

成長可能性に関する説明資料

平成30年4月10日
ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス株式会社

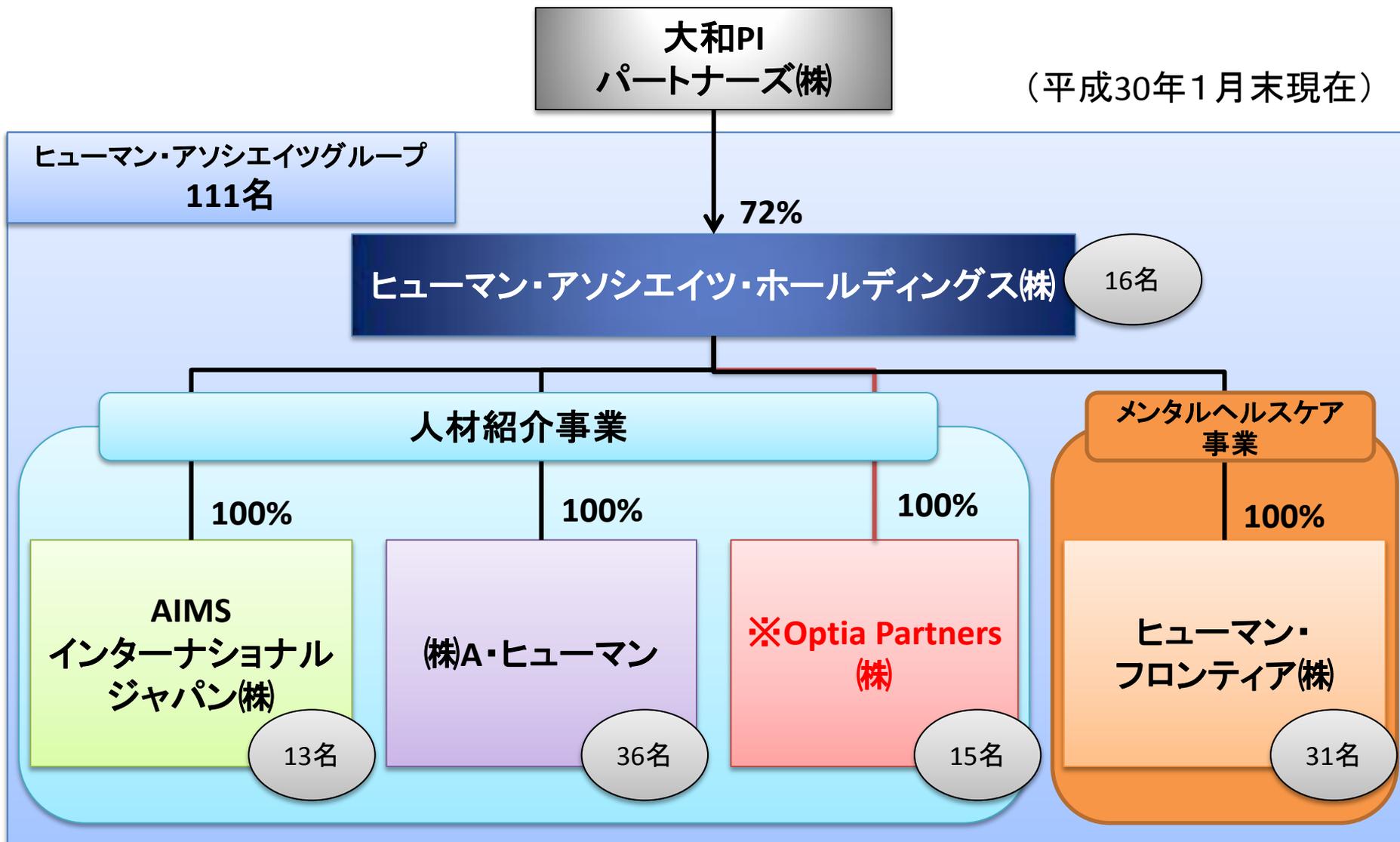
1. 会社概要

2. 人材紹介事業の強みと特徴

3. メンタルヘルスケア事業の強みと特徴

4. 成長戦略

1. 会社概要

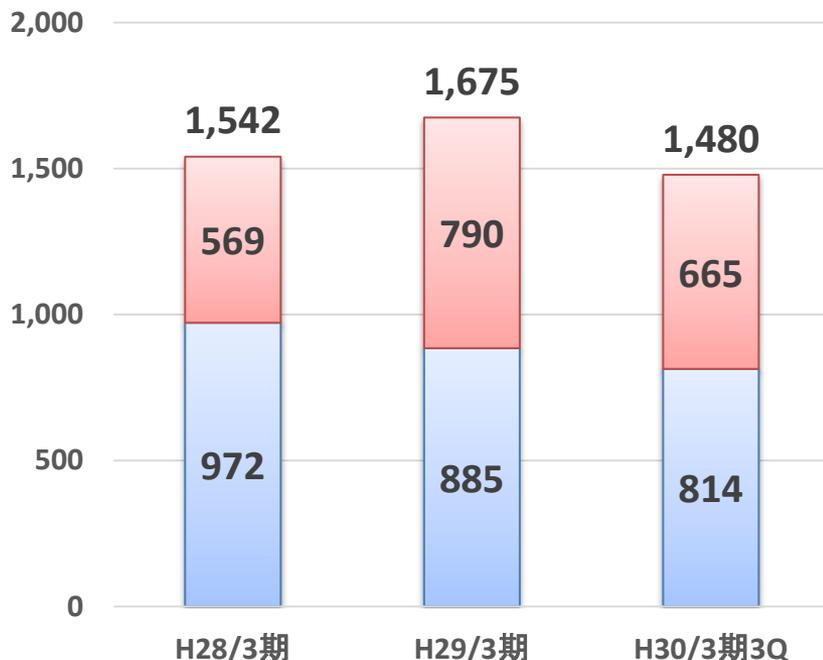


※平成28年11月10日に100%株式取得により子会社化

平成8年9月	安藤秀人氏がヒューマン・アソシエイツ(株)創業
平成12年2月	ヒューマン・フロンティア(株)設立
平成12年11月	エイ・ヒューマンネット(株)(現(株)A・ヒューマン)設立
平成19年9月	ヒューマン・アソシエイツ(株)代表取締役社長に渡部昭彦が就任
平成21年7月	HAグループ(株)(現ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス(株))を持つ株式会社とするグループ制に移行
平成21年10月	ヒューマン・フロンティア(株)代表取締役社長に神沢裕が就任
平成23年9月	AIMSインターナショナルジャパン(株)設立
平成25年5月	HAメディカル(株)設立
平成26年12月	大和PIパートナーズ(株)が安藤秀人より株式取得
平成27年5月	ヒューマン・アソシエイツ(株)とHAメディカル(株)が合併
平成28年4月	(株)A・ヒューマンとヒューマン・アソシエイツ(株)が合併
平成28年11月	Optia Partners(株)の全株式を取得しグループ会社化

