

# サステナビリティマネジメント

## 基本方針

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、エンジニアの成長と自己実現をサポートし、企業価値の最大化を図るとともに、事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献し、持続的成長及び次世代成長の基盤構築を進めていくことを、サステナビリティ活動推進の基本的考え方としております。この考え方にに基づき、下記のとおり「サステナビリティ基本方針」を定めるほか、人権方針や調達方針などを制定し、企業活動の規律と方向性の明確化を

図っております。また、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8つのマテリアリティ(重要課題)を特定し、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おります。こうした当社のサステナビリティの取り組みについて全てのステークホルダーの方にアクセスいただけるよう、統合報告書やサステナビリティサイト等を通じて情報発信を行っております。

《サステナビリティ基本方針》

人づくり	モノづくりを支える人(技術者)をつくる。
全従業員の幸福(しあわせ)	従業員がやりがいを持って働けるよう職場環境を整備する。
コーポレート・ガバナンス	法令等を遵守し、すべてのステークホルダーとの良好な関係の維持発展に努める。
社会貢献	豊かな社会をつくるため、事業を通じて社会に貢献する。

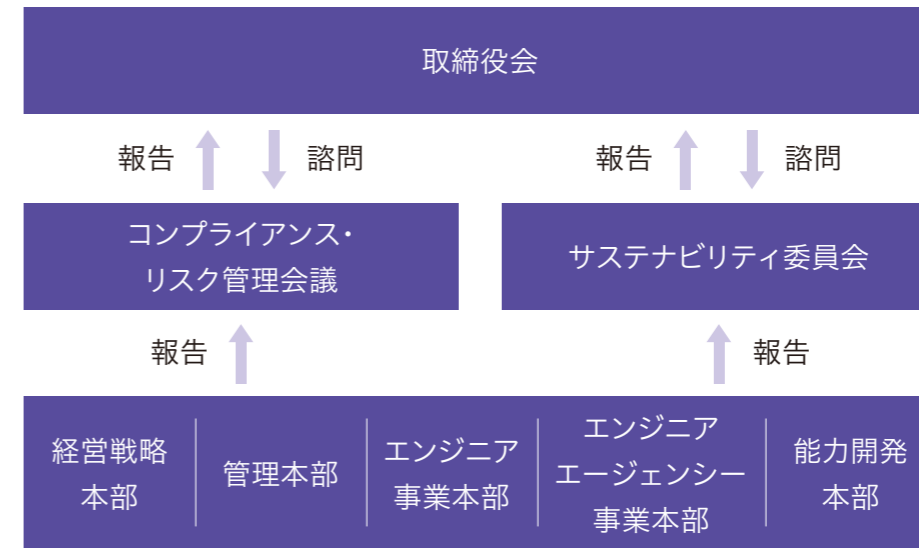
ESG	基本方針	関連するSDGs	施策
<b>Environmental</b> 環境		7 エネルギーを安全に そしてクリーンに 13 気候変動に 具体的な対策を	エコカーの技術開発を支える人財の提供
<b>Social</b> 社会	人づくり	3 すべての人に 健康と福祉を 4 質の高い教育を みんなに	医療機器の技術開発を支える人財の提供
			小学生向けプログラミング教室
			研修・教育の実施による従業員のスキルアップ支援
			キャリア形成をサポートする新入社員研修
	全従業員の幸福 (しあわせ)	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も	資格習得援助制度
			従業員のメンタルヘルスケア
			女性の活躍を促進する雇用環境の整備
社会貢献	10 人や国の不平等を なくそう 11 住み続けられる まちづくりを	多様性、LGBTQ+に関する取り組み	
		ダイバーシティ推進室の設置	
			雇用における多様性・機会均等の確保
			障がい者の積極的な雇用
			公共スペースの清掃活動
<b>Governance</b> ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	16 平和と公正を すべての人に	反社会的勢力の排除・暴力団対策

## ガバナンス

当社は、昨今のSDGs・ESG等、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題を重要な経営課題と位置付け、サステナビリティ経営を推進するための体制として、サステナビリティ委員会を設置しております。本委員会は、取締役会の直下に設置され、サステナビリティに関する方針や目標、実行計画の策定、目標に対する進捗管

