

シリーズ

“キラリ企業”

の現場から 第103回

会社のさまざまな支援サービスをご利用いただいている元気企業を紹介する“キラリ企業”の現場から。第103回目は創業以来、半導体製造及び検査装置の輸入販売を行ってきたハイソル株式会社(台東区)をご紹介します。展示会出展に係る助成金をきっかけに人材確保・育成支援なども効果的に活用し、平成24年度経済産業省には「ダイバーシティ経営企業100選」に選定されるなど、今注目の企業です。

「社員こそ当社独自の技術」をモットーにお客様第一で業種・業容の拡大に取り組む

ハイソル株式会社

研究者と伴走

ハイソル株式会社(以下同社)は、製品の代謝が激しい家電やPC、携帯電話、ゲーム機、そして自動車で欠かせない記憶や計算をつかさどる半導体の性能や機能を研究する者にとって必要不可欠な製造・検査装置(以下装置)を、研究者のニーズに合うよう提供している商社である。

同社では、昭和42年の創業以来、日進月歩で革新する技術の集積である半導体産業の中において、その発展を牽引してきた研究者を支え続けてきた。

社員に「自ら考えて自ら行動する」を社是とし、挑戦することを促す

大学や企業で研究開発に携わっている研究者のニーズは幅広いため、それを可能とする装置を選択するには、個々の製品を熟知している必要がある。また、技術革新に遅れない、あるいは一步先を行くためには迅速な装置の提供が欠かせない。

そこで同社では、「自ら考えて自ら行動する」ことを社是とし、社員一人一人の裁量を重視している。製品や現場ごとの担当制としているため、新入社員、ベテラン社員の区別なく責任ある仕事を任せている。

3代目となる代表取締役社長の吉岡和幸氏によれば、同社には職制がないとのこと。部課長といった職制は、先代社長以来ずっと存在していない。

社員一人一人が社を代表しているといってもよい。よほどのことがない限り、顧客対応上の意思決定は社員一人一人の判断次第となる。新入社員にとっては、失敗する怖



代表取締役社長
吉岡和幸氏

さがあるのではないかと思うのだが、吉岡社長によれば、「失敗しても構わない。失敗を恐れて挑戦しないよりは良い」という。もちろん失敗したことをとがめることもない。次につなげればよいという考えだ。

スピードは信頼

お客様からの問い合わせには、即座に対応する。例えば、電話で問い合わせがあればどこであろうとすぐに訪問してフェイスtoフェイスでお話を伺う。スピーディな対応が信頼を得る第一の要諦だと吉岡社長は明言する。

社員の挑戦は会社の挑戦

個の力が高い社員の力量だけで発展してきたのかといえば、それを可能とするべく会社も挑戦し続けている。

会社の挑戦その1 メーカーへの転身

同社は創業以来、米国製の装置を輸入販売してきた商社であるが、同社に寄せられる研究者からの要望や相談は多岐にわたる。商社機能だけでは、お客様のニーズに応えられないと平成に入ってから感じるようになったと吉岡社長は当時を振り返る。

取り扱っている製品では大規模な工場の製造ラインで使われる導入費用が高額なタイプか研究室などで使われる手作業工程など手間がかかるタイプしかなく、その中間がないといったケースがあった。そこにはマーケットがあるのではと吉岡社長は考え、市場にないものは作るしかないという発想で飛び込んだのがきっかけとなった。



自社製品の
ダイ・フリップチップボンダー

今では半導体の検査に使うプローバー、製造用のボンダーといった装置を中心に、同社で設計・開発までカバーしており、売上も輸入販売額と同じ額になっているという。

メーカーとしての展開は、多岐にわたる研究者のニーズに応えるため数多くの引き出しを作ることになり、適切な解決策を提案できることが強みとなっている。社内にデモルームを備え、実際にデモ機で見せることにより顧客の納得を得られるよう工夫している。

