



2023年2月14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 会 長 兼 社 長 土 井 春 彦 (コード番号:2427 東証プライム)
問 合 せ 先	取 締 役 梅 原 正 嗣 経 営 管 理 本 部 管 掌
電 話	0 3 - 3 2 8 6 - 4 8 8 8 (代表)

中期経営計画「VISION2025 : Building a New Stage」策定に関するお知らせ

当社は、2023年12月期から2025年12月期までの3か年の中期経営計画「VISION2025 : Building a New Stage」を策定いたしましたので、お知らせいたします。

詳細につきましては、添付資料をご覧ください。

(注) 本資料には、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。

以 上



VISION 2025: Building a New Stage

2023-25年度 中期経営計画

2023年 2月

株式会社アウトソーシング
証券コード：2427 (東証プライム市場)

1.イントロダクション

中期経営計画をローリングする必要性

当社グループを取り巻く経営環境は、新型コロナウイルスの流行や世界情勢の不安定化、グローバルな金融引き締めなど、VISION2024の発表当時（2020年2月）から大きく変化しています。経営環境の急速な変化を好機と捉え、機動的かつ柔軟に対応するためには、中期経営計画のローリングが望ましいと判断しました。

1. ゼロ金利時代の財務戦略から金融引き締めが進行する時代に対する財務戦略への大転換が必要。
2. 新型コロナウイルスや有事などによる大きな環境変化により失われたニーズや、一時停止していたが復活するニーズ、新たに発生するニーズなどを戦略的に精査し、数値化することが必要。
3. ポストコロナ時代にリモートワークの普及などテクノロジーの活用が急速に進行していることを受け、デジタル技術を組み入れたビジネスモデルに転換し、利益率の向上を追求することが必要と判断。

環境変化の課題にチャレンジした中期経営計画の変遷

2010年度

製造系アウトソーシングから他分野及びグローバル進出のためのM&A戦略を本格化

売上284億円

リーマンショックを教訓とした業績平準化を図るポートフォリオ戦略としてエンジニア領域への進出と、目覚ましく内需が拡大する新興市場獲得のためのグローバル戦略を本格化

2011 - 2014年度

VISION2014: Vector to the TOP

売上成長 284億円 → 594億円

リーマンショックや大震災から生産が回復する過程において、顧客及び求職者から選ばれる企業No.1を経て業界No.1になることを目指し、従来古参業者が押さえていた輸送機器等の主要マーケットで大きくシェアを伸ばす

2015 - 2017年度

VISION2017: Vector to the New Paradigm

売上成長 594億円 → 2,302億円

メイドインジャパンのブランド力が低下するなか、環境変化に合わせた事業構造へパラダイムチェンジを図るべく、国内主要産業のパラダイムシフト先である技術系・建築系アウトソーシング事業の拡大や、メーカーの海外生産移管に合わせた海外でのアウトソーシング事業の拡大

2018 - 2020年度

VISION2020: Tackling New Frontiers

売上成長 2,302億円 → 3,651億円

少子高齢化に伴い労働人口減少が加速するなか、当社グループで雇い入れた社員の安定雇用を目指し、業績の平準化へ向けて環境変化や景気の影響を受けない分野でのアウトソーシング事業をグローバルに拡大

2020 - 2022年度

VISION2024: Change the GAME ※2020~2024年の5か月年計画として策定

売上成長 3,651億円 → 6,898億円

グローバルで急速に進化するテクノロジーや労働法の改正等を受け、働き方が変化するなかにおいて人材ビジネスの“game changer”となるべく、プラットフォームの構築を通じてフィービジネス拡大に向けた事業体への変化を目指す

その時々々の環境変化に合わせた的確な中期VISIONを策定し具体的戦略を打ち立てて展開することで、事業ポートフォリオを変化させながら継続した業績拡大を実現

VISION2024の振り返り

2022年度 売上収益 計画 5,930億円 実績 6,898億円 (+ 968億円)

営業利益 計画 360億円 実績 220億円 (- 140億円)

No.	重点施策		総括	今後の方針
戦略Ⅰ	海外就労者サポートサービスの拡大	×	コロナ影響大きく 目標人数に未達	▶ ポストコロナ時代に向け強化・拡大
戦略Ⅱ	エンジニアとテクノロジーを融合したモデル「派遣2.0」による効率化・省人化	△	変化する需要の中 一定の成果を獲得	▶ セキュリティなど更に高度な領域の派遣や受託を拡大
戦略Ⅲ	業績の平準化に繋がる米軍施設向け事業や政府公共系ビジネスの更なる拡大	○	各ビジネスの 売上規模拡大	▶ 継続的に強化・拡大
戦略Ⅳ	世界で増える人口をチャンスに変える為のグローバル人材流動ネットワークの確立	△	コロナ影響も新規 ネットワーク構築	▶ 継続的に強化・拡大
戦略Ⅴ	人材ストックビジネスからの脱却を目指したWBBプラットフォームの構築	×	コロナ影響大きく 構築に遅れが発生	▶ 環境変化を踏まえ 戦略を再構築
戦略Ⅵ	財務戦略	×	資本効率、財務の 健全性指標は未達	▶ 財務戦略の転換

新型コロナウイルス等の影響を受け営業利益は計画未達も、次の成長に向け一定の基盤づくりはできたと評価

2. 中期経営計画のテーマと数値計画

VISION2025 : Building a New Stage

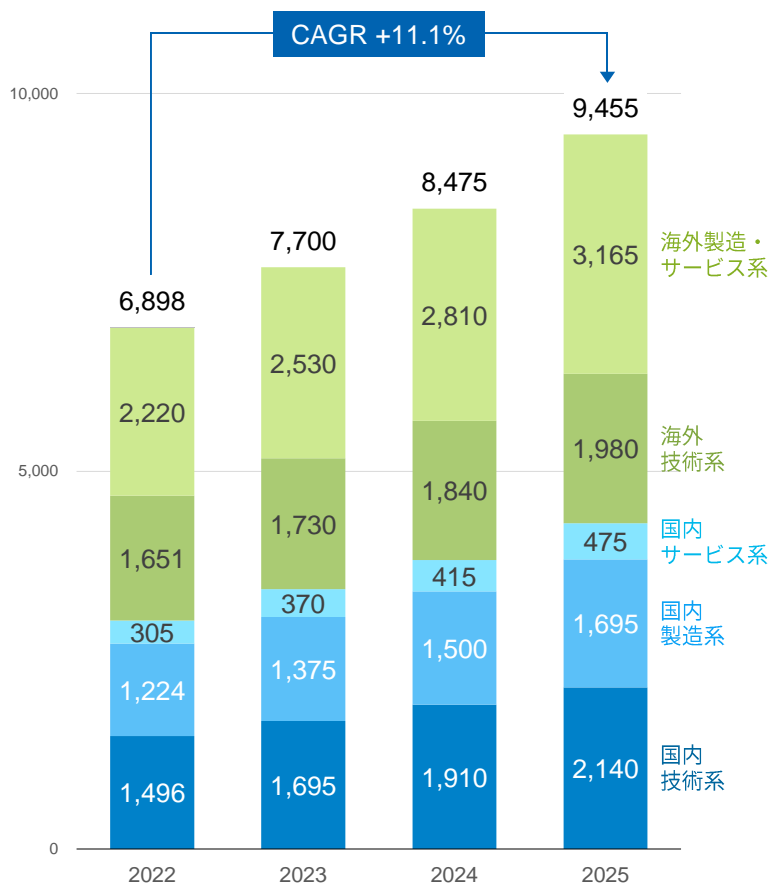
今回の中期経営計画は、最大限の企業価値向上を意識して策定しました。

これまでの事業において、上手くいかなかったことや失敗した経験を最大限活かし、攻守にバランスの取れた強靱な財務体質や、社員が安心していきいきと働ける内部統制・ガバナンス体制を構築し、その上で異次元の成長を遂げることを通して徹底した企業価値向上を追求します。

