

INTEGRATED REPORT 2023

テクマトリックス株式会社
統合報告書 2023

BEYOND THE NEW NORMAL

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

- テクマトリックスグループ
- ・クロス・ヘッド株式会社
 - ・OCH株式会社
 - ・株式会社カサレアル
 - ・アレクシアフィンテック株式会社
 - ・TechMatrix Asia Co., Ltd
 - ・PSP株式会社
 - ・合同会社医知悟
 - ・株式会社A-Line

SIMPLE & 4Cの
詳細はこちら ▶



目次

01 イントロダクション

- 01 企業理念・行動指針
- 02 目次／編集方針
- 03 TMXの全体像
 - ・テクマトリックスとは
 - ・テクマトリックスが提供する価値
 - ・at a glance

09 トップメッセージ

15 テクマトリックスグループの価値創造

- 15 テクマトリックスの成長の軌跡
- 17 価値創造の源泉と競争優位性
- 19 価値創造モデル
- 21 価値創造ストーリー
- 27 **特集** EdTech事業 開発担当者メッセージ

28 戦略

- 28 事業環境認識と経営戦略
- 29 中期経営計画「BEYOND THE NEW NORMAL」
- 31 事業活動を通じた社会課題の解決
- 33 価値創造を推進する「マテリアリティ」への取り組み
 - ・情報セキュリティ
 - ・ダイバーシティと機会均等
 - ・研修と教育
 - ・気候変動（TCFD提言に基づく情報開示）

43 ガバナンス

- 43 社外取締役インタビュー
- 45 マネジメントメンバー
- 47 コーポレート・ガバナンス
 - ・コーポレート・ガバナンス体制
 - ・役員の報酬について
 - ・コンプライアンス体制

53 データ

- 53 社外からの評価・指数への採用
- 54 社会貢献活動
- 55 連結財務サマリー
- 56 非財務サマリー
- 57 会社概要
- 58 株式情報、IR活動

編集方針

統合報告書は、株主・投資家をはじめとする、さまざま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

2023年3月期（2022年4月1日～2023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

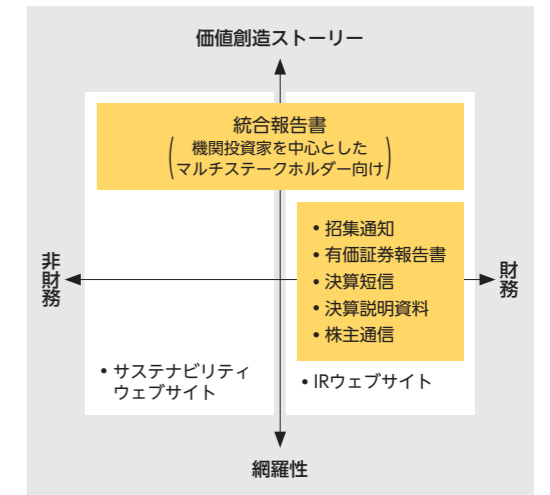
当報告書に記載している将来の業績に関する予想、計画、見直しなどは、現在入手可能な情報に基づき当社の経営者が合理的と判断したものです。実際の業績はさまざまな要因の変化により、記載の予想、計画、見直しとは大きく異なる可能性があります。

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。



情報開示ツールの構成



表紙について

・当社は、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様々な事業を展開しています。事業活動を通じて、幅広い分野・世代の方々により良い未来を提供していく様子を表現しています。

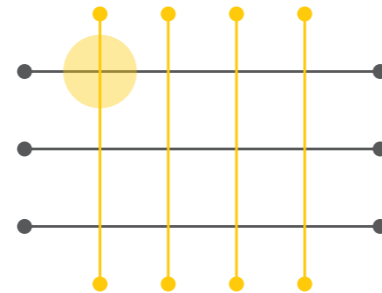


テクマトリックスとは What is TechMatrix?

■ ビジネスの特徴

テクノロジーと垂直市場のMatrix

テクマトリックスという社名の由来であります「テクノロジーと垂直市場のマトリックス」という考え方。これは、一定の業種（医療、コールセンター、教育、金融、自動車など）に特化した市場（垂直市場：Vertical Market）を縦軸にし、テクノロジーを横軸とした際に表現されるマトリックス図であり、そこには交わるいくつもの点が存在します。当社はこれらの交わりを意識し、常に新しい技術や新しいビジネスに挑戦し続けます。



垂直市場（縦軸）	テクノロジー（横軸）
<ul style="list-style-type: none"> 医療 コールセンター 教育 金融 自動車 ... 	<ul style="list-style-type: none"> アプリケーション ビジネス・プロセスを効率的・効果的に機能させるためのソフトウェア 提供範囲 SaaS（業務支援ソフト・テストツール・BI・AI） ミドルウェア アプリケーションの開発・実行に共通して使用されるソフトウェア 提供範囲 PaaS（データベース・API・オペレーティングシステム・仮想ネットワーク） インフラストラクチャー ソフトウェアを稼働させるためのハードウェアや設備 提供範囲 HaaS/laaS（サーバー・ストレージ・ネットワーク機器・セキュリティ対策）

■ 事業ポートフォリオ

6つのソリューション

テクマトリックスは、単に業務用アプリケーションやテクノロジーを提供するだけでなく、お客様の抱える課題を伺い、お客様にベストマッチする解決法を見つけ、新しい技術を提供し、運用・保守していきます。

事業部門	ソリューション	概要
情報基盤事業	ネットワーク・セキュリティ	<ul style="list-style-type: none"> 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
アプリケーション・サービス事業	CRM	<ul style="list-style-type: none"> コンタクトセンター向けの問合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	<ul style="list-style-type: none"> 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販売
	ビジネスソリューション	<ul style="list-style-type: none"> 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
	EdTech（教育）	<ul style="list-style-type: none"> 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
医療システム事業	医療	<ul style="list-style-type: none"> 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事業の提供 遠隔読影のプラットフォームを提供

■ グループ会社

ITシステム、医療、金融などの分野における高い専門性と課題解決力、そしてグループ各社の連携と相乗効果でグループ全体としての付加価値向上に努めています。

1 クロス・ヘッド株式会社	情報基盤事業	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
2 OCH株式会社	情報基盤事業	沖縄県内IT人材教育・育成、ネットワーク・サーバーの構築、データセンターサービス・運用保守、SaaSサービス提供、ITエンジニアの派遣、SMB向けのクラウド/サービスの開発・販売等
3 株式会社カサレアル	アプリケーション・サービス事業	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
4 アレクシアフィンテック株式会社	アプリケーション・サービス事業	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Aprecciaシリーズの提供等
5 TechMatrix Asia Co., Ltd	アプリケーション・サービス事業	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
6 PSP株式会社	医療システム事業	医療機関で撮影されたCT、MRIなどの医療情報を安全に管理・利用できる画像管理システム「EV Insite」およびクラウドサービス「NOBORI」、PHR（Personal Health Record）のサービスの提供等
7 合同会社医知悟	医療システム事業	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
8 株式会社A-Line	医療システム事業	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「MINCADI」の提供

拠点 (2023年3月時点)



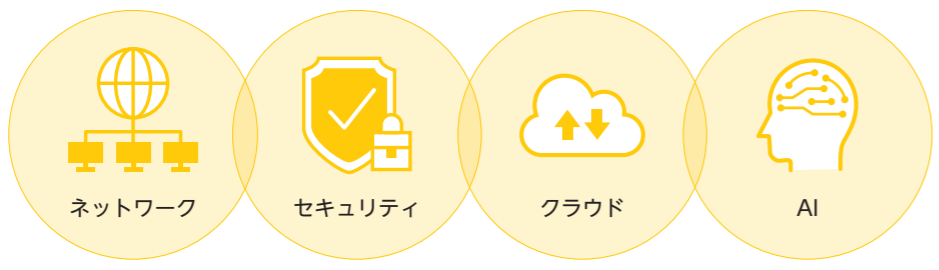
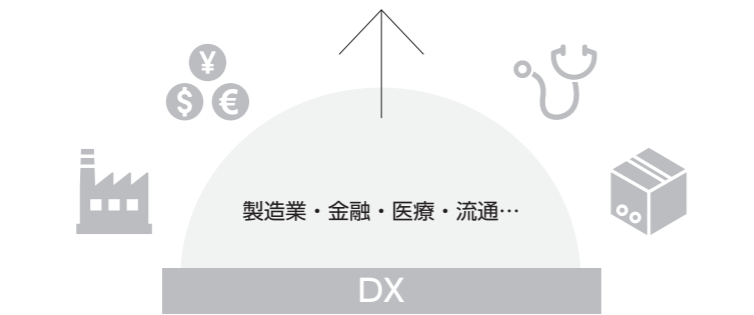
持続可能な社会の創造に向けた テクマトリックス・ソリューション

社会の隅々にまでデジタルがビルトインされ、デジタルを活用したビジネスモデルの変革であるDX（デジタルトランスフォーメーション）が急速に進む中、産業構造も大きく変化しつつあります。

テクマトリックスグループは、今後の社会・産業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提供を通して、持続可能な社会の創造に貢献します。



持続可能な社会の創造



ITプラットフォーム

サステナビリティの取組み ▶ P31：事業活動を通じた社会課題の解決

持続可能な社会の創造に向けて、当社の事業活動とソリューションの提供を通じてSDGsの達成に貢献。

持続可能な開発目標 (SDGs)

2015年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」に記載された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない」ことを誓っています。



SDGsの目標	ターゲット	当社グループのソリューション
3 健康と福祉	(3.6) (3.8)	● ソフトウェア品質保証 未来型自動車の開発支援 ● 医療 医療情報クラウドサービス、PHRサービス 等
4 質の高い教育をみんなに	(4.1) (4.4)	● 教育 教育プラットフォームシステム「ツムギノ」 ● ビジネスソリューション IT技術者の教育研修
8 働きがいも経済成長も	(8.2) (8.3)	● 全事業分野 ● CRM コンタクトセンター業務の効率化
9 産業と技術革新の基盤をつくろう	(9.1)	● ネットワークセキュリティ セキュアなネットワーク環境の構築支援
10 人や国の不平等をなくそう	(10.5)	● ビジネスソリューション ビジネスソリューション金融サービス

アプリケーション・サービス事業 医療システム事業

業務アプリケーション

社会課題認識
ITを活用した業務改善、お客様の不便等の解消コスト削減等のニーズが増えている

テクマトリックスが提供する価値
誰にも使いやすいUX（ユーザーエクスペリエンス）で「クラウド型業務アプリケーション」と、内製化を推進するための「各種開発ツール」により、業務における「ベスト・プラクティス」を提供

情報基盤事業

ITプラットフォーム

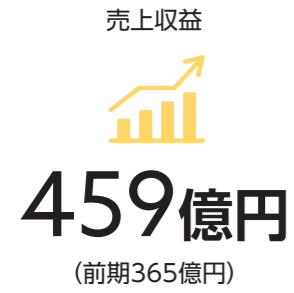
社会課題認識
コンピュータシステムに侵入し、重要な情報を盗み取っていくサイバー攻撃が社会の脅威になり、高レベルの情報セキュリティ対策が、求められている

テクマトリックスが提供する価値
ネットワーク、セキュリティ、クラウド、AIなどを通じて、生活に必要な社会インフラに“安心と安全”を確保する「サイバーセキュリティ・ソリューション」を提供

財務データ (2023年3月期)

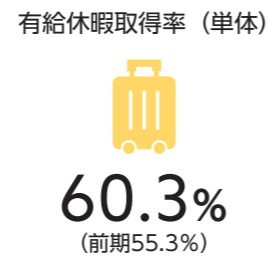
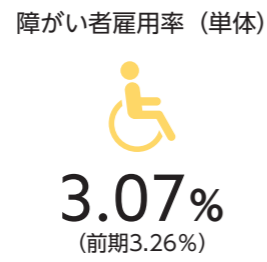
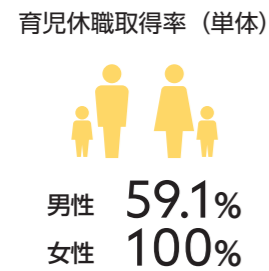
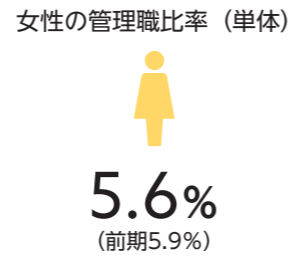
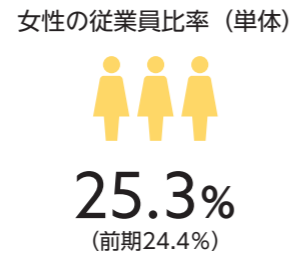
収益力

21期連続増収



非財務データ

ダイバーシティ (2023年3月期)



情報セキュリティ

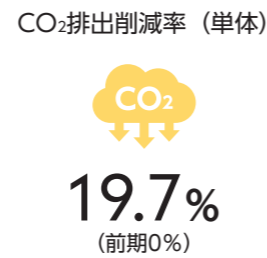
国際規格 [ISO/IEC 27001]
国内規格 [JIS Q 27001]



研修と教育 (2023年3月期)



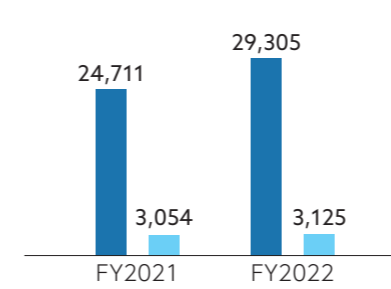
気候変動 (2023年3月期)



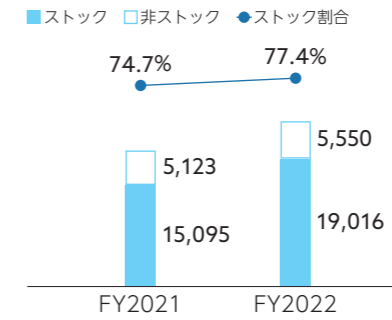
事業部門別データ

情報基盤事業

売上収益・営業利益 (百万円)



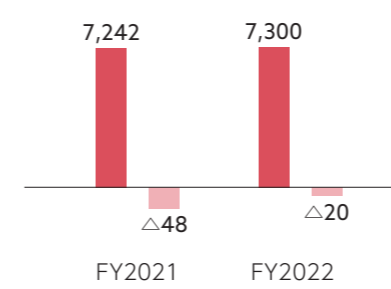
ストック比率 (百万円)



