



株式会社ナレルグループ

2026 年 10 月期 第 3 四半期決算説明会

2026 年 9 月 15 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 3 四半期決算説明会		
[決算期]	2026 年度 第 3 四半期		
[日程]	2026 年 9 月 15 日		
[ページ数]	36		
[時間]	11:00 – 11:58 (合計：58 分、登壇：32 分、質疑応答：26 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）	

登壇

司会：ただ今より、株式会社ナレルグループ、2026 年 10 月期第 3 四半期決算説明会を開催します。

本日は、代表取締役、柴田直樹よりご説明し、その後、質疑応答の時間を設けています。ご質問は、画面のボックスにご質問内容を入力いただき、送信をお願いします。お送りいただいたご質問は、こちらで代読の上、会社出席者よりご回答申し上げます。なお時間の関係で、全てのご質問へのご回答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 12 時を予定しています。終了後にアンケート画面が出てまいりますので、こちらでもご回答のご協力をよろしくお願いします。

それでは、柴田社長、よろしくお願いします。



2026年10月期 第3四半期

決算説明資料

"Change and Growth 2030"

株式会社ナレルグループ 東証グロース市場 証券コード | 9163

2026.9.11

柴田：ナレルグループ、代表取締役の柴田です。本日はお忙しい中、2026 年 10 月期、第 3 四半期決算説明会をご視聴いただき、誠にありがとうございます。

本日は、第 3 四半期までの業績に加え、中期経営計画「Change and Growth 2030」の初年度 9 カ月における重点施策の進捗について、ご説明します。

目次

01 FY2026 3Q総括

02 主要KPI

03 中期経営計画の進捗

04 Appendix

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 2

本日は、大きく三つのパートに分けて進めます。

まず、第3四半期の連結業績についてご説明し、続いて各事業の主要 KPI、最後に中期経営計画における重点施策の進捗についてご説明します。

Chapter 01

FY2026 3Q総括

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 3

第3四半期の業績からご説明します。

FY2026 3Q 中期経営計画 重点施策の進捗

- 中期経営計画「Change and Growth 2030」初年度の9か月で、重点4テーマはいずれも着実に前進
- コア事業では稼働率・契約単価が改善し、建設DX・職人紹介・生産性向上の各成長領域では、基盤構築から実装・拡大に向けた取り組みが進展



重点戦略は着実に前進
成長領域は「基盤構築」から「実装・拡大」に向けて進展

※ 稼働率・契約単価は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. 4

まず、第3四半期までの状況を、中期経営計画の重点テーマに沿って総括します。

中期経営計画「Change and Growth 2030」の初年度も9カ月が経過しましたが、重点テーマとして掲げているコア事業、建設DX、職人紹介、生産性向上の四つについて、いずれも着実に前進しています。

コア事業では、稼働率について、第3四半期の平均では前四半期比で横ばいとなったものの、月次では6月以降改善し、7月には93%まで回復しました。契約単価も第3四半期には52万8,600円まで上昇しています。一方、定着率については、引き続き重要課題と認識しています。

建設DXでは、スカイマティクス社との関係を業務提携から出資へと深化させ、くみきの利用拡大とDX人材の育成・現場配属を連動させる取り組みを進めています。

職人紹介では、全国建設人材協会の会員企業が2,100社を突破したほか、BRANU社、ダイサン社、地域金融機関などとの連携により、顧客接点が面的に広がっています。

また、生産性向上についても、6月にコーポレートDX推進部を新設し、7月には基幹システムをリプレイスしました。

第2四半期までは、各戦略が準備・着手から実行に移った段階とご説明していましたが、第3四半期では、そこからさらに実装・拡大に向けた具体的な動きが進んだ、この9か月であったと捉えています。

3Q連結業績ハイライト

- 建設ソリューション事業を中心に、技術者の在籍人数・稼働人数の増加および契約単価の上昇により、売上収益は前年同期比7.3%増。営業力・採用力強化に向けた人材投資や、建設DX・職人紹介等の成長領域への先行投資により営業利益は前年同期比2.6%減となるも、計画を上回って進捗



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 5

連結業績のハイライトをご説明します。

売上収益は192億2,900万円となり、前年同期比7.3%の増収となりました。建設ソリューション事業を中心に、技術者の在籍人数・稼働人数の増加や、契約単価の上昇が増収に寄与しています。

一方、営業利益は22億300万円となり、前年同期比では2.6%の減益となりました。これは、営業力・採用力の強化に向けた人材投資や、需給調整に伴う未稼働期間の増加に加え、建設DXや職人紹介などの成長領域への先行投資を継続していることが主な要因です。

ただし、営業利益は、第3四半期累計計画に対して、12.5%上回って進捗しています。

売上については計画を下回っていますが、成長投資を継続しながらも、利益面では計画を上回る水準を確保しています。

3Q累計連結業績サマリー

- 通期業績予想は現時点で据え置き。3Q累計では売上収益が計画を下回る一方、利益は計画を上回って進捗。4Qの事業進捗や成長投資の実施状況等を踏まえ、通期見通しを精査

(単位：百万円)	2025年10月期 3Q実績		2026年10月期 3Q実績		前年3Q比	通期業績予想	
	実績	構成比	実績	構成比	% (増減額)	公表数値	進捗率
売上収益	17,926	100.0%	19,229	100.0%	+7.3% (+1,302)	29,250	65.7%
売上総利益	4,727	26.4%	5,019	26.1%	+6.2% (+292)	7,400	67.8%
営業利益	2,261	12.6%	2,203	11.5%	△2.6% (△58)	3,010	73.2%
税引前四半期利益	2,207	12.3%	2,144	11.2%	△2.8% (△63)	2,940	72.9%
親会社の所有者に帰属 する四半期利益	1,598	8.9%	1,512	7.9%	△5.4% (△86)	2,090	72.4%

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 6

損益計算書の概要です。

売上収益は192億2,900万円、前年同期比7.3%増、売上総利益は50億1,900万円、同じく昨対比6.2%増となりました。

営業利益は22億300万円、前年同期比2.6%減、親会社の所有者に帰属する四半期利益は15億1,200万円、同じく昨対比5.4%減となっています。

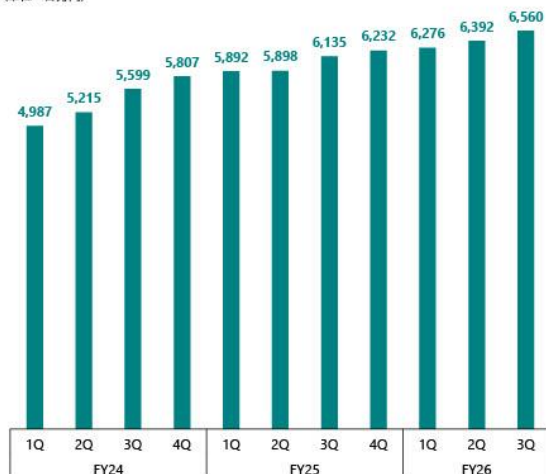
通期業績予想に対する進捗率は、売上収益が65.7%、営業利益が73.2%です。売上は計画に対してやや遅れている一方、利益は計画を上回って推移しています。

なお、現時点で通期業績予想の変更などはありません。引き続き、コア事業の収益性改善と成長領域への投資を両立してまいります。

四半期連結業績推移

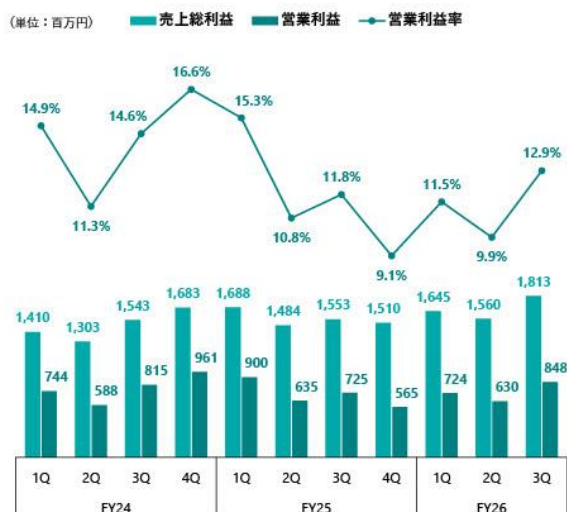
売上高

(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. 7

四半期の業績推移です。

第3四半期単独の売上収益は65億6,000万円となり、四半期ベースでは過去最高の水準となりました。

営業利益についても8億4,800万円となり、第1四半期の7億2,400万円、第2四半期の6億3,000万円から改善しています。

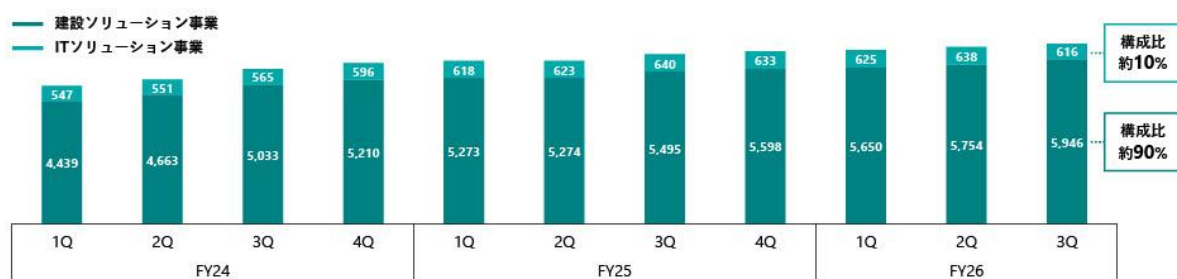
営業利益率も第2四半期の9.9%から、第3四半期は12.9%まで改善しました。

成長投資を継続する中でも、稼働率の足元での改善や契約単価の上昇など、コア事業の事業運営にも改善が見られ、第3四半期単独では収益性にも改善が見られています。

セグメント別業績推移 (3Q累計)

