

ひねけんの企業研究

【アルトナー(2163)】

～上流工程への派遣にフォーカスし、営業利益率 15%～

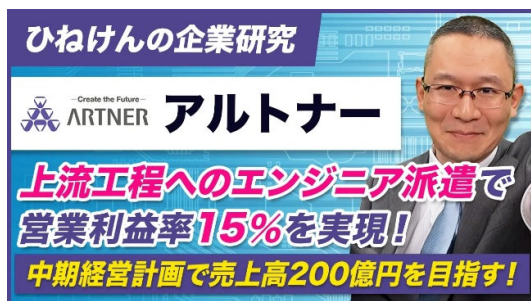
(2026年3月27日)



～世界を変える、ひとりになろう～

アクションラーニング

このレポートは、株式会社アクションラーニングが運営する「公認会計士ひねけんの株式投資チャンネル」において、2026年3月27日に公開した「【アルトナー (2163)】上流工程への派遣にフォーカスし、営業利益率15%」を文字起こししたものです。



動画 URL

<https://youtu.be/vjvAHf9zS7c>

【企業情報】

社名	株式会社アルトナー
証券コード	2163
上場市場	東証プライム
代表者名	関口 相三
本社所在地	〒530-0005 大阪市北区中之島3-2-18 住友中之島ビル
設立年月日	1962年9月18日
上場年月日	2007年10月26日
決算日	1月末日
従業員数	連結：1,623人／単体：1,474人（2026年1月末現在）

アルトナーは技術者派遣で ハイエンドな領域にフォーカスし、営業利益率 15%の企業です。

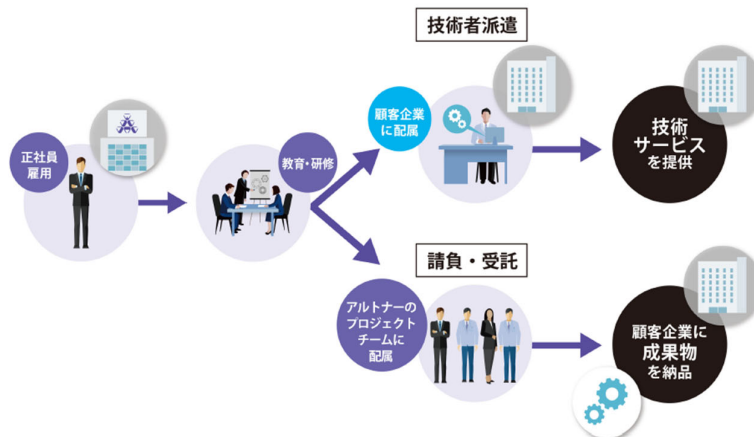
アルトナーの技術者派遣の事業は、他の製造派遣や事務などの一般派遣のイメージと全く異なります。

「エンジニアの自己実現をサポートする」という経営パーパスが強さの源泉です。中期経営計画で売上高 200 億円を目指しています。

ビジネスモデル



- 理系(工学部、理工学部、理学部、情報工学部)の大学生、大学院生、高専生、専門学生を正社員雇用。教育・研修を実施後、顧客企業または当社チームに配属
- 研修スタッフは、経験豊富な技術者出身
- 顧客企業は、輸送用機器、電気機器、精密機器メーカー、情報・通信会社



<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved

64

アルトナーのビジネスモデルは非常にシンプルでありながら、非常に練り込まれたものです。

同社はまず、理系の学生、具体的には工学部、理工学部、理学部、情報工学部といった学部を卒業する大学生や大学院生、あるいは高専生を正社員として雇用します。ここでのポイントは「無期雇用」であるということです。そして彼ら彼女らを雇用した後、経験豊富なベテランスタッフによる徹底した教育研修を行います。「製造現場とはこういうものだ」「研究開発とはこのように進めるのだ」といった、現場の生きたノウハウを叩き込んだ上で、顧客企業へと派遣していくのです。

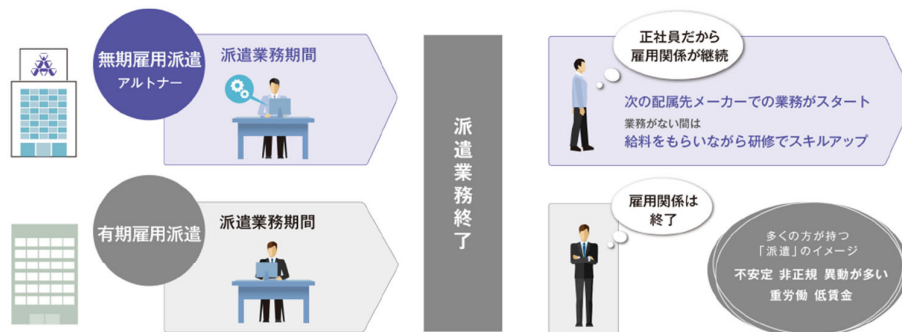
派遣先の企業は、自動車などの輸送用機器メーカーをはじめ、電気機器や精密機器メーカーなど、非常に幅広い分野に広がっています。企業の売上構成を見ると、この技術者派遣による売上が全体の 86.5%を占めており、残りの部分は請負・受託、その他となっています。ですので、アルトナーは、基本的には技術者派遣の企業であると理解して間違いあり