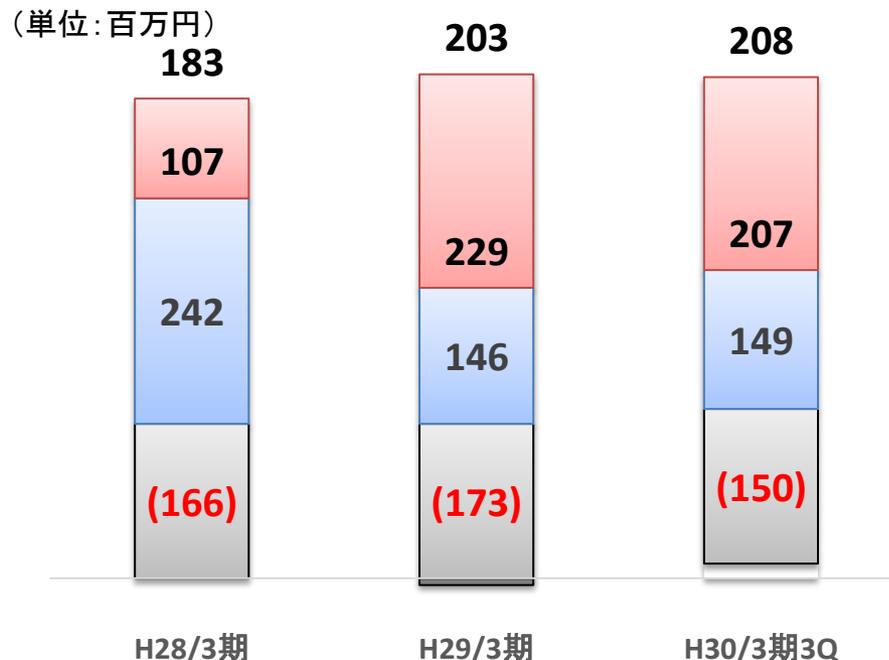
連結売上高

(単位:百万円) ■人材紹介事業 ■メンタルヘルスケア事業



連結営業利益

□全社費用 ■人材紹介事業 ■メンタルヘルスケア事業



(注) 1. Optia Partners(株)は平成28年11月10日に100%株式取得により子会社となったため、平成29年3月期におけるOptia Partners(株)の売上及び営業利益は平成28年11月11日から平成29年3月31日までとなります。

(注) 2. 平成29年3月期、人材紹介事業はグループ会社間の吸収合併による組織再編、上記Optia Partners(株)の完全子会社化等の事業変革を実施したものの、当該変革に見合ったコンサルタントの獲得が計画未達であったこと等により、減収減益となっております。

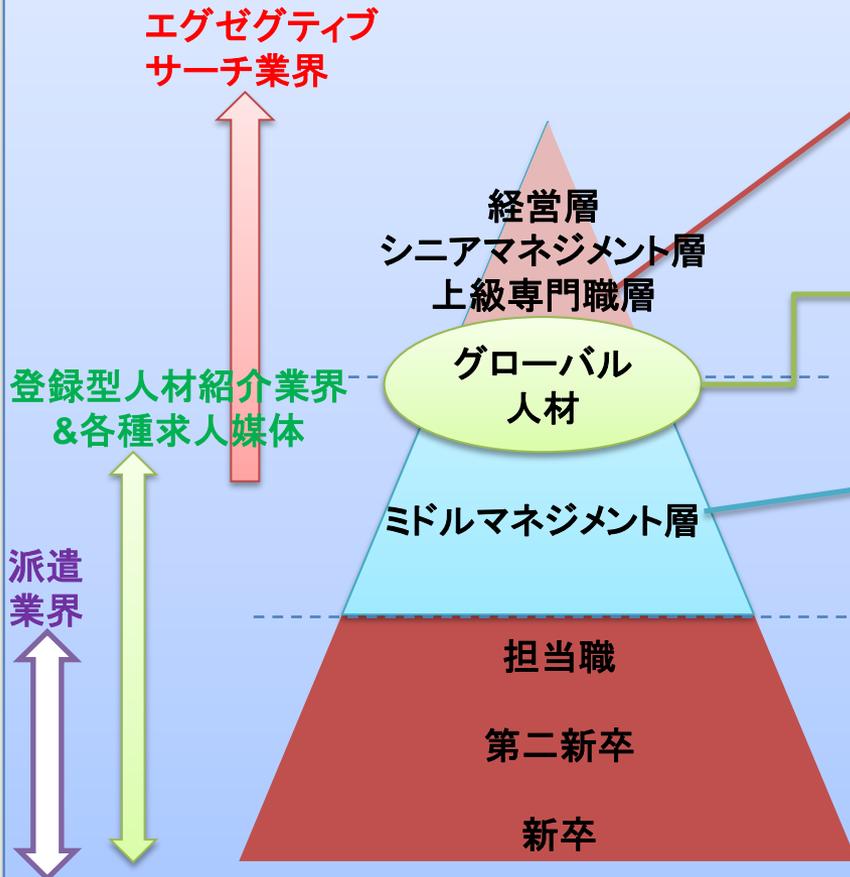
・人材紹介事業とメンタルヘルスケア事業のシナジーを実現

- ①エグゼクティブ層の紹介を請け負う人材紹介事業は、接触を持つ顧客経営層から経営課題として重要度の増しているメンタルヘルスケアに係る需要の機会を創出。
- ②メンタルヘルスケア事業は、ストレスチェックの組織分析等により、顧客へ職場改善の提案を研修等のサービスで提供することに付随して、人材紹介事業と連携することでピンポイントの人材補強を提案

