

INTEGRATED REPORT 2022

統合レポート 2022

株式会社 夢真ビーネックスグループは2023年1月より
株式会社 オープンアップグループへ社名変更します



1 目次・編集方針

プロフィール

- 2 沿革
- 3 At a Glance
- 4 パーパス／パーパスに込めた思い

戦略

- 5 CEOメッセージ
- 7 価値創造モデル
- 15 マテリアリティ

- 17 COOメッセージ
- 20 中期経営計画「BY25」
- 22 領域別戦略と実績

基盤

- 25 コーポレート・ガバナンス
- 31 コンプライアンス
- 32 リスクマネジメント
- 33 サステナビリティマネジメント
- 34 その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
- 35 非財務指標

財務データ

- 36 主要財務指標
- 37 連結財務諸表等

- 39 株式情報

はじめに

夢真ビーネックスグループは「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」をPurpose（パーパス：存在意義）として掲げています。

本パーパスは、当社グループの企業価値を高めるためにはどのような状態になったら成せるのかを明文化した、グループ社員全員で目指す「北極星」です。

当社グループのビジネスは、社員ひとりひとりが顧客先で高いパ

フォーマンスを発揮することで、その対価として顧客満足度、グループ全体の売り上げや利益の向上などにつながります。そしてその起点になる働く社員ひとりひとりに、誇りを持って働ける環境の提供に最大限努めています。

本統合レポートでは、当社の価値創造モデルへの理解を深めていただくと同時に、中期経営計画「BY25」を中心とした取り組みの進捗と実績を報告していきます。

編集方針

本統合レポートでは、中期経営計画「BY25」を中心に、当社事業の価値創造に向けた方針・戦略などを当社グループの活動実績とともに総合的に報告しています。

■ 報告期間


2022年6月期（2021年7月～2022年6月）

※ただし、上記報告期間以外の活動・実績も一部含んでいます。

■ 報告対象範囲

財務情報は連結全体の数値を用いますが、サステナビリティの取り組みの定性的情報及び定性情報を補足する定量情報は原則として株式会社夢真ビーネックスグループと日本国内の子会社を対象としています。ただし、情報によっては子会社の規模や事業内容などに応じた取り組みを記載しており、特定の子会社群を指す場合は、それぞれの社名を明記しています。

※当社グループの範囲について：本文中、「当社グループ」と記載がある場合は、基本的に上記報告対象に記載した日本国内を指します。

 「グループ企業一覧」は、[こちら](#) >

■ 参考ガイドライン

国際統合報告評議会（IIRC）「国際統合報告フレームワーク」

■ 発行日

2022年12月22日

■ 発行責任者

ガバナンス管掌 取締役 村井 範之

■ 参考情報

 [IR情報ウェブサイト](#) >

 [サステナビリティウェブサイト](#) >

旧(株)夢真ホールディングスと旧(株)ビーネックグループが2021年4月に合併し、(株)夢真ビーネックグループとして新たなスタートをいたしました。そして2023年1月、(株)オープンアップグループへ社名を変更し、さらなる持続的成長に向けて進んでいきます。

2023年1月



オープンアップグループへ

2021年4月 夢真ビーネックグループ

2019

- ・夢真ホールディングスを純粋持株会社へ
- ・建設事業を夢真へ承継
- ・夢テクノロジーを完全子会社化

2020

- ・ビーネックグループへ社名変更、事業をビーネックステクノロジーズへ承継し、持株会社体制へ

2011

- ・フルキャストテクノロジー(現夢テクノロジー)を子会社化

2016

- ・MTrecを子会社化し、英国での海外事業を開始
- ・翌年、Gap personnel等を子会社化

2007

- ・夢真を吸収合併

2013

- ・8月 東京証券取引所市場2部へ市場変更
- ・12月 東京証券取引所市場1部指定

2005

- ・夢真ホールディングスへ社名変更
- ・建設事業を夢真へ変更

2008

- ・トラスト・テックへ社名変更し、技術者派遣の拡大を開始

2003

- ・ヘラクレス市場へ上場

2007

- ・トラストワークスに社名変更(2006年)しジャスダック証券取引所に上場

1990

- ・夢真へ商号変更

2004

- ・社名をトラストワークスサンエーとし労働者派遣事業を開始

1976

- ・佐藤建設設計事務所を設立

1997

- ・(現当社)障がい者雇用の企業として設立



旧 夢真ホールディングス

B-NEXT 旧 ビーネックグループ

CONTENTS

■ プロフィール

> 沿革

At a Glance

パーパス/パーパスに込めた思い

■ 戦略

■ 基盤

■ 財務データ

■ 株式情報

CONTENTS

- プロフィール
 - 沿革
 - > At a Glance
 - パーパス/パーパスに込めた思い
- 戦略
- 基盤
- 財務データ
- 株式情報



機電/IT

エンジニア派遣・ソフトウェア開発等、
請負・受託事業

〈事業の内容〉

国内メーカーでの開発、設計、製造技術等の機械・電気・電子系の技術者や、IT企業等でのネットワーク、サーバー、ソフトウェア等の構築、開発、運用系のIT技術者の派遣や業務請負を行っています。

売上収益 **706**億円

営業利益 **71**億円

▶ グループ会社

- (株)ビーネックステクノロジーズ
- (株)夢テクノロジー
- (株)ビーネックスソリューションズ
- (株)オープンアップシステム
- (株)アクシス・クリエイト
- (株)アロートラストシステムズ 他4社



製造

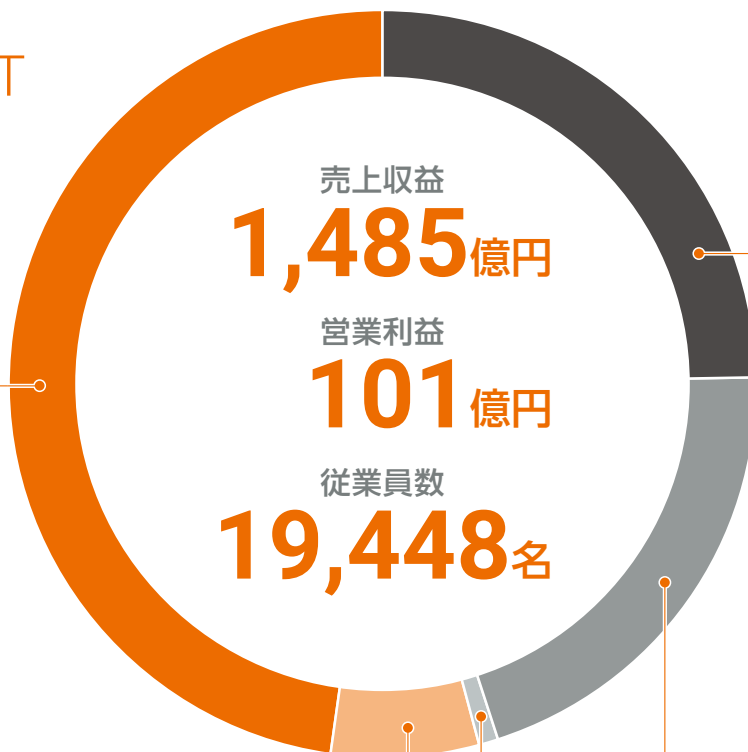
顧客企業の製造現場に関わる
請負・受託・派遣事業

〈事業の内容〉

国内のメーカーに対して、主に製造工程における派遣や業務請負を行っています。

売上収益 **96**億円 営業利益 **5**億円

▶ グループ会社 (株)ビーネックスパートナーズ



建設

建設業界への施工管理、
技術者派遣・CADオペレーター派遣事業

〈事業の内容〉

国内の建設業界の企業に対して、施工管理技術者の派遣やCAD技術者の派遣を主にしています。

売上収益 **369**億円

営業利益 **53**億円

▶ グループ会社

- (株)夢真
- (株)夢真エキスパート

海外

日本国外における
技術・製造分野に対する
派遣・請負・紹介事業

〈事業の内容〉

海外における技術・製造分野に対する派遣・請負や、有料職業紹介などの人材サービス事業を海外領域としています。

売上収益 **300**億円

営業利益 **△4**億円
(△損失)

▶ グループ会社

- Gap Personnel Holdings Limited (英国)
- 他数社

その他・調整

売上収益 **9**億円

▶ グループ会社

- (株)SAMURAI
- (株)ビーネックスウィズ

※売上収益：セグメント間取引は除く

CONTENTS

- プロフィール
 - 沿革
 - At a Glance
 - > パーパス/パーパスに込めた思い
- 戦略
- 基盤
- 財務データ
- 株式情報

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。



扉は「幸せな仕事」への機会であり、道しるべ



CEOメッセージ

「働く人」の幸せと
社会の豊かさを実現するために、
事業を通じて貢献していきます。

■「働く人」の幸せを実現する

「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」。これが、私たち夢真ビーネックスグループが掲げるパーパスです。2021年4月、当社グループの前身である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が統合した際に、両社の経営の根幹にあった考え方を集約させて生まれました。

社会とは、働く人がいて成立するものだと私たちは考えます。そして、その働く人の幸せを実現できる事業を通じて、この社会をより豊かなものにしていくことが私たちの役割です。豊かな社会にゴールはありませんが、経済的にも、環境面でも、そして精神的な意味でも、社会の中の「幸せ」を少しでも増やしていきたいと考えています。

もちろん、「幸せ」のあり方は人それぞれです。仕事に求めるものも、人によって異なるでしょう。ただ、それぞれの人がそれぞれの形で、「幸せ」を感じてほしい。そして誰もが、自分のやりたい仕事、満足できる仕事に出会えるようにサポートしていくことが、私たちの仕事だと思っています。

このように、経済成長や顧客満足の向上を図りながらも、私たちの事業に関わる個人「ひとりひとり」の思いや可能性にフォーカスしたい。「ひとりひとり」という言葉には、そのような思いを込めています。

代表取締役会長兼CEO

西田 穰



CEOメッセージ

■ パーパスの浸透に向けて

私がこうした考えを持つようになったのは、社会に出て間もない頃の経験が影響しています。就職して最初に担当したのは、企業の新卒採用のための求人広告の仕事でした。その時は、「こんな人を採用したい」という、採用側である顧客企業の需要を満たすことを中心に考えていました。しかしその後、派遣事業の部署に異動し、派遣社員として働く方々と話をする機会を得たことで、それよりも重要なのは働く人の思いを満たすことではないかと考えるようになったのです。現場で実際に働くのは、私ではなく派遣社員の方々です。そのひとりひとりが、やりがいを持って充実した働き方をしていれば、結果として顧客企業の満足にもつながる。働く人ひとりひとりを中心に考えることが、結局は評価や利益にもつながるといふことに気づきました。

こうした私たちの考え方であるパーパスを社内に浸透させていく取り組みについては、まだ道半ばですが、少しずつ前進していると感じています。例えば先日も、営業担当の社員たちで、あるエンジニアが次にどのような業務に就くべきかの議論をしていました。その時の基準やテーマが「どちらの仕事が売上につながるか」ではなく、「どちらの仕事がそのエンジニアのキャリアに相応しいのか」、まさに「ひとりひとりの可能性」を追求する、そのような光景が日常的に見られることは、パーパスが浸透しつつある結果ではないかと考えています。

ここからさらに、社内では「Pe活（ピーかつ）」と名付けたパーパス浸透のための活動を推進し、グループ全体への浸透を加速させていきます。

■ 「成長し続ける」力を強みに

さらに、パーパスを実現して行くために、私たちの「価値創造モデル」を検討しました。

「ステークホルダーに向けての提供価値」として、アウトカムを提供する各ステークホルダーを挙げています。一番目には、技術・技能社員として顧客企業で働く人たち、そして、それを支える内勤の社員たち。この働く人たちの満足度を上げることが、顧客企業や株主・投資家の皆様、また社会全体へも大きな価値を提供することにもつながると考えています。

そして、事業活動の中心に置いたのは「就業機会の創出」です。人材を求める顧客企業と仕事が必要な人たちの双方をつなぐことで、就業機会という価値を生み出していく。それがすべての起点となります。

これらを通じて、すべてのステークホルダーの期待に応えていくためには、企業としても、働

く人たち個人も、ともに成長し続けることが重要です。特に、人材開発については一朝一夕に結果が出るものではなく、中長期的な視点での取り組みが必要でしょう。そうして「成長し続ける力」こそが企業としての強みになると確信して、努力を重ねています。

■ 成長に向けた道しるべ「幸せ指数」

こうした価値創造の前提になるのは、顧客企業から、そして何より働く人たちから「選ばれない」企業になってしまわないということです。そのためには、就労環境をはじめとする「当たり前」の水準を徹底的に高めていく必要があります。人的資本は、当社グループの資本の中でも最も重要なものですが、それを確保するための決定打のようなものではありません。地道に愚直に、やるべきことを日々積み重ねていくしかないと思います。

今回新たに設定したマテリアリティとして、「キャリア形成とウェルビーイングの支援」などの4項目を設定しましたが、どれも優劣は付けられない重要なテーマです。そのすべての水準を上げていくこと、そしてそれだけを見ていればいいというのではなく、これらの土台の周辺にある大事な要素も見落とさないことが重要だと考えています。

また、事業活動の結果でもあるアウトプットの「幸せ指数」は、パーパスの実現に向けた道しるべとして設定したものです。これまでやってきたことの成果を可視化する数値目標ですが、その達成自体がゴールではありません。数値や結果は「作るもの」ではなく、結果として「できてくるもの」。結果よりも、自分たちがなぜその取り組みを進めているのか、その理由や意味、プロセスのほうを大事にしたいと考えています。

■ さらなる変化と前進に向けて

最後に、当社グループは2023年1月1日付で、社名を「株式会社オープンアップグループ」に変更いたします。経営統合によって誕生した当社グループですが、もともと「1+1=2」ではなく、もとの会社とは違う新しいものを作っていかなくは統合の意味がないと考えていました。今回の社名変更は、いっそうの変化と前進に向けた宣言とも言えるものです。

新社名は、当グループのパーパスの英語表記（Open up individual potential through rewarding work）を基にしました。グループ全体でパーパスを表現し実行していくという意志を新たにしています。さらなる進化を続ける当社グループに、今後もどうぞご期待ください。

価値創造モデル「Open Up モデル」

人的資本を最大限生かした人材の育成と成長が、
新たな価値を創造するエンジンです。

当社グループは、パーパスの実現を目指すことが
中長期的に価値を創造し、かつ社会の持続的発展に貢献できると考え、
価値創造モデルを策定しました。

「外部環境変化」「インプット」「事業活動」「アウトプット」「アウトカム」の
流れに沿ってまとめたものが当社グループの価値創造モデルであり、
アウトプットとアウトカムとその良い影響を通して
パーパスが実現されると考えています。



《外部環境変化》・《インプット》 → 《事業活動》 → 《アウトプット》 → 《アウトカム》 → 《パーパス》

■ 外部環境変化

当社グループに影響が大きいと考える外部環境の変化を中心に検討しました。

多種多様なステークホルダーへの影響を、企業が見極める重要性が増している流れの中で、当社グループの人材サービス事業においては、日本では労働人口が減少していること、技術革新により人材に求められるスキルが変化してきていることなど、主に人に関わる外部環境変化と関わりが深いと考えています。

