



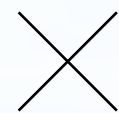
Integrated Report 2024

エスプール 統合報告書

About us エスプールとは

エスプールグループは、多様化する社会課題の解決に向けて、共生社会・サステナブル・地方創生の3つの領域でソーシャルビジネスを展開しています。異なる分野で複数の事業を展開するポートフォリオ経営により、環境変化に強く持続的に成長する企業体を目指しています。

社会課題解決



ポートフォリオ経営

共生社会

● 障がい者雇用支援サービス



株式会社エスプールプラス

● 人材アウトソーシングサービス



株式会社エスプールヒューマンソリューションズ

● プロフェッショナル人材活用サービス



株式会社エスプール ヒューマンキャピタル事業部

● 販売促進支援サービス



株式会社エスプールのセールスサポート



サステナブル

● 環境経営支援サービス



株式会社エスプールブルードットグリーン

● サステナビリティ研修動画サービス



株式会社エスプール サステナビリティカンパニー

● 自治体向け脱炭素支援サービス



株式会社エスプール 自治体環境みらいカンパニー

● 通販発送代行サービス



株式会社エスプールロジスティクス



地方創生

● 採用支援サービス



株式会社エスプールのリンク

● 広域行政BPOサービス



株式会社エスプールのグローバル

● 事業承継支援サービス



株式会社エスプールのブリッジ

Special Feature

特集

新たな事業を創る

エスプールグループは、社内カンパニー制度により、若手社員が実践を通じて経営的視座と意思決定力を培う機会を創出しています。自律的に思考し行動する企業風土のもと、多様な事業を牽引する次世代の経営人材を育成し、変化の時代における持続的成長の実現を図っています。

社内カンパニー制度

当社は2023年12月より、若手社員の主体的な事業開発を促進する「社内カンパニー制度」を導入しました。グループの顧客基盤を活用し、子会社同等の権限を付与することで、迅速な意思決定を可能にしています。現在、2事業がカンパニー化され、いずれも設立1年で黒字化を達成しました。今後も新たなカンパニーの創出と人材育成に注力していきます。

自治体環境 みらいカンパニー			広域行政BPOサービスの自治体ネットワークと環境経営支援サービスのコンサルティングノウハウを活用し、自治体向け脱炭素支援サービスを提供	サステNavi カンパニー			サステナビリティ意識の高い環境経営支援サービスの顧客ネットワークを中心に、サステナビリティ研修動画サービス「PivottAサステナ」を提供
2024年11月期 実績				2024年11月期 実績			
売上収益	コンサルティング	コミュニティ参加数		売上収益	利用企業	継続率	
283百万円	累計52自治体	560自治体		48百万円	250社	98.6%	

事業戦略推進本部長メッセージ

社内カンパニー制度導入の背景と今後の展望



エスプール
事業戦略推進本部長
鬼木 陽一

「エスプールで事業を立ち上げ、経営層として活躍するにはどうすれば良いか」——こうした問いを受ける機会が増えたことが、社内カンパニー制度を導入する契機となりました。

当社はこれまで、若手社員が新規事業の立ち上げを通じて成長し、早い段階から経営に携わる機会を提供してきました。特に5年前は多くの新規事業が立ち上がり、どの事業に参画しても若手が活躍できる環境が整っていました。しかし、グループの成長に伴い各子会社の組織が拡大する中で、若手社員が事業運営の中核を担う機会が徐々に減少していました。

こうした状況下で、新卒採用の面接では「上場企業の中でも、若いうちから経営に携わる機会を得たい」という志向を持つ候補者が増加しており、年々、入社する人材の質も向上しています。その期待に応えるためにも、若手社員が主体的に事業を創出し、経営に参画する機会をさらに確保する必要性を感じるようになりました。

当社は、M&Aや資本提携に依存せず、自社で事業開発を推進し、若手社員にその機会を積極的に提供することで成長を遂げてきた企業です。新たな成長の仕組みとして導入した社内カンパニー制度は、単なる人材育成の枠を超え、「自身のアイデアを事業化できる」「若くして経営者として事業運営に携われる」という環境を実現するものです。

また、本制度は若手の育成のみならず、グループ全体のマーケットリソースの活用や新規事業の開発を促進し、多角的なポートフォリオ経営を推進する役割も果たします。

5年後には数多くのカンパニーが誕生し、グループの経営基盤を支える事業へと成長していることでしょう。その時、グループを牽引する中心メンバーも大きく変わっているはずです。今後、新たに生まれる事業やカンパニーの成長にご期待ください。

Story

Strategy

Sustainability

Summary

さらなる経営人材の育成に向けて

持続的な成長を実現するためには、未来を見据えた経営人材と次世代を担う中核人材の育成が不可欠です。急速に変化する市場環境に柔軟に対応し、組織を牽引できる人材を育成するためには、若手人材を積極的に起用し、実践の場で多くの裁量を与えることが重要だと考えています。挑戦を促す環境を整え、経営視点を養う機会を提供することで、次世代のリーダーを育成し、組織全体の成長力を高めていきます。

次世代経営者育成研修 P.60

カンパニー長メッセージ



サステNaviカンパニー
平島 昌和

私は大学在学中に起業し、エンジニアとしてWebサービスを開発していました。当時は自分のアイデアを形にし、ビジネスを展開することに大きなやりがいを感じていましたが、同時に知識不足や事業拡大の壁に直面しました。そんな中、新規事業に積極的に取り組み、社会課題に向き合う当社と出会い、入社を決意しました。当時から現場目線で様々な社会課題を学べる環境が整っており、私にとって大きな自己成長の場となりました。入社直後から多くの裁量を与えられ、4年目には事業責任者というポジションを任されるまでになりましたが、これは当社が「チャレンジする文化」を大切に、その挑戦を支える社内体制があるからこそだと実感しています。振り返ると、1年目から多くの機会を与えられていたことに、改めて驚かされます。今後は、現在の事業のさらなる拡大に加え、次世代を担う人材を自部署から輩出できるよう育成にも注力していきます。自身が挑戦を続けるとともに、次世代のリーダーを育成することを使命とし、グループ全体の成長に貢献いたします。



自治体環境
みらいカンパニー
山口 夏姫

私は2022年4月に中途で入社した際、漠然と地方創生に貢献したいという想いはありましたが、具体的なビジョンは明確ではありませんでした。そのような中、自治体の脱炭素支援に携わることになり、持ち前の行動力を活かし、多くの自治体との商談を重ねる中で課題を深く理解し、業務受注へとつなげました。その後、チームとともに試行錯誤を重ね、ついにはカンパニー設立に至りました。カンパニー長に就任した当初は、管理監督や新規事業立ち上げの経験がない中での挑戦でしたが、カンパニー内外の多くの部署や、優秀なメンバーに支えられ、真摯に課題と向き合うことで、現在のカンパニーを築き上げることができました。また、次世代経営者育成研修を通じて、様々な企業の成長戦略や、リーダーとしての視座を学ぶ貴重な機会を得ました。この経験を活かし、地域の声に耳を傾けながら事業成長に必要な要素を見極め、迅速に新たなサービスを生み出すことで、さらなる事業拡大を目指します。当社グループの一員として、変化を恐れず挑戦し、カンパニーと支援地域がともに成長できるよう努めていきます。

Contents 目次

Story

Strategy

Sustainability

Summary

「アウトソーシングの力で企業変革を支援し、社会課題を解決する」というミッションをどのように実現していくのかを知りたい。

当社が様々なサービスを展開するに至った経緯、当社グループの強み、そしてトップが見据えているビジョンなど、ミッション達成に向けた当社の価値創造ストーリーをまとめています。

エスプールグループの価値創造ストーリーを踏まえ、どのような成長を遂げていくのか、具体的な戦略を知りたい。

2024年11月期は長く続いていた人材ソリューション事業の赤字が底打ちとなったこと、中期経営計画を新たに策定したことなど、転換点となる年でした。これを受け、次の10年を見据えて、各事業がどのような成長を遂げていくのか、その具体的な事業戦略を掲載しています。

Story

エスプールとは	01
特集 新たな事業を創る	03
目次	05
CEOメッセージ	07
価値創造プロセス	11
沿革	13
強み	15
マテリアリティ	17

Strategy

CFOメッセージ	19
中期経営計画	23
事業概況	27
障がい者雇用支援サービス	29
環境経営支援サービス	31
広域行政BPOサービス	33
通販発送代行サービス	35
販売促進支援サービス	37
採用支援サービス	39
人材アウトソーシングサービス	41

社会課題を解決していくと同時に、ESGについてもどのように取り組んでいくのかを知りたい。

当社グループは社会課題解決をミッションとすると同時に、ESGも経営の重要課題として定め、取り組みを進めています。今後、いかに中長期的な価値向上を図り、社会の持続的な発展に貢献していくのか、マテリアリティごとに整理し、掲載しています。

社会的価値と経済的価値をいかに両立させてきたのか、これまでの企業データを確認したい。

過去5か年分の財務／非財務データハイライトを掲載し、当社に対する外部評価についてもまとめています。

Sustainability

サステナビリティマネジメント	43
気候変動への対応	47
人材戦略	51
DE&Iの推進	52
従業員のウェルビーイングの推進	53
企業価値を高める人材の採用・育成	57
コーポレート・ガバナンス	61
ガバナンス体制の維持・強化	61
コンプライアンスの徹底	68
情報セキュリティの確保	69
役員一覧	70
社外取締役役員メッセージ	71

Summary

財務／非財務ハイライト	73
会社情報／株式情報／外部評価	75

編集方針

当社グループは、ステークホルダーの皆様に、当社グループが社会価値の創造と企業価値の向上を両立し、持続的に成長する姿をお伝えするため、統合報告書を発行しています。当報告書の作成にあたっては、国際統合報告評議会(IIRC)「国際統合報告フレームワーク」、経済産業省「価値協創のための統合的開示・対話ガイダンス2.0」を参照しています。財務・非財務の両面から、当社グループをより深くご理解いただくための一助となれば幸いです。

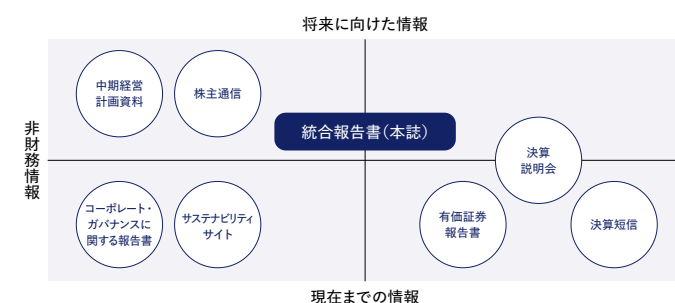
報告期間

2023年12月1日～2024年11月30日
(一部に2024年12月以降の活動内容を含む)

報告範囲

株式会社エスプールおよびその連結子会社

統合報告書2024の位置付け



将来の見通しについて

当報告書に掲載している情報の一部には、将来の業績に関する記述が含まれています。これらの記述は、リスクや不確実性を内包しており、将来の業績を保証する趣旨のものではありません。将来の業績は環境の変化などにより、実際の結果と異なる可能性があることにご留意ください。



代表取締役会長兼社長
浦上 壮平

Message from the CEO



先行きの見えない時代だからこそ

CSRや持続可能性の重要性は、社会全体への影響や、地球の限られた資源を考慮すると、以前にも増して高まっております。近年では、SDGs、ESG、サステナビリティといった新たな概念も急速に普及し、企業として真摯に取り組むべき社会的責任は多岐にわたります。しかしながら、技術革新や地政学リスクなど、企業を取り巻く環境は複雑さを増し、本業の成長を維持することさえ容易ではありません。そのような状況下で、対応すべき事案は増加し続けており、企業の負担は増加の一途をたどっています。私は、このような時代だからこそ、当社が展開するアウトソーシングサービスが、企業の経営課題解決に貢献できると確信しています。企業に求められる知見や専門性が高度化する中、企業責任や持続可能性への向き合い方は変えずとも、本業以外の業務は可能な限りアウトソーシングするニーズが高まっています。このような社会的潮流を捉え、求められる価値を提供することが、当社の理念である「社会課題解決」につながると考えています。

また、トレンドの移り変わりが激しい、先行きの不透明な時代においては、事業拡大のために攻めに徹するだけでなく、常にリスクと向き合い、危機意識を高く持つ必要があります。当社は、市場が急拡大していた短期人材派遣サービスが、2012年の労働者派遣法改正によって大きな打撃を受けた経験があります。法律の改正一つが、企業に甚大な影響を与えることを痛感しました。ましてや、様々な要素が複雑に絡み合う現代においては、その影響度合いを予測することは非常に困難です。したがって当社は、外部環境の変化に強い事業ポートフォリオ経営を推進し、一つの事業が落ち込んだとしても、他の事業でカバーできる体制を構築しています。そして、社会に必要とされる新たなサービスを常に追求しています。先行きの見えない時代だからこそ、一つの事業の失速が全体に波及しないようリスクを分散し、社会に求められるものを常に考え、提供していく。そのような姿勢こそが、エスプールグループの強みだと確信しています。

成長を見据え、今やるべきことを考え直す

2024年11月期は、まさに先述した考えが体现された一年でした。人材ソリューション事業の売上収益が約27億円減少したものの、ビジネスソリューション事業が高成長を維持し、グループ全体の収益に貢献した結果、2023年11月期と同水準の業績を確保することができました。5年前、環境経営支援サービスや広域行政BPOサービスを開始する前は、グループ全体の売上高の約7割を人材ソリューション事業が占めていましたが、現在は、売上収益の約6割、営業利益の約8割がビジネスソリューション事業となっています。事業構成比の変化からも、「事業のポートフォリオ化」という戦略が現実のものになったことを強く実感しています。

当社の歴史を振り返ると、2010年からの事業構造転換、2019年の東証一部上場※など、10年単位で成長の節目を迎えています。この10年単位の成長を考慮すると、事業のポートフォリオ化が進んだ今、次の10年を見据えた経営基盤の構築に改めて取り組む必要があると感じています。この2年間は、このような背景を踏まえ、成長鈍化という事実に向き合い、新たな中期経営計画の策定を進めてきました。先ほどの不透明性の話と重なりますが、10年後の社会を正確に予測することは不可能です。しかし、10年後の当社のありたい姿を描くことは可能です。そして、その姿から逆算して、今何をすべきかを考えることができます。新たに公表した中期経営計画には、会社の成長を前提としつつ、このような逆算的な考え方も戦略に盛り込んでいます。

今回の中期経営計画とは別に、営業利益100億円は、プライム市場に上場する企業としては当然の目標だと考えています。しかし、単に100億円の営業利益を達成するだけでなく、高い付加価値と効率性を伴ってこの水準に達することが、当社が目指す姿です。中期経営計画は、それを実現するための道筋を示すものです。2025年11月期は、まず4つの事業戦略に基づき、注力3事業（障がい者雇用支援サービス、広域行政BPOサービス、環境経営支援サービス）によるオーガニック成長をより力強いものとします。加えて、グループシナジーを活用した新サービスの展開を加速させることで、ポートフォリオ経営をさらに強化していきます。

今回の中期経営計画を策定するにあたっては、人材ソリューション事業を取り巻く外部環境の変化など、前中期経営計画を取り下げた要因についても多角的に検討を重ねました。コールセンター需要の減少など、予測されるリスクを計画に織り込み、外部環境の変化を踏まえた上で、人材ソリューション事業の規模を維持しながら、いかに成長事業を伸ばしていくかを強く意識して計画を策定しました。ポートフォリオ経営を強化し、グループ全体の新規サービスを統括する組織として事業戦略推進本部内に新設したグループマーケティング部など、グループのシナジーを活かす仕組みを構築することで、新たな柱となる事業の確立を目指します。これらを事業成長の軸とし、計画達成に向けて邁進してまいります。

※ 現在はプライム市場へ上場

課題の克服、新たな体制

2024年11月期の業績が示す通り、当社の業績はビジネスソリューション事業が高成長を維持している一方で、人材ソリューション事業の落ち込みによって、グループ全体の業績が停滞する状況となっていました。そこで、2024年11月期には、新たな中期経営計画の策定など成長戦略を議論すると同時に、組織体制の強化・刷新に重点的に取り組みました。

最優先課題である人材ソリューション事業の強化に向けて、エスプールヒューマンソリューションズの社長執行役員として室林明子氏を迎えました。昨今のAIや自動化技術の急速な発展を鑑みると、人材ソリューション事業で展開しているコールセンター派遣の市場縮小は避けられません。そのため、単なる労働力の供給だけでは、サービスとして生き残ることは難しいでしょう。顧客から選ばれるパートナーとなるには、これまで以上に付加価値の高いサービスを提供する必要があります。室林氏は、日本電信電話株式会社（NTT）に入社以来コールセンター業務に携わり、株式会社NTTマーケティングアクトProCXで社長を務めるなど、コール

センター業界におけるプロフェッショナルです。同氏の持つ豊富な知識と経験が当社のサービスレベル向上に貢献してくれると確信しています。当社のコールセンター派遣は、「フィールドコンサルタント（FC）」と呼ばれる社員が現場に常駐する仕組みが特徴ですが、今後は、コンサルタント機能を強化し、人にしかできない付加価値をさらに提供していく必要があります。加えて、派遣スタッフの定着率の低さや、それに伴う生産性の低さなど、業界としての課題も多くあります。室林氏には、コンサルタント機能の強化、サービス付加価値の向上、そして業界課題の克服につながる取り組みの推進を期待しています。

組織体制の強化は、事業部門にとどまりません。先ほども触れたグループシナジーの発揮に向けて、顧客情報の共有や人員配置の最適化など、グループ全体のパフォーマンス最大化のための施策を積極的に推進します。将来の営業利益100億円到達とその先の持続的成長を目指し、新たな事業戦略と組織体制の構築など、次の10年を見据えた取り組みに注力してまいります。

人材の成長と仕組みづくり

私は創業以来、当社の代表取締役を務めています。この約25年、社員全員と苦楽をともにしながら、会社の成長を分かち合ってきました。この数年間は、次の成長に向けた準備期間となりましたが、次の5年、10年は、社員全員で成長を実感できるような飛躍を必ず成し遂げてみせます。

当社には、意欲の高い若手社員が多数在籍しています。彼らが会社の成長と同時にチャンスを掴み、成長していくことは、私にとって大きな喜びであり、何よりの糧になります。2024年11月期に導入した社内カンパニー制度は、若手の活躍を後押しする仕組みとして、導入初年度から、顕著な成果を上げました。自治体環境みらいカンパニー、サステNaviカンパニーという2つのカンパニーが発足し、いずれも初年度から黒字化を達成したことは、若手社員が自ら陣頭指揮を執り、新たなサービスや顧客基盤を築いた事例であり、社員と会社の双方にとって大きな成果となりました。

今後、私が果たすべき役割は、若手が活躍できる仕組みを構築し、サポートしていくことだと考えています。例えば、行政を対象としたサービスの立ち上げでは、行政との取引経験が豊富な私がサポートすることで、円滑に進むケースが多々ありました。また、新サービスの立ち上げにおいても、これまでの実績から蓄積されたノウハウを社内で共有し、助言することができます。このように、当社でサービスを立ち上げることは、ゼロから起業するよりも多くの優位性があります。若手社員には、当社が築き上げてきた顧客基盤、資産、新サービスの立ち上げノウハウなどを最大限に活用し、独立といったリスクある選択をせずとも、社長として活躍する経験を積んでもらいたいと考えています。

また、2024年11月期は経営陣が構想したサービスをカンパニーとして立ち上げましたが、2025年11月期からは、社員からアイデアを募る方針に転換します。当社のテーマであるサービスのクロスセル化や、新たな柱となるサービスの創出は、経営陣だけでなく、社員も主体的に関わることで、加速させていきたいと考えています。そのための仕組みづくりとサポートについては、引き続き注力していきます。

最後に

近年、AI技術の活用により、これまで半日を要していた調査が一瞬で完了するなど、予想をはるかに超える変革が起きています。このような状況下において、AI技術のような新たな概念について、誰もが模索している段階です。実際に活用し体験することで、徐々に理解を深めていくしかありません。このような先行きの不透明な時代だからこそ、常に新たなことにアンテナを張り、将来のあるべき姿を描き、その実現に向けて注力すべきだと考えています。当社は、共生社会、サステナブル、地方創生の3つを主要な事業領域としてサービスを展開しており、これらの事業こそ、「社会課題解決」という理念を掲げる当社が取り組むべき使命であると強く認識しています。

当社は、この5年間で環境経営支援サービス、広域行政BPOサービスを新たに立ち上げ、両サービス合わせて売上収益30億円程度まで成長させた実績があります。また、障がい者雇用支援サービスは、事業開始以来14期連続で増収増益を実現してきました。ここ1、2年の業績は足踏みとなりましたが、株主・投資家の皆様には、これまでの当社の成長実績、そして次の10年間を見据えた事業と組織体制の強化・構築への取り組みを通して、当社のポテンシャルを感じていただきたいと考えています。今後も成長し続ける当社に、ぜひご期待ください。



Value Creation Process

価値創造プロセス

INPUT

人的資本

若手管理職比率
(35歳以下)
29.8%
2024年12月1日時点

若手執行役員比率
(40歳以下)
35.3%

組織・環境資本

農園
53施設

BPOセンター
24拠点

物流センター
2拠点

財務資本

成長分野への投資
30億円

社会・関係資本

顧客基盤
企業**1,800**社
自治体**400**(累計)

顧問派遣登録者数
14,000名
2024年11月30日時点



OUTCOME

共生社会

障がい者雇用支援サービス
P.29

人材アウトソーシングサービス
P.41

販売促進支援サービス
P.37

障がい者の多様な働き方の開発

ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン支援

未経験人材の就労支援

専門的人材の雇用創出

デジタル情報格差の是正

サステナブル

環境経営支援サービス
P.31

通販発送代行サービス
P.35

企業のサステナビリティ経営の推進

カーボンプレジットの創出／活用支援

物流業界における再生可能エネルギー導入を推進

物流人材不足の改善

地方創生

採用支援サービス
P.39

広域行政BPOサービス
P.33

事業承継支援サービス

地方地域の働き手不足の解消

自治体業務の効率化

地方地域のDX推進

地域中小企業の事業拡大

後継者不足問題の解決

OUTPUT

財務的価値

売上収益
25,554百万円

営業利益
2,783百万円

当期利益
2,099百万円

ROE
22.9%

配当性向
37.6%
P.73

非財務的価値

共生社会

就労機会の少ない人々への雇用創出を通じて**共生社会の実現**に取り組む

サステナブル

企業や自治体の脱炭素化に向けた支援等を通じて**サステナブルな社会の実現**に取り組む

地方創生

地方自治体の課題解決と持続的な発展の支援を通じて**地方創生の実現**に取り組む

マテリアリティ

P.17

VALUE

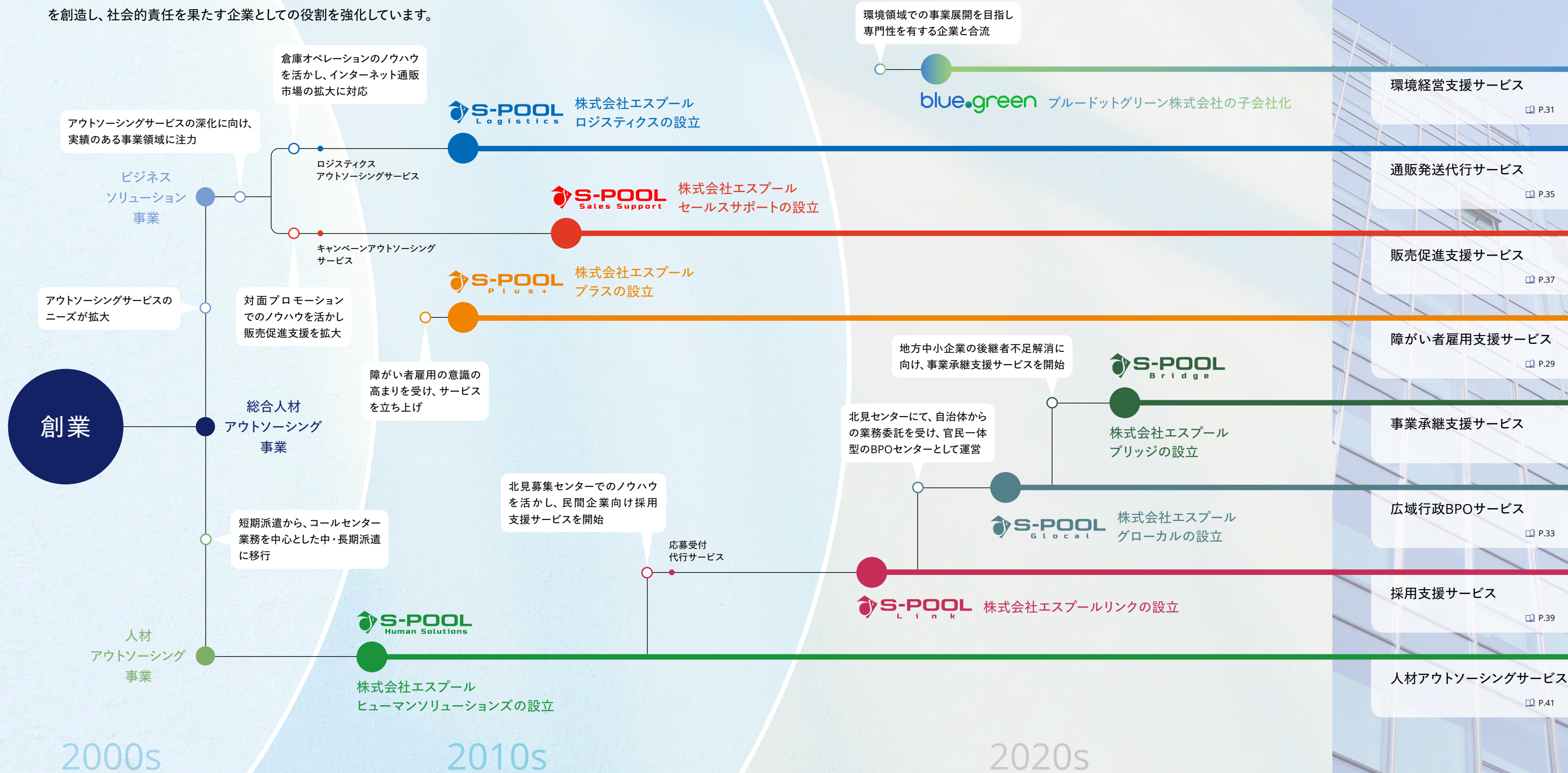
PERFORMANCE
クライアントの期待を超える！

CHALLENGE
失敗を恐れずチャレンジする！

ENJOY
仕事を楽しむ！

History 沿革

エスプールグループは、独自の事業スキルやノウハウを蓄積し、それらを次なる事業に活かすことで、新たな事業の創出を加速させ、事業領域の拡大を図ってきました。現在では多様な社会課題の解決に取り組むことで、新たな価値を創造し、社会的責任を果たす企業としての役割を強化しています。



創業

バブル経済崩壊後の就職氷河期に社会問題となった「大卒フリーター問題」の解決を目指し創業。景気回復とともに短期の人材派遣市場に参入し、事業を拡大しました。

ポートフォリオ経営への方針転換

リーマンショック後の世界経済危機の際、主力事業への依存が経営不振を招いたことから、異なる分野で複数の事業を展開するポートフォリオ経営へと転換。収益基盤を多様化し、環境変化への対応力を強化しています。

CSV事業への事業領域拡大

社会課題の解決という創業時の使命に立ち返り、事業活動を通じて、多様化する社会課題の解決に向けて、企業や自治体を支援するソーシャルビジネスへと回帰。この回帰が、独自性のあるビジネスモデルの創出を加速させ、社会的責任を果たしながらも、企業の成長を実現する新たな価値を生み出しています。

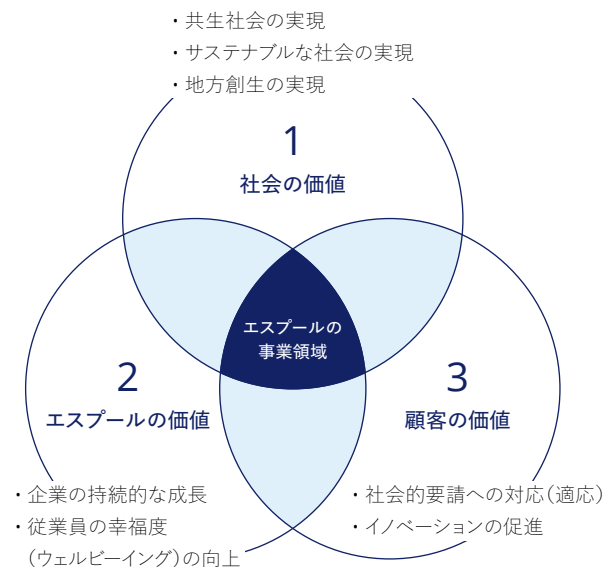
Strength 強み

エスプールグループは、企業や自治体が抱える社会課題を、独自のソーシャルビジネスを通じて解決し、社会課題の解決と企業価値の向上の両立を実現しています。独自に展開する「シェアリング型アウトソーシングサービス」により、特定の顧客に依存せず、安定した収益を得られるビジネスモデルを構築しています。さらに、ポートフォリオ経営と、柔軟な組織体制により、環境変化に強い経営基盤を確立しています。

