

田中吉武 (タナカ ヨシタケ)

株式会社ヒップ社長



好調な市場環境とニーズへの積極対応で増収増益

◆会社沿革と事業概要

当社は1995年に設立、アウトソーシング事業を開始した。社名は「Hybrid Innovation Project」の頭文字を取っている。これは、30数年前、造船の受注残で韓国に日本が負けた際、三菱重工の長崎造船所で行われた会議の名前に由来している。「企業の壁を乗り越え集まった技術者が改革する」という意味が込められている。1999年に現在の技術の中心を担うテクノセンターを新横浜に新設、2003年にはISO9001認証を取得、以降、各地に営業所を開設し、2006年12月にジャスダック証券取引所に上場した。

当社の技術者のうち49%が機械技術者で、電子技術者28%、ソフトウェア23%の比率である。主な顧客企業はメーカーであり、そこからの技術者ニーズに対して派遣業務・業務請負という形で技術サービスを提供している。ただし、当社の担当するサービスは企画から開発・設計・試作までの開発フェーズに限っており、アウトソーシング業界における特定労働者派遣という分野の中でも類を見ないビジネスモデルである。特定労働者派遣分野の上場企業は数多いが、その中で特に技術レベルが高く、開発設計技術者の比率が高い位置付けとなっている。設立以来12年間、営業所の開設に伴い従業員数も増加し、売上高も順調に成長してきた。

経営姿勢として、技術者が一生涯設計を行っていきける環境を作っていくという意味で、「生涯技術者」という言葉を用いている。

◆2008年3月期中間決算概要

業界全般としては、新製品開発や製品開発の効率化などにより、人材派遣需要は堅調である。取引先の状況も自動車関連、情報通信機器、電子デバイス関連の業績が伸長し、当社への需要も増加している。

前年同期比較では、売上高は13.2%増、営業利益53.1%増、経常利益58.0%増、中間純利益66.0%増となった。外部環境の好調に加え、主要顧客からの技術者派遣ニーズや開発要望が強く、これに積極的に対応したことが増収増益の要因となった。

計画対比では、売上高はほぼ計画通り、営業利益・経常利益・中間純利益は10月24日に上方修正の発表をした。売上高および利益が伸びる中、売上総利益も前年同期比21.3%の伸長となった。主な要因は、新卒技術者の早期戦力化による教育関連費用の減少と、販売費および一般管理費が当初見込みよりも減少したことである。粗利益率は前年同期比1.3%改善した。販管費は同10.3%増加したものの、売上高増加率がこれを上回り、販管費率は0.4%減少した。人件費についても、管理部門の人員増を含めて同7.9%増加したが、売上高の伸長がこれを吸収した。採用費においては、採用イベント費用の投資対効果を精査し、絞り込みを図った結果、経費増を抑制した。その他経費については、前年下期に新設した採用拠点の展開に伴う経費、当中間期より実施の内部統制構築に伴う経費が増加し、同14.7%増となった。

以上の結果、当中間期売上高は26億67百万円、売上原価21億16百万円、売上総利益5億50百万円、販管費3億71百万円、営業利益1億78百万円、経常利益1億79百万円、中間純利益1億3百万円となった。

主要指標の対前年同期比較においては、稼働率は0.6ポイント上昇して92.6%、技術料金は32円上昇して3,630円/H、稼働時間は引き続き高いレベルを維持しつつ、0.08H減少して9.52時間/人・日、期末技術者数は79名増加の723名となっている。技術料金については、当社に対する顧客の高い信頼により、上位の技術料金レベルを維持することができた。3力年の推移で見ると、新卒者の割合の増加に対応して、全技術者の技術料金はやや低下しているが、新卒を除く技術者は確実にレートアップしている。今後も、売上の基となるのは人員とレートであることから、毎年確実にレートアップを重ねていくことが重要と認識している。

事業別売上高は、売上の36.1%を占める自動車・輸送機器関連分野が9億65百万円（前年同期比9.2%増）、電気電子機器・電子デバイス関連分野は6億47百万円（同29.7%増）、情報通信・精密機器関連分野は5億68百万円（同9.4%増）、一般機器関連2億93百万円（同3.0%増）、情報処理・ソフトウェア関連・その他は1億93百万円（同14.6%増）となっている。主要な取引先は、主な日本の上場企業を含む182社にのぼる。当社売上の3割が主要取引先上位10社に占められている。当中間期はデンソーテクノ、松下電器産業、トヨタテクニカルディベロップメント、ソニーで売上の約2割を占め、以下、日産車体、三菱電機エンジニアリング、オ

