



幸せな仕事を通じて
ひとりひとりの可能性をひらく社会に

4つの領域で、 「幸せな仕事」を見つける お手伝いを

2021年4月、建設および機電・IT系人材派遣の(株)夢真ホールディングスと機電・製造・IT系人材派遣の(株)ビーネックスグループが合併し、(株)夢真ビーネックスグループが誕生しました。「機電・IT」「建設」「製造」「海外」の4つの領域でグループ各社が力を発揮。エンジニアの育成と派遣などの就業での力の発揮により、顧客企業のイノベーションの創発などを通じて顧客企業の企業価値も向上し、誰もがいきいきと働ける社会の実現と産業の高度化に貢献しています。

旧(株)ビーネックスグループ
機電・IT系、製造系
人材派遣(国内・海外)




旧(株)夢真ホールディングス
機電・IT系人材派遣
建設技術者派遣で最大手



吸収合併
(合併比率1:0.63)

2021年4月誕生
持株会社
(株)夢真ビーネックスグループ
グループ戦略立案および
事業会社の統括管理など

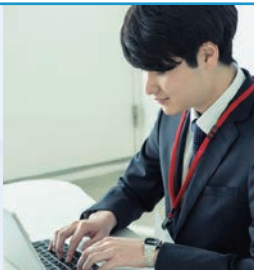


売上高
951 億円
2021年6月期

※売上高は社外顧客への売上高、割合は四捨五入


機電・IT領域
490.6 億円 (売上高割合51.6%)
開発・設計・運用保守分野に対する
派遣・請負・委託事業

- (株)ビーネックステクノロジーズ
- (株)アキシス・クリエイト
- ネプラス(株)
- (株)夢テクノロジー
- (株)アローインフォメーション
- (株)エス・ビー・オー
- (株)夢プロエンジニア
- (株)アロートラストシステムズ
- ガレネット(株)
- (株)ビーネックスソリューションズ
- (株)インフォメーションポート




建設領域
87.2 億円 (売上高割合9.2%)
建設業界への施工管理者や
CADオペレーターの派遣事業

- (株)夢真
- (株)夢真エキスパート




製造領域
86.6 億円 (売上高割合9.1%)
顧客企業の製造工程等における
派遣・請負・受託の事業

- (株)ビーネックスパートナーズ



海外領域
282.9 億円 (売上高割合29.8%)
海外での技術・製造分野に対する
派遣・請負、人材サービス事業

- Gap Personnel Holdings Limited
- トス蒂客(上海)人才咨询有限公司
- PT. TRUST TECH ENGINEERING SERVICE INDONESIA
- 広州点米信科人力资源有限公司
- 香港虎斯科技有限公司(HKTT)
- 山東聯信智達人力资源有限公司(持分法適用)
- L&A INVESTMENT CORPORATION(持分法適用)



その他 3.6 億円 (売上高割合0.4%)

- (株)SAMURAI
- (株)ビーネックスウィズ

幸せな仕事を通じて ひとりひとりの可能性をひらく社会に

パーパスに込めた思い

ひとりひとり「幸せ」のあり方が違うように、
働く人にとっての「幸せな仕事」も多様であると考えます。

働く人ひとりひとりの「幸せな仕事」に向けて、
たくさんの扉を創り続けること。それが私たちの役割です。

扉とは可能性をひらく機会であり、「幸せな仕事」への道しるべです。

例えば、
ある人にとっては、新しい仕事へのチャレンジ。
ある人にとっては、研修やトレーニングでのスキルアップ。
ある人にとっては、これからのキャリアについて相談する時間。

どの扉をひらくか迷った時、扉が重すぎて一人ではひらかない時、
私たちは、働く人の側に立って扉をひらく後押しをします。

次への扉をひらく時、人は必ず成長し、
社会を前進させる力になると信じています。

ひとり、またひとりと、次への扉をひらく人を増やし、
「幸せな仕事」に向かって進む力で社会をより多彩に、そして豊かに。
私たち夢真ビーネックスグループは、そのような未来を創っていきます。



様々な個人の可能性が無限に発揮される多彩な社会へ



扉は「幸せな仕事」への機会であり、道しるべ



就業機会



トレーニング・研修



キャリア相談

パーパスの実現で サステナブルな社会を

代表取締役会長兼CEO
西田 穰



代表取締役社長兼COO
佐藤 大央



多くの企業・組織にとっても、個人にとっても 新たな可能性を生み出す人材サービスを

2021年4月1日、株式会社ビーネックスグループと株式会社夢真ホールディングスは経営統合し、株式会社夢真ビーネックスグループとして新たな一歩を踏み出しました。以前から両社ともに国内外問わず積極的なM&Aを実施してきましたが、今回の経営統合で国内最大規模のエンジニア数を擁する人材サービス企業の一つとなりました。また、これまで両社が特長としていた技術領域をそのまま活かし合える事業ポートフォリオによって、今後の成長をより力強く進めることができると確信しています。

経営統合前の両グループも、人材サービス業を展開するにあたって重要視する理念が非常に似ており、特に「働く人」を軸にしてサービスを提供し、事業設計をすべきという考えが共通していました。統合後のグループのさらなる成長は、売上高や利益の増加だけではなく、人材サービス企業としての存在意義をどう定義し、めざす社会の実現に向けどう進めるかが肝要です。そのため、人を軸とするベクトルが同じであることは、とても重要なことです。そうした共通点があったからこそ、統合から間もなく「パーパス」を設定することができました。

パーパスは「幸せな仕事を通じて ひとりひとりの可能性をひらく社会に」ですが、付随するプロット（パーパスに込めた思い）についても、是非とも目を通していただきたいストーリーです。当社グループの社員だけではなく、多くのステークホルダーにとって、このパーパスが導く社会が、期待される未来であると信じています。

パーパスには「幸せな仕事」という言葉を象徴的に使っています。ある一つの仕事が誰にとっても「幸せな仕事」というわけではありません。同じ職務内容でも、Aさんにとっては能力を活かすことができ、楽しい仕事でも、Bさんにとっては苦手で退屈な仕事かもしれません。自らが意欲をもって取り組む仕事の方がパフォーマンスを発揮しやすくなり、仕事を通じた幸せを感じる人がいると思います。自らには経験がないがチャレンジの機会となる仕事に就けて幸せを感じる人がいます。また、人によってはオフタイムの都合を優先する必要があり、仕事とのバランスが上手くいく状態に幸せを感じる人もいます。

当社グループは、人生の時間の多くを占める仕事に関して一人ひとりに多彩な可能性を提示し、必要に応じて伴走することができる存在でありたいと考えています。また、社会の中でそのような働き方で活躍できる確かなプラットフォームがあることは、多くの企業・組織にとっても新たな可能性となります。派遣などの人材サービスを一層有意義に自社の事業のリソースに組み込んで事業を展開でき、様々な個人の可能性が無限に発揮される多彩な社会になっていくはずです。

当社グループが持続的な成長を続けていく、すなわちサステナビリティについても、パーパスが羅針盤となります。事業の規模が大きくなることは社会へ与える影響、責任も当然に大きくなります。成長を志向するうえで、社会課題と向き合い、社会と調和した事業戦略が必須です。人材サービス業として、特に人権と労働に係るコンプライアンスが基本ですが、それらの社会的要請や変化も捉えたうえで、社内のガバナンスやリスクマネジメントを重視していきます。

就業機会や多様な育成・研修、キャリア相談など 様々な「扉」を用意し、広げていく

パーパスの世界観を示すイメージには「扉」を描きました。当社グループは「幸せな仕事」を通して可能性をひらく人を増やすために、扉を用意できると考えます。もちろん人によって必要な扉は異なりますが、多彩な扉を用意できるのが当社グループの強みです。

扉の一つは「就業機会」です。経営統合による規模の拡大は、顧客企業での就業案件や請負業務の充実に繋がります。グループ内の連携によって事業会社での案件の掌握や発掘が進んでいます。グループ内の連携を通じて事業会社またぎの案件の提案、自社求人サイトの充実、オンラインでの相談や面談、リファラル採用、新卒中途を問わず積極的な採用で就業する機会を広げていきたいと考えています。

