

# ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス株式会社 決算説明会資料

平成30年6月1日

- 本資料は、ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス株式会社（以下、当社）の業界動向及び事業内容について、当社による現時点における予定、推定、見込みまたは予想に基づいた将来展望についても言及しております。
- これらの将来展望に関する表明の中には、様々なリスクや不確実性が内在します。  
既に知られたもしくは未だに知られていないリスク、不確実性その他の要因が、将来の展望に関する表明に含まれる内容と異なる結果を引き起こす可能性がございます。
- 当社の実際の将来における事業内容や業績等は、本資料に記載されている将来展望と異なる場合がございます。
- 本資料における将来展望に関する表明は、平成30年6月1日現在において利用可能な情報に基づいて当社によりなされたものであり、将来の出来事や状況を反映して、将来展望に関するいかなる表明の記載も更新し、変更するものではありません。

① ヒューマン・アソシエイツグループとは

② 人材紹介事業の概要

③ メンタルヘルスケア事業の概要

④ 平成30年3月期決算実績

⑤ 平成31年3月期業績見通し

⑥ 株主還元策

# ① ヒューマン・アソシエイツグループとは

---

# 1. 会社及び事業概要

## 会社概要

会社名	ヒューマン・アソシエイツ・ホールディングス(株)
設立	平成2年3月 人材紹介事業は平成8年9月、 メンタルヘルスケア事業は平成12年2月開始
資本金	161,494千円(平成30年4月末現在)
代表者	代表取締役社長: 渡部昭彦
拠点	本社: 東京都港区 支店: 大阪(メンタルヘルスケア)
従業員数	113名(平成30年4月末現在) その他カウンセラー 78名(平成30年4月末現在)

## 事業概要

### □ 人材紹介事業

3つの事業会社を有し、それぞれ上位職階、グローバル人材等に注力し、求人企業に対して候補者(求職者)を紹介するサービス

### □ メンタルヘルスケア事業

カウンセリング、ストレスチェック及びその後のフォローアップサービス、その他企業向け各種研修等のメンタルヘルスケアのサービスをワンストップで提供するサービス

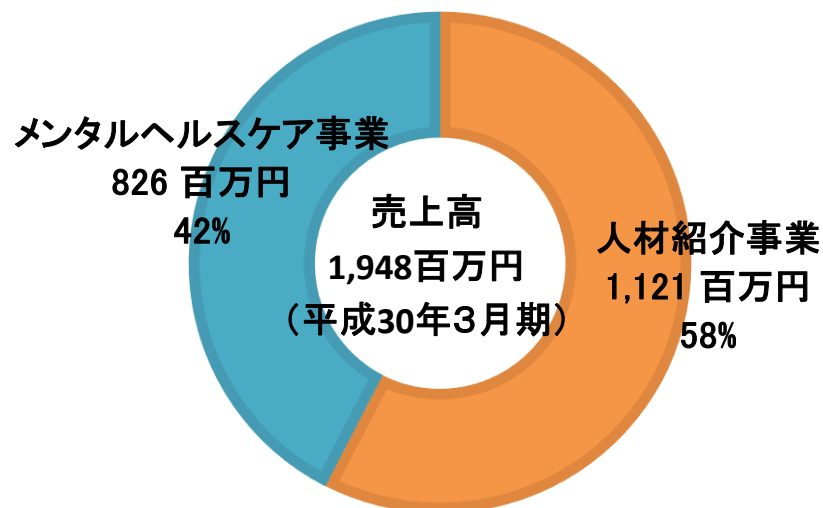
## 経営理念

### □ 経営理念

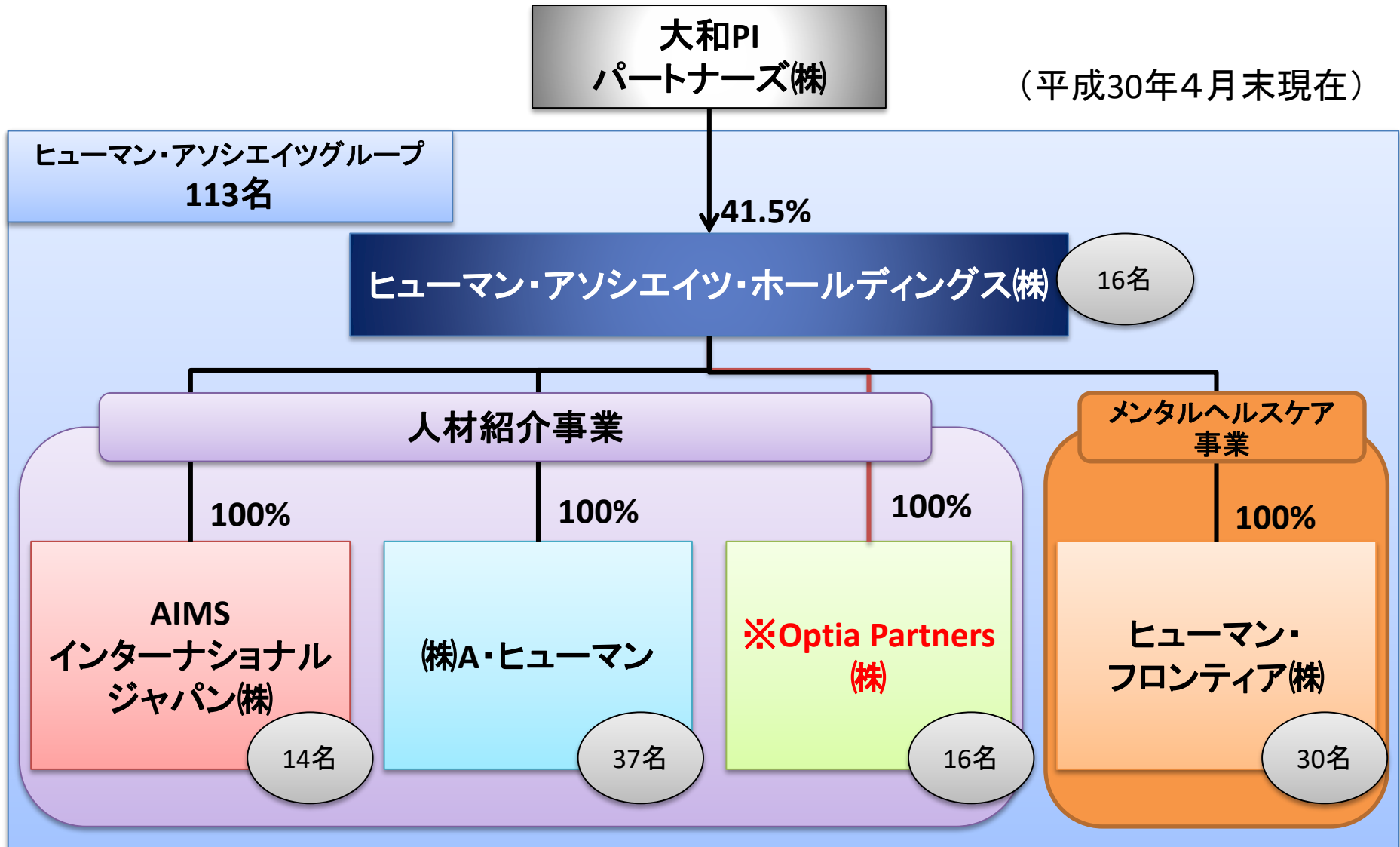
「企業組織における最も重要な経営資源である人材の価値を高め、企業がより高度な活動を継続していくお手伝いをする事」

- 様々な人事機能に関するサービスを当社グループで一括して提供することで、企業を取り巻く様々なリスクや課題を解消するための解決策を総合的に提供し、また、当社グループの特色を活かした事業展開による高付加価値ソリューションの提供を行っております。

## 収益形態



## 2. グループ概要図



※平成28年11月10日に100%株式取得により子会社化

### 3. マネジメント紹介

役職	氏名	略歴
代表取締役社長	渡部 昭彦	平成19年9月 当社代表取締役就任
取締役	神沢 裕	現 ヒューマン・フロンティア(株)代表取締役社長
取締役CFO	古屋 雄一郎	公認会計士
非常勤取締役	中山 淳	現 大和PIパートナーズ(株)所属
非常勤取締役(社外)	星 文雄	元 (株)国際協力銀行代表取締役 現 (株)三井住友銀行顧問
常勤監査役(社外)	飼沼 健	元 弥生(株)代表取締役
非常勤監査役	大久保 寧	元 (株)みずほ信託銀行代表取締役副社長
非常勤監査役(社外)	平賀 敏秋	弁護士 現 上場会社非常勤役員

## 4. 沿革

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))を持株会社とする体制に移行
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
平成30年4月	東京証券取引所マザーズ市場に上場



