



Bridge Report アルプス技研(4641)

 牛嶋 素一社長	会社名	株式会社アルプス技研	
	証券コード	4641	
	市場	東証1部	
	業種	サービス	
	社長	牛嶋 素一	
	所在地	横浜市西区みなとみらい2-3-5 クイーンズタワーC 18F	
	事業内容	技術者派遣大手。機械・電機・電子、ソフト/IT分野の製品開発の上流工程である「開発・設計」に強み。子会社は台湾・上海にてエンジニアリング事業、国内にて技術者専門の転職支援事業、総合人材サービス、老人ホームも展開。	
	決算月	12月	
	HP	http://www.alpsgiken.co.jp/index.shtml	

— 株式情報 —

株価	発行済株式数(自己株式を控除)	時価総額	ROE(実)	売買単位	
1,288円	10,568,612株	13,612百万円	7.6%	100株	
DPS(予)	配当利回り(予)	EPS(予)	PER(予)	BPS(実)	PBR(実)
46.00円	3.6%	91.59円	14.1倍	801.28円	1.6倍

*株価は11/7終値。発行済株式数は直近期決算短信より(発行済株式数から自己株式を控除)。ROE、BPSは前期末実績。

— 連結業績推移 —

(単位:百万円、円)

決算期	売上高	営業利益	経常利益	当期利益	EPS	DPS
2008年12月(実)	22,523	1,640	1,689	930	83.87	52.00
2009年12月(実)	15,568	-465	863	218	19.68	20.00
2010年12月(実)	16,318	463	1,212	599	53.96	28.00
2011年12月(実)	16,910	768	891	691	62.24	31.00
2012年12月(実)	17,460	1,162	1,223	603	55.26	28.00
2013年12月(実)	18,097	1,070	1,089	651	60.63	45.00
2014年12月(予)	20,000	1,500	1,500	940	91.59	46.00

*予想は会社側予想。2013年12月期の配当には創業45周年記念配当15.00円を含む。

株式会社アルプス技研の会社概要、特長・強み、今後の戦略等について、ご紹介致します。

— 目次 —

- [1. 会社概要](#)
- [2. 特徴と強み](#)
- [3. 2014年12月期第3四半期決算概要](#)
- [4. 2014年12月期通期業績見通し](#)
- [5. 牛嶋 素一社長に聞く](#)
- [6. 今後の注目点](#)

今回のポイント

・自動車・自動車部品、電機、半導体など大手製造業を中心とした約400社の顧客企業に対し、正社員として常用雇用した技術者「アルプスエンジニア」を派遣する技術者派遣事業大手の一角。高い技術力により、「研究・企画・設計」といった付加価値の高いものづくりの上流工程を中心にサービスを提供。

技術者としてのみならず社会人としても一流であるべしとの思いから、創業以来一貫して人材育成に注力。

・14年12月期第3四半期の売上高は前年同期比13.0%増加の147億73百万円。ウェイトの大きい自動車関連顧客は国内販売が減少傾向にあるが、海外が好調で生産台数は増加。また、自動車関連以外の新規成長分野の顧客開拓も進んだことから、第3四半期の平均稼働率は新卒を除くベースで97.1%、全社平均でも96.8%と引き続き高水準で推移。これを受け、粗利率が0.3%上昇したことに加え、販管費はほぼ前年並みにとどまったため、営業利益は同72.1%増の10億98百万円と大幅に増加した。

・2014年11月6日、好調な業績を受け、14年12月期通期業績予想を上方修正した。上方修正は8月に続き今期2度目。また、同時に一株当たり配当についても従来予想の年間41円に対し、期末配当を5円引き上げて46円とすると発表した。予想配当性向は(連結)50.2%。

・同社の派遣技術者数は今年9月末で2,340名。これだけの数の、かつ高いスキルを持つ技術者を有していることは、様々な顧客のニーズや状況にフレキシブルに対応しマッチングが行えるという点で、大きなアドバンテージとなっている。この「人的資産」をいかにして計画通りに確保・育成していくことができるかという点が同社の今後を見る上で最大の注目点の一つとなる。中期的には、安定した事業ポートフォリオの構築という観点から、自動車関連以外の成長分野での顧客層開拓の進捗を注目していきたい。

1. 会社概要

自動車・自動車部品、電機、半導体など大手製造業を中心とした約400社の顧客企業に対し、正社員として常用雇用した技術者「アルプスエンジニア」を派遣する技術者派遣事業大手の一角。高い技術力により、「研究・企画・設計」といった付加価値の高いものづくりの上流工程を中心にサービスを提供。

