COMPANY RESEARCH AND ANALYSIS REPORT

企業調査レポート

アウトソーシング

2427 東証プライム市場

企業情報はこちら >>>

2022 年 10 月 21 日（金）

執筆：客員アナリスト
柴田郁夫
FISCO Ltd. Analyst **Ikuo Shibata**

FISCO
FISCO Ltd.
https://www.fisco.co.jp

目次

■要約 01
1. 2022 年 12 月期上期決算の概要 01
2. 2022 年 12 月期の業績予想 01
3. 今後の方向性 02
■会社概要 03
1. 事業内容 03
2. 企業グループの状況 06
3. 沿革 06
■企業特長 07
1. 成長モデル 07
2. 同社の優位性 08
■業績推移 09
■決算概要 11
1. 2022 年 12 月期上期決算の概要 11
2. 事業別の実績と主な活動 13
3. 2022 年 12 月期上期の総括 14
■主な活動実績 15
1. 派遣 DX 化を見据えた次世代ビジネスモデルの進捗 15
2. 倉庫内業務を手掛ける人材派遣会社の子会社化 16
■業績見通し 17
1. 2022 年 12 月期の業績予想 17
2. 弊社の見方 17
■今後の方向性 18
1. 計数目標 18
2. 今後の重点施策 19
3. 弊社の中長期的な注目点 20
■ SDGs の取り組み 21
■株主還元策 22

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

要約

2022 年 12 月期上期は、国内・海外の技術系セグメントの伸びにより、売上収益及び営業利益は計画を上回る進捗。通期業績予想を据え置き、大幅な増収増益を見込む

アウトソーシング <2427> は、メーカーの製造ライン向けに人材派遣及び業務請負を行う「国内製造系アウトソーシング事業」や、メーカーの研究開発部門及び IT、建築系企業向けに技術者派遣等を行う「国内技術系アウトソーシング事業」を展開するほか、米軍施設向け事業や海外展開にも積極的に取り組んでいる。M&A をはじめ、独自スキームの構築による人材獲得や育成に優位性を有しており、海外を含めた人材提供数及び管理人数は 13.7 万名を超える（技術・製造系では国内業界最大）。景気変動の影響を受けない事業構造への転換や今後の環境変化等を見据え、拡大するエンジニア活用ニーズへの対応、公共関連サービスの強化、米軍施設向け事業の拡充など、グローバル規模で事業を拡大してきた。今後は、派遣 DX 化※を含めた環境変化を踏まえ、ビジネスモデルの抜本的な変革、並びに新たなビジネス機会の獲得にも取り組む方針である。2021 年 2 月 15 日には国連が提唱する「持続可能な開発目標（SDGs）」に賛同し、「SDGs 宣言」を行った。世界の様々な人々の「就業機会」と「教育機会」の創造、さらには技術と教育の力で一人一人の生産性を向上させることで、人々の暮らしを豊かにすることに貢献し、同社グループの成長にもつなげていく考えである。

※ DX とはデジタルトランスフォーメーションの略。データやデジタル技術を活用してビジネスの仕組みを変革し、競争優位性を獲得する動き。派遣業界においても、DX 化への取り組みが今後の生き残りのカギを握ると言われている。

1. 2022 年 12 月期上期決算の概要

2022 年 12 月期上期の業績（IFRS）は、売上収益が前年同期比 22.9% 増の 3,251 億円、営業利益が同 5.4% 減の 109 億円と、雇用調整助成金のはく落等により増収減益となったものの、売上収益及び営業利益は計画を上回る進捗となった。上海ロックダウンや長引く半導体不足、インフレによる資材の高騰などが、国内・海外の製造系及びサービス系セグメントにマイナスの影響を及ぼしたものの、すべてのセグメントで事業規模を拡大することができた。特に売上収益が計画を上回ったのは、旺盛なエンジニア活用ニーズを捉え、国内・海外の技術系セグメントが持続的に成長し、上記のマイナス部分をキャッチアップしたことが理由である。利益面では、雇用調整助成金のはく落等により営業減益となったが、その点は想定内である。国内・海外製造系セグメントにおける生産調整やのれん減損等による影響を、国内・海外の技術系セグメントによる収益の伸びでカバーし、計画を上回る利益水準を確保することができた。また、活動面でも、「派遣 2.0」及び「CSM」といった派遣 DX 化を見据えた次世代ビジネスモデルの進展に一定の成果を残すことができた。

2. 2022 年 12 月期の業績予想

2022 年 12 月期の業績予想（IFRS）について同社は、期初予想を据え置き、売上収益を前期比 22.1% 増の 6,950 億円、営業利益を同 33.8% 増の 320 億円と増収増益を見込んでいる。旺盛な人材ニーズを背景として、新型コロナウイルス感染症拡大（以下、コロナ禍）からの復調や好調分野のさらなる拡大により、売上収益、営業利益ともにすべての事業が伸長する見通しとしている。

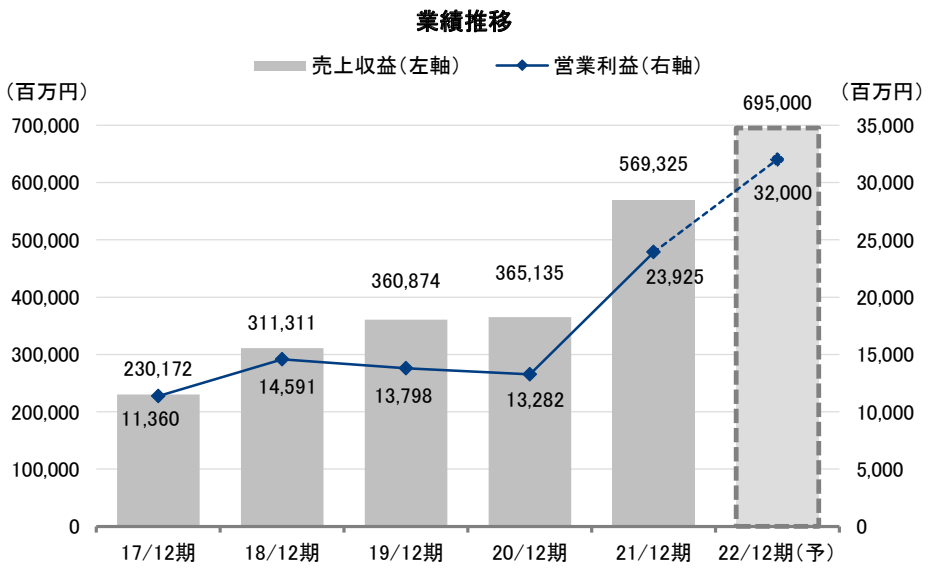
本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

3. 今後の方向性

同社は 2020 年 12 月期より 5 ヶ年の中期経営計画「VISION2024」を推進している。世界各国で急速に進行する環境変化への迅速な対応を図るとともに、新たに発生したビジネス機会を同社の成長に取り込む戦略である。特に、1）海外就労者サポートサービスの拡大、2）エンジニアとテクノロジーを融合したモデル「派遣 2.0」による効率化・省人化、3）業績の平準化につながる米軍施設向け事業や政府公共系ビジネスのさらなる拡大、4）世界で増える人口をチャンスに変えるためのグローバル人材流動ネットワークの確立、5）人材ストックビジネスからの脱却を目指した WBB（“WORKING” Beyond Borders）プラットフォームの構築に取り組んでいく。ただ、計画策定時点では想定していなかったコロナ禍の影響を受け、外国人関連ビジネスなどで戦略変更を余儀なくされており、投資計画の見直しを含めた新たな中期経営計画の策定も検討しているようであるが、今後の方向性には大きな修正はない。

Key Points

- 2022 年 12 月期上期は増収減益ながら、売上収益及び営業利益は計画を上回る進捗
- 旺盛なエンジニア活用ニーズを背景に、国内・海外の技術系セグメントがコロナ禍においても順調に伸長
- 2022 年 12 月期の通期業績予想について同社は、期初予想を据え置き、大幅な増収増益を見込む
- 5 ヶ年の中期経営計画「VISION2024」を推進。派遣 DX を含めた環境変化を踏まえ、ビジネスモデルの抜本的な変革に取り組む



