

2024年6月18日 個人投資家向けWebライブ説明会

主な質疑応答

(内容につきましては、ご理解いただきやすいよう部分的に加筆・修正しております。)

Q. 今後の自動車関連や半導体関連での技術者派遣への展望について。

A. 現在の当社の主要顧客であります自動車完成メーカー並びに自動車部品メーカー、さらには半導体製造装置関連メーカーからの技術者の要請は昨年にも増して非常に旺盛でございます。これらを踏まえまして、今後も技術者派遣を強化するとともに、お客様から要請のあるいわゆる委託業務の請負・受託業務についても積極的に取り込みながら、技術者派遣並びに請負・受託業務の双方を自動車並びに半導体製造装置関連メーカーにおいて営業展開を実施していきたいと考えております。展望は極めて明るいと思っております。

Q. 株主還元を配当性向50%以上と定めておられるが、近年の増配で配当性向がそれ大きく超えているのが気に掛かる。また、内部留保があまり無いことも心配している。

A. 当社の配当性向は現在50%をベースに配当額を決定するという基本方針となっております。現在、特に配当性向を高めに設定させていただいている理由につきましては、プライム市場の上場維持基準への対応という大きなテーマがあったためです。その中で流通株式時価総額の基準である100億円を超える金額の達成が期限付きで当社には課せられておりました。それらの状況を踏まえまして、株価刺激対策として、配当性向50%を上回る現在の配当性向を定めさせていただいております。しかしながら、今後も1株当たりの純利益(EPS)の増額を行うことにより、より高い配当額の還元を実施していく考えに変わりはありません。

また、内部留保につきまして、技術者派遣事業は他の事業に比べますと大きな設備投資は必要ありませんが、様々なリスク対応のための内部留保というのは極めて重要となってまいります。それらのバランスを踏まえながら株主還元率を今後も決定したいと考えております。

Q. 上場人財派遣会社は多く存在しているが、御社の差別化について。

A. 当社は、いわゆる研究開発領域、製品開発領域といわれております上流工程への配属ウエイトを高めるという差別化戦略を現在とっております。当社エンジニアの上流工程への配属比率は、約85%を超えています。すべての同業他社の情報はありませんが、概ね同業他社の配属比率は製品開発領域から生産関連領域である、いわゆる中・下流のウエイトが極めて高いと認識しております。従いまして、上流工程への配属比率を高めることによって同業他社との差別化を図っていくことが当社の戦略でございます。その結果、高い付加価値を生み出し高い営業利益率を計上することが可能となってまいります。

- Q. 第1四半期は、東日本ラーニングセンター(研修施設)の増床関連費用がなければ、どの程度の増益になっていたのか。また、採用関連投資費用の増加は、今後も継続するのか。
- A. 2025年1月期 第1四半期の利益に影響をもたらした販管費の上昇は、ご質問にありました通り東日本ラーニングセンターの増床により、研修投資と採用関連投資が前年同期を上回ったことで前年対比での営業利益、経常利益の微減につながりました。詳細の数値は開示しておりませんが、この2つの関連費用の影響によって販管費が増加し、前年対比で営業利益、経常利益ともに微減になったことは事実でございます。これらがなければ、当然のことながら前年同期比で営業利益あるいは経常利益ともに前年同期プラスで推移した実績となっております。人財の採用は、当社のビジネスにおいて、極めて重要であります。今後も採用関連投資費用は、増加傾向で推移することが予想されますが、収益バランスを考慮して、実行してまいります。
- Q. エンジニア不足により人財の獲得競争が厳しくなるが、優秀な人財をどのように確保するのか。
- A. 優秀な人財を確保するために最も重要なのは、エンジニアが魅力を感じる仕事を当社がいかに用意できるかです。これが採用の最大の戦略となります。加えまして、具体的な活動としてはp33, 34に記載の通りでございます。まず、新卒採用の採用活動としては学校関連へのリクルーティングの強化や、Web媒体等の採用広告媒体の強化、それらの総合的な推進によって新卒採用の確保を行っております。次にキャリア採用につきましては、転職フェアやWeb広告の活用と合わせまして人財紹介会社の有効的な活用を特に強化しております。これによってエンジニアのキャリア採用を推進しております。さらには、採用活動でのPR内容につきましては大きくは3つです。仕事環境の提供、ジョブ型雇用、さらには転職支援制度による転籍のサポート、これらを積極的にPRし、採用につなげております。
- Q. 5年後の姿を想像した時に、今後、業種拡大領域は何か。
- A. 5年後ということでございますので、2030年を想定しての回答とさせていただきます。2030年におきましては、引き続き自動車完成メーカー並びに自動車部品メーカー等の輸送用機器業種の拡大が見込まれると予想しております。主な理由としましては、2030年、2035年、2040年の時間的な照準を合わせ、自動車関連メーカーは更なる「カーボンニュートラル」関連の推進のスピードをあげています。これらのマーケットの環境を踏まえ、5年後の2030年の環境につきましては、引き続き自動車完成メーカー並びに自動車部品メーカーの拡大が期待できます。また、当社におきましてもそこに戦略的に照準を合わせ更なる拡大に努めてまいります。
- Q. 熊本、北海道、宮城に半導体工場の計画があるが、御社の業績にポジティブな影響が期待できるか。
- A. 熊本、北海道、宮城にて半導体の製造工場が計画あるいはすでに建設されているという状況です。こちらの各半導体製造工場に納められる半導体製造装置のメーカーが当社の主要顧客

