

「モノづくり」サポートカンパニー宣言

「モノづくり」の素晴らしさを知っているからこそ できるサービスがある
かけがえのない技術を お客様とともに 継承し続けます

知的資産経営報告書 2011



株式会社 ヒューマンアイ
human-i Co., Ltd.

目 次

1. 経営哲学・方針		
(1) ごあいさつ	・・・	2
(2) 経営理念・方針	・・・	2
2. 経営戦略		
(1) これまでの歩み	・・・	3
(2) 全体戦略	・・・	5
(3) 事業戦略	・・・	7
3. 事業案内		
(1) 製造アウトソーシング	・・・	11
(2) 人材派遣	・・・	11
(3) 紹介予定派遣	・・・	12
(4) 有料職業紹介	・・・	12
(5) エターナル・ビューティー（EB）事業	・・・	13
(6) 顧問フォーラム事業	・・・	13
4. 当社の知的資産		
(1) 社名	・・・	15
(2) 製造業の皆様と共に	・・・	16
(3) 「当たり前前」のことを「当たり前」に実行する	・・・	21
(4) 人材力	・・・	22
(5) 情報共有化	・・・	24
(6) グループ間でのシナジー	・・・	25
(7) 健全な財務体質	・・・	26
(8) プライバシーマークの取得	・・・	27
(9) 商標登録（知的財産）	・・・	27
5. 事業展開		
(1) 今後の展望	・・・	28
(2) 営業展開	・・・	28
(3) 事業拡大	・・・	29
(4) 売上計画	・・・	29
6. 会社概要		
(1) 企業情報	・・・	30
(2) グループ企業紹介	・・・	31
(3) 沿革	・・・	31
7. あとがき	・・・	32

1. 経営哲学・方針

(1) ごあいさつ

私たちは、創業時より、三多摩地区をはじめとした関東圏を中心に、製造にかかわるアウトソーシングを主とした事業を展開してまいりました。

これまでの歩みの中で、お取引先様だけでなく当社の派遣先、請負現場で業務にあたっていただく社員（以下スタッフ）の方や登録に来社いただいた方等、『全ての方々』をお客様とすることを第一に掲げ、経営理念を実現すべく事業を進めてまいりました。

人材ビジネス業界では、現在においても、偽装請負（請負として契約していながら実態が派遣である状態）や社会保険への未加入問題等、諸々の問題により行政指導をうける企業が多いことを残念に思います。

事業者としてのコンプライアンスとは、単に法律を守るだけではなく、社会規範や企業倫理を守り、安心して社員やスタッフの方が働ける環境を作ることだと考えます。この考えを当社では『フルセット・コンプライアンス』と呼称し実践しております。こうした活動の積み重ねが、現在の我々を支えていただく力になっていると確信しております。

2008年からの世界的経済不況から立ち直りかけた矢先に2011年の東日本大震災や過去にない円高進行の影響を受け、特に製造業におきましてはグローバル化が益々加速すると思われます。

コスト競争における最重要事項でもある人材施策において、少しでもお客様のお役に立てるよう、今後も日々邁進してまいります。

本書を通じて私たちの取り組み、そしてこれからの展望をご理解いただき、より一層のご愛顧を賜れますようお願い申し上げます。



代表取締役社長 桐生 一郎

(2) 経営理念・方針

○ 理念に込めた思い ～地域社会の一員として、人材ビジネス企業として～

この「人と人」は、単に人材ビジネスを行う上での理念ではなく、企業とは、ビジネスとはこうでありたいという当社の根幹にある理念であり、この気持ちをヒューマンアイの社名（15ページをご参照ください。）にも込めております。

ここには、「人と人」を繋ぐものは即ち「信頼」であり、お取引先様だけでなく社員やスタッフの方々を裏切るような経営はできないという信念を込めております。

人材ビジネス企業として、当社の取り組みが地域社会の発展や活性化に貢献できるサービスであると考え、労働市場の中で最も就業人口の多い製造業の分野を中心に、その地域に根付く「人と人」の「絆」に携われる仕事であることに誇りを持ち、それに併せて当社も成長していけることを至上の喜びとしております。

私達は人と人を通して
社会に貢献しながら
成長してまいります

2. 経営戦略

(1) これまでの歩み

一般的に、人材ビジネスは「採用力」が重要であると考えられることが多い中、私たちは、各拠点で同業大手に負けずに営業を続け、売上を伸ばしてまいりました。

ここには「当社だからこそできる」ことを社員一丸となって取り組んだ数々の努力と、それをお取引先様、スタッフの方々にご理解賜れたことが大きな要因であると考えます。

ここでは、これまでに取り組んできたことを中心に、ヒューマンアイの歩みをご紹介します。

○ 八王子を中心とした拠点展開 ～地域に根付いた運営～

2011 年現在、当社の営業拠点は、八王子本社(東京都)・銀座オフィス(東京都)・川越営業所(埼玉県)・草加営業所(埼玉県)・那須営業所(栃木県)と5か所あります。

創業時、多くの企業がアクセスの利便性が高い都心に本社を構える中、私たちは、以下の意図で八王子にて創業しました。

まず、東京都西部である三多摩地区には、都内の製造拠点が集中していることが挙げられます。

加えて、三多摩地区は、都心のベッドタウンであることから人材の確保も容易であり、かつ、神奈川県、埼玉県、山梨県と東京都以外にもアクセスの利便性が高い立地であります。

単に人口が多いだけでなく、周辺からのアクセスが容易なことが、人材の確保に不可欠な要素となります。

特に製造業のお取引先様については、他業種のお取引先様と比較してご要請いただく人数が、必然的に多くなるため、このような試みが重要となってきます。

一部の同業大手では、出勤する人材が日々変わってしまうサービスの提供方法を採用している企業もありますが、私たちは、あくまで地場採用したスタッフに長く勤務していただくことを目的に、同じスタッフを継続して勤務させております。

この実現のためにも、徹底的に地域に密着することで、他社に負けない採用力を確保しております。



○ 創業期 ～他社にできないことこそサービスに～

当社が創業した 2000 年 12 月当時は、バブル崩壊により有効求人倍率が低く、人材の確保が比較的容易であったことから、人材ビジネス業界全体が成長傾向にあり、いわゆる「業務請負業者」が国内に多数存在する時代でした。

一部の大手企業を除いてドングリの背比べともいえる群雄割拠の中、当社では、徹底的に「他社と違うことをする」ことを推進してまいりました。

特に大手企業に対抗するために、「地域に根付いた業者」であることを最大限に生かした活動の中



心に展開いたしました。

例えば、名刺に担当者が持つプライベートの携帯電話番号を記載して「24 時間 365 日繋がる」こと、即座にお伺いできる「近い距離感」であることを最大の武器としておりました。

また、創業期には、「製造請負」を中心に活動していましたが、2002 年 2 月には、法改正に伴い、一般労働者派遣事業の事業許可を取得し、「人材派遣」の分野でも活動を開始いたしました。

請負と人材派遣で大きく異なるのが、人材派遣では、スタッフがお取引先様の指揮命令下で働くことが挙げられますが、私たちは、請負で培った労務管理とフットワークの軽さ（始業前にお取引先様に訪問させていただいてスタッフの出勤を確認することや、実際に構内の清掃活動に当社担当者も協力して啓蒙活動すること等）を強みに、お取引先様から、高く評価していただくことができました。

○ 成長期 ～当たり前のことを当たり前に実行する～

2004 年 3 月に改正労働者派遣法が施行され、製造業に関する労働者派遣が解禁されました。

労働者派遣法が改正された当時は、残念ながら、大企業であっても、コンプライアンスに対する意識が今日ほど高いとは言えない状況がありました。

当社では、労働者派遣法改正直前までは曖昧であった「請負」と「人材派遣」の線引きをしっかりと行い、人材派遣でも対応できる場合には、「請負」の契約をいち早く「人材派遣」形態に切り替えるよう推進いたしました。

また、労働者派遣法以外の関連法令について社内体制が整備されたのもこの時期です。当社では、事業規模の拡大に併せ「コーポレートガバナンス」の整備を進め、社会保険への加入促進、有給休暇の適正取得、安全衛生体制の整備や個人情報の保護等、コンプライアンス強化のための施策を続けました。その結果、コストの増大に苦しんだ時期でもあります。

例えば、製造業への人材派遣が解禁された当時は、前述のように、それほどコンプライアンスを重視する意識が高くなかったため、競合他社とのコンペティションにおいて、社会保険への加入を前提とした当社の見積価格とそうでない他社の見積価格を比較し、コスト優先で他社の提案を採用される企業もまだ多かったという悩みがありました。

しかし、当社のコンプライアンスを重視する取り組みにご理解をいただいたお取引先様や、社会保険に入れるといった理由により当社を選んでいただけるスタッフが少しずつ増えてきたことから、当社の方針が決して間違っていなかったことを確信いたしました。

また、2006 年 7 月から、全国的に「偽装請負」問題がマスコミなどで取り沙汰されたことにより、当社のコンプライアンスポリシーは更なる理解を得られ、他社へのアドバンテージとして捉えられるまでになりました。

○ 現在 ～『「モノづくり」サポートカンパニー』として～

製造業への人材派遣において、期間制限が 3 年に拡張されてから最初の期間制限を迎える「2009 年問題」を受け、多くの企業様が、今後の人事施策に苦慮されることが予想されました。

しかしながら、2008 年のリーマンショックによって、人材派遣への要請が激減してしまい、2009 年問題を迎える前に、当社だけでなく多くの同業他社が解約や大幅な人員削減を余儀なくされる結果となりました。その後は、日雇い派遣の禁止や登録型派遣の原則禁止が政府で議論されていたこともあり、多くの企業様が、直接雇用を人材施策の中心として検討しております。

直接雇用中心の対応は人件費の固定化に繋がってしまうため、特に製造業では、人件費の固定化を回避するための海外進出が進んでおり、それに伴う国内雇用の空洞化が懸念されております。

当社のような人材ビジネス企業による人件費の流動化は、『雇用機会の創出』と『国内の製造業における人材確保』のために、将来間違いなく必要となると考えます。

○ これから ～事業継続計画を重視して～

2011年3月の東日本大震災や同年7月からのタイでの水害により、製造業におけるサプライチェーンの途絶が問題となったことを契機に、事業継続計画（Business Continuity Plan 以下 BCP）を構築する動きが加速しております。

