



Nareru Group

プロ人材に、なれる。成長社会に、なれる。

事業計画及び 成長可能性に関する事項

2023. 12. 13



株式会社ナレルグループ | 東証グロース | 9163 |

商号	株式会社ナレルグループ
本社所在地	東京都千代田二番町3番地5 麹町三葉ビル3階
代表者	小林良
従業員数	(連結)3,219名 (2023年10月末時点)

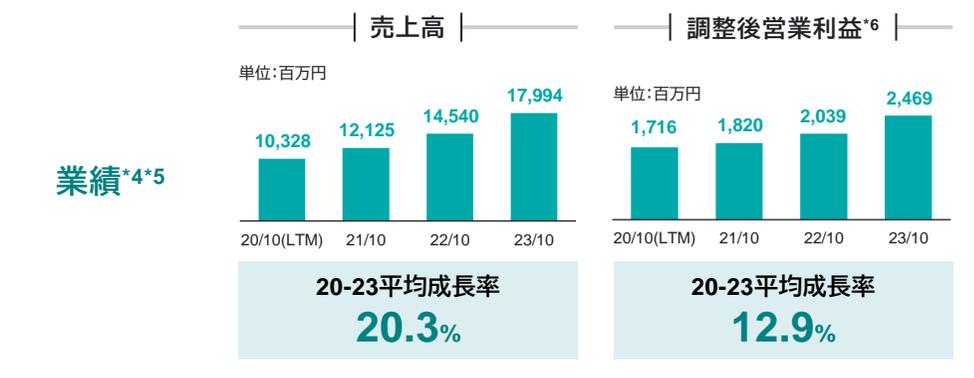
沿革

2008年11月	株式会社ワールドコーポレーション設立 (建設業向けの技術者派遣事業を目的として設立)
2019年5月	株式会社AP64 (現株式会社ナレルグループ)設立 (純投資を目的として設立)
2019年11月	株式会社ワールドコーポレーションを 子会社化
2020年12月	株式会社ATJCを子会社化 (IT業界への人材派遣進出を目的として買収)
2021年4月	職人職業紹介関連事業を譲受
2021年4月	一般社団法人全国建設請負業協会を 子会社化
2021年5月	株式会社AP64が 株式会社ナレルグループに商号変更
2021年10月	株式会社コントラフト設立 (個別ブランドとして全建への情報提供を 行うために設立)
2023年7月	東京証券取引所グロース市場に株式を上場

(*)1) 建設現場の工程管理、安全管理、品質管理、原価管理を行う
 (**)2) CAD(Computer Aided Design)を用いて設計士や作図者の指示に従い図面の作成・修正・調整業務を行う
 (***)3) システムエンジニアリングサービスの略。ソフトウェア・システムの開発・保守・運用に関する委託契約の一形態
 (***)4) 2020年10月期(LTM)はJ-GAAP、2021年10月期～2023年10月期はIFRSに基づき作成された財務数値に
 基づき算出

グループ概要

	2019年5月設立	・持株会社
	2008年11月設立 技術者数:2,601名 (2023年10月末時点)	・施工管理技術者派遣*1 ・CADオペレーター 技術者派遣**2 ・施工図作成
	2007年12月設立 技術者数:356名 (2023年10月末時点)	・IT技術者派遣/SES**3
	2021年10月設立	・職人職業紹介の人材 プラットフォーム運営
	2013年7月設立 (*非連結)	・職人求職者の職業紹介



(*)5) 当社は2019年5月27日の設立後、決算期末を4月末から10月末に変更したため、当社の2020年10月期は2020年5月1日から2020年10月31日までの6か月間となっている。「2020年10月期(LTM)」は、2019年11月1日から2020年10月31日までの12か月を一連結会計年度と仮定して計算した数値(未監査)であり、2020年10月期(6か月間)の実績とは異なる。
 (***)6) 2020年10月期(LTM)については、同期の営業利益にのれん償却費及び一時費用を足し戻した調整後営業利益。2021年10月期については、同期の営業利益に一時費用を足し戻した調整後営業利益。2022年10月期及び2023年10月期については、同期の営業利益(一時費用等の調整なし)。調整後営業利益の詳細については、P.36参照

持株会社

(株)ナレルグループ



建設ソリューション事業 | 売上収益: 16,044百万円

採用

(株)ワールドコーポレーション

| 売上収益: 15,899百万円 | World Corporation

技術者派遣

募集

(株)コントラフト

| 売上収益: 145百万円 |



職人求職者
情報の提供

全国建設
請負業協会*1



職業紹介



顧客
企業

ITソリューション事業 | 売上収益: 1,949百万円*3

採用

(株)ATJC

| 売上収益: 1,954百万円 |

ATJC

技術者派遣/SES

(*1) 株式会社ワールドコーポレーションは、一般社団法人全国建設請負業協会の唯一の社員であり、同法人の議決権の100%を有しているものの、金額的重要性が乏しいため非連結子会社としております。

(*2) 売上収益は2023年10月期の数値であります。

(*3) ITソリューション事業の売上収益は内部取引消去後の外部売上であるため、株式会社ATJCの売上収益の額に一致しません。

Mission

ミッション

深刻化する
プロ人材^{*1}の枯渇を解決し、
日本を
「課題解決先進国」にする

Vision

ビジョン

ITと人材育成の
2つの技術をかけ合わせ、
プロ人材の減少を補う
「生産性を高める業務変革」と
「プロ人材の育成と安定供給」
を提供・実現する

建設業の課題

慢性的な人材不足



- 市場規模は拡大
- 就業者数は減少

技術者の高齢化



- 若手求職者数の減少
- 新技術導入の停滞

IT・DX化の遅れ



- 手書き、手入力
- ICTツールの活用方法の知見不足

人材の供給

業務効率化支援

ナレルの存在意義

技術者人材の提供



若手技術者の育成



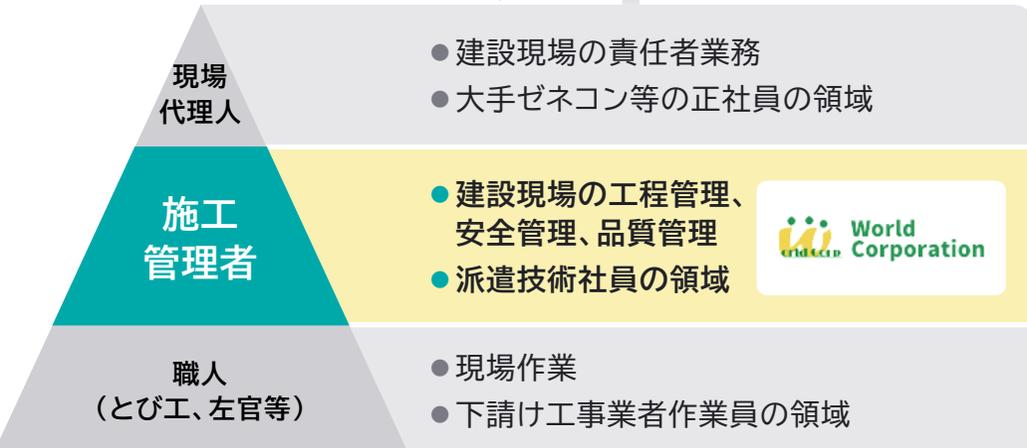
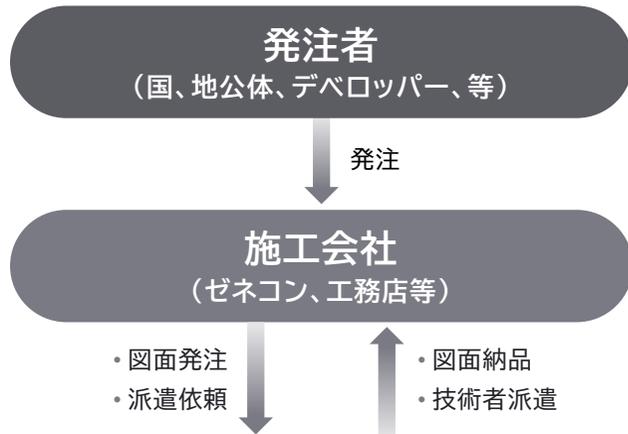
建設ICTによる 業務効率化支援



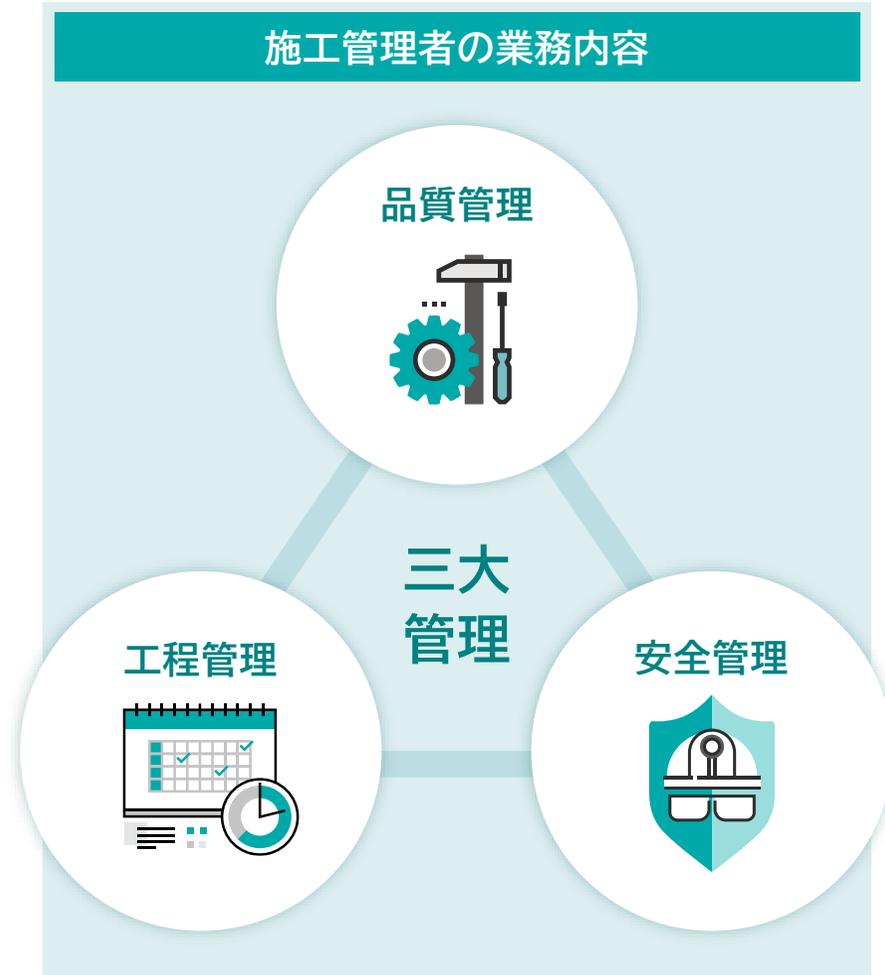
(*1) 当社では、プロ人材を「特定の産業分野で技術を持ち、専門業務に従事する人材」と定義しております。

- 現場監督と呼ばれる施工管理者の派遣を主に実施。依頼元である施工会社と、現場作業員である職人の間を繋ぐ重要な役割を担う

事業フロー



施工管理者の業務内容



- 建設業の様々な領域に技術者を派遣
- 次々と発生する日本の土木・建築投資に対し人材を供給

主な受注領域



建築

オフィスビル、高層マンション、商業施設、ショッピングセンター、工場、医療福祉施設、耐震工事等のプロジェクト



土木

道路工事や河川工事、下水道工事、橋やダム、トンネル、鉄道工事等のまちづくり



空調衛生

建物の循環器としての機能を実現し、高層ビル・マンション・工場等の空調衛生



電気設備

高層マンション、商業施設、ショッピングセンター、工場、医療福祉施設などの電気設備工事

派遣現場事例



TSMC熊本工場建設



東京五輪関連施設



都市再開発



リニア・風力発電

(*1) ©李季霖, 2021, CC BY-SA 2.0, <https://www.flickr.com/photos/f097653195037/51541052478>

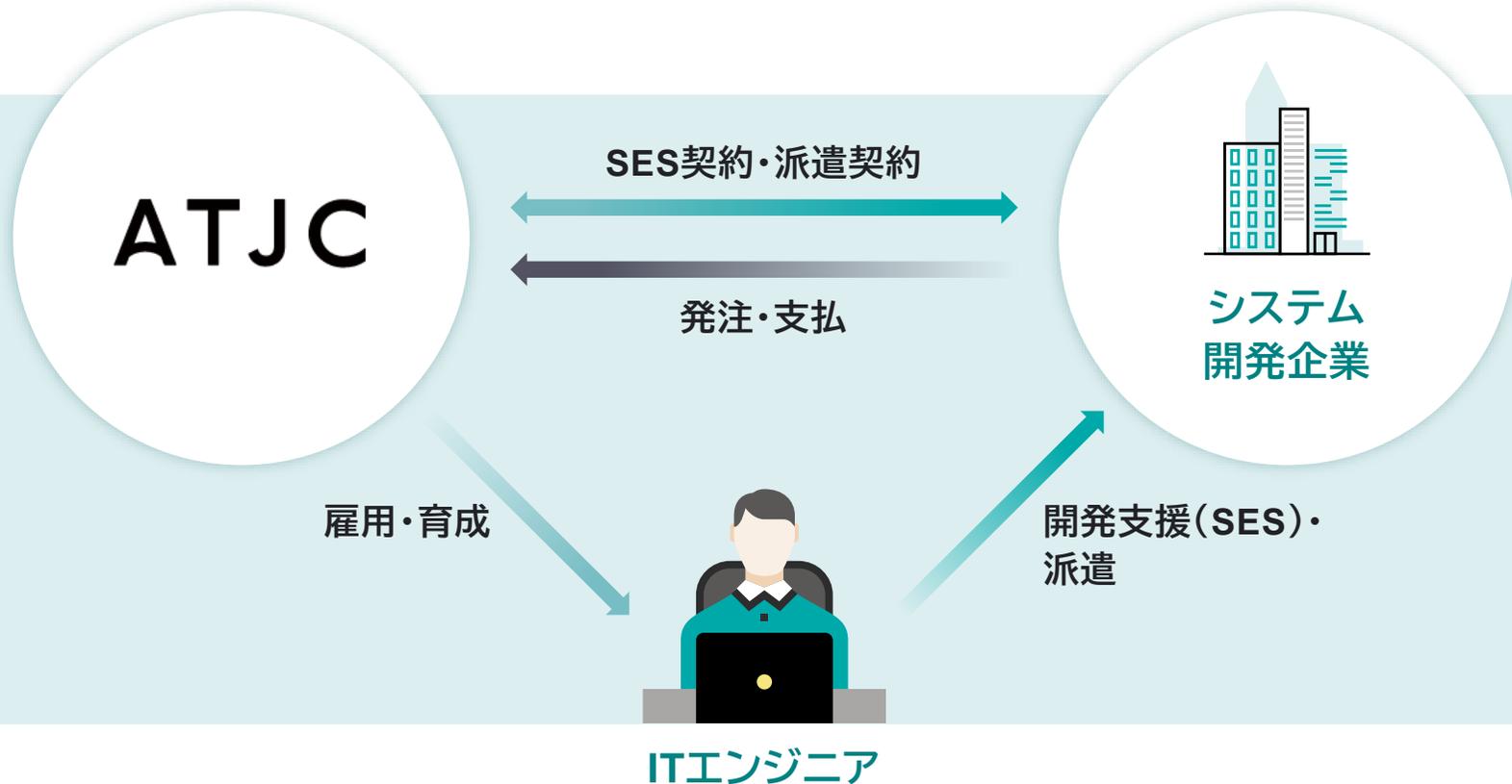
(*2) ©Kaidog, 2023, CC BY-SA 4.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=128610724>

(*3) ©Sakura Torch, 2023, CC BY-SA 4.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=128881439>

(*4) ©Saruno Hirobano, 2014, CC BY-SA 3.0, <https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=30917648>

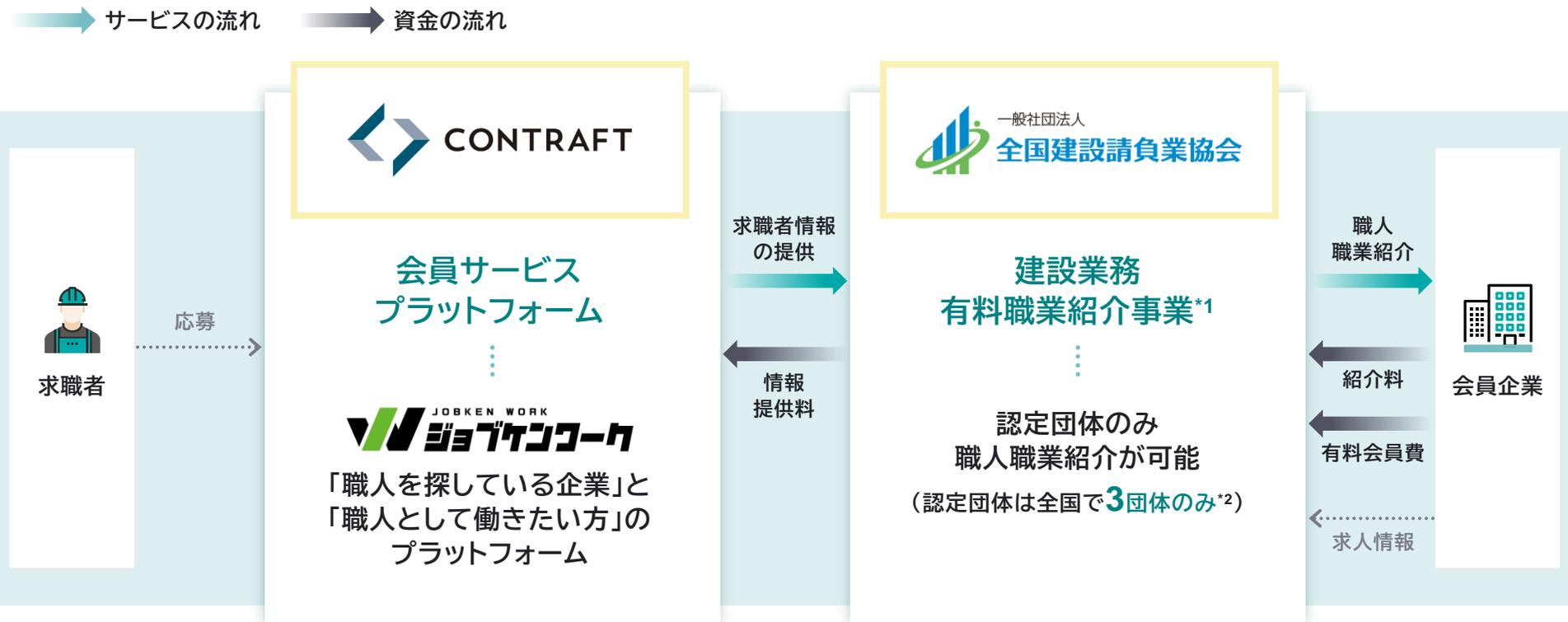
- ITエンジニアを雇用・育成の上、クライアントであるシステム開発企業に対して、SESサービス及び派遣サービスを提供

