

ARTNER

Engineer Support Company

統合報告書 2026

2026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
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、すべからず冷静を第一とし、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。

目次／編集方針

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 ビジネスモデルと市場環境
- 21 セグメント概況

成長戦略

- 23 最高財務責任者CFOインタビュー
- 25 これまでの中期経営計画の振り返り
- 27 中期経営計画('26年1月期～'30年1月期)

サステナビリティ

- 29 サステナビリティマネジメント／マテリアリティ(重要課題)
- 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 連結財務諸表
- 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

統合報告書2026の見どころ

アルトナーの特徴、強みは？

- 成長の軌跡 …………… P.13
- 培ってきた強み …………… P.15
- 価値創造の源泉 …………… P.16

アルトナーが目指す将来像は？

- 代表取締役社長CEOメッセージ … P.07

アルトナーの成長戦略は？

- 中期経営計画 …………… P.27

アルトナーの人財活用の推進は？

- 人財施策と企業価値の関連 …………… P.35
- ウェルビーイング(Well-being) … P.37

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、当社グループ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。当社グループの魅力や成長性、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

2026年6月

対象期間

2025年2月1日～2026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。)

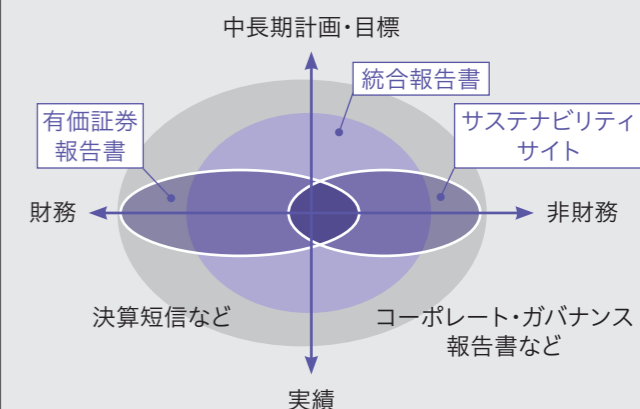
見通しに関する注意事項

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
- サステナビリティ

統合報告書の位置づけ



At a Glance

売上高 (連結)

120億円

営業利益率 (連結)

15.1%

エンジニア総数 (連結)

1,452人

平均年齢 (単体)

30.7歳

1株当たり当期純利益 (EPS) (連結)

118.47円

新卒採用 (単体)
(エンジニア)

(2026年4月入社) 149人

キャリア採用 (単体)
(既卒・第二新卒含む)
(エンジニア)

87人

ROE (連結)

24.1%

配当性向 (連結)

70.9%

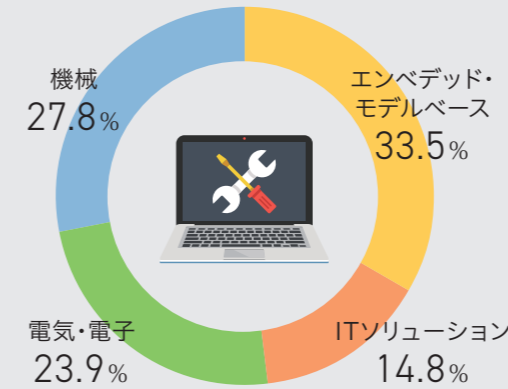
設立

1962年9月18日

取引実績 (単体)

約1,500社

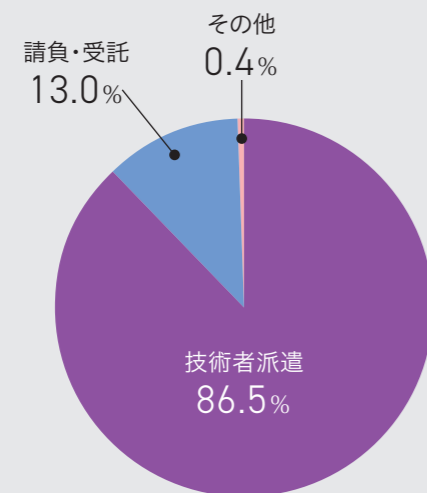
エンジニア構成比 (単体)



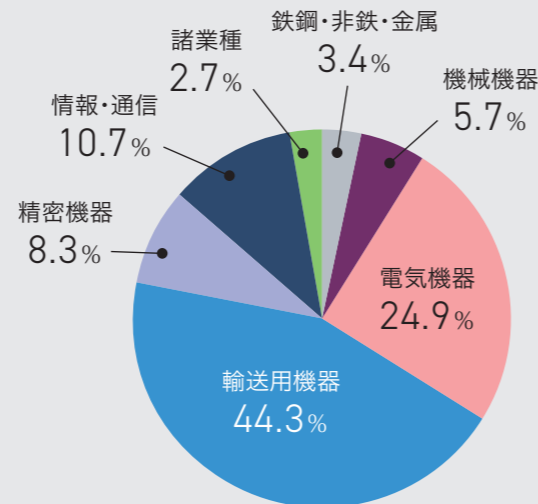
技術者単価 (単体)
(1人1時間当たり)

4,713円

顧客企業との契約形態別の売上高比 (単体)



顧客企業との業種別の売上高比 (単体)



転職支援制度による
転職者の比率 (単体)

2.3%



代表取締役社長CEO
関口 相三

人財基盤と経営基盤を強化し、 高付加価値の技術者集団として成長を続けていきます。

12期にわたる増収・営業増益を達成

2026年1月期において、当社グループは12期にわたる増収・営業増益を達成しました。その主な要因は、主要顧客である自動車関連メーカーや半導体製造装置メーカーからの技術者要請が引き続き旺盛であったことに加え、高水準での単価改定を実現できたことにあります。

当社の契約の97%強は既存顧客との継続契約であり、主な契約更新のタイミングは4月です。4月に締結する契約の中には、翌年度の単価改定も織り込まれているため、顧客企業における処遇改善の動きが、当社の契約単価にも反映されやすい構造となっております。昨今のインフレの影響もあり、多くの大手企業で従業員の処遇改善が進められており、労働力の確保に加え、従業員の生活の安定確保という観点から、改善が進む動きが見られました。実際にこの2年ほど、当社では例年にない高水準での単価改定を実現しており、それが好業績に大きく寄与しました。さらに、2027年1月期に向けた足元の交渉状況を見ても、2026年1月期と同等以上の単価改定を実現できる見通しです。

当社グループの営業利益率の高さに関して、投資家の皆様から評価いただくことも少なくありません。しかし、これはエンジニアの給与を抑制することで実現したのではなく、単価という付加価値を着実に高めてきた結果です。売上総利益率が高まることで、労働分配率の向上を通じて人財への投資を強化しながらも、高い営業利益率を維持しております。

また、人財確保という点では非常に厳しい市場環境が続いているものの、中でも前年対比で技術者数を増加させることができました。その結果、稼働人員も前年を上回っており、こうした人財確保の積み上げも、継続的な増収・営業増益を支える重要な要因になったと考えております。

加えて、中期経営計画('26年1月期～'30年1月期)の主

要施策の1つである請負・受託事業比率についても、目標に向かって着実に上昇しております。業種別では、当社の注力分野である自動車関連メーカーが属する輸送用機器の伸長が他業種に比べて顕著であり、技術分野別では主要顧客からの要請ニーズが高いソフトウェア分野の伸長が際立ちました。その結果、自動車関連メーカーや半導体製造装置メーカーが集積する関東エリアの伸長が、他エリアに比べて高い結果につながっております。こうした動きも、2026年1月期の業績を支えた要因の1つです。

新たな中期経営計画のもと、 3つの基本施策を推進

2026年1月期を初年度とする新たな中期経営計画がスタートしました。中期経営計画では、「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」の3つの基本施策を掲げております。当社は、一連の施策を通じて、高付加価値の創出、人財基盤の強化、そして将来の成長機会の取り込みを同時に進めていきます。

基本施策① セグメント戦略の推進で、高収益基盤を強化する

基本施策である「セグメント戦略の推進」には、大きく2つの狙いがあります。1つは、高付加価値を継続できる基盤を構築することです。当社は、技術者派遣のハイエンド領域比率を50%へ高めることを目標に掲げております(2026年1月期実績:42.9%)。下流・中流から中流・上流へとエンジニアの配属ウェイトを高めることで、高付加価値を継続的に提供し、将来にわたる高収益企業の基盤を築いていきます。もう1つの狙いは、今後、起こり得るAIの躍進を見据え、AIに置き換えられにくい業務領域へ人財をシフトしていくことです。近い将来、一部の業務領域でAIの影響が顕在化

し、求められる人材像や付加価値の在り方が変化していく可能性は極めて高いと見ています。AIに置き換えられにくい高度人材をどのように採用し、育成していくのか。現場の情報を精査しながら予測を重ね、その具体的な方向性を見定めていきます。

基本施策② 多種多様な人材活用を推進し、成長を支える 人材基盤を広げる

基本施策である「多種多様な人材活用の推進」では、その具体的な目標として、請負・受託の人員比率を30%まで拡大していくことを掲げております。今後ますます人材確保の困難さが強まる中で、当社の社員の活用だけでは、いずれ量的限界が来ます。そこで、請負・受託事業を拡大し、戦略分野においてこの比率を高めることにより、様々な人材の活用機会を広げていく必要があると考えております。

また、この施策を進める上で、協力会社の拡充を進め、活用する人材の幅を広げ、派遣との相対関係に左右されにくい体制へと進化させていく必要があります。

基本施策③ M&A・アライアンスを通じて、 新たな事業・収益機会を取り込む

3つ目の基本施策が、「新たな事業・収益機会の模索」です。当社は、M&Aやアライアンスを通じて、総合技術サービス会社への進化を目指しております。その際、まず重視しているのは、当社のストロングポイント、ウィークポイントを相互に補完・補強できる相手であることです。2026年1月期にグループ化したクリップソフトと情報技研は、まさにそうした相手となります。具体的には、当社のストロングポイントである組み込みソフト領域はクリップソフトが強化し、ウィークポイントである機械系ハードウェア領域は情報技研が補完する関係にあります。

また、業務提携先である富士テクノホールディングスとジャパニアスも、当社のウィークポイントを補い、ストロングポイントを強化する重要なパートナーです。こうした連携を通じて、当社単独では得がたい事業領域や機能を取り込み、総合技術サービス会社への進化を加速させていきます。

理念の親和性を土台に、AI時代を見据えた グループ経営と経営基盤の深化を図る

今後は、AIやIT領域に強みを持つエンジニア集団を形成していく必要があります。AIの基礎から応用までの研修を実施し、AIツールを活用できる人材の育成を進めてまいります。そのための体制整備にも取り組んでまいります。内部育成に加え、外部との連携によって必要な力を早期に取り込むことは、今後の競争力強化に向けた重要な課題です。そのため、将来的にはAIやIT領域に強みを持つ相手先とのグループ化やアライアンスも重要になっていくと考えております。

その際に、当社にとっての相手先選定の前提となるのが、理念の親和性です。「エンジニアを育成すること」「キャリアアップを支援すること」「やりがい追求すること」そして「エンジニアの社会的地位を向上させていくこと」。これらは当社の根幹をなす経営理念であり、パーパスでもあります。その根底にあるのが、「人材が財産である」という考え方で、技術力・人間力の両方を備えた人材を育成していくことを基本方針として掲げており、AIをはじめとする事業環境が大きく変化する時代にあっても、この考え方は変わりません。

当社は技術者派遣会社として、人材をお客様のもとへ派遣し、その技術力によってお客様の事業に貢献することで価値を生み出しております。言い換えれば、人材そのものが当社の事業基盤であり、競争力の源泉です。だからこそ、エンジニアの成長や、やりがい、社会的地位の向上をどのように捉えるかという考え方が一致していなければ、採用、育成、配属、評価といった事業運営の根幹にずれが生じ、真の意味での統合は難しいと考えております。

こうした観点から、当社にとってクリップソフト、情報技研は、事業面だけでなく理念面でも非常に近い相手でした。だからこそ、2社がこれまで築いてきた理念や文化を大切にしながら、当社の基本施策に沿った戦略を進めていきたいと考えております。

会社の規模の大小にかかわらず、互いの良いところを目に向け、学ぶべきことは素直に学ぶ。そうした姿勢が、グループとして共に成長していく上で欠かせません。そのため今後は、グループ会社間の様々な交流接点を、より意識的に増やしていきます。

そして、こうしたグループ経営を支えていくため、エンジニアの増加に伴って管理部門を単純に膨らませるのではなく、DXやAIを活用しながら、より少人数で効率的な管理運営体制を構築していきます。



長期ビジョン：会社と従業員の利益を一致させ、 「選ばれる会社」を目指す

人材確保や労働人口減少が全産業共通の社会的課題となる中で、当社が10年以上先を見据えた長期ビジョンとして目指す「ありたい姿」は、会社と従業員の利益が一致する仕組みを築き、「選ばれる会社」へと進化していくことです。福利厚生、給与、教育訓練も含め、制度を磨いていくことは、人材確保や定着率の向上に向けた重要な取り組みとなります。

現在、検討を進めているのが株式報酬制度の導入です。会社の成長が従業員への還元にもつながるという点で、会社と従業員の利益の一致を具体化する施策になり得ると考えております。もう1つ重視しているのが、採用地と就業地の一致です。働く人にとって、自ら選んだ地域で就業できることは大きな価値があります。当社は、その実現可能性を広げる鍵が請負・受託事業にあると捉えております。事業拠点の整備や、地域に根差したグループ会社との連携が進めば、その地域で採用した人材がその地域で就業する選択肢が広がってきます。実際に、グループ化したクリップソフトは浜松・静岡、情報技研は宇都宮を地盤としており、採用強化エリアにグループ会社の拠点ができることは、採用地と就業地の一致の選択肢を増やす上でも大きな意味を持ちます。

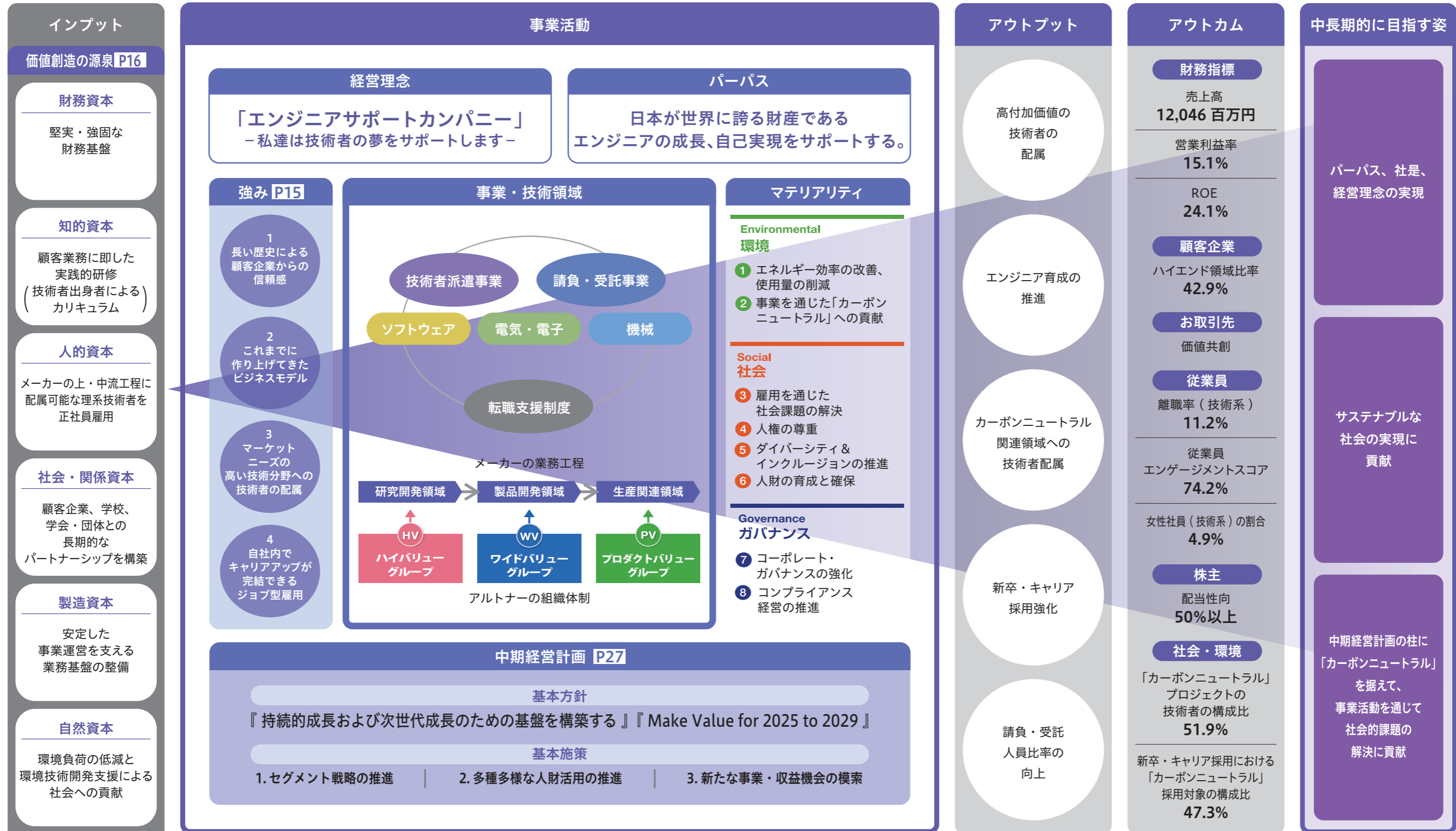
応募者が会社を選ぶ時代において、「選ばれる会社」であるための条件をいかに整えるかが、ますます重要になってきます。今中期経営計画の中でそのための制度や仕組みを構築することは、次期計画における強力な武器となるのみならず、その先の長期ビジョン実現を支える盤石な基盤になると確信しております。

