

2023 年 4 月 11 日 LIVE 配信ウェビナー「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. 業績が良いのに株価に反映されないのはなぜだと考えているか。

A. 当社は、9 期連続の増収・増益の業績実績をあげていますが、株価という評価を得られませんでした。このプライム市場への対応をきっかけに、当社の好業績、あるいは好業績をもたらすビジネスモデル等をこれまで以上に積極的に投資家、マーケットへ発信し、認知度を高め、株価の上昇へとつないでいきたいと考えております。これまで以上に積極的に IR・PR を強化してまいります。

Q. 昨今のインフレに伴う賃上げ圧力への対応方針について。インフレに対応して、多くの業種で賃金が引き上げられているが、技術者の派遣単価はどのような状況か。

A. 当社の主要取引先の各メーカーにおいて従業員さんのベースアップ、いわゆる賃上げ等が積極的に展開されている状況です。当社が提供する技術者派遣の技術者の単価交渉は、そういった賃上げの背景もあり、特に本年度は、例年になくスムーズに進捗しております。年初計画した以上の単価交渉結果になると予測されます。従いまして、賃上げがもたらす効果により、当社のビジネス上の技術者単価の交渉がスムーズに展開しており、良い傾向だと捉えています。

Q. メーカーとの技術者の取り合いがあった場合、御社よりも、直接メーカーへの勤務を選択する学生が多いかと思うが、対策は考えているか。また、御社に入社するメリットは何か。

A. 36 ページをご参照ください。ご質問のとおり、エンジニアを目指す就職希望者の方々は、メーカーへの就職を希望される方が大半です。現在はまだ 1 つの選択肢として、当業界、技術者派遣、技術サービス業界を目指す方が年々増加している傾向にあります。従いまして、メーカーを希望する方々をターゲットにするのではなく、当業界を目指す方々に対して、同業他社比較で当社に魅力を感じていただけるような積極的な PR を実施し、同業間の採用競争に勝っていくことが重要だと認識しております。

Q. 優秀な技術者の採用、定着への具体策を教えてください。

A. 52 ページをご参照ください。まずベースは、エンジニアのキャリアアップ、スキルアップが可能な会社を目指す必要があります。それらに加え、当社ではエンジニアがやりがい、生きがいを感じる様々な制度を設計しております。その代表的な制度が、52 ページで紹介している、成果報酬型の給与体系、エリア限定制度、社内公募制度、転職支援制度の活用等です。魅力あるプロジェクトを用意することに加え、エンジニアの様々な価値観の多様化に対応するため、当社では今後も社内制度を活性化し、エンジニアのやりがい、生きがいにつなげてまいります。

Q. 技術者派遣の割合が極めて高いが、請負・受託の割合を増やし、売上高のポートフォリオ変更の考えはないか。

A. 16 ページをご参照ください。当社は第 61 期の売上高実績において、技術者派遣が構成比 91.0%、請負・受託が構成比 8.6%となっております。今中期経営計画の構成比目標は、技術者派遣 90%、請負・受託 10%を目指しています。今後については、更に請負・受託の構成比を増加させ、今中期経営計画の基本施策の「多種多様な人財活用の推進」を進め、業績の向上に取り組んでいく考えです。

Q. 業種別 売上高は、輸送用機器と電気機器の比率が高いが、将来的にどのような業種別比率を考えているか。また、拡大を目指す業種はあるか。

A. 17 ページをご参照ください。第 61 期の業種別 売上高の実績は、こちらに示すとおりです。輸送用機器で 35.1%、電気機器で 29.0%の構成比となっております。これは当社の取引先会社様を種別している業種の区分です。戦略的には、引き続き、当社は自動車完成メーカー並びに自動車部品メーカーの上流・中流関連プロジェクトに積極的に戦略をフォーカスし、技術者の配属を展開する考えです。併せて、今後のトレンド、あるいは潮流等を勘案し、半導体製造装置関連メーカーへの対応も強化していきたいと考えております。結果、精密機器の構成比が今後、高まっていくことが予想されます。