また、「働く人」を軸にした扉も用意しています。例えば、エンジニアの能力や経験に基づくスキルシートを多様な顧客企業の現場担当者へ直接確認していただき、顧客企業内の潜在的な人材ニーズ発掘や就業可能なエンジニアのスキルに合わせた受け入れ体制の提案も含めたアプローチが、その例です。さらに、採用データを蓄積・解析し、統計やAIを使ってスキルやキャリア志向を的確に把握し、効果的なマッチングを図っていきます。

多様な育成や研修の機会も扉の中に含まれています。社員一人ひとりが顧客企業から信頼される技術や知識、協働などの能力を発揮・向上できることは、持続的な業容拡大においても最も重要なことです。当社グループは、未経験から技術者として就業できる社員を育成するモデルに強みを持っており、例えばIT領域で即戦力としてニ-

ズが高い資格取得の研修をはじめ、品質保証や建設に関連する資格の取得支援制度を設け、未経験の方でも数年で即戦力として活躍できる成長を遂げることができる環境があります。また、社員のスキルや就業先での評価、社員の意欲を的確に把握できるように専任部署などによる人的なフォロー体制を敷いています。さらに、タレントマネジメントなどのシステムを活用して、キャリアの転機や働き方の希望を把握し、新たな業務への異動や研修など、次のキャリアへの可能性の機会を適時設けるように取り組んでいます。

そのほかにも、キャリア相談の機会もありますし、特徴的なのは就業先への転籍(転職)といった扉も当社グループでは認めています。業績だけを優先すれば退社は避けたいということになるでしょうが、社員が能力を認められて転籍先で最も力を発揮できるのであれば、その後押しをするのが、私たちのパーパスです。

なお、パーパスの実現度について、ステークホルダーの方々と共有できるよう「幸せ指数」を設定することにしました。売上高や利益とは異なる指標で、パーパスの「扉」の広がりや数、また社員がやりがいをもって進んでいる状況を指標化するものです。

2025年6月までの中期経営計画「BY25」を2021年8月に設定しましたが、この中期経営計画で業績の伸長と両立性をもって「幸せ指数」を向上させていきます。

※幸せ指数の詳細は15ページに記載。また、2022年よりWebサイトにて概ね四半期ごとに最新の進捗を開示します。

代表取締役会長兼CEO
西田 稜

代表取締役社長兼COO
佐藤 大央

事業の市場環境について

機電・IT領域

機電・IT領域は建設領域と並ぶ主力事業の一つであり、成長余地のある分野です。例えば、自動車のEV化や安全性能の向上への取り組みは、エンジニアの技術分野のシフトやITソフトウェア開発などによって人材の需要が潜在的にあり、今後も旺盛と考えています。

特に、IT領域の拡大成長を重要な戦略に位置付けています。現在、ITソフトウェアの即戦力となる経験者のニーズは強いものの、絶対的に不足している状況です。そのため当社グループは、ミドルレベルをめざす未経験者を育成するとともに、就業先への配属とレベルアップに応じたシフトをグループ内で高めていきます。また今後は、AWSやAzure、Salesforceなど多くの顧客企業が採用する認定資格の研修をはじめ、顧客企業内での内製や運用に係るITエンジニアのニーズに対応した育成型ITエンジニアの派遣に取り組んでいきます。

一方、自動車開発をはじめとするメーカーの開発に係る機械・電子・電気系のエンジニアも、新技術や開発を要する新領域の技術人材や従来の技術領域を支える技術人材が不足しています。このため、外部人材の活用が一層進んでおり、エンジニアのスキルの向上と見える化によって、単価向上に繋がる成長余地がある領域です。当社グループは、エンジニアのサポートシステムやスキルデータの活用などによってエンジニアの活躍の場はさらに広がっていくと考え、グループ内で分野やエリアなど最適な事業会社や構成を機動的に選択し、業容拡大を図っていきます。

建設領域

建設領域は機電・IT領域と並ぶ主力事業の一つであり、建設業界の施工管理技術者などの派遣では国内最大手の事業です。オリンピック関連に伴う建設需要が節目を過ぎても再開発や改修の案件の需要が続いています。また、業界の高齢化が課題となっており人材が減少化する傾向にあり、今度もエンジニアが不足する構造となっているため、引き続きニーズが強い領域です。

当社グループは、派遣シェアNo.1という実績をもとに大手顧客企業との取引の長期化や顧客企業と共同で業務改善施策を進めるなど“取引の深化”を図ることが可能です。

今後は、若手エンジニアの育成とともにフォローアップの体制を重視し、専門組織の機能強化を図っていきます。また、定着率の向上は建設業界の課題でもあり、就業先の現場での成長に加え、支援やキャリア相談による伴走でエンジニアの成長と活躍の場を支えることで、当業界での派遣事業をリードしていきます。

製造領域

製造派遣のマーケットは他の領域に比べて人材需要のボラタリティーが高い特徴があり、ポストコロナにおいて早くから回復のフェーズにあります。一方で、半導体不足は製造の工程に影響を及ぼすため、まだ本格的な需要には至っておらず、不透明な部分があります。

こうした状況に対して、当社グループは事業規模の拡大を急ぐのではなく、事業の効率性を重視した戦略でターゲットとするエリアでの顧客層の拡充と配属効率の向上を進めます。また、採用においては自社サイトへの流入や独自採用を強化することで、成長の基盤づくりを進めていきます。

海外領域

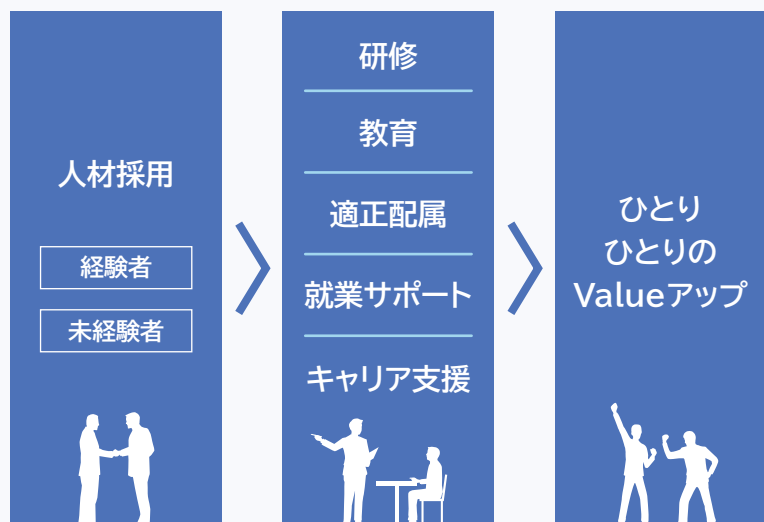
当社グループは、欧州は英国、アジアは中国、インドネシア、ベトナムに事業会社を置き、製造工程の派遣やエンジニアの紹介事業を展開しています。また、昨今の新型コロナウイルス感染症拡大の影響は日本と同様であり、稼働社員数の低下や紹介案件の減少となりましたが、助成金を含めて利益を確保し、現在は回復フェーズになっています。今後の海外事業は、大きな投資や新たな国への進出といった拡大戦略は一旦抑制し、現状の採算性を高めつつ、事業を展開している各国での業務領域のポートフォリオの組み換えに取り組むとともに、市場変化の好機をうかがう方針としています。

