

2024年3月期 第2四半期 決算説明会（2023年11月29日開催）質疑応答要旨

Q. 配当金額は120円を計画していますが、中期においても配当金額は維持していく予定でしょうか。

A. 資料に記載のとおり、当社は安定配当を基本方針としております。今回修正した中期利益計画期間中(2026年3月期まで)、一株当たり120円の配当額は維持する予定であります。

Q. 人材の流動化、リスキリングやIT技術者養成や派遣への参入、隙間アルバイトへの参入等、事業領域の拡大は考えていますでしょうか。

A. 人材の流動化やリスキリング、隙間バイトなどについては、当社にとっても重要なテーマであると考えており、人材紹介等の人材の流動化、リスキリング体制の充実について鋭意取り組まなければ、求職者から当社が選択されることもクライアントに対するサービスレベルも上がりません。IT化については、以前から、内製・外注ともに強化しており、IT化の成否は、当社BPO業務における競争力向上に大きく影響すると考えています。IT化進捗のその先には外販や事業化等の方向性は出てくるものだと考えております。

Q. 東証から「資本コストや株価を意識した経営の実現に向けた対応」を今年の3月に要請されていますが、具体的対応策について教えてください。

A. 当社は、ROEについて常に資本コストを上回ることを目標としております。資本コストは、今年5月の決算説明会において説明しましたように9%程度と考えており、今期のROEについては、16%強と想定しています。また、PBRについては、2倍以上を確保することをめざしていきたいと考えております。

Q. 中期利益計画の達成見込みはどうか。達成のハードルはいかがですか？

A. 中期利益計画については、当然、容易に達成できる計画ではありませんが、十分達成可能な計画であると考えています。

Q. BPOセンターを始め九州の拠点を拡充されていますが、九州での半導体工場建設ラッシュの動向は御社にとって民間関連の商機となるでしょうか。

A. 製造系人材サービス事業については、子会社であるキャリアリンクファクトリー(株)が担っており、同社は、以前から熊本に拠点を有しており、業容拡大に取り組んでおります。半導体需要についても、積極的に取り組んでいます。

Q. 地方自治体 DX で今後関連の IT エンジニアは忙しくなるようですが、御社のビジネスにインパクトはあるでしょうか。

A. 地方自治体 DX 化の進展により、当社の業務が縮小していくとは考えておらず、新たなビジネスチャンスに繋がるものと考えております。DX 化は、IT エンジニア領域の派遣や受託という単一的なものに限らず、周辺業務を併せた BPR としての需要も含めて想定しており、今後、積極的に取り組むべきテーマとして位置付けております。

Q. 今期の売上高下方修正の内訳について、マイナンバー、法改正関連、一般競争入札の影響、などそれぞれの程度の影響だったのか差し支えない範囲で教えてください。

A. 大変恐縮ですが、下方修正の要因ごとの影響につきましてのご回答は、ご容赦願います。

Q. 総合ソリューション型案件はハンドメイド型とどのように違うのか、もう少しわかりやすい事例をあげて教えていただけますでしょうか？また、ラインナップの売上構成比率について、スタンダード型、ハンドメイド型、総合型で今期どの程度になりそうなのか、中期的にはどのように変化していくのかについても教えてください。

A. 給付金案件を例にしてご説明します。従来の「ハンドメイド型」では、給付金の審査業務やコールセンター業務などに対象業務が限定されていましたが、「総合ソリューション型」では、その前工程や後工程なども含めた業務を一括して受託することが可能となります。

A. ラインナップ別の割合については公表しておりません。今期は「スタンダード型」が増えることを想定しており、低廉化する競争入札に対する競争力を持ち直すことが、売上高を継続的に伸ばすうえでも新規での顧客開拓においても重要であると考えて、取り組みを強化しています。「ハンドメイド型」、さらに「総合ソリューション型」のような専門性と複合性を追求するサービスについては、トライアンドエラーを繰り返しながらブラッシュアップに取り組んでまいりたいと考えています。

Q. 地方自治体の単価が今期以降に大幅に下落する見通しですが、実体として来期に単価が下落するかのポイントは、マイナンバーや法改正対応等の大型案件が発注されるなど、価格競争の緩和要因があるとお考えでしょうか。

A. 今回の修正要因の 1 つとして、「体制構築に時間を要した。」ことを挙げました。この体制構築は、今後も価格競争の緩和要因のない競争状態が続く前提で且つその環境下での成長を目的として実施しています。

今後、マイナンバーや法改正対応などの大型案件を、計画外で受注した場合、受注単価の増加が起こることは想定されますが、今回の中期利益計画は、不確定要素を排除した状態で作成しています。

Q. 今後の人員増強の目標および採用について教えてください。

A. 要員数については十分確保できているため、今後は再配置・育成に注力することとしておりますが、DX 化等の専門性の高いハイスペック人材は今後とも積極的に採用していく計画としております。

Q. 下期戦略において、8 月に成果が表れているということですが、低価格のサービス提供やハンドメイド型は既にモデルが確立できているのでしょうか。また、総合ソリューション型は従来からある御社の強みをさらに磨き上げないと、差別化できないような状況でしょうか。

A. 「スタンダード型」においても、「ハンドメイド型」においても、モデルは確立できており、落札率も2倍以上に向上しています。「総合ソリューション型」についても、既に落札実績はあり、更なる改良を進めております。

Q. 中核人材が順調に確保できていることは評価できると思われませんが、一般競争入札が増えている状況では強みになりますか。コスト高になるのではないかと懸念しています。

A. 運用人材の高レベル化は、他社との差別化を生み、地方自治体からの評価に繋がるものと考えており、当社の強みになるため、コスト高になるものだとは考えておりません。

正規社員と非正規社員で比較すれば、非正規社員のほうがコスト圧迫要素は少ないですが、顧客満足度や取引の継続性等で考えると、当社の中核人材（正規社員）は、コストに見合うもしくはそれ以上のパフォーマンスを発揮すると考えています。短期的に考えれば、コスト高になるかもしれませんが、中長期的に継続性、戦略性を考えると、メリットの方が大きいと考えております。