

ARTNER

Engineer Support Company

統合報告書 2023

2023年1月期



株式会社 **アルトナー**

お問い合わせ先

横浜市港北区新横浜2-5-5 住友不動産新横浜ビル5F
経営戦略本部IR・PRグループ
TEL : 0570-00-2163 / E-mail : ir@artner.co.jp
<https://www.artner.co.jp/>

UD FONT



イントロダクション

- 01 目次
- 02 パーパス、社是、経営理念
- 03 成長の軌跡

マネジメントメッセージ

- 05 社長メッセージ

アルトナーの価値創造

- 09 価値創造プロセス
- 11 マテリアリティ(重要課題)
- 13 マテリアリティ(重要課題)のKPI・目標・実績

事業戦略

- 15 これまでの中期経営計画の振り返り
- 17 中期経営計画('23年1月期～'25年1月期)
- 19 セグメント概況

サステナビリティ

- 23 TCFD提言に基づく開示
- 25 人財戦略
- 27 ダイバーシティ&インクルージョン/地域貢献

ガバナンス

- 29 コーポレート・ガバナンス
- 35 リスクマネジメント/コンプライアンス
- 37 社外取締役インタビュー
- 41 役員一覧

データセクション

- 43 11年間の主要財務データの推移
- 45 財務諸表
- 49 企業データ

パーパス

日本が世界に誇る財産である エンジニアの成長、自己実現を サポートする。

資源が乏しい日本において、エンジニアは世界に誇る財産です。
アルトナーは、エンジニアの成長、自己実現をサポートするプラットフォームです。
アルトナーは、エンジニアをアルトナーの財産としてだけでなく、
日本の共有財産と捉えて、育てていきます。
人財の流動化やダイバーシティなど、労働を取り巻く環境、
働く意識が急速に変化する中、アルトナーは、エンジニアの働く幸福を追求し、
“エンジニアの生き方”の新しいモデルを創ります。

〈パーパス実現に向けて〉

ミッション

「エンジニアサポートカンパニー」として、“エンジニアの生き方”の新しいモデルを創っていく。

ビジョン

エンジニアの「質」を高め、10年以内に業界No.1の高付加価値の技術者集団を目指す。そして、アルトナーが輩出した人財がモノづくりを支えていく。

バリュー

エンジニアは、自らが必要なものを選択し、幸福をつかみ取るための努力を惜しまない。アルトナーは、エンジニア一人一人のキャリアアップ、スキルアップをサポートし、希望や適正に合わせて、幅広いプロジェクトを用意する。

社是

精神 の追求 **智識** の追求 **創造** の追求

事に処し選ぶべき道に確固たる決断を要するときは、
すべからず冷静を第一とし、如何なることよりも、
常に基本にかえることを考えよ

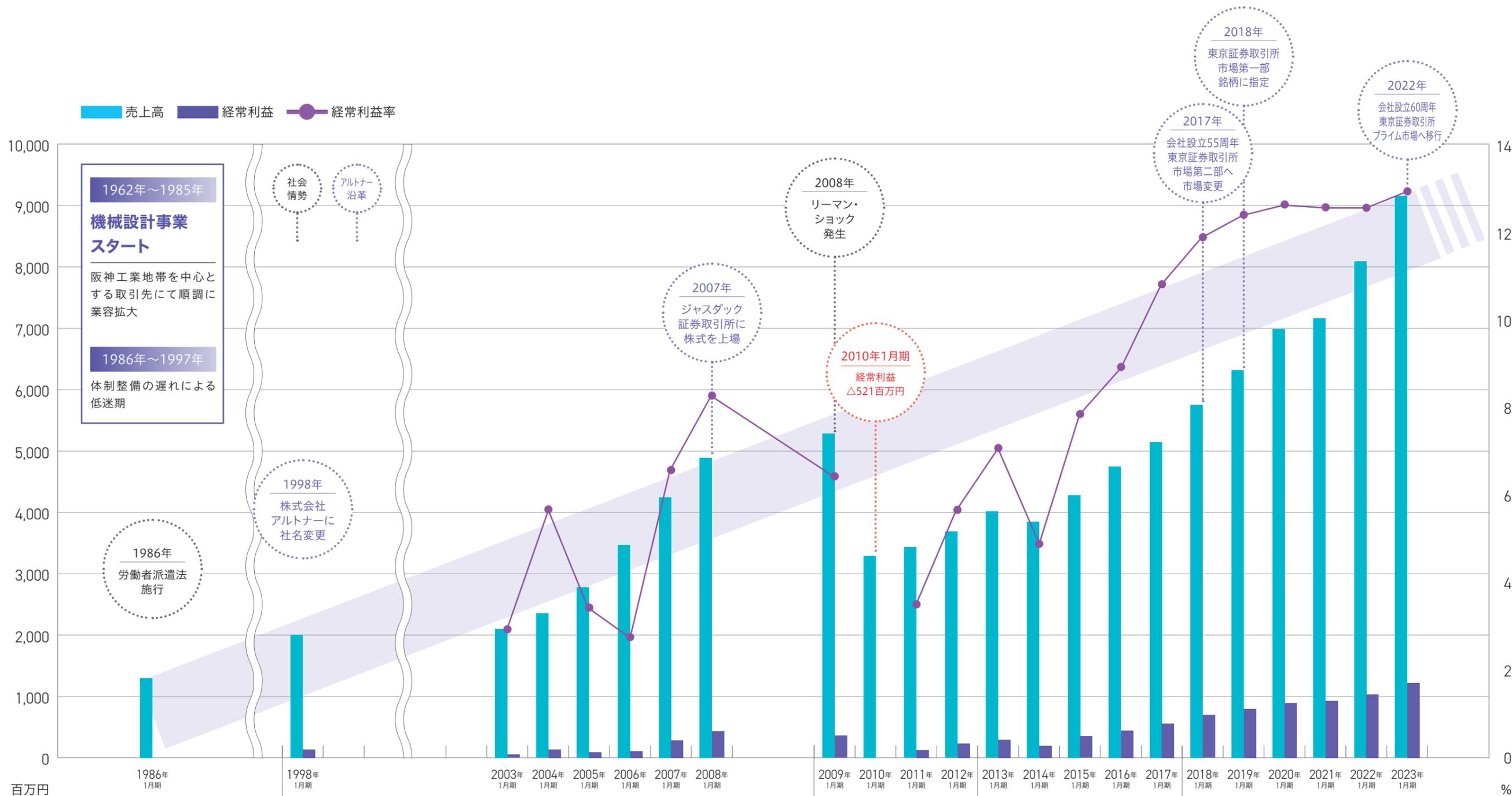
経営理念

エンジニアサポートカンパニー

私達は技術者の夢をサポートします

人をつくり 技術を育み
技術者を通じ社会に貢献し
全従業員の幸福と会社の反映を目指します

※「幸福」には、人から与えられるのではなく、自らが進んで行動することで「しあわせ」になるという
思い、「反映」には、相手を照らすことで自らにも反射し互いに輝くという思いを込めております。



1998年～2008年

第1次事業再編

- ◎ 技術者派遣事業に絞って人的資源を集中
- ◎ 1998年 株式会社アルトナーに社名変更
- ◎ 2000年 アルトナー再生5か年計画
- ◎ 2007年 ジャスダック証券取引所に株式を上場
- ◎ 2008年 リーマン・ショック発生

2009年～2012年

第2次事業再編

- ◎ 2011年 エンジニア事業本部
・宇都宮 ・横浜
・名古屋 ・大阪
ハイパーアルトナー事業部等に組織再編

2013年～2017年

事業モデルを刷新し、リーマンショックからの本格回復を期し、更なるステージアップに挑む

- ◎ 2013年 4事業本部を設置
・ハイパーアルトナー事業本部
・エンジニア事業本部
・エンジニアエージェンシー事業本部
・ヒューマンリソース事業本部

2018年～

持続的成長および次世代成長のための基盤を構築する

- ◎ セグメント戦略の推進
- ◎ 多種多様な人財活用の推進



代表取締役社長
関口 相三



エンジニアのサポートを通じて エンジニア自身とアルトナーの価値を最大化し、 好不況に左右されない強固な事業基盤を築いて 100年企業を目指します。

技術者派遣業界パイオニアとしての歩み

1953年、アルトナーの前身である「関口興業社」は、重工業が集積する兵庫県尼崎市で誕生しました。メーカー様に向けて主に設計図面の印刷サービスを提供していた関口興業社は、やがて設計図面のトレース、さらには設計へと業務領域を拡大。そして1962年に設計開発サービス専門の会社として「大阪技術センター（現アルトナー）」を設立しました。以降60年にわたり、マーケットに適した人材の採用・教育を実施し、エンジニアの成長をサポートしながら、技術者派遣あるいは請負・受託にて、マッチング精度の高いエンジニアをお客様に供給してきました。その後、労働者派遣法が整備され、派遣事業に対する社会的認知度が上がり、その派遣ニーズに対して多くの企業が設立される中、アルトナーは一貫して「エンジニアの成長」と「技術」にこだわり続け、技術者派遣業界のパイオニアとして確固たる地位を確立するに至っています。

市場環境認識と業績評価

新型コロナウイルス感染症、ロシア・ウクライナ情勢、資源価格・為替の変動といった国内外の不安定な情勢下においても、当社は大きな影響を受けることなく事業活動を継続することができました。

新型コロナウイルス感染症拡大初期には、お客様における新型コロナウイルス対応体制が整備されるまでの間、当社の

エンジニアの配属が後ろ倒しになることもありましたが、お客様にて体制が整った後は、平時と変わらない需要状況下にありました。

また当社の主要顧客である自動車業界は、足元の景気動向にかかわらず、先行開発を加速していく事業環境にあります。EV化をはじめとする「カーボンニュートラル」関連プロジェクトに積極的に参画し、実績を残してきた当社に対し、お客様からの技術者要請が加速しており、第61期（2023年1月期）は、売上高14.1%増、営業利益18.2%増、経常利益16.5%増と、9年連続の増収・増益となりました。

前中期経営計画の振り返り

前中期経営計画（2021年1月期～2023年1月期）は、それまでの中期経営計画の延長線上にあり、前々中期経営計画を引き継いでブラッシュアップする形で進めてきました。2014年以降、リーマン・ショックからの本格回復を目指して、当社は事業モデルを刷新し、好不況に左右されない強固な企業体質への改善を図りました。それが顧客企業であるメーカー様の業務工程に対応する3つのセグメントグループ編成です。先行開発や研究開発業務を担当する「ハイバリューグループ」、設計に関する幅広い業務に対応する「ワイドバリューグループ」、品質保証や組み立て調整を担当する「プロダクトバリューグループ」という、3つのセグメントグループを編成することで、顧客企業に対してマッチング精度



の高いエンジニアの供給を目指してきました。このセグメントグループ編成のブラッシュアップ、それが中期経営計画で引き継がれ、積み上げられ、現在に至ります。

この3つのセグメントグループ編成がアルトナーの特徴であり、強みでも感じています。競争が激しい技術者派遣業界において、なぜ当社が高収益を維持できているのかを紐解くと、需要・供給のボリュームゾーンである製品開発領域だけでなく、より高度な専門性が求められる研究開発領域に、高付加価値スキルを身につけたエキスパート人財を供給できるという強みが見えてきます。研究開発領域は対応できるエンジニアが少ない希少ゾーンです。期待に応える人財を供給できるアルトナーの強みをお客様と共有できていることが、価格に結びついていると考えられます。高付加価値の技術者集団として信頼と実績を積み上げていくこと、それが好不況に左右されない強い企業体質の構築・維持にもつながっていくと考えています。

「カーボンニュートラル」に 照準を合わせた新中期経営計画

近年、地球規模で社会環境が変化し、TCFDの提言に基

づく取り組みなど社会的課題への対応が重要な経営課題となっています。当社は新中期経営計画(2023年1月期～2025年1月期)において事業活動の柱に「カーボンニュートラル」を据えました。第60期に引き続き「カーボンニュートラル」に関連する電気自動車(EV)、燃料電池自動車(FCV)、自動運転、半導体関連を戦略重点マーケットと位置付け、そのための採用・教育・営業に注力していきます。そしてこれらの「カーボンニュートラル」に関連する技術開発プロジェクトに当社のエンジニアが参画することで、開発の進展や市場での普及を支え、「カーボンニュートラル」の実現に貢献していきます。

これらのプロジェクトでは、ポテンシャルの高いエンジニアが求められ、採用競争が激化することが予想されます。そこで、マッチング人財の確保のため、新卒採用に偏重していた採用方針を変更し、新卒とキャリアの採用比率を1:1にバランスさせます。そして戦略重点マーケットに配属することで、高単価および収益へのリターンに結び付けていきます。

最終年度の業績目標は、売上高116億円、営業利益率14.0%です。営業利益率に関しては、実現の可能性が高いと考えています。一方、売上高は人員数に直結します。現在、ア

フターコロナに向け各企業とも採用意欲が高まっています。超売り手市場の新卒採用市場の中で、他業界も含めて採用競争は激化しており、その中でいかに3つのセグメントグループにおいてバランスのとれた採用を実現できるかが売上高に影響します。

当社は採用した後に配属先を決めるのではなく、出口である配属先を想定してその条件に合う方々を採用し、エンジニアとしての教育・訓練を行って、プロジェクトへと配属します。スキルを重視したジョブ型雇用のアルトナーであれば、さまざまなプロジェクトを経験しながらいち早くキャリアアップできる点を訴求し、学生、求職希望者の共感を得て、激化するエンジニアの採用市況において目標達成につなげたいと考えています。

少子高齢化による採用環境の激化が課題

技術者派遣事業においては、採用人数の確保および人財の質の確保が事業規模の維持・成長にとって極めて重要です。しかし少子高齢化の進展を背景に、採用環境はますます激化すると予測されます。その中で当社の成長性を維持していくための施策の1つが、請負・受託事業における協力会社の活用・組織化です。これによって稼働人員数を確保し、競争が激化する採用環境下でも経営の維持・成長の可能性を高めていきます。

そしてもう1つは、新中期経営計画で基本施策としている「多種多様な人財活用の推進」です。具体的には、シニア・女性・外国人労働者(留学生)の活用を積極的に推進していきます。外国人に関しては、日本の大学での留学生を中心に採用活動を行っています。女性エンジニアはストックが十分とは言えず、子育てが落ち着いた女性の社会復帰も含め、その確保が課題となっています。多様な働き方を吸収できる環境の構築が必要であり、そのためには請負・受託事業の事業比率を高めていくことが必要だと考えています。

アルトナーの社会的存在意義

2022年、当社はパーパスに「日本が世界に誇る財産であるエンジニアの成長、自己実現をサポートする。」と定めました。もとより当社は経営理念である「エンジニアサポートカン