出所：決算短信よりフィスコ作成

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

会社概要

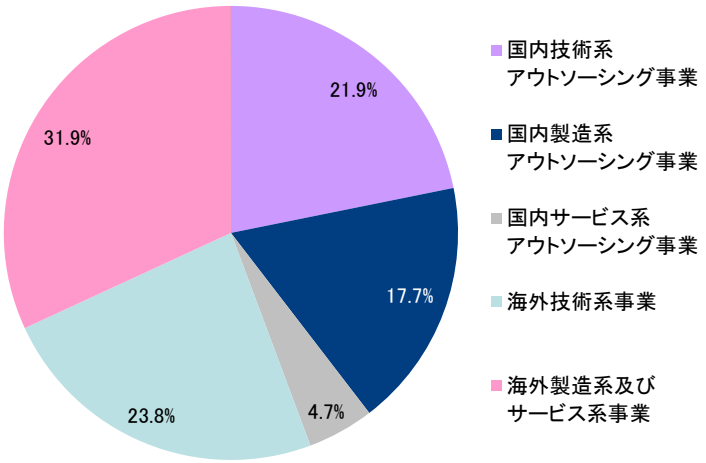
景気変動の影響を受けにくい事業構造をグローバルに展開。ビジネスモデルの抜本的な変革にも取り組む

1. 事業内容

同社は、メーカーの製造ライン向けに人材派遣及び業務請負を行う「国内製造系アウトソーシング事業」や、メーカーの研究開発部門及び IT、建築系向けに技術者派遣等を行う「国内技術系アウトソーシング事業」を展開するほか、米軍施設向け事業や海外展開にも積極的に取り組んでいる。元来、自動車関連業界に強い顧客基盤を有しており、メーカーの生産効率向上や技術革新に貢献するとともに、M&A を含めた効果的な人材の獲得が同社の成長を支えてきた。特に、ここ数年は、景気変動の影響を受けやすい事業特性からの脱却、さらには様々な環境変化を自らの成長に結び付けるため、事業構造の変革と事業領域の拡大を進めてきた。今後は、派遣 DX 化を含めた環境変化を踏まえ、ビジネスモデルの抜本的な変革や新たなビジネス機会の獲得にも取り組む方針である。海外を含めた人材提供数及び管理人数は 13.7 万名を超え、技術・製造系では国内において業界最大規模を誇っている。

事業セグメントは、「国内技術系アウトソーシング事業」「国内製造系アウトソーシング事業」「国内サービス系アウトソーシング事業」に加えて、海外における「海外技術系事業」「海外製造系及びサービス系事業」の 5 つに区分される。事業別売上収益構成比では、主力の「国内技術系アウトソーシング事業」が 21.9%、「国内製造系アウトソーシング事業」が 17.7% となっているが、ここ数年では、積極的な M&A により海外事業が大きく伸びており、売上収益全体の 55.7% を占めている（2022 年 12 月期上期実績）。また、景気変動の影響を受けにくい各国公共機関向けや米軍施設向けが大きく伸びており、同社の目指す方向性に沿って順調に進展していると評価できる。

事業別の売上収益構成比 （2022年12月期上期実績）



出所：決算短信よりフィスコ作成

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

各事業の概要は以下のとおりである。

（1）国内技術系アウトソーシング事業（以下、国内技術系）

輸送用機器や電気機器、金属・建材、医薬品等の幅広い分野のメーカーにおける研究開発部門への技術者派遣等のほか、IT 及び建築系企業に対する技術者派遣等を行っている。特に市場規模が大きく、さらなる成長が見込める IT 及び建築分野のほか、医薬品分野の強化などにも取り組んでおり、同社グループの（株）シンクスバンクが運営する KEN スクールや、アドバンテック（株）が各分野の企業（通信キャリアや大手ゼネコン、医薬品メーカー等）と共同開発した人材育成カリキュラム（未経験・異分野からのキャリアチェンジを含む）の推進により、既に 2.4 万名を超える技術者を擁する国内トップの技術系アウトソーシング事業集団となっている。新卒採用についても 2022 年 4 月には約 2,600 名が入社しており、後発ながらこの分野におけるプレゼンス向上が顕著である。今後は、エンジニアとテクノロジーを融合したモデル「派遣 2.0」（詳細は後述）の推進を含め、派遣 DX 化の推進による新たな成長モデルの確立にも注力していく。

（2）国内製造系アウトソーシング事業（以下、国内製造系）

創業以来の主力事業である、「製造ラインへの人材派遣や業務請負」（輸送用機器や電気機器などのメーカーの製造工程の外注化ニーズに対応し、生産技術、管理ノウハウを提供することで生産効率の向上を実現するサービス）に加えて、「管理業務受託」（メーカーが直接雇用する期間社員及び外国人技能実習生※1 等の採用後の労務管理や社宅管理等にかかる管理業務受託事業及び期間満了者の再就職支援までを行う一括受託サービス）や、「期間工の有料職業紹介」（メーカーが直接雇用する期間社員の採用代行サービス）も含まれる。「製造ラインへの人材派遣や業務請負」については、これまで独自の PEO スキームの活用※2 により、景気変動の影響が少ない長期事業領域での人材ニーズの創出と顧客の囲い込みを実現し、高い成長性を維持してきた。ただ足元では、「働き方改革」（労働時間短縮）の影響により PEO スキームは雇用リスクが高まっていることから、戦略の見直しを進めている。一方、新たに開始した派遣スタッフ管理システム「CSM」は、コロナ禍からの生産復調が進む大手メーカーにとって、フレキシブルな生産体制の構築や派遣社員の有効活用を図るうえで効果的な提案となっているほか、複数の同業他社との協業による「共同プラットフォーム」化により、業界全体の生産性や利便性向上に貢献していく考えだ。

※1 法に基づき、日本の現場で最長 5 年間実習し、帰国後に習得技能を活用する外国人技能実習制度により来日した外国人。国内の人手不足に伴い需要が高まっている。ただ、メーカーは、社宅契約・管理や生活管理等にノウハウを持たないため、実績が豊富な同社の管理業務受託が拡大する方向にある。実習期間は通常 3 年間（試験合格で最長 5 年間可）であるため、その期間の売上・利益が見込めるうえ、コンスタントに期間満了に伴う入れ替えのニーズも期待できる。

※2 PEO スキームとは、労働法改正によってメーカーに発生した課題を解決するとともに、同社にとっても、採用コストを抑えながら長期事業領域への人材提供というメリットを享受できる仕組みである。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

また、「管理業務受託」については、労働契約法や労働者派遣法の改正により派遣活用の利便性が高まるなかで、メーカー直接雇用による期間社員活用ニーズは縮小する反面、メーカーが直接受け入れる外国人技能実習生に対する管理業務は拡大しており、今後も成長余地が大きい。また、2019 年 4 月に新設された在留資格制度※1 も今後の事業拡大に向けてプラスの材料となっている。同社にとって雇用リスクがないことや利益率が高いことなどメリット※2 が大きく、今後の注力分野の 1 つとして位置付けられる。2020 年以降は、コロナ禍に伴う入国規制により外国人材の新規来日が限定的となっており、成長が足踏みしているものの、潜在的な需要は大きく、中長期的視点で今後の柱に育成していく考えである。

※1 入管法の改正により、2019 年 4 月 1 日より新たな在留資格「特定技能」が導入された。これに伴って、これまでは一部の例外を除いて外国人が働くことのできなかった建設業界や造船業界、宿泊業界、外食産業などで外国人が働くことができるようになるため、外国人の活用ニーズがさらに高まることが期待されている。
※2 外国人労働者の管理業務受託における同社メリットには、1）同社に雇用リスクがない、2）技能実習生は最長 5 年間、特定技能の来日者は試験合格等の条件合致によって無期限で受託可能、3）管理業務受託の 1 名当たり売上収益は製造派遣より低いが原価率・販管費率がさらに低いため、営業利益率が高い、4）技能実習生・日系人の帰国後は現地で、留学生の卒業後は技能習熟者として、同社グループで活用可能、などが挙げられる。

一方、「期間工の有料職業紹介」については、労働契約法や労働者派遣法の改正により、期間工から派遣活用にシフトする流れが進み、中長期的には市場全体のニーズは縮小する方向にある。

（3）国内サービス系アウトソーシング事業（以下、国内サービス系）

主に米軍施設等官公庁向けサービス等を提供している。米軍施設向け事業（沖縄等）は、参入障壁が高いうえ、景気変動の影響を受けにくい分野であり、米軍基地内福利厚生施設への派遣や請負のほか、新規施設の設計や工事、既存施設の改修・メンテナンス業務の請負も手掛けている。今後は既に進出済みのグアムをはじめ、環太平洋（ハワイ、アラスカ等）や米国本土へ展開する計画である。一方、インバウンドを見据えた観光分野（ホテルなどの宿泊施設、ショッピングモールなどの商業施設、空港・駅などの公共施設など）についてはコロナ禍の影響により低調に推移しているが、今後は需要拡大が見込めるコールセンターや警備請負、e コマース関連、公共事業関連等に注力していく。

