

## 2163 アルトナー

関口 相三 (セキグチ ソウゾウ)

株式会社アルトナー社長

### 2 期連続増収増益および増配を達成

#### ◆改正労働者派遣法施行

当社は 1962 年に大阪で設立され、技術者派遣事業を大阪を中心に横浜・宇都宮・名古屋に拠点展開している。社員数は 680 名で、技術者の採用対象は、約 9 割が新卒採用、1 割がキャリア採用である。主要取引先として、2016 年 1 月期の売上高上位企業は、1 位が本田技術研究所、2 位がニコン、3 位がパナソニック、以下テルモ、矢崎部品となっている。

派遣先は主に製造業の設計開発部門で、ハイエンドの業務に多数の技術者を提供している。技術の主要 3 領域は、機械設計開発、電気・電子設計開発、ソフトウェア開発である。

技術サービス提供事例として、エコカー関連、スマートフォン等の通信機器、太陽光蓄電システム、人工衛星の GPS 関連等の需要も旺盛である。先進安全自動車に対する提供事例として、駐車支援システム、レーンキープアシスト、安全運転支援システムからの要請が高まり、電気・電子設計開発分野、特に組み込み系のソフトウェア分野の引き合いが増えている。水素自動車プロジェクトにも多数の技術者を提供している。

2015 年 9 月 3 日、労働者派遣法が改正された。改正のポイントは 2 点である。1 点目は、これまで届出制と許認可制で行われていた事業が許認可制のみとなった。2 点目は、派遣会社が派遣労働者を正社員雇用(無期雇用)していない場合、顧客が同一の派遣労働者を同一の業務で活用できる期間は最長 3 年となる。当社は事業の認可を受け、またキャリア形成支援制度を備えて技術者を正社員雇用しており、法改正に伴う影響はない。

#### ◆2016 年 1 月期決算概要

2016 年 1 月期の市場環境は、輸送用機器分野における水素エネルギー技術を活用した燃料電池自動車、自動運転技術を備えた先進安全自動車等の開発、また、精密機器分野における IoT(Internet of Things)の市場拡大に伴う次世代半導体の製造装置の開発ニーズの活発化により、当社の技術者要請が増加した。

売上高は 47 億 61 百万円(前期比 11%増)、営業利益 4 億 31 百万円(同 28.3%増)、経常利益 4 億 32 百万円(同 26.6%増)、当期純利益 2 億 76 百万円(同 31.3%増)となった。売上高は、技術者派遣事業において稼働人員、技術者単価、労働工数が前年同期を上回り増収、加えて稼働率が高水準で推移した影響もあって増益となり、2 期連続増収増益となった。

業種別の売上高は、電気機器は引き続き家電分野の減速により 17 億 54 百万円(前期比 7.7%減)、輸送用機器 15 億 52 百万円(同 31.5%増)、精密機器 7 億 49 百万円(同 19.9%増)と、輸送用機器が増収に寄与した。

分野別の売上高は、機械設計開発 19 億 35 百万円(前期比 11.7%増)、電気・電子設計開発 18 億 92 百万円(同 4.5%増)、ソフトウェア開発 9 億 19 百万円(同 25.3%増)である。ソフトウェア開発は、特に組み込みソフトの技術者要請が引き続き高まるとみている。

当期末の技術者数は、2015 年度入社者は新卒 75 名、キャリア 21 名となり、また定着率向上により 608 名(前期比 22 名増)である。稼働率は 98%(同 0.7pt 改善)、技術者単価は 3,900 円(同 4.8%増)となった。この単価の

増加要因は、高いスキルを有する技術者の高付加価値業務への配属が進捗し、2015 年 4 月新卒技術者の初配属単価が上昇した結果である。労働工数は 1 人当たり 1 日 8.87h で前期と比較して大きな変動はない。

### ◆2017 年 1 月期業績予想

2017 年 1 月の市場環境は、2020 年の東京オリンピックに向けて、最先端の自動車技術、道路・信号等のセンサー、情報通信インフラ等の開発が活発化するとみており、自動車関連開発会社からの旺盛な技術者要請が続くと見込んでいる。一方、株安・円高等による国内経済、また、中国を初めとする海外経済の下振れリスク等に注視する必要がある。