ひとりひとりの価値を高め、 豊かな社会の実現をめざす

社会的課題

- 硬直的な雇用制度
- 少子高齢化
- 産業構造の変化による人材不足
- ダイバーシティ&インクルージョン
- 地方創生
- 気候変動

夢真ビーネックスグループ



社会・環境への取り組み／コーポレート・ガバナンス強化

幸せ指数の向上

BY25 社員数

仕事との出会い

ステップアップ

定着率

エンゲージメント

詳細は P15
非財務データを参照

中期経営計画の
達成

パーパスの実現

幸せな仕事を通じて
ひとりひとりの
可能性をひらく社会に

- 産業の活性化
- 豊かな社会の実現
- SDGs達成への貢献



誰もが安心して いきいきと働くことが できる体制を整備

当社グループの価値創造の源泉は「働く個人」であり、すべての社員が安心していきいきと働くことができる環境を維持し、改善していくことが、一人ひとりの可能性を引き出す基盤になると考えます。人材サービスを展開する企業グループとして様々な取り組みを通して社会的責任を果たしていくとともに、従業員エンゲージメントの向上に努めていきます。

▶ P15-16 非財務データ



人権の尊重

すべての従業員が安心していきいきと働くことができる環境を整備するためには、当社グループで働く全員が人権尊重のあり方を理解し、人権尊重が維持されるよう全社的な実効性のある仕組みづくりが必要だと考えています。

そこで、私たちは「社会、人権、環境等に関する企業倫理」において「個人の人権と人格を尊重すること」、「国籍、人種、民族、宗教、信条、社会的身分、家庭状況、年齢、障がいの有無、性別、性的指向、性自認などを理由とした差別的言動、暴力行為、セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等、いかなる人権等を侵害する行為又は差別につながる行為も行わないこと」を明文化しました。

また、従業員の教育や事業会社横断の会議などを活用して、全社員の人権尊重に対する理解を深めてもらい、個人の人権と人格を侵害する行為の防止に努めています。内部通報制度は秘密性が保護され匿名での通報が可能で、業務執行上の違法の未然防止と不正行為などの早期発見および迅速な対応ができるよう体制を整備しています。

なお、同テーマについては業務監査や取締役会で監督する体制を整えています。

多様な人材の活躍推進

私たちは、仕事を通じて多様な個人がひとりひとりの可能性を発揮していくことで豊かな社会がつくられると考えています。「社会、人権、環境等に関する企業倫理」において、性別や国籍を理由に雇用条件が変わることはなく、障がいの有無にかかわらずすべての人がディーセント・ワークに取り組める環境を整備することを方針としています。具体的には、外国籍社員に対しては、日本語教育や日本で就業する際の生活支援、就労ビザの種別や期限・就業先での職務内容の確認、管理を徹底し、専門部署によるフォローおよびコンプライアンス会議によるモニタリングを行っています。海外法人においても現地法令を遵守するとともに、児童労働・強制労働に加盟することなく適正に雇用しています。

障がいのある社員についても、障がいの程度や状態を把握し、ひとりひとりの能力に合わせた仕事への配置と研修を通して活躍を支援しています。現在、国内では約300名の障がい者社員が働いており、企業規模の拡大に伴い、これまで以上に積極的に障がい者雇用を推進します。



特例子会社(株)ビーネックスウィズが「さがみはらSDGsパートナー」に認定



特例子会社(株)ビーネックスウィズが「もにす認定」を取得



働きやすい職場環境の整備

人生100年時代を迎えた今、心身ともに健康な状態を維持しながら、スキルやキャリアを継続して積み重ねられる環境の整備は重要課題と考えています。

当社グループは、定期健康診断の受診率の把握や受診管理はもちろんのこと、健康経営を推進し、病気の早期発見・早期治療や健康リスクの把握に努めています。

労働時間に関しても厳密に管理・監督しており、日本のグループ会社においては、月1度のコンプライアンス会議を開催し、長時間労働や安全でない労働環境での健康被害の防止について把握しています。また、就業先企業にも改善を働きかけ、改善されない場合には契約を終了するなど、厳格に対応を図っています。

従業員に対しては、安全衛生教育研修を実施し、労働環境改善、労働災害発生防止に取り組んでいます。また、労働局や労働基準監督署の指導状況をグループで共有しているほか、取り組むべき課題や労働時間の削減、そのほか法令に関わる取り組みを適正に把握・推進し、労働安全衛生やメンタルヘルスに配慮した働きやすい職場環境の維持に努めています。

教育・研修によるスキルアップ支援

働く人が自分自身の能力を高め、顧客への貢献度を高めていくことは、働きがいのある職業人生を送るために非常に重要です。私たちは、高齢者から若者まで、働く人すべてに活躍の場があり、元気に活躍し続けられる社会をつくりたいと考えています。

総研修時間数・総教育投資額 ▶ P15-16 非財務データに示すとおり、当社グループは社員の教育・研修に注力しており、特に未経験者からミドルレベル技術者への育成やリスクリテラシー、市場で顧客需要の大きいIT資格取得支援体制に強みがあります。

年齢や職業経験の有無にかかわらず、教育研修で得たスキルを活かし顧客貢献度を高めることでさらに高いレベルの仕事や処遇が得られ、長期的な働きがいの向上を実現することができます。このような社員の増加は、労働人口が減少する日本の産業、特に不足の著しいIT業界への人材輩出に寄与します。

■“AWS Japan Certification Award 2020”ライジングスター of the Year 受賞



IT領域の事業会社(株)夢テクノロジーでは、2020年3月より、アマゾン ウェブ サービス (AWS) における認定資格取得エンジニアの育成に注力しています。その成果が認められ、AWS認定資格を取得したパートナー企業を表彰するアワードにて表記の賞を受賞しました。

※アマゾン ウェブ サービス、およびAWSは、米国および/またはその他の諸国におけるAmazon.com, Inc.またはその関連会社の商標です。

■Salesforce 認定資格取得エンジニア100名育成達成



(株)夢テクノロジーは、セールスフォース・ドットコムとのコンサルティングパートナーとして認定されており、2020年1月よりSalesforceの認定資格取得エンジニアの育成にも力を入れています。約1年間で100名の認定資格取得エンジニアを育成しています。

環境保全、地方創生など持続可能な社会の実現に向けて活動

環境保全

取り組み実績を定期的の開示



当社グループは、事業を通じて気候変動の要因とされる温暖化ガス排出や水資源への影響があることを認識し、これを低減するために「社会、人権、環境等に関する企業倫理」「環境ポリシー」で、環境に対する取り組み内容を規定し、推進しています。「紙の購買量・回収量・リサイクル率」「CO₂排出量」については、定期的に当社Webサイトに実績を報告しています。

また、気候変動に関するリスク評価を年度ごとに行い、重要なリスクを認知した場合、取締役会と経営会議にて報告と対応の検討を行います。

環境に関する取り組み内容

- 適切なエネルギー使用量の管理
- モーダルシフト
- オフィスの環境性能向上
- 環境に配慮された製品の活用
- 紙使用量の低減と古紙のリサイクル

■当社グループで使用した紙を回収・リサイクル

使用した紙の回収・リサイクルによる販促物への加工は、障がい者雇用の特例子会社(株)ビーネックスウィズで行っています。2020年度は、年間約5tを回収し、今後は年間10tの回収を目標としています。

回収した紙は水に溶かして紙漉きして再生していますが、この時に使用する水を含めて水使用量を月間約6500ℓに抑えています(家庭の一人当たりの月間水使用量とほぼ同量*)。また、紙漉き後は自然乾燥して電力を使わないほか、紙漉きに使用した水は二重の濾過処理を経て限りなく汚濁物質を排除し排水しています。

※東京都水道局令和元年度データ



特例子会社での紙漉き

SDGsに関する取り組み事例

地方創生 企業版ふるさと納税による地域振興への貢献



当社グループは2019年度から、企業版ふるさと納税による岩手県滝沢市への寄付を継続しています。企業版ふるさと納税とは、日本政府が認定した地方公共団体の「地方創生プロジェクト」に企業が寄付する場合、法人関係税から税額を控除する仕組みのことです。

岩手県滝沢市への寄付を実施した理由は「滝沢市の人材育成に対する考え方が当社グループのパーパスと合致する」「人材育成の方法としてITなど最先端技術の活用・教育を志向している」ことです。当社グループでは、今後も継続的に地方創生に関わることを方針としており、当社パーパスの実現に結び付く地方創生のプロジェクトへの参画を広げていく考えです。



