

2021年9月期第2四半期決算説明会 質疑応答

日時:2021年5月11日(火)16:00-17:00

登壇者:代表取締役 執行役員社長 舟橋孝之、取締役 執行役員 藤本茂夫、社外取締役 廣富克子

決算説明会の主な質疑応答の内容です。内容につきましては、ご理解いただきやすいよう、部分的に加筆・修正しております。
回答は全て代表取締役の舟橋が行いました。

質問1:オンライン研修と対面型研修の比率が今後、どのように変化していくと考えているか。

また、その変化に伴う今後の収益性への影響について教えてください。

回答1:コロナ禍が収束後も講師派遣型研修のうち約4割、公開講座では約6割程度がオンラインで開催されると考えています。これは、オンラインの利便性に加え、コスト削減効果が理由です。
(決算説明資料 P.11 参照)

オンライン比率の低下により粗利率は若干低下しますが、対面型研修の増加などにより、研修実施回数が増加し、売上が拡大することで利益額は増加すると見込んでいます。

質問2:外部環境リスクに対する対策とリスクをチャンスに変えた事例を教えてください。

回答2:外部環境変化への対応策は以下の通りです。

- ①当社の社員はOODAモデルを行動原理としており、一人一人が環境変化を主体的に分析し、迅速に行動する訓練が日常よりできています。
- ②コンテンツ開発やシステム開発を内製化しており、外部資源に左右される事なく事業展開が可能です。その結果、他社に先駆け、環境変化に対応した新サービスの開発・提供が可能です。

リスクをチャンスに変えた事例には以下の事例があります。

~~~~~

- ①リーマンショック時は企業からの研修発注が激減しましたが、大学、病院の研修を新規に開発し、大幅に成長しました。
- ②コロナ禍においては、オンライン研修や動画販売ECサイトのスピード展開、非対面サービスへの開発と営業の集中により、高収益ビジネスを確立しました。

~~~~~

変化に迅速に対応できる競合他社は少なく、変化は常にチャンスであると考えています。

質問3:採用活動の状況と中途応募者の質と量について教えてください。

回答3:新卒採用に加え、人材の流動化が高まる中、中途採用も好調です。当社への応募者増により、相対的に当社の求める基礎能力を持つ社員の採用は容易になっています。
性別、年齢、学歴にこだわらず、独自のアセスメントを利用し、論理力と高いエネルギー(新しいことに挑戦する力)の両方を持つ人材を採用しています。

質問4:カスタマーサクセス(顧客の成果支援)についてはどのような体制かを教えてください。

回答4:創業期より WEB と営業担当者の活動を連動させたインサイドセールス体制を構築しており、全社で主体的にカスタマーサクセスを実践できる仕組みができています。
コールセンターが九州にあり、営業とは別に購入後の支援を行う部署があります。

質問5:売上増加は競合のシェアを奪っているのか、社内研修制度のリプレイスかを教えてください。

回答5:3つのケースがあります。

- ①主にオンライン研修非対応の競合からシェアを奪い、成長しています。
- ②人事部門で教育スキルを持った人材の不足により、当社が社内研修を代行することもあります。
- ③DXや行動経済学などの今までにない新分野の研修を新たに開発し、提供する事で売上が伸びている面もあります。

質問6:人事システムを提供している企業との連携について教えてください。

回答6:研修サービスに関する連携は考えていません。研修サービスはお客様との調整や準備が難しく、販売にコストがかかるという特徴があり、提携先との調整にかかるコストの方が提携による利益を上回る恐れがあります。
一方でLMS、動画などに関しては連携メリットがあると考えます。他社の動画を当社の LMS で利用することや、他社の LMS へ動画の提供をしています。

質問7:来期以降のコストの考え方について教えてください。

回答7:原価についてはコロナ禍が収束する想定でオンライン比率の低下により、研修事業の原価率は上昇すると考えています。しかし、IT サービスは利用者数増加による月額利用料増加に伴い、固定費負担が軽くなると想定しています。
販管費は事業拡大に伴い人員数増加が必要なため、今後も人件費は増える想定です。

質問8:コーポレートガバナンスコードの改定に伴い、社外取締役の増員について進捗を教えてください。

回答8:追加の社外取締役については進めております。できるだけ早期に発表していきたいと考えています。

質問9:統合報告書の作成状況について教えてください。

回答9:現在、開示に向けて社内に必要なデータを収集しています。今年中には作成する方針です。

質問 10:女性比率やダイバーシティについて先進的ですが、高い障がい者雇用率を達成できている理由を教えてください。

回答 10:障がい者を意識的に雇用しようとはしておりません。社内には多様な特性を持った社員がおり、特性に応じた業務を行っています。そのため、一般的には高度と思われる業務を行う方もいます。採用については紹介が多く、年齢制限を行わずに能力による採用を行うことが、高い雇用率を達成するポイントと考えています。

以上