

## 2025年12月9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. 昨夜、大きな地震があったが、東北地域の売上高にこれから影響が出てくる可能性はあるのか。

A. 東北エリアにも当社の取引企業は、存在しております。当社のエンジニアの安否につきましては、全員無事で、引き続き仕事に取り組んでいると報告を受けております。現時点におきましては東北地域の売上に悪影響を及ぼす状況は発生しておりません。

Q. AIに対応できるエンジニアは育成しているのか。取引先の生成AIの普及による御社業績への予想はどのように考えているのか。派遣人員減などの影響はあり得るのか。

A. 今後、ますますAIの技術の発展、進歩、成長は著しいと思います。AIに対応できる教育訓練は当社内でも実施しております。また、取引先の生成AIの普及による当社業績への影響につきまして、現時点では、想定の範囲内の回答とはなりますが、いずれ当社の領域におけるWVGの実務設計の領域においてAIに置き換わる領域が出てくる可能性があります。マーケットやお客様の方針等を注視しながら、できるだけ影響を大きく受けないように、経営もリスク管理していきます。

Q. 人財不足が深刻状況の中、外国人労働者の就労をどのように考え方対応にあたっているのか。

A. 外国人労働者の就労につきまして、現在、当社の取り組みは、国内大学に留学している外国人留学生の採用を実施しております。今後は、中期経営計画の基本施策、請負・受託事業の人員比率アップのため様々な形がございます。外国人留学生の採用にとどまらず、外国での業務のシェアも含めて、今後、外国人の活用方法を広げていきたいと考えております。

Q. 業績好調の折、同業他社を引き離して伸長するために差別化して、ますますの繁栄をお願いしたい。それに付随してソフトウェア開発もしているが、どの分野に注力しているか。

A. 引き続き、好業績を継続できるよう中期経営計画を進捗させていきたいと思います。またソフトウェア領域につきましては、当社の得意領域はエンベデッド・モデルベース、つまり組込みソフトウェアの領域でございます。今後も組込み分野の強化を図り、成長力を高めていきたいと考えております。

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. 現在、当社が進捗させております2025年度から2029年度の5か年の中期経営計画のマーケット状況から推測しますと、引き続き、自動車関連メーカーでの新規先行開発テーマは非常に多いと判断しております。また半導体関連につきましては、AIへの対応ができる半導体チップの開発、それを製造する半導体製造装置の開発も急がれています。従いまして、引き続き自動

車関連、半導体製造装置関連のお客様からのエンジニアの要請は、旺盛に展開されると予想しております。

- Q. 上流部門への派遣によるレートアップとのことだが、いずれは頭打ちになるのでは。対応策は。
- A. 当然ながら派遣のレートの上限は実際存在していると思います。当社の戦略につきましては、技術者派遣のハイエンド領域への配属人数を増加させていきます。1人当たりのレートアップの頭打ちは当然あるかと思いますが、全社としてハイエンド領域へのボリュームをアップさせることにより、增收・増益を継続していく施策でございます。
- Q. 株主還元を配当性向50%以上と定めているが、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がそれ程必要ないのか。
- A. 株主還元の配当性向は50%を基本としておりますが、ここ数年70%程度の実績となっております。ご指摘のとおり、50%を大きく超える配当性向の実行をここ数年行ってまいりました。その要因の1つは、東京証券取引所の再編ルールへの適用、そのための株価の上昇施策、これが足元でございました。その目的のために、一時的に大きく配当性向50%を上回る配当の実行を決定させていただきました。今後はEPSの拡大、増額に伴って、徐々に50%程度に収斂していくと基本的には考えております。また、大きな設備投資は事務の効率化のためのDXへの投資、また研修教材、研修設備への投資です。最も投資の額が大きくなるのが、今後積極的に展開することを考えているM&Aに係る買収費用と考えております。
- Q. 例えばCADやCAEシステムなど業種毎にユニークであると思う。オールマイティーが理想とは思うが、多岐に渡る知識や専門性に対応できる人財の技能養成をどのように対応しているか。
- A. まず、当社の基本的な教育訓練の考え方は、それぞれの専門分野、大きくはソフトウェア領域、電気・電子領域、機械領域のスキルを磨いていくというのが前提です。その中で、キャリアサポート講座がございまして、ソフトウェア、電気・電子、機械の領域を横断して参加できる教育訓練のシステムを組んでおります。
- Q. エンジニア不足により人財の獲得競争が厳しくなる。優秀な人財をどのように確保するのか。
- A. 当社の経営理念にあります、「エンジニアサポートカンパニー 私達は技術者の夢をサポートします」。この理念に共感していただけるよう、様々な社内でのメニューを設定し、共感いただける人をより増やしていく採用戦略、戦術を取っております。引き続き、エンジニアにとって魅力ある仕事の確保、エンジニアのスキル向上のための環境整備、教育訓練の高度化、それらを総合的に準備し、人財の確保に努めていくしかないと思っております。

