



**第9期（2008年11月期）  
決算説明資料**

2009年1月15日

株式会社エスプール

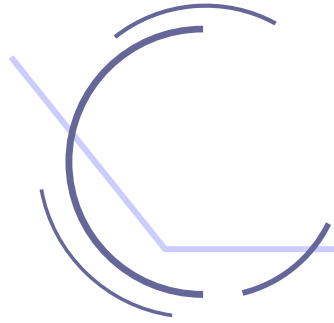
代表取締役会長兼社長 浦上 壮平

大証ヘラクレス（スタンダード）上場  
コード 2471



## 目次

1. 第9期（2008年11月期）業績ハイライト
2. 第9期（2008年11月期）業績分析
3. 第10期（2009年11月期）事業方針
4. 第10期（2009年11月期）業績予想
5. 第10期（2009年11月期）業績予想の解説
6. 株主還元施策
7. 今後の事業戦略
8. 中期経営計画「Progressive Challenge 2011」
9. IR担当窓口・免責事項  
（参考資料）



# 1. 第9期（2008年11月期）業績ハイライト

**S-POOL**

# 1. 第9期 業績ハイライト

## 連結損益計算書

単位:百万円

	第 8 期		第 9 期			年度計画 ※1		
	金額	百分比	金額	百分比	対前年比	金額	百分比	達成率
連結売上高	6,028	100.0%	6,735	100.0%	111.7%	6,612	100.0%	101.9%
売上総利益	1,666	27.6%	1,867	27.7%	112.1%	1,856	28.1%	100.6%
販売費及び一般管理費	1,541	25.5%	1,755	26.0%	113.9%	1,736	26.3%	101.1%
(募集費)	121	2.0%	123	1.8%	101.7%	145	2.1%	84.8%
(人件費)	797	13.2%	908	13.5%	113.9%	869	13.1%	104.5%
営業利益	125	2.1%	111	1.7%	89.4%	120	1.8%	93.2%
経常利益	138	2.3%	115	1.7%	83.6%	125	1.9%	91.9%
当期純利益	52	0.9%	53	0.8%	101.1%	60	0.9%	88.4%

※1 平成20年7月修正計画

# 1. 第9期 業績ハイライト

## セグメント別業績

単位:百万円

対前年比較	第 8 期			第 9 期			売上高 対前年比	営業利益 対前年比
	売上高	営業利益	営業利益率	売上高	営業利益	営業利益率		
総合人材アウトソーシング事業	5,687	481	8.5%	5,905	461	7.8%	103.8%	95.9%
パフォーマンス・コンサルティング事業	192	(23)	-12.1%	292	39	13.6%	151.5%	-171.0%
システム事業	-	-	-	429	29	6.8%	-	-
モバイル・マーケティング事業	165	4	3.0%	117	(9)	-7.9%	71.0%	-188.0%
消去又は全社	(16)	(338)	-	(8)	(409)	-	51.6%	121.2%
合計	6,028	125	2.1%	6,735	111	1.7%	111.7%	89.4%

# 1. 第9期 業績ハイライト

## 総合人材アウトソーシング事業の部門別売上実績

単位:百万円

	第8期		第9期		
	売上高	百分率	売上高	百分率	対前年同期比
ロジスティクス部門	2,779	48.9%	2,673	45.3%	96.2%
カスタマセンター部門	1,014	17.8%	1,245	21.1%	122.8%
デジタルモバイル部門	977	17.2%	1,013	17.2%	103.7%
金融・流通部門	339	6.0%	467	7.9%	137.8%
その他部門	577	10.1%	507	8.5%	87.9%
合計	5,687	100.0%	5,905	100.0%	103.8%

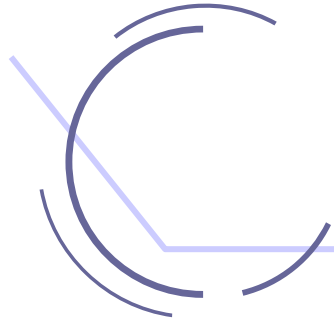
- ロジスティクス部門 : 物流派遣
- カスタマセンター部門 : コールセンター派遣
- デジタルモバイル部門 : 携帯販売員派遣
- 金融・流通部門 : キャンペーン業務(金融系、その他)、アパレル・飲食店等の派遣

# 1. 第9期 業績ハイライト

## 連結キャッシュフロー計算書

単位:百万円

	第 8 期	第 9 期	前年比増減
営業活動によるCF	64	32	(31)
投資活動によるCF	(68)	(64)	3
財務活動によるCF	(166)	190	357
現金及び現金同等物残高	708	867	158



## 2. 第9期（2008年11月期）業績分析

**S-POOL**



## 2. 第9期 業績分析 仕入戦略（総合人材アウトソーシング事業）

### 【期初の外部環境】

原材料価格の上昇が進み、米国景気に対する不透明感が増大したものの、日本経済は、景気拡大傾向がゆるやかに持続中。

### 【期初の業界環境】

依然として採用難が続いており、人材関連サービスに関するニーズも好調。  
コンプライアンスをキーワードに業界の淘汰が進む。

### 【期初の仕入戦略】

登録スタッフの確保を最優先とした施策

- ① 積極的な新規出店
- ② 前年を実績比を上回る募集費の投入

景気環境の変化

### 【結果】

- ◆ 上半期までに4支店の新規出店を行ったが、人材派遣需要の低下により、第3四半期以降は支店統廃合を進め、8支店を集約。
- ◆ 人材の売り手市場から買い手市場への移行に合わせて募集比を圧縮。

## 2. 第9期 業績分析 営業戦略（総合人材アウトソーシング事業）

### 【期初の外部環境】

原材料価格の上昇が進み、米国景気に対する不透明感が増大したものの、日本経済は、景気拡大傾向がゆるやかに持続中。

### 【期初の業界環境】

依然として採用難が続いており、人材関連サービスに関するニーズも好調。  
コンプライアンスをキーワードに業界の淘汰が進む。

### 【期初の営業戦略】

- ① 専門特化した営業活動により、顧客基盤の拡大と高利益案件の獲得を目指すとともに、アウトソーシングによる受注拡大を進める。
- ② 利益管理の強化の実行。

### 【結果】

- ◆ 大口クライアントとの取引が拡大。
- ◆ 景気の減退に加えて抵触日の問題等により、人材関連サービスのニーズは、人材派遣からアウトソーシングへの移行が進む。  
当社においても物流、キャンペーン業務を中心にアウトソーシングによる受注が増加。
- ◆ 利益管理の強化の結果、売上総利益率は第4四半期以降回復傾向となる。

