

コプロ・ホールディングス 清川 甲介代表取締役インタビュー



建設エンジニアの人材派遣をメインビジネスとするコプロ・ホールディングス。昨年3月、東京証券取引所マザーズと名古屋証券取引所セントレックス市場に上場を果たした。代表取締役社長の清川甲介氏は2006年、現・専務取締役と二人で同社を創業。以来、増収増益を続け、19年3月期には売り上げ100億円を突破、今期は3割増の131億円を見込んでいる。

清川 甲介（きよかわ こうすけ）
1977年10月16日、愛知県生まれ。
専門学校卒業後、地元建設会社で現場監督2年間、大手アウトソーシング会社にて営業5年間経験。グループ企業の社長を経て、2006年にコプロを立ち上げる。

——東証マザーズなどへの上場おめでとうございます。上場を果たしてのご感想などはいかがでしょうか。

清川 ありがとうございます。実は最初は上場しようという気持ちは全くありませんでした。「上場会社」というステータスより、会社の中身の方が大切だと思っていたからです。私自身は数年前から「東京オリンピックが終わると業界再編の波がやってくるのでは」と漠然と感じていました。人材ビジネスは今や中小の会社が林立し、群雄割拠の状態、それでも上場している会社は少ない。コプロの売り上げの伸長に伴い、証券会社の営業から上場の提案をされるようになってきました。こうした状況の中、「お客様に対しても求職者に対しても、コプロの認知度を上げる必要がある」と上場を考えるようになりました。おかげさまで上場へ向かっての数年間、大変スムーズに手続きなどを進めることができました。

——建設エンジニアの人材派遣は、他業種の

人材派遣より難しいはずですが、創業以来、一度も売り上げを下げることなく成長してきた理由は？

清川 ただ人材を派遣して終わりという時代は終わりました。我々はこれからの人材派遣会社の存在意義は人財教育にあると考え、「人財創出プラットフォーム企業」に生まれ変わろうとしています。入社した方々には、我々の研修センター「監督のタネ」で、綿密な研修を受けてもらいます。更にキャリアアップをするための国家資格取得の研修や、マネジメント力を向上する研修など、一人ひとりのスキルを高める支援をしています。研修制度は他の派遣会社でもありますが、100人以上を相手に講師が研修するところが多く見受けられます。一方コプロでは10人以下の少人数で研修を行っており、また、講師自身のレベルを上げることに力を入れています。

働き方改革の中、コプロもしっかり取り組んでいかなければいけません。一昔前と違い、派

遣先と派遣会社はウィンウィンの関係になり、「これ以上残業をさせたら派遣をやめる」と派遣会社側が言える関係になってきました。コプロでは約2,000人いる技術社員全員にスマ

ホを貸与して、勤怠をクラウド上で管理し、会社で徹底的にモニタリングしています。このシステムにより、技術社員のオーバーワークなどにも目を配ることが出来るようになりました。

東南アジア進出も視野に 「人財創出プラットフォーム企業」へ

——技術社員の方へのキャリア支援はどのようになさっていますか。

清川 2020年4月1日に、派遣労働者の「同一労働同一賃金」の実現に向けた改正労働者派遣法が施行されます。当社は技術社員の働くモチベーション、理想とする人生を歩むモチベーションの向上に努め、キャリアアップ支援はもちろんのこと、技術社員が将来実現したいことへの支援を行ってまいります。そのうえで、お客様から見た派遣単価の透明化を実現するため、「コプロ品質・コプロ価格」を平準化し、「絶対品質・絶対価格」を謳うコプロ・ブランドの確立を目指しております。

また最近では、「コプロマイレージクラブ」というアプリケーションを開発し、スタートさせました。技術社員は当社独自で開催している安全大会に参加したり、営業職などの管理社員は社内のイノベーションを提案し達成した社員にポイントを与えていくものです。貯めたポイントはアマゾンのギフトカードに交換し、買物に利用できるようになっています。今後、ポイントが貯まる要素や貯めたポイントの使い道のバリエーションを増やしていく予定です。

——成長を続ける理由には、こうして社員の頑張りを見える形にしたこともあるのでしょうか。

清川 そうですね。ここまで成長できたのは、

ひとえに社員の力です。社員とビジョンを共有し、私が旗振り役となり前に進んできました。人は暗闇の中では歩くことが出来ませんが、少しの光があれば歩けます。社長が光(ビジョン)を見せることでそれに向かって社員が自立をしながら歩けるのです。

——コプロの今後の計画についてお聞かせください。

清川 2020年4月にシンガポールへ現地法人を設立いたします。同国をはじめASEAN地域へは日系のゼネコンが多く進出しており、その工事の際に活躍できる人財を育てようと考えています。将来的には、ASEAN諸国へ順次、拠点を展開してまいりたいと考えております。また、現地の優秀な人財を日本で育て、それを現地に逆輸入することも想定しています。

現在、10年後の売上高1,000億、営業利益100億と目標を掲げていますが、この実現のため、高性能かつシンプルで充実した基幹システムの構築計画が進行しています。社員の働き方改革も併せて、事業の加速度的な成長を実現し、当社を「100年後も残る企業」にしたいです。また、私自身としては、新規ビジネスを生み出していきたくとも考えておりますので、併せて「後進の育成」にも取り組んでまいります。