Q. 今後も株式の売出しに関して、行う意向はあるか。

A. 27 ページをご参照ください。流通株式比率に関して、移行期準備時点で 46.8%。2023 年 1 月末時点で 70%となり、約 23%流通株式比率が増加しています。大株主を始め、株主様のご協力により、売出しを実施した結果、流通株式比率が増加しました。今後の更なる売出しについては、買収防衛策を含め、様々な要件が予想されるため、現時点で積極的に売出しをする状況にはないご理解をいただけたらと思います。

Q. 配当性向が高いことは魅力的だが、会社として持続していく上で重要な内部留保について、どう考えているか。

A. 40 ページをご参照ください。当社の配当性向方針は、50%ベースに、そのときの状況を勘案し、配当を決定しております。当然、内部留保金との関連性も重要になります。そのとき、特に関連性が発生する、当社も現在、積極的に情報収集し展開している M&A 関連費用が想定された際には、配当性向 50%を考慮しながら配当を決定することになります。内部留保も、M&A への活用が非常に重要になるため、それを勘案しながら内部留保と株主への還元をバランスよく決定していきたいと考えております。

Q. 株主還元策について、詳しく説明を伺いたい。

A. 28 ページをご参照ください。まず配当と総還元性向、つまり自社株買いで 1 株当たりの価値を高めていく方法、この 2 つを現在、当社では想定しております。従来、様々な説明会等の場で、株主優待制度の導入は考えないのかというお話も多々いただいておりますが、公平性の確保が難しく、外国人投資家も拡大している中で、新たに当社が導入するかいうと、現在は保留中、継続的に検討する状況になっております。当社の株主還元の基本的な考え方は配当性向、いわゆる配当で還元していくことと、自社株買い等を通じて 1 株当たりの価値を更に高めていく方法です。

Q. 最近の報道によると、EU は、全面禁止を予定していたガソリン車等の新車販売に関して、2035 年以降も、条件付きで認めると方針転換した。御社は、カーボンニュートラルを中心に事業活動を行っているが、今後どのように対応していくのか。

A. 先般 EU の発表で、ガソリン車等の新車販売を一部認めていく方針変更が発表されましたが、ガソリン車などの新車販売を認めていくという解釈というよりも、新燃料車の販売を今後、新たに認めていくと、私どもは理解しております。新燃料の代表的なものが、今後、水素を活用した新燃料、CO2 排出しない新燃料の開発です。それらに対応する自動車完成メーカー、並びに自動車部品メーカーの要件に対する開発定義が、新たに設定されることが予想されるため、それらのプロジェクトについての情報を積極的に取り込み、対応できるエンジニアの供給に努めていきたいと考えております。

Q. キャリア入社のエンジニアは、入社してから配属はすぐに可能な市場環境なのか。

A. キャリア採用の定義をご説明します。キャリア採用には既卒・未経験者、並びに、経験者の 2 つのパターンがあります。既卒・未経験者については、概ね新卒と同様、2 か月から 3 か月の教育訓練を実施した後、プロジェクトへ配属となります。キャリア採用の中の経験者採用については、概ね経験のあるプロジェクトへの配属を想定しますので、約 1 週間から 1 か月の社内研修を実施し、その後 2 か月目より関連プロジェクトへの配属が予定されています。

Q. 今年度は、4 月に入社した新卒エンジニアの配属は順調に進んでいるか。

A. 新卒の配属状況について、まず計画ベースを申し上げます。4 月 3 日に本年度の新卒社員が入社してまいりました。4～6 月の 3 か月間の研修を経て、7 月に配属を計画しているグループ。4～7 月の 4 か月の研修を実施し、8 月に配属を計画しているグループ。最後に 11 月に配属を計画しているグループ。この 3 つの配属グループで計画を立てています。今のマーケットニーズを鑑みると、7 月、8 月、11 月の計画配属時期より、前倒しで配属が決定する状況です。

Q. 最後に一言、お願いします。

A. 今日のセミナー参加者様から、「業績が良いのにどうして株価が上がってこないのか」というご質問をいただきました。これらの期待に応えるため、今日ご紹介しましたとおり、さらなるアルトナーのマーケットでの認知度、知名度を高め、積極的な株主還元を展開していく覚悟であります。

引き続きご支援、ご理解をお願いしたいと思います。本日はありがとうございました。

以上