

9332

NISSOホールディングス

当レポートは、掲載企業のご依頼により株式会社シェアードリサーチが作成したものです。投資家用の各企業の『取扱説明書』を提供することを目的としています。正確で客観性・中立性を重視した分析を行うべく、弊社ではあらゆる努力を尽くしています。中立的でない見解の場合は、その見解の出所を常に明示します。例えば、経営側により示された見解は常に企業の見解として、弊社による見解は弊社見解として提示されます。弊社の目的は情報を提供することであり、何かについて説得したり影響を与えたりする意図は持ち合わせておりません。ご意見等がございましたら、sr_inquiries@sharedresearch.jp までメールをお寄せください。



目次

要約	3
主要経営指標の推移	5
直近更新内容	6
業績動向	7
四半期実績推移	7
中期経営計画	12
事業内容	15
ビジネスモデルの概要	15
ビジネスセグメント	15
市場とバリューチェーン	22
労働者派遣市場	22
景気サイクルと製造業派遣	22
労働者派遣法	23
競合他社動向	25
SW (Strengths, Weaknesses) 分析	27
過去の業績と財務諸表	28
損益計算書	28
貸借対照表	29
キャッシュフロー計算書	30
過去の業績	30
その他情報	42
ニュース&トピックス	45
企業概要	46

要約

事業概要

同社は製造業向け人材派遣を主力とする人材サービス企業である。2023年3月期の売上高は90,827百万円、営業利益は2,268百万円であった。セグメントは「総合人材サービス事業」（売上高は87,817百万円、営業利益は2,222百万円）および「その他事業」（売上高3,031百万円、営業利益48百万円）。総合人材サービスでは製造業の生産部門に対する人材派遣を主力とする。顧客に対して人材を派遣し、各人材の派遣単価に基づいて対価を受け取る。就労者に対しては同社が給与等を支払う。その他の事業は介護施設の運営などを行う。2018年3月に東証PRMに上場した。2023年10月に「NISSOホールディングス株式会社」を設立し、持株会社体制へ移行した。

連結売上高の88.9%を占める単体の業種別の売上構成比（2023年3月期）は、自動車が45.0%、電子デバイスが30.4%、精密・電気機械が11.4%、その他が13.2%。取引先企業数は約700社。同社は自動車、電機、電子部品、精密機器の大手メーカーグループ各1社を重要顧客と位置付け、中長期的な観点から戦略的な固定費（主に人件費）の在り方を顧客とともに議論し、アウトソーシングの利用拡大につなげている。構造的なアウトソーシング需要の引き出しが中期成長の牽引役となる。一方、短期的には各業種、各顧客の生産動向が同社の売上の変動要因となる。

単体の在籍者一人当たり売上高は2021年3月期が396千円/月、2022年3月期が415千円/月、2023年3月期が426千円/月と上昇した。同社は教育・研修を通じて人材の付加価値を高め、従来よりも高い派遣単価を獲得している。一方、アウトソーシング領域の拡大に伴う在籍人数の増加（2021年3月期末：13,146人、2022年3月期：14,945人、2023年3月期：15,998人）と併せて、単価の上昇が成長ドライバーとなっている。

2023年3月期末の単体在籍人数15,998人（前期比7.0%増）のうち、技能社員（教育・研修を受けた無期雇用社員）とエンジニアが約4割を占める。一般的な人材派遣事業の場合、就労者と有期雇用契約を結び、就労者に対する給与等は変動費となる。同社も有期雇用契約が過半を占めるが、無期雇用契約となる技能社員を増やしていることが特徴。教育・研修を通じて人材を育成し、従来は顧客自身が行っていた領域（設備の保守やメインラインでの生産活動など）を技能社員が担っている。エンジニア一人当たり売上高は518千円/月と全体に比べて約2割高い。「人を育て、人を活かす」を創業の理念に掲げる通り人材育成に力を入れ、新しい担当領域の獲得、単価の上昇に繋げている。

単体の原価率は83.4%（2023年3月期）、売上高労務費比率は80.1%（2022年3月期）。従来は有期雇用社員が多く、労務費は変動費と位置付けられたが、近年は戦略的に無期雇用社員となる技能社員を増やしているため、固定費のウェイトが高まりつつあるとみられる。販管費の多くは営業や管理に従事する従業員の人件費である。変動要因としては就労希望者の募集費がある。離職率の低い技能社員の活用で、中期的に募集費を抑えられるかが注目される。

業績動向

2023年3月期の売上高は90,827百万円（前期比17.1%増）、営業利益は2,268百万円（同8.7%増）、親会社株主に帰属する当期純利益は1,622百万円（同4.4%減）だった。2023年3月期末の単体在籍人数は15,988名で前期末比1,053名増だった。人材ニーズは堅調、退社抑制も奏功し、在籍数は順調な増加だった。1人あたり売上高/月は426千円と前期比11千円増加した。在籍数の増加及び請求単価上昇、自動車領域における人員稼働の緩やかな回復もあり前期比増収となった。

2024年3月期通期の会社業績予想は、売上高100,000百万円（前期比10.1%増）、営業利益3,600百万円（同58.7%増）、親会社株主に帰属する当期純利益2,300百万円（同41.8%増）である。自動車領域での稼働回復に加え、PCや通信機器関連の部品需要が徐々に回復すると想定している。また半導体メモリ分野等では在庫調整による影響が残るものの、増収増益を見込んでいる。

ローリング後の新中期経営計画（2022年8月8日付）における2025年3月期の業績計画は、売上高115,000百万円、営業利益6,700百万円、営業利益率5.8%である。売上高、営業利益、営業利益率は、従来中期経営計画（2021年5月12日付）の2024年3月期計画を1年後ろ倒しにしたかたちである。3年間の売上高成長率は業界水準を超える成長率、ROE20%以上、財務レバレッジ2.5倍以下、配当性向30%以上を目指すとした。

同社の強みと弱み

SR社では、同社の強みを、1) 顧客の直接雇用社員のみが担ってきた生産活動領域を顧客と同社の連携でアウトソーシング可能な領域へ広げる力、2) 歴史と実績の裏打ちを背景とした就業希望者の集客力、3) 創業理念「人を育て、人を活かす」に基づく充実した教育・研修・訓練体制、と認識している。一方、弱みとしては、1) サービス・ITなど成長分野を開拓する力が十分ではない、2) 雇用継続の難しさがあり教育の効果が流出する、3) AIや新しいロボティク

スの活用による生産現場の省人化により同社の事業領域が縮小、などが挙げられよう。（後述の「SW（Strengths, Weaknesses）分析」の項参照）

主要経営指標の推移

損益計算書 (百万円)	17年3月期 非連結	18年3月期 連結	19年3月期 連結	20年3月期 連結	21年3月期 連結	22年3月期 連結	23年3月期 連結	24年3月期 会予
売上高	53,533	59,208	69,161	74,966	68,213	77,549	90,827	100,000
YoY	13.1%	10.6%	16.8%	8.4%	-9.0%	13.7%	17.1%	10.1%
売上総利益	8,961	10,374	12,239	13,115	11,787	12,950	14,554	-
YoY	-	15.8%	18.0%	7.2%	-10.1%	9.9%	12.4%	-
売上総利益率	16.7%	17.5%	17.7%	17.5%	17.3%	16.7%	16.0%	-
販売費及び一般管理費	8,100	8,573	9,370	10,054	9,188	10,863	12,286	-
YoY	-	5.8%	9.3%	7.3%	-8.6%	18.2%	13.1%	-
売上高販管費比率	15.1%	14.5%	13.5%	13.4%	13.5%	14.0%	13.5%	-
営業利益	860	1,801	2,869	3,061	2,599	2,087	2,268	3,600
YoY	-	109.3%	59.3%	6.7%	-15.1%	-19.7%	8.7%	58.7%
営業利益率	1.6%	3.0%	4.1%	4.1%	3.8%	2.7%	2.5%	3.6%
経常利益	833	1,782	2,895	3,149	2,949	2,369	2,349	3,600
YoY	-5.8%	113.8%	62.5%	8.8%	-6.4%	-19.7%	-0.8%	53.3%
経常利益率	1.6%	3.0%	4.2%	4.2%	4.3%	3.1%	2.6%	3.6%
当期純利益	491	1,015	2,053	2,033	1,592	1,696	1,622	2,300
YoY	6.8%	106.6%	102.3%	-1.0%	-21.7%	6.5%	-4.4%	41.8%
純利益率	0.9%	1.7%	3.0%	2.7%	2.3%	2.2%	1.8%	2.3%
一株当たりデータ (円、株式分割調整後)								
期末発行済株式数 (自己株式除く、千株)	6,630	35,165	33,561	34,201	34,320	34,331	34,353	-
EPS (円)	18.5	37.9	61.6	60.5	47.1	49.9	47.7	67.6
EPS (潜在株式調整後) (円)	-	34.5	60.1	59.9	46.9	49.9	47.7	-
DPS (円)	-	10.5	18.5	25.0	20.1	18.0	16.0	20.5
BPS (円)	173.5	281.0	314.2	351.8	375.9	399.0	435.2	-
貸借対照表 (百万円)								
現金・預金・有価証券	3,772	5,738	6,194	6,927	6,439	9,429	10,455	-
流動資産合計	10,464	12,753	14,174	15,622	14,813	19,068	21,747	-
有形固定資産	5,063	4,994	4,942	4,754	4,654	4,578	4,660	-
投資その他の資産計	1,565	1,743	1,544	1,741	1,859	2,149	2,169	-
無形固定資産	318	380	359	377	305	1,667	1,514	-
資産合計	17,410	19,870	21,019	22,494	21,631	27,462	30,092	-
短期有利子負債	3,372	502	183	126	-	501	492	-
流動負債合計	9,035	8,207	9,161	9,279	8,178	10,411	12,187	-
長期有利子負債	3,532	2,104	896	691	12	2,510	2,024	-
固定負債合計	3,774	2,346	1,314	1,320	690	3,492	3,097	-
負債合計	12,809	10,553	10,475	10,599	8,868	13,903	15,284	-
自己資本	4,602	9,318	10,544	11,895	12,763	13,559	14,568	-
純資産合計	4,602	9,318	10,544	11,895	12,763	13,559	14,807	-
有利子負債 (短期及び長期)	6,904	2,606	1,079	817	12	3,011	2,516	-
キャッシュフロー計算書 (百万円)								
営業活動によるキャッシュフロー	1,303	2,752	2,565	1,922	1,672	2,273	2,285	-
投資活動によるキャッシュフロー	236	-102	-	-289	-496	-1,538	-146	-
財務活動によるキャッシュフロー	255	-735	-2,215	-901	-1,668	2,164	-1,112	-
財務指標								
総資産経常利益率 (ROA)	5.0%	9.6%	14.2%	14.5%	13.4%	9.7%	8.2%	-
自己資本純利益率 (ROE)	11.1%	14.6%	20.7%	18.1%	12.9%	12.9%	11.5%	-
自己資本比率	26.4%	46.9%	50.2%	52.9%	59.0%	49.4%	48.4%	-

出所：会社資料よりSR作成

注：同社は2017年10月16日付で普通株式1:10、2018年2月1日付で1:2、2018年8月22日付で1:2、2019年5月1日付で1:2の割合で株式分割を実施。

直近更新内容

自己株式の取得に係る事項の決定

2023年11月7日

NISSOホールディングス株式会社は、自己株式取得に係る事項の決定に関して発表した。
(リリース文へのリンクは[こちら](#))

自己株式取得に係る事項の内容

- 取得対象株式の種類：同社普通株式
- 取得し得る株式の総数：1,300,000株（上限、発行済株式総数（自己株式を除く）に対する割合3.82%）
- 株式の取得価額の総額：1,100百万円（上限）
- 取得期間：2023年11月8日～2024年3月31日
- 取得する方法：東京証券取引所における市場買付

譲渡制限付株式報酬としての自己株式の処分

2023年11月7日

NISSOホールディングス株式会社は、譲渡制限付株式報酬として自己株式の処分を行うことを発表した。
(リリース文へのリンクは[こちら](#))

自己株式処分の概要

- 処分期日：2023年11月30日
- 処分する株式の種類および数：同社普通株式39,352株
- 処分価額：1株につき773円
- 処分総額：30,419,096円
- 処分予定先：同社取締役（社外取締役を除く）3名 27,715株、同社執行役員 1名 1,293株、同社子会社執行役員 8名 10,344株

自己株式の消却に関して発表

2023年9月19日

日総工産株式会社は、自己株式の消却について発表した。

(リリース文へのリンクは[こちら](#))

自己株式の消却の理由：

- 同社は、2023年10月2日（予定）を期日として、同社の単独株式移転により持株会社「NISSOホールディングス株式会社」を設立する予定である。同社は、同社が保有する自己株式に対して持株会社株式が割り当てられることを避けるために、本株式移転により持株会社が同社発行済株式の全部を取得する時点の直前時（基準時）において、自己株式の消却を実施するものである。

