



日進月歩のテクノロジーのトレンドや 構造的な変化を見極め、 迅速かつ的確な経営判断が 求められる時代に

社外取締役 海部 美知

テクノロジーやコンサルティングの
知見を活かし、独自の視点で議論を活発化

社外取締役としての役割をどのように認識していますか。

私は大手自動車会社や大手通信会社などに勤務した後、米国のシリコンバレーに拠点を置き、最新のテクノロジー情報やシリコンバレーとのコネクション作りを必要とする日本企業向けに、コンサルティングサービスの提供を30年ほど続けてきました。社外取締役に期待されている役割は、言うまでもなく、経営全般に対して客観的な立場からガバナンス機能を働かせることであると承知していますが、とりわけ私の場合は、これまで培ってきた知見やネットワークを活かし、日進月歩で進化するテクノロジーのトレンドや展望などをお伝えすること、そして、特に技術戦略についての助言や進捗管理を行うところに大きな期待があるものと認識しています。依頼された範囲で情報提供を行うコンサルタントの立場とは違い、テクマトリックスの経営戦略や想定されるリスクを踏まえ、大局かつ俯瞰的な視点からテクノロジー情報を皆さんと共有するとともに、数多くの失敗や成功を横断的に見てきた経験に基づき、全社的な方針決定の議論に参加しています。また、女性という立場からは、ダイバーシティ、特に女性の活躍推進の取組みについても意見をさせていただいています。比較的在任期間の長い社外取締役が多い中で、空気を読まない性格と従来の発想にとらわれない私の存在は、よく言えば議論の活性化にも役立っているのではないかと自負するところもあります。取締役会においては戦略や組織の在り方などが重要なテーマとなっていますが、長期戦略の方向性につ

いて、私が提案したことが議論にあがることもあり、私なりに貢献できているのではないかと感じています。

社外取締役間の意見交換会を通じて
取締役会の実効性向上

取締役会の雰囲気や実効性に対する評価のほか、
課題についてもお聞かせください。

月1回開催される取締役会については、コミュニケーションを取りやすい雰囲気ができていますし、事前資料の配布や電子署名の導入など実務面の対応にも問題なく、特に不便を感じたことはありません。また、何よりもありがたいのは、年3回開催される「中長期課題ディスカッション会議」と言われる社外取締役間の意見交換会の場です。どうしても取締役会当日は項目数が多いこともあり、踏み込んだ議論ができないこともありますが、中長期課題ディスカッション会議を通じて私自身の頭の中の整理が進み、考えをまとめたうえで取締役会に参加することができるのは大きな意義があります。取締役会の構成については、取締役11名のうち7名が社外取締役であり、各々の専門性やスキルのバランスも良いことから、独立性や知見という点からも実効性は十分に確保されていると感じています。あえて言えば、女性の人数が私を含めて2名ということや、最近重視されてきた環境や社会貢献といった分野の専門家がいないところはこれからの課題という見方もできるかもしれません。特に後者については、すでにリスクと機会の両面から議論を重ね、マテリアリティを特定して様々な取組みを行っていますが、専門家が加わることでさらに議論の幅が広がるのが期待できるのではないかと思います。

価値創造を支える強い営業力
今後は長期戦略の発信と人的資本の強化が課題

海部取締役から見て、テクマトリックスの
強みや課題はどこにあるとお考えですか。

テクマトリックスの強みは、突き詰めれば営業力の強さにあるのではないかと感じています。お客さまとのリレーションを通じてニーズをくみ上げ、サービスに仕上げていくところがまさに真骨頂と言えるでしょう。技術力やアイデアがあっても、それができないIT企業を沢山見てきました。お客さまのニーズと社会の構造的な流れを組み合わせ、新しいサービスを生み出すところに価値創造の源泉があると思います。また、各ビジネスパートナーとの関係も然りで、長年にわたりお互いに積み上げてきた業務ノウハウや知見が財産になり、それを横展開することで事業範囲の拡大を可能とするビジネスモデルと言えるでしょう。また、テクマトリックスの特徴については、商社発祥ということもあり、インキュベーターに近い印象を受けます。優れた技術を探し出すとともに、新規事業の創出やM&Aにも戦略的に取り組み、そういった経験値が多いことは大きなアドバンテージになると評価しています。