建設ソリューション事業				IT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				中計戦略 グループシナジー創出と高収益化			
売上収益	セグメント利益	セグメント利益率	在籍人数 ※	売上収益	セグメント利益	セグメント利益率	在籍人数
17,350百万円	1,737百万円	10.0%	3,719名	1,879百万円	153百万円	8.2%	389名
前年同期比 8.1%	前年同期比 △4.4%	前年同期比 △1.3pt	前年同期比 +120名	前年同期比 △0.2%	前年同期比 37.0%	前年同期比 2.2pt	前年同期比 △38名
※ ワールドコーポレーションのみ							

セグメント別業績推移 (四半期)



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 8

セグメント別の状況です。

建設ソリューション事業は、売上収益 173 億 5,000 万円、前年同期比 8.1%増となりました。

在籍人数の増加と契約単価の上昇を背景に増収となった一方、成長に向けた人材投資などにより、セグメント利益は 17 億 3,700 万円、前年同期比 4.4%減となっています。

ただし、四半期の売上収益は、第 1 四半期 56 億 5,000 万円、第 2 四半期 57 億 5,400 万円、第 3 四半期は 59 億 4,600 万円と着実に拡大しています。

IT ソリューション事業は、売上収益 18 億 7,900 万円と、前年同期並みとなりました。一方、セグメント利益は 1 億 5,300 万円、前年同期比 37%増となり、収益性は改善しています。

引き続き、当社グループでは、建設ソリューションをグループの中核事業としながら、それぞれの事業の収益性向上に取り組んでいきます。

営業利益増減分析（前年同期比）

- 営業体制強化に伴う人件費増加
- 中期経営計画に基づく成長投資を継続。コア事業の収益基盤改善と成長領域の事業基盤構築を推進
- 建設DX・職人紹介等の成長領域への投資を継続



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 9

営業利益の前年同期比についてご説明します。

売上収益の増加による利益の押し上げ効果があった一方、採用強化に伴う在籍人数の増加や、需給調整に伴う未稼働期間の増加が利益を押し下げました。

また、営業力・採用力強化に向けた内勤人員の拡充や、建設DX・職人紹介など、成長領域への投資も継続中です。

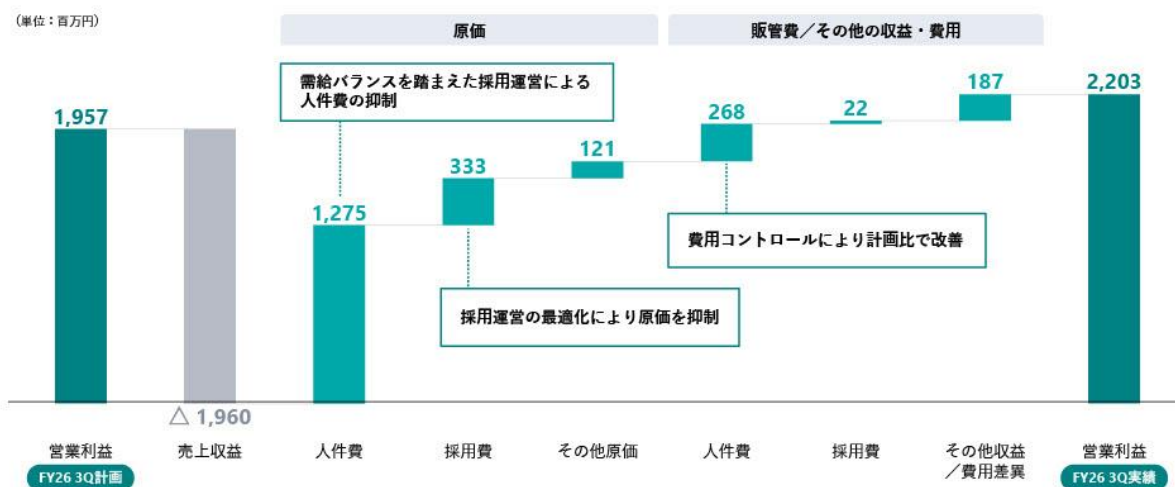
その結果、営業利益は、前年同期の22億6,100万円から22億300万円となりました。

こうしたコストの増加には、中期経営計画に基づく将来の成長に向けた投資も含まれています。

引き続き、短期的な収益性とのバランスを取りながら、コア事業の収益基盤の改善と成長領域の事業基盤構築を進めていきます。

営業利益増減分析（対当期3Q計画比）

- 売上は計画を下回ったものの、需給バランスを踏まえた機動的な採用運営や費用コントロールにより、営業利益は計画を上回って着地



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 10

第3四半期累計計画に対する営業利益の増減分析です。

売上収益は計画を下回りましたが、需給バランスに応じて採用する人材の属性やタイミングを機動的にコントロールしたことなどにより、人件費や採用関連の費用が計画を下回りました。

加えて、販管費を含めた費用コントロールを進めた結果、営業利益は計画の19億5,700万円に対して22億300万円となり、計画を上回って着地しています。

成長投資については、必要な投資を継続しながら、一方で事業環境に応じて採用やコストを機動的にコントロールすることで、利益とのバランスをとった運営を進めています。

Chapter 02

主要KPI

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 11

続いて、各事業の主要 KPI についてご説明します。

Chapter 02

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）

- 3Q平均では前四半期比横ばいとなったものの、営業体制強化や配置最適化、需給バランスを踏まえた採用運営等により、月次稼働率は6月以降改善し、7月には93.0%まで回復



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 12

まず、建設ソリューション事業、ワールドコーポレーションの状況です。

第3四半期の平均稼働率は91.9%となり、第2四半期と同水準でした。これは営業体制の強化や配置の最適化、需給バランスを踏まえた採用運営など、これまで進めてきた取り組みの効果が、足元の稼働率に表れ始めていると認識しています。

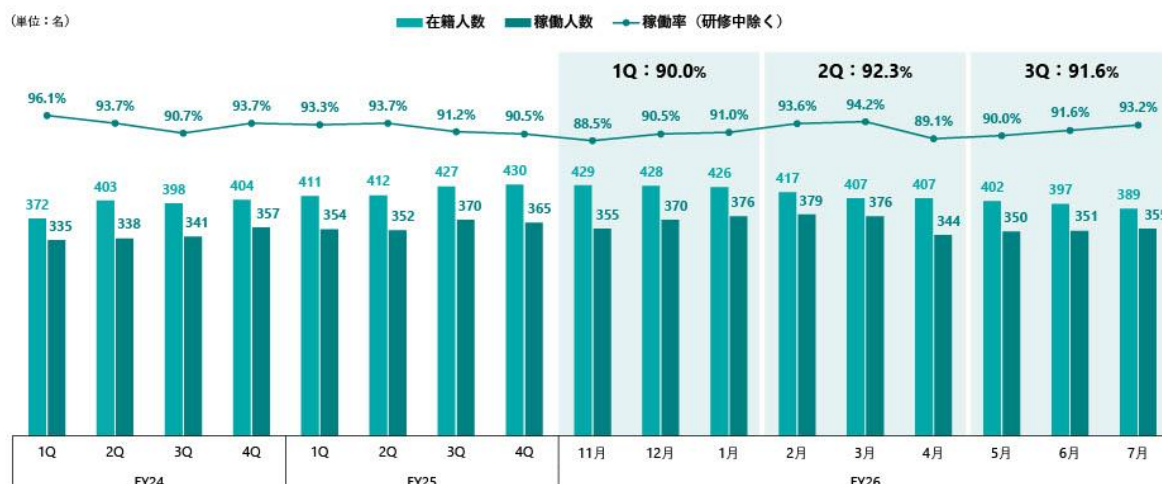
ただし、通期計画の 93.8%に対しては、まだまだ改善の余地があります。足元の改善を一時的なものとし、この水準を定着させ、さらに引き上げていくことが、第 4 四半期の重要なテーマです。

