

個人投資家向けオンライン IR 説明会 質疑応答要旨

2024年9月3日開催の個人投資家向けオンライン IR 説明会における質疑応答要旨を開示いたします。なお、質疑応答要旨については、ご理解いただきやすいよう表現の変更や加筆・修正を行っています。

Q：24/3期と比較して、25/3期は残業抑制等の影響があると思われませんが、どのように高い成長率を維持していくのでしょうか。

A：残業抑制により売上単価が低下しますが、時間外労働の上限規制を追い風にした需要の拡大を受けながら、自前採用を強化し技術者数を増加させていくことで売上単価の低下を補い、高い成長率を維持していくことができると考えています。

Q：業績を上方修正した場合、さらなる自社株買いまたは増配の可能性はありますか。

A：業績が上振れた場合は、前向きに検討していきます。

Q：24/3期通期決算および25/3期1Q決算も好調だったかと思いますが、株価は新高値を付けていない状況です。この株価水準をどのように認識していますか。

A：個人的には、現在の株価は当社の成長性を十分に反映しているとは考えておりません。一方で、PERは競合他社と比べると決して低くなく、評価されていると感じています。足もとの業績を伸ばすことで、時価総額の向上を目指してまいります。

Q：稼働率が低下傾向ですが、人財の需要が減ってきているのでしょうか。その場合、採用数を減らしていく可能性はありますか。

A：稼働率が低下した原因は外部環境ではなく、採用活動のアクセルを踏み込み、採用数が大きく伸びたことによる反動です。建設業界向けの人財サービスの市場は年々大きくなっていくと同時に、構造的な人手不足は深刻化の一途であるため、需要が減るとは考えておりません。

Q：ベトナム人財受け入れは進捗していますか。また、今後も海外進出を推進していきますか。

A：新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、グローバル人財の採用および日本国内への配属計画は未定となっております。

Q：国内の建設業界の人手不足解消には、どのくらいの期間を要すると予測していますか。

A：都市機能を維持するためには再開発は続き、改修工事は継続的にしなくてはならないため、人手不足が解消することはないと考えています。

Q：これまで順調に成長してきた業績が悪化したとした場合、どのような原因が考えられますか。

A：景気の変動はございますが、不景気になったとしても、工事がなくなることはなく、構造的な人手不足も解消されることはないと考えています。仮に不景気により工事現場が減ったとしても、顧客内シェアを高めていければ安定した受注が可能だと考えています。

Q：建築設計に用いられる BIM が扱える人財を育てる予定はありますか？

A：現在、当社では建設 DX やドローン操作の出来る技術者育成に注力しています。BIM は国が推進していることもあり、建設業界の設計のデジタル化が急速に進むことが想定されるため、当社としても関心を高く持っています。

Q：御社の技術者は施工管理が中心ですが、BIM 技術者と比較してどちらの単価が高いですか。

A：具体的な単価をお示しすることはできませんが、BIM を扱える施工管理の方が、付加価値が高いのは確かだと認識しています。

Q：スパイダープラスの研修はどのように単価や需要のアップに繋がっていますか？

A：建設 DX アプリの「SPIDERPLUS」は特にサブコンのシェアを獲得されており、当社技術者の魅力付けに役立っています。ゼネコンの顧客獲得にも取り組まれているため、課題感を共有しながら、互いのサービス拡大に取り組んでいます。

Q：機電・IT 技術者派遣事業は建設技術者派遣事業と比較してどのようなトレンドですか。

A：機電・IT 技術者派遣事業においては、建設技術者派遣事業で養ってきた知見を活かしながら、営業力および採用力の強化に努めている段階です。特に商流の浅い企業の開拓が課題となっており、建設技術者派遣事業に次ぐ第二の柱となるよう取り組みを強化してまいります。

Q：採用単価が 30 万以下と競合他社に比べて大幅に低いですが、自前採用であるという点以外にも何か要因はありますか。

A：自社求人サイト「ベスキャリ建設」の費用対効果の上昇のほか、現場で働く技術者からの紹介によるリファラル採用の推進がコストの抑制に寄与しています。

Q：採用数全体における自社求人媒体からの応募数・採用数の割合はどの程度ですか。また、自社求人媒体以外はどのようなものを使っていますか。

A：「ベスキャリ建設」経由の採用は、全体の採用数における 5%程度とまだまだ低い水準です。現状は大手の有料広告媒体を中心に応募の母集団を作り、採用数を伸ばしておりますが、自社メディアを育てきれていない点は、当社の採用力の伸びしろと認識しています。

Q：内定からの入社率が想像より低く感じますが、どのように認識されていますか。

A：前期からは改善はしているものの、まだまだ改善余地はあると考えています。

Q：採用のメインターゲットを経験者にされたとのことですが、経験者採用数はどの程度ですか。

A：全体の採用ターゲットは業界未経験者です。経験者をターゲットにしているのは自社求人サイト「ベスキャリア建設」です。25/3期1Qにおける「ベスキャリア建設」経由の経験者採用数は34人です。

