

2024年12月11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. 政府は賃金と物価の好循環を目指しているが、御社の事業にどのような影響をもたらすのか。

A. 特に賃金の上昇について当社の関連実績をご報告させていただきます。本年4月の技術者単価の交渉におきましてはそのような影響を受け、単価アップが順調に推移いたしました。これらの傾向は引き続き続くと考えられます。エンジニアの単価がアップしますと、当社の営業利益を押し上げることになり、当社にとっては非常に良い事業環境だと認識しております。

Q. 人手不足を背景に貴社の優秀なエンジニアが独立・転職することが懸念されるが、どう対処しているのか。

A. 現在、当社の離職率は、年間約10%程度で推移しています。そのうち、約2%~3%は当社の転職支援制度を活用した離職となっています。従いまして、実質的な離職率は約7~8%です。退職の防止策につきましては、まず引き続き教育訓練を強化するとともに、エンジニアに対してより良い仕事を提供し、且つそこで得た利益を賃金や賞与に展開し年収をアップさせていくという好循環を継続して作り上げていくことにより、エンジニアのやりがいや生きがいをサポートし離職率低減に努めていきたいと考えています。

Q. 半導体関連への技術者派遣について、北海道エリアへの業務展開は考えているのか。

A. 北海道エリアへの業務展開につきましては現在、鋭意調査中です。当社は開発設計を主たる事業とする技術者派遣事業を展開している会社です。従いまして、北海道エリアに展開される半導体関連拠点で、設計開発のニーズが発生するかによって北海道への展開が左右されます。現在は、そこに据えられる半導体製造装置のニーズが発生することが考えられ、技術者派遣の事業でカバーしていく考えです。引き続き、北海道の状況について情報を入手しながら検討したいと考えています。

Q. M&Aの考え方について。

A. 当社のM&Aの方針は、現在の当社の事業領域であります、機械、電気・電子、コンピューターソフトウェア関連のエンジニアを要する会社をターゲットとしています。そういった会社との、買収、業務提携、協業等をターゲットに相手先の調査を進めている状況です。今後も、積極的にM&Aについては展開を考えています。

Q. 株主優待について。

A. 株主優待の導入につきましては、現在、当社では継続審議中です。その理由につきましては、当社は、外国人機関投資家が株を保有しています。そういった観点から、利益還元の公平性のため、引き続き株主優待については継続審議という状況にさせていただいております。今後とも引き続き、株主優待の導入の是非については検討を継続していく考えであります。

Q. 海外展開の考え方について。

A. 現在、当社では海外展開の実績はございません。しかしながら、今後、請負・受託事業の強化に伴い、オフショア(いわゆる海外)での業務を実施していく戦略を一部挙げています。そのような事業展開の中で、必然的に海外展開をし、そこで採用活動や営業活動を展開することになるかと思えます。新中期経営計画の中で、請負・受託事業の強化を戦略に掲げており、その戦略遂行の中で、海外展開の実現性は十分に考えられると想定しております。

Q. 地域別売上高において半導体関連事業で賑わう九州地区が伸びないのはなぜか。

A. 北海道関連での半導体の展開と回答は類似します。当社は現在、半導体関連事業において半導体製造装置の開発、設計に積極的に参画させていただいております。従いまして、九州エリアでの半導体メーカーからの研究開発ニーズが発生すれば必然的に九州エリアでの売上高が伸びてまいります。しかし、半導体製造装置を納めるための設計開発につきましては、現在、配属先が関東エリアに集中しているため、九州エリアで使用する半導体製造装置が伸びれば、結果的に関東エリアにある半導体製造装置の売上げが伸びるという実績になってまいります。今後も、九州エリアからの研究開発、設計のニーズのキャッチを継続的にしていきたいと考えております。

Q. 今後の成長戦略について。

A. 今後の成長戦略の概要については3点あります。まず、1点目としましては、当社の正社員エンジニアの増員により年間10%成長を計画したいと考えています。次に2点目としましては、さらなる請負・受託事業の強化により、積極的な協力会社の取り込みにより稼働人員数を増員させてまいります。3点目としてましては、上流・中流工程に配属している当社の現在の配属比率は約80%です。その上・中流の更なる工程の上流への展開によつての技術者単価の上昇を目指してまいります。

