

ARTNER

Engineer Support Company

統合報告書 2024

2024年1月期



株式会社 **アルトナー**

お問い合わせ先
横浜市港北区新横浜2-5-5 住友不動産新横浜ビル5F
経営戦略本部IR・PRグループ
TEL : 0570-00-2163 / E-mail : ir@artner.co.jp
<https://www.artner.co.jp/>

UD FONT



パーパス

日本が世界に誇る財産である エンジニアの成長、自己実現を サポートする。

資源が乏しい日本において、エンジニアは世界に誇る財産です。

アルトナーは、エンジニアの成長、自己実現をサポートするプラットフォームです。

アルトナーは、エンジニアをアルトナーの財産としてだけでなく、

日本の共有財産と捉えて、育てていきます。

人財の流動化やダイバーシティなど、労働を取り巻く環境、

働く意識が急速に変化する中、アルトナーは、エンジニアの働く幸福を追求し、

“エンジニアの生き方”の新しいモデルを創ります。

〈パーパス実現に向けて〉

ミッション

「エンジニアサポートカンパニー」として、“エンジニアの生き方”の新しいモデルを創っていく。

ビジョン

エンジニアの「質」を高め、10年以内に業界No.1の高付加価値の技術者集団を目指す。そして、アルトナーが輩出した人財がモノづくりを支えていく。

バリュー

エンジニアは、自らが必要なものを選択し、幸福をつかみ取るための努力を惜しまない。アルトナーは、エンジニア一人一人のキャリアアップ、スキルアップをサポートし、希望や適正に合わせて、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 マテリアリティ(重要課題)
- 19 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('23年1月期～'25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
- 31 気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)



- 33 人的資本／健康経営・労働安全衛生
- 35 ダイバーシティ&インクルージョン／人財育成
- 37 人権／社会貢献
- 39 ステークホルダーエンゲージメント／社外からの評価

ガバナンス

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



- 53 役員一覧

データセクション

- 55 財務諸表
- 59 11年間の主要財務データの推移
- 61 非財務データ(KPI／目標／実績)
- 63 企業データ

編集方針

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

2024年6月

対象期間

2023年2月1日～2024年1月31日

(一部、対象期間以前、もしくは以降の活動内容も含まれます。)

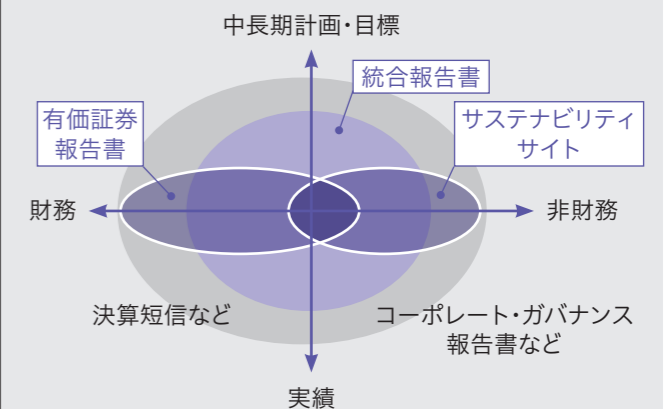
見通しに関する注意事項

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

その他の開示情報

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

統合報告書の位置づけ



At a glance

売上高	営業利益率
101 億円	15.1%
1株当たり当期純利益 (EPS)	98.99 円
ROE	配当性向
25.3%	75.8%
設立	取引実績
1962年9月18日	約 1,200 社
顧客企業との契約形態別の売上高比	顧客企業との業種別の売上高比
<p>技術者派遣 90.2% 請負・受託 9.3% その他 0.5%</p>	<p>輸送用機器 37.2% 電気機器 28.2% 機械機器 7.3% 鉄鋼・非鉄・金属 4.0% 諸業種 2.6% 情報・通信 12.3% 精密機器 8.3%</p>

エンジニア総数	平均年齢
1,192 人	30.4 歳
新卒採用 (エンジニア)	キャリア採用 (既卒・第二新卒含む) (エンジニア)
(2024年4月入社) 171 人	58 人
エンジニア構成比	技術者単価 (1人1時間当たり)
<p>エンベデッド・モデルベース 31.3% 機械 29.9% 電気・電子 26.3% ITソリューション 12.6%</p>	4,331 円
	転職支援制度による転職者の比率
	2.3%



代表取締役社長CEO
関口 相三

エンジニアの夢と成長と自己実現を支えると同時に、 60年以上の歴史で築いた顧客企業からの信頼に確実に応え、 さらなる企業価値の向上を目指します。

事業を取り巻く環境と2024年1月期の業績

2024年1月期は、本格的なポストコロナ時代への突入を背景に、当社の主要顧客である自動車関連メーカーや半導体製造装置関連メーカーも正常な活動を再開したことを実感する1年でした。当社への技術者の要請は極めて旺盛であり、おかげさまで当社は10期連続で増収・増益を達成しました。今後も様々な業種で開発意欲は高まり、エンジニアの要請も前年度を上回ると予想されます。これに伴い、当社の事業成績も堅調に推移していくと考えています。

2024年1月期で特に目を引くのは、営業利益率の向上に最も大きく影響する技術者単価の上昇です。2024年1月期には、技術者単価が前期比で3.2%上昇し、これに伴って営業利益率も前期の12.9%から15.1%に上昇しました。

技術者単価上昇の要因の1つは、当社が技術者派遣ニーズの高いプロジェクトに人財を供給している点にあります。近年、「カーボンニュートラル」関連プロジェクトからの要請が他の業種よりも非常に多くなっています。当社はそこに付加価値の高い技術者を供給することで、市場平均よりも高い契約単価を獲得しています。特に2024年1月期は新卒エンジニアの初配属単価が例年になく上昇しました。

また、技術者単価の上昇を支えるもう1つの鍵は、現在、顧客企業と契約中の既存エンジニアがプロジェクト先において活躍し、成果を上げることです。当社は充実したカリキュラムと独自の教育システムの導入により、エンジニア一人一人のスキルアップ体制を構築しています。さらなる研修体制の強化やキャリアサポートを実施してエンジニアの活躍を支え、顧客満足に貢献していきたいと考えています。

激化する厳しい競争環境下で優秀な人財を持続的に確保し、育成していくためには、人財活用チャネルの拡大が重要です。当社は中期経営計画(2023年1月期～2025年1月期)において、多様な働き方を受け入れる請負・受託事業の比率を10%まで上げることを目標に掲げました。お客様の要請は高く、当社の請負・受託事業比率は前年の8.6%から9.3%に上昇し、中計最終年度には目標の10%を達成できると見込んでいます。

「カーボンニュートラル」の取り組みの進捗

当社は中期経営計画において、「カーボンニュートラル」を事業活動の柱として位置づけています。「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ています。これが当社の「カーボンニュートラル」への貢献のあり方です。ESGへの取り組みは、お客様、働く方々から問われる時代となっております。

この「カーボンニュートラル」への貢献に向けて、当社は2つの数値目標を設定しています。1つは新卒・キャリア採用における「カーボンニュートラル」採用対象の構成比であり、もう1つは配属中のエンジニアにおける「カーボンニュートラル」プロジェクトの技術者の構成比です。新卒採用については、2025年1月期の目標55.0%に対し、2024年1月期時点で46.1%まで確保できています。引き続き目標の55.0%の達成に向けて採用を強化していきます。配属中のエンジニアに関しても、2025年1月期の目標50.0%に対して、2024年1月期の時点で48.3%と、もう一歩というところまで進捗しています。「カーボンニュートラル」関連プロジェクトの高いニーズに応え、着実に人財を供給できれば、中計最終年度の2025年1月期には目標を十分に達成できると考えています。

今後の成長戦略

お客様は昨年度以上に開発スピードを上げており、エンジニアの要請が非常に増加しています。中計最終年度である今年度の業績は、その要請に当社の人財供給がどこまで応えられるかにかかっているといえます。

近年、人手不足が大きな社会課題となっておりますが、エンジニア不足も例外ではありません。競争が激化する採用市場環境において、いかに当社が計画に見合った人数を確保できるかが、極めて重要なポイントとなります。

エンジニアの夢と自己実現をサポートすることを経営の根底に置く当社は、採用活動においてプロジェクトテーマや配属先となる企業を全面的に訴求しており、そこに共感した方が当社に入社する傾向にあります。入口である採用と出口

である配属の一体感を持った採用活動の展開により、この厳しい採用市場環境においても、新卒技術者は前年度より約40名増の171名が2024年4月に入社しました。キャリア採用においても、目標の100名を必達し、お客様の要請に対応していく所存です。

また今後の成長に向けて、当社は3つの方針を掲げています。1つ目は現在の市場環境、いわゆる需給バランスを勘案して、積極的な技術者の単価交渉を行い、前年度以上の技術者単価の上昇を目指していくこと。2つ目は人的資本であるエンジニアに対してさらなる教育・研修を実施し、エンジニアの付加価値をさらに高めること。それが顧客満足につながり、結果として技術者単価の上昇につながっていくと考えています。そして3つ目は、当社の主要顧客である自動車関連メーカーや半導体製造装置関連メーカーからのニーズに的確に応えていくことです。

加えて、この2年間の歩みを振り返りますと、中期経営計画の基本施策の1つ目の「セグメント戦略の推進」を広げて掘り下げ、同業他社との比較の中で、アルトナーの強みと弱みを細分化し、強化・補完することで、市場優位性を高めていくことができると考えています。

人財の確保のため継続的な待遇の改善・向上を実現できる経営環境を構築

当社にとって重要な課題は、人財の質と量の確保です。お客様の質と量の要求に応えられなければ、他社の参入を許すことにもつながりかねません。人財の質と量を確保することは、当社の総合力で対応していく課題と考えています。

人財の質については、今まで以上に魅力ある業務を確保してエンジニアに働く場を提供し、適切な教育訓練とフォローアップ体制を充実させていきます。また、一時的ではなく継続的な待遇の改善・向上を実現できる経営環境を構築する必要があります。そのためにも当社の付加価値の向上を目指していきます。

人財の量については、現在の事業領域では、約200～250名の新卒採用と100～150名のキャリア採用が可能だと見込んでいます。しかしそれ以上の人財確保が必要な場合は、M&A施策による絶対数の確保や外国人採用戦略の検討が必要で

す。今後、請負・受託比率の向上のため、外部の人財活用、協力会社の組織化の強化が重要となると考えます。現在の領域においては、プロパーのさらなる確保と、外国人や協力会

社の人財の確保によって、量の課題は解決可能であると考えています。

アルトナーの強みと優位性

当社は1962年、昭和37年にこの事業をスタートさせました。同業上場会社を見渡しても、当社以上の歴史を持つ会社はありません。当社が技術者派遣事業のパイオニアであると言っても過言ではないと思います。60年以上、この業界で確固たる地位を築いてきたのは、これまで積み上げてきた顧客企業との信頼と実績があるからです。これは揺るぎない事実であり、当社の価値だと考えています。当社は上・中流工程という高いレベルを必要とする技術領域へのプロジェクト参画率が同業他社に比べて高い会社です。これは当社の優位性であり、今後も維持していくべき部分です。特に、当社の主要顧客である自動車関連や半導体製造装置関連のお客様からは、「質の高いエンジニアを要請する」としたらアルトナー」というブランドイメージを持っていただいております。今後も守っていくべき価値だと考えます。このイメージは、継続的かつ安定的に人財を供給できる当社の強みに基づいており、この期待に応え続けることが当社の使命だと考えています。

人的資本に対する考え方と取り組み

当社の人的資本に対する基本的な考え方は、「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」という当社の経営理念に則っています。次にパーパスにある「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」という基本理念をベースに、エンジニアの成長や夢をサポートするための施策を常に検討し、経営を推進しています。

当社の人的資本の取り組みの要は教育です。そして、人としての成長とエンジニアとしての成長の両面をサポートすることを教育の理念とし、当社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」など、様々な教育訓練のカリキュラムを用意し、エンジニアを支援しています。

また、女性活躍の推進は、中期経営計画でも掲げた重要な施策の一つです。当社は、結婚や子育てなどで一時的にエンジニアという職を離れた方が、再びエンジニアとして社会復帰したいと考えた時に活躍できる労働環境やサポート体制の整備に取り組んでいます。さらに男女を問わず育休を自由に取得できる企業風土の醸成や実績づくりも継続的に行っていきます。

人財の定着については、当社では消極的離職と建設的離職とを区別して考えています。エンジニアがアルトナーでの成長を経て卒業し、次のステージに挑戦することを建設的離職と捉え、「転職支援制度」で支援しています。一方、アルトナーを卒業してセカンドステージに進んだ後に、再びアルトナーに戻りたいと考える方に向けた「ジョブ・リターン制度」を設けています。

これらの取り組みは、当社の経営理念とパーパスに基づいています。当社では経営理念とパーパスが真に当社の“根っこ”にあり、これがあるからこそ、様々な施策を柔軟に展開することが可能です。その結果、当社を離れるエンジニアに対して「せっかく育てたのになぜ辞めるのか」という発想ではなく、次のステージで活躍するエンジニアを笑顔で送り出せるのだと思います。これが最終的には従業員満足につながり、当社の卒業生が様々なメーカーで活躍し、アルトナーの後輩を活用するという循環になればと考えています。

人権尊重への取り組み

当社は人財ビジネスを営む企業です。人を大切にするというポリシーが根底になければ、人は「モノ」に変わってしまいます。今後もこのビジネスを展開していく以上は、当社が「人財」と呼ぶすべての社員に対する様々な配慮が不可欠であることを基に、事業を推進していきたいと考えています。その意志を明確にするため、2024年1月に当社は国連グローバル・コンパクトへの支持を表明しました。

また、当社の人権の考え方を社員に浸透させ、人権意識を高めるために、継続的に全社員向けの研修を実施しています。昨年は人権、一昨年はLGBTQ+をテーマに研修を行いました。

今後、協力会社との組織化を検討する際にも、当社と同じ人財ポリシーを持つ会社かどうかは、非常に重要なポイントとなります。特に当社の「エンジニアサポートカンパニー」という経営理念とパーパスへの共感と共有が不可欠です。当社の経営理念とパーパスに共感し、それを共有できれば、協力会社のエンジニアを「共有の財産」として当社が教育するなど、提携・連携の幅を広げられる可能性もあると考えています。

令和6年能登半島地震への義援金について

令和6年に発生した能登半島地震により被災・避難され



た皆様に心よりお見舞い申し上げます。当社は令和6年能登半島地震の被災者支援の一環として、中央共同募金会を通じて寄付を行いました。北陸エリアは、当社が定期的に採用している大学等の教育機関があり、また昔から精密技術が地域産業として発展してきたエリアでもあります。当該地域には、当社のお客様を含め、日本を代表する様々な精密機械メーカーが存在しています。北陸エリアの復興は日本全体の利益につながると考えております。被災地域の日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

