



執行役員
EdTech事業部長 新規事業開発室長
岩元 利純

公共性・社会性が高い「教育」の分野で社会に貢献します。

— 「教育」における事業を通じた社会課題の解決 —

期待される役割

- 「アプリケーション・サービス事業」や「医療システム事業」において、様々なクラウド型サービスを提供する当社グループのノウハウ（強み）を活かし、中長期的な成長をけん引する新たな事業の柱として、事業拡大への取り組みを加速させる

社会価値

- ツムギノを通じて新しいカタチのコミュニケーション構築
- 子どもの学びをサポートするだけでなく、教職員の働き方改革も推進



EdTech事業の強み

「ツムギノ」により教育分野に革新と新たな価値を提供

「ツムギノ」は常に子どもが中心にいる学校のプラットフォームであり、そこが従来の校務支援システムと異なる明確な差別化ポイントです。校内外にわたる充実したコミュニケーション機能に加え、学びの蓄積、教職員の校務支援機能までを一元化し、学校教育をこれまでの全員一斉・受動型から主体的・探究型へと進化させ、子ども一人ひとりの未来への可能性を広げることができます。

これらの強みから、政府が推進するGIGAスクール構想*と高い親和性を持ち、公立校ならびに私立校をはじめとした先進的な教育機関への導入実績を誇り、高い評価をいただいています。

*子供たち一人ひとりに個別最適化され、一人1台端末を実現する創造性を育む教育ICT環境の実現

強みを活かした価値創造

中長期の成長に向け新たな事業を創出

創業当初から新しい商材の発掘・自社開発により常にゼロから事業を創り出してきた当社ですが、近年は創出した事業がそれぞれ拡大を続ける一方、全くの新しい事業が生まれにくくなっていることが課題となっていました。

そこで2018年に新規事業開発室を開設し、私を含む少人数のメンバーが「IT×市場」のマトリックスによる社会インパクトが高い分野の探索、中長期的なグループの成長をけん引する事業創出に向けた取り組みを開始することになりました。

— 教育分野への参入 —

CRM（顧客関係管理）の発想で従来の教育現場にない新しいシステムを開発

新規事業開発室として最初に取り組んだ学校法人軽井沢風越学園向けシステムが、EdTech事業の原点です。

2020年の風越学園の開校に合わせて、2年の歳月をかけて学園の皆様とともに、「typhoon」と呼ばれるシステムを

開発しました。このシステムには風越学園が目指す新しい教育のスタイルと、当社のCRM事業で培ったシステム開発経験・ノウハウ、マーケティング発想が活かされています。

当社は同学園の開校後、これらをベースとするクラウドサービスの商用化に着手し、1年後の2021年にスクール・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」の提供を開始しました。当社グループの戦略事業として、中長期的な事業拡大を通じて社会課題の解決に取り組んでまいります。

中長期での成長の方向性

～BEYOND THE NEW NORMAL以降～

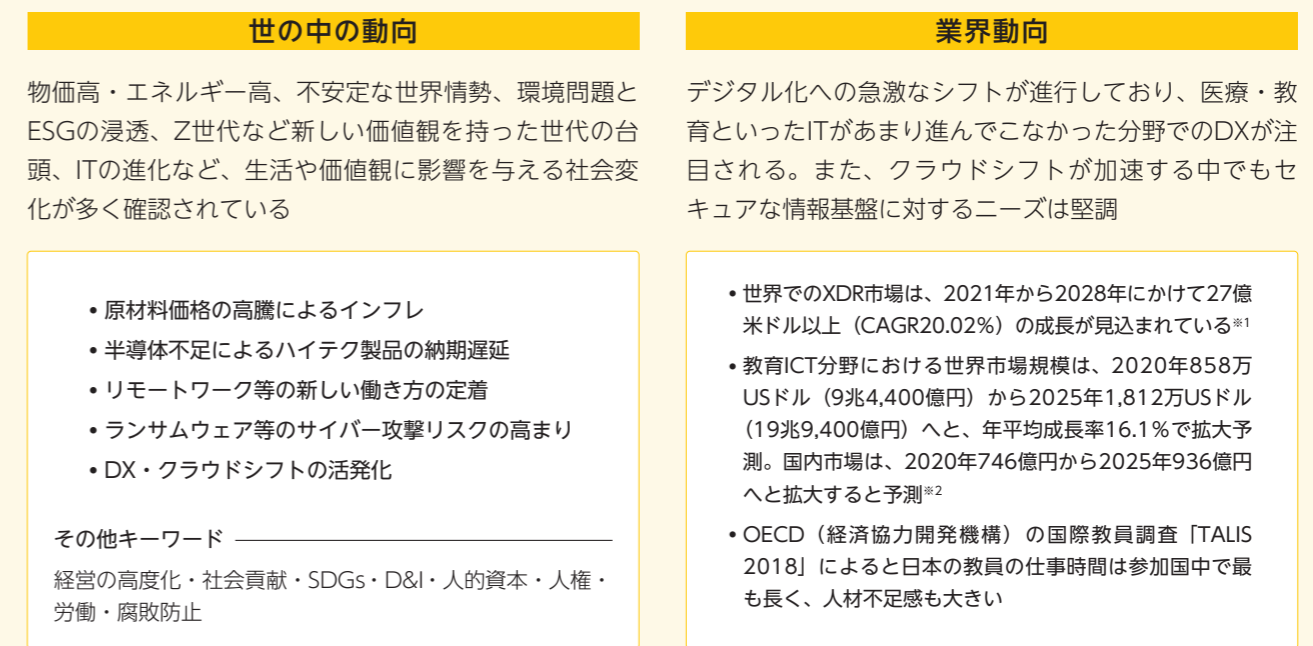
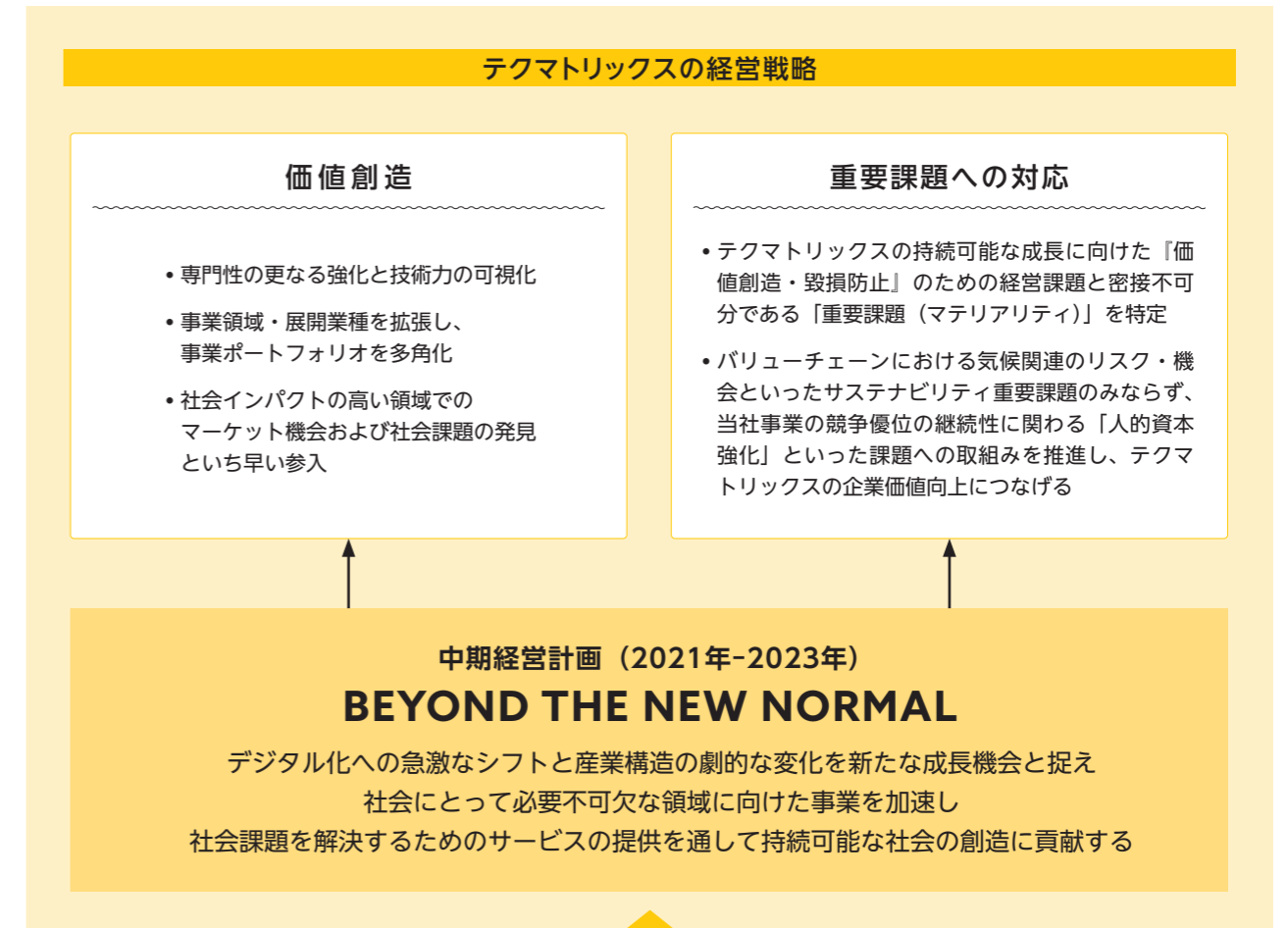
事業拡大とともに「ツムギノ」の付加価値向上

