



撮影/伊藤真

正社員技術者・科学者を派遣する

派遣事業は、法的には「一般派遣事業」と「特定派遣事業」に分けられる。同じ「派遣」という言葉を使っているがこの2つは似て非なるものだ。

「一般派遣事業」は、契約期間が限られた登録型の派遣で、我々が普通イメージする「派遣」はこれにあたる。多くは事務労働や、単純労働だ。一方、「特定派遣事業」は正規雇用した技術者や科学者を企業に派遣する常用雇用型の派遣事業で、イーテックの派遣事業はこれに該当する。つまり、イーテックが正社員として雇用している技術者や科学者を、顧客企業の要望により派遣し、そのプロジェクトが終了すれば再びイーテックに戻ってくるというわけだ。ただし、顧客企業が次のプロジェクトを立ち上げ、引き続き派遣を継続するケースが多い。また、派遣先の仕事が終わっても、雇用主であるイー

テックは派遣する社員に給料を払い続ける。

派遣と一括りにされて、社員にとって不安定なイメージが付きまとうことを大槻氏は何より嫌っている。このような誤解だけはぜひ払しょくしたいと願っている。

技術者派遣事業の勃興

技術者を派遣する特定派遣事業が日本で勃興したのは1974年。現在では一般化したアウトソーシングという概念をもって、初めてこのビジネスを確立させたのが、関口房朗という人だ。

競馬好きの方ならご存知だろうが「フサイチ」の冠名で知られる馬主でもある。フサイチコンコルドで日本ダービー、フサイチペガサスでケンタッキーダービーと、世界で唯一、日米のダービーを制

リーマンショックで巻き起こった大不況。日本国内でも様々な問題が顕在化した。その象徴的事象とも言えるのが「ハケン切り」。行き場を失った派遣労働者が「年越しハケン村」に大挙集まっていた様子は、雇用問題の大きさを広く世に知らしめた。だが、そういった世に言う「ハケン」とはまったく異なる「派遣」があることをご存知だろうか？ 人生の目標を「生涯技術者・科学者」とする人材を正社員として雇用する「特定派遣」の新興勢力、株式会社イーテックを訪ね社長・大槻三男氏にそのビジネスを聞いた。

一般がイメージする派遣とはまったく異なる「特定派遣」

少し説明的になるが、まずは派遣事業というものについて簡単に触れておきたい。

覇した人物なのだ。

その関口氏が、技術者派遣事業を考えついたきっかけがある。仕事帰りに周りを見回すと、煌々と灯りがついているビルがたくさんあった。こんなに遅くまで働かなくてはならないのなら、きっと人手が足りていないに違いない。その光景を見てひらめいたのが、他社に自社の技術者人材として貸し出すアウトソーシング（技術者派遣）だった。

派遣法が制定されたのは1985年。1974年の創業時はまだ法整備すらなされていなかった。そういうものが事業といえるのかと批判される中、関口氏は派遣という働き方を事業として押し出していた。このビジネスモデルは当時の業務形態を画期的に変え、まさしく労働市場のニーズにマッチしたものであった。

当初は航空宇宙産業に対応した設計技術者を確保していたが、自動車や家電、半導体などにもアウトソーシングは普及し、関口氏の会社、メイ

テックは成長を続けた。

現在イーテック社長である大槻氏がその関口氏に出会ったのは1980年代。バブル期に入った頃だった。当時、アメリカ企業でナスダックに上場していたナノメトリクス社の日本法人副社長だった大槻氏。名古屋大学の先生に、一度名古屋に来ないかと誘われ、その先生に紹介されたのが関口氏だった。一緒にゴルフをプレーし、その後食事。とにかく熱い人でアイディアも豊富だったことから、アントレプレナー（起業家）とはこういう人物を言うのだと、強く印象付けられたという。

これがアウトソーシング事業との出会いであり、大槻氏46歳での転身でもあった。バブルの追い風に乘って、入社したメイテックは成長を続けるが、それも瞬く間の話で1991年、バブル崩壊とともに苦難の時代を迎える。

従来、事業展開は地域ごとに分かれた事業部によってそれぞれが独立した組織を持ち、総務部、人事部等々、重複するものも多かった。今では技術とともに英語力も不可欠だ。特に読む力が求められるのだという。というのも顧客企業は開発業務を国内だけでやっているわけではないからだ。日本と外国での設計を併せて製品化するといったことも珍しくはない。その時、共通の言語として英語が用いられることがほとんどだという。