当社は成長が見込まれる IoT 技術分野、データ処理を行う業界に対して積極的な新規顧客開発を進める。現在、理工系技術者の採用環境が厳しく、採用活動予算を増加し、採用強化に努める。

以上の結果、業績予想は売上高 50 億円(前期比 5%増)、営業利益 4 億 99 百万円(同 15.7%増)、経常利益 5 億 1 百万円(同 16%増)、当期純利益 3 億 34 百万円(同 20.8%増)とする。

配当は、2016 年 1 月期の期末配当 20 円、中間配当 15 円と合わせた年間配当金 35 円を予定している。2017 年 1 月期は中間 20 円、期末 20 円の計 40 円の計画で、配当性向 31.8%となる。

### ◆中期経営計画概要

中期経営計画の基本方針は、「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、さらなるステージアップに挑む」である。そのためにはよりよい採用こそがすべての入口であると考え、基本目標を「利益単価の向上」と「技術者数の回復」とし、本計画スタート時に戦略的な 4 事業部を設置した。

顧客企業は、技術者をハイエンド・ミドル・ローエンドで選別し、技術者の実力を見きわめた上で正社員雇用を望んでいる。一方、技術者は、ハイレベルな環境でスキルを磨き高報酬を得たい。目標達成ための手段として、両者の意向を集約して事業モデルとして組み込み、4 事業部門制を敷いた。

HA(ハイパーアルトナー)事業部門は、成果報酬型のエキスパートによるハイエンドの技術サービスを展開している。EG(エンジニア)事業部門は、地域限定希望者により、ハイエンド～ローエンド業務に対応している。EA(エンジニアエージェンシー)事業部門は、メーカーへの人材紹介、キャリア採用、新卒採用業務対応である。当社社員の転職を支援し、顧客からは人材紹介料としてリターンがある。HR(ヒューマンリソース)事業部門は、全部門の技術者を対象とする教育業務対応である。以上 4 事業部門が綿密に連携したワンストップ体制で中期経営計画を推進している。

### ◆中期経営計画の進捗

基本目標の 1 つである「利益単価の向上」に関しては、既にリーマンショック下落前の水準に回復し、2008 年 1 月期の全社平均を 100 とすると、2016 年 1 月期末は 111 と、HA 事業部門の牽引により、年初計画および前年同期を上回った。2018 年 1 月期末には 124 と、さらなる上積みを目指す。

一方、「技術者数の回復」に関しては、2016 年 1 月期末現在 601 名と前年同期を上回り、2017 年 1 月期で 650 名を見込んでいる。今後 2 カ年で定着率のさらなる向上、新卒・キャリア採用ともに積極的に活動し、最終年度目標 800 名を目指す。

以上の結果、2017 年 1 月期は売上高 50 億円、営業利益率 10%、2018 年 1 月期には売上高 60 億円、営業利益率 10%を目指す。

今後の取り組みとして、中期経営計画の最重要課題である技術者数の回復に注力するため、EG 事業部門は縦軸の差別化戦略のマッチング検証・精度向上をはかる。具体的には、開発業務レベルでこれまでの中流～下流部門をハイバリューマーケット・ワイドバリューマーケット・プロダクトバリューマーケットに細分化し、顧客開発を強

化する。

採用活動はマーケットインを基本方針とし、特に HA 事業部門は、機械、電気・電子、ソフトウェアに加えて、化学的基礎知識を持つ技術者の確保に注力し、競合他社との差別化をはかる。

## ◆ 質 疑 応 答 ◆

**上下同規模の売上高の中で、下期の利益がやや減少している要因を聞きたい。**

第 3・第 4 四半期の利益減少は、従業員の賞与引当金の引き直しが主な要因である。当社は第 3・第 4 四半期の実績を踏まえて下期賞与および次年度夏期賞与の引き直しを実施している。また、定着率向上施策の一貫で賞与の増額を実施した関係で、特に第 4 四半期の利益が圧縮された。

