



# 2019年12月期 第1四半期 決算説明資料

2019年5月



# 目次

---

- P. 2 2019年12月期 第1四半期 連結決算概要 (IFRS)
- P. 15 2019年12月期 連結業績通期見込み (IFRS)
- P. 19 参考資料

# 2019年12月期 第1四半期 連結決算概要 (IFRS)



# 2019年12月期 第1四半期 連結決算概要 (IFRS)

## ● 連結業績の概要

(百万円)	2018年12月期 1Q実績		2019年12月期 1Q実績		対前年同期比 増減	
	金額	構成比	金額	構成比	金額	率
売上収益	<b>63,198</b>	<b>100.0%</b>	<b>86,404</b>	<b>100.0%</b>	<b>23,206</b>	<b>36.7%</b>
売上原価	50,948	80.6%	70,339	81.4%	19,391	38.1%
売上総利益	<b>12,250</b>	<b>19.4%</b>	<b>16,065</b>	18.6%	<b>3,815</b>	<b>31.1%</b>
販売費及び一般管理費	9,922	15.7%	14,215	16.5%	4,293	43.3%
営業利益	<b>2,050</b>	<b>3.2%</b>	<b>2,689</b>	<b>3.1%</b>	<b>639</b>	<b>31.2%</b>
税引前四半期利益	1,935	3.1%	1,550	1.8%	△ 385	-19.9%
四半期利益	1,311	2.1%	788	0.9%	△ 523	-39.9%
親会社の所有者に帰属する四半期利益	<b>1,186</b>	<b>1.9%</b>	<b>557</b>	<b>0.6%</b>	△ 629	<b>-53.0%</b>

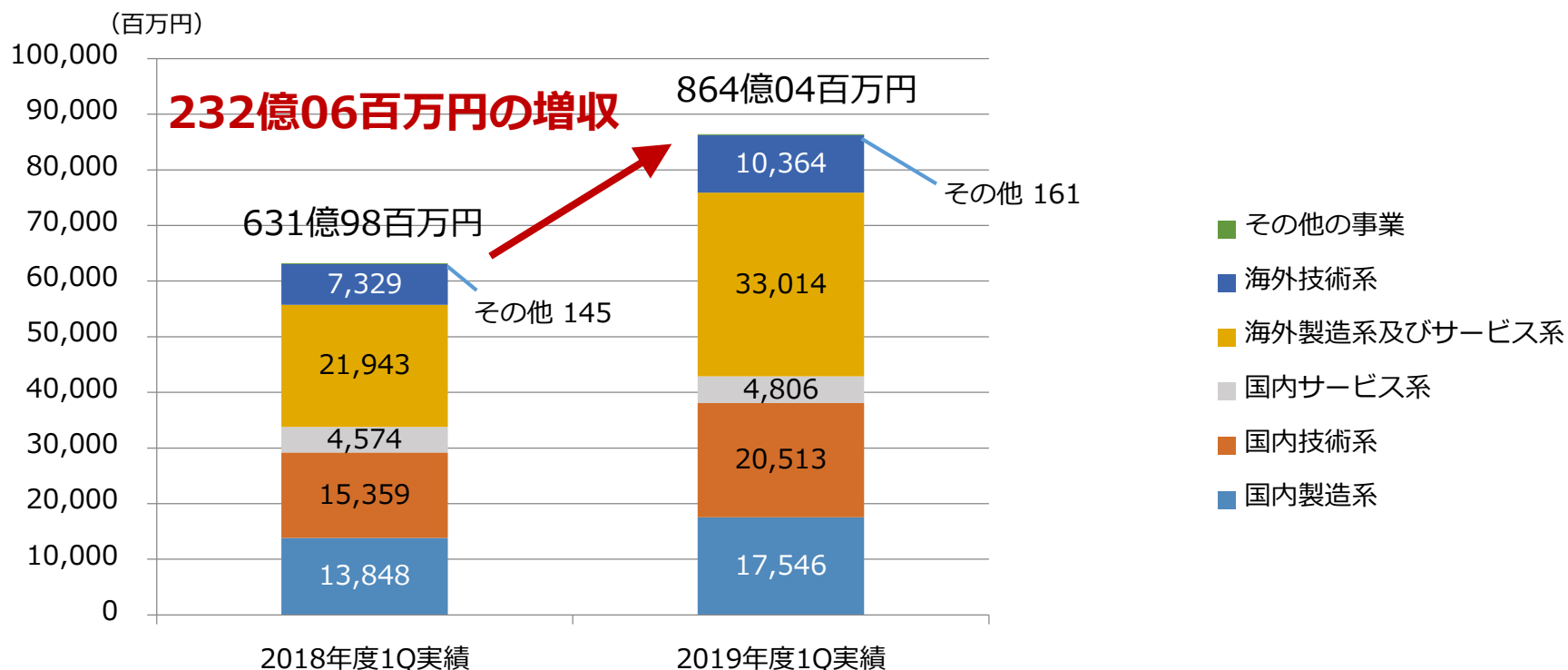
※記載金額の表示単位未満の端数につきましては、四捨五入して表示しております。

# 2019年12月期 第1四半期 連結決算概要 (IFRS)

## ● 連結業績ハイライト

### 売上収益 864億04百万円 (前年同期比36.7%増)

- グループのシナジー創出により各セグメントにおいて成長し、期初の売上収益計画から54億04百万円の上振れ
  - ・ 国内は、労働法改正から発生するニーズに加え、外国人活用ニーズが継続して拡大
  - ・ 海外は、労働力が潤沢な国から逼迫する国へ、グローバルで人を流動化するスキームが拡大

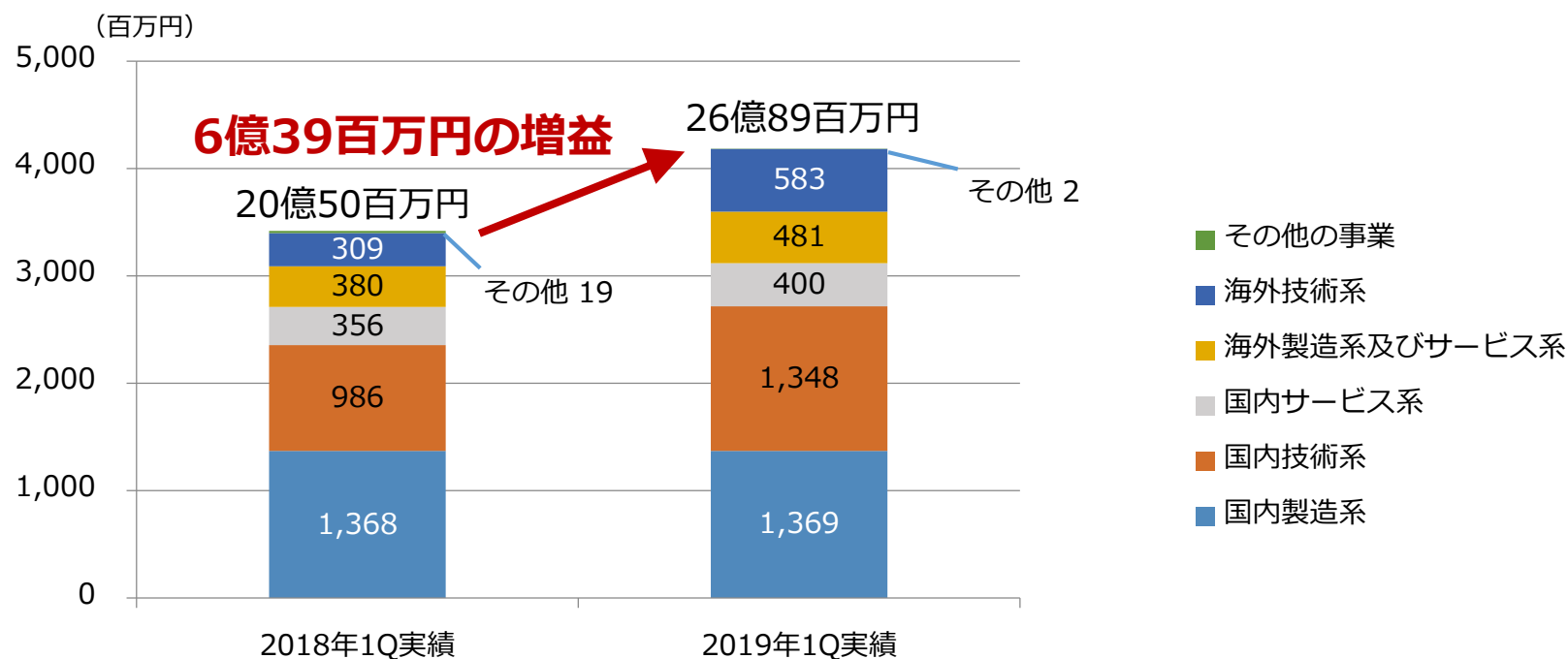


# 2019年12月期 第1四半期 連結決算概要 (IFRS)

## ● 連結業績ハイライト

### 営業利益 26億89百万円 (前年同期比31.2%増)

- 差別化した戦略による好調な受注や採用により、国内技術系や海外製造系及びサービス系の予算未達をカバーして同期比で過去最高を更新し、期初計画からは7億49百万円の上振れ

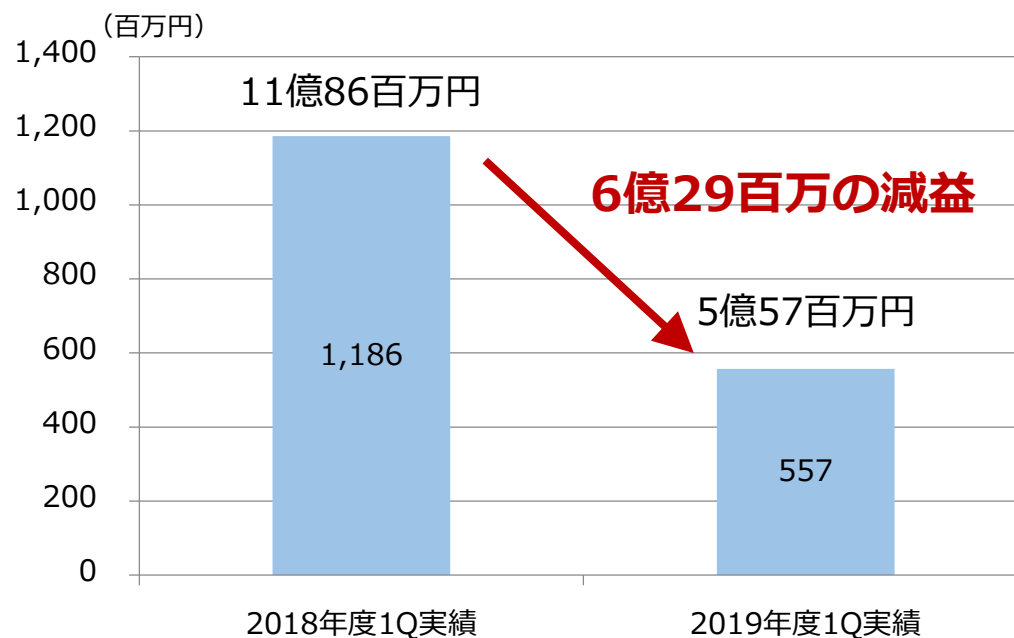


\* 営業利益調整額 (2018年△13億68百万円、2019年△14億94百万円) は、各セグメントの外で予算取りする為、グラフに反映せず合計金額には反映

## ● 連結業績ハイライト

### 親会社の所有者に帰属する四半期利益 5億57百万円 (前年同期比53.0%減)

- 当四半期はプットオプションを付与している会社の業績が期初の想定以上に順調なこと等から、プットオプションの公正価値の評価により計上している負債を再評価し、差額9億09百万円を一過性の金融費用として計上した為、親会社の所有者に帰属する四半期利益は前年同期比で減少



## ● 連結業績ハイライト

### セグメント別概況

#### 国内製造系アウトソーシング事業 ※1

売上収益 175億46百万円 (前年同期比26.7%増) 営業利益 13億69百万円 (前年同期比0.1%増)

