



# Nareru Group

プロ人材に、なれる。成長社会に、なれる。

## 中期経営計画 (事業計画及び成長可能性に関する資料)

2025. 12. 12



株式会社ナレルグループ | 東証グロース | 9163 |

1

## 中期経営計画(2026年10月期～2030年10月期)

(1) 2025年10月期の振り返り

(2) 中期経営計画 “Change and Growth 2030”

(3) 成長戦略

(4) 財務戦略 / 株主還元方針

2

## 2026年10月期 事業計画・業績予想

## Appendix 事業計画及び成長可能性に関する補足資料

# 1 中期経営計画 (2026年10月期～2030年10月期)

# (1) 2025年10月期の振り返り

- ・ 営業および採用機能の強化を進めるとともに、技術者の育成支援や退職率の低減に向けた取り組みを推進
- ・ 採用プロセスの改善が奏功し人員獲得が進んだ結果、先行投資が増加し、営業利益は計画を下回る水準に
- ・ 一方、営業機能の改善効果は一部に留まり、稼働率の回復には至らず、退職率も計画を超過し課題を持ち越す結果に

連結業績

KPI（建設ソリューション:ワールドコーポレーション）

	2025年10月期 期初計画	2025年10月期 実績		2025年10月期 期初計画	2025年10月期 実績
売上収益	256.5 億円	241.6 億円	在籍人数*1	3,823人	3,687人
売上総利益 (売上総利益率)	68.6 億円 (26.7%)	62.4 億円 (25.8%)	採用人数	1,978人	1,985人
販管費 (販管费率)	35.5 億円 (13.8%)	34.1 億円 (+14.1%)	稼働率*2 (研修生除く)	95.1%	92.6%
営業利益 (営業利益率)	33.1 億円 (12.9%)	28.3 億円 (11.7%)	退職率*3	27.5%	31.1%

(\*1) 在籍人数:2025年10月度の在籍人数 (\*2) 稼働率:2025年10月期における稼働人数/同期間における在籍人数 (研修中の技術者を除く)

(\*3) 退職率:2025年10月度の退職率 (退職率=過去12ヶ月間の退職者数/(12ヶ月前の月末在籍人数+過去12ヶ月間の採用者数))

- 重点戦略の実行により一定の成果を確認も、更なる成長に向けた課題を認識

## 2025年10月期の重点取り組み事項に対する評価

### 1 「営業」「採用」「キャリアデザイン」各プロセスの機能強化

- 営業力強化に向け、若手営業人材へのスキル向上施策、ミドルマネジメント育成、地方拠点に対するモニタリング体制の整備などが進行
- 採用チャネルの見直し、即戦力メンバーの拡充により採用基盤が強化
- 「ゼロプロ成長サイクル」を通じた資格取得支援には手ごたえ

### 2 自社採用メディアの育成強化

- 職人紹介メディア「ジョブケンワーク」が浸透し、成約件数の増加に貢献
- 自社採用メディア「セコカンNEXT」の認知度および採用率向上に向けた検証活動を実施。未経験人材の採用は限定的だったものの、改善点を把握し次期施策に活用予定

### 3 建設DX支援など新規サービスの展開を加速

- 建設DX推進：複数の建設DX企業との協業が順調に伸長
- プラント：維持管理領域に対して、人材サービスの提供を開始
- 職人紹介事業：ゼネコン協力会等とのパートナーシップ強化による営業活動および新規求職者募集の経路開拓が奏功し、成約件数が堅調に推移

## 更なる成長に向けた課題

営業力の強化

採用・配属・定着の仕組化

派遣事業以外の成長加速

事業効率性の向上

## グループ成長戦略

## 戦略の方向性

## 成長戦略の進捗

### 1 派遣領域の拡大

短期

- 派遣領域の拡大  
プラント領域、BIM<sup>\*1</sup>領域、IT領域等への技術者派遣の強化
- 未経験者採用に加えて、経験者の採用を推進  
自社採用メディア(セコカンNEXT)を通じた採用活動の強化

#### 建設ソリューション(建設技術者派遣事業)

- プラント領域において施工管理に加え、維持管理業務にも参入。海外新卒人材の採用も開始
  - 自社採用メディアによる採用効果は限定的
- #### ITソリューション(ITエンジニア派遣事業)
- 上流案件の獲得が進展

### 2 人材紹介サービスへの展開

短期

- 職人紹介事業への参入  
ジョブケンワークを通じて、求職者数拡大に向けた施策を実施

#### 職人紹介事業

- ジョブケンワークを通じた登録求職者の増加
- ダイレクトリクルーティングサービス「職人スカウト」事業を開始

### 3 建設DXコンサルティングへの展開

中期

- 建設ICTツール活用のコンサルティング支援  
研修を通じたDX人材を育成

#### 建設ソリューション(建設DX事業)

- 複数の建設DX企業との協業が進展し、DX人材育成の研修およびICTツールの幅が拡大
- #### ITソリューション
- 建設業界向けICT事業部門を新設

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

## (2) 中期経営計画 “Change and Growth 2030”



(私たちの存在意義)

# Mission

ミッション

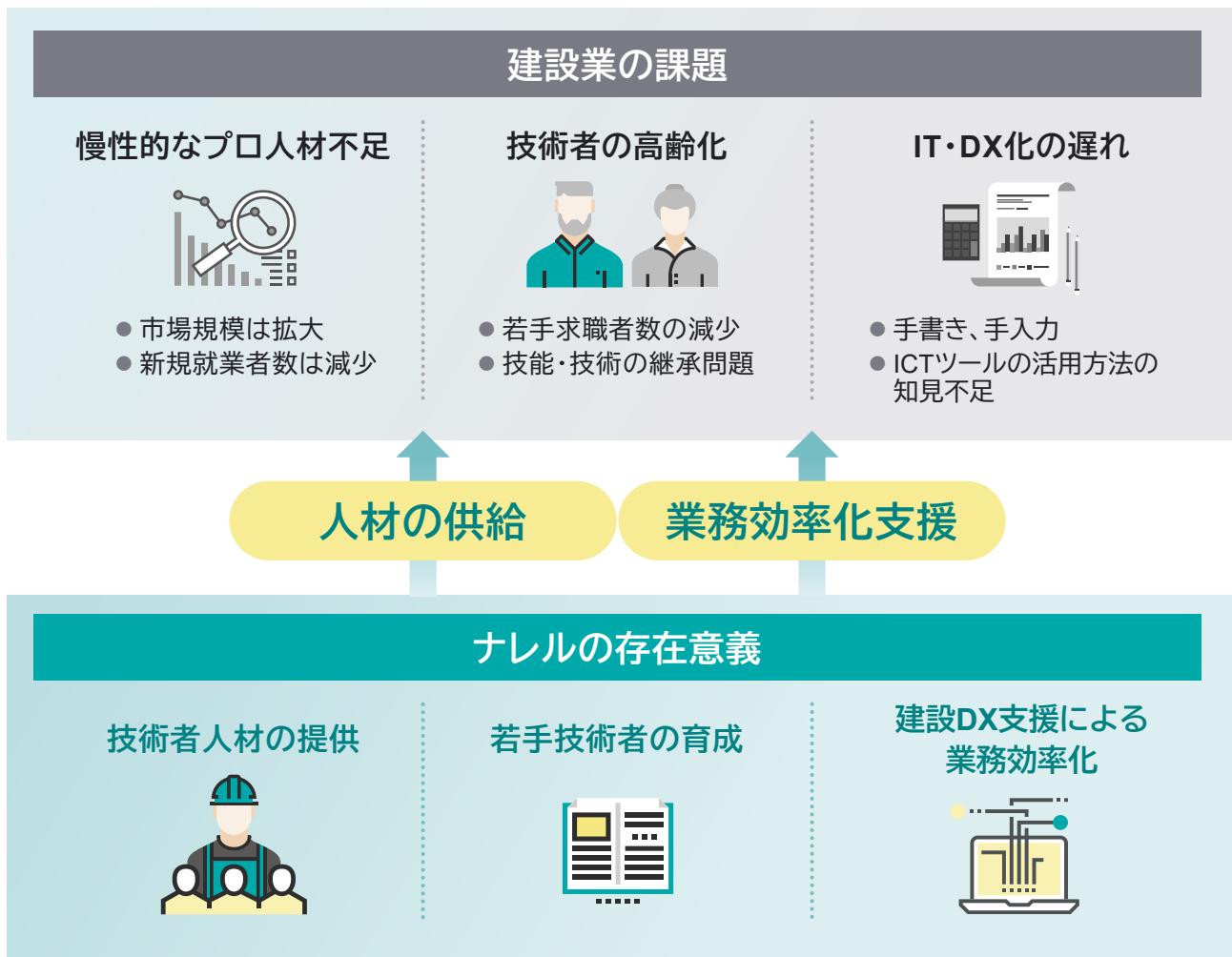
深刻化する  
プロ人材\*1の枯渇を解決し、  
日本を  
「課題解決先進国」にする

(私たちの目指す姿)

# Vision

ビジョン

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



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

## 中期経営計画 “Change and Growth 2030”

# 人材とテクノロジーの両輪で建設業界の未来を支える

建設業界の二大課題である「人材不足」と「生産性向上の遅れ」に正面から取り組み、人材派遣・職人紹介・DXソリューションを通じて建設業界の持続可能な発展に貢献する。社員一人ひとりの成長を支え、スキルを社会に還元することで、建設業界だけでなく日本社会を支える力となる。

## 外部環境に対する認識

### 顧客環境の変化(建設業界)

- 都市再開発・インフラ更新により需要は堅調に推移
- 職人・技術者の不足が構造的に深刻化
- 資材費・人件費の高騰で採算管理は厳格化
- DXによる生産性向上ニーズは拡大

### 規制・政策の影響

- 2024年問題を契機に残業規制や週休2日制が進展
- 労働時間の制約により生産性向上ニーズが拡大
- 職人の派遣解禁に向けた検討が進む可能性
- 働き方改革関連政策は今後も強化される見込み

### 人材環境の変化(労働市場)

- 人材の採用難が常態化し、採用競争は更に激化
- 若年層の価値観が多様化し、柔軟な就業ニーズも
- 長期的なキャリア形成への意識低下により、定着率の確保が課題

### 技術革新の進展

- BIM/CIMやAI、自動化技術などの建設DXが進展
- ICTツール活用が現場標準となる動きが進展
- DXスキルを持つ人材需要の増加が見込まれる
- 人材×DX支援の両輪での対応が競争優位につながる

#### 機会

- 人材不足解消ニーズの拡大
- DX・生産性向上支援の需要増加
- 規制緩和による新市場の可能性
- 多様な働き方・柔軟な就業ニーズの顕在化

#### リスク

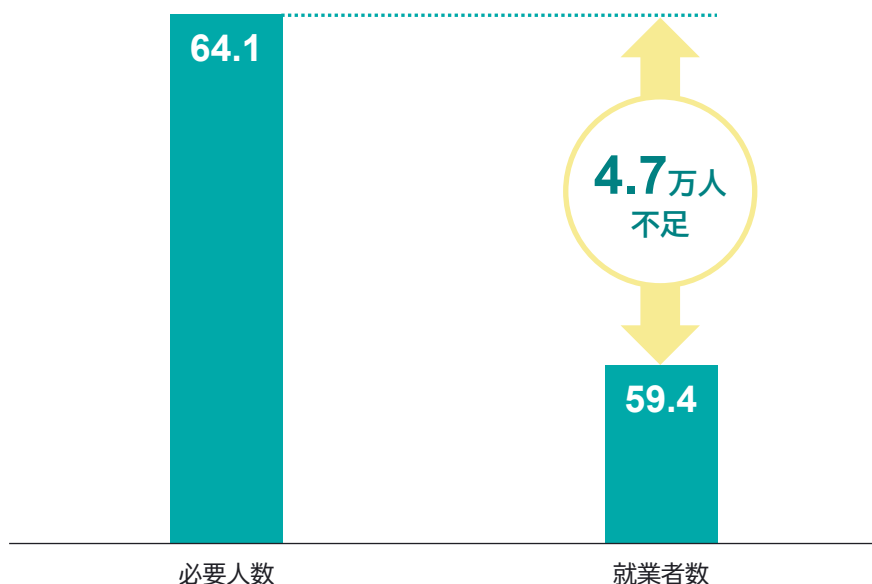
- 採用難・定着率低下
- 採用費等の原価上昇による収益圧迫
- 働き方改革・残業規制による制約
- DX対応遅れによる競争優位性喪失

- 建設領域は人材不足、DX化の遅れと課題が多い一方、解決に向けた需要は拡大する見込み
- 建設DX支援サービスの展開による社会課題の解決を通じて独自のポジションを築くことが可能と認識

## 2040年建設技術者の需給ギャップ

人材の確保および生産性向上が求められる

単位:万人

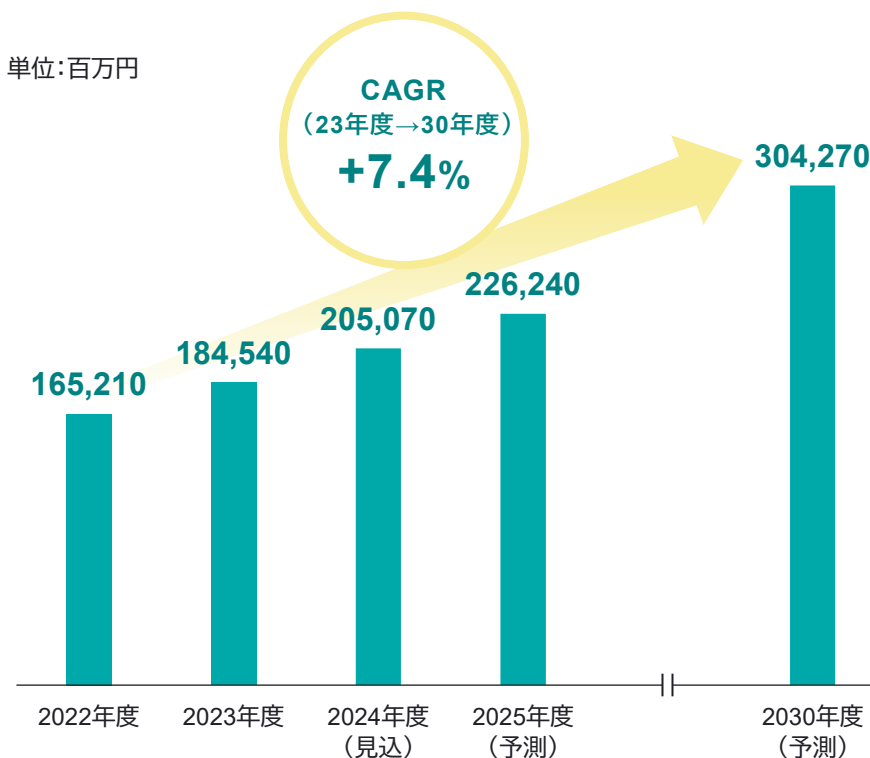


(出所) ヒューマンリソシア「建設技術者・技能工の2040年の人材予測(2024年版)。成長実現ケース(労働生産性現状維持)」(2024年6月21日)より当社作成

## 建築分野の建設テック国内市場の推移\*1

人材不足の進展もあり、生産性向上(建設DX市場)が拡大していく見込み

単位:百万円



(出所) 矢野経済研究所「建築分野の建設テック市場に関する調査を実施(2025年)」(2025年4月17日)より当社作成  
 (\*1) 土木を除く建築分野の建設テックのうち、ソフトウェア・ソリューションを対象としたベンダー売上高ベース  
 2024年度は見込値、2025年度・2030年度は予測値

機会

- 人材不足解消ニーズの拡大
- DX・生産性向上支援の需要増
- 規制緩和による新市場の可能性
- 多様な働き方・柔軟な就業ニーズの顕在化

リスク

- 採用難・定着率低下
- 採用費等の原価上昇による収益圧迫
- 働き方改革・残業規制による制約
- DX対応遅れによる競争優位性喪失

ナレルグループの強み

Advantage 1

採用力の優位性

未経験者も含めた幅広い層への採用戦略と長年のノウハウにより、安定的に優秀な人材を確保可能

Advantage 2

人材育成力

蓄積した研修ノウハウと若手の高い吸収力により、技術者は早期に成長し、契約単価を引き上げることが可能

Advantage 3

建設DX支援基盤

ICT技術導入を支援する専門チームを顧客に派遣し、建設業界の省人化と生産性向上を推進

Advantage 4

職人紹介の優位性

日本で3団体のみ許可されている事業であることに加え、派遣で蓄積した求職者の集客ノウハウを活用し、建設職人向け人材紹介ビジネスを展開可能

中期経営計画 “Change and Growth 2030”を通じた主要事業の成長

主要事業



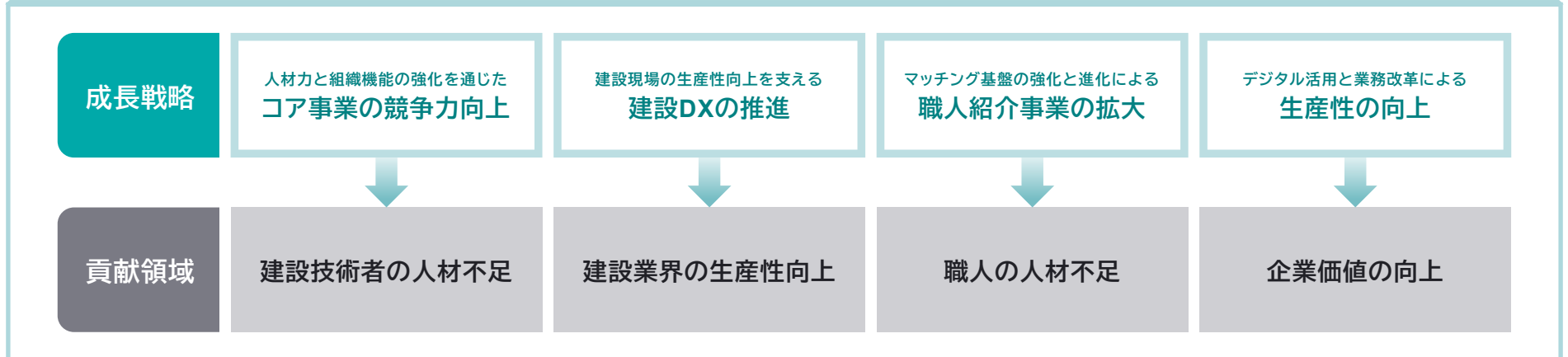
建設業界の持続可能な発展に貢献

## ◆◆ 中期経営計画 “Change and Growth 2030” ◆◆

## 人材とテクノロジーの両輪で建設業界の未来を支える

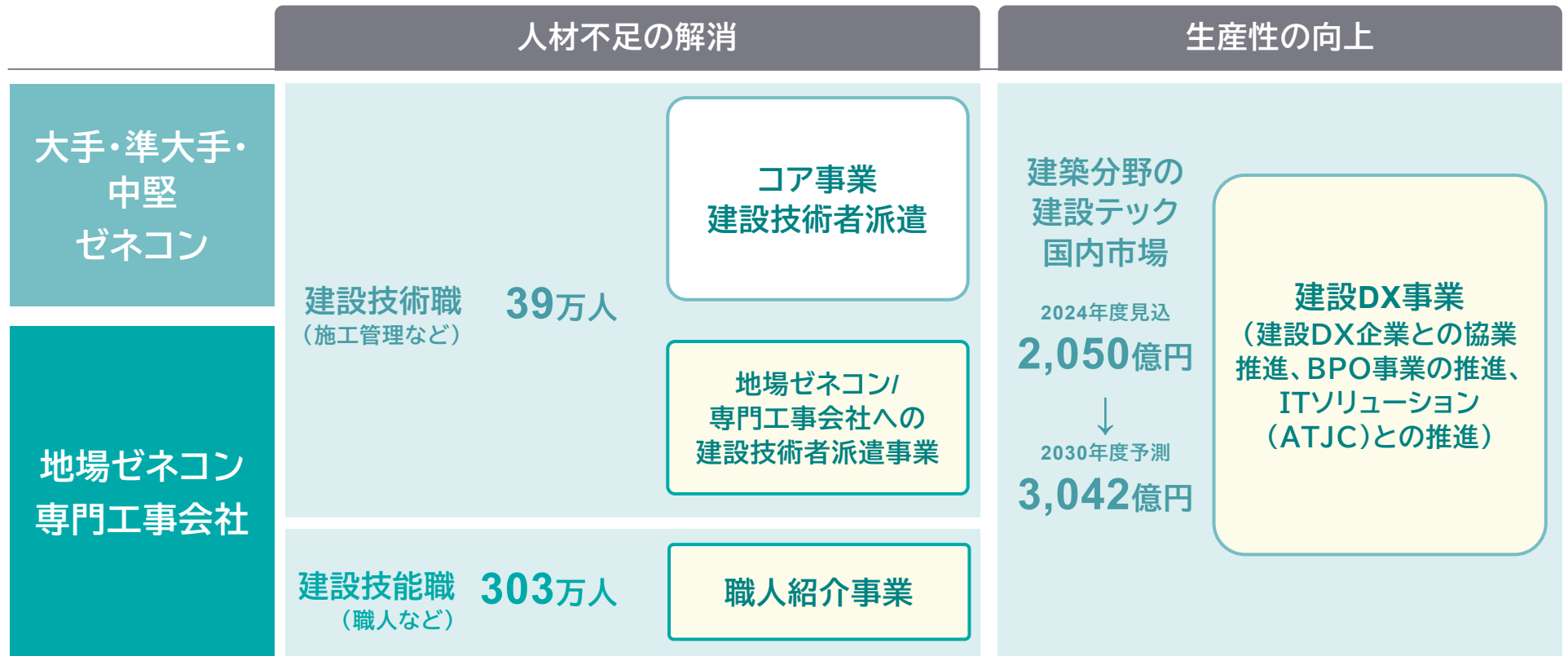
	技術者の採用・育成強化	持続的成長と高い資本効率の実現			
2030年 10月期	技術者人数 8,000人	売上収益	500億円	CAGR (25/10期→30/10期)	15.0%以上
		営業利益	50億円	営業利益率	10.0%
		ROE	20%以上		

建設業界の二大課題である「人材不足」と「生産性向上の遅れ」に正面から取り組み、  
“人材派遣・職人紹介・DXソリューション”を通じて建設業界の持続可能な発展に貢献





