

2016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 2015年11月5日(木) 16:00~16:55
2. 場 所 トラストシティカンファレンス・丸の内 11F

3. 質 疑 応 答

質問 下半期で予定されている販売管理費の内容は。何が上半期から下半期にずれたのか知りたい。

回答 主にシステム関連の経費です。

質問 稼働時間のコントロール不可は理解できるが、下半期の稼働率は本当にこの水準なのか？

回答 稼働率につきましては、非常に環境が良い状況ですので、エンジニアが価値（技術力、人間力、キャリア）を高めるためのローテーション（戦略的ローテーション）を計画的に実行し、持続的に成長できる状態を作っていく、ということを行っております。よって、下半期の稼働率見込みはこの水準が妥当と考えています。

質問 来年（2016年4月）の新卒入社者数について、メイテックは計画を上回っているが、メイテックフィルダーズが計画を下回っている。これは、ハイエンドの方が採りやすかったという状況なのか、それともミドルレンジの方がかなり厳しくなっているという状況なのか？

回答 メイテックの新卒採用における競合は、大手メーカーが多いが、エンジニアという職業を選ぶ、という中でのプラットフォームとしてはメイテックがベストである、という状態を作ってきたことから、計画を超える採用ができたと考えています。

一方、メイテックフィルダーズの採用におきましては、地域/地方の中小企業、地場企業の採用意欲が非常に高いという状況がある中で、メイテックフィルダーズを併願先としている学生については、そういったことも影響していると認識しています。

質問 下半期の予想で、営業利益が減益する理由は、成長が頭打ちになるという理解でよいか。

回答 今般は、量的な指標として、ノーコントロールの稼働時間の減少という事実がありましたので、それを楽観的な数値で示すのではなく、そういった事実を踏まえた見通しとなっています。

質問 優良派遣事業者は業界では何社くらい認定されているのか。また、特別な意味があるのか。

回答 約100社弱です。この認定制度は、働く方が安心して働けるということ、並びにコンプライアンスの観点で、各企業が安心して取引ができる派遣会社であるということが客観的に認定いただけるという仕組みです。なお、この優良派遣事業者認定制度という趣旨に基づいて、多くの事業主が健全化することを、当社としてもリーディングカンパニーとして促進してまいります。

質問 今期、採用が順調である理由は？

回答 短期的な施策は適宜行っております。ただし当社グループとして目指すべきものは、職業として、プロフェッショナルとしての生涯エンジニアを全うできるプラットフォームがあるという事実を採用市場に伝えること、そしてエンジニアの方々が安心して入社頂ける状態をつくることです。CMやネット広告でなく、事実を伝え、一人ひとりが安心できる働き方に共感を得る取り組みを行っています。決して一朝一夕でなく中計3年の中でも毎年着実に進んでおり、今期の採用者数につながっていると考えます。

質問 採用について、昨年から改善されたことはあるか？（具体的な施策は？）

回答 リアルな接点を持ち、直に働き方やキャリアについて理解し感じてもらえる場をつくったことです。

質問 メイテック、メイテックフィルダーズ共に下期だけでは減益になっている理由は？

回答 採用関連経費、システム関連経費が下期に必要なためです。

質問 前期比でメイテックは約10億円のコストが増えているという理解でいいか？

回答 業績連動での給与というしくみ等があるため、売上原価が高まっているということです。

質問 下期について昨年比で売上が上がっている一方、利益が横ばいである理由は？

回答 ノーコントロールである稼働時間の減少を見込んだためです。

質問 賃上げのペースについて教えていただきたい。

回答 昨年と一昨年につきましては、組合員平均月額3,000円の賃金アップを行っております。

質問 今後、更なる賃上げをしていく可能性があるのか、また、人を確保するために、一時的に粗利益率が下がっていくということは考えてるか？

回答 社員、組合員の賃金は、エンジニアがほとんどですから、いかに仕事に対して意欲を持ってもらえるのかという観点で、すべてのステークホルダーの中でもエンジニアの社員満足度を考えるのは大変重要です。

そのため、エンジニア一人一人が自身のキャリアアップを図りながらも市場価値を高めることによって、獲得する対価が高まっていく環境を作っていくことが必要であり、バランスを取って運営するということが大きなポイントだと認識しています。

以上