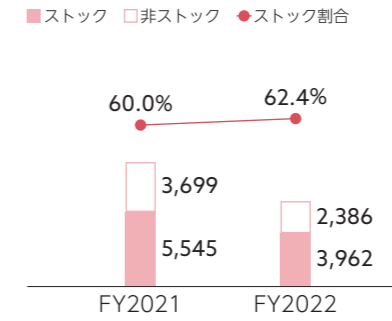
デジタル化社会を支える社会インフラとして安心・安全を確保するセキュアな情報基盤・サイバーセキュリティ製品・サービスを提供

アプリケーション・サービス事業

売上収益・営業利益 (百万円)



ストック比率 (百万円)

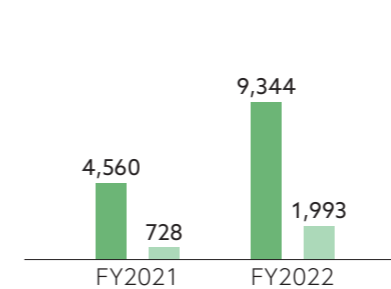


誰にでも使いやすいUX (ユーザーエクスペリエンス) を通してクラウド型業務アプリケーションや内製化を推進するための各種開発ツールを提供

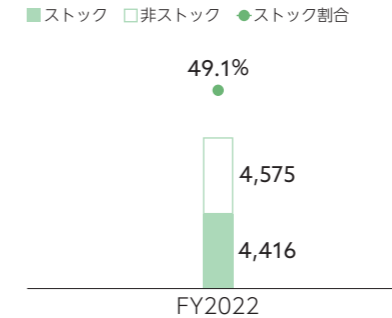
※アプリケーション・サービス事業のFY2021は医療分野の数値を含む。FY2022より医療システム事業部門はアプリケーション・サービス事業部門より分離独立。

医療システム事業

売上収益・営業利益 (百万円)

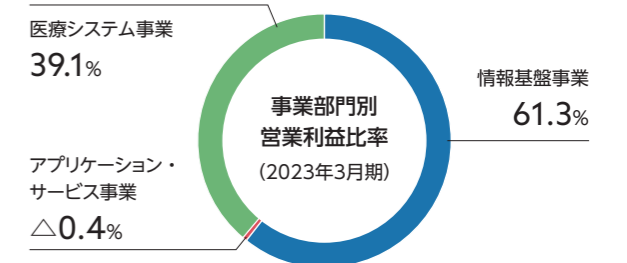
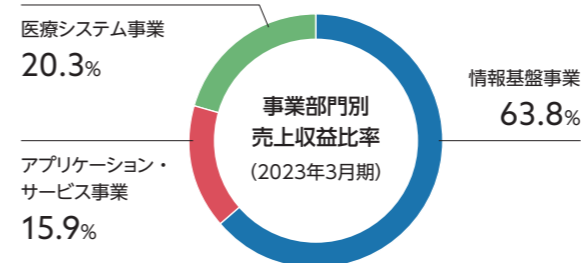


ストック比率 (百万円)



生活者一人ひとりの一生を支える医療情報インフラの構築を目指しアプリケーションやサービスを提供

※FY2022から、医療システム事業はアプリケーション・サービス事業より分離独立





代表取締役社長
最高執行役員

由利 孝

顧客業務に精通するITのプロフェッショナルとして 社会インパクトの高い領域で 価値共創の好循環を形成します。

— 統合報告書の発行にあたって

当社グループでは、従来から投資家をはじめとするステークホルダーの皆様へ財務・非財務情報を含め様々な形で情報発信を行ってまいりましたが、会社の戦略や方向性、グループの全体像をより分かりやすくお伝えするために、「統合報告書」を発行することになりました。中期経営計画の最終年度がスタートし、次の中計策定に向け改めて経営戦略を整理するタイミングで、テックマトリックスがどのような新たな価値を創造して事業化を実現し、社会にどのように貢献できるのかということ、誠実に丁寧に、かつストーリー性をもってお伝えしていきたいと考えています。

この統合報告書を通して、ステークホルダーの皆様との対話をさらに深め、皆様には当社グループに対するご理解をより深めていただくとともに、皆様のご意見を事業活動に反映することにより、社会の持続的発展に貢献できる事業を展開していきたいと考えております。

— 事業ポートフォリオ

積極的な事業創出により ポートフォリオの多角化を目指す

当社グループには、情報基盤事業、アプリケーション・サービス事業、医療システム事業の3事業セグメントがあり、それぞれセキュリティ対策関連製品、クラウド型業務アプリケーションおよび各種開発ツール、医用画像管理システム（PACS）などの開発・提供をメインにビジネスを展開しています。

アプリケーション・サービス事業ではCRM、教育、

ソフトウェア品質保証、ビジネスソリューションなど複数の領域・事業が混在していますが、新たなアプリケーション領域の探索活動を行うインキュベーターの機能も担っており、この中から一定規模に達した事業を新規事業として独立させることで事業ポートフォリオの多角化を目指しています。この方針に基づき2022年4月、医療システム事業がスピナウトしました。現在、これに続く事業の柱として教育事業の拡大に取り組んでいます。むやみに多角化する意図はありませんが、一定数のポートフォリオがあれば多少事業毎の好不調があったとしても、数値面では補い合うことができ、会社全体としてのパフォーマンスの安定に繋がることがあります。特に当社のような中堅規模の企業が成長していくためには重要な経営戦略だと考えています。また複数の事業が切磋琢磨することで、個々の事業の成長が加速していくと考えています。

— 成長軌道に乗るまで

成長を目指して事業に取り組むプロセスで 2つの知的資本を獲得

1984年の創業当時、IT分野では後発であった当社では、市場に切り込んでいくために先を走るライバルたちにはない特徴を強く打ち出していく必要がありました。そこで、まだ国内に導入されていない最先端の海外製品をいち早く輸入・販売することで業界ポジションの確立を目指し、ここから技術の目利き力を磨くことに注力します。こうして常に技術を追求するスタイルで事業に取り組む中、重要な知的資本として「技術力」が社内に蓄積されていきました。

その後、当社グループは1990年、企業向けシステムの受託開発事業に参入し、アプリケーション・サービス事業へと領域を拡大します。これを機に、お客様が業務で必要とするシステムの機能要件を深く理解することに注力し、従来の「技術力」に加え、二つ目の知的資本である、各業界や各業務プロセスの「業務ノウハウ」も社内に蓄積することができました。

さらに成長していくためには、受託開発のような労働集約型事業からの脱却が必要と考え、2つの知的資本を活用してアプリケーションを自社開発して横展開するワンソース・マルチユースによるビジネスとして業務パッケージ（現在ではクラウドサービスが中心）の販売事業も開始しました。

— 会社の存在価値

「この会社は何のために存在するのか」
を突き詰めて考える

2000年、私が社長に就任した直後に親会社から資本が切り離されることになり、会社は苦しい状況に追い込まれます。そこで経営者として、改めて「この会社は何のために存在するのか」を突き詰め、これまで積み上げてきた「技術力」と「業務ノウハウ」という知的資本を軸に、新技術や新事業に挑戦することで成長し続ける会社を目指そうと社内の全員に呼びかけました。

医療、コールセンター、金融、教育など特定の垂直市場・領域を縦軸、インフラ、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した際に表現されるマトリックス図には、縦軸と横軸が交差する点が多数存在します。この交わりを意識してIT活用が遅れている領域を発見し、技術を活かして領域内の課題を解決することで社会に貢献する——これこそが当社グループの事業スタイルであり、存在価値であることを明確化し、その決意表明として、社名もテクマトリックス(Technology + Matrix)に変更しました。

同時に、IT自体は広範な領域に適応可能なものですが、当社グループは敢えて社会インパクトが高く、かつ参入障壁が高い領域に参入し、ITを活かす存在として成長し続けることを目指すこととしました。例えば医療・教育分野は、その特殊性からIT活用が進みにくい状況にあ

り、参入障壁も高い領域ですが、一方で、IT活用の拡大による効果・期待値も高く、市場の成長余地は極めて大きいといえます。

当社グループでは、事業としての成長可能性とともに、公共性・社会性を重視する価値観から医療や教育の分野に参入し、ここまで多くの困難に向き合いながら事業を継続してきました。その姿勢は、これからも変わりません。こうした領域での事業拡大は難しく時間もかかりますが、成功した時の果実は大きく、持続可能性もより高くなります。企業は成長しなければなりません、当社グループでは急速な規模拡大を目指すのではなく、持続可能なビジネスで少しずつでも確実に成長していくことが大切だと考えています。

— 成長の理由

パートナー、お客様との
リレーションシップ構築が成長の基盤に

テクマトリックス株式会社は社名変更以来、2005年ジャスダック証券取引所、2010年東証第二部、そして2013年には東証第一部（現プライム市場）に上場を果たすなど、ここまで成長軌道を維持してきました。

成長を可能とした要因として、①サイバーセキュリティ技術をはじめとしたインフラを提供する情報基盤と、業務アプリケーションを提供するアプリケーション・サービスという2つの事業を社内に持っていること、②パートナー、お客様との出会いに恵まれ、業務の中で長期にわたる信頼関係を構築してきたこと、③「新規事業は小さく始める」という事業創出の考え方——という3つがあると考えています。

まず、インフラ構築とアプリケーション開発は異なる技術であり、IT業界ではそれぞれに強い会社は一定程度存在していますが、実際にシステムを動かすためには両方の技術が必要となり、どの領域のシステムでもセキュリティ対策は不可欠です。こうした中、インフラ構築とアプリケーション開発の両方の技術・ノウハウを保有することが、事業ポートフォリオマネジメントにおける当社の大きな強みとなっています。

また、非常に複雑で広範にわたるITの世界では、お客様にベストプラクティスを提供するために他社との連

携は不可欠です。当社グループでは、自社技術にこだわりつつもお客様のニーズに対応する有用な技術を積極的に導入しているほか、M&Aにより、当社グループ事業の周辺に広がる補完的な領域で事業をする会社を取り込んで事業領域を拡大したり、競合企業と合併して市場シェアを拡大したりしています。また、お客様が蓄積したノウハウに当社のアイデアを融合させ、共同開発による自社ブランド製品の開発にも取り組んでいます。このように、当社グループでは様々な手法で社外との連携を広げることでノウハウを吸収し、それを新たな強みとして成長につなげています。

最後に、当社グループにおける事業創出は、既存事業の周辺領域にあるお客様の潜在的だが汎用的なニーズ・課題を現場のスタッフが敏感に捉えて対応するという形をとることが多く、基本的に事業創出はその繰り返しだと考えています。失敗も多い新規事業ですが、技術シーズからではなく、実際にニーズが存在するところに進出するので、当社グループでは相対的に成功確率が高くなっていると考えています。

— 中長期の成長戦略

クラウド化の推進により
ストックビジネスの強化を図る

将来にわたる持続的・安定的な成長のために、当社グループでは中期経営計画「BEYOND THE NEW NORMAL」（2021～2023年）において前中計から継続する中核的戦略として「クラウド関連事業の戦略的・加速度的推進」「セキュリティ&セイフティの追求」を掲げ、各種施策を進めています。

中長期的な方向性としては、収益力の強化とともに安定性の向上が必要と考えており、開発を中心とするフロー型のビジネスモデルからサブスクリプション化、クラウド化によるストック型ビジネスモデルへの転換に取り組んでいます。

ストック型への転換プロセスでは、当初コストが先行して利益を押し下げる要因となるなど一時的な副作用はあるものの、その後は取扱件数の増加とともに売上が増加していくため、一定数以上の契約数が確保できれば長期に安定した収益を見込むことができます。

このため、すべてのセグメントで収益力の指標として営業利益率を重視するとともに、安定性（持続可能性）指標であるストック比率をビジネスモデル転換の進捗を見る物差しとして重視し、その向上を目指しています。

中計2年目となる2023年3月期は、売上・利益ともに計画を大きく上回り、過去最高の業績を達成しました。収益性は順調に向上しており、ストック比率についても68.6%（単体+PSP株式会社）と確実に積み上がっていると考えています。

セグメント別にストック比率をみると、情報基盤事業が77.4%（前期74.7%）と新型コロナウイルス感染拡大をきっかけにクラウド型セキュリティ対策製品の需要が順調に拡大した一方、アプリケーション・サービス事業では62.4%（前期60.0%）の微増となりました。これは、ビジネスソリューションの一部の事業に開発的な要素が残り、業界特性としてもクラウド化が容易ではない領域も含まれるためですが、これらの領域においても最終的にはクラウド化を目指すべきと考えています。医療システム事業については従来からクラウド型サービスを推進してきましたが、当期のストック率は49.1%となっています。2022年4月に合併した旧PSPのオンプレミス型システムのクラウドシフトが想定より緩やかなスピードで進捗していることが理由ですが、今後は旧NOBORIと旧PSP両社のシステムが統合されるため、クラウド化もより加速すると考えています。





— 人的資本の強化

**会社のカルチャーとして
主体的な「学び」というマインドセット
を共有する**

業種・業態を問わず、企業にとって持続的成長を目指す上で人的資本の強化は避けて通れないテーマでしょう。当社グループにおいても、ビジネスモデルを支える競争力の源泉は人材だと考えています。また、私を含む現経営陣は事業をここまで形作ってきた第一世代であり、まだ全員が元気ですが、自分の後を託す人材の育成が喫緊の課題であるということが共通認識となっています。

当社グループでは、人材育成は技術力・ノウハウに加えてマネジメント、リーダーシップに関わる人材開発も重要と考え、キャリア研修の中で役割に応じコミュニケーション手法、自己管理能力、メンバーとの信頼関係の構築などヒューマンスキルを含む総合的なスキル向上を実現できるよう成長の場を提供しています。

一方、IT業界は技術の領域が広く、研修だけでなくすべてを教えることはできません。進化が速いテクノロジーの世界では、新しい技術は自ら興味を持って主体的に学び続けなければキャッチアップすることは不可能です。

このため、私は、成長意欲が高い人材を採用し、業務の中での主体的な「学び」の姿勢を会社のカルチャーとして共有していく必要があると考えています。採用にあたっては知識・スキルも重要ですが、今後伸びしろがある人材かどうかの見極めが最も重要ですので、私自身が必ず最終面接官として人材採用活動に参加するようにしています。

また、会社の成長のためには社員の主体性、ボトムアップを生み出す組織風土の醸成が不可欠と認識しており、そのための取組みの一環として、全員参加の「朝会」を月一回の頻度で開催し最新の経営情報を開示するなど経営の透明性を確保するとともに、経営層が共有するような情報に触れることで社員が会社について自分事として考えるよう促しています。

企業文化の共有は終わりのないテーマではありますが、それでも私自身は、これまでの会社としての成果、お客様・パートナーから届く声などから当社のカルチャーが社外から高く評価されていると感じ、大変誇らしく思っています。