当社は2023年1月、累計約35万人の生徒が取り組んでいたクエストエデュケーションという探究型のキャリア教育プログラムを全国の学校に提供する、株式会社教育と探究社と資本・業務提携を行いました。EdTech事業は、教育プログラム開発、クラウド型教育プラットフォームなど外部サービスとの連携・パートナー企業との協業を積極的に進め、「ツムギノ」のより一層の付加価値向上を目指します。

また将来的には「ツムギノ」に蓄積されたさまざまな子どもたちの学びの履歴情報を活用し、多様な個性を持つ子どもたちへの最適な学びのスタイルの提案や、教育コンテンツの拡充、教職員の働き方改革などに役立つ機能を研究開発し、日本の教育業界の発展に貢献することを目指してまいります。



詳細はこちら



*1 Adroit Market Reseach2021をもとに当社にて加工

*2 出典：Markets And Markets「Education Technology(EdTech) and Smart Classrooms Market/Global Forecast To 2025」富士キメラ総研「After/Withコロナ時代において改革が進む教育ICT市場の将来展望」

中期経営計画「BEYOND THE NEW NORMAL」



中期経営計画「BEYOND THE NEW NORMAL」 2021年-2023年

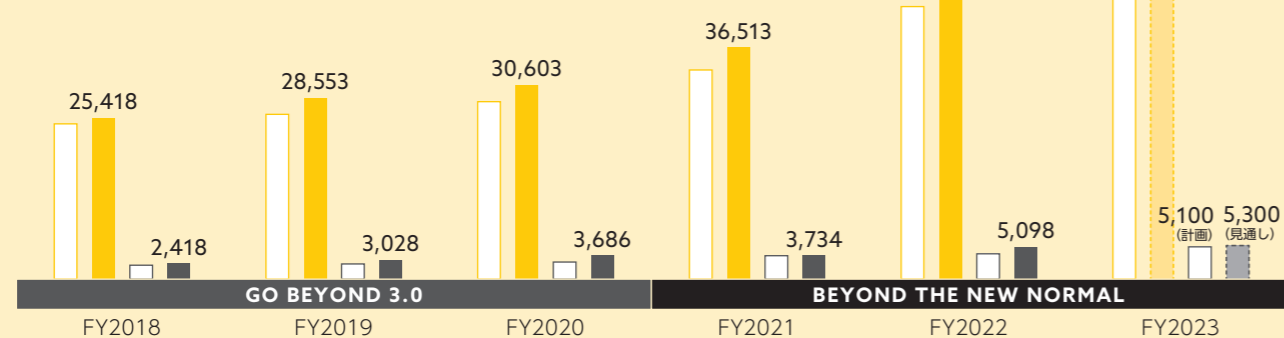
基本方針

デジタル化への急激なシフトと産業構造の劇的な変化を新たな成長機会と捉え、社会にとって必要不可欠な領域に向けた事業を加速し社会課題を解決するためのサービスの提供を通して持続可能な社会の創造に貢献する。