成長と還元を両立し、株主の期待に応える

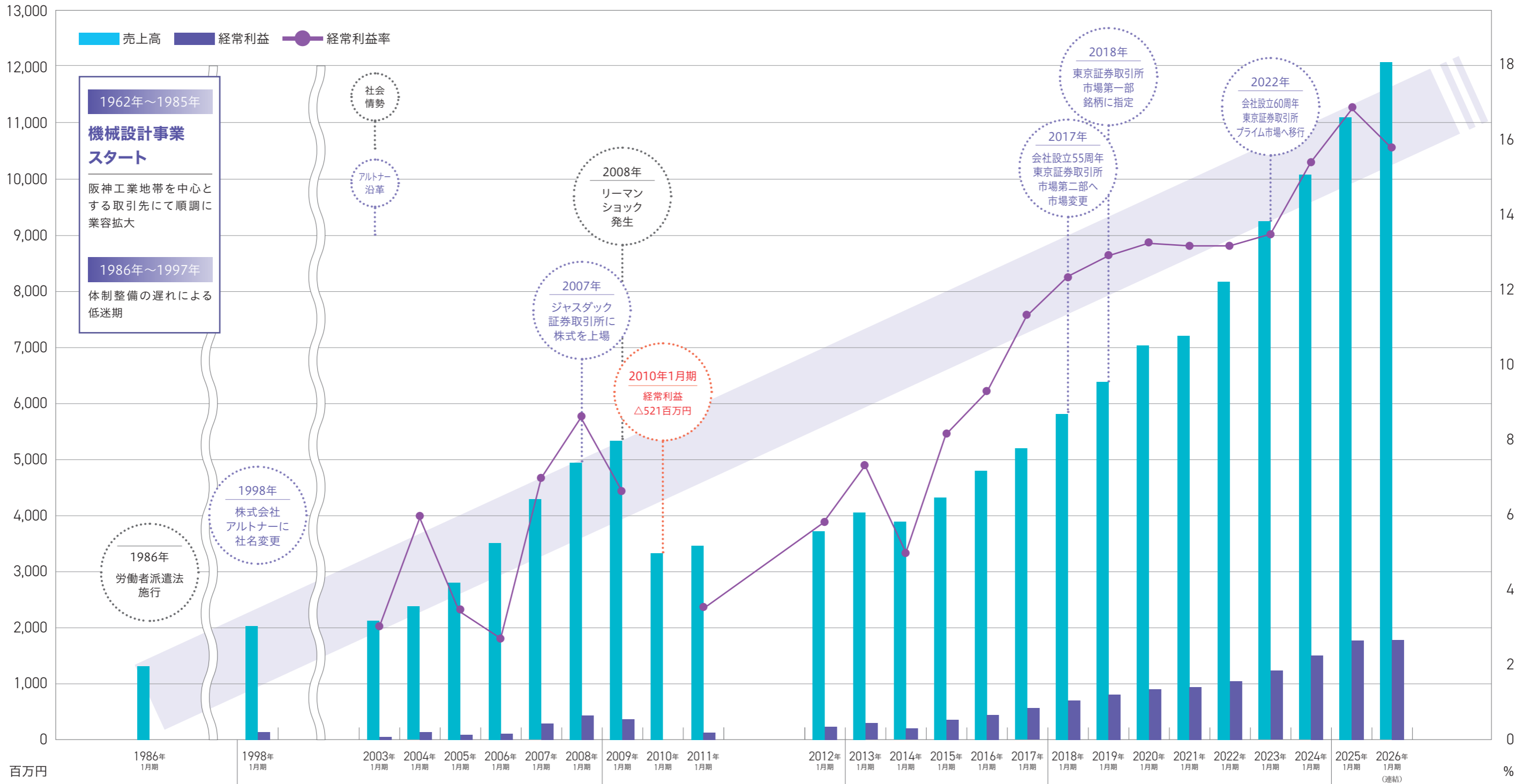
株主・投資家の皆様が当社に期待されているのは、持続的な企業価値の向上であると認識しております。その期待に応えるべく、まずは事業を成長させ、利益を継続的に拡大していくことが重要です。その上で、株主還元につきましては、配当性向50%をベースとし、前年割れない累進的な配当を重視しております。また、当社は、株主還元の充実及び資本効率の向上を図るため2026年3月に自己株式の取得を実施し、2026年8月より、投資家の皆様がより投資しやすい環境を整えることを目的として、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を実施いたします。当社を取り巻く状況を踏まえながら機動的に検討していく方針です。成長投資と株主還元を両立させながら、今後も積極的な対話と発信を重ね、当社の持続的成長への理解を深めていただけるよう努めてまいります。今後のアルトナーの成長に、ぜひご期待ください。

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



1962年～1985年
機械設計事業
スタート
 阪神工業地帯を中心とする取引先にて順調に業容拡大

1986年～1997年
 体制整備の遅れによる低迷期

1986年 労働者派遣法施行

1998年 株式会社アルトナーに社名変更

社会情勢

アルトナー沿革

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

2010年1月期 経常利益 △521百万円

2017年 会社設立55周年 東京証券取引所市場第二部へ市場変更

2018年 東京証券取引所市場第一部銘柄に指定

2022年 会社設立60周年 東京証券取引所プライム市場へ移行

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
<ul style="list-style-type: none"> ◎ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 2011年 エンジニア事業本部・宇都宮・横浜・名古屋・大阪 ◎ ハイパーアルトナー事業部等に組織再編 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ セグメント戦略の推進 ◎ 多種多様な人財活用の推進 	<ul style="list-style-type: none"> ◎ 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 ■ 有限会社クリップソフト、株式会社情報技研をグループ会社化

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

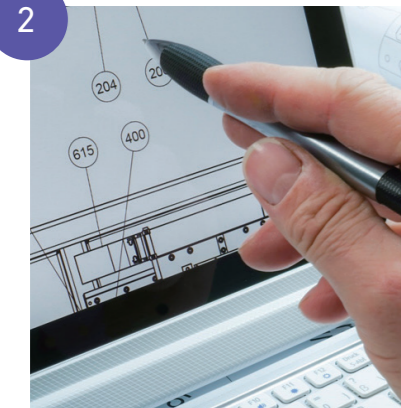
データセクション

培ってきた強み



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。



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。



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、SDV(ソフトウェア定義型車両)、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。



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財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
57.7%	52.2億円	14.1億円



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%	86.6時間	73,000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
1,452人	100%	87.8%



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1,500社	約370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)180本	4校で5講座



安定した事業運営を支える業務基盤の整備

拠点数	研修拠点数
全国8か所	全国2か所

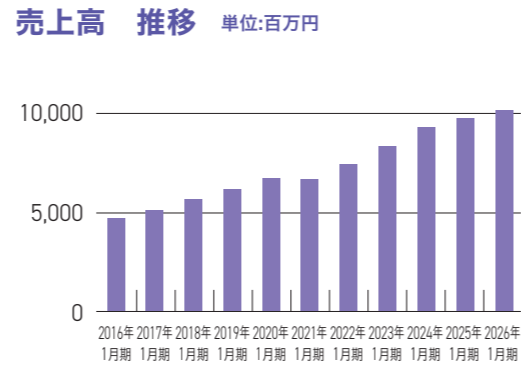
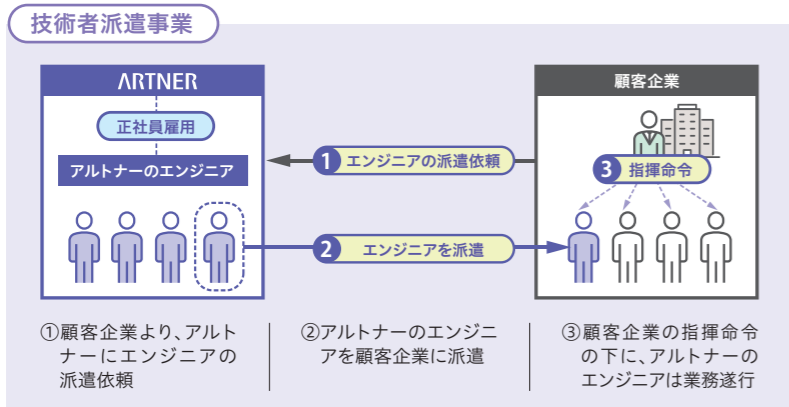


環境負荷の低減と環境技術開発支援による社会への貢献

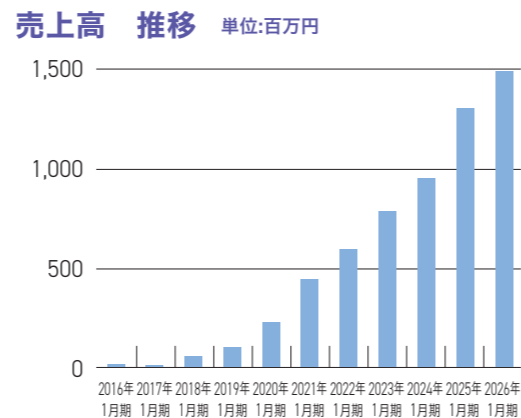
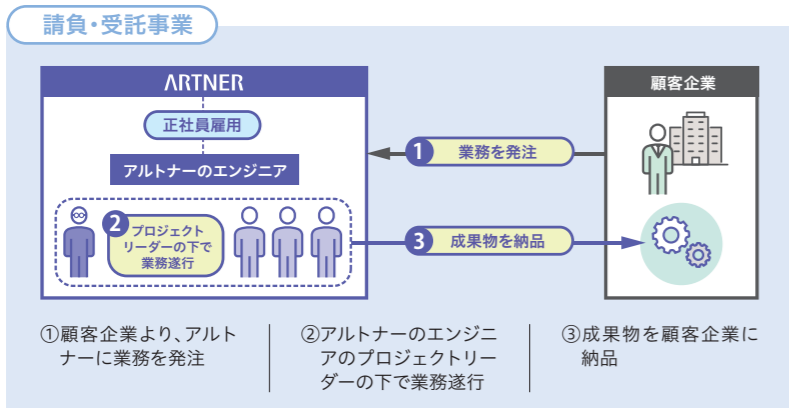
エネルギー使用量(原油換算)	GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)
57.1kl/年	141.9tCO2

ビジネスモデルと市場環境

ビジネスモデル

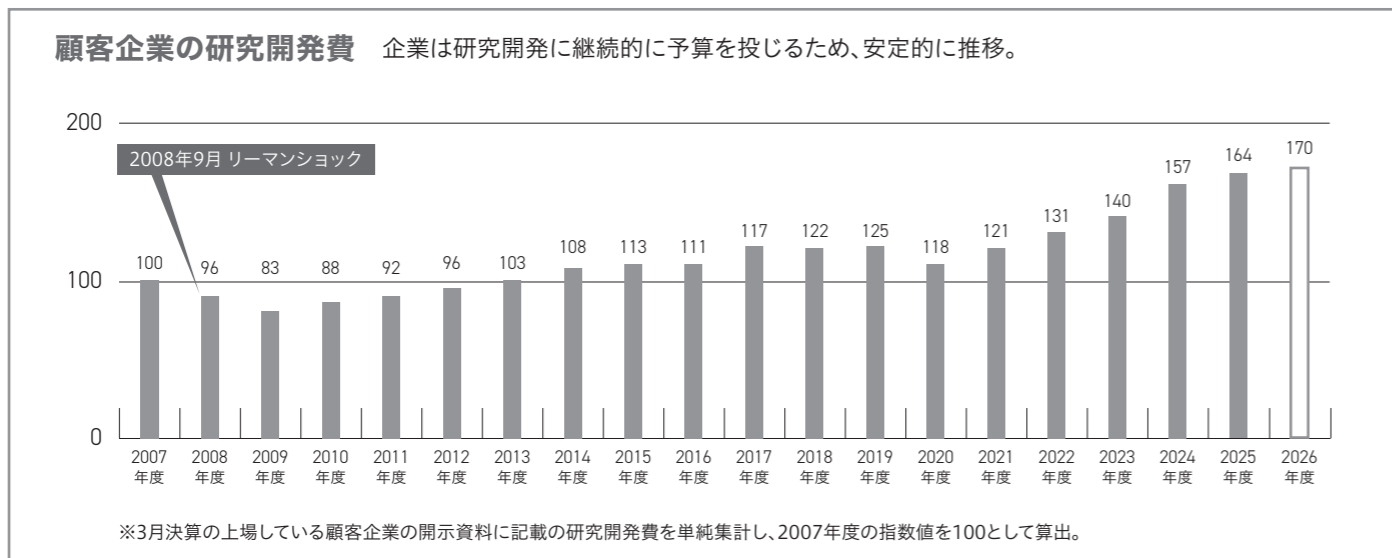


エンジニアとアルタナーは、正社員契約を結んでおり、派遣先の顧客企業とアルタナーのエンジニアは、業務の指揮命令系統で結ばれています。顧客企業は直接雇用主ではないため、雇用にかかる時間・コストを大幅に低減できます。

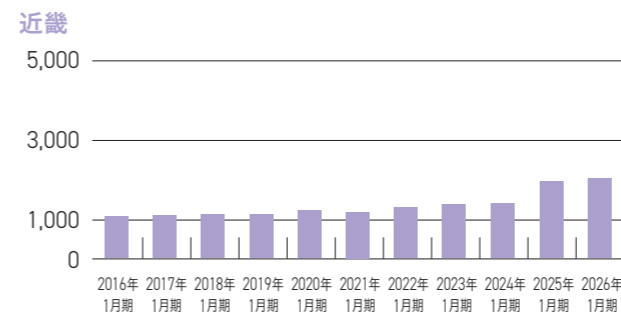
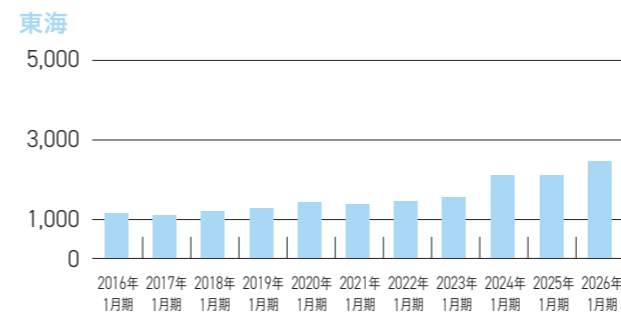
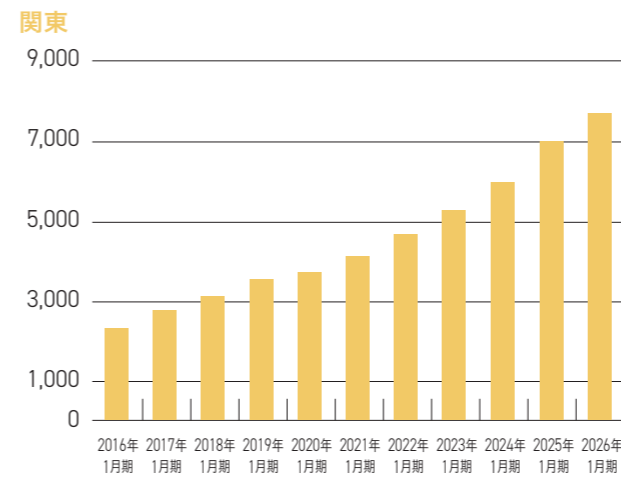


設計開発業務を受注して納品までを行います。業務そのものを受注し、設計開発から設計技術周辺に至る顧客企業の幅広い要望にお応えします。

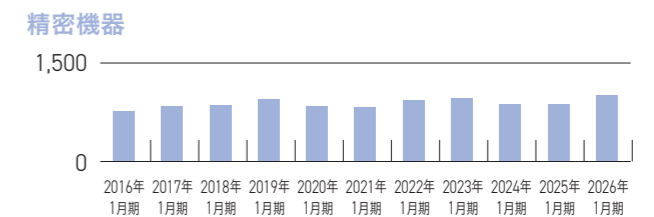
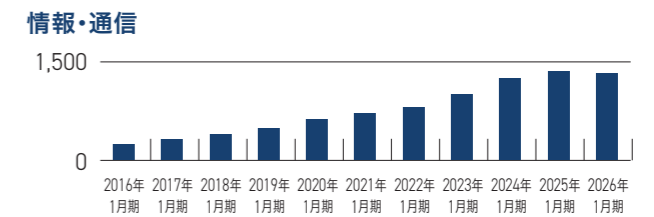
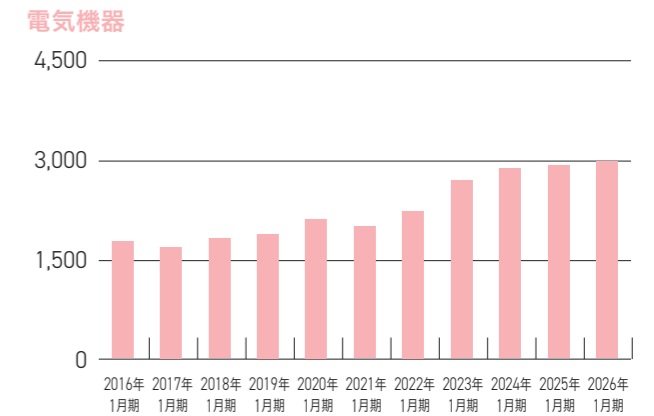
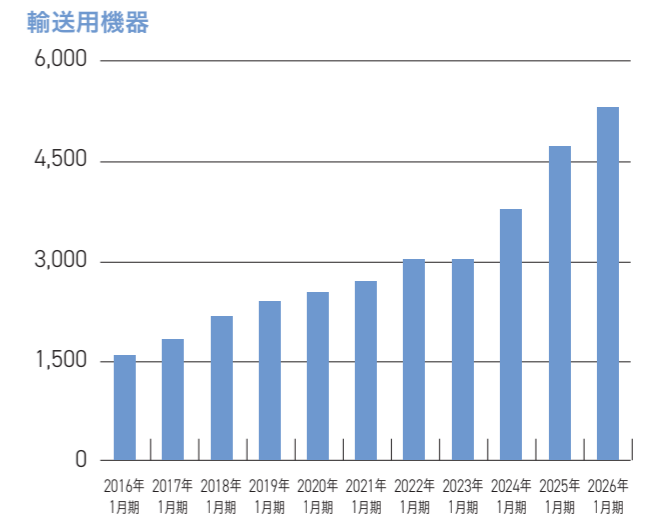
市場環境



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

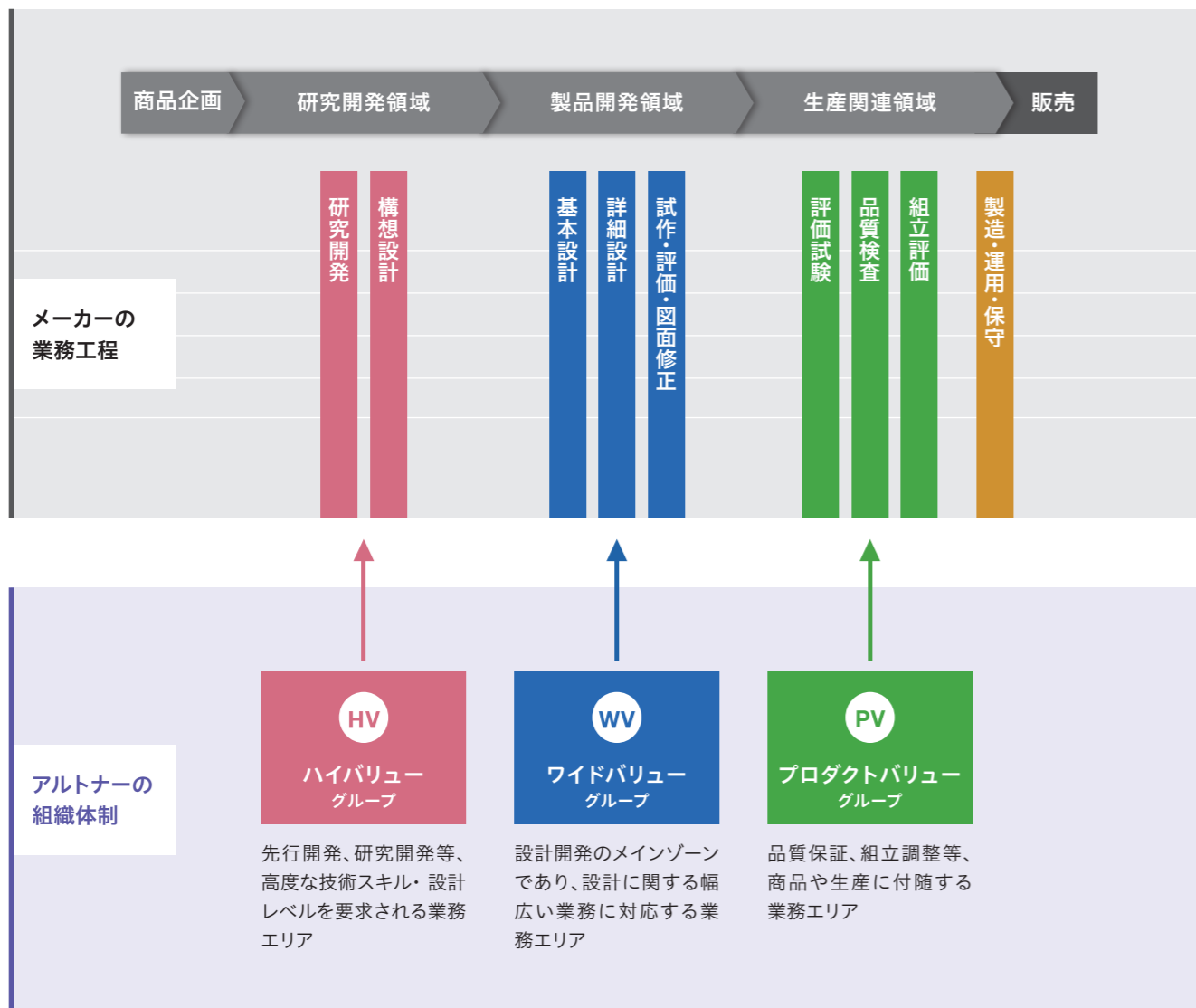


技術者派遣の市場規模

1兆3,000億円～1兆6,000億円(推計)