ATJCのビジネスモデル



- 技術者派遣で蓄積した求職者情報を活用し、コントラフト及び全国建設請負業協会にて職人の人材紹介ビジネスを展開

ナレルグループの職人人材紹介ビジネスモデル



(*1) 建設業務有料職業紹介事業とは、「事業主団体が、その構成員を求人者とし、又はその構成員若しくは構成員に常時雇用されている者を求職者とし、求人及び求職の申込みを受け、求人者と求職者との間における建設業務に就く職業に係る雇用関係の成立をあっせんすることを有料で業として行うこと」と定義。厚生労働大臣の許可を受けた認定団体のみ建設業務有料職業紹介事業を行うことが可能。

(*2) 2023年2月時点、当社調べ(一般財団法人みやぎ建設総合センター、一般社団法人沖縄県建設業協会、一般財団法人全国建設請負業協会の3団体)



Nareru Group

プロ人材に、なれる。成長社会に、なれる。

1

人材不足を背景に
今後も高い成長性が期待される
建設技術者派遣市場

建設業の有効求人倍率*1

※2022年の建築・土木・測量技術者(パートタイム含む常用)

5.51倍

建設技術者派遣需要*2

※2022年

約6.3万人不足

2

未経験者採用戦略を強みに
業界トップクラス*3の
成長性・収益性

売上高成長率

※2021年10月期～2023年10月期 CAGR

21.8%

営業利益率

※2023年10月期

13.7%

3

建設人材プラットフォーム企業
としての
高い成長ポテンシャル

派遣事業の
更なる強化



プラット
フォーム

人材紹介
サービス

建設ICT
コンサル
ティング

(*1) 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」

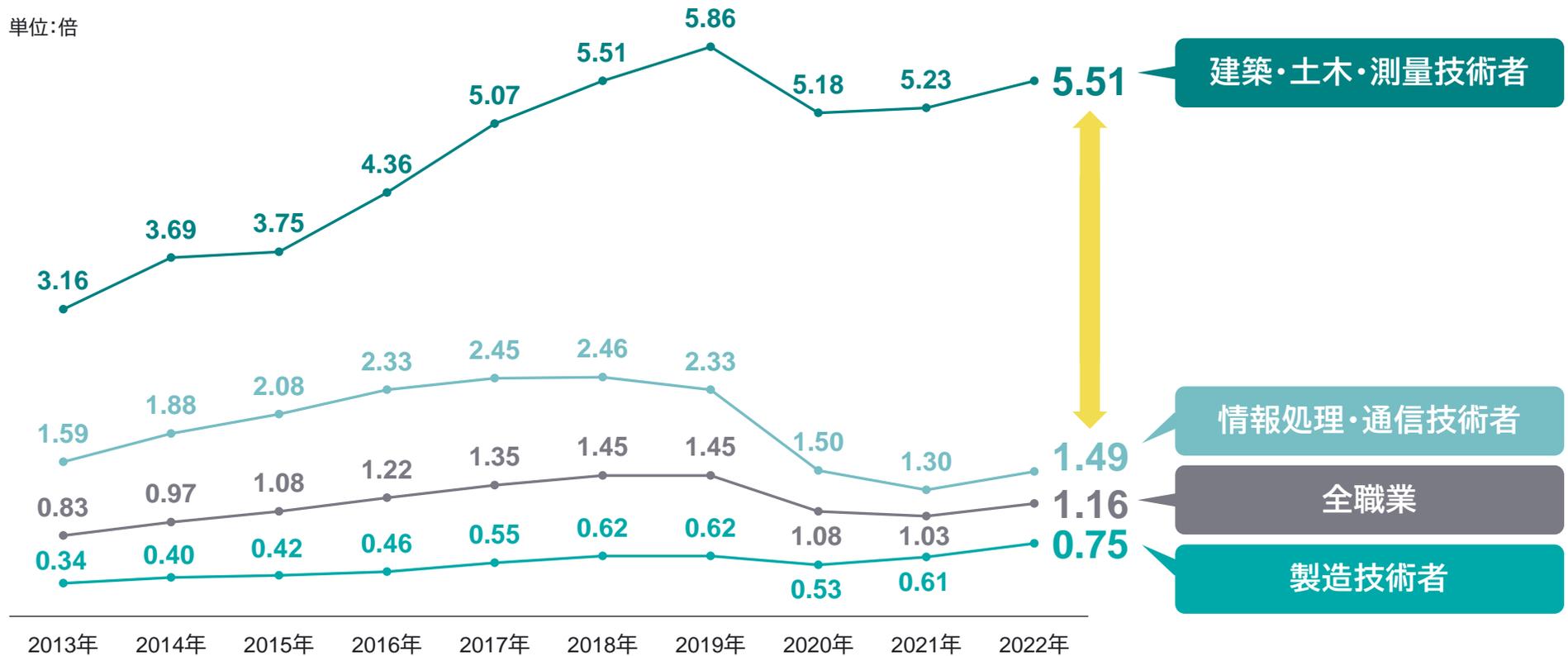
(*2) ヒューマンリソシア株式会社「建設技術者の『2030年未来予想』2023年版」に基づき、当社作成。ベースライン成長シナリオ:足許の潜在成長率並みの成長率で推移した場合。

(*3) 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(テクノプロ・ホールディングス、WDBグループ、メイテック、アルプス技研、オープンアップグループ(旧夢真ビーネックス)、フォーラムエンジニアリング、コプロホールディングス)における売上高成長率・営業利益率と比較。売上高成長率(直近3か年CAGR)・営業利益率(直近期)の比較については、P.15参照。なお、オープンアップグループの売上高成長率は合併及びIFRS移行等を勘案し、比較可能である直近2か年にて算出。

人材不足を背景に
今後とも高い成長性が期待される
建設技術者派遣市場

- 建設業における人手不足は他業種対比で深刻化しており、建設技術者人材の有効求人倍率は足元で5倍を超える水準で推移

各職業別の有効求人倍率

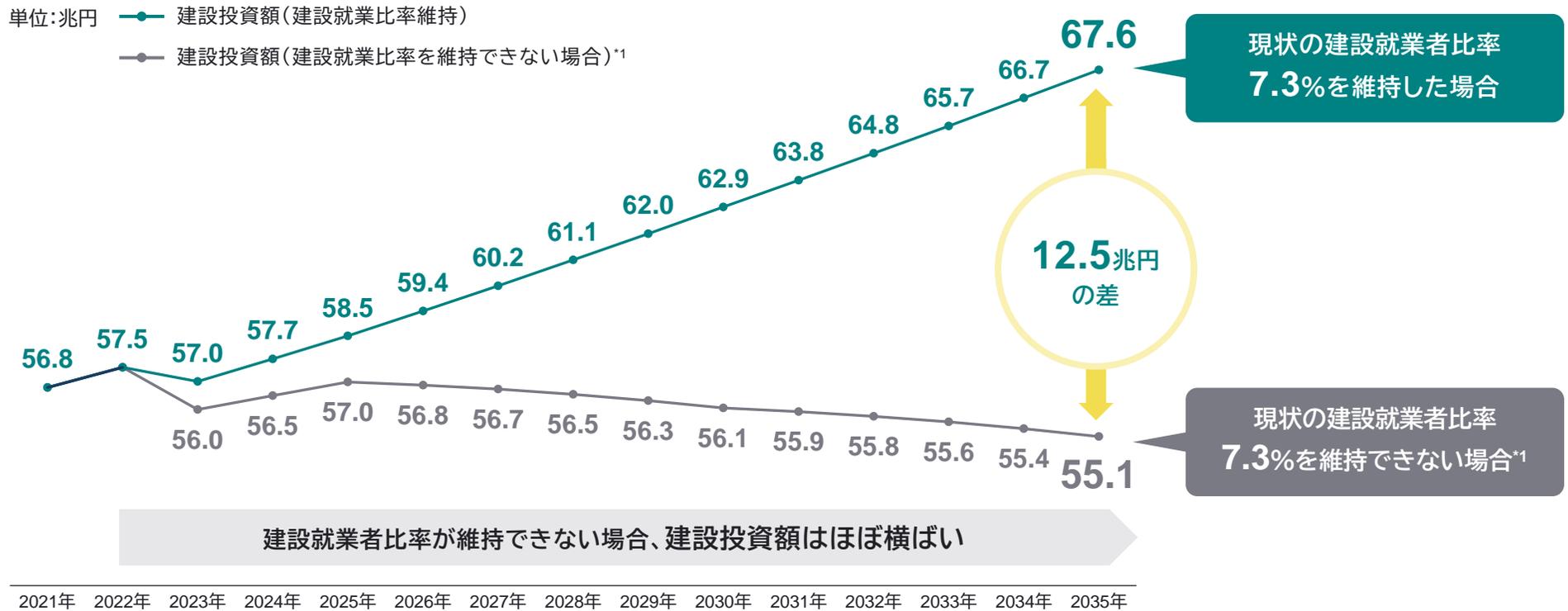


(出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」に基づき、当社作成
パートタイムを含む常用

- 建設就業者確保が喫緊の課題であり、建設技術者派遣の存在意義は大きい

建設投資額のシナリオ別予測

中長期的な市場成長のためには、建設就業者の安定確保が重要



(出所) 建設経済研究所「No.74 建設経済レポート」(2022年3月)に基づき、当社作成

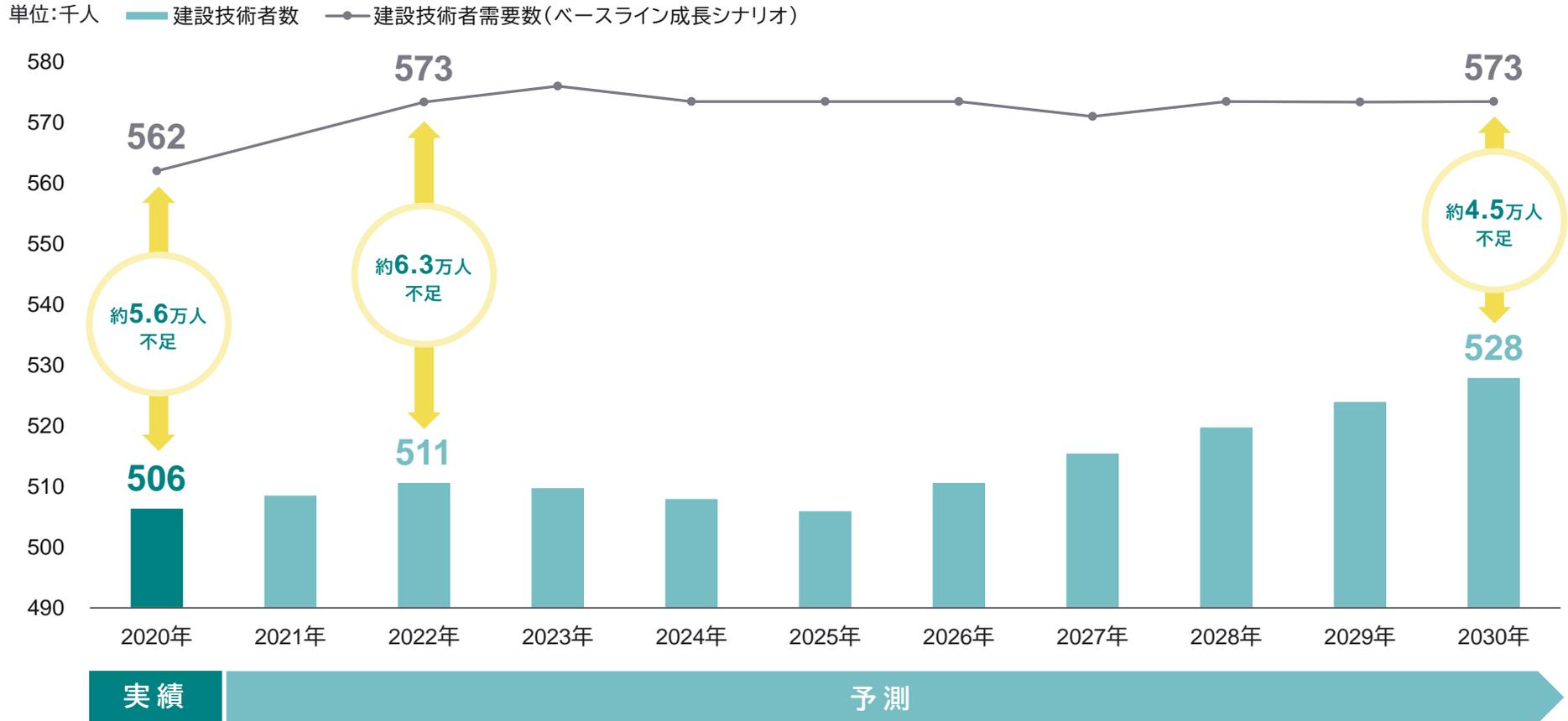
建設就業者比率:全産業に占める建設業の就業者数の割合

双方ともに建設業の全要素生産性(TFP 上昇率)が2002年以降の平均値である1.9%程度で今後も推移すること、その他建設経済研究所による一定の想定・試算に基づく「ベースラインケース」での予測

(*1) 働き方改革や国内人材確保が進展せず、建設就業者数が平成30年度雇用政策研究会において示された「経済成長と労働参加が一定程度進むケース」で推計された就業者数まで減少する場合

- 建設技術者人材の需給ギャップは今後も埋まらないことが見込まれる

建設技術者の就業者数と需給数の推計値



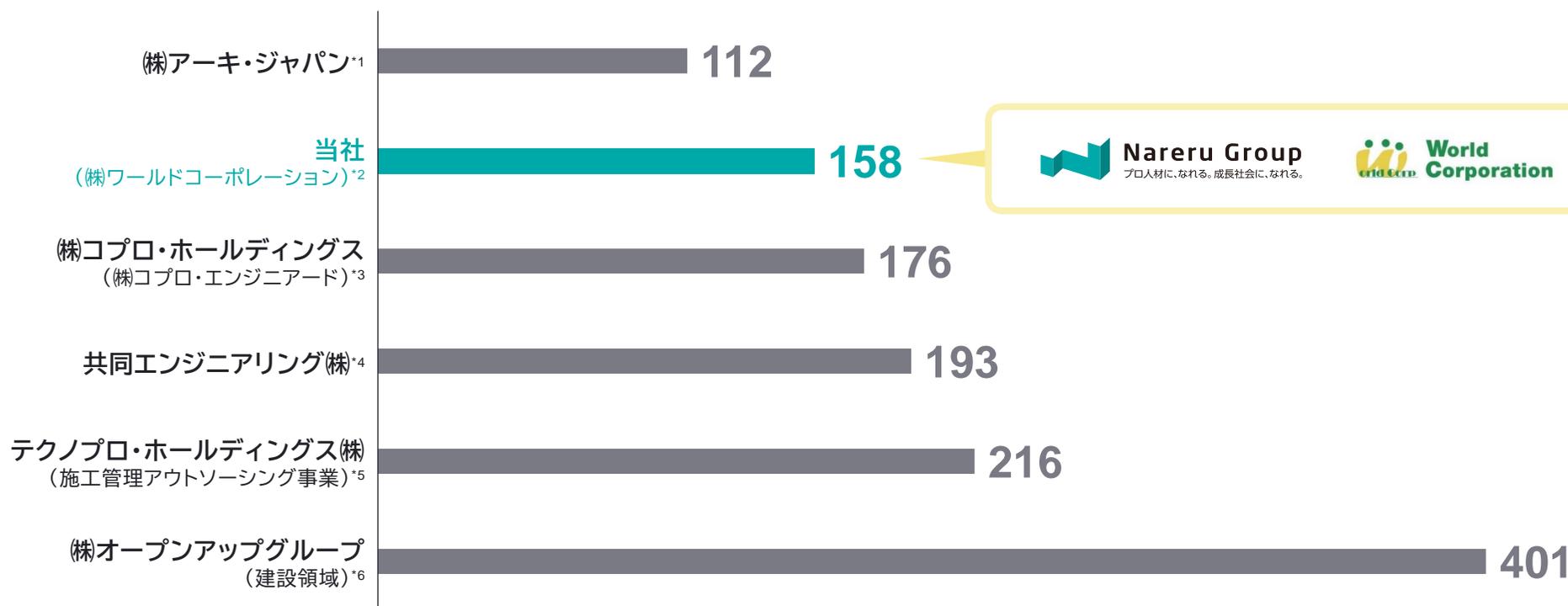
(出所) ヒューマンリソシア株式会社「建設技術者の『2030年未来予想』2023年版」に基づき、当社作成
ベースライン成長シナリオ: 足許の潜在成長率並みの成長率で推移した場合

未経験者採用戦略を強みに 業界トップクラスの収益性・成長性

- ナレルグループは、建設業向け技術者派遣の分野において、競合企業と比較しても、既に一定の規模を有している

建設業向け技術者派遣の売上高

単位:億円
(カッコ内にセグメント又は企業名の表記がある場合は当該セグメント又は子会社の売上高)



(^{*1}) (株)マイナビ「マイナビ2024」掲載(株)アーキ・ジャパン採用ページ(2022年10月期)