「企業版ふるさと納税」を使って岩手県滝沢市の地方創生プロジェクトに寄付

地方での人材育成支援 IT人材育成による地域活性化への貢献



岩手県滝沢市への企業版ふるさと納税をきっかけに、同市と岩手県立大学とが産学官連携を目的とした「滝沢市IPUイノベーションセンター」にラボ施設「ビーネックスラボ滝沢」を構え、エンジニアを派遣しています。2020年度には、地方創生プロジェクトの一環である「最先端教育の実施と若者と企業の交流促進による“滝沢人”市場価値向上プロジェクト」に参加。若者がIT技術の習得や将来の就業への見識を高めることを目的としたWebサイト制作コースに、当社グループのITエンジニアが講師として参画しました。今後も同市の地域人材や同大学の人材育成や技術におけるオープンイノベーションへの関わりを広げていきます。



人材育成プログラムのWebサイト制作コース講義の様子

多様性の尊重 障がい者の自立に向けた支援



「働く個人」の可能性をひらくことを存在意義とする当社グループでは、障がい者がプロのエンターテイナーとして自立し活躍することをめざして設立された(株)アヴニールの理念に賛同し、2018年から同社主催の朗読劇・演劇に協賛しています。



2019年の朗読劇の様子

経営の健全性と透明性を確保しながら、 迅速な意思決定と効率的な組織運営をめざす

コーポレート・ガバナンス体制

当社は、株主総会で選任された取締役が会社経営の重要事項について意思決定をするとともに、経営の健全性の明確化および業務遂行の適正化を図る観点から、自ら監督機能を担っています。加えて、業務執行に関与しない監査役が取締役の職務執行を監査することが経営の健全性を確保する観点から望ましいと判断し、監査役会設置会社を採用しています。

また、意思決定および業務の執行を迅速かつ効率的に実施することを目的に経営会議を設置する一方、取締役の職務執行の妥当性の監督を含む経営監視体制の強化を図るために、取締役10名中社外取締役を5名選任しています。さらに、監査の実効性を確保するために、独立性の高い社外監査役を監査役4名中4名選任するとともに、監査役が常に会計監査人および内部監査部と相互に連携を保つように努めています。

なお、当社グループのコンプライアンス体制を強化するため、主要なグループ会社にコンプライアンス会議を設置しています。

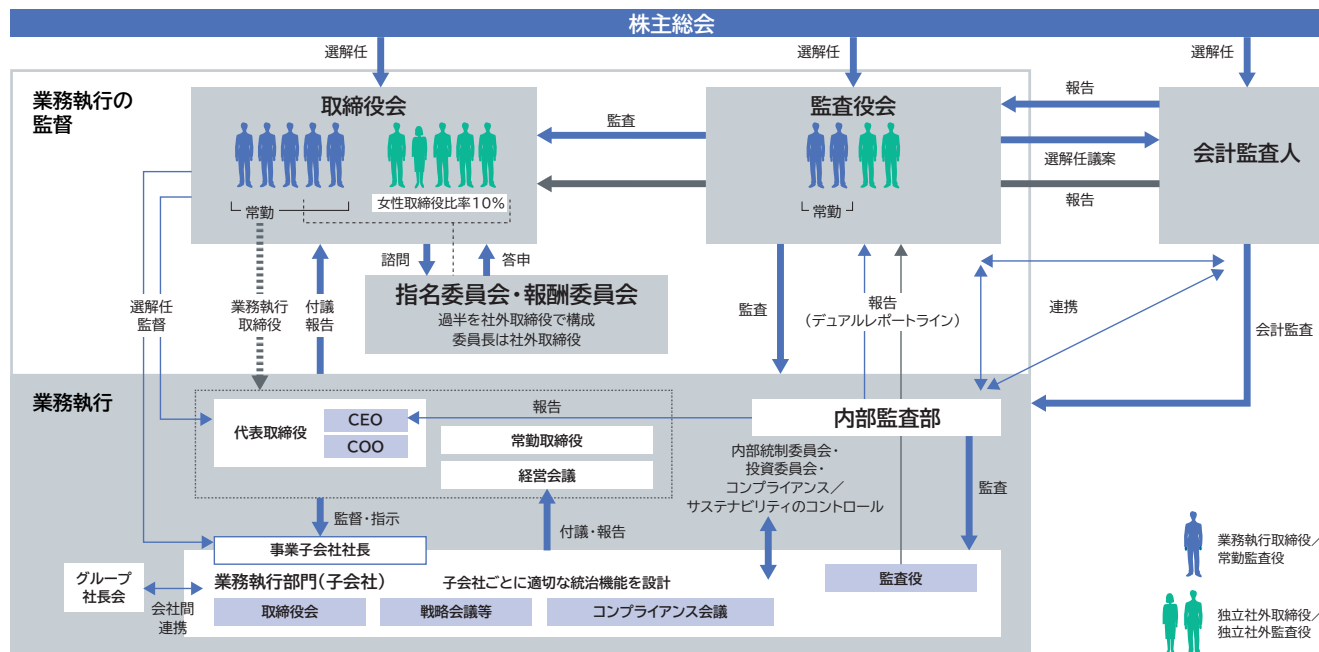
取締役・取締役会

原則として月1回の定時開催に加え、必要に応じて臨時に開催しています。取締役会では、法令で定められた事項や経営に関する重要事項を決定するとともに、取締役の業務執行の状況を監督しています。

監査役・監査役会

当社の監査役会は4名(うち社外監査役4名)で構成され、原則として月1回開催しています。各監査役は、監査役会で決定した監査方針、監査計画および業務分担に基づき取締役の職務執行を監査しています。

ガバナンス体制図



経営会議

当社の経営会議は、代表取締役および常勤取締役で構成され、業務執行に関する重要事項を協議の上、出席構成員の過半の賛成によって決議します。経営会議は、適宜開催し、意思決定の迅速化を図っています。

指名委員会・報酬委員会

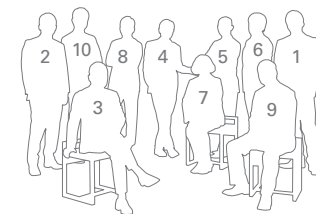
当社は、会社法に規定された委員会設置会社ではありませんが、経営の透明性と客観性の確保を目的に、報酬委員会および指名委員会を設置しています。取締役会決議によって選任される両委員会の構成員は、決定プ

ロセスの客観性を確保する観点から、過半数を非業務執行取締役としています。報酬委員会は、当社の取締役の報酬決定のための方針を取締役に答申し、個人別報酬の額と内容を検討・協議の上、決定します。指名委員会は、株主総会で選任される取締役候補者を選定し、取締役会に推薦します。

会計監査

当社の会計監査業務は、会計監査人としてEY新日本有限責任監査法人に委嘱しています。監査役会、内部監査部および会計監査人は、相互に連携し、監査の質的向上と効率化に努めています。

役員一覧



- | | |
|---|---|
| <p>1 代表取締役会長兼CEO
西田 穰
2021年6月期
取締役会出席 19/19回</p> | <p>2 代表取締役社長兼COO
佐藤 大央
2021年6月期
取締役会出席 5/5回</p> |
| <p>3 取締役(株)夢真 代表取締役社長
小川 建二郎
2021年6月期
取締役会出席 5/5回</p> | <p>4 取締役 CFO 財務管掌
佐藤 博
2021年6月期
取締役会出席 15/15回</p> |
| <p>5 取締役 ESG管掌
村井 範之
2021年6月期
取締役会出席 19/19回</p> | |
| <p>6 社外取締役
坂本 朋博</p> | <p>兼職 坂朋法律事務所、SBI FinTech Solutions(株)
社外取締役
2021年6月期 取締役会出席 5/5回</p> |
| <p>7 社外取締役
残間 里江子</p> | <p>兼職 (株)島精機製作所 社外取締役 藤田観光(株) 社外取締役 (株)IBJ 社外取締役 (株)キャンディッド・プロデュース 代表取締役社長
2021年6月期 取締役会出席 18/19回</p> |
| <p>8 社外取締役
清水 新</p> | <p>兼職 (株)インターワークス 社外取締役 (株)ミスミグループ本社 社外取締役 (株)ビー・アンド・イー・ディレクションズ 取締役
2021年6月期 取締役会出席 18/19回</p> |
| <p>9 社外取締役
見田 元</p> | <p>兼職 (株)メディックプランニングオフィス 監査役 (株)ポイントスリー 社外取締役 (株)LENDEX 社外取締役
2021年6月期 取締役会出席 5/5回</p> |
| <p>10 社外取締役
和田 洋一</p> | <p>兼職 (株)メタップス 取締役 ワンダープラネット(株) 社外取締役 (株)マイネット 社外取締役 (株)GENDA 社外取締役
2021年6月期 取締役会出席 - (新任)</p> |