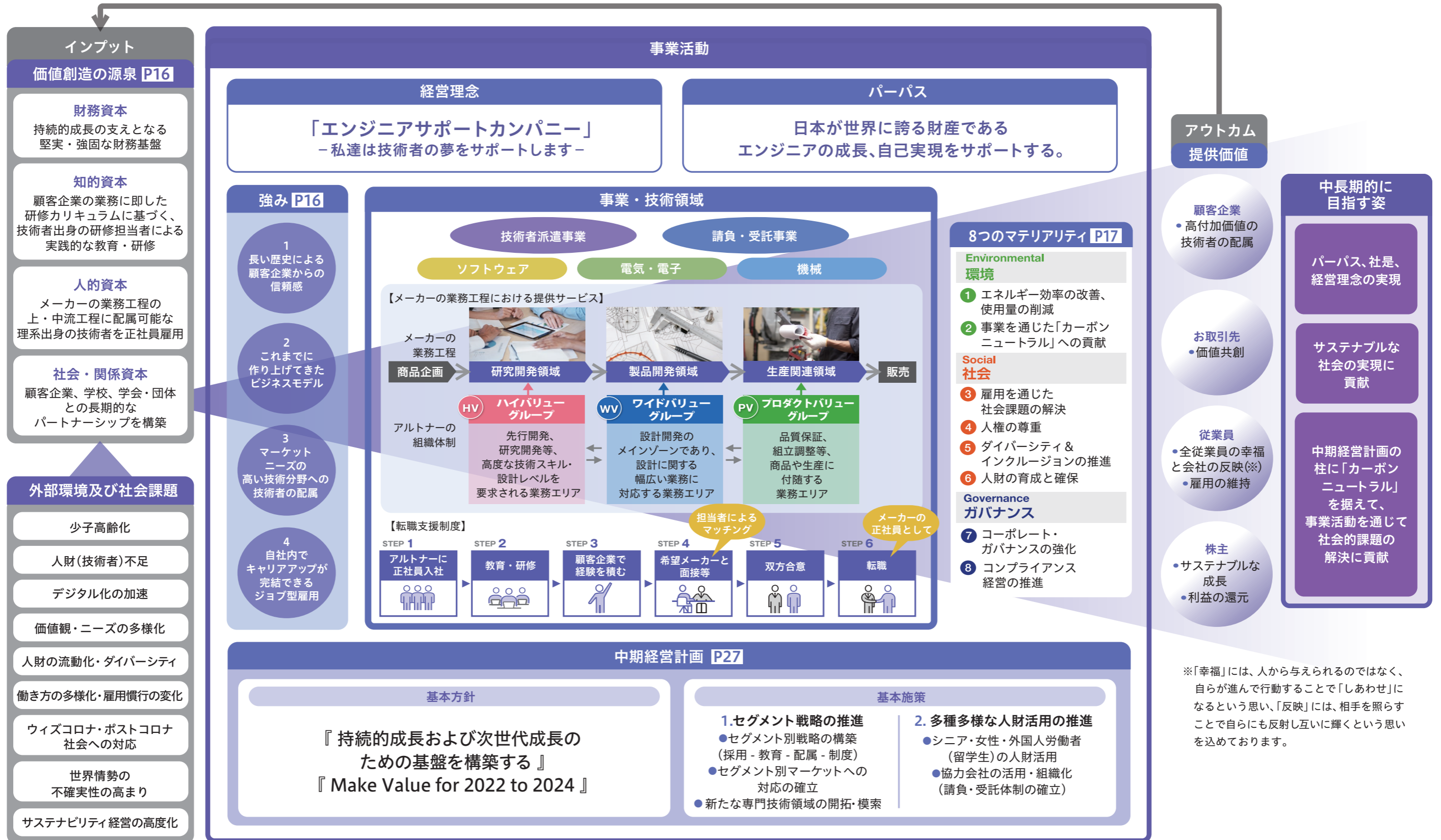
ステークホルダーの皆様へ

当社が歩んできた60年の歴史の中には、オイルショックもありましたし、リーマンショックもありました。そしてコロナショックもありました。過去の経験や歴史から、社会の変化に対していかに迅速にビジネスを変化させていけるかが、企業が継続的、永続的に存在するために必要なことだと学びました。

今後、設立100年を目指すにあたり、お客様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、絶対に変えてはいけない部分と、思い切って変えていく部分を判断し、柔軟に対応していくことがトップとしての私の役割だと思っています。これからもエンジニアを支え、高付加価値のエンジニア集団としてアルトナーの価値向上に取り組んでまいります。今後も変わらぬご支援を賜りますよう、何卒よろしくお願ひ申し上げます。

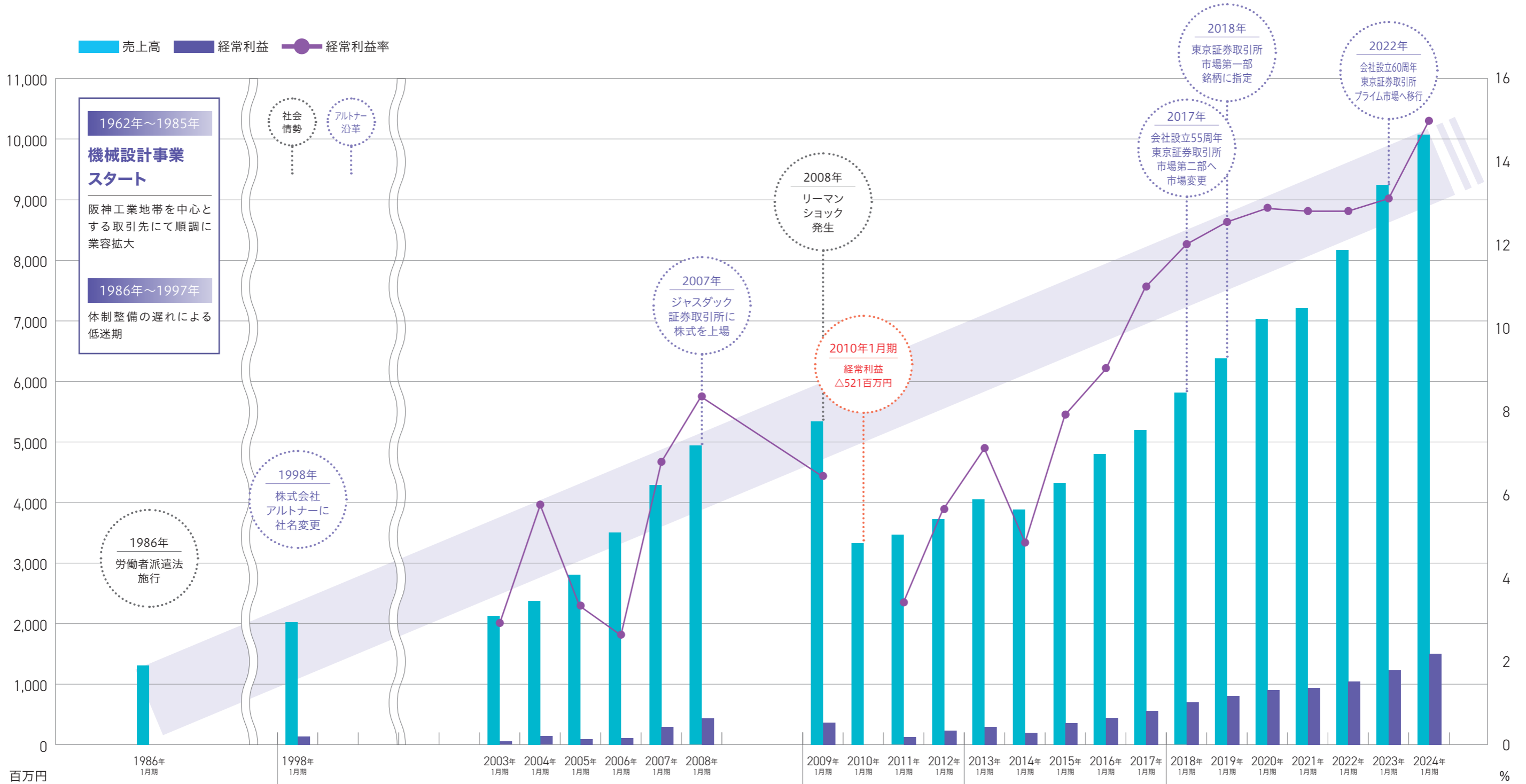
価値創造プロセス

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。



※「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。

成長の軌跡



1998年～2008年	2009年～2012年	2013年～2017年	2018年～
第1次事業再編 ◎ 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	第2次事業再編 ◎ 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	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 ◎ 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	持続的成長および次世代成長のための基盤を構築する ◎ セグメント戦略の推進 ◎ 多種多様な人財活用の推進

イントロダクション | マネジメントメッセージ | 価値創造ストーリー | 成長戦略 | サステナビリティ | ガバナンス | データセクション

培ってきた強み



1 長い歴史による顧客企業からの信頼感

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



2 これまでに作り上げてきたビジネスモデル

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



3 マーケットニーズの高い技術分野への技術者の配属

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



4 自社内でキャリアアップが完結できるジョブ型雇用

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

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、さら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
69.9%	42.7億円	11.2億円



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%	73.2時間	54,000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
1,192人	100%	88%



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

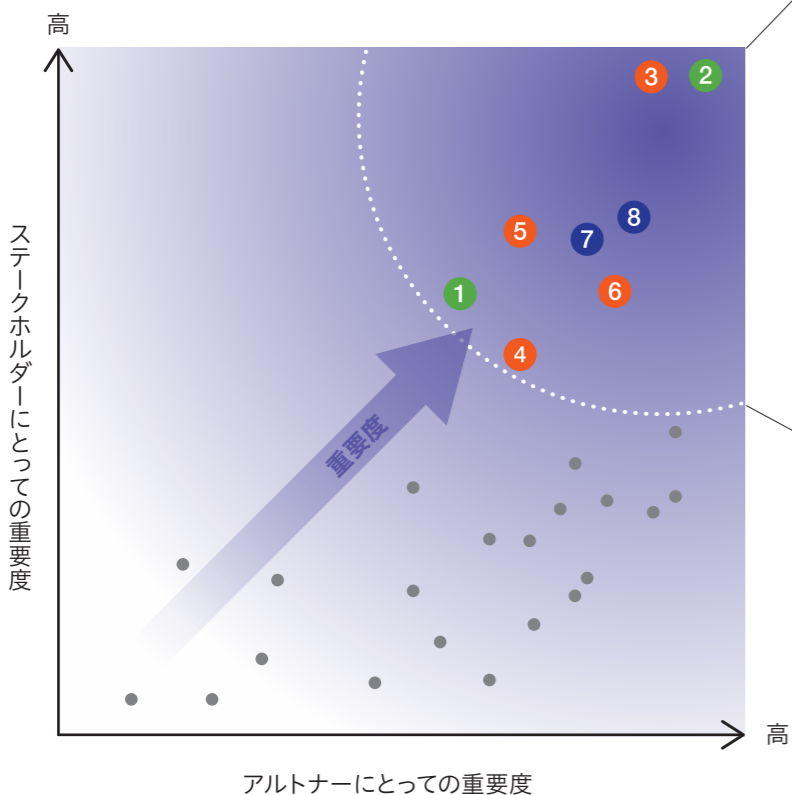
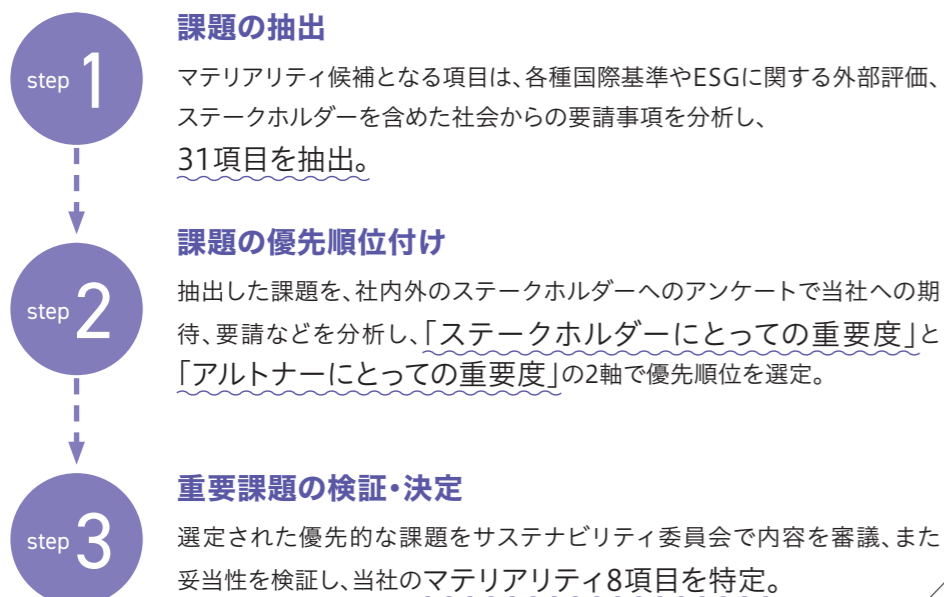
取引実績	採用実績(大学院・大学・短大・高専・専門学校)
約1,200社	約350校
論文発表実績	大学での当社の研修担当者の非常勤講師
166本	8校で15講座

マテリアリティ(重要課題)

アルトナーでは、ステークホルダーの関心や社会課題を認識するとともに、当社の経営への影響を踏まえ、優先的に取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を8つに特定いたしました。

今回、特定したマテリアリティの重要性を認識した上で、課題解決に向けた実効性のある経営、事業活動に取り組んでまいります。

マテリアリティ(重要課題)の特定プロセス



8つのマテリアリティ

- ① エネルギー効率の改善、使用量の削減
- ② 事業を通じた「カーボンニュートラル」への貢献
- ③ 雇用を通じた社会課題の解決
- ④ 人権の尊重
- ⑤ ダイバーシティ&インクルージョンの推進
- ⑥ 人財の育成と確保
- ⑦ コーポレート・ガバナンスの強化
- ⑧ コンプライアンス経営の推進

関連するSDGs、リスクと機会

アルトナーは、事業を通じて社会課題の解決に貢献し、世界が目標に掲げる「持続可能な開発目標(SDGs)」の達成を目指します。



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

カテゴリ	ID	項目	関連するSDGs	リスク	機会
Environmental 環境	1	エネルギー効率の改善、使用量の削減	13 気候変動に具体的な対策を	・対応が遅れた場合のレピュテーション低下、技術の陳腐化 ・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
	2	事業を通じた「カーボンニュートラル」への貢献	9 産業と技術革新の基盤をつくろう、13 気候変動に具体的な対策を	・環境規制強化などによるコスト増加	
Social 社会	3	雇用を通じた社会課題の解決	8 働きがいも経済成長も、9 産業と技術革新の基盤をつくろう、13 気候変動に具体的な対策を		
	4	人権の尊重	8 働きがいも経済成長も、10 人や国の不平等をなくそう	・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
	5	ダイバーシティ&インクルージョンの推進	5 ジンダー平等を推進しよう、10 人や国の不平等をなくそう	・人権問題発生に伴うレピュテーション低下	・従業員のモチベーション向上 ・持続可能な社会の実現に寄与
	6	人財の育成と確保	4 質の高い教育をみんなに、17 持続可能なパートナーシップを構築しよう		
Governance ガバナンス	7	コーポレート・ガバナンスの強化	-	・法令違反や社会規範を逸脱した企業行動による社会的信頼の失墜及び企業価値の毀損	・意思決定の透明性の向上や変化への適切な対応による安定的な経営基盤の確立
	8	コンプライアンス経営の推進	16 平和と公正をすべての人に	・資金調達コストの増大	・多様なステークホルダーとの関係強化 ・ESG投資家からの資金調達の拡大