Politics

- ▶ 「ステークホルダー資本主義」の潮流
- ▶ 人権や派遣等に関する法令・政策の進展

Society

- ▶ 日本の労働人口の減少
- ▶ 人材のダイバーシティ&インクルージョンの進展
- ▶ 職業観・就労観の変化
(新型コロナウイルス感染症のパンデミックや安全保障などの変化の影響)

Technology

- ▶ ICTの進展がもたらす人材サービスのビジネスモデルの変化
- ▶ 技術・技能社員に求められる技術のパラダイムシフト

■ インプット

当社グループは、**人的資本と知的資本を掛け合わせ、時代や業界に応じたスキルを保有する技術・技能社員を顧客のニーズに応じて提供**しています。

特に未経験者を含む多様な技術・技能社員（=人的資本）に対して、実務に必要でキャリアの構築に結びつくリスキリングの機会提供や資格等の取得を進めるノウハウと環境があります（=知的資本）。



人的資本

- ▶ 多様な技術・技能社員
- ▶ 従業員（営業や採用、本社機能）

知的資本

- ▶ 人材を育成する制度・ノウハウ
- ▶ 新たなキャリア形成を支援する体制・制度
- ▶ 仕事の変化に応じて求められる資格や研修の見極め

社会・関係資本

- ▶ 派遣やアウトソーシングへの社会的要請、要望
- ▶ 適正な就業（労働力の向上）の後押しをする国、顧客企業とのリレーション

財務資本

- ▶ 機動的に戦略を立てることができる安定した財務基盤

自然資本

- ▶ 活動や購買を通じた気候変動対策

《外部環境変化》・《インプット》 → 《事業活動》 → 《アウトプット》 → 《アウトカム》 → 《パーパス》

■ 事業活動

当社グループは、**経験者のみならず未経験者を採用し、その能力と可能性を最大限引き出し、成長させることが事業の根幹**です。

労働市場・人材と顧客のマッチングによって就業機会を創出することからやりがいのある就業の継続をビジネスモデルとしています。

また、事業活動を行ううえで重要課題とするマテリアリティを設定し、当社事業の価値向上に寄与する機会（価値創出）と充足できないことによるリスク（ビジネスの土台）の2つに区分されます。





■ アウトプット

人材サービスを提供するビジネスモデルであることから、当社グループの事業活動を通じて発揮される人的資本である技術・技能社員がアウトプットであると定義しています。

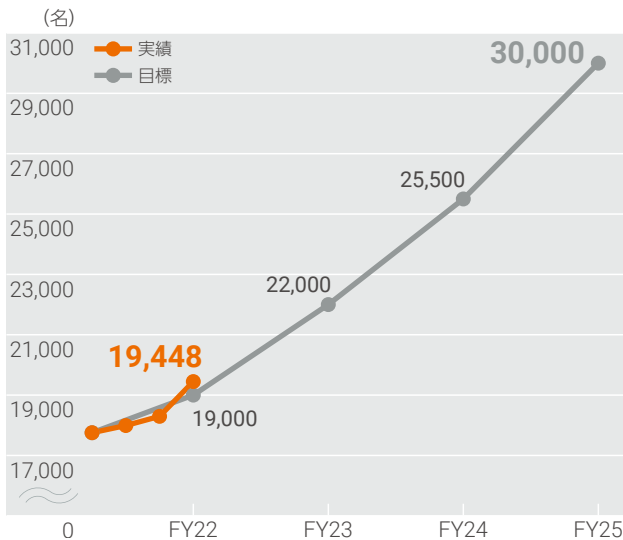
その技術・技能社員の広がりや活躍の進展を表す当社独自の指標として5つの「幸せ指数」を定めました。幸せ指数はアウトプットの状況であり、パーパスの実現度を示すものでもあると考えています。

〈幸せ指数1〉 社員数

当社グループの事業を通じて活躍する社員数の増加は、働く人にとって、また顧客企業にとって、当社の社会的存在意義が認められ広がっていく証であると捉え、「幸せ指数」の一つとしています。

中期経営計画（BY25）では、期間末（2025年6月末）には、社員数30,000名（国内）を目標としています。

2022年6月末では、19,448名の状況です。

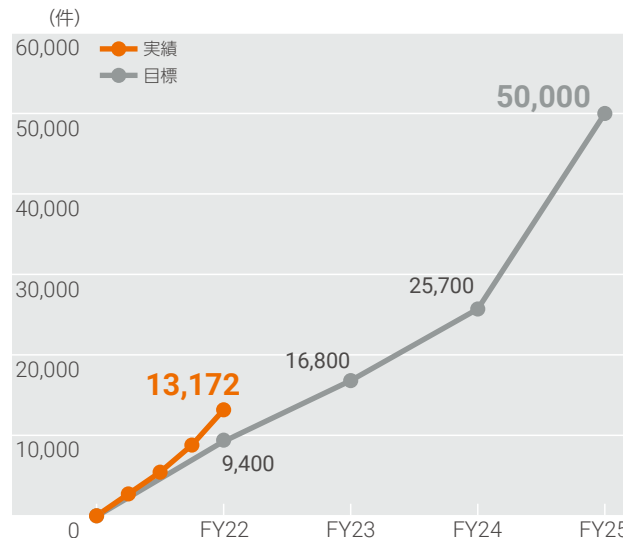


〈幸せ指数2〉 仕事との出会い

社員にとって新しい仕事に就業する機会（パーパスでイメージする扉）があり、キャリアの可能性を広げるプラットフォームであることは重要です。その状況がわかるように、社員が新しく就業するプロジェクト等の累積数を「幸せ指数」の一つとしています。

中期経営計画（BY25）では、期間末（2025年6月末）までに累計で50,000件（国内）を目標としています。

2022年6月末では、13,172件の状況です。



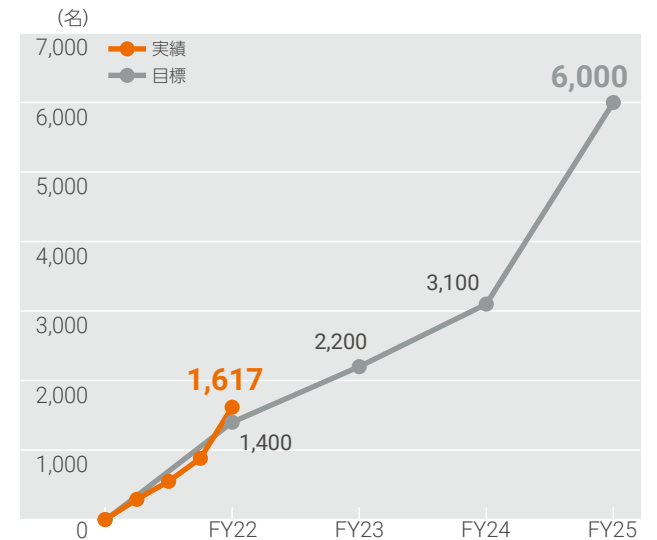
関連指標 13ページ

〈幸せ指数3〉 ステップアップ

社員が業務を通じてまた資格取得を通じて成長する機会があることは、当社グループが大事にしていることであり、特に未経験からのステップアップは当社の特徴です。そこで国内エンジニアの事業会社において、ミドルレベルのエンジニアになったと認定する社員数の累積数を「幸せ指数」の一つとしています。

中期経営計画（BY25）では、期間末（2025年6月末）までに累計で6,000名を目標としています。

2022年6月末では、1,617名の状況です。



関連指標 13ページ

《外部環境変化》・《インプット》 → 《事業活動》 → 《アウトプット》 → 《アウトカム》 → 《パーパス》

《幸せ指数2》 仕事との出会い

社員の声



株式会社 夢真

施工管理技術者 佐藤 大雅 (2021年4月入社)

Q 就職活動にあたり大事にした条件はありましたか

私自身、“仕事にがんじがらめにされたくない”という気持ちがありました。そこで、しっかり休みが取れて仕事とプライベートを両立できるような点を重視していました。

現在の現場は、仮に休日出勤した場合でも振替休日をしっかりといただけるので、ONとOFFを切り替えられる職場環境だと思います。

Q 夢真の入社時研修は、どのように役に立ちますか

初めて配属になった現場が冷凍倉庫の新築工事現場で、20mを超える非常に高所での作業がありましたが、そういった特別教育を受けておいて大変役に立ちました。

フルハーネス安全帯に関してはすんなり使いこなせ、高所に上がった際も焦らず業務にあたれました。

Q その他に現場での業務に役立つ研修はありましたか

酸素欠乏・硫化水素危険作業特別教育と、有機溶剤業務従事者労働衛生教育です。これから先どんな危険作業に関わるかわからないので、そういった知識は非常に役立つものだと思います。

Q その他にどんな努力をしましたか

とにかく明るく笑顔でいるよう、心がけていました。現場は男性作業員が多く、中には性格がきつそうな方や怖い雰囲気の方もいますが、とにかく笑

顔をいれば早く打ち解け合えますし、これはどこへ行っても共通だと思います。

Q 夢真のフォロー担当者はどのような存在ですか

フォロー担当の方には毎月のように気にかけていただいています。歳も近く、特にこちらの現場では若手が私だけなので、強い味方として非常に助かる存在です。

近況報告だけでなく、人間関係や残業の頻度、辛くないかということも気にかけてもらっています。電話連絡の場合もありますが、現場に来てもらうことの方が多いです。



Q 仕事のやり甲斐は何ですか

現在、作業監督の他に工事の見積りや設計、伝票を起す仕事もしています。現場に出て体を動かして指示するという業務もやり甲斐があって好きですが、設計も好きです。例えばですが、自分が設計した工事が承認されたら、やり甲斐を感じると思います。派遣先企業の部長がとても考えてくれる方で、「色々経験した上で自分がやりたいことを長く続けていくのが良い」といような業務の経験をさせてもらえます。

Q どのような資格を取得しましたか

実際に仕事に直結する資格では“危険物取扱者”と、“2級管工事施工管理技士補”です。

将来的には“1級管工事施工管理技士”と、“冷凍機械責任者”の資格を取得したいと考えています。私の仕事は冷凍機械関係がメインで、常駐して冷凍機の倉庫で異常があればすぐに対処できるよう努めています。冷凍機械責任者の仕事は、冷凍に関わる高圧ガスを製造する施設において、保安の業務を行う資格ですので今後のキャリアに役立つと思います。

《外部環境変化》・《インプット》 → 《事業活動》 → 《アウトプット》 → 《アウトカム》 → 《パーパス》

〈幸せ指数3〉 ステップアップ

社員の声

B=NEXT

株式会社 ビーネクストソリューションズ

ITエンジニア くまのみどうゆう 熊埜御堂 優 (2020年4月入社)

Q 新卒入社前から、ITの知識がありましたか

いえ、全くありませんでした。元々は保育士になるつもりで、大学の保育科に通っていました。

しかし、就活の時期に「田舎の不便はITの力で解決できる」旨のニュースをたまたま目にしました。私の祖母が住む大分県も、車がなければ買い物も行けないような田舎で、なにかと不自由していたのです。「ITの知識を身に付ければ、祖母を助けられるかもしれない」とシステムエンジニアを志しました。

Q 入社後はどんな仕事をしましたか

IT経験もなくコロナ禍も重なり、始めはなかなか就業先が見つかりませんでした。ITとは関係のない業務に就かざるを得ない期間もありました。その後、データセンターでの運用保守や事務作業に携わったのですが、システムエンジニアとして設計などの上流工程を目指す思いは強く、営業担当には「もっと上流工程の仕事に就きたい。勉強もこれだけ進めています」と繰り返し思いを伝えていました。

Q 実際にどのような勉強をしましたか

入社して1年以内に、「ITパスポート」をはじめとするIT系の資格を3つ取得しました。

Q どのようにして上流工程に携わるようになりましたか

営業担当が派遣先企業に掛け合ったことをきっかけに、今のプロジェクト

チームの課長から「設計をやってみる?」と声をかけていただきました。設計は上流工程なので、まさに望んでいた仕事に就けたわけです。新卒で入社して、2年目のことでした。

Q その後、AWS認定資格を取得しました

AWS認定資格とは、Amazonが提供するクラウドサービス『Amazon Web Services』において、業務に必要な知識があると証明するものです。難易度や分野で12種類（2022年10月現在）に分かれています。

設計に携わってからほどなくして、当社グループ内研修^{*}で「AWS認定資格研修」を受けないかと、営業担当から提案を受けました。この研修は、認定資格2種類の合格を目指し、2カ月もの間みっちりカリキュラムをこなすものです。そのため通常業務との両立はできません。

※AWS認定資格研修は夢テクノロジーの社内研修でグループ内連携でIT技術者の育成を行っています。

Q 業務から離れることは出来たのですか

迷いましたが、「2カ月くらいなら抜けてもいいよ」と派遣先の方が言ってくださったため、業務を離れて受講することができました。

Q その後、元の職場に戻ることはできましたか

はい。戻って、抜ける前に担当していた設計の仕事も、また続けることになりました。「戻ってきてくれて良かった」と職場の皆さんが言ってくださり、嬉しかったです。

Q 今後のキャリアはどのように考えていますか

まずは今のプロジェクトを、ゴールまで完走したい。その後は、AWS認定資格の知識を生かして、また上流工程の仕事ができればと思っています。キャリア的には開発よりも、インフラエンジニアのほうが近いので、その分野で一人前になりたいです。



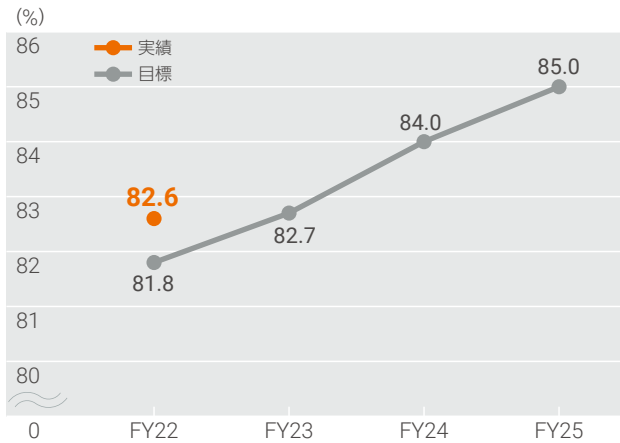


〈幸せ指数4〉 定着率

社員の継続的な就業は定着率(100-退職率)として、BY25当初の80%以下からの向上は必要と考え、“幸せ指数”の一つとしています。

一方、当社パーパスの価値観は退職で次のキャリアに進むことも可能性のひとつであり、特に派遣就業先への転職は応援をします。以上の考えから中期経営計画〈BY25〉では定着率の向上に努めつつもいたずらに定着を強くないバランスとして、毎年度向上しながら最終年度(2025年6月期)には、正社員(国内)の定着率85%を目標としています。

2022年6月期では、82.6%の状況です。



関連指標 (定着率)