ません。

アルトナーの雇用形態



- アルトナーの雇用形態である「無期雇用派遣」のエンジニアは「正社員雇用」されているので、1つの派遣業務が終了しても雇用関係は継続。



<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 65

アルトナーの雇用形態が無期雇用の正社員であるということは、エンジニアにとって非常に大きな意味を持ちます。

例えば、A社という会社への派遣業務が終了したとしても、派遣会社との契約も終わって「さようなら」となるわけではありません。正社員ですから、アルトナーでは「次はB社に行ってくれ」という形で、次の現場を用意します。

一つの派遣業務が完結しても仕事なくなるわけではなく、解雇されることもなく、ずっと継続してB社、C社と別の企業で働き続けることができます。そのため、従業員にとっては身分が非常に安定したスタイルでの雇用形態になっています。ここが、いわゆる一般事務や製造現場の有期雇用の派遣とは、イメージが大きく異なるところです。

もし仮に、A社での業務が終わって次の派遣先が決まるまでに少し期間が空いてしまったらどうなるのでしょうか。

その場合でも、従業員は給料をもらいながら、社内の研修でスキルアップに励むことができます。たとえば「次の業務まで1ヶ月空いたから、この期間に新しいスキルを身につけてくれ」といった形で、雇用が継続したまま成長できるのです。

この仕組みこそがアルトナーのビジネスの非常に重要なポイントとなっています。しかし、ここで一つの疑問が湧いてきます。「無期雇用で正社員を抱え続けて、もし派遣先がな

「だったら給料だけ払い続けることになり、会社として利益が出せないのではないか」という懸念です。実際、有期雇用であっても収益を上げるのが難しいと言われる業界ですから、そんなことがビジネスとして成立するのかと不思議に思うのも無理はありません。

(連結)'26年1月期 業績ハイライト



※'26年1月期 より連結財務諸表を作成しているため、増減値、増減率は記載しておりません。

	(連結)'26年1月期	
	実績 (百万円)	百分比 (%)
売上高	12,046	100.0
売上原価	7,473	62.0
売上総利益	4,573	38.0
販管費	2,751	22.8
営業利益	1,821	15.1
経常利益	1,823	15.1
親会社株主に帰属 する当期純利益	1,258	10.4

■ クリップソフト売上高
92百万円(2025年9月～
11月)を含む。

■ M&A手数料、
のれん償却費が発生

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved

5

そこで、同社の業績を見てみましょう。

2026年1月期の業績ハイライトでは、売上高が約120億円。それに対する売上原価、つまりエンジニアの件費などが74億円となっており、売上総利益が45億円となっています。注目すべきはその粗利率（売上総利益率）で、38%にも達しています。

一般的な派遣会社の粗利率が22%や23%といった20%台前半であることを考えると、アルトナーの数字はそれよりも10%以上も高いのです。これは驚くべきことです。

全員を正社員として無期雇用しているにもかかわらず、これほど高い利益率を出せているということは、それだけ高い付加価値を提供できているか、あるいは非常に良い顧客に恵まれているということを示唆しています。

さらに、営業利益は約18億円で、営業利益率も15.1%と、一般的な派遣企業に比べてとても高く、収益性が高い非常に優れたビジネスモデルであることがわかります。

(単体)'26年1月期 顧客企業 売上高上位10社



■ 売上高 上位10社(敬称略)

	'25年1月期		'26年1月期	
	顧客企業	業種	顧客企業	業種
1	本田技研工業	輸送用機器	本田技研工業	輸送用機器
2	本田技術研究所	輸送用機器	本田技術研究所	輸送用機器
3	ニコン	精密機器	ニコン	精密機器
4	レーザーテック	電気機器	レーザーテック	電気機器
5	ポッシュ	輸送用機器	Astemo	輸送用機器
6	東京エレクトロン宮城	電気機器	ポッシュ	輸送用機器
7	Astemo	輸送用機器	住友電気工業	鉄鋼・非鉄・金属
8	テルモ	精密機器	テルモ	精密機器
9	日本電子	電気機器	東京エレクトロン宮城	電気機器
10	住友電気工業	鉄鋼・非鉄・金属	日本電子	電気機器

■ 10社ごとの売上高

	'25年1月期		'26年1月期		前年 増減率 (%)	構成比 差異 (pt)
	実績 (百万円)	構成比 (%)	実績 (百万円)	構成比 (%)		
上位10社 計	5,357	48.3	6,141	51.6	14.6	3.3
上位11社~20社 計	1,507	13.6	1,542	13.0	2.4	▲ 0.6
上位21社~30社 計	959	8.7	945	7.9	▲ 1.6	▲ 0.7
上記以外 計	3,260	29.4	3,271	27.5	0.3	▲ 1.9
合計	11,085	100.0	11,901	100.0	7.4	—