BCP とは、災害時に特定された重要業務が中断しないこと、また、万一事業活動が中断した場合に、目標復旧時間内に重要な機能を再開させ、業務中断に伴う顧客取引の競合他社への流出、企業評価の低下などから企業を守るための経営戦略を意味します。

当社は、自然災害等へのリスク分散を図れるように、BCP を重視しております。例えば、西日本を地盤とする株式会社グロップのグループに加わることで、自然災害等へのリスク分散を図れるようになりました。

創業期より製造業のお取引先様と共に歩んでまいりました当社といたしましては、これまでのノウハウを最大限に発揮し、『「モノづくり」サポートカンパニー』（16 ページをご参照ください。）としてお取引先様のお力になれるよう活動してまいります。

（2）全体戦略

○ フルセット・コンプライアンス ～安心して選んでいただける企業であり続けるために～

経営理念・方針で掲げましたように、当社は、『フルセット・コンプライアンス』を提唱しております。

コンプライアンスと一口に言いまして、労働基準法・労働者派遣法・安全衛生法・個人情報保護法等、人材ビジネスを行っていく上で遵守すべき法令は、多岐にわたります。

人材ビジネス企業の多くは、労働者派遣法の遵守には積極的ですが、その他の法令に関しては、遵守する労力やコストを嫌い、軽視している現実があります。

当社では、法改正や政令の変更があった場合には、法令の詳細の把握は勿論のこと、当社内部のみならず、スタッフやお取引先様への周知徹底を行い、当社に係わっていただく、全ての皆様に安心して当社をお選びいただけるよう日々努力を続けております。





＜実績として＞

当社のスタッフにおける、加入対象者の社会保険への加入率は、同業他社に先かぎて 6 年前に 100%を達成し、現在においてもそれを堅持しております。

人材ビジネス企業での加入率が低い要因として、前頁で挙げたコストの中で、社会保険は派遣料金の中で大きな比重を占めている（参考資料-1 参照）ため、積極的な加入を進めたがらなかったことが挙げられます。

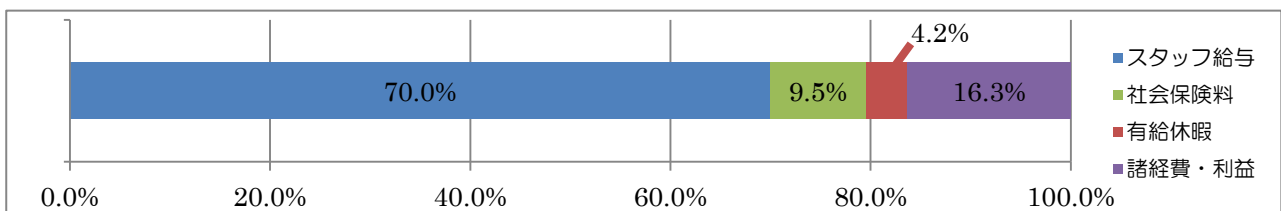
また、面接にお越しいただく方の中には、収入減を理由に社会保険の加入にご理解をいただけない方もいたことも、業界として加入率が上がりにくい要因となっております。

当社では全社を挙げて『フルセット・コンプライアンス』を実践し、労働者保護を推進すべく社員教育の徹底してきた結果として、社会保険加入率 100%を達成できたものと自負しております。

この実績は、あとでご説明する『製造請負適正事業者認定制度の適正事業者』として認定された、当社の資質のひとつでもあります。

コンプライアンスの堅持にあたっては、法改正の動向をいち早く把握し迅速に対応することが必要となります。最近の主な動きを、以下（参考資料-2 参照）に紹介いたします。

（参考資料-1）派遣料金に占める社会保険料等の割合（出典：社団法人日本人材派遣協会発表資料）



（参考資料-2）「労働者派遣事業制度の成立・改正」 及び 「労働者派遣法改正までの経緯」

年月		主な改正・変更点
1985 年	6 月	労働者派遣法成立
1986 年	7 月	労働者派遣法施行（ソフトウェア開発等、適用対象業務 13 業務のみ解禁）
1996 年	12 月	改正により、適用対象業務が 26 業務に拡大
1999 年	6 月	港湾運送・建築・警備・医療および製造業を除き、派遣対象業務を原則自由化 受入期間 1 年に制限
2004 年	3 月	自由化業務の派遣受入期間 1 年から 3 年に延長 政令 26 業務の派遣期間 3 年制限撤廃 製造業務の派遣解禁（派遣受入期間 1 年）
2006 年	3 月	製造業務の派遣受入期間 1 年から 3 年に延長 医療関係業務の紹介予定派遣解禁

(3) 事業戦略

○ 製造アウトソーシングへの特化 ～「モノづくり」へのさらなる貢献を目指して～

当社は、『「モノづくり」サポートカンパニー宣言』を礎とし、製造アウトソーシングに特化した運営をしてまいりました。

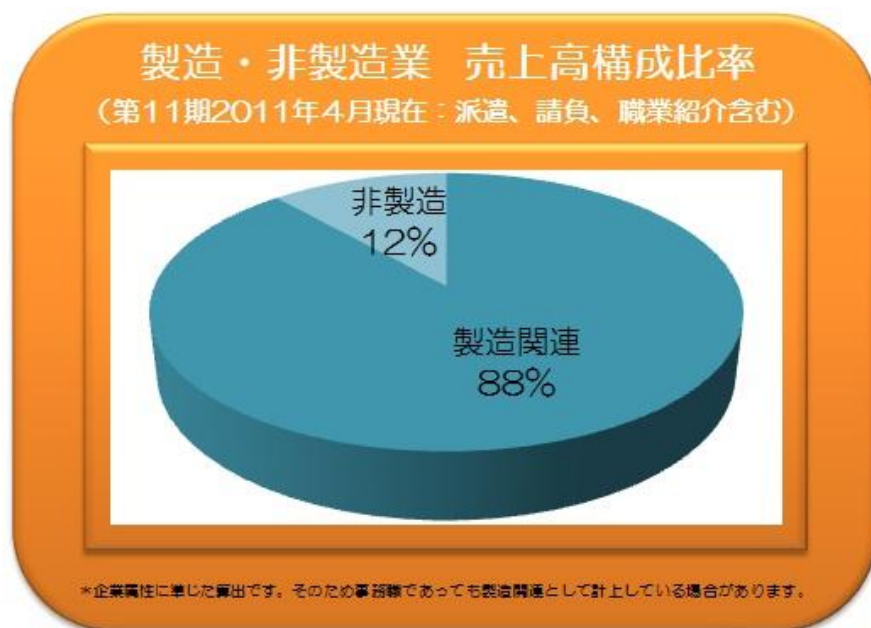
以前は、「物の製造業務」への「人材派遣」は原則として認められず、「請負」でのお取引では、生産ラインの一区画をまるまる当社で運営する必要がありました。したがって、少人数の欠員補充等といったお取引先様のご要望に対しては、十分な対応ができなかった一面がありました。

2004年3月に施行された労働者派遣法の改正により、「物の製造業務」が人材派遣事業の適用対象になりました。

人材派遣でのお取引であれば、上記のようなご要望にも対応できることから、当社も人材派遣業務を通して様々な製造関連企業に対して「モノづくり」に対する協力及び貢献を果たしてまいりました。おかげさまで、法改正以降は、「人材派遣」でのお取引を中心に売上を伸ばすことができました。

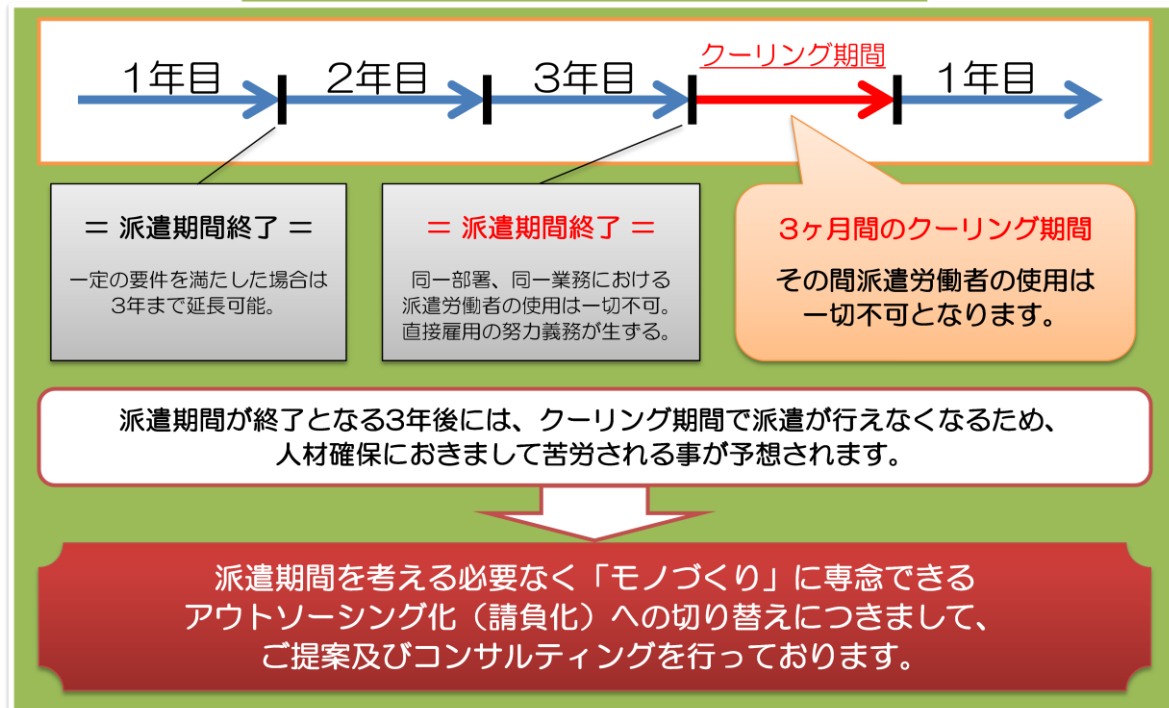
下記の「製造・非製造業売上高構成比率」のグラフが示すように、当社では、製造関連企業での実績が圧倒的に大きいことがお分かりいただけると思います。

この「製造アウトソーシングに特化している」というデータは、『「モノづくり」サポートカンパニー宣言』を、全社員が意識を持って実践していることの「証」とであると自負いたしております。