セグメント概況

産業技術のコアとなる「ソフトウェア」「電気・電子」「機械」で、技術革新を推進するテクニカルパートナーとして貢献しています。

ソフトウェア 売上高構成比 42.2%

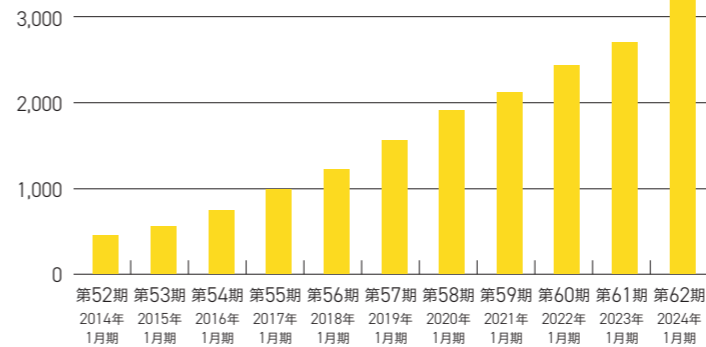
IoT機器に組み込まれるソフトウェアやネットワークシステムのアプリケーションソフトウェアの開発を行います。

設計分野として、エンベデッド(機械や機器に組み込まれる制御システムのソフトウェア開発に対応)、ITソリューション(PC、タブレット端末やサーバを対象とするネットワークシステムのソフトウェア開発に対応)、モデルベース(モデルに基づいた先行研究、及び新規開発の開発フェーズにおける要件定義や設計など上流工程に対応)などがあります。

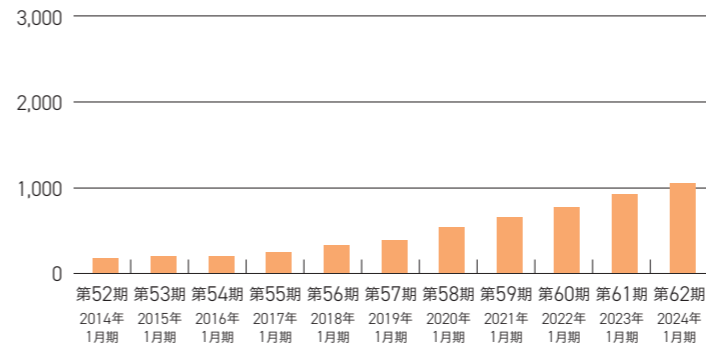


技術領域別売上高 推移 単位:百万円

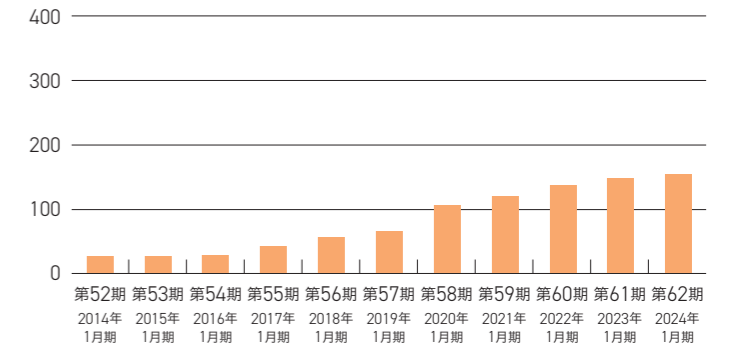
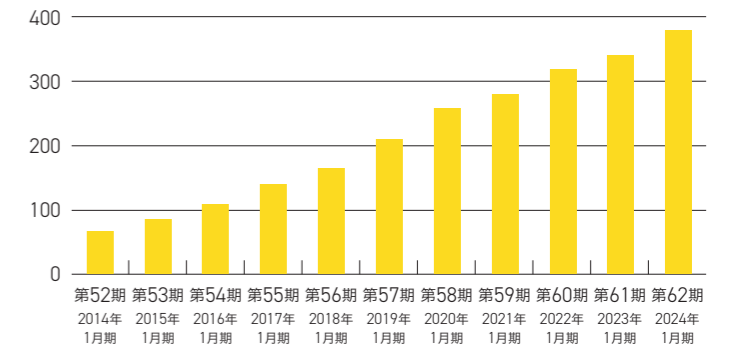
ソフトウェア(エンベデッド・モデルベース)



ソフトウェア(ITソリューション)



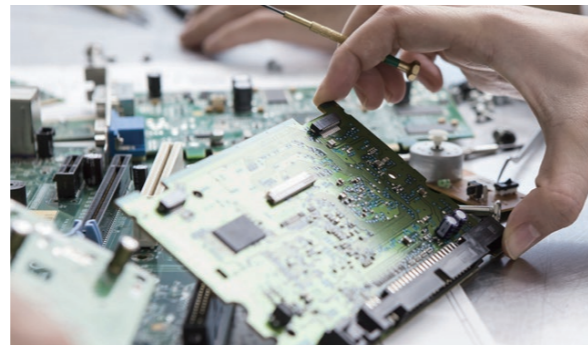
技術者数 推移 単位:人



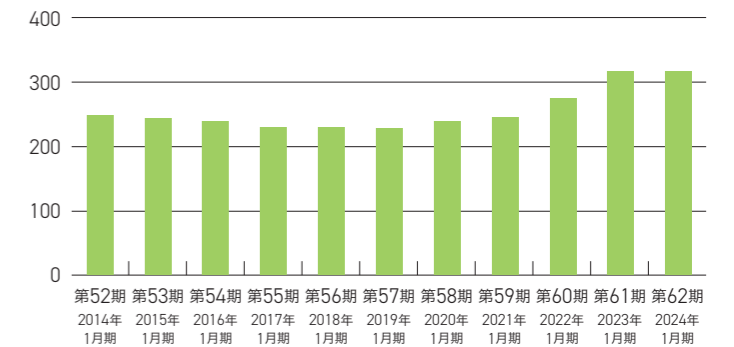
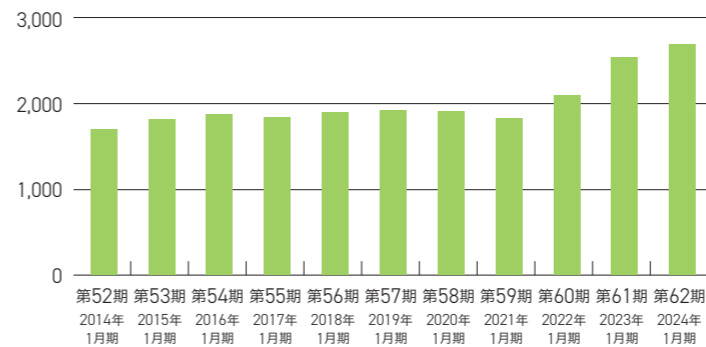
電気・電子 売上高構成比 26.4%

機器や装置の心臓部となる回路基板設計、信頼性評価を行います。

設計分野として、電気機器(電気設計並びに生産設備とその技術に対応)、電子回路(プリント基板を対象とした電子回路設計に対応)、電子デバイス(集積回路、及び電子デバイス単体の開発、周辺回路設計に対応)などがあります。



電気・電子



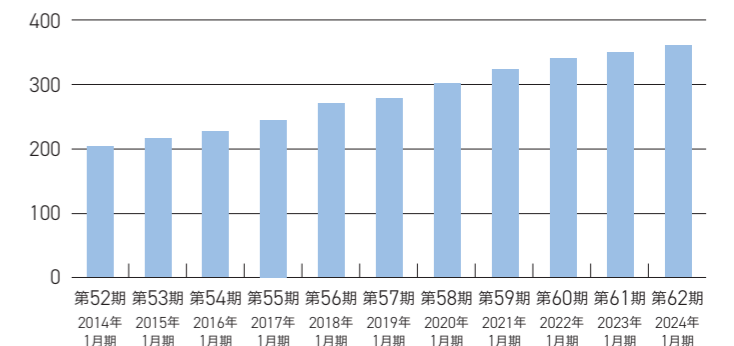
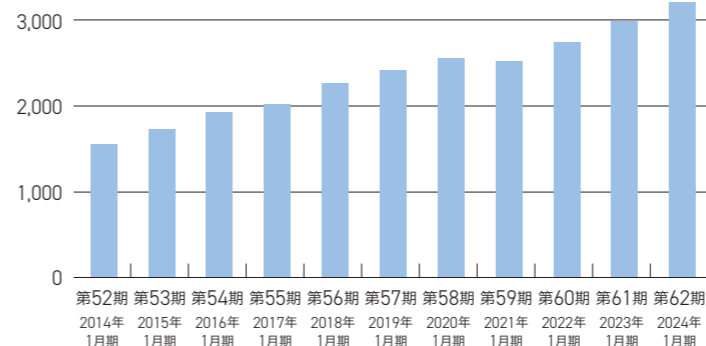
機械 売上高構成比 31.5%

2D・3D CADを使用して、機械が動く仕組みの設計を行います。

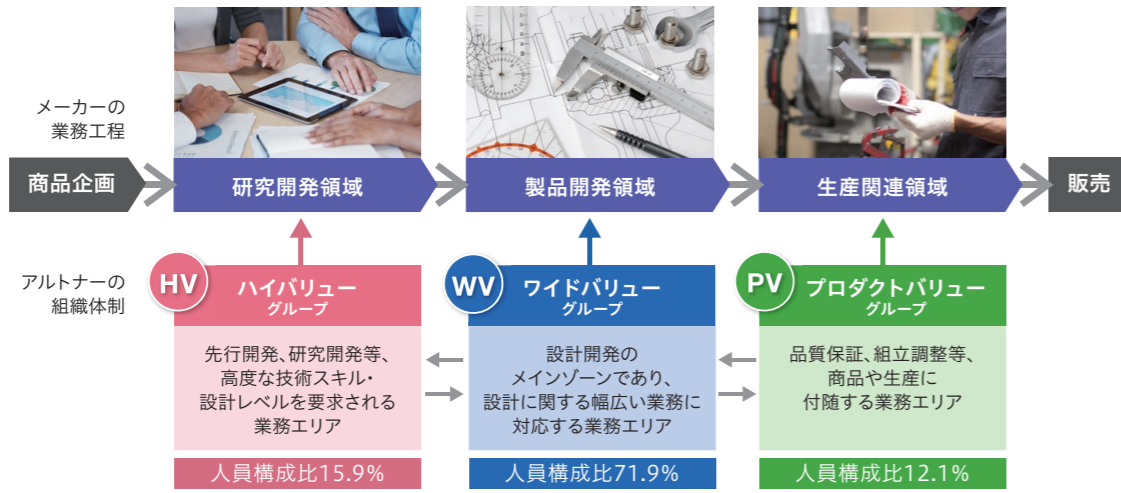
設計分野として、駆動システム(エネルギーを生成、変換、蓄積、伝送する仕組みの開発に対応)、機構(生産設備、装置のメカニズムの開発に対応)、構造・素材(デザインをベースにした商品の形状設計、構造物・筐体の設計、新素材の開発に対応)などがあります。



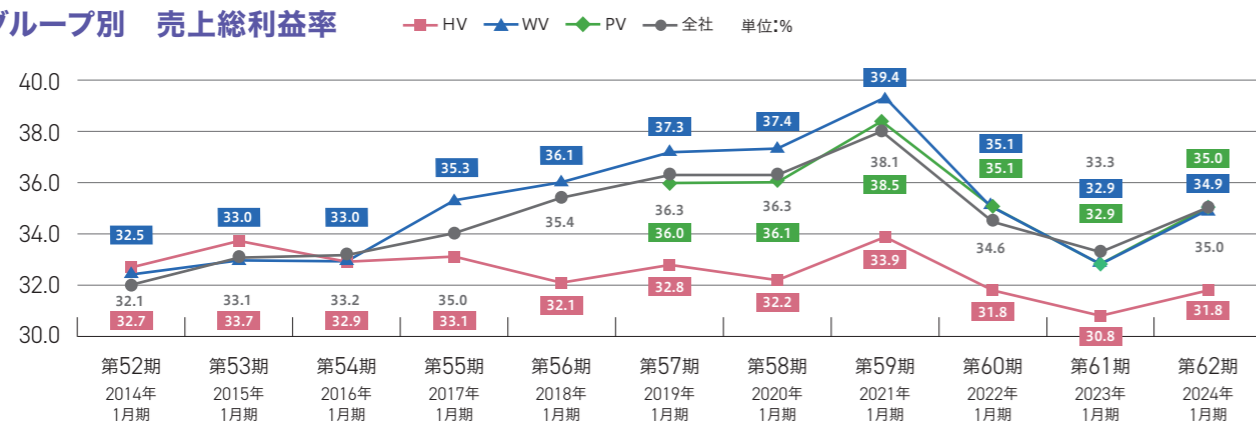
機械



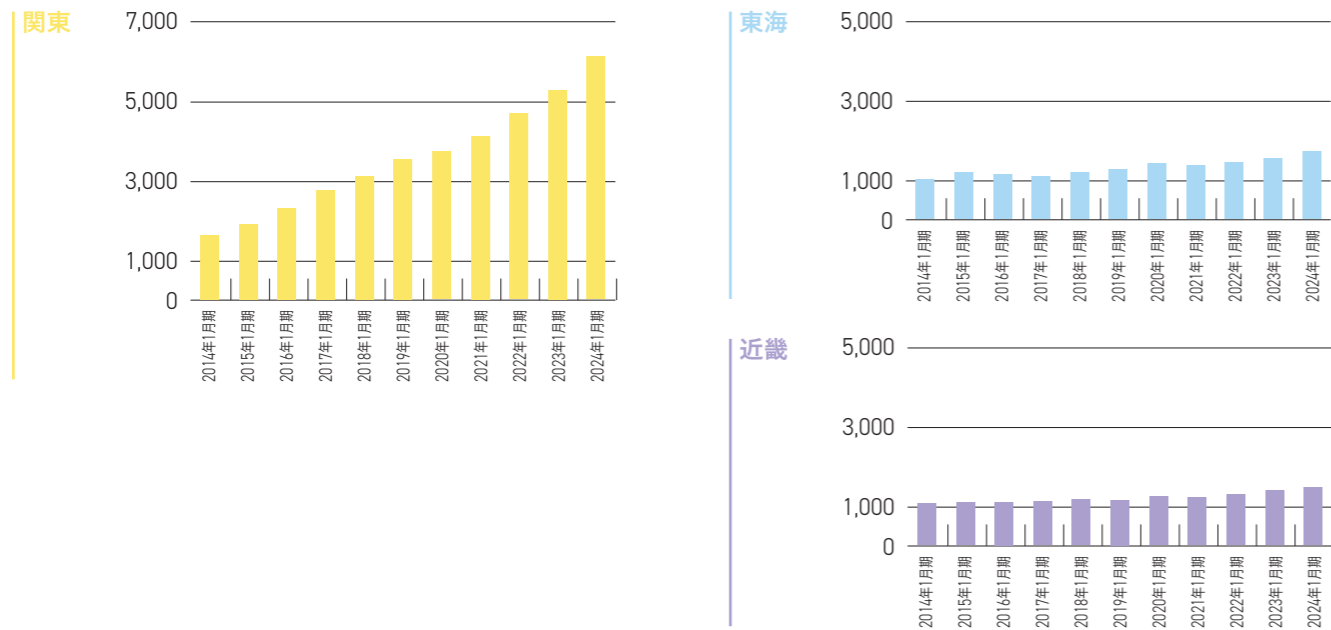
メーカーの業務工程に対応する当社の各グループ



グループ別 売上総利益率

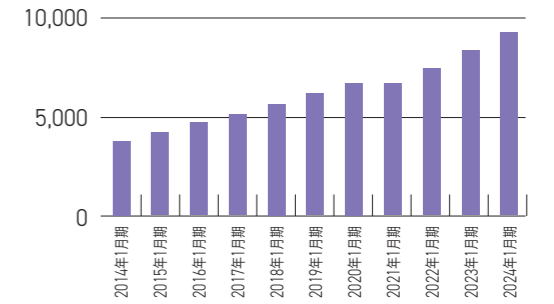
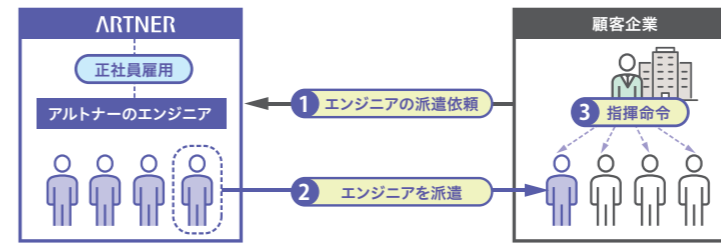