景気環境の変化

## 2. 第9期 業績分析

### 第9期（平成20年度11月期）業績のまとめ

#### 【売上面】

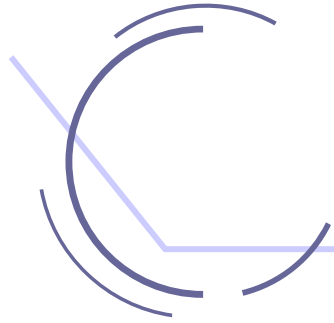
主力の総合人材アウトソーシング事業において、派遣先企業の直接雇用の流れや景気減退の影響があったものの、専門営業部による提案営業の効果により、コールセンター、物流、キャンペーンの各業務において、大口クライアントとの取引拡大が進む。

また、グループでは、会社分割によりシステム開発受託事業を承継し、「システム事業」を開始。その結果、売上高は、前期比11.7%増の6,735百万円を達成。

#### 【利益面】

総合人材アウトソーシング事業において、上半期に新規出店を積極的に行ったものの、外部要因の変化などにより、想定よりも売上が伸びなかったため、新規出店費用および人件費を中心に増加した販売管理費の吸収が進まず。また、スポット業務減少により売上総利益率も0.6%低下。

グループでは、事業承継に関わる調査費用など管理部門の費用が48百万円増加。その結果、営業利益は、前期比10.6%減の111百万円（営業利益率1.7%）となる。



### 3. 第10期（2009年11月期）事業方針

**S-POOL**

### 3. 第10期 事業方針

#### 第10期事業戦略方針立案に向けた「SWOT分析」

Strength (強み)	Weakness (弱み)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>特徴のある人材サービス</b></li> <li>・ 雇用管理のノウハウ、機能がある</li> <li>・ 人を集めるノウハウ、機能がある</li> <li>・ コンプライアンスの徹底</li> <li>・ 人材教育力・育成力</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 派遣業種、職種のバリエーションが少ない</li> <li>・ <b>人材事業への依存度が高い</b></li> <li>・ <b>業界経験の長い人材が少ない</b></li> <li>・ グループ間のクロスセルが少ない</li> </ul>
Opportunity (機会)	Treat (脅威)
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ <b>アウトソーシングニーズの高まり</b></li> <li>・ <b>直接雇用の流れ</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 規制強化 (短期派遣の禁止)</li> <li>・ 抵触日問題</li> <li>・ <b>景気の減退</b></li> </ul>

◆ **自社の強みにより事業機会を拡大していくとともに、社内の課題に対処しつつ、外部環境に対しても柔軟な対応を行う。**

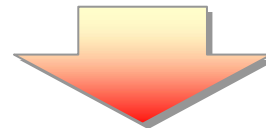
### 3. 第10期 事業方針 事業戦略方針

#### 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**

**[Ⅱ] 業界経験の豊かな人材の登用**

**[Ⅲ] ポートフォリオのバランスのとれた事業基盤の拡充**



#### 長期的に目指す姿

**専門性の高いアウト  
ソーシングサービスの提供**

**長期的に安定した  
バランスのとれた成長の実現**

### 3. 第10期 事業方針

#### [ I ] 「強みを活かしたアウトソーシングサービスの提供」

#### 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

[ II ] 業界経験の豊かな人材の登用

[ III ] ポートフォリオのバランスのとれた事業基盤の拡充

### 3. 第10期 事業方針

#### [ 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が高まる要因 ①



##### 不景気

【クライアントニーズ】コスト削減・業務の効率化 → 【伸びる分野】アウトソーシングサービス

##### 好景気

【クライアントニーズ】とにかく人手が必要 → 【伸びる分野】人材派遣サービス

◆ 不景気時には、コスト削減、業務効率化が重要課題となり、コア業務への経営資源の集中と、ノンコア業務のアウトソーシング化が進む。



### 3. 第10期 事業方針

#### [ 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が高まる要因 ②

#### 【人材派遣業界を取り巻く環境】

[世間の流れ]

スポット派遣の禁止

抵触日による派遣終了

[解決策]

派遣の長期化

直接雇用化

アウトソーシング化

[当社のサービス]

人材派遣サービス  
 <成果報酬型派遣>  
 <中・長期の派遣>  
 <26業種への派遣>

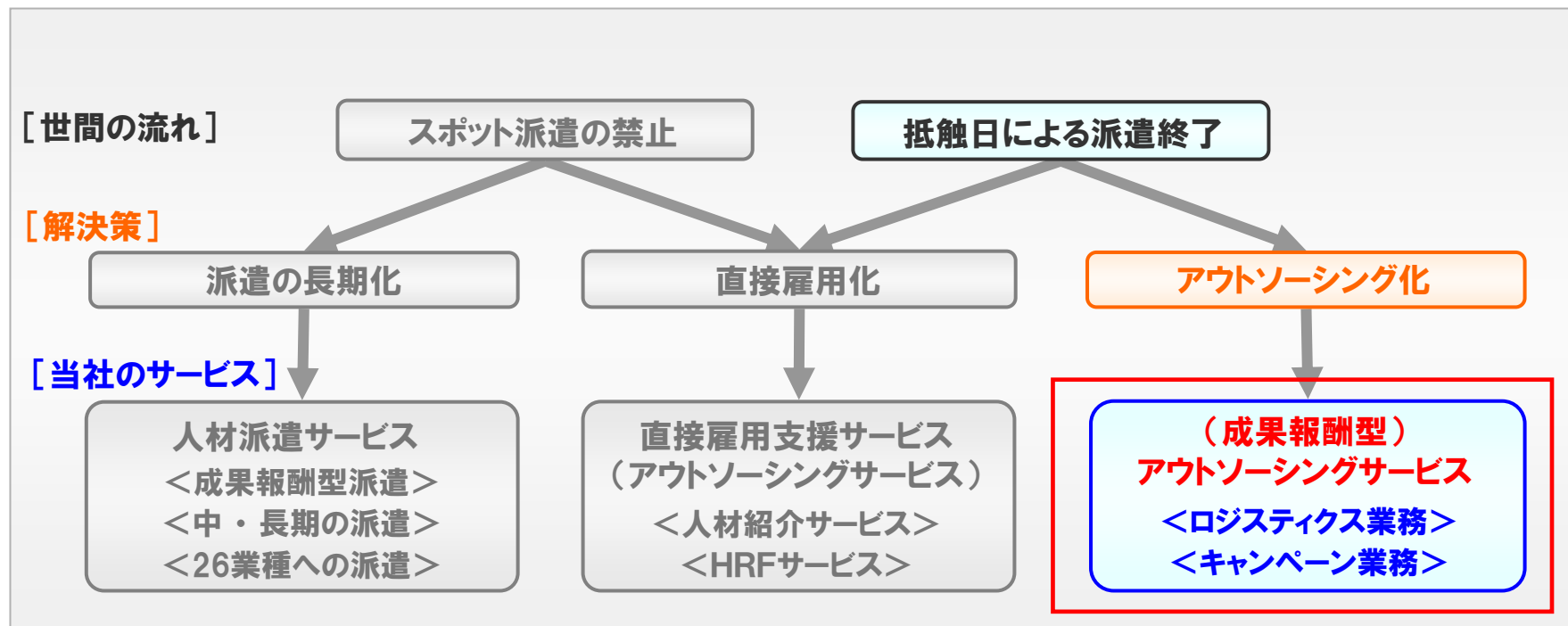
直接雇用支援サービス  
 (アウトソーシングサービス)  
 <人材紹介サービス>  
 <HRFサービス>