自己株式の消却の概要：

- 消却する株式：同社普通株式
- 消却する株式数：基準時において同社が保有する自己株式の全部
- 消却予定日：2023年9月29日

YoY	9.3%	14.2%	16.9%	16.6%	14.2%	22.4%	19.1%	15.2%	15.8%	4.9%
製造生産系人材サービス事業（同社・ベクトル伸和）	15,442	15,993	17,412	17,565	17,346	17,987	19,067	18,691	18,770	18,937
YoY	-	-	-	-	12.3%	12.5%	9.5%	6.4%	8.2%	5.3%
エンジニア系人材サービス（同社・ベクトル伸和）	1,242	1,303	1,470	1,655	1,814	2,172	2,345	2,296	2,174	2,143
YoY	-	-	-	-	46.1%	66.7%	59.5%	38.7%	19.8%	-1.3%
事務系人材サービス（日総ブレイン）	607	590	638	612	586	563	566	564	544	532
YoY	-	-	-	-	-3.5%	-4.6%	-11.3%	-7.8%	-7.2%	-5.5%
その他の人材サービス（日総びゅあ）	13	10	20	30	20	1,179	1,299	1,321	1,408	1,349
YoY	-	-	-	-	53.8%	-	6395.0%	4303.3%	6940.0%	-
その他の事業	742	752	746	723	737	766	768	760	765	766
YoY	3.1%	1.5%	-1.7%	-3.9%	-0.7%	1.9%	2.9%	5.1%	3.8%	0.0%
営業利益	470	354	582	681	259	251	888	870	500	465
YoY	128.2%	-32.6%	-38.5%	-26.1%	-44.9%	-29.1%	52.6%	27.8%	93.1%	85.3%
営業利益率	2.6%	1.9%	2.9%	3.3%	1.3%	1.1%	3.7%	3.7%	2.1%	2.0%
総合人材サービス事業	452	353	568	679	254	238	868	862	471	452
YoY	100.9%	-35.3%	-39.0%	-22.5%	-43.8%	-32.6%	52.8%	27.0%	85.4%	89.9%
営業利益率	2.6%	2.0%	2.9%	3.4%	1.3%	1.1%	3.7%	3.8%	2.1%	2.0%
その他の事業	18	2	15	1	5	13	22	8	30	14
YoY	-	-	-16.7%	-97.7%	-72.2%	550.0%	46.7%	700.0%	500.0%	7.7%
営業利益率	2.4%	0.3%	2.0%	0.1%	0.7%	1.7%	2.9%	1.1%	3.9%	1.8%
調整額	-	-1	-1	1	-	-	-2	-	-1	-1

出所：会社資料よりSR作成

季節性について：日本の製造業の多くは5月（Q1）、8月（Q2）、1月（Q4）に連休を設定し稼働日が減少する。このため、同社においてはQ3の売上高、利益は他の四半期に比べて大きくなる傾向がある。

2024年3月期第2四半期累計期間実績

業績概要

- 売上高：47,381百万円（前年同期比9.8%増）（通期会社予想に対する達成進捗率：47.4%）
- 営業利益：965百万円（同89.2%増）（同：26.8%）
- 経常利益：998百万円（同71.5%増）（同：27.7%）
- 親会社株主に帰属する四半期純利益：625百万円（同80.1%増）（同27.2%）

同社は2023年10月2日付で持株会社制へ移行した。以下の記載内容は、上場廃止となった日総工業株式会社に係る当第2四半期累計期間業績である。

当第2四半期累計期間の連結売上高は前年同期比4,219百万円増（同9.8%増）の47,381百万円と、上場来の最高を更新した。通期会社予想に対する進捗率は47.4%である。増収幅の内訳は総合人材サービス事業が同4,194百万円増（同10.1%増）、その他の事業が同28百万円増（同1.9%増）だった。総合人材サービス事業の増収は、在籍数の増加と1人あたり売上高/月（単体、月平均換算）が上昇したことによる。オートモーティブインダストリー（自動車製造・EV関連製造業界）における部品不足が解消に向かい稼働が回復した。連結売上総利益率は前年同期15.3%から0.4%pt上昇し15.7%だった。

単体の売上高は前年同期比2,708百万円増（同7.0%増）の41,583百万円だった。増収幅2,708百万円のインダストリー別内訳はオートモーティブが同2,885百万円増、セミコンダクターが同619百万円減、エレクトロニクスが同564百万円減、その他が同1,006百万円増である。当第2四半期累計期間においては、オートモーティブにおいて稼働回復が見られた一方、セミコンダクターでは製造装置・半導体メモリにおける回復に遅れが見られている。売上総利益率は、前年同期15.8%から0.5%pt上昇し16.3%となった。

連結営業利益は前年同期比455百万円増（同89.2%増）の965百万円と、上場来の最高を更新した。内訳は総合人材サービス事業が同431百万円増、その他の事業が同26百万円増だった。単体営業利益が前年同期比367百万円増（同66.2%増）となったことが大きい。単体では売上総利益率が前年同期比上昇、売上高販管費比率も同0.3%pt改善の14.1%となった。売上高の伸張に対して採用コストを抑えながら効率的に販売費及び一般管理費を投入した。単体営業利益率は同1.4%から0.8%pt上昇の2.2%となった。

通期業績予想に修正はなかった。同社の営業利益は下期に偏る傾向があるが、加えて自動車産業における回復が下期に本格化すること、エレクトロニクスやセミコンダクターも下期から回復することを想定しているため、例年以上に利益は下期に堅調しやすいと想定している。セミコンダクター産業の生産が想定より1四半期遅れて回復するという想定だが、自動車メーカーの生産計画を勘案すれば遅れを取り戻せるというのが同社認識である。

セグメント別事業の概況

総合人材サービス事業

- 連結売上高：45,859百万円（前年同期比10.1%増）
- 連結営業利益：923百万円（同87.6%増）

総合人材サービス事業の売上高は前年同期比4,194百万円増の45,859百万円だった。増収幅4,194百万円の内訳は、製造生産系人材サービスが同2,374百万円増、エンジニア系人材サービスが同331百万円増、事務系人材サービスが同73百万円減、その他の人材サービスが同1,558百万円増である。

総合人材サービス事業の中核である単体の売上高は前年同期比2,708百万円増（同7.0%増）の41,583百万円、営業利益は同367百万円増（同66.2%増）の921百万円だった。総合人材サービス事業の増収は、2023年9月末の在籍数が16,158名と前年同期比428名増となったうえ、1人あたり売上高/月（単体、月平均換算）が428千円と前年同期比10千円増加したことによる。

単体における増収幅2,708百万円増のインダストリー別内訳は、オートモーティブインダストリーが同2,885百万円増、セミコンダクターインダストリーが同619百万円減、エレクトロニクスインダストリーが同564百万円減、その他が同1,006百万円増である。売上総利益は同627百万円増の6,764百万円である。増益幅627百万円は増収効果が427百万円増、益率効果が200百万円増である（SR社推計）。

製造生産系人材サービス（同社、ベクトル伸和）

製造生産系人材サービスでは、主に製造派遣、製造請負を行っている。2023年9月末時点の在籍人数は14,761人（前年同期比361人増）だった。各種教育カリキュラムの増強およびコミュニケーションの強化に取り組んだことから、離職率は前年同期比0.2%pt改善の3.9%となった。在籍数増加の効果や1人あたりの月平均売上高が前年同期比25千円増の428千円となった。

アカウント戦略からインダストリー戦略へ：2024年3月期当第1四半期より同社単体における売上高開示区分名称を、従来の「自動車、電子デバイス、精密・電気機械、その他」から「オートモーティブインダストリー、セミコンダクターインダストリー、エレクトロニクスインダストリー、その他」に変更した。オートモーティブインダストリーは自動車製造及びEV関連製造業界、セミコンダクターインダストリーは半導体製造業界、エレクトロニクスインダストリーは電子機器製造業界をそれぞれ包含する。同社は、従来、顧客を個でとらえ対象顧客のニーズに集中的に応えるというアカウント戦略を採用してきた。だが、技術革新や環境問題などを背景に加速度的に産業構造が変化するなか、インダストリー毎に特化した人材育成を通じて、新たな顧客のニーズにも積極的に答えていく必要があると考えている。点から面へ視野を拡げ、顧客基盤の拡充に注力していくことになる。

• オートモーティブインダストリー（自動車製造及びEV関連製造業界）

売上高は前年同期比2,885百万円増（同17.5%増）の19,358百万円だった。オートモーティブインダストリーでは、部品不足の影響は解消に向かったため、人材ニーズが堅調に推移した。通期業績達成に向けて同社は、セミコンダクターインダストリーやエレクトロニクスインダストリーにおける回復の遅れを、オートモーティブインダストリーが補完する構図になると想定している。

各自動車メーカーでは、EVバッテリーへ注力する動きがあるという。同社では、EVバッテリー関連に注力することで競合他社を差別化したい考えである。ただし、足許ではハイブリッド車向けバッテリーの需要が高まっている。国内自動車メーカー各社がEVも含めバッテリーの生産を開始するため、同社では中期的に業績寄与の大きい領域であると考えている。

• セミコンダクターインダストリー（半導体製造業界）

売上高は前年同期比619百万円減（同9.0%減）の6,232百万円だった。セミコンダクターインダストリーについて同社は、従来、下期から徐々に回復傾向を示すと想定していた。しかし、製造装置・半導体メモリにおける稼働状況は低調であるため、当第2四半期会計期間で底を打ち、1四半期後退して第4四半期会計期間から回復してくるとの認識を示した。

同社は、九州における半導体領域において、JASM（Japan Advanced Semiconductor Manufacturing）やソニーの受注に対応している。両社の第2工場が2027年に稼働の計画であり、同社では熊本県菊池郡大津町の半導体向け研修センターを開所したが、2024年4月に増床したうえで拠点をオープンする予定である。

・ エレクトロニクスインダストリー（電子機器製造業界）

売上高は前年同期比564百万円減（同10.6%減）の4,744百万円だった。通信機器系など全般的に低調だが、一部において回復傾向にある。在籍者数は増員に転じてきており、徐々に回復していくというのが同社想定である。

エンジニア系人材サービス（同社、ベクトル伸和）

エンジニア系人材サービスでは、製造業を中心としたエンジニア派遣、SES（System Engineering Service）を行っており、高付加価値領域の拡大を目指している。連結売上高4,317百万円は前年同期比8.3%増（第2四半期会計期間は前年同期比1.3%減）となった。在籍人数は1,479名と、同53名増だった。足下では、セミコンダクターインダストリーにおける稼働時間が低位で推移、とりわけメモリや半導体装置については、ほぼ時間外労働がない状態にある。離職率は前年と同水準の2.2%だった。ただし、時間外労働の減少により、1人当たりの月平均売上高は減少した1人当たりの売上高は前年同期比39千円減の485千円だった。

半導体関連企業の人材不足に対応するため、熊本県菊池郡大津町に半導体向け研修センターを開所した。従来の同社研修施設のノウハウを更に高めた研修設備と研修プログラムを運用する。また、東北経済産業局の「東北半導体・エレクトロニクスデザイン研究会」への参画（2022年11月）に続き、「中国地域半導体関連産業振興協議会」（2022年11月）、「九州半導体人材育成等コンソーシアム」（2023年4月）にも参画することとなった。熊本県大津町に熊本県知事認定訓練校である「日総テクニカルセンター熊本」を設置した。2024年4月には、熊本研修施設の大幅増床を計画している。2023年8月には、北海道で半導体人材育成等推進協議会に参画した。

さらに、EVやハイブリッド車用バッテリーの生産に向けた人材育成の拠点展開とコンソーシアムへの参加も計画している。代表的なバッテリーメーカーと協議しながら研修施設づくりに注力していく（2024年3月期下期以降）。

事務系人材サービス（日総ブレイン）

事務系人材サービスでは、一般事務派遣、BPOを行っている。連結売上高は前年同期比6.4%減の1,076百万円だった。事務系派遣の在籍人数は前年同期比43人減の555人だった。2025年3月期に向けては、一般事務領域よりも付加価値の高い領域への人材提供（海外人材を含む）に傾倒していく方向である。また、障がい者や高齢者が活躍できるようダイバーシティ経営にも取り組んでいくとしている。

在籍者数

2023年9月末現在のサービス別在籍者数合計（連結）は16,795人（前年同期比2.3%増）である。うち製造生産系人材サービスでは14,761人（同2.5%増）、エンジニア系人材サービスが1,479人（同3.7%増）、事務系人材サービスが555人（同7.2%減）である。単体の2023年3月末の在籍者数は前年同期比428人増（同2.7%増）の16,158人となった。

