

個人投資家向け会社説明会 ミーティングメモ

株式会社アルトナー (2163)

開催日：2023 年 9 月 9 日 (土)

場 所：大阪新阪急ホテル 2 階 『紫の間』 (大阪府大阪市北区)

説明者：代表取締役社長 関口 相三 氏

1. 9 期連続 増収・増益 2 桁成長

- ・ 当社は 1962 年 (昭和 37 年) 9 月 18 日に設立されました。現在、61 期を迎えている技術者派遣の老舗企業です。
- ・ 現在、9 期連続の増収・増益、2 桁成長を継続しています。それは、当社が属する技術者派遣の市場規模や、当社の主要顧客である各メーカーの研究開発費の推移から分かっており、技術者派遣の市場が極めて成長産業であるためです。
- ・ 増収・増益の要因として、「長い歴史による顧客企業からの信頼感」「9 期前からアルトナーが作り上げてきたビジネスモデル」「マーケットニーズの高い技術分野への技術者の配属」の 3 つの特徴があると分析しています。
- ・ 要因の 1 つ目「長い歴史による顧客企業からの信頼感」について、当社の沿革を紹介します。1953 年、兵庫県尼崎市に機械設計会社として有限会社関口興業社が設立されました。その後、技術者派遣を専門的に行う会社として、1962 年、旧社名・株式会社大阪技術センターを大阪市に設立し、1998 年に現在の社名である株式会社アルトナーに変更しました。2007 年にジャスダック証券取引所に新規上場しました。2017 年、会社設立 55 周年に加えて、東京証券取引所市場第二部へ市場変更、2018 年に東京証券取引所市場第一部に指定、2022 年に東京証券取引所プライム市場へ移行、併せて会社設立 60 周年を迎えることができました。
- ・ 私は 4 代目の代表取締役です。
- ・ 要因の 2 つ目「9 期前からアルトナーが作り上げてきたビジネスモデル」として、メーカーの業務工程に対応する当社の各グループを紹介します。当社の特徴は、ハイエンドの開発領域から、ミドルエンドの設計開発領域、組立調整等の下流工程までワンストップで技術者を提供できることです。
- ・ 要因の 3 つ目「マーケットニーズの高い技術分野への技術者の配属」について。当社のエンジニアは、最先端のトレンドの各プロジェクトに派遣されることで、非常に付加価値の高いエンジニア集団となっています。
- ・ これらの要因が重なり、9 期連続の増収・増益、2 桁成長となっています。現在、中期経営計画を推進し、本年度は 10 期連続の増収・増益、来年度は 11 期連続の増収・増益となることを見込んでいます。

2. 第 62 期（'24 年 1 月期）第 2 四半期 決算概要

- ・ 今期の市場環境は、アフターコロナの需要拡大に伴い、引き続きエンジニアのニーズが旺盛です。技術者派遣の状況は、稼働人員が前年同期を上回っています。また、ニーズが非常に旺盛で、エンジニア 1 人当たりの技術者単価も前年同期を上回っています。労働工数は前年同期とおおむね同水準です。

