

## 2025年6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. 円安の影響、物価高騰の影響について。

A. まず、2025年度5月末時点の状況をご説明いたします。本年、4・5・6月の契約改訂につきましては、ほぼ契約終了者が発生しなかったという状況でございます。また、7・8・9月の契約更新も既に終了し、こちらもほぼ契約終了者が発生しなかったという状況でございます。今後10・11・12月の契約更新の時期につきましては8月末となっております。引き続きマーケットの状況を注視しながら、円安の影響や物価高騰の影響が顕在化しないかどうか、いち早くキャッチしたいと思います。また、4月に改訂されました、本年度の技術単価につきましても、前年を大きく上回る実績となりましたので、引き続き注視しながら市場への対応を展開したいと思います。

Q. トランプ関税で自動車などの生産量減産の噂があるが、御社への影響はあるか。また、御社の売上高上位のホンダさんがアメリカの関税政策の影響を受け減益でした。こちらについて、御社への影響はあるか。

A. まず、自動車減産が発生した場合におきましても、当社の事業展開領域は研究開発を中心とする高度なエンジニアの派遣事業を展開しております。従いまして、お客様の業績が大きく悪化しない限り、引き続き当社のエンジニアの需要は高まると考えております。また、ホンダさんに関わらず、製造メーカー各社につきましては、トランプ関税の影響を受けて、非常に保守的な2025年度予算を策定しております。こちらも実態が4・5・6月と順次実態が反映されてまいりますので、四半期ごとのお客様の業績を注視しながら最悪のリスクへの対応を考慮したいと考えております。

Q. 新たな人財確保の状況を知りたい。2026年4月の新卒入社の採用状況について。

A. 2026年4月の新卒入社の採用計画は、約180名を計画させていただいております。2025年4月の入社者が151名に対して、約2割程度の採用増員という計画になっております。現時点におきまして、いよいよ4年生の本格的な就職活動が展開されていく時期でございます。前年対比レベルで現在は、採用実績数が上がっておりますのでプラスアルファ180名計画に対して、1名でも多く採用実績を上げていきたいと考えております。

Q. 御社の技術者単価が他社に比べて高い最大の理由は。

A. まず技術者派遣各社の平均単価は約3,800円から3,900円というデータが出ております。それに対しまして、当社は第1四半期実績で4,626円の実績となっております。従いまして、ご質問の通り、同業他社平均と比べますと、単価が高くなっております。この最大の要因は当社の得意とする、開発領域の最上位工程。いわゆる上流工程への配属ウエイトが約80%と非常に高い状況にあります。単価形成は上流から中流、下流と徐々に下落していきますが、当社は

上位ウエイト80%ですので、結果的に、同業他社平均と比べて単価が高い実績となっております。

Q. 今回の第1四半期の営業利益率が18.2%と高水準だが、今期、通期の業績予想の営業利益率16.0%を上回る可能性はあるか。

A. 第1四半期の営業利益率は18.2%で着地いたしました。今期、通期の業績予想の営業利益率はご質問の通り16.0%で設定しております。ご質問の通り、営業利益率16.0%を上回るポテンシャルは十分有していると判断しております。あとは、どれだけ従業員の皆さんに利益還元していくかの方針によって16.0%のプラスアルファが、決定されるということになります。第1四半期の業績も順調に推移しておりますので、計画の16.0%を上回るよう引き続き事業展開してまいりたいと考えております。

Q. 技術者の数を増やすのは、採用と同時に離職防止の対策も必要かと思うが、離職防止にはどのような施策を実施しているか。また社員のモチベーションを上げる仕組みについて。

A. 現在の当社の離職率は、概ね10%前後で推移しております。業界平均が約12%から13%でございますので、他社平均からしますと、若干当社の離職率は低い状況になっております。ご指摘の通り、採用数と離職者数のバランスで増員数が決定されますので、引き続き退職防止の施策を実行していきたいと思っております。具体的には技術者一人一人のキャリアアップ、スキルアップをサポートすると同時に、メンタルヘルス等々をきめ細かく実行することにより、未然に離職を予防してまいりたいと思っております。

Q. 株価が2,000円を回復しない理由についての分析について。

A. 非常に難しいご質問でございますけれども、当社としましては引き続き1株当たりの利益を上昇させていくこと、当社の魅力について積極的にIR・PRを展開し、よりアルトナーの認知度を高めていくことにより、株価を上昇させていきたいと考えております。

