

平成 20 年 12 月 1 日

各 位

東京都中央区日本橋二丁目 15 番 3 号  
株 式 会 社 エ ス プ ー ル  
代表取締役会長兼社長 浦 上 壮 平  
(コード番号：2471)  
問い合わせ先：社長室長 荒井 直  
電話番号 03(3517)6633 (代表)

## グループ事業方針「Progressive Challenge 2011」発表のお知らせ

この度、当社では、第 10 期(平成 21 年 11 月期)のスタートに際して、グループ事業方針「Progressive Challenge 2011」を策定しましたので、下記のとおりお知らせいたします。

### 記

#### 1. 計画策定の背景

当社グループでは、企業変革支援アウトソーサーとして「人を育て、組織を元気にする！」というミッションのもと、お客様に付加価値の高いアウトソーシングサービスの提供を進めてまいりました。

主力の総合人材アウトソーシング事業が属する人材派遣業界では、世界的な景気環境の変化の中、派遣法のいわゆる 2009 年問題(抵触日※1 問題)に加えて法改正の議論もあり、大きな転換期を迎えております。外部環境のこのような変化は、当社グループにとって、これまで派遣会社を利用していた企業において社員・アルバイトの直接雇用が増える、という意味では一部脅威となりますが、派遣業務そのものをアウトソーシングするケースが増える、という意味では絶好の機会となっています。

このような市場環境の変化に柔軟に対応すべく、当社グループは、このたび「Progressive Challenge 2011」という形で今後の方向性についてまとめ、当社グループを取り巻く利害関係者の皆様へ共有させていただきます。

#### (※1 抵触日とは)

専門的な 26 業務以外の業務については、労働者派遣は、原則 1 年、最長 3 年までが、派遣受入期間の上限になります。抵触日とは、受入期間を超える最初の日のことをいいます。抵触日以降は、労働者派遣を受け入れることができません。

派遣先は、派遣労働者を直接雇用へ切り替えるかクーリングオフ期間(派遣を受け入れない期間)を 3 ヶ月と 1 日以上設けるなどの措置が必要になってきます。なお製造業務や物流業務は、数多くの企業が 2009 年度以降、3 年の期間制限を迎える予定です。

## 2. 基本方針

「Progressive Challenge 2011」では、当社グループの持っている強みを更に強めるとともに、環境変化に柔軟に対応して今後の機会を最大限に実現する事業基盤の拡充を図り、長期的に安定した成長を目指すことを基本方針とします。

### ①強みを活かしたアウトソーシングサービスの提供の強化

外部環境の変化によるアウトソーシングニーズの高まりという機会を捉え、従来の人材派遣サービスの提供に加えて、当社のコアコンピタンスであるアウトソーシングサービスの受注を増やします。さらには、企業の直接雇用の方向性により、直接雇用に必要なプロセスすべてをワンストップでサポートする専門性の高いアウトソーシングサービスのニーズが顕在化しており、当社グループでは、このような事業機会に対しても積極的にサービス提供を図っていきます。

### ②ポートフォリオバランスのとれた事業基盤の拡充

当社グループでは、総合人材アウトソーシング事業比率が高く、中でも人材派遣サービスへ偏重しておりました。今後、総合人材アウトソーシング事業では、アウトソーシングサービスを中心としたサービスメニューの多様化を図ることで、事業内でのバランスのとれた成長を目指していきます。さらには、システム事業の展開により、当社グループの事業基盤の拡充を図っていきます。

## 3. 基本方針の詳細

### ①強みを活かしたアウトソーシングサービスの提供の強化

#### I) 成果報酬型アウトソーシングサービスの推進

アウトソーシングニーズの増加については特に、抵触日問題を抱えるロジスティクス業務と短期派遣が禁止になった場合に影響の大きいと思われるキャンペーン業務において顕著です。前者に対しては、長期間にわたる一括請負、後者に対しては、全国を対象とした一括請負での受注を進めていきます。両業務については、数多くの運営実績があり、当社が提唱している成果報酬型のアウトソーシングに最適な業務となっておりますので、これまでのオペレーションノウハウを活かして、生産性の向上や結果に拘ったサービスの提供を推進していきます。

#### II) ヒューマンリソースフルフィルメントサービスの提供開始（直接雇用サポートサービス）

派遣抵触日を迎える業務を中心に人材派遣サービスの一部は、直接雇用となる可能性があります。この直接雇用ニーズに対して、当社では、人材紹介による社員・アルバイト紹介だけでなく、直接雇用に必要なプロセスをワンストップでサポートするヒューマンリソースフルフィルメント（Human Resource Fulfillment 以下 HRF）サービスを開始いたします。