一方、課題と言えば、一般的に他の企業にも言えることですが、長期戦略が十分に言語化されていないということです。皆さんの頭の中ではそれなりに描けているとしても非常に漠然としていることがあります。テクマトリックスについても、どうなりたいのか、今までと何を変えていくのか、業界の中でどういった違いを打ち出していくのかといった方向性を、社内外にわかりやすく言語化して発信していくことも重要ではないかと思えます。また、海外展開や新規事業の創出にあたって人的資本の強化も急務です。特に海外人材における経験不足が否めませんが、それをカバーするためにもスキルをデータベース化していくことが必要ではないかと感じています。女性の活躍推進についても組織を立ち上げて取り組んでいるものの、残念なことにIT業界に女性が少ないのは日本だけではありません。もちろん、IT人材に限ったことではないですが、人生設計やキャリアアップの選択肢を増やすことが、結果的に女性の活躍推進につながるものと考えており、私もそういった

取組みをサポートしていきたいと考えています。グループシナジーについても重要なテーマとなっています。私は完全にインテグレートすることには良し悪しがあり、とりわけ個々人の意見が埋もれてしまうことを懸念しています。したがって、例えばR&Dのようなグループで共有するものと、そうでないものをわけたうえでシナジーを追求していくべきではないかとの考えです。環境対策などの取組みについては、そもそも環境負荷の大きい企業ではないため、「自社のドッグフードを食べる」といった表現にもあるように、自社でいろいろ試してみ、その成果を事業化して社会に還元していくといった貢献もできるのではないかと考えています。

構造的な変化を見極め、
迅速かつ的確な経営判断が必要

最後に社外取締役としての抱負について
お聞かせください。

足元の業績は需要が拡大しているサイバーセキュリティ対策ニーズを取り込み、コアとなる事業が好調である一方、医療や教育分野といった社会インパクトの大きい新規事業の創出にも取組み、バランスのよい事業ポートフォリオが確立しつつあると評価しています。やはり、収益が上がっているうちに次のステージに向けた手を打つことが肝要です。爆発的な成長が期待できる企業ではないかもしれませんが、社会全般でDX化やデータ利活用が進展していくなかで、セキュリティ対策ニーズはエバグリーン（常に需要が絶えない状況）であり、そこに様々なアプリケーションを積み上げていくことで、テクマトリックスにとってのチャンスも大きく広がっていくことは明らかです。ただ、生成AIなどの新技術に注目が集まる一方、それをどのように収益化していくのかといったところを含めて、テクノロジーの先行きには混沌としているところもあります。テクマトリックスとして、こういった方向に進むべきなのか、しっかりと構造的な変化を見極め、これまで以上に迅速かつ的確な判断が求められることとなるでしょう。私も社外取締役という立場から、これからの企業価値向上を支えていきたいと思えます。

マネジメントメンバー



Techmatrix's Management Team

マネジメントメンバーのスキルマトリックス

	企業経営	財務会計	法務・リスク マネジメント	営業・ マーケティング	業界知見・ テクノロジー	国際性	人材開発・ ダイバーシティ
判断基準 (3年以上)	経営者の経験 または常勤 取締役の経験	財務会計の 知見・経験	法務・リスク マネジメント・ 内部統制・監査 の経験	営業または マーケティング の経験	当社の事業市場 またはその関連 市場の業務経験	海外との 取引経験または 海外企業での 役員経験	人材開発・育成 または ダイバーシティ 推進の経験
由利 孝	●			●	●	●	
依田 佳久	●			●	●	●	
矢井 隆晴	●			●	●	●	
鈴木 猛司	●			●	●	●	
安武 弘晃	●			●	●		●
海部 美知	●			●	●	●	●
堀江 愛利	●			●	●	●	●
佐々木 英之	●	●	●	●	●	●	
高山 健	●	●	●	●	●	●	
三浦 亮太	●		●	●	●	●	
杉原 章郎	●			●	●	●	●



