



**株式会社ナレルグループ**

2026 年 10 月期 第 1 四半期決算説明会

2026 年 3 月 16 日

## イベント概要

---

[企業名]	株式会社ナレルグループ
[企業 ID]	9163
[イベント言語]	JPN
[イベント種類]	決算説明会
[イベント名]	2026 年 10 月期 第 1 四半期決算説明会
[決算期]	2026 年度 第 1 四半期
[日程]	2026 年 3 月 16 日
[ページ数]	35
[時間]	13:00 – 13:56 (合計：56 分、登壇：28 分、質疑応答：28 分)
[開催場所]	インターネット配信
[会場面積]	
[出席人数]	
[登壇者]	2 名 代表取締役 柴田 直樹 (以下、柴田) 取締役 三井 規彰 (以下、三井)

---

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## 登壇

---

**司会**：お待たせいたしました。ただいまより、株式会社ナレルグループ 2026 年 10 月期第 1 四半期決算説明会を開催いたします。皆様、お忙しい中ご参加くださいますと誠にありがとうございます。

本日はプレゼンテーションのあとに質疑応答の時間を設けております。なお、お時間の関係で、全てのご質問にお答えすることが難しい場合がございます。あらかじめご了承ください。説明会終了時刻は 14 時を予定しております。

本日の出席者をご紹介します。代表取締役、柴田直樹でございます。取締役、三井規彰でございます。

それでは早速始めたいと存じます。柴田社長、よろしく願いいたします。

---

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com



## 目次

- 01 成長戦略と事業モデルの進化
- 02 FY2026 1Q業績
- 03 主要KPI
- 04 成長加速に向けた重点施策
- 05 Appendix

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 2

**柴田**：ナレルグループ代表の柴田でございます。本日はお忙しい中、ナレルグループの2026年10月期第1四半期決算説明会にご参加いただき、誠にありがとうございます。

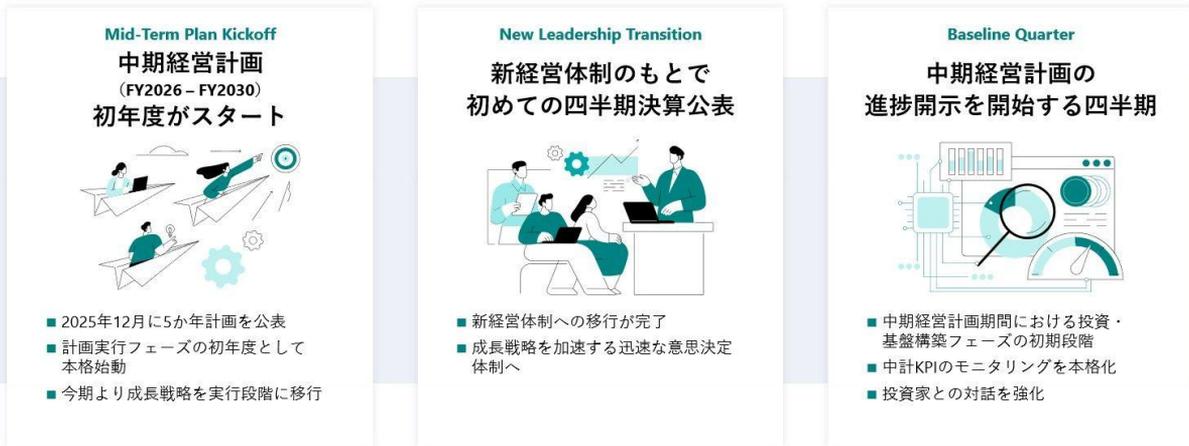
本日ご覧いただいている構成でご説明ご説明させていただきたいと思っております。ポイントは大きく3点です。一つ目が需給調整の影響により売上は計画比でやや弱めの進捗、一方、利益は計画を上回る進捗。二つ目、採用投資を継続し、中長期の成長基盤を拡大。三つ目、建設DXの実装モデルを本格始動です。それではご説明いたします。

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## FY2026 1Qの位置づけ

- FY2026は中期経営計画「Change and Growth 2030」実行初年度。1Qは、成長戦略の実行フェーズに移行した最初の四半期
- 建設人材派遣を基盤とした事業モデルに、DX・BPOを組み合わせた収益構造へ。付加価値型ビジネスモデルへの進化を開始
- 短期的には投資先行となるが、FY2028以降の収益拡大を見据えた戦略的基盤構築フェーズ



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 4

まず 2026 年 10 月期第 1 四半期の位置づけについてです。今期は中期経営計画 Change and Growth 2030 の実行初年度となります。今回の第 1 四半期は、中期経営計画で掲げた成長戦略を実行フェーズへ移行した最初の四半期と位置付けています。

当社はこれまで建設人材派遣を中心としたビジネスモデルを成長してきました。今後は、建設人材派遣を基盤としながらも建設 DX・BPO・職人紹介といった領域を組み合わせることで、より付加価値の高いビジネスモデルへ進化させていく方針です。

短期的には投資が先行する局面となりますが、これは将来の収益拡大を見据えた基盤構築フェーズと位置付けています。

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## 成長戦略の実行フェーズへ 新体制のもとで加速

上場後の基盤整備を経て、  
中期経営計画の実行に最適化された体制へ移行

取締役会長 中長期戦略・対外関係

代表取締役 実行・現場主導の意思決定

経営の透明性と実行速度を両立



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 5

次に経営体制についてです。創業者である小林が取締役会長として中長期戦略および対外関係を担い、私、柴田が実行責任者として経営をリードしていきます。この体制により、中長期戦略と実行スピードの両立、これらを図りながら中期経営計画を推進してまいりたいと思います。

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## 市場環境と成長機会

- 建設投資の拡大と深刻な人手不足がもたらす事業機会

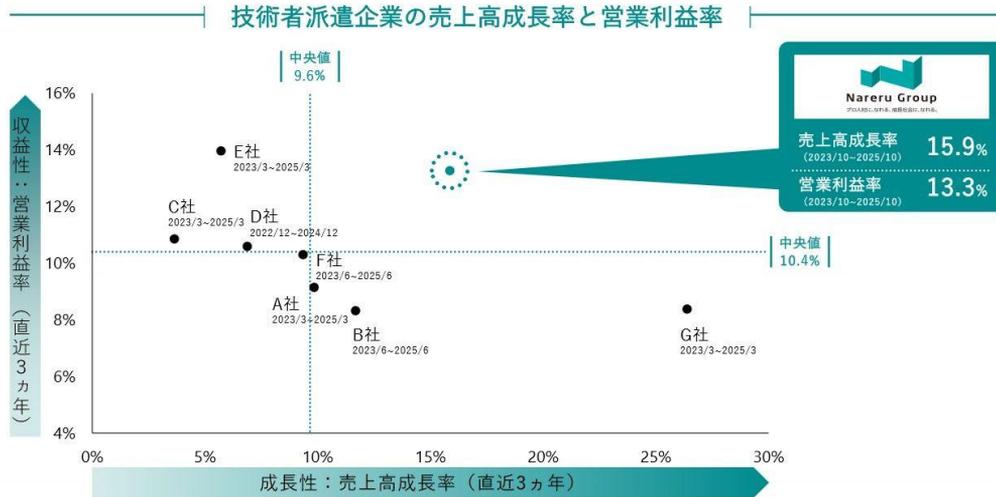


Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 6

続いて市場環境になります。建設市場は建設投資の回復を背景に、底堅い需要環境が続いております。建設投資額は、2026年度には80兆円規模まで回復する見込みです。一方で建設業界では深刻な人手不足、DXツールの導入遅れという構造的な課題を抱えています。建設技能工は最大87万人不足と言われております。また、DXについても、全社的に推進している企業は1割程度と言われております。つまり人材不足とDXツールの導入・運用の遅れが同時に存在するマーケットとなっております。当社はこの課題に対し、人材×DXという形でソリューションを提供できるポジションにあります。

## サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com



(出所) 各社有価証券報告書などより当社作成

(\*1) 技術者派遣企業群 (『業界動向サーチ: 技術者派遣業界 売上高ランキング』に記載されている技術者派遣企業群17社の内、一定の条件 (①上場企業②売上高100億円以上③技術者派遣事業が売上高の過半を占める) を満たす企業の売上高成長率・営業利益率と比較

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 7

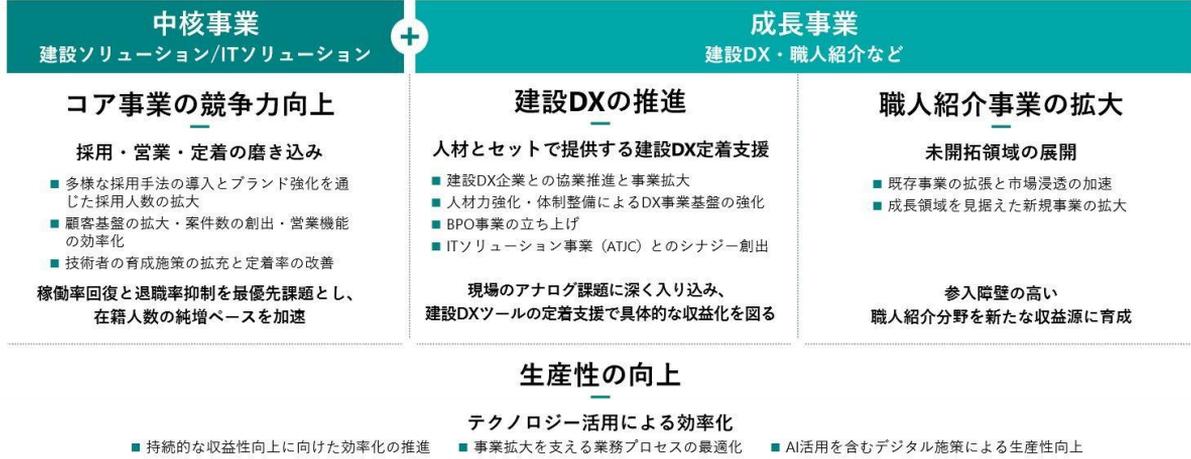
次に業界内での当社のポジションです。技術者派遣企業との比較をすると、当社は売上成長率、営業利益率の両面において、業界トップクラスの水準を維持しています。直近3年間では売上成長率15.9%、営業利益率13.3%となっています。これは当社の採用力と営業力が成長の基盤となっているためです。

## サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 成長戦略を構成する4つの重点領域\*

- 中核事業の収益力強化と並行し、第一歩として「人材×DX」による建設DX領域への取り組みを推進。将来的には派遣・紹介事業とも連携し、建設人材を軸としたソリューション領域へ拡張
- 規模追求型ではなく、単価・付加価値積上型モデルへ転換



\* 中期経営計画「Change and Growth 2030」（2025年12月公表）

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 8

今ご説明しました市場環境、あと成長機会、これら業界でのポジションなどを踏まえて、中期経営計画では四つの重点領域を設定しています。一つ目はコア事業である建設人材派遣事業の競争力の強化、二つ目は建設DX、三つ目は職人紹介事業、そして四つ目が生産性の向上になります。

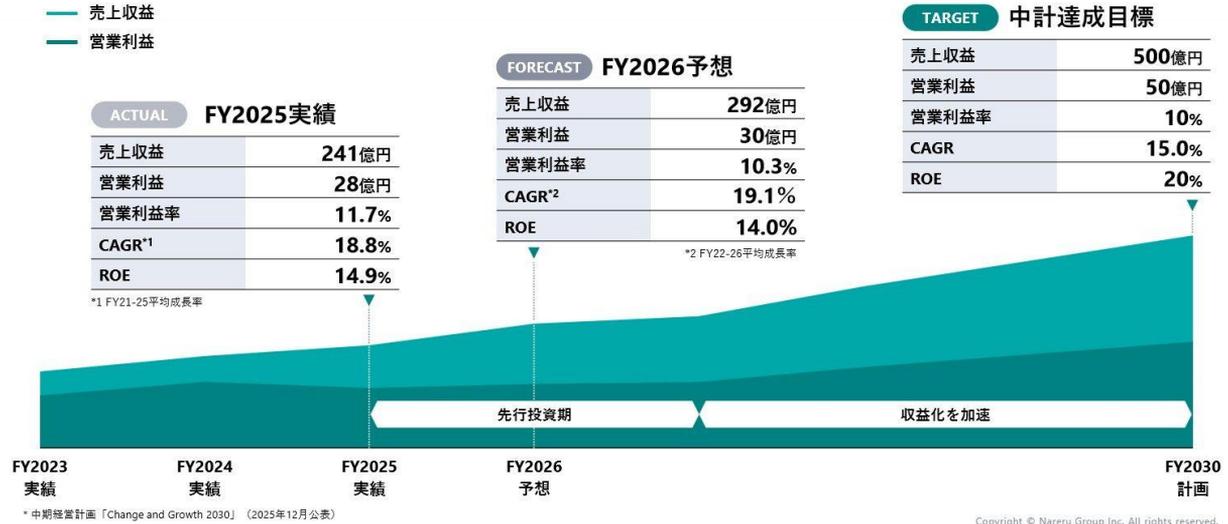
トップラインの拡大と並行して業務効率化を進めることで規模拡大に販管費が比例しない構造、収益構造を目指していきたいと思います。将来的には人材派遣、人材紹介、建設DX、これらを融合し統合させた上で、建設に特化した人材プラットフォーム型企业への進化を目指していきたいと思っています。

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## 売上・営業利益の成長イメージ\*

- 基盤構築フェーズを経て収益拡大フェーズへ移行し、付加価値の積み上げにより、売上・営業利益の持続的な成長を目指す
- FY2026-FY2027は、先行投資期にあたり一時的に営業利益率は低下



続いて中期経営計画では5年後の2030年に売上500億円、営業利益50億円これらを目指しています。この実現に向け、コア事業の強化と先ほど話した新規事業の拡張を進めてまいります。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## FY2026-FY2027：先行投資フェーズ

- FY2026-FY2027は、成長投資を優先する基盤構築期間：稼働率回復・DX事業の収益化に向けた体制整備を進める
- FY2028以降は、単価向上と収益性改善により利益成長フェーズへ移行を目指す



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 10

なお、2026年から27年のこの2カ年に関しては、あくまで投資フェーズと位置づけています。短期的には採用投資やDXの投資によって営業利益率が一時的に低下する可能性がございますが、2028年以降に関しましては、単価の向上、建設DXの収益、BPO収益、新たな事業の創出、これらによって利益成長フェーズへ移行する計画となっております。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 付加価値型ソリューション企業への進化

- インオーガニックによる規模拡大も視野に入れつつ、付加価値を積み上げ、労働集約モデルへの過度な依存を抑えた成長を推進。過度に規模を追求するのではなく、単価と価値を上げる成長を追求



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 11

次のページは、当社が目指す付加価値型ソリューション企業としての進化について説明します。当社のビジネスモデルは従来、労働集約型モデルでした。今後は、伴走型建設 DX 人材サービスや受託機能を組み合わせることで、付加価値型ソリューション企業へと進化していきます。

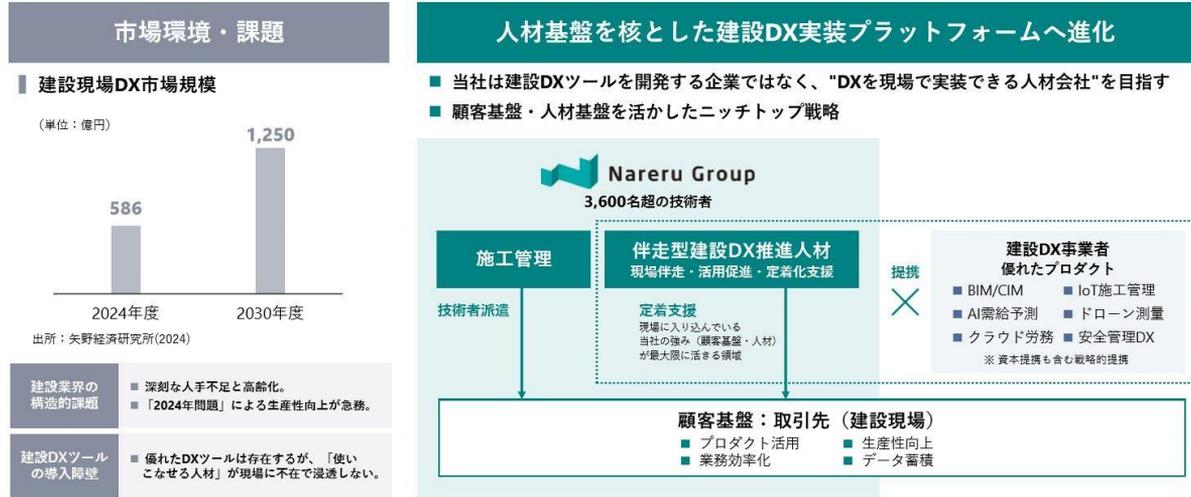
これは人数の拡大だけに依存せずに、技術者の付加価値を高めることで成長するモデルを目指しており、言い換えれば規模を追求した成長ではなくて、事業構造そのものを進化させることで競争力を高めていく戦い方にチェンジしていくことを意味しています。

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 建設DX領域における戦略提携の推進と収益力の強化

- 当社の強みである人材および顧客基盤を活かして、建設業界の構造的課題を解決するため、建設DX領域での戦略提携を通じてDX単価向上による収益力を強化



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 12

ここからは当社の成長戦略の柱の一つである建設DXについてご説明します。建設業界ではDXツールの導入が進み始めていますが、現場で使いこなせていないという課題があります。なお、当社が目指しているのは、建設DXのプロダクト企業になる事ではありません。当社はDXを現場で実装できる人材会社を目指しています。現場に配属する技術者を通じてDXツールの導入・運用・定着、ここまでを支援するモデルです。