Chapter 02



主要KPI：在籍人数・稼働人数・稼働率 -ITソリューション (ATJC)

■ 稼働率は想定を下回ったものの、上流工程案件の獲得等により契約単価は上昇。研修修了者の現場配属も進み、足元では稼働率が改善



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 13

IT ソリューション事業、ATJC です。

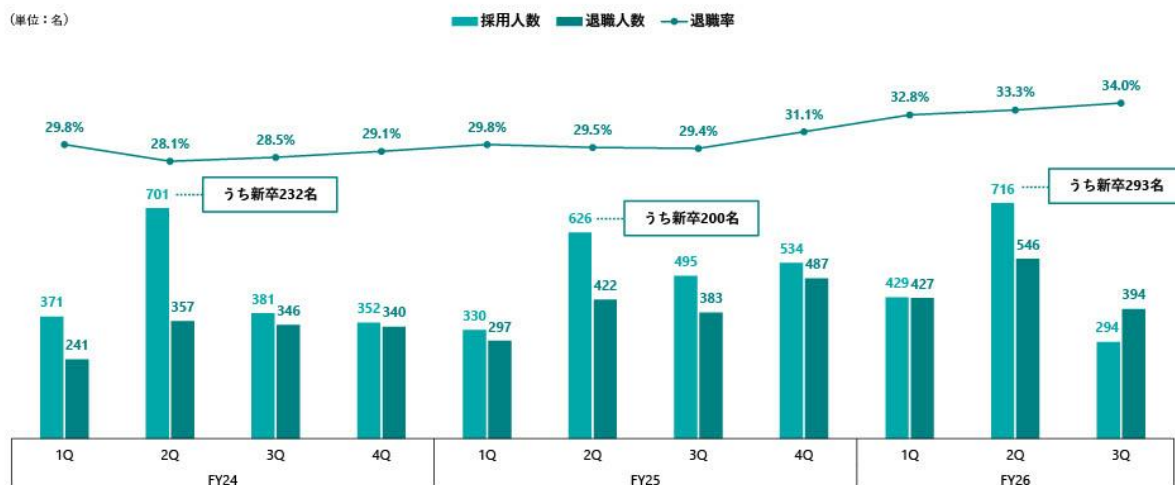
第 3 四半期の平均稼働率は 91.6%となりました。四半期平均では第 2 四半期を下回りましたが、月次では 4 月の 89.1%を底に、5 月は 90.0%、6 月は 91.6%、7 月は 93.2%まで改善しています。

研修修了者の現場配属が進んでいることに加え、上流工程案件の獲得などにより、契約単価も上昇しています。

引き続き、稼働率の改善と案件の高付加価値化を進め、収益性の向上につなげていきます。

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）

- 需給バランスを踏まえた機動的な採用運営を進める一方、人材定着を引き続き重要課題と位置づけ、資格取得支援やエンゲージメント向上施策等を推進



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 14

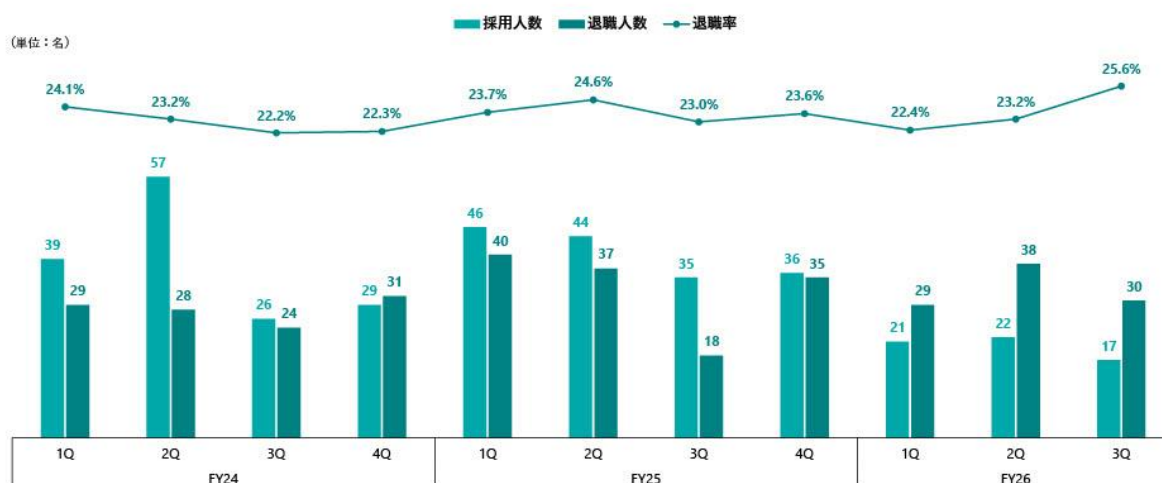
建設ソリューション事業の採用・退職の状況です。

第3四半期の採用人数は294名、退職人数は394名となりました。採用については、稼働率や案件需要とのバランスを踏まえ、機動的な採用運営を行っています。一方、退職率は34%となり、第2四半期の33.3%から上昇しました。

人材定着については、引き続き重要な経営課題と認識しています。資格取得支援や技術者へのフォロー体制の強化に加え、この9月から開始した新たな人事制度など、定着に向けた構造的な施策を進めています。詳細については後ほどご説明します。

主要KPI：採用人数・退職人数・退職率 - ITソリューション (ATJC)

■ IT業務支援領域への拡張に向けた体制整備を推進。採用は一時的に弱含んだものの、人材定着に向けた各種施策を継続



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 15

ITソリューション事業の採用・退職の状況です。

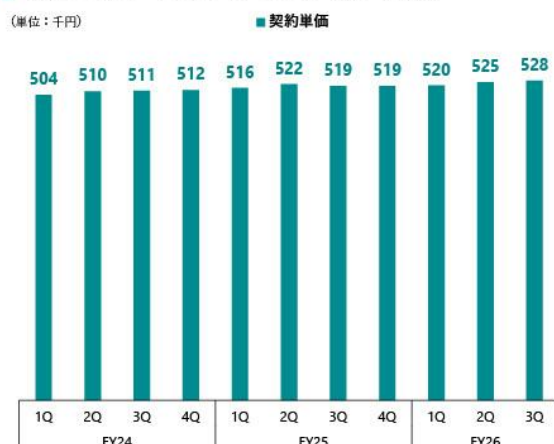
第3四半期の採用人数は17名、退職人数は30名、退職率は25.6%となりました。

IT業務支援領域への事業拡張に向け、人材ポートフォリオや採用方針の見直しを進めていることから、採用は一時的に弱含んでいます。一方で、今後の事業拡大に向けた体制整備と人材定着に向けた取り組みを継続しており、収益性を重視した事業運営を進めています。

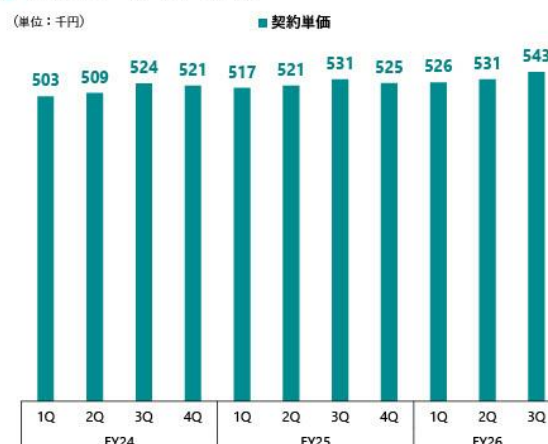
主要KPI：契約単価

■ 技術者のスキル向上や顧客ニーズに応じた人材提案を通じて、両事業ともに契約単価は上昇基調で推移

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)



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 16

契約単価の状況です。

建設ソリューション、IT ソリューションともに、契約単価は上昇基調で推移しています。

建設ソリューションでは、第 1 四半期 52 万円、第 2 四半期 52 万 5,000 円、第 3 四半期 52 万 8,000 円と、四半期ごとに着実に上昇しています。IT ソリューションについても、第 1 四半期 52 万 6,000 円、第 2 四半期 53 万 1,000 円、第 3 四半期 54 万 3,000 円まで上昇しました。