人材育成

付加価値の高いサービス提供を目指し、全国9か所の研修施設を活用した人材育成を推進し、製造スタッフやエンジニアなどへの教育実施者数は延べ9,702名となった。

1人当たり売上高（月平均）

連結ベースの1人当たり売上高は428千円/月（前年同期比4千円増）だった。サービス別では、製造生産系人材サービスは428千円/月（同15千円増）、エンジニア系人材サービスは485千円/月（同39千円減）である。

その他の事業（介護・福祉サービス、日総ニフティ）

- 売上高：1,531百万円（前年同期比1.9%増）
- 営業利益：44百万円（前年同期比7.2%減）

介護・福祉サービスでは、施設介護、在宅介護を行っている。売上高は前期比3.8%増だった。施設介護事業において、Web内覧会などを活用しながら営業機会を増やし、入居者数の増加に取り組んだ。介護施設の入居者数は前年同期比3名増の378名となった。介護施設全体の入居率は94.0%と90%を超えて維持できている。

2024年3月期会社業績予想

数値計画

(百万円)	22年3月期			23年3月期			24年3月期	
	上期実績	下期実績	通期実績	上期実績	下期実績	通期実績	通期会予	
売上高	36,694	40,855	77,549	43,162	47,665	90,827	100,000	
YoY	11.3%	15.9%	13.7%	17.6%	16.7%	17.1%	10.1%	
売上総利益	6,035	6,915	12,950	6,587	7,967	14,554	-	
YoY	18.5%	3.3%	9.9%	9.1%	15.2%	12.4%	-	
売上総利益率	16.4%	16.9%	16.7%	15.3%	16.7%	16.0%	-	
販売費及び一般管理費	5,211	5,652	10,863	6,077	6,209	12,286	-	
YoY	19.5%	17.1%	18.2%	16.6%	9.9%	13.1%	-	
売上高販管費比率	14.2%	13.8%	14.0%	14.1%	13.0%	13.5%	-	
営業利益	824	1,263	2,087	510	1,758	2,268	3,600	
YoY	12.7%	-32.4%	-19.7%	-38.1%	39.2%	8.7%	58.7%	
営業利益率	2.2%	3.1%	2.7%	1.2%	3.7%	2.5%	3.6%	
経常利益	908	1,461	2,369	582	1,767	2,349	3,600	
YoY	-8.2%	-25.5%	-19.7%	-35.9%	20.9%	-0.8%	53.3%	
経常利益率	2.5%	3.6%	3.1%	1.3%	3.7%	2.6%	3.6%	
当期純利益	587	1,109	1,696	347	1,275	1,622	2,300	
YoY	-1.5%	11.3%	6.5%	-40.9%	15.0%	-4.4%	41.8%	
純利益率	1.6%	2.7%	2.2%	0.8%	2.7%	1.8%	2.3%	

出所：会社資料よりSR作成

2024年3月期通期の会社業績予想は、売上高100,000百万円（前期比10.1%増）、営業利益3,600百万円（同58.7%増）、親会社株主に帰属する当期純利益2,300百万円（同41.8%増）である。自動車領域での稼働回復に加え、PCや通信機器関連の部品需要が徐々に回復すると想定している。また半導体メモリ分野等では在庫調整による影響が残るものの、増収増益を見込んでいる。

同社の今期営業利益3,600百万円は、中期経営計画4,000百万円を下回る予想となっている。中期経営計画は2022年8月に改訂されたが、計画策定時は2024年3月期に自動車業界の生産正常化と想定していた。しかし、パワー半導体を中心に部品不足の状況が完全には解消していない。加えて、半導体メモリの在庫調整が少なくとも上期まで続き、以降、緩やかに回復していくと想定している。また、半導体以外の電子デバイスも少なくとも上期において影響を受けることを前提にしている。

期末における在籍人数については17,000人超を想定している。当第3～第4四半期には採用費用を投じて年1,000名純増の巡航速度に戻していくことを前提としている。CMによる自社サイトへの誘導にコストを投じる予定である。また、採用コンソーシアムを百数十社と組んでいる。応募者の承諾を得たうえでマッチングを行い、人材を融通し合っている。

戦略

アカウント戦略からインダストリー戦略へ

同社は、従来、アカウント企業ごとの「点」の考え方をとってきた。すなわち、最重要取引先であるアカウント企業4グループに対し、技能社員を中心に高付加価値の人材を重点的に配属し、シェアを引き上げていくというものである。しかし、2024年3月期以降は、3つの重要インダストリーでどのような人材の市場価値が高いかを考え、そうした人材を育成しながら、重点的に人を配属していく「面」の考えかたに変更する。

具体的には、①オートモーティブインダストリー（自動車製造及びEV関連製造業界）、②セミコンダクターインダストリー（半導体製造業界）、③エレクトロニクスインダストリー（電子機器製造業界）である。特に今後の成長が見込まれる上位の取引先と交渉し必要な人材を配属していくことにする。①オートモーティブインダストリーについては、従来、ボディメーカーを中心にシェアを拡大してきたが、今後は電池分野で収益の柱を構築したいとしている。

ターゲットインダストリーの今期見通し

同社では、2024年3月期の主要3インダストリーの方向感について、1年を通じて堅調に推移するのはオートモーティブインダストリーであるとする。セミコンダクターやエレクトロニクスの分野については、上期は低調、下期に緩やかな回復していくものの水準は低いと想定している。半導体については、メモリを含めて一部の半導体企業は在庫調整に注力している。しかし、下期にはRapidus株式会社が北海道に第一工場を、熊本県にはTSMC（Taiwan Semiconductor Manufacturing Company）が2023年内に工場を建設（2024年12月に生産開始する計画）している。同社では、こうした動きに対応すべく人材育成能力を高めていくことを重視しており、投資を継続すべきタイミングであると認識している。

2024年3月期における産業動向の見通し

		オートモーティブインダストリー (自動車製造・EV関連製造業界)	セミコンダクターインダストリー (半導体製造業界)	エレクトロニクスインダストリー (電子機器製造業界)
上期	設備投資	徐々に拡大	拡大	横ばい
	生産動向	生産の増加は足踏み	製造装置・メモリは低調 パワー半導体は堅調	セミコンダクターと連動し低調
	稼働動向	部品不足の影響は継続	稼働は低調	稼働は低調
	要員動向	堅調	低調	低調
下期	設備投資	拡大	更に拡大	徐々に拡大
	生産動向	部品不足も解消し繁忙	製造装置は緩やかに回復 メモリは低調	セミコンより遅れ回復
	稼働動向	稼働は完全に回復	製造装置は緩やかに回復 メモリは低調	セミコンより遅れ回復
	要員動向	堅調	来年を見据えた人材ニーズが急増	セミコンに続いて徐々に増加

出所：同社資料よりSR社引用

中期経営計画

新中期経営計画策定の背景

同社は、2022年8月8日、中期経営計画の見直しを発表した。

新中期経営計画の骨子

ミッションの策定：

「働く機会と希望を創出する」を果たすべき使命と定め、企業と人の成長を支援する人材ソリューションサービスで、働く人が働きがいをもち、成長していける職場を作りあげていくとともに、社会変化や産業構造変化に対応できるサービスの提供を行っていくとした。

ビジョン

3年後の目指すべき姿として、「高い成長力の企業グループに変革する」とした。そのために、①働きがいのある職場づくり、②社会変化や産業構造変化への対応、③ガバナンスの強化を図っていくとした。

数値目標（2022年8月8日付）

(連結、百万円、%)	22年3月期		23年3月期		24年3月期			25年3月期		22年3月期～25年3月期	
	実績	前期比増減	実績	前期比増減	中計	期初計画	前期比増減	計画	前期比増減	増減額	年率成長率
					2022年8月	2023/5/11					
売上高	77,549	9,336	90,827	13,278	100,000	100,000	9,173	115,000	15,000	37,451	14.0%
既存事業	68,907	7,278	79,189	10,282							
前期比				14.9%							
エンジニア派遣	5,670	2,059	8,627	2,957							
その他の事業（介護・福祉）	2,963	-9	3,819	856							
新規事業	9	9									
売上総利益	12,950	1,163	14,554								
売上総利益率	16.7%		16.0%								
営業利益	2,087	-512	2,268	613	4,000	3,600	1,332	6,700	3,100	4,613	47.5%
営業利益率	2.7%		2.5%	+0.3ポイント	4.0%	3.6%		5.8%			
経常利益			2,349			3,600					
当期純利益	1,696	104	1,622	104		2,300					
ROE								20%以上			
財務レバレッジ								2.5倍以下			
配当性向								30%以上			

出所：同社資料よりSR社作成

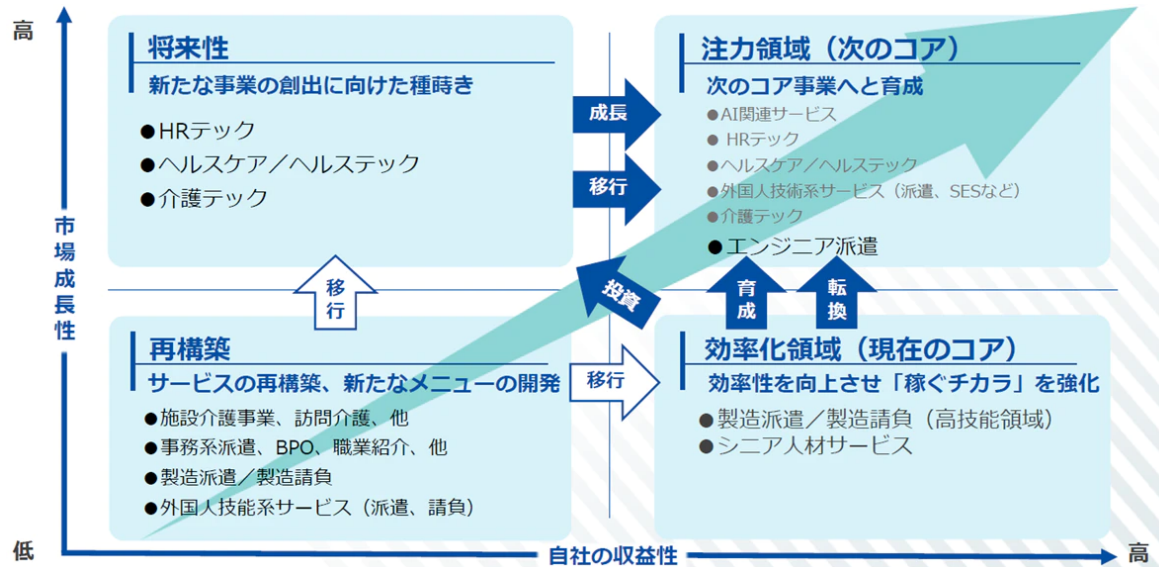
2025年3月期の業績計画は、売上高115,000百万円（2022年3月期～2025年3月期の年率成長率14.0%）、営業利益6,700百万円、営業利益率5.8%である。売上高、営業利益、営業利益率は、従来中期経営計画（2021年5月12日付）の2024年3月期計画を1年後ろ倒しにしたかたちである。3年間の売上高成長率は業界水準を超える成長率、ROE20%以上、財務レバレッジ2.5倍以下、配当性向30%以上を目指すとした。

経営戦略

事業戦略

- 従来のホワイトカラーの領域や従来型の介護業務あるいは外国人技能系サービスを再構築
- ホワイトカラー系でも市場の拡がりがある領域、即ち専門性の高い領域（HRテック、ヘルスケア、介護テック）にフォーカス
- 中期的に収益拡大が認められる現在のコア業務（製造派遣、請負ほか）をエンジニアサービスなど付加価値の高いコア事業へ育成していく
- 5年先の市場動向を見据えて、成長領域における専門人材を有していることが次の成長につながると思える

▶ 事業ポートフォリオ戦略



出所：同社資料よりSR社引用

▶ 変化するモノづくりに対応したサービスの提供

- 製造業のサービス化に伴い同社のビジネスモデルの転換も求められる
- モノを製造・提供することで顧客から対価を得るといった同社主力サービスのビジネスモデルから、顧客との価値共創のビジネスモデルへ転換させる。価値は顧客の経験により増幅されるから、モノにサービスを付加し、顧客と共に価値を創ることを目指す
- 従来同様、製造現場における製造効率化をサポートするが、生産性を更に引き上げる設備保全や派生するソフトサービスも併せて提供していく