「三方よし」をベースとした ソーシャルビジネス

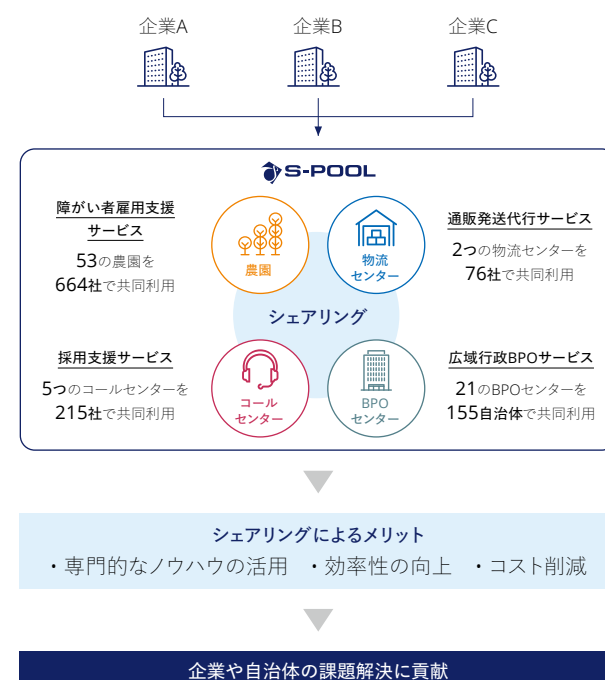
「アウトソーシングの力で企業変革を支援し、社会課題を解決する」というミッションのもと、事業活動を通じて社会課題とそれに付随する企業や自治体の課題を解決する、ソーシャルビジネスを推進しています。このミッションは、近江商人の経営哲学である「売り手によし、買い手によし、世間によし」を示す「三方よし」の精神に通じるものです。

自社の利益だけでなく、顧客企業の価値向上と社会課題の解決に寄与する「三方よし」の思想が、優秀な人材を引き寄せ、独自性のあるビジネスの発展と持続的な企業の成長へつながっています。



「シェアリング型のアウトソーシングサービス」 という独自のビジネスモデル

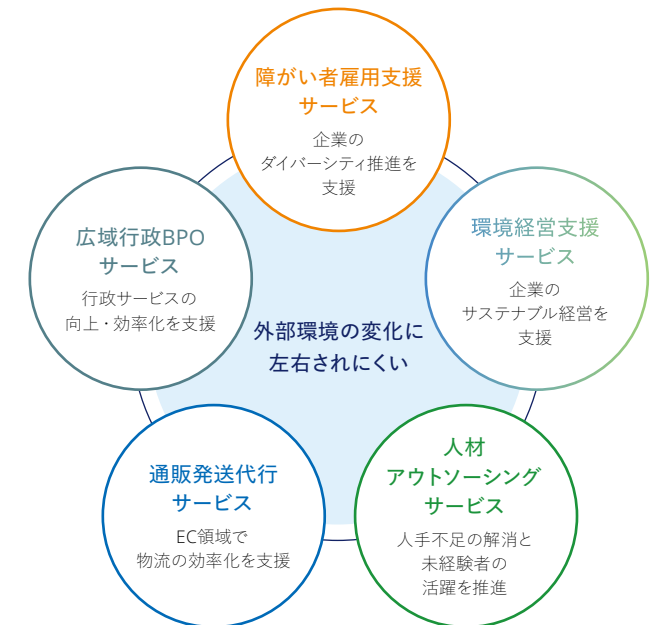
単独では取り組むことが難しい企業や行政の共通する課題を、アウトソーシングサービスにより解決に導くことを目指しています。提供するアウトソーシングサービスは、複数の企業・自治体が共同で利用する「シェアリング型」を採用しており、特定の顧客に依存することなく、利用が増えるほど安定的に収益が上がるストックビジネスとなっています。また、長年にわたり顧客と良好な関係を築くため、顧客満足度の向上を重視しています。例えば、障がい者雇用支援サービスでは、解約率が2%と非常に低く、結果として障がい者の安定雇用につながっています。私たちはこの独自のビジネスモデルを展開していくことが、社会課題解決につながると信じています。



ポートフォリオ経営による 安定成長

外部環境の変化に左右されにくい体制を構築するため、特定の事業に依存せず、複数の事業を戦略的に展開しています。事業の一部に業績の変動が生じた場合でも、他の事業で補完することで、安定した収益と持続的な成長の実現を可能にしています。

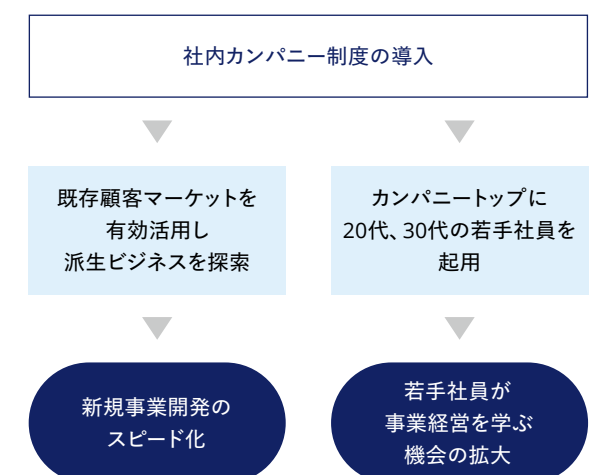
2024年11月期においては、人材ソリューション事業の減収を、ビジネスソリューション事業が補い、前期と同水準の業績を確保しました。近年では、ビジネスソリューション事業が売上・利益ともにグループの中核を担っており、事業構成比の変化にも、事業ポートフォリオ戦略が具体的な成果として反映されています。



新たなビジネスを スピーディに立ち上げる組織体制

新規事業開発は当社グループの根幹であり、社会課題の特定とそれに関連する企業や自治体のマテリアリティを精査することから始まります。次いで、市場ニーズの調査・分析、収益性および実現性の検証、そしてビジネスモデルの構築を経て事業がスタートします。社内に新規事業開発の専門部署を組成しており、事業化にあたってはそのノウハウとリソースを最大限活用できる環境を整備しています。

また一連のプロセスをよりスピーディに遂行するため、2023年12月から社内カンパニー制度を導入しました。本制度では、既存の顧客マーケットを有効活用し、派生ビジネスを積極的に投入していくことで、よりスピード感を持って新規事業開発を進められることを目指しています。



Materiality マテリアリティ

Story

Strategy

Sustainability

Summary

「共生社会の実現」「サステナブルな社会の実現」「地方創生の実現」、この3つを戦略の軸となるCSV(Creating Shared Value=共通価値の創造)として策定しました。

CSVを実現するために経営基盤の強化を図るべく、リスクと機会および目標を設定し事業活動の遂行を促進していきます。

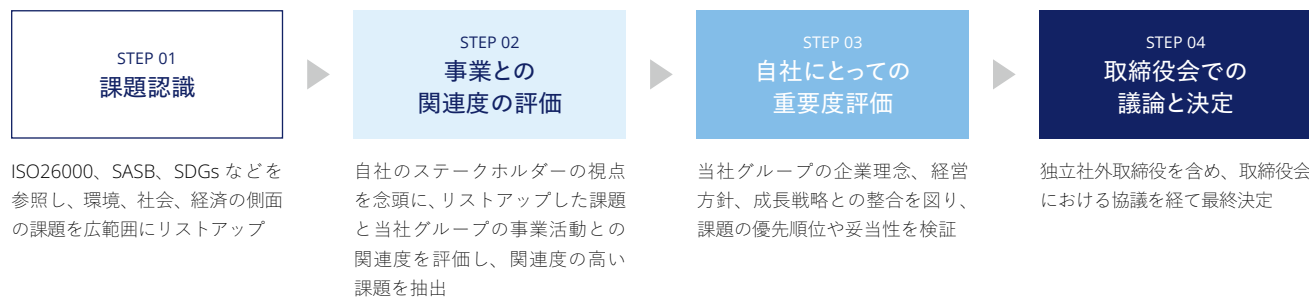
▶ 事業を通じた価値創造(CSV)／ソーシャルビジネスによる社会課題解決 当社グループの強みを活かして収益構造の確立を図り、独自のビジネスモデルを追求する

	マテリアリティ	テーマ	具体的な取り組み	実績(2024年11月期)	目標(2025年11月期)	SDGsへの貢献
S	共生社会の実現	・就業機会の少ない人々の雇用機会の創出	・障がい者雇用の機会創出	4,405名の障がい者雇用創出	5,000名の障がい者雇用創出	
E	サステナブルな社会の実現	・脱炭素社会の構築に向けた支援	・GHG排出量の算定 ・環境情報の開示コンサルティング	554社、52自治体の脱炭素移行支援	600社、100自治体の脱炭素移行支援	
S	地方創生の実現	・雇用創出による地域間格差の是正	・地方出店および雇用創出 ・事業承継の支援	地方BPOセンター24拠点の運営 381名の雇用創出	地方BPOセンター25拠点の運営 400名の雇用創出	

▶ 価値創造を支える経営基盤の強化(ESG) 機会とリスクを特定し、KPIを管理することで事業活動のさらなる円滑な遂行を促進する

	マテリアリティ	機会	リスク	主なKPIの実績(2024年11月期)	主なKPIの目標(2025年11月期)	SDGsへの貢献
S	DE&Iの推進	・多様な人材活用による新たな価値の創造	・属性やスキルの偏りによる新たな事業機会の喪失 ・多様性の欠如による組織力の低下	障がい者雇用率3.62% 女性管理職比率20.8%、男女賃金差異80.9%	障がい者雇用率3.5%以上 女性管理職比率20%以上、男女賃金差異80%以上	
	従業員のウェルビーイングの推進	・エンゲージメント強化による生産性向上 ・働き方変容による勤務継続者の増加	・満足度低下による生産性の低下 ・メンタルヘルス不調による休業	エンゲージメントスコア4.96pt アブセンティーズム2.6%、プレゼンティーズム69.6%	エンゲージメントスコア5pt アブセンティーズム2.3%、プレゼンティーズム70.5%	
	企業価値を高める人材の採用・育成	・次世代の経営を担う人材の創出 ・人事施策の充実化による人材の獲得・リスクリング	・労働人口減少に伴う人材獲得競争激化 ・人材流出や人材不足による戦略遂行の停滞	次世代経営者育成研修の受講者数12名 若手管理職比率(35歳以下)29.8% 従業員一人当たりの研修時間28.7時間	次世代経営者育成研修の受講者数10名 若手管理職比率(35歳以下)30% 従業員一人当たりの研修時間30時間	
G	ガバナンス体制の維持・強化	・事業成長および企業価値向上に向けた取締役会の機能強化	・ガバナンス機能不全による企業価値の毀損	取締役会評価の実施1回／年 取締役会出席率100% 女性取締役16.6%	取締役会評価の実施1回／年 取締役会出席率100% 女性取締役30%(2030年11月期まで)	
	コンプライアンスの徹底	—	・コンプライアンス違反による社会的信用の失墜	コンプライアンス研修受講率84.9% 重大なコンプライアンス違反0件	コンプライアンス研修受講率90% 重大なコンプライアンス違反0件	
	情報セキュリティの確保	—	・サイバー攻撃によるオペレーション停止や情報漏洩	情報セキュリティ研修受講率91.9% 重大な情報セキュリティ事故0件	情報セキュリティ研修受講率90% 重大な情報セキュリティ事故0件	
E	気候変動への対応	・環境負荷を低減したサービスの提供拡大 ・持続可能な運営体制の構築	・既存事業への規制・政策の見直し ・台風、地震などによるオペレーション停止	TCFD、TNFDに沿った情報開示と戦略実行 再生可能エネルギーの導入9.36%	TCFD、TNFDに沿った情報開示と戦略実行 GHG排出量削減25%(Scope1+2)(2030年11月期) 再生可能エネルギーからの調達40%(2030年11月期)	

マテリアリティ特定プロセス



外部有識者コメント

新たに策定されたマテリアリティは、中期経営計画(2025年11月期～2029年11月期)で示された注力3事業(障がい者雇用支援サービス、広域行政BPOサービス、環境経営支援サービス)を軸に、「次の10年を見据えた経営基盤のさらなる強化」という基本方針と一致しており、ステークホルダーにも分かりやすい内容となっています。

また、企業価値向上の視点から、収益力を高める「事業を通じた価値創造」と、経営リスクの低減に寄与する「価値創造を支える経営基盤の強化」の2つに整理されている点も、高く評価できます。

現代社会が抱える課題を内包したこのマテリアリティの実現は、御社の企業価値向上にとどまらず、サステナビリティ社会の実現にも大きく貢献するでしょう。



法政大学
長谷川 直哉教授

取締役
佐藤 英朗

Message from the CFO

2024年11月期（第25期）の振り返り

▶ 業績について

2024年11月期業績は、新型コロナ関連業務の終了により、人材ソリューション事業が大きく売上収益を減らしてしまったものの、障害者法定雇用率の引き上げや国際基準に準拠した環境関連情報開示ニーズの高まりなどを受け、ビジネスソリューション事業は売上収益、営業利益、ともに約20%成長を達成しました。かねてから人材ソリューション事業偏重からの脱却を目指しておりましたが、ようやくそれが実現し、再成長への基盤が整いつ

つあることを実感しています。2024年11月期の業績は、12期連続で二桁増収記録を打ち立てていた中での前期と同水準という業績でしたので、残念な結果のようにも思われますが、企業成長に向けて備えるべき時期であったと受け止め、今後は各サービスにおけるサービスニーズのキャッチアップへ引き続き努めていきます。

▶ 国際会計基準(IFRS)への移行について

2024年11月期は、通期を通じて国際会計基準(IFRS)での財務情報開示を行った初めての年となります。近年、日本国内においては、海外投資家や機関投資家の期待に応えること、国際的な財務情報を比較検討することを目的とし、IFRSを採用する企業が増えてきております。当社もESG経営や人的資本開示の強化をはじめとする海外投資家へのIR活動を積極的に行っているものの、その過程においてグローバル市場に適合した財務報告が重要であると判断し、2023年11月期の有価証券報告書よりIFRSを適用し始めました。これにより、海外投資家の皆様にとって理解しやすく、かつ日本の投資家の皆様にとっても国際的に比較しやすい形式での財務情報発信が可能になりました。

IFRSでは、リース資産および負債のオンバランス化が求められます。当社グループにおいては、障がい者雇用支援サービスにおける農園（賃貸物件）がリース資産として代表的であり、このようなリース資産が連結財政状態計算書へと計上されたことによって、資本コスト／投下資本の算出適正化や、サービスの実態に沿った資本収益性分析が可能となりました。また、その他に挙げられる会計基準移行の影響としては、計算書上における資産、負債の膨らみ、負債株式の加重平均資本コスト(WACC)、投下資本利益率(ROIC)の縮小が挙げられます。今後も引き続きIFRSに準拠した財務分析を行うことで、企業実態に基づいた資本投下、財務戦略策定を進めていきます。

2025年11月期（第26期）以降の財務戦略について

▶ 2024年11月期業績を踏まえた戦略方針について

2025年11月期は、2024年11月期の業績を踏まえ、再成長への確かな一歩を踏み出す重要な期として、ビジネスソリューション事業における13期連続の二桁成長、人材ソリューション事業における売上低下の底打ちへと取り組んでいく方針です。具体的には、まずビジネスソリューション事業においては、2026年の障害者法定雇用率引き上げに伴い需要拡大が見込まれる障がい者雇用支援サービス、上場企業を中心に環境経営取り組みニーズが継続的に拡大している環境経営支援サービス、そして複数の国策案件の進行および400近い自治体との取引実績による受注機会が増加している広域行政BPOサービス、これら3サービスによる堅調な成長が見込まれるため、積極的

に資本投下を進めていく方針です。また、人材ソリューション事業においては、2024年11月期後半からのコールセンター派遣需要の回復を転換点とし、エスプールヒューマンソリューションズの新社長である室林氏主導のもと、主力とするコールセンター派遣における高付加価値サービス開発、他分野での人材ニーズの発掘を進めていく方針です。特に、他分野での人材ニーズの発掘については、コールセンター需要が回復してきたとはいえ、今後も需要が継続していくかについては不透明ですので、需要が堅調な建設業領域へと注力していく方針です。これらの方針に基づき、グループとしては3期ぶりの増収増益を目指していきます。

▶ ROEが株主資本コストを上回る経営の維持

当社はROEを経営の重要な指標の一つと捉え、ROEが株主資本コストを上回る経営体系を推進しています。2024年11月期の当社ROEは22.9%であり、当社が認識する株主資本コストを大きく上回る結果となりました。先述した通り、障がい者雇用支援サービス、広域行政BPOサービス、環境経営支援サービス、これら3サービスについては堅調な成長が見込めますので、引き続き、新規開拓に向けた営業投資など、3サービスへの積極的な資本投下によって、ROEおよびROICの向上を目指していく方針です。また、ROEについては業績拡大と自己資本の増加

▶ 中期経営計画における目標値達成について

新たに公表した中期経営計画では、2029年11月期までに売上収益360億円、営業利益45億円を達成することを目標に掲げています。この成長目標の達成には、成長投資の加速、財務健全性の維持、株主還元強化という3つの軸が必要だと考え、今後は中期経営計画目標達成に向けて、これら3つの財務戦略を推進していきます。まず、成長投資については、先述した注力3事業、AI／DXへの投資を積極的に行っていくと同時に、次世代への種まきとなる新規事業の育成にも注力していきます。さらに、当社各サービスとのシナジー創出が期待できる企

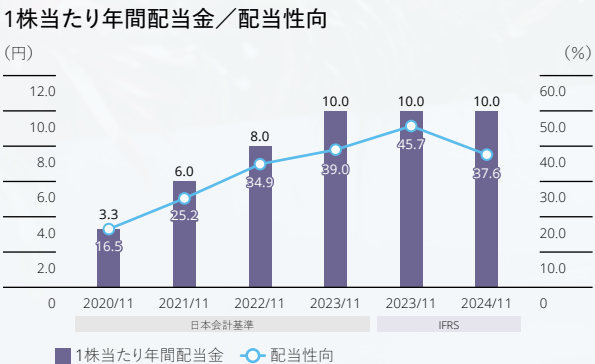
▶ 新たに公表した配当性向について

当社は株主還元について、成長のための事業投資を最優先にするという方針を立てています。ここ数年の障がい者雇用支援サービスに対する需要は旺盛であり、これに対応するべく営業活動によるキャッシュ・フローを上回る規模での設備投資を進めてきました。そのため、当社の株式還元方針に従えば、この成長機会に拍車をかけるべく、事業投資を優先させるところではありましたが、その一方で上場企業として株主還元をおろそかにできないという認識もあり、その折衷案として、「連結配当性向30%以上」という配当方針を打ち出しました。直近の事業環境に鑑みるに、今後も当社グループの事業拡大が見込めますが、この連結配当性向30%以上という配当方針に従いつつ、増配や自己株式取得等、株主還元策の強化にも取り組んでいきたいと考えています。

のスピードを勘案すると、今後徐々に低下していくことが予想されます。収益力向上と、自己資本、負債のバランスを取りながらとはなりますが、株主還元の強化を進めていくことで、できるだけ高水準のROEを維持していきたいと考えています。

そして、効率性という観点においては、中期経営計画にも掲げた通り、業務効率化のためのAI／DX活用を加速させ、間接費の削減を実施していきます。そのための資本投下、投資については厭わず、積極的に取り組んでいく方針です。

業との戦略的提携も模索していく方針です。次に、財務健全性については、親会社所有者帰属持分比率30%の維持を目標とし、成長投資とのバランス確保に努めていく方針です。最後の軸である株主還元強化については、現在の安定的な配当政策を維持するとともに、フリー・キャッシュ・フロー増加に応じた増配、自己株式取得を積極的に検討していく方針です。これら3つの財務戦略を推進していくことで、当社グループの経営基盤構築へ寄与していきます。



戦略遂行の原資について

	2022年11月期	2023年11月期	2024年11月期
売上収益(百万円)	26,650	25,784	25,554
営業利益(百万円)	3,091	2,777	2,783
営業利益率(%)	11.6	10.8	10.9
親会社の所有者に帰属する当期利益(百万円)	1,809	1,730	2,099
ROE(%)	26.8	21.7	22.9
PBR(倍)	10.0	3.7	2.6
PER(倍)	41.0	18.1	12.0
期末株価(円)	939	397	319

※ 2022年11月期の数値は日本会計基準に準拠し算出しています。

※ 日本会計基準の科目名は、「売上収益」は「売上高」、「親会社の所有者に帰属する当期利益」は「親会社株主に帰属する当期純利益」、「親会社の所有者に帰属する持分」は「自己資本」となります。

▶ キャッシュ・フローについて

まず、営業活動によるキャッシュ・フローについては前期からおよそ10億円増加して約50億円となりました。これは障がい者雇用支援サービスにおける農園数増加を受けて減価償却費および償却費が約8億円増加したことと、中間納付等、法人税納付制度の影響を受けたことにより法人所得税の支払額が約3億円減少したこと、これら2つに起因します。

続いて、投資活動によるキャッシュ・フローについては、障がい者雇用支援サービスが展開する農園建設に係るものが主たる支出となり、結果としては約34億円の支出となりました。この農園建設は既存農園の欠員補充を優先させていることから、2023年11月期をピークにその規模を抑えたものとなります。これにより、前期比として見ると、投資活動によるキャッシュ・フローは約12億円減少している値となります。また、この金額の

▶ バランスシートマネジメントについて

当社グループは、主力の障がい者雇用支援サービスが農園への多額の設備投資が必要となる資産集約型のビジネスモデルであり、バランスシートが膨らみやすい傾向にあります。また、広域行政BPOサービスも売上債権の回収期間が長期化しやすく、運転資本が拡大傾向にあります。これらの要素に伴って、ROEと比較した際、ROAやROICといった資本効率指標が低位

減少については、事業規模の拡大に伴い、営業キャッシュ・フローがある程度の投資額を負担したことも一因として挙げられます。

最後に、財務活動によるキャッシュ・フローについては、新たな借入の影響により、約12億円の支出となりました。この借入については、長期借入金およびリース債務の約定弁済(約32億円)、配当金の支払(約8億円)をフリー・キャッシュ・フローのみで工面することが難しく、補填材料として長短含め、金融機関から27億円を調達したことに起因します。当社グループのフリー・キャッシュ・フローについては、未だ潤沢とは言えない状況ですので、今後もグループ内の資金効率を高めつつ、必要に応じて有利子負債での資金調達を考えています。

にある状態が続いています。これらの改善のためには、まずは通販発送代行サービス等の低収益事業の早急な立て直しを実施していく方針です。また、環境経営支援サービスや人材アウトソーシングサービス等のアセットライトな事業を拡大させていくことで、資本効率の面から見た事業ポートフォリオのオンバランス化を図っていききたいと考えています。

Mid-term Management Plan

中期経営計画

10年ごとに新たな成長の礎を築いてきたエスプールグループは、今まさにその節目を迎えています。人材アウトソーシングサービスの事業環境が大きく変化中、注力3事業を軸にさらなる進化を図り、新たな事業領域の開拓や新規事業の創出により経営基盤を強化することで、着実な成長を実現していきます。

基本方針

次の10年を見据えた経営基盤のさらなる強化

新たに公表した基本方針には、以下のような3つの意味が込められています。この基本方針に従うことで、当社グループは変化の激しい時代においても持続的に成長していきます。



社会の変化への適応

ソーシャルビジネスを推進する企業として、社会課題の変化に合わせた柔軟な事業を創出



持続的な成長の実現

中期経営計画の先も成長していくことを見据え、強固な経営基盤を構築



組織力の強化

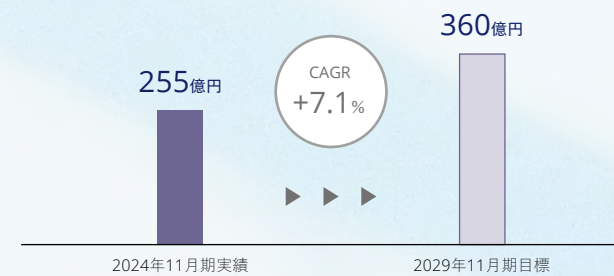
事業構築、人材育成、AI／DX活用による業務効率化を通じ、持続的に成長していく組織を形成

経営計画取り下げ 再発防止について

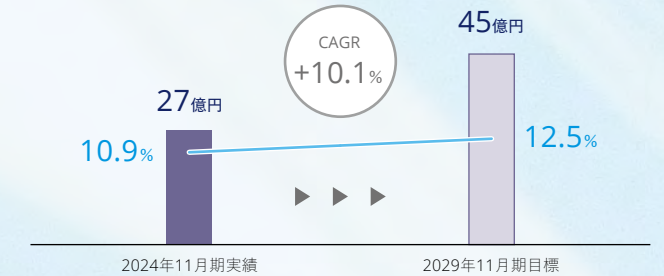
前中期経営計画（2021年11月期～2025年11月期）は、コールセンター派遣を主力とする人材アウトソーシングサービスの安定成長を前提に、策定しました。しかしながら、コロナ禍を起因としたコールセンター派遣の大幅な需要の落ち込みや接客業務の縮小など、人材アウトソーシングサービスの市場環境が大きく変化したことで、結果的に計画を取り下げる結果となりました。この経験を踏まえ、新たに公表した中期経営計画期間においては、今後見込まれるAI／DX活用によるコールセンター派遣の需要縮小を事業リスクとして想定し、派遣サービスの付加価値化、シェア率の向上に取り組んでいきます。コールセンター業界の技術革新は目覚ましいスピードで進んでいますので、楽観的に構えず、建設業界などの新たな派遣領域への参入や、注力3事業（障がい者雇用支援サービス、広域行政BPOサービス、環境経営支援サービス）における新規サービス立ち上げなど、ポートフォリオ経営を基軸としたリスクヘッジ策も推進していきます。

● 数値目標

売上収益



営業利益／営業利益率



● 財務目標

- 連結配当性向30%以上（単年度で連結配当性向が60%を超えない限り減配しない）
- 高水準のROEを維持（安定的に株主資本コストを上回る）

● 各サービスにおける売上目標

	2024年11月期実績	2029年11月期目標	CAGR
障がい者雇用支援サービス	80億円	130億円	+10.6%
広域行政BPOサービス	15億円	29億円	+14.0%
環境経営支援サービス	15億円	24億円	+8.5%
人材アウトソーシングサービス	106億円	110億円	+0.7%

● 重点戦略

戦略I



主力事業を軸とした オーガニック成長の継続

高い成長性と競争力を兼ね備える「障がい者雇用支援」「サステナビリティ支援」「地方創生支援」を注力事業領域と定め、グループの成長を牽引していきます。また、人材アウトソーシングサービスは、主力のコールセンター派遣において、AIやDXの加速により需要が縮小する可能性が高いことから、高付加価値化による差別化を図ることで、競争優位性を高めています。

戦略II



グループシナジーによる 事業の推進

各事業が持つ強みや顧客基盤を最大限に活用し、新たな事業機会を創出することで、さらなる成長を目指します。特に障がい者雇用支援サービス、広域行政BPOサービス、環境経営支援サービスにおいては、優良な顧客マーケットに対し、新サービスを積極的に展開することで事業領域の拡大を進めます。また、その他の既存事業においても、グループ間の連携を強化することにより、営業の最大化を図ります。

戦略III



AI／DX活用による収益性 および経営効率の向上

AI／DXの積極活用を全社的に推進していきます。バックオフィス業務については、デジタル化・自動化の促進を図ることで大幅な業務改善とコスト削減に取り組みます。営業面においても、AIの活用により、営業戦略の策定、顧客分析、営業プロセスを革新し、より効率的かつ効果的な営業活動を実現します。

戦略IV



次世代を担う 多様な人材の育成

「社員の成長が会社の成長につながる」という方針のもと、多様な個性を尊重し、それぞれの能力を最大限に発揮できる環境を整備することで、社員一人ひとりがいきいきと活躍し、共通の価値観のもとでともに成長できる組織を目指します。また、グループ経営を担う中核人材の育成にも注力し、変化を恐れず、積極的に挑戦できるリーダー人材を育成することで、持続的な成長と発展を支えていきます。

取締役
荒井 直

中期経営計画の策定にあたって

● 前中期経営計画に対する総評

まず、前中期経営計画を取り下げることになったことについて、株主の皆様をはじめ、各ステークホルダーの皆様にお詫び申し上げます。人材ソリューション事業を取り巻く事業環境変化によって、計画は取り下げることとなりましたが、ビジネスソリューション事業を想定以上に成長させることができた点は、大きな成果だったと考えております。ビジネスソリューション事業は、12期連続の二桁の増収増益を達成し、人材ソリューション事業に偏っていた事業ポートフォリオを大きく改善することができました。また、計画で掲げていた、「既存事業の深掘りによるオーガニック成長の継続」と「新たな事業領域におけ

