

個人投資家向けオンライン IR 説明会 質疑応答要旨

2023年5月24日開催の個人投資家向けオンライン IR 説明会における質疑応答要旨を開示いたします。なお、質疑応答要旨については、ご理解いただきやすいよう表現の変更や加筆・修正を行っています。

Q：24/3期は前年度と比較して売上高と技術者数が大きく伸びる想定だが、要因は何か。

A：次の成長に向けた準備として、22/3期から23/3期にかけて営業改革および採用改革に取り組んできた。取り組みが奏功し、営業・採用共に当社の勝ちパターンを確立することができた。24/3期以降は「飛躍」の年とし、仕組みをブラッシュアップしながら積極的にリソースを投下し、拡大再生産を図っていく。

Q：営業利益率が23/3期以降下げ止まり状態だが、要因は何か。

A：23/3期においては、来期以降の成長を見据えた投資として、採用費を積極的に投入したため、営業利益率が低下した。24/3期は引き続き採用費を投下していきながら、同時に採用単価のコントロールを強化し利益率の改善に努めていく。

Q：競合他社に対し、差別化できるポイントはあるか。

A：差別化施策の1つとして、「エンジニア応援プラットフォーム」の構築を進めている。技術者のキャリアパスが見える化し、成長を支援していく。技術者に対しては安心して将来設計が立てられる環境を、顧客企業に対しては高品質の人財を安定的に提供し、双方から選ばれる企業を目指す。

Q：「エンジニア応援プラットフォーム」とは具体的にどのようなものか。

A：「エンジニア応援プラットフォーム」とは、技術者のキャリアパスを可視化し成長を支援していく仕組みである。経験年数やスキルに応じた研修や社内検定を用意しており、未経験の技術者がスキルアップの実感を持ちながら経験を積んでいける。これにより、技術者のモチベーションを維持することで定着を促し、人財を育成していく。また将来的には、技術者のキャリアやスキルを可視化して、顧客企業に対する価格の透明性を高めていきたい。

Q：建設業界の人手不足が加速していくと思われるが、技術者の売上単価は上昇していくか。

A：人財の需給逼迫は少なからず単価上昇を後押ししていくと考えている。一方で、単価を大きく左右するのは技術者の経験やスキルである。当社は技術者の育成と定着に重きを置き、スキルを向上させていくことで、売上単価の向上を目指していく方針である。

Q：スーパーゼネコン 5 社を重要取引先とし配属数を増やしていく方針とのことだが、進捗状況はどうか。

A：スーパーゼネコン 5 社への配属比率は 22/3 期末時点の 21.4%から、23/3 期末は 22.2%まで上昇している。

Q：高い売上単価を維持できているように見えるが、ベテラン技術者を多く確保できていることが要因か。

A：直近数年は経験者の母数が減少している情勢を鑑みて、未経験者や新卒の採用に注力している。採用単価をコントロールして効率的に採用数を伸ばすと同時に、技術者の育成を強化していくことで、売上単価を向上させていく計画である。

Q：社員の約 3 割が女性ということで、女性活躍推進法に関する取り組みを積極的に行っていると思われるが、進捗はどうか。

A：建設業界全体として、女性の技術者を積極的に受け入れる企業が増えている。当社でも女性社員を積極的に受け入れており、顧客企業からも高い評価をいただいている。今後も女性技術者の活躍を支援していくために、技術者としてのステップアップのほか、本社社員へのジョブチェンジや本社管理職への登用なども検討していく。

Q：顧客企業はどのような基準で人財派遣会社を選定するか。

A：判断材料として最も重視されているのは、サービスの品質だと考えている。人財の需給が逼迫している状況下、金額以上にマッチングの精度や技術者のスキル、派遣元企業のアフターフォローなどのサービス品質が問われていると感じている。

Q：時間外労働の上限規制が適用される 2024 年問題を控え、需要に変化は見られるか。

A：時間外労働の上限規制適用に備えて、多くの建設会社は増員に踏み込むと考えているが、実際に目に見えて変化が出てくるのは、2024 年 4 月以降だと考えている。上限適用に伴い、当社人財サービスに対する需要も間違いなく増加していくだろう。さらに、現場の生産性を改善していくため、当社はスパイダープラス社と業務提携を締結し、技術者に対して建設 DX ツールの教育を実施している。人財の供給と生産性向上の両面でソリューションを提供していくことで、拡大する人財需要を取り込んでいく。

Q：スパイダープラス社とはどのような経緯で業務提携契約を締結したか。

A：スパイダープラス社が手掛けるサービスに対し、当社側が大きなシナジーを感じたことがきっかけである。

Q：技術者を育成してから企業へ派遣するスキームは同業他社も同様か。

A：同業他社も基本的には同じである。

Q：24/3 期は技術者数が大幅に増加する計画だが、どのように稼働率を維持していくか。

A：23/3 期においては、22/3 期から注力していた営業改革が奏功し、前期比約 2 倍の案件を取得することができた。また、営業品質の向上に伴ってマッチングの精度も改善し、高い稼働率に繋がった。24/3 期は採用数をさらに増加させていくと同時に、マッチングの品質にも磨きをかけ、高い稼働率を維持していきたいと考えている。

Q：中期経営計画達成後のビジョンはあるか。

A：目標の 1 つとして、連結売上高 1,000 億円、営業利益 100 億円という数値掲げている。

Q：今後、中途採用単価はさらに改善していくか。

A：24/3 期においては、中途採用単価 280 千円を目標値としている。集客から採用までの歩留まりのコントロールを強化しながら、低い採用単価と採用品質の両方を実現していく。

Q：技術者の採用経路として、有料媒体、リファラル、ダイレクト、エージェント経由等が考えられるが、どのような割合になっているか。

A：23/3 期においては、約 8 割が有料媒体経由での採用である。経験者の採用については、自社の求人媒体である「現キャリア」をメインに行っている。

Q：建築・土木・電気・設備工事分野のうち、人財の不足がより加速していく分野はあるか。また、どのような資格・経験を持った人財の需要が高まっていくか。

A：建設領域においては全ての分野で人財不足は加速していくと予測される。求められるスキルとしては、資格は勿論のこと、コミュニケーション能力も重要である。当社ではコミュニケーション能力の高さも評価軸の一つに定め、技術者を育成している。

Q：中期経営計画には 2024 年問題の効果を織り込んでいるか。

A：2024 年問題は当社にとって追い風になると捉えており、中期経営計画は効果を織り込んだ設計になっている

Q：M&A の方針は。

A：M&A のターゲットとして技術者派遣事業はもちろんのこと、建設 DX を手掛ける企業や教育・研を事業とする企業等、当社のビジネスとシナジーの高い企業を検討していく。

Q：建設業に従事する技術者は危険も多いかと思われるが、どのような対策を行っているか。

A：当社が派遣する技術者はあくまでも施工管理であり、実務作業は伴わない。しかし、少なからず危険が伴う現場で働いていることに変わりはないため、研修の段階で入念に安全教育を施し、労災予防に努めている。

Q：優秀な技術者が取引先や競合他社に引き抜かれることはあるか。

A：お客様から要望があった際は技術者の希望を確認した上で、有料職業紹介として紹介料を請求している。競合他社からの引き抜きに関しては、退職した後の転職先は把握できないが、多少はあるのではないかと思う。しかし、営業品質をブラッシュアップし、技術者との関係性を構築していくことで、抑制できると考えている。技術者にコプロを選んで残っていただけるようにサービスに磨きをかけたい。

以上