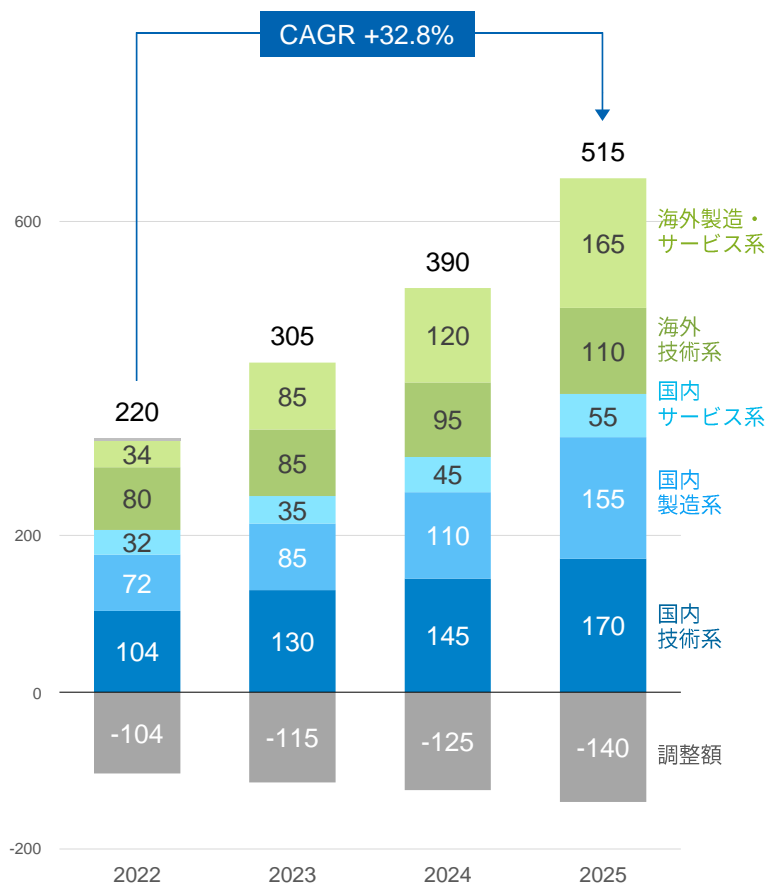
Building a New Stage は、直訳すれば「**新たな舞台をつくる**」ことを意味し、過去の経験を基に、自らの手で新しい舞台を作り上げることを意図しています。これまでの弱点を強みに変え、更に大きな成長をしていくという想いを込め、“Building a New Stage” を本中期経営計画のテーマに掲げました。

グループの再編やオーガニック成長を重視する戦略へのシフトにより、利益成長を加速

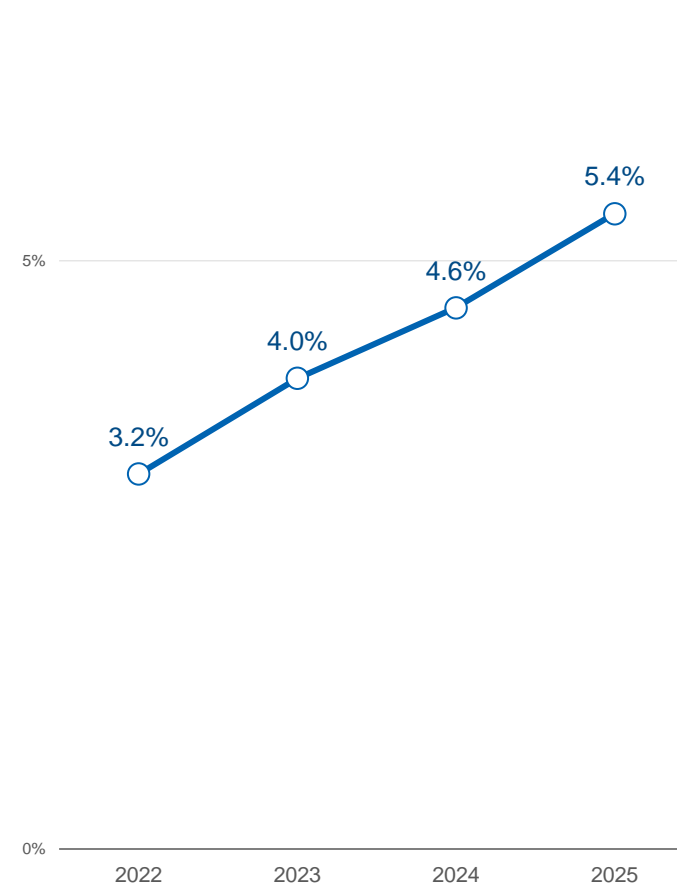
連結売上収益（億円）



連結営業利益（億円）



連結営業利益率（%）



重点施策

01

財務体質の改善による経営基盤の強化

ゼロ金利環境下とは異なる財務戦略に転換し、2025年度までに社債及び借入金を当期利益の3.0倍以内に抑える

重点施策

02

グループ再編によるグローバル内部統制の強化と効率化による利益率向上

連結子会社の統廃合を含めたグループ再編を実行し、ガバナンスの強化と事業効率化による利益率の向上を実現する

重点施策

03

ニーズの変化を捉えたオーガニック成長の強化

ポストコロナ時代の人材ニーズの変化を機動的に捉え、既存ビジネスの持続的な成長を実現する

重点施策

04

販管効率の向上につながる最新テクノロジーを組み入れた営業・管理体制の構築

デジタルテクノロジーを活用しながら、業界の慣習に囚われない取組をグループ横断的に実行し、販管効率を向上させる

3. 重点施策の内容

財務体質の改善による経営基盤の強化

ゼロ金利環境下とは異なる財務戦略に転換し、2025年度までに社債及び借入金を当期利益の3.0倍以内に抑える

財務指標の目的と計画値

財務戦略の目的

- ・ゼロ金利時代から金融引き締め時代へと変化する中で、企業価値向上につながる最適なバランスシートを構築
- ・成長と財務規律の両立を意識した既存事業の補完的M&Aの実行により、攻守にバランスの取れた財務戦略を実現
- ・自己資本比率30%前後を基準に置き、次の成長に向け、機動的な資金調達ができるよう銀行とのリレーションを維持