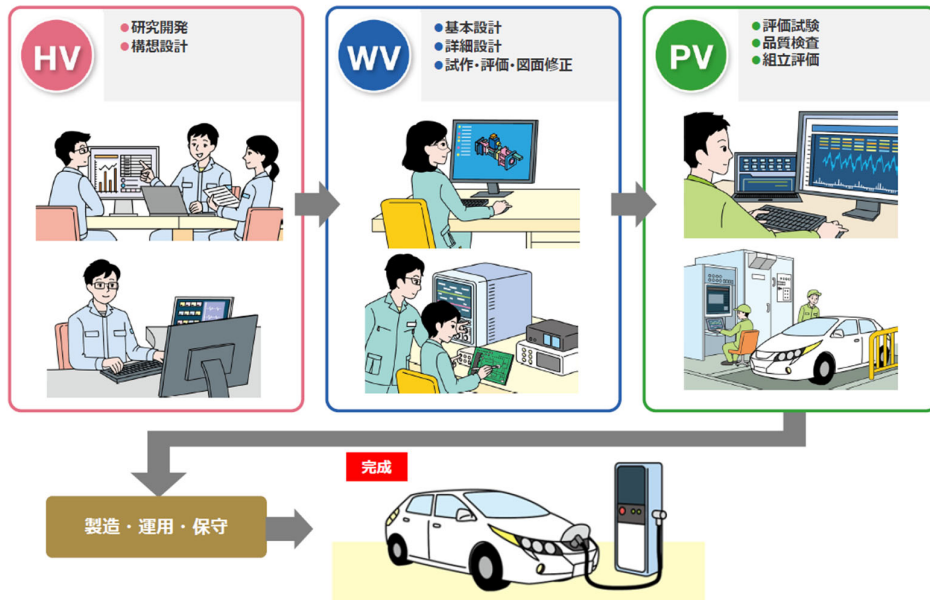
※「その他」売上除く

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 60

では、どのような企業が顧客なのかを見ていくと、その筆頭にはホンダ（本田技研工業）が名を連ねています。他にもニコン、レーザーテック、Astemo、ポッシュ、住友電気工業、テルモ、東京エレクトロン宮城など、錚々たる大企業が売上高の上位に並んでいるのです。

「それほどの大企業なら、競合他社もたくさんいて価格競争になるのではないか」と思いかもかもしれませんが、実際には先ほど見た通り、非常に高い利益率を維持できています。なぜこれほど高い利益率が出せるのか。その秘密は、メーカー側のどのような業務を担っているかという点に隠されています。

メーカーの業務工程と当社エンジニアの業務イメージ [例:電気自動車(EV)]

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved

24

アルトナーでは独自の分類として「ハイバリュー」「ワイドバリュー」「プロダクトバリュー」という区分を設けています。

「ハイバリュー」は文字通り、極めて付加価値の高い領域で、研究開発や構想設計といった製品開発の最上流工程を指します。「こんな製品を作るのはどうだろうか」というゼロからの開発に関わる、企業にとっての「一丁目一番地」とも言える秘密の領域に、アルトナーのエンジニアは派遣されているのです。

次に「ワイドバリュー」という、基本設計や詳細設計、試作・評価・図面修正などを含む製品開発の幅広い工程。

そして、実際に製品を生産するフェーズでの「プロダクトバリュー」です。ただし、アルトナーのエンジニアは単にラインに並んで組み立てるのではなく、完成した製品の評価試験や品質検査、製造ラインの評価など、製造の中でも比較的価値の高い部分を担います。このように、ハイエンドな上流工程から一貫して付加価値の高いサービスを提供しているのが特徴です。

「カーボンニュートラル」等を含む設計開発プロジェクト



ハイブリッド車 (HV) <ul style="list-style-type: none"> ● パワーユニットの機能開発 ● 制御システム設計開発 ● ハイブリッドシステム設計 ● 次世代HVのバッテリー関連の研究開発 ● HV車用トランスミッションの車載実験評価 		燃料電池自動車 (FCV) <ul style="list-style-type: none"> ● 水素ステーションのシステムの研究開発 ● エネルギーに関わるシステムの研究開発 ● 燃料電池の基本性能の解析 ● 水素の安全性の研究開発 ● 次世代燃料電池の研究開発 	
電気自動車 (EV) <ul style="list-style-type: none"> ● ブレーキ制御システムの開発 ● モーター・インバーターの解析 ● 車載電池の安全性評価 ● エコカー充電器の開発 ● 駆動用モーターの開発 		自動運転 <ul style="list-style-type: none"> ● AD/ADAS領域ソフトウェアの設計開発 ● AIによる検知システムの開発 ● カメラ画像による自動周辺監視システムの先行開発 ● 駐車支援システム(自動ブレーキ、アクセル制御等)の開発 ● レーンキーアシスト(ステアリング補助等)の開発 	
半導体 <ul style="list-style-type: none"> ● 半導体露光装置のソフトウェア開発、制御ユニットの開発 ● 半導体露光装置の回路設計、画像処理システムの開発 ● 液晶露光装置の計測・解析・制御・評価 ● 半導体露光装置の温調機の開発(筐体の構想、基本設計) 		レーシングカー <ul style="list-style-type: none"> ● 走行に関わる実験・解析 ● エンジン領域の開発 ● シャーシ・サスペンション・アンダーボディーに関する設計開発 	
		情報・通信 <ul style="list-style-type: none"> ● コンサルタント向け社内基幹システムの開発 ● オープンソースソフトウェア構築 	

