

ARTNER

Engineer Support Company

統合報告書 2025

2025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 : 050-3100-2163 / E-mail : ir@artner.co.jp
<https://www.artner.co.jp/>

UD FONT



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、希望や適性に合わせて、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、
すべからく冷静を第一とし、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。

イントロダクション

- 01 パーパス／社是／経営理念
- 03 目次／編集方針
- 05 At a Glance

マネジメントメッセージ

- 07 代表取締役社長CEOメッセージ



価値創造ストーリー

- 11 価値創造プロセス
- 13 成長の軌跡
- 15 培ってきた強み／価値創造の源泉
- 17 マテリアリティ(重要課題)
- 19 アルトナーの事業と市場環境
- 23 セグメント概況

成長戦略

- 25 最高財務責任者CFOインタビュー



- 27 これまでの中期経営計画の振り返り
- 29 中期経営計画('26年1月期～'30年1月期)

サステナビリティ

- 31 サステナビリティマネジメント
 - 33 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)
-
- 35 人財施策と企業価値の関連
 - 37 ウェルビーイング(Well-being)
 - 41 人権
 - 43 ステークホルダーエンゲージメント／社会貢献

ガバナンス

- 45 コーポレート・ガバナンス
- 51 リスクマネジメント／コンプライアンス
- 53 社外取締役インタビュー



- 57 役員一覧

データセクション

- 59 財務諸表
- 63 11年間の主要財務データの推移
- 65 非財務データ(KPI／目標／実績)
- 69 社外からの評価／株主・投資家との対話
- 71 企業データ

編集方針

アルトナーの価値観やビジネスモデルなど、持続的な企業価値向上のための価値創造ストーリーをステークホルダーの皆様に理解していただくためのコミュニケーションツールとして、2023年1月期より「統合報告書」を発行しています。本書には、経営戦略や事業活動の財務面の情報に加え、当社の事業が社会や環境にどのように貢献しているかなど、非財務面の情報も記載しています。当社の魅力や成長性、長期的な企業価値向上に向けた取り組みについてステークホルダーの皆様に、より深く理解いただけるよう、今後も一層の内容の充実化を目指していきます。

参考にしたガイドライン

- IFRS財団「国際統合報告フレームワーク」
- 経済産業省「価値協創ガイダンス 2.0」
- Global Reporting Initiative(GRI)スタンダード

発行

2025年6月

対象期間

2024年2月1日～2025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。)

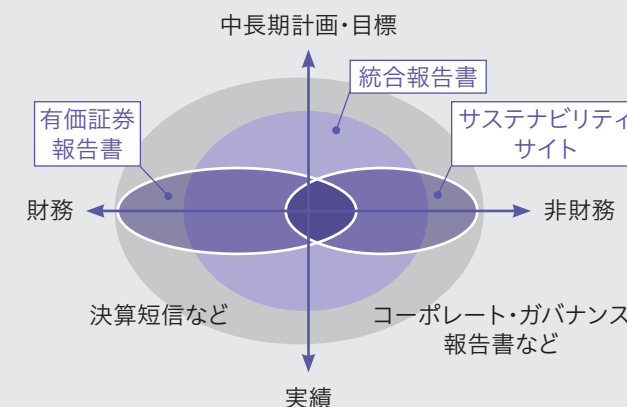
見通しに関する注意事項

本書は、将来の見通しに関する様々な記述を含んでいます。それらは、当社の現時点での前提や予想に基づいたものであり、リスクや不確実性を伴います。そのため、実際の財政状態、事業展開、業績は、異なる結果となる可能性があります。

その他の開示情報

- 投資家情報
<https://www.artner.co.jp/ir/>
- サステナビリティ
<https://www.artner.co.jp/sustainability/>

統合報告書の位置づけ



At a Glance

売上高	営業利益率
111億円	16.3%
1株当たり当期純利益 (EPS)	118.64円
ROE	配当性向
28.1%	69.1%
設立	取引実績
1962年9月18日	約1,300社
顧客企業との 契約形態別の売上高比	顧客企業との 業種別の売上高比

エンジニア総数	平均年齢
1,251人	30.6歳
新卒採用（エンジニア）	キャリア採用 （既卒・第二新卒含む） （エンジニア）
（2025年） （4月入社）151人	67人
エンジニア構成比	技術者単価 （1人1時間当たり）
	4,494円
	転職支援制度による 転職者の比率
	1.9%

代表取締役社長CEOメッセージ

代表取締役社長CEO
関口 相三



外部環境や市況に左右されない経営基盤をさらに強固にし、
「高付加価値の技術者集団アルトナー」として、
持続的な成長軌道を描いていきます。

11期連続の増収・増益を達成

2023年1月期にスタートした3か年の中期経営計画（前中計）が、2025年1月をもって終了しました。2025年1月期の売上高は目標の116億円には届かなかったものの、前期比10.0%増の111億円を記録し、営業利益率も技術者単価の上昇に伴い16.3%と目標を大きく上回りました。これにより、11期連続の増収・増益を成し遂げるとともに、ROEや配当性向においても当初の目標を大きくクリアする結果となり、株主の皆様への還元を着実に進めることができました。

前中期経営計画の振り返り

前中計で当社が目指したものは「持続的成長および次世代成長のための基盤の構築」です。特に技術者派遣事業を主軸とし、「人」を核とする当社にとって、少子高齢化や労働人口の減少、「理系離れ」などによるエンジニア不足への対応は喫緊の課題です。いかに人財を確保し、事業リスクを最小化していくか。この課題に真正面から向き合い、土台づくりに取り組んだ3年間でした。

特に注力したのが請負・受託事業の強化です。外国人財、シニア層、子育てからの復帰を希望する女性など多様な人財の活用や、外部協力会社のエンジニアとの連携により、当社所属のエンジニアに限らない稼働人員確保の体制構築を推進しました。その結果、請負・受託事業の売上構成比は目標の10%を上回る11.6%まで進捗し、成果に大きな手応えを感じています。

もう1つの柱が「高付加価値の技術者集団アルトナー」の確立です。「カーボンニュートラル」プロジェクトを中心とする上流工程を担うエンジニアの配属比率の向上によって、技術者単価と収益性の向上を目指しました。活発な市場環境の中で、2025年1月期は既存技術者の単価だけでなく、新卒・キャリア入社者の初配属単価も上昇し、営業利益率の向

上に大きく寄与しました。また技術者の稼働率が高水準で推移し、新卒技術者の配属が計画より前倒しで進捗したこと、稼働人員も計画を上回りました。

エンジニアの「質」では目標を達成できた一方、課題を残したのが「量」の部分です。技術者数1,600人という野心的な目標を掲げましたが、採用人数が目標に届かなかったことで売上高の伸びに影響を与えました。近年の新卒採用市場で顕著になっている採用活動の早期化に、当社が十分に対応できなかったことが主な要因です。早期化する採用市場では、企業の知名度が大きく影響することを痛感しました。教授や学校との強固なネットワークを武器に採用活動を展開してきた当社ですが、この環境変化に対応する新たな採用戦略は、新中計に引き継ぐべき重要課題となりました。

新中期経営計画 （'26年1月期～'30年1月期）

前中計で構築した基盤をさらに強固なものへと進化させるため、新中期経営計画（'26年1月期～'30年1月期）では基本施策を引き継ぎつつ、さらに高い目標を設定しました。これをしっかり達成していくため、2030年をターゲットとする5か年の時間軸で成長戦略を推進していきます。

自動車の電動化や半導体需要の拡大、DX推進などにより、産業横断的にかつてない高まりを見せる技術者ニーズを確実に捉えながら、人財確保といった課題を克服するため、以下の3本柱の基本施策を推進していきます。

①セグメント戦略の推進

ハイエンド領域*の配属比率を従来の36%から50%へ引き上げ、更なる高付加価値技術者集団としての地位確立を目指します。当社が定義する「ハイエンド領域」は、業界内では“超”ハイエンドに相当します。当社の3つの領域区

分における「ハイバリューグループ」及び「ワイドバリューグループ」が、業界で一般的にいわれるハイエンド領域であり、当社は既にこの領域で80%の配属率を誇ります。新中計では、それをさらにセグメントした“超”ハイエンド領域、すなわちワイドバリューグループの最上位工程からハイバリューグループの領域における配属率を50%に引き上げます。この目標達成により他社との圧倒的な質の差別化が実現し、技術者単価の上昇や営業利益率の向上にも貢献すると確信しています。

ハイエンド領域を担う人財は、採用に加えて、請負・受託プロジェクトでハイエンド領域を担うエンジニアを育成し、技術者派遣事業に展開することで確保していきます。請負・受託事業の拡大の意図の1つは、ハイエンド人財を育成する機能を持たせることにあります。これにより、質の高い人財基盤の構築とエンジニア育成による企業全体の競争力向上を図ります。

②多種多様な人財活用の推進

稼働人数の確保に向けて、請負・受託事業の人員比率を30%まで拡大します。引き続きシニア層、女性、外国人労働者（留学生）など多様な人財の積極的な活用を進めるとともに、外部協力会社との連携の強化・組織化を推進し、自社エンジニアに限らない幅広い人財ネットワークを構築します。請負・受託事業の人員比率の拡大は、当社の成長基盤の肝となるものです。その強化に向けて、全社を挙げて取り組んでいきます。

③新たな事業・収益機会の模索

協力会社との連携・組織化に向けて、M&Aやアライアンスを積極的に推進し、既存事業の枠を超えた新たな収益機会の獲得と事業領域の拡大に取り組みます。これらの連携を通じて当社を「総合技術サービス会社」へと進化させます。人財確保は業界全体の共通課題です。ハイエンド領域の強化を得意分野とする当社が、配属や育成などの面で協力会社をサポートしながら、目まぐるしい技術変化の中で、それぞれの強み・弱みを補完し合い、共に成長していきたいと考えています。

以上の3本柱は、従来の取り組みをさらに深化させるとともに、環境変化に迅速に対応するための改革を具現化するものです。当社が今後も高付加価値の技術者集団として市場をリードし続けるための中核戦略となります。少子高

齢化・労働人口減少に対するリスクヘッジに取り組みながら、高付加価値の技術者集団として同業他社との差別化を図り、持続的な成長軌道を描いていきます。

キャッシュアロケーション／株主還元

当社は持続的な成長に向けて、安定したキャッシュ・フローの確保と効率的な資本配分に努めています。成長投資の一環として、請負・受託事業の拡大に連動するM&Aの推進に加え、前中計からの課題であった新卒採用市場での人財確保に向け、採用の早期化に対応するため、大学入学時から「アルトナー」という名前は聞いたことがあるレベルの知名度の実現のため、外部宣伝活動の強化に積極的に投資していきます。

株主還元策としては、配当性向50%を基本としつつ、累進的な配当政策の継続により、12期連続の増配を目指し、安心銘柄としての評価を保持します。さらに、月間売上高の3か月分以上の手元キャッシュを確保する社内留保方針を堅持し、当社の財務基盤を強固にしていきます。

ESG経営を着実に推進／人的資本への投資

環境への取り組みを通じた当社の成長戦略は、ESG経営の根幹をなすものであり、株主や社会の皆様からの信頼獲得にも直結すると認識しています。引き続き計画の柱に「カーボンニュートラル」を据え、配属中の技術者における「カーボンニュートラル」プロジェクトの構成比50%以上、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55%以上を目標に掲げ、強力に推進していきます。

また、当社にとって最大の経営資本は人財であり、その人財がお客様から高く評価されてこそその当社です。エンジニアの教育に積極的に投資するとともに、健康経営の推進により全従業員が安心して業務に専念できる環境づくりに努めています。また労働組合との協議を重ね、2025年より当社の成長と連動して給与がベースアップする仕組みを導入し、継続的な待遇の改善・向上を実現できる経営環境に尽力しています。

ガバナンス面では、2025年5月より執行役員制度を導入し、経営の意思決定と業務執行の役割分担を明確化しました。これにより、迅速かつ透明な意思決定プロセスを確立し、経営の効率性と健全性の更なる向上を図ります。



リーマンショックの経験から築いてきた 好不況に左右されない経営体制

トランプ政権による相互関税の発動や日銀の利上げなど、急激な市場環境の変化の中に私たちは置かれています。しかし、当社はある程度の外部環境変化による影響を受ける可能性はあるものの、収益が大幅に悪化する事態には至らないと見込んでいます。振り返れば、当社は2008年のリーマンショックを契機とする世界的な不況の中で、エンジニア派遣契約が相次いで打ち切られるという苦い経験をしました。「景気悪化が経営悪化につながるような経営体制から脱却する」。その強い決意の下、着々と推進してきたのが上流工程へのエンジニア配属比率の拡大です。中・下流工程の配属が80%を占めていた事業モデルを変革し、お客様の中核業務に踏み込む戦略へと舵を切ることで、好不況に左右されない強固な基盤の構築に努め、現在は上・中流工程が80%、下流工程が20%となる体制を実現しています。

「継承者として立派に責任を果たしたい」—— その思いが原動力

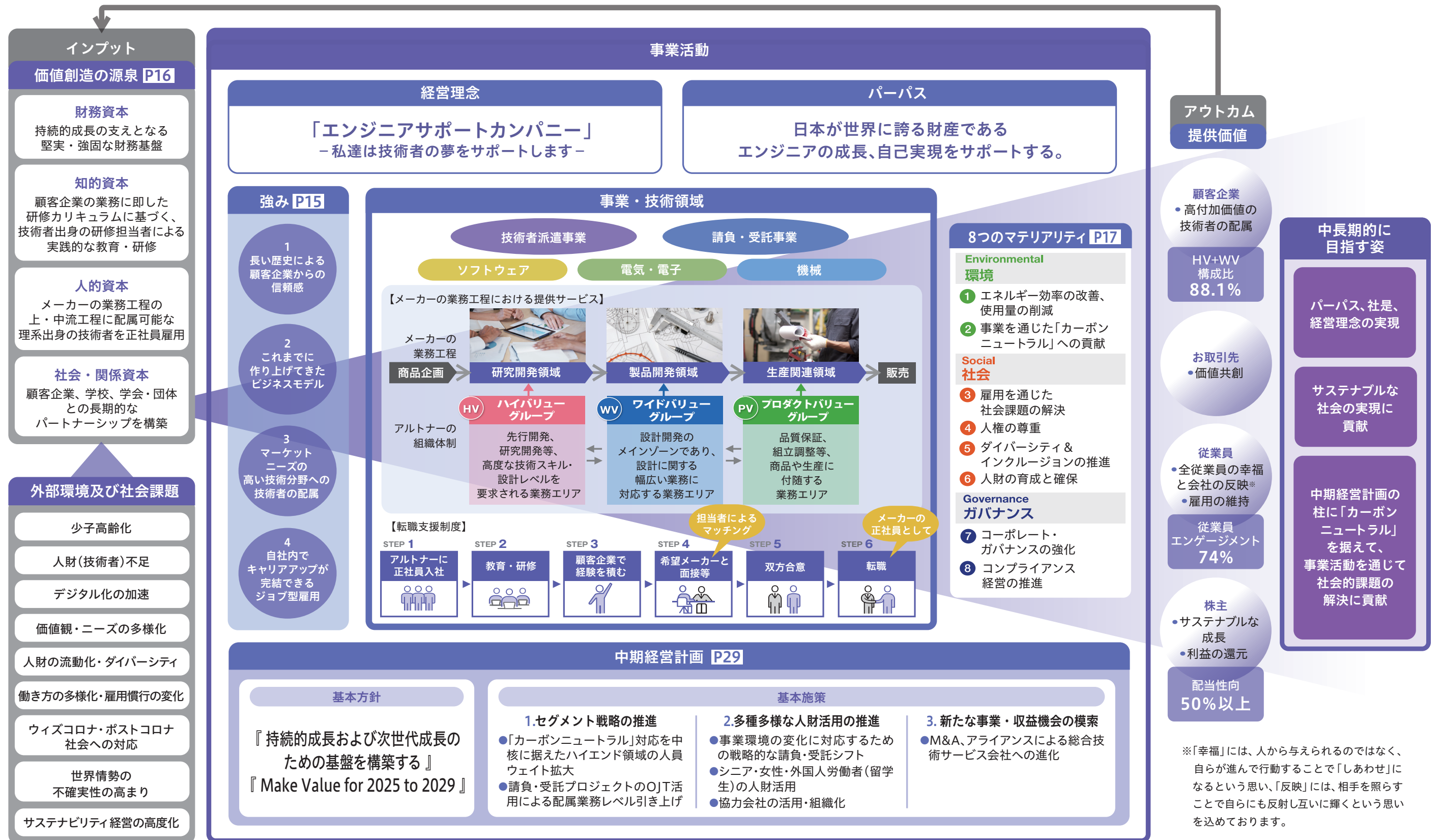
創立者一族の一員として先代からバトンを受け継いだ

私は、1998年に副社長に就任して実質的に経営を任せられ、2002年に社長に就任しました。ビジネスモデルの大改革と会社の再生に踏み込み、様々な外部環境と課題に合わせて変化を繰り返しながら、技術者派遣業界のパイオニアとして信頼と実績を積み重ね、当社は約60年の歴史を刻むに至りました。「継承者として立派に責任を果たしたい」、その思いが原動力だったと思います。私の思いや価値観は、社長就任前から育み、就任と同時に発表した経営理念「エンジニアサポートカンパニー」にすべて込められています。エンジニアの成長と自己実現をサポートするのが、当社の存在意義です。エンジニアにとって現在の教育メニューは十分か、本当にエンジニアのニーズに答えられているのか。それらを常に問いながら、持続的成長に向けて尽力する所存です。今後とも、当社の挑戦にご期待いただくとともに、温かいご支援を賜りますようお願い申し上げます。