(^{*2}) 2023年10月期

(^{*3}) 2023年3月期通期決算ファクトブック

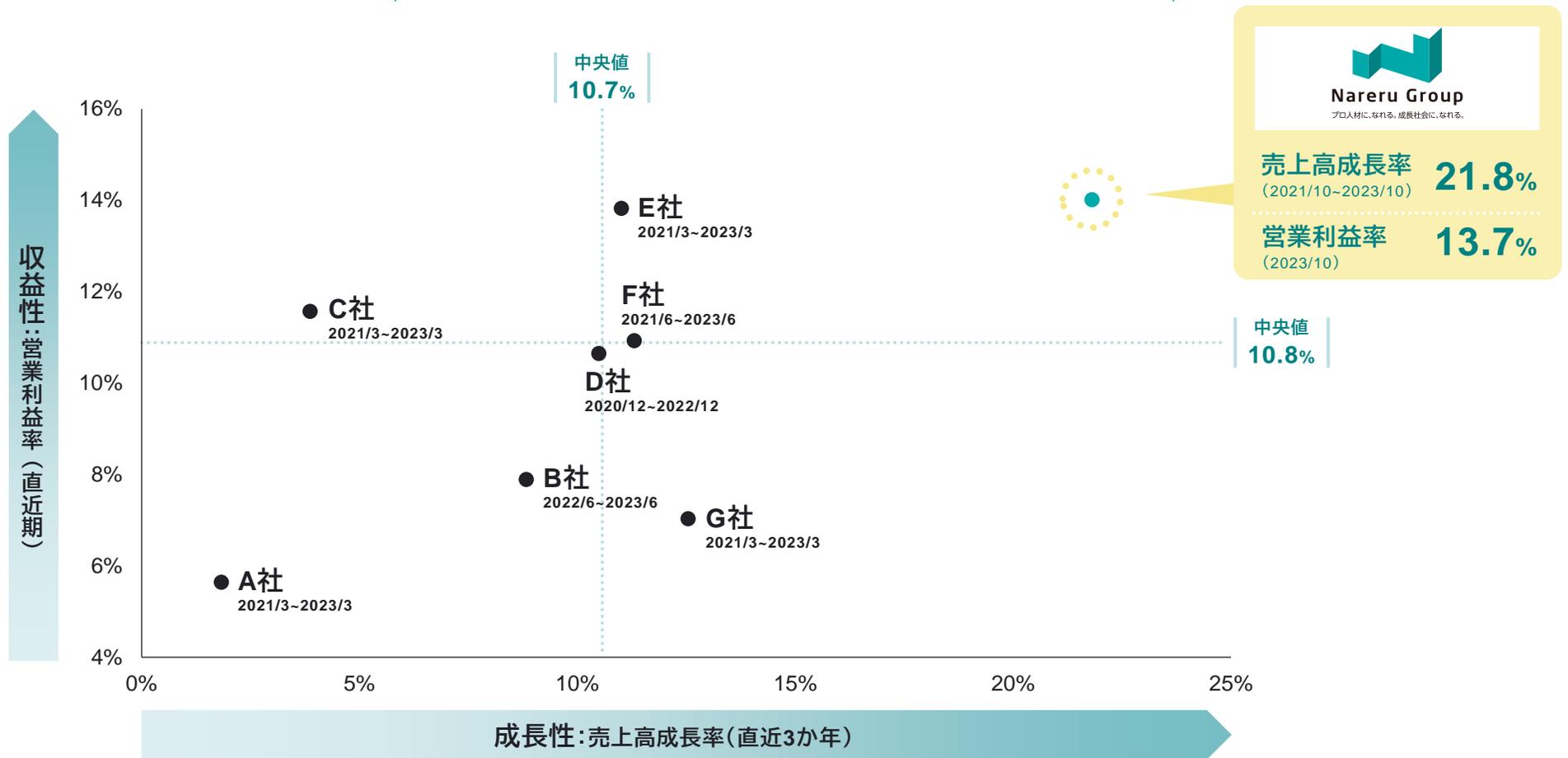
(^{*4}) (株)マイナビ「マイナビ2024」掲載共同エンジニアリング(株)採用ページ(2022年度)

(^{*5}) (株)テクノプロ・ホールディングス2023年6月期有価証券報告書

(^{*6}) (株)オープンアップ2023年6月期有価証券報告書

- ナレルグループは技術者派遣企業において高い成長性・収益性を誇る*1

技術者派遣企業の売上高成長率と営業利益率



(出所) 各社有価証券報告書(2023年3月期のみ決算短信)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)を満たす企業における売上高成長率・営業利益率と比較



Nareru Group

プロ人材に、なれる。成長社会に、なれる。

1

採用力

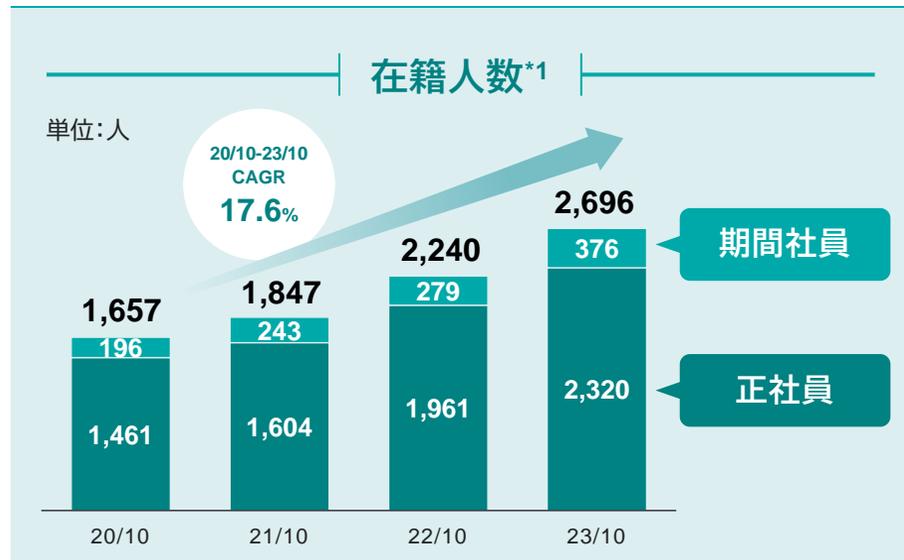
未経験者採用戦略による技術者数増加率



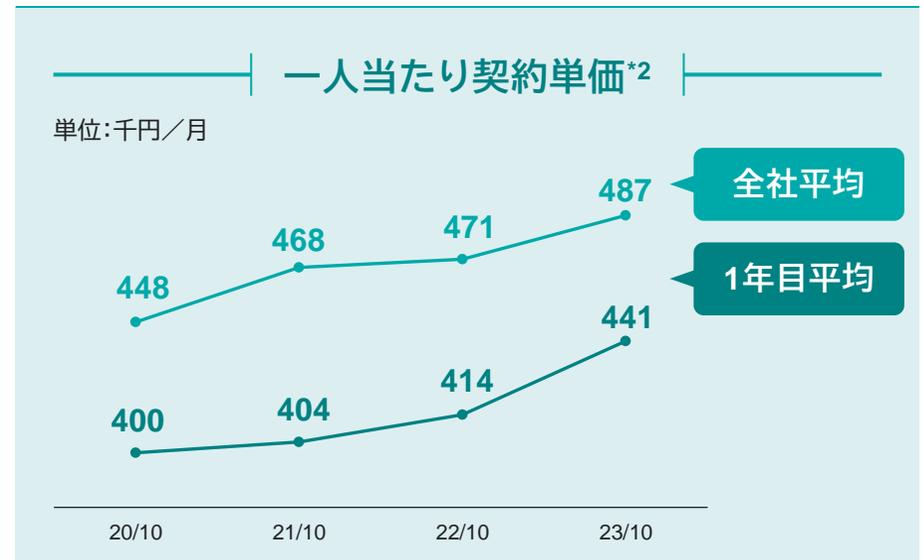
2

単価向上余地

需要の高い若手技術者を供給し続けることで
継続的な契約単価の向上を実現



(*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値
在籍人数:当月1日から月末期間中に1日以上在籍していた技術者数



(*2) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値
一人当たり契約単価は、経験者・未経験者含む全派遣従業員の各契約単価(残業代は除く)の期中平均値

- 未経験者採用に特化することで、高い成長性と収益性に貢献

		 プロ人材になれる。成長社会になれる。 World Corporation	
		未経験者採用型	経験者採用型
採用面	成長性 供給力	非常に高い ● 全産業有効求職者数： 192万人 ^{*1}	未経験者採用型に比して低い ● 建設業有効求職者数： 1万人 ^{*1}
	参入障壁 採用 ノウハウ	難易度高い ● 建設業の3Kイメージ払拭、他社対比の魅力訴求など、応募から入社までのハードルが高い ● 一方で経験者と比較し、採用コストを抑えられる	難易度低い ● プロジェクト／現場ごとの募集のため応募から入社までのハードルが低い ● 業界全体で枯渇しているため採用コストは非常に高い
教育面	成長性 単価 向上余地	非常に高い ● 技術的な成長余地が大きく、契約単価が上がりやすい ● 若手なので、ベース給料が低い	限定的 ● 契約単価は高いが将来的・中長期的な成長性は限定的 ● 高齢化が加速しており、ベース給料が高い
	参入障壁 採用／育成 体制整備	難易度高い ● 毎月100人程度を採用するため、採用／教育体制を整備するための時間とコストがかかる	難易度低い ● 即戦力のため高度な教育は必要なく、現場にすぐに派遣可能

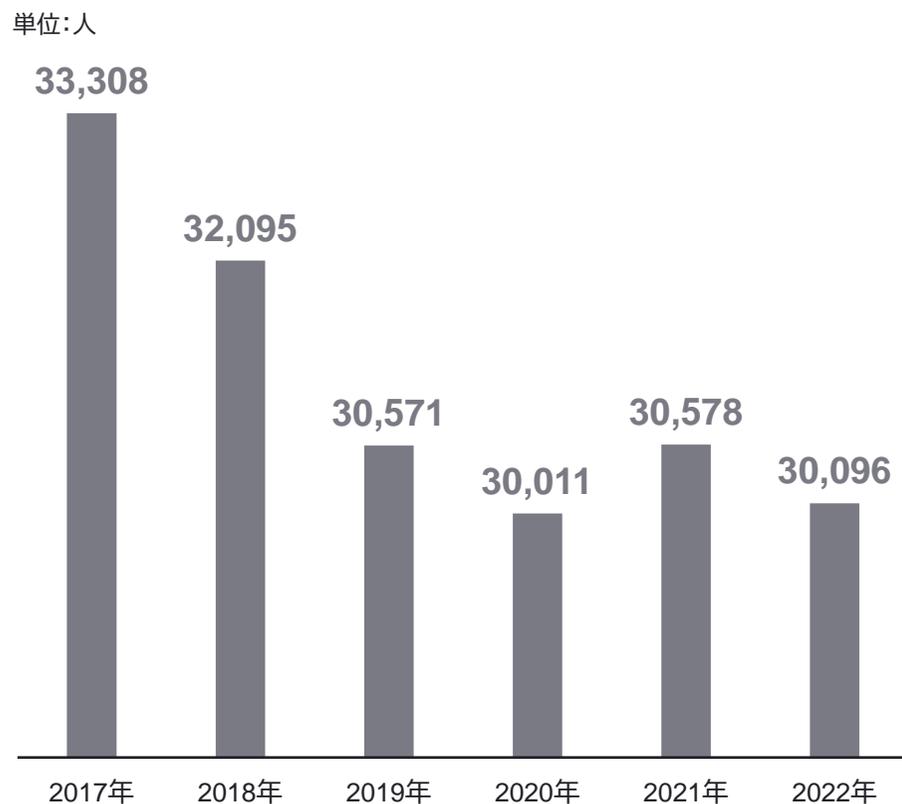
(*) 派遣従業員の採用方針を未経験者採用型と経験者採用型に大別した場合において、当該区分ごとに一般的に想定される傾向についての、当社固有の分析を示したイメージ図

(*1) 有効求職者数：厚生労働省「一般職業紹介状況（職業安定業務統計）」2022年におけるパートタイムを含む常用。建設業は建築・土木・測量技術者

- 採用競争が激化する中においても、安定的に人材を確保

建築・土木・測量技術者の新規求職者数

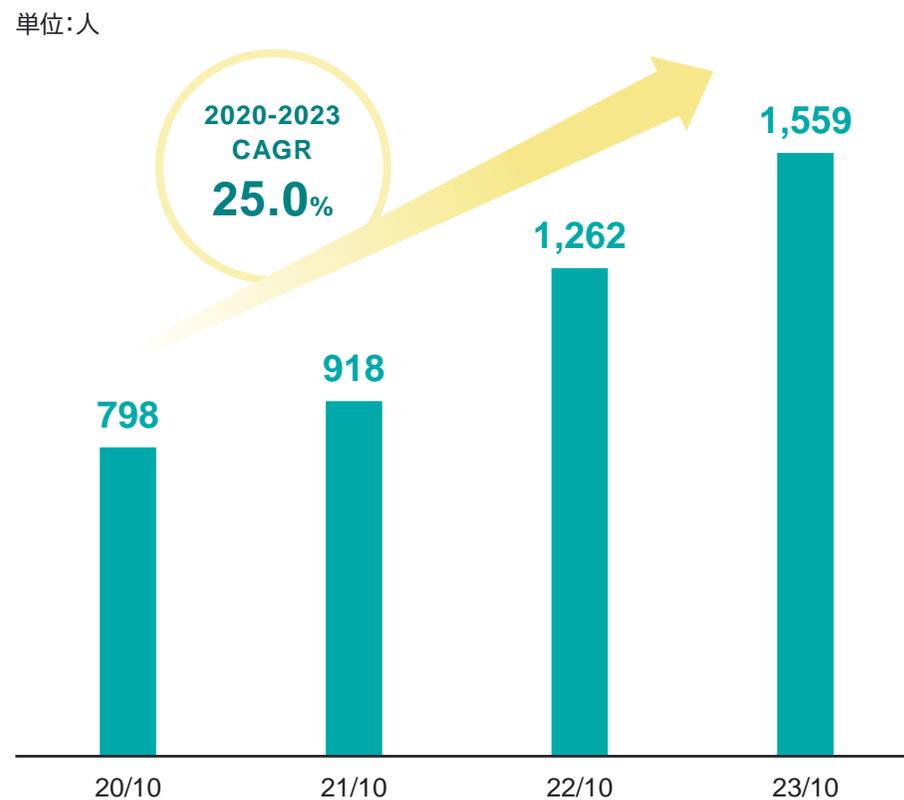
建設技術者の新規求職者数は減少傾向



(出所) 新規求職者数:厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」
パートタイムを含む常用、1年間の累計人数

ワールドコーポレーションの採用者数推移^{*1}

効率的な採用システムにより増加傾向



(^{*1}) ワールドコーポレーション単体数値

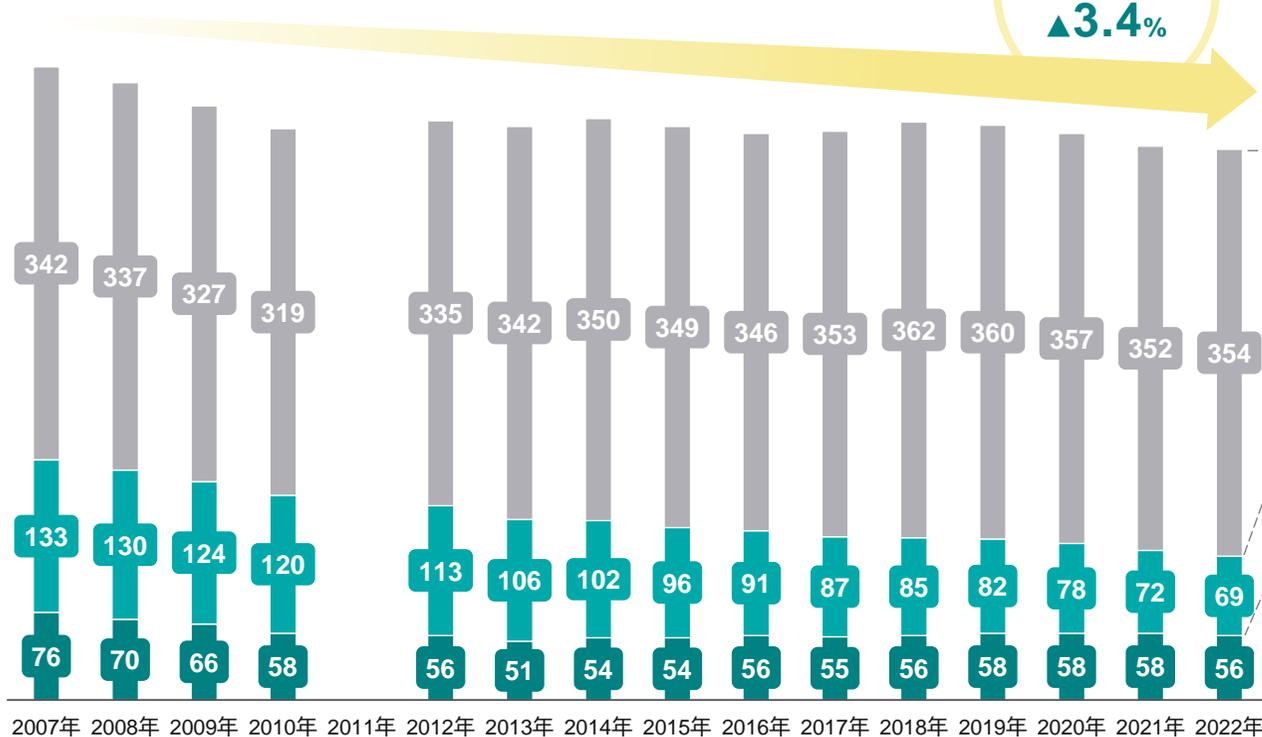
- 当社は建設業界で特に不足している若手人材の安定供給が可能であり、構造的に契約単価の引き上げがしやすい年齢構成となっている

