

11月1日、読売ブリッジサロンのアンケートにてご参加者の皆様からいただいたご質問への回答です。

Q1: 競合する会社はどこですか？

メイテック、アルプス技研、VSN等です。

Q2: 被派遣者への待遇はとていいものだということが感じられましたが、営業スタッフの方々の待遇だとか、働きやすさだとか、あるいは能力などを知りたいと思います。

営業スタッフは年齢および経験年数による年棒制での給与体系をとっています。

必要な能力は

技術者とのコミュニケーション能力、労務管理能力。

新規開拓、価格交渉、技術内容および客先要求レベルの理解能力など。

Q3: 働きたくても働けない人の場合はどのようなサポートをどのような限度で行っていますか？

技術者を正社員として雇用し、業務開始までの待機しているあいだは、教育訓練により基本のおよび必要となる技術の研修を行っています。

Q4: 国内から賃金の安い新興国にメーカーは生産シフトされることは今後強まると思います。社員の方は海外へも派遣されていくのでしょうか？その際社員のモチベーションや士気に影響が出ないか心配です。

メーカー各社では生産自体は海外へ出て行くケースが多いですが、当社の携る設計開発は国内が殆どです。しかし、製品が生産され出す時期に海外へその時期にだけ生産立ち上げなどを行うために出張することがあります。技術者にとって設計したものが形になることは大きな喜びであり、逆にモチベーションや士気に影響は無いといえます。

Q5: 技術者の引き抜きに対処する方法を教えてください。

当社のメリットは生涯技術者で活躍できることであり、心の福利厚生を掲げ社員と接しております。

また、取引先企業とは企業理念として継続的に取引する上で、常識ある取引をお願いしています。

Q6: 生涯技術者は登録商標なのですか？4名様で説明会に来られたことに思い入れを感じました。

「生涯技術者」及び「心の福利厚生」につきましては商標登録をしております。

説明会后に立ち話でも個人投資家様から質問ができれば対応出来るように考慮しました。

Q7:業績予想修正の主因、新卒技術者の戦力化の遅れについて、今後も生じるリスクの可能性はどの程度ですか？

設立以来順調にきており、今期については半導体やデジタル家電等メーカーの業績の低迷が影響していますが、メーカーが開発をやめることは次に掲げる商品が無いということであり致命傷になります。すなわち技術者のニーズは引き続き継続し、回復はしてくると予想しております。

Q8:将来のリスク要因と社員の定着率について教えてください。

将来のリスク要因

当社の主力事業は「労働者派遣法」に基づき行っておりますが、新たに法規制の緩和や改正などが行われた場合、当社の事業に不利な影響を及ぼすものであれば、リスクとなる可能性があります。

技術者の確保が十分に行えない場合や技術者が多く退社した場合は、顧客企業からの技術者要請に対応出来ないこととなり、リスクとなる可能性があります。

社員の退職率は約8%です。

Q9:今後も注目していきますので、期待します。

社員数1500名、売上100億円を目指し規模と体質の強化を図り、次の新規事業を狙います。

Q10:一人当たり売上収入が少ないと思います。成果報酬主義を積極的に取り入れてはどうか？開発分野もっと増やしてもいいと思います。

取引先とは一人ひとりの技術料金により契約し、1ヶ月の稼働時間で請求しています。技術料金は業界の中でも3番目に高いぐらいであります。技術者のレベルにより料金を決定しているので、ある意味では成果報酬主義といえます。開発分野は機械、電子、システムでの設計であり取引企業数を増やすことが必要と認識しています。

以上

今後とも、株式会社ヒップをご贖賜りますよう、何卒よろしくお願ひ申し上げます。