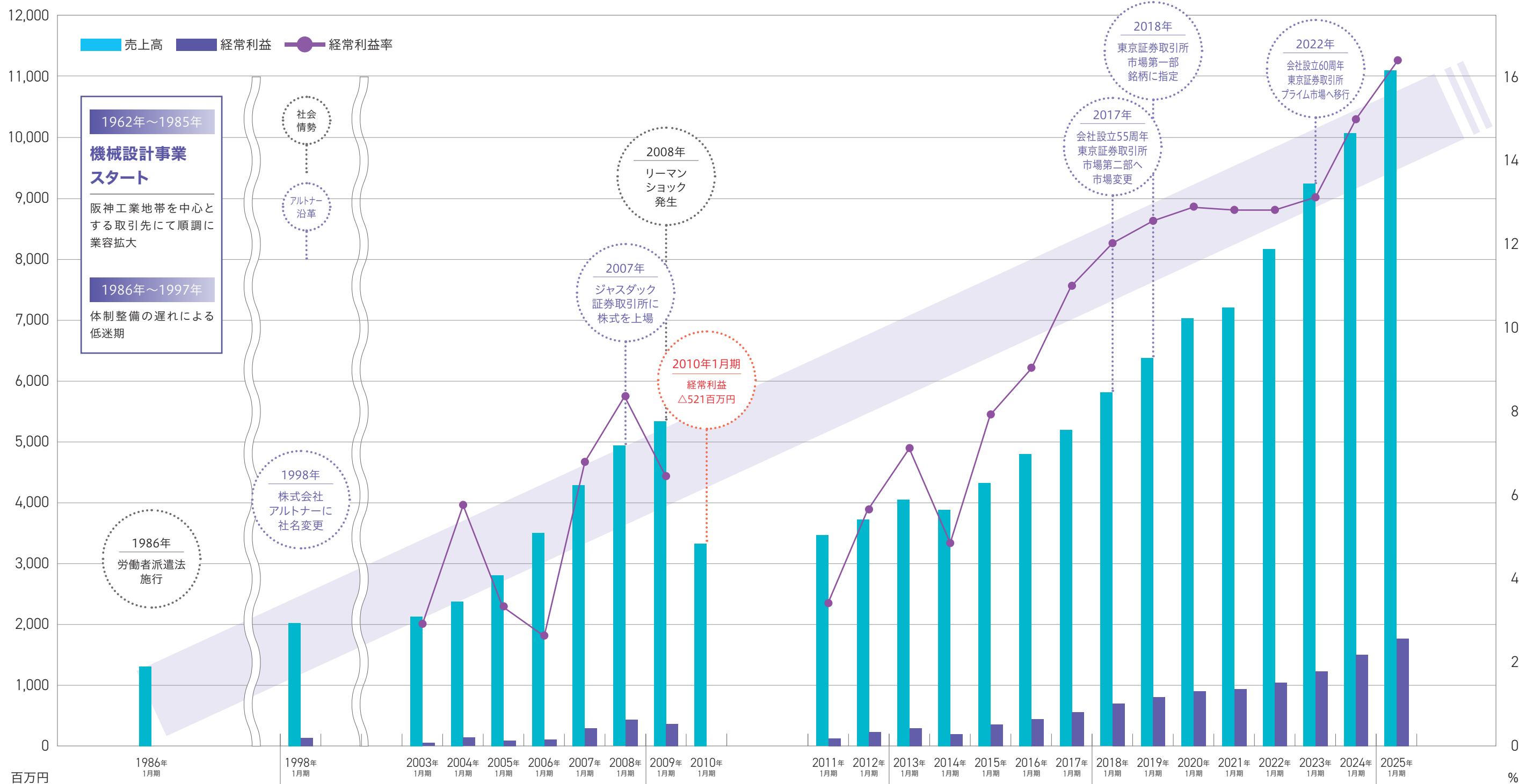
※ハイエンド領域：ハイバリューグループ+ワイドバリューグループの一部の業務レベル(次期製品の先行開発、基幹技術の開発、新機能の開発、仕様書の作成、要求分析、機能設計等)

価値創造プロセス

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。



成長の軌跡



	1998年～2008年	2009年～2012年	2013年～2017年	2018年～2024年	2025年～
	第1次事業再編	第2次事業再編	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	持続的成長および次世代成長のための基盤を構築する	持続的成長および次世代成長のための基盤を構築する
	◎ 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	◎ 2011年 エンジニア事業本部 ◎ 2012年 ハイパーアルトナー事業本部等に組織再編	◎ 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	◎ セグメント戦略の推進 ◎ 多種多様な人財活用の推進	◎セグメント戦略の推進 ◎多種多様な人財活用の推進 ◎新たな事業・収益機会の模索

イントロダクション

マネジメントメッセージ

価値創造ストーリー

成長戦略

サステナビリティ

ガバナンス

データセクション

培ってきた強み

1



長い歴史による顧客企業からの信頼感

1962年に設計開発の会社として設立し、高度経済成長を支えた京阪神のメーカーの設計開発業務を受注して成長を遂げました。60年以上の歴史の中で、技術者派遣事業のパイオニアとして、多くの顧客企業と信頼を築き、実績を積み重ねてきた設計開発が根底にあるエンジニア集団です。

2



これまでに作り上げてきたビジネスモデル

2008年のリーマンショック時にも、メーカーの業務工程の上流工程(研究開発領域)に配属されていた技術者はあまり契約解除になりませんでした。この状況を受け、当社は上流工程への技術者の配属比率を高めていく方針を決定し、この工程に配属可能な優秀な学生を採用するため、技術者のニーズを踏まえた社内制度(転職支援制度、成果報酬型の給与体系、エリア限定制度等)を導入しました。

3



マーケットニーズの高い技術分野への技術者の配属

当社のエンジニアの活動領域は多岐にわたり、自動車、家電機器、産業機器、医療機器、情報・通信の大手企業において、電気自動車(EV)、燃料電池自動車(FCV)等のエコカー、運転支援技術、レーシングカー、半導体露光装置、産業用ロボット、システム・アプリケーション開発等、最先端のプロジェクトに参画し、様々な技術サービスを提供しています。

4



自社内でキャリアアップが完結できるジョブ型雇用

当社は理系出身の人材を技術職として正社員雇用し、技術者としてスキルアップに専念できる環境があります。当社は顧客企業の業務工程を「研究開発領域」「製品開発領域」「生産関連領域」の3つに分類し、各領域に対応する3つのグループ(ハイバリューグループ、ワイドバリューグループ、プロダクトバリューグループ)を設置しております。個人の希望や適性に合わせて、グループ間を異動することで、自社内でキャリアアップを完結できます。

価値創造の源泉

当社は社会の変化やニーズを捉え、社会課題の解決に貢献することで成長してきました。その歩みの中で、今日の強みの源泉となる様々な資本を積み上げてきました。これら資本の戦略的な活用・増大を図り、更なる価値創造を追求していきます。



持続的成長の支えとなる堅実・強固な財務基盤

自己資本比率	純資産	営業キャッシュ・フロー
70.4%	47.0億円	11.8億円



顧客企業の業務に即した研修カリキュラムに基づく、技術者出身の研修担当者による実践的な教育・研修

研修担当者の 技術者出身比率	従業員(技術系) 1人当たりの 年間平均研修時間	従業員(技術系) 1人当たりの 年間平均研修費用
100%	95.7時間	59,000円



メーカーの業務工程の上・中流工程に配属可能な理系出身の技術者を正社員雇用

技術者数	理系出身の 技術者の比率	メーカーの業務工程の 上・中流工程に 配属可能な技術者
1,251人	100%	88.1%



顧客企業、学校、学会・団体との長期的なパートナーシップを構築

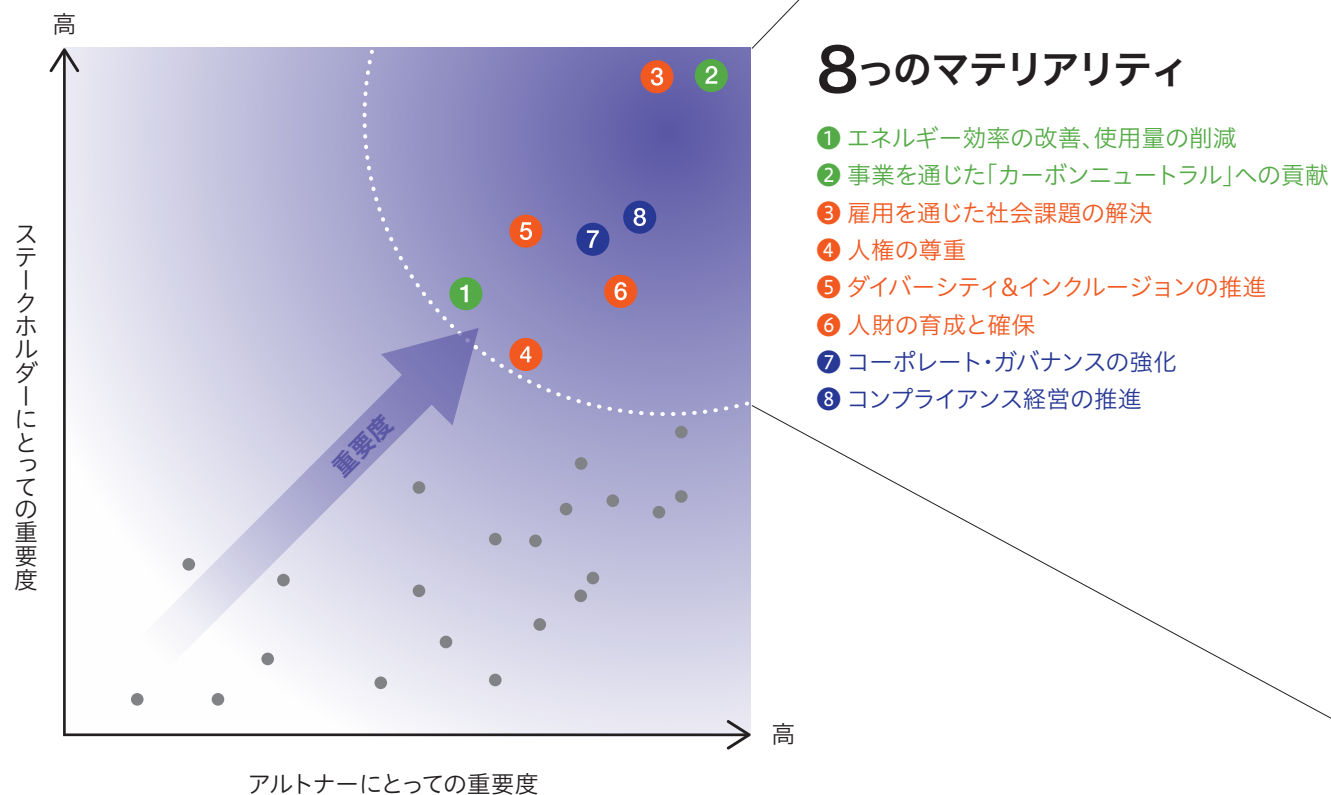
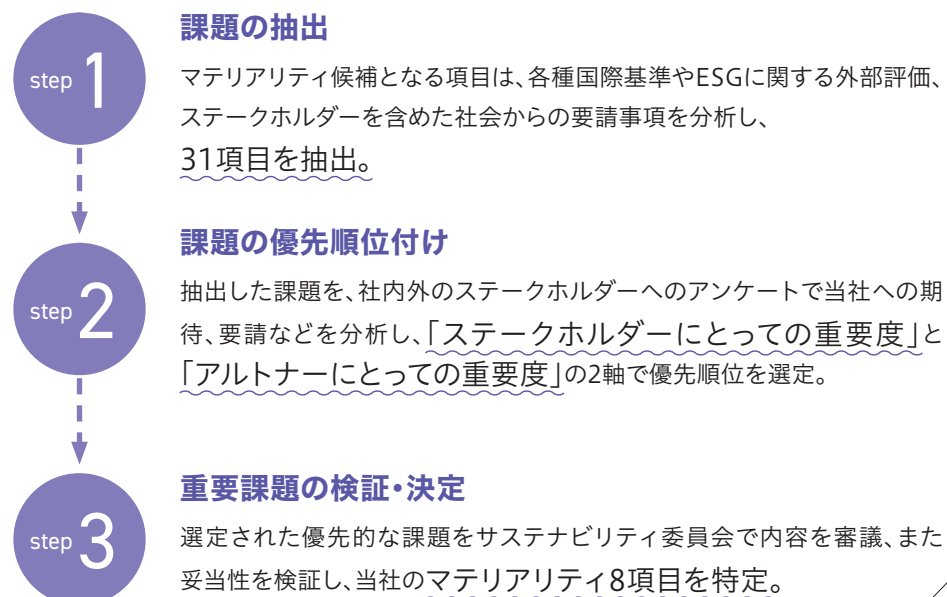
取引実績	採用実績(大学院・大学・短大・高専・専門学校)
約1,300社	約350校
論文発表実績	大学での当社の研修担当者の非常勤講師
(累計)176本	5校で7講座

マテリアリティ(重要課題)

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



関連するSDGs、リスクと機会

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。

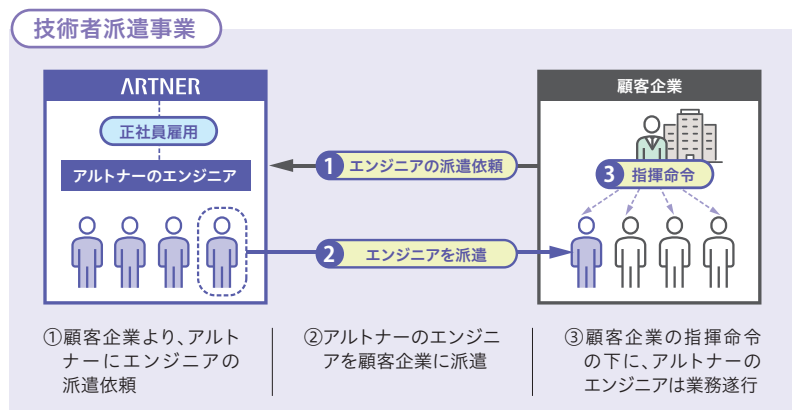


国連加盟国により2015年9月、持続可能な開発目標 (SDGs) が採択された。あらゆる形態の貧困に終止符を打ち、不平等と闘い、気候変動に対処しながら、誰一人取り残されないようにするため、17の目標を掲げ2030年までに達成を目指す。

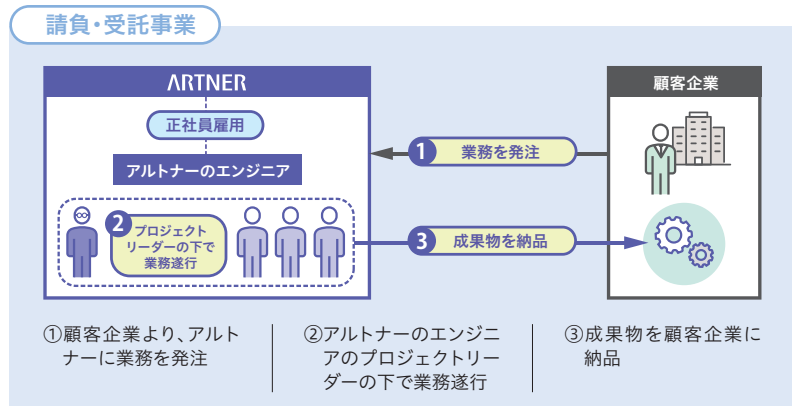
カテゴリ	ID	項目	関連するSDGs	リスク	機会
Environmental 環境	1	エネルギー効率の改善、使用量の削減	13 気候変動に具体的な対策を	・対応が遅れた場合のレピュテーション低下、技術の陳腐化	・脱炭素社会・循環型社会への対応ニーズ拡大による関連技術者派遣需要の増加
	2	事業を通じた「カーボンニュートラル」への貢献	9 産業と技術革新の基盤をつくろう 13 気候変動に具体的な対策を	・気候変動による異常気象・自然災害リスクの増大 ・環境規制強化などによるコスト増加	・ESG投資家からの資金調達の拡大
Social 社会	3	雇用を通じた社会課題の解決	8 働きがいも経済成長も 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	・人財獲得市場の競争激化とコスト増加 ・人財の質及び労働生産性の低下 ・人権問題発生に伴うレピュテーション低下	・優秀な人財の獲得機会増加 ・多様性によるイノベーション創出 ・従業員のモチベーション向上 ・持続可能な社会の実現に寄与
	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 ジェンダー平等を促進しよう 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 パートナリ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	—	・法令違反や社会規範を逸脱した企業行動による社会的信頼の失墜及び企業価値の毀損	・意思決定の透明性の向上や変化への適切な対応による安定的な経営基盤の確立
	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	・資金調達コストの増大	・多様なステークホルダーとの関係強化 ・ESG投資家からの資金調達の拡大