**今年 4 月入社の新卒採用者は何名か。**

2016 年 4 月の入社予定者は約 110 名(前期は 75 名)である。

**中途採用者が従来に比べて若干増加した背景を伺いたい。**

一般採用についても組織・人事を刷新し、予算配分も考慮した結果とみている。

**HA 部門と EG 部門の人員比率を伺いたい。**

おおむね EG8 対 HA2 である。

**それは社内の資格制度等で区分するのか。**

HR 部門が技術者のスキル評価とポテンシャル評価を行い、HA と EG に区分している。新規採用者は入社時点で区分して選考している。

**EG 部門のプロダクトバリューマーケットは、従来採用していない技術レベルか。**

EG 部門在籍者 500 名のうち、プロダクトバリュー配属は約 150 名、ワイドバリュー配属は約 350 名である。現在、新卒採用者について、プロダクトバリュー配属は正規マッチングか否か検証し、採用基準の再設定を構築中である。当然、顧客からのフィーはワイドバリューが高く、マーケット規模・価格と採用マーケットとの見合いを含め、2017 年度区分設置に向けて社内で分析中である。

**EG 部門 500 名中、ハイバリューは何名か。**

EG 部門と HA 部門を合わせて約 120 名である。

**4 部門別の今期の利益を伺いたい。**

手元資料は売上ベースの EG・HA のみだが、計数管理的には、売上を上げる部門は、HR を除く EG・HA・EA の 3 部門である。人数比率では同規模、売上構成は EG8、HA2 である。

**技術者数と利益のバランスを伺いたい。**

契約単価が上昇しても、平均年齢および原価が上がり、利益単価が下落すれば、収益構造としては悪い。利益単価とは、技術者 1 人当たり、1 時間当たりの単価に占める利益である。新卒技術者の契約単価が右肩上がりで上昇し、全従業員の利益単価が維持されている。

**高料金の若い技術者派遣は、今後の受注にプラスに作用するのか。**

経験豊富な技術者の市場価格と未経験の新卒者の市場価格には違いがあるが、キャリアを持つ技術者の市場価格は同業他社からの価格競争にさらされる。採用の質を上げ、基礎能力に差がある立ち上がりの早い新卒をいかに供給するかにより、フィーに格差が出る。

**前期と比較した現在の利益率を伺いたい。**

予算ベースでは、上下の出勤日数等の違いで、所定内工数が多ければ多いほど利益率は上昇する構造的傾向がある。予算上でも上下、既存社員に関しては同等の売上予算が立っており、利益率に差はない。

実績ベースでは、今後、賞与の引当直し等の要因が加わり、利益額、利益率に若干差が生じる可能性は前期に引き続きあるが、2 月～3 月はほぼ予算どおり推移するとみている。

**利益率は下期のほうが高いのか。**

新卒稼働が入るため、利益高は下期のほうが多くなる可能性もある。また、既存の退職時期によっても、上下の売上バランス、利益バランスは変化する。

**1～2 年前と比較した、足元の受注状況を伺いたい。**

年初来の円高等による金融リスクは、顧客側の価格交渉のポイントになり、例年になく契約単価改定交渉は厳しい状況が続いている。ただ、値引き要請があるほど状況は悪化しておらず、受注状況に大きな変化はない。

**同業他社と比較した退職率を伺いたい。**

同業他社は退職率を開示していないが、業界の一般論では 12%と言われている。退職率を開示しているメイテックは 6%である。当社は 2014 年度 11.7%、2015 年度は 9%である。

**退職率は何の数値を根拠としているのか。**

一般的には既存技術者の退職数である。

**技術者確保には退職率を下げるのが重要ではないか。具体的な施策を伺いたい。**

待遇改善に伴い、離職率は 1%、2%と数字は小さいが徐々に改善している。退職者数減少を上積みし、2017 年新卒採用計画数達成により、800 名は理論上、達成可能である。

**退職率低下には給与アップが一番有効か。**

待遇は業務内容向上とリンクする。

(平成 28 年 3 月 18 日・東京)

\* 当日の説明会資料は以下の HP アドレスから見るができます。

<http://www.artner.co.jp/ir/library/presentations/>