の取引先でございます。こちらの需要がさらに伸びてくると予想されていますので、そちらへのエンジニアのアプローチの強化を図っていきたいと思います。加えて、今後、半導体製造工場で期待できる業務領域がどの領域なのかについては、工場で発生する当社が取り込める業務について今後、引き続きマーケットリサーチを継続したいと考えております。まずは各工場に納められる当社の主要顧客の半導体製造装置メーカーの開発ニーズの高まり、このニーズを取り込んでいくことが当社の現在の足元の取り組みであります。期待できる内容かと思えます。

Q. 今期は単価が上昇しているが、来期も今期のペースで上昇していくのか。

A. 2025年1月期 第1四半期の技術者単価の実績につきましては、ご報告の通り、前期比160円アップの4,418円まで上昇しております。この上昇の要因はまず、社会的にベースアップ機運が高まっているという価格改定交渉におけるフォローの風が吹いている状況があります。加えて、当社におきましては積極的、戦略的エンジニアのローテーションによりさらに付加価値を高めていくという営業政策を実行しております。この2点の要因が合わさりまして第1四半期の単価上昇につながったと分析をしております。2つ目の戦略的ローテーションの実施により、単価アップが得られる活動につきましては、来期以降も引き続き継続してまいります。今期のペース、あるいは今期のペースを上回る実績が上げられるように引き続き営業を戦略的に強化していきたいと考えております。

Q. 今年度は、新卒技術者を前倒しで配属したとのことだが来期も新卒技術者の早期配属を顧客から求められそうか。

A. 今年度におきましても、昨年度以上のエンジニアの要請が当社の方には入ってきております。当社の採用人数ではカバーし切れない量のニーズを当社は獲得しております。それらの状況を踏まえ、昨年度同様、もしくはそれ以上の前倒し配属の実績になることが予想されます。新卒の前倒し配属、早期配属につきましては売上面、あるいは利益面の双方の効果が得られる非常に重要な業績の要素となっております。昨年度以上の早期配属を目指し、さらなる配属強化を進めてまいります。

Q. 円安、物価高騰の影響度合いを教えてください。

A. 現在、円安や物価高騰に対する当社の取引先のお客様の景気に与える影響については、現在確認がされておられません。しかしながら継続的な円安や物価高騰が直接・間接的に何らかの景気状況に影響を及ぼす可能性がありますので、現時点では影響は見受けられませんが、引き続き注意深くウォッチを継続していきたいと考えております。

