

テクノプロ・ホールディングス株式会社

2019 年 6 月期第 2 四半期決算説明会

2019 年 2 月 1 日

◆決算説明

佐藤：皆様、こんにちは。CFO の佐藤でございます。今日はご多忙の中、ご参加いただきまして誠にありがとうございます。それでは 2 ページから、会社の業績についてご説明させていただきます。

2019年6月期 第2四半期の業績概要

- 2019年6月期上半期の実績は、売上高は前年同期比147億円増加（+26.6%）、営業利益は18億円増加（+33.0 %）。
- Orion Managed Services Limitedは10月より連結開始。11月26日に買収を発表したソフトワークスは1月より連結開始予定。
- 通期の業績は期初予想を上回る見通しであるが、第4四半期には10連休があり、また買収会社の最終的なPPA評価等が不透明であるため、今回は業績予想を据え置き。

(百万円：切捨)

項 目	上半期			四半期			通期		
	18.6 1H (実績)	19.6 1H (実績)	前年同期比	18.6 2Q (実績)	19.6 2Q (実績)	前年同期比	18.6 通期 (実績)	19.6 通期 (予想)	前年比
売上高*	55,401	70,114	+26.6%	28,674	36,779	+28.3%	116,529	135,000	+15.9%
売上総利益	13,763	17,478	+27.0%	7,422	9,415	+26.9%	29,475	34,000	+15.4%
売上総利益率	24.8%	24.9%		25.9%	25.6%		25.3%	25.2%	
販売費及び一般管理費	8,062	10,258	+27.2%	4,221	5,430	+28.6%	18,237	20,500	+12.4%
対売上高比率	14.6%	14.6%		14.7%	14.8%		15.7%	15.2%	
営業利益	5,554	7,386	+33.0%	3,042	4,203	+38.1%	11,238	13,500	+20.1%
営業利益率	10.0%	10.5%		10.6%	11.4%		9.6%	10.0%	
税引前当期（四半期）利益	5,504	7,327	+33.1%	3,014	4,165	+38.2%	11,163	13,500	+20.9%
当期（四半期）利益**	4,139	4,854	+17.3%	2,259	2,772	+22.7%	8,498	8,900	+4.7%

TECHNOPRO

* 本説明資料では、売上収益を「売上高」と記載

** 本説明資料では、非支配持分控除後の親会社の所有者に帰属する当期利益を「当期利益」と記載

Copyright © TechnoPro Holdings, Inc. All rights reserved.

2

第 2 四半期累計の数字で、口頭ではご説明をさせていただきます。売上高につきましては前年同期比 26.6% 増の 701 億 1,400 万円、営業利益は同じく 33% 増の 73 億 8,600 万円。当期利益は税率が

正常化してございます。32.4%の仮計算でございますが、それを吸収して前年同期 17.3%増の 48 億 5,400 万円となりました。

Orion Managed Services につきましては 10 月より連結を開始しております。11 月に買収を発表したソフトウェアスにつきましては、業績の連結は 1 月から、バランスシートのみ 12 月末から連結しています。今回、上方修正をしようと思っておりました。通期の業績は当初予想を上回る見通しですが、その上回る幅について不透明要因が様々ございまして、今回は業績の予想を据え置きとさせていただきます。後ほど 5 ページで、もう少し詳しくご説明をさせていただきます。

ビジネスユニット別業績（管理ベース）

- ・ 技術者派遣事業以外の拡大に伴い、管理ベースのビジネスユニット別業績を開示。
- ・ 技術者派遣2社は本社機能がTHDにあることを勘案すると、貢献利益は10.9%（前年同期10.5%）。
- ・ グローバル分野については国内とビジネスモデルが異なるため、単価は連結せず、10%程度の利益率を維持する方針。
- ・ 国内拠点技術者数：17,638人 海外拠点技術者数：1,623名 グループ合計：19,261名

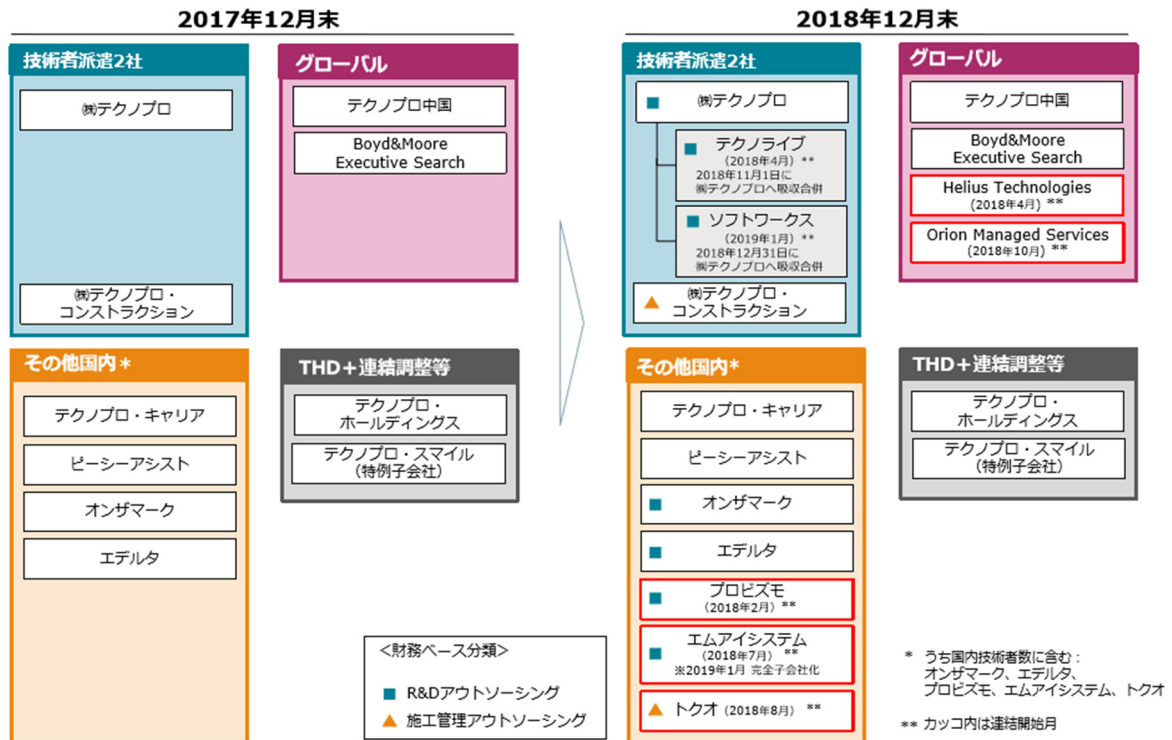
(百万円)

項目	技術者派遣2社			その他国内8社			グローバル			THD+連結調整等			連結計		
	18.6 1-2Q (実績)	19.6 1-2Q (実績)	前年比	18.6 1-2Q (実績)	19.6 1-2Q (実績)	前年比	18.6 1-2Q (実績)	19.6 1-2Q (実績)	前年比	18.6 1-2Q (実績)	19.6 1-2Q (実績)	前年比	18.6 1-2Q (実績)	19.6 1-2Q (実績)	前年比
売上高*	52,672	60,919	+15.7%	1,976	4,445	+124.9%	968	5,192	+436.4%	-216	-442	-	55,401	70,114	+26.6%
営業利益	7,625	9,054	+18.7%	198	449	+126.8%	121	526	+334.7%	-2,391	-2,643	-	5,554	7,386	+33.0%
営業利益率	14.5%	14.9%	-	10.0%	10.1%	-	12.5%	10.1%	-	-	-	-	10.0%	10.5%	-
貢献利益率	10.5%	10.9%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

項目	技術者派遣2社			その他国内8社			グローバル			THD+連結調整等			国内連結計		
国内技術者数	14,791	17,104	+15.6%	303	534	+76.2%	-	-	-	-	-	-	15,094	17,638	+16.9%
うち外国籍技術者	626	861	+37.5%	-	6	-	-	-	-	-	-	-	626	867	+38.5%
海外拠点技術者数	-	-	-	-	-	-	275	1,623	490.2%	-	-	-	-	-	-
稼働率	96.3%	96.4%	-	97.1%	95.5%	-	-	-	-	-	-	-	96.3%	96.4%	-
売上単価（千円）	629	633	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

次の3ページ目は、管理ベースのビジネスユニット別の業績でございます。基幹の技術派遣の2社、国内の8社。グローバルな4社でございます。各ユニットとも10%程度の営業利益率となっております。私どもがここ3年間推進してまいりましたM&Aも、着実に業績に寄与をしているところを読んでいただけたと思います。この結果、いわゆるグローバル、海外売上高の比率は7.4%まで上昇をしてきました。