派遣技術者・科学者のもう一つのキャリアパス

イーテックはキャリアアデザインカンパニーだ。

自社の技術者がスキルの高い専門家になれば、その技術が必要とされてくれる様々なジャンルの企業が手を挙げてくれるようになる。一方の技術者にとっても、より専門的なスキルを身に付けることで、技術者自身の選択肢を増やし、イーテックにとっても質の高い技術を持続し続けるために、社員のキャリア構築を十二分

る部門が各事業部に存在し運営していた。大槻氏はこの事業部制を、専務取締役に抜擢されたのを機に廃止し、社内組織を完全にフラット化。社長が全営業拠点を総括する体制に整える等、大胆な組織改革に踏み切った。その結果、メイテックは見事によみがえったのだ。

その後、1996年に社長の関口氏は退任し、大槻氏に交代した。1998年には東証一部に上場し、メイテックは技術系アウトソーシングの世界では揺るぎのないトップ企業となったのである。

これは余談だが、その後関口氏は新たな技術者派遣の会社「ベンチャーセーフネット」（後の「VSN」）を設立し、ジャスタックに上場を果たす。

新しい労働市場を 目指して

その後、大槻氏は1999年にメイテック社長を退いた。

そして2001年、満を持

して現在社長を務めるイーテックを設立。自らの手で21世紀型の労働市場を創出し、顧客企業にとって最適な人材を提供することを目指しての旗揚げだった。それは同時に、雇用技術者のキャリアに対する、新しい方向性を示す試みでもあった。

リーマンショック以降の日本の製造業では、ますます細分化し専門化された技術に対応できる人材を即確保する必要に迫られている。イーテックはこのような顧客企業からの要請に応じ、技術者や科学者を派遣している。長い期間、買い手市場である就職や労働の市場において、派遣技術者は量より質の時代になっている。ますます専門特化した人材が求められるようになってきているのだ。

イーテックにとっても、こういった労働市場においては、ポテンシャルの高い学生を獲得するチャンスは多い。だが単に学校で学んできただけの技術では、顧客企業の求める即戦力とは言い難い。そのた

にサポートすることも会社の存在意義なのだ。

技術者や科学者の中でも、派遣という道を選ぶのは、「生涯技術者・科学者」でいたいということや、自分の技術的知識を蓄積するためという場合が多い。ずっと一つのところにとどまるよりも様々なモノづくりを経験し、その過程で技術者としての幅を広げたいと考えているもの。つまり自身のスキルアップを考へて多くの派遣先で仕事を経験を望んでいるのである。

ところが、その技術者の能力が高いほど、派遣先の企業は手放したくはなくなるもの。実際、イーテックから顧客会社に、長



撮影/伊藤真

●プロフィール
大槻三男(おおつきみつお)氏…昭和16年生まれ、長野県出身。理学博士。米国シカゴ大学エンリコフェルミ研究所の主任研究員を経て、ナノメトリクス社日本法人の副社長を歴任。その後、1987年メイテック入社。1996年同社代表取締役社長に就任。2001年イーテック設立。

●株式会社イーテック
〒105-0004 東京都港区新橋6-19-19 アセンド新橋ビル5F
TEL 03-6809-2850 <http://www.etc.ne.jp/>



長野県松本市にある研修センター

め、雇用した新人技術者を入社後にスキルアップさせる必要がある。よりレベルの高い専門家に仕立てなければならぬ。

イーテックには長野県の松本市に研修センターがある。新入社員には3カ月から6カ月の研修期間が設けられている。最新の技術取得は

ある。しかし、イーテックでは派遣と同時に、職業紹介事業の許可も受けている。その社員を派遣先に紹介の形で転籍させることができるのだ。

イーテックは、転籍の道筋をちゃんと用意して、紹介料の形で育成のコストを回収している。これが更なる人材確保やスキルアップへと還元される。

れ、成長のスパイラルへつながっていくと信じているからだ。

イーテックの当面の目標は株式の公開だ。これは何も資本面だけの問題ではない。顧客企業に対する信頼度アップと、新たに獲得する技術者の質向上にも大いに役立つことだろう。その日は目前に迫っている。