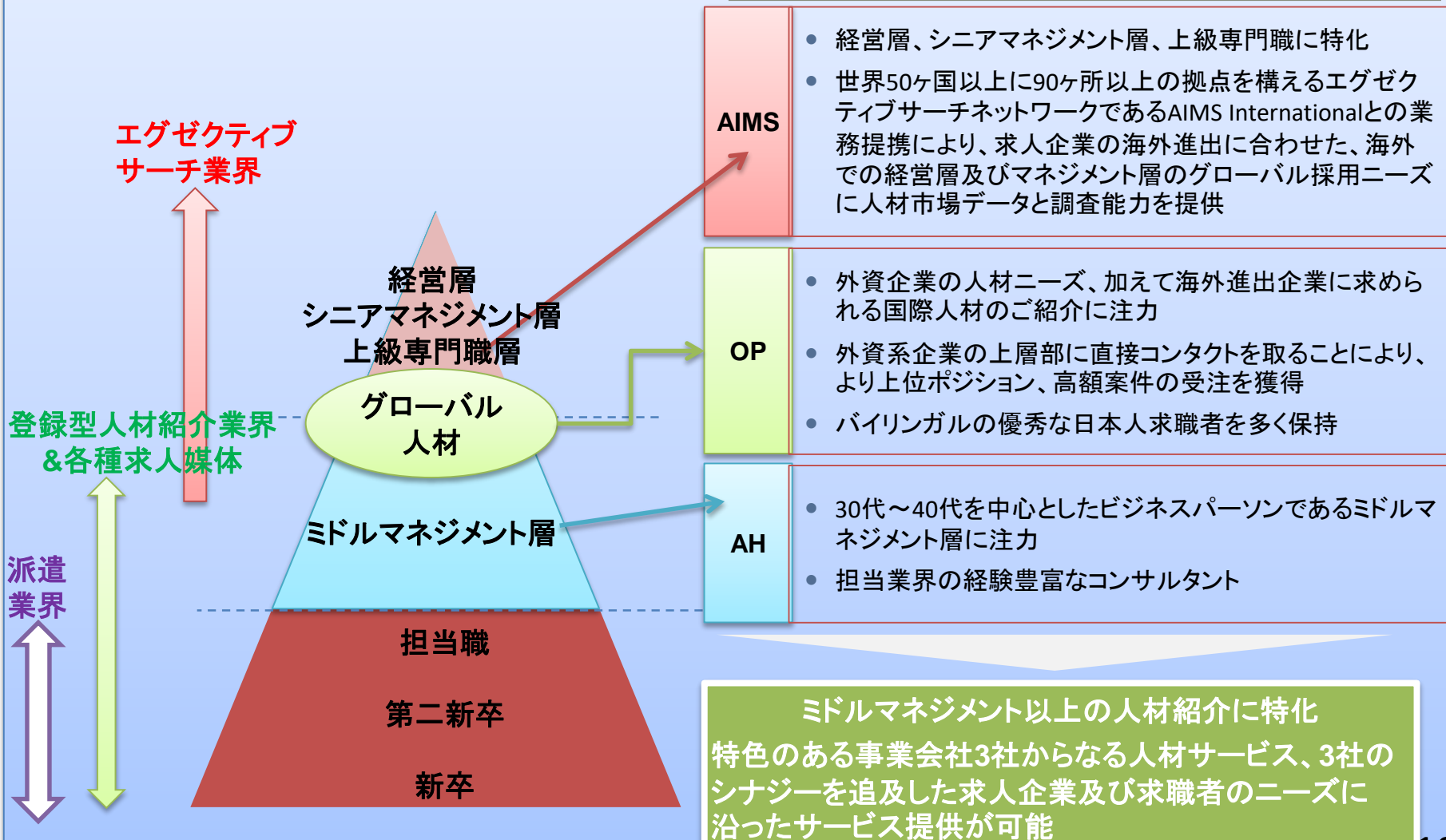
## ② 人材紹介事業の概要

---

# 1. 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



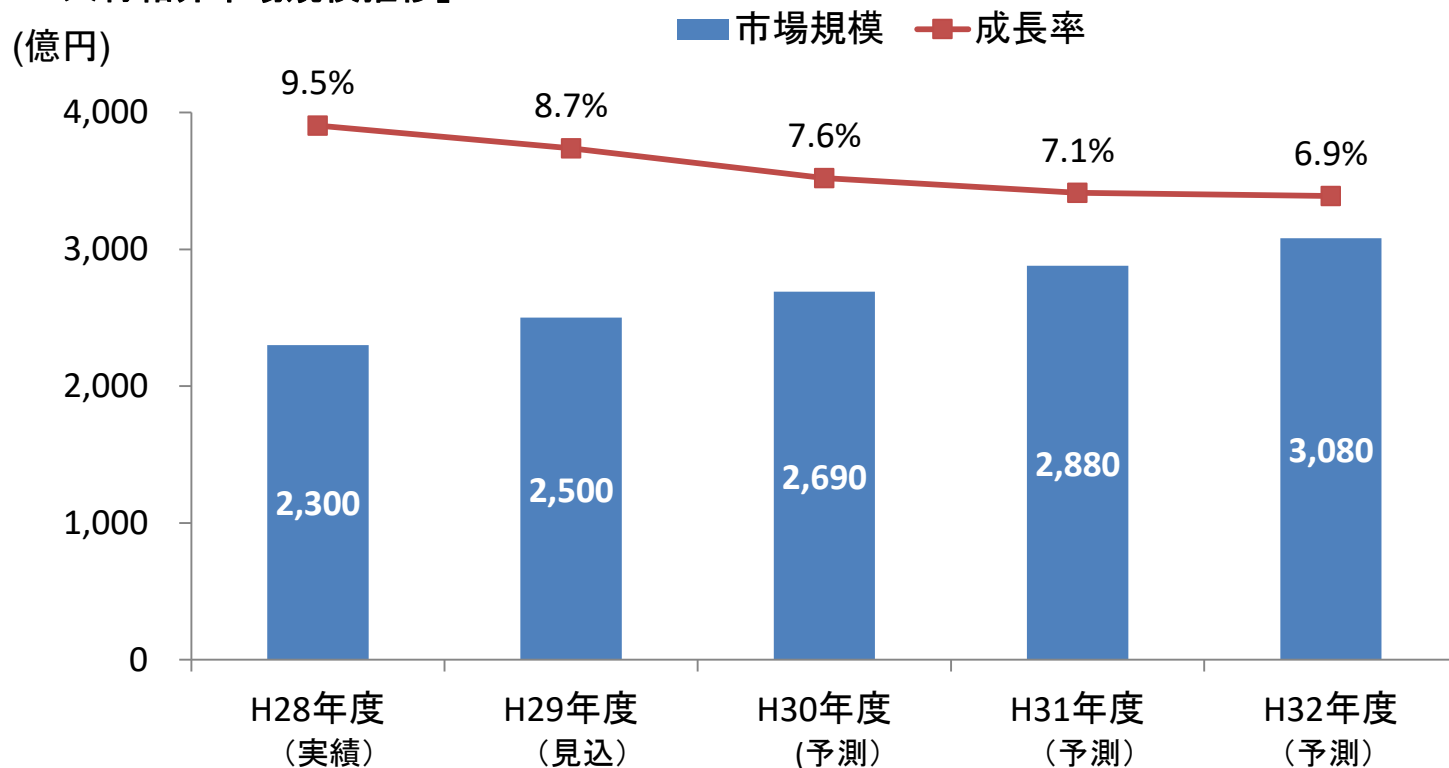
(注) AIMS・・・AIMSインターナショナルジャパン(株)、OP・・・Optia Partners(株)、AH・・・(株)A・ヒューマン