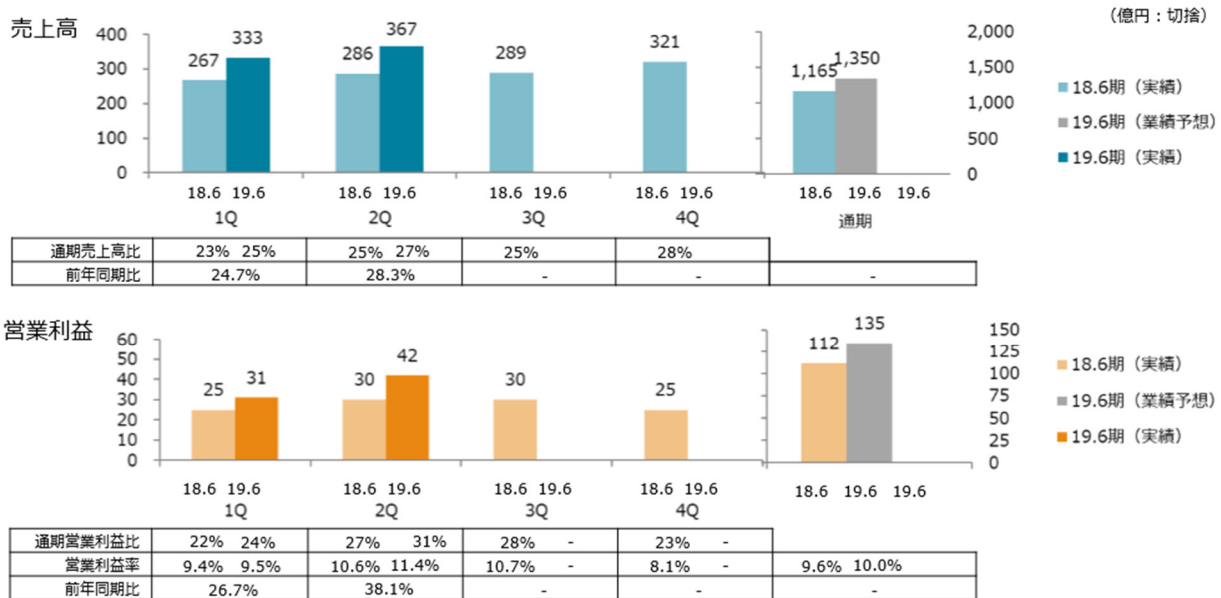
【参考】管理ベース ビジネスユニット表



次の4ページ目で、そのビジネスユニットの組織別の一覧をお示ししています。右側が今期の12月末、左側が前期の12月末です。右側の赤い太枠で囲ったところの5社、これは前期の12月期にはまだなかった会社ですので、この5社を除いた、いわゆるオーガニックベースの売上高の成長率は、15.6%でした。また皆様からご要望がありましたので、短信で開示している財務ベースのセグメント、R&D アウトソーシングと施工管理アウトソーシングについて、会社別にマークを付与しております。四角いマークが R&D アウトソーシング、三角が施工管理アウトソーシングという分類になっています。

四半期推移

- 通期業績予想に対する進捗率は、売上高52%、営業利益55%と前年同期と同水準。
- 第4四半期の稼働日数は10連休の影響により不透明。加えて、業績にはシーズンナリティがあり、第4四半期は新卒の研修費用・非稼働費用等が発生。（2019年4月の新卒採用数は1,000名を上回る見込み）



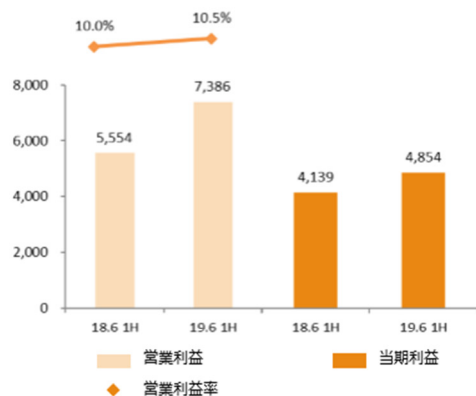
Copyright © TechnoPro Holdings, Inc. All rights reserved.

5

次、四半期の推移でございますが、通期業績に対する上半期 6 カ月の進捗は売上高で 52%、営業利益で 55%と、前年と同水準でございます。業績にはご案内のとおり、シーズンナリティがあります。今ご説明させていただきましたように、今期の上期は前期の下期に実行した M&A によって増収率がかさ上げされています。下期は昨年同期も既にこれらの会社が業績に組み込まれておりましたので、下期の営業利益の増益幅は若干、上期よりも落ちるということはやむを得ないところでございます。

加えて今年は、4 月 1 日の新卒が 1,000 名を超える見通しでございます。昨年度は 889 人でした。昨年も 250~260 人増えたんですけれども、今年の 4 月も 1,000 人を超す見通しでございます。それだけオーダーがたくさんあるということです。この 1,000 人が 2~3 カ月間非稼働で研修が行われます。給料に加えて研修費がかかりますので、4Q の業績はいつも少し落ちるのが、私どもの業績でございます。後ほど、西尾社長からくわしくご説明がありますけれども、業績の上方修正をしなかったのは、下半期の業績が不透明なわけではございません。経済の状況が若干、下向いているという見方があり、個別会社ごとではそれぞれ濃淡はありますけれども、非常に強いオーダーであることには変わりはありません。したがって上方修正の幅の見極めが難しく、今回は見送ったというのが実態でございます。

2019年6月期第2四半期 損益構造



(百万円: 切捨)	FY18.6 1H	FY19.6 1H	前年同期 増減額	前年同期比
売上高	55,401	70,114	+14,713	+26.6%
うち技術者増加要因 (2社)			+8,234	
うち単価上昇要因 (2社)			+320	
うちM&A要因等			+6,159	
売上原価	41,637	52,636	+10,998	+26.4%
売上原価率	75.2%	75.1%	△0.1pt	
売上総利益	13,763	17,478	+3,714	+27.0%
売上総利益率	24.8%	24.9%	+0.1pt	
うち稼働率上昇要因			+0.1pt	
販管費	8,062	10,258	+2,196	+27.2%
対売上高比率	14.6%	14.6%	+0.0pt	
その他収益 - その他費用	△ 146	167	+313	
営業利益	5,554	7,386	+1,832	+33.0%
金融収益	2	2	+0	
金融費用	52	57	+5	
税引前当期利益	5,504	7,327	+1,823	+33.1%
法人所得税費用	1,365	2,374	+1,009	
当期利益	4,139	4,854	+715	+17.3%

次のページ、損益の構造についてご説明します。売上高の増収要因については、技術者の増加で 82 億円。単価の上昇で 3 億円、M&A 等で 61 億円でございます。売上高総利益率、いわゆる粗利益率は 24.9%で、前期より 0.1%ポイント改善しましたが、これは後ほど述べる稼働率の要因でございます。その他の損益で若干、前期と今期スイングしています。前期はご記憶の方も多々おありになると思いますけれども、DC 年金の移行として、差異が前期の上半期 1 億 8,000 万円損失でしたので、今期はそれが無いということ。それから今期については為替、海外が 2 社になりましたので、その海外 2 社が円高でプラスになります。そのプラスのインパクトが若干、今期はあったことで、その他損益が少し前期と今期でスイングしているということでございます。

2019年6月期第2四半期 CFとBSの状況

- ・ 子会社の取得や配当金支払い・法人所得税支払い等により、現預金は前期末より28億円の減少。
- ・ 11月26日に買収を発表したソフトワークスは12月末BSより連結。

18.6		18.12		(億円:切捨)
現預金 216	借入金 116	現預金 187	借入金 100	
のれん 344	その他負債 337	のれん 373	その他負債 362	
繰延税金資産 39	資本合計 429	繰延税金資産 38	資本合計 435	
無形固定資産(PPA ^{*1})29		無形固定資産(PPA ^{*1})28		
その他資産 254		その他資産 271		
資産合計 882	負債及び資本合計 882	資産合計 897	負債及び資本合計 897	
D/E レシオ ^{*2} : 0.3倍		D/E レシオ ^{*2} : 0.2倍		
ネットD/E レシオ ^{*3} : ▲0.2倍		ネットD/E レシオ ^{*3} : ▲0.2倍		
株主資本比率: 48.7%		株主資本比率: 48.6%		

*1: PPA (Purchase Price Allocation): M&Aを行なった際に取得した会社の資産・負債のすべてを公正価値(時価)で評価して自社の連結財務諸表に取り込む会計処理。

*2,3: 非支配持分含む

TECHNOPRO

18.12 CF

・ 営業CF	51億円
・ 投資CF	▲36億円
・ 財務CF	▲43億円
現預金増減額	▲28億円

FCF 14億円

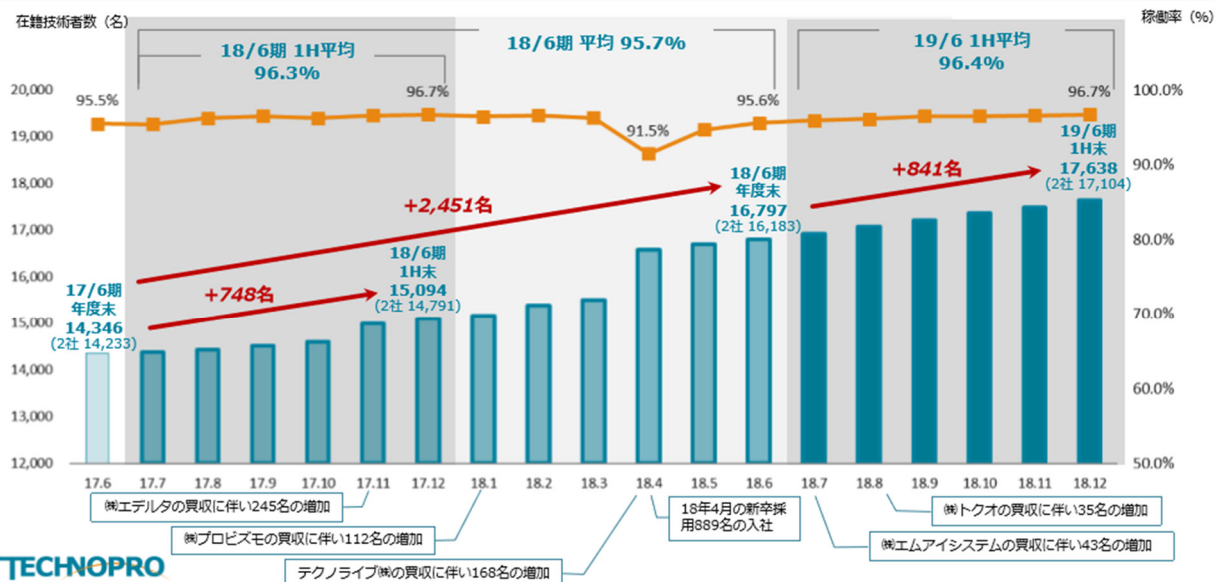
Copyright © Technopro Holdings, Inc. All rights reserved.