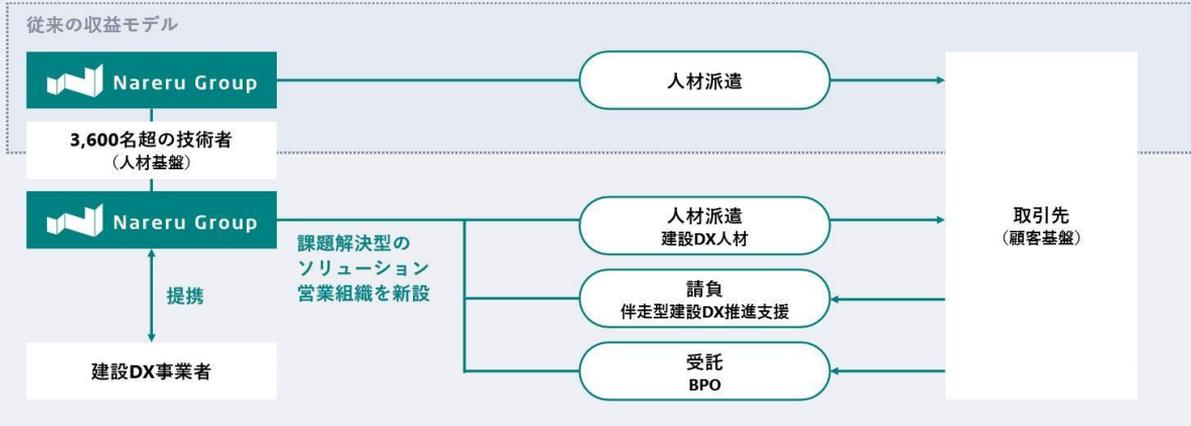
### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 人材派遣モデルを起点とした付加価値収益モデルの拡張

- 人材派遣を起点に、建設DX事業者との戦略的提携を通じたDX支援およびBPOへと収益領域を拡張
- 付加価値の積み上げにより、収益構造の質的向上と中長期的な企業価値向上を目指す

### 今後の収益モデル



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 13

収益モデルは人材派遣を起点に DX 人材派遣、DX 伴走支援、BPO、これらに拡張していきます。つまり、人材派遣から DX、DX から BPO へと付加価値を積み上げることで、収益構造の質を高めしていく計画になっております。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 建設DXを収益化するBPO収益比率の段階的引上げ

- 付加価値型収益モデルへの転換の一環として、人材供給とDX支援を組み合わせ、建設現場の業務プロセスを包括的に受託するBPOモデルの構築を推進

建設現場の構造的課題	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 現場監督の業務過多（書類・写真・検査対応等で疲弊）</li> <li>■ ITツール導入は進むが「使いこなせない」現場も多数</li> </ul>	<p>DXツール導入だけでは生産性は上がらない</p> <p>“運用まで担う外部パートナー”が圧倒的に不足</p>
当社モデルの特徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 人材供給 × DX支援 × 業務受託 のハイブリッド提供</li> <li>■ DXツール事業者との提携モデルと運動（ツール導入と運用をセット化）</li> <li>■ フロント（人材）とバックオフィス（BPO）の一体提供</li> </ul>	<p>単なる事務代行ではなく</p> <p><b>「業務プロセス設計型BPO」</b></p> <p>高付加価値    高収益</p>



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 14

一方で、建設現場では建設 DX ツールの導入が進み始めているものの、現場で十分に活用されていないケースも多いのが現状です。そこで当社は、施工管理人材、建設 DX チーム、DX 専属のソリューション営業を組み合わせ、業務プロセスまで受託できるモデルを構築しています。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## 株主還元方針

- 株主還元を重要な経営課題と位置づけ、収益力の強化を通じた継続的かつ安定的な配当を基本方針とする
- 高水準の配当性向を維持し、安定的な株主還元を実施
- 中期経営計画期間中は減配を行わない方針とし、業績動向を踏まえた株主還元の充実も検討

## 2026年10月期 年間配当予想

115円

安定配当を継続

中間 55円

期末 60円

## 1株あたり配当金の推移

(単位：円)



## 基本方針

## 継続的かつ安定的な配当

中期経営計画期間中（FY26-FY30）は減配を行わず、安定的な配当を継続。FY26は、前期と同水準の115円を継続する方針

## 中計目標

## 資本効率の向上（ROE目標）

中期経営計画の最終年度（FY30）において、ROE 20%以上を目指す。利益成長に加え、適切な資本政策により高い資本効率を維持する方針

## 柔軟対応

## 財務規律を前提とした機動的資本政策

株価水準や財務状況、M&Aの資金需要等を総合的に勘案し、機動的な自己株式取得や消却を検討

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 15

続いて株主還元についてです。当社は安定配当を基本方針としており、2026年10月期の配当予想は年間115円です。また、中計の期間中に関しては減配を行わない方針としています。

## サポート

日本

050-5212-7790

フリーダイヤル

0120-966-744

メールアドレス support@scriptasia.com

## 1Q連結業績ハイライト

- 採用投資および営業体制強化に伴う戦略投資により、当第1四半期は前年同期比で減益
- 将来の売上成長および単価向上を見据えた先行投資



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 17

では、ここから第1四半期の連結業績についてご説明に移らせていただきたいと思います。

まず、第1クォーターの連結業績ハイライトとなります。売上収益62億7,600万円、前年同期比プラス6.5%と増収となりました。一方で、営業利益は7.2億円、前年同期比でマイナスの19.6%となりました。この主な要因は、採用投資、あと営業体制の強化です。これは将来の売上成長に向けた投資と位置付けています。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744    メールアドレス support@scriptasia.com

## 1Q連結業績ハイライト

(単位：百万円)	2025年10月期 1Q実績		2026年10月期 1Q実績		前年1Q比 % (増減額)	通期業績予想	
	実績	構成比	実績	構成比		公表数値	進捗率
売上収益	5,892	100.0%	6,276	100.0%	+6.5% (+384)	29,250	21.5%
売上総利益	1,688	28.7%	1,645	26.2%	△2.5% (△42)	7,400	22.2%
営業利益	900	15.3%	724	11.5%	△19.6% (△176)	3,010	24.1%
税引前当期利益	883	15.0%	704	11.2%	△20.2% (△178)	2,940	24.0%
親会社所有者帰属 当期利益	649	11.0%	497	7.9%	△23.5% (△152)	2,090	23.8%

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 18

続いて、通期の計画との関係となります。中核事業である建設人材派遣に関しては、現在需給調整の過程にあり、売上はやや弱含みとなりました。一方でこの需給調整の進捗を鑑みた結果、稼働率の適正化、加えて原価および販管費のコントロールが効を奏し、利益は計画を現状上回る進捗となっています。

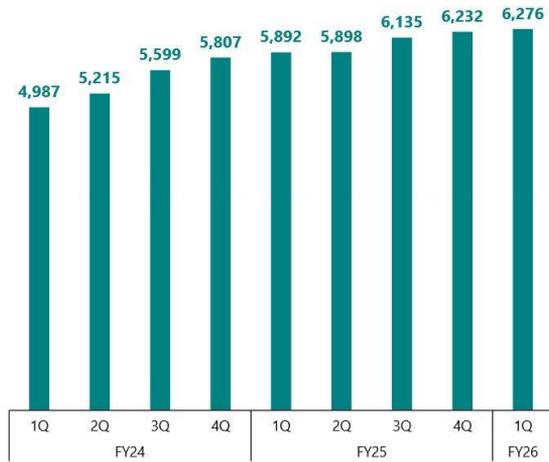
### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 四半期連結業績推移

### 売上高

(単位：百万円)



### 売上総利益・営業利益・営業利益率

(単位：百万円)



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 19

こちらのページは四半期ごとでの連結業績推移です。売上はおおむね成長トレンドを維持しています。営業利益は投資のタイミングによって四半期ごとに変動しています。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## セグメント別業績推移

### 建設ソリューション事業

中計戦略 稼働率の最適化とDX付加価値による単価向上

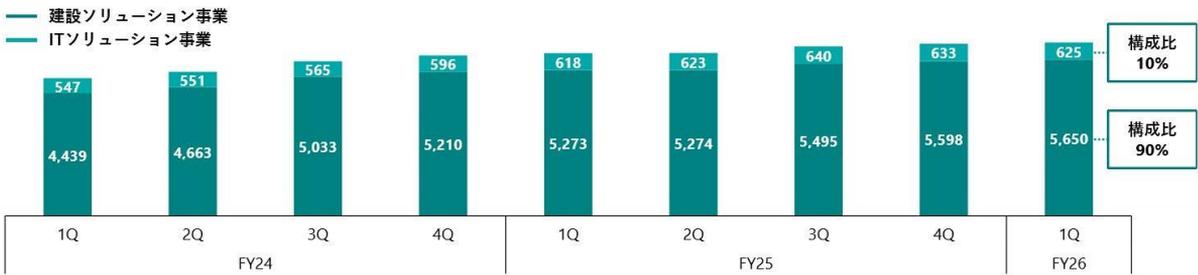
売上収益	営業利益	セグメント利益率	在籍人数
5,650百万円	589百万円	10.4%	3,650名
前年同期比 7.2%	前年同期比 △21.0%	前年同期比 △3.7pt	前年同期比 +377名

### ITソリューション事業

中計戦略 グループシナジー創出と高収益化

売上収益	営業利益	セグメント利益率	在籍人数
625百万円	28百万円	4.5%	426名
前年同期比 1.1%	前年同期比 △31.7%	前年同期比 △2.2pt	前年同期比 +15名

### セグメント別業績推移（四半期）



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 20

続いてセグメント別です。建設ソリューション事業は、売上でプラス7.2%と成長しています。在籍人数も3,650名まで増加しました。IT事業は引き続きグループシナジーの創出を進めています。なお、構成比は建設ソリューションが9割、ITソリューションが1割となります。