Q. 協力会社の技術者を活用して売上高の拡大を目指すようだが、技術力や当社および顧客企業に対するロイヤリティをどのように担保するか。

A. ご質問でございます通り、当社の新中期経営計画におきましては、請負・受託事業の比率を30%まで拡大させていくという目標を設定しております。合わせまして、その請負・受託事業における人財の活用目標比率として、正社員と協力会社の比率を1:1でバランスするという目標を立てております。従いまして、協力会社様との連携につきましては、企業理念の親和性、教育訓練の共有化、エンジニアの質の担保等、お客様から信頼を得られる業務を遂行するための様々なチェックを行ってまいりたいと考えております。

(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. 御社の女性幹部社員および、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年を目途に、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%以上とすることを目指す。」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. 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. 当社の現在の売上高上位10社は、自動車完成メーカー、並びに、自動車部品メーカー、半導体製造装置メーカーで占められております。現在、各社から来年度以降のエンジニアのニーズ、引き合いが活発的に当社へ舞い込んでおります。従いまして、当関連メーカーからのエンジニアの要請は、引き続き旺盛である展望です。

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、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つございます。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. 自己株式の購入、株主優待等の今後の株価対策について。

A. 自己株式の購入につきましては、総還元性向の考えの下、状況を勘案しながら、今後、積極的に進めていく考えであります。株主優待につきましては、様々な賛否両論の意見がございます。この内容を当社でも十分検討し、現在、株主優待制度は、ございませんので、新たにこの状況下で導入すべきか、あるいは導入はしないで、他の株主還元策を積極的に実施していくのか。株価対策にどのように有効な手段で対応していくかを総合的に勘案しながら、検討していきたいと考えております。

- Q. 今期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. 本年、第1四半期の平均では、昨年4,418円の単価が4,626円となり、前年比で208円、4.7%、上昇いたしました。マーケットの現在のエンジニアのニーズ状況から勘案し、市場環境を十分認識しながら、積極的な単価交渉を今後も進めていきたいと考えております。加えまして、新卒技術者、並びに、キャリア技術者の初配属単価の積極的な設定を行い、単価上昇に努めていく考えです。
- 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は期待できるか。
- A. 熊本、北海道、宮城に現在、各半導体製造メーカーの工場の計画がございます。これをターゲットとする場合、当社の業務領域は、生産関連領域、当社の組織では、プロダクトバリューグループの領域が該当すると考えております。各拠点で半導体工場を設立する場合、半導体製造装置がその工場には据え付けられます。その据え付けに関連するエンジニアの要請が今後、高まっていく可能性が極めて高いです。従いまして、当社の領域では、プロダクトバリューグループ。顧客企業としましては、当社の主要顧客であります東京エレクトロンさんやニコンさん。そういった半導体製造装置メーカー関連のお客様からのプロダクトバリュー領域への引き合いが今後、高まっていくことが予想されます。それに対して、当社も準備を進めながら、そのニーズの取りこぼしがないように努めてまいります。
- Q. 貴社のビジネスモデルの強みとはどのようなことか。
- 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おります。
- Q. 5年後の姿について。
- A. 2025年スタートの新中期経営計画では、「攻め」の高い目標を設定しました。基本施策「セグメント戦略の推進」において、当社で「ハイエンド領域」と位置付けるワイドバリューグループの最上位の工程からハイバリューグループまでの配属比率を50%まで高めることで、当社のブランド価値をさらに確固たるものとし、さらなる高付加価値の技術者集団を確立していく目標を設定しております。ハイエンド領域の育成のため、エンジニアに請負・受託プロジェクトの中で経験を積み、スキルアップさせる方針です。次に「多種多様な人財活用の推進」において、請負・受託の人員比率を30%まで高め、シニア、出産・子育てが一段落して再雇用を希望する女性、外国人を積極的に活用し、稼働人員を高めていく目標を設定しております。現在は、外国人を留学生に限定しておりますが、今後

の請負・受託の体制強化に伴い、直接、海外で外国人を採用する可能性も広がると考えております。加えて、請負・受託の人員比率30%の内訳として、協力会社等の外部人財の比率をアルトナー社員に対して1対1まで高め、外部人財の活用により全社の売上高の拡大、利益の確保を実現してまいります。