理や評価、個別施策の審議等を行い、取締役会に対し報告を行っております。本委員会は代表取締役社長を議長とし、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役、本部長・部長を主な構成員として、年4回開催しております。

《サステナビリティ推進体制》



## 戦略

当社は、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つに特定しています。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いきます。

## リスク管理

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するとともに、経営上のリスクを分類・定義し、リスクの種類ごとに担当部門がリスクの状況を把握・分析等を行っております。また、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、リスクの種類ごとの管理及び対策を明確にし、管理しております。

## 指標及び目標

当社は8つのマテリアリティ(重要課題)を環境・社会・ガバナンスの3領域に分類し、重要課題ごとにKPI及び目標を設定し、モニタリングしております。これらの指標及び目標は、サステナビリティ委員会が審議及び評価を行い、サステナビリティ委員会の議長である代表取締役社長を通じて取締役会に報告されます。なお、マテリアリティ(重要課題)、指標及び目標については、事業環境や課題認識を踏まえ、必要に応じて見直しを実施しております。

※マテリアリティ(重要課題)のKPI、目標、実績に関しては、「P61-62 非財務データ(KPI/目標/実績)」をご参照ください。

# 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

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、情報開示を行っています。



## 基本方針

近年、地球規模で社会環境が変化し、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なっております。当社は気候変動への対応を重要課題として位置付け、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」を据えています。「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・営業に注力してまいります。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」の実現に貢献してまいります。2022年7月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明しました。持続可能な社会を目指し、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。

## 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しました。本委員会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、協議した内容は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まいります。本委員会は、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。本委員会により、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、本委員会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・決議を行い、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、TCFDの提言に基づく取り組みなど、社会的要請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。

## リスク管理

当社では、コンプライアンス・リスク管理会議において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・決定を行っております。

## 指標及び目標

当社では以下のとおり、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(温室効果ガス)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、22.6tCO2削減)

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

主な内容	目標		実績			
	2050年度	2024年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
scope 1 レンタカー使用による燃料使用			26.1	18.0	11.4	7.5
scope 2 各拠点での電力使用	実質ゼロ	86.0	82.5	79.3	79.9	91.2
計			108.6	97.3	91.3	98.7

※ scope3については、現在算定中となります。

## 《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。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℃シナリオと1.5℃シナリオ及び2℃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。また、気候変動が事業に与える財務的影響については、当社は国内エンジニア派遣業務を主体としており、生産設備等を保有する必要がないことから、気候変動によるリスクは少ないと認識しております。

<時間軸> 短期：現在~3年以内に顕在化 中期：3~10年以内に顕在化 長期：10年以上先に顕在化  
<評価> 財務的影響を基に記載 大：明らかに大きい 中：影響の大きさが不明 小：明らかに小さい -：影響なしと想定

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	現在の取り組み	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℃ シナリオ	技術	低炭素技術の進展	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思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。新しい技術の取入れが必要になる場合、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	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思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。新しい技術の取入れが必要になる場合、情報収集や研修への支出が増加する可能性がある。	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・再生エネルギーなど低炭素製品の開発需要の取り込み	
	評判	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℃ シナリオ	急性	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		-	防災マニュアル	自然災害の発生を想定したBCPの策定	-
	慢性	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



## 人的資本

## 基本方針

当社は、経営理念に「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」、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。」と定めているとおり、エンジニアのために何ができるのかを常に追求しながら、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てきました。エンジニア本人の価値を創造することが、ひいてはアルトナーとしての価値創造につながると考えております。そのような当社にとって最大の経営資本は人財であり、人財の育成と組織づくりこそが当社の成長に欠かせない重要領域だと考えております。

## ガバナンス

当社は、人的資本の価値の最大化に向けてサステナビリティ委員会を設置しております。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。本委員会により、人的資本に関する課題・取り組み等の推進・進捗管理を行っております。健康施策については、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。取締役会が労働安全衛生を含むサステナビリティを監督し、人権の尊重、ダイバーシティ&インクルージョンの推進、人財の育成と確保等、重要事項の審議を行っております。