- 顧客企業への転職数 2022年6月期 **319名**
- 自発的退職率 2022年6月期 **98%**

〈幸せ指数5〉 エンゲージメント

当社グループは、会社への忠誠心や帰属意識の強さではなく、社員がやりがいを持って就業している状態が、社員自身の成長に繋がり、顧客企業での活躍・評価向上すると考えます。

そこで技術・技能社員に対する労働者NPS®をベースにBY25の4年でNPS®の変化分析と対応を進めます。

“幸せ指数”として2022年6月期の結果から3年後の2025年6月期のNPS®の0~10点の要素で、中立者(7,8点)・推奨者(9,10点)の比率が1.2倍となる目標を掲げています。

変化率の指標であるため、2023年6月期の結果を踏まえた公表となります。

当社グループでの就業の推奨度等を0~10の11段階評価*で調査し、「9~10(推奨者)割合」-「0~6(批判者)の割合」を算定した数値(%表記省略)で表すNPS®を用いました。

初年度では、グループ各社のNPS®は0から-82.8、中立者+推奨者の割合は全体の29.1%です。*企業により10段階評価を実施



会社別に幸せ指数の分析を行い、Pe活(自社の行動がパーパスに沿う施策推進の活動)とマテリアリティ項目への取り組みを継続的に推進。

中立者と推奨者の割合を **2025年6月期には 1.2倍へ**

NPS® (Net Promoter Score) はベイン・アンド・カンパニー、フレッド・ライクヘルド、サトメトリックス・システムズ(現NICE Systems, Inc)の登録商標です。

その他のアウトプット関連指標

関連指標 (仕事との出会い)

- グループ間での移籍社員数*2 **55名**

関連指標 (ステップアップ)

- のべ研修時間数*2 **842,769時間**
- のべ研修受講者数*2 **22,406名**
- 総教育投資額*2 **1,419百万円**
- IT系資格取得数*2 **2,564件**
- 建設系資格取得数*2 **2,004件**

- 女性比率*1 **25.6%**
- 外国籍比率*1 **3.5%**
- 60歳以上比率*1 **2.6%**
- 障がい者雇用比率*1 **2.32%**
- 有給休暇取得率*2 **71.76%**
- 重篤な労働災害発生件数*3 **30件**
- ヘルプライン等相談の利用件数*2 **45件**

*1 国内:2022年6月末
*2 国内:2022年6月期(年間)
*3 国内:2022年6月期(年間) 休業4日以上や後遺障害が残る事案

《外部環境変化》・《インプット》 → 《事業活動》 → 《アウトプット》 → 《アウトカム》 → 《パーパス》

■ アウトカム

事業活動の直接あるいはアウトプットを通じて、多様なステークホルダーに新たな価値を提供していきます。

多様なステークホルダーひとりひとりの幸せのために、
新たな価値を提供していきます。

技術・技能社員

- ▶ 多彩な仕事との出会い
- ▶ 可能性をのばし多様なキャリアの扉を提供
- ▶ 新たなキャリア形成の機会を支援

従業員

- ▶ やりがいのある仕事
- ▶ 多様な環境・ライフステージにおいてもパフォーマンスを発揮できる環境
- ▶ キャリア形成できる人材

社会

労働市場の持続的な活性化、
人的資本の活躍を通じた産業の発展等の可能性を広げます。

顧客

- ▶ 顧客企業が必要とする人材ニーズに応える
- ▶ 顧客企業の人材戦略に貢献

株主・投資家

- ▶ 長期的なトータルリターンを提供



■ パーパス

夢真ビーネックスグループのパーパス



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

マテリアリティ

アウトカムの向上／パーパスの実現

アウトプットの向上（幸せ指数、その他人的資本の状態）

～4つのマテリアリティの取り組みを通じた「目標」が「幸せ指数」の各要素の数値の達成です～

★★★★★
〈幸せ指数1〉
社員数

★★★★★
〈幸せ指数2〉
仕事との出会い

★★★★★
〈幸せ指数3〉
ステップアップ

★★★★★
〈幸せ指数4〉
定着率

★★★★★
〈幸せ指数5〉
エンゲージメント

1 キャリア形成とウェルビーイングの支援

研修と教育を通じた
人材開発

やりがいにつながる
仕事の提供

ワークライフバランス
の推進

2 労働市場の持続的な発展への貢献

ダイバーシティ&インクルージョン
の推進

社会との共生

価値の創出

3 安心や安全を守る事業基盤

労働安全衛生の徹底

情報セキュリティの確保と
プライバシーの保護

4 透明性の高い組織基盤

ガバナンスの強化

コンプライアンス
の遵守

リスクマネジメント
の徹底

ビジネスの土台

当社グループの中長期的な価値創造において、マテリアリティ（重要課題）の主たる関係はインプットで最も重要と考える人的資本であり、人的資本を主に事業活動を通じてマテリアリティに向き合うと考えています。そして、マテリアリティへの取り組みを通じて、当社のパーパスの実現、社会課題の解決に寄与すると考えています。

マテリアリティは、「キャリア形成とウェルビーイングの支援」「労働市場の持続的な発展への貢献」「安心や安全を守る事業基盤」「透明性の高い組織基盤」の4つを特定しています。

また、当事業の価値向上に寄与する「機会」（価値の創出）と、充足できないことによる「リスク」（ビジネスの土台）の2種類に区分しています。

機会（価値の創出）は、「キャリア形成とウェルビーイングの支援」「労働市場の持続的な発展への貢献」、リスク（ビジネスの土台）は「安心や安全を守る事業基盤」「透明性の高い組織基盤」であり、マテリアリティとして、機会とリスクの両方に取り組むことを重視しています。

特定プロセス

特定にあたっては、当社グループだけではなくステークホルダーの視点も重視しました。以下のSTEP 1~3のプロセスで、国内外フレームワークを参照した課題候補の選出から、経営層へのヒアリング、有識者とのダイアログや従業員サーベイなどを通じて課題の絞り込みを行いました。

STEP 1：課題候補のテーマ選出

持続的な成長を考える上で考慮すべき課題となり得る要素（候補テーマ）を、国際的なフレームワーク（GRIスタンダード、SASB、SDGs）をベースとして、主要なESG評価機関の調査項目および当社独自のパーパス等も考慮して17個の候補テーマを選出。

STEP 2：自社に影響が大きい課題への絞り込み

STEP 1で選出された候補テーマについて、社内外のステークホルダーからの意見を基に評価し、自社に影響が大きい課題への絞り込みを実施。社内においては経営層へのヒアリングや従業員サーベイを実施し、社外においては社外有識者とのダイアログを実施。

経営層ヒアリングは、代表者を含む常勤取締役に加え、持株会社の執行役員と主要なグループ会社の社長を対象に含め、事務局作成の候補テーマの中での優先順位についてヒアリング。

また、社外有識者と、経営層ヒアリング同様に候補テーマの中での優先順位についてダイアログを実施。

さらに、従業員サーベイでは、人事部による従業員サーベイ時に人材サービスの事業において重要と考える項目の調査を実施。

これらの結果から大きな課題となり得る事項の絞り込みを行いました。

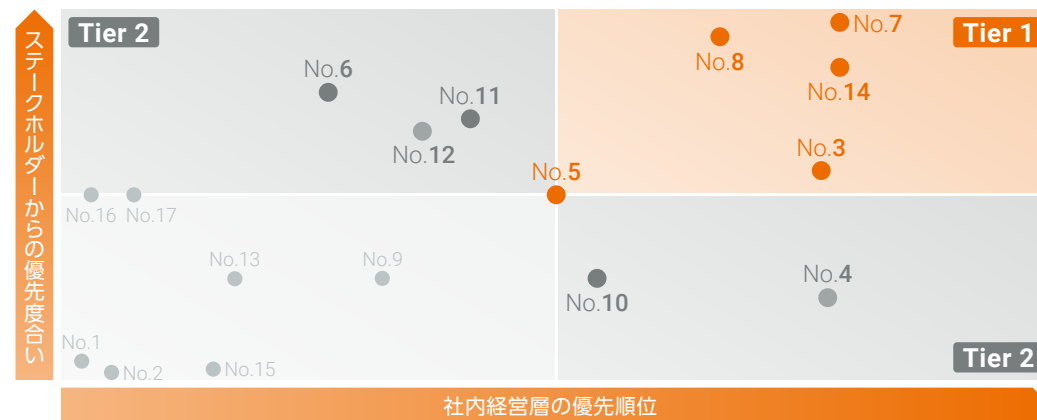
STEP 3：マテリアリティの特定

抽出された優先度が高い候補テーマ最終版を基にマテリアリティの最終ドラフトを作成し、経営会議にてワークショップでの議論と設定、取締役会での確認を経て、特定しました。

マテリアリティ候補の優先度マトリックス

マテリアリティ候補17個中、5個の課題（Tier 1）が社内外の両方より優先度が高く、他3個（Tier 2）が社内・社外のいずれか片方からの優先度が高い課題と評価されました。

《社内幹部及びステークホルダーの優先度マトリックス》



以上のプロセスを通じ、優先度が高い候補テーマ最終版を抽出（以下、参照）

候補テーマ最終版については、以下に分類。

Tier 1：経営層や従業員（社内）、有識者（社外）の“両方”から特に優先度が高いと評価（5テーマ）

Tier 2：経営層や従業員（社内）、有識者（社外）の“どちらか”から特に優先度が高いと評価（3テーマ）

《優先度が高いマテリアリティ候補テーマ最終版》

Tier 1	No. 3	労働安全衛生の徹底	No. 5	ワークライフバランスの推進
	No. 7	やりがいにつながる仕事の提供	No. 8	研修と教育を通じた人材開発
	No. 14 グループ経営でのガバナンス、リスクマネジメント、コンプライアンスの徹底			
Tier 2	No. 6 ダイバーシティ&インクルージョンの推進			
	No. 10	情報セキュリティの確保とプライバシーの保護	No. 11	社会との共生

COOメッセージ

働く人の可能性をひらき、顧客満足の上、 採用と定着の好循環を構築し、 パーパスの実現につなげる

■ 好調に終えた「統合の1年」

2021年4月の夢真ビーネックスグループ誕生から1年以上が経ち、2022年6月の決算を迎えました。

新型コロナウイルス感染症やウクライナ情勢、また急速な円安などにより、社会・経済情勢は相変わらず不安定ではありますが、当社グループの事業への影響はそれほど大きくないという認識です。ただ、世界的なインフレの進行や景気の減速感などが今後、日本の状況にどのような影響を与えるのか、注視していく必要はあると考えています。

現状の当社グループの事業の課題としては、顧客企業の需要に供給が追いついていないことだと認識しています。私たちのような人材派遣業は、かつては「景気の調整弁」ともいわれ、不景気に非常に弱いとされてきましたが、近年そうした役割は縮小し、景気が悪化しても慢性的な人手不足が続くようになっています。今後、景気がどう動くにせよ、事業にそれほど影響はないであろうとの認識の一方、十分な人材を採用するという点では引き続き厳しい状況が続くでしょう。

一方で、当社グループにとって「統合の1年」であった2022年6月期（以下、当期）は、業績の面でも好調のまま終えることができました。売上収益は予想対比101.7%を達成。各種利益では期中に業績予想の上方修正を行いました。それらに対し営業利益は106.3%（期初予

代表取締役社長兼COO
佐藤 大央

想比110.8%)、経常利益は111.3%（期初予想比136.3%）、そして親会社株主に帰属する当期純利益は132.3%（期初予想比225.7%）と、それぞれ予想を上回る達成率となっています。また、後期に採用投資を拡大したことで、技術・技能社員数も想定以上に増加しました。

こうした好調の要因の一つは、経営統合が比較的スムーズに進んだことだと考えています。もちろん、壁にぶつかることがなかったわけではありませんが、特に管理系の部署の整備は順調に進めることができました。また事業面でも、セグメントの垣根を超えて情報交換をするなど、お互いに支え合い、高め合っていくという関係性を、早い時期にしっかりと築き上げられたことが大きかったと感じています。

COOメッセージ

■ 中期経営計画「BY25」を策定

当社グループでは、「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」というパーパスを掲げています。

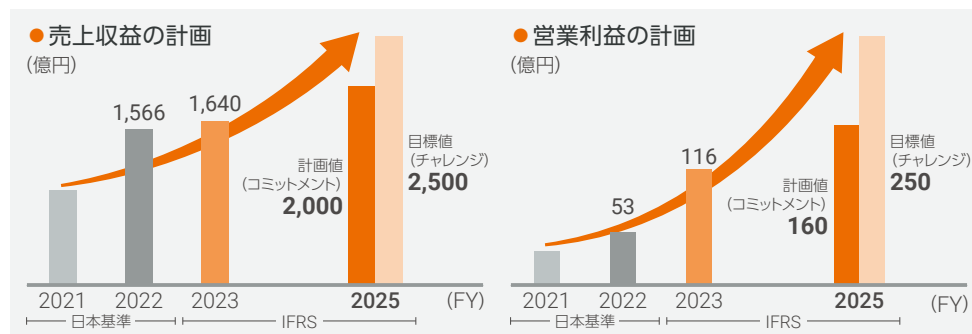
将来的に「AIの進化で人の仕事が減るのではないか」といわれることがあります。それでも最終的には人にしかできない仕事は残り、「働く人」は必要とされ続けるだろうというのが私の考えです。その一方で、「働くこと」に対する人々の価値観が多様化すると同時に、顧客企業から求められる仕事のレベルもさらに高くなっていくでしょう。我々もそうしたニーズに応えられるよう、時代の変化に合わせて成長を続けていかなくてはならないと考えています。

その成長を実現するべく策定したのが、2022年6月期から2025年6月期までの事業年度4カ年を対象とした中期経営計画「BY25」です。

BY25の前提となるのは、「持続可能な社会を実現するための利益成長」を実行すること。そして、先述したパーパスをグループ全員で目指すべきものとして確認・達成に向けて実行することです。

当社グループは競合他社がひしめく中で、国内技術者派遣市場におけるボリュームゾーンであるローエンド、ミッドエンドをターゲットとしてシェアを広げています。それを前提として、BY25では今後の目標に「技術者派遣業界ナンバーワン」を掲げました。

そして、それに向けて積極的に新しいチャレンジを進め、成長スピードを加速していくべく、売上収益2,000億円、営業利益160億円を数値目標とし、さらに上を目指すべくチャレンジ目標として売上収益2,500億円、営業利益250億円を設定しています。



■ グループとしての総合力を上げ、好循環を生み出す

すでにBY25の二年目がスタートして数カ月が経ちましたが、今のところはほぼ計画通り、順調に推移できているという感触を得ています。

この成長スピードを止めないために、もっとも重要なのはどのように採用を展開し、採用した人材をどう育てていくかという点です。そして、多くの人材を採用するために必要なのは、グループ全体の総合力を上げることだと考えています。

人が集まる会社とはどのような会社でしょうか。働く人がしっかりとスキルを身につけることができ、それによって給料も上がり、やりたい仕事をする事ができる。働く人が働きがいをもって仕事をする事で、人材が定着し、自然と人が集まります。また、そのような人材が顧客企業の中で力を発揮することで、顧客企業の満足度向上にもつながります。このような好循環がしっかりと回っている会社が、人が集まる会社であり、ひいては総合力の高い会社になるのではないかと思います。こうした好循環が生まれ、スピーディに動いていくなれば、BY25に掲げた数値目標も達成に近づいていくと確信しています。そのため当社グループは、人材の採用や人材育成にもっとも力を注いでいます。