(成果報酬型)  
 アウトソーシングサービス  
 <ロジスティクス業務>  
 <キャンペーン業務>

- ◆ 人材ニーズは、人材派遣中心からサービスの多様化の方向に進む。
- ◆ ニーズの変化に柔軟に対応するために、サービスメニューの細分化を図る。

### 3. 第10期 事業方針

#### [ I ] 「強みを活かしたアウトソーシングサービスの提供」



### 3. 第10期 事業方針

#### [ I ] 「強みを活かしたアウトソーシングサービスの提供」

(成果報酬型) アウトソーシングサービス提供の強化【総合人材アウトソーシング事業】

アウトソーシングサービスを深化させるために、第10期より事業部として始動



『ロジスティクス アウトソーシング』（アパレルや日用品などの入出荷業務など）

事業機会

抵触日に合わせて、アウトソーシングを検討する企業が増加。

当社の強み

オペレーションノウハウ。専門家（物流技術管理士）によるサポート。

事業戦略

生産性向上を追求したサービスの提供により、長期の一括受注を目指す。



『キャンペーン アウトソーシング』（街頭での新商品等のキャンペーン業務など）

事業機会

短期派遣が禁止となった場合の影響が大きい。

当社の強み

全国規模での運営力及び人材手配力・教育力。

事業戦略

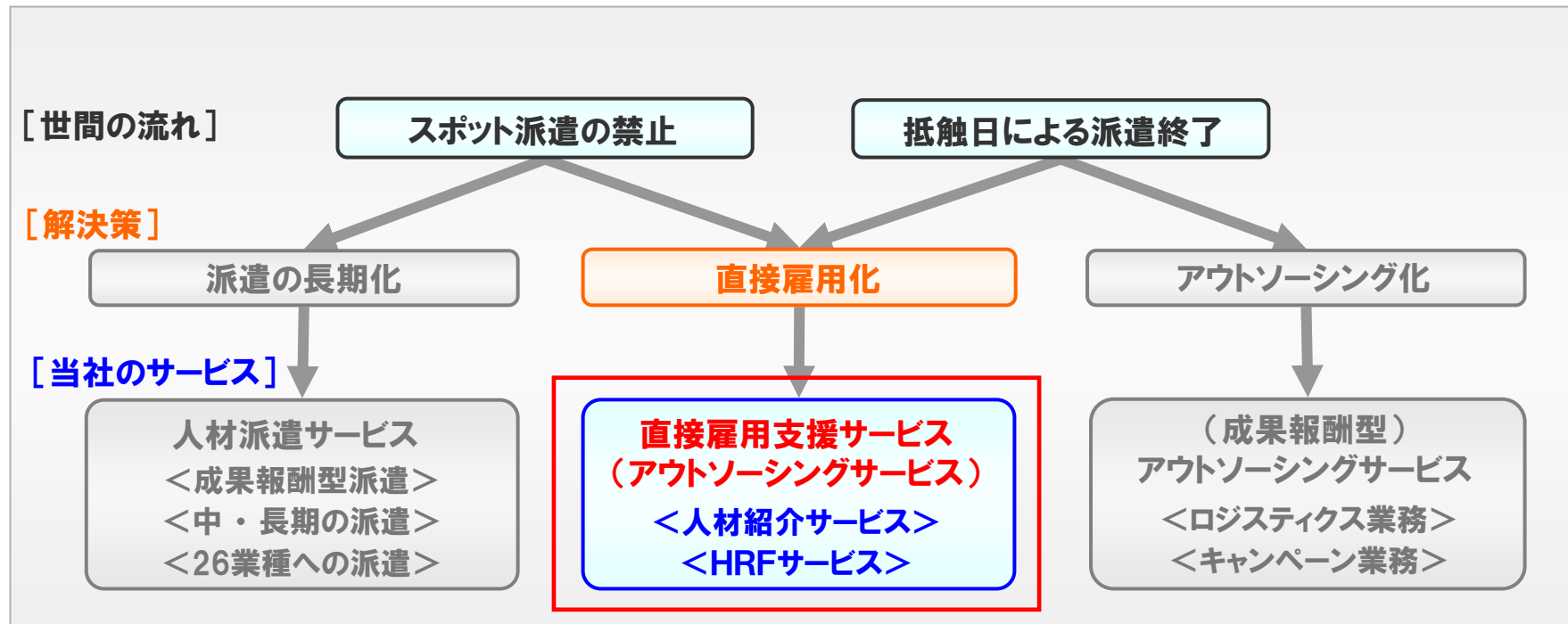
成果重視型の運営にて、高利益率の全国一括キャンペーンの受注を目指す。

◆ 同分野における当社のマーケットシェアはまだ小さく、事業拡大の余地あり。

◆ 実績のある得意分野で、アウトソーシングによる一括受注を目指す。

### 3. 第10期 事業方針

#### [ I ] 「強みを活かしたアウトソーシングサービスの提供」



### 3. 第10期 事業方針

#### [ I ] 「強みを活かしたアウトソーシングサービスの提供」

#### 直接雇用支援サービスの強化 ①【総合人材アウトソーシング事業】

##### 人材紹介サービスの強化



#### 『有料職業紹介』『紹介予定派遣』

- 事業機会
 慢性的に人手不足な業界(小売・飲食)や業種(営業・販売・接客)へのアプローチ。
- 当社の強み
 労働意欲の高いが就業機会に恵まれない若年層の育成ノウハウがある。
- 事業戦略
 派遣の経験を活かしたスタッフの就職支援サービスの展開。

##### WEBを活用した新たな職業紹介サービスの提供

#### 『成果報酬型のアルバイト紹介サイト』の開設準備

- ◆ 求人企業の採用費は、完全成果報酬型
- ◆ 採用決定者には、採用支援金を支給
- ◆ 今後ニーズの高まる短期のアルバイト紹介サービスもカバー



- ◆ 求人ニーズが高い業界・業種への人材紹介を積極的に進める。

### 3. 第10期 事業方針

#### [ I ] 「強みを活かしたアウトソーシングサービスの提供」

#### 直接雇用支援サービスの強化 ② 【総合人材アウトソーシング事業】

ヒューマンリソースフルフィルメント (Human Resource Fulfillment) ※ サービスの開始 ※ 以下「HRF」



- ◆ 直接雇用に関するあらゆる問題を解決するプロフェッショナル集団を目指す。
- ◆ 専門性を高いサービスの提供にて高収益基盤の拡充を図る。

### 3. 第10期 事業方針

#### [Ⅱ] 「業界経験の豊かな人材の登用」

##### 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

[Ⅱ] 業界経験の豊かな人材の登用

[Ⅲ] ポートフォリオのバランスのとれた事業基盤の拡充

## 3. 第10期 事業方針

### [Ⅱ]「業界経験の豊かな人材の登用」

#### 3名のプロフェッショナル人材を外部から登用

##### 【人材派遣部門】(人材事業本部) 山下 鉄也

91年テンポラリーエルダー(現フジスタッフ)入社。アウトソーシング事業部長、営業本部営業戦略室長、IT事業部長等を歴任。01年パソナに入社。マーケティング事業部長を経て、株式会社パソナキャリアに出向し、新規事業開発を担当。その後、ベンチャー企業2社にて、新規事業開発として人材サービス事業の立ち上げを行う。