「労働者派遣事業報告書の集計結果」(厚生労働省)より当社グループ算出
 ※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
 ※当社グループの直近'26年1月期 売上高120億円で計算すると、シェアは0.7～0.9%

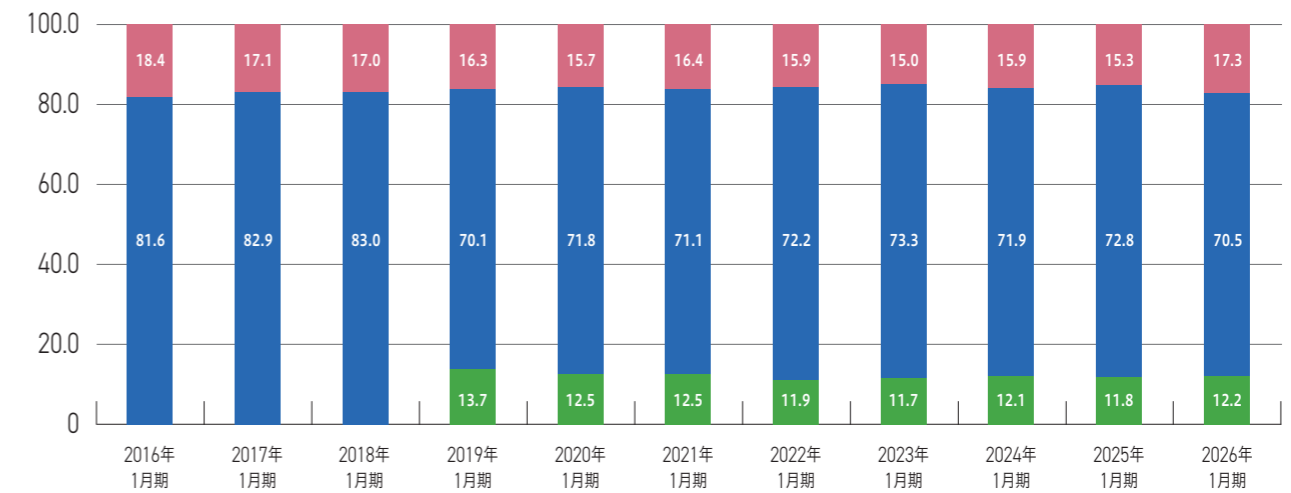
メーカーの業務工程に対応する当社の各グループ



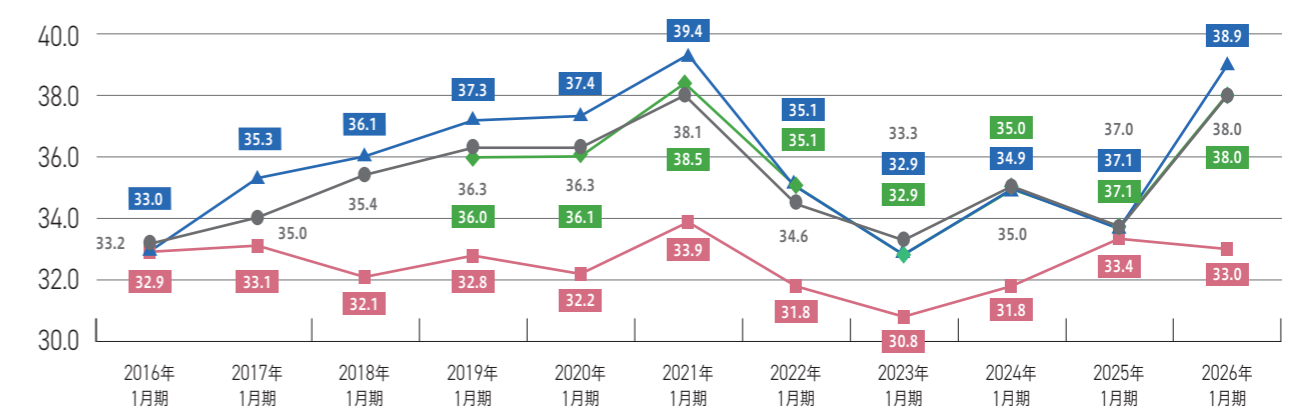
サービス品質の向上

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。

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・・・6,000円台前半 ■ WV・・・4,500円程度 ■ PV・・・4,000円台前半

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 44.9%

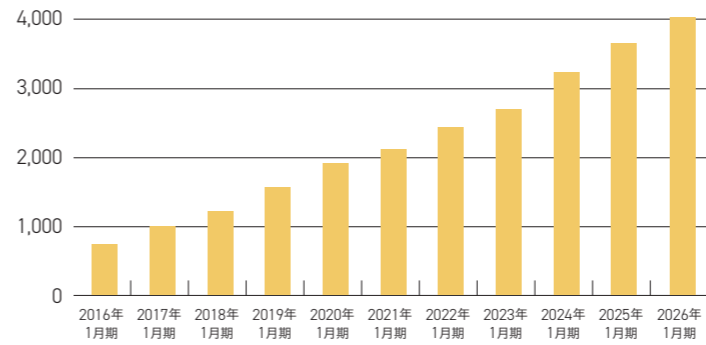
IoT機器に組み込まれるソフトウェアやネットワークシステムのアプリケーションソフトウェアの開発を行います。

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。

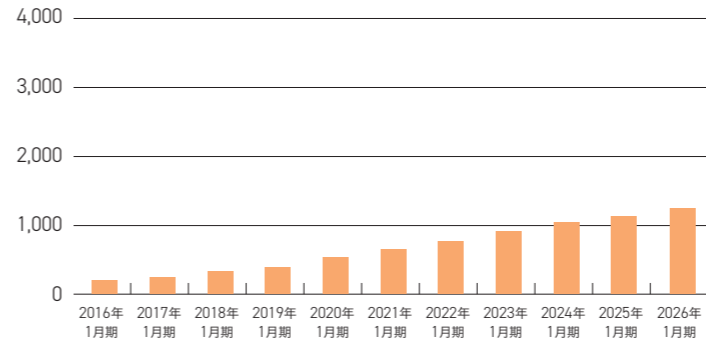


技術領域別売上高 推移 単位:百万円

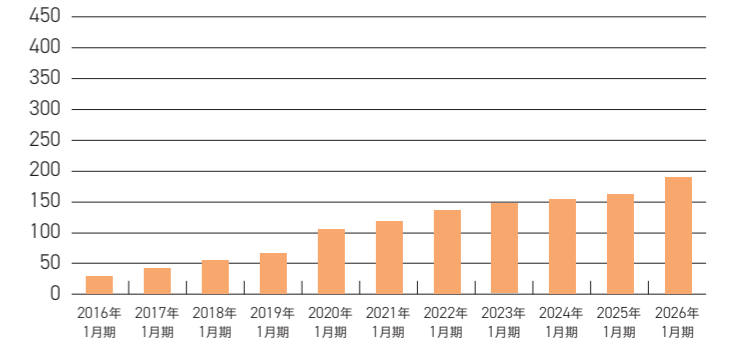
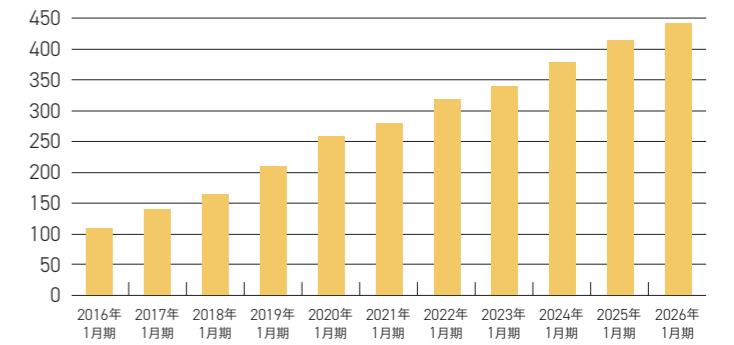
ソフトウェア(エンベデッド・モデルベース)



ソフトウェア(ITソリューション)



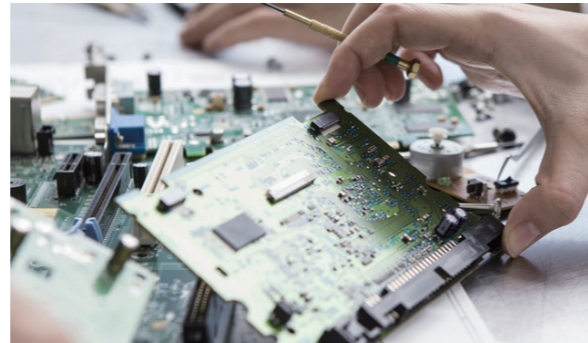
技術者数 推移 単位:人



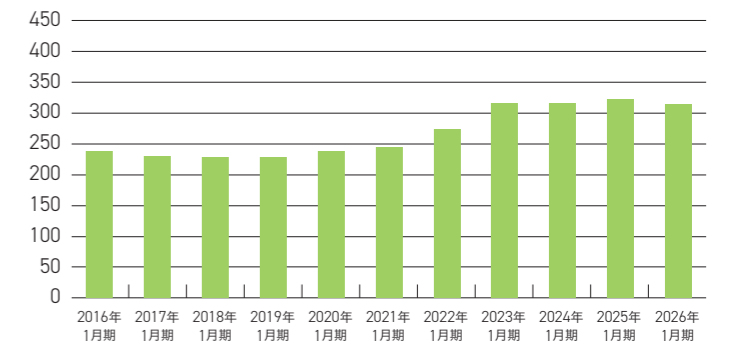
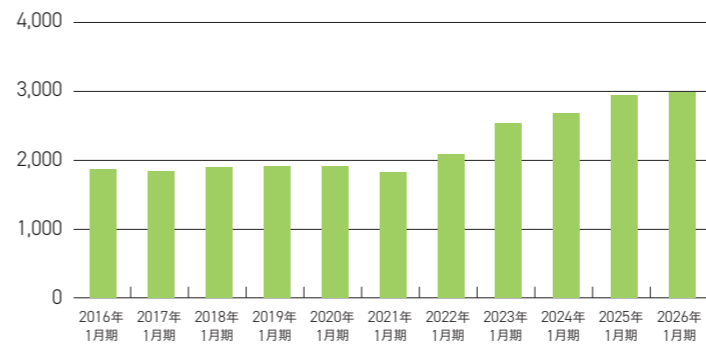
電気・電子 売上高構成比 25.2%

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



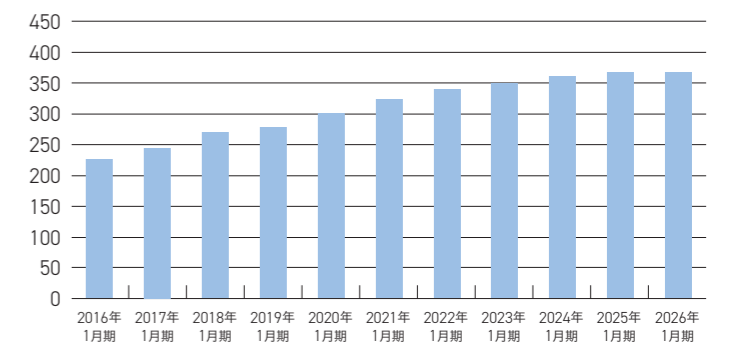
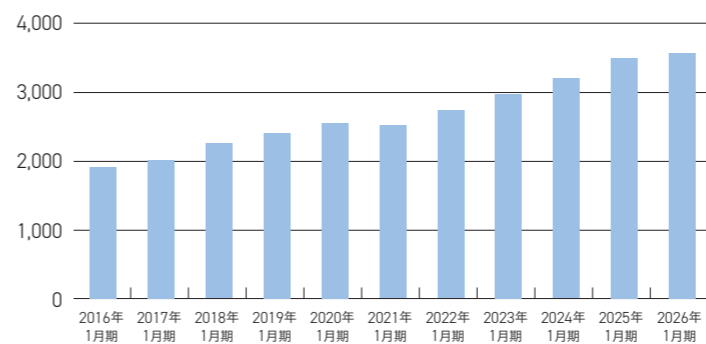
機械 売上高構成比 29.9%

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

12期にわたる増収・営業増益を達成した 2026年1月期

当社グループは2026年1月期より連結決算へ移行いたしました。当社グループの2026年1月期の業績は、米国の通商政策による影響が自動車産業を中心に懸念されておりましたが、主要顧客である自動車関連メーカー、半導体製造装置メーカーからの需要拡大により、売上高は12,046百万円、親会社株主に帰属する当期純利益は1,258百万円となり、EPSは118.47円となりました。また、営業キャッシュ・フローは1,415百万円と順調に増加しました。

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

当社グループは2026年1月期よりスタートした中期経営計画において、連結経営数値目標として、売上高200億円、営業利益率15.0%、技術者数2,250人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、売上高は、主に「稼働人員(技術者数×稼働率)×技術者単価×労働工数」により構成されます。また、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を、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計上しております。

一方、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は販売管理費として計上しております。こうした事業構造を踏まえ、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。

2027年1月期の市場環境については、引き続き、国際情勢の不安定化により海外景気の下振れリスクがありますが、当社グループの戦略重点顧客である自動車関連メーカー、半導体製造装置メーカーは、政府の成長戦略における重点分野への積極的な投資により、開発スピードを高めていくことが期待されます。

このような市場環境を背景に、当社グループへの技術者要請は、引き続き、旺盛であると予測しております。この予測を踏まえ、個別指標については、技術者数が増加し、技術者単価は上昇傾向が継続し、稼働率及び労働工数は前年同期と同水準で推移することを想定しております。

引き続き、中期経営計画で掲げた目標である技術者数2,250人以上の達成、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200億円まで伸ばし、売上高における採用コスト比率を適切に管理することで、営業利益率15.0%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、株主資本コストを重視し、6～7%程度と認識しております。中期経営計画のROE目標20%以上に対し、2026年1月期は24.1%を達成し、株主資本コストを上回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つ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、成長投資及び株主還元を実施してまいります。また、当社グループの2026年1月期末のPBRは4.2倍となりました。今後も資本市場からの適切な評価につながるよう、IR活動の充実に努めてまいります。

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約98億円(負債活用 約10億円、営業活動CF 約88億円)、キャッシュアウトとして成長投資約48億円*、株主還元約50億円を想定しております。

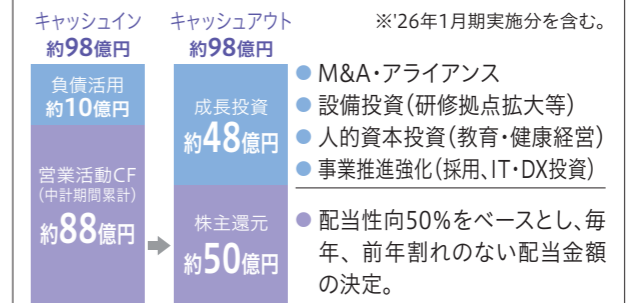
M&Aによるキャッシュアウトを踏まえ、事業環境の変化や成長機会に柔軟に対応できるよう、借入を実施いたしました。借入後においても自己資本比率は高水準を維持しており、財務の健全性に大きな影響はないと考えております。

利益配分については、今後の事業展開や業績及び経営環境、経営基盤の強化を総合的に考慮し、株主に対する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付けており、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、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。

株主還元の充実及び資本効率の向上を図るため、2026年3月13日開催の取締役会において、上限を30,000株とする自己株式取得を決議し、3月25日をもって終了いたしました(取得した株式の総数:25,700株、取得価額の総額:50百万円)。役員及び従業員に対する株式報酬への活用を含め、今後の資本政策の中で検討してまいります。

※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)

キャッシュアロケーション('26年1月期～'30年1月期)



※キャッシュアロケーションでは、CF計算書のような資金増減の記録とは異なり、創出したキャッシュインを成長投資や株主還元へいかに再配分するかという経営の方針を示しております。
※キャッシュアウト上のM&A成長投資は、連結CF計算書上の「子会社の取得による支出」(取得のために支払った現金及び現金同等物の額から、取得した子会社が取得時に保有していた現金及び現金同等物の額を差し引いた純額)とは異なり、取得対価の総額となります。

グループ会社の業績管理と財務ガバナンス

連結子会社2社の業績につきましては、クリップソフトの2025年8月期の売上高は279百万円、当期純利益は15百万円となり、情報技研の2025年12月期の売上高は1,005百万円、当期純利益は67百万円となりました。連結子会社2社合計では、売上高は1,284百万円、当期純利益は82百万円となりました。

発生したのれん金額につきましては、クリップソフトは329百万円、情報技研は1,198百万円となりました。当連結会計年度末(2026年1月31日)時点において、連結子会社2社合計では1,519百万円となりました。

償却期間及び償却方法は10年間の均等償却としております。連結子会社2社合計で、年間約1.5億円ののれん償却が発生することから、これを上回る利益を計上できるよう、グループ全体の業績管理を適切に行い、業績向上に向けたシナジーを発揮してまいります。

連結経営を基盤とした透明性・信頼性の高い財務運営

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。

また、連結経営の視点から財務ガバナンスの高度化を図り、グループ全体で統一した管理体制のもと、各グループ会社の事業特性を尊重しつつ、連結ベースでの収益性、資本効率、健全性を重視した経営を行っております。さらに、安定的なキャッシュの創出を起点に、成長投資及び株主還元の適切なバランスを意識し、持続的な成長を支える経営基盤の強化に取り組んでまいります。

