期経営計画1年目にあたる2025年3月期は、主力のネットワークセキュリティ事業におけるクラウド型セキュリティ対策製品の需要が好調に拡大しました。またサブスクリプションビジネスの進展によりビジネス全体が着実に積みあがったことにより、売上収益648億円、営業利益66億円という過去最高の業績を更新し、23期連続増収・11期連続増益を達成しました。なお、当社グループの2025年3月期のROE（自己資本利益率）は17.7%と引き続き高い収益力を維持しています。

また、中期経営計画の基本戦略のひとつである「多様なアライアンス・M&A」における積極的な投資として、海外市場での事業拡大を目的に、マレーシアの最大手サイバーセキュリティ事業会社 Firmus Sdn.Bhd.の全株式を取得し、2024年11月に同社他子会社2社を完全子会社化しました。

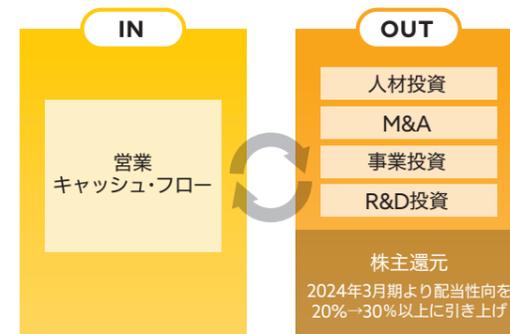
株主の皆様に対する利益還元については、2025年3月期の配当は、前年度から6円増額して年間配当は1株当たり34円（中間配当12円、期末配当22円）となりました。また、2026年3月期の予想配当については、年間配当を1株当たり2円増額の36円（中間配当13円、期末配当23円）としており、11年連続となる増配を予定しています。株主還元方針は、期末業績における連結での配当性向30%以上としています。今後も将来に向けた成長投資とのバランスも踏まえながら、株主還元を強化していく方針です。

売上収益(FY2024)	64,882百万円(前期比+21.7%)
営業利益(FY2024)	6,668百万円(前期比+14.0%)
ROE(FY2024)	17.7%(前期比+0.3p)

## キャッシュアロケーション

資本コストを意識した経営を推進していくために財務健全性とのバランスを図りつつ、効果的な資本配分を実行します。投資の中で重要視しているのが、人材への投資です。当社グループの顧客価値の源泉であり、かつ強みである目利き力や技術力の担い手である人材への投資として、高度IT人材の育成等を積極的に行ってまいります。加えて、取扱製品の拡大やAIの活用、更に海外展開などの事業投資やM&Aなど、多様な方法で成長を実現するための投資を展開していきます。

持続的な企業価値向上のサイクルを実現する



## 資本コストを意識した経営の実現

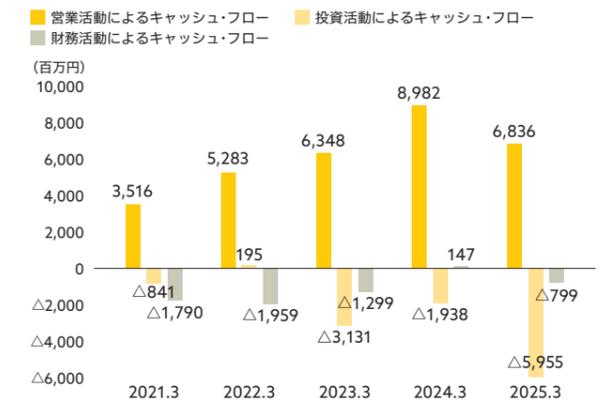
資本コストには様々な評価、算出方法がありますが、当社は自社の資本コストを加重平均資本コスト(WACC)によって把握し、資本効率については、投下資本利益率(ROIC)を採用し、WACCを上回るROICの維持を目指します。その実現に向けては、資本コストの現状分析、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等に関し

て、収益力や資本効率への影響、経済環境などを総合的に勘案した投資判断を行い、企業価値向上に資するよう更に努めます。積極的な成長投資と収益性向上の両立を図るとともに、株主還元についても事業利益の拡大に応じて継続的に充実させる等、今後も資本コストを意識した経営を推進します。

## アライアンス・M&Aの推進

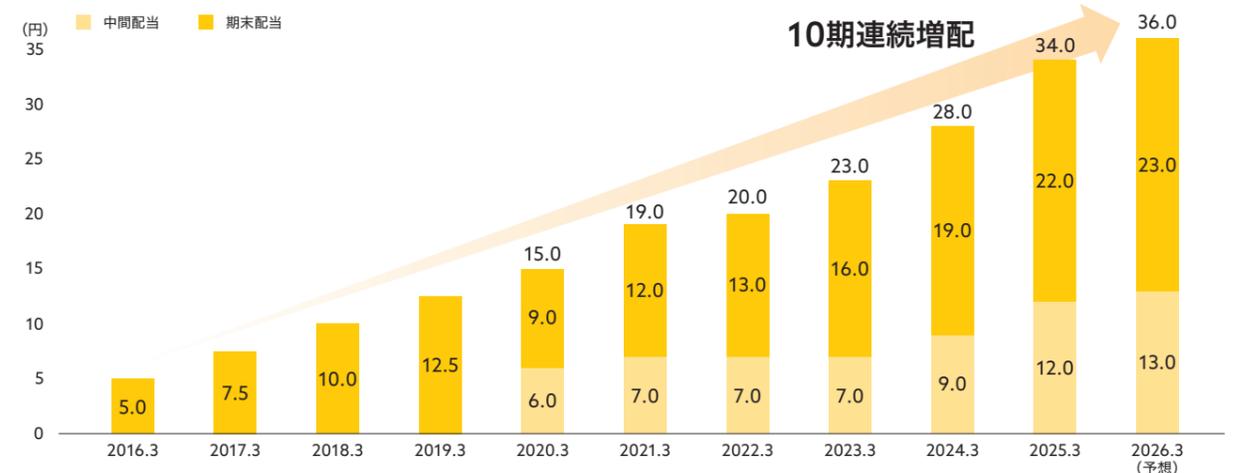
マレーシアの最大手サイバーセキュリティ事業会社 Firmus Sdn.Bhd.の全株式を取得したことにより、投資活動によるキャッシュ・フローについては、前連結会計年度と比較して、支出は59億55百万円と前期比40億17百万円(207.3%)の増加となりました。

当社グループは、特に経済成長が著しいASEAN市場に注目し、Firmusを起点として、「最先端のセキュリティテクノロジー+セキュリティサービス」を提供し、さらなるビジネス拡大を進めます。



