

## 2022年3月25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. 派遣先企業の事業内容とともに、技術者に求められるスキルも変化する。いかにして常に求められる人財を提供可能としているか。
- A. 技術者に求められるスキルは常に変化します。特に現在、自動車関連業界において、大きくニーズ変化が起こっております。これにつきましては、マーケットからの情報を常に社内でも共有し、採用・教育・営業部門がその情報を精査し、自部門の業務に転換するように常に推し進めています。
- Q. 新卒採用よりキャリア採用に力を入れるようになったと見受けられるが、理由は何か。
- A. 今中期経営計画の営業戦略の中心に、「カーボンニュートラル」プロジェクトへの対応を設定させていただきました。これまでの新卒採用の実績を検証した結果、「カーボンニュートラル」プロジェクトの参画に必要なスキル要件を満たした人財の確保に関して、新卒採用のみでは、なかなか厳しいことがわかりました。そこで新卒採用とキャリア採用の採用数をバランスさせ、キャリア採用で、必要人員の不足分を確保するという戦略に切り替えました。
- Q. 経験を積んだ技術者の転職は貴社と派遣先企業にとって損失となる。熟練技術者の転職状況はどうなっているか。定着率を向上させるために、どのような方策を取っているか。
- A. 技術者が当社を退職する理由は大きく3つあります。まず1つ目に、当社の転職支援制度を活用し、転職する方。2つ目に、技術者を辞めて地元へUターン、Iターンして退職する方。3つ目に、技術者を継続し、他企業に転職する方。主たる退職要因はこの3つです。1つ目の当社の転職支援制度を活用し、退職する方については当社の制度活用、戦略上ですので、特に問題視しておりません。2つ目の技術者を辞めて地元へUターン、Iターンして転職する方につきましても、技術者から違う職業に転職するということですので、大きな問題として捉えておりません。問題なのは最後3つ目の当社より他社に魅力を感じ、技術者を継続し、退職、転職する方についてです。これについては様々な退職理由がありますが、一番大きな理由は派遣事業を展開する上で構造的に避けて通れない、転居を伴う異動が比較的多く発生してしまうことです。100%転居を伴わず、プロジェクトを異動させることは、現時点では、なかなか対応できておりませんが、その他、福利厚生充実や、給与のアップ等の当社の可能な範囲の中で、実行できることを一つ一つ丁寧に向上させ、定着率の向上につなげてまいりたいと考えております。

- Q. 「技術者単価が未配属の技術者の配属優先の契約交渉で微減」とあるが、配属がコロナ禍以前の平時くらいに戻れば、単価は上がる余地はあるのか。
- A. 未配属の技術者の配属を優先させた結果、単価が微減ながら減少いたしました。未配属の技術者の配属は、基本的には未経験者の配属という意味です。コロナ禍の初期であった2020年度当初、なかなかお客様のリモートワーク対応も慣れていないという状況の中で、未経験者の配属ニーズが大きく減少した結果、未配属者が増加いたしました。単価優先の配属先を選択できるほどの受注量がありませんでしたので、未配属者、未経験者の配属を優先した結果、単価が減少いたしました。未経験者ニーズが2020年より2021年に向けて増加傾向にあり、今後、更に2022年で平時に戻るという段階にあります。従来の未経験者ニーズの回復に伴い、2022年、2023年以降は未経験者の単価も概ね平時に近い単価で推移するのではないかと予測しております。
- Q. 自動車や電機の大手企業は労働組合の要求通りに賃上げを行っているが、貴社の単価交渉にどのような変化・影響が考えられるか。
- A. お客様の定昇、あるいはベースアップの結果が直接的に当社の契約単価交渉に反映されるわけではありません。当然、技術者の向上度、成長度、貢献度等に応じて、お客様が技術者の人事評価査定をし、それが翌年度の契約単価アップに反映されます。そのため、お客様の賃金アップ率より契約単価が大きくアップする場合もあれば、それ以下となる場合もあります。本人のスキル評価の結果が、単価のアップ率に大きく影響を与えております。

以上