人材派遣業で蓄積した当社の強みである「募集力および採用力」・「コンプライアンス」・「バックオフィスのノウハウ」と、「社員研修」・「システム開発」などのグループ総合力を結集して、お客様の直接雇用を様々な形でサポートするプロフェッショナル集団を目指します。なお、本サービスは、従来から直接雇用を行っている企業も対象となりますので、非常に大きなマーケットに成長していくものと予想されます。

## ②ポートフォリオバランスのとれた事業基盤の拡充

### I) 総合人材アウトソーシング事業の事業基盤の拡充

従来の人材派遣サービスに加えて、新たにお客様の人材ニーズに合わせたアウトソーシングサービスの提供を行うために、サービスメニューの多様化を今後進めていきます。当社の強みを活かしたサービスメニューの多様化により、リスク分散の効果が図られるほか、高収益の職業紹介サービスや HRF サービスを強化することで利益率の改善も目指します。

また、各事業において、今後より一層の高い専門性が求められます。専門性の高いサービスを習得できる環境を整備するとともに、それぞれの事業の核となる人材を育成していきます。

### II) エスプールグループの事業基盤の拡充

当社グループでは、これまで総合人材アウトソーシング事業の事業比率が約 95%と高くなっておりましたが、この度システム事業が加わったことで、その比率が約 65%まで低下することとなり、グループ全体の事業バランスの改善が進みます。

システム事業については、人材派遣事業に次ぐ柱となるほか、システムエンジニア派遣とシステムコンサルティング・システム開発受託のサービスをワンストップで提供する体制を構築できるように、当社が行う人材派遣業と連携して、IT エンジニア派遣の拡大を目指します。

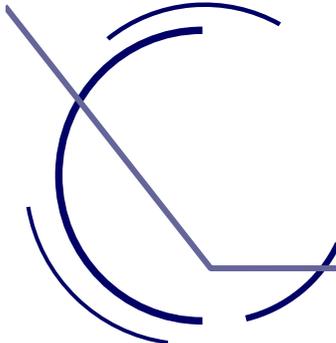
また、今期飛躍的な伸びを示したパフォーマンス・コンサルティング事業への投資を継続していきます。景気減退による需要低下の懸念がありますが、同分野における当社のマーケットシェアはまだ小さく、今後益々の成長が見込まれます。

## 4. 今後の展望

「Progressive Challenge 2011」の推進を通じて、当社グループの強みを更に強めていくと共に、人材派遣業界の大きな変化に柔軟に対応し、中期的には、経営目標として掲げております、「平成 22 年 11 月期までにグループ売上高 100 億円達成」に向けた足掛かりとなるようにいたします。

なお、平成 21 年 1 月中旬に予定しております第 9 期（平成 20 年 11 月期）の決算発表にて、「Progressive Challenge 2011」を具現化した次期中期経営計画を発表する予定です。

以 上



**エスプールグループ**  
**「Progressive Challenge 2011」**  
**今後の事業方針について**

2008年12月1日  
株式会社エスプール  
代表取締役会長兼社長  
浦上 壮平



## 計画策定の背景

この度、当社は、第10期（平成21年11月期）のスタートに際して、グループ事業方針「Progressive Challenge 2011」を策定いたしました。

本計画の骨子は、当社グループの持っている強みを更に強めていくとともに、環境変化に柔軟に対応して、今後の機会を最大限に実現する事業基盤の拡充を図り、長期的に安定した成長を目指すものであります。

また、中期的には、経営目標として掲げております、「2010年度までにグループ売上高100億円達成」に向けた足掛かりとなるようにいたします。

## 市場環境・計画策定の背景



主力の総合人材アウトソーシング事業が属する人材派遣業界では、世界的な景気環境の変化の中、派遣法のいわゆる2009年問題に加えて法改正の議論もあり、大きな転換期を迎えております。

外部環境のこのような変化は、当社グループにとって、これまで派遣会社を利用していた企業において社員・アルバイトの直接雇用が増える、という意味では一部脅威となりますが、アウトソーシングのニーズが確実に高まる、という意味では絶好の機会となっています。

当社グループでは、期首よりアウトソーシングの受注の強化を進めてまいりましたが、今回の環境の変化を好機と捉え、今後のますますの事業基盤の拡充を図ってまいります。

# 「Progressive Challenge 2011」基本方針

## 事業戦略方針

### 〔Ⅰ〕 強みを活かしたアウトソーシングサービスの提供

アウトソーシングニーズの高まりという機会を捉え、従来の人材派遣サービスの提供に加えて、当社のコアコンピタンスである専門性の高いアウトソーシングサービスの受注を増やします。