（4）海外技術系事業（以下、海外技術系）

在外子会社にて、欧州及び豪州を中心に IT エンジニアや金融系専門家の派遣サービス等を提供している。特に、先進国で拡がりつつあり、安定的な公的サービスの民間委託市場に注力し、英国での政府系 BPO 事業（AI を活用した公的債権回収など）や豪州での公共機関向け ICT 技術者等のアウトソーシングを手掛けるほか、アイルランドを中心とする欧州各国では、IT、製薬、ライフサイエンス、ヘルスケア向けのスペシャリスト派遣などにも力を入れている。また、オセアニアにて、日本の KEN スクールと同様のスキーム（未経験者や低スキル者を育成してエンジニアとして配属）にも取り組んでいる。

（5）海外製造系及びサービス系事業（以下、海外製造系及びサービス系）

在外子会社にて、アジア、南米、欧州等において製造系生産アウトソーシングへの人材サービス及び事務系・サービス系人材の派遣・紹介事業や給与計算代行事業を提供している。また、欧米、豪州において公共機関向けの BPO サービスや人材派遣、欧州とアジアにおいて国境を越えた雇用サービスにも注力している。特に、EC 拡大に伴って需要が伸びている流通系の強化や、国境を越えた人材流動化への対応を図るとともに、民間への委託が進む公共関連事業（刑務所や空港等の公共施設での各種アウトソーシングなど）を手掛けている。

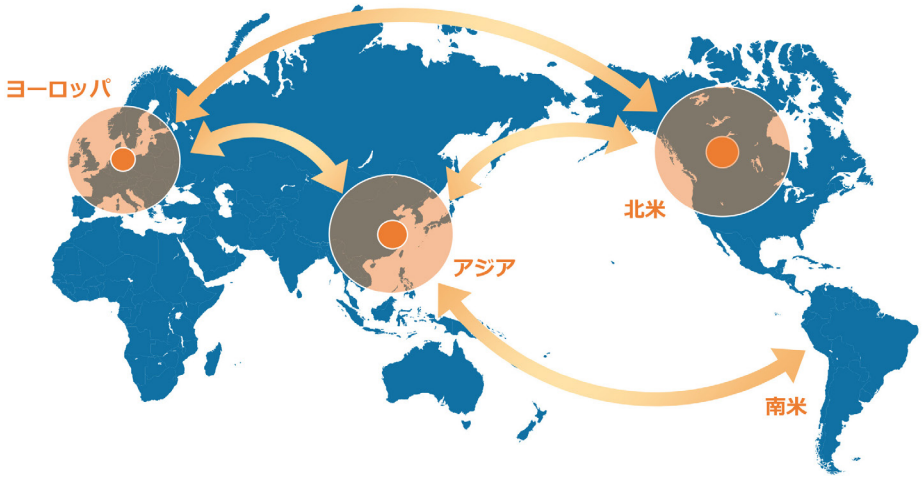
本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

2. 企業グループの状況

同社グループは、同社を含む国内連結子会社等 50 社、海外連結子会社等 217 社によって構成されている（2022 年 6 月末現在）。相次ぐ M&A の実施や新しい産業への進出等によりグループ企業数も大きく増加してきた。同社は、景気の影響を受けにくい公共事業関係のアウトソーシング等を中心にグローバル展開し、グループシナジーの最大化を追求する戦略である。

海外拠点とグローバル展開のイメージ

人材流動の「ハブ」となる主要3拠点を中心に、
景気や環境の変化に対応するグローバル人材流動ネットワークを構築



出所：FACTBOOK より掲載

3. 沿革

同社は、現 代表取締役会長兼社長の土井春彦（どいはるひこ）氏が、1997 年に生産工程の業務請負事業を目的として静岡県に設立した。

トヨタ自動車 <7203> グループをはじめとする自動車関連業界に強い顧客基盤を確立するとともに、全国の生産拠点における生産アウトソーシング需要に対応することで業容を拡大してきた。2004 年に当時のジャスダック証券取引所に上場し、その後、円高の進行等を背景として国内メーカーによる海外への生産移管が加速されると、同社も 2010 年の中国進出を皮切りに、2011 年に東南アジア・オセアニア地域 5 ヶ国、2013 年にマレーシア、2014 年にインド、2015 年にはカンボジアに相次いで進出するなど、積極的な海外展開を図ることで業績を伸ばしてきた。その一方で、リーマンショックや東日本大震災などを原因とした景気変動による影響を受けやすい事業特性からの脱却や今後の環境変化（生産の海外移管、国内人口の減少、産業構造のシフト等）への対応を図るため、積極的な M&A や採用投資により、成長性や付加価値の高い IT 及び建築分野などを中心とした「国内技術系アウトソーシング事業」の強化にも注力してきた。2011 年以降は海外事業や IT 関連分野が同社の成長をけん引しており、2012 年には東証 2 部へ上場、2013 年 3 月に東証 1 部指定となった。2022 年 4 月の東証再編では、東証プライム市場へ移行した。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

2015 年 12 月期には、豪州の IT 及び金融システム分野に強い人材サービス会社や、英国及びベルギーを地盤として Oracle<ORCL> 製品に特化した IT コンサルタントを提供する専門会社のほか、チリの大手人材サービス企業グループを相次いで子会社化した。また、事業拡大の余地が大きい米軍施設内アウトソーシング事業（沖縄等）を開始して受注を獲得するなど、同社の重点戦略である IT 関連分野の強化や新たな産業への進出、海外事業の拡大に取り組んだ。

2016 年 12 月期には、先進国各国で拡大している公的サービスの民間委託市場への進出を加速するため、豪州及び英国で大型 M&A を実施するなど、景気変動による影響を受けない事業構造への変革を進めながら、大幅な事業拡大を実現している。

2017 年 12 月期以降においても、Orizon グループの連結化によるドイツへの進出、アメリカンエンジニアコーポレイションの連結化による米軍施設向け事業の拡大を図ったほか、2018 年 5 月には、オランダ及びポーランドを中心とした欧州に人材採用ネットワークを持つ OTTO Holding B.V.（以下、OTTO）グループを連結化し、グローバル規模での人材流動化スキームの基盤を確立した。2021 年 1 月にはグローバルに展開する優良顧客網を持つ CPL グループを連結化し、事業基盤のさらなる拡充を図った。

企業特長

人材提供数の積み上げが業績の伸びをけん引する成長モデル。派遣 DX 化の推進を通じて、人材ストックビジネスからの脱却や、プラットフォームビジネスの構築にも取り組む方針

1. 成長モデル

同社の主力事業は、顧客に対する「人材提供数（外勤社員数）」の拡大が業績の伸びをけん引する成長モデルである。したがって、景気後退時を除けば、提供する人材の採用数をいかに積み上げていくかが業績拡大のカギを握る。採用難が成長のボトルネックとなっている業界において、人材育成カリキュラムによるキャリアチェンジなど、採用コストが低いうえ、求職者を惹き付ける人材獲得の仕組みに優位性を発揮してきた。また、M&A にも積極的であり、グループガバナンス体制の強化による PMI（買収後の総合プロセス）やグループシナジーの実現も同社の成長をけん引している。今後は外国人材の管理業務受託にも注力する方針であることから、「委託管理人数」の伸びも重要な KPI となるほか、将来的には派遣 DX 化の推進等を通じて、人材ストックビジネスからの脱却やプラットフォーム（フィービジネス）の構築を目指しており、ビジネスモデルの変革に伴う KPI や収益構造の変化にも着目したい。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

2. 同社の優位性

（1）人材獲得におけるアドバンテージ

既述のとおり、人材サービスはストックビジネスであり、採用におけるアドバンテージが重要な成功要因となっているが、同社では各セグメントにおいて同業他社と差別化した人材ニーズ対応スキームを構築し、多くの求職者から支持されてきたことが事業拡大につながったと言える。新卒採用人数も国内首位を争う規模となっており、2022 年 4 月には連結で 3,200 名超の新卒者が入社した。具体的には、技術者派遣の入り口をローエンドからスタートでき、キャリアチェンジやキャリアアップも可能な独自の人材育成カリキュラム（国内技術系）をはじめ、拡大する外国人活用の関連ビジネスの推進（国内製造系）、安定的な職種として求職者からの人気が高い米軍施設内アウトソーシング事業の展開（国内サービス系）、国境を越えた人材流動化への対応（海外製造系及びサービス系）、景気の影響を受けにくい公共関連事業及び政府系 BPO 事業のグローバル展開（海外技術系）などが挙げられる。今後は、人材への生活インフラを提供するプラットフォームの構築にも取り組む戦略であるが、プラットフォームの存在が人材獲得にもプラス（相乗効果）に働く可能性も期待できる。なお、独自の人材育成カリキュラム（KEN スクール）の仕組みについては、以下のとおりである。