それに向けた課題はセグメントや事業領域によって異なりますが、その間での偏りをなくしながら全体的な底上げをしていくことが重要だと思っています。そのためには、それぞれの分野における当社グループの強みをしっかりと維持し、向上させていかなくてはなりません。

機電・IT分野であれば、多様な案件を扱っていることが魅力になって多様な人材が集まってきており、顧客企業それぞれのニーズに合わせた人材をご紹介できることが最大の強みです。また、人手不足が深刻になっているIT領域の人材を、未経験から育ててご紹介できる研修ノウハウがあることも、顧客企業からの評価につながっていると考えています。

建設分野では、派遣されている社員一人ひとりに専属の「フォロワー」を置き、手厚いフォローの体制を取っています。技術・技能社員と顧客企業、双方とのコミュニケーションを密に取ることで、安心感を提供できるだけでなく、退職率が他社に比べて低いという結果を出すことができます。

また製造分野では、各エリアに特化した営業を行うことで、どのようなエリアでもすぐに人材をご紹介できるという大きな強みになっています。

海外分野は、主に英国の派遣事業が占めていますが、ブレイグジットによる外国人労働者の減

COOメッセージ

少とコロナ禍からの経済活動の活性化で人材ニーズが急速に高まるマーケットとなっており、シェアや業務領域を拡大する機会にあるので、専門性が高く収益性が高い業務など事業ポートフォリオの展開を進めます。

さらに、グループ全体として見たときには、単に人材と仕事をマッチングするだけでなく、活躍できる人材を増やすことができることが、私たちの一番の強みだと考えています。

つまり、未経験の人材を一から育成し、自社で用意した研修プログラムなどにより十分なスキルを身につけてもらい、新たに活躍できる人材を増やすこと。そして、その後のフォローやサポートも手厚く行うなど、「人」を育て、何よりも大事にする姿勢が当社グループの特徴であり、顧客企業からも高い評価を受けています。

BY25の達成のため、今後もより多くの人材を採用・育成し、その満足度を高めていくことはもちろんですが、あわせてM&Aも積極的に進めることで、多様な人材の確保に努めていきたいと考えています。といっても、M&Aによる事業ポートフォリオの拡大は考えていません。現状のポートフォリオでも、顧客企業のニーズにさらにお応えできる余地があると考え、そこをまず充実させていくことを優先させるつもりです。

M&Aの相手企業を検討するにあたってもっとも重視するのは、当社グループのパーパスに賛同していただけるかどうかです。その点で思いを共有でき、さらには我々がない強みを持っておられる企業との出会いがあれば、ぜひ一緒にやっていきたいと思っています。

2023年6月期を「成長の1年」にする

2022年6月期は「統合の1年」だったと先に申し上げました。それに対して、2023年6月期は「成長の1年」にしたいというのが今の思いです。

グループ各社が成長を目指し、その成長の幅を広げるための基盤を整えていくことに注力する。BY25を実行していく上でも非常に重要な1年になると考えています。具体的な目標としては、売上収益1,640億円、営業利益116億円、そして技術・技能社員数を合計22,200人にまで増やす予定です。

今後も業績を伸ばしていくためにも、「人が集まる会社」つまり、「働く人から選ばれる会社」になることは絶対に必要です。人手不足の状況が続く中、求職者の方の企業を見る目は今後もいっそうシビアになっていくでしょう。マテリアリティに定めている「キャリア形成とウェルビーイングの支援」や「労働市場の持続的な発展への貢献」「安心や安全を守る事業基盤」および「透明性の高い組織基盤」を実行していくことは、「選ばれる会社」であるための基本条件だと認識しています。

何よりも「働く人」を大事に

私たちは現在、人材派遣業を担っていますが、たとえ未経験であっても人材を採用し、研修プログラムを通じてしっかりとスキルを身につけ、マーケットでやりたい仕事をして活躍してもらう。このように「採用の間口を広げる」「人材を育成する」ことにこだわり続けているのは、私自身、若いころからさまざまな経験をする機会を得て、それによって成長できたからこそ今があると感じているからです。さまざまな成長する機会を得ること、それが働くうえでの大きなモチベーションになり、人生を豊かにすると考えています。当社グループで働くことで、仕事を通じて成長し、大きな達成感を得られる。一人でも多くの方にそのような経験をしてもらいたいと思っています。

そのような気持ちをもって、「働く人」ひとりひとりを大事にすることにより、結果として顧客の満足度が向上し、パーパスの実現が叶うとともに、企業価値も向上し、人材が集まってくる。そういった好循環を目指し、また「働く人」を大事にするために、このような価値観を共有できる社員や顧客企業を増やし、成長してまいります。

——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。

その実現に向け、当社グループは今後もぶれることなく歩み続けます。どうぞいっそうのご支援、ご鞭撻をお願い申し上げます。



CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
 - CEOメッセージ
 - 価値創造モデル
 - マテリアリティ
 - COOメッセージ
 - > 中期経営計画「BY25」
 - 業績計画と戦略
 - 当期振り返りと達成見通し
 - 領域別戦略と実績
- 基盤
- 財務データ
- 株式情報

経営統合を機に、新しいチャレンジに取り組み さらに成長スピードを加速するべく 高い経営目標を設定する

2021年4月1日、株式会社夢真ホールディングスと株式会社ビーネックスグループは経営統合し、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。経営統合を機に、新しいチャレンジに取り組み、さらに成長スピードを加速するべく、「夢真ビーネックスグループ中期経営計画BY25」を策定しました。BY25は、以下3点をポイントに策定し、2022年6月期から2025年6月期までの4カ年を対象としています。

■ 取り巻く環境

1. 素材不足、生産・ロジスティクスの停滞、インフレーション・金利上昇など世界的な景気後退による企業収益の低下が懸念される。
2. 新型コロナウイルス感染症は、働き方（ワークスタイル）と働く場（ワークプレイス）など就業環境に大きな変化をもたらした。
3. 一方でSDGsへの関心が拡大、SDGsの目標「8.働きがいも経済成長も」を推進することが求められる。

■ 夢真ビーネックスグループの状況

1. 経営統合により、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となった。
2. 国内事業では機電・IT・建設・製造など多様な業界において事業を展開している。
3. 多様な事業を展開する中で、グループ全員で共有することができる価値観、社会的意義、行動指針が必要である。

■ 我々が目指す姿・ありたい変革とはなにか？

1. 持続可能な社会を実現するための利益成長を前提とする。
2. 社会の変化や統合をきっかけに、グループ全員で目指すPURPOSE（パーパス＝存在意義）の再設定、再確認をする。

BY25

計画	売上収益 2,000 億円	営業利益 160 億円
----	-------------------------	-----------------------

(単位：百万円)

	FY06/22 実績	FY06/23 通期予想	FY06/25 計画	FY25-FY22 増減	FY06/25 チャレンジ目標
	IFRS	IFRS	IFRS		
売上収益	148,573	164,000	200,000	51,427	250,000
売上総利益	34,432	39,000	46,800	12,368	60,000
利益率	23.2%	23.8%	23.4%	0.2pt	24.0%
販売管理費	24,871	27,700	30,800	5,929	35,000
販管費率	16.7%	16.9%	15.4%	-1.3pt	14.0%
営業利益	10,103	11,600	16,000	5,897	25,000
利益率	6.8%	7.1%	8.0%	1.2pt	10.0%
技術社員・ 技能社員数	19,448名	22,200名			

中期経営計画「BY25」
当期振り返りと達成見通し

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
 - CEOメッセージ
 - 価値創造モデル
 - マテリアリティ
 - COOメッセージ
 - > 中期経営計画「BY25」
 - 業績計画と戦略
 - 当期振り返りと達成見通し
 - 領域別戦略と実績
- 基盤
 - 財務データ
 - 株式情報

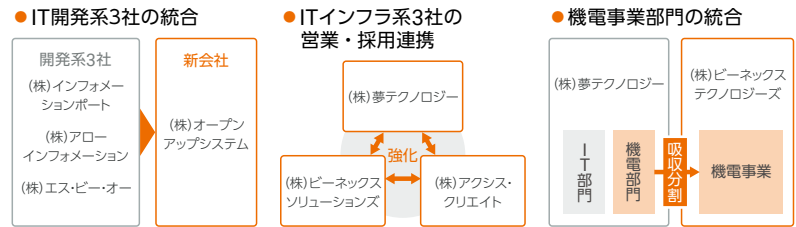
経営成績

2022年6月期における売上収益は148,573百万円（前年度同期比50.2%増）となりました。この増収は、2021年4月1日付の経営統合によって旧夢真ホールディングスの業績が通期で機電・IT領域と建設領域において寄与したこと、製造領域では景況回復を受けて業績が伸長したことを主な要因としています。利益面では、売上収益の増加や各領域で一般的に稼働率改善等による利益増加が見られ、また約11億円の雇用調整助成金等の収入があった一方、主に建設領域において経営統合の際のPPAによる無形資産の償却費を計上、海外領域においてのれん及びPPAによる無形資産の減損損失を計上しております。その結果、営業利益は10,103百万円（前年同期は25,220百万円の営業損失）、税引き前利益は10,238百万円（前年同期は25,063百万円の税引前損失）、当期利益は7,046百万円（前年同期は27,096百万円の税引前損失）となりました。

「BY25」の初年度の振り返り

当期は、中期経営計画「BY25」初年度として、当社グループの方向性を確認するため、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」を策定しました。また、パーパスの実現に向けて理解・浸透・行動を促す「Pe活」をスタートさせました。さらに、目標達成に向けて、以下を実施しました。

- ▶ 組織体制の変更・構築により経営を効率化
- ▶ オフィスを移転・集約し、事業効率化を促進
- ▶ M&Aにより、機電セグメントにおいて新たな事業領域を拡大



- オフィスの移転・集約
 - ・ IT系グループ会社：東京支店を秋葉原へ集約
 - ・ 建設グループ会社：丸の内→虎ノ門へ移転
- (株)日本アクシスをM&A (単位：百万円)

【直近の業績】	'19/12	'20/12	'21/12
売上収益	606	688	729
営業利益(売上比率)	46(7.6%)	58(8.4%)	51(7.0%)

「BY25」の達成見通しについて

■ 外部環境

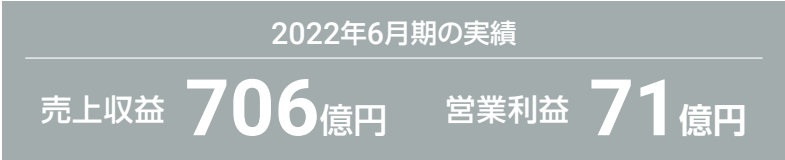
- 「BY25」に向けた足元の外部環境としては、以下を認識しています。
- ▶ ロシアによるウクライナ侵攻… 素材不足による生産活動の停滞、ロジスティクスの停滞
 - ▶ インフレーション・金利上昇… コスト負担増等の懸念
 - ▶ 世界的な景気後退の懸念… 企業収益の低下、生産調整の懸念
- しかしながら、技術者派遣・製造派遣の事業環境については、マクロ経済の不透明さほど軟調な市場にはならず、堅調な需要が引き続き見込まれます。
- ▶ 構造的な人材不足… コロナ禍でも人材需要は落ちず、景況の影響は受けにくい
 - ▶ 日本特有の雇用制度と技術革新の加速
 - … 企業は雇用の維持と激しい技術革新のため、開発工程は外注を組入れ
- ➔ 高い需要を背景に今後も継続的な成長が見込まれます。

■ 2023年6月期における当社領域ごとの事業環境と取り組み

	事業環境	取り組み
機電	<ul style="list-style-type: none"> ・ 開発は依然、顧客からのコスト削減要請はほぼなし ・ 人材需要は依然として高い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ EV（エンジニアバリュー）モデルの確立によるスキルUP・単価UP
IT	<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部環境の影響はなく活況 ・ 人材需要は依然として高い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 未経験者からミドルレベルエンジニアへの育成
建設	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業環境とは関係なく高齢化もあり、構造的な人材不足 ・ 人材需要は依然として高い 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 資格取得等のキャリア支援・フォローアップ体制強化によるエンジニアLTV（長期就業促進）の深化 ・ 顧客との長期関係の深化
製造	<ul style="list-style-type: none"> ・ 一部業界で生産抑制が発生 ・ 人材需要は各業界によって強弱あり 	<ul style="list-style-type: none"> ・ ローカルエリアでのキークライアント獲得、リテール営業促進 ・ 独自採用の強化
海外	<ul style="list-style-type: none"> ・ インフレ進行により企業収益は悪化 ・ 一方、採用困難なほど人材不足 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 専門職セクター拡大による収益性の引き上げ

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
 - CEOメッセージ
 - 価値創造モデル
 - マテリアリティ
 - COOメッセージ
 - 中期経営計画「BY25」
 - > 領域別戦略と実績
 - 機電・IT
 - 建設
 - 製造／海外
- 基盤
- 財務データ
- 株式情報



経営成績の概況

2021年4月1日の経営統合により当セグメントに加わった株式会社夢テクノロジーなど数社の業績が通期で寄与しました。利益面では、さらなる配属社員数の増加を企図して、未経験者の採用や研修、営業活動に積極的な投資を行っていることから、利益率はやや低下したものの、稼働率は期初から改善傾向で推移し、またエンジニア人材需要の高まりを背景に単価の維持改善も順調に進捗しています。

この結果、2022年6月期における売上収益は70,677百万円（前年同期比42.2%増）、営業利益は7,118百万円（前年同期比58.8%増）となりました。

今後の見通し

機電領域においては、積極的な採用人数の拡大とコスト最適化を進め、高稼働率・高いオペレーション効率を維持したまま、既存の顧客への再深堀に加え、新規開拓によって稼働社員数を拡大していきます。

IT領域においても未経験者採用および入社後のスキルアップ・キャリアアップへ注力し、稼働社員数の拡大と単価の向上を図ります。

BY25での戦略

- 【IT領域】ITエンジニア(ミドルレベル)を目指した未経験者の育成
- 【機電領域】EV(エンジニアバリュー)モデルの確立によるスキルUP・単価UP



IT領域の戦略

IT業界を取り巻く環境が大きく変化しています。

ITエンジニアのより一層の人材不足

- 即戦力であるIT経験者への人材ニーズが強い

今後 ▶ 開発ニーズの急増で人材不足加速、経験者だけでは供給不足
▶ 新技術が生まれ、今までの経験者だけでは対応できず

IT技術ハードルの低下

- 業務習熟までに中期的な期間が必要＝ITエンジニアになることのハードルが高い

今後 ▶ IT技術の進化により汎用的パッケージが主流に
▶ 開発・インフラともにローコードの時代へ育成期間の短縮が可能

ユーザー企業でのIT開発内製化

- エンド企業はSierに丸投げでIT開発を依頼
- ITエンジニアがSierに集中、その中で発注が多重構造化

今後 ▶ ITが事業会社の事業戦略上の重要課題に
▶ エンド企業が自社でITエンジニアを採用 → ITの内製化を進める

➔ 育成型のITエンジニア派遣会社にとって追い風となる方向へ業界が変化しつつあります。

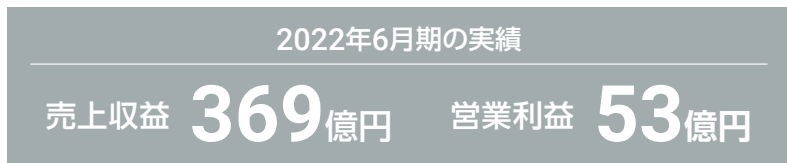
機電領域の戦略

エンジニアバリュー（EV）モデルの各要素を高度化・深化・徹底する事で、エンジニアのスキルUP・キャリアUP・単価UPをより促進していきます。



CONTENTS

- プロフィール
- **戦略**
- CEOメッセージ
- 価値創造モデル
- マテリアリティ
- COOメッセージ
- 中期経営計画「BY25」
- > **領域別戦略と実績**
- 機電・IT
- 建設**
- 製造／海外
- 基盤
- 財務データ
- 株式情報