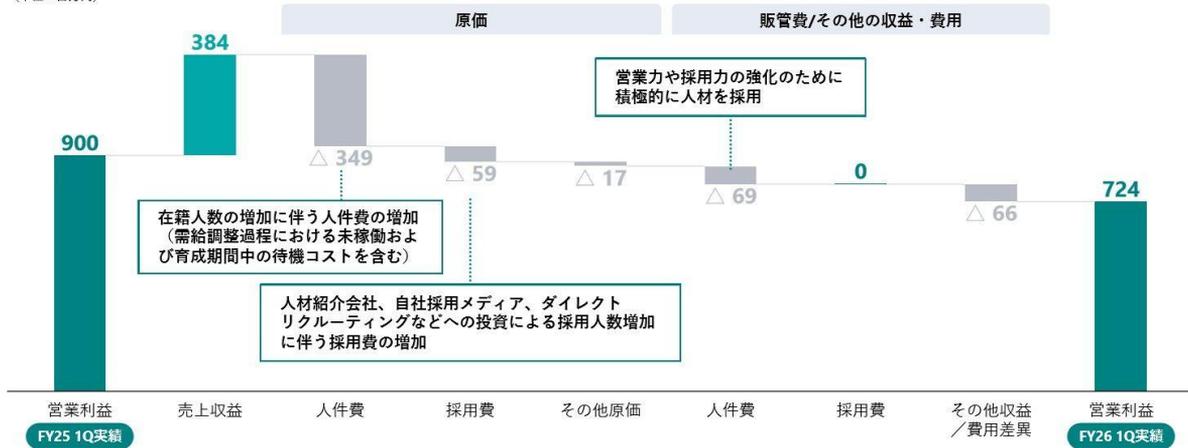
### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 営業利益減少の要因と位置づけ（前年1Q実績比）

- 当第1四半期の減益は、① 採用投資の前倒し実行、② 営業体制強化による人件費増加が主因
- 将来の単価上昇やDX展開を見据えた戦略投資であり、構造的収益力の低下ではなく、中長期の売上成長基盤を構築
- 今後は投資効果の顕在化を見込む

（単位：百万円）



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 21

次のページでは、前期の1クォーター実績との比較による営業利益の減少要因を説明させていただきます。主な要因としては、一つが先ほど申し上げた採用投資、もう一つが営業体制の強化となります。これは将来の売上成長に向けた投資であります。将来的に単価向上やDX事業への強化、あとBP事業への展開、これらを見据えた戦略投資となります。そのため構造的な収益力の低下ではなく、中長期の売上成長基盤を構築するものであり、今後は投資効果の顕在化を見込んでいます。

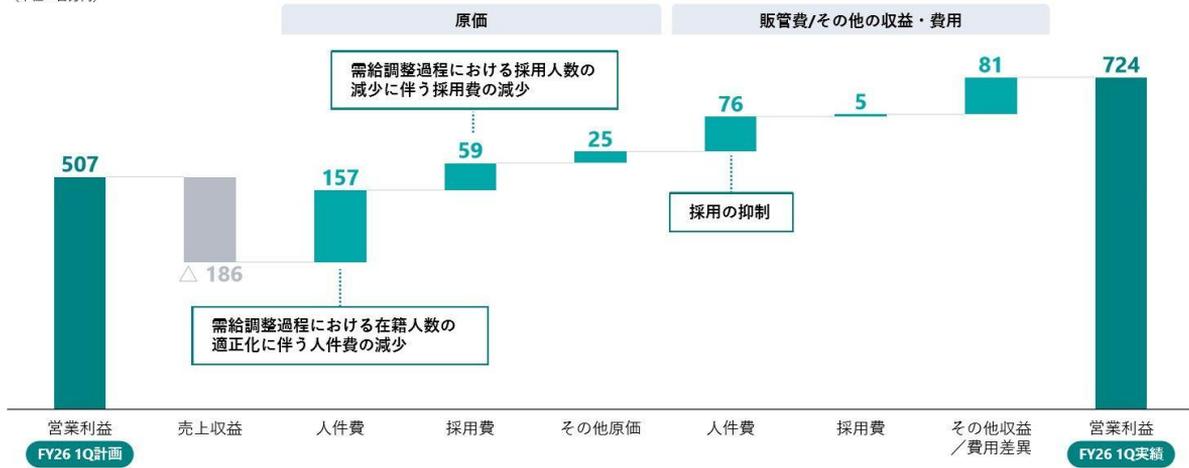
### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 営業利益増減分析（対当期1Q計画比）

- 営業体制強化に伴う需給調整の過程および進捗にあわせ、原価・販管費をコントロール

（単位：百万円）



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 22

続いて、第1クォーターとの計画との比較になります。稼働率の適正化を意識した需給調整の進捗にあわせて、原価および販管費のコントロールを進めた結果、計画比では大幅な増益となっております。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 主要KPI：在籍人数・稼働人数・稼働率

### 建設ソリューション（ワールドコーポレーション）

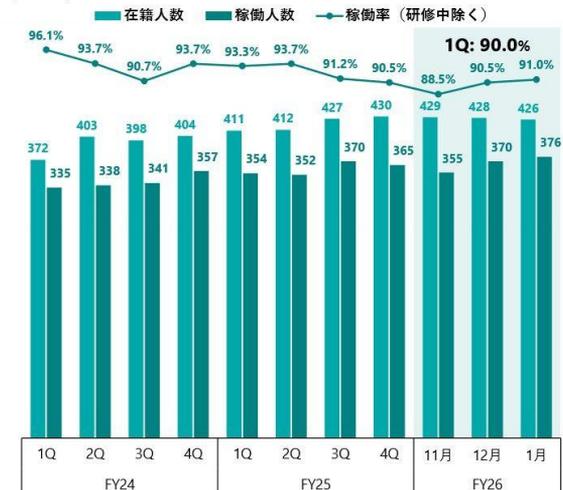
（単位：名）



\*建設ソリューション（ワールドコーポレーション）

### ITソリューション（ATJC）

（単位：名）



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 24

続きまして、主要 KPI をご覧いただきたいと思えます。まず建設ソリューション事業ですが、第 1 クォーターの在籍人数は 3,650 名、稼働人数は 3,334 名、稼働率は 91.3%となりました。需給調整を行いながら稼働状況のコントロールを進めておりますが、足元では改善方向で推移しています。

なお、ITソリューション事業では、在籍人数は 426 名、稼働人数が 376 名、稼働率は 90.0%となっております。

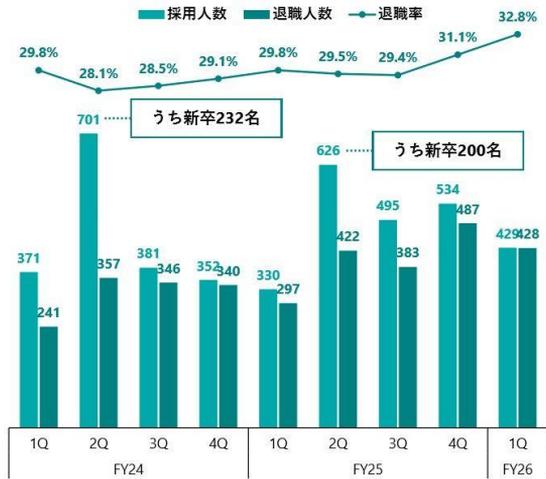
### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 主要KPI：採用人数・退職人数・退職率

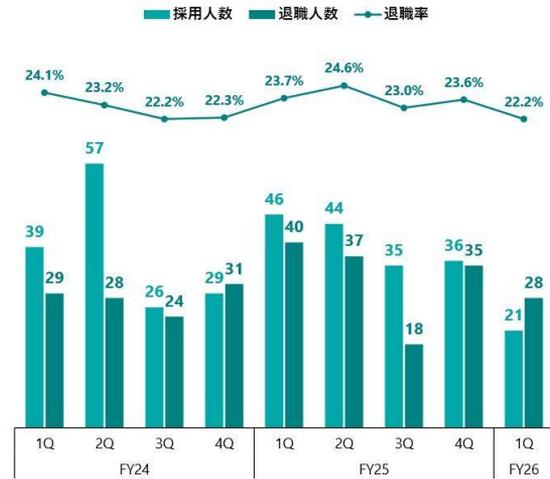
### 建設ソリューション（ワールドコーポレーション）

(単位：名)



### ITソリューション（ATJC）

(単位：名)



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 25

続いて、次のKPIとなります。こちらは需給調整の影響を受けているものの、建設ソリューション事業では、第1クォーターの採用人数が429名、退職人数は428名、退職率は32.8%となりました。ITソリューション事業では採用が21名、退職が28名、退職率は22.2%となっています。

当社の派遣ビジネスモデルにおいては、高い稼働率と人材定着率の向上が最優先課題であります。この点については、後ほど具体的な取り組みをご説明させていただきます。

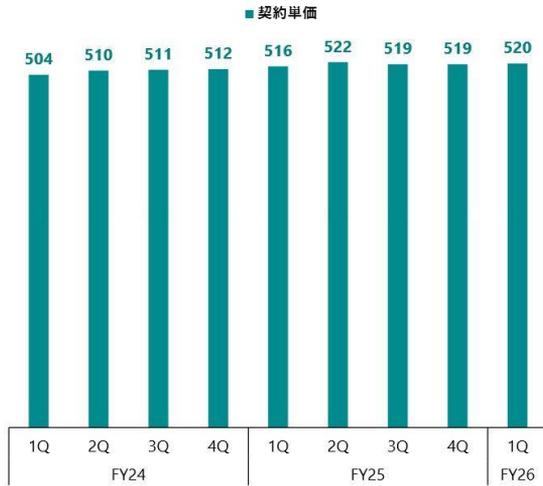
### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 主要KPI：契約単価