▶ 事業別戦略

- 製造生産/エンジニアの中核は同社とベクトル伸和である。M&AやJVの模索も継続する
- M&Aの考え方については、人材サービス業界における合従連衡という発想ではない。地域に強いパートナー企業と組むことで、育成の仕組み、採用の仕組み、定着の仕組みなどについて不足している部分を補い合うという発想である
- エンジニア教育の具体的な方向性は、教育コンテンツの活用や新たなパートナーと組んで、デジタル技術に関する新しいカリキュラムをより多くの人材に提供していく。そのうえで、生産技術、研究開発・設計開発という既存領域のシェア向上を図るとともに、学習能力が高まりスキルを備えたITエンジニアやAIエンジニアを新規領域で活用していくというものである

領域	事業会社	方向性	取組み	MA・JV等可能性
総合人材サービス事業	製造生産 	<ul style="list-style-type: none"> 効率性を向上させ「稼ぐチカラ」を強化 	<ul style="list-style-type: none"> サービス提供体制の強化 アカウント顧客のシェア率向上 	○
	エンジニア 	<ul style="list-style-type: none"> 次のコア事業へと育成 高付加価値領域の拡大 	<ul style="list-style-type: none"> 教育の場の拡充 SESサービスの拡充 在籍の拡大 	◎
	事務系 	<ul style="list-style-type: none"> サービスの再構築 新たなメニューの開発 	<ul style="list-style-type: none"> 事業機会の追求 	-
	その他   	<ul style="list-style-type: none"> シナジーの創出 	<ul style="list-style-type: none"> 既存パートナーシップの連携強化 	○
その他の事業	介護・福祉  	<ul style="list-style-type: none"> サービスの再構築 新たなメニューの開発 	<ul style="list-style-type: none"> 施設入居率の向上 事業機会の多様化 	-
	その他 	<ul style="list-style-type: none"> 新たな価値の創出に向けた種蒔き 	<ul style="list-style-type: none"> 新たなパートナーシップの構築 	○

出所：同社資料よりSR社引用

基盤強化戦略

- ▶ 人的資本経営の実践：人材管理、教育研修、キャリア開発に積極投資を行う。
- ▶ 人材流動化への対応：労働者の能力と企業ニーズを発掘・可視化し、人材発掘と事業機会拡大を両立させる。キャリア開発において、強みの伸長と不足領域の補完を実現し、適材適所の配置につなげていく。市場成長の高い領域への人材配置に向けては、人材DBを作り、個々の人材にとって必要なことや補うべきことを提供しキャリアチェンジを促していく。
- ▶ 業務のデジタル化によるビジネストラansフォーメーションの実現：データを基にした経営の実現である。基幹系システムの再構築、データ活用基盤の整備、XR技術の活用推進、顧客とのデータ連携を行う。ビッグデータの活用により、意思決定の迅速化、サービスの高度化や品質向上を目指す。
- ▶ ガバナンスの強化：施策として、①グループ横断的な意思決定システムを構築、②オペレーショナルエクセレンスの向上、③リスク管理の高度化・精緻化、④セキュアなデータ管理とBCP対応を行う。

事業内容

ビジネスモデルの概要

同社は製造業向け人材派遣を主力とする人材サービス企業である。2023年3月期の売上高は90,827百万円、営業利益は2,268百万円であった。セグメントは「総合人材サービス事業」および「その他事業」。総合人材サービス事業では製造業の生産部門に対する人材派遣、製造請負を主力としており、売上構成比は96.7%である。その他事業では介護施設の運営を行っており売上構成比は3.3%、営業利益構成比は2.1%である。同社は、「人を育て、人を活かす」を創業の理念に掲げる通り、人材育成に力を入れているところが特徴として挙げられる。2023年10月に「NISSOホールディングス株式会社」を設立し、持株会社体制へ移行する予定である。

セグメント別の業績

セグメント別業績 (百万円)	17年3月期 実績	18年3月期 実績	19年3月期 実績	20年3月期 実績	21年3月期 実績	22年3月期 実績	23年3月期 実績
売上高	53,533	59,208	69,161	74,966	68,213	77,549	90,827
YoY	-	10.6%	16.8%	8.4%	-9.0%	13.7%	17.1%
総合人材サービス事業	51,251	56,935	66,684	72,178	65,250	74,594	87,817
YoY	-	11.1%	17.1%	8.2%	-9.6%	14.3%	17.7%
その他の事業	2,282	2,274	2,485	2,796	2,972	2,963	3,031
YoY	-	-0.4%	9.3%	12.5%	6.3%	-0.3%	2.3%
営業利益	860	1,801	2,869	3,061	2,599	2,087	2,268
YoY	-	109.3%	59.3%	6.7%	-15.1%	-19.7%	8.7%
営業利益率	1.6%	3.0%	4.1%	4.1%	3.8%	2.7%	2.5%
総合人材サービス事業	-	1,906	3,120	3,117	2,578	2,052	2,222
YoY	-	-	63.7%	-0.1%	-17.3%	-20.4%	8.3%
営業利益率	-	3.3%	4.7%	4.3%	4.0%	2.8%	2.5%
その他の事業	-	-101	-247	-54	23	36	48
YoY	-	-	-	-	-	56.5%	33.3%
営業利益率	-	-4.4%	-9.9%	-1.9%	0.8%	1.2%	1.6%
調整額	-	-4	-4	-2	-3	-1	-2

出所：会社資料よりSR作成

ビジネスセグメント

総合人材サービス事業

総合人材サービス事業の主たるビジネスは製造業の生産現場に対する人材派遣及び製造請負で、日総工産単体が担っている。単体の2023年3月期の売上高は80,776百万円と、総合人材サービスセグメントの売上高の92%を占める。製造派遣が80%弱、製造請負が20%強を占め、製造派遣が主力事業である。このほか、100%子会社である「日総ブレイン」が一般事務派遣、顧客の事務等を一括請負するBPO（Business Process Outsourcing）の受託を、100%子会社である「日総びゅあ」が障がい者雇用の促進を目的に軽作業請負、物販事業を行っているが、両社とも業績に与える影響は軽微である。

製造派遣

製造派遣は「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（労働者派遣法）のもと、厚生労働省より労働者派遣事業の許可を受けて行う。同社は顧客企業（メーカー）との間で労働者派遣契約を締結するとともに、同社は就業希望者との間で雇用契約を締結した上で就業者を派遣先企業（メーカー）へ派遣する。就業者は派遣先企業の指揮命令のもとで業務に従事し、品質管理や労務管理は派遣先企業が行う。メーカーは派遣社員の労働の対価として同社に報酬を支払う。労働の対価は主に時間請求に基づくものである。同社の場合、派遣先企業に派遣する前に、安全教育など必要な研修を自社の施設等で実施し、人材の質を高めた上で派遣することが一般的である。

製造派遣の事業領域は、主に工場で、モノの製造に携わる業務である。メーカーより受注後、同社が就業者の募集活動を開始、就業希望者と面接・マッチングを行い、就業させる（主に事務業務・サービス業における一般派遣あるいはホワイト派遣では、就業希望者の有する資格や経験を人材派遣会社に登録を行う「登録型」だが、同社の製造派遣は「非登録型」である）。主な仕事内容は、加工・組立を中心とする製造領域、製品検査を中心とする検査領域、研究・開発・設備保全を中心とするエンジニア領域である。

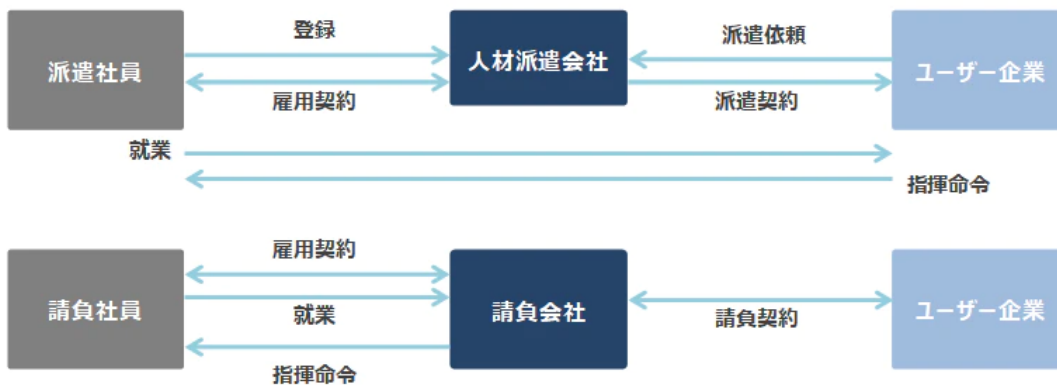
製造請負

製造請負は、同社がメーカーとの契約のもと請負会社となり、定められた製品を定められた数量、定められた期間内に製造する作業を請け負う。生産設備や原材料等は顧客企業が用意する。同社は就業希望者と雇用契約を結び、就業者

は同社の指揮命令のもと、生産活動等に従事する。メーカーの指揮命令にて業務を行う製造派遣と異なり、同社が生産・品質管理・労務管理・職場運営体制を構築するため、付加価値が高い事業となる。メーカーは、同社の指揮命令によって創出された成果物に対する対価を同社に支払う出来高払いが基本である。ただし、一般的に作業手順はメーカーの指定する作業手順に従うため、概ねの時給換算が可能である。請負事業は同社の祖業でもある。

両者とも顧客（メーカー）とともに生産性の改善に取り組んでいるという。製造派遣の場合は、派遣先企業の雇用者とともにQC活動など小集団活動に参加する。作業手順書の見直し提案を行うこともある。また、請負においても同社指揮下の就業者で話し合い、顧客（メーカー）に対して作業手順書の改定案を提出する。

人材サービス業界のビジネスモデル



出所：一般社団法人人材サービス産業協議会資料よりSR作成

2023年3月期末の単体在籍者数は15,998人であった。研修期間中の在籍者を除き、在籍者は顧客の工場で働いている。同社は大手製造業に匹敵する製造人員を要していると思われることができる。

エンジニア人材

同社の特徴として、無期雇用社員となるエンジニア人材（5,000人超の技能社員と1,500人超のエンジニア）が多いことが挙げられる。一般的な人材派遣事業の場合、人材派遣会社は就労希望者と有期雇用契約を結ぶ。派遣先企業との契約が終了し、他の派遣先とのマッチングが進まなかった場合、人材派遣会社は有期雇用契約（6か月ごとに更新というケースが一般的）に基づき契約が終了する。このため、一般的には人材派遣事業は固定費負担の小さい事業である。同社においても有期雇用契約を結んでいる在籍者が約4割を占める。

単体の在籍者数

在籍者数 (人)	17年3月期 実績	18年3月期 実績	19年3月期 実績	20年3月期 実績	21年3月期 実績	22年3月期 実績	23年3月期 実績
単体在籍人数	11,497	12,444	14,042	14,770	13,146	14,945	15,998
YoY	-	8.2%	12.8%	5.2%	-11.0%	13.7%	7.0%

出所：会社資料よりSR作成

同社において無期雇用社員となる技能社員は、顧客企業へより質の高いサービスを提供するために教育・研修等を通じて技能や技術を身に付け、「地域」または「業種」限定無期雇用となることを希望した人材である。同社との安定した雇用環境（月給制であり、賞与や退職金制度もある）のもと、長期パートナー関係にある重要顧客へ、相対的に高い単価で派遣されることが多い。安定した雇用環境とすることで、人材が技能や技術を積極的に習得し、実践することにより就業意欲や仕事への満足度の向上につながっているという。

同社にとっては、技能社員に対する給与は固定費となるため、一般的な派遣事業に比べてビジネスリスクを高めることになる。しかし、1) 技能や技術を基に単価が設定されるため、一般的な派遣に比べて高い単価となる、2) 長期的にパートナー関係にある重要顧客を中心に派遣するため、契約終了となるリスクが相対的に小さい、3) 約700社に及ぶ顧客基盤を有しているため、契約終了となった場合でも代替の派遣先を早期に見つけることができる、などの点を踏まえ、技能社員の登用を進めている。

技能社員制度を導入するきっかけの一つとなったのが、同社の重要顧客の一つである大手自動車メーカーグループであった。自動車の組み立て工程では、一般的に新型車を投入する時期に最も人材が必要になる。各工場では新型車との生産開始などのタイミングで工場ごとに期間従業員を採用するのが一般的であった。しかし、この場合、各工場を人員を募集し、期間従業員に対して配属前の導入研修（安全教育など）をする体制を維持する必要があった。同社に

導入研修をアウトソースすることで各工場は導入前研修のために人材を固定する必要がなくなる。同社としては研修の完了した人材を派遣することができるため派遣単価を高く設定することができる（教育関連費用など先行コストを派遣後に回収する）。こうした人材は他工場や、他の自動車メーカーからも引く手があるため、一時的な増産対応が終了した後、別の工場へ派遣することも容易になる。

電子部品メーカーでは、生産ラインの一時停止からの復旧を支援できる人員が求められた。これが、設備保全の技術・技能にニーズがあるとの認識に至るきっかけになったという。現在では半導体メーカーなどからも、設備保全のできる人員が求められるようになっている。