建設業就業者の年齢別構成比の推移

建設業は就業者の高齢化が加速

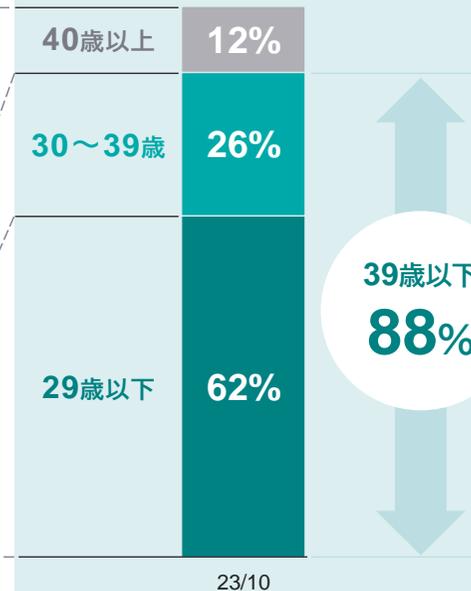
39歳以下
CAGR
▲3.4%

単位:万人



ワールドコーポレーションの年齢構成比*1

若年層の建設就業者の減少に歯止めをかけるソリューションプロバイダー



(出所) 総務省「労働力調査」に基づき、当社作成
(2011年は東日本大震災の影響により未掲載)

(*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値
派遣契約中の従業員、2023年10月末時点

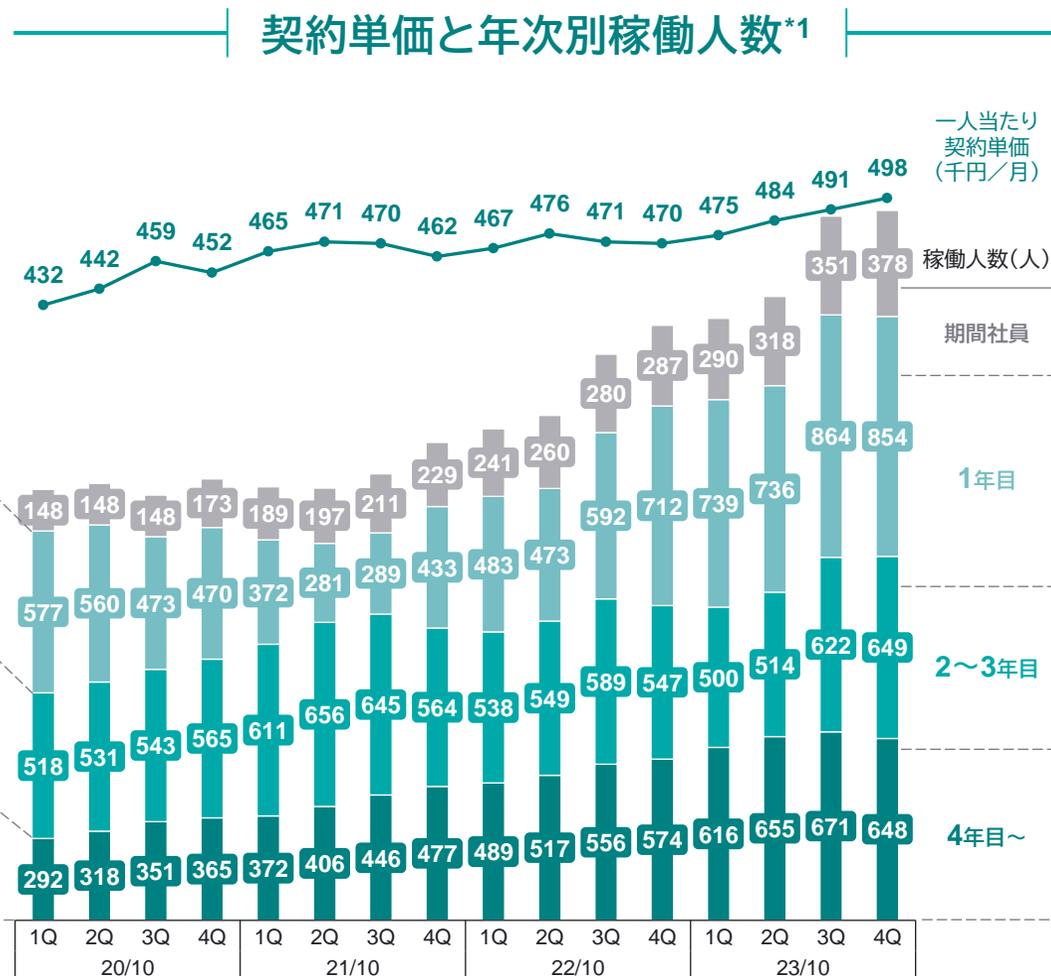
- 若手人材の育成メソッドを確立し2年目以降稼働人数が増加しており、過去3年間に於ける契約単価は上昇傾向

技術者のキャリアプランイメージ

2年目以降の社員も増加中

一人当たりの契約単価アップ

技術フェーズ	契約単価
基礎技術研修 (未経験者(1年目)) 未経験者のため、建設業界の基礎知識や専門用語から、社会人スキルの基礎などを研修	
専門技術基本研修 (2~3年目) 最初のプロジェクト配属で得た経験をベースに、次のプロジェクトの知識の基礎を学ぶ	
専門技術実践研修 (4年目~) より密度の高いプロジェクトを担当。一級建築士や施工管理技士等の資格取得を視野	



(*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値
 契約単価は、経験者・未経験者含む全派遣従業員の各契約単価(残業代は除く)の四半期毎の平均値、稼働人数は四半期毎の平均値

建設人材プラットフォーム企業 としての高い成長ポテンシャル



(*) 当社作成のイメージ図

(**) BIM(Building Information Modeling) : 建築分野においてコンピューター上で作成する3Dデジタルモデルにより、建設過程における設計から施行、維持管理までを可能にするツール

- 未経験者採用／経験者採用の両輪で更なる技術者数の増加を見込む



(*) 当社作成のイメージ図

- 大手IT企業をクライアントに持つITエンジニア派遣であるATJCを、2020年12月にグループ化。積極的な投資によりナレルグループ成長の一翼を担う

ITソリューション事業:ATJC概要

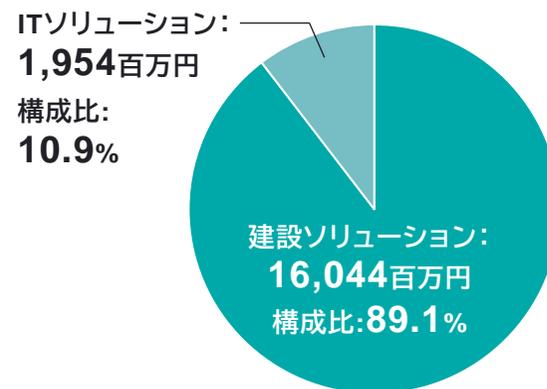
ATJC概要

金融、公共、通信等さまざまなシステム開発案件への技術者アウトソーシング事業を展開

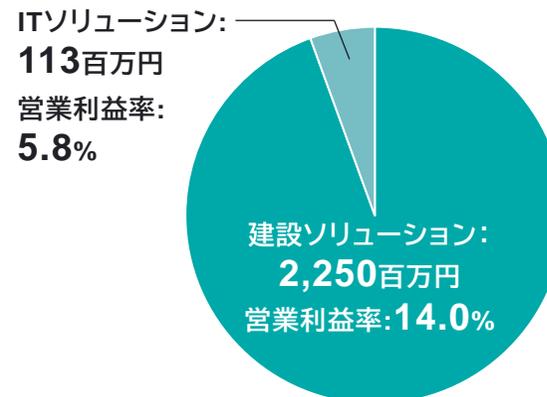
グループ参画の背景

- 2007年 ○ **創業**
創業来着実にクライアントを獲得してきたがIT技術者の採用難を背景に成長が鈍化傾向に
- 2020年 ○ **人材採用ノウハウを持った会社とパートナーシップを組むことによる更なる成長を見込み、ナレルグループに参画(創業者による株式譲渡)**

全社売上割合(調整額考慮前)*1



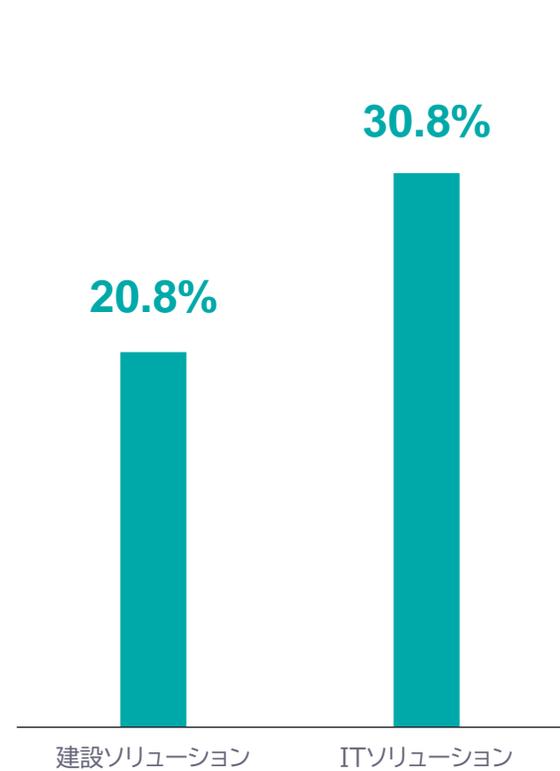
セグメント利益*1



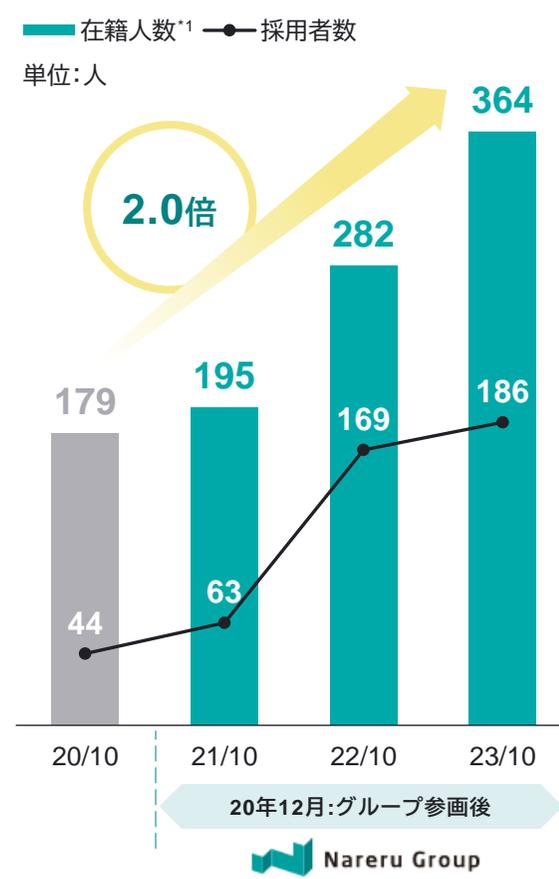
(*1) 2023/10期

- 先行投資的に採用を実施したことにより建設ソリューションを上回る成長
- 未経験者採用／育成ノウハウを一層活用することにより、低コスト採用と単価向上を目指す

売上高平均成長率(21/10-23/10)



ATJC:採用者数・在籍人数推移



(*1) 各年10月1日から月末までの期間中に1日以上在籍していた技術者数

ATJCへのノウハウ移植

ATJCが培ってきた人材育成プログラムに加えて、ナレルグループのノウハウを移植

進捗管理プログラム

自学サイクル支援適正テスト&習熟度テスト

人材最適配置

+

Nareru Group

未経験者採用

- RPM活用
- マニュアル化

人材育成メソッド

- 入社時研修
- 配属後研修
- フォローアップ研修

↓

ATJC

ナレルグループのノウハウを活用し
低コスト採用と単価向上を目指す

- 自社メディアを活用することにより、経験者の低コスト採用と単価向上が見込まれる

セコカンNEXTの強み



ターゲットを
経験者
に絞り込み

自社
メディアのため
低コスト
で採用が可能

即戦力の
人材を
高単価
で派遣

施工管理の転職 セコカンNEXTでは以下の3つを約束します！

- 1 施工管理経験者なら平均月給60万円、最低月給40万円をお約束！**
これまでの経験を生かして年収アップした方多数！施工管理として一定の経験がある方は年収月給60万円を約束しています。アットのある、キャリアアップ、年収アップしたい方にぜひご応募ください。
- 2 自宅から通勤1時間半以内の現場紹介をお約束！**
多数のご希望を叶えたい。プライベートも大切にしたい方のためにお近くの現場を紹介させていただきます。9:00～17:00のご出勤も可能です。豊富な案件の中からご要望にあった現場をご紹介します。
- 3 施工管理の仕事と現場を知り尽くしたプロフェッショナルが必ずマッキングする現場をご紹介します！**
施工管理として経験のあるアドバイザーの数は多くありません。現場を知り尽くした家業でからプロジェクトも豊富に紹介させていただきます。転職後も就業先がしっかりサポートいたします。

取引実績多数！大手発注元から地場工務店まで大小さまざまな案件を紹介！

スーパーゼネコン、ゼネコン、パワーステアラー、建設会社、工務店、エンジニアリング会社まで、**経験者を中心に豊富な取引実績**があります。土木や設備を扱うプロジェクトも数多く稼働しており、施工管理職以外にも設計やCADオペレーター等転職先が広がります。

主要取引先一覧	
東武建設株式会社	東武建設株式会社
大成建設株式会社	大成建設株式会社
清水建設株式会社	清水建設株式会社
鹿島建設株式会社	鹿島建設株式会社
住友建設株式会社	住友建設株式会社
積水建設株式会社	積水建設株式会社
大成建設株式会社	大成建設株式会社
大成建設株式会社	大成建設株式会社

毎日求人情報更新！全国約30,000件以上の現場をご紹介します！

セコカンNEXTを運営するシステムソリューションは北海道から九州まで全国に支店があるため、全国各地の現場をご紹介できます。求人情報の更新も毎日行われており、毎日最新の求人情報が更新されます。

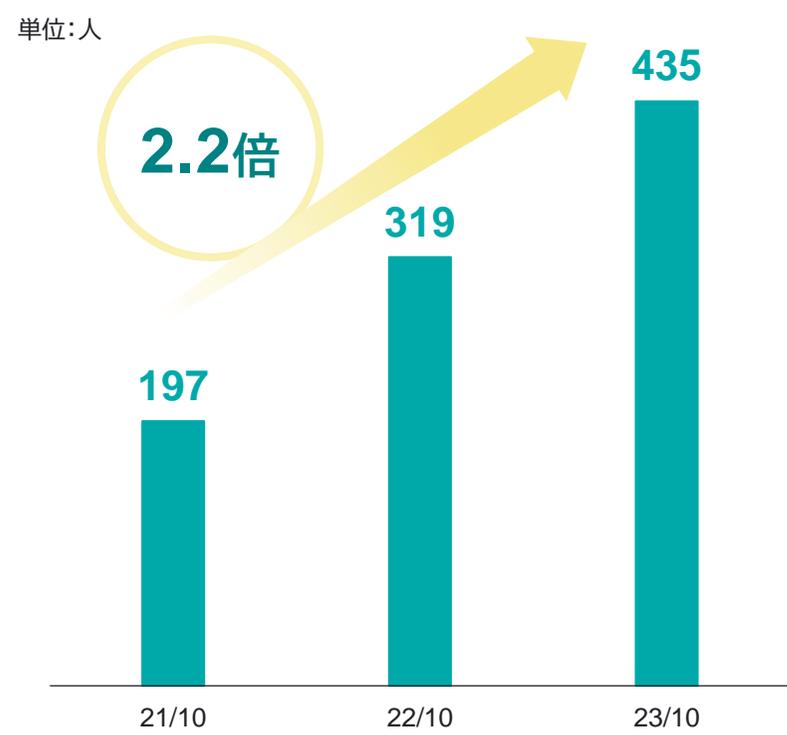
施工管理の仕事と現場を知り尽くしたアドバイザーがご希望の案件を紹介！

施工管理として働きたいアドバイザー多数を求めています。経験豊富なアドバイザーが、求職者の希望と現場の条件が合うかをご案内に必ずマッキングをいたします。これまでの経験が活かせる、転職後の成長、働き方の満足感、なんでもご相談ください。

(HPの掲載例)

セコカンNEXTの登録者数推移*1

登録者数は順調に増加
セコカンNEXTの活用により、経験者採用力の強化が期待



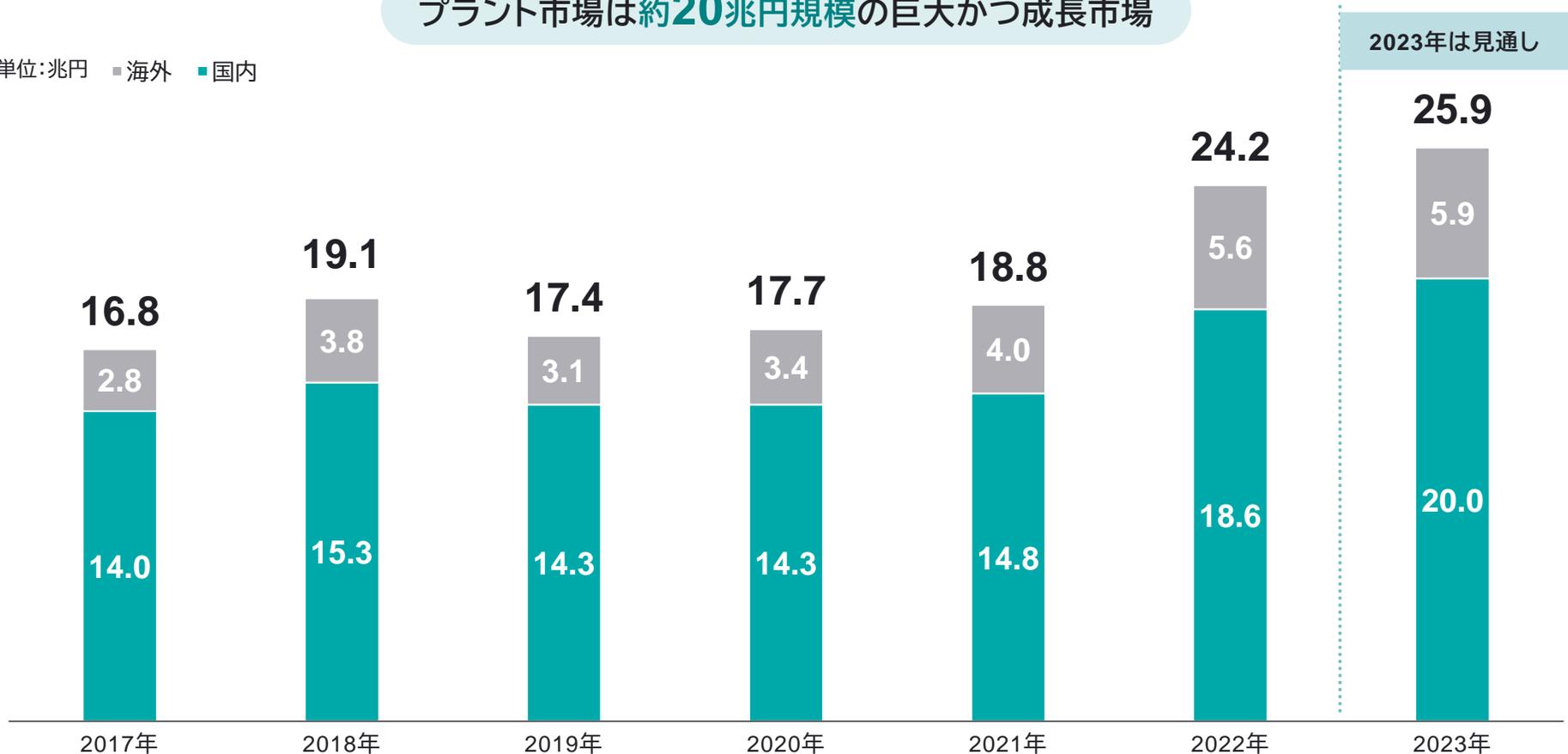
(*1) 21/10期:2020年11月~2021年10月、22/10期:2021年11月~2022年10月、23/10期:2022年11月~2023年10月における累計登録者数

