

統合報告書 2025

テクマトリックス株式会社

**Creating Customer Value
in the New Era**

Mission Statement

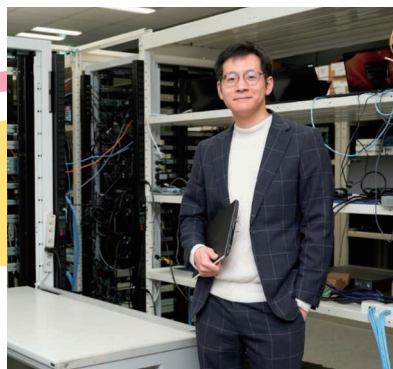
より良い未来を創造する ITのプロフェッショナル集団

行動指針

共存・共栄の精神のもと、
誠実、かつ真摯に顧客貢献・社会貢献に取り組む

常に謙虚に学ぶ姿勢を忘れず、
新しい技術や新しいビジネスに挑戦し続ける

オープンな議論を交わし、
全員がチームの成功と成長にコミットする



テクマトリックスが目指す
プロフェッショナルな人材像

SIMPLE & 4C

- › Speed スピード
- › Innovation 革新
- › Management マネジメント
- › Passion 情熱
- › Learning 学習
- › Endeavor 努力
- › Commitment コミットメント
- › Customer Satisfaction 顧客満足
- › Confidence 信頼
- › Challenge 挑戦

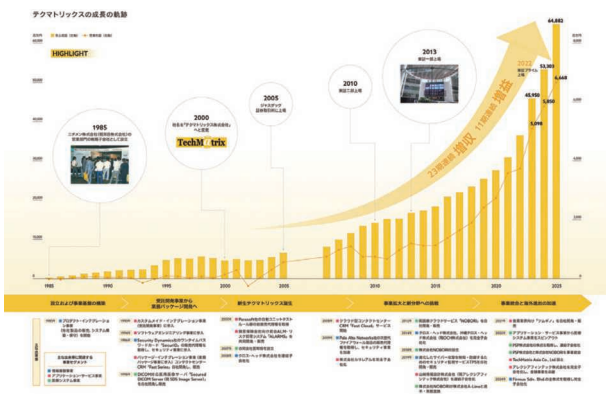
TOP Message

05 トップメッセージ



At a glance

11 テクマトリックスの成長の軌跡

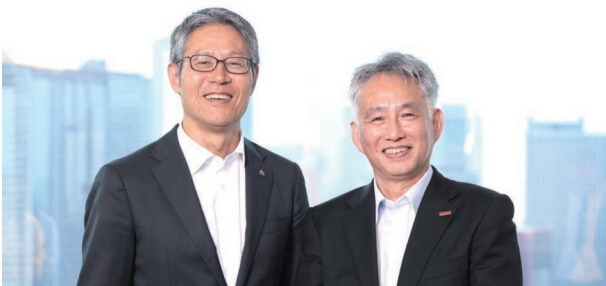


13 at a glance

Value Creation

15 価値創造プロセス

17 価値創造ストーリー対談



21 ステークホルダーとの価値協創

Strategy

23 中期経営計画の進捗

25 セグメント別事業戦略

31 財務戦略

33 リスクと機会・マテリアリティ

35 サステナビリティ・マネジメント

36 マテリアリティ

情報セキュリティ

気候変動

研修と教育

ダイバーシティと機会均等

人権尊重の取り組み

Governance

47 代表取締役社長×社外取締役鼎談



51 コーポレート・ガバナンス

基本的な考え方

役員の報酬について

取締役会の実効性評価

内部統制・倫理・コンプライアンス

取締役の選解任と手続き

新任社外取締役メッセージ

スキルマトリックス

Data

61 社外からの評価・指数への採用

62 社会貢献活動

63 連結財務サマリー

64 非財務サマリー

65 会社概要

66 株式情報

編集方針

統合報告書は、株主・投資家をはじめとする、様々なステークホルダーの皆様への情報開示と対話を促進することを目的に、財務・非財務情報を総合的に報告した「統合報告書」として編集しています。

報告対象期間

2025年3月期（2024年4月1日～2025年3月31日）

ただし、一部に上記期間外の情報を含みます。

見通しに関する注意事項

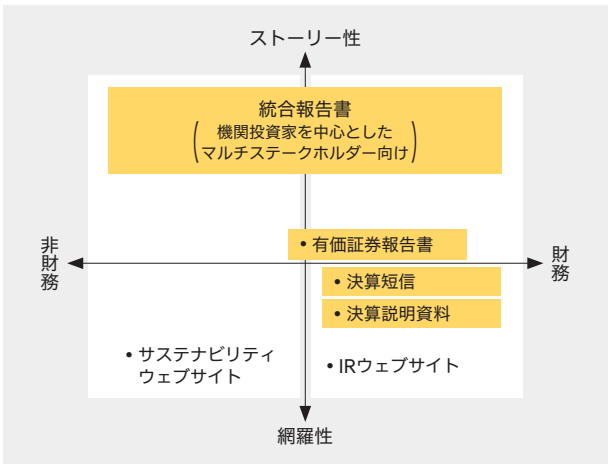
当報告書に記載している将来の業績に関する予想、計画、見通しなどは、現在入手可能な情報に基づき当社の経営者が合理的と判断したものです。実際の業績は様々な要因の変化により、記載の予想、計画、見通しとは大きく異なる可能性があります。

参考ガイドライン

当報告書の編集にあたり、国際統合報告評議会（IIRC）が提唱する「国際統合報告 フレームワーク」や、経済産業省が提唱する「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」を参照しています。



情報開示体系



表紙について

中期経営計画の実現に向けて、スピード感とエネルギーあふれるデザインで表現。セグメントごとのカラーで配色したラインが、未来への成長とグループ全体のシナジーを強調しています。



統合報告書2025 ストーリーライン

統合報告書2025は、テクマトリックスグループの価値創造ストーリーを通じて、読者の皆様に当社に対する理解と信頼を深めていただきながら、ステークホルダーの皆様との対話を促進することを目的としています。本報告書では、経済産業省が提唱する「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス」を参考に、「テクマトリックスらしさ」を大切にしつつ、各コンテンツの結びつきをより一層感じていただけるよう、一貫性を持って制作しました。下図はストーリーラインのもとになる主要なコンテンツの結びつきを示しています。各コンテンツの詳細は、該当するページをご参照ください。

価値観	長期戦略	実行戦略	成果と重要な成果指標	ガバナンス
企業理念である「より良い未来を創造するITのプロフェッショナル集団」は、事業を通じて社会課題を解決する私たちの姿そのものであり、企業活動の判断軸となるものです。また、重要課題（マテリアリティ）に取り組み、持続可能な社会の実現への貢献を目指しています。	テクマトリックスは新しい技術やビジネスに挑戦し続け、競争優位性のある事業を展開することで、変化する外部環境や中長期的な価値創造に影響を及ぼすリスクと機会に対応し、顧客や社会に価値を提供し続けます。	経営資源やステークホルダーとの関係を維持・強化しながら、より良い未来を創造するため、中期経営計画を策定しています。ESGやグローバルな社会課題を戦略に取り込み、企業価値の持続的向上がこれらの課題解決につながることを意識しています。	情報技術の変遷や時代背景とともに、テクマトリックスは新たな挑戦を続けることで23期連続増収、11期連続増益を達成してきました。KPIを活用した中期経営計画の進捗管理や成果評価を通じ、戦略の精緻化や高度化を推進し、さらなる成長を目指しています。	企業行動を規律し、透明性の高い経営体制と迅速な意思決定を実現する持続可能なガバナンスの仕組みを構築しています。取締役の過半数を占める社外取締役の参加や監督機能の強化を通じ、適切な業務執行とコンプライアンス徹底に取り組んでいます。
企業理念 ◎ P01	価値創造プロセス ◎ P15	価値創造ストーリー ◎ P17	財務戦略 ◎ P31	社外取締役鼎談 ◎ P47
マテリアリティ ◎ P36	ステークホルダーとの価値協創 ◎ P21	中期経営計画 ◎ P23	DATA ◎ P63	コーポレート・ガバナンス ◎ P51
	リスクと機会 ◎ P33	マテリアリティ ◎ P36		



実質的な対話・エンゲージメント

社内外のステークホルダーとの実質的な対話・エンゲージメントを深めながら、長期的かつ持続的な企業価値を協創しています。



お伝えしたいこと

1. 社長就任1年目は、業績面では過去最高を更新し、幸先の良いスタートを切ることができました。
2. 当社の強みである「目利き力」と「業務ノウハウ」に対する確信を更に深めた1年となりました。
3. 将来を見据え、海外M&Aを含む各事業の基盤強化を推進しました。
4. サステナビリティ情報の開示に取り組み、「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」に選定されました。
5. ストック型収益の積み上げと成長分野への戦略的投資を通じ、エコシステムの循環を加速させています。
6. AIの活用を含め、医療、教育、CRMといった得意分野におけるソリューション領域を更に拡大します。
7. 成長機会の大きい海外市場への積極的な展開を図ります。
8. お客様からご評価いただいている「手厚いサポート」を引き続き大切にしていきます。
9. 新しいことに挑戦する企業文化を継承し、挑戦意欲の高い人材の育成に注力します。

代表取締役社長 最高執行役員

矢井 隆晴

確立した収益基盤をもとに、 新たな成長領域を創出し、 着実に企業価値を向上させていきます。

就任1年目は過去最高業績を更新するなど、
幸先の良いスタートを切ることができました

社長就任1年目を振り返りますと、様々な方に支えていただきながら、何とか幸先の良いスタートを切れたのではないかと感じています。特に業績面では23期連続増収とともに過去最高業績を更新することができ、あらためて当社の強みである「目利き力」や「業務ノウハウ」に確信が持てた1年でもありました。また、大型の海外M&Aをはじめ、各事業の基盤強化に向けた投資でも一定の成果を残すことができました。

まず、2025年3月期業績のポイントから申し上げますと、情報基盤事業が好調に推移し、全社業績の伸びを牽引しました。旺盛なサイバーセキュリティ対策ニーズをしっかりと取り込めたことに加え、ストック比率が80%を超え、積み上げ型の収益構造となっていることも、増収増益基調を継続できた要因と言えます。

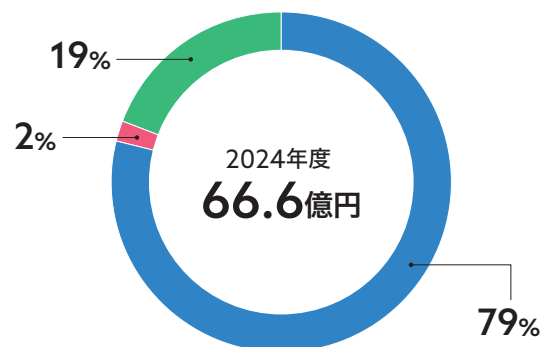
一方、アプリケーション・サービス事業並びに医療システム事業については、利益面で計画を下回る結果となりました。アプリケーション・サービス事業は教育分野（EdTech）における減損処理、医療システム事業については積極的な開発投資に伴う費用増が主因です。ただ、ビジネスの立ち上げ期にある教育分野については、公立校への校務支援システム「ツムギノ」の導入が計画よりも遅れてはいるものの、2024年12月に締結したベネッ

セコーポレーション（以下、ベネッセ）との業務提携は今後に向けて大きな前進となりました。「ツムギノ」がベネッセの高等学校（中高一貫校含む）向けに提供する「ベネッセ校務クラウド」として正式採用され、2025年4月より提供が開始されています。医療システム事業についても、主力の医用画像管理システム（PACS）のクラウドシフトや医療情報クラウドサービス・PHRアプリ「NOBORI」の普及に向けた活動など、将来の成長に向けた投資を実施できました。

したがって、全体を俯瞰して捉えれば、足元好調な情報基盤事業で稼いだ収益を、社会課題の大きい医療分野や教育分野などへ戦略投入し、将来の収益の柱を育てるエコシステム（資金循環）が順調に回っていると考えています。

セグメント別営業利益構成比

■ 情報基盤事業 ■ アプリケーション・サービス事業 ■ 医療システム事業



強みを活かしたソリューション提供

活動面での成果に目を向けると、当社の強みである「目利き力」を発揮し、情報基盤事業において優れた新商材を継続して発掘する体制を整えることができました。これまではビジネスを進めながら属人的に行っていたところもありましたが、組織的に新商材を探し出し、評価して提供するといったR&Dのようなやり方を導入し、それがうまく機能し始めました。

生成AIの活用についても新たなソリューションを提供することができました。当社はコンタクトセンターの業務効率化と顧客体験向上を支援するソリューションを提供しています。コンタクトセンターはお客様からの多くの問い合わせに対して効率よく迅速に対応しなければなりません。2025年1月に発表した生成AI機能の搭載により、対応履歴を自動的に分類・保存するとともに、問い合わせに対して該当するFAQを導き出す機能も充実し、オペレーターや管理者の負担を大幅に軽減することが可能となりました。特定分野で蓄積してきた「業務ノウハウ」に強みを持ち、多くのデータを扱ってきた当社だからこそ、AIを業務のどこにどう適用すると業務効率化につながるかを的確に理解していることが、当社の強みであると考えています。生成AIの活用はまだ緒についたばかりですが、ポテン

シャルが大きい医療分野でも既に成果を上げており、業務プロセスに革新的な変化をもたらしています。この強みにより、当社のソリューション提供によるビジネスの質・量ともに大きく広げていくことができると信じています。

海外M&AやESGインデックスの採用にも成果

2024年11月にマレーシアの大手サイバーセキュリティ会社であるFirmus Sdn.Bhd.（以下、Firmus社）をM&Aし、約50億円で完全子会社化しました。当社にとっては過去最大規模の投資となります。「海外での事業拡大」は中期経営計画の重要戦略のひとつに掲げており、情報基盤事業においても、将来の国内ICT市場の成熟化を見据え、経済成長の著しいASEAN市場を中心にパートナーを探していました。Firmus社は大手金融機関をはじめとする有力な顧客基盤を持ち、ペネトレーションテストをはじめとする自社開発のセキュリティサービスに強みがあります。Firmus社に当社の強みである最先端テクノロジーの発掘及び販売するノウハウ、すなわち「目利き力」を導入することによりASEANでの事業拡大を図る一方、当社のお客様に対してはFirmus社のセキュリティサービスを提供することにより、強固な補完関係に基づくシナジー創出が可能であると判断しました。加えて、Firmus社はシンガポールに子会社を有するほか、他のASEAN地域への展開にも地の利がありますので、海外戦略を進めるにあたってのハブのような役割にも期待を持っています。すでに当社のサイバーセキュリティの事業で経験を有する人材を現地に派遣しており、人材交流を含めて、連携に向けた動きを進めています。

持続可能な社会の実現に向けたサステナビリティへの対応についても、これまでの取り組みや情報開示が評価され、ESG投資の代表的なインデックスである「FTSE Blossom Japan Sector Relative Index」の構成銘柄に選定されました。社会課題の解決は当社事業の



原点であることから、今後も社会価値の創出を通じた企業価値向上を目指していきます。



Firmus社の
完全子会社化について



社内外に向けた発信力の強化が課題

一方、課題として認識したところもいくつかあります。特に強く感じたのは、社内外への発信がまだ足りていないのではないかということです。当社では、社員向けにエンゲージメントサーベイを実施し、企業理念や行動指針などに対する浸透度を測定しています。それによると、認知や共感の高いものの、実践になると比較的低い結果となっています。要するにスローガンとして認知・評価されているものの、各社員が自分ごと化して、日々の業務の中に落とし込めていないということです。その原因はどこにあるのか。社長である私の発信力がまだ十分ではないという考えに至りました。

例えば、企業理念である「より良い未来を創造するITのプロフェッショナル集団」とは一体何か、という問いにどう答えていくかということだと思います。全社的なビジョンや目指す姿の話になると、どうしても抽象度が上がってしまうのは仕方がない部分もありますが、各事業部に展開するときに、事業部の責任者とともにもう少しみ砕いて浸透させていく努力や工夫が必要なのではないかと反省しています。また、社外に対する発信においても、企業認知やブランディングの観点から十分とは言えません。IR活動を含めて、当社事業の価値観や特徴、目指す姿などをもっとプロアクティブに伝えていきたいと考えています。

人材の確保も大きな課題です。新卒採用のほうは概ね計画どおりに進んでいますが、今後の事業拡大に向けてまだ十分とは言えません。社外への発信力にもつながる話となりますが、新しいことに挑戦する当社の企業文化や成長機会を知っていただき、キャリア採用を含めて意欲のある人材を確保していきたいと考えています。



また、IT技術者向けの教育を手掛けるグループ会社との連携や独自の研修プログラム、リスクリングの仕組み、海外派遣などを通じて新しいことに挑戦したい人材を育てるとともに、エンゲージメントの向上にも努めていく必要があります。

事業間連携においても強化すべき余地があります。当社の事業構造は社名の由来にもなっているように、特定の垂直市場・領域を縦軸、インフラやミドルウェア、アプリケーションなどITテクノロジーのレイヤーを横軸とするマトリックスになっています。例えば、コンタクトセンターや医療、教育など、各市場・領域向けに特化したソリューションを提供していますが、クラウド基盤を利用してサービスを提供している点は共通です。したがって、クラウド基盤はもちろん、当社が取り扱っているアプリケーションのテスト領域やサイバーセキュリティ対策も共通するテクノロジーとしてプラットフォーム化していけば、もっと効率よく事業を展開し、付加価値を提供することが可能になるはずです。サイバーセキュリティ対策が、コンタクトセンターや医療、教育分野など個人情報を扱う市場・領域向けに重要であることは言うまでもなく、すでに情報基盤事業との連携がお客様に対する安心・信頼にもつながっています。今後は更に共通するテクノロジーのプラットフォーム化を進め、事業間連携を強化していきます。