##### 【キャンペーン部門】(金融流通事業部) 石川 佳路

82年ビデオプロモーションに入社。国際部時代には、担当のスウォッチグループジャパンにて、日本ディスプレイ大賞を受賞。91年オゾンネットワークを設立、代表に就任。音楽マーケットにおける広告・広報・宣伝を得意分野として業務を推進。07年までの代表就任期間に、年商100億を超えるグループ企業に成長させる。

##### 【システム事業】(株式会社GIM) 徳武 信慈

92年マイクロソフトに入社。各業務統括を経て、99年常務取締役、エンタープライズ・サービスの統括責任者に就任。04年8月GIMの前身であるコンピーに代表取締役会長職で入社。05年4月、代表取締役社長に就任。97年米国・オーランドでビル・ゲイツよりChairman's Awardを受賞した世界の4人のうちのひとり。

#### 執行役員の成長事業への投入

##### 【ロジスティクス部門】(ロジスティクス事業部) 中村 勝人

旧人材事業本部長。物流技術管理士資格を保持。  
人材派遣ビジネスで養った人材管理ノウハウとロジスティクス知識を融合した提案にて、アウトソーシングサービスの展開を図る。

◆ 実績豊富な人材の登用により、各事業の推進力を一段階高める。



### 3. 第10期 事業方針

#### [Ⅲ]「ポートフォリオのバランスのとれた事業基盤の拡充」

##### 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

[Ⅱ] 業界経験の豊かな人材の登用

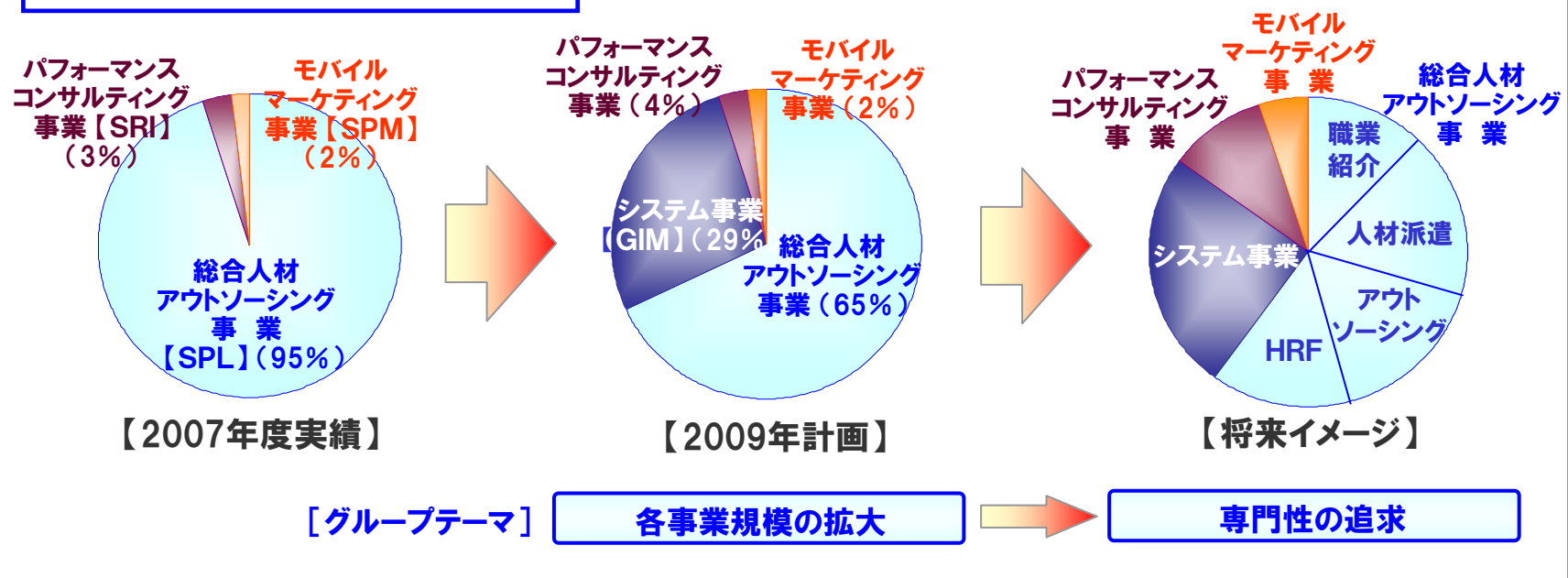
[Ⅲ] **ポートフォリオのバランスのとれた事業基盤の拡充**

### 3. 第10期 事業方針

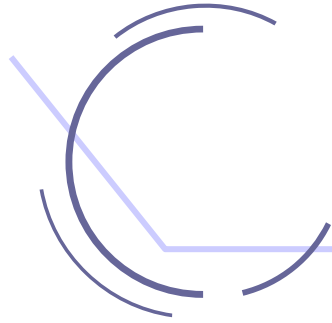
#### [Ⅲ]「ポートフォリオのバランスのとれた事業基盤の拡充」

#### エスプールグループの事業基盤の拡充

#### 事業部別の売上比率の変化



- ◆ システム事業が加わることで、グループ全体の事業バランスの改善が進む。
- ◆ 第10期は、各分野において事業基盤を確立すべく、それぞれの事業規模の拡大に注力。