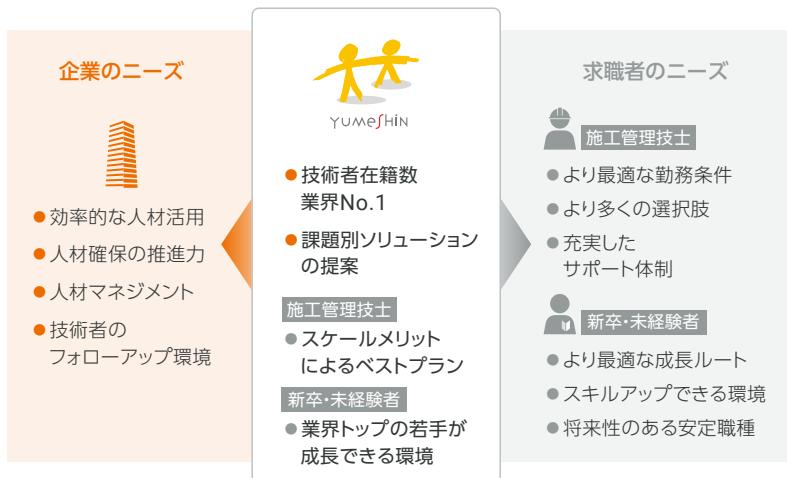
経営成績の概況

2021年4月1日の経営統合により当セグメントに加わった株式会社夢真の業績が通期で計上されたことに加えて、前連結会計年度末に比べて稼働社員数が増加し、また稼働率が比較的高い水準で推移したため利益が増加しました。

この結果、2022年6月期における売上収益は36,921百万円（前年同期比323.4%増）、営業利益は5,327百万円（前年同期は28,295百万円の営業損失）となりました。

今後の見通し

建設領域においては、国内最大手の地位をより強化拡充すべく、会社の魅力を浸透させ、採用人数のさらなる拡大ならびに大手顧客の事業所数の拡大により稼働社員数の拡大を図ります。また、長期就業促進に向けて就業中のエンジニアに対するフォロー体制のさらなる強化、エンジニアのキャリアアップ促進、大手顧客との取引体制の強化を図り、エンジニアの長期就業促進に努めます。



※ 施工管理技術者派遣事業を営む大手競争3社のIR資料に基づく自社調べ（22年6月時点）

BY25での戦略

国内最大手の地位をより強固にすべく、
エンジニアのLTV[※]最大化（長期就業促進）、
顧客との長期関係の深化

※Life Time Value：生涯価値。在籍期間中のトータル利益貢献



■ **建設領域の戦略**

建設業界向け派遣での国内最大手の地位をより強化・拡充すべく、エンジニア・顧客の両面で安定就業、安定取引を目指します。

— **エンジニアのLTV最大化（長期就業促進）**

- ▶ 就業中のエンジニアに対する伴走型フォローの徹底・担当チーム設置
- ▶ 定着率の高さを重視した、配属先案件の優先順位付け



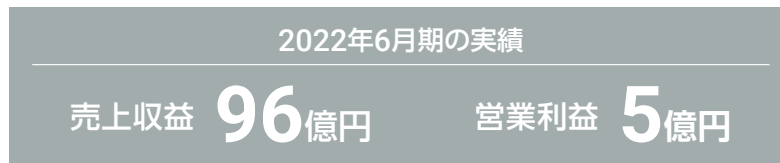
— **顧客との取引長期化を優先した体制・サービス提供**

- ▶ ゼネコン大手等、多数の現場・案件を持つ顧客企業に対して、専属営業を配置
- ▶ 長期/継続的な派遣が期待される顧客からの人材要請には、優先的にエンジニアを配属
- ▶ WEB化など、顧客と共同で業務改善施策を実施し、当社との取引を継続するメリットを創出

CONTENTS

- プロフィール
- **戦略**
- CEOメッセージ
- 価値創造モデル
- マテリアリティ
- COOメッセージ
- 中期経営計画「BY25」
- > **領域別戦略と実績**
- 機電・IT
- 建設
- 製造／海外
- 基盤
- 財務データ
- 株式情報

製造領域



経営成績の概況

部品や半導体の供給制約により人材需要が低迷する業種がある一方、行動制限の緩和に伴う消費回復により素材等で生産が回復するなど、領域、顧客毎に濃淡が見られましたが、きめ細かい営業活動による受注獲得を進め、また請負事業においては原価率コントロールに引続き注力し、利益率の維持を図りました。この結果、2022年6月期における売上収益は9,682百万円（前年同期比11.8%増）、営業利益は561百万円（前年同期比11.8%減）となりました。

今後の見通し

製造領域においては、売上収益増と売上総利益率の維持改善により、採用コストや人件費の増加を吸収して収益性の向上を目指します。

BY25での戦略

製造派遣でトップクラスの高収益性を維持した
安定成長の為、エリアでのキークライアント獲得／
リテール営業推進、独自採用強化



■ 製造領域の戦略

事業規模よりも効率性を重視した事業運営に拘り、製造派遣業界の中でトップクラスの高い収益性を実現しています。今後は、さらなる高い利益率を維持しての安定成長を企図し、エリア戦略と独自採用の強化を推進していきます。

海外領域



経営成績の概況

英国では新型コロナウイルス感染症の影響が払拭され、人材派遣や有料職業紹介への需要が回復傾向で推移しました。利益面においては、プレグジッドにより英国外からの労働者が減少し、それによる採用コストの上昇と、昨年来の公的補助の終了などが利益の圧迫要因となり、さらにのれん及びPPAによる無形資産の減損損失を計上したため、減益となっています。この結果、2022年6月期における売上収益は30,076百万円（前年同期比4.3%減）、営業利益（△損失）は△417百万円（前年同期は422百万円の営業利益）となりました。

今後の見通し

海外領域においては、英国のウクライナ情勢に付随した燃油高騰やインフレ懸念による景気の先行きへの不透明感により、転職市場の鎮静化が見られ始めるなか、製造系セクターの収益性を改善し、中期的に専門職セクターの事業ポートフォリオ拡大にシフトして参ります。

BY25での戦略

【欧州】 専門職セクター拡大による収益性の引上げ
【アジア】 採算を確保しつつ、人材市場の変化・発展拡大機会を窺う



■ 海外領域の戦略

海外への大規模な投資・新たな地域展開は一巡し、それぞれ採算も確保しました。今後は展開済みの各国で、事業ポートフォリオの組換えや新アプローチの検討を行っていきます。

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- 基盤
 - > コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - リスクマネジメント
 - サステナビリティマネジメント
 - その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
 - 非財務指標
- 財務データ
- 株式情報

考え方・方針

当社グループは、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」に基づき、持続的かつ安定的に企業価値を向上させることが会社経営の使命であると考えており、経営の健全性を確保しつつ収益力のある効率的な経営を推進していきます。

また、経営情報の正確かつタイムリーな開示により、経営の透明性を維持し、株主・投資家をはじめ、取引先、社員、地域・社会等のステークホルダーとの良好な関係を形成するため、コーポレート・ガバナンス体制の強化を経営の最重要課題の一つとして位置づけ、その向上に努めることで社会的責任を十分に意識した企業活動を行っています。

当社グループは、持株会社体制を採用することで事業会社の適正な業務執行を持株会社が監督するとともに、人材サービス業にとって重要な労務、そして人権に関わる統制が行き渡るよう、会議体やレポートラインを業容の拡大や環境の変化に応じて柔軟に設計しています。また、取締役会、監査役会等の体制を通じて、経営の透明性及び客観性を確保しています。

■ コーポレート・ガバナンスコードの各原則への対応について

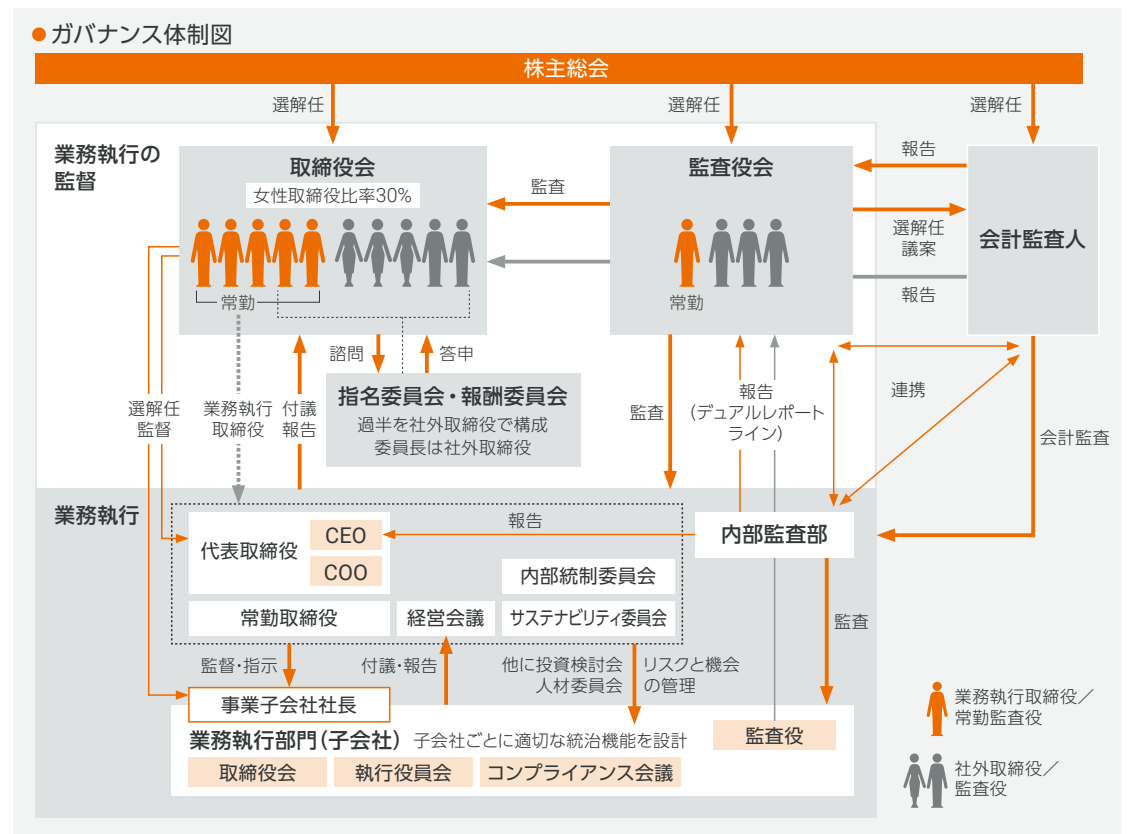
当社はコーポレート・ガバナンスコードの各原則をすべて実施しています。各原則に対する最新の状況に関しては、[コーポレートガバナンス報告書](#)をご参照ください。

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取締役会にお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3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。

その他の会議体として、業務執行の取締役の管轄下に内部統制委員会やサステナビリティ委員会を設置し、事業会社に対するマネジメント体制を整え、その状況を適時、取締役会へ報告しています。



CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- 基盤
 - > コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - リスクマネジメント
 - サステナビリティマネジメント
 - その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
 - 非財務指標
- 財務データ
- 株式情報

■ 取締役・取締役会

当社の取締役会は、10名（うち社外取締役5名）で構成され、原則として月1回の定時開催に加え、必要に応じて臨時で開催しています。取締役会においては、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。当社では2名の代表取締役を選定していますが、2021年7月よりCEOとCOOを規定し各取締役の役割分担により相互牽制の体制を整えました。

役職	氏名	出席回数	出席率
代表取締役会長兼CEO	西田 穰	17/17回	100%
代表取締役社長兼COO	佐藤 大央	17/17回	100%
取締役	小川 建二郎	17/17回	100%
取締役	佐藤 博	17/17回	100%
取締役	村井 範之	17/17回	100%
社外取締役	大島 まり	2022年9月新任	—
社外取締役	川上 智子	2022年9月新任	—
社外取締役	残間 里江子	15/17回	88%
社外取締役	清水 新	17/17回	100%
社外取締役	和田 洋一	12/13回	92%

※氏名は2022年10月時点、出席回数と出席率は2022年6月期のものです。

■ 監査役・監査役会

当社は、監査役会設置会社です。当社の監査役会は4名（うち社外監査役3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、監査計画及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。

役職	氏名	取締役会		監査役会	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
常勤社外監査役	下川 富士雄	17/17回	100%	16/16回	100%
社外監査役	名子 俊男	16/17回	94%	15/16回	94%
監査役	見田 元	17/17回	100%	2022年9月新任	—
社外監査役	六川 浩明	17/17回	100%	16/16回	100%

※氏名は2022年10月時点、出席回数と出席率は2022年6月期のものです。

■ 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として、報酬委員会及び指名委員会を設置しています。両委員会の構成員は、取締役会決議により選任され、決定プロセスの客観性を確保する観点から、その過半数は社外の非業務執行取締役とするともに、委員長（議長）は社外取締役が務めることとしています。

役職	氏名	指名委員会		報酬委員会	
		出席回数	出席率	出席回数	出席率
社外取締役	大島 まり	2022年9月新任	—	2022年9月新任	—
社外取締役	川上 智子	2022年9月新任	—	2022年9月新任	—
社外取締役 (報酬委員会委員長)	残間 里江子	1回	100%	3回	100%
社外取締役	清水 新	1回	100%	3回	100%
社外取締役 (指名委員会委員長)	和田 洋一	1回	100%	3回	100%
代表取締役会長兼CEO	西田 穰	1回	100%	3回	100%
代表取締役社長兼COO	佐藤 大央	1回	100%	3回	100%

※氏名は2022年10月時点、出席回数と出席率は2022年6月期のものです。

■ 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。

■ 経営会議

当社の経営会議は、取締役会で規定された範囲の業務執行に関する重要な事項を、機動的かつ透明性と客観性を保ちながら決定する会議体として設定しています。2022年9月末現在、代表取締役、常勤取締役及び執行役員（計13名）で構成されています。経営会議に諮る業務執行に関する重要事項は、構成員で協議の上、代表取締役と常勤取締役（計5名）の過半の賛成により決議します。経営会議は、原則、週次開催し意思決定の迅速化を図っています。

