

2023年3月22日 アナリスト・機関投資家向け説明会

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. 新卒採用は前期 169 名で、今期 128 名。そこを補うため、キャリア採用が前期 50 名から計画 180 名となっている。一般的に採用対策として給与が底上げされる中で、恒常的に技術者を獲得するため、会社側の福利厚生も含めてどのような施策を想定しているのか。

A. 中期経営計画 最終年度 1,600 名体制を目指すため、今期の計画数は、マスタープランを変更せずに設定しております。キャリア採用実績は昨年 50 名でしたが、今期はマスタープランの計画 180 名をそのまま踏襲しております。

新卒採用の対象となる大学卒業生の減少は、今後、益々、加速してまいります。そのような状況の中、これまでの新卒採用の重視から、新卒採用とキャリア採用の採用数を概ね 1:1 までバランスさせることが中・長期的な考え方です。それが、中計マスタープランに反映され、今期の新卒採用、キャリア採用の計画数になっております。

応募する側の立場に立って、魅力あるアルトナーを前面に出し、同業他社との採用競争にいかにか勝っていくかを考え、継続的に行っていく必要があると考えます。参考資料 P52 に、一部ではありますが、同業他社と当社を比較して、就職を希望される方が、アルトナーを選んでいただくため、様々な選択肢を掲載しております。例えば、成果報酬型の給与体系において、同業他社よりも成果報酬で高い給与水準を確保できます。日経新聞で初任給の発表がありましたが、当社はトップレベルの初任給の設定になっています。

また、このような派遣という事業体ですが、東部、中部、西部のエリアを限定して、そのエリアのみで働くことができる制度、あるいは、本人の希望があれば、取引先を中心に転職、エージェントというサポート制度があります。また、当社の場合、それぞれ HVG、WVG、PVG でグループごとに入社しますが、その後、本人のキャリアアップに基づいて、グループ間の異動が可能な社内公募制度を設計しています。

こういった特徴を出しながら、まだまだ不十分ではありますが、対メーカーというより、対同業他社との採用競争にいかにか勝っていけるか、採用のサポートとして、制度設計をしながら、アルトナーに共感いただく形で、いかにか人財を確保していくかということを進めている状況です。

Q. キャリア採用を増やすと原価が上昇すると認識している。中計において、原価の上昇に対して利益を捻出する施策は、単価をアップさせることか、コスト削減か。

A. 資料 P33 をご参照ください。今回の中期経営計画における業績目標と重要指標の相関図で、採用コストが、3.2 億円から 6.6 億円に増加します。売上高における採用コスト比率は、3.5% から 5.7% に上昇します。このコストアップを吸収し、営業利益率を 12.9% から 14.0% を確保するというコストと売上・利益の相関を簡単に示しております。

- Q. P33 「カーボンニュートラル」プロジェクト 「技術者単価が他のプロジェクト比で約 10%増」とあるが、これは技術者単価の引き上げを顧客企業に理解いただいているのか。
- A. 「カーボンニュートラル」関連のプロジェクトが、他のプロジェクトより、10%程度、技術者単価が高いという実績です。それを踏まえ、そのプロジェクトに配属できるメンバーが採用できれば、技術者単価の確保は、可能であるという前提です。
- Q. 「カーボンニュートラル」に関わる人材が、今期、入社すれば技術者単価が上がり、利益率の向上に繋がると思うが、今期の技術者単価は、その人材はそれほど入社しておらず、上げることは難しいのか。保守的に見ているのか。
- A. 資料 P15 をご参照ください。売上総利益率に関して 2022 年 1 月期は 34.6%でしたが、2023 年 1 月期は 33.3%で、前期比で低下しています。2023 年 1 月期につきましては、従業員に、インフレ手当的な特殊支給を 1 人当たり年間 18 万円、実施しました。これらの特殊手当に関しては、2024 年 1 月期予算では組んでいません。これらの特殊要因を踏まえると、2023 年 1 月期は、前期 34.6%を上回る売上総利益率の実力はあったと、ご理解いただければと思います。
- Q. 今期の業績予想では、営業利益率 13.5%だが、採用強化で費用を増加させ、一方、稼働率や技術者単価が横ばいの想定で、利益率は上がるのか。
- A. 技術者単価が微増でも、売上総利益率が上昇する要因は、原価と技術者単価の相関関係にあります。ある程度、年功序列的なベース給与なので、技術者単価が同額であっても、平均年齢が下がれば、売上高と原価の比率、つまり売上総利益率の底上げになってきます。技術者単価が微増でも、平均給与が増員によって下がれば、売上総利益率にプラス影響をもたらすという結果になっております。
- Q. 今、世の中がインフレで賃金も上昇傾向だが、技術者単価を引き上げることは、足元で難しいか。顧客企業との交渉で引き上げる余地があるのか。
- A. ほとんどのお客様の契約期間が、4 月から翌年 3 月であり、3 か月ごとの自動更新が、技術者派遣事業の契約体制です。その中で、4 月以降のお客様の更新要請は、概ね 100%の状況でした。ですので、2024 年 1 月期におきましても、高稼働率が維持できる良いスタートが切れたということが言えます。
- その中で、営業担当者より、顧客企業との価格交渉について、賃上げ機運という環境下にあつて、例年以上に価格交渉はスムーズに進捗しているという報告を受けています。従いまして、4 月更新については、概ね計画以上の技術者単価で着地する見込みであると、現時点で推測しております。