各役員の詳細は当社Webサイト内の[役員一覧](#)をご確認ください。

取締役のスキルマトリックス

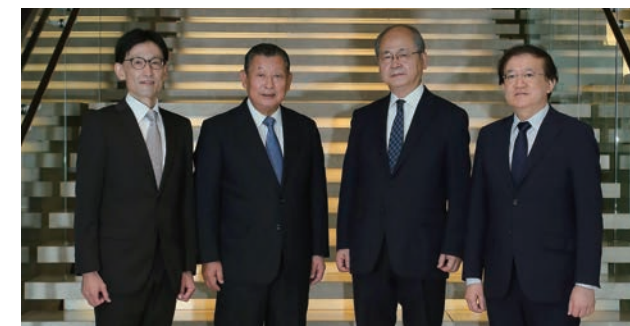
※各取締役が当社グループで特に発揮する個人別スキルの上位3項目を表しています。
代表取締役に関しては、当社で特に発揮するスキルを◎で表しています。

当社における地位	氏名	年齢	性別	属性		当社グループの経営に重要な知見・経験(スキル区分)									
				社外	独立	業界経験	経営者経験	他上場会社役員経験	グローバル経験	M&A、投資、PMI	ファイナンス、財務戦略	ガバナンス、SR、サステナビリティ	デジタル、サイバーセキュリティ		
代表取締役会長兼CEO	西田 稯	58	男			◎	○							○	
代表取締役社長兼COO	佐藤 大央	37	男			○	◎				○				
取締役	小川 建二郎	48	男			○	○							○	
取締役	佐藤 博	64	男					○	○		○				
取締役	村井 範之	49	男			○					○	○			
取締役	坂本 朋博	58	男	●	●					○	○	○			
取締役	残間 里江子	71	女	●	●		○	○				○			
取締役	清水 新	49	男	●	●			○	○					○	
取締役	見田 元	70	男	●	●		○	○			○				
取締役	和田 洋一	62	男	●	●		○	○			○				

年齢は2021年11月1日時点

当社の経営環境や事業特性と、取締役の職歴に応じたスキル区分の組み合わせ

業界経験	当社グループは成長力を重要視しており、人材業界の変遷や課題や機会など実経験に基づく経営判断が可能な取締役が必要であるため(10年以上)
経営者経験	当社グループは複数の事業会社からなる企業集団で、事業推進、リスク管理などのトータルな経営者経験(社長など)を有する取締役が必要であるため
他上場会社役員経験	多様な業種業界における事業推進やリスクマネジメントの経験を持ち、当社グループの経営における客観性や透明性の向上に寄与する取締役が必要であるため
グローバル経験	当社グループは英国をはじめ海外での事業展開を行っており、グローバルの経営経験や海外市場環境を理解できる取締役が必要であるため
M&A、投資、PMI	当社グループは中期経営計画でM&Aを重要な戦略と位置付けており、M&Aの様々な経験を有する取締役が必要であるため
ファイナンス、財務戦略	当社グループは成長投資(M&A)と株主還元の安定的な増強を実現するために、財務などに絡む広い知見と経験を有する取締役が必要であるため
ガバナンス、SR、サステナビリティ	当社グループが社会と調和しつつ持続可能な成長をするために、ガバナンスやリスクマネジメント、社会貢献分野での経験を有する取締役が必要であるため
デジタル、サイバーセキュリティ	当社グループがDXを推進する際の適正な判断やITにおける新たなリスクに関して、豊富な知見と経験を有する取締役が必要であるため



左から名子 俊男氏、高橋 宏文氏、下川 富士雄氏、六川 浩明氏

1 常勤監査役 | 2021年6月期
下川 富士雄 | 取締役会出席 19/19回 監査役会出席 17/17回

選任理由 金融機関(株)住友銀行:現(株)三井住友銀行の管理部門の要職を経験し、コーポレート・ガバナンスおよびコンプライアンスに関連した豊富な経験と財務・会計に関する相当程度の知見を有しています。独立役員に指定しています。

2 常勤監査役 | 2021年6月期
高橋 宏文 | 取締役会出席 5/5回 監査役会出席 5/5回

選任理由 金融機関 和光証券(株):現みずほ証券(株)での豊富な経験、幅広い知識、情報などに基づく高い見識、客観的かつ中立的な立場で取締役の職務の執行を監査できる能力を有しています。独立役員に指定しています。

3 監査役 | 2021年6月期
名子 俊男 | 取締役会出席 19/19回 監査役会出席 17/17回

兼職 (株)レトリバ常勤監査役、(株)万葉監査役
選任理由 金融機関および複数の事業会社での経理財務、法務、内部監査などの豊富な経験、幅広い知識、情報などに基づく高い見識を有しています。独立役員に指定しています。

4 監査役 | 2021年6月期
六川 浩明 | 取締役会出席 5/5回 監査役会出席 5/5回

兼職 東京都立産業技術大学院大学講師、小笠原六川国際総合法律事務所、(株)青山財産ネットワークス社外監査役、(株)オウケイウェイヴ社外監査役、Abalance(株)社外取締役
選任理由 弁護士としての豊富な経験、幅広い知識、情報などに基づく高い見識、客観的かつ中立的な立場で取締役の職務の執行を監査できる能力を有しています。独立役員に指定しています。

各監査役の経歴は当社Webサイト内の[役員一覧](#)をご確認ください。

役員報酬

当社の取締役・監査役の報酬などの決定方針は、以下のとおりです。

a. 役員報酬等の決定に関する方針

当社の役員報酬などの額は、株主総会で決議された報酬等の額の範囲内において、以下の方針により決定しています。

(業務執行取締役)

固定報酬、業績連動報酬、譲渡制限付株式報酬で構成されています。

固定報酬は月々に分割し支給する金銭報酬となっています。業績連動報酬は事業年度ごとの全社業績に連動して決定する金銭報酬とすることで、業務執行取締役の業績へのコミットメントを強化することを目的とした短期インセンティブとなっています。また、役位別の基準額を定め、公表する業績予想の経常利益の達成度に応じて、不支給も含める0%~150%を乗じた変動額となる設計としています。譲渡制限付株式報酬は中長期の企業価値への貢献と株主視点で経営強化を図ることを目的としており、一定の譲渡制限期間および当社による無償取得事由などの定めに関する普通株式を事業年度ごとに割当する設計としています。

業務執行役の報酬構成(2021年6月期)



当事業年度に係る報酬などの総額(2021年6月期)

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬などの種類別の総額(百万円)			対象となる役員の数 (名)
		固定報酬	業績連動報酬	譲渡制限付株式報酬	
取締役 (うち社外取締役)	184 (27)	133 (27)	- (-)	51 (-)	12 (5)
監査役 (うち社外監査役)	15 (13)	15 (13)	- (-)	- (-)	5 (4)

(注)