パニー。私達は技術者の夢をサポートします」に基づき、エンジニアの成長のために存在する企業体として事業を推進し、エンジニアのために何ができるのかを常に追求してきました。

新卒で理工系の学部学科を卒業してエンジニアを目指したいという方のうち、メーカーに入社する以外の方々が私たちの業界に入社します。だからこそ、技術サービスとしてのエンジニアの在り方を企業体として提供していく責任があるだろうとずっと感じていました。エンジニアを志す人財を採用した企業として、エンジニアを育成し、エンジニアとしての成長や、やりがいをサポートすること、それがアルトナーの社会的存在意義だと考えています。

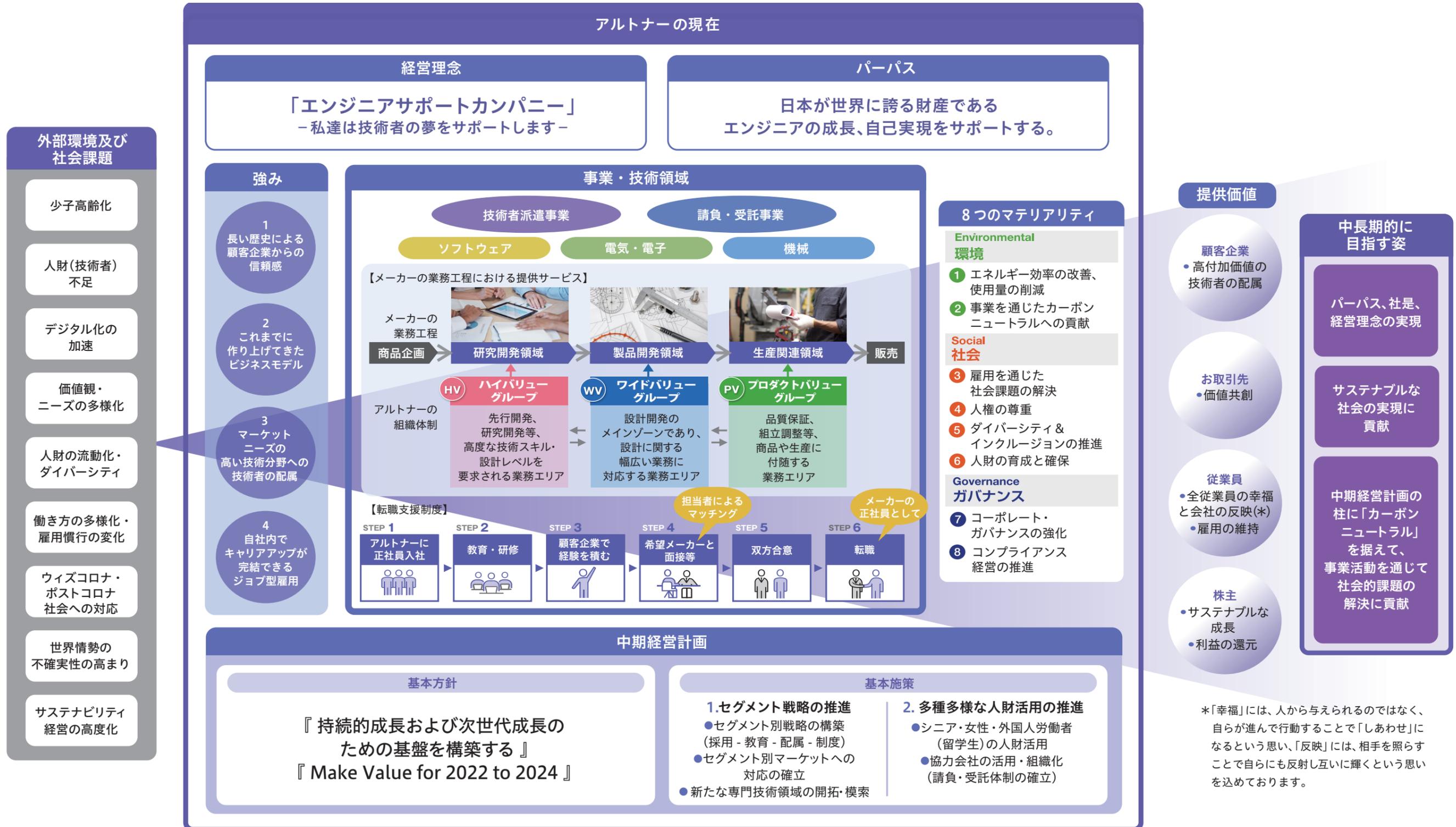
当社は各セグメントグループの適性に見合った方を採用し、入社後はエンジニアとしてのさまざまなステージを用意します。そして成長プロセスに応じて各セグメントグループ間を移動できる制度を用意することで、エンジニア本人の価値を創造し、ひいてはアルトナーとしての価値創造につながっていきます。

次世代にバトンをつなげていくために

SDGs、ESG、サステナビリティは、リスクを突き付けられるものであると同時に、未来の市場を創出、獲得するための機会でもあります。気候変動を含めた社会的課題の解決に向けた技術開発は、既存技術の延長線上で対応できる技術領域もあれば、イノベーションを起こさなければ対応できない技術領域もあります。その新技術でなければ対応できない課題に対して当社がサポートし、大きなビジネスチャンスに変えていきたいと思っています。

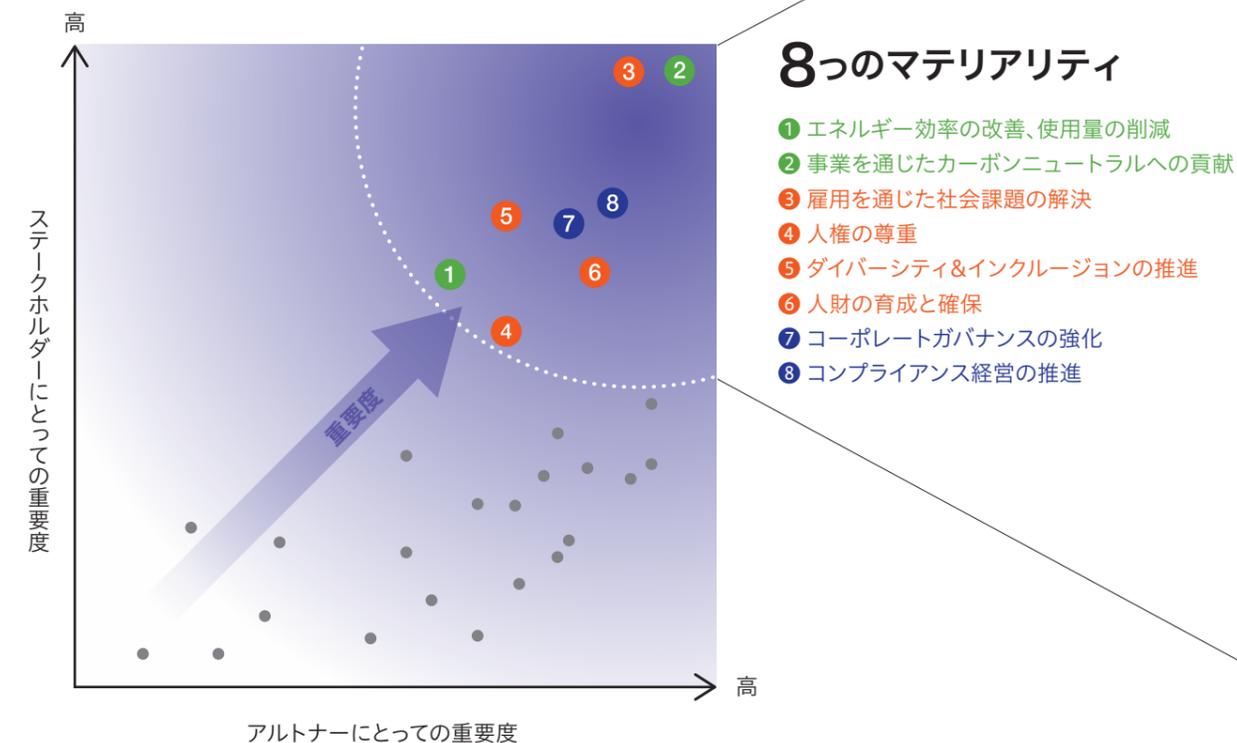
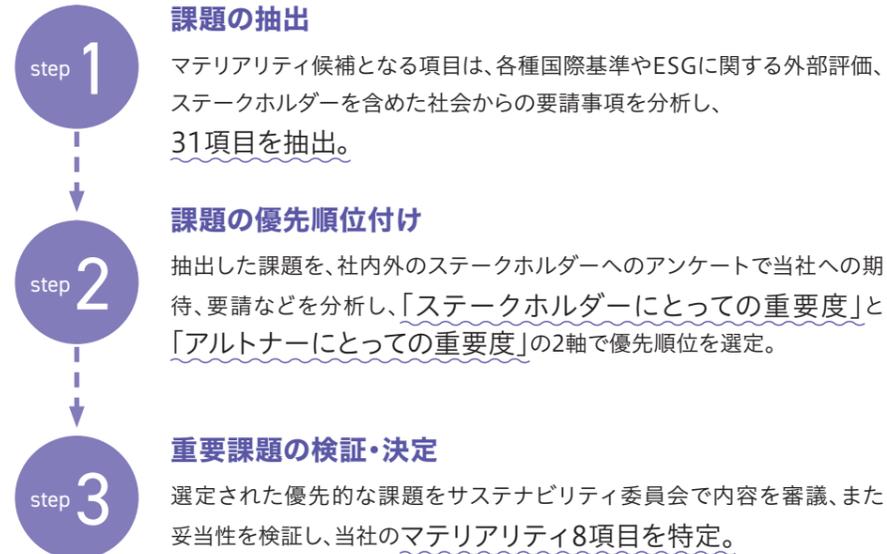
会社設立100周年(2062年)に向かうビジョナリーカンパニーとして、今、私たちがこの時代を預かっています。次世代にバトンをつなげていくために、事業環境を整備し、マーケットのニーズ変化に常に即応する企業風土を醸成していくことが、トップとしての私の責務だと考えています。この企業風土が引き継がれていけば、100年あるいはそれ以上、持続的に成長可能な企業になると考えています。常に経営理念に立ち返りながら、今後もエンジニアの成長と自己実現をサポートし、企業価値の最大化に努めていきます。

当社は創業者が設計会社としてスタートして以来、時代の状況変化に対して、様々なマインドチェンジを積み重ねる中で、技術サービス業という現在の事業モデルを構築し、エンジニアの価値を創造してきました。



アルトナーでは、ステークホルダーの関心や社会課題を認識するとともに、当社の経営への影響を踏まえ、優先的に取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を8つに特定いたしました。
 今回、特定したマテリアリティの重要性を認識した上で、課題解決に向けた実効性のある経営、事業活動に取り組んでまいります。

マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス



8つのマテリアリティ ESGカテゴリ、関連するSDGs

アルトナーは、事業を通じて社会課題の解決に貢献し、世界が目標に掲げる「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成を目指します。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS
 国連加盟国により2015年9月、持続可能な開発目標(SDGs)が採択された。あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処しながら、誰一人取り残されないようにするため、17の目標を掲げ2030年までに達成を目指す。

カテゴリ	ID	項目	関連するSDGs
Environmental 環境	1	エネルギー効率の改善、使用量の削減	13 気候変動に具体的な対策を
	2	事業を通じたカーボンニュートラルへの貢献	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 13 気候変動に具体的な対策を
Social 社会	3	雇用を通じた社会課題の解決	8 働きがいも経済成長も 9 産業と技術革新の基盤をつくろう 13 気候変動に具体的な対策を
	4	人権の尊重	8 働きがいも経済成長も 10 人や国の不平等をなくそう
	5	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	5 ジェンダー平等を實現しよう 10 人や国の不平等をなくそう
	6	人財の育成と確保	4 質の高い教育をみんなに 17 パートナーシップで目標を達成しよう
Governance ガバナンス	7	コーポレートガバナンスの強化	—
	8	コンプライアンス経営の推進	16 平和と公正をすべての人に