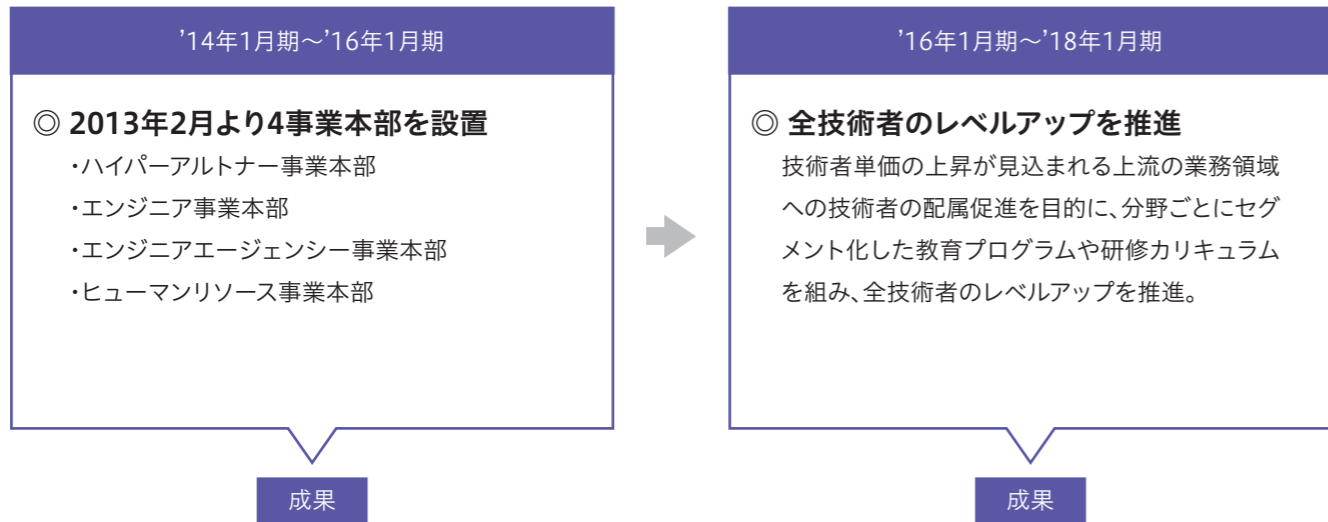
これまでの中期経営計画の振り返り

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全ての入り口。

〈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

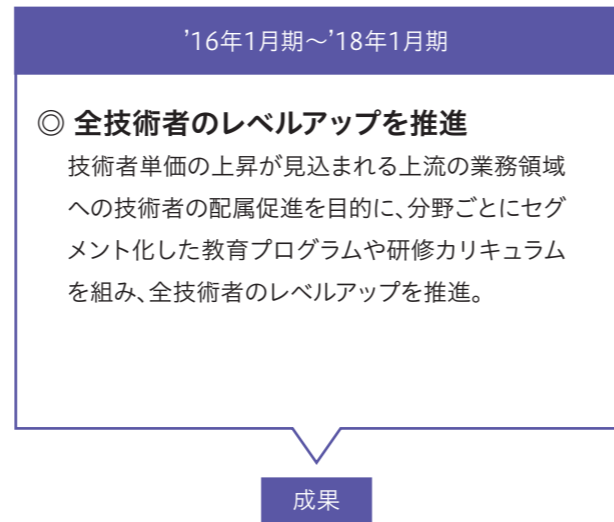


- ◎技術者の質の向上を目指すために採用基準を引き上げ。
- ◎顧客企業において技術者が参画するプロジェクトのステージが上位にシフト。
- ◎新卒技術者の初配属単価が向上。全社でも技術者単価の順調な改定。
- ◎1人当たりの売上総利益はリーマンショック下落前の水準に回復し、過去最高値を更新。

	(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。

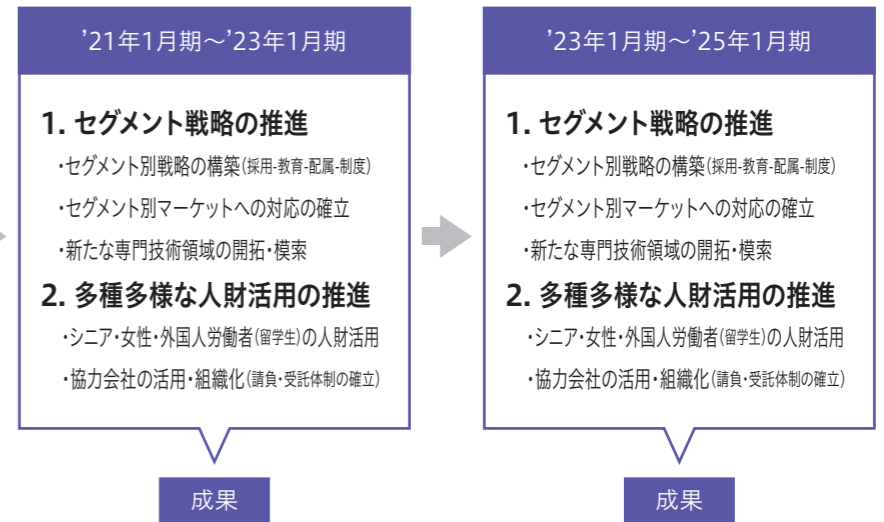


- ◎業績が増収・増益で推移。
- ◎技術者数が目標未達のため、基本方針「持続的成長および次世代成長のための基盤を構築する」に関しては、進捗が不十分。

	(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



- ◎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。
- ◎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

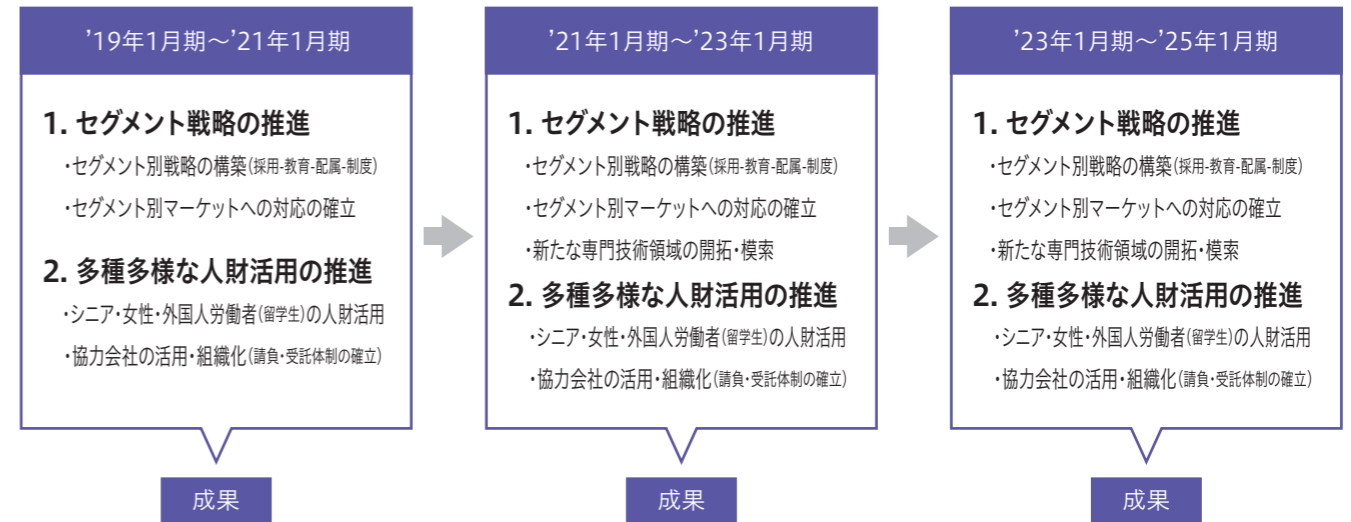
- ◎基本方針・基本施策の骨子を継続

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



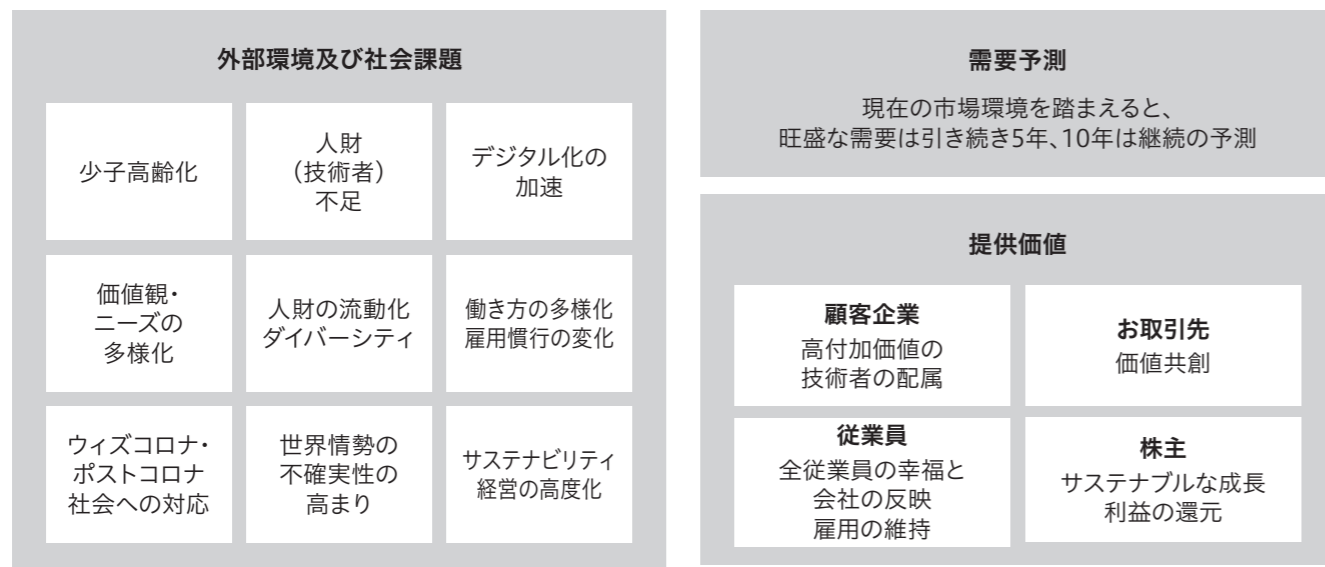
- ◎業績が増収・増益で推移。
- ◎営業利益率がさらに向上。

	(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

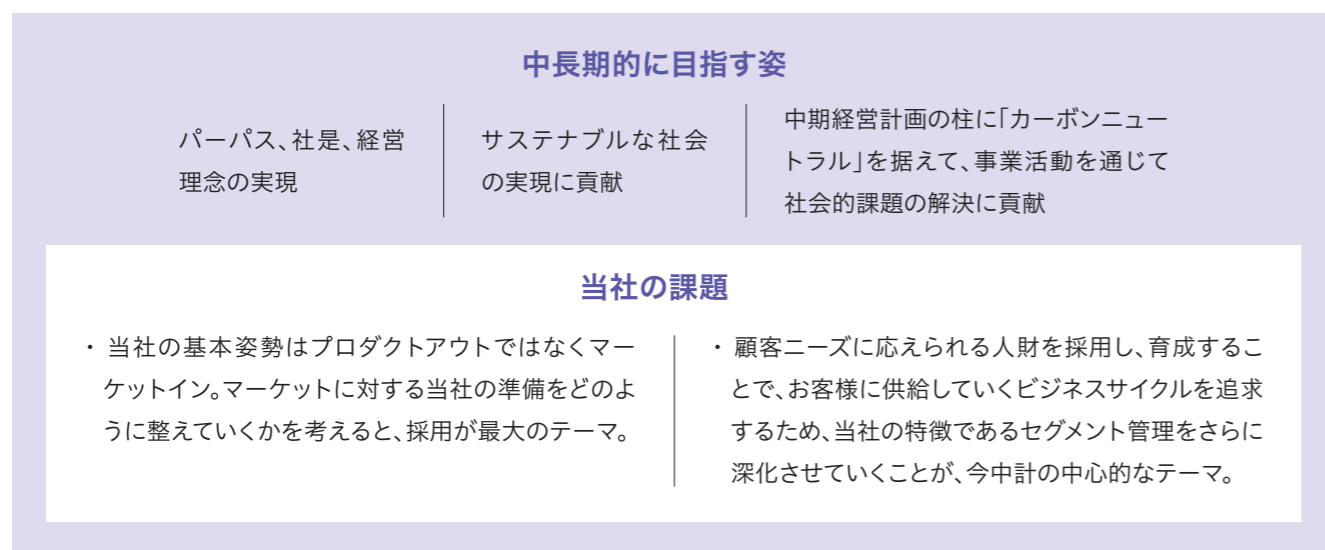
次の中計に継続・追加

- ◎基本方針・基本施策を継続

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



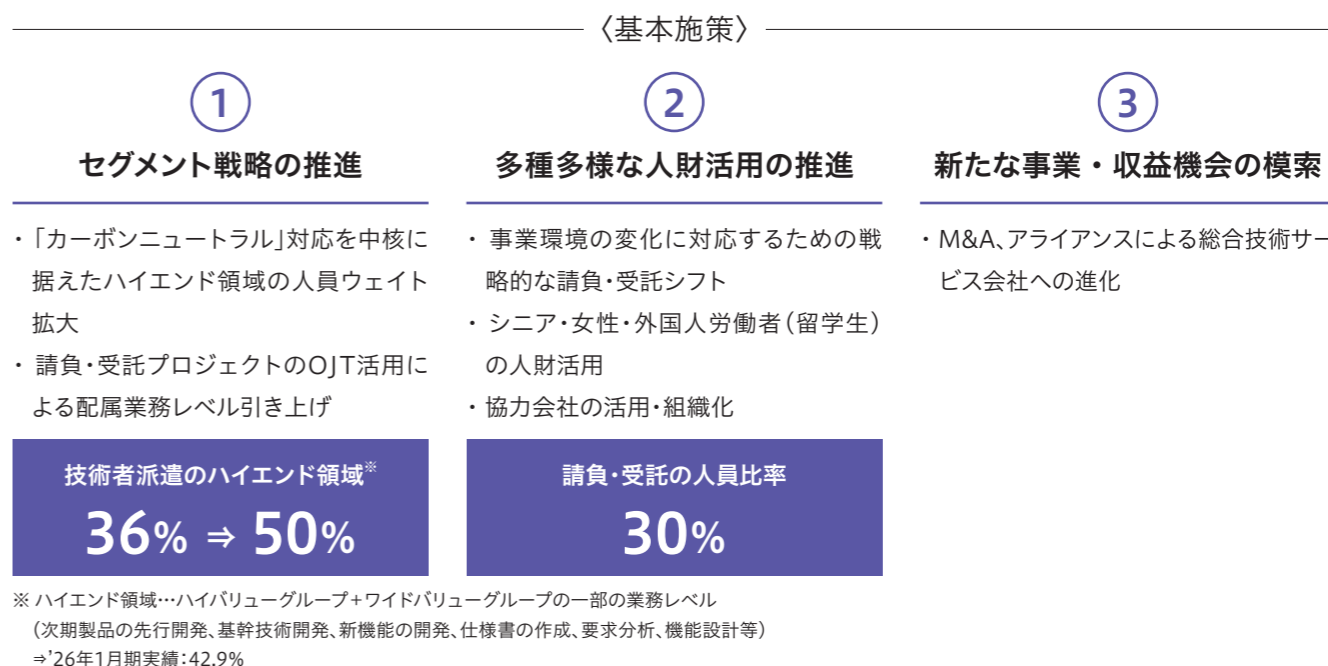
クリップソフト/情報技研のグループ会社化の狙い

社名	株式譲渡日	本社	事業内容	従業員数	主な顧客企業(敬称略)	目的
	2025年9月26日	静岡県浜松市	車載メーターなどの組み込みソフトウェアの開発及び人財派遣事業	33人 (2026年1月現在)	・デイス ・矢崎部品 ・ヤマハ	IT業界(システム受託開発、組み込みソフトを含む)での当社グループサービスの拡大を図る
	2025年12月26日	栃木県宇都宮市	輸送用機器設計、研究・開発サポート事業	116人 (2026年1月現在)	・本田技研工業 ・SUBARU ・富士エアロスペーステクノロジー	自動車産業・航空宇宙産業での当社グループのサービス拡大を図る

〈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 『 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**



当社は、自社のストロングポイント、ウィークポイントを相互に補完・補強できるパートナーとして、クリップソフト、情報技研をグループ会社化。

	ストロングポイント	ストロングポイント	ウィークポイント
	ストロングポイント	組み込みソフト領域	組み込みソフト領域
	ウィークポイント		機械系ハードウェア領域

サステナビリティマネジメント／マテリアリティ(重要課題)

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》

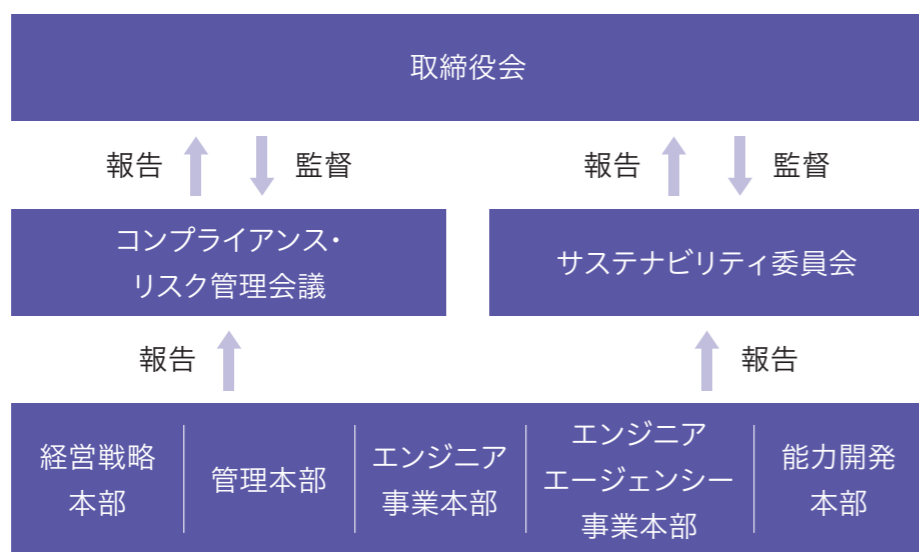
人づくり	モノづくりを支える人(技術者)をつくる。
全従業員の幸福(しあわせ)	従業員がやりがいを持って働けるよう職場環境を整備する。
コーポレート・ガバナンス	法令等を遵守し、すべてのステークホルダーとの良好な関係の維持発展に努める。
社会貢献	豊かな社会をつくるため、事業を通じて社会に貢献する。