アルトナーの事業と市場環境

ビジネスモデル

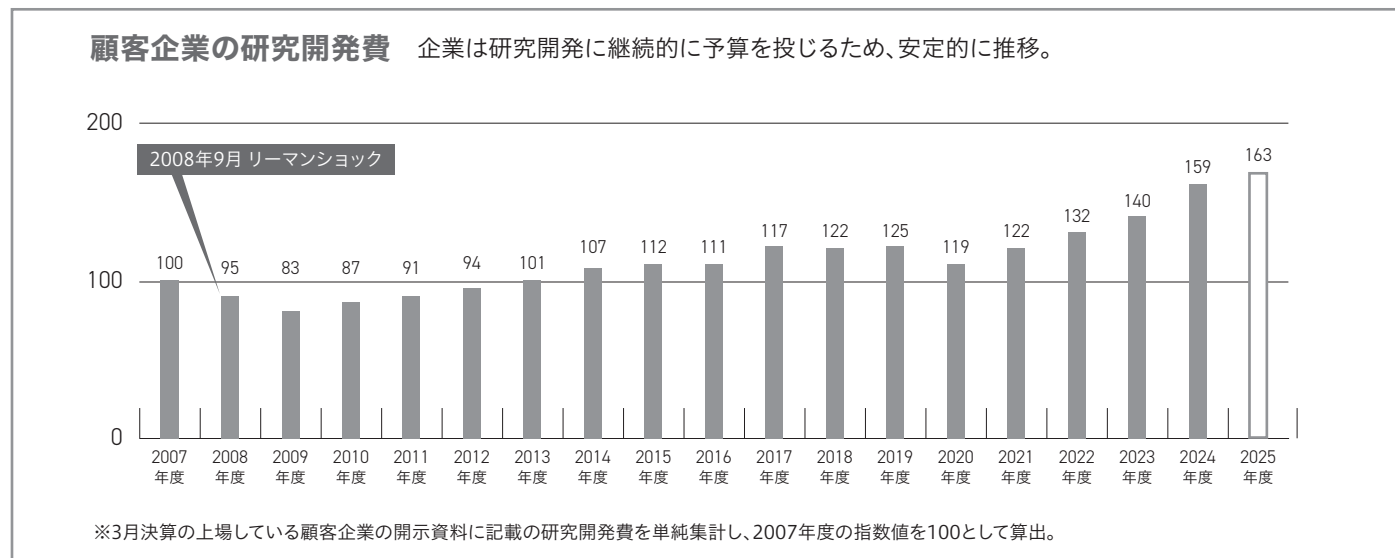


エンジニアとアルトナーは、正社員契約を結んでおり、派遣先の顧客企業とアルトナーのエンジニアは、業務の指揮命令系統で結ばれています。顧客企業は直接雇用主ではないため、雇用にかかる時間・コストを大幅に低減できます。

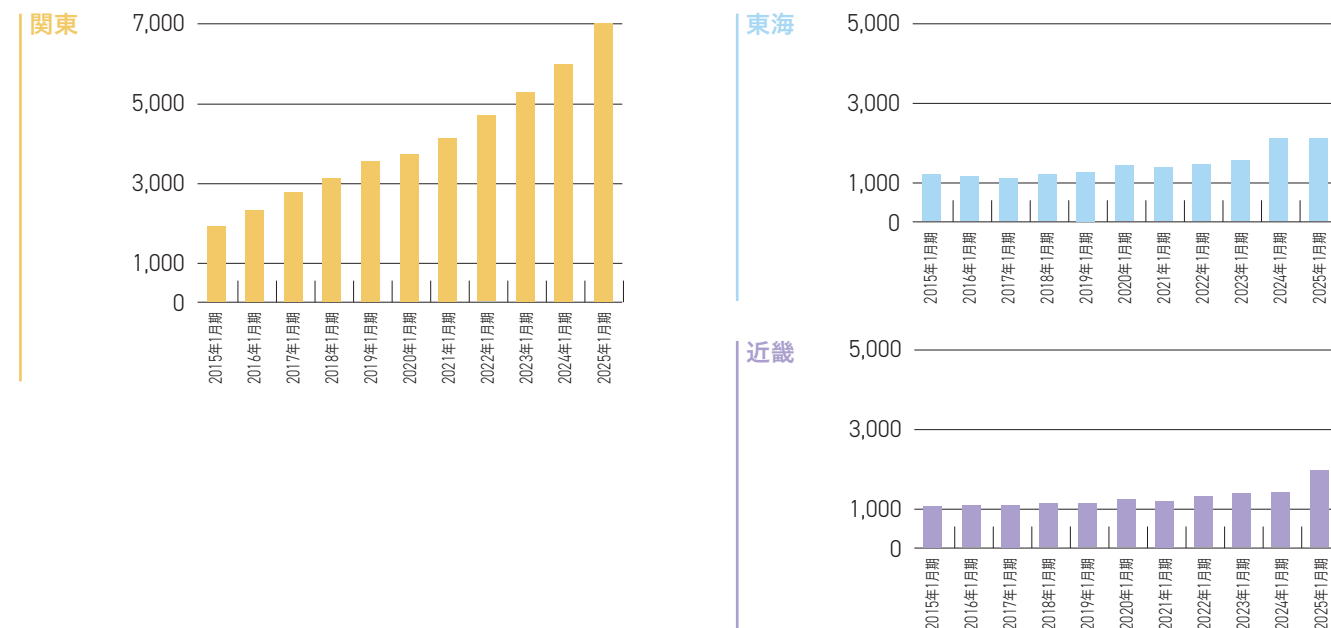


設計開発業務を受注して納品までを行います。業務そのものを受注し、設計開発から設計技術周辺に至る顧客企業の幅広い要望にお応えします。

市場環境



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

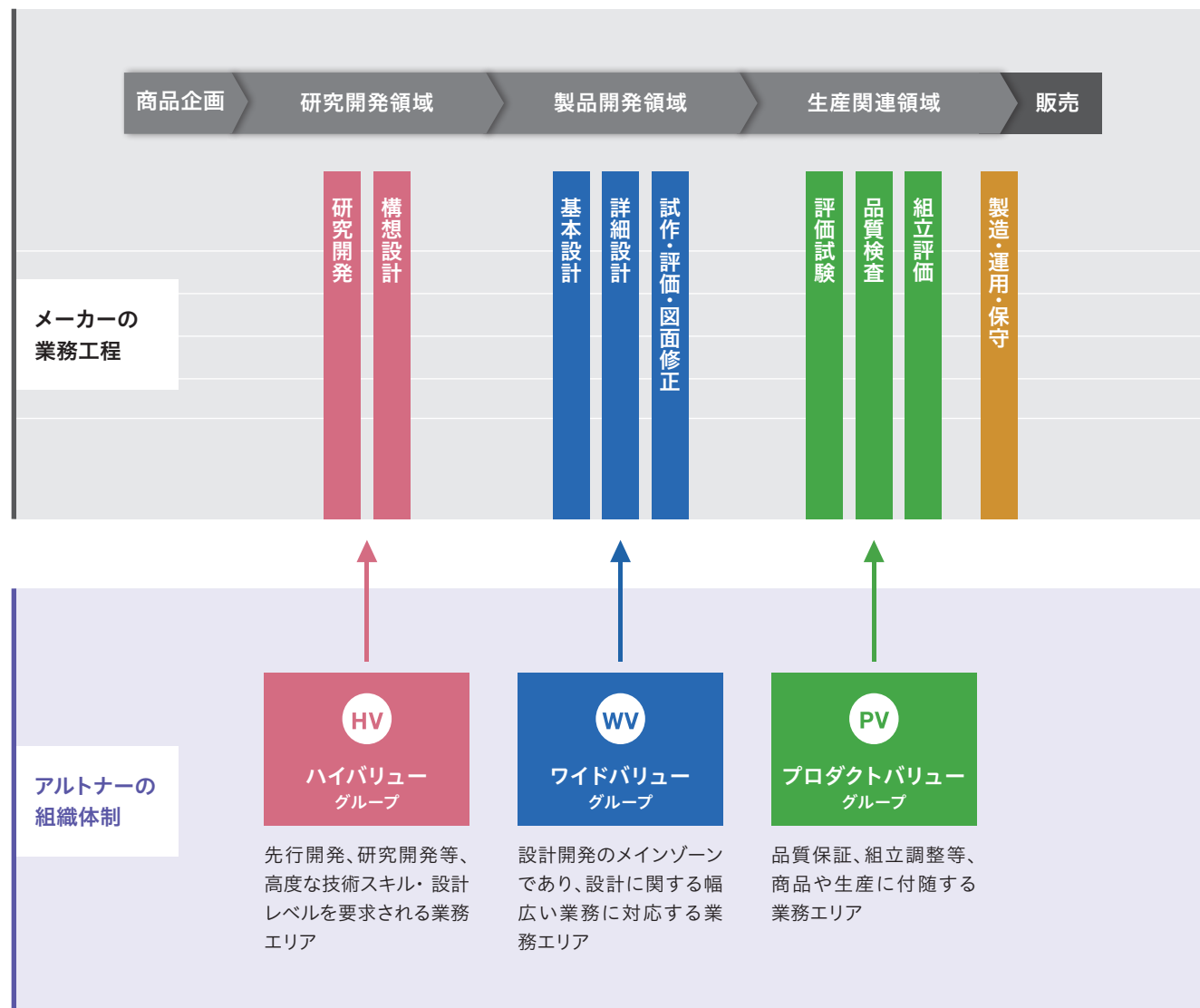


技術者派遣の市場規模

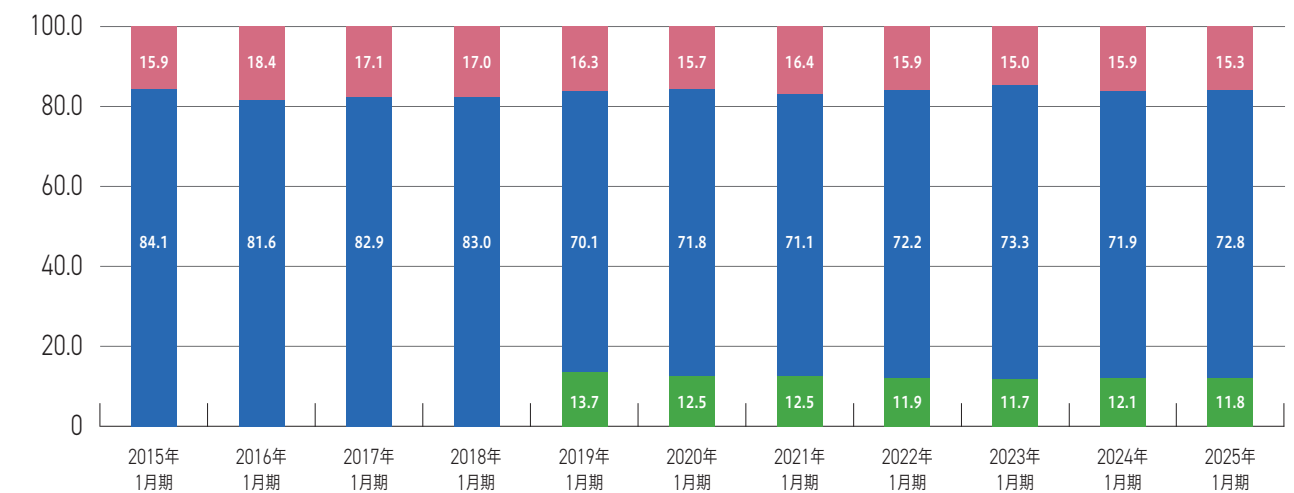
1兆2,000億円～1兆5,000億円(推計)

「労働者派遣事業報告書の集計結果」(厚生労働省)より当社算出
※労働者派遣事業「年間売上高」の内、「無期雇用派遣労働者」かつ「製造技術者」「情報処理・通信技術者」「その他の技術者」の売上高の概算
※当社の直近2025年1月期 売上高111億円で計算すると、シェアは0.7～0.9%

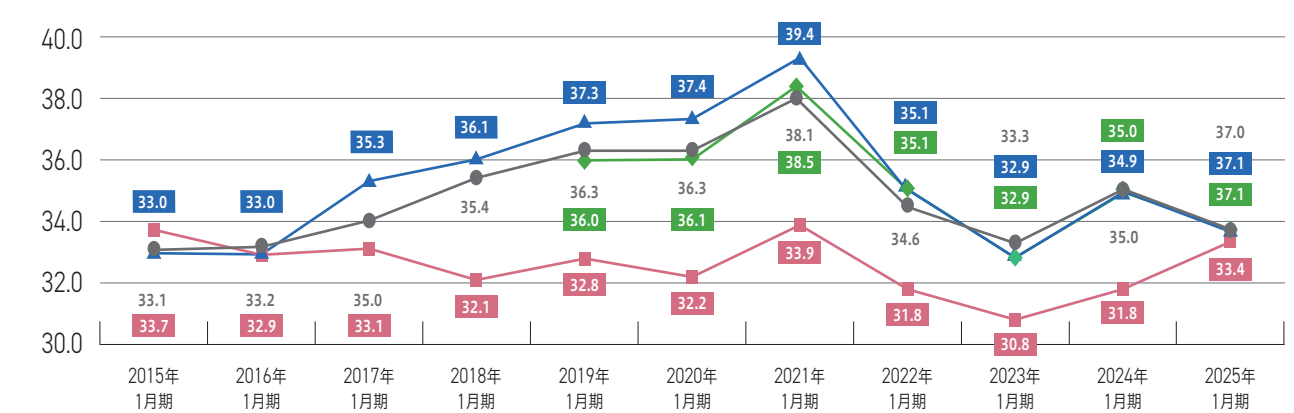
メーカーの業務工程に対応する当社の各グループ



グループ別 人員構成比 単位:%



グループ別 売上総利益率 単位:%



グループ別 平均単価

■ HV・・・5,000円台後半 ■ WV・・・4,000円台前半 ■ PV・・・4,000円程度

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右記の取り組みを行っております。

エンジニアの配属前

企業様の業界知識の指導、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

企業様へのヒアリングを定期的に実施。企業様のご要望に応えるためにエンジニアを指導。

クレーム対応推移フロー

当社では、クレームが発生した場合、担当者より上司へ報告し、関連部署と連携し、優先的に対応いたします。クレーム対応後は、記録を全部門共有化し、原因を追究し、同じクレームを何度も発生させないシステムを構築しております。

セグメント概況

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 42.6%

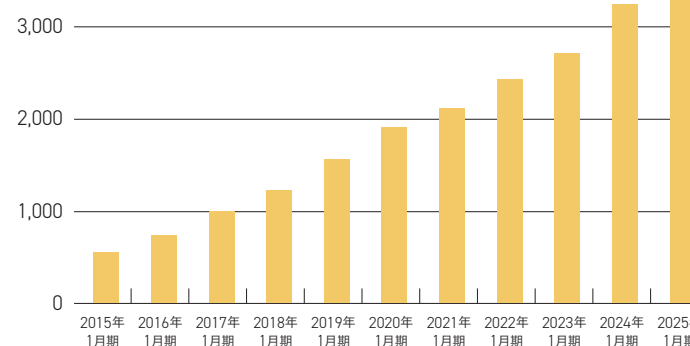
IoT機器に組み込まれるソフトウェアやネットワークシステムのアプリケーションソフトウェアの開発を行います。

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。

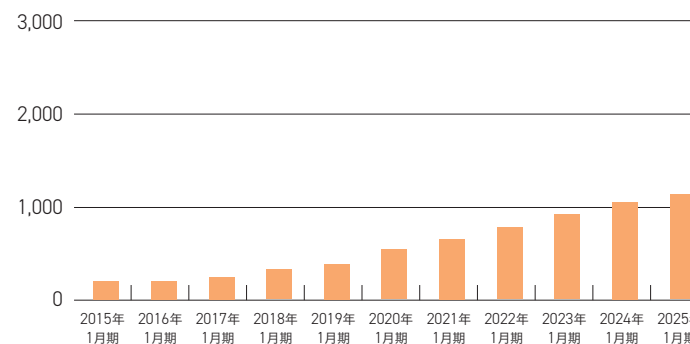


技術領域別売上高 推移 単位:百万円

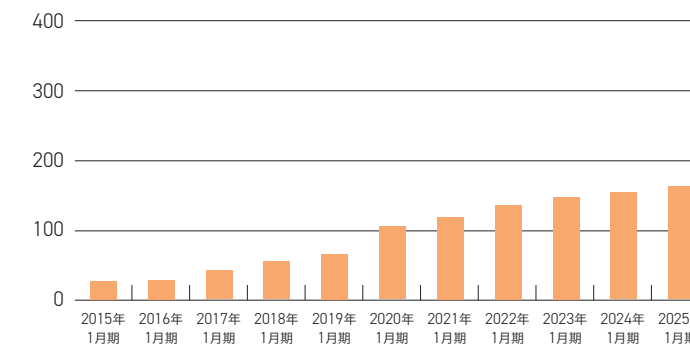
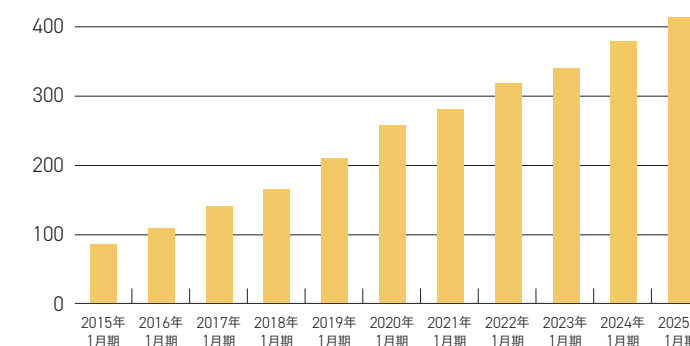
ソフトウェア（エンベデッド・モデルベース）



