

2025年7月19日 個人投資家向け説明会(札幌)

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. 御社の主要顧客であるホンダ様は、電気自動車(EV)の1つの開発を中止し、EVへの投資を抑え、収益が見込めるハイブリッド車(HV)の増産に振り向けるとのことですが、御社への影響は考えられますか。
- A. 当社はEV関連の技術開発にも人財派遣を行っておりますが、派遣している領域はEVだけではなく、増産していくと発表されたハイブリッド車(HV)の領域や、燃料自動車(FCV)、自動運転、次世代の燃料(全固体電池)など、あらゆる先端技術の領域に派遣しております。また、電気自動車(EV)も生産の調整がされているようですが、新しい技術に向けた研究開発は引き続き行われており、現時点での当社への直接的な影響はないと見込んでおります。ただし、今後様々な影響が産業界全体に出てくる可能性があるため、注視しながら前倒しで対策を行っていきます。
- Q. 北海道、札幌への事業展開や拠点進出の予定はありますか。例えば、ラピダス(半導体製造)やGX(カーボンニュートラル等)で親和性が高いように思えました。
- A. 地域別 売上高のページに記載のとおり、現状、北海道にはお客様がおりません。しかし、当社は半導体業界に人財を供給しており、同業界に精通した多数のエンジニアが在籍しております。今、注目されているラピダス様をはじめとした北海道での需要は高まってくると考えております。その需要に対して、可能性を見極めながらチャンスがあれば、トライしていきたいと考えております。拠点については、派遣の実績を踏まえて検討していきます。
- Q. 事業内容がエンジニアサポートの人財派遣業であるので、基本的には特殊な技術の持ち主が使い勝手が良いのではと思います。販管費がかなりかかるとは思いますが、高齢者の再雇用などは対象外ですか。周囲に働きたくて困っている高齢者も多いです。
- A. 雇用延長の制度があり、定年退職まで働いているエンジニアも在籍しております。そのような方々の技術を活用して派遣を行っております。様々なキャリアのステップの中で、経験のある方々の技術を活用していくことも考えております。当社は基本的には正社員雇用ですが、登録型の募集も行っているため、様々な働き方に対応していく中で、シニアの活用についても対応していきたいと考えております。
- Q. 派遣された技術者の福利厚生はどのようになっているのでしょうか。
- A. 各種様々な手当をご用意しておりますが、研修や資格取得費用の補助、業務資格手当として毎月の賃金で資格に応じた手当を支給しております。そのような形で、エンジニアの成長をサポートする体制があります。

Q. 人事制度が充実しているようだが、人件費比率はどうなっていますか。競合他社や一般的な会社と同じくらいであれば、どのような工夫で抑制しているのでしょうか。

A. 人件費につきましては、人件費上昇の流れの中で、業績に合わせて着実にベースアップする形で、エンジニアへの報酬へ振り向けております。一方で、管理部門で会社全体の運営に関して、販管費を抑えることで、高い利益率を維持しております。また、エンジニアの単価アップも利益率の向上につながっております。

(当日、時間の都合上、回答できなかった質問に対する回答)

Q. 今後の累進配当の考え方について。

A. 累進配当的な前年の配当金額を下回らない、前年の配当金額以上の配当を継続していくという宣言を、中計にかかわらず当社が行っております。したがって、累進配当的という言葉方をさせていただきますが、ペースとしましては、毎年の1株当たりの純利益、つまりEPSを成長戦略の中で拡大し、それをベースに前年の配当金額以上の配当を実行していくという意味で、累進配当的な配当方針を当社は宣言しているとご理解をいただければと考えております。

Q. 在籍しているエンジニアの定年について。

A. 当社の定年は、60歳となります。当社は、60歳以降も本人の希望により「継続雇用制度」の利用が可能です。我が国の急激な高齢化に適応して、意欲のある高齢者がいつまでも活躍できる土壌作りを目指すため、60歳の定年を迎えた後も、設計開発の現場で仕事を続けたい意向を持つエンジニアに対して、継続雇用を行う制度を設けております。

以上