人材需給がタイトな環境の中で、契約条件の見直しを進めていることに加え、技術者のスキル向上やお客様のニーズに応じた人材提案、より付加価値の高い案件への配属を進めています。

人数の拡大だけでなく、単価の向上による質的な成長についても、引き続き重視していきます。



ここからは中期経営計画「Change and Growth 2030」の進捗について、ご説明します。

中期経営計画に基づく重点テーマ

最優先 コア事業の競争力向上

稼働率・定着率改善

期待効果 コア事業の利益強化

成長 建設DX事業の収益化

実装型建設DXモデルの推進

期待効果 単価上昇・高付加価値化

拡大 職人紹介事業の拡大

職人紹介モデルの拡大

期待効果 新たな収益源の確立

基盤 生産性の向上

BPR・システム刷新

期待効果 生産性向上・コスト最適化

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 18

中期経営計画で掲げる当社の成長戦略と、今期、特に注力しているテーマです。ここからは、この四つの重点テーマについて、第3四半期までに何が進んだのかを具体的にご説明します。

コア事業の収益基盤改善 – 稼働率 × 契約単価

- 営業体制の強化・配置最適化等の取り組みが進展し、稼働率は足元で改善。技術者のスキル向上や高付加価値領域への展開等を背景に契約単価も上昇し、コア事業の収益基盤改善に向けた進展が見られる

稼働率（研修中除く）

月次推移

5月 90.4% ➡ 6月 92.4% ➡ 7月 93.0%

四半期推移

1Q 91.3% ➡ 2Q 91.9% ➡ 3Q 91.9%

月次では6月以降に明確な改善
四半期平均は横ばいだが、期末に向けた水準は切り上がり

契約単価（単位：千円）

（参考）FY25の四半期推移

FY25 1Q 516 ➡ FY25 2Q 522 ➡ FY25 3Q 519

四半期推移

1Q 520 ➡ 2Q 525 ➡ 3Q 528

スキル向上と高付加価値領域への展開により、
四半期ベースで一貫して上昇

定着率については引き続き重要課題と認識

資格取得支援・エンゲージメント向上・フォロー体制の強化等の施策を継続

※ 稼働率・契約単価は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. 19

コア事業の収益基盤改善です。重要な KPI である稼働率と契約単価を並べてご覧いただいています。

稼働率は、第3四半期平均では91.9%と、前四半期比では横ばいですが、月次では5月が90.4%、6月が92.4%、7月が93%と、明確に改善しています。

一方、契約単価は、第1四半期が52万円、第2四半期が52万5,000円、第3四半期が52万8,000円と、一貫して上昇しています。

したがって、現時点では、単価については着実な改善が進んでおり、稼働率についても足元の水準が切り上がってきたと捉えています。今後も、この二つを同時に改善することで、単純な人員の増加だけに依存せず、コア事業の収益力そのものを高めていくことが重要となります。

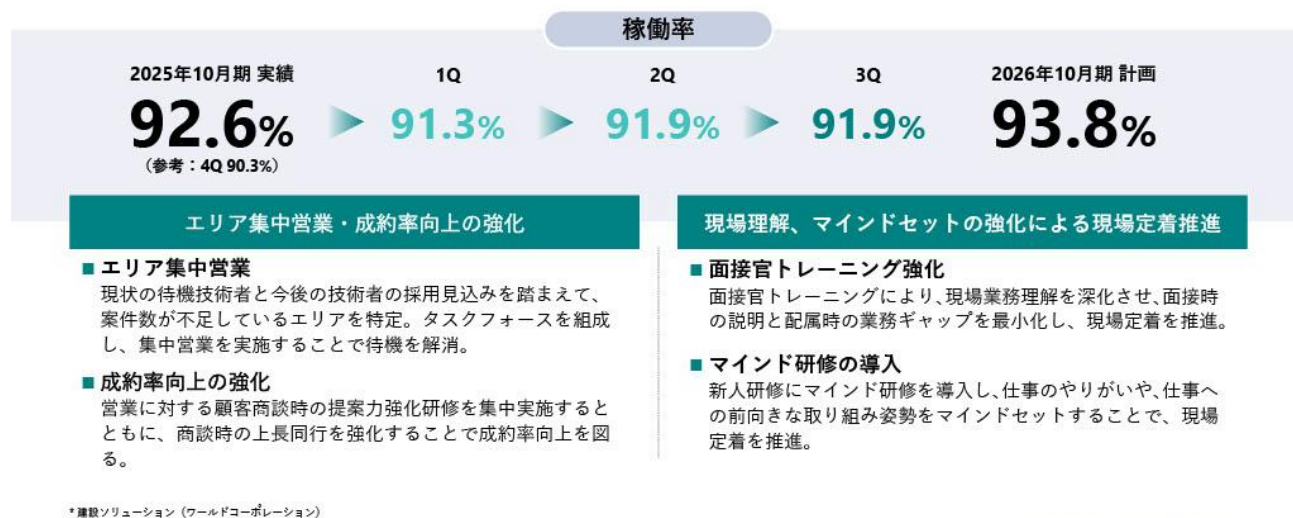
一方、定着率は依然として課題です。これについては、この後ご説明します。

Chapter 03



稼働率向上への取り組み *

■ 営業体制強化や配置最適化に加え、現場定着施策の強化を進めた結果、稼働率は改善方向で推移。期末に向けてさらなる改善を目指す



稼働率向上に向けた具体的な取り組みです。

稼働率については、単一の施策によるものではなく、営業と採用の両面から、需給バランスをより細かく管理する運営方法に見直してきたことが、足元の改善につながっていると考えています。

営業面では、待機となっている技術者の職種や経験、地域ごとの案件需要に加え、今後の採用見込みまで含めて需給状況を可視化し、案件が不足するエリアや職種を早期に特定した上で、営業活動の優先順位や、人員配置を機動的に見直す運営を進めています。

特に、需給ギャップの大きいエリアについては、タスクフォースを組成して集中的に営業の案件開拓を行なうなど、待機が発生してから対応するのではなく、先回りして案件を確保する営業体制へと改善を進めています。

また、単に案件数を増やすだけではなく、技術者の経験や適性と、お客様のニーズをよりの確に結びつけることで、提案から成約、配属までの精度とスピードを高める取り組みも進めています。

採用面においても、採用数そのものを追うのではなく、地域別・職種別の案件需要や稼働状況を踏まえて、採用する人材の属性やタイミングを、より機動的にコントロールする運営へと移行し始めています。併せて、採用時に、仕事内容や配属後の働き方についてより具体的に説明することで、入社後のミスマッチをなるべく抑制し、早期の配属と定着につなげる取り組みも強化しています。

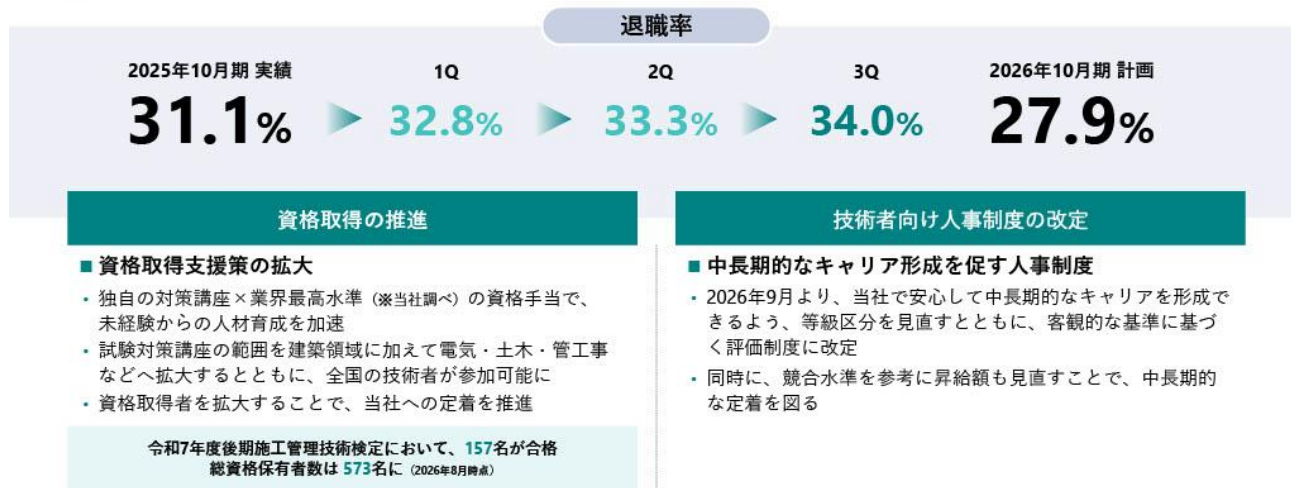
こうした営業と採用を一体で管理する取り組みの積み重ねが、足元の稼働率改善につながっていると認識しています。まだ通期計画の水準には届いておりませんので、第4四半期についても、この改善を一時的なものとはせず、現在の水準を定着させ、さらに引き上げていきたいと考えています。