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved

26

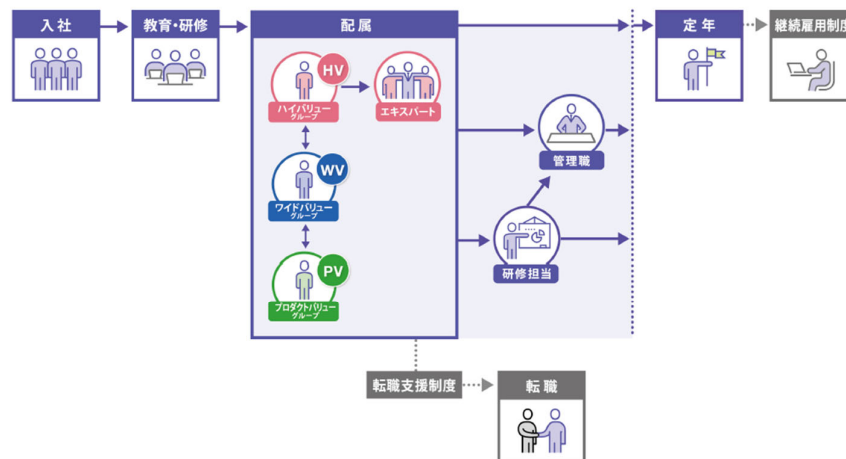
具体的なプロジェクト例を挙げると、ハイブリッド車の「パワーユニット機能開発」や「次世代バッテリーの研究開発」、自動運転に関する「ソフトウェア設計」、「AIによる検知システム開発」など、非常に難易度の高い領域ばかりです。

こうした、いわゆる「エース級」のエンジニアが関わるようなプロジェクトに、アルトナーはエンジニアを派遣しているのです。

エンジニアのキャリアパス



- 「ハイレベルな環境でスキルを磨き高報酬を得たい」「地域を限定して働きたい」「地元に戻りたい」「メーカーに転職したい」等のキャリアパスを用意。



<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 80

ここまでお話しした通り、アルトナーにとってエンジニアはまさに「命」そのものです。優秀な人材を雇用して育成し、長く社内に留まってもらうことこそが経営の根幹です。そのため、同社は多様なキャリアパスを用意しています。

入社後の教育・研修はもちろん、本人の希望を最大限に尊重し、高い報酬を求めてハイレベルな環境で磨きたい人はハイバリューグループへ、地域限定で、地元で働きたいという人はプロダクトバリューグループへとといった形で、一人ひとりの好みに合わせた働き方を用意しています。さらに、その中でエキスパートを目指すのか、管理職を目指すのか、あるいは研修担当として後進を育てるのか、といった多様な道も示されています。定年後の継続雇用制度もしっかり整っています。


また、非常に特徴的なのが「転職支援制度」です。派遣先で働く中で「この会社でずっと働きたい」とエンジニアが思い、企業側も「この人に正社員として来てほしい」と望んだ場合、派遣先への転職を可としているのです。

こうした選択肢があるからこそ、若いエンジニアも安心して入社できます。

「大学を出たばかりでどの分野に進みたいかまだ分からない」という若い人にとって、アルトナーで様々な企業を経験し、マッチングが良ければその企業へ転職もできるという環境は、非常に魅力的な入口となっています。

エンジニアの選択できる社内制度



成果報酬型 の 給与体系		HVグループは、成果報酬型、高水準な報酬のもと、メーカーのトップシークレット且つ、ハイレベルな設計開発を担う。
エリア限定 制度	 	実務経験3年で、4年目から関東圏、中部圏、関西圏での勤務地のエリア限定が可能。
社内公募 制度	  	「HVグループ」と「WVグループ」、「WVグループ」と「PVグループ」の間で、所属を変更することが可能。
転職支援 制度	  	技術者本人が希望して、配属先の顧客メーカーからも要望があった場合、その転職をサポート。また、Uターンで地元に戻って働くための転職をサポート。

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 78

また、ハイバリューグループには成果報酬型の給与体系を用意して頑張りに応える一方、他のグループではエリア限定制度で勤務地のエリアを限定できたりします。そして、社内公募制度を通じてグループ間を移動することも可能です。

このように「入口」と「出口」を広く、かつ選択肢を多くすることで、優秀な人材を惹きつけているのです。

パーパス



日本が世界に誇る財産である エンジニアの成長、自己実現をサポートする。

資源が乏しい日本において、エンジニアは世界に誇る財産です。
アルトナーは、エンジニアの成長、自己実現を
サポートするプラットフォームです。
アルトナーは、エンジニアをアルトナーの財産としてだけでなく、
日本の共有財産と捉えて、育てていきます。

人財の流動化やダイバーシティなど、労働を取り巻く環境、
働く意識が急速に変化する中、アルトナーは、エンジニアの働く幸福を追求し、
“エンジニアの生き方”の新しいモデルを創ります。

