

2022 年 6 月 17 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. 円安の影響度合いを教えてください。

A. 当社の主要顧客のメーカーにおきましては、円安がもたらす業績への影響、あるいは、材料費高騰による業績への影響というものが少なからず考えられます。しかしながら、現時点におきまして当社の得意領域である研究開発領域におきましては、予算削減等の影響は受けておりません。当社の派遣契約につきましては、概ね 3 ヶ月ごとの自動更新となっております。本年度におきましては、すでに 9 月末までの派遣契約は全て更新がなされています。従いまして、現時点において、円安を受けた当社の業績への影響はございません。

Q. 半導体の影響はあるのですか。

A. 先程の円安の影響の質問と類似しますが、半導体不足によって、いわゆる完成品の製造に影響が出ることが考えられます。例えば、製造派遣事業会社では、製造ストップ等の影響を受ける可能性がございますが、当社は開発領域を得意とする技術者派遣会社でございますので、半導体不足に伴う影響はございません。逆に半導体不足による半導体製造装置メーカーからの積極的な技術者の要請がございます。

Q. 社名の由来と、それに込められた思いをお聞かせください。

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. 株主優待を実施する可能性はございますか。

A. これまでも個人投資家の皆様から株主優待導入について、様々な意見をいただいております。しかしながら、当社につきましては、業種がサービス業ということもあり、当社特定の製品があるわけではございません。従いまして、方針といたしましては、株主様へは配当政策という形で、配当を重視した還元政策を今後も展開していく考えでございます。

Q. 離職率がこのところ2桁になっていますが、理由は何ですか。

A. 離職率につきましては、コロナ禍以前につきましては概ね8%程度で、当社の離職率は推移しておりましたが、コロナ禍に入り、11%台に悪化しております。この主たる離職理由は、概ね「地元に戻りたい」「エンジニアではなく違う職に就きたい」という理由が大半でございます。また一方、当社が支援している転職支援制度により、当社の主要取引先に転職していく。この3つが離職の主たる理由です。コロナ禍におきまして、若年層の方々、また地方出身の採用者の方々が地元に戻りたいということで比較的通年よりも離職につながった方々がいらっしゃいます。コロナ禍特有の上昇率だと理解しております。本年度は離職率が改善傾向にありますので、コロナ収束に伴って、これまでの平均値の8%前後の離職率に収束していくと考えております。

Q. ソフトウェア開発部門の売上高は全体に占める割合、また、金額はどれほどですか。

A. パワーポイント資料(P45)の2023年1月期第1四半期の分野別売上高を例に、ご紹介させていただきます。このページの下に注釈がありますが、エンベデッド・モデルベース、ITソリューション、この2つがソフトウェアの開発領域になります。比率としましては27.6%と10.0%ですので37.6%がソフトウェア開発部門の第1四半期における売上構成比率になっております。金額につきましても第1四半期ベースですが、615百万円、222百万円がソフトウェアの占める売上高でございます。

Q. 同業他社との差別化を教えてください。

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。その中での当社の同業他社との差別化につきましては、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、同業他社比較でこのウエイト率が高い会社がアルトナーであるため、積極的な採用や、配属、教育・訓練を展開しております。これが、先程ご紹介いたしました8期連続の増収・増益の主要な要因になっています。今後もこの領域に特化した技術者派遣事業会社として、同業他社との差別化戦略を展開したいと思っております。

Q. 外国人の採用は、行っていますか。日本人・外国人の比率はどうか。

A. 数年前から当社は外国人の採用を開始いたしました。初めての外国人採用でございますので、当面は国内の大学の留学生を中心に、外国人の採用を行っています。毎年新卒として5名程度、留学生が入社しています。全体に占める割合も低く、総採用人数に占める割合も現在はそれほど高くありません。手始めに留学生からスタートさせていただきましたけれども、今後は留学生に留まらず、現地からの採用等も展開し一定程度の外国人の比率を高めることによって、戦力人財として戦略的活用をしていく考えであります。

Q. 未来のリスク要因を教えてください。

A. 未来のリスク要因として、私が考えるリスク要因を説明させていただきます。まず、当社の中期経営計画達成における未達成リスクにつきましては、今中期経営計画から技術員の採用を新卒採用とキャリア採用をほぼ同数とする前提を置いており、昨年度までの実績としては概ね 30 名程度のキャリア採用人数を 3 倍強の 100 名程度とした採用計画を立案しています。これを達成するか、未達成か。キャリア採用が中期経営計画における当社の最大リスクだと考えています。現時点で顧客の業績や、エンジニアの要請が低下するというリスクは、向こう 3 年程度は考えにくいと分析をさせていただいております。