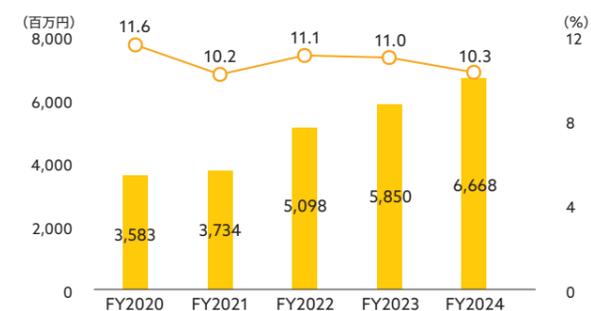
## 株主還元

2024年3月期に配当性向を20%から30%以上に引き上げる方針へと変更しました。今後も引き続き、財務状況、収益動向、内部留保などを総合的に勘案の上、連結ベースの業績拡大に応じた収益配当を行う方針とし、安定的かつ継続的な増配を目指します。

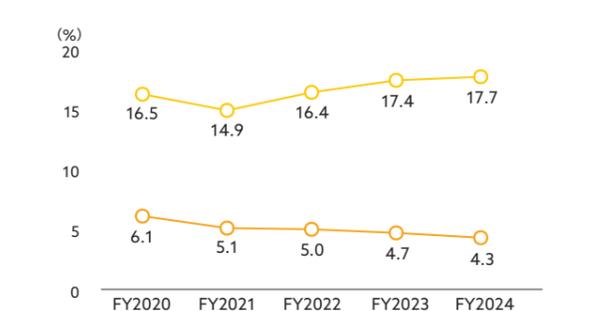


※ 2017年3月1日及び2020年7月1日付で、それぞれ株式1株につき2株の株式分割を行っておりますため、過年度の配当実績額につきましては株式分割が行われたと仮定して表示しております。

## 収益性



## 効率性



## リスクと機会・マテリアリティ

私たちは変化し続ける外部環境を踏まえ、当社の中長期的な価値創造に影響を及ぼすリスクと機会を抽出し、特に価値創造への影響が大きいマテリアリティ（重要課題）を特定しました。特定したマテリアリティは、テクマトリックスの中長期的な企業価値に向けた対処すべき課題並びに企業競争力に関わる重要課題としての性質に留まらず、環境・社会といった社内外のステークホルダーへの責任と貢献に向けた課題であると認識しています。

### マテリアリティの特定プロセス



外部環境の変化		リスク	戦略的取り組み（機会・対応策）	各資本に与える影響	
<p>経済・企業経営</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>世界経済における政治動向や貿易制限</li> <li>為替レートの変動</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>海外仕入先が買収された場合や倒産した場合、日本法人を設立して販売網の見直しを行った場合、製品・サービスの調達が困難となる可能性</li> <li>為替レートの変動により、業績及び財政状態に影響が及ぶ可能性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕入先との関係強化及び新たな仕入先の開拓</li> <li>先物為替予約によるリスクヘッジ、販売先に対する価格交渉</li> </ul>	<p>社会関係資本</p> <p>財務資本</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>取引先やパートナーとの強固な信頼関係の構築</li> <li>為替のリスク管理による収益性の向上</li> </ul>	
<p>技術革新・市場競争</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>技術革新の著しいIT業界における競争の激化（生成AI分野などの新規サービスの出現）</li> <li>デジタルトランスフォーメーションの加速</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>当社グループもしくは仕入先による技術革新への対応の遅れによる競争力の低下</li> <li>大手企業の参入や新興企業の台頭による競争力の低下</li> <li>他社との価格競争の激化による財政状態への影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕入先の競争力低下による影響を受けにくい事業構造への改善（ソリューションやサービス等の高付加価値ビジネスの増強）</li> <li>自社内での研究開発や、同業他社や当社グループの事業を補完しうる企業等に対するM&amp;Aや資本・業務提携の推進</li> <li>特定業務分野における差別化と付加価値の確保</li> </ul>	<p>知的資本</p> <p>人的資本</p> <p>財務資本</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>継続的な技術力向上とノウハウの蓄積</li> <li>個の成長、組織の成長</li> <li>市場競争力の強化と事業領域の拡大</li> </ul>	
<p>M&amp;A・資本業務提携</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>海外市場の相対的拡大</li> <li>既存事業における収益モデルの成長限界</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出資後において想定されていなかった重大な未確認事項が判明した場合の影響</li> <li>出資後において期待されたシナジーが生まれず、またはディスシナジーが生じる可能性</li> <li>出資により保有した株式の公正価値が著しく下落することによる財政状態への影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>財務・税務・法務・ビジネス等に関する詳細なデューデリジェンスの実施</li> <li>定期的に出資先を公正価値で評価し、また、当初の出資目的と照らし合わせた定性評価を実施</li> </ul>	<p>知的資本</p> <p>財務資本</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>出資後のシナジー最大化</li> <li>新事業・サービスにこれまで培ってきた技術力やノウハウの展開</li> <li>事業基盤の安定と収益機会の最大化</li> </ul>	
<p>法規制・コンプライアンス</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>デジタル分野の法規制強化</li> <li>リスクマネジメント機能の強化</li> <li>企業の不祥事や経営リスクの増大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>国内外の法令・規制違反による業績及び信用力低下への影響</li> <li>関連法令の制定・変更及び行政対応等の動向による規制対応費用の増加</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業の内部統制とリスクマネジメントの強化</li> <li>各国の規制に関する情報収集と対応</li> <li>コンプライアンス遵守に向けた規程の整備と周知・徹底、定期的な教育訓練の実施</li> <li>内部通報制度の運用による適時適切な対応</li> </ul>	<p>社会関係資本</p> <p>人的資本</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法令遵守による社会からの信頼性向上</li> <li>コンプライアンス意識の高い人材教育</li> <li>リスクマネジメント強化によるステークホルダーからの評価</li> </ul>	
<p>情報セキュリティ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サイバー攻撃の高度化と多様化</li> <li>リモートワークに伴うセキュリティ課題の増大</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ウイルスや不正アクセス等による情報漏洩や改ざんによる顧客企業等からの損害賠償請求及び当社グループへの信用失墜</li> <li>重大なシステム障害が発生した場合の信用力やブランドイメージへの悪影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティ</li> <li>ISO/IEC 27001及びJISQ27001の認定取得と更新</li> <li>経営者をトップとした情報セキュリティ委員会の開催</li> <li>内部監査と外部監査による運用状況の評価</li> <li>CSIRTの新設とインシデント対応強化</li> <li>全従業員を対象としたセキュリティ研修の実施</li> </ul>	<p>社会関係資本</p> <p>知的資本</p> <p>人的資本</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客や取引先からの信用獲得</li> <li>情報資産の保護による技術力の維持</li> <li>ブランドイメージの向上</li> <li>セキュリティ意識の高い人材教育</li> </ul>	
<p>自然災害・パンデミック等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>地球環境問題の不確実性</li> <li>気候変動による世界情勢の混乱</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自然災害やパンデミック発生による事業継続への影響</li> <li>サプライチェーンの乱れや経済活動の混乱により、当社グループが提供する製品や保守、各種ITサービスに対する投資動向への影響</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業毎に事業継続計画（BCP）を策定し年1回以上の定期的な見直しを実施</li> <li>脱炭素に貢献する製品・サービス（クラウドサービス等）のニーズ増加</li> <li>気候戦略及び行動計画の策定と実行</li> </ul>	<p>自然資本</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業の継続性向上</li> <li>環境リスク耐性の強化</li> <li>持続的成長と顧客ニーズの開拓の両立</li> </ul>	
<p>人材・働き方の多様化</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>人手不足の深刻化</li> <li>新しい働き方の推進と定着</li> <li>ダイバーシティ&amp;インクルージョンの広がり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>IT人材の獲得競争激化</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研修と教育</li> <li>ダイバーシティと機会均等</li> <li>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</li> <li>研修、教育支援の拡充</li> <li>ライフイベントとの両立を目指した各種制度設計</li> <li>エンゲージメント向上施策の企画と実施</li> </ul>	<p>人的資本</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員に対する成長機会の創出</li> <li>エンゲージメント向上と人材の流出防止</li> <li>働きやすい環境の整備</li> </ul>	
<p>人権対応</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>個人の尊重</li> <li>公正な労働慣行の高まり</li> <li>企業と人材を取り巻く環境の変化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>人権にまつわる課題に関心を払わないことによる訴訟・行政罰、レピュテーションの悪化</li> <li>適切な企業行動が取れない場合における経済的損失や社会的信用の低下</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ダイバーシティと機会均等</li> <li>多様な従業員からのロイヤリティ向上</li> <li>「人権基本方針」及び「取引先ガイドライン」の制定</li> <li>人権デューデリジェンスによるリスクの把握と評価</li> <li>人権に関する諸課題を適切に対処し、企業価値を増大</li> </ul>	<p>社会関係資本</p> <p>人的資本</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>公正な労働環境の実現</li> <li>社会的信頼の向上</li> <li>環境の変化に対応する組織力と変革力の強化</li> </ul>	

