

2026年4月28日 個人投資家向け説明会(札幌)

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. 請負・受託が伸びているということだが、既存の案件なのか、新規の案件なのか。また、派遣と請負・受託で業種に違いはあるか。

A. 請負・受託を拡大させていく中で、どのように案件確保をしているのか、というご質問かと思えます。開発できるかどうかわからない業務を受けてしまうと、お客様が求めているものを納品できないリスクもあります。そのため、基本的には、当社が派遣をしているメンバーが請け負っている仕事の中から、その業務を一部切り出して、請負化していくことが基本スタンスです。業種としては、今は自動車関連メーカー様の案件比率が高いので、請負・受託につきましても、自動車関連メーカー様が多いです。その中でも、エンベデッド・モデルベースという、いわゆるソフト開発領域の案件が、足元は非常に多いです。機械系や電気系の請負・受託もゼロではありませんが、主にはソフト系の分野を受託させていただいているというのが現状になります。

Q. 技術流出がリスクとしてあると思うが、社員へのセキュリティ対策や、教育訓練についてどう考えているか。また、人財評価のシステムについて。

A. 技術流出に関しては、よくご質問もいただきますが、当社のメンバーは派遣先に行き、派遣先のパソコン等の貸与を受けて仕事をしております。部署によっては、そもそも私物の携帯を部屋に持って入ってはいけない等、そのメーカー様の社員の方々と、同じセキュリティ環境の中で仕事をしております。パソコンを持って帰り、外に出すことが、物理的にはできないような形になっております。当社内では、教育面でも独自のコンプライアンス研修を行い、セキュリティチェックシートを毎月、全技術者、我々も含めた全社員に提出をさせることでしっかり意識付けをすることも含めて、その点に関しては非常にリスクであると認識をしております。そのため、そういった体制をしっかりと構築し、チェックをする仕組みで運営しております。

人財の評価については、様々な企業に行って働いていますので、普段、上司が目の前で見ているわけではありません。しかし、基本的に、派遣先の企業、また、エンジニア全員に営業担当者がついていまして、毎月、エンジニアと営業担当者のグループミーティングという形で、定期的にコミュニケーションを取っており、派遣先の上席の方から派遣メンバーの評価を聞くということを行っています。それだけではなく、営業担当者と当社の研修担当者も一緒に面談をして、技術レベルの状況や取り組み姿勢を確認する作業を行っています。そういった形で、お客様の声と、営業、研修担当者との面談の中で、仕事の状況、スキルの成長度合いを確認しております。また、一人一人にお客様との契約単価があります。しっかりと評価される人財というのは、お客様の契約単価が上がっていきます。お客様からの引き合いが高い人は技術単価が毎年上がっていきますが、上がるスピードも技術によって異なります。技術単価も評価につながりますので、そういったものを掛け合わせて評価をするという形をとっております。

Q. 65歳で一部管理職を外れると「働かないおじさん」が出てくる。御社の方にはそういう方は存在するのか、また、そういう方たちは単価が安くなってしまふのか。

A. 「そういう人がいます」とはなかなか言いにくいところですが、当社はジョブ型雇用で、技術者としてモノづくりをずっとしていきたいという方々が働いている会社になります。一部、ハイバリューグループにエキスパートという、チームリーダーの役職に就くメンバーもいますが、基本的にモノづくりが好きで、当社に入っただき、モノづくりの現場で働きたいという思いで、雇用継続している方が多いです。おっしゃるように、技術単価が毎年上がっていきませんが、その角度が少し緩くなってきて、単価上昇が止まってくると、ある程度、評価や給与や賞与が連動はしているので、少し伸びが鈍化される方も、おられたりする可能性はあります。しかし、どちらかというとモノづくりが好きで働いていただいているので、あまりそういう形にはなりにくい業態だと認識しております。

Q. 大卒者や高専の生徒を採用し、派遣する場合、教育のカリキュラムは具体的にどうなっているのか。また、新人をすぐ顧客企業に派遣し、そのニーズに応えられるのか。

A. 当社に入社いただきますと、ビジネスマンとしての一般研修を経て、それぞれのソフトウェア、電気・電子、機械の基礎的な研修を行います。だいたい、入社3か月から6か月程度で派遣先に配属をしていきます。配属先企業が決まりますと、企業様によって使うソフトや、例えばCADでも種類が色々メーカー様によって違いますので、最後、1か月弱のカスタマイズ研修で配属先で使うであろうソフトを集中的にトレーニングして配属をしていきます。当社はそういう形で、新卒の未経験の人たちを配属する流れを、これまでお客様との関係を作ってやってきました。メーカー様も、自社の新卒と同じような形で、未経験でも、「まずはこれからやってね」という形で、OJTを通じて現場で育成をいただいています。「この人は新卒です」という前提で派遣をしているメンバーも多いので、お客様にも理解いただき、かつ、当社の先輩エンジニアが派遣されている企業に基本的には行ってもらいますので、アルトナーの先輩が、後輩をサポートする形で研修を施しながら、現場のOJTで育成をしていきます。定期的にCS講座、能力開発セミナーといった、当社の技術、人間力を高める研修は用意していますので、研修とOJTを組み合わせ、育成をしていくという形で取り組んでおります。当社の先輩やメーカー様の派遣先の先輩、上司の方々もそういった前提で育成をいただいていますので、しっかり一人前のエンジニアに成長していっているという実績がございますので、その点は安心いただければと思います。

Q. OJTの影響は結構大きいのか。

A. そうですね。やはり理系で理学部、工学部で学んでは来ているものの、あくまで大学での基礎レベルを学んでいるだけなので、実際の仕事現場では勝手はきかないことが多いので、実際的な仕事はほぼOJTということになります。我々の経験則の中で、そのメンバーのポテンシャルや、学んできた基礎知識がお客様の求めるレベルに合うものかというのは、選別をして配属をしているので、理系だったら誰でも良いということではなく、しっかりと人物や学んできた基礎部分を見極めて、オーダーに合ったエンジニアを配属するという形で、ミスマッチは防ぐようにしております。

Q. 離職率はどの程度か。また、60歳から65歳までの間は無期雇用から有期雇用の転換になるのか。

A. 離職率は約10%程度です。派遣業界は、平均的には15%~17%程度で離職される方がいる業界になります。当社は転職を支援する制度や、定年退職制度がありますので、そういった方々を省いた離職率もございます。本当の意味で転職される方というのは、10%弱程度という形になります。また、60歳の定年後はおっしゃる通り、当社も雇用延長制度がありますので、ご本人が希望していただきましたら、65歳まででも継続して週5日間勤務という形で働いていただくことは可能。また、人によってはそれ以降も、当社では、最高齢の方は70歳前後の方が雇用延長で働いていただいていますので、希望いただければ長く働いていただけます。

以上