業務ノウハウとテクノロジーの組み合わせにより、ソリューション比率を高めていく

当社はどのような会社を目指していくのか、将来の「ありたい姿」をどう描いているのかについてお話しします。まず、事業ポートフォリオの観点からは、自社で創造するソリューションの比率を高めていきます。なぜなら、私たちの生み出す価値の本質はまさにそこにあり、蓄積されていくものだからです。そのためには、特定市場・領域を更に深掘りし、単にシステムを提供するだけでなく、その先の業務や運用の部分もカバーし、事業領域を広げていきたいと考えています。言うまでもなく、AIを含むテクノロジーをいかに活用していくのがポイントであり、お客様の業務を自動化・効率化も含めた業務ソリューションパッケージとして提供していくことが重要になると考えています。例えば、サイバーセキュリティにおけるテクノロジーを導入していただくにしても、お客様が沢山あがってくるアラートをどう処理するかというセキュリティの運用部分も提供するソリューションとしてカバーしていく。そうすることで、お客様は本業の競争力や自社の付加価値に直接結びつく部分にリソースを集中でき、結果として、当社がお客様のビジネスそのものの成功を支援することになります。お客様のリソースを注力したい業務に最適に配置できることが、本来のDXの第一歩と私は考えています。

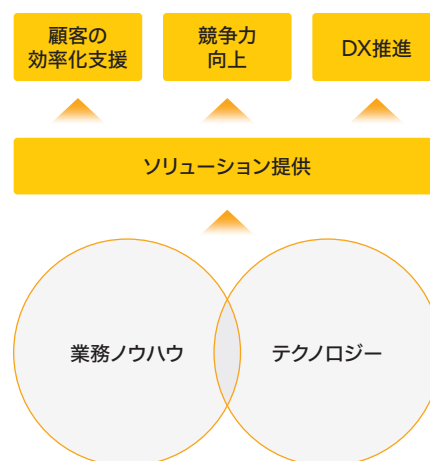
したがって、業務ノウハウとテクノロジーの組み合わせがより重要になりますが、その一方で、当社がこれまでお客様からご評価いただいている「手厚いサポート」も大事にしていきたいと考えています。お客様に寄り添えばこそ得られる知見や気づきがありますし、何よりもお客様との信頼関係を築くことにつながります。お客様にご導入いただいたソリューションがお客様のお役に立つことが、当社の価値提供そのものだと考えています。

新たな成長の軸ということでは、海外展開とM&Aを加速していきます。海外事業はこれまでCRM事業で先行し、タイの現地法人を軸に営業力を強化してきました。今回のFirmus社とのM&Aをトリガーとし、ASEAN市場

を中心とした海外での事業展開を進めてまいります。

M&Aの目的は、課題となっている人材確保をはじめ、当社の持つソリューションを補完する新たなテクノロジーの獲得、(旧)PSP株式会社と(旧)株式会社NOBORIとの合併(2022年4月)のような水平統合による規模の拡大、海外における事業基盤の拡充などが挙げられますが、M&Aの対象企業と当社が強固な補完関係を構築し、シナジー効果の最大化を図れることが、今後もM&Aをする際の重要なポイントになると考えています。

業務ノウハウとテクノロジーの融合による価値創出



社会課題の解決を通じて企業価値向上を目指す

中期経営計画の2年目は、まさに事業ポートフォリオの「ありたい姿」に向けた先行投資期間に位置付けられます。したがって、医療システム事業を中心に先行費用を積極投入する計画となっていますが、需要が拡大している情報基盤事業の伸びが想定以上であるため、初年度終了時点で上方修正することとしました。

ただ、我々の目線はその先に向けられています。先ほどお話したようにソリューション比率を高めることで、社会課題の解決に貢献するとともに、トップラインの拡大と収益性の改善の両方を目指していきます。また、収益を拡大することで、株主様への還元も積極的に取り組みます。これからも長期的な目線で当社の進化する姿にご期待いただきたく、よろしくお願いします。

「ありたい姿」の実現に向けた
課題認識

1. 社内外への発信力の強化
2. 人材の確保及び育成、エンゲージメント向上
3. ソリューション比率の向上と事業間連携による付加価値の提供



テクマトリックスの成長の軌跡

百万円
60,000

■ 売上収益（左軸） ● 営業利益（右軸）

HIGHLIGHT

50,000

40,000

30,000

20,000

10,000

0

1985

1990

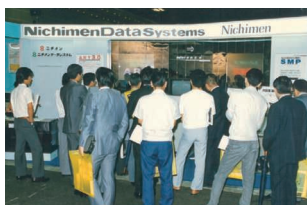
1995

2000

2005

1985

ニチメン株式会社（現双日株式会社）の
営業部門の戦略子会社として設立



2000

社名を「テクマトリックス株式会社」
へと変更

TechMatrix

2005

ジャスダック
証券取引所に上場

設立及び事業基盤の構築

受託開発事業から
業務パッケージ開発へ

新生テクマトリックス誕生

主な出来事

1985年 ■ プロダクト・インテグレーション事業（他社製品の販売、システム構築・保守）を開始

主な出来事に関連する
事業セグメント

■ 情報基盤事業
■ アプリケーション・サービス事業
■ 医療システム事業

1990年 ■ カスタムメイド・インテグレーション事業（受託開発事業）に参入

1994年 ■ ソフトウェアエンジニアリング事業に参入

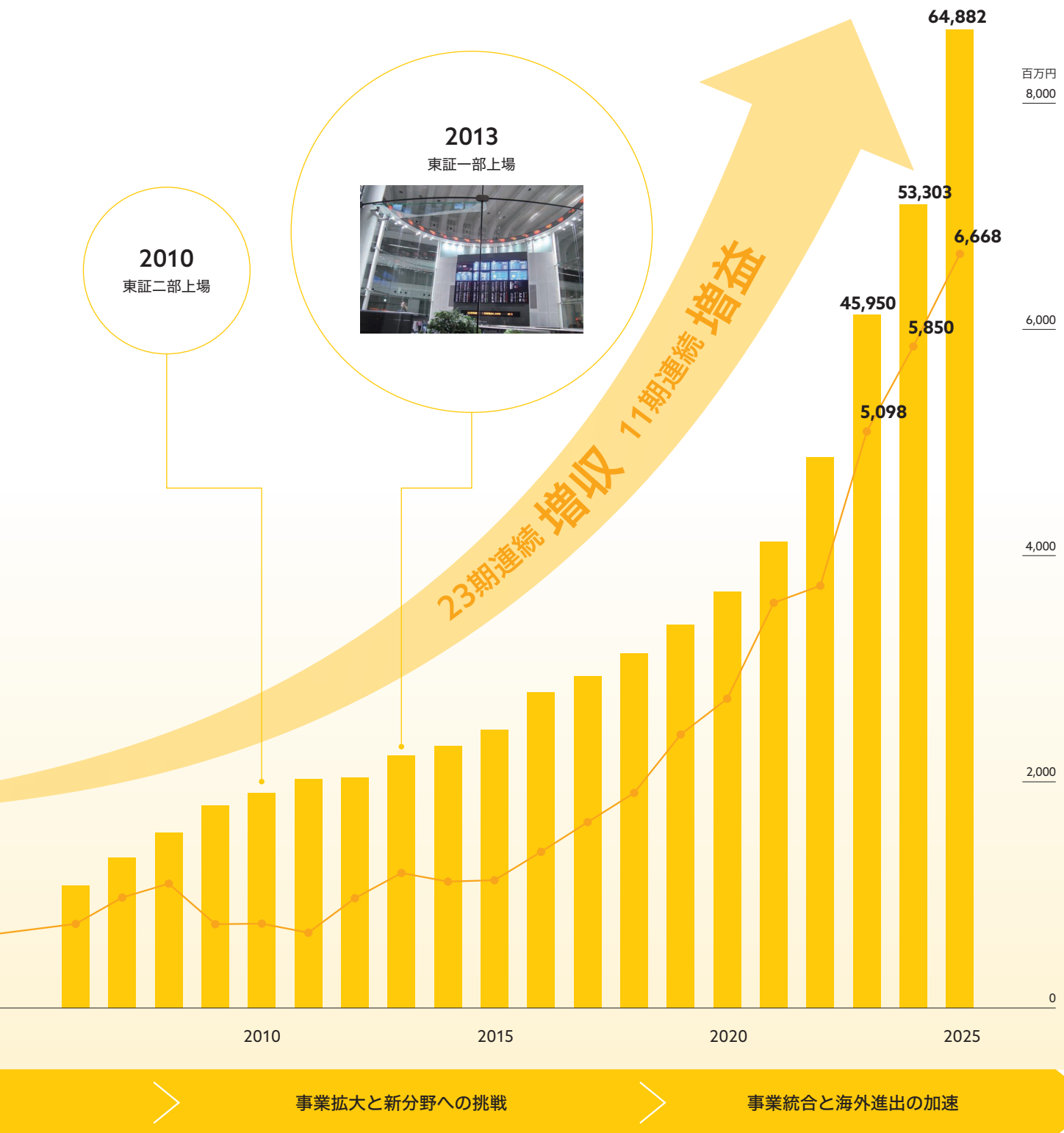
1996年 ■ Security Dynamics社のワンタイムパスワードカード「SecurID」の販売代理権を取得し、セキュリティ事業に参入

■ コンタクトセンターCRM「Fast Series」を自社開発・販売

1998年 ■ 医用画像システムを自社開発・販売

2000年 ■ Parasoft社の自動ユニットテストルール群の総販売代理権を取得

■ 損害保険会社向け統合ALM・リスク管理システム「ALARMS」を共同開発・販売



2007年 合同会社医知悟を設立

2008年 クロス・ヘッド株式会社を連結子会社化

クラウド型コンタクトセンターCRM「Fast Cloud」サービス開始

2009年 Palo Alto Networks社の次世代ファイアウォール製品の販売代理権を取得し、セキュリティ事業を加速

株式会社カサレアルを完全子会社化

2012年 新医療クラウドサービス「NOBORI」を自社開発・販売

2014年 クロス・ヘッド株式会社、沖縄クロス・ヘッド株式会社（現OCH株式会社）を完全子会社化

2018年 株式会社NOBORIの設立

2019年 セキュリティ監視サービスTPSを自社開発・販売

山崎情報設計株式会社（現アレクシアフィンテック株式会社）を連結子会社化

株式会社NOBORIが株式会社A-Lineと資本・業務提携

2021年 教育業界向け「ツムギノ」を自社開発・販売

2022年 アプリケーション・サービス事業から医療システム事業をスピンアウト

PSP株式会社の株式を取得し、連結子会社化

2023年 PSP株式会社と株式会社NOBORIを事業統合

TechMatrix Asia Co., Ltd 設立

アレクシアフィンテック株式会社を完全子会社化し、金融事業を承継

2024年 Firmus Sdn. Bhd.の全株式を取得し完全子会社化

at a glance

収益力 (2025年3月期)

売上収益

23期連続増収

648億円

(前期533億円)

営業利益

11期連続増益

66.6億円

(前期58.5億円)

営業利益率

10.3%

(前期11.0%)

ダイバーシティ (2025年3月期)

グループ従業員数

1,738人

(前期1,502人)

女性の従業員比率(単体)

26.6%

(前期25.8%)

女性の管理職比率(単体)

6.0%

(前期5.3%)

育児休業取得率(単体)

男性 **61.9%** (前期72.2%)

女性 **100.0%** (前期100.0%)

障がい者雇用率(単体)

2.00%

(前期2.55%)

有給休暇取得率(単体)

57.2%

(前期62.9%)

情報セキュリティ

国際規格「ISO/IEC 27001」
国内規格「JIS Q 27001」



研修と教育 (2025年3月期)

研修受講総時間(単体)※

22,945時間

(前期20,386時間)

※ 人事部が主催する自己研鑽を含む社員研修等を指す

気候変動 (2025年3月期)

CO₂排出量(単体)

162t-CO₂

(前期191t-CO₂)

※SCOPE1+2の排出量を指す

事業部門別売上収益と構成比 (2025年3月期)

医療システム事業

101億円 [15.6%]

医療

- 医用画像管理システム (PACS) の提供
- PHRサービスの提供
- AI医療診断支援サービスの提供
- 遠隔読影のプラットフォームを提供

アプリケーション・サービス事業

91億円 [14.1%]

CRM

- コンタクトセンター向け問い合わせ管理システムの提供
- FAQナレッジシステムの提供

ソフトウェア品質保証

- IoT時代の組み込みソフトウェア品質保証のためのテストツールの提供

ビジネスソリューション

- インターネットサービス、金融分野でのソリューション提供
- 学術や公共エンタープライズ分野でのソリューションを提供

EdTech(教育)

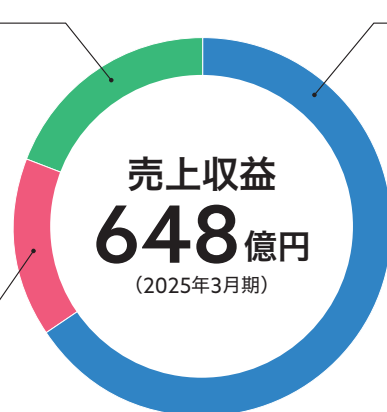
- スクール・コミュニケーション・プラットフォーム「ツムギノ」の提供

情報基盤事業

455億円 [70.3%]

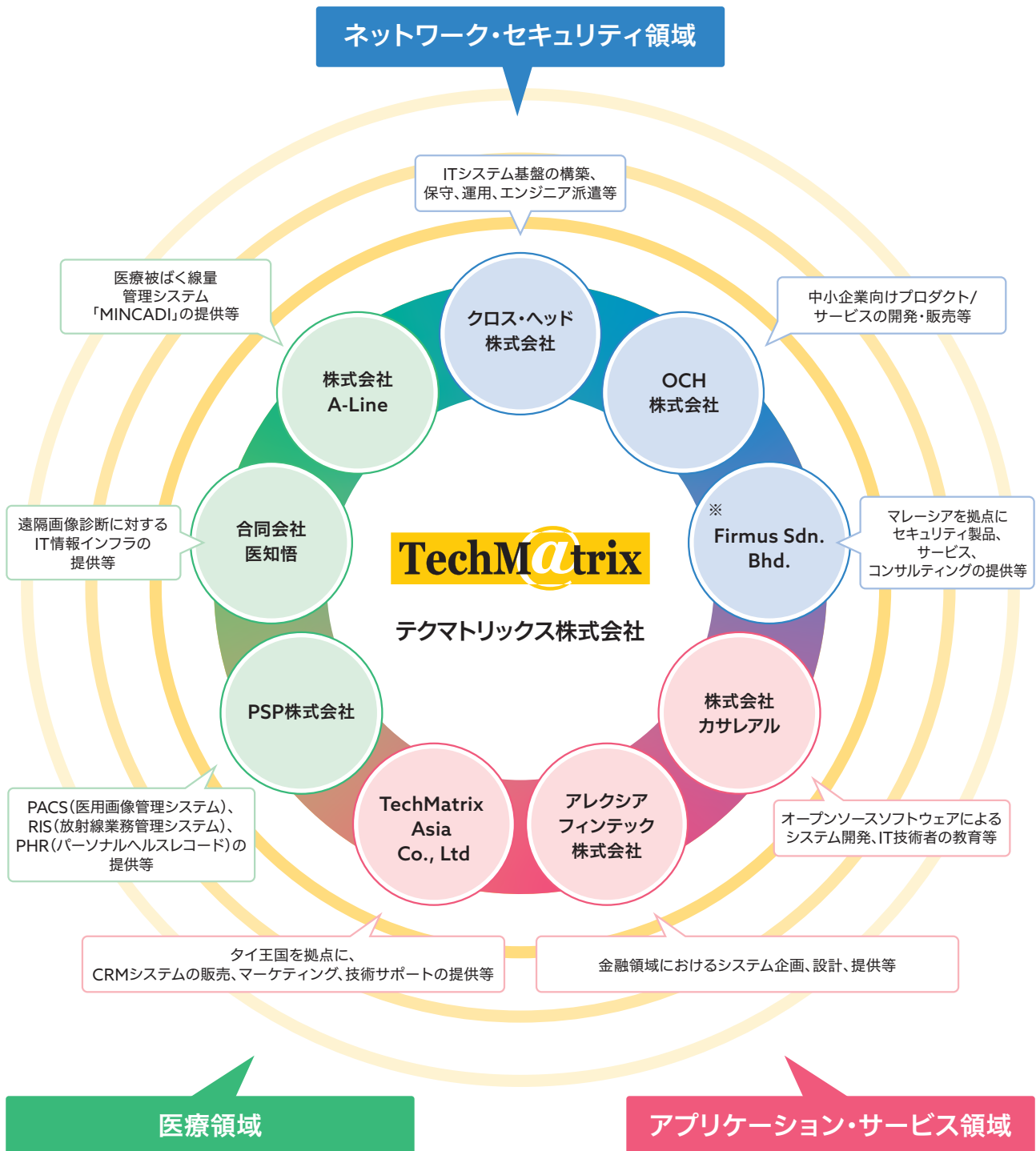
ネットワーク・セキュリティ

- 最先端のネットワーク/サイバーセキュリティ製品の提供
- 安全な情報基盤を構築
- 24時間365日の運用監視サービスの提供



テクマトリックスグループのネットワーク

テクマトリックスグループの事業領域は多岐にわたります。ITのプロフェッショナル集団として、各社が専門領域で高い技術力を発揮しています。海外グループ会社においては、2023年4月にタイに現地法人TechMatrixAsiaを設立し、2024年11月にマレーシアのFirmus Sdn.Bhd.がグループインしました。グループ一体となって、技術やノウハウの共有、相互サポートを通じて連携を図ることにより、シナジーを発揮し、顧客価値の最大化と新たな市場の開拓を目指しています。



※Firmus Sdn. Bhd.の子会社であるFirmus Consulting Sdn. Bhd.並びにFirmus Pte. Ltd.においても完全子会社化

