

2020 年 9 月 23 日 個人投資家向けオンライン説明会

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. 社員は終身雇用だが、配属先のお客様から、引き抜きはあるか。また社員の定着率について。

A. 当社は引き抜きを想定してということではありませんが、転職支援制度を設計しております。

例えば、本人が現在の配属先に転職したい、そして、お客様も受け入れたいとなった場合、当社も含めた三者合意のもと、転職を支援する制度設計となっております。

従いまして、当社には基本的に「お客様に引き抜かれた」という概念はございません。

資料 42 ページ右下が、離職率の年間推移でございます。直近の 2020 年 1 月期の離職率は 7.3%でした。概ね、ここ数年は 10%未満の離職率で推移しております。

Q. 今の株価、また今後の株価について。

A. 当社の目標株価につきましては、1 株当たりの当期純利益×技術者派遣業界の平均 PER の理論数値として設定しております。ちなみに社内での目標株価を 1,000 円として、事業活動はもちろんのこと、様々な IR 活動を展開しております。

Q. 社員の平均年齢と平均給与について。

A. 平均年齢は 30.1 歳、平均給与は 427 万 9,812 円となります。

(第 58 期 2020 年 1 月期 有価証券報告書より)

Q. 技術者の稼働率や労働工数が低下傾向だが、今後、更に低下する可能性・リスクについて。

また、それにより今後の採用計画を変更する可能性について。

稼働率、労働工数の回復は、それぞれいつ頃を予想しているか。

A. 3 月末、6 月末、9 月末の契約の切れ目において、復帰者数は、平時並みで推移しておりましたが、コロナ禍にあって、その復帰者の再配属の進捗が、平時と比べて遅れている状況でございます。これが平時と比べて若干、稼働率を悪化させている要因でございます。

しかしながら、9 月に入ってから当社の営業スタッフが訪問できるお客様は、約 8 割にまで改善しております。これを受けて、9 月以降、お客様の活動が、徐々に活発となり、お客様の下期の 10 月以降、さらにそれが加速するだろうという期待感を持って、現在、注視している状況であります。

リスクにつきましては、次の契約改定の 12 月末の復帰者の状況を注視していきます。

採用計画につきましては、経営上の大きなリスクは拡大していないという判断のもと、現在、中期経営計画に基づく、新卒採用、並びに、一般採用の計画は変更しておりません。

Q. リーマンショック時と今回のコロナ禍で、市況の違いについて。

A. リーマンショックと今回のコロナ禍の市況で大きな違いは、復帰者数でございます。

コロナ禍の3月末、6月末、9月末の復帰者数は、平時と大差ないという状況です。

しかしながら、2008年秋口に勃発したリーマンショック時には、勃発以降の12月末、3月末の2回の契約更新時において、全体の約4割にあたる復帰者が発生いたしました。

ここがリーマンショック時とコロナ禍の大きな市況の違いかと思えます。

Q. リーマンショック時から、これまで、どんな社内改善を進めてきたか。

A. リーマンショック時に約4割にあたる復帰者が発生しましたが、その人員構成は生産関連領域（現在のプロダクトバリューグループ）からでした。従いまして、リーマンショックの教訓を受け、有事における復帰リスク軽減のため、上流工程（研究開発領域、製品開発領域）への人員構成比率を高めていくことで、体制の改善を図ってまいりました。これらがリーマンショック時から、これまでの当社の社内改善の取り組みでございます。

現在、ハイバリューグループ（研究開発領域）、ワイドバリューグループ（製品開発領域）、プロダクトバリューグループ（生産関連領域）の人員構成比率は、概ね2:6:2となります。

Q. 自動車メーカーは全体的に販売数が回復しない状況だが、研究開発費に影響はあるか。

A. 資料51ページが、自動車メーカーのみの推移ではございませんが、当社の主要取引先のメーカーの研究開発費の推移でございます。このような状況でございますが、研究開発費予算は前年対比で大きな減少傾向にはございません。このような状況の中、お客様は、感染拡大の軽減を図りながら、徐々に人材のオーダーを出し始めている状況でございます。

Q. 情報通信分野は、かなり伸びているが、コロナ禍と関係なく、依然好調なのか。

A. 情報通信分野につきましては、当社の技術分野では情報処理の技術者が対応いたします。

DXに代表される開発テーマが目白押しのため、情報処理の技術者の要請がお客様から旺盛であるという結果、情報通信分野の売上高が伸びているという結果でございます。

Q. 新卒技術者の配属が遅れているが、これは、御社での研修が遅れていることが要因か。

それとも、お客様から技術者要請があまりない状況か。

A. 新卒技術者の配属遅れにつきましては、お客様の新人の受け入れ状況が要因かと思えます。

お客様は、緊急事態宣言解除後、徐々に経済活動は戻りつつありますが、やはり感染拡大防止の観点から三密を回避し、コロナに感染しない・させない、という方針のもとで、活動を展開されております。

9月以降、当社の営業スタッフのお客様への訪問可能件数も増加し、徐々にではありますが、お客様の経済活動も活発になってまいりました。従いまして、9月以降、10月、11月にかけて新卒配属が進捗するのではないかと期待しております。

Q. 雇用調整助成金の受給の予定について

A. 雇用調整助成金の受給の是非について、経営会議の中で、議論を重ねてまいりました。

雇用調整助成金の受給には休業措置が必要になってきます。しかしながら、当社は現在も積極的な採用活動を展開しております。そういった状況下において、既存の社員を休業させ、さらに国から雇用調整助成金を受給することは、道義的に問題があるのではないかと考えました。また、休業を実施することにより、社員の個々のモチベーションも低下してしまうのではないかとこの観点から、本年度において、技術系の社員に関しては休業対応をしない、加えて雇用調整助成金の申請を行わないという方針を決定しております。

Q. 第 2 四半期において、前年同期比で売上高が横ばいの一方、営業利益・経常利益が減少した背景について。

A. 前年同期比で新卒技術者の配属遅れに伴い、販売管理費が増加したことが要因です。

従いまして、新卒技術者の配属が進捗していきますと結果的に販売管理費が減少していくという状況に転換するということになります。

以上