

2023 年 6 月 16 日 個人投資家向け Web ライブ説明会

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. 今期は配当性向が 70%を超えていて高いが、今後も持続可能か。あるタイミングで元の 50%に戻るのか。

A. 資料 P39 をご参照ください。こちらに示しますのは、当社の配当金の推移です。まず、当社は配当性向方針 50%を目安に配当金の決定を行っております。しかしながら、毎年、純利益を増額していくことにより、年間配当金が前年割れを起こさないような配当の実績を作っていきたいと考えております。結果、配当性向 50%を目安。加えまして、前年割れのない配当金額の決定をしていきたいと考えております。

Q. アフターコロナとなり良い意味でも悪い意味でも一番影響したことは何か。アフターコロナの戦略、また、御社が関連する派遣マーケットの 5 年後および 10 年後の需要予測について。

A. まず、Zoom 等の Web の効率化により、対面、非対面での選択ができることになったことです。そのことにより、時間効率、費用効率が結果的に良くなりました。また、当社の派遣就業のエンジニアの現在でも約 30%が在宅勤務で業務を遂行しています。この流れは、今後、派遣においても、請負・受託事業においても効率的に機能する可能性を秘めています。そちらを十分考慮しながら、営業の戦略に役立てていきたいと考えています。

また、アフターコロナ後の派遣マーケットの 5 年後および 10 年後の需要予測につきましては、現在、エンジニア不足が継続し、顧客からのエンジニアのニーズが引き続き旺盛であります。この状況は、余程の景気の減速がない限りは継続するものと想定しております。しかしながら、労働人口減少、少子高齢化等の影響で、益々、同業他社間での採用競争が激化してくることが想定されます。よって、その影響を受け、今後は、事業会社の再編が、益々盛んに行われることが予測されます。

Q. ChatGPT をはじめとする生成 AI の開発が活発だが、御社はこの分野に関わっているか。

A. ChatGPT をはじめとする生成 AI は莫大な情報量进行处理する半導体が必要となってまいります。当社におきましては、半導体製造装置の開発ニーズが活発化することが予想されます。また、それらの顧客をターゲットとし、積極的なエンジニアのサービス提供を行っていききたいと考えております。

Q. 企業はコストダウンを目的に派遣会社を多用してくると思われるが、そうなった場合、価格競争に陥ると思う。対応策はあるか。

A. 資料 P8 をご参照ください。特に価格競争が起きやすいマーケットは、製造、生産関連領域、こちらが価格競争に陥るマーケットだと考えられます。従いまして、当社の事業戦略は、価格競争に陥りにくい研究開発領域、並びに、製品開発領域にターゲットを絞り、そちらの配属強化を進めることにより、価格競争に陥ることのない戦略を推進していきたいと考えています。

Q. 中途採用の未経験者、地元での就職希望者や文系出身者などの採用は実施しているか。

A. 資料 P8 をご参照ください。現在、当社は中途採用の未経験者、既卒者の採用を積極的に実施しています。また、地元での就職希望者につきましては、当社の制度設計でエリア限定制度という制度がございます。関西エリア、東海エリア、関東エリアを指定し、そのエリアのみの就業が可能となっています。そういった方々の地元志向者を積極的に採用させていただいております。

最後に、文系出身者の採用については、現在、当社は実施しておりませんが、今後、資料 P8、生産関連領域の強化に伴い、文系出身者で対応可能な業務であると分析ができたときには、文系出身者の採用も実施していく考えです。

Q. DX の取り組みについて。

A. 近年のデジタル技術の高度化やデータの活用、多様化するお客様の課題解決に向け、事業推進を図るため、全社横断のプロジェクト、DX 推進委員会を設置し、DX 戦略を推進することで、当社の中長期的な成長を目指してまいります。

Q. 売上高に影響する技術者単価は客先との交渉によって決まるのか。それとも、御社独自の単価基準があるのか。

A. 資料 P8 をご参照ください。まず、当社の独自単価基準につきましては、プロダクトバリューグループの単価基準、ワイドバリューグループの単価基準、ハイバリューグループの単価基準を設定させていただいております。それらの単価基準に基づき、エンジニア個別の単価を設定し、お客様に提示しています。また、契約更新時の単価につきましては、お客様との単価交渉によってアップ率が決定されることになります。

Q. 企業にとって重要な研究開発を外部である御社に頼るメリットはどのようなところにあるか。

A. 今、研究開発の開発テーマが非常にたくさんございます。それらは、自社のみのエンジニアだけで対応できるボリュームではないということが、言えるかと思います。他社との開発競争に遅れを取ることなく、スピーディーに研究開発を進めるためにも、プロパーである社員のみでなく、外部人財を積極的に活用し、研究開発のスピードを上げていくというメリットにつながるかと思っています。