Chapter 03

定着率向上への取り組み *



- 人材定着は引き続き重要課題と認識しており、資格取得支援やメンター制度の拡充など各種施策を継続的に推進
- 足元では施策の浸透を進める段階にあり、今後の定着率向上に向けた取り組みを一層強化



* 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. 21

人材定着については、引き続き重要な課題と認識しています。

退職率は、第3四半期で34%となっており、計画を上回る水準です。そのため、資格取得支援や人事制度の改定など、中長期的に技術者が長く働き続けられる環境づくりを強化しています。

資格取得支援については、自社オリジナルの試験対策講座を、建築だけではなく、電気・土木・管工事などへ拡大しています。その結果、令和7年度後期の施工管理技術検定では、新たに157名が合格し、2026年8月時点の総資格保有者数は573名まで増加しました。

また、この9月から、技術者向けの人事制度を改定しました。当社で、安心して中長期的なキャリアを形成できるよう、等級区分を見直すとともに、客観的な基準に基づく評価制度へ改定しました。併せて、競合水準を参考に、技術者の昇給額も見直すことで、中長期的な定着につなげていきます。

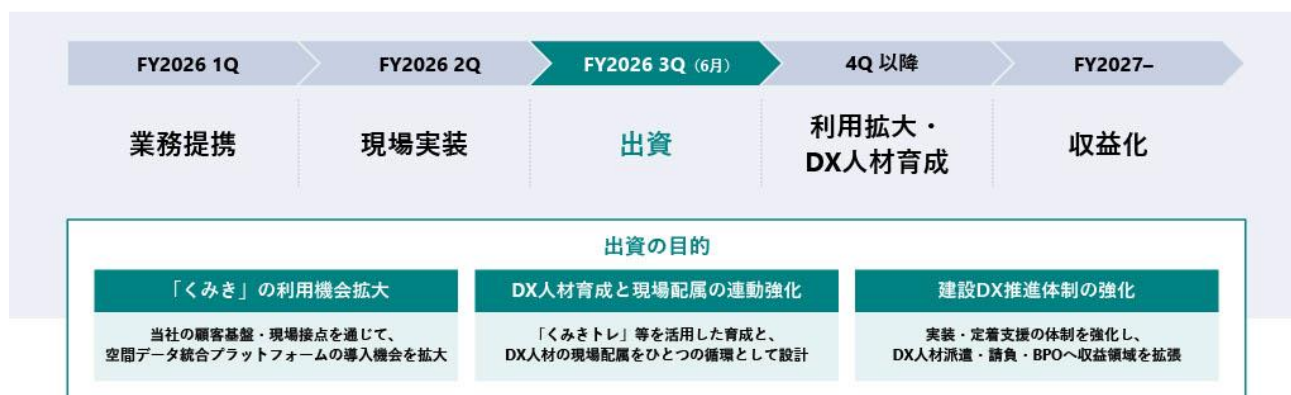
こうした施策は、即座に退職率を改善するものではありませんが、現在は施策を組織に浸透させる段階にあります。継続的にしっかり取り組むことで、しっかりと定着率の改善につなげていきます。

Chapter 03

建設DX — 提携から事業化フェーズへ



- SkymatiX社とは、業務提携・現場実装を経て提携関係を強化。「くみき」の利用機会拡大とDX人材の育成・現場配属の連動を通じて、付加価値領域の収益化を進める



「人材 × テクノロジー」の連携を深化させ、付加価値領域を収益モデルとして確立する

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 22

新規事業領域である建設DX事業です。

スカイマティクス社とは、第1四半期の業務提携からスタートし、第2四半期からは現場実装を経て、この第3四半期には出資を行ない、提携関係をさらに強化しました。

今回の出資の目的は、単なる資本参加ではなく、当社が持つ顧客基盤や建設現場との接点を活用して、同社の空間データ統合プラットフォーム、くみきの利用機会を拡大するとともに、DX人材の育成と現場への配属を、一つの循環モデルとして構築することにあります。

当社は、DX ツールそのものをプロダクト開発するのではなく、スカイマティクス社のような優れたテクノロジーと、当社の現場人材・現場接点を上手く組み合わせることで、建設現場への実装・定着を担うことを目指しています。

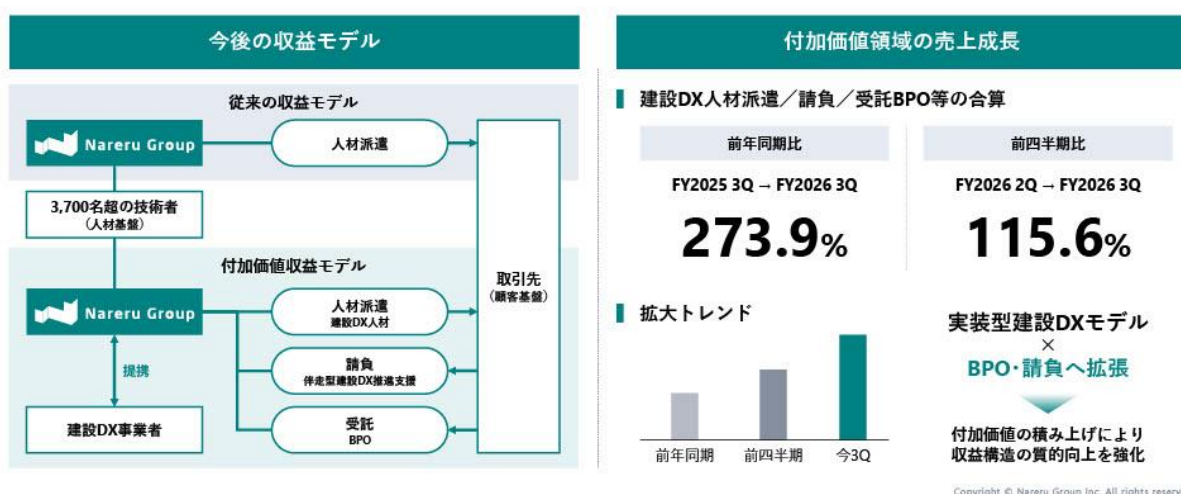
今後の事業展開としては、現在進行中の建設 ICT 支援の人材派遣に加え、建設業に特化した請負や BPO へ収益領域を広げ、このような高い付加価値領域を、当社の新たな収益モデルとして確立していきます。

Chapter 03



付加価値収益モデルの拡張

- 人材基盤を起点に、建設DX事業者との戦略的提携を通じたDX支援およびBPOへと収益領域を順調に拡張。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
- 付加価値領域（建設DX人材派遣、請負、BPO）の売上高は、前年同期比273.9%、前四半期比115.6%と順調に拡大



今ご説明した、新たな事業領域の収益化の進捗についてです。

建設 DX の人材派遣、請負、BPO などの付加価値領域の売上は、前年同期比で 273.9%、前四半期比で 115.6%と、順調に拡大しています。まだ連結の業績全体に占める規模は限定的ですが、重要なのは、従来の人材派遣だけではなく、DX 人材派遣、伴走型支援、請負、BPO といった複数の収益モデルが具体的に立ち上がり始めている点です。

私たちが目指しているのは、単に派遣人数を増やして成長する会社ではありません。既存の人材基盤と顧客基盤を活用しながら、1 人当たり、1 社当たりから生み出す付加価値そのものを高めていくことです。当社が持つ 3,700 名を超える人材基盤と長年築いてきた顧客基盤に、外部の建設 DX 事業者が持つテクノロジーの力を組み合わせることで、今後、さらに建設業界に新たな付加価値を創出していきます。

引き続き案件数と実績を積み上げ、中長期的には、この事業領域をコア事業に次ぐ新たな付加価値領域、そして将来的な収益の柱の一つとして育てていきたいと考えています。

Chapter 03



職人紹介事業：外部パートナーによる顧客接点の面的拡大

- 全国建設人材協会を中心に、地域金融機関等のネットワークを活用し、専門工事会社をはじめとする建設事業者との接点を拡大。職人紹介サービスの利用拡大を通じ、事業成長を加速