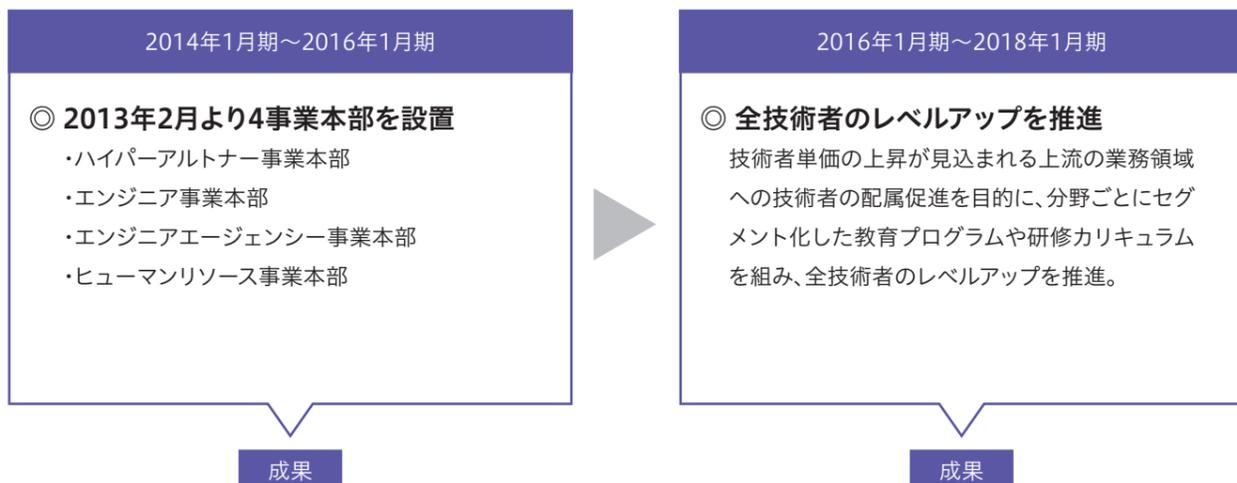
カテゴリ	ID	項目	KPI	目標	直近の実績(2022年度)	実績(2021年度)	関連するSDGs	関連ページ
Environmental 環境	1	エネルギー効率の改善、使用量の削減	GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)	実質ゼロ(2050年度)	93.3 tCO2	97.3 tCO2		P23-24
			コピー用紙の削減率	継続的に削減	5.9%減	14.5%減		
Social 社会	2	事業を通じたカーボンニュートラルへの貢献	配属中の技術者における「カーボンニュートラル」プロジェクトの技術者の構成比	50.0%(2024年度)	46.1%	41.3%	 	P17-18
			新卒採用における「カーボンニュートラル」採用対象の構成比	55.0%(2024年度)	46.1%	47.9%		
	3	雇用を通じた社会課題の解決	キャリア採用における「カーボンニュートラル」採用対象の構成比	55.0%(2024年度)	62.0%	48.6%	 	P17-18
			ハラスメントに関する研修の受講率	100%	100%	100%		
	4	人権の尊重	ハラスメント相談窓口への相談件数	相談に適切に対応	0件	0件	 	P27
			女性社員(技術系)の割合	—	4.1%	3.7%		
	5	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	女性社員(管理系)の割合	—	27.6%	31.4%	 	P27-28
			入社者に占める女性社員(技術系)の割合	—	6.4%	3.0%		
			入社者に占める女性社員(管理系)の割合	—	27.3%	66.7%		
			女性社員(技術系)の役職者登用	3人以上(2023年度)	2人(2023年1月末)	2人(2022年1月末)		
			女性社員(全体)の役職者登用	10人以上(2023年度)	10人(2023年1月末)	6人(2022年1月末)		
			管理職に占める女性社員の割合	継続的に上昇	3.4%	3.7%		
			男女の賃金の差異(全体)	—	男性100%:女性94%	男性100%:女性93%		
			男女の賃金の差異(技術系)	—	男性100%:女性96%	男性100%:女性99%		
			男女の賃金の差異(管理系)	—	男性100%:女性71%	男性100%:女性71%		
			育児休業取得率(男性社員)	30%以上(2023年度)	30.8%	12.5%		
			育児休業取得率(女性社員)	80%以上(2023年度)	100%	100%		
			看護休暇取得率(男性社員・女性社員)	50%以上(2023年度)	7.4%	1.2%		
			外国人材の比率	継続的に採用	1.0%	1.4%		
			高齢者(60歳以上)の比率	継続的に採用	1.4%	1.4%		
障がい者雇用率			2.3%以上(法定雇用率)	2.42%(2022年6月1日現在)	2.40%(2021年6月1日現在)			
転職支援制度による転職者の比率			1.7%(2024年度)	1.7%	0.8%			
6	人財の育成と確保	従業員(技術系)一人あたりの年間平均研修時間	例年同水準	8.2時間	7.5時間	 	P25-26	
		従業員(技術系)一人あたりの年間平均研修費用	例年同水準	62,000円	63,000円			
		離職率(技術系)※定年、転職支援による離職を除く	7.1%(2024年度)	7.7%	10.3%			
		離職率(技術系)	8.8%(2024年度)	9.6%	11.3%			
7	コーポレートガバナンスの強化	独立社外取締役の選任比率	1/3以上	37.5%	37.5%	—	P29-34 P37-42	
		社外取締役の人数	—	3人	3人			
		指名・報酬委員会における社外取締役の比率	過半数	75.0%	75.0%			
		取締役会の実効性評価の実施	1回	1回	1回			
8	コンプライアンス経営の推進	コンプライアンスに関する研修の受講率	100%	100%	100%		P35-36	
		情報セキュリティに関する研修の受講率	100%	100%	100%			
		重大なコンプライアンス違反の件数	0件	0件	0件			
		重大な情報セキュリティ事故の件数	0件	0件	0件			
		内部通報窓口への相談件数	相談に適切に対応	0件	0件			

中計策定の背景

厳しい競争環境下で優秀な人財を確保していくためには、技術者や学生に共感を得られるような事業モデルの構築が不可欠。より良い採用こそがすべての入り口。

〈基本方針〉

事業モデルを刷新し、リーマンショックからの本格回復を期し、 更なるステージアップに挑む



- ◎技術者の質の向上を目指すために採用基準を引き上げ。
- ◎顧客企業において技術者が参画するプロジェクトのステージが上位にシフト。
- ◎新卒技術者の初配属単価が向上。全社でも技術者単価の順調な改定。
- ◎1人当たりの売上総利益はリーマンショック下落前の水準に回復し、過去最高値を更新。

	(最終年度目標)	(最終年度実績)
売上高	60億円	47億円
営業利益率	10%	9.1%
技術者数	800人	601人

次の中計に引き継ぎ

顧客企業における技術者の業務領域を下流から中・上流へと高め、技術者単価を上昇させていくことができれば、景気変動の影響を受けにくくなる。更なる業績向上のため、現状の技術者の質を維持しつつ、絶対数を増やしていく。

成果

- ◎上流の業務領域へ技術者の配属が進捗し、技術者単価が上昇したことにより、営業利益率が目標を上回った。
- ◎事業モデルの刷新(4事業本部の設置)により、技術者が当社に魅力を感じ、離職率が低下。

	(最終年度目標)	(最終年度実績)
売上高	60億円	57億円
営業利益率	10%	11.8%
技術者数	800人	716人

次の中計に引き継ぎ

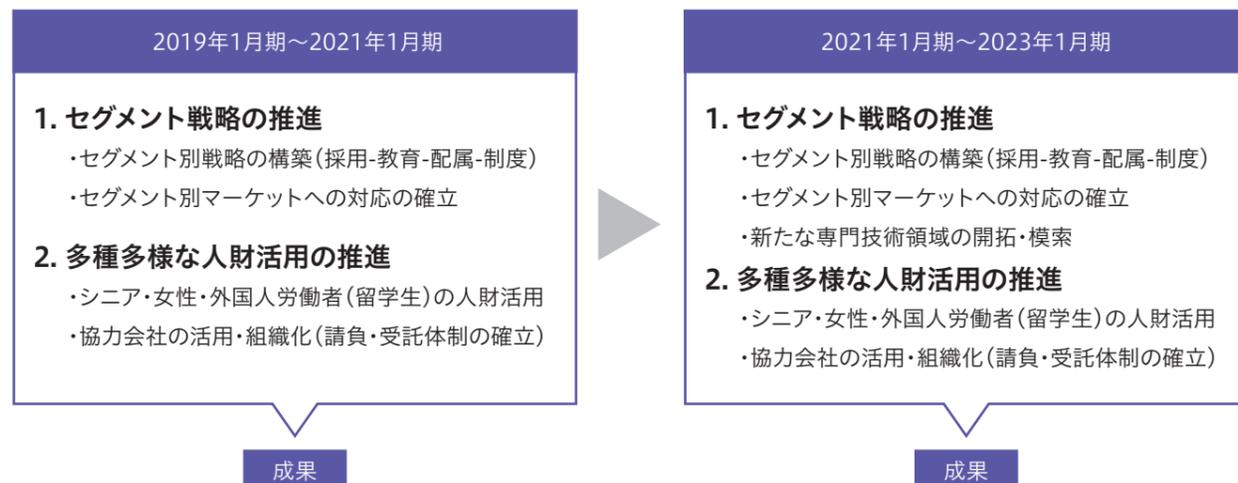
売上高の目標未達は、技術者数の目標未達が主因のため、技術者の確保に対する戦略的な対応を次の中期経営計画の《基本施策》に織り込む。

中計策定の背景

顧客企業のニーズ、モノづくりの工程で多様化する業務領域に対応するために、セグメントを3つに分類し顧客企業に対してマッチング精度の高い技術者の供給を実現する。また、シニア、元技術者の女性、留学生をはじめ外国人の方を積極的に活用することを目的として、請負・受託事業を拡大し、人員構成比率10%に高める。

〈基本方針〉

持続的成長および次世代成長のための 基盤を構築する



- ◎業績が増収・増益で推移。
- ◎技術者数が目標未達のため、基本方針「持続的成長および次世代成長のための基盤を構築する」に関しては、進捗が不十分。

	(最終年度目標)	(最終年度実績)
売上高	75億円	71億円
営業利益率	12.5%	12.4%
技術者数	1,000人	971人

次の中計に引き継ぎ

- ◎基本方針・基本施策を継続
- ◎実行手段「新たな専門技術領域の開拓・模索」を追加

成果

- ◎業績が増収・増益で推移。
- ◎営業利益率が更に向上。

	(最終年度目標)	(最終年度実績)
売上高	100億円	92億円
営業利益率	12.5%	12.9%
技術者数	1,300人	1,157人

基本方針

持続的成長および次世代成長のための基盤を構築する

Make Value for 2022 to 2024

基本施策

1. セグメント戦略の推進
 - ・セグメント別戦略の構築 (採用-教育-配属-制度)
 - ・セグメント別マーケットへの対応の確立
 - ・新たな専門技術領域の開拓・模索
2. 多種多様な人財活用の推進
 - ・シニア・女性・外国人労働者(留学生)の人財活用
 - ・協力会社の活用・組織化 (請負・受託体制の確立)

アルトナーの持続的成長および次世代成長の考え方

地球規模で社会環境が変化していく中で、企業にとって、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく取り組みなど社会的課題への対応が重要な経営課題。

当社は事業活動の柱に「カーボンニュートラル」を据えて、採用・教育・営業の社内体制を構築

事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献し、企業価値を向上させ、ステークホルダーの皆様に還元。持続的成長および次世代成長の基盤構築を進めていく。

「カーボンニュートラル」の取り組みの方向性

当社の主要顧客である自動車業界等に対して

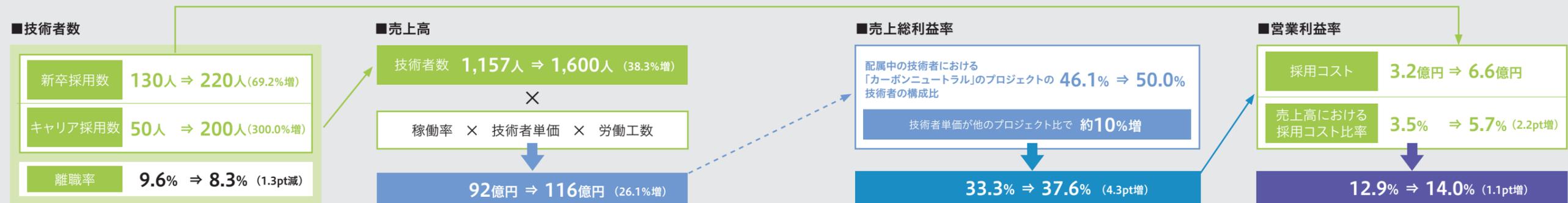
- ・走行時にCO2を排出しないEV(電気自動車)、FCV(燃料電池自動車)
- ・インフラ(充電インフラ、水素ステーション)
- ・自動運転、半導体等に関連する開発プロジェクトへの当社のエンジニアの参画

開発の進展、市場での普及を目指す

「カーボンニュートラル」に対する採用・教育・営業の取り組み

採用	教育	営業															
<p>〈採用対象〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・電気・電子、材料物性、エネルギー、情報分野の学科を卒業した学生 ・上記分野のスキル・経験を有する社会人経験者 <p>マッチング人財の採用強化のため、新卒採用に偏重の採用方針を変更 → 新卒・キャリアの採用数をバランスさせ、人財の確保に努める</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">新卒・キャリア採用における「カーボンニュートラル」採用対象の構成比</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td>2025年 1月期(目標)</td> <td>2023年 1月期(実績)</td> </tr> <tr> <td>新卒</td> <td>55.0%</td> <td>46.1%</td> </tr> <tr> <td>キャリア</td> <td>55.0%</td> <td>62.0%</td> </tr> </table>		2025年 1月期(目標)	2023年 1月期(実績)	新卒	55.0%	46.1%	キャリア	55.0%	62.0%	<p>〈研修内容〉</p> <ul style="list-style-type: none"> 「EV、FCVの動力系(インバータシステム)の原理理解」 「クラウド化によるインフラリソースとAI/機械学習による人・モノの流れの最適化」 「EVのバッテリーマネジメントシステムのモデル設計、検証」 「センサー類の特性評価の結果解析手法」 「ケミカルリサイクルとマテリアルリサイクル」 <p>益々、高まるソフトウェア、電気・電子領域のエンジニアニーズに応える → 研修スタッフを増強</p>	<p>〈活動〉</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「カーボンニュートラル」のプロジェクトに配属 ・社会的課題の解決に貢献し、業績を向上させる <p>技術者単価が他のプロジェクト比で約10%プラス → 売上高、利益率が向上</p> <p style="text-align: center; font-size: small;">配属中の技術者における「カーボンニュートラル」プロジェクトの技術者の構成比</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <tr> <td></td> <td>2025年 1月期(目標)</td> <td>2023年 1月期(実績)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>50.0%</td> <td>46.1%</td> </tr> </table>		2025年 1月期(目標)	2023年 1月期(実績)		50.0%	46.1%
	2025年 1月期(目標)	2023年 1月期(実績)															
新卒	55.0%	46.1%															
キャリア	55.0%	62.0%															
	2025年 1月期(目標)	2023年 1月期(実績)															
	50.0%	46.1%															

中期経営計画 業績目標と重要指標の相関図 ※ □⇒□…(2023年1月期)⇒(2025年1月期)の数値



産業技術のコアとなる「ソフトウェア」「電気・電子」「機械」で、技術革新を推進するテクニカルパートナーとして貢献しています。

ソフトウェア 売上高構成比 39.4%

IoT機器に組み込まれるソフトウェアやネットワークシステムのアプリケーションソフトウェアの開発を行います。

設計分野として、エンベデッド(機械や機器に組み込まれる制御システムのソフトウェア開発に対応)、ITソリューション(PC、タブレット端末やサーバを対象とするネットワークシステムのソフトウェア開発に対応)、モデルベース(モデルに基づいた先行研究、及び新規開発の開発フェーズにおける要件定義や設計など上流工程に対応)などがあります。

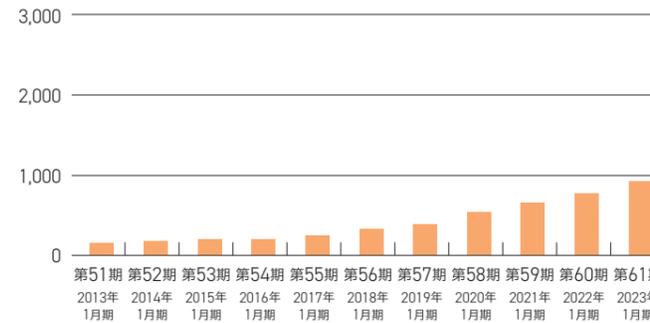


■ 分野別売上高 推移 単位:百万円

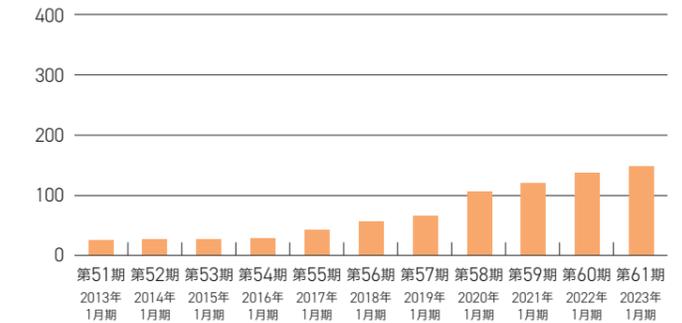
■ ソフトウェア(エンベデッド・モデルベース)



