

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。

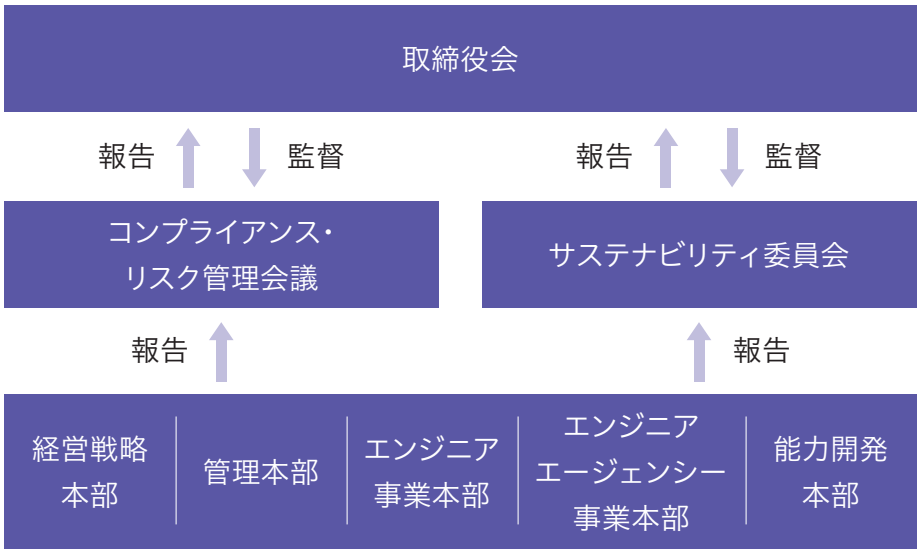
ESG	基本方針	関連するSDG s	施策
Environmental 環境		 	エコカーの技術開発を支える人財の提供
Social 社会	人づくり	 	医療機器の技術開発を支える人財の提供
			小学生向けプログラミング教室
			研修・教育の実施による従業員のスキルアップ支援
			キャリア形成をサポートする新入社員研修
			資格取得援助制度
	全従業員の幸福（しあわせ）	   	従業員のメンタルヘルスケア
			女性の活躍を促進する雇用環境の整備
			多様性、LGBTQ+に関する取り組み
			ダイバーシティ推進室の設置
			雇用における多様性・機会均等の確保
Governance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

《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」を据えております。「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。	大	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。

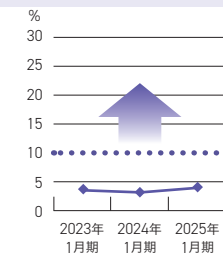
人的資本経営 基本方針

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。



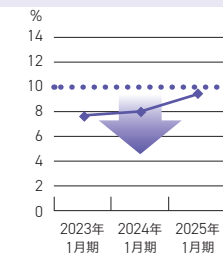
女性社員（技術系）の割合
10%以上

- 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。



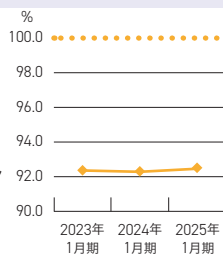
健康経営宣言

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。



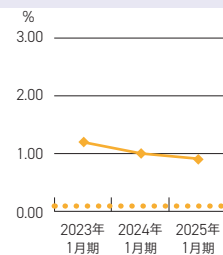
プレゼンティーイズム
健康問題による出勤時の生産性低下

- 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

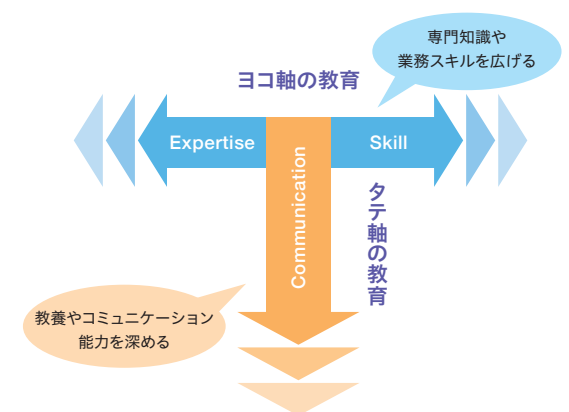
多種多様な研修・支援制度等を設け、従業員のスキルアップやキャリア形成を支援しています。

