

2016 年 9 月 14 日 個人投資家向け説明会

主な質疑応答

Q. 採用活動の手段について

- A. 新卒採用につきましては、工学部、ならびに理学部の学部生ならびに大学院生を対象として、実施しています。対象の方々が、エンジニアとして働く場として、メーカーなのか、当社のような技術者派遣業界なのか、選択をされます。

この業界を選択した学生に、同業他社ではなく、アルトナーを選んでいただけるように、「地域限定で働くことができる」「高い報酬を得ることができる」「人材紹介のサービス」「教育訓練がしっかりしている」「歴史がある」等の PR 活動を展開しております。

Q. 学校や指導教官より、アルトナーが推薦されることはあるか

- A. 活動のベースは学校にあり、各研究室、学部・学科でのセミナー、または、先生方と綿密に連携している専門学会を通じて採用活動を実施しております。その中で、先生より推薦していただいたり、学生に自由応募していただいたりしております。2016 年 4 月は 103 名が入社いたしました。昨年度の中途入社の実績は 21 名となっております。

Q. エンジニアが EA 制度に登録するタイミングと利用率について

- A. EA 事業部門は、エンジニアの人材紹介するサービス部門です。まず、当社に入社いただいたエンジニアは、入社と同時に EA 制度を活用するかどうかの申請をすることができます。比率ですが、当社の退職率は概ね 10%弱で、その中の約 2 割が EA 制度を活用した退職者です。

Q. エンジニアの人材紹介による手数料について

- A. 人材紹介事業として、紹介手数料を、紹介先企業からいただいております。概ね転職先での推定年収の 30~40%の範囲で手数料を取り決めさせていただいております。

身を切るような制度ではありますが、それが循環して、採用にかなり強烈的な PR になっており、学生に転職を目指して当社を選択していただく機会も増えております。ですので、「損して得取る」ではありませんが、トータルで考えて当社にメリットがあり、また、エンジニアのサポートに繋がるので、この制度を 2013 年度から導入し、現在、進めております。

Q. メーカーの設計開発部門が自社の正社員ではなくアルトナーを活用する理由について

- A. 昭和 37 年(1962 年)の当社の設立後、第一番目の成長期が、昭和 48 年(1973 年)のオイルショックでした。オイルショックを起点に、日本の製造メーカーは、需給バランスに迅速に対応し、内部人材と外部人材の活用比率をコントロールし、雇用リスクを軽減していくという方針に転換したと言われております。現在も、お客様は、プロジェクトを全て自社の社員で推進していくスタイルは、基本的に、取られておりません。極力、最少人数のお客様の正社員に対して、協力会社とプロジェクトを構築し、完成に向かっていくスタイルを、取られております。

Q. 2014 年 1 月期の業績低下の理由について

A. 売上高の減少につきましては、新卒技術者を計画通りに確保できなかったため、稼働人員が減少したことによります。また、利益の減少につきましては、中期経営計画のスタート年であり、スタートに合わせて、4 事業部門を設置し、展開したことにより、経費増となり、また、従業員の処遇を上げたことにより、賃金増となりました。翌年以降は回復傾向で進んでおります。

以上