■ ソフトウェア(ITソリューション)



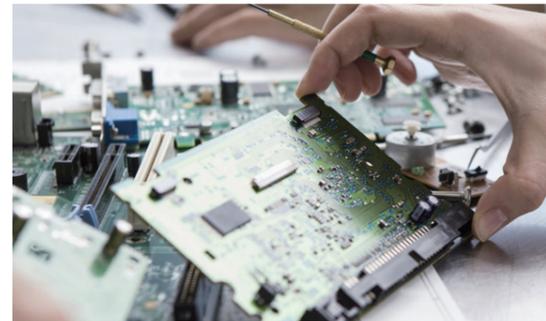
■ 技術者数 推移 単位:人



電気・電子 売上高構成比 28.1%

機器や装置の心臓部となる回路基板設計、信頼性評価を行います。

設計分野として、電気機器(電気設計並びに生産設備とその技術に対応)、電子回路(プリント基板を対象とした電子回路設計に対応)、電子デバイス(集積回路、及び電子デバイス単体の開発、周辺回路設計に対応)などがあります。



■ 電気・電子



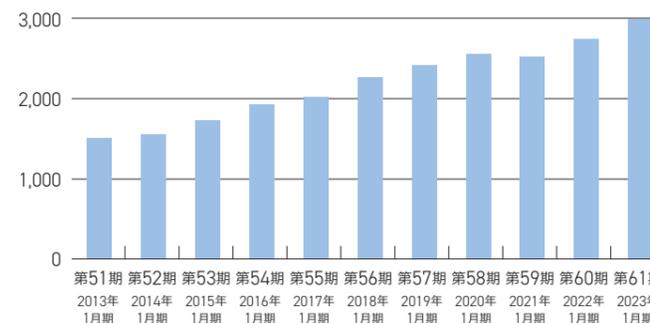
機械 売上高構成比 32.5%

2D・3D CADを使用して、機械が動く仕組みの設計を行います。

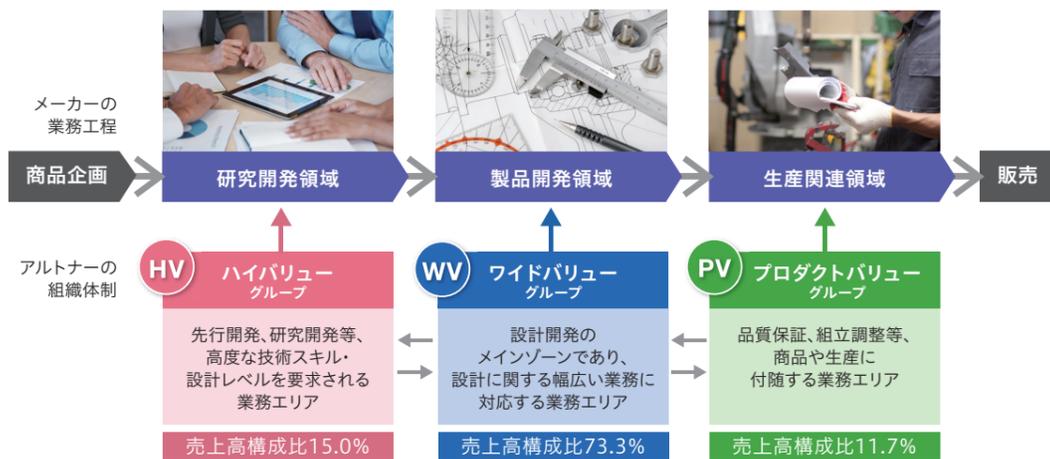
設計分野として、駆動システム(エネルギーを生成、変換、蓄積、伝送する仕組みの開発に対応)、機構(生産設備、装置のメカニズムの開発に対応)、構造・素材(デザインをベースにした商品の形状設計、構造物・筐体の設計、新素材の開発に対応)などがあります。



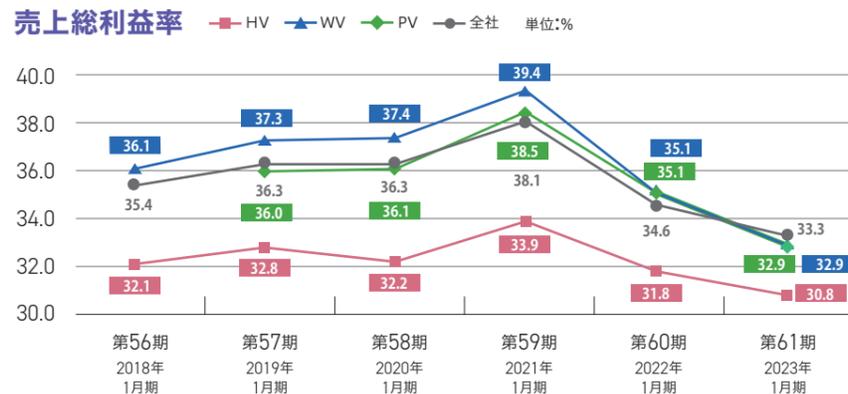
■ 機械



メーカーの業務工程に対応する当社の各グループ

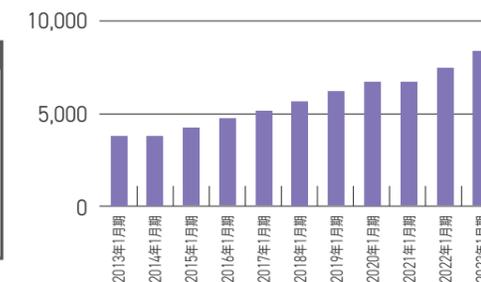
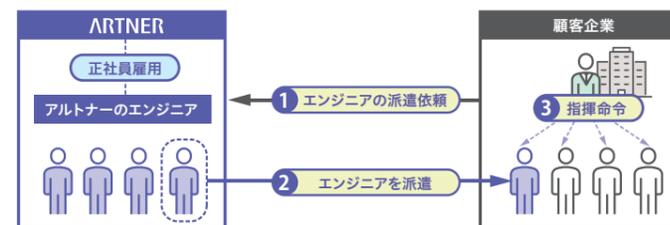


グループ別 売上総利益率

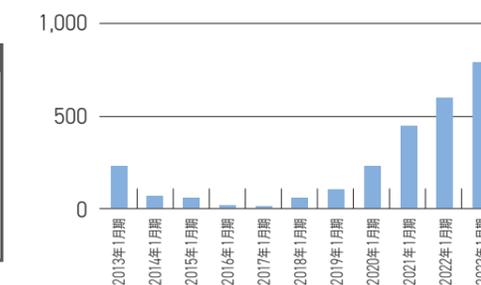
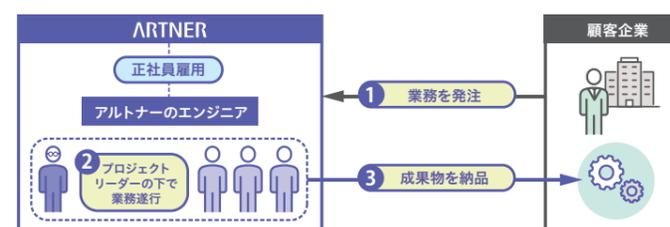


事業別売上高 推移 単位:百万円

技術者派遣 売上高構成比91.0%

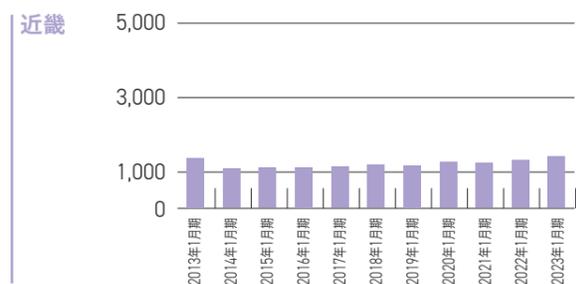
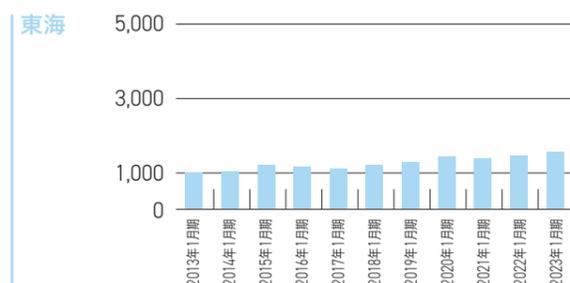
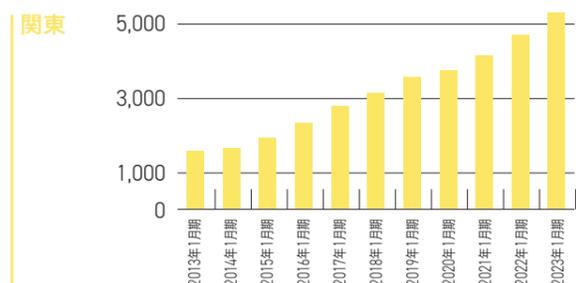


請負・受託 売上高構成比8.6%

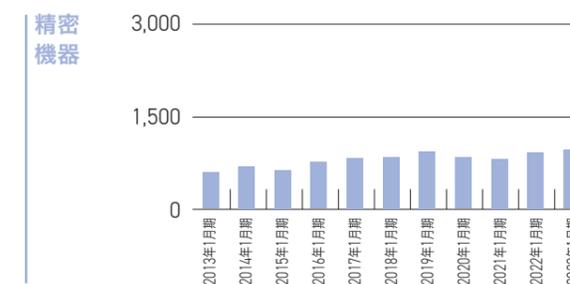
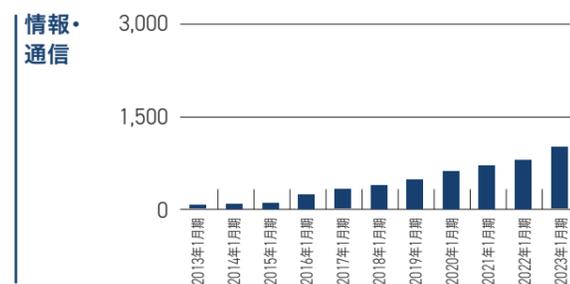
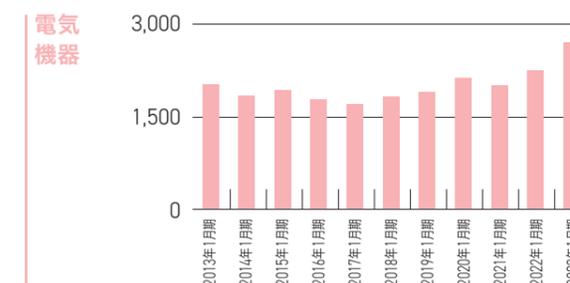
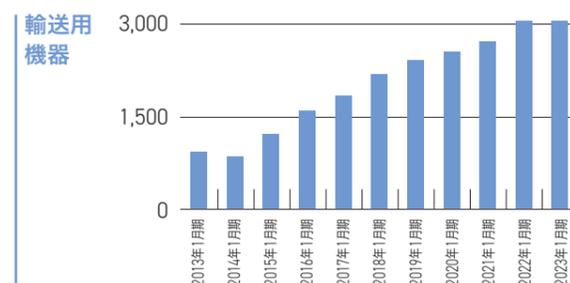


その他 売上高構成比0.4%

地域別売上高 推移 単位:百万円



業種別売上高 推移 単位:百万円



当社は、金融安定理事会(FSB)の気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が公表した提言に沿った形で、情報開示を行ってまいります。

環境活動方針

- ・環境に関する意識の向上並びに活動の推進を行うため、従業員への教育を実施します。
- ・環境関連法令を遵守するとともに適切な情報開示に努めます。また、地域社会などステークホルダーと協働し、持続可能な社会の実現に貢献します。

ガバナンス

当社では、気候変動問題を重要課題として位置付けているため、気候変動を含むサステナビリティ関連の課題を議論する専門委員会としてサステナビリティ委員会を設置いたしました。本会議は取締役会の直下に設置され、検討した事項を取締役に報告・付議し、取締役会で審議・決定をし、協議した内容を外部に開示するとともに、会社の経営方針や各種施策に反映していきます。当会議の構成員は、代表取締役を含む取締役(監査等

委員である取締役を除く。)並びに監査等委員である取締役に加え本部長・部長を主な構成員とし、年4回開催しております。この会議により、気候変動を含んだサステナビリティに関する課題・取り組み等の推進・進捗管理を行っております。また当会議で審議された内容は取締役会に報告され、取締役会にて気候変動に関する重要なリスク・機会について審議・決定を行い、対応の指示及びその進捗に対する監督を行っております。

戦略

地球規模で社会環境が変化していく中で、企業にとって、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく取り組みなど社会的課題への対応が重要な経営課題と捉えております。当社は事業活動の柱に「カーボンニュートラル」を据えて、採用・教育・営業の社内体制を構築してまいります。

《リスク・機会への対応策》

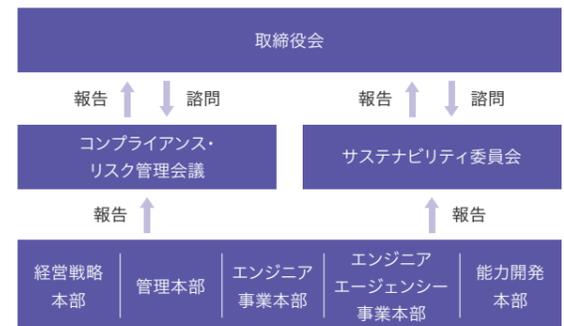
当社では、シナリオ分析実施に際して、気候変動に関する重要リスク・重要機会の洗い出しと、それらが及ぼす影響の定性評価を行っております。今回は初めてのシナリオ分析として、当社のメイン事業であるエンジニア派遣領域を対象とし、2つのシナリオ(4°Cシナリオ及び1.5°Cシナリオと2°Cシナリオを併用)を用い、2030年時点での影響を考察しました。リスク・機会を抽出し、事業活動に与える影響度を「大」「中」「小」の3段階で評価しています。

