

2022年12月13日 個人投資家向けWebライブ会社説明会

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。)

(Webライブ説明会での質疑応答)

Q. 持続可能な社会への取り組み、環境問題、社会還元の考え方について

A. 地球規模で社会環境が変化していく中で、企業にとって、社会的課題への対応が重要な経営課題となっております。当社は中期経営計画の柱に「カーボンニュートラル」を据えて、事業活動を通じて社会的課題の解決に貢献してまいります。

また、社会・環境問題をはじめとするサステナビリティを巡る課題を重要な経営課題と位置付け、取り組みをより強化するため、取締役、部長を主な構成員とするサステナビリティ委員会を設置しております。

Q. 御社の顧客企業は、なぜエンジニアを自社で雇用せず、御社からの派遣を選択するのか。

A. 昭和37年(1962年)の当社の設立後、一番目の成長期の昭和48年(1973年)に第一次オイルショックがございました。それを機に、顧客企業は雇用の在り方を再構築されたようです。従来はプロパーを中心に、仕事を進めるというやり方でしたが、このオイルショックを機に、プロパーと外部人財の活用を積極的に展開するという雇用環境の変化が発生しました。

これが今日、更に進み、高い比率のお客様ですと、プロパーと外部人財を1:1程度の割合まで、外部人財の積極的な活用を推進されています。

この状況は、今後も雇用の流動性等の変化はありますが、継続されると予測しております。

Q. 御社の顧客企業の売上高上位10社に、外資系企業が含まれていない要因について

A. ご指摘いただいた売上高上位10社は、昨年度2022年1月期の通期の売上高上位10社となります。本年度につきましても、2023年1月期の顧客企業 売上高上位10社の開示を予定しております。本年度の通期決算の開示から、外資系企業が顔を出す予定となっております。

日本企業、外資系企業に関わらず、当社の得意とする技術領域のニーズへの対応を今後も展開してまいります。

Q. 第3四半期の決算発表後に、株価が下落したが、その要因について

A. 第3四半期の決算発表を12/8に実施しましたが、ご指摘の通り、それ以降、株価が若干、下落しているという状況にあり、12/13の終値で1,001円となります。

この要因につきましては、概ね予測の範囲ですが、第3四半期決算時に通期の業績予想の上方修正の期待、あるいは、増配の期待があったことによる下落だと推測しております。

株価対策として、本日、実施の投資家説明会も含めまして、可能な限りのIR活動を展開していくという考えでございます。引き続き、ご協力の程よろしく願いいたします。

Q. 来期の新卒技術者の採用数が今期と同様の理由、来期以降の採用計画について

A. 現在の中期経営計画の採用の考え方についてご説明をさせていただきます。当社は長年、新卒採用を中心に採用活動を展開してまいりましたが、現在の中期経営計画より、新卒採用とキャリア採用の採用比率を概ね1:1にするという高い目標を掲げ、採用活動を展開しております。それに基づき、中期3か年計画の人員計画、並びに、離職率を勘案して、新卒採用160名、キャリア採用110名の計画といたしました。

Q. キャリア技術者に関して、前期の約3倍の採用目標は、かなり厳しいのではないかと。

中期経営計画の技術者数1,600名の目標は達成できそうかと。

A. 現在の中期経営計画においては、新卒採用とキャリア採用をバランスさせ、概ね1:1の採用計画を立案しています。その中で、ご指摘の通り、キャリア採用に関しては、前期実績35名に対して、本年計画は110名で進めております。現状、計画110名に対して、概ね約半数程度の実績に着地すると予測しております。

本年の実績を受け、中期経営計画の残り2か年の中で、採用方針に基づく計画数の達成に向け、努力を重ねてまいります。キャリア採用で採用できなかった人数に関しましては、新卒採用でカバーしていくという考えです。