技術者としてのみならず社会人としても一流であるべしとの思いから、創業以来一貫して技術力のみならず、ヒューマン研修にも注力。

【沿革】

1968年	7月	神奈川県相模原市相武台において松井設計事務所開業。1次5カ年計画「企業への成長」スタート
1971年	1月	神奈川県相模原市相武台に(有)アルプス技研を設立。
1981年	3月	株式会社に組織変更し、(株)アルプス技研に。
1986年	4月	技術研修部門を子会社「(株)技術研修センター」(現(株)アルプスビジネスサービス)として設立。
1990年	10月	独立採算制を実現すべく事業部制に組織変更。東北事業部以下6事業部を設置。
1996年	6月	日本証券業協会(現JASDAQ)に株式を店頭登録。
1998年	12月	子会社「愛達科技(股)有限公司(現愛達翔研(股)有限公司(ALTECH SHINE CO.,LTD.))」を台湾台北市に設立。
2000年	9月	東京証券取引所 第二部に上場。
2001年	7月	新社屋ビル竣工、総合研修センター完成。本店移転。
2004年	10月	中国青島科技大学と技術提携し、「アルプス国際機械設計エンジニア教育センター」を設立。
	12月	東京証券取引所 第一部に上場。
2006年	4月	中国石油大学と技術提携し、「アルプス国際機械設計エンジニア教育センター」を設立。
	5月	介護付有料老人ホーム「アルプスの社『綾瀬』」オープン。

2007年	2月	日本エンジニアリングアウトソーシング協会(通称NEOA)の設立に参加。以降、NEOAを通じ、労働者派遣法改正に関する政策提言等を継続して実施。
2009年	1月	子会社「株式会社アルプスの杜(もり)」設立(資本金100,000千円)。
2010年	3月	子会社「阿邇貝司機電技術(上海)有限公司(ALTECH SHANGHAI Co., LTD.(CHINA))」を中国上海市に設立。
2011年	3月	神奈川県横浜市西区みなとみらいに本店移転。
2012年	8月	子会社「株式会社アルプスキャリアデザイン」を東京都千代田区に設立(資本金200,000千円)。
2013年	8月	介護付有料老人ホーム「アルプスの杜 かみみぞ」オープン

取締役会長の松井 利夫氏が1968年に開業した松井設計事務所がその前身。自ら事業を立上げること志し、同事務所を開業した。当時は、電気設計と機械設計が別々に行われており、そこから発生する様々な不具合を解決するために「機電一体設計」という独自で斬新な手法を顧客企業に提案していった。

オイルショックを始め様々な困難に遭遇したが、不断の努力により「顧客の要請に応じて技術提供する」ベンチャー企業として顧客の評価を着実に高めていく。


1986年7月に労働者派遣事業法が施行。企業による労働者の募集・紹介、供給は職業安定法により禁止されていたが、働き方の多様性、社会需要の変化などから「派遣労働」が国によって公認された。これを機に、労働者派遣業界の認知度を更に高め社会に理解を促進することを目指し、1996年6月に株式を店頭登録。2000年9月に東証2部、2004年12月に東証1部へとステップアップした。リーマン・ショック時の2009年第3四半期に稼働率は約60%まで低下したが、人を大切にす企業として解雇、リストラなどを一切行うことはなかった。その後稼働率は順調に回復し、2014年9月現在97%を超え、実質フル稼働状態にある。

2006年には高齢化社会への対応を目指し、介護事業に参入した。

社名を「アルプス技研」と命名したのは、開業から3年後、有限会社になった時。山をこよなく愛することに加え、アルプス山脈のような雄大な企業を目指そうという創業時の松井氏の思いが込められている。

【企業理念】

人が未来-Next Technology Frontier®

 Alps 株式会社アルプス技研

「Heart to Heart」

人と人の心のつながりを大切に『社会や企業の発展も個人の成長も全て人間関係が基本である』ことを認識し、本当の親切とは、真の友情とは、真実とは何かを考えよう。自己を厳しく律し人間研究をしよう。企業人として、自社の技術や製品に心をこめて社会へ送り出そう。』という意味を込めている。

創業当時、「企業が発展と成長を遂げていくためには、まずなによりも『優れた正しい経営理念の確立』が必要である。」との思いから、経営理念「Heart to Heart」を定めた。「相手への真の思いやりの心をもって、本人の将来のために、厳しく躰けることで、真の人間関係を築くことができる。」とする経営理念をもとに、技術者は自身の研鑽に努めている。

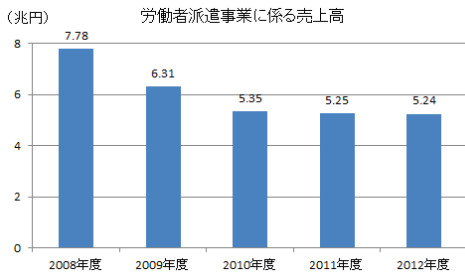
また、「企業は人なり」という言葉を重視し、人と人のつながりが企業を成長、発展させるとして人材育成に力を入れている。