- 老朽化設備更新・環境投資の高まりからプラント派遣のポテンシャルは高い

プラントエンジニアリング産業受注高

プラント市場は約**20兆円**規模の巨大かつ成長市場

単位:兆円 ■ 海外 ■ 国内



2023年は見通し

(出所) 2023年度 エンジニアリング産業の実態と動向 一般財団法人エンジニアリング協会
受注見通し回答社数は58社

- 独自の人材戦略とバリューチェーン毎の営業戦略によりプラント業界に参入

人材戦略

採用力

- 未経験者採用についてはワールドコーポレーションで培った採用戦略を踏襲
- オウンドメディア「セコカンNEXT」を活用し、経験者採用を強化

教育力

- プラント現場の現地研修を実施

バリューチェーン毎の営業戦略

設計・調達・建設

(プラントエンジニアリング会社)

- CADオペレーター等設計段階からの派遣ニーズに対応
- 多くの専門技術者を擁する当社ではあらゆるニーズに対応可能

運転管理

(プラント操業会社)

- 他社が入り込めていない企業群
- 代替リスクが低いため、重点的に営業を実施

メンテナンス

(メンテナンス会社)

- 日常保全業務・定期修繕が必要のため安定的な受注が可能
- 短期間で大人数の派遣ニーズに対応可能な技術者数

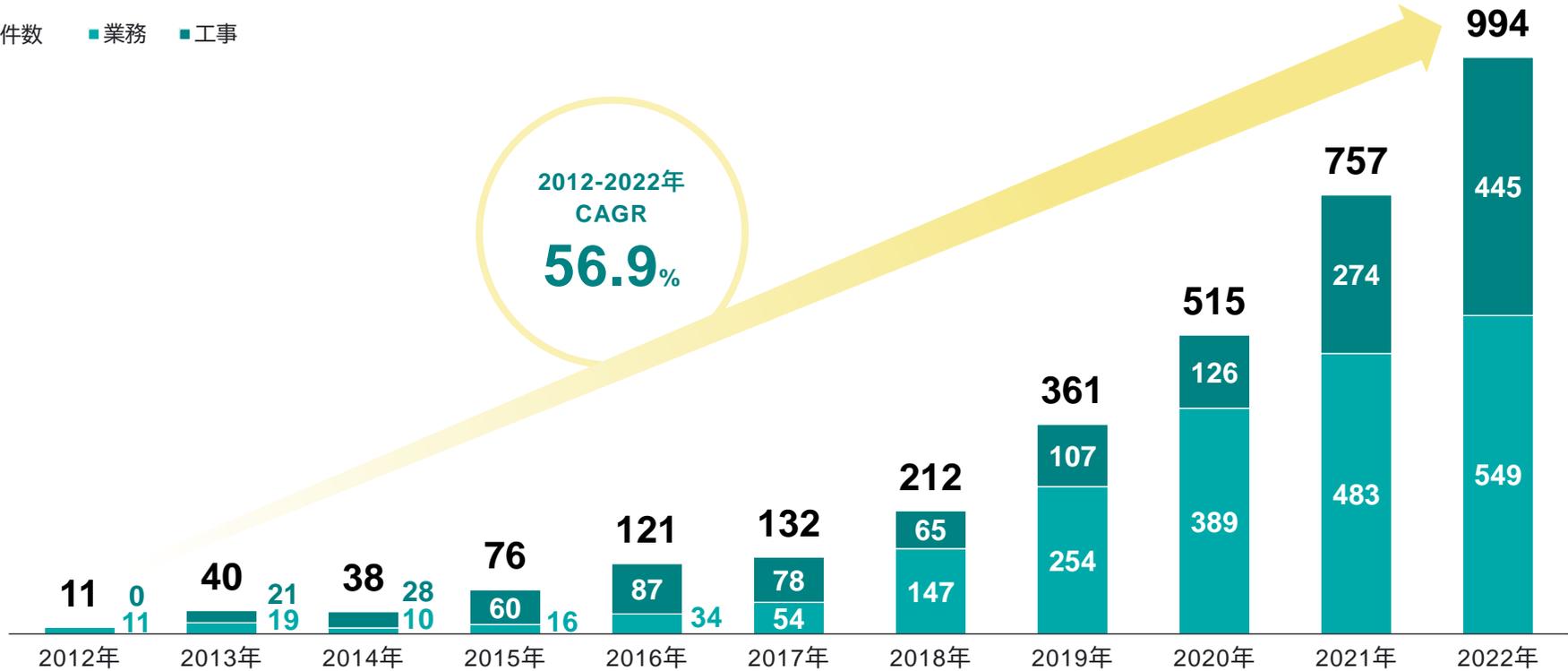
営業：下流工程の**現場**において信頼を構築し、上流工程に展開

- 国土交通省のBIM/CIM^{*1}推進を背景に、BIM人材需要の高まりが期待される

BIM/CIM活用業務・工事の件数

BIM/CIM活用件数は大幅に増加
2023年の公共事業のBIM/CIM原則適用^{*2}に伴い、BIM人材需要は更に高まることが期待

単位:件数 ■業務 ■工事



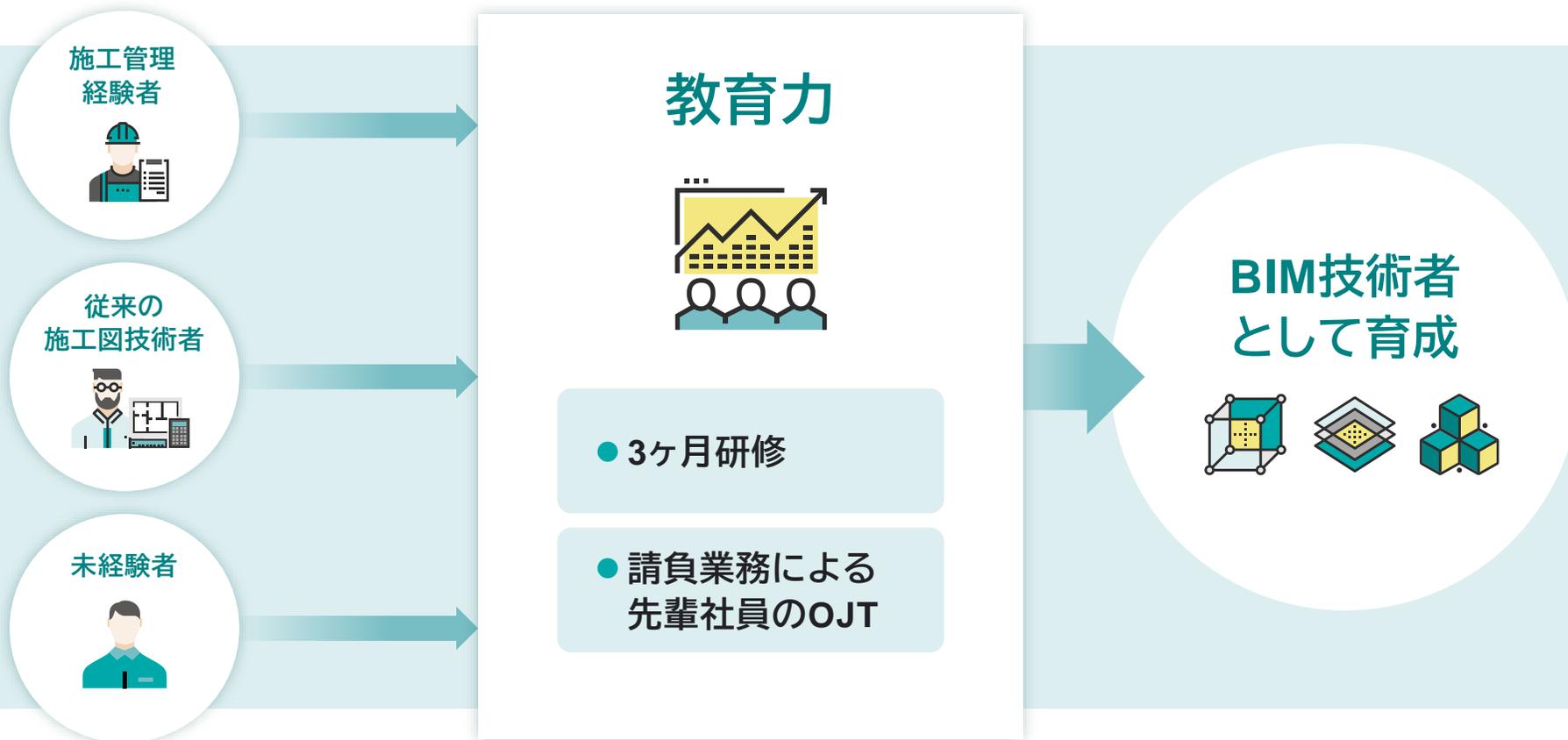
(出所) 国土交通省 第10回BIM/CIM推進委員会(令和5年8月10日)に基づき、当社作成

(^{*1}) BIM/CIM:コンピューター上で作成する3Dデジタルモデルにより、建設過程における設計から施行、維持管理までを可能にするツール BIM(Building Information Modeling)は建築分野、CIM(Construction Information Modeling)は土木分野

(^{*2}) BIM/CIM原則適用:国土交通省は2020年4月に「2023年までに小規模を除く全ての公共事業にBIM/CIMを原則適用」することを決定

- 教育体制の整備によって、BIM技術者育成に注力

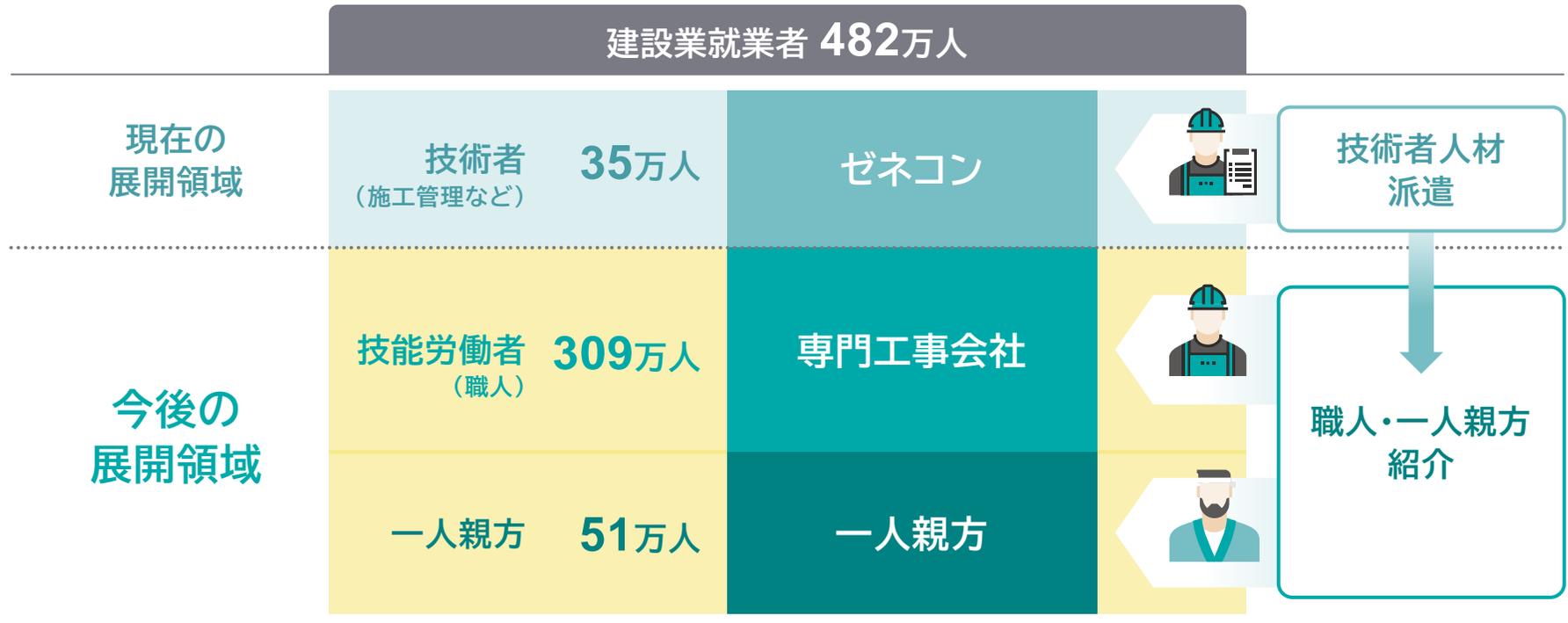
ナレルのBIM技術者育成フロー



- 人材紹介事業への展開により、建設人材サービスの領域の拡大を目指す

建設就業者の市場規模

人材紹介事業への拡大を通じて、
建設業界で人手不足に苦しむ全ての企業にサービスを提供できる唯一無二の存在を目指す



(出所) 国土交通省「最近の建設業をめぐる状況について」(2022年6月15日)および国土交通省「第一回建設業の一人親方問題に関する検討会」(2020年6月25日)に基づき、当社作成
建設業就業者・技術者・技能労働者：総務省「労働力調査」(令和3年平均)を基に国土交通省で算出(国土交通省「最近の建設業をめぐる状況について」2022年6月15日)
一人親方：総務省労働力調査(令和元年平均)をもとに国土交通省においての推計人数(国土交通省「第一回建設業の一人親方問題に関する検討会」2020年6月25日)

- 全国に認定団体が3つのみである全国建設請負業協会の有料職人紹介事業を駆使し、求職者・求人企業の獲得による事業基盤構築を進めるとともに、新サービス提供による事業拡大を目指す

短期(概ね2年程度)

中期(概ね3年後以降)

フェーズ1 職人紹介事業の基盤構築及び会員数の拡大

求職者の獲得

- ワールドコーポレーション採用候補者／退職者からのシフト強化
- 人材紹介会社の新規開拓及び関係強化による情報提供数の拡大
- ジョブケンワークの掲載案件数の強化
- 業務提携による特定技能外国人材の紹介強化
- 営業エリアの拡大、地方エリアの強化

求人企業(会員)の獲得

- 職人以外の職種の人材紹介を実施
- ゼネコンの協力会社会への営業強化
- 地銀、信金等との業務提携による企業紹介の強化

職人紹介サービスの周知・広報

- 業界団体・ゼネコンに対するTOP営業
- プレスリリースの発信、メディアとのコネクション強化
- 地方自治体・行政とのタイアップ

フェーズ2

新サービス提供による会員の 利便性向上と更なる収益性拡大

建設業務労働者就業機会確保事業^{*1}の開始

- 会員企業間での短期的な労働力の相互融通の仕組み構築

人材プラットフォームを活用した 新収益モデルの展開

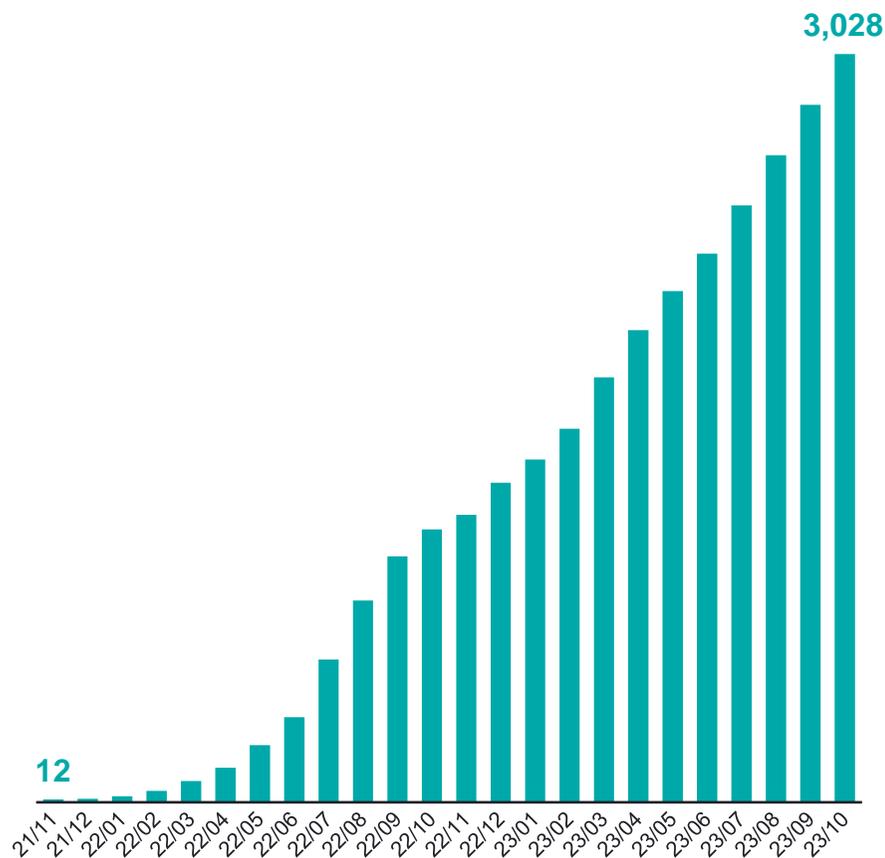
- 職人紹介のダイレクトスカウトサービス実施
- 求職者、企業、一人親方の相互のマッチングサービス実施