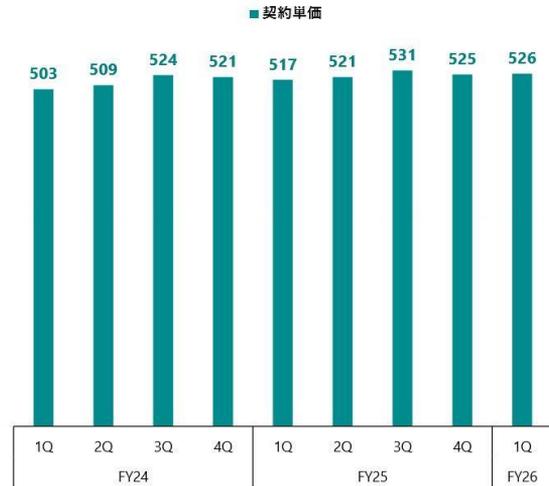
### ■ 建設ソリューション（ワールドコーポレーション）

（単位：千円）



### ■ ITソリューション（ATJC）

（単位：千円）



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 26

次の KPI です。こちらのページは契約単価の推移についてご説明させていただいております。両事業とも、2024 年度から今期 2026 年度の第 1 四半期にかけて、おおむね 51 万円台から 52 万円台で推移しています。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 今後の重点強化領域

### 最優先 コア事業の競争力向上

#### 採用と営業のバランス最適化による稼働率の早期回復と定着改善への取組み

- 営業工数の拡大による稼働率向上：営業人員の増強と外部活用による生産性向上により営業工数を拡大し、稼働率を向上
- 定着に向けた取組み強化：資格取得推進やエンゲージメント強化により定着改善

期待効果 待機コスト削減 / 利益率の強化

### 成長 建設DX事業の収益化

#### 人材とセットで伴走するDX定着支援のモデルを確立

- DX人材の単価向上：スキル可視化による価格交渉力の強化
- ツール導入支援：パートナー企業との連携による実装加速

期待効果 契約単価アップ

### 拡大 職人紹介事業の拡大

#### 新サービスの開始による市場開拓

- ダイレクトリクルーティングサービス「職人スカウト」の開始：建設企業に対する新たなマッチング機会の提供と、将来のプラットフォーム化に向けた基盤強化
- 専門工事会社向け人材派遣サービス開始：専門工事会社からのニーズに応じて、技術者（施工管理など）の人材派遣事業を開始

期待効果 新たな収益源の確立

### 基盤 生産性の向上

#### テクノロジー活用による効率化

- 新システムの導入：案件と人材の自動マッチング精度を高め、営業事務工数を削減。顧客提案時間を創出。2026年春の導入予定から、要件定義、業務フローの見直し等により、7月に導入に変更
- AIロールプレイング：高談シミュレーションの自動化・標準化により、若手営業の育成スピードを加速し、成約率を底上げ

期待効果 1人当たり生産性向上

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 28

続きまして、成長加速に向けた重点施策についてご説明させていただきたいと思っております。こちらのページは今後の重点強化領域となります。

まず、中期経営計画の成長戦略に掲げる四つの領域について、それぞれ記載の施策を中心に着実に実行に移して、事業成長の実現に図ってまいりたいと思っております。

## サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## 稼働率向上への取り組み \*

- 前期第3四半期以降、需給バランスの調整局面を背景に低下傾向にあった稼働率は、当第1四半期においては営業活動の強化や配置の最適化等の取り組みにより、改善方向に転じる。上期中に92%台回復を目指す



\* 建設ソリューション（ワールドコーポレーション）

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 29

続いて、稼働率向上への取り組みについてご説明いたします。稼働率は、前期の第3四半期以降低下傾向にございましたが、当第1四半期においては、営業活動の強化や施策の投下、加えて需給調整によって徐々に改善傾向に転じ始めており、下期に関しましては稼働率92%台までの回復を見込んでいます。

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 定着率向上への取り組み \*

- 需給調整の過程において一時的に退職率が上振れしているが、稼働率改善と定着施策の強化により下期に向けて改善を見込む
- 引き続き稼働率の安定化と人材定着の両立を重要課題とし、持続的な成長に向けた組織基盤の強化を進める



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 30

続いて、こちらのページが定着率の向上についての取り組みのページとなります。当社では稼働率の安定化とあわせて技術者の定着率改善を重要な経営課題と位置付けています。現在は営業体制の強化に伴う需給調整の過程にあることから、退職率は一時的にやや高い水準で推移しています。

当社のビジネスモデルは、技術者の稼働人数が売上成長の基盤となるため、定着率の改善は、中長期的な成長を支える非常に重要な KPI の一つと認識しています。このため、当社では技術者の成長機会の提供と、あと現場でのサポート体制の強化、この両面から定着率の改善に取り組んでいます。稼働率の安定化と定着率の改善を両輪で進めることで、技術者数の持続的な拡大と、収益基盤の強化、これに繋げていく考えです。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 成長を支える人材定着・エンゲージメント強化策

- 人材定着を利益成長の前提条件と位置付け
- 制度導入にとどまらず、従業員との接点を構造的に強化し、エンゲージメント向上と定着率の改善を目指す

giftee Benefit 導入	テーマ別交流会	社内サークル制度	ワールド通信 (動画コンテンツ)
<p><b>福利厚生</b></p> <p>■ 目的・課題解決 従来の「使われない福利厚生」から脱却し、日常的な利用頻度を高め、会社との接点を強化</p> <p>■ 施策内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>デジタルギフトや各種優待の提供</li> <li>ポイント付与を通じたコミュニケーション</li> <li>エンゲージメントの可視化・醸成</li> </ul>	<p><b>対面コミュニケーション</b></p> <p>■ 目的・課題解決 技術部社員同士および会社との接点を創出。帰属意識を高め、孤立を防ぐ</p> <p>■ 施策内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>共通テーマ（例：ご当地グルメ）での交流</li> <li>経営層によるメッセージ発信</li> <li>レクリエーション（クイズ等）の実施</li> </ul>	<p><b>社内サークル制度</b></p> <p><b>コミュニティ形成</b></p> <p>■ 目的・課題解決 組織や職種の壁を越えたコミュニティ形成。社員主体の活動によるエンゲージメント向上</p> <p>■ 施策内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>活動費補助（月2万円/サークル）</li> <li>社内報・HPでの活動発信・認知向上</li> <li>11サークル立ち上げ（野球、eスポーツ等）</li> </ul>	<p><b>ワールド通信</b> (動画コンテンツ)</p> <p><b>経営情報の可視化・共有</b></p> <p>■ 目的・課題解決 情報ギャップの解消によるエンゲージメント向上</p> <p>■ 施策内容</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>経営情報の定期発信</li> <li>経営陣・戦略の可視化</li> </ul>
<p>ステータス</p> <p><b>2026年4月より導入</b></p>	<p>ステータス</p> <p><b>2026年2月より導入</b></p>	<p>ステータス</p> <p><b>2026年2月より導入</b></p>	<p>ステータス</p> <p><b>2026年2月より導入</b></p>

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 31

続いて、人材定着とエンゲージメントの強化策についてご説明させていただきます。当社では人材の定着を利益成長の前提条件と位置付けております。従業員との接点を増やす施策として、具体的には福利厚生制度 giftee Benefit を導入したり、あとは社内コミュニティの活性化などを通じて、エンゲージメントの向上を今図って、定着率の改善に繋げている最中でございます。

例えば具体的に補足させていただくと、会社からの経営情報の発信です。これはわれわれ経営幹部がしっかり登場して、技術社員の方々に会社のビジョンであったり、今後のキャリアパスなどをご説明できるような方法をとったりですとか。

あとは、社内でサークル活動などもこの1月から実施し、400名近い方がこちらに参加しています。ここは組織だとか、技術部だとかそういった営業だとか部署関係なく、交流ができるような場を設けるような、機会を作るような、会社としての体制を作り始めてきたというところでございます。

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 建設DX収益化ロードマップ

- 現在：初期導入フェーズ
- FY30において、DX・BPO関連売上は、連結売上目標500億円のうち20%以上を占める事業規模への拡大を目指す



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 32

続きまして、建設DXの収益化に向けたロードマップをご説明させていただきたいと思います。建設DXは現在業界全体としてまだ初期導入フェーズであります。今後大きな成長余地がある領域と考えています。

当社では、建設DX人材の配属や導入支援をすでに開始しております。今後は現場での実装・運用・支援を通じて、着実に事業化、ここを強化して進めていきます。2030年におけるDX・BPO関連の売上を連結売上目標の500億円のうち約これの20%以上を占める事業規模への拡大、これを目指しています。

なお、この領域は当社にとって新しい取り組みとなりますので、現時点では非常に予測がしづらいところで、保守的な目標設定とさせていただいておりますが、今後の事業推進状況であったり、マーケットの状況変化に応じてきちんと戦略の見直しも柔軟に行っていく考えであります。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## 人材基盤を活かした「実装型建設DXモデル」始動 -スカイマティクス社との戦略的業務提携-

- 人材基盤を起点に、スカイマティクス社「くみき」との連携で派遣モデルを超える“実装型建設DXモデル”を創出



### 当社グループの強み

- 建設特化3,600名超の人材基盤
- 派遣実績に裏打ちされた強固な顧客基盤
- 建設現場への現場伴走・定着支援

### SkymatiXの強み

- 空間データ統合プラットフォーム「くみき」
- 累計50,000現場の実績
- DX研修プログラム「くみきトレ」提供



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 33

次に、実装モデルについてご説明させていただきたいと思えます。昨年9月に戦略的業務提携を締結したスカイマティクス社との取り組みを通じて、当社が進める建設DX領域の具体的な展開についてご紹介させていただきます。