Q. 競合他社との差別化戦略について。

A. 資料 P8 をご参照ください。現在、当社のエンジニアは、研究開発領域、並びに、製品開発領域に約 85%程度配属されています。競合他社の比重が多いのは、生産関連領域ということもあります。引き続き、差別化戦略の推進として研究開発領域、並びに、製品開発領域の配属ウエートを高めていきたいと考えています。

Q. 半導体からの関連業界人財ニーズは回復しているか。今後、増加していきそうか。

A. 当社は半導体製造装置メーカーを戦略ターゲットとしています。半導体製造装置関連メーカーからの人財ニーズは極めて旺盛です。

Q. 社風について。

A. 資料 P42 をご参照ください。当社は 1962 年、機械設計会社として設立されており、人財サービス会社の文化よりも、技術会社の文化をルーツとしています。従いまして、当社が定める経営理念「エンジニアサポートカンパニー -私達は技術者の夢をサポートします-人をつくり 技術を育み 技術者を通じ社会に貢献し 全従業員の幸福と会社の反映を目指します」が当社の社風となっています。

Q. 株主優待の導入について。

A. 現在、当社は株主優待制度を導入していません。しかしながら、今後の社会的状況、株主優待制度の動向等を注意深く観察しながら、株主優待制度の導入の是非については、今後も継続的に検討していきたいと考えております。

Q. 御社の社名の由来とそれに込められた創業者の思いについて。

A. 資料 P42 をご参照ください。まず、1962 年創業時は株式会社大阪技術センターの社名で事業をスタートしています。1998 年、現在の社名、株式会社アルトナーに社名を変更しております。アルトナーの社名の決定の意図につきましては、まず、大阪ローカルから全国拠点への展開を視野に社名を変更したいと考えました。社名の由来につきましては、技術をもう少し広義に捉えてアートとし、また、お客様のパートナーとあり続けるパートナー。アート+パートナーの造語からアルトナーの社名に決定させていただきました。

Q. 海外展開に対する考え方について。

A. まず、取り組むべき事項につきましては、現地の教育機関、海外の教育機関から直接外国人エンジニアを採用する。その事業展開において海外拠点の展開が必要になってくる。これがまず優先順位だと考えています。次に、営業展開につきましては、現在のお取引をいただいている主要顧客の海外研究開発拠点が存在します。そちらのエンジニアニーズを調査し、今後、海外展開の可能性について検討していきたいと考えています。

Q. 北海道、東北、中国、四国、九州への事業展開について。

A. 資料 P19 をご参照ください。こちらに示しますのは、当社の 2024 年 1 月期第 1 四半期の地域別の売上高の状況です。当社は現在、新卒採用を北は北海道から、南は沖縄県まで、全国から新卒の採用を実績として展開しています。これらを踏まえまして、採用実績エリアと配属実績エリア、この一致が極めて重要であると考えています。従いまして、今後、北海道、東北、中国、四国、九州への採用拠点展開、並びに、事業拠点展開を積極的に考慮し、検討していきたいと考えております。

Q. 最後にメッセージをお願いします。

A. 当社は現在、9 期連続の増収・増益で推移しています。更に 10 期連続の増収・増益を目指してまいりますので、今後のアルトナーにぜひ期待していただきたいと思います。

(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. グループ別の平均単価について

A. 平均単価に関して、HV は 5,000 円程度、WV は 4,000 円程度、PV は 3,000 円台後半となっております。

Q. 社員の平均年間給与について。

A. 4,525,745 円となります。(2023 年 1 月 31 日現在)

Q. 社員の平均年齢について。

A. (技術系・管理系)30.3 歳となります。(2023 年 1 月 31 日現在)

Q. 社員の年齢構成について。

A. (技術系)20 代…65.8%、30 代…25.7%、40 代…6.6%、50 代…1.2%、60 代…0.7%となります。(2023 年 1 月 31 日現在)

Q. 障がい者雇用率について。

A. 2.62%となります。(2022 年 6 月 1 日現在)

Q. 人的資本の情報開示について。ISO30414 はどの程度、勘案されるか。

A. 適宜、人財戦略に関連する情報は Web サイト等に、掲載してまいります。

また、様々な情報を収集し、人的資本の情報開示に関して、来年度の有価証券報告書にて実施予定です。

Q. 男女の平均継続勤務年数について。

A. エンジニア職 男性:6.2 年、女性:3.4 年

スタッフ職 男性:10.6 年、女性:8.3 年 (2023 年 1 月 31 日現在)