リスク項目			事業インパクト		事業インパクト		対応策		
大分類	中分類	小分類	考察:リスク	評価	考察:機会	評価	現在の取組	リスクの対応例	機会獲得に向けた対応例
移行	1.5及び2°Cシナリオ	技術	当社の主要顧客は自動車業界であり、低炭素技術に関する製品の開発に関わる技術者の提供が求められる。それらの技術に対し、同業他社より対応が遅れた場合、当社技術者の技術が陳腐であると見なされ、派遣技術者需要が縮小し売上が減少する可能性がある。新しい技術の導入が必要になる場合、情報収集や研修への支出が増加する可能性がある。	大	低炭素社会が推進され、低炭素技術を用いた製品の需要が増加する可能性がある。その場合に既存の顧客企業への技術者派遣需要が増加し、新たに派遣先企業が増加することで売上が増加する可能性がある。	大	中期経営計画で開示済み	主要顧客の自動車業界等に対して参画	
		市場	重要製品の需要変化	中	当社は自動車業界が主要顧客であるため、ZEV化対応に関わる設計・開発工程に携わる技術者を積極的に集めることで派遣需要が大きくなり、売上が増加する可能性がある。低炭素技術の進展により、低炭素化のための技術の発達スピードの加速、クライアントからの依頼増加に対応するため、採用・教育体制の強化を行いサービスを充実させることで売上増加につながる可能性がある。異常気象が増加し、外気温が更に上昇または低下することで空調製品など季節性の製品への需要が増した場合、空調機器メーカーの開発需要が増え、派遣者需要拡大により売上が増加する可能性がある。	大	中期経営計画で開示済み	主要顧客の自動車業界等に対して参画	EV等低炭素自動車、省エネ・再エネ機器など低炭素製品の開発需要の取り込み

リスク項目			事業インパクト		事業インパクト		対応策		
大分類	中分類	小分類	考察:リスク	評価	考察:機会	評価	現在の取組	リスクの対応例	機会獲得に向けた対応例
移行	1.5及び2°Cシナリオ	顧客の評判変化	サプライチェーン全体での脱炭素の機運が高まっており、取引先の企業に対しても、排出量の削減や情報開示などの取り組みを求められることがある。特に当社の主要取引先である自動車業界ではこの取り組みは進んでいるため、取り組みが不十分であると見なされた場合、当社への評判が低下し、売上の減少につながるリスクがある。また、これらに対応するための費用が負担となる可能性がある。	大	自動車業界のサプライチェーン全体で、排出量を削減する動きがあるため、気候変動への取り組みが先進的な企業であると認知されることによって、売上の増加につながる可能性がある。	大	中期経営計画で開示済み	主要顧客の自動車業界等に対して参画	低炭素技術者派遣による顧客の低炭素製品開発に貢献 低炭素技術の強化による新規派遣先企業の獲得
物理	4°Cシナリオ	異常気象の激甚化 台風 豪雨 土砂 高潮等	自然災害増加による顧客企業の被災による稼働停止等の悪影響を受ける場合、研究開発削減に伴う技術者需要縮小により売上減少につながる可能性がある。自社のオフィス・研修施設が被災した場合に対策や移転コストがかかる可能性がある。	大		中	防災マニュアル		自然災害の発生を想定したBCPの策定
物理	4°Cシナリオ	平均気温の上昇	平均気温が上昇することで冷房使用時間が長くなり、事業所や研修施設全てにおいてコストが増加する可能性がある。	小	外気温の上昇に伴い、室内温度を安全かつ快適にするニーズが高まる場合、空調機器メーカーの開発需要が高まり、当社の派遣人材の需要が増え売上増加につながる可能性がある。	中	中期経営計画で開示済み	主要顧客の自動車業界等に対して参画	空調製品の開発需要拡大への対応

リスク管理

当社では、経営環境の大きな変化に伴い、当社におけるリスク管理のあり方及び今後の取り組みを明確にし、全社一丸となって、リスク管理を実践していくため、コンプライアンス・リスク管理会議を設置しております。本会議は取締役会の管理下に設置され、気候変動を含む様々なリスクから対応すべきリスクを特定し、リスク対応の優先度を定めた上で、継続的に進捗管理を行っております。検討内容は取締役会に報告・付議し、取締役会で審議・決定を行います。当会議の構成員は、代表取締役を含む取締役(監査等委員である取締役を除く。)並びに監査等委員である取締役に加え、本部長・部長を主な構成員としており、毎月1回開催しております。



指標と目標

当社ではGHG(温室効果ガス)排出量の算定を行っております。2050年度目標として、GHG排出量の実質ゼロを目指しております。(2024年度までに、2020年度比で、7.3tCO2削減)

GHG(温室効果ガス) 排出量(scope1+scope2) 単位: tCO2

主な内容	2050年度目標	2024年度目標	2022年度実績	2021年度実績	2020年度実績
scope 1 レンタカー使用による燃料使用	実質ゼロ	86	11	18	26
scope 2 各拠点での電力使用			82.3	79.3	82
計			93.3	97.3	108

健康経営宣言

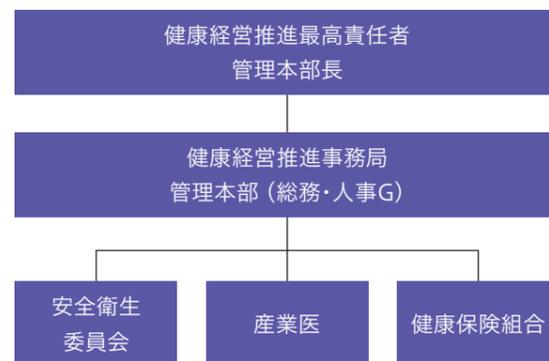
アルトナーは、経営理念である「エンジニアサポートカンパニー」に基づき、従業員が健康で安心して業務に取り組めることが、全従業員の「幸福」と会社の「反映」につながると考えます。

「人づくり」「全従業員の幸福」をテーマに、従業員一人ひとりの心と体が健康で、イキイキと仕事ができる職場環境づくりに取り組むことを宣言します。

組織体制

取締役管理本部長を統括責任者とし、健康経営推進事務局を管理本部(総務・人事G)として、各種施策の企画・運営推進に取り組みます。

また、推進にあたっては、「安全衛生委員会」「産業医」「健康保険組合」と連携し、サステナビリティ委員会にて進捗等を報告します。



臨床心理士によるラインケア研修を実施

管理職・営業スタッフを対象に臨床心理士によるラインケア研修を実施しました。当社では、メンタルヘルス対策として、ストレスチェック(セルフケア)による1次予防、ラインケアによる2次予防、臨床心理士によるメンタルヘルスケア、健康相談窓口(健康保険組合等)を設置し、従業員の心身の健康をサポートしています。部下やエンジニアのメンタルヘルス不調への気づき、上司・同僚や人事労務担当者との連携を図ることで従業員へのメンタルヘルスサポートに取り組んでまいります。



「健康経営優良法人 2023(大企業法人部門)」に認定

経済産業省および日本健康会議の運営する健康経営優良法人認定制度において、「健康経営優良法人2023(大企業法人部門)」に認定されました。

健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

アルトナーは、これまで健康経営宣言に基づき健康経営を推進してまいりましたが、その取り組みが外部からも評価されました。



健康管理施策の実績

項目	KPI		2019	2020	2021	2022
			年度	年度	年度	年度
定期健康診断	受診率	100%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
ストレスチェック	受検率	90%	77.4%	78.1%	82.8%	78.9%
年次有給休暇	取得率	70%	81.4%	82.1%	76.5%	85.0%
ヘルスリテラシーの向上(研修の実施)	受講率	100%	-	-	100.0%	100.0%
適正体重比率	適正体重者率	75%	-	-	-	69.9%
生産性の向上(プレゼンティーズムの解消)	労働機能評価	100%	-	-	-	92.3%
平均勤続年数	年数	1.2倍	1.00	0.98	1.00	1.03

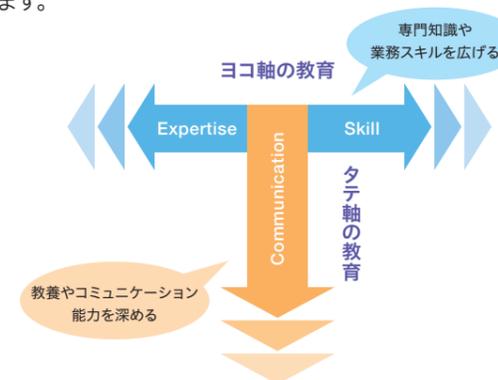
従業員のメンタルヘルスケア

メンタルヘルス疾患の予防と早期発見のため、専属のカウンセラーによる従業員のメンタルヘルスケアを実施し、従業員の心身の健康をサポートしています。

人財育成に関する方針

T字型スペシャリスト教育システム

ヨコ軸に専門知識と業務スキル、タテ軸に教養とコミュニケーション能力と設定した独自の教育システムの導入により、エンジニア一人ひとりのスキルアップ体制を構築しております。新入社員、未経験者の最先端プロジェクトへの早期参画、成長産業分野へのキャリアシフトも実現します。



サービス品質の向上

当社は、パーパス「日本が世界に誇る財産であるエンジニアの成長、自己実現をサポートする。」、経営理念「エンジニアサポートカンパニー」の実現を通じて、顧客満足度を高めるため、サービス品質の向上のため下記の取り組みを行っております。

エンジニアの配属前

顧客企業の業界知識の研修、現場と同種のツールを使用してエンジニアの研修を実施。

エンジニアの配属後

顧客企業へのヒアリングを定期的を実施。顧客企業のご要望に応えるためにエンジニアを指導。

女性の活躍を促進する雇用環境の整備

女性が活躍でき、また従業員が仕事と生活の調和を図りながら働ける雇用環境の整備を行うため、女性活躍推進法および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。女性役職者数の増加や育児休業・看護休暇の取得率の向上などに努めています。

KPI	2023年度 目標	2022年度 実績	2021年度 実績
女性社員(技術系)の割合	—	4.1%	3.7%
女性社員(管理系)の割合	—	27.6%	31.4%
入社者に占める女性社員(技術系)の割合	—	6.4%	3.0%
入社者に占める女性社員(管理系)の割合	—	27.3%	66.7%
女性社員(技術系)の役職者登用	3人以上	2人(2023年1月末)	2人(2022年1月末)
女性社員(全体)の役職者登用	10人以上	10人(2023年1月末)	6人(2022年1月末)
管理職に占める女性社員の割合	継続的に上昇	3.4%	3.7%
男女の賃金の差異(全体)	—	男性100%：女性94%	男性100%：女性93%
男女の賃金の差異(技術系)	—	男性100%：女性96%	男性100%：女性99%
男女の賃金の差異(管理系)	—	男性100%：女性71%	男性100%：女性71%
育児休業取得率(男性社員)	30%以上	30.8%	12.5%
育児休業取得率(女性社員)	80%以上	100%	100%
看護休暇取得率(男性社員・女性社員)	50%以上	7.4%	1.2%

人権方針

性別、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、疾病及び障がい、その他による差別をせず、基本的人権を尊重する。健全な職場環境を実現し、ハラスメント行為(パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等名称を問わずハラスメントに該当する行為)、その他世界基準で非人道的と認識される待遇を行わない。従業員の宗教上の慣行に対して合理的な便宜を図り、その内容を記録する。採用において、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を受けさせない。従業員の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重し、それらを差し控える権利も尊重する。

調達方針

- ・社会の責任ある一員として法令を遵守するとともに社会正義と基本的人権を尊重する。
- ・対等・公正な取引関係を構築し、最良・最適な資源を調達する。
- ・公正な取引を行うとともに、顧客の立場に立って行動する。
- ・価格、品質、安全性及び環境の全ての面で価値のある製品を提供することにより顧客のニーズに応える。
- ・環境に配慮した製品の使用に努める。
- ・文書・情報の適切な管理に努める。
- ・守秘すべき情報は厳重に管理する。

多様性、LGBTQに関する取り組み

アルトナーでは、多様な人財を活かし、能力が最大限発揮される機会を提供することが、イノベーションを生み出し、価値創造につながると考えています。そのため、ダイバーシティ研修やLGBTQ勉強会の実施、社員の理解促進の活動などを行い、社内風土の醸成に努めています。

ダイバーシティ推進室の設置

2011年9月、障がいのある方々を中心とする1つの部門として「ダイバーシティ推進室」(現ダイバーシティチーム)を設立。障がい者雇用を進めるとともに、働きがいのある職場づくりを推進しています。

障がい者の積極的な雇用

障がい者を積極的に雇用しています。2018年には、障がい者の雇用や就労支援に積極的に取り組む企業を大阪府が認定する「大阪府障がい者サポートカンパニー」に優良企業として登録されました。

小学生向けプログラミング教室

近隣の小学校4～6年生の児童に向けて、当社の講師によるプログラミング教室を開催。「プログラミング的思考」などを学ぶ機会を提供しています。



公共スペースの清掃活動

取締役・管理職・従業員から参加者を募り、地域貢献活動の一環として、西日本ラーニングセンター近隣の江坂公園と、東京本社・東日本ラーニングセンター近隣の新横浜駅前公園の清掃を実施しております。



大阪府立吹田支援学校 スクールボランティアに参加しました

2018年から協力している大阪府立吹田支援学校学習発表会にボランティアとして参加いたしました。



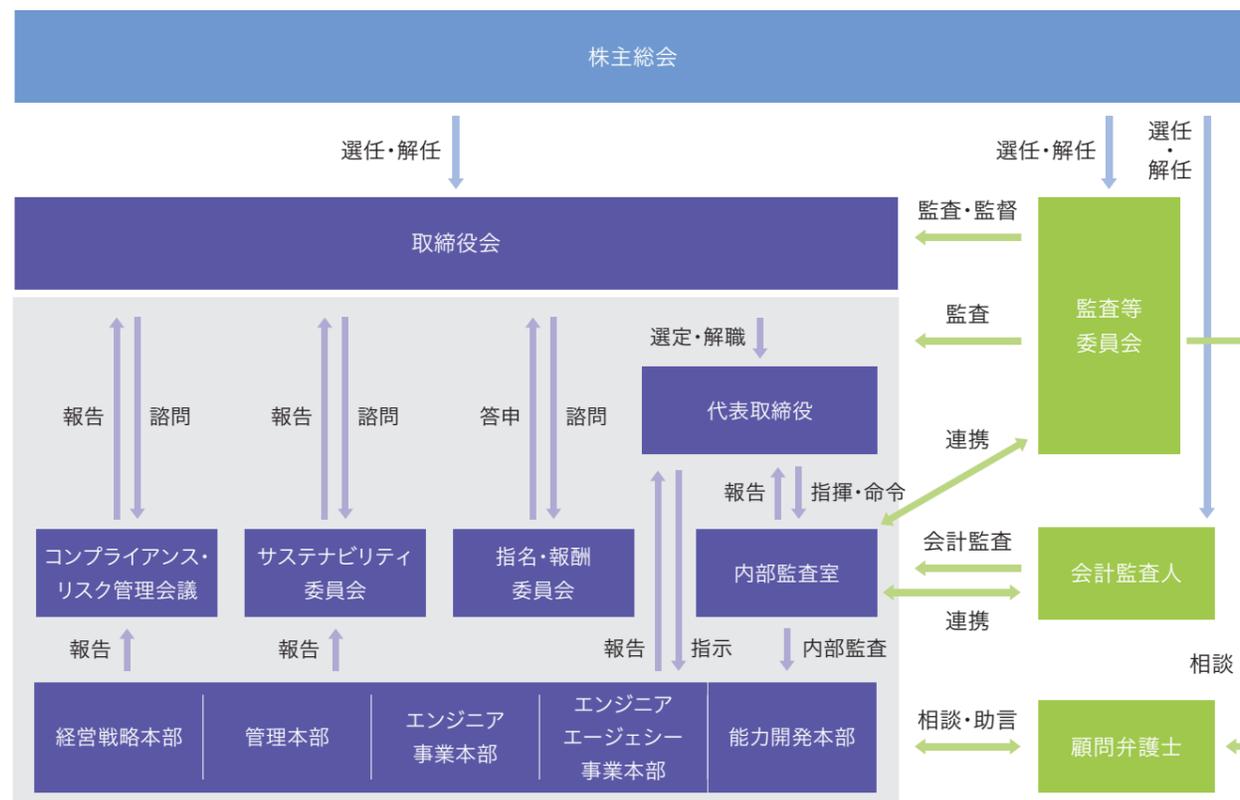
基本的な考え方

当社は、長期安定的な株主価値向上を経営の最重要課題と位置付けており、事業の発展及び収益性を確保するとともに、より高い技術開発力を旨とする技術者集団として、各業界での顧客企業とともに“テクニカルパートナー”として成長していくことを目指しております。また、常に社会の求めるものを追求し、需要を創造するとともに、会社の持続的な発展のために経営の効率性と健全性を追求してまいります。

