

2025年3月16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. アメリカのトランプ大統領が日本の自動車貿易を巡り、日本を名指しで批判し、米国車の輸入が少ないことへの不満を示した。御社は自動車メーカーが顧客企業だが、御社の業績に影響は出るか。

A. まず、自動車関連につきましては、トランプ大統領が関税を引き上げ等の様々なディールを展開している状況でございます。最終的な関税率の決定は、まだ行われておりませんが、現状と比較して関税率が上がった場合、当然、自動車の原価並びに、その原価を価格転換できるかにより、利益への影響が当然、懸念されます。

当社は上流工程のウェイトの高い技術者派遣会社ですが、このビジネスモデルの構築に至った時代背景は、2008年に勃発しましたリーマン・ショックです。急激な不景気でも、お客様の業績悪化の影響を極力、受けにくいビジネスモデルへの転換が必要となり、当初、下流工程にウェイトのあった技術者派遣の事業構造を、現在のように上・中流工程で80%の配属率を超えるビジネスモデルへ転換を図ってきました。お客様の業績が悪化したときに、極力、影響を軽減できる今のスタイルに変化させてきました。

これらを背景に、トランプ大統領の政策が、当社の主要顧客の自動車関連メーカーの業績悪化に影響を及ぼした場合、当社に全く影響がないとは言えませんが、当社が受ける影響は極めて限られた領域になると予想されます。なぜならば、現在の自動車関連メーカーが抱えている社会的テーマ、いわゆるCO2削減テーマ等々に関しては、なかなか研究開発費の削減までに至らないからです。その関連領域に当社のエンジニアの配属比率が高いので、お客様の業績の悪化が起こる可能性はありますが、当社の影響は極めて少ないと予測しております。

Q. 前中期経営計画の技術者数に関して、2025年1月 目標1,600人から実績1,251人と、下回っているが、その要因と対策について。

A. 前中計に関しましては、ご指摘の通り、1,600人の着地目標に対して、約350人程度の不足の着地となりました。人員数に影響を及ぼす指標として、何名、退職したかの離職率がございませぬ。退職者数と採用数にて、期末人員数が決まります。離職率は、概ね年間10%程度で推移しておりますので、この人員未達の要因が離職率に起因しているとは言えないと思ひます。採用未達が、人員数の未達に至った要因だと考えております。

当社の採用については、新卒採用とキャリア採用の2軸で展開させていただいております。その2軸双方とも、前中期経営計画では未達に至った結果、2025年1月の目標が未達になったということです。

現在、ご存知の通り、労働者人口の減少等々、様々な労働者環境、雇用環境の中で、ますます採用が激化しております。基本的に理工系、工学部系、理学部系を卒業した学生を採用するのが新卒採用であり、工学部、理学部を卒業して、社会経験を持って当社に転職される方が

キャリア採用となります。その中で、工学部系、理学部系を卒業した学生の採用マーケットは、メーカーと同業の技術サービス会社とのバッティングがあります。このバッティング、また、採用が今、非常に激化している中で、当社は、その競争に結果的に勝ち切れませんでした。これらを踏まえまして、新中計においては、採用スタッフの強化や、採用手段の徹底的な見直し等、予算を増加し、総合的な対策を積極的に展開し、前中計で未達であった人員数の確保について、達成に努めていきたいと思っております。技術者数は当社のビジネスの中では最も重要な指標ですので、更なる採用の強化を新中計で図っていきたいと考えております。

Q. 技術者単価は売上高に大きく影響すると思うが、派遣先の企業とどのような交渉で決定しているのか。

A. 当社の全社の技術者単価につきましては、3つのルートを総合して決定されます。1つ目は、現在、お客様のところに派遣されてるエンジニアの契約更新で単価をいくらにするかの契約継続に伴う単価の交渉。2つ目は、プロジェクトが終了し、次のプロジェクトに派遣される際の再配属の単価決定。3つ目は、当年度入社の新卒社員、並びに、当年度入社キャリア採用の新人の初配属単価。この3つの要素で、最終的な全社の技術者単価が決定します。まず、1つ目の契約継続に伴う単価交渉の決定ルートに関しましては、お客様が、派遣されたエンジニアの1年間の実績、または、どれだけスキルアップしたかを総合的に評価し、ある程度の等級を付けられます。一方、当社は、そのエンジニアの市場価値を当社の中で測り、このエンジニアであれば、これぐらいの単価の価値があるのではということをお客様にご提案します。双方の評価と市場価値の判断、その前提で最終的な交渉により、翌年度の単価が決定する流れとなります。2つ目のプロジェクトが終了し、次のプロジェクトに派遣する復帰ルートに関しましては、当社の判断で、そのエンジニアの市場価値を、お客様にお見積書として提示し、交渉し、その価格が折り合えば、派遣契約が履行されます。3つ目の当年の新人の初配属単価に関しましても、当社の中では前年実績という基準がありますので、その基準を下回らない初配属単価を設定し、その価値を認めていただけるお客様に対して、エンジニアを派遣する営業施策を実行しております。

(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. エンジニアの離職率が、ここ5年ほど2桁が続いているが、下げる方法について。

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. かなりの数の技術者派遣の同業他社がある。御社に依頼すると、他社より良い点は何か。

A. 当社は1962年、昭和37年にこの事業をスタートさせました。同業上場会社を見渡しても、当社以上の歴史を持つ会社はありません。当社が技術者派遣事業のパイオニアであると言っても過言ではないと思います。60年以上、この業界で確固たる地位を築いてきたのは、これまで積み上げてきた顧客企業との信頼と実績があるからです。これは揺るぎない事実であり、当社の価値だと考えています。

当社は上・中流工程という高いレベルを必要とする技術領域へのプロジェクト参画率が同業他社に比べて高い会社です。これは当社の優位性であり、今後も維持していくべき部分です。特に、当社の主要顧客である自動車関連や半導体製造装置関連のお客様からは、「質の高いエンジニアを要請するとしたらアルトナー」というブランドイメージを持っていただいております。今後も守っていくべき価値だと考えます。このイメージは、継続的かつ安定的に人財を供給できる当社の強みに基づいており、この期待に応え続けることが当社の使命だと考えています。

Q. 御社が強みのある業界はどこになるか。

A. 自動車関連業界、半導体製造装置業界となります。

Q. 自動車メーカーの業績不振が報じられているが、御社の事業への影響はあるか。

A. 大手自動車メーカーの販売台数が減少し業績にマイナスの影響が出た場合、研究開発予算が抑制され、当社への技術者要請が減少するということが想定されますが、現時点では、そのような動きは見受けられません。自動車関連メーカーは大きな研究開発予算を組んでおり、開発スピードに応じて当社への技術者要請がございます。

以上