外部パートナーのネットワークを活用し、建設事業者との顧客接点を拡大
→ 職人紹介事業の成長へ

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 24

こちら、注力事業の一つである職人紹介事業についてご説明します。

この第3四半期までで特に進展したのが、外部パートナーを活用した顧客接点の拡大です。

当社グループの全国建設人材協会は、建設業務有料職業紹介事業の許可を保有する、全国でも数少ない団体であり、会員企業は2,100社を突破しました。

この当社独自の事業基盤に加えて、静清信用金庫様、埼玉縣信用金庫様などの地域の金融機関様や、BRANU社、ダイサン社、損害保険会社など、それぞれが保有する建設事業者とのネットワークを活用しています。

当社が全ての顧客を自社の営業力だけで開拓するのではなく、パートナー企業様が持つネットワークを通じて、専門工事会社などとの接点を面的に広げることで、当社独自の職人マッチングのプロダクトである職人スカウトという名称のダイレクトリクルーティング事業の認知と、利用拡大につなげていく考えです。

つまり、自社で営業人員を増やし続けなければ顧客が増えないモデルではなく、外部のネットワークそのものを当社の顧客接点として活用し、より効率的に市場を広げていくモデルを作ろうとしています。

現在は、こうした顧客基盤を構築するフェーズから、実際のマッチング件数や収益貢献を積み上げるフェーズへの移行を進めている最中です。

Chapter 03



建設人材プラットフォーム構想の進展

- 個別の施策が増えているのではなく、そのすべてが「建設人材プラットフォーム」に収斂。人材・ネットワーク・テクノロジーの各要素が揃いつつある



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 25

これまでご説明してきた取り組みが、当社の中長期的な成長戦略の中で、どのようにつながっていくのかをご説明します。

当社が進めている建設 DX や職人紹介、そして外部企業とのさまざまな提携は、それぞれを単独の新規事業として進めているわけではありません。私たちが最終的に目指しているのは、建設業界の人に関わる、より大きな事業基盤を作ることです。

当社には、3,700 名を超える施工管理人材と、長年の事業で築いてきた顧客基盤があります。そこに全国建設人材協会を通じた職人のネットワーク、2,100 社を超える会員企業、さらに外部パートナーが持つ企業ネットワークが加わってきました。

そして、大事なもう一つが、スカイマティクス社や Arent 社、BRANU 社などとの連携による、建設テクノロジーです。つまり、今、人材、企業ネットワーク、テクノロジーという三つの基盤が、ナレルグループの中でそろい始めています。これらを一つ一つの点で終わらせるのではなく、将来的に面としてつないでいく。そして建設人材を集める、育てる、つなぐ、現場で活かすところまでを、一貫して支えられる会社へ進化していきたいと考えています。

これが、私たちが考えている建設人材プラットフォームです。

さらに将来的には、人材の経験やスキル、資格、現場での実績などのデータも蓄積・活用し、人と企業、そして建設現場を、より適切につなげられる基盤へと進化させていきたいと考えています。

もちろん現時点では、まだ構築の途上です。ただ、以前は構想だったものが、この9カ月で、人材、企業ネットワーク、テクノロジーという具体的な経営資産として、少しずつ形になり始めています。

ここが中計経営計画初年度における、一つの大きな進捗だと捉えています。

Chapter 03

生産性向上への取り組み



- 事業成長に伴う業務量増加に対し、人的運用前提から「標準化・自動化・デジタル活用」を前提とした再現性ある業務基盤への転換を推進。売上成長と販管費の非連動化を目指す。4Qより、営業組織・業務プロセスの再設計を通じた営業生産性向上プロジェクトに着手



Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 26

四つ目の重点テーマである、生産性向上についてのご説明です。

当社が今後、事業規模を拡大していく上では、売上の増加に比例して、管理業務や販管費が増加する構造から転換する必要があります。そのため、人的な運用を前提とした業務運用から、社内での標準化・自動化・デジタル活用を前提とする、業務基盤への転換を進めています。

まず、2025年11月からAI Boostプロジェクトを実施し、各部署の社員自身が業務課題を特定し、AIを使った改善ツールを構築してきました。

次のステップとして、今年6月にはコーポレートDX推進部を新設し、個別の業務改善から、全社横断型のBPR・標準化・自動化へと取り組みを進化させています。

7月には、コア事業を支える基幹システムをリプレイスしました。

さらに第4四半期からは、営業組織と業務プロセスの再設計を通じた、営業部の生産性向上プロジェクトにも着手しています。今後は、人材と案件のマッチング精度の向上や、各種システムとの連携、AI・データ活用を進めることで、売上が成長しても、販管費が同じように増え続けない事業基盤を構築していきます。

Chapter 03



中計初年度の進捗と4Q以降の重点テーマ

- 中計初年度は、コア事業の収益基盤改善と成長領域の事業基盤構築が進展
- 4Q以降は各施策の実装・拡大をさらに進め、建設DX・職人紹介を中心とする成長領域の事業基盤を強化

重点テーマ	初年度に積み上がった経営資産	4Q以降の重点
コア事業 KPI改善	足元の稼働率改善と契約単価上昇による収益基盤	稼働率の水準定着と定着率の改善
建設DX 収益モデル形成	業務提携から資本提携へ／付加価値領域の拡大	付加価値領域の売上拡大と収益モデルの確立
職人紹介 顧客基盤形成	会員企業2,100社超と外部パートナー網	マッチング件数の拡大と収益貢献の立ち上げ
生産性向上 経営基盤形成	BPR推進体制と基幹システム刷新	売上成長と販管費増加の非連動化

FY2026「基盤構築・実装」→FY2027「実装拡大・事業基盤強化」
中計後半の成長に向けた基盤を着実に構築

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 27

最後に、中期経営計画初年度の進捗について、私なりに総括させていただきます。

この9カ月を振り返って、全てが計画どおりに進んだとは考えていません。

コア事業では、契約単価は着実に上昇し、稼働率についても足元では改善が見え始めています。一方で、定着率については、まだ明確に改善すべき課題として残っています。ここについては、第4四半期以降もしっかり会社として向き合い、コア事業そのものの競争力をさらに高めていきます。

一方で、この9カ月で大きく前進したと考えているのが、当社のその先の成長に向けた事業基盤です。建設DX、職人紹介、外部企業との戦略的な提携、そして社内のBPRやシステム改革。

一つ一つを見ると異なる取り組みに見えますが、私たちはこれらを別々の施策として進めているわけではありません。人材、顧客ネットワーク、テクノロジー、そしてそれらを支える社内基盤。2030年に向けて、ナレルグループが次の成長を実現するために必要な経営資産が、この9カ月で少しずつ形になってきたと考えています。

中期経営計画では、今期を基盤構築・実装、来期を実装拡大・事業基盤強化の期間と位置づけています。これまでの9カ月が、作るフェーズだったとすれば、これからは、作ったものを事業として大きくし、具体的な成長と収益に変えていくフェーズです。

もちろん、その前提となるのはコア事業です。足元の稼働率改善を確かなものとし、定着率という課題にも正面から取り組みながら、同時に建設DX、職人紹介、そして建設人材プラットフォームという次の成長領域を育てていく。既存事業を強くすることと、次の成長の柱をつくること。この両方を同時に進めることが、今のナレルグループにとって最も重要だと考えています。

第4四半期、そして来期に向けて、これまで積み上げてきた経営資産を、一つずつ具体的な成果に変えていきます。そして、引き続き、2030年に向けた成長を着実に実現してまいります。

私からのご説明は以上です。本日はご清聴いただき、どうもありがとうございました。

質疑応答

司会 [M]：これより、質疑応答のお時間とします。ご質問のある方は、画面のボックスに質問を入力の上、送信をお願いします。質問をこちらで代読し、会社出席者よりご回答します。

それでは、開始前にいただいたご質問がありますので、お読みします。

質問者 [Q]：中期経営計画では、オーガニック成長に加えて、M&A や外部企業との連携も成長手段として位置づけられていらっしゃいます。

今後、M&A についてはどのような考え方で取り組んでいくのでしょうか。建設 DX や職人領域など、現在の事業を補完する案件が中心になるのか、それとも既存事業の規模拡大につながるような案件も対象になり得るのでしょうか。財務規律の考え方と併せて教えてください。

三井 [A]：ご質問いただき、ありがとうございます。

まず M&A ですが、当社の考え方としては、特定の領域に限定して考えていないところがまず一つ目です。そして、当社は施工管理の技術者派遣を中核事業にしていますが、この事業基盤そのものをさらに強化、もしくは拡大していくことは、引き続き重要だと考えています。

そのため、既存事業との親和性が高く、そして顧客基盤や人材基盤の拡大につながり得る案件については、引き続き検討していきたいですし、規模の拡大を目的とした M&A も、十分な選択肢になり得るのかと考えています。