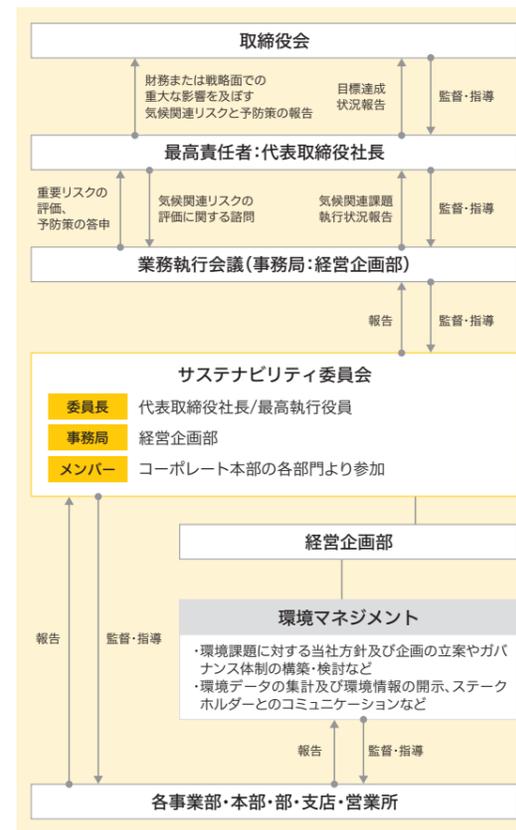
## サステナビリティ・マネジメント

### サステナビリティ委員会

当社は、サステナビリティ課題（当社におけるマテリアリティ）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・営業所に対し監督を行っております。

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います。委員長は代表取締役社長が務めており、代表取締役社長は、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。

2024年度は、計4回のサステナビリティ委員会を開催しました。サステナビリティ課題に対する各担当部署の進捗状況を共有の上、連携を図りながら取り組みを進めています。



### サステナビリティ委員会の討論内容抜粋

	2023年度	2024年度
第1回	<p><b>2023年7月7日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>サステナビリティ委員会の位置付けと開催頻度について</li> <li>今後の活動予定について（気候変動）</li> </ul>	<p><b>2024年7月10日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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（情報セキュリティ）</li> <li>パーソナライズ研修の実施について（研修と教育）</li> <li>「プラチナくるみん」「トモニン」の取得について（ダイバーシティと機会均等）</li> <li>戦略、行動計画の策定、シナリオ分析について（気候変動）</li> </ul>
第2回	<p><b>2023年9月29日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>グループ会社や当社内における情報収集の体制構築について</li> <li>Scope1~3（単体）のCO<sub>2</sub>排出量算出・分析結果の報告及びグループ会社におけるCO<sub>2</sub>排出量の算出について（気候変動）</li> <li>女性従業員比率・管理職比率等の開示方針について（ダイバーシティと機会均等）</li> </ul>	<p><b>2024年9月30日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>CSIRT活動状況、脆弱性対応状況、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・活動実施状況について（情報セキュリティ）</li> <li>パーソナライズ研修、マネジメント層の職責の明確化に関する進捗報告（研修と教育）</li> <li>女性従業員比率・管理職比率の向上のためのキャリア開発支援に関する活動報告、女性管理職候補育成支援の進捗報告（ダイバーシティと機会均等）</li> <li>SCOPE1~3（単体）のCO<sub>2</sub>排出量算出・分析結果の報告（気候変動）</li> </ul>
第3回	<p><b>2023年12月25日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>情報セキュリティに関する戦略策定方針について（情報セキュリティ）</li> <li>女性従業員比率・管理職比率の向上のためのキャリア開発支援に関する活動報告（ダイバーシティと機会均等）</li> <li>研修受講時間の集計を精緻化するための対応について（研修と教育）</li> </ul>	<p><b>2024年12月25日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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、セキュリティ評価改善に向けた分析ツールの契約更新について（情報セキュリティ）</li> <li>パーソナライズ研修の進捗報告、マネジメント層の職責の明確化に関する報告、全社の研修体系・育成の見直しに関する進捗報告（研修と教育）</li> <li>キャリア開発支援の報告、企業文化醸成・浸透のための調査報告、女性管理職候補育成支援プログラムに関する報告（ダイバーシティと機会均等）</li> <li>外部評価機関EcoVadisに関する報告、省エネ活動推進に関する進捗報告（気候変動）</li> </ul>
第4回	<p><b>2024年3月27日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>開示の拡充案について（情報セキュリティ）</li> <li>研修受講時間の集計を精緻化するための対応完了の報告（研修と教育）</li> <li>女性従業員比率・管理職比率の向上のためのキャリア開発支援実施後の分析結果報告、採用サイトリニューアルの報告、組織風土醸成ガイドブック作成の報告（ダイバーシティと機会均等）</li> <li>戦略・行動計画の策定とシナリオ分析の進捗状況について（気候変動）</li> </ul>	<p><b>2025年3月31日</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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について（情報セキュリティ）</li> <li>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について（研修と教育）</li> <li>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（ダイバーシティと機会均等）</li> <li>外部評価機関EcoVadisに関する取り組み、次年度の活動内容の報告（気候変動）</li> </ul>

