

2026年9月17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. 航空・宇宙分野へのエンジニアの展開について。

A. 航空・宇宙分野での戦略的展開について、昨年グループ化しました情報技研におきましては現在の主要取引先の1社に、航空・宇宙関連の取引先が実績としてございます。従いまして、当社グループとして、今後、航空・宇宙分野の強化を図っていくのかどうかについても含め、来年以降、グループシナジー効果をどのように発揮するかを検討していきたいと考えております。

Q. 派遣労働者は、厚生労働省の方式で、労使協定方式と均

等均衡方式のどちらを採用しているか。また、採用した理由について。

A. 同一労働同一賃金に関わる賃金の決定方式が2通りある中で、当社には、アルトナー労働組合がございますので、労働組合と協議し、労使協定方式を採用しています。様々な顧客企業に、エンジニアを派遣している中で、個別に対応するのは物理的、構造的に難しいビジネス環境にあります。その中で、アルトナー労働組合と協議しながら、労使協定方式の賃金体系を形成しているのが、当社の同一労働同一賃金に対する考え方であり、現在、進めている内容です。

Q. 技術者の顧客への転籍に対して、どのような対応、対策をとっているか。

A. 23ページをご参照ください。当社が、お客様への転籍、ストレートに言うと、お客様からの引き抜き行為に対してどのような対策、対応を取っているかを記載しています。当社は、転職支援制度を設定しております。事前に契約いただいているお客様に対して、当社には転職支援制度が確立されているため、当社が配属しているエンジニアを正社員として迎えたい場合については、当社の担当窓口に対して申し入れを行っていただき、その後、当社の担当者から、その当該エンジニアに対して、お客様からの転籍希望をお伝えし、当社とお客様とエンジニア本人の3者の合意が成立されれば、当社を退職・卒業し、取引先に転籍できる制度設定を、この転職支援制度という形で設定をさせていただいております。

この制度を設定した歴史的背景について、最後に簡単にご説明を申し上げます。正直、引き抜き行為については、過去、頻繁にございました。そのときに、当然、当社が育成した貴重な財産・資産であるエンジニアを水面下で引き抜かれる行為は、当社の経営にとっても非常に大きな打撃になります。これまでは嚴重にお客様に抗議を申し入れ、今後そのような行為があった場合は、取引の解除をお願いしたいと対応してまいりましたが、やはり、それでも転職は自由であり、職業選択は自由です。それよりも、それを制度化し、公に「この制度があるので、当社のエンジニアを気に入って採用したい場合は、この制度に基づいて、テーブルの上でお互い協議をしましょう」といたしました。歴史の変遷の中でこの制度設定をもって、現在は大きな引き抜き

のトラブルなく、進捗しております。ちなみに、当社は、年間約10%弱のエンジニアが退職をしますが、そのうちの2%から3%程度が、この転職支援制度を利用して、主に配属先の顧客企業に転職しております。

以上