

コーポレート・ガバナンス

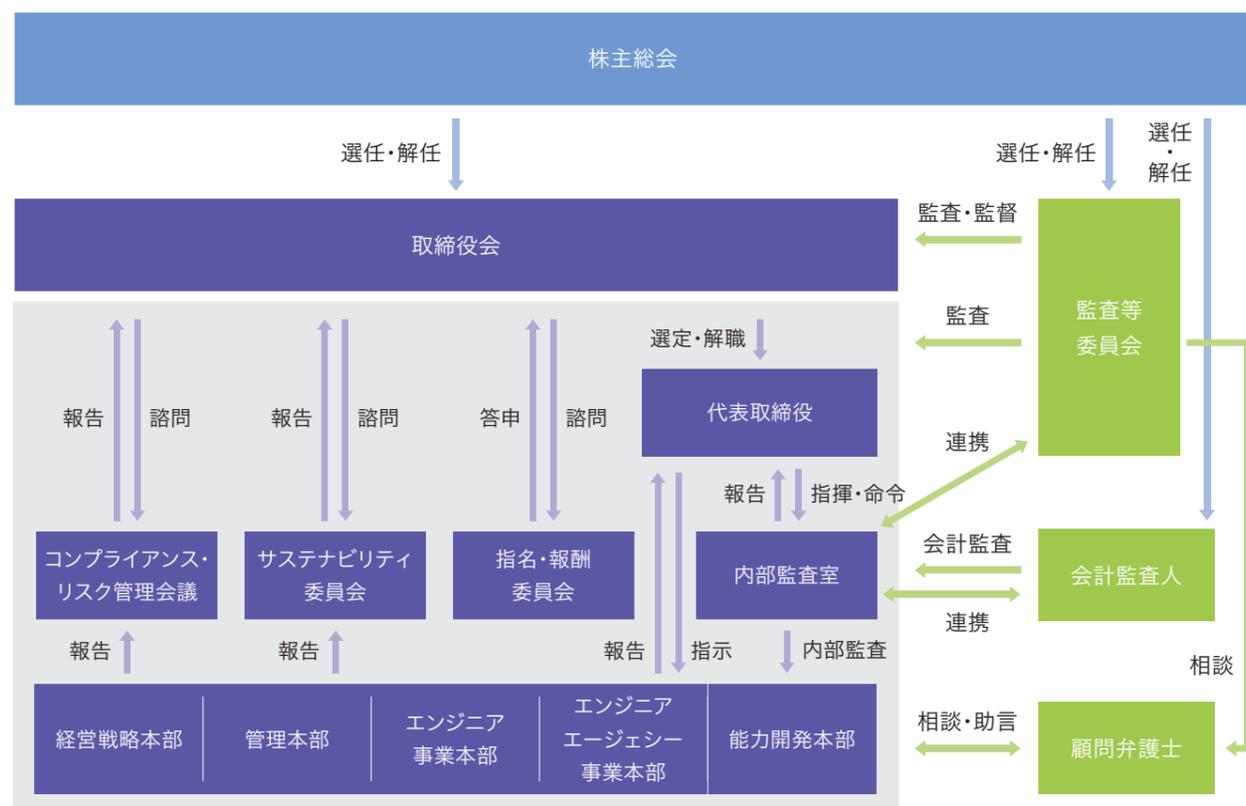
基本的な考え方

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目指す技術者集団として、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、会社の永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。

取締役会及び各委員会の活動状況(2024年1月期)

《出席状況》

地位	氏名	取締役会	コンプライアンス・ リスク管理会議	サステナビリティ 委員会	監査等委員会	指名・報酬 委員会
代表取締役社長	関口 相三	30回/30回 (出席率 100%)	12回/12回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)		4回/4回 (出席率 100%)
取締役	張替 朋則	30回/30回 (出席率 100%)	12回/12回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)		
取締役	奥坂 一也	30回/30回 (出席率 100%)	12回/12回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)		
取締役	佐藤 宗	29回/30回 (出席率 97%)	12回/12回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)		
取締役	江上 洋二	30回/30回 (出席率 100%)	12回/12回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)		
社外取締役 (常勤監査等委員)	野村 龍一郎	30回/30回 (出席率 100%)	12回/12回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)	26回/26回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)
社外取締役 (監査等委員)	寺村 泰彦	30回/30回 (出席率 100%)	12回/12回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)	26回/26回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)
社外取締役 (監査等委員)	森井 眞一郎	30回/30回 (出席率 100%)	12回/12回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)	26回/26回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)