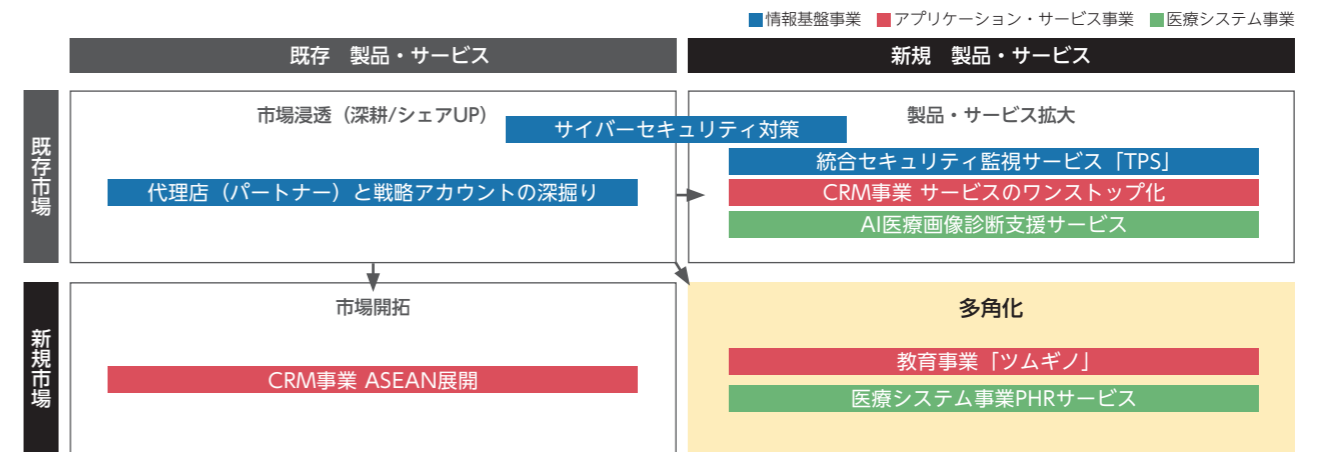


計画値推移（売上収益・営業利益）（億円）

■ 売上収益（計画） ■ 売上収益（見通し）
■ 営業利益（計画） ■ 営業利益（見通し）



■ 展開イメージと焦点エリア



■ セグメント別基本戦略

クラウド関連事業の戦略的・加速度的推進
セキュリティ&セイフティ（安全と安心）の追求

セグメント	主要な基本戦略
情報基盤事業	<ul style="list-style-type: none"> 取扱製品/サービスの拡大 専門性の更なる強化と技術力の可視化（保守対応の可視化、技術情報発信など） 統合監視セキュリティサービス（TPS）の拡販 センター集約型ビジネスの拡大（付加価値の追求） サブスクリプション販売への移行促進（ストックビジネス強化） 代理店（パートナー）と戦略アカウントの深掘り プロダクト組織とアカウント組織のマトリックス化
アプリケーション・サービス事業	<ul style="list-style-type: none"> 教育事業の垂直立上げに向けた積極投資 AI技術を活用した製品/サービスの創出 ポートフォリオの拡充（ソフトウェア開発基盤ソリューションの独自開発等） ツールを活用した第三者テスト/検証市場への参入 独自のビジネス分析ソリューションの開発・提供 CRMサービスのワンストップ化に向けた他ベンダーとの連携 グローバル展開（ASEAN）の加速
医療システム事業	<ul style="list-style-type: none"> AI医療診断支援サービス事業の加速 PHR（Personal Health Record）事業の拡大






■ 計画の進捗（2023年3月期時点）

テーマ	自己評価	主な取組内容
1 取扱製品の拡大・新規サービスの立ち上げ	○	クラウドネイティブ活用ソリューション「テックマトリックスNEO」、クラウド型ファイル無害化ソリューション「Votiro Cloud」などの製品・サービスの取扱を開始
2 サービス化の加速（サービス比率拡大）	○	統合監視とインシデント対応支援サービス「TPS」の拡販 クラウド型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」の導入校が私立・公立学校ともに拡大
3 データの利活用（AIの利用を含む）	○	NOBORIとPSPの事業統合により、PACS事業、新規事業であるPHR事業・AI事業が加速 エムスリー株式会社と合併会社「エムスリーAI株式会社」を設立
4 多様なアライアンス・M&A（既存事業の拡大と新規事業の創出）	○	探求型のキャリア教育プログラムを提供する教育と探求社と資本・業務提携 ヘルスケアITソリューション事業についてキャノンメディカルシステムズと協業 メドメインと資本・業務提携しデジタル病理の推進を加速
5 海外市場での事業の拡大	△	タイ現地法人TechMatrix Asiaを設立 Choco Card社（タイ王国・CDP大手）と資本・業務提携し、ASEAN地域での事業拡大を加速 WISESIGHT社と資本・業務提携
6 グループ関連の強化によるシナジーの創出	○	各グループ会社の本社機能の集約と併せて本社を移転 四半期毎に開催するグループ経営会議をスタート
7 人材育成/組織開発（ダイバーシティの推進含む）	○	D&I（ダイバーシティ&インクルージョン）推進室を新設 フレックスタイム制度、時間単位有休の運用、勤務間インターバル制度、有休取得奨励日の導入を開始 新人事制度の導入により、役割をベースとした人事等級制度の導入と、コンピテンシーによる人事評価の運用を開始

事業活動を通じた社会課題の解決

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、新しい価値を提供し、持続可能な社会の実現に向けたSDGsの目標達成に貢献いたします。



社会課題 (SDGs17の目標と169のターゲット) とマテリアリティ (重要課題)	ソリューション	提供サービス事例	提供価値
産業と技術革新の基盤をつくろう 9 産業と技術革新の基盤をつくろう (9.1) 地域・越境インフラを含む質の高い、信頼でき、持続可能かつ強靱 (レジリエント) なインフラを開発する	情報基盤事業 情報セキュリティ	 TechMatrix Premium Support サイバー攻撃からお客様を守り、強靱に セキュリティ統合監視サービス [TechMatrix Premium Support] テクマトリックスが独自開発したサービス。高度化、巧妙化するサイバー攻撃に対し、『包括的な脅威の検出と可視化』×『セキュリティ運用』を最大限に効率化	課題 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 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
すべての人に健康と福祉を 3 すべての人に健康と福祉を (3.6) 2020年までに世界の道路交通事故による死傷者を半減させる	アプリケーション・サービス事業 ソフトウェア品質保証	 Parasoft C++test 未来型自動車の開発支援 静的解析・単体テストツール [C++test] の提供 静的解析 (コーディング規約チェック/フロー解析)、単体テスト、カバレッジ計測、実行時メモリエラー機能などを搭載したC言語/C++言語対応オールインワンテストツールで効率化	課題 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、ソフトウェア品質を担保するためには多大なる労力が必要とされている 解決 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
働きがいも 経済成長も 8 働きがいも 経済成長も (8.2) 多様化、技術向上及びイノベーションを通じた高いレベルの経済生産性を達成する (8.3) 生産活動や適切な雇用創出、起業、創造性及びイノベーションを支援する開発重視型の政策を促進する	アプリケーション・サービス事業 CRM	 FastHelp5 コンタクトセンター業務の効率化 コンタクトセンターCRMシステム [FastHelp5] 業種や用途にあわせて、電話・メール・FAX・Webなどからコンタクトセンター (コールセンター) に集まってくる顧客情報やあらゆるコンタクト履歴を一元管理	課題 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。限られた人材でに対し、顧客満足度を向上させることが課題となっている 解決 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
人や国の不平等をなくそう 10 人や国の不平等をなくそう (10.5) 世界金融市場と金融機関に対する規制とモニタリングを改善し、こうした規制の実施を強化する	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	 ARECCIA ビジネスソリューション金融サービス 金融機関を中心に市場系業務管理システム (フロント・ミドルシステム) を提供 銀行の財務健全性確保を目的として、パーゼル銀行監督委員会が実施する様々な国際金融規制に対応するリスク・モニタリング機能を提供	課題 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 解決 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合せで、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
質の高い教育をみんなに 4 質の高い教育をみんなに (4.1) 全ての子どもが男女の区別なく、適切かつ効果的な学習成果をもたらす、無償かつ公正で質の高い初等教育及び中等教育を修了できるようにする	アプリケーション・サービス事業 EdTech (教育)	 つむぎノ tsumugino 学びを未来へ紡ぐ スクール・コミュニケーション・プラットフォーム + 校務支援クラウド型サービス [つむぎノ] 子どもを中心に考えた「つむぎノ」独自の設計で、校内外にわたる充実したコミュニケーション機能に加え、学びの蓄積、教職員の校務支援機能までを一元化	課題 ペーパーレス化など校務DXが進まない校内環境、校務の効率化による教職員の業務負担軽減、教職員が子どもと向き合うための時間の捻出、子どもの探求の学びのサポート、学習系・校務系のデータ活用による教育の高度化対応などが課題となっている 解決 学びの履歴など校内情報の一元管理及び校務処理の効率化、校務機能とコミュニケーション機能の統合提供による学内外の情報連携や子ども一人ひとりに個別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
すべての人に健康と福祉を 3 すべての人に健康と福祉を (3.8) 質の高い基礎的な保健サービスへのアクセス	医療システム事業 医療	 NOBORI Medical information platform みんなの明日へ、医療情報クラウド。 PHRサービス PHR (Personal Health Record) アプリ [NOBORI] NOBORIは、一般生活者が医療機関で発生するご自分の検査結果、お薬や画像などの医療情報を本人や家族がスマートフォンでいつでも参照することができるサービス	課題 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 解決 PHRサービスは、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
質の高い教育をみんなに 4 質の高い教育をみんなに (4.4) 技術的・職業的スキルなど、雇用、働きがいのある人間らしい仕事及び起業に必要な技能を備えた若者と成人の割合を大幅に増加させる ▶ P39: マテリアリティ 3 研修と教育	テクマトリックスの ・人材育成 ・キャリア支援 ・資格取得支援		課題 社員個々人の継続的なスキルアップに加え、新たな知識の習得・アップデートは企業の継続的な成長と新たな価値の創造に不可欠であり、その源泉は人材であると考えている 解決 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を実施し、また個人の能力や経験を発揮できる場を主体的に切り開く「キャリアチャレンジ制度」などさまざまな取組みを継続的に実施