## マテリアリティ

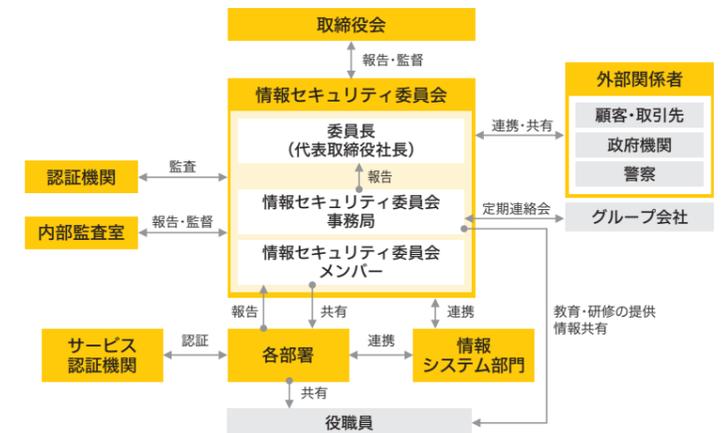
### 情報セキュリティ

#### 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。

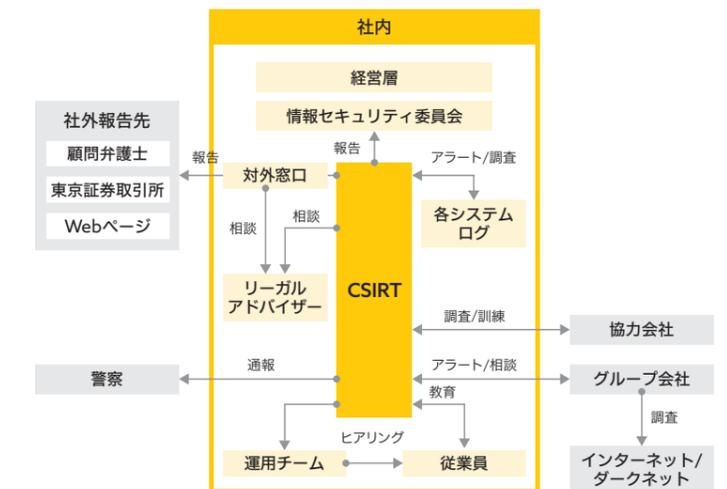
また、監督機能としては、経営全般に関わるコーポレートガバナンスの一環として、社外取締役参加による透明性の高い取締役会において、業務執行に対する十分な監督監査の実現に取り組んでいます。

情報セキュリティについては下記をご参照ください。  
[https://www.techmatrix.co.jp/ir/esg/esg\\_11.html](https://www.techmatrix.co.jp/ir/esg/esg_11.html)

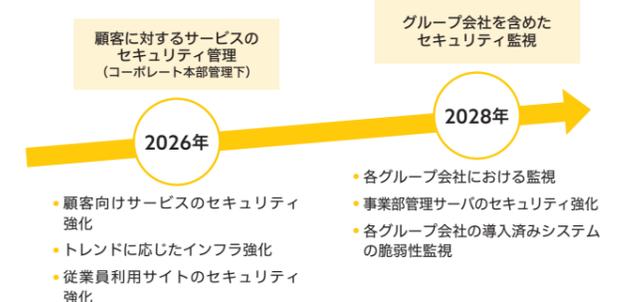


#### CSIRTの体制

当社では、平時の活動を通じて情報セキュリティインシデントの発生を未然に防止するとともに、インシデントを早期に検知し緊急対応を行う組織として、IT推進部内にCSIRT (Computer Security Incident Response team) を整えています。ログからの予兆や監視を強化し、インシデントレベルごとの対応手順の整備や訓練を行うことで、検知から復旧まで迅速かつ正確な対応が可能な組織です。全社の管理職向けにCSIRTの月次報告を行っており、各管理職から部門内に必要な情報を周知させる仕組みをとっています。また、中途入社社員向けや技術者向けに、CSIRT活動にて確認された課題を含めたCSIRTセキュリティ教育訓練を実施しています。



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年度は全CSIRTによるセキュリティMAPの見直しによる強化や脆弱性チェックリストの作成等、内部セキュリティの強化に取り組みました。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。



## マテリアリティ

## ■ 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3月期には、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。

## ■ 情報セキュリティ基本方針（ISMS基本方針）

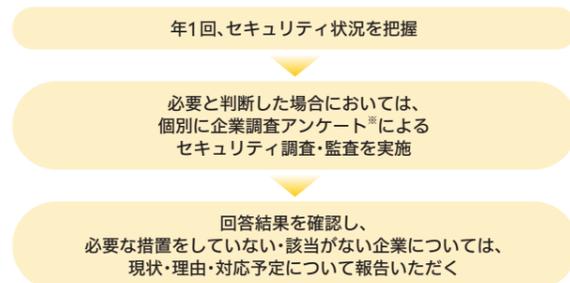
当社は、先端的なIT技術、ネットワーク機器、セキュリティ関連の商品及びサービスの提供を通じて、顧客のビジネスプロセスとビジネスモデルの変革の実現を目指しています。高度情報社会の発展に伴い、不正侵入・漏洩・改竄・ウィルス等といった脅威が増大した今日、当社は、お客様からお預かりした情報をはじめ、保有するすべての情報資産の保護と適切な安全管理が極めて重要であると認識しています。

