

2026年9月16日 個人投資家向け説明会(名古屋)

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. 社是の1つ目「精神の追求」は何の精神を追求するのか。

A. 当社の社是は、先ほどご紹介しました、「精神の追求」「智識の追求」「創造の追求」です。これは創業者が策定し、4代目である私が受け継いでいる社是です。当社でいう「精神の追求」で目指しているのは、品格と人格を形成すること。これを「精神の追求」の、ある意味のゴールに設定させていただき、様々な人間学研修等を実行しながら、勉強もしながら、本も読みながら、実践もしながら、それを「智識の追求」に変えていきます。智識とは、「智(さとる)」の識であり、「知る」知識ではありませんので、それをベースに現場で実践する中で、実体験としての知恵を自分の中で蓄えていくことです。それをもって、様々なクリエイトを続けるというのが「創造の追求」です。ですから、この順番も大事で、まずは「精神の追求」があって、次に智識を追求していくと。最後に、それをもって殻を破り、「創造の追求」につなげていくというのが、先代から受け継いだ社是でございます。

Q. 人財不足も含めて、人口減少の最中に、150名の人財を日本各地から採用するための施策は何か。

A. まず当社は、北は北海道から南は沖縄まで、それぞれのエリアに、それぞれのリクルーター、つまり新卒採用専任者を設置しております。そのリクルーターが、64年の歴史の積み上げの中で、対学校との信頼関係、対研究室との信頼関係を構築しながら、この業界の魅力や、当社が考える同業他社との差別化。例えば、「アルトナーは、このような上流工程の魅力ある仕事に参画できる機会が、極めて可能性としては高いですよ。」といった同業他社との違いをPRする中で、毎年コンスタントに150名前後の新卒の方を確保させていただいております。ただ、人口、労働人口が減少していくという構造的な課題は当然あります。当社の社員だけでは、この急速な人口、労働者人口減少には対応しきれませんので、中計の3つの基本施策の2つ目にご紹介しました、「請負・受託事業の拡大」によって協力会社のエンジニアも活用できる環境をつくったり、これまで派遣事業では活用しきれなかった外国人エンジニアの活用を行っております。また、一旦職場を離れた女性エンジニアの社会復帰を、当社の請負・受託事業の柔軟な働き方を用意することによって、働く機会を設けていこうと考えております。微力になると思いますが、総合力をもって人口減少時代、労働者人口減少時代に対応していくという取り組みとなります。

Q. 会社設立から今までに、どんな困難があり、どう乗り越えてこられたのかを社長のお言葉で伺いたい。

A. 様々なことがありましたが、まず1962年に親会社であった関口興業社から独立した子会社として、技術者派遣や機械設計を専門に行う株式会社大阪技術センターを設立しました。これを私は第1創業期と捉えております。

1998年が第2創業期です。私が実質的な経営権を頂いて、副社長として経営の陣頭指揮を執りだしたのが1998年でした。そこで京阪神のローカル会社から、全国の会社に発展、拡大させていこうと、「大阪技術センター」から「株式会社アルトナー」という現在の社名に変更いたしました。

その後、ジャスダックに新規上場を達成した翌年、2008年にリーマンショックが起きて、経営が大打撃を受けました。そこから、より打撃の少ない経営体質。つまり、中下流の配属ウェイトが高く、リスクの高い構造から、上中流の配属ウェイトを高めることによって、少々の景気の浮き沈みがあったとしてもエンジニアが契約解除になりにくい配属構造に転換していこうと取り組みだして、現在のビジネスモデルにつながっております。これを第3創業期と位置付けをしております。

これからの未来についてですが、今後のAIの動向によっては、AIに代替させる業務がどの領域まで広がっていくのか。AIとともに開発を進めていくというところと、どのような棲み分けになり、技術者派遣業界のビジネスモデルにAIによって悪影響がもたらされるのかも踏まえて、現在、情報収集し、今度の新中計は、AIを前提とした戦略を組む必要があると認識しております。現在、2028年を頭にした新中期経営計画の策定を想定しております。ここが、ビジネスモデルの転換も必要になってくる可能性が大いにございますので、第4創業期と位置付けております。第1創業期、1962年。第2創業期、1998年。第3創業期、2008年。第4創業期、2028年。これが私の認識の中での当社の歴史的変遷と捉えております。

以上