## 2. マーケット環境①

### ◆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」

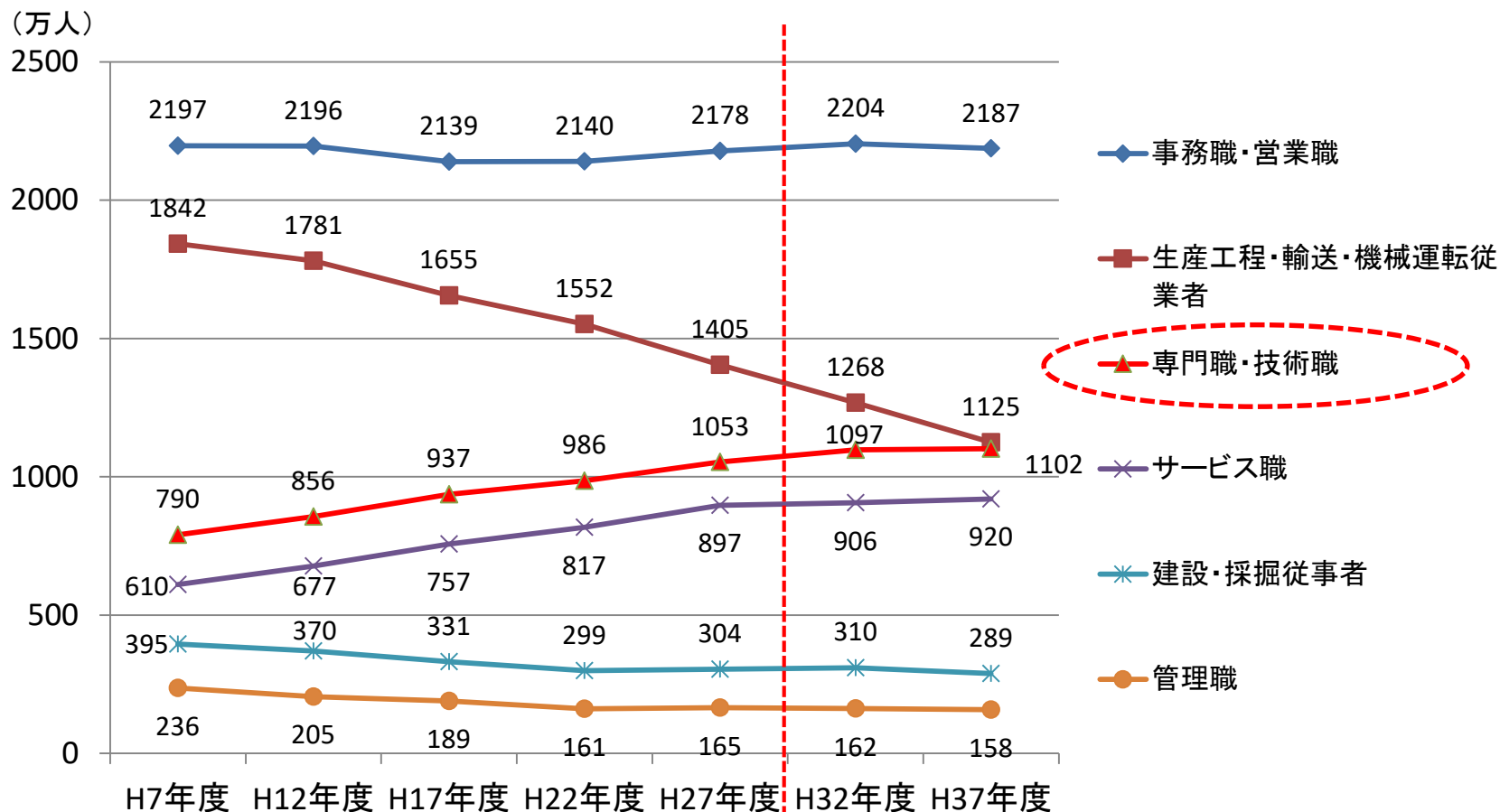


## 2. マーケット環境②

### ◆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。



## 2. マーケット環境③

### ◆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。

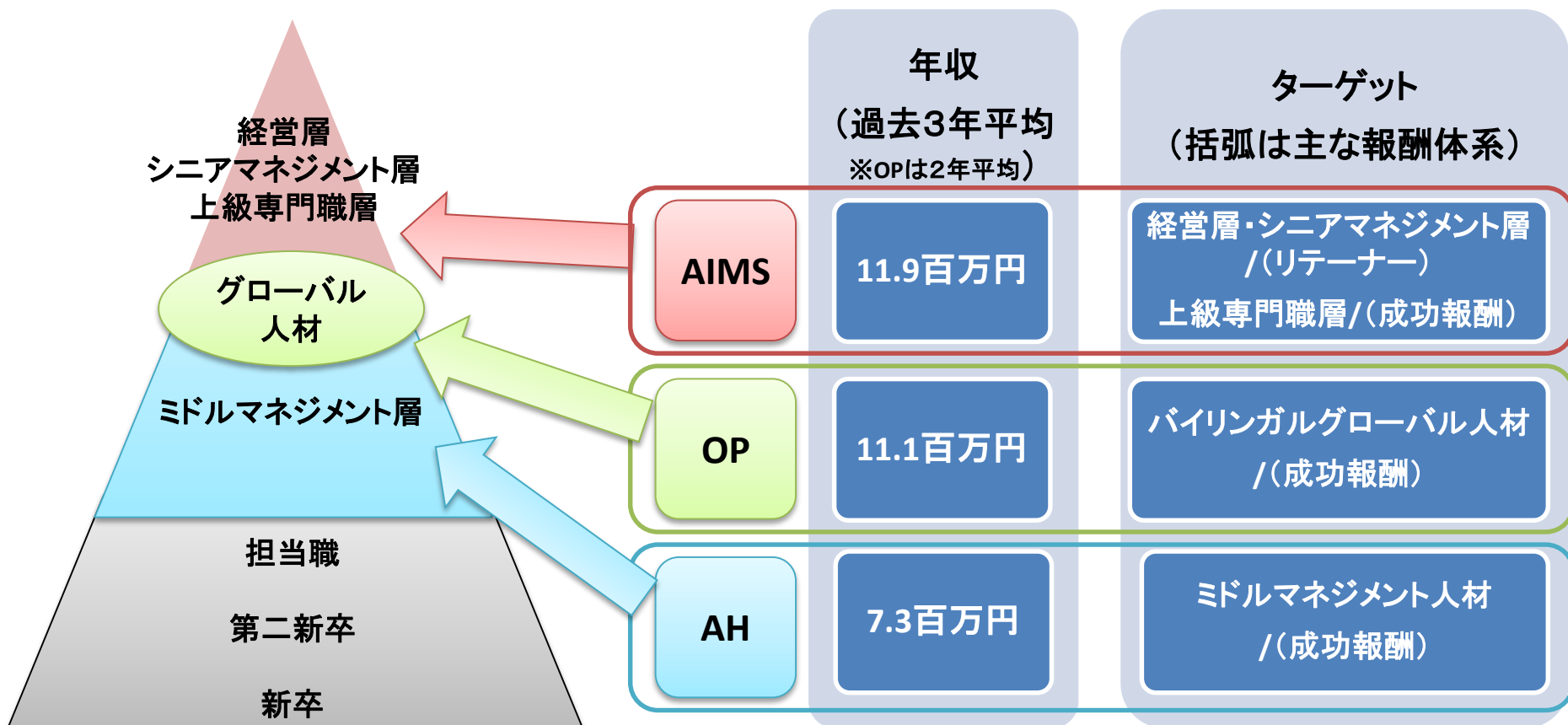
### 外資系企業進出社数推移

	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

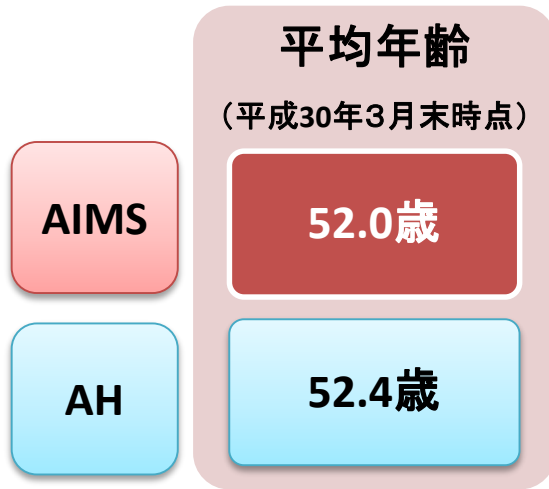
### 3. 当社グループの強み①

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



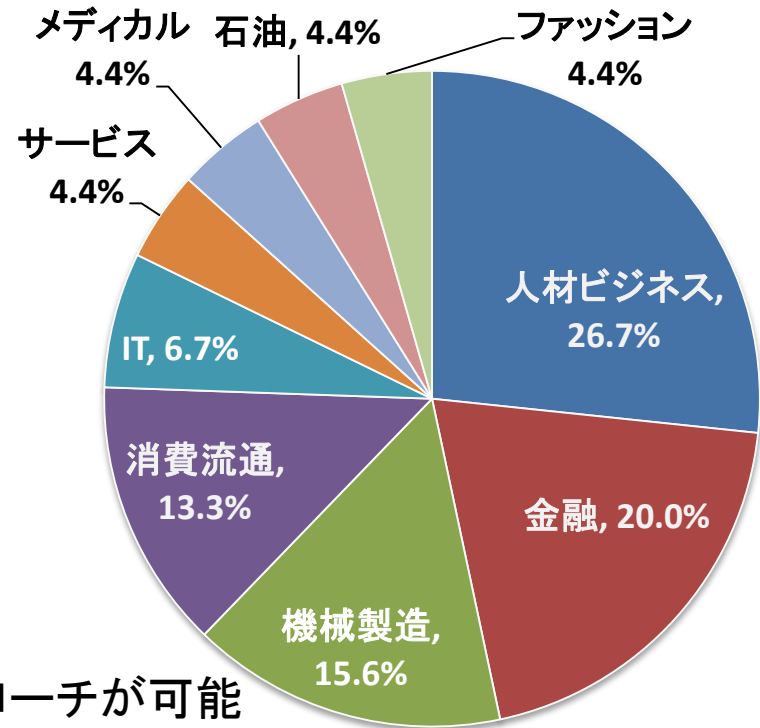
### 3. 当社グループの強み②

#### 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30年3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9割超が外国人

