

## 決算・中期経営計画に関するFAQ

2022年5月13日  
株式会社アルプス物流

4月28日に発表しました2022年3月期決算及び第5次中期経営計画に関する主な質問と当社説明は下記の通りですので、お知らせいたします。

(電子部品物流の事業環境について)

Q: ウクライナ情勢の影響は?

A: 非常に緊張感が高まっているが、欧州における自動車生産、ウクライナで部品製造のメーカーには影響がある。  
物流では、欧州への貨物の輸送、中国からの鉄道輸送はストップ、航空も北回り南回りでコスト高騰。

Q: 上海ロックダウンがあるが、他都市含めて当社への影響は?

A: 上海ロックダウンの影響が一番大きい。日本から上海へ送るものは上海以外の近隣空港へ送り、陸送でカバーをしている。  
上海地区の国内貨物の倉庫、保税倉庫ともに稼働の制限、人の行き来の制限があるため影響は大きい。

Q: 現在の円安傾向は当社にとってどのような影響があるか?

A: 円安は連結業績にはプラスになるが、製造業のように大きな為替の差益が出るわけではない。

Q: ドライバー不足に対する対応は?

A: 常に備えはしている。採用も重要だが定着率の向上も重要。退職される方も多い業界。環境、処遇を検討し、定着率を上げたい。5~10年後に向けて対策を練っている。

Q: 原油価格高騰の影響は?

A: 軽油価格の高騰はコスト増。対策としては、サーチャージ制を導入し、お客様に一部負担いただくことを考えている。

(事業内容について)

Q: アルプス物流の強みは?

A: 電子部品の取り扱い。貨物の特性によって扱い方も随分違い、品質が大変重視される。  
更に高品質な物流を共同保管・共同配送のプラットフォームで提供する。  
消費物流では、生協の宅配のノウハウ。

Q: 競合他社はどの会社か?

A: 地域、事業ごとに様々な会社があるので、一概には言えない。  
輸出入においては大手から中小まで、運送においては地方のトラック会社も競争相手。

Q: どのような会社が得意先か？

A: 取引の大小はあるが、国内ほぼすべての電子部品メーカーがお取引先。  
例えば、ALAP、TDKなどの電子部品メーカー、加えて電子部品の商社。

Q: 電子部品の運送で他社に秀でた点は？

A: 電子部品と一口に言っても多種多様。衝撃を吸収するうえで他社に秀でた点は、多種多様な電子部品を梱包する箱の設計も行っている。ノウハウがあり、6万点ほどのカスタムな箱を設計している。

Q: 運送トラックのEV化の計画は？

A: 大切なテーマではあるが、現時点では大型トラックはEVがない。  
まずは宅配を行っているような小さいトラックからEV化を図る。  
充電設備も必要なため、導入するためのテスト中。テストによって計画を立てる予定。

Q: 横浜・名古屋以外に大規模倉庫の建設計画の有無は？

A: 国内は倉庫用の土地の確保が非常に難しくなっている。  
土地を確保している加須、タイに建設をする計画(まだ決定はしていない)。

Q: 3年後売上高1,400億円はかなりハードル高そうだが？M&Aについての考えは？

A: 確かに高い目標。オーガニックな成長だと新しいビジネスで平均50～80億円/年、この3年分で240億円だが、2年でこれを達成するのが高い目標である。  
新規事業検討のなかで、業務提携、資本提携、M&Aについても考えている。

(株式について)

Q: プライム市場選択のメリットは？

A: 市場の信頼、評価もいただき、以前よりも取引が活発になった。  
従業員の採用に良い影響を与えるだけでなく、モチベーションにもプラスになっている。

Q: 今年度の自社株買いの予定は？

A: 株主還元方法として配当と自社株買いがあるが、自社株買いをすると流通株式数が減るので、売買しにくくなり株主にご迷惑をおかけするため考えていない。

Q: 株主優待の長期保有者への優遇についてどのように考えているか

A: 支援への感謝の気持ちで優待を実施しているが、保有期間によって優待の内容を変える考えは現時点ではない。

Q: 将来的にアルプスアルパインと統合して、親子上場を解消する考えはないのか？

A: 2022年6月30日をもって持分法対象会社への異動が予定されている。保有株式の変動については、保有しているのは同社なので、私どもでお答えする立場にはない。

(人財育成について)

Q: 女性活躍推進の具体策は？

A: いくつか施策があるが、ひとつは制度の整備。

以前の制度では転勤できない方がマネジメント層に上がれなかったが、制度を刷新し、地域限定職もマネジャーになれる制度にした。

マネジャー候補者について具体的な数値目標に向け、研修制度を充実している。

Q: 社員教育は？

A: 当社の人事制度は年功序列ではなく役割等級、一般的にはジョブ型。

役割の定義、能力の明確化、能力開発のサポートの3本建てで運用。

Q: 人的資本の充実について、具体的な方法は？

A: それぞれの能力開発に加え、どのように蓄積されるのか何をもって図るのかについて、将来的には

開示もしたいが、どういうポイントを押さえたら人的資本が充実していると言えるのか、社外でも通用するようなモノサシを作りたい。加えて、教育制度でレベルアップしていきたい。

以上