しかし、派遣可能期間は最長で3年と定められており、真の意味でメーカー企業様の「モノづくり」におけるパートナーシップ企業として今後活動していくためには、業務のアウトソーシング化（請負化）が最適であると考え、現在は、アウトソーシング化のご提案とコンサルティングを、全社的に、強力に推進しております。

派遣可能期間とクーリング期間



現在移行準備中も含め、下記の企業様にて請負化の事業展開を推進しております。さらに、今後は、製造請負優良適正事業者認定制度を活用することにより、多くの企業様にて請負化に向けた動きが加速するものと思われます。

現在遂行中、移行途中の業務

2011年11月現在

実施・検討企業	委託業務内容
A株式会社 様	弱電機器の修理業務
B株式会社 様（移行準備中）	弱電機器の組立業務
C株式会社 様（移行準備中）	食品の製造業務
D株式会社 様（移行中）	製品の加工作業
E株式会社 様（移行中）	弱電機器の修理業務
F株式会社 様（計画中）	製品の修理受付業務（コールセンター）

○ 新規事業の開拓

当社の経営資源である「営業力」や人材ビジネスで培った「ノウハウ」を基に、事業の多角化を図るべく新規事業の開拓にも積極的に取り組んでおります。

親会社である株式会社グロップは、既に事業の多角化をはかっており、障害者支援、フードビジネス、デザイン・印刷、教育、ペット関連サービスなどの事業に進出しております。

当社では、株式会社グロップと新規事業研究プロジェクトを立ち上げ、両社の得意フィールドに関する意見交換やマーケティングを実施し、訪問接客・美容サービス事業、顧問紹介事業へ進出いたしました。



○ 『お仕事発見広場』の設置と活用

地域に密着して採用活動を行う上で、同業他社との差別化を生む大きな原動力となったのが『**お仕事発見広場**』の存在です。

従来の人材ビジネス企業では、事務所内で採用面接が行われることが多く、その事務所はオフィスビルに設置されていることが多かったために、気軽に入りにくい印象がありました。

その印象を払拭するための試みとして、当社では採用専門の拠点として店舗用の物件内に『**お仕事発見広場**』を設置いたしました。

店舗用の物件内に構えたことで、気軽かつ私服でご来店いただきやすい環境を実現することができ、また従来であれば面接に事前のご予約が必須であったものが、常駐するコーディネーターが対応できることでご予約無しでもすぐに面接を行うことが可能となりました。

また、平日に面接を受けることが難しいといったご要望に応える為に、土曜日・日曜日・祝日も営業することでより多くの方とご縁を築くことができました。

これらの取り組みにより、同業他社より多くの方を、スピーディに募ることに成功いたしました。

○ メディア露出

採用活動において知名度は重要な要素となり、名前が知られた企業に人が集まる傾向にあります。

前述の『**お仕事発見広場**』に、より多くの方にお越しいただくために、テレビや街頭ディスプレイを活用した宣伝活動を行いました。また、新聞に、当社の取り組みが掲載されました。



TBS 系テレビでのコマーシャル



街頭オーロラビジョンでの放映



朝日新聞 2005.11/15～2005.11/18



ラジオ NIKKEI「夢企業探訪」出演



日経産業新聞 2005.10/13

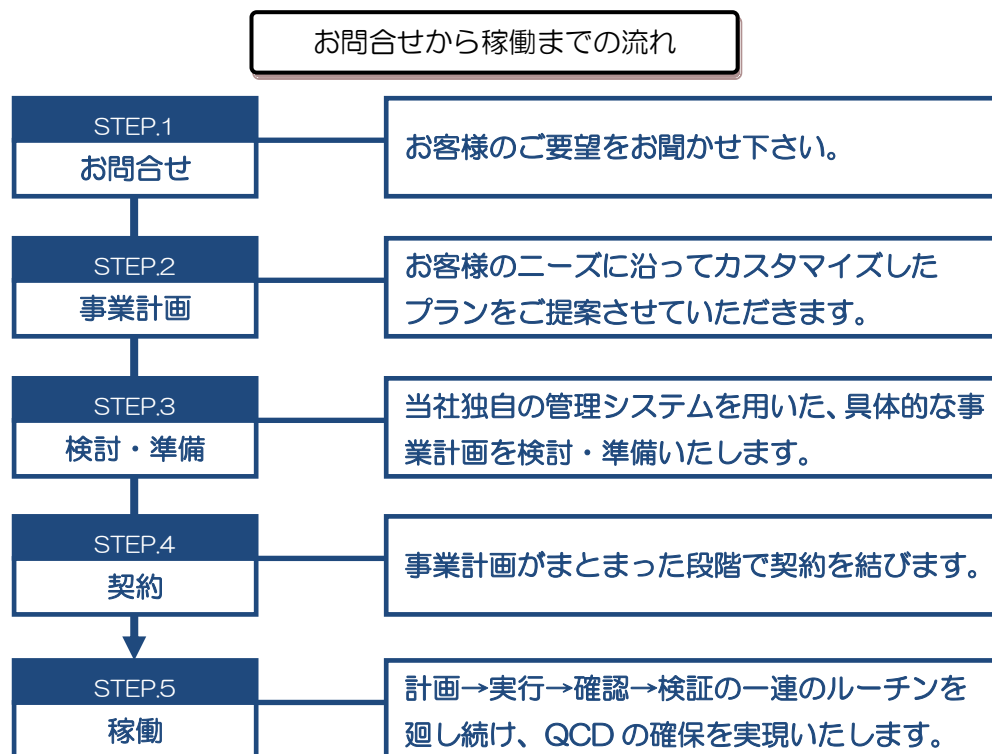
下記は、当社をとりまく近年の出来事です。ホームページ「News & Topics」にも、最新情報を掲載しております。

2011 年	11 月	11 月 8 日の日本経済新聞に「製造請負優良適正事業者認定制度」の広報広告が掲載されました（当社を含め、認定取得企業 13 社の企業名も掲載）。	
	9 月	東日本大震災復興支援の一環として、当社では商品供給・消費の流れにより現場が少しでも活気づくことを願い、「復興グッズで支援」の意味から「陸前高田 希望の一本松クリアファイル」を購入・使用しております。	
	6 月	東日本大震災の被災地応援の目的で、本年度の社員旅行は福島県母畑温泉を宿泊先とし、栃木（那須）～福島～茨城（大洗）の旅程で企画いたしました。	
	6 月	製造請負優良適正事業者認定制度の平成 23 年度制度説明会において、優良適正事業者として認定された企業 13 社の中から当社を合わせ 3 社が選ばれ、当社代表取締役社長の桐生がパネリストとして参加させていただきました。	
	5 月	「平成 22 年度 厚生労働省委託事業 請負適正化・雇用管理改善推進事業 製造請負優良適正事業者認定制度」において、適正請負事業者として認定されました。（2010 年、「優良適正事業者」として認定されたのは 13 社でした。）	
	3 月	東日本大震災発生に関しまして、社内に義援箱を設置し、社員と社長から合計 100 万円を義援金として八王子市役所を通じ寄付いたしました。	
2009 年	10 月	10 月 19 日の日本経済新聞に「社団法人 日本生産技能労務協会」発信による CSR 宣言が掲載されました。行動指針として ①労働者の就業に関する取り組み ②関係法令の遵守徹底 が掲げられております。	
2008 年	7 月	日本生産技能労務協会が厚生労働省から受託した請負ガイドライン事業において、当社の請負事業所がモデル事業所として感謝状をいただき表彰されました。	

3. 事業案内

(1) 製造アウトソーシング

製造業の皆様のご要望にお応えするため、当社では各製造工程に沿ってカスタマイズしたアウトソーシングプランをご用意させていただいております。



(2) 人材派遣

豊富な登録者の中から、お客様が必要とする技術・技能レベル、経験、資格を持った人材を選考し、派遣いたします。



～Topics～

登録者へのお仕事紹介の一斉メール配信サービスを2011年6月より開始いたしました。

これにより、ご発注から紹介までの時間が短縮され、より一層スピーディな対応が可能となりました。

(3) 紹介予定派遣

一定期間（最長6ヶ月）、お客様が必要とする技術・技能、経験、資格等を持ったスタッフに人材派遣システムを使用して業務にあたってもらいます。

この期間にお客様は、派遣スタッフのスキルレベルや、自社雇用の社員として適性等を確認していただきます。

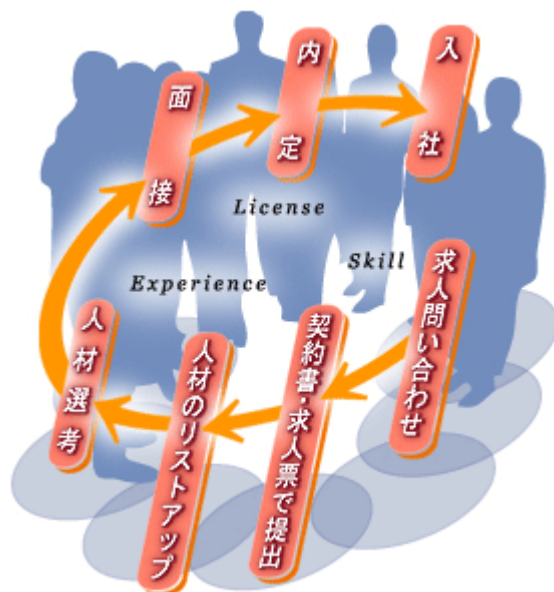
お客様と派遣スタッフに意思確認をおこなった上で、派遣期間満了後に自社雇用の正社員や契約社員等として採用できるか否かを判断できます。