エンジニア人材

同社は、2021年5月に開示した中期経営計画において、「エンジニア領域」を成長エンジンと位置付けた。エンジニア人材を他の製造系人材と区分し、強化と拡大に取り組んできた。エンジニア人材は、大きく設備技術、生産技術、設計技術の3業種に在籍（するが、同社の強みは在籍者の約8割が設備技術に在籍していることにある。同分野は製造との親和性が高く、同社に蓄積された育成ノウハウを活かせる。また、AIやVRなどのデジタル技術関連の教育カリキュラムも整備されている。質の高いIT、AIエンジニアを育成し、新規領域への進出と既存領域のシェア向上につなげていく戦略である。

エンジニアの採用のために、2021年9月より、エンジニアに特化した採用サイト「engineer works」を設置した。募集職種をものづくり系とIT系に分けたうえ、募集職種の範囲を拡大して対応している。また、2020年9月、AIエンジニアの育成に向けて、AI技術企業の株式会社クロスコンパスと資本・業務提携を締結した。同社が有する製造現場での豊富な知見・人材とクロスコンパス社が有するAI技術・開発力との連携により、製造業向けの高付加価値サービス「ヒトとAIによる現場ソリューション」の創出を目指している。

教育プログラム

2023年3月期において同社の用意する教育プログラムの受講者数はのべ7,291人となった。製造業で働くにあたっての基礎となる製造教育プログラムを受講する人が多いが、設備保全基礎教育など顧客からの要望に応じて実施しているプログラムの受講者も増えている。同社は全国8か所に研修施設を有する。中古設備を購入するなどを通じて、設備の保全を学べる体制も整えている。就業者に対して技術・技能を身に付ける機会を提供していることは、同業他社に対する差別化要因になっている。

教育実績

教育実績 (延人数)	17年3月期 実績	18年3月期 実績	19年3月期 実績	20年3月期 実績	21年3月期 実績	22年3月期 実績	23年3月期 実績
合計	-	-	3,214	4,268	3,167	6,104	7,291
YoY	-	-	-	32.8%	-25.8%	92.7%	19.4%
製造教育	-	-	3,047	3,895	2,840	5,396	6,059
YoY	-	-	-	27.8%	-27.1%	90.0%	12.3%
保全基礎教育	-	-	167	373	259	290	362
YoY	-	-	-	123.4%	-30.6%	12.0%	24.8%
エンジニア教育	-	-	-	-	68	418	870
YoY	-	-	-	-	-	514.7%	108.1%

出所：会社資料よりSR作成

アカウント戦略

2023年3月期の業種別売上高構成比（単体）は自動車が45.0%、電子デバイスが30.4%、精密・電気機械が11.4%、その他（住宅設備など）が13.2%となっている。同社は常時700社程度に人材を供給しているとのこと。1971年創業と社歴が長く、長年に亘って顧客からの信頼を積み上げ、顧客のニーズ、労働者の要望に即してサービスを進化させてきたことが、幅広い顧客に繋がったとみられる。

同社は、同社の重要顧客である大手4企業グループを「アカウント企業」と呼び重視している。大手4企業グループは、1) 大手自動車メーカーとそのグループ企業、2) グループで半導体も製造する電機メーカー、3) セラミックコンデンサなど受動部品を主力商品とする電子部品メーカー、4) コピー機（複合機）を主力製品とする精密機器メーカー、とのこと。

かつては、他の企業を重要顧客と位置付けていたこともあるが、当該顧客企業において外部人材を活用していた事業の規模が縮小したり、海外への生産移転に伴って取引規模が縮小したりで入れ替わり、現在の4企業グループを重要顧客と位置付けるに至っているという。同社が経営層へ直接独自の提案ができる取引関係を有しているため、メーカーの生産計画を共有し計画的な人員配置を実施できる。

業種別の売上高（単体）

業種別売上高（単体） （百万円）	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期
単体	実績 46,929	実績 53,184	実績 63,474	実績 69,209	実績 62,549	実績 71,697	実績 80,776
YoY	-	13.3%	19.3%	9.0%	-9.6%	14.6%	12.7%
自動車	16,392	18,993	25,130	31,667	27,104	31,618	36,375
YoY	-	15.9%	32.3%	26.0%	-14.4%	16.7%	15.0%
構成比	34.9%	35.7%	39.6%	45.8%	43.3%	44.1%	45.0%
電子デバイス	11,782	15,047	17,927	17,828	18,406	21,935	24,545
YoY	-	27.7%	19.1%	-0.6%	3.2%	19.2%	11.9%
構成比	25.1%	28.3%	28.2%	25.8%	29.4%	30.6%	30.4%
精密・電気機械	7,971	8,899	9,605	9,061	7,924	8,329	9,181
YoY	-	11.6%	7.9%	-5.7%	-12.5%	5.1%	10.2%
構成比	17.0%	16.7%	15.1%	13.1%	12.7%	11.6%	11.4%
その他	10,783	10,244	10,808	10,650	9,111	9,827	10,674
YoY	-	-5.0%	5.5%	-1.5%	-14.5%	7.9%	8.6%
構成比	23.0%	19.3%	17.0%	15.4%	14.6%	13.7%	13.2%

出所：会社資料よりSR作成

顧客とは中長期の視点でWin-Winとなるべく、新しい提案も行っている。前述の無期雇用社員となる技能社員の派遣もその一例である。かつては直接雇用した従業員のみをメインの生産ラインに登用していたが、十分な教育・研修を積んだ人材であれば外部からの派遣人材であってもメインラインにも登用する、かつては正社員のみが担っていた設備の保全を外部の人材にも委託するなど、新しい取り組み（人材派遣企業にとっては工場内での作業者シェアの拡大）は重要顧客との中長期の視点に基づく協議の中から生まれてきたものである。

重要顧客とは中長期の視点でアウトソーシングの利活用について協議をしているため、景気循環の影響を受けにくい面がある。実際、新型コロナウイルスの影響を受けた2020年3月期末から2021年3月期までの期間、同社の売上高は大きく減少したが、重要顧客向けの売上減少は小さかった。戦略的なアウトソーシング需要の取り込みや景気悪化局面における底堅さを背景に、2023年3月期における大手4企業グループ向けの売上高は単体売上高の43.4%である。

アカウント企業グループ向けの売上高

アカウント企業グループ売上高（単体） （百万円）	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期
売上高	-	20,885	27,454	30,696	29,757	33,458	35,083
YoY	-	-	31.5%	11.8%	-3.1%	12.4%	4.9%
構成比	-	39.3%	43.3%	44.4%	47.6%	46.7%	43.4%

出所：会社資料よりSR作成

インダストリー重視へ

しかし、同社は、2024年3月期より、アカウント戦略からインダストリー戦略へ転換するとした。アカウント戦略はいわば「点」の考え方である。すなわち、最重要取引先であるアカウント企業4グループに対し、技能社員を中心に高付加価値の人材を重点的に配属し、シェアを引き上げていくというものである。しかし、今後は、3つの重要インダストリーでどのような人材の市場価値が高いかを考え、そうした人材を育成しながら、重点的に人を配属していく「面」の考えかたに変更するとしている。

具体的には、①オートモーティブインダストリー（自動車製造及びEV関連製造業界）、②セミコンダクターインダストリー（半導体製造業界）、③エレクトロニクスインダストリー（電子機器製造業界）である。特に今後の成長が見込まれる上位の取引先と交渉し必要な人材を配属していくことにする。①オートモーティブインダストリーについては、従来、ボディメーカーを中心にシェアを拡大してきたが、今後は電池分野で収益の柱を構築したいとしている。

1人当たり売上高

2023年3月期の在籍者1人当たりの売上高は426千円/月（前期は415千円/月）であった。在籍者1人当たり売上高は請求単価（時給）と稼働時間に分解できる。稼働時間は顧客の生産ラインの稼働時間に連動するため、同社としてはコントロールしにくい面がある（生産が減少する局面では残業や休日出勤が減り、稼働時間が短縮する）。請求単価は年々上昇傾向にあるという。同社が従業員に対して十分な教育・研修を行った上で人材を供給していることが、顧客からも評価されているとみることができる。なお、エンジニアの1人当たり売上高は518千円/月（前期は514千円/月）と同社全体平均を2割程度上回っており、エンジニアの増加も1人当たり売上高の増加に寄与している。

1人当たり売上高（単体、月平均）

1人当たり売上高 (千円)	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期
全体	実績 344	実績 367	実績 391	実績 397	実績 396	実績 415	実績 426
YoY	-	6.7%	6.5%	1.5%	-0.3%	4.8%	2.7%

出所：会社資料よりSR作成

離職率

離職率は同社の動向を測る上でのKPIの一つと位置付けられる。2023年3月期の離職率については、製造生産系人材サービスが3.9%（前期3.9%）、エンジニア系人材サービスが2.1%（前期1.9%）である。離職の理由は、顧客からの契約終了に伴い、同社からの新しい職場の斡旋を受けるも、自宅から職場の距離が遠くなる、希望していた職種ではない、派遣先の変更に伴い給与など労働条件が変わる、などが多いという。仮に在籍者数を15,000人、離職率を4%とすると、月間で600人程度が同社を離れているという計算になる。需要の減少局面でない限り、600人の人材を新たに募集し、契約を結び、教育しなければならず、コスト面では募集費等が必要となる。同社では、十分な教育機会の提供、キャリア形成支援、待遇改善等を通じて、離職率を低下させていきたい考えである。

採用

人材派遣、製造請負という事業の性格上、一定の比率で離職者が発生する。これを補いつつ、事業を成長させるためには、製造業で働きたい人を募集し採用に結び付ける必要がある。同社は北海道から沖縄まで全国に採用拠点を設け、幅広く求職者と面接できる環境を整えている。また、新型コロナウイルス感染拡大下では、Web面接も積極的に導入した。同社では、長く働いてもらうためにも、求職者に対し同社をよく理解してもらい、派遣先の就労環境について十分に説明し、納得の上で働いてもらえるよう、双方向のコミュニケーションを重視しているとのことである。

同社は製造業向けの派遣・請負で最大手の一社であり、常時、約700社に対して人材を供給しており、就業希望者に対しては多くの就業機会を提案できる。製造業での就業を希望する人にとっては、多様な選択肢を提供してもらえることが、同社を通じて就業する動機の一つとなる。また、上述の通り、同社は創業理念として「人を育て、人を活かす」としていることに象徴されるように、人材の育成に力を入れている。同社では安全教育や製造教育など、製造業で働くにあたっての基礎となるプログラムに加え、現場の運営管理力を身に付けるためのマネジメント教育や、現場で求められる技能や技術を習得するためのテクニカル教育などのプログラムを用意。座学だけでなく、実践的な訓練を受けられる教育・研修施設も全国8か所に有している。また、希望者に対してはキャリアプランの作成支援も行っている。こうした「学びの場」の提供などが就業希望者から選ばれる理由の一つになっている。

同社では求職者からの認知を高めるために、自社Webサイト「工場求人ナビ」、就職情報サイトへの出稿、チラシ、就職情報誌、タウン誌、フリーペーパーなどを通じて広告宣伝を行っている。中でも同社では、自社Webサイトの見やすさ・使いやすさの改良に力を入れている。同社はWebサイトを通じた就業希望者の募集を2005年頃から手掛けており、製造業派遣領域でのWebサイトの認知度は高いという。実際、同社への応募者の経路別の内訳は、自社サイト経由が50～60%程度と最も多く、「Indeed」など他社Webサイトを通じた申し込み（20%前後）、紙媒体・紹介等（20%弱）を上回っているという。自社サイトを通じた応募が多いことは、広告宣伝費の効率的な運用にもつながっているとのことである。

株式会社ベクトル伸和の子会社化

同社は、2022年3月期、ベクトル伸和を子会社化した。ベクトル伸和は、愛知県、広島県、福岡県を拠点として、半導体や精密機器などの製造業における請負業務を事業の柱としつつ、治具や各種生産設備の設計・開発・製造、人材派遣、人材紹介など幅広い業務を手掛けている。半導体製造装置メーカーとの取引で長年培った組立技術と多様な品種に対応してきた実績がある。少数精鋭ながら人材育成に注力しており、代替のきかない高付加価値サービスを提供できる企業としてメーカーから高い信頼を得ている。なお、ベクトル伸和の2021年2月期の売上高は541百万円、営業利益は101百万円、営業利益率は18.7%であった。

同社では、求人サイト「工場求人ナビ」を通じた人材の全国採用や研修施設での人材育成など同社リソースの活用を通じて、新たなオーダーへの対応や事業運営体制の強化により収益機会の拡大に繋がるとしている。