財務指標の計画値

1. 社債及び借入金／当期利益倍率

2022年: 13.0倍

2025年: 3.0倍

2. 自己資本比率

2022年: 19.9%

2025年: 30%前後

3. のれん*／資本合計比率

2022年: 1.5倍

2025年: 0.7倍

4. 配当性向

原則として30%

* PPAによる無形資産及び繰延税金負債を調整し算出

財務指標の計画値を達成できる背景

オーガニック成長の体制づくり

グローバル戦略と業績平準化の体制づくり

海外売上比率50%超

技術系事業の拡大

米軍施設向けや公共系／政府系ビジネスの伸長

年間15%の持続的なオーガニック成長が
可能な体制づくりは完了

M&A戦略の転換

体制作り完了により、今後のM&Aは以下を基本とし
財務規律と成長とのバランスを重視する戦略に転換

補完的（ボルトオン型）M&A

海外技術系の北米進出

国内での再編のM&A

財務規律とのバランスを
考慮した上で意思決定

採用単価と買収金額とを
比較した上で意思決定

人材ビジネスのキャッシュ創出力の高さ

人材ビジネスは本質的にアセットライト

多額の設備投資不要

資金効率が良い

当社の投資CFの約8割はM&A関連（直近3年間）

M&Aの抑制により売上成長を利益成長が上回り
安定的なキャッシュ創出が可能

グループ再編によるグローバル内部統制の強化と効率化による利益率向上

連結子会社の統廃合を含めたグループ再編を実行し、ガバナンスの強化と事業効率化による利益率の向上を実現する

M&A戦略による成長と課題

2010年以降、M&A戦略の本格化により事業基盤を拡大

売上収益CAGR：+30%

営業利益CAGR：+27%

連結業績の平準化

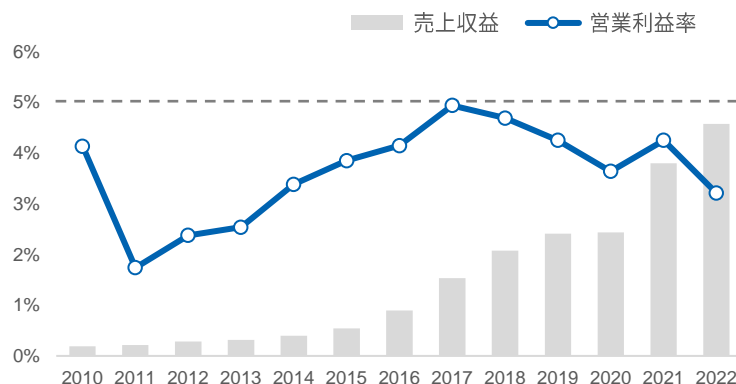
一方で、事業の急成長に伴う経営課題が顕在化

営業利益率の停滞

グループ会社の内部統制

有利子負債の増加

連結営業利益率の推移



売上規模拡大も
営業利益率は
5%未満で推移

グループ再編による対応策

統廃合基準を明確化し、グループ再編を加速

経営戦略との整合性

営業利益（稼ぐ力）

売上成長率



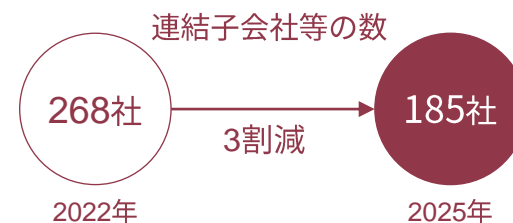
エリア別本部を設立し
事業ポートフォリオの再編を加速
(事業の選択と集中)

再編を進めることによりグループ全体の体制を強化

利益率向上／業務効率化

内部統制の強化

予算の精度向上



最適化により連結営業利益率
5%以上を目指す
(2022: 3.2% → 2025: 5.4%)

ニーズの変化を捉えたオーガニック成長の強化

ポストコロナ時代の人材ニーズの変化を機動的に捉え、既存ビジネスの持続的な成長を実現する

Building a New Stageの期間中は
国内製造系の「海外技能実習生やCSM」
国内技術系の「派遣2.0」のような
各セグメントの事業で展開する
同業他社と差別化したスキームをアドバンテージとし、
短いサイクルで変わるニーズに応える
新たなスキームやビジネスモデルを考案し
先行投資がいない**オーガニック成長を中心に拡大していく**ことで
キャッシュフローを創出し、強靱な財務体質を構築する

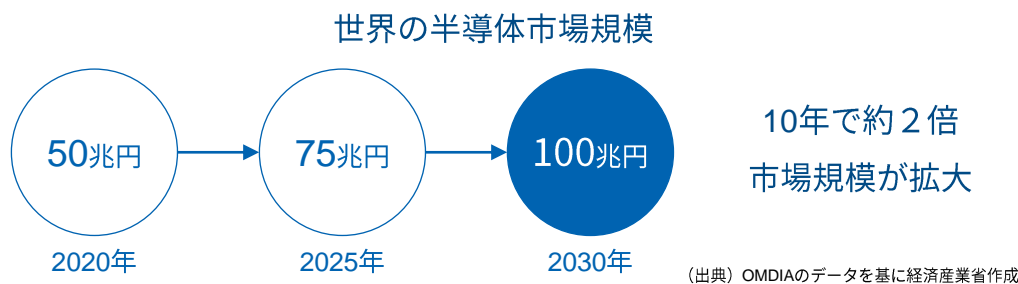
ニーズの変化を捉えたオーガニック成長の強化

ポストコロナ時代の人材ニーズの変化を機動的に捉え、既存ビジネスの持続的な成長を実現する

半導体領域の事業拡大

市場規模：半導体市場は10年で2倍に

半導体市場は、テクノロジーの進展等を背景に中長期的に拡大の見込み



半導体研修センターの活用で即戦力人材を輩出

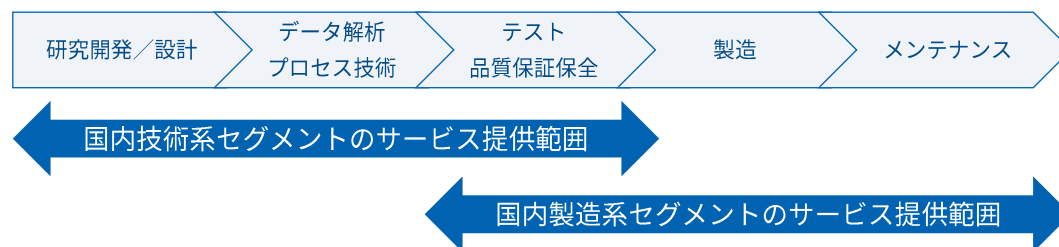
- 2022年4月 半導体研修センター諫早(OSCI) 開設
- 2023年度 半導体研修センター 増設予定

