

2025年10月29日 LIVE配信ウェビナー個人投資家向け会社説明会

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. なぜ、ここまでエッジの効いた事業展開を継続できるのか。他の事業に手を出されたい欲望をどのように排除して経営判断をされているのか。

A. 当社のM&Aの基本方針をご紹介します。当社は現在、積極的なM&Aの展開を図っておりますが、その際の条件としましては、当社の中核事業である技術領域におけるウィーク領域、ストロング領域を補完する対象会社であること。その対象会社の規模は問わない。この基本方針に基づいて、M&Aの対象会社の選定を行っております。まずは、中核事業の強化を図っていくことが、当社の事業展開の中心の方針です。したがって、この達成無くして、他の領域への進出はあり得ないというのが当社の現時点における判断でございます。中長期的には、ソフトウェア、電気・電子、機械以外の、例えば同業他社が展開している、土木建築領域、またはケミカルバイオ領域、という新領域を視野に入れながら、まずは中核事業の強化を図っていきたいと考えております。

Q. 今後の競合の状況と御社の方針について。

A. 今後の競合の状況につきまして、当社で、ある程度詳細まで認識できるのは、上場企業に限られる状況です。それらを競合と位置付けた場合、今後は、業界再編が加速する状況が予想されます。その中で、当社の立ち位置を明確にしていくことは重要であると考えています。それが、当社の基本方針となります。それは、ハイエンド領域に強みを持った技術者集団を形成することにあります。p20の資料において、ハイバリュー領域、並びにワイドバリュー領域の中での最上位領域、これを当社ではハイエンド領域と位置づけております。また、中期経営計画では、現在36%の配属比率を50%まで拡大していく目標設定をしております。このことにより、結果的に業界内でハイエンド領域に強い会社＝アルトナー、というポジションを形成したいと考えております。競合の状況につきましては、当社の認識では、ミドルエンド領域とローエンド領域にボリュームゾーンを持っている競合他社が多数であるということから、当社は差別化戦略としてハイエンド領域に強みを持ったエンジニア集団を目指していくということでございます。

Q. 高市新内閣が労働時間規制の緩和を検討しているという報道があるが、御社の事業にどのような影響があるか。

A. 労働時間規制の緩和がどのような内容なのか、詳細の発表がありませんので、一概には回答しにくいのですが、例えば時間内労働時間の緩和であるのか、残業時間などの総労働時間の緩和であるのか、そのことにより、当社の事業に与える、いわゆる収益に与える影響は異なります。しかしながら、現在においては、残業時間の規制が極めて厳しい状況になっております

ので、残業時間の規制、いわゆる総労働時間の規制緩和が実行された場合につきましては、労働工数が増加し売上高が増加するという業績への影響が期待されます。

Q. 今後の事業戦略、重点項目は何か。特に社長の取捨選択のお考えについて。

A. 中期経営計画の基本施策をご参照ください。今後の当社の戦略は、この基本施策に集約されているかと思います。繰り返し申し上げます。1つ目、セグメント戦略を推進し、技術者派遣のハイエンド領域を36%から50%まで拡大させ、高収益企業を確立する。2つ目、多種多様な人財活用を推進するため、請負・受託の人員比率を30%まで拡大させる。このことにより、総労働人員数の拡大に努めます。3つ目、新たな事業、収益機会の模索。M&A、アライアンスにより当社の現状のストロングポイントであるソフトウェア領域をさらに強化してまいります。また、ウィークポイントであります、ハードウェア領域の補完を行い、全技術領域における付加価値を高めてまいります。これが当社の基本的な今後の事業戦略でございます。重点項目も同じ回答になるかと思います。取捨選択につきましては、特に事業における取捨選択は先ほど申し上げた、現状の基軸事業である、ソフトウェア、電気・電子、機械の領域を中心に据えた事業戦略を推進していくことでございます。一方、見方を変えますと、人財確保が非常に困難な状況になっています。人財確保における取捨選択につきましても、基本施策達成のためには、今の採用基準の維持が絶対となっています。採用基準についての取捨選択。これも取捨選択の1つかと考えます。

Q. 派遣先で必要でなくなってしまった従業員はどのようにして、次の違う派遣先にマッチングさせるのか。

A. 当社が展開しております技術者派遣事業、正社員型の経営の最大のリスクは非稼働にあります。なぜならば、社員を正社員として雇用しておりますので、派遣就業していても、していなくても、いわゆる賃金(労務費)は発生します。したがって、非稼働人員が増えれば増えるほど、利益を圧迫するという結果になります。つまり、当社が行っている事業の最大リスクは非稼働ということになります。その、非稼働対策が今回の質問の回答になるかと思います。当社では、極力、エンジニアの待機期間を短縮させるために、1技術員当たりの見込み客先数を10社以上常に設定をさせていただいております。その10社に対して、そのエンジニアの提案を常に実行しています。したがって、現派遣先から契約終了になったエンジニアは、速やかに次の見込み客先に派遣展開できる準備を常に整えております。その準備営業によって、高い稼働率の維持を実現しております。このような営業対策を展開しながら、次の客先にマッチングする動きをかけています。

以上