少子化等による労働力不足や労働法改正に伴う2018年問題に対するメーカーニーズの獲得で業績が拡大

- ・当社が推進するPEOスキームは、労働法改正で5年超の雇用契約反復が困難になったメーカー直接雇用の期間社員を当社が正社員で雇用して派遣するスキームであり、メーカーに作業習熟者を長期活用できることが評価され拡大
- ・当社の管理業務受託事業における外国人技能実習生は、最長5年間の実習が可能であり技能実習の契約期間中は解約ができない為、メーカーはこれまで直接雇用の期間社員で対応していた領域で活用を拡大
  - \* 技能実習法や入国管理法の改正に伴って行政監督機関の許認可手続き等に混乱が生じて、外国人技能実習生の入国審査等が遅れている為、管理受託人数の1Q実績が計画を僅かに下回るが、入国予定の実習生の人数は計画を大きく上回っており、混乱の終息とともに計画に追い付く見込み

期初計画に対して、技能実習生の入国遅れがあったが売上は46百万円増となり、営業利益は、成長への先行投資を2Qへ先送りした為、2億69百万円増となる

※1 → P.24~33を参照



## ● 連結業績ハイライト

### セグメント別概況

#### 国内技術系アウトソーシング事業 ※2

売上収益 205億13百万円 (前年同期比33.6%増) 営業利益 13億48百万円 (前年同期比36.8%増)

キャリアチェンジやスキルアップのスキームに対する評価が採用のアドバンテージとなり、業績が拡大

- ・ 当社は、技術者派遣をローエンドからスタートするスキーム確立で幅広い技術分野へと進出し、必要とされる技術のサイクルが短くなる現在の環境でエンジニア個人が持つスキルが必要でなくなった時に、グループのKENスクールで新たなスキルを獲得して分野・業種をキャリアチェンジできる仕組みを構築
- ・ 就労した分野・業種で技術が長期的に必要とされる時は、KENスクールによるスキル向上でハイエンドの領域までキャリアアップできる仕組みを構築

RPA (ロボティックプロセスオートメーション) = ホワイトカラーの間接業務・単純業務を人工知能 (AI) による機械学習等で効率化・自動化する取り組み

2019年1Qから、RPA市場の拡大に伴う人材不足の課題解決に向けて、RPAの製品選定から運用までをフルサポートするRPA導入支援サービスを展開しニーズを獲得

2019年1Qから準備を進めた、富士通ゼネラルと当事業セグメントの中心であるアウトソーシングテクノロジーの共同出資新会社の立ち上げによる、バックオフィス業務をトータルソリューションする新ビジネスの展開を2Qから開始

期初計画に対して、順調な人材確保により売上が5億13百万円増となるが、営業利益はRPA事業・バックオフィス事業の立ち上げに伴うイニシャルコストが想定以上に掛かり22百万円減となる

※2 → P.34~37を参照

## ● 連結業績ハイライト

### セグメント別概況

国内サービス系アウトソーシング事業 ※3

売上収益 48億06百万円 (前年同期比5.1%増) 営業利益 4億00百万円 (前年同期比12.3%増)

米軍施設内事業の入札に必要なボンド（保険）の700億円への拡充で受注した複数の大口案件により、業績が拡大

- ・ 2019年は、既に約200億円の規模で案件を受注済み（通期計画の売上223億円に対して89.7%を確保）

環太平洋への展開で、グループシナジーによりグアムにおける米軍施設向け事業を2019年2Qから本格的に開始（但し、グアムの米軍施設向け事業は、海外サービス系事業セグメントに分類）

期初計画に対して、大口案件受注によって売上が3億06百万円増となり、営業利益は大口案件による採算性向上で2億10百万円増となる

※3 → P.38を参照

- 連結業績ハイライト

## セグメント別概況

### 海外製造系及びサービス系事業 ※4

売上収益 330億14百万円（前年同期比50.4%増） 営業利益 4億81百万円（前年同期比26.7%増）

欧州のグループ各社の業務連携等によるシナジーの拡大に加え、製造系ではEU内における賃金格差や労働力の需給ギャップを埋める人材流動化ビジネスが順調に推移し、サービス系では欧州・豪州での公共関連の各種アウトソーシング事業が順調に拡大

期初計画に対して、人材流動化の拡大等により売上が32億64百万円増となるが、見込んでいた1月の解約に伴う一過性の費用が想定以上となり、営業利益は29百万円減となる

※4 → P.39～41を参照

## ● 連結業績ハイライト

### セグメント別概況

#### 海外技術系事業 ※5

売上収益 103億64百万円 (前年同期比41.4%増) 営業利益 5億83百万円 (前年同期比88.5%増)

欧州・豪州にて、独自開発のシステムを活用した各国政府・地方自治体からのBPOによる業務受託や公共施設での各種アウトソーシング事業、金融機関からの業務受託がそれぞれ伸長し、業績が拡大

BPO = 業務プロセス一括の外部委託

豪州で、政府系や金融セクターのICT分野に対し、当社グループのスクールでエンジニアを育成・配属するスキームを開始したことで採用人数が増加し業績が拡大

ICT = 情報通信技術

期初計画に対して、順調な受注により売上が12億64百万円増となり、営業利益は1億53百万円増となる

※5 → P.42を参照

# 2019年12月期 第1四半期 連結決算概要 (IFRS)

## ● 連結業績の概要 (四半期の推移)

(百万円)	2018年12月期					2019年12月期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	実績 1Q
売上収益	63,198	75,901	81,959	90,253	311,311	86,404
売上総利益	12,250	14,231	16,360	19,559	62,400	16,065
売上総利益率	19.4%	18.7%	20.0%	21.7%	20.0%	18.6%
販売費及び一般管理費	9,922	11,592	12,089	13,666	47,269	14,215
販管費率	15.7%	15.3%	14.7%	15.1%	15.2%	16.5%
営業利益	2,050	2,858	4,375	5,790	15,073	2,689
営業利益率	3.2%	3.8%	5.3%	6.4%	4.8%	3.1%
税引前四半期利益	1,935	1,952	4,194	4,956	13,037	1,550
税引前四半期利益率	3.1%	2.6%	5.1%	5.5%	4.2%	1.8%
親会社の所有者に帰属する四半期利益	1,186	883	2,080	3,547	7,696	557
親会社所有者帰属四半期利益率	1.9%	1.2%	2.5%	3.9%	2.5%	0.6%

(百万円) 変化率	2018年12月期					2019年12月期
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	実績 1Q
売上収益	-2.3%	20.1%	8.0%	10.1%	35.3%	-4.3%
売上総利益	-12.9%	16.2%	15.0%	19.5%	36.2%	-17.9%
販売費及び一般管理費	5.9%	16.8%	4.3%	13.1%	35.9%	4.0%
営業利益	-56.0%	39.4%	53.1%	32.4%	32.7%	-53.6%
税引前四半期利益	-55.9%	0.9%	114.9%	18.2%	25.4%	-68.7%
親会社の所有者に帰属する四半期利益	-61.0%	-25.6%	135.6%	70.5%	24.5%	-84.3%

※: 記載金額の表示単位未満の端数につきましては、四捨五入して表示しております。

# 2019年12月期 第1四半期 連結決算概要 (IFRS)

## ● セグメント別業績の概要 (四半期の推移)

(百万円)	2018年12月期 実績					2019年12月期 実績	
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q	
国内製造系 アウトソーシング事業	売上収益	13,848	14,937	15,853	17,664	62,302	17,546
	営業利益	1,368	1,370	1,640	2,916	7,294	1,369
	期末外勤社員数(人)	11,050	11,826	12,363	13,698	13,698	13,531
	期末委託管理人数(人)	5,554	6,716	7,467	11,225	11,225	12,418
	人材紹介人数(人)	818	1,033	971	1,030	3,852	924
国内技術系 アウトソーシング事業	売上収益	15,359	17,188	18,826	21,061	72,434	20,513
	営業利益	986	1,299	1,767	3,215	7,267	1,348
	期末外勤社員数(人)	9,474	10,943	12,138	12,763	12,763	13,214
国内サービス系 アウトソーシング事業	売上収益	4,574	4,675	4,145	4,609	18,003	4,806
	営業利益	356	301	387	327	1,371	400
	期末外勤社員数(人)	2,890	2,985	2,815	3,370	3,370	2,670
海外製造系及び サービス系事業	売上収益	21,943	30,159	33,748	35,714	121,564	33,014
	営業利益	380	1,018	1,393	△ 142	2,649	481
	期末外勤社員数(人)	32,281	46,034	47,197	44,868	44,868	42,280
海外技術系事業	売上収益	7,329	8,836	9,305	11,100	36,570	10,364
	営業利益	309	355	484	572	1,720	583
	期末外勤社員数(人)	2,091	2,252	2,507	3,043	3,043	3,280
その他の事業	売上収益	145	106	82	105	438	161
	営業利益	19	42	23	△ 31	53	2
	期末外勤社員数(人)	3	3	4	4	4	3
調整額	営業利益	△ 1,368	△ 1,527	△ 1,319	△ 1,067	△ 5,281	△ 1,494
合計	売上収益	63,198	75,901	81,959	90,253	311,311	86,404
	営業利益	2,050	2,858	4,375	5,790	15,073	2,689

地域別売上収益 (百万円)	2018年12月期 実績					2019年12月期 実績
	1Q	2Q	3Q	4Q	通期	1Q
日本	33,926	36,906	38,906	43,439	153,177	43,026
アジア (除く、日本)	4,716	4,367	4,453	3,340	16,876	3,414
オセアニア	9,149	11,133	11,347	12,821	44,450	11,783
欧州	14,057	21,785	25,456	28,357	89,655	26,225
南米	1,350	1,710	1,797	2,296	7,153	1,956
合計	63,198	75,901	81,959	90,253	311,311	86,404

※1: 記載金額の表示単位未満の端数  
につきましては、四捨五入  
して表示しております。

※2: 売上収益のセグメント間の取引  
につきましては相殺消去して  
おります。

# 2019年12月期 第1四半期 連結決算概要 (IFRS)

## ● 連結財政状態計算書の概要

(百万円)	2018年12月期末		2019年12月期 1Q末		対前期末比 増減額
	金額	構成比	金額	構成比	
<b>流動資産</b>	<b>93,636</b>	<b>51.6%</b>	<b>98,816</b>	<b>46.6%</b>	<b>5,180</b>
現金及び現金同等物	29,451	16.2%	27,952	13.2%	△ 1,499
営業債権及びその他の債権	50,165	27.6%	50,288	23.7%	123
棚卸資産	1,509	0.8%	1,446	0.7%	△ 63
<b>非流動資産</b>	<b>87,941</b>	<b>48.4%</b>	<b>113,227</b>	<b>53.4%</b>	<b>25,286</b>
有形固定資産	10,249	5.6%	7,959	3.8%	△ 2,290
使用権資産	-	-	18,702	8.8%	-
のれん	57,065	31.4%	57,404	27.1%	339
無形資産	11,288	6.2%	11,230	5.3%	△ 58
その他の金融資産	5,378	3.0%	13,215	6.2%	7,837
<b>資産合計</b>	<b>181,577</b>	<b>100.0%</b>	<b>212,043</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,466</b>
<b>流動負債</b>	<b>67,246</b>	<b>37.0%</b>	<b>86,908</b>	<b>41.0%</b>	<b>19,662</b>
営業債務及びその他の債務	32,038	17.6%	33,891	16.0%	1,853
社債及び借入金	14,822	8.2%	21,590	10.2%	6,768
リース負債	-	-	14,671	6.9%	-
未払法人所得税等	4,635	2.6%	4,245	2.0%	△ 390
<b>非流動負債</b>	<b>56,054</b>	<b>30.9%</b>	<b>69,064</b>	<b>32.6%</b>	<b>13,010</b>
社債及び借入金	39,265	21.6%	33,973	16.0%	△ 5,292
リース負債	-	-	19,099	9.0%	-
その他の金融負債	11,125	6.1%	10,329	4.9%	△ 796
<b>負債合計</b>	<b>123,300</b>	<b>67.9%</b>	<b>155,972</b>	<b>73.6%</b>	<b>32,672</b>
資本金	25,123	13.8%	25,133	11.9%	10
資本剰余金	26,587	14.6%	26,566	12.5%	△ 21
自己株式	△ 0	0.0%	△ 0	0.0%	0
その他の資本剰余金	△ 14,178	-7.8%	△ 14,121	-6.7%	57
利益剰余金	19,990	11.0%	17,883	8.4%	△ 2,107
<b>親会社の所有者に帰属する持分合計</b>	<b>55,362</b>	<b>30.5%</b>	<b>53,604</b>	<b>25.3%</b>	<b>△ 1,758</b>
<b>非支配持分</b>	<b>2,915</b>	<b>1.6%</b>	<b>2,467</b>	<b>1.2%</b>	<b>△ 448</b>
<b>資本合計</b>	<b>58,277</b>	<b>32.1%</b>	<b>56,071</b>	<b>26.4%</b>	<b>△ 2,206</b>
<b>負債及び資本合計</b>	<b>181,577</b>	<b>100.0%</b>	<b>212,043</b>	<b>100.0%</b>	<b>30,466</b>