半導体エンジニア
育成スキーム構築

即戦力人材の輩出

当社の強み：上流から下流まで幅広い工程をカバー

半導体のバリューチェーン



グループで上流から下流まで
幅広い工程をカバー

半導体に特化した専門会社
2023年中の設立に向け準備中

数値計画：半導体関連の在籍人数

2022年
3,859人

2025年
7,800人超

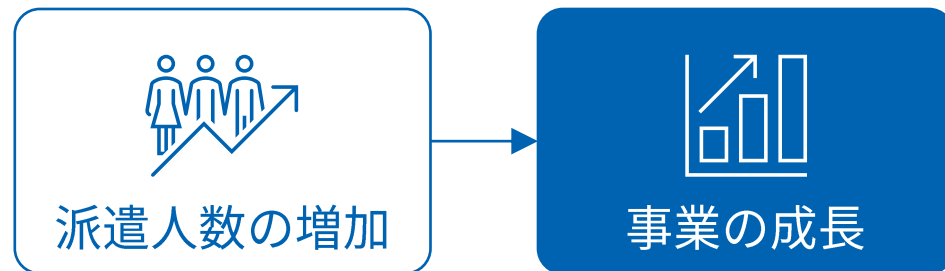
ニーズの変化を捉えたオーガニック成長の強化

ポストコロナ時代の人材ニーズの変化を機動的に捉え、既存ビジネスの持続的な成長を実現する

先端技術者の育成

エンジニア派遣はストックビジネス

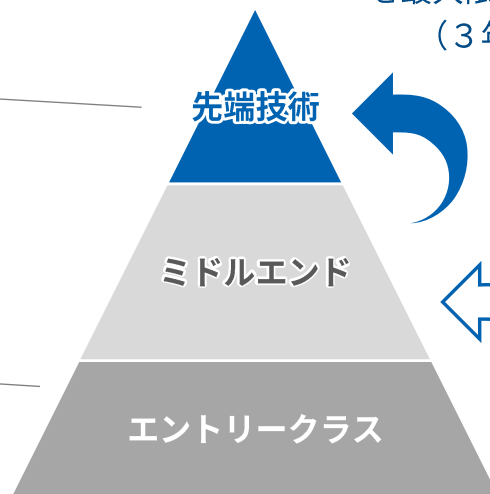
エンジニア派遣はエンジニアのストックビジネスであり、派遣する人数が業績の拡大につながるビジネスで、つまり事業の成長には、人の採用数を増やすことが不可欠。



エンジニアの技術レイヤーと当社の戦略

ハイエンドの技術者は付加価値が高いものの採用が困難なため、先端技術者だけでは成長は難しい

エントリークラスの技術者は新卒をはじめ採用は比較的しやすい一方で契約単価は低い傾向



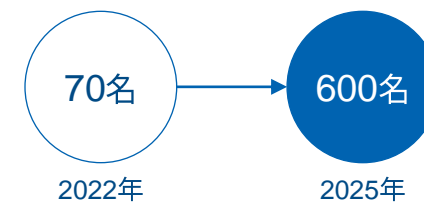
研修事業、他社とのアライアンスを最大限活用し先端技術者を育成 (3年間で5億円を投資)

アライアンスの活用による育成

KENスクール

研修スクールの活用による育成

先端技術者数の計画



事業の成長と高い付加価値の両立

ニーズの変化を捉えたオーガニック成長の強化

ポストコロナ時代の人材ニーズの変化を機動的に捉え、既存ビジネスの持続的な成長を実現する

グローバル人材流動ネットワークの確立

グローバルな労働需給ギャップの拡大

コロナ禍で一時ストップも、クロスボーダーの就労ニーズは拡大

各国の入国制限撤廃

グローバルな人口増加

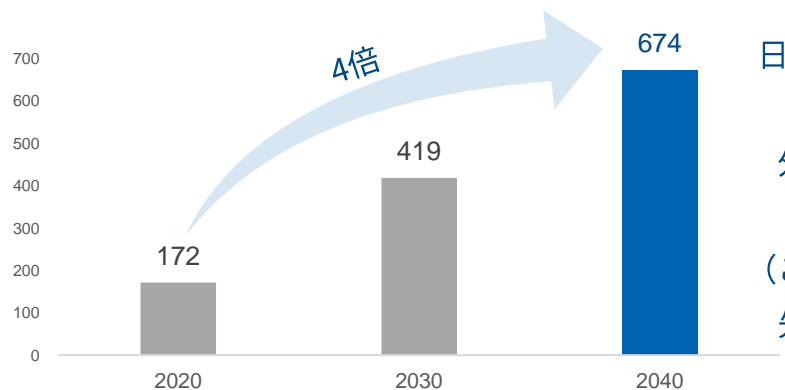
先進国での人口減少

例えば、日本においても外国人労働者の活用が不可欠な状況

少子高齢化の進行

生産年齢人口は2020年から2040年で約2割減少

日本の成長目標達成に必要な外国人労働者数（万人）



日本では2040年に現在の4倍の外国人労働者が必要になる（この課題は世界の先進国に共通）

（出典）JICA 『2030/40年の外国人との共生社会の実現に向けた調査研究』

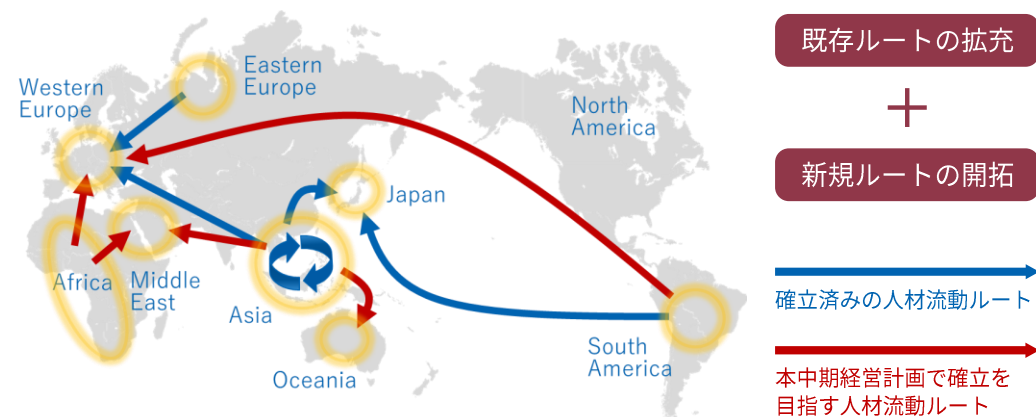
グローバルな人材流動ネットワークの確立

グループのリソースを活用し、世界の人口増加を成長のポテンシャルに

世界38か国で事業を展開

東南アジアの送り出し事業

EU/豪州の移民受入ノウハウ



様々な事業を展開／拡大

送り出し事業

人材マッチング

受け入れ事業

労務管理

就労サポート

再就職支援

当社サービスを利用した越境就労人数

約3万人

2022年

20万人

2025年

ニーズの変化を捉えたオーガニック成長の強化

ポストコロナ時代の人材ニーズの変化を機動的に捉え、既存ビジネスの持続的な成長を実現する

派遣管理システムによる生産性向上

派遣管理システムによる生産性の向上

人材派遣業界のデジタル化の遅れを業界全体の共通課題と認識

アナログな業務フロー

複数システムの重複管理

旧態依然のビジネス慣行

派遣管理システム「クラウドスタッフィング」による派遣DXの推進



人材派遣の管理業務を効率化

- 契約や勤怠管理など紙媒体で行ってきた業務をクラウドで一括管理
- 派遣元企業と派遣先企業のやり取りをすべてWEB上で完結
- 現在の業務負担の80%削減と試算