《討議・決議テーマ》

取締役会	討議・決議 株主総会／中期経営方針／経営戦略／2025年1月期 部門方針・経営計画／決算・財務・配当／業績予想の修正／取締役候補者の指名及び役員報酬／内部統制／組織変更・人事異動／規程改定／会計監査人再任／国連グローバル・コンパクト加入／支援団体への寄付／「上場維持基準に関する経過措置の取扱い等」に対する対応／ESGデータの更新開示／新型コロナウイルス対策 等
コンプライアンス・ リスク管理会議	討議 製造業の業績動向／同業他社との競合／教育研修の効果／適切な派遣先の確保／労働工数の規制動向／理工系学生の確保／キャリア技術者の確保／情報管理／法的規制、許認可／災害事故等／気候変動／M&A／中期経営計画 等
サステナビリティ 委員会	討議 SDGs・ESG等、社会・環境問題をはじめとする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 等
監査等委員会	討議 監査の方針、監査計画、監査の方法、監査職務の分担等／会計監査人の選任・解任／取締役(監査等委員である取締役を除く。)の選任もしくは解任、報酬 等
指名・報酬委員会	討議 取締役の選任・解任／代表取締役の選定・解職／役付取締役の選定・解職／取締役(監査等委員である取締役を除く。)の報酬等／取締役、監査等委員である取締役の報酬限度額／後継者計画(育成を含む) 等

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財を総合的に判断し、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。

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。

役員報酬等の総額（2024年1月期）

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。)	115,185	95,450	19,735	5
社外役員	25,154	23,400	1,754	3

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。

役員ごとの報酬等の総額等

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

取締役へのインセンティブ付与に関する

施策の実施状況

業績連動報酬は、当期純利益の2%を原資として、支給する場合がある旨を定めております。

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。2024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

2024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、代表取締役の後継者計画、取締役のサクセッションプランについて議論、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が確認できませんでした。

また、サステナビリティ委員会において、非財務情報開示への取り組みとして、ESGデータ開示項目の追加や人的資本の開示を充実させるため継続的な検証が必要であることを確認いたしました。

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、新中期経営計画の策定を含めた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いたしました。

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。

リスクマネジメント

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。

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。	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。

コンプライアンス

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り扱いを禁止し、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。

腐敗防止方針

1. 腐敗防止に対する基本的な考え方

当社は、国連グローバル・コンパクトの趣旨に則り、腐敗防止方針を定めます。

2. 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。

3. 事業活動における腐敗防止への取り組み

- ・贈収賄の禁止
- ・ファシリテーション・ペインメントの禁止
- ・違法な政治献金の禁止
- ・マネーロンダリングの禁止
- ・インサイダー取引の禁止
- ・利益相反取引の禁止

4. 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。

5. 通報体制

当社は、腐敗防止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行いません。

6. 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。

社外取締役インタビュー

(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



皆様の社外取締役及び監査等委員に 資するご経験についてお聞かせください。

野村:私は2022年に当社の非常勤監査等委員に選任され、2023年からは常勤監査等委員を務めています。過去の経歴としては、銀行で30年間の勤務の後、不動産会社で8年間経営に携わり、その後、総合商社のリート会社の代表を務めました。銀行の事業法人取引、ニューヨーク支店や資金為替部門での業務経験を有しています。特に融資業務に長年従事してきた経験が当社の財務会計を見る上で役立っています。また、証券代行業務の部門長を務めた経験から、IR部門や株式関連事項、株主総会などについて、株主の視点から考えることができると自負しています。

寺村:私は2021年に当社の常勤監査等委員に選任され、2023年からは非常勤監査等委員を務めています。銀行での29年間の勤務では、企業取引、海外支店、資金運用部門などに携わりました。特に財務会計、中でも資金証券部門での経験は、当社の経営戦略や財務戦略の議論に寄与しています。その後、国際物流企業に出向し、経営に13年半携わり、自動車業界や機械業界との取引、M&Aにも関与しました。