地域別売上高 推移 単位:百万円

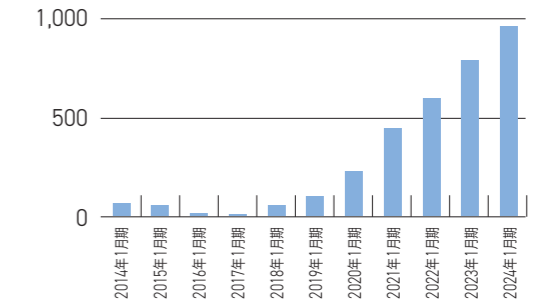
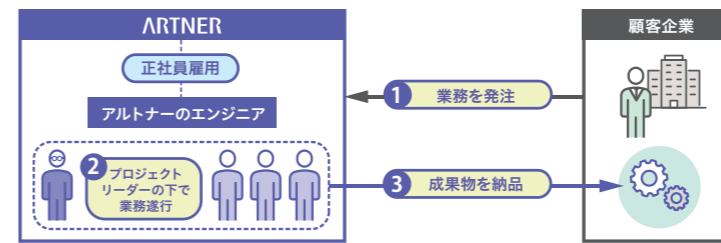


事業別売上高 推移 単位:百万円

技術者派遣 売上高構成比90.2%



請負・受託 売上高構成比9.3%



その他 売上高構成比0.5%

業種別売上高 推移 単位:百万円



安定した財務基盤を構築し、 持続的な企業価値向上を 果たしてまいります。

最高財務責任者CFO
張替 朋則



過去最高益を更新した2024年1月期

当社の2024年1月期の業績は、アフターコロナにおける需要拡大に伴い、売上高10,110百万円(前期比9.4%増)と過去最高を達成し、同期間の当期純利益も1,051百万円(前期比17.5%増)と最高益を更新しました。これに伴い、営業キャッシュ・フローが1,126百万円、フリー・キャッシュ・フローが1,121百万円と順調に増加しております。またEPS(1株当たり当期純利益)が98.99円となり、3か年(起点:2021年1月期)の年平均成長率(CAGR)は18.7%となりました。

中期経営計画における財務・資本戦略

当社は中期経営計画において、経営数値目標として売上高116億円、営業利益率14.0%、技術者数1,600人以上、ROE20%以上を掲げております。

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

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

引き続き、中期経営計画で掲げた目標である技術者数1,600人の達成、及び稼働率・技術者単価・労働工数の高水準維持に取り組んでまいります。これにより売上高を116億円まで伸ばし、売上高における採用コスト比率の適切な管理により、営業利益率14.0%の達成を目指してまいります。

資本効率の向上に向けて

当社は借入金がなく自己資本比率が高いことから、株主資本コストを重視し、株主資本コスト約8%を意識した経営を推進しております。中期経営計画で掲げたROE目標20%

以上に対し、2024年1月期はROE25.3%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上昇させるとともに、分母である自己資本においては内部留保とのバランスを考慮しながら、配当として利益還元していく方針です。

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。

当社の事業形態は、当年の新卒技術者が稼働するまでの人件費など多少の初期投資は必要とするものの、積極的な設備投資をそれほど必要としません。余剰資金をM&Aの一部資金として活用することが、様々な業界の再編への迅速な対応と競争力の強化につながると考えております。

利益配分については、今後の事業展開、業績及び経営環境、経営基盤の強化を総合的に考慮し、株主の皆様に対する安定的な配当を実施することを経営の最重要課題と位置づけ、配当性向50%をベースに検討することとしております。また、当期純利益の増益を継続して、前年割れの無い右肩上がりの配当額を還元していく考え方を基本としております。また、TSR(株主総利回り)(※)は下記の通り推移しております。

透明性と信頼性の高い財務管理の追求

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

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

	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
※ TSR(株主総利回り)(%)	91.8	98.3	102.7	123.1	262.9
(比較指標: 配当込みTOPIX)(%)	(110.2)	(121.2)	(129.7)	(138.8)	(183.9)

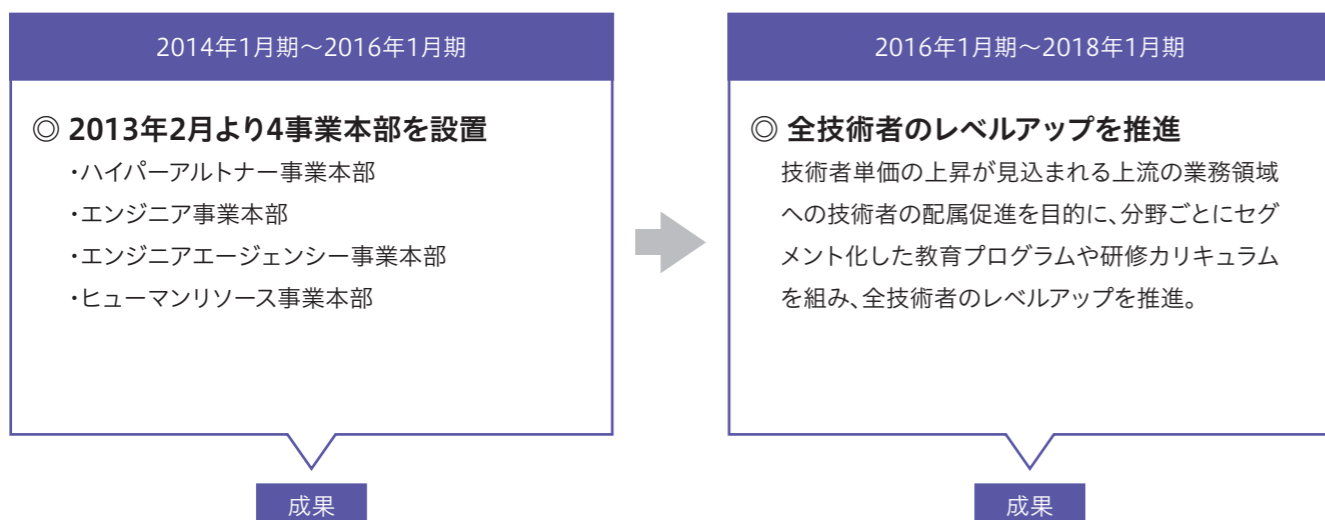
これまでの中期経営計画の振り返り

中計策定の背景

厳しい競争環境下で優秀な人財を確保していくためには、技術者や学生に共感を得られるような事業モデルの構築が不可欠。より良い採用こそがすべての入り口。

〈基本方針〉

事業モデルを刷新し、リーマンショックからの本格回復を期し、更なるステージアップに挑む

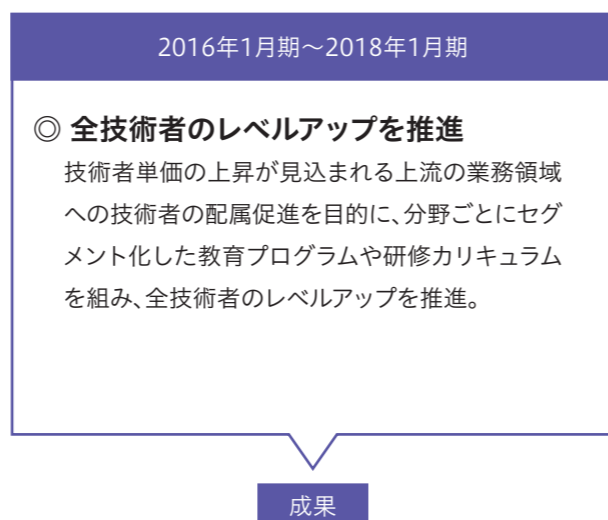


- ◎技術者の質の向上を目指すために採用基準を引き上げ。
- ◎顧客企業において技術者が参画するプロジェクトのステージが上位にシフト。
- ◎新卒技術者の初配属単価が向上。全社でも技術者単価の順調な改定。
- ◎1人当たりの売上総利益はリーマンショック下落前の水準に回復し、過去最高値を更新。

	(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

次の中計に引き継ぎ

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

次の中計に引き継ぎ

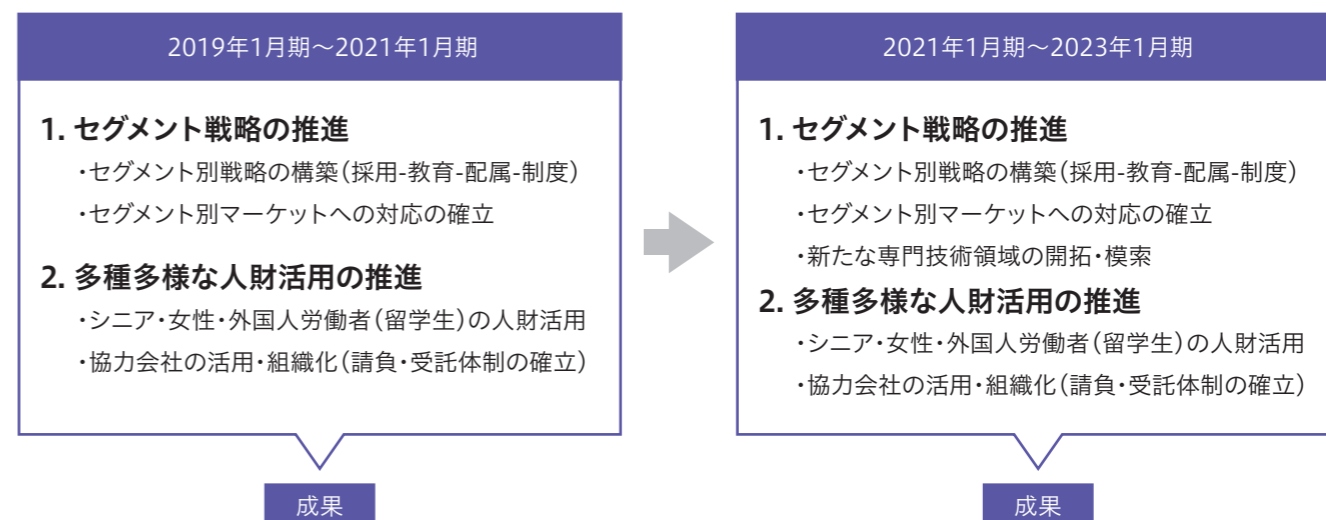
- ◎基本方針・基本施策を継続
- ◎実行手段「新たな専門技術領域の開拓・模索」を追加

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。
- ◎営業利益率が更に向上。

	(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

次の中計に引き継ぎ

- ◎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

中期経営計画('23年1月期~'25年1月期)

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 2022 to 2024

基本施策

- セグメント戦略の推進**
 - セグメント別戦略の構築(採用-教育-配属-制度)
 - セグメント別マーケットへの対応の確立
 - 新たな専門技術領域の開拓・模索
- 多種多様な人財活用の推進**
 - シニア・女性・外国人労働者(留学生)の人財活用
 - 協力会社の活用・組織化(請負・受託体制の確立)