Q. 5 年後の技術者派遣業の市場はどのようになっていると、考えていますか。また、10 年後の御社の夢をお教えてください。

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、主たる取引先のプロパーから外部人材へという方針が大きく変更されない限り、引き続き技術者派遣事業の規模は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 カ年の中期経営計画、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。その過程におきまして積極的な M&A の展開等も含めて、まずは当社の主軸であるソフトウェア、電気・電子、機械のエンジニア数の増員。加えまして M&A による化学、土木建築分野の事業会社の吸収を含めまして、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。

(事前質問＋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. 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. 主な取引先について

A. 2022 年 1 月期 顧客企業別売上高 上位 10 社は、下記の通りです。

本田技術研究所

本田技研工業

ニコン

住友電気工業

テルモ

パナソニック

東京エレクトロン テクノロジーソリューションズ

東京エレクトロン宮城

ジェイテクト

キオクシアエンジニアリング(旧:中部東芝エンジニアリング)

(敬称略)

Q. 派遣先の主な業種について

A. 2022 年 1 月期 業種別売上高の構成比は下記の通りです。

輸送用機器 36.7%、電気機器 27.4%、精密機器 11.3%、情報・通信 9.7%

Q. 転職支援制度を利用して退職した場合の退職金について

社内規程に基づく、通常の退職金と同金額です。

Q. エンジニアの出身大学について

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。

(採用実績) <https://recruit.artner.co.jp/company-outline.html>

Q. 定年まで勤務する人の割合について

A. 毎年、数%のエンジニアが定年まで勤務しております。

Q. 派遣先とエンジニアのマッチングについて

A. 顧客企業の開発ニーズ、開発プランに合わせて、技術レベルに合ったエンジニアを選し、スピーディーに配属いたします。単独派遣やプロジェクト派遣、さらに開発スケジュールに沿ってのエンジニア数の増減など、様々なご要望に幅広く対応いたします。

Q. 派遣先の多い地域について。地域拡大について

A. 2022 年 1 月期 地域別売上高の構成比は下記の通りです。

関東 58.3%、東海 17.5%、近畿 16.3%

また、採用地域と就業地域の一致を図るため、東北と九州の新規顧客開拓を進めております。

Q. エンジニアの新入社員研修について

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。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. 技術者採用計画の実現性について

A. キャリア採用に関して、これまでの概ね 30 名~40 名の実績に対して、本年度の計画は 110 名となり、約 3~4 倍程度となっております。この確保につきましては、これまでの採用実績の経路から考えまして、人材紹介会社を介した採用等を手段として考えております。キャリア採用スタッフを約 3~4 倍に増加させ、それぞれが、紹介確度の高い人材紹介会社に張り付き、紹介実績を高めて、計画達成の活動をしてまいります。110 名の確保につきましては、中期経営計画の中で、トライ&エラーを進めて達成に向けて努力してまいります。

就職希望者の中にはメーカーを希望する方もいれば、当社のような技術サービス会社を希望する方もいらっしゃいます。技術サービス会社、いわゆる、技術者派遣会社に就職、転職を考えている方に、より当社に目を向けていただくための仕掛けとしてエンジニアが選択できる魅力的な支援制度、社内制度を準備して、就職希望者に魅力ある会社創りを行っています。

Q. 派遣先に提案した御社のエンジニアの決定率について

A. 稼働率が直近の 2023 年 1 月期 第 1 四半期においても 98.3%と高水準で推移しており、エンジニアの決定率も高い状況です。

Q. 派遣先企業の事業内容とともに、エンジニアに求められるスキルも変化します。いかにして求められる人財を提供可能としているのですか。

A. 顧客の求める知識・技術を身に着けるための分野別・階層別「キャリアサポート講座」を開催することによりエンジニアのレベルアップを図っております。マーケットからの情報を常に社内
で共有し、採用・教育・営業部門がその情報を精査、自部門の業務に転換するように常に推し
進めています。

Q. メーカーに就職と御社に就職して派遣とどちらがいいですか

A. 個人の特性、目指す方向によると考えます。当社に就職した場合、複数の企業で、幅広い経
験を積むことで、1 点にとらわれない技術力を持ったエンジニアを目指すことができます。

Q. 優秀な理系学生が採用できる要因について。御社につなぎ留めておく策について

A. 新卒エンジニアの約 30%強が国公立の大学・大学院出身の理系学生です。このような学生を
継続的に採用できている理由として、エンジニアとして自己成長・自己実現できる魅力ある仕
事、成長をサポートする教育プログラム、給与水準等の待遇が考えられます。引き続き、優秀
な学生にとって魅力あるプロジェクトの獲得、教育研修の充実を目指してまいります。

