

2022年9月20日 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. 外国人の活用状況について

A. 中期経営計画における基本施策の2つ目の「多種多様な人財活用の推進」の中で、シニア・女性・外国人労働者(留学生)の人財活用をあげさせていただいております。

現在は、国内の大学に通う留学生の新卒採用を行っています。毎年、5~10名の国内留学生の外国人の方を採用させていただいております。すべてエンジニアです。正社員雇用です。当社におきましては「多種多様な人財活用」を模索していくという観点から、シニアや女性、または、外国人の国内留学生を現在、対象に採用を進め、活用させていただいているという状況でございます。

また、今後、長期的には国内留学生に留まらず、現地と提携し、現地から優秀なエンジニア、あるいは優秀なエンジニアの卵の方々を採用していくことも、模索していきたいと考えております。

Q. プライム市場の上場維持基準達成に向けての取り組みについて

A. プライム市場への対応の1つ目は流通株式比率の引き上げ。株式売却に向けた大株主との協議等、既存株主の保有株式流動化を通じて一定の流通株式数を確保することにより、70%まで引き上げるということです。こちらにつきましては、既に本年の4月18日の売出しにおきまして、大株主と役員関係者を含めてのご協力により、既に売却を完了しております。その結果、現在では、46.80%であった流通株式比率が、70%超まで高まっております。

また、併せましてご紹介させていただきますが、現在70%程度の流通株式比率になってはいますが、一部、純投資ではない法人の方々が、一定、株式を保有されています。例えば、生命保険会社さん等々。そういった法人の方々につきましては、こちらからすでに依頼をし、純投資であると宣言いただくことにより、非流通株式から除外されますので、それが実行されますと、現在の70%の流通株式比率が更に数%高まることが予想されます。

Q. 株主優待について

A. 現時点におきまして、株主優待制度を100%導入しないという結論に至っている状況ではありません。しかしながら、現在の株主優待のトレンドにつきましては、ご存知の通り、公平性の確保という観点から、特に外国人投資家からは、非常に株主優待制度についての評判がよろしくないという状況もございます。したがって、現時点においては、株主優待制度の新規制度設置よりも、積極的な配当を実行していくことが当社の現在の考え方の主です。

しかしながら、この3か年において、流通株式時価総額100億円の達成という重要なミッションが課せられておりますので、そういった観点から100%株主優待制度を導入しないという考

え方ではございません。この件につきましては、当然、株価の推移等々も、総合的に勘案しながら、柔軟に株主優待制度の導入の可能性も勘案したいと考えます。併せまして、総還元ということで配当、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. アルトナーの雇用形態について

A. アルトナーの雇用形態である「無期雇用派遣」のエンジニアは「正社員雇用」されています。したがって、1つの派遣業務が終了しても、雇用関係は継続されます。通常の正社員。無期の正社員雇用を行っています。ただし、一部、シニアエンジニアや、定年退職後の雇用延長者につきましては、1年間の雇用契約を締結し、業務に携わっていただいております。それ以外の方は、基本的には正社員雇用としてアルトナーと雇用契約を結び、業務に就いている、就いていないに関わらず、給与が保証されるという雇用形態になっております。

Q. 企業とアルトナーの契約形態について

A. 企業とは派遣契約になっています。基本的には1つのプロジェクトの平均就業期間は、大体概ね3~5年です。ただし、同じ取引先でプロジェクトを移行していきますので、当社の年間稼働率は大体98.0~98.5%です。したがって、1つの派遣先に配属された場合、プロジェクトの変更はあったとしても、当社に復帰してくるのは、概ね年間平均1.5%の人数程度しか発生しないという状況です。また、その理由といたしましては、お客様の方も優秀なエンジニアをそう簡単には手放したくないということです。したがって、1つのプロジェクトが終了いたしましても、次のプロジェクト、次のプロジェクトで、そのエンジニアを活用される意向が強いということでございます。

Q. 就職活動で、エンジニアを志望する学生が、メーカーではなく、技術者派遣会社を選択する場合、どのようなインセンティブがあるのか。

A. 新卒で人材会社を就職先として考える学生さんの思考は、様々ですが、大きく2つあると私共は認識しております。まず1つは、人材会社であれば、極端に言えばエンジニアを志望するしかありませんので、エンジニアとして働きたいので、人材会社を初めからターゲットとして位置付けるという学生さんのパターン。もう1つは、これは現実ですけれども、新卒採用時に超大手メーカーに就職できる新卒者の割合は、ほんの2~3%です。非常に狭き門であります。学生の時、いわゆる新卒採用時は、超大手メーカーに入社できなかったと、夢叶わなかったと。しかしながら、将来的には人材会社で実力を付け、いずれは超大手メーカーに再チャレンジをしたいと。この2つのパターンです。

- Q. 今後、益々、採用競争が激化することが想定されるが、どのように優秀な人財をメーカーに負けずに採用していくのか。
- A. これは非常にシンプルですが、「エンジニアサポートカンパニー」を標榜する当社においては、いわゆるエンジニアが何を求め、何に満足し、何に価値を見出しているのかというところに真摯に応えていく。それが数ある同業他社、あるいはメーカーとの比較において、アルトナーを選択いただく唯一の手段かなと考えています。したがって、良い仕事を用意し、良い教育環境を準備し、安心して働ける給与を含めた福利厚生を充実させていく。エンジニアのキャリアパス、エンジニアのスキルアッププランをいかにアルトナーが用意できるか。それがアルトナーを選択いただく、唯一ではないが、近道、方法だろうと認識し、様々な施策の実行に取り組んでいます。

以上