Q：在籍1~2年目の定着率改善について、以前に「Market Breakthrough」でも「エンジニア応援プラットフォーム」を通じてキャリア形成を支援し、改善していくと説明していましたが、具体的な施策を教えてください。

A：在籍3年目に入ると契約単価が急カーブで上がり始めるため、構築を進めている「エンジニア応援プラットフォーム」を通して、年次ごとに習得すべきスキルを明確にして、技術者のキャリアアップを当社が能動的に支援し定着率を改善していきたいと考えています。

Q：経験者採用に注力しているとのことですが、倒産した建設会社の受け皿になるような動きはしていますか？

A：より多くの技術者をグループに取り込んでいけるよう、M&Aも含めた様々な手法について積極的に検討していく計画です。

Q：足元の進捗を見る限り、コプロテクノロジーの25/3期増員目標は厳しいように見受けられますが、未達の場合はコプロコンストラクションの業績でカバーしていく計画ですか。

A：仮にコプロテクノロジーの業績達成が難しい場合は、建設技術者派遣のコプロコンストラクションにおいて挽回し、コミットしている連結業績予想は達成を目指していきます。

Q：月次開示を訂正した原因は何ですか。

A：毎月15日をめどに月次実績を開示しておりますが、4月度、5月度、6月度の月次リリースに関しまして、数値を訂正するリリースを8月19日に開示させていただきました。理由としましては、機械設計開発技術者派遣・請負（株式会社コプロテクノロジー）の稼働技術者数に誤りがあったためです。具体的には、本来、稼働技術者数に含むべきではない、半導体研修センターの講師役の技術者や、研修期間中の技術者が含まれておりました。訂正では、これらの技術者を除いた稼働技術者数に訂正させていただきました。

Q：ゼネコンが派遣を利用するメリットはどのようなものでしょうか。

A：建設業界は受注産業であり、人を囲い込むことによる人件費の固定費化を避けたいため、施工管理等の技術者の一定数はアウトソーシングしています。また、待遇としては、同一労働同一賃金制度の導入により、派遣技術者の待遇は大きく改善してきています。また、派遣というスタイルを選ぶメリットとしては、自分の望む就業エリアや条件で仕事を選べる、多様な働き方が実現する点もございます。

Q：コプロの技術者は急激に増加しておりますが、ゼネコンは自社の施工管理をコプロの技術者に置き換えているのでしょうか。それとも、そもそもの必要数が不足しており、その不足数を埋めていっているイメージでしょうか。

A：私がこの業界に入った 22 年前は施工管理に派遣社員を使うのはまだまだマイナーでした。しかし、建設業界では高齢化が進み、若手人材の流入も少ないため、派遣の技術者を使うことが一般化していきました。今では派遣技術者がいなくては日本の建設現場は回らないと言っても過言ではないと認識しております。

Q：稼働していない技術者に経費は発生しますか。

A：技術者は当社が雇用する従業員であるため、稼働していない場合でも給与等の人件費が発生いたします。

Q：説明資料 P.15 では、採用単価が前年同期比▲36.2%とありますが、P.13 に記載の採用単価と齟齬があります。P.15 は何を指していますか。

A：P.13 は中途採用数全体の採用単価ですが、P.15 はベスキャリ単体での採用単価を指しています。

Q：来期は 20 周年ですが、記念配当は検討していますか。

A：現時点で検討している事実はありませんが、過去には上場 5 周年記念配当なども実施しています。業績を踏まえ株主還元は適宜検討していきます。

Q：チーム/セット派遣について、新入社員にとっては勿論のこと、派遣先にも良い影響はあるのでしょうか。コプロのプレゼンスが高くなっているなど、実績があれば教えてください。

A：一つの現場に複数の技術者を派遣することで質の高い OJT が促進され、早期の戦力化が図れると考えております。早期の戦力化が実現すれば、顧客企業にとっても大きなメリットになると考えています。

Q：6月14日に開示された自己株式取得について、全体の約3%と取得株式数の割合が大きいと思いますが、なぜ2か月で買う前提で設計されたのでしょうか。

A：24/3期通期決算発表後、株価が下落しました。当社として株価が企業価値を反映しているとは思えないことから、シグナリング効果を期して自己株買いを発表させていただきました。こちらの効果を大きく発揮したいために、自己株取得の期間は短く設定しました。

Q：施工管理者の需要は大きく、競合他社による引き抜き行為もあるかと思いますが、報酬面などどのような防止策がありますか。

A：弊社では深耕営業を掲げ、大手ゼネコン・サブコンを中心とした大手企業に対する取引シェアの拡大に取り組んでおります。大手企業から受注する案件は、技術者にとって就業条件の良いものが多く、技術者の定着率を向上させる目的もございます。また、配属後も定期的に技術者の配属先へ訪問する等、サポートも強化しております。顧客企業・技術者双方との関係性構築を進めることで、競合他社による引き抜き等を抑制する効果が得られるものと考えております。

以上