— サステナビリティ

**ダイバーシティ&インクルージョンに
向け働き方の自由度を高める
施策を推進**

当社グループでは、企業活動を通じてより積極的に社会貢献、お客様への貢献に取り組むべきと考えています。

サステナビリティへの関心が高まる中、当期は社会課題と事業環境を把握し、当社の経営戦略と社会からの要請・期待に基づき4つのマテリアリティを特定しました。中期経営計画に定める戦略を着実に実行することでマテリアリティに対する取組みを確実に前進させるとともに、ESG（環境・社会・ガバナンス）の取組みを強化しています。

具体的には、E（環境）については、グローバルな枠組みを経営に取り入れていくことは重要と考えており、気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）の枠組みに基づいた開示（単体ベース）を行っています。今後はさらにバウンダリーを連結対象会社まで拡大する

など、取組みを深化させていく予定です。

S（社会）では、働く環境の自由度が多様性の確保、優秀な人材の獲得につながるとの認識から、従業員の多様なライフステージに対応できる制度の構築を進め、「TMX Communication Design」としてオフィス出社とリモートワークを選択できる勤務制度を導入しています。加えて2023年4月からフレックスタイム制度を採用することで最もパフォーマンスが上がる働き方を自らデザインできるワークスタイルを可能としました。働き方の自由度を高める施策は、女性活躍推進にもつながるものと考えています。IT業界はもともと男性社会で、特にエンジニアについては圧倒的に男性が多数を占めてきましたが、近年は営業・技術ともに女性比率が確実に高まっています。

当期は2026年度末に女性従業員比率30%、2030年度末に女性管理職比率20%の目標を設定し、コーポレートガバナンス・コードに沿いダイバーシティ&インクルージョンに向けた活動を推進しています。

G（ガバナンス）については、取締役会での監督機能を高めるため構成メンバーは社外取締役を過半数とし、2名の女性社外取締役を迎えています。また、メンバーの経験・専門分野についてもファイナンス、テクノロジー、法務、会社経営など多様性に富んでいます。また、シリコンバレー在住の取締役が3名おり、グローバルな視点や異なる様々な視点から活発な議論が行われ、取締役会の活性化につながっています。また、社内取締役が短期的な業績向上策に集中する中、社外取締役には中長期的に重要な会社の方向性について有益な課題提起をいただいています。

— ステークホルダーの皆様へ

**経営哲学は「人間万事塞翁が馬」——
来るべきターニングポイントに備え
常に経営基盤の強化を目指す**

「人間万事塞翁が馬」という中国の故事があります。様々な受け取り方があると思いますが、私がこの言葉の中に拾っているニュアンスは「幸となるか、不幸となるかは自らの心構えや提供できる価値次第」というものです。

企業の戦略策定では、未来のあるべき姿を描き、それをバックキャストして今日の取組みを決める手法があります。否定はしませんが、私自身は、経営のターニングポイントは人との出会いだと確信しています。教育事業への参入をはじめ、当社のこれまでの大きな転換点はバックキャストでは実現不可能なことでした。出会いを100%コントロールすることはできませんが、それでも大切な出会いの際に相手に価値を認めてもらえたからこそ、事業を発展させる機会を得ることができました。相手にとって価値ある人間・会社でなければ出会いを活かすことはできません。自己研鑽も含め継続努力をして、常に新しい出会いに備えておくことが重要だと考えています。

2024年3月期は、「BEYOND THE NEW NORMAL」の最終年度として、3年間の総まとめであり、次につながる重要な1年と位置づけています。事業環境が大きく変わることはない想定しており、売上・利益ともに目標数値の達成を目指してまいります。

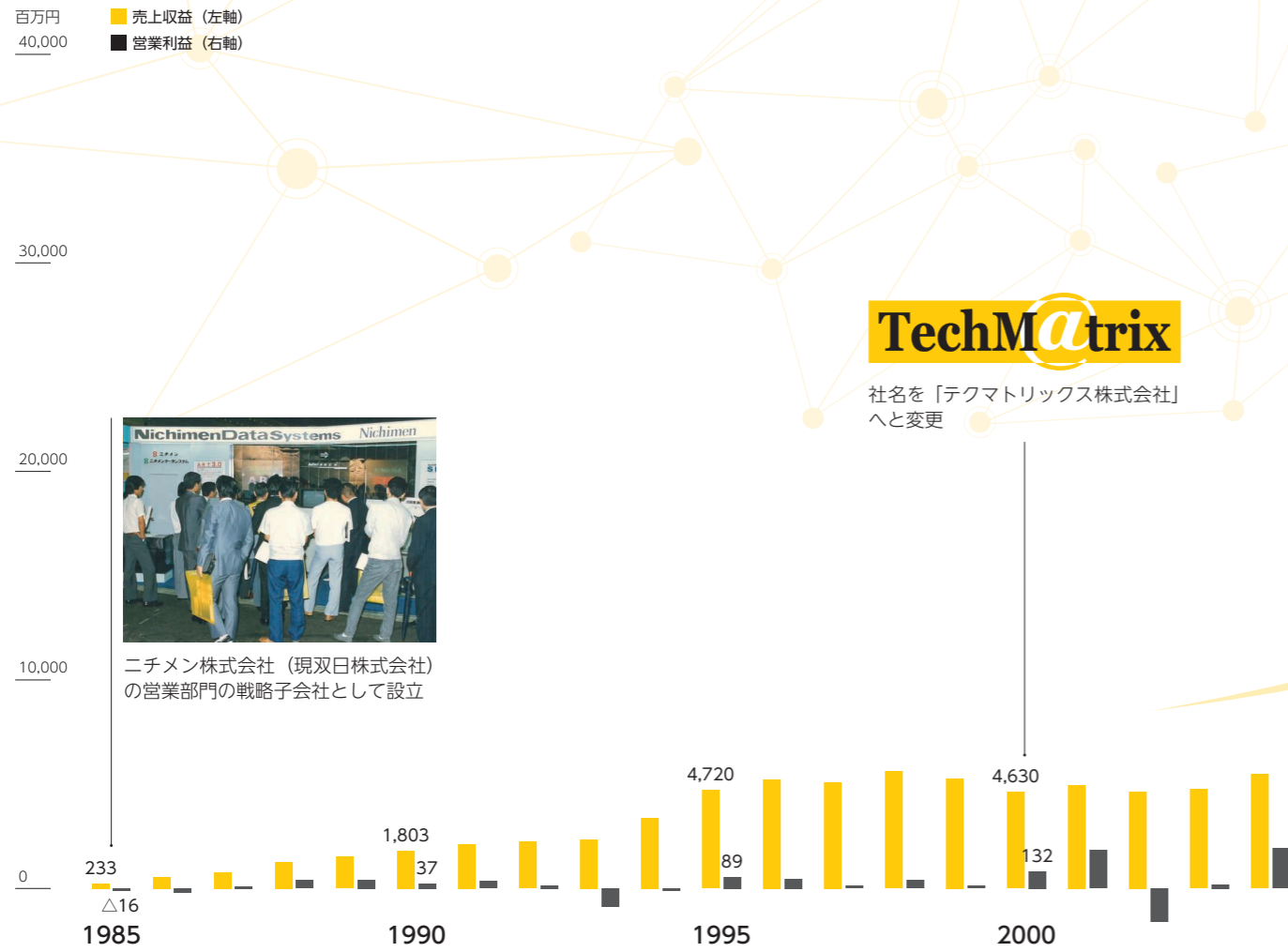
次期中期経営計画について明確なことはお話しできませんが、現時点で3つの事業がそれぞれ大きな柱として並び立ち、切磋琢磨しながら成長していくというストーリーを描いています。これまでと大きく異なる取組みを始めるといっても、従来の施策を継続する部分と取組みを加速する部分、その両方を説明していくことになるでしょう。

コロナを機に一気に加速したライフスタイルの変化や、生成AIを含むテクノロジーの進歩を強く意識しつつ、中計自体もローリングさせながら進化させ、本質的な部分は変えずに精度・速度の向上を図ることで持続的な成長を目指していきます。

DX時代の到来とともに、デジタルの力が社会に対しさらに大きなインパクトを与えるようになりました。当社グループもデジタルというツールを駆使し、今後もサイバーセキュリティ対策、医療や教育といった様々な分野で積極的に挑戦してまいりますので、引き続きご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。

テクマトリックスの成長の軌跡

1984年にニチメン（現双日株式会社）の営業部門の戦略子会社として発足してから、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、世の中の変化の流れを読み解きながら自己変革を続け、新しい技術や新しいビジネスに挑戦してまいりました。今後も様々なステークホルダーの皆様とともに、持続的な社会への貢献と企業価値向上を目指してまいります。



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

TechMatrix

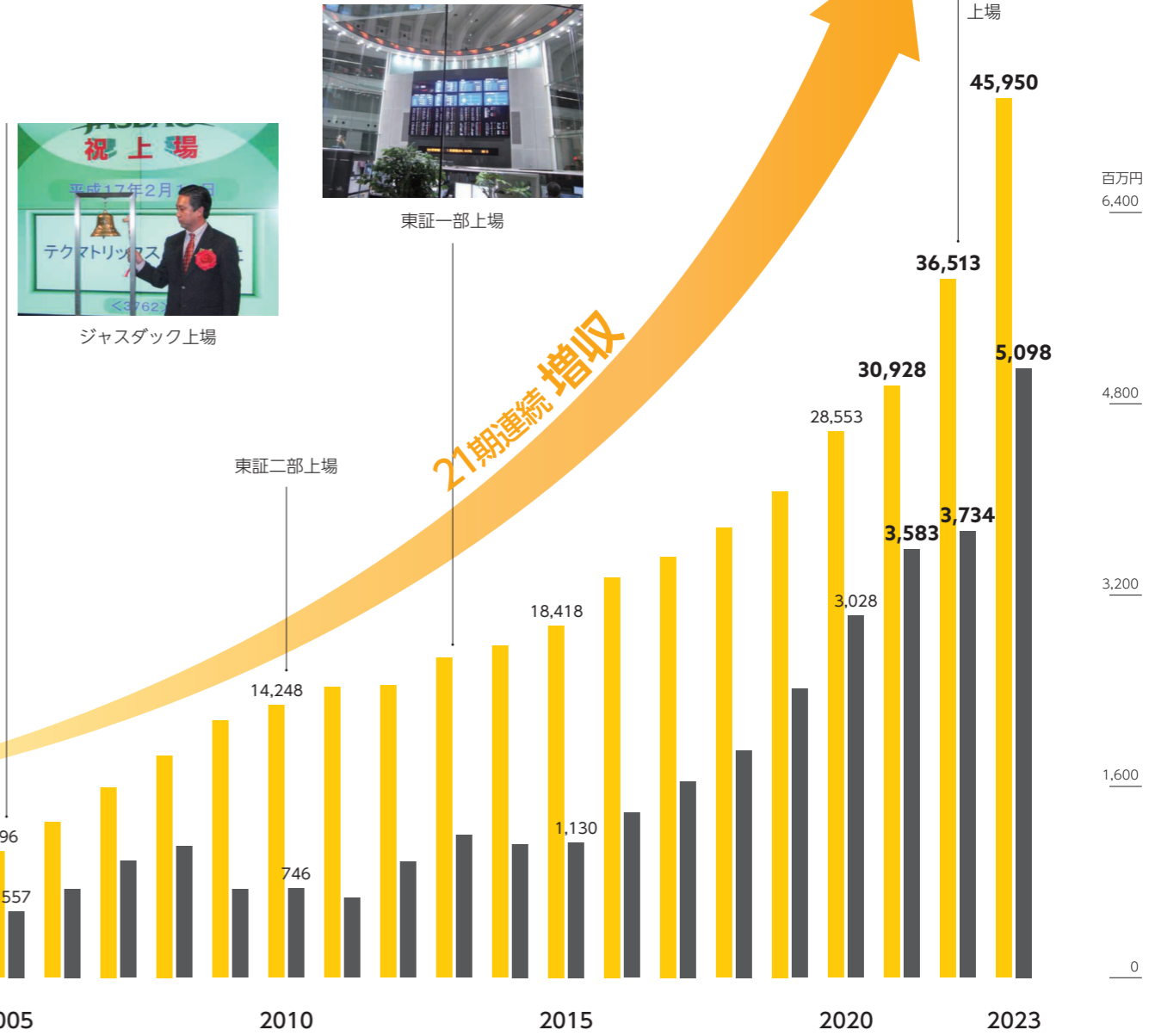
社名を「テクマトリックス株式会社」へと変更



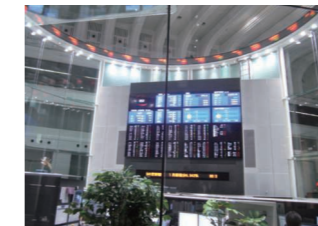
祖業
シリコンバレーなどのハイテク集積地から最先端の技術や製品を見つけ出し輸入内販

- 1990年**
 - 受託開発事業に本格参入
- 1994年**
 - ソフトウェアエンジニアリング事業に参入
- 1996年**
 - 業務パッケージ事業に参入
 - コンタクトセンターCRM「Fast Series」自社開発し、販売
- 1998年**
 - DICOM対応医用画像サーバ「Secured DICOM Server（現 SDS Image Server）」を自社開発し販売

- 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**
 - 株式会社カサレアルを完全子会社化
- 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**
 - 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
- 2022年**
 - PSP株式会社の株式を取得し同社を連結子会社化
- 2023年**
 - PSP株式会社を吸収合併継続会社とし、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



ジャスダック上場



東証一部上場

21期連続増収

インターネット
 トップメッセージ
 テクマトリックスグループの価値創造
 戦略
 ガバナンス
 データ

経営資本

事業資本



情報基盤事業

パートナーからの表彰実績 ▶ P53: 社外からの評価・指数への採用

アプリケーション・サービス事業

・CRM: パッケージ製品は国内トップシェア、SaaSにおいても国内シェア上位の導入実績

医療システム事業

- ・PACS: 市場シェアはオンプレミス+クラウドで約22% (2位)、クラウドで約79% (1位)^{*2}
- ・遠隔画像診断: 「iCOMBOX」、市場シェア約55% (読影件数 1位)
- ・医療被ばく線量管理システム: 「MINCAD」、市場シェア21% (導入台数・稼働施設数ともに2位)

社会関係資本



● 幅広い分野でのパートナー連携

情報基盤事業

・Palo Alto Networks、Proofpoint、Trellix、DELLTechnologies、SentinelOne 等

アプリケーション・サービス事業

- ・CRM: Sler、テレマーケティング会社、CTIベンダー、WISESIGHT、Choco Card 等
- ・ソフトウェア品質保証: Parasoft、Ranorex、CodeClinic、Scientific Toolworks、FossilID 等
- ・ビジネスソリューション: Numerix、YellowFin 等
- ・EdTech: 教育と探究社、Google、大手Sler、地場Sler 等

