

2016 年 3 月 18 日 アナリスト向け説明会

主な質疑応答

Q. 第 54 期 下期の利益が上期に比べ落ち込んだ理由について

A. 従業員の賞与引当の見直しによるものであります。当社では前期の 11 月～1 月、当期の 2 月～4 月が当期上期の賞与引当期間となり、5 月～10 月が当期下期の賞与引当期間となります。したがって、第 3 四半期(8 月～10 月)の実績を踏まえ、第 54 期下期の賞与引当の見直しを行っております。

また、定着率の向上施策の一環として、賞与の増額に関する回答を労働組合に行ったことにより、特に第 4 四半期の利益が圧縮されております。

Q. 2016 年 4 月の新卒入社予定者数について

A. 103 名です。2015 年 4 月入社者が 74 名(10 月入社者 1 名)でしたので、採用数は若干改善いたしました。しかし、中期経営計画での新卒採用計画人数は 155 名でしたので、目標数には至っておりません。2017 年 4 月入社者の採用活動では中期経営計画の 155 名採用を実現し、全体で 800 名の技術者数を達成したいと考えております。

Q. キャリア採用人数の急増の要因について

A. キャリア採用に関する組織人事を刷新し、予算配分も重点的に行ったためであると考えております。

Q. EG 事業部門と HA 事業部門の人員比率について

A. EG 事業部門が 8 割、HA 事業部門が 2 割となっております。

Q. EG 事業部門と HA 事業部門の区別方法について

A. 技術的なスキルを管理している能力開発部にて、それぞれの技術者のスキルやポテンシャルを評価し、振り分けを行っております。新卒入社者に関しては、入社の時点で区別して、選考を実施しております。

Q. EG 事業部門ワイド・プロダクトバリューマーケットの領域と比率について

A. 現在、社内で区分の洗い出しを行っております。EG 事業部門には約 500 名の技術者が所属しており、そのうちプロダクトへの配属は約 150 名、ワイドへの配属は約 350 名であります。今後マッチングの精度をさらに検証し、採用基準の再設定を行う予定であります。ワイドとプロダクトを比較すると、お客様からいただく料金はワイドの方が高くなるため、ターゲットのボリュームとマーケットの価格、採用マーケットの状況を勘案して、来年設置に向けて分析を進めております。

Q. ハイバリューマーケットの人数について

A. EG 事業部門と HA 事業部門をあわせて約 120 名となっております。

Q. 中期経営計画の部門ごとの内訳について

A. 売上のある部門は、設置した 4 部門のうち EG 事業部門・HA 事業部門・EA 事業部門の 3 部門です。概ね、人数比率と一致しており、EG 事業部門が 8 割、HA 事業部門が 2 割となっております。

Q. 新卒入社者の増加と利益の構造について

A. 利益単価とは、技術者 1 人あたりが 1 時間に得る利益額を示しております。第 54 期平均 3,900 円として提示している契約単価とは異なる指標です。契約単価が上昇しても、技術者の平均年齢が上がり、原価(技術者の給与等)が上がることにより、利益単価が下落すれば、収益率は下がることになります。

現在、当社では、利益単価が上昇基調にあります。新卒入社者が増加し、比率が高まっても、利益単価の数値が下落いたしませんでした。新卒入社者の契約単価が上昇していることから、全技術者の利益単価も上昇を続けているということになります。

Q. 高単価の若い技術者が今後の受注に与える影響について

A. 技術者の中でも経験者と未経験者(新卒入社者)の市場価格というものがございます。経験者はキャリアによって市場価格が決められますが、未経験者については基礎能力によって市場価格が設定されます。採用の質を向上させ、即戦力になる未経験者を顧客に配属することにより、信用をいただいております。

Q. 今期の利益率の進捗の見通し、前期との比較について

A. 当社は正社員雇用(従業員に支払う給料【1】が一定)のため、上期・下期の出勤日数等の違いで、所定内工数(定時内に当社の従業員がお客様に技術サービスを提供した時間【2】)が多ければ多いほど、利益率は上昇するという構造的傾向があります。

(利益=【2】×技術者単価-【1】)

今期は、既存社員に関しては、予算ベースでは概ね、上期・下期、同等の売上予算(所定内工数等)を立てております。したがって、利益率そのものも上期・下期で、それほど大きな差はないと考えております。ただ、実績ベースでは、賞与引当の引き直し等の要因が加わってきますので、そこで、若干の上期・下期の利益額・利益率の差が生じる可能性は、第 54 期に引き続きございます。

足元の 2 月 3 月については、概ね予算通り推移しております。

Q. 下期の利益率について

A. 新卒入社者の稼働が入りますので、利益率については下期の方が、高くなる可能性もございます。また、既存社員の退職時期が上期・下期にいずれに偏重するのかによっても、売上・利益のバランスは変化します。

Q. 1、2 年前と比較した受注状況の変化について

A. 受注の状況については、大きな変化はございませんが、年初来の円高をはじめとする金融リスクのため、契約単価の改定に影響がある部分もございます。しかしながら、人員要請は引き続き旺盛であるため、それらの影響は十分にカバーできると考えております。

Q. 同業他社と比較した離職率の状況について

A. 同業他社の離職率は開示されておりませんが、業界平均としておおよそ 12%前後と試算しております。当社につきましては 2014 年度が 11.7%、2015 年度には 9.0%となりました。2016 年度は年間で 10%、上期と下期で 6:4 の割合で予算を組んでおりますので、離職者数と離職タイミングによって、月次の稼働人員数に変動が出てまいります。

Q. 定着率の向上以外の人員確保施策について

A. 定着率の向上はまだ改善の余地があると考えており、引き続き待遇改善を行ってまいります。また、新卒採用・キャリア採用の計画数の達成にも引き続き取り組んでまいります。

Q. 待遇改善の具体的施策について

A. 待遇改善には、給与アップだけでなく、業務内容の向上等も含まれております。