（2）スクール事業を生かしたキャリアチェンジによる人材育成

同社が注力している IT 及び建築、医薬品分野においては、スクール事業を生かした人材育成カリキュラムによる差別化を図っている。具体的には、同社グループで運営する KEN スクールが通信キャリアと共同で開発した IT 系育成プログラムや、大手ゼネコン OB と共同で開発した建築系の教育プログラムを活用することで、未経験・異分野からのキャリアチェンジによる人材育成を推進しており、成長産業で技術者が不足している IT 及び建築産業向けの事業拡大を支えている。また、同社グループのアドバンテックが医薬品メーカーと共同で開発したカリキュラム（新薬の研究・開発要員等の育成）にも注力している。したがって、技術系派遣会社が抱える「ハイエンド技術者の採用困難によってトップラインが大きく成長できない課題」を、同社は独自のスキームで克服していると言える。最近では、最先端技術活用を手掛けるアウトソーシングテクノロジーの取り組み（AR 匠※1、AI、タピア※2 等）が、求職者へのブランディング効果を創出しており、採用のアドバンテージをさらに強めている。また、様々な分野でのエンジニア不足が世界的な課題となっているなかで、豪州でも KEN スクールと同様のスキームを開始しており、海外への展開にも意欲的である。

※1 AR（拡張現実）技術を活用して同社グループが開発・提供する、遠隔での共同作業環境を実現する先駆的プラットフォーム。
※2 ロボット事業での用途・目的に合わせたプログラムの開発・組み込み。

（3）派遣 DX 化を通じたビジネスモデルによる差別化

コロナ禍の影響が環境変化に拍車をかけ、派遣先ニーズにも変化が生じているなかで、エンジニアとテクノロジーを融合した「派遣 2.0」や派遣スタッフ管理システム「CSM」など、派遣 DX 化を見据えた次世代型ビジネスモデルの提案により差別化を図っている（詳細は後述）。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

（4）安定したキャッシュ・フローを生み出す事業ポートフォリオ

同社は、かねてより「国内製造系」に依存した景気変動の影響を受けやすい事業特性からの脱却を図るため、1）成長性や付加価値の高い「国内技術系」の強化、2）景気変動の影響が少ない公的業務や米軍施設向け事業への進出、3）サービス業界向けなど「国内製造系」とは景気サイクルの異なる分野への参入、などに取り組んできた。その結果として、安定したキャッシュ・フローを生み出す事業ポートフォリオも同社の強みとなっている。今後も新たなビジネスモデルの構築への投資や M&A を成長戦略の軸に据える同社にとっては、大きなアドバンテージになるものと評価できる。

業績推移

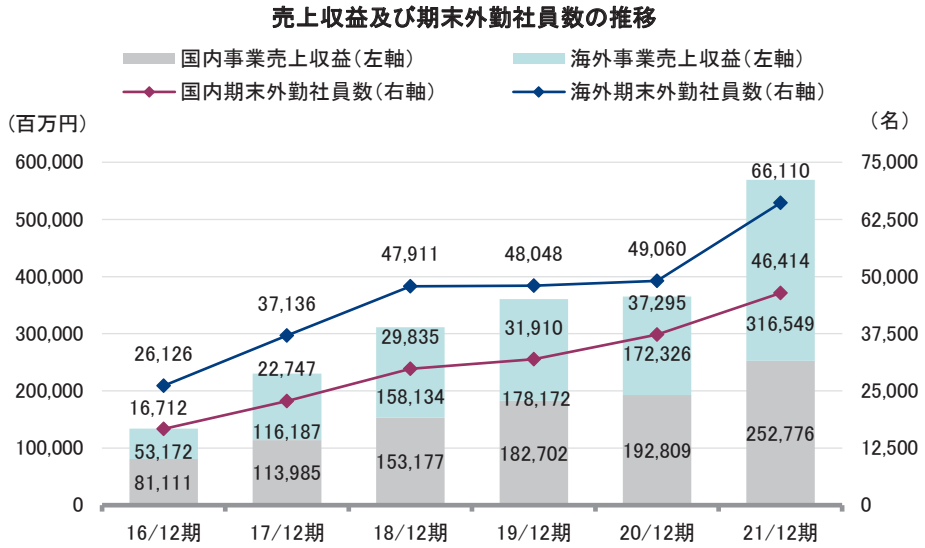
エンジニア活用ニーズの拡大等により業績は順調に拡大。景気変動の影響を受けにくい事業構造への変革も進展

これまでの業績を振り返ると、景気変動の影響を受ける事業を一部展開しながらも、事業ポートフォリオや地域ポートフォリオを分散して拡充するなど事業構造の変革を途切れなく行ってきたことにより、成長を継続してきたと言える。創業から初期段階では、製造工程の外注化ニーズに対応する形で人材提供数（外勤社員数）の拡大を図ってきたことが同社の成長をけん引してきた。特に、2014 年 12 月期以降に同社の業績が大きく伸びているのは、国内メーカーによる海外生産移管や国内産業構造の変化（鉱工業から IT 産業や建築産業へのシフト）への積極的な対応のほか、グローバル規模で拡大している公務民間委託市場や人材流動化の動きへの対応を図ることにより、「国内技術系アウトソーシング事業」や「海外事業」が順調に拡大してきたことが寄与している。特に、2015 年以降（コロナ禍前）は、全般的な人手不足感や労働者派遣法の改正に伴う規制緩和により人材派遣市場全体が活況を呈してきたが、同社は積極的な M&A を通じたグループシナジーの創出を含め、景気変動の影響を受けない事業構造への変革を進める独自の戦略により、同業他社とは一線を画した大幅な成長を実現してきたと言える。

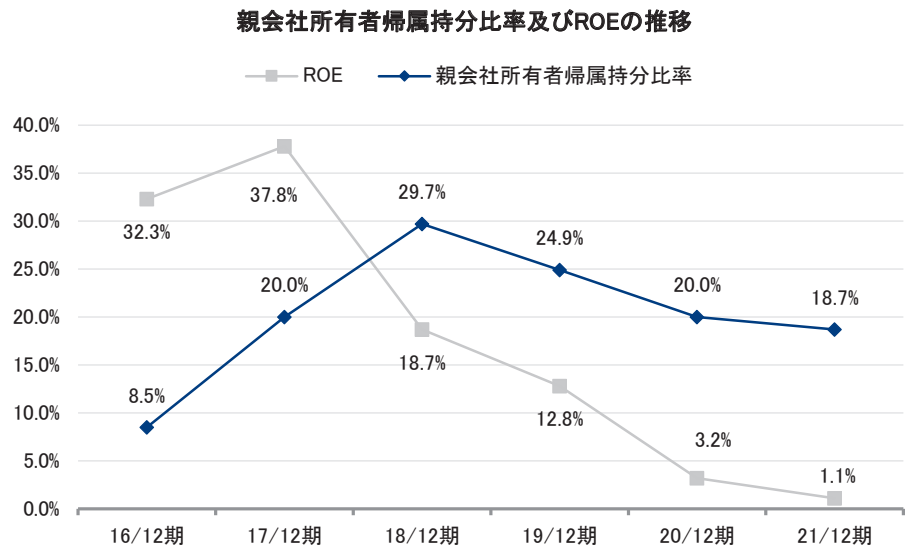
なお、ROE が 2020 年 12 月期以降、2 期連続で 10% を下回ったのは、海外子会社の業績の上振れに伴う一過性の金融費用の発生によるものであり、同社グループの本質的な収益性の低下を示すものではない。今後は、その要因が解消されることにより大きく改善に向かう見通しである。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

業績推移



注：17/12 期～ 18/12 期の過年度修正は 19/12 期に一括計上、19/12 期～ 21/12 期は過年度修正後の数値
出所：FACTBOOK、FACTSHEET よりフィスコ作成



出所：決算短信、決算説明資料、FACTSHEET よりフィスコ作成

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

キャッシュ・フロー及び有利子負債の状況

（単位：百万円）

	営業キャッシュ・フロー	投資キャッシュ・フロー	有利子負債
14/12 期	2,284	-1,351	6,642
15/12 期	1,887	-4,326	13,815
16/12 期	1,246	-28,717	48,138
17/12 期	10,132	-8,498	50,347
18/12 期	8,496	-30,018	56,956
19/12 期	22,560	-8,572	103,507
20/12 期	22,498	-8,720	148,610
21/12 期	28,872	-38,373	151,593

