

2023年3月期第2四半期 決算IR説明会 質疑応答概要

株式会社メイテック

1. 日 時 2022年10月27日（木）16:00～16:42
2. 場 所 東京本社7F カンファレンスルームとオンライン会議の併用
3. 質 疑 応 答

質問 採用について、もう一段拡大させようという中で、23年4月入社の新卒内定者数は、22年4月入社者数とほぼ同水準となっています。また、中途採用は、従来と比べて健闘されている印象は受けるものの、競争環境が激化していることなどを踏まえた場合、今後さらに採用数を伸ばしていくためには、御社として、今、足りていないこと、または不可欠であると捉えていることはありますでしょうか。

回答 まず、新卒採用について、新型コロナウイルス感染症が拡大し始めた2020年1～2月頃から、学生の方々の採用活動に対する志向性がリアルではなくリモートに変化致しました。当社は3～4月の早い段階でリモートへ切り替えを行ったことで、多くの学生の皆様との接点を構築することができましたので、比較的計画に近い形で採用できました。

一方、それから約2年半が経ち、特に昨年の下期から今年に入ってから、学生の皆様の志向性が会社の雰囲気やそこで働く人たちとの接点をダイレクトに持ちたい、というリアルへと変化してきています。リモートなどで就職活動の効率化もある中で、学生の皆様の志向性はこの2年半で大きく変化しています。

また、新聞報道で取り上げられているとおり、多くの企業から内定を受けたあとに、企業を選び、最終的に選ばなかった企業に対して内定を断る、という傾向も顕著に表れてきています。

加えて、先ほど、地方の中小企業様の採用意欲が旺盛だ、と説明しましたが、地元就職に対する学生の方々の志向性も、この2年半で、より顕著になってきています。こうした環境変化と学生の方々の志向性が多様化する中、我々も従前のやり方に固執することなく、柔軟に対応を切り替える、ということが非常に重要かつ必要であると認識しています。今後も、学生の方々の志向性を察知し、固定ではなく素早く動きを変える対応が一番のポイントになります。

中途採用につきましては、採用チャネルを拡大していると説明させていただきましたが、中途の転職希望者の方々も、従前とは異なり、紹介会社を介さずダイレクトに企業に応募する方が増えてきており、志向性は変化しています。それらを踏まえ、当社は紹介会社経由だけではなく、ダイレクトリクルーティングを活用する等、チャネルを拡大しています。中途の転職希望者の方々の志向性と、世の中の変化に適合する打ち手へ絶えず変えていくことで、採用を促進していきたいと思っています。

メイテックグループでは、非常に多くの応募数・エントリー数を頂戴しておりますが、人数の採用ではなく、採用基準にこだわった採用を保持しつつ取り組んでまいりたいと考えております。

質問 経営体制の変更について、従来、御社の業績のけん引役は単体の業績であったことからすれば、持株会社体制になることによるメリットがわかりづらいのですが、新たな経営陣を育てる、新規事業を立ち上げる、など、今現時点で検討されていることがありましたらご教示いただけますでしょうか。

回答 説明資料 34 ページに記載のとおり、「果敢な経営判断」についてはスピードならびに独自性を視野に入れております。

現状、メイテックは事業持株会社で運営しておりますが、持株会社化によって、メイテックグループとしての意思決定・執行を、より果敢に取り組んでいきたいと考えています。お客様が、企業の大小や地域を超えた取り組みによって技術革新を行っているという中で、当社もスピーディーに対応できる状態にしていくということが重要不可欠であると考え、経営体制の変更に取り組んでまいります。

質問 説明資料 36 ページの単価の動向についてお伺いさせてください。単価の上昇は、全体的に上昇しているのか、あるいは、低い方の単価が上がっているのでしょうか。また、メイテックフィルダーズの単価の伸びが少し物足りないと感じるのですが、個別の要因があるのであれば、そちらもあわせて教えてください。

回答 対価につきましては、年 1 回、通期決算の時に開示しております。メイテック、メイテックフィルダーズともに、平均対価の数字を開示しておりますので、

4月に新卒社員が入るということ、要は平均対価以下で業務を開始するエンジニア社員も含めた単価になっております。

従って、2番目のご質問の回答になりますが、メイテックフィルダーズにおきましては、説明資料16ページにある採用数の割合をご覧いただけるとわかるとおり、新卒社員の割合が増えている状況ですので、平均対価はあまり大きな変動がないという形になります。メイテックにつきましては、よりハイエンドの業務、すなわち、お客さまから頂戴する対価が高い水準、ということが平均約5,400円となっており、これがメイテックフィルダーズの平均約3,800円台との違いという風に認識いただければと思います。

その上で、今、メイテックが攻めの営業をしているという説明をしましたが、より付加価値が高い領域の受注活動と、これを成約に至らせるということ、そして、エンジニアのキャリア形成を行いつつ、適正な対価を獲得することによって対価を引き上げていくということに取り組んでいます。メイテックが確実に対価を獲得していくということは、従前のような業務から、新たに付加価値の高い業務に取り組んできた結果という風にご覧いただければと思います。

尚、メイテックにおける対価の考え方は、いわゆる世の中の需給関係によって設定するものではありません。アウトプット、すなわち、お客さまにとってのパフォーマンスに対しての対価の獲得を行っております。世の中の景況、あるいは、お客さまの業績の良し悪しというものに左右されず、常に、アウトプット、パフォーマンスに適合した対価の獲得を行っています。

今、いわゆる世の中における最低賃金の引き上げですとか、労働人口の減少という形の中での対価の引き上げという話もございますが、そういう環境だけで対価を設定することは、逆に、環境が悪い、景況が悪いというときに対価を下げる、ということになってしまいます。当社が、リーマンショックの後も、そして、コロナ渦におきましても、対価を確実に上げてきたというのは、単に業況や環境の良し悪しではなく、お客さまに対してのパフォーマンスに対して対価を獲得することを堅持しているからでございます。今、非常に世の中の環境が不透明な状況でございますが、パフォーマンスに対する対価を獲得できる状態を今後も継続し、また、確実に対価を上げていく活動をしてまいります。

以上