Q. 大手自動車メーカーが認証試験不正により生産を停止したが、貴社に何か影響はあるか。

A. 現在、各社自動車メーカーの認証試験の不正が発覚しております。これについての影響につ

いて予測されることは、出荷台数の減少に伴う販売台数の減少。それが業績に悪影響を及ぼすことが予想されます。さらにはメーカーへの信頼性の低下により販売数の減少。そのことにより結果、業績に悪影響を及ぼす等の状況が予想されますが、現時点では当社に直接的な影響が及んでいる状況にはありません。

先程申し上げました通り、販売不振の影響で業績が悪化し、その影響で開発費等の減額、圧縮が起こった場合、当社に与える影響というのは少なからずありますので、こちらに関しても引き続き顧客状況を継続的にウォッチしていきたいと考えております。

Q. 技術者には上級、中級などクラスがあるのか。

A. 同業他社比較の当社の差別化戦略についてのご説明の際にお伝えしましたが、当社は開発工程を3つの領域に区分しています。上流工程である研究開発領域、中流工程である製品開発領域、下流工程である生産関連領域です。開発工程においては3つを上・中・下流の工程に大別することができます。管理上、当社では、上・中・下流工程に対応するエンジニアという考え方をしています。

Q. キャリア技術者について、貴社は若手メインの採用を展開しておられる印象だが、昨今の少子化の背景含め、この層のターゲットのみだとなかなか技術者数の目標に届くには難しいのではないか。ミドルシニア層の採用についてはどのように考えているか。

A. 当社の中期経営計画の基本施策をご参照ください。基本施策の2つ目「多種多様な人財活用の推進」を掲げています。この中に、シニア・女性・外国人労働者(留学生)の人財活用、さらには協力会社の活用・組織化とあります。これは「多種多様な人財活用の推進」の2つの基本施策でございますが、ベースは引き続き新卒技術者の採用とキャリア技術者の採用(経験者、未経験者ともに)です。加えて、「多種多様な人財活用の推進」としまして、シニア・女性・外国人労働者(留学生)、協力会社の活用並びに組織化の総合的な活用によって人財の確保に努めていくというのが当社の人財確保の考え方です。

(当日、時間の都合上、回答できなかった質問に対する回答)

[株式施策]

Q. 株主優待制度について。

A. 従来、さまざまな説明会等の場で、株主優待制度の導入は考えないのかというお話も多々いただいておりますが、公平性の確保が難しく、外国人投資家も拡大している中で、新たに当社が導入するかというと、現在は保留中、継続的に検討する状況になっております。当社の株主還元の基本的な考え方は配当性向、いわゆる配当で還元していくことと、1株当たりの価値を更に高めていく方法です。

Q. 自己株式の購入、株式分割について。

A. 2025年度からの新中期経営計画の中で検討してまいります。

Q. 配当性向の目標が高く、さらに実績は上回っている。内部留保は大丈夫か。

A. 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。

Q. TOPIXの採用銘柄に変更があるようだが、御社の取り組み方針について。

A. 時価総額を高めるため、当社の総合的な企業力を一段、二段高めていき、今後も、更なる企業価値の向上、株価向上のためのIR活動の充実に努めてまいります。

[サステナビリティ]

Q. 女性役員登用の割合について。

A. 女性役員は、現時点では0名ですが、政府が、プライム市場上場企業に対して、「2025年を目標に、女性役員を1名以上選任するよう努める。」「2030年までに、女性役員の比率を30%以上とすることを指す。」という目標を設定することは承知しており、当社としても女性役員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。

Q. 女性の管理職の割合について。

A. 3.1%【2024年1月期】

Q. 女性社員(技術系)の割合について。

A. 3.7%【2024年1月期】

Q. SDGs達成に向けた取り組みについて。

A. 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。詳細は下記の当社Webサイトにてご確認ください。

<https://www.artner.co.jp/ct-sustainability/sdgs/>

Q. 障がい者雇用率について。

A. 2.67%【2023年6月1日現在】

Q. 平均勤続年数の推移について。

A.