注：15/12 期以降は IFRS で表記
19/12 期の有利子負債増加は、IFRS 第 16 号適用開始による影響（約 350 億円）が大きい
有利子負債 = 短期借入金 + 長期借入金 + 社債 + リース債務 + 土地未払金 + 未払金の一部
出所：決算短信、FACTBOOK よりフィスコ作成

決算概要

2022 年 12 月期上期は不安定な外部環境が続くなかでも、国内・海外技術系の伸びにより、売上収益及び営業利益は計画を上回る進捗

1. 2022 年 12 月期上期決算の概要

2022 年 12 月期上期の業績（IFRS）は、売上収益が前年同期比 22.9% 増の 3,251 億円、営業利益が同 5.4% 減の 109 億円、親会社の所有者に帰属する四半期純利益が同 30.6% 減の 39 億円と増収減益となったものの、売上収益及び営業利益は計画を上回る進捗となった。

上海ロックダウンや長引く半導体不足、及びインフレによる資材の高騰などが、国内・海外の製造系及びサービス系セグメントにマイナスの影響を及ぼしたものの、すべてのセグメントで事業規模を拡大することができた。特に売上収益が計画を上回ったのは、旺盛なエンジニア活用ニーズを捉え、国内・海外の技術系セグメントが持続的に成長し、上記のマイナス部分をキャッチアップしたことが理由である。したがって、不安定な外部環境が続くなかでも、同社グループの事業・地域分散による業績平準化への取り組みが奏功した結果と見ることができる。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

利益面では、雇用調整助成金のはく落等により営業減益となったが、その点は想定内である。また、国内・海外製造系セグメントが生産調整やのれん減損等による影響も受けたものの、国内・海外の技術系セグメントによる収益の伸びでカバーし、計画を上回る利益水準を確保することができた。一方、親会社の所有者に帰属する四半期純利益が計画を下回ったのは、海外子会社 OTTO グループの完全子会社化に伴って発生した一過性の金融費用（約 24 億円）※を計上したことに加え、その分は税金計算には加味されず、税引前利益以下の利益を押し下げる要因となったことが理由である。

※ 2022 年 1 月に残余株式の早期買取契約を締結し、計上済のプットオプション負債と残余株式買取額の差額を金融費用として計上したものである。本件によりプットオプション負債（残余株式の買取債務）は消滅し、今後は本件に係る金融費用は発生しないことになる。

財政状態については、増収により「営業債権等」が増加したことや、新たな M&A の実施（詳細は後述）及び円安に伴う換算差額（約 60 億円）の発生による「のれん」の拡大等により、資産合計は前期末比 13.9% 増の 4,010 億円に拡大した。一方、親会社の所有者に帰属する持分についても内部留保の積み増しにより同 16.0% 増の 763 億円に拡大し、その結果、「親会社所有者帰属持分比率（自己資本比率に相当）」は 19.0%（前期末は 18.7%）に改善した。

2022 年 12 月期上期決算の概要

（単位：百万円）

	21/12 期上期		22/12 期上期		増減		22/12 期上期		差異	
	実績	構成比	実績	構成比	金額	増減率	予想	構成比	金額	達成率
売上高	264,639		325,132		60,493	22.9%	323,000		2,132	100.7%
国内技術系	57,594	21.8%	70,963	21.9%	13,369	23.2%	71,200	22.0%	-237	99.7%
国内製造系	47,511	18.0%	57,705	17.7%	10,194	21.5%	59,800	18.5%	-2,095	96.5%
国内サービス系	14,170	5.4%	15,389	4.7%	1,219	8.6%	16,600	5.1%	-1,211	92.7%
海外技術系	62,528	23.6%	77,397	23.8%	14,869	23.8%	72,800	22.5%	4,597	106.3%
海外製造系及びサービス系	82,807	31.3%	103,643	31.9%	20,836	25.2%	102,600	31.8%	1,043	101.0%
その他	29	0.0%	35	0.0%	6	18.7%	0	0.0%	35	-
売上原価	214,681	81.1%	266,130	81.9%	51,449	24.0%	-	-	-	-
販売費及び一般管理費	41,711	15.8%	50,850	15.6%	9,139	21.9%	-	-	-	-
営業利益	11,538	4.4%	10,910	3.4%	-628	-5.4%	10,500	3.3%	410	103.9%
国内技術系	4,485	7.8%	5,404	7.6%	919	20.5%	3,200	4.5%	2,204	168.9%
国内製造系	3,498	7.4%	2,956	5.1%	-542	-15.5%	3,400	5.7%	-444	86.9%
国内サービス系	2,359	16.6%	1,873	12.2%	-486	-20.6%	2,000	12.0%	-127	93.7%
海外技術系	2,586	4.1%	3,825	4.9%	1,239	47.9%	2,900	4.0%	925	131.9%
海外製造系及びサービス系	2,859	3.5%	1,613	1.6%	-1,246	-43.6%	3,300	3.2%	-1,687	48.9%
その他	62	-	206	-	144	229.8%	100	-	106	206.0%
調整	-4,311	-	-4,967	-	-656	-	-4,400	-	-567	-
税引前利益	10,836	4.1%	7,644	2.4%	-3,192	-29.5%	9,300	2.9%	-1,656	82.2%
親会社の所有者に帰属する										
四半期純利益	5,614	2.1%	3,898	1.2%	-1,716	-30.6%	5,200	1.6%	-1,302	75.0%

注：事業別営業利益の構成比は事業別営業利益率を示している
出所：決算短信、決算説明資料、FACTBOOK よりフィスコ作成

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

2. 事業別の実績と主な活動

（1）国内技術系アウトソーシング事業

売上収益は前年同期比 23.2% 増の 710 億円、セグメント利益は同 20.5% 増の 54 億円と増収増益となった。各産業におけるエンジニア活用ニーズは引き続き高く、業績の伸びをけん引しているものの、採用効率を勘案し、上期におけるエンジニア採用数を抑制※したことで売上収益は計画を若干未達となった。また、注力する「派遣 2.0」については、売上、利益ともに順調に伸びてきたようだ（詳細は後述）。一方、利益面では、稼働率の上振れと募集費の抑制により計画を上回る増益を実現した。もっとも、上期に抑制した募集費は下期に投下する計画であり、通期では売上収益、利益ともに計画線で推移する見込みである。6 月末の外勤社員数は 24,571 名（前年同期末比 3,742 名増 / 計画比 929 名減）と新卒採用（約 2,600 名）を含めて増加し、既述のとおり計画には若干遅れが生じたものの、後発ながら業界トップの水準を誇っている。

※ 新卒採用が多数入社する上期にエンジニア採用を行うよりも、下期のほうがフォローアップをしやすく定着率も高い傾向があり、それを踏まえた取り組みと見られる。

（2）国内製造系アウトソーシング事業

売上収益は前年同期比 21.5% 増の 577 億円、セグメント利益は同 15.5% 減の 30 億円と増収減益となり、売上収益及び利益ともに計画を下回った。売上収益が未達となったのは生産調整の長期化が理由であるが、振替生産が見込まれるため、一過性の要因と捉えることができる。また、注力する「CSM」（派遣スタッフ管理システム）については、コロナ禍でのリモート管理ニーズの高まりを受け、想定以上の受注を獲得できたうえ、新たに共同プラットフォームの取り組みも開始した（詳細は後述）。利益面では、振替生産の本格化を見据えた積極的な採用活動の影響により費用が先行し、計画を下回る減益となったが、下期は自動車の振替生産の本格化や大型増員案件の受注により計画達成を見込んでいる。6 月末の外勤社員数は 27,000 名（前年同期比 6,874 名増 / 計画比 3,000 名増）と M&A による増加分を含め、計画を大きく上回った。

一方、管理業務受託については、顧客メーカーの技能実習生ニーズは堅調であるものの、技能実習予定者の来日が限定的な状況が継続しており、本格的な成長軌道への回帰には遅れが生じている。6 月末の管理人数は 18,660 名（前年同期比 2,947 名減 / 計画比 460 名増）と減少したものの、適切な管理実績が高く評価され、突出した業界トップ水準を維持している。