IFRS第16号「リース」の  
適用開始による増加

IFRS第16号「リース」

⇒ 原則、全てのリースについてオンバランスする  
会計基準であり、2019年1月1日から適用開始

※記載金額の表示単位未満の端数につきましては、四捨五入して表示しております。

# 2019年12月期 連結業績通期見込み（IFRS）





# 2019年12月期 連結業績通期見込み (IFRS)

## ● 通期連結業績予想の概要

(百万円)	2018年12月期 実績				2019年12月期 予想				対前期比増減	
	上半期 金額	下半期 金額	通期 金額	構成比	上半期 金額	下半期 金額	通期 金額	構成比	金額	率
<b>売上収益</b>	<b>139,099</b>	<b>172,212</b>	<b>311,311</b>	<b>100.0%</b>	<b>171,000</b>	<b>214,000</b>	<b>385,000</b>	<b>100.0%</b>	<b>73,689</b>	<b>23.7%</b>
売上原価	112,618	136,293	248,911	80.0%	-	-	-	-	-	-
<b>売上総利益</b>	<b>26,481</b>	<b>35,919</b>	<b>62,400</b>	<b>20.0%</b>	-	-	-	-	-	-
販売費及び一般管理費	21,514	25,755	47,269	15.2%	-	-	-	-	-	-
<b>営業利益</b>	<b>4,908</b>	<b>10,165</b>	<b>15,073</b>	<b>4.8%</b>	<b>4,900</b>	<b>14,100</b>	<b>19,000</b>	<b>4.9%</b>	<b>3,927</b>	<b>26.1%</b>
金融収益	69	56	66	0.0%	-	-	-	-	-	-
金融費用	1,090	1,071	2,102	0.7%	-	-	-	-	-	-
<b>税引前利益</b>	<b>3,887</b>	<b>9,150</b>	<b>13,037</b>	<b>4.2%</b>	<b>4,200</b>	<b>13,300</b>	<b>17,500</b>	<b>4.5%</b>	<b>4,463</b>	<b>34.2%</b>
<b>当期利益</b>	<b>2,465</b>	<b>6,199</b>	<b>8,664</b>	<b>2.8%</b>	<b>2,600</b>	<b>8,800</b>	<b>11,400</b>	<b>3.0%</b>	<b>2,736</b>	<b>31.6%</b>
<b>親会社の所有者に 帰属する当期利益</b>	<b>2,069</b>	<b>5,627</b>	<b>7,696</b>	<b>2.5%</b>	<b>2,100</b>	<b>7,900</b>	<b>10,000</b>	<b>2.6%</b>	<b>2,304</b>	<b>29.9%</b>

※記載金額の表示単位未満の端数につきましては、四捨五入して表示しております。

## ● 景気減速の報道等に対する当社見解

### 国内製造系セグメント

減産時の人員調整は、変動に対応する為に活用している派遣社員で行う

- ・ 変動対応の領域は淘汰されるが既に当社は同領域から撤退し、PEOスキーム・外国人技能実習生によってこれまでメーカーが直接雇用の期間社員を長期活用していた領域に対応している為、景気減速の影響は今後も含め受けにくい

### 国内技術系セグメント

様々な産業分野で新たな技術が次々に生まれ、エンジニアのニーズは常に拡大

- ・ 当社は広い産業分野の技術者ニーズに対応し、求職者に評価される、グループ内スクールのカリキュラムで個人の技術が陳腐化した時にキャリアチェンジするスキームを確立している為、今後も含め景気減速の影響は受けにくい

### 国内サービス系セグメント

- ・ 米国の安全保障上、環太平洋における米軍基地の規模縮小は考えられず、景気減速の影響は今後も含めて受けにくい

### 海外製造系・サービス系セグメント

- ・ 海外製造系は技能習熟が必要な職種に広く進出しており、新たな受注獲得には景気減速の影響を受けるが、既存の取引には影響を受けにくく、サービス系の公共関連アウトソーシング事業は、今後も含め景気の影響を受けにくい

### 海外技術系セグメント

- ・ 海外技術系は、各国政府系・公共系の各種受託事業の為、景気減速の影響を今後も含めて受けにくい

# 2019年12月期 連結業績通期見込み (IFRS)

## ● セグメント別業績予想の概要 (四半期・半期・通期の推移)

(百万円)		2018年12月期					2019年12月期						
		実績				通期	予想				上半期	下半期	通期
		1Q	2Q	3Q	4Q		1Q	2Q	3Q	4Q			
国内製造系 アウトソーシング事業	売上収益	13,848	14,937	15,853	17,664	62,302	17,500	19,500	22,200	25,400	37,000	47,600	84,600
	営業利益	1,368	1,370	1,640	2,916	7,294	1,100	1,900	2,600	3,220	3,000	5,820	8,820
	期末外勤社員数(人)	11,050	11,826	12,363	13,698	13,698	13,757	15,141	16,051	17,686	15,141	17,686	17,686
	期末委託管理人数(人)	5,554	6,716	7,467	11,225	11,225	12,729	14,690	17,230	20,000	14,690	20,000	20,000
	人材紹介人数(人)	818	1,033	971	1,030	3,852	840	900	920	940	1,740	1,860	3,600
国内技術系 アウトソーシング事業	売上収益	15,359	17,188	18,826	21,061	72,434	20,000	23,000	25,100	27,400	43,000	52,500	95,500
	営業利益	986	1,299	1,767	3,215	7,267	1,370	1,030	2,790	3,510	2,400	6,300	8,700
	期末外勤社員数(人)	9,474	10,943	12,138	12,763	12,763	12,868	14,828	15,403	16,111	14,828	16,111	16,111
国内サービス系 アウトソーシング事業	売上収益	4,574	4,675	4,145	4,609	18,003	4,500	5,000	6,100	6,700	9,500	12,800	22,300
	営業利益	356	301	387	327	1,371	190	370	550	690	560	1,240	1,800
	期末外勤社員数(人)	2,890	2,985	2,815	3,370	3,370	3,169	3,819	4,328	4,891	3,819	4,891	4,891
海外製造系及び サービス系事業	売上収益	21,943	30,159	33,748	35,714	121,564	29,750	32,250	38,890	38,470	62,000	77,360	139,360
	営業利益	380	1,018	1,393	△ 142	2,649	510	1,050	1,680	1,460	1,560	3,140	4,700
	期末外勤社員数(人)	32,281	46,034	47,197	44,868	44,868	46,287	49,507	53,333	55,674	49,507	55,674	55,674
海外技術系事業	売上収益	7,329	8,836	9,305	11,100	36,570	9,100	10,100	11,300	12,000	19,200	23,300	42,500
	営業利益	309	355	484	572	1,720	430	640	720	610	1,070	1,330	2,400
	期末外勤社員数(人)	2,091	2,252	2,507	3,043	3,043	3,113	3,336	3,331	3,431	3,336	3,431	3,431
その他の事業	売上収益	145	106	82	105	438	150	150	210	230	300	440	740
	営業利益	19	42	23	△ 31	53	△ 60	△ 130	△ 80	△ 110	△ 190	△ 190	△ 380
	期末外勤社員数(人)	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
調整額	営業利益	△ 1,368	△ 1,527	△ 1,319	△ 1,067	△ 5,281	△ 1,600	△ 1,900	△ 1,770	△ 1,770	△ 3,500	△ 3,540	△ 7,040
合計	売上収益	63,198	75,901	81,959	90,253	311,311	81,000	90,000	103,800	110,200	171,000	214,000	385,000
	営業利益	2,050	2,858	4,375	5,790	15,073	1,940	2,960	6,490	7,610	4,900	14,100	19,000

※1: 記載金額の表示単位未満の端数につきましては、四捨五入して表示しております。

※2: 売上収益のセグメント間の取引につきましては相殺消去しております。

## 參考資料



## 差別化した事業および人材流動化のグローバル展開

- 人材サービスはストックビジネスであり、採用におけるアドバンテージが必要

有効応募者を増加させ、在籍人数を純増させることが人材ビジネスの成長に直結

※有効応募者 = 採用に結びついた応募者

⇒ 同業他社は、横並びの受注で同じような求人内容の為、採用競争の熾烈化で採用人数がタイトとなり、同時に採用コストも上昇



当社は、他社が未進出の領域での事業や、スクールを活用したキャリアアップ・キャリアチェンジスキーム、人材流動化のグローバル展開で採用の圧倒的なアドバンテージを獲得

# 差別化した事業および人材流動化のグローバル展開

## ● グローバルHRP（ヒューマンリソースプラットフォーム）の概要

### □ HRPの構成



#### 人材プラットフォーム

- 国内人材のみならず海外人材を含む多様な働き方に対する業種・職種を提供

#### 環境プラットフォーム

- 国内外で働く人材および国内外で展開する企業に法的に担保された適正な環境を提供

### HRPとは

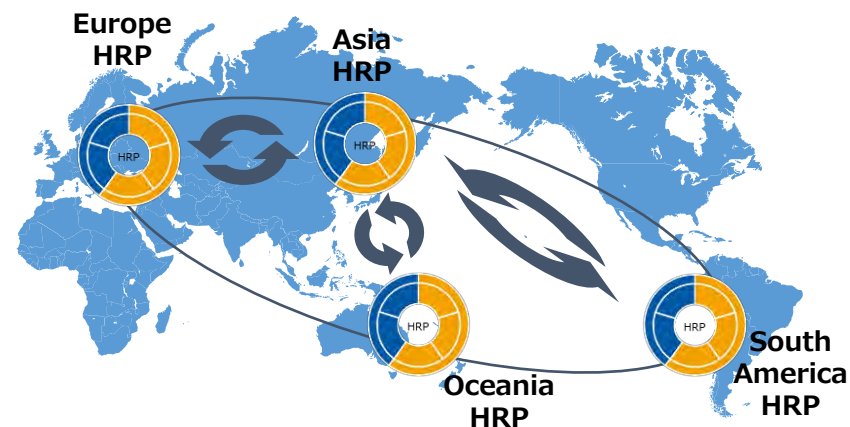
- 各国の実情に合わせ、当該国で働く人材のみならず、海外に在る現地国民、当該国に入国してくる外国人、海外から人材を調達しようとする企業、海外に出ていこうとする企業等、OSグループが構築するHRPを活用すればワンストップで人材に関するすべてが解決するプラットフォーム