由利 孝

代表取締役社長最高執行役員
2004年7月より現任

鈴木 猛司

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

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

堀江 愛利

社外取締役/独立役員
2020年6月より現任

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

三浦 亮太

社外取締役/独立役員 (監査等委員)
2015年6月より現任

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

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

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

安武 弘晃

社外取締役/独立役員
2013年6月より現任

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

佐々木 英之

社外取締役/独立役員 (監査等委員)
2017年6月より現任

杉原 章郎

社外取締役/独立役員 (監査等委員)
2015年6月より現任

重要な兼職の状況
株式会社ぐるなび 代表取締役社長

矢井 隆晴

取締役専務執行役員
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
2022年6月より現任

重要な兼職の状況
クロス・ヘッド株式会社 代表取締役副社長
OCH株式会社 取締役

海部 美知

社外取締役/独立役員
2020年6月より現任

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

高山 健

社外取締役/独立役員 (監査等委員)
2015年6月より現任

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

詳細はこちら▶
第39期定時株主総会招集ご通知



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おります。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おります。この基本方針に基づき、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取り組んでおります。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組みも重要な課題であると考えております。

コーポレート・ガバナンス体制

組織形態	監査等委員会設置会社
定款上の取締役の員数	13名
定款上の取締役の任期	1年
取締役会の議長	社長
取締役の人数	11名
社外取締役の選任状況	選任している
社外取締役の人数	7名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	7名

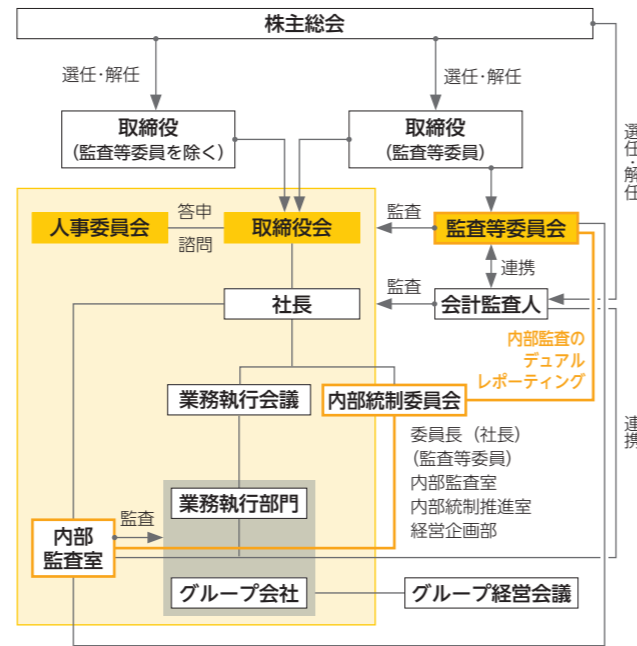
■ コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

当社は、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しています。コーポレートガバナンス・コードの各原則に基づく開示については、「コーポレート・ガバナンス報告書」に記載しています。

コーポレート・ガバナンス報告書▶



コーポレート・ガバナンス体制図



監査等委員メッセージ



常勤監査等委員
佐々木 英之

常勤の監査等委員として、社内の様々な会議や役員・社員との面談等も通して社内全般の状況把握に努めることが肝要と考えています。会社は日々活動している生き物とも言え、内部監査室、監査法人とも密に連携して、適時有効な監査を行い、監査等委員会としての適切な意見形成や助言に繋がりたいと思っています。グループについても同様に、子会社の監査役との「監査役等連絡会」や子会社社長との面談を四半期毎に実施しています。

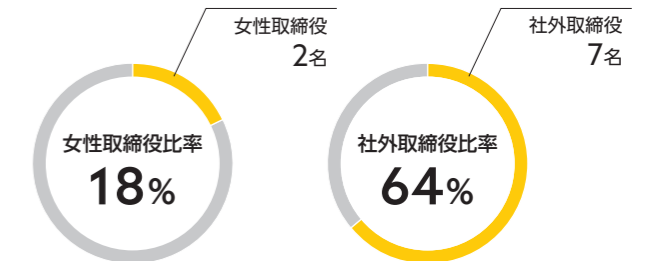
当社は取締役11名中、過半数の7名が社外独立役員であり、多様なバックグラウンドを持つ社外取締役が独立した観点から、経営全般への監督を行っていると認識しています。昨今、環境対応や人的資本等の非財務情報の開示が求められる中、取締役会が果たすべき役割も増えており、定期的に行っている社外取締役の意見交換会等を通して、社内情報を共有し、議論を深めることにより、今後、一層のガバナンスの充実、深化に繋がる一助となるよう、貢献していきたいと考えています。