会社の社会的役割を認識し、法令等を遵守するとともに株主・地域社会・顧客企業・従業員などステークホルダーとの良好な関係の維持・発展に努めてまいります。

経営環境の変化に柔軟に対応できる経営管理体制(含む内部管理体制)により、内部統制並びにリスクマネジメントをより一層強化し、管理体制の充実を図ってまいります。また、社内外への情報の迅速な開示と、経営の透明性を高めてまいります。

会社の機関及び内部統制の仕組み



現状のコーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役(監査等委員である取締役を除く。)5名、監査等委員である取締役は3名であります。

取締役会

取締役(監査等委員である取締役を除く。)5名、監査等委員である取締役3名の計8名で構成され、毎月2回開催しております。

毎月15日前後の業績取締役会で月次業績に関連する事項を主に審議し、毎月末の定時取締役会で経営計画に関する事項、業務執行に関する重要事項の審議・決定を行っております。

コンプライアンス・リスク管理会議

代表取締役を含む取締役(監査等委員である取締役を除く。)並びに監査等委員である取締役に加え本部長・部長を主な構成員とするコンプライアンス・リスク管理会議を毎月1回開催しております。

この会議により、法令及び定款遵守の周知徹底と実行を図り、「当社におけるリスク管理のあり方」を策定し、各種リスクを統括する体制を整備しております。

サステナビリティ委員会

代表取締役を含む取締役(監査等委員である取締役を除く。)並びに監査等委員である取締役に加え本部長・部長を主な構成員とするサステナビリティ委員会を年4回開催しております。

サステナビリティに関する課題・取り組み等の推進・進捗管理を行っております。

監査等委員会

社外取締役である監査等委員3名で構成されており、原則毎月2回開催しております。

監査等委員である取締役は取締役会並びにその他重要な会議へ出席し、監査等委員会が定めた監査基準等に従い、監査方針・監査計画に沿った公正かつ独立した立場からの経営監視体制をとっております。

指名・報酬委員会

監査等委員を議長とし、代表取締役社長1名、社外取締役である監査等委員3名の計4名で構成され、年4回以上開催することとしております。

取締役の指名、報酬等に関する手続きの公平性、客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的に、取締役の選任・解任及び取締役の報酬等に関する取締役会への答申を行うこととしております。

会計監査人

会計監査人には、有限責任あずさ監査法人を選任しております。

当社と同監査法人及び当社に従事する同監査法人の業務執行社員との間に特別な利害関係はありません。

取締役（監査等委員である取締役を除く。）候補者の選・解任方針と手続き

各事業本部・業務に精通し、その知識・経験・能力を十分に有するかを考慮し、総合的に勘案し、指名・報酬委員会にて審議し、取締役会へ答申を行い、取締役会にて指名を決定しております。

監査等委員である取締役候補者の選・解任方針と手続き

取締役（監査等委員である取締役を除く。）の職務執行を監査・監督するに当たって豊富な経験、財務、会計に関する知見、当社事業や企業経営に関する知識を考慮し、総合的に勘案し、指名・報酬委員会にて審議し、取締役会へ答申を行い、取締役会にて指名を決定しております。

最高経営責任者（CEO）の選・解任

当社の事業の状況や職務執行の状況等を総合的に勘案し、独立社外取締役（監査等委員）3名を含む取締役会において、必要に応じて議論を行ってまいります。なお、今後は最高経営責任者（CEO）の選・解任に当たっては、独立社外取締役を中心とする任意の諮問機関である指名・報酬委員会にて審議を行い、取締役会に答申することで公平性・透明性・客観性の高い体制を整え、取締役会が適切に監督を行ってまいります。

後継者の計画

当社は、最高経営責任者等の後継者の計画を重要な課題であると認識し、技術者派遣事業に関する採用・教育・営業・管理部門において、豊富な経験、高い見識、高度な専門性等を有する人材を総合的に判断し、適当と認められる者の中から取締役会で協議の上、選定することとしております。なお、今後は最高経営責任者等の後継者指名に当たっては、独立社外取締役を中心とする任意の諮問機関である指名・報酬委員会にて審議を行い、取締役会に答申することで公平性・透明性・客観性の高い体制を整え、取締役会が適切に監督を行ってまいります。

経営陣幹部の選・解任

取締役会において、業績等の評価を踏まえ協議の上、決定しております。

社外役員の状況

当社の社外取締役は3名であります。社外取締役3名は、当社の株式を保有しておりますが、それ以外で人的関係、資本的関係または取引関係その他の利害関係はありません。各社外取締役は、客観的かつ中立的な視点から、実効性の高い監査を行う役割を担っており、現状の体制で経営への監視・助言機能を十分に果たしているものと考えております。なお、社外取締役3名については、東京証券取引所の定める独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

当社では、社外役員を選任するための独立性に関する基準または方針を特段設けておりませんが、その選任に際しては、会社法に定める社外性の要件を満たすというだけでなく、東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準等を参考にしております。

野村 龍一郎	選任の理由	長年の金融機関での要職及び企業の経営に携わった豊富な経験と幅広い見識を有し、固有のキャリアに立脚した総合的な判断と中立的・客観的監督を期待できることから社外取締役として選任いたしました。
	出席状況	2022年7月29日就任以降、当事業年度に開催された取締役会14回及び監査等委員会12回すべてに出席いたしました。
寺村 泰彦	選任の理由	長年の金融機関での要職及び経営者としての豊富な経験と幅広い見識を有し、固有のキャリアに立脚した総合的な判断と中立的・客観的監督を期待できることから社外取締役として選任いたしました。
	出席状況	当事業年度に開催された取締役会31回及び監査等委員会26回すべてに出席いたしました。
森井 眞一郎	選任の理由	タカラスタンダード株式会社で要職を歴任された豊富な経験と幅広い見識を有し、固有のキャリアに立脚した総合的な判断と中立的・客観的監督を期待できることから社外取締役として選任いたしました。
	出席状況	当事業年度に開催された取締役会31回及び監査等委員会26回すべてに出席いたしました。

役員の報酬等の額 又はその算定方法の決定に関する方針

役員報酬

固定報酬と業績連動報酬により構成されており、その報酬限度額は、2017年4月27日開催の定時株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）5名は年額200百万円以内、監査等委員である取締役3名は年額30百万円以内として、それぞれ決議いただいております。

取締役会及び監査等委員会

役員報酬に関して権限を有しており、その権限は固定報酬と業績連動報酬の審議と決定であります。取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額については、取締役会が決定し、監査等委員である取締役の報酬額については、監査等委員の協議により決定しております。

個人別の報酬等の決定方針の決定方法

取締役会で決議された役員の報酬等に関する規定に定められております。

取締役会

株主総会で決議された総額の範囲内において、決定方針に基づき、指名・報酬委員会で審議の上、答申を受けていることから、その内容は決定方針に沿うものであると判断しております。

個人別の報酬等の額に対する割合の決定方針

各取締役の役割及び貢献度合並びに業績等を総合的に勘案し、指名・報酬委員会で審議の上、答申に基づき決定するものとしております。

固定報酬

役職位別に定める額を基準とし、経営内容、社員給与とのバランス、他社水準等を総合的に勘案して決定しております。ただし、会社業績の著しい悪化等により通常の方法で算出した報酬額を支給することが妥当でない状況においては、報酬の減額措置を講ずることとしております。

業績連動報酬の指標

取締役の成果を図るにあたり最適であるとの判断から、当期純利益を踏まえた上での一定の計算式に基づき算出しております。

役員報酬等の総額（2023年1月期） ※下記には、2022年7月29日付で退任した社外役員1名を含んでおります。

役員区分	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額(千円)		対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	
取締役 (監査等委員及び社外取締役を除く。)	109,896	93,109	16,787	5
社外役員	24,096	22,815	1,281	4

取締役会の実効性に関する分析・評価

当社は、コーポレートガバナンス・コードに基づき、取締役会のより一層の機能を向上させることを目的として、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しております。

2023年1月期の分析・評価について、その結果の概要は下記の通りです。

評価方法・プロセス

2023年1月期を評価対象期間として全取締役8名に対し、実効性の評価アンケートを配布し、その回答の集計結果をもとに取締役会において課題や今後の取り組みについて協議いたしました。

評価項目

全部で31項目について実効性の評価アンケートを行いました。

アンケートにおいては、取締役からの自由なコメントと段階評価による取締役会自己評価を依頼いたしました。実施したアンケートの概要については以下の通りです。

- (1) 取締役会の構成について
- (2) 取締役会の運営について
- (3) 取締役会の議題について
- (4) 取締役会を支える体制について
- (5) 株主等への対応について

分析・評価結果の概要

上記による評価の結果、当社取締役会は上記評価項目について概ね適切に機能しており、取締役会の実効性は確保されていることを確認いたしました。

指名・報酬委員会において、代表取締役、取締役等の役員に関する要件、資質及び教育の基本方針を審議項目の中心に議論、取締役会への答申を実施し、継続的な議論が必要であることを確認できました。

また、中期経営計画、リスク管理等の取締役会の重要議題については、中長期戦略を議論するとともに各施策の進捗状況を適切に監督していくことが必要であることを確認しました。

今後の対応

当社取締役会は、今回の実効性評価結果に基づく課題に対して、取締役会の更なる実効性向上のために必要な取り組みを実施し、改善に努めてまいります。

主要なリスクの概要と対応策

当社では、各種リスクを統括管理するための体制を明確にし、経営上のリスクを分類・定義し、リスクの種類毎に担当部門がリスクの状況を把握・分析等を行い、コンプライアンス・リスク管理会議によって、各種のリスクを統括管理する体制を整備しており、リスクの種類毎の管理及び対策はコンプライアンス・リスク管理会議にて明確にし、管理しております。(右表参照)

内部統制システムの整備の状況

当社は、取締役会において、内部統制システムの基本方針を定め、当該方針に基づく内部統制システムの整備を実施しております。

コンプライアンス・リスク管理会議 代表取締役を議長とするコンプライアンス・リスク管理会議を設置し、法令及び定款遵守の周知徹底と実行を図る体制を構築しております。

内部通報制度 取締役及び使用人その他当社の業務に従事する者を対象とした内部通報制度を整備しております。その制度では守秘義務を負う通報委員会を通報先とし、通報者に対する不利益な取扱いを禁止し、法令等違反行為を未然に防止または速やかに認識するための実効性を確保しております。

内部監査室による内部監査 他の業務執行部門から独立した内部監査室による内部監査を実施しており、内部監査を通じて各部門の内部管理体制の適切性・有効性を検証し、その改善を促すことにより、使用人の職務執行の適法性を確保しております。