### □ グローバルHRP構築の手段と目的

- アジア各国のHRPの連携によりアジアHRPを構築
- その他の世界各地域においてもHRPを構築
- 世界各地域のHRPを連携しグローバルHRPを構築

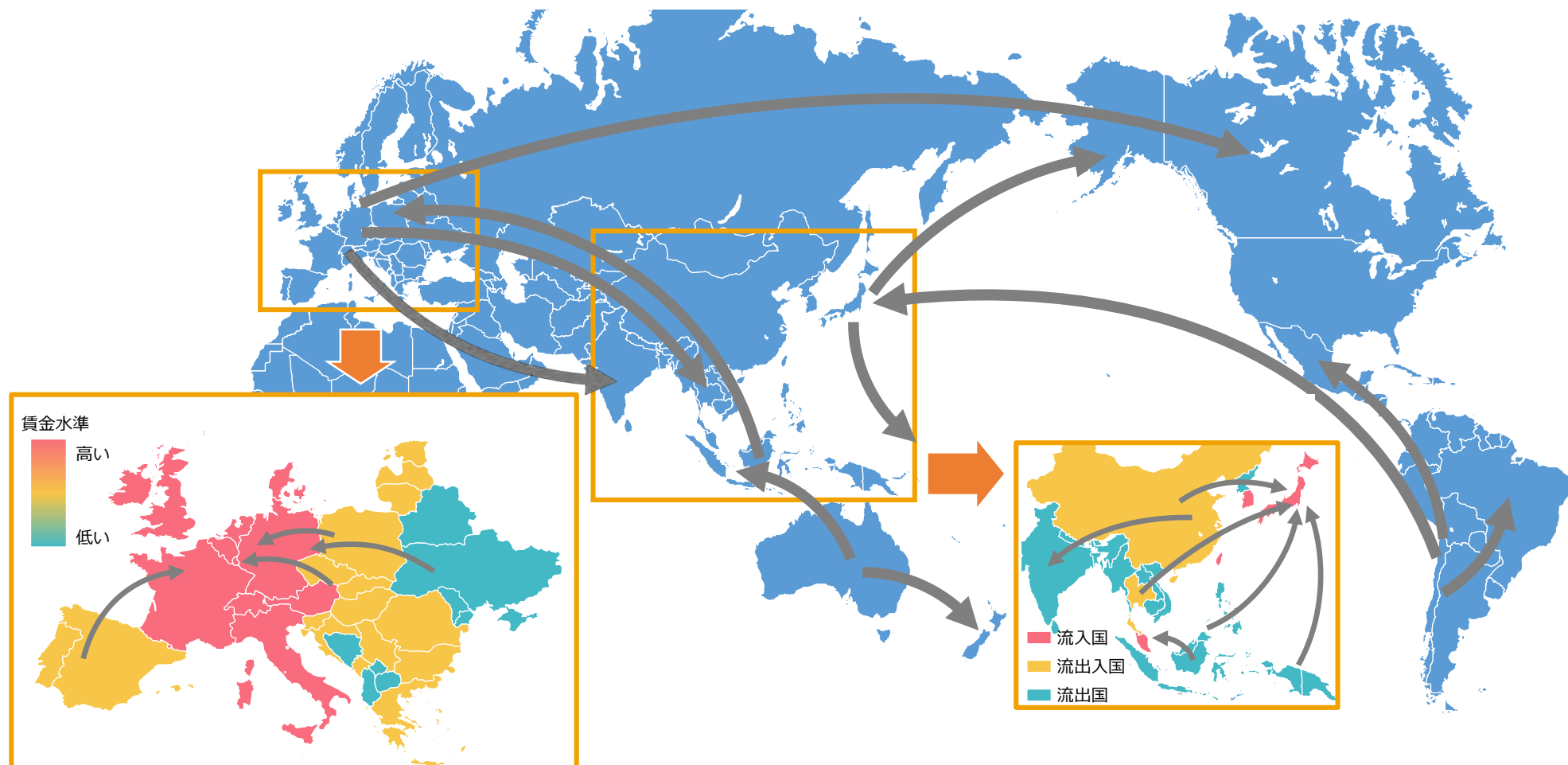
労働者および企業のグローバルな流動化を一元化してサポート

はたらくに国境をなくす



# 差別化した事業および人材流動化のグローバル展開

- グローバルHRPを活用した人材流動化モデルの推進



グローバルHRPの構築進行に伴い、  
製造系事業領域のみならずサービス系・技術系領域でも人材の流動化を加速  
**今後策定していく中期経営計画で営業利益700億円超の実現を目指す**

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

人材サービスはストックビジネスであり、採用におけるアドバンテージが必要

各セグメントにおける同業他社と差別化した、人材ニーズへ対応するビジネススキーム

## ■国内製造系セグメント（P.24～33）

- ・ 拡大する外国人活用に対する関連ビジネスを推進し、人口が増加する国から国内への人材調達を拡大
- ・ メーカー直接雇用の期間社員を当社が正社員雇用するPEOスキームで、計画的且つ安定的な採用を実現

## ■国内技術系セグメント（P.34～37）

技術者派遣の入口をローエンドからスタートするスキームで幅広い技術分野へ展開し、環境に合わせたキャリアチェンジやキャリアアップができるスキーム等、求職者から支持される体制・制度を構築

## ■国内サービス系セグメント（P.38）

安定職種の為に採用が容易だが、他社には参入障壁が高い米軍施設内アウトソーシング事業を環太平洋へ展開

## ■海外製造系及びサービス系セグメント（P.39～41）

- ・ 製造系：国境を越えた人材流動化を拡大
- ・ サービス系：景気の影響を受けず採用が容易な公共関連事業をグローバル展開

## ■海外技術系セグメント（P.42）

景気の影響を受けず採用が容易な政府系BPO事業のグローバル展開



## 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

国内製造系セグメント（グループ会社ORJによる外国人を中心とした管理業務関連事業）  
外国人材活用に関連する技能実習法・入管法の改正（抜粋）

### 2017年11月施行 技能実習法（外国人の技能実習の適正な実施及び技能実習生の保護に関する法律）

- 最長3年だった技能実習期間が最長5年に変更

\* 外国人技能実習生 ➡ 日本の公的制度である外国人技能実習制度に基づき、メーカー等が主にアジアから外国人を技能実習生で受け入れて雇用、実習が修了した帰国後に現地で習得技能を活かして貰う目的

### 2019年4月施行 改正入管法（出入国管理及び難民認定法）

- これまで高度な専門人材に限っていた外国人労働者の受け入れ政策を大きく転換し、単純労働分野への就労を可能とする新たな在留資格制度（特定技能）の新設

\* 特定技能外国人 ➡ 外国人技能実習制度を満了した者、指定の試験を合格する等の入国条件を満たした者に対して公布される新たな在留資格

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内製造系セグメント（グループ会社ORJによる外国人を中心とした管理業務関連事業）

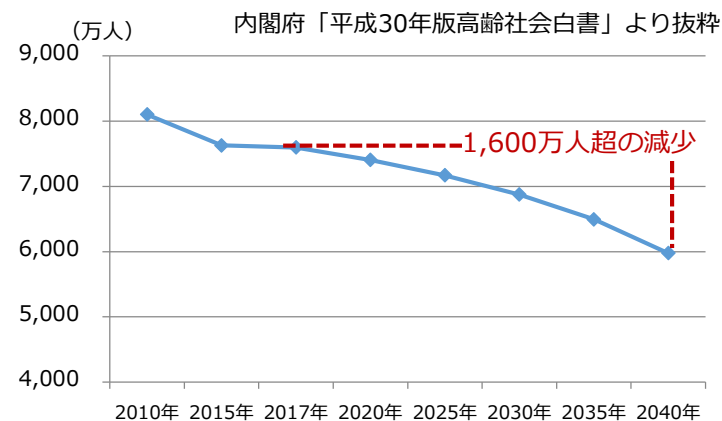
### 国内労働力人口減少を背景に進行する、外国人労働者に対する規制緩和

- 日本の15～64歳の労働力人口推移と将来予想

- 2018年10月時点で外国人労働者は146万人

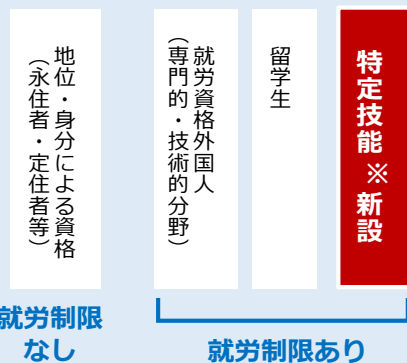
**前年同期比 14.2%増**

『厚労省外国人雇用状況』の「届出状況まとめ」より



- 単純労働分野への就労を可能とする  
新たな在留資格制度「特定技能」の位置づけ

#### 就労が認められる在留資格

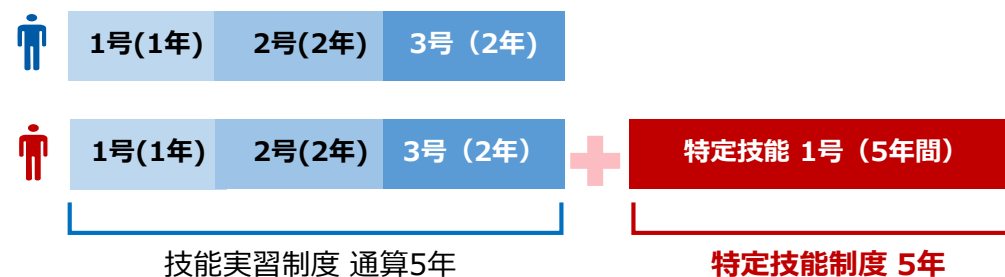


#### 就労が認められない在留資格



政府は今後5年間で最大34万人の受入計画を表明

- 「特定技能」在留期間の追加による  
管理業務受託期間の長期化



特定技能の新設により、先行投資等にかかることなく  
管理業務の受託契約期間が長期化

契約最大期間 5年 ▶ 10年

## 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

### 国内製造系セグメント（グループ会社ORJによる外国人を中心とした管理業務関連事業）

#### メーカーと外国人労働者のニーズの合致により継続拡大する外国人活用関連ビジネスの推進

- メーカーが日本国内の労働力不足対策として活用を拡大する、アジア地域からの留学生・技能実習生・日系人、南米地域からの日系人に対する独自の採用ネットワークと活用スキームをOSグループで確立済み
- OSグループによる外国人活用関連ビジネス
  - メーカーが、技能実習生や特定技能来日者、日系人等を雇用するにあたり、現地での日本語教育から送出し、日本国内での寮の手配から言語・生活サポート等の様々な管理業務を受託
  - OSグループによる日系人・留学生の直接雇用による派遣・請負での活用や、メーカーへの人材紹介等にも幅広く対応



#### ■ 管理業務受託の人数実績

**2018年期末 11,225人**

- 管理業務ビジネス業界におけるパイオニアORJを中心に、アドバンテージをもって外国人活用の拡大市場に挑む

**2023年期末**

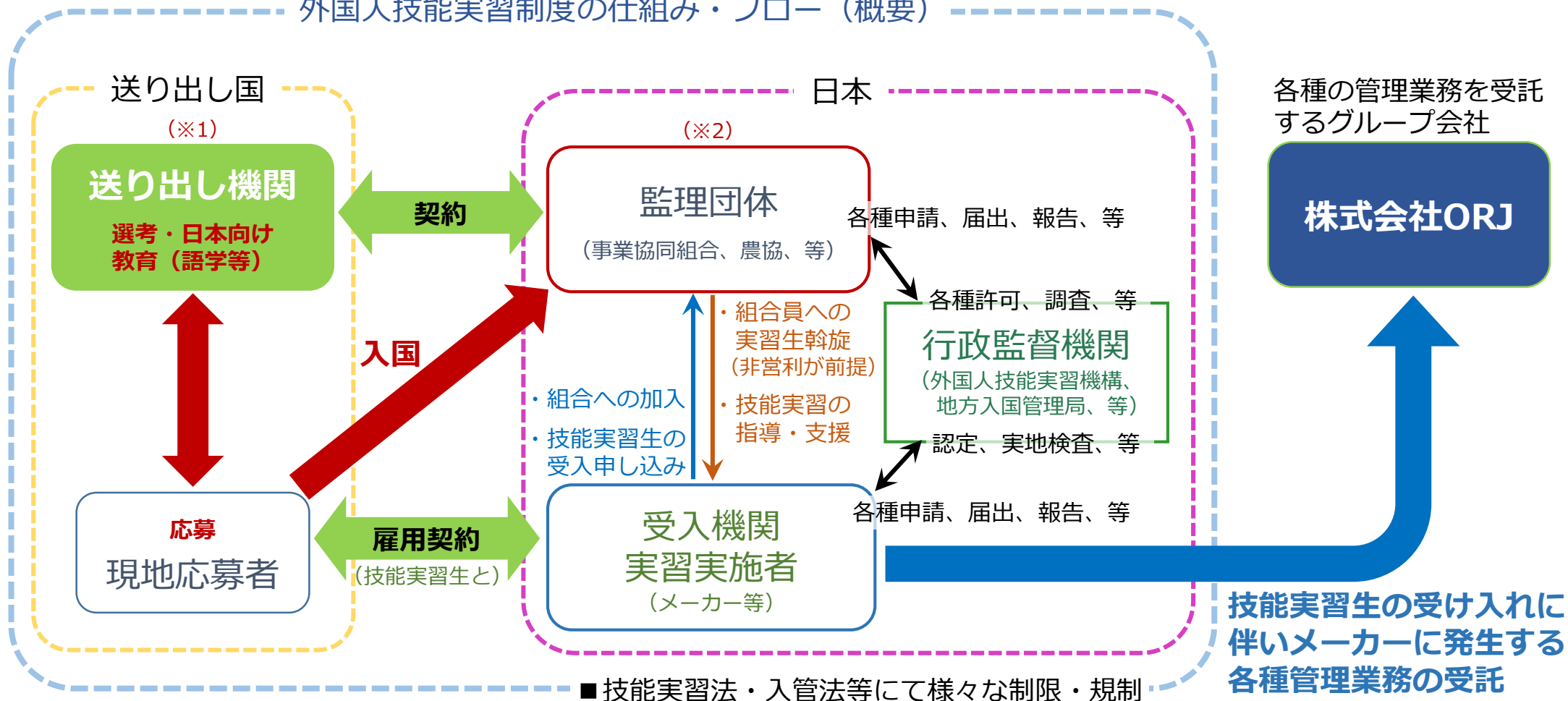
**外国人活用関連ビジネス 10万人超を目指す**

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

国内製造系セグメント（グループ会社ORJによる外国人を中心とした管理業務関連事業）

現状の外国人技能実習制度

外国人技能実習制度の仕組み・フロー（概要）



技能実習生の受け入れに伴いメーカーに発生する各種管理業務の受託（技能実習法の規制を受けない業務）

上図の送り出し機関（※1）と監理団体（※2）に、当社と深く連携する組織あり

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内製造系セグメント（グループ会社ORJによる外国人を中心とした管理業務関連事業）