2. 人材紹介事業の強みと特徴

人材紹介事業概要

人材ビジネス企業の区分



当社グループにおける各人材紹介会社の概要

AIMS

- 経営層、シニアマネジメント層、上級専門職に特化
- 世界50ヶ国以上に90ヶ所以上の拠点を構えるエグゼクティブサーチネットワークであるAIMS Internationalとの業務提携により、求人企業の海外進出に合わせた、海外での経営層及びマネジメント層のグローバル採用ニーズに人材市場データと調査能力を提供

OP

- 外資企業の人材ニーズ、加えて海外進出企業に求められる国際人材のご紹介に注力
- 外資系企業の上層部に直接コンタクトを取ることで、より上位ポジション、高額案件の受注を獲得
- バイリンガルの優秀な日本人求職者を多く保持

AH

- 30代～40代を中心としたビジネスパーソンであるミドルマネジメント層に注力
- 担当業界の経験豊富なコンサルタント

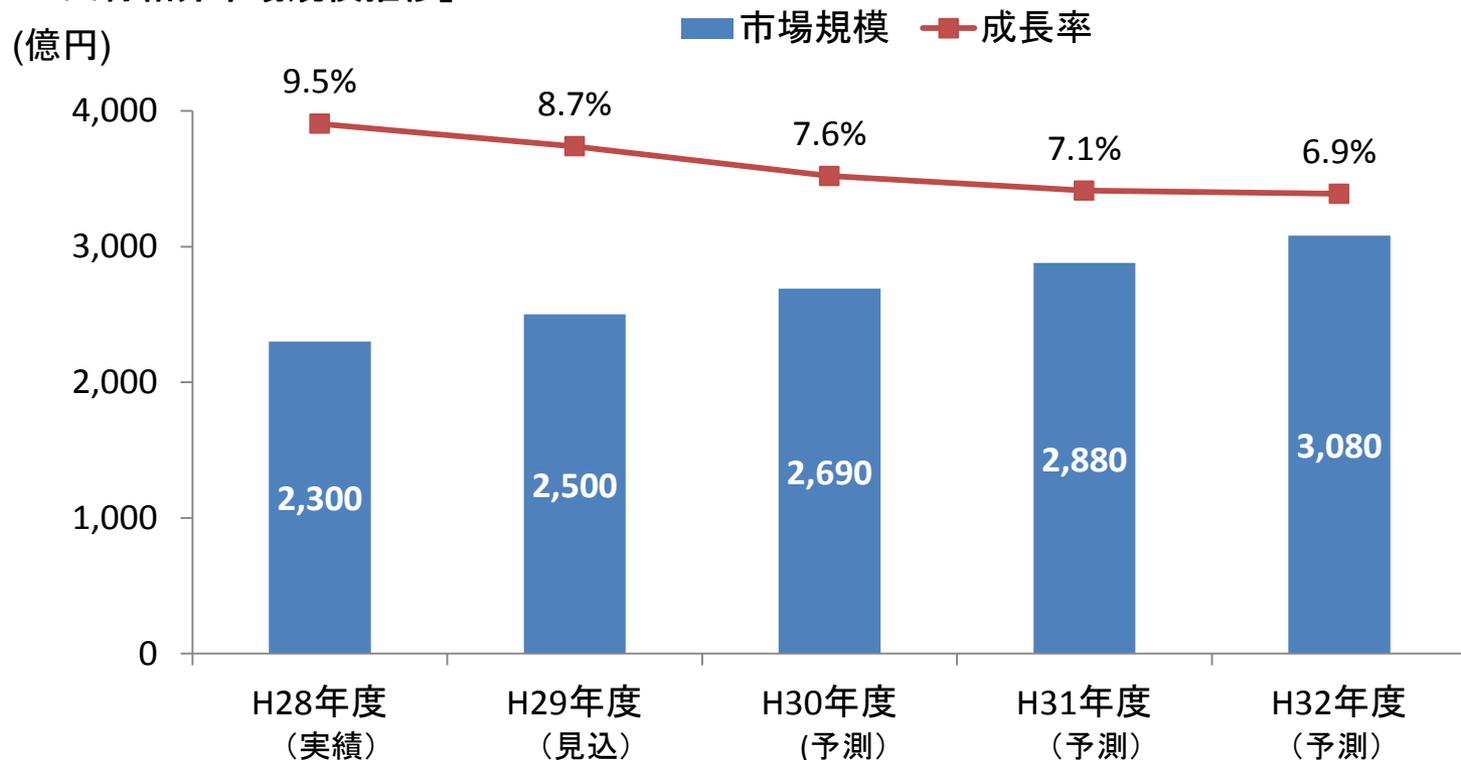
ミドルマネジメント以上の人材紹介に特化
 特色のある事業会社3社からなる人材サービス、3社のシナジーを追及した求人企業及び求職者のニーズに沿ったサービス提供が可能

(注) AIMS・・・AIMSインターナショナルジャパン(株)、AH・・・(株)A・ヒューマン、OP・・・Optia Partners(株)

◆市場規模の拡大

- 平成22年度以降6年連続で2ケタ成長を続け平成28年度にはリーマンショック前のピーク時の水準を上回る。
- 今後伸び率は鈍化するものの「人不足」による人材紹介市場の拡大が予想される。
- 経営職階にも人材紹介サービスは拡大を見込む。