る成長機会の獲得」についても、着実な進展があったと考えています。既存事業においては、障がい者雇用支援サービスが事業開始から14期連続で増収増益を達成し、外部環境に左右されない力強い成長を示しました。また、新規事業では、環境経営支援サービスと広域行政BPOサービスという、新たな収益の柱となる事業を2つ立ち上げることができました。さらには、組織戦略として掲げた「ESGを軸とした経営基盤の強化」についても、ESG外部評価機関から高い評価を得ることができ、取り下げなどマイナスな側面が目立った一方で、企業成長を実感した経営計画期間であったと感じています。

● 新中期経営計画について

計画策定の背景

当社は、過去10年周期で事業変革を行い、成長を遂げてきました。前回の変革では、2010年前後に「ソーシャルビジネスへの原点回帰」を掲げ、これを機に大きな成長を遂げることができました。しかし、2023年11月期には久しぶりの減収減益となり、次の10年に向けた新たな成長戦略が必要であると認識しました。

基本方針の「次の10年を見据えた経営基盤のさらなる強化」には、以下の3つの重要な意味が込められています。1つ目は、社会の変化への適応です。社会課題は常に変化しており、ソーシャル

ビジネスを推進する当社も、その変化に合わせて柔軟に事業を創出し続ける必要があります。2つ目は、持続的な成長の実現です。中期経営計画はあくまでも通過点であり、その先のさらなる成長を見据え、強固な経営基盤を構築することが重要であると考えています。3つ目は、組織力の強化です。事業構築、人材育成、そしてAI／DX活用による業務効率化を推進することで、変化に強く、持続的に成長できる組織をつくり上げることが重要だと認識しています。これらを踏まえ、新中期経営計画を策定しました。

リスク要因

人材アウトソーシングサービスは、不確定要素が大きいと認識しています。主力であるコールセンター派遣は、AI／DXの急速な進展により、需要が縮小する可能性が高いとみています。サービスの高付加価値化と差別化を図ることで、顧客内シェアを拡大し、一定以上の売上維持は可能かもしれませんが、技術革新のスピードを考慮すると、決して楽観視できる状況ではありません。この状況を踏まえ、

人材アウトソーシングサービスにおいては、成長が見込める建設業領域などへの積極的な参入も重要な選択肢だと考えています。

一方、グループ全体としては、高い競争力を有し、成長性が期待できる障がい者雇用支援サービス、広域行政BPOサービス、環境経営支援サービスの3分野に経営資源を集中することで、持続的成長を確実なものにしていきます。

重点戦略

戦略Ⅰ 主力事業を軸としたオーガニック成長の継続

当社は、外部環境の変化に柔軟に対応していくために、共生社会、サステナブル、地方創生の3つを重点事業領域と定め、ポートフォリオ経営を推進しています。これらの事業領域における主力サービスである、障がい者雇用支援サービス、広域行政BPOサービス、環境経営支援サービスは、直近

5年間の業績が示す通り、高い成長性、競争力、そして社会性を兼ね備えています。新中期経営計画では、これら3つの事業領域における注力3事業の成長を中核に据え、オーガニック成長の継続を重要な戦略の一つとして位置付けています。

戦略Ⅱ グループシナジーによる事業推進

これまで当社グループは、個々の事業の競争力強化をグループ全体の成長の基盤と捉え、各事業の強化に注力してきました。その結果として、各事業が一定の競争力を有するに至った今、いよいよグループシナジーを具体的に創出していくべき段階に入ったと判断しています。さらには、2024年11月期に導入した社内カンパニー制度によって、新サービスの開発を促進する

環境も整いました。今後は、各サービスが持つ優良な顧客マーケットや、グループ内で蓄積されたノウハウやナレッジを積極的に活用していくことで、サービスのクロスセルを促進し、新たなサービス導入を図り、グループ全体の底上げを図っていきます。

戦略Ⅲ AI／DX活用による収益性および経営効率の向上

従来の業務プロセスでは、変化の激しい市場環境への対応や顧客ニーズの多様化対応へ限界があると感じています。そこで、AIによる業務自動化、データ分析、そしてDXによる業務プロセスの変革を、競争力強化のための重要な戦略と位置付け、その推進を積極的に図っていきます。この戦略を

通じて、業務効率化によって得た経営資源を、重点分野への戦略的な投資による事業拡大や、リスク耐性の強化、情報セキュリティの向上といった強固な経営基盤の構築に充当することで、中長期的な視点での持続的な成長を確実なものとしていきます。

戦略Ⅳ 次世代を担う多様な人材の育成

「人」を事業における根幹と位置付ける当社にとっては、中期経営計画の達成は単なる通過点であり、その先の持続的な成長を支える人材の育成こそが不可欠であると考えています。この戦略を遂行するには、人材採用、人材育成、人材確保、そして次世代への継承という4つの要素が重要になると認識しています。

採用においては、当社のビジョンや価値観に共感し、変化を恐れず、常に新しいことに挑戦する人材を特に重視します。育成においては、従業員一人ひとりの能力開発と投機的なキャリア形成を支援するため、継続的な投資を行います。階層別・職種別の研修制度を充実させるとともに、次世代経営者の育成を目的とした研修を強化します。また、多様なバックグラウンドを持つ人材の育成を通じて、組織の活性化と創造性の向上を図ります。

人材確保については、従業員の働きがいと満足度を高めるための仕組みも積極的に導入します。人材の流動化が加速する現代において、当社の社会的価値はもちろんのこと、企業のビジョンや価値観の共有、そして従業員の働きがいの充実化に注力していきます。

次世代への継承においては、積極的に権限委譲を進め、次世代のリーダーが主体的に事業を推進できる体制を構築します。企業の理念や文化を継承し、長期的な成長を牽引するリーダーを育成していきます。

これらの取り組みにより、従業員一人ひとりの能力を最大限に発揮できる環境を整備し、組織全体のパフォーマンス向上を目指します。

Business Overview 事業概況

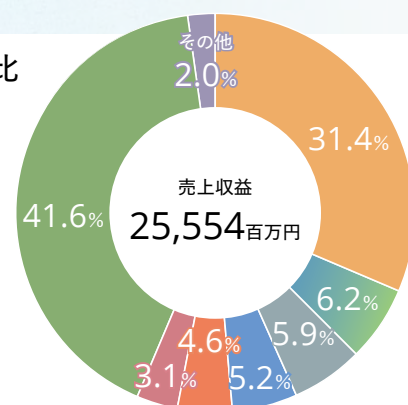
Story

Strategy

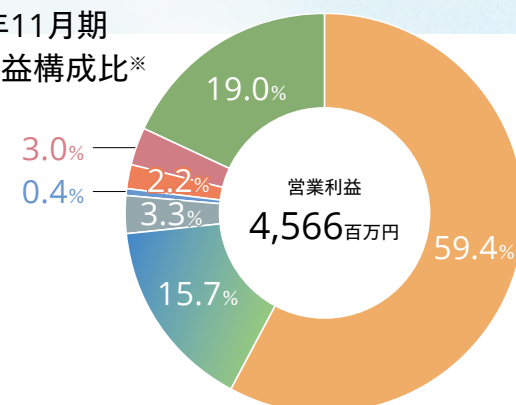
Sustainability

Summary

2024年11月期
売上収益構成比



2024年11月期
営業利益構成比※



※ 調整前営業利益にて計上

障がい者雇用支援サービス



障がい者雇用に適した企業向け貸し農園を運営。能力や特性に合わせた働きやすい環境を整備し、一貫したサポート体制により、高い定着率を実現。

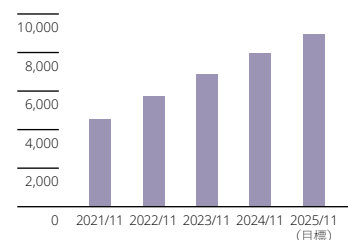
2024年11月期売上収益

8,035百万円

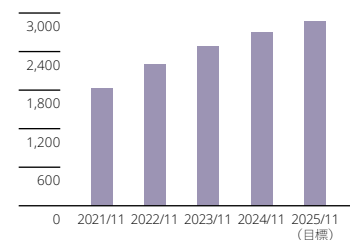
2024年11月期営業利益

2,714百万円

売上収益
(百万円)



営業利益
(百万円)



環境経営支援サービス



気候変動や生物多様性に関する情報開示支援を中心に、カーボンクレジットの創出、活用などを通じて企業のサステナビリティ経営による価値向上を推進。

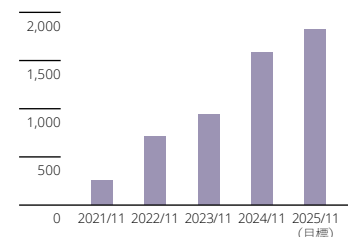
2024年11月期売上収益

1,593百万円

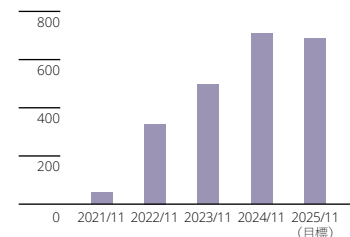
2024年11月期営業利益

715百万円

売上収益
(百万円)



営業利益
(百万円)



広域行政BPOサービス



中小自治体向けに、効率的な運営およびDX推進を支援。BPOセンターの全国展開によって地方での雇用創出を図り、地域社会の発展に貢献。

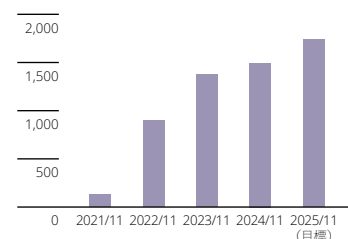
2024年11月期売上収益

1,506百万円

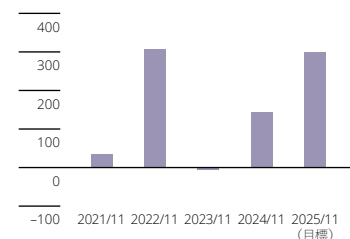
2024年11月期営業利益

152百万円

売上収益
(百万円)



営業利益
(百万円)



通販発送代行サービス



中小・スタートアップに特化したEC通販の発送代行サービスを提供。再生可能エネルギーの導入や省人化の推進など、環境配慮型の物流センターを運営。

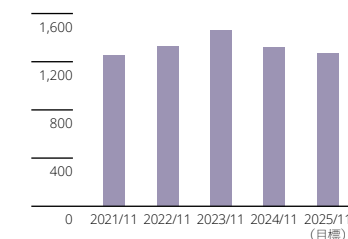
2024年11月期売上収益

1,331百万円

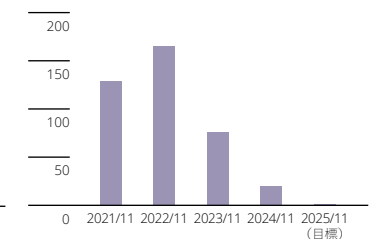
2024年11月期営業利益

20百万円

売上収益
(百万円)



営業利益
(百万円)



販売促進支援サービス



商品の認知拡大を図るリアルプロモーションを企画運営。ユーザーが直接商品に触れる機会を全国各地で創出し、世代間・地域間の情報格差を解消。

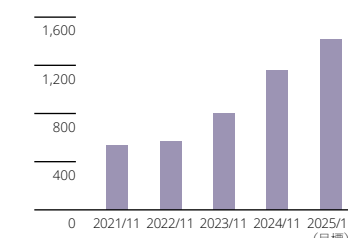
2024年11月期売上収益

1,166百万円

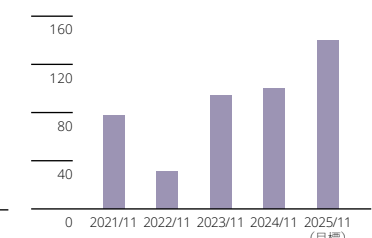
2024年11月期営業利益

101百万円

売上収益
(百万円)



営業利益
(百万円)



採用支援サービス



応募から面接までワンストップで支援。AIを活用した業務設計により採用プロセスを最適化し、ミスマッチの抑制や定着率向上など採用課題の解消に貢献。

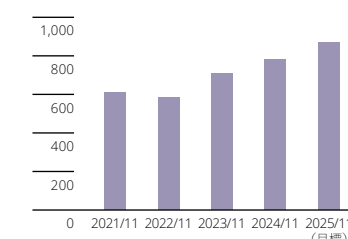
2024年11月期売上収益

787百万円

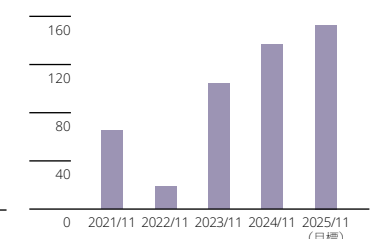
2024年11月期営業利益

138百万円

売上収益
(百万円)



営業利益
(百万円)



人材アウトソーシングサービス



「ヒトならではの価値」を念頭に、雇用環境の整備および個々の成長を促す人材育成に注力することで、社会で活躍できる人材を創出し、安定した雇用を実現。

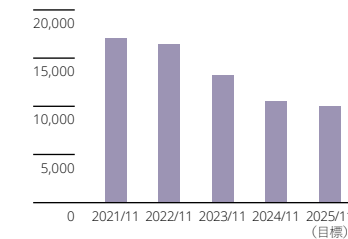
2024年11月期売上収益

10,620百万円

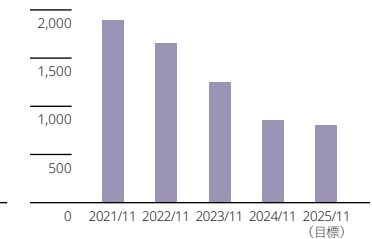
2024年11月期営業利益

867百万円

売上収益
(百万円)



営業利益
(百万円)



ビジネスソリューション事業

ビジネスソリューション事業

人材ソリューション事業

障がい者雇用支援サービス

農園の全国展開や組織強化を通じ、 就労機会の拡大と成長を実現します。

2024年11月期は、売上収益8,035百万円（前期比16.4%増）となり、事業開始以来14期連続の増収増益を達成しました。

当期は、顧客企業の拡大に加え、企業理念に掲げる「障がい者雇用創出数」を重点指標として定め、採用強化に取り組みました。具体的には、募集におけるWebマーケティング戦略を見直し、求職者への情報発信とアプローチ手法を最適化することで、より多くの人材と接点を持つことができました。この取り組みにより、組織内に新たな思考が生まれたことで行動の変革が促進され、年間の人材紹介数が初めて1,000名を超える大きな成果となりました。また、昨今の農園建設費の高騰を踏まえ、初めて設備販売価格の改定を実施しました。その結果、収益性の改善が進み、事業の安定的な運営体制の強化につながりました。

一方、事業が拡大する中で、福祉関係者、行政、地域住民との連携の重要性が一層高まっています。これまでの取り組みは、一定の成果を上げてきましたが、今後の持続的な発展には、関係者との相互理解をさらに深めることが不可欠です。当事業に対する認識の相違や誤解を解消するため、互いの立場を尊重した建設的な意見交換を促進することで、事業意義の理解を深めていきます。

また、農園に勤務する障がい者の皆様の退職率は8%と低水準で推移しているものの、雇用数の増加に伴い、退職者数の増加が喫緊の課題となっています。入社前後のフォローアップの体制を強化することで、長期的な定着を促進していきます。

2025年11月期は、関係各所との連携を一層強化し、当事業の意義に対する理解を深めることで、より地域に根差した事業展開を加速します。また、組織面においては、専門人員の戦略的な配置や組織体制の最適化を通じて、より効率的かつ効果的な運営を実現します。さらに、退職者抑制策を強化し、農園で働く障がい者の皆様が安心して長期的に活躍できる職場環境を整備することで、事業運営の安定性と持続可能な成長を確固たるものとします。

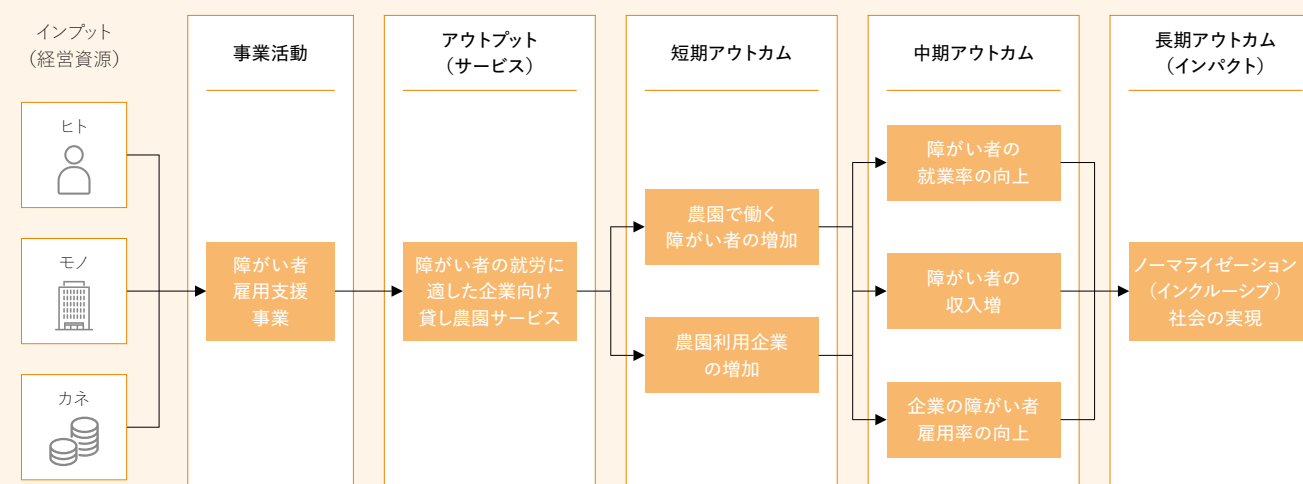


株式会社エスプールプラス
社長執行役員

大橋 王二



障がい者雇用支援サービスのロジックモデル



短期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

2025年11月期は売上目標9,000百万円（前期比12.0%増）を掲げ、障がい者の採用戦略と退職者抑制策を推進するとともに、農園の全国展開に向けた準備を進めていきます。採用面では、Webマーケティング施策に加え、各エリアに専門人材を配置し、求職者および潜在層に対し、迅速かつ的確な情報提供と個別サポートを行う体制を構築します。また、退職者の抑制に向けては、全社横断

のプロジェクトによる徹底的な原因分析と実効性の高い対策を実施します。

さらに、東名阪の3大都市圏で展開している農園事業を2026年から7大都市圏へと拡大させるため、各エリアで市場調査を実施し、綿密な分析をもとに最適な農園展開戦略を策定します。

中期／長期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

2025年1月に新体制となり、現場への権限委譲が始まりました。従来の強力なリーダーシップによる経営から、社員一人ひとりの潜在能力を最大限に引き出し、その総和でさらなる成長を目指す体制への転換を進めています。

全国的に障がい者の雇用状況は改善傾向にあるものの、依然として雇用機会が限られており、特に知的障がい者の就職率の低さ

は深刻な社会課題です。この課題解決に向け、7大都市圏への農園展開を戦略的に推進し、地域ごとの採用力向上を図るとともに、新たな雇用創出により地域活性化に貢献します。農園事業の拡大を通じて、障がい者が自身の能力を最大限に発揮し、社会の一員として活躍できる場を提供し、真の共生社会の実現を目指します。

機会

- ・障害者法定雇用率の引き上げによる雇用機会の増加
- ・企業のESG・CSR意識の向上
- ・ダイバーシティ&インクルージョンの重要性の高まり

リスク

- ・事件・事故によるレピュテーションリスク
- ・農園の建設コスト上昇による収益性の悪化
- ・人材不足下での専門知識を持つ支援者の育成・確保の難しさ

環境経営支援サービス

顧客課題を的確に捉え、
環境経営を支援し社会価値を創出します。

2024年11月期は、エスプールブルードットグリーンのサステナビリティ情報開示支援事業の伸長に加え、エスプールの新規事業となる自治体向け脱炭素計画策定支援のサービスが順調に拡大し、売上収益1,593百万円(前期比67.8%増)と、大幅な増収を達成しました。

特に、コーポレートガバナンス・コードや外部評価機関への対応促進による市場の急拡大、また、環境省の地域脱炭素化支援の強化や政府の施策が、事業成長を後押ししました。市場動向を先取りした人員増強と、DX推進による業務効率化や品質向上も進み、急増する顧客ニーズに迅速かつ柔軟に対応できました。さらに、これらの取り組みを通じて、既存顧客のリテンション率向上にも寄与し、安定した成長の土台を確立しました。

一方で、依然として知名度の不足が課題です。メルマガやセミナー等では一定の登録者数をしていますが、大手コンサルティングファームとの差は依然として大きいと認識しています。また、新興のコンサルティング企業が台頭する中で、当社の安定した品質水準や豊富な支援実績といった強みを、ターゲット企業や自治体に印象付けることが重要だと考えています。

加えて、各種ガイドラインや法規制、国内外の政策動向の変化に迅速かつ的確に対応できるコンサルタントの育成が、事業成長を支える鍵となります。専門的な知識と実務経験を兼ね備えた人材の確保・育成を推進し、ナレッジ共有の仕組みを強化することで、より高品質なサービスを提供できる体制を整備していきます。

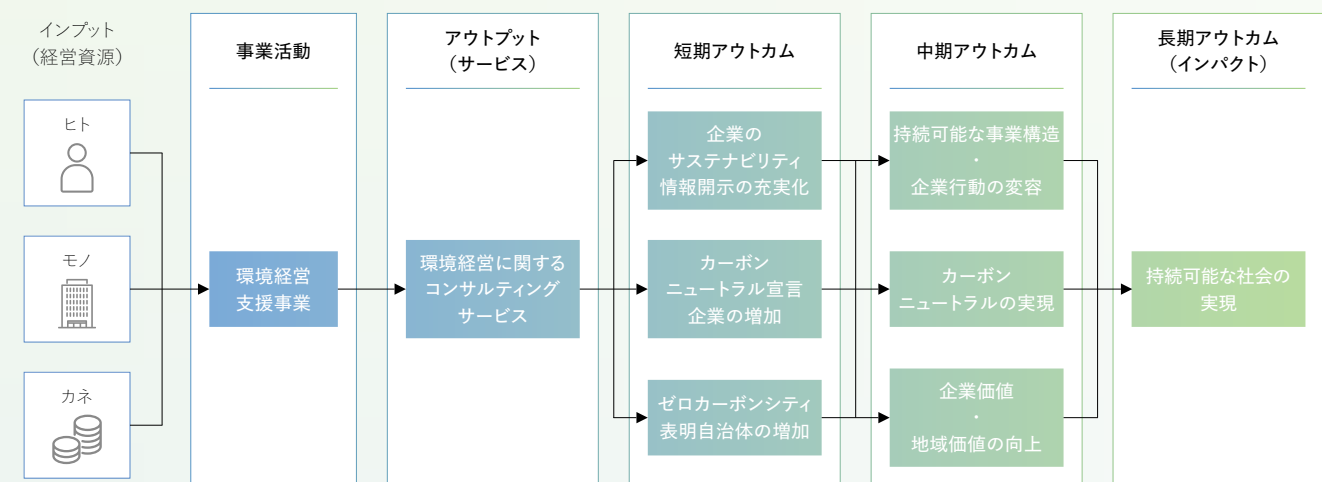
これらの課題を踏まえ、2025年11月期は、協業先との連携強化およびグループのリソースを活用した営業アプローチを拡大することで、ターゲット企業への接触機会を増やします。また、生成AIを活用した業務支援を通じて、コンサルタントのスキルアップを進め、分析力強化による品質向上を実現し、顧客への付加価値提供を強化します。さらに、ブランディング活動を一層強化し、知名度向上と市場でのプレゼンス確立を目指します。

株式会社エスプール
ブルードットグリーン
取締役社長

八林 公平

blue.green

環境経営支援サービスのロジックモデル



短期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

2025年11月期は、売上目標1,840百万円(前期比15.5%増)を掲げ、顧客基盤の拡大に注力します。既存顧客に対しては、2023年に開設したサステナビリティ経営コミュニティ「Boyadge」に登録する200社を起点にリピート率向上とクロスセル強化を図ります。新規顧客の獲得に向けてはマーケティング施策とインサイドセールスを活用し、商談機会を増やし、顧客の課題やニーズを深く理解し、

適切なアプローチを図ります。また、自治体向けについては、脱炭素化計画の策定が遅れている、または未着手の自治体を重点的に支援し、計画策定を促進します。既存自治体に対しては、補助金・助成金の情報提供を含め、各地域の特性を考慮した計画策定を支援し、進捗に応じた追加提案を行い、継続的な関係を構築します。

中期／長期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

「顧客本位」を軸に、より実効性の高いサービスを構築し、提案力を強化します。これまで、サステナビリティや脱炭素化に関する対応は、企業・自治体ともに当然の流れとして進められてきましたが、各種対応が一巡しつつある中で、顧客のニーズは多様化し、それぞれが注力する分野が明確になってきました。これらに対応すべく、

これまでに築いた顧客基盤を活用し、顧客との関係を深め、ニーズを的確に捉え、実務に直結するサービス提供を行います。

また、グループが有する関連サービスに加え、パートナー企業との連携を強化し、多様な選択肢を提供することで、顧客の課題解決を支援します。

機会

- ・気候変動問題に対する国際的な取り組みの加速
- ・企業のESGおよびサステナビリティ意識の高まり
- ・環境関連法規制の強化に伴う企業の負担増加

リスク

- ・専門人材(コンサルタント)の確保・育成
- ・政策変更や経済不況による市場縮小
- ・環境関連法規制の強化に伴う事業計画の見直し

広域行政BPOサービス

自治体と信頼関係を築き、 地域に根差した事業を拡大していきます。

2024年11月期は、下期から開始した定額減税関連業務の伸長により、売上収益1,506百万円(前期比8.4%増)となりました。特に第4四半期においては過去最高の売上収益を大幅に更新しました。利益面では、センターの稼働率向上により大きく改善しました。

国策である定額減税への対応は全国の自治体共通の課題であり、職員の負荷削減や迅速な調整給付に向けたプロセス改善、さらにWeb申請と業務進捗の可視化を実現するシステムの環境整備に注力しました。その結果、中小自治体向けのシェアード型パッケージとして、110以上の自治体と成約しました。今後も、自治体業務の効率化を支援し、継続的なシステムの改良・拡充を図ることで、さらなるサービス向上を目指します。

一方で、年間を通じた安定的な案件の確保は依然として課題です。DXや広域連携は国の指針ですが、自治体ごとに進め方が異なり、計画から予算化まで2～3年を要するケースもあります。2024年11月期の成果は、主に2021年の提案によるものであり、タイムリーな国策対応と長期的な予算化案件を適切に進めることが重要だと考えています。そのためには、自治体の動向を的確に捉え、柔軟な提案を行う体制の強化が求められます。

また、地方拠点の強化も課題として浮き彫りになりました。業務効率化やセキュリティ強化に加え、スキル教育への継続的な投資を行うことで、従業員の働き方改善、やりがい向上、そして報酬増の実現を目指します。特に、人材の育成は持続的な成長に直結する要素であり、専門性向上を支援する研修プログラムの拡充を進めます。

2025年11月期は、主要な国策事業への継続した支援を実施するとともに、既存取引先への深耕営業に注力し、効率化と成約率向上を図ります。また、組織改編、システム投資、賃上げ、教育研修チームの発足など、多角的な施策を通じて拠点強化を促進していきます。これらの取り組みにより、事業の成長基盤を確立し、自治体との信頼関係をより一層深めています。