- メーカーに対し ▶ 外国人採用にかかる「**コンプライアンスを担保した総合サポート**」を提供
- 訪日外国人に対し ▶ 「**安心安全な就業環境・生活環境**」を提供

### 送り出し各国 (アジア各国・南米)



就労説明・面接



日本語教育



日本文化・生活教育



書類申請サポート



出国サポート



来日前 日本語教育



日本文化・生活教育



出国・入国サポート

### 日本



通訳・翻訳



社宅・食生活サポート



多言語コールセンター



トラブル対応・生活相談



国際送金サポート



訪日外国人向相談窓口  
(行政受託事業)



日本文化・地域共生  
(各種レクリエーション企画)



ORJ日本語センターによる研修



行政と連携した生活サポート



地域住民とのレクリエーション

- OSグループは、訪日外国人と雇入企業および地域社会の架け橋となる、「サービス」と「教育」を重視

## 管理業務受託業界におけるパイオニアORJによる「サービス」と「教育」の成果

社会問題化する外国人技能実習生の失踪に対し、ORJは失踪が僅少であり、市場全体との失踪率の差は年々拡大  
※法務省データとの比較

**ORJが行うビジネスの高い付加価値を証明**

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内製造系セグメント（PEOスキーム）

### 労働関連法改正の概要（抜粋）

#### 2013年4月施行 改正労働契約法

- 期間社員の継続が満5年を経過後に本人が求めた場合は、雇用する企業に対して期間雇用契約から無期雇用契約への変更を義務付け

■ 表記が2018年問題

#### 2015年9月施行 改正労働者派遣法

- 派遣期間終了時の派遣労働者の雇用安定措置（派遣先への直接雇用依頼等）を派遣会社に義務付け（一部、努力義務）
- 派遣活用に期間制限のなかった専門業務を廃止し、派遣会社の期間雇用社員の派遣をすべて同一職場で上限3年に制限
- 派遣会社の無期雇用社員による派遣は期間制限なし
- 派遣会社に、派遣労働者の計画的な教育訓練と希望者へのキャリアコンサルティングを義務付け
- 特定労働者派遣事業（届出制）を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする（許可要件を厳格化）