こうした考えのもと、当社は各種法令を遵守するとともに、「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。

当社は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。

## ■ 「ISO/IEC27017」を新たに取得

当社は、アプリケーション・サービス事業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」並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、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。



※「個人情報保護及び情報セキュリティに関する認証取得状況」及び「個人情報保護に関するマネジメント状況」に関する企業調査アンケート（個人情報保護に関する調査票）

	JQA-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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>ソフトウェアの販売、及び保守サービスの提供</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>
認証範囲	東京本社、西日本支店、データセンター

	JQA-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	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 <ul style="list-style-type: none"> <li>コンタクトセンター向けCRM・ナレッジ管理システムのサービス提供 (FastSeries)</li> <li>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)</li> </ul> </li> <li>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 <ul style="list-style-type: none"> <li>グーグルクラウドプラットフォームを用いたPaaSの運用管理</li> <li>アマゾンウェブサービスを用いたPaaSの運用管理</li> </ul> </li> </ul>

## 気候変動

## TCFD提言に基づく情報開示

## 1.ガバナンス

## 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。具体的には、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、その状況や重要事項は、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

→ サステナビリティ委員会 P.35

## 2.戦略

## テマトリックスの気候戦略

気候変動におけるリスクと機会の特定を行い、事業に重要な影響を与える項目について、気候戦略及び行動計画を作成しています。また、このリスクと機会の中で比較的大きな影響があると推測された一部の項目について、

1.5°C及び4°Cシナリオなどのパラメータを用い、シナリオ分析を行いました。2025年度は、アプリケーション・サービス事業における「当社製品・サービスのGHG排出削減量の可視化」に着手する予定です。

区分	リスク/機会	時間軸	インパクト (対応シナリオ)	全社戦略	事業戦略 情報基盤事業	事業戦略 アプリケーション・サービス事業
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	気候変動による洪水の影響で当社ハードウェアの供給に遅れが生じた場合に期待される売上損失を試算	・BCPの見直し	—	—
	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	発生した場合の影響は大きい、発生確率が極めて低いため、シナリオ分析は未実施	・データセンター向けBCPの策定	—	—
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	財務的インパクトが小さいと判断したためシナリオ分析は未実施	・気候変動関連のインシティアティブへの参加 ・グリーン調達の推進 ・GHG排出量削減に貢献する製品・サービス	・グリーン調達の推進 ・GHG排出量削減に貢献する製品・サービス	—
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	財務的インパクトが小さいと判断したためシナリオ分析は未実施	・気候変動関連のインシティアティブへの参加 ・グリーン調達の推進 ・省エネ活動の推進と再生可能エネルギー使用比率100%の達成	・グリーン調達の推進	—
機会 (製品・サービス)	当社提供のクラウドサービス移行によるエネルギー消費量削減	長期	・気候変動に影響を受けた売上の増加について試算 ・当社クラウドサービスへの移行によるCO2排出量の抑制効果についての試算	・当社製品・サービスのGHG排出削減量の可視化 ・再生可能エネルギー使用比率100%達成	—	・当社製品・サービスのGHG排出削減量の可視化
その他	当社におけるGHG削減対策	短～長期	—	・事業活動に伴うエネルギー使用量の削減 ・サプライチェーン全体でのGHG排出削減の取り組み	—	—

※時間軸は、短期（1年以内）、中期（1年～2年）、長期（2年～10年）と設定しています。  
※リスクの判断基準として、財務面、戦略面における影響度合の定義は以下の通りです。  
財務面：過去の売上高（売上収益）成長率を鑑み、「売上高の10%」と定義  
戦略面：「事業継続計画で定める5段階の脅威の中で3段階目となるレベルB以上」と定義

## マテリアリティ

## シナリオ分析

## リスク CASE | 異常気象により、データセンターに重大な障害が発生した場合の損害

当社グループが提供するシステムやクラウドサービスは、お客様の業務において重要な役割を担っています。これらのシステムやサービスにおいて、気候変動に起因する異常気象によりデータセンターに重大な障害が発生した場合、損害の補償を求められる可能性があります。

## 全社戦略(一部抜粋) 【データセンター向けBCPの策定】

当社グループが提供するシステムやクラウドサービスの多くは、耐洪水性の高い地域にあるデータセンターを利用しています。当社グループが影響力を行使することは難しいですが、サプライチェーン全体で協力し、定期的な災害対策の確認など安定したサービス提供の継続に努めています。また、一部は当社グループが管理するデータセンターを利用しています。当社ではグループ全体で、様々な脅威に対応できる体制・BCPを整備していますが、データセンターへの影響を考慮したBCPも整備し、今後の気候変動関連が起因する自然災害の発生状況などを鑑み、定期的に見直しを行います。

更に、当社グループでは年1回、災害などに備えた運用訓練を実施しており、迅速に復旧できる体制を構築しています。

## 機会 CASE | 当社提供のクラウドサービス移行によるエネルギー消費量削減

お客様の気候変動対策（CO<sub>2</sub>削減）や業務効率化へのニーズの高まりにより、オンプレミスから当社クラウドサービスへの移行が進むと想定し、気候変動の影響に伴う売上の増加について試算しました。

また、日本における将来の系統電力のCO<sub>2</sub>排出係数を、エネルギー基本計画を基に想定し、当社クラウドサービスへの移行によるCO<sub>2</sub>排出量の抑制効果についても試算しました。

■ 当社提供のクラウドサービスによるCO<sub>2</sub>排出量削減効果可能性

項目	2030年	2050年
気候変動に関するクラウドサービスの売上機会(百万円)	38,633	224,804
累積クラウドサービスによるCO <sub>2</sub> 排出量抑制効果(t-CO <sub>2</sub> )	279	717

## 全社戦略 【当社製品・サービスのGHG排出削減量の可視化】

当社の製品・サービスは、顧客におけるサーバー機器及び施設の保有・管理が不要になるため、電力消費量の削減が期待できます。GHG排出量削減に貢献する当社クラウドサービスが普及することにより、社会全体のGHG排出量の削減に貢献します。当社グループでは、仕入先のカーボンニュートラルへの取り組みや貢献度などの情報開示を定期的に要請・把握することなどにより、これらの製品のお客様におけるGHG排出削減量の可視化を推進し、事業機会の拡大に努めます。