7

次にバランスシートでございます。健全なバランスシートをキープしておりますが、若干コメントをいたしますと、のれんにつきましては今年の買収した会社によって、29 億円程度増えております。その他負債も若干増えていますが、これは先ほど為替のところでご説明したように、海外の買収会社を 100%買っていないためです。インセンティブ、アーンアウト契約になっていますので、そのプットオプションが負債に乗っており、インパクトとして表れております。

国内技術者数・稼働率

- 第2四半期末の在籍技術者数は17,638名（前年度末比 +841名）。うち外国籍技術者数は867名（前年度末比 +111名）。技術者派遣事業会社2社（㈱テクノプロ、㈱テクノプロ・コンストラクション）の在籍技術者数は17,104名。
- 上半期の平均稼働率は96.4%（前年同期比+0.1pt）。当社が考える適正稼働率を上回る水準。研修中や翌月のオーダーに応える為の人員が一定数必要なため、稼働率は95～96%が望ましい。
- 海外拠点の技術者数は1,623名（国内技術者数には含まれていない）。



TECHNOPRO

Copyright © TechnoPro Holdings, Inc. All rights reserved.

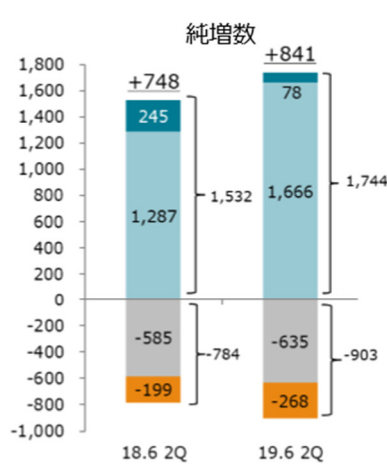
8

次の 8 ページ目、国内の技術者数稼働率です。第 2 四半期末の在籍技術者は、1 万 7,638 人。そのうち国内にいる外国籍の技術者は 867 人。外国人だけでも 111 人増えています。上半期の稼働率は 96.4%でした。前期より 0.1%良いのですが、当社が考える適正な稼働率は何回も申し上げていますように、95～96%程度です。それは非稼働で研修に出ている人材が 1%から 1.5%存在し、また翌月お客様先へ配属できる人材が数%必要だからです。96.4%という数字は短期的な財務業績という点では良いですが、あまり良い状態とは考えておりません。この数字の外に海外拠点の技術者が 1,623 人いますので、全体では 1 万 9,200 人規模のエンジニアの会社となっております。

採用/退職の前年同期比較（国内）

- 採用数は1,744名（前年同期比 +13.8%）。
- 上半期正社員退職率は7.3%（前年同期 7.9%）。

（名）



(前年同期増減/前年同期比)	
■ 全採用数	1,744名 (+212名/+13.8%)
■ うちM&Aによる技術者獲得	78名 (▲167名/▲68.2%)
(株)エムアイシステム 43名 (株)トクオ 35名	
■ 退職者数 (正社員)	635名 (+50名/+8.5%)
■ 契約満了者等	268名 (+69名/+34.7%)

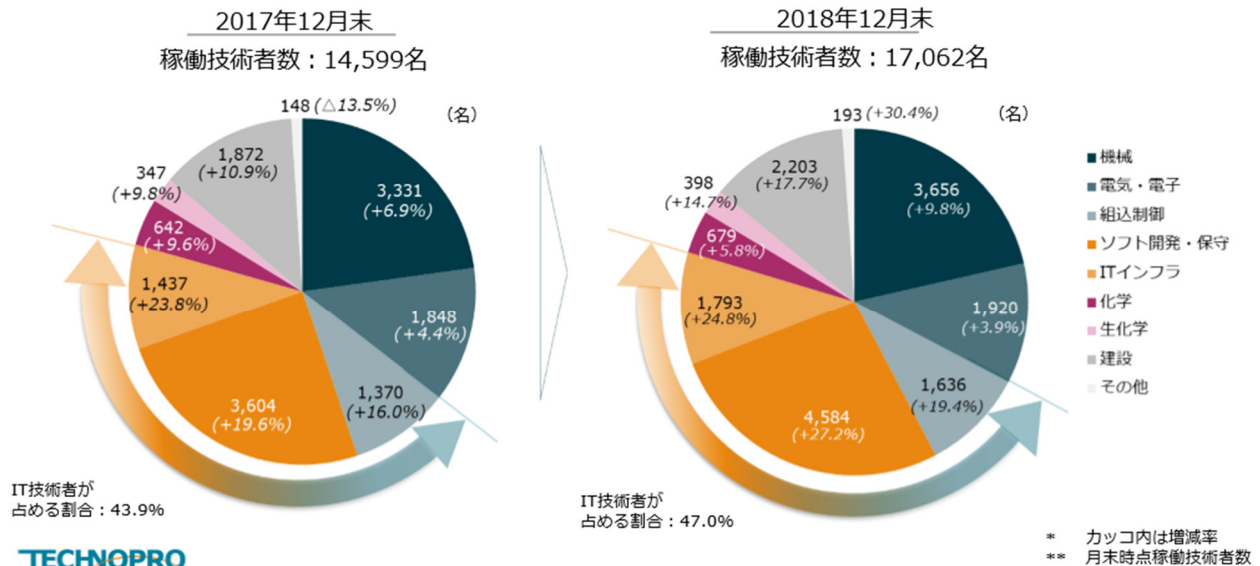
<退職率推移>

	FY2018				FY2019	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q
四半期	9.0%	7.0%	9.4%	7.6%	8.0%	6.7%
累計	—	7.9%	8.5%	8.1%	—	7.3%

次のページ、採用と退職についてです。採用数はエムアイシステム 43 人、トクオ 35 人が入って 6 カ月で 1,744 人です。前期より 212 人、上半期の採用数が増えました。退職数も 50 人増えましたけれども、上半期の正社員の退職率は 7.3%まで下がりました。前年同期は 7.9%でございましたので、様々な活動によって少しずつ退職率が減っているということです。

技術領域別稼働技術者数（国内）

- 全ての技術領域において稼働技術者が増加。
- IT技術者の不足傾向が継続。
- (株)エムアイシステムの買収に伴い、ソフトウェアが増加。テクノライブ(株)には機電系・IT系どちらも在籍。
- (株)トクオの買収に伴い、建設が増加。



TECHNOPRO

Copyright © TechnoPro Holdings, Inc. All rights reserved.

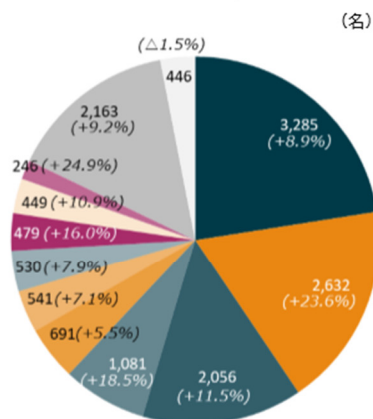
10

次のページ、円グラフで技術領域別の稼働技術者数をお示ししています。やはり全ての技術領域で稼働エンジニア増えていますが、全体を見通すとやはり IT ソフト系の不足感、需要がとても強いので、IT 系が非常に伸びており、現在は全体の 47%になっているところがございます。

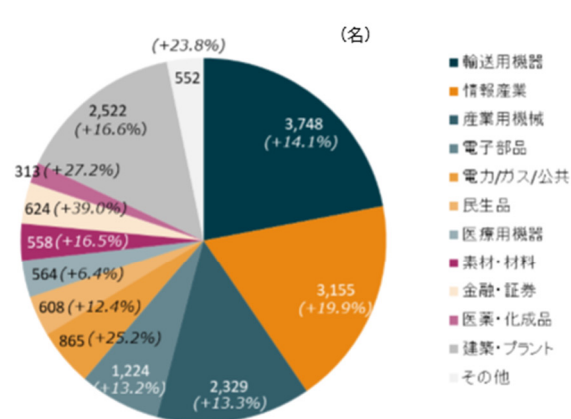
産業別稼働技術者数（国内）

- 全ての産業において稼働技術者が増加。

2017年12月末
稼働技術者数：14,599名



2018年12月末
稼働技術者数：17,062名



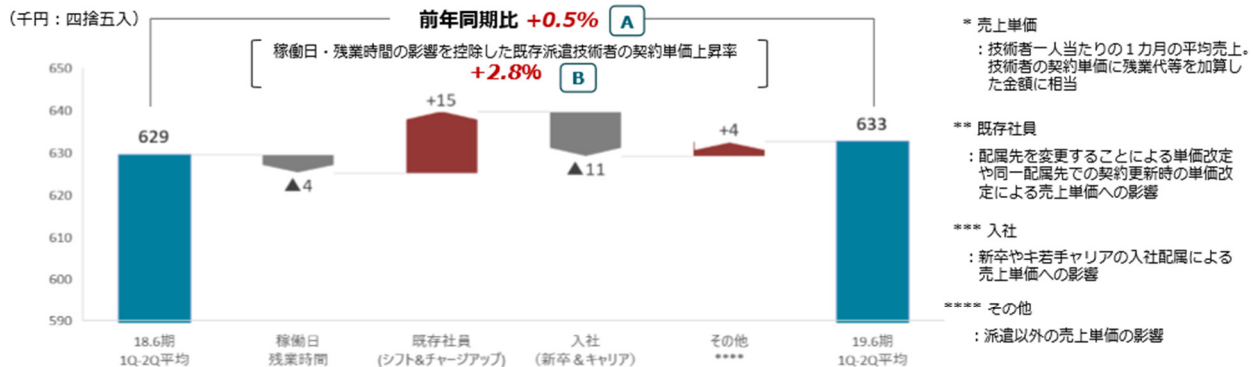
* カッコ内は増減率
** 月末時点稼働技術者数

次に産業別稼働技術者の円グラフでございしますが、全ての産業において稼働技術者数が増加しています。これはすなわち個別会社では若干の濃淡があっても、全ての産業で需要が強いことの証明でございします。仮に機械の会社であったとしても、需要が強いのはソフト系の技術です。自動車会社だと例えばモデルベース開発であるとか、組み込み系のソフトであるとか、どちらにしてもソフト系の技術者の需要がとても多いということでございます。

売上単価推移

技術者派遣事業会社2社（株テクノプロ、(株)テクノプロ・コンストラクション）

- 売上単価*は 633千円（前年度 +3.3千円/月）であり、上昇率は0.5%。
- 前年より、稼働日（▲0.1日/月）・残業時間（▲0.8時間/月）の影響により、▲ 4千円/月の売上単価減少。
- 既存社員の契約単価上昇により 15千円/月の売上単価上昇。
- 新卒および若手キャリアの入社配属により▲ 11千円/月の売上単価減少。
- 第2四半期末の新卒（入社後3年間）が全体に占める割合は9.9%（前年同期8.4%）。



<過去実績>

項目	18.6				19.6	
	1Q	2Q(累計)	3Q(累計)	4Q(累計)	1Q	2Q(累計)
売上単価 A	620	629	629	630	621	633
前年同期比	+0.5%	+1.1%	+0.6%	+0.6%	+0.1%	+0.5%
既存派遣技術者 契約単価上昇率 B ※各四半期末時点を比較	+3.0%	+2.8%	+2.7%	+3.0%	+3.0%	+2.8%

TECHNOPRO

Copyright © TechnoPro Holdings, Inc. All rights reserved.