「人材育成は中小企業にとって経営の要」、「会社は自己実現のための人生道場」であるとの考えから、アルプス技研の歴史は社員教育の歴史でもある。

【市場環境】

◎市場概観

厚生労働省の「労働者派遣事業報告書の集計結果」によれば、一般派遣、特定派遣を合計した「労働者派遣事業に係る売上高」はリーマン・ショックによって大きく減少したが、足元は5兆円台で安定して推移している。



(厚生労働省「平成24年度 労働者派遣事業報告書の集計結果」)

このうち、同社が属する「技術者派遣市場」の市場規模は、同社も会員企業である一般社団法人 日本エンジニアリングアウトソーシング協会の調査「技術者派遣業界と特定派遣事業について」(2013年6月)によれば、人材派遣市場全体の2割程度であり、2010年度で約1兆1,331億円となっている。

足元の景気回復に伴い顧客企業のアウトソーシング需要は旺盛で、稼働率(同社が有する技術者のうち何名が実際に顧客企業に派遣されているか)は2013年後半以降、ほぼフル稼働の状況が続いている。

◎競合状況

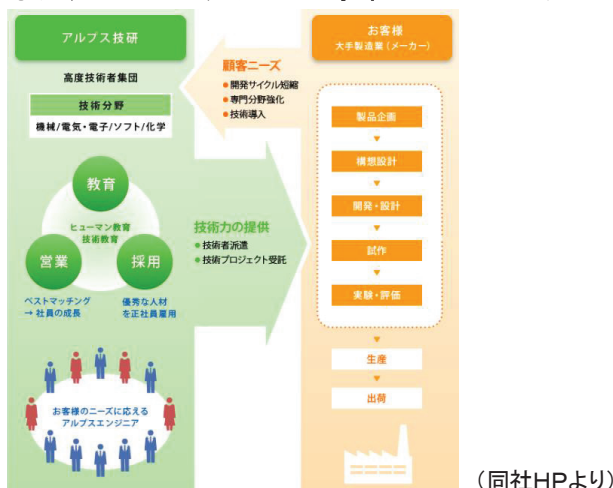
営業地域にもよるが、上記一般社団法人 日本エンジニアリングアウトソーシング協会加盟企業を中心に、10社程度を競合企業と認識しているという。

【事業内容】

約400社の顧客企業(大手製造業)に対し技術者「アルプスエンジニア」を派遣する「アウトソーシングサービス事業」が全売上高の91.3%を占める。派遣する技術者は同社が無期雇用契約を締結した正社員。技術者数は2014年9月末現在で2,340名。全国に19の営業所のほか、3か所のものづくりセンターを有している。

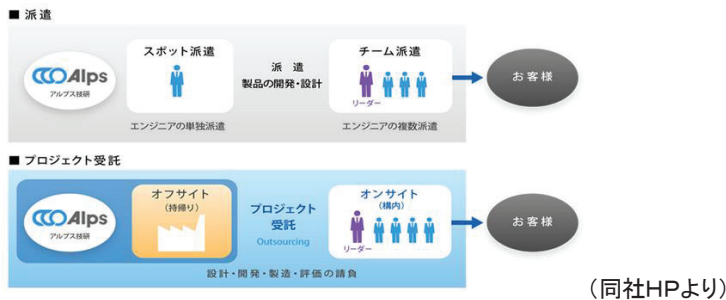
この他、介護付有料老人ホームを運営する介護事業(売上構成比3.2%)、技術者の職業紹介や転職支援を行う職業紹介事業(売上構成比0.3%)、海外の日系企業における機械の据え付けや人材サービスなどを行うグローバル事業を手掛けている。(売上構成比5.2%。いずれも2013年12月期)

◎アウトソーシングサービス事業のビジネスモデル



グローバルな企業間競争がますます激しくなる中、企業は様々な分野で効率化を図ることに積極的に取り組んでいる。製造業の製品開発プロセスにおいては、「開発サイクルの短縮」、「専門分野の強化」、「先端技術の導入」といった点での更なる改善や強化が大きなニーズとして存在するが、全てを自社の従業員で賅うことは社員教育の時間、コストといった問題から現実的ではない。

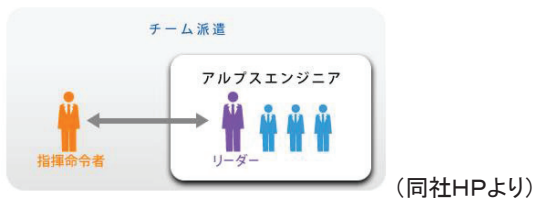
そこで、同社は高度な技術力を持った「アルプスエンジニア」の派遣やプロジェクトの受託といった顧客企業のニーズに応じたスタイルにより技術力を提供、顧客企業の研究開発、製品開発を支援している。