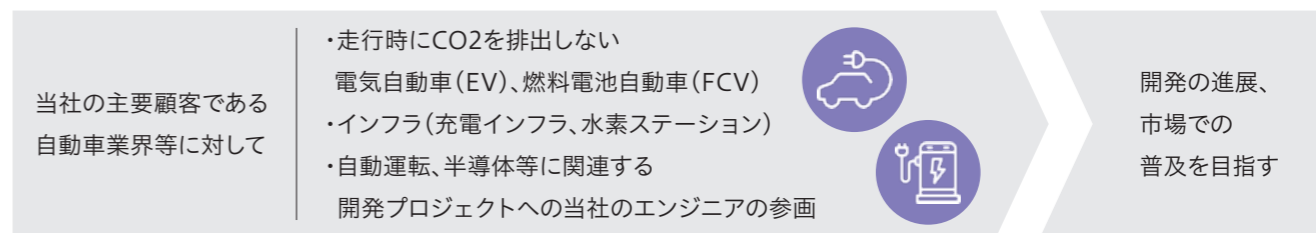
アルトナーの持続的成長および次世代成長の考え方

地球規模で社会環境が変化していく中で、企業にとって、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。

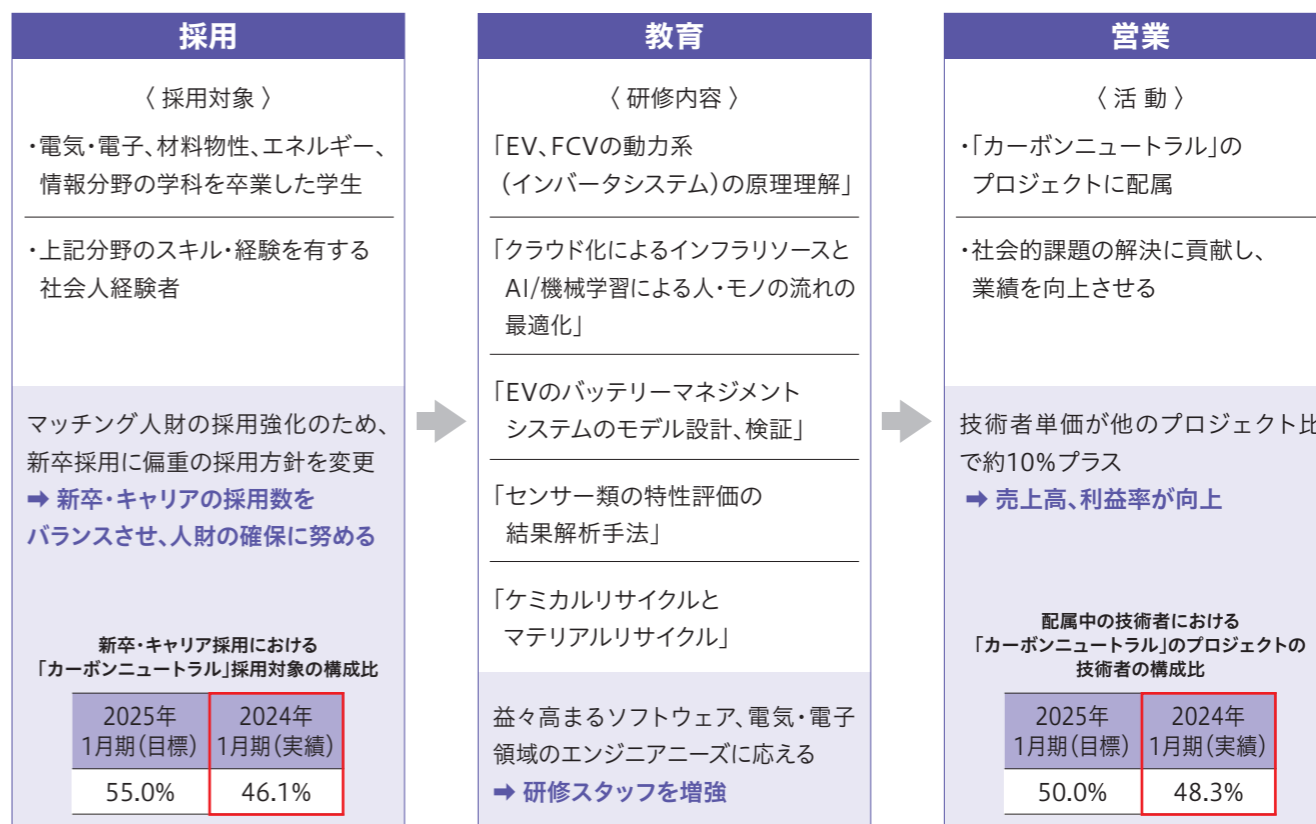
当社は事業活動の柱に「カーボンニュートラル」を据えて、採用・教育・営業の社内体制を構築

事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献し、企業価値を向上させ、ステークホルダーの皆様に還元。持続的成長および次世代成長の基盤構築を進めていく。

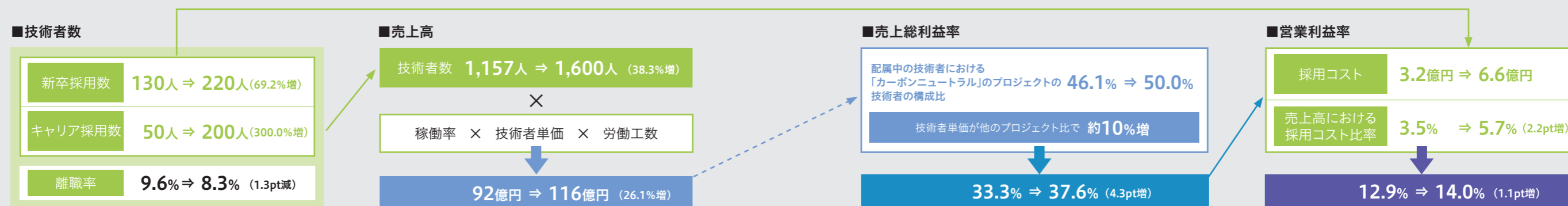
「カーボンニュートラル」の取り組みの方向性



「カーボンニュートラル」に対する採用・教育・営業の取り組み



中期経営計画 業績目標と重要指標の相関図 ※ □⇒□…(2023年1月期)⇒(2025年1月期)の数値



経営数値目標 ■ROE 20%以上 ■配当性向 50%以上

サステナビリティマネジメント

基本方針

当社は、経営理念である「エンジニアサポートカンパニー 私達は技術者の夢をサポートします」に基づき、エンジニアの成長と自己実現をサポートし、企業価値の最大化を図るとともに、事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献し、持続的成長及び次世代成長の基盤構築を進めていくことを、サステナビリティ活動推進の基本的考え方としております。この考え方にに基づき、下記のとおり「サステナビリティ基本方針」を定めるほか、人権方針や調達方針などを制定し、企業活動の規律と方向性の明確化を

図っております。また、ステークホルダーの関心や社会課題を認識するとともに、当社の経営への影響を踏まえ、優先的に取り組むべき8つのマテリアリティ(重要課題)を特定し、課題解決に向けた実効性のある経営、事業活動に取り組んでおります。こうした当社のサステナビリティの取り組みについて全てのステークホルダーの方にアクセスいただけるよう、統合報告書やサステナビリティサイト等を通じて情報発信を行っております。

《サステナビリティ基本方針》

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

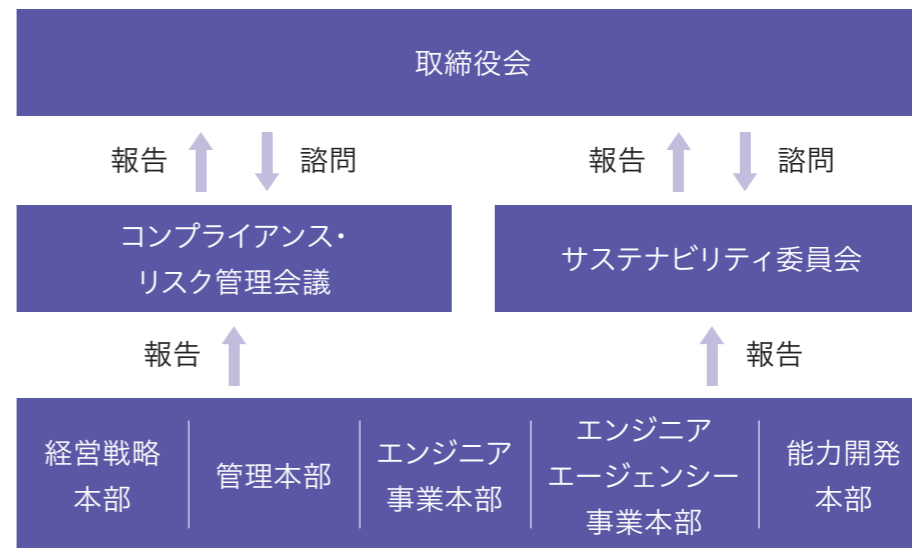
ESG	基本方針	関連するSDGs	施策
Environmental 環境		7 エネルギーを安全に もたらすこと 13 気候変動に 具体的な対策を	エコカーの技術開発を支える人財の提供
Social 社会	人づくり	3 すべての人に 健康と福祉を 4 質の高い教育を みんなに	医療機器の技術開発を支える人財の提供
			小学生向けプログラミング教室
			研修・教育の実施による従業員のスキルアップ支援
			キャリア形成をサポートする新入社員研修
	全従業員の幸福 (しあわせ)	5 ジェンダー平等を 実現しよう 8 働きがいも 経済成長も	資格習得援助制度
			従業員のメンタルヘルスケア
			女性の活躍を促進する雇用環境の整備
社会貢献	10 人や国の不平等を なくそう 11 住み続けられる まちづくりを	多様性、LGBTQ+に関する取り組み	
		ダイバーシティ推進室の設置	
			雇用における多様性・機会均等の確保
			障がい者の積極的な雇用
			公共スペースの清掃活動
Governance ガバナンス	コーポレート・ガバナンス	16 平和と公正を すべての人に	反社会的勢力の排除・暴力団対策

ガバナンス

当社は、昨今のSDGs・ESG等、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題を重要な経営課題と位置付け、サステナビリティ経営を推進するための体制として、サステナビリティ委員会を設置しております。本委員会は、取締役会の直下に設置され、サステナビリティに関する方針や目標、実行計画の策定、目標に対する進捗管

理や評価、個別施策の審議等を行い、取締役会に対し報告を行っております。本委員会は代表取締役社長を議長とし、取締役(監査等委員である取締役を除く。)、監査等委員である取締役、本部長・部長を主な構成員として、年4回開催しております。

《サステナビリティ推進体制》



戦略

当社は、ステークホルダーの関心や社会課題を認識するとともに、当社の経営への影響を踏まえ、優先的に取り組むべきマテリアリティ(重要課題)を8つに特定しています。特定したマテリアリティの重要性を認識した上で、課題解決に向けた実効性のある経営、事業活動に取り組んでいきます。

リスク管理

当社では、各種リスクを統括管理するための体制を明確にするとともに、経営上のリスクを分類・定義し、リスクの種類ごとに担当部門がリスクの状況を把握・分析等を行っております。また、コンプライアンス・リスク管理会議によって、各種のリスクを統括管理する体制を整備しており、リスクの種類ごとの管理及び対策を明確にし、管理しております。

指標及び目標

当社は8つのマテリアリティ(重要課題)を環境・社会・ガバナンスの3領域に分類し、重要課題ごとにKPI及び目標を設定し、モニタリングしております。これらの指標及び目標は、サステナビリティ委員会が審議及び評価を行い、サステナビリティ委員会の議長である代表取締役社長を通じて取締役会に報告されます。なお、マテリアリティ(重要課題)、指標及び目標については、事業環境や課題認識を踏まえ、必要に応じて見直しを実施しております。

※マテリアリティ(重要課題)のKPI、目標、実績に関しては、「P61-62 非財務データ(KPI/目標/実績)」をご参照ください。

気候変動(TCFD提言に基づく情報開示)

当社は、金融安定理事会(FSB)の気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)が公表した提言に沿った形で、情報開示を行っています。



基本方針

近年、地球規模で社会環境が変化し、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく取り組みなど社会的課題への対応が重要な経営課題となっております。当社は気候変動への対応を重要課題として位置付け、新中期経営計画(2023年1月期~2025年1月期)において事業活動の柱に「カーボンニュートラル」を据えています。「カーボンニュートラル」に関連する電気自動車(EV)、燃料電池自動車(FCV)、自動運転、半導体関連を戦略重点マーケットと位置付け、そのための採用・教育・営業に注力してまいります。そしてこれらの「カーボンニュートラル」に関連する技術開発プロジェクトに当社のエンジニアが参画することで、開発の進展や市場での普及を支え、「カーボンニュートラル」の実現に貢献してまいります。2022年7月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明しました。持続可能な社会を目指し、TCFDが公表した提言に沿った形で情報開示を行ってまいります。

ガバナンス

当社では、気候変動問題を重要課題として位置付けているため、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し、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。
(2024年度までに、2020年度比で、22.6tCO2削減)

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	2024年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023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
scope 2 各拠点での電力使用	実質ゼロ	86.0	82.5	79.3	79.9	91.2
計			108.6	97.3	91.3	98.7

※ scope3については、現在算定中となります。

《リスク・機会への対応策》

当社では、シナリオ分析実施に際して、気候変動に関する重要リスク・重要機会の洗い出しと、それらが及ぼす影響の定性評価を行っております。当社のメイン事業であるエンジニア派遣領域を対象とし、2つのシナリオ(4℃シナリオと1.5℃シナリオ及び2℃シナリオを併用)を用い、2030年時点での影響を考察しました。リスク・機会を抽出し、事業活動に与える影響度を「大」「中」「小」の3段階で評価しています。また、気候変動が事業に与える財務的影響については、当社は国内エンジニア派遣業務を主体としており、生産設備等を保有する必要がないことから、気候変動によるリスクは少ないと認識しております。

<時間軸> 短期：現在~3年以内に顕在化 中期：3~10年以内に顕在化 長期：10年以上先に顕在化
<評価> 財務的影響を基に記載 大：明らかに大きい 中：影響の大きさが不明 小：明らかに小さい -：影響なしと想定

リスク項目			事業インパクト		事業インパクト		対応策		
大分類	中分類	小分類	考察：リスク	評価	考察：機会	評価	現在の取り組み	リスクの対応例	機会獲得に向けた対応例
移行 1.5 及び 2℃ シナリオ	技術	低炭素技術の進展	当社の主要顧客は自動車業界であり、低炭素技術に関する製品の開発に関わる技術者の提供が求められる。それらの技術に対し、同業他社より対応が遅れた場合、当社技術者の技術が陳腐であると思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思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・再生エネルギー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℃ 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、事業所や研修施設全て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	空調製品の開発需要拡大への対応

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。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し、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、取締役管理本部長を統括責任者とし、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。

	リスク	機会
教育研修の効果	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。	技術者のスキル向上により、顧客満足度・顧客評価の向上が実現した場合は、技術者単価の上昇及び業界内競争力の向上へとつながり、企業成長の機会となります。
理工系学生の確保	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。	出口である配属先を想定してその条件に合う方々を採用し、エンジニアとしての教育・訓練を行ってプロジェクトへと配属するという当社の採用方法や、スキルを重視したジョブ型雇用を行う当社であれば、様々なプロジェクトを経験しながらいち早くキャリアアップできる点を訴求し、学生の共感を得て優秀な人財を獲得・育成することで、安定的な収益基盤の維持・強化が期待できます。
キャリア技術者の確保	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。	出口である配属先を想定してその条件に合う方々を採用し、エンジニアとしての教育・訓練を行ってプロジェクトへと配属するという当社の採用方法や、スキルを重視したジョブ型雇用を行う当社であれば、様々なプロジェクトを経験しながらいち早くキャリアアップできる点を訴求し、求職希望者の共感を得て優秀な人財を獲得・育成することで、安定的な収益基盤の維持・強化が期待できます。

指標及び目標

当社は、中期経営計画に沿った人的資本の取り組みの効果を評価するため、指標及び目標を設定しております。設定した目標は、外部環境の変化や人的資本施策の進捗に応じて見直しを行っております。

戦略

日本が世界に誇る財産であるエンジニアの成長、自己実現をサポートし、エンジニア本人の価値を創造することが、当社の価値創造につながるものと考えております。当社は、エンジニアを当社の財産としてだけではなく日本の共有財産と捉え、「人財育成に関する方針」の下、エンジニアの成長・自己実現をサポートするプラットフォームとして、エンジニアを育ててまいります。そして人財の流動化やダイバーシティなど、労働を取り巻く環境、働く意識が急速に変化する中、エンジニアの働く幸福を追求し、「エンジニアの生き方」の新しいモデルの創出を図ってまいります。

また、スタッフ職についても、サステナビリティ基本方針において「全従業員の幸福（しあわせ）」と定めているとおり、やりがいを持って働ける職場環境を整備し、一人ひとりの成長と自己実現をサポートしてまいります。

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。投資者の判断に重要な影響を及ぼす可能性のある事項には、以下のようなものがあります。