価値創造を推進する「マテリアリティ」への取組み

マクロトレンド分析による社会課題の抽出を出発点とし、自社にとってのリスクと機会の分析を通じて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、中期経営計画の内容にも関わる部分があり、テクマトリックスの中長期的な企業価値拡大に向けた、対処すべき課題として、経営戦略に活用していきます。

そして、企業競争力に関わる重要課題としての性質にのみ留まらず、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 1 情報セキュリティ

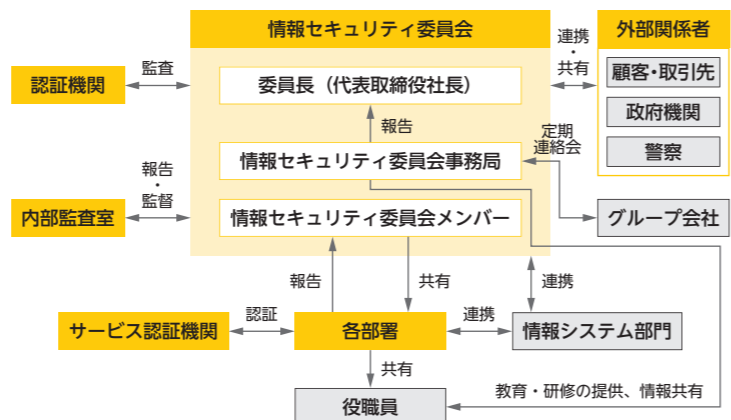
特定理由

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、保有する全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考えています。

主な取組み

■ 管理体制の構築

経営者をトップとした情報セキュリティ委員会を構成し、四半期毎に委員会を開催し、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社内課題（セキュリティ対策の強化等）の検討を行っています（コーポレート部門の社員を中心とする「事務局会議」は毎月開催）。



■ 提供サービスの外部認証取得

当社が提供するクラウドサービスについては、安全・信頼性についての情報が適切に開示されているサービスとして、一般社団法人 ASP・SaaS・AI・IoTクラウド産業協会（略称：ASPIC）の認定を取得しております。当社グループにおいては、医療情報保管サービス「NOBORI」についても2018年3月16日に医療情報ASP・SaaS情報開示認定制度の認定を取得（認定番号：医療0002-1803）しております。

区分	認定番号	サービス名称	認定年月日
ASP・SaaS	0092-1003 0251-2108	FastSeries	2010.03.24
		テクマトリックス TestRail クラウドサービス	2021.08.02
	0254-2109 0271-2209	ツムギノ	2021.09.30
		テクマトリックス Redmine クラウドサービス	2022.09.30
医療情報 ASP・SaaS	医療 0002-1803	NOBORI（ノボリ）	2018.03.16

