

安定した財務基盤を構築し、
持続的な企業価値向上を
果たしてまいります。

最高財務責任者CFO
張 替 朋 則

過去最高益を更新した2025年1月期

当社の2025年1月期の業績は、主要顧客である自動車関連メーカー、半導体製造装置関連メーカーからの需要拡大により、売上高11,125百万円(前期比10.0%増)と過去最高を達成し、当期純利益も1,260百万円(前期比19.8%増)と最高益を更新しました。これに伴い、営業キャッシュ・フローが1,126百万円、フリー・キャッシュ・フローが1,131百万円と順調に増加しました。また1株当たり当期純利益(EPS)が118.64円となり、3か年(起点:2022年1月期)の年平均成長率(CAGR)は20.0%となりました。

中期経営計画('26年1月期～'30年1月期)における財務・資本戦略

当社は2026年1月期よりスタートした中期経営計画において、経営数値目標として売上高187億円、営業利益率16.0%、技術者数2,100人以上、ROE 20%以上を掲げております。

当社のメイン事業である技術者派遣事業においては、稼働人員(技術者数×稼働率)×技術者単価×労働工数で算出される金額を売上高として、技術者派遣においては顧客企業に配属中の技術者の労務費等、請負・受託においては技術者の労務費、協力会社への外注費等を売上原価として、社内にて教育研修(待機)中の技術者の労務費及びスタッフ職の労務費等を販売管理費として計上していることから、当社は「技術者数」「稼働率」「技術者単価」を経営指標として重視しております。

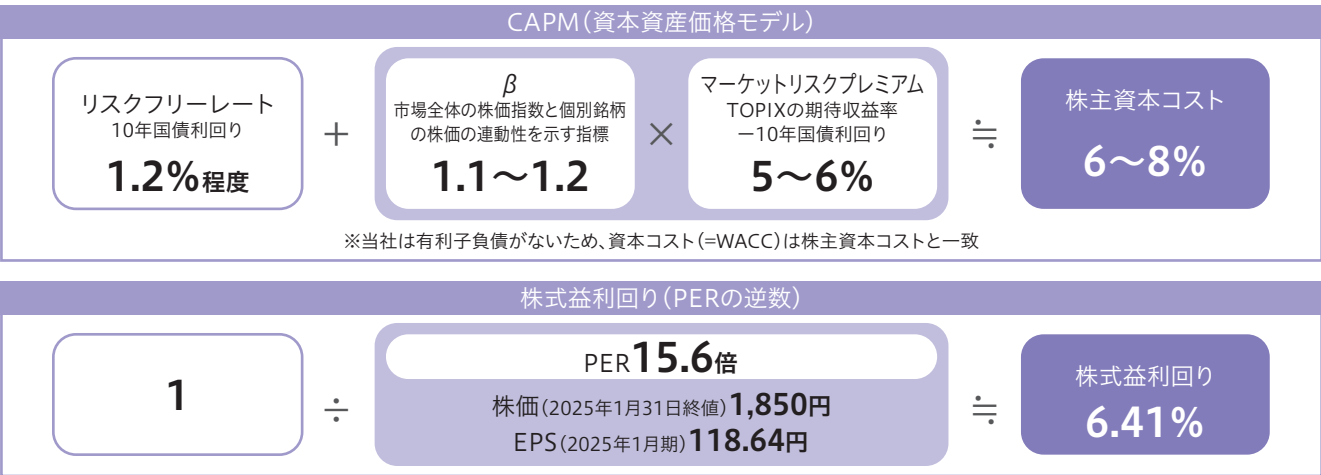
今後の売上総利益率の向上には、1人当たりの技術者単価の上昇が欠かせません。研修体制の強化や充実したキャリアサポートの実施などを通じて技術者の付加価値向上を図り、技術者単価の上昇を目指してまいります。また、管理効率の向上により、技術者の増員に伴う間接部門の増員を抑え、販管費率の上昇を抑えることで、営業利益率の向上につなげてまいります。

引き続き、中期経営計画で掲げた目標である技術者数2,100人の達成、及び稼働率・技術者単価・労働工数の高水準維持に取り組んでまいります。これにより、売上高を187億円まで伸ばし、売上高における採用コスト比率の適切な管理により、営業利益率16.0%の達成を目指してまいります。

資本効率の向上に向けて

当社は借入金がなく自己資本比率が高いことから、株主資本コストを重視し、株主資本コスト6～8%程度を意識した経営を推進しております。ROEは目標20%以上に対し、2025年1月期は 28.1%を達成し、株主資本コストを上回る