価値創造プロセス

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して、常に新しい技術や新しいビジネスに挑戦し続けることで、社会課題を解決し、より良い未来の創造に貢献します。

企業理念「より良い未来を創造する」



ITのプロフェッショナル集団」

創出する価値

中期経営計画
“Creating Customer Value
in the New Era”の実現

経済価値

■ 売上収益	648億円
■ 営業利益	66.6億円
■ 営業利益率	10.3%

社会価値

- お客様
 - ・ITソリューションによる課題解決
 - ・最適なソリューションとサービスの提供
 - ・パートナーシップの拡大
- 株主・投資家
 - ・持続的な企業価値・株主価値の向上
 - ・透明性の高い情報開示
- 地域・社会
 - ・ITの活用拡大の支援
 - ・SDGsへの貢献
- 社員
 - ・研修と教育機会の提供
 - ・ダイバーシティの推進
 - ・成長・やりがいを感じる職場

目利き力

解決すべき社会課題を発見すること、最先端のテクノロジーを見いだすこと

業務ノウハウ

専門性を要する特定の業界・業務に対して、お客様よりも深い業務の知見を有すること

社会課題の解決による顧客価値の向上、ステークホルダーの信頼向上

より良い未来の創造

情報基盤事業

アプリケーション・サービス事業

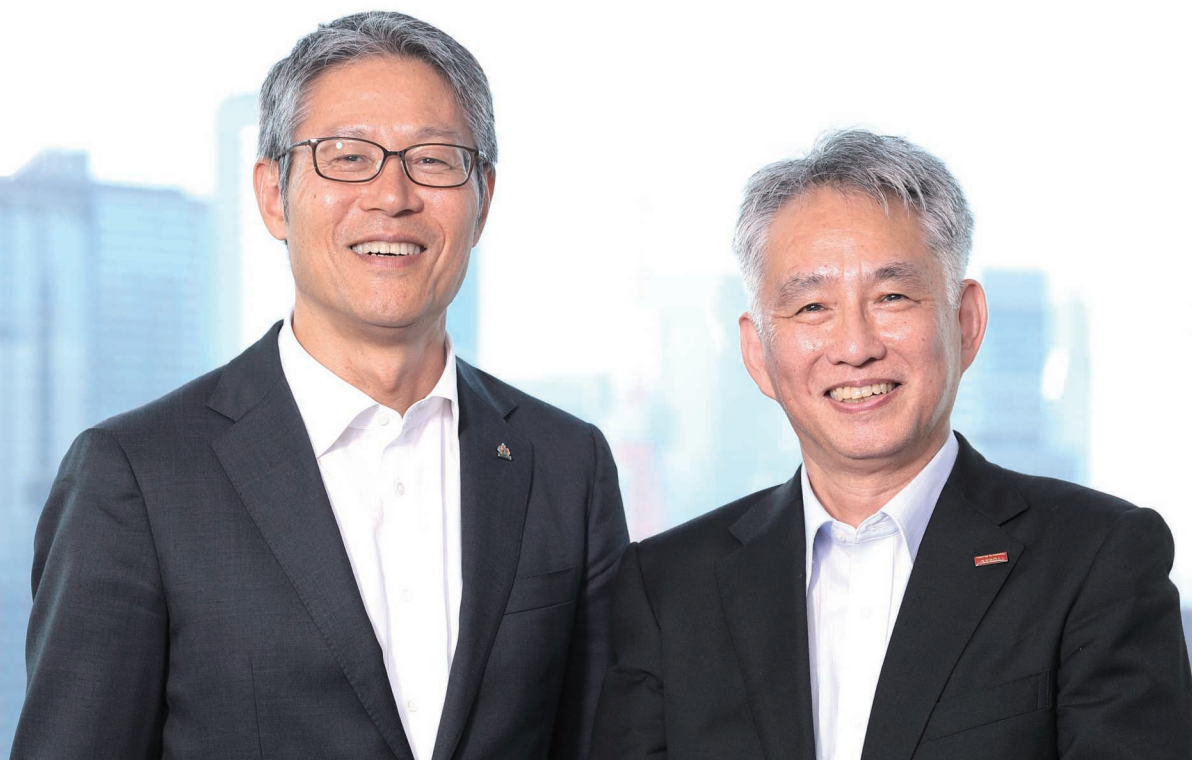
医療システム事業

グループネットワークを活かしたシナジーの発揮

エバーグリーン領域

経営基盤

コーポレート・ガバナンス、ステークホルダーとの価値協創



PSP株式会社 代表取締役社長

依田 佳久

東レ株式会社 臨床開発部門 部門長

宮本 庸平

価値の共創を通じて、患者と医療を支える、 透析医療の未来を形作ります。

2025年6月、当社の連結子会社であるPSP株式会社は、東レ株式会社及び東レ・メディカル株式会社との協業を発表しました。本取り組みは、透析患者向けサービスの提供を通じて医療現場の負担軽減や患者QOLの向上を目指すものです。本対談では、今回の協業によって生み出されるサービスが患者や医療従事者にどのような価値を提供するのか、また、それぞれの強みを掛け合わせることで実現する未来像について語っていただきました。

— 今回の業務提携の概要や目的についてお聞かせください。

宮本 まず、東レが医療機関向けに販売している「Miracle DIMCS」とは何かについて説明します。人工透析の治療業務において、安全性向上や業務効率化を支援するコンピュータシステムであり、患者情報や透析指示、透析記録、透析スケジュールなどの管理に加え、安全管理機能や様々な院内システムとの連携、情

報の共有化など多岐にわたる機能を提供しています。今回の業務提携は、PSPさんが開発したPHRアプリ「NOBORI」との連携により、透析患者自身が自らの透析情報や検査結果を確認したり、体調を記録して医療機関と共有できる機能を開発し、透析医療の現場の負担軽減や患者サービスの充実を図ることが目的です。

依田 PSPが開発したPHRアプリ「NOBORI」については2022年8月から運用を開始し、医療機関やマイナポータルとの連携などにより現在の登録者数は41万人にまで拡大してきました。病院内に保存されている医療情報を個人に開放するとともに、自らの意志と選択で各医療従事者と情報を共有することができる機能を通

じて、一人ひとりの健康増進につなげるとともに、政府の掲げる医療DXの一端を担うべく、まずはいかに利用者を増やすかということに専念してきました。その一方で、特定の疾患をもつ利用者に寄り添う付加的な機能を拡充することも重要なテーマであり、今回の業務提携にはまさに運命的な出会いを感じています。

— 業務提携によりどのような効果が期待できますか。

宮本 透析医療現場では、患者の高齢化に伴う医療の複雑化や、生産年齢人口の減少による医療従事者の人材不足が進んでおり、業務効率化などによる現場の負担軽減が課題となっています。繰り返しになりますが、「Miracle DIMCS」と「NOBORI」アプリの連携により、透析患者への医療情報の提供及び透析患者からの日常の健康情報の聞き取りが可能となり、透析医療の現場の負担軽減や患者サービスの充実が図れます。

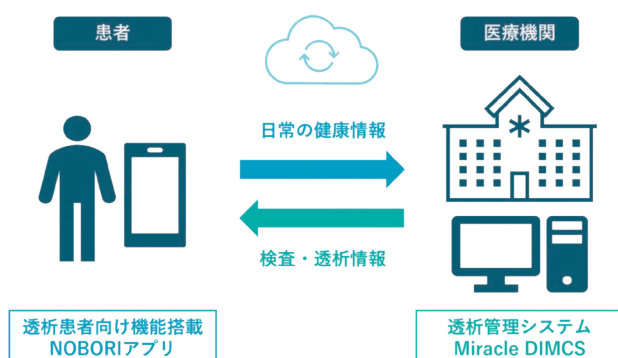
PHRを展開する提携候補先は何社ありましたが、アプリの使い勝手の良さはもちろん、すでに実績のある基幹アプリを有していることやセキュリティ面でしっかりしていること、ビジネスプランやコンセプトが合致したことなどが決め手となり、PSPさんをパートナーとさせていただきました。

依田 PSPの立場からは、単なる受託開発という形はとりたくありませんでした。PHRをどう活用してもら

いたいのか、当社の考えや事業構想を最初に聞いていただき、ある意味、共感していただいたと認識しています。特にPHRのベースの部分は「NOBORI」としてやらせていただき、透析患者向けに開発した追加機能部分を東レさんに帰属させるという協業スタイルに合意していただいたことが、「NOBORI」のさらなる発展につなげたい我々の想いと合致しました。

宮本さんのご説明と重なりますが、透析患者向け機能を搭載した「NOBORI」の提供を通して、透析患者が自分の健康を自分で管理する「医療のジブンゴト化」を推進するとともに、安全・安心な透析医療の実現や患者QOLの向上に貢献していきたいと考えています。また、災害時においては個人の健康情報を医療機関に迅速に伝えることができるほか、どこの病院に行つて

Miracle DIMCSとNOBORIアプリの連携



も連続性のある医療を受けられるといったメリットもあります。実際には様々に課題はありますが、将来の夢として、東レさんのシステムと連携していることで、

日本中更には世界中のどこに旅行していても、共通の条件で透析が受けられる「透析のパスポート」みたいなものもイメージしています。

—— ビジネスプランや時間軸の考え方について教えてください。

宮本 「NOBORI」に「Miracle DIMCS」との連携を含む、透析患者向け機能（試用版）を開発し、一部の医療機関で正式リリース前の実証的利用を開始しました。使い勝手やメニューの妥当性など、患者や医療従事者が実際に使ってみて気がついたことをアンケートによりうかがう予定です。試用版の仕様を検討する際に気づいたことですが、例えば、高齢者向けの画面の色使いについては淡いパステルカラーよりも白地に赤のほうが見やすいとか、実際のユーザー層の方々に聞いてみないとわからないことが結構あります。実証的利用でも、そういった現場の声をしっかり収集して、よりよいサービスに改善したいと考えています。正式版のリリースは来年度ぐらいを予定しており、依田さんからはペースについてのご意見もいただいています。BtoC（個人向けサービス）の知見があまりないことや扱う個人情報センシティブであることから、慎重に進めていきたいと考えています。

ビジネス的には、「Miracle DIMCS」に本機能をオプションとしてセットすることで、システム全体の付加価値を高め、「Miracle DIMCS」の販売拡大につなげていく戦略です。今後、透析患者の減少が予測されているため、製品の競争力強化によるシェア拡大でカバーしていく考えです。そもそも医療の発展に貢献することは事業の原点であり、東レブランドの向上にもつながる話です。また、将来的には個人から同意を得て集めたデータをいかに活用するかということがポイントになるでしょう。例えば、新たな価値を生み出す製品やサービスの開発に結び付けることにより、はるかに大きな利益を得ることが期待できます。

当面の目標（マイルストーン）としては試用版の利用者から「利便性を感じた」とか、「安心感があった」とか、ポジティブなフィードバックを得ること、そして正式版リリース後の利用件数を積み上げていくこと

であり、その都度前向きな進捗報告ができるように尽力していきます。

NOBORIアプリで透析患者の健康情報を記録・共有



依田 当社においても、東レさんから本件に係る開発費用や運用費用の一部をご負担いただくものの、当面は収益化を考えていません。これまで同様、まずは「NOBORI」の利用者を増やすことを優先する方針です。いずれ登録者数が一定規模に達すれば、利用者からの少額の課金収入でもそれなりに収益が稼げるビジネスモデルが成り立つこととなります。もっとも、我々も宮本さんのおっしゃる通り、いかに集まったデータを活用するかに関心があります。「NOBORI」にはオプトイン（事前同意）を得る仕組みが組み込まれているため、大量のデータを効率的に集めて活用することが可能です。病院や研究機関、製薬会社、医療機器メーカーなど、様々な医療関係者との連携を広げることで、ビジネス的な拡大はもちろん、医療の発展にも大きく貢献していけるものと考えており、まさに社会課題に

向き合う志ビジネスと言えるでしょう。

データ活用ビジネスはデータをひとつひとつ積み上げていくプロセスが必要となりますので、誰がやっても時間がかかります。また、宮本さんからのフィードバックによると、医療機関の一部には、透析患者の多くを占める高齢者がスマホを使ってPHRを操作できるのかといった懐疑的な思い込みがあるようです。ただ、そこは明らかに時間で解決できる問題です。少なくとも現在の70代はスマホを使い慣れた世代だと思いますので、あと何年か経てば完全にリテラシーの問題は解消されるでしょう。したがって、他社に先駆けること、そして長い時間をかけられる体力と気力があることが最大のアドバンテージになるはずで、将来得られる経済的そして社会的利益が大きいに、長期的な目線が必要だと思っています。



— 今後、両社の関係をどのように発展させていきたいですか。

宮本 今回、このような形でテクマトリックスグループのPSPさんとお付き合いをさせていただくことになりました。アプリのような軽快に動くものを開発するにあたって、機動性とか柔軟性といった、我々とは違った企業文化に触れることができ、大変刺激を受けています。その一方で、ビジネスに対する目線や熱い想いには通ずるものがあり、これからも様々な困難にぶつかることが予想されますが、必ず力を合わせて乗り越えていけるものと確信しています。また、本件をきっかけとして、他の領域への展開や他の企業、機関等を巻き込んだ連携についても模索し、お互いのビジネスの拡大に結び付けていければと考えています。

依田 東レさんは炭素繊維に代表されるように長い時間をかけて揺るぎない事業を育て上げてきた尊敬すべき企業です。だからこそ、我々の事業構想にも共感していただいたと承知しており、名実ともに最高のパートナーに出会うことができたと思っております。

当社では、主力の医用画像管理システム（PACS）事業を通じて、すでに6,000万人を超える膨大な画像データをお預かりしていますが、それを「NOBORI」

を使って個人一人ひとりにお返しし、ご自身の健康管理に役立ていただくとともに、オプトインの仕組みによりデータを医学の発展にも活用していただけるようにすることを目指しています。今後はデータ活用やAIの領域でも何らかの連携が図れるのではないかと期待しています。

一方、「NOBORI」の利用者拡大のためには、がん、糖尿病、認知症のような他の疾患領域へ広げ、いかに患者さんに具体的な疾患軸でも寄り添うサービスを作っていけるかが重要となります。したがって、東レさんとの協業の機会も必然的に増えていくことになるでしょう。価値共創に向けて、今後ともよろしくお願い致します。

協業に関する詳細は
こちらをご覧ください。



ステークホルダーとの価値協創

テクマトリックスグループは、多岐にわたる事業活動を通じて、社会課題の解決に貢献します。今後もステークホルダーと価値を協創しながら、社会課題の解決と、企業としての持続的成長の両立を目指します。



産業と技術革新の基盤をつくろう



すべての人に健康と福祉を



働きがいも 経済成長も

課題

サイバー攻撃の頻度の高まり、攻撃手法の高度化・巧妙化に伴い、サイバー攻撃による重要な情報の窃取や業務停止が社会の脅威となり、より高レベルの情報セキュリティ対策が求められている。

自動車の開発で必須とされている機能安全規格「ISO 26262」、デファクトスタンダードとなっているコーディング規約「MISRA」や「CERT」、「AUTOSAR」など、ソフトウェアの品質を担保するために多大な労力が必要とされている。

コンタクトセンターは、電話、メール、チャットなど様々なチャネルで大量の問い合わせが寄せられ、対応に追われている。人材採用難で増員も難しい。限られた人材で対応し、顧客満足度を向上させることが課題となっている。

ソリューション



Parasoft C++test



FastHelp5

解決

利用者端末・社内システム・ネットワーク環境の攻撃を網羅的に監視し、相関分析することでマルウェアを含むあらゆる強固なサイバー攻撃に対するセキュリティ基盤を強化する。

衝突回避や衝突軽減、歩行保護など、自動車事故の予防や軽減に非常に有効な技術である自動車の先進運転支援システム（ADAS）のソフトウェア開発に利用されているC++testにより、品質や生産性向上を実現する。

顧客情報や対応履歴の一元管理、オムニチャネル対応を可能とし、コンタクトセンターの生産性と品質向上で顧客満足度の向上を実現。同時に「顧客の声」等のCRMデータを蓄積し経営に活かすことで、企業価値向上に寄与する。

ステークホルダー

取引先
お客様

関連する経営資本
社会・関係資本

ステークホルダーからの期待、価値協創

- ・技術革新への対応、環境適応型製品の提供
- ・製品・サービスの品質向上による信頼関係の構築
- ・顧客ニーズを反映した新しい価値の提案

株主
投資家

関連する経営資本
財務資本 社会・関係資本

ステークホルダーからの期待、価値協創

- ・持続可能な経営に基づく株主価値の向上
- ・株主・投資家とのエンゲージメントの充実
- ・経営方針や戦略に関する資本市場からの理解と信頼獲得

社会課題の解決と

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



将来発生する金融取引の時価算定（公正価値算定）や金融ショック発生時のリスク推計など、不確実な未来を確率事象として合理的なモデルで管理する金融工学が求められる。

ペーパーレス化など校務DXが進まない校内環境、教職員の業務負担軽減、子どもの探求の学びのサポート、学習系・校務系のデータ利活用による教育の高度化対応などが課題となっている。

自身の情報であるにもかかわらず、その詳細をなかなか見ることのできない医療情報に加え、病院ごとにバラバラの紙記録では管理できないという医療における情報の非対称性の課題がある。

従業員一人ひとりの継続的なスキルアップ、新たな知識の習得とそのアップデートは、企業の持続的成長と新たな価値創造に不可欠である。



アプリケーション・サービス事業
ビジネスソリューション



アプリケーション・サービス事業
EdTech（教育）



医療システム事業
医療



世界標準の金融商品評価モデルと、そのモデルを駆動する自社開発プラットフォームの組み合わせで、複雑化するストラクチャード取引を含めた統合リスク管理システムを実現する。

校内情報の一元管理及び校務処理の効率化、学内外との情報連携や子ども一人ひとりに最適化された探究の学びのサポートなどをワンストップで対応できる安心・安全なクラウドシステムを実現する。