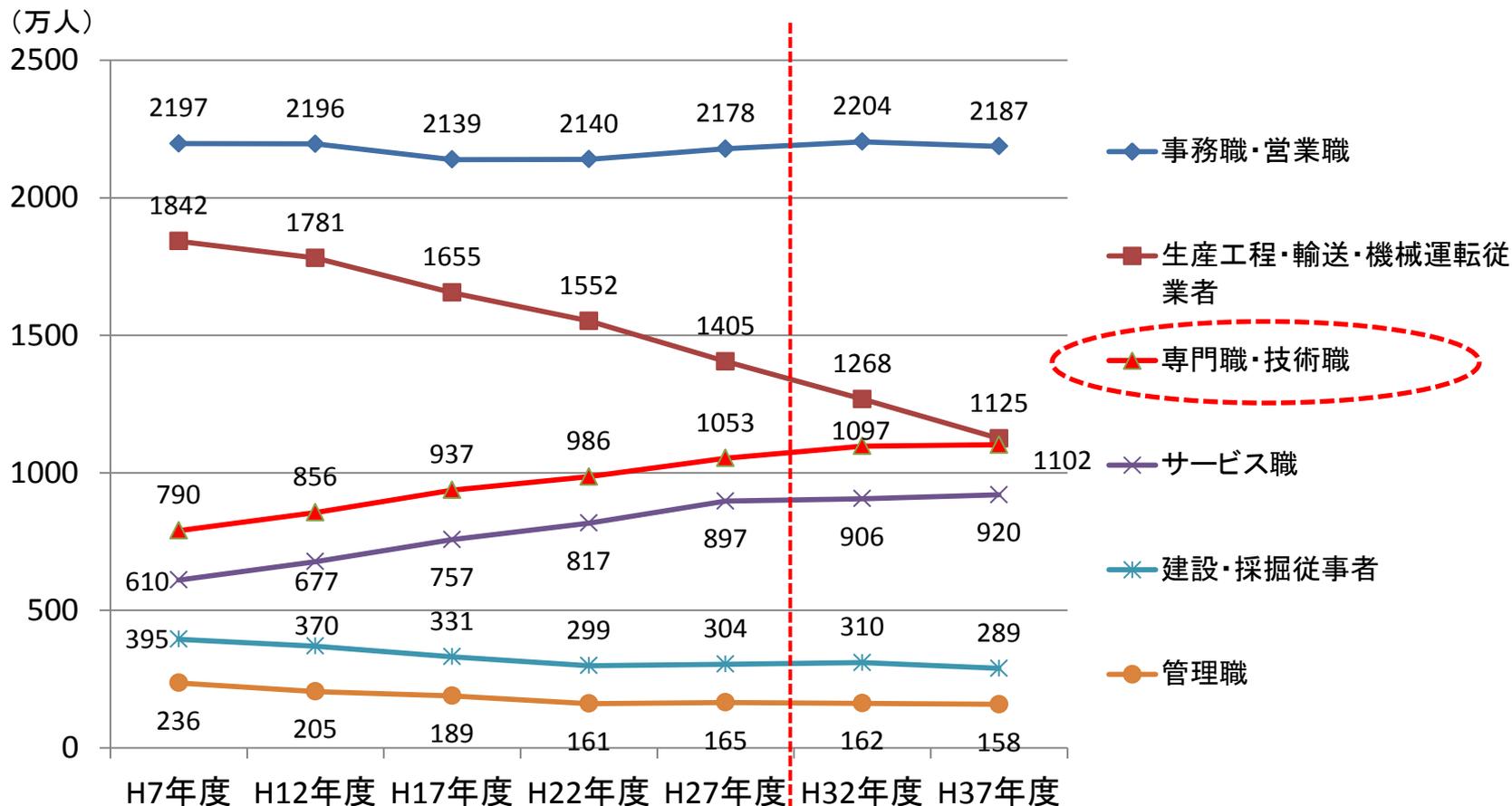
「人材紹介市場規模推移」



◆職業別就業者数推移(平成27年度までは実績。以降は予想)

- ・専門性や技術力の高い管理職が増加。
- ・上位職階の就業者数増大継続

→ これら職種・職階を対象とするエグゼクティブ求人ニーズの取り込みを目指す。



◆外資系企業の日本進出社数推移

- ・伸び率は鈍化しているが、引き続き社数は増加。
 - ・特にアジア系企業の伸びが大きい。
- 日系に比して給与水準が高く中途採用への依存度も高いことから引き続き注力を目指す。