12

次の 12 ページは単価でございます。単価について、海外はビジネスモデルが違いますので、国内の 2 社だけですけれども、売上単価は 63 万 3,000 円でした。去年同期よりも 3,300 円、0.5%の改善でございます。前年同期よりも稼働日が 0.1 日、残業時間が 0.8 時間、月当たり減っていますので、4,000 円の単価減少インパクトがございました。それらを除きたいわゆる既存社員の契約単価は 1 万 5,000 円、2.8%改善しております。下に過去のトレンドを示していますが、大体 2.7～2.8、3%前後の単価の改善は継続して実現している状況でございます。

2018年11月28日発表 自社株式取得枠の設定

<概要>

- 取得対象株式の種類：当社普通株式
- 取得し得る株式の総数：50万株（上限）
発行済株式総数(自己株式を除く)に対する割合 1.38%
- 株式の取得価格の総額：25億円（上限）
- 取得期間：2018年11月29日～2019年11月28日

<自己株式の取得を行う理由>

- インセンティブプランや買収対価への活用等、機動的な資本政策を遂行し株式価値を高める。
- 長期的な利益の拡大とEPS成長を方針とし、基本的に株式還元は配当を軸とする。

<株価推移> 2018年7月2日～2019年1月30日



次に 11 月 28 日に発表させていただいた自社株取得について、若干説明をしています。前年の 10 月頃から資本市場、全体が調整局面に入りまして、私どもも大体ベータが 1.2 か 1.3 ぐらいになって、日経平均よりも下げ幅がきつくなったわけですが、私としては我々の会社のファンダメンタルズを反映していないと認識しておりますので、自社株買いの発表をさせていただきました。内容は既にリリースしたとおりでございますけれども、東証に報告をしているとおり、現在はインサイダーフリーの状況ではなかったため実行はまだしていませんが、今年の 11 月まで機動的に対応しようと考えております

2019年6月期の配当予想

- 連結配当性向50%以上、年間配当予想123.00円*。
- 2019年1月30日株価終値5,550円をベースに算定した予想配当利回りは2.22%。

(円/株)

	19.6期
中間配当	50.00
期末配当（予想）*	73.00
EPS（予想）	245.49
配当性向	50%

最後に配当ですが、業績予想、形式的な面では据え置きをさせていただきましたので、配当も予想どおりでございますが、例年どおり増益が確定しましたら、増益に対してやはり配当性向 50%以上はお約束してございますので、増益の場合は必ずお払いをするとお約束させていただきます。私からの説明は以上です。ありがとうございました。後ほど質問はお受けさせていただきます。

◆業績の現状と中期経営計画の進捗

西尾：グループの代表を務めております、西尾でございます。私からは中期経営計画の進捗状況を中心に、ご説明をさせていただきたいと思っております。現在の中期経営計画でございますが、2018年6月期、昨年度からの5カ年間を対象としており、現在1年半が経過したところでございますが、中期経営計画で掲げております技術を核としたグローバルな人材サービス企業という目標に向けまして、これまでのところ数字面でも、また施策の面でも順調に推移をしていると考えているところでございます。

2. 中期経営計画の進捗状況

(億円)

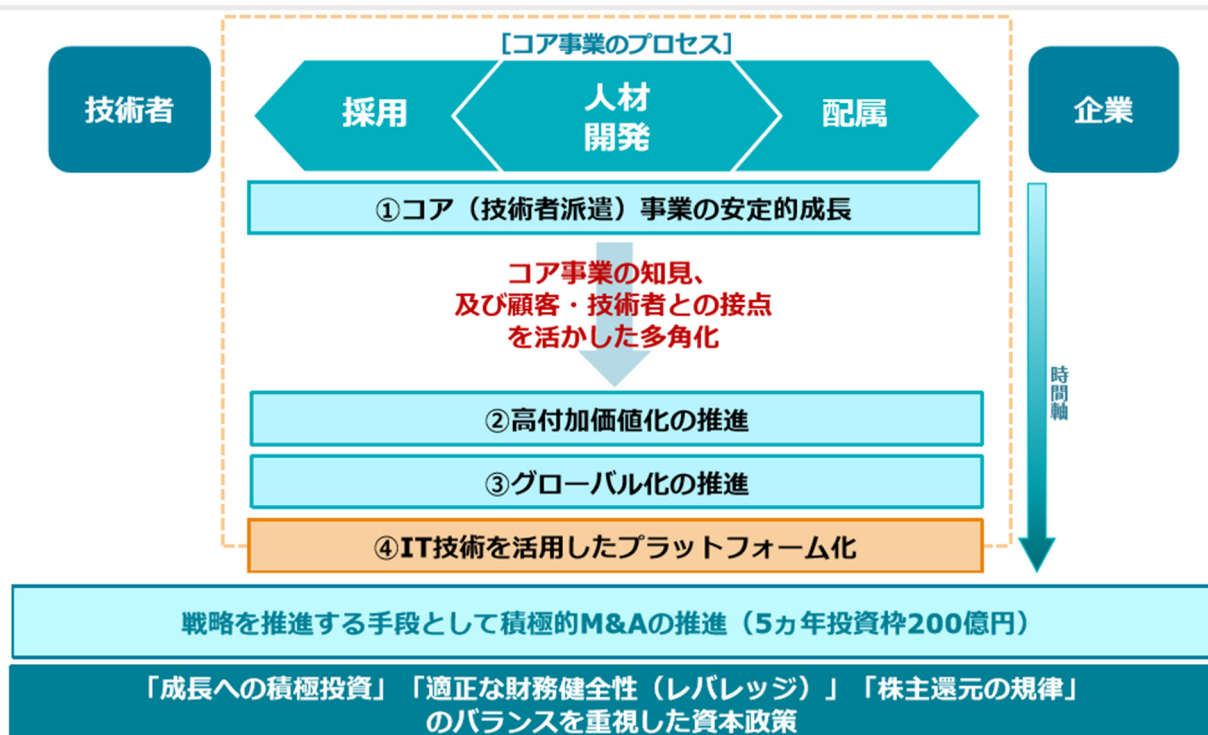
	17/6 実績	18/6 計画	20/6 計画	22/6 計画	CAGR -5年-		18/6 実績	YoY%	19/6 見込	YoY%
売上	1,000	1,090	1,350	1,600	10%		1,165	16%	1,350	16%
営業利益	96	106	135	170	12%		112	16%	135	20%
当期利益	77	76	90	110	7%		84	10%	89	6%
ROE*	30%	20%以上			-		24%	-	21%	-
技術者当り売上 (千円)	626**	635	644	655	1%		630**	1%	-	-
在籍技術者数 (人)	14,346	15,400	17,600	19,600	6%		16,797	17%	18,000 以上	7% 以上

* 19/6期は期首BSベース、その他の期は期首期末平均BSベース

** (株)テクノプロ+(株)テクノプロ・コンストラクション

まず数字面でございますが、このスライド3のとおりでございます。計画3年目の数字を本年度の目標として掲げておりますことは皆さんご存知のとおりかと思いますが、実は年度初めには少し背伸びをした計画かなと思っておりましたが、先ほどのCFOの佐藤の説明にもありましたとおり、さらにそれを上回るスピードで事業が成長しておりますので、数字面での進捗は全く心配しておりません。本日は中期計画で掲げました戦略面での主要な施策についての進捗を中心に、お話をさせていただきたいと思っております。

3. 中期経営計画の概要 - 成長戦略（再掲）



TECHNOPRO

Copyright © TechnoPro Holdings, Inc. All rights reserved.

4

その中期計画の戦略でございますが、スライド4でお示ししておりますように、大きく四つ掲げております。第1にコア事業でございます技術者派遣事業の成長。それから第2にサービスの高付加価値化の推進。第3にグローバル展開。そして第4に、IT技術を活用しました事業プラットフォームの構築。1番目から3番目の施策を実現する手段として、M&Aの積極的な活用を謳っております。

4. 中期経営計画の進捗状況 – M&A

	FY2016.6	FY2017.6	FY2018.6	FY2019.6
①コア（技術者派遣） 事業の安定的成長		テクノプロ・ エンベデッド (2016年12月) 機械/電子/組込	エデルタ (2017年10月) 情報システム テクノライブ (2018年3月) 機械/電子/組込	
②高付加価値化 の推進	ピーシーアシスト (2015年9月) 教育研修 オンザマーク (2016年3月) 情報システム		プロビスモ (2018年1月) 情報システム	エムアイシステム (2018年7月) 情報システム トクオ (2018年7月) 建築施工 ソフトワークス (2018年11月) 機械/電子/組込
③グローバル化 の推進			Boyd&Moore Executive Search (2017年7月) 人材紹介 Helius Technologies (2018年3月) 情報システム	Orion Managed Services (2018年10月) 機械/電子/組込

TECHNOPRO

Copyright © TechnoPro Holdings, Inc. All rights reserved.