リスク	内容	対応策
製造業の業績動向に関するリスク	当社は製造業を主要顧客とし、主にその設計開発部門に技術者を派遣しております。それら主要顧客が、事業を展開する国や地域で景気後退等の影響を受け、設備投資、研究開発を削減し、外部技術者の活用を減少させるリスクがあります。当社の売上構成比率が高い自動車関連メーカーにおいて、事業環境等に著しい変化が生じるリスクがあります。	特定業種・特定の企業動向に左右されない安定した収益確保に対応した顧客基盤の構築を課題とし、業種ローテーション、新規開拓営業等を強化します。
同業他社との競争に関するリスク	当社が属する技術者派遣業界が市場縮小や新規参入により、同業他社との競争が激化し、価格競争に陥るリスクがあります。	技術者単価の上昇が見込まれる上流の業務領域への技術者の配属促進を目的に、分野ごとにセグメント化した教育プログラムや研修カリキュラムを組み、全技術者のレベルアップを推進します。
教育研修の効果に関するリスク	研修の効果が想定通りに表れず、顧客評価が技術者単価の上昇に寄与しないリスク、顧客の要望を充足できずクレームが生じるリスクがあります。	長年積み重ねた経験により構築した一般・社外実務・基礎・応用・キャリア研修の実施により、技術者のスキルアップを支援します。全社員向けに能力開発セミナー、管理職者向けに人間づくり研修を開催し、技術力・人間力の向上を図ります。
適切な派遣先の確保に関するリスク	当社は、派遣先の確保・拡大に努めておりますが、技術者に対して、適切な派遣先が見つからず、技術者単価、稼働率の維持・向上に寄与しないリスクがあります。	新規開拓営業力の強化を図り、Web会議ツールも活用し、顧客ニーズに応じた技術者の人選、チーム派遣、請負・受託の編成等の提案により、取引先を確保・拡大します。
労働工数の規制動向に関するリスク	当社の技術者の労働工数は、派遣先の業務状況に応じて確定いたします。関係諸法令の改正等の影響により、長時間労働に対する是正の動きが強まり、技術者の労働工数が大幅に減少するリスクがあります。	労働工数が減少した場合、その減少分を補うため、技術者単価の上昇が見込まれる上流の業務領域への技術者の配属促進を目的に、分野ごとにセグメント化した教育プログラムや研修カリキュラムを組み、全技術者のレベルアップを推進します。
理工系学生の確保に関するリスク	当社は、理工系卒の学生を重要な経営資源としており、少子化等の影響により、理工系卒の学生人口が減少し、優秀な学生の確保が著しく困難となるリスクがあります。	「成果報酬型の給与体系」「エリア限定制度」「社内公募制度」「転職支援制度」等の様々な選択肢を用意し、学生に訴求します。
キャリア技術者の確保に関するリスク	当社は、職務経験を有する技術者を重要な経営資源としており、製造業の設計開発の活発化による転職希望の技術者不足により、キャリア採用競争が激化し、優秀なキャリア技術者の確保が著しく困難となるリスクがあります。	「成果報酬型の給与体系」「エリア限定制度」「社内公募制度」「転職支援制度」等の様々な選択肢を用意し、就業希望者に訴求します。
情報管理に関するリスク	何らかの理由により情報が外部に流出した場合には、当社の社会的な信用等が失墜するリスクがあります。コンピュータウイルスや不正アクセス、自然災害等の予期せぬ事象により、システム障害等が発生するリスクがあります。	「プライバシーマーク」を取得するなど、個人情報・機密情報その他事業運営上知り得たすべての情報を適正に管理します。サービスの安定供給のために適切なサイバーセキュリティ対策を実施します。
法的規制、許認可に関するリスク	労働者派遣法を始めとする関係諸法令等に抵触するなどして、事業の継続に支障をきたすリスクがあります。関係諸法令が当社事業に対して著しく不利な改定が行われるリスクがあります。	労働者派遣法及び関係諸法令等の遵守を最重要課題の一つに位置付け、内部監査を通じた法令等の遵守状況の監視、その他会議において法令等の遵守状況の定期的な確認を行うなど法令等遵守体制を整備します。関係諸法令の改正に対して都度適切な対応を実施します。
災害事故等に関するリスク	想定を大幅に上回る自然災害、人災及びその他災害、事故等が発生するリスクがあります。新型コロナウイルス感染症等の感染拡大により、当社の事業活動等に支障が生じるリスクがあります。	災害事故等に対処するため、事業継続計画(BCP)、マニュアルを定め、被害を軽減します。
気候変動に関するリスク	気候変動に起因する自然災害等の影響により関連施設が被害を受け、当社の事業活動が停止・停滞するリスクがあります。脱炭素社会への移行に向けて、炭素税の導入や環境規制が強化された場合、顧客先のカーボンニュートラルへの取り組みに対する技術者要請に合致した人選ができないリスクがあります。	T C F D(気候関連財務情報開示タスクフォース)提言への賛同を表明し、気候変動問題を重要課題として位置付け、持続可能な社会を目指して、環境活動方針に基づき行動および施策を推進します。
M&Aに関するリスク	資金需要及びのれんの償却等が発生する可能性があります。当該M&Aが必ずしも当社の見込み通り、シナジー効果を生むとは限らず、経営環境や事業の状況の著しい変化等によりそれぞれの経営成績が想定通り進捗しないリスクがあります。	M&Aにあたっては、市場動向や顧客のニーズに加えて、対象企業の財務内容や契約関係等について、詳細なデュー・ディリジェンスを通じた事前調査を行い、十分にリスクを検討した上で決定します。
中期経営計画に関するリスク	市場環境や経済情勢が想定を超えて劇的に変化し、事業環境の予測が外れるリスクがあります。	事業活動の柱に「カーボンニュートラル」を据えて、採用・教育・営業の社内体制を構築し、中期経営計画を推進します。
プライム上場維持基準に関するリスク	財政状態及び経営成績並びに市場環境や経済情勢によっては、2025年1月期までにプライム市場の上場維持基準を充足できないリスクがあります。	2025年1月期までに上場維持基準を充たすため、「流通株式比率の引き上げ」「1株当たり当期純利益(EPS)の拡大」「株主還元の拡大」「資本効率の向上」等の各種取り組みを推進します。

〈中〉
取締役(常勤監査等委員)

野村 龍一郎

〈左〉
取締役(監査等委員)

寺村 泰彦

〈右〉
取締役(監査等委員)

森井 眞一郎



社外取締役および監査等委員というご自身の役割について、どのようにお考えですか。

野村:業務執行取締役の職務を監査するとともに、取締役と協働してコーポレート・ガバナンスの透明性と公平性を高めることを意識して行動しています。併せてこれまでの経験や人脈、専門性を活かしてアドバイスを行うことを心掛けています。

寺村:法で定められている通り、株主からの負託を受けて、業務執行取締役の職務を通じて企業統治体制の確立を図ることを第一と考えています。また、経験や知識を生かして経営方針や経営改善のアドバイスを行い、業務執行取締役の積極的な行動を後押しすることを目指しています。

森井:企業価値の最大化を目指し、適切なガバナンスが実施され、リスクが最小限に抑えられた環境の維持に努める「守り」の側面と、持続的な成長を実現する「攻め」の側面を合わせて経営方針や経営改善の助言を行い、経営全体を監督しています。

前中期経営計画を振り返って、また新中期経営計画について、ご意見をお聞かせください。

野村:東証プライム市場を選択する中で作成された新中期経営計画は妥当であると考えられます。2025年1月期(最終年度)の売上高116億円は十分に達成可能です。社会環境が激変する中、カーボンニュートラル事業を柱に据え、企業価値向上につなげるにより、ステークホルダーの皆様にも評価していただけたと思います。

寺村:前中期経営計画は、ちょうどコロナ禍に重なり、2021年度は新卒配属の遅れなどで苦戦を強いられましたが、お客様からの当社技術者への派遣ニーズは強く、大きな落ち込みはありませんでした。そのような中、中期経営計画の基本方針であるセグメント戦略においては、セグメント別の人材の採用、教育、配属面で着実な前進が見られたと思います。監査等委員会は社内の各部門の現場責任者と毎年ヒアリングを行っています。採用、教育、配属それぞれにおいて、セグメント別に

適切な対応がとられていると感じています。

新中期経営計画は、東証の再編を受けてプライム市場を選択したところから作成されています。基本施策は前中期経営計画から変わりませんが、新中計ではカーボンニュートラル分野への技術者の派遣に注力することを定めています。カーボンニュートラル分野へはこれまで多くの技術者を派遣しており、現在のお客様からのニーズおよび当社の技術者の特色を考えると、時宜に合った施策であると言えます。

「多種多様な人材活用」においても、少しずつではありますが、女性技術者や外国人留学生在が活躍する場面も増えています。この面では請負・受託業務が増えつつあることもプラスに働いていると思います。

直近の課題はプライム市場の上場維持基準である、流通株式時価総額の確保です。中期経営計画で挙げられている諸課題を着実にこなしていくことで、計画の達成は十分可能であると思います。

森井:中期経営計画の達成が、上場維持基準を充たすことにつながります。そのためには、進捗状況のチェック、問題点、課題への対応の早期化を注視する必要があります。技術者派遣の市場規模、顧客企業の研究開発費は年々増加傾向にあるため、技術者数1,600人体制の達成に向けた取り組みが重要だと考えています。

取締役会の実効性や運営面について、どのような評価をされていますか。

野村:当社の取締役会は、業績の審議と重要事項の審議の2回に分けて実施されています。業績取締役会では細部にわたる事項が報告され、定時取締役会では中長期的な企業価値向上を意識した経営戦略について議論されており、効果的な運用がなされていると思います。また、ここで議論された内容を基に、全社的に検証会議と経営戦略会議で具体的な対策が検討されており、迅速かつ確かな業務対応につながるフローが意識されていると思います。

寺村:取締役会が2回に分けて実施されていることから、取締役会の議題が絞られ、効果的な運営になっていると思います。業績取締役会では非常に微細な事項も報告

されます。少し細かすぎるくらいはありますが、我々社外取締役が社内の状況を把握する上で助かっています。また、取締役会資料は前日までには配布され、重要案件においては、事前の取締役会で議題資料が提示され、我々がじっくり検討する時間が確保されていることありがたいです。また私は東京本社に常駐していますが、詳細な事項は同じフロアにいる経営戦略本部に質問することができるため、我々の監査活動に非常に役立っています。

森井：月2回の取締役会、また四半期ごとの臨時取締役会により、取締役全員の意思の疎通、方針、問題点の共有ができています。



サステナビリティについてはどのように評価されていますか。

野村：人づくり、従業員の幸福、コーポレート・ガバナンス、社会貢献を基本方針に、経営理念の実現を目指しています。社会的責任や環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る取り組みについて、引き続き強化を期待しています。

寺村：もともとはCSRとして主に社会貢献に取り組んでいましたが、2022年7月、それまでのCSR推進会議をサステナビリティ委員会に改組し、サステナビリティ課題への取り組みを強化しました。これまでも人材の育成、ガバナンスの強化には力を入れていましたが、今後さらにマテリアリティとして掲げた目標達成に向けて進捗していくことを期待しています。

森井：カーボンニュートラルを事業活動の柱に置いて事業計画を推進していること、またガバナンス、コンプライアンスの厳格化が進んでいることについて評価できると思います。

アルトナーが社会課題に対して果たすべき役割・貢献について、どのようにお考えですか。

野村：技術者のスキルアップに向けた教育の場を提供し、技術力、人間力の向上に努めることで、即応性を高めていると思います。技術者をサポートすることで社会的な役割を担い、顧客企業の持続的な成長に貢献できるように活動していると評価しています。

寺村：終身雇用を主体とする日本の雇用制度が大きく変化し、VUCAの時代ともいわれる現在、若い世代は、我々の世代以上に自らのスキルを磨き、どのような社会環境にも対応できるよう成長する必要があるとされています。アルトナーは、若い技術者に対し、仕事と学びの機会を提供し、それぞれの指向性に合わせた多様な進路を提供しています。日本の技術力の向上やリスティングの場の提供を通じて社会に貢献しているといえるでしょう。今後は、中期経営計画で掲げている「多種多様な人材活用」をさらに進めることで、一層の社会貢献を果たすことができると思います。

森井：SDGsに沿って、今後もカーボンニュートラルに向けて事業を拡大する必要があるでしょう。また、地域への奉仕活動も重要だと思います。

アルトナーの課題は何でしょうか。また今後のアルトナーに期待することは。

野村：東証プライム市場の上場維持基準を達成すること、そ

して中期経営計画をクリアすることです。採用面等々で厳しい環境にありますが、必ずや達成してくれると期待しています。今後は電気自動車、産業用ロボット等のさまざまな技術・サービスに貢献する人材の提供を通じて、取引先のニーズと信頼に応え、豊かな社会の創造に貢献してほしいと思います。

寺村：指名・報酬委員会でも議論していますが、2022年に設立60周年を迎え、そう遠くない時期に会社の経営を次世代につなげていくことが必要となってきます。現在の大半の役員の方々は上場以前から当社の経営に携わってこられた方々です。今から次世代を担う人材を発掘し、育成していくことが必要だと思います。若い社員の皆さんが、今後、主体的に会社を発展させてくれることを期待したいです。

森井：取締役の高齢化や女性活用率の低さは、当社が解決すべき課題です。また部門間の連携、情報の共有化に改善の余地が大きいと考えています。



最後に、それぞれのお立場からメッセージをお願いいたします。

野村：株主をはじめとするステークホルダーとの協働によって社会的責任を果たし、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図らなければなりません。監査機能を発揮し、独立性を意識して、コーポレート・ガバナンスの実効性が確保されるよう努めてまいります。

寺村：中期経営計画がここまで順調に進捗してきましたが、最も注意すべきは、不祥事に限らず、株主の期待を裏切る問題の発生です。これを避けるためには、内部統制システムがしっかりと運営され、皆が緊張感をもって対応していくことが必要です。我々も精一杯努力していく所存です。

森井：成長・拡大する業界であり、市況も良いです。各課題・計画に向けて全社で取り組むことで、先は明るく大いに期待できると考えています。



取締役(監査等委員である取締役を除く。)(2023年4月27日現在)



代表取締役社長 | せきぐち そうぞう | 関口 相三

1964年 12月31日生
1983年6月 株式会社メイテック入社
1988年4月 株式会社大阪技術センター(現当社)入社
1993年3月 当社 取締役経営企画室長
1998年2月 当社 取締役副社長

2002年2月 当社 代表取締役社長(現任)
2012年2月 当社 ハイパーアルトナー事業本部長



取締役 | はりがえ ともり | 張替 朋則 | 管理本部長

1954年 5月24日生
1978年4月 東洋紡インテリア株式会社入社
1982年3月 株式会社大阪技術センター(現当社)入社
1990年3月 当社 関東事業部長
1991年3月 当社 取締役
1993年3月 当社 常務取締役総務部長

2007年2月 当社 常務取締役管理本部長
2008年5月 当社 取締役管理本部長(現任)



取締役 | おくさか かずや | 奥坂 一也 | エンジニア事業本部長

1955年 9月3日生
1978年4月 株式会社大阪技術センター(現当社)入社
1993年10月 当社 第3事業部長
2002年2月 当社 常勤監査役
2004年4月 当社 常務取締役人材開発部長
2007年2月 当社 常務取締役人材開発本部長
2007年4月 当社 常務取締役事業統括本部長

2009年3月 当社 常務取締役能力開発本部長
2010年2月 当社 常務取締役事業推進本部長
2011年2月 当社 常務取締役エンジニア事業本部長
2011年4月 当社 取締役エンジニア事業本部長
2013年2月 当社 取締役ヒューマンリソース事業本部長
2016年2月 当社 取締役エンジニア事業本部長(現任)



取締役 | さとう そう | 佐藤 宗 | 経営戦略本部長 兼 エンジニアエージェンシー事業本部長

1973年 8月14日生
1998年4月 日本バイエルアグロケム株式会社
(現バイエルクロップサイエンス株式会社)入社
2004年6月 エーオンファイニティ株式会社入社
2007年4月 当社 入社/経営戦略本部長
2013年2月 当社 経営戦略本部長 兼
エンジニアエージェンシー事業本部長

2015年4月 当社 取締役経営戦略本部長 兼
エンジニアエージェンシー事業本部長
2016年2月 当社 取締役経営戦略本部長
2022年2月 当社 取締役経営戦略本部長 兼
エンジニアエージェンシー事業本部長(現任)



取締役 | えがみ ようじ | 江上 洋二 | 能力開発本部長

1958年 9月26日生
1981年4月 株式会社大阪技術センター(現当社)入社
2007年2月 当社 人材開発本部能力開発部長
2007年4月 当社 取締役人材開発本部長
2010年2月 当社 取締役事業推進本部長
2011年2月 当社 取締役ヒューマンリソース事業本部長

2013年2月 当社 取締役エンジニア事業本部長
2016年2月 当社 取締役ヒューマンリソース事業本部長
2022年2月 当社 取締役能力開発本部長(現任)

監査等委員である取締役(2023年4月27日現在)



取締役(常勤監査等委員) | のむら りゅういちろう | 野村 龍一郎 | [社外][独立役員]

1956年 2月18日生
1978年4月 安田信託銀行株式会社
(現みずほ信託銀行株式会社)入行
1999年5月 同行 錦糸町支店長
2002年4月 同行 広島支店長
2004年4月 同行 証券代行営業部長
2005年10月 同行 ソリューション営業部長