◇ 改正派遣法は雇用安定化に向けて、派遣会社に様々な義務を設けて悪質業者を締め出すとともに正社員派遣の期間制限を緩和

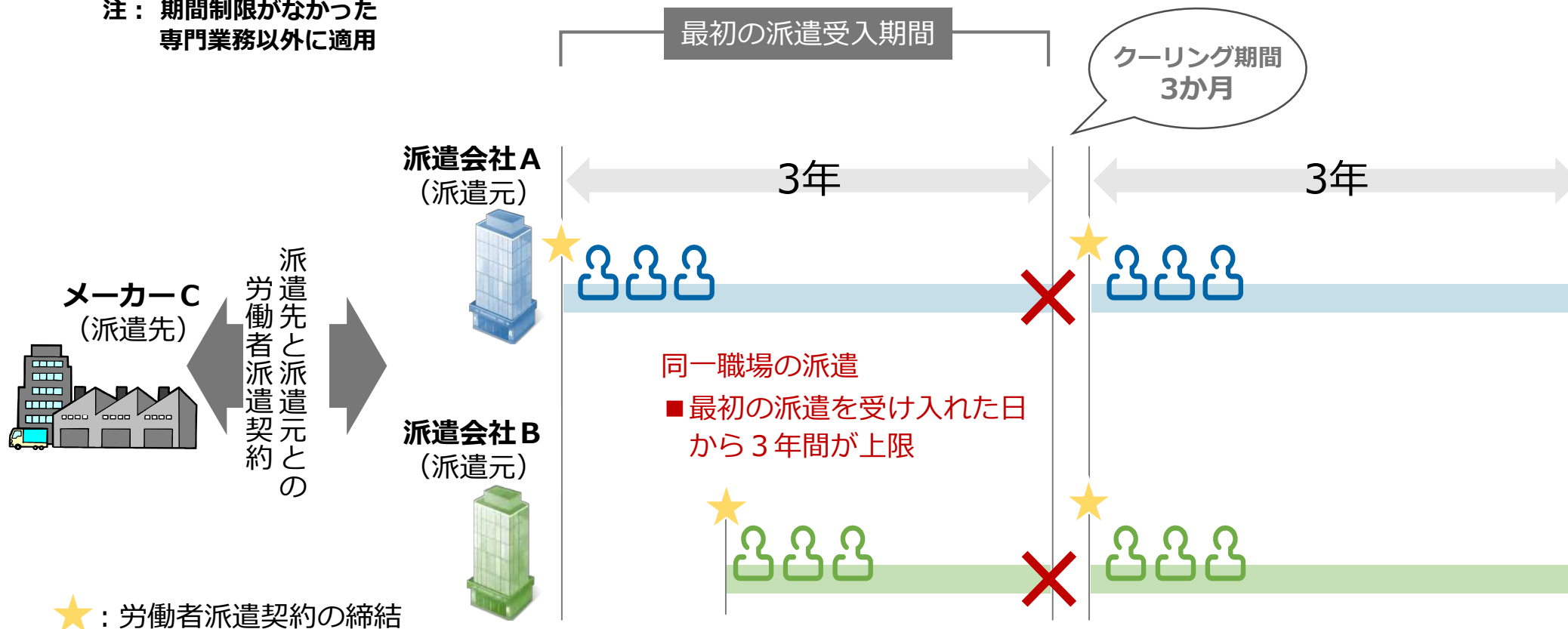
◇ 改正労働契約法はすべての企業に不安定な雇用を抑制させることが目的

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内製造系セグメント（PEOスキーム）

### 派遣法改正前の期間制限

注：期間制限がなかった  
専門業務以外に適用



同一職場の派遣は満3年ですべてを終了しなければならず、再開には派遣社員が3か月以上一人もいない期間（クーリング期間）を持つことと規制

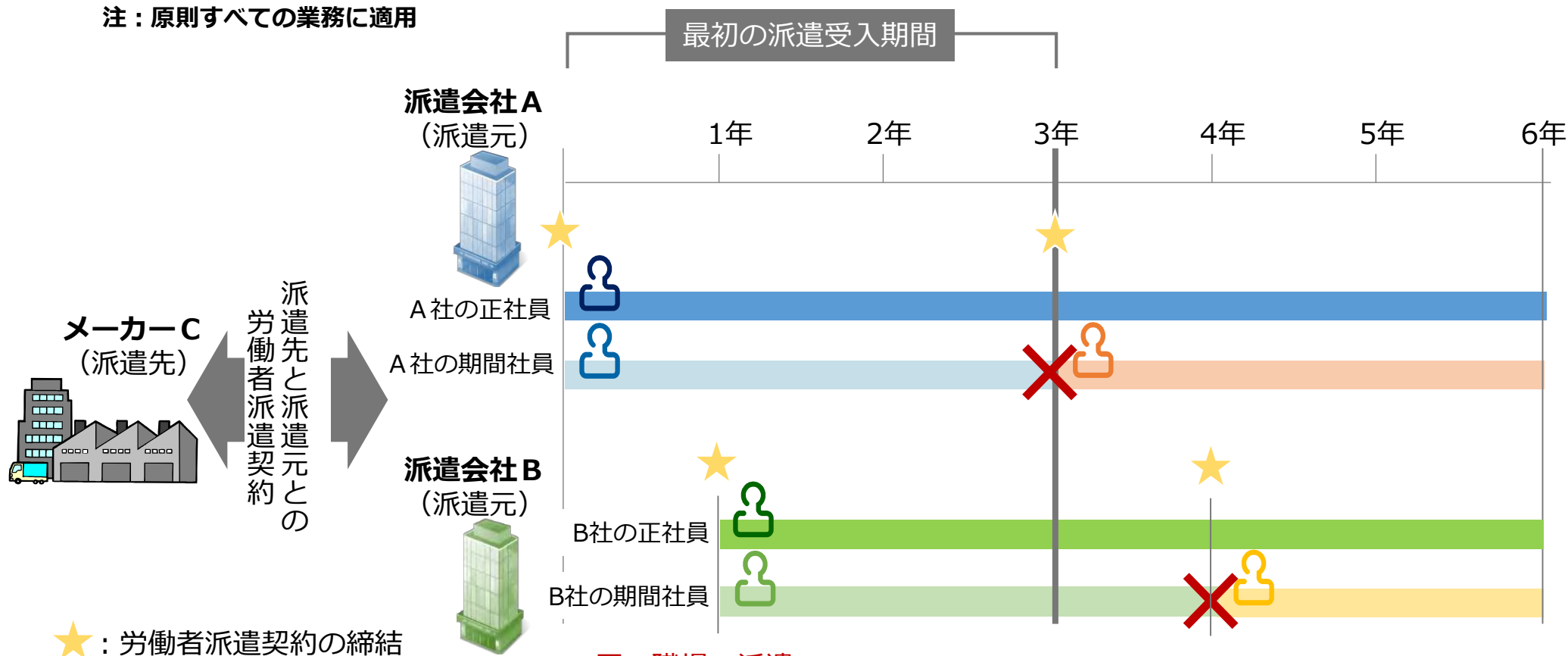
注：派遣社員や派遣会社を替えても継続した派遣とみなされる

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内製造系セグメント（PEOスキーム）

### 派遣法改正後の期間制限

注：原則すべての業務に適用



#### 同一職場の派遣

- 正社員の派遣は期間制限なし
- 期間社員の派遣は個人別で3年が上限

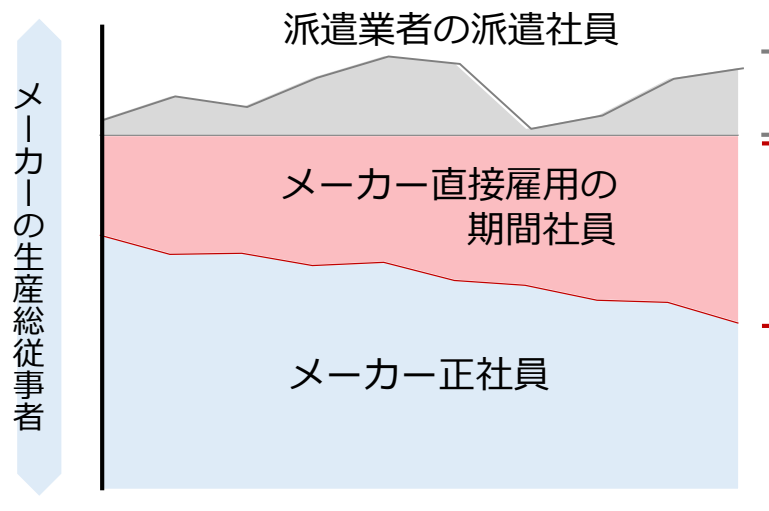
注：人が変われば、クーリング期間なしで継続して受け入れが可能



# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内製造系セグメント（PEOスキーム）

### PEOスキーム構築によるメーカー直接雇用領域への進出

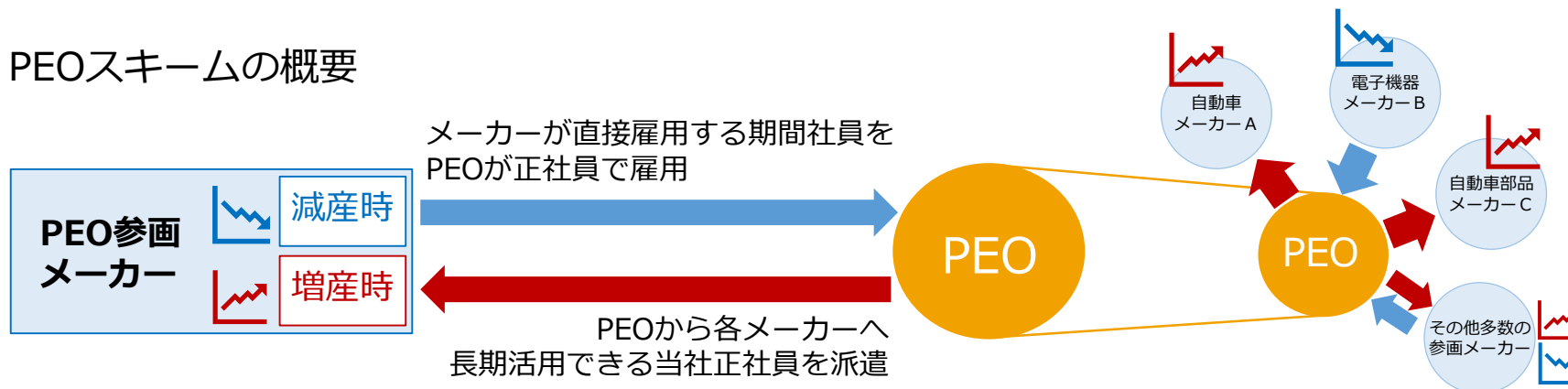


- 生産変動により雇用の調整が行われる、戦略を持たない派遣業者の従来の事業領域
- 労働関連法改正に伴う「雇用の2018年問題」により、メーカーに期間社員の直接雇用の継続リスクが発生

当社は、メーカーの期間社員雇用継続リスクを解消する、「PEOスキーム」を発案し構築

多数のメーカーがPEOに参画したことにより、当社はこれまでメーカーが期間社員を反復契約で長期活用していた領域へ転換

#### □ PEOスキームの概要



メーカー期間社員を、PEOスキームで受け入れて正社員派遣することにより、景気変動の影響を受けにくい領域において業容拡大

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内製造系セグメント（PEOスキーム）

### PEOスキームのメリット・デメリット

メーカーが直接雇用する期間社員を当社PEOスキームで正社員として活用

#### 【PEOスキームのメリット】

- ・ 人不足の為に上昇していた採用の募集媒体費が不要
- ・ メーカーが長期活用する期間社員が正社員派遣に置き換わる為、メーカーとの契約期間が長期化
- ・ 当社が雇用のリスクを取る正社員化の為、短期活用が前提の同業他社の派遣に比較して、メーカーとの契約単価が30%程度増加

#### 【PEOスキームのデメリット】

- ・ 正社員雇用の為、景気悪化時に派遣先がなくても雇用維持が必要
- ・ 2015年の改正派遣法の施行で、メーカーは利便性が高まった派遣社員の活用を拡大している為、2021年以降はPEOスキームでは成長できない



2015年からのPEO推進と同時に、PEOのデメリットを解消する為に製造とサイクルの異なる分野や景気の影響を受けにくい新たな市場へ世界規模で進出を展開したことが、当社の大きな成長へ繋がる

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内技術系セグメント

### 国内技術系アウトソーシング業界の環境

自動運転や電気自動車等の新技術の開発競争でメーカーのR&Dエンジニアニーズが拡大

通信キャリアやネットワーク家電向け等で、ICTや AI、 IoT等のエンジニアニーズが拡大

AI = 人工知能、IoT = あらゆるもののインターネット接続

金融や流通業界等の企業システムが日進月歩で進化しており、システムエンジニアのニーズが拡大

ガンや難病等への新薬の研究・開発要員のニーズが医薬業界で拡大

東京オリンピックの会場等の建設や、国土強靱化計画の土木工事の現場で施工管理技術者のニーズが拡大  
…etc.

様々な産業分野で新たな技術が次々に生まれ、エンジニアニーズの拡大が長期的に継続

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内技術系セグメント

エンジニアの継続的な需要拡大に対する採用逼迫の課題を解決

- 景気悪化時でもニーズが高い技術者をより多く採用するスキームの構築



### 新卒採用

インターン制導入・活用

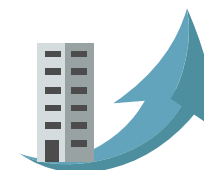
採用1,500名超/年



### 未経験者採用

育成の体制構築・強化

採用1,500名超/年



### 経験者採用(中途採用)

人材調達スキームの構築・強化

採用3,000名超/年

※アジア圏を中心に外国人エンジニアの採用にも注力し2018年に250名採用、在籍数1,000名超となり、2019年は700名を採用の計画

有効応募者の調達に対する各種施策の構築・強化と、月間退職率1.5%の実現によって2019年期末の在籍人数は前期末時点の在籍人数から3,300名超の純増を目指す

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内技術系セグメント

エンジニアの継続的な需要拡大に対する採用逼迫の課題を解決

■ キャリアチェンジ・スキルアップ等の各種スキームに対する高評価が採用のアドバンテージ

当社の有効応募者人数が増加する理由



- ・ 当社は様々な産業分野のローエンド領域に対応し、KENスクールで人材の技術スキル向上を実施
- ・ 必要な技術スキルのサイクルが短くなる現在の環境において、エンジニア自身が獲得した技術スキルが陳腐化・不要化した時には、KENスクールで新たな技術分野のスキルを獲得してキャリアチェンジできる仕組みを確立
- ・ 最先端技術活用の自社サービス（AR匠、AI、タピア等）の取り組みが、求職者へのブランディング効果を創出
  - AR匠 = AR（拡張現実）技術を活用して当社グループが開発・提供する、遠隔での共同作業環境を実現する先駆的プラットフォーム
  - AI = 人工知能を様々な製品・サービス向けに開発・組み込み      タピア = ロボット事業での用途・目的に合わせたプログラムの開発・組み込み

これらの仕組みや取り組みが、新卒採用や一般採用で評価され、有効応募者人数が大きく増加

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内技術系セグメント

エンジニアの継続的な需要拡大に対する採用逼迫の課題を解決

■ キャリアチェンジ・スキルアップ等の各種スキームに対する高評価が採用のアドバンテージ

◎ 新卒者の採用・育成・配属を強化

多様化した技術分野の更なる充実や様々な自社サービスの展開で、認知度と企業価値の向上を図って採用人数を増やし、コストセンターとなる配属前教育の期間をKENスクールで短縮して早期に収益化

◎ 当社グループのKENスクールやアドバンテックが通信キャリアや大手ゼネコン、医薬品メーカー等の各分野の企業と共同で開発した、エンジニア育成カリキュラムを活用するスキームを拡大

- ・ 未経験者や技術スキルが低い者を中途採用して、KENスクール・アドバンテックのカリキュラムで2か月の教育を実施した後、契約単価を若干落として適正な現場へ配属
- ・ 配属後も育成を継続し1年後に正式な技術者へキャリアチェンジ、顧客との契約単価を30%向上

◎ 派遣法改正に伴う業界淘汰の獲得

届出だけで派遣事業ができた特定派遣がなくなり、すべて許可制となって要件も厳格化されたことで派遣会社の中の推定80%が派遣許可を取れない為、その淘汰される派遣会社の取り込みを推進

「技術系派遣会社が採用逼迫で大きく成長できない課題」を克服して事業規模を拡大

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 国内サービス系セグメント

### 米軍施設内アウトソーシング事業の強化

- 沖縄等、国内の各米軍基地における施設・設備のメンテナンスや工事受託、福利厚生施設の運営業務の受託・人材派遣等の景気変動の影響を受けない事業を推進するとともに、同事業を環太平洋へ展開

米軍基地内事業の受注は入札形式となり、選定業者となる為には米軍と強い繋がりを持つことが重要

- ・ 当社は、米軍と強い繋がりを持つアメリカンエンジニアコーポレーション（AEC）をM&A
- ・ AECが入札時に必要とするボンド（保険）を当社の与信で拡充し、米軍施設からの受注を拡大



米軍施設向け事業をハワイ・アラスカ等の環太平洋へ展開（海外サービス系事業に分類）し、現在のボンド枠の売上700億円の受注を早期に獲得、更なるボンド枠と受注の拡大を目指す

沖縄は季節変動の大きい業種が多い為、求職者に米軍関連での安定的な業務が歓迎される

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 海外製造系及びサービス系セグメント

### 人材と事業のグローバル展開を強化

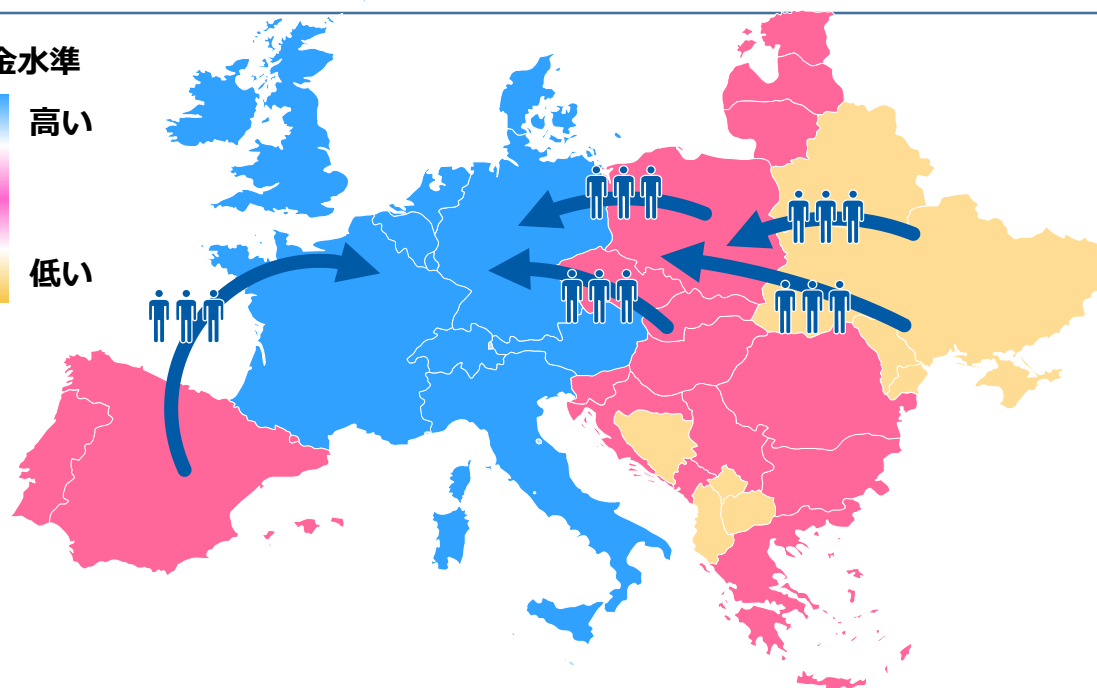
- 製造系：国境を越えた人材流動化を拡大

当社グループはドイツで製造アウトソーシング事業を展開するが、少子高齢化や好景気等により採用が逼迫  
⇒ 採用体制強化の為、東欧を中心に多くの拠点をもち、ドイツ、オランダ、ポーランド等、労働人口が不足する国々へ人の供給が可能なOTTO Holding B.V. (OTTO) をM&A