ソフトウェア（ITソリューション）



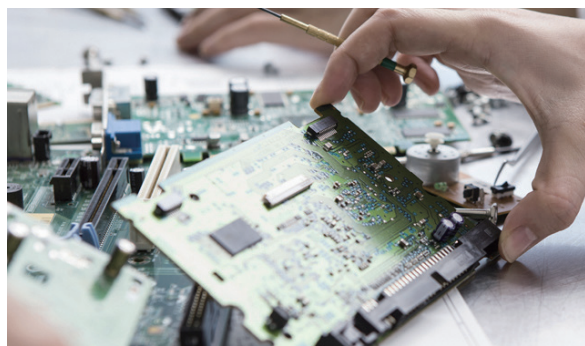
技術者数 推移 単位:人



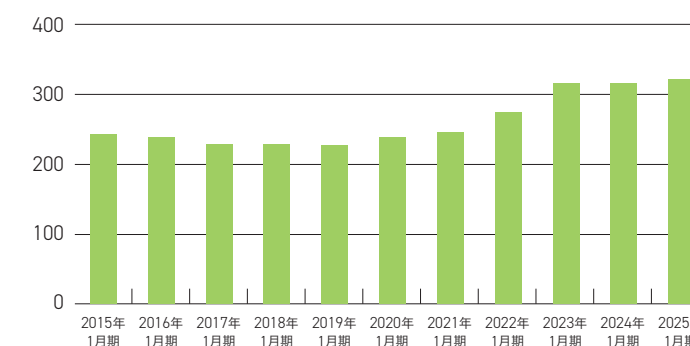
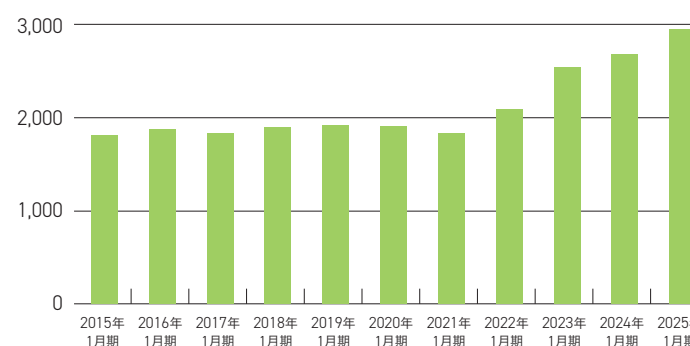
電気・電子 売上高構成比 26.2%

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



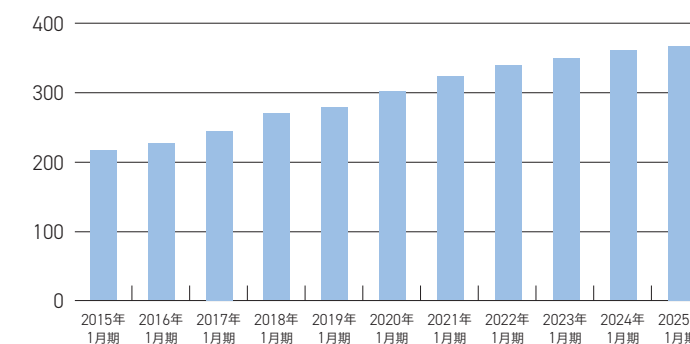
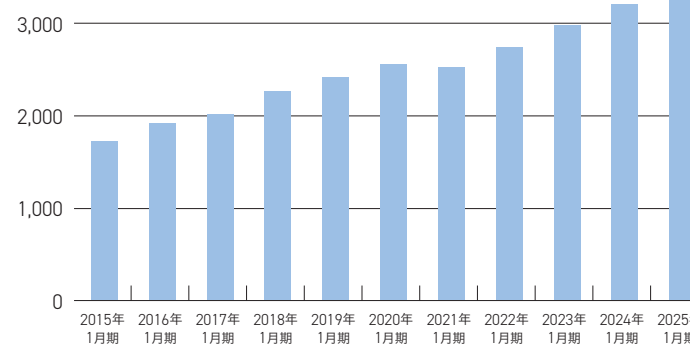
機 械 売上高構成比 31.1%

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



安定した財務基盤を構築し、 持続的な企業価値向上を 果たしてまいります。

最高財務責任者CFO
張 替 朋 則

過去最高益を更新した2025年1月期

当社の2025年1月期の業績は、主要顧客である自動車関連メーカー、半導体製造装置関連メーカーからの需要拡大により、売上高11,125百万円(前期比10.0%増)と過去最高を達成し、当期純利益も1,260百万円(前期比19.8%増)と最高益を更新しました。これに伴い、営業キャッシュ・フローが1,126百万円、フリー・キャッシュ・フローが1,131百万円と順調に増加しました。また1株当たり当期純利益(EPS)が118.64円となり、3か年(起点:2022年1月期)の年平均成長率(CAGR)は20.0%となりました。

中期経営計画('26年1月期～'30年1月期)における財務・資本戦略

当社は2026年1月期よりスタートした中期経営計画において、経営数値目標として売上高187億円、営業利益率16.0%、技術者数2,100人以上、ROE 20%以上を掲げております。

当社のメイン事業である技術者派遣事業においては、稼働人員(技術者数×稼働率)×技術者単価×労働工数で算出される金額を売上高として、技術者派遣においては顧客企業に配属中の技術者の労務費等、請負・受託においては技術者の労務費、協力会社への外注費等を売上原価として、社内にて教育研修(待機)中の技術者の労務費及びスタッフ職の労務費等を販売管理費として計上していることから、当社は「技術者数」「稼働率」「技術者単価」を経営指標として重視しております。

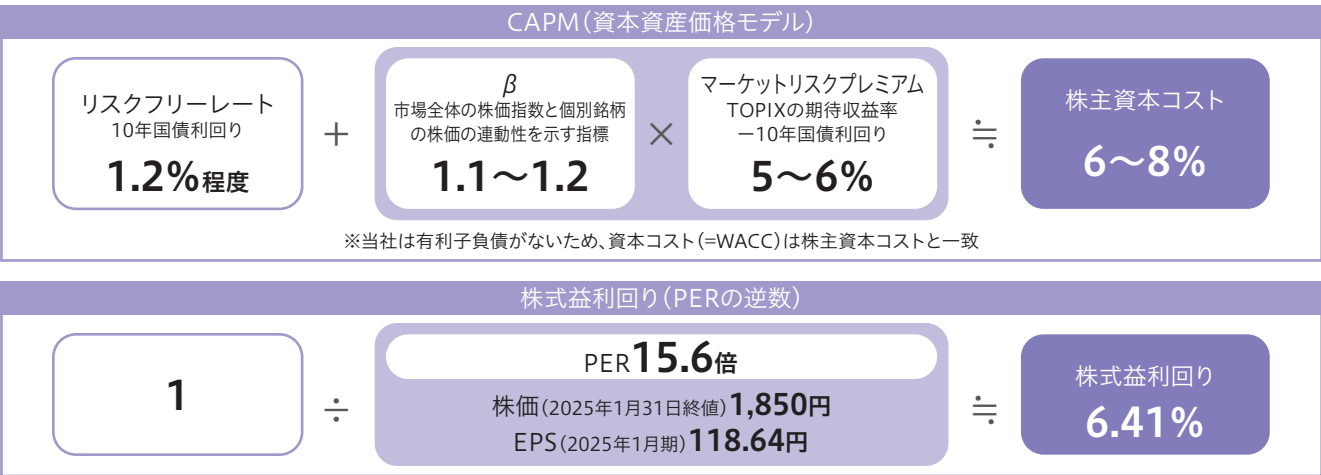
今後の売上総利益率の向上には、1人当たりの技術者単価の上昇が欠かせません。研修体制の強化や充実したキャリアサポートの実施などを通じて技術者の付加価値向上を図り、技術者単価の上昇を目指してまいります。また、管理効率の向上により、技術者の増員に伴う間接部門の増員を抑え、販管費率の上昇を抑えることで、営業利益率の向上につなげてまいります。

引き続き、中期経営計画で掲げた目標である技術者数2,100人の達成、及び稼働率・技術者単価・労働工数の高水準維持に取り組んでまいります。これにより、売上高を187億円まで伸ばし、売上高における採用コスト比率の適切な管理により、営業利益率16.0%の達成を目指してまいります。

資本効率の向上に向けて

当社は借入金がなく自己資本比率が高いことから、株主資本コストを重視し、株主資本コスト6～8%程度を意識した経営を推進しております。ROEは目標20%以上に対し、2025年1月期は 28.1%を達成し、株主資本コストを上回る

資本コストの前提

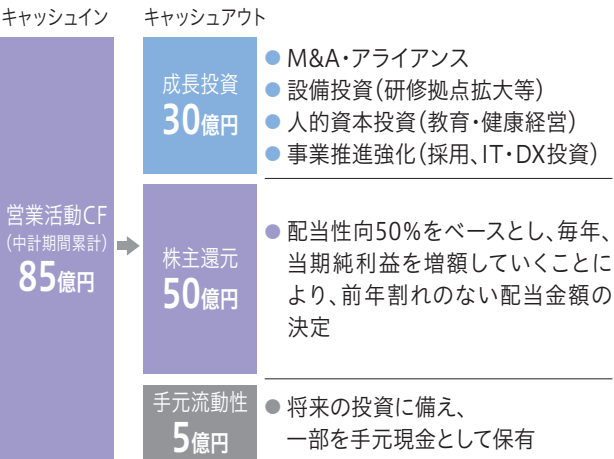


キャッシュアロケーションと株主還元

持続的な成長に向けて、当社は安定したキャッシュ・フローの確保と効率的な資本配分に努めております。月間売上高の約3か月分を手元現金として保有し、余剰資金は将来の成長機会に備えることを目指しております。中期経営計画においては、キャッシュインとして営業活動CF 85億円、キャッシュアウトとして成長投資30億円※、株主還元50億円、手元流動性5億円を想定しております。

※M&A・アライアンス、設備投資(研修拠点拡大等)、人的資本投資(教育・健康経営)、事業推進強化(採用、IT・DX投資)

中期経営計画('26年1月期～'30年1月期)の キャッシュアロケーション



利益配分については、今後の事業展開、業績及び経営環境、経営基盤の強化を総合的に考慮し、株主の皆様に対する

資本効率を実現いたしました。今後もROEの分子である当期純利益を増加させるとともに、分母である自己資本においては内部留保とのバランスを考慮しながら、キャッシュアロケーションの方針に沿って、株主還元、成長投資を実施してまいります。

安定的な配当を実施することを経営の最重要課題と位置づけ、配当性向50%をベースに検討することとしております。また、当期純利益の増益を継続して、前年割れのない右肩上がりの配当額を還元していく考え方を基本としております。また、TSR(株主総利回り)は下記の通り推移しております。

(起点:2020年1月期)

	2021年 1月期	2022年 1月期	2023年 1月期	2024年 1月期	2025年 1月期
TSR(株主総利回り)(%)	107.3	112.2	134.9	291.0	257.2
比較指標: 配当込み TOPIX(%)	110.0	117.7	126.0	166.9	186.7

透明性と信頼性の高い財務管理の追求

当社は東証プライム市場の上場企業として、経営指標を適切に管理・開示し、透明性と信頼性の高い財務管理に努めることで、ステークホルダーの皆様からの信頼を維持・構築してまいります。そのためにも、IT・DX投資を実施し、管理システムのバージョンアップと業務プロセスの改善に注力するとともに、適切な財務数値管理を実行し、取締役会の意思決定につなげることが重要だと考えております。

今後もキャッシュの創出、キャッシュアロケーションと株主還元を常に意識し、利益率、資本効率の向上に努めてまいります。そして財務面における競合他社との差別化を図り、持続可能な成長と企業価値の向上を目指してまいります。

これまでの中期経営計画の振り返り

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

‘14年1月期～’16年1月期

- ◎ 2013年2月より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

成果

- ◎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

次の中計に継続・追加

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。

‘16年1月期～’18年1月期

- ◎ 全技術者のレベルアップを推進
- 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。

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

次の中計に継続・追加

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々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

‘19年1月期～’21年1月期

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
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)

成果

- ◎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

次の中計に継続・追加

- ◎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

‘21年1月期～’23年1月期

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)

成果

- ◎業績が増収・増益で推移。
- ◎営業利益率がさらに向上。

	（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

次の中計に継続・追加

- ◎基本方針・基本施策を継続

‘23年1月期～’25年1月期

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)

成果

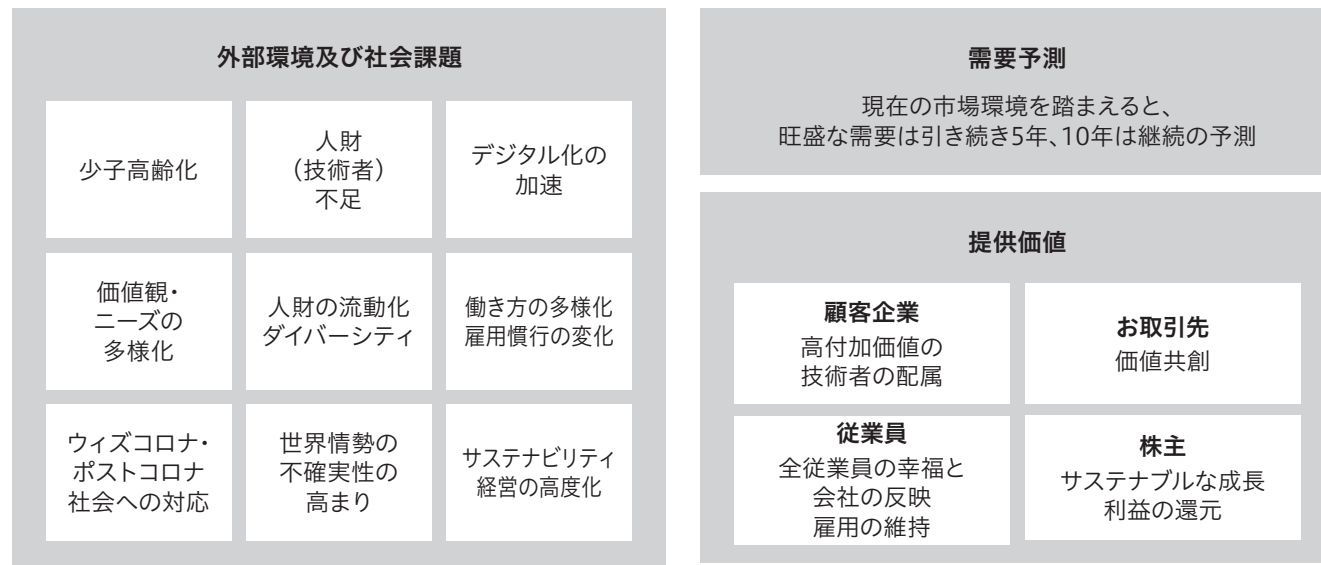
- 中計達成
- ◎営業利益率は、技術者単価の上昇に伴い達成。
 - ◎ROE、配当性向は、プライム市場の上場維持基準の対応により達成。
 - ◎「カーボンニュートラル」関連指標に関して、配属は達成。
- 中計未達
- ◎採用環境の激化による技術者数の中計未達に伴い売上高も未達。
 - ◎「カーボンニュートラル」関連指標に関して、採用は未達。

	（最終年度目標）	（最終年度実績）
売上高	116億円	111億円
営業利益率	14.0%	16.3%
技術者数	1,600人	1,251人

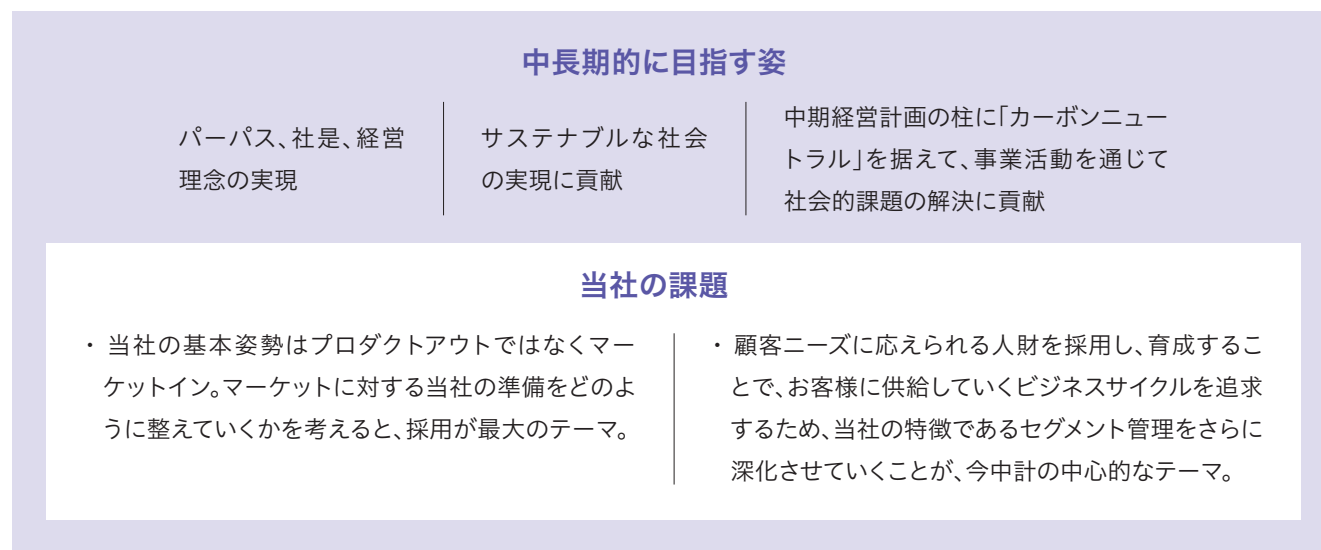
次の中計に継続・追加

- ◎基本方針・基本施策の骨子を継続

中期経営計画（'26年1月期～'30年1月期）



2030年1月期 あるべき姿を想定



〈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 2025 to 2029 』

- ・業界No.1高付加価値の技術者集団の組織化
- ・総合技術サービス会社への進化

新卒・キャリア採用を実施し、アルトナー社員ベースで

年平均成長率(CAGR) 約**10%**の増員

〈基本施策〉

①

セグメント戦略の推進

- ・「カーボンニュートラル」対応を中核に据えたハイエンド領域の人員ウェイト拡大
- ・請負・受託プロジェクトのOJT活用による配属業務レベル引き上げ

技術者派遣のハイエンド領域※
36% ⇒ 50%

②

多種多様な人財活用の推進

- ・事業環境の変化に対応するための戦略的な請負・受託シフト
- ・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・受託の人員比率
30%