## 全社戦略 【再生可能エネルギー使用比率100%の達成】

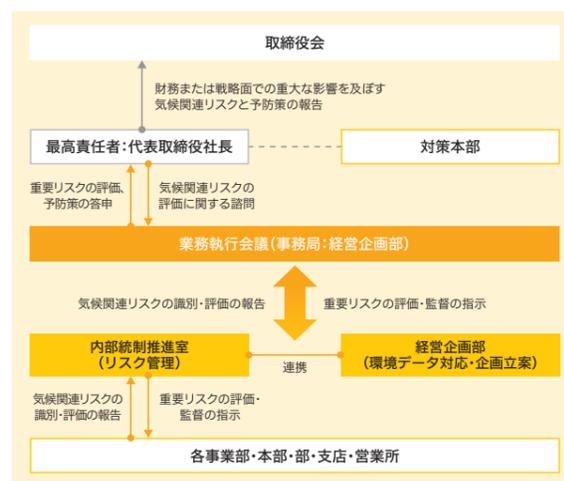
当社が再生可能エネルギーの導入や省エネ活動を推進することにより、Scope2を脱炭素に移行するとともに、お客様におけるScope3排出量削減に貢献します。

## 3. リスク管理

## リスク管理プロセス

当社では最高責任者から業務執行会議に気候関連リスクに関する評価を諮問し、同会議は重要リスクの評価及び予防策を答申しています。

最高責任者は、取締役会に議案付議すべき重要事項として「財務または戦略面での重大な影響を及ぼす気候関連リスクと予防策」を報告し、特定されたリスクは業務執行会議から各部門・各社へ共有展開され、各部門・各社で個別具体的な対応策が検討されます。業務執行会議では、これら具体策の進捗についてデータ収集・モニタリングを実施し、検証（年1回以上）を経た上で次年度のリスク管理の取り組みに反映させています。



## 4. 指標と目標

気候関連リスク及び機会を管理するために用いる目標は下記の通りです。

指標の推移はこちらをご覧ください

🔗 指標の推移 P.64

## ■ GHG排出量目標

2030年度に向けたGHG排出量の削減目標を策定しましたが、2024年度実績で68.6%減と大幅に前倒しで目標を達成しました。順次連結対象会社を追加し対象範囲を拡大予定です。(SCOPE1・2対象)

指標	2030年度目標	2024年3月期末実績
GHG排出量削減率	46%削減 (基準年 2020年比)	68.6%減

## ■ 再生可能エネルギーによる電力の目標

当社は、事業所（本社・支社・営業所）を対象に、2030年度までに電力消費量の50%を再生可能エネルギーにより発電された電力に切り替える目標を設定し、脱炭素への移行を進めています。なお、本社については2022年12月の移転時に、電力消費量の100%を再生可能エネルギーにより発電された電力に切り替えています。

## ■ 排出削減活動計画の詳細

当社では事業所において、高効率な空調設備への更新、クールビズ・ウォームビズ（ビジネスカジュアルウェア）を取り入れた空調温度の調整や業務効率改善によるエネルギー消費の抑制等によるCO<sub>2</sub>排出削減活動を実行しています。

## ■ 排出削減活動の促進方法の設定

当社の事業活動に伴い排出されるGHGは、事業所で使用する電力・ガスに起因するため、使用する電力の再生可能エネルギーへの変更やJクレジット・グリーン電力証書・非化石証書の購入に必要な資金を設定し、カーボンニュートラル達成に向け安定・継続的に活動を進めています。

## ■ 第三者の排出量削減に貢献できる当社グループの製品・サービス

セキュリティ分野では、クラウド型セキュリティを導入することによりサーバー機器及び施設を保有・管理する必要がなくなり、電力消費量を削減してGHG排出量を最小限に抑えることができます。CRM分野においてもクラウド型CRMシステム導入により同様の効果が期待でき、医療分野では、クラウドサービス導入により医用画像管理や診断支援など各種サービスを活用し業務効率を改善することが可能となります。業務効率化により稼働時間が短縮されれば、施設利用におけるエネルギー消費・GHGの削減につながります。当社グループでは、これらの製品・サービスの利用がお客様をはじめ第三者のGHG削減にどのように貢献できるのか、貢献量の可視化を推進し、事業機会の拡大に努めています。

## トピックス

## EcoVadis 社のサステナビリティ調査で「ファストムーバー・バッジ」を獲得

当社は、企業のサステナビリティを評価するグローバルな認証機関であるEcoVadis 社によるサステナビリティ調査において、「環境」「労働と人権」「倫理」「持続可能な資材調達」の各分野での取り組みが評価されました。その結果、前回の評価と比較して著しい改善があったことが認められ、「ファストムーバー・バッジ」を獲得しました。

## 研修と教育

### 人事部長メッセージ

当社グループは、「より良い未来を創造するITのプロフェッショナル集団」というミッション・ステートメントのもと、より良い未来を創造する会社であり続けるとともに、中期経営計画においては“Creating Customer Value in the New Era”を掲げ、新たな時代における顧客価値の向上と企業価値の最大化を目指しています。そのために、社員一人ひとりの成長や挑戦の支援とともに、組織能力の最大化の双方を追求していくことが不可欠と考えています。その実現に向け、以下4つの人事基本戦略を策定しています。

まず、経営方針・事業戦略に沿った人材の確保です。経営方針や事業戦略の実現に必要な人材の「質」と「量」を明確にし、当社にジョインいただく方が、当社でその能力をいかに発揮できる採用を実現します。次に、経営や事業を牽引しながら、健全かつ魅力的な組織風土を創造していく、その担い手となるリーダー・マネジメント層の育成を特に重要なテーマとして位置付けています。続いて、社員の能力や専門性を向上させ、適切な挑戦機会の提供により社員一人ひとりの経験を高めていくことで、事業成果と自己実現をともに果たすことができるワークプレイスの実現を目指します。そして、ダイバーシティ&インクルージョンの推進です。個人の属性にとどまらない多様な個性を活かすことにより、イノベーションの促進とともに組織力の強化に取り組んでいます。

人事基本戦略の着実な実行に向け、2024年4月より「組織・人材マネジメント委員会」を立ち上げ、経営層・事業リーダー・人事部門が三位一体となり、組織・人材に関する様々なテーマの議論を重ねています。

生成AIに代表される技術革新や働く意識の変化などの様々な変化に対応しながら、当社で働くすべての社員が、組織や社会に貢献しながら、かつ自己実現を果たせる場を社員とともに創っていくことが、これからの時代に私たち人事部門が果たすべき使命と考えています。