単体のコスト構造

日総工産単体の業績推移

単体 (百万円)	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期
	実績	実績	実績	実績	実績	実績
売上高	46,929	53,184	63,474	69,209	62,549	71,697
YoY	-	13.3%	19.3%	9.0%	-9.6%	14.6%
売上原価	38,959	43,568	51,870	56,716	51,323	59,361
YoY	-	11.8%	19.1%	9.3%	-9.5%	15.7%
売上原価率	83.0%	81.9%	81.7%	81.9%	82.1%	82.8%
売上総利益	-	9,616	11,603	12,492	11,226	12,336
YoY	-	-	20.7%	7.7%	-10.1%	9.9%
売上総利益率	-	18.1%	18.3%	18.0%	17.9%	17.2%
販管費	-	7,819	8,641	9,373	8,603	10,222
YoY	-	-	10.5%	8.5%	-8.2%	18.8%
売上高販管費比率	-	14.7%	13.6%	13.5%	13.8%	14.3%
営業利益	-	1,796	2,962	3,119	2,622	2,114
YoY	-	-	64.9%	5.3%	-15.9%	-19.4%
営業利益率	-	3.4%	4.7%	4.5%	4.2%	2.9%
経常利益	760	1,759	2,943	3,124	2,863	2,294
YoY	-	131.5%	67.3%	6.2%	-8.4%	-19.9%
経常利益率	1.6%	3.3%	4.6%	4.5%	4.6%	3.2%
当期利益	437	1,000	2,240	2,030	1,530	1,607
YoY	-	128.7%	124.0%	-9.4%	-24.6%	5.0%
純利益率	0.9%	1.9%	3.5%	2.9%	2.4%	2.2%

出所：会社資料よりSR作成

2022年3月期の単体の売上原価率は83.4%であった。原価のうち最大項目は在籍者に係る労務費で売上原価の96.3%を占める（売上高労務費比率は80.1%）。有期雇用社員については、顧客との契約終了後、新しい配属先に移らない場合は、同社との契約も終了するため、変動費とみることができる。一方、無期雇用社員（技能社員）については、顧客との契約終了後も原則として雇用関係が継続するため、固定費としての意味合いが強く、無期雇用社員については稼働率が重要となる。なお、残業や休日出勤に対する手当についても概ね労務費比率に連動しており、売上総利益率には影響を与えないとのことである。また、1人当たり売上高が高い技能社員にかかる労務費比率も全体と同程度のため、技能社員の増加は売上総利益額の増加要因とはなるが、売上総利益率の向上要因にはならないよう。売上原価のうち経費は在籍者のための寮の賃借料、福利厚生費などであり、基本的には在籍者数に連動するものである。

単体の売上原価明細書

売上原価明細書 (百万円)	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期
	単体	単体	単体	単体	単体	単体
売上原価	38,959	43,568	51,870	56,716	51,323	59,360
YoY	-	11.8%	19.1%	9.3%	-9.5%	15.7%
売上比	83.0%	81.9%	81.7%	81.9%	82.1%	82.8%
労務費	37,291	41,844	49,746	54,331	49,420	57,404
YoY	-	12.2%	18.9%	9.2%	-9.0%	16.2%
経費	1,668	1,724	2,124	2,385	1,903	1,956
YoY	-	3.4%	23.2%	12.3%	-20.2%	2.8%
寮等賃借料	601	578	679	640	583	615
YoY	-	-3.9%	17.5%	-5.7%	-8.9%	5.5%

出所：会社資料よりSR作成

マージン率：同社は財務諸表とは別に労働者派遣法に基づく情報提供事項として、派遣事業拠点別の「マージン率」を同社ホームページにて開示している。計算式は、マージン率 = (派遣料金 - 賃金) / 派遣料金。拠点によりばらつきはあるが、概ね30%前後が多い。ここでいう「マージン」には企業利益（売上総利益）の他、教育訓練に関連する費用（有給無償）、社会保険料、福利厚生費などが含まれている。

販管費の大部分は給与・手当、賞与引当金など人件費に当たるものである。同社は営業や管理など1,802人（2022年3月期）の従業員（連結ベース）を擁する。これらは固定費と位置付けられる。同社の成長局面において、これらの固定費は緩やかな増加に留まると推定され、営業利益率の改善要因となる。販管費の中で、比較的可変動が大きいものが就業希望者の募集費である。人手不足などにより労働需給が逼迫する局面では募集費が増加しやすく、顧客からのアウトソーシング需要が縮小する局面では大幅な減額となる傾向がある。

販管費の内訳

販管費内訳 (百万円)	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期
	連結	連結	連結	連結	連結	連結
販管費	8,100	8,573	9,370	10,054	9,188	10,863
YoY	-	5.8%	9.3%	7.3%	-8.6%	18.2%
売上比	15.1%	14.5%	13.5%	13.4%	13.5%	14.0%
役員報酬	-	280	266	310	246	165
YoY	-	-	-4.9%	16.5%	-20.6%	-32.9%
売上比	-	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%	0.2%
従業員給料及び手当	3,505	3,328	3,533	3,737	3,777	4,061
YoY	-	-5.0%	6.2%	5.8%	1.1%	7.5%
売上比	6.5%	5.6%	5.1%	5.0%	5.5%	5.2%
賞与引当金繰入額	165	201	226	221	266	287
YoY	-	21.5%	12.6%	-2.2%	20.4%	7.9%
売上比	0.3%	0.3%	0.3%	0.3%	0.4%	0.4%
退職給付費用	76	108	126	136	140	145
YoY	-	42.3%	16.3%	7.9%	2.9%	3.6%
売上比	0.1%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%	0.2%
募集費	1,084	1,167	1,440	1,540	776	1,507
YoY	-	7.7%	23.4%	6.9%	-49.6%	94.2%
売上比	2.0%	2.0%	2.1%	2.1%	1.1%	1.9%
貸倒引当金繰入額	0	1	5	-3	22	9
YoY	-	-	286.7%	-	-	-59.1%
売上比	-	0.0%	0.0%	-0.0%	0.0%	0.0%
その他	3,271	3,488	3,774	4,113	3,961	4,689
YoY	-	6.7%	8.2%	9.0%	-3.7%	18.4%
売上比	6.1%	5.9%	5.5%	5.5%	5.8%	6.0%

出所：会社資料よりSR作成

その他の事業

その他の事業では、100%子会社「日総ニフティ」を通じて施設介護（介護付き有料老人ホーム）及び在宅介護等の介護・福祉事業を展開している。主力事業は横浜市で運営する6か所の有料老人ホーム「すいとびー」。先行して運営を開始した1～6号館（定数402名）の入居率は90%超が続いており、安定した運営となっている。2023年3月期のその他事業の業績は売上高が3,031百万円、営業利益が68百万円である。

介護施設「すいとびー」の入居率

施設入居者数	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期
	実績	実績	実績	実績	実績	実績	実績
1～5号館（定員308名）	-	-	295	297	294	-	-
入居率	-	-	95.7%	96.4%	95.5%	-	-
6号館（定員94名）	-	-	33	73	87	-	-
入居率	-	-	35.1%	77.7%	92.6%	-	-
1～6号館（定員402名）	-	-	-	-	381	364	380
入居率	-	-	-	-	94.8%	90.5%	94.5%

出所：会社資料よりSR作成

市場とバリューチェーン

労働者派遣市場

総務省統計局のデータによると、2021年の日本の雇用者数（役員を除く、年平均）は5,620万人であった。2010年の5,138万人からは482万人の増加、2019年比で40万人の減少であった。雇用者数のうち無期雇用者数は3,555万人、有期雇用者数は2,064万人であった。無期雇用者数は2010年の3,374万人から181万人増加にとどまった一方、有期雇用者数は2010年の1,763万人から301万人増加した。日本の雇用者に占める有期雇用社員の割合は2010年の34.3%から2019年には38.3%へ上昇した。新型コロナウイルス禍の影響を受けた2020年は37.2%、2021年は36.7%となった。日本の生産年齢人口（15～64歳の人口）は1995年の8,716万人をピークに減少局面となり、2015年には7,629万人まで減少したが、労働参加者の増加、とりわけ有期雇用者数の増加が雇用者数の増加を支えている。

有期雇用の主な内訳はパート・アルバイト（1,455万人、2019年は1,519万人）、契約社員・嘱託（388万人、同419万人）、労働者派遣事業所の派遣社員（140万人、同141万人）。2010年との比較では、パート・アルバイトが259万人の増加、契約社員・嘱託が55万人の増加、派遣社員が44万人の増加であった。

日本の雇用者数と有期・無期雇用者数の推移

(百万人)	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
正規雇用	32.88	33.17	33.72	34.23	34.92	35.15	35.56	35.87	35.88
非正規雇用	19.67	19.96	20.25	20.36	21.26	21.73	21.00	20.75	21.01
労働者派遣事業所の派遣社員	1.19	1.27	1.33	1.34	1.37	1.42	1.39	1.41	1.49
有期雇用割合	37.4%	37.4%	37.5%	37.2%	37.8%	38.2%	37.1%	36.6%	35.7%
派遣社員割合	2.3%	2.4%	2.5%	2.4%	2.4%	2.5%	2.5%	2.5%	2.5%

出所：総務省統計局「労働力調査」よりSR社作成

同社に関わる派遣社員の雇用者数は、働き方の多様化や労働者派遣法の改正に伴う対象業種の拡大等もあり、2002年から2008年まで拡大基調が続き、派遣社員数は140万人に達した。その後、2008年の米国金融危機に端を発した調整局面となり、2012年のボトムには91万人まで減少した。その後はアベノミクスを背景とした国内生産の回復等もあり、2019年には141万人と2008年を上回る水準となった。2021年は140万人だった。

経済産業省の企業活動基本調査によると、派遣労働者の利用が最も多いのは、同社の主な派遣先と重なる製造業で57%を占める。中でも自動車（輸送用機械器具製造業）は15%と高い構成比を占めている。製造業以外では情報通信業（15%）、卸売業（9%）、小売業（6%）などで派遣労働者の利用が多い。同調査によると製造業で働く派遣社員数は38.6万人である。同社の2021年3月期末の単体在籍者数は13,146人に過ぎず、同社は業界最大手の1社とも言っても、そのシェアは3%程度とみることができる。

産業別の派遣労働者数

(人、%)	2019年度		2020年度	
	従業者数	構成比	従業者数	構成比
製造業	407,219	57.6%	386,785	57.1%
情報通信業	106,554	15.1%	101,030	14.9%
卸売業	66,595	9.4%	57,892	8.5%
小売業	40,042	5.7%	43,234	6.4%
サービス業	42,051	5.9%	47,614	7.0%
その他	44,590	6.3%	41,369	6.1%
合計	707,051		677,924	

出所：経済産業省「企業活動基本調査」よりSR社作成

景気サイクルと製造業派遣

製造業向けの派遣・請負は企業によりその利用の仕方に違いはあるものの、多くの製造業は景気サイクルや生産サイクルに伴う変動のバッファーとして活用している。新製品の投入や想定以上に製品の需要が高まった際は、不足する人材をアウトソーシングの活用で迅速に補い、サイクルの下降局面ではアウトソーシングの利用を減らすというのが一般的な姿である。製品レベルのサイクル、あるいは企業レベルのサイクルであれば、派遣事業者は同業他社を含めた他社へ在籍者を移すことによって、サイクルの波を吸収することも可能である。しかし、景気循環や外的要因により多数の産業に亘って影響を及ぼす大きなサイクルにおいては、アウトソーシングに対する需要全体が縮小するため、「異動」での対応は難しく、派遣者数の減少、業績の悪化に繋がることになる。実際、上場前の同社も2008年の米国金融危機に端を発した景気の悪化局面では、派遣者数がピークの1/4まで落ち込んだという。同社はその後、人材の教育・研修を強化し、景気悪化への耐久性の強い人材の確保・育成に努めてきた。それでも、新型コロナウイルスに伴う需要の減少期においては、一部の企業からの契約終了を吸収できず、在籍者数が減少した。製造業派遣をみる上では、構造的な需要取り込み策とともに、サイクルの動向にも注視する必要がある。

生産底打ち～回復

想定以上の需要増加などにより生産が底打ちし回復へ向かう局面では、派遣事業者には残業や休日出勤の増加など、本格回復の兆候が現れる。派遣先企業においては、人の数を増やすという判断を下すにはまだ確実性が乏しい局面。同社のKPIにおいては、残業や休日出勤の増加は、派遣単価（時給）の上昇を伴わない一人当たり売上高の増加という形で現れることになると考えられる。