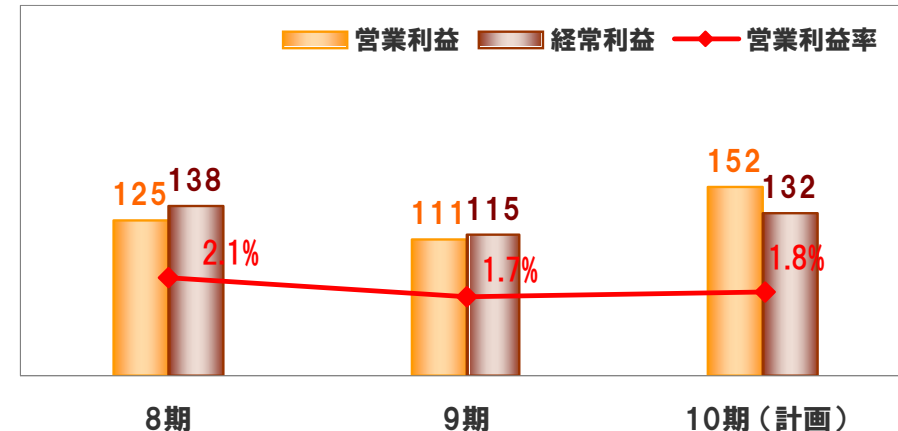
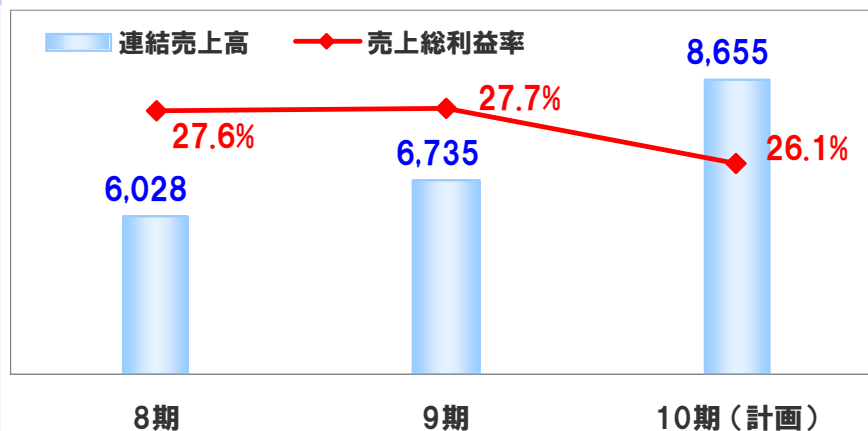
## 4. 第10期（2009年11月期）業績予想

**S-POOL**

## 4. 第10期 業績予想 連結業績予想

単位:百万円

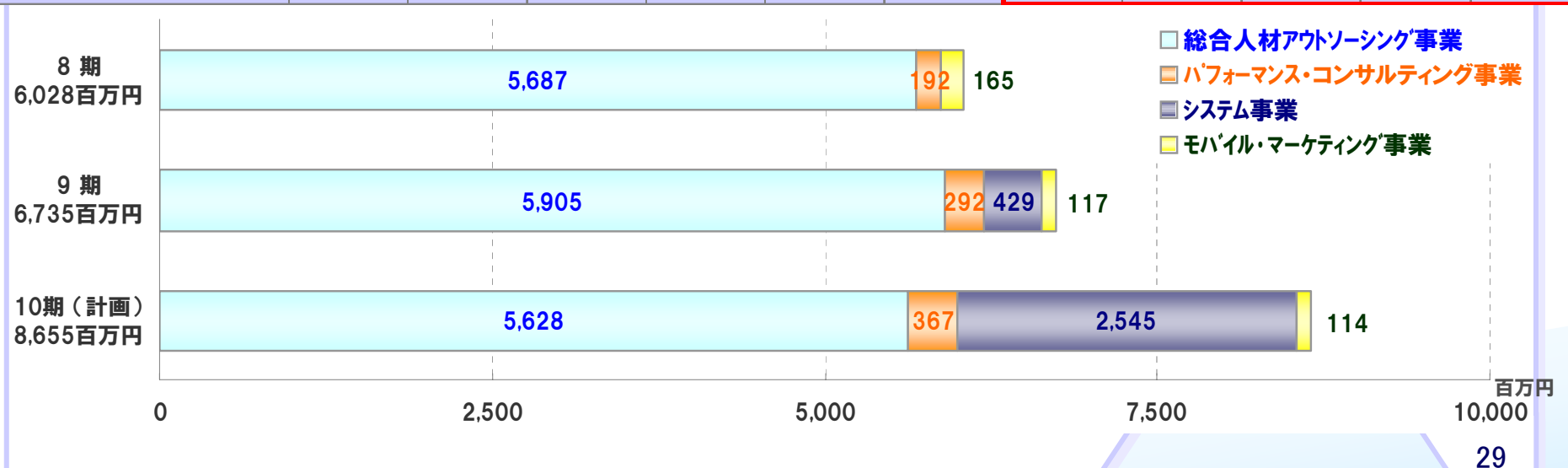
	第 8 期		第 9 期		第10期 (計画)		
	金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比	対前年比
連結売上高	6,028	100.0%	6,735	100.0%	8,655	100.0%	128.5%
売上総利益	1,666	27.6%	1,867	27.7%	2,260	26.1%	121.0%
販売費及び一般管理費	1,541	25.5%	1,755	26.0%	2,107	24.3%	120.0%
(募集費)	121	2.0%	123	1.8%	87	1.0%	70.7%
(人件費)	797	13.2%	908	13.5%	1,111	12.8%	122.4%
営業利益	125	2.1%	111	1.7%	152	1.8%	136.4%
経常利益	138	2.3%	115	1.7%	132	1.5%	114.0%
当期純利益	52	0.9%	53	0.8%	54	0.6%	101.8%



## 4. 第10期 業績予想 セグメント別業績予想

単位:百万円

	第 8 期			第 9 期			第10期 (計画)			売上高 対前年比	営業利益 対前年比
	売上高	営業利益	営業利益率	売上高	営業利益	営業利益率	売上高	営業利益	営業利益率		
総合人材アウトソーシング事業	5,687	481	8.5%	5,905	461	7.8%	5,628	515	9.2%	95.3%	111.6%
パフォーマンス・コンサルティング事業	192	(23)	-12.1%	292	39	13.6%	367	36	10.1%	125.7%	93.1%
システム事業	-	-	-	429	29	6.8%	2,545	22	0.9%	592.6%	75.4%
モバイル・マーケティング事業	165	4	3.0%	117	(9)	-7.9%	114	(14)	-13.1%	97.4%	160.9%
消去又は全社	(16)	(338)	-	(8)	(409)	-	-	(407)	-	-	99.4%
合計	6,028	125	2.1%	6,735	111	1.7%	8,655	152	1.8%	128.5%	136.4%