	リスク	機会
教育研修の効果	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。	技術者のスキル向上により、顧客満足度・顧客評価の向上が実現した場合は、技術者単価の上昇及び業界内競争力の向上へとつながり、企業成長の機会となります。
理工系学生の確保	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。	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するという当社の採用方法や、スキルを重視したジョブ型雇用を行う当社であれば、様々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、学生の共感を得て優秀な人財を獲得・育成することで、安定的な収益基盤の維持・強化が期待できます。
キャリア技術者の確保	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。	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するという当社の採用方法や、スキルを重視したジョブ型雇用を行う当社であれば、様々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、求職希望者の共感を得て優秀な人財を獲得・育成することで、安定的な収益基盤の維持・強化が期待できます。

## 指標及び目標

当社は、中期経営計画に沿った人的資本の取り組みの効果を評価するため、指標及び目標を設定しております。設定した目標は、外部環境の変化や人的資本施策の進捗に応じて見直しを行っております。

## 戦略

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し、エンジニア本人の価値を創造することが、当社の価値創造につながるものと考えております。当社は、エンジニアを当社の財産としてだけではなく日本の共有財産と捉え、「人財育成に関する方針」の下、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として、エンジニアを育ててまいります。そして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、エンジニアの働く幸福を追求し、「エンジニアの生き方」の新しいモデルの創出を図ってまいります。

また、スタッフ職についても、サステナビリティ基本方針において「全従業員の幸福（しあわせ）」と定めているとおり、やりがいを持って働ける職場環境を整備し、一人ひとりの成長と自己実現をサポートしてまいります。

## リスク管理

当社では、コンプライアンス・リスク管理会議において人的資本に関連するリスクと機会を特定し、進捗を管理しております。投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、以下のようなものがあります。

※人的資本のKPI、目標、実績に関しては、「P61-62 非財務データ（KPI／目標／実績）」をご参照ください。

## 健康経営・労働安全衛生

## 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。

## 健康管理施策の実績

KPI	目標	2022年1月期	2023年1月期	2024年1月期
定期健康診断の受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
ストレスチェックの受検率	100.0%	82.8%	78.9%	82.6%
年次有給休暇の取得率(全体)	80.0%以上	76.5%	85.0%	84.9%
年次有給休暇の取得率(技術系)	80.0%以上	76.5%	85.2%	85.7%
ヘルスリテラシーの向上(研修の実施)の受講率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
BMI25未満の比率	75.0%	—	69.9%	71.1%
生産性の向上(プレゼンティーイズムの解消)労働機能評価 <sup>※1</sup>	100.0%	—	92.3%	92.1%
平均年齢	—	30.2歳	30.3歳	30.4歳
平均勤続年数	—	6.3年	6.5年	6.6年
アブセンティーイズム:休職者率	0.00%	0.68%	1.17%	0.98%
業務災害の発生件数	0件	3件	10件	6件
労働災害関連の死亡率	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
業務災害による損失時間	0.00時間	76.00時間	34.17時間	52.50時間
安全衛生に関する研修の受講率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
女性特有の疾病に関する研修の受講率	100.0%	—	—	87.8%
ワークエンゲージメントの得点 <sup>※2</sup>	2.7	—	—	2.6

※1 測定方法: Wfun(産業医科大学で開発された、健康問題による労働機能障害の程度を測定する調査)

※2 測定方法: 新職業性ストレス簡易調査票(ワークエンゲージメントとは、仕事に対する活力・熱意・没頭の3つが揃った状態)

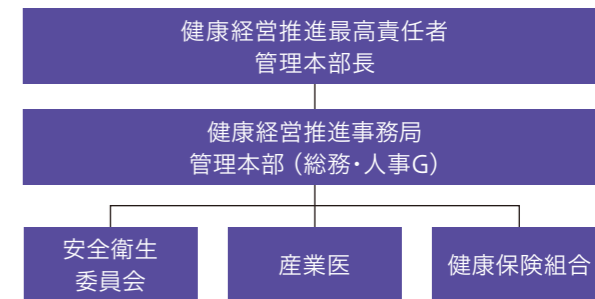
## 従業員のメンタルヘルスケア

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。

## 労働安全衛生

当社は、従業員の労働安全衛生に配慮することで、全従業員が安全で安心して働ける組織づくりと企業価値の向上に取り組めます。

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。



また当社は、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、従業員の健康管理・健康増進に向けた取り組みを推進しております。