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 57

アルトナーが掲げるパーパス（使命）も非常に素晴らしいものです。

「日本が世界に誇る財産であるエンジニアの成長、自己実現をサポートする」。

エンジニアを自社だけの財産ではなく、日本の共有財産として捉えて育てていくという考え方です。そう言われるとエンジニアの方々も誇らしい気持ちになります。

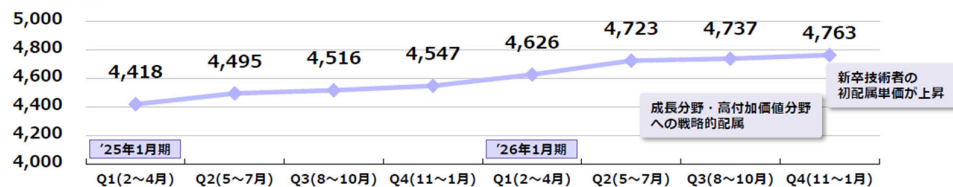
同社はエンジニアを支えるプラットフォームとしての役割を自認しており、この熱い姿勢が企業としての魅力に繋がっています。

(単体)'26年1月期 技術者単価／労働工数



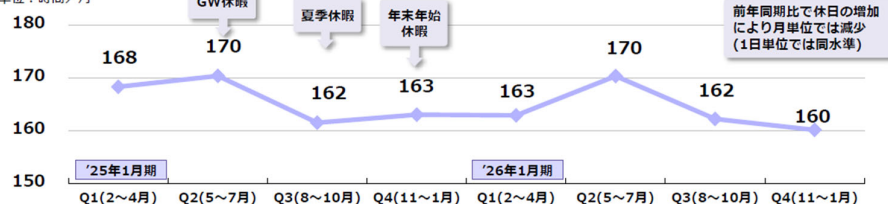
技術者単価	'25年1月期(平均)	'26年1月期(平均)	前年増減値(円)	前年増減率(%)
	4,494	4,713	219	4.9

※技術者派遣の数値 ※1人当たり
単位：円／時間



労働工数	'25年1月期(平均)	'26年1月期(平均)	前年増減値(h)	前年増減率(%)
	166	164	▲ 2	▲ 1.1

※技術者派遣の数値 ※1人当たり
単位：時間／月



<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved

15

ビジネス面においても、エンジニアの育成がしっかり単価に反映されています。顧客からの平均単価は着実に上昇しており、直近では平均で4,713円という非常に高い水準になっています。一般事務派遣の単価については、2,000円台が散見されることと比べると、アルトナーのエンジニアがいかにクライアントから高く評価されているかがわかります。ハイバリューグループに限れば、時給6,000円弱という非常に高い評価を得ているものと思われます。

アルトナーの非常に興味深い点は、派遣という形態をとっていながら、従業員はすべて無期雇用の正社員であるということです。この正社員として雇用したエンジニアを、名だたる優良企業へと派遣し、研究開発や構想設計といった、付加価値が極めて高いハイエンド業務を担ってもらうことが、アルトナーの大きな特徴となっています。

これにより、もっとレベルの高いエンジニアになりたい、あるいは様々な分野を経験したいというエンジニアの自己実現を図りながら、同時に高い営業利益率を実現しており、ビジネスモデルとして非常によく作り込まれていると感じられます。したがって、アルトナーを一般的な派遣会社と同じ枠組みで捉えるべきではありません。

12期にわたる増収・営業増益の要因まとめ



上流工程への技術者の配属を推進するビジネスモデル

リーマンショック時にも、メーカーの業務工程の上流工程(研究開発領域)に配属されていた技術者はあまり契約解除にならず。

上流工程への技術者の配属比率を高めていく方針を決定。

上流工程に配属可能な優秀な学生を採用するため、
技術者のニーズを踏まえた社内制度
(転職支援制度、成果報酬型の給与体系、エリア限定制度等)を導入。

顧客企業の上流工程の業務に合わせた教育・研修を実施し配属。

技術者単価が上昇し、その結果、利益率が上昇。

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved

22

この独自のモデルが出来上がった背景には、リーマンショック時の教訓がありました。当時、多くの派遣契約が解除される中で、研究開発などの上流工程に携わっているエンジニアは契約が切られにくいという事実気づいたのです。

「不況になっても研究開発の予算は削られにくい」。そう確信したアルトナーは、上流工程への配属比率を高める方針を固め、そのために必要な優秀な学生を採用するための社内制度を長年かけて整えてきました。

この20年近い積み重ねがあるからこそ、現在の高い利益率が実現できているのです。これと同じことを、一般派遣や製造派遣を行っている企業がやろうとしても、容易ではありません。こうした緻密な社内制度や研修制度をゼロから作り上げ、シフトしていくのは非常に困難だからです。

12期にわたる増収・営業増益の要因まとめ

**長い歴史による顧客企業からの信頼感**

60年以上の長い歴史の中で、
多くの顧客企業と信頼を築き、実績を積み重ねた。

**未経験の新卒技術者の配属、
また、既存の技術者の追加配属が可能。**

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 18

また、新興のベンチャー企業が技術者派遣ビジネスを始めたとしても、アルトナーが60年以上の歴史の中で築いてきた顧客企業との深い信頼関係という壁があります。

「アルトナーさんは信頼できる企業だ」という長年の付き合いに基づくブランド価値があるからこそ、実績のない新卒技術者を配属したり、既存の技術者を追加で配属したりすることが可能になるのです。大手企業の研究開発現場に食い込んでいくには、長い経験と信頼、ブランド価値が不可欠であり、他業態や新規参入者がこの領域に入るのは、想像以上に難しいと考えられます。