(4) 有料職業紹介

お客様の採用活動をお手伝いさせていただきます。

お客様が発展・成長するために必要な技術や資格、経験を持った即戦力になる人材を紹介させていただきます。



～Option～

通常の有料職業紹介の際には、ご紹介時に紹介手数料の全額をお支払いいただきますが、当社では在籍に依じての分割請求システムをご提案させていただいております。

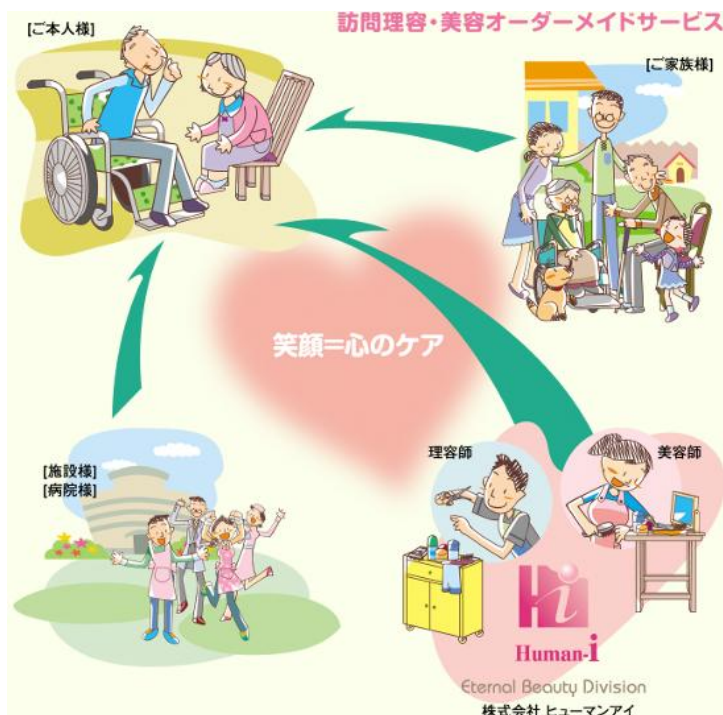
これにより、ミスマッチや早期退職等のリスクを軽減することが可能となります。

(5) エターナル・ビューティー（EB）事業

お一人で理・美容室に行くことが難しい、ご家族の方が付き添う時間が取れない等でお困りの方のために定期的に理容師・美容師が訪問し施術をさせていただくサービスとなります。

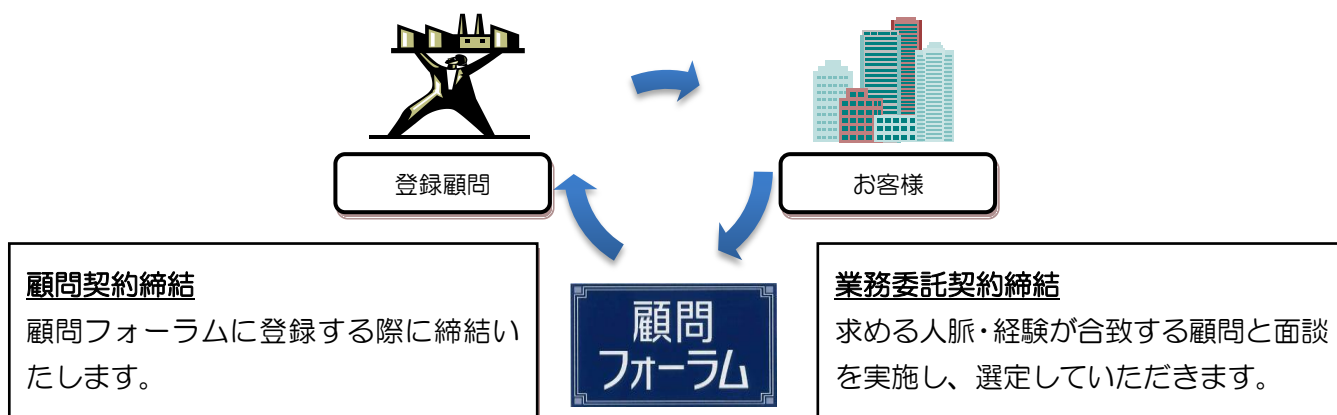
入居者様の個性やリクエストは十人十色です。また、施設様の環境や体制も様々です。

当社では入居者様と施設様のご要望をより丁寧に伺い、サービス内容から料金設定までをオーダーメイドで対応いたします。



(6) 顧問フォーラム事業

「顧問フォーラム」とは、顧問として活躍したい方と、顧問としてアドバイザーを迎えたいお客様、両者をマッチングする顧問紹介サービスとなります。

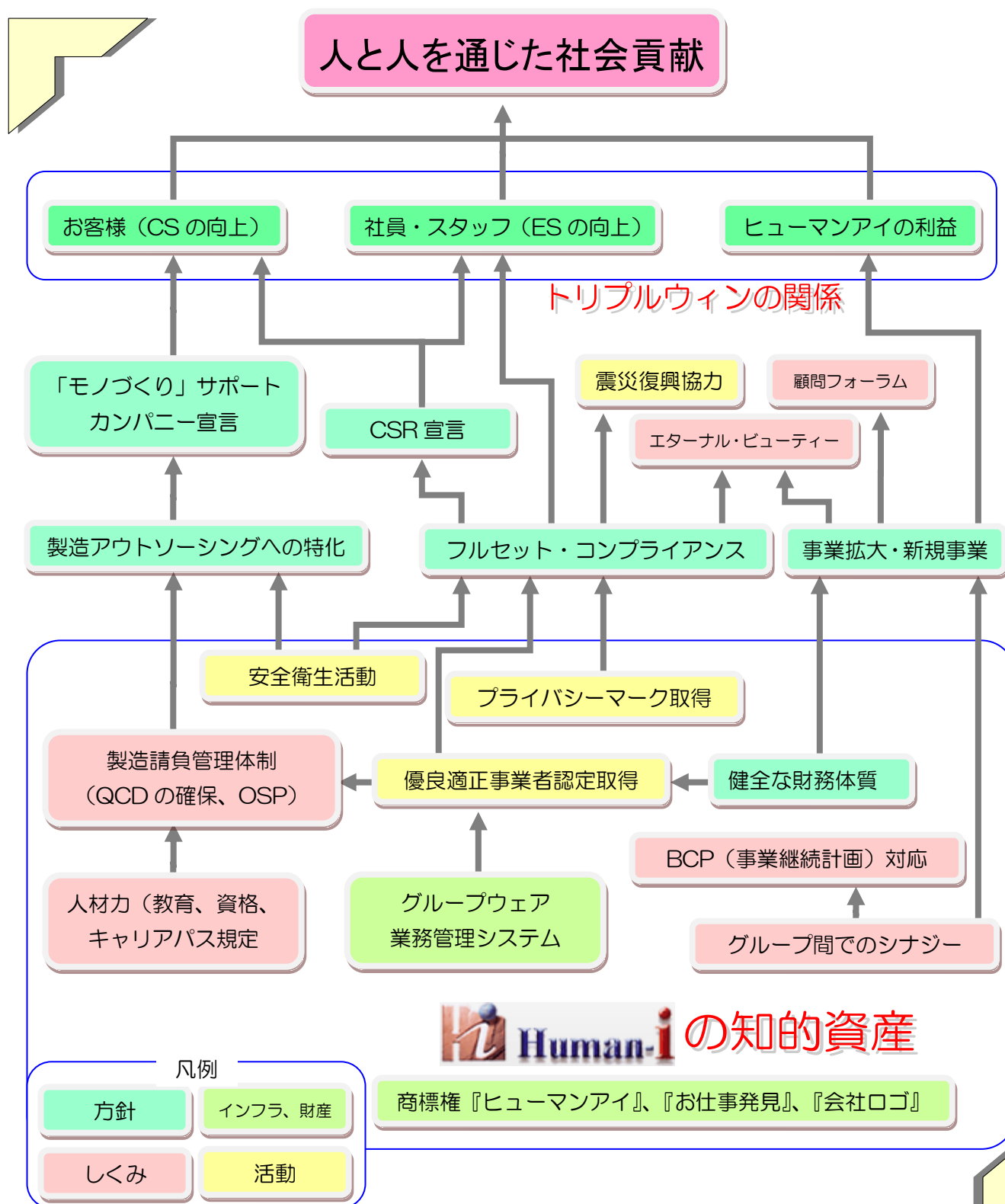


※ お客様とは期限付きの業務委託契約を締結させていただき、直接顧問と契約を締結するのは顧問フォーラムとなりますので、お客様が固定費としてご負担いただくことはございません。

4. 当社の知的資産

当社の知的資産は、お取引先様・当社スタッフの「価値創造」をお手伝いするためにあります。

知的資産価値ストーリー





(1) 社名

当社の知的資産の第一に「社名」が挙げられます。

当社の思いを込めた社名には様々な意味が込められておりますが、その中でも特に大きな5つの意味をご紹介します。

Human-i の5つの “アイ”

- | | |
|------------------|-------|
| 1. 愛 | |
| 2. Intelligence | 知能・知識 |
| 3. Identity | 帰属意識 |
| 4. International | 国際意識 |
| 5. Innovation | 革新 |

これらには経営理念・方針である「私たちは人と人を通じて社会に貢献しながら成長してまいります。」から来る思いを込めております。

【愛】

「Human」と繋げ、社内では「人間愛」と説いています。

当社が最も重要視するのは「人と人」の繋がりであり、そこに「愛」がなければ真の信頼関係は築けないと考えております。

この「人間愛」は、当社が社名に込めた思いの中で最も強いものであります。

【Intelligence】

構築した信頼関係を維持するためには、フルセット・コンプライアンス体制による運営が重要であると考えます。そのためには労働者派遣法、労働基準法、安全衛生法、個人情報保護法などの数多くの法律が対象となり、全社員がそれらに通じたプロフェッショナルたるべきであるとの考えから、「知能・知識」の向上を図っております。

【Identity】

当社の主な事業である人材ビジネスとは、その地域で暮らす人々の生活基盤に携わることができる仕事であると自負しております。

当社の活動を通して、人々の暮らしや地域の活性化に繋がる「帰属意識」こそが当社の喜びとなっております。

【International】

日本の「モノづくり」をサポートして、日本が元気になるようなサポートができればと思う気持ちがあります。そのためには、製造業の皆様と同様に「国際意識」を高める必要があります。全社員が世界に目を向け、国際意識を高めながら励んでおります。

【Innovation】

常にお客様を第一に考えたサービスは、同じことの繰り返しではご提供することができません。最適なサービスをご提供させていただくためには、時勢に併せた「革新」が必須となります。このことを全社員が認識し、新しい試みに日々取り組んでおります。

(2) 製造業の皆様と共に ～『「モノづくり」サポートカンパニー』～

当社は創業期より製造業の皆様を支えられて成長してまいりました。

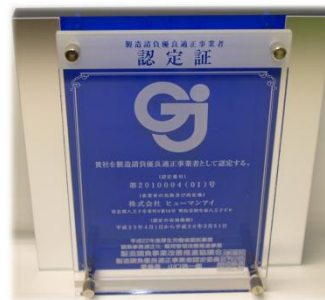
そんな、「モノづくり」と共に歩んできた当社だからこそその強みをご紹介します。

○ 適切な請負を実行できる力 ～製造請負優良適正事業者認定～

当社の掲げる『「モノづくり」サポートカンパニー』には、製造業の皆様と「同じ視点に立っている」と標榜するのはおこがましいことながら、せめて「向いている方向」だけでも同じでありたいとの思いを込めさせていただいております。