Q. 御社のエンジニアの出身大学等について。

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。

Q. 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. 教育にかけている年間費用について。

A. 従業員(技術系)一人あたりの年間平均研修費用は、2022 年度で 62,000 円となります。

Q. 社員のモチベーションを上げる仕組みについて。

A. エンジニアに良い仕事、良い教育環境を用意し、安心して働ける給与を含めた福利厚生を充実させていきます。キャリアパス、スキルアッププランを用意していきます。

Q. 今年 2023 年 4 月の新卒入社者は何名か。来年 2024 年 4 月の新卒採用目標は何名か。

A. 2023 年 4 月の新卒入社者は 130 名となります。来年 2024 年 4 月の新卒採用目標は 220 名となります。

Q. 外国人採用について。

A. 国内留学生を中心に、外国人採用を実施しております。まだまだ少数の外国人比率となっております。

Q. 業界に占める御社のシェアについて。シェア拡大策について。

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 2023 年 1 月期 売上高が 92 億円ですので、シェアは 0.7～0.8%となります。中期経営計画において、2025 年 1 月期 技術者数 1,600 人を計画しており、シェア拡大を目指しております。

Q. 御社のビジネスモデルのヒントになったことについて。

A. 1953 年兵庫県尼崎に、「関口興業社」として創業し、創業当時は、阪神工業地帯の重工業メーカーに対して、「工業用手袋」の製造・販売を行っていました。お客様の設計部門より設計図面を預かり「白焼き」「青焼き」で、複写・製本を行うようになった頃より、理系社員を雇い、設計図面のトレース業務を行いました。そしてお客様の設計部門に頻繁に出入りするようになり、設計部門と取引する中で、お客様から「設計開発の業務をお願いしたい」という要請が高まったため、「設計開発」の事業を行うことを目的として、1962 年「大阪技術センター」(現アルトナー)を設立いたしました。

Q. 知名度アップの施策について。

A. 個人・機関投資家への情報発信を強化してまいります。

2023 年 1 月期より、個人・機関投資家を対象とした説明会の開催を増加いたしました。従来、個人投資家向けの IR セミナー、年 2 回開催しておりましたが、今後は年 3 回から 4 回の開催といたします。更には、機関投資家向けにつきましては、従来、年 1 回でございましたが、今後は年 2 回の開催に増加させてまいります。

また、外国人投資家を意識した英文開示の推進や、非財務情報の発信を行っております。

更なる認知度向上を目指して、IR の強化を進めてまいります。

また、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. 御社の競合他社はどのような会社か。

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. 利益の源泉について。

A. 利益率向上のポイントとして、売上総利益率の向上が挙げられます。そのために、1 人当たりの技術者単価を上昇させてまいります。

Q. ターゲット市場について。

A. 当社は、事業活動の柱に「カーボンニュートラル」を据えて、採用・教育・営業の社内体制を構築しております。EV(電気自動車)、FCV(燃料電池自動車)、インフラ(充電インフラ、水素ステーション)、自動運転、半導体等に関連する、マーケットニーズの高い技術分野の開発プロジェクトへエンジニアを配属しております。

Q. 顧客企業との契約について。

A. 労働者派遣基本契約書、個別契約書が必要書類となります。その他に労働者派遣基本契約書の補足及び細則として、機密保持に関する覚書、個人情報保護に関する覚書、出張に関する覚書等を取り交す場合がございます。

Q. 技術者の特許の保有について

A. 当社では契約の形態として派遣と請負の2種類があります。派遣の場合は基本的にはお客様先で発生した特許はすべてお客様に返還するという契約になっています。請負・受託の場合は、請負元のアルトナーに特許は返還され、アルトナーが特許を保有するという契約になっています。以上のような契約が一般的です。

Q. 自社株購入の基本的な考え方について。

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. プライム上場基準の流通株式時価総額が確実に条件を満たし続ける株価水準について。

A. 流通株式時価総額の適合に向けたKPIの必須条件として、株価は1,400円としております。

Q. 円安の影響度合いについて。

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. AI関連エンジニアについて。

A. 当社のソフトウェアのエンジニアですが、AI分野にも関わっております。

Q. 大分や北海道に半導体工場が建設されるが、その対応方針について。

A. 採用実績エリアと配属実績エリア、この一致が極めて重要であると考えています。従いまして、今後、北海道、東北、中国、四国、九州への採用拠点展開、並びに、事業拠点展開を積極的に考慮し、検討していきたいと考えております。

Q. 顧客企業への供給不足について。

A. エンジニアの不足感は、引き続き継続している状況で、顧客企業からの技術者要請も旺盛です。

以上