

2025年9月25日 個人投資家向け説明会(大阪)

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. 技術者の中には人工知能、AIの分野に関する技術者はいますか。今後そのような方を採用される予定はありますか。

A. 当社のエンジニアの領域は、機械設計のエンジニアと、電気・電子回路設計のエンジニアと、それと組み込みソフトウェアのエンジニア、また、ITソフトウェアのエンジニア、この4つの領域のエンジニアが存在しております。現在現場では、AIの開発やAIの活用を行いながら、先ほどの領域の業務を推進していく動きになっております。従いまして、AIの活用やAIの開発、そのエンジニアも現在も存在しますし、今後も成長領域ですので、積極的にその分野のエンジニアを採用し育成していきたいと考えてございます。

Q. M&Aの方針について、社長の考えを教えてください。

A. 当社のM&Aの対象会社の設定は、まず、当社の現在の主要事業であります技術者派遣事業で、且つ、機械、電気・電子、組み込み、IT、この領域の同業他社を一番の優先順位に設定しております。2番目としましては、当社が手がけていないエンジニアの領域であります、化学・バイオ、土木建築等の新領域を対象会社と設定し、継続的に調査、研究し、M&Aの活動を推進しております。

Q. 株主優待に関する考え方を教えてください。

A. 当社の上場は2007年ですが、上場以来、株主優待の実行はございません。このような個人投資家様とのミーティングの時や、株主総会の時に、株主優待の導入について、ご質問をいただきます。現在、当社の株主様は、外国人投資家様も多数いらっしゃいまして、公平性の観点から、株主優待で還元するのか、さらに配当に軸足を置いていくのか、継続的な検討課題とさせていただきますと思います。

Q. 米国の関税リスクのシナリオとして、最悪のシナリオはどのようなシナリオですか。

A. 当社は、2月から1月までが事業年度でございます。当社の主要なお客様の決算期はほとんどが4月～3月の決算期となっております。従いまして、お客様を基準にしますと、4月～9月で、ちょうど半期、上期が終わった状況が現在であります。技術者派遣の基本的な契約期間は、3か月の自動更新がほとんどとなっております。また、1か月前に双方の申し入れによって派遣契約を終了することがあるという契約の内容となっております。

従いまして、上期9月が、ほぼ終わり、すでに契約が更新されておりますので、今期12月までの派遣契約の終了は基本的にはない状況でございます。関税リスクによる最も大きいリスクは派遣契約の打ち切りですが、現時点では、12月までの契約はすでに締結しており、当社の事

業年度は1月を残すのみとなっております。非稼働のリスクは、今年度は回避される状況です。

Q. 総裁選で応援している人はいますか。

A. 総裁選につきましては、好みは私も色々ありますが、一応ノーコメントとさせていただきます。

Q. 自社株買いをするのか、するのであれば計画について説明をお願いいたします。

A. 当社は基本的には、配当を主体とした株主還元を実行していく考えの中で、自社株買いにつきましては、総還元方式のスタンスをとっております。従いまして、配当で株主の皆様へ還元、また、自社株買い等を実行し、株主の皆さんへ還元していく考え方でおりますので、自社株買いにつきましては、今後、然るべきタイミングの中で検討してまいります。

Q. 大手に派遣され、その会社の機密に関わるときに、賠償請求条項などの制限はないのでしょうか。もし機密に触れない程度の技術者派遣であるとすれば、アルトナーにとってその技術者の技術向上が制限されるのではないのでしょうか。

A. 当社とお客様の契約形態につきましては、基本契約書と個人の個別契約書があり、そこに技術者単価が入っております。また、機密保持契約書を基本的には締結してまいります。機密に関わるプロジェクトにつきましては、当社がお客様の開発工程をそれぞれ領域分類した表(P20)に赤で示されている箇所です。研究開発領域のプロジェクトに参画しているエンジニアが、特に先端技術の領域で、機密保持に関わってまいります。それ以降の青、緑の領域につきましては、基本的には製品の開発領域で、汎用的技術ですので、高い機密性は存在することは少ないです。赤の先行開発領域において、機密保持に関わる部分につきましては、基本契約書、個別契約書、機密保持契約書等で、お客様との契約の中でカバーしております。

また、両社のルールとしまして、赤の研究開発領域に配属されているエンジニアは、そのプロジェクトが終了し、そのお客様との契約が終了しても、お客様の同業他社にはすぐ異動させない紳士協定もございます。その中で長年の当社63年の中での信頼・信用の中で、機密保持を重視している現状でございます。

お客様によりますが、積極的に赤の領域まで外部人材を活用するお客様もいれば、赤の領域は外部人材を使わないお客様もいらっしゃいますので、その中で当社も、配属の戦略、スキルアップの戦略等を考慮しながら、配属のマッチングを図っている実態でございます。

