

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》

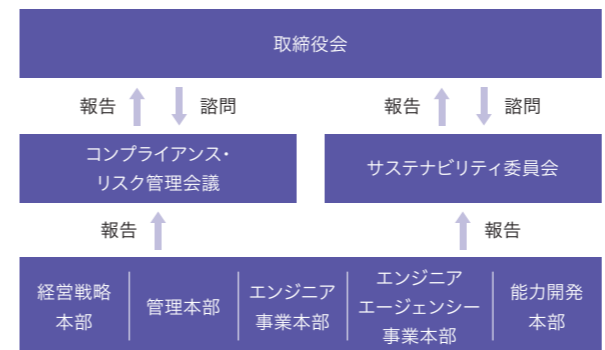
当社では、シナリオ分析実施に際して、気候変動に関する重要リスク・重要機会の洗い出しと、それらが及ぼす影響の定性評価を行っております。今回は初めてのシナリオ分析として、当社のメイン事業であるエンジニア派遣領域を対象とし、2つのシナリオ(4°Cシナリオ及び1.5°Cシナリオと2°Cシナリオを併用)を用い、2030年時点での影響を考察しました。リスク・機会を抽出し、事業活動に与える影響度を「大」「中」「小」の3段階で評価しています。

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)

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

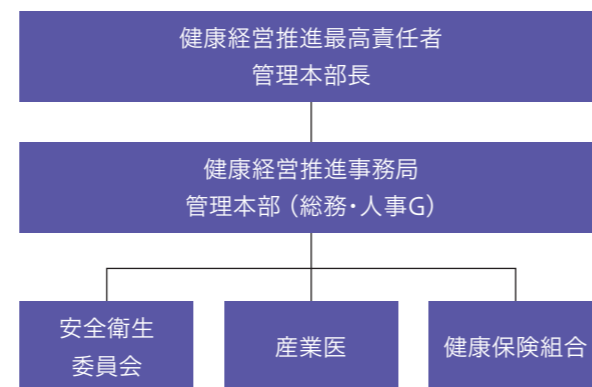
アルトナーは、経営理念である「エンジニアサポートカンパニー」に基づき、従業員が健康で安心して業務に取り組めることが、全従業員の「幸福」と会社の「反映」につながると考えます。

「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

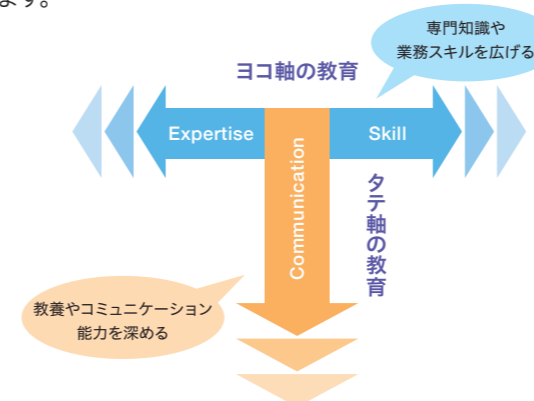
### 従業員のメンタルヘルスケア

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。

