

2024年9月12日 個人投資家向け説明会

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. 株主として国内外の景気後退懸念、金利を巡る駆け引き、外部環境悪化などに最も影響を受けてしまうのではないかと心配。好調で拡大し続けた昨今、もしそのような不況がきたらどう対処するのか。

A. これまで当社は62年の社歴の中で、様々な不景気に対面してまいりました。近々では、バブルの崩壊やリーマンショック。特にリーマンショックは2008年に勃発しましたので、まさに我々経営陣が対応した、大不況ということになります。当社のビジネスモデルはまさにリーマンショックを受けて、事業の体質を筋肉体質に改善し、現在に至っています。これまでの経験から言いますと、景気が減速し、お客様の業績に悪影響が及んだ際、技術者派遣事業下において、最も早く事業への影響が出るのが、プロダクトバリューグループの領域です。つまりは開発工程における、下流領域から影響を受けてまいります。最も影響を受けにくいのは上流工程である研究開発領域です。次に製品開発領域です。最も受けやすいのが生産関連領域(プロダクトバリュー)となります。当社はリーマンショック以降それらを踏まえて、配属先のコントロールを2008年以降、約5年間かけて取り組み、現在は、研究開発領域の配属比率が約20%、製品開発領域の配属比率が約60%、生産関連領域の配属比率が約20%の2:6:2となっています。従いまして、お客様の景気が悪化し、技術者派遣事業への悪影響が発生した場合でも、当社の領域における直接的な影響は2割程度に留められる事業モデルとなっています。それらを吸収し、大きな業績被害を受けない形で、現在は体制を整えています。

Q. 労働人口の減少の中で御社の成長戦略について。

A. P27中期経営計画の基本施策をご参照ください。現在、当社が進めております、中期経営計画の基本方針と2つの基本施策です。2つ目の基本施策は「多種多様な人財活用の推進」としてあります。多種多様な人財とは、シニアのエンジニアや女性エンジニア、更には外国人労働者の人財活用に加えまして、請負・受託事業を強化する中で協力会社の活用、組織化となります。これらを積極的に進めることにより、当社の正社員以外の人財の活用ができる体制を、請負・受託事業を通じて整えることが狙いとなっています。従いまして、ご質問にありました労働人口の減少はなかなか止めることはできませんが、その環境下で、これまで活用してこなかった、あるいはできなかった人財の活用を行えるような体制作りを請負・受託の事業比率強化によって対応しております。

Q. 現在の中期経営計画の結果と課題について。

A. 新中期経営計画は、現在、策定中であります。これまでの当社の中計は原則3か年でしたが、新中期経営計画は2025年度から5か年を想定させていただいております。新中計につきましては、2025年1月期の決算を受けまして2025年の3月中旬に外部発表の予定をさせていただいております。ぜひ、更なる成長を組み込みますので、お楽しみにしていただきたいと思っております。

質問にございました、現中計の結果と課題の回答は概ね同じになると思います。まず、現中計で最も好転したのは、技術者単価が大きく伸びたということです。このことにより、売上総利益率が大きく改善し、その結果、高い営業利益率を現在、確保しています。本年2024年度の営業利益率計画は15.9%。現中計は14%でしたので、14%を上回る営業利益率の見込みが立っている状況です。最もうまく進捗した点は、利益が計上できる体質に変わってきたことだと思います。

今中計で進捗が思わしくなかった点につきましては、やはり人財の確保に尽きます。中計では着地1,600名の計画を立てましたが、上期終了時点の7月着地見込み人員は、1,300名程度になっています。中計からすると300名の未達という結果になる予定です。これはまさに、新卒採用の未達、並びに中途採用の未達が要因です。ただ、この3か年の離職率については、大きく離職率が悪化したことによる人員の未達が要因ではありませんので、人財の確保に苦労したというのが中期経営計画の課題であり、新中期経営計画へ重要課題が継続することになります。人財確保につきましては、総合的な人財の活用によって、稼働人員数を必ずや確保していく体制を整え、正社員の確保、協力会社の確保、新たな新人材である外国人や女性やシニアエンジニアの確保を総合的に進め、新中期経営計画においては、課題である人財の確保に精一杯努めてまいりたいと思っております。

Q. 配当性向50%をベースで考えるとのことだが、2年連続70%以上となっている理由について。

A. 当社の現在の配当方針は、配当性向50%を基準にし、配当額を決定するという方針であります。しかしながら、ご質問の通り、本年度の配当予想は配当性向72.1%。昨年度が75.8%ですので50%の配当性向基準を大きく上回る配当実績並びに予想となっています。

まず、施策的要因についてご説明させていただきます。一昨年、東京証券取引所の市場再編があり、当社はその再編による再評価で、流通株式時価総額が基準100億円に対して大きく下回っておりました。それに対して、株価上昇のための経営の取り組みの施策を様々実行してまいりました。株式の売り出しや、IRの強化、また配当額の増加を総合的に実施することによって、現在、100億円の基準を上回り、東証から合格のお墨付きをいただいているというのが、東証再編に対する当社の課題克服のプロセスと結果です。