絶えず大なり小なりの経営・事業のイノベーションを起こしながら、市場の変化に対応できる「持続的成長および次世代成長のための基盤」を構築していくことが重要であると考えております。新中期経営計画の成長戦略の2大ポイントとして、「技術者派遣のハイエンド領域50%」「請負・受託の人員比率30%」があり、その両軸の目標が前進していくことにより、新たなアルトナーのブランドを確立できるのではないかと考えております。

当社の技術者に関して、毎年約10%の増員を計画しております。前中期経営計画での採用計画未達の状況を踏まえつつ、今の時代に合った施策と訴求方法にアップデートし、前中期経営計画で整備された体制のもと、着実に実績を上げてまいります。

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を大きく超えているのが気に掛かる。技術者派遣は、設備投資等はそれ程必要がないのか。内部留保があまり無いのもそれはそれで心配。

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。

当社の事業形態は、当年の新卒技術者が稼働するまでの人件費など多少の初期投資は必要とするものの、積極的な設備投資をそれほど必要としません。余剰資金をM&Aの一部資金として活用することが、様々な業界の再編への迅速な対応と競争力の強化につながると考えております。

Q. エンジニアにとって労働者派遣の企業への直接入社と比べた場合の、メリット及びデメリットについて。

A. 一般的にはエンジニアを志す方々が就職希望先としてまず想定するのは、ハードウェア系であればまずはメーカー志向が第一だと思います。最近、メーカーさんも体制的にジョブ型雇用の方に徐々に移行しつつありますが、まだ総合職採用の体制を採用されていることがほとんどです。従って、このような領域の業務をしていきたいと希望したとしても、希望通りの領域の仕事に配属される保証はないということで、特にエンジニア思考の強い方はメーカーを第一志望にするよりも当社のような技術サービス会社を第一志望にあげられる人が結構増えてきております。

Q. 御社は技術者のランク分けをどのように行っているのか。

A. 当社は理系出身の人財を技術職として正社員雇用し、技術者としてスキルアップに専念できる環境があります。当社は顧客企業の業務工程を「研究開発領域」「製品開発領域」「生産関連領域」の3つに分類し、各領域に対応する3つのグループ(ハイバリューグループ、ワイドバリューグループ、プロダクトバリューグループ)を設置しております。

Q. 外国人採用について。

A. 国内留学生を中心に、外国人採用を実施しております。まだまだ少数の外国人比率となっております。

Q. 人財開発において様々な分野の養成しているが、今後、新たに進出する分野はあるか。

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. 配当性向が高く推移しているが、今後も維持できるか。

A. 当社は1株当たり当期純利益(EPS)を毎年右肩上がりで増額させていくという成長戦略に基づき、毎年50%の配当性向をベースに、前年割れのない配当額を実現することを基本方針としております。

Q. 社長の経歴について。

1983(昭和58)年6月	株式会社メイテック(現株式会社メイテックグループホールディングス)入社
1988(昭和63)年4月	株式会社大阪技術センター(現当社)入社
1993(平成5)年3月	当社 取締役経営企画室長
1998(平成10)年2月	当社 取締役副社長
2002(平成14)年2月	当社 代表取締役社長(現任)
2012(平成24)年2月	当社 ハイパーアルトナー事業本部長
2025(令和7)年3月	当社 経営戦略本部長兼エンジニア事業本部長
2025(令和7)年5月	当社 経営戦略本部管掌兼エンジニア事業本部管掌(現任)

Q. 技術者の養成はどうされているか。

A. 当社では、ヨコ軸に専門知識と業務スキル、タテ軸に教養とコミュニケーション能力と設定した独自の教育システム「T字型スペシャリスト教育システム」により、エンジニア一人ひとりのスキルアップ体制を構築し、新入社員や未経験者の最先端プロジェクトへの早期参画、成長産業分野へのキャリアシフトの実現に努めてまいります。また、全社員向けに能力開発セミナー、管理職者向けに人間づくり研修の開催し、技術力・人間力の向上に努めてまいります。

Q. 御社の技術者は、国家資格等、取得されているか。

A. IT系の国家資格の情報処理技術者試験等を取得しております。

Q. 中途社員の採用計画はあるか。あるのであれば、どれぐらいの採用を見込んでいるか。

A. 2026年1月期の目標人数は100名となっております。

Q. 新卒技術者が貴社に惹かれる理由は何か。

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、ポッシュ様、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点を訴求しております。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、増えております。

以上