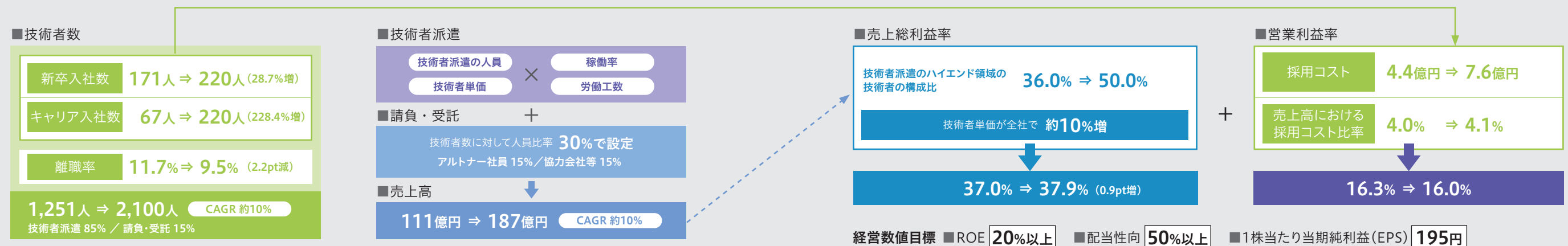
③

新たな事業・収益機会の模索

- ・M&A、アライアンスによる総合技術サービス会社への進化

※ ハイエンド領域…ハイバリューグループ+ワイドバリューグループの一部の業務レベル
（次期製品の先行開発、基幹技術開発、新機能の開発、仕様書の作成、要求分析、機能設計等）

中期経営計画 業績目標と重要指標の相関図 ※ □⇒□…(2025年1月期)⇒(2030年1月期)の数値



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。

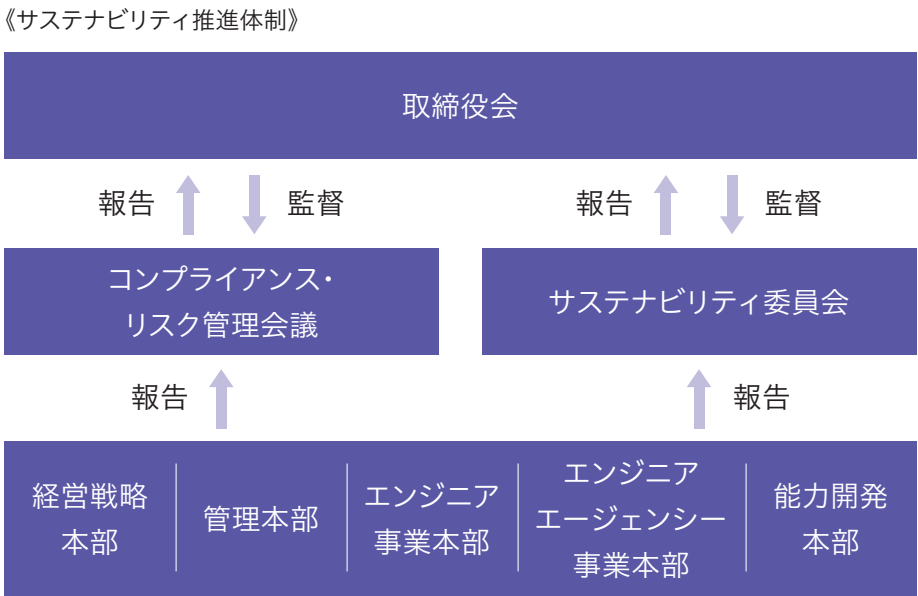
ESG	基本方針	関連するSDG s	施策
Environmental 環境		 	エコカーの技術開発を支える人財の提供
Social 社会	人づくり	 	医療機器の技術開発を支える人財の提供
			小学生向けプログラミング教室
			研修・教育の実施による従業員のスキルアップ支援
			キャリア形成をサポートする新入社員研修
			資格取得援助制度
	全従業員の幸福（しあわせ）	   	従業員のメンタルヘルスケア
			女性の活躍を促進する雇用環境の整備
			多様性、LGBTQ+に関する取り組み
			ダイバーシティ推進室の設置
			雇用における多様性・機会均等の確保
Governance ガバナンス	コーポレート・ガバナンス		障がい者の積極的な雇用
			公共スペースの清掃活動
			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。



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の把握・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、「P65-68 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づけ、中期経営計画(’26年1月期～’30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

当社は、気候変動問題を重要課題として位置づけているため、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。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。

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	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
scope 1 レンタカー使用による燃料使用	実質ゼロ	26.1	18.0	11.4	7.5	20.9
scope 2 各拠点での電力使用		82.5	79.3	79.9	91.2	133.2
計		108.6	97.3	91.3	98.7	154.1

GHG(温室効果ガス) 排出量(scope3) 単位: tCO2						
主な内容	目標	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度
scope 3 (購入した製品・サービス、従業員の通勤・出張などの活動)	実質ゼロ	-	-	1,002.8	1,147.7	1,471.8

シナリオ分析結果まとめ(リスク・機会)

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われ、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		
		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われ、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・再エネ機器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	
		急性	異常気象の激甚化 台風 豪雨 土砂高潮等	大	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。	-	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℃シナリオ	慢性	平均気温の上昇	小	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。	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

人財施策と企業価値の関連

中期経営計画と連動した人財施策

当社は外部環境変化や社会の課題に対応して、持続的成長および次世代成長の基盤構築を進めることを実現するために中期経営計画（'26年1月期～'30年1月期）の「基本施策②多種多様な人財活用の推進」を経営戦略とし、中長期的な視点で人財関連の施策を実施しています。

〈基本施策〉

② 多種多様な人財活用の推進

- ・事業環境の変化に対応するための戦略的な請負・受託シフト
- ・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

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。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。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、管理本部担当取締役を統括責任者とし、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。

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、一人一人の成長と自己実現をサポートしてまいります。

※人的資本のKPI、目標、実績に関しては、「P65-66 非財務データ（KPI／目標／実績）」をご参照ください。

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。

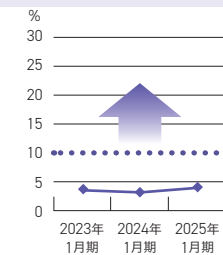
人的資本経営 基本方針

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。



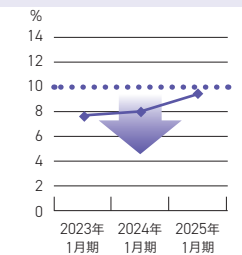
女性社員（技術系）の割合
10%以上

- 女性エンジニアの業務、育休取得など動画WebページにてPR。



離職率（技術系）
＊定年、転職支援による
離職を除く
10%未満

- 良い仕事、良い教育環境を提供。
- キャリアパス、スキルアッププランを用意。



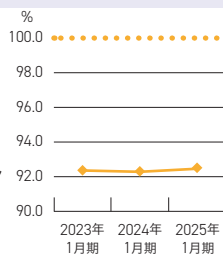
健康経営宣言

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。



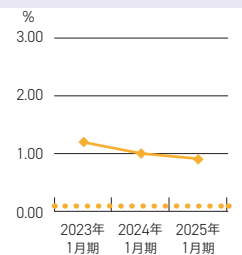
プレゼンティーイズム
健康問題による
出勤時の生産性低下

- 保健師によるメンタルヘルス等のオンラインセミナーの実施。オフィス環境の整備。職場コミュニケーションの促進。



アブセンティーイズム
健康問題による欠勤

- 定期健康診断受診後の再検査案内。健康・メンタル面のセルフケアとリテラシー向上の研修。管理者向けのラインケア研修。



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を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、エンジニア一人一人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

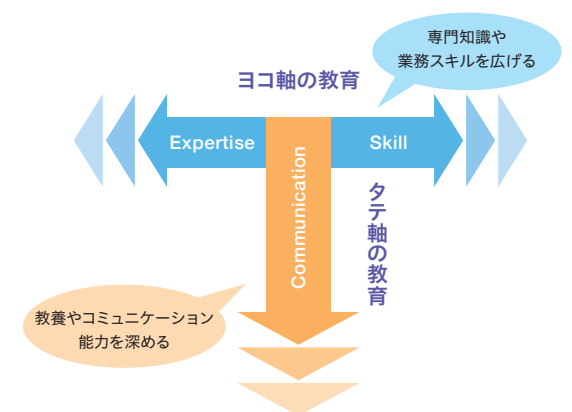
多種多様な研修・支援制度等を設け、従業員のスキルアップやキャリア形成を支援しています。

教育・研修の実施による従業員のスキルアップ支援

従業員のエンジニア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

「実践力を身につける」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つけられる新入社員研修を



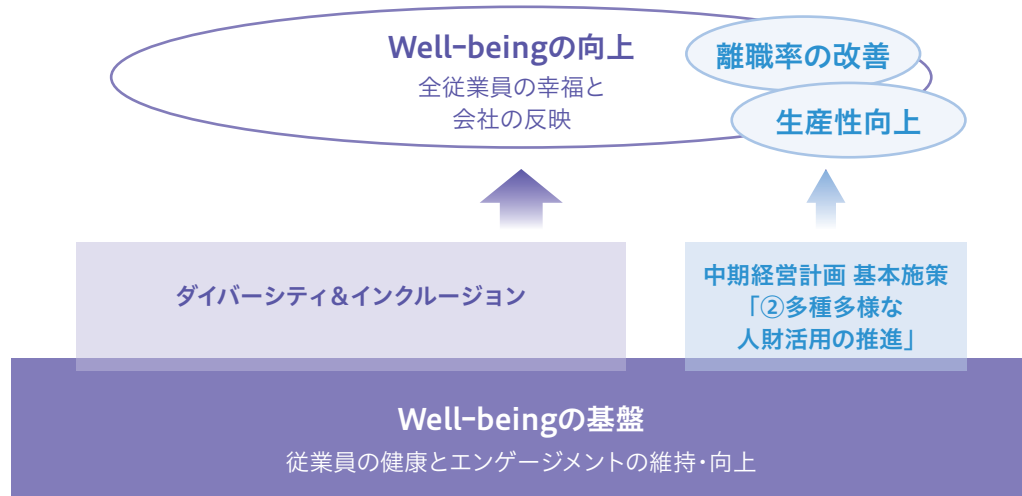
実施し、エンジニア一人一人のキャリア形成をサポートしています。

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。

ウェルビーイング(Well-being)

当社は、従業員の健康とエンゲージメントの維持・向上をWell-beingの基盤と位置づけ、これを土台にダイバーシティ&インクルージョンを推進することで、価値観の多様性を生み出し、全従業員の幸福と会社の反映を目指してまいります。

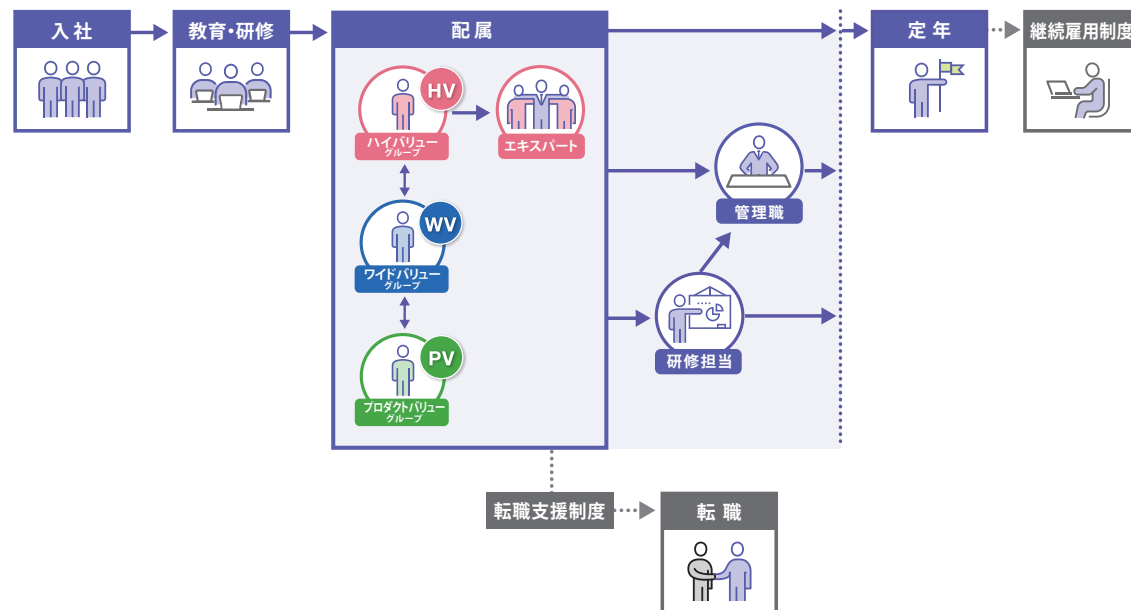


従業員エンゲージメント

当社は、従業員一人一人のエンゲージメント向上が個人と会社双方の成長につながると考え、持続的な成長を測る指標の1つとして、パーパスや組織文化への共感、仕事への熱意を示す「従業員エンゲージメント」を掲げ、その向上に向けた取り組みを推進しています。

多様な働き方に合わせたキャリアパス

当社に正社員として入社したエンジニアは、教育・研修を経て適性に応じたグループに所属し、顧客企業に配属されます。その後、「定年まで現場での勤務」「エキスパート」「研修担当」「管理職」など、複数のキャリアパスを選択できるほか、定年後の継続雇用制度や転職支援制度も整備し、エンジニア本人の希望と、配属先の顧客企業からの要望が一致した場合には、転職を支援する仕組みも備えており、従業員が安心して働ける環境づくりに努めております。



教育・研修を通じた従業員のスキルアップ支援

当社は、スキルアップやキャリア形成を支援することで、組織全体のエンゲージメント向上と事業の成長を図ることを目指しています。研修に加え、営業担当者が定期的にエンジニアを訪問、またはオンライン面談を実施することで、密なコミュニケーションを図ってまいります。

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ときの判断基準を養う場となります。

キャリアサポート講座

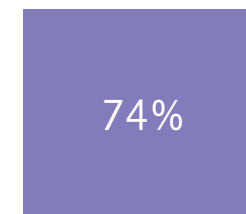
配属先メーカーの要望スキルに対応するため、業務・キャリアに沿った講座を階層別実施。

実際にメーカーのプロジェクトに参画している社員が、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います。

従業員エンゲージメント調査

当社は2025年度に「従業員エンゲージメント調査」を初回実施しました。今後は調査結果をもとに、対応策を実施して改善を図るなど、エンゲージメント向上に役立てまいります。

エンゲージメントスコア

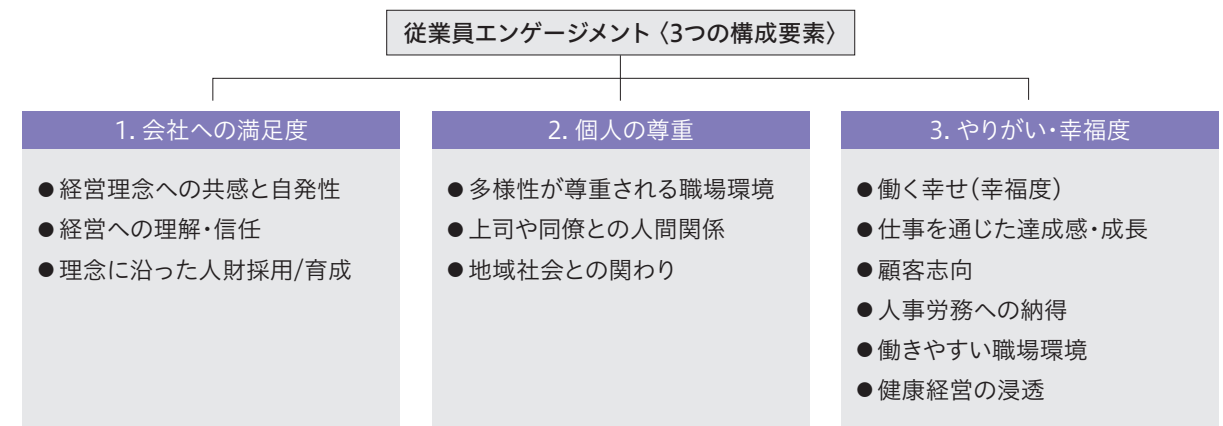


エンゲージメント要因スコア

強みを持つ 3領域	多様性が尊重される 職場環境 83%	経営理念への 共感と自発性 78%	経営への 理解・信任 78%
課題のある 3領域	上司や同僚との 人間関係 70%	人事労務への 納得 71%	理念に沿った 人財採用・育成 72%

従業員エンゲージメントスコア算出方法

以下3つの構成要素に関する設問の肯定回答率(全体に占める4段階中の4と3の回答率)を従業員エンゲージメントスコアとして算出



健康経営・安全衛生

健康経営宣言

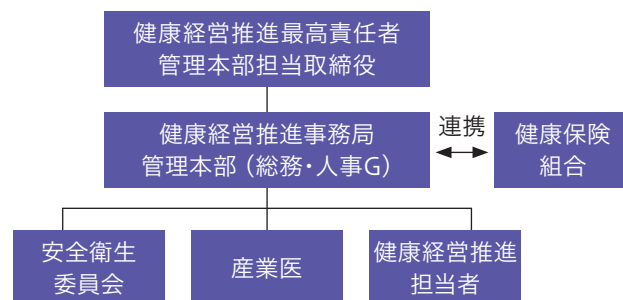
アルトナーは、経営理念である「エンジニアサポートカンパニー」に基づき、従業員が健康で安心して業務に取り組めることが、全従業員の「幸福」と会社の「反映」につながると考えます。

「人づくり」「全従業員の幸福」をテーマに、従業員一人一人の心と体が健康で、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

管理本部担当取締役を統括責任者とし、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。



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みます。

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。

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。

各種研修を実施

臨床心理士によるラインケア※研修

管理職、営業・採用・研修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。メンタル不調への気づきとそのケアについて理解を深めることで、今後も引き続き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。