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



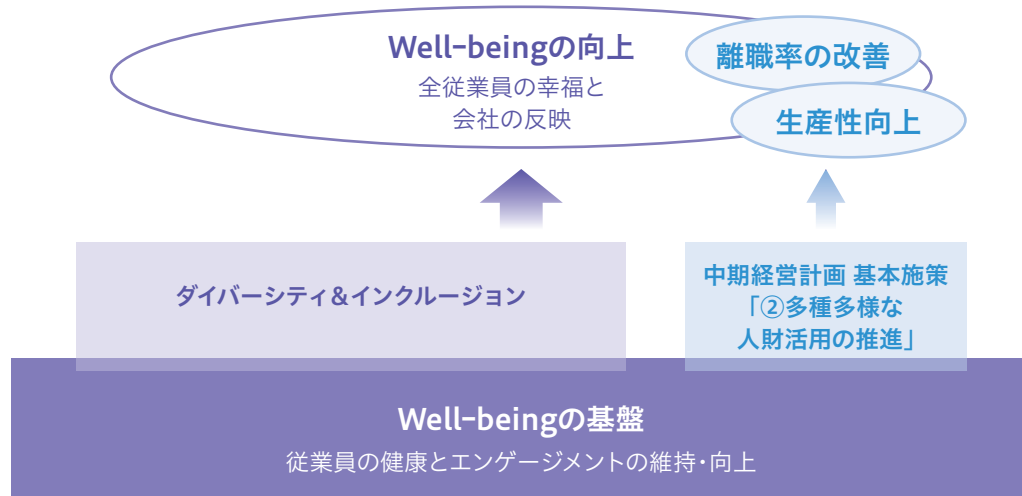
実施し、エンジニア一人一人のキャリア形成をサポートしています。

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。

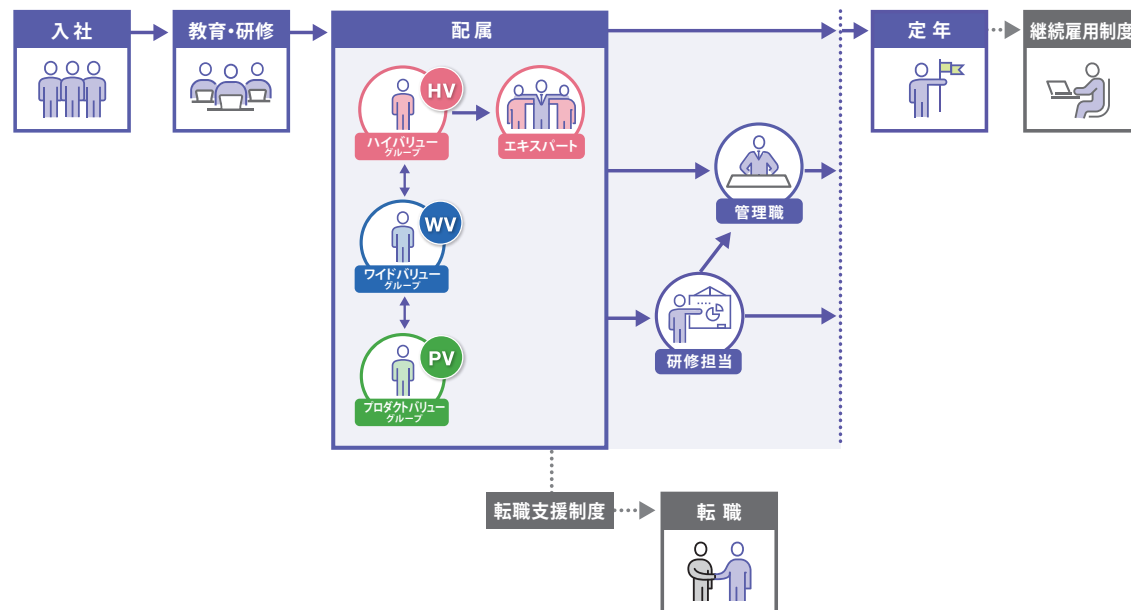


従業員エンゲージメント

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

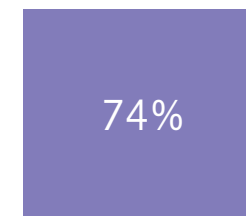
配属先メーカーの要望スキルに対応するため、業務・キャリアに沿った講座を階層別実施。