Q. 御社より後発の同業他社と比較して、御社の規模、時価総額が小さいのはなぜか

A. 当社の社長は、現任の関口相三で、4 代目となります。前 3 代は少数精鋭で、関西を中心に
事業活動を行うという考え方でした。4 代目より、規模を拡大する方向に転換し、株式上場を
果たしました。これから時価総額の差を埋めるための企業課題にチャレンジする中で、新生ア
ルトナーを創り上げていきます。

Q. 社長の経歴について

A. 1983(昭和 58)年 6 月 株式会社メイテック入社
1988(昭和 63)年 4 月 株式会社大阪技術センター(現当社)入社
1993(平成 5)年 3 月 当社 取締役経営企画室長
1998(平成 10)年 2 月 当社 取締役副社長
2002(平成 14)年 2 月 当社 代表取締役社長(現任)
2012(平成 24)年 2 月 当社 ハイパーアルトナー事業本部長

Q. 社長の目標、夢について

A. 当社の主軸であるソフトウェア、電気・電子、機械のエンジニア数の増員。加えまして M&A に
よる化学、土木建築分野の事業会社の吸収を含めまして、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. 株価について

- A. 株価に関しましては、一株当たりの当期純利益(EPS)を上昇させていくことと、PER を指標として株価の期待値を高めていく 2 つの企業努力が必要だと考えております。プライム市場の「上場維持基準の適合に向けた計画書」においては、PER15.0 倍、1 株当たり当期純利益(EPS) 93.34 円、株価 1,400 円を流通株式時価総額 100 億円達成の必須条件としております。今後、IR・PR 活動を積極的に展開し、アルトナーのことをより投資家の皆さんに知っていただき、そしてアルトナーの事業に期待を寄せていただきたいと考えております。

Q. 株式分割について

- A. 株価向上のため、あらゆる株価対策について、当社としては検討対象ですが、現時点で、確定している事実はありません。確定次第、適時開示を実施いたします。

Q. 株主総会のお土産について

- A. 株主皆様の公平性を勘案し、手土産のご用意はございません。

Q. 同業他社と比較した、技術者派遣業界でのシェアについて

- A. 技術者派遣の市場規模を当社算出の 1 兆 1,000 億円～1 兆 3,000 億円(推計)とした場合、当社の直近 2022 年 1 月期 売上高が 81 億円ですので、シェアは 0.6～0.7%となります。

Q. プライム市場に上場した理由について

- A. 同業他社の多くがプライム市場を選択しました。いかに質の高い人財を確保するかが当社のビジネスのスタートであるため、当社のエンジニア採用にとっては、同業他社と同じプライム市場に上場していることが必要であると考えました。また、プライム市場にチャレンジすることが、当社の持続的成長、企業価値向上にもなると考えました。

Q. 派遣技術者の給与の未来について

- A. 成果報酬型の給与体系のハイバリューグループのエンジニアの年収例は下記の通りです。
948 万 2,000 円/39 歳(エキスパート)、677 万 2,000 円/28 歳
メーカーのトップシークレット且つ、ハイレベルな設計開発を担い、スキルアップし、高報酬を目指すことが可能です。

Q. 今後の成長が期待される技術分野へのエンジニアの需要と供給バランスの変化について

A. カーボンニュートラルに関連する電気自動車(EV)、燃料電池自動車(FCV)、自動運転、半導体関連を戦略重点マーケットと位置付けて、採用・教育・営業を集中させていく施策で臨んでまいります。これらの分野では特にハードウェアよりソフトウェアのニーズが高いことが特徴です。

新卒採用においては、これまでソフトウェア、電気・電子、機械の各分野の学生のバランスをとり、採用してまいりましたが、現在の市場ニーズに応えるため、ソフトウェア、電気・電子に比重を移しております。

Q. 知名度アップの施策について

A. 幅広いステークホルダーに情報、メッセージを伝えることができる Web サイトを重点的に活用しております。Web 検索エンジンにて、当社が戦略重点マーケットとしている「カーボンニュートラル」「電気自動車(EV)」「燃料電池自動車(FCV)」「自動運転」「半導体関連」等の検索ワードで、当社 Web ページが掲載されるように、コンテンツを充実させてまいります。

Q. 持続可能な社会への取り組みについて

A. 当社は、気候変動問題を重要課題として位置付け、持続可能な社会を目指して、環境活動方針に基づき行動および施策に取り組んでまいります。

地球規模で社会環境が変化していく中で、企業にとって、気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)の提言に基づく取り組みなど社会的課題への対応が重要な経営課題と捉えております。

以上