生産増加局面

高水準の需要が続く、あるいは今後の更なる需要が見込まれる局面では、派遣事業者に対して派遣人員数の増加要請が来るのが一般的である。生産ラインの人数を増やして生産のタクトアップを図ったり、生産ラインの増設に併せて派遣社員の活用人数を増やしたりする局面である。同社のKPIにおいては在籍者人数の増加が顕著になると考えられる。景気の回復など、幅広い製造業において生産の増加が見込まれるときは、派遣単価（時給）を引き上げる契機にもなる。ただし、就業希望者にも選択肢が広がることになるため、1人当たりの労務費が上昇したり、募集費が増加したり、コストの上昇も伴うことがある。

生産ピークアウト局面

生産がピークを過ぎると、一般的には、まずは残業・休日出勤などの減少として変化が現れる。派遣単価（時給）は下がっていないが、1人当たり売上高が鈍化する状況となる。一部の企業では派遣人員の削減が始まり、別の企業の増で吸収するということが起こりやすくなり、意にそぐわない異動の要請に対して退職を選択する人も増加することが想定される。このため、離職率が高まることも起こり得る。

生産減少局面

生産全般が減少する局面では契約満了が増加し、新規の派遣を上回ることになる。残業・休日出勤の減少に加えて、在籍者数が純減し、売上減少となり易くなる。この局面では、有効求人倍率も低下すると考えられ、労働需給面から派遣単価（時給）に下押し圧力がかかりやすくなる。ただし、「同一労働、同一賃金」の原則が既に導入されていることもあり、過去ほどには派遣単価は下がらないとも考えられる。一方、少ない求人に対して十分な応募者を確保しやすい局面となるため、コスト面では募集費が低下する可能性が高い。

勿論、実際の循環は様々な要素が絡み合い、より複雑で常に先行きの不透明感は存在する。外部環境の変化と照らし合わせながら、派遣事業者がサイクルのどの位置にあるのかをチェックすることが、短期収益を予測する上では重要とSRでは捉えている。

構造的な増加ドライバー

一方、構造的なアウトソーシング需要の増加という側面もある。かつての日本では高校や大学を卒業した後に就職し、その企業で定年まで働くというのが一般的であった。現在は、個人のライフサイクルに合わせてオンとオフを切り替えたり、学び直したり、就業時間を調整したりというライフスタイルも広がりつつある。また、労働者派遣法の拡充等もあり、かつてほどの正社員との待遇格差はなくなりつつある。同社においては、在籍者に対する教育・研修・訓練などを通じて、汎用性のある技能・技術を持つ人材を増やし、景気サイクルへの耐性のある人材の育成を進めている。今後のアウトソーシングの構造的な需要増加という面にも注目したい。

派遣事業売上高

(十億円)	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
派遣事業売上高	5,244.5	5,104.2	5,439.4	5,679.0	6,579.8	6,499.5	6,381.6	7,868.9	8,620.9

出所：厚生労働省「労働者派遣事業報告書集計結果」よりSR社作成

労働者派遣法

同社は製造業向けの派遣事業を主力事業としている。派遣事業を行う企業は、「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」（労働者派遣法）に基づき、厚生労働省から許可を受けて事業を行う必要がある。同社は派遣事業を行う際は、同法の下、顧客企業（派遣先企業）と同社の間で労働者派遣契約を締結する。また、就業希望者と同社との間では雇用契約を締結した上で、就業者を派遣先企業に派遣する。派遣先企業に派遣された就業者は、派遣先企業の指揮命令の下で業務に従事する。労働者派遣法は、1986年の施行以降、何度も改正が行われてきた。以下は、労働者派遣法の主な変遷を示している。

1986年施行

同法は1986年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」として施行された。当初の労働者派遣法では、派遣労働者の業務は一部の特筆すべき技能を持つ13業種に限られていた（ソフトウェア開発、事務用機器操作、通訳・翻訳・速記、秘書、ファイリング、調査、財務処理、取引文書作成、デモンストラーション、添乗、建物清掃、建築設備運転・点検・整備、案内・受付・駐車場管理等）。それまで「労働者供給事業」は職業安定法の中で禁止されていたが、社会的なニーズの高まりを受けて、専門的な職種に関しては法律で認めることとなった。同年中に機械設計、放送機器等操作、放送番組の作成が加わり、派遣労働者の業務は16業種に拡大した。

施行の段階では製造業向けの派遣は認められていなかった。一方、製造請負を含む請負業（請負業を行う事業主が労働者に対して直接指示・管理を行う）は労働者派遣法の適用外であった。同社はこの当時、製造請負を主たる業務としていた。

1996年改正

1996年の改正では、対象業種に商品・広告デザイン、インテリアコーディネーター、アナウンサーなどが加わり26業種となった。

1999年改正

1999年の改正では「規制緩和」の影響を受け、労働者派遣の可能な業種を指定する「ポジティブリスト方式」から、禁止する業種を指定する「ネガティブリスト方式」へ転換した。禁止業種は港湾運送、建設、警備、医療、製造の5業種。製造業向けの労働者派遣は引き続き、認められなかった。

2004年改正

2004年改正では、従前からニーズが強かった製造現場への派遣が解禁となった（港湾運送、建設、警備、医療は引き続き禁止）。同社ではそれまで、製造請負を主たる事業としてきたが、2002年に一般労働者派遣事業の許可を取得、2004年には製造現場への派遣が解禁になったことを踏まえ、製造業務派遣事業を開始した。

2012年改正

法律名が「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律」から「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」へ題名改正になるとともに、派遣労働者の保護を目的に大幅な改正となった。主なポイントは以下の通り。

マージン率などの情報提供：労働者や派遣先となる事業主が適切な派遣会社を選択できるよう、派遣会社はインターネットなどによりマージン率や教育訓練に関する取り組み状況などの情報提供が義務付けられた。マージン率は、
$$\frac{\text{派遣先企業が派遣会社へ支払う派遣料金の平均額} - \text{派遣労働者の賃金の平均額}}{\text{派遣料金の平均額}}$$
で計算。また、派遣労働者に対しては、雇い入れ時、派遣開始時、派遣料金額の変更時には、派遣労働者本人の派遣料金もしくは派遣労働者が所属する事業所における派遣料金の平均額を明示することが義務付けられた。

待遇の説明：派遣会社は労働契約締結前に、1) 雇用された場合の賃金の見込みや待遇に関すること、2) 派遣会社の事業運営に関すること、3) 労働者派遣制度の概要、を説明することが義務化された。

待遇の配慮：派遣会社は派遣労働者の賃金を決定する際、1) 派遣先で同種の業務に従事する労働者の賃金水準、2) 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力、経験など、に配慮することが必要となった。また、教育訓練や福利厚生などについても派遣先との均衡に向けた配慮が必要になった。派遣先企業においては、必要な情報を提供するなどの協力が求められるようになった。

無期雇用への転換：派遣会社は有期雇用の派遣労働者（雇用期間が通算1年以上）の希望に応じ、1) 無期雇用の労働者として雇用する機会の提供、2) 紹介予定派遣の対象とすることで、派遣先での直接雇用の推進、3) 無期雇用の労働者へ転換を推進するための教育訓練実施、のいずれかの措置を取るよう努めなければならなくなった。

派遣先の都合で派遣契約を解除するときに講ずる措置：労働者派遣契約の中途解約によって、派遣労働者の雇用が失われることを防ぐため、派遣先の都合により派遣契約を解除する場合には、派遣労働者の新たな就業機会の確保、休業手当などの支払いに要する費用の負担などの措置を派遣先企業がとる必要がある。

その他、2012年改正では、日雇い派遣の禁止（60歳以上の人など例外あり）、1年以内の再就職（派遣労働者への転換による実質的な労働条件の切り下げ）の禁止、グループ企業派遣の8割規制（大手企業のグループに属する人材派遣企

業がグループ企業に人材を派遣する際の規制)なども盛り込まれた。

2015年改正

2015年改正では、1) 一般労働者派遣事業(許可制)と特定労働者派遣事業(届出制)の区分が廃止され、労働者派遣事業の全てが許可制となる、2) 期間制限ルールの変更、3) 雇用安定措置の実施、4) キャリアアップ措置の実施、5) 均衡待遇の推進、などが盛り込まれた。

期間制限ルールの変更: それまで、上記26業種以外の業務に対する派遣期間の上限は原則1年/最長3年とされてきたが、今回の改正により、同一の派遣先の事業所に対し派遣できる期間は原則3年が限度となり、同一の労働者を派遣先の事業所における同一の組織単位に対して派遣できる期間は3年が限度となった。

雇用安定措置の実施: 派遣会社は、同一の組織単位に継続して3年間派遣される見込みの派遣労働者に対し、派遣終了後の雇用を継続させるため、1) 派遣先への直接雇用の依頼、2) 新たな派遣先の提供、3) 派遣元での無期雇用、などの雇用安定措置を講じる義務が課せられた。

キャリアアップ措置の実施: 派遣会社は、雇用している派遣労働者のキャリアアップを図るため、1) 段階的かつ体系的な教育訓練、2) 希望者に対するキャリア・コンサルティングを実施する義務が課せられた。

均衡待遇の推進: 派遣会社は、派遣労働者からの求めがあった場合、1) 賃金の決定、2) 教育訓練の実施、3) 福利厚生の実施、について、派遣労働者と派遣先で同種の業務に従事する労働者の待遇の均衡を図るために考慮した内容を説明する義務が課せられた。

2020年改正

労働者派遣法が改正され2020年4月1日より施行。改正の目的は「同一労働同一賃金」の実現にある。中小企業においても、2021年4月から同一労働同一賃金がスタートした。

2021年改正

派遣労働者に賃金の見込額や待遇などの説明義務の強化、派遣労働者からの苦情処理義務が強化された。また、労働者派遣契約書のデジタル記録も解禁となった。

競合他社動向

証券コード	企業名	直近通期実績					主な特徴
		売上高 (百万円)	3年の CAGR	営業利益	ROE	ROA	
6569	日総工産	90,827	6.6%	2,268	11.5%	8.2%	製造業派遣・請負大手。自動車・電機・精密機器業界向け主体。老人ホーム等運営
2427	アウトソーシング	689,777	24.1%	21,987	14.0%	4.5%	工場製造ラインへの人材派遣・請負が主力。技術者派遣や海外事業にも展開
2146	UTグループ	170,631	19.0%	8,914	18.0%	13.0%	製造業派遣・請負大手。半導体向け、自動車向けが強い
2162	nmsホールディングス	79,033	8.1%	1,537	19.5%	3.9%	製造派遣・請負の中堅。国内外工場で製造受託サービスや修理請負を展開
2429	ワールドホールディングス	183,640	10.4%	8,929	16.0%	8.1%	製造派遣・請負が主力。技術者・研究者派遣や大都市で土地・マンション分譲も実施
7087	ウィルテック	33,231	10.2%	991	9.3%	9.2%	製造請負・派遣、建設技術者派遣、EMSが3本柱。海外の大学と連携し技術系学生を受け入れ
7781	平山ホールディングス	27,978	10.3%	692	12.1%	9.2%	製造業の構内請負、派遣、人材紹介が中核。タイ、ベトナムにも展開

出所: 各社資料よりSR作成

平山ホールディングスは6月期決算、ワールドホールディングスとアウトソーシングは12月期決算、その他は3月期決算

アウトソーシング (東証PRM、2427)

技術系の派遣型大手アウトソーシング会社。主力の自動車分野は研究開発プロジェクト支援やエンジン性能試験、レーシング用パーツの受託開発など多様な業務を受託。国内の製造業向けアウトソーシングだけでなく、国内技術系アウトソーシング(設計・開発、実験・評価工程、医療・化学系研究開発など)、国内サービス系アウトソーシング(米軍施設向けサービスなど)、海外製造系及びサービス系事業、海外技術系事業など幅広く人材サービスを展開する。M&Aに積極的でこれまでも国内外の企業を買収している。

SW (Strengths, Weaknesses) 分析

強み (Strengths)

顧客の直接雇用社員のみが担ってきた生産活動領域を顧客と社との連携でアウトソーシング可能な領域へ広げる力：同社は中長期目線で顧客（製造業）とWin-Winの関係を築くべく、連携を深め、アウトソーシングの領域を広げている。過度な固定費を抱え込まないように経営判断を行う顧客と、多数の顧客を持ち固定費のリスクを分散できる同社が連携することにより、これまでは直接雇用の従業員のみで行ってきた領域が、アウトソーシング可能な領域として広がりつつある。かつては生産ラインのメインラインでの加工・組付けや設備保全はメーカー直接雇用の従業員が担っていたが、現在は同社にて教育・研修・訓練を受けた派遣社員が担えるようになっている。

