



平成 17 年 11 月 22 日

各 位

会 社 名 株式会社アウトソーシング
コード番号 2427
(URL : <http://www.outsourcing.co.jp/>)
代表者名 代表取締役社長 土井 春彦
問合せ先 取締役管理本部長 植松 政臣
電 話 (054) 281 - 4888

通期業績予想の修正および配当予想に関するお知らせ

最近の業績の動向を踏まえ、平成 17 年 2 月 15 日に公表いたしました平成 17 年 12 月期（平成 17 年 1 月 1 日～平成 17 年 12 月 31 日）の通期業績予想を下記のとおり修正いたしましたのでお知らせいたします。

1. 平成 17 年 12 月期通期業績予想の修正

〔連結〕

（単位：百万円）

	売上高	経常利益	当期純利益
前回発表予想 (A)	20,700	730	383
今回修正予想 (B)	17,830	100	42
増減額 (B - A)	2,870	630	341
増減率	13.9%	86.3%	89.0%
前期（平成 16 年 12 月期）実績	16,548	582	283

〔単体〕

（単位：百万円）

	売上高	経常利益	当期純利益
前回発表予想 (A)	20,700	730	383
今回修正予想 (B)	17,800	105	47
増減額 (B - A)	2,900	625	336
増減率	14.0%	85.6%	87.7%
前期（平成 16 年 12 月期）実績	16,144	556	267

2. 通期業績予想修正の理由

(1) 売上高について

当社主要取引先である国内大手メーカーの業績は回復基調にあり、これに伴う増産により当業界のニーズは拡大しております。また、メーカーの正社員が作業している部署を外注化していくというニーズも堅調であります。

このため、当業界に従事する労働者の不足が顕在化し、タイムリーに必要な人数を獲得し難くなりました。また、求人案件が豊富に溢れるようになったために、少しでも仕事が合わなければ、期間満了前に退職してしまう社員が増加し、採用した人材が補充に回ってしまうことが多くなりました。これらにより、取引先からの受注は堅調に推移したもの、売上に結びつかない状況を招きました。

このような結果、通期で連結売上高は 17,830 百万円、単体売上高は 17,800 百万円となる見込みです。

(2) 経常利益について

一般市場からの人材募集にタイト感が強まる中で、既に従事している社員を期間社員から長期雇用にシフトさせる対策を取りつつありますが、長期雇用になるほど、昇給などの売上原価増加要因が発生します。このため、長期雇用による習熟度アップが生産性に寄与することを取引先にアピールすることで、習熟度に応じた昇給を請求単価に転嫁する値上げ交渉を個別に実施しておりますが、昇給と値上げ成立までのタイムラグが生じているため、粗利率が改善途上にある状況です。

また、人材の確保が容易だった旧態依然たるバラマキ型の募集活動から脱却する対策が遅れ、人材の調達コストが上昇しました。その打開策として、認知度向上を目的としたテレビCMを先行投資的に制作・放映するとともに、採用力強化に向けて全国各地に採用面接専門スタッフを配置いたしました。

さらに、既存ビジネスモデルの強化及び新規ビジネスモデルの立ち上げのため、幹部要員を招聘したことなどにより、販売管理費が当初見込みより増加しました。

このような結果、通期で連結経常利益は 100 百万円、単体経常利益は 105 百万円となる見込みです。

(3) 当期純利益について

特別損益において、特段大きな変化はありませんが、今回、経常利益の今期見込みを修正するに伴い、当期純利益も減少する見通しです。

この結果、通期で連結当期純利益は 42 百万円、単体当期純利益は 47 百万円となる見込みです。

3. 今後の対策

このような状況下、当社では今後の対策として、既存ビジネスモデルについては次の 3 点の施策を注力し、さらに新規ビジネスモデルの展開も行ってまいります。

(1) 既存ビジネスモデルについて

人材の確保

当社の営業拠点がない地域であっても、人材の確保には適した地域と考えられる北海道、青森、熊本、沖縄に面接拠点を開設し、採用面接専門スタッフを配置しました。

そうすることで、既存の営業所との連携を図りながら、きめ細やかな募集・面接・フォローワー一体体制を構築いたしました。

また、全国CMや広域案件の募集に対応するコールセンターを設置し、標準化された適切な電話受付による取りこぼしのない応募者受付体制を作るとともに、今後は、応募者のデータベースを構築し、有効な情報を一元管理することで、正確かつ迅速に応募者データを活用できる体制を整えてまいります。