（3）国内サービス系アウトソーシング事業

売上収益は前年同期比 8.6% 増の 154 億円、セグメント利益は同 20.6% 減の 19 億円と増収減益となり、売上収益及び利益ともに計画を下回った。景気変動の影響を受けにくい米軍施設向け事業は、新規案件の獲得も含め、全体的に堅調に推移したものの、サプライチェーンの混乱に伴う納品遅れ（建設資材等）などによる調達リードタイム長期化により工事進行に遅れが生じたようだ。利益面でも、工事進行の遅れや急激な円安の影響を受けて減益となった。今後は、資材高騰の価格転嫁を進めるとともに、大型案件の受注拡大により通期計画の達成を目指す。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

（4）海外技術系事業

売上収益は前年同期比 23.8% 増の 774 億円、セグメント利益は同 47.9% 増の 38 億円と順調に拡大し、売上収益、利益ともに計画を上回った。引き続き、アイルランド及びオセアニアが好調を維持するとともに、英国における公的債権回収事業についても、一部の債権発行に遅れがあるものの、債権ボリュームは戻りつつあるようだ。利益面でも、利益率の良い人材紹介が好調であったことから大幅な増益を実現した。

（5）海外製造系及びサービス系事業

売上収益は前年同期比 25.2% 増の 1,036 億円、セグメント利益は同 43.6% 減の 16 億円と増収減益となり、利益面では計画を下回った。オランダでは OTTO グループを中心に EC 向けが引き続き伸長したほか、英国では政府向け人材紹介や地方自治体向け BPO が好調であり、南米でも物流向けや小売り向け警備事業や清掃事業が堅調に推移した。一方、利益面で計画を下回ったのは、英国における費用増（物価や賃金の上昇等）に加え、のれんの減損損失（約 2.8 億円）が生じたこと、オランダでの変異株対策費用などが主因であるが、のれん減損や変異株対応については一過性のものと見ることができる。

3. 2022 年 12 月期上期の総括

以上から、2022 年 12 月期上期を総括すると、コロナ禍の長期化をはじめ、様々な要因により不確実性の高い事業環境が続くなか、一部の事業でその影響を受けたものの、全体で見れば計画を上回る売上収益及び営業利益を実現したところは、改めて同社の収益基盤の強さを示すものとして評価することができる。特に、グローバル規模での地域や業種分散を含め、これまで取り組んできた景気変動の影響を受けにくい事業構造への転換が奏功している証左と見ることができる。一方、OTTO グループの完全子会社化に伴う金融費用の計上が最終利益の一時的な下振れ要因となったものの、財務的な不確実性や戦略的な制約から解放された点では、今後に向けてプラスの材料と見るのが妥当であろう。また、後述するように、派遣 DX 化を見据えた次世代ビジネスモデル（派遣 2.0 及び CSM）が順調に進展しているところも評価すべきポイントと言えるだろう。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

主な活動実績

「業界標準プラットフォーム」の共同開発（10 社協業）を開始するなど、派遣 DX 化を見据えた次世代ビジネスモデルは順調に進展

1. 派遣 DX 化を見据えた次世代ビジネスモデルの進捗

（1）エンジニアとテクノロジーを融合した「派遣 2.0」

「派遣 2.0」とは、RPA や AI 等の先端テクノロジーとエンジニアをセットで供給し、業務の効率化を運用までサポートする次世代型の派遣モデルである※1。多くの先進国で技術者不足が深刻化するとともに、ロボットや AI 活用による業務の効率化・省人化ニーズが拡大するなかで、本格的な提案活動を開始すると、順調に実績が積み上がってきた。本モデルの推進により、人材ストック型の成長モデル（人材の確保がボトルネックとなる成長モデル）からの脱却を図るとともに、派遣 DX 化による付加価値向上や、これまでの技術職派遣領域から自動化傾向の高い一般派遣領域への進出、さらには with コロナにより需要が増加しているファーストラインワーカー※2 へと対象を広げることで、事業拡大と収益性の向上を目指していく方針である。また、多業種での先端技術の確保に向けてはアライアンス戦略を活用し、同社グループの技術者を新技術の開発や導入のための要員として提供する考えだ。今後は AI やデータサイエンスなど高付加価値領域にも注力していく。6 月末の稼働数は 661（前期末は 604）※3 に増え、2022 年 12 月期上期の売上高は 2,060 百万円（前年同期比約 3.3 倍）、売上総利益は 732 百万円（同 4 倍）と順調に伸びてきた。本格的な業績寄与はこれからであるが、収益性の高さは既に実証されており、2024 年 12 月期までに 4,500 稼働まで伸ばす計画である。

※1 例えば、これまで 10 名の事務員派遣で成り立っていた業務に対して、同社グループによるロボット＋エンジニアのセット派遣を併用することにより、事務員派遣は 3 名でこなすことが可能となり、結果として派遣先のトータルコストを引き下げることができるスキームとなっている。同社にとっても、新たな領域（一般事務領域やファーストラインワーカー）へ進出するとともに、単価の高い先端エンジニアの効率的な活用を図ることができる。また、業務効率化によるコスト削減分を派遣先とシェアする収益モデルとなっているため、高い収益性が期待できる。
※2 製造、建設、医療など、実際に「現場」で働く方を指し、主にマイクロソフトで用いられている用語である。
※3 同社では、人材、ロボット、ソフトウェアすべての働きを「稼働」としてカウントしている。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

（2）派遣スタッフ管理システム「CSM」の進捗

2020 年 10 月より開始した「CSM」とは、市販されているクラウドシステムを同社グループが協業してカスタマイズした独自の「派遣スタッフ管理システム」である。複数社への派遣発注を含むメーカー側の様々な煩雑業務※1 を「CSM」が解消することにより、派遣先との関係を強化し、付加価値向上を実現するところに狙いがある。また、派遣先にとっては、業務の効率化やコスト削減等に加え、適材適所での人材採用や評価制度の一元管理など、派遣スタッフ活用の精度やモチベーションを高めることができるほか、派遣スタッフの待遇改善や教育にも貢献することが期待されるため、社会的な意義も大きい。同社ではスケールメリットの追求やビッグデータの蓄積による提供価値の強化を目指しており、他社との連携にも積極的である。2022 年 7 月 29 日には、製造派遣業界の主要企業（同社を含めた 10 社※2）により「業界標準プラットフォーム」の共同開発に向けた資本業務提携を締結した。新たに設立された（株）クラウドスタッフィングに 10 社が 10% ずつ出資するスキームとなっている。同社が目指す「WBB プラットフォーム」（詳細は後述）の構築にもつながるものとして今後の進捗が注目される。6 月末の導入企業数は 123 社（前期末は 89 社）、累計ユーザー数は 14,677 名（同 12,014 名）となった。導入の遅れにより計画を若干下回ったようだが、想定以上の受注を獲得できているようだ。

※1「CSM」導入に伴うメーカー側のメリットとして、1）業務効率化（勤怠管理と請求管理）、2）コスト削減（派遣管理窓口の簡素化）、3）定着率向上（生産性の向上）、4）環境負荷軽減（ペーパーレス化、資源活用）、5）BCP（情報のデジタル化、業務継続）、6）同一労働同一賃金対策（評価制度の一元管理）などが挙げられる。
※2 同社のほか、ウイルテック <7087>、（株）エイジェック、（株）三幸コーポレーション、（株）ジャパンクリエイトグループ、東洋ワーク（株）、日総工産 <6569>、平山ホールディングス <7781>、フジアルテ（株）、（株）ワールドインテックの 10 社（50 音順）。弊社の試算によれば、10 社合計の市場シェア（製造派遣業界）は 1 割強を占めると見られる。今後、参加企業が増えてくれば、さらにプラットフォームとしての価値が高まる好循環（ネットワーク外部性）が期待される。

2. 倉庫内業務を手掛ける人材派遣会社の子会社化

2022 年 4 月 1 日には、関東、東北、関西、中国の各エリアにて倉庫内作業向けに人材派遣や業務請負事業を展開している（株）サンキョウ・ロジ・アソシエート及びその子会社 6 社（以下、SLA グループ）の完全子会社化を実施した※。SLA グループは、長年にわたり倉庫内業務に携わってきた豊富な経験とノウハウを生かした、業務の効率化や作業品質の改善などの提案力を強みとし、優良顧客基盤を有している。本件により、SLA グループは、同社グループの営業力や全国の採用力などの経営資源を活用できるほか、管理面の底上げによる成長加速が期待できる。一方、同社グループにとっても、コロナ禍の影響を受けにくい物流系をはじめとするディフェンシブな事業拡大などにシナジーが見込める。特に倉庫内作業の領域は、注力する「派遣 2.0」の対象（ファーストラインワーカー）としても捉えることができる。