* 派遣

アルプスエンジニアは、同社が常用雇用した正社員の派遣技術者であるため常時安定した技術提供が可能。アルプスエンジニアの活用により、顧客企業は自社で技術者を育成する費用や、研修期間を削減することができる。加えて、技術者の経験年数、スキル、対応可能分野などを網羅したデータベースを用い、顧客ニーズに最適なアルプスエンジニアを派遣している。

また、派遣スタイルとしては技術者を単独で派遣するほか、チームとしてエンジニアを派遣するケースもある。



チーム派遣による顧客企業のメリットとしては、通常の派遣技術者活用メリットに加え、チームリーダーがメンバーの業務管理や、顧客の要望を適切にメンバーへ指示、フォローするため、顧客の指揮命令者の負担を軽減することができる点があげられる。同社としても、まだ経験の少ない新卒技術者をメンバーに加えれば、先輩社員による指導によりスキルが向上すると共に、稼働率向上にも繋がるというメリットがある。

* 請負・受託開発

同社は「宇都宮テクノパーク」、「蓼科テクノパーク」の2工場を有している。自社工場を有するという特長を活かし、開発→設計→製作というプロセスを一括で受託する体制を構築している。



◎サービス提供領域

メーカーが行う「研究・企画・設計」といったものづくりの上流工程が同社の対応するサービス領域。業務フェーズ別構成は企画・研究開発が8%、設計・開発が58%、評価・解析・生産技術が30%。技術分野別人員構成比は、機械系 38.6%、電気・電子系 30.3%、ソフト/IT系 28.2%、化学・他分野 2.9%となっている。

<主な技術領域>

技術分野	人員構成比	主な業務内容
機械系	38.6%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ エンジン開発(EV、PHV、ディーゼル、ガソリン等) ➤ 車体外装(ドア、フェンダー、ボンネット等)の設計 ➤ 半導体製造装置の機構設計 ➤ AV機器の筐体設計・機構設計 ➤ 航空機/航空機用エンジンの設計開発・各種解析
電気・電子系	30.3%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ハイブリッド車制御デバイスの設計 ➤ 電子制御ユニットの設計 ➤ 各種制御系マイコンの設計 ➤ 車載オーディオ/ナビゲーションの回路設計 ➤ 宇宙ステーション/人工衛星等の搭載機器設計
ソフト/IT系	28.2%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ ハイブリッド車制御デバイスの制御ソフトウェア開発 ➤ 電子制御ユニットの制御ソフトウェア開発 ➤ スマートフォンの制御ミドルウェア開発 ➤ 産業用ロボット制御ソフトウェア開発 ➤ 産業機器の画像処理ソフトウェア開発
化学・他分野	2.9%	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 半導体製品・材料に係る業務 ➤ 製品設計・プロセス開発・生産技術

メーカーの心臓部とも言える研究・開発部門を担い、派遣される技術者には高いスキルが要求されるため、その分、顧客企業から受け入れる技術者1人当たりの単価は工場の製造組立や一般事務・営業などと比較し高額である。

職種	派遣料金(特定派遣)
ソフトウェア開発	30,455 円
機械設計	28,314 円
研究開発	28,327 円
事務用機器操作	19,913 円
ファイリング	17,731 円
全体	23,638 円

※派遣労働者1人1日(8時間)当たりの平均額

(出所:厚生労働省「平成24年度 労働者派遣事業報告書の集計結果」より)

◎顧客企業(五十音順)

主要顧客企業	
売上上位10社以内	アイシン精機、キヤノン、ケーヒン、デンソーテクノ、東芝、日産自動車、パナソニック、日立オートモティブシステムズ、日野自動車、三菱重工業
11位以下	IHI、アルパイン、アルプス電気、いすゞ自動車、NEC、オムロン、オリンパス、コマツ、シャープ、スズキ、ソニー、東京エレクトロンAT、トヨタ自動車、日本精工、日立製作所、本田技研工業、マツダ、三菱電機

足元では、売上上位10社の売上比率の低下が進み、自動車関連の構成比が増加している。まだウェイトは低いものの、医療機器、航空・宇宙、代替エネルギーといった、成長分野を扱う企業の売上高も増加している。

【ROE 分析】

	2011/12 期	2012/12 期	2013/12 期
ROE (%)	8.4	7.1	7.6
売上高当期純利益率 (%)	4.09	3.45	3.60
総資産回転率(回)	1.50	1.49	1.49
レバレッジ(倍)	1.37	1.38	1.42

<参考:東証1部 業種別 ROE>

	2012 年度 (13/3 期)	2013 年度 (14/3 期)
全産業(除く金融)	5.01	8.71
製造業	4.55	8.62
非製造業	5.69	8.85
サービス	10.32	9.47