その施策により、限られた時期までに、流通株式時価総額を当時41億円から100億円までに増加させなければならないという喫緊の課題に対し、様々な施策を実施するに際し、中心に据えたのが配当性向を30%から50%にし、それを上回る70%超の配当額を実績として掲げるこ

と。また、予想としても70%の配当性向を配当することを、2025年1月期までに皆様に公表させていただきました。結果的に東証再編に対するアプローチをして、50%方針を大きく上回る配当を実行しているというのが回答であります。

今後の配当につきましては、当社の配当方針の中で、当年の1株当たりの純利益(EPS)を増額していくことにより、前年の配当額を下回らない配当額を決定するというのが当社の配当方針となっております。従いまして、額として下回らないということですので、結果として割り戻すと配当性向自身は減少していく可能性はあります。しかしながら配当額としては下回らない方針ですので安心していただければと思います。

(当日、時間の都合上、回答できなかった質問に対する回答)

Q. 御社は関口社長が4代目のオーナー企業のようなのですがメリットと課題について。

A. 当社の社長は、現任の関口相三で4代目となります。前3代は少数精鋭で、関西を中心に事業活動を行うという考え方でした。4代目より、規模を拡大する方向に転換し、株式上場を果たしました。

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。

【ご参考】「コーポレートガバナンス・コードに関する当社の取り組み」【補充原則4-1③】

https://www.artner.co.jp/sustainability/governance/corporate-governance/governance_code/4/

Q. 創業から70年を超えていますが、バブル崩壊、ITバブル崩壊、リーマンショック等を乗り越え、会社が存続している一番のポイントについて。

A. 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、設計開発部門)に配属されていた当社の技術者はあまり契約解除にならなかったため、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ました。上流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、顧客企業の上流工程の業務に合わせた教育・研修を実施し配属しております。

- Q. 一般の企業でいうところの新規開拓とは御社においては何か。
- A. これまでエンジニアを配属した実績のない企業に、営業担当者が御電話をして、アポイントを取り、当社と新たに取引していただける企業を開拓していくことです。
- Q. エンジニアが増加すれば、増加する程、業績は伸長するのか。
- A. 当社の技術者派遣事業における売上高は、技術者数、掛ける稼働率にて、稼働人員が算出され、稼働人員に技術者単価、労働工数をかけたものが計上されます。
よって、エンジニアが増加し、顧客企業に配属されることで業績は伸長していきます。
- Q. 営業利益率が右肩上がりの理由、また、2019年から2022年の辺りにおいて、横這いの理由。
- A. 営業利益率は、技術者単価、稼働率の上昇に伴い伸長いたします。新型コロナウイルス感染症の影響により、2021年1月期は、2020年入社の新卒・キャリア技術者に関して、配属が例年より遅れ、進捗実績が50%程度となったことにより、利益率は前期と同水準となりました。また、2022年1月期の技術者単価は、未配属の技術者に関して配属を優先して契約交渉した結果、技術者単価が前期より微減となりました。
- Q. 海外展開の状況、考えについて。
- A. まず、取り組むべき事項につきましては、現地の教育機関、海外の教育機関から直接外国人エンジニアを採用する。その事業展開において海外拠点の展開が必要になってくる。これがまず優先順位だと考えております。次に、営業展開につきましては、現在のお取引をいただいている主要顧客の海外研究開発拠点が存在します。そちらのエンジニアニーズを調査し、今後、海外展開の可能性について検討していきたいと考えております。
- Q. 技術者としての外国人派遣労働者について。
- 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。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。
- Q. 同業他社と比較した際の強みについて。
- 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った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おります。

Q. 競合他社について。

A. メイテック様、アルプス技研様など、株式公開している技術者派遣を主たる事業とする会社をベンチマークし、情報収集にあたっております。

Q. 技術者派遣以外の事業は実施しないのか。

A. 顧客企業のニーズに呼応し、請負・受託事業の売上構成比率は10.9%まで高まりました。技術者派遣事業から請負・受託事業にプロジェクトを切り出し、その後、技術者派遣事業の補充に努めてまいりました。

Q. 派遣するエンジニアについて。

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. 今後、成長の加速に伴い必要とされるレベルの高い技術者が不足し、教育が重要となってくると思うが、対応策について。

A. 当社の教育訓練の中で様々なメニューを用意し、また、キャリアアップ・スキルアップを目指すエンジニアの目標に沿った形でのメニュー作りをしております。

キャリアサポート講座等を活用しながら、専門的なスキルアップを図っていく他、横断的な能力開発セミナー等で人間力アップのための講座を開設し、そこで自分に必要なメニューを選択し受講いただきます。

エンジニアがそれぞれのキャリア目標・スキルアップ目標に沿えるよう常に受講できるメニューの取り揃えを行い、本人が選択しそのメニューの講座を受けていくという体制を整えています。

また、実務を通じてのキャリアアップ・スキルアップが極めて重要だと思いますので、常にエンジニア本人の目標と現在就業しているプロジェクトのレベルを確認しながら、プロジェクトの移動やローテーション等も含めエンジニアのキャリアアップのサポートを全般的且つ全社的に行っているというのが当社の現状です。OFF-JTとOJTです。

以上