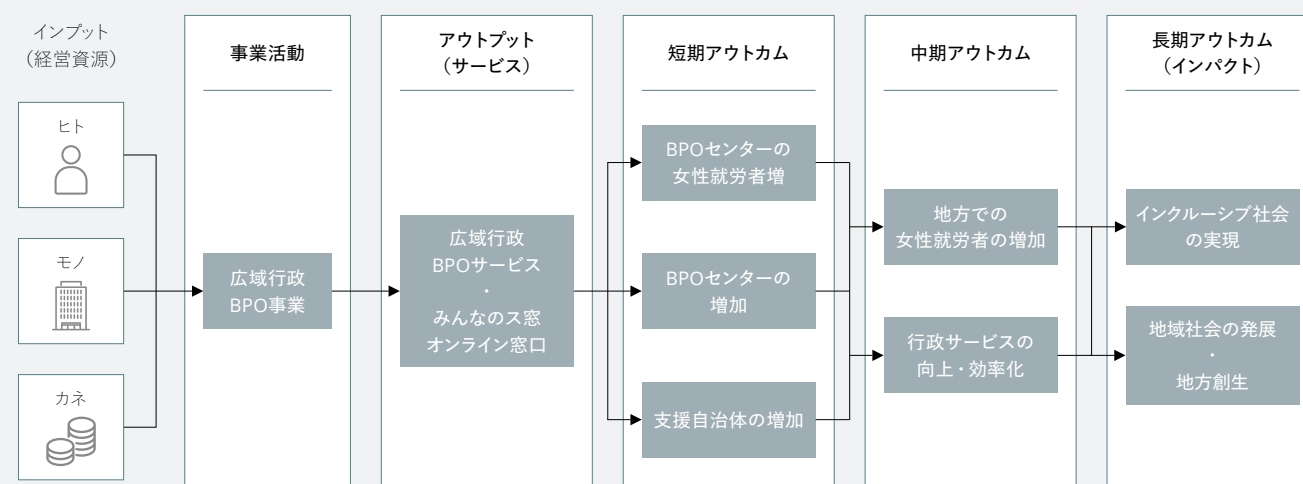


株式会社エスプールグローバル
社長執行役員

佐久間 雄介



広域行政BPOサービスのロジックモデル



短期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

2025年11月期は、売上収益1,750百万円(前期比16.2%増)を計画しています。国策業務への依存度を低減し、年間を通じて安定した案件の積み上げを実現する体制を目指します。具体的には、国策とシェアードの売上構成比率を前期の8対2から6対4にすることを目標とします。主な国策案件として、物価高騰対策事業、戸籍読み仮名事業、定額減税の延長に伴う調整給付事業などが挙げられ

ます。こうした一時的な業務支援に加え、マイナンバーカード更新関連の需要やライドシェア支援など、継続的な自治体ニーズに応じたシェアード業務の提案を推進していきます。営業面では自治体の予算化に数年を要する点を踏まえ、既存取引先への深耕営業に注力し、中長期的な成約の積み上げを図るとともに、業務効率化と成約率の向上を目指します。

中期／長期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

地方自治体、特に当社が主に支援する中小自治体においては、少子高齢化や産業空洞化、人口流出といった課題が深刻化しています。当社が提供するシェアードモデルは、財政規模やリソースが限られた自治体にとって、現実的な解決策として高く評価されています。その中で、ライドシェアを活用した交通空白地域の解消、インバ

ウンド需要への対応強化による地域経済振興、マイナンバーカード活用支援、公共事業DX推進によるインフラ維持の効率化といった新たなサービスの開発にも取り組んでいます。これらを通じて地域住民や地域経済に貢献し続ける企業として価値をさらに高めています。

機会

- ・自治体DXの加速、国主導による自治体情報システム標準化の推進
- ・人口減少・税収減の中での地方行政サービスの維持と利便性向上
- ・働き方改革の推進に伴う自治体職員の負担軽減ニーズの高まり

リスク

- ・中小自治体市場への大手競合の参入による競争激化
- ・個人情報・機密情報漏洩による入札参加停止リスク
- ・関連法規制の変更に伴う事業計画の見直し

通販発送代行サービス

業務効率の向上と体制整備を進め、 収益構造の改善を図ります。

2024年11月期は、物流センターの運営代行サービスからの撤退と通販の発送代行サービスの採算悪化により、売上収益1,331百万円（前期比9.5%減）となりました。

主な要因として、2023年夏に開設した流山センターへの移転・統合が影響し、一部の顧客において契約終了があったことが挙げられます。加えて、通販の発送代行サービスでは、コロナ禍の特需が落ちつき、当社が得意とする定期通販の需要が減少したことも、大きな影響を与えました。しかしながら、大型案件の獲得や個人向けから法人向けへの発送需要の変化にも柔軟に対応したことで、売上減少分を一定程度補うことができました。

一方、物流センター統合による課題も顕在化しました。作業スタッフの大幅な時給上昇が原価率の悪化を招き、既存顧客の契約見直しや新規顧客獲得の遅れ、生産性の低下による作業工数の増加が重なり原価を圧迫しました。さらに、物流業界全体の人材不足やコスト上昇といった外部環境の変化も、収益性に影響を及ぼすこととなりました。また、年間約120百万円の売上を上げていた物流センターの運営代行サービスが、顧客企業の事業終了に伴い撤退したことも、収益性に大きな影響を与えました。

こうした課題に対し、当社は、より効率的なオペレーションの確立や自動化技術の導入など、長期的な視点での生産性向上施策を検討しました。営業面では、EC市場の拡大を捉え、成長領域での案件獲得を強化し、新たな収益機会の創出に取り組みました。

2025年11月期は、前期の課題を踏まえ、優秀な人材の採用を積極的に進め、組織体制の見直しを図りながら、荷物の出荷数を増やし、物流センターの稼働率を高めることで、収益の回復を図ります。加えて、物流オペレーションの見直しや、顧客満足度向上を目的としたサービス品質の強化にも注力し、持続的な成長を目指します。中期・長期戦略に基づく成長曲線を描けるよう、これらの施策を着実に実行していきます。

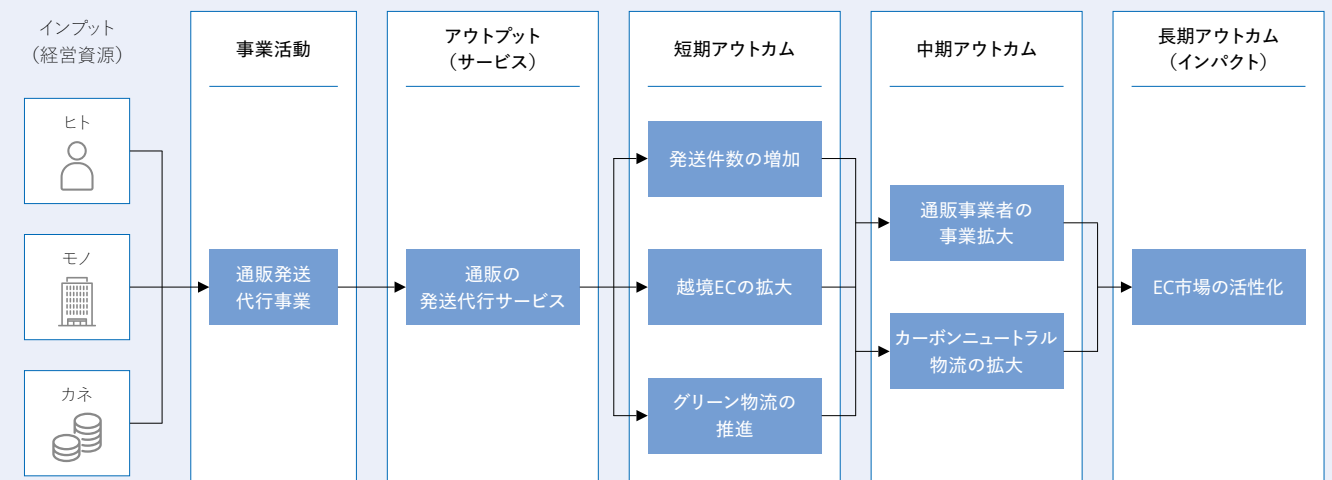


株式会社エスプールロジスティクス
社長執行役員

梅田 和督



通販発送代行サービスのロジックモデル



短期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

2025年11月期は、売上収益1,280百万円(前期比3.8%減)を計画しています。流山センターの安定化を図るため、組織体制を抜本的に再構築します。具体的には、人員配置の最適化、優秀な人材の採用強化、そしてオペレーションの根本的な改革を推進します。物流センターの運営においては、稼働率向上による作業効率と

スペース効率の最大化を図り、原価率の悪化を解消し、収益性を改善します。また、営業面では、成長が著しい市場にも積極的に進出を図り、未開拓の領域や商材を取り込むための戦略を強化します。短期的な課題解決にとどまらず、中期・長期戦略へとつながる施策に取り組んでいきます。

中期／長期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

深刻化する物流業界のドライバー不足や配送コストの上昇といった課題に対応すべく、シェアリング型倉庫運営を戦略的に推進し、次世代型の効率的な物流モデルの構築を目指します。当社の得意分野である定期通販に加えて、総合通販や高級商材、卸物流(BtoB物流)などの新たな市場に対応し、顧客基盤の拡大を図りま

す。また、大手ECプラットフォームとの差別化を図るため、スタートアップEC企業を主要ターゲットとし、低料金サービス、ラッピングや同梱施策の充実、運用支援など、付加価値の高いサービスを提供することで競争力を強化していきます。

機会

- ・AIやIoTを活用した物流業務の効率化・高度化の進展
- ・EC市場の拡大に伴うアウトソーシング需要の増加
- ・環境負荷の低い物流サービスへのニーズの高まり

リスク

- ・物流業界の人材不足および人件費の高騰
- ・物流センターの運営コスト上昇による収益性悪化
- ・テクノロジーの進化への対応遅れによる競争力低下

販売促進支援サービス

教育と営業体制の強化を通じ、 競争力向上と事業拡大を実現します。

2024年11月期は、売上収益1,166百万円(前期比44.9%増)を達成し、大きな成長を遂げました。主な要因は、従来関東を中心に実施していた対面プロモーションを札幌、名古屋、大阪、博多へと拡大し、各地域における市場シェアの拡充を図ったことです。また、株式会社ベルシステム24との提携により、リアルプロモーションCRMを活用して、新規顧客獲得から既存顧客のロイヤル化までを一貫してサポートできる体制を構築しました。

特に、健康食品やスキンケア商品の業界大手との取引開始が業績向上に大きく寄与しました。この取引により、当社の強みであるワンストップのプロモーション体制が高く評価され、企業や自治体からの提案依頼が大幅に増加しました。また、取引先の多様化により、当社のブランド認知度と信頼性が向上し、より幅広い顧客層へのアプローチが可能となりました。この成果をもとに、当社の市場での地位を確立し、さらなる成長を目指していきます。

一方で、急速な組織拡大に伴い、セールススタッフの採用は順調に進んでいるものの、プロモーション実施エリアやスタッフの成果にばらつきが生じたことが課題として浮き彫りになりました。また、営業面では、提携先に依存した活動が中心となったため、自社営業の強化や新サービス開発が遅れたことも反省点として挙げられます。これらを解決し、より効率的で競争力のある組織づくりを進めていきます。

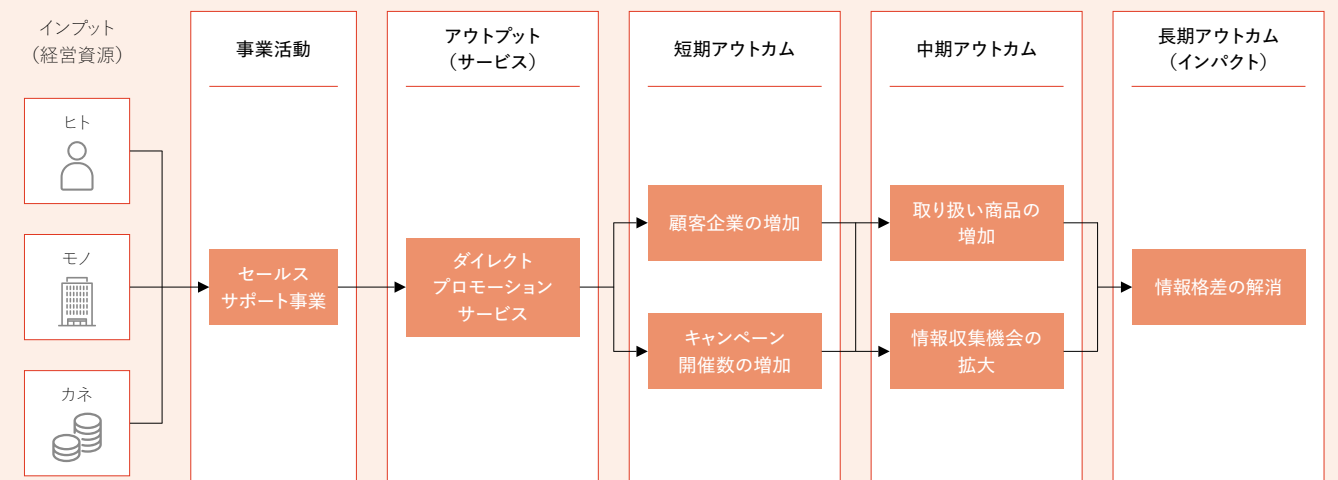
これらの課題を踏まえ、2025年11月期は、全国均一のクオリティを提供するために、教育体制と組織体制の強化を推進します。新たな営業部門を構築し、ナショナルクライアントの獲得や多様な商材・サービスへの対応強化を図り、事業拡大と競争力向上を目指します。これにより、安定的な成長と一層強固な市場基盤を構築し、競争優位性を確立します。顧客ニーズに応える体制を強化し、将来的には業界を牽引するリーダーとなるべく、邁進していきます。

株式会社エスプールセールスサポート
社長執行役員

香川 健志



販売促進支援サービスのロジックモデル



短期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

2025年11月期は、売上収益1,430百万円(前期比22.6%増)を計画し、3年連続で20%を超える成長を目指します。全国均一のクオリティを提供するため、教育体制と組織体制の強化を推進し、バックヤード部門の機能改善と効率化を進めることで、収益性の向上を図ります。

営業面では、株式会社ベルシステム24との連携を強化するとともに、自社の新規営業部門を立ち上げ、ナショナルクライアントの獲得を進めます。さらに、既存の対面型プロモーションやリアルな体験を軸としたサービス提供を継続しつつ、オフラインメディアの開発に注力し、サービス領域の拡大を図ります。

中期／長期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

現在の事業環境は、当社にとって成長の機会が拡大していると認識しています。オンラインマーケティングでは、広告枠の価格高騰や商品情報の複雑化、偽情報の拡散による信頼性の低下といった課題が顕在化しています。一方で、ユーザーの購買行動においては、商品やサービスの価値判断に体験や実感を重視する傾向が

強まり、オフラインマーケティングの需要拡大が進んでいます。当社はこの変化を重要なチャンスと捉え、多様な商材・サービスへの対応を強化し、「人とサービスをリアルでつなぐ」という理念のもと、安心して安全な情報社会の実現を目指して、挑戦と進化を続けていきます。

機会

- ・体験型消費へのニーズの高まり
- ・オンラインマーケティングとの差別化の進展
- ・多様なライフスタイルを背景にしたターゲット層の細分化

リスク

- ・プロモーション分野での専門人材の確保の困難さ
- ・パンデミックなど、対面プロモーションを妨げる社会情勢の影響
- ・顧客商材の評判悪化によるプロモーションサービスの不振

採用支援サービス

AIとデジタル技術を活用し、 業務効率と顧客満足度を高めます。

2024年11月期は、面接代行サービスと新たに立ち上げた健康推進サービスの拡大が寄与し、売上収益787百万円（前期比10.0%増）となりました。これに加え、DX推進により、業務プロセスの見直しとデジタル技術の活用を促進し、業務効率化と収益性向上を実現しました。また、既存顧客との継続的な関係強化と、市場ニーズを的確に捉えた戦略的なアプローチによる新規顧客の獲得にも注力しました。これらの施策が奏功し、収益基盤の強化と安定成長を維持しました。

一方で、当社の主力事業である応募受付代行サービスの売上減少が大きな課題として残りました。外的要因としては、主要顧客の新規出店抑制による応募者数の減少、内的要因としては、チャットボットをはじめとする自動化技術の普及による単価の下落が挙げられます。これにより、他サービスでの成長効果が相殺される結果となりました。今後もこの傾向は数年間継続し、底打ちを迎えることを予測しています。引き続きこの課題を重要視し、状況に応じた具体的な打ち手を講じる必要性を強く認識しています。

また、人材確保の難易度が高まる中、より高度な専門性を持つ人材の育成と確保が求められています。特に、AIやデジタルツールを活用した業務改革を推進するため、社内研修の強化や外部との協業を積極的に進め、技術力と対応力を向上させる方針です。これらの取り組みにより、今後の成長に向けた基盤をより強固なものにしています。

2025年11月期は、AIを活用した業務自動化を推進し、効率化と顧客満足度の向上を目指します。健康推進サービスでは、自治体案件の獲得と医療機関との連携強化による収益拡大を図ります。さらに、事業基盤の強化に向けて、デジタルマーケティングを活用し、新規顧客を獲得するとともに、既存顧客との関係強化とクロスセルの促進に努めます。加えて、サービス品質の向上とブランド力の強化を図り、競争優位性を確立することで、持続的な成長と安定的な事業運営を実現していきます。

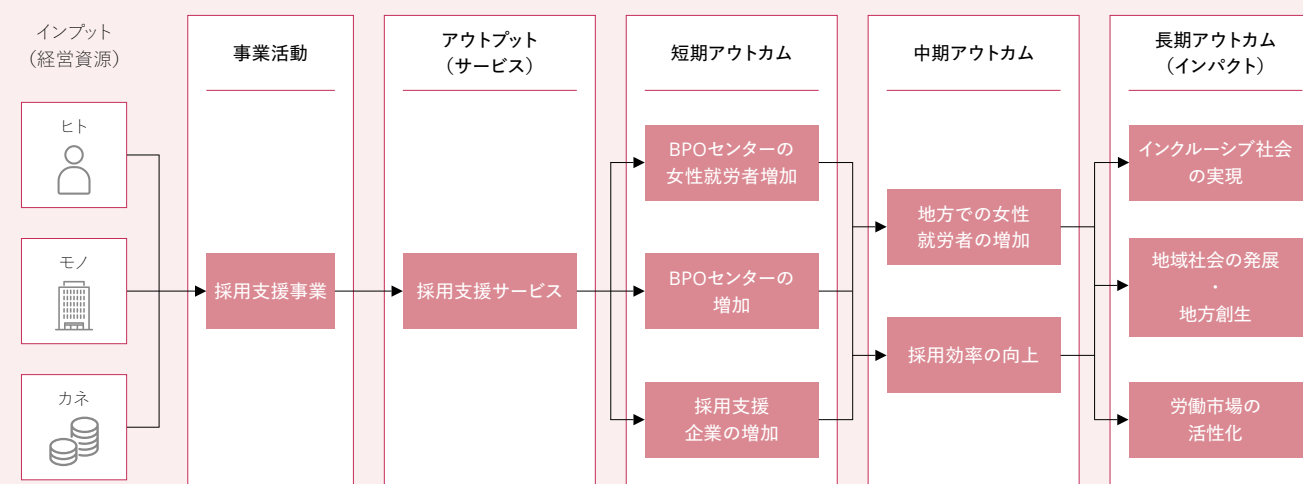


株式会社エスプールリンク
社長執行役員

沼野 幹生



採用支援サービスのロジックモデル



短期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

2025年11月期は、売上収益875百万円（前期比11.1%増）の成長を計画しています。自動化技術を活用し、収益性を向上させるとともに、競争力を高めたサービスの再拡販を進めます。本格的に展開する健康推進サービスでは、自治体案件の獲得や医療機関との連携強化を通じて、収益拡大を目指します。また、新規顧客獲得の

ためのデジタルマーケティングを強化し、既存顧客との関係維持・深耕するとともに、クロスセルを推進します。健康推進サービスの拡大に加え、新規事業開発にも取り組み、今後の急成長の基盤を確立する一年と位置付けています。

中期／長期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

AIの導入により、採用支援サービスの提供範囲を広げ、従来は専門家が担っていたコンサルティング要素を強化します。一方、AIの進化に伴い、当社の経験やノウハウの一部が陳腐化するリスクも認識しています。この課題に対応するため、AIの活用が適切な

領域を精査し、人とAIを組み合わせた最適なサービス提供モデルを構築します。これにより、健康推進サービスや面接代行サービスといった成長性の高い領域に注力するとともに、新事業の開発も継続し、さらなる事業拡大を図ります。

機会

- ・人手不足および採用難による市場需要の増加
- ・採用DXによる新たな市場の創出
- ・オンライン採用の普及に伴う多様なニーズへの対応

リスク

- ・関連法強化に伴うコンプライアンスコストの増加
- ・景気悪化による市場需要の低下
- ・AIなどの技術革新によるサービス需要の変化

人材アウトソーシングサービス

多様なニーズに対応し、柔軟で迅速な支援により業績回復を目指します。

2024年11月期は、前期から続く大幅な売上低迷の影響が尾を引き、売上収益10,620百万円(前期比20.2%減)となりました。コロナ特需の反動や業界の不確実性が影響し、業績回復が遅れました。しかし、2024年6月以降、主要取引先からの受注が徐々に増加し、コールセンター業界ではコロナ特需の反動が一段落したとみられます。さらに、インバウンド需要の拡大が観光業や対面販売業務に対するニーズを高め、全体の需要回復を後押ししました。このような市場環境の変化により、下期には受注対応が進み、売上の下げ止まりがみられ、売上減少幅は縮小しました。この結果、今後の回復基調に向けた基盤が整ったと捉えています。

一方、売上が既存顧客に依存しており、新規顧客の開拓が進まなかったことが課題となりました。上期においては、既存顧客の受注減少を補う新規顧客獲得が進まず、売上回復には至りませんでした。加えて、受注に対する派遣スタッフの供給が不足し、登録者数や就業者数の拡大、定着率向上が課題でした。この点に関しては、引き続き改善に向けた具体的な対策を講じ、業務体制の強化を進めていく必要があります。

2025年11月期は、当社が強みを持つグループ型派遣におけるフィールドコンサルタント(FC)の役割を一層強化し、顧客企業への課題解決に深く貢献していきます。具体的には、FCは単なる人財提供にとどまらず、業務改善提案やコンサルティング能力の向上を目指します。また、派遣スタッフに対しては、個々に合わせた成長機会とスキルアップを支援し、より高い満足度と定着率を実現します。さらに、私のコールセンターオペレーターやベンダーとしての経験を活かし、業界競争力を強化します。特に、顧客ニーズの多様化に対応するため、今後はより柔軟で迅速なサービス提供を進め、競争優位性を確立します。加えて、AI技術を活用した業務効率化を進め、早期の業績回復を図ります。

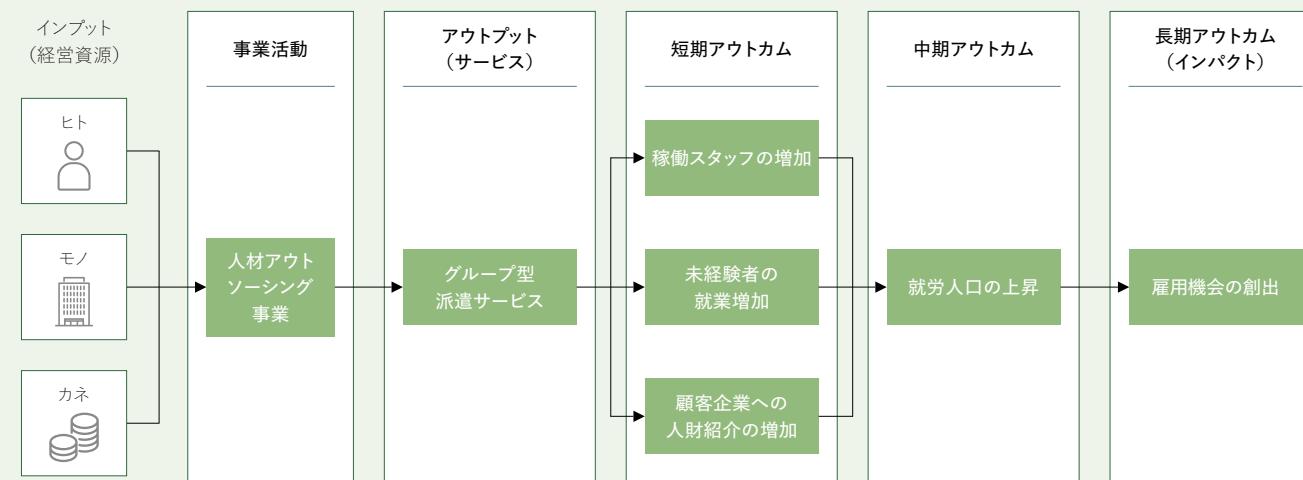


株式会社エスプール
ヒューマンソリューションズ
社長執行役員

室林 明子



人材アウトソーシングサービスのロジックモデル



短期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

2025年11月期は、売上収益10,100百万円(前期比4.9%減)を計画しています。

顧客に選ばれる企業となるため、コールセンター派遣については当社の特長であるFCが、顧客企業の課題や目標に寄り添い、提案・コンサルティングを通じて業務改善に貢献できる体制を一層強化します。派遣スタッフには、定期的なフィードバックとスキル向上の機会を提供し、長期的な定着を促進します。

また、建設業界における慢性的な人財不足に対応するため、2024年11月期に開始した施工管理分野に向けた「転籍型人財派遣サービス」を新たな柱として確立します。これまでのノウハウを活かし、集客の強化、研修プログラムの充実、フォロー体制の構築を進め、定着率向上を図ります。

中期／長期アウトカムに向けた2025年11月期の戦略

AI技術の急速な進化により、コールセンター業界において自動化が加速し、変革が進むことが見込まれます。これを積極的な成長の機会と捉え、「ヒトにしか提供できない価値」が、より一層重要になると考えています。当社はコンサルティング機能を強化し、FCの専門性を磨き上げ、顧客企業の業務改善提案につながる質の高い

オーダーメイド型の提案力を強化します。また、派遣スタッフのスキルアップにも注力し、AI時代に求められる高度な対話力や問題解決能力を育成する研修を充実させ、キャリアアップを支援します。「ヒトならではの価値」を持つ人財を社会に輩出し、誰もが心地良くいきいきと活躍できる社会の実現に貢献していきます。

機会

- ・人手不足が深刻な業界における人財派遣需要の増加
- ・DX推進による専門人財ニーズの高まり
- ・ライフスタイルの多様化に伴う人財の流動化

リスク

- ・AIや自動化技術の進展による派遣労働の需要減少
- ・特定分野・地域における人財確保の困難さ
- ・景気後退による派遣サービスの需要低下

Sustainability Management

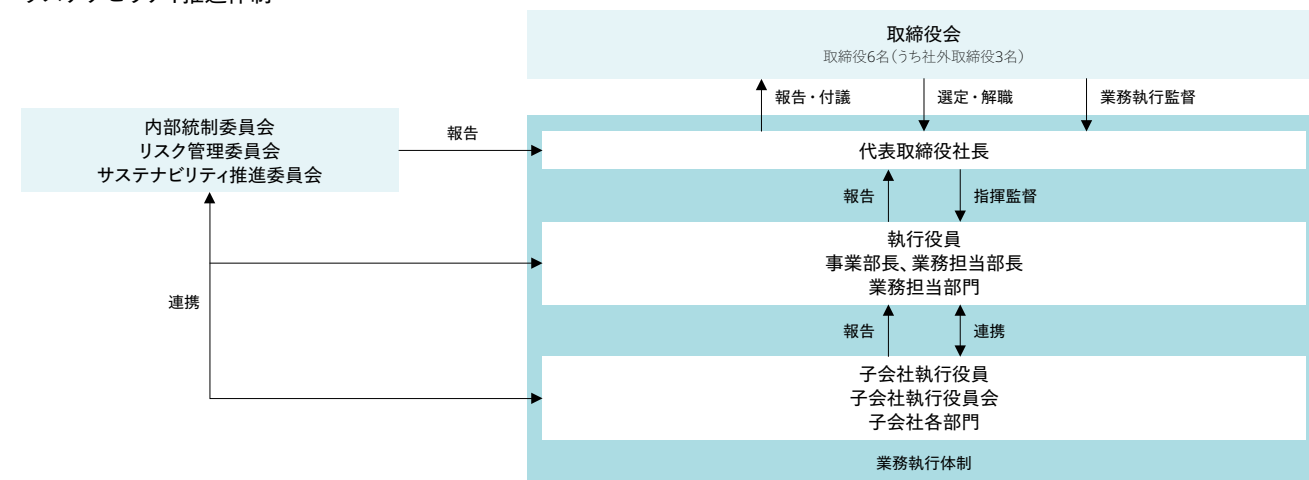
サステナビリティマネジメント

サステナビリティ方針・体制

当社グループは、「アウトソーシングの力で企業変革を支援し、社会課題を解決する」というミッションのもと、持続可能な社会の実現を目指しています。地球市民としての自覚を持ち、環境問題や少子高齢化、地方創生、労働力不足といった様々な課題に向き合い、事業

活動を通じて当社グループならではの価値を提供しています。また、従業員・顧客・地域社会など多様なステークホルダーとの対話と協働を重ねることで、価値創造の循環を生み出し、中長期的な企業価値の向上と社会の持続的発展に貢献します。