* 東証 HP「決算短信集計」より

* ROE(自己資本利益率)は「売上高当期純利益率(当期純利益÷売上高)」、「総資産回転率(売上高÷総資産)」、「レバレッジ(総資産÷自己資本、自己資本比率の逆数)」の3要素を掛け合わせたものとなる。

同社の ROE は市場平均と比較すると低目である。

牛嶋社長によれば、M&A のために手元にある程度のキャッシュを置いておく必要があるが、後述するように営業利益率の向上を目指しており、その過程で ROE の上昇も進むと考えている。

2. 特徴と強み

◎人材育成に注力

企業理念の項で触れたように、「人間教育」と「実務教育」の両面を並行して進めるという考えのもと、創業以来一貫して社員教育に力を入れている。

優秀なエンジニアかつ、人間として信頼できる人材であることが、顧客満足度を高めるものであると確信し、技術研修だけでなく、ヒューマン研修など、多彩できめ細かなサポートを行うことが、同社の教育・研修制度の大きな特徴となっている。

毎年新入社員は入社後約1週間の「新卒合宿研修」に参加する。

この合宿は、ビジネスマナーを始めとした社会人としての行動規範を徹底的に教え込むといった、新入社員にはかなりハードな研修を行う一方で、「内観」により、自分の過去を振り返り、自分自身の心の動き・状態を自分で観察するなど、周囲の人々に対する感謝の気持ちに気付かせるといった研修も合わせ、押し付けでない、自立心を重視した教育を行っている。また、トレーナーとして数十名の先輩社員も参加するが、そのトレーナーのための研修も別途実施するというので、会社としてのこの研修に対する注力度合いがよく解る。(先輩社員はその期間不稼働となり、数字上では売上減になってしまうが、中長期的にそれを大きく上回る果実を会社にもたらすものと認識している。)

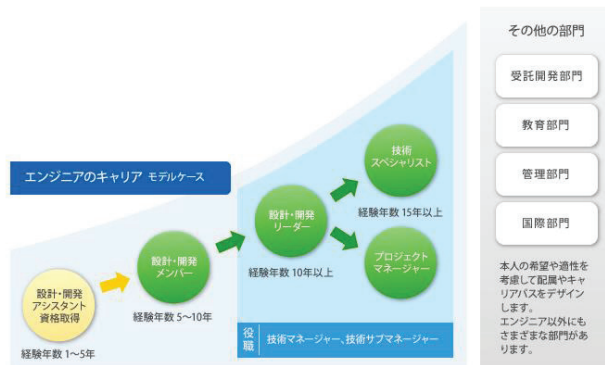
研修というと良く見られる外部講師の利用などはこの合宿研修には一切なく、同社独自のノウハウで実施されているという点も同社を特徴づける大きなポイントといえよう。

また、フォローアップとして3年次研修を実施している。日々の業務に追われて忘れてしまいがちなポイントを改めて認識させるとともに、普段はなかなか顔を合わせる機会の少ない同期社員の成長から刺激を受ける場ともなっているという。

こうした合宿研修を始めとしたヒューマン研修で、ビジネスマナーのほか、コミュニケーション力、ロジカルシンキング、問題解決力などを身につけ、「ヒューマンスキル」を徹底的に磨いている。

さらに、「高度技術者集団」として技術力の向上を図るべく、専門部署が体系的な技術研修を実施しているほか、エンジニア自身が主催する自主的な「勉強会」や「新入社員の技術成果発表会」なども随時行われており、技術スキルの向上に励んでいる。

勉強会は全国の拠点ごとに年間約1,000回程度行われている。単純計算すると1拠点1年間約50回とほぼ毎週のように実施されていることになり、技術者のスキルアップ意欲が極めて高いことが良くわかる。



(同社資料より)

また、「役職や世代を超えた交流の場」を大切にしており、創業者自身が社員に歴史や理念の浸透を図る「創業者と語る会」、経営陣とアルプスエンジニアが「face to face」で語り合い相互理解を図る「車座懇談会」を定期的で開催している他、「ロボットコンテスト」、「お花見」、「フットサル大会」の実施や、野球、テニスなどサークル活動も盛んで、顧客先に派遣されるとなかなか交流する機会が少ない技術者同士の交流の機会を創り出すことに積極的である。これらを媒介とした仲間同士、技術者同士の絆が同社の強さであると、会社側は考えている。

活動項目	主な内容
ヒューマン研修	<ul style="list-style-type: none"> ➢ ビジネスマナー ➢ ヒューマンスキル ➢ リーダーシップ
技術研修	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 各専門基礎技術 ➢ 派遣先別勉強会 ➢ 資格取得対策勉強会 ➢ 新卒受入教育
キャリア開発	<ul style="list-style-type: none"> ➢ キャリア開発面談 ➢ キャリア開発フォロー
つながり作り	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 交流会 ➢ 社会貢献活動 ➢ 所内イベント

