

2015 年 3 月 20 日 決算・中期経営計画説明会

主な質疑応答

質問者 1 : 資料 P19 技術者単価のグラフについて、4 月の新卒入社後の単価上昇の要因は何でしょうか。普通に考えると 4 月入社によって全体の平均が下がると思いますが、

2013 年 4 月、2014 年 4 月共に、上がっているのはなぜでしょうか。

回答 : P19 のグラフは技術者全体の単価を表します。新卒は 4 月に入社するため、配属されて単価に影響が出るのは、6 月以降でございます。したがって、4 月に上昇しているのは既存技術者の価格が上昇しているということです。既存と新卒をミックスしたアベレージ単価ですので、本来であれば、6 月以降は、アベレージが減少するのが自然な流れです。にもかかわらず、単価が維持され、あるいは上昇しているということは、既存技術者に加え、新卒技術者が既存に近い単価レベルで配属できていると見て取れるのではないかと思います。

ほとんどの既存技術者の単価改定時期が 4 月 1 日となるため、継続契約で派遣に出ている技術者に関しましては、4 月の価格上昇で表れてきます。

質問者 1 : 同じグラフで 1 月に単価が上昇しているのはなぜでしょうか。

回答 : 契約の期間を 4-6 月、7-9 月、10-12 月、1-3 月と 3 カ月単位とするお客様が増えてきています。お客様との 1 月改定により、上昇していることが見て取れます。

質問者 1 : ということは、かなり市場環境が良くなっているということでしょうか。

回答 : そうです。

質問者 1 : 今期予想というか中期計画について、かなり利益率が上がるようですが、背景は何でしょうか。

回答 : 最も利益上昇に影響をもたらしているのは、昨年来から上昇している「利益単価」です。利益単価とは、技術者 1 人あたりの、1 時間あたりの粗利単価と言い換えてもいい当社独自の指標です。単純に契約単価が上昇しているというよりも、1 人当たりの利益単価が上昇している影響が、この利益増益にもたらしている最も強い影響と考えられます。

質問者 1 : 2014 年 4 月は 90 名程の採用ですが、この春、新しく採用する人数は何人でしょうか。

回答 : 2015 年 4 月につきましては、約 80 名の新卒技術者が入社する予定です。

中期計画の新卒技術者の採用の目標数値は、3 ヶ年同数で、全社 155 名となります。

質問者 2 : 今後の中期計画の中で、御社は、設備投資等は、必要ないかもしれませんが、投資と株式還元のバランスに関して、どのようにお考えでしょうか。利益の 3 割と固定していくのか、利益の増に応じて機械的に対応していくのか教えていただけませんかでしょうか。

回答 : 現状、当社は配当性向 30%を目途に配当を実行する方針で推移しております。今後方針変更をするか否かは決定しておりませんが、環境的には昨年で無借金経営という財務状態に改善しており、今後の投資計画を含め、同業他社と比較して、配当性向 30%がどうかという検討を、今後していく必要があると現時点では考えております。

質問者 2 : 同業他社とはどういった企業を指していますでしょうか。

回答 : 上場されているメイテック、アルプス技研、ヒップ、ジェイテック、アビスト、ソーバル、テクノプロなどを技術者派遣の同業他社としてベンチマークしております。

質問者 2 : 前の方の質問で「利益単価」という指標をご説明いただきました。派遣の単価の動向に関して、ひっ迫感があると思います。中期計画では、単価がどのように伸びるのか、ある程度、頭打ちになるのか、想定されている前提を教えてくださいませんかでしょうか。

回答 : HA 事業本部については現在 120 名程、全社 600 名の技術者の約 2 割が在籍しております。現在の利益単価実績が、ほぼ上限かなと思います。従いまして、今後、新卒技術者が入社し、増員していく中で、現状の平均を維持していくというレベルにあります。現実的には利益単価を伸ばせる可能性を秘めているのは、ボリュームゾーンであるエンジニア事業本部です。それを盛り込んだ中期計画にもなっております。エンジニア事業本部は、資料 P35 では利益単価の数値が 81 程度ですので、ローエンドではなく、ミドル、ハイエンドのプロジェクトに参画できるレベルの新卒技術者を採用していくと、初配属単価は当然上昇します。

質問者 2 : 新入社員が増えると、原価は下がり、結果として粗利は上がるのではないのでしょうか。

回答 : 当社で使用している利益単価とは、技術者単価－[年齢×100 円]で算出される指標です。例えば新卒で 23 歳が入社しますと、原価が 2,300 円となり、技術者単価が 3,500 円の場合、利益単価は 1,200 円となります。従いまして、その新入社員を配属できるプロジェクトのレベルによって、初配属単価は決まってきますので、押し下げ要因にもなるし、押し上げ要因にもなります。