派遣業界16社による共同出資

- 2022年に派遣業界10社（現在16社）による共同出資でシステム会社設立
- 各社協働で導入を推進することにより、派遣管理業務のデファクトスタンダードの確立を目指す

派遣業界全体へ貢献できる共通プラットフォームの実現

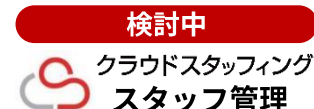
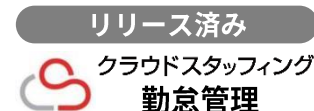
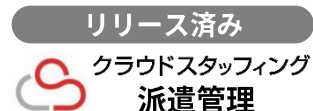
業界の生産性向上

労働環境の改善

SDGsへの貢献

クラウドスタッフィングのバージョンアップ

クラウドスタッフィングの機能



派遣先・派遣元のデータベースとの連携

スタッフ管理業務のオンライン化

既存の機能

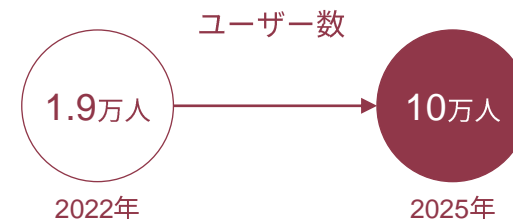
+

新規の機能

新機能による効率化を進め、業界全体の生産性向上や労働環境改善を実現

数値計画：派遣管理システムのユーザー数

派遣管理システム全体のユーザー数を3年で5倍に



製造派遣社員のキャリア形成に関する課題

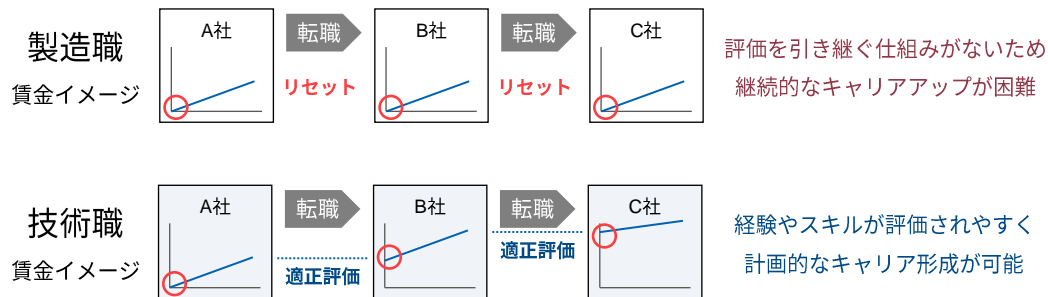
製造系の派遣社員は、転職の度に経験やスキルがリセットされてしまう

賃金水準アップが困難

他業界への人材流出

評価システム不在

製造系派遣社員と技術系派遣社員のキャリア形成の比較



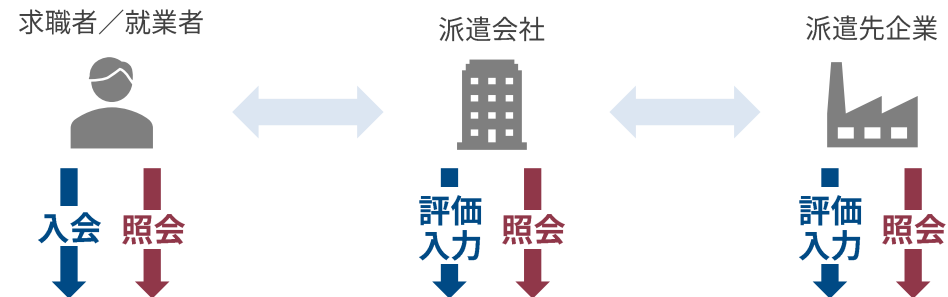
派遣業界及び国内製造業の健全な発展への課題と認識

人手不足の深刻化

SDGs／労働環境整備への社会的要請の高まり

加点式評価システムの構築／導入

加点式評価システムの運用スキーム



加点式評価システム／データベース

派遣社員の経験／スキル等をポイントとして可視化

出勤率

上長評価

期間満了

商品知識

保有資格

転属や参画企業間での転職時に適正評価による賃金アップに繋げる

システム
導入時期

2023年9月を予定

2025年度
評価人数

5万人を目指す

評価システムにより適正な評価／賃金の実現し、計画的なキャリアアップを促すことで製造派遣社員の人材価値／社会的地位向上につなげ、派遣業界／製造業の健全な発展に寄与

販管効率の向上につながる最新テクノロジーを組み入れた営業・管理体制の構築

デジタルテクノロジーを活用しながら、業界の慣習に囚われない取組をグループ横断的に実行し、販管効率を向上させる

自社開発のCTGシステムによる効率化

営業所業務関連システムの課題解決

現状における営業所業務関連システム運用の課題

複数のシステムへの重複入力が発生

効率性の観点で使用者の大きな負担

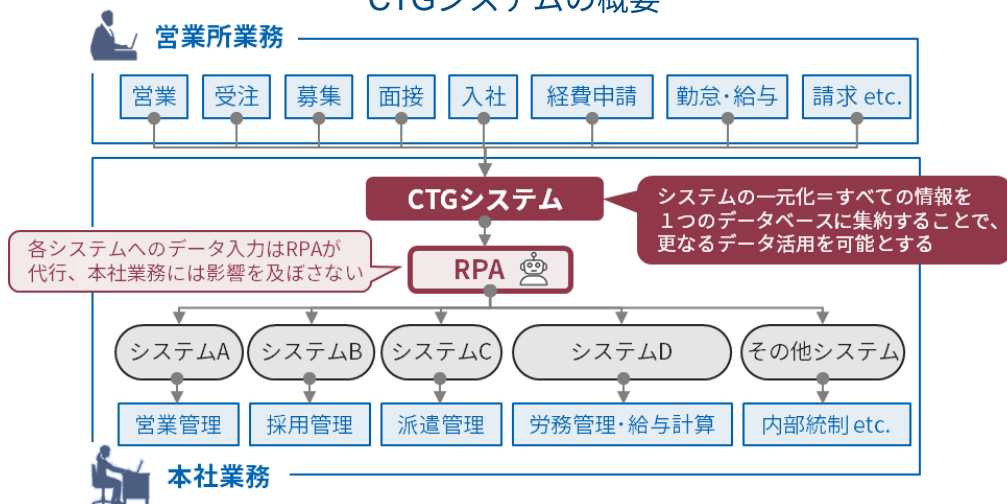
