

2024年5月8日 LIVE配信ウェビナー「個人投資家向け会社説明会」

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. 良質な人財確保のために特に注力している点について。

A. 現在、自動車完成メーカー、並びに自動車部品メーカーさらには半導体装置メーカーを主要顧客として積極的なエンジニアの提供サービスを展開させていただいております。従いまして、その主要顧客に対してのエンジニアの供給を念頭に、質の高いエンジニアの確保を基本方針として採用活動を展開しております。主に当社がエンジニアの方々に対して、当社の事業の特徴であります研究開発領域から製品開発領域、いわゆる上・中流工程への強みを持っていること。エンジニアのスキルアップやキャリアアップを支える当社の教育訓練の体制を整備することにより、エンジニアのやりがい生きがいを実現していける可能性があるという点をPRし、質の高いエンジニアの確保に努めております。

Q. 案件の受注の際に、コンペになる場合、御社が他社に勝つことができる理由・要因・強みについて。

A. 主要顧客からの研究開発領域のプロジェクト案件の発注につきましては、当社の発注順位は上位に位置づけられています。そのため、同業他社とのコンペは基本的にありません。一方、製品開発領域の業務発注につきましては、一定量のエンジニアが必要となっておりまいます。従いまして、お客様の方で定められた発注順位に沿ってエンジニアのオーダーがなされます。ここではコンペになる可能性が研究開発領域の案件よりも比較的、高いということが言えるかと思えます。コンペの際に当社が勝てる要因としましては、やはり価格ではなく、当社の特徴であるエンジニアのキャリアや質がストロングポイントであると思っています。

Q. 請負・受託よりも派遣に注力している理由について。

A. もともと当社は機械設計請負会社として1962年(昭和37年)に設立されています。その後、お客様からの派遣ニーズの高まりにより、徐々に請負・受託よりも派遣の事業ウエイトが高くなってまいりました。更なる成長スピードのアップのため、派遣の事業ウエイトを高めていくという方針に則り、現在の派遣ウエイトの高い事業構成比率になっております。しかしながら、今後のアルトナーの成長戦略を考慮した際に、現在の派遣が9割、請負・受託が1割の事業ウエイトを高めていくという考えでございます。

Q. 技術者派遣市場・業界における同業他社の状況、業界内での御社のポジション等について。

A. 技術者派遣の市場につきましては、上場会社、非上場会社も含め現在もたくさんの事業会社が存在している状況です。一方、技術派遣事業の上場会社の枠の中で考えていきますと、大手と言われる事業会社は3社で、従業員規模は数万人規模となっています。次に中堅につきまして従業員規模は数千人とされており、ここに当社が属することになります。

Q. 技術者数の増加、技術者単価の上昇の実施施策について。

A. 技術者数の増加に対する施策につきましては、プラス施策とマイナス施策がございます。マイナス施策につきましては、離職者数の低減施策です。エンジニアのやりがいやスキルアップ、成長をサポートする教育訓練体制、さらには待遇改善等を総合的に実行し、離職率の低減を図り、減員数を抑制していく施策です。もう一方のプラス施策としましては、採用数の増加です。現在、当社では新卒採用とキャリア採用の両面の施策を実施しています。少子高齢化の中で採用激化が進み、採用数の確保はかなり困難な状況となっています。しかし、これまで培ってきた大学との信頼・信用の関係性、さらには様々な媒体を駆使しながら学生さんに訴求することによって、計画以上の新卒採用数を確保していきたいという考えです。またキャリア採用につきましても、エンジニアとしての成長性、キャリアアップ、スキルアップ、エンジニアの理想とするプロジェクトへの参画機会の創造を訴求していくことにより、キャリア採用数を確保していく考えであります。

技術者単価のアップにつきましては2つの方法があります。1つは既存のエンジニアの技術者単価をどのように上げていくのかの施策。もう1つは当年新入社員の初配属の単価をどのように上げていくのかの2点です。この両面の施策の実行により、平均単価をアップさせていくことが当社の技術者単価アップの考え方です。まず、既存社員の単価アップにつきましては、契約更新顧客に対して実績評価を数値化し、お客様の顧客満足を高めることにより単価アップを図っています。これはお客様との交渉となります。さらにはプロジェクト移動可能なエンジニアに関しましては、積極的にプロジェクトの移動を行い、移動による単価アップをする施策を実行しています。もう一方、当年新入社員の初配属の単価については、まずはより質の高いエンジニアを確保し、より付加価値の高いプロジェクトを選択し、マッチングを図っています。それにより、付加価値の高い初配属を達成し、初配属の単価を上昇させることで技術者の平均単価を上昇させていく方法を実行しています。

Q. 新たな専門技術領域獲得を目的としたM&Aの進捗状況、技術者派遣業界の再編の見通し、M&Aの経営戦略としての考え方について。

A. 現在の当社のM&Aの考え方につきましては、まず当社の領域内を対象とする企業の積極的な買収を現在、実行するよう動いています。もう1つ新領域のM&Aの考え方につきましては、特に生産関連領域よりも下流の領域を得意とする対象会社様の企業買収により、会社全体のエンジニアのボリュームアップを図っていく考えです。現在、技術者派遣事業領域において現

