

サステナビリティレポート2025

2025年6月1日

アイサンテクノロジー株式会社

1. サステナブル経営への取り組み

- i.* トップメッセージ … 4
- ii.* サステナビリティへの取り組み … 5
- iii.* ESGへの取り組み … 9

2. 人的資本経営への取り組み

- i.* 人的資本経営に関する基本方針 … 11
- ii.* 人財育成方針 … 12
- iii.* 人的資本経営のための環境整備方針 … 13
- iv.* 人的資本経営のための取り組みと課題 … 16
- v.* 子育て両立支援と女性活躍への取り組み … 18

1. サステナビリティへの取り組み

企業におけるサステナビリティの実現は、2015年に国連サミットで採択されたSDGsの取り組みの拡がり浸透と共にグローバルに注目を集めています。その実現に向けては、CSRを踏まえたESGによる企業活動が欠かせません。

以上を受け、アイサングループでは、サステナビリティの実現に向けて次の観点から、アイサングループの社是の下で、その取り組みに努める所存です。

社是

- 知恵 それは無限の資産
- 実行 知恵は実行して実を結ぶ
- 貢献 実を結んで社会に貢献

経済開発	- 社会インフラの基礎技術となる測量業務を最大に効率化するソリューションの創造と提案に努めます。 - 来たる自動運転社会に向けた「安心・安全」を担う高精度三次元地図データの生成技術の研磨を進めます。 - 高精度位置情報から地理空間情報までを包括したイノベーションを創造していきます。
社会開発	- 少子高齢化時代に沿った人財獲得し、その育成を行うとともに、適切な職場環境、公平な人事制度を構築します。 - 最新の測量技術に係る基礎研究を進めるとともに、自動運転社会の実現に向け取り組んでまいります。 - DXやICTに係るソリューションによって、業界の生産性向上を助成します。
環境保護	- カーボンゼロ社会に適応する働き方を追求します。 - 業務に係るDX推進から、ペーパーレス環境を目指します。 - 環境保護への意識浸透を進めます。

サステナビリティ基本方針2025

当社グループでは、社是、経営理念のもとAisan's Missionで掲げる「未来の社会インフラを創造する」を推進する事業そのもので社会的課題の解決を目指します。その取り組みにあたっては、「環境」「社会」の両面において、多くのステークホルダーの皆様とともに積極的に推進してまいります。

測量で、自動運転で

社会インフラ整備



人事制度改定

70歳定年



多様な人財が活躍できる職場

従業員
エンゲージメント向上



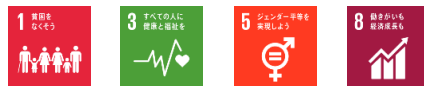
ガバナンス体制の強化

グループ
経営基盤強化



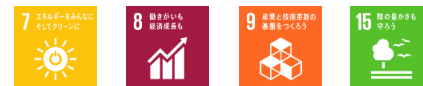
2027年3月期末連結従業員数

235名



生産性の向上を目指して

DX推進



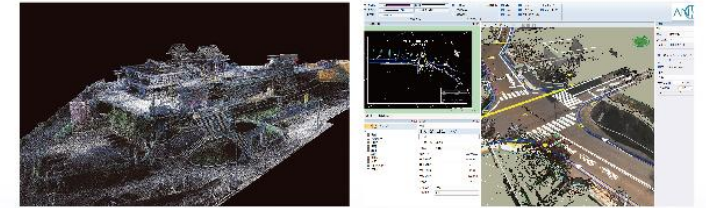
未来の社会インフラを創造する

To Advance Society

街、都市、国土。人々が生活するうえで欠かすことのできない社会インフラ。それらの整備は「測る」ことから始まります。

アイサンテクノロジーは、時代の最先端システムを融合したソリューションテクノロジーのアップデートをもって

「測る」を支え、未来の社会インフラの創造に貢献します。



WingNeo
INFINITY



測量で、自動運転で

社会インフラ整備

建設、運送業における2024年問題、地域公共交通の維持、所有者不明土地・空き家問題、道路や橋梁といった社会インフラの老朽化と数多くの社会的課題があり、それら課題の解決のための事業活動を行っております。