- 上記には、2020年9月30日開催の第16期定時株主総会終了の時をもって退任した取締役1名、2021年4月1日をもって辞任した取締役1名および監査役1名を含んでいます。
- 上記「譲渡制限付株式報酬」は、2018年9月21日開催の第14期定時株主総会決議により導入された譲渡制限付株式報酬制度に基づき付与された譲渡制限付株式報酬を指し、当事業年度に費用計上した金額を記載しています。当該報酬制度の対象は、社外取締役を除く取締役であり、付与された株式は、一定の譲渡制限機関および当社による無償取得事由の定めに関する普通株式を事業年度ごとに割当する設計としています。
- 2021年3月26日開催の臨時株主総会において、①取締役の金銭報酬の総額は、年額6億円以内(うち社外取締役分は年額1億円以内(ただし、使用人兼務取締役の使用人部分給与は含まない。))と、②社外取締役を除く取締役を対象とする譲渡制限付株式報酬制度にかかる報酬の総額は、①とは別枠にて、年額4億円以内(割り当てる株式の総数は、年300,000株以内)と決議されています。当該株主総会終了時点の取締役の員数は、10名(うち社外取締役は4名、社外取締役を除く取締役は6名)です。
- 2021年3月26日開催の臨時株主総会において、監査役の金銭報酬の総額は、年額1億円以内と決議されています。当該株主総会終了時点の監査役の員数は、4名(うち社外監査役は4名)です。

(社外取締役)

業務執行から独立した立場であることから、固定報酬のみとし、各人の職業的専門性などを勘案し、決定しています。

(監査役)

業務執行から独立した立場であることから、固定報酬のみとし、監査役の協議によって決定しています。

b. 役員報酬等の決定に関する手続き

取締役の報酬は、取締役会の決議でその構成員が選任され、その過半数が社外取締役である報酬委員会で検討することによって、報酬水準および報酬決定プロセスを含めた報酬制度全体の透明性と客観性を担保しています。

固定報酬と業績連動報酬の決定にあたっては、報酬委員会の助言・提言を踏まえ、取締役会の決議を経て、代表取締役に一任(複数代表の場合は代表間での協議)しています。なお、代表取締役に委任する権限の内容は、各取締役の固定報酬の額および業績連動報酬の基準額となります。譲渡制限付株式報酬の決定にあたっては、報酬委員会の助言・提言を踏まえ、取締役会で決議しています。それぞれの報酬の支給割合の決定に関して定めた方針はありませんが、報酬委員会によって事業年度別に支給割合が大きく変動することはないよう検討されており、当事業年度においては固定報酬が概ね50%、業績連動報酬の基準額と譲渡制限付株式報酬の合計が概ね50%となっています。

取締役会の実効性評価

当社は、取締役会に期待される機能が適切に果たされているか検証するとともに、その向上を図る課題を明らかにするために、事業年度を区切りとした取締役会の実効性の評価を年1回実施しています。2021年6月期における取締役会の実効性に関する分析・評価の概要は下記のとおりです。

アンケート

- 実施対象者 すべての取締役、監査役（計14名）
- 評価方法 無記名式アンケートを実施し、回答結果を集計・分析の上、取締役会にて評価

結果

当事業年度は、2021年4月1日の(株)ビーネックスグループと(株)夢真ホールディングスとの経営統合によって半数の取締役および監査役の異動が伴った。しかし、統合後の入念な準備と円滑な運営によって、事業年度を通じて取締役会が期待される経営の監督、重要事項の決定などを適切に果たしており、形式だけでなく実効性が十分に確保されていると評価。

- 取締役会は多様性と適正規模を両立させる形で構成されている
- 全役員に対して審議や意見交換に必要な情報共有がされている
- 取締役会の年度計画に基づき適正な議案と報告事項がなされており、自由に発言でき、関連に意見交換がされている
- 以上のような運営体制が継続的に実施されている
- 報酬・指名決定のプロセスなどについて機能している

課題

- 年間計画にサステナビリティに関するスケジュールを設け、取締役会が必要な情報報告や決定ができる体制を強化する
- 年間計画に独立社外役員と意見交換をするスケジュールを設け、必要に応じて業務執行側へ報告事項の指示などの体制を強化する
- 後継者計画/育成に関する選任の基準とプロセスを明確にする
- 取締役会における議案の審議や経営に関する議論が一層充実するよう、資料の事前送付や取締役会の会議運営の充実

コンプライアンス

当社グループの役員および社員は、コンプライアンスを法令遵守のみならず、社会的倫理を守るとともに、自らに厳しい職業倫理を課し、高い見識と自己規律をもって行動するための指針として「社会、人権、環境等に関する企業倫理」を制定しています。

特に、主事業である人材サービスは労働基準法、労働者派遣法および職業安定法などの法令の規制下にある事業であり、コンプライアンスへの取り組みが、許認可の適正な維持と申告、社員の安全衛生や健康と人権、リスクマネジメントに寄与し、当社の持続可能な事業運営が可能になると考えています。

コンプライアンス会議

当社は、月次で事業会社ごとにモニタリングを実施し、機動的なリスクマネジメントが可能となるよう、各事業会社でコンプライアンス会議（もしくはレポートと評価の実施）を開催しています。

コンプライアンス会議では、派遣・有料職業紹介などに係る法令、労働時間などの労務状況、その他法令などに係る事項に加え、人権、環境、情報管理、不正行為やハラスメントの相談・通報などを網羅してチェックします。また、法令の変更や官公庁の指導、事故やトラブルが生じた場合は、原因の究明や対処の立案をするとともに、グループ全体で共有し、対応を講じています。また、統制状況は月次で取締役会に報告され、重要な事項が生じた場合は迅速な決定・対応ができるようにしています。なお、直近の主要な統制項目の状況に関してはWebサイトに非財務情報として開示しています。

内部通報制度

当社グループは、業務執行上の違法の未然防止、不正行為などの早期発見および迅速な対応を目的に、内部通報制度を設け、社員がアクセスできるようにしています。

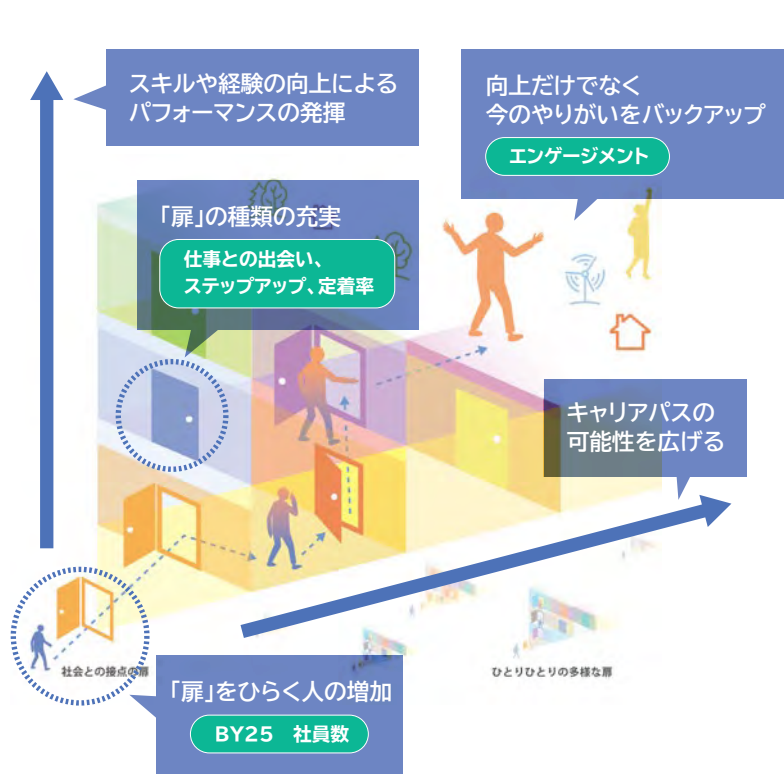
内部通報は、通報の種類を妨げることなく、不正、人権、ハラスメント、漏洩、クレームなどに関して、社内で通報者にとって利害の生じない窓口のほか、外部の法律事務所を連絡先とする社外窓口を備え、法令違反や規則違反の早期発見と未然防止を可能としています。また、通報者が不利益を受けないことを確保する規程と体制を整備しています。なお、直近の内部通報の利用状況などに関してはWebサイトに非財務情報として開示しています。