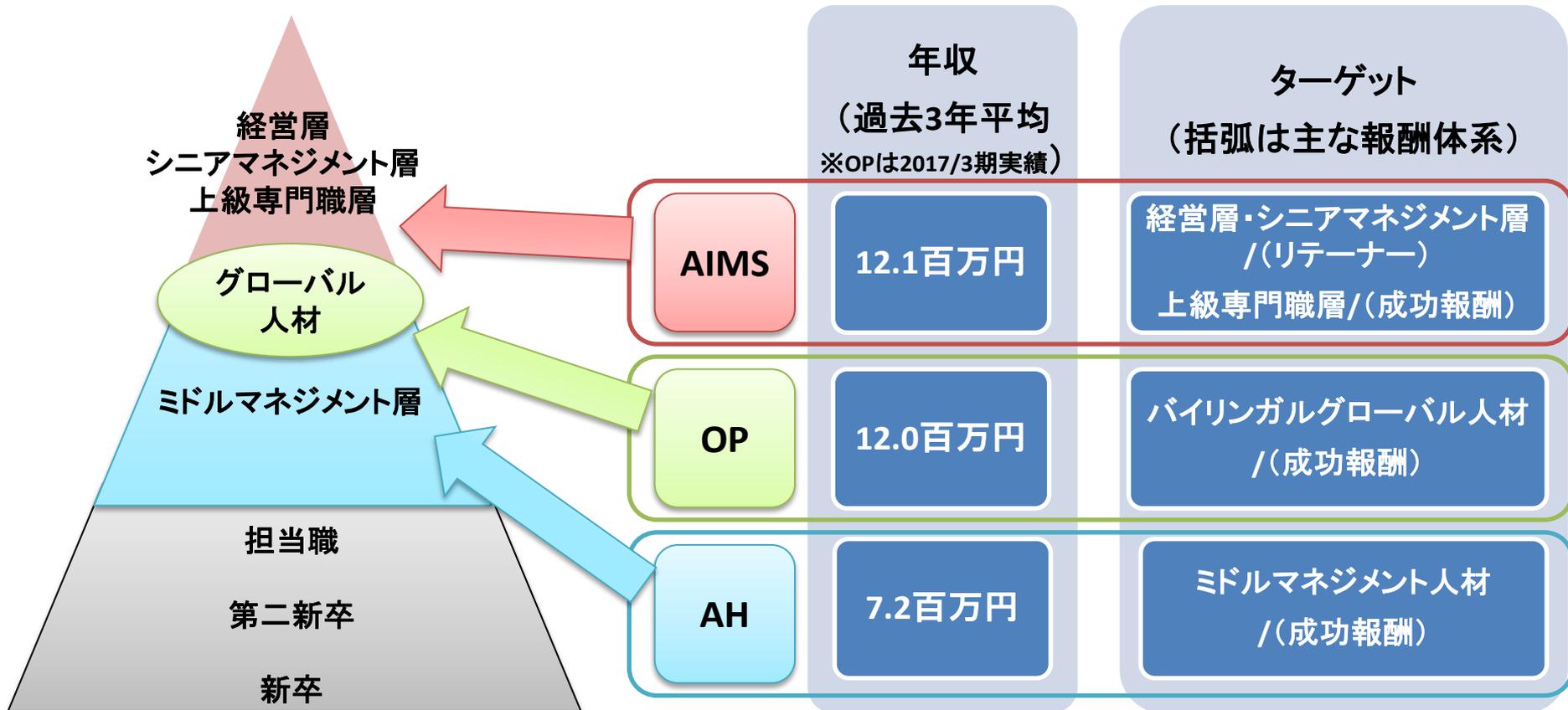
外資系企業進出社数推移

	平成25年度		平成26年度			平成27年度			平成28年度		
	社数	構成比 (%)	社数	構成比 (%)	前年比 (%)	社数	構成比 (%)	前年比 (%)	社数	構成比 (%)	前年比 (%)
アジア系企業	481	15.9%	488	16.2%	101.5%	507	16.6%	103.9%	530	17.3%	104.5%
ヨーロッパ系企業	1,282	42.5%	1,278	42.4%	99.7%	1,273	41.7%	99.6%	1,260	41.1%	99.0%
アメリカ系企業	1,204	39.9%	1,195	39.6%	99.3%	1,222	40.0%	102.3%	1,224	39.9%	100.2%
その他	53	1.8%	55	1.8%	103.8%	52	1.7%	94.5%	52	1.7%	100.0%
世界計	3,020	100.0%	3,016	100.0%	99.9%	3,054	100.0%	101.3%	3,066	100.0%	100.4%

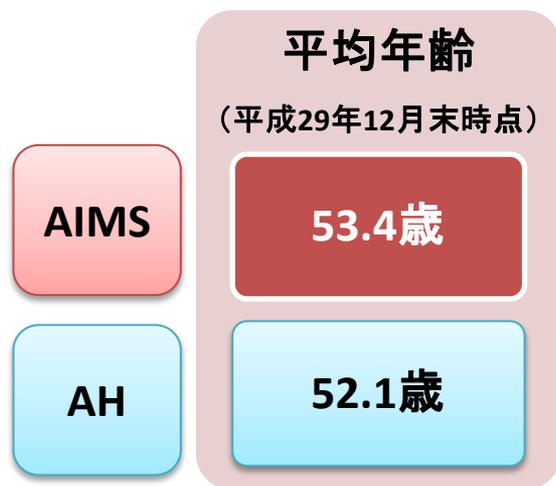
出所：東洋経済「外資系企業総覧」2014～2017

人材紹介事業の強み①

エグゼクティブ層人材を対象とした付加価値の高いサービスの提供

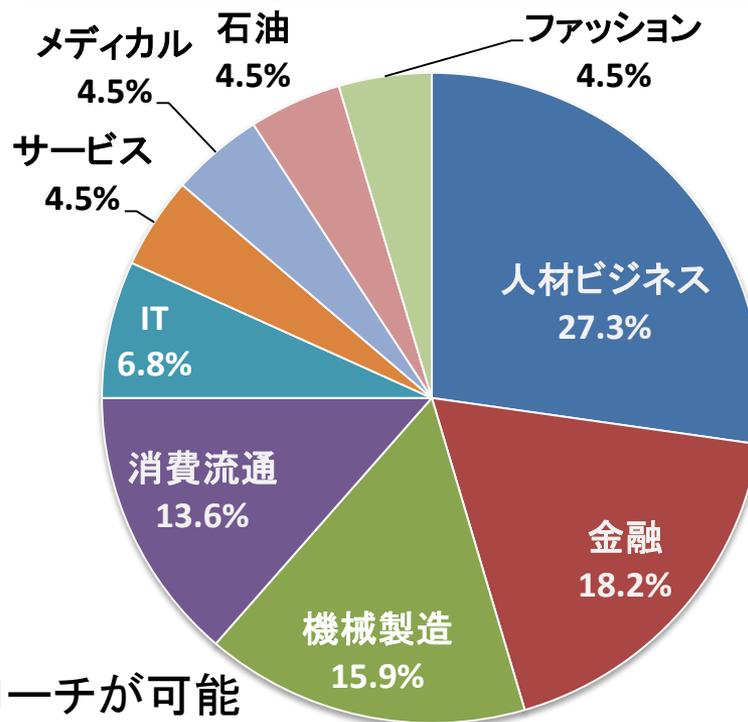


1. 多種多様な経験を活かしたコンサルタントを確保



※年齢に関わらず、成果型インセンティブ制度を導入。

AIMS、AHのコンサルタントの出身業界内訳
(平成29年12月末時点)



2. インターナショナル領域への強み

①OPのコンサルタントは全て外国人

- ✓ 外資系企業のトップ(外国人)へのアプローチが可能
- ✓ 外資系企業のニーズに沿ったバイリンガル人材の獲得

②AIMS Internationalとの連携

- ✓ 世界50ヶ国以上に90ヶ所以上の拠点を構え、350人以上のコンサルタントを擁するエグゼクティブサーチネットワークを活用

3. メンタルヘルスケア事業の強みと特徴

メンタルヘルスケア事業概要

メンタルヘルスケア事業の概要及び当社グループの特徴

メンタルヘルスケアのフロー

ワンストップサービス(EAP)