5

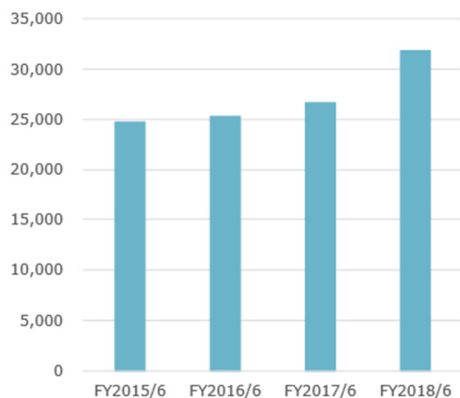
まず実績として一番分かりやすいのは、M&A の進捗でございます。スライド 5 に示しておりますが、2015 年 9 月に実施しましたピーシーアシスト社を最初の案件とし、昨年の 12 月までの間に 12 件の M&A を実施しておりますが、2018 年から特に積極的に M&A を推進しております。2018 年度に 5 件、そして今年度もこの上期までにまずは耐震診断や設計監理中心の事業展開をしております、株式会社トクオ。それから ERP、特に SAP のシステム導入に強いエムアイシステム。それから英国で技術者派遣、それから技術者の紹介事業を中心に事業展開をしております Orion。そしてモデルベース開発の上流部分に特化しております、ソフトワークスという四つの M&A を実施したところでございます。

これら M&A で今年度グループの仲間になった 4 社の売上と利益の寄与額でございますが、略でございますが年間換算にしまして売上で 40 億円、EBITDA で 3 億円程度の効果かなと今、見込んでおります。グループの数字面での成長にも寄与してくれていますが、それ以上に事業の高付加価値化、それからグローバル化という面での貢献が、これから非常に大きく期待できる仲間が増えていると感じているところでございます。

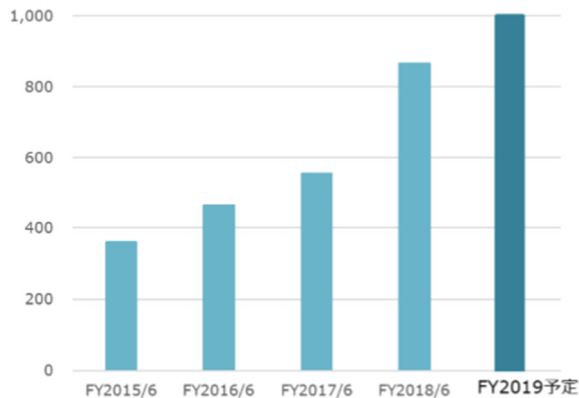
①コア（技術者派遣）事業の安定的成長

- ・第2四半期決算で既にご報告のとおり、上半期で1,744人採用（前年同期比 +13.8%）
- ・応募者・採用増により、採用費効率はむしろ改善している
- ・今年4月入社の新卒採用も、1000名を超える見通し
- ・採用が好調なため、M&Aは高付加価値化に注力

年間キャリア応募者数



新卒技術者採用数者数



次のスライド 6 でございますが、コア事業でございます技術者派遣事業の安定的成長について、記載をしております。昨年度に続きまして今年度も採用はきわめて順調に進んでおり、人材難と世の中でいわれている中でございますが、年々当社グループへの応募者も順調に増加しており、中途採用はもとより新卒の採用も好調で、先ほど話がございましたとおり、今年の4月に入社する新卒は1,000名を超える状況となっております。結果として毎年、大体中規模クラスの家社ができるほど、グループに在籍するエンジニアが増加しておりますので、本年度はコア事業の拡大のためのM&Aは、あえて控えているところでございます。

②高付加価値化の推進

(株)ソフトウェアズの買収

- ✓ 東海地区で車載組込関連の請負事業を20年以上にわたり展開
- ✓ 技術者数：約40名
- ✓ 車載組込開発の上流工程に強みを持ち、高い技術・ノウハウを有する
- ✓ (株)テクノプロへ合併（2018/12/31）

(株)エムアイシステムの買収

- ✓ 大阪を拠点に基幹システム（SAP）開発保守・ビジネスアプリケーション及びWeb開発を行う
- ✓ 技術者数：約40名
- ✓ SAPビジネス設計・実現化の経験豊富なコンサルタント・SEを有する
- ✓ (株)テクノプロへ合併（2019/5/1予定）

(株)アイズファクトリーとの協業

- ✓ データ解析専門会社である(株)アイズファクトリーと協業し、データサイエンティストの養成プログラムを実施
- ✓ テクノプロ・デザイン社および(株)アイズファクトリーの顧客に対し、連携してデータ解析サービスの提供

RPA講座を開講

- ✓ Winスクール（ピーシーアシスト(株)）にてRPAテクノロジーズ(株)の協力のもとRPAの講座を新規開発
- ✓ RPAに対応可能な技術者を育成

※RPA（ロボティック・プロセス・オートメーション：ロボットによる業務自動化）

TECHNOPRO

Copyright © TechnoPro Holdings, Inc. All rights reserved.

7

次にスライド7をご覧ください。ここではグループの事業の高付加価値化の取り組みの具体例を、いくつかお示ししております。この中で特に私が素晴らしいと、若干自画自賛なのですが考えておりますのは、昨年の11月に実施しました株式会社ソフトウェアズの買収でございます。この会社は自動車業界などできわめてニーズが高い車載機器、この組み込み開発をモデルベース開発の上流部分に特化して事業展開をしている会社です。当社グループでは過去数年にわたりまして、モデルベース開発のためのハードやソフトを提供しておりますドイツのdSPACE社と協業することで、モデルベース開発の中流、それから下流分野のエンジニアを育成してまいりました。上流部分、すなわちいわゆる昔でいえば概要設計、詳細設計。今はモデルの構築といいますが、ここができるエンジニアにまではなかなか手が届いていなかったのが実情でございます。

今回、ソフトウェアズと一緒にになりましたことで、このモデルベース開発の全ての工程、上流、中流、下流の全ての工程を私ども、丸ごと請け負える体制が整いました。加えまして当社のエンジニアをこの開発センターでOJTを通じて上流工程の設計ができるエンジニアへと、人の手を借りず自力で育成できる体制が整ったと考えており、契約単価がきわめて高く、かつどんな経済状況でもニーズが途切れることがないと考えておりますこの分野で、当社グループは今後、他社さんに比べまして非常に競争力を発揮できるのではないかと期待しているところでございます。私どもが狙っておりますサービスの高付加価値化、これの典型的な事例と考えております。

それから 7 月にグループ入りをしましたエムアイシステムでございますけれども、ここは SAP のシステム導入に経験が豊富なコンサルタントや、エンジニアを中心にした会社でございます。当社グループにも当然 SAP の導入とかいろいろで、SAP 絡みで働いているエンジニアもいるわけでございますが、これらと併せて SAP 関連の事業、ERP 事業部を作りまして、ここを拡大していきたいと考えているところでございます。

それからデータサイエンティスト、データアナリストの分野でございますが、既に 1 年ほど前から株式会社 ALBERT さんと組み、データサイエンティストの大量育成を実施していることは、皆さんもご存知のとおりだと思います。育成期間を卒業したエンジニア、これは本当に多くのお客様から引く手あまたな状態でございます、ともかく膨大なニーズがある分野でございます。ALBERT 社に加え、データ解析の別の専門会社であるアイズファクトリー社ともこのデータサイエンティストの養成を開始しました。ちなみにこの 1 年半で、データ解析の仕事に携わる当社のエンジニアは、ほぼゼロの状態から 100 名規模になっております。今後もこの分野で活躍できるエンジニアをできるだけ増やすことで、お客様、そして社会のニーズに応えてまいりたいと考えているところでございます。

③グローバル化の推進



TECHNOPRO

Copyright © Technopro Holdings, Inc. All rights reserved.

8

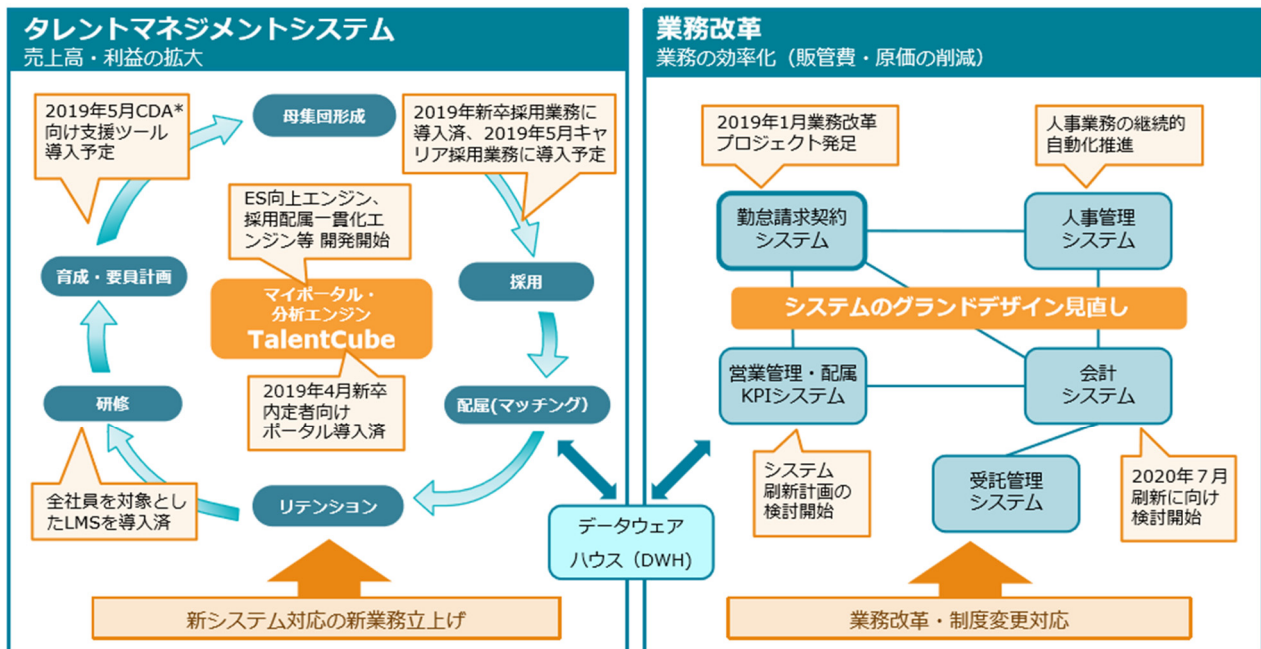
次のスライド 8 をご覧ください。グローバル化の進展でございます。以前からある中国事業に加え、現在ではシンガポール、インド、そして英国へと拠点が広がりつつあります。当社グループの海外展開の目的は二つございます。。第 1 には当社グループはあくまでも日本の企業ですから、海外に展開する日本のお客様の、海外における技術開発のご支援をすることだと考えております。昨年の 3 月にシンガポールの Helius Technologies を買収しまして、11 月には英国の Orion 社を買収したわけですが、両者ともに現地の経営陣は、地盤の企業に加えまして当社グループが持つ日本のお客様の取引に非常に大きな期待を持っていることが、実は買収を決断する大きな決め手となっております。