CTGシステム導入による上記の課題解決

業務システムを一元化

効率性の向上

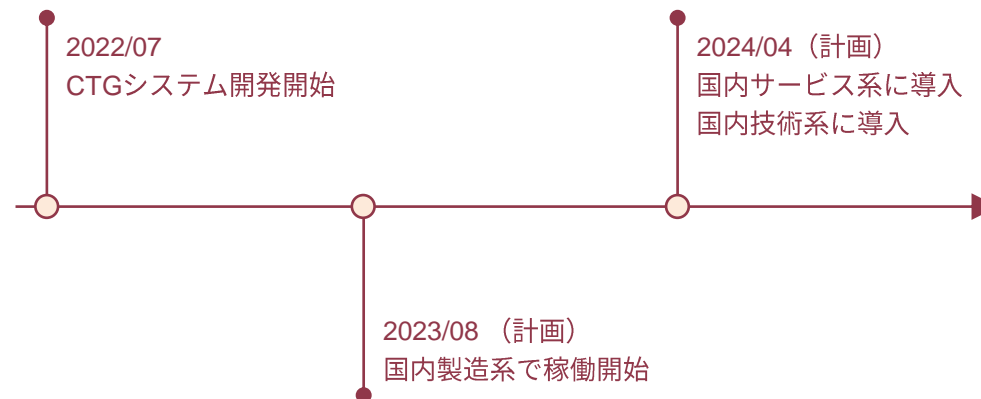
精神的負担の軽減

CTGシステムの概要



CTGシステムの開発／導入スケジュールと効果

タイムライン



各セグメントに合わせたシステムを継続開発し、順次導入を進める

業務を効率化／最適化することにより利益率を向上させる

CTGシステム
2025年度 販管費削減効果

約5億円

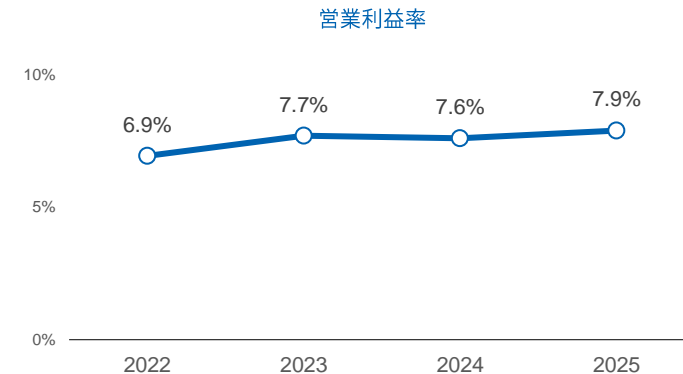
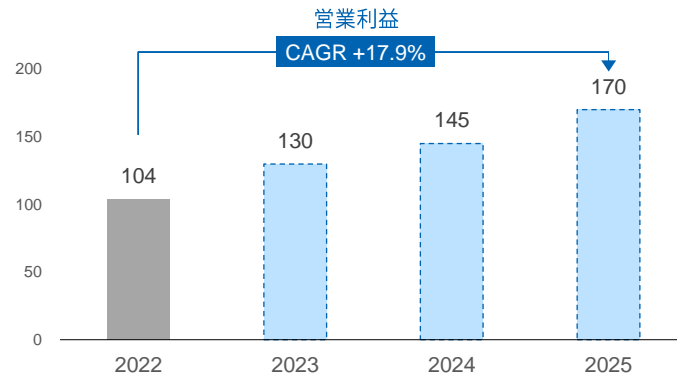
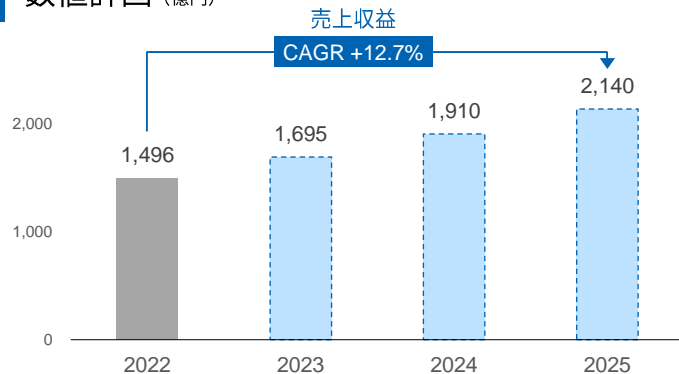
4. 各セグメントの事業計画

連結事業計画

(単位：億円、%)	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期	2025年12月期	2022年との差異	増減率
売上収益	6,898	7,700	8,475	9,455	+ 2,557	+ 37.1%
売上原価	5,653	6,310	6,915	7,665	+ 2,012	+ 35.6%
売上総利益	1,245	1,390	1,560	1,790	+ 545	+ 43.8%
(粗利率)	18.1%	18.1%	18.4%	18.9%	+ 0.8pt	---
販売費及び一般管理費	1,071	1,185	1,270	1,380	+ 309	+ 28.9%
(販管费率)	15.5%	15.4%	15.0%	14.6%	- 0.9pt	---
その他の営業収益	101	100	105	110	+ 9	+ 8.9%
その他の営業費用	55	0	5	5	- 50	- 90.1%
営業利益	220	305	390	515	+ 296	+ 135.2%
(営業利益率)	3.2%	4.0%	4.6%	5.4%	+ 2.2pt	---

国内技術系セグメント

数値計画 (億円)



事業計画の前提

① 売上収益の成長／外勤社員数の増加

2022年度から2025年度の外勤社員数

2022年: 24,713人

2025年: 32,300人

- 業界TOPの採用数を維持しつつ、定着率・技術力向上により技術者の質を高める戦略を強化
- エンジニア活用ニーズは中期的にも高水準で推移する予測のもと、稼働率は95%を想定
- 2025年時点で市場シェア15%がターゲット

② 営業利益率の向上への取組

- エンジニアへの研修を強化し、顧客企業のニーズに応える形で粗利率の改善を計画
- 人事制度見直しやキャリアアドバイザーによるフォロー強化で離職率を3年で2pt低減の計画
- 業務の自動化やグループ再編／間接業務のシェアード化によりコストを削減