※ 取得価額は約 58 億円。のれん計上額は約 55 億円と推定される。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

業績見通し

2022 年 12 月期の業績予想を据え置き、大幅な増収増益の見通し

1. 2022 年 12 月期の業績予想

2022 年 12 月期の業績予想（IFRS）について同社は、期初予想を据え置き、売上収益を前期比 22.1% 増の 6,950 億円、営業利益を同 33.8% 増の 320 億円、親会社の所有者に帰属する当期純利益を 185 億円（前期は約 6.6 億円の利益）と大幅な増収増益を見込んでいる。

コロナ禍からの復調や好調分野のさらなる拡大により、売上収益、営業利益ともにすべての事業が伸長する見通しである。一方、3 年目を迎える中期経営計画との比較では、売上収益は 1 年前倒しのペースで拡大するものの、営業利益では入国制限に伴う外国人関連ビジネスの遅れにより約 40 億円下回る水準となっている。

なお、営業利益における中期経営計画比の下振れは、管理業務受託事業（国内製造系）で 30 億円、アジア送り出し事業（海外製造系及びサービス系）で 6 億円、WBB プラットフォーム事業（その他）で 8 億円の合計 44 億円となっている。すなわち、計画策定時点（2020 年 2 月時点）では想定していなかったコロナ禍の影響を含めて事業環境が大きく変化し、とりわけ外国人関連ビジネス 3 事業の進捗に大幅な遅れが生じたことが主因と言える。

2. 弊社の見方

弊社では、ウクライナ情勢の影響や長引く半導体不足によるサプライチェーンの混乱に加え、急速な円安の進行、自然災害リスクの増加など、事業環境の不確実性の高まりには十分に注意する必要がある一方、旺盛なエンジニア活用ニーズを背景とした国内・海外における技術系セグメントが好調であることや景気変動の影響が少ない公的業務及び米軍施設向け事業の積み上げなどにより同社業績予想の達成は十分に可能であると見ている。注目すべきは、入国制限の段階的な緩和に伴って外国人関連ビジネスがどのようなペースでキャッチアップしてくるか、さらには予想には入っていない M&A の動向などである。特に、国内外において業界淘汰や再編に向けた動きは加速していく傾向にあり、M&A を取り巻く環境面でも追い風となっていることから、業績のアップサイド要因として注視したい。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

今後の方向性

5 ヶ年計画により、ビジネスモデルの変革に取り組む。派遣 DX 化やプラットフォームが新たな成長の軸に

同社は、2020 年 12 月期より 5 ヶ年の中期経営計画「VISION2024」を推進している。タイトルに掲げる「Change the GAME」には、法律や KPI が変わるなかにおいて、人材ビジネスの game changer（変革者）となり、プラットフォームの構築を通じてフィービジネス拡大に向けた事業体への変化を実現する方向性が示されている。また、派遣 DX 化の推進も新たな成長の軸として位置付けられている。

1. 計数目標

以下に掲げる 5 つの重点施策の推進によりビジネスモデルのさらなる進化を図るとともに、環境変化を見据えた抜本的な変革にも取り組みながら、5 つの事業をそれぞれ伸ばしていく計画である。最終年度となる 2024 年 12 月期の業績目標として、売上収益 8,200 億円（5 年間の平均成長率 17.8%）、営業利益 650 億円（同 36.3%）を掲げている。なお、プラットフォーム（フィー）ビジネスは、売上収益へのインパクトは大きくないものの、利益率の向上には大きく貢献する収益モデルと言える。したがって、最終年度の営業利益率が大きく改善するのは、派遣 DX 化の推進による付加価値の向上に加え、収益性の高いプラットフォームの構築によるところが大きい。また、財務目標として ROE25% 以上、親会社所有者帰属持分比率 30% 以上、配当性向 30% 以上を掲げており、成長投資と株主還元のバランスを図りながら、財務の健全性を維持しつつ、資本効率を高めていく方針である。

ただ、既述のとおり、コロナ禍の長期化など、計画策定時点では想定していなかった環境変化の影響により、外国人関連ビジネスを中心に戦略変更を余儀なくされており、今後の投資計画の見直しを含めた新たな中期経営計画の策定についても検討しているようだ。もっとも、中長期的な戦略の方向性には大きな修正はないと見られる。

中期経営計画と進捗

（単位：億円）

	20/12 期		21/12 期		22/12 期		23/12 期	24/12 期	平均
	計画	実績	計画	実績	計画	予想	計画	計画	成長率
売上収益	4,200	3,651	4,970	5,693	5,930	6,950	6,950	8,200	17.8%
国内技術系アウトソーシング事業	1,186	1,034	1,530	1,238	1,800	1,540	2,150	2,600	23.3%
国内製造系アウトソーシング事業	766	645	900	997	1,110	1,305	1,250	1,440	15.4%
国内サービス系アウトソーシング事業	253	248	300	292	390	360	500	630	25.2%
海外技術系事業	485	385	580	1,398	680	1,510	780	880	15.0%
海外製造系及びサービス系事業	1,509	1,339	1,640	1,768	1,900	2,235	2,180	2,470	13.0%
営業利益	210	133	250	239	360	320	490	650	36.3%
（営業利益率）	5.0%	3.6%	5.0%	4.2%	6.1%	4.6%	7.1%	7.9%	

出所：会社資料よりフィスコ作成

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

2. 今後の重点施策

（1）海外就労者サポートサービスの拡大

国内労働人口の減少や、それに対する政府施策（新たな在留資格の創設など）に対応するため、テクノロジーを活用したサポートメニューの拡充を図り、これまでの技能実習生をターゲットにした戦略から、すべての在留外国人をターゲットとする戦略に転換している。それに伴って、対象市場規模が 50 万名（技能実習生）から 310 万名（すべての在留外国人）に拡大するため、同社のサポート人数の計画（2024 年 12 月期）も 10 万名から 30 万名に修正するとともに、関連する営業利益 60 億円を目指していく。なお、拡充するサポートメニューには、海外送金、SIM、年金脱退一時金、航空券、口座開設、住居、生活関連等を予定している。PEO スキームによる拡大戦略からの転換を進める「国内製造系」をはじめ、観光分野の強化に取り組む「国内サービス系」、グローバルな人材流動化スキームを展開する「海外製造系及びサービス系」に関わる戦略軸の 1 つとして位置付けられる。特に、後述する「WBB プラットフォーム」の基盤（入り口）になるものとして捉えることができる。

（2）エンジニアとテクノロジーを融合したモデル「派遣 2.0」による効率化・省人化

既述のとおり、RPA や AI 等の先端テクノロジーとエンジニアをセットで供給し、業務の効率化を運用までサポートする「派遣 2.0」モデルを推進し、これまでの技術職派遣領域から、自動化傾向の高い一般派遣領域への進出、さらには with コロナにより需要が拡大しているファーストラインワーカーへと対象を広げることにより、事業拡大と収益性の向上を目指していく。また、先端技術の確保に向けては、他社とのアライアンス戦略を積極的に活用していく方針である。「国内技術系」及び「海外技術系」に関わる戦略軸として位置付けられる。そのうち、「国内技術系」では、既存事業の拡大に加え、「派遣 2.0」による一般派遣領域への進出及び単価向上により、2024 年 12 月期の売上収益 2,600 億円、営業利益 260 億円（営業利益率 10%）を目指す計画である。2024 年 12 月期における派遣の技術者数（外勤社員数）は 38,500 名（そのうち、「4,500 稼働」）を予定している。

（3）業績の平準化につながる米軍施設向け事業や政府公共系ビジネスのさらなる拡大

これまで同様、景気の影響を受けない米軍施設向け事業の拡大のほか、景気の影響を受けにくい公共系事業や物流系 e コマース関連事業をグローバルに拡大していく。特に、米軍施設向け事業については、進出済みの沖縄及びグアム基地に対して、IT 等の技術領域へのサービス拡大を図るとともに、予算規模の大きい米国や欧州等、グローバルへの進出にも取り組む方針であり、2024 年 12 月期の計画として売上収益 500 億円を目指している。また、公共系事業については、英国の債権回収スキームをグローバルに展開する考えである。「国内サービス系」「海外製造系及びサービス系」「海外技術系」に関わる戦略軸として位置付けられる。

（4）世界で増える人口をチャンスに変えるためのグローバル人材流動ネットワークの確立

引き続き、労働力が逼迫する国の人口が減少し、労働力が豊富な国の人口が増加する労働力需給ギャップに着眼し、グローバル人材流動化ネットワークの確立を目指す。特に、欧州、アジア・南米、北米の 3 拠点を「ハブ」として、景気や環境の変化に対応していく方針である。2024 年 12 月期のグループの全雇用人数計画 167,000 名に対して、流動化人材の雇用数 26,500 名（約 16%）を計画している。グループ全体に関わる戦略軸として位置付けられる。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