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。

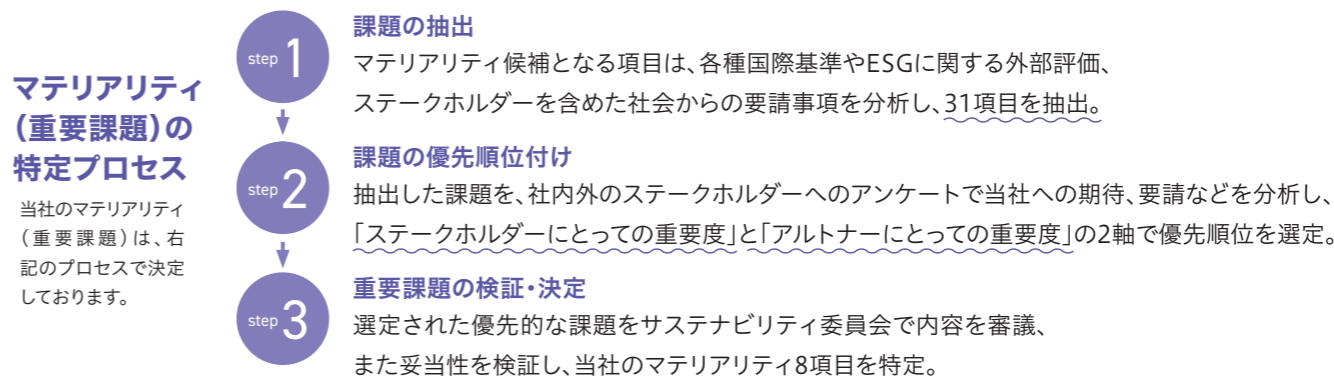
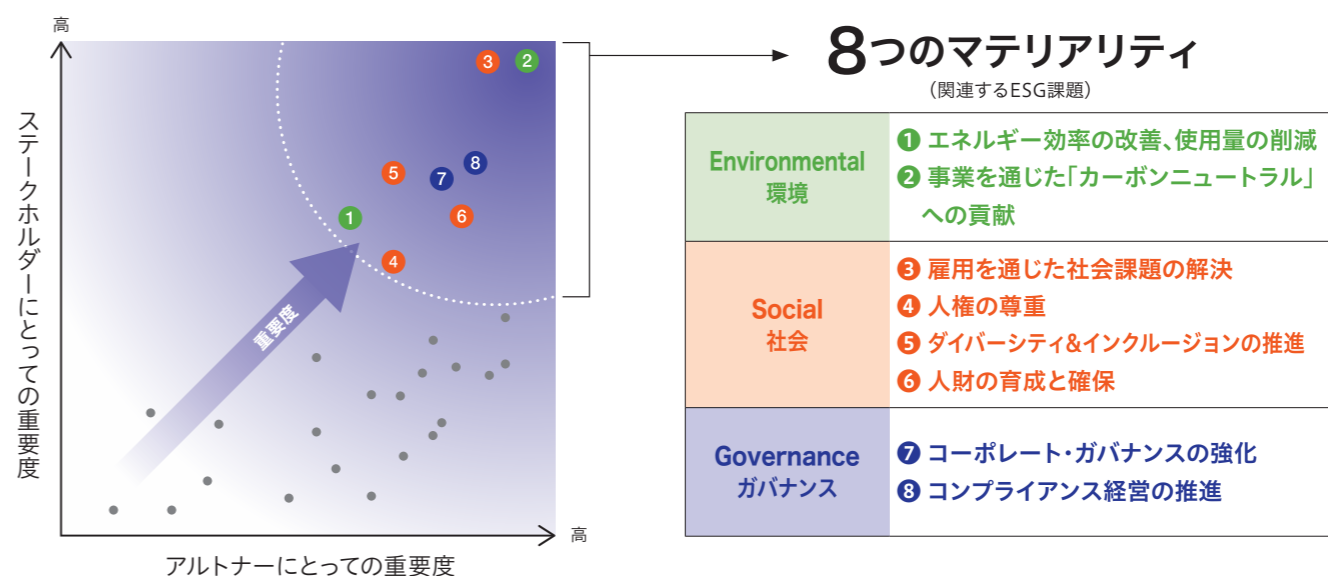
本委員会は代表取締役社長を議長とし、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役、本部長・部長を主な構成員として、年4回開催しております。また、取締役会にて環境や社会リスクを含むサステナビリティ関連のリスクと機会について審議・決議を行い、対応の指示及びその進捗に対する監督を行っております。

《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、各種リスクと機会を統括管理するための体制を明確にするとともに、経営上のリスクと機会を分類・定義し、リスクと機会の種類ごとに担当部門がリスクと機会の状況の把握・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、実行しております。環境や社会リスクを含むサステナビリティ関連のリスクと機会の管理について、気候変動はTCFDのフレームワークに沿って、環境変化による事業への影響と対応策の有効性を分析し、人権侵害に加盟していないかについてなど取引先に対してアンケート調査を行う人権

デューディリジェンスの仕組みを構築し、テーマ別に管理を行っております。

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、重要課題ごとに指標及び目標を設定し、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。

関連するSDGs、リスク、機会、KPI、目標、取り組み

当社は、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年までの達成を目指す。



カテゴリ	ID	項目	関連するSDGs	選定理由	リスク	機会	KPI	目標	取り組み
Environmental 環境	1	エネルギー効率の改善、使用量の削減		事業所の電力・資源使用量削減をすることは企業の社会的責任であるとともに、省エネ対策はコスト削減と環境保全に直結する。温室効果ガス削減は社会的要請でもあり、積極的な取り組みはステークホルダーからの信頼獲得ならびに適正な企業価値評価につながる。	・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 ・気候変動による異常気象・自然災害リスクの増大	・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 ・ESG投資家からの資金調達の拡大	GHG(温室効果ガス)排出量 (scope1+scope2) GHG(温室効果ガス)排出量 (scope3) エネルギー使用量(原油換算)	実質ゼロ【2050年度】 実質ゼロ【2050年度】 継続的に削減	事業所の照明・空調・PC節電、LED化など省エネ推進/電力使用量・CO2排出量の定期測定と削減目標設定/レンタカーのEV等低炭素車への切り替え/再生可能エネルギー導入検討/ペーパーレス化・コピー用紙使用量削減
		事業を通じた「カーボンニュートラル」への貢献	 	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、電気自動車(EV)や燃料電池自動車(FCV)、半導体関連等の分野でエンジニアの採用・教育に加え、技術開発プロジェクトへの参画を強化することで、企業価値創造に直結する成長機会が得られる。	・環境規制強化などによるコスト増加		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	50.0%	EV・FCV・半導体関連分野技術者の採用・教育強化/カーボンニュートラル関連プロジェクトへのエンジニア派遣拡大/社内研修や情報発信による啓発活動/TCFD提言への賛同・情報開示
Social 社会	3	雇用を通じた社会課題の解決	 	エンジニアサポートカンパニーとして、様々な専門的知見を有したエンジニアの提供を通じた雇用創出は、当社のコア・ビジネスであり、少子高齢化による労働力不足や地方創生への貢献が求められる。			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	55.0%	女性・若手技術者採用強化/転職支援制度によるキャリア支援
		人権の尊重	 	人権を尊重することが企業として果たすべき社会的責任であることを認識し、人権方針を策定しており、エンジニア派遣企業として従業員や派遣先での人権・労働環境の保護は不可欠である。人権侵害の発生は信頼失墜リスクとなるため、差別やハラスメント対策等の徹底が重要である。	・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	・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	離職率(技術系) ※定年、転職支援による離職を除く 深刻な人権問題の件数 差別事例の件数 ハラスメントに関する研修の受講率	10.0%未満 0件 0件 100.0%	人権・ハラスメント研修/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の設置・運用/調達先を対象にした人権に関する取り組み状況調査
	5	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	 	女性・障がい者・外国人など多様な人財の活躍は社会的要請であり、企業競争力向上に資する。政府の女性活躍推進政策等も踏まえ、多様性推進は人財確保とイノベーション機会となる。	・人権問題発生に伴うレピュテーション低下	・従業員モチベーション向上 ・持続可能な社会の実現に寄与	女性社員(技術系)の割合 外国人材の比率 障がい者雇用率	10.0%以上 継続的に採用 法定雇用率	ダイバーシティ推進室設置/ダイバーシティ研修・LGBTQ+勉強会の実施/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
	6	人財の育成と確保	 	少子高齢化及び製造業の設計開発の活発化によるエンジニア不足が深刻化する中、人財の育成と確保は競争優位の源泉である。社内研修・資格取得支援を充実し、従業員の能力開発と働きやすさ向上を図り、技術力を社会に還元していくことは優秀人財の獲得競争にも直結する。			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 離職率(技術系) ※定年、転職支援による離職を除く	例年同水準 例年同水準 10.0%未満	「能力開発セミナー」「キャリアサポート講座」「管理職者研修」など教育・研修によるスキルアップ支援/新入社員研修によるキャリア形成のサポート/資格取得支援/会社説明会・面接等をWebや対面で実施/定期的な大学等及び内定者に細かいフォロー/内定者懇親会等の開催
	7	コーポレート・ガバナンスの強化	—	透明で公正な企業統治体制の確立は企業としての社会的責任であり、外部ステークホルダーからの信頼を支える基盤である。透明性向上・迅速化と内部統制強化により、不祥事抑止と安定経営基盤の確立を図る。	・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	独立社外取締役の選任比率 指名・報酬委員会における社外取締役の比率	1/3以上 過半数	独立社外取締役選任と各委員会設置/取締役会・委員会の開催/内部統制・リスク管理体制の整備/情報開示(IR・株主総会)
		8	コンプライアンス経営の推進		法令遵守と情報セキュリティの徹底は企業信頼の基盤である。コンプライアンス違反は社会的信頼失墜や法的制裁のリスクにつながるため、全社徹底が不可欠である。	・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	重大なコンプライアンス違反の件数 重大な情報セキュリティ事故の件数	0件 0件

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づけ、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。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	2025年度
scope 1 レンタカー使用による燃料使用		26.1	18.0	11.4	7.5	20.9	22.1
scope 2 各拠点での電力使用	実質ゼロ	82.5	79.3	79.9	91.2	133.2	119.8
計		108.6	97.3	91.3	98.7	154.1	141.9

GHG(温室効果ガス) 排出量(scope3) 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	2025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	1,780.4

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°Cシナリオと1.5°Cシナリオ及び2°C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

大分類	リスク項目		事業インパクト		事業インパクト		対応策		
	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°C 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見なされ、派遣技術者需要が縮小し売上が減少する可能性がある。新しい技術の取入れが必要になる場合、情報収集や研修への支出が増加する可能性がある。	大	低炭素社会が推進され、低炭素技術を用いた製品の需要が増加する可能性がある。その場合に既存の顧客企業への技術者派遣需要が増加し、新たに派遣先企業が増加することで売上が増加する可能性がある。	大	中期経営計画で開示済み 主要顧客の自動車業界等に対して参画		
		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見なされ派遣技術者需要が縮小し売上が減少する可能性がある。新しい技術の取入れが必要になる場合、情報収集や研修への支出が増加する可能性がある。	中	当社は自動車業界が主要顧客であるため、ZEV化対応に関わる設計・開発工程に携わる技術者を積極的に集めることで派遣需要が大きくなり、売上が増加する可能性がある。低炭素技術の進展により、低炭素化のための技術の発達スピードの加速、クライアントからの依頼増加に対応するため、採用・教育体制の強化を行いサービスを充実させることで売上増加につながる可能性がある。異常気象が増加し、外気温が更に上昇または低下することで空調製品など季節性の製品への需要が増した場合、空調機器メーカーの開発需要が増え、派遣者需要拡大により売上が増加する可能性がある。	大	中期経営計画で開示済み 主要顧客の自動車業界等に対して参画	EV等低炭素自動車、省エネ・再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	
物理 4°C シナリオ	急性	異常気象の激甚化 台風 豪雨 土砂 高潮等	自然災害増加による顧客企業の被災による稼働停止等の悪影響を受ける場合、研究開発削減に伴う技術者需要縮小により売上減少につながる可能性がある。自社のオフィス・研修施設が被災した場合に対策や移転コストがかかる可能性がある。	大	-	-	防災マニュアル	自然災害の発生を想定したBCPの策定	-
		慢性	平均気温の上昇	平均気温が上昇することで冷房使用時間が長くなり、事業所や研修施設等においてコストが増加する可能性がある。	小	外気温の上昇に伴い、室内温度を安全かつ快適にするニーズが高まる場合、空調機器メーカーの開発需要が高まり、当社の派遣人材の需要が増え売上増加につながる可能性がある。	中	中期経営計画で開示済み 主要顧客の自動車業界等に対して参画	-

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。

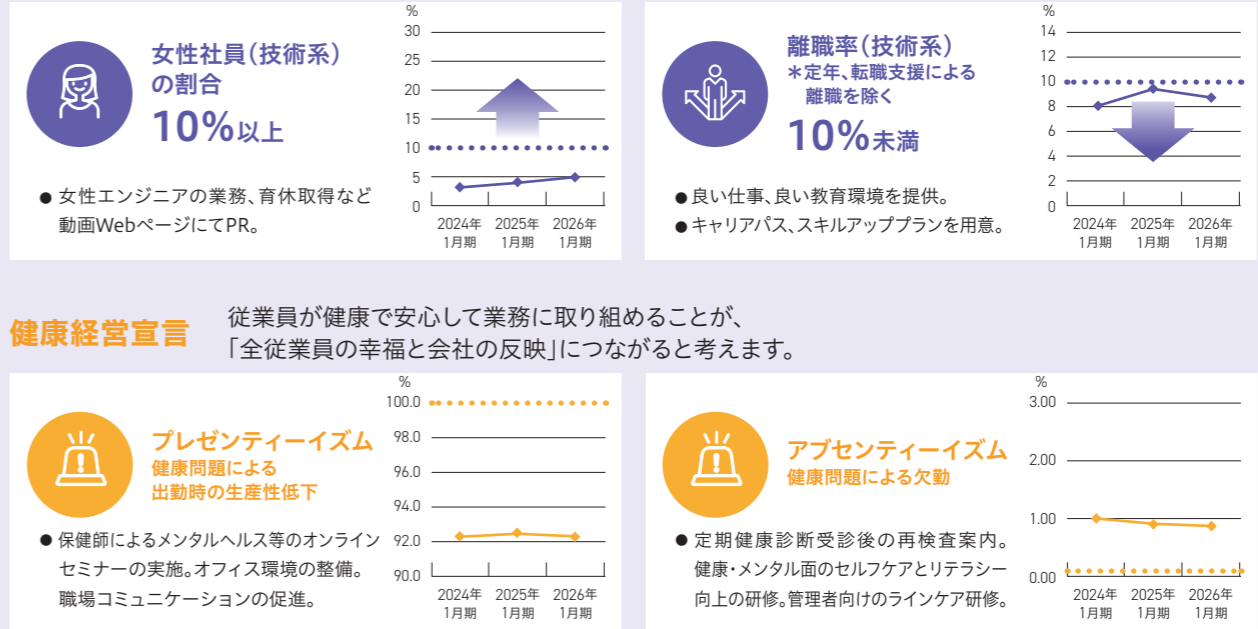
※人的資本のKPI、目標、実績に関しては、「P65-68 非財務データ(KPI/目標/実績)」をご参照ください。

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。



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。

人財育成

基本方針

「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。」をパーパスに定める当社にとって、人財の育成は当社の根幹でもあります。多種多様な研修・支援制度等を設け、イノベーションを実現する人財の育成と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。

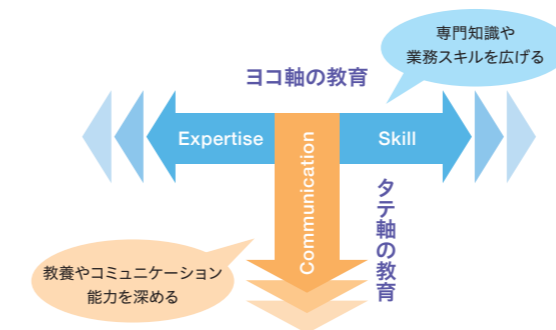
人財育成に関する方針

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」「管理職者研修」など教育・研修の充実を図っています。

キャリア形成をサポートする新入社員研修

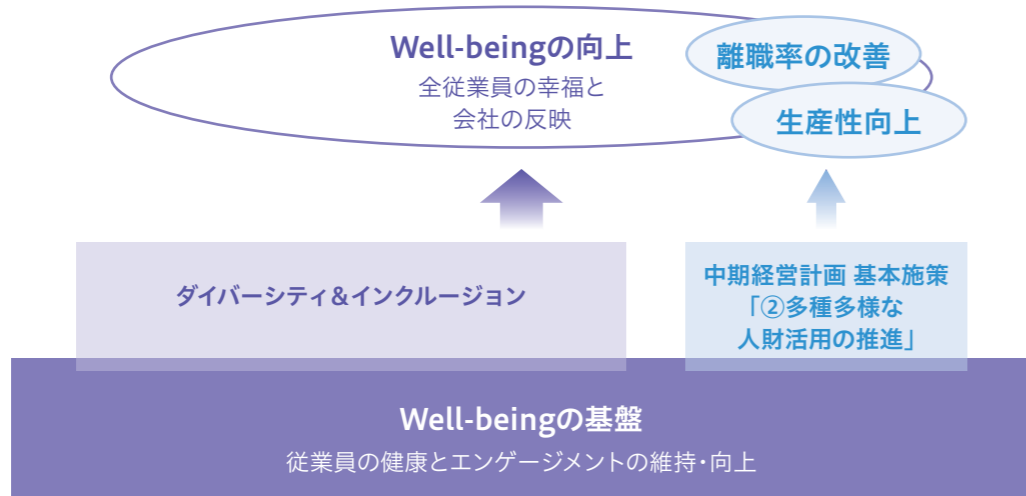
「実践力を身につける」をコンセプトに、技術スキルを基礎から実践まで幅広く身につけられる新入社員研修を実施し、エンジニア一人一人のキャリア形成をサポートしています。

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。

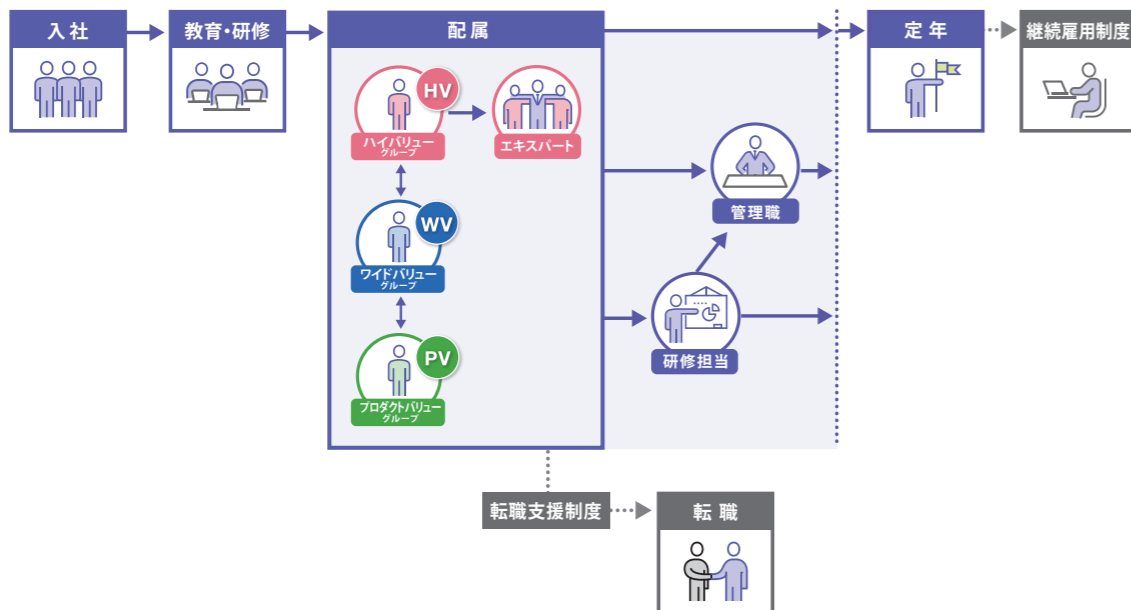


従業員エンゲージメント

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	キャリアサポート講座
<p>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。</p>	<p>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。</p>
<p>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。</p>	<p>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製品を題材にチーム単位でOJT/OFF-JTを問わず研修を行っております。</p>

従業員エンゲージメントスコア

当社は、従業員と当社が目指す姿とのギャップを可視化し、職場環境の継続的な改善につなげることを目的として、2025年度に続き、2026年度も従業員エンゲージメント調査を実施しました。2026年度のエンゲージメントスコアは74.2%となり、前年度比0.2ポイントの上昇となりました。調査の結果、処遇・働き方・職場環境の改善、人材育成及びキャリア支援の継続・強化、ならびに部門間連携や社内コミュニケーションの向上が重点課題として明確になりました。これらの課題に対し、従業員の声を踏まえた具体的な施策の検討を進めていきます。今後も、調査結果の分析と改善施策の実行を通じて、従業員一人一人が働きがいを実感し、持続的に活躍できる職場環境の実現に取り組んでいきます。

	2025年度	2026年度
エンゲージメントスコア	74.0%	74.2%

従業員エンゲージメントスコア向上に向けた取り組み

当社は、従業員エンゲージメント調査の結果を踏まえ、エンゲージメントスコアの向上に向けた各種施策を推進しています。研修動画コンテンツの拡充や2年目・3年目研修を通じて、従業員の継続的なスキルアップと若手エンジニアのキャリア形成を支援しています。また、社内報、タウンホールミーティング、入社式後の歓迎会等を通じて、従業員同士及び経営層とのコミュニケーションを促進し、孤立感の軽減や帰属意識の醸成につなげています。これらの取り組みを通じて、従業員一人一人が成長を実感し、意欲高く働ける組織づくりを進めています。