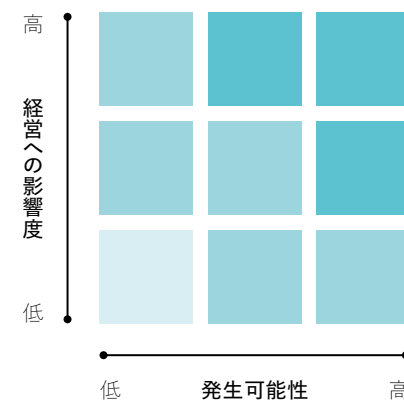
サステナビリティ推進体制



リスク管理体制・プロセス

サステナビリティに関する重要なリスクについては、サステナビリティ推進委員会にて、経営への影響度および発生可能性という2つの観点から統合的に優先順位を評価・検討し、特定します。特定したリスクと機会と同推進委員会にて、企業および社会の重要度を考慮した上で優先順位を評価・検討し、取締役会に報告または審議の上、マテリアリティ(重要課題)として確定します。確定したマテリアリティについては、取締役会が現在の対応状況の進捗確認や見直し等を行い、適切にリスクを管理することで、全社的なリスク管理体制の維持、向上を図っています。

また、リスク管理委員会を半期ごとに開催し、影響が大きいと想定されるリスクについては、サステナビリティ推進委員会と連携してリスクの未然防止と影響緩和のための施策検討を行っています。



社内外の経営環境の変化からリスクとなり得ることを「経営への影響度」と「発生可能性」の2軸で評価し、対応すべきリスクを特定

エスプールグループがソーシャルビジネスを推進する上で、従業員一人ひとりが社会課題に関心を持ち、サステナビリティを意識することは、イノベーションの促進や課題解決能力の向上など、事業の原動力となる重要な要素だと考えています。従業員の意識向上を図り、日々の業務を通じてサステナビリティを身近に感じ、実践できる取り組みを積極的に推進しています。

事例1 研修動画を活用したサステナビリティ意識の醸成

従業員のサステナビリティ意識の醸成および理解促進を目的に、業務や日常生活の中で実践できる取り組みとして、サステナビリティ研修動画「Pivottaサステナ」を活用しています。本動画は、環境分野をはじめとする社会課題の構造や変化を分かりやすく解説し、従業員が自分ごととして捉えやすい内容となっています。また、日常生活でのCO₂排出量削減のヒントや、持続可能な社会に向けた取り組み事例も紹介し、楽しみながら学び、行動変容を促す工夫がなされています。こうした取り組みを通じて、社内全体の意識向上を継続的に推進しています。

「Pivottaサステナ」の詳細はこちらをご覧ください
https://pivotta-sustain.spool.co.jp/?_ga=2.74946193.245874528.1743066427-1378168307.1713919728



事例2 「みんなの算定」導入によるCO₂排出量削減意識の向上

従業員が自身の生活におけるCO₂排出量を把握し、具体的な削減に取り組めるよう、「みんなの算定」を導入しています。本取り組みにより、従業員は手軽に自身のCO₂排出量を算定し、日々の生活や業務における排出量を可視化できます。従業員が自身の排出状況を把握し、CO₂排出量削減に向けた改善点を明確にすることで削減意識を高め、サステナブルな行動を積極的に実践する企業文化の醸成につながっています。

「みんなの算定」の詳細はこちらをご覧ください
<https://service.minnanosantei.jp/landing>



事例3 サステナビリティ経営の促進による経営基盤の強化

サステナビリティ経営の推進を目的に、「サステナビリティ推進委員会」を設置し、従業員の意識向上に向けた施策の検討および実行を行っています。主な取り組みとして、「気候変動への対応」を重要課題と位置付け、グループ全体でCO₂排出量を算定し、削減目標の設定および削減に向けた全社的な協力体制を構築しています。また、マテリアリティの一つである「企業価値を高める人材の採用・育成」の遂行に向けて、各社の組織課題を整理し、グループ全体の効果的な人材戦略を推進するために、部門横断的な情報共有と連携強化を図っています。これらの施策を通じて、企業としての社会的責任を果たすとともに、持続可能な経営基盤の強化を目指しています。

サステナビリティ推進委員会

委員長	取締役(サステナビリティ担当役員)
メンバー	グループ会社社長執行役員、 人事本部長、 各社・各事業部プロジェクト担当者
事務局	社長室
報告先	取締役会、代表取締役社長
開催頻度	年2回

エスプールグループは、ステークホルダーの皆様との関わりを通じて多様なニーズの把握に努め、事業活動へと適切に反映しています。積極的な対話と協働を通じて社会課題の解決と新たな価値創出を図ることで、ステークホルダーに対する責任を果たすとともに、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

ステークホルダーエンゲージメントへの取り組み

当社グループは、ステークホルダーの皆様と信頼関係を構築するため、積極的な情報開示と継続的なコミュニケーションに取り組んでいます。こうした活動を通じて、当社に対する期待や懸念を正確に把握し、サステナビリティの推進と長期的な企業価値の向上を図ります。

ステークホルダー	エンゲージメント内容	経営・事業活動への反映
顧客	- お問い合わせフォームの設置 - コミュニティの開設、セミナー・勉強会等の実施 - 満足度調査、アンケート調査の実施 - コーポレートサイト、SNS活用、制作物による情報発信	- 適切な情報発信の実施 - 顧客のニーズや立場を理解し、より質の高いサービス提供を目的とした改善
従業員	- 定期面談の実施 - 各種研修・セミナーを通じた能力開発機会の提供 - 従業員満足度調査の実施 - 各種相談窓口の設置 - 従業員持株制度の導入 - 社内SNS・イントラネットを通じた情報共有 - 健康経営の推進	- 組織風土・職場環境の改善施策への反映 - 働きがいのある職場づくりの推進 - ダイバーシティ&インクルージョンの推進 - グループ体感の醸成
取引先・パートナー	- 相互の企業訪問および情報共有 - 公正な取引慣行の維持	パートナーシップの強化を通じた、公正かつ透明な取引の実現
地域社会	- 社会貢献活動を通じた支援・協働 - 環境教育出前講座、環境教育を通じた地域住民との交流 - 寄附・スポンサー等による支援	- 地域との共生を踏まえた事業展開 - 地域の安全・発展への貢献
行政機関・業界団体	- 自治体との包括的連携協定の締結 - 各団体・機関との連携・意見交換 - 各種調査やアンケートへの協力	- 地域の社会課題解決を通じた地域経済の活性化 - 最新情勢や業界課題についての認識の共有
株主・投資家	- 株主総会、決算説明会、株主通信での報告 - 国内外機関投資家との個別面談・取材対応の実施 - IRサイトや統合報告書などを通じた情報開示	- 中長期的な企業価値向上に向けた経営方針への反映 - 持続的な成長に資する対話の推進

ステークホルダーエンゲージメント：取り組み事例

ステークホルダー	対話の機会	目的（課題）	主な効果（事業活動への反映）
顧客 	- 環境経営コミュニティ「Boyadge」の開設 - コミュニティ参加企業によるオフラインイベントの開催	- サステナビリティ担当者が抱える悩みや課題についての共有 - 企業間の枠を超えた情報共有や連携	- オフラインイベントを通じた担当者同士の交流では、他企業の先進的な取り組みや対応事例など、円滑な情報収集を可能にし、顧客企業のサステナビリティ経営の推進をサポート - 顧客企業と密にコミュニケーションを図り、新たな顧客課題やニーズを把握することで、新サービスの開発を促進 コミュニティ参加企業数：210社（2024年11月末時点） 累計イベント参加企業数：54社 
地域社会 	- 気候変動に適応した「持続可能なまちづくり」の重要性を認識する出前講座の開催（栃木県立黒磯高等学校） - 地域住民への気候変動適応策のインプットとニーズ把握に向けたイベントの開催（栃木県那須塩原市）	- 気候変動に適応するための取るべき策や行動について考える機会の提供 - 学生および地域住民の知識向上	- 学生同士の活発な議論を通じて、気候変動の課題解決に向けた必要なリソースの明確化、具体的な道筋の描出など、未来を担う若者世代の育成に貢献 - 参加者による交流と意見交換を通じて多角的な考察を促し、環境問題への意識喚起と行動促進を図るなど、地域社会との連携を強化 参加学生数：160名（+地域大学生20名ファシリテーターとして参加） 参加地域住民数：14名（+地域大学生13名ファシリテーターとして参加） 

エスプールグループの人権方針

当社グループは経営理念において、人権の尊重を事業活動の基本要件の一つとして重視しています。人権を取り巻く社会環境の変化を踏まえ、2024年6月に人権方針を改定し、継続的な見直しと適切な取り組みを進めています。当社グループは本方針に則り、事業活動に関わるすべての人々の人権を尊重し、ステークホルダーの皆様にも方針への理解を求めながら、誰もが尊重される社会の実現に貢献していきます。

1. 適用範囲

本方針はエスプールグループで働くすべての役員・従業員に適用します。また、お客様、ビジネスパートナーなどを含むすべてのステークホルダーの皆様にも本方針を理解し、支持いただくことを期待します。

2. 関連法令・規範の遵守

エスプールグループは、国際人権章典、結社の自由と団体交渉権を含む「労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言」および、国連「ビジネスと人権に関する指導原則」にコミットするとともに、事業活動を行う地域で適用される法律を遵守します。また、国際的に認められた基準と各地域における法律の間に差異がある場合には、より高い基準を遵守し、国際的に認められた基準と各地域の法律に矛盾がある場合には、国際的な人権の原則を尊重するための方法を追求します。

3. 事業活動に関わる人権課題

エスプールグループは事業活動において以下をはじめとする人権課題に取り組めます。

・差別・ハラスメントの禁止

各国・地域で定める法令に基づき、あらゆる事業活動の場において、人種、肌の色、言語、信条、宗教、性別、性的指向・性自認、国籍、年齢、出身、心身の障害、病気等の事由のいかんを問わず差別や人権侵害を行わないよう努めています。また、いじめ、ハラスメント、嫌がらせの撲滅を徹底し、個人の尊厳を尊重します。

・強制労働・児童労働および人身取引の禁止

あらゆる強制労働や児童労働、人身取引を禁止します。また、「子どもの権利とビジネス原則」に基づき子どもの権利を尊重します。

・結社の自由と団体交渉

全従業員に対し、憲法の定めるところの「結社の自由」と「団体交渉」を尊重し、従業員が抱える不満や苦情など申し出にも適切に対応します。また、日本においては労働基準法に基づき、事業所ごとに従業員の過半数を代表する者（過半数代表者）との間で「時間外・休日労働に関する協定」（「三六協定」）を締結しています。本協定は、管理監督者を除くすべての従業員に適用されます。

・女性の権利の尊重

ジェンダー平等および、雇用等における男女の均等な機会・待遇の確保とワークライフバランスの推進に努めます。

・公正かつ安全・健康な労働条件の推進

従業員の労働時間を適切に管理し、賃金において最低賃金を遵守するだけでなく、従業員が働きがいを持つことができる賃金水準の維持に努めます。

・地域社会との調和

地域住民の人権に配慮し、事業活動を進めています。

・プライバシーの尊重と表現の自由

従業員、お客様、ビジネスパートナーなどを含むすべてのステークホルダーのプライバシーの尊重および、表現の自由を保護することに努めます。

4. 人権侵害防止への取り組み

エスプールグループでは従業員に対する定期的なアンケートや、人事面談を実施することで、潜在的なリスクを把握・特定しています。アンケート結果をもとに、人権侵害の有無やコンプライアンスを浸透・徹底させる上での課題を把握し、重大な被害を防ぐためのリスク軽減策を講じるとともに、従業員の啓発活動や研修などに反映させています。

5. 救済・是正

エスプールグループが事業活動において人権への負の影響を及ぼした場合、またはこれに関与したことが明らかになった場合は、適切な社内手続きを通じてその是正および救済に取り組めます。また、エスプールグループにおいて人権への負の影響を与える行為があった場合に、相談や苦情を受け付ける適切な体制の整備に努めます。

6. 情報開示

エスプールグループは本方針に基づく人権尊重の取り組みの状況について、コーポレートサイト、統合報告書などを通じて開示します。

7. 周知浸透・教育

エスプールグループで働くすべての役員・従業員が本方針について十分な理解を得るための教育・研修を実施していきます。

Responding to Climate Change

気候変動への対応

マテリアリティ	マテリアリティ	機会	リスク
E	気候変動への対応	・環境負荷を低減したサービスの提供拡大 ・持続可能な運営体制の構築	・既存事業への規制・政策の見直し ・台風、地震などによるオペレーション停止

環境方針

地球市民の一員として、グローバルな課題である環境問題に対して重要な課題であると認識し、持続可能な社会を目指して責任ある行動および取り組みを行っています。2015年のパリ協定や2021年の国連気候変動枠組条約第26回締約国会議(COP26)にて、世界が1.5℃目標に向けて努力することが合意されたことなどを契機に、近年脱炭素社会への動きがさらに加速しています。

こうした社会的要請に応えるべく、当社グループは持続的成長の実現に向けて、気候変動対策をはじめとした地球環境保全と当社事業活動との調和を図るために、右記の環境方針・行動指針を策定し、環境に配慮した企業経営を推進していきます。

気候変動問題のほとんどは、私たち現役世代に責任があるものであり、我々の子どもたち、孫たちの世代に先送りせず、我々の手で解決していくべきだと考え、従業員一人ひとりが行動指針を実践し、持続可能な社会の実現に貢献していきます。

環境方針・行動指針

1. 事業を通じた環境への貢献

当社のサービス・商品などの事業を通じた環境負荷の低減、顧客の環境意識の向上に貢献します。

2. 定量目標の達成に向けた活動

気候変動の緩和に向け、2030年度までにグループ全体の温室効果ガス排出量(Scope1+2)を40%、2050年度までにグループ全体の温室効果ガス排出量(Scope1+2)のカーボンニュートラルを目指します。

また、2030年度までにグループの事業活動で使用する電力を100%再生可能エネルギーにすることを目指します。

3. 環境関連法令の遵守

国、地方自治体などが定める環境に関する法規制を遵守します。

4. 環境負荷低減の取り組み

自らの事業活動が環境に与える影響を把握し、環境改善目標を定め、GHG排出量やエネルギー消費量、廃棄物量などの継続的な環境負荷の低減に努めます。

5. 環境管理の確立

環境マネジメントシステムを活用し、環境目標を設定、定期的な見直しを行い、その継続的改善を図ります。

6. 環境マインドの醸成

継続的な従業員に対する環境教育を計画的に実施することで、環境保全に対する意識向上に努めます。

TCFD提言に基づく開示

2022年2月に気候関連財務情報開示タスクフォース(TCFD)提言への賛同を表明しました。ガバナンスを強化するとともに、グループ事業における気候変動が及ぼすリスクと機会を分析することで、情報開示の質と量の充実化に加え、脱炭素への移行に向けた戦略統合を図っています。



ガバナンス

環境方針に則り、気候変動をはじめとする環境全体の問題に関する基本方針や重要事項を経営戦略と一体的に推進していくため、

取締役会による監督とサステナビリティ推進委員会による管理を中心とするガバナンス体制を構築しています。

気候変動管理体制

サステナビリティ推進委員会は、社長室担当取締役を委員長とし、各グループ会社の業務執行役員等で構成しています。気候変動に関するリスクと機会について半期に一度サステナビリティ推進委員会にて協議し、その結果を活動の監督を行う取締役会に付議・報告しています。

環境指標の達成度に連動した役員報酬の導入

気候変動をはじめとする世界的な環境課題の重要性を踏まえ、代表取締役会長兼社長の報酬については、気候変動関連の評価項目を含む、各種外部評価機関による当社グループのESG評価に基づき、そのレーティングスコアの状況が報酬評価制度に連動するよう設定しています。最高経営責任者が積極的に再生可能エネルギー導入戦略や気候変動目標に対する進捗状況を把握し、その取り組み状況をモニタリングすることで、企業全体の非財務KPIの達成を促しています。

戦略

1. シナリオ分析

シナリオ分析実施に際し、サステナビリティ推進委員会において気候変動に関する重要リスク・重要機会の洗い出しと、それらが及ぼす具体的な財務的影響額の評価を行っています。特に気候変動による影響を被ると推察される、障がい者雇用支援サービス(エスプールのプラス)および、通販発送代行サービス(エスプールのロジスティクス)の事業領域を中心に、分析にあたっては2050年までのカーボンニュートラル達成がなされた場合と地球温暖化が最も深刻化する場合の2つのシナリオを策定し、それぞれのシナリオに基づいた2030年時点での影響を考察しました。

設定シナリオ

1.5℃シナリオ

世界的な脱炭素化への移行が2050年までのカーボンニュートラル達成水準で進捗し、それに伴う政策規制や市場動向変化が想定されるシナリオ(参考シナリオ)
IEA WEO2021 – SDS / APS / NZE2050 / IPCC AR5 – RCP2.6

4℃シナリオ

脱炭素化への移行は現状の水準以上の取り組みが行われず、地球温暖化がより深刻化し、異常気象災害の激甚化やそれに伴う適応ニーズが拡大することが想定されるシナリオ(参考シナリオ)
IEA WEO2021 – STEPS / IPCC AR5 – RCP8.5

項目			影響			評価 ^{※2}	
大分類	中分類	小分類	時間軸 ^{※1}	指標	考察	4℃	1.5℃
移行リスク	政策・規制	炭素価格	中期	支出	全社 カーボンプライシングの適用による、物流施設・農園・事業所等の電気・燃料使用等に係るコスト増加	小	中
		GHG排出規制への対応	中期～長期	支出 資本	全社 GHG排出量削減方針が強化され、物流施設・農園などの環境性能向上に係るコスト増加	小	大
		プラスチック規制	中期	支出	エスプールのロジスティクス プラスチック等の梱包材への規制導入による対応コストの発生	小	中
	市場	エネルギーコストの変化	短期～中期	支出	全社 冷暖房に使用する燃料費の上昇による販管費増加	中	中
		顧客行動変化	短期～中期	収益	全社 顧客企業の環境意識の高まりに伴う、環境負荷の低いサービス・商品へシフト、対応できない場合の減収	小	大
	評判	投資家の評判変化	中期～長期	収益 支出	全社 投資家の判断における環境への取り組みの重要度増による、取り組みが不十分と投資家に判断された場合の株価下落や資金調達コストの増加	中	大
物理リスク	急性	異常気象の激甚化	短期～長期	収益 支出 資産	全社 農園や物流拠点の被災に伴う直接被害、営業停止や顧客の被災による客先の操業停止による減収	大	中
	慢性	労働・施工条件悪化	短期～長期	収益 支出	エスプールのプラス ビニールハウス内の温度上昇による労働環境の悪化により、生産性低下や入職希望者の減少に伴う採用費の増加	大	中
機会	エネルギー源	再生可能エネルギーの活用	短期～中期	収益	エスプールのロジスティクス 再生可能エネルギーを活用した差別化されたサービスの提供による売上の増加	小	中
	製品／サービス	低炭素サービス	短期～中期	収益	エスプールのロジスティクス エシカル消費ニーズの拡大に伴う、非プラスチックの梱包材の活用による増収	小	中
		情報開示	短期～中期	収益	エスプールのブルードットグリーン／エスプールの 情報開示要請の強化拡大による、情報開示コンサルティング事業の需要増加	小	大
	市場	排出権取引	短期～中期	収益	エスプールのブルードットグリーン／エスプールの 排出権の販売仲介事業による収益の拡大	小	大
	レジリエンス	異常気象災害への適応	短期～中期	収益	エスプールのプラス 気候変動リスクを低減した屋内型農園の都心部でのサービス提供機会の増大	中	小

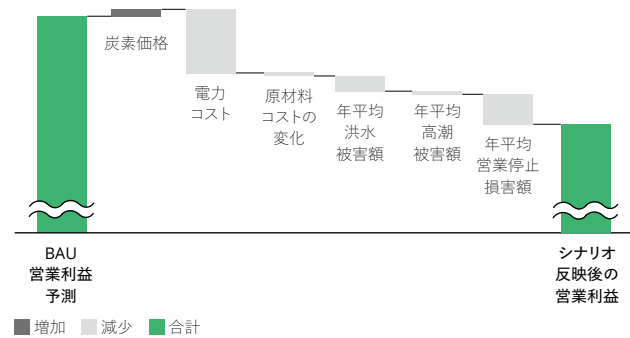
※1 時間軸の考え方：短期=1年～3年　中期=3年～10年　長期=10年～

※2 財務影響評価の考え方：大=1億円以上　中=1億円未満　小=影響軽微もしくはなし

Responding to Climate Change 気候変動への対応

影響規模の評価にあたっては一部定量的な事業インパクトの試算結果を踏まえ、1億円以上の財務インパクトを及ぼすものを重大な影響として定義し、定性的な影響についても同定義のもと評価しています。なお、試算した項目は次の図の通りです。なお、物理リスク

2030年 4°Cシナリオ



2. 具体的な戦略および取り組み

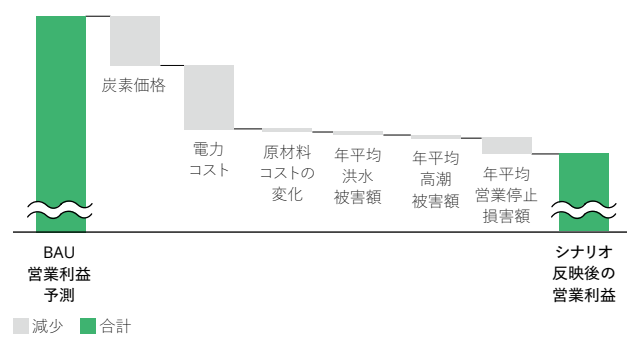
前述のシナリオ分析結果を踏まえた、当社グループに及ぼす主要な影響に対する取り組みは以下の通りです。

カーボンプライシング制度をはじめとする移行リスクに対しては、全社的な脱炭素化の推進が挙げられます。2023年11月期以降本社では再生可能エネルギーメニューへの切り替えならびに非化石証書の購入を進めており、2024年11月期のエネルギー使用における再生可能エネルギー由来電力使用割合は約9%となっています。また、各グループ会社個別にも脱炭素化の検討を進めており、エスプールのロジスティクスでは「再エネ100宣言RE Action」に参加し、引き続き主要拠点におけるFIT非化石証書を活用した再生可能エネルギー導入を進めています。

物理リスクに対しては、洪水など風水災害に抛る被害を想定しており、特にエスプールの農園における物理的影響が懸念されます。そこで、2019年11月期より集中豪雨時や河川氾濫時の浸水区域等を考慮した屋内農園の選定基準の策定を進めるなど、災害の影響を受けにくく、かつ節水型の屋内農園拠点の展開を進めています。2024年11月期において新たに開設した農園7施設のうち、屋内農園は3施設となっています。また、屋外農園に対しても立地の選定の際には集中豪雨時や河川氾濫時の浸水区域等を考慮した土地選定を行っており、風水災害に対するレジリエンス性を高めるとともに、農園で働く方々の安全の確保を図っています。

（洪水・高潮被害額、営業停止損害額）については災害の発生確率を勘案し、相対的な評価にあたって想定被害額を年平均にしています。

2030年 1.5°Cシナリオ



機会獲得に向けては、当社グループでは環境方針として事業を通じた環境への貢献を掲げており、エスプールのブルー・ドット・グリーンを軸にした環境領域での積極的な事業展開を進めています。従来の企業向けのサービスに加え、2023年11月期からは、自治体向けの脱炭素移行支援サービスの提供を開始しており、自治体のGHG排出量の算定や削減を実現するゼロカーボンシティ推進の支援をしています。2024年11月期には新たに6市町村とゼロカーボンシティ実現に向けた包括的連携協定を締結し、全国で18件の締結に至っています。



エスプールの建物と、わーくはびねず農園



屋内型農園設備



宮崎県都農町とのゼロカーボンシティ実現に向けた包括的連携協定

リスク管理（プロセス）

気候変動の重要なリスクおよび機会に関しては、サステナビリティ推進委員会にて、その特定と評価を行っています。気候変動関連リスクおよび機会の特定と評価に際しては、前述の「戦略－1. シナリオ分析」項目におけるシナリオ分析を通じ、社会情勢や市場環境等の情報を収集・分析して事業に関わる重要課題の早期発見および網羅的なリスクを洗い出し、定性・定量の両面で財務的な影響規模を評価します。最終的にはその評価結果に加え、発生可能性および顕在化時期を加味して、最優先対応課題を選定して、重要課題の中で優先順位を設定しています。

選定された優先課題のうち、リスクとして特定されたものはリスク管理委員会へと集約することで、全社的なリスク管理プロセスへ統合されます。半期ごとに開催するリスク管理委員会にて、気候変動リスクを含む総合的リスク評価のもと、影響が大きいと想定されるリスクについては、必要に応じてサステナビリティ推進委員会と連携を図り、リスクの未然防止と影響緩和のための施策検討を行っています。また、機会として特定された重要課題も同様に、サステナビリティ推進委員会による主管のもとで対応が検討されます。いずれも検討された施策は取締役会による監督のもと、関連する各事業部門や子会社各部門へ展開されます。

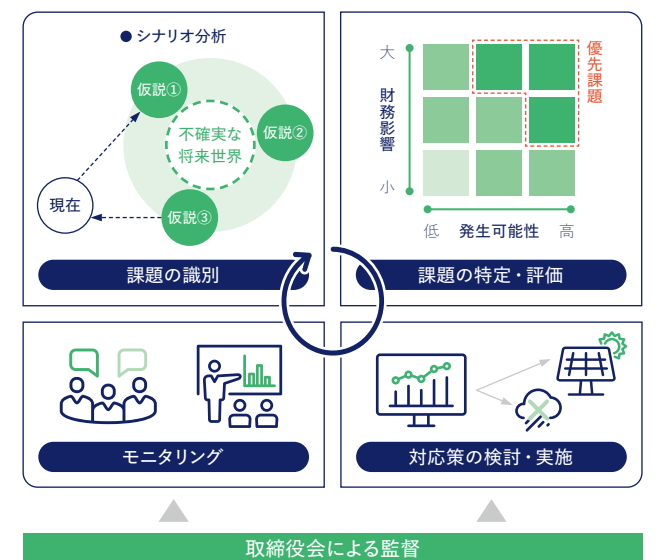
生物多様性（TNFD）への取り組み

環境経営と生物多様性保全の推進

環境方針のもと生物多様性に対しても責任ある行動および取り組みを行い、世界的なネイチャーポジティブの達成に向けた貢献を目指し、2024年6月より「経団連生物多様性宣言イニシアチブ」に参画しています。特に、障がい者雇用支援サービスでは貸し農園を運営している観点でも、自然資源と密接に関係する事業形態であると認識しており、グループ全体での健全な環境経営の実現を目指しています。

TNFD提言に基づく分析の実施

企業の自然資本や生物多様性に関するリスクや機会を適切に評価・開示するための情報開示フレームワークである、TNFD（Taskforce on Nature-related Financial Disclosures：自然関連財務情報開示タスクフォース）の提言に基づき、自然との接点の把握およびリスクや機会、対応の検討を開始しています。



指標と目標

GHGの削減については、当社グループ全体のGHG削減目標として、2021年11月期を基準年度とする削減率をScope1と2で2030年までに40%としています。さらに2050年までにScope1と2のカーボンニュートラルの達成を目指します。

こうした目標達成に向け、具体的には2030年までにグループの事業活動で消費する電力の100%を再生可能エネルギーで調達することに取り組んでいきます。

LEAPアプローチに基づく分析状況

TNFDが提唱する、生物多様性リスク・機会の管理のための統合的な評価プロセスである「LEAPアプローチ」に基づき、特に自然との密接な関連性が想定される障がい者雇用支援サービスにおける貸し農園拠点に焦点を当てた調査および分析と、対応策の検討を進めています。2024年11月期中には、「Locate（発見）」および「Evaluate（診断）」のプロセスを踏まえ、貸し農園拠点における自然との依存・影響関係を整理し、生物多様性の観点で重要な地域の調査を踏まえ、優先地域の選定作業を進めています。

自然との依存・影響関係に関する重要性の評価、ならびにそこから考察される当社事業へのリスクや機会の評価については、引き続き対応を進めており、最新の進捗状況についてはサステナビリティサイト「生物多様性への取り組み」へ随時反映していく予定です。

「生物多様性への取り組み」の詳細はこちらをご覧ください
<https://www.spool.co.jp/sustainability/environment/tnfd.html>

Initiatives for Employees

人材戦略

マテリアリティ S	マテリアリティ		機会	リスク
	1	DE&Iの推進	・多様な人材活用による新たな価値の創造	・属性やスキルの偏りによる新たな事業機会の喪失 ・多様性の欠如による組織力の低下
	2	従業員のウェルビーイングの推進	・エンゲージメント強化による生産性向上 ・働き方変容による勤務継続者の増加	・満足度低下による生産性の低下 ・メンタルヘルス不調による休業
	3	企業価値を高める人材の採用・育成	・次世代の経営を担う人材の創出 ・人事施策の充実化による人材の獲得・リスクリリング	・労働人口減少に伴う人材獲得競争激化 ・人材流出や人材不足による戦略遂行の停滞

人材戦略の考え方

人材を最重要資本と捉え、多様な人材の活躍が企業の持続的な成長に不可欠であると考えています。そのため、「DE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の推進」「従業員のウェルビーイングの推進」「企業価値を高める人材の採用・育成」の3つをマテリアリティとして定め、人材の多様性の確保を含む育成方針および社内環境整備に関する方針を策定しています。