(^{*1}) 労働者派遣法では建設業務に労働者派遣を行うことは認められていない(ワールドコーポレーションは建設業務に該当しない、施工管理技術者、CADオペレーター等を派遣)が、建設業務労働者就業機会確保事業とは、建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づき、「実施計画の認定を受けた事業主団体の構成事業主が、自己の常時雇用する建設業務労働者を、その雇用関係を維持しながら、他の構成事業主の指揮命令を受けて、その事業主の建設業務に従事させるために、一時的に送り出すこと」と定義。厚生労働大臣の許可を受けた認定団体のみが建設業務労働者就業機会確保事業を行うことが可能。

- コントラクト設立以降、プラットフォームの求職者数、会員数は順調に増加

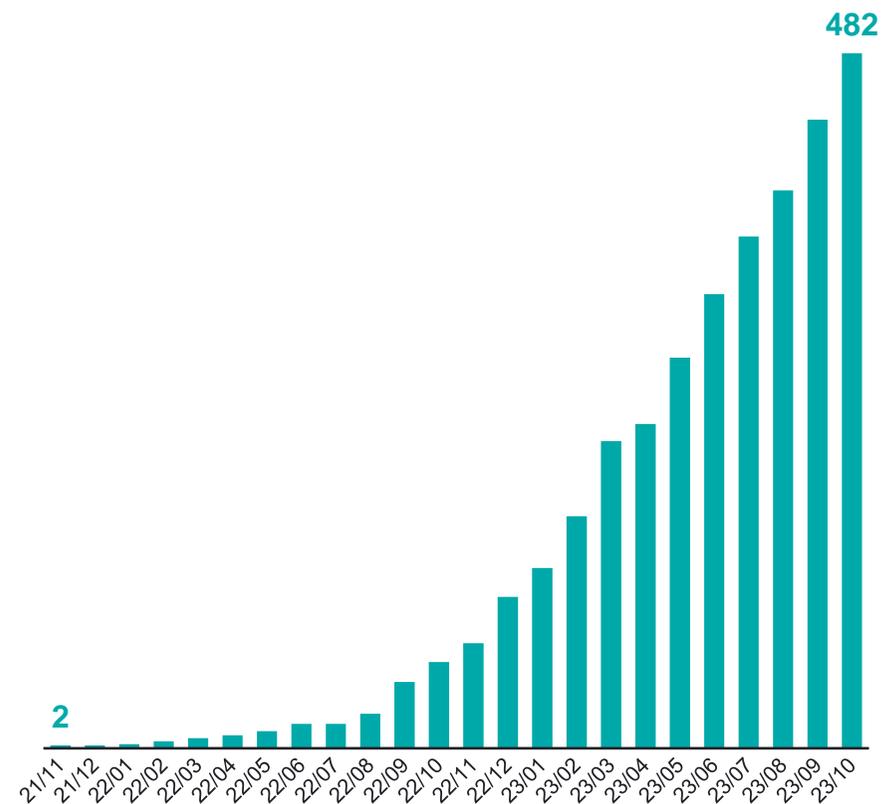
登録求職者数の月次累積数推移

単位:人



職人紹介の登録会員数

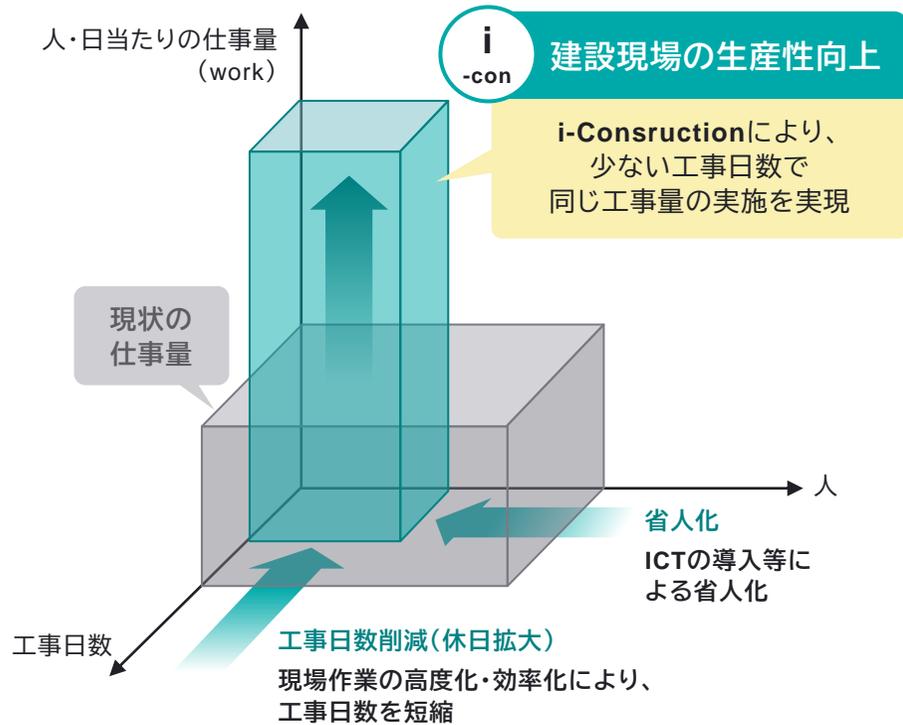
単位:会員数(企業数)



- 建設現場の生産性向上のため、ICT導入支援の需要は大きい

i-Construction*1の概要

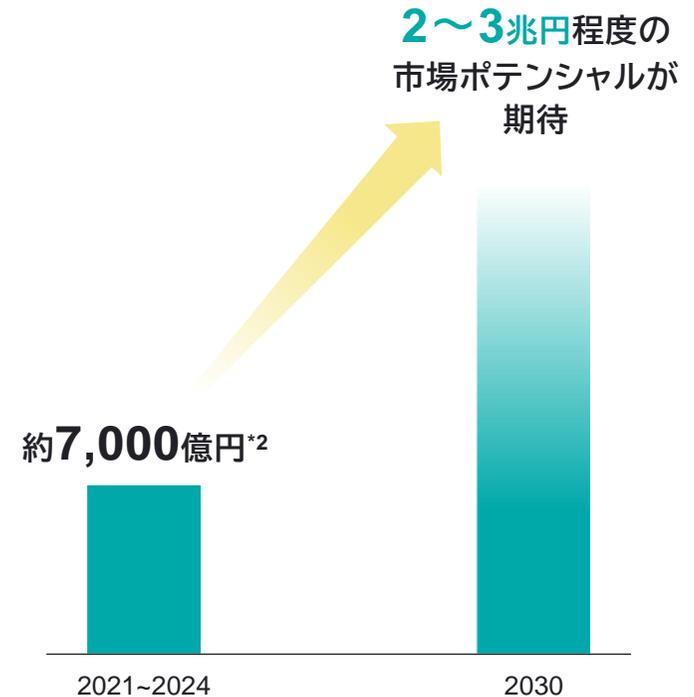
建設ICTの導入による
建設現場の生産性向上が求められる



(*1) 調査・測量から設計、施工、検査、維持管理・更新までの全ての建設生産プロセスでICT等を活用することにより建設生産システム全体の生産性向上を目指す取り組み

建設テック市場規模に関する考察

更なるDX、ICT投資の拡大が期待される中で
2030年頃迄には2~3兆円程度の市場規模が期待される



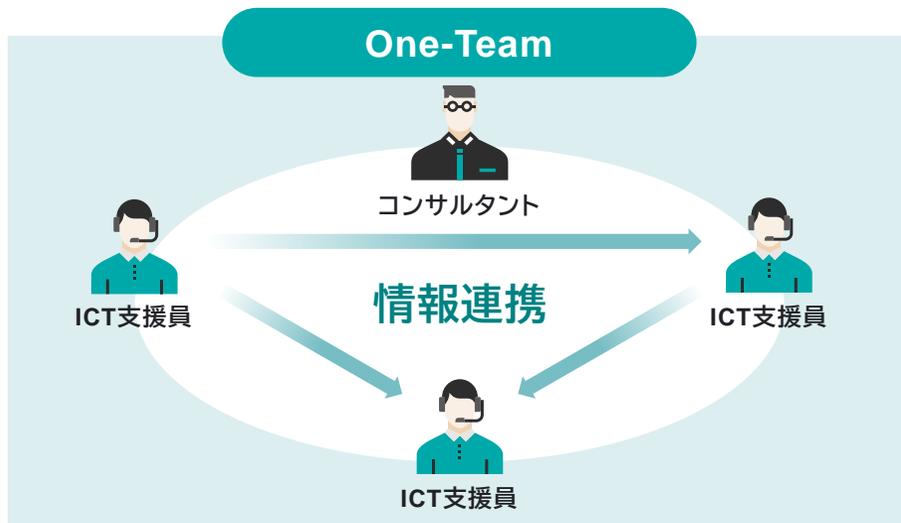
(出所) 矢野経済研究所「2022年版 建設テック市場(施工現場編)~施工現場における自動化・省力化技術の実態と展望~」に基づき、当社作成

(*2) 上場ゼネコンの中期経営計画から、DX、ICT関連投資部分を抜き出したところ、確認できた28社の合計値

- 建設ICTによる新規人材サービスを確立し、建設業界のIT/DX化をサポート

建設ICTコンサルのチーム体制

建設ICT専門部隊が現場の効率化をサポート

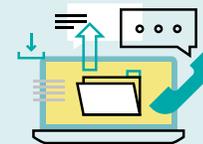


ICTに関する現状把握	企画・提案	サービス導入 人材配置	アフターサポート
<ul style="list-style-type: none"> 全社で稼働している企業・現場ヒアリング 	<ul style="list-style-type: none"> コンサルティング ソリューションサービスの検討 人材配属 	<ul style="list-style-type: none"> サービスリリース 人材配置 	<ul style="list-style-type: none"> 配属後の支援

建設ICT事業モデル

建設ICTツールの導入やICT施工のノウハウを提供

DX推進サービス



- デジタルツールの選択
- ICTツールの導入支援

ツール事例

- SPIDERPLUS
- デキスパート
- direct

ソリューションサービス



- 点群計測 & 3Dモデリング
- 遠隔臨場支援

ツール事例

- mixpace
- LiveOn
- Infipoints

単位:百万円	J-GAAP 20/10期(LTM)*1	IFRS 21/10期	IFRS 22/10期	IFRS 23/10期	
売上高	10,328	12,125	14,540	17,994	
成長率	-	17.4%	19.9%	23.8%	
売上原価	7,213	8,800	10,310	12,825	
売上総利益	3,115	3,324	4,229	5,169	
利益率	30.2%	27.4%	29.1%	28.7%	
販管費及び一般管理費	3,175	1,910	2,225	2,710	
その他収支	-	343	35	10	
営業利益	△ 60	1,758	2,039	2,469	
成長率	-	-	16.0%	20.8%	
利益率	-	14.5%	14.0%	13.7%	
当期純利益	△ 561	1,043	1,242	1,741	
EBITDA	営業利益+減価償却費および償却費	1,307	1,987	2,277	2,713
EBITDAマージン	12.7%	16.4%	15.7%	15.1%	
減価償却費およびその他償却費	534	229	237	244	
のれん償却費	833	-	-	-	
調整費用*2	943	62	-	-	
支払報酬料	453	49	-	-	
無形資産償却費	490	13	-	-	
調整後営業利益*3	営業利益+調整費用+ のれん償却費用	1,716	1,820	2,039	2,469
成長率	-	6.1%	12.0%	20.8%	
利益率	16.6%	15.0%	14.0%	13.7%	
調整後EBITDA	営業利益+減価償却費 および償却費+支払報酬料	1,760	2,036	2,277	2,713
成長率	-	15.7%	11.8%	19.2%	
利益率	17.0%	16.8%	15.7%	15.1%	

(*1) 当社は2019年5月27日の設立後、決算期末を4月末から10月末に変更したため、当社の2020年10月期は2020年5月1日から2020年10月31日までの6か月間となっている

「2020年10月期(LTM)」は、2019年11月1日から2020年10月31日までの12か月を一連結会計年度と仮定して計算した数値(未監査)であり、2020年10月期(6か月間)の実績とは異なる

(*2) 20/10期は、ナレルグループ(旧AP64)によるワールドコーポレーション株式取得に係るFAフィー、DD費用、リーガルコスト、21/10期は、ナレルグループによるATJC株式取得、職人の職業紹介関連事業譲受、オフィス・アークス株式取得に係るFAフィー、DD費用、リーガルコストを、それぞれ一時費用として調整。なお、22/10月期及び23/10期は、一時費用が不存在のため調整なし

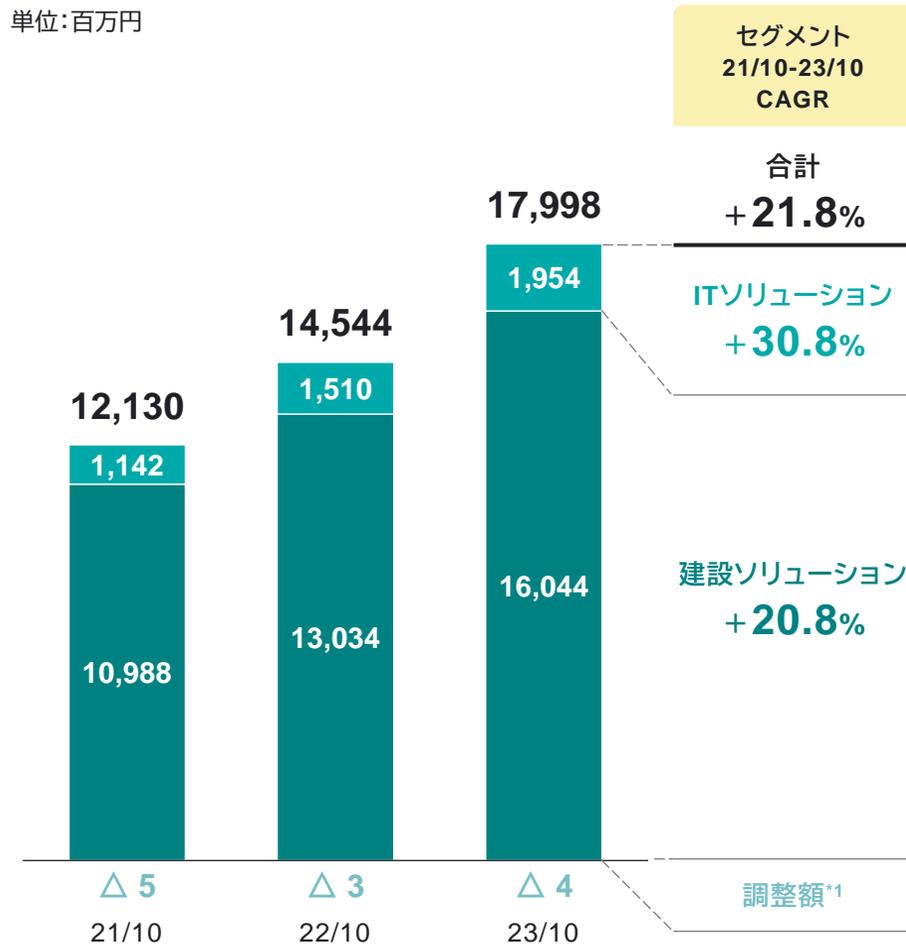
(*3) 20/10期(LTM)はJ-GAAP、21/10期以降はIFRSに基づく数値であるため、これらの有意な比較を可能とする観点から、20/10期(LTM)の調整後営業利益については、営業利益に対して調整費用のほかのれん償却費用を足し戻して算出

単位:百万円	IFRS 21/10期	IFRS 22/10期	IFRS 23/10期
流動資産	4,191	4,877	7,060
現金及び現金同等物	2,155	2,283	4,083
営業債権	1,878	2,297	2,766
その他流動資産	157	295	210
非流動資産	15,055	15,278	15,444
有形固定資産	125	165	170
使用権資産	278	309	357
のれん	14,100	14,074	14,074
繰延税金資産	272	384	492
その他非流動資産	278	343	348
資産合計	19,246	20,155	22,505

単位:百万円	IFRS 21/10期	IFRS 22/10期	IFRS 23/10期
流動負債	2,901	5,533	6,287
借入金(流動)	560	2,714	2,714
リース負債(流動)	156	153	201
その他流動負債	2,185	2,665	3,371
非流動負債	7,711	4,689	4,040
長期借入金	7,450	4,285	3,571
リース負債(非流動)	95	124	125
その他非流動負債	165	279	343
負債合計	10,612	10,222	10,327
資本合計	8,633	9,933	12,177
負債・資本合計	19,246	20,155	22,505