一方で、この中期経営計画では、施工管理派遣に加えて、建設 DX、職人紹介、生産性向上といった領域を成長させていく方針をお示ししています。これらの領域において、当社が現在保有していない機能や顧客基盤、技術、人材、もしくはノウハウを取り込むことで、先ほども説明の中にありましたが、建設人材プラットフォーム構想を将来的に見据えて、こういったプラットフォームの構築を加速できるような案件についても、積極的に検討していく考えです。

したがって、M&A の目的は必ずしも一つではなく、既存事業の規模を拡大するケース、成長領域の機能を補完するケース、もしくは参入や立上げのスピードを高めるケースなど、複数の M&A の型があるかと考えています。

そして、重要なのは、やはり案件の規模や事業領域そのものではなく、当社の既存事業とのシナジーがどの程度あるのか、企業価値の向上にどうつながっていくのか、投資に見合うリターンが見込めるのかといった点を、非常に重視していく考えです。

オーガニックな成長を基本としながらも、やはり時間を買うことができる案件であるとか、当社が単独では構築に時間を要するような事業基盤を獲得できる案件については、財務規律の維持をしつつ、柔軟に検討していく方針です。

質問者 [Q]：建設ソリューション事業の稼働率について、第3四半期の平均は91.9%と第2四半期から横ばいですが、月次では5月の90.4%を底に、6月92.4%、7月93%まで改善しています。

稼働率は、これまで業績上の重要な課題として認識されていたと思いますが、足元の改善をどのように評価していらっしゃるでしょうか。また、この改善は、今後も持続すると考えてよいのでしょうか。通期計画である93.8%との関係も含め、教えてください。

柴田 [A]：ご質問、ありがとうございます。柴田から回答させていただきます。

この第3四半期の平均では91.9%と、第2四半期横ばいではありましたが、足元では改善傾向として見え始めています。営業、採用、技術者の配置を一体で管理し、地域別、職種別の需要をより細かく見ながら運営する精度が、今、上がってきていることが成果につながり始めてきていると感じています。

つまり、例えば、どのような地域にどのような技術者がいて、これからどのような人材を採用予定するのか、建設の案件がどのような必要な場所に生じるのか、需給ギャップも含めて、待機がなるべくなく、発生してから動くのでは遅いので、先回りして案件をしっかりと取りにいくという動きに変えていくところが、重要だと考えています。

そして、ここからまたもう一段、稼働率自体を高めていくために必要だと思っているのは、案件と人材をいかにしっかりマッチングし、機能そのものを強化することだと思っています。

これまでは、案件と技術者のマッチングについて、どうしても個々の営業担当者や、営業管理職の経験や力量に依存する部分が非常に多かったのですが、経験の浅い営業マンも含めて、1人1人が持っている案件の中で機械的にマッチングしては、必ずしも会社全体として最適な配置につながらないと思っています。

今後は、部として案件と人材を横断的に見て、マッチングを統括する機能を新たにつくり上げ、しっかり強化していきたいと思っています。

また、私なりに必要なのは、マッチングの上で必要なずらしというのでしょうか。案件と人をずらす上で、技術者の希望条件であったり経験であったり、案件自体の条件を必ずしも完全一致させるだけではなく、ご本人の経験や適性をきちんと見極めた上で、エリアや案件の内容、お客様から求められている必要最低限の経験を、一定程度、きちんと柔軟に捉えて、どこまでそれ自体がマッチ

ングできるのか、その判断自体を、個々の営業担当者に委ね過ぎず、営業組織として実行していくところにつなげていきたいと考えています。そうすることで、これまでマッチングできなかった案件と人材をつなぐ余地は、まだまだあると考えています。

需給そのものを合わせていくと、先ほどご説明させていただきましたが、この既にある案件と人材をより高い精度でつなぐこと、この両方を進めることで、当社として、稼働率をもう一段改善していきたいと考えています。

もちろん、通期計画の 93.8%に対しては、まだ改善の余地はありますが、私たちが目指しているのは、一時的にこの数字を上げるのではなく、高い稼働率を安定的につくり上げて維持できる事業運営に変えていくことだと考えています。

質問者 [Q]：退職率は第 3 四半期で 34.0%となり、第 2 四半期の 33.3%から上昇しています。通期計画の 27.9%に対しても高い水準です。資格取得支援や人事制度の改定など施策を進めていらっしゃるのですが、効果はいつ頃表れるとお考えでしょうか。

柴田 [A]：ご質問ありがとうございます。定着率についてのご質問だと認識しました。

先ほどもご説明しましたが、人材の定着の部分に関しては、引き続き、会社として、これは最も重要な経営課題の一つだと認識しています。第 3 四半期の退職率が 34%となり、改善できていないところについては、経営者として率直に受け止めています。

退職理由は一つではないと思いますが、この第 3 四半期までを振り返ると、稼働率が低迷した局面で、待機期間中計に退職する技術者が増えたことが、退職率を押し上げた要因の一つだとも認識しています。

先ほどの稼働率の話ともつながりますが、まず待機そのものをきちんと減らしていくこと。できるだけ早く本人に合った現場へ配属する。ここは非常に重要な部分だと認識しています。

一方で、私は、この定着の問題を、待機だけで説明できるとは考えていません。施工管理派遣、建設派遣という仕事の特性上、技術者は日々お客様の現場で働いています。そのため、会社との接点を意識的に作っていかないと、どうしても会社と技術者との間で距離が生まれやすいと思っています。今、非常にこれを重視しています。

定着施策（エンゲージメント強化）

- 技術者の帰属意識・組織への接続を強化する複数施策を本格展開。社員主体の活動と経営からの情報発信の両輪で、現場定着を支える組織基盤を構築

テーマ別交流会	社内サークルの設立	ワールド通信（社内動画配信）
 ■ 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 ■ 施策進捗 2026年1月より毎月継続開催 - 回を重ねるごとに参加者が増加。現在は外部会場を借りて開催	 ■ 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 ■ 施策進捗 - 社内公認の11サークルが発足済 550名超の技術部社員が参加	 ■ 目的・課題解決 経営と現場の情報ギャップの解消によるエンゲージメント向上 ■ 施策進捗 2026年2月に第一弾を配信。代表取締役 柴田をはじめ経営陣が出演し、経営情報を直接共有 - 中期経営計画・PR・定着施策・営業統括本部などをテーマに継続配信

Copyright © Nareru Group Inc. All rights reserved. 35

実際に、今年に入ってから、東京では、毎月1回、テーマ別交流会という場を設けて、技術者に集まってもらってイベントを行ったり、会社からその場で必要な情報発信をしっかりと届けたり、技術者同士、内勤社員とのコミュニケーションをとる機会を意図的に作っています。

当然、この場には全員が参加するわけではありません。ただ、技術者の参加している方に限定すると、離職率自体は非常に低い傾向にあります。嬉しいことに、参加自体も、毎月、増えていっているという状況です。

これは、私たちにとって、一つの重要な示唆だと考えています。つまり、外側の給与や制度だけではなく、技術者が自分はこの会社で所属している、会社が自分を見てくれていると感じられる接点を、日常的にどれだけ作れるかが、すごく大事だと思っています。

今回、このテーマ別交流会を通じて、東京本社では一定の手ごたえが出てきました。今月9月からは、関西支店でも同様の交流会をスタートします。

交流会やイベントだけで定着する、改善するとはもちろん考えていません。オンライン、オフラインを問わずに、日常的な接点を増やすことに加え、技術者を支援する技術支援課についても体制を強化し、単に支援課の人数だけを増やしたりするのではなく、ヒアリング力や対応力そのものを高めていくことも重要だと思っています。

その上で、採用時のミスマッチをいかに減らして、早く適切な現場に配属し、配属後もしっかりフォローできるか、会社として技術者の方々の資格の取得を支援できるか、それを先ほど申し上げた

人事制度などで評価や処遇につなげていく。そして、中長期的なキャリアを皆さんが描いていけるようになる。

そういったものが、先ほど私が説明した、人事制度の一連の取り組みの一つとしてつながっていると思っています。まず、適切な現場で働けること、会社とのつながりを持てること、この会社で働けば成長して将来が描けるという三つをしっかりと作っていくこと。この効果がきちんと数字に表れるまでは、一定の時間が必要だと思っておりますが、ここは経営として、最優先に、しっかり取り組んでいきたいと考えています。

質問者 [Q]：中期経営計画では生産性の向上が重点施策の一つですが、今回コーポレート DX 推進部の新設、基幹システムの刷新、AI 活用や BPR の推進など、具体的な取り組みが増えてきています。これらは今後、業績面でどのような効果につながっていくと考えていらっしゃるのでしょうか。また、効果が表れるまでの時間軸についても教えてください。

三井 [A]：ありがとうございます。

まず、生産性の向上の目的ですが、これは単純なコスト削減ではないということです。事業規模が拡大しても、それに比例して管理コストや業務量が増加しない、スケーラブルな事業基盤を構築することを目的として考えています。