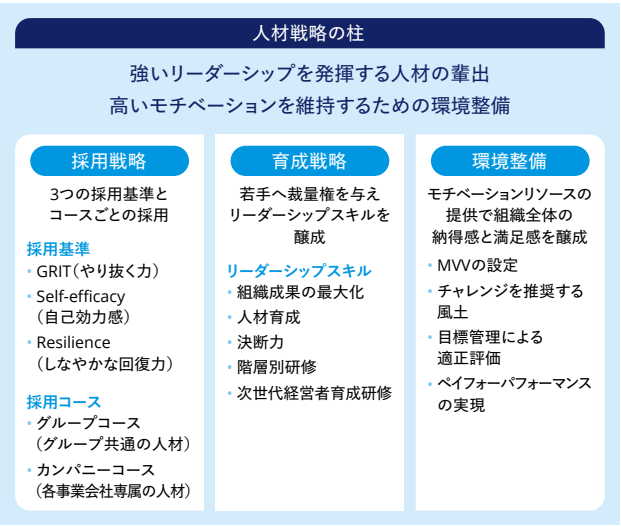
「DE&Iの推進」については、女性活躍推進法や障害者雇用促進法等の各種法令に準拠し、従業員の特性や制約に配慮した業務提供を行っています。また、全従業員の活動が顧客企業や社会への貢献につながるよう、専門部署を設置してキャリア相談やハラスメント相談を随時できる体制を整備し、従業員の成長を妨げる要因を排除することで、働きやすい環境づくりを推進しています。

「従業員のウェルビーイングの推進」については、代表取締役社長をCHO(最高健康責任者)に任命し、経営的視点から健康管理を戦略的に推進できる体制を構築しています。さらに、専門部署として保健室を設置し、従業員の健康増進に加え、プレゼンティーズム(出勤しているが生産性が低下している状態)およびアブセンティーズム(欠勤や長期休職)への対策を実施し、従業員が健康について気軽に相談できる環境の整備にも取り組んでいます。

「企業価値を高める人材の採用・育成」については、グループ全体の方針と各子会社の個別方針をBSC(バランス・スコアカード)に基づき策定し、事業推進と従業員のキャリア形成を両立させる取り組みを進めています。採用戦略としては、既存事業の拡大や新規事業開発に不可欠なリーダー人材の確保を重視し、「強いリーダー

シップと高いモチベーション」を持つ人材の積極採用を推進しています。特に新卒採用では、当社グループのミッションへの共感を重視し、価値観の一致を基準に選考を行っています。また、新入社員が早期にリーダー経験を積み、成長できる環境を整備し、企業文化の醸成や働きやすい環境整備の促進のため、グループ人事本部に各社専任のHRBP(ヒューマンリソースビジネスパートナー)を配置し、ガバナンス強化と各社の個別戦略の実現を支援しています。さらに、階層別研修や選抜研修をグループ横断で実施し、次世代経営層の育成にも注力しています。

企業価値を高める人材の採用・育成



1

DE&Iの推進

すべての人々が社会の一員として公平に、やりがいを持って働ける環境づくりを積極的に推進しています。創業以来、「人の可能性は無限大である」という信念のもと「人は必ず変わる」「人は必ず成長できる」「人は必ず輝ける場所がある」という想いを大切にしてきました。

私たちは多様な価値観を尊重し、一人ひとりの個性(人種、国籍、性別、年齢、障がいの有無、働き方など)を大切にしながら、多様性を活かした組織づくりに取り組み、すべての人々が働く喜びを実感できる社会の実現を目指しています。

主なKPI

多様性を活かした組織づくりを推進するため、主なKPIとして女性管理職比率と障がい者雇用率を設定しています。女性や障がいのある方など、多様な背景を持つ従業員が活躍する機会を増やし、個々の能力やアイデアを組織全体に活かすことで、創造的で活力のある企業文化を醸成しています。2024年11月期は、前期とほぼ同等の結果となりました。今後も現状の成果を維持しつつ、さらなる向上を目指し、DE&Iの推進を一層強化していきます。

女性管理職比率および障がい者雇用率 P.74

D&I推進体制

「人を応援する文化の醸成」「成長意欲の伝播」「多様性の尊重」という考えのもと、2021年にD&I(ダイバーシティ&インクルージョン)推進グループを設立し、障がいのある方々の積極的な雇用、多様性に配慮した職場環境の整備、社内での理解促進などに取り組んでいます。定期通院休暇制度の導入や専用相談窓口の設置により、障がいのある方が安心して働ける環境整備に注力しており、合理的配慮ガイドブックの作成を通じて、障がいのある方々への理解と適切な配慮を促進しています。さらに、パラアスリートやアーティストの雇用を進め、個々の特性やキャリアを活かした働き方を支援しています。

また、当社グループは障がいのある方に限らず、すべての従業員の多様性を尊重し、それぞれの背景や価値観、働き方に応じた環境づくりを推進しています。性別や年齢、国籍、ライフスタイルの違いを超えて、個々の能力や個性が最大限に発揮できるような職場

を実現するため、柔軟な働き方やキャリア支援の強化に取り組んでいます。D&Iリテラシー向上を目的としたeラーニング研修を実施し、障がいや多様性への理解を深めることで、組織全体の活性化を図っています。今後も、すべての従業員がその能力を最大限に発揮できる機会を提供し、企業成長を支える基盤を強化していきます。

主な取り組み

- ・多様性を受容し合う誰もが働きやすい文化形成(D&I便りの制作・発信)
- ・アラートの早期把握と離職防止のための相談窓口、人事ポータル形成・運営
- ・両立支援制度の運用と見直し
- ・女性の活躍、キャリアアップを目指した産育休関連対応
- ・新入社員への導入研修、オリエンテーションの実施
- ・障がい者雇用促進、定着支援

「D&I AWARD」にて「アドバンス」ランクに認定

D&I AWARDは、D&Iに取り組む企業を認定する日本最大級のアワードです。評価基準は多岐にわたり、「ジェンダーギャップ」「LGBT」「障害」「多文化共生」「育児・介護」の5つの要素を中心に、D&I推進に関する方針の有無や、従業員向けの研修や啓発活動の実施状況、柔軟な働き方やワークライフバランスの推進状況など、企業のD&Iに関する取り組みを幅広い尺度で評価しています。2024年

の発表において、当社の取り組みが高く評価され、上位2番目の「アドバンス」に認定されました。この認定は、当社がD&I推進において着実に成果を上げている証であり、今後もさらに多様な人材が活躍できる環境づくりを推進し、より一層の向上を目指して取り組んでいきます。



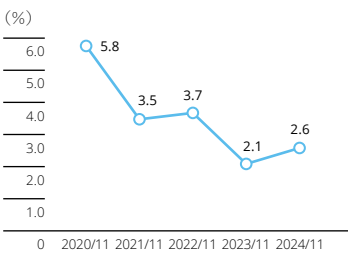
2 従業員のウェルビーイングの推進

ミッション・ビジョンを実現し、高いパフォーマンスをステークホルダーの皆様を提供するためには、従業員が心身ともに健康であることが不可欠だと考えています。従業員に安心安全な労働環境を提供することで、集中して仕事ができるよう様々な工夫を凝らしています。

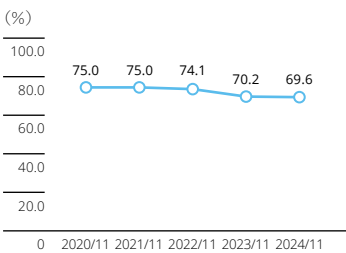
主なKPI

アブセンティーズムは、精神的な不調などによる病欠・休職者の過去1年間の割合(%)を指し、プレゼンティーズムは、健康な状態で発揮できる仕事のパフォーマンスを100%とした場合における、過去4週間の自身の仕事の評価を指します。当社では、この2つを重要なKPIとして定め、健康経営宣言のもと、活力ある組織の実現と生産性向上に取り組んでいます。これにより、従業員の健康維持・増進を図るとともに、企業の持続的な成長へとつなげていきます。

アブセンティーズム



プレゼンティーズム



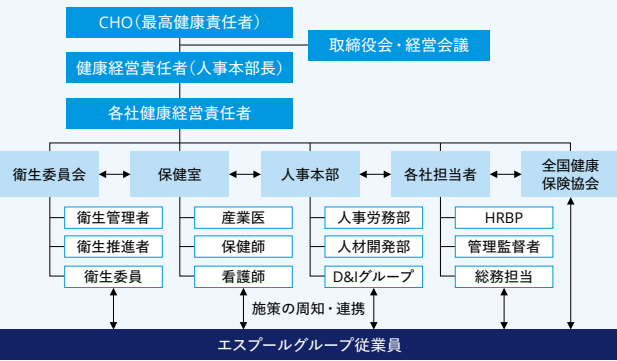
健康経営の推進

企業理念の実現には従業員が心身ともに健康であることが不可欠であるという考えのもと、健康経営を推進しています。グループ全体の健康経営を統括するCHOを配置し、健康経営宣言を制定することで、ステークホルダーの皆様に対応する従業員のパフォーマンス向上を図っています。また、社内に保健室を設置し、各種定期診断による健康管理の徹底、面談やトレーニング等を通じた不調社員の復帰支援などにより、一人当たりの生産性の最大化を図り、従業員のキャリア支援にもつなげています。

健康経営宣言

- 1. クライアントの期待を超えるサービスの提供は、従業員の健康なくして実現しない。
- 2. 失敗を恐れないチャレンジ行動は、従業員の健康が前提である。
- 3. 心と体の健康なくして、仕事は楽しめない。

エスプールのバリュー(従業員の行動指針)を実現し、高いパフォーマンスをお客様や社会に向けて発信するためには、心身ともに健康であることが不可欠です。当社は、すべての従業員がいきいきと働ける環境を提供するために必要なすべての事柄に真摯に向き合い、実現に向けて努力し続けることを宣言します。



推進体制

健康管理を経営的な視点で考え、CHOのもと、戦略的に改善や増進に取り組んでいます。また、各社・各事業部門に健康経営責任者を配置し、保健室や衛生委員会と連携することで、健康経営の浸透を図っています。

生活習慣病予防・生産性の向上

健康診断、がん検診、ストレスチェックを定期的に行うことで、従業員の健康管理を徹底しています。また、従業員の健康増進を目的に適宜個別面談を実施し、不調の早期発見および改善につなげています。

項目	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
定期健康診断受診率(%)	100	98.9	99.6	99.7	100

年に1回の健康診断に加え、各種がん検診や特定保健指導を実施しています。特に、20歳代から50歳代の日本人女性のがん罹患率は男性を上回っていることから、乳がん・子宮頸がん検診を自己負担なく受診できる制度を導入し、早期発見を促進しています。

また、特定保健指導については、勤務時間内に事業所内で受診できる環境を整備し、各社の衛生委員と連携しながら受診率向上を図っています。

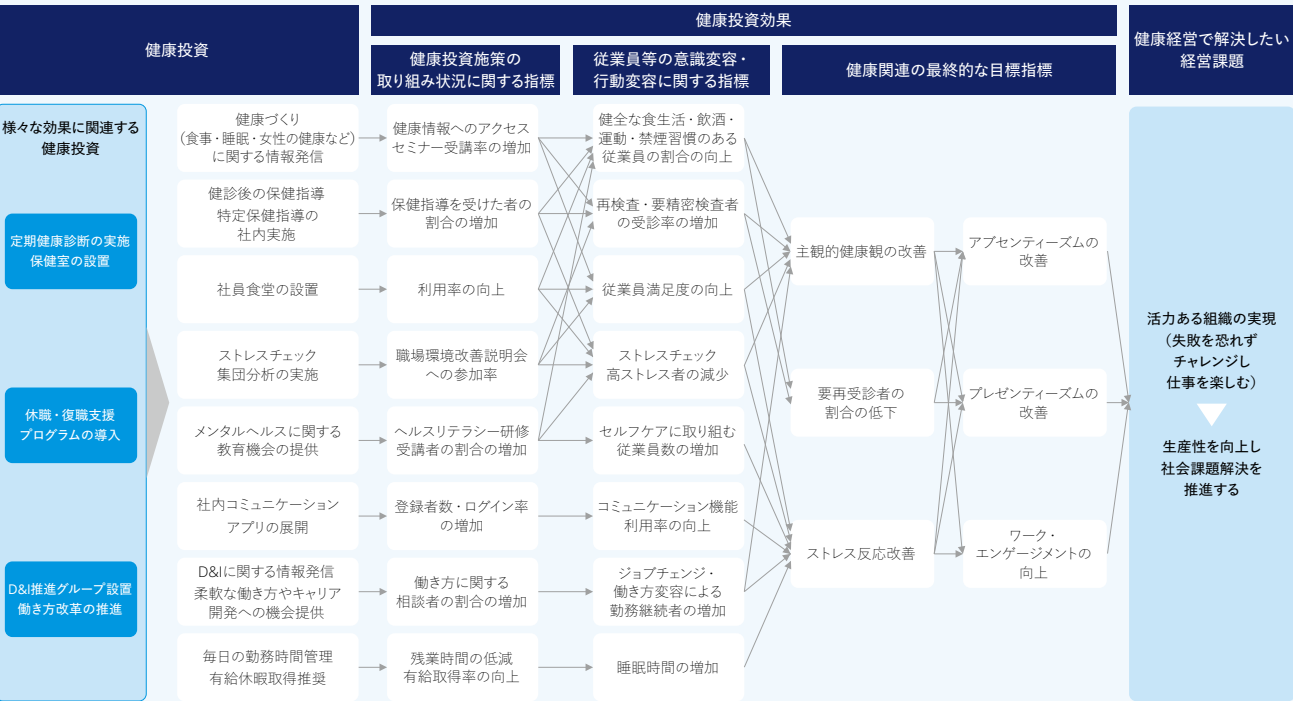
項目	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
ストレスチェック受検率(%)	84.6	80.6	82.5	92.5	87.2
高ストレス者率(%)	15.2	15.6	16.1	15.5	17.4

ストレスチェックは毎年、従業員アンケートとともに実施し、個人の心身の状態や職場環境を多角的に把握しています。高ストレスのアラートが確認された場合、産業医による面談に加え、保健室で

の定期フォローを継続的に行い、集団分析結果を活用して組織改善につなげています。

「生活習慣病予防・生産性の向上」の詳細はこちらをご覧ください
<https://www.spool.co.jp/sustainability/society/health.html>

健康経営戦略マップ



ヘルスリテラシー向上への取り組み

定期研修として、セルフケア・ラインケア、メンタルヘルスケア、食生活や睡眠、運動や腰痛などについて、全従業員を対象にeラーニングを実施しています。また、ヘルスリテラシー向上を目的とした情報提供をイントラネット上でを行い、日々の健康意識を高めていくことで、プレゼンティーズム（健康状態の悪化による業務効率の低下）の防止に努めています。

項目	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年
eラーニング (年3回)(%)	—	62.4	74.9	80.6	81.9

新卒研修	・セルフマネジメント (フィジカルマネジメント／モチベーションマネジメント)
管理職研修	・ラインケア研修
全従業員向け研修	・睡眠と運動について ・メンタルヘルス／マインドフルネス ・感染症について ・セルフケアについて
会社独自研修	・エスプールリンク：健診結果から学ぶ健康活動研修 ・エスプールブルードットグリーン：職場環境を考慮したセルフケア研修

衛生委員会の設置

労働安全衛生法に基づく事業場単位の衛生委員会に加えて、衛生管理者を中心にグループ各社の安全衛生担当者が参加する「本社衛生委員会」を毎月運営しています。委員会を通じて定期的な意見共有を行うことで、労働安全衛生における円滑な情報共有や労働環境の改善を促すなど、従業員の健康と安全の確保に努めています。

- ・労働災害報告(毎月)
- ・職場巡視チェックリストの確認
- ・時期に応じた衛生講話資料の確認、共有
- ・ストレスチェック審議
- ・健康診断やストレスチェックeラーニング等の実施状況や結果報告
- ・健康経営の推進について進捗共有
- ・安全衛生年間計画の立案(年1回／年度末)

長時間労働の是正

従業員の心身健康維持に向けて、長時間労働の抑制を図り、過重労働による健康障害の防止に努めています。

日々の労働時間を詳細に管理することで従業員の健康状態を早期に把握するとともに、長時間労働(月間60時間超の時間外労働)および業務の偏重(月間45時間超の時間外労働)も把握し、過重労働への対策として経営会議での報告、勤怠管理者への指導および改善報告、従業員への勤務時間調整の指示を行っています。

働きやすい環境づくり

従業員一人ひとりが考える生き方やキャリアを尊重し、その実現のために複線型キャリアコースや各種制度を設置することで、会社と従業員の相互成長を実現させています。キャリア形成の過程における価値観の変化にも柔軟に適應できるよう、常に情報を把握できる仕組みを構築し、必要に応じて新たな制度を生み出しています。

また、従業員のライフイベントによるキャリアへの影響を最小限にし、復帰後にキャリアが寸断するのを防ぐために、多様な働き方を実現する各種制度を整備しています。特に妊娠・出産・育児は個人

ごとに体調や家庭の状況が異なるため、それぞれのケースに応じて柔軟に適應できるよう努めています。

併せて、現状把握と職場環境改善を目的に、毎年エンゲージメントスコアを従業員より回収し、組織ごとに分析の上、個々の課題解決・改善に取り組んでいます。

エンゲージメントスコアの推移(グループ全体)

項目	2022年	2023年	2024年	2025年(目標)
エンゲージメントスコア	4.68	4.90	4.96	5.00

2023年にエンゲージメントスコアを押し上げた要因は、キャリアチャレンジ制度等によるグループ内キャリア形成の可能性が高まったことが大きいと考えています。

多様な生き方・働き方を実現するキャリア支援制度

- ・複線型キャリアコースの設置
- ・定年後再雇用制度
- ・複業支援制度
- ・資格取得支援制度
- ・個人の資産形成支援
- ・ブーメラン制度(退職した社員が復職しやすい文化の形成)
- ・永年勤続表彰制度
(勤続年数に合わせて5年ごとに特別賞与と有給休暇を付与)

今後も、従業員が成長を実感しながら活躍できる環境を整備し、エンゲージメントスコアの継続的な向上を目指していきます。

☑「働きやすい環境づくり」の詳細はこちらをご覧ください
<https://www.spool.co.jp/sustainability/society/labor-practices.html>

ライフイベントを支える制度

- ・短時間勤務制度
- ・産前産後のキャリアサポート
- ・慶弔見舞金制度
- ・目的別有給休暇の付与(最大12日)
- ・治療・看護・介護・育児・不妊治療などの個別事情に合わせた手当一括支給(上限100万円)
- ・相談窓口の設置によるコンシェルジュサービス・チャットボットや研修の充実

保健室の設置

健康投資の一環として、従業員が心身ともに健康を維持し、健康を理由とした退職を防ぎ、退職後の復職を支援することを目的に、保健室を設置しています。人事本部と連携し、全拠点の従業員を対象に、健康相談や心理面でのサポート、保健指導など法令遵守のもと実施しています。国家資格を持つ保健師や看護師が社員として常勤し、従業員が安心して相談できる体制を整えています。



保健室長コメント

入社当初、会社にはストレスや心身の調子が原因で退職に至るケースをなくしたいという強いニーズがありました。また、早期にメンタルヘルスに対応できる体制の構築が求められていました。私は医療機関での勤務経験を持ち、以前から不調者の予防と企業への貢献を考えており、会社の意向と自身の考えが一致したことから、2017年に保健室を設立することになりました。

当初は潜在的な不調を抱える方々への対応に追われましたが、現在では各社のマネジメント層と連携し、早期介入を通じてキャリア継続やキャリアチェンジを実現し、活躍する従業員も増えていきます。会社の規模や事業内容が多岐にわたり、メンタル不調の背景も多様化していますが、支援体制を整備し、各担当者と共に連携することで、状況に応じた適切な対応と教育研修を実施し、従業員がいきいきと働ける職場づくりに貢献していきたいと考えています。



保健室長
中野 由記

社外の相談窓口について

従業員が会社に知られることなく、外部機関の専門家に相談できる無料サービス(EAP/Employee Assistance Program: 従業員支援プログラム)を提供しています。EAPは、専門家によるタイムリーなサポートを通じて、職場でのパフォーマンス向上・維持に貢献する

サービスです。外部の専門家への相談により、従業員一人ひとりのニーズに応じた悩みやストレスへの対処、メンタルケアが可能となります。社内では相談しづらい悩みや心身の不調などを抱え込まず、安心して気軽に相談できる環境づくりに努めています。

3 企業価値を高める 人材の採用・育成

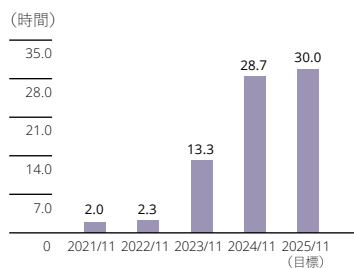
当社グループの事業において根幹をなすのは「人」です。

人が事業を創り、人の想いや行動が価値を生み出し、人が次世代の人を育てることで、持続的成長が実現するとの考えのもと、マテリアリティに「企業価値を高める人材の採用・育成」を定め、全社一丸となって人材育成を推進しています。取り組みの一環として、グループ全体の方針と各子会社の個別方針をBSC(バランス・スコアカード)に従って決定し、事業の強化と従業員のキャリア形成を同時に達成することを目指しています。

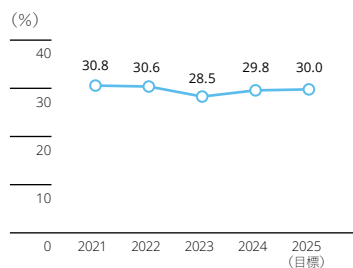
主なKPI

従業員一人当たりの研修時間は、人事部主導の階層別研修、eラーニングに加え、各社独自の研修時間も合算して算出しています。若手管理職比率は、管理監督者全体における35歳以下の人材比率を示します。これら2点を重要なKPIと位置付け、多様な研修機会の提供を通じて、従業員全体のスキル向上を支援するとともに、若手人材が積極的に活躍できる環境づくりを推進しています。これにより、組織全体のパフォーマンス向上と、長期的な事業成長を実現していきます。

従業員一人当たりの研修時間



若手管理職比率(35歳以下)*



※ 2021年から2024年までの数値はすべて12月1日時点のものです。

人事評価制度

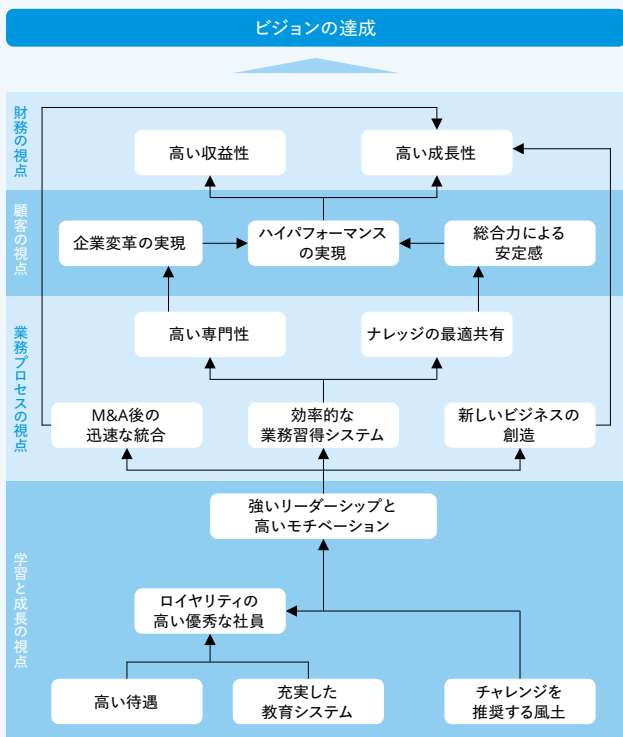
各子会社によって事業や職務が多岐にわたるため、各社独自でBSC(バランス・スコアカード)を活用して事業戦略を可視化し、各種KPIの達成度を評価する目標管理制度(MBO)を導入しています。

具体的には、チームの結果指標である財務面に対する実績を半年間の短期的評価として賞与額の増減に反映させています。一方、顧客満足や業務プロセス、自己成長の観点におけるアクションプランのKPIに対する実績については、長期的な能力向上の評価として、月額報酬のランクアップ・ダウンに反映させています。

評価は、半期に一度、上長との面談形式で実施しており、評価に対する疑問があれば面談の中で解消します。また、評価の認識のずれや期待値調整も併せて行い、納得度を高めます。

経営戦略に従った目標設定と、成果および行動プロセスの両面を評価対象とする人事評価制度は、社員の「高いモチベーションを維持するための環境整備」の一環として運用しています。

エスプールグループのBSC

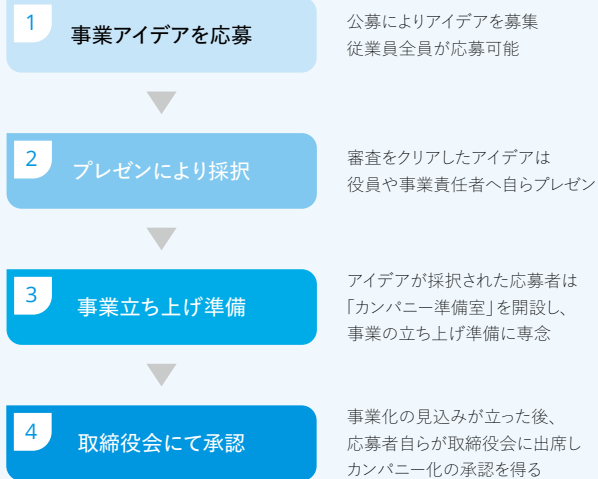


社内カンパニー制度の導入

さらなる成長や次世代の中核人材育成、新規事業開発を積極的に推進することを目的に、2023年12月より社内カンパニー制度を導入しました。社内カンパニーはグループの有する顧客基盤を活用し、より収益力の高い事業を目指す組織体で、法人格を持たなくても、子会社と同様の権限を付与することで、迅速な意思決定とダイナミックな経営が可能になります。20～30歳代の若手社員が中心となって運営し、個々が強いリーダーシップを発揮しながら早期の事業拡大を目指しています。

また、若手社員のアイデアやバイタリティを活かす環境を整備することで、チャレンジを推奨する風土醸成の強化を図っていきます。これにより、社員の多様なキャリア形成および早期に活躍できるキャリアプランを明確にすることによるエンゲージメントの向上や、事業立ち上げの意欲が高い優秀な人材の獲得も期待できます。

社内カンパニー立ち上げまでの流れ



カンパニー化されるアイデアの条件

- ・ソーシャルビジネスである
- ・当社グループの既存のマーケットやノウハウを活用する
- ・高収益が見込める

カンパニー化された事業の例

- ・「自治体環境みらいカンパニー」自治体向け脱炭素支援サービス
広域行政BPOサービスの自治体ネットワーク、環境経営支援サービスのコンサルノウハウを活用
- ・「サステナビリティカンパニー」サステナビリティ研修動画サービス「PivottAサステナ」の提供
ESGの意識が高い環境経営支援サービスの顧客ネットワークを中心に営業を展開

若手人材の積極的な登用

人材戦略の一環として「強いリーダーシップを発揮する人材の輩出」を掲げ、若手人材が早期にマネジメント業務を経験し、知識や技術を習得できる環境を整えています。リーダーシップやマネジメント能力は、先天的なものではなく、経験を通じて培われる要素が大きいため、成功体験や失敗体験を積み重ねることで、次世代の中核人材を育成することを目指しています。

この取り組みの結果、2024年12月1日時点で管理監督者208名のうち35歳以下の社員が29.8%を占め、そのうち9名が各事業会社の執行役員に任命されています。

若手管理職比率(35歳以下)

2023年	2024年	2025年(目標)
28.5%	29.8%	30.0%

※ 各年数値は12月1日時点のものです。

特に新卒入社の若手社員に対しては、早期に実践機会を持てるプログラムを提供しています。新卒2年目には、メンター制度に基づき、新卒1年目社員の定期面談(全6回)を担当し、社会人としてのスタンス確立を支援し、モチベーションの向上や視点付与を通じて成長機会を提供しています。新卒4年目には、新入社員研修のトレーナーまたはサブトレーナーとして講師を担い、リーダーとしての人との向き合い方や、集団で成果を上げるスキルを学ぶ機会を提供しています。

さらに、特性の違いによる機会の不平等を防ぐため、新卒出身者のキャリア形成において管理職登用の機会の確保に努めるとともに、新卒出身の管理監督者における女性比率を定期的に確認し、キャリアの公平性を担保しています。

新卒出身の管理監督者のうち女性比率

2023年	2024年	2025年(目標)
30.8%	37.5%	35.0%

※ 各年数値は12月1日時点のものです。

階層別研修制度

事業を推進する経営人材の輩出を目的に「成長マップ」を作成し、社員の育成ステップを定めています。

成長マップでは「事業を生み出す力」「事業を成長させる力」「マネジメント力」という3つの能力の向上に必要な業務経験や研修プログラムを階層ごとに定め、必要なジョブローテーションや研修を実施しています。

