

平成 19 年 10 月 15 日

各 位

会 社 名 株式会社アウトソーシング  
代表者名 代 表 取 締 役 社 長 土 井 春 彦  
(コード番号：2427)

問 合 せ 先  
役職・氏名 常務執行役員管理本部長 鈴 木 正 孝  
電 話 054 - 281 - 4888 (代表)

## 「2007 年度中期経営計画」策定に関するお知らせ

当社グループは、2006年2月17日付にて2006年12月期から2008年12月期までの中期経営計画を発表し、企業価値の向上に努めてまいりました。しかし、その後、度重なる労働者派遣法の改正に伴い製造派遣におけるクーリング期間の方向性が見えましてことや、請負における旧労働省告示第37号のガイドラインが本年6月に厚生労働省から発表されましたことを受け、メーカーニーズにおいて大きな変化が急激に起こりました。今回、それらへの対応を含めて計画の見直しを行い、3ヵ年(2007年12月期から2009年12月期)の「2007年度中期経営計画」を策定しましたので、その概要についてお知らせいたします。

注)本資料に記載する計画数値は、現時点において入手可能な情報に基づき、独自の判断により作成したものでありますが、業績予想とも異なり、また、実際の業績は、今後さまざまな要因によって計画数値と異なる場合があります。

## 記

### 1. 中期経営計画策定の背景

生産アウトソーシング業者は、メーカーに代わって生産変動に合わせたフレキシブルな人員の増減対応を行い、メーカーの生産性を高めることに貢献しております。

ところが、2004年3月の製造工程における派遣の解禁に伴い、請負と派遣の区分について解釈基準が厳格化され、多くのメーカーが請負契約から派遣契約へのシフトを行ったことにより、労働者派遣法の制約からこのフレキシブルな人員増減が困難になることも想定されるようになりました。更に、派遣契約の利用においては、メーカーは3年を超過して派遣を活用する場合、3ヶ月の未活用期間(クーリング期間)を設けなくてはなくなりました。

このような請負契約から派遣契約へのシフトは、2006年にピークを迎え、多くのメーカーは3年後の2009年にこのクーリング期間対応を迫られることとなります。このことは、その到来年をとって「2009年問題」と呼ばれ、メーカーの喫緊の課題となっており、中には工場の海外移管を検討するところも現れているのが現状であります。

以上のことから、当社グループでは、請負契約から派遣契約への大規模なシフトにより2兆円を超える市場になったといわれる製造工程の派遣契約に対して、「適正請負」化( )を推進し、「2009年問題」をクリアするとともに、メーカーが安価な人件費の海外に生産拠点を移管するよりも、高い生産性をあげるにより、製造業の国内空洞化を阻止し日本のものづくりの発展に貢献すること、および日本の安定雇用に寄与することを目指します。

「2007年度中期経営計画」では、この施策を最重要施策として策定し、計画の達成に努めてまいります。

### 2. 中期経営目標

単に労働力を供給する派遣型ビジネスモデルから脱却し、「適正請負」化活動により生産効率を高めると共に高付加価値分野への先駆者的展開により、前期比40%以上の連結営業利益の成長を持続する。

### 3. 中期経営基本戦略

- ・当社派遣契約取引先に対して、クーリング期間到来までに派遣契約から「適正請負」化への移行の推進
- ・メーカーにとって重要度が高く、外注化することの少なかった実験・評価・分析等の高付加価値分野に対する専門性の高い技術系アウトソーシングサービスの先駆者的展開

### 4. 戦略の具体的内容

#### (1) 製造工程における「適正請負」の推進

##### a. 製造派遣と「適正請負」の収益構造及びその相違点に関する当社の基本認識

派遣型ビジネスモデルは、請求額と人件費の差額である粗利を確保できる反面、同業他社との差別化が難しく、利益額の拡大には規模（派遣人数）の拡大が必要となります。今後、少子化などにより人材採用の不透明感が増す今日では、成長鈍化の可能性、採用コストの上昇による利益率の低下も危惧されるものと当社では認識しております。

一方、請負型ビジネスモデルは、対価が労働力の提供に対するものではなく、成果物に対するものであり、生産性向上によって増員を必要としなくても業績を向上させていくことが可能なビジネスモデルであります。但し、「適正請負」の実現には、メーカーの協力を仰いで人材を育成する体制構築が不可欠となります。