資本コストの前提

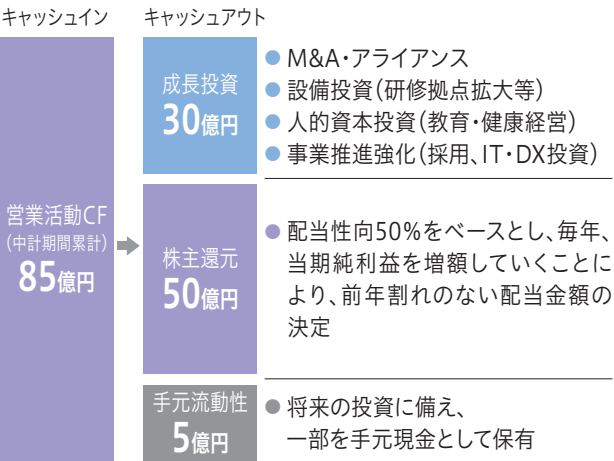


キャッシュアロケーションと株主還元

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。月間売上高の約3か月分を手元現金として保有し、余剰資金は将来の成長機会に備えることを目指しております。中期経営計画においては、キャッシュインとして営業活動CF 85億円、キャッシュアウトとして成長投資30億円※、株主還元50億円、手元流動性5億円を想定しております。

※M&A・アライアンス、設備投資(研修拠点拡大等)、人的資本投資(教育・健康経営)、事業推進強化(採用、IT・DX投資)

中期経営計画('26年1月期～'30年1月期)のキャッシュアロケーション



利益配分については、今後の事業展開、業績及び経営環境、経営基盤の強化を総合的に考慮し、株主の皆様に対する

資本効率を実現いたしました。今後もROEの分子である当期純利益を増加させるとともに、分母である自己資本においては内部留保とのバランスを考慮しながら、キャッシュアロケーションの方針に沿って、株主還元、成長投資を実施してまいります。

安定的な配当を実施することを経営の最重要課題と位置づけ、配当性向50%をベースに検討することとしております。また、当期純利益の増益を継続して、前年割れのない右肩上がりの配当額を還元していく考え方を基本としております。また、TSR(株主総利回り)は下記の通り推移しております。

(起点:2020年1月期)

	2021年 1月期	2022年 1月期	2023年 1月期	2024年 1月期	2025年 1月期
TSR(株主総利回り)(%)	107.3	112.2	134.9	291.0	257.2
比較指標: 配当込み TOPIX(%)	110.0	117.7	126.0	166.9	186.7

透明性と信頼性の高い財務管理の追求

当社は東証プライム市場の上場企業として、経営指標を適切に管理・開示し、透明性と信頼性の高い財務管理に努めることで、ステークホルダーの皆様からの信頼を維持・構築してまいります。そのためにも、IT・DX投資を実施し、管理システムのバージョンアップと業務プロセスの改善に注力するとともに、適切な財務数値管理を実行し、取締役会の意思決定につなげることが重要だと考えております。

今後もキャッシュの創出、キャッシュアロケーションと株主還元を常に意識し、利益率、資本効率の向上に努めてまいります。そして財務面における競合他社との差別化を図り、持続可能な成長と企業価値の向上を目指してまいります。

これまでの中期経営計画の振り返り

中計策定の背景

厳しい競争環境下で優秀な人財を確保していくためには、技術者や学生に共感を得られるような事業モデルの構築が不可欠。より良い採用こそがすべての入り口。

〈基本方針〉

事業モデルを刷新し、リーマンショックからの本格回復を期し、
更なるステージアップに挑む

‘14年1月期～’16年1月期

◎ 2013年2月より4事業本部を設置

- ・ハイパーアルトナー事業本部
- ・エンジニア事業本部
- ・エンジニアエージェンシー事業本部
- ・ヒューマンリソース事業本部

成果

- ◎技術者の質の向上を目指すために採用基準を引き上げ。
- ◎顧客企業において技術者が参画するプロジェクトのステージが上位にシフト。
- ◎新卒技術者の初配属単価が向上。全社でも技術者単価の順調な改定。
- ◎1人当たりの売上総利益はリーマンショック下落前の水準に回復し、過去最高値を更新。

	(最終年度目標)	(最終年度実績)
売上高	60億円	47億円
営業利益率	10%	9.1%
技術者数	800人	601人

次の中計に継続・追加

顧客企業における技術者の業務領域を下流から中・上流へと高め、技術者単価を上昇させていくことができれば、景気変動の影響を受けにくくなる。更なる業績向上のため、現状の技術者の質を維持しつつ、絶対数を増やしていく。