※人的資本のKPI、目標、実績に関しては、「P61-62 非財務データ（KPI／目標／実績）」をご参照ください。

健康経営・労働安全衛生

健康経営宣言

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

「人づくり」「全従業員の幸福」をテーマに、従業員一人ひとりの心と体が健康で、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

取締役管理本部長を統括責任者とし、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。

健康管理施策の実績

KPI	目標	2022年1月期	2023年1月期	2024年1月期
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%	82.8%	78.9%	82.6%
年次有給休暇の取得率(全体)	80.0%以上	76.5%	85.0%	84.9%
年次有給休暇の取得率(技術系)	80.0%以上	76.5%	85.2%	85.7%
ヘルスリテラシーの向上(研修の実施)の受講率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
BMI25未満の比率	75.0%	—	69.9%	71.1%
生産性の向上(プレゼンティーイズムの解消)労働機能評価 ^{※1}	100.0%	—	92.3%	92.1%
平均年齢	—	30.2歳	30.3歳	30.4歳
平均勤続年数	—	6.3年	6.5年	6.6年
アブセンティーイズム:休職者率	0.00%	0.68%	1.17%	0.98%
業務災害の発生件数	0件	3件	10件	6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	76.00時間	34.17時間	52.50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%
ワークエンゲージメントの得点 ^{※2}	2.7	—	—	2.6%

※1 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)

※2 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)

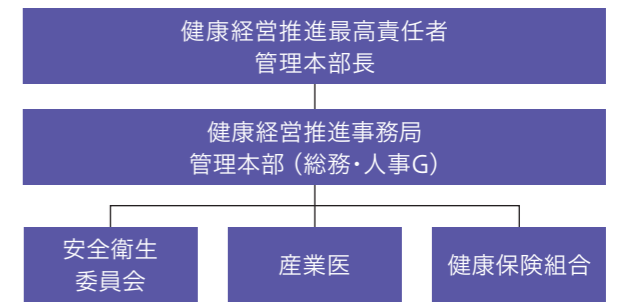
従業員のメンタルヘルスケア

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。

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、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。



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。

ダイバーシティ&インクルージョン

女性の活躍を促進する雇用環境の整備

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

多様性、LGBTQ+に関する取り組み

アルトナーでは、多様な人財を活かし、能力が最大限発揮される機会を提供することが、イノベーションを生み出し、価値創造につながると考えております。そのため、ダイバーシティ研修やLGBTQ+勉強会の実施、社員の理解促進の活動などを行い、社内風土の醸成に努めております。

ダイバーシティ推進室の設置

2011年9月、障がいのある方々を中心とする1つの部門として「ダイバーシティ推進室」(現ダイバーシティチーム)を設立。障がい者雇用を進めるとともに、働きがいのある職場づくりを推進しております。

障がい者の積極的な雇用

障がい者を積極的に雇用しています。2018年には、障がい者の雇用や就労支援に積極的に取り組む企業を大阪府が認定する「大阪府障がい者サポートカンパニー」に優良企業として登録されました。

KPI	目標	2022年1月期	2023年1月期	2024年1月期
女性社員(技術系)の割合	継続的に上昇	3.7%	4.1%	3.7%
女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	31.4%	27.6%	33.8%
入社者に占める女性社員(技術系)の割合	継続的に上昇	3.0%	6.4%	5.2%
入社者に占める女性社員(管理系)の割合	継続的に上昇	66.7%	27.3%	47.1%
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	6人	10人	10人
管理職に占める女性社員の割合	継続的に上昇	3.7%	3.4%	3.1%
役員に占める女性の割合	30.0%以上【2031年1月期】	0.0%	0.0%	0.0%
女性社員の管理職以上の追加登用	1人以上【2029年1月期】	1人	1人	1人
管理職の1つ下の階層の女性の役職者の追加登用	1人以上【2029年1月期】	0人	1人	3人
男女の賃金の差異(全体)	差異の縮小	男性100.0%:女性92.8%	男性100.0%:女性94.5%	男性100.0%:女性89.2%
男女の賃金の差異(技術系)	差異の縮小	男性100.0%:女性99.2%	男性100.0%:女性96.5%	男性100.0%:女性95.8%
男女の賃金の差異(管理系)	差異の縮小	男性100.0%:女性71.0%	男性100.0%:女性71.0%	男性100.0%:女性71.9%
男性の平均継続勤務年数(技術系)	継続的に上昇	5.91年	6.15年	6.50年
男性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	10.69年	10.60年	10.95年
女性の平均継続勤務年数(技術系)	継続的に上昇	3.41年	3.37年	4.03年
女性の平均継続勤務年数(管理系)	継続的に上昇	7.56年	8.34年	7.12年
男性育休取得日数(平均)	—	44.0日	79.5日	42.5日
育児休業取得率(男性社員)	30.0%以上【2029年1月期】	12.5%	30.8%	50.0%
育児休業取得率(女性社員)	80.0%以上【2029年1月期】	100.0%	100.0%	66.7%
看護休暇取得率(男性社員・女性社員)	15.0%以上【2029年1月期】	1.2%	7.4%	13.7%
外国人材の比率	継続的に採用	1.4%	1.0%	1.4%
高齢者(60歳以上)の比率	継続的に採用	1.4%	1.4%	1.3%
障がい者雇用率	2.30%以上(法定雇用率)	2.40%【2021年6月1日現在】	2.42%【2022年6月1日現在】	2.67%【2023年6月1日現在】

人財育成

人財育成に関する方針

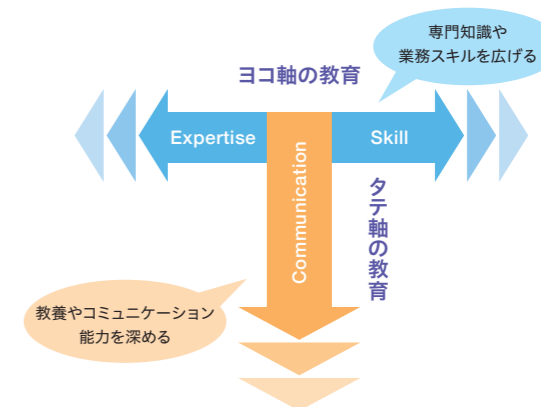
教育・研修ポリシー

知識やスキルの習得だけでなく、全員に自信と実践力を身につけてもらうことがアルトナーの教育・研修のコンセプトです。

T字型スペシャリスト教育システム

当社では、ヨコ軸に専門知識と業務スキル、タテ軸に教養とコミュニケーション能力と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、エンジニア一人ひとり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

従業員の技術者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

「実践力を身に付ける」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付けられる新入社員研修を

実施し、技術者一人ひとり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。

能力開発セミナー

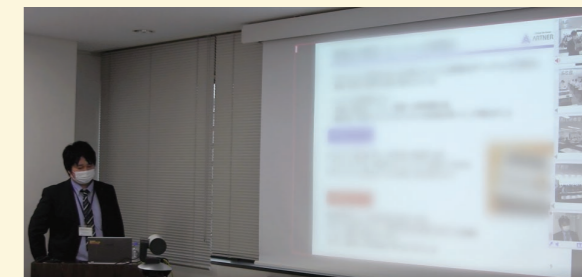
様々な分野から講師を招き開催。特定の技術分野に限らず、幅広い知識を習得、人間力を育成。



外部講師より、年10回程、あらゆるテーマを題材に技術情報を提供していただき、人間的成長を目指します。特に実務経験者にとっては、経験を有効に活かそうとした時の判断基準を養う場となります。

キャリアサポート講座

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



部署配属後も実際にメーカーのプロジェクトに参加している社員が、技術やニーズの高い商品を題材にチーム単位でOJT/OFF-JTを問わず研修を行っております。

人事評価制度

当社では、技術系職種・管理系職種ごとに職務レベルを表すグレード(格付)を設け、毎年1回、グレードに対して業務実績等に基づき公正・公平に評価を行い、昇給に反映しております。

人権方針

1. 人権に対する基本的な考え方

当社は、国連グローバル・コンパクトに賛同する企業として、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、人権方針を定めます。

2. 本方針が準拠する人権に関する主な国際的規範

以下の人権に関する国際規範を支持・尊重します。

- ・国際人権章典(世界人権宣言)
- ・国際労働機関(ILO)の「労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言」
- ・ビジネスと人権に関する指導原則
- ・国連グローバル・コンパクト 4分野10原則
- ・子どもの権利とビジネス原則

3. 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。

4. 事業活動における人権尊重への取り組み

当社は全ての事業活動において

- ・性別、年齢、出身地、国籍、人種、民族、信条、宗教、疾病及び障害、その他による差別をせず、基本的人権を尊重する。
 - ・健全な職場環境を実現し、ハラスメント行為(パワー・ハラスメント、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等名称を問わずハラスメントに該当する行為)、その他世界基準で非人道的と認識される待遇を行わない。
 - ・従業員の宗教上の慣行に対して合理的な便宜を図り、その内容を記録する。
 - ・採用において、合理的・客観的に必要性が認められない健康診断を受けさせない。
 - ・従業員の自らの意思による労働組合結成・参加、団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重し、それらを差し控える権利も尊重する。
 - ・強制労働・児童労働を禁止する。
 - ・最低賃金法を遵守し、最低賃金を上回る賃金支払いを実施する。
 - ・同一労働同一賃金の原則に則り、不合理な待遇を禁止する。
5. 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。

6. 人権デュー・ディリジェンス

当社は、国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築した上で、人権への負の影響を特定し、その防止・軽減を図るとともに、取り組みの実効性を継続的に評価し、適切に情報開示します。

7. 是正・救済

当社は、当社の事業活動が人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることが明らかになった場合、適切な手段を通じてその是正に取り組みます。

また、当社は、当社の取引先が人権への負の影響を引き起こしたり助長したりすることが明らかになった場合、当該取引先に対し、是正措置を講じるように働きかけます。

当社は、人権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いりません。

8. 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。

また、事業、サービスに関係する全ての取引先に対して、本方針を共有し、対話や協議を継続的に行います。

9. 情報開示

当社は、人権尊重の取り組みの進捗状況を、ウェブサイト等を通じて、適切に開示します。

10. ステークホルダーとの対話・協議

当社は、本方針に基づく取り組みにおいて、関連する社内外のステークホルダーとの継続的な対話・協議を行い、人権尊重へ取り組みの向上と改善に努めます。

取り組み

当社は国連グローバル・コンパクトの趣旨に則り人権方針を定め、強制労働、奴隷や人身売買を利用した労働、児童労働を禁止しております。

また当社は国際連合の「ビジネスと人権に関する指導原則」に沿った人権デュー・ディリジェンスの仕組みを構築した上で、人権への負の影響を特定し、その防止・軽減を図るとともに、取り組みの実効性を継続的に評価し、適切に情報開示します。

当事業年度において差別に関しての相談は0件でした。

《人権研修》

	研修テーマ	内容	
2023年	人権について	①人権とは ②企業による人権対応への注目の高まり ③企業が尊重すべき人権の主体(ライツホルダー)	④人権に関するリスク ⑤企業が尊重すべき人権の分野 ⑥人権に関する取り組みの充実/不足が及ぼす主要な影響 ⑦アルトナー人権方針
2022年	ダイバーシティへの対応(LGBTQ+の理解促進)	①ダイバーシティ経営の基礎知識(Diversity & Inclusion経営) ②LGBTQ+に関する基礎知識 ③パネルトーク(当事者の体験談)	
2021年	ダイバーシティへの対応(LGBTQ+の理解促進)	①ダイバーシティ経営の基礎知識 ②LGBTQ+とSOGIに関する基礎知識 ③それぞれが現場でできること アライの具体的な行動	

サプライチェーンマネジメント

当社は、自社のみならずサプライチェーンも含めた人権の取り組みが求められていることを認識し、「調達方針」を定め、社会の責任ある一員として法令を遵守するとともに基本的人権を尊重します。人権に対する当社の考え方をサプライヤーとも共有し、調達におけるサプライチェーン上の人権リスクの把握に努めております。

(調達方針)

・社会の責任ある一員として法令を遵守するとともに社

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材への教育支援や環境美化など地域社会への社会貢献活動に取り組んでいます。

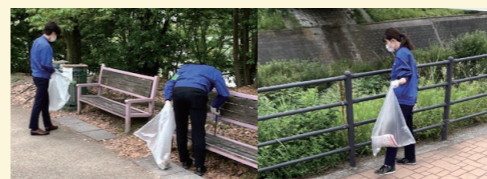
小学生向けプログラミング教室

近隣の小学校4～6年生の児童に向けて、当社の講師によるプログラミング教室を開催。「プログラミング的思考」などを学ぶ機会を提供しています。



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。



会正義と基本的人権を尊重する。

- ・対等・公正な取引関係を構築し、最良・最適な資源を調達する。
- ・公正な取引を行うとともに、顧客の立場に立って行動する。
- ・価格、品質、安全性及び環境の全ての面で価値のある商品を提供することにより顧客のニーズに応える。
- ・環境に配慮した製品の使用に努める。
- ・文書・情報の適切な管理に努める。
- ・守秘すべき情報は厳重に管理する。

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。

令和6年能登半島地震における被災地への支援について

令和6年能登半島地震災害義援金として、中央共同募金会を通じて寄付を実施いたしました。被災された地域の皆様に、謹んでお見舞い申し上げますとともに、一日も早い復興を心よりお祈り申し上げます。

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、引きこもり、高齢者支援、障がい児・者支援など)に対して、支援・援助活動をされている赤い羽根福祉基金へ支援を実施しました。

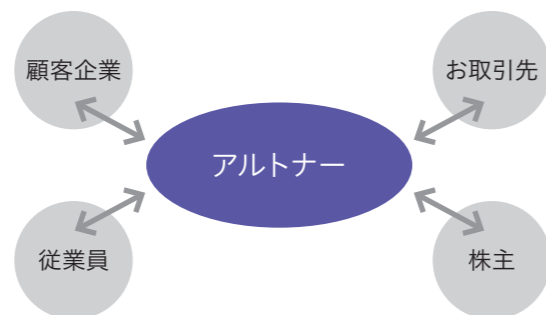
国連WFPへの支援(寄付)

世界83カ国への食料支援、30カ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まれている国際WFP(国際連合世界食糧計画)の活動に賛同し、寄付を実施しています。

ステークホルダーエンゲージメント

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うえで重要と考えています。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す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、使用料の削減 事業を通じた「カーボンニュートラル」への貢献 	定期的 随時	<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付けており、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

社外からの評価

イニシアティブへの参画

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。



外部評価

CDP

当社は、CDPが公表した「気候変動レポート2023」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。

今回認定された「B-」スコアはマネジメントレベルとされ、アジア地域平均及びIT&ソフトウェア開発セクター平均の「C」を上回るものです。



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。



S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数

当社は、S&P/JPXカーボン・エフィシエント指数の構成銘柄に採用されております。



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」(2024 大企業法人部門)に2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、特に優れた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参りましたが、その取り組みが外部からも評価されました。



取締役会及び各委員会の活動状況(2024年1月期)

