

各 位

会 社 名 株式会社 フルキャスト
 代 表 者 名 代表取締役社長 平野 岳史
 (コード番号 4848 東証第二部)
 問い合わせ先 執行役員 経営戦略担当 久保 裕
 電 話 番 号 03 - 3780 - 9507

中期経営計画について（平成17年9月期～平成19年9月期）

平成 19 年 9 月期、連結売上高 1,000 億円超、営業利益 7.7%、当期純利益 48 億円
 を目標。成長確保と収益構造強化を両立し、事業拡大へ。

当社グループは、このたび平成17～19年度を対象期間とする中期経営計画を策定いたしました。
 今回策定いたしました、中期経営計画の実行により、中期経営計画最終年度の平成19年9月期には、連
 結売上高1,000億円超、連結営業利益8,900百万円超の実現を目指します。

1. 経営目標および計数計画

(1) 経営目標

平成19年9月期

- ・ 売上高1,000億円超
- ・ 営業利益率7.7%（営業利益率1%改善）
- ・ ROE20%以上

	平成 16 年 9 月期 (予想)	平成 17 年 9 月期 (計画)	平成 18 年 9 月期 (計画)	平成 19 年 9 月期 (計画)
市場推移 (億円)	17,300	20,760	23,895	28,674
連結売上高推移 (百万円)	48,000	69,000	91,000	116,000
当社グループ市場シェア (%)	2.8%	3.3%	3.8%	4.0%
連結営業利益 (百万円)	3,200	5,000	6,700	8,900
連結営業利益率 (%)	6.7%	7.2%	7.3%	7.7 %
当期純利益 (百万円)	1,300	2,700	3,600	4,800
1株当たり利益 (円)	4,818.37	9,687.42	12,916.56	17,222.08

富士カメラ総研資料をもとに当社推計（市場推移は『2004』ITアウトソーシング/BPOビジネス事業実
 態調査 をもとに国内アウトソーシング・サービス全体市場における製造/開発・設計/物流を適用）

(2) 計数計画

(単位：百万円)

	平成16年9月期 (予想)	増減率	平成17年9月期 (計画)	増減率	平成18年9月期 (計画)	増減率	平成19年9月期 (計画)	増減率
売上高	48,000	26.5%	69,000	43.8%	91,000	31.9%	116,000	27.5%
スポット事業	28,812	29.8%	42,620	47.9%	56,350	32.2%	70,600	25.3%
うちアパユアーズ	1,159	-	4,220	264.1%	7,000	65.9%	10,000	42.9%
ファクトリー事業	12,713	18.7%	17,000	33.7%	22,360	31.5%	29,300	31.0%
テクノロジー事業	5,879	36.3%	8,700	48.0%	11,300	29.9%	14,800	31.0%
その他事業	596	16.3%	680	14.1%	990	45.6%	1,300	31.3%
営業利益	3,200	30.3%	5,000	56.3%	6,700	34.0%	8,900	32.8%

(株)アパユアーズ社の平成16年9月期の売上高につきましては、平成16年6月～9月分を計上しております。

2. グループ戦略とセグメント別戦略

(1) グループ戦略

当社グループといたしましては、市場の変化に柔軟に対応しながら、かつニーズを先取りした戦略を進めていく必要性を認識しております。そのために、既存の事業の拡大を図りながら、新しいビジネスチャンスに常に模索し続けております。

具体的には、短期業務請負業を中核事業として位置づけた上で、子会社が行っている技術系人材サービスや工場ライン請負・人材派遣、事務系短期請負・人材派遣といった事業を拡充していくとともに、新規事業を含めたグループ全体の有機的な結合を図っていきます。

また、今後はM&A戦略や新規事業を進めていくことによって、事業分野の拡充し既存事業とのシナジー効果を出すことによって、グループ全体としての企業価値を高めていく所存であります。

グループとしては、顧客のビジネスサイクルすべてのステージで発生する人材アウトソーシングニーズに対応し、単なる業務の請負ではない、顧客のパフォーマンスの最大化につながる「ワン・ストップ・トータル・ソリューション」を提供できる体制構築に積極的に取り組み、中長期的な成長を進めていく計画であります。

上記を実現するために次のような施策を進めております。

顧客満足度の向上

人材サービスメニューの拡大

M&A戦略の推進

教育によるスタッフ、社員の能力の向上

規模の拡大、分野の広がりに対応した的確なシステム化の推進

企業イメージ・認知度の向上

(2) セグメント別戦略

スポット事業

- ・顧客企業のニーズを的確に捉えた高付加価値なサービス（ハイクオリティソリューション）の強化
- ・拠点網の拡充によるスタッフの採用強化
- ・業務の効率化を推進し販売費及び一般管理費を抑制

スポット事業におきましては、今後、積極的かつ効率的に拠点展開を急速に進めることで、スタッフの採用の強化を図るとともに、顧客ニーズへの即応力を向上させていきます。また、フード、イベント、アミューズメント分野へ対応業種を拡大して参ります。さらに、景気に連動しない高付加価値なサービス比率を高めてまいります。

ファクトリー事業

- ・顧客企業のニーズに応じた請負・派遣の両受注体制によるフレキシビリティの強化
- ・高度化する顧客企業のニーズに確実に対応できる人材の育成
- ・顧客企業にメリットをもたらすパフォーマンスの高い業務の提供