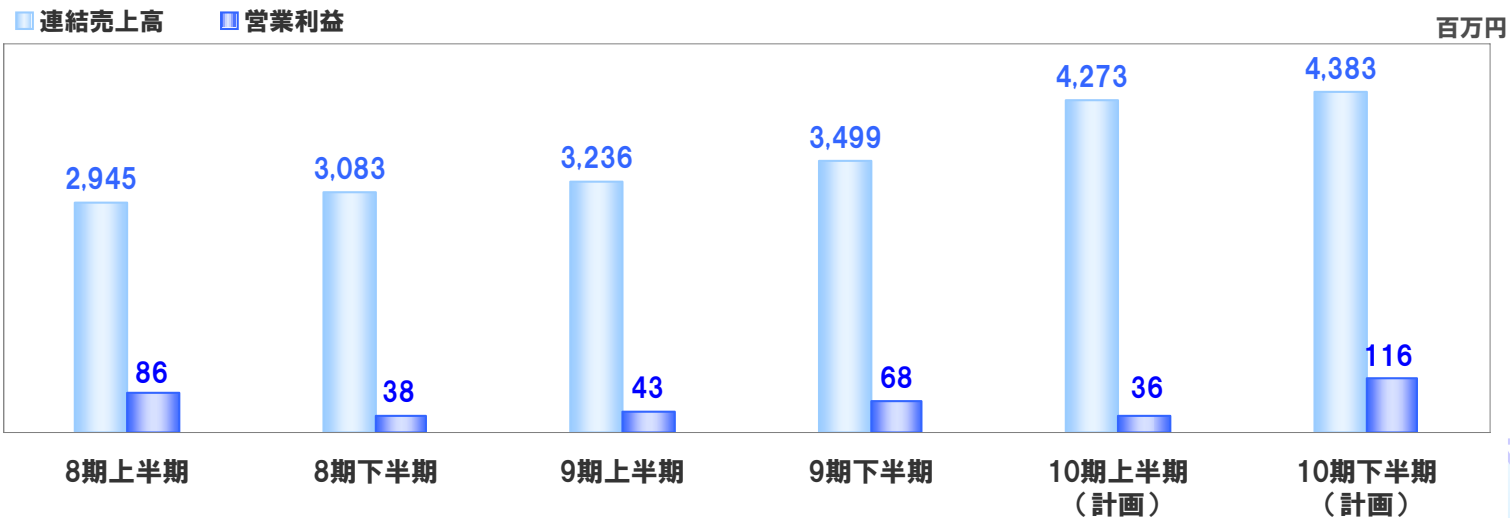


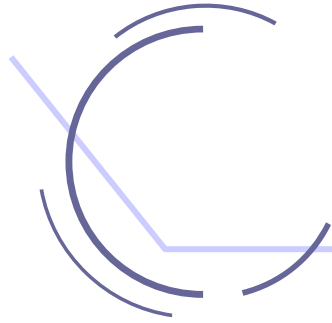
## 4. 第10期 業績予想

### 上半期・下半期の業績予想

単位:百万円

	第8期 上半期		第8期 下半期		第9期 上半期		第9期 下半期		第10期上半期 (計画)		第10期下半期 (計画)	
	金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比	金額	百分比
連結売上高	2,945	100.0%	3,083	100.0%	3,236	100.0%	3,499	100.0%	4,272	100.0%	4,383	100.0%
売上総利益	820	27.9%	845	27.4%	903	27.9%	964	27.5%	1,100	25.8%	1,159	26.4%
販売費及び一般管理費	733	24.9%	807	26.2%	860	26.6%	895	25.6%	1,064	24.9%	1,042	23.8%
営業利益	86	3.0%	38	1.2%	43	1.3%	68	2.0%	36	0.8%	116	2.7%
経常利益	93	3.2%	45	1.4%	46	1.4%	69	2.0%	26	0.6%	106	2.4%





## 5. 第10期（2009年11月期）業績予想の解説

**S-POOL**

## 5. 第10期 業績予想の解説

### 「売上高」

**売上高 : 8,655百万円 (前期比28.5%増)**

**市場環境が不透明なため、総合人材アウトソーシング事業は前年と同等水準を見込む。システム事業が加わることで、連結では前期比3割増の売上増を計画。**

#### 【総合人材アウトソーシング事業】

**人材派遣部門の売上を維持しつつ、アウトソーシング部門の新規受注により、前期比維持を目指す。**

- ◆ 人材派遣部門は、不透明な市場環境および、派遣から請負への切替の可能性を踏まえて、保守的に設定。
- ◆ アウトソーシング部門は、受注確定案件のみ計画に織り込んだため、新規受注分はすべて上積みとなる。

#### 【パフォーマンス・コンサルティング事業】

**競争力の高い研修およびコンサルティング力を武器に、積極的な売上拡大を目指す。**

- ◆ 好評の新入社員研修を軸に大口の案件の獲得を目指す。
- ◆ 更なる事業規模拡大を視野に、商品開発および営業体制の整備を継続する。

#### 【システム事業】

**特定分野のスペシャリストによるトップセールスによって、継続的な売上拡大を目指す。**

- ◆ SES事業の需要減を、POSシステム更新に関する中・小の受託案件でカバー。
- ◆ 強みのアビエーション（航空関連）、金融分野のコンサルティングによる大型受託開発案件の受注拡大を目指す。



## 5. 第10期 業績予想の解説 「売上総利益率」

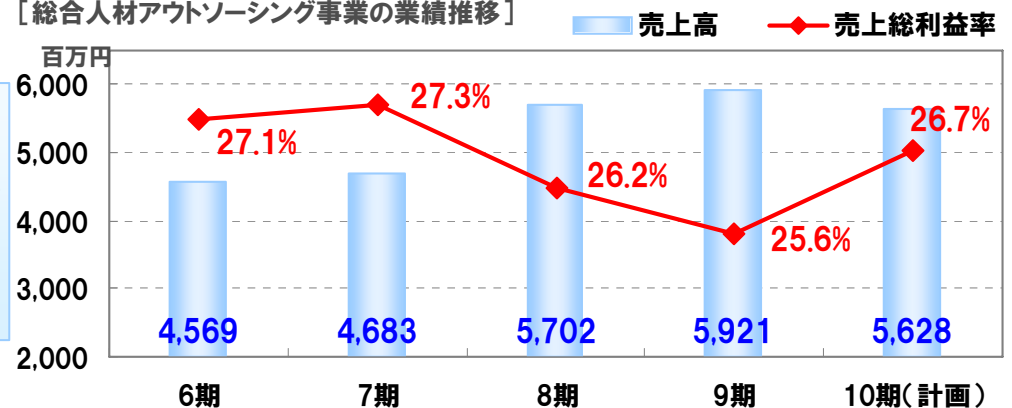
**売上総利益率：26.1%（前期比1.6ポイント低下）**

**売上高利益率が相対的に低いシステム事業の売上割合が増加したため、連結の利益率は低下。主力の総合人材アウトソーシング事業の売上総利益率は、前期比1.1ポイント改善。**

### 【総合人材アウトソーシング事業】

- ◆利益管理の強化により、第9期第4四半期以降、売上総利益率は、物流部門を中心に改善が進む。
- ◆第10期は、回復効果が通期にて寄与するため、前期比にて**1.1ポイント**改善。

[総合人材アウトソーシング事業の業績推移]



### 【システム事業】

- ◆高採算のシステム受託開発の売上比率が、第9期下期以降増加中。
- ◆システム受託開発増加による利益率の改善効果は、期初の計画には織り込まず。

## 5. 第10期 業績予想の解説

### 「販売管理費および一般管理費」

売上高販管比率 : 24.3% (前期比 1.8 ポイント改善)