③ 外部環境の変化に強い採用スキームの構築

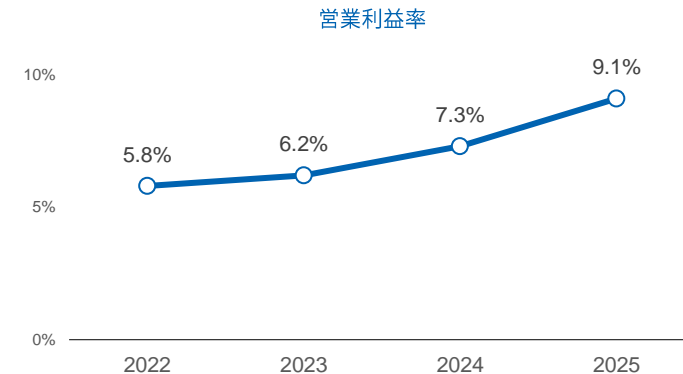
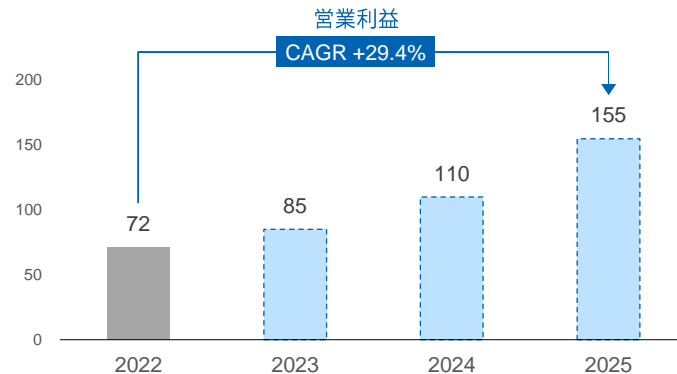
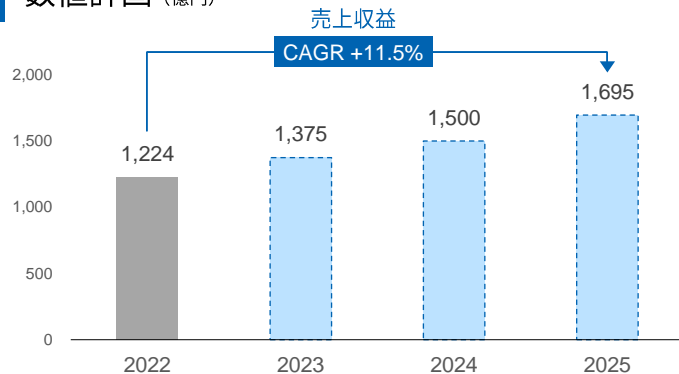
募集費高騰や人材獲得競争に打ち勝つ戦略

- リファラル採用・ダイレクトリクルーティングの強化
- デジタルワークプレイスによる新たな働き手の活用
- グローバル人材の採用の再開

環境に左右されにくい安定的な採用を実現

国内製造系セグメント

数値計画 (億円)



事業計画の前提

① 売上収益の成長／外勤社員数の増加

2022年度から2025年度の外勤社員数

2022年: 26,529人

2025年: 34,400人

- 外勤社員数はCAGRで9.1%の増加を計画
- 自動車の生産は、2023年下期からフル生産に戻り、2024年以降は通期で業績に寄与と想定
- 半導体関連はシリコンサイクルで短期的には変動も、新工場設立による需要増を見込む

② 営業利益率の向上への取組

- グループ会社17社の再編／統合により、2025年には5億円弱のコスト削減効果を見込む
- 自動車生産の回復に伴って、派遣社員の稼働時間が増加することにより粗利率の改善を見込む
- 利益率の高い海外就労サポート事業の拡大により、セグメント全体の営業利益率が向上

③ 海外就労サポート事業の拡大

2022年度から2025年度の委託管理人数

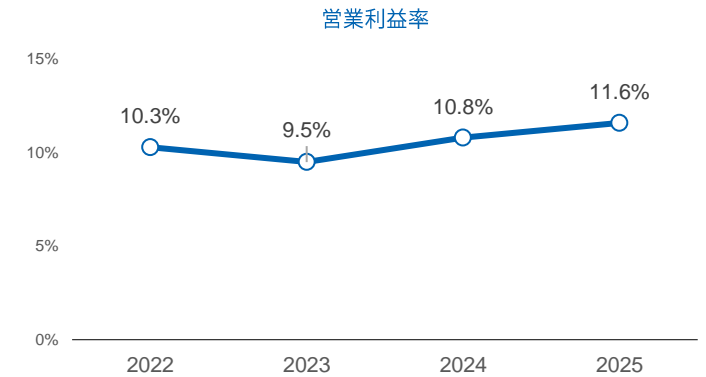
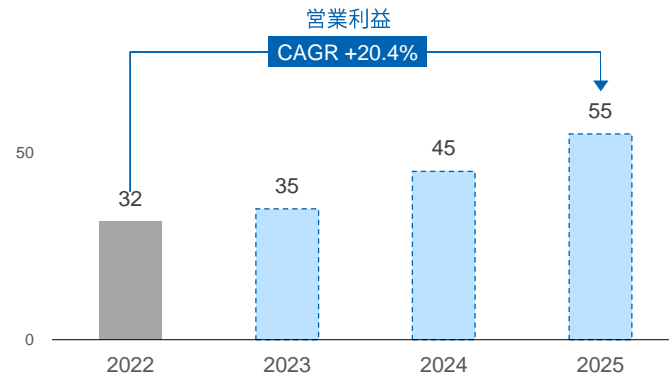
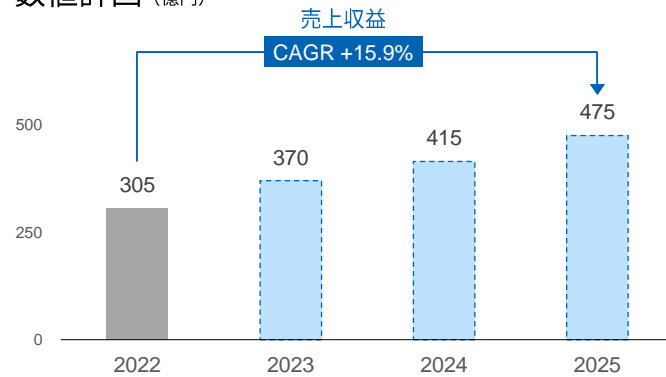
2022年: 19,045人

2025年: 80,000人

- コロナ禍の入国制限緩和／撤廃に伴い、技能実習生等の委託管理人数の大幅増を見込む
- ニーズにあわせ、提供するサービスを拡充
- 債務労働問題の解消に取り組み、外国人労働市場全体の健全化にコミット

国内サービス系セグメント

数値計画 (億円)



事業計画の前提

① (米軍施設向け事業) 建設統合システムの導入

建設統合システム導入による一元管理

設計/見積

施工

維持管理

- データを一元管理することで業務効率が向上 (ミスの削減、品質管理、作業効率化)
- システムにより手戻り工事がなくなり、品質が向上することで競争力を確保し受注を拡大
- 設計事務所と連携し中計期間中の導入を計画