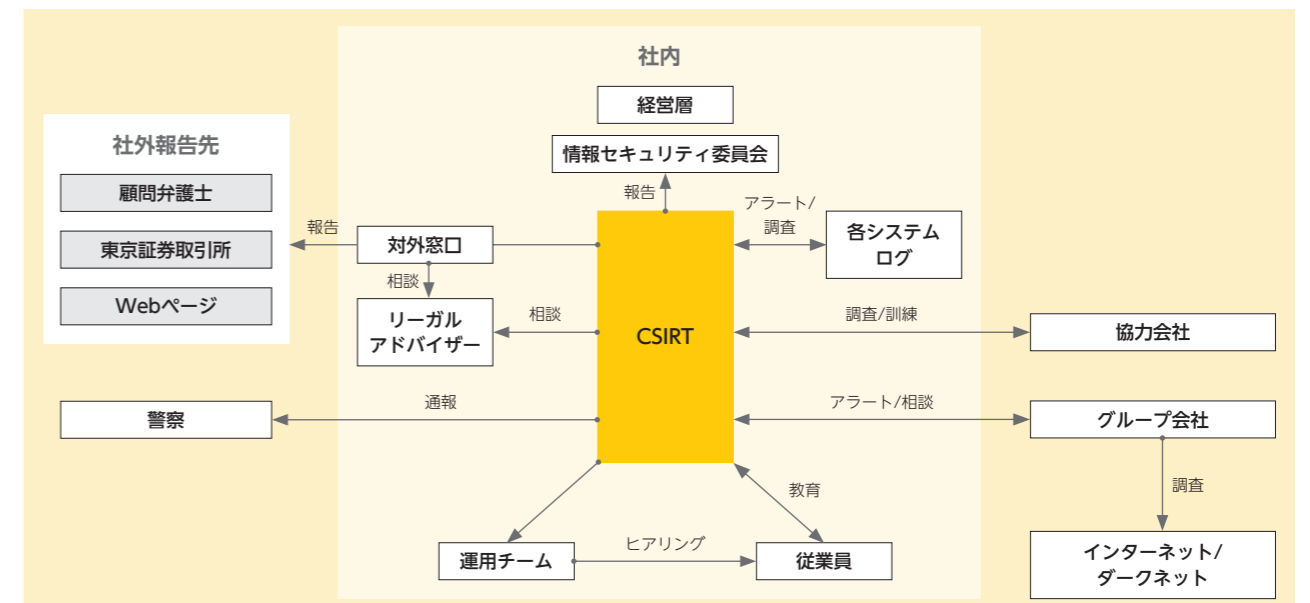
■ CSIRTの体制構築

これからのセキュリティ対策ではインシデントの検知と復旧のための対応が重視されると考えます。

そこで当社はログからの予兆、実際の事故前提のう

えで、社内におけるセキュリティインシデント対応を行うCSIRT体制を構築しています。

社内CSIRT体制図



主な活動内容

- 全社のセキュリティ対策を俯瞰しての確認、最新の攻撃に対応できているか常に評価
- ログを集約しこれまで取得するだけのログから、インシデントの予兆や監視強化
- 最新のセキュリティ情報を取得しファイアウォールの強化や監視の追加
- 万が一に備えたインシデントレベルごとの対応手順の整備・訓練
- 社内、社外の関係組織との連携強化
- 全社へ毎月CSIRTレポートとして、監視、分析の評価結果を啓蒙活動の一環として全社へ配信
- 高度化するサイバー攻撃に対し、標的型攻撃の実地訓練、ペネトレーションテスト、全社教育の実施等、複合的な予防策を実施
- 訓練、テスト結果、教育内容を踏まえセキュリティMAPを更新し、脆弱性箇所を外部ベンダーと評価、特定し、継続的な強化対策を実施

マテリアリティ 2 ダイバーシティと機会均等

特定理由

当社は、人材の多様性について、社内に異なる経験・技能・属性を反映した多様な視点や価値観が存在することが、組織の活性化・柔軟性の維持、ひいては企業力を高め、持続的な成長を成し遂げることができると考えています。

経営戦略を実現する人事戦略

■ 基本方針

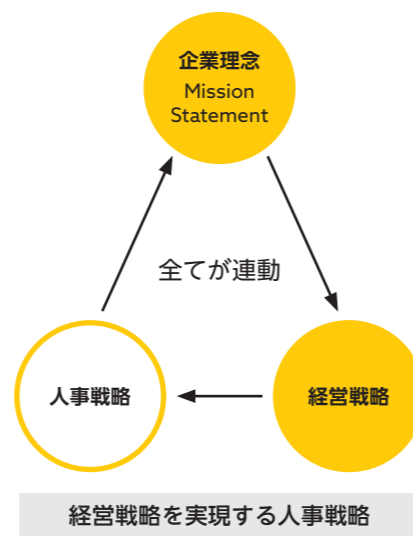
社員の挑戦と成長を支援し、
やりがいと醸成する組織風土を実現しながら、
組織の能力を最大化する。

■ 3つの基本戦略

1. 未来を担う人材の育成	→	次世代リーダーの創出
2. 社員の潜在能力を最大化する新たなコミュニケーションスタイルと柔軟なワークスタイルの実現	→	生産性の向上、「選ばれる職場」になる採用力、組織の維持・強化
3. 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・人材獲得競争の中での多様な人材の活用による組織力の強化

■ 人事戦略の全体像

より良い未来を創造する
ITのプロフェッショナル集団



主な取り組み

■ 多様な人材活用によるイノベーション創造

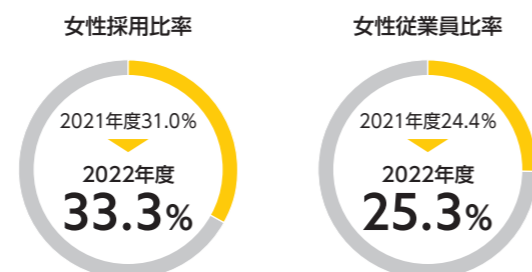
基本的な人権を尊重し、多様性を推進する職場の実現を目指して、「多様な価値観」を認め、育てています。多様性を持つ人材が、多様な価値観を発揮することで、それがイノベーションの源泉となり、当社のビジネスの発展につながっていくと考えています。これを推進するため、当社では2022年7月に「D&I推進室」を設立し、ダイバーシティ&インクルージョンの意識の啓発や、ダイバーシティ&インクルージョンを実現するための様々な取り組みを加速させています。



2022年7月 D&I推進室を新設

■ 採用におけるダイバーシティ

多様な人材を活用するために、女性の採用についても注力しています。女性採用比率に関しては、年々増加しており、2022年度に採用した労働者に占める女性の割合は33.3%となっております。これにより全社員に占める女性従業員の割合は2022年度末時点で25.3%となっており、2017年度末の18.3%より、7.0ポイント増加しております。



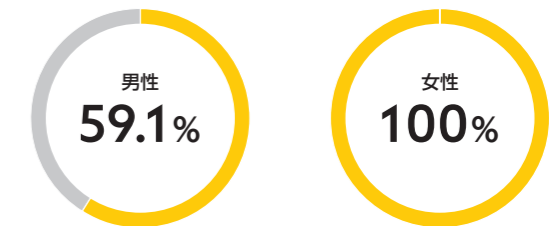
■ 女性活躍推進の取り組み

育児と就業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、看護の目的に限らず育児のために幅広く利用できる子育て支援休暇制度などの様々な制度を設けています。これらにより、過去5か年では出産を経た女性社員の育児休業取得率および復職率は100%となっており、その結果として「くるみんマーク」の認定を受けております。また、女性を対象としたキャリア研修の実施など、女性の



キャリア形成を支援し、マネジメントやスペシャリストとして能力を遺憾なく発揮してもらうための施策にも取り組んでいます。

育児休業取得率（2022年度実績）



女性活躍推進に関する行動計画

当社で働く全ての従業員が仕事と生活を両立させることができ、働きやすい環境を創ることにより、男女分け隔てなく社員がその能力を発揮できるようにするため、行動計画を策定しています。

一般事業主行動計画

計画期間
2021年4月1日から
2026年3月31日までの5年間

詳細は
こちら



社内環境整備方針

社員一人ひとりの能力を高め、その成長を支援し、総合的な組織力を高めるためには、社員の潜在能力を最大化する新たなコミュニケーションスタイルと柔軟なワークスタイルの実現、並びに各種制度設計と組織風土の整備が重要であると考えています。当社は、ニューノーマルな時代

や働き方に向け、「TMX Communication Design」を定義し、様々なアクションと施策から、新たな時代に向けたコミュニケーションスタイルとワークスタイルをデザインして、それらを勤務制度や人事戦略に反映しています。

■ 自立と自律を促進し、より良いパフォーマンスを生み出すためのワークスタイルと環境の実現

働き方を「自らデザイン」し最大限のパフォーマンスを実現するワークスタイルとして「TMX Style Work」を定義し、オフィス出社による勤務とリモートによる勤務を日ごとに選択できる制度を導入しました。また、2022年12月の本社移転では、「共創」を推進するオフィスを実現