PHRサービス（NOBORI）は、診療や健康診断の結果を、画像や検査数値と合わせて時系列に管理し、自ら学び、家族や他病院と共有可能とすることで、新しい医療のカタチを実現する。

次世代リーダーや高度IT人材の育成を目的とした研修プログラムや女性活躍推進の取り組みが評価され「プラチナくるみん」認定を取得し、企業の持続的成長を目指す。

地域・社会

関連する経営資本



社会・関係資本



自然資本

ステークホルダーからの期待、価値協創

- ・地域医療・教育の格差是正
- ・地域・社会との共存共栄
- ・地球及び地域の環境保全、環境への負荷低減

従業員

関連する経営資本



人的資本



知的資本

ステークホルダーからの期待、価値協創

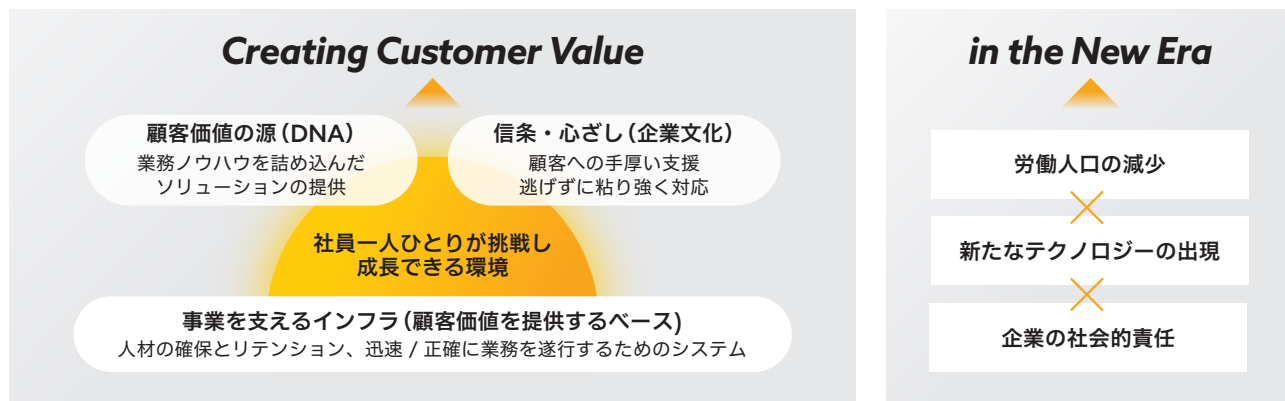
- ・従業員エンゲージメントの向上
- ・多様な人材の活躍、ダイバーシティ & インクルージョン
- ・成長機会、自己実現の場の提供

持続的な成長との両立を目指す

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

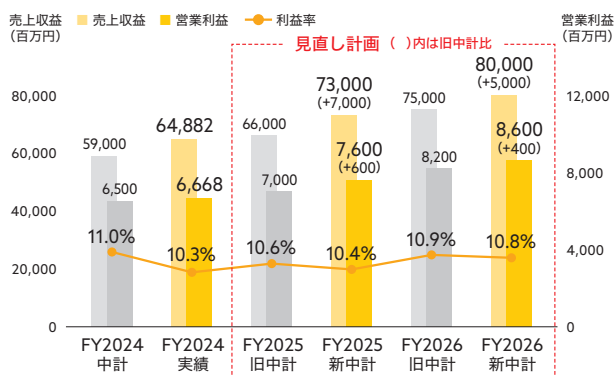
新たな時代が到来する中でも、テクマトリックスグループは「目利き力」と「業務ノウハウ」を詰め込んだソリューションで社会課題を解決し、より良い未来を創造する会社であり続け、より多くの顧客価値を提供します。



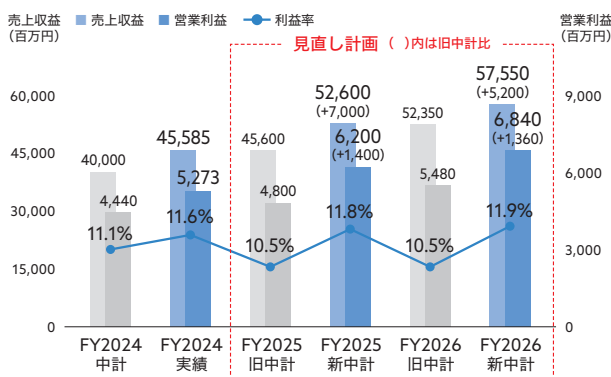
計画数値の進捗サマリー

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。

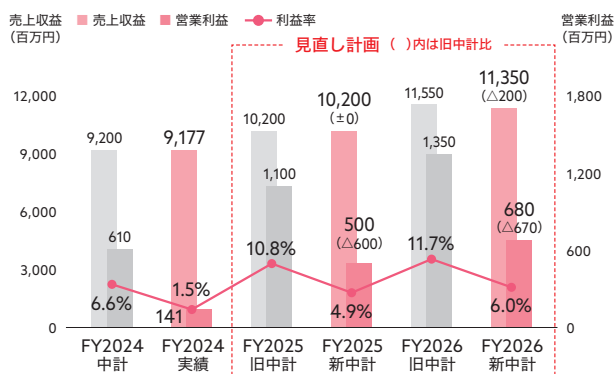
■ 全体



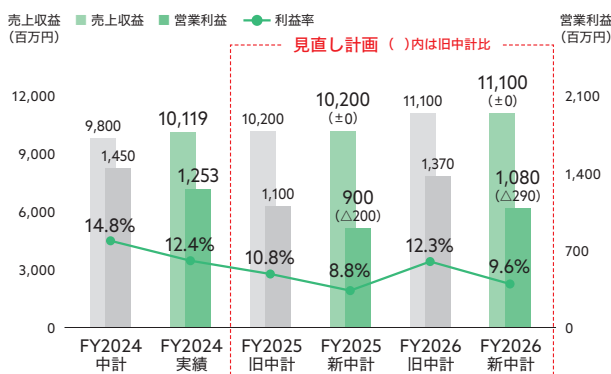
■ 情報基盤事業



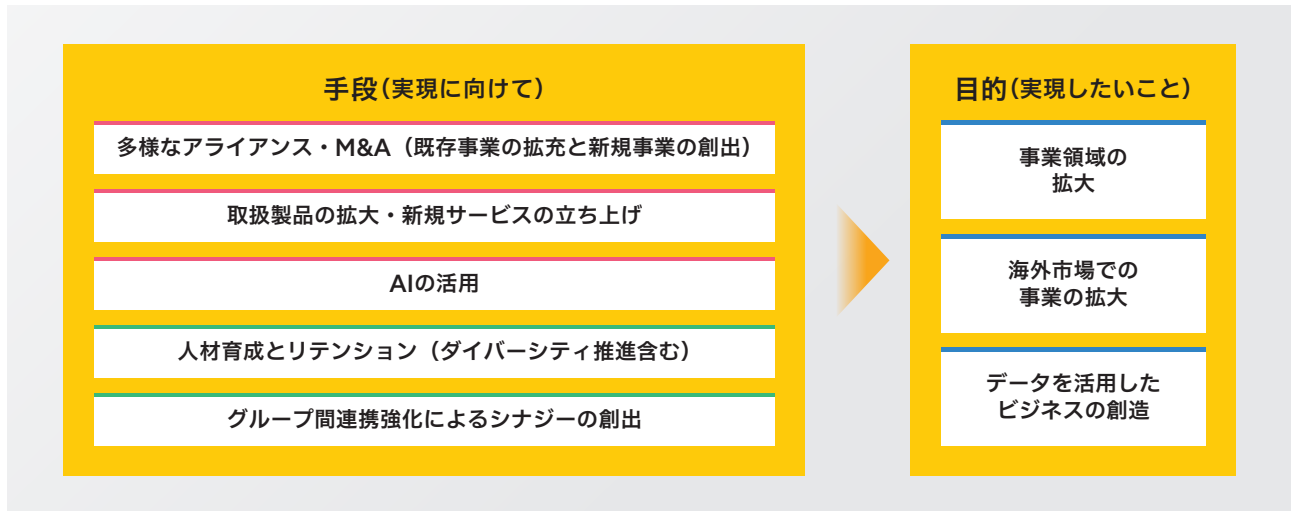
■ アプリケーション・サービス事業



■ 医療システム事業



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	- 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 - 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 - 自動ペネトレーションテストツール「Pentera」の提供を開始
教育事業における公立校への本格展開	EdTech	- 私立先進校に合わせ公立校への導入が進捗 - ベネッセコーポレーションと業務提携
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	「テクマトリックスSBOMソリューション」の提供を開始
病理分野のDXから創造される新マーケットの発掘	医療	- 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 - 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
その他	CRM	コンタクトセンター向けのソリューションとして、ボイスボット/チャットボット製品を拡充
	金融 (BS)	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

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	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
ASEAN地域への事業拡大	CRM	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

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	生成AI機能群「FastGenie」の提供を開始
自社開発AIの商品化	医療	- 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 - 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
AI画像診断支援サービスの事業拡大	医療	骨経時変化のAI画像診断支援サービスの提供を開始

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

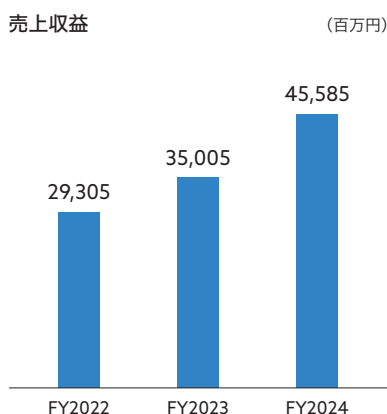
中期経営計画「Creating Customer Value in the New Era」セグメント別基本戦略

- 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

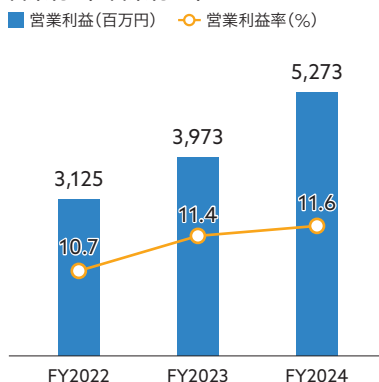
提供価値	• 安全・高品質な情報基盤（ネットワークセキュリティ）の提供
強み (顧客に選ばれる理由)	• 最先端のテクノロジーを見だし、優れた商材を探し出す「目利き力」 • 一領域で一社にコミットする体制（商材への深い知見） • 顧客に対する手厚いサポート
課題 (今後の伸びしろ)	• 人材の確保と育成 • 新しいテクノロジーや外部環境の変化への対応 (ネットワークセキュリティのプラットフォーム化、AIセキュリティへの対応等) • さらなる付加価値の向上

2024年度実績

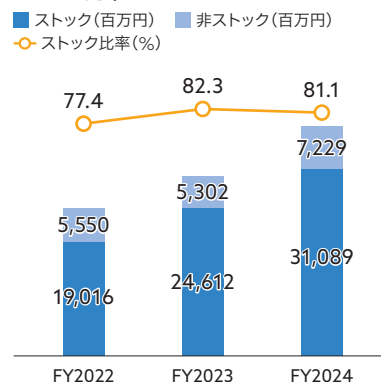
売上収益



営業利益／営業利益率



ストック比率



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

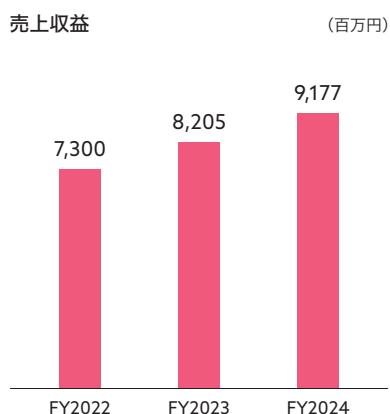
中期経営計画「Creating Customer Value in the New Era」セグメント別基本戦略

- 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を用いたコンタクト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】

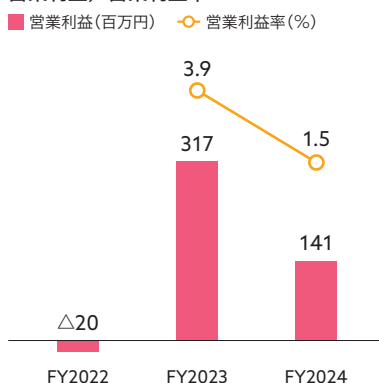
提供価値	顧客の抱える生産性向上・業務改善などの課題を解決（ソリューションの提供）
強み (顧客に選ばれる理由)	- 専門性を要する特定の業界・業務に対して深い知見を有する「業務ノウハウ」の蓄積 - 業務ノウハウをアプリケーションに実装しベストプラクティスとして提供 - 日常業務に深く組み込まれる性質のサービス展開（高いリピート率）
課題 (今後の伸びしろ)	- 人材の獲得と育成 - Edtech事業の収益化 - ASEAN地域への事業展開

2024年度実績

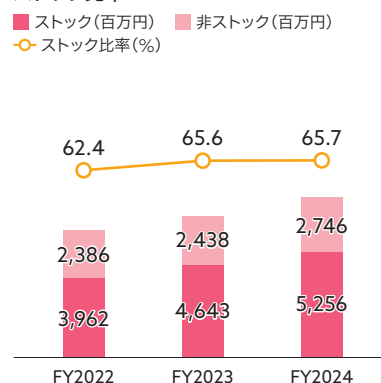
売上収益



営業利益／営業利益率



ストック比率



※ 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、コンタクト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、社会的な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。

コンタクト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、手動で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チャットボットなどにより、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コンタクト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お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活用によるコンタクト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。

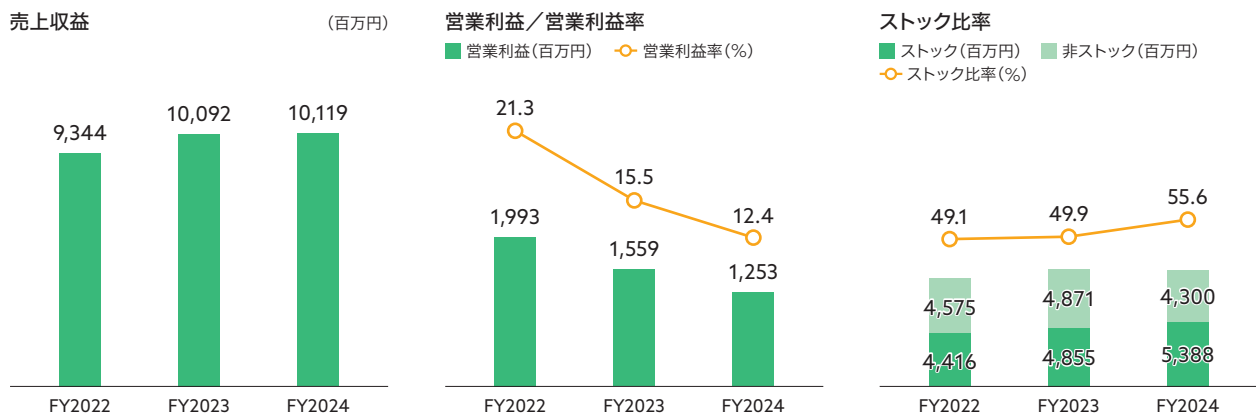
取締役 専務執行役員
医療システム事業部門長
依田 佳久

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	• 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
強み (顧客に選ばれる理由)	• 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 • 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 • 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
課題 (今後の伸びしろ)	• PHRサービスの利用拡大、機能開発 • 適法な医療データの利活用、医療DXへの貢献 • 海外でのクラウドサービス展開

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て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年間で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。

④ 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つの分野に取り組めます。

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。

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。

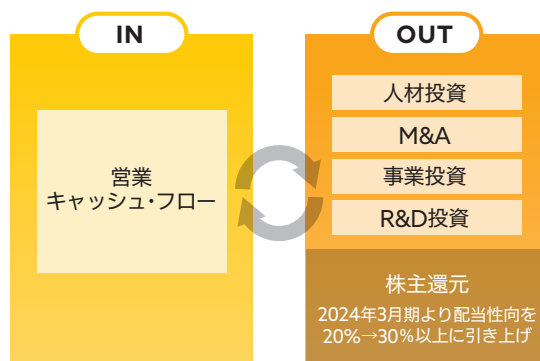
株主の皆様に対する利益還元については、2025年3月期の配当は、前年度から6円増額して年間配当は1株当たり34円（中間配当12円、期末配当22円）となりました。また、2026年3月期の予想配当については、年間配当を1株当たり2円増額の36円（中間配当13円、期末配当23円）としており、11年連続となる増配を予定しています。株主還元方針は、期末業績における連結での配当性向30%以上としています。今後も将来に向けた成長投資とのバランスも踏まえながら、株主還元を強化していく方針です。

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いきます。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

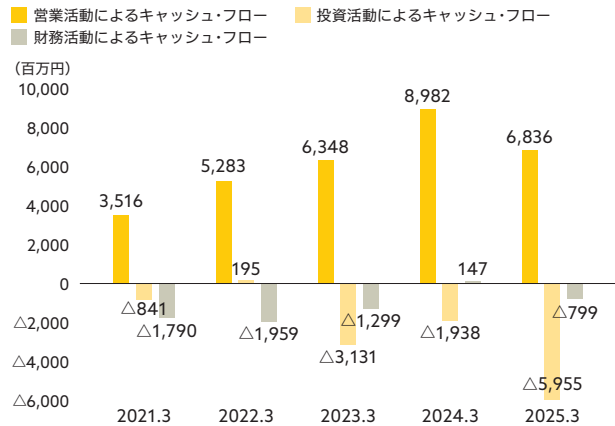
資本コストには様々な評価、算出方法がありますが、当社は自社の資本コストを加重平均資本コスト（WACC）によって把握し、資本効率については、投下資本利益率（ROIC）を採用し、WACCを上回るROICの維持を目指します。その実現に向けては、資本コストの現状分析、設備投資・研究開発投資・人的資本への投資等に関し