## 労働関連の危険性に関するリスクについて

当社は、入社時及び配属時に安全衛生教育を行い、事故の未然防止、リスク低減に努めております。

## ダイバーシティ&インクルージョン

### 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、女性活躍推進法及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し、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おります。

### 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おります。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おります。

### 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おります。

### 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。

KPI	目標	2022年1月期	2023年1月期	2024年1月期
女性社員(技術系)の割合	継続的に上昇	3.7%	4.1%	3.7%
女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	31.4%	27.6%	33.8%
入社者に占める女性社員(技術系)の割合	継続的に上昇	3.0%	6.4%	5.2%
入社者に占める女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	66.7%	27.3%	47.1%
女性社員(技術系)の役職者登用	3人以上	2人	2人	2人
女性社員(全体)の役職者登用	10人以上	6人	10人	10人
管理職に占める女性社員の割合	継続的に上昇	3.7%	3.4%	3.1%
役員に占める女性の割合	30.0%以上【2031年1月期】	0.0%	0.0%	0.0%
女性社員の管理職以上の追加登用	1人以上【2029年1月期】	1人	1人	1人
管理職の1つ下の階層の女性の役職者の追加登用	1人以上【2029年1月期】	0人	1人	3人
男女の賃金の差異(全体)	差異の縮小	男性100.0%:女性92.8%	男性100.0%:女性94.5%	男性100.0%:女性89.2%
男女の賃金の差異(技術系)	差異の縮小	男性100.0%:女性99.2%	男性100.0%:女性96.5%	男性100.0%:女性95.8%
男女の賃金の差異(管理系)	差異の縮小	男性100.0%:女性71.0%	男性100.0%:女性71.0%	男性100.0%:女性71.9%
男性の平均継続勤務年数(技術系)	継続的に上昇	5.91年	6.15年	6.50年
男性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	10.69年	10.60年	10.95年
女性の平均継続勤務年数(技術系)	継続的に上昇	3.41年	3.37年	4.03年
女性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	7.56年	8.34年	7.12年
男性育休取得日数(平均)	—	44.0日	79.5日	42.5日
育児休業取得率(男性社員)	30.0%以上【2029年1月期】	12.5%	30.8%	50.0%
育児休業取得率(女性社員)	80.0%以上【2029年1月期】	100.0%	100.0%	66.7%
看護休暇取得率(男性社員・女性社員)	15.0%以上【2029年1月期】	1.2%	7.4%	13.7%
外国人材の比率	継続的に採用	1.4%	1.0%	1.4%
高齢者(60歳以上)の比率	継続的に採用	1.4%	1.4%	1.3%
障がい者雇用率	2.30%以上(法定雇用率)	2.40%【2021年6月1日現在】	2.42%【2022年6月1日現在】	2.67%【2023年6月1日現在】

## 人財育成

### 人財育成に関する方針

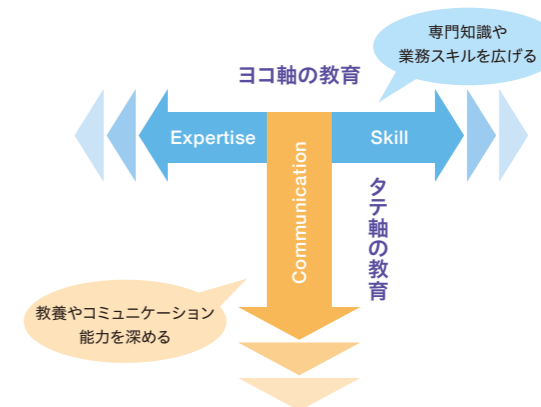
#### 教育・研修ポリシー

知識やスキルの習得だけでなく、全員に自信と実践力を身につけてもらうことがアルトナーの教育・研修のコンセプトです。

#### T字型スペシャリスト教育システム

当社では、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「T字型スペシャリスト教育システム」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、新入社員や未