売上高販管費率の低いシステム事業が加わったことにより、連結の販管比率は大幅に改善。

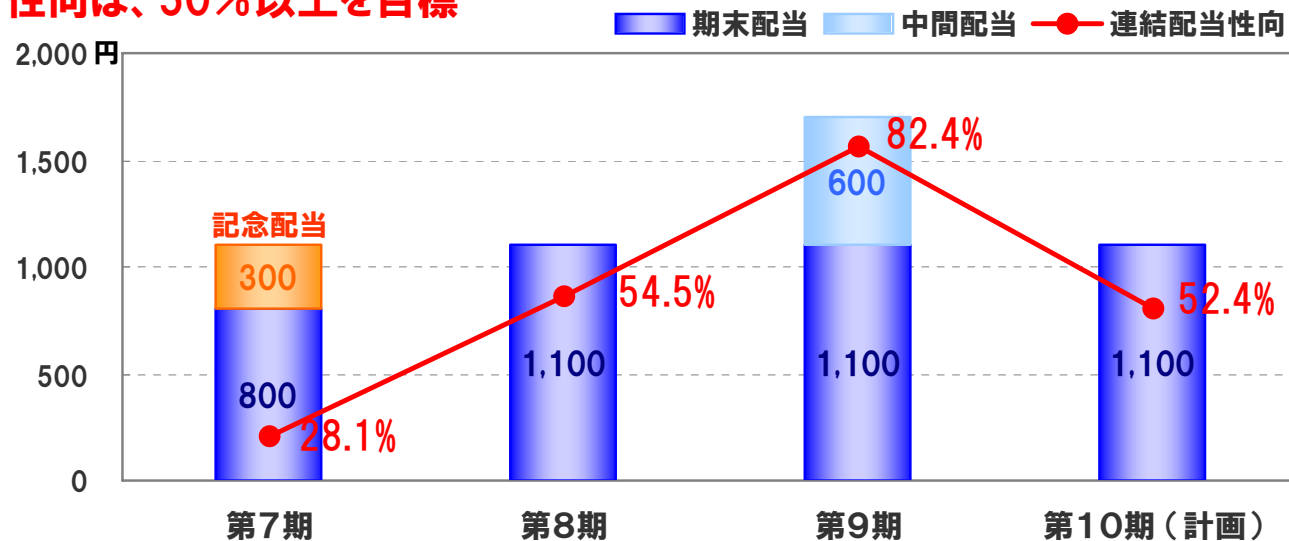
#### 【改善の要因】

- ① システム事業の貢献
- ② 支店統合による販管費の抑制効果
- ③ アウトソーシング事業強化による現場社員増加に伴う人件費の削減
- ④ 本社費用の抑制効果

## 6. 株主還元施策

### 利益配分に関する基本方針

配当性向は、50%以上を目標



### 基本方針

当社は、株主の皆様への利益還元を重要な経営課題のひとつと認識しており、財務体質の強化と今後の事業展開への対応を図るために必要な内部留保を確保しつつも、安定した配当を実施していくことを基本方針としております。

このような基本方針に則り、配当性向につきましては、連結当期純利益の50%以上を目標として、業績に連動した利益還元を目指しつつ、安定的な配当の維持に努めてまいります。

## 7. 今後の事業戦略 「トリプル・ワン・ビジョン」

エスプールは2010年度（第11期）までに、以下の達成を目指します

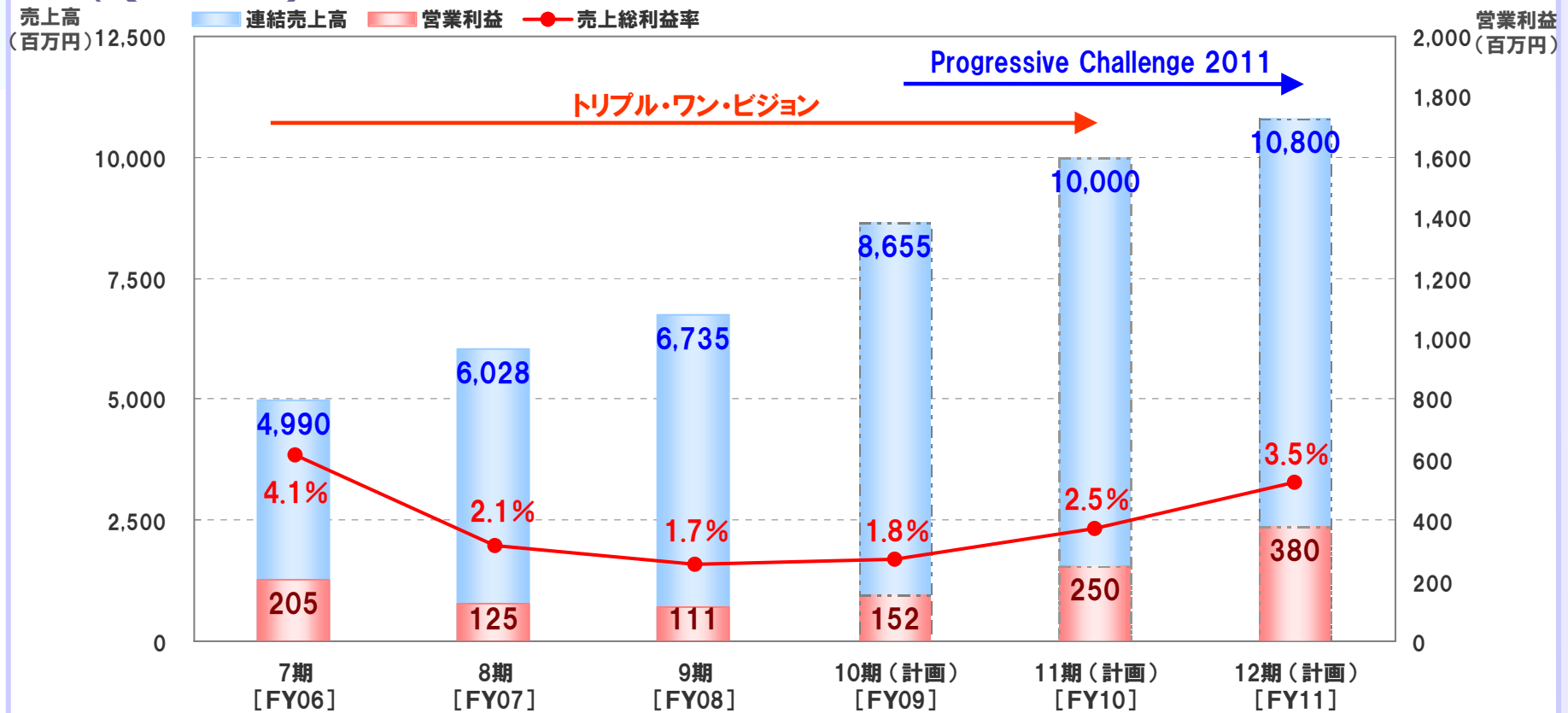
### トリプル・ワン・ビジョン（第10期で4年目）

- ▶ 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



## 8. 中期経営計画 「Progressive Challenge 2011」



- ◆ 市場環境は不透明なもの、「トリプル・ワン・ビジョン」は堅調に推移。
- ◆ 「Progressive Challenge 2011」では、営業利益率の改善にも注力。