当社の事業としては、技術者数が増えると、それに伴って採用、営業、人事労務、経理といった業務量も飛躍的に増えていくことになります。これまでと同じような業務プロセスで規模の拡大をしていくことを考えると、売上はしっかり伸びていくことがあっても、販管費が同じように増えていくことになります。業務プロセスそのものを見直して、システムや AI の活用を前提とした業務設計へ変えていく必要があると考えることが、この中計の中で掲げている生産性の向上につながっていくと思います。

第3四半期までの取り組みとしては、先ほども説明しましたが、6月にコーポレート DX 推進部を新設し、7月には基幹システムのリプレイスを行っています。さらに、第4四半期に入ってから営業組織、業務プロセスの再設計を通じた営業の生産性向上プロジェクトにも着手しています。

定型業務を標準化、もしくは自動化して、営業、採用、バックオフィスの生産性を高めることで、人がより付加価値の高い業務に時間を使える環境を作っていくことを考えています。個別の業務改善からもう一步前進する形で、全社横断の BPR へと、段階、取り組みを進めている状況とご理解いただければと思います。

そして最後に、この時間軸についてですが、短期的にはシステム投資や人材投資が先行することになりますので、すぐに大きな成果や効果として表れるものではないかと考えています。中期経営計画でも、今期、それから来期にかけて、先行投資のフェーズと位置づけていますので、ここで生産性向上に向けた取り組みも、投資とともにしっかりと進めていくと考えています。投資効果としては、再来期以降の利益成長フェーズで、顕在化させていく想定です。

売上の成長と販管費の増加を非連動化させ、規模の拡大の中でも中長期的に利益率を改善できる体制をつくるのが、最終的に私たちが目指している形です。

質問者 [Q]：今回の決算説明資料では、これまで個別に説明されていた施工管理技術者派遣、職人紹介、建設 DX などが、建設人材プラットフォームという一つの構想として整理されています。投資家から見ると、それぞれの事業がどのようにつながり、最終的にどのような収益モデルや競争優位性につながっていくのかが重要だと思います。この構想の全体像と進捗を、何で判断すればよいのかを教えてください。

柴田 [A]：ご質問、ありがとうございます。

先ほどちょっとご説明した建設人材プラットフォーム構想については、今回のこの資料の中でも、私自身、非常に重要なテーマだとお伝えしたかった部分です。

まず申し上げたいのは、私たちが目指しているのは、単に施工管理派遣にいくつかの新規事業だけをくっつけて、売上を伸ばしたり大きくしたりしたいわけではありません。もっと大きくいえば、建設業界で働く人を中心に、業界を支える人材インフラを作りたいと考えています。

建設業界は、これから間違いなく人手不足、高齢化、生産性向上、技能の継承が必要になり、ここに建設 DX も入り込んできています。つまり、非常に大きな構造変化に、今、直面しています。

しかし、建設現場を実際動かしているのは、最後はやっぱり人です。現場監督がいて、職人がいて、専門工事会社があって、ゼネコン、サブコンがあって、それぞれの現場でつながって、初めて建物が作られています。私は、この建設業界の生産性を本当に高めようとするのであれば、単に新しいシステムを導入するだけではなく、どこにどういう人がいて、その方がどういう経験や技能を持っていて、どこで最も活躍できるのかも含めて、業界全体の人の流れをもっともっと良くしていく必要があると考えています。

その点で、当社ナレルグループには、既に非常に大きな特徴的な資産があると考えています。まず、3,700 名を超える既存の施工管理技術者がいます。スーパーゼネコンさんから地場ゼネコンさん、あとサブコンさんまで、幅広いお客様との取引もあります。

さらに特徴的なのが、これは当社の強みでもあります。全国建設人材協会やコントラクトを通じて、職人や専門工事会社との接点が広がってきています。先ほどもご説明しましたが、会員企業数が2,100社を超えてきました。そこに、スカイマティクス社、Arent社、BRANU社などの企業との連携によって、テクノロジーを現場で実際に使っていただくところまで支援する取り組みも始まっています。

つまり、今、ナレルには、人材、企業ネットワーク、テクノロジー、建設現場とのリアルな接点が揃っています。私たちは、これらを一つの事業として決して終わらせたくありません。建設人材派遣、施工管理の派遣、職人紹介、DX人材、あとは導入、定着支援、BPO、これらを一つの顧客基盤、一つの人材基盤でつないでいくところをやっていきたいと思います。

中長期的にこういった人材がどのような教育を受けて、どのような資格を持って、どのような現場でどんな経験を積んできたのか、そうしたキャリアをデータ化していくことが、会社として重要だと思っています。

そうなれば、将来的に、単に案件に誰を派遣するかという今までのモデルの話ではなく、この人をどこに次の現場に進ませれば成長できるのか、どの現場が最も力を発揮できるのか、企業側にはどのような人が最適だろうとか、そういうところまで、より精度高く支援できるようになると考えており、これ自体が、お客様から当社が指名される、一つの最大の強みになってくるとも感じています。

これが実現すれば、企業にとっても人材にとっても、非常に大きな価値があり、お相手の企業様からすれば必要な人材や技能をより早く、必要なタイミングで適切にアクセスできると考えています。働く人側からしても、会社が変わったとしても、これまで積み上げてきた経験や資格、技能がきちんと価値として認識され、次の仕事のキャリアにつながっていき、業界全体から見たときに、限られていく建設人材の数がより適切な場所でより高い生産性を発揮できるようになる。それが、建設業界にとって必要な、われわれが今目指している人材インフラになる。将来的にはそういった会社を育てていきたいと考えています。

もちろん、これは、明日完成するものではありません。ただ、私たちは、ゼロからこの構想を話しているわけではありません。施工管理派遣で長年積み上げてきた人材基盤と顧客基盤があって、そこに職人、専門工事会社とのネットワークが加わり始め、テクノロジー企業との連携が加わって、BPOやDXの現場実装も始まってきています。

これまで点として積み上げてきたものが、ようやく線になってきたことで、この線をさらに面にしていく段階がきたと、今、私は考えています。

投資家の皆様に向けましては、ナレルグループを、単に何人の技術者を派遣している会社かで評価される会社ではなく、今後、建設業界で働く人と企業をどれだけつないだか、どれだけ人の価値を高めたか、業界そのものを支えていく会社であったかと評価する会社に変えていきたいと思えます。

非常に抽象的な回答になってしまって誠に申し訳ありませんが、まず、建設施工管理派遣のマルチプルから、ここを変えて引き上げていくことが、重要な上場企業としてのあり方だと思っていることが一つです。もう一つは、構造的にこれだけ人口が減少している社会で、少なくとも建設業界の施工自体そのものが回る仕組みをつくって、当社がそこで選んでいただけるかというところが、ポイントになってくると思います。

評価の一つである KPI の指標としましては、職人事業でいいますと、当然ながら紹介数、ダイレクトリクルーティングのプロダクトの導入数と単価です。もう一つが、今後、来期から大型が動き始める予定ですが、各 DX 企業様とのオンボーディング人材支援が、毎月何名、どの程度の売上が積み上がっていくかのストック収益です。

最後に、注力事業でもある BPO 領域を、案件数と月次の売上、必要な PM 数を何人そろえたか、こういったところを、社内での的確なきちんとした KPI に落とし込みながら、来期以降は、施工管理派遣とは別に、新規事業でしっかり開示できるような数字として、お示しできるようなものを準備したいとも考えています。

施工管理の派遣自体から、コア事業をしっかりと強く固めながらも、業界から新たに必要となる会社そのものを目指していくために、進んでいきたいと考えていますので、よろしくお願いします。

司会 [M]：それではお時間もまいりましたので、これをもちまして、質疑応答のお時間を終了します。

最後に、社長の柴田よりご挨拶があります。柴田社長、よろしくお願いします。

柴田 [M]：本日は、お忙しい中にもかかわらず、最後までご参加いただき、ご視聴いただきまして、誠にありがとうございました。

本日お話ししたとおり、まだまだ会社としては課題も残しており、改善すべきテーマもしっかりあります。足元の事業をしっかりと強くしながら、その先の成長に向けた取り組みも着実に前に進めていきたいと強く思っています。

私自身、この 2030 年に向けて、ナレルグループを、もう 1 段、もう 2 段、きちんと大きく成長させて、皆様の期待にしっかり応えられる企業、会社にしていきたいと考えています。

引き続き、ナレルグループへのご理解とご支援と応援を賜りますよう、よろしくお願いいたします。本日は誠にありがとうございました。

[了]

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

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、株式会社 JPX 総研（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。