## ヨーロッパにおける戦略

- ① 賃金水準が低く失業率が高い中東欧のEU各国から、賃金水準が高く失業率が低いドイツやオランダなどへ労働力を供給
- ② 賃金水準が低く失業率が高い非EU諸国から、比較的賃金水準が高く失業率が低いポーランドなどへ労働力を供給

賃金水準  
高い  
低い



ヨーロッパ大陸にまたがる採用ネットワークの構築により、  
国境を越えた製造アウトソーシング事業を拡大



# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 海外製造系及びサービス系セグメント 人材と事業のグローバル展開を強化

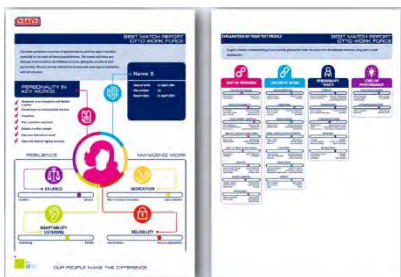
### ■ 製造系：国境を越えた人材流動化を拡大

人材流動化の採用体制と採用後の各種取り組み

#### 現地での採用活動



デジタルツールやAIを活用した採用活動



ビッグデータを使った職種のマッチング



各支店の登録者



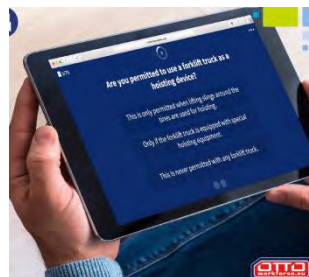
現地個人事業主  
(ブローカー)  
とのネットワーク採用

ローカルネットワークの活用

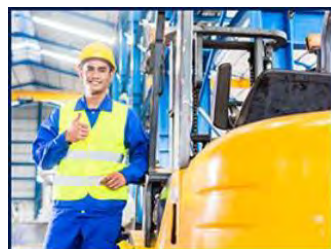
#### 就労前トレーニング



VRを使った作業トレーニング



デジタルツールを使った母国語での作業ルールの勉強



免許の取得講習

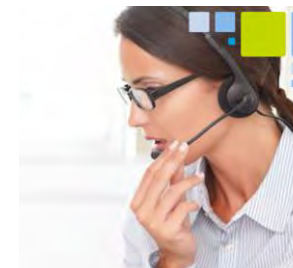
#### 就労開始後のサポート



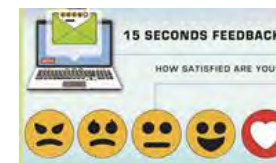
住居の準備、提供



送迎サポート



多言語によるヘルプデスク



作業員・顧客からのフィードバック

## 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

### 海外製造系及びサービス系セグメント

#### 人材と事業のグローバル展開を強化

##### ■ サービス系：公共関連事業のグローバル展開

財政逼迫等から先進国各国で広がる、公務員を削減し公務を民間委託する市場への進出と業容の拡大

・ 各国の公共機関から、刑務所や空港等の公共施設での各種アウトソーシング事業を受託

オーストラリアやニュージーランド等での公共関連事業のノウハウ・インフラ・技術者等を活用して、欧州・アジア・南米での展開を加速

公共関連事業は景気の影響がない安定業務の為、有効応募者を多くの求職者から選考が可能

##### ■ サービス系：米軍施設向け事業の環太平洋への展開

安全保障上で規模縮小は考えられず、景気に影響を受けない米軍施設向け事業をグループシナジーで展開

進出するグアムは労働力不足の為、人が豊富な近隣のアジア諸国から流動化して調達

# 各事業セグメントの主要ビジネススキーム

## 海外技術系セグメント

### 人材と事業のグローバル展開を強化

#### ■ 政府系BPO事業等のグローバル展開

財政逼迫等から先進国各国で広がる、公務員を削減し公務を民間委託する市場への進出と業容の拡大

- ・ 英国の中央・地方政府から、独自開発のシステムを活用して各種業務をBPO事業等を受託
- ・ 英国のグループ各社によってワンストップソリューションを提供し、公的債権回収市場における事業規模は2018年に2位となり、2019年には1位となる見込み
- ・ オセアニアで、公共機関向けを中心にICT技術者等のアウトソーシング事業を拡大

英国と政府・行政の構造が近い国や英連邦の各国へ、事業のノウハウ・システム・技術者等を活用して展開を拡大

英連邦 = イギリスと旧イギリス領植民地から独立した国々が対等の立場で構成する、友好・協力関係を基盤とした53か国が参加のゆるやかな国家連合体

政府から受託するBPO事業は景気の影響を受けない為、有効応募者の確保が容易

オセアニアで、未経験者や低スキル者を育成してエンジニアとして配属する、日本のKENスクールと同様のスキームを2018年9月から開始、有効応募者数の更なる拡大へ

## 今後策定していく中期経営計画で目標とする水準

アウトソーシンググループは、日本で再投資資金が要らない従来の派遣型ビジネスモデルにて現金を余らせながら僅かな成長を競う、どんぐりの背比べのような競争には参加しない



- ・国内において  
製造系・技術系で、環境や顧客ニーズの変化に対応した新たなアウトソーシングビジネスへ進出し、エンジニアや外国人活用等の長期的なニーズが期待できる分野での成長を加速、圧倒的な国内トップ企業へ
- ・海外において  
製造系・技術系で、グローバルな人材流動化によって、現在の75億人から100億人へと増加する人口のポテンシャルの獲得と、政府系・公共系事業のグローバル展開を加速し、国内以上の更なる成長へ
- ・米軍施設向けアウトソーシング事業において  
これまで国内のみだった事業を環太平洋へ展開し、安定的な長期成長へ

当社が目指す「世界一のアウトソーシング企業」になる為の通過点として、今後策定していく中期経営計画において、営業利益700億円超の実現を目指す

これまで「売上収益1兆円超の実現」としていたが、売上が伸長しても利益が出なければ無意味な為「営業利益700億円超の実現」へ見直し

## グループガバナンスの強化

### ● コーポレート・ガバナンス（企業統治）に対する基本的考え方

株式会社アウトソーシングは、企業市民として果たすべく社会的使命を「経営理念」として掲げ、常に変化する経営環境の下、企業としての継続的な成長と中長期的な企業価値の向上に努めるにあたり、株主、取引先、地域社会、従業員等を含む全てのステークホルダーとの堅強な信頼関係の持続的な構築に向けて、自律機能、倫理感の高いコーポレートガバナンスを構築し、その定期的な検証を行うことを、経営上の重要な課題として認識しております。

#### 具体的活動

### ● グローバルガバナンス・ポリシーを策定して、グループ経営体制強化する

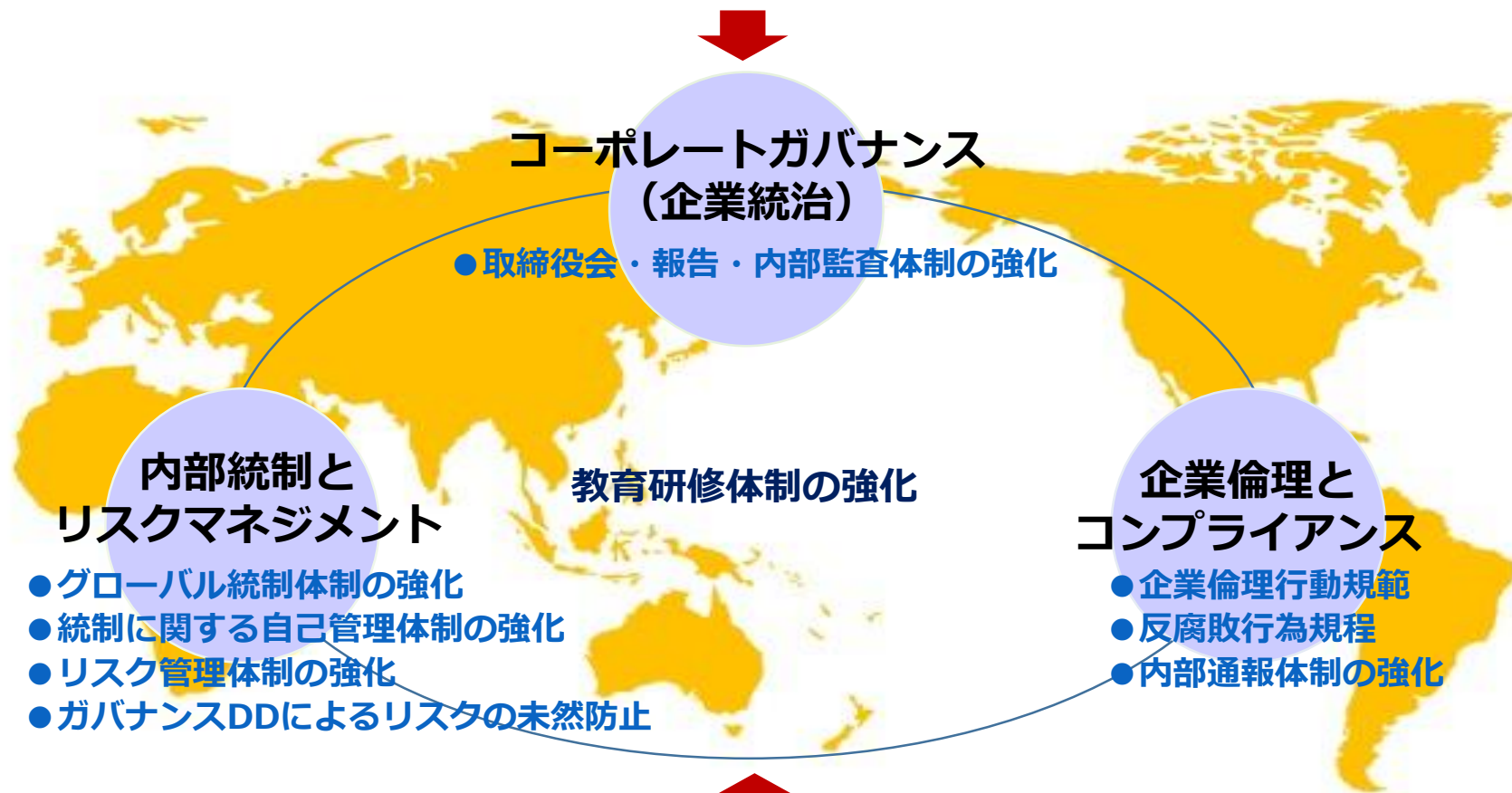
策定の目的：株式会社アウトソーシング及びそのグループ企業におけるコーポレート・ガバナンスの基本方針を定め、ステークホルダーとの信頼関係を築き、自立性や倫理性はもとよりグループとしての成長と企業価値の向上を目的とする

- 7つの基本方針：
- ①取締役(会)の役割と責務
  - ②リスク管理
  - ③決裁報告ルール
  - ④親会社に対する定期報告
  - ⑤内部通報制度
  - ⑥親会社による内部監査
  - ⑦教育研修

# グループガバナンスの強化

- グローバルガバナンス・ポリシーによるグループ経営体制強化

## グローバルガバナンス・ポリシー



## 経営管理系グループ・プラットフォーム(財務・経理、IT)

- 連結決算プロセス・業務の強化
- 戦略的「グローバル・キャッシュ・マネジメント」の推進
- グローバル情報セキュリティ基盤構築プロジェクトの推進

## 中期目標

- 主題

永続的成長を支えるグローバルガバナンス体制の持続的進化

- 年度別マイルストーン

2019: ルールの徹底によるリスク最小化と、ガバナンスDDによるリスク早期認識

2020: 「グローバルリスクマネジメント体制」構築

2021: エリアと事業領域拡大に応じた、体制の持続的進化

## 2019年重点施策

### ● ルールの徹底によるリスク最小化

- ・ e-learningを活用した、グローバルガバナンス・ポリシー/アウトソーシンググループ企業倫理行動規範/反腐敗行為規程の受講と認識テスト環境を整備し、一層の浸透を進める
- ・ 内部統制（グループ内部統制標準）による自立したリスク管理
- ・ 内部通報拡大（既存のアジア・オセアニア制度の充実、欧州・南米への展開）
- ・ 連結決算体制強化～決算早期化と安定化～
- ・ グループ情報システムセキュリティ基盤構築推進