- ゼネコンから専門工事会社まで建設業界の全ての企業に人材サービスを提供できる唯一の企業グループ企業としての強みを磨き上げていく方針
- 具体的には、コア事業である建設技術者派遣に加えて、地場ゼネコン/専門工事会社への建設技術者派遣事業の展開、職人紹介事業の深耕、建設DX事業の拡大により、事業領域を拡大

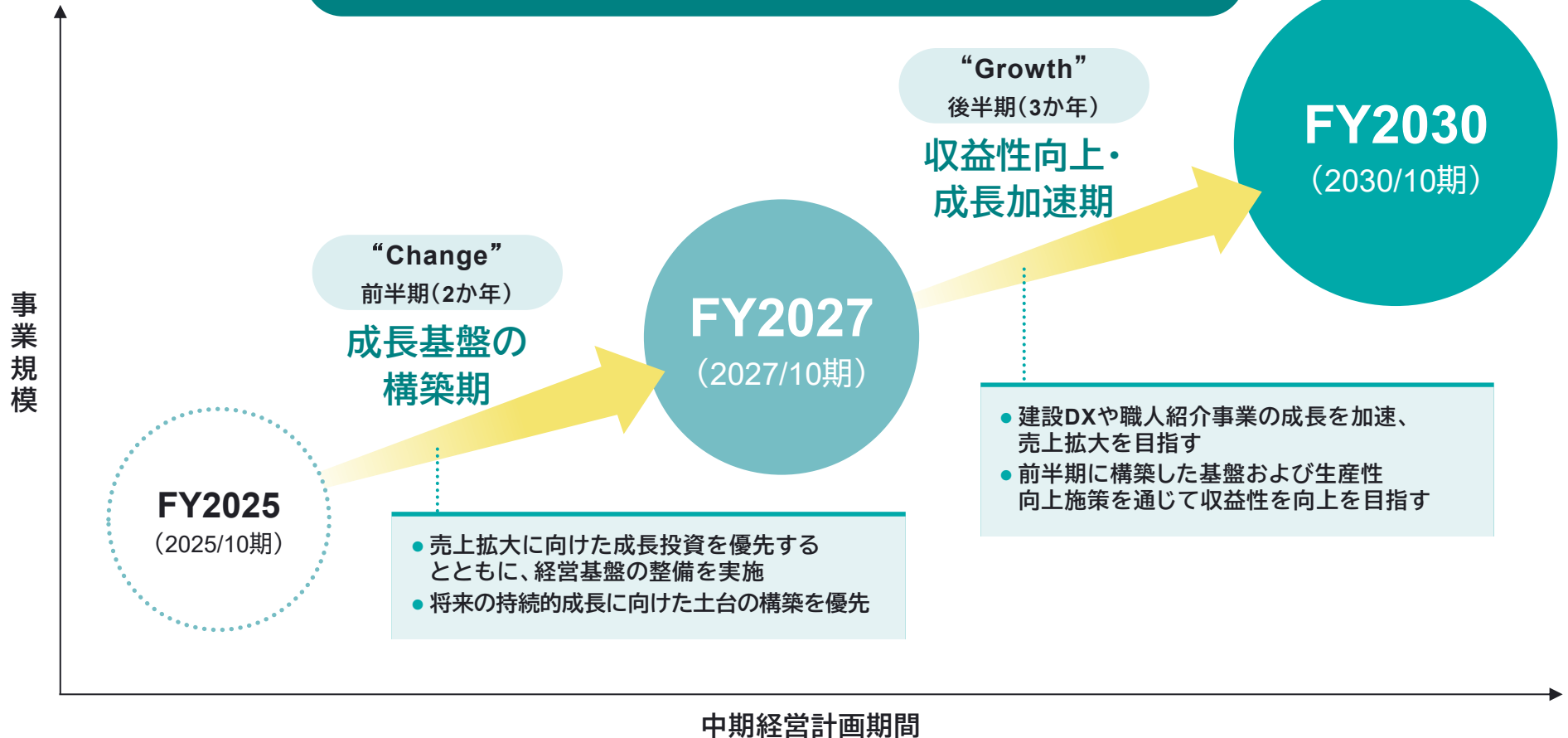


(出所) 建設技術職・建設技能職(2024年時点):総務省「労働力調査」を基に一般社団法人日本建設業連合会で算出(2025年5月)  
 建築分野の建設テック国内市場:矢野経済研究所「建築分野の建設テック市場に関する調査を実施(2025年)」(2025年4月17日)

- 前半期は成長投資を優先し、経営基盤を整備し将来の成長の土台を構築
- 後半期は建設DX・職人紹介事業の成長を加速し、生産性向上で売上拡大と収益性向上を目指す

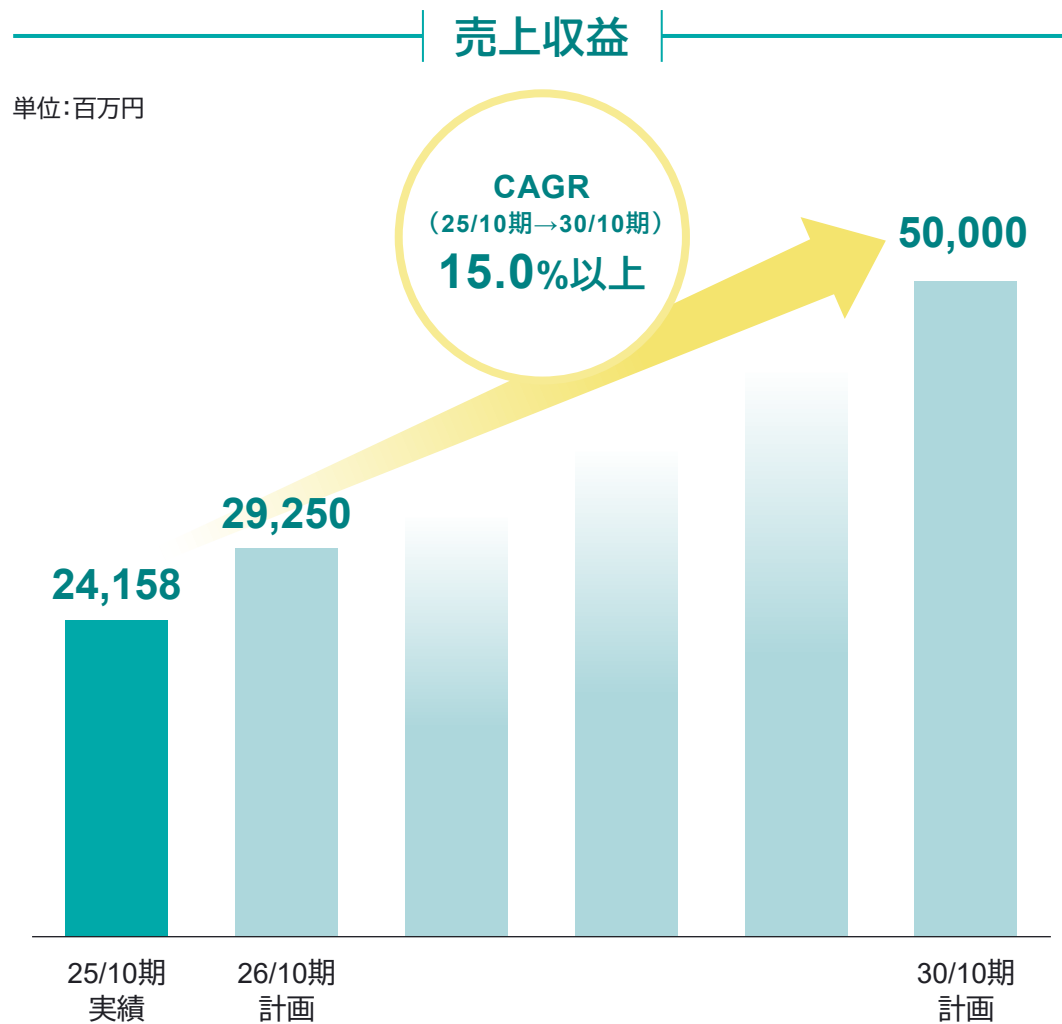
◆ 中期経営計画 “Change and Growth 2030” ◆

人材とテクノロジーの両輪で建設業界の未来を支える





- 2030年10月期までに売上収益500億円、営業利益50億円の達成を目指す



2030年10月期 目標	
売上収益	500億円
CAGR	15.0%以上
営業利益	50億円
営業利益率	10.0%
ROE	20%以上
技術者人数	8,000人

## 中期経営計画 “Change and Growth 2030”

### (3) 成長戦略

## ◆◆ 中期経営計画 “Change and Growth 2030” ◆◆

## 4つの成長戦略

1

人材力と組織機能の強化を通じた  
コア事業の競争力向上

- 多様な採用手法とブランド強化を通じた採用人数の拡大
- 顧客基盤の拡大・案件数の創出・営業機能の効率化
- 技術者の成長支援策の拡充と定着率の改善

2

建設現場の生産性向上を支える  
建設DXの推進

- 建設DX企業との協業推進と事業拡大
- 人材力強化・体制整備によるDX事業基盤の強化
- ITソリューション事業(ATJC)とのシナジー創出

3

マッチング基盤の強化と進化による  
職人紹介事業の拡大

- 既存事業の拡張と市場浸透の加速
- 成長領域を見据えた新規事業の拡大

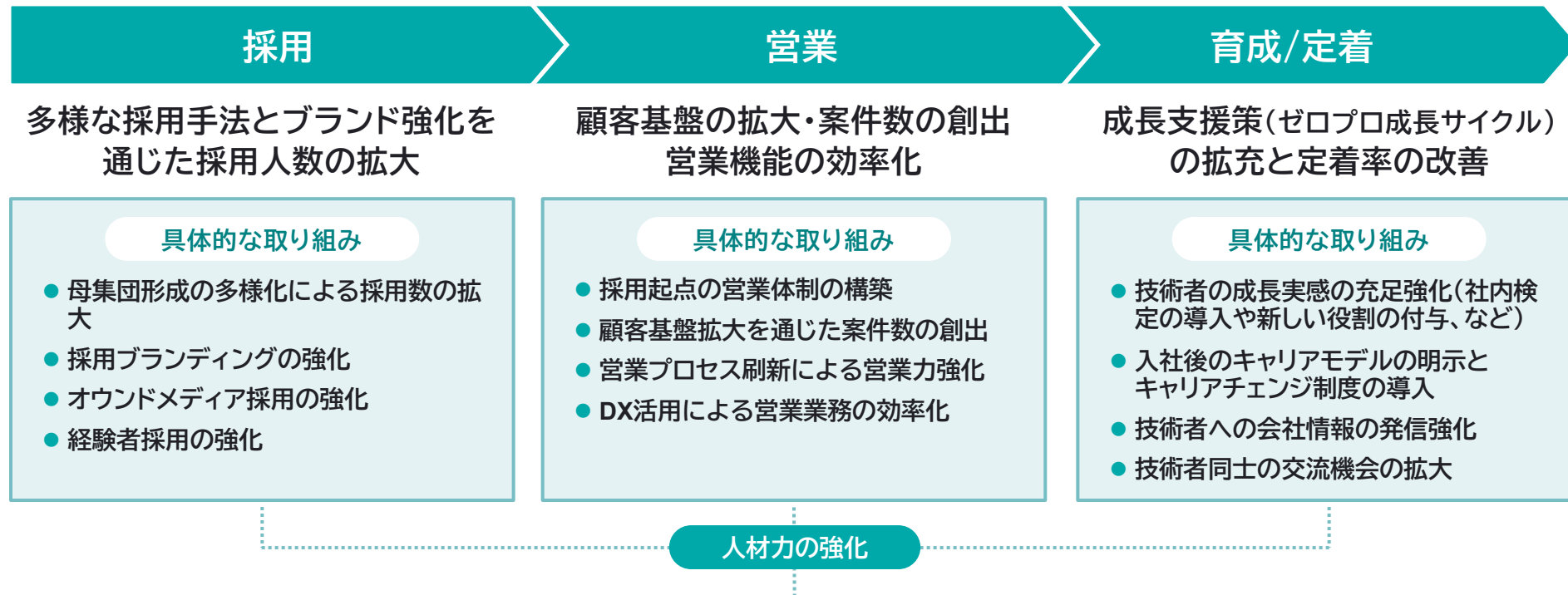
4

デジタル活用と業務改革による  
生産性の向上

- 持続的な収益性向上に向けた効率化の推進
- 事業拡大を支える業務プロセスの最適化
- AI活用を含むデジタル施策による生産性向上

# 1 人材力と組織機能の強化を通じたコア事業の競争力向上

- 建設技術者派遣事業(コア事業)の安定成長に向けて、採用(在籍数拡大)、営業(稼働件数の安定確保)、育成/定着支援(定着率改善)の各機能の競争力強化に取り組む

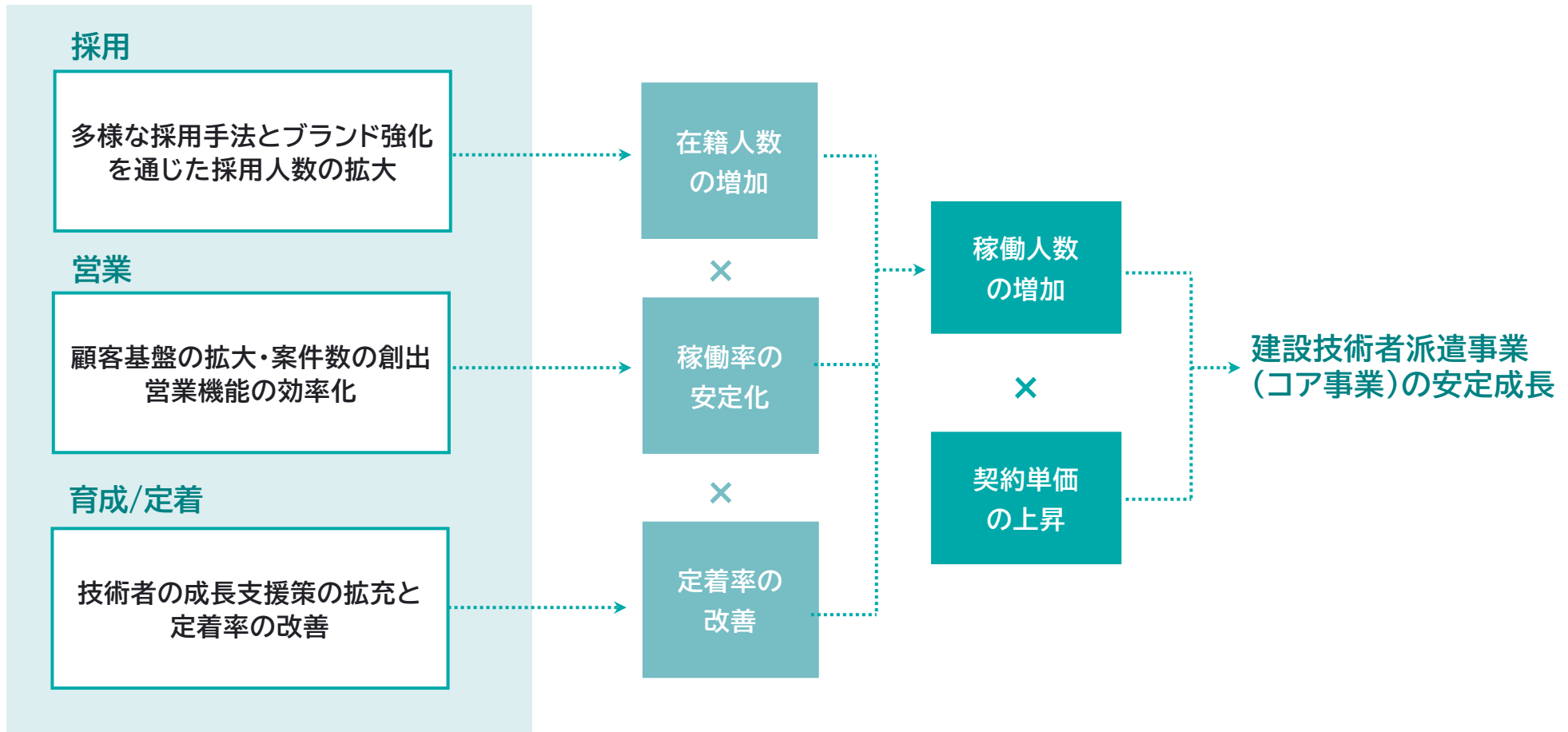


人的資本戦略:人・組織・文化を変革し続け、社員活力を最大化することで、企業価値向上を目指す

- |      |   |
|------|---|
| 内勤社員 | 自発的な学習姿勢の定着をテーマに、内勤社員の継続的なスキルアップとキャリア形成を支援する教育制度を拡充 |
| 技術社員 | 技術者の継続成長を支援する『ゼロプロ成長サイクル』を高度化し、定着化とキャリア形成を促進        |

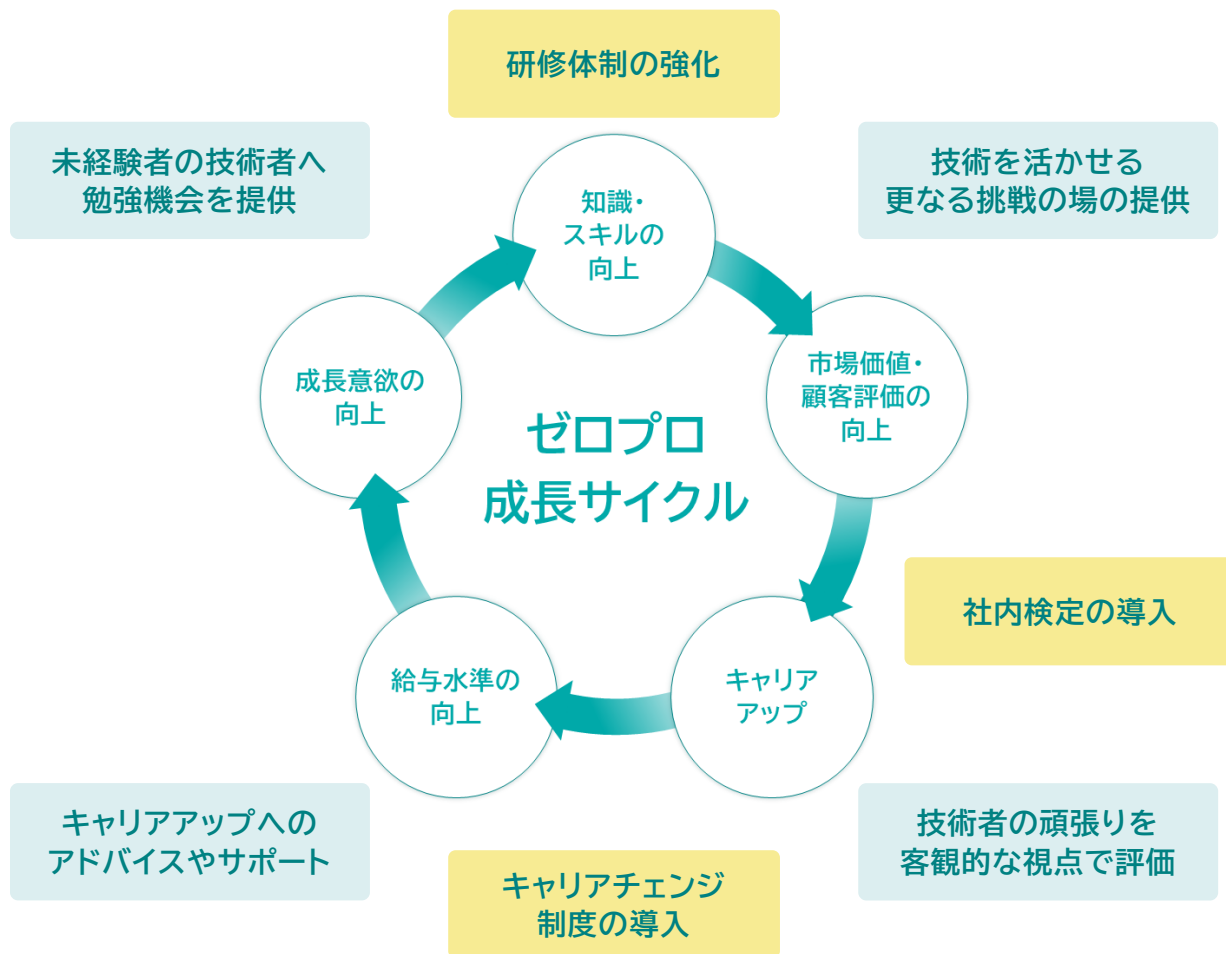
- ・ 採用・営業・育成/定着の取り組みを一体として進めることで建設技術者派遣事業(コア事業)の安定成長を実現
- ・ 各プロセスのモニタリング体制を強化することで、事業活動のPDCAサイクルを実行

## 採用・営業・育成/定着の各機能の取り組みと連動するKPI



- 2024年に掲げた、技術者一人ひとりのスキルアップやキャリアアップを支援する「ゼロプロ成長サイクル」を拡充
- 研修体制の強化、キャリアチェンジ制度・社内検定の導入などを通じて技術者の成長を支援

## ゼロプロ成長サイクルの拡充



### 試験対策講座の進捗

- 独自の対策講座×業界最高水準（※当社調べ）の資格手当で、未経験からの人材育成を加速
- 試験対策講座の範囲を建築領域に加えて電気・土木・管工事などへ拡大するとともに、全国の技術者が参加可能に



令和7年度前期施工管理技術検定において、**234名**が合格  
在籍人数に占める資格保有者は約**13%**(474名)に

(\*) 各種数字は2025年10月末時点

## 2 建設現場の生産性向上を支える建設DXの推進

- 建設DX企業との協業推進を図り、当社の技術者にデジタルスキルを付けることにより、お客様のDX化を推進させる
- 技術者を独自の研修メニューによって育成し、ICT運用までを担えるような「伴走型人材サービス」といった高付加価値を提供することにより、当社独自のポジションを築くことが可能

### 成長加速

建設DX企業との協業推進と事業拡大

#### 具体的な取り組み

- 建設DX企業との協業推進
- 関西エリアへの事業拡大

### 基盤強化

人材力強化・体制整備によるDX事業基盤の強化

#### 具体的な取り組み

- DX研修の拡大(業種別研修など)
- BPO事業の立ち上げ
- DX事業のブランディング強化

### シナジー発揮

ITソリューション事業(ATJC)とのシナジー創出

#### 具体的な取り組み

- ATJCとして建設領域への参入、建設業界のICTニーズに幅広く対応

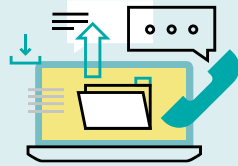
### ITソリューション事業(ATJC)とのシナジー創出により、建設業界のDX化を推進