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の実現に努めてまいります。



### 研修・支援制度

多種多様な研修・支援制度等を設け、従業員のスキルアップやキャリア形成を支援しています。

#### 教育・研修の実施による従業員のスキルアップ支援

従業員の技術者としてのスキルアップに向けて、「能力開発セミナー」「キャリアサポート講座」「管理職者研修」など教育・研修の充実を図っています。

#### キャリア形成をサポートする新入社員研修

「実践力を身に付ける」をコンセプトに、技術スキルを基礎から実践まで幅広く身に付けられる新入社員研修を

実施し、技術者一人ひとりのキャリア形成をサポートしています。

#### 資格取得援助制度

当社が推奨する資格を保有している従業員に対し、規定に応じて手当を支給するとともに、当該資格の受験費用を会社が全額負担する「資格取得援助制度」によって、エンジニアのスキルアップを支援しています。

#### 能力開発セミナー

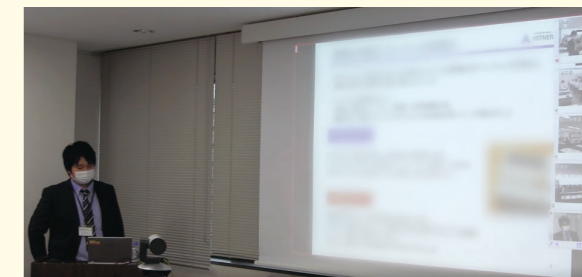
様々な分野から講師を招き開催。特定の技術分野に限らず、幅広い知識を習得、人間力を育成。



外部講師より、年10回程、あらゆるテーマを題材に技術情報を提供していただき、人間的成長を目指します。特に実務経験者にとっては、経験を有効に活かそうとした時の判断基準を養う場となります。

#### キャリアサポート講座

配属先メーカーの要望スキルに対応するため、業務・キャリアに沿った講座を階層別実施。



部署配属後も実際にメーカーのプロジェクトに参加している社員が、技術やニーズの高い商品を題材にチーム単位でOJT/OFF-JTを問わず研修を行っております。

### 人事評価制度

当社では、技術系職種・管理系職種ごとに職務レベルを表すグレード(格付)を設け、毎年1回、グレードに対して業務実績等に基づき公正・公平に評価を行い、昇給に反映しております。



## 人権方針

## 1. 人権に対する基本的な考え方

当社は、国連グローバル・コンパクトに賛同する企業として、人権を尊重することが企業として果たすべき社会的責任であることを認識し、人権方針を定めます。

## 2. 本方針が準拠する人権に関する主な国際的規範

以下の人権に関する国際規範を支持・尊重します。

- ・国際人権章典(世界人権宣言)
- ・国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」
- ・ビジネスと人権に関する指導原則
- ・国連グローバル・コンパクト 4分野10原則
- ・子どもの権利とビジネス原則

## 3. 適用範囲

本方針は、当社の全ての役員・従業員に適用されます。また、当社の事業、サービスに関係する全ての取引先に対しても、本方針を理解し、支持することを求めます。

## 4. 事業活動における人権尊重への取り組み

当社は全ての事業活動において

- ・性別、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、疾病及び障害、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。
  - ・強制労働・児童労働を禁止する。
  - ・最低賃金法を遵守し、最低賃金を上回る賃金支払いを実施する。
  - ・同一労働同一賃金の原則に則り、不合理な待遇を禁止する。
5. ガバナンス
- 本方針に基づく取り組みは、コンプライアンス・リスク管理会議及びサステナビリティ委員会において定期的に報告され、管理が行われています。
- また、その内容は、取締役会に報告し、取締役会が監督します。

## 6. 人権デュー・ディリジェンス

当社は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築した上で、人権への負の影響を特定し、その防止・軽減を図るとともに、取り組みの実効性を継続的に評価し、適切に情報開示します。

## 7. 是正・救済

当社は、当社の事業活動が人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正に取り組みます。

また、当社は、当社の取引先が人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることが明らかになった場合、当該取引先に対し、是正措置を講じるように働きかけます。