※ラインケアとは 企業などの職場のメンタルヘルス対策において、部長・課長などの管理監督者が、直属の部下にあたる労働者へ個別の指導・相談や職場環境改善を行う取り組みのこと

プレゼンティーイズム解消に向けた研修

プレゼンティーイズム※の主な原因となっているメンタルヘルス、睡眠、眼精疲労の内容について、保健師による研修を実施。
この研修を参考にセルフケアに取り組み、生活習慣の見直しや健康保持増進につながることを期待しています。

※プレゼンティーイズム：欠勤には至っておらず勤怠管理上は表に出てこないが、健康問題が理由で生産性が低下している状態

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。

育休を取得したエンジニア夫婦の声をご紹介します

女性が産休や育休から復帰後も働き続けられるように、そして男性も育児に積極的に参画できるように、アルトナーでは、女性にも男性にも育児休業制度の活用を推奨しています。
自動車業界の最前線で働きながら、夫婦で育休を取得。それぞれが希望する働き方を実現しています。



今後のライフステージを考え、育休に入る前に「業務時間に余裕があり、実作業の少ない職場に異動したい」と話して、希望を受け入れていただいたので、安心でした。



在宅勤務の割合が増えたり、早めに帰れる日は保育園に迎えに行ったり、アルトナーには働き方を調整しやすい環境があります。



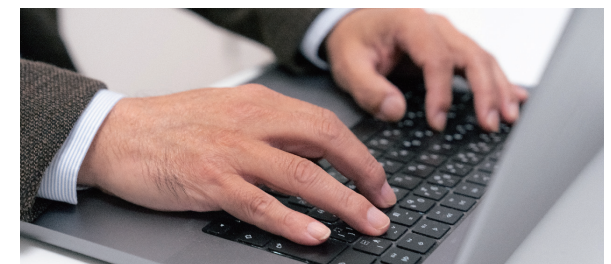
外国人財への日本語研修

基礎研修終了後、留学生の方を対象に実施しています。それぞれの日本語レベルに応じて、日本企業における文化やマナー、日本語の表現や文法などを幅広く学びます。メール作成や業務の会話など、実践的な日本語コミュニケーション力を身につけることを目的としています。



シニア人財の活用

当社は、60歳以降も本人の希望により「継続雇用制度」の利用が可能です。我が国の急激な高齢化に適應して、意欲のある高齢者がいつまでも活躍できる土壌作りを目指すため、60歳の定年を迎えた後も、設計開発の現場で仕事を続けたい意向を持つエンジニアに対して、継続雇用を行う制度を設けております。



人権

人権方針

当社は、人財ビジネスを営む企業として、また国連グローバル・コンパクトに署名し、「国連グローバル・コンパクト10原則」を支持する企業として、サプライチェーンにおける人権尊重の重要性を認識しています。これまでも、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)」を掲げ、優先的に取り組むべき8つのマテリアリティ(重要課題)の1つとして「人権の尊重」を位置づけ、人権に関する取り組みを進めてきました。国連が支持する

「ビジネスと人権に関する指導原則(UNGP)」は、企業の人権尊重責任を明確にしており、近年では事業継続においても人権尊重の重要性が一層高まっています。こうした従前からの取り組みと社会的背景を踏まえ、当社は2024年2月に「人権方針」を制定しました。今後は、同方針を当社の事業活動に浸透させるとともに、サプライヤー等に対しても働きかけ、人権尊重の取り組みを一層推進してまいります。

人権方針(概要)

1. 人権に対する基本的な考え方

2. 本方針が準拠する人権に関する主な国際的規範

3. 適用範囲

4. 事業活動における人権尊重への取り組み

5. ガバナンス
6. 人権デュー・ディリジェンス

7. 是正・救済

8. 教育・研修

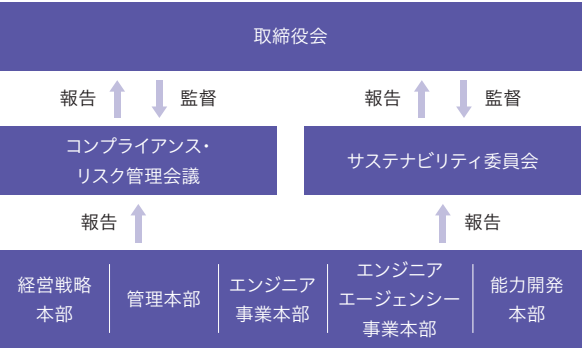
9. 情報開示

10. ステークホルダーとの対話・協議

人権方針の詳細 <https://www.artner.co.jp/sustainability/social/human-rights/>

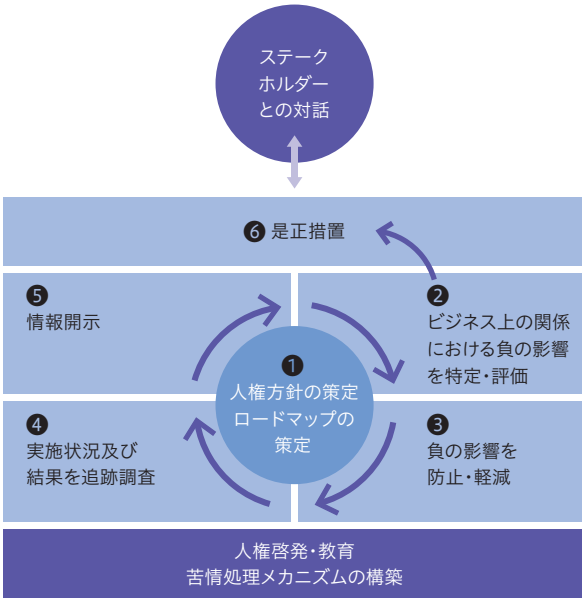
人権推進体制

当社は人権を重要なサステナビリティ課題の1つと捉え、サステナビリティ委員会を取締役会の直下に設置し、人権を含めた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。



人権デュー・ディリジェンス

当社は、人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築し、人権に対する負の影響を特定するとともに、その防止及び軽減を図っております。当事業年度は、サステナビリティ活動推進強化の一環として、お取引先を対象に、基本姿勢、人権尊重、安全衛生に関するアンケート調査を実施したほか、人権に関する取り組み状況の把握と課題の整理、3か年ロードマップの策定を行いました。今後はアンケート結果をもとに、経営への影響を考慮した人権リスク評価を行い、重要な人権課題を特定してまいります。また、人権を取り巻く状況は常に変化していることから、最新の情報や人権基準の捕捉に継続して努めるとともに、必要に応じて手順や優先する人権課題について定期的に見直しを実施してまいります。



人権に関する取り組み状況調査

当事業年度は人権に関する取り組み状況を把握するため、当社との取引金額の大きい調達先を対象に人権尊重、安全衛生に関するアンケート調査を実施しました。今後は対象範囲や設問内容を拡大し、人権リスク調査を実施してまいります。また、人権デュー・ディリジェンスで特定した優先課題への対応状況を確認の上、必要に応じて更なる実態調査や外部監査を実施し、顕在化している人権侵害及び潜在的な人権侵害リスクへの対応に取り組んでまいります。

苦情処理メカニズム(内部通報に関する制度)

当社は、人権及び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、必要に応じて調査の上、救済・是正に取り組んでおります。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への不利益な取り扱いの禁止等について厳格に運用しております。当事業年度における人権に関する相談は0件でした。

取り組み

当社は、人権に対する基本的な考え方を社員に浸透させ、人権意識を高めることを目的に、全社員を対象とした研修を継続的に実施しています。

《人権研修》

	研修テーマ	内容
2024年	人権について	①人権とは ②企業が配慮すべき主要な人権リスクの概要 ③企業による人権への取り組みの必要性と影響 ④アルトナーの人権への取り組み ⑤アルトナー人権方針
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をも含めた人権へ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。

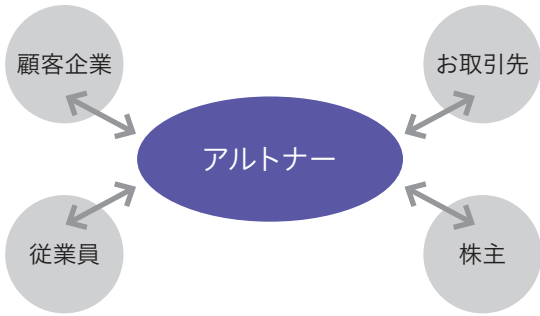
・ 文書・情報の適切な管理に努める。

・ 守秘すべき情報は厳重に管理する。

ステークホルダーエンゲージメント／社会貢献

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上で重要だと考えています。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させ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。	・統合報告書、IRレポート、公式Webサイトを通じた情報提供 ・顧客との対話、ヒアリング ・人財の教育、研修 ・転職支援制度	定期的 随時	・高付加価値の技術者の配属
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。	・統合報告書、IRレポート、公式Webサイトを通じた情報提供 ・Web会議ツールを活用した対話 ・エネルギー効率の改善、使用料の削減 ・事業を通じた「カーボンニュートラル」への貢献	定期的 随時	・価値共創
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。	・各種研修・セミナーを通じた能力開発機会の提供 ・従業員持株会 ・健康経営 ・メンタルヘルスケア ・労働組合 ・懇親会 ・様々な給与体系 ・エリア限定制度 ・社内公募制度 ・転職支援制度	定期的 随時	・全従業員の幸福と会社の反映 ・雇用の維持
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づけており、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。	・株主総会 ・アナリスト・機関投資家向け説明会 ・個人投資家向け説明会 ・統合報告書、IRレポート、公式Webサイトを通じた情報提供 ・ワンオンワンミーティング ・問い合わせフォーム、電話	定期的 随時	・サステナブルな成長 ・利益の還元

産学連携

大学が保有する高度な技術とアルトナーの持つ実践的な技術を組み合わせ、産学連携を発展させています。

大学での講義

当社の研修スタッフが、大学で非常勤講師として、また、ゼミ講師として、実践的な講義を行っています。



学会・団体との連携

加盟学会・団体にて、論文発表を実施。大学関係者との親交を深めています。

● 社団法人日本図学会

● 社団法人日本機械学会

● 社団法人日本設計工学会

● 社団法人電気学会 等

教材の刊行

企業と大学のご協力を得て、当社に蓄積された研修ノウハウを書籍にまとめ、当社の教育・研修で活用しています。



能力開発論文集

研修システム、成果を論文として、教育・企業関係者に公開。広範囲な人財育成の現場で活用されています。



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財への教育支援や環境美化など、地域社会への貢献活動に取り組んでいます。

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。



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。

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、ひきこもり、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の支援を実施いたしました。

国連WFPへの支援(寄付)

世界83か国への食料支援、30か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んでいる国際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。

公益財団法人世界自然保護基金ジャパン(WWFジャパン)へ寄付

人と自然が調和して生きられる未来を目指して、失われつつある生物多様性の豊かさの回復や、地球温暖化防止などの活動を行っているWWFジャパンに対して2025年4月に500,000円寄付いたしました。

今後も当社は事業の一層の成長を目指すとともに、国際貢献、社会貢献、自然環境保全事業への支援を積極的に行ってまいります。

取締役会及び各委員会の活動状況(2025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	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	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／2026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／支援団体への寄付／ESGデータの更新開示 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。

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。2025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

2025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

取締役会の多様性の確保及び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意見がありました。これらの意見を踏まえ、指名・報酬委員会において議論されてきた後継者育成計画を推進すること、また、当社を取り巻く経営環境の変化や課題に迅速かつ適切に対応できる体制の構築と経営の意思決定及び監督機能を明確に分離することを目的に、2025年3月14日開催の取締役会において、2025年5月より執行役員制度を導入することを決議いたしました。また、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた取り組み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。

役員報酬等の総額（2025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。)	119,120	95,472	23,647	5
社外役員	25,502	23,400	2,102	3

リスクマネジメント

コンプライアンス

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1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。

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

取締役（監査等委員）
寺村 泰彦

29年間の銀行勤務において、企業取引、海外支店、資金運用部門の業務を経験。財務会計、特に資金証券部門での実務経験を有する。その後、国際物流企業に出向し、13年半にわたり経営に従事。自動車業界や機械業界との取引、M&A業務にも関与。2021年にアルトナーの常勤監査等委員に選任。2023年より監査等委員。

取締役（常勤監査等委員）
野村 龍一郎

30年間の銀行勤務において、事業法人向け取引、ニューヨーク支店、資金為替部門の業務、融資業務を経験。証券代行業務部門長として、IR、株式関連事項、株主総会に関する業務も担当。その後、不動産会社で8年間の経営、総合商社のリート会社代表に従事。2022年にアルトナーの監査等委員に選任。2023年より常勤監査等委員。

取締役（監査等委員）
森井 眞一郎

メーカーの支社長としてエリア全体を統括し、マーケティング営業全般、生産部門、開発部門との調整及び中期的なエリア戦略の策定に従事。顧客企業の新規開拓及び営業面の助言を担当。2021年よりアルトナーの監査等委員。



取締役会における意思決定プロセスの特徴や監督機能の実効性について、どのように評価されていますか。

野村：従来、当社の取締役会は、詳細な業績を報告する「業績取締役会」と、中長期的な経営戦略を協議する「定時取締役会」の2形態で開催し、監督機能と執行機能を一体で担ってきました。2025年5月から執行役員制度を導入したことで、執行と監督の役割が明確に分離され、取締役会は経営方針の決定と監督に専念できる体制へと移行しました。これにより経営判断の迅速化と意思決定の効率化が一層進むものと考えています。

寺村：重要事項の決議にあたっては、事前に資料が配布され、必要に応じて関連部署から説明を受けるなど、十分に理解を深めた上で審議が行われています。また、社長と社外取締役が定期的に会合を持ち、そこで交わされた活発な意見交換が取締役会にも反映され、監督機能の実効性を高めていると感じています。

森井：毎月2回の取締役会及び四半期ごとの臨時取締役会において、業績やガバナンス、会社の方向性について全員が現状を共有できていると感じています。

2025年1月期の取締役会実効性評価を受け、更なる改善が必要な点は何だとお考えでしょうか。

野村：後継者計画の運用が課題として指摘されました。執行役員制度の導入は、この課題の解決に大きく寄与すると期待しています。指名・報酬委員会での検討内容は、今後も取締役会へ適時報告していきたいと思います。

寺村：同じく実効性評価で示された課題には、取締役会構成員の多様化と、企業の将来像を示す戦略議論の活性化が挙げられます。執行役員制度の開始によって人材プールが広がり、年齢やジェンダーを含む幅広い多様性の実現が進むと見込んでいます。さらに、通常業務の権限委譲が進めば、取締役会は監督機能の発揮や長期ビジョンをめぐる議論に今まで以上に注力できると考えています。

森井：実効性評価を通じて、より多様な視点を取り入れた議論や、活発な議論の時間の確保が課題だと認識しています。取締役会での建設的かつ深度ある議論をさらに促進していく必要があると感じています。

経営陣との対話状況についてお聞かせください。また、直近で議論を深めたテーマがあれば教えてください。

野村：社外取締役に求められているのは、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。私は社内取締役とは異なる自身の経験を活かし、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：経営陣とは随時、また社長とは定期的に意見交換を行っています。最近、特に議論を深めたテーマの1つは、ボード・サクセッションを見据えた経営人材の育成です。執行役員に一定の権限を委譲するとともに、その下層に位置する人材プールを一層充実させる方策について意見を交わしました。もう1つが、技術者確保に向けた採用強化と退職防止策です。技術者のキャリアパスという観点では、退職は必ずしも否定的に捉えるべきものではありませんが、近年の中途採用市場の急拡大を踏まえ、当社としても防衛策が必要です。派遣技術者との一体感の醸成や、個々の進路希望・キャリアパスを踏まえた教育機会の重要性などについて話し合いました。

森井：私は取締役との個別ヒアリングを定期的に行い、取締役会でも意思疎通の方向性を確認・共有しています。また、社長とは社長懇話会や指名・報酬委員会などの場で率直に意見交換しており、社外取締役として客観的・中立的な立場から自由に発言できる環境が整っていると感じています。

前中期経営計画（'23年1月期～'25年1月期）について、どのように評価されていますか？ 成果や課題、今後の成長戦略に向けた示唆があればお聞かせください。

野村：前中計は、東証プライム市場の上場維持基準への適合という大きな課題を背負っていました。この課題は無事にクリアできましたが、持続的成長および次世代成長に向けた基盤整備は十分とは言えず、引き続き取り組むべき重要課題です。次世代の経営人材を育成するためにも、社員のモチベーションを高め、組織全体を活性化させることが最も重要だと考えています。

寺村：前中計では何よりも東証プライム市場の上場維持基準を充足させることを優先し、これを達成できたことを高く評価しています。技術者ニーズの高まりという好環境にも恵まれて利益計画を大幅に上回る成果を上げることができたことに加えて、社長自ら投資家との対話を積極的に行い、IR活動を強化した結果、情報の非対称性の解消につながり、市場での評価が得られたと見ています。今後の課題は質の高い技術者の確保です。採用競争の激化を踏まえ、キャリア採用の強化、多様な人材の登用、退職防止策の徹底に一層注力する必要があります。

森井：業界全体で技術者の採用目標が未達となる中、当社も新卒・キャリアとも大幅な人員増を実現できなかった

た点が課題として残りました。売上高は目標に届かなかったものの、利益率の大幅改善や「カーボンニュートラル」プロジェクト構成、ROE、配当性向の目標を達成し、増配にも結び付けることができました。



今回の執行役員制度の導入について、 どのように評価されていますか？

野村：非常に良いタイミングでの導入だと評価しています。経営と業務執行を明確に分離し、事業部門長としての執行役員に権限を委譲することで、意思決定のスピードと実行力が高まります。取締役会は経営方針と監督に専念でき、コーポレート・ガバナンス全体の強化につながると考えます。