《出席状況》

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

《討議・決議テーマ》

取締役会	討議・決議 株主総会／中期経営方針／経営戦略／2025年1月期 部門方針・経営計画／決算・財務・配当／業績予想の修正／取締役候補者の指名及び役員報酬／内部統制／組織変更・人事異動／規程改定／会計監査人再任／国連グローバル・コンパクト加入／支援団体への寄付／「上場維持基準に関する経過措置の取扱い等」に対する対応／ESGデータの更新開示／新型コロナウイルス対策 等
コンプライアンス・ リスク管理会議	討議 製造業の業績動向／同業他社との競争／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材を総合的に判断し、適当と認められる者の中から取締役会で協議の上、選定することとしております。なお、今後は最高経営責任者等の後継者指名に当たっては、独立社外取締役を中心とする任意の諮問機関である指名・報酬委員会にて審議を行い、取締役会に答申することで公平性・透明性・客観性の高い体制を整え、取締役会が適切に監督を行ってまいります。

経営陣幹部の選・解任

取締役会において、業績等の評価を踏まえ協議の上、決定しております。

社外役員の状況

当社の社外取締役は3名であります。社外取締役3名は、当社の株式を保有しておりますが、それ以外で人的関係、資本的関係または取引関係その他の利害関係はありません。

各社外取締役は、客観的かつ中立的な視点から、実効性の高い監査を行う役割を担っており、現状の体制で経営への監視・助言機能を十分に果たしているものと考えております。

なお、社外取締役3名については、東京証券取引所の定める独立役員として指定し、同取引所に届け出ております。

当社では、社外役員を選任するための独立性に関する基準または方針を特段設けておりませんが、その選任に際しては、会社法に定める社外性の要件を満たすというだけでなく、東京証券取引所の独立役員の独立性に関する判断基準等を参考にしております。

役員の報酬等の額 又はその算定方法の決定に関する方針

役員報酬

固定報酬と業績連動報酬により構成されており、その報酬限度額は、2017年4月27日開催の定時株主総会において、取締役（監査等委員である取締役を除く。）5名は年額200百万円以内、監査等委員である取締役3名は年額30百万円以内として、それぞれ決議いただいております。

取締役会及び監査等委員会

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

個人別の報酬等の決定方針の決定方法

取締役会で決議された役員の報酬等に関する規定に定めております。

取締役会

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

役員報酬等の総額（2024年1月期）

役員区分	報酬等の総額 (千円)	報酬等の種類別の総額(千円)		対象となる 役員の員数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	
取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。)	115,185	95,450	19,735	5
社外役員	25,154	23,400	1,754	3

個人別の報酬等の額に対する

割合の決定方針

各取締役の役割及び貢献度合並びに業績等を総合的に勘案し、指名・報酬委員会で審議の上、答申に基づき決定するものとしております。

固定報酬

役職位別に定める額を基準とし、経営内容、社員給与とのバランス、他社水準等を総合的に勘案して決定しております。ただし、会社業績の著しい悪化等により通常の方法で算出した報酬額を支給することが妥当でない状況においては、報酬の減額措置を講ずることとしております。

業績連動報酬の指標

取締役の成果を図るにあたり最適であるとの判断から、当期純利益を踏まえた上での一定の計算式に基づき算出しております。

役員ごとの報酬等の総額等

報酬等の総額が1億円以上である者が存在しないため、記載しておりません。

取締役へのインセンティブ付与に関する

施策の実施状況

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

取締役会の実効性に関する分析・評価

当社は、コーポレートガバナンス・コードに基づき、取締役会のより一層の機能を向上させることを目的として、取締役会の実効性に関する分析・評価を実施しております。2024年1月期の分析・評価について、その結果の概要は下記の通りです。

評価方法・プロセス

2024年1月期を評価対象期間として全取締役8名に対し、実効性の評価アンケートを配布し、その回答の集計結果をもとに取締役会において課題や今後の取り組みについて協議いたしました。

評価項目

全部で31項目について実効性の評価アンケートを行いました。

アンケートにおいては、取締役からの自由なコメントと段階評価による取締役会自己評価を依頼いたしました。実施したアンケートの概要については以下の通りです。

- (1) 取締役会の構成について
- (2) 取締役会の運営について
- (3) 取締役会の議題について
- (4) 取締役会を支える体制について
- (5) 株主等への対応について

分析・評価結果の概要

上記による評価の結果、当社取締役会は上記評価項目について概ね適切に機能しており、取締役会の実効性は確保されていることを確認いたしました。

指名・報酬委員会において、代表取締役の後継者計画、取締役のサクセッションプランについて議論、取締役会への答申を実施し、継続的な議論が必要であることが確認できませんでした。

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

中期経営計画、リスク管理等の取締役会の重要議題については、新中期経営計画の策定を含めた中長期戦略を議論するとともに各施策の進捗状況を適切に監督していくことが必要であることを確認いたしました。

今後の対応

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

リスクマネジメント

主要なリスクの概要と対応策

当社では、各種リスクを統括管理するための体制を明確にし、経営上のリスクを分類・定義し、リスクの種類毎に担当部門がリスクの状況を把握・分析等を行い、コンプライアンス・リスク管理会議によって、各種のリスクを統括管理する体制を整備しており、リスクの種類毎の管理及び対策はコンプライアンス・リスク管理会議にて明確にし、管理しております。

リスク	内容	対応策
製造業の業績動向に関するリスク	当社は製造業を主要顧客とし、主にその設計開発部門に技術者を派遣しております。それら主要顧客が、事業を展開する国や地域で景気後退等の影響を受け、設備投資、研究開発を削減し、外部技術者の活用を減少させるリスクがあります。当社の売上構成比率が高い自動車関連メーカーにおいて、事業環境等に著しい変化が生じるリスクがあります。	特定業種・特定の企業動向に左右されない安定した収益確保に対応した顧客基盤の構築を課題とし、業種ローテーション、新規開拓営業等を強化します。
同業他社との競争に関するリスク	当社が属する技術者派遣業界が市場縮小や新規参入により、同業他社との競争が激化し、価格競争に陥るリスクがあります。	技術者単価の上昇が見込まれる上流の業務領域への技術者の配属促進を目的に、分野ごとにセグメント化した教育プログラムや研修カリキュラムを組み、全技術者のレベルアップを推進します。
教育研修の効果に関するリスク	研修の効果が想定通りに表れず、顧客評価が技術者単価の上昇に寄与しないリスク、顧客の要望を充足できずクレームが生じるリスクがあります。	長年積み重ねた経験により構築した一般・社外実務・基礎・応用・キャリア研修の実施により、技術者のスキルアップを支援します。全社員向けに能力開発セミナー、管理職者向けに人間づくり研修を開催し、技術力・人間力の向上を図ります。
適切な派遣先の確保に関するリスク	当社は、派遣先の確保・拡大に努めておりますが、技術者に対して、適切な派遣先が見つからず、技術者単価、稼働率の維持・向上に寄与しないリスクがあります。	新規開拓営業力の強化を図り、Web会議ツールも活用し、顧客ニーズに応じた技術者の人選、チーム派遣、請負・受託の編成等の提案により、取引先を確保・拡大します。
労働工数の規制動向に関するリスク	当社の技術者の労働工数は、派遣先の業務状況に応じて確定いたします。関係諸法令の改正等の影響により、長時間労働に対する是正の動きが強まり、技術者の労働工数が大幅に減少するリスクがあります。	労働工数が減少した場合、その減少分を補うため、技術者単価の上昇が見込まれる上流の業務領域への技術者の配属促進を目的に、分野ごとにセグメント化した教育プログラムや研修カリキュラムを組み、全技術者のレベルアップを推進します。
理工系学生の確保に関するリスク	当社は、理工系卒の学生を重要な経営資源としており、少子化等の影響により、理工系卒の学生人口が減少し、優秀な学生の確保が著しく困難となるリスクがあります。	「成果報酬型の給与体系」「エリア限定制度」「社内公募制度」「転職支援制度」等の様々な選択肢を用意し、学生に訴求します。
キャリア技術者の確保に関するリスク	当社は、職務経験を有する技術者を重要な経営資源としており、製造業の設計開発の活発化による転職希望の技術者不足により、キャリア採用競争が激化し、優秀なキャリア技術者の確保が著しく困難となるリスクがあります。	「成果報酬型の給与体系」「エリア限定制度」「社内公募制度」「転職支援制度」等の様々な選択肢を用意し、就業希望者に訴求します。
情報管理に関するリスク	何らかの理由により情報が外部に流出した場合には、当社の社会的な信用等が失墜するリスクがあります。コンピュータウイルスや不正アクセス、自然災害等の予期せぬ事象により、システム障害等が発生するリスクがあります。	「プライバシーマーク」を取得するなど、個人情報・機密情報その他事業運営上知り得たすべての情報を適正に管理します。サービスの安定供給のために適切なサイバーセキュリティ対策を実施します。
法的規制、許認可に関するリスク	労働者派遣法を始めとする関係諸法令等に抵触するなどして、事業の継続に支障をきたすリスクがあります。関係諸法令が当社事業に対して著しく不利な改定が行われるリスクがあります。	労働者派遣法及び関係諸法令等の遵守を最重要課題の一つに位置付け、内部監査を通じた法令等の遵守状況の監視、その他会議において法令等の遵守状況の定期的な確認を行うなど法令等遵守体制を整備します。関係諸法令の改正に対して都度適切な対応を実施します。
災害事故等に関するリスク	想定を大幅に上回る自然災害、人災及びその他災害、事故等が発生するリスクがあります。新型コロナウイルス感染症等の感染拡大により、当社の事業活動等に支障が生じるリスクがあります。	災害事故等に対処するため、事業継続計画（BCP）、マニュアルを定め、被害を軽減します。
気候変動に関するリスク	気候変動に起因する自然災害等の影響により関連施設が被害を受け、当社の事業活動が停止・停滞するリスクがあります。脱炭素社会への移行に向けて、炭素税の導入や環境規制が強化された場合、顧客先のカーボンニュートラルへの取り組みに対する技術者要請に合致した人選ができないリスクがあります。	気候関連財務情報開示タスクフォース（TCFD）提言への賛同を表明し、気候変動問題を重要課題として位置付け、持続可能な社会を目指して、環境活動方針に基づき行動及び施策を推進します。
M&Aに関するリスク	資金需要及びのれんの償却等が発生する可能性があります。当該M&Aが必ずしも当社の見込み通り、シナジー効果を生むとは限らず、経営環境や事業の状況の著しい変化等によりそれぞれの経営成績が想定通り進捗しないリスクがあります。	M&Aにあたっては、市場動向や顧客のニーズに加えて、対象企業の財務内容や契約関係等について、詳細なデュー・ディリジェンスを通じた事前調査を行い、十分にリスクを検討した上で決定します。
中期経営計画に関するリスク	市場環境や経済情勢が想定を超えて劇的に変化し、事業環境の予測が外れるリスクがあります。	事業活動の柱に「カーボンニュートラル」を据えて、採用・教育・営業の社内体制を構築し、中期経営計画を推進します。

コンプライアンス

内部統制システムの整備の状況

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

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

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

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

腐敗防止方針

1. 腐敗防止に対する基本的な考え方

当社は、国連グローバル・コンパクトの趣旨に則り、腐敗防止方針を定めます。

2. 適用範囲

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

3. 事業活動における腐敗防止への取り組み

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

4. ガバナンス

本方針に基づく取り組みは、コンプライアンス・リスク管理会議及びサステナビリティ委員会において定期的に報告され、管理が行われています。また、その内容は、取締役会に報告し、取締役会が監督します。

5. 通報体制

当社は、腐敗防止に関するコンプライアンス違反・相談を受け付ける窓口を設け、調査の上、救済・是正に取り組みます。通報においては、秘密保持と個人情報保護を行い、通報を理由とする通報者の不利益な取り扱いは行いません。

6. 教育・研修

当社は、本方針が全ての事業活動に組み込まれ、効果的に実行されるよう、全ての役員・従業員に適切な教育・研修を継続的に実施します。

社外取締役インタビュー

(中)
取締役(常勤監査等委員)

野村 龍一郎

(左)
取締役(監査等委員)

寺村 泰彦

(右)
取締役(監査等委員)

森井 眞一郎



皆様の社外取締役及び監査等委員に 資するご経験についてお聞かせください。

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

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

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

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

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

寺村: 私も同様です。異なる視点からの意見が社内での新た

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

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

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

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

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

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

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

野村: ガバナンスのメイン担当部門である管理本部を中心

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



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

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

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

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

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

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

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

今後の経営課題やアルトナーに期待していることは何でしょうか。

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

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

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

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



最後に、それぞれのお立場からのメッセージをお願いいたします。

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

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

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

役員一覧

取締役(監査等委員である取締役を除く。)(2024年4月25日現在)



代表取締役社長 | せきぐち そうぞう | 関口 相三

1964年	12月31日生	2002年2月	当社 代表取締役社長(現任)
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	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		
1993年3月	当社 取締役経営企画室長		
1998年2月	当社 取締役副社長		



取締役 | はりがえ ともり | 張替 朋則 | 管理本部長

1954年	5月24日生	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(現任)
1982年3月	株式会社大阪技術センター(現当社)入社		
1990年3月	当社 関東事業部長		
1991年3月	当社 取締役		
1993年3月	当社 常務取締役総務部長		



取締役 | おくさか かずや | 奥坂 一也 | エンジニア事業本部長

1955年	9月3日生	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(現任)
2007年4月	当社 常務取締役事業統括本部長		



取締役 | さとう そう | 佐藤 宗 | 経営戦略本部長 兼 エンジニアエージェンシー事業本部長

1973年	8月14日生	2015年4月	当社 取締役経営戦略本部長 兼 エンジニアエージェンシー事業本部長
1998年4月	日本バイエルアグロケム株式会社 (現バイエルクロップサイエンス株式会社)入社	2016年2月	当社 取締役経営戦略本部長
2004年6月	エーオンアフィニティー株式会社入社	2022年2月	当社 取締役経営戦略本部長 兼 エンジニアエージェンシー事業本部長(現任)
2007年4月	当社 入社/経営戦略本部長		
2013年2月	当社 経営戦略本部長 兼 エンジニアエージェンシー事業本部長		



取締役 | えがみ ようじ | 江上 洋二 | 能力開発本部長

1958年	9月26日生	2013年2月	当社 取締役エンジニア事業本部長
1981年4月	株式会社大阪技術センター(現当社)入社	2016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 人材開発本部能力開発部長	2022年2月	当社 取締役能力開発本部長(現任)
2007年4月	当社 取締役人材開発本部長		
2010年2月	当社 取締役事業推進本部長		
2011年2月	当社 取締役ヒューマンリソース事業本部長		

監査等委員である取締役(2024年4月25日現在)



取締役(常勤監査等委員) | のむら りゅういちろう | 野村 龍一郎 | [社外][独立役員]

1956年	2月18日生	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]

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]

1953年	11月28日生	2019年4月	同社 常務執行役員関西直需支店管掌 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	●		●	●	●	●	
張替 朋則	取締役 管理本部長	●			●	●	●	
奥坂 一也	取締役 エンジニア事業本部長	●	●		●	●		
佐藤 宗	取締役 経営戦略本部長 兼 エンジニアエージェンシー事業本部長	●		●	●		●	
江上 洋二	取締役 能力開発本部長	●	●		●	●		
野村 龍一郎	取締役(社外) 常勤監査等委員	●				●	●	●
寺村 泰彦	取締役(社外) 監査等委員	●					●	●
森井 眞一郎	取締役(社外) 監査等委員					●		●

