

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財プールが広がり、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財の育成です。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財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。次世代の経営人財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、多様な人財の登用、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プホールディングス）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