スカイマティクス社は累計5万現場での活用実績を有する空間データ統合プラットフォームである、くみきを提供しており、当社はその導入支援を担っております。当社の強みである、人材基盤・顧客基盤、この二つを活かして、くみきの導入から運用定着、そしてさらには横展開までを支援する実装型のDXモデルの構築を進めております。

具体的には、当社がこれまで構築してきた建設会社様との強固な顧客基盤を活かして専属の営業部隊によって、くみきの導入提案を全国で今推進しております。見込みも着実に上がってきております。その上で当社の中核子会社であるワールドコーポレーションが保有する建設DX人材を現場へ派遣し、DXツールの実装から運用定着までを一体的に支援してまいりたいと思えます。

このように営業・人材の両面からサービス提供を行うことで、従来の人材派遣モデルにとどまらない建設現場に建設DXを実装させる、定着させる。当社がこの新たな実装型建設DXモデルを確立してやっていきたいと思えます。

## サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## Arent社との戦略的業務提携 -実装型建設DXモデルの戦略的拡張-

- 当社グループの伴走型建設DX人材がプロダクトの現場浸透を担い、実装現場で得られた知見をArent開発チームへフィードバックすることで、プロダクト改善につなげるナレッジ循環モデルを構築



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 34

続いて、先日、戦略的業務提携について公表した Arent 社との取り組みについてご説明させていただきます。Arent 社との提携では、同社が提供する AI の工程管理システム PROCOLLA について、当社中核子会社であるワールドコーポレーションの伴走型建設 DX 人材が現場での導入支援および定着支援を担います。

具体的には、従来の施工管理人材に加え、オンボーディングを専属とする伴走型建設 DX 人材を現場に派遣することで、建設現場の生産性向上に向けた DX 活用のコンサルティングが可能になります。それによって、お客様に対して新たな価値提供が可能となりますので、生み出せるようにしていきたいと思えます。

さらには、実装現場で得られたナレッジ、知見を Arent 社の開発チームにフィードバックすることによって、現場が起点でプロダクトが進化していくような実装型 DX の循環モデルといえますか、こういったものを構築していくことを目指しています。

今回の業務提携に加えて、現在進行形で検討を進めているほかの取り組みなども含めて、当社としてはこれから実装型の建設 DX モデルの戦略的拡張を着実に進めていく考えでございます。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com

## 建設業界向けIT業務支援領域への拡張によるグループシナジー創出

- グループの顧客基盤と育成力を活かした、建設業界向けIT業務支援領域への拡張

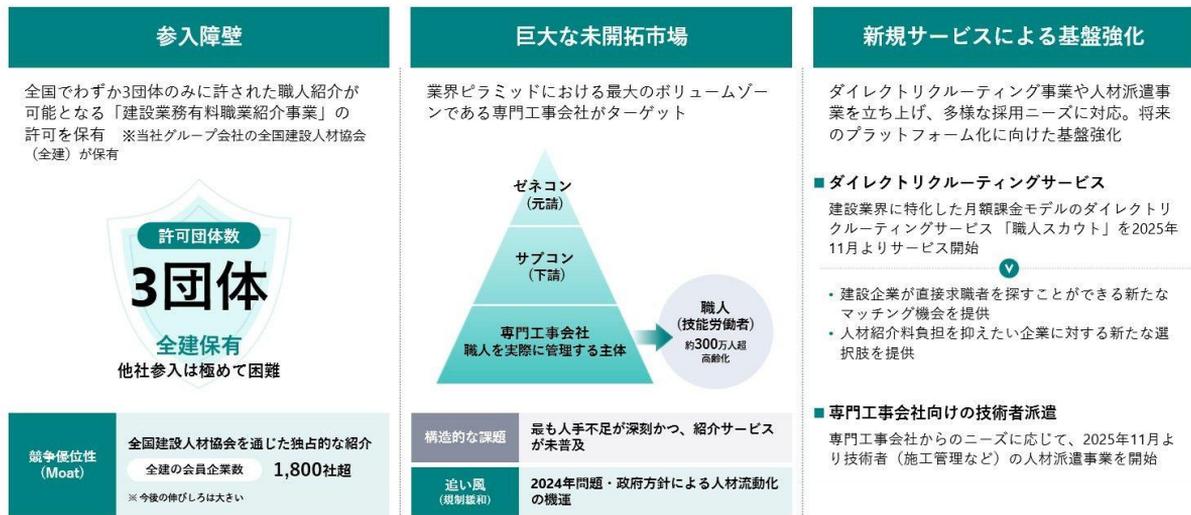


Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 35

続いて、建設DXの取り組みとして、グループ会社のATJCに建設領域に特化したIT部隊を新設いたしました。当社の建設の顧客基盤と業務知見を活かしてIT人材を提供することで、建設会社のDX推進を支援するモデルとなります。既存のお客様への提案を中心に、営業効率を高めながらサービスの拡大を進めていきたいと思っております。

### サポート

日本 050-5212-7790  
 フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 36

最後に、これも重要な経営戦略、事業戦略のポイントとなります。職人紹介事業の強化に向けた取り組みについてご説明させていただきたいと思っております。

当社のグループでは、グループ会社である全国建設人材協会、われわれ全建と呼んでおりますが、このいわゆる全建が、全国でたった3団体のみに許可された建設業務有料職業紹介事業の許可を保有しています。

本事業では、建設業界のピラミッド構造の中でも最大のボリュームゾーンでもある、専門工事事業様を主なターゲットとして事業を展開しております。職人、いわゆる技能労働者は、全国で340万人近くの規模と言われておりますけれども、一方でこちらは高齢化が進んでおりまして、平均年齢が47、8歳といわれています。ここも業界全体として職人の分野の深刻な人手不足が今課題となっています。

また、私達全建の会員企業数は、設立からすでに1,800社を超えるお客様にご賛同いただき、顧客基盤として今固めております。当然ですが、こういった会員企業様からの人材採用に対するニーズは非常に強いです。このマーケットは、規模的にもこれからさらに大きな成長余地がある市場だと私達自身ここは強く認識しています。

こうした環境を踏まえて、当社のグループでは、昨年11月より現状の人材紹介に追加して、建設業界に特化したDR、ダイレクトリクルーティングの事業と、あと専門工事事業向けの人材派遣事業

## サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

をスタートさせております。お客様からの多様な採用ニーズにこれからしっかり応えていくべく、新たなマーケットの開拓に取り組んでまいりたいと思います。

この先、将来的な目標ですが、これらの事業で私達が構築した人材基盤、顧客基盤、これらが建設業界のピラミッドを点でなく面で全部押さえているという強みを有機的に全部連携させて、建設業向けの総合人材プラットフォームの構築を目指してまいります。

本日の私からのご説明は以上となります。ご清聴いただきありがとうございます。

**司会**：ありがとうございました。

---

#### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com



## 質疑応答

---

**司会 [M]**：これより、質疑応答の時間といたします。質疑応答の進め方につきましては、本日、事前に多くのご質問頂戴しておりますので、まずはそちらから主要なものをピックアップしまして読み上げさせていただく形で進めさせていただければと思います。

それでは最初のご質問です。

**質問者 [Q]**：御社の成長戦略では、建設 DX や職人領域など、新たな事業領域への展開が示されておりますが、これらの事業が将来的にどのような収益モデルになるのか教えてください。特にストック型収益の比率をどのように高めていくのかについてお考えをお伺いできればと思います。というご質問です。お願いいたします。

**柴田 [A]**：ご質問ありがとうございます。今後のストック型収益の比率ですとか、新しい新規の事業領域に対しての展開とご期待に対するご質問だと思います。

ご質問の回答としましては、先ほどもご説明させていただきましたとおり、当社としては中長期的に建設 DX、BPO、職人領域の新しい事業領域をしっかりと拡張させていくことが大事だと思っております。

それによって私達が目指したいのは、建設業界における、極めて高収益でニッチな企業を目指していきたいと考えています。現在の中核事業である人材派遣は、技術者の人数に比例して売上が拡大する側面があると考えております。つまり、労働集約的なこの型のビジネスといいますか、今後はそういったところの人材基盤をきちんと伸ばしながらも活かすことが大事だと思っております、そこに高付加価値型の高いサービス展開をしていくことが、会社として重要な今時期に差し掛かってきていると思っております。

具体的に申し上げますと、建設 DX、BP といった領域では、単に人材を提供して増やしていくというよりは、お客様が今抱えている業務プロセスそのものを一体的に支援するサービスというところに拡張していくことで、付加価値の高い収益モデルが構築できることになりまして、いわゆる高単価が労務単価にもきちっと展開して反映することもできるような目標設定ができると考えております。

---

### サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com



あくまで将来的な収益の基盤となる目標ですが、私が考えるに、先ほど最後に申し上げた職人向けのダイレトリクルーティング、職人スカウトというサービスを昨年 11 月からローンチさせていただいております。こういったものがストックの収益の一つであったり。

もう一つは、ここが肝心かなめになると思うんですが、職人のプラットフォームです。これはいわゆる当社のオウンドメディアであるジョブケンワークや、もう一つはジョブマッチになるんですが、請負市場だとか、こういったもので当社が保有しているこのシステムを統合していくことが大事だと思っております。

