2019年9月20日 個人投資家向け説明会

主な質疑応答

Q. 中期経営計画の「多種多様な人材活用の推進」に関して、シニア、女性、外国人労働者を活用していくことと、「請負・受託体制の確立」の関係について。

A. シニア、女性、外国人労働者は、派遣事業下においては、なかなか活用しにくかった人材です。60歳以上のシニアエンジニアに関して、もともと、そのお客様で派遣就業しており、定年を迎えた後も、引き続き、そのお客様で派遣就業を継続する場合は、お客様の抵抗感は少ないですが、新たに採用した60歳以上のシニアエンジニアを新たに派遣することに対しては、指揮命令者であるお客様が、自分より年上の方を使いにくいということで、敬遠されることがあります。女性に関しては、結婚・出産し、子育てが一段落し、ようやく生活が落ち着いたので、例えば自宅から60分の範囲の決まった勤務地で働きたいとか、午前または午後だけ働きたい等の様々な労働制約がある場合、派遣就業では、難しいこともございます。外国人労働者に関して、すでに活用している同業他社は多数ございますが、当社の得意とする領域は、研究開発領域から製品開発領域の上流工程が中心で、活用してきませんでした。シニア、女性、外国人労働者を、まずは当社の請負・受託体制の社内プロジェクトでの活用から始めて、実績を積み、お客様との情報連携の中で、派遣にもつなげていきたいと考えます。

Q. 外国人労働者の活用で、政府が創設した「特定技能」の分野と、御社の分野は異なるか。

A. 今回、創設された「特定技能」には、当社が想定する外国人労働者は該当しません。在留資格「技術・人文知識・国際業務」に該当する専門的な外国人労働者を想定しております。

Q. 2020年に技術者1,000名を計画しているが、これには教育資金がかなりかかるのではないか。

A. 1,000名体制に向けて新入社員の増員に伴い、教育のための販売管理費は増加しますが、年々それを支える既存のエンジニアの母体数が増加しており、経営のコントロール下にある販売管理費レベルであるということをご理解いただきたいと思います。

Q. 今、景気が緩やかな後退状態になってきていると感じるが、派遣業界には影響が出てくるのか。

A. 景気減速時に、お客様が実行するコストカット、人員調整の順番は、経験上、業務工程の中で、製造領域からスタートし、生産関連領域、製品開発領域、そして研究開発領域となります。景気は、当然、いいときがあれば悪いときがあり、景気減速が起これば何らかの派遣契約への影響は0ではありません。当社は、リーマンショック以降、景気減速の波に対してすぐに影響を受けにくい経営体制を構築するため、お客様が実行するコストカットの順番としては一番最後となる製品開発領域から研究開発領域の上流工程の人員比率をいかに高めて、それらに対応できる人材をいかに採用していくのかという、リスク対策運営をしております。

以上