##### b. 当社における「適正請負」に対する取り組み状況

当社では、上場企業としての信頼を活かしてメーカーと「Win-Win」の関係を築くことのできる提案活動を推進中であります。この結果、メーカーの生産の核となる役員・部長クラスのキーパーソンを転籍で迎え入れ、そのノウハウを活かしてキャリアパス制度や教育システム等の人材育成体制を整え、「適正請負」を実現しております。

特に、キャリアパス制度等は本年6月に厚生労働省が発表した請負のガイドラインにも強調されている点であり、「適正請負」にとって重要かつ不可欠な要素となっています。

当社では、引き続き、既に工程一括請負を行っている事業所の生産技術ノウハウや人材育成制度に、当社の元来の経営資源である生産計画にあわせたフレキシブルな人員の増減という雇用技術ノウハウを組み合わせることによって、メーカー単独よりも高い生産性の実現に努めてまいります。

##### c. より付加価値の高い「適正請負」の推進

当社グループでは、更に当社独自の生産管理システムを導入し、生産性改善に継続して取り組むことにより、メーカーと当社双方の更なる利益拡大を進めており、輸送機器、半導体、電子部品、通信機器などの分野においては、既に9ヶ所の工程一括請負モデル事業所も構築しております。今後は、これらの事業所にて確立したオペレーションも活用し、同業他社では追従が難しい「適正請負」の展開を強力に推進してまいります。

これらの取り組みにより、「派遣型ビジネスモデル」からの脱却を図り、「適正請負」による生産性向上によって、売上と利益の安定的成長を持続してまいります。

#### (2) 専門性の高い技術系生産アウトソーシングサービスの拡充によるグループ戦略の展開

当社グループでは、従来外注化することの少なかった実験・評価・分析等の高付加価値分野に対しても、専門性の高い技術系生産アウトソーシングサービスを先駆者的に展開してまいります。メーカーにとっても重要度が高い分野であり、当社グループでは、その中でも今後中長期的に安定した成長が見込まれる業種等に絞って展開し、安定成長を目指してまいります。

##### a. 自動車業界へのアプローチ（子会社株式会社アネブルの展開）

今後も成長が見込まれる自動車業界に対して、業界に特化した戦略的子会社株式会社アネブルを立ち上げ、当業界では国内初となるエンジンの性能試験の受託事業を自社工場にて受託しておりますが、現在、第2実験棟の建設を決定し、試験設備の増強を図っております。

エンジンの性能試験分野は、環境問題を背景にニーズが拡大しており、中長期的にも大きな需要が見込めることから、同社が先駆者的な開拓を進め、更なる事業拡大を図ってまいります。

b. 医薬業界へのアプローチ（医薬事業部の展開）

医薬業界についても、世界規模の研究開発競争が繰り広げられており、今後も中長期的安定成長が見込まれる業界であります。当社では、成分に関する分析・評価を中心とした専門性の高い領域の戦略的子会社の設立を視野に入れた医薬事業部を立ち上げております。同事業部では既に教育機関と提携して、分析領域を中心とした研修体制を整備するなど、着実な取り組みを進めております。

c. その他の分野へのアプローチ

その他の業種・分野についても、研究開発競争が繰り広げられ、今後も中長期的に成長していくと思われる半導体設計等の分野に対して、エンジニアの人材育成体制やキャリアパス制度等を整え、将来、専門性の高い戦略的子会社として安定成長させることを目指してまいります。

(注)「適正請負」：民法第 632 条に定められる「請負」に対して、製造現場においては旧労働省告示第 37 号において別途「労働者派遣事業と請負により行われる事業の区分に関する基準」が定められております。当社では、この告示第 37 号に従った請負を「適正請負」と定義しております。

5. 数値計画

(1) 連結

(単位：百万円)

	2006年12月期 (実績)	2007年12月期 (予想)	2008年12月期 (計画)	2009年12月期 (計画)
売上高	21,197	24,300	27,000	30,500
営業利益	119	965	1,360	1,920
営業利益率	0.6%	4.0%	5.0%	6.3%
経常利益	118	950	1,330	1,880

(2) 単体

(単位：百万円)

	2006年12月期 (実績)	2007年12月期 (予想)	2008年12月期 (計画)	2009年12月期 (計画)
売上高	19,161	21,300	23,000	25,000
営業利益	195	880	1,170	1,450
営業利益率	1.0%	4.1%	5.1%	5.8%
経常利益	194	874	1,160	1,440

以 上