実的に事業化されている領域は、建築技術者派遣領域とケミカルバイオ・化学領域です。この2つの領域につきまして、新領域として積極的に情報を収集し、しかるべき対象会社が現れた時にM&Aの展開を図っていく方針です。業界M&Aについては先ほど少し触れましたが、当技術者派遣事業の領域には、上場会社、非上場会社を併せて、かなりの数の事業会社が存在しています。そのため、今後の少子高齢化による人財の確保の難易度等を考慮した場合、当然のことながら同業間でのM&A・事業再編は十分起こりうると予想されます。それに備えて、当社も柔軟に様々な施策を準備し、積極的なM&A展開を図っていくという考えでございます。

Q. 海外からの留学生の採用・派遣状況、派遣者の顧客企業への転籍状況について。

A. 約5年前から当社におきましても「多種多様な人財活用の推進」という基本方針のもと、外国人エンジニアの採用を実施しております。スタートとしまして、国内大学に留学している外国人の方を毎年10名程度、採用しております。約5年間の実績で、ある程度、日本語が話せる留学生を採用しており、当社の教育訓練を受け基礎を身に付けた外国人エンジニアにつきましては、国内エンジニアと遜色なく配属が進捗している状況でございます。

2つ目の派遣者の顧客企業への転籍状況について回答させていただきます。これはまず、当社の年間の離職率の状況についてのページをご参照ください。離職率の状況につきましては、2024年1月期全体で10.9%の離職率でございました。8.3%という数字は定年退職や、転職支援制度を活用して離職した方々を除いた離職率となっています。従いまして、定年退職者、並びに転職支援制度を活用して2.6ポイント程度が離職、転籍をしていると分析しております。

Q. 中期経営計画の経営数値目標(2025年1月期)売上高116億円達成のための施策について。

A. 2025年1月期中計の売上目標は116億円でございます。それに対して2025年1月期の業績予想は106億5,000万円となっています。その差約9億4,500万円となっております。この未達ギャップを埋めていくための主な施策としましては、まず当年、新卒エンジニアの計画以上の前倒し配属。2つ目としましては既存技術者の計画以上の単価アップ。3つ目に計画以上の新卒エンジニアの単価アップ。4つ目には新卒エンジニアの10月入社者の確保。加えましてキャリア採用数の計画以上の上積み。これらを総合的に実行し、中計とのギャップである9億4,500万円の達成を目指してまいります。

Q. 御社の現状の株価水準について。

A. 2022年4月の売出し時における売出し価格は824円ございました。そこから2年経過した現在の株価は、約2,200円レベルで推移しています。2024年3月7日の2024年1月期の決算発表を控えたタイミングで、年初来高値の2,631円となって以降、現在、若干下降レベルとなっています。しかし、ここまでの推移を勘案しますと、現在の2,200円台は概ね評価できる株価水準だと思っています。しかしながら、2025年1月期の第1四半期の決算発表以降、年初来高値の2,631円を超えていく株価を目指していきたいというのが当社の株価に対するスタンスです。1

株当たりの純利益にPER約20倍をかけたのが現在の2,200円のレベルとなっています。PERの業界平均は20倍よりも若干、上の位置にあると考えていますので、2,200円レベルはEPSとPERからすると概ね平均的な株価の推移だと考えています。さらには先程、ご紹介しました通り、本年度の第1四半期、第2四半期等の決算発表を受け、さらにPER・EPSを上昇させていくという考えであります。

Q. 個人投資家は御社にとってどういう存在であると考えるか。

A. 当社の現在の株主構成につきましては、国内機関投資家様、海外機関投資家様、個人投資家様、また、従業員持ち株会あるいは役員持ち株会等で構成されています。53.2%が当社株主に占める個人投資家様の割合です。従いまして、約半数以上の株を個人投資家様がお持ちいただいているという状況からも、当社としての極めて重要な株主であると認識しています。

Q. 顧客企業において、請負・受託ニーズより派遣ニーズが高い理由について。今後、御社が請負・受託にも力を入れるとのことだが、請負・受託ニーズが増加する理由について。

A. 請負・受託より派遣ニーズが高まってきたとののは、お客様自身の指示しやすさ、使いやすさという理由だと推察しています。今後、請負・受託のニーズが増える理由については、お客様もかなりの派遣エンジニアの活用を推進している状況です。その中で、派遣につきましては、派遣元、派遣先双方に責任、あるいは役割も生じることが派遣法となっています。これまで多くの派遣要員を増やしてきたお客様においては、現在、少し管理過剰になっている状況にあります。そのため、お客様においては、請負・受託の案件として切り出せる業務は、今後、派遣で取り引きのある会社を中心に切り出していく考え方にあるようです。それらのお客様の要請、あるいは希望を営業サイドで汲み取り、経営サイドで分析しています。アルトナーから派遣しているメンバーの部門における一部の切り出せる業務について、今後、派遣から請負・受託に契約を切り変えていきたいというお客様が多数ございます。そのお声から、今後、請負・受託の業務が増加するだろうと判断している状況です。

以上