Q. 長い間大手の企業に派遣されると、そこに留まってしまうのではないですか。

A. 当社の年間稼働率が約98%超で毎年推移しております。98%超の稼働率は、結果的にほとんどのエンジニアは、そのお客様から動いていない結果でございます。しかしながらプロジェクト先は動いております。従いまして、同客先の中でプロジェクト異動を行っている方々と、戦略的にスキルアップ、キャリアアップのために、会社の主導によってお客様、あるいはプロジェクトを変更していく両面の動きがあります。

Q. アルトナー入社を希望する方は、どのような希望があって、メーカーではなくアルトナーに入社するのですか。派遣の受け入れ側はどのようなニーズがあるのですか。

A. 当社、また、この業界を目指してエンジニアとして活躍したい方の特徴につきましては、まず、エンジニア職に没頭したい方が大半でございます。最近、大手メーカーさんも変化してきましたが、特に新卒については、総合職採用が一般的です。従いまして、エンジニアとして業務をやっていきたい方が、技術者派遣を主体とする、あるいは技術請負を主体とする、当社のような業界を目指す理由の大半がそれでございます。

次に、お客様のニーズです。これに関しましては、毎年、私の実感としては、お客様の正社員の比率と外部人財の活用比率は、1対1に近づいております。従いまして、お客様も人財の流動性を確保しつつ、経営のリスクヘッジを含めて、政策的に正社員の活用比率と外部人財の活用比率をコントロールされているように思います。今後もそのような動きの中で、当業界に対するエンジニアのニーズは、益々旺盛になってくると考えております。

Q. 離職される方の要因は何ですか。

A. 第2四半期の離職率は、全体で6.2%ですが、当社の年間平均離職率は、概ね11%~12%で推移しております。当社は、歴史が63年ございますので、毎年定年を迎えられる方、また、当社の特徴であります転職支援制度、主に派遣先のお客様に転職を希望する方は、積極的にお客様にエージェントする制度もございます。定年退職者と転職支援制度を活用して辞める方の離職率を除きますと、概ね8%程度で推移しております。業界平均が大体13%~15%の離職率でございますので、当社は決して業界平均の中で突出した離職率で推移している状況にはないと思います。また、退職理由ですが、何通りかございます。定年退職、当社の転職支援制度を活用して辞める、また、エンジニアを辞めますという方と、特殊な事情等々もありまして、当社の中ではカバーできない、地元に戻りたい、このエリア以外は働きたくない、でもエンジニアは継続したいということで、比較的異動の少ない職種、業界に転職することが大まかな当社を離職する方々の理由だと認識をしております。

Q. 同業他社と比較して、アルトナーの強みは何ですか。

A. 高い収益性、営業利益率の高さが最も見やすい指標だと思います。高い営業利益率を叩き出せる結果が、同業他社との差別化、強みになると思います。当社は一番左の研究開発領域から製品開発領域といわれる上流工程への配属比率が全エンジニアの約80%となっております。その結果、お客様からは高い技術者単価をいただいております。ここが最も同業他社との差別化として当社が自負している点でございます。高い収益性を稼ぎ出している結果は、上流工程への配属率が高いことによるものです。よって、技術者の質が同業に比べて高いと認識しております。

Q. 新卒採用の人数は毎年どれくらいですか。今後、少子高齢化が進み、新卒の確保が難しくなる

と思いますが、どのような対策を考えていますか。

- A. 新卒採用数の推移につきましては、69ページに記載させていただいております。直近では、2025年1月期で171名、2025年4月の入社者が151名です。概ね150名前後の新卒採用数で実績は推移している状況です。加えて、一般採用と言われるキャリア採用も、概ね100名前後の方々が、年間を通して入社してまいります。新卒採用が150名前後、キャリア採用が100名前後、年間約250名前後の新入社員を毎年受け入れております。離職率も推移で記載しております。

今後の少子高齢化、労働人口不足等々における人財の確保というテーマに対しましては、中期経営計画の基本施策の3つの内の1つにその施策を織り込んでおります。多種多様な人財活用の推進を行うために、現在約12%～13%で推移している請負・受託事業の比率をこの中期経営計画で、30%まで高めていく目標です。請負・受託と派遣の大きな違いは、派遣は労働者派遣法のもと、人財の貸し借りはしてはいけないという法律の縛りが中心となっております。一方、請負・受託につきましては、労働者派遣法の法律の範囲外にございますので、縛りはありません。従いまして、今中期経営計画では請負・受託の事業比率を高め、同業他社からの人財の活用や外国人の活用、またシニア層のエンジニアの活用、子育てが一段落した元エンジニアの女性の活用等々も含めて積極的に人財活用の門戸を広げてまいります。これはまさに今後の少子高齢化、労働人口減少に伴う人財確保の困難な状況に向かっていくための施策として設置をしております。

以上