社是／経営理念／社名の由来／ロゴマーク



■ 社是

精神の追求

智識の追求

創造の追求

■ 経営理念

「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 －

人をつくり 技術を育み 技術者を通じ社会に貢献し
全従業員の幸福と会社の反映を目指します

■ 社名の由来

ART
より優れたクオリティを
追求する「Art」

+

ARTNER

+

PARTNER
顧客の信頼に応える
「Partner」

■ ロゴマーク



みずみずしいクリアな発想を感じさせる水の“しずく”のきらめきをモチーフ。
“しずく”は、エンジニアを表す。優れた人材が集結し「A(アルトナー)」
をカタチ作る。“しずく”のコーナーを開いて、オープン・マインドを表現。

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 56

社名にも会社の姿勢が表れています。

「アルトナー」という名前は、アート (Art) のように優れたクオリティを追求する姿勢と、顧客企業にとってのパートナー (Partner) として信頼に応えるという、二つの想いを組み合わせて名付けられました。社名そのものに、高いクオリティと顧客への信頼という、同社の根幹となる考え方が込められているのです。

技術者派遣の市場規模／顧客企業の研究開発費



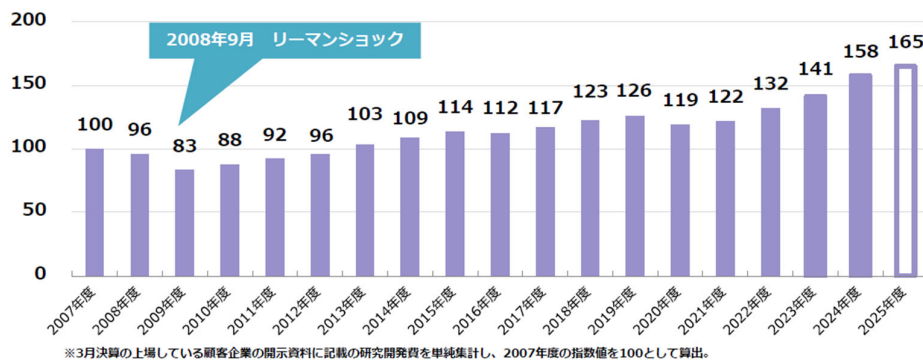
■ 技術者派遣の市場規模

1兆2,000億円～1兆5,000億円(推計)

「労働者派遣事業報告書の集計結果」(厚生労働省)より当社算出

※労働者派遣事業「年間売上高」の内、「無期雇用派遣労働者」かつ「製造技術者」「情報処理・通信技術者」「その他の技術者」の売上高の概算
 ※当社グループの直近26年1月期売上高120億円で計算すると、シェアは0.8～1.0%。

■ 顧客企業の研究開発費 企業は研究開発に継続的に予算を投じるため、安定的に推移。



<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 17

次に、アルトナーのビジネスの成長性について見てみましょう。

この技術者派遣市場は、1兆2000億円から1兆5000億円という非常に大きな規模を持っています。アルトナーの売上高は約120億円ですので、市場シェアはまだ1%程度に過ぎず、成長の余地は多分に残されています。

また、この市場には圧倒的な独占企業が存在せず、アルプス技研やメイテックといった競合はあるものの、中小の企業が数多く乱立している状態です。そのため、M&Aなどを通じてさらに規模を拡大していく余地があります。

加えて、顧客企業の研究開発費の動向も重要です。

ハイエンドな人材派遣は研究開発費と連動するため、国内の研究開発費が減少すれば市場も縮小してしまいます。しかし、日本の研究開発費の推移を、2007年を100として見ると、リーマンショック時に一時的な落ち込みはあったものの、直近では158まで上昇しています。つまり、日本企業は以前よりも研究開発に投資しており、アルトナーがターゲットとする市場は今後も拡大、あるいは維持される傾向にあると言えます。

中期経営計画では、3つの主要な施策が示されています。

中期経営計画('26年1月期~'30年1月期)



基本施策

1 セグメント戦略の推進

- ・ 「カーボンニュートラル」対応を中核に据えたハイエンド領域の人員ウェイト拡大
- ・ 請負・受託プロジェクトのOJT活用による配属業務レベル引き上げ

技術者派遣のハイエンド領域^(※) **36% ⇒ 50%**

※ハイエンド領域…ハイバリューグループ+ワイドバリューグループの一部の業務レベル
(次期製品の先行開発、基幹技術開発、新機能の開発、仕様書の作成、要求分析、機能設計等)
⇒ '26年1月期実績: 42.9%

2 多種多様な人材活用の推進

- ・ 事業環境の変化に対応するための戦略的な請負・受託シフト
- ・ シニア・女性・外国人労働者(留学生)の人財活用
- ・ 協力会社の活用・組織化

請負・受託の人員比率 **30%**

3 新たな事業・収益機会の模索

- ・ M&A、アライアンスによる総合技術サービス会社への進化

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 32

1つ目は「セグメント戦略の推進」で、技術者のハイエンド領域の比率をさらに高めることです。計画立案時に36%だったハイエンド領域（ハイバリューグループやワイドバリューグループ内の高レベル業務）の比率を50%まで引き上げることを目標としており、2026年1月期にはすでに42.9%まで上昇しています。