また、何もせずとも年齢は 1 年に 1 歳上がりますので、当社の期首 2 月 1 日に既存の利益単価は 100 円下がります。利益単価を維持するためには毎年、技術者単価を 100 円は上げる必要があります。現在 HA の利益単価というのは現在 1,500 円くらいまで伸びています。概ね、HA の利益単価は 1,500 円を維持していくと考えております。

質問者 2 : 事業部門を 4 つに分けていらっしゃると思いますが、中期計画において、4 つの部門の数値はご用意しているのでしょうか。現状がどうで、2018 年 1 月期までの 60 億円という売上はどのような内訳になりますでしょうか。

回答 : 事業本部別の売上の詳細データが、今、手元にございませんで関係部門に確認の上、開示可能であれば数字をご連絡させていただきます。

(追記) 売上高比率

	HA 事業本部	:	EG 事業本部
2015 年 1 月期(実績)	1.8	:	8.2
2018 年 1 月期(目標)	2	:	8

質問者 3 : 資料 P17 で、2014 年入社が 96 名に対して、2014 年 1 月期平均と比較して、2015 年 1 月期平均は、純増が 22 名になっています。中期計画で追加で 230 名増やすために、具体的にどういった採用をされるのでしょうか。また、定着させないと、一定数辞められてしまうのではないのでしょうか。

回答 : 資料 P17 のグラフでも読み取れます通り、4 月に新卒技術者が入社し、その後、退職者によって、右肩下がりで人員が減少します。退職者よりもキャリア採用の人数が上回れば、右肩下がりにはないという仕組みです。

現在、2014 年 1 月期、2015 年 1 月期においては、毎年、定着率は向上しております。2015 年 1 月期の離職率が約 10%で、内訳としましては、毎年、約 1%が定年退職いたします。また、約 2%が EA の人材紹介制度を活用し、アルトナーを卒業して主に取引先の方に転職されます。残りの約 7%が通常の退職者です。中期 3 力年の予算においては、保守的に 10%の退職予算を、上期、下期に分散させ、組みました。

プラス要因の新卒技術者は 3 年間通しで EG 事業本部入社 125 名、HA 事業本部入社 30 名、合計 155 名を前提としております。

キャリア採用については、600 名の既存ベースで約 3%、よって初年度は 18 名、2 年目以降は既存社員 × 3%で割り出したキャリア採用の予算を組みました。

それらをすべてプラス、マイナスしますと、中期計画の 2018 年 1 月期の期末に 800 名での着地という数字がはじき出されたということです。

質問者 4 : 派遣になりますと、定着率・調達力が非常に重要になってくるとは思います。販管費に関して、採用の部分で、どれくらいコストがかかっていますでしょうか。

回答 : 新卒技術者の採用のコストについては、昨年と比較して今年は大幅に上げており、1 人当たり採用コストはいくら、ということで精査し、予算形成しております。

質問者 4: 定着率を上げるということは、何らかの形でコストをかけ、例えば給料を上げる等の待遇を良くする方法があると思います。そうすると、単価が上がらない中で営業利益を上げていくとなると何と矛盾しているのではないかなと思いますが、いかがでしょうか。

回答 : 定着率向上の施策としましては、先ほどご紹介いたしました、2013 年度から、社員満足度向上、または、これから入ってくる新たな方の共感を得ることに焦点を絞り、この HA、EG という特長を持った事業本部を設置いたしました。その投資に関しては、給料を大幅に上げましたので 2013 年度(2014 年 1 月期)の利益が落ち込み、2014 年度(2015 年 1 月期)、2015 年(2016 年 1 月期)の単価回復によって、落ち込みを吸収したという結果になっております。

利益単価は今後、3 ヶ年、全社で上げていく計画になっておりますので、十分、投資は吸収できると思います。

質問者 5 : 今期の業績予想では、下期の方が上期に比べて利益がかなり減っておりますが、季節要因も含めて、どのような要因があるか教えていただけませんかでしょうか。

回答 : 当社の事業年度は 2 月 1 日から 1 月末日です。従いまして、上期が 2-7 月、下期が 8-1 月となります。上期より下期がマイナスに振れる構造的要因は大きく 2 つあります。

まず 1 つは既存技術者が上期に退職者することですが下期の人員減にも影響すること。

もう 1 つは、当社の売上は人員×単価×工数で構成しているというお話をさせていただきましたが、2-7 月の客先出勤日より 8-1 月の客先出勤日の方が圧倒的に出勤日が少ないということです。したがって、売上が落ちます。ただし、当社は月給制ですから、売上は落ちても費用は一定です。

退職による人員減の影響、客先カレンダーによる出勤日の減少、その 2 つの主要因で、売上・利益共に下期の方が上期に比べてマイナスになる要素を持っております。

以上