

2023年11月16日発表

当内容は発表後にいただいた質問より、主な質疑応答を記載しております。また、ご理解いただきやすいように一部加筆、修正をしております。

質疑応答：在籍人数と今後の人員獲得について

質問者：在籍人数についておうかがいします。今期末の人員の見通しについてはどのくらいを見込んでいますか？ また、下期の在籍獲得に向けては、何か特別な施策を用意しているのでしょうか？

清水：今期末における在籍人数については1万7,000人を少し超えるレベルを見込んでいます。1年で1,000名程度伸ばすという通常どおりの流れに戻していくことを前提にしています。

そのためにどのような手を打っているのかというと、おそらく最も大きな施策は、CMによる自社サイトへの誘導です。こちらに一番コストを使っていますし、効果も一番上げています。これにより、足元の第3四半期にしてようやく目処が立ち始めていますので、今の流れでいけば、今期末には1万7,000人は超えられるのではないかと考えています。

また、ほかの打ち手として、採用コンソーシアムを百数十社で組んでいます。応募してきた方の承諾を得た上で、マッチングがうまくいき、効率を上げられるよう、お互いに人を融通しています。そのような取り組みも功を奏し始めていることを、この場でお伝えしておきたいと思います。

清水氏からの補足

冒頭でお伝えした、選ばれる企業を目指すためには、2026年、2027年までに準備をしなければならないという話についてです。

実はそれぞれのインダストリーの代表的な会社と、「その頃いったいどのような姿になっているか」ということをかなり深く話しています。これはインダストリー戦略を取ったからこそできることではありますが、それぞれの分野で「ビッグプロジェクトを立ち上げるのに、このような人材が不足している」ということを、かなり深くヒアリングしています。

なぜ研修施設の展開をこれほど進めているかというと、その時にそのような人材をお客さまにお届けするためには、今から施設を作り、お客さまと一緒に必要なカリキュラムを作っていくといけないことが、インダストリー戦略に舵を切って初めてわかったからです。

研修施設に過剰に投資しているのではないかと映るかもしれませんが、次の中期経営計画の成長戦略の非常に重要なポイントにもなってくるため、しっかり向き合っており取り組んでいるということだけ、追加でお伝えしておきます。