

2024年4月25日 第62期定時株主総会

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. 技術者の確保、多種多様な人財の確保の状況、外国人の採用について。

A. 技術者の確保につきましては、当社の事業の中で最も重大かつ重要な経営課題と認識しております。その中でこれまで通り、新卒技術者、一般採用での技術者の確保を継続するとともに、多種多様な人財の確保の観点で、現在は、国内大学留学生を対象に、外国人採用を数年前から進めさせていただいております。毎年10名前後の国内大学留学生の外国人採用の実績があがっております。外国人の確保を継続しつつ、今後は直接、現地の学校と連携を深めながら、現地からの直接採用を視野に入れて、採用戦略を組んでいく考えであります。

その他の多種多様な人財確保の方法としまして、現在、当社では派遣に加え請負・受託事業の拡大を戦略として掲げて推進しております。派遣と違いまして法律には抵触しない形で、競合他社と協力提携、協力会社の人財活用ということも可能になってまいります。従いまして、請負契約下におきまして、当社のプロパーの技術者のみならず協力会社との連携により、外部人財の活用も積極的に進めさせていただいております。その総合的な対応により、技術者数の安定的な確保に今後も務めていきたいと考えております。

Q. 世間では社員に対してベースアップが実施されているが、ベースアップの状況について。

また、ベースアップに対するコスト回収の状況について。

A. 当社は2022年からスタートしました中期3か年計画を進めています。2022年、2023年の2か年が終了し2月1日から最終年度である2024年度に入っています。今期までは中期経営計画の推進の中での具体的なベースアップは実施しておらず、定期昇給のみとなっておりますが、来年度の春に向けてベースアップを実施する計画です。現在、労働組合と来年の春闘に向けたベースアップの継続的あり方、還元額等について協議を進めている最中です。

安定的な派遣料金のアップを原資として、そのアップ価格の中で何パーセント、何十パーセントかを従業員に還元していく、そういう方針を現在、労働組合と進めさせていただいております。

Q. 派遣切りの対策として、高度な技術者がいると思うがその比率について。

A. 当社は2008年のリーマンショック時に派遣技術員の約40%が、契約終了で社内に復帰するという事象が発生しました。60%の方は契約延長、40%の方は契約終了の事実を踏まえて、その内容分析を詳細に実施した結果、40%の契約終了の方が参画していたプロジェクトが、開発工程の下流工程に属していました。この経験を踏まえ、2008年のリーマンショック以降、その改善に努め、現在は約85%強が開発工程における上流から中流工程のプロジェクトに参画させていただいている状況です。従いまして、また大きなリーマンショック級の不況が発生したときに、2008年の状況の時と比較し、大きく上流工程へウェイトシフトとしたことが派遣切りの

対策となっております。今後さらに中流から上流へのシフトをさらに進めながら、より一層のリスク対策に努めていく所存であります。

Q. 新卒の離職率について、一般的な会社との比較でどの程度か。改善の対策について。

A. 当社において、毎年150名強の新卒技術者が入社してまいります。研修期間中、また、1年以内に離職する方も実績としてございます。入社3年離職率の統計では、3割の方が離職されている中で、当社は現在、実績としては3割弱で推移しております。本人の業務的希望、スキルアップ、キャリアアップのサポート、日常的な様々なフォローを重ねることで、少しでも離職率を低下、改善させていくことをきめ細かく粘り強く実施していきたいと考えています。

Q. 顧客企業の大・中小企業の比率等、取引先の内容について。

A. 当社には、お客様と取引開始の基準を設ける与信管理規程があり、この規程をクリアした会社が取引の対象となります。具体的には大・中小企業はそれほど関係なく、資本金、従業員数、財務内容が審査の対象になっています。当社の営業戦略に沿って取引先業種を決定し、そこに優先的に技術者を配属していくという戦略をとらせていただいています。現在は、カーボンニュートラル関連のプロジェクトを戦略ターゲットとし、それに関連する自動車完成メーカー、自動車部品メーカー、半導体製造装置関連メーカーに優先的に技術者を配属している状況です。今後も様々なリスクは潜在的にありますので、営業は見込み客をサポート、フォローし、いつでも取引開始できるようスタンバイしております。

Q. 景気敏感的なところもあると思うが、今後の需要の見通しについて。

A. 当社の現在の主要顧客ターゲットは自動車完成メーカー、自動車部品メーカー、半導体製造装置関連メーカーとさせていただいております。その対象の業種に限りましては、引き続き技術者の要請が強く、限られた採用人数では、技術者の需要に応え切れていない状況にあります。従いまして、そういった関連の需要の見通しは、昨年以上に、技術者のニーズは高いと捉えさせていただいております。

