

## 外国人を積極的に採用し、製造業や介護事業への人材派遣に独自の強みを発揮

少子高齢化が進行し、年々労働力が失われている中、日本の産業を支える人材をいかに確保するか。この命題に挑み、多種多様な企業をサポートしているのが人材派遣会社の株式会社ヒューマンアイだ。製造業に強みを持ち、外国人材を積極的に採用し、業界内で独自の地位を確立した同社はさらに新たな一歩を踏み出した。

創業は2000年12月。現・代表取締役会長の桐生一郎氏が立ち上げた人材派遣会社の株式会社ヒューマンアイは23年の時を経て、約3,600名のスタッフと約4万4,000名もの登録者を抱え、全国27カ所に拠点を構える企業へと成長を遂げた。だが、その道のりは順風満帆の対極と言ってもいいだろう。いくたびも外的環境の急変に見舞われ、その都度、強みを深掘りし、新たな領域に挑戦しては活路を見出してきた。

「大手資本の人材派遣会社から独立しましたが、翌年にはITバブルが崩壊し、いきなりピンチに陥りました。倒産の危機でした」と桐生氏は振り返る。

ITバブル以前は電子部品工場や自動車工場を主な派遣先としていたが、どうしても雇用には波がある。もっと安定的に人材を紹介できる業種はないかと白羽の矢を立てたのが食品メーカーだ。

「人間、食べなくては生きていけませんから、多少の季節変動はあるものの雇用が安定していると考えました。早速営業に出向くと先方のニーズも高く、売上は1.5倍のペースで伸びていきました。借金も返済し自己資本で回るようになったので、周囲の勧めもあ

り、創業から4年目には上場を検討し始めました」

しかし、上場の準備が整いつつあった08年、またしても荒波が同社を襲う。携帯電話の販売台数が激減し、多くの人材を採用して大手電機メーカーの端末工場とアウトソーシング契約で取引していた同社は大打撃を受けた。さらに秋にはリーマンショックが追い打ちをかける。

「もう上場をあきらめて足元を見つめ直し、身の丈にあった規模に縮小すべきだろうと考えていたときに、アウトソーシングや人材派遣、人材紹介事業を営む株式会社グロップから声をかけられました」

同社は株を譲渡し、そのグループに属することで経営体制を維持し、ここから再び快進撃を始める。

### 外国人の採用と職業訓練に舵を切る

同社がまず力を入れたのが強みである製造業への人材紹介だ。食品を中心に業種を広げ、現在は自動車、精密・電子部品、倉庫・物流、産業機械、家電・電気製品など、全国800社もの多種多様なメーカーとの取引を実現している。

13年からは外国人の採用もスタート。すでに全スタッフ中、外国人が1,400人を占め、客先も130件に達した。外国人採用に踏み出したきっかけは採用難だ。



介護の職業訓練だけでなく、日本文化やマナーなども教える



新型コロナウイルスのワクチン接種会場では、自治体、職場接種など一連の運営業務を担う



顧客と同じ目線で生産現場のことを考えられるように、社員には現場で役立つ資格取得に向けた事前研修を実施

「14年に有効求人倍率が1.0倍を超え、お客様の要望に答えられない状況が続いていました。そこで着目したのが外国人です。留学生、家族滞在者、永住・定住者、高度人材などの採用を強化し、すでに国籍は35カ国を超えています」

国籍で最も多いのはネパール、次いでベトナム、フィリピン、ブラジルが続く。こうした国から人材を獲得する上で有効な武器として機能しているのがSNSだ。フェイスブックやTikTok、LINEなど国ごとによく使われているSNSを選び、母国語で求人を出して日々、登録者を増やしている。

さらにネパールからの介護人材採用にも力を注ぐ。

「団塊世代が後期高齢者に達する25年には介護職員が243万人必要だと言われていますが、このままいけば約32万人不足します。ここをどう埋めていくのか。私たちがフォーカスしたのが途上国の若い人材です。ネパールでは失業率が高く、せっかく看護師の資格を取っても、その3分の2が就職できていません。仕方なく別の仕事に就かざるを得ない人たちが日本で採用できないか。そう考えて、まずは病院や行政、国会など関係各所をリサーチしました」

その結果、確かな手応えを得た同社は20年、ネパールに介護職業訓練校のSEWA NEPAL（セワ・ネパール）の設立に動いたが、またもや新たな外敵が出現した。新型コロナウイルスの感染拡大だ。開校直後にロックダウンを余儀なくされたが、あきらめることなくeラーニングを活用し、22年4月からは対面授業も開始。すでに32名のネパール人がカリキュラムを終え、介護と日本語のスキルの両方を身につけて日本の介護施設で働いている。

「外国人の雇用に関してまだアレルギーがある事業者や会社は少なくありませんが、成功事例を積み重ねて、さらに外国人の採用を進めていきます。もちろん、紹介先については

Corporate Profile	
代表取締役会長	桐生一郎
本社	東京都八王子市東町9-10 ECS第35ビル7F
設立	2000年
売上高	92億円(2022年8月)
社員数	164名 (2022年12月現在)
<a href="https://human-i.co.jp/">https://human-i.co.jp/</a>	

コンプライアンス遵守が大原則です。問題がある事業者からは迷わず手を引きます。日本人の採用についてもコロナ禍の少し前からウェブ面接を導入し、効率化を図っています。ウェブ面接での採用者はすでに全体の3割に達しました」

コロナ禍にあっても、同社は新たなビジネスも展開してきた。特に、新型コロナワクチンの接種会場運営業務を請け負う受託事業が軌道に乗り、今後自治体をはじめとした受託事業を拡大していく予定だ。

23年、同社はさらに新たな挑戦を行った。1月にビルや鉄道設備機器の製造請負会社である東芝インフラ機器テクノロジー株式会社の買収に踏み切った。これにより同社は人材ビジネス業界でも数少ないメーカー機能を担うことになる。

「以前から『自分たちで工場を操業する計画はないのか』と聞かれることが多かったのですが、ようやく実現に至りました。全国のメーカーに人材を派遣する中で弊社が培ってきた生産管理や安全衛生管理、労務管理のノウハウと製造機能を融合させ、シナジーを生み出していきたいですね」

また産業が少なく、失業率が高い沖縄に設置した採用センターも好調で、すでに500名を超える人材採用にこぎつけている。少子高齢化でますます深刻化する人材確保難の解消に、同社が果たす役割はさらに大きくなるだろう。



「日本の労働人口を確保するためには、外国人に応援してもらう必要があります」と語る代表取締役会長の桐生一郎氏



SEWA NEPALの校舎の前でスタッフや生徒と桐生氏（1列目右から6番目）