

2023年9月9日 個人投資家向け説明会

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。)

(説明会当日の質疑応答)

Q. お客様はなぜアルトナーを選ぶのか。

A. 技術者派遣事業を営む同業他社は全国に多数存在します。そのうち、東証プライム、スタンダード、グロース等に上場している会社は 10 社程度です。同業他社と比較して、当社の特徴は研究開発領域といわれている上流工程から、設計開発を展開する中流工程、組立や検査等を行う下流工程と、上流から下流工程のエンジニアが多数在籍していることです。上流から下流までワンストップで質の高いエンジニアを提供できることが、お客様から支持されている理由だと分析しています。

Q. 景気に大きく左右されると思うが、リスク対応はどのように考えているか。

A. 当社の展開する技術者派遣事業の雇用形態は、全てのエンジニアを当社が正社員として雇用し、教育訓練を行い、各取引先のプロジェクトに配属していくというビジネスモデルです。正社員雇用をしている関係で、最も高い経営リスクは、プロジェクトに参画していない期間を「待機」と言いますが、待機期間や待機人数が多くなることです。非稼働リスクを回避するため、さまざまな営業政策がリスク回避の最大のポイントだと自覚し、技術者 1 人当たりの見込み顧客数、構成を常に刷新、準備し、リスクヘッジに努めるという活動を展開しています。

Q. 東証プライム市場の上場維持基準への適合状況の推移および計画実施、取り組みについてよく分かった。これを達成することにより、アルトナーの今後に何が期待できるのか。

A. 昨年の移行時点で、流通株式時価総額が未充足であるにもかかわらず、東証プライム市場の上場維持基準達成を目指していくことについて、役員会でさまざまな議論を行いました。最終的に、当社のビジネスモデルで最も重要な人財の確保を行っていくために、同業他社が多く上場している東証プライム市場への維持が最も重要だろうと決定しました。東証プライム上場を達成、維持することにより、これまで以上に人財の確保に大きく寄与するだろうと期待しています。

Q. 1962 年に創業して以来、さまざまな試練を乗り越えて、御社が存続できた一番の理由をどのように考えているか。また、将来的にはどのような会社でありたいと思っているか。

A. 1962 年に会社が設立され、私で 4 代目の代表取締役社長になります。私が実質、執行権を持ったのは 1998 年からで、最高執行責任者としてアルトナーの経営に携わってきました。約 25 年となります。その間、リーマン・ショック等々、さまざまな経済不況も経験しましたが、最終的に当社がここまで存在していることは、常にエンジニアをどのようにサポートしていくのか、

資源のない日本国においてのエンジニアの重要性を追求し、経営の理念とし、経営をこれまで推進してきたことだと考えます。不況であっても、雇用を維持する、エンジニアを守る、顧客第一優先でお客様のニーズに応じていく、これらを継続していくことにより、当社の存在に価値があると考えています。

エンジニアサポートカンパニーとして、エンジニアの要求に応えられるさまざまなメニューを用意し、エンジニアに期待される企業を目指していきたいと考えています。

(当日、時間の都合上、回答できなかった質問に対する回答)

Q. アルトナーとは何の意味か。

A. 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. 少子化の中での技術者の採用施策、大幅増の計画を達成するための戦略について。

A. 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。

年間を通して、第3四半期以降も引き続き、下記の施策にて、取り組んでおります。

(新卒採用)

- ・大学教授への紹介依頼(全国の理工系大学への定期訪問、採用実績校への積極訪問)
- ・大学OBの当社エンジニアによる大学研究室セミナー(対面、オンライン)の実施
- ・Web媒体の活用/学外合同企業説明会に出展/留学生イベントに出展
- ・人材紹介会社の活用/社員紹介制度の活用
- ・産学連携(各種学会への参加、大学での非常勤講師等)による大学教授、大学就職課との関係作り
- ・インターンシップの実施(知名度の向上、就職活動の開始後のエントリー数の向上)

(キャリア採用)

- ・通年採用で、経験者だけでなく既卒未経験の優秀な人材も積極的に採用
- ・人材紹介会社の活用/Web媒体の活用/社員紹介制度の活用/ハローワークの活用
- ・転職フェアに出展
- ・キャリア採用専用Webサイトの開設
- ・スタッフ数の増加とスキルアップにより、内定承諾率を向上させる。

- Q. 新卒採用とキャリア採用(既卒・第二新卒の未経験者、経験者)の比率を 1:1 を目指す理由。
- A. 今中期経営計画の営業戦略の中心に、「カーボンニュートラル」プロジェクトへの対応を設定させていただきました。これまでの新卒採用の実績を検証した結果、「カーボンニュートラル」プロジェクトの参画に必要なスキル要件を満たした人財の確保に関して、新卒採用のみでは、なかなか厳しいことがわかりました。そこで新卒採用とキャリア採用の採用数をバランスさせ、キャリア採用で、必要人員の不足分を確保するという戦略に切り替えました。