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

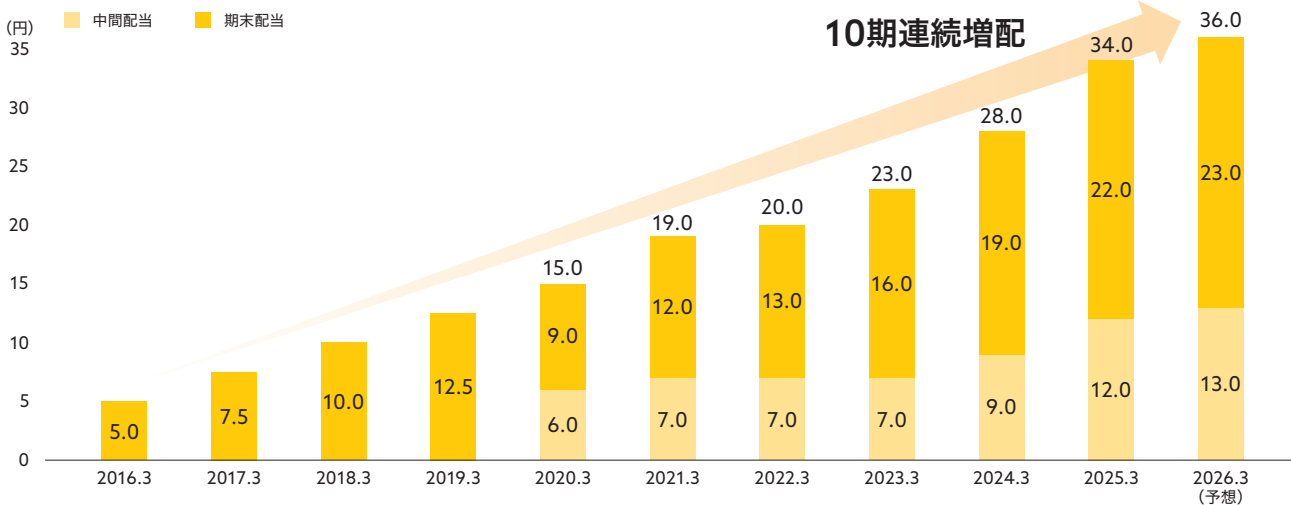
マレーシアの最大手サイバーセキュリティ事業会社 Firmus Sdn.Bhd.の全株式を取得したことにより、投資活動によるキャッシュ・フローについては、前連結会計年度と比較して、支出は59億55百万円と前期比40億17百万円（207.3%）の増加となりました。

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。

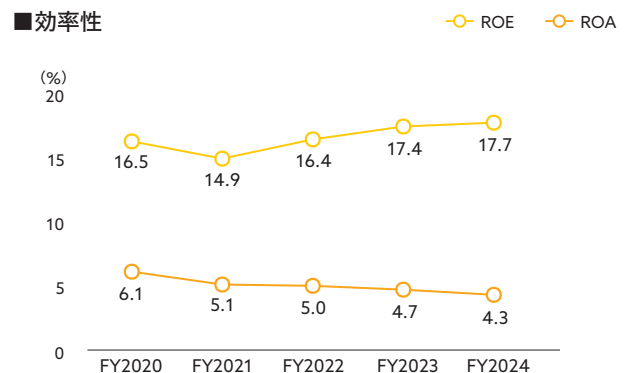
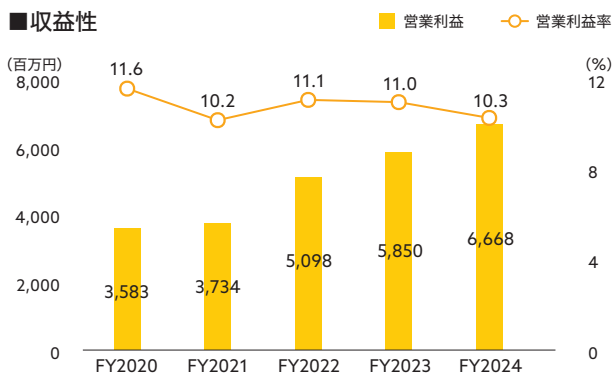


株主還元

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。



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。

外部環境の変化		リスク ※当社グループが認識しているリスクを必ずしもすべて網羅するものではありません
 経済・企業経営	- 世界経済における政治動向や貿易制限 - 為替レートの変動	- 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 - 為替レートの急激な変動により、業績及び財政状態に影響が及ぶ可能性
 技術革新・市場競争	- 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） - デジタルトランスフォーメーションの加速	- 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 - 大手企業の参入や新興企業の台頭による競争力の低下 - 他社との価格競争の激化による財政状態への影響
 M&A・資本業務提携	- 海外市場の相対的拡大 - 既存事業における収益モデルの成長限界	- 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 - 出資後において期待されたシナジーが生まれない、またはディスシナジーが生じる可能性 - 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
 法規制・コンプライアンス	- デジタル分野の法規制強化 - リスクマネジメント機能の強化 - 企業の不祥事や経営リスクの増大	- 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 - 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
 情報セキュリティ	- サイバー攻撃の高度化と多様化 - リモートワークに伴うセキュリティ課題の増大	- ウィ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 - 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
 自然災害・パンデミック等	- 地球環境問題の不確実性 - 気候変動による世界情勢の混乱	- 自然災害やパンデミック発生による事業継続への影響 - 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
 人材・働き方の多様化	- 人手不足の深刻化 - 新しい働き方の推進と定着 - ダイバーシティ&インクルージョンの広がり	- 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
 人権対応	- 個人の尊重 - 公正な労働慣行の高まり - 企業と人材を取り巻く環境の変化	- 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 - 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

マテリアリティの特定プロセス

Step1 社会からの要請・期待、課題の特定	Step2 重要性の評価	Step3 マテリアリティの特定	Step4 マテリアリティの進捗・報告
GRIガイドラインや国際統合フレームワークといった、統合報告書の作成をサポートするフレームワークを参照し、当社の現状課題を特定いたしました。	当社の現状と経営戦略を踏まえた経営陣の視点と従業員・顧客・投資家などのステークホルダーの視点から重要性の評価を行いました。	経営陣との議論、経営討議を経て、当社の経営戦略と社会からの要請・期待をもとに当社のマテリアリティを特定いたしました。	サステナビリティ委員会にて四半期ごとに進捗管理し、年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・整合性を高めています。

戦略的取り組み（機会・対応策）

各資本に与える影響

- 仕入先との関係強化及び新たな仕入先の開拓
- 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



社会関係資本



財務資本

- 取引先やパートナーとの強固な信頼関係の構築
- 為替のリスク管理による収益性の向上

- 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）
- 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&Aや資本・業務提携の推進
- 特定業務分野における差別化と付加価値の確保



知的資本



人的資本



財務資本

- 継続的な技術力向上とノウハウの蓄積
- 個の成長、組織の成長
- 市場競争力の強化と事業領域の拡大

- 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
- 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



知的資本



財務資本

- 出資後のシナジー最大化
- 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
- 事業基盤の安定と収益機会の最大化

- 企業の内部統制とリスクマネジメントの強化
- 各国の規制に関する情報収集と対応
- 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
- 内部通報制度の運用による適時適切な対応



社会関係資本



人的資本

- 法令遵守による社会からの信頼性向上
- コンプライアンス意識の高い人材教育
- 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

マテリアリティに基づく機会・対応策

① 情報セキュリティ

- ISO/IEC 27001及びJISQ27001の認定取得と更新
- 経営者をトップとした情報セキュリティ委員会の開催
- 内部監査と外部監査による運用状況の評価
- CSIRTの新設とインシデント対応強化
- 全従業員を対象としたセキュリティ研修の実施



社会関係資本



知的資本



人的資本

- 顧客や取引先からの信用獲得
- 情報資産の保護による技術力の維持
- ブランドイメージの向上
- セキュリティ意識の高い人材教育

② 気候変動

- 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
- 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
- 気候戦略及び行動計画の策定と実行



自然資本

- 事業の継続性向上
- 環境リスク耐性の強化
- 持続的成長と顧客ニーズの開拓の両立

③ 研修と教育 ④ ダイバーシティと機会均等

- 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



人的資本

- 従業員に対する成長機会の創出
- エンゲージメント向上と人材の流出防止
- 働きやすい環境の整備

④ ダイバーシティと機会均等

- 多様な従業員からのロイヤリティ向上
- 「人権基本方針」及び「取引先ガイドライン」の制定
- 人権デューデリジェンスによるリスクの把握と評価
- 人権に関する諸課題を適切に対処し、企業価値を増大



社会関係資本



人的資本

- 公正な労働環境の実現
- 社会的信頼の向上
- 環境の変化に対応する組織力と変革力の強化

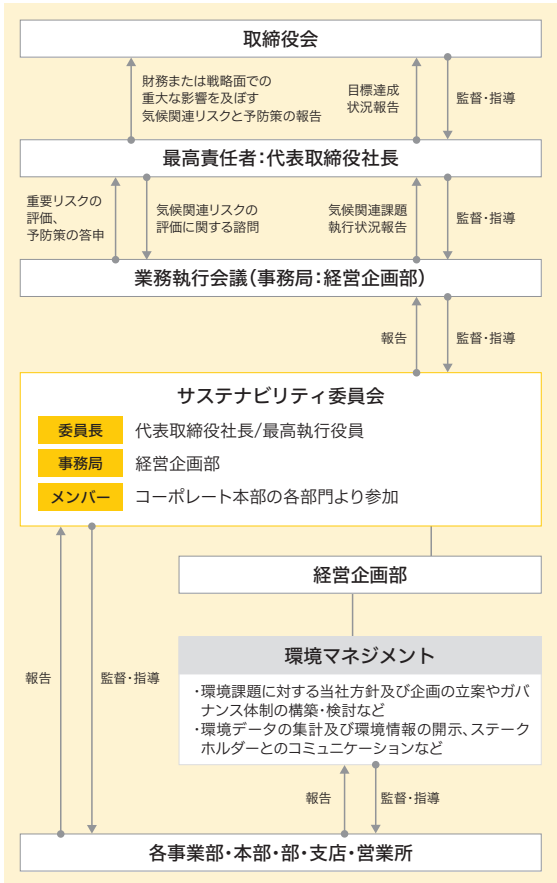
サステナビリティ・マネジメント

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	2023年7月7日 - 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 - 今後の活動予定について（気候変動）	2024年7月10日 - 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） - パーソナライズ研修の実施について（研修と教育） 「プラチナくるみん」「トモニ」の取得について（ダイバーシティと機会均等） - 戦略、行動計画の策定、シナリオ分析について（気候変動）
第2回	2023年9月29日 - 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 - Scope1～3（単体）のCO₂排出量算出・分析結果の報告及びグループ会社におけるCO₂排出量の算出について（気候変動） - 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）	2024年9月30日 - 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） - 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） - 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） - SCOPE1～3（単体）のCO₂排出量算出・分析結果の報告（気候変動）
第3回	2023年12月25日 - 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） - 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） - 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）	2024年12月25日 - 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） - 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） - 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） - 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）
第4回	2024年3月27日 - 開示の拡充案について（情報セキュリティ） - 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） - 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） - 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）	2025年3月31日 - 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） - 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） - 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） - 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）

マテリアリティ

情報セキュリティ

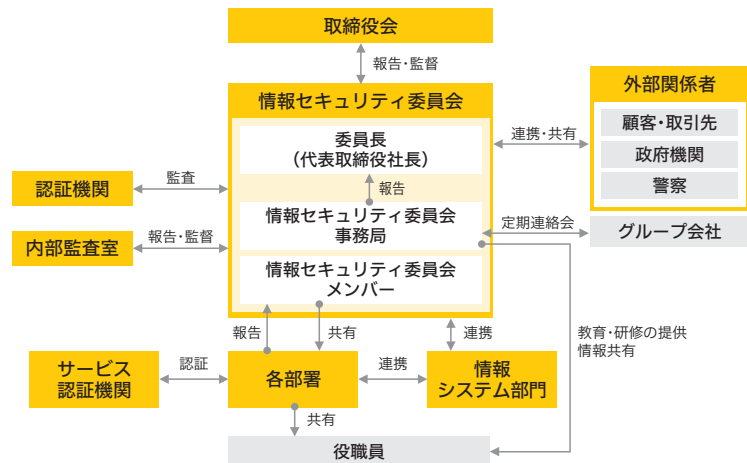
情報セキュリティについては下記をご参照ください。

https://www.techmatrix.co.jp/ir/esg/esg_11.html

■ 情報セキュリティのガバナンス

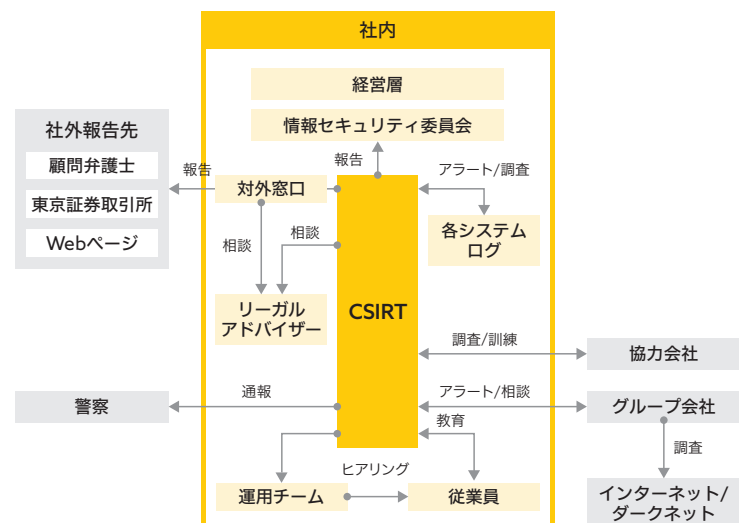
当社は、執行機能として、代表取締役社長をトップとした情報セキュリティ委員会を四半期毎に開催しています。情報セキュリティマネジメントに係るPDCAサイクルの実施状況の共有やセキュリティ対策の強化等の社内課題の検討を行っています。

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。

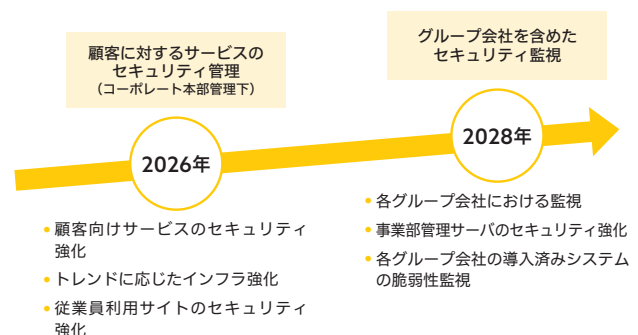


■ CSIRTの体制

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。



■ 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）

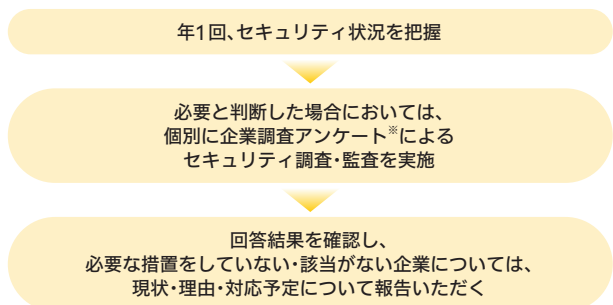
当社は、先端的なIT技術、ネットワーク機器、セキュリティ関連の商品及びサービスの提供を通じて、顧客のビジネスプロセスとビジネスモデルの変革の実現を目指しています。高度情報社会の発展に伴い、不正侵入・漏洩・改竄・ウィルス等といった脅威が増大した今日、当社は、お客様からお預かりした情報をはじめ、保有するすべての情報資産の保護と適切な安全管理が極めて重要であると認識しています。

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	・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-ISMS517-1.0
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・ナレッ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 ・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 ・アマゾンウェブサービスを用いたPaaSの運用管理

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・整合をめています。

→ サステナビリティ委員会 P.35

2.戦略

テク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℃及び4℃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		発生した場合の影響は大きいですが、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	・気候変動関連のイニシアティブへの参加 ・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	・気候変動関連のイニシアティブへの参加 ・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

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（CO₂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CO₂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CO₂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CO₂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 ₂ 排出量抑制効果(t-CO ₂)	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】

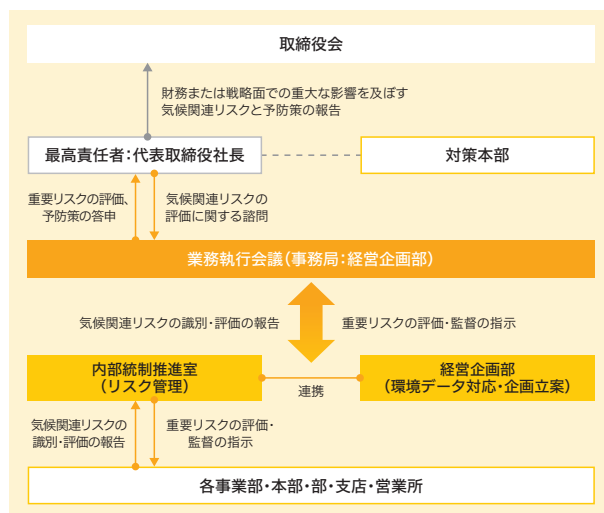
当社が再生可能エネルギーの導入や省エネ活動を推進することにより、Scope2を脱炭素に移行するとともに、お客様におけるScope3排出量削減に貢献します。

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CO₂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んなく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の力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、

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。

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

う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度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