費用の状況は、人財の確保の競争が激化しているため、採用スタッフの増員、求人広告費の採用投資を積極的に実施している状況です。

- ・ 第 62 期（2024 年 1 月期）第 2 四半期の業績は、売上高が 10.7%の増収、営業利益が 27.7%の増益、経常利益が 27.6%の増益、四半期純利益が 28.8%の増益、営業利益率が 17.6%となっています。
- ・ 事業別の売上高構成比を見ると、技術者派遣が 9.8%増、請負・受託が 14.3%増、請負・受託の構成比は 8.6%となっています。
- ・ 業種別の売上高は、電気機器が 10.1%の増収、輸送用機器が 12.9%の増、精密機器が 11.0%の減、情報・通信が 31.0%の増となっています。
- ・ エンジニアの分野別の売上高は、エンベデッド・モデルベース（組み込みソフトウェア）が 22.4%増、IT ソリューションが 15.2%増、電気・電子が 2.9%増、機械が 4.6%の増となりました。
- ・ 地域別の売上高は、関東が 12.7%増、東海が 8.6%増、近畿が 0.6%減となりました。関東エリアでの構成比は 59.1%となっています。比較的、技術者派遣を展開する同業他社は東海エリアでの売上構成比が高い傾向にありますが、当社は関東エリアでの売上構成比が高いことが特徴です。
- ・ 技術者派遣事業の売上高、費用、利益率向上の考え方について。売上高は、技術者の数×稼働率で算出される「稼働人員」と、1 人当たり時間当たりの「技術者単価」、何時間働いたかという「労働工数」の 3 つの要素を掛け合わせたものです。
売上原価は、顧客企業に配属中の技術者の労務費等です。販売管理費は社内の教育研修（待機）中の技術者の労務費と、スタッフ部門の労務費、求人広告費等の活動経費が計上されます。
利益率向上のポイントは 2 つです。1 つは、売上総利益率の向上です。技術者 1 人当たりの技術者単価を上昇させることが必要となります。もう 1 つは、営業利益率の向上です。技術者の増員に伴う間接部門の増員を管理効率の向上により抑え、販管費率の上昇を抑えることで、営業利益率が向上します。管理効率を向上させることにより、営業利益率の向上が見込まれます。
- ・ 新卒技術者の採用状況は、本年度、130 名の新卒のエンジニアが入社しました。来年 4 月の採用計画は 220 名を目標としています。キャリア技術者は、昨年度、50 名の採用実績があります。本年、180 名の採用目標を掲げています。2023 年 1 月期の離職率は、全体で 9.6%でした。この中には、定年退職者や、当社の転職支援制度を活用して取引先

に転職したメンバーも含まれています。それらの人数を差し引いた離職率は 7.7%となっています。

- ・ 第 2 四半期、期末のエンジニア数（平均）は 1,212 名となっています。稼働率は前年同期の 97.6%から若干改善し、98.1%で推移しています。
- ・ 技術者 1 人当たり 1 時間当たりの技術者単価は、昨年の 4,186 円から上昇し、本年第 2 四半期は平均で 4,296 円となりました。前年同期比 110 円の増加です。労働工数は前年 169 時間（月当たり）でしたが、本年第 2 四半期は 169 時間と同じ労働工数で推移しています。

3. プライム市場の上場維持基準達成への進捗

- ・ 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、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。

- ・ 流通株式時価総額の適合に向けた取り組みは大きく 4 つあります。
 - 1 つ目の「流通株式比率の引き上げ」は、2022 年 4 月に株式の売出しを実施し、現在 68.6%まで引き上げが済んでいます。
 - 2 つ目の「1 株当たり当期純利益（EPS）の拡大」は、中期経営計画の推進により利益を向上させ、当期純利益の拡大に努めます。現在、前期比 22.8%まで増加しています。引き続き、中期経営計画最終年度目標である 93.34 円を目指します。
 - 3 つ目は「株主還元」の拡大です。配当性向は、既に 30%ベースを 50%ベースに引き上げています。引き続き、利益を拡大し、株主の皆さまに配当として還元させていただきたいと思っています。総還元性向の考え方を主に、自社株買い等についても引き続き検討を継続しています。

最後の「資本効率の向上」では、ROE20%以上を計画し、2018 年 1 月期実績の 26.9%を目標に推進していきます。現在、23.5%で推移しています。

-
- KPI の必須条件達成のための実施策として、積極的に社外に当社の認知度を高める活動を推進します。個人・機関投資家への情報発信の強化に取り組みます。2023 年 1 月期は、計画数を既に開催し、認知度が向上してきました。引き続き、2023 年 1 月期と同数を実施していきます。具体的には、四半期ごとの決算発表説明会を、個人向け、機関投資家向けに展開します。

外国人投資家を意識した英文開示の推進にも取り組みます。昨年度の大幅株式の売出しを機に、多くの外国の機関投資家に当社の株を持っています。その方々にも積極的に英文の開示を通じて、当社の事業内容や決算の開示を推進していきます。

「コーポレートガバナンス・コード」(2021 年 6 月版)への対応を行います。2023 年 1 月より、TCFD 開示等を実施しています。引き続き、コーポレートガバナンスを意識した開示を展開します。