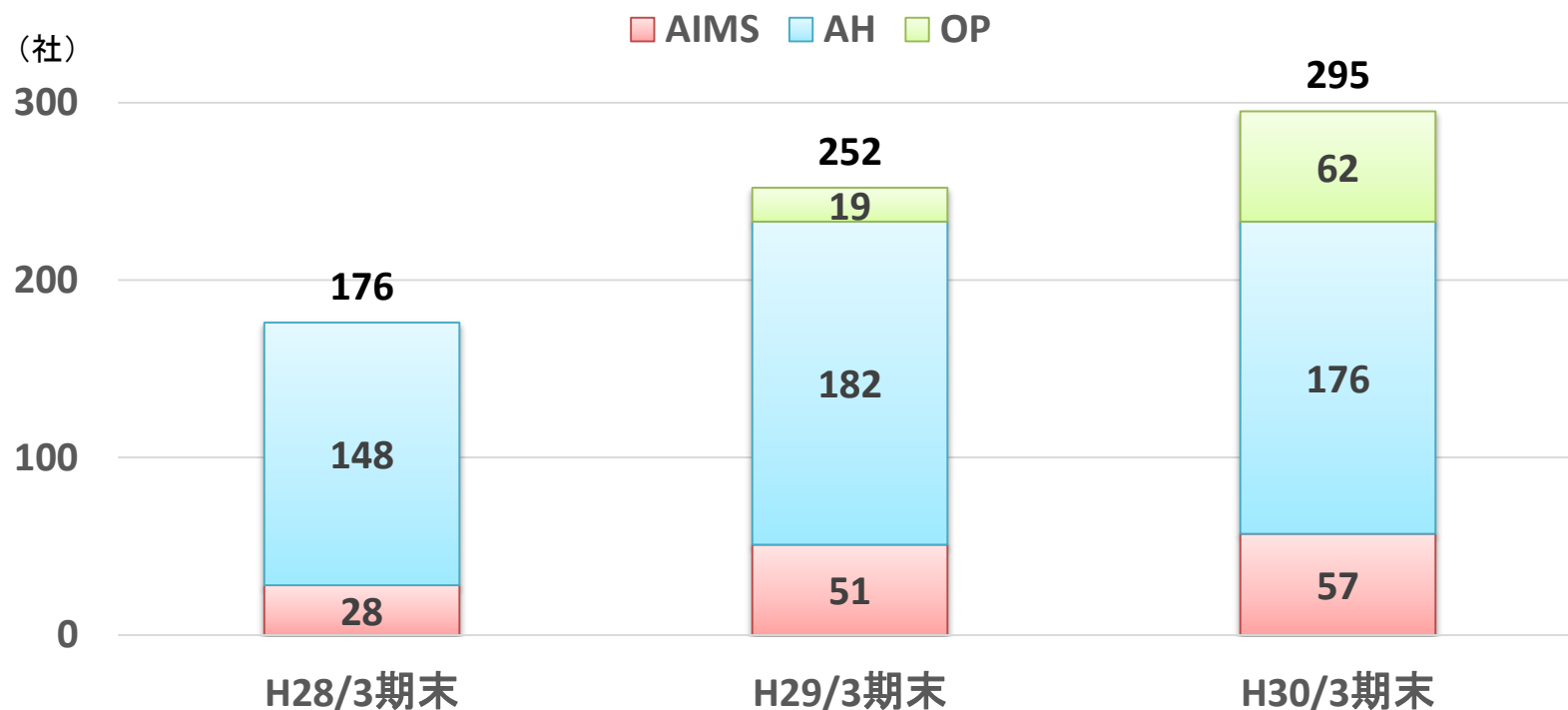
- ✓ 外資系企業のトップ(外国人)へのアプローチが可能
- ✓ 外資系企業のニーズに沿ったバイリンガル人材の獲得

##### 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. 当社グループの強み③

## 売上計上社数推移





## ③ メンタルヘルスケア事業の概要

---

# 1. 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

SC法制化及び働き方改革等の需要取り込みを目指す

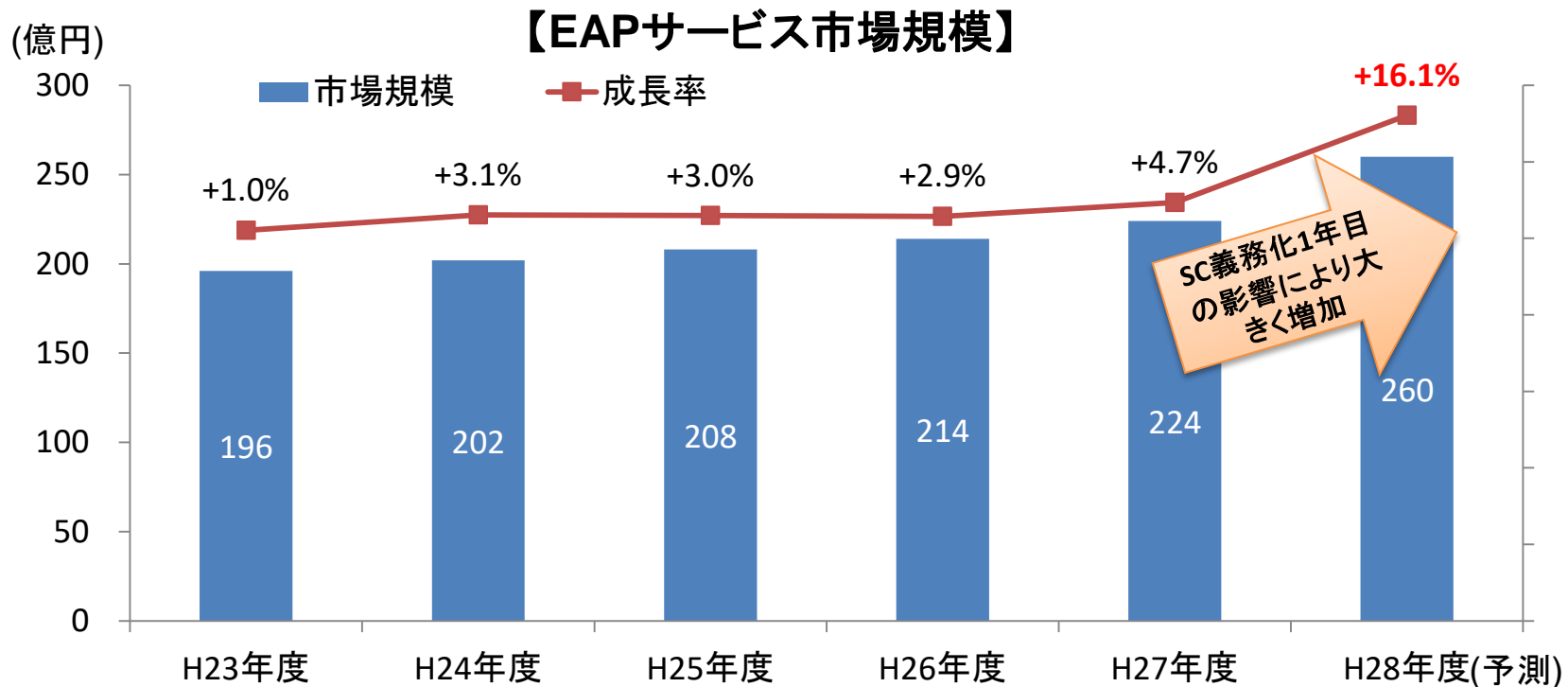
- 平成27年12月、労働安全衛生法の改正により、50名以上の事業所について、SCが義務化
- SCの実施に留まらず、その後の組織分析・職場環境改善活動等のフォローアップサービスを提案
- 働き方改革及び健康経営等により需要が拡大傾向にある中、EAP関連サービス全般を提供し、より一層の事業展開を図る