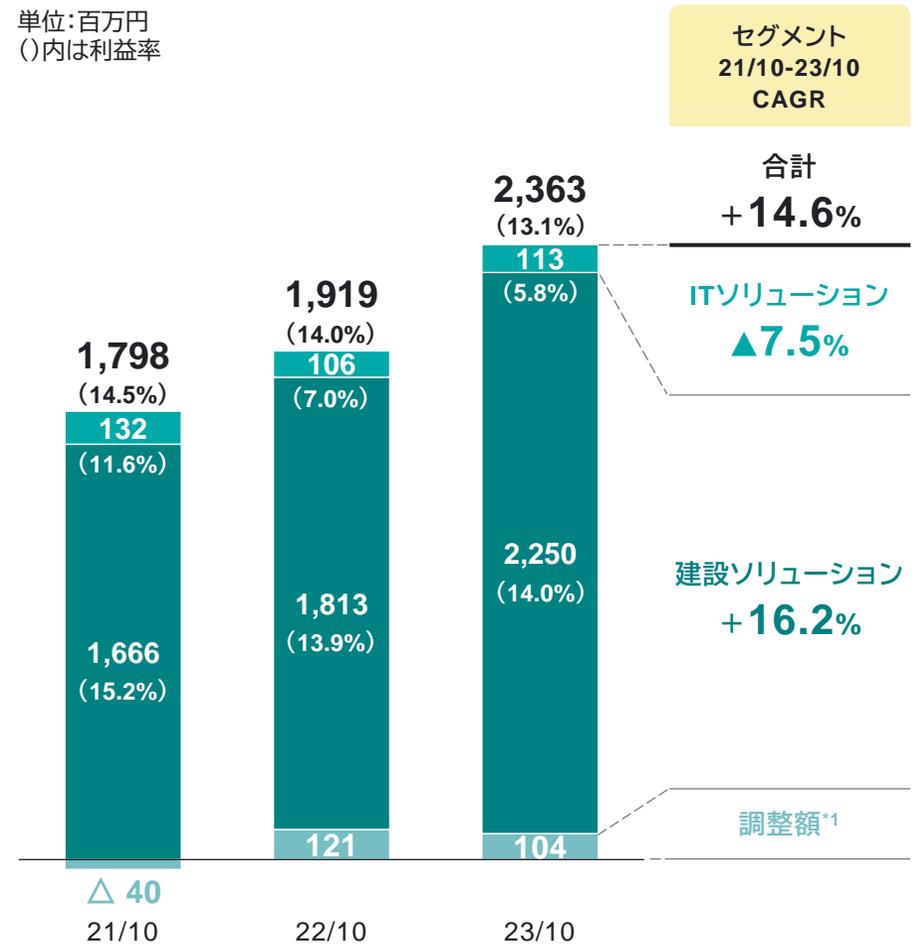
セグメント別売上収益

単位:百万円



セグメント利益*2

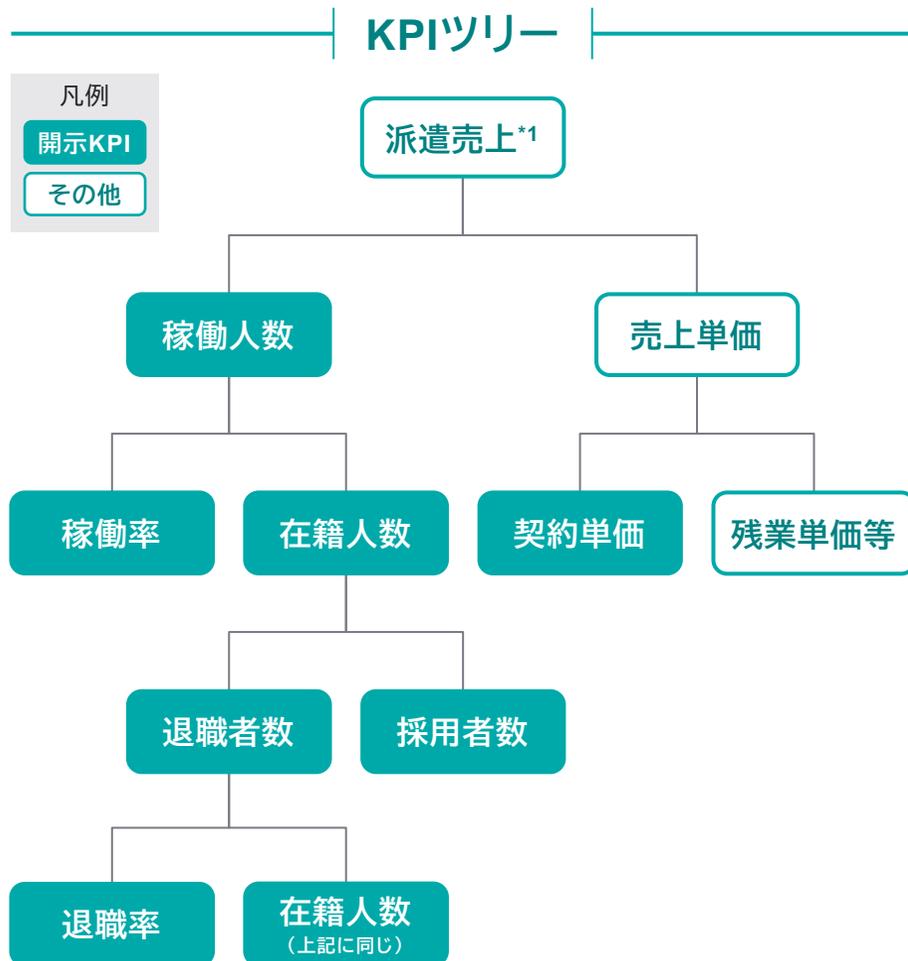
単位:百万円
()内は利益率



(*1) 調整額は、セグメント間取引消去及び連結子会社の株式会社ナレルグループに対する経営指導料等の支払分のセグメントへの一部足し戻しによるもの

(*2) 連結子会社による株式会社ナレルグループに対する経営指導料等の支払額は、各連結子会社の属するセグメントに費用計上される(連結では同額をセグメント間調整)。セグメント費用として計上される当該経営指導料は、21/10月期は4Qの3か月分、22/10月期は通期の12か月分であるため、21/10期と比べて22/10期のセグメント利益への影響が大きい

- 当社グループでは、派遣売上に係るKPIに関して、以下に掲げる主要なものを開示することとしております。

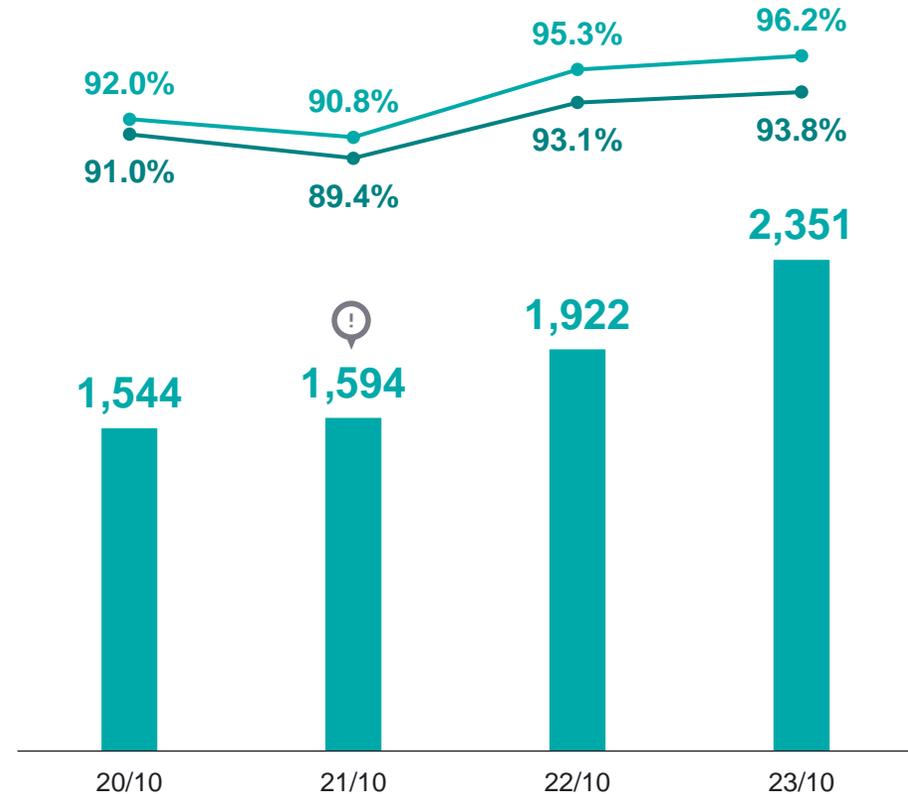


(*1) ATJCIにおいては、SES契約に基づく売上を含む

KPI定義	
稼働人数	対象月中に1日以上稼働していた技術者数
在籍人数	対象月中に1日以上在籍していた技術者数 (月初在籍社員数+対象月採用者数)
稼働率	在籍人数のうち、1日以上稼働した人員の割合
採用者数	対象期間中に入社した人員数
退職者数	対象期間中に退職した人員数
退職率	過去12ヶ月間の退職者数 / (12ヶ月前の月末在籍人数 + 過去12ヶ月間の採用者数)
売上単価	稼働人数一人当たりの売上金額
契約単価	全派遣従業員の各契約単価(残業代は除く)の 平均値
残業単価等	①時間外料金等加算額 及び ②不稼働減額の合計の稼働人数一人当たりの金額

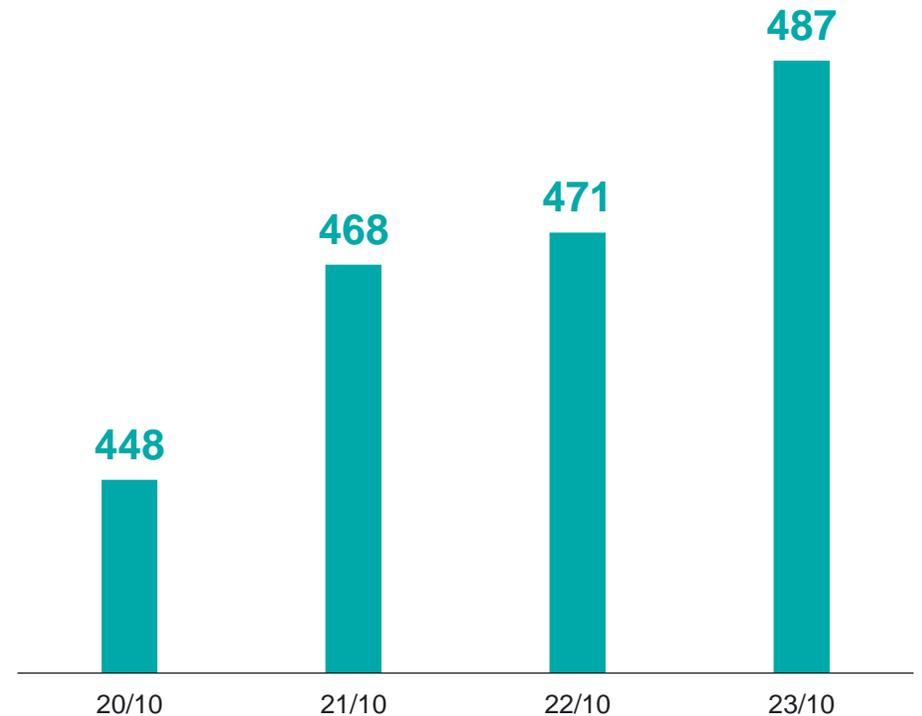
稼働人数・稼働率*1

単位:人 稼働人数 稼働率(研修生含む) 稼働率(研修生除く)



契約単価*2

単位:千円/月



⚠ 一時的に低調な理由: コロナ禍により営業活動が低調だったため

(*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値

稼働人数:期中平均

稼働率(研修生含む):在籍人数に研修生を含む場合の稼働率、期中平均

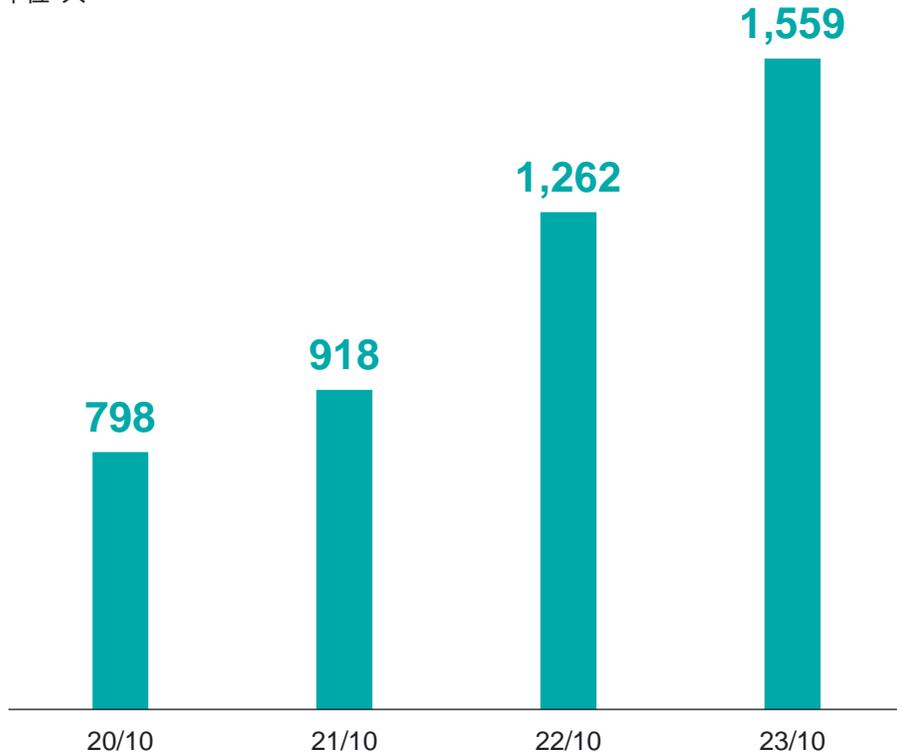
稼働率(研修生除く):在籍人数に研修生を含まない場合の稼働率、期中平均

(*2) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値、期中平均

一人当たりの契約単価。経験者・未経験者含む全派遣従業員の各契約単価(残業代は除く)の平均値

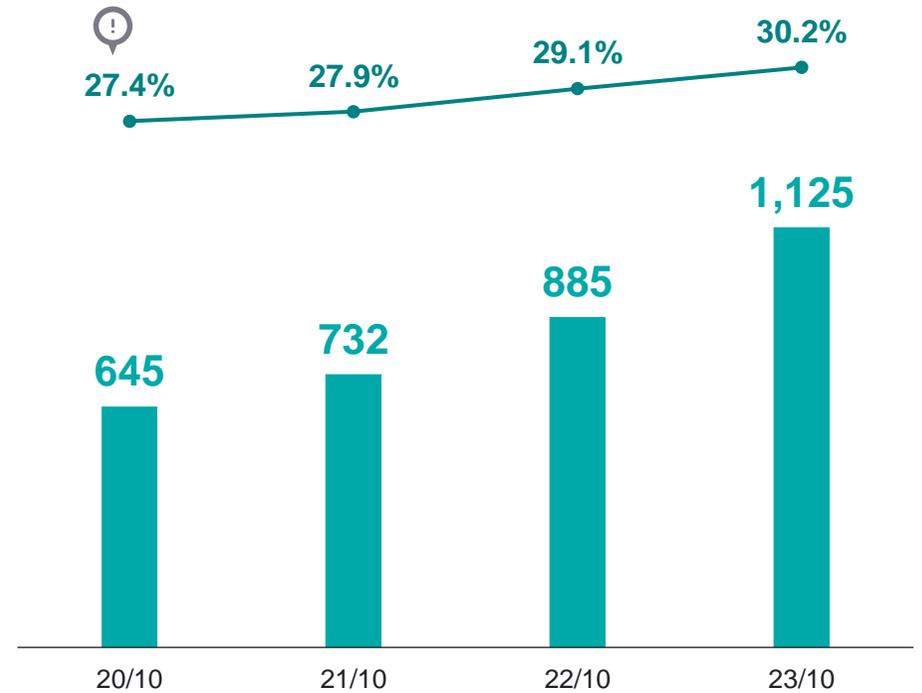
採用者数*1

単位:人



退職者数/退職率*2

単位:人 退職者数 退職率



【退職率低減の取組】

- ① 未経験者を対象とした入社時研修において、建設現場でスムーズに業務遂行できるような基本的な振る舞い・コミュニケーションスキルに関する教育実施
- ② 1年目を主な対象として、サポート部署による稼働中技術者の現場訪問活動の実施

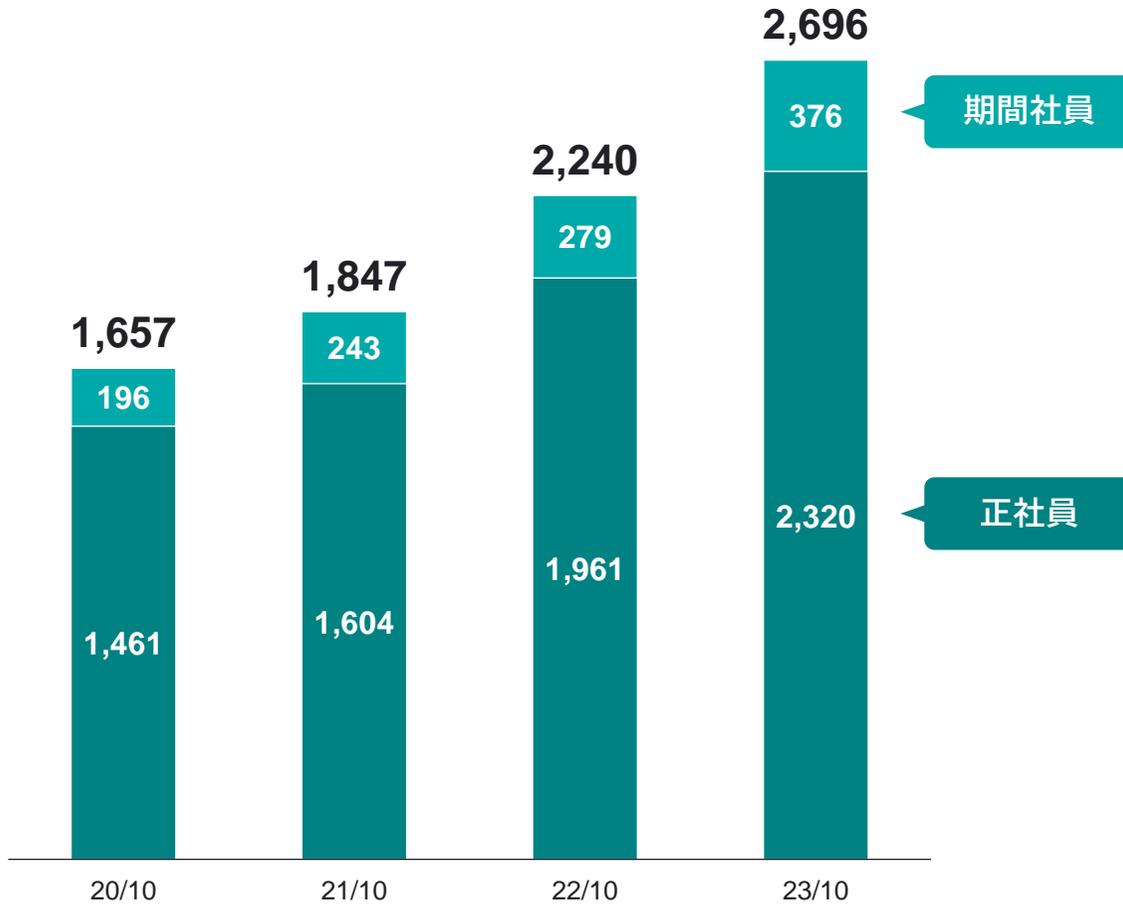
⚠ 一時的に低かった理由: コロナ禍による緊急事態宣言等により転職活動が低調だったため