さらに、人材の募集方法については、これまで紙媒体がメインでしたが、今後は、インターネットやWeb、携帯電話、メールその他全国対応型のフリーダイヤルなど多様なアクセスチャネルを順次導入し、より広範囲の採用活動を行ってまいります。

これに加えて、テレビCMを制作し、本年10月より本格的に放映を開始しました。今後、このCMを始めとした各種宣伝・プロモーション活動を強化していくことによって、求職者、取引先、営業先における認知度を大幅に向上させ、戦略的な募集活動を開始し、人材の調達の面で営業活動をバックアップしてまいります。

組織強化

幹部要員の外部招聘により経営体制を強化させるとともに、新規ビジネスモデルの開発も推進してまいります。

また、4ブロックであった支社を5ブロックに再分割し、より地元に密着した営業管理体制を築くとともに、九州地区への本格的な進出を行ってまいります。

さらに、営業所長や労務管理者に対する教育の強化や、やりがいのある評価制度を構築することでコミュニケーション力や管理能力を高めてまいります。具体的には、期間従業員が雇用期間まで働いてもらえるリレーションを築くことで、定着化をはかり、人材の調達コストの低減に努めてまいります。また、営業先や既存取引先に対しても、高度なコミュニケーションや改善提案などを通じて、新規獲得や増員獲得を目指していきます。

PEO型生産アウトソーシングモデルの強化

団塊の世代が大量に定年を迎える2007年問題に対応し、人材確保手段をこれまでのような一般募集採用やメーカーからのパート社員の転籍に加え、メーカーからの団塊世代の定年退職者を受け入れることや今後を展望した新卒者の採用に着手してまいります。これにより、従来のPEO管理センターによる運営モデルに加え、メーカーとのJV設立も展望し、新卒採用によって地域に密着したPEO型アウトソーシングモデルに強化してまいります。

これら施策によって、(株)アウトソーシング単体としては、来期は売上高で年率120%以上の成長と粗利改善の徹底を進めることで、売上総利益率17%前後を目指してまいります。また募集費が主だった販管費を効率的に見直すことで、中期的には経常利益率で7%以上を目標とします。

(2) 新規ビジネスモデルについて

現在のように受注ニーズが高くかつ人材が不足して採用コストが急増しているという環境下では、採用した人材を有効活用するために、定着させて技術力を向上させることによっても収益を得るビジネスモデルが必要になってきました。

しかし、今まで当社では、徹底した生産工程の標準化により、熟練工を繁閑のサイクルに応じて効率よく回転させる生産アウトソーシングモデルを展開してまいりましたので、本人が長期にわたって技術力を高めても、当社が請負または派遣する部署の売上単価を上回る給与支給は困難であり、退職まで昇給し続けるわけにはいきませんでした。

これに対応するため、今後は専門性を持った子会社にて、教育を施す長期継続雇用が高付加価値と高収益をもたらすビジネスモデルを構築し、生産アウトソーシング分野において、業種に浸透した幅広いニーズに対応してまいります。

ただし、長期にわたり教育を施すには、ある程度分野を特定し、投資を行っていく必要があります。また、その特化した業種の景況に左右され易くもなります。

そこで、当社では安定成長が見込まれる業種に対して、子会社ごとに業種を特化させ、対応してまいります。その特化した業種において、長期雇用の人材に対して専門教育を施し、スキルアップと昇給を行うことで定着率も高めます。また、このスキルアップに応じた職場へ配置転換を行う仕組みをつくり上げていくことにより、当社の請求単価を昇給以上に引き上げていき、長期雇用がさらなる高収益を生み出していく体制を整えてまいります。

今回、子会社(株)アネブルでは、将来にわたって成長が見込まれる自動車産業に特化し、12月より自前の研修センターを稼動し、寮も所有いたします。より技術力を高めて参入企業が圧倒的に少ない重要なユニット部品の生産工程、更には、デジタルエンジニアリング技術を伴う生産準備工程、評価や実験といった開発工程へも進出していきます。

これら施策により、(株)アネブルは売上高で来期は、今期比30倍以上を目指し、中期的には、売上総利益率で25%以上、経常利益率で10%以上を目標としています。

4. 配当予想について

平成16年12月期の配当性向は約10%であり、当期もこれを目処に考えておりましたが、当期の配当につきましては今回の通期見通しの修正1株当たり純利益に対する10%の1株当たり37円とするのではなく、あくまでも当初予想に対する10%、1株当たり300円を予想配当額と考えております。

以上