## 9. 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](mailto:investor_relations@spool.co.jp)

URL <http://ir.spool.co.jp>

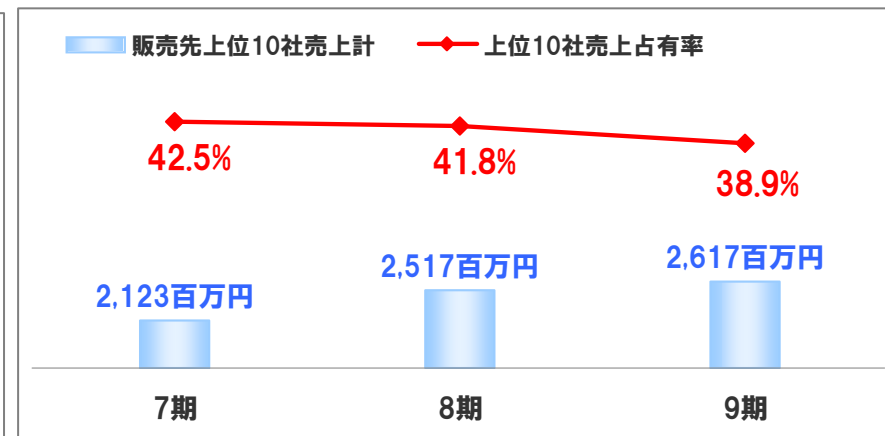
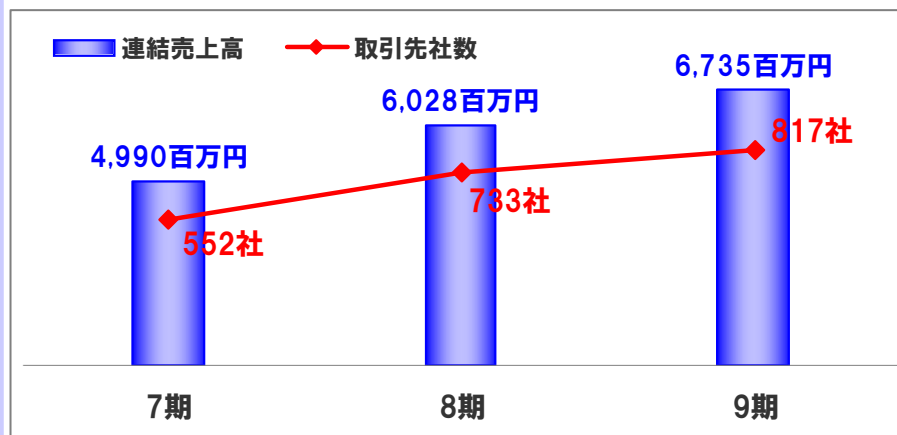
本資料は、平成20年11月期決算の業績に関する情報の提供を目的としたものであり、当社が発行する有価証券の投資を勧誘するものではありません。

また、本資料は、平成20年11月末現在のデータに基づいて作成されております。本資料に記載された意見や予測等は資料作成時点での当社の判断であり、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。

(参考資料)  
主要販売先の動向

単位:百万円

	第7期	第8期	第9期
連結売上高	4,990	6,028	6,735
取引実績社数(累計)	552社	733社	817社
販売先上位10社売上計	2,123	2,517	2,617
上位10社売上占有率	42.5%	41.8%	38.9%



(参考資料)

「新規スタッフの採用状況について」(総合人材アウトソーシング事業)

総合人材アウトソーシング事業	第7期	第8期	第9期
新規登録人数(名)	26,500	28,910	35,214
新規稼働人数(名)	13,454	14,971	15,370
新規登録稼働者比率	50.8%	51.8%	43.6%
登録単価(円)	4,371	4,202	3,497
稼働単価(円)	8,610	8,114	8,012
募集費(千円)	115,841	121,479	123,154
売上高募集費率	2.3%	1.9%	1.8%

累計登録者人数: 185,353名(平成20年11月末日時点)

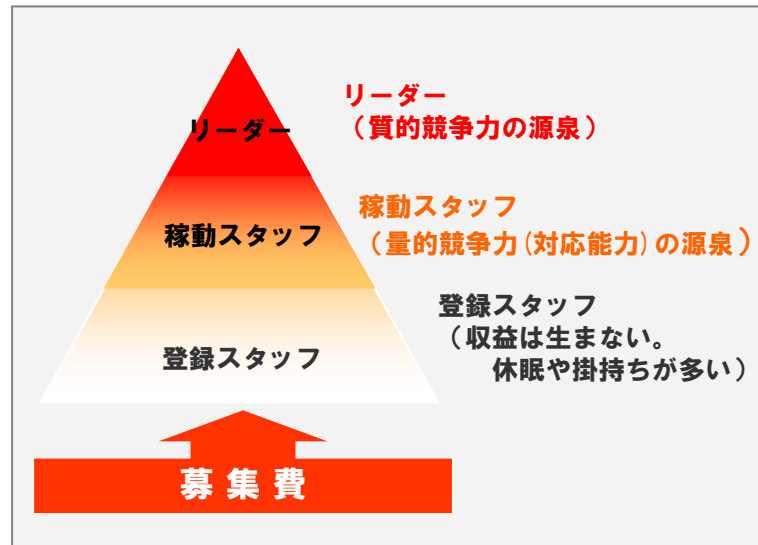
Point

- ・ 景気減退により、第10期は売り手市場から買い手市場に変化する見込み。
- ・ 第10期は、募集費を抑制しつつも、前年並みの新規登録者を確保を目指す。



(参考資料)

「既存スタッフの稼働状況について」(総合人材アウトソーシング事業)



総合人材アウトソーシング事業	第7期	第8期	第9期
リーダー数(名)	395	451	449
月間稼働ユニーク人数(名)※	4,690	5,071	6,470
1人あたり 月間平均勤務回数(日)	7.1	7.1	6.5

※月間稼働ユニーク人数:1ヶ月の間に実際に勤務したスタッフの人数

Point

- ・ 月間稼働ユニーク人数が大幅に増加した結果、平均勤務回数は低下。
- ・ 第10期は、中長期の派遣業務を強化し、平均勤務回数向上に注力する。

(参考資料)

「エスプールグループ」について

【グループミッション】

顧客企業とビジョンを共有した真のビジネスパートナーとなり、  
人材・組織開発と戦略的アウトソーシングによって、企業変革を実現し、日本を元気にする！



(参考資料)

## 「ビジョナリーアウトソーシング」とは

### ◆ 企業価値向上を追求する人材アウトソーシングサービス