ムロン、ルネサスデザイン、三洋半導体、リクルート三洋ヒューマンネットワークがほぼ同列である。当社としては、業種・企業に偏りなく顧客を開拓していくことが重要であると認識している。

◆2008年3月期決算の見通し

通期の業績見通しにおいては、売上高55億73百万円（前期比13.3%増）、営業利益4億5百万円（同6.9%増）、経常利益4億4百万円（同17.0%増）、当期純利益2億30百万円（同10.4%増）と計画している。先般の上方修正分について、現時点での通期計画の変更はしていない。下期以降の環境は、上期に引き続きメーカー各社の開発需要は好調を維持、技術者需要も続くともみている。一方、採用環境は経験者確保を含めて厳しく見込んでいるが、技術料金および稼働時間はほぼ計画通りとして、期初の業績予想を維持している。

◆当社の強み

経営姿勢および強みとして、第一に、「プロの技術者」の育成（質のさらなる向上への環境整備）を目的とした教育システムがある。即ち、テクノセンターの第一線で活躍しているプロの技術者が新卒・第二新卒の教育を担当し、顧客に合わせたフォローアップ教育の後に、派遣の仕事に就かせ、数年後（復帰後）、再度異なる業種対応へのレベルアップ教育を行う。さらに他業種へ派遣の後、リーダー教育の段階に進む。こうした経験・スキルアップの継続的な教育システムが「生涯技術者」を支えている。

第二に、「心の福利厚生」の実践とメリットである。教育体制に加えて、情報共有（技術者との情報交換・豊富な社員交流イベント・独身寮）、経営参画（社員総代会・社内ベンチャー制度・社員持株制度）等が「心の福利厚生」の土台となり、帰属意識をはぐくみ、低い離職率を実現し、それが他社との差別化や強みを生み出している。技術者が働きたいと思う環境づくりにより高いモチベーションが維持されると考え、心の福利厚生を充実させていきたい。ちなみに、「生涯技術者」および「心の福利厚生」は商標登録をしている。この「生涯技術者」と「心の福利厚生」をベースに、技術者が働きやすい環境を整備することで、当社で働きたいという人材を確保しやすくなる。これが、第三の、人材の確保に向けた取り組みである。当社の事業で重要なのは採用であるが、非常に低い経費で採用を行っており、全国のサテライトに採用責任者を配置している。採用における特徴は、社員からの紹介入社が累計140名にのぼることと9月卒業者を第二新卒ではなく新卒者として処遇することである。前年度は4月新卒101名、10月新卒24名、中途採用45名の計170名が入社した。本年は現在新卒92名、10月新卒16名、中途採用19名となっており、あと35名の採用を計画している。

もう一つの特徴として、SEG（シニアエンジニア）制度がある。定年後も「生涯技術者」として活躍してもらうための再雇用制度であるが、一般的な年齢で処遇を再評価される再雇用制度と異なり、経験・スキルで評価し、60歳定年時の給与・待遇が維持できる制度である。本年度は1名該当者が出ており、今後もこの制度を推進していきたい。

◆ 質 疑 応 答 ◆

同業他社の第一位の会社が他3社の水準よりも高いのは技術力が高いということかうかがいたい。

技術料金レベルの差は、会社の生い立ち・経緯と、営業力によるものである。営業力により最初の技術者がいくらで契約できるかにかかっている。しかし、レートが高いということは予算と稼働時間のやりくりを考えると必ずしも良いこととはいえない。今後もこのレート順位は変わらないと思う。

通期の見通しで、採用活動等のコスト拡大を見込んで期初の業績予想を据え置いているが、下期業績で上ぶれる見込みはあるかうかがいたい。

昨年上場したばかりなので、堅実な予算を立てているが、上ぶれの可能性はある。

今後の営業所体制はどうなるかうかがいたい。

拠点はまだ不足している。営業所は採用とからんでくるので、はじめはサテライトとして出して、売上・人数が増加した時点で営業所にする方法で拡大していく予定である。

配当性向はどのくらいかうかがいたい。

配当は1株当たり6,700円である。配当は上場前から続けてきたが、配当性向という基準ではなく、配当を安定して確実に続けていく姿勢でいきたい。

（平成19年11月14日・東京）