(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

## 2. マーケット環境①

### 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



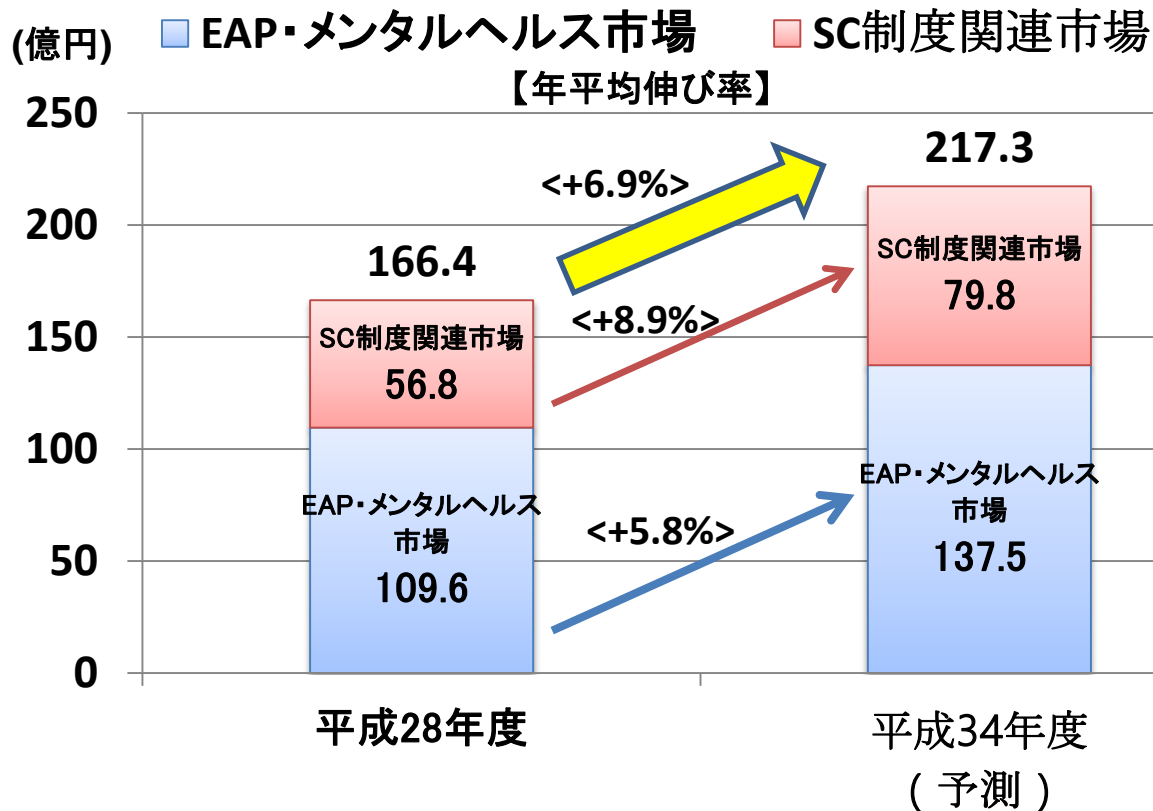
出所: 矢野経済研究所『人事・総務関連業務のアウトソーシングビジネス調査レポート2017』

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)。

## 2. マーケット環境②

ストレスチェック・EAPともに市場は着実に拡大。現時点(平成30年度)から4年後の平成34年度には平成28年度の約1.3倍まで成長。

【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

### 3. 当社グループの強み

**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**

- ①SC後、組織分析に留まらず、職場改善提案、研修等のフォローアップサービスを充実
- 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 平成30年3月期決算実績

---

# 1. 業績ハイライト

- 売上高は前年比16.2%増  
→平成28年11月に完全子会社化したOptia Partnersの売上が大きく貢献
- 営業利益は前年比25.9%増、当期純利益は55.4%増  
→営業利益前年比+52百万円、前年保険解約返戻金計上の影響▲23百万円、前年臨時損失計上の影響+44百万円計上等により、当期純利益は前年比+62百万円。

項目(単位:百万円、%)		平成29年3月期	平成30年3月期	増減差異	増減比率
売上高	人材紹介	885	1,121	+236	+26.7
	メンタルヘルスケア	790	826	+35	+4.5
	<b>合計</b>	<b>1,675</b>	<b>1,948</b>	<b>+272</b>	<b>+16.2</b>
営業利益	人材紹介	146	218	+72	+49.7
	メンタルヘルスケア	229	245	+15	+6.8
	全社費用	▲172	▲208	▲35	+20.6
	<b>合計</b>	<b>203</b>	<b>255</b>	<b>+52</b>	<b>+25.9</b>
	率	12.1	13.1	+1.0pt	
当期純利益	<b>金額</b>	<b>113</b>	<b>176</b>	<b>+62</b>	<b>+55.4</b>
	率	6.8	9.0	+2.3pt	

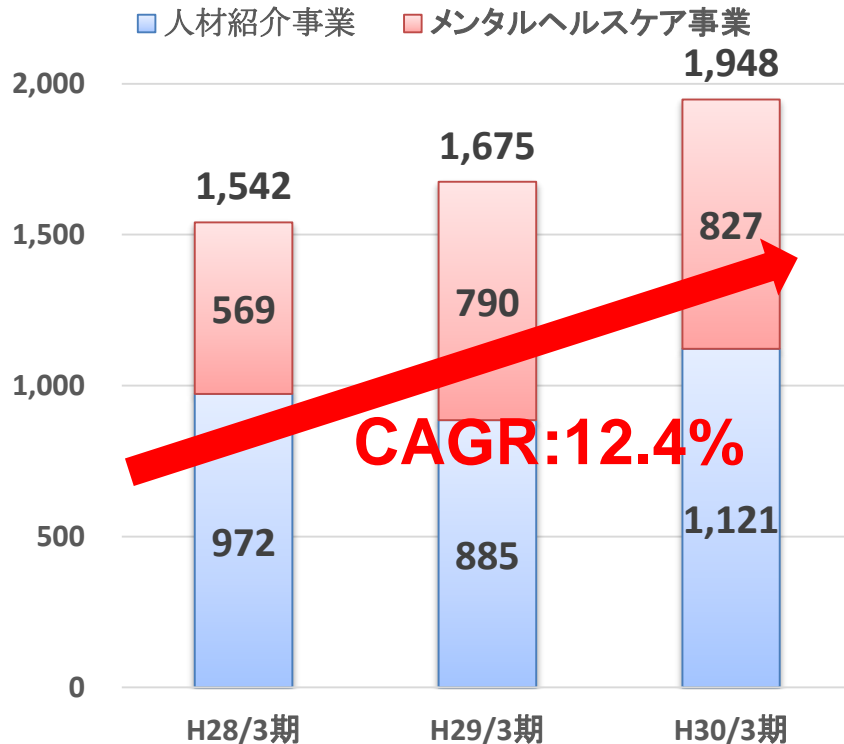
(注) 1. Optia Partners(株)は平成28年11月10日に100%株式取得により子会社となったため、平成29年3月期におけるOptia Partners(株)の売上及び営業利益は平成28年11月11日から平成29年3月31日までとなります。23

## 2. セグメント別売上高

□ 売上高は年間平均12.4%で成長しており、平成30年3月期も19億円と過去最高を達成

### 売上高の推移

(単位:百万円)



#### □ 人材紹介事業

- ・ 対前年26.7%増加
- ・ 平成28年11月に完全子会社化したOptia Partnersの売上が大きく貢献

#### □ メンタルヘルスケア事業

- ・ 対前年4.5%増加
- ・ ストレスチェック法制化に伴い38.8%増加した前年から、既存顧客の維持及び新規取引先の獲得、さらにはフォローアップサービスの強化により堅調に推移

(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、減収となっております。



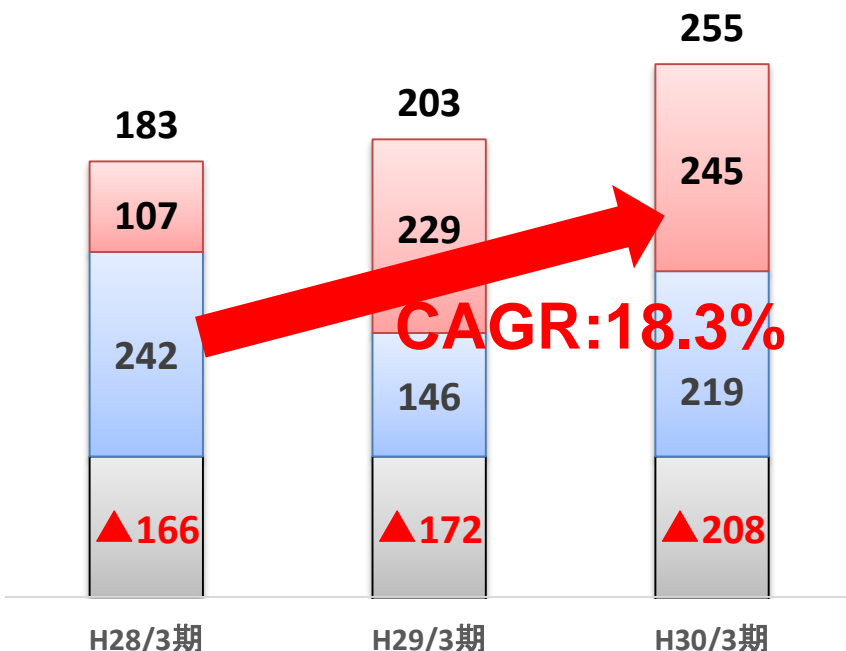
### 3. セグメント別営業利益

□ 営業利益は年間平均18.3%で成長しており、平成30年3月期も255百万円と過去最高を達成

#### 営業利益の推移

(単位:百万円)