Q. IR活動の状況について。

A. 当社は2年前に東京証券取引所の市場再編におきまして、プライム市場を宣言いたしました。しかしながら、流通株式時価総額がプライム市場の基準である100億円に満たなかったため条件付きのプライム市場の認定を受けました。その後、中期経営計画の中で流通株式時価総額への対応で様々な施策を打ってまいりました。その結果、2年前と比べますと現在、株価は約3倍まで上昇しております。その株価の結果を受けて1年前倒しでプライム市場の流通株式時価総額100億円を達成し、現在、2024年度に入っている状況です。その対策・施策の中で、IR活動の強化を掲げ、説明会をこれまでよりさらに回数を増やし、これまで開催していなかった場所での開催を実施する取り組みをここ2年実施してまいりました。具体的には年約4回の個人

投資家向け決算説明会、機関投資家向け決算説明会を大阪、東京にて対面式で実施し、また、Web等を活用したIR活動を実施させていただいております。4月に第1四半期が終了しますので、6月以降、大阪、名古屋、東京で個人向け、機関投資家向けの決算説明会を実施する予定です。

Q. 新卒技術者を採用した後、稼働するまでの期間について。

A. 年初予算にて新卒技術者をA班、B班、C班と3つのグループに編成します。それぞれ予算上の配属時期は異なり、まずA班は4月～6月の3か月の研修終了後、7月からの稼働。B班は4～7月までの研修期間を設け8月からの稼働。C班は4～10月までの7か月の研修期間を設け11月から稼働の予算を組んでおります。第62期の業績でご報告させていただきましたが、すべてのグループにおいて、予算時期よりも早い前倒し配属の実績が上がったことが、第62期の新卒技術者の稼働状況となります。

Q. 新卒技術者の請負・受託のチームでのOJTについて。

A. 未経験である新卒技術者について、一定程度のOJT研修が必要とみられるものは請負・受託グループで一定期間、実務の経験を積み、その後、派遣へ切り替えるスキームにて請負・受託グループを活用しております。従いまして、出口である派遣先のプロジェクトを想定した請負・受託でのOJTが原則となっています。現在は、一定人数に限られる状況ですが、今後は、そのスキームの対象顧客をさらに拡大し、受け入れ人数を拡大していく考えです。

Q. 採用活動で採用単価が上がっているとのことだが、どれくらいか。求人コストについて。

A. 取締役の佐藤でございます。採用単価については現在、詳細な数値に関して公表していないため、差し控えさせていただきたいと思っております。第62期の売上高に占める新卒採用およびキャリア採用の費用につきましては、約4%前後で推移している状況です。今後につきましても、もちろん採用人数の目標も増えてまいりますので、求人コストは上がっていくと考えております。

Q. メンタルヘルスケアに何人の規模で、どれくらいの頻度で対応しているのか。

A. 取締役の張替でございます。当社は臨床心理士と顧問契約しております。日日においてメンタルヘルスケアが重要と考えており、各事業所の安全衛生委員会にて、長時間労働対策、メンタルヘルス対策について議論して日頃から職場環境の改善整備に努めております。また、臨床心理士のご意見を聞きながら個別に対応をしております。それに加えまして、2023年11月以降は、管理職並びに営業スタッフを対象に臨床心理士によるラインケア研修を実施しております。部下や技術者のメンタルヘルスの不調への気づき、上司・同僚が人事労務担当者との連携を図ることで従業員へのメンタルヘルスサポートに取り組んでおります。メンタルヘルスケアで一番大切なことは、まず気づくこと、周りが気づいてあげることだと会社としては認識しております。身近な人間のラインケアを含めて昨年度から研修を実施している状況です。

- Q. 役員の持株数が、招集通知のページによって異なる理由について。
- A. 多い方の株式数は役員持株会の株数を含んでおります。役員持株会の株数を含む、含まないの違いとなります。
- Q. 主要顧客は国内企業が多いかと思うが、外国人財を現地大学で採用した場合、来日して働いていただくのか、顧客企業の海外拠点に派遣するのか、どのような活用を想定しているのか。
- A. 当社の外国人採用につきましては、国内大学留学生の外国人採用に現在は留めております。今後の外国人採用のテーマは、現地の大学と連携し、現地から来日いただき採用することとなっています。
- Q. 現在、円安が進んでおり、海外採用コストは日本以上に高くなってきている。国内の採用コストとの差が出ると思うが、採用レベルを下げないためにコストをかけるのか。
- A. いただいたご意見を参考に、日本国内での為替を含めた賃金の格差等も含めて、今後の外国人採用のメリット、デメリット、あり方、制度等を検討させていただきたいと思っております。

以上