CONTENTS

プロフィール

戦略

基盤

> コーポレート・ガバナンス

コンプライアンス

リスクマネジメント

サステナビリティマネジメント

その他（人材・人権・
コミュニティ・環境）

非財務指標

財務データ

株式情報

役員

各役員の経歴は当社Webサイト内の [役員一覧](#) をご覧ください。

取締役(社内)



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 | 取締役 小川 建二郎 | 取締役 佐藤 博 | 取締役 村井 範之

取締役(社外)



社外取締役 大島 まり | 社外取締役 川上 智子 | 社外取締役 残間 里江子 | 社外取締役 清水 新 | 社外取締役 和田 洋一

監査役



常勤社外監査役 下川 富士雄 | 社外監査役 名子 俊男 | 監査役 見田 元 | 社外監査役 六川 浩明

▶ 選解任および指名方針と手続き

最高経営責任者を含む経営陣幹部の選解任、取締役・監査役候補者の指名の方針と手続きについて以下のとおり定めています。

〈取締役候補者の指名〉 取締役候補者については、高い職業倫理を有し、ステークホルダーの権利・立場を尊重しつつ、持続的かつ中長期的に当社グループの企業価値を向上することができる者という観点において、取締役会の決議によって選任されたその過半数を社外取締役とする指名委員会で選定し、取締役会において審議のうえ、決議し、株主総会へ付議します。

〈監査役候補者の指名〉 監査役候補者については、取締役の職務執行の監査を的確かつ公正に遂行することができる知識・経験・能力および必要な財務・会計に関する知識を有する者という観点から選定に努めており、監査役会の同意を得たうえで、取締役会において審議のうえ、決議し株主総会へ付議します。

〈最高経営責任者（代表取締役）を含む経営陣幹部の解任〉 最高経営責任者(代表取締役)を含む経営陣幹部の解任について、その業務執行状況や資質を満たさなくなった場合など適格性に欠くと認められる場合、指名委員会において十分に検討・審議・答申し、取締役会で決定することとしております。また、指名委員会は最高経営責任者(代表取締役)の後継者候補者の教育、育成あるいは社外からの招聘の可能性を含めた検討を行います。

▶ 独立社外取締役の独立性判断基準および資質

独立社外取締役の独立性判断基準および資質については以下のとおり定めています。

当社は、会社法に定める社外取締役の要件および東京証券取引所の独立性基準に定める一般株主と利益相反の生じるおそれのない者という要件を満たし、過去に当社の業務執行取締役または業務執行者であった者以外の者を、独立社外取締役に選任しています。また、独立した立場からの助言・牽制等、経営の意思決定に透明性及び健全性の向上を目的に、それぞれの専門分野において豊富な経験と幅広い知見を有した者を招聘しています。

なお、当社経営に対し、客観的な立場からの外部視点による適切な助言・提言を受けること及び取締役会の監督機能の強化を図ることを目的に、取締役の半数を社外取締役としています。また、社外取締役が取締役会の諮問機関である指名委員会、報酬委員会の委員長を務めることにより、取締役の選任、報酬に関する妥当性、透明性を確保しています。

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- 基盤
 - > コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - リスクマネジメント
 - サステナビリティマネジメント
 - その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
 - 非財務指標
- 財務データ
- 株式情報

取締役のスキルマトリックス

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は以下のとおりです。

当社における地位	氏名	年齢	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	上場会社役員／経済・経営学等	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	テクノロジー／科学技術教育	
代表取締役会長兼CEO	西田 穰	59			◎	○						○		
代表取締役社長兼COO	佐藤 大央	38			○	◎			○					
取締役	小川 建二郎	49			○	○						○		
取締役	佐藤 博	65						○	○		○			
取締役	村井 範之	50			○						○	○		
取締役	残間 里江子	72	■	■		○	○					○		
取締役	清水 新	50	■	■				○					○	
取締役	和田 洋一	63	■	■		○	○			○				
取締役	大島 まり	60	■	■					○				○	○
取締役	川上 智子	57	■	■				○	○			○		

※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。
 ※年齢は2022年9月現在。

経営環境や事業特性に応じたスキル区分の組み合わせ スキル区分を選定した理由

業界経験	当社グループは成長力を重要視しており、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
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、リスク管理等のトータルなトップ経験を有する取締役が必要であるため
上場会社役員経験／経営学等	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あるいは経営学に係る豊かな知見が、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、財務等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、知見や経験を有する取締役が必要であるため
テクノロジー／科学技術教育	当社グループの顧客であるメーカーを取り巻く技術の変化、動向また適応する人材教育に関する知見を有する取締役が必要であるため

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- 基盤
 - > コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - リスクマネジメント
 - サステナビリティマネジメント
 - その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
 - 非財務指標
- 財務データ
- 株式情報

取締役会全体の実効性分析・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し、その向上を図るために、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。2022年6月期の取締役会の実効性に関する分析・評価の概要は以下のとおりです。

■ 分析・評価の方法、プロセス

当社は、以下のプロセスで取締役会の実効性評価を実施しました。

- 実施対象者：全ての取締役、監査役（計14名）
- 評価方法：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

■ 分析・評価の結果概要

取締役会が期待される役割である経営の監督、重要事項の決定等を適切に果たしており、以下のように形式だけでなく実効性が十分に確保されていると評価しました。

- 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、自由に発言でき意見交換も円滑に行われている。
- 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等について機能している。

また、当事業年度の評価で抽出された課題としては以下があげられました。

- 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、また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の意見交換を行うスケジュールを設け、また必要に応じた業務執行側へ報告事項の指示等の体制を強化する。
- 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を図る。

なお、実効性評価の詳細は、[コーポレートガバナンス報告書](#)をご覧ください。

役員報酬

当社の取締役・監査役の報酬などの決定方針、手続きや決議は以下のとおりです。

■ 役員の報酬等の決定に関する方針

（業務執行取締役）

当社の代表取締役と常勤取締役の報酬は、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、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ために服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。

（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。

■ 役員の報酬等の額に関する決議

当社の取締役報酬額は、2021年3月26日開催の臨時株主総会決議において、年額6億円（うち社外取締役分は年額1億円以内）以内と定められています。また、譲渡制限付株式報酬制度は、2018年9月21日開催の第14期定時株主総会において、取締役（社外取締役を除く）による当社株式の長期安定的な株式保有と、当社グループの企業価値の持続的な向上を図るインセンティブを与え、株主の皆様との一層の価値共有を進めることを目的として導入を決議しています。当制度による報酬は、上記の取締役報酬とは別枠として対

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- 基盤
 - > コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - リスクマネジメント
 - サステナビリティマネジメント
 - その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
 - 非財務指標
- 財務データ
- 株式情報

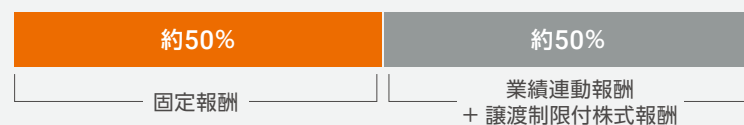
象取締役に対する譲渡制限付株式に関する報酬等として支給する金銭報酬債権の総額となり、2021年3月26日開催の臨時株主総会において、年額4億円以内と定めています。監査役報酬額は2021年3月26日開催の臨時株主総会決議により、年額1億円以内と定められています。

■ 役員の報酬等の決定に関する手続き

取締役の報酬は、取締役会の決議によって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し、取締役会への答申を行うことにより、報酬水準及び報酬決定プロセスを含めた報酬制度全体の透明性及び客観性を担保しています。このため、固定報酬と業績連動報酬の決定にあたっては、まず報酬委員会で検討を行い個人別の報酬内容を設定した取締役会への答申を作成します。その後、取締役会はその答申を審議のうえ、最終決定は代表取締役に一任の決議をしています。また、譲渡制限付株式報酬の決定にあたっては、まず報酬委員会で検討を行い個人別の報酬内容を設定した取締役会への答申を作成します。その後、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する方針は、報酬委員会により事業年度別に検討されており、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。

● 業務執行取締役の報酬構成



2022年6月期の固定報酬と業績連動報酬に関しては、報酬委員会の事前の検討を経て、2021年9月28日開催の第17期定時株主総会と同日に、取締役会の決議により報酬委員会の答申を代表取締役に一任することを承認し、同日代表取締役両名の協議により決定しています。また、譲渡制限付株式報酬に関しても、報酬委員会の事前の検討を経て、2021年9月28日開催の第17期定時株主総会と同日に、取締役会で決定しています。

▶ 2022年6月期に係る報酬などの総額

役員区分	報酬等の総額 (百万円)	報酬等の種類別の総額（百万円）			対象となる 役員の数 (人)
		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)	313 (41)	195 (41)	45 (—)	72 (—)	11 (5)
監査役 (うち社外監査役)	23 (23)	23 (23)	— (—)	— (—)	4 (4)
合計 (うち社外役員)	337 (64)	218 (64)	45 (—)	72 (—)	15 (9)

(注)
 1. 上記には、2021年9月28日開催の第17期定時株主総会終結の時をもって退任した取締役1名を含んでおります。
 2. 譲渡制限付株式報酬の対象者は、社外取締役を除く取締役であり、付与された株式は、3年から30年間で取締役会が定める譲渡制限期間及び当社による無償取得事由の定めに従います。
 3. 業績連動報酬の対象者は、社外取締役を除く取締役であり、2022年6月期の期中における支給はその前期にあたる2021年6月期の業績達成度に応じたものとなります。当該期は経常利益4,800百万円の期初設定目標に対して4,935百万円の実績であり、報酬委員会の審議を経て業績連動報酬の基準額に対する業績達成率に応じた掛目は130%となります。
 4. 2022年6月期の監査役の数4名のうち社外監査役は4名です。

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- **基盤**
 - コーポレート・ガバナンス
 - > コンプライアンス**
 - リスクマネジメント
 - サステナビリティマネジメント
 - その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
 - 非財務指標
- 財務データ
- 株式情報

考え方・方針

当社グループの役員及び社員は、コンプライアンスについて法令遵守のみならず、企業倫理や社会的規範を守ることと捉え、厳格な職業倫理と高い見識、自己規律をもって行動することを求められており、その行動指針として「社会、人権、環境等に関する企業倫理」を制定し、これを基本な考え方・方針としています。

📄 「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の詳細は、[こちら](#) >

体制

当社グループのコンプライアンス推進体制は、持株会社である当社の監督・指示を基に、主要な子会社においては会社毎に月次開催のコンプライアンス会議（責任者：事業会社社長）を設置し、その他の子会社も同等のコンプライアンスに関わるチェックを月次で行っています。

労働局や労働基準監督署の指導状況の共有や取り組むべき課題、労働時間の削減、その他法令に関わる取り組みを適正に把握し、対処しています。さらに、人権、環境、情報管理、不正行為、内部通報等に関する項目をモニタリングし、重大な事案が生じる場合には迅速な状況把握と対策を行っています。

持株会社では、子会社のコンプライアンス会議等の有効性、統制をモニタリングする機能を果たし、取締役会は月次で報告を受けます。なお、コンプライアンスを管轄する常勤取締役と総務法務部門の執行役員でグループ全体のコンプライアンスを担当しています。

関係法令の改正等への対応や適正な運営の見直し

人材サービスは、労働基準法、労働者派遣法及び職業安定法等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重要です。

具体的には、労働時間の管理、有給休暇の取得推進、労働災害の未然防止対策、雇用・契約条件の確認、ハラスメント防止、健康管理などについて、事業会社における関連部署と連携しながら各種施策を推進しています。

また、贈収賄・腐敗の防止、反社会的勢力排除、インサイダー取引防止に関して、全ての役職員が遵守すべき「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の中で定めるとともに、社員教育を実施しています。

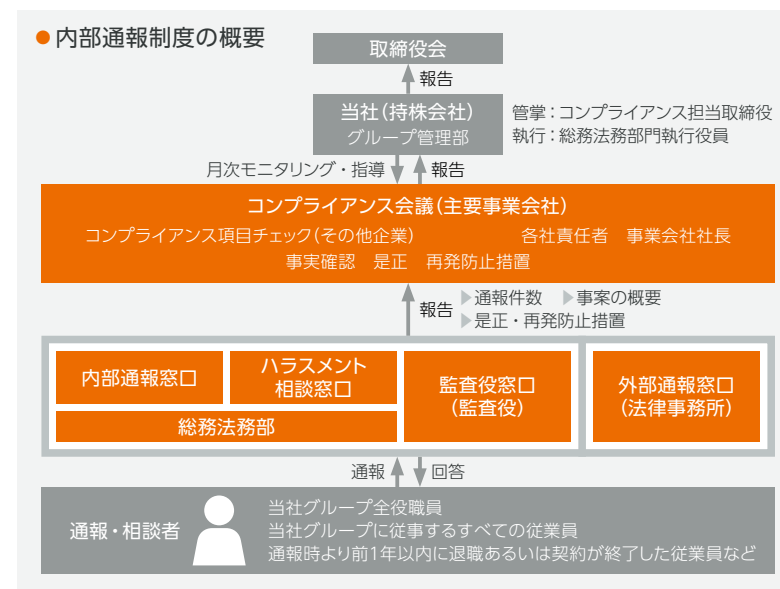
コンプライアンス教育・研修

当社グループでは、コンプライアンスを維持・推進するうえで教育・研修は重要な取り組みであると考え、年1回の内勤社員*を対象にしたグループ会社一斉の「コンプライアンス確認テスト」を実施しています。内容は、パーパスの理解を問うものから、企業倫理に関する問題や一般法令に関する問題などで構成されています。また、コンプライアンスの理解を深めることを目的に、テーマ別に分かりやすく解説した資料も配布しています。

*内勤社員：営業、採用、管理等の部門に就業する従業員（契約社員等を含む）

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、不正行為等の早期発見及び迅速な対応を目的として、内部通報制度を設けています。社内窓口のほか、外部の法律事務所を連絡先とする社外窓口を備え、電話、電子メール、FAX、書面、面会などの手段を設けています。その際、通報者が不利益を受けないよう公益通報者保護規程を定めるとともに、匿名通報を可能とし、秘密保持を担保する体制を整備しています。なお、本制度の利用実績や内容は、持株会社のモニタリングを通じ定期的に取締役会に報告されています。



CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- **基盤**
 - コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - > リスクマネジメント**
 - サステナビリティマネジメント
 - その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
 - 非財務指標
- 財務データ
- 株式情報

考え方・方針

経済安全保障に起因する顧客企業の動向や新型コロナウイルス感染症を経て就労形態や価値観の多様化など、事業環境を取り巻く不確実性が高まる昨今において、リスク管理の役割がますます重要になってきていると認識しています。環境・社会・ガバナンス側面におけるリスク対応については、その実効性を高めるために、マネジメントフローを当社グループの組織や事業に合わせて体系化しており、経営会議、サステナビリティ委員会、内部統制委員会、取締役会でのモニタリングや判断が出来るようにしています。