医療システム事業

・メドメイン、エムスリー、キャノンメディカルシステムズ、電子カルテベンダー 等

知的資本



- ・40年の歴史で培ったさまざまな業界の業務ノウハウ
- ・複数の事業で特許を取得
- ・「DX認定」取得
- ・ISMS (ISO/IEC 27001:2013 = JIS Q 27001:2014) 取得
- ・高付加価値なフルラインサービス
- ・AIを活用した新規事業の創出

人的資本



- ・資格取得者数 (IPA資格取得人数): 235人 (内訳: 基本110人 応用60人 高度65人)
- ・連結従業員数 1,439名
- ・女性の従業員比率 25.3%
- ・従業員エンゲージメントeNPS -30 (同業界平均を上回るスコア)

● 多様な人材活用、女性活躍推進 ▶ P35: **マテリアリティ 2** ダイバーシティと機会均等

● 技術力の維持・向上 ▶ P39: **マテリアリティ 3** 研修と教育

財務資本



● 収益力

・売上収益: 459億円 ・営業利益: 50.9億円 ・営業利益率: 11.1%

● 安定性

・ストック比率:
情報基盤事業 (77.4%)、アプリケーション・サービス事業 (62.4%)、医療システム事業 (49.1%)

● 強固な財務基盤、高い資本効率

・ROE 16.4%

強み

強み1 先見性・目利き力

社会のニーズの変化やテクノロジーの進化の方向性を読み解き、社会性・成長性の高いマーケットを特定し、早期に参入。テクノロジー領域においては、成長ポテンシャルが高いパートナー企業を早期に発掘し、信頼に基づく強固なアライアンスを形成。新しいテクノロジーと新しい事業分野を開拓し続ける。



特定分野における
高いマーケットシェアを確立

強み2 専門性・技術力

日本の情報サービス産業特有の労働集約的なビジネスモデルから脱却し、特定の領域の業務ノウハウや特定の技術に磨きを掛け、その専門性と技術力で特定市場のトッププレイヤーを目指す。



高度かつ最先端な
ITのプロフェッショナル集団として
パートナー、お客様との
強固なリレーションシップを構築

強み3 社会性・課題解決力

社会インフラの一部ともいえるサイバーセキュリティ分野や、医療、教育など社会インパクトの高い領域において、潜在的な社会課題を発見し、その課題を解決するソリューションを構築・提供することで、持続可能な社会の発展に貢献する。



中長期的な視点で、
当社の存在意義を発揮しながら
社会課題を解決するとともに
持続可能な社会の創造に貢献

※1 数値は一部を除き2023年3月末実績

※2 株式会社矢野経済研究所「2022年版医用画像システム (PACS)・関連機器市場の展望と戦略」より当社作成

価値創造モデル

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** ▶ P01

価値創造

社会インフラとしての
安心・安全を確保する分野にいち早く参入

強み1
先見性・
目利き力

イノベーション

顧客満足

信頼

クオリティ

強み3
社会性・
課題解決力

公共性・社会性をより
重視し、存在意義を
発揮しながら社会貢献を果たす

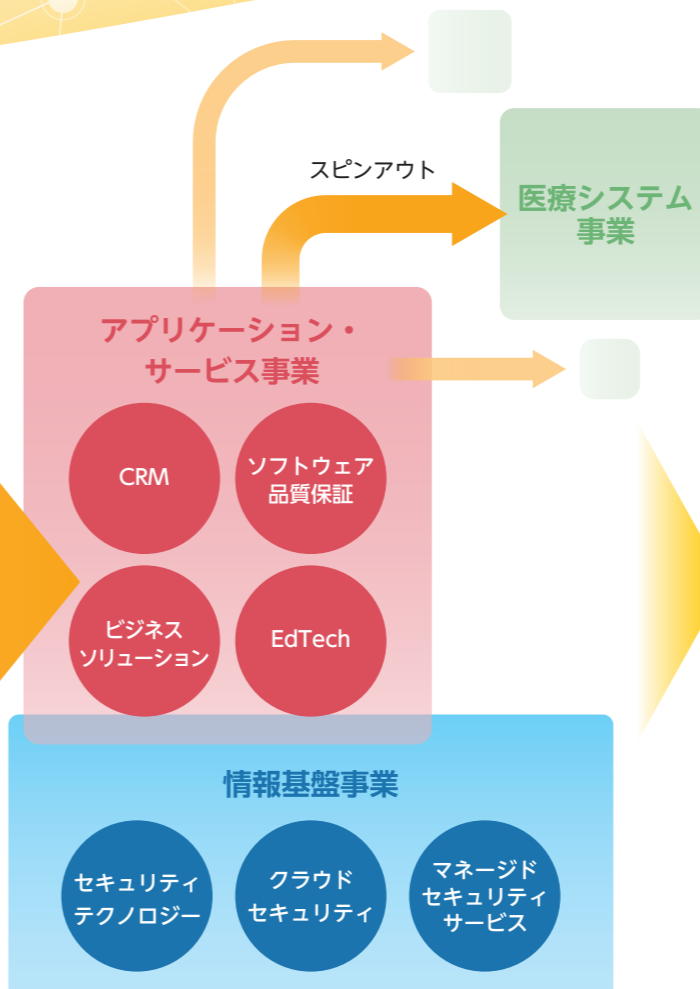
強み2
専門性・
技術力

お客様の業務上の
課題に応えながら専門性と
技術力を蓄積

3つの強み
3つの強みを活かして
エバーグリーン*の
領域に事業を展開

事業活動

▶ P21



創出する価値

経済価値 (2023年3月期)

売上収益
459億円
営業利益
50.9億円
営業利益率
11.1%

社会価値

お客様
IT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

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

経営資本 ▶ P17

中期経営計画 (2021年-2023年) ▶ P29
BEYOND THE NEW NORMAL

経営基盤の強化 コーポレート・ガバナンス ▶ P43

強みの増幅

*エバーグリーン：常に需要が絶えない状況

社会課題・顧客ニーズ

▶ P28
P31

イントロダクション

トップメッセージ

テックマトリックスグループの
価値創造

戦略

使命 **より良い未来の創造**

ガバナンス

データ

情報基盤事業部門

全ての事業に必要なインフラ構築の役割を担い、
 今後はクラウド化・高付加価値化を促進します。

取締役 専務執行役員
 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

矢井 隆晴



情報基盤事業における価値創造

強み

一領域で一社にコミットし、メーカーごとに営業と技術の専門部隊を配置する体制で、取扱商品に関する知見とユーザー業務の理解によるベストプラクティスを提供。

事業活動と価値創造

事業/技術/ノウハウを有する強みを最大限生かすべく、事業間連携・グループ間連携・シナジーを幅広く実施。
 →テクマトリックスNEO

経済価値 (2023年3月期)

売上収益 **29,305百万円**
 営業利益 **3,125百万円**
 ストック比率 **77.4%**

社会価値

- クラウドセキュリティソリューションによる企業課題の解決
- 持続可能なインフラの提供による社会課題の解決



情報基盤事業の強み

目利き力と深い製品知識で
 ステークホルダーと信頼関係を構築

情報基盤事業部門は「メーカー→ディストリビューター→リセラー→エンドユーザー」というIT商流の中で、主にディストリビューターのポジションでビジネスを展開しています。

当社の強みは、同業他社では多くのメーカーと取引を行い同一カテゴリーの製品を複数メーカーから仕入れる例もある中で、独自の目利き力で高い技術力・競争力を持つ製品（メーカー）を見極め、一領域で一社にコミットし、メーカーごとに営業と技術の専門部隊を配置する体制を整えていることです。メーカー側へのコミットとともに、取扱い商材に関する深い知見でユーザー側に付加価値を提供できていることが、市場における競争優位性となっていると考えています。また当社は製品販売にとどまらず、自社の取扱い製品に対するトータルなサービスとして保守・運用までをワンストップで提供していますが、トラブル時にも真摯に向き合い誠実な対応を続けてきたことが、パートナーであるリセラー・エンドユーザーとの強固な信頼関係構築につながっています。

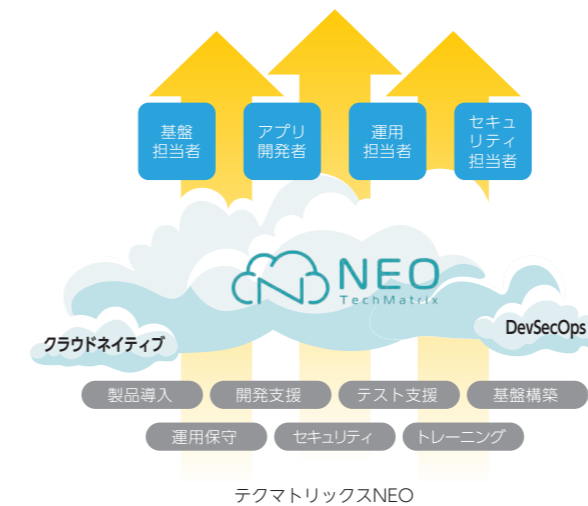
強みを活かした価値創造

ITのプロフェッショナル集団として
 ベストプラクティスを提供する

IT市場における日米の構造的な違いとして、米国ではIT人材の7割がエンドユーザー側に所属する一方、日本では7割が供給側に集中し、ユーザー側でIT人材が不足している点が挙げられます。この人材の偏りによって、IT化をユーザー主導で進められる米国に対し、日本のユーザー企業の多くは社内の人材・リテラシー不足により外部の委託先であるIT企業にある程度頼らざるを得ないという実情があります。国内のリセラー企業には、ユーザーの業務内容を深く理解した上で最適なソリューションを提供し、ユーザーが求める最適な幅広いテクノロジーを取り扱うという米国市場とは異なるファンクションが求められているといえますが、リセラー企業が数十以上のテクノロジーをキャッチアップすることは極めて困難であるため、ディストリビューターの当社がリセラーの支援を行っています。こうした国内市場における期待・ニーズを踏まえ、ITのプロフェッショナル集団として常にユーザー目線でベストプラクティスを提供し続けてまいります。

当社グループは、情報基盤事業、アプリケーション・サービス事業、医療システム事業を展開しておりますが、アプリケーション・サービス事業や医療システム事業で展開するクラウドサービスやソリューションのインシデント対応、セキュリティ・テスト対応を情報基盤事業が支援するなど、従来から事業間の連携を進めています。クラウドシフトの進展に伴い基盤とアプリの垣根がどんどん低くなり、今後はグループで両方の事業を有する強みを最大限生かすとともに、より幅広いグループ間連携の強化が必要になってくるでしょう。情報基盤事業はすべての事業に必要な横串として、当社グループで果たすべき役割は大きいと考えています。

当社グループの取組みの一環として、当社のセキュリティ及びソフトウェア開発の知見に、グループ会社である株式会社カサレアルのクラウドネイティブや教育の知見を融合したクラウドネイティブ活用ソリューション「テクマトリックスNEO」を開発しました。引き続きグループとしての総合力を最大限に生かし、シナジーを生み出すことで社会に必要とされる会社を目指してまいります。

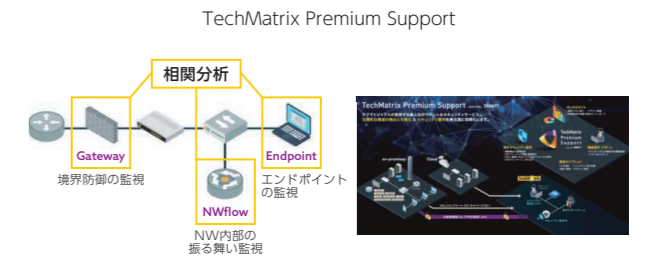


セキュリティエンジニアにも 新たなスキルセットが求められる

セキュリティ関連市場が拡大する中、情報基盤事業として成長余地は非常に大きいと見ています。一方、クラウド化に伴いオンサイト保守など従来の収益源が縮小していくのは確実で、持続的に成長するためには新たな環境変化に対応したビジネスモデルの転換が重要です。

また基盤とアプリの境界が曖昧になる中、セキュリティエンジニアにも、従来とは異なる新しいスキルセッ

トが求められます。製品知識の重要性は変わりませんが、それにとどまらず、ユーザーのセキュリティ運用を含めたセキュリティ全体の深い理解とそれを活かしたサービス提供が必要になってくるでしょう。アプリケーション側を理解するための人材育成の一環として、株式会社カサレアルと連携し事業部でクラウドネイティブのトレーニングを実施しています。また、情報基盤事業として開発・提供している総合監視セキュリティサービス（TPS）の中で、セキュリティエンジニアが自ら運用を担っていることも、新たなスキル獲得に役立っていると考えています。



ゲートウェイ、ネットワーク内部、エンドポイントの3点を軸とした網羅的な統合セキュリティ監視と
 相関分析を行い、未知マルウェアに対するセキュリティ対策基盤を強化

中長期での成長の方向性

～BEYOND THE NEW NORMAL以降～

サービス化を加速し、
 環境変化に対応する体制整備に取り組む

中期経営計画「BEYOND THE NEW NORMAL」の最終年度に入り、新中期経営計画の策定も視野に入ってきました。

情報基盤事業としては、引き続きTPSの高度化・拡販をはじめとするサービス化を加速させていくことに変わりはありません。また、急速な市場の変化に迅速に対応していくための新しい組織・体制づくりを進めており、その一環として、リセラー（パートナー）と戦略アカウントの深堀を推進するとともに、従来のプロダクト組織に加え、新たにアカウント組織を立ち上げました。当社と複数商材の取引があるユーザーおよびパートナーに専任の担当者を配置し、商材を網羅的に紹介していくことで、複合的提案が可能となるため運用のイメージも伝えやすく、新組織が機能していけば一層の拡大が期待できます。難しさもありますが、プロダクト組織とアカウント組織の連携を深め、市場・顧客ニーズを的確に把握し、より良い社会、より良い未来の創造に貢献してまいります。

アプリケーション・サービス事業部門

社会課題を解決するベストプラクティスの提供を通じて事業創出を加速し、持続可能な社会の実現を目指します。

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



アプリケーション・サービス事業における価値創造

強み

長年お客様とともに課題に向き合うことで蓄積された豊富な業務ノウハウと課題解決力で、新たな社会課題を解決する事業の創出につなげる。

事業活動と価値創造

ASEAN市場において、国内で培ったノウハウを戦略的に展開。
 ▶ CRM事業
 『IT×市場』で新たなインキュベーション。
 ▶ EdTech事業

経済価値 (2023年3月期)