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
6.3年	6.2年	6.3年	6.5年	6.6年

[社員向けの施策]

Q. 社員のモチベーション向上の取り組みについて。

A. エンジニアに良い仕事、良い教育環境を用意し、安心して働ける給与を含めた福利厚生を充実させていきます。例えば、成果報酬型の給与体系において、同業他社よりも成果報酬で高い給与水準を確保できます。また、このような派遣という事業体ですが、東部、中部、西部のエリアを限定して、そのエリアのみで働くことができる制度、あるいは、本人の希望があれば、取引先を中心に転職、エージェントというサポート制度があります。また、当社の場合、それぞれHVG、WVG、PVGでグループごとに入社しますが、その後、本人のキャリアアップに基づいて、グループ間の異動が可能な社内公募制度を設計しています。

Q. 賃金の値上がり、待遇アップ(給与アップ等)について。

A. 当社は2022年からスタートしました中期3か年計画を進めています。2022年、2023年の2か年が終了し2月1日から最終年度である2024年度に入っています。今期までは中期経営計画の推進の中での具体的なベースアップは実施しておらず、定期昇給のみとなっていますが、来年度の春に向けてベースアップを実施する計画です。現在、労働組合と来年の春闘に向けたベースアップの継続的あり方、還元額等について協議を進めている最中です。安定的な派遣料金のアップを原資として、そのアップ価格の中で何パーセント、何十パーセントかを従業員に還元していく、そういう方針を現在、労働組合と進めさせていただいております。

Q. メンタルヘルスケアについて。

A. 日日においてメンタルヘルスケアが重要と考えており、各事業所の安全衛生委員会にて、長時間労働対策、メンタルヘルス対策について議論して日頃から職場環境の改善整備に努めております。また、臨床心理士のご意見を聞きながら個別に対応をしております。それに加えて、2023年11月以降は、管理職並びに営業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しております。部下や技術者のメンタルヘルスの不調への気づき、上司・同僚が人事労務担当者との連携を図ることで従業員へのメンタルヘルスサポートに取り組んでおります。メンタルヘルスケアで一番大切なことは、まず気づくこと、周りが気づいてあげることだと会社としては認識しております。身近な人間のラインケアを含めて昨年度から研修を実施している状況です。

Q. 世間での初任給の高騰の対応について。

A. 成果報酬型の給与体系において、同業他社よりも成果報酬で高い給与水準を確保できます。マスメディア等で他社の初任給と比較しても、当社はトップレベルの水準になっているかと思っています。

[採用]

Q. 人手不足で、各社人財の取り合いの状況だが、御社の採用方法について。

A. 技術者派遣業界を就職先として考えていらっしゃる方については、同業他社の中で、取引先の構成と、待遇を魅力に感じられているのではないかと思います。

特に当社が全面的に採用時にPRとして打ち出しているのは、先行開発領域のいわゆる開発の上流工程のプロジェクトの構成比が極めて高い会社であること。その中で、本田技術研究所様や本田技研工業様、ボッシュ様、レーザーテック様等、売上高上位10社への配属は確率的に可能であるということ。また、そこで就業するための教育訓練体制も整っており、安心して未経験として入社し、当社のプラットフォームを大いに活用しエンジニアとしてのスキルアップ・キャリアアップを図れる会社であるという3点を訴求しています。

そこを魅力に感じ当社に入社していただいている方が多いと思います。他にも、転職支援制度に魅力を感じて入社してきている方が年々、増えています。

Q. 女性エンジニアの採用のための施策について。

A. 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。

[教育・研修]

Q. 入社後の育成の概要について。

A. 入社後、約1週間のビジネスマナー等の一般研修を終了後、基礎研修に入ります。当社はソフトウェア系、電気・電子系、機械系の3職種でエンジニアの方を採用しています。

この基礎研修においては3職種に関係なく必要とされる数学・物理・英語の基礎教育を約2～3か月実施していただきます。この期間の中で、概ね新入社員の方の配属プロジェクト先が内定します。

内定後、各派遣先・プロジェクト先に合わせたカスタマイズ研修が始まります。このカスタマイズ研修におきましては、長年のお客様との取引実績の中で当社が積み上げた顧客別の必要要件をすでに準備していますので、配属先で業務を行う際に必要とされる様々なツールや基礎をカスタマイズ研修の中で1～2か月間研修した後、配属日を迎えるという内容になっております。