当社は、人権に関するコンプライアンス違反・相談を受け付ける窓口を設け、調査の上、救済・是正に取り組みます。

通報においては、秘密保持と個人情報保護を行い、通報を理由とする通報者の不利益な取り扱いはいりません。

## 8. 教育・研修

当社は、本方針が全ての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、全ての役員・従業員に適切な教育・研修を継続的に実施します。

また、事業、サービスに関係する全ての取引先に対して、本方針を共有し、対話や協議を継続的に行います。

## 9. 情報開示

当社は、人権尊重の取り組みの進捗状況を、ウェブサイト等を通じて、適切に開示します。

## 10. ステークホルダーとの対話・協議

当社は、本方針に基づく取り組みにおいて、関連する社内外のステークホルダーとの継続的な対話・協議を行い、人権尊重へ取り組みの向上と改善に努めます。

## 取り組み

当社は国連グローバル・コンパクトの趣旨に則り人権方針を定め、強制労働、奴隷や人身売買を利用した労働、児童労働を禁止しております。

また当社は国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築した上で、人権への負の影響を特定し、その防止・軽減を図るとともに、取り組みの実効性を継続的に評価し、適切に情報開示します。

当事業年度において差別に関しての相談は0件でした。

## 《人権研修》

	研修テーマ	内容	
2023年	人権について	①人権とは ②企業による人権対応への注目の高まり ③企業が尊重すべき人権の主体(ライツホルダー)	④人権に関するリスク ⑤企業が尊重すべき人権の分野 ⑥人権に関する取り組みの充実/不足が及ぼす主要な影響 ⑦アルトナー人権方針
2022年	ダイバーシティへの対応(LGBTQ+の理解促進)	①ダイバーシティ経営の基礎知識(Diversity & Inclusion経営) ②LGBTQ+に関する基礎知識 ③パネルトーク(当事者の体験談)	
2021年	ダイバーシティへの対応(LGBTQ+の理解促進)	①ダイバーシティ経営の基礎知識 ②LGBTQ+とSOGIに関する基礎知識 ③それぞれが現場でできること アライの具体的な行動	

## サプライチェーンマネジメント

当社は、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権の取り組みが求められていることを認識し、「調達方針」を定め、社会の責任ある一員として法令を遵守するとともに基本的人権を尊重します。人権に対する当社の考え方をサプライヤーとも共有し、調達におけるサプライチェーン上の人権リスクの把握に努めております。

## (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

## 地域貢献

地域社会の一員として、次世代のモノづくりを担う人材への教育支援や環境美化など地域社会への社会貢献活動に取り組んでいます。

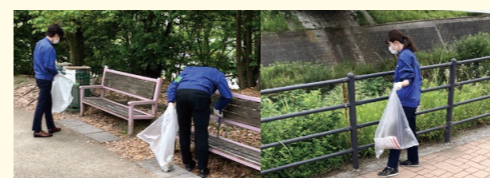
## 小学生向けプログラミング教室

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。



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商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。

## 寄付・支援

SDGs目標達成に向けて、各種団体に寄付を行っています。

## 令和6年能登半島地震における被災地への支援について

令和6年能登半島地震災害義援金として、中央共同募金会を通じて寄付を実施いたしました。被災された地域の皆様にも、謹んでお見舞い申し上げますとともに、一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

## 赤い羽根福祉基金への支援(寄付)

地域における生活課題(子どもの貧困、引きこもり、高齢者支援、障がい児・者支援など)に対して、支援・援助活動をされている赤い羽根福祉基金へ支援を実施しました。

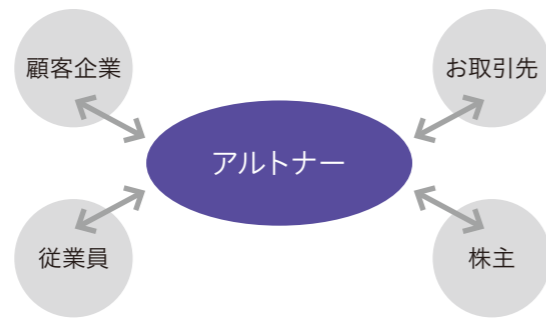
## 国連WFPへの支援(寄付)