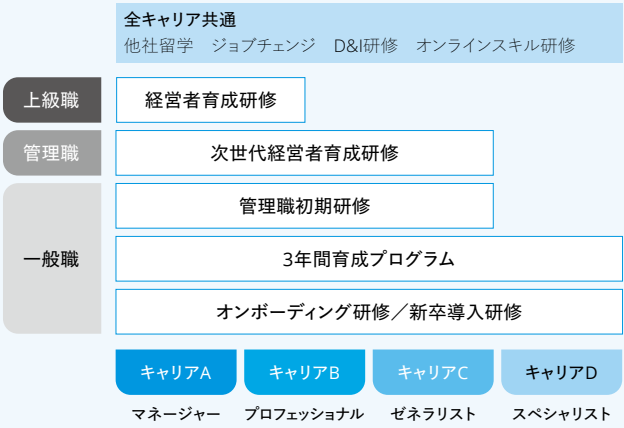
具体的には、新入社員に対する「新卒導入研修」、入社後3年間にわたって行われる「3年間育成プログラム」、管理監督者に任命される前に行う「管理職初期研修」、執行役員候補となった際に行われる、選抜型の「次世代経営者育成研修」などがあります。

いずれも、人事戦略である「強いリーダーシップを発揮する人材の輩出」を実行するために行っており、マネジメント経験だけでなく、豊富に研修を実施することで知識面からの人材育成にも注力しています。

成長マップ

期待価値		事業を生み出す		事業を成長させる		マネジメントする	
		事業構築力	変革力	戦略立案力	財務計画達成力	採用育成定着力	組織運営力
10年目～	創造する	ビジネスモデルをつくる	新しい価値を生み出す	MWVをつくる	シナジーを生み出す	優秀な人材を採用する	理念を浸透させる
				長期事業戦略を立てる			文化風土をつくる
5年目	戦略を立て数字をつくる	赤字部門を立て直す	変化を起こす	中期経営計画を立てる	利益率を上げる	後任・中堅メンバーを育てる	業務委任する
		事業を拡張させる	新しいものを取り入れる	BSC戦略マップをつくる	事業収益を拡大させる	退職を引きとめる	組織を活性化させる
		業務フロー(仕組み)を構築する		戦略を立てる		外部戦力を取り込む	
3年目	組織のパフォーマンスを最大化し成果の上がりやすい組織を形成	プロジェクト計画を立案・作成する	業務改善する	MBOを運用する	売上利益予算を達成する	新人を育てる	強いチームをつくる
			課題解決する			人を見極める	生産性を向上させる
							リーダーシップを発揮する
							ファシリテーションする
2年目	相手をやる気にさせる	市場調査・分析する	問題を発見・提起する	戦略思考を持つ	品質を上げる	相手に自発的な行動を促す	高い視座で語る
		プレゼンテーション・資料作成	意見を持って反論する		新しい顧客をつくる	魅力的に語る	人のモチベーションを上げる
		優先順位を付けて行動する			PL／BSを読み取る		PDCAを回す
1年目	パフォーマンスの最大化	論理的に考え発言する	世の中を観察する	BSCを理解する	顧客思考で考える	面談で信頼関係を築く	MBO・KPIを実行する
		ビジネス文書を作成する	周囲のニーズを探る				セルフマネジメントする
		計画的に行動する	パラダイムシフトする				

階層別研修



3年間育成プログラム

新卒採用で入社する社員には、入社から3年間にわたる特別プログラムを設定し、リーダー・マネージャーとしての最低限のスキルを該当者全員が習得することができるよう計画・実行しています。

プログラムは成長マップに従って構築しており、リーダーシップやマネジメントの能力開発を行う上で、実務経験だけでは不足する知識やフレームワーク、コーチング等の技術を中心としたプログラムとなっています。

また、研修プログラムを広く公開することで、中途入社の社員も自らのステージに合わせて参加することが可能となっています。

次世代経営者育成研修

新しい子会社やカンパニーの設立において、優秀な社長およびカンパニー長の存在は不可欠です。また、既存事業の成長に合わせて各子会社の執行役員を育成することも、経営戦略に従った人事戦略を実行する上で最重要課題の一つとなります。

そこで、当社グループを支える人材の輩出のため、実務・マネジメント経験や各種研修の集大成として「次世代経営者育成研修」を受講し、事業を推進する能力と人間性を身に付ける機会を社員に提供しています。

経営陣より挙げられた候補者の中から、毎年10名程度の受講者を立候補によって募り、選拔された人材は1年間にわたって特別なプログラムを受講します。前期は12名が参加し、次世代の経営人材として求められる資質の習得に努めるとともに、経営者としての視座やスキルの向上、基盤形成に向けた学びを深めました。

キャリアチャレンジ制度

当社グループでは、入社当初に社員のキャリア志向に応じたキャリアアコース(所属会社、職務、エリア)が設定されます。しかし、仕事を長期的に継続する中で、キャリア志向の変化や、自身の家庭環境などにより制約条件が変化することもあります。

そこで、社員の志向や環境変化に応じて、グループ各社の全職務を対象にキャリアが変更できる「キャリアチャレンジ制度」を設けています。自身のキャリアの転換を制度化することで、社員が安心して働ける環境の提供に努め、時代の変化に応じて必要となるリスクリングにも活かせる労働環境を提供しています。

プログラムの例

- ・全社理解研修
 - ・チームビルディング研修
 - ・コーチング研修
- ・問題解決能力研修
 - ・フォローアップ研修

プログラムの内容は、財務知識、人材開発、事業経営など多岐にわたり、講義だけでなくワークショップや課題図書を用いたディスカッションなど、ビジネスパーソンとしてのスキルアップおよび当社グループの事業に対する理解促進や人材交流を通じて、多様な知見を得る機会となっています。

長期的に当社グループを成長存続させていくために必要な人材を社内で輩出可能にすることが、当社グループにおける人材開発の最終ゴールと捉えています。

実現したキャリアチャレンジの例

- ・エスプール 情報システム部へ 2019年入社

自身の時間的制約が外れたことで、専門スキルの向上に時間を使うことが可能となり、技術職に転換。
- ・エスプール 新規事業開発部へ 2022年入社

自身の価値観により一つの事業の成長に寄与してきたが、社長になる夢を追いかけて新規事業開発専門部署に転換。
- ・エスプールセールスサポート 営業部へ 2018年入社

大きな組織でのキャリアアップよりも早く幹部社員になりたい、という成長意欲により小さい組織に転換。

Corporate Governance

コーポレート・ガバナンス

マテリアリティ G		マテリアリティ	機会	リスク
	1	ガバナンス体制の維持・強化	・事業成長および企業価値向上に向けた取締役会の機能強化	・ガバナンス機能不全による企業価値の毀損
	2	コンプライアンスの徹底	—	・コンプライアンス違反による社会的信用の失墜
	3	情報セキュリティの確保	—	・サイバー攻撃によるオペレーション停止や情報漏洩

1 ガバナンス体制の 維持・強化

エスプールグループは、CSVの実現に向け、経営基盤の強化をマテリアリティとして定めています。その中でも、ガバナンス体制の維持・強化を推進するため、経営の透明性や公正性の向上に努めています。ステークホルダーの皆様から信頼され続ける企業であることを目指し、今後も継続的な改善に取り組んでいきます。

基本的な考え方

当社グループが社会で果たすべき使命をミッションとして定め、事業活動を推進しています。当社グループは、このミッションを実現するために、経営の効率性、透明性を高めることをコーポレート・ガバナンスの基本方針としています。法令遵守を徹底し、内部統制システムの整備・強化を図り、当社グループはもちろん、業界全体の社会的な信用を高められるよう企業倫理を追求・確立していきます。また、ミッション実現のために、より具体的なビジョンを長期戦略として掲げるとともに、従業員共通の行動規範をバリューとして定めています。

❓ コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施しない理由

以下の理由に基づき、コーポレートガバナンス・コードの各原則を実施していません。詳細については当社グループコーポレートサイトをご確認ください。

中核人材の登用等における多様性の確保

公正な採用選考を目的として、人種・国籍・性別・性的指向等を理由とする応募者の差別をすることなく、応募者自身の能力や適性のみを採用基準として、多様な従業員の採用および活用を促進しています。このような多様性の確保に向けた人材育成方針や人材育成の状況、社内環境整備の方針については、当社コーポレートサイト等において開示しています。女性の管理職への登用については、測定可能な目標として、管理職に占める女性労働者の割合について目標数値を設定し、有価証券報告書において開示しています。

また、中途採用者の管理職登用に関する目標数値は設定していませんが、当社グループの従業員のうち中途採用者が一定割合を占めていて、中途採用者の管理職登用が十分に進んでいるものと考えています。

他方、外国人については採用者数が少数にとどまり、管理職への登用については、従業員の適性や能力を考慮の上、個別具体的に検討する必要があることから、現時点では特段目標等について定めていません。

Story

Strategy

Sustainability

Summary

最高経営責任者の後継者計画

経営の最高責任者の後継者計画を現時点では明確に定めていませんが、人格・見識・実績等を勘案し、社内外の適当と認められる者の中から選定することを想定しています。

また、後継者計画の監督を行う体制については、後継者計画と同様に現時点では定めていません。

任意の指名委員会・報酬委員会

監査役会設置会社であって、独立社外取締役が取締役会の過半数に達していませんが、取締役候補者の指名や取締役の報酬などに係る取締役会の機能の独立性・客観性と説明責任を強化するための任意の指名委員会・報酬委員会など、独立した諮問委員会を設置していません。これは、当社の取締役会出席者の構成が、取締役6名のうち3名が社外取締役、監査役3名全員が社外監査役であり、当該出席者の過半数が社外役員である

こと、また、指名・報酬等の議題についても活発な議論が行われていることから、現行の取締役会で十分にその独立性と客観性・説明責任を果たし得ると考えているためです。取締役候補者の指名はもちろんのこと、業務執行取締役の各人の個別の報酬額についても、社外取締役および監査役と協議を行い、承認を每期得ています。

取締役会・監査役会の実効性確保のための前提条件

取締役会は、その役割・責務を実効的に果たすため、専門知識や経験等のバックグラウンドが異なり、またジェンダーや職歴、年齢の面などを踏まえた多様な取締役ににより構成されています。員数については、定款の定めに従い、以下の観点から最も効果的・効率的に取締役会の機能が発揮できる適切な員数を維持しています。

- 経営の意思決定および監督を行うために十分な多様性を確保できること
- 取締役会において独立社外取締役を中心とした議論の活性化が図れること

社外での豊富な経験や専門性を当社の経営に活かすとともに、取締役会の監督機能強化と経営の透明性向上を図るため、原則として3分の1以上を独立社外取締役としており、社外取締役および監査役に女性役員を各1名選任しています。

また、当社では、財務・会計に関する知見を有する者を社外監査役に選任していませんが、社外監査役と公認会計士の資格を有する社外取締役との間で十分に連携を取れていることから、監査役会の役割を果たすために必要な財務・会計に関する情報を得ることができているものと考えます。

また、当社では、取締役会全体の実効性の評価として、事業年度ごとに取締役会の構成や運営方法、取締役会における議論の内容や質、取締役会のモニタリング機能性、社外取締役のパフォーマンス等に関する事項について、匿名によるアンケートを実施し、その結果の分析および評価を行っています。

本アンケートの実施にあたっては、当事者の忌憚ない意見を募り、客観的な分析および評価を担保するために、アンケートの回答収集および集計は、第三者機関に依頼し、実施しています。

今後も継続的に取締役会全体の実効性の評価を行い、より良い取締役会の運営に役立てていく予定です。

📄 「ガバナンス体制の維持・強化」の詳細はこちらをご覧ください
<https://www.spool.co.jp/investor/management/governance.html>

コーポレート・ガバナンス体制

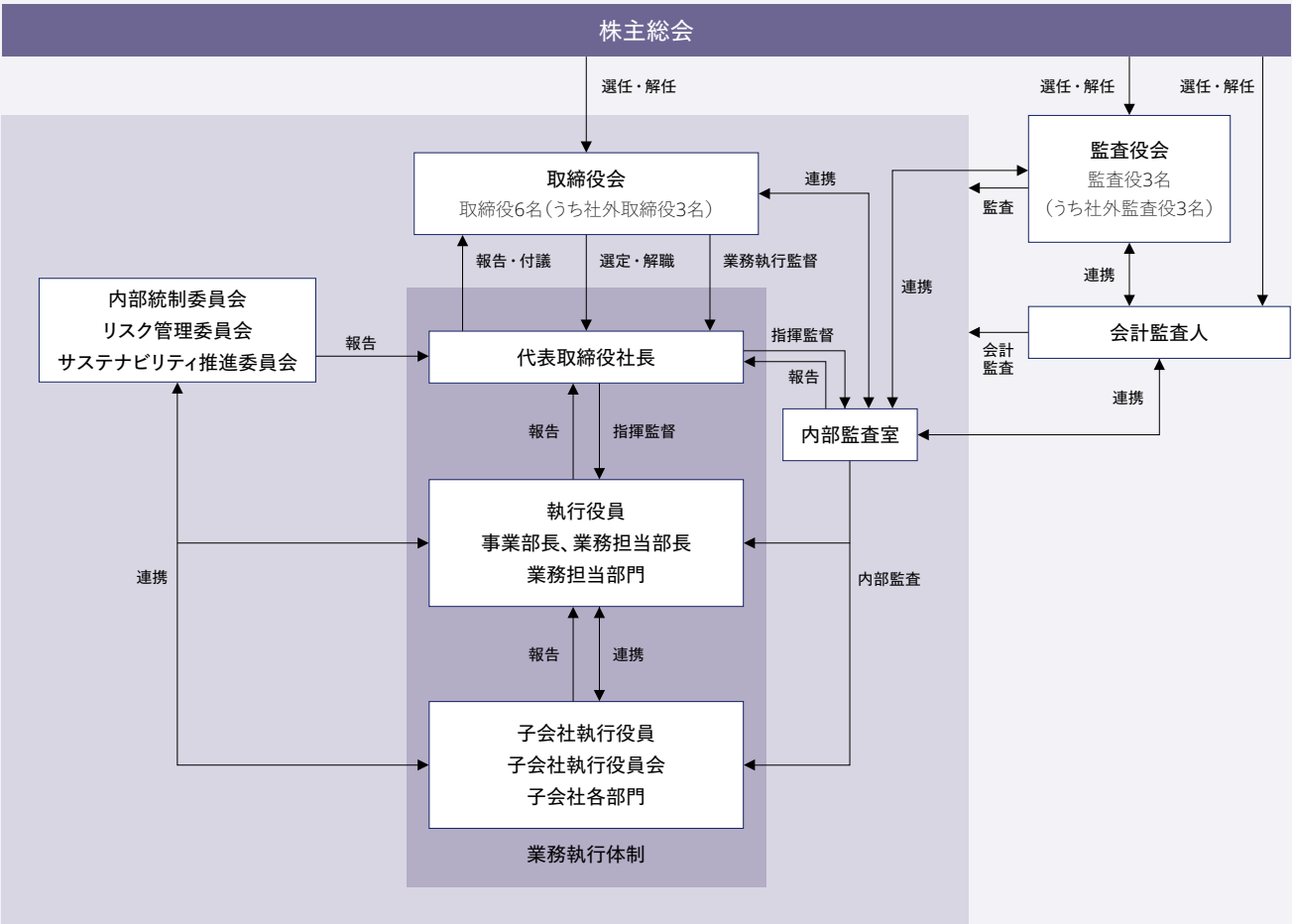
ガバナンス体制として、社外取締役を中心とした取締役会を設置し、また当社の規模から考えて効果的な経営監視機能が発揮できる、監査役制度を採用しています。

取締役会は、取締役6名で構成され、当社グループの経営方針、経営戦略、事業計画、重要な財産の取得や処分、重要な組織・人事に関する意思決定、当社および子会社における業務執行の監督等を行っています。監査役会は、監査役3名で構成され、各監査役は監査役会での協議により、監査方針や監査計画を策定し、定時取締役会・臨時取締役会および必要に応じてその他社内会議に出席するほか、本社・その他の事業所・子会社における業務および財産の状況調査を通じて、取締役の職務執行を監査しています。また、すべての社外役員を独立役員として

東京証券取引所に届け出ており、独立役員を中心とする取締役会および監査役会を運営することでガバナンスの強化に努めています。

当社では、業務執行取締役・執行役員・事業部長・業務担当部長が、取締役会が策定した事業計画に基づき業務執行を行っています。取締役会は原則として毎月1回開催しており、業績報告のレビューを通じて、経営の意思決定および取締役の職務執行の監督・管理を行っています。また、代表取締役は業務執行取締役・事業部長および子会社社長等で構成されるグループ会議を毎月1回開催し、業務執行につき効率的な審議を行うとともに、経営情報の共有を図っています。

ガバナンス体制図



取締役会での議論

取締役会は、法令、定款および取締役会規程に準拠し、事業戦略、予算策定、重要な投資決定など、経営上の重要事項について審議・決定を行っています。原則として毎月1回取締役会を開催し、当社グループの戦略立案および事業会社の業務執行を監督することにより、グループ全体の適切な資源配分、意思決定の迅速化、コンプライアンスの徹底を推進しています。また、取締役全体のバランスを確保するため、会社業務等に精通し、機動性のある業務執行が可能な業務執行取締役と、高度な専門性を有し、幅広い視点で経営の助言と監督が期待できる社外取締役で構成しています。

実効性評価

取締役会全体の実効性評価として、事業年度ごとに取締役会の構成や運営方法、取締役会における議論の内容や質、取締役会のモニタリング機能、社外取締役のパフォーマンス等に関する事項について、匿名によるアンケートを実施し、その結果の分析および評価を行っています。

アンケートの実施にあたっては、当事者の忌憚ない意見を募り、客観的な分析および評価を担保するため、アンケートの回答収集と集計を第三者機関に依頼しています。

今後も継続的に取締役会全体の実効性評価を行い、より良い取締役会の運営に役立てていきます。

取締役会の実効性改善の歴史

	主な改善項目	実施した取り組み
2021年11月期	・役員トレーニング機会確保	・定期的な役員研修の実施
2022年11月期	・株主(投資家)との対話のフィードバック強化 ・取締役会の事前説明および資料の早期提供	・半期ごとの報告会および対話を踏まえた議論を実施 ・取締役会開催日2営業日前の資料発送の徹底
2023年11月期	・リスクマネジメントの議論の深化	・担当部門による報告機会の確保および議論の充実化
2024年11月期	・取締役・監査役と内部監査部門との連携体制の強化	・定期的な情報共有と意見交換の場を設定

主な審議事項(2024年11月期)

経営、事業戦略	中期経営計画策定、子会社の設立、IT戦略、出資・投資に関する状況
役員人事(報酬含む)、社員人事	役員報酬関連、人材戦略
財務方針、決算、IR	財務戦略、資本政策、年次・四半期決算、有価証券報告書報告、月次業績状況、資金・財務状況、剰余金・配当方針、IR活動の状況
コーポレート・ガバナンス、リスクマネジメント、内部統制	取締役会実効性評価、リスク管理状況
サステナビリティ	マテリアリティの一部改訂、サステナビリティ戦略
監査役、内部監査報告	監査役監査計画、内部監査室報告
業務執行報告	四半期業務執行状況

実効性評価のプロセスと取り組み

フロー

STEP1 実効性評価の実施方針の検討

STEP2 全取締役・監査役を対象にアンケートを実施

STEP3 取締役会において評価結果を踏まえて議論

2024年11月期の評価結果

- ・取締役会の人数は適正で、多様性に富み、実質的な経営の監督を担保する体制が整備されている
- ・取締役・監査役の職務執行に必要な情報が適切に提供される体制が整備されている
- ・議長は取締役会におけるメンバー相互の尊重およびオープンなコミュニケーションの文化を醸成し、関連な議論を主導することができている

今後の課題および施策

- ・経営陣のインセンティブ報酬が、経営戦略または経営計画に合致し、適切なインセンティブを生じさせるものとなるよう議論を行うこと
- ・取締役会は、グループ全体における潜在的なリスクとその対処方法、危機管理体制等について、より議論を深めること

スキルマトリクス

役員のスキルマトリクスを以下のように定めています。なお、本表は各取締役・監査役が有するすべてのスキルを表すものではありません。

	氏名	性別	専門性と経験					
			企業経営	事業開発・M&A	財務・会計	CSV・ESG	人材開発	コンプライアンス・リスク管理
取締役	浦上 壮平 代表取締役	男性	●	●			●	
	佐藤 英朗 取締役	男性	●		●			●
	荒井 直 取締役	男性	●			●		●
	赤浦 徹 社外取締役	男性	●	●				
	宮沢 奈央 社外取締役	女性						●
	仲井 一彦 社外取締役	男性			●			
監査役	徐 進 社外監査役(常勤)	女性				●		●
	畑中 裕 社外監査役	男性	●	●			●	
	山下 登 社外監査役	男性					●	●

スキルの定義

当社取締役会として備えるべき経験・見識・専門性等の内容、およびその選定理由は以下の通りです。

	内容・選定理由
企業経営	常に変化する事業環境において、中長期的な成長戦略を策定、遂行していくために、事業経営の経験で培った洞察力、知識、実行するマネジメントスキルなどが重要と考えています。
事業開発・M&A	当社の戦略に合致する投資案件を選定・遂行し、新たな事業領域への進出や事業ポートフォリオの再編など、企業価値最大化を図り、またその進歩を監督していくため、事業開発・M&Aのスキルが重要と考えています。
財務・会計	CFO等の経験や公認会計士等としての専門的な知見や経験は、健全な財務基盤の構築や資本効率の追求・成長戦略の実現を目指す経営において重要と考えています。
CSV・ESG	当社は、事業活動そのものがサステナビリティの根幹であると考えており、CSV経営を推進する上で、ESGや企業の社会的意義・持続性についての価値判断の知見・専門性などが重要と考えています。
人材開発	より良いサービスの創出には人材が最も重要であり、人材を「最大の資本」と捉えており、人的資本の最大化を通じた持続的成長の実現には、人材戦略に関する知見、経験、専門性などが重要と考えています。
コンプライアンス・リスク管理	適切なガバナンス体制の確立をはじめ、業務執行に伴う重要なリスクの予見や健全な事業活動、法令遵守を推進するにあたり、リスク管理および法務に関する知見や経験が重要と考えています。

社外取締役および社外監査役の選任理由

取締役

氏名	選任理由
赤浦 徹	インキュベイトファンド株式会社の代表取締役として、企業投資に関する豊富な知識と経験を有し、複数の企業の社外取締役等を経験しており、当社の取締役の業務執行に対して、特に投資家としての視点から提言・助言を頂けるものと考え、選任しています。同氏の選任により、当社経営のさらなる効率性・透明性向上の確保を通じて、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を図っていきます。同氏は、過去において他の会社の役員であったことがあり、現在において他の会社の役員を兼任していますが、当該他の会社と当社の間では特別な利害関係はありません。また、同氏と当社グループとの間に特別の利害関係はなく、一般株主保護の観点から社外取締役としての独立性にも特段の問題はないと考えています。なお、当社は取締役会において、赤浦取締役を独立役員として任命しています。これは、前述の通り、独立性があり、かつ、企業投資に関する専門的な知見を有しており、独立役員の趣旨から考えて、相応しいと判断したためです。
宮沢 奈央	過去に会社の経営に関与したことはありませんが、弁護士として法務に関する豊富な見識を有しており、当社の取締役の業務執行に対して、公正中立な立場から提言・助言を頂けるものと考え、選任しています。同氏の選任により、当社経営のさらなる効率性・透明性向上の確保を通じて、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を図っていきます。また、同氏と当社グループとの間に特別の利害関係はなく、一般株主保護の観点から社外取締役としての独立性にも特段の問題はないと考えています。なお、当社は取締役会において、宮沢取締役を独立役員として任命しています。これは、前述の通り、独立性があり、かつ、弁護士として法務に関する高い知見を有しており、独立役員の趣旨から考えて、相応しいと判断したためです。
仲井 一彦	社外監査役となること以外において、過去に会社の経営に関与したことはありませんが、公認会計士としての複数の企業の監査等の実績や企業の監査役等を経験しており、当社の取締役の業務執行に対して、公正中立な立場から提言・助言を頂けるものと考え、選任しています。同氏の選任により、当社経営のさらなる効率性・透明性向上の確保を通じて、コーポレート・ガバナンスの強化・充実を図っていきます。また、同氏と当社グループとの間に特別の利害関係はなく、一般株主保護の観点から社外取締役としての独立性にも特段の問題はないと考えています。なお、当社は取締役会において、仲井取締役を独立役員として任命しています。これは、前述の通り、独立性があり、かつ公認会計士として財務および会計に関する高い知見を有していることから、独立役員の趣旨から考えて、相応しいと判断したためです。

監査役

氏名	選任理由
徐 進	常勤監査役として、社内管理体制の強化および監査役会統括のため、選任しています。同氏は、過去において他の会社の役員であったことがあり、現在において他の会社の役員を兼任していますが、当該他の会社と当社の間では特別な利害関係はありません。また、同氏と当社グループの間に特別の利害関係はなく、一般株主保護の観点から社外監査役としての独立性にも特段の問題はないと考えています。なお、当社は取締役会において、徐監査役を独立役員として任命しています。これは、前述の通り、独立性があり、かつ、常勤監査役として当社グループのガバナンス強化に取り組んでいることから、独立役員の趣旨から考えて、相応しいと判断したためです。
畑中 裕	経営コンサルタントとしての実績や企業経営者としての豊富な経験、幅広い知見を有しており、経営全般の監視と有効な助言が期待できると考え、選任しています。同氏は、現在において他の会社の役員を兼任していますが、当該他の会社と当社の間では特別な利害関係はありません。また、同氏と当社グループの間に特別の利害関係はなく、一般株主保護の観点から社外監査役としての独立性にも特段の問題はないと考えています。なお、当社は取締役会において、畑中監査役を独立役員として任命しています。これは、前述の通り、独立性があり、かつ経営コンサルタントおよび他社での経営者として経営全般に関する高い知見を有していることから、独立役員の趣旨から考えて、相応しいと判断したためです。
山下 登	社会保険労務士として人事・労務に関する豊富な専門的知見を有しており、当社における監査役監査の機能強化につながる事が期待できると考え、選任しています。同氏は、過去に社外取締役または社外監査役となること以外の方法で会社の経営に関与したことはありませんが、社会保険労務士としての労務に関する豊富な専門的知見を有しており、当社における監査に活かしていただけるものと判断しました。同氏と当社グループの間に特別の利害関係はなく、一般株主保護の観点から社外監査役としての独立性にも特段の問題はないと考えています。なお、当社は取締役会において、山下監査役を独立役員として任命しています。これは、前述の通り、独立性があり、かつ社会保険労務士として人事・労務に関する高い知見を有していることから、独立役員の趣旨から考えて、相応しいと判断したためです。

取締役および監査役報酬

2018年2月27日開催の株主総会決議による取締役の報酬限度額は、年額200百万円(うち社外取締役分は年額30百万円)以内であり、当該報酬限度額の範囲内で各取締役の役位および職務内容を勘案して報酬額を決定しています。

役員のうち業務執行取締役の報酬は、固定報酬と業績連動賞与で構成されています。また、代表取締役の業務連動賞与は、非財務指標として社会および環境に関する項目を組み入れ、短期および長期的な報酬制度と連動させています。その金額の算定方法については内規にて定めています。他方、非業務執行取締役および業務執行から独立した立場である監査役に対しては、その職務の性質上、固定報酬のみ支給しています。

業務執行取締役の固定報酬額については、年度決算が確定した後の定時取締役会において、各人の職務内容・能力・経歴・年数に、企業価値の増減、株主還元施策、売上および利益の増加、新規事業の育成、人材育成および組織開発の進捗度といった前期実績を反映させ、当期の各人ごとの固定報酬額を代表取締役が起案し、非業務執行の取締役および監査役も含めて協議の上、決定しています。

取締役の年間報酬総額	106百万円 (うち社外取締役報酬 10百万円)
監査役の年間報酬総額	19百万円 (うち社外監査役報酬 19百万円)

内部統制

当社は、法令遵守・業務効率化・財務報告信頼性の確保を内部統制の主目的とし、適切な計画・整備・運用・モニタリング・監査等を通じて、有効な内部統制システムの確立に努めています。

☑「内部統制」の詳細はこちらをご覧ください
<https://www.spool.co.jp/investor/management/governance.html#section02>

1. 株主総会の活性化および議決権行使の円滑化に向けての取り組み状況

株主総会招集通知の早期発送

招集通知の記載情報の正確性を担保しつつも、総会議案の十分な検討期間を確保するため、原則として、法定期限より1日前までに招集通知を送付しています。また、招集通知発送前に当社IRサイトおよび東京証券取引所のWebサイトにて公表しており、株主が十分な検討期間を確保することができるように配慮しています。