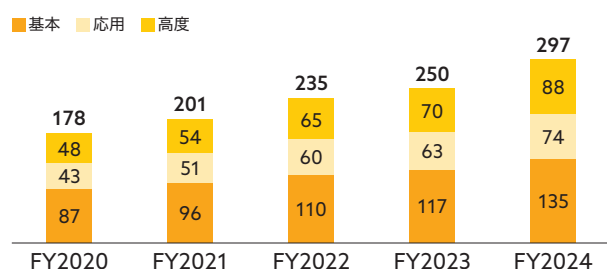
専門機関の研修機会を積極的に活用することにより、流れの早いITトレンドの変化に素早く対応できる仕組みを実現してきましたが、対象範囲（職種や役職）を拡大し、社員一人ひとりの専門性をこれまで以上に高める仕組みや環境を整備しています。

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。

■ 資格取得報奨制度・資格取得支援

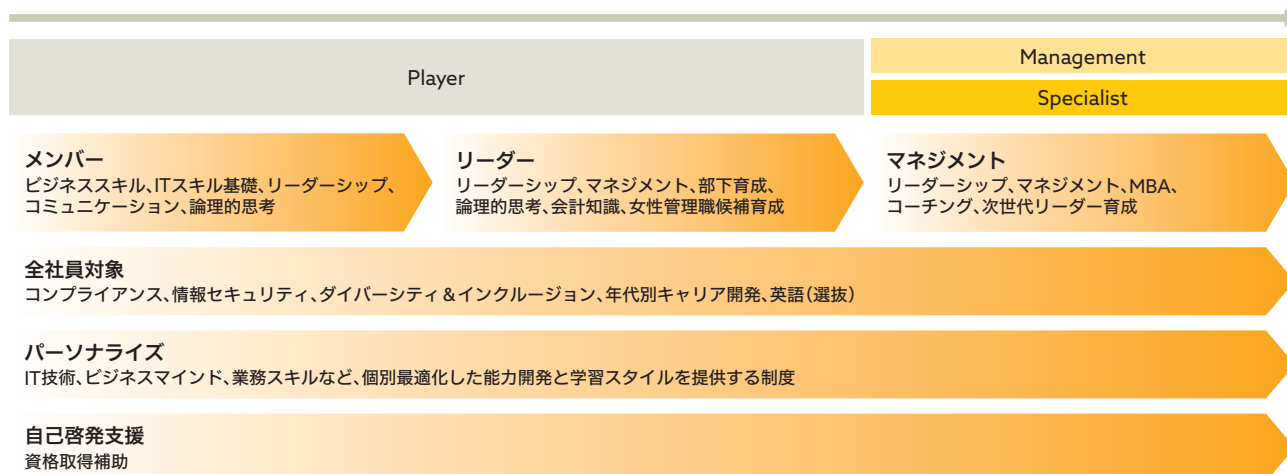
ITの各専門分野の公的資格（情報処理推進機構（IPA）認定資格）や、サーバー、ネットワーク、サイバー・セキュリティ、データベース等のベンダー認定資格、DX・AIの推進に必要なクラウドコンピューティングやディープラーニング等、多種多様な資格の取得者に対する資格取得報奨金の支給や、その資格取得・維持のための支援制度を設け、技術力の維持・向上を支えています。

情報処理技術者試験 資格保有者推移（名）



■ 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
- 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	- D&I推進室の組織発足 - D&I意識調査の実施 - ワークショップの実施	- キャリア開発支援研修の実施 - 上司向けキャリア面談支援研修の実施 - 採用サイトのリニューアル - 組織風土の醸成（ガイドブックの策定）	- 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 - 女性管理職候補育成研修を実施 - 社内コミュニケーションSNS「TUNAG」の導入

■ 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。

※「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
「トモニン」

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%	—

■ 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が、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

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。

■ 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

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。

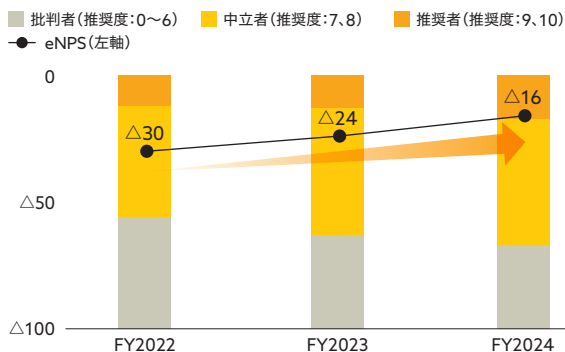
サーベイ内容・結果

【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、

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

■ 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

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

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

各社からの回答結果をもとに現状把握し、課題や改善点の分析を実施

必要に応じて打ち手の検討や取引先への依頼・指導を行い、人権尊重を促進するための働きかけを実施

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。

代表取締役社長×社外取締役鼎談



元・社外取締役／
独立役員(監査等委員)
杉原 章郎

2015年6月に社外取締役(監査等委員)に就任。2024年6月からは人事委員会委員長としてガバナンス強化に尽力し、2025年6月に社外取締役(監査等委員)を退任。

代表取締役社長
最高執行役員
矢井 隆晴

代表取締役社長として人事委員会に参画しながら、経営を牽引。2024年4月から現職。

社外取締役／
独立役員(監査等委員)
平等 弘二

東芝テック株式会社やTDペイメント株式会社にて要職を務める。2025年6月に社外取締役(監査等委員)に就任し、人事委員会に参画。

新旧社外取締役と社長が語る、 ガバナンス強化の進展とテクマトリックスの未来展望

2025年6月27日に新たに社外取締役(監査等委員)として就任した平等取締役と、同日社外取締役(監査等委員)を退任した杉原元取締役、更に代表取締役社長の矢井隆晴の3名による鼎談が実施されました。本鼎談では、「新任社外取締役が認識する自身の役割」や「人事委員会を通じたガバナンス強化の取り組み」について議論が交わされました。また、「テクマトリックスが抱える課題や未来像」についても、それぞれの視点から意見が交わされ、多角的な洞察が共有されました。

—— 新たに社外取締役に就任された平等取締役にお願いします。
ご自身の役割や抱負等についてどのように感じていますか。

平等 このたび、社外取締役に就任した平等です。お引き受けした時のテクマトリックスに対する率直な印象は、23期連続増収並びに11期連続増益を続けている成長企業であること、リカーリング(継続的な収益)の比率も高く安定した経営基盤を有していること、独自性の

高いグループ企業を持ち、将来に向けた可能性も感じられるといった非常にポジティブなものでした。現在進めている中期経営計画も初年度終了時点で上方修正しており、このような素晴らしい会社に社外取締役として参加させていただくことを大変光栄に感じると同時に、身が

引き締まる思いです。

私が長らく在籍してきた東芝テック株式会社は、主に流通小売業や飲食業向けにデータ活用などによるソリューションを提供する会社です。これまで営業の現場や商品企画、マーケティングなどを通じて幅広い経験と知見を備えてきました。また、マネジメントの立場から経営戦略の立案や遂行、新規事業の創出などにも関わってきたことから、現場目線及び経営目線の両方をあわせ持っていると感じており、少なからずテクマトリックスの企業価値向上にお役に立てるのではないかと考えています。

取締役会にはまだ数回しか出席していませんが、豊富な事業経験をはじめ、様々な分野で活躍されているメン



バーがそろっている一方で、オープンな雰囲気の中で議論や質問もしやすく、良い意味で距離感があまりないという印象を受けました。

— このたび社外取締役を退任された杉原元取締役にお聞きます。 矢井新体制となった1年間をどのように振り返っていますか。

杉原 前期は矢井新体制とともに、新たな中期経営計画がスタートした1年でした。監査等委員として経営を監督することはもちろんですが、何よりも矢井新体制の船出をしっかりと支え、軌道に乗せていくことを大きなテーマとしてきました。その意味では、好業績を継続できたことに大変満足しています。数年前から「人事委員会」を中心に準備を重ね、後任社長をどう決めるか、どのように引き継いでいくべきかを議論してきたことがオープンでフェアなサクセッションにつながったと思います。満を持しての交代であったため、皆でバックアップする体制がとれたのではないのでしょうか。議長が矢井社長に変わったことにより取締役会の雰囲気も当然変わりましたが、心地よい新鮮さがあって、良い意味で矢井色を出せていると思います。



また、足元業績が好調に推移する中で、事業の細かい進捗というよりも、将来に向けた議論を十分に進めることができ、大変意義のある1年になったと思います。例えば、新規事業においては、これから取り組むべき課題は何かといった議論を重ね、今後の方向性がより明確になりました。また、過去最大規模となる海外M&Aについても、取締役会で積極的に議論を重ね、今後の管理体制（グローバル・ガバナンス）を含めて、将来に向けた布石を打つことができました。

ガバナンス体制についても、「人事委員会」の機能強化などに取り組み、取締役全体としても平等さんを含む3名の方を新たに社外取締役として迎え入れることができ、安心して引き継げる基盤を残すことができたと感じています。

矢井 そうですね。今回ご退任される3名をはじめ、社外取締役の方々には大きな支えになっていただいたと深く感謝しています。また、新たに社外取締役にご就任いただいた3名の方についても、ご経歴やお人柄を含め、まさに当社にとってこれ以上ないメンバーに加わっていただいたと心強く感じています。

これまでも社外取締役の方々から客観的で大局的な視点から、様々な指摘や質問をいただけてきました。その都度、持ち帰って検討し直すことにより、ビジネスについての考えをブラッシュアップしてきたという経験があ

ります。是非、平等さんからも忌憚のないご意見をお聞かせいただきたいと思います。特に、業務ノウハウやデータ活用によるソリューション領域の強化は、私が最も取り組みたいテーマのひとつです。とりわけデー

タを活用したコンシューマ向けサービスなどBtoCに関する経験や知見は足りていない部分が沢山ありますので、そういう点からも問題点や解決策をご教示いただけるとありがたいです。

— 「人事委員会」のガバナンス強化を行った背景や目的について教えてください。

杉原 当社は、取締役の選任・解任及び取締役等の決定方針に関する事項を審議し、取締役会に対して答申を行う「人事委員会」を設置しています。昨年の社長交代についても、数年前から「人事委員会」を中心に準備を重ねてきたことは先ほど申し上げた通りです。新体制への移行を機に、「人事委員会」についても一部見直しを行いました。今後に向けた基盤をしっかりと整備し、次に引き継いでいくことが目的です。具体的には3名体制（社外取締役2名＋社内取締役1名）から4名体制（社外取締役3名＋社内取締役1名）へ増員するとともに、これまで社長が務めてきた委員長のポストを社外取締役へと変更しました。それに伴って、過去1年間は私が委員長を務

めることになった次第です。

「人事委員会」では、取締役任期に関する基準の策定や次世代経営層の選定・育成、新たな女性取締役候補の選任を含む、社外取締役の後任候補の人選（ロングリストの作成）など、将来を見据えた持続可能な体制づくりに取り組みました。社外取締役が委員長になったことで、議案の持ち込みや議論がよりオープンになったのではないかと認識しています。また、新たな社外取締役の選任についても、先ほど申し上げた通り、大きな成果をあげることができました。その際、様々な方の協力やネットワークを通じて作り上げたロングリストは今後の財産になるとと思っています。

人事委員会のガバナンス体制を強化

■ 2024年6月 人事委員会の委員構成・委員長を変更

委員構成：4名（社外取締役3名、社内取締役1名） 委員長：社外取締役

委員構成（～2024年5月）	委員構成（2024年6月～）	委員構成（2025年6月～）
矢井 隆晴（委員長） 高山 健 三浦 亮太	杉原 章郎（委員長） 高山 健 三浦 亮太 矢井 隆晴	佐々木 英之（委員長） 安武 弘晃 平等 弘二 矢井 隆晴

人事委員会での検討内容

- ▶ 取締役任期に関する基準の策定
 - ▶ 次世代経営層の選定・育成
 - ▶ 社外取締役の後任候補の人選（ロングリストの作成）
- ※ 新たな女性取締役候補の選任含む

矢井 おかげさまで平等さんを含む、新メンバーへの引き継ぎがスムーズにできたと思います。一方、マネジメントの立場からは、次世代経営層の選定・育成についても非常に重要なテーマです。事業ポートフォリオの変革を進める中で、次のトップマネジメントに相応しい人物像や必要とされるスキル・能力は何か、どのように人材を育成し発掘していくか、更には女性管理職比率の向上やダイバーシティを含め、検討すべき課題は沢山あります。

平等 私は人事のプロフェッショナルではありませんが、私なりにネットワークや人脈がありますので、引き継いだロングリストを更に充実させていければと思います。また、今後の事業の方向性や課題等を踏まえ、どのような人材が求められるのか、次世代経営層や社外取締役候補者の確保に向けて、他のメンバーとも議論を深めていきたいですね。

— テクマトリックスが抱える課題についてはどのように認識していますか。

杉原 取締役会は十分に機能していると思いますし、矢井社長を中心とする執行体制についてもあえて指摘するほどの課題は思い浮かびません。投資案件は各事業部から多数上がってきていますが、それをしっかりと精査した上で粗上に載せるプロセスもできています。足元業績が好調だけでなく、事業領域についても社会課題の解決に向けた「エバグリーン」をしっかりとおさえており、これから更にステップアップする企業であると期待しています。

強いて課題をあげるとすれば、コーポレート機能がやや弱いと感じるところですね。これまでの経営方針として、事業部サイドを強くしていたところもあったのかもしれない。それぞれが機動的かつ自律的に動いて持ち味を出すことにより、グループ全体の成長を牽引してきたことは明らかです。コーポレート機能が強くなるのが必ずしも良い結果を生むとは限りません。ただ、さらなる事業の拡大を目指すためには、ある程度コーポレート機能の強化は必要ではないかと思います。

矢井 私と同じ課題認識です。コーポレートが中心となって各事業部の強みを結集すれば、新たな価値を生み出すこともできるはず。また、財務戦略や人材戦略といった機能別戦略についても、グループ全体を見ながら、最適なキャッシュロケーションや事業ポートフォリオ、人材マネジメントを推進し、更に質を高めていく必要があると感じています。特に最近では、投資家から資本コスト経営というテーマに厳しい目が向けられていますので、そのあたりもしっかりと対応していきたいと考えています。

平等 私はどちらかというとコーポレート機能の強い会社にいました。したがって、その良い部分も悪い部分もよくわかっているつもりです。やはりコーポレートが強くなりすぎても弊害が出る場合があります。会社の規模感にもよりますが、テクマトリックスの良さを失わない程度に必要なところから強化していくことが求められるでしょう。先般伺いましたが投資予算はコーポレートサイドで予算を事業部に割り当てるというよりは、事業部サイドから主体的に投資案件が上がって来て随時予算を割り当てるとのことで、それが組織全体の活性化にもつながっているのではないかと感じています。ただ会社規模



も拡大している中、対外的にも成長戦略を示した上で、中長期的にどこに予算をつけるべきかについては、ボトムアップとトップダウンの両方の視点が必要であり、そのバランスの取り方が重要だと思います。

杉原 少し各論の部分になりますが、更に気になるところを付け加えるとすれば、サービスの提供に関して、標準化とカスタマイズのトレードオフの問題があります。標準化したサービス提供のほうが効率的であることは言うまでもありませんが、どうしてもお客様の都合によりカスタマイズを求められることがあります。どこまで対応すべきか、対応する場合にはどのくらいのフィーを上乗せすべきか、取締役会でも議論になることがよくあります。今後、事業をスケールさせていく中で、どこで線引きをするべきなのか、平等さんのご意見をお聞きたいところです。

平等 私も飲食業者向けのDX案件などでまさに同じような課題を抱えてきました。ケースに応じて、プラス・マイナス両面から判断する必要があります。少し具体的に言うと、提供するサービスの内容、対象顧客の特性や、規模によって要求レベルは大きく変わってきますので、簡単に答えが出せる問題でないことは確かです。ただ、DXやAI活用も現場レベルではまだこれからのもちますので、お客様の慣れや業務プロセスの改善などもあわせて提案し、お互いの効率化を目指していくことがポイントになるでしょう。

矢井 平等さんには経営戦略全般や投資案件などに対するチェックはもちろんですが、このような事業推進上の課題についても、ご経験を踏まえたアドバイスをいただけると大変参考になります。また、杉原さんには長い間大変お世話になりました。これからも当社OBとして見守っていただきたくよろしくお願いします。

コーポレート・ガバナンス

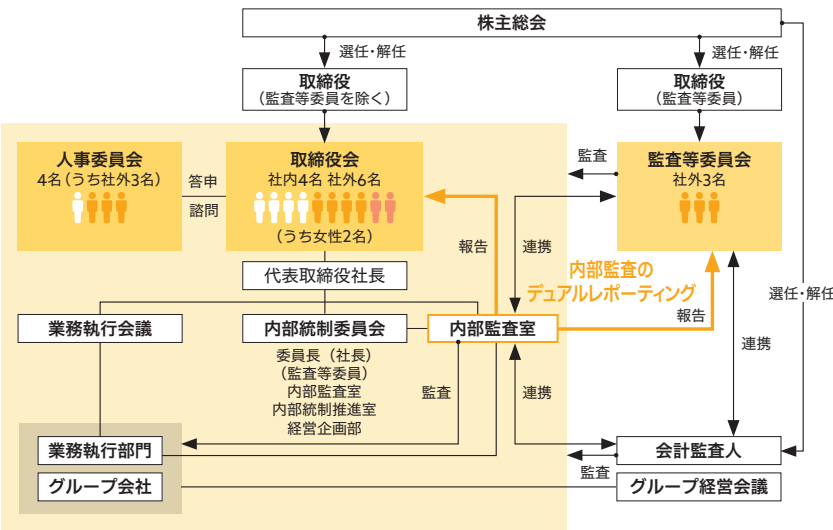
基本的な考え方

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、並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。この基本方針に基づき、2013年の東証一部上場以来、社外取締役参加による透明性の高い経営体制の実現と、経営の意思決定及び執行監督と業務執行体制の分離による迅速かつ適確な業務執行、更には経営と業務執行に対する十分な監督監査の実現に継続的に取り組んでいます。また、企業市民としての責任を全うするために、コンプライアンス強化への取り組みも重要であると考えております。