2007年4月 同行 執行役員ソリューション営業部長
2008年4月 みずほ不動産販売株式会社専務執行役員
2016年9月 タイヨーハウス株式会社副社長
2020年3月 株式会社日本ユニスト顧問
2020年8月 丸紅プライベートリート投資法人執行役員
2022年7月 当社 取締役(監査等委員)
2023年4月 当社 取締役(常勤監査等委員)(現任)



取締役(監査等委員) | てらむら やすひこ | 寺村 泰彦 | [社外][独立役員]

1955年 11月22日生
1978年4月 株式会社横浜銀行 入行
1997年12月 同行 ニューヨーク支店長
2003年4月 同行 執行役員金融市場部長
2006年4月 同行 常務執行役員
2006年6月 協同飼料株式会社
(現フィード・ワン株式会社)非常勤監査役

2007年11月 株式会社マブチ常務取締役
2008年11月 同社 専務取締役
2011年6月 相模運輸倉庫株式会社社外取締役
2018年11月 マルチトランス株式会社代表取締役
2021年4月 当社 取締役(常勤監査等委員)
2023年4月 当社 取締役(監査等委員)(現任)



取締役(監査等委員) | もりい しんいちろう | 森井 眞一郎 | [社外][独立役員]

1953年 11月28日生
1976年3月 タカラスタンダード株式会社 入社
2006年5月 同社 関西直需支社長
2011年4月 同社 執行役員関西直需支社長
2013年4月 同社 常務執行役員関西直需支社長

2019年4月 同社 常務執行役員関西直需支社長 兼
中部直需支店管掌
2020年6月 同社 顧問
2021年4月 当社 取締役(監査等委員)(現任)

役員スキルマトリックス

氏名	地位/担当	企業 経営	事業 戦略	採用・ 人財育成	営業	財務・ 会計	ガバナンス
関口 相三	代表取締役社長	●	●	●	●	●	
張替 朋則	取締役 管理本部長	●		●	●	●	
奥坂 一也	取締役 エンジニア事業本部長	●		●	●		
佐藤 宗	取締役 経営戦略本部長 兼 エンジニアエージェンシー事業本部長	●	●	●		●	
江上 洋二	取締役 能力開発本部長	●		●	●		
野村 龍一郎	取締役(社外) 常勤監査等委員	●			●	●	●
寺村 泰彦	取締役(社外) 監査等委員	●				●	●
森井 眞一郎	取締役(社外) 監査等委員				●		●

※上記一覧表は、各取締役が有する全ての経験、知見を表すものではありません。

	2013年1月期	2014年1月期	2015年1月期	2016年1月期	2017年1月期	2018年1月期	2019年1月期	2020年1月期	2021年1月期	2022年1月期	2023年1月期
■ 経営成績 (百万円)											
売上高	4,020	3,856	4,287	4,761	5,153	5,765	6,331	7,002	7,174	8,102	9,242
売上総利益	1,291	1,238	1,418	1,580	1,802	2,039	2,298	2,540	2,731	2,800	3,073
営業利益	290	188	336	431	553	681	785	886	887	1,010	1,194
経常利益	291	193	341	432	564	690	794	893	910	1,032	1,203
税引前当期純利益	290	192	338	427	564	690	792	893	913	1,057	1,203
当期純利益	286	118	210	276	363	480	540	613	628	728	895
営業活動によるキャッシュ・フロー	339	77	512	307	192	471	612	591	899	770	872
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 3	8	△ 15	△ 3	△ 15	△ 25	△ 75	△ 42	△ 30	33	△ 24
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 199	△ 233	△ 123	△ 79	△ 105	△ 134	△ 169	△ 215	△ 232	△ 270	△ 426
フリーキャッシュフロー	336	85	497	304	177	446	537	549	869	803	848
■ 財政状態 (百万円)											
総資産	1,547	1,385	1,830	2,102	2,289	2,763	3,264	3,801	4,432	5,088	5,673
純資産	968	995	1,153	1,357	1,616	1,963	2,333	2,728	3,123	3,582	4,047
■ 1株当たり指標 (円)											
1株当たり当期純利益	26.99	11.20	19.83	26.02	34.22	45.27	50.91	57.73	59.16	68.59	84.24
1株当たり純資産	91.15	93.67	108.51	127.78	152.10	184.81	219.59	256.77	293.93	337.14	380.96
1株当たり配当金	8.75	5.00	6.25	8.75	11.25	15.00	18.00	20.50	23.00	34.50	60.00
<small>※「1株当たり当期純利益」「1株当たり純資産」「1株当たり配当金」は次の通り実施した株式分割に伴う影響を加味して遡及修正しております。2017年2月1日(1株を2株に分割)、2018年4月1日(1株を2株に分割)</small>											
■ 経営指標 (%)											
自己資本比率	62.6	71.8	63.0	64.6	70.6	71.1	71.5	71.8	70.5	70.4	71.4
自己資本当期純利益率(ROE)	33.7	12.1	19.6	22.0	24.4	26.9	25.2	24.2	21.5	21.7	23.5
総資産経常利益率(ROA)	20.1	13.2	21.2	22.0	25.7	27.3	26.3	25.3	22.1	21.7	22.4
売上総利益率	32.1	32.1	33.1	33.2	35.0	35.4	36.3	36.3	38.1	34.6	33.3
営業利益率	7.2	4.9	7.9	9.1	10.7	11.8	12.4	12.7	12.4	12.5	12.9

貸借対照表

(単位:千円)

	前事業年度 (2022年1月31日)	当事業年度 (2023年1月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	3,554,199	3,975,881
売掛金	1,011,154	1,129,522
仕掛品	950	4,099
原材料及び貯蔵品	3,637	3,689
前払費用	31,293	30,788
未収入金	1,336	365
その他	19,081	23,610
貸倒引当金	△ 6,000	△ 6,700
流動資産合計	4,615,653	5,161,256
固定資産		
有形固定資産		
建物	108,238	109,981
減価償却累計額	△ 68,732	△ 72,934
建物(純額)	39,505	37,046
構築物	1,172	1,172
減価償却累計額	△ 1,172	△ 1,172
構築物(純額)	0	0
工具、器具及び備品	47,567	51,188
減価償却累計額	△ 30,326	△ 33,494
工具、器具及び備品(純額)	17,240	17,693
土地	25,685	25,685
有形固定資産合計	82,431	80,424
無形固定資産		
ソフトウェア	35,489	25,715
電話加入権	1,654	1,654
無形固定資産合計	37,143	27,370
投資その他の資産		
投資有価証券	8,805	10,099
出資金	1,250	1,250
長期前払費用	1,150	563
繰延税金資産	256,431	296,162
敷金及び保証金	84,959	94,876
その他	1,159	1,185
投資その他の資産合計	353,755	404,137
固定資産合計	473,330	511,932
資産合計	5,088,983	5,673,188

(単位:千円)

	前事業年度 (2022年1月31日)	当事業年度 (2023年1月31日)
負債の部		
流動負債		
未払金	255,536	279,675
未払費用	74,585	82,074
未払法人税等	232,197	179,813
未払消費税等	203,266	221,798
預り金	15,255	17,700
前受収益	37	37
賞与引当金	141,450	165,195
その他	4,875	7,290
流動負債合計	927,204	953,585
固定負債		
退職給付引当金	579,533	671,645
固定負債合計	579,533	671,645
負債合計	1,506,737	1,625,230
純資産の部		
株主資本		
資本金	238,284	238,284
資本剰余金		
資本準備金	168,323	168,323
資本剰余金合計	168,323	168,323
利益剰余金		
利益準備金	10,460	10,460
その他利益剰余金		
別途積立金	40,000	40,000
繰越利益剰余金	3,120,984	3,585,798
利益剰余金合計	3,171,444	3,636,258
自己株式	△ 739	△ 739
株主資本合計	3,577,312	4,042,126
評価・換算差額等		
その他有価証券評価差額金	4,933	5,832
評価・換算差額等合計	4,933	5,832
純資産合計	3,582,246	4,047,958
負債純資産合計	5,088,983	5,673,188

損益計算書

(単位:千円)

	前事業年度 (自 2021年2月1日 至 2022年1月31日)	当事業年度 (自 2022年2月1日 至 2023年1月31日)
売上高	8,102,991	9,242,360
売上原価	5,302,936	6,168,503
売上総利益	2,800,055	3,073,856
販売費及び一般管理費	1,789,646	1,879,747
営業利益	1,010,409	1,194,108
営業外収益		
受取利息	1	1
受取配当金	281	284
受取手数料	593	574
研修教材料	625	593
受取地代家賃	650	408
保険配当金	6,048	6,870
助成金収入	14,794	594
その他	1,287	1,130
営業外収益合計	24,283	10,457
営業外費用		
支払利息	98	130
解約違約金	2,025	1,330
その他	227	49
営業外費用合計	2,351	1,511
経常利益	1,032,341	1,203,054
特別利益		
固定資産売却益	25,523	-
特別利益合計	25,523	-
特別損失		
固定資産除却損	78	0
特別損失合計	78	0
税引前当期純利益	1,057,786	1,203,054
法人税、住民税及び事業税	368,774	348,034
法人税等調整額	△ 39,773	△ 40,127
法人税等合計	329,000	307,906
当期純利益	728,785	895,148

キャッシュ・フロー計算書

(単位:千円)

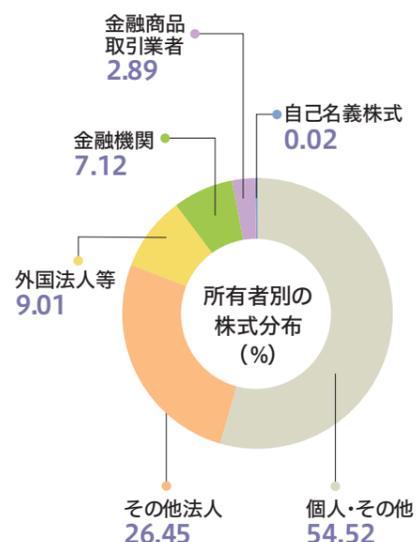
	前事業年度 (自 2021年2月1日 至 2022年1月31日)	当事業年度 (自 2022年2月1日 至 2023年1月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税引前当期純利益	1,057,786	1,203,054
減価償却費	28,675	25,922
貸倒引当金の増減額 (△は減少)	700	700
賞与引当金の増減額 (△は減少)	24,663	23,745
退職給付引当金の増減額 (△は減少)	75,490	92,111
受取利息及び受取配当金	△ 282	△ 285
支払利息	98	130
固定資産売却益	△ 25,523	-
固定資産除却損	78	0
未収入金の増減額 (△は増加)	△ 76	970
売上債権の増減額 (△は増加)	△ 115,227	△ 118,368
棚卸資産の増減額 (△は増加)	787	△ 3,200
未払消費税等の増減額 (△は減少)	19,695	18,531
未払金の増減額 (△は減少)	90,675	24,139
その他	△ 65,967	4,945
小計	1,091,572	1,272,396
利息及び配当金の受取額	282	285
利息の支払額	△ 98	△ 130
法人税等の支払額	△ 320,821	△ 399,953
営業活動によるキャッシュ・フロー	770,935	872,598
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	△ 4,015	△ 7,042
有形固定資産の売却による収入	43,779	-
無形固定資産の取得による支出	△ 6,248	△ 7,099
敷金及び保証金の差入による支出	△ 144	△ 10,154
敷金及び保証金の回収による収入	298	238
その他	△ 26	△ 26
投資活動によるキャッシュ・フロー	33,643	△ 24,085
財務活動によるキャッシュ・フロー		
配当金の支払額	△ 270,037	△ 426,831
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 270,037	△ 426,831
現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	534,541	421,681
現金及び現金同等物の期首残高	3,019,657	3,554,199
現金及び現金同等物の期末残高	3,554,199	3,975,881

(2023年1月31日現在)

株式情報

決算期	1月31日
定時株主総会	4月中
剰余金の 配当の基準日	1月31日 7月31日(中間配当を行う場合)
1単元の株式数	100株
発行可能株式総数	36,000,000株
発行済株式数	10,627,920株
流通株式数	74,096単位
株主数	11,595人
株主名簿管理人	〒100-8212 東京都千代田区丸の内一丁目4番5号 三菱UFJ信託銀行株式会社

所有者別の株式分布



大株主の状況

氏名または名称	所有株式数 (株)	割合 (%)**
株式会社関口興業社	2,126,000	20.00
アルトナー従業員持株会	996,648	9.37
大阪中小企業投資育成株式会社	480,000	4.51
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	430,300	4.04
BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND (PRINCIPAL ALL SECTOR SUBPORTFOLIO)(常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	246,895	2.32
STATE STREET BANK AND TRUST CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OM02 505002(常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	180,000	1.69
張替 朋則	140,840	1.32
JPモルガン証券株式会社	129,447	1.21
奥坂 一也	115,380	1.08
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	111,459	1.04
計	4,956,969	46.65

**発行済株式(自己株式を除く。)の総数に対する所有株式数の割合

会社概要 (2023年1月31日現在)

名称	株式会社アルトナー (英訳名:ARTNER CO., LTD.)
設立	1962年9月18日(昭和37年9月18日)
代表者	代表取締役社長 関口 相三
株式	東京証券取引所プライム市場 (証券コード:2163)
株主総会	大阪にて開催
資本金	2億3,828万4,320円
本社	東京本社 〒222-0033 横浜市港北区新横浜2-5-5 住友不動産新横浜ビル5F 大阪本社 〒530-0005 大阪市北区中之島3-2-18 住友中之島ビル2F
事業拠点	横浜/大阪/宇都宮/名古屋
研修拠点(LC)	東日本/西日本
事業内容	1. ソフトウェア 2. 電気・電子 3. 機械 上記分野の基礎研究、設計開発、 及び開発技術等の周辺業務
社員数	1,276人
許可番号	労働者派遣事業(派27-020513) 有料職業紹介事業(27-ユ-020355)

編集方針

発行：2023年6月
対象期間：2022年2月1日～2023年1月31日
(一部、対象期間以前、もしくは以降の活動内容も含まれます。)

お問い合わせ先
株式会社アルトナー 経営戦略本部IR・PRグループ
TEL：0570-00-2163
<https://www.artner.co.jp/>
(将来に関する記述等についてのご注意)
本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社として約束する趣旨のものではありません。
また、実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性があります。

『IRメール配信』サービス

Eメールアドレスをご登録いただいた方に「投資家情報(IR)」の更新、決算、ニュースリリース、その他、重要事項の最新情報をEメールにて配信いたします(無料)。
下記URLまたはQRコードからWebサイトにアクセスしてご登録ください。
<https://www.artner.co.jp/ir/other/mail>



◀
QRコードから
アクセス