

2018 年 3 月 26 日 個人投資家向け説明会

主な質疑応答

Q. 大学との産学連携に関する具体的な事例について

- A. 主たる目的は CSR としての活動となります。また、大学との連携を強め、採用にも繋げるべく活動しております。具体的には、大学からの要請を受け、当社のエンジニアや教育担当が、主に機械設計製図のカリキュラムにて、講義を行っております。

Q. 景気変動への対策、取組みについて

- A. これまでの経験則では、景気が減速した際、顧客企業の予算カットが、一番遅いのが、研究開発領域であります。したがって、それらのウエイトを高めていくため、セグメント戦略を推進し、景気変動に対応できる体制をとっております。

Q. 外国人の活用について

- A. 国内の大学で学んでいる留学生を対象に 2019 年 4 月入社者より実施する計画であります。外国人に限らず、シニア層や子育てが一段落した女性エンジニアなどの人材を活用したいと考えておりましたが、就業場所や時間にある程度、制約があり、派遣形態では活用が難しかった部分もありました。しかし、請負・受託の形態であれば、これらの人材の積極的な活用が可能であると考えております。
- また、協力会社につきましても、請負・受託にて活用することにより、稼働人員の増加に繋がると考えております。

Q. 同業他社の外国人の活用について

- A. データが公表されていないため、どのような領域で活用されているかについては、わかりませんが、外国人を活用している同業他社は存在します。

Q. 優秀な理系学生が採用できる要因について

- A. 2018 年 4 月入社者の約 30%強が国公立の大学・大学院出身の理系学生であります。このような学生を継続的に採用できている理由として、エンジニアとして自己成長・自己実現できる魅力ある仕事、成長をサポートする教育プログラム、給与水準等の待遇が考えられます。
- 引き続き、優秀な学生にとって魅力あるプロジェクトの獲得、教育研修の充実を目指してまいります。

Q. 2019 年 1 月期業績予想について

A. 昨年 2018 年 1 月期の上期・下期の実績をそれぞれ、2019 年 1 月期の上期・下期の業績予想と比較した際に、バランスが悪いというご指摘をいただきました。要因といたしましては、新卒技術者の配属時期と、退職者の発生時期によるものであります。

まず、新卒技術者の配属時期につきましては、例年、下期の 9 月に配属が完了する計画を立てております。しかしながら、昨年 2018 年 1 月期の 2017 年 4 月入社の新卒技術者に関しては、概ね上期の 7 月に配属が完了したことにより、業績が計画を上回る結果となりました。2019 年 1 月期の業績予想では、例年通り、2018 年 4 月入社の新卒技術者に関して、下期の 9 月に配属が完了する計画を立てているため、実績と業績予想の差が生じております。

また、退職者の発生時期につきましては、2018 年 1 月期の実績は上期・下期、ほぼ同数の発生でありました。しかし、2019 年 1 月期の業績予想では、上期の発生にウエイトを置いております。そのため、稼働人員が 2018 年 1 月期の実績よりも少なくカウントされ、実績と業績予想の差が生じております。

以上