あともう一つあるとすると、建設 DX 企業様との協業などで生まれた手数料の収入、SaaS のレベニューだとか。これもストックでしっかり獲得できるのではないかなという形で、これらのストック収益のモデルを徐々に拡大していきたいと考えております。こういったストックの収益が高まることについて、既存の売上の拡大だけじゃなくて、ROE20%を目指すという観点から見ても、販管費の効率化や収益性の向上にも繋がると考えております。

したがって、今後はわれわれの強みである人材派遣をしっかりと強化、そして基盤としながらも、何度も申し上げますが建設 DX と職人の領域を組み合わせることで、事業の規模でなくて構造そのものを進化させて成長していくモデルをしっかりと構築していきたいと考えております。以上でございます。

**司会 [M]**：ありがとうございました。続いてのご質問です。

**質問者 [Q]**：建設業界の DX 支援による付加価値型のモデルについて、もう少し詳細を教えてください。先週のリリースも拝見し、中期経営計画の成長戦略の一つである建設 DX で御社が何を目標しているのかの理解が進みました。一方で従来の労働集約型モデルと何が異なり、御社の優位性を発揮できるのでしょうか。というご質問です。お願いいたします。

**柴田 [A]**：ご質問ありがとうございます。当社が目指している建設 DX のモデルは、先ほども申し上げたように、繰り返しますけど、私達がいわゆる建設 DX のプロダクト開発の企業になることでは決してありません。建設 DX を人材によって現場で実装させて定着させる、いわばその人材サービスのモデルが起点となるところが特徴だと思います。

建設業界では、様々な DX ツールの導入自体は進んできておりますけれども、私達がお客様のところで声を聞くと、現場で十分に活用されていないというケースを聞くことが多いです。このツールの導入ですとか、実際の業務運用の間のギャップがすごく生じていると課題を感じています。

---

## サポート

日本

050-5212-7790

フリーダイヤル

0120-966-744

メールアドレス support@scriptsasias.com



また当社は、施工監理技術者の派遣と、あと先ほどご説明させていただいた職人紹介などを通じて、上流から下流、ゼネコン様からサブコン様、あと強いて言えば地場のゼネコンさんもいれば、専門工事会社様。もっと言うと職長もいますし、経験者の職人もいますし、あとは1人親方もいます。こういったピラミッドの一体構造を全部まずで押さえている強みがあるところ、今後この建設現場の業務プロセスを理解した人たちをしっかりと提供することで、この活用に活かせるっていうところが強みになるのではないかと考えております。

DXのツールの導入支援ですけれども、当社の先ほどの説明した伴走型建設DX人材というのが、その後の運用だとか業務プロセスの改善までを支援するような実装型のDXモデルをイメージしていただければと思っております、これをきちんと展開していく方向です。これによって従来の人材派遣のモデルに加えまして、BPO型のサービスであったりだとか、DXの支援業務であったり、より付加価値の高いサービスの領域に拡張していくことで戦い方を変えていくというところを目指していきたいと思っております。以上です。

**司会 [M]**：ありがとうございました。続いてのご質問です。

**質問者 [Q]**：M&Aにおいてどのような業態規模感の会社を候補に考えていらっしゃるのか、可能な範囲で教えてください。まずは、同じ建設業界の人材を補完する形になるのでしょうか。それとも、異業種の会社を検討される方向感でしょうか。また、中計目標にはM&Aの数字も含まれているのでしょうか。というご質問です。お願いいたします。

**三井 [A]**：ありがとうございます。こちらの質問を私から回答させていただきます。基本的にM&Aの基本的な考え方、方針としましては、建設業界を軸にするということと、あとは既存の事業とのシナジーが見込める領域を中心に検討していくという考え方になっております。中核事業である建設人材派遣についても、いわゆるインオーガニックによる規模拡大の可能性というものを必ずしも否定するものではなくて、案件内容によっては人材基盤の強化に繋がるという、M&Aもこの選択肢の一つとして検討していく考えでございます。

一方で、当社としては単に人材派遣事業の規模拡大を目的としていくM&Aよりも、今日のプレゼンでも度々出てきてますけれども、いわゆる建設DXであるとかBPO、それから専門職人領域こういった当社のサービス領域を拡張して、さらに付加価値を高めることに繋がるような案件というものを優先的に検討していく方針でございます。

一方、規模感については個別案件ごとの判断ということになるかと思っておりますけれども、当社の財務規模やあとは統合のしやすさも踏まえながら段階的に取り組んでいく考えでございます。

---

## サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com



それから最後に中計の数値目標については、現時点ではオーガニック成長をベースに数字を設定しておりますので、M&Aによる上乗せというのは前提とした数値目標にはなっていないというところがございます。そのため今後良い案件があって、実際われわれのグループに取り込むということがあれば、いわゆるこれがアップサイドの要因として見ていただくことになってくるかなと思います。

**司会 [M]**：ありがとうございました。続いてのご質問です。

**質問者 [Q]**：2030年度の営業利益率の目標が10%程度と現在と同水準とされている一方で、ROEの目標は20%以上という目標を掲げていらっしゃいます。今後、有利子負債の削減も進めていかれるであろう中で、先行投資による減益基調カバーしながらこの目標を達成するためには、自己資本をある程度スリムにする必要があるのだと思います。

時期は明確でなくとも資本構成の最適化に向け、今後は自己株式買いや配当の強化なども見据えていらっしゃるの理解でよいでしょうか。キャピタルアロケーションの優先順位を改めてお伺いできればと思います。というご質問です。お願いいたします。

**三井[A]**：ありがとうございます。今のご質問の回答です。まず営業利益率については、中期的に現在同水準である10%程度を維持しながら成長していくといったことを想定しております。その前提としてまず事業面においては、先ほど中計の数値目標でできましたけれども、売上に関しては2030年で500億円、営業利益は50億円という事業規模の拡大を中期的な目標として掲げています。一方でROEについては事業成長に加えて、資本効率の向上も同時に意識した経営を行うということをメッセージとして、20%以上という目標を設定させていただいています。

今後の利益成長に加えて配当や、あとは自己株取得などの資本政策も含めて資本効率を高める余地が十二分にあるのかなとは考えてます。したがって、ROE20%という数字は、先程来から申し上げている中計2030年の営業利益50億円ということで目標を持っていますけれども、単純にそこに至る営業利益を積み上げた計算値というよりかは、事業成長と資本政策を組み合わせた結果として目指すべき水準とご理解いただければなと思います。

さらに、キャッシュアロケーションの優先順位については、この中計の中でしっかりと成長戦略させていただいていますけれども、しっかりと成長投資をしていくということがまず第1優先かなと思っています。その上で、M&Aも成長機会を捉える上では検討していく方針ですので、財務の健全性もしっかり維持しながらその辺を進めていくということかなと思っています。その上で株主還元という順番でまずは考えさせていただいておりますので、事業成長とのバランスを踏まえながら、自己株式の取得や配当の強化にも柔軟に検討していく方針とさせていただきます。

---

## サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com



最後に付け加えさせていただきたいのですが、配当に関しては、中期経営計画の2030年までの期間は、特に前半に大きな成長投資というところで費用が先行する側面もありますので、この5年間については下限を設定させていただいているというところがございます。その状態でさらに今申し上げたような成長投資をさらに行うというところと、財務健全性を維持した状態で、プラスアルファの株主還元というところを検討していきたいという考え方でございます。以上です。

**司会 [M]**：ありがとうございました。続いてのご質問です。

**質問者 [Q]**：第1四半期で退職率が大きく上がった背景と改善へ向けた施策の内容を教えてください。また、この水準を業界内で比較してどのような水準にあるものとみていらっしゃるでしょうか。というご質問です。お願いいたします。

**柴田 [A]**：ご質問ありがとうございます。退職率に関しましては、第1四半期において一時的に上昇していると捉えております。これは主に営業体制の強化に伴って需給調整過程の影響がでていると認識しています。当社の派遣ビジネスにおいては稼働率と退職率はとても重要なKPIになります。技術者の安定稼働実現する上でも、両者をしっかりバランスよく改善していくことが重要だと考えています。

その上で退職の構造を分析しますと、一定割合が入社から初期の段階での離職というものになっております。未経験者から施工管理職としてキャリアをスタートする人材、文系や異業種からトライしてくるような方が非常に多いことから、実際に働いてみて現場業務とのギャップであったり、将来これでやっていけるのかというようなキャリアに対する不安が大きな要因であるケースがあります。

一方で、逆に一定経験を積んだ技術者については、定着率が改善するという傾向があるため、初期の段階のサポート体制の強化が一番重要ではないかと考えております。そのために、当社ではまず資格取得の支援などによる成長機会の提供であったり、あとは社内でメンター制度による現場フォローの体制の強化とか構築であったりを進めています。あとは極めてシンプルで一番大事なことで、配属のミスマッチを低減させていくというような取り組みを進めております。定着率の改善に関してはこれらを通じてしっかり取り組んでいくしかないと思っています。

あと、ご質問にありましたとおり、退職率の水準につきましては、経験者と未経験者の在籍の割合によっても非常に左右されやすい部分がございますが、当社は創業以来、未経験者人材の採用を、早い段階から積極的に進めてきたという事業モデルの特性もございます。半分言い訳にするつもりではありませんが、業界の平均と単純に比較するのは難しい局面がありまして、継続的に改善に取