売上収益 **7,300**百万円
 営業利益 **△20**百万円
 ストック比率 **62.4%**

社会価値

幅広いサービス・ソリューションの提供で社会課題の解決に貢献

アプリケーション・サービス事業の強み

業務ノウハウを蓄積し
 ベストプラクティスを提供する

アプリケーション・サービス事業部門では、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、ソフトウェア開発を支援するソフトウェア品質保証事業、金融機関のリスク管理業務を支援するビジネスソリューション事業、学校教育でのコミュニケーション活性化と質の新しい学びを支援するEdTech事業(P.27参照)などの複数の事業を行っています。どの事業も、対象となる業務(例えば、コンタクトセンター業務やソフトウェア開発等)の「生産性」と「品質」を同時に、かつ、大きく高めるアプリケーション・ソフトウェアを提供している事が共通点です。

当社は、市場にいち早く参入し、長い時間をかけて、膨大な数のお客様と一緒に対象業務の課題解決に取り組んできました。その結果、お客様以上に深く、そして広く、対象業務のノウハウを蓄えることができました。その業務ノウハウを汎用化したベストプラクティスをアプリケーション・ソフトウェアに実装し、提供している部門がアプリケーション・サービス事業部門です。

実際の課題解決経験を通じて蓄積された豊富な業務ノウハウこそが、アプリケーション・サービス事業部門の強みの源泉であり、ノウハウの深さと広さが競合他社に対する圧倒的な差別化要因となっていると考えています。

強みを活かした価値創造

新規事業の創出は、常に「社会課題の発見」から始まっている

当社の価値創造は、ITを使って社会インパクトの高い領域に進出し、事業を創出すること—それが共通認識です。事業創出の起点は、社会課題を発見することです。その後は、前述の通り、お客様のニーズにきめ細かく対応し続けることでベストプラクティスを作り出し、提供することで課題を解決し、事業を創出します。この方法で、これまでにCRM、医療、EdTech(教育)などの新規事業を創出してきました。世の中には、ITで解決できる社会課題が数多く存在します。これらの社会課題の存在は、新たな事業創出の潜在的な機会といえます。

—人的資本の強化—

企業文化の共有が
 今後の成長ドライバーとなる

現時点では、テクマトリックスのソフトウェアなど知的資本は競争力があると確信していますが、仮に必要な人材を十分に確保・育成できなければ競争力が失われる可能性があります。今後の競争優位性の維持・強化に向けて、課題となるのは人材といえるでしょう。

人材育成において、まずは企業文化の浸透を重視しています。当社は創業以来CRM、医療、EdTech(教育)などの事業をゼロから創ってきました。事業創出の考え方、ノウハウが社内に根付いており、こうした企業文化が今後のグループの成長ドライバーとなり得ると考えています。

このため企業文化の共有・承継を図る取組みの一環として、企業理念の表現を時代に合ったものに変更するなど、当社のあるべき姿を的確に伝えられるよう部分的な見直しを行いました。また、アプリケーション・サービス事業部門では、企業理念を承継した形で各事業部、各部や課毎に業務に即したミッションステートメントを策定しています。具体的に「何のためにこの事業をやっているのか」のパーパスを明示することで、自分たちの技術や知見を使って社会に貢献しているという実感が湧き、全員の動きがいにつながっていくことを期待しています。

中長期の成長の方向性

～BEYOND THE NEW NORMAL以降～

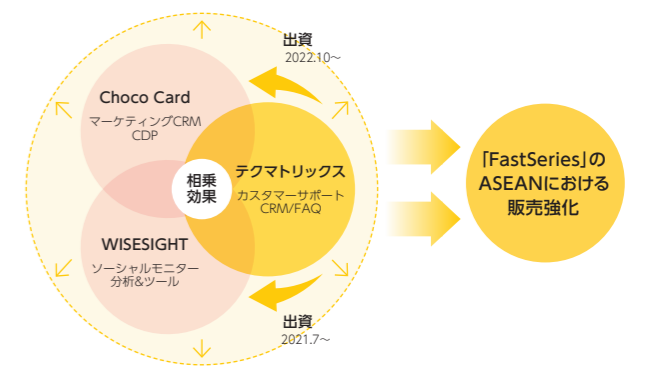
ストック型ビジネスの推進

アプリケーション・サービス事業部門では、クラウドサービスなどストック型ビジネスの推進によりストック比率が順調に伸長しています。引き続きストック比率の向上により、グループ収益の安定性に寄与していきたいと考えています。ベストプラクティスに基づいたアプリケーション・ソフトウェアは、利用するお客様が生産性や品質の向上といった目に見える効果を出し易いため、利用率や定着率が高くなるという特徴があります。また、クラウドサービスではお客様の定着率が高い(=解約率が低い)こと、利用拡大(=追加購入、アップセル、クロスセル)が進みやすいことは大きな武器となります。高い定着率を維持しつつ、新しい顧客獲得を進めることで、ストックを加速度的に積み上げていくことができます。

ストック型ビジネスの推進と同時に、新しい事業創出の機会を見つけたいとも考えています。社会のいたるところでデジタルトランスフォーメーションを進める機運が高まっており、ITによる社会課題の解決を求められる機会は増えています。テクマトリックスが解決すべき社会課題は何か。常に社会に目を凝らし、課題解決の芽を見つけ出し、今まで培ってきた手法を使って新たな事業創出につなげていきたいと思っています。

国内で蓄積した経営資源・戦略を活かし ASEAN市場に進出

国内市場が成熟する中、中長期の成長戦略の一つとして当社は海外市場への事業展開を次の注力領域と考えています。対象とする市場は、成長を続けるASEAN諸国で、最も力を入れている国はタイです。事業としては、先ずはCRM事業のASEAN展開を進めています。2021年7月WISESIGHT社(ソーシャルデータ分析クラウド・タイ最大手)との資本・業務提携を皮切りに、2022年10月Choco Card社(CDP: Customer Data Platform及びマーケティングCRM・タイ最大手)と資本・業務提携、2023年4月にはタイに現地法人TechMatrix Asiaを設立し、事業拡大の基盤となる販売網の拡大、技術サポート体制の確立を進めています。国内で蓄えた経営資源と強みを活かし、ASEAN市場においても早期の成長軌道の確立と収益化を目指してまいります。



2021.7	WISESIGHT社(ソーシャルデータ分析クラウド・タイ最大手)と資本・業務提携
2022.10	Choco Card社(CDP・タイ大手)と資本・業務提携
2022.11	ベルシステム24社、インツミット社と3社共同で台湾市場向け顧客分析・活用サービス「CRM Next」を開発
2023.4	タイ現地法人TechMatrix Asiaを設立(同社を新規連結・在外子会社化) ・CRM事業のASEANでの事業拡大 ・直接営業の加速、現地での直接契約の商流確立 ・出資先とのより強固なコラボレーションを実現

医療システム事業部門

デジタル技術の活用で、
より良い医療サービスの発展を支援します。

取締役 専務執行役員
医療システム事業部門長

依田 佳久



医療システム事業における価値創造

強み

業界先駆けて「クラウド」への移行を推進し、信頼性の高いシステムの構築で、マーケットを席巻。この先行者利益を活用し、AIプラットフォーム事業を推進するなど、PACSに様々な機能サービスを組み込み、更なる付加価値の向上に磨きをかけている。

事業活動と価値創造

新生PSPでマーケットシェア22%以上獲得、システム開発の効率化向上→新市場となるPHRや付加価値強化に向けた、AI関連開発に経営資源を振り向けることが可能に。

経済価値 (2023年3月期)

売上収益 **9,344**百万円
営業利益 **1,993**百万円
ストック比率 **49.1%**

社会価値

- デジタル技術を活かし医療の発展に貢献
- 個人（一般生活者）に向けたPHRサービスの提供



医療システム事業の強み

いち早くクラウドPACSを実現し
医療のクラウドシフトを推進

医療の世界では、2010年に民間企業が医療情報を預かることが可能となり、2012年には複数施設のデータを仮想ストレージに保管することが認められるようになりました。これを機に医療情報のクラウド市場が誕生しています。当社は2012年、まさにその制度変更と同時に自社開発したクラウド型PACS「NOBORI」の提供を開始しています。以来「NOBORI」は病院のニーズに合致するサービスとして伸長し、2018年にテクマトリックスから独立して連結子会社となった株式会社NOBORI（2022年よりPSP株式会社）は、クラウド型PACSにおいてシェア70%超を誇るリーディングカンパニーとなっています。

NOBORIがクラウド型で圧倒的な強さで先行できている要因として、①業界に先駆けてクラウドへの移行を推進したこと、②従来のオンプレミス型に比べ初期費用が抑えられること、③病院に高い付加価値サービスを提供するサービスであること、④当社グループに蓄積されたネットワークやセキュリティの知見を活用

し、高いセキュリティレベルを実現していることなどが挙げられます。

また、先行企業としての優位性から、例えばキャンノンメディカルシステムズ株式会社との事業提携、エムスリー株式会社と共同運営するAIプラットフォーム事業など、外部のパートナー企業との連携・協業も拡大しています。クラウドPACSは様々な機能・サービスを組み込んでユーザーに新しい価値を提供していくことが可能であり、それが一層のサービスの高付加価値化につながっています。

強みを活かした価値創造

IT技術×医療市場のマトリックスで
医療の発展に貢献

マトリックスが「胎盤」を意味する通り、テクマトリックスという会社は、IT技術と市場がクロスする部分で事業を生み出す胎盤といえるでしょう。広く普遍的なIT技術を特定市場に適用する「IT+1」の考え方で明確なビジョンを持つ事業の創出を目指しています。

医療市場には1998年、ITを使った医療現場支援を目的として、医用画像システムの自社開発により参入し

ました。今日では、複数の子会社にてクラウド型PACS（医用画像管理システム）をはじめ遠隔画像診断支援サービス、クラウド型医療被ばく線量管理システムなど医療機関向けに幅広いサービスを展開しているほか、一般生活者に向けたPHR（パーソナル・ヘルス・レコード）をはじめとする新規事業にも取り組み、医療現場が抱える様々な課題の解決を目指しています。

—マーケットシェア拡大—

オンプレミス型PACSを販売する
競合と合併し業界2位に

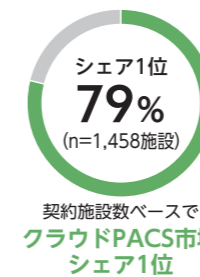
日本には病院が約8,000ありますが、人口減少が進む中、マーケットの規模としてはピークを迎えようとしています。こうした環境下、株式会社NOBORIは2022年にオンプレミス型PACSを販売するPSP株式会社と合併し、新生PSP株式会社（以下、PSP）としてスタートを切りました。この事業統合により約2,200の顧客、業界2位となる22%超のマーケットシェアを獲得できたことは、今後の更なる成長に向け極めて意義が大きいといえるでしょう。

また市場におけるシェア拡大のみならず、両社の製品やサービスの統合・集約によりシステム開発の効率化が進み、PHR、AI関連事業をはじめ新規サービスの開発に経営資源をより多く振り向けることが可能となります。これも大きなメリットと考えています。

PACS市場（オンプレ+クラウド） PACS市場（クラウド）



稼働施設数ベースで
PACS市場
シェア2位



契約施設数ベースで
クラウドPACS市場
シェア1位

※株式会社矢野経済研究所「2022年版 医用画像システム（PACS）・関連機器市場の展望と戦略」より当社作成

—個人向けサービス—

PHRによりさらに医療機関と
一般生活者をつなぐ新たなサービスへ

PSPでは2020年から個人（一般生活者）をターゲットとしたPHRサービスの提供を開始しています。これは

医療機関に保存されているCTやMRIなどの医用画像、カルテ、処方箋といった医療情報を患者自身がスマートフォンなどで管理・参照することができるサービスで、生涯にわたり自身で情報を保持し、家族間での共有、医師とのコミュニケーションに活用することも可能です。また、2022年には民間企業の第1号として政府が運営する「マイナポータル」との連携により予防接種・健康診断など行政機関が管理する医療情報についても一元的に確認・保管ができるようになりました。

現段階でPHRはまだ始まったばかりのコンシューマー向けの新規事業ですが、これまで20年を超えて構築してきた医療機関向けサービスとの相乗効果により、NOBORIプラットフォームに蓄積される情報価値をさらに高め、医療現場に還元することを目指しての取り組みです。会社統合後の顧客基盤を活かしPHRの展開を加速させていく計画です。

個人向け（患者様向け）の PHR（Personal Health Record）サービス



中長期の成長の方向性

～BEYOND THE NEW NORMAL以降～

医療情報の利活用、
その持続可能な情報インフラづくりに貢献

医療システム事業としては、より高い付加価値サービスを提供しながら継続したクラウドシフトを推進します。また、PHRの展開については、サービス拡充、利用医療機関の拡大で、より多くの個人がご自身の医療情報を管理して、医療をジブンゴト化する社会創造を支援します。「医療情報をみんなの手に、そして未来に」をテーマに、クラウド環境に蓄積される多面的な医療・健康情報を、個人の意思に則した形で、医学研究、創薬支援、新たな医療機器開発などに利活用できる大きな情報の循環、それを支える情報インフラの実現に貢献することを目指してまいります。