◎顧客及び技術者からの高い信頼

「高度技術者集団」を掲げている同社は、日本を代表する製造業群の顧客から高い評価を受けており、「顧客資産」は大きな財産となっている。

また、同業他社の中には「正社員として常用雇用」を謳っているにもかかわらず、実際には業績不振時に大幅な人員削減、リストラを進めている企業もあるということだが、同社の場合は稼働率が6割まで低下したリーマン・ショック時でもリストラを一切行っておらず、同社の重要なステークホルダーである技術者からの信頼も極めて高い。

3. 2014年12月期第3四半期決算概要

(1) 連結業績概要

(単位:百万円)

	13/12期 3Q	構成比	14/12期 3Q	構成比	前年同期比
売上高	13,068	100.0%	14,773	100.0%	+13.0%
売上総利益	3,242	24.8%	3,714	25.1%	+14.6%
販管費	2,603	19.9%	2,615	17.7%	+0.5%
営業利益	638	4.9%	1,098	7.4%	+72.1%
経常利益	641	4.9%	1,086	7.4%	+69.3%
四半期純利益	359	2.7%	690	4.7%	+92.1%

自動車関連中心に顧客ニーズ旺盛で増収・増益。

売上高は前年同期比 13.0%増加の 147 億 73 百万円。主要顧客である製造業各社の動向は消費税増税後の落ち込みからもち直し、第 3 四半期に入っても活況。ウェイトの大きい自動車関連は国内販売が減少傾向にあるが海外が好調で生産台数は増加している。第 3 四半期の平均稼働率は新卒を除くベースで 97.1%、全社平均でも 96.8%と引き続き高水準で推移している。これを受けて粗利率が 0.3%上昇した一方、販管費はほぼ前年並みにとどまったため、営業利益は同 72.1%増の 10 億 98 百万円と大幅に増加した。

(2) 第3四半期までのポイント

①売上増加に向けた施策

- ✓ 多様な採用チャネルを構築したことにより、2014年度新卒技術者を前年比 80名増の 229名採用することができた。
- ✓ ESP(エンジニアサポートプロジェクト)の継続により退職防止に努めた結果、技術者数は2014年9月末で2,340名となり、前年同月末比 8.9%増加した。前年同月は 1.6%増だった。
- ✓ 大量採用した新卒者の早期稼働がテーマだったが、2014年9月末で 229名全員の派遣先が決定した。
- ✓ 前述の通り、派遣要請の高まりにより、新卒を除く稼働率は第3四半期平均で 97.1%と前年同期を 1.2%上回り、実質フル稼働状態となっている。

②営業力強化

- ✓ 戦略的ローテーションにより契約単価を引き上げることができた。単純な契約単価の引き上げを受入れてもらうのは難しいが、顧客の同意を得たうえで派遣エンジニアのローテーション(派遣先の入れ替え)を行うと交渉がスムーズに進むケースが多いという。
- ✓ 今後の成長が見込まれる分野的を絞り新規開拓を行った結果、新規優良顧客が増加した。
- ✓ チームとして技術者を送り込む「チーム派遣」を推進した。新卒者を単独で派遣すると顧客の負担が大きいが、チーム派遣ではリーダーをトップに先輩技術者が新卒者の指導やサポートに当たるため、顧客メリットは大きく、新卒の早期稼働と新卒の単価アップに繋がっている。
- ✓ グループ会社間で営業連携を強化した結果、案件獲得数が増加した。

(3) 財政状態

◎要約バランスシート

(単位: 百万円)

	13年12月末	14年9月末		13年12月末	14年9月末
流動資産	6,842	8,480	流動負債	2,793	3,923
現預金	3,873	4,611	支払手形及び買掛金	50	43
受取手形及び売掛金	2,367	2,861	短期借入金	700	700
繰延税金資産	261	580	固定負債	887	890
固定資産	5,320	5,217	退職給付引当金	297	288
有形固定資産	3,794	3,687	負債合計	3,680	4,814
無形固定資産	99	87	純資産	8,482	8,883
投資その他の資産	1,425	1,442	株主資本	8,310	8,683
資産合計	12,162	13,698	負債純資産合計	12,162	13,698
			自己資本比率	69.6%	64.7%

現預金、受取手形及び売掛金の増加などで流動資産は前期末比 1,637 百万円増加。固定資産は同 102 百万円減少。総資産は同 1,535 百万円増の 13,698 百万円となった。