会社の挑戦その2 社員教育の充実

職制がない分、先輩が後輩のOJTを積極的に担っているが、資格取得をはじめとする自己啓発にも会社として積極的に投資している。



社員のみなさん

電気工事士などの資格取得に要する経費は全額会社で負担している。また、昼休みを使った自由参加の英会話教室も会社が講師を手配して実施している。これら社員教育の充実が、採用に当たって理系文系の区分は気にしなくてもよいという効果をもたらす。吉岡社長は、採用時の質問で、夢があるかと聞く。どんな夢があるかが、採用の可否の重要な判断基準であるようだ。

会社の挑戦その3 女性社員の大胆な活用

さらに、3つ目の会社の挑戦は、女性社員の大胆な活用だ。女性社員の提案で「ゼロ残業制度」を採用、女性社員に任せる業務内容を専門性（語学が堪能など）の高い事務とすることで、男性の業務進捗によらず自身で働き方をコントロールできる



展示会の模様

仕組みを構築していることだ。きめ細やかな対応を得意とする女性社員が海外メーカーとの交渉窓口となることによって、女性の活躍が我が国より進んでいる海外企業からの信頼と満足度が高まっている。また、国内外の展示会にも会社の展示会等出展支援助成金（注1）を活用し、積極的に出展。受注拡大を図っている。

会社の挑戦その4 中途社員の斬新な発想の活用

中途入社社員においては、異業種からの転職者としての斬新な発想を活用すべく、業界常識にとらわれない新ビジネスの創出を図っている。これまでのEM試験装置（半導体素子の配線寿命試験）からパッケージやソケットを使用しない世界初のEM試験装置の開発や危険で前例がないとされた酸液を使用する半導体関連装置の導入である。

これらの取り組みが評価され、平成25年3月に経済産業省が多様な人材を活用して成果を上げている企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選」（注2）に選定された。

人材の定着・育成については、公社の人材確保・育成総合支援事業（注3）を活用し、人材ナビゲータによる定期的な社内勉強会を行ったり人材定着や育成施策について、さらなる展開を図っている。

吉岡社長は、「社員にはヘッドハントされるぐらいになりなさい」と日頃から社員に伝えている。それぐらいでなければ、お客様である大学や企業の研究者のニーズを満足させる製品やサービスを提供することはできない。自ら考え自ら行動する社員の存在こそ、当社の独自の技術であり、これからも追求し続ける当社の強みであると考えている。

会社の挑戦その5 社員が誇れる会社づくり

平成20年の東京都経営革新計画の取得をはじめ、平成21年の経済産業省「元気なモノ作り中小企業300社」選定、平成23年の東京都による「輝く技術 光る企業」選定、平成25年の「ダイバーシティ経営企業100選」受賞、そして昨年の経済産業省・中小企業庁による「きらり企業セレクション」選定などについても、社員が誇れる企業を目指す一環として取り組んでいる会社としての挑戦です、と吉岡社長。現在、無借金経営で黒字であるが、そこに安住せず、今後は海外展開も推し進めたいと挑戦の意欲も語る。

社員の挑戦意欲を掻き立て、それを成功に結び付けることができている理由は、社長をはじめ会社自身も挑戦を続けているからだと感じる取材であった。

お客様第一の想いが感じられたのは、取材当日、事務所に伺ったところ、入り口前に、私たちの訪問のために、社名と氏名を記した歓迎看板が立ててあったこと。来客の際、必ず行う歓迎の表明だという。細かなことではあるが、決して簡単にできることではない。同社のモットーを窺い知ることのできた瞬間であった。

（企業人材支援課 簗原修）

- （注1）展示会等出展支援助成事業…
中小企業が行う展示会出展などの販路開拓への取り組みに対し、経費の一部を助成する事業。
- （注2）ダイバーシティ経営…
多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供することで、イノベーションを生み出し、価値創造につなげている経営の意。
- （注3）人材確保・育成総合支援事業…
人材の確保や育成に取り組む中小企業に対し、専門家（人材ナビゲータ）が、個別企業のニーズに合わせ、人材確保・定着、体系的な育成策の提案、実施に向けたコーディネートまでを無料で支援する事業。

企業名：ハイソル株式会社
 代表者：吉岡和幸
 資本金：5,000万円 従業員数：25名
 所在地：東京都台東区上野1-17-6
 TEL：03-3836-2800
 FAX：03-3836-2266
 URL：http://www.hisol.jp/