体制

リスクマネジメントにかかる体制は、当社（持株会社）が中長期も含めたリスクを年度単位で確認するものと、事業会社からの恒常的なボトムアップで確認するものの両面を設定しています。

年度単位のアプローチは、サステナビリティ委員会と内部統制委員会を通じたものです。サステナビリティ委員会では人権、環境問題及び社会との共生等を考慮した持続可能な社会の実現のための機会とリスクについて統括管理・審議する中で、リスクマネジメントを行います。内部統制委員会では、財務報告に係る範疇だけでなく全般的なリスクカタログを用いて外部環境の変化に応じた影響や可能性を評価して抽出しています。

いずれの委員会も、代表取締役会長兼CEOを委員長とし、代表取締役社長兼COO、常勤取締役及び委員長が指名する当社グループ役員で構成しています。また、これらの検討・評価の結果は取締役会に報告されます。

事業会社における恒常的なリスクマネジメントとしては、月次で開催あるいはチェックするコンプライアンス会議において、リスクとなり得る事項を事業会社毎に抽出して個別の対応施策やモニタリングを継続してリスクがコントロールできるように体系化された統制を行っています。その他、「グループ会社管理規程」と「報告規程」を定め、当社への報告または承認を得ることを求め、リスクとなる事項の把握と対応指示を通じてマネジメントができるよう推進しています。

その他には、当社内部監査部が、グループ各社の業務活動全般における内部監査を実施するとともに、グループ各社は、当社の監査役及び内部監査部に対してリスク情報を含めた業務執行状況の報告を行うこととしています。

リスクの特定とマネジメント

当社グループでは、リスク特定の基本のデータベースとしてリスクカタログを策定しています。リスクカタログとは、外部環境や内部環境など当社グループを取り巻くあらゆる要因の中から想定される具体的な207のリスクを網羅したものです。年1回のサイクルで内部統制におけるリスクカタログの検証と事業のリスク項目の抽出を行い、対策を要する重要な事項は当社の経営会議、取締役会で検討・決定しています。

■ 主なリスクとその対応状況

主なリスクと内容	主な対応策と実施状況
新型コロナウイルス感染症拡大 <ul style="list-style-type: none"> 顧客企業における休業や人員削減調整など需要の減退（当社在籍社員数の減少や稼働率の低下） さらなる感染拡大による顧客企業の活動への影響 社員の経済活動を制限するような事態 	<ul style="list-style-type: none"> 採用や営業、技術・技能社員のフォローアップ体制などで、一層のテレワークやオンライン面談の浸透など感染対策を個別の事業環境を考慮しつつ行い、従前より効率性の向上する事業運営体制を構築
気候変動・自然災害 <ul style="list-style-type: none"> 地震、津波、台風などの自然災害による一部地域での事業活動停止 顧客企業の被害による就業不可事態が発生する可能性 顧客企業が取引先選定基準にカーボンニュートラルへの取り組み要請 	<ul style="list-style-type: none"> 気候変動や自然災害に関するリスク評価をサステナビリティ委員会を中心に実施し、リスク状況の変化や対応の検討のフローを体系化 一定の影響が生じても他地域の拠点でバックアップが可能な体制やITインフラの整備 購買品や販促品の環境性能を選定基準に適用、社用車の削減、資材の再利用等CO₂低減への取り組みを推進
法的規制 <ul style="list-style-type: none"> 派遣や職業紹介事業に関連する法令違反（国内においては、労働基準法、労働者派遣法、職業安定法等） 監督官庁の指導方針強化や当社グループの取り組みが派遣先で十分に反映されない状況 また、将来の関係法令の改正や監督官庁の指導方針の強化により、顧客企業が派遣や請負の活用を見直す事態となり需要が低下 	<ul style="list-style-type: none"> 違反行為や事象が発生しないよう、業務フローにおける確認・牽制を行い、コンプライアンス会議を通じて定期的なモニタリングと未然防止への取り組みを推進
顧客情報管理 <ul style="list-style-type: none"> 顧客企業の機密情報の流出や不正使用等の事態が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 全社員に対して入社時及び定期的に、機密情報の取り扱いに関する指導・教育の実施 業務監査やコンプライアンス会議を通じて情報管理の状況をモニタリングや検査 顧客情報を扱うIT機器のアクセス制限や漏えい対策の実施
個人情報管理 <ul style="list-style-type: none"> 個人情報の流出や不正使用等の事態が発生 	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報の適正な管理、関連する法規定類の整備や、プライバシーマークの取得や入社時及び定期的に社員教育の実施 業務監査やコンプライアンス会議を通じて情報管理の状況をモニタリングや検査 個人情報情報を扱うIT機器のアクセス制限や漏えい対策の実施
労働災害 <ul style="list-style-type: none"> 重篤な労働災害等による生命・身体への影響や取引の停止 	<ul style="list-style-type: none"> 配属時等に顧客企業との協力のもと安全衛生教育や研修を実施し、労働災害の未然防止に努める
業務請負（受託等） <ul style="list-style-type: none"> 請負契約に基づく役務提供において、品質低下、納期遅れ、成果物の瑕疵等により、顧客企業との取引停止や損害賠償請求等の事態が発生した場合 	<ul style="list-style-type: none"> 派遣とは異なる請負において、当社が業務執行指示を行い管理監督責任を負うことになるため、請負により発生しうるリスクについて事前検討し準備の上で役務提供を行う
企業買収や業務提携等 <ul style="list-style-type: none"> 期待した成果があげられないことによる業績への影響 	<ul style="list-style-type: none"> M&Aなどの検討に際しては、投資検討会で多面的な検証や確認事項の評価を慎重に行うフローを遵守する M&AのPMIを重視し、検討時からPMIのリソースの確認とグループイン後の管理、そして継続的な投資効果の測定と判断を行う

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- **基盤**
 - コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - リスクマネジメント
 - > **サステナビリティマネジメント**
 - その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
 - 非財務指標
- 財務データ
- 株式情報

パーパスとサステナビリティ基本方針

サステナビリティ活動推進にあたっての当社グループの基本的な認識は、将来にわたって人間社会、自然環境と調和した行動を通じて事業活動を長く継続することにあると考えています。このような認識に基づき、当社グループの最も大切な考え方である「パーパス」を基軸に据え、以下の「サステナビリティ基本方針」を定めています。

サステナビリティ基本方針


当社グループは、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」に基づき、就業者（求職者）や取引先はもちろん、すべてのステークホルダーと連携・協働し、事業を通じて社会課題の解決を推進することで、持続可能な社会の実現と当社グループの成長を目指します。

サステナビリティに関する体制

当社グループの継続的な業容の拡大と社会課題を解決することで持続的な発展を推進するための体制として、サステナビリティ委員会（年2回以上開催）を中心とした体制を構築しています。

サステナビリティ委員会では、価値創造プロセスやマテリアリティの検討、更新を管理しつつ、中長期のサステナビリティに関わるリスク管理の検討と対策を協議します。リスク管理には人権や環境に関する事項を含みTCFD提言の枠組みの検討も含まれます。サステナビリティ委員会は業務執行機関の一つとしており、代表取締役会長CEOを委員長とし、代表取締役社長COO、常勤取締役、主要事業会社代表取締役社長及び委員長が指名する当社グループ役員で構成されています。

また、月次で実施する各事業会社のコンプライアンス会議（報告）においてリスク管理のうちサステナビリティに関わる項目の発生や対応管理を、サステナビリティ委員会が統括することにしており、サステナビリティ委員会とコンプライアンス会議を同一の管理部門（グループ管理部）が事務局を運営することで、年度を通じてサステナビリティに関する体制の運営を推進しています。

 「サステナビリティに関する体制」の詳細は、[こちら](#) >

ステークホルダーとの対話

当社グループでは、事業活動を推進するにあたって関わるステークホルダーの立場を尊重する社内規程等を策定しています。お客様・社員・地域・社会・株主・投資家と良好な関係を構築し、社会に貢献できるよう「社会、人権、環境等に関する企業倫理規程」「環境保全規程」「安全衛生規程」等を定め、誠実に事業を行うこととしています。

▶ 主な責任および主なコミュニケーション窓口とその方法

ステークホルダー	コミュニケーション	
	窓口	方法（主要事業会社の個別の仕組み）
技術・技能社員（外勤社員）	・事業会社 人事部門等	・各種研修やOJT、バックアップサポート ・従業員サーベイ ・通報窓口 など
従業員（内勤社員）	・人事部等	・キャリア形成支援 ・従業員サーベイ ・通報窓口 など
顧客	・事業会社 営業部門、事務部門等	・顧客からのクレーム、問い合わせ（月次で抽出し対応） ・顧客満足度調査 ・通報窓口 など
株主	・IR部	・株主総会 ・決算発表／決算説明会 ・IR情報（WEBサイト）を通じた情報発信 など
社会	・グループ企画部	・地域ボランティア活動 ・自治体イベントへの参画 ・各種社会貢献活動 など

社外からの評価、表彰等

▶ 当社



経済産業省のDX認定

▶ (株)夢テクノロジー



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

▶ 特例子会社(株)ビーネックスウィズ



かながわSDGsパートナー



さがみはらSDGsパートナー



厚生労働省の「もにす認定」

その他（人材・人権・コミュニティ・環境）

人材



当社グループにとって、価値創造の源泉は「ひとりひとり（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、ひとりひとりの可能性を引き出す基盤になると考えます。人材サービス業を展開する

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。

人材の雇用と人材開発	多様な人材の活躍推進	働きやすい環境の整備
------------	------------	------------

[サステナビリティサイト](#) ▶ 「人材」の詳細は、[こちら](#) ▶

コミュニティ



当社グループは、事業活動のみならず事業活動以外でのコミュニティとの関わりにおいても、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」の観点を重視し、地域、社会に貢献する活動を積極的に推進します。特に、人や組織の様々な

可能性の拡大と機会作りに関わる支援や協同活動を重視しており、地方自治体、NGOやNPOなどの多様なステークホルダーとより良い社会の実現に向けて取り組んでいます。

[サステナビリティサイト](#) ▶ 「コミュニティ」の詳細は、[こちら](#) ▶

人権



パーパスに「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」を掲げている当社グループの価値創造の源泉は「ひとりひとり（働く個人）」であり、人権の尊重は「ひとりひとり（働く個人）」の可能性を社会にひらくための基盤であると考えています。

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、「社会、人権、環境等に関する企業倫理」の中で人権に関する方針として、以下の項目を掲げています。人材サービス業を営む企業グループとして、「社会、人権、環境等に関する企業倫理」および関連する法令に従い、当社の事業活動の影響を受けるすべての人々の人権を尊重し、社会的責任を果たすことが責務であると考えています。

[サステナビリティサイト](#) ▶ 「人権の尊重」の詳細は、[こちら](#) ▶

環境・TCFD提言開示



持続的な発展が可能な社会の実現のため、また常に自然環境や生物多様性への影響に配慮し、あらゆる事業活動において地球環境の保全に貢献するために、業務を遂行する上で遵守すべき環境ポリシー基本方針（下記）を定めています。また、TCFD提言

に基づく検討と開示をウェブサイトで公表します。

環境ポリシー	1. 環境関連法令の遵守	2. 環境負荷の低減	3. 生物多様性の保全
	4. 行動	5. 教育	6. 継続的な推進

[サステナビリティサイト](#) ▶ 「環境」 「TCFD提言に基づく情報開示」の詳細は、[こちら](#) ▶

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- **基盤**
 - コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - リスクマネジメント
 - サステナビリティマネジメント
 - > その他（人材・人権・コミュニティ・環境）**
 - 非財務指標
- 財務データ
- 株式情報

当社グループは、幸せ指数を含め、非財務指標の開示を進めています。ウェブ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。

■ 人材の分布に関する情報

項目	2022年6月期
人材構成	技術・技能社員： 91.6% 従業員（管理職）： 1.3% 従業員（一般社員）： 7.1%
年齢構成	～29歳： 45.3% 50～59歳： 9.1% 30～39歳： 29.1% 60歳～： 2.6% 40～49歳： 14.0%
女性比率	25.6%
外国籍人材比率	3.5%
60歳以上比率	2.6%
障がい者雇用率	2.32%

※いずれも国内 2022年6月末算定

■ ガバナンスに関する情報

項目	2022年6月期
女性取締役比率（2022/9開催の定時株主総会后）	30%
社外取締役比率（2022/9開催の定時株主総会后）	50%
外国人取締役比率（2022/9開催の定時株主総会后）	0%
独立役員会の開催数	3回
中途入社管理職比率（国内）	83.2%
女性管理職比率（国内）	10.5%
許認可にかかる重大な勧告数	0回
贈収賄、刑事告発、巨額の賠償訴訟数	0回
重大な情報漏洩事案発生数	0回
コンプライアンス教育実施率（国内）	93%
個人情報管理等教育実施率（国内）	82%
政治献金・ロビー活動に関する支出額	0円

■ 人材への投資やウェルビーイングに関する情報

項目	2022年6月期
のべ研修時間数	842,769時間
のべ研修受講者数	22,406名
総教育研修投資額	1,419百万円
顧客企業への転職数	319名
自発的退職率	98%
有給休暇取得率	71.8%
育児休業・介護休業取得者数 (うち男性)	225名 (19名)
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事案等)	30件
ヘルプラインや社内相談等の利用件数 (うち重大な内部告発数：許認可にかかる重大な勧告 巨額の賠償訴訟等)	45件 (0件)

■ 環境保全や社会貢献活動に関する情報

項目	2022年6月期
地域貢献、社会貢献に関連する支出額	38,513千円
紙の購買量（重さ換算）	23.1t
紙の回収量（重さ換算 自社でのリサイクル材料）	3.83t
CO ₂ 排出量 (国内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)	732t

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- **基盤**
 - コーポレート・ガバナンス
 - コンプライアンス
 - リスクマネジメント
 - サステナビリティマネジメント
 - その他（人材・人権・コミュニティ・環境）
- > **非財務指標**
- 財務データ
- 株式情報

主要財務指標

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- 基盤
- 財務データ
 - > 主要財務指標
 - 連結財務諸表等
- 株式情報

■ 主要財務指標

	(単位：百万円)
	第17期 2021年 6月期
	日本基準
売上収益	95,110
経常利益	4,935
親会社株主に帰属する当期純利益	2,611
包括利益	2,992
純資産額	96,169
総資産額	129,374
1株当たり純資産額(円)	1,057.43
1株当たり当期純利益金額(円)	47.65
潜在株式調整後1株当たり当期純利益金額(円)	47.49
自己資本比率(%)	74.2
自己資本利益率(%)	4.7
株価収益率(倍)	26.8
営業活動によるキャッシュ・フロー	3,510
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,350
財務活動によるキャッシュ・フロー	△5,155
現金及び現金同等物の期末残高	21,044
従業員数(名) [外、平均臨時雇用者数]	30,067 [—]

(注)