□ 全社費用 □ 人材紹介事業 □ メンタルヘルスケア事業



#### □ 人材紹介事業

- ・ 対前年49.7%増加
- ・ 平成28年11月に完全子会社化したOptia Partnersの売上が大きく貢献
- ・ 営業利益率は前年16%から19%へ改善

#### □ メンタルヘルスケア事業

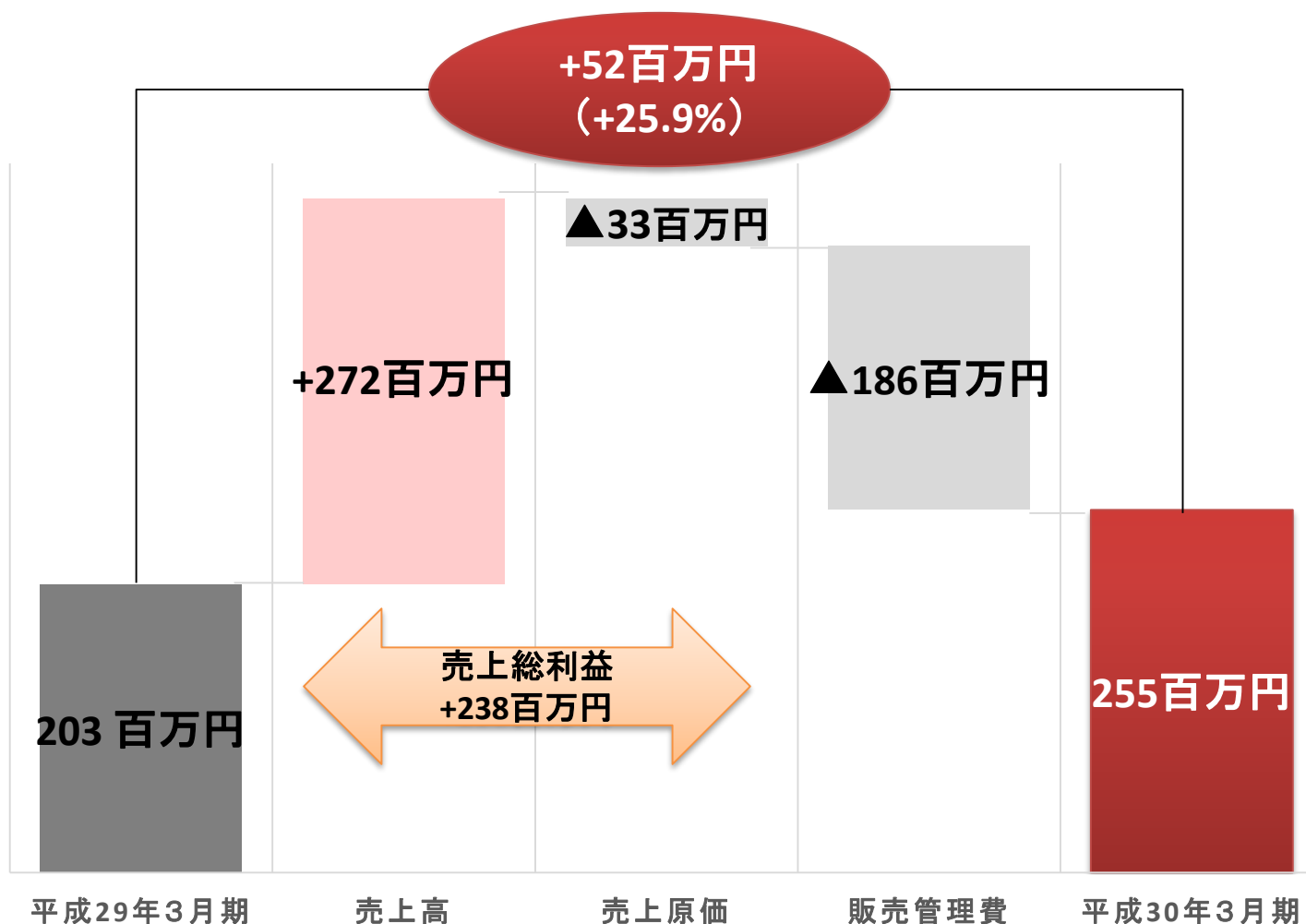
- ・ 対前年6.8%増加
- ・ ストレスチェック法制化に伴い114%増加した前年から、既存顧客の維持及び新規取引先の獲得、さらにはフォローアップサービスの強化により堅調に推移
- ・ 営業利益率は前年29%から30%と高い水準を維持

(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、減益となっております。

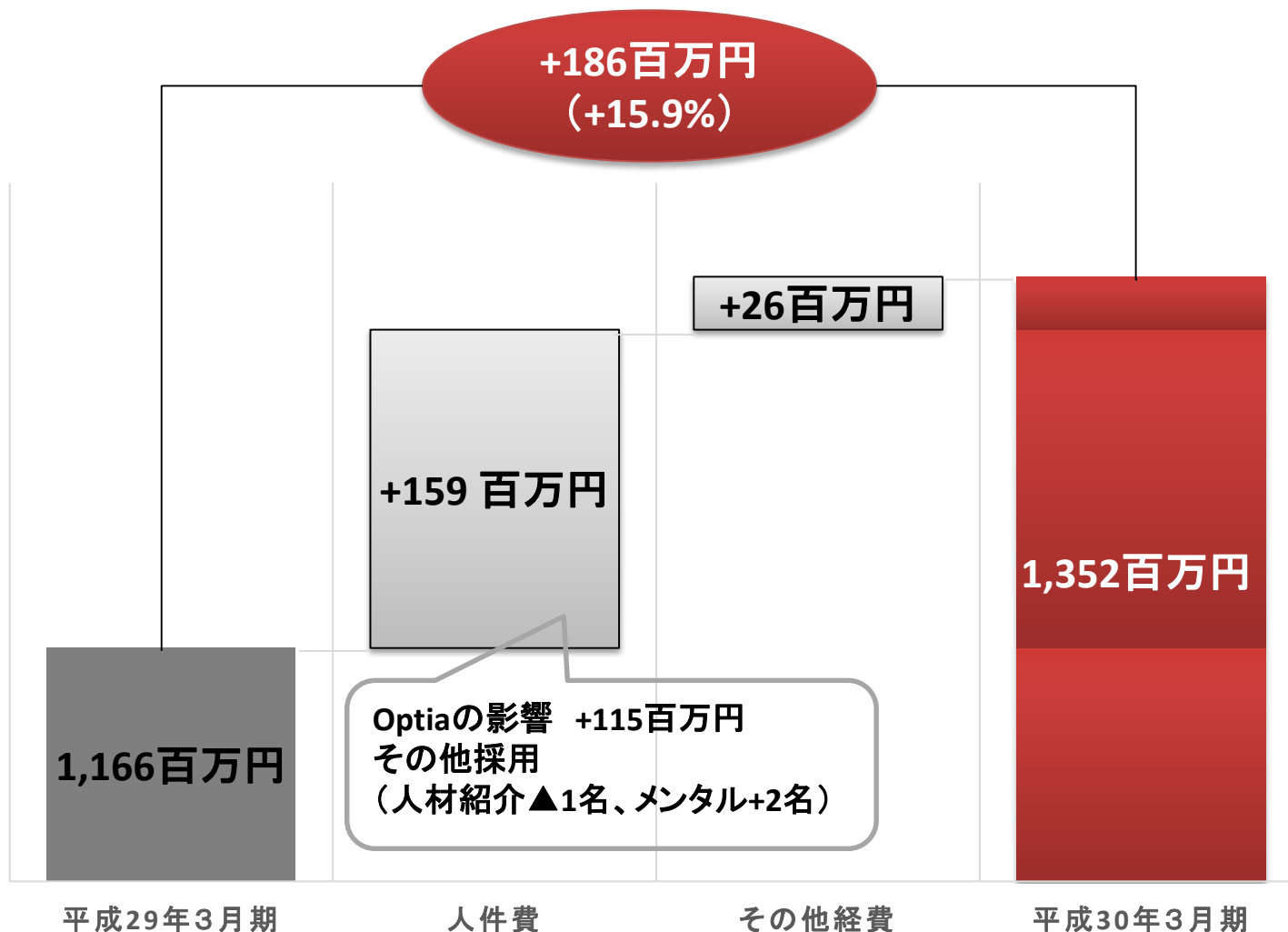
## 4. 営業利益増減

- 売上高が前年比272百万円増加、売上原価が33百万円増加したことにより、売上総利益は前年比238百万円増加した。
- 販管費が前年比186百万円増加したことにより、営業利益は前年比52百万円増加した。