ステップ	一次予防	二次予防	三次予防
目的	不調者発生予防	早期発見・早期対応	再発防止
対策	現場型出張カウンセリング		
	ストレスチェック・組織分析		休業者・復職者支援プログラム
	研修		CISM (特別サポート)
	組織コンサルテーション		

1

メンタルヘルスケアのサービスをワンストップで提供

- メンタルヘルス対策の一次予防(不調者発生予防)、二次予防(早期発見・早期対応)、三次予防(復職後の再発防止)までを幅広くカバーするワンストップサービスと、出張カウンセリングに象徴される独自の「現場型」カウンセリングを提供

2

自社開発のストレスチェックシステム

- 顧客ニーズに則した自社システムを活用

3

ストック型ビジネスによる安定した収益

- EAP契約は、年間契約かつ自動延長条項付の契約が大半を占めており、契約企業がEAP契約の有用性を評価する限りは契約の継続が期待
- EAPとSCのシナジー(SC実施企業の多くがEAP事業も契約) → 双方の組織分析結果に基づくサービス提供

4

健康経営及び働き方改革等の需要取り込みを目指す

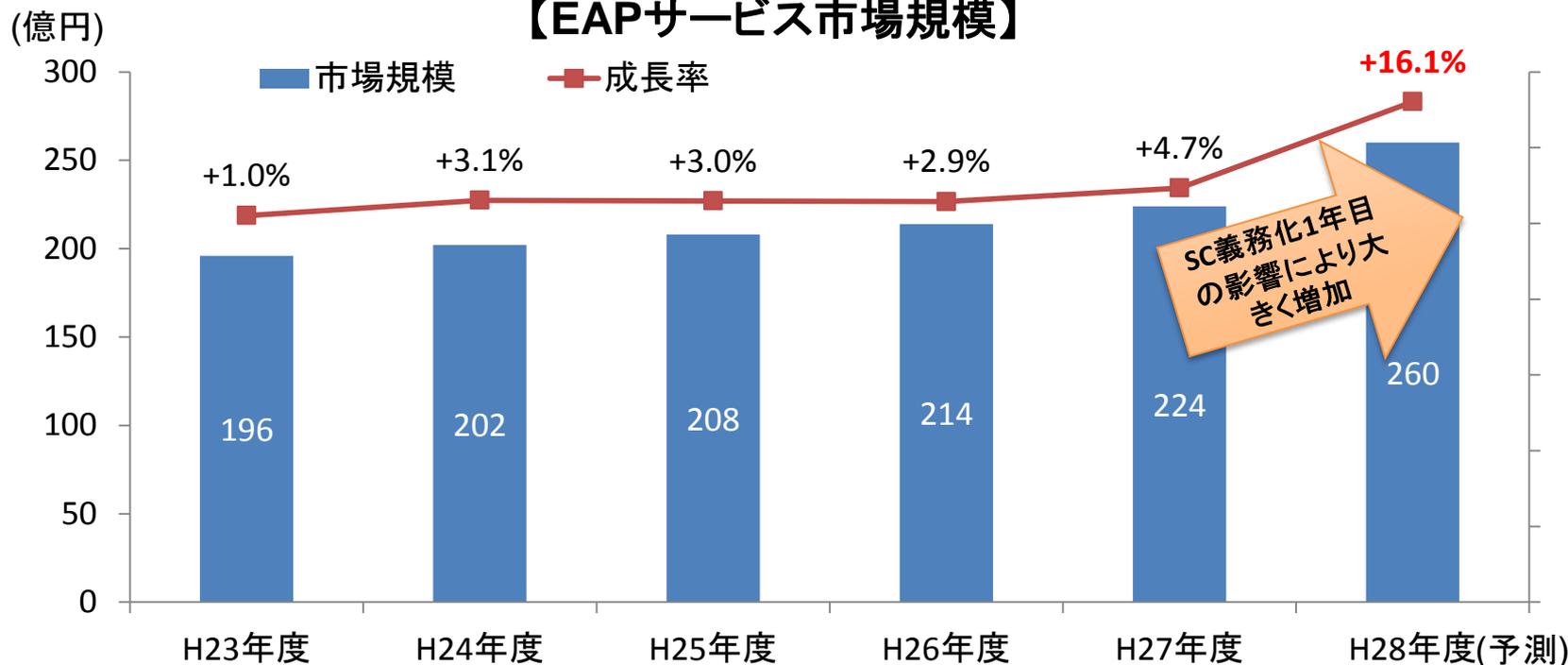
- 平成27年12月、労働安全衛生法の改正により、50名以上の事業所について、SCが義務化
- SCの実施に留まらず、その後の組織分析・職場環境改善活動等のフォローアップサービスを提案
- 働き方改革及び健康経営等により需要が拡大傾向にある中、EAP関連サービス全般を提供し、より一層の事業展開を図る

(注) EAP (Employee Assistance Program (従業員支援プログラム)): 企業の社員・家族が抱える様々な悩みをカウンセリングを通じて支援するプログラム
 SC (Stress Check): ストレスチェック
 CISM (Critical Incident Stress Management): 天災、自殺等による惨事ストレスのケア

EAPサービス市場規模推移

- ・メインユーザーは従業員500人以上の企業であるが、景気の回復や新規導入アプローチを行うEAPサービス事業者が増えた数年前からは、数万人規模の従業員を抱える大企業への導入も普及・浸透
- ・平成27年12月1日施行の労働安全衛生法の改正に伴い、平成28年11月末までに労働者数50人以上の事業所に対してSCが義務化され、市場規模が拡大