### 〔Ⅱ〕 ポートフォリオのバランスのとれた事業基盤の拡充

当社グループでは、総合人材アウトソーシング事業比率が高く、特に人材派遣サービスへ偏重しておりました。今後、総合人材アウトソーシング事業では、サービスメニューの多様化を図ることで、バランスのとれた成長を目指すとともに、グループでは、システム事業の展開により、全体的な事業基盤の拡充を図っていきます。

## 長期的に目指す姿

専門性の高い  
サービスの提供

長期的に安定した  
成長の実現

# 「Progressive Challenge 2011」基本方針の詳細

## [ I ] 強みを活かした新しい人材サービスの提供

### ① 成果報酬型アウトソーシングサービスの提供の強化

#### ■ 実績のある得意分野での一括請負による受注を目指す

「ロジスティクス業務」(労働集約型業務)

⇒ 生産性の向上を追求したアウトソーシングサービスの提供

「キャンペーン業務」(成果重視型業務)

⇒ 結果に拘ったアウトソーシングサービスの提供

アウトソーシングニーズの増加については、特に、抵触日問題を抱えるロジスティクス業務と短期派遣が禁止になった場合に影響の大きいと思われるキャンペーン業務において顕著です。

前者に対しては、長期間にわたる一括請負、後者に対しては、全国を対象とした一括請負での受注を進めていきます。

両業務については、数多くの運営実績があり、当社が提唱している成果報酬型のアウトソーシングに最適な業務となっておりますので、これまでのオペレーションノウハウを活かして、生産性の向上や結果に拘ったサービスの提供を推進していきます。

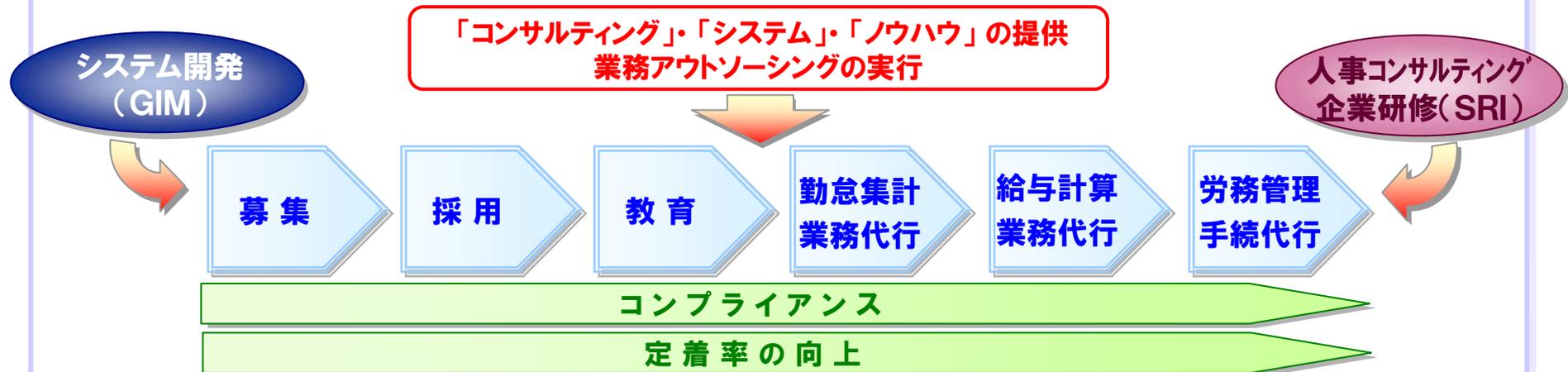
# 「Progressive Challenge 2011」基本方針の詳細

## 〔 I 〕 強みを活かした新しい人材サービスの提供

### ② ヒューマンリソースフルフィルメント (Human Resource Fulfillment) ※2 サービスの提供

※2: 以下「HRF」

#### ■ 直接雇用支援サービスの開始



派遣抵触日を迎える業務を中心に人材派遣サービスの一部は、直接雇用となる可能性があります。この直接雇用ニーズに対して、当社では、人材紹介による社員・アルバイト紹介だけでなく、直接雇用に必要なプロセスすべてをワンストップでサポートするサービスを開始いたします。

人材派遣業で蓄積した当社の強みである「募集力および採用力」・「コンプライアンス」・「バックオフィスのノウハウ」と、「社員研修」・「システム開発」などのグループ総合力を結集して、お客様のあらゆる雇用問題を解決するプロフェッショナル集団を目指します。