Q. 転職支援制度は離職率を高める制度なのか。どのような意図がある制度か。

顧客企業に配属する優秀なエンジニアを引き抜かれることはないかと。

A. 当社のエンジニアが、当社の正社員としてキャリアを積む選択も、顧客企業に転職して新しい世界にチャレンジするという選択も、同様に尊重するというというのが、当社の基本方針です。まず、この転職支援制度による顧客企業のメリットは、アルトナーのエンジニアを自社での配属期間中の概ね3~5年に実力を見極めた上で採用することができることだと考えております。次に、エンジニア本人のメリットは、アルトナーで経験を積んで、実力を付け、顧客企業に、実際に現場で働く様子で、自分の実力を評価していただくことができることだと考えております。キャリアプラン、ライフプランの実現のため、この制度を使うエンジニアの方もたくさんいらっしゃいます。

次に、当社のメリットは、まず採用面においては、メーカー就職希望でこれまで技術者派遣の業態に関心が薄く、当社への入社に結びついてこなかった学生層が関心を持つきっかけとなり、入社時に他社と比較する際の決め手となります。採用の差別化の大きな武器になっております。

次に、営業面のメリットは、当社から転職したエンジニアが転職先で活躍することで、「アルトナー出身者」のイメージが向上いたします。転職したエンジニアにより当社と顧客企業との関係がより強くなるというメリットがあります。

従いまして、離職率を高める制度ではなく、エンジニアをサポートしていく1つの制度と、当社は捉えております。

Q. 株主優待制度について

A. これまでたくさんの個人投資家の方々から設ける予定はないかと、ご質問いただいてまいりました。現在の当社の考え方としては、いわゆる外国人投資家と国内投資家の公平性の確保の観点から、株主優待制度を新設する検討には入っておりません。より配当を重視し、継続的な配当の増額に努めていく考えでございます。

Q. インフレの収益、利益に対する影響について

A. インフレの影響が当社の事業に直接的な影響を与えるという事象は、今のところ散見されておられません。従いまして、当社としては引き続き、お客様満足を追求し、より信頼される企業を目指していく考えでございます。

Q. 従業員の外国人比率、円高による影響について

A. 3年程前から国内留学生を中心に、外国人採用をスタートいたしました。概ね毎年、3～5名程度の外国人の方に入社いただいております。全技術員約1,200名に対しては、まだまだ少数の外国人比率となっております。外国人採用に関して、円高による影響は受けておりません。

Q. 派遣先の広がりについて

A. 派遣先の広がりについては、おかげさまで順調です。特に自動車完成メーカー、自動車部品メーカーから多くのプロジェクトへのエンジニアのニーズが発生しています。

Q. 脱炭素関連への参画比率の現状、目標について

A. 資料P21に「カーボンニュートラル」に対する採用・営業・教育の取り組みについて、2022年1月期から2025年の1月期を終了年度とする目標数値をあげております。営業につきましては、41.3%の参画比率を中期経営計画の最終年度2025年1月期において、50.0%の参画比率まで引き上げていくという計画でございます。

Q. 堅実経営だが、時価総額が小さい。社長の考えについて

A. 資料P16が流通株式数時価総額100億円の必須条件、並びに、計画期間についてご説明しているページです。PERは、2022年12月6日現在13.9倍、昨期末が12.7倍であり1.2ポイントが増加しており、目標は15.0倍としております。従いまして、その目標の観点、また、業界平均のPERの観点からも、評価がまだまだ不足していると考えております。100億円達成に向けてあらゆる取り組みを推進していく覚悟でございます。引き続き、よろしく願いいたします。

Q. 社長の経歴について

A. 資料P7の当社の沿革に沿って、簡単な略歴をご紹介します。

株式会社アルトナーは、旧社名が大阪技術センターでしたが、1998年に現在の社名に変更しております。まず私は、大阪技術センターに入社前の約5年間、技術者派遣事業会社の最大手と言われます株式会社メイテックにお世話になっておりました。そちらで学ばせていただいたことを基礎としまして大阪技術センター、現在のアルトナーに入社し、1998年に副社長に就任、2002年に社長に就任し、現在に至っております。本年で、社長就任20年という長期になります。が、引き続きアルトナー発展のために努力していく所存でございます。

