

【サステナビリティ重要課題（マテリアリティ）】

当社グループは、持続可能な開発目標（SDGs）から2030年までに取り組むべき重要課題（マテリアリティ）を設定しました。約50項目のリスクを洗い出し、その中から当社グループにとってより重要な項目を選定しております。設定したマテリアリティの解決を通し、持続可能な社会の構築に貢献していきます。

	重要課題	リスク	機会	主なリスクへの対応	具体的な取り組み	貢献する主なSDG s
E 環境への取り組み	自然環境への取り組み	・温室効果ガス排出に対する事業規制等による事業活動への影響 ・炭素税やCO2排出量削減等によるコストの増加	・気候変動の緩和に寄与する、再生可能エネルギー等の事業機会の創造 ・環境保全により次世代が住みやすい地域環境をつくり、地域活性化、雇用創造に繋がる	・2050年までにCO2排出量実質0を目指し、2030年までにCO2排出量50%削減を目標とする ・資源の有効活用、省資源、省エネルギー化 ・事業活動におけるCO2排出量の低減措置の推進	電気自動車（EV）への社用車切り替え	   
					拠点施設へ太陽光発電パネル設置	
					カーボンニュートラルガスの導入	
					EV電欠サービス等への事業投資	
S 社会への取り組み	災害への備え	・異常気象の発生による事業被害 ・地震、災害、施設老朽化による設備崩壊で事業継続が不可能となる ・パンデミックにより事業継続が不可能となる	・異常気象に適応できる供給体制強化等による顧客維持、新規獲得 ・災害に備えた施設設備強化や不測の事態に備えた制度により、従業員が安心して働くことができる	・大規模災害の発生を想定し、事業継続計画（BCP）を策定 ・施設設備の防災対策の強化 ・感染症対策等の強化	事業継続計画（BCP）の策定	
					各拠点の災害に備えた備蓄品確保	
					災害対策備品（トランシーバー等）の確保	
	健康経営	・アブゼンティーズム（病欠や病気による休業）の発生による人材不足 ・プレゼンティーズム（何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し、体調不良があるまま働いている状態）による業務効率の低下	・優秀な人材の新規採用、定着 ・業務パフォーマンス向上による事業成長	・健康経営宣言のもと、未病対策として健康診断の受診促進や、全拠点参加型のイベントを実施 ・健康をテーマとしたセミナーやストレスチェックの実施 ・グループ全体の健康意識維持のため、健康経営優良法人への申請	健康経営優良法人2025 大規模法人部門認定	  
					健康保険組合アプリを利用したイベントや座ったまま出来る「椅子ヨガ」の実施	
					社内カフェテリアにてスマートミールの導入	
	地域の未来と活性化、雇用の創造	・人材の採用と確保が困難となり、事業機会の逸失が起こる ・地域社会の衰退化により、若い人材がいなくなる	・雇用の創造により若年層が定着し、地域活性化に繋がる ・地域活性化による新たな事業機会の発生 ・多様な働き方を提案することによる人材の定着 ・子供たちや学生を対象に様々な分野でスキル提供をすることにより、長期的な地域全体の人材育成へと繋がる	・新規拠点の設立による雇用創造 ・女性を応援する活動のシンボルとして、若い世代が安心して地元に戻ってこられる環境を創るべく、女子スポーツチーム「アランマーレ」を創設 ・子供たちや学生へ向けたスキル提供の場を設置 ・働きがいのある職場環境の整備による、労働生産性の向上、優秀な人材の確保	新規拠点の設立による雇用創造	   
					カフェテリア、社内スタジオなどの社内環境整備	
					役職定年制度の廃止	
					企業内保育園（オレンジリー）運営	
	未来の技術・新しい価値観	・サービスの品質低下 ・事業成長の停滞	・新たなサービス領域の創造 ・事業の成長、継続に繋がる	・事故受付及びロードサービスの一体的運用及びその周辺分野へのDXを活用した独自サービスの開発 ・DXによるデータ管理改善の取り組み ・システムに蓄積されたデータをクライアントの商品開発、エンゲージメントに活用	Premier Assist Direct (特許第5828882号)	 
					Premier Call (特許第5698858号)	
					training AI CAST (商標第6409870号) 救急自動通報システム「D-Call Net®」サービス参画	
	女性活躍推進	・事業活動での人権問題発生に伴う事業遅延や継続リスク ・セクハラ、パワハラなどのハラスメント横行による労働環境の劣化 ・ライフスタイルの変化による離職、人材不足の発生	・多様な働き方、働きやすい環境を提案することによる人材の定着 ・ライフスタイルの変化を加味した人材育成により従業員の成長を促す	・女性が夢をもって活躍できる雇用環境を創造し、環境を整えていくための「Woman Excite Project」を発足 ・人権の尊重、ダイバーシティ推進体制の強化 ・女性特有のライフスタイルの変化に着目したワークライフバランスの実現、能力開発におけるサポート体制の充実化	時間単位有給休暇制度	  
					ジョブリターン制度（退職後の復職制度）	
					新生活サポート制度（出産・介護等をサポート）	
					企業内保育園（オレンジリー）運営	
					Director制度（管理職登用制度）	
G コーポレート・ガバナンス	体制の強化	・コーポレート・ガバナンス、内部統制の機能不全に伴う事業継続リスク、予期せぬ損失の発生 ・経営陣/幹部の減少による経営活動の停滞 ・ビジネスモデルの陳腐化によるニーズの低下	・強固なガバナンス体制の確立による意思決定の透明性の向上、変化への適切な対応による安定的な経営基盤の確立 ・安定した経営体制によるステークホルダーの信頼獲得 ・事業の成長、継続	・内部統制リスク管理の強化 ・コーポレート・ガバナンス体制の強化 ・経営陣/幹部の人員、スキル確保 ・定期的なビジネスモデルの見直し	コンプライアンス教育の継続的な実施	 
					指名報酬委員会の活動	
					リスク・コンプライアンス委員会の活動	
					定期的なビジネスモデルの見直し	
	情報・システム	・情報漏洩による企業評価の低下、受託業務減少 ・システム障害により事業活動の継続が困難となる	・ステークホルダーからの信頼獲得	・従業員へのセキュリティ教育徹底 ・システム障害の規模に合わせた事業継続計画（BCP）の策定	情報セキュリティ研修の実施	 
					事業継続計画（BCP）の策定	
					サイバーセキュリティ対策組織（CCoE）の設置	

企業内保育園オレンジリー：秋田、山形、富山、横手、岩手

女子スポーツチーム「アランマーレ」：秋田女子バスケットボール、山形女子バレーボール、富山女子ハンドボール

アランマーレジュニア組織（山形、富山）：小・中学生を対象としたスポーツチーム

時間単位有給休暇制度：1日の有給休暇を消費することなく、学校行事参加のため等、個別の事情に柔軟に対応するもの

ジョブリターン制度：やむを得ない理由等で退職を余儀なくされた従業員を本人の希望により再雇用し、在職時に当社で培った能力・経験を再度活かしていただくための制度

新生活サポート：プレママ・プレパパサポート休暇、介護サポート休暇、シングルマザー/ファザーサポート手当

Director制度：管理者になる前に仕事の役割や責任を学び、チャレンジしやすい環境をつくる制度