② (米軍施設向け事業) 市場拡大の取り込み

世界情勢の不安定化で米国の国防費が増加傾向
このトレンドは中期的に継続する見通し

各種インフラ工事の需要は増加の予測
拡大する市場ニーズの取り込みを図る

③ (米軍施設向け事業) コスト管理の徹底

2022年はコスト増要因が重なり利益率低下

円安の影響

資材の高騰

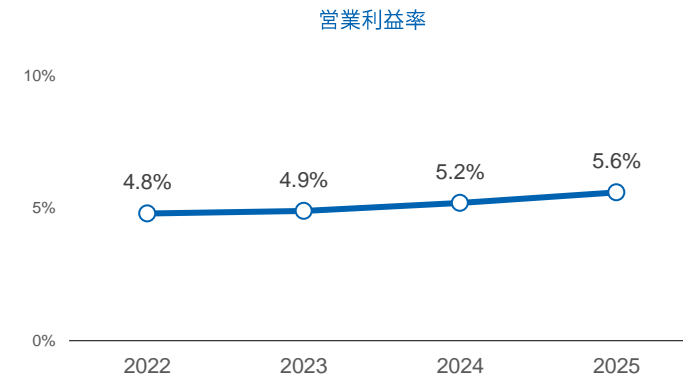
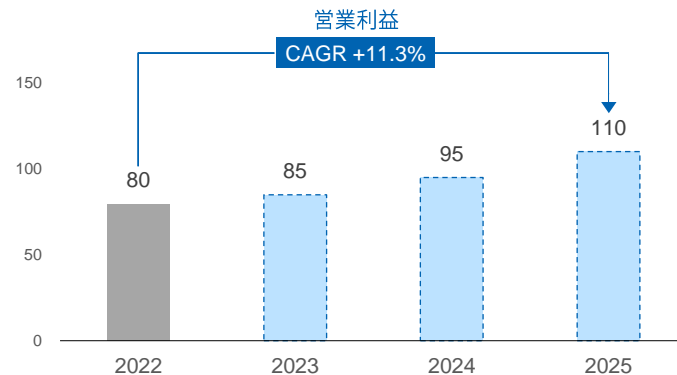
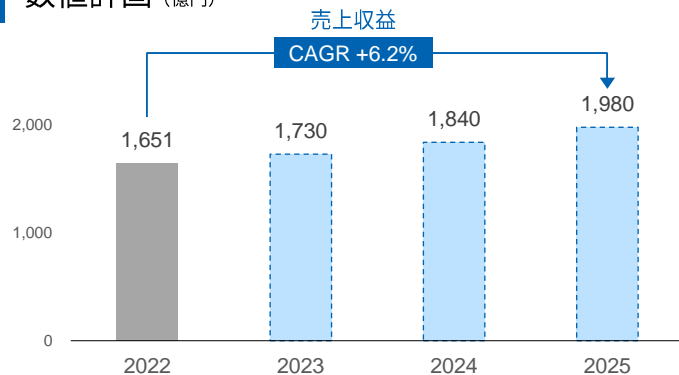
半導体不足

下記のアプローチにより収益性を改善

部材発注方法
の見直し見積金額
の精査為替の
リスクヘッジ

海外技術系セグメント

数値計画 (億円)



事業計画の前提

① アイルランドの技術系事業

2022年度から2025年度の数値計画

売上収益CAGR：5.5%

営業利益率：+0.4pt

- ・ アイルランド周辺国でのシェア拡大が牽引しトップライン成長（英国、DACH地域）
- ・ 間接業務の集約やデジタル化でコスト削減
- ・ インフレ／賃金上昇等のコスト増をこなし営業利益率改善（+0.4pt）

② オセアニアの技術系事業

2022年度から2025年度の数値計画

売上収益CAGR：7.3%

営業利益率：+1.2pt

- ・ 高成長／不況に強いセクターの需要取り込みや地理的な拡大によりトップライン成長
- ・ 賃金上昇による影響は、顧客への請求単価に価格転嫁を進めることにより吸収
- ・ IT投資等による業務効率化で営業利益率向上

③ UKの債権回収事業

2022年度から2025年度の数値計画

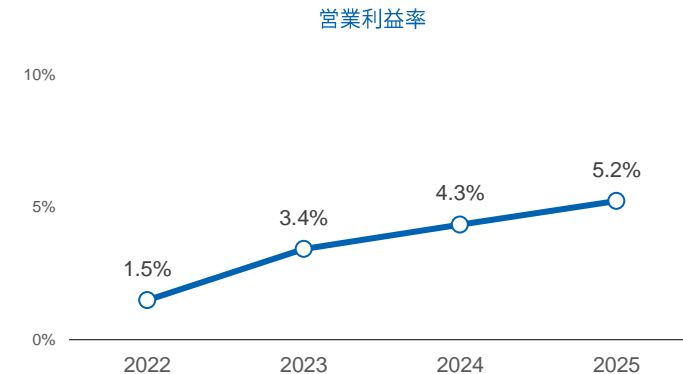
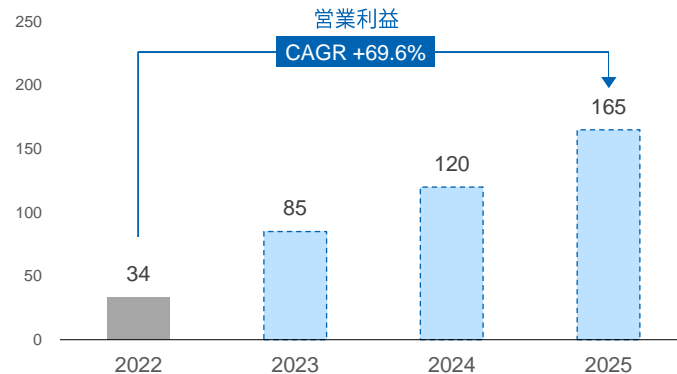
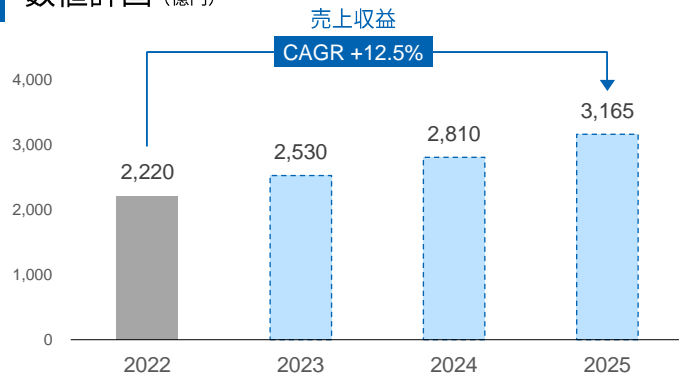
売上収益CAGR：7.2%

営業利益率：+1.6pt

- ・ コロナ影響を受けていた新規債権発行の正常化に伴いトップラインが成長
- ・ インフレの進行を受けて、中計期間中に債権回収手数料の引き上げを織り込む
- ・ グループ内の回収システム統一による効率化

海外製造系及びサービス系セグメント

数値計画 (億円)



事業計画の前提

① オランダのサービス系事業

2022年度から2025年度の数値計画

売上収益CAGR：14.4%

営業利益率：+0.7pt

- 需要増の見込まれるロジスティクス領域への注力によりトップライン成長
- 賃金上昇に伴う単価増（年5%超）を織り込む
- コロナ関連費用の剥落、スケールメリットや業務効率化による営業利益率改善（+0.7pt）

② ドイツの製造系事業

2022年度から2025年度の数値計画

売上収益CAGR：13.7%

営業利益率：+2.7pt

- 2023年の下期より自動車の生産回復によるトップラインの成長を織り込む
- OTTOドイツ法人の吸収によるシナジー効果
- 2023年度中に支店の2割強の統廃合を進め、翌期以降のコスト削減（販管費率 -1.0pt）

③ その他のトピックス

- 2022年の減損損失（-24.4億円）及び南米の保守的費用計上（-6.3億円）の剥落も改善寄与
- オランダOTTOグループの完全子会社化（2022年期中）によりグループシナジー追求を加速
- グループ再編の加速に伴う事業の選択と集中、効率化による収益性向上の可能性を追求

注意事項

本資料には、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IRチーム

E-Mail: os-ir@outsourcing.co.jp

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

IRお問合せ: <https://www.outsourcing.co.jp/ir/contactus/>