‘16年1月期～’18年1月期

◎ 全技術者のレベルアップを推進

技術者単価の上昇が見込まれる上流の業務領域への技術者の配属促進を目的に、分野ごとにセグメント化した教育プログラムや研修カリキュラムを組み、全技術者のレベルアップを推進。

成果

- ◎上流の業務領域へ技術者の配属が進捗し、技術者単価が上昇したことにより、営業利益率が目標を上回った。
- ◎事業モデルの刷新(4事業本部の設置)により、技術者が当社に魅力を感じ、離職率が低下。

	(最終年度目標)	(最終年度実績)
売上高	60億円	57億円
営業利益率	10%	11.8%
技術者数	800人	716人

次の中計に継続・追加

売上高の目標未達は、技術者数の目標未達が主因のため、技術者の確保に対する戦略的な対応を次の中期経営計画の《基本施策》に織り込む。

中計策定の背景

顧客企業のニーズ、モノづくりの工程で多様化する業務領域に対応するために、セグメントを3つに分類し、顧客企業に対してマッチング精度の高い技術者の供給を実現する。また、シニア、元技術者の女性、留学生をはじめ外国人の方々を積極的に活用することを目的として、請負・受託事業を拡大し、人員構成比率10%に高める。

〈基本方針〉

持続的成長および次世代成長のための
基盤を構築する

‘19年1月期～’21年1月期

1. セグメント戦略の推進

- ・セグメント別戦略の構築(採用・教育・配属・制度)
- ・セグメント別マーケットへの対応の確立

2. 多種多様な人財活用の推進

- ・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・受託体制の確立)

成果

- ◎業績が増収・増益で推移。
- ◎技術者数が目標未達のため、基本方針「持続的成長および次世代成長のための基盤を構築する」に関しては、進捗が不十分。

	(最終年度目標)	(最終年度実績)
売上高	75億円	71億円
営業利益率	12.5%	12.4%
技術者数	1,000人	971人

次の中計に継続・追加

- ◎基本方針・基本施策を継続
- ◎実行手段「新たな専門技術領域の開拓・模索」を追加

‘21年1月期～’23年1月期

1. セグメント戦略の推進

- ・セグメント別戦略の構築(採用・教育・配属・制度)
- ・セグメント別マーケットへの対応の確立
- ・新たな専門技術領域の開拓・模索

2. 多種多様な人財活用の推進

- ・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・受託体制の確立)

成果

- ◎業績が増収・増益で推移。
- ◎営業利益率がさらに向上。

	(最終年度目標)	(最終年度実績)
売上高	100億円	92億円
営業利益率	12.5%	12.9%
技術者数	1,300人	1,157人

次の中計に継続・追加

- ◎基本方針・基本施策を継続

‘23年1月期～’25年1月期

1. セグメント戦略の推進

- ・セグメント別戦略の構築(採用・教育・配属・制度)
- ・セグメント別マーケットへの対応の確立
- ・新たな専門技術領域の開拓・模索

2. 多種多様な人財活用の推進

- ・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・受託体制の確立)

成果

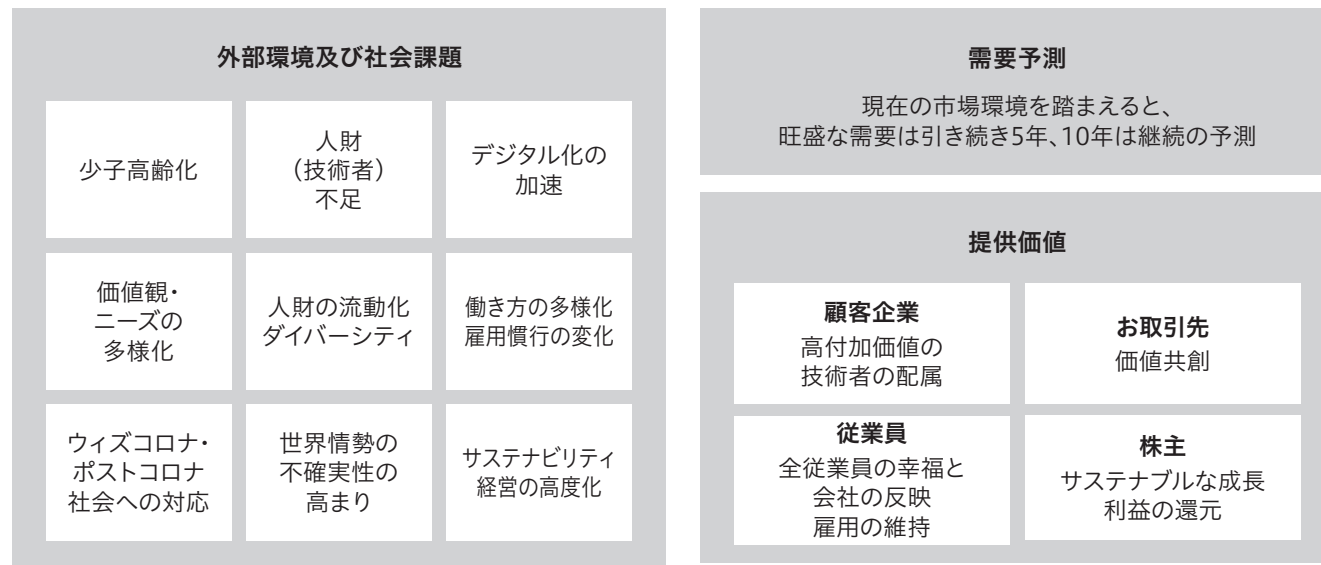
- 中計達成
- ◎営業利益率は、技術者単価の上昇に伴い達成。
 - ◎ROE、配当性向は、プライム市場の上場維持基準の対応により達成。
 - ◎「カーボンニュートラル」関連指標に関して、配属は達成。
- 中計未達
- ◎採用環境の激化による技術者数の中計未達に伴い売上高も未達。
 - ◎「カーボンニュートラル」関連指標に関して、採用は未達。