- Q. 今後も優秀な人財を確保していけるのか。また、そのために待遇等、どのような方策をとるか。
- A. 優秀なエンジニアの確保につきましては、当社に在籍しているエンジニアの方々が、業務にやりがいを感じ、アルトナーに魅力を感じていただくことが、まずはベースだと考えます。その方々のアナウンス効果として、更に優秀な人財にアルトナーに入りたいと興味を持っていただくことが重要です。

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、さまざま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。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. 技術者の採用基準について。

- A. 技術者の質の維持・向上のため、マーケット、お客様からの評価に基づいて、採用基準の見直しを適宜、図っております。

- Q. 前期(2023 年 1 月期)と比較して、今期(2024 年 1 月期)の採用数の減少の原因は何か。

- A. 技術者ニーズの上昇基調により、採用市況は激化していることが主な要因です。

- Q. 顧客企業と機密保持等の契約について。

- 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. 現在の離職率について。

- A. 2023年1月期 離職率(技術系)*定年、転職支援による離職を除く…7.7%
2023年1月期 離職率(技術系)…9.6%
となります。

Q. 第2四半期の段階で、通期の業績予想の達成見込みについて。

- A. 業績予想(通期)に対して、第2四半期実績の進捗率は、売上高 51.1%、営業利益 66.5%、経常利益 66.5%、当期純利益 67.1%で進捗しております。
キャリア採用の通期計画 180 人に対して、第2四半期実績は 32 人でありましたが、技術者単価の上昇、新卒技術者の前倒し配属により、業績予想の達成を見込んでいます。

Q. 新卒技術者の前倒し配属は、数値達成のため、無理して実施していないか。

- A. 顧客企業からの技術者ニーズの上昇基調により、2023年入社の新卒技術者の配属が当初の予定より前倒しで進捗いたしました。前倒し配属する新卒技術者に関しては、慎重に特性を見極め、人選しております。

Q. 中途入社の技術者の入社経緯について。

- A. 中途入社の技術者を当社では、キャリア採用と呼んでおり、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。入社経緯に関しては、業務内容、報酬、社内制度等で当社を選択していただいているかと思えます。

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。(外国人財の比率)【2021年度】1.4% 【2022年度】1.0%

Q. シニア層の活用について。

- 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。

Q. 東証プライム市場での上場を維持することはできるのか。

- A. 当社は2021年6月30日時点で、東証プライム市場を選択しましたが、流通株式時価総額が未充足でした。東証で定められた期限までに、流通株式時価総額基準100億円を達成する必要があります。
移行基準日時点の当社の時価総額は、100億円基準に対して41億円でした。その他、流通株式数、流通株式比率、1日平均売買代金は、移行日基準時点で充足しています。流通株式時価総額のみが未充足で、東証プライム市場への条件付移行となっています。

株式の売出しにより、流通株式数が7万2,893単位まで増えています。2023年9月7日時点の株価で算定した流通株式時価総額は、現在124億円となっています。この時点では100億円の基準を充足しているという計画となっています。流通株式比率も、多くの株式を売出したため、現在は68.6%で推移しています。1日平均売買代金も大きく上昇し、9,100万円まで上昇しています。

充足達成に向け、中期経営計画の最終年度となる2025年1月期までに、流通株式時価総額の上場維持基準を満たすため、引き続き、各種取り組みを進めていきます。

現在は、1年前倒しで100億円をクリアする状況となっています。

Q. 競合他社との差別化戦略について。

A. 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. 北海道、九州には拠点を置かないのか。

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. 創業家の株主比率。

A. 2023年7月31日現在で、株式会社関口興業社の株式割合は、20.00%です。

Q. 株主優待の導入について。

A. 従来、さまざまな説明会等の場で、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となる考え方は配当性向、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. 入社後の育成の概要について。

A. 入社後は、ビジネスマナーと会社関連のさまざまな知識を学ぶ「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. 今後も積極的にエンジニアを採用すると思うが、採用コストの増加と利益のための販管費の抑制のバランスをどのように考えているか。

A. 積極的な増員計画に伴い採用コストは上昇いたしますが、「カーボンニュートラル」関連プロジェクトへの積極的なエンジニアの配属により、付加価値、技術者単価の上昇を見込み、売上総利益率が上昇する見込みであります。

Q. 配当性向 80%は非常に高いが、今後も継続していくのか。

A. 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. 最近の技術者不足は、追い風かと思うが、どれぐらいまで技術者単価は上昇する想定か。

A. 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おります。

Q. 技術者単価はどうやって決まるのか。

A. 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となります。

Q. 技術者派遣市場の将来性について。

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、主たるお客様のプロパーから外部人財へという方針が大きく変更されない限り、引き続き右肩上がりで拡大していくと考えております。

当社の主要顧客である各製造メーカーの研究開発費におきましては、右肩上がりの投資が継続しており、非常に旺盛なマーケットが背景としてあります。

以上