

2009年5月13日

2009年3月期 決算説明会 質疑応答概要

株式会社メイテック

- 1.日 時 2009年5月13日(水)14:00~15:00  
2.場 所 当社東京本社 カンファレンスルーム  
3.当社側説明者 代表取締役社長 西本 甲介  
取締役 福田 完次  
取締役 國分 秀世  
取締役 米田 洋  
取締役 中島 清雅

4.質疑応答

質問 メイテックの業績は、製造業の景況感に少し遅れる傾向があるが、雇用、正社員の稼働を守ろうとすると、さらに業績の回復が遅れる可能性があると考えてよいか？

回答 製造業各社における10/3期の設備投資予算は相当絞られています。半減、場合によってはそれ以上の絞り込みをされていますが、R&D予算は平均でも前年比で8割9割を維持されているところが多いという情報もあります。しかしながら、1QにおけるR&D予算は相当絞られているのが実態です。これは、将来に対する見通しをしっかりと立て、事業戦略や商品戦略やブランド戦略を見直した上でないと、予算は組まれているが執行はされていないという状況です。しかし、縮小だけではなく、2Q以降、特に下半期にかけて、R&D予算が徐々に使用されていくと考えます。

質問 10/3期における下半期の業績は少し黒字という見通しだが3Qから黒字化するのか？

回答 下半期中に黒字化する見通しです。

質問 技術者派遣事業における稼働率は4月の稼働率が底との認識でよいのか？  
さらに下落し、そこから回復していくとの認識でよいのか？

回答 不確定な見通しですが、10/3期1Qにおきましては、4月の稼働率が6月にかけて極端に上昇するとは考えていません。前下半期(09/3期3-4Q)以降、製造業各社は、コスト削減等に取り組みされており、2Q以降において、戦略事業におけるR&D予算の見直しを実施されると考えています。

また、10/3期1Qにおけるエンジニアの稼働状況は、4月の状態がほぼ継続し、2Q以降、下半期にかけてゆり戻しの受注が徐々に積みあがっていくと考えます。

質問 10/3期における稼働率の前提である77.1%はどのように設定されたのか？

一番厳しかったバブル崩壊時期(93/3期)と同じ程度で想定しているようだが、当時はどのような状況だったのか？

回答 稼働率の前提の根拠は、景況は不透明ですが、製造業各社がR&Dコストを絞り過ぎていると認識をしており、そのゆり戻し受注を着実に獲得することを前提にしています。

バブルが崩壊した際の93/3月期は、創業以来、20年目で初めて経常赤字を計上しました。当時はエンジニアの削減を行っており、メイテック単体で約6,000名のエンジニアを約3,500名まで削減しました。したがって当時の稼働率は、現在と近い状況ですが、損益の参考にはなりません。今回は人員削減を行わず、雇用を守りながらこの危機を脱していきたいと考えます。

質問 バブル崩壊時期(93/3期)に大きな人員削減を実施しているが、今後、実施の可能性はあるのか？

また、どのような状態になったら実施しなければいけないのか？

回答 ワーキングキャピタルが判断基準になりますが、社員の理解を得ることが重要な判断基準になります。可能な限り人材削減をせず、賃金をシェアーすることにより危機を乗り越えていきたいと考えます。

質問 今後、技術者の派遣請求単価を一時的に値下げする可能性はあるか？

また、エンジニアを削減する可能性はあるか？

回答 現時点では、値下げという営業活動は行っていません。35年間の経験から、下げた価格を戻すということはとても困難です。現状はとても厳しいですが、単価は極力守りながら事業を進めていきます。ただし、今後、さらにエンジニアの稼働率が低下した場合は未定です。

当社の雇用に対する考え方は、現時点では、雇用を削減するのではなく、賃金を全体で削減することによってコストダウンを行っていくという取り組みをしています。企業体力の許す限り(自己資金にてワーキングキャピタルがコントロールできる状態)、雇用を守ります。これが競合との差別化や次の成長局面に対する布石になってくると考えます。

質問 ゆり戻し受注が余り出てこないということを想定しているのか？

回答 現時点では想定していませんが、プラスにもマイナスにも変わる可能性はあると考えます。

質問 セグメントごとのトレンドに変化があるか？

回答 自動車セグメントは減少する可能性があります。セグメントより、製造業各社における個別部署内のR&D予算がどの程度かが重要です。

質問 景況が良かった時期はエンジニア不足で業績を伸ばせず、現在のような急速な景況が悪化した時期は稼働率が下がり社員を増やせない状況だと思う。好不況問わず、社員数を大きく伸ばせないと感じるが、今後どのように技術者を増やして景況感の回復に備えていくのか？

回答 アウトソーシングの急激な流れの中で、色々な事業者が出てきました。その中で、どこが本当に安心して働けるところなのか、中長期的にエンジニアとしてキャリアアップできるところなのか、選択・選別が正しくできる状況ではありませんでした。しかし、この危機が来たことにより淘汰される可能性があります。特に人材育成に対してこのような厳しい状況下においても教育訓練を徹底し、危機を乗り越えることにより、次の成長局面における採用活動において、応募者の方々から支持していただけると考えます。

質問 10/4新卒の採用予定数は？

回答 現時点では未定です。なお、営業人員のキャリア採用活動は実施しています。

質問 ブリッジエンジニア(中国人エンジニア)事業における教育拠点の2拠点を休止した背景は？

また、需要が回復した時点で再び日本に連れてくる仕組みを考えているのか、それとも中国現地での供給拡大を目指す戦略なのか？

回答 ブリッジエンジニア事業は3年半程度実施していますが、延べ344名が日本に来日しています。増員戦略を支えるという意味ではとても価値が高いと考えています。お客様の評価も高いです。現状の日本国内は人が不足しているという状態ではありません。また、日本人のエンジニアでも相当経験者が余っています。よって、来日させるエンジニアを増やしていくことは難しいと考えています。ブリッジエンジニア事業は、日本国内に人材を供給する仕組みと、中国国内に供給

する仕組みの両方を作成しています。ただし、昨今は日本において人材が逼迫していたので、日本に集中的に来日させるという仕組みにしていました。この景況を鑑み、日本への来日を止め、中国国内にターゲットを切り替え、中国国内の日系企業に人材を集中的に供給する仕組みに切りかえました。現状では日本への来日を止めており、育成人数の規模が大きく、そのために 2 拠点を休止しました。今年に入り、中国国内における日系企業からのオファーが相当増えており、受注は堅調です。中国国内での人材供給の仕組みが円滑に進めば、教育事業は継続できると考えます。教育事業が継続できれば、日本の景況が好転した際に、日本への人材供給を再開することも十分可能だと考えます。

**質問** 10/3 期において、子会社等での減損や、繰延税金資産の取崩し等、特別損失の発生の可能性はあるか？

また、特別損失が大きく発生しそうだと懸念しているものがあるか？

**回答** 子会社に関連した減損は、09/3 期においてほとんど処理を済ませているので、10/3 期の収益計画が達成できれば特に大きなものはないと判断しています。

**質問** ワーキングキャピタルはいくらか？

また、借金をしてでも配当を実施するのか？

**回答** 具体的なワーキングキャピタルの前提は、翌期の収益計画に対して、月商の2ヶ月分です。この考え方は基本的に変えていません。また、借金をしてまでの配当は考えていません。

以 上