- ① 教育・研修による成長実感の提供
 - 研修動画の拡充(出席できなかった研修を視聴できる)
 - 従業員のスキルアップ支援
 - 2年目、3年目研修
 - 若手エンジニアが自身の成長とキャリアを見つめ直す機会になる
- ② 密なコミュニケーション設計(孤立感・帰属意識の低下への対策)
 - 社内報
 - タウンホールミーティング
 - 2年目、3年目研修
 - 入社式後の歓迎会(新入社員対象)

健康経営・安全衛生

健康経営宣言

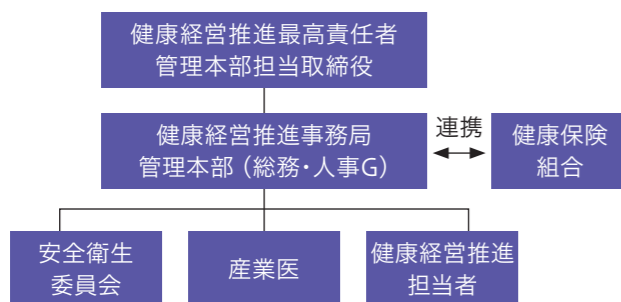
当社は、経営理念である「エンジニアサポートカンパニー」に基づき、従業員が健康で安心して業務に取り組めることが、全従業員の「幸福」と会社の「反映」につながると考えます。

「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めます。

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、睡眠不足、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

生成AIに関する研修

エンジニア向けには、能力開発セミナーにてAI時代の設計者像や新規事業開発力の強化に関する講座を実施。管理系社員向けには、生成AIの基礎理解とCopilot活用をテーマとした研修を実施。全社的なAI・DX時代に対応した人材育成に取り組んでいます。

ダイバーシティ&インクルージョン

女性の活躍を促進する雇用環境の整備

女性が活躍でき、また従業員が仕事と生活の調和を図りながら働ける雇用環境の整備を行うため、女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定し、女性役職者数の増加や育児休業・看護休暇の取得率の向上などに努めております。

多様性、LGBTQ+に関する取り組み

当社では、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。

育休を取得した男性社員×取得をサポートした上司のオンライン対談



男性も育児に積極的に参画できるように、当社では、女性も男性も育児休業の制度活用を推奨しています。今回は、実際に育休を取得した男性社員と、取得をサポートした上司の対談を実施しました。



妻が安定期に入り社内へ報告したところ、上司や同僚から「育休は取らないの？」と声をかけてもらい、制度や手当について調べたことがきっかけで育休の取得を決めました。「3か月間の育休を取得したい」と伝えた際、上司は「もっと長く取らなくていいの？」と言ってくださり、本当にありがたかったです。



アルトナーには以前から育休制度が整っており、上司としても安心して送り出せました。私自身も週2回ほど東日本から大阪へ出張し、現場を支援しました。



まさに「大船に乗った気持ち」でした。手順書を作成し、1週間かけて引き継ぎをしました。人事の方も丁寧に対応してくださり、「いい会社だな」と感じました。

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。

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。我が国の急激な高齢化に適応して、意欲のある高齢者がいつまでも活躍できる土壌づくりを目指すため、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。

仕事と介護を両立するために。アルトナーの介護休業・介護休暇制度

介護は、誰にでも起こり得るものです。当社では、法令に基づいた「介護休業」及び「介護休暇」を整備し、状況に応じて選択できる体制を整えています。さらに短時間勤務制度も設け、仕事と介護の両立を支えています。2024年5月の法改正も踏まえ、常に最新の法令に基づいた運用を行っています。社内イントラネットでの規程公開やガイドブックの作成、メール案内、コンプライアンス研修を通じて周知を徹底しています。制度を「形だけ」にしない情報提供が、いざというときの利用しやすさにつながると考えています。



実際に制度を利用したエンジニアのコメント

母親の通院や入院への付き添い、施設への引っ越しの際に、年間5日間の介護休暇を利用しました。過去に産休・育休を取得した際に規程を確認していたため、申請は人事担当者と相談しながら円滑に進められました。配属先や上司にも事前に説明していたので、休みづらさを感じることはありませんでした。有給休暇の残日数を気にせず母親の介護ができたのは本当に助かり、気持ちの面でも余裕が生まれました。制度をあらかじめ知っておくことが、仕事と介護の両立を支える力になると感じています。

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。

人権リスク評価により特定した重要な人権課題

人権リスク評価を通じて、当社の事業活動及びサプライチェーンにおいて人権への負の影響が生じる可能性及び影響の重大性を踏まえ、優先的に対応すべき重要な人権課題を特定しました。評価にあたっては、リスクが重大な事業領域の特定、負の影響の発生過程の整理、当社との関わりの評価及び対応の優先順位付けを行いました。その結果、派遣先におけるハラスメントや不当な指示・強制、一人常駐による孤立と心理的安全性の低下、メンタルヘルス不調、カスタマーハラスメント、評価・処遇等の公正性、業務上の個人情報漏洩のほか、サプライチェーン上の児童労働・強制労働、紛争鉱物に関連する人権リスク、サプライヤーにおける人権尊重の確認・管理等を、相対的に重要度の高い人権課題として特定しました。今後は、特定した重要課題について、教育・啓発、相談窓口及び苦情処理メカニズムの運用、派遣先・取引先との連携、サプライチェーンマネジメント等を通じて、防止・軽減策を推進してまいります。また、評価結果及び対策の実

効性を定期的に見直し、人権尊重の取り組みの実効性向上を図ってまいります。

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。当該年度は、苦情処理メカニズムの実効性を一層高めるため、チェックリストを用いた見直しを実施しました。見直しにあたっては、制度の正当性、利用しやすさ、公平性、透明性等の観点から、運用全体を確認し、改善が必要な要素の洗い出しを行いました。なお、当事業年度における人権に関する相談は0件でした。今後も、相談者が安心して利用できる仕組みの整備と周知に努めてまいります。

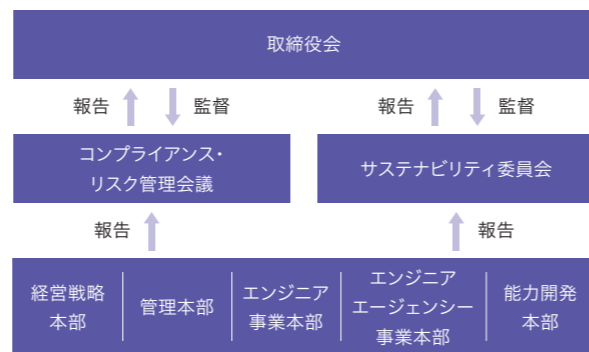
人権方針(概要)

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/>

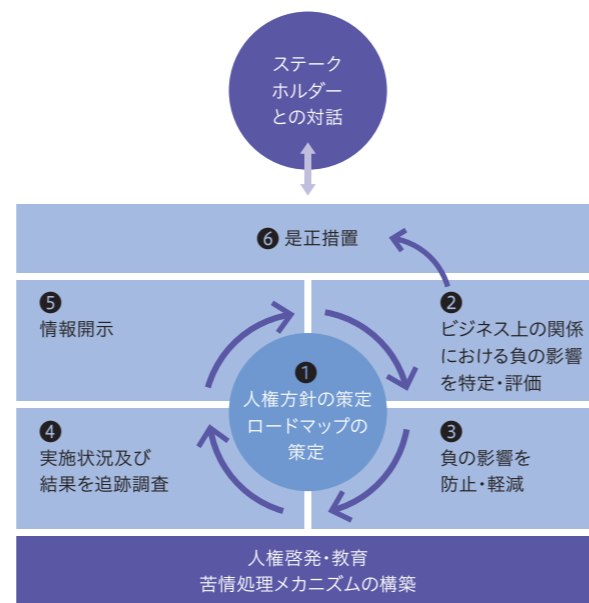
人権推進体制

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。2024年度はお取引先を対象とした基本姿勢、人権尊重、安全衛生に関するアンケート調査の実施に加え、人権に関する取り組み状況の把握、課題の整理及び3か年ロードマップの策定を行いました。当該年度は、自社の事業活動及びサプライチェーンが人権にもたらす負の影響を把握するために、人権リスク評価を実施するとともに、優先課題の全体像を把握するためのリスクマップを作成しました。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ことで、人権リスク低減に取り組んでいきます。



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
2025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
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

サプライチェーンマネジメント

当社は、サプライチェーンを含めた事業活動における人権尊重を重要事項と認識しています。お取引先に対しては、当社の調達方針を共有し、定期的なアンケート調査を通じて人権尊重の確認を行っています。調査結果に基づきリスクの把握・分析を行い、必要に応じて改善要請を実施することで、適切なサプライチェーン管理に努めていきます。

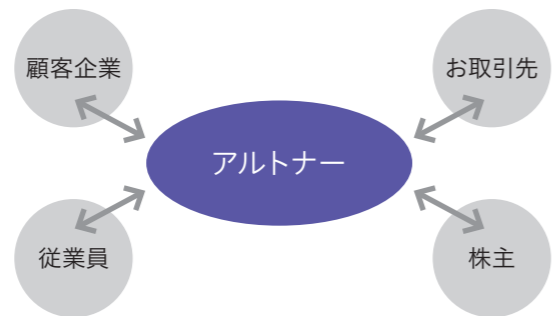
調達方針

- ・ 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な人権を尊重する。
- ・ 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製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。	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。	<ul style="list-style-type: none"> 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、使用量の削減 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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。	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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	教材の刊行
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。	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。
学会・団体との連携	能力開発論文集
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。	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。
<ul style="list-style-type: none"> ● 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 	

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。	横浜市鶴見区 ニツ池公園の環境保全活動に参加 地域貢献活動の一環として、横浜市鶴見区のニツ池公園において、ニツ池公園愛護会が実施する環境保全活動に参加しました。本活動では、セイタカアワダチソウの伐根を実施しました。伐根作業は、在来植生の再生を通じた生物多様性の回復及び生態系の安定化に寄与し、自然資本への影響低減を図る施策として位置づけられています。当社はサステナビリティ基本方針のもと、生物多様性への取り組みを推進しています。

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・援助活動をしている赤い羽根福祉基金への支援を実施いたしました。	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。
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連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。	環境省「プラスチック・スマート」キャンペーンに賛同 当社は、環境省が推進する「プラスチック・スマート」キャンペーンに賛同し、「アルトナー プラスチック・スマート宣言」に基づいた取り組みを同キャンペーン公式サイトへ登録しました。当社では、SDGs目標14「海の豊かさを守ろう」の達成に向け、「プラスチック・スマート宣言」を制定し、全社でReduce(リデュース)、Reuse(リユース)、Recycle(リサイクル)の3Rを意識した行動を推進しております。また、全国の各拠点でペットボトルキャップの回収を実施し、回収したキャップはリサイクルされ、その収益金の一部が認定NPO法人「世界の子どもにワクチンを 日本委員会(JCV)」へ寄付されることで、UNICEFと連携したワクチン支援に役立てられています。

コーポレート・ガバナンス

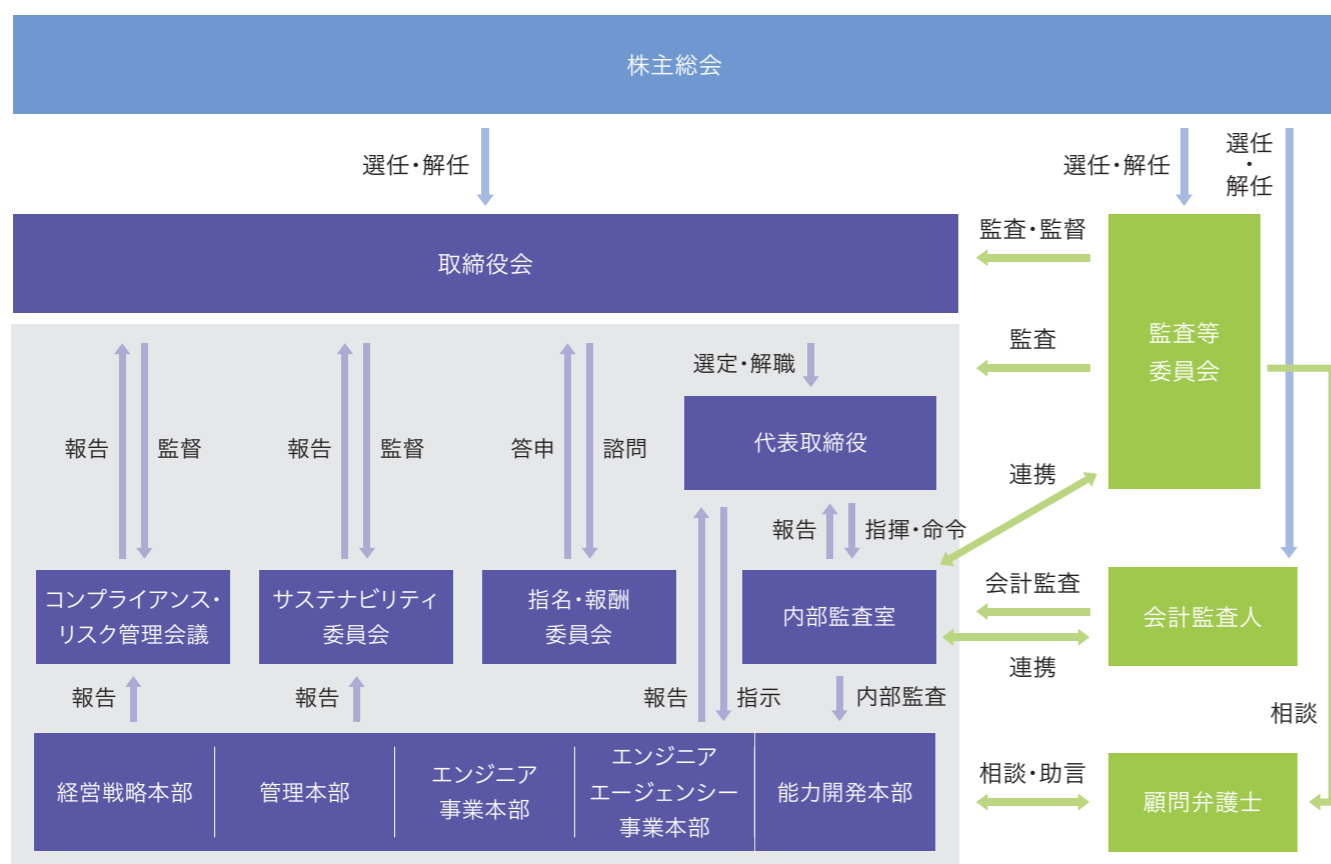
基本的な考え方

当社は、長期安定的な株主価値向上を経営の最重要課題と位置づけ、事業の発展及び収益性を確保するとともに、より高い技術開発力を目指す技術者集団として、各業界での顧客企業とともに“テクニカルパートナー”として成長していくことを目指しております。また、常に社会の求めるものを追求し、需要を創造するとともに、会社の永続的な発展のために経営の効率性と健全性を追求してまいります。

会社の社会的役割を認識し、法令等を遵守するとともに株主・地域社会・顧客企業・従業員などステークホルダーとの良好な関係の維持・発展に努めてまいります。

経営環境の変化に柔軟に対応できる経営管理体制(含む内部管理体制)により、内部統制並びにリスクマネジメントをより一層強化し、管理体制の充実を図ってまいります。また、社内外への情報の迅速な開示と、経営の透明性を高めてまいります。

会社の機関及び内部統制の仕組み



コーポレート・ガバナンス体制の概要

当社は、監査等委員会設置会社であり、取締役(監査等委員である取締役を除く。)3名、監査等委員である取締役は3名であります。

取締役会

取締役(監査等委員である取締役を除く。)3名、監査等委員である取締役3名の計6名で構成され、毎月2回開催しております。

月次業績に関連する事項、経営計画に関する事項、業務執行に関する重要事項等の審議・決定を行っております。

監査等委員会

社外取締役である監査等委員3名で構成されており、原則毎月2回開催しております。

監査等委員である取締役は取締役会並びにその他重要な会議へ出席し、監査等委員会が定めた監査基準等に従い、監査方針・監査計画に沿った公正かつ独立した立場からの経営監視体制をとっております。

コンプライアンス・リスク管理会議

代表取締役を含む取締役(監査等委員である取締役を除く。)並びに監査等委員である取締役に加え、本部長・部長を主な構成員とするコンプライアンス・リスク管理会議を毎月1回開催しております。

この会議により、法令及び定款遵守の周知徹底と実行を図り、「当社におけるリスク管理のあり方」を策定し、各種リスクを統括する体制を整備しております。

サステナビリティ委員会

代表取締役を議長とし、取締役6名に加え本部長・部長を主な構成員とするサステナビリティ委員会を年4回開催しております。

サステナビリティに関する課題・取り組み等の推進・進捗管理を行っております。

指名・報酬委員会

監査等委員を議長とし、代表取締役社長1名、社外取締役である監査等委員3名の計4名で構成され、年4回以上開催することとしております。

取締役の指名、報酬等に関する手続きの公平性、客観性を高め、コーポレート・ガバナンスの充実を図ることを目的に、取締役の選任・解任及び取締役の報酬等に関する取締役会への答申を行うこととしております。

会計監査人

会計監査人には、有限責任あずさ監査法人を選任しております。

当社と同監査法人及び当社に従事する同監査法人の業務執行社員との間に特別な利害関係はありません。

取締役会及び各委員会の活動状況(2026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	32回/32回 (出席率 100%)	12回/12回 (出席率 100%)	4回/4回 (出席率 100%)		5回/5回 (出席率 100%)
常務取締役	張替 朋則	32回/32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	32回/32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	2回/7回 (出席率 29%)				
取締役	江上 洋二	2回/7回 (出席率 29%)				
社外取締役 (常勤監査等委員)	野村 龍一郎	32回/32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%)	5回/5回 (出席率 100%)
社外取締役 (監査等委員)	寺村 泰彦	32回/32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%)	5回/5回 (出席率 100%)
社外取締役 (監査等委員)	森井 眞一郎	32回/32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%)	5回/5回 (出席率 100%)

(注)佐藤宗及び江上洋二は2025年4月24日開催の定時株主総会終結の時をもって任期満了により取締役を退任したため、退任以前に開催された取締役会を対象としております。

《討議・決議等のテーマ》

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	審議・答申 取締役の選任・解任／代表取締役の選定・解職／役員取締役の選定・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、資本金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。）は年額200百万円以内、監査等委員である取締役3名は年額30百万円以内として、それぞれ決議いただいております。

取締役会及び監査等委員会

役員報酬に関して権限を有しており、その権限は固定報酬と業績連動報酬の審議と決定であります。取締役（監査等委員である取締役を除く。）の報酬額については、取締役会が決定し、監査等委員である取締役の報酬額については、監査等委員の協議により決定しております。

個人別の報酬等の決定方針の決定方法

取締役会で決議された役員の報酬等に関する規定に定めております。

取締役会

株主総会で決議された総額の範囲内において、決定方針に基づき、指名・報酬委員会で審議の上、答申を受けていることから、その内容は決定方針に沿うものであると判断しております。

役員報酬等の総額（2026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。)	102,314	77,169	25,144	5
社外役員	25,635	23,400	2,235	3

※上表には、2025年4月24日開催の定時株主総会をもって退任した取締役2名を含んでおります。

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。2026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