- ITソリューション事業の中核企業であるATJCにて、建設業界向けICT事業を発足
- ATJCは、IT技術者の派遣事業を強化しつつ、グループシナジーを発揮し、建設DXを展開
- エンジニアの教育体制などは、ワールドコーポレーションの建設DX事業と連携して対応
- DX支援を契機に建設会社との関係を広げ、SES派遣やシステム開発などの受注獲得を目指す

- 建設DX市場の拡大が期待される中で、建設DX支援を提供する人材サービスを展開
- お客様の課題を「人材×テクノロジー」で解決するため、図面のデジタル化・検査システム、グループチャット、クラウドファイルなど、ICTツールを活用した施工管理支援を行う

## 建設DX事業モデル

建設ICTツール\*1の導入やICT施工のノウハウを提供



- デジタルツールの選択
- ICTツールの導入支援

### ツール事例

- SPIDERPLUS
- デキスパート
- ANDPAD
- Buildee
- CheX



- 点群計測&3Dモデリング\*2
- 遠隔臨場支援\*3

### ツール事例

- ドローン測量サービス「くみき」
- LiveOn
- Revit

(\*1) 建設ICTツール: 情報通信技術を活用してさまざまな建設業務をサポートするシステム・アプリケーションもしくはデバイス

(\*2) 点群計測&3Dモデリング: 建築物、外装、内装を3次元で数学的に表現するプロセス

(\*3) 遠隔臨場: ウェアラブルカメラ等によって取得した映像及び音声を利用し、遠隔地から Web 会議システム等を介して「段階確認」、「材料確認」と「立会」を行うこと

## 建設ICTコンサルのチーム体制

専門のアドバイザーと支援員のチームでICT支援を実施



## 研修カリキュラム

### 基礎研修

社会人の基礎スキル向上や業界について理解を深める

### PCスキル研修

関数による集計業務やグラフ化、パワーポイントによる資料作成など

### 専門スキル研修

建築図面(構造図等)設備図を理解し、ICTツールの活用までを習得



- 当社の人材派遣力とスカイマティクス社のドローン測量技術を組み合わせ、建設現場のDX化・生産性向上を加速
- 当社はDX人材の育成、スカイマティクス社は建設現場への浸透に事業成長ポテンシャルがあり、戦略的業務提携により事業拡大を図る
- ドローン測量サービス「くみき」活用拡大により効率化と品質向上を実現。人手不足解消やDX人材育成に貢献



「リモートセンシングで、新しい社会を実現する」というミッションのもと、産業用リモートセンシングサービスの開発提供を行う。衛星・ドローンなどあらゆるリモートセンシングデバイスで取得される地理空間情報×時系列情報を処理解析する独自システム「時空間解析プラットフォーム」をベースに、主力製品クラウド型ドローン測量サービス「くみき」を通じて、誰もが簡単に三次元データを生成し、安全かつ効率的に現場の調査・測量を完了できる社会の実現を目指す

**誰でもかんたん、ドローン測量の決定版**

国産クラウド型ドローン測量サービス

**KUMIKI**

現場の「調査・測量」を圧倒的に効率化！  
従来手法より最大95%のコスト削減を実現！

NETIS 認定  
RT-230192-A  
UAV測量によるクラウド型ドローン測量サービス

## 戦略的業務提携



### 提供サービス

#### DX人材教育

- ドローン測量サービス「くみき」を扱えるDX人材の育成

ICT土工実務学習システム  
**KUMIKI**トレ

#### DX人材派遣

- 「くみきトレ」を受講したDX人材の土木現場への派遣
- 既存顧客への活用支援や新規顧客の現場への導入支援

### 「くみき」サービス

ドローンで簡単空撮



地形データを自動生成



各種計測と管理



建設会社

### 3 マッチング基盤の強化と進化による職人紹介事業の拡大

- 職人紹介事業の成長加速に向けて、ステークホルダーとのパートナーシップを強化
- ダイレクトリクルーティングサービスや人材派遣事業を立ち上げ、多様な採用ニーズに応えるサービスを拡充

#### 既存事業の強化

##### 既存事業の拡張と市場浸透の加速

###### 具体的な取り組み

- 自治体連携によるブランディング強化
- 業界団体、ゼネコン協力会等のステークホルダーとのパートナーシップによる連携強化

#### 新規サービスの提供

##### 成長領域を見据えた新規事業の拡大

###### 具体的な取り組み

- ダイレクトリクルーティング事業の立ち上げ
- 地場ゼネコン/専門工事会社をターゲットとした人材派遣事業の立ち上げ

###### 新規事業1

##### ダイレクトリクルーティングサービス 「職人スカウト」事業

- 建設業界で働く技能者(職人)に特化したダイレクトリクルーティングサービス「職人スカウト」を提供開始(11月~)
- 企業と求職者を直接つなぎ、人手不足解消と採用効率の向上に貢献

###### 新規事業2

##### 地場ゼネコン/専門工事会社を ターゲットとした人材派遣事業

- コントラフトにて、地場ゼネコンや専門工事会社を対象とした新たな人材派遣事業を開始
- 大手・中堅ゼネコン向け派遣を展開するワールドコーポレーションに加え、派遣の対象領域を拡大

- コントラフト及び全国建設人材協会にて、職人の人材紹介ビジネスを展開
- コントラフトは、職人(技能労働者)の転職求人情報サイト「ジョブケンワーク」を運営し、建設業務有料職業紹介事業許可を有する全国建設人材協会に求職者情報を提供

## ナレルグループの職人紹介ビジネスモデル



### 職人とは

- 建設現場で実際に建築作業を行う技能を持つ人材のことであり、派遣法において職人の人材派遣は禁止されている

### 職人の人材紹介について

- 建設業の有料職業紹介事業\*1は認定団体のみが職業紹介が可能であり、全国で3団体のみが認定を受けている\*2

### 営業戦略 パートナーシップの展開について

- 地方の中小企業では、経営者の高齢化や後継者不足が深刻な課題となっており、金融機関などが地域企業の事業承継を支援する取り組みを進めている
- 当社は、こうした金融機関と連携し、当社の職業紹介サービスを顧客企業に紹介いただく仕組みを構築

2025年10月期の  
取り組み(一例)

- 建設業団体との連携により、団体に加盟する企業へ取組みを説明
- 保険会社等と連携し、建設関連企業向け説明会を実施

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

(\*2) 2025年4月時点、厚生労働省「建設業務有料職業紹介事業の許可を得た団体」(一般財団法人みやぎ建設総合センター、一般社団法人沖縄県建設業協会、一般社団法人全国建設人材協会の3団体)

## 4 デジタル活用と業務改革による生産性の向上

- デジタル活用と業務改革を組み合わせることで、事業拡大と生産性向上を同時に実現する
- 中期経営計画の前半期に実行する各施策の成果を、後半期における収益性向上に反映させる

### 効率化

持続的な収益性向上に向けた  
効率化の推進

#### 具体的な取り組み

- 社員一人当たりの技術者管理人数の適正化
- 採用効率化による人材獲得コスト低減
- 徹底したコストコントロール

など

### 業務プロセスの最適化

事業拡大を支える  
業務プロセスの最適化

#### 具体的な取り組み

- 営業活動の最適化  
(基幹システム刷新によるマッチング精度向上)
- BPRプロジェクトの推進  
(業務フローの可視化、業務ルール/フローの見直しによる自動化・効率化の推進)

など

### AI活用

AI活用を含む  
デジタル施策による生産性向上

#### 具体的な取り組み

- AI活用による業務プロセス変革  
(AIエージェントによる業務改善、社員向け研修への活用)
- AI活用研修の導入による社内AI人材の育成

など

## 中期経営計画 “Change and Growth 2030”

# (4) 財務戦略 / 株主還元方針

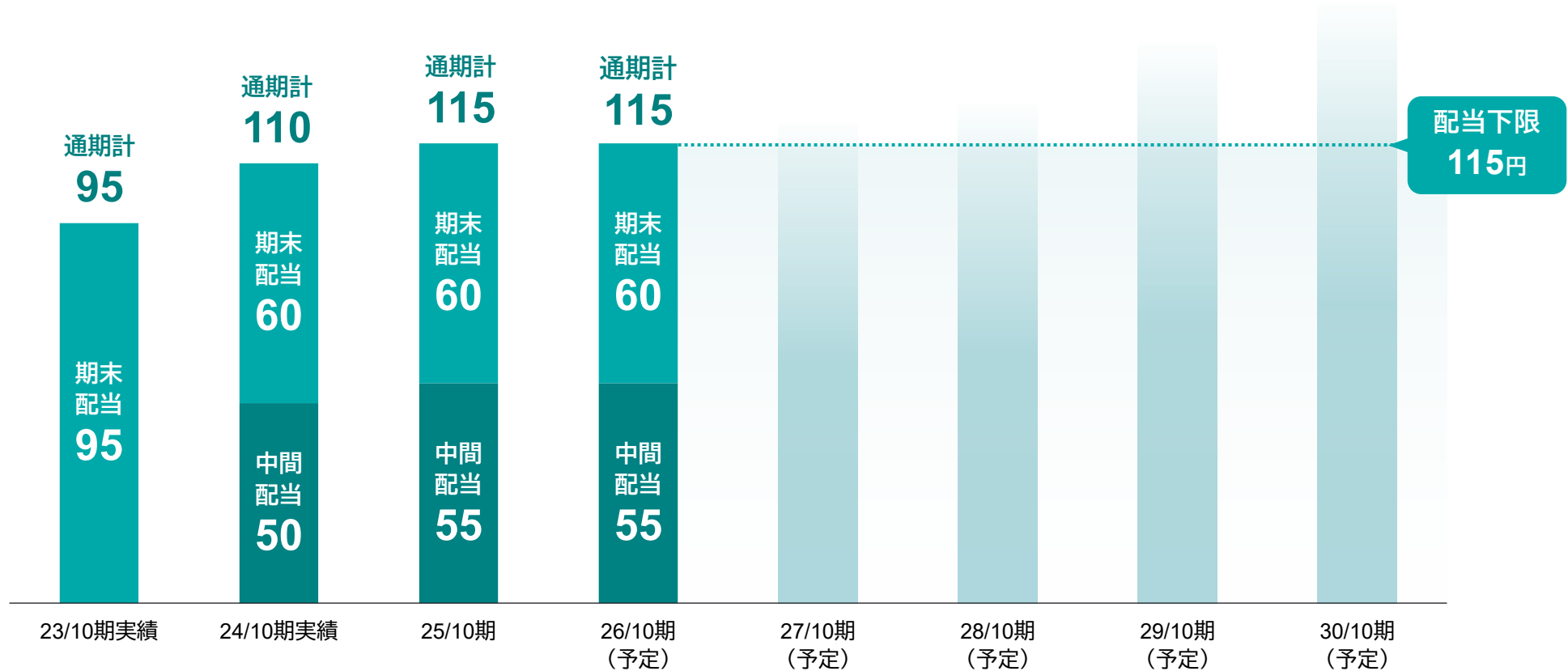
- 中長期的な観点から積極的に成長投資を実行し、持続的な価値向上を図る
- 安定配当を軸とした株主還元を優先しつつ、財務基盤の強化を目的に有利子負債の削減に努める



- 当社は、株主への還元を第一として、配当原資確保のための収益力を強化し、継続的かつ安定的な配当を行うことが基本方針(従前から変更なし)
- 中期経営計画期間中(2026年10月期～2030年10月期)は減配を行わず安定的な配当を継続

単位:円

■ 中間配当 ■ 期末配当



- オーガニック成長に加え、M&Aを通じたインオーガニックな成長にも取り組む
- 中期経営計画の目標数値には織り込まず、成長加速のドライバーとしてM&Aを位置付け

### これまでの M&A実績

#### 過去3件のM&Aを実施

- 現在のATJC、全国建設人材協会のほか、CAD/施工図作成事業をM&Aによりグループイン
- 買収後グループシナジーにより事業成長を実現

### 具体的な ターゲット領域

#### 中期経営計画の基本方針を前提に成長加速のドライバーとなる領域がターゲット

- コア事業である建設技術者派遣事業の強化および機能拡張を期待できる企業
- 建設DX支援、職人紹介事業の強化および機能拡張を期待できる企業

### 財務規律

#### 買収資金の優先度

- 資本コストを意識の上、手元資金を含むフリーキャッシュフローを第一に、銀行借入調達、エクイティ調達の順番で検討

#### 投資採算

- 投資採算・回収期間・財務状況(のれん比率を含む)を踏まえた規律ある投資を行う



## 2 2026年10月期 事業計画・業績予想

- 在籍人数・稼働人数・契約単価の伸長を見込むことから、**売上収益は前期比+21.1%**で計画
- 中期経営計画の初年度として成長戦略を推進し基盤固めを優先するため、**営業利益は前期比+6.5%**で計画
- **年間配当は前期と同額の115円／株**を計画(中間配当**55円**、期末配当**60円**)

## 2026年10月期 通期業績予想・配当予想

売上収益

**29,250**百万円  
(前期比+21.1%)

営業利益

**3,010**百万円  
(前期比+6.5%)

親会社の所有者に帰属する  
当期利益

**2,090**百万円  
(前期比+0.1%)

年間配当

**115**円  
(前期と同額)

## 2026年10月期 ワールドコーポレーション主要KPI計画数値

期末在籍人数<sup>\*1</sup>

**4,476**人  
(前期比+21.4%)

期末稼働人数<sup>\*2</sup>

**4,247**人  
(前期比+30.8%)

平均稼働率<sup>\*3</sup>

**93.8%**  
(前期比+1.2pt)

採用人数

**2,500**人  
(前期比+25.9%)

退職率<sup>\*4</sup>

**27.9%**  
(前期比 3.2pt改善)

(\*1) 在籍人数:2026年10月の在籍者数見込み (\*2) 稼働人数:2026年10月の稼働人数見込み (\*3) 稼働率:在籍人数見込みに対する技術者数(研修中の従業員を除く)の割合を、期中平均にて算出  
(\*4) 退職率:2026年10月時点の退職率見込み (退職率=過去12ヶ月間の退職者数/(12ヶ月前の月末在籍人数+過去12ヶ月間の採用者数))

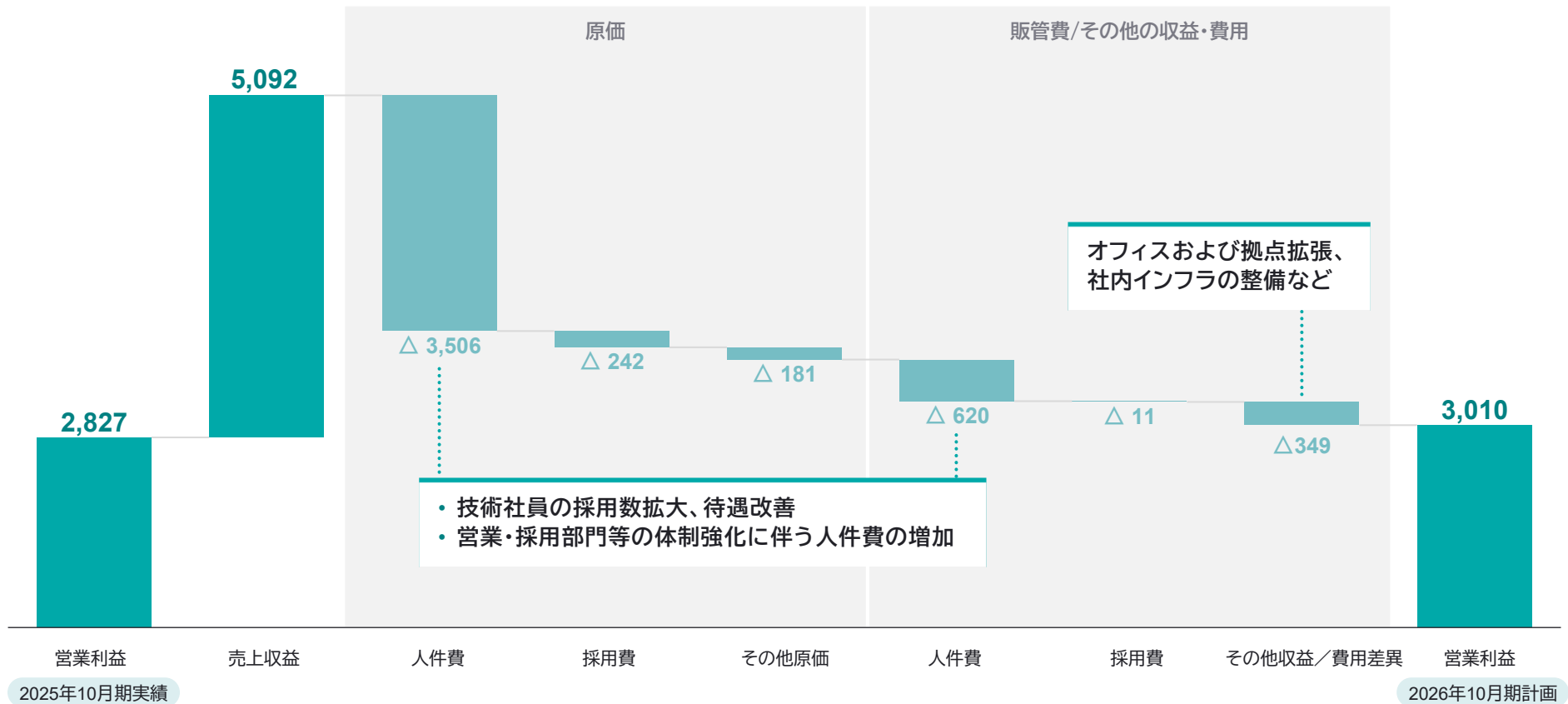
- 当期は中期経営計画の初年度として、営業・採用部門等の体制強化を含む成長投資を推進
- 上期については、投資が先行することから、営業利益以下の段階利益については減益を見込む
- 通期の売上収益は、在籍人数の増加と稼働率の改善の取り組みにより、前期比+21.1%を計画
- 下期以降の利益改善が寄与することから、通期の営業利益は前期比+6.5%で計画

単位:百万円	上期			通期			
	2025年 10月期 実績	2026年 10月期 計画	前年同期比	2025年 10月期 実績	2026年 10月期 計画	前期比	
売上収益	11,790	13,530	+1,740 +14.7%	24,158	29,250	+5,092	+21.1%
売上総利益	3,173	3,270	+97 +3.0%	6,237	7,400	+1,163	+18.6%
売上総利益率	26.9%	24.2%	△2.7pt	25.8%	25.3%	△0.5pt	
営業利益	1,535	1,090	△445 △29.0%	2,827	3,010	+183	+6.5%
営業利益率	13.0%	8.1%	△4.9pt	11.7%	10.3%	△1.4pt	
税引前当期利益	1,501	1,060	△441 △29.4%	2,758	2,940	+182	+6.6%
親会社所有者帰属 当期利益	1,087	800	△287 △26.4%	2,086	2,090	+4	+0.1%
基本的1株当たり当期利益	124.49円	91.44円	△33.05円 △26.5%	238.74円	238.88円	+0.14円	+0.1%

- 在籍人数及び稼働率の改善等を見込むことから、売上収益は**+5,092百万円**の増収を計画
- **中期経営計画の初年度として、技術者員の待遇改善、営業・採用部門等の体制強化を含む成長投資を推進**
- 以上の結果、営業利益は約**+183百万円**の増収を見込み、**3,010百万円**を計画

## 営業利益の差異

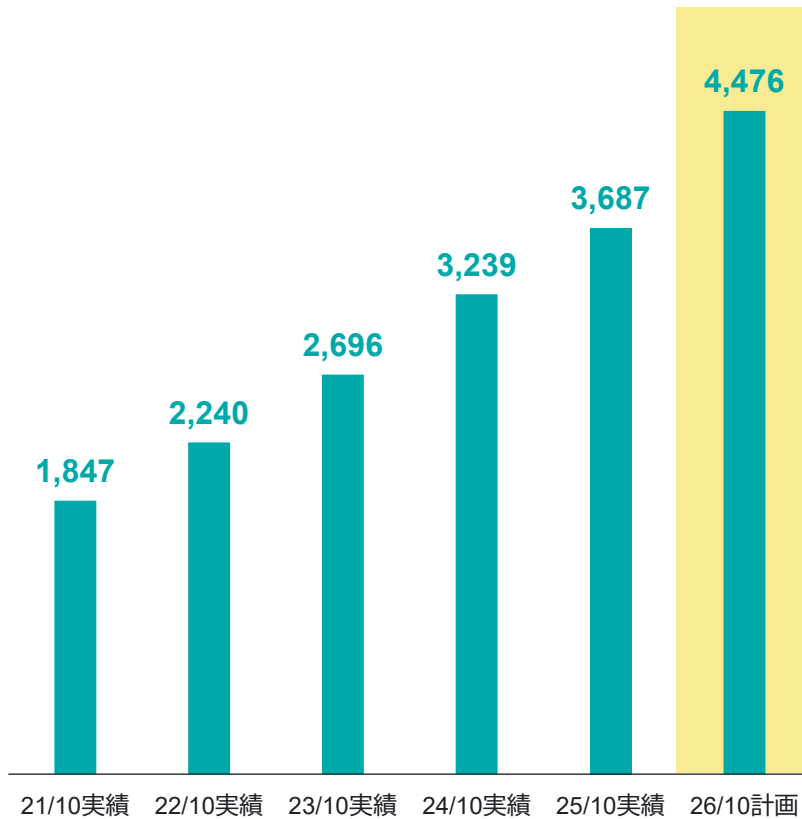
単位:百万円



- 顧客需要に応えるため、成長戦略を通じて技術者の安定的な確保と退職率の低下に取り組む
- 新規採用数は**2,500人**、退職率は**27.9%**水準を目指す