Q. 貴社のエンジニアの人財確保の方法と入社後の育成の概要について。

A. 当社の現在の採用手法は2つです。新卒採用並びに、キャリア採用です。これらの人財の入社後の育成としましては、一般研修、基礎研修、配属のためのカスタマイズ研修を経て配属となります。配属後も、各専門領域に分類されたキャリアサポート講座等を継続的に実施し、エンジニアのスキルアップやキャリアアップのサポートを制度として設計しております。

- Q. 資料に出てくる「戦略的に顧客企業のローテーションを実施」とは、どのような意味か。
- A. トрендである技術領域や技術内容を選択し、次に、技術者単価が向上するプロジェクト、または、将来を見越したエンジニアのキャリアアップやスキルアップに寄与するプロジェクトを選択します。これらを当社では「戦略的ローテーション」と呼ばせていただいております。結果、本人のスキル、キャリアアップが実現し、その結果として技術者単価が上昇し全社の営業利益に寄与するという目的のために実施しています。
- Q. 取引先企業とはどのくらいのスパンで契約しているのか。
- A. お客様との契約は2つあります。基本契約と、エンジニアの個別契約です。エンジニアの個別契約につきましては、現在最も多い契約期間は3か月となっています。しかしながら、自動更新の契約内容になっていますので、3か月終了後も継続して契約は更新されます。エンジニア1人当たりの状況ですと、1つのプロジェクトに配属され概ね3～5年程度、契約は継続されています。
- Q. 本田技研工業様との資本提携の可能性について。
- A. 当社の売上高上位10社の第1位は本田技研工業様、第2位は本田技術研究所様であり、この2社で約300名程度のエンジニアがプロジェクトに配属されている状況です。本田技研工業様がソフトウェア開発会社と業務提携を締結された観点からのご質問と推測させていただきました。今後どのような展開になるかわかりませんが、そういった背景も踏まえ、ホンダグループ様から業務提携の話がいただけるよう引き続き業務の推進を図っていきたいと考えております。
- Q. 今期で、中計が終了となるかと思うが、来期以降の中計に関して、どのような方向となるのか。
- A. 当社の現在の中期経営計画は2022年にスタートし、2025年1月末をもって終了となります。2025年度からは、中期5か年計画を策定させていただき、成長戦略の基本戦略を3つ策定させていただく予定です。1つ目が、正社員増加に伴う、10%程度の成長、2つ目に、請負・受託事業の強化により、協力会社の積極的な活用、最後に更なる上流への展開により収益性の更なる向上を目指してまいります。それらを基本施策に織り込んだ中期経営計画となる予定です。
- Q. 人財派遣会社から見て、派遣されている人財の契約月収は上昇しているか。また、今後の傾向はどのように予想されるか。
- A. 当社に置き換えて回答させていただきます。当社におきましては、2025年1月期第3四半期の契約単価は前年対比162円増加しております。従いまして、1人当たりの契約月収は上昇しております。人財ニーズの旺盛さから予想しますと、今年度も同様程度の契約単価の上昇は見込まれると予想しています。今後の傾向につきましても引き続き前年を上回る契約単価の上昇が見込まれます。

Q. 配当方針について、新中計も「前年割れのない配当金額の決定していく」という方針は継続するか。

A. 新中計におきましても、毎年EPS(1株当たりの当期純利益)を増額していく計画を策定する予定です。その結果が、前年割れの無い配当金額の実施を実行できる原資となります。この方針は、継続しますし、継続できるよう実績を上げていきたいと考えています。

Q. サステナビリティの取り組みについて。

A. 資料p56をご参照ください。こちらは当社の中期経営計画における、SDGs達成に向けた主な取り組み内容となっています。これらを継続して参りたいと考えています。

Q. 最近、ホンダ様、日産様の業績に影響があるようなニュースを読んだが、エンジニアの派遣に影響はあるか。

A. 現在のホンダグループ様、日産グループ様の取引の現状についてご報告いたします。ホンダグループ様につきましては、当社の売上高第1位、第2位の主要顧客であります。一方、日産グループ様につきましては、現在、当社の取引は少ない状況です。従いまして、日産自動車様の技術者派遣活用状況が悪化したとしても、当社に与える影響はほぼございません。一方、ホンダグループ様が占める売上構成比は極めて高い状況ではありますが、現在のホンダグループ様の開発関連におけるエンジニアニーズについては、引き続き昨年を超える旺盛なニーズとなっております。現在のところ、ホンダグループ様につきましても技術者派遣に悪影響を及ぼす状況にはございません。