（5）人材ストックビジネスからの脱却を目指した WBB プラットフォームの構築

同社を取り巻く事業環境の変化を見据えた人材ストック型成長戦略の見直し並びに世界の労働環境の変化に合わせたインフラの必要性を踏まえ、両課題の解決に向けた WBB※プラットフォームの構築とフィービジネスモデルの強化を目指す。すなわち、国をまたぐ雇用を希望する求職者及び求人者が「安心」かつ「安全」に利用できるプラットフォームを通じて、国際送金や旅券手配、言語教育、コールセンター、給与支払事務、生活サポートなどの各種サービスを提供していく計画だ。フィービジネスでの 2024 年 12 月期の営業利益 60 億円を目指す。売上収益へのインパクトよりも、収益性の高い事業として注目される。グループ全体に関わる戦略軸として位置付けられる。

※「“WORKING” Beyond Borders」の略。「はたらく」に国境をなくすという意味が込められている。

3. 弊社の中長期的な注目点

弊社では、人材ビジネスにおける国内外の環境変化を勘案すれば、同社の中期経営計画（派遣 DX 化の推進やビジネスモデルの抜本的な変革に取り組む方向性）には合理性があると判断している。特に、中長期的視点で注目すべきは、これまでの人材ビジネスを抜本的に変えることになる「WBB プラットフォーム」の構築である。他社との連携を含め、いかに規模の拡大を図り、プラットフォームの優位性を高めていくのかが成功のカギを握るだろう。その点では、グローバルな人材流動化に対応する拠点を構え、就職という生活の重要な転機をおさえている同社には大きなアドバンテージがあると考えられる。コロナ禍の長期化などの影響を受け、外国人関連ビジネスの進捗に遅れが出ているものの、戦略的な方向性やポテンシャルの大きさに対する評価に変化はなく、中長期の目線から今後の動向に注目したい。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

SDGs の取り組み

事業を通して「就業機会」と「教育機会」を創造し、持続可能な社会の実現に貢献する「SDGs 宣言」を実施

同社は、急激なグローバル化に伴う大きな変化のなかで、人材サービス企業が社会から求められるもの、また、果たす役割も大きく変わろうとしていることを踏まえ、経営理念を再定義するとともに、社会的責任への取り組みをサステナビリティ方針として明確化した。すなわち、「労働格差をなくし、生き甲斐が持てる職場を創出することで、世界の人々の人生を豊かにする。」という経営理念のもと、事業を通して、世界の様々な人々の「就業機会」と「教育機会」の創造を実現し、社会課題の解決と事業の成長、ステークホルダーへの貢献に、持続的に取り組んでいく方針としている。また、2021 年 2 月 15 日には、国連が提唱する「持続可能な開発目標（SDGs）」※1 に賛同し、「SDGs 宣言」を実施するとともに、5 つのマテリアリティ（重要課題）の特定と KPI の設定を実施した。さらには、達成に向けてイニシアティブへの参加※2 や、グループとしての SDGs 意識の共有などに取り組むとともに、サステナビリティ委員会を設置し、取り組みの実効性を高めている。

※1 2015 年 9 月に国連で開かれたサミットのなかで世界のリーダーによって決められた、国際社会共通の目標のことである。貧困や飢餓といった問題から、働きがいや経済成長、気候変動に至るまで、21 世紀の世界が抱える課題を包括的に挙げており、2030 年までに達成すべき「17 の目標」と「169 のターゲット（具体目標）」で構成されている。活動の主体となる事業会社はもちろん、ESG 投資に取り組む機関投資家などからも高い関心を集めている。
※2 SDGs 経営イニシアティブとして、2021 年 4 月に「GCNJ（グローバル・コンパクト・ネットワーク・ジャパン）」へ加盟した。

マテリアリティ（重要課題）と KPI の設定

1．「就業機会の提供」 ・日本の労働力減少という社会問題の解決に資する在留外国人の就労サポート人数を、2024年までに30万人、2030年までに50万人に拡大する。 ・教育とテクノロジーの力を駆使して、2030年までに3万人を労働集約セクターからスペシャリスト人材へのキャリアチェンジを実現する。	1 8 9 10
2．「質の高い教育の提供」 ・キャリアアップに向けた質の高い教育機会の提供を目的とし、グローバルに展開する研修プログラムの延べ利用人数を2030年度までに30万人とし、生産的な雇用への結びつきや働きがいへ貢献する。	4 8
3．「多様性の尊重とダイバーシティ経営の実現」 ・女性が活躍する社会の実現に向けてグループとしてその推進を行い、グループの取締役（マネジメント）総人数に占める女性の比率を2030年度までに30%にまで高める。	5
4．「脱炭素社会の実現に向けた取り組み強化」 ・2025年度までに国内グループの営業車両の全てを次世代自動車（電気自動車・ハイブリッド車等）に、2030年までに海外を含むグループ全体の同比率を70%とする。	7
5．「産業全体の生産性の向上」 ・グローバルかつ幅広い産業で蓄積した生産技術と先端的なデジタル技術を活用し、産業生産性を改善させるスペシャリスト人材をグローバルで2030年度までに10万人育成し、世界の生産性を向上させる。	9

出所：決算説明資料より掲載

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

株主還元策

2022 年 12 月期は前期比 14 円増配となる 1 株当たり 45 円の期末配当を見込む

同社は、成長に向けた一定の基盤構築ができたことから、2014 年 12 月期以降、連結配当性向 30% 以上を目安とする配当方針としてきた。

2022 年 12 月期についても、1 株当たり 45 円（前期比 14 円増）の大幅増配を予定している（配当性向 30.6%）。弊社では、今後も利益成長に伴う増配の余地は大きいと見ている。

また、株主優待（QUO カード）は、100 株以上 500 株未満が QUO カード 1 枚（1,000 円分）、500 株以上 5,000 株未満が QUO カード 2 枚（2,000 円分）、5,000 株以上 25,000 株未満が QUO カード 3 枚（3,000 円分）、25,000 株以上が QUO カード 4 枚（4,000 円分）となっており、12 月末時点での株主に適用される。

本資料のご利用については、必ず巻末の重要事項（ディスクレーマー）をお読みください。
Important disclosures and disclaimers appear at the back of this document.

重要事項（ディスクレーマー）

株式会社フィスコ（以下「フィスコ」という）は株価情報および指数情報の利用について東京証券取引所・大阪取引所・日本経済新聞社の承諾のもと提供しています。

本レポートは、あくまで情報提供を目的としたものであり、投資その他の行為および行動を勧誘するものではありません。

本レポートはフィスコが信頼できると判断した情報をもとにフィスコが作成・表示したものですが、フィスコは本レポートの内容および当該情報の正確性、完全性、的確性、信頼性等について、いかなる保証をするものではありません。

本レポートに掲載されている発行体の有価証券、通貨、商品、有価証券その他の金融商品は、企業の活動内容、経済政策や世界情勢などの影響により、その価値を増大または減少することもあり、価値を失う場合があります。本レポートは将来のいかなる結果をお約束するものでもありません。お客様が本レポートおよび本レポートに記載の情報をいかなる目的で使用する場合においても、お客様の判断と責任において使用するものであり、使用の結果として、お客様になんらかの損害が発生した場合でも、フィスコは、理由のいかんを問わず、いかなる責任も負いません。

本レポートは、対象となる企業の依頼に基づき、企業への電話取材等を通じて当該企業より情報提供を受けて作成されていますが、本レポートに含まれる仮説や結論その他全ての内容はフィスコの分析によるものです。本レポートに記載された内容は、本レポート作成時点におけるものであり、予告なく変更される場合があります。フィスコは本レポートを更新する義務を負いません。

本文およびデータ等の著作権を含む知的所有権はフィスコに帰属し、フィスコに無断で本レポートおよびその複製物を修正・加工、複製、送信、配布等することは堅く禁じられています。

フィスコおよび関連会社ならびにそれらの取締役、役員、従業員は、本レポートに掲載されている金融商品または発行体の証券について、売買等の取引、保有を行っているまたは行う場合があります。

以上の点をご了承の上、ご利用ください。

■お問い合わせ■
〒107-0062 東京都港区南青山 5-13-3
株式会社フィスコ
電話：03-5774-2443（IR コンサルティング事業本部）
メールアドレス：support@fisco.co.jp