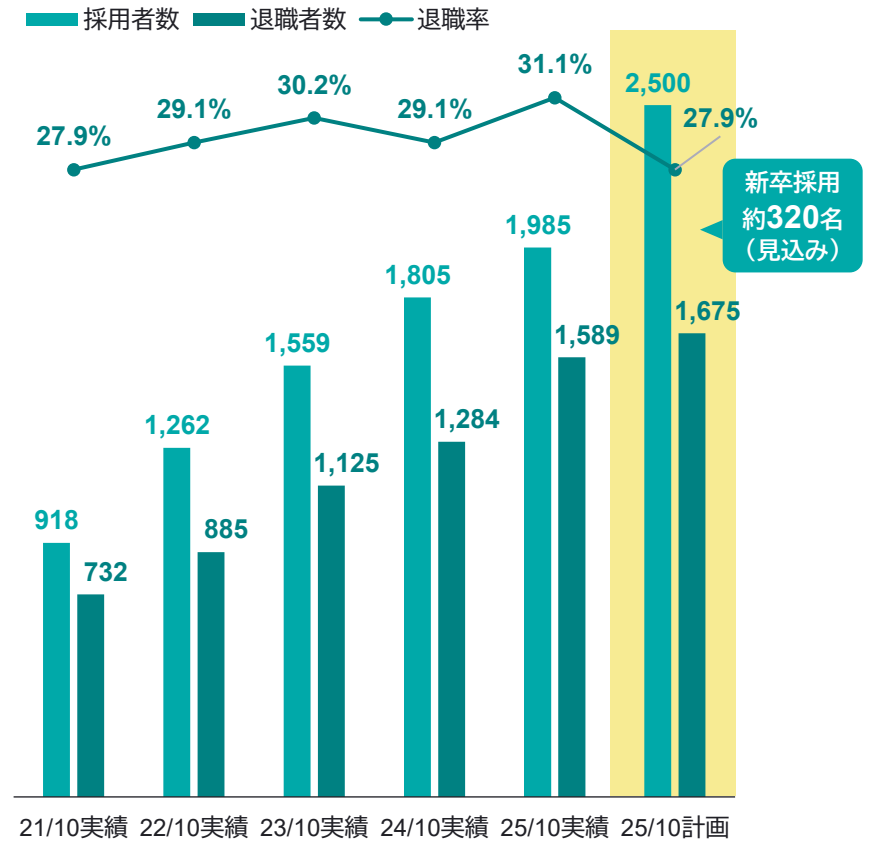
### 在籍人数の計画

単位:名



### 採用者数・退職者数・退職率の計画

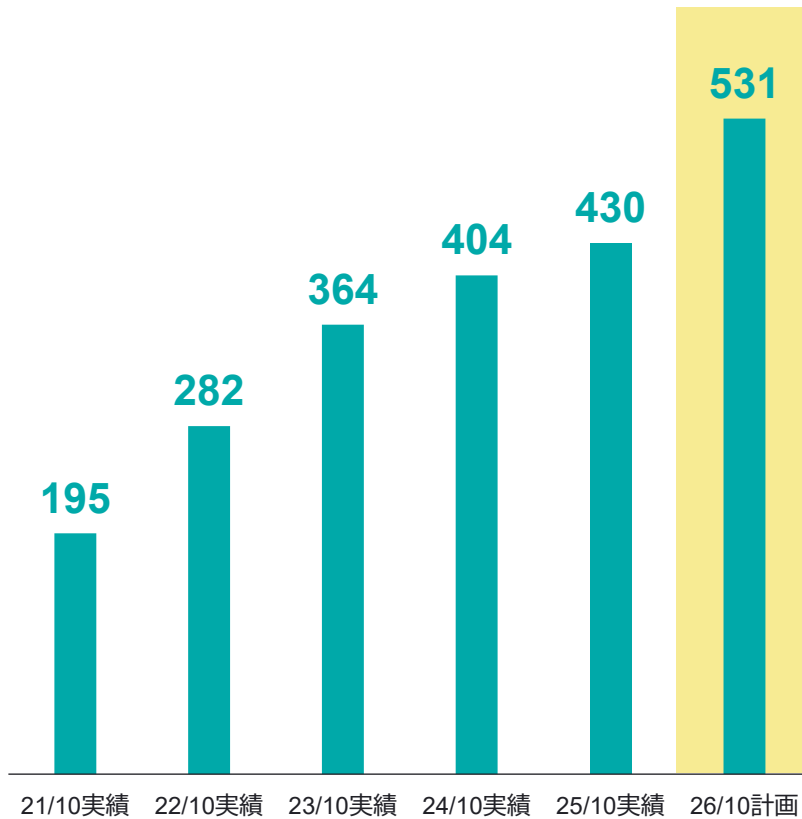
単位:名



- システム開発における上流工程案件の受注獲得に加え、建設業界向けICT事業の立ち上げを推進
- 新規採用数は**254人**、退職率は**22.5%**水準を計画

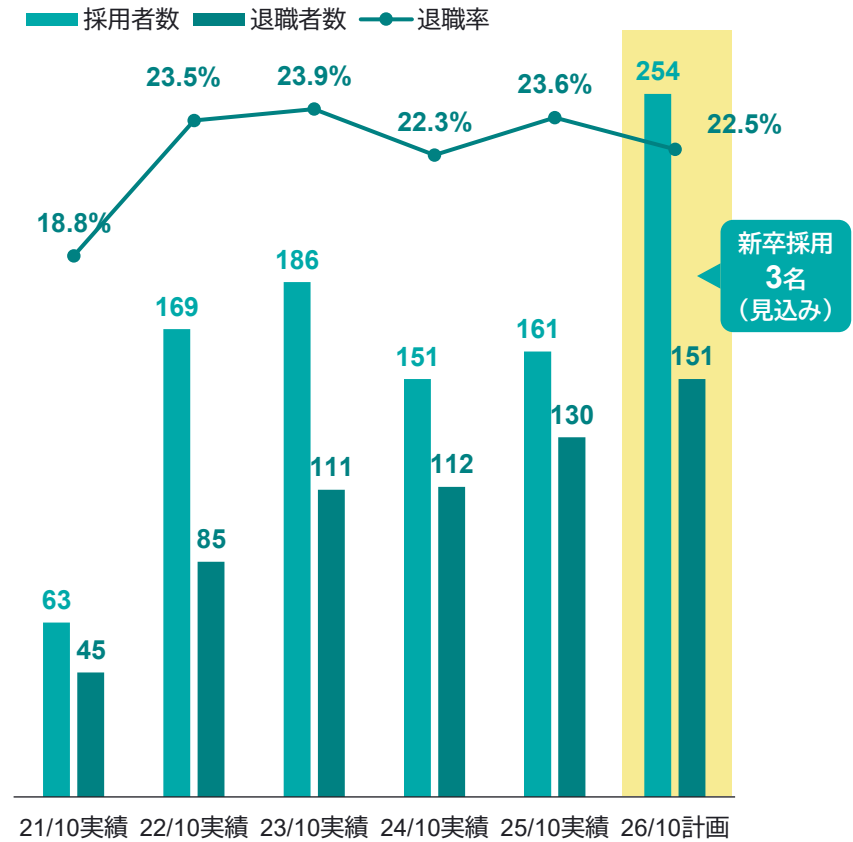
在籍人数の計画

単位:名

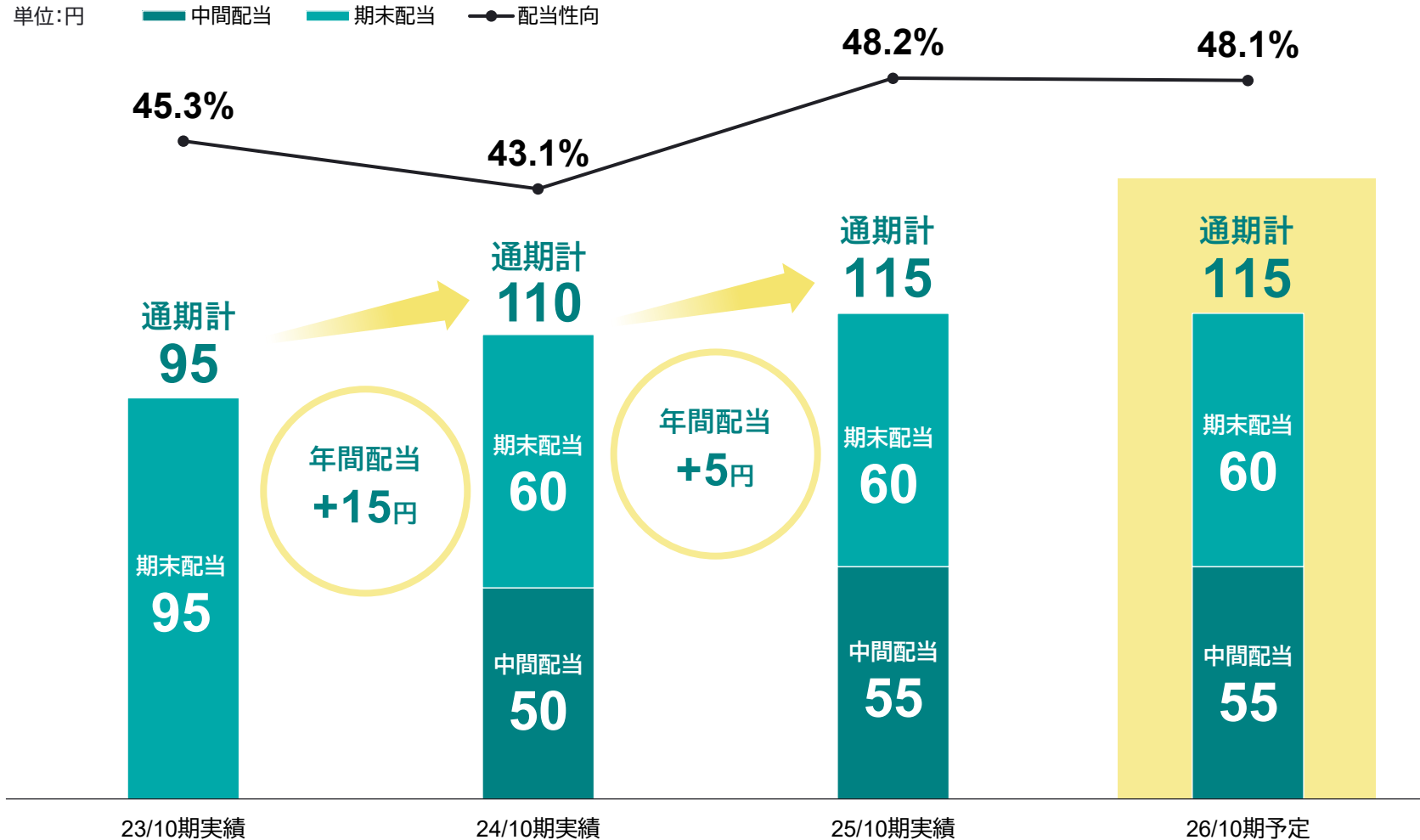


採用者数・退職者数・退職率の計画

単位:名



- 2026年10月期の年間配当は中間配当**55円**、期末配当**60円**の計**115円**を予定
- 基本的1株当たり当期利益(業績計画ベース)に対する配当性向は**48.1%**



# Appendix

## 事業計画及び成長可能性に関する補足資料

2025年12月12日更新



商号	株式会社ナレルグループ
本社所在地	東京都千代田二番町3番地5 麹町三葉ビル3階
代表者	小林 良
従業員数	(連結)4,283名 (2025年10月末時点)

沿革

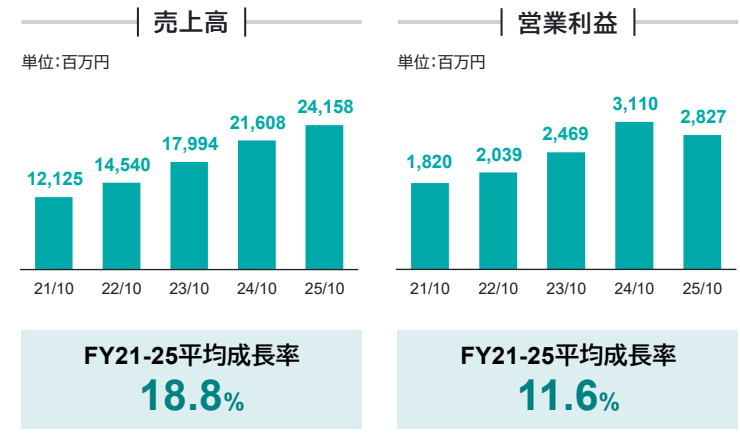
- 2008年11月：株式会社ワールドコーポレーション設立 (建設業向けの技術者派遣事業を目的として設立)
- 2019年5月：株式会社AP64 (現株式会社ナレルグループ)設立 (純投資を目的として設立)
- 2019年11月：株式会社ワールドコーポレーションを子会社化
- 2020年12月：株式会社ATJCを子会社化 (IT業界への人材派遣進出を目的として買収)
- 2021年4月：職人職業紹介関連事業を譲受  
：一般社団法人全国建設請負業協会を子会社化
- 2021年5月：株式会社AP64が株式会社ナレルグループに商号変更
- 2021年10月：株式会社コントラフト設立 (建設業界向け人材プラットフォームの運営を目的として設立)
- 2023年7月：東京証券取引所グロース市場に株式を上場
- 2024年9月：子会社の一般社団法人全国建設請負業協会が、一般社団法人全国建設人材協会に名称変更
- 2024年11月：子会社の株式会社ワールドコーポレーションのキャリア開発オフィスを移転・拡張

(\*)1 建設現場の工程管理、安全管理、品質管理、原価管理を行う  
 (\*)2 CAD(Computer Aided Design)を用いて設計士や作図者の指示に従い図面の作成・修正・調整業務を行う  
 (\*)3 システムエンジニアリングサービスの略。ソフトウェア・システムの開発・保守・運用に関する委託契約の一形態

グループ概要

 <b>Nareru Group</b> プロ人材になる。成長社会になる。	<b>2019年5月設立</b>	・持株会社
 <b>World Corporation</b>	<b>2008年11月設立</b> 技術者数：3,687名 (2025年10月末時点)	・施工管理技術者派遣*1 ・CADオペレーター技術者派遣*2 ・施工図作成
<b>ATJC</b>	<b>2007年12月設立</b> 技術者数：430名 (2025年10月末時点)	・IT技術者派遣 ・SES*3サービスの提供
 <b>CONTRAFIT</b>	<b>2021年10月設立</b>	・建設業界向けの人材プラットフォーム運営
 <b>一般社団法人 全国建設人材協会</b>	<b>2013年7月設立</b>	・職人(求職者)の職業紹介

業績



持株会社

(株)ナレルグループ



建設ソリューション事業 | 売上収益:21,642百万円 |

採用

(株)ワールドコーポレーション



技術者派遣

募集

(株)コントラフト



職人求職者  
情報の提供

全国建設  
人材協会



職業紹介



求職者



顧客  
企業

ITソリューション事業 | 売上収益:2,515百万円 |

採用

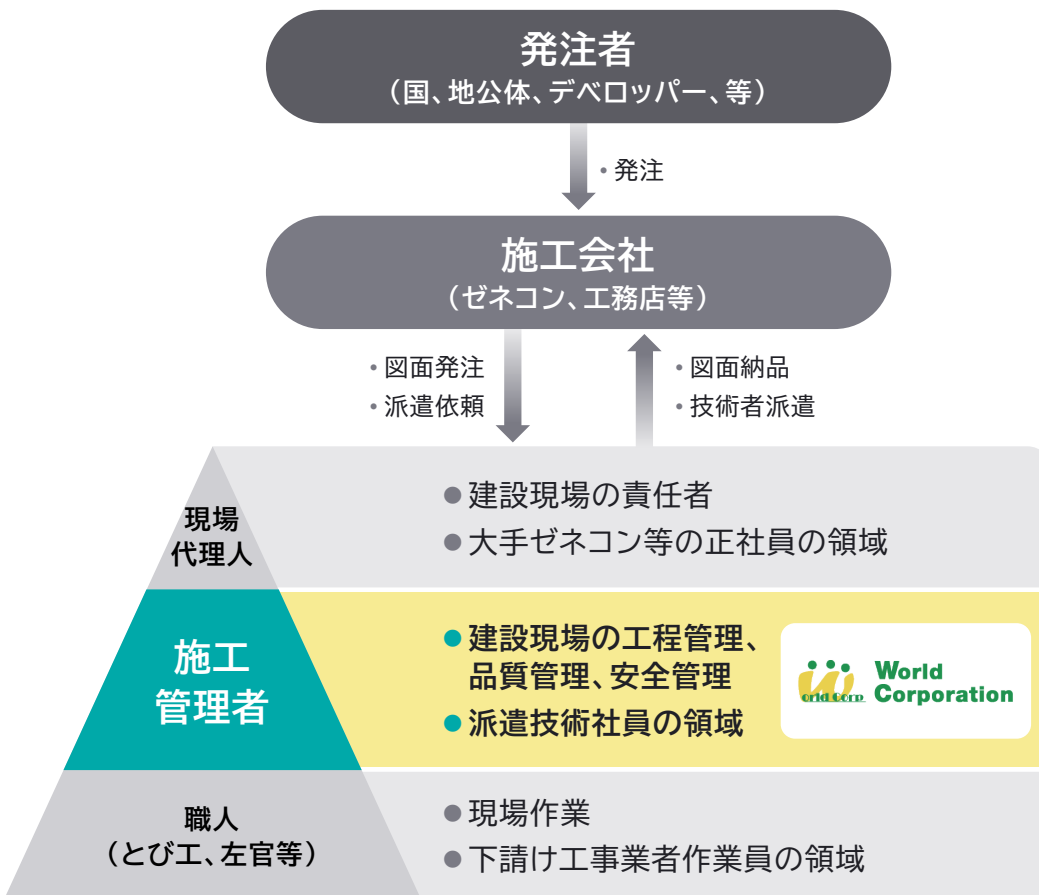
(株)ATJC ATJC

技術者派遣/SES

(\*1) 各事業の売上収益は、2025年10月期の数値(内部取引消去後の外部売上)

- 建設業の様々な領域に、現場監督と呼ばれる施工管理者を派遣
- 依頼元である施工会社と、現場作業員である職人の間を繋ぐ重要な役割を担う

事業フロー



施工管理者の業務内容(三大管理)

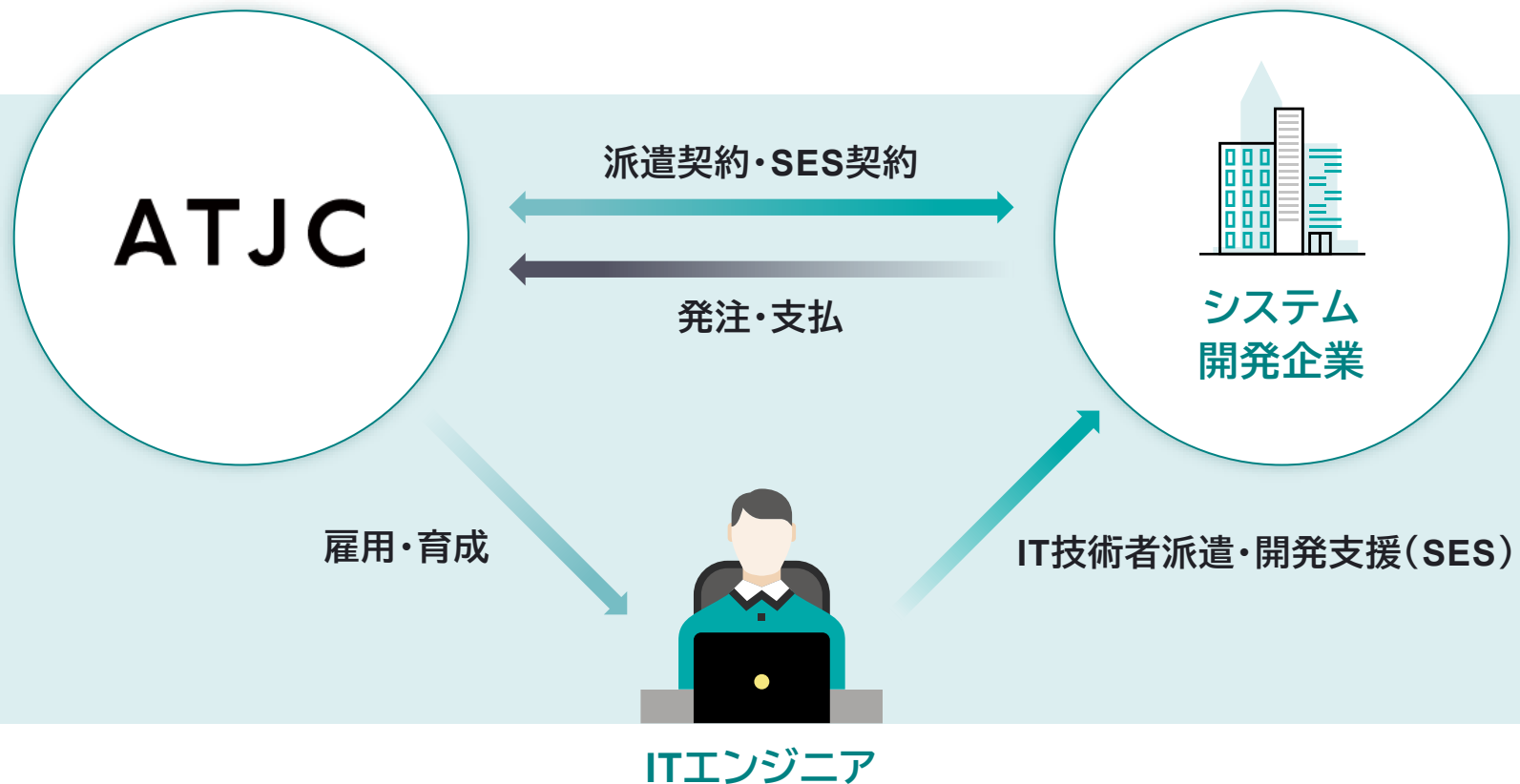


主な受注領域

- 建築 (Building)**: オフィスビル、高層マンション、商業施設、ショッピングセンター、工場、医療福祉施設、耐震工事等のプロジェクト
- 土木 (Civil Engineering)**: 道路工事や河川工事、下水道工事、橋やダム、トンネル、鉄道工事等のまちづくり
- 空調衛生 (HVAC & Sanitation)**: 高層ビル・マンション・工場等の空調衛生工事
- 電気設備 (Electrical Equipment)**: 高層マンション、商業施設、ショッピングセンター、工場、医療福祉施設などの電気設備工事