Q. 離職率、業界平均について

A. 2020年1月期以前につきましては、10%を切る離職率で推移しておりましたが、2021年1月期以降、11.7%、11.3%と過去の実績より離職率が悪化している状況です。2021年1月期は、ちょうどコロナが拡大した年度でございます。コロナ拡大以降、11%台の離職率で推移しているという状況でございます。

この要因につきましては、様々、想定できますが、当社の事業の特徴としまして、離職率が上がるのは、プロジェクトを終了したタイミングです。このタイミングで離職を考えるエンジニアの方が比較的、多くいらっしゃいます。従いまして、コロナが発生した2021年1月期に関しましては、過去の年度と比較して、プロジェクトを終了し、当社に復帰するエンジニアの方の人数が例年より多かったことが、要因として想定できます。離職率の業界平均は12%と言われております。従いまして、当社は、10%を切ることを1つの目標とし、様々なフォロー活動を展開していきます。

Q. 第3四半期の段階で、通期の業績予想を据え置いていた要因について

A. 業績予想の修正については、計画に対して、売上高10%プラスマイナス、利益30%プラスマイナスが生じる状況になった時に、検討に入ります。第3四半期の終了時点においては、計画に対して、売上高10%、利益30%に抵触するレベルまで至っていないことが、認められましたので、第3四半期決算時において、通期の業績予想の修正は発表いたしませんでした。

Q. 派遣先企業が求める最新技術に対応できるエンジニアの確保、育成について

A. まず、採用面につきましては、当社の経営理念でもあります「エンジニアサポートカンパニー」として、エンジニアにとって働きがいのあるプロジェクトをどれだけ準備できるかを訴求し、当社に魅力を感じていただくことで、エンジニアの確保に努めております。

また、エンジニアの最新技術の習得につきましては、当社の所管部署である能力開発本部が中心となって、様々なトレンド技術に対する教育訓練をきめ細かく実施し、研鑽に努めております。

(当日、時間の都合上、回答できなかったチャットからの質問に対する回答)

Q. 外国人技術者の活用について

A. 外国人労働者をまずは請負・受託体制の社内プロジェクトでの活用から始めて、実績を積み、お客様との情報連携の中で、派遣にもつなげていきたいと考えます。

Q. 外資系企業に対応するための英語研修について

A. 『TOEICスコアアップ講座』『英文Eメールライティングセミナー』『ビジネス英語コミュニケーション』等を実施し、英語力のアップに努めております。

Q. 円安、コロナの影響、景気について

A. 今のところ、円安を含め為替の影響は想定しにくい状況です。新型コロナウイルス感染拡大の抑制と経済活動の両立を目指す状況下で、景気は緩やかに持ち直しており、自動車・半導体業界から当社へのエンジニアの要請が引き続き堅調に推移しております。

Q. 株主還元について

A. より配当を重視し、継続的な配当の増額に努めていく考えでございます。配当性向50%として、また、総還元ということで自社株買い、株式分割等々も重要なカードとして、その状況を勘案しながら、切れるカードを積極的に切っていくという考えです。

Q. 自社株買いを実施すると、流通株式が減少するが、どう考えるか。

A. 出来高の推移を含めて、状況を勘案しながら、適宜、検討してまいります。

Q. ビジネスモデルの同業他社との差別化、強みについて

A. 当社を含め、技術者派遣事業を展開する同業他社は、大手中堅を含めて多数、存在します。その中で、当社の同業他社との差別化は、研究開発領域から製品開発領域において全技術者のウエイトを高めていくこととなります。同業他社比較で、この領域のウエイト率が高い会社が当社となります。今後もこの領域に特化した技術者派遣事業会社として、積極的な採用、配属、教育・訓練を展開し、同業他社との差別化を図ってまいりたいと考えております。