Q. 産学連携について。

A. アルトナーにとって、優秀な人財の確保は常に最優先課題です。かねてより関係する学会等へ積極的に参加してスキルアップを図るとともに、そこで出会った大学関係者との親交を深めてきました。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。

Q. 資格取得について。

A. エンジニアのスキルアップを応援するために、設計開発の職種や等級ごとに推奨資格を設定して、受験費用を会社が全額負担するなどの資格取得援助制度を設けています。

資格取得後、業務資格手当(月1,000円～50,000円)を支給(ハイバリューグループの所属者を除く)

[営業]

Q. 北海道、九州への事業計画について。

A. 採用実績エリアと配属実績エリア、この一致が極めて重要であると考えています。従いまして、今後、北海道、東北、中国、四国、九州への採用拠点展開、並びに、事業拠点展開を積極的に考慮し、検討していきたいと考えております。

Q. 自動車関連は、ホンダ様との取引が多いようだが、その他の自動車関連との取引について。

A. SUBARU様、トヨタ自動車様、日産自動車様、日立Astemo様、ボッシュ様等とのお取引がございます。

Q. 自動車関連と半導体関連以外の配属先について。

A. 家電メーカー様、医療機器メーカー様、情報・通信会社様等とのお取引がございます。

Q. 上位10社が売上高の45%を占めているが、依存度を下げることには考えているか。

A. 安定した経営のため、幅広い業種の顧客企業と取引が必要と考えております。

Q. 海外展開の考え、外国人人財の採用状況、人財のグローバル化への対応について

A. 海外の方の日本企業への人財派遣につきましては4、5年前から外国人採用をスタートさせていただきました。現在は国内大学に留学している外国人留学生に限って採用をさせていただき、毎年、10名強の外国人の方が当社に新卒技術者として入社しています。今年も10名強外国人の方を採用させていただいております。ですから、すでに数年前から外国人の国内企業向けの派遣は実績として挙がっています。

2つ目の海外への人財派遣につきましては、現在実行していませんが、すでに当社の主要顧客であります自動車完成メーカー等で海外に開発拠点があるお客様からは、対応して欲しいというオーダーをいただいております。

現在、進めています中期経営計画が本年2024年度で完了しますので、新中期経営計画の2025年度以降、その周辺のマーケットリサーチも含めまして海外へのビジネス展開等についても研究・分析をしながら考えていきたいと思っています。

Q. 配属先メーカーでの1つのプロジェクトの派遣期間について。

A. プロジェクトにより期間は様々です。短期間、2～6年、また、10年を超える場合もあります。

Q. これからの産業構造の変化を見据え、現在の主要3分野以外の分野への取り組み、高齢化社会の現在、医療系・バイオなどの分野への進出の考え方について。

A. 現在、技術者派遣事業領域において現実的に事業化されている領域は、建築技術者派遣領域とケミカルバイオ・化学領域です。この2つの領域につきまして、新領域として積極的に情報を収集し、しかるべき対象会社が現れた時にM&Aの展開を図っていく方針です。

Q. 御社がクライアントの上流工程に食い込む程、当該企業でトラブルが場合の影響も大きいと思われるが、リスク管理について。

A. 顧客企業の業績が悪化し、その影響で開発費等の減額、圧縮が起こった場合、当社に与える影響というのは少なからずあります。しかしながら、当社のビジネスモデルは研究開発、設計開発部門に配属しているため、当社に直接的な影響はないと考えております。

また、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。

Q. 円安、物価高騰の影響について。

A. 円安、物価高騰の影響度合いは、当社の取引先、お客様の景気状況に、どのような影響を与えるかによります。本年度の円安レベル、物価高騰レベルにおいては、当社の主要顧客において、業績への大きな悪影響は現在、発生していない状況です。しかしながら、引き続き円安、物価高騰が与える顧客企業への業績の影響については、注意深くウォッチしていきたいと考えております。