## 5. 販管費増減

- Optiaの影響及びその他採用、昇給、賞与等により人件費が前年比159百万円増加した。



## 6. 貸借対照表

- 総資産は1,063百万円、前期末比38百万円増加。
- 負債合計は386百万円、前期末比104百万円減少(借入の返済40百万円)。
- 利益剰余金+142百万円(当期純利益+176百万円、配当▲33百万円)

	平成29年 3月期末	平成30年3月期末			平成29年 3月期末	平成30年3月期末	
			前期末増減				前期末増減
現金預金	495	576	+80	未払金	161	153	▲7
売掛金	109	134	+25	前受金	109	110	+1
その他	92	70	▲21	その他	145	86	▲58
流動資産合計	697	782	+84	流動負債合計	416	351	▲65
				固定負債合計	74	35	▲38
有形固定資産	92	87	▲4	<b>負債合計</b>	<b>490</b>	<b>386</b>	<b>▲104</b>
無形固定資産	140	111	▲29	資本金	70	70	—
				資本剰余金	11	11	—
投資その他資産	94	83	▲11	利益剰余金	454	597	+142
				自己株式	▲2	▲2	—
固定資産合計	327	281	▲45	株主資本合計	534	676	+142
				評価・換算差額等	0	0	+0
資産合計	1,025	1,063	+38	純資産合計	534	676	+142
				負債純資産合計	1,025	1,063	+38

## ⑤ 平成31年3月期業績見通し

---

# 1. 平成31年3月期業績見通し

- 売上高は人材紹介が前年比13.7%増、メンタルヘルスケアが10.5%増  
→売上合計は同12.3%増の2,187百万円を予算として策定
- 営業利益は前年比10.0%増の281百万円を想定

項目(単位:百万円、%)		平成30年3月期	平成31年3月期 (見通し)	増減差異	増減比率
売上高	人材紹介	1,121	1,274	+153	+13.7
	メンタルヘルスケア	826	913	+86	+10.5
	<b>合計</b>	<b>1,948</b>	<b>2,187</b>	<b>+239</b>	<b>+12.3</b>
営業利益	人材紹介	218	269	+50	+23.1
	メンタルヘルスケア	245	269	+24	+9.8
	全社費用	▲208	▲257	▲49	+23.5
	<b>合計</b>	<b>255</b>	<b>281</b>	<b>+25</b>	<b>+10.0</b>
	率	13.1	12.9	▲0.3pt	
当期純利益	<b>金額</b>	<b>176</b>	<b>182</b>	<b>+6</b>	<b>+3.8</b>
	率	9.0	8.4	▲0.7pt	

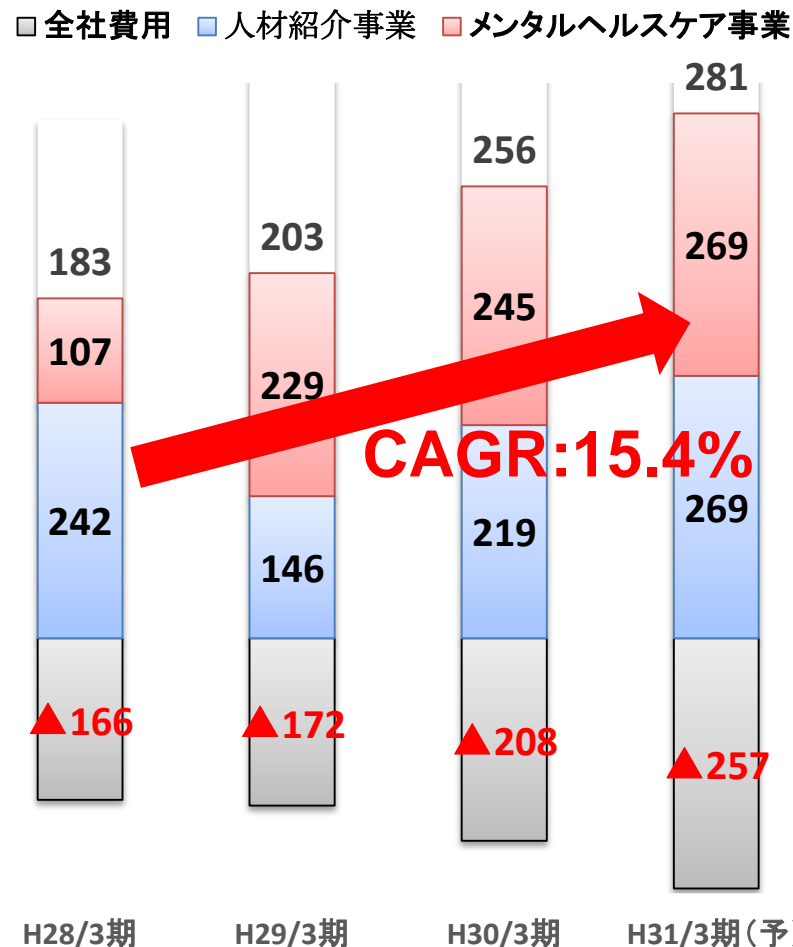
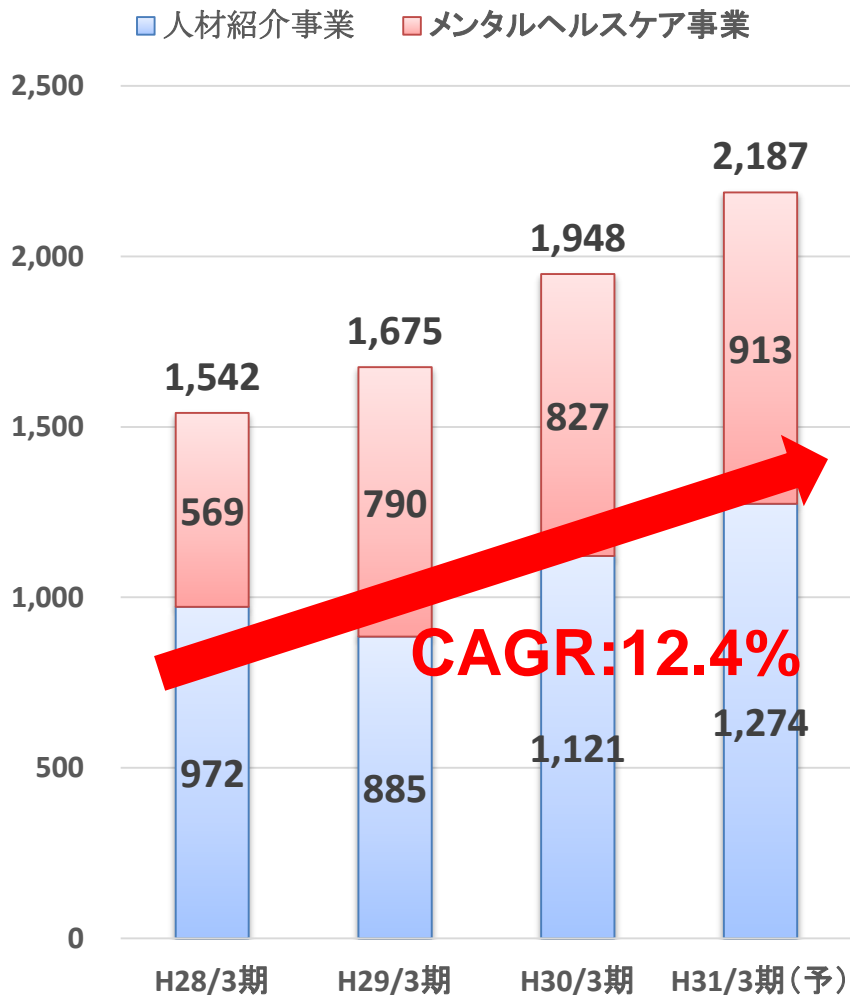
## 2. 平成31年3月期業績見通し(年次推移)

### 売上高の推移

### 営業利益の推移

(単位:百万円)

(単位:百万円)



### 3. 平成31年3月期営業施策

#### セグメント別状況

##### □ 人材紹介事業

- ・ コンサルタントの積極的採用
  - ・ 1人当たり売上高の向上
  - ・ マーケットの拡大。
  - ・ 候補者の獲得
- 売上高は1,274百万円(前年比13.7%増)を計画