(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. ROE(自己資本利益率)の向上に対する考え方について。

A. ROEの分子である当期純利益を上昇させ、分母である自己資本に関して、内部留保とのバランスを考慮しながら、配当として還元していく方針です。

Q. 株価向上の対応について。

A. 個人・機関投資家への情報発信の強化、外国人投資家を意識した英文開示の推進、非財務情報の発信を展開しております。引き続き、株価向上を目指し、IR活動の充実に努めてまいります。

Q. 人材獲得の状況について。

A. 2025年新卒採用目標数は、200人を計画させていただいておりますが、現在、未充足の状況です。残り3月末まで数か月しかありませんが、引き続き学校関連、研究室等のフォローを行いながら、未充足分につきまして採用活動を継続してまいります。

- Q. エンジニアとして派遣するためには、専門知識と経験が必要かと思うが、正社員として雇用するのは、その分野の経験者か。
- A. 当社は、新卒採用をメインとしており、入社後、ビジネスマナーと会社関連の様々な知識を学ぶ「一般研修」に始まり、顧客企業(メーカー)での「社外実務研修」にてものづくりを勉強します。「基礎研修」では、設計に必要な知識や設計実務の基礎の習得を図り、「カスタマイズ研修(応用研修)」では現場に密着したテーマに沿って、設計プロセスを実体験しながら「実践力」を身につけ、実際の設計業務のすべてのプロセスを経験する中で、即戦力と呼べるレベルにまでエンジニアを育成しております。配属後も「キャリアサポート講座」により、顧客企業への細やかな対応力を養います。
- Q. 知名度アップの施策について。
- A. 個人・機関投資家への情報発信の強化、外国人投資家を意識した英文開示の推進、非財務情報の発信を展開しております。更なる認知度向上を目指して、IRの強化を進めてまいります。
- また、幅広いステークホルダーに情報、メッセージを伝えることができる Web サイトを重点的に活用しております。Web 検索エンジンにて、当社が戦略重点マーケットとしている「カーボンニュートラル」「電気自動車(EV)」「燃料電池自動車(FCV)」「自動運転」「半導体関連」等の検索ワードで、当社 Web ページが上位に掲載されるように、コンテンツを充実させてまいります。
- Q. 人財獲得の状況について。
- A. 2025年新卒採用目標数は、200人を計画させていただいておりますが、現在、未充足の状況です。残り3月末まで数か月しかありませんが、引き続き学校関連、研究室等のフォローを行いながら、未充足分につきまして採用活動を継続してまいります。
- Q. 主要顧客の自動車業界と半導体業界の需要の動向について
- A. 市場環境は特に自動車関連メーカーにおいては、昨年を超える開発スピードで「カーボンニュートラル」の実現に向けた電気自動車やハイブリッド車、燃料電池自動車等の開発が活況でした。また、生成AI向けの半導体需要の拡大により、半導体製造装置関連メーカーからのエンジニア要請も引き続き旺盛でありました。
- 技術者派遣の市場規模につきましては、益々の少子化、慢性的なエンジニア不足、主たるお客様のプロパーから外部人財へという方針が大きく変更されない限り、引き続き右肩上がりで拡大していくと考えております。当社の主要顧客である各製造メーカーの研究開発費におきましては、右肩上がりの投資が継続しており、非常に旺盛なマーケットが背景としてあります。

Q. 社員のモチベーションを上げる仕組みについて

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. 優秀な人財の確保のための戦略について。

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職のサポート、これらを積極的にPRし、採用につなげております。

Q. 円安、物価高騰の影響について。

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. 他社と比較しての強みについて。

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. 障がい者雇用率を教えてください。

A. 2.67%【2024年1月期 現在】

Q. 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。

以上