

2023 年 9 月 13 日 アナリスト・機関投資家向け説明会

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. 来年 4 月入社の新卒採用に関して、目標 220 人に対しての手ごたえは。

A. 新卒採用については、昨年実績は春 130 名に対して、本年目標は 220 名です。マーケット的には 10 月に内定式がありますので、概ね 9 月末で第 1 段階が終了する状況です。

具体的な数字は申し上げられませんが、本年目標 220 名に対して、内定者の 9 月末の見込みは、昨年度 130 名の実績を上回って確保できております。本年目標 220 名に対しては、まだショートしています。公務員から民間への志望先変更、あるいは、大学院受験から就職に切り替える方々が 10 月 1 日以降活動を再開されます。丁寧にフォローしながら、220 名達成に向けて 10 月 1 日以降、概ね 2 月末まで活動を継続していく状況です。

当中期経営計画の採用戦略の当社の大きなポイントは、新卒採用数とキャリア採用数を今後の中期的な視点から見て、バランスさせていくことです。母体数が増加してまいりますので、新卒に偏った採用では絶対数の確保が非常に困難になってくる環境にあります。従いまして、当中計におきましては、新卒とキャリアをバランスして採用していくのが大きなテーマになっていきます。まだ道半ばですが、キャリア採用数の確保に大きな目標数字を掲げ、活動の試行錯誤、スタッフの増員、費用の投資等を含め、進捗している状況です。

Q. 中期経営計画の最終年度の売上総利益率が 37.6%であるが、足元も改善してきているが、コロナ前と比較すると低い要因は。市場環境も良く、単価の高いプロジェクトにフォーカスしていくが、採用で比較的単価の低い人が増加することを考慮しているのか。保守的に考えているのか。

A. 参考資料 33 ページ。先程、技術者派遣事業の売上総利益率の向上の考え方で解説させていただきましたが、売上総利益率に直接影響を及ぼすのは、大きく 2 つです。

1 つ目は、1 人当たりの技術者単価がどこまで上昇するか。2 つ目は、労働工数の内訳として、時間内工数と時間外工数が存在します。時間内工数が上昇しますと、売上総利益率は上昇します。今の労働規制、有休取得の促進の中で、時間内工数を物理的に伸ばすことは、環境的に不可能ですので、1 人当たりの技術者単価をいかに上昇させていくかがポイントとなってきます。

当社は、ローリング方式で中期経営計画から予算をローリングしておりますので、現在の単価の獲得状況、時間内工数の実績推移等の積み上げ方式の中で売上総利益率 37.6%は、設定されている状況にあります。ただ、足元を申し上げますと、人財確保の観点で、給与をいかに上げていくかが重要です。当然、原価率の上昇は、売上総利益率にマイナスの影響を及ぼしますが、単価の上昇により、それを吸収し、37.6%となっております。加えて、今、非常に顧客からのエンジニアの要請が活発ですので、需給バランスもあり、新人の初配属単価が大きく上

昇している環境にあります。これは翌年の業績にプラスの影響を及ぼします。従いまして、37.6%は現時点においては、比較的保守的な設定だと思います。

Q. 新卒技術者の単価の上昇の要因は。今期に入り、単価が急上昇しているが、この状況は想定外か。

A. 既存のエンジニアについては、2020 年に新型コロナウイルス感染症が拡大し、エンジニアの配属に関して、平時と比べると苦慮しました。従いまして、配属優先で価格設定をした関係上、一時、平均単価が下落しましたが、2022 年頃から徐々に回復し、2023 年上期においては、コロナ禍前のレベルを既に超過している状況です。世間全般の賃金上昇等の影響もあり、2023 年度はお客様との継続単価交渉が例年に比べると比較的スムーズに推移したため、既存のエンジニアの単価は上昇いたしました。

新人の初配属単価は、当社の中計の営業戦略として主要顧客である自動車関連メーカー、並びに、自動車部品メーカー、更には、半導体製造装置メーカーをターゲットとして照準を定め、そこに対して質の高い新人を優先的に配属した結果、配属比率も上がり、単価を押し上げた状況にあります。最終的にはお客様ニーズに応える採用の質と量の確保が必要になってまいります。本年度の 130 名に関しては、ニーズレベルに耐え得る質の高い人材が比較的確保できたため、配属比率は高まり、新人の平均単価が押し上げられたと思います。

Q. 中期経営計画では、売上高 116 億円、技術者数 1,600 人を目標としているが、足元の技術者単価の上昇、労働工数、稼働率を勘案すると、売上高 116 億円を超えるのではないか。

A. 中計における 116 億円の売上高目標に関しては、エンジニア 1,600 名への到達が主要な前提要素となってまいります。もし、到達しなかった場合は、稼働率上昇による稼働人員、技術者単価の上昇でどこまで相互補完できるかにかかっていると思います。従いまして、1,600 名の確保を達成するため、特に一番ハードルの高いキャリア採用、並びに、来年 4 月の新卒採用の必達にかかっていると言えます。

売上高については相互補完できる可能性が前提条件としてはありますので、人数がもし達成しなかったとしても、116 億円に向かって推進することになると思います。

トップラインの売上高については、やはり主要要素は人員数なので、人員数のショート分をどれだけ単価で補完するか、稼働率によって稼働人員で補完するかの掛け算になってくるかと思っています。利益率の向上、利益高の向上につきましては、単価の上昇から非常に直接的効果が期待できると思います。

Q. キャリア採用は目標に対して、実績がショートしているように見えるが、これは季節性か。ショートしているのか。

A. ショートしています。最終下期、どこまで目標に対して補完できるかだと思います。経営としては、今回の中計は、先程、申し上げた通り、「将来的な安定基盤を目指すための新卒採用とキャリア採用のバランス採用」の高いハードルで目標設定しているため、実績に応じた採用目標値のコントロールは、特にキャリア採用は実施しておりません。従いまして、実績からすると、かなりストレッチした目標数値になっております。どこまで、この 3 年間の創意工夫の中で、これまで以上にキャリア採用実績を積み上げていくか、次の中計にどうつなげていくかが重要になってくると思います。

以上