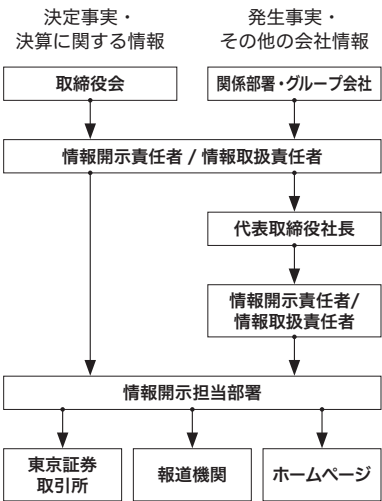
進化を続けるガバナンス

	2013	2014	2015	2016	2017	...	2020	2021	2022	2023	2024	2025
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												
社外取締役 ※監査等委員である取締役を含む	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)
社外監査役 ※2015年に監査等委員会設置会社に移行	2名(全体4名)											
多様性												
女性取締役 ※監査等委員である取締役を含む							2名(全体11名)					2名(全体10名)
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											
	サステナビリティ委員会の設置											
	テクマトリックス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											

■ コーポレート・ガバナンス体制図（2025年8月31日現在）



■ 適時開示体制（模式図）

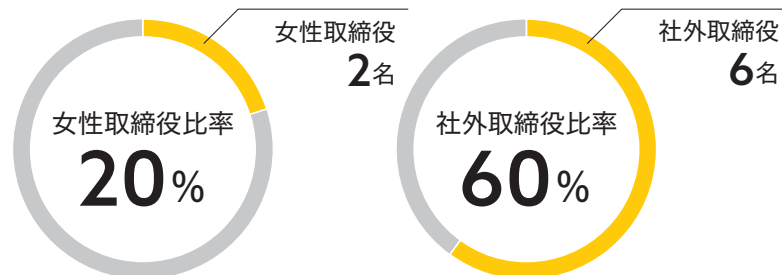


取締役会（年13回開催）

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6名を含む10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います。

取締役会での主な審議内容

- ・中長期経営戦略に関する事項
- ・取締役の指名・報酬に関する事項
- ・剰余金、配当方針に関する事項
- ・M&A・業務提携に関する事項
- ・新規事業に関する事項
- ・株主エンゲージメントに関する事項
- ・監査・内部統制に関する事項
- ・取締役会実効性評価に関する事項
- ・サステナビリティ等に関する事項



※2025年8月31日現在

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2名で構成され、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います。

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
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」を設置しています。「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います。

人事委員会の主な審議内容

- ・取締役の選任・解任（株主総会決議事項）に関する事項
- ・代表取締役の選定・解職（取締役会決議事項）に関する事項
- ・役付取締役の選定・解職（取締役会決議事項）に関する事項
- ・取締役会の報酬等の決定方針に関する事項
- ・取締役（監査等委員を除く）の報酬等に関する事項
- ・取締役の報酬限度額（株主総会決議事項）に関する事項
- ・後継者計画に関する事項
- ・その他経営上の重要事項で、取締役会が必要と認めた事項

構成員

社外取締役3名



佐々木英之（委員長）

安武弘晃 平等弘二 矢井隆晴

その他各種委員会の活動

名称	開催頻度	役割
業務執行会議	年13回	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います。
内部統制委員会	年24回	取締役会決議によって定められた内部統制システム構築の基本方針に沿って、定説な運用が行われるよう推進しています。
グループ経営会議	年4回	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図っています。
サステナビリティ委員会	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	年4回	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	年2回	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。

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います。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・オプションとしています。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います。

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。

算定方法	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	×	取締役会で決定した業績の数値目標の達成度	×	役務提供期間比率
------	----------------------------------	---	----------------------	---	----------

※ 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います。

※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います。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います。

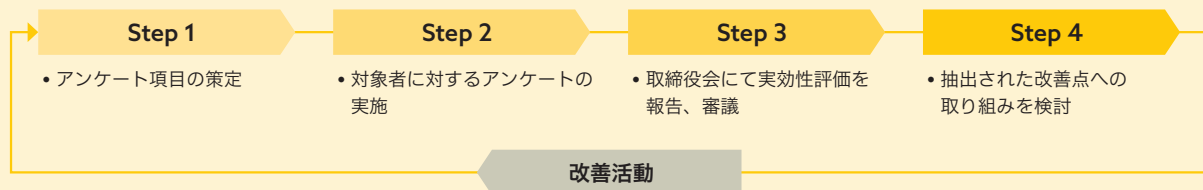
また、取締役の個人別の報酬額については、取締役会決議に基づき代表取締役社長がその具体的内容について委任を受けており、その権限の内容は、各取締役の基本報酬の額及びストック・オプションにかかる取締役個人別の割当個数とし、取締役個人別の業績連動報酬については、あらかじめ取締役会にて定められた基準額及び目標達成率に応じて支給されることとしています。

取締役会の実効性評価

■ 実効性評価のプロセス

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毎年アンケートを実施しています。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。

評価プロセス



対象者	2024年度の全取締役（11名）	
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 - 取締役に對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

■ 評価結果を踏まえた取り組み方針

2024年度の評価

・ 中長期の企業戦略や会社全体の方向性等に関する議論の充実

・ 今後の経営陣の選任及び次世代の経営層の育成についての継続的な議論の必要性

・ 取締役に向けた十分な研修やトレーニング、教育機会やサポートの充実

2025年度の取り組み方針

・ 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、戦略的議題にかかる時間の確保に努める。

・ 人事委員会（委員長並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。

・ 当社費用負担による各業界団体への加入や各団体による研修及び交流会への積極的な参加を奨励し、新たな知識の習得や自己啓発を行える環境を整えるとともに、専門家を招いて改正が繰り返される会社法やコーポレートガバナンスに関する勉強会の場の提供を行う。



内部統制・倫理・コンプライアンス

当社は、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。ルールと倫理の遵守に基づく健全な企業活動を継続することで、株主、顧客、取引先、地域社会など多くのステークホルダー（利害関係者）の信任を得ることができ、企業価値の向上につながると考えています。

以上の考えのもと、当社グループでは「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。

■ 倫理・コンプライアンス体制

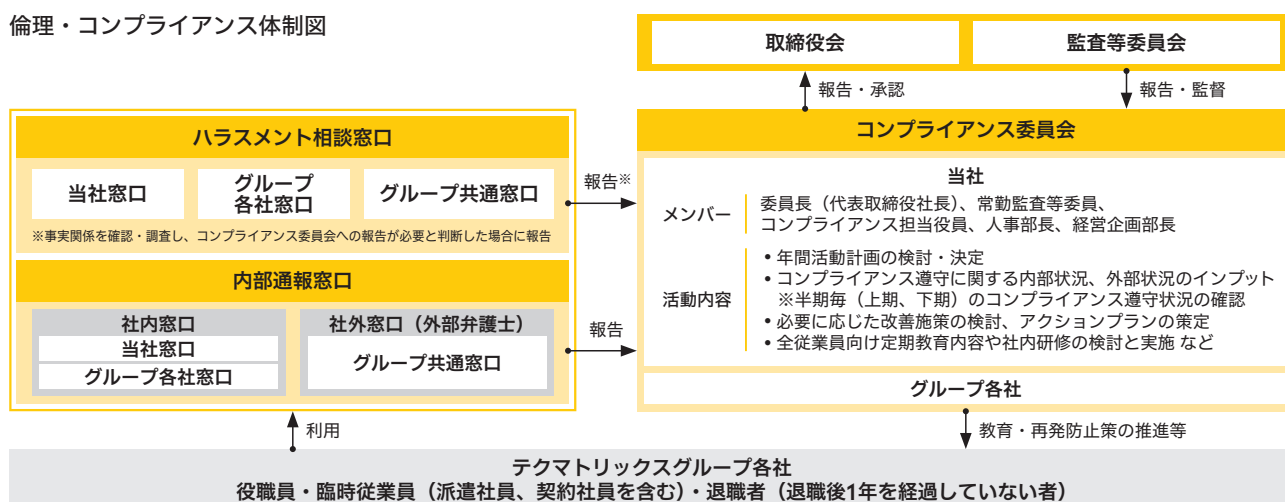
当社は、グループ全体におけるコンプライアンスを徹底し、確実に実践するため、コンプライアンス委員会、内部統制委員会が中心となり、取り組みを推進しています。コンプライアンス委員会は、委員長、常勤監査等委員、コンプライアンス担当役員、人事部長、経営企画部長によって構成されており、委員長にはコンプライアンス体制の統括責任者である社長を選任しています。

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



倫理・コンプライアンス体制図



■ 内部通報制度

当社では、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」に通報できる内部通報制度を設けております。これらの内部通報制度は、情報管理を徹底し、匿名での連絡も受け付けています。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。

■ コンプライアンス体制の運用状況

コンプライアンス委員会

コンプライアンス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。また、同委員会は、違反の未然防止に向けて、法令及び企業倫理遵守に関する教育（インサイダー取引防止、ハラスメント防止、職業教育訓練など）を定期的を実施しています。また、コンプライアンス教育の一環として当社顧問弁護士によるハラスメント研修動画での研修を実施し、当社及びグループ会社の全従業員が受講しました。加えて、2023年4月1日に「テクマトリックスグループハラスメント相談窓口」を設置し運用するなど、当社グループ全体としてコンプライアンスの遵守を徹底する体制の構築・改善に取り組んでいます。

内部統制委員会

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。内部統制には、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。必要に応じて改善を促し継続的にモニタリングすることで、PDCAを推進しています。同委員会の構成員である内部統制推進室は、組織内で運用されるべき内部統制を各部門において定着させる責任を有しています。また、全社の法務的な業務を俯瞰的に確認することも含め、リーガルオフィサーの機能を担うことを2024年度に明確化しました。日々の契約書確認業務を効果的・効率的に実施するため、AIを利用した契約書チェックサービスを導入しています。

指標	2021年度（37期）	2022年度（38期）	2023年度（39期）	2024年度（40期）
内部通報件数	1	2	1	1
ハラスメント相談窓口問い合わせ件数	0	1	1	0

■ 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います。

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	100.0%
ハラスメント	全役職・従業員	100.0%
ダイバーシティ/人権	全役職・従業員	100.0%
ISMS（情報セキュリティマネジメント）	全役職・従業員	100.0%
環境マネジメント教育	全役職・従業員	100.0%

コンプライアンス研修 受講率



■ 贈収賄行為の禁止

テクマトリックスでは「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。

取締役の選解任と手続き

当社は、取締役の選任・解任及び取締役の報酬等の決定方針に関する事項を審議し、取締役会に対して答申を行う「人事委員会」を設置しています。「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3名以上で構成され、委員会の委員長及びその他の委員の過半数は社外取締役を選定しています。

人事委員会の意見を踏まえて、取締役会にて決議の上、株主総会に選解任をお諮りしています。取締役会メンバーの構成については、テクマトリックスの取締役会全体として備えるべきスキルを踏まえ、各取締役が保有するスキルのバランスと多様性に配慮しながら決定しています。

なお、取締役による職務執行の監督機能の維持・向上のため、一般株主と利益相反のおそれのない独立社外取締役を選任しており、当社の社外取締役6名全員が独立役員に指定されています（2025年8月31日現在）。

社外取締役は年3回開催される中長期課題ディスカッション会議（出席者は社外取締役のみ）にて情報収集や意見交換を行いながら、毎月の取締役会に出席し、企業価値向上に向けた提言を行っています。

■ 選任基準

取締役候補者は、当社事業に精通し戦略的な思考能力、技術的先進性を洞察できる能力、コンプライアンス及び内部統制に関する知識、当社対面市場に対する豊富な知識、企業財務及び企業経営に関する経験と知識、企業法務に精通し高い専門性等を有する人材とすることとしております。

■ 社外取締役の選任理由

■ 選任・解任プロセス

取締役の選任・解任候補については、人事委員会で策定した案に基づき、株主総会付議議案として取締役会で決定しております。

社外取締役		選任理由及び期待される役割
安武 弘晃	独立役員	インターネット事業並びに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有しています。経営陣から独立した立場で、技術的な観点から当社の経営に有効な助言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。
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。
佐々木 英之 （人事委員会委員長）	監査等委員 独立役員	企業経営並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、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	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・経験並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。

新任社外取締役メッセージ



社外取締役/独立役員

久保 征人

株式会社MonotaROで執行役副社長などを歴任し、データマーケティングやリスクマネジメント分野で豊富な経験を持つ。2024年11月よりBright&Keen株式会社代表取締役に就任。

企業経営とデータ活用の経験を活かし、さらなる事業成長と企業価値向上に貢献します。

私はこれまで、株式会社MonotaROにおいて、データとAIの活用による顧客への価値提供と事業成長に長年取り組んでまいりました。また、同社では執行役副社長として、長期的な企業成長にも経営の立場で取り組んでまいりました。

当社は、2024年から2026年の中期経営計画において「データを活用したビジネスの創造」を重要な戦略の一つに掲げています。データの利活用においては、事業ドメインや顧客への深い理解、すなわち“目利き力”に加えて、豊富なデータの蓄積が重要ですが、当社は2010年代からいち早くサービスのクラウド化を進めてきたことにより、既に多くのデータを保有しています。これは、当社の今後の成長を支える大きなアセットです。更に、AI技術の近年の急速な進展も追い風となり、データの価値をスピーディーに顧客への提供価値へと結びつけることで、大きな企業価値向上の機会が得られると考えています。

私は社外取締役として、経営陣と健全な議論を重ねつつ、さらなる事業成長と企業価値の向上の実現のために、積極的な提言と関与を行ってまいります。



社外取締役/独立役員（監査等委員）

江幡 奈歩

弁護士として企業法務や知的財産分野で豊富な経験を持ち、阿部・井窪・片山法律事務所のパートナーを務める。株式会社アビストや株式会社Brave groupなどで社外役員を兼任。

知的財産や企業法務の経験を基に、知財経営の実践とコーポレート・ガバナンスの強化に貢献します。

私は、2000年より弁護士として、知的財産権、企業法務、事業再生、リスクマネジメントといった幅広い分野の業務に従事してまいりました。

この度、社外取締役（監査等委員）に新たに就任しましたが、株主をはじめとするステーク・ホルダーの皆様の利益を守り、中長期的に当社の企業価値を向上できるように、経営をしっかりと監督し、ガバナンスを強化することが職責であると考えております。監督の内容には、当然ながら法令遵守や内部統制システムの構築が含まれますが、事業における適切な挑戦を後押しすることも、社外役員が果たすべき重要な役割であると考えます。医療システム分野等において事業を拡大していくためには、攻めと守りを使い分けた知財経営を実践していくことが必要となり、AIが急速に進歩する中では、従来の価値観に縛られない柔軟性と想像力が不可欠となります。限られたものではありませんが、これまでに培ったあらゆる経験や知見を最大限に活かして、当社の持続的な成長に貢献してまいります。どうぞよろしくお願いいたします。



社外取締役/独立役員（監査等委員）

平等 弘二

東芝テック株式会社に執行役員や副事業本部長を歴任し、サービス企画や営業分野で豊富な経験を持つ。現在、TDペイメント株式会社代表取締役社長CEOを務める。

企画や戦略立案等のあらゆる経験を活かし、持続的な成長に向けた挑戦に貢献します。

営業・商品企画・マーケティングといった事業の第一線で長年経験を積み、顧客の声や現場の課題に真摯に向き合いながら、市場環境の変化を捉えた商品・サービスの開発や、成長を支える戦略立案・実行に取り組んでまいりました。

加えて、スタートアップ投資やCVC、新規事業の創出、外部企業とのアライアンス構築など、変化と挑戦を含め多様な役割を担ってきました。

当社は、医療・情報基盤・教育といった社会インフラを支える領域において、高度な技術力と実行力を武器に、社会課題の解決に真正面から取り組む、社会的意義の高い企業だと感じています。

今後は、人的資本の活用やデジタルシフトへの対応、社会からの信頼獲得といった中長期的テーマへの取り組みが一層重要になると認識しています。

社外取締役として、独立した立場からの監督機能に加え、現場に根差した実務感覚を活かし、戦略・人材・ガバナンスの全方位から、持続的な企業価値の向上に貢献してまいります。



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	■	●			●	●	●	●
堀江 愛利	■	●			●	●	●	●
久保 征人	■	●		●	●			
佐々木 英之	■	●	●	●	●		●	
江幡 奈歩	■			●			●	
平等 弘二	■	●			●	●		

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
Firmus Sdn. Bhd. Director

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
モビルス株式会社 取締役

安武 弘晃

社外取締役 独立役員

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

久保 征人

社外取締役 独立役員

社外取締役/独立役員
2025年6月より現任

重要な兼職の状況

Bright&Keen株式会社 代表取締役

江幡 奈歩

社外取締役 独立役員

社外取締役/独立役員（監査等委員）
2025年6月より現任

重要な兼職の状況

阿部・井窪・片山法律事務所 パートナー
株式会社アビスト 社外取締役（監査等委員）
株式会社Brave group 社外監査役
ヤマハ株式会社 社外取締役

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
●13回/13回

重要な兼職の状況

PSP株式会社 代表取締役

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
●10回/10回
※2024年6月28日に就任以降の出席状況

重要な兼職の状況

Firmus Sdn. Bhd. Director

堀江 愛利

社外取締役 独立役員

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

佐々木 英之

社外取締役 独立役員

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

平等 弘二

社外取締役 独立役員

社外取締役/独立役員（監査等委員）
2025年6月より現任

重要な兼職の状況

東芝テック株式会社 リテールソリューション事業本部 兼 経営企画部
CVC室 エグゼクティブアドバイザー
TDペイメント株式会社 代表取締役社長CEO

社外からの評価・指数への採用

経営・事業における評価・認定

■ Eco Vadis ファストムーバー・バッジ

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より、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。