(*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値(期中累計)

(*2) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値
(退職者数に退職率=当期退職人数÷(前期末在籍人数+当期採用人数)、期中累計)

在籍人数*1

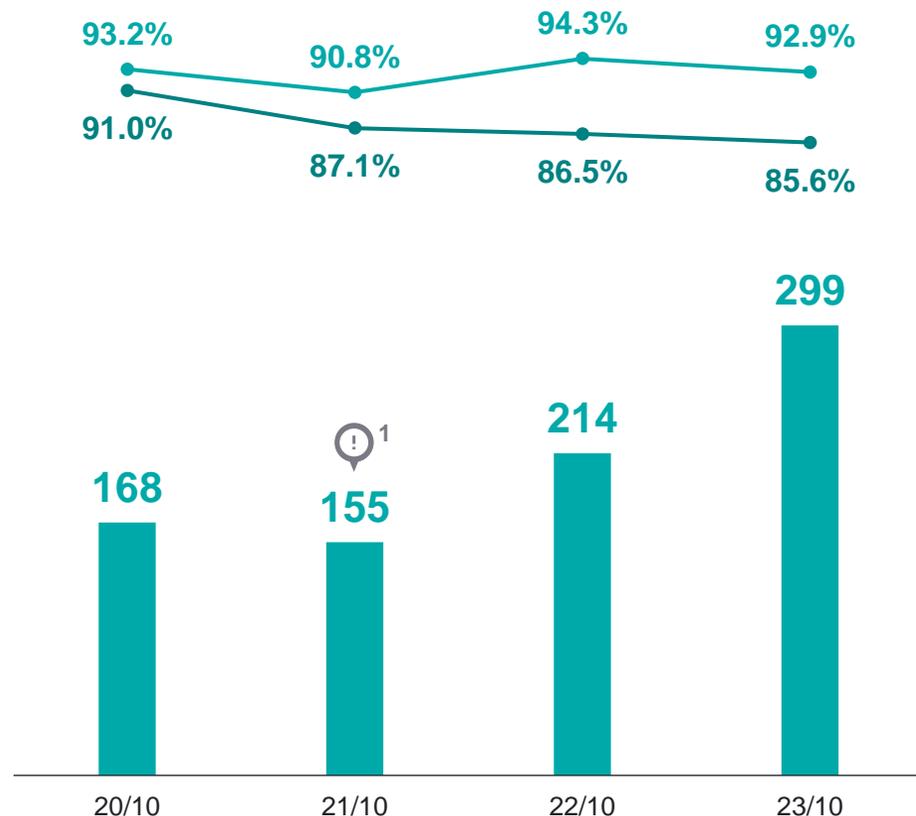
単位:人



(*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値
 在籍人数:各年10月1日から月末までの期間中に1日以上在籍していた技術者数

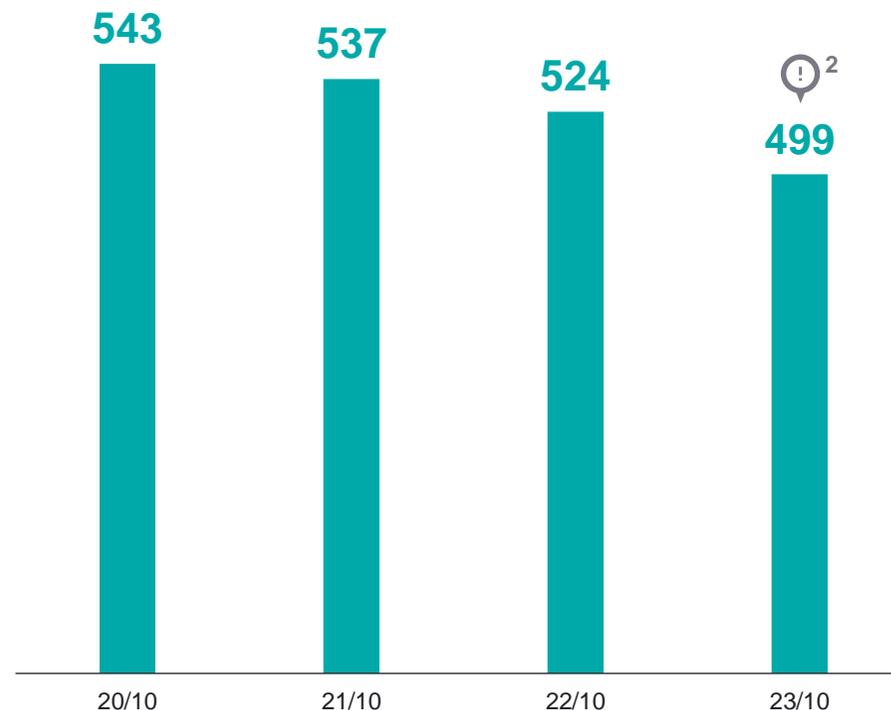
稼働人数・稼働率*1

単位:人 稼働人数 稼働率(研修生含む) 稼働率(研修生除く)



契約単価*2

単位:千円/月



① 一時的に低調な理由: 1 コロナ禍により営業活動が低調だったため
2 未経験者採用を本格開始し、契約単価が低い未経験者の割合が増加したため

(*1) ATJC単体数値

稼働人数:期中平均

稼働率(研修生含む):在籍人数に研修生を含む場合の稼働率、期中平均

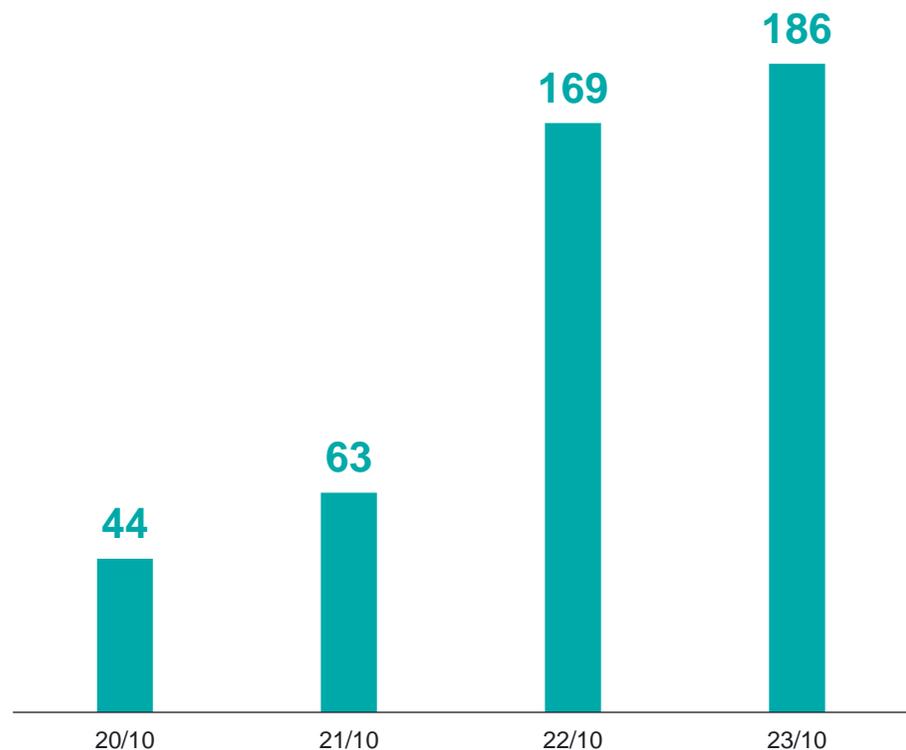
稼働率(研修生除く):在籍人数に研修生を含まない場合の稼働率、期中平均

(*2) ATJC単体数値、期中平均

一人当たりの契約単価。経験者・未経験者含む全派遣従業員の各契約単価(残業代は除く)の平均値

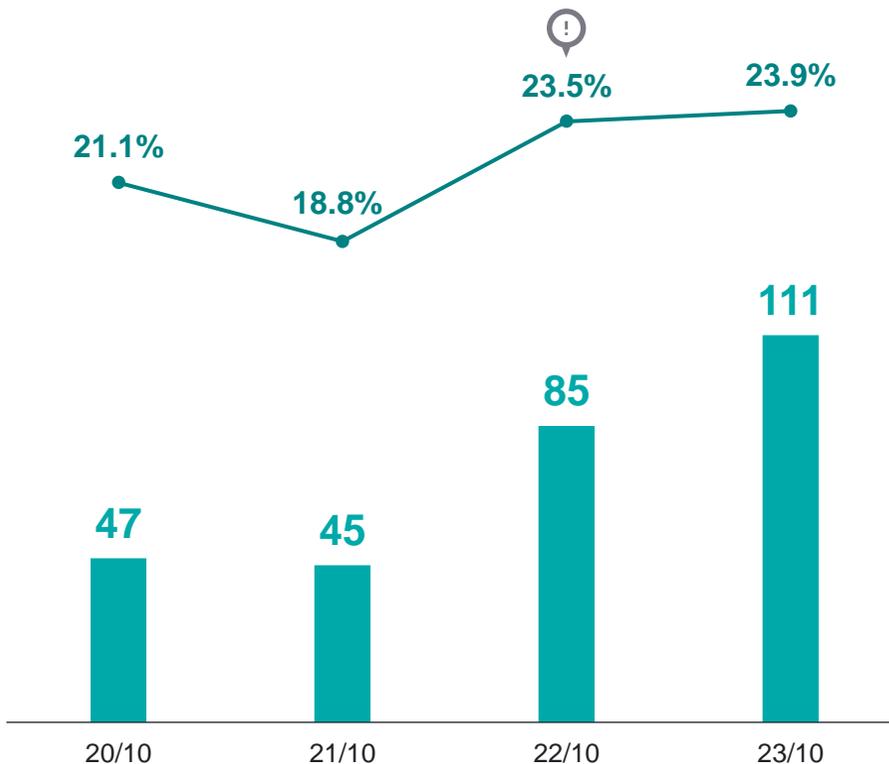
採用者数*1

単位:人



退職者数/退職率*2

単位:人 退職者数 退職率



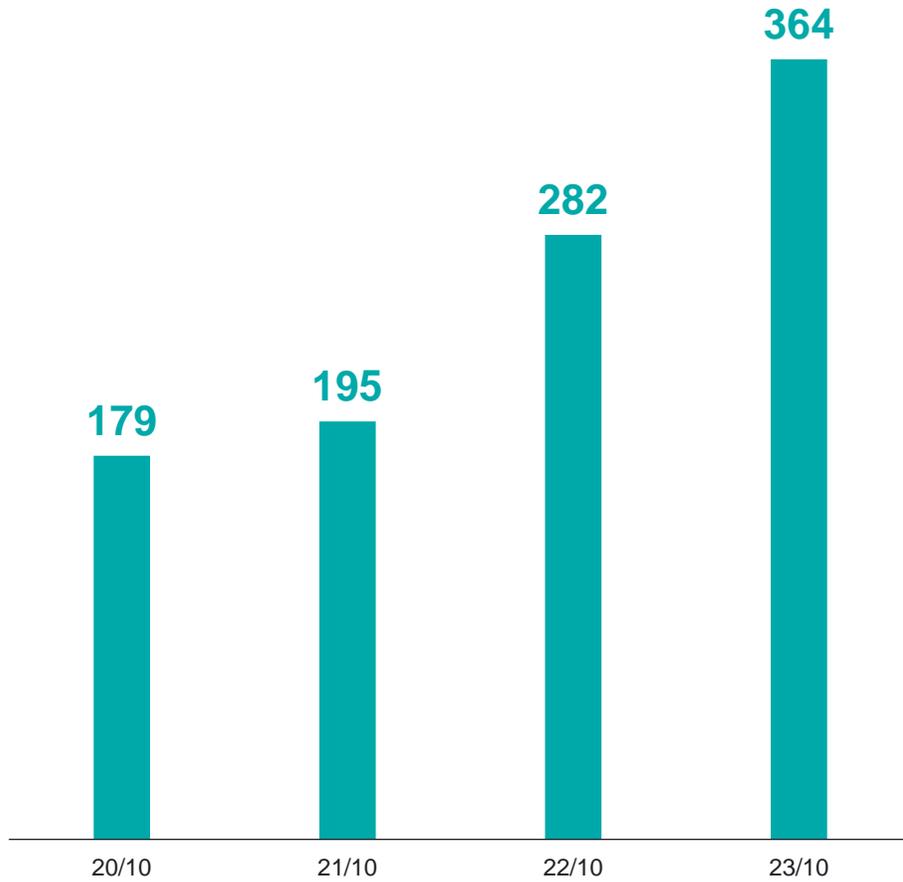
⚠ 一時的に退職率が上昇した理由: 未経験者採用の増加により、退職率が高い未経験者の割合が上昇したため

(*1) ATJC単体数値(期中累計)

(*2) ATJC単体数値
(退職者数に退職率=当期退職人数÷(前年期末在籍人数+当期採用人数)、期中累計)

在籍人数*1

単位:人



(*1) ATJC単体数値
在籍人数:各年10月1日から月末までの期間中に1日以上在籍していた技術者数

	2021年10月期 (実績)	2022年10月期 (実績)	2023年10月期 (実績)	2024年10月期 (計画)
単位:百万円				
売上収益	12,125	14,540	17,994	21,830
売上総利益	3,324	4,229	5,169	5,920
営業利益	1,758	2,039	2,469	2,770
税引前当期利益	1,594	1,852	2,475	2,730
親会社株主に帰属する 当期利益	1,043	1,242	1,741	1,920

- 上場時の株式発行による調達資金を予定通り充当する予定

単位:千円	2023年10月期 (実績)	2024年10月期 (計画)
連結子会社である 株式会社ワールドコーポレーション 及び株式会社ATJCへの投融資資金 (当該2社において、派遣技術者の採用費に充当予定)	54,000	301,237
合計		355,237

成長実現や事業計画遂行に重要な影響を与える可能性があるとして認識する主要なリスクと対応策

項目	主要なリスク	リスク対応策	顕在化の可能性	時期
建設業界の 景気動向	当社グループは、建設業界向けを中心とした人材派遣事業を行っており、建設業界における派遣人材の需要は人材不足等を背景に今後も拡大基調であると考えておりますが、当社グループの業績は国内の建設投資動向に一定程度の影響を受けます。また、景気後退局面では無期雇用の待機技術者の人件費負担が重くなり、当社グループの業績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	当社グループでは、建設業界向けの人材派遣を中心とした事業展開を行っているものの、建設業界以外の分野への展開として、IT業界向けやプラント業界向けの人材派遣など、建設業界において蓄積されたノウハウ・経験を活用し、特定の業界や顧客の業況に大きく影響を受けないようにリスクを分散した事業運営を行っております。	中	中期
技術者人材の 確保	国内の総人口は継続的に減少することが見込まれており、今後の技術者採用市場の動向によっては、需要に見合う供給を十分に確保できないおそれや採用コストが増加する可能性もあり、当社グループの業績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	採用力は当社グループの強みであり、技術者の採用数、総在籍技術者数は順調に増加しております。また、採用チャネルについても、従来からの求人媒体の活用に加えて、自社運営求人サイト、人材紹介事業者の活用や知人紹介等へ多角化することで、技術者人材の確保に努めております。	中	中長期
労務管理	規制面では時間外労働時間の上限規制が建設業においても2024年4月より適用されることとなり、不適切な労務管理による法令違反が発生した場合や、労働安全衛生や雇用関係等に関して派遣技術社員との間で紛争が発生した場合等、当社グループの事業運営に影響を及ぼす可能性があり当社グループの業績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	労務管理に関する規制が強化される中、当社グループでは、採用時における人材品質の確保、コンプライアンスを重視した労務管理を含む派遣技術社員の管理の充実、教育研修体制の強化、従業員満足度の向上等の取組みを実践しております。	中	中期
許認可及び 法規制	当社グループは、労働者派遣事業者及び有料職業紹介事業者として、厚生労働大臣の許可等を受け事業を行っております。派遣先の指示により労働者派遣法で禁止されている適用除外業務にあたる建設業務(なお、当社グループの派遣技術社員が実施している施工管理、CAD作図、施工図作図等はかかる業務に該当しません。)を行う等、何らかの要因で当該事業許可等の取消し又は事業の停止等を命じられた場合、当社グループの事業活動に支障をきたすとともに経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	顧問契約を締結している弁護士事務所や社労士事務所から、定期的に法令改正や当局の動向等の情報提供や指導を受けております。その他、積極的な情報収集を行ったり、今後は外部機関による勉強会等にも積極的に参加する意向です。	小	中長期

※その他のリスクについては、有価証券報告書の「事業等のリスク」をご参照ください。

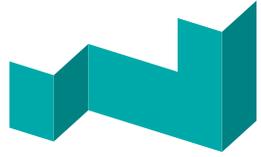
本資料は、関連情報の開示のみを目的として株式会社ナレルグループ（以下「当社」といいます。）が作成したものであり、米国、日本国又はそれ以外の一切の法域における有価証券の買付け又は売付け申し込みの勧誘を構成するものではありません。

本資料に記載されている当社以外の企業等に関する情報及び第三者の作成に関する情報は、公開情報等から引用したものであり、そのデータ・指標等の正確性・適切性等について、当社は独自の検証は行っておらず、何ら保証するものではありません。

将来の業績に関して本資料に記載された記述は、将来予想に関する記述です。将来予想に関する記述には、これに限りませんが「信じる」、「予期する」、「計画」、「戦略」、「期待する」、「予想する」、「予測する」又は「可能性」や将来の事業活動、業績、出来事や状況を説明するその他類似した表現を含みます。将来予想に関する記述は、現在入手可能な情報をもとにした当社の経営陣の判断に基づいています。そのため、これらの将来に関する記述は、様々なリスクや不確定要素に左右され、実際の業績は将来に関する記述に明示または黙示された予想とは大幅に異なる場合があります。

次回の更新は、2024年12月の決算発表後を予定しております。





Nareru Group

プロ人材に、なれる。成長社会に、なれる。