また、地震、豪雨時の災害なども頻繁に発生する環境にあり、その発生時には、お客様の業務を支援するプログラムを用意し、速やかな復興に向けた貢献を行っております。また、震度5強以上の地震発生時には、電子基準点の情報を観測し、その地域の地殻変動量を算出したレポートを公開し、位置情報の正確性にお役立ていただいております。

自動運転の実証実験においては、国、自治体、交通事業者をはじめとするパートナーの皆様と連携し、数多くの実用化に向けた実証実験を行っております。新たな移動手段を社会に提供し社会課題を解決することを目的として、人材や技術など投資も進め、グループ会社であるA-Driveとともに事業モデルの構築を加速化させて、自動運転の社会実装に向けた取り組みを進めてまいります。なお、自動運転車両の一部はEV車両を用いており、車輛の二酸化炭素排出量を抑制する取り組みも行っております。

人事制度改定

70歳定年

少子高齢化の時代が進み、人生100年時代と言われる昨今、経験とノウハウを持つ高年齢者が、意欲と能力のある限り、年齢に関わりなく働くことができる生涯現役社会をサポートする制度を設けることが社員、会社のお互いにメリットがあると考えます。

また、国の社会保障制度としても65歳以上への定年引上げや高年齢者の雇用管理制度の整備、高年齢の有期契約労働者の無期雇用への転換等を求めているのと同時に、年金の受給開始時期の見直しの議論も行われようとしております。このような社会環境に対応すべく、当社グループでは、2020年4月に人事制度を改定し、従来の60歳定年制度を70歳までの年度で社員個々が定年年齢を選択可能な制度を創設し、運用を行っております。

多様な人財が活躍できる職場

従業員 エンゲージメント向上

社員各々の価値観が多様化する中、どのように事業の成果を上げるか、そのための働き方の多様化が求められています。また、出産、育児、介護が必要な環境下においても、就業継続可能な環境を用意することが経験を持った優秀な社員の離職を防ぐため重要と考えております。当社グループでは、従来より出産、育児、介護から復帰を可能とする休暇制度とともに、短時間勤務制度、コアタイムなしのスーパーフレックスタイム制度、在宅勤務制度を設けており、過去10年出産、育児を理由とした離職率は0%を維持しております。また、現在は全社員を対象にコアタイムなしのスーパーフレックスタイム制度、在宅と出社を併用できるテレワーク制度、副業制度などを運用しております。加えて男性社員の育児休業取得の意識向上にも努めております。2022年1月から2年間の「次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画」の計画期間において、対象者が少ないながら2名の男性社員が育児休業を取得、2025年3月期には現時点で2名が取得予定としております。

当社グループでは社員のやりがい、満足度の調査を実施し、人事制度の見直し、組織設計に活用しております。

今後も本調査を活用することで社員一人一人が活躍できる職場環境を提供できるよう取り組んでまいります。

また、直接的な雇用ではありませんが、現在、試験的に刑務所における受刑者の軽作業を委託することで勤労精神の養育、職業技能の向上や社会復帰に向けた取り組みを支援することも開始することで、働きがいのある仕事の提供に繋がる取り組みも実施しております。

ガバナンス体制の強化

グループ 経営基盤強化

「知恵」「実行」「貢献」の社是に基づく企業倫理の浸透とコンプライアンスの徹底を図るとともに、リスクマネジメントの徹底に努めております。

2021年6月にコーポレート・ガバナンスコードが改訂されるとともに、2022年4月には、東京証券取引所において、市場再編が行われました。

当社グループでは、スタンダード市場として求められる事項に加え、経営方針に沿って有益な事項に積極的に取り組んでおります。その取り組みについては、ウェブサイトで公開しております。

具体的には、独立社外取締役の増員など取締役会の機能強化を実施するとともに、投資家との対話の充実を更に進めてまいります。

また、昨今ではグループ会社による不正などのニュースも散見されることから当社グループでもグループ全体のガバナンス強化に取り組んでまいります。その取り組みとして、グループ会社の会社機関設計を統一し、全会社にアイサンテクノロジーより取締役、監査役を派遣します。各監査役はアイサンテクノロジーの監査役会、内部監査室とも連携し、決算情報、業務執行の適正性をチェックしてまいります。

2027年3月期期末連結従業員数

※235名

2027年3月期以降の成長のためには、現在の社員の年齢構成を変える必要があるとともに人員数も不足する状況です。そのため2025年3月期までの2年間に集中的に人財獲得とその育成を目指します。グループ会社含めて、人財要件を明確にし、新卒採用、キャリア採用中心に人財投資を実行することが必要です。