当社は請負事業所を運営する為の専門部署であるアウトソーシング・ソリューション部を有し、お取引先様から高い評価をいただくことができております。

これは決して独りよがりな自負ではなく、その成果が厚生労働省の委託事業である製造請負優良適正事業者認定制度の取得という形で表れております。



製造請負優良適正事業者認定制度の認定証及び盾

○ 請負ガイドラインと製造請負優良適正事業者認定制度

これらの制度は製造請負事業を営むものにとって、コンプライアンス重視の観点からも適正な運営が求められており、請負の発注を検討される企業様や働く皆様に対して安心できる業者を選ぶ基準として取り上げていただけるものとなります。

【制度の概要】

この認定制度は、製造請負事業改善推進協議会（以下協議会）が、厚生労働省より委託を受けて実施される制度です。

同協議会は、学識経験者、厚生労働省出身者、経済界関係者によって構成され、製造系人材サービスで構内請負に力を入れている事業者にて構成される業界団体「社団法人日本生産技能労務協会」が、協議会事務局の運営をサポートしております。

当制度は、「請負ガイドライン」に即した適正な製造請負事業を運営していく上で、発注者の事業所または工場、あるいは製造請負事業者の自社工場内における業務遂行にあたって必要とされる事業体制やルール等を定め、所定の審査方法・審査基準によって、その基準を満たしている事業者かどうかを判断し、適正かつ優良と判断された請負事業者が、「優良適正事業者」として認定されるものです。

【認定制度の策定までの時代背景】

前述の 2009 年問題（4、5 ページをご参照下さい。）への対策として、厚生労働省では派遣契約から請負契約への切り替わりを進めるために、適法な請負を改めて周知することが試みられました。

製造業での請負化が進むにあたり、その中で働く労働者の雇用契約が短期で繰り返されている、処遇やその他雇用管理が必ずしも十分でない、単純労働の繰り返して技術・技能が蓄積されていないといった様々な問題が懸念され、それを未然に防ぐための「請負ガイドライン」が作成されました。

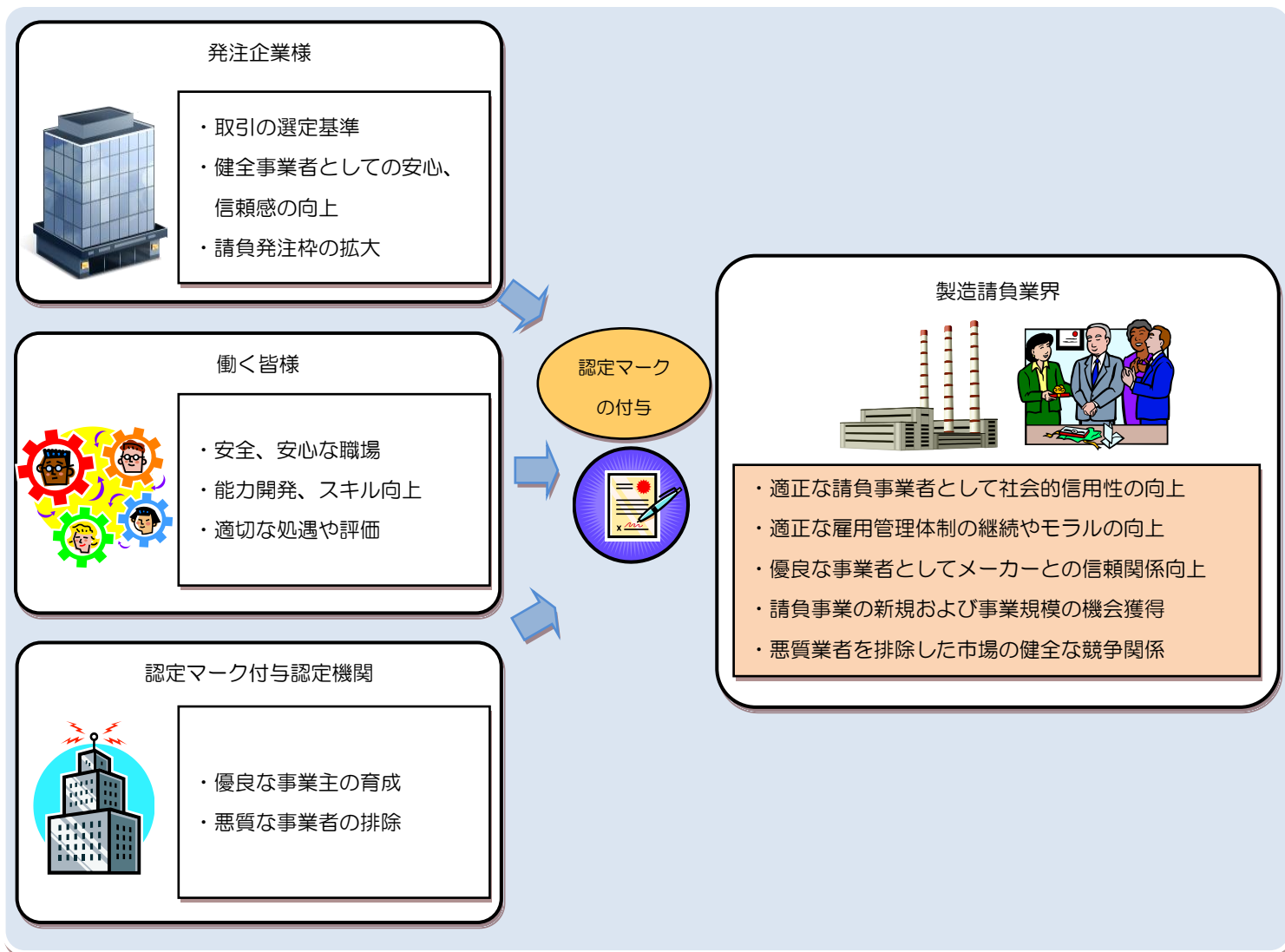
2008 年には厚生労働省から受託した協議会がその請負ガイドラインを基に実際にトライアルを行うモデル事業が行われ、特に「労働者に対する技術・技能の経験が蓄積されない」ことを回避するためのキャリアパス制度が運営できるかが試されました。

当社はこの試みに協力し、当時モデル事業に参画した 5 社の一つとして請負ガイドラインのモデルケースとなり、同協議会より感謝状を頂戴いたしました。

その後、2010 年には請負ガイドラインを基に協議会による審査制度として「製造請負優良適正事業者認定制度」として発足いたしました。

認定による効果の相関図

出典：製造請負事業改善推進協議会 HP



【認定のポイント】

遵法経営していることを前提に「経営方針」「モノづくり力」「ひとづくり力」「労働者保護」の4つの観点による基準が定められています。

当制度による認定を受けたことにより、以下の点において認定機関の審査により問題が無い事が証明された事になります。

1.遵法経営	事業者として業務改善及び業務停止命令を過去3年間に受けていない。
2.請負事業管理実績	実際の請負現場・本社を審査。キャリアパス制度や職能評価制度を有していることも条件に。
3.労働者保護	労働者に対し、適切に社会保険加入の処理を行っており、労働者にかかわるセーフティーネットの面でも優良企業である。

審査にあたり財務諸表や納税証明書も提出します。財務状態や社会保険加入状況もここで裏付けを取るため、かなり厳格な審査といえます。

つまり、この制度は**現場と間接部門と経営者が三位一体となって初めて認定されるもの**なのです。

【認定取得とその後の取り組み】

当社は当制度が発足した初年度から参画し、全国で2万数千社あるとされる製造請負事業者の中から、初年度に認定を受けた13社に名を連ねることができました。

認定をいただいたことで当社の取り組みが評価されたことは、業界全体の健全化の一助を担うべくこれからの活動により一層責任が生じるものと受け止めております。

また更なる業界健全化に向け、認定企業の1社として適切な請負を広げるために各種啓蒙活動への協力を引き続き行ってまいります。

日時：2011年6月28日（火）

会場：東京グランドホテル

主催：製造請負事業改善推進協議会



製造請負優良適正事業者認定制度取得後のシンポジウムにて当社代表の桐生がパネリストとして参加いたしました。



○ モノづくりならではの労務管理 ～「人と人」を繋ぐ～

製造業では特に一つの事業所で勤務する人数が多くなる傾向にあり、既に働いている方々で構成されるコミュニティが形成されやすい環境にあります。

外部人材として勤務を開始していただくスタッフの方は、勤務先で感じる疎外感により不安を抱えてしまいやすく、それが退職に繋がってしまうこともあります。

その為、当社は特に「^{あいたい}相対」に拘った労務管理に注力しております。
例えば出勤の時間に併せてお取引先様にお邪魔してスタッフの方と挨拶を交わすことや、給与の支給に併せて明細書を直接手渡しに伺うこともあります。

また、5S「整理・整頓・清潔・清掃・躰」についても、間接部門も含めて始業前の清掃をはじめ、執行環境の5Sを現場と一体となって取り組んでおります。

当社がスタッフの方からの信頼をいただけているのは、このような日々の取り組みの積み重ねの末に生まれていると確信しております。



毎朝実施する清掃の様子

○ QCD の確保

QCD とは、Quality：品質、Cost：コスト、Delivery：納期 を略したもので、「モノづくり」の現場においては特に重要視されます。

お客様から委託された業務を、責任を持って完遂するため、当社独自のノウハウをもった各管理体制でP・D・C・A（計画・実行・評価・改善）のサイクルを廻し続けております。

- ・生産管理：必要な量を、必要な時まで、適正な工数で完納するために
- ・原価管理：コストパフォーマンスの高い成果物取引を実現するために
- ・品質管理：製品に対する信頼維持、生産性・歩留まり向上、ムダな工数の削減を徹底
- ・多能工化：業務量や必要な技能にリンクした人員配置、人材育成によるコストの変動費化を実現

当社請負事業所においては、常に QCD を確保すべく必要な管理や教育等を実践しており、実績と経験に基づくノウハウを有しております。



QCD を支える三つの柱



○ 請負事業所の構築に当たって ～アウトソーシング・ソリューション・プロジェクト～

請負ガイドラインモデル事業での感謝状や、製造請負優良適正事業者認定制度での認定を頂戴するに当たって大きな要素となったのが、当社の「人と人」を運営の中心に捉えた請負事業所構築です。

