

日総工産株式会社

【2021年3月期 第2四半期決算説明会 主な質疑応答】

2020年11月10日開催

当内容はいただいた質問より、主な質疑応答を記載しております。また、ご理解いただきやすいように一部加筆、修正をしております。

Q1: 技能社員数は下半期、どのくらいを見込んでいるのでしょうか。また技能社員の一人当たり売上高はどの程度に見込んでいるのでしょうか。

A1: 技能社員は、現在の中期経営計画では期あたり2,000名ずつ増加していく計画でした。しかし、人数にこだわりすぎると、高単価、高付加価値領域の技能社員の登用が進まず、今後もコロナ禍の中では厳しいと予想されるため、四半期で150名から200名の増加を計画しております。また、技能社員の5割がアカウント企業に配属されており、そのうちの半分である約1,300名が自動車企業に配属されておりますので、このアカウント企業からのオーダーにより技能社員の増加が見込まれます。技能社員の一人当たりの売上高は業種、取引先によって異なります。例えば、半導体設備保全の就業者、あるいは自動車の技能レベルが高い就業者は、一人当たりの売上高は50万円を超えておりますが、電子部品でこれから育成していかなければならない場合は、それほど高くない方もいらっしゃいます。技能社員の増加スピードを抑えたい理由の一つに付加価値のある分野に技能社員を配属して、その方々の処遇改善と単価アップを推進していくことがございますが、これにより一人当たりの売上高増加を図ってまいります。

Q2: 下期のアカウント企業の売上高はどのくらいを見込んでいるのでしょうか。また、自動車、電子デバイス関連では、それぞれどのくらい増えるを見込んでいるのでしょうか。

A2: アカウント企業については、自動車企業はボデーメーカーを含めて、まだ伸びる余地があると見込んでおります。今までオーダーをいただいていたサブライヤーからのオーダーが年末にかけて発生する見込みですので、まずはこの受注により売上高増加を図ってまいります。下期のアカウント企業の売上高がどのくらい増加するかという予測は難しいのですが、自動車企業においては200~300名程度の在籍増加を見込んでおります。電子部品、電機企業の半導体では、米中問題の動向によって、企業が計画している中国向け部品を供給できるか否かで当社へのオーダーも変動いたします。現状のまま推移すれば150名程度の増員はできる見込みですが、この中国向け部品供給が可能になれば、受注人員数は上振れるため、在籍数、売上高も増加すると見込んでおります。

Q3: エンジニアは下期も採用を進めていくとのことですが、何名ぐらいの採用を考えているのでしょうか。  
また、このエンジニアの採用費用は、下期計画している投資に含まれているのでしょうか。

A3: クロスコンパス社と組んで進めるAI分野のエンジニアは、中途、新規採用も行いますが、主として、現在就業しているエンジニアを再配置することを計画しております。そのためには、AIの基本を学ばなければならないため、採用というより育成コストとして計画しております。この社内エンジニア育成は年度内で30名程度になる見込みでございます。今後、このAIの分野でより人員数を増やせるのはAIを実装した装置を動かす装置保全者やAIのデータを開発にフィードバックする人材であり、これらの人材は現在当社で就業している方を育成しながら再配置できると考えております。このような育成が進めばエンジニアの人数も増加いたしますが、具体的な目標人数は、着手したばかりであるため未定でございます。

また、中途採用については、日本でのこの分野の人材採用は難しいと想定しておりますので、来期に向け海外のエンジニアをクロスコンパス社と共に採用することも今から準備、調整していきたいと考えております。

Q4: M&Aについて、具体的な分野はどのようにお考えでしょうか

A4: M&Aは、人材サービスのカテゴリーにおいて、一つは製造向け人材サービス業界再編の中で当社が持っていないノウハウ、または当社が取引できていない顧客を持っている企業を中心にM&Aを行っていきたいと考えております。もう一つも人材サービスのカテゴリーになりますが、採用やマッチングを現在のテクノロジーを使って非常にうまく行っている企業のM&Aも候補としております。

Q5: クロスコンパス社との協業による製造業向けプラットフォームについて教えてください。

A5: クロスコンパス社は従来、顧客からの要望に応じて、工場を見て、品質や生産性の課題に対しコンサルティングを行い、その課題解決のためのAIを開発し、生産設備に実装していく企業であります。当社では、まず請負現場などで現場の課題を抽出して顧客やクロスコンパス社と話し合いながら、どういうAIを実装することが顧客の生産性や品質の向上につながるかということを理解し、実行できる人材を育成していく計画でございます。また、クロスコンパス社にはAIを容易に開発する仕組みがございますので、それほど高いレベルでなくとも行えるシステム開発の領域は我々が担えるのではないかと考えており、従来のクロスコンパス社のサービスに我々の人材をジョイントさせたソリューションとして企業に提案していくことを計画しております。

Q6: 来期以降の外部人材需要など事業環境をどう見ているのでしょうか

A6: 当社の事業分野である製造業界では、来年1年でいきなりAI やロボットが仕事をすることには考えにくいのですが、メーカーでは慢性的な人手不足を認識しておりますので、これらの活用が進むと想定しております。参考となるのが最先端の半導体工場であり、就業者も少なく、オペレーターというより、設備保全を行いながらの作業が中心となってきております。このような工場の変化は、まず電子デバイスの分野で広がってくるだろうと想定しておりますが、そうなった場合、オペレーターの価値をどう上げていくかという答えの一つがAI であり、AI を実装している装置を扱える、あるいは保全できる人材を育成してまいります。当社では、このような人材育成を推進してまいります。顧客の変化するスピードが上がり、当社が必要な人材を育成できなければ、当社の成長も限定されてしまいます。しかしながら、想定通り顧客が徐々に変化していくことになれば、人材育成の時間がありますので、当社は従来のような成長が可能であると見込んでおります。

Q7: 第1、第2四半期で在籍人数が減少しましたが、契約終了や新規のオーダー受注についてはどのような状況であったかのでしょうか。また、下期の状況はどのようなものなのでしょうか。

A7: 第1 四半期では 終了する現場の人数を新規オーダー人員数が上回るということがほとんどなく、顧客からの要員に対しては、在籍している方の異動対応を基本としておりました。第2四半期では自動車のアカウント企業のボデーメーカーから新規オーダーがございました。このオーダーは純増で200~300 名程でしたが、一方で部品メーカー、あるいは他の自動車メーカーは引き続き、まだ底を打ち切らなかったということもあり、結果として約700 名の減員となりました。現状では、退職補充を含めて考えると、500 名の入社で在籍は横ばいとなりますが、下期は新規オーダーにより毎月100 名の増加が可能であると見込んでおります。ただ、まだ底を打っていない業種もあり得ることもございますので、少し保守的ではありますが、下期では在籍を500 名増加していく計画となっております。

Q8: 売上総利益が前期より若干下がっています。この要因はいくつかあると思いますが一番大きな要因は有給休暇の消化によるものなのでしょうか。

A8: 有給休暇も要因の一つではありますが、主な要因は、一人当たりの売上高が従来のレベルに戻っていないということでございます。

以上