

質疑応答:2023年3月期の既存領域とエンジニア領域の売上見通しについて

司会者：「2023年3月期の既存領域とエンジニア領域の売上見通しを教えてください。エンジニア領域は中期計画線での推移と考えてよろしいでしょうか？」とのご質問です。

清水：基本的に部品欠品の状況がこれから解消されるかということは、我々も今、断言ができる状況ではないため、その基礎となる在籍人数の推移について、少しお話しします。在籍人数の推移については、前期末から本期末までで、既存領域は1,275名の増加を想定しており、1,275名の増加に単価をかけた数が売上の基礎になっています。

エンジニア領域については、今のところ500名の増加を考えています。中期経営計画の2年目としては計画を上回って推移していますが、3年目のエンジニアの事業計画が2,500名の平均在籍を想定していますので、むしろ今期のエンジニアは計画を上回っている状態で、スムーズに3年目の2,500人に移行できるよう、準備している段階です。

質疑応答:優秀な人材獲得に対する取り組みについて

質問者：今の稼働状況について、先ほどの有給の取得状況に関する社長のお話がありましたが、今後の受注回復などを考えた体制づくりという中で、対策にいろいろと取り組まれていると認識しています。

しかし、今この環境下では、これからいろいろと新しい事業などを展開されていく中で、優秀な人材の獲得はやはり非常に肝になってくると思うのですが、そのような中では獲得しやすい環境にあるのかどうかについて、教えてください。

清水：基本的に、製造とエンジニアの、この両方の領域における人材の獲得は相当困難を極めています。当社の場合は、特に製造系の人材を、だいたい毎月650名から800名弱ほど採用していますが、自社サイトからの流入はそのうちの約60パーセントです。

1人当たりの採用コストはそれほど跳ね上がっていないのですが、同業を見ていると採用コストが1人当たり2倍、または3倍になっているため、規模があまり大きくない会社はそこに投資できない状態になってきています。

当社の1つの戦略として、前期に自社サイトのプロモーションのため、半年かけて約3億円の広告宣伝費を使いました。そのことによって集客人数は非常に上がっていますが、集客した方々が入社に至るまでの間で相当の取りこぼしがあり、実際には応募に来られた方々の15パーセントしか採用できてないという状況です。

逆に、この点を改善することによって、厳しい環境の中でもコストをそれほど上げずに採用していくことができると考えています。先ほどご説明したように、製造とエンジニアの両方で1,700名以上の増加を見込んでいるのは、このような理由があります。

これに加えて、新型コロナウイルスの影響で海外からの人材が非常に入りにくいいため、技術領域はもう一段、採用が困難です。ただ、それを踏まえても、当社で働いている半導体や電子部品のベテランの方々に設備技術者としての育成をするという、登用の仕組みを持っていることはやはり当社の強みになります。こちらを中心にしながら、一部は新卒や中途のメンバーをエンジニアとして育成していくことで、計画の3年目に2,500名のエンジニア体制を構築することに向け、対応している状況です。