■ 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。
認証範囲：本社、西日本支店、データセンター
2024年にクラウドサービスに関する情報セキュリティ管理策の国際規格「ISO27017」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。



■ 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。



投資指数への組み入れ

■ 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。



IR関連

■ 2024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。



パートナーからの表彰

■ パロアルトネットワークス株式会社

JAPAC Distribution Partner of the Year (2023, 2024)
JAPAN Distribution Partner of the Year (2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023, 2024)
Excellence in support of the year (2018, 2019)

■ 日本ブルーポイント株式会社

Partner of the year (2021, 2022, 2023, 2024, 2025)
Deal Registration of the year (2022, 2023, 2025)
DMARC Trailblazer Award (2024)
Reseller and Integrator of the Year-Email Security (2024)
Strategic Deal SE (2024)
SE MVP (2025)

■ タニウム合同会社

MVP Partner of the Year (2021)
Most Dedicated Partner of the Year (2022)

■ DELL technologies. Inc

Channel Services Delivery Excellence Award (2019, 2020, 2021, 2023, 2024)

■ Cohesity Japan

APJ Marketing Partner of the Year (2022)

社会貢献活動

当社は、寄付を通して豊かな社会の創出に向けた様々な活動に参加しています。また、株主優待の一部には寄付の選択（あしなが育英会または日本ユニセフ協会）を可能としており、株主の皆様のご支援の気持ちをお届けしています。



■ アクセプト・インターナショナル

ソマリアDRRプロジェクト※



■ あしなが育英会 優待寄付対象

親を亡くした子どもたちや、親が重度後遺障害で働けない家庭の子どもたちを支援



■ クリアソン新宿

事業創造型スポーツクラブとして「Enrich the world」を実現



■ ピープルズ・ホープ・ジャパン

アジアの母子への保健・医療教育支援



■ ピッコラーレ

妊娠にまつわる孤立や悩みを支援



■ Malaria No More Japan

マラリアのない世界の実現



※ ソマリアの過激派の“DRR（脱過激化・社会との接点構築・社会復帰）”を中心に据えた社会復帰プログラムを実施。ソマリアの和平とSDGs全体の達成に寄与することが目標。

FOCUS

エコアクション21認証を取得

「エコアクション21」とは？

「エコアクション21」は、環境省が策定した日本独自の環境マネジメントシステム（EMS）であり、環境経営に関する認証・登録制度です。この制度では、事業者の自主的かつ積極的な環境活動が第三者（エコアクション21審査員）によって評価されます。認証取得後も、年1回の書類審査及び現地審査が実施されます。



テクマトリックスは、環境に配慮した自主的かつ積極的な取り組みが評価され、2025年1月31日付で「エコアクション21」の認証を取得しました。

当社が取り組む主な環境活動は以下の通りです。

- 環境負荷低減を実現するソリューションの提供
- 衣料支援：不要な衣類を寄贈し、難民支援やリサイクル活動を年1回実施
- 食糧支援：不要な食品を寄贈し、難民支援やフードロス削減活動を年1回実施
- 廃棄物処理法の遵守
- 環境教育の実施：入社時の環境教育及び年1回の環境教育を実施
- 清掃活動：品川地区の清掃活動（通称：品ピカプロジェクト）に参加し、地域の清掃活動を年4回実施
- グリーン製品の購入：環境に配慮したグリーン製品を積極的に購入

例：充電電池

会議室やセミナー室に設置された大型モニターのリモコン電池を、再利用可能なエネループ充電電池に変更



例：名刺・クリアファイル

取引先様にお渡しする名刺には、国際会員制組織「FSC（森林管理協議会）」認証の環境対応紙を使用。更に、テクマトリックスのロゴ入りクリアファイルを、リサイクル可能な紙製ファイルに変更



品ピカプロジェクト

環境への取り組みを継続していくためには、従業員一人ひとりの環境意識が重要です。今後も、従業員の意識を更に高めながら、テクマトリックスとしての環境活動を継続的に推進し、持続可能な社会の実現に貢献してまいります。

環境経営レポートはこちらよりご覧いただけます。



連結財務サマリー

国際会計基準（IFRS）

（百万円）

項目	2021.3 (FY2020)	2022.3 (FY2021)	2023.3 (FY2022)	2024.3 (FY2023)	2025.3 (FY2024)
連結損益計算書					
売上収益	30,928	36,513	45,950	53,303	64,882
売上総利益	11,217	12,456	16,369	18,202	20,554
販売費及び一般管理費	7,639	8,269	11,173	12,309	13,561
営業利益	3,583	3,734	5,098	5,850	6,668
税引前利益	3,406	3,718	5,066	5,854	6,424
親会社の所有者に帰属する当期利益	2,301	2,371	2,950	3,540	4,060
連結財政状態計算書					
流動資産	31,169	42,267	51,770	70,462	85,446
非流動資産	8,826	10,236	13,920	15,294	19,994
総資産	39,996	52,503	65,691	85,756	105,441
流動負債	18,902	27,989	36,044	51,648	67,449
非流動負債	4,739	4,311	5,729	7,064	7,995
負債合計	23,641	32,301	41,773	58,712	75,444
資本合計	16,354	20,202	23,917	27,043	29,996
負債・資本合計	39,996	52,503	65,691	85,756	105,441
連結キャッシュ・フロー計算書					
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,516	5,283	6,348	8,982	6,836
投資活動によるキャッシュ・フロー	△841	195	△3,131	△1,938	△5,955
財務活動によるキャッシュ・フロー	△1,790	△1,959	△1,299	147	△799
現金及び現金同等物の期末残高	14,634	18,155	20,071	27,265	27,325
1株当たり指標（円）					
基本的1株当たり当期利益	57.92	59.65	73.91	88.35	101.12
1株当たり親会社所有者帰属持分	373.53	426.40	475.24	541.87	602.64
1株当たり年間配当金※2	19.0	20.0	23.0	28.0	34.0
財務指標					
自己資本比率（％）※3	37.1	32.4	28.9	25.4	23.0
ROE（％）※4	16.5	14.9	16.4	17.4	17.7
総資産回転率（回）	0.8	0.8	0.8	0.7	0.7
財務レバレッジ（倍）	2.7	3.1	3.5	3.9	4.4
ROA（％）	6.1	5.1	5.0	4.7	4.3
売上収益営業利益率（％）	11.6	10.2	11.1	11.0	10.3
売上収益当期利益率（％）	7.4	6.5	6.4	6.6	6.3
配当性向（％）	32.8	33.5	31.1	31.7	33.6

※1 2021年3月期の有価証券報告書より、2019年4月1日を移行日として国際会計基準（IFRS）を適用しております。

※2 2020年7月1日付けで普通株式1株につき、2株の割合で株式分割を行っております。

※3 親会社所有者帰属持分比率を示しています。

※4 親会社所有者帰属持分利益率を示しています。

非財務サマリー

項目	2022.3 (FY2021)	2023.3 (FY2022)	2024.3 (FY2023)	2025.3 (FY2024)
従業員に関するデータ				
従業員数（名）※2	1,404	1,439	1,502	1,738
従業員数（名）※3	526	561	574	642
男性（名）	397	419	427	472
女性（名）	129	142	147	170
平均勤続年数（年）	8.3	8.3	8.3	8.5
男性（年）	8.8	8.8	8.7	8.8
女性（年）	7.2	7.2	7.3	7.6
平均年齢（歳）	37.8	37.8	38.0	37.9
男性（歳）	38.3	38.3	38.6	38.4
女性（歳）	36.3	36.6	36.3	36.4
男女の賃金格差（％）	81.1	81.1	80.0	80.5
うち、正規雇用労働者（％）	81.8	81.9	80.6	81.0
うち、パート・有期雇用労働者（％）	70.7	54.0	67.9	76.4
新卒採用者数（名）	18	21	18	20
男性（名）	13	16	10	15
女性（名）	5	5	8	5
キャリア採用者数（名）	40	42	53	62
男性（名）	27	26	39	42
女性（名）	13	16	14	20
離職率（％）※4	4.2	4.7	5.7	3.2
女性管理職比率（％）	5.9	5.6	5.3	6.0
障がい者雇用率（％）	3.26	3.07	2.55	2.00
有給休暇取得率（％）	55.3	60.3	62.9	57.2
育児休業取得率（％）	58.1	73.9	79.2	70.4
男性（％）※5	45.8	59.1	72.2	61.9
女性（％）※5	100.0	100.0	100.0	100.0
従業員エンゲージメントeNPS（スコア）※6	—	△30	△24	△16
研修受講総時間（時間）	—	14,397	20,386	22,945
従業員一人当たり平均年間研修受講時間（時間）	—	—	—	35.3
情報処理技術者試験 資格保有者数（名）	201	235	250	297
コンプライアンス研修受講率（％）	100.0	100.0	100.0	100.0
ハラスメント研修受講率（％）	100.0	100.0	100.0	100.0
環境データ				
CO ₂ 排出量（SCOPE1+2）（t-CO ₂ ）	608	488	191	162
CO ₂ 排出量（SCOPE3）（t-CO ₂ ）	34,592	49,178	46,754	55,978
総CO ₂ 排出量（SCOPE1+2+3）（t-CO ₂ ）	35,200	49,666	46,945	56,140
総エネルギー使用量（GJ）	3,525	3,339	2,720	2,951
エネルギー消費量あたりCO ₂ 排出量（SCOPE1+2）（t-CO ₂ /GJ）	0.17	0.15	0.07	0.05
売上100万円あたりのCO ₂ 排出量（t-CO ₂ /百万円）※7	0.023	0.016	0.005	0.004

※1 算定範囲は一部を除き、テクマトリックス株式会社（単体）。

※2 連結。

※3 単体。1か月以上の期間を定めて雇用する直接雇用者。

※4 正社員の依願退職（定年、転籍は除く）。

※5 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。

※6 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・システムズの登録商標です。

※7 算定範囲は、テクマトリックス株式会社単体。

【環境データ】

※ SCOPE2については、オフィスでの活動に基づき算定。

※ SCOPE3の算出方法については、「サプライチェーンを通じた温室効果ガス排出量算定に関する基本ガイドライン」を参照。

※ 一部、収集が困難なデータ項目については、過去の実績に基づく推計値を算出。そのため、今後の算出において、過去の集計結果も含め修正する可能性がある。

※ 現時点で、合理的な算定方法の定義が困難なデータ項目については、算定の対象から除外。

※ カテゴリの適切な排出量管理・開示の在り方については、国際的な議論の状況もふまえて今後も積極的に検討していく。

会社概要

会社情報

設立	1984年8月30日
資本金	12億9,812万円
従業員数	1,738名 [120名] (連結) ('25年3月末現在) ※ 従業員数は就業人数。※ 従業員欄の【外書】は、臨時従業員（派遣社員・契約社員を含む）の平均雇用人数。
拠点	本社所在地 東京本社 〒108-8588 東京都港区港南1-2-70 品川シーズンテラス 24F TEL：03-4405-7800 (代表) FAX：03-6712-3161 国内支店／営業所 西日本支店 〒530-0005 大阪市北区中之島2-2-7 中之島セントラルタワー23F TEL：06-6484-7486 (代表) FAX：06-6208-2730 中部営業所 〒450-0002 愛知県名古屋市中村区名駅 4-40-10 名古屋クロスコートタワー8F TEL：052-462-8373 FAX：052-462-8374 九州営業所 〒812-0011 福岡県福岡市博多区博多駅前3-30-26 中央博多駅前ビル3F TEL：092-402-2537 FAX：092-402-2557

主な連結子会社

■ 情報基盤事業 ■ アプリケーション・サービス事業 ■ 医療システム事業

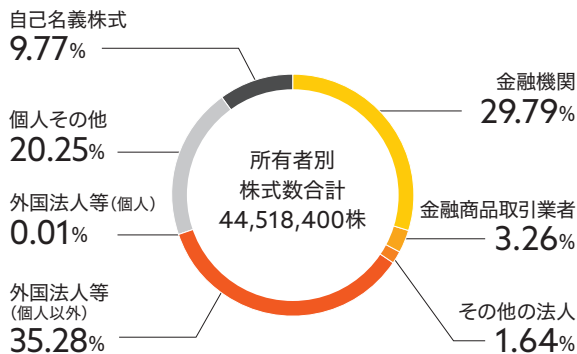
	グループ会社	出資比率	事業内容
国内	■ クロス・ヘッド株式会社 http://www.crosshead.co.jp/	100%	ITシステム基盤のコンサルティング・設計・構築、海外IT製品の輸入・販売・サポート、ネットワークエンジニア派遣、運用・監視業務コンサルティング・一括業務請負、マルチベンダー対応の全国オンサイト保守、IT技術者教育・育成等。
	■ OCH株式会社 http://www.och.co.jp/	クロス・ヘッドの100.0%子会社	中小企業向けにデータバックアップや情報セキュリティ対策関連の自社開発プロダクト、リモートワーク環境構築のための製品をサポートサービスとともに販売・提供。
	■ 株式会社カサレアル http://www.casareal.co.jp/	100%	オープンソースソフトウェアによるシステム開発、IT技術者の教育等。
	■ アレクシアフィンテック株式会社 https://areccia.co.jp/company/	100%	金融工学と情報技術の重なる領域でのシステム企画、設計、豊富な業務ノウハウが組み込まれたARECCIAシリーズを中心に事業を展開。
	■ PSP株式会社 https://psp.co.jp/	50.02%	ヘルスケアITソリューションベンダとして、医療情報を安全に保管・活用・共有できるクラウド型をはじめとしたPACS（医用画像管理システム）、RIS（放射線業務管理システム）、PHR（パーソナルヘルスレコード）等を提供。
	■ 合同会社医知悟 http://www.ichigo-llc.co.jp/	PSPの95.0%子会社	遠隔画像診断を支援するIT情報インフラの提供、遠隔画像診断に対する業務支援情報サービスの提供等。
	■ 株式会社A-Line https://alinejapan.com/	PSPの84.1%子会社	医用画像データから取得できる医療被ばくの情報を検査単位・個人単位でクラウドに記録し、他の医療機関との線量情報を比較・参照することで、検査の最適化を促す、クラウド型線量管理システム『MINCAD』等を提供。
海外	■ TechMatrix Asia Co., Ltd https://techmatrix-asia.com/	TechMatrix Asia Holdingsの50.1%子会社	タイ王国を中心にASEAN地域でコンタクトセンターCRMシステム/FAQナレッジシステム「FastSeries」の販売、マーケティング、技術サポートを展開。
	■ Firmus Sdn.Bhd. https://firmussec.com/	100%	マレーシア（Firmus Sdn. Bhd./Firmus Consulting Sdn. Bhd.）やシンガポール（Firmus Pte. Ltd.）を拠点として、ASEAN地域へのセキュリティサービス、セキュリティコンサルティング、セキュリティ製品を提供。

株式情報 (2025年3月31日現在)

株式の状況

発行可能株式総数	165,888,000株
発行済株式の総数	44,518,400株
株主数	4,895名

所有者別株式分布状況



大株主の状況

	株主名	所有株式数 (株)	持株比率 (%)
1	日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	7,097,700	17.67
2	株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	4,723,100	11.76
3	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505025	3,036,600	7.56
4	個人	1,325,000	3.30
5	STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505001	717,858	1.79
6	NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE 009 - 016064 - 326 CLT	701,800	1.75
7	テクマトリックス従業員持株会	696,400	1.73
8	CACEIS BANK/QUINTET LUXEMBOURG SUB AC/UCITS CUSTOMERS ACCOUNT	657,500	1.64
9	KIA FUND 136	618,700	1.54
10	リスクモンスター株式会社	560,000	1.39

※上記大株主の状況については、当社が保有する自己株式4,349,725株は控除して記載しております。

株主・投資家とのコミュニケーション

当社では、建設的な対話を通じて、株主・投資家の皆様の信頼を得るとともに、いただいた貴重なご意見を経営陣に積極的にフィードバックし、持続的な成長と企業価値向上につなげています。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。

株主・投資家の皆様との対話を促進する取り組みとして、決算説明会を半期ごとに年2回開催しています。また、2024年度は個人投資家向け説明会を3回開催し、当社の事業概況や経営戦略について説明するなど、いずれも代表取締役社長が登場し、積極的なIR活動を行っています。

対話の中で寄せられたご意見は、取締役会並びに経営陣へ適時・適切に報告し、経営やIR活動に活かしています。具体的には決算説明資料、統合報告書及びホームページに対話の内容を反映し、透明性の高いIR活動に努めています。

今後も株主・投資家の皆様とより強固な関係性を築くために対話機会の拡充と質の改善に取り組み、持続的な成長と企業価値の向上を目指します。

2025年3月期の主な活動

定時株主総会の開催

2025年3月期（第41期）定時株主総会を会場開催並びにオンライン形式で開催。



決算説明会の開催

オンライン形式で決算説明会を開催し、機関投資家・アナリストと対話。



個人投資家向け説明会の開催

個人投資家の皆様に、事業概況と今後の持続的な成長に向けた取り組みについてオンライン形式で説明。



IR情報

詳細は当社ウェブサイトのIR情報をご参照ください。



<https://www.techmatrix.co.jp/ir/index.html>



制作チームからのメッセージ

統合報告書2025をお読みいただき、ありがとうございます。本報告書では、「テクマトリックスらしさ」を大切にしつつ、ステークホルダーの皆様とともに価値を創造し、さらなる高みを目指していく姿をお伝えすることを意識して制作しました。テクマトリックスの価値創造ストーリーをご理解いただく一助となりましたら幸いです。今後とも、皆様との対話や適時適切な情報開示に努め、持続的な企業価値の向上を目指し、IR活動に取り組んでいきます。



テクマトリックス株式会社

〒108-8588 東京都港区港南1-2-70

品川シーズンテラス 24F

TEL : 03-4405-7800 (代表)

<https://www.techmatrix.co.jp/>

