

田中吉武 (タナカ ヨシタケ)

株式会社ヒップ社長



開発・設計のプロ集団が技術を通じて社会に貢献

◆技術者が集まって技術者の会社をつくった

ヒップという社名の由来は、かつて船の受注残で日本が韓国に追い越されたとき、負けない船を造ろうと企業の壁を乗り越えて関連企業の技術者たちが手弁当で集まった会議の名がHIPであり、1995年、多くの技術者がリストラされていった時代に技術者が集まって技術者のための会社を設立するに当たり、その志の下にヒップという名前を付けさせていただいたのである。現在、全国に18の拠点をもち、2008年3月期の売上高は54億36百万と順調に成長することができた。

開発・設計のプロ集団として、業界の長期安定、技術者の永続的成長、技術を通じて社会に貢献することを経営理念とし、さらには「生涯技術者[®]」、生涯プロの技術者として充実した一生を送ることができる体制を整えてきた。

人材を採用し、教育し、派遣する形が主なビジネスモデルで、現時点の技術者の構成比は、機械系が49%、電子系が28%、ソフトウェア系が23%となっており、特定労働者派遣業界の中では業務領域として「企画、開発、設計、試作」の開発フェーズに特化していることが特徴である。

◆2008年3月期決算概要—増収・増益を達成

外部環境としては人材派遣需要は堅調に推移しており、当社の業績も売上高で前期比10.5%増、営業利益は同18.1%増、経常利益は同29.2%増、当期純利益は同24.5%増となった。派遣市場規模の推移を見ると2005年～2006年でも40%の伸びで、当社も技術者限定のために採用が難しい中で伸びており、当期の売上総利益は前期比12.3%増である。販管費は同9.1%増だが、これは売上の伸びでカバーできている。

稼働率は94.3%から94.5%と前期に比べてわずかに伸び、技術料金は同2円減、稼働時間は1日当たり同0.1時間減となった。新卒が100人余増えた割にはレートアップができたことが順調な伸びにつながっている。稼働時間は当期までの3年間で見ると1日当たり9.6～9.5時間で、大きな変化はない。

◆請負要請への対応が大きなテーマ

外部環境は依然として好調な需要が予想されており、今後は請負要請への対応に注力していきたい。現在、当社では請負が2割を占めるが、これからのアウトソーシング業界では請負への対応が成長への大きな指標になると考え、ここ2年ほどの間に3割程度に増やしたい。請負ができるということは、技術レベルの高さと、リーダーを含めたその体制が整備されていることを証明するものであり、これからの大きなテーマとなるであろう。当社としてはそのために技術者の確保と育成をはじめとして、全国展開による顧客数の増加、技術面での取引業種の拡大、さらに強固な営業体制を目指していく。

技術者の育成では、新横浜テクノセンター内の受託設計部門で機械・電子・システム等の請負業務に携わる先輩技術者達によるOJT教育や機密管理教育を行っている。また技術等の研修を修めて派遣に出た者が、戻ってさらにレベルアップ教育を受けて、また派遣先へ出て行くシステムも出来上がっている。

◆業種別の今後の動向

車関係は、厳しいという話もあるが、まだ多くの派遣要請がある。電気電子機器関係は、半導体開発がやや厳しくなるかとは思いますが全体としては横ばいに推移するのではないかと。一般機械は、若い技術者にすぐできる仕事ではなく、ベテランの技術者の力が要求される仕事が多く、横ばいに行くと予想。情報処理・ソフトウェア関連は今後の技術者不足が見込まれている。

主要取引先は、前期と比較して、デンソーテクノ、松下電器は変わらないが、ソニーとトヨタテクニカルディベロップメントが入れ替わった。一時的に減のところは他社の増があり、当社としては順調な移行の形になっている。上位10社で全体の3割ほどを占めており、経営面からはバランス良く安定していると考えられる。