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

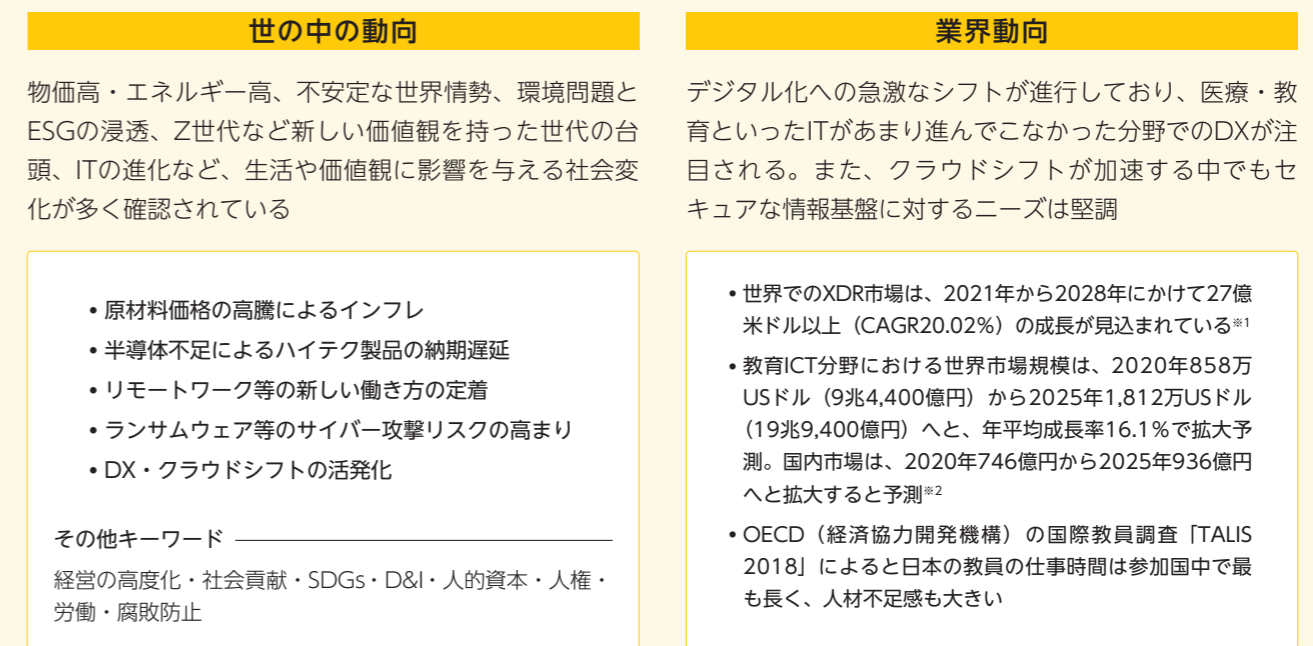
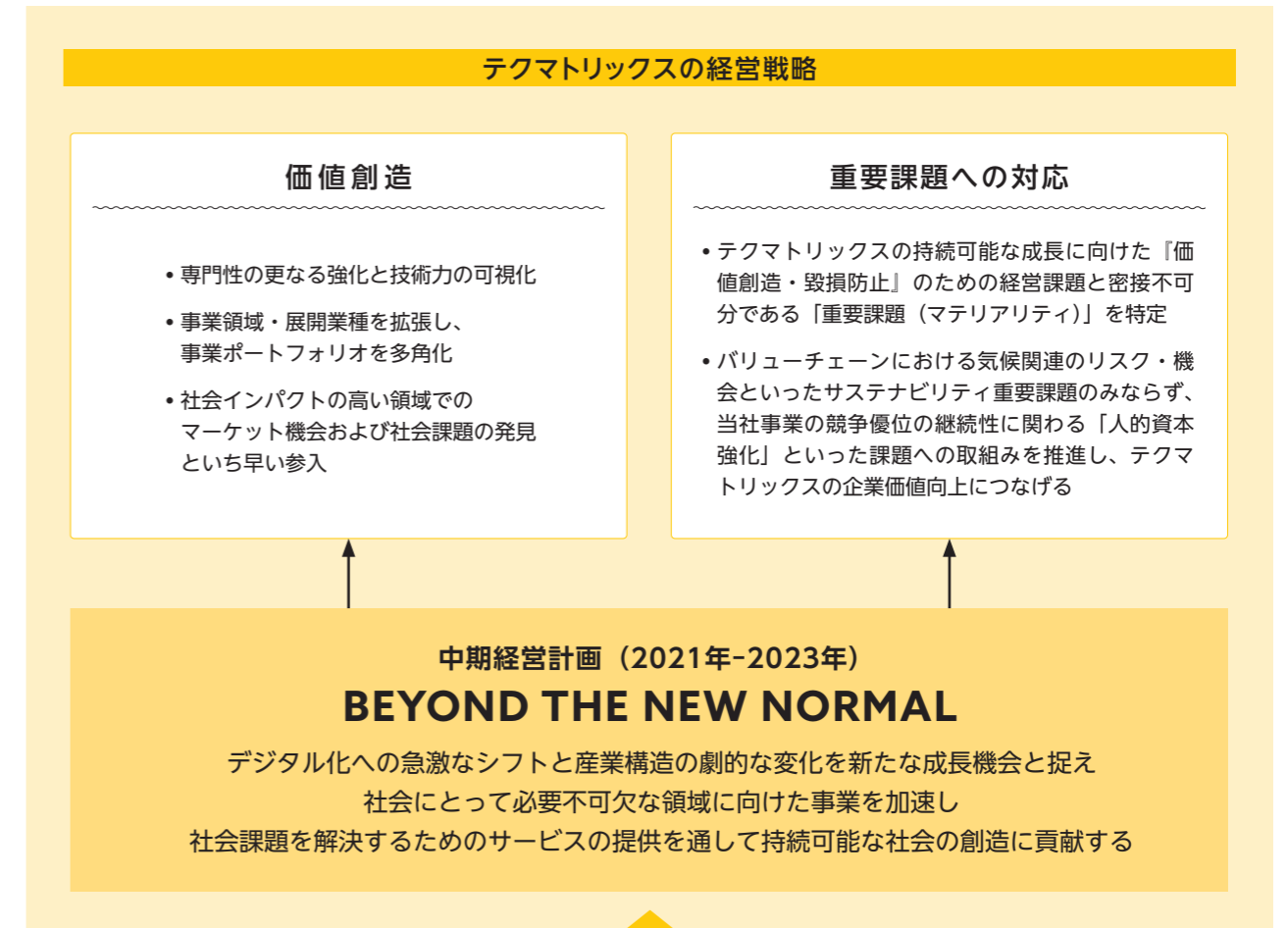
当社は2023年1月、累計約35万人の生徒が取り組んできたクエストエデュケーションという探究型のキャリア教育プログラムを全国の学校に提供する、株式会社教育と探究社と資本・業務提携を行いました。EdTech事業は、教育プログラム開発、クラウド型教育プラットフォームなど外部サービスとの連携・パートナー企業との協業を積極的に進め、「ツムギノ」のより一層の付加価値向上を目指します。

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。



学びを未来へ紡ぐ
ツムギノ
tsumugino

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。

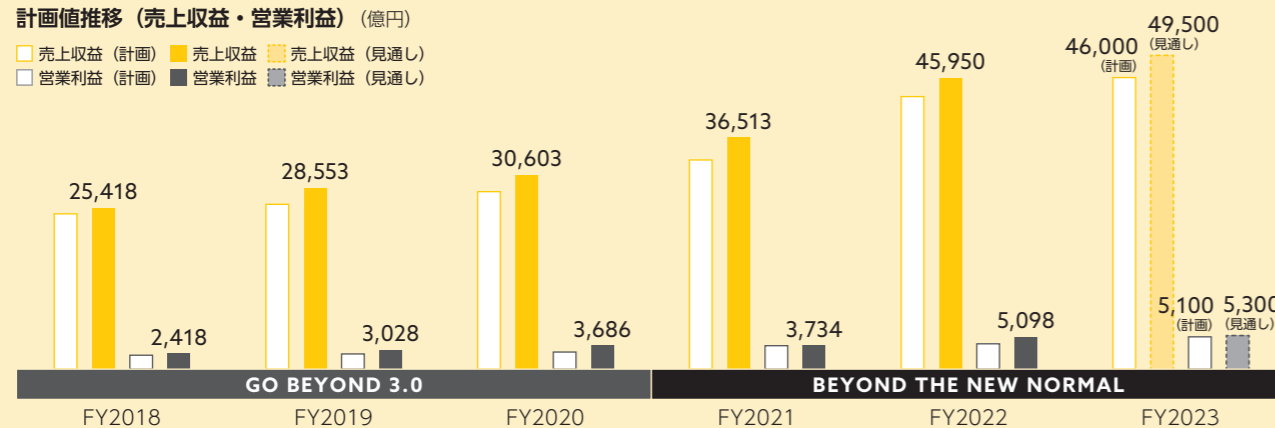
計画値と見通し

2024年3月期

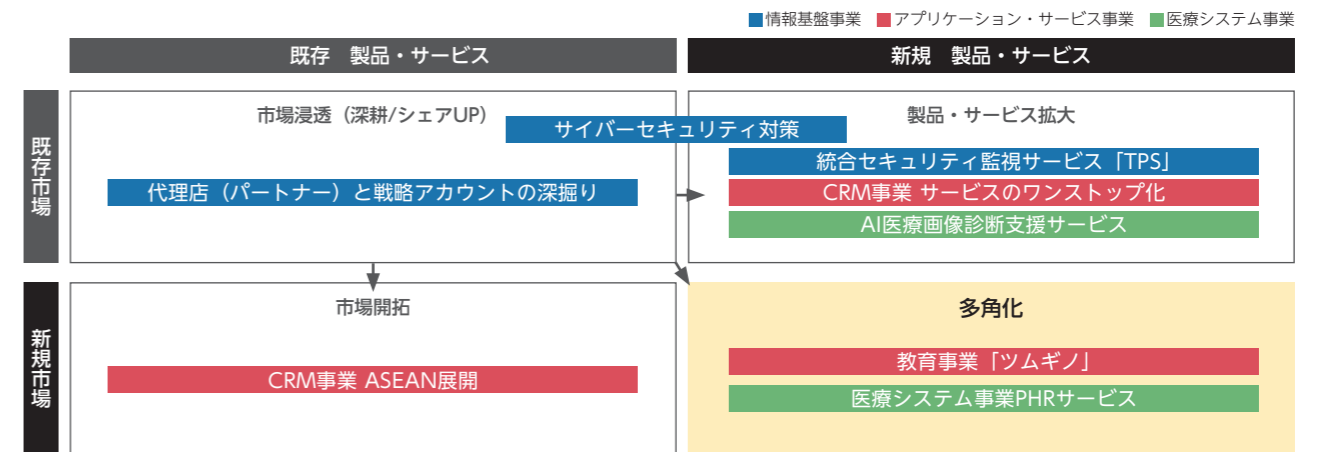


計画値推移（売上収益・営業利益）（億円）

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 <small>powered by TRINITY</small>	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) 全ての子供が男女の区別なく、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)	学びを未来へ紡ぐ ツムギノ <small>tsumugino</small>	教育プラットフォームシステム 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 [ツムギノ] 子どもを中心に考えた「ツムギノ」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	<small>みんなの明日へ、医療情報クラウド。</small> NOBORI <small>Medical information platform</small>	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	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

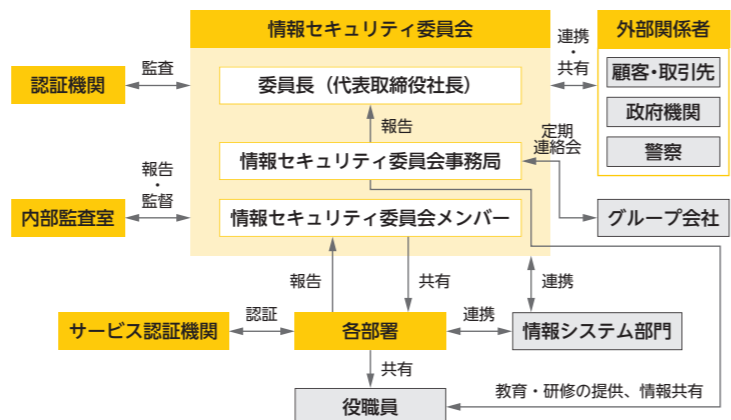
特定理由

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

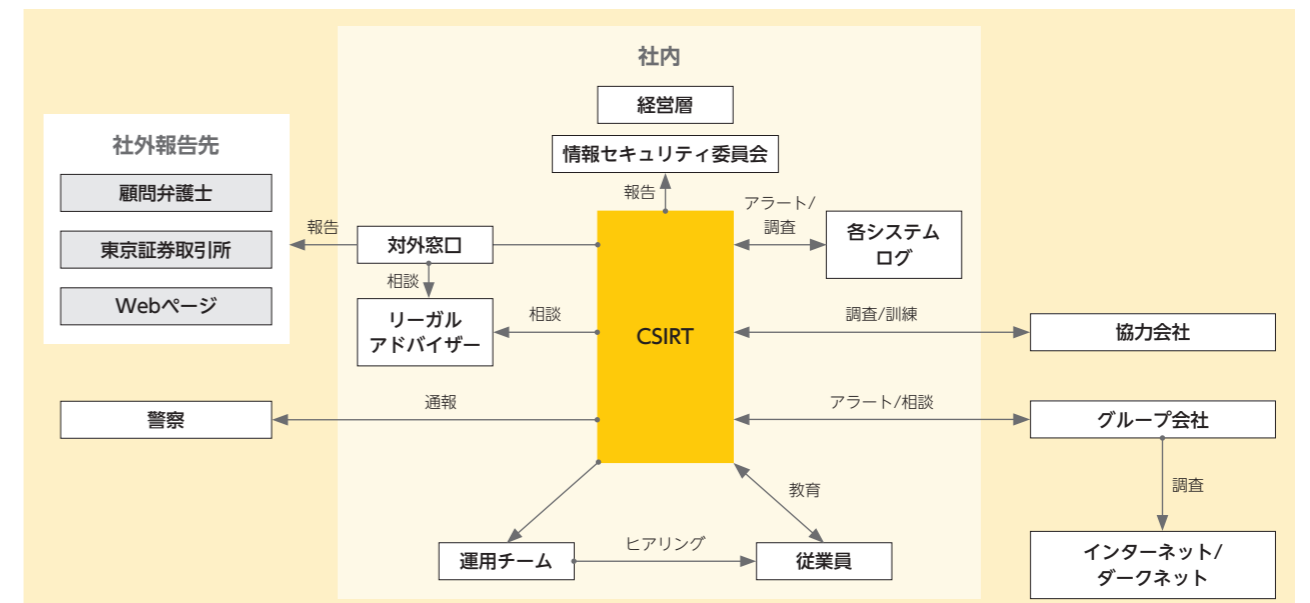
■ CSIRTの体制構築

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

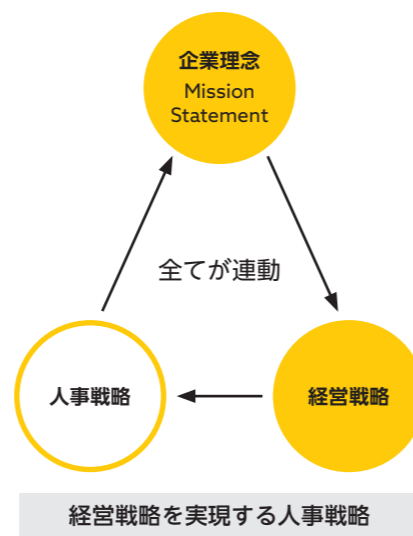
社員の挑戦と成長を支援し、
やりがいを醸成する組織風土を実現しながら、
組織の能力を最大化する。

■ 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

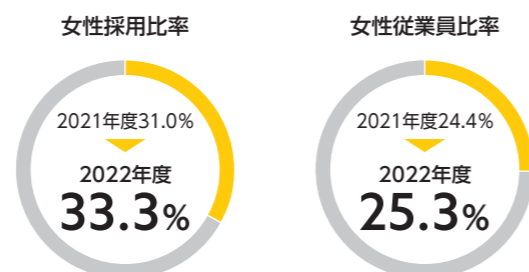
基本的な人権を尊重し、多様性を推進する職場の実現を目指して、「多様な価値観」を認め、育てています。多様性を持つ人材が、多様な価値観を発揮することで、それがイノベーションの源泉となり、当社のビジネスの発展につながっていくと考えています。これを推進するため、当社では2022年7月に「D&I推進室」を設立し、ダイバーシティ&インクルージョンの意識の啓発や、ダイバーシティ&インクルージョンを実現するための様々な取り組みを加速させています。