	(最終年度目標)	(最終年度実績)
売上高	116億円	111億円
営業利益率	14.0%	16.3%
技術者数	1,600人	1,251人

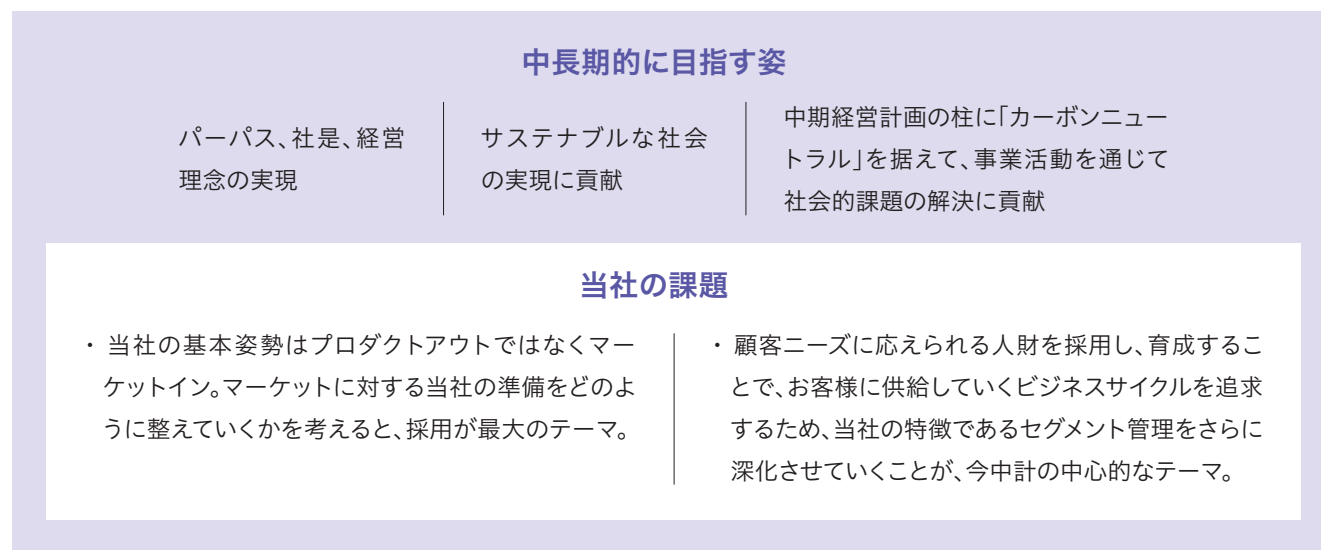
次の中計に継続・追加

- ◎基本方針・基本施策の骨子を継続

中期経営計画（'26年1月期～'30年1月期）



2030年1月期 あるべき姿を想定



〈基本方針〉 持続的成長および次世代成長のための 基盤を構築する

『 Make Value for 2025 to 2029 』

- ・業界No.1高付加価値の技術者集団の組織化
- ・総合技術サービス会社への進化

新卒・キャリア採用を実施し、アルトナー社員ベースで

年平均成長率(CAGR) 約**10%**の増員

〈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%

②

多種多様な人財活用の推進

- ・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

※ 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）

中期経営計画 業績目標と重要指標の相関図 ※ □⇒□…(2025年1月期)⇒(2030年1月期)の数値

