

各 位

会社名:株式会社夢真ホールディングス  
(コード:2362 JASDAQ)  
代表者:代表取締役会長兼社長 佐藤真吾  
問合せ:常務取締役 佐藤大央  
(TEL:03-3210-1212)

## 中期経営計画(2016年9月期～2018年9月期)策定に関するお知らせ

### ～「高付加価値の人材ビジネス」に特化 高収益体質へ～

当社は2012年10月31日に中期経営計画(2013年9月期～2017年9月期)を発表いたしました。その後の子会社売却等のグループ再編および現状の事業進捗を踏まえて、新たに2016年9月期を初年度とする3ヶ年の中期経営計画を策定いたしましたのでお知らせいたします。

#### 記

#### 1. 新たな中期経営計画策定の背景

前中期経営計画では、コア事業である「建築技術者派遣事業」に経営資源を集中させることにより、中長期での業容拡大を目指してまいりました。策定根拠とした「建設業界の技術者不足が深刻化する中、建設投資は緩やかな回復基調」という建設業界の構造は現在も変わらず継続しており、建設現場からの技術者派遣ニーズは高止まりしている状況です。当社は、積極的な若手人材の採用を行うことで、その旺盛な需要に対応し、成長してまいりました。

一方、当社グループ内では前中期経営計画策定当時から変化が生じた点もございます。大きくは以下の3つとなります。これらを鑑み、この度新たに中期経営計画を策定することといたしました。

#### (1) 建築技術者派遣事業における大量採用による影響

2013年9月期では、年間1,200人と過去経験のない規模の採用計画を達成。更に2014年および2015年9月期では1,600人採用にチャレンジし、2年連続で計画を上回りました。しかしながら、大量採用実施による影響は想定以上にコストを増加させるものでした。以下がその概要となります。

- ▶ 人材不足は建設業以外の業種へも派生⇒採用費の増額を余儀なくされた
- ▶ 採用強化のため本社を移転⇒固定費増加
- ▶ 採用人数は毎期計画以上の実績をあげたものの、定着率は計画に届かず⇒定着率向上へ向けた取り組みに係る費用の発生

∴「現状の定着率を踏まえた『人員計画』、採用コストを主とする『費用計画』の見直しが必要に」

#### (2) エンジニア派遣事業の成長

2011年に当社グループに加入した株式会社夢テクノロジーでは、製造業向けエンジニア派遣事業を営んでおりますが、前中期経営計画策定時では、経営資源効率化および人員適正化への取り組みにより「減収増益」トレンドとなっております。しかしながら、円高是正に端を発した国内製造業各社の業績回復は力強く、足元のエンジニア需要は旺盛となっております。またボトルネックであった採用戦略が軌道に乗り始めました。

∴「エンジニア派遣事業の一定の成長ストーリーを織り込むことが必要に」

### (3)「高付加価値の人材ビジネス」集中のためのグループ再編

- ▶ 「高付加価値の人材ビジネス」に経営資源を集中させるため、子育て支援事業、介護事業および総合建設事業を営む各連結子会社を売却(2015年6月)
- ▶ 建設業界および製造業界に特化した人材紹介を行う子会社を新たに設立(2015年2月)  
20年以上積み上げてきた国内外の強力な人材ネットワークを活かし下記の新事業を展開
  - ①建設業界および製造業界を中心とした人材紹介事業
  - ②ASEAN 諸国を中心とした外国人技術者および外国人実習生の活用支援

∴「ノンコアビジネスを売却した影響および新事業立ち上げによる影響を考慮することが必要に」

## 2. 新たな中期経営計画の概要

### (1) 基本方針

本格的な景気回復を目指している日本経済において、「人手不足」は大きな課題となっております。特に多くの技術者および技能者を要する建設業界や、専門的な知識を有した人材を求める製造・IT 業界では、ビジネスの特性上、人手不足は逼迫した状態となっております。

当社は、主力事業である建築技術者派遣事業に加えて、エンジニア派遣事業においても、積極的な人材採用に取り組むことで、建設業界、製造・IT 業界における旺盛な人材派遣ニーズに対応し、業容拡大を目指してまいります。

建築技術者派遣事業においては、年間採用人数 2,000 人以上により技術者数 5,000 人体制の構築を目指し、圧倒的な業界 No.1 企業へと成長してまいります。

エンジニア派遣事業においても、積極的な採用活動をスタートさせ、エンジニア数 2,000 人体制を構築することにより、業界中堅グループから一步抜け出す規模への成長を目指します。これまで培った大量採用ノウハウ、そして定着率改善への取り組みを継続していくことにより、それぞれの人員計画達成を目指してまいります。

さらに、2016年9月期より新たに人材紹介事業を展開してまいります。ASEAN 各国に教育センター兼採用拠点を設立予定であり、現地にて日本語教育および技術教育を実施することで、優秀な海外人材を大量に安定して供給できる体制を早期に構築してまいります。

また、当社は、成長手段として M&A を経営戦略上の重要な選択肢の一つとして位置付けております。そのため、2015年6月実施のファイナンスにより調達した 65 億円は、新規事業への投資および業容拡大のための M&A 資金に充当する予定です。

### (2) 株主還元政策

- ①前中期経営計画の最終年度である 2017 年 9 月期までは、事業の成長に連動した毎期増配の方針とし、目標配当性向 100%とします。また、2018 年 9 月期以降も高配当性向を継続予定です。
- ②ROE30%以上を目標とし、主に利益率の向上を意識した経営を進めてまいります。
- ③下記 2 つの理由から東証 1 部への市場変更を目指します。
  - ▶ 事業⇒採用力の強化および定着率の改善のため
  - ▶ 株式⇒流動性の向上および株主層の拡大のため

### 3. 経営数値計画

#### (1) 連結 業績計画

(百万円)

	2016年9月期	2017年9月期	2018年9月期
売上高	23,000	31,000	40,000
親会社株主に帰属する 当期純利益	2,000	3,100	4,500

#### (2) セグメント別 採用計画

##### ① 建築技術者派遣事業

	2016年9月期	2017年9月期	2018年9月期
年間採用人数	2,000人	2,300人	2,600人
期末技術者数	3,500人	4,250人	5,000人

##### ② エンジニア派遣事業

	2016年9月期	2017年9月期	2018年9月期
期中採用人数	500人	750人	1,000人
期末技術者数	1,150人	1,600人	2,150人

以上