

2022 年 3 月 25 日 決算オンライン説明会

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. キャリア採用で 110 名を採用するという方針に転換ということだが、過去の例から見るとハードルが高そうな気がするが、この根拠を教えてください。

A. これまでの概ね 30 名～40 名のキャリア採用実績に対して、本年度の計画は 110 名となり、約 3～4 倍程度となっております。この確保につきましては、これまでの採用実績の経路から考えまして、人材紹介会社を介した採用等を手段として考えております。キャリア採用スタッフを約 3～4 倍に増加させ、それぞれが、紹介確度の高い人材紹介会社に張り付き、紹介実績を高めて、計画達成の活動をしてまいります。110 名の確保につきましては、中期経営計画の中で、トライ＆エラーを進めて達成に向けて努力してまいります。

Q. 2023 年 1 月期の業績予想の営業利益率が 13.0%であるが、キャリア採用のための採用担当者の増加、求人メディア等への掲載の増加により、費用が増加するのではないかと思います。利益率が高まる根拠を教えてください。

A. 営業利益率は売上総利益率、販売管理費率の関連で構成されます。13.0%の前提として、売上総利益率が高水準で推移し、キャリア採用のコストは増加しますが、売上高の増加に比べて、販売管理費率は大きく上昇しないという予想に基づいております。

Q. 中期経営計画 3 年間の平均成長率が 12.7%なので、来期からさらに成長角度を上げていかなければならないと思う。比較的 R&D 関係の需要はあるため、採用がキーポイントか。単価など色々な要素があると思うが、中期経営計画を達成する上で、一番のキーポイントは何か。

A. 中期経営計画達成にとって、採用人員数の達成が最も重要な前提となっております。新卒採用とキャリア採用をバランスさせた採用人員計画となっておりますので、キャリア採用数の達成が非常に重要なポイントです。また、「カーボンニュートラル」を戦略の中心に据えましたので、この関連プロジェクトに参画可能な人財を確保することができれば結果的に単価は上昇することになります。

従いまして、総合的なキーポイントとしては採用人員数であり、その採用人員数の中でのキャリア採用数の達成が中期経営計画達成のキーポイントです。

Q. キャリア採用の計画達成のため、御社としては転職支援制度等の採用のための戦略を立てているが、それがキャリア採用数の増加のキーポイントになってくるのか。

A. 就職希望者の中にはメーカーを希望する方もいれば、当社のような技術サービス会社を希望する方もいらっしゃいます。技術サービス会社、いわゆる、技術者派遣会社に就職、転職を考えている方に、より当社に目を向けていただくための仕掛けとして技術者が選択できる魅力的な支援制度、社内制度を準備して、就職希望者に魅力ある会社創りを行っています。従いまして、就職希望者が人材紹介会社に登録した際に、人材紹介会社が当社に就職希望者を紹介したい、あるいは、当社を紹介された就職希望者が同業他社と比較して、当社に魅力を感じる成功率を高めることが、人材紹介会社からの採用実績数の確保につながります。そこを強化してまいります。

Q. 新卒採用は、2021 年度に 204 名の採用実績があるが、2023 年度は目標 160 名が限度か。

A. 2021 年の採用実績と比較して、2023 年の計画を減少させた理由は、現在、機械の未経験者ニーズが、ソフトウェア、電気・電子と比較すると減少傾向にあるからです。そのため、当社の新卒採用においても機械の採用数を増加させれば、現時点でも 200 名は手中にあると考えております。機械の採用数を抑制した結果、160 名の採用計画になっており、ソフトウェア、電気・電子の採用数を計画より高めることができれば、結果的に 200 名に近づくことになると考えております。

以上