---

## サポート

日本

050-5212-7790

フリーダイヤル

0120-966-744

メールアドレス support@scriptasia.com



り組んでいくというところを、社内一丸となって地道に進めていくしかないと考えておりますので、しっかりとここは率の低下に努めていきたいと考えております。以上でございます。

**司会 [M]**：それでは続きまして会場にご参加の方からご質問をお受けできればと思います。ではお願いします。

**質問者 [Q]**：ご丁寧なご説明ありがとうございます。小林社長のままでずっといくのかなと思っていて、柴田社長にバトンタッチしての会長、社長体制っていうことで、そうなんだと思って聞いたんですけども。

一点質問なんですけども。このゼネコン含めて建設業界って人手不足だと言いつつも人は増えてるなど。ほかの業界はもはや減り始めてるぞと思いつつながら、建設業界さんの話は聞かせていただいているんですが、御社の体制も変わったっていうところとあわせてお聞きしたいんですけども、そもそも事業環境の想定シナリオって何か変わったんですかと。人がどっかのタイミングで減るんだろうなと思うんですけども、業界としての減る時期みたいなそういうシナリオっていうのが変わって、2人の体制で取り組んでいこうみたいな、何か業界に向けて見立てるシナリオが変わってるところとかあるのかとかですね。

どうしても協力業者含めて成り立ってる業界っていう印象を持つんですけども、そういう意味合いでのDX、御社の場合は職人さんつなぐみたいなそういうところかと思うんですけども、DXの位置づけみたいなところっていうのが、AIとかも出てきたことで、何か御社が今まで思ってたところとちょっと違うような形の使われ方とか、位置づけになってくるんだと。だからこそ御社の狙うゾーンみたいなのが変わってるんだよみたいなものがあるのか。いやいやそんなことはなくて前から狙ってる場所そのまま、さらに深掘りするっていうような展開の中で、2人でやっていきますみたいなそういうところなのか。

何かこのシナリオの変化みたいなあったのか、なかったのかっていうところをあわせてこの環境変化の想定、今時点のものをお聞きしてみたいなと思います。よろしく申し上げます。

**柴田 [A]**：ご質問ありがとうございます。元代表の小林とは私が2011年にワールドコーポレーションに入社してからおよそ15年近く一緒でした。二人三脚で会社の成長を支えてきて、時間もすごくたくさん共有してきましたし。会社に対する思いや、将来こうしたいねとか、業界構造の課題とか聞いたときに、私達としてはどう乗り越えていこうかっていうのは、もう日々いろんな時間を共有しながら進めてきております。

---

## サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptasia.com



当然会社が小さい頃はリソース不足でしたので、会社の成長に人の成長が追いつかない、数が追いつかない、あとは投資も回せないっていうような時期が続いておりましたが、2013年ごろから未経験の採用が軌道に乗り始めた段階で、おかげさまで株式上場も叶いましたし、社内にも優秀なメンバーが今入ってきたり、あとはわれわれがコアとして採用した人材が育ってきているというところで、非常に中の体制も強くなってきたという状況にあります。

一方で、外部環境を見た場合の、私の見立てとも一つ伝えさせていただくと、先ほど業界が人手不足なんだけど人は入っていると話があったと思うんですが、監督はおそらく増えてると思います。ただプレーヤーとか作る側の職人さんが結局足りないので、工事を取りたくても取れない。これまでは発注者が強くて次にゼネコンが強くてサブコンが強くて職人が一番弱いという構造だったのが、おそらく今逆転になってると思います。

作る作り手がないので、結局発注もできないしゼネコン側も工事を受注することによって、受けてしまって人がいなければ、当然これ工程遅れにも繋がりますし、赤字にもなりやすいという構造になっております。私達としては、やはりこの20年来30年来築いてきてる業界の職人不足といった課題に対しては、当然私達1社だけでは対応しきれませんが、やはり社会とか建設業に貢献するという意味では、新しい担い手である職人の技能労働者をやはり1人でも多く配属させていこうと。

一方で、人口というのは減ってくる構造になっておりますので、きちんとその減っていくものに対して、現場監督とか施工管理の仕事っていうのは、職人と比較すると、DX化とかAIを導入するというのがやりやすいのかもしれませんが、職人というのは結局もう5年10年かけて一人前とか、それでも半人前だと言われるような職業だと思いますので、そういったところをしっかりと増やしていきたいと考えております。

そういった意味でいうと、一つやはり建設の派遣領域だけでは、より私達がグロースしていくというか、これ以上伸ばしていくっていう部分でいうと、オーガニックで5,000人、6,000人というのを目指していくことは十分まだまだ可能だとは思っておりますけれども、年々やはり採用単価も上昇しておりますし、労務単価もこれ上げざるを得ないというようになってきております。そうなるとうちは価格転嫁といった意味では、派遣料にどこまで転嫁させていけるかっていうのは、ここは当社に限らず、私達の競合も含めた同業がおそらく同じような今多分課題に当たってきてるんじゃないかなと考えてきております。

---

## サポート

日本

050-5212-7790

フリーダイヤル

0120-966-744

メールアドレス support@scriptsasias.com



そういった意味で、数で勝負するというより、質とか構造を変えるために大事なものは、正確に今の業界の波を理解して、波にしっかりと私達が乗っていくという部分で考えると、この DX という文脈は非常に国の生産性を上げる意味では整合性が取れてますし。

一方で、やっぱり職人というところもまだまだ足りないのもそうなんですけども、ゼネコンからとか施工現場監督から職人までの上から下までのピラミッド構造を、しっかりとうちが押さえた上で、将来的にはそこにいろんなジョブマッチングであったり、人材マッチングであったりっていうのをできるような構造が面白いよねみたいな。おそらくそこにわくわくしてうちの会社の社員がしっかり会社を伸ばしていこうみたいな夢とか目標を持てたらいいねということを小林とも話しています。

その小林が次なる柴田に託す部分に関して、私が引き受けて、しっかり業界に会社が貢献できればいいかなと考えているのもあったんで。まとまりきらずに申し訳ないんですけど、それを一つ答えとさせていたいただきたいと思います。以上です。

**司会 [M]**：よろしいでしょうか。それではご質問一巡したようですので、これをもちまして質疑応答の時間を終了とさせていただきます。

最後に柴田社長よりご挨拶がございます。柴田社長、よろしくお願いいたします。

**柴田 [M]**：本日はお忙しい中、この場にお集まりいただき、オンラインの視聴者の方も 1 時間ご清聴いただきましてどうもありがとうございました。

昨年の 12 月に中期経営計画を策定していただき、新しい経営体制となって今当社は新たな今成長の 1 期目をスタートさせております。

当然ながら新しい領域なので、まだまだここにチャレンジする上で、必要となるものも非常に多いのは課題として掲げておりますが、きちんとやはり結果として出していくこと。あとはそれに増して、社員がしっかりとここに向き合って一体感を持って、いい意味で上場会社でありながらベンチャースピリッツみたいなものを持った、勢いある会社を目指して伸ばしていきたいと私自身思っておりますので、これからも皆さんから応援いただければと思っております。

今日は誠にありがとうございました。今後もよろしくお願いいたします。

**司会 [M]**：ありがとうございます。

[了]

---

## サポート

日本

050-5212-7790

フリーダイヤル

0120-966-744

メールアドレス support@scriptasia.com



## 脚注

1. 音声不明瞭な箇所に付いては[音声不明瞭]と記載
2. 会話は[Q]は質問、[A]は回答、[M]はそのどちらでもない場合を示す

---

## サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com

## 免責事項

本資料で提供されるコンテンツの信憑性、正確性、完全性、最新性、網羅性、適時性等について、SCRIPTS Asia 株式会社（以下、「当社」という）は一切の瑕疵担保責任及び保証責任を負いません。

本資料または当社及びデータソース先の商標、商号は、当社との個別の書面契約なしでは、いかなる投資商品（価格、リターン、パフォーマンスが、本サービスに基づいている、または連動している投資商品、例えば金融派生商品、仕組商品、投資信託、投資資産等）の情報配信・取引・販売促進・広告宣伝に関連して使用してはなりません。

本資料を通じて利用者に提供された情報は、投資に関するアドバイスまたは証券売買の勧誘を目的としておりません。本資料を利用した利用者による一切の行為は、すべて利用者の責任で行っていただきます。かかる利用及び行為の結果についても、利用者が責任を負うものとします。

本資料に関連して利用者が被った損害、損失、費用、並びに、本資料の提供の中断、停止、利用不能、変更及び当社による利用者の情報の削除、利用者の登録の取消し等に関連して利用者が被った損害、損失、費用につき、当社及びデータソース先は賠償又は補償する責任を一切負わないものとします。なお、本項における「損害、損失、費用」には、直接的損害及び通常損害のみならず、逸失利益、事業機会の喪失、データの喪失、事業の中断、その他間接的、特別的、派生的若しくは付随的損害の全てを意味します。

本資料に含まれる全ての著作権等の知的財産権は、特に明示された場合を除いて、当社に帰属します。また、本資料において特に明示された場合を除いて、事前の同意なく、これら著作物等の全部又は一部について、複製、送信、表示、実施、配布（有料・無料を問いません）、ライセンスの付与、変更、事後の使用を目的としての保存、その他の使用をすることはできません。

本資料のコンテンツは、当社によって編集されている可能性があります。

---

## サポート

日本 050-5212-7790  
フリーダイヤル 0120-966-744 メールアドレス support@scriptsasias.com