

2019年3月27日 アナリスト向け説明会

主な質疑応答

Q. 中期経営計画において、ハイバリュー、ワイドバリュー、プロダクトバリューの人員比率の計画が2:6:2になっているが、現在の人員比率について

A. 2019年1月期末で、HV 16.3%、WV 70.1%、PV 13.7%となります。

目標達成に向けて採用時点で調整していくことが今後残り2カ年のテーマとなります。

《参考資料》 P48 HV,WV,PV 別 技術者の構成比/売上総利益率

[https://www.artner.co.jp/ir/application/files/5815/5384/7018/20190327\\_02.pdf](https://www.artner.co.jp/ir/application/files/5815/5384/7018/20190327_02.pdf)

Q. 各グループの技術者単価の違いについて

A. 例えば新卒初配属単価でお伝えしますと、ハイバリュー:約 4,500 円、ワイドバリュー:約 3,500 円、プロダクトバリュー:約 3,400 円となっております。

Q. 生産現場に近い領域での需要状況について

A. 派遣契約の大きな改定は3月と9月にあり、3月の改定状況は非稼働率が約3%程度となり、平時水準と同程度ですので、景気リスクが顕在化していないと判断できます。

経験上、景気の影響を受けやすいのは下流領域からで、当社においてはプロダクトバリュー領域から順に影響を受けやすいと考えられます。したがって、ハイバリュー、ワイドバリュー、プロダクトバリューの人員構成を2:6:2に設定し、契約終了リスクを戦略的にコントロールしております。また、プロダクトバリュー領域に関しましては、リスクを極力軽減するため、予備的な取引先数、プロジェクト数を業種に偏らずに確保してまいります。

Q. 3月 改定状況の非稼働率約3%のグループ別状況について

A. 「顧客企業の要請で契約更新しないケース」と「当社からの要請で契約更新しないケース」があり、両方を合算して約3%でございます。ハイバリューに関しましては、「顧客企業の要請で契約更新しないケース」はございませんでした。ワイドバリューとプロダクトバリューで「顧客企業の要請で契約更新しないケース」が合計で約3%程度となりました。

Q. 外資系メーカーからの受注状況について

A. 取引先上位10社には上がっておりませんが、自動車関連部品メーカーのポッシュ様など数社取引実績がございます。

Q. メーカーが海外で開発を行うケースが増えてきたが、海外への派遣の可能性について

A. 海外への業務移管はそれぞれの開発領域によって移管比率が異なりますが、当社の顧客企業の研究開発領域については国内に留めている比率が高い状況です。海外に移管しているのは製品開発の修正領域などですが、この領域に関しては、当社の顧客企業も徐々に海外への移管比率を高めています。

現在の中期経営計画においては海外メーカーへの派遣は検討しておりませんが、顧客企業の海外進出が高まれば検討していく可能性はございます。

Q. メーカーは高い単価を支払い、御社を活用しているが、メーカーのみでの開発より低コストか

A. 当社の事業は顧客企業の雇用政策と密接に関連しております。現在、顧客企業において、全てを自社でプロジェクト運営をし、全ての人材を自社で雇用するケースはなく、内部人材と外部人材で一つのプロジェクトを遂行していくという運営方法になっております。一時的ではなく、長い目で見たときの雇用コストという捉え方で、雇用をコントロールされているので、当社のような外部人材の活用ニーズが生まれます。

Q. 業務の中で御社のエンジニアがメーカーの企業秘密を握ってしまうリスクについて

A. 上流工程になればなるほど機密保持契約書が分厚くなります。

また、1つのプロジェクトの終了後、数年間は同業種へのプロジェクトには派遣できないという制約がつくケースもございます。

Q. キャッシュの使用用途について

A. 当社は月間売上高の概ね3ヵ月分を手元現金として保有するという方針があり、それ以外が余剰資金となります。当年の新卒が稼働するまでの人件費、コストなどはございますが、当社の事業形態は、積極的な設備投資が、それほどございません。今後、色々な再編が起こる業界ですので、当社の今後の成長も含めて、理想はM&Aの一部資金としての活用だと考えております。

Q. 来期の新卒採用計画170名の達成見込み、採用環境について

A. 昨年の東証一部指定を受けたのち、採用部門から、新卒・キャリア採用ともに、応募者の数、質が向上したとの報告がありました。また応募者が増えると、採用実績のある研究室数が増えます。当社はリクルーター活動で採用数を確保しており、採用実績のある研究室数が増えると、リピートによる採用も見込めますので、今期の153名から約1割増の170名は決して高い目標数ではないと認識しております。

- Q. 今期計画の技術者単価が前年同水準の要因は、新卒入社により単価が抑制されるからか  
A. エンジニアの平均年齢と技術者単価の推移は比較的連動いたします。

Q. 将来的な請負・受託事業の比率について

- A. 中期経営計画の基本施策「多種多様な人材活用」の推進のため、派遣では活用し切れない人材の活用を目指し、請負・受託事業の受注量を増やし、比率を高めていく方針です。  
請負・受託業務においては、当社内で調整ができるため、シニアの方、外国人の方、元エンジニアで子育てに目処が立って「この時間だけ働きたい」という女性の方を十分に活用できます。また、同業他社のエンジニアの活用については労働者派遣法では禁じられておりますが、請負・受託事業において、同業他社のエンジニアを当社に派遣していただくことは可能です。  
当社の潜在的成長機会を高めるという意味で、正社員でなくとも人材を活用できる請負・受託の比率を高めていくのは必至と考えております。

Q. 中長期的な派遣先の業種のシフトについて

- A. 当社では機械 4 つ、電気・電子 3 つ、ソフトウェア 2 つのエンジニアの職種がございます。しかしながら、機械から電気・電子、電気・電子からソフトウェアといった、職種を横断する転換は難しいです。派遣先の業種に関しては、例えば自動車から家電、家電からロボットといった業種ローテーションを営業政策上実行しております。今後も様々なリスク回避のために、積極的に展開してまいりたいと考えております。

以上