それから第 2 の目的は、日本ならびに当社の海外拠点における外国人技術者の活用の観点からの、グループの海外拠点の拡充が目的でございます。特に私は当社グループにとりまして、インドがこれから大変重要なマーケットになると考えております。その理由はいくつかございますが、第 1 にインドは当然皆さんもご存知のとおり、優秀な IT エンジニアが多くおりますから、東南アジア地域には圧倒的に不足しておりますメカ系のエンジニアも併せて活用できることが、非常に大きな魅力でございます。第 2 に、当たり前の話でございますがそのインド人エンジニアは全ての人が英語を話せるということです。

それから第 3 に、たまたまではございますが、2017 年 7 月に買収した Boyd & Moore Executive Search 社、それから Helius Technologies 社。この 2 社がそれぞれにインド、ハイデラバードとブネに採用拠点を持っているということで、当社グループとしては採用拠点を 1 から作らなくても、既存の採用拠点があるということでございます。それから第 4 に、これは若干政治的でございますが、中国と異なりましてインドの皆さんが、日本に対する好感度が非常に強いところも一つの要因と考えています。もちろん英語を話すからといって、日本の大手のお客様がどんどんインド人のエンジニアを採用するわけではございません。まだまだ日本語というハードルが高いわけですが、まずは英語人材でも受け入れてくれている、今の IT 企業さんに採用していただいております。。それから米国や欧州の企業の、日本の出先がある企業への人材提供。そしてアジアや英国などの当社のグループの拠点がある地域に対して、インド人のエンジニアを紹介し、活用していく道筋をつけていきたいと考えておりますし、それができれば当社グループの競争力は飛躍的に高まるのではないかと期待をしているところでございます。

④IT技術を活用したプラットフォーム化（攻めのIT構築）

コア事業のIT武装化により、企業と技術者のニーズに応える人材サービス提供を促進



TECHNOPRO *CDA：キャリアデザインアドバイザー

Copyright © Technopro Holdings, Inc. All rights reserved.

9

四つ目の施策でございます。IT 技術を活用した事業プラットフォームの構築でございますが、このスライド 9 にございますとおり、詳細な説明は本日はいたしません。従来進めてきております AI を活用した事業活動のデジタル化を実現しようということで、今システム構築を鋭意進めているところでございます。タレントマネジメントシステム、当社グループでは TalentCube と呼んでいるシステムでございますが、既に LMS、これの導入と併せて E-Learning のシステムの運用を既に開始しております。さらに採用システムの高度化、それから内定者向けポータルサイトの構築などが順次進んできております。今後は採用から配属に至るスキル管理、オーダー管理からマッチングまでは一貫して管理できるシステムの構築、それから技術管理者向けの支援ツールの導入などを順次進めていく計画となっております。

さらにこのスライドの右側にお示しをしておりますが、今年度といいますか今年から、グループの業務基幹システムの抜本的な見直しにも、ちょうど着手をしたところでございます。そして最終的には、この基幹系業務システムから得られる様々な KPI 情報をタレントマネジメントシステムと結ぶことで、こちらで活用して、最新のデジタル技術を活用した事業運営を可能にしていくことを考えているところでございます。

以上ご説明したとおり、事業戦略面での様々な施策につきましては、ほぼ計画どおり進捗している中で、先ほどご説明しましたように中期経営計画で予定しておりました目標数値につきましても、1 年以上前倒しで進捗しておるということでございますので、時期は未定でございますが、景気動向もにらみつつ、計画の改定も今後社内で議論する必要があると考えているところでございます。

投資家からのご質問に対する当社の見解

1

足元の景気の影響

2

景気変動への対応力

3

採用市場の競争環境

4

働き方改革の影響

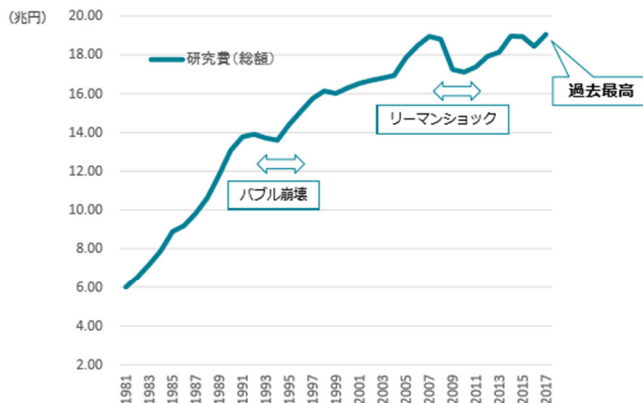
以上で中期経営計画の進捗状況の説明を終わらせていただき、次にスライド 12 に記載しておりますとおり、最近私どもが多くの投資家の皆様からご質問を受けることが多い、四つのトピックスです。これについて当社の考え方を多少、ご紹介させていただければと思います。

1. 足元の景気の影響

- ・ 研究開発は、景気の影響を受けにくい分野
- ・ 個別顧客ごとに需要の濃淡はあるが、全体として受注状況に減速感はない

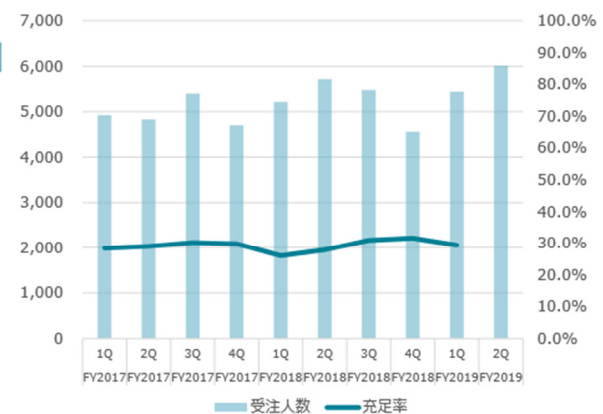
国内研究開発費の推移

出典：総務省統計局『科学技術研究調査結果』



受注状況推移

※受注人数は、一定期間内に配属可能性が高いなど、当社の基準を満たす引き合いをカウントしたもの



まず次のスライド 13 でございます。第 1 に米中貿易摩擦の結果、中国経済の減速が鮮明になっているわけですが、そういった足元の景気動向を踏まえた当社事業への影響でございます。このスライド 13 でございますが、左側に日本の研究開発投資の推移、それから右側には当社の受注状況の推移をグラフとしてお示ししております。なお、右側のグラフで 1 点補足しますと、受注人数につきましては、現実にはもっと実は多い受注をいただいているわけですが、全く技術者がいない分野の受注とか、それからエンジニアのマッチングが契約条件から見てきわめて困難という受注は除外したものを、当社では有効な受注件数とカウントしております。本年度の第 2 クォーターを見ていただいてもお分りのとおり、依然として非常に多くの受注を頂戴しております。需要に対して供給が追いつかない状況は、第 3 クォーターに入った現在も継続しております。

それにはいくつかの要因があると考えています。第 1 に、確かに第 2 クォーターからメカ系の一部の企業さん、具体的には工作機械とか半導体とかの分野では、受注量が減っている会社さんがございます。今年度に入りましてからはさらに少し、その範囲が広がっている感じもするわけですが、ただし全体の受注量については、変化がないのが実情でございます。個社別の先々の景気の見方とか為替の見方によって、少し違う感じがしております。先ほどの決算説明資料のスライド 10 でお示しをしたのですが、業界の中でも当社グループの特色の一つは、IT のエンジニアの比率が高いことございまして、IT の分野は極めて内需でございます。

それから次のスライド 14 にも、この右側のスライドでもお示ししておりますように、ソフトウェアの複雑化、それからデジタル化の一層の進展の中で、ますます人材不足が強まる分野だと考えておりますので、今後も受注が継続的に、非常に強い受注が続くと考えております。それに加えて建設分野なども活況で、メカ系の個別企業さんの受注が多少落ちても、十分それをカバーできているのが実情でございます。

それから第 2 番目に当社の事業は技術開発、研究開発投資と連動性が強いわけですが、先般日本電産の永守社長の記者会見でのコメントにもございましたように、売上が悪化しても設備投資、研究開発投資は継続するという言葉に代表されますとおり、多少の景気の後退がございましたも、技術開発とか研究開発投資が大きく減少することはないのではないかと考えております。スライド 13 の左のグラフにございますとおり、確かにバブル崩壊の後とかリーマンショックの後、ここは研究開発投資も落ち込んでおります。これは急激な金融収縮を引き金にした景気後退のことですから、これから仮に世界経済、なにかんづく日本経済の悪化が起こったとしても、それはあくまでも通常の景気循環の一環であり、そうであれば当社の事業への影響は、さほど大きくはないと考えております。したがってまして需要面についての心配は全くしておりません。引き続き事業の成長のキーは採用力かなと考えております。