リスクマネジメント

年1回、内部統制におけるリスクカタログの検証と並行して事業のリスク項目を抽出し、重要な対策を要する事項は持株会社の経営会議、取締役会で検討・決定しています。2020年度は、新型コロナウイルス感染症の全社対応にて、ワクチンの職域接種やテレワークを含める業務運営の構築などに取り組み、新型コロナウイルス感染拡大のグループ社員や業務遂行への影響を抑えました。

なお、リスクと機会を踏まえた中長期の対応を強化するため、2022年6月期からTCFDの枠組みに基づいて気候変動に関するリスクマネジメントを実施することにしています。また、事業を通じて生じるCO₂排出量の掌握と購買の統制や効率の利用による低減に取り組んでおり、状況に関してはWebサイトに非財務情報として開示しています。

パーパス「幸せな仕事を通じて ひとりひとりの可能性をひらく社会に」の実現度を「幸せ指数」でステークホルダーと共有



パーパスの実現度を様々な要素で捕捉し広がり

指標化するのが「幸せ指数」です。

幸せ指数の進捗と業容の拡大をともに実現することが、

持続的な企業価値の向上へつながります。

また、SDGsの関連項目の達成へ寄与します。



**BY25
社員数**

当社パーパスの広がりやの尺度として、社員数の増加は最も広がる可能性を有する指標であるため「幸せ指数」の一つとします。中期経営計画「BY25」では、期間末(2025年6月末)において国内社員数30,000名を掲げています。2021年6月末においては17,985名です。2022年からWebサイトで開示し、四半期ごとのアップデートを予定しています。

**仕事との
出会い**

当社パーパスにおいて新しい仕事に就業する機会(パーパスイメージの扉)の数は重要であると考えます。BY25の期間末(2025年6月末)までに、当社グループでの就業を通じて増える扉の累計数は、当社パーパスの実現度の測り方として「幸せ指数」の一つとします。2021年7月からBY25期間で累計カウントします。2022年からWebサイトで開示し、四半期ごとアップデートを予定しています。

**ステップ
アップ**

当社パーパスの実現には、社員が未経験から成長し活躍する力を身に付ける機会(パーパスイメージの扉)を活かすことが必要です。そこで国内エンジニアのうち当社が認定するミドルレベルに到達する社員の累計数を「幸せ指数」の一つとします。ミドルレベルの研修修了者・資格取得者・ミドルレベルへの昇格者を2021年7月からBY25期間で累計カウントします。2022年からWebサイトで開示し、四半期ごとのアップデートを予定しています。

定着率

当社パーパスの価値観は、次の成長機会のための退職も個人にとっては必要な選択肢(パーパスイメージの扉)であると考えています。社員の継続的な就業による定着率の向上に取り組むものの、当社パーパスに照らし合わせると定着率の高さが必ずしも好ましいわけではありません。仕事振りが評価されて客先へ転籍するための退職者数(転籍者数)を含め年度ごとの定着率の向上を「幸せ指数」の一つとしました。2022年からWebサイトで開示し、四半期ごとのアップデートを予定しています。

**エンゲージ
メント**

当社パーパスの推進には、社員がやりがいをもって就業している状況であることが重要であると考えています。当社の主要事業は派遣であるため所属会社のみならず、就業先やバックアップ体制に関するエンゲージメントを計測し独自のスコアとして、その向上度を「幸せ指数」の一つとしました。スコアは、当社を他の人にお勧めするか、キャリア相談などに満足しているか、エンゲージメント調査に対し有効な回答(姿勢)を継続しているかを主に算定します。年度ごとのアップデートを予定しています。

当社グループは、幸せ指数を含め、非財務データの開示を進めています。2021年4月の経営統合によって、2021年6月期を含めた過年度のデータを適正に反映することが難しく、今後の集計となる項目もあるため、Webサイト内の[非財務情報](#)で随時(項目により四半期ごと、あるいは年次ごと)開示しています。

人材分布



項目	現在
人材構成	外勤社員： 91.3% 内勤管理職社員： 1.3% 内勤一般社員： 7.4%
年齢構成	~29歳 42.5% 50~59歳 9.0% 30~39歳 31.3% 60歳~ 1.2% 40~49歳 16.0%
女性比率	25.5% ※1
女性管理職比率	10.3% ※2
外国籍人材比率	4.6% ※1
60歳以上比率	1.2% ※1
障がい者雇用率	2.5% ※1

※1 2021年6月末現在割合・国内
※2 2021年9月末現在割合・国内・内勤

人材パフォーマンス指標



項目	現在
総研修時間数	163,525時間
総教育投資額	364百万円
自発的退職率 (自己都合退職者割合・国内)	94.8%
転籍数 (顧客企業へ転籍した人数)	65名
有給休暇取得率	年度更新 期末開示予定
育児休業・ 介護休業取得者数	246名 ※3
うち男性	23名 ※3

※3 2021年9月末現在・国内

ガバナンス



項目	現在
女性取締役比率	10% ※4
社外取締役比率	50% ※4
外国人取締役比率	0% ※4
独立役員会の開催数 (年3回前後を計画)	0回
重篤な労働災害の発生数 (休業4日以上、あるいは後遺障害が残る場合)	4名
許認可にかかる 重大な勧告数	0回
贈収賄、刑事告発、巨額の 訴訟数	0回
内部通報等による 社内通報件数	20件
社内通報制度による重大な 内部告発数	0回
情報漏洩事案発生数	0回
コンプライアンス 教育実施率	年度更新 期末開示予定
個人情報管理等 教育実施率	年度更新 期末開示予定
地域貢献、社会貢献に 対する支出額	26百万円 ※5
政治献金・ロビー活動に 関する支出額	0円 ※5

※4 2021年9月期の株主総会後
※5 2021年6月期

原則として2022年6月期1Q時点の数字を掲載しています

環境保全



項目	現在
紙の購買量(重さ換算)	4.2t
紙の回収量 (重さ換算 再生紙リサイクル材料)	5t (2021年6月期)
CO2排出量 (オフィスの電気使用・通勤による ガソリン使用による排出量)	197t

主要財務指標

	単位:百万円	参考:旧(株)ビーネックスグループ 単位:百万円				
	2021年 6月期	2016年 6月期	2017年 6月期	2018年 6月期	2019年 6月期	2020年 6月期
	日本基準	日本基準				
売上高	95,110	30,143	43,035	65,363	81,596	81,755
販売費及び一般管理費	15,917	4,643	6,124	9,005	11,171	11,142
営業利益	3,356	2,549	3,220	4,297	5,719	4,666
経常利益	4,935	2,528	3,185	4,228	5,606	4,771
親会社株主に帰属する当期純利益	2,611	1,523	1,923	2,569	3,706	1,335
総資産	129,374	11,914	16,805	28,127	31,207	31,730
純資産	96,169	5,322	6,697	13,715	15,802	14,765
自己資本比率(%) ^{※1}	74	44.6	39.2	48.3	49.5	46.2
流動比率(%) ^{※2}	176.6	137.6	157.0	168.8	159.9	147.9
従業員数(名) ^{※3}	30,067	5,861	10,041	17,552	20,329	18,125
売上高総利益率	20.3	23.9	21.7	20.4	20.7	19.3
売上高販売管理費率	16.7	15.4	14.2	13.8	13.7	13.6
売上高営業利益率	3.5	8.5	7.5	6.6	7.0	5.7
自己資本当期純利益率(ROE) ^{※4}	4.7	31.3	32.3	25.5	25.5	8.9
総資産経常利益率(ROA) ^{※5}	3.8	25.7	22.2	18.8	18.9	15.2
1株当たり純資産(BPS) ^{※6} (円)	1,057.43	137.4	169.68	320.65	364.26	341.89
1株当たり当期純利益(EPS)(円)	47.65	39.45	49.58	64.31	87.47	31.34
1株当たり配当金(円)	44.0	20.0	22.5	27.5	35.0	40.0
配当性向(%) ^{※7}	92.3	50.7	45.4	42.8	40.0	127.6
株価収益率(倍) ^{※8}	26.8	17.1	22.0	30.3	17.5	30.0
株価純資産倍率(倍) ^{※9}	1.2	4.9	6.4	6.0	4.2	3.5
フリーキャッシュ・フロー	2,160	△388	△121	2,424	3,598	2,830