- Q. 現在の請負・受託比率は約12%で、中期的に20%程度まで拡大することだが、具体的にどの分野(自動車・半導体・医療機器)で請負・受託案件を増やす計画なのか。
- A. まず、今中期経営計画においては、現在実績としては12%の請負・受託人員比率を中期最終年度は20%ではなくて30%まで拡大していく目標設定をしております。具体的な分野は、技術者派遣でお世話になっているプロジェクトの中から、当社のプロジェクトリーダーを選定し、仕事の切り出しを行い、請負・受託契約に切り替えていく方針で進んでおります。請負・受託の分野につきましては、やはり自動車分野を中心に展開が図られると考えております。
- Q. 同業他社は何社ほどあるのか。その中で当社の優位性はどういった点か。
- A. 技術者派遣事業会社の同業他社が何社あるかは、把握できていません。ただ、その中で株式を公開している上場会社の同業他社は約10社程度と認識しております。その中の当社の優位性につきましては、先ほどご紹介したハイエンド領域へのエンジニアの配属比率が同業他社と比べて極めて高い特徴がございます。従いまして、それはエンジニアのレートにも反映されており、結果としてレートも同業他社に比べると高いです。結果、高い営業利益率を計上しているのが、当社の優位性構造だと認識しております。
- Q. 売上高上位10社に自動車会社はホンダさんのみだが、他の自動車メーカーにも派遣されているのか。
- A. 売上高上位10社の中の自動車完成メーカーはホンダさんだけですが、西では、マツダさん、大阪のダイハツさん、名古屋のトヨタ自動車さん、群馬のスバルさん等の自動車完成メーカーとの取引が現在ございます。
- Q. 請負・受託と派遣ではマネジメントスキルが異なると思うが、マネジメントできる人財はどのように採用または育成しているのか。
- A. 当社の請負・受託と派遣の関係について説明します。まず技術者派遣で当社のエンジニアがお客様のプロジェクトに参画していきます。そこで経験を積み、プロジェクトリーダーにふさわしいメンバーが仕事を切り出し、派遣契約から請負・受託契約に転換していく手法をとっております。OJTでのマネジメント研修、並びにOFF-JTでのマネジメント研修を現在も実施しております。採用してから育成しているのが実態でございます。
- Q. 社員のモチベーションを上げるため、どのような施策を実施しているか。
- A. 社員のモチベーションアップにつきましては、非常に多様化していると考えられます。単に報酬が高いからモチベーションが上がるわけではないと思います。いい仕事を見つける、これもモチベーションの1つだと思います。現実にスキルアップが図られている実感が得られる、これもモチベーションのアップだと思います。様々なメニューを総合的に配置し、今後も社員のモチベーションアップに必要な展開したいと考えております。

Q. 自動車の整備・車検の技術員不足が懸念されている。製造業だけでなくその裾野の整備事業への展開は考えられるか。

A. 現在の当社の基本的な方針としましては、自動車の整備、車検の技術員、技能員の事業展開は考えておりません。しかしながら今後、裾野を広げていくため、M&Aを通じてそのような会社情報が展開されてきた時に、事業として、グループ会社として取り組むかどうかの判断をしていきたいと考えております。

Q. 社長の経歴、社長が御社に入社した動機を教えてほしい。

A. 今、画面に示しておりますのは、当社の会社設立から現在までの代表者の変遷でございます。  
私がアルトナーに入社した動機は、後継者であるという理由でございます。

(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. 人手不足は御社にとって追い風か。

A. 特に近年、ここ2、3年、これまで以上に採用市場での採用の激化、これは顕著だと思います。  
しかしながら、その中で人財を確保し、お客様のニーズにお応えしていくのが、当然当社としての経営の使命ですので、そこに全力を挙げて対応していきたいと考えております。

Q. 業績が好調の割に、株価が低迷している。株価浮揚策を講じる考えはないか。

A. 株価向上のため、配当性向50%をベースとし、毎年、当期純利益を増額していくことにより、前年割れのない配当金額の決定をしていきたいと考えております。引き続き、向上を目指して、IR活動の充実に努めてまいります。

Q. 技術者派遣企業として、今後の人財獲得・育成戦略について。

A. 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、縛りはございません。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。

Q. 今後のM&Aの方針について。

A. 当社のM&Aの基本方針をご紹介したいと思います。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Wi－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。

以上