2026年1月期を評価対象期間として全取締役に対し、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34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
- (6) グループガバナンスについて

分析・評価結果の概要

取締役会の多様性の確保及びグループガバナンスに関する事項については、更なる議論・監督の充実が望まれるとの認識が共有されました。具体的には、取締役会の構成員の多様性、中長期的な企業戦略及び中期経営計画に関する審議、代表取締役の後継者計画や取締役候補者指名に関する継続的な議論、並びにグループ全体のリスク管理体制等について、今後も継続的に検討していく必要があるとの認識に至りました。

今後の対応

当社取締役会は、今回の実効性評価結果に基づく課題に対して、取締役会の更なる実効性向上のために必要な取り組みを実施し、改善に努めてまいります。

リスクマネジメント

主要なリスクの概要と対応策

当社では、各種リスクを統括管理するための体制を明確にし、経営上のリスクを分類・定義し、リスクの種類ごと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、リスクの種類ごと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全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。	当社は、災害事故等に対処するため、事業継続計画(BCP)とマニュアルを定め、組織のレジリエンス(回復力)を高めることで被害を軽減します。
気候変動に関するリスク	気候変動に起因する自然災害等の影響により関連施設が被害を受け、当社の事業活動が停止・停滞するリスクがあります。脱炭素社会への移行に向けて、炭素税の導入や環境規制が強化された場合、顧客先の「カーボンニュートラル」への取り組みに対する技術者要請に合致した人選ができないリスクがあります。	気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明し、気候変動問題を重要課題として位置付け、持続可能な社会を目指して、環境活動方針に基づき行動及び施策を推進します。
M&Aに関するリスク	資金需要及びのれんの償却等が発生する可能性があります。当該M&Aが必ずしも当社の見込み通り、シナジー効果を生むとは限らず、経営環境や事業の状況の著しい変化等により、それぞれの経営成績が想定通り進捗しないリスクがあります。	M&Aにあたっては、市場動向や顧客のニーズに加えて、対象企業の財務内容や契約関係等について、詳細なデュー・ディリジェンスを通じた事前調査を行い、十分にリスクを検討した上で決定します。
中期経営計画に関するリスク	市場環境や経済情勢が想定を超えて劇的に変化し、事業環境の予測が外れるリスクがあります。	事業活動の柱に「カーボンニュートラル」を据えて、採用・教育・営業の社内体制を構築し、中期経営計画を推進します。

コンプライアンス

内部統制システムの整備の状況

当社は、取締役会において、内部統制システムの基本方針を定め、当該方針に基づく内部統制システムの整備を実施しております。

コンプライアンス・リスク管理会議 代表取締役を議長とするコンプライアンス・リスク管理会議を設置し、法令及び定款遵守の周知徹底と実行を図る体制を構築しております。

内部通報制度 取締役及び使用人その他当社の業務に従事する者を対象とした内部通報制度を整備しております。その制度では守秘義務を負う通報委員会を通報先とし、通報者に対する不利益な取り扱いを禁止し、法令等違反行為を未然に防止または速やかに認識するための実効性を確保しております。

内部監査室による内部監査 他の業務執行部門から独立した内部監査室による内部監査を実施しており、内部監査を通じて各部門の内部管理体制の適切性・有効性を検証し、その改善を促すことにより、使用人の職務執行の適法性を確保しております。

腐敗防止方針

1. 腐敗防止に対する基本的な考え方

当社は、国連グローバル・コンパクトの趣旨に則り、腐敗防止方針を定めます。

2. 適用範囲

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

3. 事業活動における腐敗防止への取り組み

- ・贈収賄の禁止
- ・ファシリテーション・ペイメントの禁止
- ・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

(左)
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、資金運用部門などの業務を経験し、財務会計、とりわけ資金・証券分野に関する実務知見を培う。その後、国際物流企業に転向し、13年半にわたり経営全般に従事。専務取締役として経営を担うとともに、東南アジア5か国の海外子会社管理やM&Aを担当し、複数の子会社で代表も務めた。自動車業界や機械業界との取引に加え、M&Aでは起案、契約締結、買収後のPMIまで一連のプロセスに関与し、子会社管理やリスク管理を含む経営実務への理解を深めた。2021年に当社の監査等委員に選任。現在は、経営全般、グループ管理、M&A、リスク管理に関する知見を生かし、取締役会の議論や意思決定の監督に携わるとともに、指名・報酬委員会議長として、次世代の経営人財の育成や報酬制度の改善にも注力している。

(中)
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、融資業務などを幅広く経験し、財務会計や企業財務に関する実務知見を培う。特に融資業務に長く携わったほか、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を担当し、株主の視点を踏まえた実務にも従事した。その後、不動産会社で8年間経営に携わるとともに、総合商社のリート会社代表を務め、経営実務に関する経験を深めた。2022年に当社の監査等委員に選任、2023年より常勤監査等委員。現在は、融資業務で培った財務会計の知見や、証券代行業務を通じて得たIR・株式実務への理解を生かし、監査等委員としての議論や判断に携わっている。

(右)
取締役(監査等委員)
森井 眞一郎

45年間にわたり住宅設備機器メーカーに在籍し、支社長としてエリア全体を統括。マーケティング営業全般に加え、生産部門、開発部門との調整や中期的なエリア戦略の策定に従事し、顧客企業の新規開拓や営業面での助言も担った。メーカーの立場から市場や顧客を捉え、組織運営にも長く携わる中で、人的資本の強化、人財育成、離職率の低減、エンゲージメント向上などに関する知見を培った。2021年より当社の監査等委員。現在は、メーカーサイドの視点を生かした提言に加え、人財育成や定着、エンゲージメント向上といった重要課題への対応にも注力している。



前年度の実効性評価を踏まえ、取締役会ではどのような改善が行われましたか。

野村:2025年5月に執行役員制度を導入したことで、取締役会は経営戦略の決定と監督に専念できる体制へ移行しました。これにより、経営判断の迅速化が進むとともに、事業リスクに対してより集中的な議論が交わされるようになりました。

寺村:取締役会の少人数化により、従来と比べ実質的で活発な議論が行われるようになりました。2026年度はM&Aにより2社の子会社加わり、PMI(Post Merger Integration)の過程についても実態を踏まえた具体的な議論が行われています。グループ会社の管理は非常に重要であり、取締役会における率直な議論は監督機能の強化に大いに資するものと考えています。

森井:取締役会の多様性を含む評価結果について、開示や討議の充実が図られているほか、社外取締役や指名・報酬委員会と社長との定期的な意見交換の内容も取締役会に反映されるようになってきました。こうした取り組みは執行役員制度の導入にもつながり、コーポレート・ガバナンスの強化や監督機能の充実に寄与しています。

本年度の実効性評価で見た課題のうち、持続的成長に向けて特に重要な点及びその解決に向けた議論をお聞かせください。

野村:最も重要な課題は、持続可能な組織・人事体制の構築です。中期経営計画(以降、中計)でも、5年後を見据えた採用と育成による重層的な人財配置が重要なテーマとなっています。その実現に向けて、人事労務や組織課題、採用の在り方、離職の防止等について議論し、提言を重ねています。

寺村:代表取締役のサクセッションプランと取締役会構成員の多様化は、持続的成長にとって重要な課題です。その対応の1つとして、昨年、執行役員制度を導入し、経営人財の育成に取り組んできました。さらに部長以下、リーダー、チーフといった人財層を厚くし、持続可能で強固な組織を構築していくことも必要です。取締役会でも人事給与制度の設計などについて議論が行われていますが、採用・人財定着には依然として課題があり、些細に見える事柄も見逃さず意見を述べ、問題提起を行うよう努めています。

森井:高付加価値の技術者集団の組織化が重要な課題であると考えています。その実現に向け、新卒・キャリア採用の手法、スキルアップ研修の状況、離職者の抑制など、多岐にわたるテーマを^{そじょう}狙上^めに載せ、客観的な視点から討議を深めています。

中計('26年1月期~'30年1月期)の持続的成長と企業価値向上への寄与、ならびに初年度の進捗をどのように評価されていますか。

野村:中計は、持続的成長と次世代成長に向けた基盤構築に資する重要な取り組みですが、現時点で基盤は十分とは言えず、引き続き強化が必要です。中計初年度において評価すべき点は、各部門間のコミュニケーションが改善されていることです。こうした改善が社員のモチベーション向上や組織の活性化、離職者の減少にもつながることを期待しています。

寺村:エンジニアを取り巻く環境が急速に変化する中、当社は顧客ニーズに応えられるエンジニアの供給力強化を軸に据え、基本施策を進めています。その1つが、ハイエンド領域への配属比率を高める取り組みです。採用・教育をセグメントごとに設計し直すことで、技術力の底上げを図っています。また、請負・受託事業の強化は、勤務条件の面から派遣就業が難しいエンジニアの活躍を社内で支える意味も持っています。これらの施策が着実に積み重なることで、企業価値の向上に着実に寄与するものと見ています。

森井:同業他社とのM&Aや業務提携が今後の業績拡大につながるものと期待しています。一方で、順調に拡大する市場に対し、人財確保の更なるスピードアップが必要です。中計に掲げるサステナビリティ数値目標の達成に向けた進捗を引き続き注視していきます。

昨年に導入した執行役員制度の実効性をどのように評価していますか。

野村:執行役員制度導入後、各部門の運営や実績への取り組みに評価できる点が多いと感じています。一方で、「中計の基本方針や施策を常に意識して行動しているか」「組織の活性化や効率的な運営が図られているか」「部下の指導・育成に十分注力できているか」といった点を、執行役員一人一人が継続的に問い直し、改善に努めることが肝要です。

寺村:各部門の目標達成に向けて、執行役員は従来以上に責任を持って取り組んでおり、部門間の討議も積極的かつ具体的に行われるようになりました。従来はセクショナリズム的な面が気になることもありましたが、制度導入後は全社的な取り組みへの積極性が高まり、部門間協議では活発な議論が交わされるようになったことを、大変良い変化だと感じています。

森井:新設された経営会議では、四半期ごとに取締役・執行役員全員による討議が行われ、方針や方向性の確認、企業リスク等に関する意見交換を通じて情報共有が

図られています。また、執行役員間でも部門をまたぐ会議が定期的実施され、課題の抽出と解決に向けた議論が迅速に展開されています。

執行役員制度は、次世代リーダー育成やサクセッションの面でどのように機能していますか。また、課題があればお聞かせください。

野村：次世代を担う人財の積極的な登用は極めて重要です。執行役員が各部門のトップとなることで、中堅社員のリーダー層への昇格や若手社員の登用が進み、経営人財の育成に効果をもたらしていると考えます。現状の課題は、スタッフ部門のマネジメント層がやや手薄なため、部門をまたぐ異動が容易ではないことです。部門間の縦割り意識を減らし、若いうちから複数部門での経験を積むことが、将来の経営を担う人財育成につながると考えます。



寺村：各執行役員は担当部門での豊富な経験を活かし、これまで実現できなかった部門横断的な提言を具体的な施策へと結実させるなど、力強い動きが出てきています。厳しい目標のもと自部門の運営に責任を持ち、会議の場で説明責任を果たし、最終的な結果責任も負う——まさに経営の修羅場を経験していると言っても過言ではなく、当初期待していた経営人財育成の効果が着実に表れてきているのではないのでしょうか。一方、次世代経営層を担う幹部クラスの人財をいかに厚くするか、この点にはまだ改善の余地があり、次の重要な焦点となります。

森井：執行役員制度の導入に併せて、評価基準の見直しや段階的な人財体制の整備・拡充が急務です。現在、エンジニアの評価基準の見直しに着手しており、人財育成にもつながると考えています。また、管理部門において、部門をまたいだ定期的なローテーションの実施も必要

です。若手人財を思い切って抜擢・登用することも、組織全体の活性化を図る上で避けて通れない課題です。

AI技術の進展を踏まえ、事業機会とリスクの両面から、ガバナンス上どのような対応や議論が重要だとお考えですか。

野村：AI技術の進展はますます加速しています。当社は、セグメント戦略の一環として、派遣事業におけるハイエンド人員比率を高めることで、AI開発ニーズの高まりに積極的に対応していく方針です。現在、ハイエンド領域に対応できる新規人財の採用、高度人財化に向けたOJT教育、派遣先確保に向けた顧客開拓を、各部門が積極的に推進しています。

寺村：今後、いくつかの領域では顧客ニーズがAIに代替されていくリスクがあることは認識されていますが、現時点では顧客の具体的な動きはなく、状況把握に努めている段階と見ています。当面の対策としては、AIによる代替リスクが最も高いローエンド層のエンジニアのハイエンドへの移行を推進しています。ガバナンスの観点では、こうした大きなリスクと対策が取締役会等で十分に議論されること、またAI活用に伴う各種リスクが適切に把握・管理されているか、取締役会として継続的に確認していくことが重要です。

森井：AI活用は時間やコストの削減、案件と人財のマッチング精度の向上につながる一方で、得意先の需要低下や情報漏洩のリスクもあります。ガバナンス面では、こうした機会とリスクの両面を踏まえ、AI活用に関する制限や独自のルールを設け、情報管理を徹底していくことが重要です。

エンジニアの価値向上に向けて、採用・育成・離職防止の面でどのような課題や取り組みが議論されていますか。

野村：エンジニアの派遣ニーズは引き続き高く、採用活動は激化しています。学生の就職活動が早期化する中で、いかに質の高い人財を採用するかについては、取締役会でも常に議論を重ねています。育成面では、中計で請負・受託事業の拡大を掲げ、OJTを通じてハイエンドレベルに対応できる人財の育成に取り組んでいます。特に提言しているのは、部門間連携の更なる強化と、全社員への課題の共有です。個別部門の枠にとらわれない全社最適の考え方を徹底し、社内の活性化を図ることが重要です。

寺村：人事評価制度や給与制度の改定が具体的に計画されています。能力開発本部では、エンジニアごとに個別のカルテを作成し、教育と評価に活用していく方針です。給与制度の改定もこれに伴って検討されています。

また、スタッフ職については、技術者数の増加に伴う業務への対応として、システム投資による業務効率化や組織再構築、人員配置の適正化などが議論され、改善が進んでいます。

森井：エンゲージメントの向上、スキルマップの提示、従業員の評価基準の透明化、年収レンジの明確化といった課題について議論を重ねることで、採用・育成・離職防止につなげていきたいと考えています。

業務提携や子会社化を含むグループ戦略について、期待する効果と進捗、課題をどう見えていますか。

野村：2025年、相次いでM&Aや業務提携が実現し、新たな収益機会の模索が始まりました。子会社化や業務提携による基盤拡大は、ハイエンド領域や請負・受託事業の拡大、新分野のエンジニア育成などを通じて、持続的成長と企業価値向上に大きく寄与します。今後は、請負・受託事業の拡大が重要ですが、求められる技術レベルはさらに高くなり、リスクの高まりも想定されます。今期は、統合を軌道に乗せ、シナジーを最大限に発揮する重要な局面を迎えています。内部統制システムや重点方針が、子会社等でも適切に構築・運用されているかを監査していきます。また、2社の子会社化に伴い今期からグループ監査が実施され、期末には連結のれんの減損も検討することになります。



寺村：子会社2社については、本社の取締役が子会社の取締役を兼務し、運営に当たっています。本社ではプロジェクトチームを組成し、経営戦略、営業、教育、管理、採用の各部署が関与しながら、実現可能な施策を進めています。営業面、教育面、採用面等では、既にシナジー効果が現れ始めています。子会社の状況は取締役会や経営会議で共有・モニタリングされており、今後は内部統制の面でも管理が進んでいく見込みです。

森井：新規顧客開拓にもつながり、拡大を目指す請負・受託部門の体制強化が図れると考えています。シナジー効



果を抽出するため、経営会議、毎月の業績報告会議、指名・報酬委員会において内部統制や統合の進め方について討議しています。

最後に、株主・投資家の皆様へメッセージをお願いします。


野村：当社は、研究開発・設計開発領域へのエンジニアの配属比率が高く、自動車関連メーカーや半導体製造装置メーカーからの技術者要請が旺盛です。今後は、中計で掲げた諸施策を着実に実行することで、持続的成長を継続できると考えています。また、株主・投資家の皆様との対話を社長が率先して行い、IR活動を強化してきた結果が、市場からの高い評価につながりました。社外取締役として、全てのステークホルダーの代表という立場から、会社の発展に寄与できるよう努めてまいります。


寺村：当社は、ハイエンド領域における技術者派遣を強く指向しており、それを実現するための採用、営業、教育の各施策、すなわちセグメント戦略がしっかりした会社です。技術の進歩は著しく、AIの登場により将来的なリスクを避けることはできませんが、エンジニアの技術力向上への意識と、それを支える社内の仕組みにより、会社の持続的な成長ポテンシャルは揺るぎないものと確信しています。ガバナンスの面でも、子会社が加わったことで、これから取り組むべき課題は多くありますが、それらについても着実に対応していけるものと考えています。


森井：1兆6,000億円から拡大していく市場の中で、業界No.1の高付加価値の技術者集団の組織化を目標に、独自の研修フローを展開しています。一般研修、社外実務研修、基礎研修、カスタマイズ研修、キャリアサポート講座など体系的なプログラムを通じて、エンジニアのスキル向上と、顧客企業やプロジェクト案件への対応力を養っています。この取り組みを通じて、持続的な企業価値の向上に貢献してまいります。

役員一覧


取締役(監査等委員である取締役を除く。)(2026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:33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)
			2012年2月 当社 ハイパーアルトナー事業本部長
	1988年4月 株式会社大阪技術センター(現当社)入社		2025年3月 当社 経営戦略本部長兼エンジニア事業本部長
	1993年3月 当社 取締役経営企画室長		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:35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		2025年3月 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長
	1991年3月 当社 取締役		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:22年)
	1955年 9月3日生		2010年2月 当社 常務取締役事業推進本部長
	1978年4月 株式会社大阪技術センター(現当社)入社		2011年2月 当社 常務取締役エンジニア事業本部長
	1993年10月 当社 第3事業部長		2011年4月 当社 取締役エンジニア事業本部長
	2002年2月 当社 常勤監査役		2013年2月 当社 取締役ヒューマンリソース事業本部長
	2004年4月 当社 常務取締役人材開発部長		2016年2月 当社 取締役エンジニア事業本部長

監査等委員である取締役(2026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
			2016年9月 タイヨーハウス株式会社副社長
	1999年5月 同行 錦糸町支店長		2020年3月 株式会社日本ユニスト顧問
	2002年4月 同行 広島支店長		2020年8月 丸紅プライベートリート投資法人執行役員

	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:5年)
	1955年 11月22日生		2007年11月 株式会社マプチ常務取締役
	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)

	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:5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社管掌 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(2026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

連結財務諸表

連結貸借対照表

		(単位:千円)
		当連結会計年度 (2026年1月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	4,728,888	
売掛金	1,789,787	
仕掛品	7,775	
原材料及び貯蔵品	6,105	
前払費用	73,320	
その他	58,414	
貸倒引当金	△9,687	
流動資産合計	6,654,604	
固定資産		
有形固定資産		
建物及び構築物(純額)	55,128	
機械装置及び運搬具(純額)	3,300	
工具、器具及び備品(純額)	32,463	
土地	2,940	
有形固定資産合計	93,832	
無形固定資産		
のれん	1,519,366	
ソフトウェア	48,986	
ソフトウェア仮勘定	72,600	
その他	1,727	
無形固定資産合計	1,642,680	
投資その他の資産		
投資有価証券	61,621	
繰延税金資産	473,152	
敷金及び保証金	111,541	
その他	20,629	
投資その他の資産合計	666,945	
固定資産合計	2,403,458	
資産合計	9,058,062	

