2026年10月29日　個人投資家向け説明会(廿日市)

主な質疑応答

(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。)

Q. 派遣というビジネスモデルでは、社員の定着率、在籍年数が指標として非常に重要なポイントではないかと思う。御社においてはどのような位置づけにあり、今現在はどのような状態であって、今後それをどのような形でさらに伸ばそうとしているのか。

A. 当社の新卒採用は、年間平均で150名程度となっております。キャリア採用は、120名を目標としております。

離職率は、おっしゃるとおり、当然、キーになってくるため、極力抑えたいと考えておりますが、直近4期、5期の離職率は、10～11%となっております。定年退職や、当社の転職支援制度という、転職をサポートする制度での転職が2%程度となります。そういった能動的な転職を除く離職率は、大体8～9%です。業界では13～15%程度の離職率が平均といわれているので、当社の離職率は業界の中では比較的低いほうではありますが、決してこれで満足しているわけではなく、様々な施策を通じて引き下げていきたいと考えております。

様々な社内の制度を、極力離職を抑えるために設けております。例えば、成果報酬で腕を上げて、より高い賃金を稼ぎたいというエンジニアの方には、ハイバリューグループで働くという選択肢があります。ハイバリューグループは成果報酬型で、お客様との契約単価と給与が完全に連動する形になっておりますので、腕を上げ、お客様に評価されて単価が上がれば、給料もそれに比例して上がっていきます。給与を上げたいという方には、このような給与体系を用意しております。

また、最近あまり転居したくないという方も多く、それを理由に転職するケースもどうしても出てきますので、当社のワイドバリューグループとプロダクトバリューグループにつきましては、実務経験を3年積んで、4年目からは関東、中部、関西のエリアであれば、エリア内だけで勤務できる、エリア限定の制度も用意しております。

働いていく中でそういった志向が変わってくることもあるので、社内公募制度で、プロダクトバリューグループからワイドバリューグループ、ワイドバリューグループからハイバリューグループといった、グループをまたぐ所属変更も募集しております。最初はエリア限定で安定した働き方をしたいけれど、腕を磨いてきたら、給料を重視して伸ばしていきたいということであれば、公募でハイバリューグループに合格することで、こういった給与体系に変更することができます。

これ以外にも様々な制度がありますが、それぞれの働き方の志向に合わせて、グループや制度を活用いただけるように支援をしていくことで、少しでも離職率を下げていけるような取り組みを行っております。

以上