### ● 「ガバナンスDD」によるリスク早期認識

- ・ M&Aプロセスにおける、ガバナンスDDの制度化
- ・ J-SOX内部統制整備対応（対象会社が出た場合）

### ● 「グローバルリスクマネジメント体制」構築推進

- ・ グループの規模と地域の拡大に則した、未然防止と再発防止のための「グローバルリスクマネジメント体制」の構築



## 法律上の雇用

民法では『雇用は、当事者の一方が相手方に対して労働に従事することを約し、相手方がこれに対しその報酬を与えることを約することで、その効力を生ずる』と定め、双方が対等の立場

労働契約法では『労働契約は、労働者が使用者に使用されて労働し、使用者がこれに対し賃金を支払うことを双方が合意することで成立』と定めており、現実社会では使用者が優位な使用従属関係となる為、特別法の労働基準法や労働契約法等で、労働契約（=雇用契約）に関する強制的な基準や規制を設けて労働者を保護

## 雇用の主要な呼称と形態

- 正社員・無期雇用契約社員（無期社員、無期契約社員とも言う）・常用雇用社員  
雇用契約に期間の定めがなく、労働者・使用者ともに習熟度向上等が目的の長期雇用を前提とする雇用形態
- 非正社員・有期雇用契約社員（有期社員、期間社員、期間契約社員とも言う）・非常用雇用社員  
雇用契約に期間の定めがあり、雇用期間満了時に労働者・使用者の双方にニーズがあれば期間雇用で再契約、但し、ポラティリティに伴う人員余剰時等には雇用契約の解約・終了を前提とする雇用形態

# 2019年12月期 国内採用計画

## ● 半期・通期の推移

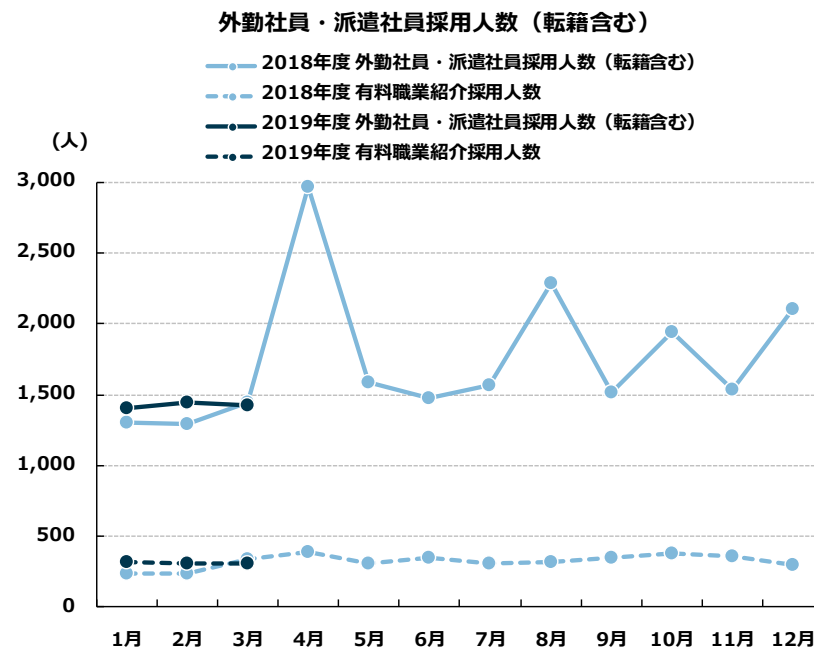
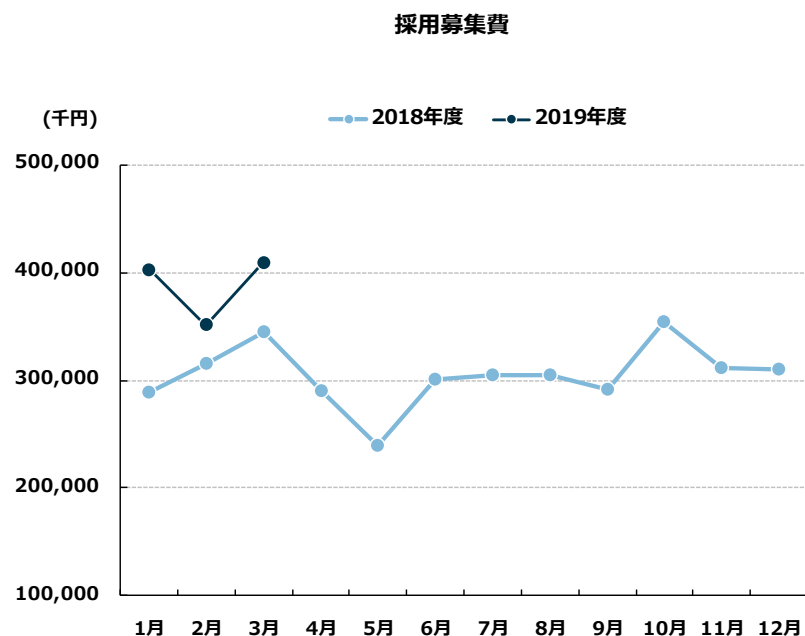
		2018年12月期 実績			2019年12月期 予想		
		上半期	下半期	通期	上半期	下半期	通期
製造系	採用人数 (人)	4,329	5,694	10,023	5,239	5,946	11,185
	採用単価 (円/人)	78,465	57,543	66,580	99,295	68,613	82,984
技術系	採用人数 (人)	3,188	3,081	6,269	3,895	2,517	6,412
	採用単価 (円/人)	346,184	405,164	375,171	315,445	565,444	413,581
サービス系	採用人数 (人)	2,559	2,177	4,736	2,554	3,037	5,591
	採用単価 (円/人)	19,123	17,006	18,150	27,580	20,148	23,543
人材紹介	採用人数 (人)	1,851	2,001	3,852	1,740	1,860	3,600
	採用単価 (円/人)	155,620	131,796	143,244	158,096	154,964	156,478

## ● 四半期の推移

		2018年12月期 実績					実績 1Q	2019年12月期 予想			
		1Q	2Q	3Q	4Q	通期		2Q	3Q	4Q	通期
製造系	採用人数 (人)	1,681	2,648	2,308	3,386	10,023	2,046	3,251	3,081	2,865	11,185
	採用単価 (円/人)	101,105	64,093	78,574	43,208	66,580	126,977	72,090	68,184	69,075	82,984
技術系	採用人数 (人)	1,017	2,171	1,835	1,246	6,269	1,155	2,730	1,198	1,319	6,412
	採用単価 (円/人)	610,174	222,519	299,054	561,433	375,171	598,655	211,164	602,249	532,016	413,581
サービス系	採用人数 (人)	1,338	1,221	1,226	951	4,736	1,070	1,416	1,406	1,631	5,591
	採用単価 (円/人)	19,229	19,007	18,721	14,795	18,150	27,456	24,263	21,934	18,608	23,543
人材紹介	採用人数 (人)	818	1,033	971	1,030	3,852	924	900	920	940	3,600
	採用単価 (円/人)	162,725	149,994	152,800	111,995	143,244	196,934	168,292	159,074	150,942	156,478

# 国内採用人数と採用単価の推移

## ● 月次・連結の推移



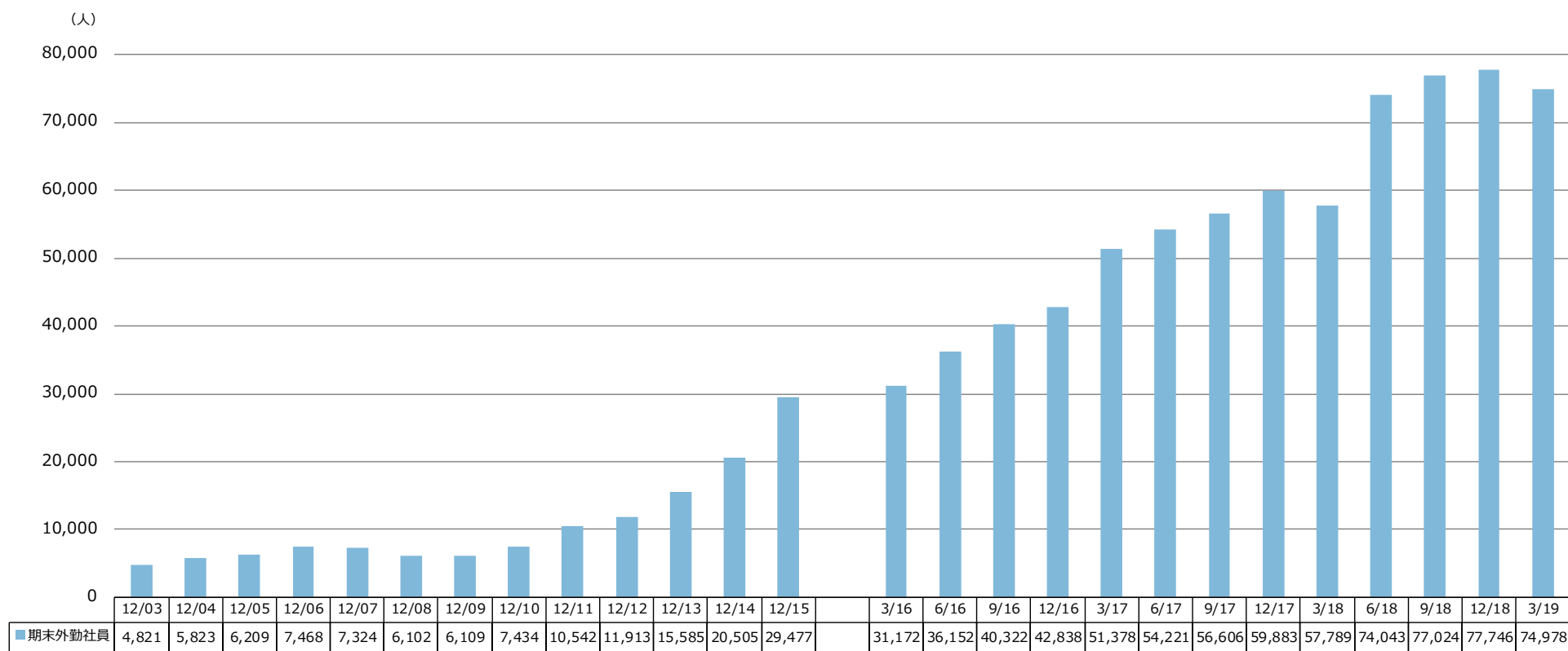
2018年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
外勤社員・派遣社員採用人数 (転籍含む)	1,298	1,291	1,447	2,971	1,590	1,479	1,568	2,289	1,512	1,944	1,538	2,101
有料職業紹介採用人数	240	239	339	383	305	345	302	319	350	374	358	298
採用募集費 (千円)	288,522	315,618	345,201	289,861	239,816	301,282	305,234	304,662	291,537	353,810	311,238	310,225
2019年度	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
外勤社員・派遣社員採用人数 (転籍含む)	1,406	1,440	1,425									
有料職業紹介採用人数	313	309	302									
採用募集費 (千円)	402,799	350,888	408,900									

※国内 (派遣・請負、人材紹介、技術系) の合計

# 外勤社員・派遣社員数の推移

## ● 連結の推移

- ~2015年度： 通期推移
- 2016年度～： 四半期推移



※外勤社員：顧客メーカーにおける現場作業従業員の総称で、稼働中の派遣契約社員も含まれます。

## 注意事項

この資料には、当社の計画や業績予想が含まれていますが、それらの計画や予想数値は、現時点で入手可能な情報に基づき当社が計画、予想したものです。

従いまして、実際の業績等は今後、様々な要因によって計画、予想数値と異なる結果となる可能性があります。

なお、本資料における記述は本資料の日付（またはそこに別途明記された日付）時点のものであり、その内容は事前の通知なく変更されることがあります。

また、本資料に記載されている当社グループの企業情報以外の情報は、当社が公開情報等から引用したものであり、その正確性・適切性等についての検証は行っておらず、また、これらを保証するものではありません。

### お問い合わせ

株式会社アウトソーシング

社長室

**E-Mail: [os-ir@outsourcing.co.jp](mailto:os-ir@outsourcing.co.jp)**

**URL: <https://www.outsourcing.co.jp>**