コーポレート本部 人事部 部長 沢口 昌裕



### テクマトリックスにおける人事戦略の位置付け



### 人事戦略

#### 1. 経営方針・事業戦略に沿った人材の確保

経営方針や事業戦略の実現に必要な人材の「質」と「量」を明確に定め、確実に確保していくための採用戦略の策定と施策を実行していきます。

#### 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

人事戦略において、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は特に重要なテーマとして位置付けています。

#### 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

社員の能力や専門性を向上させ、適切な挑戦機会の提供により社員一人ひとりの経験を高めていくことで、生産性とエンゲージメントの向上を実現し、事業成果と自己実現をともに果たすことができるワークプレイスの実現を目指します。

#### 4. ダイバーシティ&インクルージョンの推進

労働人口の減少、人材の獲得競争が進む中で、多様な人材の活用によりイノベーションの促進とともに組織力の強化を図ります。

### 組織・人材マネジメント委員会を発足

経営戦略への織り込み・整合をより高めるため、全体の業務執行責任を担う業務執行会議での報告・審議に加え、「組織・人材マネジメント委員会」が2024年4月に発足しました。同委員会は四半期ごとに定例会を実施しています。代表取締役社長、取締役（社外取締役は常勤監査等委員のみ出席）、業務執行役員、人事部で構成され、

### 主な取り組み

#### ■ 次世代リーダー育成施策

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。その一環として、次期経営人材候補者による「TMX未来会議」を開催しています。これは、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、議論し、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、向き合う機会となります。また、360度のヒアリングによりリーダーとしての自分を理解し、自身の強みと弱みに向き合い、内外のコーチング等による支援を得ながら、次世代のリーダーとしてさらなる成長を遂げていくとい

#### ■ 専門性の向上

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ITエンジニアが高度かつ最先端のスキルを習得し、当社の事業戦略を加速的に実現するために投資を行っています。具体的にエンジニア育成においては、新卒入社時にITインフラ及び開発技術の基礎知識を学び、開発演習などを通じてシステム開発やネットワーク・セキュリティ等の基盤に関する技術を学んでいます。

また、高度かつ最先端なIT技術を習得するため、外部

#### ■ 資格取得報奨制度・資格取得支援

ITの各専門分野の公的資格（情報処理推進機構（IPA）認定資格）や、サーバー、ネットワーク、サイバー・セキュリティ、データベース等のベンダー認定資格、DX・AIの推進に必要なクラウドコンピューティングやディープラーニング等、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、技術力の維持・向上を支えています。

人事責任者である人事部長が委員長を務めています。過去～現在の視点から人事データを分析しながら、定量・定性の両面から組織と人材に関する方針の策定や課題について議論を行い、経営・人事・ビジネスサイドの各視点から組織・人材に関する将来の戦略について議論しています。

プログラムを実行しています。マネジメントの入口となる階層に対しては、従前のプレイヤーから脱却し、マネジメントとして求められる知識・スキルの習得機会を設けることで、自組織の組織力を高め、着実な組織成果につなげられるための支援を行っています。

日々の組織・人材マネジメントの実践とともに、上位者からのフィードバック・コーチングを通じて内省支援を行うという、学びと実践の中から自身のマネジメントスタイルと経験知を確立していくプロセスを実行しています。

専門機関の研修機会を積極的に活用することにより、流れの早いITトレンドの変化に素早く対応できる仕組みを実現してきましたが、対象範囲（職種や役職）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。

専門性の向上とそれに見合う適切な機会の提供により、社員の生産性や業績への貢献に対する意識の度合いをより高め、その貢献を正しく評価することでさらなる成長意欲につなげるという好循環の実現を目指しています。

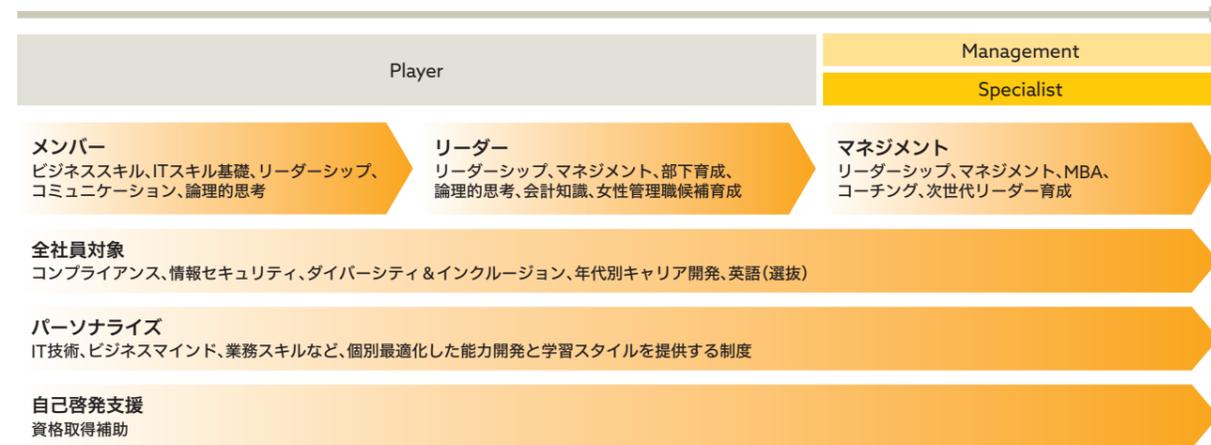
### 情報処理技術者試験 資格保有者推移（名）



マテリアリティ

■ 研修体系

各レイヤーの役割に応じて求める資質を習得する研修を始め、新入社員には「フォローアップ研修」のほか、「トレーナー制度」や「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。



■ 女性管理職候補向け研修

2024年度は女性管理職候補向けの研修を3パターン実施しました。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。

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“ちがいを”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。



女性管理職候補育成研修



女性管理職候補の上司向け研修



経営層向け研修

■ パーソナライズ研修

すべての職種の従業員に一律研修予算を割り当て、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2024年度から開始しました。

業務の中での主体的な「学び」の姿勢は当社のカル

チャーであり、キャリア自律の必要性が増している時代だからこそ、キャリアを主体的に考え、ありたい姿に向けて積極的に行動する社員に向けて、学びの機会を創出します。

■ キャリア開発研修

2024年度には、育児・介護・仕事との両立への不安を抱える世代を中心に「プロフェッショナルの確立」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を実施しました。