◆2009年3月期業績予想

売上高は59億85百万円（前期比10.1%増）、売上原価は46億78百万円（同10.3%増）、売上総利益は13億6百万円（同9.5%増）、販管費は同9.5%増、営業利益は同9.6%増、経常利益は同9.8%増、当期純利益は同7.5%増を予想している。

これらの予想の基になるデータは稼働率94.1%、技術料金3,580円であるが、技術料金は57円下げている。現在レートアップの最中で、この数字は若干動くものとみている。稼働時間はそれほど大きく動かないので9.47H/人・日で予想を立てている。当社では見えない採用数字で仕事をしているので予想ではどうしても保守的になることをご了承願いたい。

◆採用戦略と人事施策

昨年まではサテライトにベテランを配置し採用に当たってきたが、今年はそれに加え若手の人事担当者を特に関東地区に配置している。また、会社紹介のDVDを初めて作成したが、社員の好評を得たので今後活用していきたい。

社長による新卒向けセミナーを開催し、将来への不安や悩みを抱えた学生たちと雑談をする中でアウトソーシングへの理解を深めてもらうことを願っている。さらに、実際に機械や電子、システムで働いている当社の技術者がグループごとに学生の質問に答えるという形で、どのような環境でどのように働いているのかを具体的に知ってもらうために、全国各地で開催していく。

過去3年の新卒採用の社員、大学院生10名、大学生259名、短大生7名、高専11名、専門学校41名を対象に当社への入社のも動機についてのアンケートをとり、「技術者を大切にしてくれる会社」だからなどの回答を得た。彼らのそうした動機に応える形で今後の採用活動をしていきたいと考えている。

「心の福利厚生[®]」は人事施策の一環としてさまざまな形で技術者の心の支援をしていこうとするものである。今日のような核家族化の中、家族の結び付きが薄れる中で、独り立ちしてうまくやっつけられるのか、犯罪に巻き込まれないか、子育てにおいても結婚においても一人ではなかなか解決できない多くの悩みを抱えているのが現状である。われわれは「心の福利厚生[®]」としてそのための多様な支援を今後も推進していく。

また、定年後も「生涯技術者[®]」として活躍してもらうためのSEG（シニアエンジニア）制度もある。60歳を過ぎてもSEG制度を利用し働くことができる。年齢ではなく経験やスキルで評価されるため、高評価は給料に反映されることが大きなメリットとなっている。

◆ 質 疑 応 答 ◆

順調な業績という印象だが、株式市場との対話を通じて、伸びの年率のペースの理想や、急な拡大によるリスクなどに関して、社長が描く中期的な成長のイメージ、利益率のイメージはどのようなものかうかがいたい。

実は、上場後は約15%の伸びを予測していたのが正直なところである。また、経験者がもう少し採用できるのではないかと考えていた。確かにレベルの高い経験者が来るようになって、今までよりは質の高い中途採用ができるようになった。レベルが高いため比較的効率よく仕事に従事できるようになってはいるが、人数的にそれほど多くないことが問題である。ただし、上場をしたことで学生が比較的こちらを向いてくれるようになったことはありがたいと思っている。

当社の会社規模では年率15%ぐらいの伸びがいいのではないと思うが、今は約10%なのでもう少し伸ばしたいと考えている。10%前後の伸びで安定した経営ができていいるのは現時点では無借金会社なので順調に推移しているということだが、それだけではだめなのではないかと考えている。また採用の急激な増大はそれほど大きなリスクにはならないと思う。そのくらい市場は大きいと考えている。

10%というのは売上のイメージと考えていいか。利益という意味ではそれより高いイメージを考えているのかうかがいたい。

利益はもう少し伸びるのではないかと考えている。

派遣法が少し変わりそうであったが、政治情勢などの絡みでなかなか先へ進めない現状では、われわれの方で変えていかなければいけない。変える方法は請負要請への対応を進めることであり、ここでスムーズに対応できたところが勝ち組になるのではないか。今後はそちらにも力を入れていきたいと考えている。

（平成20年5月14日・東京）