Q. 同業他社とのシェアや順位等

A. 市場規模を当社算出の1兆1,000億円～1兆3,000億円(推計)とした場合、当社の直近2024年1月期 売上高が101億円ですので、シェアは0.8～0.9%となります。

Q. M&Aの考え方について。

A. 中長期的にはM&Aを中心に新たな専門分野(化学、土木建築等)を確立し、全ての技術サービスの領域に対応できる総合技術サービス会社を目指します。

Q. 派遣、請負・受託は景気が悪化した時の落ち込みが大きいと思う。上流工程に特化していても、景気の影響を受けるのではないか。

A. 当社の企業体質として、リーマンショック当時は、当社のエンジニアの配属に関して、下流工程の比率が高かったため、景気減速感が出たときに、契約解除が発生しました。現在は、上流工程の比率を約8割に高めております。景気の悪化が、当社の取引先、お客様の景気状況に、どのような影響を与えるかによりますが、このような企業体質の改善により、筋肉質な事業構造となり、外部環境の変化への耐性が高まったと考えております。

Q. 御社の強みを情報産業に振り向けることはできないのか。

A. 情報通信分野につきましては、当社の技術分野では情報処理の技術者が対応いたします。DX に代表される開発テーマが目白押しのため、情報処理の技術者の要請がお客様から旺盛であるという結果、情報通信分野の売上高が伸びているという結果でございます。

[ビジネスモデル]

Q. 同業他社に対する強みについて。

A. 技術者派遣事業を営む同業他社は全国に多数存在します。そのうち、東証プライム、スタンダード、グロース等に上場している会社は 10 社程度です。同業他社と比較して、当社の特徴は研究開発領域といわれている上流工程から、設計開発を展開する中流工程、組立や検査等を行う下流工程と、上流から下流工程のエンジニアが多数在籍していることです。上流から下流までワンストップで質の高いエンジニアを提供できることが、お客様から支持されている理由だと分析しています。

Q. エンジニアの主な供給の源について。

A. 国公立、私立の理系(工学部、理工学部、理学部、情報工学部)の大学生、大学院生、高専生、専門学生を正社員雇用しております。

Q. 御社のエンジニアが顧客企業に転職した際、転職先企業からの補填について。

A. 人財紹介事業として、紹介手数料を、紹介先企業からいただいております。概ね転職先での推定年収の30～40%の範囲で手数料を取り決めさせていただいております。

Q. 派遣先に技術者を派遣した後のフォローについて。

A. 配属後は、上司によるOJT教育や、「キャリアサポート講座」「能力開発セミナー」等、様々な社

内研修を受講できます。エンジニアのさらなるスキルアップのため、設計開発の職種や等級ごとに推奨資格を設定して、受験費用を会社が全額負担するなどの援助制度を設けています。最先端の技術や、さまざまな顧客企業の開発環境を共有していくため、社員同士の情報共有を大切にしています。

Q. 2024年1月度 離職率10.9%の中に、転職したエンジニアは含まれているのか。

A. 含まれております。定年、転職支援制度による離職を除く離職率は8.3%となります。

[会社情報]

Q. 自社製品の開発について。

A. 当社はソフトウェア、電気・電子、機械の理系技術者を正社員雇用し、全国の手先メーカーの研究開発・製品開発、生産関連の部署に技術者派遣または請負・受託にて、技術サービスを提供する事業を営んでおります。自社製品の開発は、実施しておりません。

Q. アルトナーの社名の由来について。

A. 「技術」をもう少し広義的に考えて“ART”として捉え、当社は顧客企業のエンジニア“PARTNER”でございますので、“ART”と“PARTNER”の造語として、“ARTNER”という社名になっています。“ART”と“PARTNER”の“ART PARTNER”が“ARTNER”です。

Q. スタンダード市場ではなく、プライム市場を選択する理由について。

A. 同業他社の多くがプライム市場を選択しました。いかに質の高い人財を確保するかが当社のビジネスのスタートであるため、当社のエンジニア採用にとっては、同業他社と同じプライム市場に上場していることが必要であると考えました。また、プライム市場にチャレンジすることが、当社の持続的成長、企業価値向上にもなると考えました。

Q. ガバナンス強化について。

A. 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。

Q. 社外取締役について。

A. 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。

以上