非財務情報の発信として、統合報告書の制作や、ESG 評価機関を意識した情報発信の推進を展開します。

- 中期経営計画の基本方針は、「持続的成長および次世代成長のための基盤を構築する」「Make Value for 2022 to 2024」で、基本施策は「セグメント戦略の推進」「多種多様な人財活用の推進」です。
- アルトナーの持続的成長および次世代成長の考え方は、当社の主要顧客である自動車完成メーカーや自動車部品メーカー、半導体製造装置関連メーカーの CO₂削減関連プロジェクトに、積極的に技術者配属を展開していくことです。
- カーボンニュートラルに関する採用、教育、営業の取り組みは、積極的にカーボンニュートラル関連のプロジェクトに配属できる学科、学部、研究室に対応した採用を展開します。構成比は、新卒が 46.1%、キャリアが 62.0%です。

教育訓練は、それらのプロジェクトに必要とされる専門知識を中心にカスタマイズ研修を行います。具体的には、EV や FCV の知識、センサー等の知識、ケミカルリサイクルとマテリアルリサイクルの知識などです。専門教育をしっかりと行い、配属につなげていく考えです。

営業は、自動車完成メーカーや自動車部品メーカー、半導体製造装置関連メーカーを戦略ターゲットとし、積極的な営業展開を推進します。

- 中期経営計画では、積極的に技術者を採用し、売上高と売上総利益を向上させつつ、積極的採用による採用コストは売上高と売上総利益で吸収していく単価政策を展開します。
- 2025 年 1 月期目標で、技術者数 1,600 名を目指します。派遣と請負の事業比率は、派遣を 9、請負を 1 とし、請負を増強していきます。
- 採用の考え方は、スタッフの増員や求人広告費の投下により、積極的に新卒採用とキャリア採用を展開し、中計最終年度には技術者数 1,600 名を目指します。
- 採用活動では、「仕事、環境の提供」「ジョブ型雇用」「転職支援制度による同業他社

との差別化」等を積極的に PR し、当社に共感を持っていただき、採用につなげていきます。また、技術者数の人数確保に重要となる離職率の改善にも取り組んでいます。

- ・ 第 62 期（2024 年 1 月期）第 2 四半期 業績予想の進捗について。通期実績に対して第 2 四半期実績の進捗率は、売上高が 51.1%、営業利益が 66.5%、経常利益が 66.5%、当期純利益が 67.1%となっています。

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、現在 32 名となっています。これは技術者単価の上昇、新卒技術者の前倒し配属等により、業績予想の達成を見込んでいます。キャリア採用は計画から大きく遅れをとっていますが、その他の構成要素で総合的に補完し、通期の業績達成に向かっていきます。

4. 安定的かつ継続的な配当の実施

- ・ 第 62 期の配当性向は 50%をベースとして、80.2%となる予想です。今期中間配当は、前回予想より 5.5 円増配の 37.5 円に修正し、昨日開示しました。期末配当は 32 円を予定し、年間配当金は 69.5 円、前期比 9.5 円の増配を予定しています。
- ・ 1 株当たりの年間配当金の年度ごとの推移は、資料に示したとおりです。
- ・ 経営計数値目標である年間配当性向の予想は、現在 80.2%となっています。

5. 参考資料

- ・ 当社の社是や経営理念、当社が取り組んでいるパーパス、当社のビジネスモデル、雇用形態、技術領域、主たる顧客企業の状況、昨年度実績の取引先上位 10 社、エンジニアが選択できる特徴のある社内制度、転職支援制度の考え方、エンジニアのキャリアパス、主要拠点、教育・研修、経営データ、期末株主数の状況、株価の推移等の資料を添付しています。お時間のあるときに閲覧ください。

5. 質疑応答

Q1. お客様はなぜアルトナーを選ぶのでしょうか。

A1. 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。

Q2. 景気に大きく左右されると思いますが、リスク対応はどのように考えていますか。

A2. 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の構成や数を常に刷新、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。

Q3. 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りました。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でしょうか。

A3. 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。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。

Q4. 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お考えですか。また、将来的にはどのような会社でありたいと思われませんか。

A4. 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ける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えていく、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。

以上