しました。固定席を設けることなく完全にフリーアドレス化となり、組織や役割を超え必要に応じて必要なメンバーが集い、最適なコラボレーションが実現できる環境を整えました。なお、本社移転後のワークスタイルについては、出社：16%、リモート：84%*となっております。

*2022年12月～2023年2月末までの平均値。



リラックスできるカフェエリア

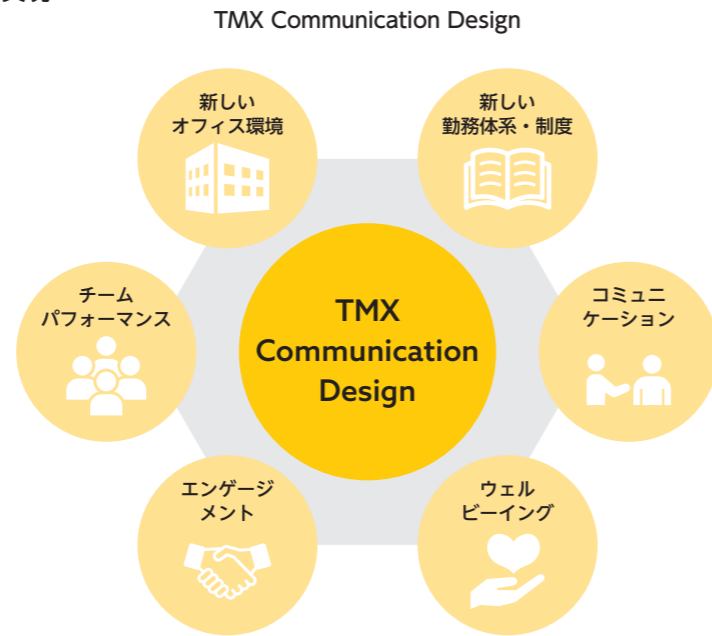


眺めが良く、集中できる一人席

■ ライフとワークの調和を実現し、ウェルビーイングを向上する柔軟な勤務制度の実現

柔軟な働き方が可能になることで、ワークライフバランスの調和を実現し、長期的に当社でパフォーマンスを発揮してもらうことができる柔軟な勤務制度を2023年4月より実現しています。

具体的にはライフイベントにより、遠方への転居が余儀なくされた場合においても、居住地を柔軟に選択することができる「Life Event Support」や、「フレックスタイム制度」の導入、時間単位の有給休暇制度の導入等を行っています。また、「休み方」についても「勤務間インターバル（勤務間に11時間の休息を確保）」のトライアル導入や有給休暇取得奨励日の導入等を行っています。



■ 社員の成長を支援する「人事評価・処遇制度」

当社の未来を担う人材を絶え間なく生み出すため、評価・育成の仕組みを強化し、適正な処遇ややりがいを醸成する組織風土の実現、個人のキャリア形成を支援する制度や体制を構築しています。

役割によって決定される各等級に求められる要件を満たすコンピテンシーを導入しています。コンピテンシーの内容は全社員にオープンにすることにより、人事評価だけでなく社員の育成につなげることを目的としています。人事等級に関しては、プレイヤー・マネジメント・スペシャリストにレイヤーが分かれており、それぞれのレイヤーにおける役割等級ごとにミッションの定義がされ、全社員に公開されています。このうち、マネジメントとスペシャリストは上級職となり、個人の適性やキャリア志向に合わせて選択可能な複線型の人事制を設けています。

2022年4月に従来の人事制度を改定し、会社の将来や仲間の成長に対する貢献に、より重きを置いた評価制度を導入し、社員一人ひとりが何を期待され、何を追求すべきかをより明確化する等級体系を設けることにより、職場での貢献度や成長に対しより公平で納得感のある人事制度を実現しています。

■ 労働安全衛生と職場環境、労使関係の取組み

当社で働くすべての人が心身ともに健全であり、ポテンシャルと情熱をフルに発揮できる労働環境の実現や組織風土の醸成を目指しています。新規入社者に対しては、職場環境に関するアンケートと人事によるインタビューを実施し、そこで捕捉した改善のポイントは人事および配属部署と協働し、早急に改善することで、新規入社者のオンボーディングを支援し、ポテンシャルを引き出すための環境構築を行っています。

従業員に対しては、月に一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、年に一回、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うえ、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、同業界平均値を上回るスコアを獲得しております (2022年実績)。

■ 従業員エンゲージメントeNPS® (従業員ネットプロモータースコア)

$$eNPS^{\circledR} = \text{推奨者} - \text{批判者} = 12\% - 42\% = -30$$

※eNPS®=推奨者割合 (小数点第一位切捨て) - 批判者割合 (小数点第一位切捨て)

eNPS®の測定について

• eNPS®は従業員ロイヤルティを測定する指標です。「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？」従業員に対して上記設問を投げかけ、以下の計算式にて算出するものです。

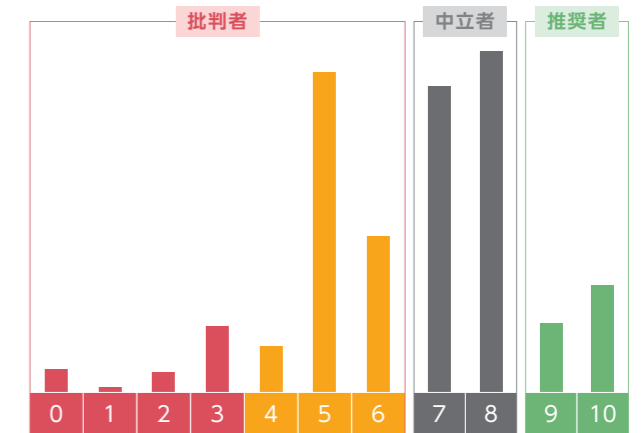
• eNPS® = 「推奨者の割合」 - 「批判者の割合」

10~9点「推奨者 (Promoter)」

8~7点「中立者 (Passive)」

6~0点「批判者 (Detractor)」

※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。



■ 「心理的安全性」の理解促進

当社がダイバーシティ&インクルージョンを推進する目的として、「異なること (多様性) をイノベーションの源泉にする」ことと、「多様な人材が持つ多様な力の最大活用」を掲げています。多様な人材が多様な価値観を認め、高め合い、会社と社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&インクルージョンの推進をしています。

その目的を達成するために、まず「心理的安全性の高い環境」を整え、積極的な意見発信や、挑戦が歓迎される風土を作っていくことが重要と考えています。2022

年2月には心理的安全性の高い組織を実現するためのワークショップを実施し、心理的安全性をどうすれば高めることができるかについて学び合う機会を設けました。



ワークショップの様子

人権の尊重

役員・従業員一人ひとりが、人権、国籍、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の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むべく、人権基本方針を策定しております。当該方針に基づき、「企業倫理ガイドライン」「コンプライアンス行動指針」等の周知徹底を図るために役員・従業員に対する

教育・研修を定期的実施しています。事業の成長を加速させるために、当社では新卒採用、中途採用の双方ともに、性別、国籍等のバックボーンを問わず、多様な人材の採用を行っており、多様な人材の活用によるさらなる組織の活性化と新たな価値の創造を目指します。