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

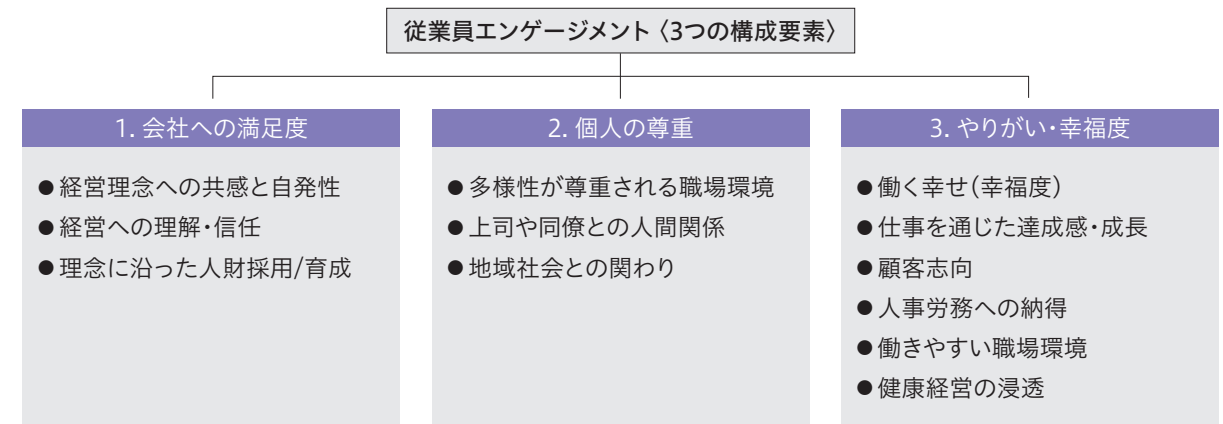


エンゲージメント要因スコア

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

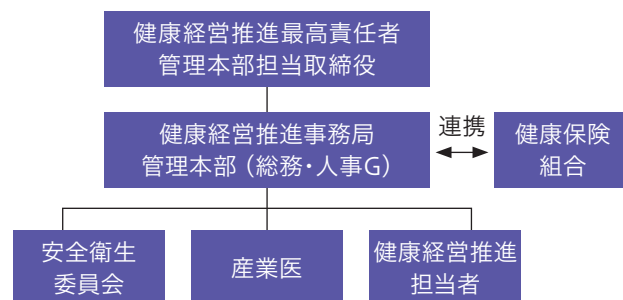
アルトナーは、経営理念である「エンジニアサポートカンパニー」に基づき、従業員が健康で安心して業務に取り組めることが、全従業員の「幸福」と会社の「反映」につながると考えます。

「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。



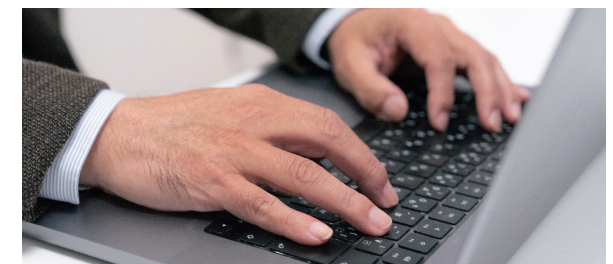
外国人財への日本語研修

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(UNGPs)」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

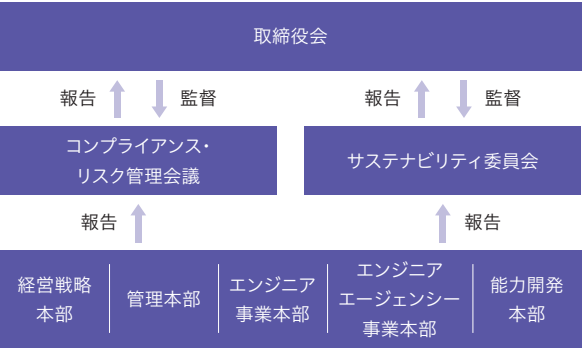
9. 情報開示

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/>

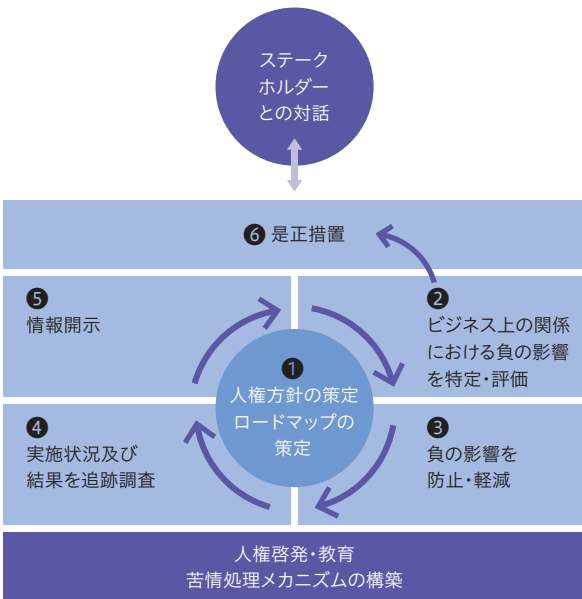
人権推進体制

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。

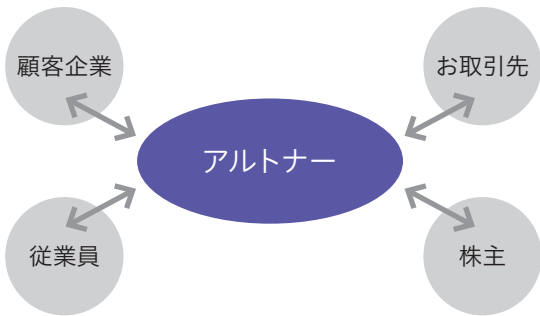
・ 文書・情報の適切な管理に努める。

・ 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。