なお、本サービスは、従来から直接雇用を行っている企業も対象となりますので、非常に大きなマーケットに成長していくものと予想されます。

# 「Progressive Challenge 2011」基本方針の詳細

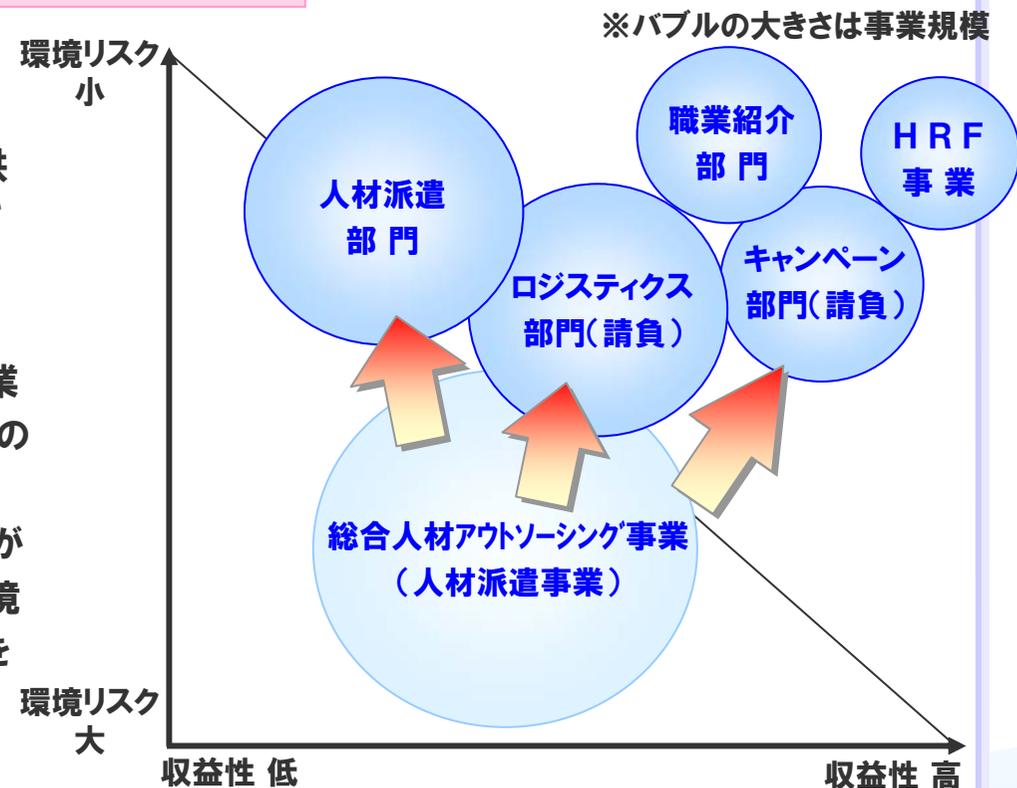
## 〔Ⅱ〕ポートフォリオのバランスのとれた事業基盤の拡充

### ① 総合人材アウトソーシング事業の事業基盤の拡充

従来の人材派遣サービスに加えて、新たにお客様の人材ニーズに合わせたアウトソーシングサービスの提供を行うために、サービスメニューの多様化を今後進めていきます。

当社の強みを活かしたサービスメニューの多様化により、リスク分散の効果が図られるほか、高収益の職業紹介サービスやHRFサービスを強化することで利益率の改善も目指します。

また、各事業において、今後より一層の高い専門性が求められます。専門性の高いサービスを習得できる環境を整備するとともに、それぞれの事業の核となる人材を育成していきます。