- Q. 労働者の賃金が上昇傾向だが、その流れだと、顧客企業から受け取る料金が増え、アルトナーが技術者に支払う給与も上がるのか。
- 今後、世の中の賃上げが進展すると、アルトナーのマージンは、どう推移するのか。
- A. 当社は、例外を除いて全てアルトナーの正社員として雇用しています。成果報酬型の賃金体系の HVG 以外は、お客様との契約単価の増減に関わらず、アルトナーの賃金規程に基づいて賃金が支払われます。その中で、契約単価の上昇傾向を勘案し、ベースアップするかしないか、また、どのくらいの比率で行うのかにより、マージン率を維持していくという考え方です。
- Q. メーカーの直接雇用の技術者は、ストレートに賃上げの状況のメリットを受けられる。
- その一方で、アルトナーの技術者は、アルトナーの就業規則を通じての賃上げとなるのであれば、メーカーの直接雇用の方が魅力的に映るのではないか。
- A. 構造上、そうだと思います。我々が全体でメーカー並みの給与を保証するのは、なかなか現実には難しいことですので、ベースアップを享受できるというよりも、当社の場合は、利益を積極的にボーナス等で還元していく姿勢で臨んでおります。
- Q. 賃上げの状況のメリットを直接、享受できないのであれば、メーカーとの比較で採用計画に影響は出ないか。
- A. 働く方すべての価値観が給与だけにあるわけではないと思いますので、やりがいや、エンジニアとしての成長基盤がアルトナーにあるのか、どこでアルトナーに共鳴していただけるのが重要です。メーカーに就職希望ではない我々の業界に目を向けるエンジニアに対して、同業他社比較の中で、いかにアルトナーに目を向けていただけるのかにより、採用競争に勝っていくという考え方です。
- Q. 1 年前、半年前と同様に、全般的に製造業の技術者ニーズは強いままだと思うが、業種ごとに、ニーズの濃淡はあるのか。
- A. 2 月末ぐらいまでに 4 月以降の契約を更新するのかどうか、お客様と当社で確認させていただいております。お客様都合での 4 月以降の契約更新の取り止めは、ほぼないような状況です。従いまして、現時点において、当社の配属中のプロジェクトにおける人財ニーズの濃淡は、見られない状況です。
- しかしながら、想定では、2023 年度は、半導体関連、特に装置メーカー関連の発注、需要が一時期、落ち込むと言われております。半導体製造装置関連のどの領域のプロジェクトに技術者を参画させているかによって、その影響が今後、異なる可能性があります。半導体製造装置の次世代半導体に対応する開発領域は、あまり景気動向の影響を受けずに、継続的に技術者の要請は高まってくると予測されます。一方、出口である半導体製造装置の据え付け調整等のフィールドエンジニアに近い領域、当社の PVG 領域には、半導体製造装置の受注減少が、短期的には 7 月以降の契約に影響を及ぼす可能性が予想されます。今のところ、そういった声

は出ていませんが、今後、それが起こる可能性があります。その中で、PVG 領域の配属比率が、どの程度なのかでリスク度合いが変わります。おかげさまで当社は、リーマンショック以降、あまり影響を受けにくい配属比率でコントロールしております。仮に、そこで人財ニーズの減少が起こったとしても、十分、吸収できる配属人数にコントロールしております。

以上