加えて、当社グループに入社した社員の育成プログラムも構築し、安定した活躍の場を設けるとともに、定期的に社員の意識調査を行い、必要に応じ配置転換、リスキリングにも取り組んでいく方針です。

併せて、M&Aを活用することで、上記で不足する部分を補完することも常時検討を行っております。

※235名は契約社員、嘱託社員等を含む数値です。

生産性の向上を目指して

DX推進

当社グループでは、ITやクラウドサービスを積極的に活用し業務の効率化を実現することで、社員は、人間にしかできない戦略的な業務に集中することが可能となり、働き甲斐を向上させるよう取り組んでまいりました。

2024年3月期からは、生成AIの利活用を業務に取り入れるべく試験的な導入にも着手しております。

環境面への配慮からは、紙資源の利用を抑制するためにペーパーレス化を推進しております。取締役会では数年前よりペーパーレス化を図り、資料の紙での配布を廃止しております。また、お客様への納品書、請求書も電子化するサービスを導入しております。

加えて契約書類の一部や取引における書面のやり取りは電子署名技術を活用した電子契約サービスを導入し、運用を行っております。これらの取り組みは環境面のみならず、間接業務の生産性向上にも寄与するものと考えております。

これらの取り組みが有益であることを示す、国がその取り組みを認定する制度の「DX認定制度」へもチャレンジしてまいります。

Environment

〈環境〉



当社グループでは、気候変動問題、環境汚染などへの対応が企業としての重要な使命として考えております。

当社グループのビジネスの柱であるモビリティ分野においては、自動運転バスとしてEV車両を活用して実証実験を行うとともに社会実装にビジネスパートナーとともに取り組んでおります。

環境に配慮した社内での取り組みとして、エアコンの温度設定、省エネ機器の導入、OA用紙の利用削減などに取り組むとともに、社用車のエコカー導入推進、車両を用いない営業活動への取り組みを実施。また、お客様への納品書や請求書などの取引時の書類に関しても、紙での送付ではなく、電子データでの配送サービスを活用しております。加えて、契約文書もクラウド型電子契約システムを導入し、電子的な契約手続きの推進を図っております。

Social

〈社会〉



仮想空間と現実空間を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、新たな未来社会である「Society 5.0（ソサエティー5.0）」の実現に向け、当社もスマートシティや自動運転社会の実現、測量・土木・建設業におけるi-Constructionによる生産性向上の支援、インフラ維持管理業務など幅広い分野で取り組んでおります。これらの取り組みは、建設業や運送業の2024年問題の解決に役立つものと考えております。

また、地震や台風など自然災害の発生に際しては、当社のノウハウ、技術を被災地域に提供するとともに、お客様の事業再開に向けた支援を実施するなどの取り組みをしております。社員の健康、安全への取り組みの一環として、パンデミック発生時には、その感染を防止すべく、社員には時差出勤、テレワークの活用、Web会議システムの活用などで対応しております。社員の雇用に関しても、法令に準拠する中で、多様な働き方を実現すべく70歳定年制度、フレックスタイム制度、時間短縮勤務制度、在宅制度などの制度を運用するとともに、積極的な採用、人材育成にも取り組んでおります。

Governance

〈企業統治〉



「知恵」「実行」「貢献」の社是に基づく企業倫理の浸透とコンプライアンスの徹底を図るべく行動指針を定め、社内への周知徹底を図るとともに、ウェブサイトにも公開するなど、リスクマネジメントの徹底に努めております。また、公正で透明な企業活動の実践を目指し、社外取締役は業務執行から独立した立場から取締役会にて意見を述べるとともに、監査役監査、内部監査、会計監査人による監査と三様監査を実施し、適正に業務が行われているか監督しております。2025年3月期からはグループ会社のガバナンス強化として、企業体制の見直しを実施しております。

また、すべてのステークホルダーへの的確な情報開示と対話の促進にも、継続して努めてまいります。

2. 人的資本経営への取り組み

当社グループでは、さまざまな年齢、性別、国籍、雇用形態や働き方、価値観などを持つ方々を「多様な人財」と捉え、一人ひとりが「生き生き」とその特性を活かし、持てる力を発揮できる職場環境を目指すことにより、社是にある「知恵・実行・貢献」を実践し持続可能な社会を実現するための事業活動を行い、持続的な成長と中長期的な価値の創出に取り組んでまいります。