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。



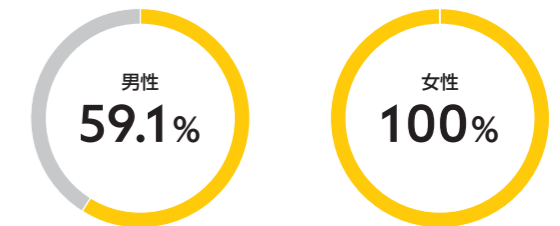
■ 女性活躍推進の取り組み

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

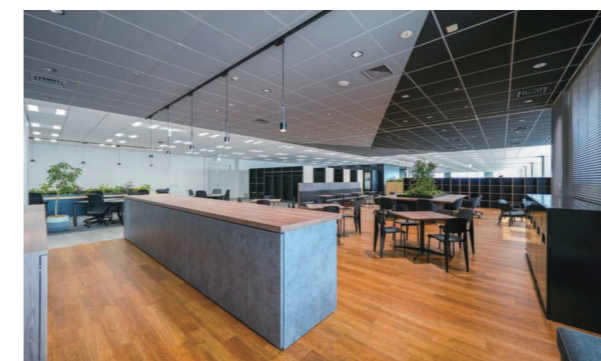
や働き方に向け、「TMX Communication Design」を定義し、様々なアクションと施策から、新たな時代に向けたコミュニケーションスタイルとワークスタイルをデザインして、それらを勤務制度や人事戦略に反映しています。

■ 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

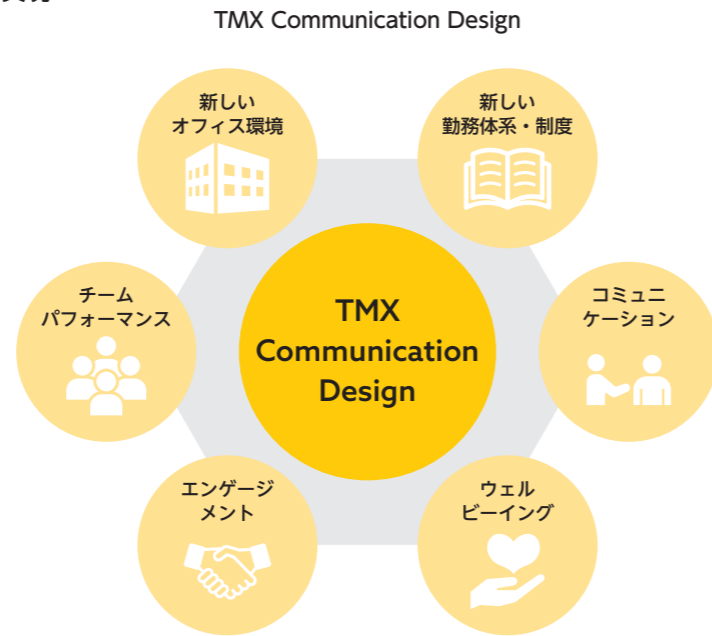


眺めが良く、集中できる一人席

■ 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)

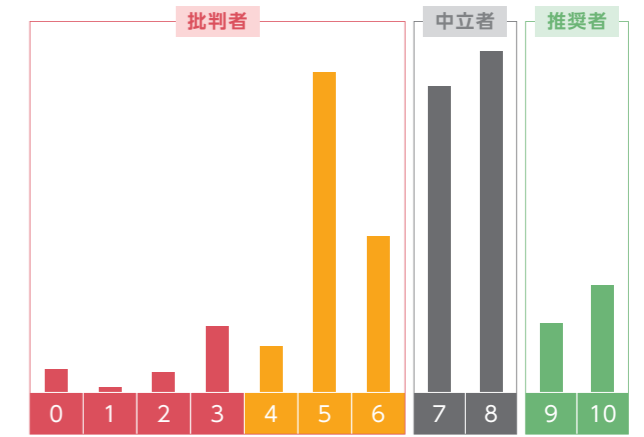
eNPS®の測定について

• 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

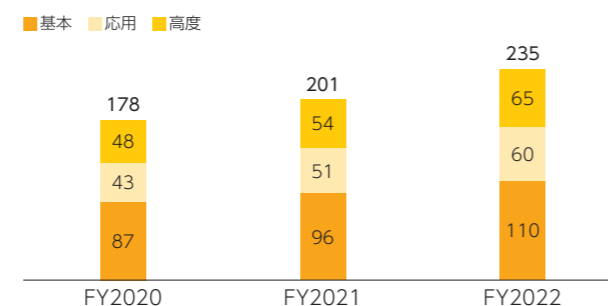
の基礎知識を学び、開発演習などを通じて体系的にシステム開発やネットワーク・セキュリティ等の基盤に関する技術を学んでいます。

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

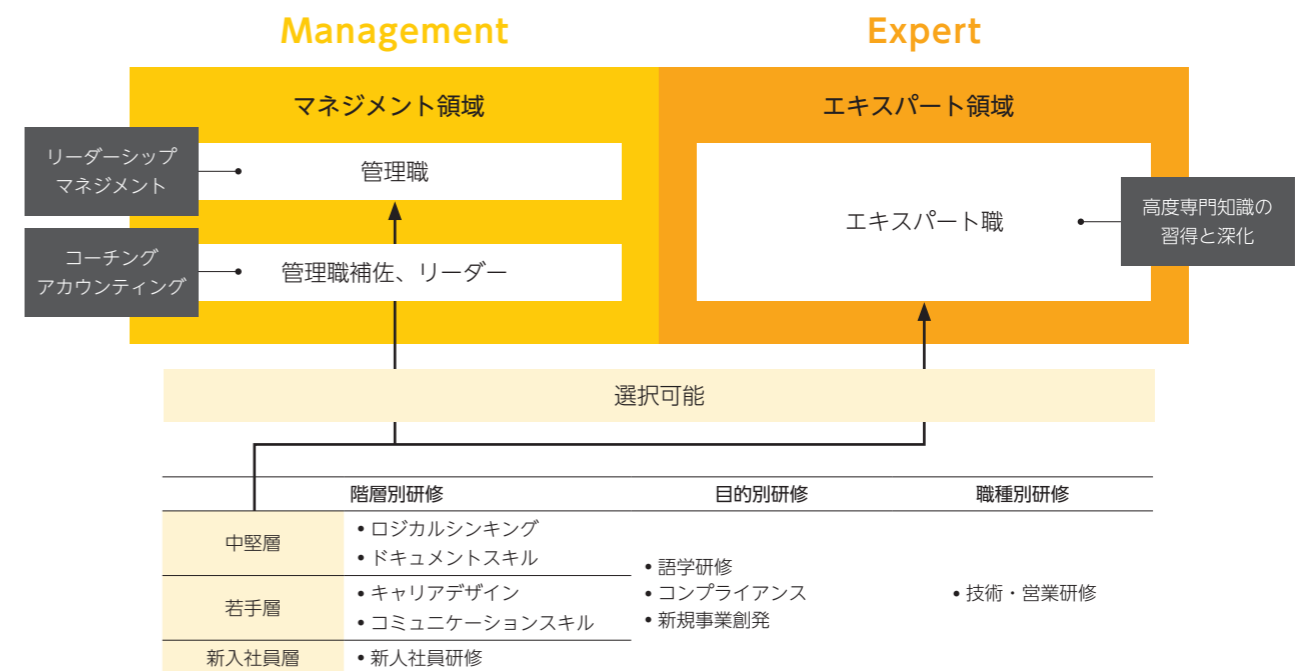
人事評価・処遇制度の改定を契機に、階層別研修の内容についても各等級に求められるミッションやコンピテンシーとの連動をより強めた研修の実施を進めていきます。自身の役割に必要な能力・スキルを獲得し、日々の業務で発揮することにより組織の能力を最大化し、継続的な業績向上につなげるだけでなく、社員のモチベーションのさらなる増進を目指します。

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。



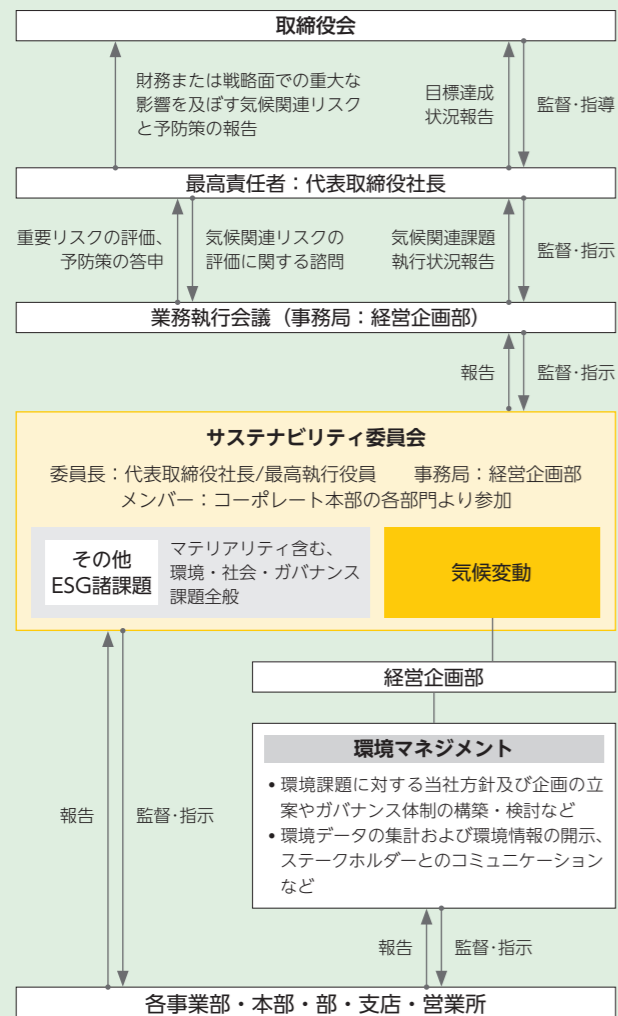
詳細はこちら▶

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)



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

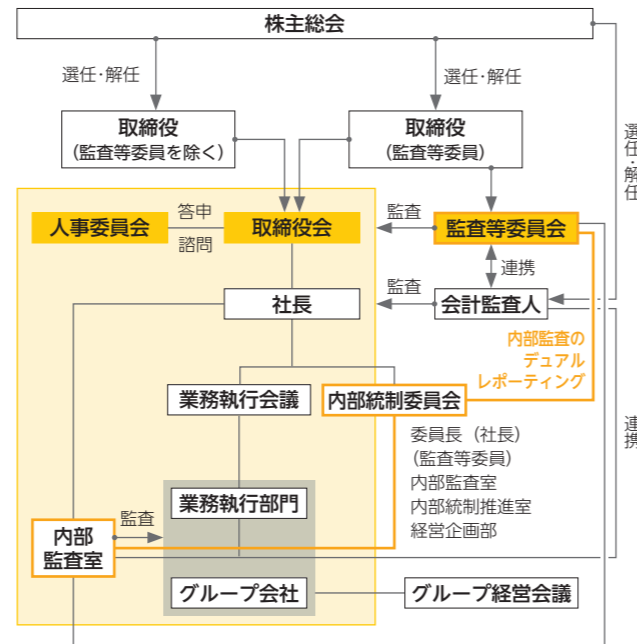
■ コーポレートガバナンス・コードへの対応状況

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。

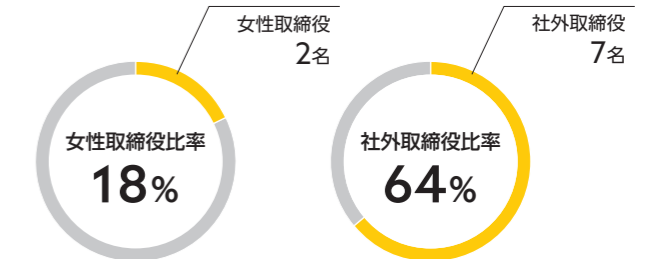
当社は取締役11名中、過半数の7名が社外独立役員であり、多様なバックグラウンドを持つ社外取締役が独立した観点から、経営全般への監督を行っていると認識しています。昨今、環境対応や人的資本等の非財務情報の開示が求められる中、取締役会が果たすべき役割も増えており、定期的に行っている社外取締役の意見交換会等を通して、社内情報を共有し、議論を深めることにより、今後、一層のガバナンスの充実、深化に繋がる一助となるよう、貢献していきたいと考えています。

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。

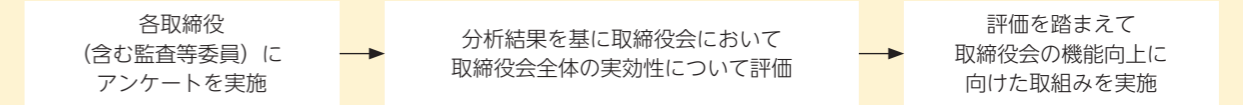
取締役会の開催回数	13回
取締役会での主な審議内容	<ul style="list-style-type: none"> 中長期経営戦略に関する事項 投資・業務提携に関する事項 新規事業に関する事項 海外展開に関する事項 気候変動に関する事項 サステナビリティ等に関する事項



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

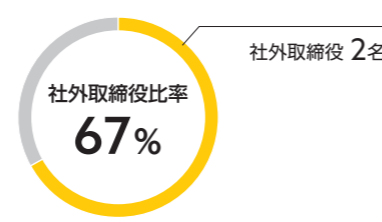
当社及び各当社子会社間での経営に関する情報共有と課題の協議及び連携強化を目的として、グループ執行役員（常勤取締役・執行役員・子会社の社長）及び常勤監査等委員である取締役によって構成されるグループ経営会議を設置し、四半期ごとに定例会議として実施しております。



■ 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。

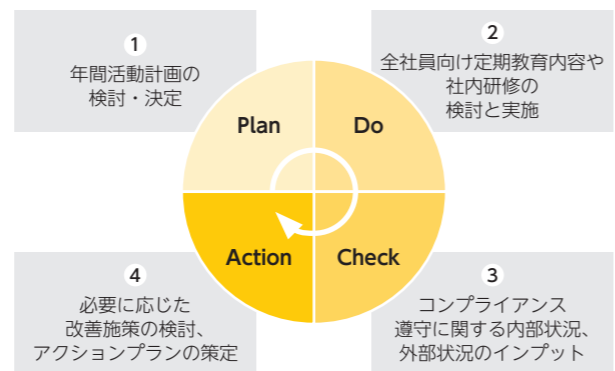
以上の考えのもと、テクマトリックスでは「コンプライアンス行動指針」を定めており、経営者をトップに据えたコンプライアンス委員会の旗振りのもと、各種体制を整備しています。