企業理念の「より良い未来を創造するITのプロフェッショナル集団」として、持続的な成長を実現し、企業価値が向上するよう、引き続き、微力ながら尽力して参りたいと考えています。

■ 取締役会

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

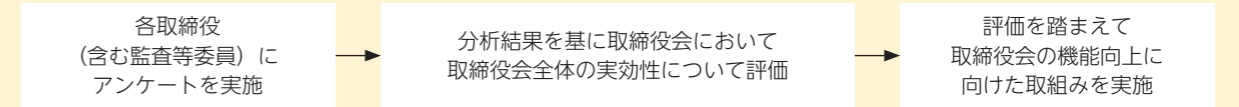
取締役会の開催回数	13回
取締役会での主な審議内容	<ul style="list-style-type: none"> 中長期経営戦略に関する事項 投資・業務提携に関する事項 新規事業に関する事項 海外展開に関する事項 気候変動に関する事項 サステナビリティ等に関する事項



取締役会の実効性評価

当社は、取締役会の実効性の確保及び機能向上を目的に、取締役会全体の実効性について毎年評価を実施しています。

分析・評価プロセス



主なアンケート項目

- 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
- 取締役会の構成に関する事項
- 取締役に対する支援等に関する事項

評価結果の概要

- 評価結果の概要は下記の通りです。
- 当社の取締役会は概ね多様性を備えており、効果的かつ適切な経営監督機能を確保できている。
 - それぞれの知見や経験等を活かして、活発で建設的な審議が行われている。
 - 取締役として期待される役割・責務を果たすために必要な知識の習得等を行う機会を増やす必要があるとの指摘があった。

評価を踏まえた取組み

- 取締役に対する継続したトレーニングの機会付与が課題であると認識し、下記を実施。
- 社外取締役と機関投資家との対話(エンゲージメント)
 - 社外弁護士による取締役向けのガバナンス研修

取締役のトレーニング方針

取締役及び執行役員に対して、新たな知識の取得のため担当する職務に応じて適宜研修を行っております。具体的には当社費用負担による、社外セミナー、各業界団体への加入、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て

います。また、企業法務を専門とする弁護士から会社法やコーポレートガバナンス・コード等の最新の動向について説明を受ける場を設けています。

詳細はこちら▶



■ 業務執行会議

業務執行に関する課題を協議する機関としては、常勤取締役(常勤監査等委員である取締役を含む)・執行役員・事業部長等によって構成される業務執行会議を設置しております。また業務執行会議では、取締役会に

付議すべき重要事項の検討を行い、取締役会及び代表取締役社長に答申を行っております。業務執行会議は毎月1回定例会議を行い、必要に応じて臨時の会議を招集しております。

■ 監査等委員会

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

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

構成員	
佐々木 英之	高山 健
三浦 亮太	杉原 章郎



■ 内部監査室

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

■ 内部統制推進室

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

■ グループ経営会議

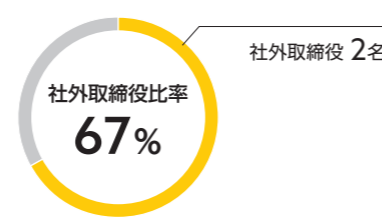
当社及び各当社子会社間での経営に関する情報共有と課題の協議及び連携強化を目的として、グループ執行役員（常勤取締役・執行役員・子会社の社長）及び非常勤監査等委員である取締役によって構成されるグループ経営会議を設置し、四半期ごとに定例会議として実施しております。



■ 人事委員会

取締役の指名・報酬等に関する手続きの公正性・透明性・客観性を強化し、コーポレート・ガバナンスの充実を図るため、取締役会の諮問機関として「人事委員会」を設置しております。「人事委員会」は、取締役会の決議によって選定された取締役3名以上で構成され、その過半数は社外取締役を選定しております。また、委員長は、委員の互選により選定しております。