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

### ATJCのビジネスモデル



- ATJCは、SIer等の開発案件・インフラ管理業務に対して、IT技術者の人材派遣やSESを提供
- 2020年12月にグループ化

## ITソリューション事業:ATJC概要

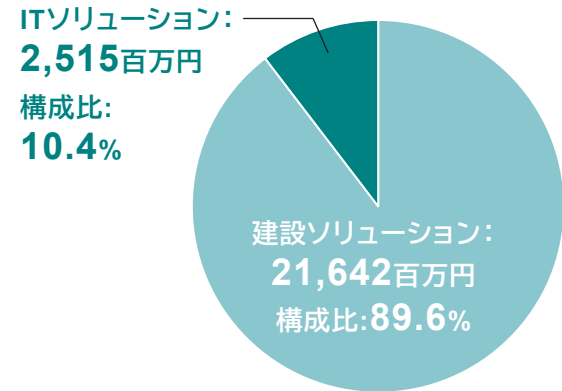
### ATJC概要

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

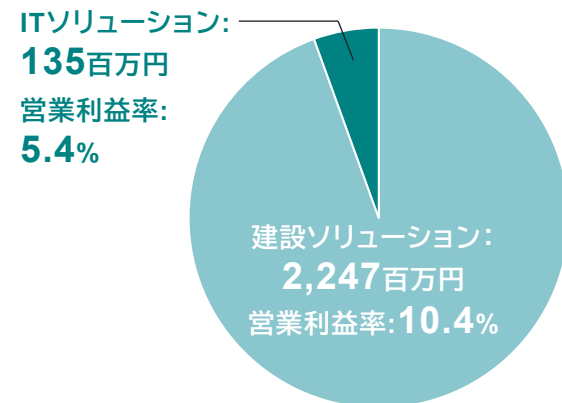
### グループ参画の背景

- 2007年 ○ **創業**  
創業来着実にクライアントを獲得してきたがIT技術者の採用難を背景に成長が鈍化傾向に
- 2020年 ○ **人材採用ノウハウを持つ当社グループとのシナジーを見込み、ナレルグループに参画**  
(創業者による株式譲渡)

### 全社売上割合



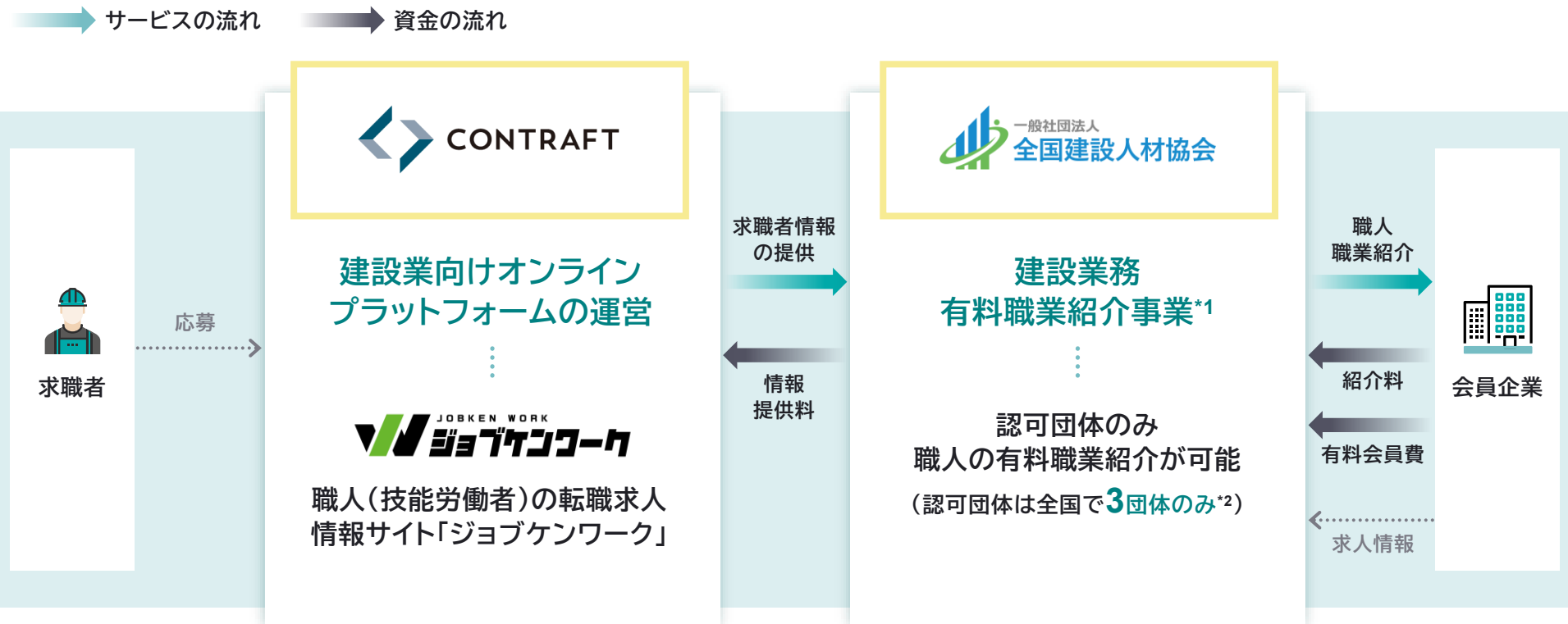
### セグメント利益\*1



(\*1) 2025/10期

- コントラフト及び全国建設人材協会にて、職人の人材紹介ビジネスを展開
- コントラフトは、職人(技能労働者)の転職求人情報サイト「ジョブケンワーク」を運営し、建設業務有料職業紹介事業許可を有する全国建設人材協会に求職者情報を提供

## ナレルグループの職人人材紹介ビジネスモデル



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

(\*2) 2025年4月時点、厚生労働省「建設業務有料職業紹介事業の許可を得た団体」(一般財団法人みやぎ建設総合センター、一般社団法人沖縄県建設業協会、一般社団法人全国建設人材協会の3団体)



# Nareru Group

プロ人材に、なれる。成長社会に、なれる。

1

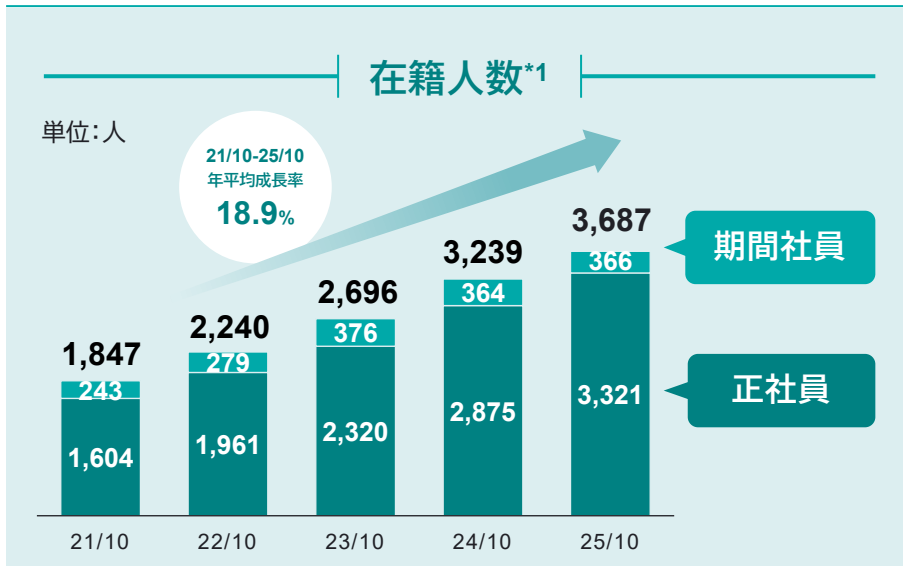
## 採用力

未経験者を中心とする採用戦略を推進

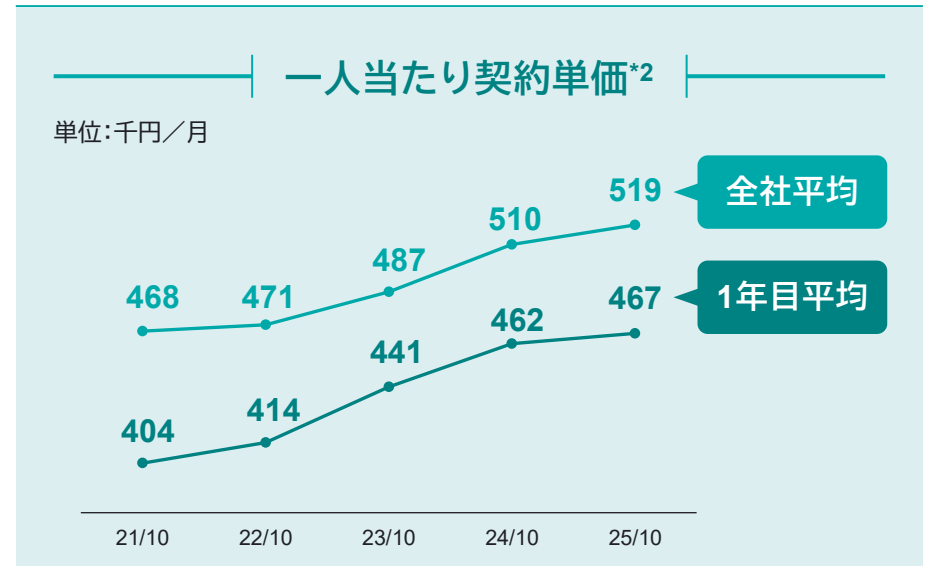
2

## 育成力(単価向上余地)

若年層中心の技術者構成と若手人材の育成メソッドにより、契約単価を引き上げやすい構造



(\*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値  
在籍人数:当月1日から月末期間中に1日以上在籍していた技術者数  
各年度とも10月時点の在籍人数を記載



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

- 他業種を含めた幅広い求職者層を母集団として採用活動を行うことが可能
- 大量採用が可能なおえ、経験者採用と比べて採用単価を低く抑えることができるメリット

		 プロ人材に、なれる。成長社会に、なれる。	 World Corporation
		未経験者採用型	経験者採用型
採用面	成長性	非常に高い	未経験者採用型に比して低い
	供給力	● 全産業有効求職者数: <b>190万人</b> *1	● 建設業有効求職者数: <b>1.0万人</b> *1
採用面	参入障壁	難易度高い	難易度低い
	採用ノウハウ	● 建設業界の3Kイメージにより、応募から入社までのハードルが高いため、採用ノウハウが必要 ● 経験者と比較し、採用コストを抑えられる	● プロジェクト／現場ごとの募集のため 応募から入社までのハードルが低い ● 業界全体で枯渇しているため採用コストは非常に高い
教育面	成長性	非常に高い	限定的
	単価	● 技術的な成長余地が大きく、契約単価が上がりやすい ● 若手なので、ベース給料が低い	● 契約単価は高いが、中長期的な成長性は限定的 ● 高齢化が加速しており、ベース給料が高い
教育面	参入障壁	難易度高い	難易度低い
	育成メソッド	● 毎月150人程度を採用するため、採用／教育体制を整備するための時間とコストがかかる	● すでに技術力を備えているため、技術研修は必要ない

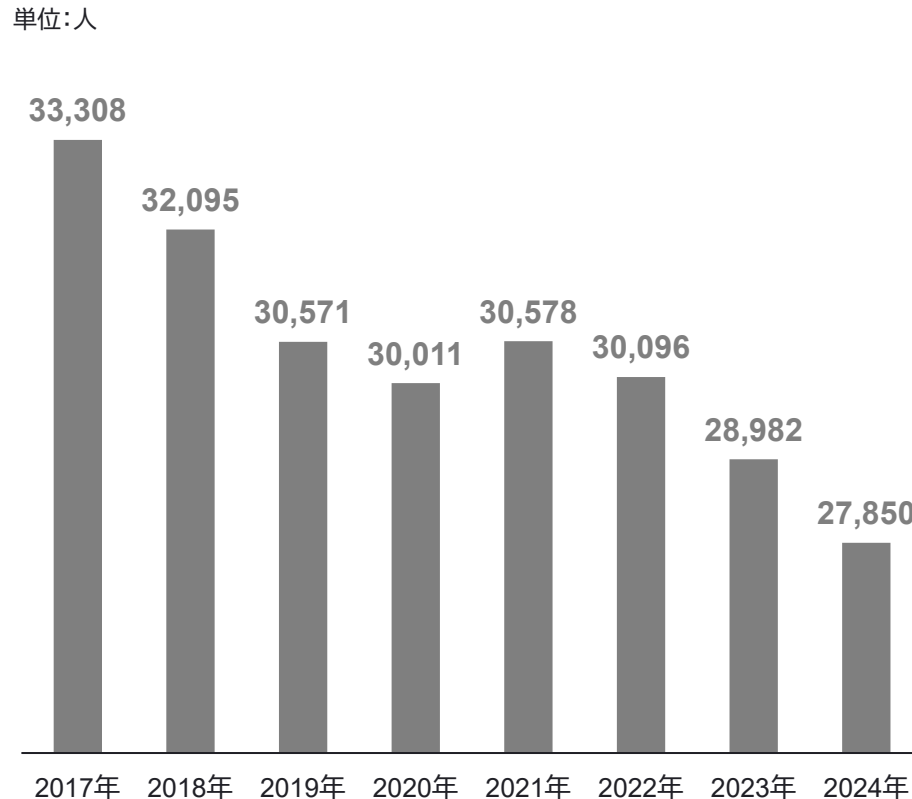
(\*) 有効求職者数: 厚生労働省「一般職業紹介状況(職業安定業務統計)」2024年におけるパートタイムを含む常用。建設業は建築・土木・測量技術者



- 従来からの求人媒体の活用に加えて、自社採用メディア(セコカンNEXT)、人材紹介事業者の活用や知人紹介等へ採用方法を多角化することで、技術者人材を確保

― 建築・土木・測量技術者の新規求職者数 ―

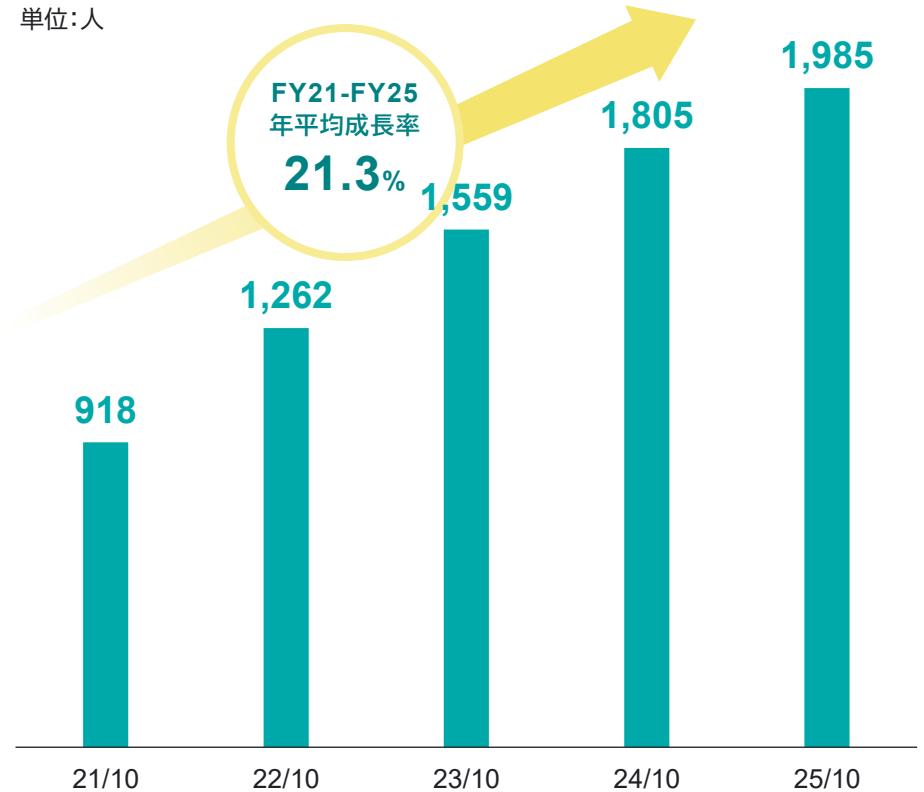
建設技術者の新規求職者数は減少傾向



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

― ワールドコーポレーションの採用者数推移\*1 ―

効率的な採用システムにより増加傾向



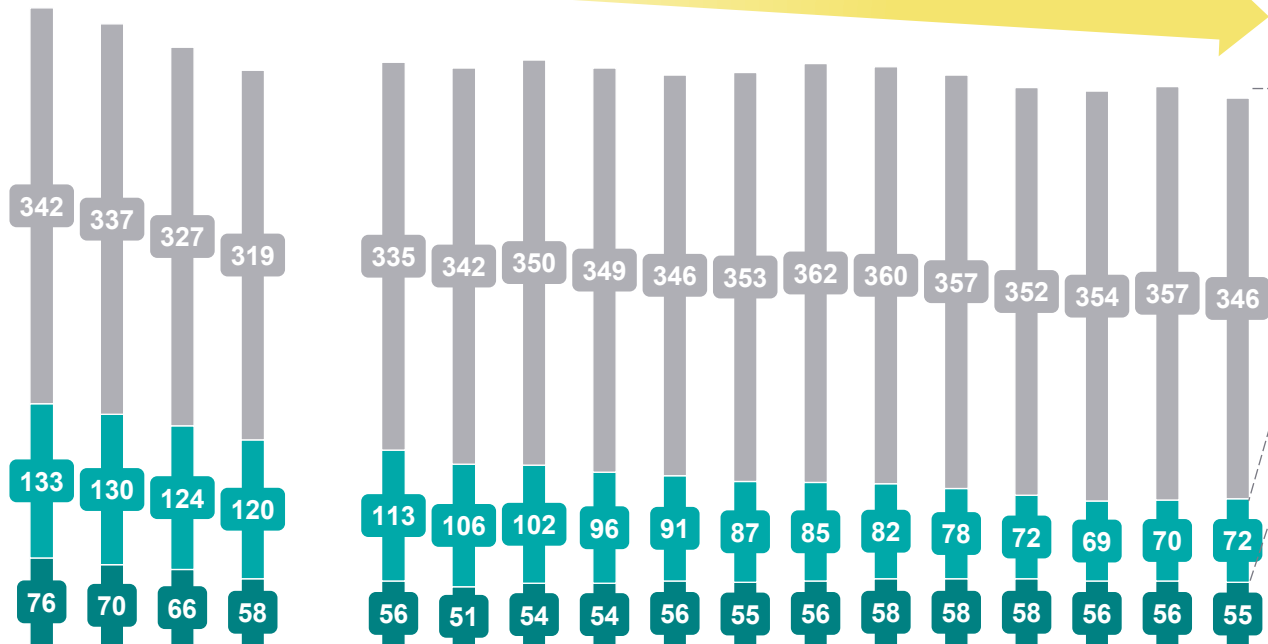
(\*1) ワールドコーポレーション単体数値

- 未経験者採用が中心であるため、建設業界で特に不足している若手人材の安定供給が可能

## 建設業就業者の年齢別構成比の推移

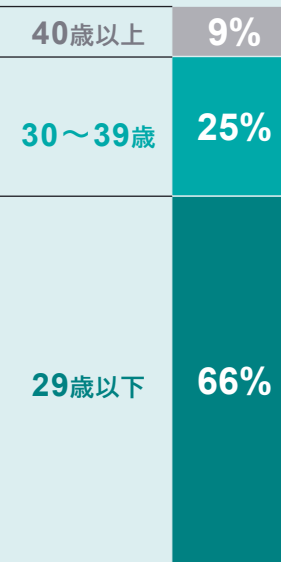
建設業は就業者の高齢化が加速

単位:万人



### ワールドコーポレーションの年齢構成比\*1

若年層の建設就業者の減少に歯止めをかけるソリューションプロバイダー



39歳以下  
**91%**

25/10

2007年2008年2009年2010年2011年2012年2013年2014年2015年2016年2017年2018年2019年2020年2021年2022年2023年2024年

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

(\*) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値  
派遣契約中の従業員、2025年10月末時点

- 若年層中心の技術者派遣と若手人材の育成メソッドをベースにしたビジネスモデルを構築
- これらの取り組みをベースに顧客企業と交渉し、契約単価を決定

## 技術者の経験年次に応じた研修を実施

2年目以降の社員も増加中

一人当たりの契約単価アップ



技術フェーズ

契約単価

### 基礎技術研修

未経験者(1年目)

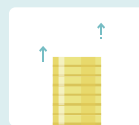
建設業界の基礎知識や専門用語から、社会人スキルの基礎などの研修



### 専門技術基本研修

2~3年目

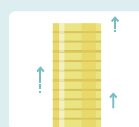
最初のプロジェクト配属で得た経験をベースに、次のプロジェクトに備えて基礎知識などの研修