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▶



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

● くるみん (2つ星)

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。2019年度に「くるみん (2つ星)」の認定を取得。



● ISMS認証

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2006年に取得



● 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が国が認定する制度。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。



● 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 for Education Buildパートナーとして、利用者にとって利便性の高い連携開発を進めるとともに、サービス展開のプロモーションを進めてまいります。

● 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されています。



● 投資指数への組み入れ

● S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

● Morningstar 日本株式 ジェンダー・ダイバーシティ・ティルト指数

● Russell/Nomura Prime

● [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

● 2022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

● [Gomez IRサイト総合ランキング2022]

優秀企業 (銅賞) に選定



パートナーからの表彰

● **パオアルトネットワークス株式会社**
Excellence in support of the year (2018, 2019)
JAPAN Distribution Partner of the Year (2018, 2019, 2020, 2021, 2022)

● **日本ブルーポイント株式会社**
Partner of the year (2021, 2022, 2023)
Deal Registration of the year (2022, 2023)

● **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)

● **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*



● 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



● 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



● ビッコラレー

妊娠にまつわる孤立や悩みを支援



● 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



● 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。ソマリアの平和とSDGs全体の達成に寄与することが目標。

FOCUS

一 クリアソン新宿とパートナーシップを締結

2023年4月、当社はビジョンパートナー (ゴールド) + 地域パートナーとして、日本フットボールリーグ (JFL) 所属のCriacao Shinjuku (以下「クリアソン新宿」) とパートナーシップを締結しました。「スポーツの価値を通じて、様々な世界を繋げ、誰もが豊かさの体現者となる世界に」を掲げるクリアソン新宿と「より良い未来を創造するITのプロフェッショナル集団」を目指す当社がそれぞれのビジョンに共感し、締結にいたしました。

クリアソン新宿は、企業向けブラインドサッカー研修や幼児向けスポーツ教室をはじめとするアスリート事業のほか、サッカークラブ経営や地域活動等のクラブ事業、そして体育会学生キャリア支援や若手パーソン勉強会等のキャリア事業と、スポーツやアスリートが持つ価値を様々な顧客に提供する事業創造型スポーツクラブとして、幅広い事業展開をしています。

当社はクリアソン新宿のさまざまな活動をサポートし、「Enrich the world」の実現に向け、支援してまいります。

クリアソン新宿について

クリアソン新宿 (運営会社：株式会社Criacao、代表：丸山 和大) は東京都新宿区をホームタウンとして活動する、都心クラブ初のJリーグ認定制度を取得したサッカークラブです。Enrich the world を掲げ、「スポーツの価値を通じて、真の豊かさを創造し続ける存在でありたい」をミッションに、地域や企業の様々な課題解決にも取り組んでいます。



一 品川港南エリアピカピカプロジェクト (通称：品ピカプロジェクト)

品川シーズンテラスに本社を構える当社グループは、「自分たちが働く品川という街をもっとわくわく楽しく、心地よく。品川をもっとキレイにすることから始まる」その一歩として、品川港南エリアの清掃活動「品川港南エリアピカピカプロジェクト」に参加しています。

毎月1回、朝7時50分～8時40分に手袋・火バサミ・ゴミ袋を携え、グループワークで品川駅周辺や品川港南飲食店街の清掃活動を行います。「朝から清々しい気持ちになる」「ちょっとした運動になる」「お世話になっている街に少しでも役に立ちたい」と前向きな声が多く、社員の環境への意識向上が進むことを期待しています。

重なる機会であり、できることから一つずつ、持続可能な豊かな社会の実現に貢献してまいります。

品ピカプロジェクトについて

「品川駅周辺で活動する企業や地域のみならずといっしょにオリジナリティあふれる新しい品川スタイルをつくり出したい!」をモットーに、品川シーズンテラスの総合管理を行うNTT 都市開発株式会社内の「エリアマネジメント事務局」を中心に、参加型地域美化プログラムを推進しています。



参加者には、品川で働くビジネスワーカーに加え、夏休みの時期には親子の姿も見られます。本活動を通じて、品川で働く他企業や品川で暮らす地域住民と交流が図れることは貴

連結財務サマリー

国際会計基準 (IFRS)

(百万円)

項目	2020.3 (FY2019)	2021.3 (FY2020)	2022.3 (FY2021)	2023.3 (FY2022)
連結損益計算書				
売上収益	27,599	30,928	36,513	45,950
売上総利益	10,131	11,217	12,456	16,369
販売費及び一般管理費	7,431	7,639	8,269	11,173
営業利益	2,735	3,583	3,734	5,098
税引前利益	2,728	3,406	3,718	5,066
親会社の所有者に帰属する当期利益	1,831	2,301	2,371	2,950
連結貸借対照表				
流動資産	26,743	31,169	42,267	51,770
非流動資産	9,000	8,826	10,236	13,920
総資産	35,744	39,996	52,503	65,691
流動負債	16,028	18,902	27,989	36,044
非流動負債	5,282	4,739	4,311	5,729
負債合計	21,311	23,641	32,301	41,773
資本合計	14,433	16,354	20,202	23,917
負債・資本合計	35,744	39,996	52,503	65,691
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	3,001	3,516	5,283	6,348
投資活動によるキャッシュ・フロー	△540	△841	195	△3,131
財務活動によるキャッシュ・フロー	△569	△1,790	△1,959	△1,299
現金及び現金同等物の期末残高	13,747	14,634	18,155	20,071
1株当たり指標 (円)				
基本的1株当たり当期利益	46.24	57.92	59.65	73.91
1株当たり親会社所有者帰属持分	327.18	373.53	426.40	475.24
1株当たり年間配当金 ^{※2}	30.0	19.0	20.0	23.0
財務指標				
自己資本比率 (%) ^{※3}	36.4	37.1	32.4	28.9
ROE (%) ^{※4}	15.5	16.5	14.9	16.4
総資産回転率 (回)	0.8	0.8	0.8	0.8
財務レバレッジ (倍)	2.7	2.7	3.1	3.5
ROA (%)	5.5	6.1	5.1	5.0
売上収益営業利益率 (%)	9.9	11.6	10.2	11.1
売上収益当期利益率 (%)	6.6	7.4	6.5	6.4
配当性向 (%)	31.9	32.8	33.5	31.1

- ※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。

日本基準

(百万円)

項目	2020.3 (FY2019)
連結損益計算書	
売上高	28,553
売上総利益	10,264
販売費及び一般管理費	7,235
営業利益	3,028
経常利益	3,018
税金等調整前当期純利益	2,914
親会社株主に帰属する当期純利益	1,863
連結貸借対照表	
流動資産	24,367
固定資産	5,256
総資産	29,623
流動負債	11,908
固定負債	2,709
負債合計	14,618
純資産合計	15,005
負債・純資産合計	29,623
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	2,469
投資活動によるキャッシュ・フロー	△999
財務活動によるキャッシュ・フロー	123
現金及び現金同等物の期末残高	13,396
1株当たり指標 (円)	
1株当たり当期利益	47.05
1株当たり純資産額	343.67
1株当たり年間配当金	30.0
財務指標	
自己資本比率 (%)	46.4
ROE (%)	15.0
総資産回転率 (回)	1.0
財務レバレッジ (倍)	2.2
ROA (%)	6.7
売上高営業利益率 (%)	10.6
売上高当期純利益率 (%)	6.5
配当性向 (%)	31.9

非財務サマリー

項目	2021.3 (FY2020)	2022.3 (FY2021)	2023.3 (FY2022)
従業員に関するデータ			
従業員数 (名) ^{※2}	1,088	1,404	1,439
従業員数 (名) ^{※3}	482	526	561
男性 (名)	372	397	419
女性 (名)	114	129	142
平均勤続年数 (年)	8.2	8.3	8.3
男性 (年)	8.6	8.8	8.8
女性 (年)	7.1	7.2	7.2
平均年齢 (歳)	37.7	37.8	37.8
男性 (歳)	37.9	38.3	38.3
女性 (歳)	36.5	36.3	36.6
男女の賃金格差 (%)	79.8	81.1	81.1
うち、正規雇用労働者 (%)	80.5	81.8	81.9
うち、パート・有期雇用労働者 (%)	67.5	70.7	54.0
新卒採用者数 (名)	18	18	21
男性 (名)	16	13	16
女性 (名)	2	5	5
キャリア採用者数 (名)	50	40	42
男性 (名)	37	27	26
女性 (名)	13	13	16
離職率 (%) ^{※4}	4.2	4.2	4.7
女性管理職比率 (%)	6.0	5.9	5.6
障がい者雇用率 (%)	2.07	3.26	3.07
有給休暇取得率 (%)	45.1	55.3	60.3
育児休業取得率 (%)	72.7	58.1	73.9
男性 (%) ^{※5}	27.3	45.8	59.1
女性 (%) ^{※5}	100	100	100
従業員エンゲージメントeNPS (スコア) ^{※6}	—	—	△30
情報処理技術者試験 資格保有者数 (名)	178	201	235
コンプライアンス研修受講率 (%)	100	100	100
ハラスメント研修受講率 (%)	100	100	100
環境データ			
CO ₂ 排出量 (SCOPE1+2) (t-CO ₂)	608	608	488
CO ₂ 排出量 (SCOPE3) (t-CO ₂)	35,608	34,592	49,178
総CO ₂ 排出量 (SCOPE1+2+3) (t-CO ₂)	36,216	35,200	49,666
総エネルギー使用量 (GJ)	3,572	3,525	3,339
エネルギー消費量あたりCO ₂ 排出量 (SCOPE1+2) (t-CO ₂ /GJ)	0.17	0.17	0.15
売上100万円あたりのCO ₂ 排出量 (t-CO ₂ /百万円) ^{※7}	0.026	0.023	0.016

- ※1 算定範囲は、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

商号	テクマトリックス株式会社（英語名：TECHMATRIX CORPORATION）
設立	1984年8月30日
上場市場	東京証券取引所プライム市場
証券コード	3762
資本金	12億9,812万円
従業員数	1,439名 [138名] (連結) ('23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。
事業年度	4月1日から翌年3月31日まで
定時株主総会	毎年6月
株主名簿管理人	三菱UFJ信託銀行株式会社
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 TEL：06-6484-7486 (代表) FAX：06-6208-2730 名古屋営業所 〒460-0003 愛知県名古屋市中区錦 1-16-7 NORE伏見 TEL：052-209-5106 (代表) FAX：052-221-5769 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

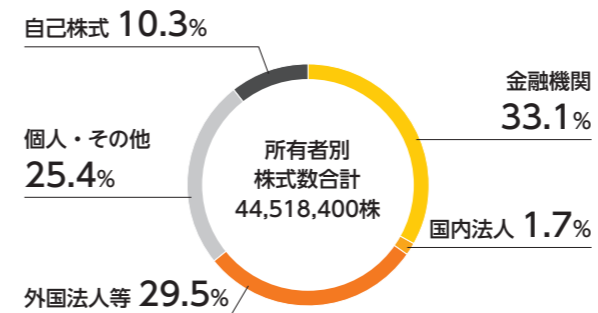
クロス・ヘッド株式会社 〒108-0075 東京都港区港南1-2-70 品川シーズンテラス 24F TEL：03-5793-3366 (代表)	TechMatrix Asia Co., Ltd 20th Floor (IWOoffice), UBC II Building, 591 Sukhumvit Road, North Klongton, Wattana, Bangkok, 10110 Thailand
OCH株式会社 〒900-0029 沖縄県那覇市旭町1-9 カフーナ旭橋B街区ビル3階 TEL：098-860-0203	PSP株式会社 〒108-0075 東京都港区港南1-2-70 品川シーズンテラス25F TEL：03-4346-3180
株式会社カサレアル 〒108-0075 東京都港区港南1-2-70 品川シーズンテラス 24F TEL：03-4405-7865	合同会社医知悟 〒108-0075 東京都港区港南1-2-70 品川シーズンテラス25F TEL：03-4405-7862
アレクシアフィンテック株式会社 〒108-0075 東京都港区港南1-2-70 品川シーズンテラス 24F TEL：03-6453-7211	株式会社A-Line 〒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：06-6195-3266

株式情報 (2023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	8,374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 (%)
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	6,599,700	14.82
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	6,195,800	13.91
テクマトリックス株式会社	4,599,264	10.33
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505025	3,286,500	7.38
徳山 教助	1,426,000	3.20
GOVERNMENT OF NORWAY	1,359,500	3.05
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE 009-016064-326 CLT	1,077,300	2.41
テクマトリックス従業員持株会	813,000	1.82
KIA FUND 136	589,800	1.32
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140042	581,800	1.30

IR活動

当社は、アナリスト、機関投資家、個人投資家等のステークホルダーの皆様との対話において、当社の経営方針や業績、最新の取組みを説明するとともに、いただいた貴重なご意見を経営陣へ積極的にフィードバックし、株主をはじめとした皆様との建設的な対話に努めています。



●主な活動

対象	2023年3月期の主なIR活動	回数	内容
株主・投資家	定時株主総会	1回	会場＋ライブ配信にて実施。(実施時期：6月)
	個人投資家向け会社説明会	3回	社長による個人投資家向けの会社説明会を実施。
	アナリスト・機関投資家向け決算説明会	2回	社長による決算説明会を実施。(実施時期：5月、11月)
	機関投資家向け個別ミーティング	163回	機関投資家と個別ミーティングを実施し、透明性の高いIR活動を実現。
	機関投資家と社外取締役とのエンゲージメント	1回	機関投資家と社外取締役全員とのエンゲージメントを実施。(実施時期：3月)
	株主通信の発行	2回	IRマガジン「TECHMATISM」の発行。(発行時期：6月、12月)
	IRサイト、サステナビリティ情報の充実	—	決算関連資料（決算短信、決算説明資料）のタイムリーな開示。有価証券報告書ならびにIRサイトでは非財務情報の開示を充実。

※一部を除き、オンライン形式にて実施

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>

制作チーム紹介

統合報告書2023をお読みいただき、ありがとうございます。当社の持続的な企業価値向上に向けた取組みと事業を通じて社会に貢献する姿をお示したことで、当社に対するご理解と信頼を深めていただく一助となりましたら幸いです。今後とも皆様との積極的な対話や適時適切な情報開示に努め、更なる企業価値向上に向けて、IR活動に取り組んでまいります。

