

2026年7月25日 個人投資家向け説明会(宇都宮)

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. AIが御社に与える影響について。

A. これからこの業界には1番、AIの影響が出てくるのではないかと考えております。現時点でも、当社のエンジニアを対象に行ったアンケートでは、業務の現場では、お客様に許可された範囲で、自身の業務の効率化などの観点で既にAIを使い始めています。今後、どの程度の人が必要になるのか、より業務を高度化させ活用する形で使っていくのか、なかなか見通せない部分ではありますが、より上流になるほど人が介在しないといけない部分が多いです。当社は、メーカーのハード系に関わるソフトウェア開発のエンジニアが多いです。ソフトウェアだけで全てが完結するものが、AIに1番取って代われやすく、いわゆる事務的な業務の分野では先行してAIで効率化して人員削減ができやすいと言われています。当社は作ったソフトウェアで物を動かしていく必要があるため、この接続の部分で人が介在しないといけない要素が多いと言われていますので、比較的影響が出にくい、もしくは影響が出始めるのに時間がかかるのではないかと考えています。

また、当社は、いわゆる数学や物理が得意なメンバーが多いのですが、AIを使っていく人財としては、数物のスキルが高い人財が、より活用できる素養があると言われています。これから当社も、そのようなメンバーに研修を含めた育成体制を整えていくべく、現在、準備を進めております。逆にそのような人財が、他社がなかなか対応しきれない要望の領域を見つけて、そのような分野に適材適所で配属されていくことで、それをチャンスに変えていけたらと考えております。

Q. エンジニアの収益性を高めるための、設計・開発の上流工程への参画拡大に向けた取り組み状況について。

A. 当社の中期経営計画の中のセグメント戦略の推進で、ハイエンド領域の比率を36%から50%へ上げていくことを掲げております。’26年1月期には42.9%になり、既に7%程度上がってきております。

当社におけるハイエンド領域は、1番上流の、いわゆる研究の領域です。本田技術研究所様などで活躍しているメンバーです。研究の領域が当社の中の開発の領域で、最上流になります。続きまして、ワイドバリューグループが開発の領域となっております。一般的に、このワイドバリューグループの領域も、業界の中ではハイエンド領域と言われています。ワイドバリューグループのレベルを3分割した中での最上流の領域と、ハイバリューグループの領域をハイエンド領域と定義付けて管理しております。ワイドバリューグループをより高度な技術レベルに上げていく形で、ハイエンド比率の引き上げをしようと思っています。そのために、研修で育成をしたり、請負・受託事業を増やしたりしていきます。請負・受託事業で、派遣事業では経験できない技

術をワイドバリューグループのメンバーに経験させた上で、より高度な業務領域に配属していく形で、請負・受託事業のビジネスを育成のプラットフォームに活用しながらハイエンド領域の比率を高め、より上流のウエイトを高めていく施策を進めております。現在、着実にその成果が出ているという状況だと思えます。

Q.優秀なエンジニアの確保は業績直結の課題だと思うが、特に若手の離職防止に向けてどのような社内環境の整備を進めているか。

A.当社は理系人財だけの採用としているため、足元の採用は非常に厳しいです。そもそもの全体数が少ない中で、各企業も理系人財がより必要であるため、採用マーケットは非常に激戦化しております。そのような中で当社は昨年の新卒採用が約150名程度です。採用数を増やしていくこともすごく重要なのですが、離職を抑制することも同じぐらい重要になってきます。その中で、色々な離職防止に取り組んでいるのですが、若手のエンジニアに魅力的な仕事を提供し、より上流の、レベルの高い仕事を経験させることが、1番の離職防止にはなると思えます。

それ以外にも、福利厚生等々、色々な取り組みをしております。成果報酬型の給与制度を設けたり、最近では働く地域を限定したいという要望も多かったですりしますので、ワイドバリューグループとプロダクトバリューグループに限定して、エリア限定制度もあります。実務を3年経験したら、4年目からは関東圏、中部圏、関西圏のエリアの中だけで仕事をしてもらうことができます。3年目までは、色々な地域で、色々なお客様のところで腕を磨き、そこからはエリアの中で安定した仕事に就いてもらうことを制度として設けております。

また、ハイバリューグループ、ワイドバリューグループ、プロダクトバリューグループがありますが、グループをステップアップして、より上流の仕事にチャレンジすることができるような制度を設けております。他には2年目、3年目向けに対面型で研修を行ったり、営業担当者が毎月チームミーティングで各配属先企業に行き、メンバーを集めて、会社からのメッセージを伝えたり、なにか困っていることはないかと定期的に顔を合わせて状況を聞いたりなどで、会社とエンジニアの接点を継続的にとっていくようにするなど、地道な活動も含め、離職率を下げるべく取り組んでおります。

当社の年間の離職率は10%前後ぐらいで、業界の中では平均値よりも離職率は低めの会社になっておりますので、それをもう1ポイントでも2ポイントでも下げるべく、このような施策を準備し、取り組んでいる状況になります。

以上