2. 景気変動への対応力

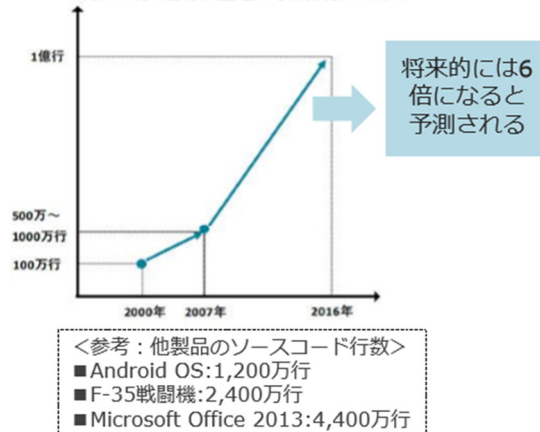
- ・仮に経済の減速があっても、景気変動の影響の大きい生産現場への配属は少ない
- ・稼働率の一時的低下に耐えられる財務体質

戦略的配属

IT	経済全体のソフトウェア化が進展し、需要は長期安定的に成長
機械 電気	自動運転など、中長期の戦略に基づく開発計画による需要
建築	オリンピックに加え、万博、建築基準法改正など案件多数

ソフトウェアの複雑化

自動車ソフトウェアのソースコード行数
—平成12年時点では100万行程度だったものが
現在では1億行以上という規模まで増大



出所:経済産業省「ITによる生産性向上の加速化に向けて」、NXP

次にスライド 14 でございます。仮に景気が想定以上に悪くなった場合の対応力も、最初のご質問と関連して最近、聞かれる機会が多くございます。スライド 14 では先ほど若干コメントしたこともまとめられておりますので、それ以外のコメントをいくつかいたします。第1に派遣事業はそもそも論として、お客様から見た場合はいざという時の場合の調整弁、いわゆるバッファとしての機能を担っているわけですから、景気が想定以上に悪くなれば稼働率の一時的な低下は免れないことは否定できないと思います。そういったバッファ機能を担っていることの裏返しとしまして、エンジニアを正社員雇用して派遣している私どもの事業は、他の人材関連事業よりも収益性が高いということでございますので、そのことを常に私どもは意識をしまして、稼働率の低下時に十分対応できる財務体質の構築を進めております。昨年実施いたしました増資も、ある意味では一貫だとお考えいただきたいと思います。

第2に、これが一番最近、頼もしいと思っているのですが、エンジニアの皆さんの持つ技術スキルの構造改革であります。お客様が現在、そして将来必要とするであろう技術領域を先取りするかたちで、お客様のニーズが強い技術スキルを持つエンジニアをできるだけたくさん輩出する努力を長年、ずっと継続しております。先ほど高付加価値化の施策の部分で少しお話をしました、データサイエンティストの大規模な育成や、モデルベース開発に従事できる技術者の育成。さらには ERP パッケージの導入保守に強いエンジニアや AI、IoT に対応できる人材、さらにメカ設計の分野では、

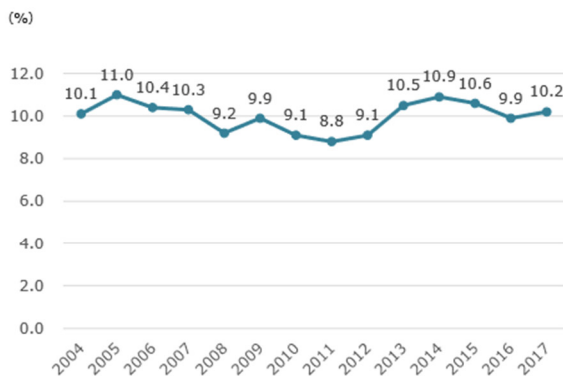
以前から申しておりますが、いち早く三次元設計、CAE、組み込みソフト、インバータ、高周波回路などの技術をもつエンジニアを育てていく取り組みを、長時間継続してまいりました。したがって、不況が来てもエンジニアがなかなか復社しないような体制ができあがりつつあります。仮に復社したエンジニアがいれば、社内教育の体制、それはピーシーアシスト社も含めたことですが、そういったものも含めて追加研修もすることによって、他の分野へ素早く再配属できる。そんな体制ができあがってきていると感じております。

余談を申しますと、先ほど一部の企業さんの調子が悪いですと申しましたが、その場合エンジニアが帰ってきます。昔は 20 人、30 人帰ってきたら大変だったのですが、最近は現場が全然騒ぎません。逆にありがたいということで、大体調子が悪くなる企業は前もって分かっていますので、そこが帰ってきたら次の配属先を事前に決めている状態です。これは非常に私にとって頼もしい姿だと考えております。

3. 採用市場の競争環境

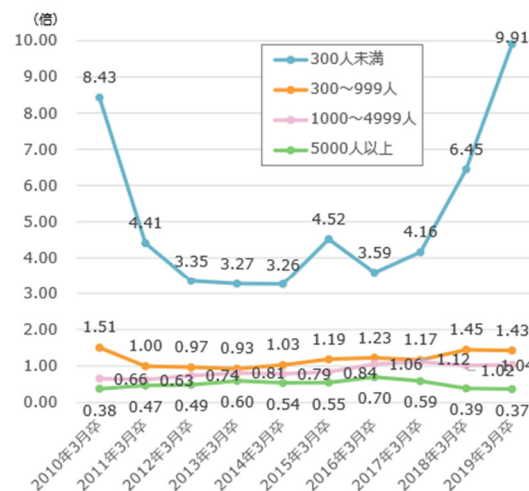
- ・ 四半期業績で報告の通り、採用は順調
- ・ 転職率はほぼ一定で推移しており、引き続き十分な候補者の確保は可能
- ・ 新卒市場における大手志向は益々強まっており、当社には追い風

転職入職率の推移



出典：厚生労働省『雇用動向調査』

従業員規模別 大卒求人倍率



出典：リクルートワークス研究所『第34回ワークス大卒求人倍率調査』

次にスライド 15 でございます。採用市場の環境、すなわち採用が好調だけれども、このトレンドは持続可能かというご質問に対するお答えになります。今年度の採用も大変順調なわけですが、その要因といたしましては第1に、IT エンジニアの採用が大変好調だということが挙げられようかと思います。国勢調査などの結果を見ますと、日本にはエンジニアといわれる人が250万人ほどいるわけですが、その中でもIT エンジニアが全体の40%、約100万人おりまして、転職率が日本平均の10%以上。仮に10%と仮定しても、年間10万人のIT エンジニアが転職市場に出てきます。この応募の母数の一番多いIT分野に当社は強いということでございまして、それが一つ、採用の好調な要因かと考えております。同業他社さんも最近、IT エンジニアを増加させていると見受けられますが、まだまだ規模が小さくて、当社の脅威になることは現状ないと思っております。

第2に、これは日本の雇用市場の構造的要因が大きいわけですが、中途での転職の場合、大企業への転職は引き続き狭き門です。大企業への転職が難しいとなりますと、選択肢としては当社のような技術系の人材サービス会社、もしくは地場の中小、中堅の事業会社、それから地場のIT会社への転職、はたまた大手のSIさんなどというところが一般的に想定されるわけですが、日本人の場合にまだまだ大手志向が個別に見れば強く、結果的に業界最大手の当社グループが、私どものお客様である大企業さんの多彩な技術開発とか研究開発の仕事を応募者に提案することで、採用市場で優位性を保っていると思っております。当社が過去実施したM&Aの経験からしましても、

地方の中小の IT 会社などは技術力は結構高いのに、人材が長年採用できず、結局、成長の限界に突き当たって、結果当社グループ入りを決断するというオーナーさんも何人かいらっしゃいました。それがまさに実感かなと思っています。

それから第 3 番目に、新卒の場合でございますが、これは中途のエンジニアと同じでございます、このスライド 15 の右のグラフをご覧くださいませとご理解いただけたと思いますが、緑の一番下の折れ線グラフが従業員 5,000 名以上の企業の新卒の求人倍率を表示しております。最新の数字で 0.37 倍で、相変わらず狭き門になっておりますので、希望する会社への就職ができない学生がエンジニアとして働く選択肢の上位に、当社のような技術系の人材サービス会社を考えているということでございます、結果として新卒の採用もきわめて好調に推移をしております。

もちろん脅威としては、大手企業さんがバブル時代のように大量採用を再開することですけれども、先行きが非常に不確かな現代、また年功序列とか終身雇用という日本型の雇用慣行が、まだまだ残っています。こういう状況下で固定費の増加はなるべく回避したいという傾向がより強くなっております。自社で大規模な採用をする代わりに、技術系の人材サービス会社を活用することが一般的になりつつあり、引き続き新卒の採用も好調に推移しています。年々、新卒の受注も大きくなっている状況でございます。

今お話ししました理由以外でも、当社グループでは業界最大手として 2,000 社を超える企業との取引がございます。多くの受注を背景に、応募者に対して魅力的な仕事が提案できております。さらには 100 名を超えるリクルーターの組織がございまして、そのリクルーターが精緻な KPI 管理を基に、その時その時で最も有効な採用チャネルを効率的に使用しています。それから最近重要なのは、応募者へのクイックレスポンスです。採用市場が厳しくなると、ちょっと待っていたらほかに行ってしまう。そういう意味でもリクルーター組織が強いことが、当社の採用が好調に進んでいる一つの理由と思っています。

4. 働き方改革の影響

- 当社の勤務環境は既に良好であり、有給休暇、残業時間の法規制変更の影響は軽微。
- 正社員化が進展するとの見方もあるが、日本は技術者を自社で抱えず、アウトソースする割合が高い。よって、ITなど専門性の高い分野における外部リソースの活用が減ることはない。

当社の有給休暇取得率

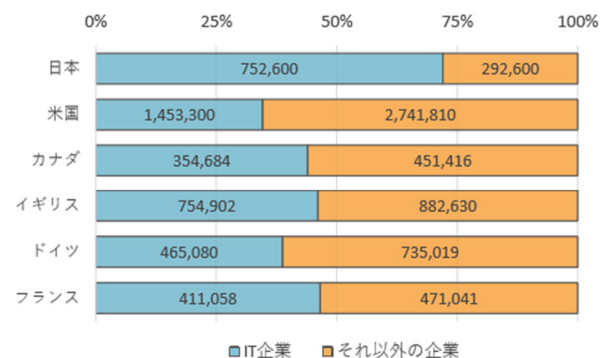
(%)			
2015	2016	2017	2018
65.0	68.8	71.3	75.0