	参考:旧(株)夢真ホールディングス 単位:百万円					
	2016年 9月期	2017年 9月期	2018年 9月期	2019年 9月期	2020年 9月期	2021年 9月期 第2四半期 (6カ月)
	日本基準					IFRS
売上高・売上収益	23,270	30,510	40,419	52,505	58,669	26,106
販売費及び一般管理費	4,129	6,418	7,152	10,552	10,248	5,509
営業利益	2,433	2,361	5,186	4,719	5,306	1,905
経常利益	2,463	2,423	4,940	4,557	—	—
当期純利益・当期(四半期)利益	1,622	1,426	3,635	2,504	3,557	706
総資産・資産合計	19,117	20,461	23,571	28,863	36,399	31,728
純資産・資本合計	13,511	13,080	13,972	11,920	11,561	10,854

2021年6月期の決算は日本基準で、旧(株)ビーネックスグループの12カ月と旧(株)夢真ホールディングスの3か月で構成されています。

2021年4月1日経営統合 存続会社:(株)ビーネックスグループ

統合により以下を計上しています。

- ・のれん 700億円(20年償却)
- ・PPA 10億円(最長1年償却)

なお、2022年6月期の有価証券報告書からIFRSでの開示を予定しています。

ご注意

経営統合により、財務指標の推移は2021年6月期から大きく変動しています。財務指標は当社Webサイトに掲載している各種IR資料を合わせてご確認ください。

※1 普通株式に係る自己資本/総資産×100

※2 流動資産/流動負債×100

※3 契約社員含む

※4 普通株式に関わる親会社株主に帰属する当期純利益/前・当期末自己資本×100

※5 経常利益/前・当期末総資産平均×100 ただし、2021年6月期は当期末総資産を使用

※6 (純資産-非支配株主持分-新株予約権)/(期末発行済株式数-期末自己株式数)

※7 1株当たりの配当金/1株当たりの親会社株主に帰属する当期純利益×100

※8 年度末株価/1株当たり当期純利益

※9 年度末株価/1株当たり純資産

(注)※7~9について、2013年7月1日付で普通株式1株につき100株、2016年4月1日付および2019年7月1日付で1株につき2株の株式分割を実施しており、1株当たり配当金は遡及値としています。

主要事業分野別概況(2021年6月期)

機電・IT領域

統合に伴い人員増加するも、コロナ影響で増収減益

2021年4月1日付の経営統合に伴い、(株)夢テクノロジーなど旧(株)夢真ホールディングスのエンジニア派遣事業が加わりシステム開発やITインフラ、また機電などの技術社員数が増加しましたが、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、残業時間、稼働日数、単価がそれぞれ低下しました。また、配属済みエンジニアの途中解約などは見られなかったもののエントリーレベルの人材需要が縮小し、特に上半期において新卒など経験の浅い技術社員の配属が停滞し、稼働率が低迷しました。

製造領域

稼働社員数の増加、原価最適化により収益性が改善

期初においては新型コロナウイルス感染症の影響が強かったものの、下半期にかけて製造各社での派遣需要が幅広い業種で回復し、この需要に積極的に採用配属を進めた結果、稼働社員数が増加しました。また請負では原価の最適化に取り組んだ結果、受注量の回復も追い風になり収益性が改善しました。

建設領域

※経営統合後の3カ月間の業績のみが計上されています。

新規稼働は鈍化、既存エンジニアへのフォローで定着率を改善

建設業界は新型コロナウイルス感染症の影響やオリンピック関連需要の一服感から、新規稼働の決定スピードが落ち着く状況が続き、技術社員の在籍人数が減少しました。この状況に対応して当初計画から採用人数を縮小する一方で、既存エンジニアに対しては専任チームによるフォローを強化し、定着率の改善に努めました。なお、吸収合併で発生したのれんやPPAの償却費はセグメントに含まれる各社の将来の収益見通しに応じ、当セグメントには約13億円の償却費が計上されています。

海外領域

英国での紹介事業の低迷により減収

英国で期初からのロックダウンによる大幅な市場縮小が生じましたが、下半期にかけては派遣事業を中心に需要の回復が続きました。しかし、利益貢献の大きい紹介事業は顧客企業の消極的姿勢が継続したため、のれん償却額の減少、固定費削減などを進めたものの、利益の減少を補うには至りませんでした。

セグメント別実績

単位：百万円

	機電・IT領域	建設領域	製造領域	海外領域
	2021年6月期	2021年6月期	2021年6月期	2021年6月期
売上高	49,077	8,721	8,662	28,423
セグメント利益	5,050	△517	550	28
セグメント資産	31,973	78,664	1,968	10,218

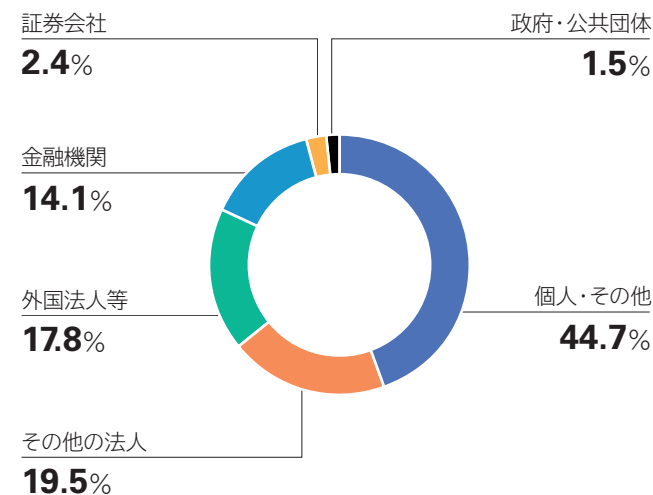
社名 株式会社夢真ビーネックスグループ
 本社所在地 〒105-0021
 東京都港区東新橋2-14-1
<https://www.yumeshin-benext.co.jp/>
 代表者 代表取締役会長兼CEO 西田 穰
 代表取締役社長兼COO 佐藤 大央
 設立 1997年8月
 資本金 44億3,600万円(2021年6月30日現在)
 従業員数(連結) 30,067名
 業務内容 技術者派遣・受託・委託・請負・
 有料職業紹介事業

証券コード	2154
上場金融商品取引所	東京証券取引所市場第一部 ※プライム市場申請予定
発行可能株式総数	360,000,000株
発行済株式の総数	91,000,534株
株式売買の単位	100株
株主数	20,146名

大株主の状況

氏名または名称	所有株式数 (株)	持株比率 (%)
中山 隼雄	8,378,000	9.20
株式会社アミューズキャピタル	8,240,000	9.05
有限会社志	6,773,256	7.44
佐藤 淑子	5,809,054	6.38
日本マスタートラスト 信託銀行株式会社(信託口)	4,366,400	4.80
株式会社日本カストディ銀行(信託口)	3,989,205	4.38
佐藤 大央	1,538,778	1.69
関東財務局	1,368,737	1.50
STATE STREET LONDON CARE OF STATE STREET BANK AND TRUST, BOSTON SSBTC A/C UK LONDON BRANCH CLIENT TS-UNIED KINGDOM	1,293,522	1.42
佐藤 美央	1,261,777	1.39

所有者別株式分布状況



免責事項 本統合レポートに記載された推測や予測などは、発行時点における当社の判断であり、情報の正確性を保証するものではありません。また、今後、予告なしに変更される場合があります。最新の注意を払って制作・発行していますが、万が一この情報に基づいて損害を被ったいかなる場合においても、当社および情報提供者は一切責任を負いませんので、あらかじめご承知ください。