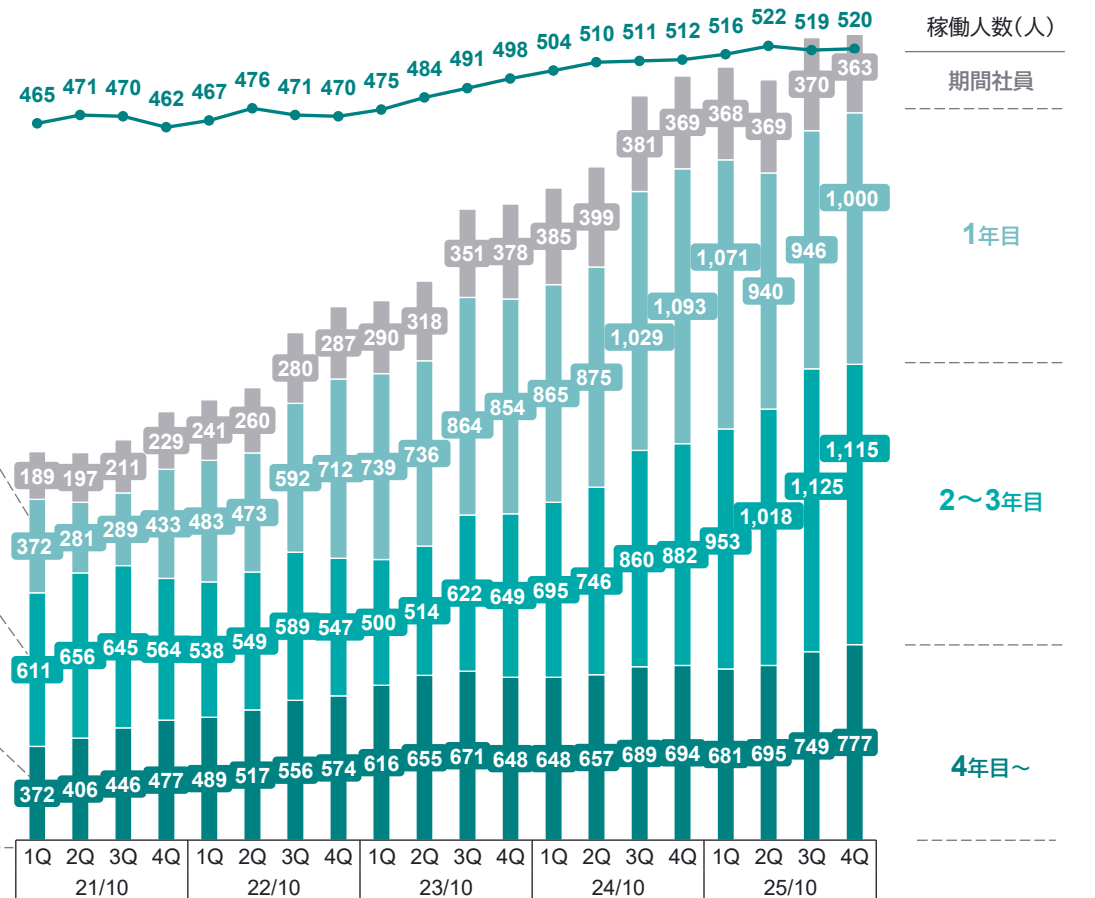
### 専門技術実践研修

4年目~

一級建築士や施工管理技士等の資格取得を視野に入れた研修



## 契約単価と年次別稼働人数\*1



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

- 25/10期以降、積極的な投資によって自社採用メディア(セコカンNEXT)の育成を強化

### セコカンNEXTの強み



ターゲット  
経験者と  
未経験者

自社  
メディアのため  
**低コスト**  
で採用が可能

即戦力の  
人材を  
**高単価**  
で派遣

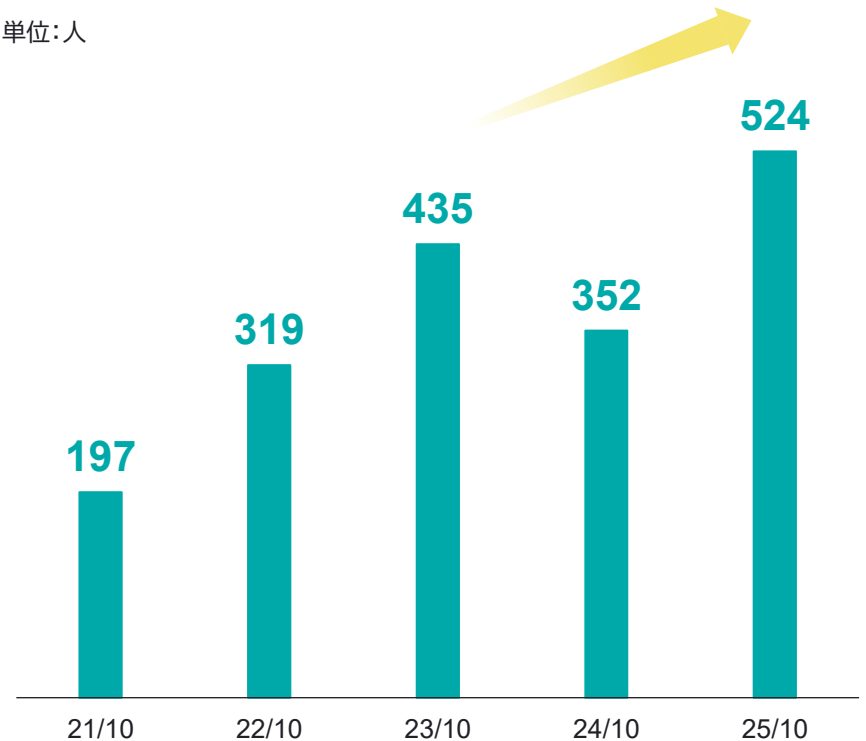



(HPの掲載例)

### セコカンNEXTの登録者数推移

25/10期以降、積極的な投資を実施して登録者数の拡大を目指す  
※24/10期は、自社メディアへの投資を抑制したことから登録者数は前期対比で減少

単位:人



- 転職求人情報サイト「ジョブケンワーク」などを通じた登録求職者数、全国建設人材協会の登録会員数は順調に増加

### 登録求職者の累積数推移

単位:人

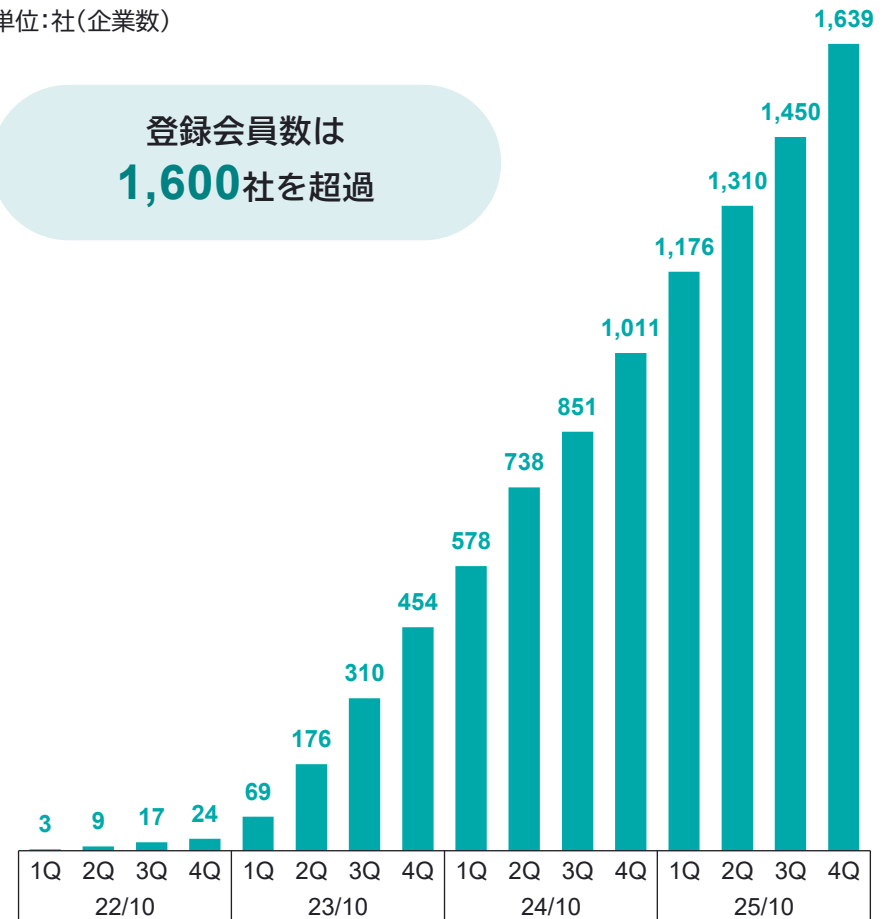
登録求職者の累積数推移は  
**15,000**人を超過



### 登録会員数の推移

単位:社(企業数)

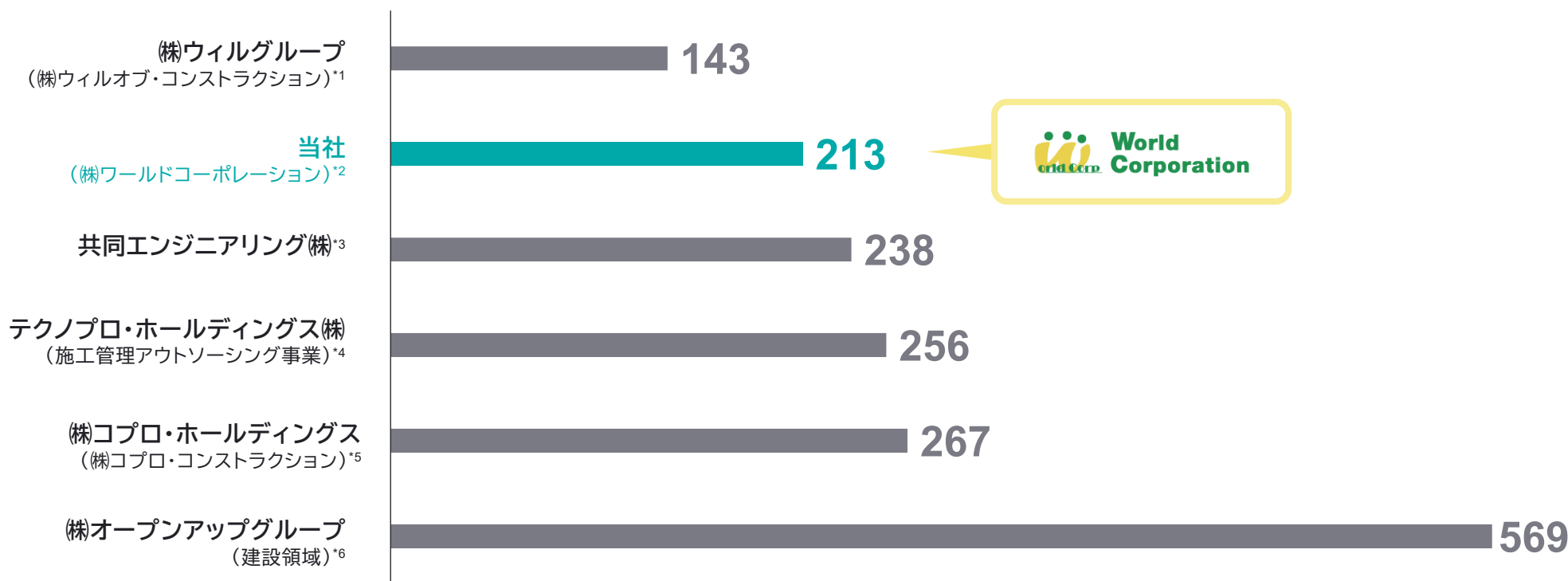
登録会員数は  
**1,600**社を超過



- ナレルグループ(ワールドコーポレーション)は、建設業向け技術者派遣の分野において、規模としては5番手に位置する

## 建設業向け技術者派遣の売上高

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



(<sup>\*1</sup>) (株)ウィルグループ 2025年3月期有価証券報告書

(<sup>\*2</sup>) 2025年10月期

(<sup>\*3</sup>) (株)マイナビ「マイナビ2026」掲載 共同エンジニアリング(株) 採用ページ(2024年12月期売上高)

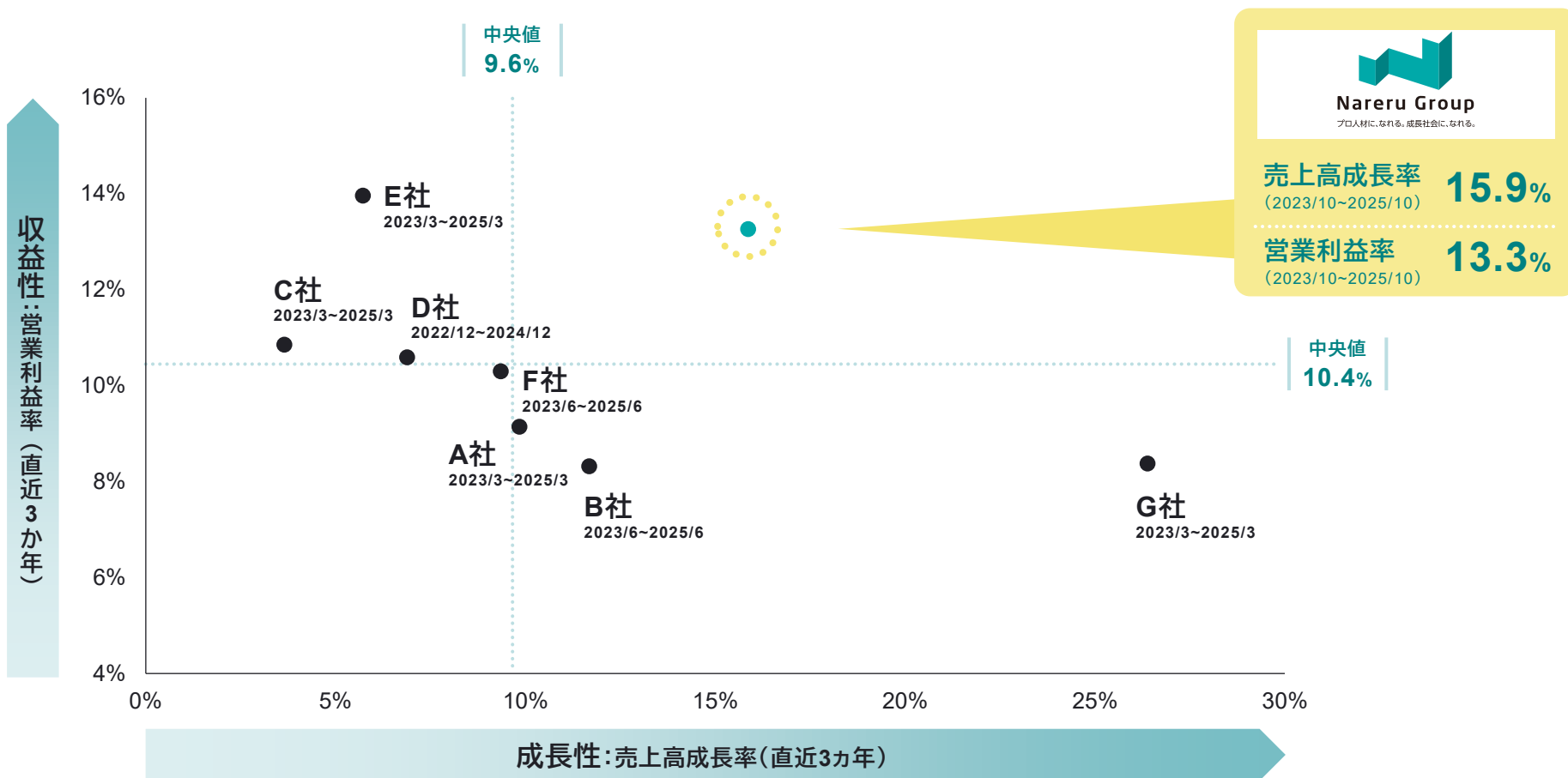
(<sup>\*4</sup>) (株)テクノプロ・ホールディングス 2025年6月期有価証券報告書

(<sup>\*5</sup>) 2025年3月期通期決算ファクトブック

(<sup>\*6</sup>) (株)オープンアップ 2025年6月期有価証券報告書

- ナレルグループは技術者派遣企業において成長性・収益性ともにバランスよく高い\*1

### 技術者派遣企業の売上高成長率と営業利益率



(出所) 各社有価証券報告書などより当社作成

(\*1) 技術者派遣企業群(「業界動向サーチ:技術者派遣業界 売上高ランキング」に記載されている技術者派遣企業群17社の内、一定の条件(①上場企業②売上高100億円以上③技術者派遣事業が売上高の過半を占める)を満たす企業の売上高成長率・営業利益率と比較

単位:百万円	IFRS 21/10期	IFRS 22/10期	IFRS 23/10期	IFRS 24/10期	IFRS 25/10期
売上収益	12,125	14,540	17,994	21,608	24,158
前期比	+17.4%	+19.9%	+23.8%	+20.1%	+11.8%
売上原価	8,800	10,310	12,825	15,668	17,921
売上総利益	3,324	4,229	5,169	5,940	6,237
利益率	27.4%	29.1%	28.7%	27.5%	25.8%
販管費及び一般管理費	1,910	2,225	2,710	2,845	3,369
その他収支	343	35	10	16	△41
営業利益	1,758	2,039	2,469	3,110	2,827
前期比	-	+16.0%	+20.8%	+26.0%	△9.1%
利益率	14.5%	14.0%	13.7%	14.4%	11.7%
当期純利益	1,043	1,242	1,741	2,187	2,086
EBITDA <small>営業利益+減価償却費および償却費</small>	1,987	2,277	2,713	3,372	3,112
EBITDAマージン	16.4%	15.7%	15.1%	16.0%	12.9%
減価償却費およびその他償却費	229	237	244	261	285



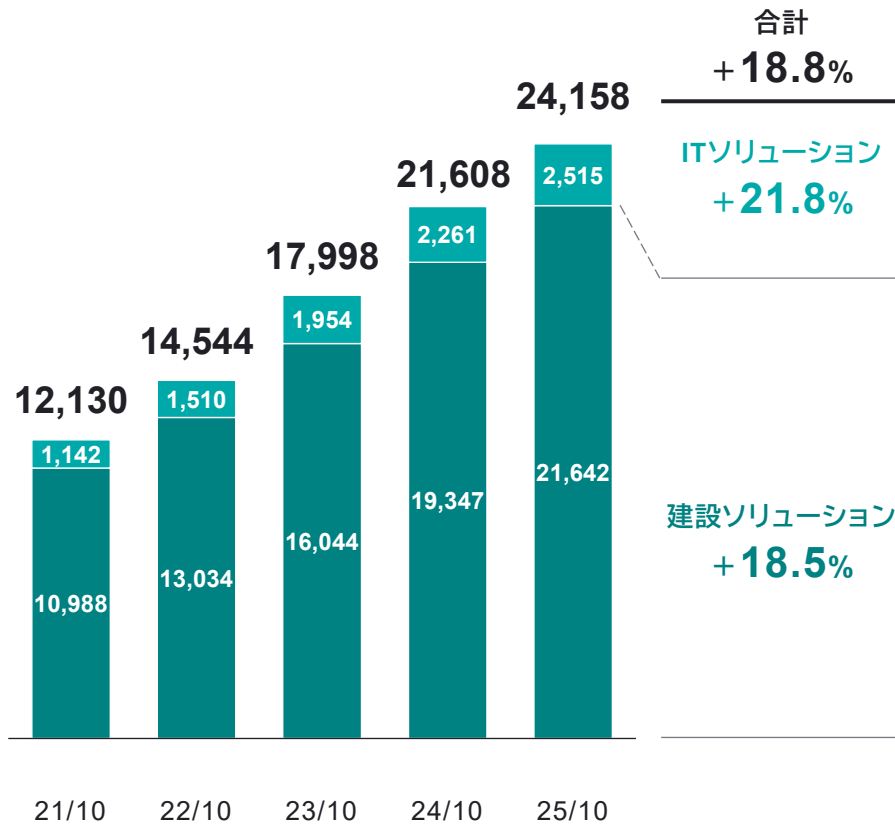
	IFRS 21/10期	IFRS 22/10期	IFRS 23/10期	IFRS 24/10期	IFRS 25/10期
単位:百万円					
<b>流動資産</b>	<b>4,191</b>	<b>4,877</b>	<b>7,060</b>	<b>7,926</b>	<b>8,469</b>
現金及び現金同等物	2,155	2,283	4,083	4,516	4,822
営業債権	1,878	2,297	2,766	3,204	3,366
その他の流動資産等	157	295	210	205	280
<b>非流動資産</b>	<b>15,055</b>	<b>15,278</b>	<b>15,444</b>	<b>15,690</b>	<b>16,092</b>
有形固定資産	125	165	170	178	211
使用権資産	278	309	357	597	757
のれん	14,100	14,074	14,074	14,074	14,074
繰延税金資産	272	384	492	508	681
その他の非流動資産等	278	343	348	332	367
<b>資産合計</b>	<b>19,246</b>	<b>20,155</b>	<b>22,505</b>	<b>23,617</b>	<b>24,562</b>

	IFRS 21/10期	IFRS 22/10期	IFRS 23/10期	IFRS 24/10期	IFRS 25/10期
単位:百万円					
<b>流動負債</b>	<b>2,901</b>	<b>5,533</b>	<b>6,287</b>	<b>6,516</b>	<b>6,874</b>
借入金(流動)	560	2,714	2,714	2,714	2,714
リース負債(流動)	156	153	201	227	285
その他の流動負債等	2,185	2,665	3,371	3,574	3,875
<b>非流動負債</b>	<b>7,711</b>	<b>4,689</b>	<b>4,040</b>	<b>3,659</b>	<b>3,208</b>
長期借入金	7,450	4,285	3,571	2,857	2,142
リース負債(非流動)	95	124	125	348	473
その他の非流動負債等	165	279	343	453	592
<b>負債合計</b>	<b>10,612</b>	<b>10,222</b>	<b>10,327</b>	<b>10,176</b>	<b>10,083</b>
<b>資本合計</b>	<b>8,633</b>	<b>9,933</b>	<b>12,177</b>	<b>13,440</b>	<b>14,478</b>
<b>負債・資本合計</b>	<b>19,246</b>	<b>20,155</b>	<b>22,505</b>	<b>23,617</b>	<b>24,562</b>