Q. 今後の事業展開について

A. 技術者派遣の市場規模につきましては、益々の少子化、慢性的なエンジニア不足、主たるお客様のプロパーから外部人財へという方針が大きく変更されない限り、引き続き右肩上がりで拡大していくと考えております。

また、10年後の当社の夢、ビジョンにつきましては、まず手前の3か年の中期経営計画、プライム市場の未充足要因の流通株式時価総額100億円の必達を期してまいりたいと考えております。その過程において、まずは当社の主軸であるソフトウェア、電気・電子、機械のエンジニ

アを増員し、加えて、M&Aによる化学、土木建築分野の事業会社の吸収を含め、トータル的な技術者派遣事業会社として条件を整えていく。これが現時点での10年後の当社の夢です。総合技術者派遣事業会社を現在の夢として考えています。

Q. 定年について

A. 定年は、60歳となります。60歳以降の継続雇用制度があり、定年後も継続雇用制度により、仕事を継続することができます。

Q. 社名の由来について

A. ARTNER という社名の由来につきましては、「技術」をもう少し広義的に考えて“ART”として捉え、当社は顧客企業のエンジニア“PARTNER”でございますので、“ART”と“PARTNER”の造語として、“ARTNER”という社名になっています。“ART”と“PARTNER”の“ART PARTNER”が“ARTNER”です。

Q. 経営理念「全従業員の幸福と会社の反映を目指します」の「幸福」「反映」について

A. 「幸福」には、人から与えられるのではなく、自らが進んで行動することで「しあわせ」になるという思い、「反映」には、相手を照らすことで自らにも反射し互いに輝くという思いを込めております。

Q. 競合他社について

A. メイテック様、アルプス技研様など、株式公開している技術者派遣を主たる事業とする会社をベンチマークし、情報収集にあたっております。

Q. 研修中で非稼働のエンジニアの比率について

A. 直近2022年11月の稼働率は99.3%のため、研修中で非稼働のエンジニアは0.7%となります。

Q. 東証プライム市場の上場基準の達成時期について

A. 当社は、2023年1月期～2025年1月期中期3か年の中で、未充足である流通株式時価総額の達成に向けて、取り組みを進めてまいります。

Q. 社長の出身地の尼崎市には同族企業はあるか。

A. 当社と資本関係のある会社はございません。

Q. 障がい者雇用率について

A. 2022年6月1日現在の障がい者雇用率は、2.62%となります。

Q. 技術者の平均勤務年数について

A. 2022年1月期の平均勤続年数は6.3年となります。

Q. エンジニアをどこから採用するのか。

A. 国公立、私立の理系(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しております。

Q. エンジニアの入社後の育成の概要について

A. ビジネスマナーと会社関連の様々な知識を学ぶ「一般研修」に始まり、顧客企業(メーカー)での「社外実務研修」にてものづくりを勉強します。「基礎研修」では、設計に必要な知識や設計実務の基礎の習得を図り、「カスタマイズ研修(応用研修)」では現場に密着したテーマに沿って、設計プロセスを実体験しながら「実践力」を身につけ、実際の設計業務のすべてのプロセスを経験する中で、即戦力と呼べるレベルにまでエンジニアを育成しております。配属後も「キャリアサポート講座」により、顧客企業への細やかな対応力を養います。

Q. 新卒採用とキャリア採用の比率について

A. 2022年1月期の採用実績は、新卒採用204名、キャリア採用35名でしたので、
新卒採用:キャリア採用=85.4%:14.6%となります。

Q. スタッフ職、エンジニア職の女性比率について

A. スタッフ職…31.4%、エンジニア職…3.7%となります。

Q. 役員報酬について

A. 2022年1月期の役員報酬は下記の通りです。

取締役(監査等委員及び社外取締役を除く。) 5名 報酬等の総額 102,103千円

社外役員 5名 報酬等の総額 22,860千円(※)

(※)には、2021年4月22日開催の定時株主総会をもって退任した社外役員2名を含んで
おります。

Q. 情報漏洩等に対する考えについて

A. 「プライバシーマーク」を取得するなど、個人情報・機密情報その他事業運営上知り得たすべての情報の適正な管理に努めております。また、サービスの安定供給のために適切なセキュリティ対策を施しております。

以上