《スキル項目の定義》

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

財務諸表

貸借対照表

	(単位:千円)	
	前事業年度 (2023年1月31日)	当事業年度 (2024年1月31日)
資産の部		
流動資産		
現金及び預金	3,975,881	4,277,610
売掛金	1,129,522	1,240,516
仕掛品	4,099	5,357
原材料及び貯蔵品	3,689	3,455
前払費用	30,788	45,848
未収入金	365	573
その他	23,610	34,292
貸倒引当金	△ 6,700	△ 7,400
流動資産合計	5,161,256	5,600,255
固定資産		
有形固定資産		
建物	109,981	92,265
減価償却累計額	△ 72,934	△ 59,506
建物(純額)	37,046	32,758
構築物	1,172	-
減価償却累計額	△ 1,172	-
構築物(純額)	0	-
工具、器具及び備品	51,188	48,178
減価償却累計額	△ 33,494	△ 36,818
工具、器具及び備品(純額)	17,693	11,360
土地	25,685	25,685
有形固定資産合計	80,424	69,803
無形固定資産		
ソフトウェア	25,715	23,324
電話加入権	1,654	1,654
無形固定資産合計	27,370	24,979
投資その他の資産		
投資有価証券	10,099	1,570
出資金	1,250	1,200
長期前払費用	563	671
繰延税金資産	296,162	319,608
敷金及び保証金	94,876	94,786
その他	1,185	1,211
投資その他の資産合計	404,137	419,048
固定資産合計	511,932	513,831
資産合計	5,673,188	6,114,087

	(単位:千円)	
	前事業年度 (2023年1月31日)	当事業年度 (2024年1月31日)
負債の部		
流動負債		
未払金	279,675	272,523
未払費用	82,074	95,003
未払法人税等	179,813	343,469
未払消費税等	221,798	210,039
預り金	17,700	20,245
前受収益	37	-
賞与引当金	165,195	188,499
その他	7,290	21,491
流動負債合計	953,585	1,151,271
固定負債		
退職給付引当金	671,645	691,661
固定負債合計	671,645	691,661
負債合計	1,625,230	1,842,933
純資産の部		
株主資本		
資本金	238,284	238,284
資本剰余金		
資本準備金	168,323	168,323
資本剰余金合計	168,323	168,323
利益剰余金		
利益準備金	10,460	10,460
その他利益剰余金		
別途積立金	40,000	40,000
繰越利益剰余金	3,585,798	3,814,139
利益剰余金合計	3,636,258	3,864,599
自己株式	△ 739	△ 869
株主資本合計	4,042,126	4,270,337
評価・換算差額等		
その他有価証券評価差額金	5,832	815
評価・換算差額等合計	5,832	815
純資産合計	4,047,958	4,271,153
負債純資産合計	5,673,188	6,114,087

損益計算書

	(単位:千円)	
	前事業年度 (自 2022年2月1日 至 2023年1月31日)	当事業年度 (自 2023年2月1日 至 2024年1月31日)
売上高	9,242,360	10,110,524
売上原価	6,168,503	6,571,185
売上総利益	3,073,856	3,539,339
販売費及び一般管理費	1,879,747	2,016,489
営業利益	1,194,108	1,522,849
営業外収益		
受取利息	1	1
受取配当金	284	179
受取手数料	574	574
研修教材料	593	518
受取地代家賃	408	302
保険配当金	6,870	7,297
助成金収入	594	783
その他	1,130	1,263
営業外収益合計	10,457	10,920
営業外費用		
支払利息	130	98
解約違約金	1,330	1,020
その他	49	35
営業外費用合計	1,511	1,153
経常利益	1,203,054	1,532,616
特別利益		
投資有価証券売却益	-	7,938
特別利益合計	-	7,938
特別損失		
固定資産除却損	0	13,197
特別損失合計	0	13,197
税引前当期純利益	1,203,054	1,527,357
法人税、住民税及び事業税	348,034	496,775
法人税等調整額	△40,127	△21,235
法人税等合計	307,906	475,540
当期純利益	895,148	1,051,817

キャッシュ・フロー計算書

	(単位:千円)	
	前事業年度 (自 2022年2月1日 至 2023年1月31日)	当事業年度 (自 2023年2月1日 至 2024年1月31日)
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税引前当期純利益	1,203,054	1,527,357
減価償却費	25,922	24,717
貸倒引当金の増減額 (△は減少)	700	700
賞与引当金の増減額 (△は減少)	23,745	23,304
退職給付引当金の増減額 (△は減少)	92,111	20,016
受取利息及び受取配当金	△ 285	△181
支払利息	130	98
固定資産除却損	0	13,197
投資有価証券売却損益 (△は益)	-	△7,938
未収入金の増減額 (△は増加)	970	△207
売上債権の増減額 (△は増加)	△ 118,368	△110,993
棚卸資産の増減額 (△は増加)	△ 3,200	△1,025
未払消費税等の増減額 (△は減少)	18,531	△11,759
未払金の増減額 (△は減少)	24,139	△8,116
その他	4,945	△5,343
小計	1,272,396	1,463,826
利息及び配当金の受取額	285	181
利息の支払額	△ 130	△98
法人税等の支払額	△ 399,953	△337,660
営業活動によるキャッシュ・フロー	872,598	1,126,248
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	△7,042	△2,398
無形固定資産の取得による支出	△7,099	△12,922
敷金及び保証金の差入による支出	△10,154	△54
敷金及び保証金の回収による収入	238	144
投資有価証券の売却による収入	-	9,231
その他	△26	23
投資活動によるキャッシュ・フロー	△24,085	△5,975
財務活動によるキャッシュ・フロー		
自己株式の取得による支出	-	△129
配当金の支払額	△426,831	△818,414
財務活動によるキャッシュ・フロー	△426,831	△818,544
現金及び現金同等物の増減額 (△は減少)	421,681	301,729
現金及び現金同等物の期首残高	3,554,199	3,975,881
現金及び現金同等物の期末残高	3,975,881	4,277,610

11年間の主要財務データの推移

	2014年1月期	2015年1月期	2016年1月期	2017年1月期	2018年1月期	2019年1月期	2020年1月期	2021年1月期	2022年1月期	2023年1月期	2024年1月期
経営成績 (百万円)											
売上高	3,856	4,287	4,761	5,153	5,765	6,331	7,002	7,174	8,102	9,242	10,110
売上総利益	1,238	1,418	1,580	1,802	2,039	2,298	2,540	2,731	2,800	3,073	3,539
営業利益	188	336	431	553	681	785	886	887	1,010	1,194	1,522
経常利益	193	341	432	564	690	794	893	910	1,032	1,203	1,532
税引前当期純利益	192	338	427	564	690	792	893	913	1,057	1,203	1,527
当期純利益	118	210	276	363	480	540	613	628	728	895	1,051
営業活動によるキャッシュ・フロー	77	512	307	192	471	612	591	899	770	872	1,126
投資活動によるキャッシュ・フロー	8	△ 15	△ 3	△ 15	△ 25	△ 75	△ 42	△ 30	33	△ 24	△ 5
財務活動によるキャッシュ・フロー	△ 233	△ 123	△ 79	△ 105	△ 134	△ 169	△ 215	△ 232	△ 270	△ 426	△ 818
フリー・キャッシュ・フロー	85	497	304	177	446	537	549	869	803	848	1,121
財政状態 (百万円)											
総資産	1,385	1,830	2,102	2,289	2,763	3,264	3,801	4,432	5,088	5,673	6,114
純資産	995	1,153	1,357	1,616	1,963	2,333	2,728	3,123	3,582	4,047	4,271
1株当たり指標 (円)											
1株当たり当期純利益	11.20	19.83	26.02	34.22	45.27	50.91	57.73	59.16	68.59	84.24	98.99
1株当たり純資産	93.67	108.51	127.78	152.10	184.81	219.59	256.77	293.93	337.14	380.96	401.97
1株当たり配当金	5.00	6.25	8.75	11.25	15.00	18.00	20.50	23.00	34.50	60.00	75.00
※「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	71.8	63.0	64.6	70.6	71.1	71.5	71.8	70.5	70.4	71.4	69.9
自己資本当期純利益率(ROE)	12.1	19.6	22.0	24.4	26.9	25.2	24.2	21.5	21.7	23.5	25.3
総資産経常利益率(ROA)	13.2	21.2	22.0	25.7	27.3	26.3	25.3	22.1	21.7	22.4	26.0
売上総利益率	32.1	33.1	33.2	35.0	35.4	36.3	36.3	38.1	34.6	33.3	35.0
営業利益率	4.9	7.9	9.1	10.7	11.8	12.4	12.7	12.4	12.5	12.9	15.1

非財務データ(KPI/目標/実績)

カテゴリ	ID	項目	KPI	目標	2022年1月期	2023年1月期	2024年1月期	
Environmental 環境	1	エネルギー効率の改善、 使用量の削減	GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)	実質ゼロ【2050年度】	97.3 tCO2【2021年度】	91.3tCO2【2022年度】	98.7 tCO2【2023年度】	
			GHG(温室効果ガス)排出量(scope1+scope2)の売上高原単位	—	0.0120 (tCO2/百万円)【2021年度】	0.0101 (tCO2/百万円)【2022年度】	0.0097 (tCO2/百万円)【2023年度】	
			エネルギー使用量(原油換算)	継続的に削減	48.7 (kl/年)【2021年度】	49.9 (kl/年)【2022年度】	48.2 (kl/年)【2023年度】	
			エネルギー使用量(原油換算)の売上高原単位	—	0.0060 (kl/百万円)【2021年度】	0.0054 (kl/百万円)【2022年度】	0.0048 (kl/百万円)【2023年度】	
			コピー用紙の削減率	継続的に削減	14.5%減【2021年度】	5.9%減【2022年度】	6.2%減【2023年度】	
Social 社会	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	50.0%【2025年1月期】	41.3%	46.1%	48.3%	
	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	55.0%【2025年1月期】	40.1%	50.0%	46.1%	
	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		
			ハラスメントに関する研修の受講率	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
			ハラスメント相談窓口への相談件数	相談に適切に対応	0件	0件	1件	
	5	ダイバーシティ& インクルージョンの推進	転職支援制度による転職者の比率	1.7%【2025年1月期】	0.8%	1.7%	2.3%	
			正規雇用労働者の中途採用比率	—	2.0%	4.8%	7.7%	
			従業員数	—	1,180人	1,276人	1,321人	
			臨時雇用者数(平均)	—	10人	16人	24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	163.9時間	81.2時間	73.2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	63,000円	62,000円	54,000円	
			人財育成に関する研修の受講率	例年同水準	89.1%	84.8%	87.4%	
			離職率(技術系)※定年、転職支援による離職を除く	7.1%【2025年1月期】	10.3%	7.7%	8.3%	
			離職率(技術系)	8.8%【2025年1月期】	11.3%	9.6%	10.9%	
			地域貢献、社会貢献に関連する支出額	—	2百万円	2百万円	2百万円	
	Governance ガバナンス	7	コーポレート・ガバナンスの強化	独立社外取締役の選任比率	1/3以上	37.5%	37.5%	37.5%
				社外取締役の人数	—	3人	3人	3人
				指名・報酬委員会における社外取締役の比率	過半数	75.0%	75.0%	75.0%
				社外取締役の報酬額	—	22百万円	24百万円	25百万円
取締役の人数				—	8人	8人	8人	
取締役会				開催回数	—	30回	31回	30回
				出席率	—	99.2%	98.8%	99.6%
				うち、独立社外取締役出席率	—	97.8%	96.8%	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	—	96.9%	99.0%	100.0%
				うち、独立社外取締役出席率	—	91.7%	97.3%	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	—	93.8%	100.0%	100.0%		
		うち、独立社外取締役出席率	—	83.4%	100.0%	100.0%		
監査等委員会		開催回数	—	25回	26回	26回		
		出席率	—	100.0%	100.0%	100.0%		
		うち、独立社外取締役出席率	—	100.0%	100.0%	100.0%		
指名・報酬委員会		開催回数	—	—	4回	4回		
		出席率	—	—	100.0%	100.0%		
		うち、独立社外取締役出席率	—	—	100.0%	100.0%		
8		コンプライアンス経営の推進	取締役会の実効性評価の実施	1回	1回	1回	1回	
			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		

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

企業データ

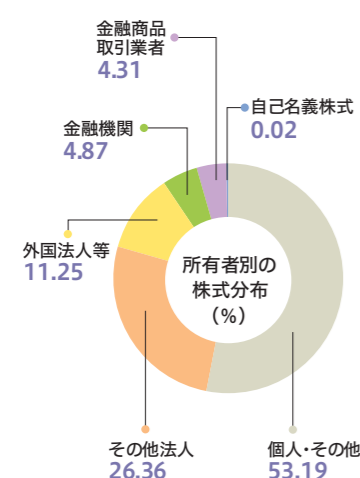
(2024年1月31日現在)

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	74,145単位
株主数	15,051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	808,148	7.60
大阪中小企業投資育成株式会社	480,000	4.51
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	285,900	2.69
BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND (PRINCIPAL ALL SECTOR SUBPORTFOLIO)(常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	243,439	2.29
JPモルガン証券株式会社	203,547	1.91
STATE STREET BANK AND TRUST CLIENT OMNIBUS ACCOUNT OMO2 505002(常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	180,000	1.69
THE BANK OF NEW YORK MELLON 140040(常任代理人 株式会社みずほ銀行決済営業部)	166,259	1.56
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR BNYM GCM CLIENT ACCTS M ILM FE(常任代理人 株式会社三菱UFJ銀行)	151,138	1.42
張替 朋則	140,840	1.32
計	4,785,271	45.03

株価推移(2014年2月3日~2024年1月31日)



	2015年1月期	2016年1月期	2017年1月期	2018年1月期	2019年1月期	2020年1月期	2021年1月期	2022年1月期	2023年1月期	2024年1月期
最高値(円)	243	399	466	1,153	1,341	1,058	1,102	930	1,080	2,404
最安値(円)	133	175	210	398	566	671	527	774	820	994

※折れ線グラフで示した当社株価、TOPIXは2014年2月3日をそれぞれ100として示しています。
 ※株価は次の通り実施した株式分割に伴う影響を加味して遡及修正をしております。
 2017年2月1日(1株を2株に分割) / 2018年4月1日(1株を2株に分割)

会社概要 (2024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
社員数	1,321人
許可番号	労働者派遣事業(派27-020513) 有料職業紹介事業(27-ユ-020355)

お問い合わせ先
 株式会社アルトナー経営戦略本部
 IR・PRグループ
 TEL: 0570-00-2163
<https://www.artner.co.jp/>
 (将来に関する記述等についてのご注意)
 本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、その達成を当社として約束する趣旨のものではありません。また、実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性があります。

『IR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(IR)」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