集中日を回避した株主総会の設定

当社は決算日を11月30日とすることで集中日を回避しており、今後とも株主総会の活性化に注力する所存です。また、株主総会後に会社の事業内容や今後の戦略についての説明会を実施し、より多くの株主様にご参加いただけるよう努力しています。

電磁的方法による議決権の行使

当社は、電磁的方法による議決権行使を採用しています。

議決権電子行使プラットフォームへの参加その他機関投資家の議決権行使環境向上に向けた取り組み

当社は、株式会社ICQが運営する「議決権電子行使プラットフォーム」に参加しています。

2. IR活動状況

個人投資家向けに定期的説明会を開催

1年に数回程度、個人投資家向けの説明会を開催しています。また、IRサイトにて動画配信を行うことにより、説明会にご参加いただけない投資家の方の便宜を図っています。

アナリスト・機関投資家向けに定期的説明会を開催

毎決算期ごとに、当社代表取締役会長兼社長が決算内容と事業戦略の説明を実施しています。第2四半期にも同様の説明会を実施しています。

IRに関する部署(担当者)の設置

社長室がIRを担当しています。

2 コンプライアンスの 徹底

法令遵守を経営の最重要課題として位置付け、事業活動における公正・公平かつ倫理的な行動を徹底します。社会規範や倫理規範を尊重し、良識ある企業として常にコンプライアンス活動を行います。そして、私たちを取り巻くすべての人々、企業、地域社会から信頼される企業集団を標榜することを宣言します。

社会的責任	各種法令に基づく業務知識の習得に常に努め、品質の高いサービスの提供、継続的な業務改善を遂行することを心がけます。またそれによりお客様企業の変革支援や雇用の創出などを実現し、社会的責任を常に果たします。
労働法令遵守	各種労働法令を遵守し、適正に事業運営を行います。 ・労働者派遣法に基づき、適正な人材サービスを行います。 ・労働基準法、労働安全衛生法等各種労働法令に基づき、適正に事業運営します。
社会保険加入	就労する登録スタッフに対し社会保険および雇用保険の加入要件を完備し、適正に事業運営を行います。 ・一定の就労実績を持つスタッフは、社会保険および雇用保険に加入しています。 ・就労実績の多少にかかわらず、労災保険を完備しています。
個人情報保護	個人情報保護法令を遵守し、適正に事業運営を行います。 詳しくは、「個人情報保護方針」をご覧ください。
公平公正な取引	明確で公平かつ公正な取引を行います。反社会的勢力からの不法不当な要求行為に対しては断固としてこれを拒否します。
ハラスメントや不当な扱いの禁止	セクシュアルハラスメントやパワーハラスメントなどに代表される度が過ぎたハラスメント行為、また、非人道的な扱いによって従業員を脅かす、危害を加えるといった行為を禁止します。
未成年者就労の防止	最低就労年齢を遵守します。また、18歳未満の年少者においても労働時間、休日、深夜業務など労働基準法で定められた特別保護規定を遵守します。

内部通報制度(コンプライアンス相談窓口)

グループ共通の通報制度として内部通報制度(コンプライアンス相談窓口)を設けています。当社内部監査室と非常勤の社外監査役をその対応窓口に設定するとともにグループ全従業員への周知徹底を図っています。

通報者の希望により匿名性を維持し、通報者が通報したことを理由として不利益を被らないことを保証しています。

	2021年	2022年	2023年	2024年
通報件数(件)	13	12	6	14

従業員教育

コンプライアンスの徹底に向けた意識醸成のため、毎年全従業員に対してコンプライアンス事案やインサイダー取引防止に関する研修を実施しています。

腐敗防止

取引先との公正で相互発展可能な関係、および政治や行政との適正な関係を保ち、不適切な贈答・接待の授受等の腐敗・汚職行為には関与しません。そのために従業員への周知徹底を実施しています。

贈収賄・腐敗防止に関するポリシー

1. 法令の遵守

エスプールグループおよびその役員・従業員は、当グループに適用されるすべての国・地域における贈収賄防止及び腐敗防止に関する法令を遵守します。

2. 贈収賄の禁止

エスプールグループおよびその役員・従業員は、日本国内外を問わず、公務員又はそれに準ずる立場の者、その他事業者に対し、直接または間接に、腐敗行為および腐敗行為に加担する行為を一切行いません。

3. 記録・管理の徹底

エスプールグループは、あらゆる取引に関して、適時・正確に会計記録を作成し、保持します。

4. 違反時の対応

万が一、本ポリシーに違反する事例が確認された場合には、社内規則に基づき、厳正な処分を行います。

☑「コンプライアンスの徹底」の詳細はこちらをご覧ください
<https://www.spool.co.jp/sustainability/governance/>

3 情報セキュリティの 確保

組織戦略に「ESGを軸とした経営基盤の強化」を掲げており、その重点項目の一つである「ガバナンス」においてコンプライアンス・情報セキュリティの徹底を宣言しています。昨今のサイバーセキュリティによる不正アクセスの増加や、内部不正による情報漏洩等に対処し、お客様やお取引先の機密情報を守るためにグループ一丸となってデータセキュリティの確保に努めています。

情報セキュリティ管理体制

取締役会や毎月実施されるグループ会議にて情報セキュリティも含めた組織横断的なリスクの対応について検討を行っています。また、情報システム部門にセキュリティチームを設置し、日々発生するセキュリティインシデントへの対応や、規程およびガイドラインの見直し、リスクへの組織的・技術的な対策を推進しています。

監査体制

内部監査部門による規程、ルールへの準拠性監査が実施され、適切な改善が行われています。

技術的な情報セキュリティ対策

情報資産に対する機密性・完全性・可用性を確保するために、対策を徹底しています。各事業所はIDカードや指紋認証、顔認証などを用いて物理的な機密管理を行い、アラートシステムによる不正侵入の早期発見を実施しています。基幹システムはインターネットからの侵入防御と監視を行っています。また、サーバー内情報の改ざん検知の仕組みを導入しています。情報端末はシステムで一元管理することで、管理者によってコントロールされたポリシーの自動適用や、タイムリーなセキュリティパッチの適用、ディープラーニング型のマルウェア対策ソフトウェアで情報漏洩を防いでいます。

第三者認証の取得

当社および一部の子会社は、個人情報の取り扱いを適切に行う企業としてプライバシーマークの使用を認められた認定事業者です。また、自治体向けBPOコールセンター業務等を行っている子会社のエスプールグローバルは情報セキュリティマネジメントシステム(ISMS)に関する国際規格であるISO27001の認証を取得しています。

情報セキュリティに関する規程群の整備

当社グループを取り巻く事業執行上のリスクに対する基本的な方針および管理体制を定めたリスク管理規程を中心とし、情報資産の扱いについて明確な方針とルールを定め、周知・徹底しています。

組織的な情報セキュリティリテラシーの向上

従業員に対して情報セキュリティに関する教育や訓練を実施し、リテラシーを持って業務を遂行しています。入社時および定期的な情報セキュリティ研修の実施、標的型攻撃メール訓練の実施、インシデント発生時の全社周知や個別指導などを継続して行っています。

個人情報の保護

お客様の個人情報については、適正な方法で取得し、「個人情報の保護に関する法律」などを遵守し、適正な保護・維持・管理を行っています。コーポレートサイトでは、「個人情報保護方針」「個人情報の取り扱いについて」を公開しています。またサイト等を通じて直接取得する場合は、利用目的を明示して同意を得た上で取得し、基本方針に基づき厳正に管理しています。

☑「情報セキュリティの確保」の詳細はこちらをご覧ください
https://www.spool.co.jp/sustainability/governance/consumer_affairs.html

役員一覧

取締役



社外取締役
赤浦 徹

取締役
佐藤 英朗

取締役
荒井 直

社外取締役
仲井 一彦

代表取締役
浦上 壮平

社外取締役
宮沢 奈央

監査役



社外監査役
山下 登

社外監査役(常勤)
徐 進

社外監査役
畑中 裕

社外取締役役員メッセージ

社外取締役

仲井 一彦

1981年より公認会計士として活動を開始し、2005年3月には税理士事務所を独立開業。以降、複数の企業に対する監査業務をはじめ、監査役や社外役員など、幅広い実務経験を積む。これらの実績を通じて培った高い専門性と豊富な知見をもとに、公正中立な立場から多くの企業に対し助言・提言を行う。

当社では、2019年2月より取締役役に就任し、上場企業における役員経験を当社経営に活かす。

Message from the Outside Director

▶ 2024年11月期(第25期)について

企業として増収増益を達成することは望ましいものの、私は現在の業績だけでなく、将来の増益力を蓄えることも重要であると考えています。業界の状況を踏まえ、無理をするべきではないと判断した場合は、将来の増収増益につながる基盤づくりに注力し、短期的な売上のために無理をすることは避けるべきです。特に、増収増益を継続していくことは容易なことではないため、一時的に課題を検討する時期は、成長の伸びしろを生み出す重要な過程であると捉えています。

2024年11月期の当社は、中期経営計画の策定などを通じて、まさにこの成長の伸びしろに該当する過渡期であったように感じます。今後は検討した課題をもとに経営基盤を確立し、持続的な企業成長の実現をする努力を行っていきます。そして、この成長を実現するためにも、社外取

締役として、「主力事業を軸としたオーガニック成長の継続」が確実に営業利益へと反映されているか、また昨今注目される人的資本経営の観点から踏まえ「次世代を担う多様な人材の育成」に向けた投資判断が適切に行われているかについて、特に注目し、精査・意見していきます。

また、中期経営計画だけではなく、エスプールのロジスティクスへの多額の投資がなかなか実を結ばないことや、グループ全体会議で議論される単年度計画の内容が曖昧に感じられることなどを踏まえると、短期的な経営計画についても追加の見直しが必要だと感じます。今後はぜひ、中期経営計画と併せて、それらに紐づく短期的な計画の見直しを進め、経営課題を明確化することで、企業成長の確実性を高めていきたいと思っています。

▶ マテリアリティ(CSV)について

現代の日本では、定年年齢の引き上げや障害者法定雇用率の引き上げなど、高齢者や障がい者に対する社会全体の受け入れ方は変化してきています。しかし、依然として配慮が行き届かない場面もあり、社会課題の解決に至っていないのが現状です。

このほかにも、急激な環境変化や東京一極集中の経済状況など、改善が進んでいるものの依然として課題に挙げられるような事象は多くあります。こうした社会に残された課題に対し、解決策をサービスとして提供しようとする当社の経営方針は大変有意義だと考えています。また、社会課題解決をマテリアリティ(CSV)として取り組むその姿勢も高く評価ができるものです。

▶ ガバナンス体制について

グループとしてのガバナンス体制については、グループ各社にサービス検討から立ち上げまでの権限が与えられている一方、人事・経理等の間接部門は親会社を集約されていることから、グループ各社への権限委譲が十分行われていることがうかがえます。また、グループ各社に権限委譲がなされていることに加えて、親会社社長のサポートも十分に行き届いており、グループ組織としての機能性の高さも感じています。

今後はサービスの立ち上げにとどまらず、各社で問題が発生した際のリスクマネジメント対応についても、グループとしてどのように対処するか注視していきます。

▶ グループシナジーについて

当社は多様なサービスを展開しているため、グループ全体が常に順調に成長していくとは限りません。例えば、エスプールのヒューマンソリューションズのように一時的に業績が落ち込む事業もあり、各サービスで課題が生じるのは当然のことです。

こうした課題に対しては、該当する会社単独で解決策を模索するのではなく、他サービスで培った経験やノウハウを活用するなど、グループ全体で解決策を見出していくことも有効ではないかと考えます。そのためにも、今後は当社グループ全体を統括・コントロールする部門を設置

▶ 投資家の皆様へのメッセージ

当社は、障がい者雇用や地方創生など、問題意識はあるものの企業にとって取り組みが難しいサービス領域に、いち早く踏み込んできた企業です。これらの領域はリスクを伴う一方で、そのリスクを引き受けるからこそ、当社の成長性は際立っています。投資家の皆様には、このように社会課題の解決に果敢に挑む当社の企業姿勢をぜひご評価いただき

今後の企業成長のためには、これまで通りマテリアリティ(CSV)として定めた、社会に求められるサービスの実現が不可欠です。それに加え、サービスの実現可能性を判断する部門や体制の充実も求められます。持続可能性の観点からも、従来のサービスだけに依存するのではなく、それを基盤とした変革が重要です。この変革に向けた、積極的な投資を実施するべきか、あるいは採算に合わないかと判断し撤退すべきかといった投資判断の基準には、なお不明瞭な部分があると感じています。そのため、今後の課題として克服していく必要があります。

また、当社が付加価値を創出する事業領域は、極めて繊細な情報開示が求められる分野であるため、企業成長に向けては体制整備と同時に、丁寧かつ適切な情報発信も重要です。

親会社のガバナンス体制に関して、取締役会を見てみると、社外役員が過半数でそのうち社外取締役は他社経営者、弁護士、公認会計士などの専門家で構成されており、議論の内容も必要な項目について十分に検討がなされているため、ガバナンス体制としての効力は十分に発揮されていると判断しています。しかし一方で、浦上社長がグループ全体を統括している影響もあり、問題発生時に社長へ異議を申し立てることができる風土が十分に醸成されているかどうかについては、不透明な部分があるように感じます。この点については今後、自身も含め、専門家として適切な異議申し立てを行い、その実効性の向上に努めていきます。

するなど、グループシナジーを最大限に発揮できる体制の整備が重要になるでしょう。

また、グループの体制についてさらに言及すると、これまでは浦上社長のリーダーシップやサポートに依存する部分が多かったように思われます。現在も浦上社長がその役割を十分に果たしているとはいえ、次期社長の育成についても検討すべき段階にあると感じています。これらの課題については、取締役会で十分に議論、検討を重ねるべき重要なテーマとなるでしょう。

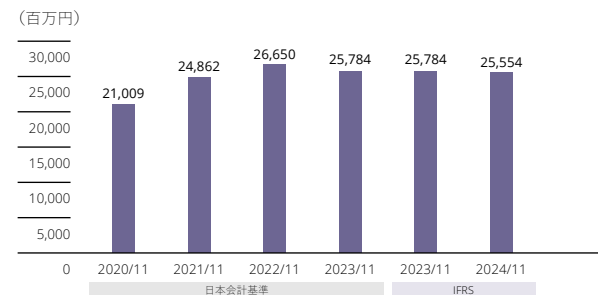
と考えています。特に、次の10年を見据えた経営基盤の強化や、人的資本経営の重視、次世代の経営者輩出に向けた新たな取り組みなど、将来性の観点からも高く評価できる点が多くあります。投資家の皆様には、現在の業績だけではなく、ぜひこの将来性という観点においても注目していただければ幸いです。

Financial and Non-Financial Highlights

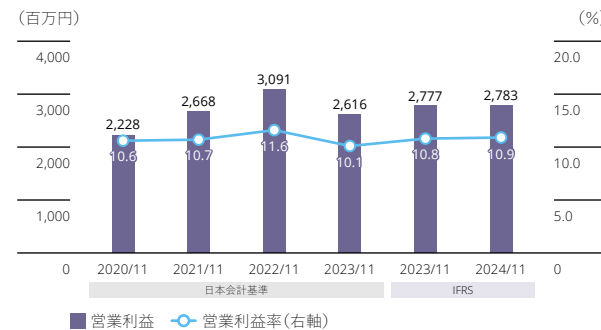
財務／非財務ハイライト

財務

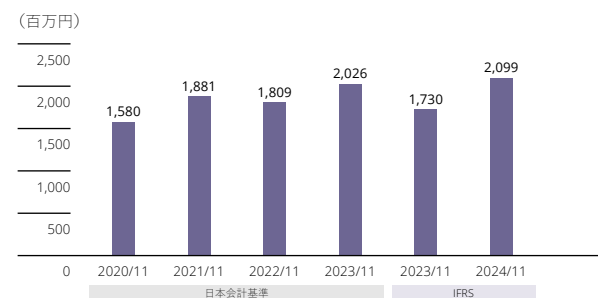
売上収益



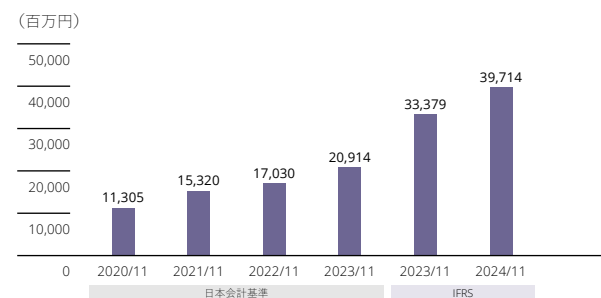
営業利益／営業利益率



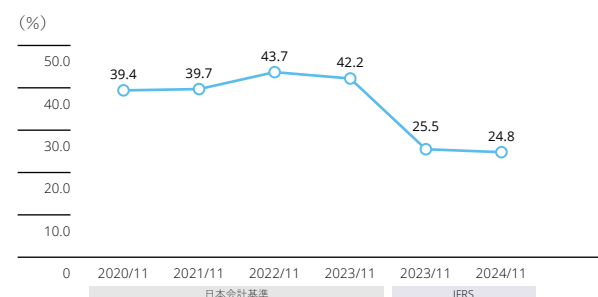
親会社の所有者に帰属する当期利益



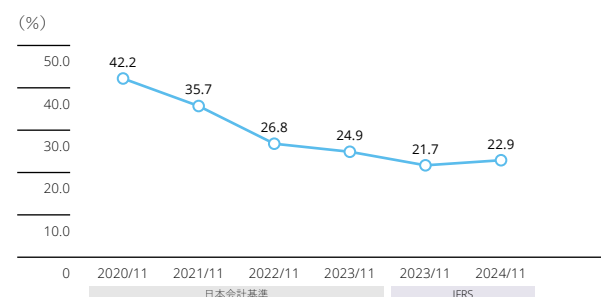
総資産



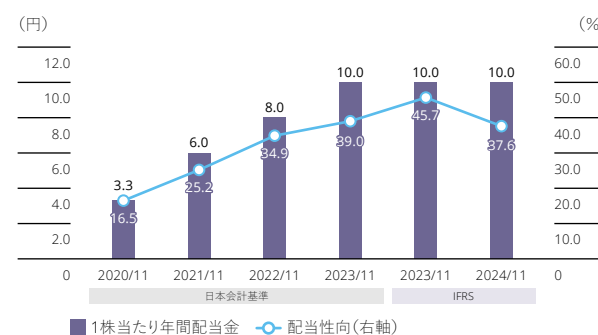
親会社所有者帰属持分比率



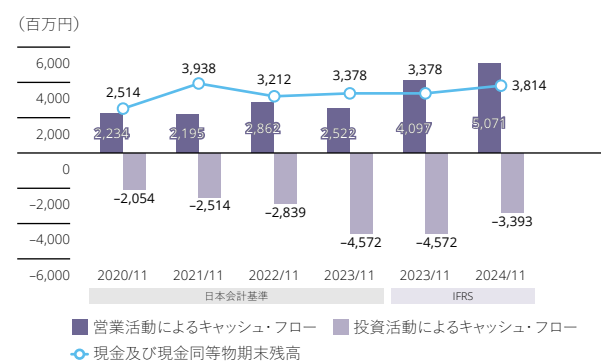
親会社所有者帰属持分当期利益率(ROE)



1株当たり年間配当金／配当性向

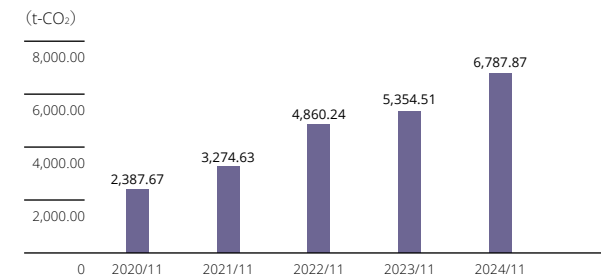


キャッシュ・フロー／現金及び現金同等物期末残高

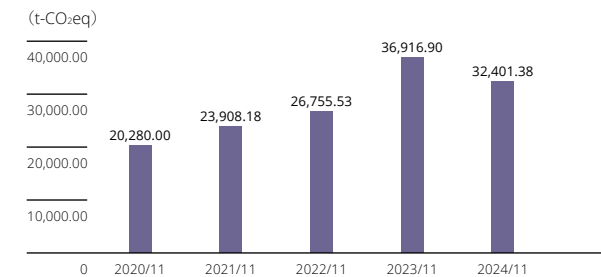


非財務

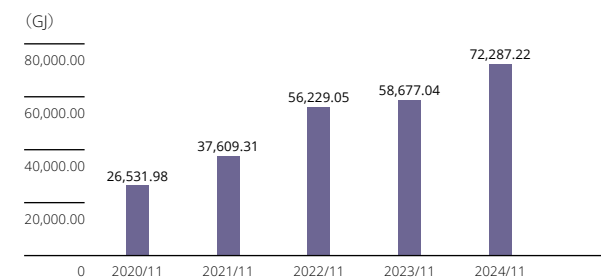
GHG排出量 (Scope1+2)



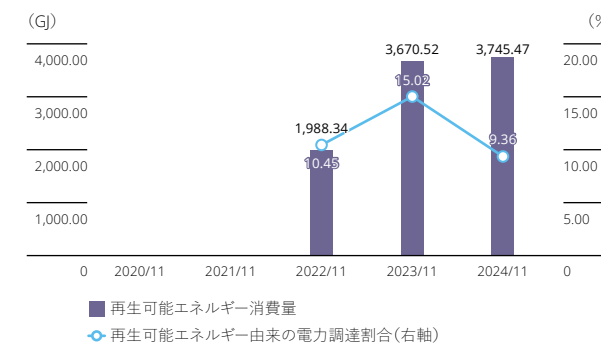
GHG排出量 (Scope3)



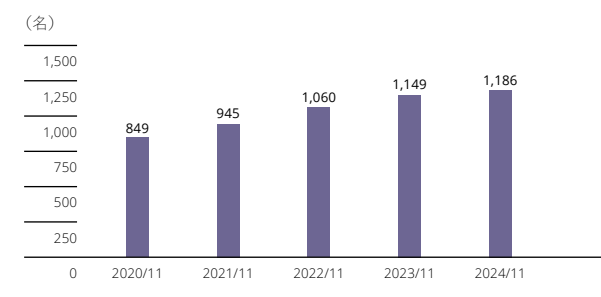
エネルギー総消費量



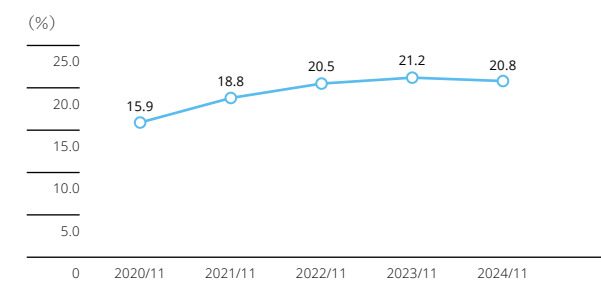
再生可能エネルギー消費量／再生可能エネルギー由来の電力調達割合



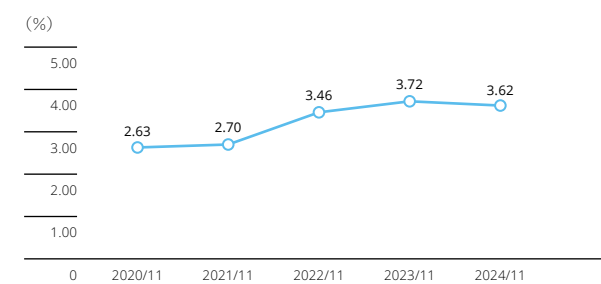
総従業員数



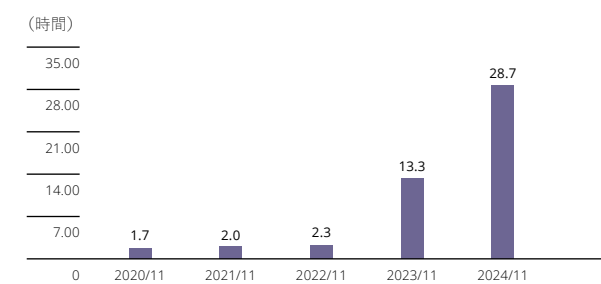
女性管理職比率



障がい者雇用率



従業員一人当たりの研修時間



Company Information

会社情報／株式情報／外部評価

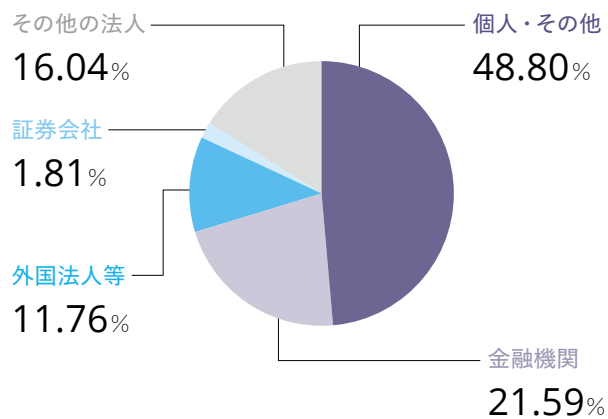
会社概要 (2024年11月末現在)

会社名	株式会社エスプール(S-Pool, Inc.)	決算日	11月30日
設立	1999年12月1日	連結子会社	株式会社エスプールヒューマンソリューションズ 株式会社エスプールプラス 株式会社エスプールロジスティクス 株式会社エスプールセールスサポート 株式会社エスプールリンク 株式会社エスプールグローバル 株式会社エスプールブルードットグリーン 株式会社エスプールブリッジ 世爵股份有限公司(Shipeee)
資本金	3億7,220万円		
従業員	1,186名(連結)		
本社所在地	東京都千代田区外神田1-18-13 秋葉原ダイビル6F		
拠点数	94拠点		

株式の状況 (2024年11月末現在)

上場証券取引所	東京証券取引所プライム市場 証券コード2471
発行可能株式総数	250,800,000株
発行済株式数	79,007,500株
株主総数	16,238名

所有者別株式分布状況



大株主情報

株主名	持株数	持株比率
日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	9,445,900株	11.95%
浦上 壮平	8,040,500株	10.17%
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	5,645,000株	7.14%
株式会社 UH Partners 2	5,457,200株	6.90%
株式会社 UH Partners 3	5,000,000株	6.32%

株主名簿管理人

東京都千代田区丸の内一丁目4番1号
三井住友信託銀行株式会社

同事務取扱場所

東京都千代田区丸の内一丁目4番1号
三井住友信託銀行株式会社 証券代行部

郵便物送付および電話照会先

〒168-0063 東京都杉並区和泉二丁目8番4号
三井住友信託銀行株式会社 証券代行部
0120-782-031

サイトURL

<https://www.smtb.jp/personal/procedure/agency/>

会計監査人

太陽有限責任監査法人

外部評価

国際的な評価機関からのESG評価

MSCI^{※1} ESG Ratings「A」



FTSE^{※2} ESG Ratings「3.8」
(上位約20%に該当)

Sustainalytics
ESG Risk Ratings「Low Risk」



インデックスへの組み入れ状況

FTSE Blossom Japan Index^{※3}



FTSE Blossom Japan
Sector Relative Index^{※4}



JPX日経中小型株指数



JPX/S&P 設備・人材投資指数

S&P/JPX
カーボン・エフィシエント指数



新経連株価指数



サステナビリティ関連の評価

CDP「気候変動レポート2024」Score「A-」
(8段階のうち上から2番目)



健康経営優良法人2025



女性活躍推進マーク「えるぼし」
最高位の認定



賛同するイニシアティブ

国連グローバル・コンパクト(UNGC)



サイト関連の表彰

日興アイ・アール
「全上場企業ホームページ充実度ランキング」
最優秀サイト



「Gomez ESGサイトランキング 2024」
優秀企業



※1 株式会社エスプールのMSCI ESG Research LLCまたはその関連会社(「MSCI」)のデータの使用や、MSCIのロゴ、商標、サービスマークやインデックス名の使用は、MSCIによる株式会社エスプールの後援、宣伝、販売促進ではありません。MSCIのサービスとデータは、MSCIまたはその情報プロバイダーの財産であり、「現状有姿」にて提供され保証はありません。MSCIの名称とロゴは、MSCIの商標またはサービスマークです。

※2、※3 FTSE Russell(FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)は株式会社エスプールが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan IndexはグローバルなインデックスプロバイダーであるFTSE Russellが作成し、環境、社会、ガバナンス(ESG)について優れた対応を行っている日本企業のパフォーマンスを測定するために設計されたものです。FTSE Blossom Japan Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。

※4 FTSE Russell(FTSE International LimitedとFrank Russell Companyの登録商標)はここに株式会社エスプールが第三者調査の結果、FTSE Blossom Japan Sector Relative Index組み入れの要件を満たし、本インデックスの構成銘柄となったことを証します。FTSE Blossom Japan Sector Relative Indexはサステナブル投資のファンドや他の金融商品の作成・評価に広く利用されます。