2つ目は「多種多様な人材活用の推進」で、シニア、女性、外国人労働者などを活用し、請負や受託の比率を30%まで高める方針です。派遣ビジネスは労働集約的で正社員数に売上が比例しますが、業務を切り出して「受託」という形にすれば、パートナー企業と共同で取り組むことが可能になります。これにより供給能力が拡充され、売上にさらなるドライブをかけることができます。

3つ目は「新たな事業・収益機会の模索」としてのM&Aです。

クリップソフト／情報技研のグループ会社化の狙い



当社は、自社のストロングポイント、ウィークポイントを相互に補完・補強できるパートナーとして、クリップソフト、情報技研をグループ会社化。

		CLIPSOFT	情報技研 JOURNAL GIKEN CO., LTD.	
		ストロングポイント	ストロングポイント	ウィークポイント
ARTNER	ストロングポイント	組み込みソフト 領域		組み込みソフト 領域
	ウィークポイント		機械系ハードウェア 領域	

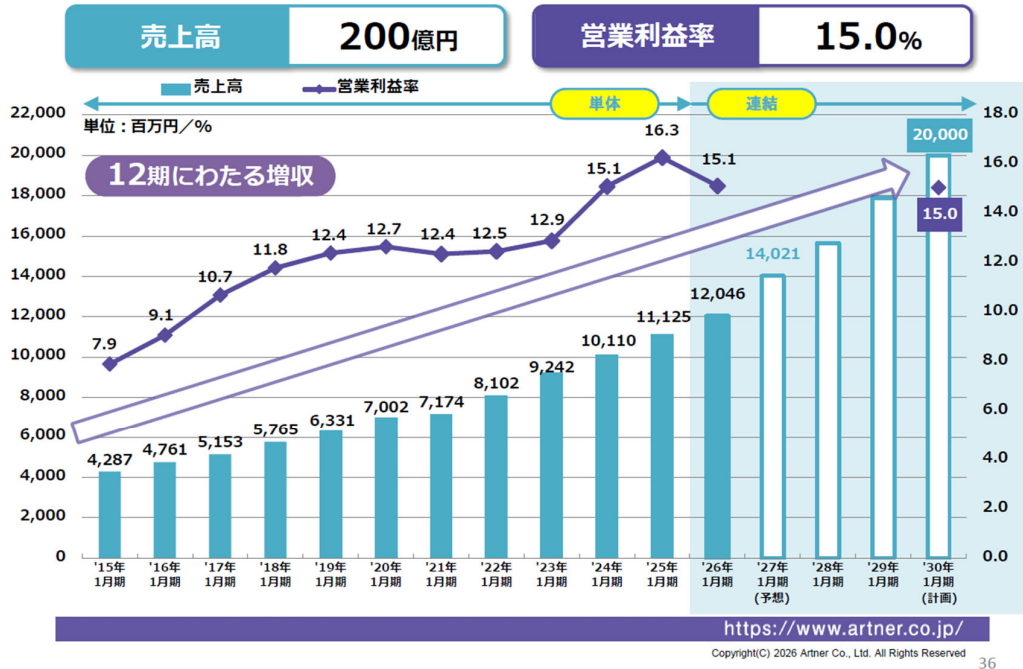
引き続き、M&A・アライアンスについては、積極的に情報収集を行い、検討していく。

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 35

2025年には、組み込みソフト領域に強い有限会社クリップソフトや、アルトナーが比較的弱みとしていた機械系ハードウェア領域に強い株式会社情報技研という企業をM&Aしました。このように互いの強みを補完し、弱みをカバーし合える企業をグループに迎えることで、乱立する中小企業を統合しながらスケールメリットを追求しています。

(連結)経営数値目標('30年1月期) 売上高/営業利益率



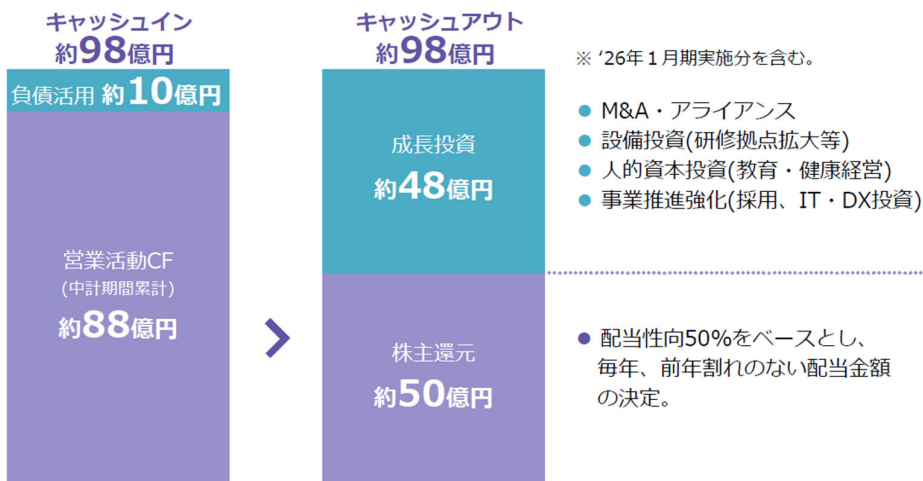
中期の数値目標としては、2030年1月期に売上高200億円、営業利益率15%を掲げています。営業利益率15%はすでに達成水準にあります。ハイエンド人材の割合を増やすことでこれを維持し、営業利益30億円を目指すとしています。