業務ごとの役割分担や、組織体制を明確にし、働くスタッフの方々の仕事に対するやりがいや専門技能の習得も目的に請負事業所毎に「スタッフキャリアパス規程」を策定しております。

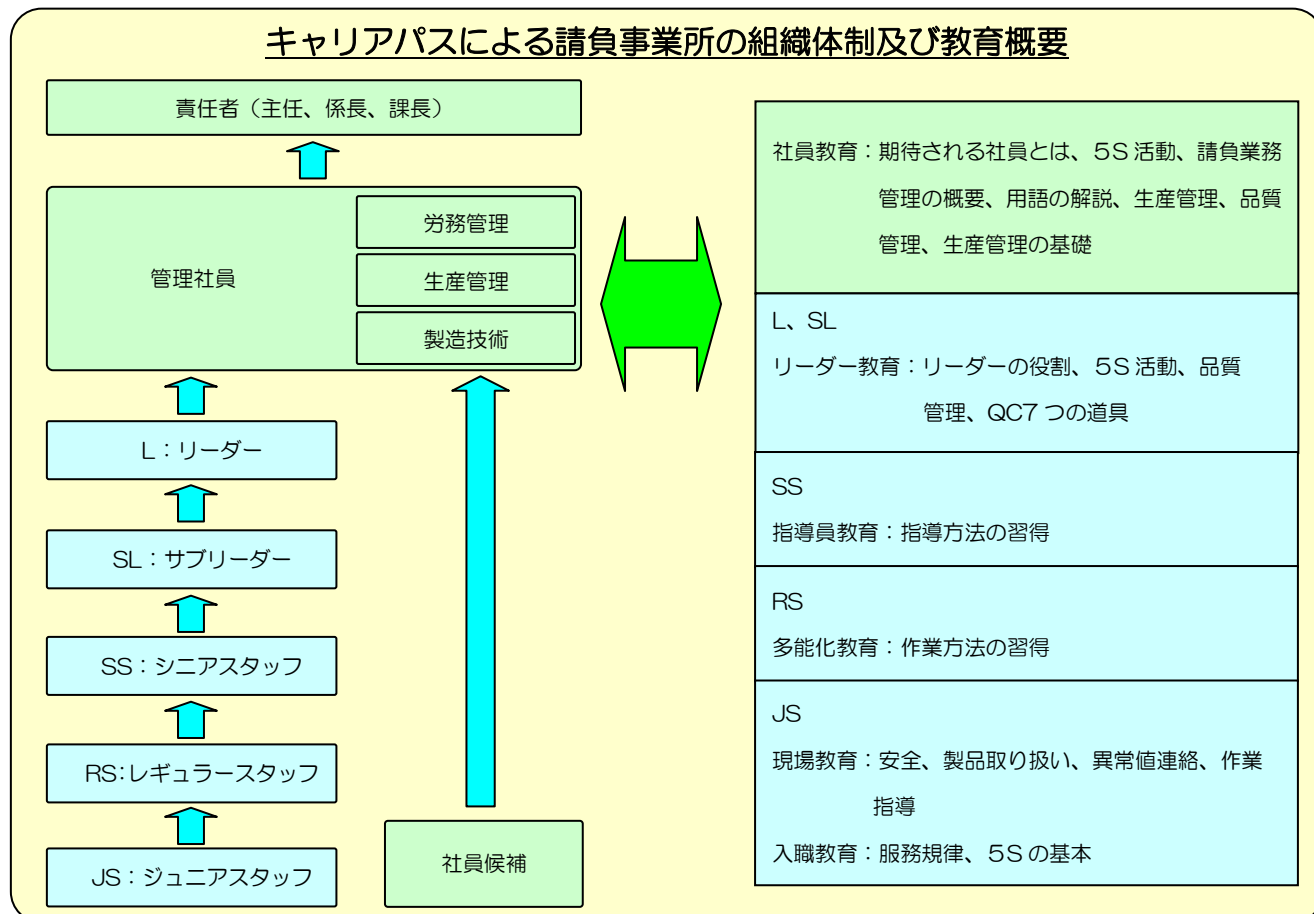
お客様の業種、事業環境によって、多種多様となる管理方法やノウハウに併せた請負事業所構築を行うため、当社の管理ノウハウを画一的に展開するだけではなく、お客様の事業環境に合わせた管理体制の構築をおこなうことが、強力なビジネスパートナーとしての関係を作る上でも重要であると考えます。

そのため、当社の管理者、リーダーに対し、製造現場管理・運営のイロハや、レベルアップのための研修・勉強会を定期的で開催すると同時に、お客様と連携した、請負事業所ごとの教育プログラムを構築し運営しております。

この請負事業所の構築を、当社では「アウトソーシング・ソリューション・プロジェクト」(OSP)と呼称しております。

2011年3月現在、当社請負事業所管理社員 17 名のうち、実に9名の社員がスタッフからリーダーを経て、社員登用された実績がございます。

なお、スタッフへのキャリアパス明示については、2007年厚生労働省による『製造業の請負事業の雇用管理の改善及び適正化の促進に取り組む請負事業主が講ずべき措置に関するガイドライン（略称：請負ガイドライン）』においても定められており、当社はいち早く実践し運用している形となります。



(3)「当たり前」の事を「当たり前」に実行する ～フルセット・コンプライアンス～

当社の提唱する『フルセット・コンプライアンス』は、一般的に社会から「当たり前」に求められることの積み重ねで実現しております。

しかし、企業や事業所として人数が多くなりがちな人材派遣・業務請負業界において、全てにおいて「当たり前」を実行する企業は少ない事実があります。

○ 社会保険の 100%加入

スタッフの方を労働者として雇用する以上、事業主として社会保険の加入が義務付けられておりますが、社会保険の加入は派遣料金の中で大きな比重を占める為、積極的に加入させたいがらない業者も多く存在しております。

当社では加入要件を満たすスタッフの方全員を社会保険に加入させるため、選考の時点で加入の意思がない方の採用を見送ることにより、加入率 100%を達成しております。

○ 安全衛生活動 ～衛生管理者配置と社内取り組みについて～

人の雇用や派遣事業を営む上で守るべき法律は労働基準法と労働者派遣法だけに留まらず、安全衛生法等の関連の法令も密接に絡んでくる要素になります。

当社では安全衛生委員会の定期開催の他、派遣元責任者・職業紹介責任者・衛生管理者・安全管理者は法定人数を満たしているだけでなく、資格取得者を多く社内に保有しており、サポート体制も万全にしております（下表参照）。

種 別	法定人数合計	受講・取得者合計	充足率
派遣元責任者	6 名	21 名	300%
職業紹介責任者	3 名	12 名	400%
第一種衛生管理者	5 名	20 名	400%
安全管理者	1 名	3 名	300%

法令で定められている要件以外にも、スタッフの方々が安全で健康に働けるように、インフルエンザの予防活動や、全スタッフを対象にした安全標語活動・ヒヤリハット活動（労災防止の為、就業中等に「ヒヤリ」とした「ハット」した出来事を募る活動）、第一種衛生管理者がお取引先様の現場を巡回して改善点を打ち合わせさせていただく安全衛生実査といった活動に精力的に取り組んでおります。

2010 年度 安全衛生標語最優秀賞



慣れるほど 大事にしよう作業手順
ルールを守り 笑顔の毎日



「あれはいい」「これはダメ」
勝手なルール仕分けは事故のもと。
しっかり守ろう 報・連・相

(4) 人材力 ～社員およびスタッフの人材育成システム～

人材ビジネス会社、併せて製造アウトソーシングの会社である当社の知的資産として、『人材力』を挙げることができます。

入社時の研修に際しては、当社の歴史・想いを継承するために経営者自らもその一端を担い研修を実施しております。

また、中堅社員に対して顧問を招聘して勉強会を開催している他、部署ごとの会議でも勉強する機会を定期的に設ける社風が育っており、会社全体のレベルアップの一助を担っております。

上記の様に適切な教育研修を受けて一定レベルに達した営業・管理社員がご対応させていただくことにより、仕事を依頼するお取引先様、それに応えるスタッフ、そして当社がそれぞれ利益と効果が得られる『トリプル・ウィン』(Triple Win) の関係が築けると言えます。

○ 社員教育

当社の業務で社員に求められる最も重要な事は、対人的なコミュニケーション能力と知識（ノウハウ）にあります。お客様に的確なご提案を差しあげるためにも、あるいはスタッフと円滑な関係性を築くためにも対人スキルを磨き、関係法令や業界知識、管理技術を深めていく事が必要不可欠となります。

そのため、ビジネスマナー等の初等研修から請負事業所での生産管理等の専門職研修まで OJT、OFF-JT を通じて体系的に教育・研修をおこなっております。

Human-i									
生産管理・経営と業務計画と実施			〇〇事業所						
No.	カリキュラム	所要時間	A	B	C	D	E	F	備考
1	就業ガイドライン	90分							受講者全員に必ず実施
4	生産管理用語 初級編	120分	○	○	○	○	○	○	同上
6	就業指導研修	1日							所属長は必須科目
7	人材の育成	45分							同上
8	研修・問題解決	45分							
9	期待される社員								
10	5S活動								
11	用語の教								
12	就業指導研修								

区分	カリキュラム	対象者
新人研修	ビジネスマナー 電話の受け方 安全衛生教育 5Sの徹底 期待される社員とは 報告書の書き方 請負と派遣（法的）	新採用従業員
一般従業員研修	5S活動 間接リーダーの役割 ラインリーダーの役割	リーダー候補者、中堅者
監督者研修	問題解決 人材の育成	主任、係長、課長
専門職研修	用語の解説 請負業務管理の概要 生産管理 品質管理 JIT生産方式 加工費見積もり はんだ付け教育	該当者



研修計画・カリキュラム等

幹部社員による社内研修風景

○ 資格取得 ～人材ビジネスのプロであるために～

人材派遣、有料職業紹介、製造請負事業を行うにあたり、関係法令に従って事業所ごと、あるいは労働者数に応じて派遣元責任者、職業紹介責任者、衛生管理者、安全管理者等の責任者を配置することが必要となります。