森井:2021年より当社の監査等委員を務めています。前職では、メーカーにて支社長としてエリアを統括し、エリア内のマーケティング営業全般や生産、開発部門との調整、中期的なエリア戦略に長く携わってきました。当社では顧客企業の新規開拓や営業面での助言に貢献したいと考えています。

社外取締役としての職務を遂行する上で、 特に意識されていることや 重視されていることは何でしょうか。

野村:社外取締役に求められるのは、過去の経験や知識に基づき、それぞれ異なる視点から会社が成長していくための助言を行うことです。私は社内役員とは異なる自身の経験を生かし、中立的で客観的な立場から取締役会を通じて意見を述べ、適切な経営が行われるよう努めています。

寺村:私も同様です。異なる視点からの意見が社内での新たな

な気づきとなり、業務の改善や経営方針の策定に役立つことを期待しています。加えて、社内の事情には疎い部分があるため、各営業所の管理職とのヒアリングの際には、事前に十分な調査を行い、効果的なコミュニケーションを心がけています。特に内部監査部門や経営戦略部門と積極的に話し合いの機会を持ち、情報収集に努めています。

森井:業務の執行サイドだけの判断では、会社固有の倫理や慣習に走りがちになります。私も自身の経験や知識を生かした、第三者の目線による客観的な助言や監督の実践を心がけています。

取締役会の実効性について、 評価している点は何でしょうか。 また課題と感じる点があればお聞かせください。

野村:2回に分けて開催される取締役会のうち、業績取締役会では細部にわたって業績の報告が行われ、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も議論される点を高く評価しています。今後は、顧客の動向や同業他社の状況から、当社の目指すべき方向性について、より積極的な意見が交わされる場になることを望んでいます。

寺村:定時取締役会ではガバナンス等に関して専門的に議論することができ、日常の業績管理に終始しがちな側面を回避することに役立っていると感じています。一方で、多くの議題が過去からの継続事案であるため、議論が盛り上がるのが少ない点に課題を感じています。この点では、私たち社外取締役が、従来とは異なる視点からの問題提起を行うことも必要です。

森井:企業価値の維持・向上のためのリスクが顕在化する前に排除するコンプライアンス・リスク管理会議も定期的に開催されている点を評価しています。また、各部門の担当取締役からの方向性や課題の共有がしっかりと行われていると感じています。

アルトナーのガバナンス体制や 内部統制システムについて、 どのように評価していますか。

野村:ガバナンスのメイン担当部門である管理本部を中心

に、他の部署でもガバナンスに関する意識が高く、業務管理体制がしっかりと整備されていると感じています。会社に損害を及ぼす恐れのあるリスクに対応する内部統制システムの在り方についても、適切に議論がなされていると評価しています。一方で、営業管理業務のIT化推進などの業務効率化に関しては、引き続き整備を進める必要があるでしょう。



寺村：現場単位でのガバナンスが管理されていることを実感しています。内部監査部門でも専門的スキルを持つ人材が配置されており、取締役会や監査等委員会との連携も良好です。以前は営業現場での派遣技術者の支援管理を行う営業員が一部の部署で不足していましたが、昨年度にはかなりの増強が行われました。

森井：監査等委員会や指名・報酬委員会などの委員会が設置されており、各取締役会やサステナビリティ委員会、情報開示委員会、コンプライアンス・リスク管理会議を

通じて、ガバナンス体制や内部統制システムが適切に管理されていると考えています。監査等委員と監査法人、社内の内部監査室との情報交換や打ち合わせも定期的に実施されている点も高く評価しています。

今後、ますます深刻な労働者・技術者不足が到来すると予測される中、アルトナーの価値や存在意義についてどのようにお考えですか。

野村：エンジニアをサポートすることで社会的な役割を果たし、長期的かつ安定的に成長することが当社の存在価値につながると考えています。スキルアップのために社員に教育の場を提供し、技術力と人間力の向上に努めることは、社会への貢献にもつながると考えます。今後も経営理念に基づいて当社が適切に運営され、会社が継続していくことにより、現在の技術者不足の時代でも当社は存在意義を十分に発揮すると思っています。