過去のトレンドを見ても、2015年1月期の売上42億円、利益率7.9%から、2026年1月期には売上120億円、利益率15.1%へと、売上を伸ばしながら利益率も高めるという理想的な成長を遂げており、経営戦略が見事に的中していると言えます。

キャッシュアロケーション('26年1月期~'30年1月期)



持続的な成長に向けて、当社は安定したキャッシュ・フローの確保と効率的な資本配分に努めております。



※キャッシュアロケーションでは、CF計算書のような資金増減の記録とは異なり、創出したキャッシュインを成長投資や株主還元へいかに再配分するかという経営の方針を示しております。

※キャッシュアウト上のM&Aの成長投資は、連結CF計算書上の「子会社の取得による支出」(取得のために支払った現金及び現金同等物の額から、取得した子会社が取得時に保有していた現金及び現金同等物の額を差し引いた純額)とは異なり、取得対価の総額となります。

<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved

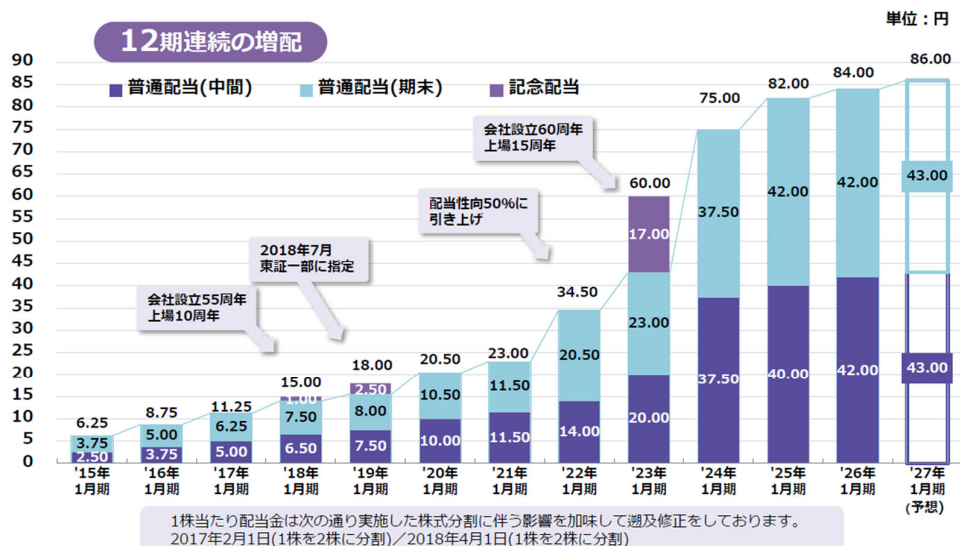
46

キャッシュアロケーションについても、2026年1月期から2030年1月期までの中期経営計画期間で、ビジネスで稼ぐ88億円と負債による10億円を合わせた98億円のうち、48億円をM&Aなどの成長投資に、50億円を株主還元にあてるという明確な方針を示しています。

1株当たり年間配当金



- 配当性向50%をベースとし、毎年、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。



<https://www.artner.co.jp/>

Copyright(C) 2026 Artner Co., Ltd. All Rights Reserved 54

配当については、配当性向 50%をベースとし、前年割れをしない累進的な決定を行うとしています。実際に配当額の推移を見ると、2015年1月期の6.25円から、2026年1月期には84円、さらに2027年1月期には86円へと大幅な増配が計画されており、今後の成長と増配の両面で非常に楽しい内容となっています。

私自身、インタビューをさせていただくまでは、派遣会社に対して「有期雇用で給与が低く、利益率も低いのではないか」という先入観を持っていました。しかし、お話を伺う中で、同社がいかにエンジニアを大切に、日本の誇るべき技術者を育てていくんだという強い思いを持っているかを知り、非常に感銘を受けました。その志だけでなく、長期にわたる増収増益という実績も伴っており、業績面でも極めて素晴らしい企業だと感じています。

免責事項 (ディスクレーマー)

- ・ 出典：個人投資家向け説明会資料 (2026 年 3 月 15 日開示)
- ・ 本レポートは、アルトナー株式会社の依頼により取り上げ、公開済み情報に関して取材や質問を実施して制作したものです。内容はひねけん (株式会社アクションラーニング 代表取締役 日根野 健) が独自の観点で分析・判断し、解説しています。
- ・ 当コンテンツは金融商品取引法に基づく開示資料ではありません。
- ・ 当コンテンツの情報は、証券投資一般に関する情報提供を目的としたものであり、特定の金融商品の売買を推奨・勧誘するものではありません。
- ・ 内容は、当コンテンツの作成時点の法令や情報に基づき作成されていますが、その後の法改正等により取扱いが異なる場合があります。
- ・ 当コンテンツの情報に基づいて、とられた投資行動の結果については、弊社は一切責任を負いません。
- ・ 当コンテンツの情報は信頼できると判断した情報に基づき作成されていますが、情報の正確性・安全性については弊社が保証するものではありません。

株式会社アクションラーニング