構成員
由利 孝
高山 健
三浦 亮太



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

■ その他各種委員会

名称	役割
サステナビリティ委員会	気候変動を含む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、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・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	情報セキュリティマネジメントをより効果的に回していくため、認証機関の監査対応や内部監査室をはじめとした社内関連部門への報告・共有、グループ会社との定期連絡会の事務局として役割を担い、情報セキュリティマネジメントシステムの維持・改善を行っています。
コンプライアンス委員会	企業活動に際して、法令及び企業倫理違反リスクのある内容を可能な限り具体的に明らかにし、役員及び従業員に対して教育、啓蒙を実施し、法令と企業倫理遵守の徹底と必要に応じた改善対応に努めています。
内部統制委員会	内部監査室及び内部統制推進室からの報告を元に、内部統制委員会として、会社法の内部統制システムの構築・運用状況の評価を年1回取締役会に報告し、内部統制システム決議の内容を必要に応じて更新しています。内部統制委員会は月2回定期開催されています。

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おります。具体的には、業務執行取締役の報酬は、固定報酬としての基本報酬、業績連動報酬として業績連動型金銭報酬及び事後交付型業績連動型株式報酬、並びにストック・オプションとしております。監督機能を担う社外取締役については、その職務に鑑み、基本報酬のみを支払うこととしております。

①基本報酬

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

②業績連動報酬

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

算定方法

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

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

■ スtock・オプション

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

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

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

■ 役員報酬等の種類別割合・決定方法について

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

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

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

コンプライアンスの基本的な考え方

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

ルールと倫理の遵守に基づく健全な企業活動継続することで、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おります。

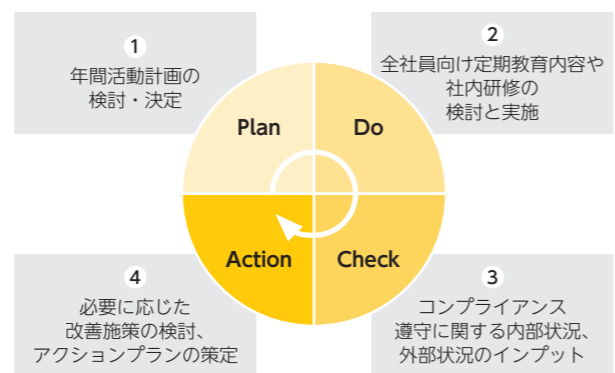
以上の考えのもと、テクマトリックスでは「コンプライアンス行動指針」を定めており、経営者をトップに据えたコンプライアンス委員会の旗振りのもと、各種体制を整備しています。

コンプライアンス体制

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

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おります。

■ コンプライアンスのPDCAサイクル



■ コンプライアンス体制図



■ 内部通報制度

テクマトリックスでは、コンプライアンスの観点から問題が生じた、生じている、又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、内部通報に関する内部規程を制定し、通報又は相談を行った者に対して、当該通報又は相談を行ったことを理由として不利益を被ることがないように、職制上のレポーティングラインとは異なるレポーティングラインを設けることにより通報者の保護等の仕組

みを構築しております。当社の内部通報制度においては、社内受付窓口と社外受付窓口（社外法律事務所の弁護士）を内部通報窓口として設置しております。

また、内部規程はグループ子会社にも展開し、グループ全体で内部通報制度の整備が進んでいます。さらに、2022年12月に実施したグループ会社各社のオフィス統合を契機として2023年3月にグループハラスメント相談窓口を設置しました。

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で実践され

るとの考えのもと、各種研修を実施しています。

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

研修内容	対象職員
インサイダー/内部者取引	全役職・従業員
ハラスメント	全役職・従業員
ダイバーシティ/人権	全役職・従業員
ISMS (情報セキュリティマネジメント)	全役職・従業員
新入社員研修	新入社員

コンプライアンス研修 受講率



人権の尊重

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

言しています。この「人権基本方針」は経営トップの姿勢が重要であると考え、取締役会で議論し、決議されたものであります。

人権基本方針

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。

詳細はこちら▶

