

2025 年 4 月 24 日 第 63 期定時株主総会

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。)

Q. 配当性向50%とあるが、今後も維持しながら増配していく考えか。

A. 当社は50%を目途に配当を実行するという配当方針とさせていただいております。ただ、現在は約70%近い配当性向で推移しております。その要因は、ご存知の通り、東証の市場再編があり、当社はプライム市場を選択いたしました。流通株式時価総額の基準の100億円に足りていなかったため、積極的な株価対策を実行する必要がありました。その影響により、本来50%の配当方針でございますが、政策的に株価刺激策として70%近い配当性向を実施してきました。現在は100億円を超える流通株式時価総額を維持しており、1年前倒しでその課題をクリアしております。

当社の配当方針は50%を目途としており、さらに、もう一方で、業績を上げることによって前年の配当額を下回らない配当を実行していくという「累進配当」の考え方も併せ持っております。頑張っ業績を上げながら、引き続き、株主の皆様の期待に応えられるように誠意努力していく所存でございます。

Q. 自動車業界がトランプ関税の影響を受けていると思うが、御社に影響はあるか。

A. トランプ政権の影響については、当社は研究開発工程における上流工程への配属が 80%で現在、推移しておりますので、お客様の業績悪化が予想されたとしても、契約解除や派遣切りにはタイムラグがございます。また、下流工程から影響を受けやすいため、比較的影響は軽微であると見込んでおります。

Q. 技術力の高いエンジニアを社内に抱え込み、社内ヘルプデスクのような仕組みを作るのはどうか。FAQが蓄積され、より会社の総合力として技術力を高められるのではないか。

A. 当社では、単独の派遣、チーム派遣、また、持ち帰りでの請負、客先内での構内請負という形態を取っております。その3つの柱の中で、エンジニア同士が連携を取りながら、全体としての評価が高まるような運用をしております。

Q. 技術者派遣の上流工程のエンジニアにおいては、AI 等、最近はどのような人財ニーズが高まっているのか。また、その分野に対して、どのような取り組みを実施しているのか。

A. 当社の特徴は、開発工程における、上流工程への配属ウェイトが高いという、いわゆる先行開発領域での配属プロジェクトが多いこととなります。現在、そこで求められるニーズとして高まっているのは、数学や物理といった理系のベーススキルが高い人財です。特に数学や物理が得意な、基礎能力の高いメンバーの採用を意識的に実行し、教育訓練を行い、お客様のプロジェクトへ配属していくというサイクルです。今後も、先行開発分野へのウェイトをさらに高めて

いく方向で、中期経営計画の施策にも組み込んでおりますので、そういった人財の確保に努めてまいりたいと考えております。

Q. 社員数が増加する中で、社員サポートをしっかりと実施している秘訣について。

A. 派遣事業を展開していると「人でありながら人をモノとして見てしまう」というような状況が生じることがあります。これは、注意しなければならない非常に基本的な課題であると、当社としては認識しております。エンジニア、あるいは従業員をどのように大切に、大事に育てていくのかという観点が非常に重要であると考えております。そうした観点に立って、社員サポートのあるべき姿を常に模索しながら、社員サポート体制を構築しています。「人として扱う」ということが、当社の社員サポートの基本的な姿勢でございます。

Q. 昨今、退職代行が増えているが、これに対する対応について。

A. 退職代行についても、確かに社会現象として活用されるケースが少しずつ増えておりますが、全体の退職者数からすると、まだ一部であると捉えております。退職代行を使用したからといって、退職手続きが滞るといったことはなく、通常の退職と同様に、丁寧に手続きを進めているというのが、当社の姿勢です。

Q. 「多種多様な人財活用」を掲げているが、役員の方々が、年代がほぼ同じで、性別が男性だけである。コーポレートガバナンス・コードでも指摘されている女性、外国人活用について。

A. 東京証券取引所、特にプライム市場上場会社においては取締役の多様性が求められ、その中で、年齢や男性・女性の比率、また外国人等の要素が求められております。当社では、5月1日から初めて執行役員制度を導入し、次世代の経営者の育成を主たる目的として、経営のスピード感を上げていく新体制をスタートさせていただきます。その中で、当初5名の取締役も適正配置ということで再編を行い、現在、本日の株主総会の議題にも上がっておりますが、監査等員を除く取締役3名の選任をお願いすることになります。さらに、今後、実質的な取締役の多様性という観点で、女性取締役や外国人取締役の導入を検討しており、これは中期的な5か年計画の中で、当社としても見据えて新たな取締役の増員を行う考えでございます。

Q. 新卒採用では、初任給の世間の相場が上がってきているが、御社の平均年収は採用面でマイナスにならないか。

A. 当社には労働組合があり、労使協調のもとで今後のベースアップのあり方などを含めて、昨年度からかなりの協議を重ねてまいりました。ようやく毎年ベースアップを行うための条件設定が整い、既存の従業員に対するベースアップが実施されます。それに合わせて、当然、初任給のテーブルの見直しも行っていきます。世間の初任給の上昇状況を勘案しながら、当社の適正な初任給額を見直していきますので、今後も積極的に改善を進め、新卒採用の実績に繋がっていきたいと考えています。

- Q. 通常のエンジニアのメンタルヘルスも難しいが、派遣事業となると、もう一段難しくなるのではないかと思う。メンタルヘルスに力を入れていることだが、どのように実施しているか。
- A. 派遣就業でのエンジニアのサポートについては、当然、場所が離れているため、社内で勤務している従業員に対するサポートよりも、困難な部分があると認識しています。その認識のもと、当社の営業サイドやスキルアップを預かっている能力開発本部のメンバーが頻度を上げて面談の機会を増やし、少しでも早く従業員の変化に気づけるよう対応しています。現在の方法がパーフェクトだとは思いませんが、引き続き派遣業務形態における従業員サポートのあり方については、整理をしていきたいと考えています。
- Q. 現在、工場が中心かと思うが、九州は半導体で盛り上がっている。御社は九州の売上高が少ないが、今後、増やしていく計画はあるか。
- A. 現在、当社の既存の取引先でも九州に開発拠点をもちのお客様が多数いらっしゃいます。また、現在、半導体の工場を中心に九州が盛り上がっている状況も認識しています。しかし、当社の事業領域は開発領域のエンジニア派遣ですので、製造のみの業務の場合は、当社の事業領域から離れます。今後、工場ができた後、当社のカバー領域である開発等の分野について調査を行い、九州での対応を進めていきたいと考えています。現段階では、まだマーケットリサーチ中とご理解いただければと思います。
- Q. 東南アジアから日本の技術力が求められていると思うが、海外での取り組みについて。
- A. 当社は2月1日から中期5か年経営計画をスタートさせております。この計画の中で、現在約1割程度の比率を占める請負・受託事業の拡大を目標として設定しています。その過程において、東南アジアを含む地域での業務展開を進めるとともに、業務面だけでなく、現地人財の活用や採用にも注力し、請負・受託事業の強化に合わせた施策を実行していきたいと考えています。

以上