これらの責任者の選任にあたって必要な講習を受講させることはもちろんですが、当社は上述の教育研修の習熟度確認も含めて、会社主導にて派遣検定と第一種衛生管理者の資格取得を推進しております。

なお、第一種衛生管理者に関しては、法令で定められた事業所労働者数に応じて必要とされる人数以上の資格者を有しており、ここからも安全衛生に関しての意識の高さと人材育成に対する取り組みが示されるものとなります。

・派遣検定合格者：5名 ・第一種衛生管理者合格者：20名

～派遣検定～

労働者派遣にかかわる関係法令の知識をはかるために協議会が、労働者派遣事業に従事する者として一定レベルのコンプライアンス能力を有する者であることを判定し認定するものです。

平成22年より開始した検定試験制度で、合格率は平均30%程度となります。

○ 社内イベントの開催

全社員を対象にした忘年会、バーベキュー大会、社員旅行を定期的に行っております。

特に忘年会とバーベキュー大会の幹事は特定の部署に一任せず、その時の若手社員が先輩社員と共に取り組む場の一つとして位置付けております。

そこで培われる部署をまたいだ「横の繋がり」も、当社の「人と人」を繋ぐ大事な絆として、社風として根付いた文化であります。



2010 年度忘年会



2011 年度バーベキュー大会



2011 年度社員旅行（A 班）



2011 年度社員旅行（B 班）



(5) 情報共有化 ～グループウェア、業務管理システムの導入～

当社では、情報の共有化や業務の効率化を図る目的でソフトウェアの導入等にてITインフラの整備をおこなってまいりました。導入に際しては、当社の業務フローに合わせてのカスタマイズが必要であり、ソフトウェア会社と協議を重ね開発し資金を投じております。

以下に挙げるソフトウェアは、概ね当社よりも規模が大きな企業で利用しているものであり、その意味でも当社のIT活用に対する姿勢を示すものであると言えます。

○ グループウェア サイボウズガルーン：サイボウズ株式会社製

当社は八王子本社を始め、営業所や請負事業所等の拠点を各所に展開しており、情報の共有化や迅速な伝達を目的としてグループウェアを導入し、活用しております。同時にペーパーレス化も図れるため、環境負荷の低減にも役立つものとなります。

グループウェア基本機能

- ・メール（社内、E-mail）
- ・掲示板
- ・ファイルキャビネット
- ・ワークフロー
- ・スケジュール管理
- ・セキュリティ管理

○ 業務管理ソフト GLOVIA（グロピア）：富士通株式会社製

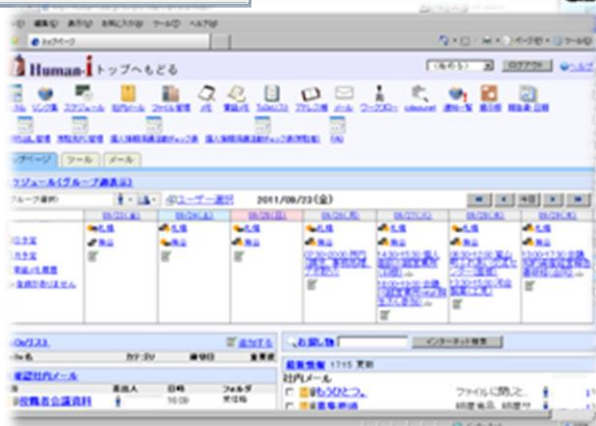
当社は業務管理ソフトを導入し、各種契約をシステム上で一元管理をおこなっております。

これにより、営業拠点からの指示・依頼を受け帳票等の発行や請求計算、あるいはスタッフの給与計算等を適切に管理することができます。

業務管理ソフト基本機能

- ・派遣先管理
- ・受注管理
- ・契約管理
- ・スタッフ管理
- ・勤怠管理
- ・請求管理
- ・先払い管理
- ・勤務管理
- ・月次処理
- ・年次処理

グループウェア画面



業務管理ソフト画面

(6) グループ間でのシナジー

当社は 2009 年 12 月に㈱グロップにグループインいたしました。

㈱グロップは中四国圏を中心に人材派遣・アウトソーシングをおこなっており、売上規模で業界第 25 位（業界紙調べ）の企業となります。

当社との経営理念が似通っていること、あるいは関東圏での営業強化の目的もあり当社がグループに加わった形となりますが、互いの得意な事業分野での協力体制の構築やエリア的なスケールメリットによるシナジーが期待されます。

グロップグループにおきましては、毎年 9 月の新事業年度のスタートに合わせてグループ企業の全社員が岡山に集い、事業計画発表会を開催しております。これによりグループ全体での意思統一を図り、一体感を持ってグループ運営をおこなっております。

また、西日本を中心としたグロップの拠点と関東圏を中心とした当社の拠点を合わせることで、広域的に分散した拠点展開が図れ、自然災害によるダメージの分散と代替運営が可能となります。このことは、先に説明いたしました BCP の観点からも大きなメリットであり、お客様へのご迷惑を最小限に抑えることができると言えます。

グロップグループ 第 37 期事業計画発表会

日時：2011 年 9 月 18 日

場所：岡山県岡山市 ホテルグランヴィア岡山



(7) 健全な財務体質

当社は創業者でもある現社長の桐生の方針により、創業当時から健全な財務体質の維持に努めており、金融機関からの借入れを極力控えた経営をおこなってまいりました。

これは下記の貸借対照表における自己資本比率の高さや負債比率の低さにも表れております。

また、不安定要素ともなる有価証券や不動産等の固定資産を極力持たず、現金または預貯金にて資産を保有しております。

これは、固定比率の低さにも表れておりますが、以下の大きな強みに繋がるものとなります。

○ 営業拠点の拡大・縮小のスピード化

記憶に新しいところでは2008年9月のリーマンショックが挙げられますが、特に製造業の皆様は経済動向に大きく影響を受ける傾向があります。当時、製造業の皆様の内製化の促進により当社も売上高対前年比で半減することを余儀なくされましたが、不採算営業拠点の早期撤退により損失を最小限に抑えることができました。これも自社ビル等の固定資産を持たない経営判断の成果と言えます。

○ 新規事業への経営資源の投入

新規事業の開拓に際して資金投入等を迅速におこなえることは、パラダイムシフトに対応する意味でも大きな強みとなります。

第11期決算公告

2011年10月27日

貸借対照表の要旨 (2011年8月31日現在)

科 目		金 額 (千円)
資 産 部	流 動 資 産	800,766
	固 定 資 産	236,899
	合 計	1,037,665
負 純 債 資 及 産 び の 部	流 動 負 債	230,419
	固 定 負 債	40,549
	株 主 資 本	766,697
	資 本 金	43,750
	資 本 剰 余 金	23,750
	資 本 準 備 金	23,750
	利 益 剰 余 金	699,197
	利 益 準 備 金	2,600
	そ の 他 利 益 剰 余 金 (うち当期純利益)	696,597 (88,089)
	合 計	1,037,665

- ・ 自己資本比率＝（自己資本÷総資本）×100＝（766,697÷1,037,665）×100＝73.8%
- ・ 負債比率＝（負債÷自己資本）×100＝（270,968÷766,697）×100＝35.3%
- ・ 固定比率＝（固定資産÷自己資本）×100＝（236,899÷766,697）×100＝30.8%

(8) プライバシーマークの取得

個人情報保護法は、個人の人格尊重の理念の下に個人情報に慎重に取り扱われるべきであるとの目的に鑑み、その適正な取扱いが図られることを目的に2005年4月1日より施行されました。

当社は人材ビジネスを営むまさに個人情報扱う企業として、いち早く取得に取り組んだ結果、2006年5月に財団法人日本情報処理開発協会より付与認定を受ました。

人材派遣を営む事業所数だけでも8万事業所を超える中、以下でご確認いただける様に人材ビジネスに該当する企業でプライバシーマークを取得しているのはまだ一部であります。

また、取得後も継続してその高い基準を維持し続け、その後の更新についても審査をクリアしております。

プライバシーマークの認定事業者総数	・・・	12,283 社
その他の事業サービス業(※1)	・・・	1,473 社
労働者派遣業	・・・	278 社
労働者派遣事業所(2011年10月)(※2)	・・・	82,677 事業所



※1：派遣に留まらない総合的な人材ビジネスを営む企業は、当社を含めこちらに分類されます。

※2：社団法人人材派遣協会発表「労働者派遣事業 許可・届出事業所数」より

(2011年11月現在)

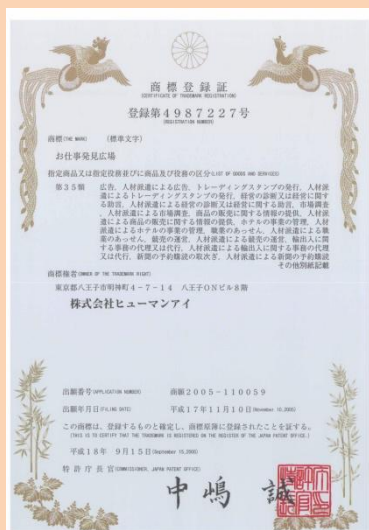
(9) 商標登録(知的財産)