寺村：現取締役の在任期間が長期化し、高齢化も進む中で、当社を持続可能な組織としていくために、次世代を担う人財を積極的に登用することは極めて重要です。業績が堅調な今こそ、マネージャー層を執行役員に登用し、それぞれの部門を任せることは、組織の活性化と経営人財の育成にも大きな効果をもたらすでしょう。また、通常業務を執行役員に委譲することで取締役会には時間的余裕が生まれ、監督機能や内部統制の強化、ひいてはガバナンスの質的向上が図れる点にも注目しています。

森井：執行役員制度により、各セグメントの本部長が実務担当者に若返ることで、旧来の慣習にとらわれない新しい手法や組織運営が進むと期待しています。ガバナンスや内部統制については、従来から管理本部を中心に各現場単位で適切に機能していますが、組織の活性化でさらに強化されると期待しています。

持続的成長に向けた人的資本や組織文化面における課題と、 今後の方向性についてお聞かせください。

野村：激化する競争環境下におけるエンジニアの確保が最大の課題です。人員不足への対応策としては、請負・受託事業の拡大に加え、ビジネスパートナーとの連携強化を進めています。また、次世代の経営を担う人財の育成も急務です。全社的視点でのマネジメント能力を持つ社員を育てるため、従来にはなかった事業部門を超えた人事異動を実施することで、経験を積ませることも必要だと考えています。

寺村：優秀な学生の新卒採用が年々難しくなる中、少子化の影響を受けて技術者の確保は今後ますます深刻な課題となるでしょう。そのため、採用の多様化が不可欠です。特にキャリア採用には注力しているものの、まだ若年層に偏っており、人数的にも計画を下回っているのが現状です。また、外国人採用についても言語の壁などから派遣人財としては限定的です。こうした課題に対応するため、請負・受託業務の更なる拡大と協力会社との連携を通じて、実働技術者の数を確保し、将来的には多様な人財が当社独自の技術力を発揮できる環境づくりが必要だと思います。

森井：各部署での段階的な体制整備と、部署間をまたいだ人財ローテーションの定期的な実施が必要だと考えます。また、若手人財を思い切って抜擢・登用することで、組織全体の活性化を図るチャレンジも必要です。さらに、中計に掲げた6つのサステナビリティ数値目標に対して、各部署が具体的なアクションプランを策定し、その進捗を役員全員で定期的に確認・共有することにより、着実な達成を図っていきたいと考えています。

現在アルトナーが直面している経営課題と対応策、 今後の方向性についてお聞かせください。

野村：新中期経営計画では、技術者派遣業界における「No.1 高付加価値の技術者集団」の組織化が基本方針です。そのための施策がセグメント戦略であり、採用・教育・営業の各戦略を一体化して運用していくことが不可欠です。今回の執行役員制度の導入は、全社的な視点に基づく経営体制の構築を目的としたものであり、部門横断的な連携や創意工夫の促進につながることを期待しています。

寺村：自動車業界などにおける「カーボンニュートラル」分野、そして生成AIの登場により半導体業界でも、開発ニーズが拡大しています。当社では、これらの分野における技術者派遣ニーズの高まりに積極的に対応していく方針です。その実現に向けて、対応可能な人財の採

用、教育、そして当該分野への一層の派遣先の確保がそれぞれ課題となります。特に教育面では、今期から請負・受託業務を拡大し、その中でOJTによる高度人財の育成に取り組んでいます。これは当社のハイレベル技術者の飛躍的な増加に向けた、非常に重要な施策であり、ぜひ成功させてほしいと思います。

森井：今後5～10年にわたって堅調な需要が続くと見込まれます。1兆円を超える業界市場で様々な形態の人財サービス企業がひしめく中、当社が高付加価値の技術者集団としてより特徴を鮮明にするため、ハイエンド領域の構成比率の向上と、多様な人財活用に結びつく請負・受託分野の拡大に取り組んでいきます。



サステナビリティ戦略について、 どのように評価されていますか？

野村：サステナビリティ委員会からは、取締役会に対して目標に対する進捗状況が定期的に報告されています。社外取締役としては、全従業員がやりがいを持って働ける職場環境を整備することを強く意識し、課題解決に努めてまいります。

寺村：人財派遣業である当社では、まさに人財こそが企業価値向上の源泉であり、「人づくり」と「全従業員の幸福」をサステナビリティ基本方針に掲げていることは、極めて妥当であると思います。「人づくり」、すなわち技術者の育成はまさに本業として注力しており、また近年は健康経営の推進にも力を入れ、退職率の低下にも一定の効果が見られています。また当社の技術者が「カーボンニュートラル」関連分野のプロジェクトへ参画することにより環境問題への貢献にもつながり、サステナビリティ戦略と企業価値の向上が一体となっ



て推進できていると思います。今後は、ワークエンゲージメントを超えた従業員エンゲージメントの向上が、管理職を含めた全従業員のリテンション向上にも資する重要な施策になると考えています。

森井：定期的なサステナビリティ会議を通じて意識の共有がなされ、サステナビリティ経営、社会貢献と多岐にわたって取り組んでいます。中計でも「人財育成」と「組織づくり」は成長の重要領域と考え、項目別に数値目標を設定し、その達成に向けて取り組んでいます。

今後のアルトナーに期待することをお聞かせください。

野村：新中計の施策を着実に実行し、全役職員が一丸となって目標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会社の発展に寄与できるように努めてまいります。

寺村：今期より新たな中計がスタートし、資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応に取り組むこととなりました。前中計では無事に東証プライム市場の上場維持基準を充足することができましたが、新中計ではこれをさらに確固たるものにし、企業価値を向上させていくことが望まれます。そのためにも新中計で掲げた諸施策を1つずつ着実に実行していくことを期待しています。我々社外取締役は、すべてのステークホルダーの代表として、会社の着実な前進を見守っていききたいと思います。

森井：執行役員制度の導入により組織が新たな体制に移行した今、今後の更なる成長を大いに期待しています。引き続き社員全員が緊張感と感謝の気持ちを持って日々成長に努めることが、会社の力強い前進につながると信じています。

役員一覧

取締役（監査等委員である取締役を除く。）（2025年5月1日現在）

	代表取締役社長 せきぐち そうぞう 関口 相三 経営戦略本部管掌兼エンジニア事業本部管掌（在任年数:32年）	
	1964年 12月31日生	1998年2月 当社 取締役副社長
	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 ホールディングス）入社	2002年2月 当社 代表取締役社長（現任）
	1988年4月 株式会社大阪技術センター（現当社）入社	2012年2月 当社 ハイパーアルトナー事業本部長
	1993年3月 当社 取締役経営企画室長	2025年3月 当社 経営戦略本部長兼エンジニア事業本部長
		2025年5月 当社 経営戦略本部管掌兼エンジニア事業本部管掌（現任）

	常務取締役 はりがえ とものり 張替 朋則 管理本部管掌兼エンジニアエージェンシー事業本部管掌（在任年数:34年）	
	1954年 5月24日生	2007年2月 当社 常務取締役管理本部長
	1978年4月 東洋紡インテリア株式会社入社	2008年5月 当社 取締役管理本部長
	1982年3月 株式会社大阪技術センター（現当社）入社	当社 取締役管理本部長兼エンジニアエージェンシー事業本部長
	1990年3月 当社 関東事業部長	2025年3月 当社 常務取締役管理本部長兼エンジニアエージェンシー事業本部長
	1991年3月 当社 取締役	2025年4月 当社 常務取締役管理本部長兼エンジニアエージェンシー事業本部管掌（現任）
	1993年3月 当社 常務取締役総務部長	2025年5月 当社 常務取締役管理本部管掌兼エンジニアエージェンシー事業本部管掌（現任）

	取締役 おくさか かずや 奥坂 一也 能力開発本部管掌（在任年数:21年）	
	1955年 9月3日生	2009年3月 当社 常務取締役能力開発本部長
	1978年4月 株式会社大阪技術センター（現当社）入社	2010年2月 当社 常務取締役事業推進本部長
	1993年10月 当社 第3事業部長	2011年2月 当社 常務取締役エンジニア事業本部長
	2002年2月 当社 常勤監査役	2011年4月 当社 取締役エンジニア事業本部長
	2004年4月 当社 常務取締役人材開発部長	2013年2月 当社 取締役 ヒューマンリソース事業本部長
	2007年2月 当社 常務取締役人材開発本部長	2016年2月 当社 取締役エンジニア事業本部長
	2007年4月 当社 常務取締役事業統括本部長	2025年3月 当社 取締役能力開発本部長
		2025年5月 当社 取締役能力開発本部管掌（現任）

監査等委員である取締役（2025年5月1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]（在任年数:3年）	
	1956年 2月18日生	2007年4月 同行 執行役員ソリューション営業部長
	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	2008年4月 みずほ不動産販売株式会社専務執行役員
	1999年5月 同行 錦糸町支店長	2016年9月 タイヨーハウス株式会社副社長
	2002年4月 同行 広島支店長	2020年3月 株式会社日本ユニスト顧問
	2004年4月 同行 証券代行営業部長	2020年8月 丸紅プライベートリート投資法人執行役員
	2005年10月 同行 ソリューション営業部長	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]（在任年数:4年）	
	1955年 11月22日生	2007年11月 株式会社マブチ常務取締役
	1978年4月 株式会社横浜銀行 入行	2008年11月 同社 専務取締役
	1997年12月 同行 ニューヨーク支店長	2011年6月 相模運輸倉庫株式会社社外取締役
	2003年4月 同行 執行役員金融市場部長	2018年11月 マルチトランス株式会社代表取締役
	2006年4月 同行 常務執行役員	2021年4月 当社 取締役（常勤監査等委員）
	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	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]（在任年数:4年）	
	1953年 11月28日生	2019年4月 同社 常務執行役員関西直需支掌管掌 兼 中部直需支店管掌
	1976年3月 タカラスタンダード株式会社 入社	2020年6月 同社 顧問
	2006年5月 同社 関西直需支社長	2021年4月 当社 取締役（監査等委員）（現任）
	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	

役員の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 経営戦略本部管掌兼エンジニア事業本部管掌	●		●	●	●	●	
張替 朋則	常務取締役 管理本部管掌兼エンジニアエージェンシー事業本部管掌	●			●	●	●	
奥坂 一也	取締役 能力開発本部管掌	●	●		●	●		
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					●		●

《スキルマトリックス各項目の選定理由》

企業経営	エンジニアサポートカンパニーという経営理念に基づき、持続的な成長と中長期的な企業価値向上のため、経営戦略や経営計画を策定し、実行するためには、企業経営に携わり、重要な意思決定に関与した能力、経験が重要と考えております。
技術	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を実現するためには、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、経験が重要と考えております。
事業戦略	顧客企業の変化や働く方々の志向の変化、市場環境の変化をいち早く捉え、持続的成長および次世代成長のための基盤を構築するためには、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、経験が重要と考えております。
採用・人財育成	当社の重要経営指標である技術者数、稼働率、技術者単価を上昇させ、事業拡大するためには、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、経験が重要と考えております。
営業	顧客企業の開発ニーズ、開発プランに合わせて、技術レベルに合ったエンジニアを選し、スピーディーに配属し、顧客満足度を高めていくと共に効率的でバランスのとれた営業活動により強固な顧客基盤を維持、構築していくためには、マーケティング、営業に関する深い知識と幅広い経験が重要と考えております。
財務・会計	透明性と信頼性の高い財務管理に努め、安定した財務基盤を構築し、持続的な企業価値向上を果たし、株主還元強化を実現するためには、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、経験が重要と考えております。
ガバナンス	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するためには、リスク管理、コンプライアンス、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、経験が重要と考えております。

執行役員（2025年5月1日現在）

氏名	役職名	担当
くどう やすし 工藤 泰	執行役員	エンジニア事業本部長
ふじしま まさひこ 藤島 政彦	執行役員	エンジニアエージェンシー事業本部長
わだ れい 和田 礼	執行役員	能力開発本部長
ふじおか りょう 藤岡 了	執行役員	経営戦略本部長
あべやま たかし 猜山 高志	執行役員	管理本部長

財務諸表

貸借対照表

	(単位:千円)	
	前事業年度 (2024年1月31日)	当事業年度 (2025年1月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	4,277,610	4,588,976
売掛金	1,240,516	1,457,629
仕掛品	5,357	4,376
原材料及び貯蔵品	3,455	2,651
前払費用	45,848	54,805
未収入金	573	811
その他	34,292	30,152
貸倒引当金	△7,400	△8,700
流動資産合計	5,600,255	6,130,702
固定資産		
有形固定資産		
建物	92,265	106,280
減価償却累計額	△59,506	△64,146
建物(純額)	32,758	42,134
工具、器具及び備品	48,178	81,862
減価償却累計額	△36,818	△48,121
工具、器具及び備品(純額)	11,360	33,740
土地	25,685	2,940
有形固定資産合計	69,803	78,815
無形固定資産		
ソフトウェア	23,324	19,141
電話加入権	1,654	1,654
無形固定資産合計	24,979	20,795
投資その他の資産		
投資有価証券	1,570	1,498
出資金	1,200	1,200
長期前払費用	671	673
繰延税金資産	319,608	340,979
敷金及び保証金	94,786	111,741
その他	1,211	1,238
投資その他の資産合計	419,048	457,331
固定資産合計	513,831	556,942
資産合計	6,114,087	6,687,644

	(単位:千円)	
	前事業年度 (2024年1月31日)	当事業年度 (2025年1月31日)
負債の部		
流動負債		
未払金	272,523	303,474
未払費用	95,003	103,861
未払法人税等	343,469	366,794
未払消費税等	210,039	228,338
預り金	20,245	21,711
賞与引当金	188,499	223,950
その他	21,491	14,635
流動負債合計	1,151,271	1,262,765
固定負債		
退職給付引当金	691,661	716,741
固定負債合計	691,661	716,741
負債合計	1,842,933	1,979,507
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	3,814,139	4,251,269
利益剰余金合計	3,864,599	4,301,729
自己株式	△869	△965
株主資本合計	4,270,337	4,707,371
評価・換算差額等		
その他有価証券評価差額金	815	765
評価・換算差額等合計	815	765
純資産合計	4,271,153	4,708,137
負債純資産合計	6,114,087	6,687,644

損益計算書

	(単位:千円)	
	前事業年度 (自 2023年 2月 1日 至 2024年 1月31日)	当事業年度 (自 2024年 2月 1日 至 2025年 1月31日)
売上高	10,110,524	11,125,970
売上原価	6,571,185	7,013,019
売上総利益	3,539,339	4,112,950
販売費及び一般管理費	2,016,489	2,302,808
営業利益	1,522,849	1,810,142
営業外収益		
受取利息	1	28
受取配当金	179	78
受取手数料	574	583
研修教材料	518	649
受取地代家賃	302	－
保険配当金	7,297	7,702
助成金収入	783	2,001
その他	1,263	2,182
営業外収益合計	10,920	13,225
営業外費用		
支払利息	98	－
解約違約金	1,020	1,454
その他	35	1
営業外費用合計	1,153	1,455
経常利益	1,532,616	1,821,912
特別利益		
固定資産売却益	－	6,199
投資有価証券売却益	7,938	－
特別利益合計	7,938	6,199
特別損失		
固定資産除却損	13,197	－
特別損失合計	13,197	－
税引前当期純利益	1,527,357	1,828,111
法人税、住民税及び事業税	496,775	588,859
法人税等調整額	△21,235	△21,349
法人税等合計	475,540	567,509
当期純利益	1,051,817	1,260,601

キャッシュ・フロー計算書

	(単位:千円)	
	前事業年度 (自 2023年 2月 1日 至 2024年 1月31日)	当事業年度 (自 2024年 2月 1日 至 2025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	1,527,357	1,828,111
減価償却費	24,717	25,114
貸倒引当金の増減額 (△は減少)	700	1,300
賞与引当金の増減額 (△は減少)	23,304	35,451
退職給付引当金の増減額 (△は減少)	20,016	25,079
受取利息及び受取配当金	△181	△106
支払利息	98	－
固定資産売却益	－	△6,199
固定資産除却損	13,197	－
投資有価証券売却損益 (△は益)	△7,938	－
未収入金の増減額 (△は増加)	△207	△238
売上債権の増減額 (△は増加)	△110,993	△217,113
棚卸資産の増減額 (△は増加)	△1,025	1,785
未払消費税等の増減額 (△は減少)	△11,759	18,299
未払金の増減額 (△は減少)	△8,116	31,915
その他	△5,343	6,834
小計	1,463,826	1,750,235
利息及び配当金の受取額	181	106
利息の支払額	△98	－
法人税等の支払額	△337,660	△569,868
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,126,248	1,180,473
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	△2,398	△47,953
有形固定資産の売却による収入	－	28,944
無形固定資産の取得による支出	△12,922	△5,697
敷金及び保証金の差入による支出	△54	△17,396
敷金及び保証金の回収による収入	144	441
投資有価証券の売却による収入	9,231	－
その他	23	△8,314
投資活動によるキャッシュ・フロー	△5,975	△49,976
財務活動によるキャッシュ・フロー		
自己株式の取得による支出	△129	△96
配当金の支払額	△818,414	△819,035
財務活動によるキャッシュ・フロー	△818,544	△819,131
現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	301,729	311,365
現金及び現金同等物の期首残高	3,975,881	4,277,610
現金及び現金同等物の期末残高	4,277,610	4,588,976