セグメント別売上収益

単位:百万円

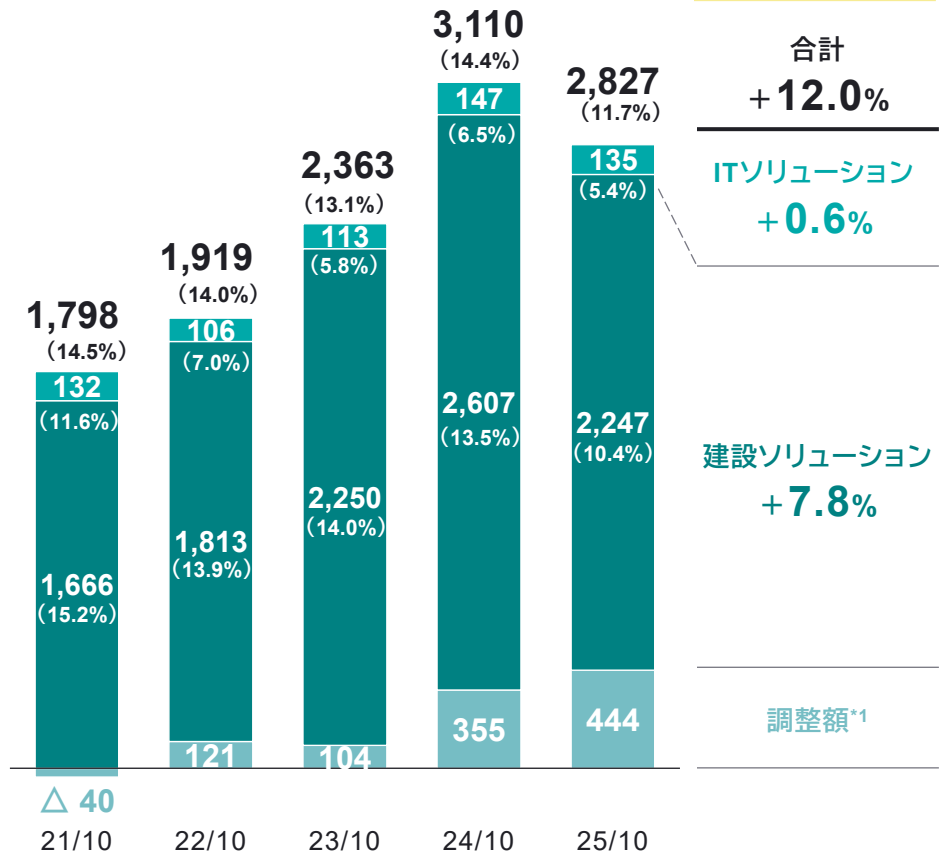
売上収益  
21/10-25/10  
年平均成長率



セグメント利益

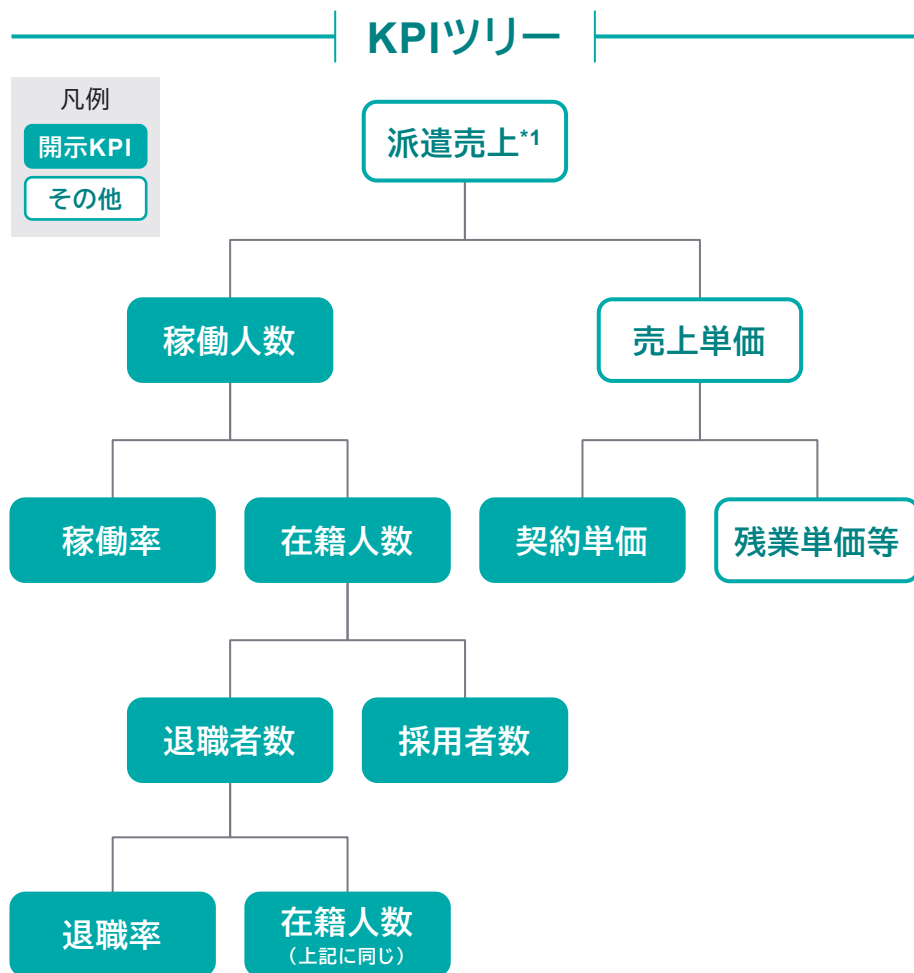
単位:百万円  
( )内は利益率

営業利益  
21/10-25/10  
年平均成長率



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

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

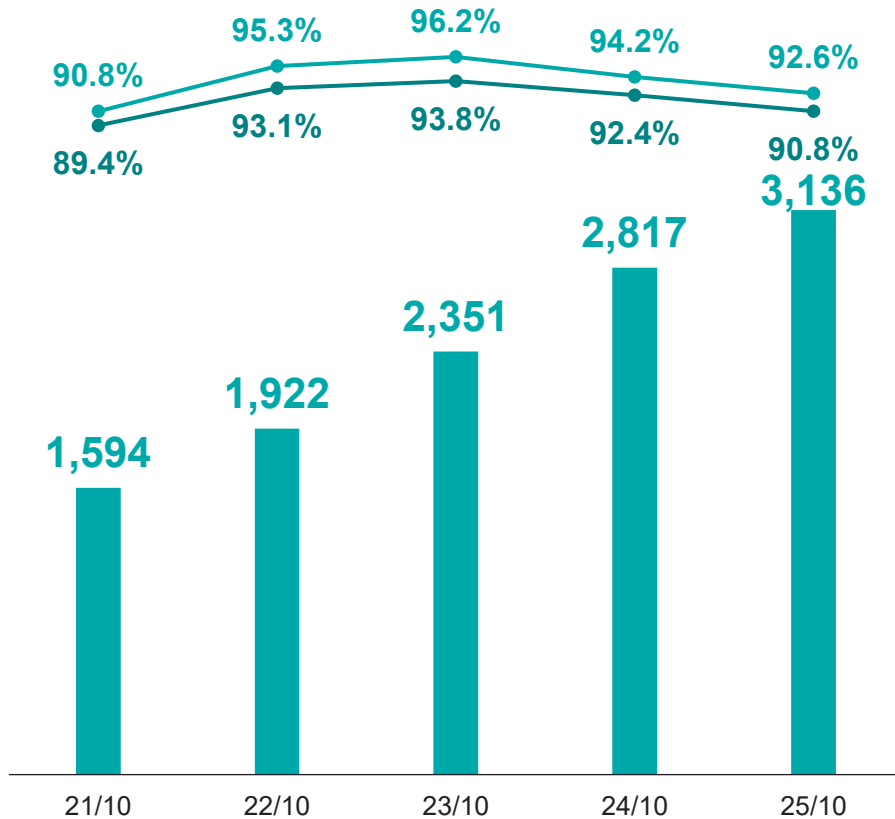


(\*1) ATJCIにおいては、SES契約に基づく売上を含む

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

## 稼働人数・稼働率\*1

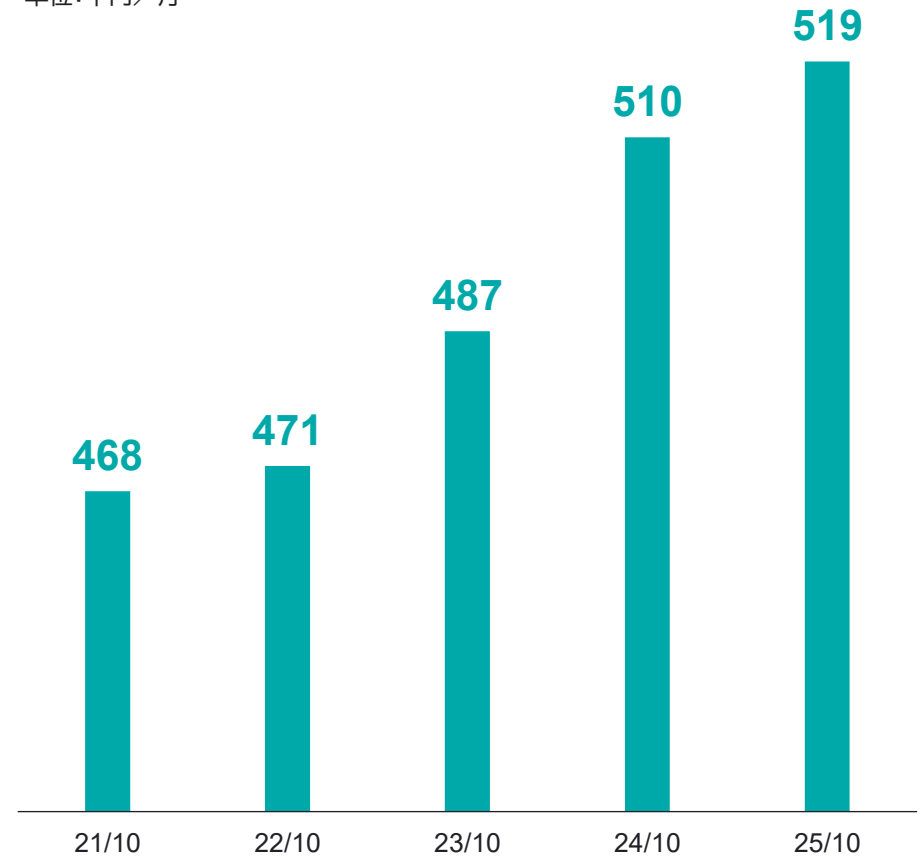
単位:人 ■ 稼働人数 ● 稼働率(研修生含む) ● 稼働率(研修生除く)



(\*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値  
 稼働人数:期中平均  
 稼働率(研修生含む):在籍人数に研修生を含む場合の稼働率、期中平均  
 稼働率(研修生除く):在籍人数に研修生を含まない場合の稼働率、期中平均

## 契約単価\*2

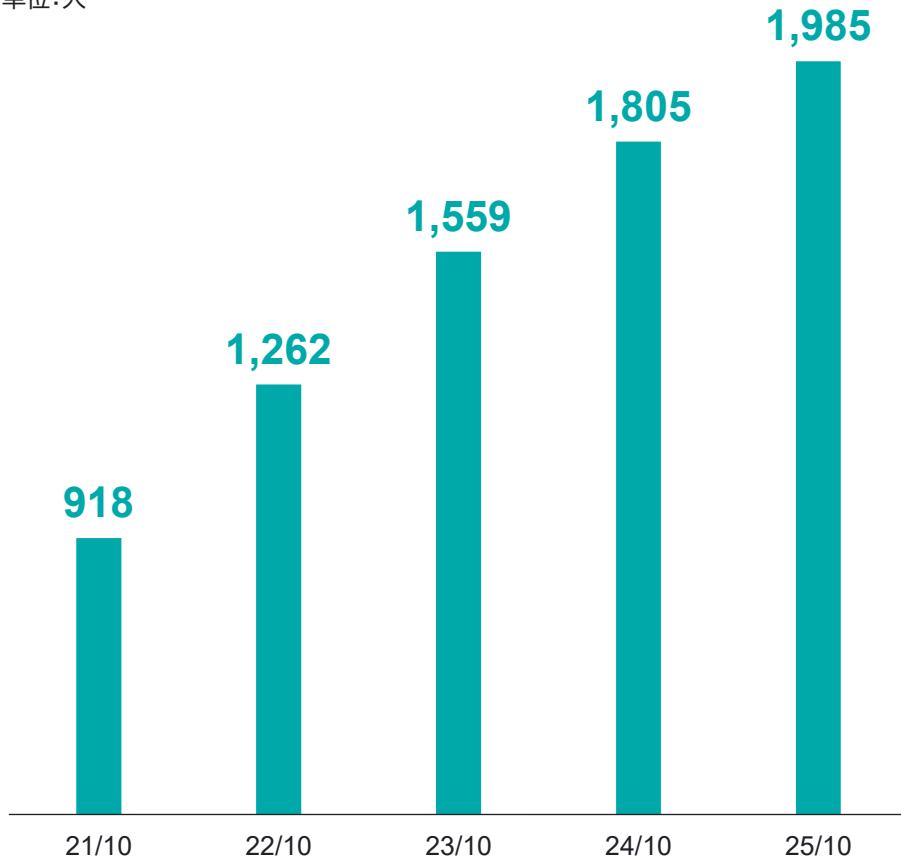
単位:千円/月



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

採用者数\*1

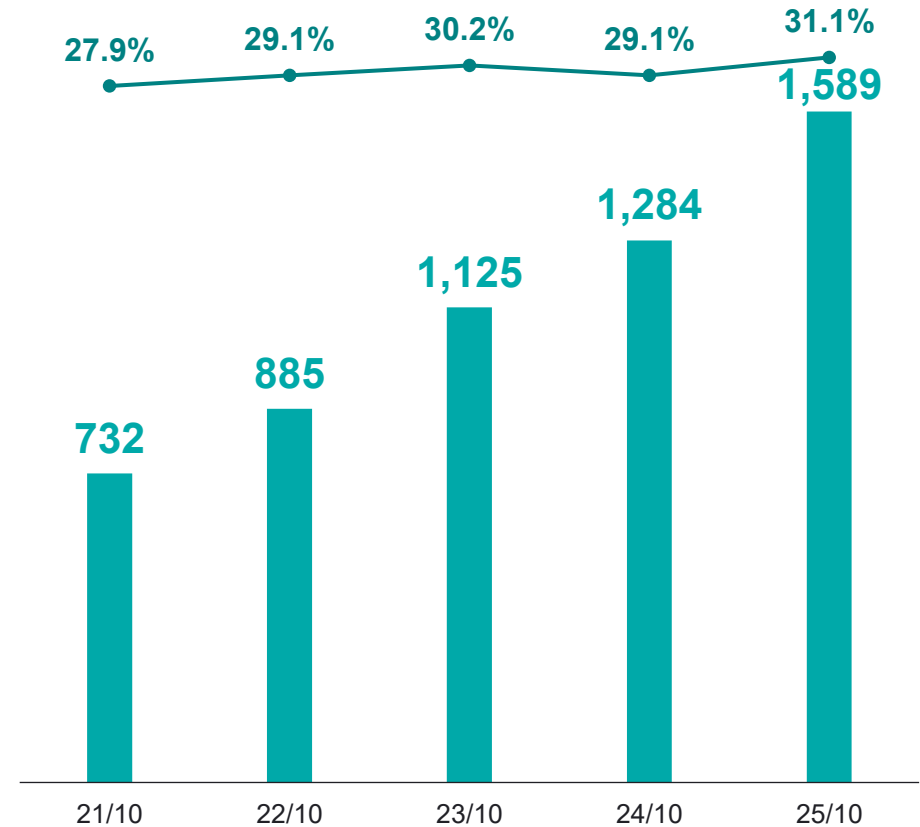
単位:人



(\*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値(期中累計)