当社は会社名『ヒューマンアイ』、登録スタッフの仕事検索・相談サービスである『お仕事発見広場』、『会社ロゴ』の3点を商標登録しております。



『ヒューマンアイ』

2006年9月登録



『お仕事発見広場』

2006年9月登録



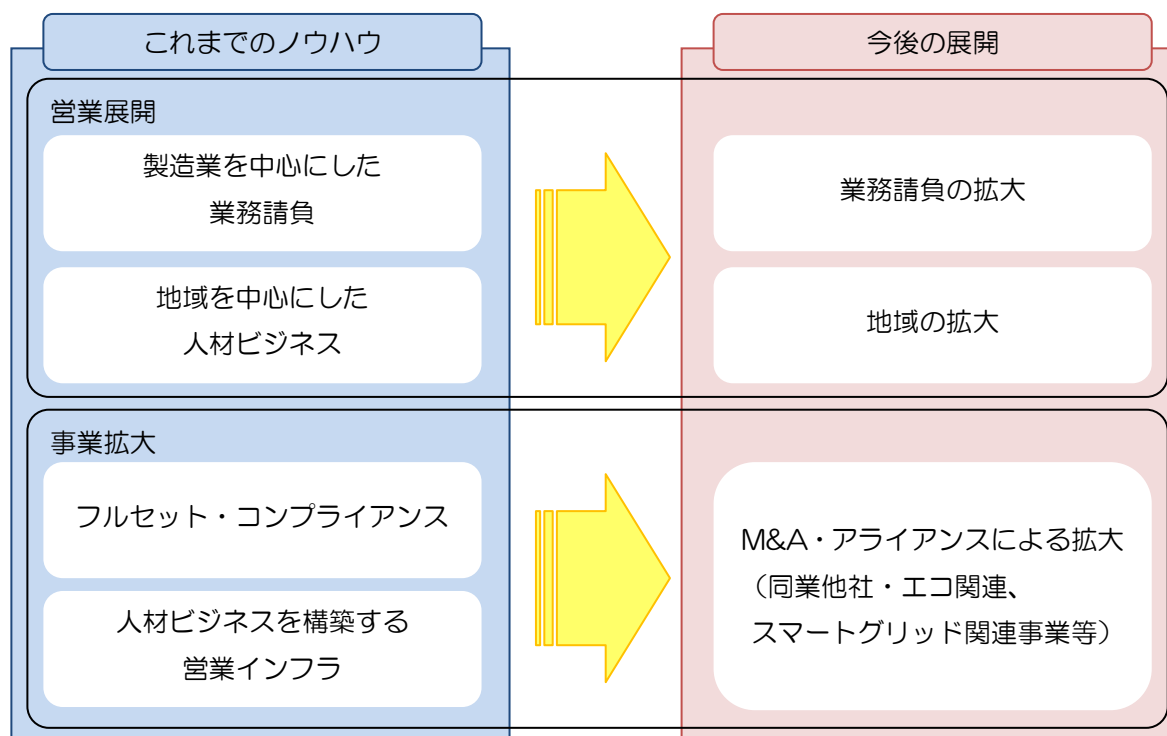
『会社ロゴ』

2007年3月登録

5. 事業展開

(1) 今後の展望

- ・製造業を始め様々な業種の海外転出が加速
- ・大規模工場等地域雇用の中核となる事業所の移転・閉鎖の影響が懸念
- ・これまで培ってきたノウハウ・実績を基に、製造請負・地域戦略からの発展が課題



(2) 営業展開

○ 業務請負の拡大

生産拠点の国外・地方転出を検討される企業様が増加していく一方で、生産に関わるコストを一層効率化することが必要となると考えられます。

また、人材派遣による人件費の流動化を図る場合も、期間制限の問題が継続してしまうことが課題となります。

そのような環境の下、製造請負優良適正事業者認定制度を取得した当社であれば技術的・法的な要件をクリアした最適なアウトソースプランをご提案できることを強みとし、また製造請負で培ったノウハウを基に製造業以外の企業様も含めた営業活動を展開してまいります。

○ 地域の拡大

地域で雇用の中核となる企業様が国外・地方に転出してしまうことは、その地域の雇用が空洞化してしまうことが懸念されます。

当社が展開している地域以外のエリアでも同様の問題が考えられ、これまで培ったノウハウを基に、人材についてお困りになっている企業様の周辺に積極的な展開を行ってまいります。

(3) 事業拡大

○ 人材ビジネス企業の M&A

実質無借金経営である当社の財務基盤を生かした戦略として、同業他社の M&A を計画しております。

人材ビジネス業界の中でコンプライアンス意識が低くなってしまう要因の一つに、法的要件を管理するためのシステム投資が必要であることが挙げられます。

単独での管理体制が難しい規模の同業他社に対し、当社の持つシステムやノウハウを活用することで適法運営ができるようになることを切り口にした交渉を行い、事業拡大を目指します。

○ 異業態企業の M&A・アライアンス

同業他社以外の企業とも、製造業を中心とした様々な業種のお取引先様との繋がりによって構築された当社の営業インフラを活用し、M&A やアライアンスによる業務提携等を計画しております。

今後需要の拡大が見込まれるエコやスマートグリッド等を取り扱う企業と提携を行うことで、ご提供できるサービスのセグメントを拡張し、事業規模の拡大と共にお取引先様とのパートナーシップを一層深めてまいります。

(4) 売上計画

M&A による売上増を除いた計画として、2014 年度までに年商 28 億円に到達することを目標に展開してまいります。



※2001 年度～2011 年度は実績値、2012 年度～2014 年度は計画値となっております。

※2010 年度は決算期変更に伴い、期間が 9 カ月となっております。



6. 会社概要

(1) 企業情報

【商号】	株式会社ヒューマンアイ
【代表者】	代表取締役社長 桐生 一郎（きりゅう いちろう）
【設立】	1999年 12月 11日
【従業員数】	61名（2011年 11月現在）
【URL】	http://www.human-i.co.jp/
【事業内容】	総合人材ビジネス業 （業務請負業、人材派遣業、有料職業紹介事業）
【資本金】	43,750千円
【売上】	2,022,074千円（2011年8月期）
【決算期】	8月31日
【取引銀行】	三井住友銀行 三菱東京UFJ銀行 多摩信用金庫
【所在地】	八王子本社 〒192-0082 東京都八王子市東町9-10 明治安田生命八王子ビル7F TEL：042-643-2086 FAX：042-643-2330 銀座オフィス 〒104-0061 東京都中央区銀座1-3-13 リープレックス銀座タワー1/3 5F TEL：03-5524-1571 FAX：03-5524-1577 川越営業所 〒350-1123 埼玉県川越市脇田本町1-3 グランベル川越ビル3F TEL：049-238-2286 FAX：049-238-2420 草加営業所 〒340-0015 埼玉県草加市高砂2-18-16 藤本ビル4F TEL：048-920-3305 FAX：048-924-5056 那須営業所 〒324-0043 栃木県大田原市浅香三丁目3578-230 M2ビル TEL：0287-20-0950 FAX：0287-24-3710 事業所 八王子、日野、昭島、那須

一般労働者派遣事業許可証 許可番号 般 13-140019
 有料職業紹介事業許可証 許可番号 13-ユ-140034

(2) グループ企業一覧



株式会社グロップ <http://www.grop.co.jp/>

2009 年 12 月、グループインしました。

中四国圏における人材派遣・アウトソーシング業界で抜群の知名度を誇りレベルの高い人材を育成する独自のアウトソーシングを展開しております。



株式会社グロップジョイ <http://www.gropjoy.co.jp/>

電機・電子分野に特化したアウトソーシング・人材派遣会社です。大手企業様とのお取引で培った実績をもとに、よりフレキシブルに、より細やかに、お客様のニーズに合わせたサービスを提供しています。



株式会社グロップサンテリテ <http://www.grop-sincerite.co.jp/>

岡山県内でもいち早く「特定子会社制度」を取り入れ、障がい者雇用を通じた社会貢献に力を入れるとともに、地域に密着したサービスを提供し、無限に広がる可能性に挑戦し続けます。

(3) 沿革

2000 年 12 月 11 日	東京都八王子市明神町 4-1-2 ストック八王子 201 号に、資本金 2,000 万円にて株式会社ヒューマンアイを設立
2002 年 2 月 1 日	一般労働者派遣事業許可を取得（許可番号：般 13-14-0019）
2003 年 7 月 16 日	埼玉県川越市に、川越営業所を開設
2006 年 1 月 16 日	お仕事発見広場八王子店 オープン
2006 年 3 月 15 日	第三者割当増資を行い、資本金を 4,375 万円とする
2006 年 5 月 25 日	プライバシーマークを取得（認定番号 第A860711(01)号）
2006 年 9 月 4 日	お仕事発見広場川越店 オープン
2006 年 9 月 15 日	社名『ヒューマンアイ』、『お仕事発見広場』を商標登録
2007 年 3 月 9 日	『会社ロゴ』を商標登録
2009 年 3 月 1 日	東京都八王子市東町 9-10 明治安田生命八王子ビル 7 階に本社移転
2009 年 5 月 11 日	エターナル・ビューティー事業 営業活動スタート
2009 年 11 月 30 日	株式譲渡により(株)グロップのグループ会社となる
2010 年 9 月 1 日	東京都中央区に、銀座オフィスを開設
2010 年 9 月 1 日	顧問フォーラム事業 営業活動スタート
2011 年 4 月 1 日	製造請負優良適正事業者認定
2011 年 4 月 20 日	埼玉県草加市に、草加営業所を開設
2011 年 11 月 28 日	栃木県大田原市に、那須営業所を開設

7. あとがき

＜知的資産経営報告書とは＞

「知的資産」とは、従来のバランスシートに記載されている資産以外の無形の資産であり、企業における競争力の源泉である人材、技術、技能、知的財産（特許・ブランドなど）、組織力、経営理念、顧客とのネットワークなど、財務諸表には表れてこない、目に見えにくい経営資源の総称を意味します。

したがって、「知的資産経営報告書」とは、目に見えにくい経営資源、即ち非財務情報を、債権者、株主、顧客、従業員といったステークホルダー（利害関係人）に対し、「知的資産」を活用した企業価値向上に向けた活動（価値創造戦略）として目に見える形でわかりやすく伝え、企業の将来性に関する認識の共有化を図ることを目的に作成する書類です。

経済産業省から 2005 年 10 月に「知的資産経営の開示ガイドライン」が公表されており、本報告書は原則としてこれに準拠して作成しております。

＜注意事項＞

本知的資産経営報告書に掲載しました将来の経営戦略及び事業計画並びに附帯する事業見込みなどは、すべて現在入手可能な情報をもとに、当社の判断にて記載しております。そのため、将来にわたり当社の取り巻く経営環境（内部環境及び外部環境）の変化によって、これらの記載内容などを変更すべき必要が生じることもあり、その際には、本報告書の内容が将来実施又は実現する内容と異なる可能性もあります。よって、本報告書に記載した内容や数値などを、当社が将来にわたって保証するものではないことを、十分にご了承願います。

＜著者＞

株式会社ヒューマンアイ 代表取締役社長 桐生 一郎
〒192-0082
東京都八王子市東町9-10 明治安田生命八王子ビル7F

この報告書についてのお問い合わせは

株式会社ヒューマンアイ 管理本部 吉崎 佑 までお願いします。
yoshizaki@human-i.co.jp

＜作成支援・監修専門家＞

本知的資産経営報告書の作成にあたっては、本書記載内容につき、その客観性を維持・向上させる趣旨から、次に掲げる専門家のご支援・ご監修を賜りました。

あなたの経営戦略秘書 代表 糟谷 豊氏（中小企業診断士、行政書士、知的財産管理技能士）

以上