賞与引当金の増加などで流動負債は同 1,130 百万円増加。固定負債はほぼ変わらず、負債合計は同 1,134 百万円増加の 4,814 百万円となった。

利益増による利益剰余金の増加などで純資産は同 401 百万円増加し、8,883 百万円となった。

この結果、自己資本比率は前期末の 69.6% から 4.9% 低下し、64.7% となった。

(4) トピックス

◎自社株買いを決議・実施

2014年10月7日、経営環境の変化に対応した機動的な資本政策の遂行を可能とするために自社株買いを行うことを決議した。

* 概要

取得する株式	普通株式 50 万株(上限)。自己株式を除く発行済株式数の 4.73%
取得総額	6 億 5 千万円(上限)
取得期間	2014年10月14日から2015年2月28日まで
10月7日時点での保有自己株式数	679,877 株

10月31日までに約定ベースで 71,700 株、約 8,800 万円を取得した。

4. 2014年12月期通期業績見通し

(1) 連結業績概要

(単位: 百万円)

	13/12期	構成比	14/12期(予)	構成比	前期比	修正前比	3Q進捗率
売上高	18,097	100.0%	20,000	100.0%	+10.5%	+2.0%	73.9%
営業利益	1,070	5.9%	1,500	7.5%	+40.2%	+5.6%	73.2%
経常利益	1,089	6.0%	1,500	7.5%	+37.7%	+5.6%	72.4%
当期純利益	651	3.6%	940	4.7%	+44.4%	+6.8%	73.4%

今期2度目の上方修正を発表。2桁の増収・増益を予想。

好調な業績推移を受け、2014年11月6日、通期業績予想を上方修正した。上方修正は8月に続き今期2度目。また、一株当たり配当についても従来予想の年間41円(中間実績10円、期末予定31円)に対し、期末配当を5円引き上げて36円とし、合計46円とすると発表した。予想配当性向は50.2%。

同社は配当に関して以下の様な基本方針を掲げている。

- ①連結ベースの配当性向 50%を指標とする。
- ②中間配当を安定的に 10 円/株とする。
- ③安定配当の見地から年間配当 20 円/株は維持する。

(2)下期の主な取り組み

①技術者数の増加

2015 年新卒 280 名、2014 年キャリア 120 名を目標としている。景気回復に伴い厳しい環境ではあるものの、高い信用力、ブランド力を背景に、新卒、キャリアとも採用は順調に進んでいるという。

一方で退職防止に向け、ESP(エンジニアサポートプロジェクト)チームのリテンション活動を継続するとともに、社員間の交流行事や経営陣との車座懇談会を継続して実施する。退職率は年々低下しており、効果は上がっている。

②営業力の更なる強化

単価アップのため、戦略的ローテーションを行いながら継続的な単価引き上げ交渉を実施する。

また、顧客・同社の双方にとってメリットの大きい「チーム派遣」を、より積極的に推進していく。そのためにチームリーダーの育成と優良チーム数の増大に取り組む。

加えて、優良顧客や成長顧客との取引拡大や新規ターゲット顧客の拡大等、顧客の選択と集中も進めて行く。

③グループ戦略

各事業セグメントにおいては下記のような戦略を推進する。

事業セグメント	戦略
アウトソーシングサービス事業/(株)アルプスビジネスサービス	◇ 高稼働率を維持し、グループ間連携営業や採用を強化
介護事業/(株)アルプスの社	◇ 一部施設の入居率改善 ◇ 相模原市周辺の同業他社との差別化推進
職業紹介事業/(株)アルプスカリアデザイン	◇ 紹介プロセスの効率化 ◇ 2014 年度中の黒字化を目指し、成約率向上
グローバル事業/アルテックシャイン、アルテック上海	◇ グローバル事業の拡大(東南アジア圏、ミャンマーへの進出を検討) ◇ エンジニアリングサービス事業の多角化および高粗利案件の受注確保

5. 牛嶋 素一社長に聞く

<中期的な目標>

- 3年後「売上高 240 億円、営業利益率 10%」を掲げている。
- 業績伸張のために「規模の拡大」と「単価の上昇」の双方を追求していく。特に単価の上昇の背景となる当社の総合力が向上すれば新卒、キャリアの採用が進むとともに退職率も低下し当社のブランド力は更に向上する。
- 現在の平均的な売上高営業利益率は約 7%で、内訳は、おおよそ売上高総利益率 73%、販管費率 20%。
- 当社の場合、売上原価はエンジニアの給与が殆どなので、優秀な人材の採用と定着をより一層強化するために、原価率は 75%程度まで引き上げてよいと考えている。一方で、規模の拡大によるスケールメリットの享受と業務の効率化などを進めることで、販管比率を 15%程度までに引き下げ、目標である売上高営業利益率 10%を実現する。
- 単価の上昇を実現するためにエンジニアの技術力を一段と引き上げることはもちろんだが、現在取組んでいる戦略的ローテーションを更に進めて行く。また、規模の拡大の為に当社の重要な資産の 1 つ「顧客資産」を一層充実したものにすることが必要だ。現在の主要顧客である自動車関連顧客を中心に更に深掘りする事はもちろんだが、まだ規模は小さいものの医療機器、航空・宇宙、代替エネルギーなど成長分野の顧客開拓が極めて重要だと考えている。