【EAPサービス市場規模】



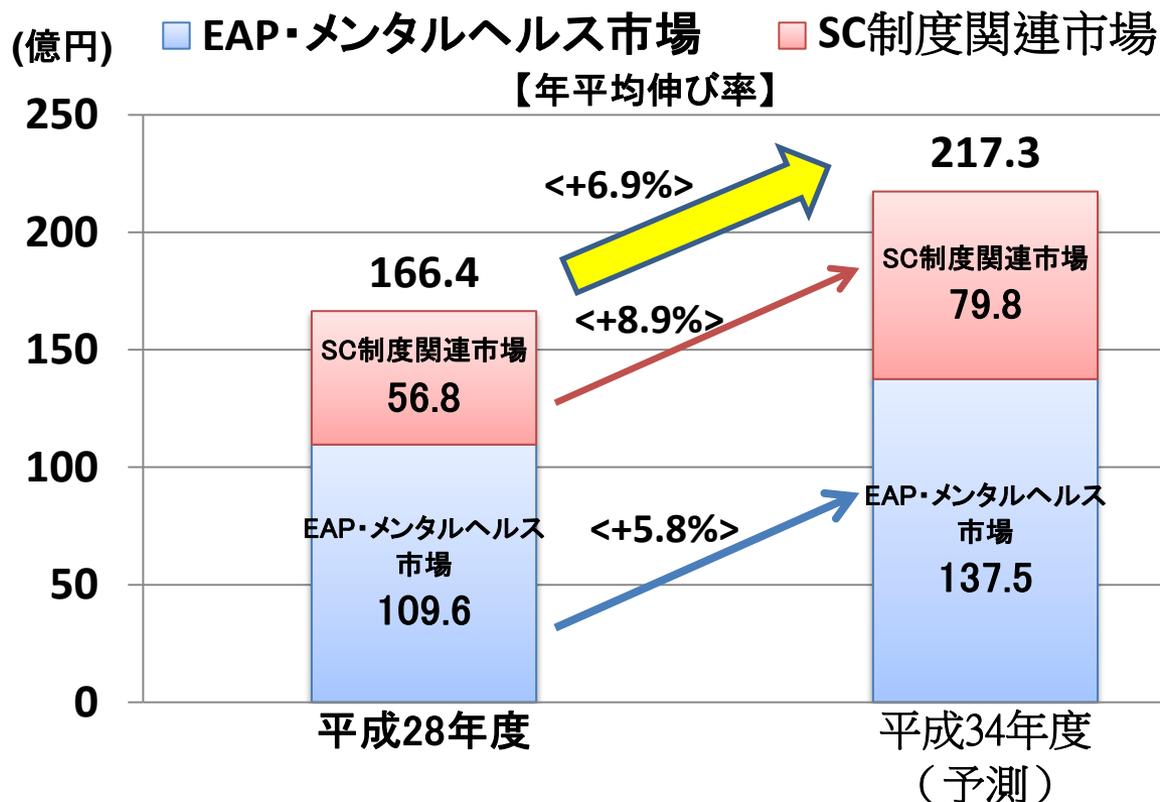
SC義務化1年目の影響により大きく増加

出所：矢野経済研究所『人事・総務関連業務のアウトソーシングビジネス調査レポート2017』

注) EAP事業者の提供するストレスチェックやアセスメント、研修なども含めた広義のEAPサービス市場(但し、システム系事業者等が提供するストレスチェックは含めず)。

ストレスチェック・EAPともに市場は着実に拡大。4年後の平成34年度には平成28年度の約1.3倍に。

【EAP・メンタルヘルス領域の市場規模】



出所: シードプランニング『EAP・メンタルヘルス市場の現状と将来展望 2017』

注) 上記は、ストレスチェック制度関連市場を含むEAP・メンタルヘルス領域の市場規模

メンタルヘルス対策を一次予防～三次予防までワンストップで提供

→多様化した企業ニーズへ柔軟に対応

「現場型」出張カウンセリング

→ヒューマン・フロンティア(株)専属カウンセラーの全国展開

カウンセラーを含む定期的な組織内研修により質の高いサービスを実現

- ①組織分析に留まらない職場環境改善提案、研修等のフォローアップサービスの充実
- ②年間EAP契約金額の継続率は高い水準を維持
- ③災害・事故時におけるCISM(惨事ストレスマネジメント)へも対応

4. 成長戦略

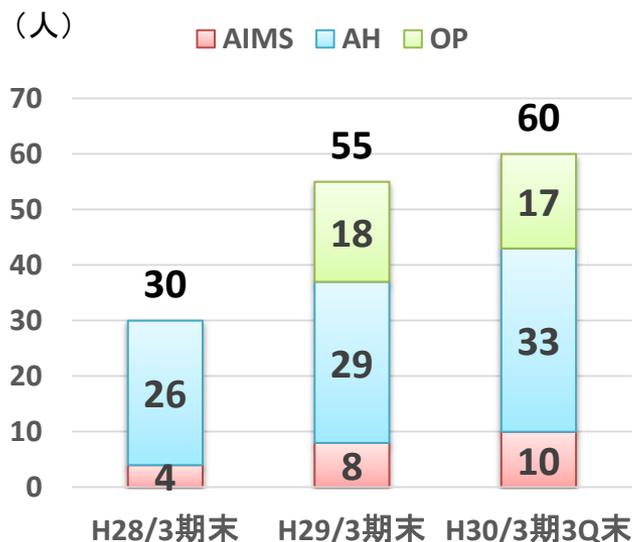
人材紹介事業の成長戦略

コンサルタントの積極的採用・人材育成

地域拡大

求職者の一層の獲得のためのHP等自社チャネルのシステム改善

コンサルタント数の推移



地域拡大

【現在】
東京(田町・赤坂)

自社チャネルのシステム改善

有効求人倍率の高さに比した求職者不足への対応
→求職者の利便性向上のため、HP等自社チャネルにおける情報の質の向上と量の拡大に努める

大阪支店
新設

システム投資

メンタルヘルスケア事業の成長戦略

全国を一律及び均質にカバーするカウンセリング体制の維持構築及び更なる充実

ストレスチェック後のフォローアップサービスの強化

M&Aも視野

【現在】

東京・大阪の2拠点

営業面では関東圏に集中
→エリア拡大の余地あり

大阪支店の増設・名古屋支店の新設

【現在】

法制化以前にSC自社システムを開発

法制化後2年が経過し、顧客のニーズも多様化

SCシステム全面改修により多様化する顧客ニーズに応えることで、サービスの付加価値を向上

企業における人材価値向上の実現のため、
高付加価値な人事機能サービスを一括して提供する。
→ソリューション提供型人材サービスの“ワンストップショッピング”