##### □ メンタルヘルスケア事業

- ・ 従来のメンタルヘルス対策の基盤を維持強化するとともに、組織活性化による生産性向上サポートを視野に商品開発に着手し、拡大を図る
  - ・ ストレスチェック後のフォローアップサービスのさらなる拡大、その一環としてのEAP新規開拓にも注力
- 売上高は913百万円(前年比10.5%増)を計画

##### □ グループ全体

- メンタルヘルスケア事業及び新規事業(アセスメント、コーチング等)の業容拡大を図るため、M&Aを具体化
- 上期中にリストアップし業務提携も含め事業拡大を検討。

#### 営業施策

##### □ 人材紹介事業

- ・ 3社で16名の採用を見込む。
- ・ 上記新人の採用を含め、KPI管理により育成に取り組み、コンサルタントの能力を均質化し、1人当たり売上高を向上させる。
- ・ 関西圏へのマーケットの拡大。
- ・ システム投資により自社チャネルの確立

##### □ メンタルヘルスケア事業

- ・ カウンセラーを含めた人員増強により、既存領域の維持及び強化
- ・ 大阪支店の人員増強により、マーケットの拡大。
- ・ 研修等のコンテンツの増加(含むワークエンゲージメント等新分野)
- ・ 継続したシステム投資により、多角化する顧客ニーズへの対応を実現



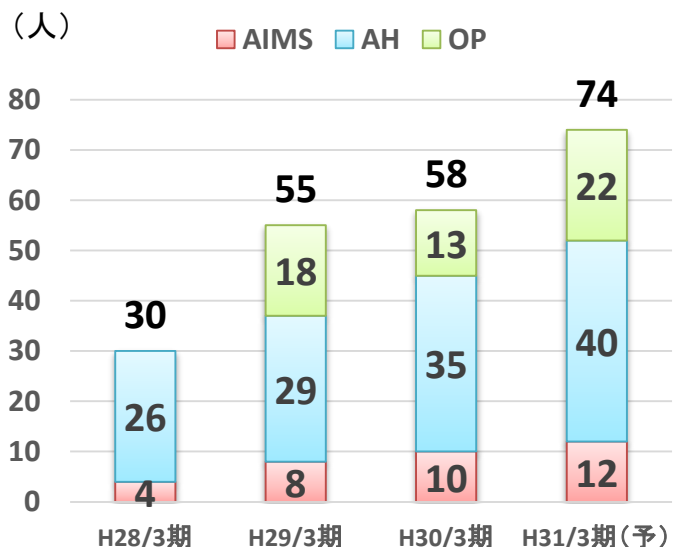
# 3-1. 成長戦略(人材紹介事業)

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

## 調達資金の活用

大阪支店  
新設

システム投資

## 3-2. 成長戦略(メンタルヘルスケア事業)

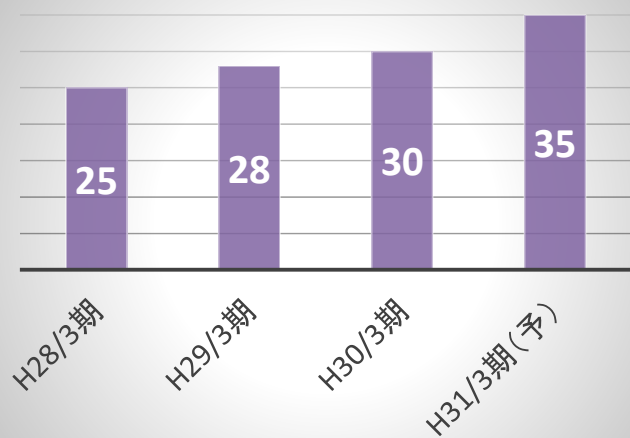
全国を一律及び均質にカバーするカウンセリング体制の維持構築及び更なる充実

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

### 従業員数の推移

(人)



【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

調達資金活用

# 3-3. 成長戦略(グループ全体)

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

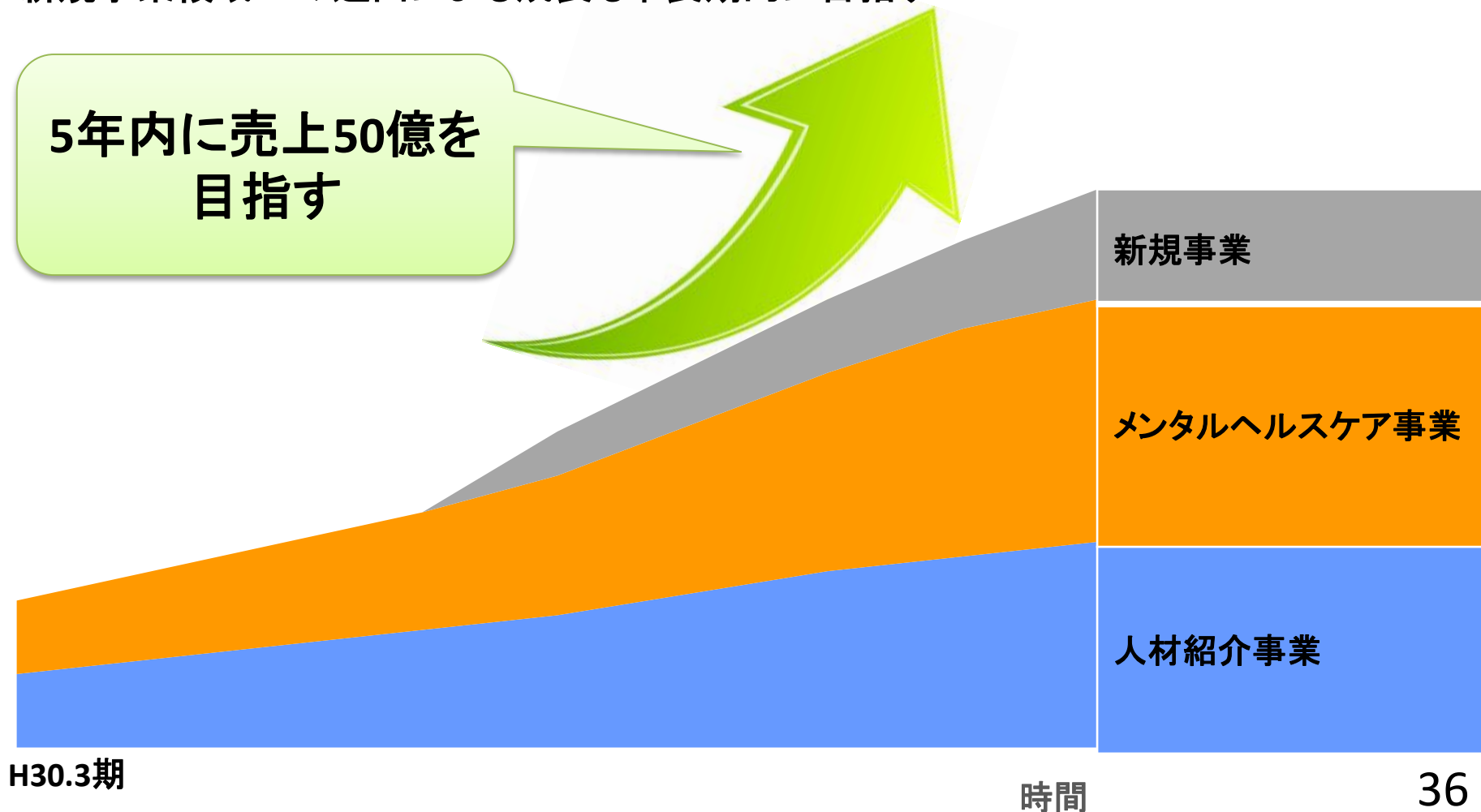
【コーチング事業】  
経営層等の能力向上のための教育  
経営層等の経営意識の改革

- ✓ 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

## 4. 中長期成長戦略

- ・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

5年以内に売上50億を  
目指す



## ⑥ 株主還元策

---

# 1. 株主還元

## 配当政策について

- 当社は、株主の皆様と長期的な信頼関係を構築するため、利益還元を重要な経営課題に位置付けております。
- 配当方針につきましては、将来の事業展開と経営基盤強化のために必要な内部留保を確保しつつ、**連結配当性向30%程度**を目安として安定した配当を継続して実施していくことを基本方針としております。

	H29.3	H30.3
1株当たり配当金	24.30円 (12.15円)	19.29円
配当金総額	33,266千円	52,816千円
連結配当性向	29.4%	30.0%

(注) 平成30年1月1日付で普通株式1株につき2株の株式分割を行っております。  
上記では平成29年3月期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して算出した場合の数値を参考までに()内に記載しております。