具体的には、以下の人財開発投資の取り組みを行うことにより、生産性向上にもつながり、会社利益・企業価値向上に寄与するものと考えております。

1. 事業活動の源泉は人財であり、社員一人ひとりが活躍できる環境を目指します。
2. 当社グループとマッチする社員を新卒採用やキャリア採用を通じて確保します。
3. 社員はコストではなく、人的資産と考え、継続的なスキルアップを実現する教育プログラムを整えます。
4. 給与体系の充実と従業員満足度の向上にも努めていきます。
5. 所属する組織とのミスマッチを防ぎ、「変化・変革」へ果敢に挑戦し続け、活躍機会を増やします。

当社グループにおける事業拡大や成長においては、社員の成長が不可欠となります。そのため、階層別教育を年間通して実施し、社員の育成に取り組んでおります。社会人として身に付けておくべき知識を習得できるよう、eラーニングを中心に用いて、コンプライアンス、会計、労務、ビジネスマナーなど幅広いテーマを選定しております。また、専門性の高い研修については、実践を通じて取り組んでおります。

特に当社グループにおいては、職種に関係なく、「測量」が事業の根幹であり、その基礎知識を習得できるよう、「測量」のプロ集団であるグループ会社「三和」「スリード」を講師に研修プログラムを実施しております。プログラムを準備しております。その他にも、開発言語、品質管理、三次元計測等の研修やマネジメント力向上のためのコンサルティングなどを活用しております。これらの成果として、お客様へ最新技術を用いた高品質の製品やサービスを提供できる、主体的に考え行動する自律型人財であるプロ集団の育成を目指してまいります。

当社グループでは、社員一人ひとりが、「変化・変革」に対し、主体的に考え、果敢に挑戦し続けることができるように、職場の安全と心身の健康を守るとともに、社員の人権・人格・個性・多様性を尊重し、差別のない健全な職場環境を整備します。

1. 多様な個性と能力の尊重

当社グループは、一人ひとりの社員が持つ個性と能力を互いに尊重し、その特色を活かすことで豊かな価値が創造され、それが企業の成長につながると考えております。そのために、性別、国籍、採用区分などその属性理由で差別することなく、能力発揮度合いに基づく公正な評価を踏まえた登用・処遇を行います。

2. 多様な働き方の実現

育児、介護、その他の様々なライフイベントが発生する際でも仕事と両立できるよう、場所や時間、雇用形態にとらわれない多様な働き方ができるよう体制を整えることで、全てのグループ社員が継続して働きやすい環境整備に努めます。

3. 従業員エンゲージメントの向上

当社グループでは、事業活動を円滑に行うためには、社員の一人ひとりの声を吸い上げ、満足度を高めていくことが必要と考えています。その取り組みとして、タレントマネジメントシステムを導入し、従業員満足度調査、職場環境調査などを通じ、社員のエンゲージメント状況を把握することで、問題点や課題を特定し、改善の方向性を見出すことを実施しております。さらには、社員の声を聞き、個々の要望に応えることで、従業員満足度やモチベーションの向上につながるものと期待しております。加えて、組織全体のパフォーマンスや生産性の向上、離職率の低下など、ポジティブな影響をもたらすことも期待して取り組んでおります。

4. キャリア形成と能力開発の支援

社員が新しいスキルを身につけ、新たな価値を創出し、成長へと結びつけるため、自律的なキャリア形成、スキルアップ・リスキリングのための教育研修など様々な成長の機会を公平かつ平等に提供します。

5. 公正な人事評価制度の構築

社員の自主性とチャレンジ精神を大切にし、組織とともに成長していくことを目指します。そのために、自ら目標設定し、その目標達成に向けチャレンジする社員を評価するシステムを構築し、処遇面における公正性、透明性を確保しています。また、定期的に上司と面談を行うことで目標達成を支援しています。

6. 安全で健全な職場環境の保持

当社グループは、事業活動のすべてのプロセスにおいて社員の安全と心身の健康を重視します。職場における良好なコミュニケーションを確保します。また、様々なハラスメント行為は社員の人権を侵害し職場環境を害する行為として一切これを禁じます。