当社は従業員一人ひとりが主体性を発揮し、キャリア開発を実践することを重視・尊重する人材育成・支援を促進・実現する仕組みを整えることで、従業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ます。

ダイバーシティと機会均等

■ 進化を続けるダイバーシティ&インクルージョン

2022年に設立されたD&I推進室は、社内公募で決定した「ちがいの認識、個性の躍動。」をスローガンに、日々ダイバーシティ&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。

今後も多様な人材が多様な価値観を認め、高め合い、会社と従業員がとも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年度	2022年度	2023年度	2024年度
<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍推進プロジェクト始動</li> <li>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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>D&amp;I推進室の組織発足</li> <li>D&amp;I意識調査の実施</li> <li>ワークショップの実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キャリア開発支援研修の実施</li> <li>上司向けキャリア面談支援研修の実施</li> <li>採用サイトのリニューアル</li> <li>組織風土の醸成(ガイドブックの策定)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性管理職KPI達成に向けたシミュレーション策定</li> <li>経営層に女性管理職育成支援プログラムの導入説明</li> <li>「プラチナくるみん」を取得</li> <li>女性管理職候補育成研修を実施</li> <li>社内コミュニケーションSNS「TUNAG」の導入</li> </ul>

■ 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」の認定も取得しています。

※「プラチナくるみん」の認定企業は日本全国で714社（2025年2月末時点）



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」

育児休業取得率 ※ 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	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
男性	45.8%	59.1%	72.2%	61.9%
女性	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
全体	58.1%	73.9%	79.2%	70.4%

採用した労働者に占める女性労働者の割合 (2025年3月期)

性別	採用人数	割合
男性	57人	69.5%
女性	25人	30.5%
全体	82人	100.0%

女性管理職比率・女性従業員比率

指標	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	目標 (2026年度)	目標 (2030年度)
女性管理職比率	5.9%	5.6%	5.3%	6.0%	—	20.0%
女性従業員比率	24.4%	25.3%	25.8%	26.6%	30.0%	—

## マテリアリティ

## ■ シニア人材の活躍機会の拡大

当社は2024年4月より、従来60歳だった定年年齢を65歳に、定年後再雇用制度の上限年齢についても、従来の65歳から70歳へと、それぞれ5歳ずつの引き上げを行いました。シニア年齢であっても「生き生き」と長く活躍できることを目的としています。一方で、ワークライフバランスや人生設計との調和や多様性を実現できる制度となっており、自分自身をマネジメントしながら、働き方や貢献の仕方を自律的に選択することができます。

具体的には60歳到達時点で、従前と同様の職務での従事（正社員）か、限定的な職務・勤務地での従事（限定社員）かを選択できる制度となり、60歳以降の賃金につ

## ■ 従業員エンゲージメントサーベイ（eNPS®）

従業員に対しては、月に1回のパルスサーベイを実施しており、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し、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、サーベイにより組織、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

## サーベイ内容・結果

## 【質問内容】

「あなたがXXX（企業名）への入社を友人や知人にすすめる可能性はどのくらいありますか？」（0～10の11段階で回答）

※スコア算出方法：推奨者（%）－ 批判者（%）

※ Net Promotor Score®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・システムの登録商標です。

## ■ 労働安全衛生

当社は、労働安全衛生法に則り月に1回衛生委員会を開催しています。衛生委員会は、産業医、衛生管理者、人事担当、各部門の衛生担当で構成され、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、平均残業時間の推移、長時間労働及び心身疲労に関する対策、有給取得率等について報告し、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。

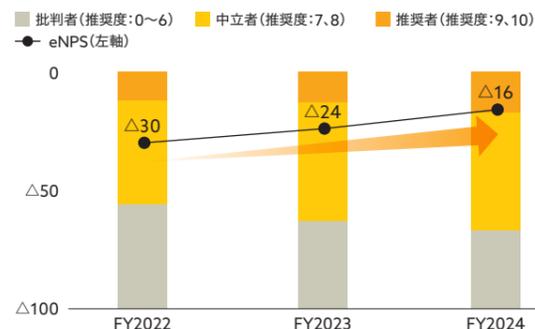
これらの情報は経営層と人事部で構成される組織・人材マネジメント委員会にて報告を行い、経営戦略への織り込み・整合を高めています。

労働安全衛生の取り組みとして、現場の社員に対し、

いては、いずれも原則として正社員と同様の賃金テーブルを適用し、役割に応じた処遇となっています。また、再雇用制度の対象となる65歳から70歳までは、嘱託社員か業務委託（タイムアンドマテリアル）を選択できる制度となり、社員の能力・価値観・人生設計に柔軟に対応する雇用体系となっています。

シニア人材がこれまでに培った知見やスキルを発揮することで、会社の「未来」を支えてもらうことを目指し、会社視点におけるシニア人材の活用に留まらず、社員の自律的な人生設計と自己実現を実現する制度を目指しています。

のための施策につなげています。当社は、eNPS®（Employee Net Promoter Score）を指標として定めており、エンゲージメントサーベイの開始以来、年々eNPS®が改善しています。今後も同業界平均値を上回るスコアを維持し、従業員エンゲージメントを継続的に高めてまいります。



定期健康診断やインフルエンザ予防接種の案内、産業医の面談案内、産業医による健康管理に関する情報提供を行っています。また、心身のリフレッシュとワークライフバランスの充実に向けて有休取得奨励日を導入し、積極的な有休取得を促すなど休暇を取得しやすい風土の醸成を図っています。

指標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
業務上死亡者数(人)	0	0	0	0	0
労働災害件数*(件)	0	0	0	0	0

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

## 人権尊重の取り組み

## ■ 人権基本方針

テクマトリックスグループは、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ともに、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。

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。

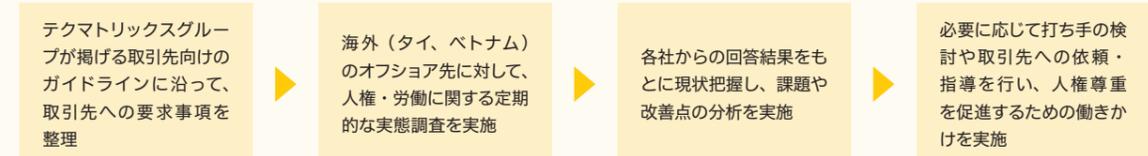
テクマトリックスグループ 取引先向けガイドライン(人権・労働)

[https://www.techmatrix.co.jp/ir/upload\\_file/m008-m008\\_03/jinkenguideline.pdf](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上、海外（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。

## 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。

## 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。