11年間の主要財務データの推移

	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	2024年 1月期	2025年 1月期
経営成績（百万円）											
売上高	4,287	4,761	5,153	5,765	6,331	7,002	7,174	8,102	9,242	10,110	11,125
売上総利益	1,418	1,580	1,802	2,039	2,298	2,540	2,731	2,800	3,073	3,539	4,112
営業利益	336	431	553	681	785	886	887	1,010	1,194	1,522	1,810
経常利益	341	432	564	690	794	893	910	1,032	1,203	1,532	1,821
税引前当期純利益	338	427	564	690	792	893	913	1,057	1,203	1,527	1,828
当期純利益	210	276	363	480	540	613	628	728	895	1,051	1,260
営業活動によるキャッシュ・フロー	512	307	192	471	612	591	899	770	872	1,126	1,180
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 15	△ 3	△ 15	△ 25	△ 75	△ 42	△ 30	33	△ 24	△ 5	△ 49
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 123	△ 79	△ 105	△ 134	△ 169	△ 215	△ 232	△ 270	△ 426	△ 818	△ 819
フリー・キャッシュ・フロー	497	304	177	446	537	549	869	803	848	1,121	1,131
財政状態（百万円）											
総資産	1,830	2,102	2,289	2,763	3,264	3,801	4,432	5,088	5,673	6,114	6,687
純資産	1,153	1,357	1,616	1,963	2,333	2,728	3,123	3,582	4,047	4,271	4,708
1株当たり指標（円）											
1株当たり当期純利益	19.83	26.02	34.22	45.27	50.91	57.73	59.16	68.59	84.24	98.99	118.64
1株当たり純資産	108.51	127.78	152.10	184.81	219.59	256.77	293.93	337.14	380.96	401.97	443.10
1株当たり配当金	6.25	8.75	11.25	15.00	18.00	20.50	23.00	34.50	60.00	75.00	82.00
※「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をしております。 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）											
経営指標（％）											
自己資本比率	63.0	64.6	70.6	71.1	71.5	71.8	70.5	70.4	71.4	69.9	70.4
自己資本当期純利益率(ROE)	19.6	22.0	24.4	26.9	25.2	24.2	21.5	21.7	23.5	25.3	28.1
総資産経常利益率(ROA)	21.2	22.0	25.7	27.3	26.3	25.3	22.1	21.7	22.4	26.0	28.5
売上総利益率	33.1	33.2	35.0	35.4	36.3	36.3	38.1	34.6	33.3	35.0	37.0
営業利益率	7.9	9.1	10.7	11.8	12.4	12.7	12.4	12.5	12.9	15.1	16.3

データセクション

非財務データ (KPI／目標／実績)

カテゴリ	ID	項目	KPI	目標	2023年1月期	2024年1月期	2025年1月期		
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】	91.3tCO2【2022年度】	98.7 tCO2【2023年度】	154.1 tCO2【2024年度】		
			GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)の売上高原単位	—	0.0101 (tCO2／百万円)【2022年度】	0.0097 (tCO2／百万円)【2023年度】	0.0139 (tCO2／百万円)【2024年度】		
			GHG(温室効果ガス)排出量(scope3)	実質ゼロ【2050年度】	1,002.8 tCO2【2022年度】	1,147.7 tCO2【2023年度】	1,471.8 tCO2【2024年度】		
			エネルギー使用量(原油換算)	継続的に削減	49.9 (kl／年)【2022年度】	48.2 (kl／年)【2023年度】	62.0 (kl／年)【2024年度】		
			エネルギー使用量(原油換算)の売上高原単位	—	0.0054 (kl／百万円)【2022年度】	0.0048 (kl／百万円)【2023年度】	0.0056 (kl／百万円)【2024年度】		
			コピー用紙の削減率	継続的に削減	5.9%減【2022年度】	6.2%減【2023年度】	6.3%増【2024年度】		
	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	50.00%	46.1%	48.3%	51.3%		
Social 社会	3	雇用を通じた社会課題の解決	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	55.00%	50.0%	46.1%	47.9%		
	4	人権の尊重	深刻な人権問題の件数	0件	0件	0件	0件		
			差別事例の件数	0件	0件	0件	0件		
			ハラスメントに関する研修の受講率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%		
			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	1件	0件		
	5	ダイバーシティ& インクルージョンの推進	女性社員(技術系)の割合	10.0%以上	4.1%	3.7%	4.1%		
			女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	27.6%	33.8%	38.3%		
			女性社員(技術系)の人数	—	47人	44人	51人		
			女性社員(管理系)の人数	—	35人	45人	57人		
			入社者に占める女性社員(技術系)の割合	継続的に上昇	6.4%	5.2%	6.3%		
			入社者に占める女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	27.3%	47.1%	73.3%		
			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	10人	10人	13人		
			管理職に占める女性社員の割合	継続的に上昇	3.4%	3.1%	5.1%		
			取締役に占める女性の割合※1	30.0%以上【2031年1月期】	0.0%	0.0%	0.0%		
			男女の賃金の差異(全体)	差異の縮小	男性100.0%:女性94.5%	男性100.0%:女性89.2%	男性100.0%:女性89.5%		
			男女の賃金の差異(技術系)	差異の縮小	男性100.0%:女性96.5%	男性100.0%:女性95.8%	男性100.0%:女性94.4%		
			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71.9%	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	6.15年	6.50年	6.3年		
			男性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	10.60年	10.95年	11.3年		
			女性の平均継続勤務年数(技術系)	継続的に上昇	3.37年	4.03年	3.9年		
			女性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	8.34年	7.12年	6.3年		
			平均残業時間(技術系)	—	17.9時間	18.1時間	17.7時間		
			男性育休取得日数(平均)	—	79.5日	42.5日	48日		
			育児休業取得率(男性社員)	30.0%以上【2029年1月期】	30.8%	50.0%	46.7%		
			育児休業取得率(女性社員)※2	80.0%以上【2029年1月期】	100.0%	66.7%	200.0%		
			看護休暇取得率(男性社員・女性社員)	15.0%以上【2029年1月期】	7.4%	13.7%	8.4%		
			外国人財の比率	継続的に採用	1.0%	1.4%	1.9%		
			高齢者(60歳以上)の比率	継続的に採用	1.4%	1.3%	1.3%		
			障がい者雇用率	2.30%以上(法定雇用率)	2.42%【2022年6月1日現在】	2.67%【2023年6月1日現在】	2.43%【2024年6月1日現在】		
			転職支援制度による転職者の比率	—	1.7%	2.3%	1.9%		
			正規雇用労働者の中途採用比率	—	4.8%	7.7%	4.0%		
			従業員数	—	1,276人	1,321人	1,397人		
			臨時雇用者数(平均)	—	16人	24人	30人		
			6	人財の育成と確保	従業員(技術系)1人当たりの年間平均研修時間	例年同水準	81.2時間	97.0時間	95.7時間
					従業員(技術系)1人当たりの年間平均研修費用	例年同水準	62,000円	54,000円	59,000円
					人財育成に関する研修の受講率	例年同水準	84.8%	87.4%	85.0%
	離職率(技術系)*定年、転職支援による離職を除く	10.0%未満			7.7%	8.3%	9.7%		
	離職率(技術系)	—			9.6%	10.9%	11.7%		

※1 当社としては女性取締役の登用が今後は必須であると考えております。登用においては、指名・報酬委員会を3か月に1回開催し、討議を継続しております。

※2 育児休業取得率(女性社員)・・・2025年1月期 200.0% = 育児休業取得者2人 ÷ 出産者1人

データセクション									
非財務データ (KPI／目標／実績)									
カテゴリ	ID	項目	KPI		目標	2023年1月期	2024年1月期	2025年1月期	
Social 社会	6	人財の育成と確保	新卒3年以内離職率		—	37.6%	46.1%	38.6%	
			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%	78.9%	82.6%	84.0%	
			年次有給休暇の取得率(全体)		80.0%以上	85.0%	84.9%	85.7%	
			年次有給休暇の取得率(技術系)		80.0%以上	85.2%	85.7%	87.1%	
			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%	68.8%	
			プレゼンティーイズム(健康問題による出勤時の生産性低下) ※3		100.0%	92.3%	92.1%	92.4%	
			アブセンティーイズム(健康問題による欠勤)		0.00%	1.17%	0.98%	0.93%	
			平均年齢		—	30.3歳	30.4歳	30.6歳	
			平均勤続年数		—	6.5年	6.6年	6.7年	
			業務災害の発生件数		0件	10件	6件	9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	34.17時間	52.50時間	0.00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%	45.2%	
			ワークエンゲージメントの得点 ※4		2.7	—	2.6	2.6	
			地域貢献、社会貢献に関連する支出額		—	2百万円	2百万円	3百万円	
Governance ガバナンス	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%	37.5%	
			社外取締役の人数		—	3人	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%	75.0%	
			社外取締役の報酬額		—	24百万円	25百万円	25百万円	
			取締役の人数		—	8人	8人	8人	
			取締役会	開催回数	—	31回	30回	30回	
				出席率	—	98.8%	99.6%	100.0%	
				うち、独立社外取締役出席率	—	96.8%	100.0%	100.0%	
			コンプライアンス・ リスク管理会議	開催回数	—	12回	12回	12回	
				出席率	—	99.0%	100.0%	100.0%	
				うち、独立社外取締役出席率	—	97.3%	100.0%	100.0%	
			サステナビリティ委員会	開催回数	—	4回	4回	4回	
				出席率	—	100.0%	100.0%	100.0%	
				うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%	100.0%	100.0%	
			監査等委員会	開催回数	—	26回	26回	26回	
				出席率	—	100.0%	100.0%	100.0%	
				うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%	100.0%	100.0%	
			指名・報酬委員会	開催回数	—	4回	4回	6回	
				出席率	—	100.0%	100.0%	100.0%	
				うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%	100.0%	100.0%	
			取締役会の実効性評価の実施		1回	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		100.0%	100.0%	
	情報セキュリティに関する研修の受講率				100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	重大なコンプライアンス違反の件数				0件	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	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	0件	
	汚職に関する重大な処分件数				0件	0件	0件	0件	
	腐敗等に関連した罰金の件数				0件	0件	0件	0件	

※3 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)

※4 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)。4点満点で評価。全国平均は「2.5」

社外からの評価

イニシアティブへの参画

当社は、様々なパートナーシップを通じて持続可能な社会の発展に貢献すべく、下記イニシアティブへの参画・署名・賛同を行っています。

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。



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。



CDP

当社は、2023年よりCDP(Carbon Disclosure Project)への回答を開始いたしました。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。



外部評価

当社のESGに対する取り組みやIR活動に関する外部機関からの評価や受賞実績をご紹介します。

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」(2025 大規模法人部門)に3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。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。



大和インベスター・リレーションズ株式会社「大和インターネットIR表彰 2024」

大和インベスター・リレーションズ株式会社「大和インターネットIR表彰 2024」において、当社サイトが「優秀賞」、サステナビリティ部門「優秀賞」に選ばれました。



株主・投資家との対話

株主との建設的な対話に関する方針

当社は、経営戦略本部長をIR責任者として選任するとともに、IR担当部署として、経営戦略本部IR・PRグループを設置しております。経営戦略本部IR・PRグループを中心に投資家説明会の開催、ワンオンワンミーティング等のIR活動を実施することで、株主との建設的な対話に努めております。

IR活動のスポークスパーソン

情報の正確性及び開示の公平性を確保するために、当社が行うIR活動は、代表取締役社長、経営戦略本部長、IR担当部署をスポークスパーソンとしております。また、スポークスパーソンは、必要に応じて、他の役職員をその代理として委任することがあります。

対話に関する体制

株主との対話のため、IR担当部署が、管理部門、営業部門、採用部門、教育部門等の社内各部門と連携し、情報共有を実施しております。インサイダー情報の漏洩防止を徹底し、また公平性を確保するため、決算発表予定日までの3週間を沈黙期間とし、業績に関する問い合わせへの対応を控えさせていただいております。

対話の主なテーマや株主・投資家の関心事項	対話等を踏まえて取り入れた事項
技術者数の成長率	→ 採用部門の取締役・スタッフと「投資家は技術者数の成長率に関心が高い」旨を共有。
新卒・キャリア採用の進捗状況、取り組んでいる施策	→ 投資家向け説明会資料に「技術者数2,100人達成に向けた取り組み」を追加。投資費用、施策を掲載。
米国の関税措置による影響	→ 当社の営業担当者にて顧客情報を収集。「26年1月期 業績予想の現時点のリスク」として開示資料に掲載。
離職率の改善に向けた取り組み	→ エンジニアに対して、営業担当者のフォロー、教育訓練を強化。また、より良い仕事を提供し、そこで得た利益を賃金や賞与に展開するという好循環を作り上げていく。
配当性向が70%を超えているが、今後も持続可能か、あるタイミングで50%に戻るのか	→ 投資家向け説明会の質疑応答で代表取締役社長の回答を記載。
外国人技術者の採用の考え方	→ Webサイト「よくあるご質問」に追記。
株式分割の考え方	→ 株式分割は前向きに検討していきたいという考えを投資家向け説明会の質疑応答で代表取締役社長の回答を記載。
採用コストを教えてください	→ 「中期経営計画 業績目標と重要指標の相関図」として開示資料に掲載。
次期TOPIXに継続採用されるための対応	→ 「次期TOPIXルールへの対応」として開示資料に掲載。
M&Aについて	→ 協力会社との連携・組織化に向けて、M&Aやアライアンスを積極的に推進し、既存事業の枠を超えた新たな収益機会の獲得と事業領域の拡大に取り組む。

対話の実績

2025年1月期

個人投資家向け説明会	6回
アナリスト・機関投資家向け説明会	2回

経営陣や取締役会に対するフィードバックの実施状況

- 適宜、経営陣に個人投資家向け説明会、アナリスト・機関投資家向け説明会、機関投資家・アナリストとのワンオンワンミーティングの質疑応答、アンケートを回覧し投資家の考えを共有。
- 経営陣も含め管理職以上が参加する全社的な会議で、投資家の注目点を共有(年2回)。

企業データ

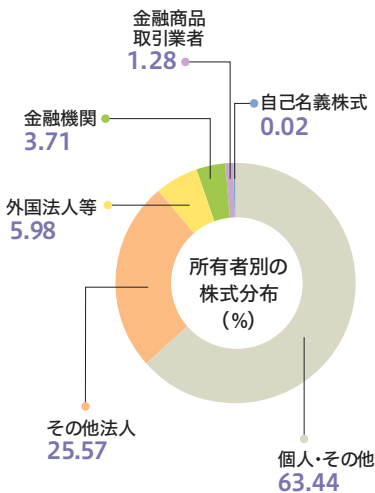
(2025年1月31日現在)

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	74,941単位
株主数	22,181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

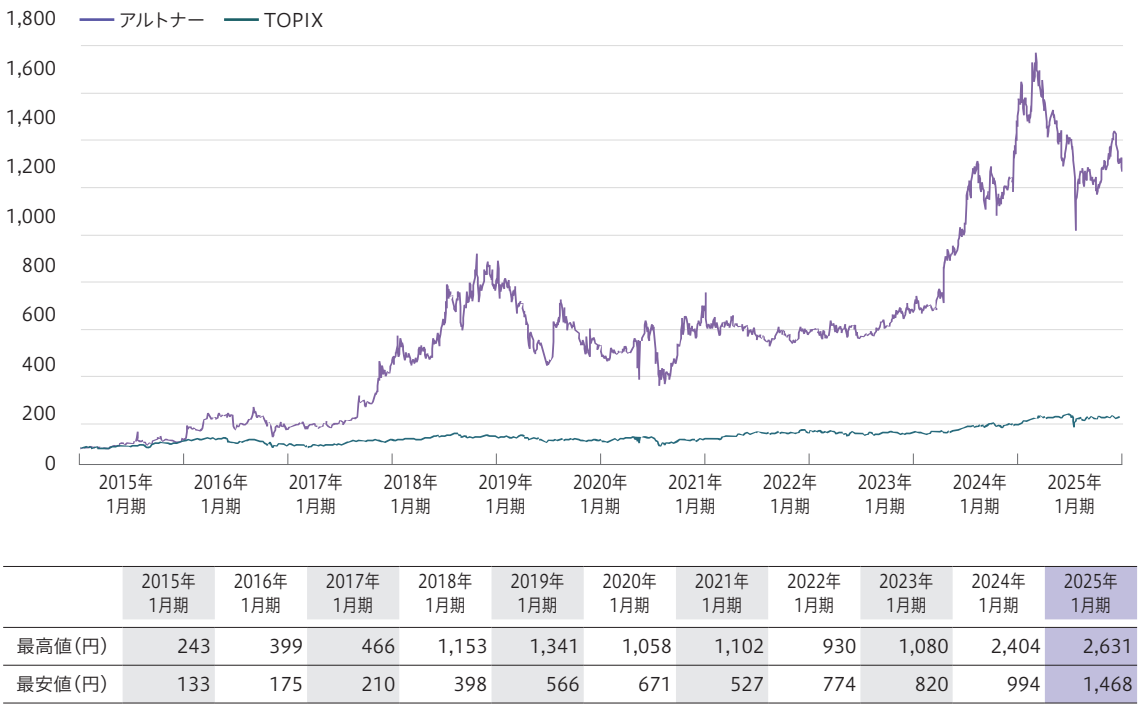


大株主の状況

※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

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	802,548	7.55
大阪中小企業投資育成株式会社	480,000	4.51
THE NOMURA TRUST AND BANKING CO.,LTD. AS THE TRUSTEE OF REPURCHASE AG FUND 2024-09 (LIMITED OT FINANC IN RESALE RSTRCT) (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	151,000	1.42
張替 朋則	140,840	1.32
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	134,000	1.26
奥坂 一也	115,380	1.08
出雲 宏行	100,000	0.94
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	92,600	0.87
野村信託銀行株式会社(投信口)	76,100	0.71
計	4,218,468	39.70

株価推移(2014年2月3日～2025年1月31日)



※折れ線グラフで示した当社株価、TOPIXは2014年2月3日をそれぞれ100として示しています。
※株価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をしております。
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)

会社概要

(2025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
従業員数	1,397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)

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 : 050-3100-2163
<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。

『アルトナーメール配信』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」「サステナビリティ」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