テーマ	課題	課題解決へのアプローチ
人財開発（採用）	競争の激しい採用市場において当社にマッチする人財獲得	① 人財開発を従来の人事部門から切り離して取り組みを強化します。 ② 中期採用計画を定め、計画達成に向け取り組みを行います。 ③ 候補者に対するスカウティング活動を行います。 ④ リファラル採用を強化します。
人財開発（育成）	マネジメント人財の育成	① 昇格前に専門研修を実施します。 ② マネジメント人財の要件を明確にします。
	社員のスキルアップ、成長を促す	① 階層別教育を実施します。 ② スキルシートの作成とそのギャップを認識し、不足しているスキルを補う研修を行います。 ③ リスキリングの機会を創出します。
エンゲージメント向上	社員と会社の一体感の醸成	経営理念、経営計画の達成がモチベーション向上につながる人事制度の構築を行います。
	従業員満足度、働きがいの向上	① エンゲージメント調査結果を経営に反映させます。 ② 満足度が低い社員、組織に対し、面談を実施し、改善を図ります。
	健康経営に向けた取り組み	① エンゲージメント調査によりリスクの兆候の有無を確認します。 ② 健康診断結果などからヘルスケアを産業医と実施します。

テーマ	課題	課題解決へのアプローチ
女性活躍	女性幹部の育成	① 性別問わず、マネジメント層の育成を強化します。 ② 女性社員の採用を強化します。
男性育休取得率向上	男性が育休を取得しやすい環境の構築	① 多様な育休取得方法の説明を都度実施し、対象者各々に即した形で全員の取得を促します。 ② 育休取得に向けた職場環境の整備を行います。 ③ 育児休暇取得時にフォローできる人事制度の検討を行います。
離職率抑制	勤続年数が短い社員の離職を増加させない	① 採用時のミスマッチを防止する採用活動を行います。 ② 従業員満足度を高め、仕事に対するやりがいを維持します。 ③ 他社に負けない人事制度、給与制度を構築します。 ④ 過去の離職者の傾向をデータ化し、各社員の離職リスクの兆候を見落とさない取り組みを行います。

- 子育て支援両立支援

当社は社員のワークライフバランスの向上及び子育てとの両立を支援するため、下記の制度を導入しております。

テレワーク勤務制度	出社勤務と在宅勤務の併用を可能とする勤務形態と、出社勤務のみ、在宅勤務のみの勤務形態を選択可能。
フレックスタイム制度	3カ月を精算期間とする、コアタイム無しのフレックスタイム制度を全職種に導入。
出産休暇制度	本人の場合、産前6週間(多胎妊娠の場合は14週間)、産後8週間（無給休暇） 配偶者出産の場合、2日間（有給休暇）
育児休業制度	「育児・介護休業法」に沿った内容の、「育児休業」「子の看護休暇」「育児のための所定外労働制限」「育児のための時間外労働制限」「育児のための深夜業の制限」「育児短時間勤務制度」を整備
当社独自の育児休暇制度	小学校を卒業するまでの子の看病や学校行事への参加等の目的で、1年間につき5日まで（有給休暇）

- 女性活躍への取り組み

- ① **一般社団法人塩尻市振興公社「KADO」とのパートナー契約**

現在、当社が取り組んでいる高精度三次元地図の制作工程において、当社のパートナーとして、長野県塩尻市の一般社団法人塩尻市振興公社が運営する、時短就労者を対象とした自営型テレワーク推進事業「KADO」に一部業務を担っていただいております。自動運転事業の事業面はもとより、地域のまちづくり、雇用創出といった社会貢献に繋がっているという一例となります。

- ② **次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画**

社員が仕事と子育てを両立させることができ、社員全員が働きやすい環境を作ることによって、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、2024年1月に3年間の行動計画を策定し公表しております。

- ③ **女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画**

女性の採用を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、2024年1月に3年間の行動計画を策定し公表しております。

- 女性活躍への取り組み

- ④ あいち女性輝きカンパニー認証

当社は、2021年11月1日付で「あいち女性輝きカンパニー」に認証されました。「あいち女性輝きカンパニー」とは、女性活躍の推進に積極的に取り組む企業を愛知県が認証する制度であり、当社は愛知県が掲げる「あいち女性の活躍促進行動宣言」に賛同し、「女性の活躍促進宣言」を策定し、あいち女性の活躍促進応援サイトで公表しています。