ファクトリー事業におきましては、スタッフの教育に力点を置くことにより、顧客ニーズへの即応力を高め、規模拡大を図って参ります。

テクノロジー事業

- ・技術者に対する研修教育の充実
- ・エレクトロニクス・半導体分野における開発系エンジニアの増強

テクノロジー事業におきましては、派遣技術者の教育・研修・評価体制を充実させることで、新卒を含めた新たな技術者を迅速に獲得するとともに定着率を高めて参ります。

3. 利益配分と株式の投資単位、流動性に関する基本方針

(1) 会社の利益配分に関する基本方針

当社は、当社グループの中核事業として財務体質の強化と内部留保の蓄積を図るとともに、中長期に株式を保有していただけるよう株主に対する利益還元を経営の重要な課題のひとつとして位置づけております。

配当につきましては、安定的に配当を行うことを念頭に置きつつも、業績を勘案したうえで、配当性向20%を基準とし配当金額を決定することを基本方針としております。

内部留保金につきましては、業務の一層の効率化を進めるためのシステム開発、営業拠点と採用拠点の新設、人材採用・社員教育といった社内体制の充実などコアビジネスの強化に充当することにより、経営基盤の確立を進める予定であります。

過去3年間の配当性向

決算年月	平成13年9月期	平成14年9月期	平成15年9月期
配当性向(%)	18.5%	44.2%	23.9%

(2) 投資単位の引下げに関する考え方および方針

当社は、当社株式の流動性の向上および投資家層の拡大を資本政策上の重要な課題と認識しております。業績、市況等を勘案し、その費用および効果等を慎重に検討した上で、株主利益を基本として決定してまいりたいと考えております。

4. 経営理念および経営方針

「人間としての成長を重視した雇用創造を通して社会貢献する」との基本理念を元に、当社グループでは人生のあらゆるステージにおいて、輝きの場としての就業機会を提供し続けることのできる会社でありたいと考えております。さらには、株主重視の視点から、株主価値の最大化を図ってまいります。

これらを実現するために、次の事項を実践しております。

経済構造が変化し雇用が流動化していく21世紀において、人材を通じて各クライアントのニーズに応えていくとともに、さらには人材事業を通じて一人でも多くの活力のある人を生み出していきます。

日本の人材業界におけるリーディングカンパニーとして、世界をも動かしていくヒューマンリソースカンパニーとしてのポジションを確固たるものにしていくとともに、その状況に甘んじることなく常にチャレンジャー精神で挑戦していきます。

5. 外部環境分析（経済動向、雇用環境、人材アウトソーシング業界の動向）

(1) 経済動向、雇用環境

貿易赤字と財政赤字の『双子の赤字』を抱えた米国経済およびバブル傾向にある中国経済に依存した外需中心の景気回復による日本経済は、危うさを抱えたまま一進一退の景気回復が今後3年間続くものと考えられます。こうした状況下、雇用や所得の先行きに対する不安は払拭されない状況が継続する可能性が高いと考えられます。

(2) 人材アウトソーシング業界の動向

企業側の状況とニーズ

単なる繁閑波動吸収およびコスト削減にとどまらず、さらなる合理化、効率化に結びつくアウトソーシングサービスを活用し、コアの事業に集中しようとする企業姿勢は、今後も変わらないものと思われれます。

また、平成19年頃までは、団塊の世代の退職が続く一方、正社員採用を最小限とするなかアウトソーシング企業に対する需要は強まる傾向にあります。

平成16年3月1日に施行された改正労働者派遣法による製造業務への派遣解禁にみられる規制緩和は、業界に認知度の向上をもたらすと同時に企業側にも多様なサービスを提供することとなり、業界全体を拡大させる方向に働くと考えられます。

就労者側の状況とニーズ

労働者人口は、2005年の6,870万人を境に減少し、2010年には6,750万人となる見込です。多様な働き方を求めるフリーター層は、一貫して増加の傾向がみられ、現在400万に達すると見られております。

若年層の失業率は、全体の失業率が改善するなか未だ改善傾向はみられず、15-24歳の男

性失業率は10%前後、25-34歳の男性失業率は6%前後と依然高水準な状況です。今後は、若年労働者の減少に伴い多少改善すると思われるものの、アウトソーシング企業における就労者の賃金単価を大幅に押し上げるまでには時間がかかるものと考えます。

業界の状況

友好的買収を通じての業界大手の寡占化傾向は、今後も続くと考えられ、その結果、アウトソーシング企業が受け取るサービスの受注単価は、若年労働者の減少と相俟って今後は底堅く推移していくものと見ております。

今後は、企業ニーズと就労者のニーズを低コストでいかにマッチングさせるかという要素が強くなるものと思われます。また、登録および採用コストの低減、就労者に対してのスキルアップ機会の提供や適切なキャリアプランの提示をいかに効率よく提供できるかが重要な要素となります。さらに、今後は優秀な就労者の囲い込みが進むと思われます。

6. 目標とするビジネスモデル

- (1) 人材ビジネスに特化し、総合人材アウトソーシング企業として顧客ニーズにワン・ストップで応え、サービスクオリティにおいて業界No.1の地位を確保すべくグループ全体でサービスの強化向上に取り組む。
- (2) 採用スタッフに対し、育成・教育できる体制を強化し、スタッフ一人ひとりのスキルアップを図っていく。
- (3) 『人材といえばフルキャスト』という強固なブランドを確立し、企業、就労希望者双方に訴求していく。

以上