当連結会計年度(2025年2月1日から2026年1月31日まで)は、
連結財務諸表の作成初年度であるため、前連結会計年度との対比は行っておりません。

		(単位:千円)
		当連結会計年度 (2026年1月31日)
負債の部		
流動負債		
1年内返済予定の長期借入金	108,742	
未払金	542,775	
未払費用	176,806	
未払法人税等	316,162	
未払消費税等	230,083	
賞与引当金	269,433	
その他	229,586	
流動負債合計	1,873,590	
固定負債		
長期借入金	928,028	
役員退職慰労引当金	545,600	
退職給付に係る負債	487,812	
固定負債合計	1,961,440	
負債合計	3,835,030	
純資産の部		
株主資本		
資本金	238,284	
資本剰余金	168,323	
利益剰余金	4,667,939	
自己株式	△1,048	
株主資本合計	5,073,498	
その他の包括利益累計額		
その他有価証券評価差額金	745	
退職給付に係る調整累計額	148,787	
その他の包括利益累計額合計	149,533	
純資産合計	5,223,031	
負債純資産合計	9,058,062	

連結損益計算書

(単位:千円)

当連結会計年度
(自 2025年2月1日
至 2026年1月31日)

売上高	12,046,664
売上原価	7,473,158
売上総利益	4,573,506
販売費及び一般管理費	2,751,791
営業利益	1,821,714
営業外収益	
受取利息	215
受取配当金	80
受取手数料	548
研修教材料	651
保険配当金	1,805
未払配当金除斥益	1,702
その他	242
営業外収益合計	5,247
営業外費用	
支払利息	1,514
解約違約金	1,563
営業外費用合計	3,078
経常利益	1,823,883
特別利益	
投資有価証券売却益	371
特別利益合計	371
特別損失	
固定資産除却損	1,197
固定資産売却損	2,465
特別損失合計	3,662
税金等調整前当期純利益	1,820,591
法人税、住民税及び事業税	571,661
法人税等調整額	△9,811
法人税等合計	561,849
当期純利益	1,258,741
親会社株主に帰属する当期純利益	1,258,741

当連結会計年度(2025年2月1日から2026年1月31日まで)は、連結財務諸表の作成初年度であるため、前連結会計年度との対比は行っておりません。

連結キャッシュ・フロー計算書

(単位:千円)

当連結会計年度
(自 2025年2月1日
至 2026年1月31日)

営業活動によるキャッシュ・フロー	
税金等調整前当期純利益	1,820,591
減価償却費	29,857
のれん償却額	8,237
貸倒引当金の増減額(△は減少)	702
賞与引当金の増減額(△は減少)	11,154
役員退職慰労引当金の増減額(△は減少)	750
退職給付に係る負債の増減額(△は減少)	△45,003
受取利息及び受取配当金	△296
支払利息	1,514
固定資産除却損	1,197
固定資産売却損益(△は益)	2,465
投資有価証券売却損益(△は益)	△371
未収入金の増減額(△は増加)	136
売上債権の増減額(△は増加)	△121,646
棚卸資産の増減額(△は増加)	△4,137
未払消費税等の増減額(△は減少)	△23,506
未払金の増減額(△は減少)	197,023
その他	176,950
小計	2,055,620
利息及び配当金の受取額	296
利息の支払額	△2,999
法人税等の支払額	△637,723
営業活動によるキャッシュ・フロー	1,415,192
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	△8,942
有形固定資産の売却による収入	4,454
無形固定資産の取得による支出	△78,079
敷金及び保証金の差入による支出	△1,719
敷金及び保証金の回収による収入	10,249
投資有価証券の売却による収入	477
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	△1,315,518
その他	△26
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,389,104
財務活動によるキャッシュ・フロー	
長期借入れによる収入	1,000,000
長期借入金の返済による支出	△1,998
自己株式の取得による支出	△82
配当金の支払額	△887,697
財務活動によるキャッシュ・フロー	110,221
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	136,309
現金及び現金同等物の期首残高	4,588,976
現金及び現金同等物の期末残高	4,725,285

当連結会計年度(2025年2月1日から2026年1月31日まで)は、連結財務諸表の作成初年度であるため、前連結会計年度との対比は行っておりません。

11年間の主要財務データの推移

※2016年1月期～2025年1月期 …単体 2026年1月期～…連結

	2016年1月期 (単体)	2017年1月期 (単体)	2018年1月期 (単体)	2019年1月期 (単体)	2020年1月期 (単体)	2021年1月期 (単体)	2022年1月期 (単体)	2023年1月期 (単体)	2024年1月期 (単体)	2025年1月期 (単体)	2026年1月期 (連結)
経営状況 (百万円)											
売上高	4,761	5,153	5,765	6,331	7,002	7,174	8,102	9,242	10,110	11,125	12,046
売上総利益	1,580	1,802	2,039	2,298	2,540	2,731	2,800	3,073	3,539	4,112	4,573
営業利益	431	553	681	785	886	887	1,010	1,194	1,522	1,810	1,821
経常利益	432	564	690	794	893	910	1,032	1,203	1,532	1,821	1,823
税引前当期純利益	427	564	690	792	893	913	1,057	1,203	1,527	1,828	1,820
当期純利益	276	363	480	540	613	628	728	895	1,051	1,260	1,258
営業活動によるキャッシュ・フロー	307	192	471	612	591	899	770	872	1,126	1,180	1,415
投資活動によるキャッシュ・フロー	△ 3	△ 15	△ 25	△ 75	△ 42	△ 30	33	△ 24	△ 5	△ 49	△ 1,389
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 79	△ 105	△ 134	△ 169	△ 215	△ 232	△ 270	△ 426	△ 818	△ 819	110
フリー・キャッシュ・フロー	304	177	446	537	549	869	803	848	1,121	1,131	26
財政状態 (百万円)											
総資産	2,102	2,289	2,763	3,264	3,801	4,432	5,088	5,673	6,114	6,687	9,058
純資産	1,357	1,616	1,963	2,333	2,728	3,123	3,582	4,047	4,271	4,708	5,223
1株当たり指標 (円)											
1株当たり当期純利益	26.02	34.22	45.27	50.91	57.73	59.16	68.59	84.24	98.99	118.64	118.47
1株当たり純資産	127.78	152.10	184.81	219.59	256.77	293.93	337.14	380.96	401.97	443.10	491.56
1株当たり配当金	8.75	11.25	15.00	18.00	20.50	23.00	34.50	60.00	75.00	82.00	84.00
※「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	64.6	70.6	71.1	71.5	71.8	70.5	70.4	71.4	69.9	70.4	57.7
自己資本当期純利益率(ROE)	22.0	24.4	26.9	25.2	24.2	21.5	21.7	23.5	25.3	28.1	24.1
総資産経常利益率(ROA)	22.0	25.7	27.3	26.3	25.3	22.1	21.7	22.4	26.0	28.5	20.1
売上総利益率	33.2	35.0	35.4	36.3	36.3	38.1	34.6	33.3	35.0	37.0	38.0
営業利益率	9.1	10.7	11.8	12.4	12.7	12.4	12.5	12.9	15.1	16.3	15.1

非財務データ (KPI/目標/実績)

カテゴリ	ID	項目	KPI	目標	2024年1月期	2025年1月期	2026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)	実質ゼロ【2050年度】	7.5 tCO2【2023年度】	20.9 tCO2【2024年度】	22.1 tCO2【2025年度】
			GHG(温室効果ガス)排出量(scope2)	実質ゼロ【2050年度】	91.2 tCO2【2023年度】	133.2 tCO2【2024年度】	119.8 tCO2【2025年度】
			GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)	実質ゼロ【2050年度】	98.7 tCO2【2023年度】	154.1 tCO2【2024年度】	141.9 tCO2【2025年度】
			GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)の売上高原単位	—	0.0097 (tCO2/百万円)【2023年度】	0.0139 (tCO2/百万円)【2024年度】	0.0119 (tCO2/百万円)【2025年度】
			GHG(温室効果ガス)排出量(scope3)	実質ゼロ【2050年度】	1,147.7 tCO2【2023年度】	1,471.8 tCO2【2024年度】	1,780.4 tCO2【2025年度】
			エネルギー使用量(原油換算)	継続的に削減	48.2 (kl/年)【2023年度】	62.0 (kl/年)【2024年度】	57.1 (kl/年)【2025年度】
			エネルギー使用量(原油換算)の売上高原単位	—	0.0048 (kl/百万円)【2023年度】	0.0056 (kl/百万円)【2024年度】	0.0048 (kl/百万円)【2025年度】
			コピー用紙の削減率	継続的に削減	6.2%減【2023年度】	6.3%増【2024年度】	10.4%増【2025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%	48.3%	51.3%	51.9%	
		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%	46.1%	47.9%
Social 社会	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	1件	0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	3.7%	4.1%	4.9%
			女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	33.8%	38.3%	37.0%
			女性社員(技術系)の人数	—	44人	51人	65人
			女性社員(管理系)の人数	—	45人	57人	60人
			入社者に占める女性社員(技術系)の割合	継続的に上昇	5.2%	6.3%	9.1%
			入社者に占める女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	47.1%	73.3%	50.0%
			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	13人	15人
			管理職に占める女性社員の割合	継続的に上昇	3.1%	5.1%	5.4%
			取締役(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89.2%	男性100.0%:女性89.5%	男性100.0%:女性90.6%
			男女の賃金の差異(技術系)	差異の縮小	男性100.0%:女性95.8%	男性100.0%:女性94.4%	男性100.0%:女性94.8%
			男女の賃金の差異(管理系)	差異の縮小	男性100.0%:女性71.9%	男性100.0%:女性71.9%	男性100.0%:女性72.8%
			男性の平均継続勤務年数(技術系)	継続的に上昇	6.5年	6.3年	6.4年
			男性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	11.0年	11.3年	11.2年
			女性の平均継続勤務年数(技術系)	継続的に上昇	4.0年	3.9年	3.6年
			女性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	7.1年	6.3年	6.3年
			平均残業時間(技術系)	—	18.1時間	17.7時間	16.9時間
			男性育休取得日数(平均)	—	42.5日	48日	75.8日
			育児休業取得率(男性社員)	30.0%以上【2029年1月期】	50.0%	46.7%	81.8%
			育児休業取得率(女性社員)※2	80.0%以上【2029年1月期】	66.7%	200.0%	100.0%
			看護休暇取得率(男性社員・女性社員)	15.0%以上【2029年1月期】	13.7%	8.4%	9.5%
			外国人材の比率	継続的に採用	1.4%	1.9%	2.1%
			高齢者(60歳以上)の比率	継続的に採用	1.3%	1.3%	1.3%
障がい者雇用率	法定雇用率	2.67%【2023年6月1日現在】	2.43%【2024年6月1日現在】	2.53%【2025年6月1日現在】			
転職支援制度による転職者の比率	—	2.3%	1.9%	2.3%			
正規雇用労働者の中途採用比率	—	7.7%	4.0%	6.2%			
従業員数	—	1,321人	1,397人	連結:1,623人/単体:1,474人			
臨時雇用者数(平均)	—	24人	30人	45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	97.0時間	95.7時間	86.6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	54,000円	59,000円	73,000円	
		人財育成に関する研修の受講率	例年同水準	87.4%	85.0%	79.6%	
		離職率(技術系)*定年、転職支援による離職を除く	10.0%未満	8.3%	9.7%	8.9%	
		離職率(技術系)	—	10.9%	11.7%	11.2%	
新卒3年以内離職率	—	46.1%	38.6%	24.8%			

※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

インターネットウシヨ

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

非財務データ(KPI/目標/実績)

カテゴリ	ID	項目	KPI	目標	2024年1月期	2025年1月期	2026年1月期	
Social 社会	7	人財の育成と確保	定期健康診断の受診率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
			ストレスチェックの受検率	100.0%	82.6%	84.0%	82.9%	
			年次有給休暇の取得率(全体)	80.0%以上	84.9%	85.7%	87.4%	
			年次有給休暇の取得率(技術系)	80.0%以上	85.7%	87.1%	89.6%	
			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%	71.1%	68.8%	68.7%	
			プレゼンティーズム(健康問題による出勤時の生産性低下)※3	100.0%	92.1%	92.4%	92.3%	
			アブセンティーズム(健康問題による欠勤)	5.0%未満	1.0%	0.9%	0.9%	
			平均年齢	—	30.4歳	30.6歳	30.7歳	
			平均勤続年数	—	6.6年	6.7年	6.8年	
			業務災害の発生件数	0件	6件	9件	7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	52.50時間	0.00時間	8.00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%	66.7%	
			ワークエンゲージメントの得点※4	2.7	2.6	2.6	2.6	
			地域貢献、社会貢献に関連する支出額	—	2百万円	3百万円	2.5百万円	
			国連WFP	—	1百万円	1百万円	1百万円	
			赤い羽根福祉基金	—	1百万円	1百万円	1百万円	
			WWFジャパン	—	—	—	0.5百万円	
災害義援金	—	—	1百万円	—				
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%	50.0%	
			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	—	25百万円	25百万円	25百万円	
			取締役の人数	—	8人	8人	6人	
			取締役会	開催回数	—	30回	30回	32回
				出席率	—	99.6%	100.0%	95.2%
				うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%	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	—	100.0%	100.0%	94.9%
	うち、独立社外取締役出席率	—		100.0%	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	6回	5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%	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)

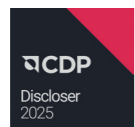
当社は、2022年7月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明し、気候変動問題を重要課題として位置付け、持続可能な社会を目指して、環境活動方針に基づき行動及び施策に取り組んでまいります。



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。

当社は、CDPが公表した「気候変動レポート2025」において、8段階「A、A-、B、B-、C、C-、D、D-」中、上位から4番目の「B-」スコアに認定されました。CDPIは2000年に英国で設立された国際環境NGOであり、投資家・企業・国家・地域・都市が自らの環境影響を管理するためのグローバルな情報開示システムを運営しており、企業の環境に対する取り組みを評価しています。



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」

(2026 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 2025」

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 2025」において、当社サイトが「最優秀賞」、サステナビリティ部門「優秀賞」に選ばれました。



株式会社ブロードバンドセキュリティ 「Gomez ESGサイトランキング2025」 「Gomez IRサイトランキング2025」

株式会社ブロードバンドセキュリティ「Gomez ESGサイトランキング2025」において、当社サイトが総合ランキング「優秀企業」、「Gomez IRサイトランキング2025」において総合ランキング「優秀企業」「金賞」、業種別ランキング(サービス業 1位)に選ばれました。



その他の取り組み

「マイナビ・日経 2027年卒大学生就職企業人気ランキング」業種別ランキング 人材サービス(派遣・紹介)3位にランクイン

当社は、マイナビと日本経済新聞社が共同で実施した、「マイナビ・日経 2027年卒大学生就職企業人気ランキング」業種別ランキング 人材サービス(派遣・紹介)において、3位にランクインいたしました。



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。

対話の実績

2026年1月期

個人投資家向け
説明会

10回

2025年 3月16日 東京開催
2025年 5月13日 LIVE配信ウェビナー
2025年 6月11日 Webライブ配信
2025年 7月19日 札幌開催
2025年 7月26日 福岡開催
2025年 9月20日 名古屋開催
2025年 9月25日 大阪開催
2025年 10月29日 LIVE配信ウェビナー
2025年 10月30日 広島開催
2025年 12月9日 Webライブ配信

アナリスト・機関投資家向け
説明会

2回

機関投資家・アナリストとの
ワンオンワンミーティング

17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、経営陣に対して、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)。

株主・投資家との対話の実施状況等

2026年1月期に当社の経営陣等が行った株主・投資家との対話の実施状況等は、以下のとおりです。

(主な対応者)

代表取締役社長、経営戦略本部IR・PRグループ

(株主・投資家の概要)

	国内	海外
拠点別(%)	76.5	23.5

	ファンドマネージャー	アナリスト
担当分野別(%)	17.6	82.4

企業データ

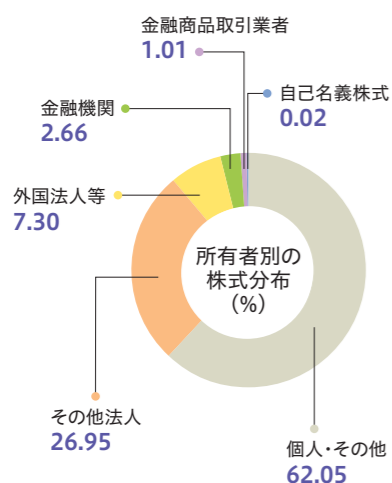
(2026年1月31日現在)

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	74,142単位
株主数	25,424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

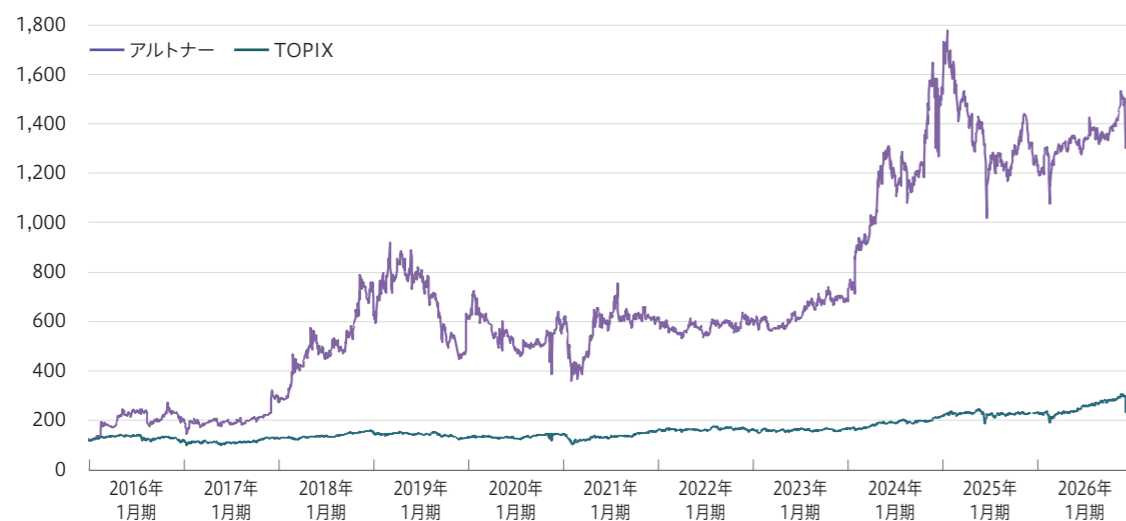


大株主の状況

※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	822,648	7.74
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 AGREEMENT MOTHER FUND (常任代理人 シティバンク、エヌ・エイ東京支店)	207,100	1.94
上田八木短資株式会社	191,100	1.79
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505044 (常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	150,000	1.41
張替 朋則	140,840	1.32
奥坂 一也	115,380	1.08
出雲 宏行	92,000	0.86
日本証券金融株式会社	79,400	0.74
計	4,404,468	41.45

株価推移(2015年2月2日~2026年1月31日)



	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	2026年 1月期
最高値(円)	399	466	1,153	1,341	1,058	1,102	930	1,080	2,404	2,631	2,236
最安値(円)	175	210	398	566	671	527	774	820	994	1,468	1,569

※折れ線グラフで示した当社株価、TOPIXは2015年2月2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 (2026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	連結: 1,623人 / 単体: 1,474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)
グループ会社	有限会社クリップソフト 株式会社情報技研

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
<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