当社の平均残業時間数

(時間/月)			
2015	2016	2017	2018
23.3	20.6	19.2	17.6

IT企業とそれ以外の企業に所属するIT人材の割合

※IT企業はITベンダー、それ以外の企業はITを使用するユーザー企業を指す
日本、米国、イギリス、ドイツ、フランス：2015年 カナダ：2014年



出典) 独立行政法人情報処理通信機構『IT人材白書2017』

次にスライド 16 をご覧ください。いよいよ働き方改革法案が 4 月から施行されるわけですので。その働き方改革の影響ということですが、今年の 4 月から長時間労働について、きわめて複雑な規制の導入と、年に 5 日以上の有給休暇を従業員に取得させる義務化が始まります。このスライドの左側に示しておりますとおり、当社グループの全エンジニアの月当たりの平均残業時間は 17.6 時間。有給休暇の取得率も 75% になっていますので、全体で見れば規制はクリアしています。ただ問題は個々の従業員、それぞれにしっかり対応する必要があるわけですから、長時間残業につきましては既に法規制に沿って、アラームをシステムから出す仕組みや構築は終わっています。また本社の専門部署が時間制限をオーバーする可能性のある従業員、これにつきましては個別にフォローする仕組みも導入済みでございます。

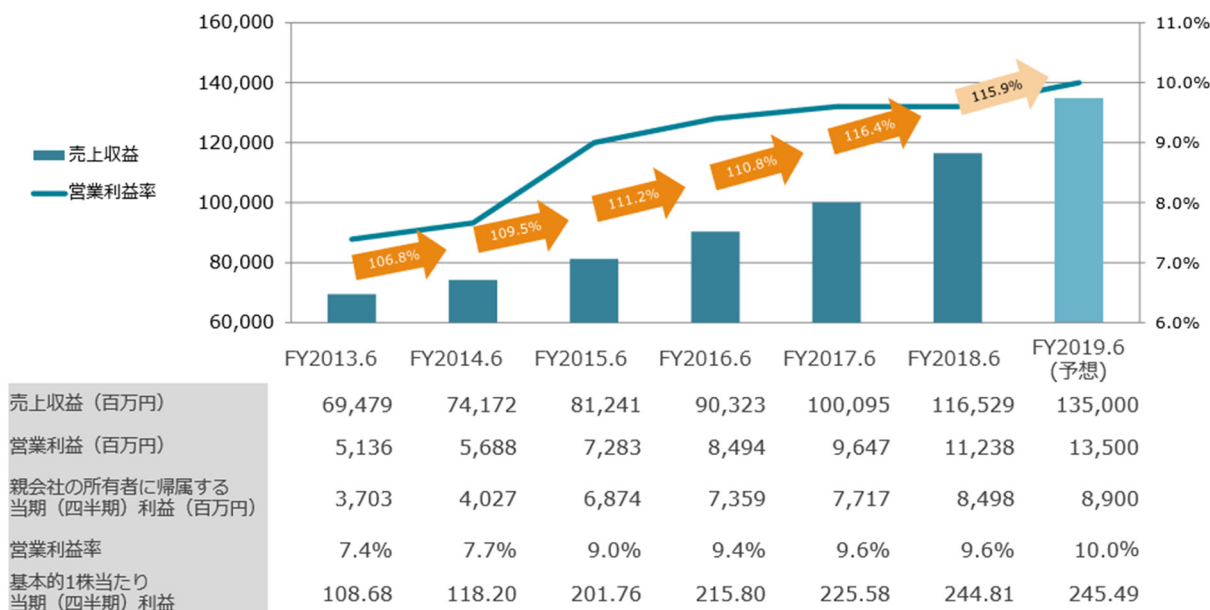
また有給休暇の取得につきましても、全社を挙げての計画的有給取得制度を今年から導入したことで、法対応の準備は整っているとご理解いただきたいと思います。なお、事業への影響でございますが、残業時間の削減と、それから有給休暇の増加による売上と利益の減少が当然、見込まれるわけですが、先ほどご説明したとおり当社の平均残業時間や有給休暇の取得率を見ますと、建設の施工監理技術者の派遣分野を除けば、影響は軽微と思っています。

その長時間労働が常態化している建設部門ですが、東京オリンピックを控えてきわめて超繁忙かつ、そもそもの人材難ということでございます。そういう状況なので、法律の施行が5年間猶予されました。私どもの派遣事業のエンジニアはどうなるのかということが結構、気になっていたのですが、これもはっきりと猶予対象に含まれることになりましたので、まず法規制のクリアという意味では今現状はほっとしているところでございます。とは申しまして高齢のエンジニアが多い部門になりますので、従業員の安全・安心、これを確保する観点からは、働き方改革の趣旨に沿ったかたちで、社内のガイドラインとしては他の職種のエンジニアと同様に、しっかりと管理をしていきたいと思っております。

ただこの改革が進む中で、世の中の人材不足とあいまって、お客様の正社員化が進むのではないかという懸念がございます。先ほど新卒のところでもちょっとお話ししましたが、そういう中途も含めて正社員化が進むのではというご心配もあるようですが、技術系の人材サービスの分野では、そういった動きが従来に比べまして加速している、増加しているという動きはございません。先ほど採用のところでも申し上げましたが、先行き不透明な中で仕事の繁閑には差があります。これは一つのプロジェクトが終わりますと行き場がなくなってしまうので、技術開発部門であえて固定費が増えるような正社員技術者を増やす選択肢は考えにくいです。このスライドの右側にお示ししておりますとおり、IT分野では特に全体の70%が今現在、日本ではアウトソースされていることも考えますと、今後もお客様と私たちアウトソーサーが役割分担をしながら、技術開発は進んでいくと考えております。

業績推移と市場のご評価について

会社は市場の評価をコントロールできないが、経営として目配りをしている



TECHNOPRO

Copyright © Technopro Holdings, Inc. All rights reserved.

18

最後にスライド 18 でございます。ここでは 2013 年からの当社の連結業績と、EPS の推移をお示しいたしました。先ほど佐藤からも話ございましたが、昨年の秋口以降、株式市場全体が悪化する中で、当社の株価も大きく下落したわけでございます。もちろん株価、すなわち市場の評価は真摯に受け止めてまいりますけれども、当社の基本方針は売上、利益、そして営業利益率、そして EPS。これの継続的かつ安定的な成長ですので、今後もこの方針に従ってしっかり事業運営をすることで、市場から今以上に信頼される会社になるべく努力をしております。是非、皆様のご理解をよろしくお願い申し上げまして、私の説明を終わらせていただきたいと思います。本日の説明会へのご参加、誠にありがとうございました。

◆質疑応答

質問者：ご説明ありがとうございました。私から質問、一つだけお願いいたします。中計でもともと出していた数字だと、売上 10%、営業利益で 12%でご計画を出していただいていた一方で、最後のほうでご解説いただいたとおり、足元でより高い成長率の実現できていると理解をしています。そう考えた場合、今後御社として目指すべき、特に利益の段階での伸び方というのは、どのように考えていけばいいのでしょうか。例えば足元、採用環境が非常に御社の場合、順調にいつているので、売上高を例えば 15%ぐらい伸ばしていったら、それに合わせて利益が伸びていきますと考えればいいのか。はたまたこちらの経概でも出していただいているとおり、今後であれば高付加価値化の M&A もどんどん行っておられるので、より収益性を実は重視をして考えていて、利益率の水準が今後、上がってくるところを見てくださいますかというところなのか、今後の利益の考え方について教えてください。以上です。

西尾：今、大変採用が順調であります。非常にすごい勢いで伸びている。しかしこれが未来永劫、稼働が、在籍エンジニアが伸びていくかというと、それはそうでもないだろうと。アデコさんで世界全体でグループのエンジニア数が 3 万弱ぐらいでしょうか。私も今、国内海外で合わせて 2 万ぐらいでございまして、やはり全体の管理という意味でも、マーケットのサイズからしても、どこかで限界が来るだろうと。ただ、まだ私は実は限界は感じていません。なぜかという、私どものもともとの技術系の人材派遣事業は、もっと過去、大きなオペレーションをやっておりました。それは日本だけでも大きなオペレーションをやっておりましたので、そういう意味ではまだ伸びしろはありますが、いずれどこかで限界点が来るだろうと考えます。

その時に備えて今のうちに高付加価値のある事業を、サービスというかソリューションをどんどん作って、高単価にしていく。今は稼働で売上も利益も伸びています。それが将来的には、稼働はそこそこだけど利益がぐんぐん伸びていく。例えばデータサイエンティストの大規模育成を年間毎年 100 人ずつやっていこうと考えておりますが、これを 10 年続けたら 1,000 人という、すごい大集団になります。こういういくつか、それは一つの典型ですが、モデルベース開発もそうでしょうし、今体力のあるうちに少し投資をさせていただいて、目先の利益よりも先々のグループの成長を考えた運営をしていきたい。目先、稼働がまだ伸びると思いますが、将来的には利益重視の会社に完全に体質を変えていくのが、私の目標でございます。ある意味で今の中計では大体 10%から売上利益 10%から 15%の伸びぐらいいで、プラス M&A 効果というっておりますが、やはり今後も 10 から 15 の間で市場状況に応じて、伸び率は決まってくると。こんなふうを考えているところです。

質問者：追加で質問ですが、仮に将来的により高付加価値化が進んでいった場合、今の営業利益率の水準って10%ぐらいだと思うのですが、社長が考えてイメージしておられる、御社だったら達成可能だろうという営業利益率の水準って、どれぐらいだとお考えですか。例えば15%ぐらいはいつてみたいとか。

西尾：全部が高付加価値になるわけじゃありませんので、通常の派遣事業も結構なボリュームで残っていると思いますので、そこまではいかないと思います。私の目標は、この中計での目標でもあります。しっかり営業利益率10%をまず達成すること。昨年、残念ながら最後いくかなと思ったんですけど、切ってしまいましたので、今年は達成したいと思っています。その次の目標としては私は負けず嫌いなので、メイテックさんの12%というのがとりあえずの目標と思っています。

質問者：ありがとうございます。