▶ P52 : 人権基本方針



詳細はこちら▶

マテリアリティ 3 研修と教育

特定理由

テクマトリックスの属するIT業界は、技術の領域が広く一事業者が全領域をカバーすることはできません。ビジネスパートナーを含む「他者」との関わり合いで、ナレッジノウハウを相互に吸収し、技術に転化して組み合わせを行っていくことで事業創出・拡大のサステナ

ブルな成長サイクルが確立されます。これには、テクマトリックス社員の個々人の継続的なスキルアップ向上が不可欠であるため、「研修と教育」を重要課題と認識し、取り組みを進めています。

人材育成方針

当社グループの持続的成長のためには、社員一人ひとりの能力を高め、その成長を支援し、組織の能力を最大化することが不可欠です。すなわち、人材戦略こそが当社

の経営戦略そのものであると考えています。とりわけ、当社の経営や事業を牽引する次世代のリーダーの育成は人事戦略における重要なテーマとして位置付けています。

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、未来の経営層の育成施策として「人材パイプラインモデル」を策定し、それに基つき次代のリーダー層の育成に取り組んでいます。

その一環として、2021年より次世代の経営幹部候補となる当社部長層に対し、次世代経営幹部候補としての視座の醸成と、自らの意志で共感を集め、組織を束ね牽引する「リーダーシップ」の習得を目的とした約1年間のプログラムを実施しております。また、マネジメントの入り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、その内容の実践と振り返り、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グラムを実施しています。

■ 高度IT人材の育成

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なスキルを習得し、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。当社のエンジニア育成においては、新卒入社時にITインフラおよび開発技術

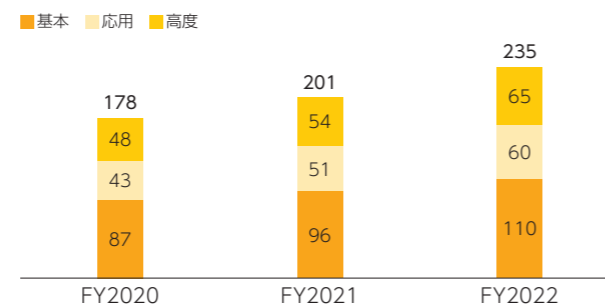
の基礎知識を学び、開発演習などを通じて体系的にシステム開発やネットワーク・セキュリティ等の基盤に関する技術を学んでいます。

また、エンジニア一人あたりに年度ごとに教育研修予算を割り当て、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、高度かつ最先端なIT技術を習得し、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います。

■ 資格取得報酬制度・資格取得支援

ITの各専門分野の公的資格や、サーバー、ネットワーク・セキュリティ、データベース等のベンダー認定資格の取得者に対する資格所得報奨金の支給や、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)



■ キャリア支援制度

個人の能力や経験をより良い形で発揮できる場を主体的に切り開く環境を創るための「キャリアチャレンジ制度」や、一人ひとりが考えるなりたい姿の実現を支援するための「キャリアデザイン制度」を設け、社員のキャリアの実現を支援しています。

「キャリアチャレンジ制度」は、中途採用でオープンになっているポジションに対し社内からも応募できる制度となり、自身の可能性をより主体的に発揮し、会社に貢献することを目的としています。「キャリアデザイン制度」は中長期的な視点でのキャリアプランや現状を年に1度の面談を通じ上司と共有することで、なりたい姿の実現を支援することを目的とした制度となります。

また、2023年度からはキャリア開発研修とキャリアコンサルティング面談を実施いたします。キャリア開発

研修は社員の年齢層ごとに実施し、年齢層ごとに起き得るライフイベントと仕事を両立しながら、継続的にポテンシャルを発揮すべく、社員一人ひとりが自身のキャリアについて向き合う機会を創出します。

■ 新たな人事評価・処遇制度と連動した人材育成体系の実現

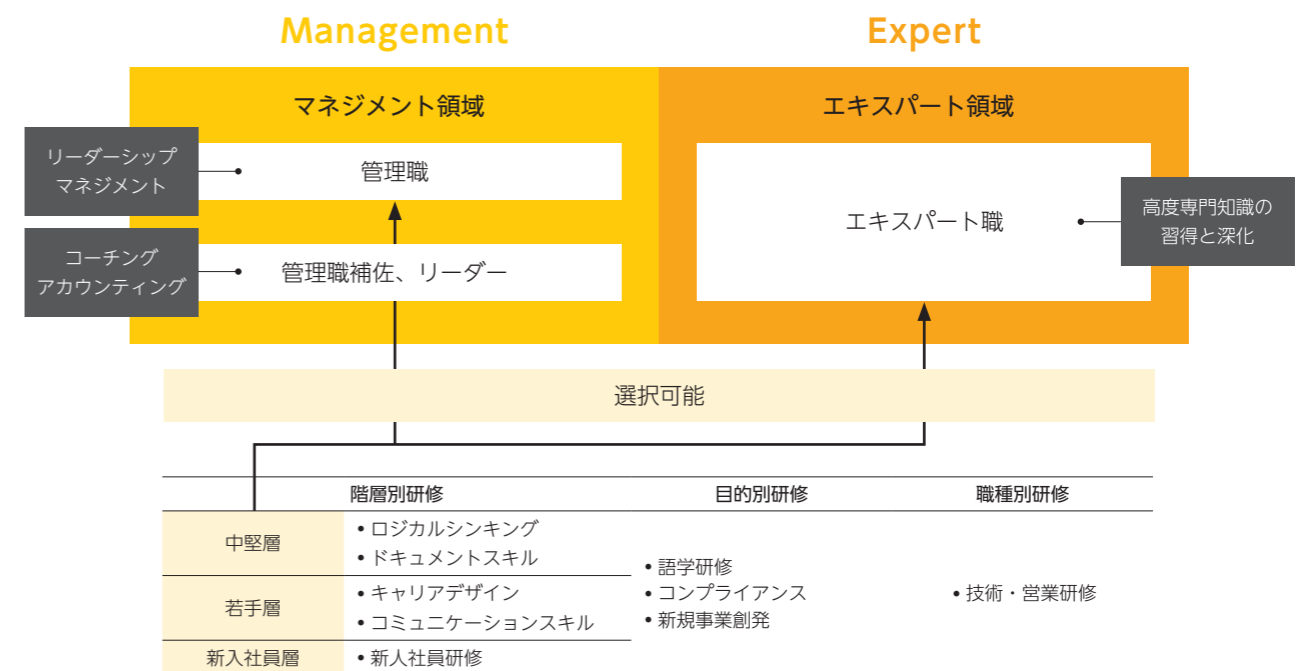
人事評価・処遇制度の改定を契機に、階層別研修の内容についても各等級に求められるミッションやコンピテンシーとの連動をより強めた研修の実施を進めていきます。自身の役割に必要な能力・スキルを獲得し、日々の業務で発揮することにより組織の能力を最大化し、継続的な業績向上につなげるだけでなく、社員のモチベーションのさらなる増進を目指します。