企業組織

経営層
シニアマネジメント層
上級専門職層

ミドルマネジメント層

担当職
第二新卒
新卒

適材経営層の紹介

【人材紹介事業】

- ・企業の経営層等とのリレーションシップ
- ・経営上の問題点の発見
- ・経営組織レベルの人事サービスノウハウの蓄積

・組織分析
・組織全体のモチベーション向上

【メンタルヘルスケア事業】

- ・組織分析による組織全体の問題点の発見

蓄積したノウハウの活用を目指す

【アセスメント事業】
経営層等を中心とした人材の能力・適性の評価による人材ROIの向上

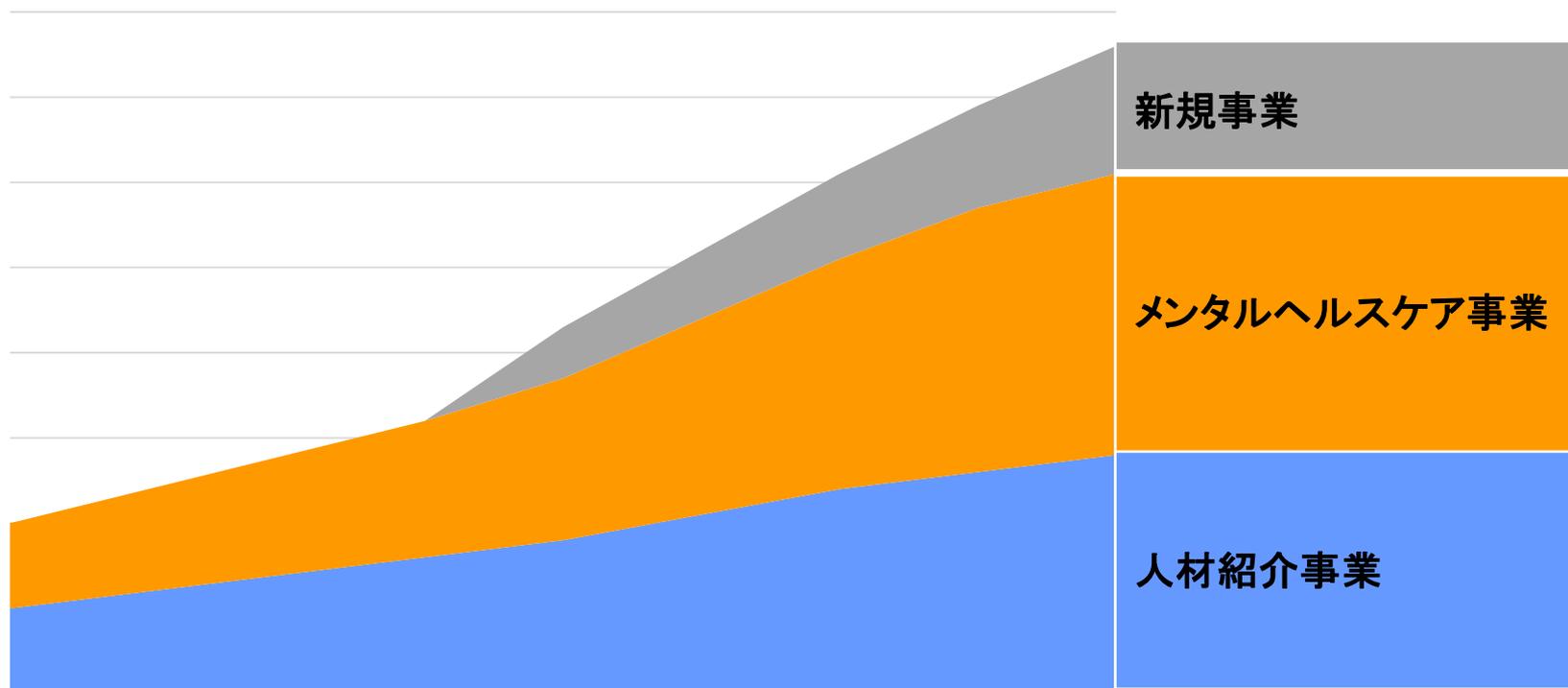
【コーチング事業】
経営層等の能力向上のための教育
経営層等の経営意識の改革

- ✓ 今後、既存事業である人材紹介事業及びメンタルヘルスケア事業のノウハウの活用が期待できるアセスメント事業やコーチング事業等の新規事業を実現し、新たな価値を生むための取り組みを積極的に展開
- ✓ 自社での対応だけに捉われず、戦略的M&Aなど柔軟かつスピーディに対応することも検討

成長に向けたシナリオ

- ・人材紹介事業は堅実な成長を目指す
- ・メンタルヘルスケア事業はM&Aも視野に入れより一層の拡大・成長を目指す
- ・新規事業領域への進出による成長も中長期的に目指す

事業規模



時間

- 本資料には、当社に関連する見通し、将来に関する計画、経営目標などが記載されています。これらの将来の見通しに関する記述は、将来の事象や動向に関する現時点での仮定に基づくものであり、当該仮定が必ずしも正確であるという保証はありません。様々な要因により実際の業績が本資料の記載と著しく異なる可能性があります。
- 別段の記載がない限り、本資料に記載されている財務データは日本において一般に認められている会計原則に従って表示されています。
- 当社は、将来の事象などの発生にかかわらず、既に行っております今後の見通しに関する発表等につき、開示規則により求められる場合を除き、必ずしも修正するとは限りません。
- 当社以外の会社に関する情報は、一般に公知の情報に依拠しています。
- 本資料は、いかなる有価証券の取得の申込みの勧誘、売付けの申込み又は買付けの申込みの勧誘(以下「勧誘行為」という。)を構成するものでも、勧誘行為を行うためのものでもなく、いかなる契約、義務の根拠となり得るものでもありません。