寺村：日本では大手企業ほど新卒一括採用が主流ですが、大学生の就職支援をされている方から、希望企業への就職が決まらず、エンジニアの道を諦める工学部の学生もいるという話を聞き、当社を紹介しました。派遣技術者として当社でスキルを磨いた数年後、当社の「転職支援制度」を通じてメーカーに転職する社員も多くなります。社員にエンジニアとして成長する機会を提供していることは、当社の存在価値といえるでしょう。メーカー企業においても、経済変動や技術革新により、一定の派遣技術者を活用する企業が増えていきます。これらの点からも、当社には十分な存在価値があると感じています。

森井：当社は技術者と正社員契約を結んでおり、独自の教育システムによる段階的な社内研修を継続的に実施しています。これにより業界ナンバーワンの高付加価値集団として、顧客企業の技術者不足を補い、顧客企業が雇用にかかるコスト・時間の大幅な低減を実現できることが、当社の価値であると考えています。

今後の経営課題やアルトナーに期待していることは何でしょうか。

野村：当社の重要な課題は、若手社員を積極的に登用し、次世代の経営人材を育てることです。年齢や勤続年数に

とられず、能力の優れた社員に課題と権限を与えることで、部門間の垣根を取り払い、業績の向上を図ることができると信じています。人事制度や業績評価の方法を変えることも重要です。会社規模の拡大により、間接部門の人財を増やすことも可能になり、人事制度の改革が実行しやすくなると思っています。

寺村：次世代の経営人材の育成は、当社にとって急務であると考えています。指名・報酬委員会でも議論されていますが、専門人材は多くいるものの、会社の様々な機能を理解し、将来的に経営を任せられる人材が不足していると感じています。計画的に経営人材の育成に取り組んでいく必要があります。

森井：プライム市場の上場維持基準の流通株式時価総額の確保が課題でしたが、これを達成できました。多種多様な人材活用の進捗や取締役の高齢化といった課題も残りますが、キャリア採用の体制強化と併せて検討が進められています。



最後に、それぞれのお立場からのメッセージをお願いいたします。

野村：プライム市場の上場維持基準の確保は達成しました。これからが本当の勝負どころだと考えています。株主様をはじめとするステークホルダーと協力して、社会的な使命を果たし、持続的な成長と企業価値向上を目指す必要があります。役職員が一丸となって目標を達成することを願っています。私も社外取締役として微力ながらも会社の発展に寄与できるよう努めてまいります。

寺村：過去2年間はプライム市場の上場維持基準の確保が重要な課題でしたが、昨年度は全員の協力によりこれを達成しました。引き続き役職員全員で知恵を出し合い、さらなる成長を目指していただきたいと思います。

森井：1兆円を超える業界の市場規模の中で、当社のシェアはまだ低く、拡大の余地が大いにあります。プライム市場の上場維持基準を達成した昨年度の努力を忘れず、ステークホルダーの皆様の期待を裏切ることがないよう、社員全員が引き続き緊張感を持って努力を続けることが重要だと考えています。

役員一覧

取締役(監査等委員である取締役を除く。)(2024年4月25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
(現株式会社メイテックグループホールディングス)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 エーオンアフィニティー株式会社入社
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(2024年4月25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管掌 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

※下記一覧表は、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。

氏名	地位/担当	企業経営	技術	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					●		●

《スキル項目の定義》

企業経営 : 企業経営に携わり、重要な意思決定に関与した能力、経験
 技術 : 当社の技術領域における高い見識を有し、エンジニアの成長、自己実現を推進するための能力、経験
 事業戦略 : 中期または長期の社会の変化を洞察し、自社の戦略に導く能力、経験
 採用・人財育成 : 激化する採用環境の中でも、当社の特徴である「付加価値の高いエンジニア集団」を維持、形成するための能力、経験
 営業 : 多様化する顧客ニーズを捉え、顧客視点に立った適切な営業ができる能力、経験
 財務・会計 : 財務・会計分野における十分な知識を有し、企業価値向上のための財務戦略に取り組んだ能力、経験
 ガバナンス : 企業統治体制の確立を図るために必要である十分な知識、経験