テクマトリックスの研修と教育体系

当社は、従業員が共通して保持すべき能力を確立するための教育制度として階層別研修を実施及び目的別研修として、ハラスメントや健康に関する研修を実施しております。そのほか、ニーズとキャリア特性に応じて対応できるプログラムを用意しています。

また、エキスパート・プロフェッショナル（専門職）

制度を導入しております。特定分野のスペシャリストとして、高度な専門性、知識、ノウハウをベースに高いパフォーマンスを発揮し、事業運営上において高い付加価値を創造し、会社や組織へ大きな役割を果たす専門的な職群のことで、社内で定める特定等級に達した社員は自身のキャリアを選択することができます。



マテリアリティ 4 気候変動

特定理由

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

環境方針

当社は、ITソリューション・プロバイダーとして、顧客企業のニーズを的確に捉え、世界の最先端のIT技術と自社開発製品を活用した最適なソリューションを提供します。当該活動の中で、顧客企業の資源の有効活用と環境汚染の予防にも貢献するソリューションの提供に努めます。加えて、自社内においては、環境改善活動を計画的かつ継続的に実施します。環境改善活動の実施にあたっては、環境マネジメント・システムを構築し、継続的な改善を行うと共に、基本方針を定めています。



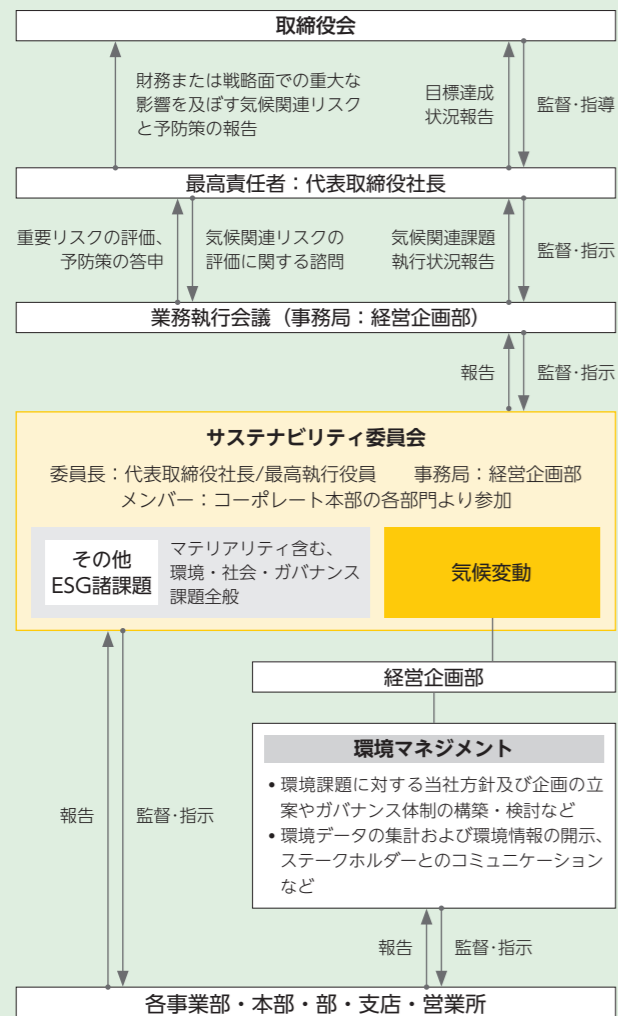
詳細はこちら▶

TCFD（気候関連財務情報開示タスクフォース）提言に基づく情報開示

詳細はホームページに記載しています。▶ https://www.techmatrix.co.jp/ir/esg/esg_01.html

ガバナンス

全体の業務執行責任を担う「業務執行会議」の配下にある「サステナビリティ委員会」が進捗を管理し、その施策・立案については、環境マネジメントを所管する経営企画部と連携しながら各事業部・本部・部・支店・営業所に対し監督を行っています。



戦略

物理的影響への対応を求められる『物理的リスク（急性・慢性）』と気候変動へ適応を求められる『移行リスク（政策・法規制、技術、市場、評判）』に大別し、財務または戦略面に重要な影響を及ぼす気候関連リスクについて識別・評価を実施しました。

特定したリスク・機会・戦略については下表をご参照ください。

区分	具体例	時間軸
物理的リスク	急性リスク	短～長期
	慢性リスク	長期
移行リスク	政策・法規制	長期
	技術	中～長期
	市場・評判	長期

区分	具体例	時間軸
機会	製品、サービスに関する機会	中～長期
	エネルギー源に関する機会	短～長期
	レジリエンスに関する機会	中～長期

リスク管理

- ①最高責任者から諮問された業務執行会議は重要リスクの評価及び予防策を答申しています
- ②業務執行会議の事務局である経営企画部は内部統制推進室と協働し、各事業部・本部・部・支店・営業所と連携をとりながら「気候関連リスク」を識別・評価し、同会議に上程します
- ③上程された「気候関連リスク」は業務執行会議において審議され、重要リスクの評価・監督が実施されます
- ④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」を報告します
- ⑤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、検証（年1回以上）を経た上で次年度のリスク管理の取組みに反映させています

指標と目標

▶ P56：環境データ

GHG排出量目標

気候変動への対応は重要な社会課題であると認識し（2022年に）当社グループの事業活動に伴うCO₂排出量を2030年度*1までに2020年比*2で46%削減する目標を設定しました。

目標値を設定した理由	<ul style="list-style-type: none"> ● SBT基準 (1.5°C) : $\Delta 4.2\% / \text{年} \sim \times 10 \text{年} = \Delta 42\% \sim$ ● 政府目標2030年 $\Delta 46\%$ (2013年比)
対象範囲	<ul style="list-style-type: none"> ● 当社単体 ※順次、連結対象会社を追加し対象範囲を拡大する予定 (SCOPE1・2対象)

*1 目標年は目標設定年 (2022年) の5～15年後に設定する必要があります。(ここでは、8年後の2030年と仮設定しています)
*2 基準年は目標設定年 (2022年) 以前で、データが採取できている年を設定します。

ネットゼロ目標

当社の事業活動に伴い排出されるGHGの内、約73%が電力由来、残り約27%が空調におけるガス利用から排出されるものです。これら電力やガスは主に事業所（本社・支社・営業所）で利用しています。今後、事業活動における電力は再生可能エネルギー由来に変更し、残るGHG排出はJクレジット・グリーン電力証書・非化石証書等の購入により相殺し、事業活動に伴う全てのGHG排出量について、2050年までにカーボンニュートラルを達成させる目標を設定しました。

目標値を設定した理由	<ul style="list-style-type: none"> ● SBT基準 (1.5°C) : $\Delta 4.2\% / \text{年} \sim \times 28 \text{年} = \Delta 117.6\% \sim$ ● 政府目標2050年 カーボンニュートラル (ネットゼロ)
対象範囲	● 全社 (SCOPE1・2対象)