退職者数・退職率\*2

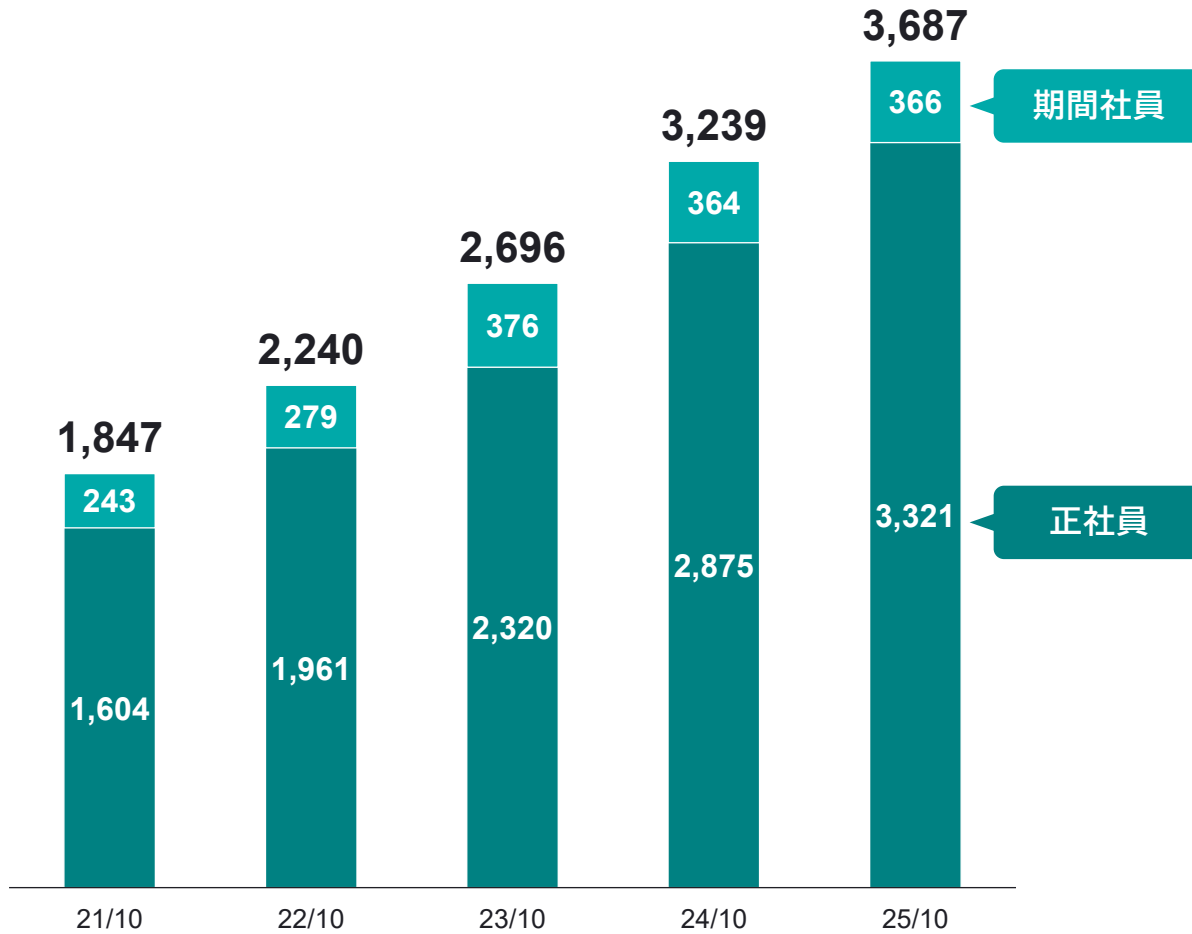
単位:人 ■ 退職者数 ● 退職率



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

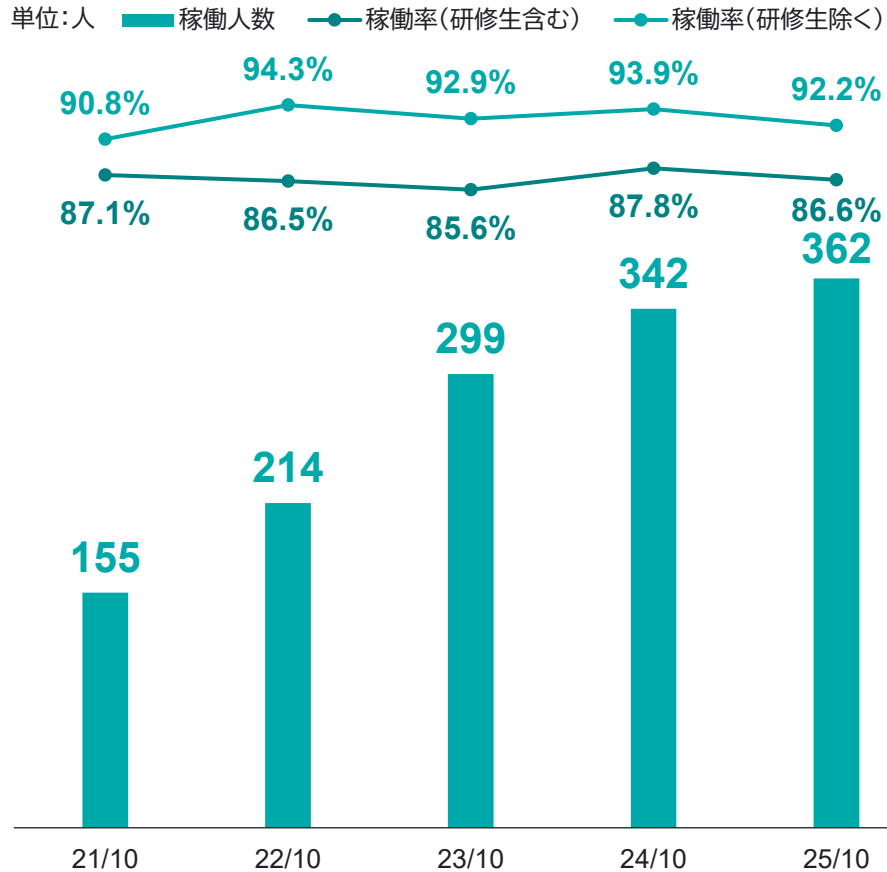
在籍人数\*1

単位:人

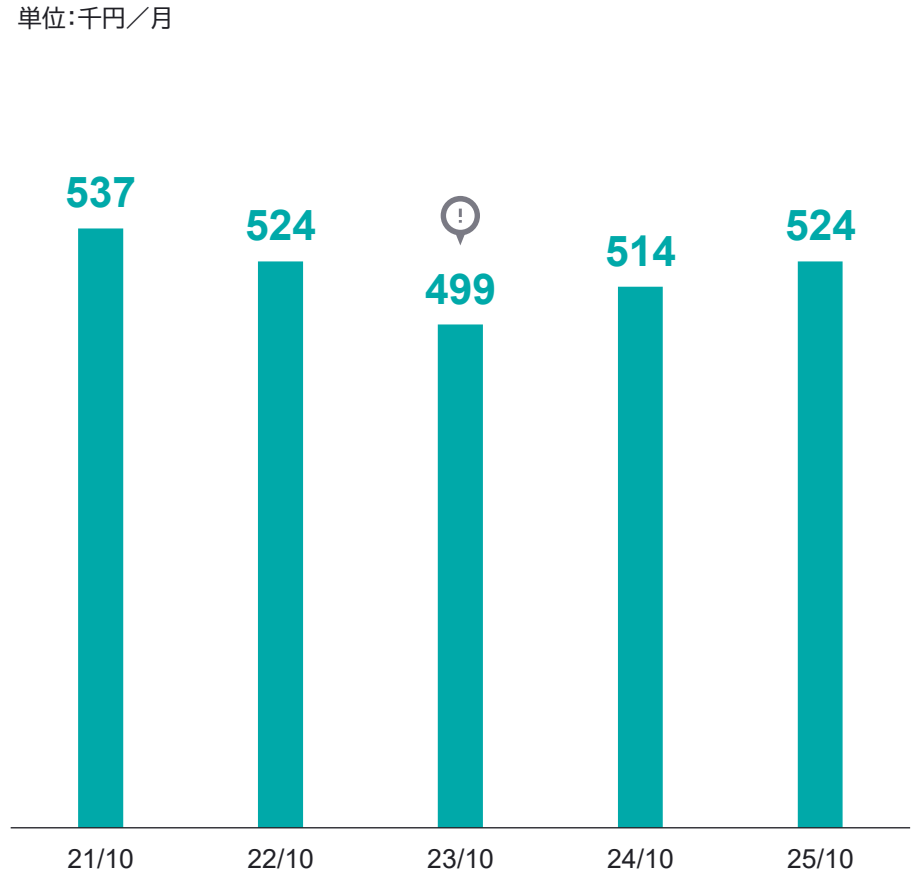


(\*1) 株式会社ワールドコーポレーション単体数値  
 在籍人数:各年10月1日から月末までの期間中に1日以上在籍していた技術者数

稼働人数・稼働率\*1



契約単価\*2



ⓘ 一時的に低調な理由: 未経験者採用を本格開始し、契約単価が低い未経験者の割合が増加したため

(\*1) ATJC単体数値

稼働人数:期中平均

稼働率(研修生含む):在籍人数に研修生を含む場合の稼働率、期中平均

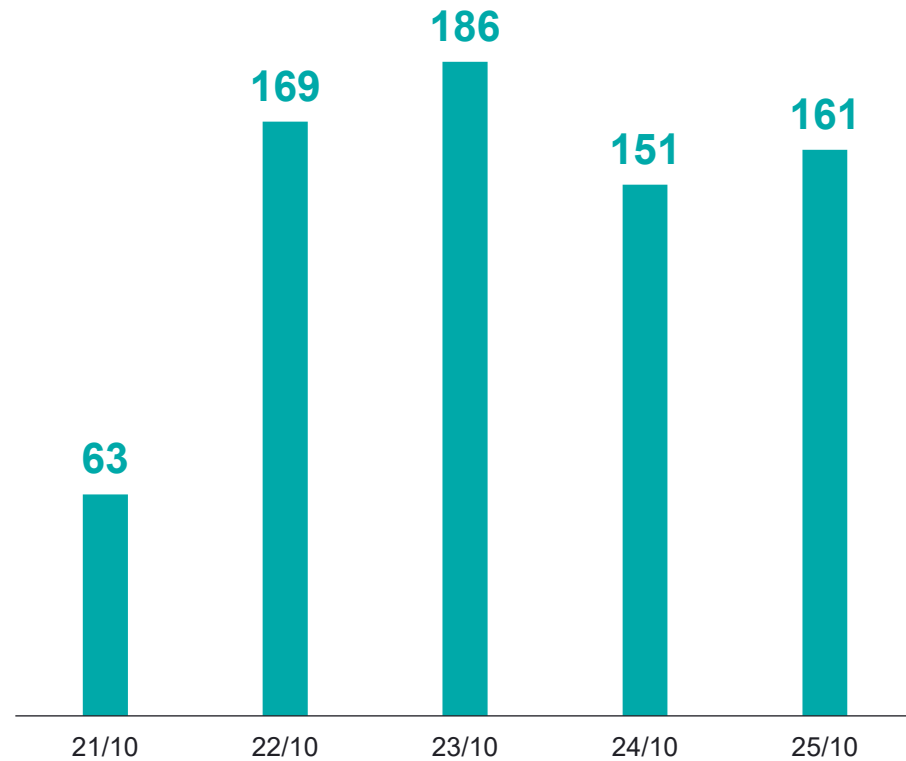
稼働率(研修生除く):在籍人数に研修生を含まない場合の稼働率、期中平均

(\*2) ATJC単体数値、期中平均

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

採用者数\*1

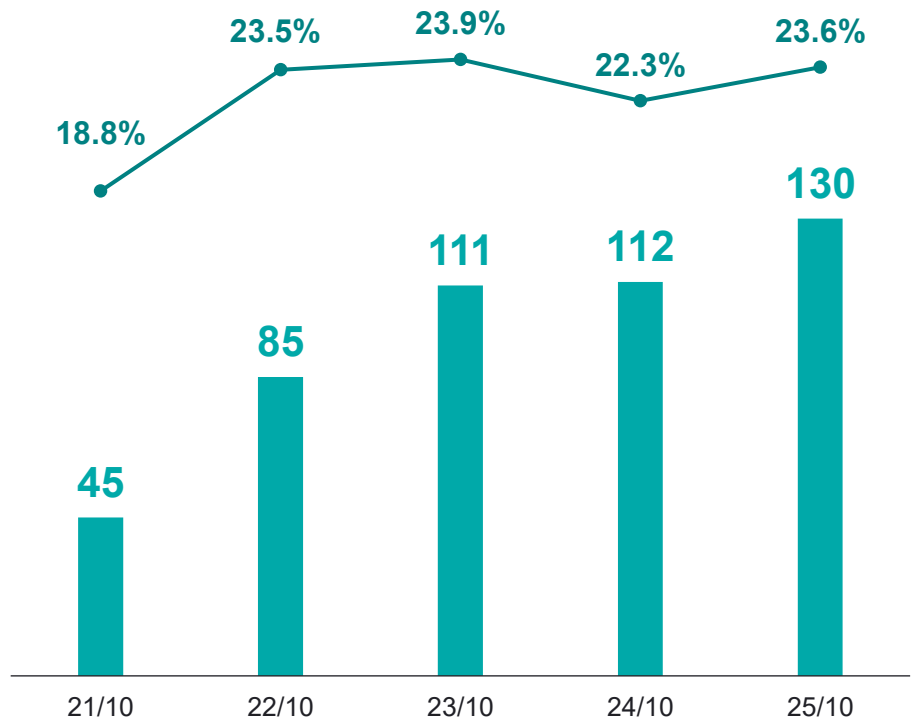
単位:人



(\*1) ATJC単体数値(期中累計)

退職者数・退職率\*2

単位:人 退職者数 退職率

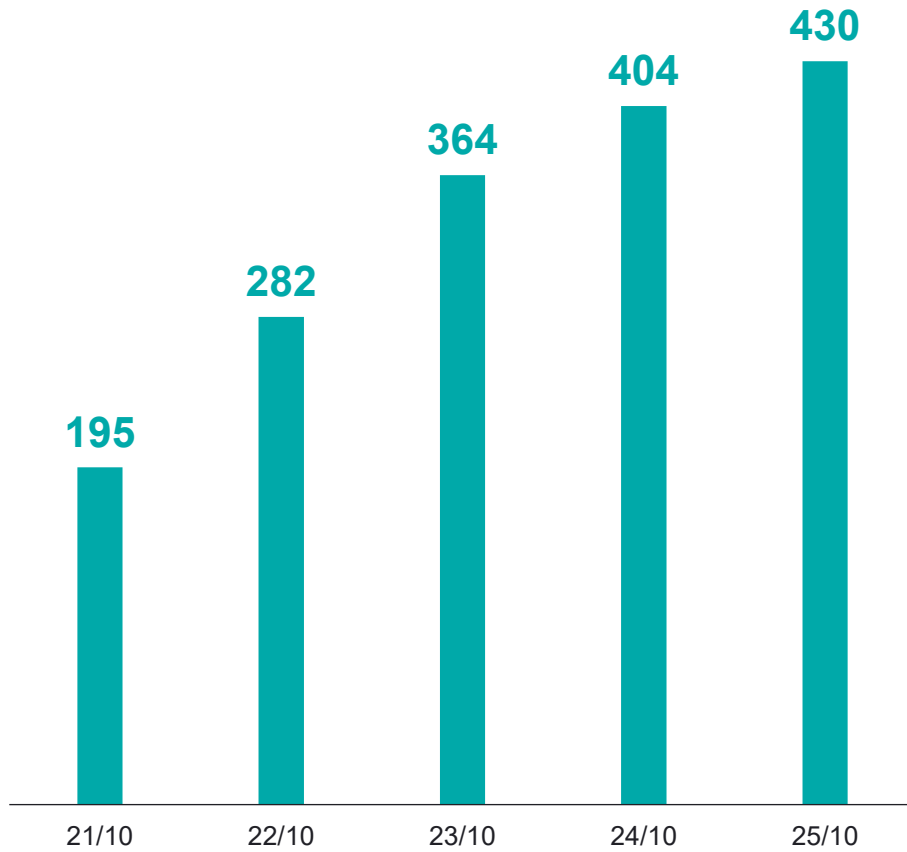


(\*2) ATJC単体数値  
 (退職率=当期退職人数÷(前年期末在籍人数+当期採用人数)、期中累計)



在籍人数\*1

単位:人

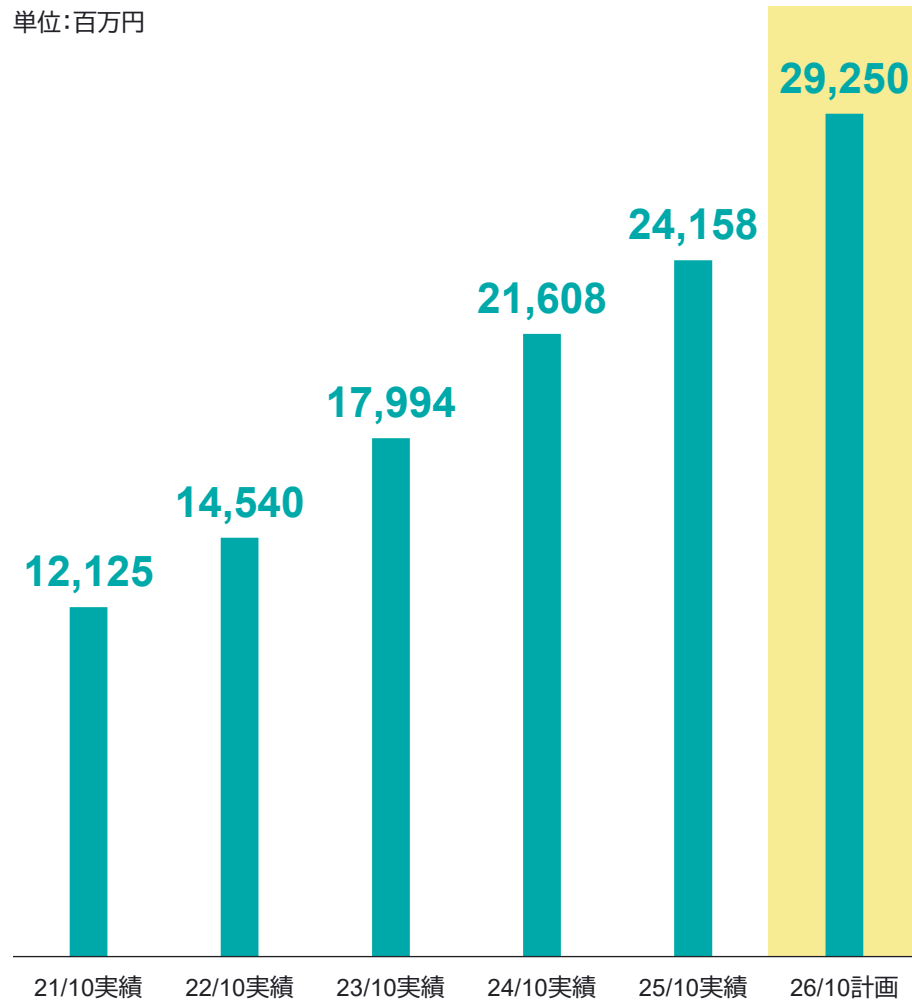


(\*1) ATJC単体数値  
在籍人数:各年10月1日から月末までの期間中に1日以上在籍していた技術者数

単位:百万円	2021年10月期 (実績)	2022年10月期 (実績)	2023年10月期 (実績)	2024年10月期 (実績)	2025年10月期 (実績)	2026年10月期 (計画)
売上収益	12,125	14,540	17,994	21,608	24,158	29,250
売上総利益	3,324	4,229	5,169	5,940	6,237	7,400
営業利益	1,758	2,039	2,469	3,110	2,827	3,010
税引前当期利益	1,594	1,852	2,475	3,059	2,758	2,940
親会社株主に 帰属する当期利益	1,043	1,242	1,741	2,187	2,086	2,090

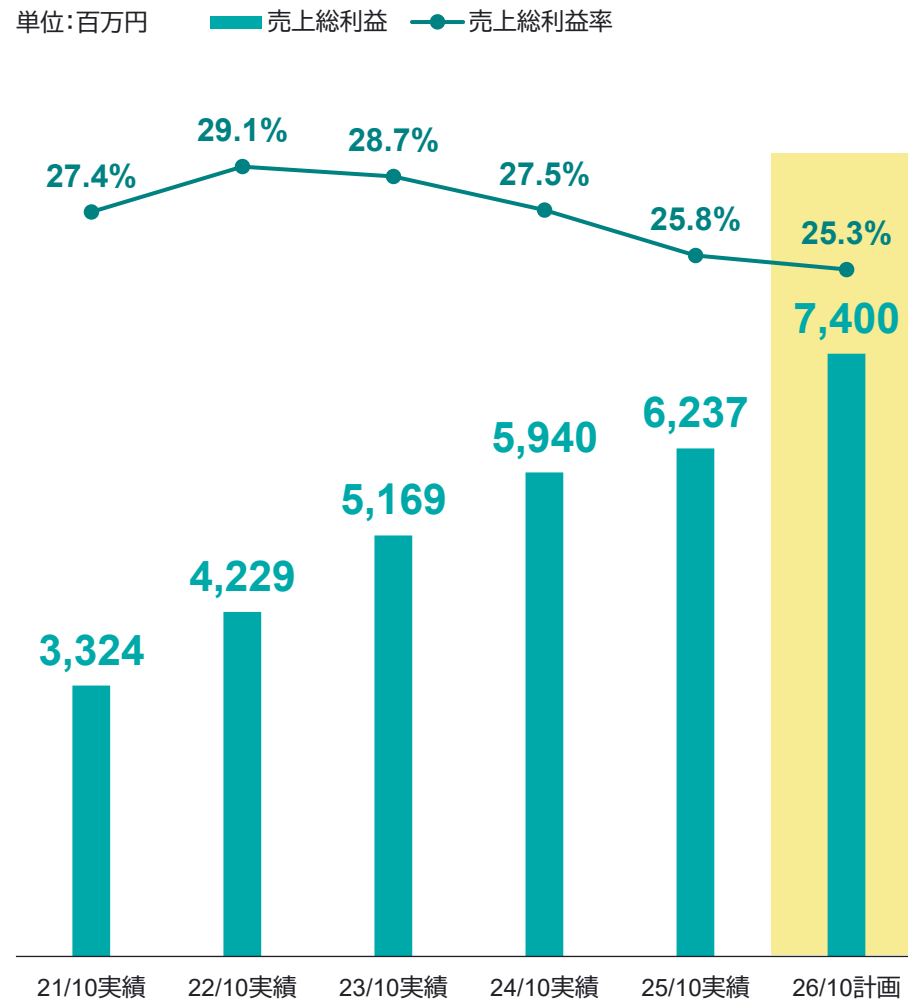
売上収益

単位:百万円



売上総利益・売上総利益率

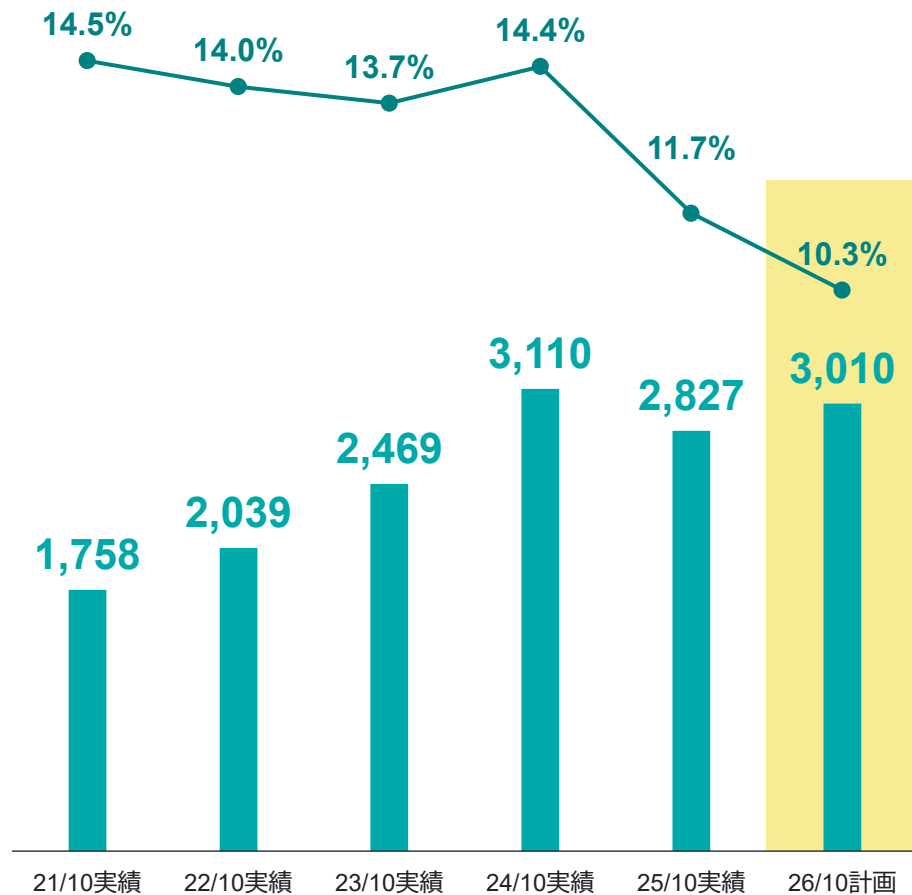
単位:百万円



営業利益・営業利益率

単位:百万円

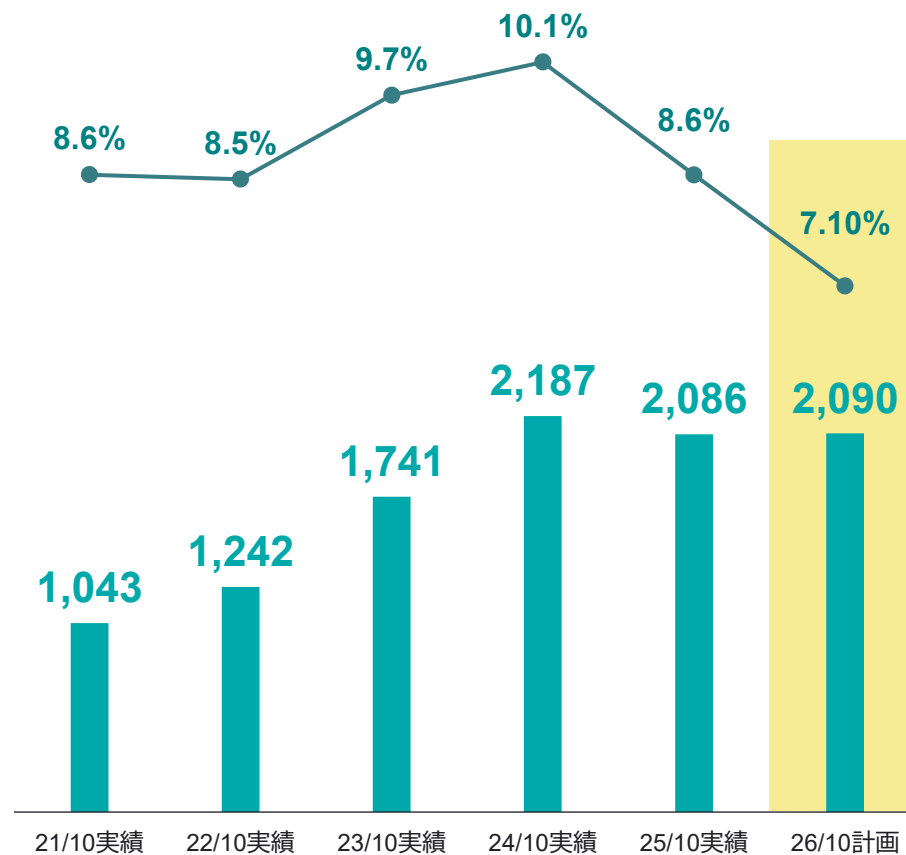
■ 営業利益 ● 営業利益率



親会社株主に帰属する当期利益・利益率

単位:百万円

■ 親会社株主に帰属する当期利益  
● 親会社株主に帰属する当期利益率



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

項目	主要なリスク	リスク対応策	発生可能性	影響度	発生時期
建設業界の景気動向	当社グループは、建設業界向けを中心とした人材派遣事業を行っております。建設業界における派遣人材の需要は人材不足等を背景に今後も拡大基調であると考えておりますが、経済情勢の悪化に伴う公共工事や民間工事の落ち込み等により、建設投資動向が著しく変動した場合、就業時間の短縮化、契約条件の悪化、派遣契約期間中の中途解約等が生じる可能性があります。	当社グループでは、建設業界向けの人材派遣を中心とした事業展開を行いつつ、プラント領域、BIM領域、IT領域等への人材派遣など、建設業界において蓄積されたノウハウ・経験を活用し、特定の業界や顧客の業況に大きく影響を受けないようにリスクを分散した事業運営を行っております。	中	中	中期
技術者人材の確保	国内の総人口は継続的に減少することが見込まれています。国内における技術者の需給は逼迫しており、今後の技術者採用市場の動向によっては、需要に見合う供給を十分に確保できないおそれや採用コストが増加する可能性もあり、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	技術者人材の確保は当社グループの成長における重要な経営課題であり、「採用者数の拡大」「退職率の低減」「技術者のスキルアップ」の取り組みを通じて、派遣する技術者の規模拡大を図ります。採用力は当社グループの強みであり、技術者の採用人数、在籍技術者数は順調に増加しております。また、採用チャネルについても、従来からの求人媒体の活用に加えて、自社採用メディア(セコカンNEXT)、人材紹介事業者の活用や知人紹介等へ多角化することで、技術者人材の確保に努めております。	中	中	中長期
労務管理	万一、不適切な労務管理による法令違反が発生した場合や、労働安全衛生や雇用関係等に関して派遣技術社員との間で紛争が発生した場合等、当社グループの事業運営に影響を及ぼす可能性があります。その結果、当社グループの経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	時間外労働時間の上限規制が建設業においても2024年4月より適用されるなど、労務管理に関する規制が強化される中、当社グループでは、採用時における人材品質の確保、教育研修体制の強化、コンプライアンスを重視した労務管理を含む派遣技術社員の管理の充実等の取組みを実践しております。	中	中	中期
許認可及び法規制	当社グループは、労働者派遣事業者及び有料職業紹介事業者として、厚生労働大臣の許可等を受け事業を行っております。労働者派遣法で禁止されている建設業務(なお、当社グループの派遣技術社員が実施している施工管理、CAD作図、施工図作図等はかかる業務に該当しません。)を行う等、何らかの要因で当該事業許可等の取消又は事業の停止等を命じられた場合、当社グループの事業活動に支障をきたすとともに経営成績及び財政状態に影響を及ぼす可能性があります。	顧問契約を締結している弁護士事務所や社労士事務所から、定期的に法令改正や当局の動向等の情報提供や指導を受けております。その他、積極的な情報収集を行ったり、今後は外部機関による勉強会等にも積極的に参加する意向です。	小	中	中長期

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

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

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

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

なお、「事業計画及び成長可能性に関する事項」の次回更新は、2026年12月の決算発表後を予定しております。





# Nareru Group

プロ人材に、なれる。成長社会に、なれる。