- 従業員数欄の【外書】は、臨時従業員の年間平均雇用人数であります。本項目は、従業員数に占める当該臨時従業員の割合が少ないため、記載を省略しております。
- 2019年7月1日付で、普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行っておりますが、第14期の期首に当該株式分割が行われたと仮定して、1株当たり純資産額、1株当たり当期純利益金額及び潜在株式調整後1株当たり当期純利益金額を算定しております。また、第15期末時点の株価は、当該株式分割に係る権利落後の株価となっております。従って、第15期の株価収益率については、当該権利落後の株価を当該株式分割を考慮した1株当たり当期純利益で除して算定しております。
- 「収益認識基準に関する会計基準」(企業会計基準第29号 2020年3月31日)等を当連結会計年度の期首から適用しており、当連結会計年度にかかわる主要な経営指標等については、当該会計基準等を適用した後の指標等となっております。

	(単位：百万円)
	第18期 2022年 6月期
	IFRS
売上収益	148,573
税引前利益又は税引前損失(△)	10,238
親会社の所有者に帰属する 当期利益又は当期損失(△)	6,975
親会社の所有者に帰属する当期包括利益	6,750
親会社の所有者に帰属する持分	63,309
総資産額	96,521
1株当たり親会社所有者帰属持分(円)	716.32
基本的1株当たり当期利益又は当期損失(△)	78.30
希薄化後1株当たり当期利益又は当期損失(△)	78.03
親会社所有者帰属持分比率(%)	65.6
親会社所有者帰属持分当期利益率(%)	10.9
株価収益率(倍)	19.1
営業活動によるキャッシュ・フロー	15,501
投資活動によるキャッシュ・フロー	△2,161
財務活動によるキャッシュ・フロー	△22,046
現金及び現金同等物の期末残高	12,404
従業員数(名) [外、平均臨時雇用者数]	29,084 [—]

(注)

- 第18期より国際会計基準(以下「IFRS」という。)に基づいて連結財務諸表を作成しております。
- 従業員数欄の【外書】は、臨時従業員の年間平均雇用人数であります。本項目は、従業員数に占める当該臨時従業員の割合が少ないため、記載を省略しております。
- 第18期における希薄化後1株当たり当期利益は、新株予約権のうち逆希薄化効果を有する584,577株を希薄化後1株当たり当期利益の計算に含めておりません。

「業績・財務情報」の詳細は、[こちら](#)

参考：旧(株)ビーネックスグループ

	(単位：百万円)		
	第14期 2018年 6月期	第15期 2019年 6月期	第16期 2020年 6月期
	日本基準		
売上収益	65,363	81,596	81,755
経常利益	4,228	5,606	4,771
親会社株主に帰属する当期純利益	2,569	3,706	1,335
包括利益	2,711	3,672	1,182
純資産額	13,715	15,802	14,765
総資産額	28,127	31,207	31,730
1株当たり純資産額(円)	320.65	364.26	341.89
1株当たり当期純利益金額(円)	64.31	87.47	31.34
潜在株式調整後1株当たり当期純利益金額(円)	63.98	87.20	31.18
自己資本比率(%)	48.3	49.5	46.2
自己資本利益率(%)	25.5	25.5	8.9
株価収益率(倍)	30.3	17.5	30.0
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,144	5,028	4,819
投資活動によるキャッシュ・フロー	△2,720	△1,430	△1,989
財務活動によるキャッシュ・フロー	2,415	△2,748	△1,830
現金及び現金同等物の期末残高	9,410	10,257	11,158
従業員数(名) [外、平均臨時雇用者数]	17,552 [—]	20,329 [—]	18,125 [—]

参考：旧(株)夢真ホールディングス

	(単位：百万円)			
	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	
売上収益	40,419	52,505	58,669	29,106
販売費及び一般管理費	7,152	10,552	10,248	5,509
営業利益	5,186	4,719	5,306	1,905
経常利益	4,940	4,557	—	—
当期純利益・当期(四半期)利益	3,635	2,504	3,557	706
総資産・資本合計	23,571	28,863	36,399	31,728
純資産・資産合計	13,972	11,920	11,561	10,854

■ 連結財政状態計算書 (IFRS)
(単位:百万円)

	前連結会計年度 (2021年6月30日)	当連結会計年度 (2022年6月30日)
資産		
流動資産		
現金及び現金同等物	21,138	12,404
営業債権及びその他の債権	19,913	20,108
その他の金融資産	1,100	1,239
その他の流動資産	4,599	2,856
流動資産合計	46,751	36,609
非流動資産		
有形固定資産	1,626	1,624
使用権資産	2,613	3,304
のれん	45,605	45,362
無形資産	2,461	1,630
持分法で会計処理されている投資	455	661
その他の金融資産	3,129	4,002
繰延税金資産	2,691	2,789
その他の非流動資産	500	536
非流動資産合計	59,083	59,912
資産合計	105,835	96,521

	前連結会計年度 (2021年6月30日)	当連結会計年度 (2022年6月30日)
負債及び資本		
負債		
流動負債		
営業債務及びその他の債務	2,880	2,617
社債及び借入金	4,695	1,257
未払法人所得税	1,260	1,774
その他の金融負債	4,439	4,490
引当金	1	68
その他の流動負債	17,832	17,585
流動負債合計	31,110	27,793
非流動負債		
社債及び借入金	6,307	591
その他の金融負債	1,881	2,805
繰延税金負債	50	26
引当金	295	436
その他の非流動負債	1,468	1,523
非流動負債合計	10,004	5,382
負債合計	41,114	33,176
資本		
資本金	4,436	4,561
資本剰余金	82,779	82,394
利益剰余金	△ 22,646	△ 19,933
自己株式	△ 329	△ 4,306
その他の資本の構成要素	703	594
親会社の所有者に帰属する持分合計	64,943	63,309
非支配持分	△ 222	35
資本合計	64,720	63,345
負債及び資本合計	105,835	96,521

■ 連結持分変動計算書 (IFRS)
(単位:百万円)

	親会社の所有者に帰属する持分										非支配持分	合計
	資本金	資本剰余金	利益剰余金	自己株式	その他の資本の構成要素				合計	合計		
					新株予約権	在外営業活動体の換算差額	その他の包括利益を通じて公正価値で測定する金融資産	確定給付制度の再測定				
2021年7月1日時点の残高	4,436	82,779	△22,646	△329	88	714	△99	—	703	64,943	△222	64,720
当期利益(△損失)	—	—	6,975	—	—	—	—	—	—	6,975	71	7,046
その他の包括利益	—	—	—	—	—	△118	△104	△1	△224	△224	△0	△225
当期包括利益合計	—	—	6,975	—	—	△118	△104	△1	△224	6,750	70	6,821
新株の発行	124	124	—	—	△184	—	—	—	△184	65	—	65
企業結合による変動	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
剰余金の配当	—	—	△3,962	—	—	—	—	—	—	△3,962	—	△3,962
自己株式の取得	—	△16	—	△4,050	—	—	—	—	—	△4,067	—	△4,067
自己株式の処分	—	6	—	73	—	—	—	—	—	80	—	80
連結範囲の変動	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	△75	△75
株式報酬取引	—	36	—	—	313	—	—	—	313	349	—	349
新株予約権の失効	—	3	—	—	△3	—	—	—	△3	—	—	—
非支配株主に係る売建プット・オプション負債の変動等	—	0	△280	—	—	—	—	—	—	△280	—	△280
連結子会社株式の取得による持分の増減	—	△ 568	—	—	—	—	—	—	—	△568	262	△305
その他の資本の構成要素から利益剰余金への振替	—	29	△18	—	—	—	△12	1	△10	—	—	—
所有者との取引額合計	124	△385	△4,262	△3,976	125	—	△12	1	114	△8,384	187	△8,196
変動額合計	124	△385	2,712	△3,976	125	△118	△116	—	△109	△1,634	258	△1,375
2022年6月30日時点の残高	4,561	82,394	△19,933	△4,306	213	596	△215	—	594	63,309	35	63,345

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- 基盤
- 財務データ
 - 主要財務指標
 - > 連結財務諸表等
- 株式情報

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- 基盤
- 財務データ
 - 主要財務指標
 - > 連結財務諸表等
- 株式情報

「業績・財務情報」の詳細は、[こちら](#) >

■ 連結損益計算書 (IFRS)

	前連結会計年度 (自 2020年7月1日 至 2021年6月30日)	当連結会計年度 (自 2021年7月1日 至 2022年6月30日)
(単位：百万円)		
売上収益	98,887	148,573
売上原価	79,525	114,141
売上総利益	19,361	34,432
販売費及び一般管理費	14,519	24,876
その他の収益	1,471	1,664
その他の費用	31,533	1,116
営業利益(△損失)	△25,220	10,103
金融収益	144	202
金融費用	104	183
持分法による投資利益	115	115
税引前当期利益(△損失)	△25,063	10,238
法人所得税費用	2,032	3,192
当期利益(△損失)	△27,096	7,046
当期利益(△損失)の帰属		
親会社の所有者	△27,122	6,975
非支配持分	26	71
当期利益(△損失)	△27,096	7,046
1株当たり当期利益(△損失)		
基本的1株当たり当期利益(△損失)(円)	△494.85	78.30
希薄化後1株当たり当期利益(△損失)(円)	△494.85	78.03

■ 連結包括利益計算書 (IFRS)

	前連結会計年度 (自 2020年7月1日 至 2021年6月30日)	当連結会計年度 (自 2021年7月1日 至 2022年6月30日)
(単位：百万円)		
当期利益(△損失)	△27,096	7,046
その他の包括利益		
純損益に振り替えられないことのない項目		
その他の包括利益を通じて公正価値で測定する金融資産	20	△104
確定給付制度の再測定	4	△1
純損益に振り替えられないことのない項目合計	24	△106
純損益に振り替えられる可能性のある項目		
在外営業活動体の換算差額	745	△231
持分法適用会社におけるその他の包括利益に対する持分	26	113
純損益に振り替えられる可能性のある項目合計	771	△118
税引後その他の包括利益	796	△225
当期包括利益	△26,300	6,821
当期包括利益の帰属		
親会社の所有者	△26,383	6,750
非支配持分	83	70
当期包括利益	△26,300	6,821

■ 連結キャッシュ・フロー計算書 (IFRS)

	前連結会計年度 (自 2020年7月1日 至 2021年6月30日)	当連結会計年度 (自 2021年7月1日 至 2022年6月30日)
(単位：百万円)		
営業活動によるキャッシュ・フロー		
税引前利益(△損失)	△25,063	10,238
減価償却費及び償却費	1,883	3,008
減損損失(又は戻入れ)	31,428	1,039
受取利息及び配当金	△62	△73
支払利息	95	160
持分法による投資損益(△は益)	△115	△115
固定資産除却損	69	13
営業債権及びその他の債権の増減額(△は増加)	△360	145
営業債権及びその他の債務の増減額(△は減少)	221	293
その他	1,701	2,673
小計	9,797	17,383
利息及び配当金の受取額	116	92
利息の支払額	△88	△164
法人所得税の支払額	△4,590	△1,809
営業活動によるキャッシュ・フロー	5,234	15,501
投資活動によるキャッシュ・フロー		
有形固定資産の取得による支出	△193	△438
無形資産の取得による支出	△124	△127
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	△674	△647
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の売却による支出	—	△483
子会社株式の条件付対価の支払額	△343	△365
投資有価証券の取得による支出	△175	△82
その他	130	△17
投資活動によるキャッシュ・フロー	△1,381	△2,161
財務活動によるキャッシュ・フロー		
短期借入金の純増減額(△は減少)	△416	△759
長期借入金の返済による支出	△1,212	△8,485
社債の償還による支出	△196	△231
リース負債の返済による支出	△2,220	△4,113
配当金の支払額	△1,786	△3,969
自己株式の取得による支出	△25	△4,050
連結の範囲の変更を伴わない子会社株式の取得による支出	△731	△512
その他	8	74
財務活動によるキャッシュ・フロー	△6,581	△22,046
現金及び現金同等物に係る換算差額	289	△26
現金及び現金同等物の増減額(△は減少)	△2,438	△8,733
現金及び現金同等物の期首残高	10,835	21,138
合併に伴う現金及び現金同等物の増加額	12,740	—
現金及び現金同等物の期末残高	21,138	12,404

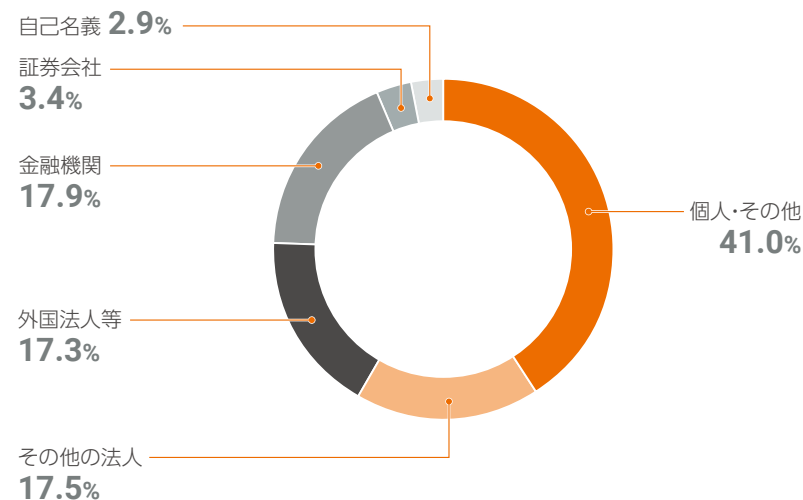
基本情報・株式の状況

証券コード	2154
上場金融商品取引所	東京証券取引所プライム市場
発行可能株式総数	360,000,000株
発行済株式の総数	91,280,119株
株式売買の単位	100株
株主総数	22,036名

大株主の状況 (2022年6月末日現在)

	株主名	持株数(株)	持株比率(%)
1	日本マスタートラスト信託銀行株式会社(信託口)	8,993,300	9.9%
2	中山 隼雄	8,378,000	9.2%
3	株式会社 アミューズキャピタル	8,240,000	9.0%
4	株式会社 日本カストディ銀行(信託口)	6,491,305	7.1%
5	佐藤 淑子	5,809,054	6.4%
6	有限会社 志	5,785,256	6.3%
7	佐藤 大央	2,660,678	2.9%
8	株式会社 夢真ビーネックスグループ	2,644,548	2.9%
9	STATE STREET LONDON CARE OF STATE STREET BANK AND TRUST	1,985,300	2.2%
10	株式会社 アミューズキャピタルインベストメント	1,240,000	1.4%

所有者別株式分布状況 (2022年6月末日現在)



社名 株式会社 夢真ビーネックスグループ
2023年1月より株式会社 オープンアップグループとなります。

本社所在地 〒105-0021 東京都港区東新橋2-14-1
NBFコモディオ汐留

代表者 代表取締役会長兼CEO 西田 稯
代表取締役社長兼COO 佐藤 大央

設立 1997年8月

資本金 4,561百万円 (2022年6月30日現在)

従業員数(連結) 29,084名 (2022年6月30日現在)

業務内容 技術者派遣・受託・委託・請負・有料職業紹介事業

ウェブサイト <https://www.yumeshin-benext.co.jp/>
2023年1月より <https://www.openupgroup.co.jp/> となります。

【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。細心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の責任を負いませんので、あらかじめご承知ください。

CONTENTS

- プロフィール
- 戦略
- 基盤
- 財務データ
- 株式情報**