世界83カ国への食料支援、30カ国以上への学校給食支援などを通じて、貧困に苦しむ子どもたちを飢えから救い、健全な発育を助けると同時に、就学率の向上と教育機会の拡大に取り組まれている国際WFP(国際連合世界食糧計画)の活動に賛同し、寄付を実施しています。

## ステークホルダーエンゲージメント

### ステークホルダーエンゲージメント

当社はステークホルダーの皆様との対話を通じ、期待や要請を事業戦略や活動に組み込むことが、持続可能な企業経営を進めるうえで重要と考えています。コミュニケーションの機会を充実させながら、ステークホルダーの皆様の視点をより深く経営に反映することに努めてまいります。



ステークホルダー	考え方	エンゲージメント内容	頻度	提供価値
顧客企業	信頼に応え、より高い技術開発力を目指す技術者集団として、各業界での顧客企業と対話を重ね、“テクニカルパートナー”として共に成長してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>統合報告書、IRレポート、公式Webサイトを通じた情報提供</li> <li>顧客との対話、ヒアリング</li> <li>人財の教育、研修</li> <li>転職支援制度</li> </ul>	定期的 随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>高付加価値の技術者の配属</li> </ul>
お取引先	公平・公正な取引を通じて、相互の信頼に基づく良好なパートナーシップの構築を目指してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>統合報告書、IRレポート、公式Webサイトを通じた情報提供</li> <li>Web会議ツールを活用した対話</li> <li>エネルギー効率の改善、使用料の削減</li> <li>事業を通じた「カーボンニュートラル」への貢献</li> </ul>	定期的 随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>価値共創</li> </ul>
従業員	当社にとって最大の経営資本は人財であり、人財の育成と組織づくりこそが当社の成長に欠かせない重要領域だと考え、全従業員の幸福と会社の反映を目指してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>各種研修・セミナーを通じた能力開発機会の提供</li> <li>従業員持株会</li> <li>健康経営</li> <li>メンタルヘルスケア</li> <li>労働組合</li> <li>懇親会</li> <li>様々な給与体系</li> <li>エリア限定制度</li> <li>社内公募制度</li> <li>転職支援制度</li> </ul>	定期的 随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>全従業員の幸福と会社の反映</li> <li>雇用の維持</li> </ul>
株主	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、誠実かつ公正な情報開示と、積極的なコミュニケーションにより、信頼関係の構築を目指してまいります。	<ul style="list-style-type: none"> <li>株主総会</li> <li>アナリスト・機関投資家向け説明会</li> <li>個人投資家向け説明会</li> <li>統合報告書、IRレポート、公式Webサイトを通じた情報提供</li> <li>ワンオンワンミーティング</li> <li>問い合わせフォーム、電話</li> </ul>	定期的 随時	<ul style="list-style-type: none"> <li>サステナブルな成長</li> <li>利益の還元</li> </ul>

## 社外からの評価

### イニシアティブへの参画

#### 国連グローバル・コンパクト

当社は、国連が提唱する「国連グローバル・コンパクト（以下、UNGC）」に署名し、2024年1月16日付で参加企業として登録されました。また、UNGCに署名している日本企業・団体が構成される「グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン」にも併せて加入いたしました。



#### 外部評価

##### CDP

当社は、CDPが公表した「気候変動レポート2023」において、8段階「A、A-、B、B-、C、C-、D、D-」中、上位から4番目の「B-」スコアに認定されました。

CDPIは2000年に英国で設立された国際環境NGOであり、投資家・企業・国家・地域・都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しており、企業の環境に対する取り組みを評価しています。

今回認定された「B-」スコアはマネジメントレベルとされ、アジア地域平均及びIT&ソフトウェア開発セクター平均の「C」を上回るものです。



#### TCFD(気候関連財務情報開示タスクフォース)

当社は、2022年7月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)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及び施策に取り組んでまいります。



#### S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

当社は、S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に採用されております。



#### 健康経営優良法人

当社は、経済産業省及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」(2024 大企業法人部門)に2年連続認定されました。

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、特に優れた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。

当社は、これまで健康経営宣言に基づき健康経営を推進して参りましたが、その取り組みが外部からも評価されました。