- 成長スピードを上げるために、M&A は大きな経営課題である。そのため、ある程度のキャッシュを手元に置いておかなければならないが、一方株主への還元も重要な経営課題と考えているので、今回自社株買いを決議し、実施している。

＜人的資産育成のために＞

- もう一つの重要な資産である「人的資産:エンジニア」の育成も、成長のための重要な経営陣の役割だと考えている。
- 1回5～6人の若手技術者グループと直接話し合う「車座懇談会」は年間30～40回開催している。社員からの疑問や質問に答え、社員の意見や提案を聞くと共に、経営陣の考えや将来ビジョン、経営方針などをディスカッションしながら十分理解してもらう。経営理念「Heart to Heart」を浸透させるための重要な機会でもある。
- 中堅社員以上には松井会長が同様の懇談会や土曜トップセミナーを年間数回開催し、創業時の想いや会長の考えを繰り返し伝え、アルプス理念の浸透を図っている。
- こうした取り組みにより当社の強みである企業としての一体感や絆は更に強化されることとなる。

6. 今後の注目点

同社の派遣技術者数は今年9月末で2,340名。業界最大手である株式会社メイテックの約6千名には及ばないものの、これだけの数の、かつ高いスキルを持つ技術者を有していることは、様々な顧客のニーズや状況にフレキシブルに対応しマッチングが行えるという点で、大きなアドバンテージとなっている。今後もこの「人的資産」をいかにして計画通りに確保・育成していくことができるかという点が同社の今後を見る上での最大の注目点の一つとなる。

景気回復で人材獲得競争は激化しているが、キャリア採用の権限を現場に下ろしたことで順調に採用が進んでいるという事だ。新卒採用も派遣業、なかでも同社のような常用雇用型派遣に対する理解を深めてもらう意味もあり、各大学の教授・研究室へのアプローチを積極化しているという。

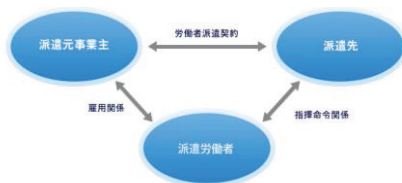
中期的には、安定した事業ポートフォリオの構築という観点から、自動車関連以外の成長分野での顧客層開拓の進捗に注目していきたい。

＜参考＞

◎派遣と請負の違い

* 派遣とは

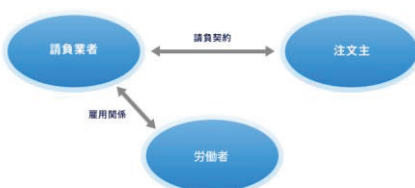
派遣先(顧客企業)と派遣元の間で労働者派遣契約を締結し、派遣元が自社の雇用する労働者を顧客企業に派遣する。派遣された労働者は、顧客企業の指揮命令下で顧客のために業務に従事する。



(同社HPより)

* 請負とは

民法第 632 条により、労働の結果としての仕事の完成を目的とするもので、顧客企業が指定した任意の業務について業務の遂行・完成に関し請負業者が責任を持って請け負う。そのため請負においては、注文主と労働者との間に指揮命令関係が生じない。



(同社HPより)

▶ アラート申込み



アルプス技研の適時開示情報の他、レポート発行時にメールでお知らせいたします。

▶ 登録データ変更



既にご登録済みの方で、登録内容に変更がある場合や登録解除の方は、こちらよりご変更ください。



ブリッジサロン
公式 twitter アカウント

株式会社インベストメントブリッジの発行するブリッジレポートや投資家向け会社説明会の映像情報をつぶやいています。

本レポートは情報提供を目的としたものであり、投資勧誘を意図するものではありません。また、本レポートに記載されている情報及び見解は当社が公表されたデータに基づいて作成したものです。本レポートに掲載された情報は、当社が信頼できると判断した情報源から入手したものです。その正確性・完全性を全面的に保証するものではありません。当該情報や見解の正確性、完全性もしくは妥当性についても保証するものではなく、また責任を負うものではありません。本レポートに関する一切の権利は(株)インベストメントブリッジにあり、本レポートの内容等につきましては今後予告無く変更される場合があります。投資にあたっての決定は、ご自身の判断でなされますようお願い申し上げます。

Copyright(C) 2014 Investment Bridge Co.,Ltd. All Rights Reserved.