- サービスメニューの多様化により、環境リスクの分散および軽減を図る
- 専門性を高いサービスの提供にて高収益基盤の拡充を目指す

# 「Progressive Challenge 2011」基本方針の詳細

## 〔Ⅱ〕ポートフォリオのバランスのとれた事業基盤の拡充

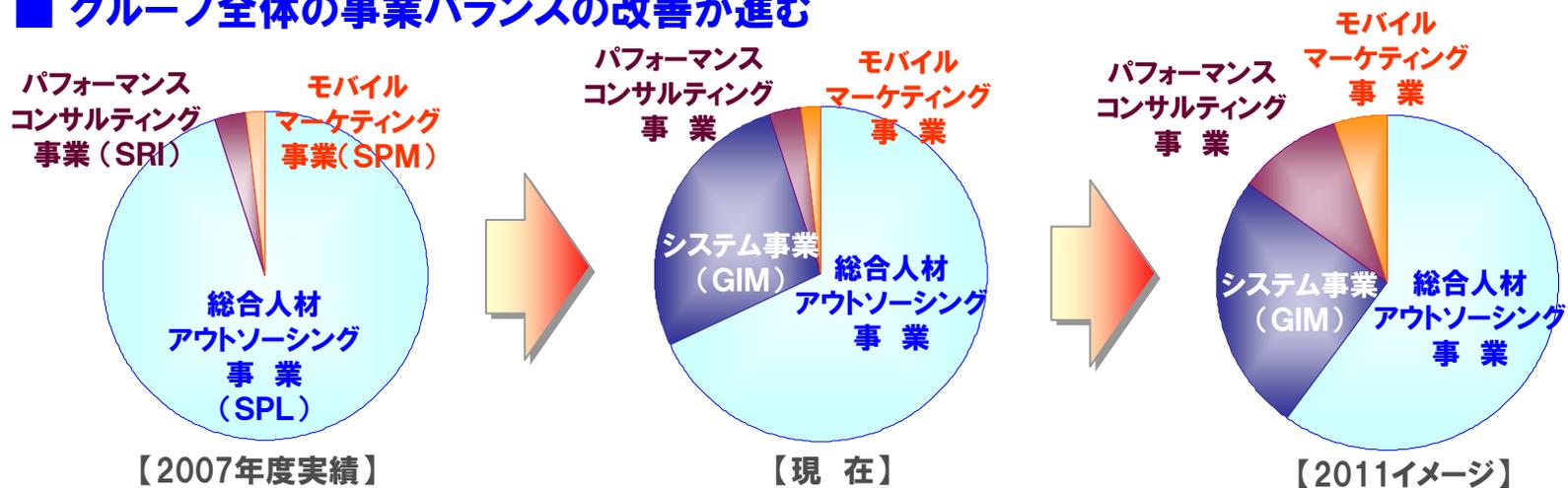
### ② エスプールグループの事業基盤の拡充

これまで総合人材アウトソーシング事業の比率が約95%と高くなっておりましたが、この度システム事業が加わったことで、その比率が約65%まで低下することとなり、グループ全体の事業バランスの改善が進みます。

システム事業については、人材派遣事業に次ぐ柱となるほか、システムエンジニア派遣とシステムコンサルティング・システム開発受託のサービスをワンストップで提供する体制を構築できるようになり、当社が行う人材派遣業と連携して、ITエンジニア派遣の拡大を目指します。また、今期飛躍的な伸びを示したパフォーマンス・コンサルティング事業への投資を継続していきます。景気減退による需要低下の懸念がありますが、同分野における当社のマーケットシェアはまだ小さく、今後益々の成長が見込まれます。

#### 事業部別の売上比率の変化

#### ■ グループ全体の事業バランスの改善が進む



## 2010年度 目標値 「トリプル・ワン・ビジョン」

エスプールは2010年度までに以下の達成を目指します

### ■ トリプル・ワン・ビジョン（2005年度策定）

- ▶ グループ売上高100億円超
- ▶ 日本No.1のビジネスパートナー
- ▶ 業界No.1の給与水準を獲得し

生き生きと誇りをもって働く社員

「Progressive Challenge 2011」の推進を通じて、当社グループの強みを更に強めていくと共に、人材派遣業界の大きな変化に柔軟に対応し、中期的には、経営目標として掲げております、「2010年度までにグループ売上高100億円達成」に向けた足掛かりとなるようにいたします。

なお、2009年1月中旬に予定しております第9期（平成20年11月期）の決算発表にて、「Progressive Challenge 2011」を具現化した次期中期経営計画を発表する予定です。

## IR担当窓口・免責事項

問い合わせ窓口	社長室
TEL	03-3517-6633
FAX	03-3517-6640
E-mail	investor_relations@spool.co.jp
URL	<a href="http://ir.spool.co.jp">http://ir.spool.co.jp</a>

本資料に記載された意見や予測等は、現在入手可能な情報から得られた当社の経営判断に基づいて作成されたものであり、その情報の正確性、完全性を保証し又は約束するものではなく、また今後、予告なしに変更されることがあります。実際の業績は様々な要素により、これら業績見通しとは異なる結果となりうることを予めご承知おき下さい。

### 【※1 抵触日とは】

専門的な26業務以外の業務については、労働者派遣は、原則1年、最長3年までが、派遣受入期間の上限になります。抵触日とは、受入期間を超える最初の日のことをいいます。抵触日以降は、労働者派遣を受け入れることができません。派遣先は、派遣労働者を直接雇用へ切り替えるかクーリングオフ期間(派遣を受け入れない期間)を3ヶ月と1日以上設けるなどの措置が必要になってきます。なお製造業務や物流業務は、数多くの企業が2009年度以降、3年の期間制限を迎える予定です。