歴史と実績の裏打ちを背景とした就業希望者の集客力：顧客からのアウトソーシング需要に応え、成長を持続するには数百人/月単位で就業希望者を集め、採用をする必要がある。1971年に創業し、現在は製造業派遣のトップ企業の1社となっている。常時700社以上へ人材を派遣していることもあり、同社は多数の募集案件を保有している。豊富な募集案件を背景に製造業派遣でのマッチング能力は高い。また、製造業への就業希望者からの認知度も高い。同社は自社サイトを通じた就業希望者の募集を2005年から開始、多くの同業他社に先んじた。外部サイトやその他の媒体も活用しているが、就業希望者の50-60%が自社サイトからの応募である。

創業理念「人を育て、人を活かす」に基づく充実した教育・研修・訓練体制：創業理念「人を育て、人を活かす」の下、同社は在籍者の教育に力を入れている。多様な顧客とのコミュニケーションを元に顧客ニーズに即した教育・研修プログラムを導入している。従業員が教育・研修プログラムを受講しやすいよう、全国8か所にテクニカルセンター・トレーニングセンター等を設置（2021年3月末）。年間のプログラム受講者数はのべ7千人を超える（2022年3月期）。また、十分な教育・研修を受けた有期雇用社員は、無期雇用社員で派遣単価の高い「技能社員」に転じることができ、派遣を通じたキャリアパスも用意されている。充実した教育体制が派遣単価の継続的な上昇にも繋がっている。

弱み (Weaknesses)

サービス・ITなど成長分野を開拓する力が十分ではない：同社は製造業向けの人材供給に経営資源を集中している。SRでは、顧客との関係の強化など、経営資源を集中することによるメリットもあると考える。しかし、日本においては製造業・生産工程よりも、サービス・ITなどの分野の人材需要の伸びが大きい。同業他社では設計・開発領域やソフトウェア開発分野へ事業領域を拡大したり、海外展開を加速させたりして成長性の維持・向上を図っている。同社においては成長分野を取り込める体制となっていない点に留意する必要がある。

雇用継続の難しさが教育の効果が流出する：顧客企業との契約が満了となると、同社は有期雇用社員、無期雇用社員に次の派遣先を斡旋する。しかし、自宅からの距離が長くなる、担当業務・職種が変わる、待遇が変わる（有期雇用社員のみ）などの理由で、斡旋を受け入れず、同社を離職する人も多い。製造生産系人材サービスにおける離職率は3.9%（同社目標4%）である。同社は社員に対して教育・研修等を実施し、社員の「質」を高める取り組みを進めているが、離職によりその効果を十分に回収できない面がある。また、同社は、常時、新たな人材を募集する必要がある、募集費の高止まりに繋がっている。

AIや新しいロボティクスの活用による生産現場の省人化により同社の事業領域が縮小：AIや新しいロボティクスの活用により、従来は人手でしかできなかった領域の一部が省人化・自動化できるようになりつつある。工場内では単純反復作業や配送などの分野では、既に省人化が進みつつあり、同社の事業領域が一部で縮小している。SRでは高度な技術を要する領域においては人手による生産が当面は必要と考える一方、比較的単純な繰り返し作業については、AIや新しいロボティクスの活用により省人化・自動化が進むとみている。更なる人材の高度化が必要と考えられる。

過去の業績と財務諸表

損益計算書

損益計算書 (百万円)	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期
	非連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結
売上高	53,533	59,208	69,161	74,966	68,213	77,549	90,827
YoY	13.1%	10.6%	16.8%	8.4%	-9.0%	13.7%	17.1%
売上原価	44,573	48,835	56,922	61,851	56,426	64,599	76,272
売上総利益	8,961	10,374	12,239	13,115	11,787	12,950	14,554
YoY	-	15.8%	18.0%	7.2%	-10.1%	9.9%	12.4%
売上総利益率	16.7%	17.5%	17.7%	17.5%	17.3%	16.7%	16.0%
販売費及び一般管理費	8,100	8,573	9,370	10,054	9,188	10,863	12,286
YoY	-	5.8%	9.3%	7.3%	-8.6%	18.2%	13.1%
売上高販管費比率	15.1%	14.5%	13.5%	13.4%	13.5%	14.0%	13.5%
営業利益	860	1,801	2,869	3,061	2,599	2,087	2,268
YoY	-	109.3%	59.3%	6.7%	-15.1%	-19.7%	8.7%
営業利益率	1.6%	3.0%	4.1%	4.1%	3.8%	2.7%	2.5%
営業外収益	152	158	147	160	487	343	226
営業外費用	179	176	121	72	137	60	145
経常利益	833	1,782	2,895	3,149	2,949	2,369	2,349
YoY	-5.8%	113.8%	62.5%	8.8%	-6.4%	-19.7%	-0.8%
経常利益率	1.6%	3.0%	4.2%	4.2%	4.3%	3.1%	2.6%
特別利益	-	-	74	121	-	-	-
特別損失	-	-	65	155	449	38	-
法人税等	342	767	849	1,082	907	635	744
当期純利益	491	1,015	2,053	2,033	1,592	1,696	1,622
YoY	6.8%	106.6%	102.3%	-1.0%	-21.7%	6.5%	-4.4%
純利益率	0.9%	1.7%	3.0%	2.7%	2.3%	2.2%	1.8%

出所：会社資料よりSR作成

売上高は主に顧客に対して人材を派遣することへの対価である。一人当たりの派遣単価×派遣人数に分解することができる。売上原価は主に派遣人員に対する給与、教育・社会保障費・福利厚生費に関連する費用である。販管費は営業や管理に従事する従業員の給与等のほか、派遣人員を集めるための募集費などが含まれる。

単体の事業構成比が高く、また、単体については開示データ（業種別売上高など）も充実しているため、単体の分析が重要である。

貸借対照表

貸借対照表 (百万円)	17年3月期 非連結	18年3月期 連結	19年3月期 連結	20年3月期 連結	21年3月期 連結	22年3月期 連結	23年3月期 連結
資産							
現金及び預金	3,370	5,284	5,633	6,365	5,873	8,779	9,800
受取手形及び売掛金	6,212	6,792	7,757	8,434	8,094	-	-
電子記録債権	-	-	-	-	-	66	116
売掛金	-	-	-	-	-	9,324	10,870
前払費用	402	454	561	562	566	650	655
たな卸資産	-	-	-	-	-	-	-
その他	480	223	223	261	280	249	306
流動資産合計	10,464	12,753	14,174	15,622	14,813	19,068	21,747
建物及び構築物	2,187	2,114	2,033	1,852	1,799	1,771	1,795
工具、器具及び備品	-	-	-	-	-	-	-
土地	2,776	2,771	2,760	2,738	2,704	2,670	2,670
建設仮勘定	-	-	-	-	-	-	-
その他	100	109	149	164	151	137	195
有形固定資産合計	5,063	4,994	4,942	4,754	4,654	4,578	4,660
リース資産	215	287	216	121	55	8	1
のれん	-	-	-	-	-	970	868
ソフトウェア	-	-	-	-	-	-	-
無形固定資産合計	318	380	359	377	305	1,667	1,514
投資有価証券	407	380	167	241	263	500	343
繰延税金資産	287	317	373	474	466	575	765
その他	871	1,045	1,004	1,026	1,130	1,074	1,061
投資その他の資産合計	1,565	1,743	1,544	1,741	1,859	2,149	2,169
固定資産合計	6,947	7,117	6,845	6,872	6,818	8,394	8,344
資産合計	17,410	19,870	21,019	22,494	21,631	27,462	30,092
負債							
支払手形及び買掛金	-	-	-	-	-	-	-
短期有利子負債	3,372	502	183	126	-	501	492
未払費用	3,509	4,331	4,751	4,648	4,541	5,381	6,119
その他	2,155	3,374	4,227	4,505	3,637	4,529	5,576
流動負債合計	9,035	8,207	9,161	9,279	8,178	10,411	12,187
長期有利子負債	3,532	2,104	896	691	12	2,510	2,024
その他	242	242	418	629	678	982	1,073
固定負債合計	3,774	2,346	1,314	1,320	690	3,492	3,097
負債合計	12,809	10,553	10,475	10,599	8,868	13,903	15,284
純資産							
株主資本	4,392	9,130	10,535	11,974	12,744	13,540	14,563
その他包括利益累計額	209	187	9	-78	18	18	4
新株予約権	-	-	-	-	-	-	-
非支配株主持分	-	-	-	-	-	-	239
純資産合計	4,602	9,318	10,544	11,895	12,763	13,559	14,807
運転資金	6,212	6,792	7,757	8,434	8,094	9,324	10,870
有利子負債合計	6,904	2,606	1,079	817	12	3,011	2,516
ネット・デット	3,534	-2,678	-4,554	-5,548	-5,861	-5,768	-7,284

出所：会社資料よりSR作成

現金及び預金が有利子負債を上回っており、実質無借金企業である。顧客の生産設備を用いて生産活動に参画するビジネスモデルのため、製造業関連の企業とは言え有形固定資産は少ない。

キャッシュフロー計算書

キャッシュフロー計算書 (百万円)	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期
	非連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結
営業活動によるキャッシュフロー(1)	1,303	2,752	2,565	1,922	1,672	2,273	2,285
税金等調整前当期純利益	833	1,782	2,904	3,115	2,500	2,331	2,349
減価償却費	220	254	285	303	288	287	278
減損損失	-	-	65	152	51	-	-
のれん償却額	-	-	-	-	-	51	107
運転資本の増減	-550	-579	-965	-676	339	-1,230	-931
法人税等	-63	-41	-743	-1,072	-1,244	-889	-720
その他	863	1,336	1,019	100	-262	1,723	1,202
投資活動によるキャッシュフロー(2)	236	-102	-	-289	-496	-1,538	-146
有形及び無形固定資産の取得による支出	-87	-105	-178	-309	-190	-127	-219
有形及び無形固定資産の売却による収入	-	-	-	-	3	11	-
連結の範囲の変更を伴う子会社株式の取得による支出	-	-	-	-	-	-1,212	-
その他	323	2	178	20	-309	-210	73
FCF(1+2)	1,539	2,650	2,565	1,633	1,176	735	2,139
財務活動によるキャッシュフロー	255	-735	-2,215	-901	-1,668	2,164	-1,112
短期借入金の純増減額	-968	-2,600	-	-	-	-	-
長期借入金の純増減額	1,453	-1,734	-1,451	-183	-750	2,903	-490
社債の発行と償還の合計	-	-	-	-	-	-	-
株式の発行による収入	-	3,855	41	12	6	-	1
自己株式の取得	-	-	-342	-	-	-	-
配当金の支払額	-166	-148	-348	-620	-845	-682	-611
その他	-65	-109	-115	-110	-79	-57	-12
現金同等物増減	1,794	1,914	350	732	-492	2,899	1,026
現金同等物の期末残高	3,370	5,284	5,633	6,365	5,873	8,773	9,800
減価償却費及びのれん償却額(A)	220	254	285	303	288	338	385
設備投資(B)	-87	-105	-178	-309	-187	-116	-219
運転資金増減(C)	-550	-579	-965	-676	339	-1,230	-931
単純FCF(NI+A+B+C)	417	1,352	2,046	2,433	2,940	1,323	1,584

出所：会社資料よりSR作成

減価償却費やのれんの償却費は少なく、損益計算書上の利益が概ね営業キャッシュフローとなる。生産設備への投資を擁しないビジネスモデルのため、投資活動によるキャッシュフローは小さい。

収益性/安全性分析

収益性 (百万円)	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期
	非連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結
売上総利益	8,961	10,374	12,239	13,115	11,787	12,950	14,554
売上総利益率	16.7%	17.5%	17.7%	17.5%	17.3%	16.7%	16.0%
営業利益	860	1,801	2,869	3,061	2,599	2,087	2,268
営業利益率	1.6%	3.0%	4.1%	4.1%	3.8%	2.7%	2.5%
EBITDA	1,081	2,055	3,154	3,364	2,887	2,425	2,653
EBITDA マージン	2.0%	3.5%	4.6%	4.5%	4.2%	3.1%	2.9%
利益率(マージン)	0.9%	1.7%	3.0%	2.7%	2.3%	2.2%	1.8%
財務指標							
総資産経常利益率(ROA)	5.0%	9.6%	14.2%	14.5%	13.4%	9.7%	8.2%
自己資本純利益率(ROE)	11.1%	14.6%	20.7%	18.1%	12.9%	12.9%	11.5%
総資産回転率	3.2	3.2	3.4	3.4	3.1	3.2	3.2
運転資金(百万円)	6,212	6,792	7,757	8,434	8,094	9,324	10,870
流動比率	115.8%	155.4%	154.7%	168.4%	181.1%	183.2%	178.4%
当座比率	110.5%	152.7%	152.3%	165.5%	177.7%	180.8%	175.9%
営業活動によるCF/負債	28.8%	31.9%	29.5%	20.8%	19.2%	24.5%	20.2%
営業活動によるCF/負債合計	10.2%	26.1%	24.5%	18.1%	18.9%	16.3%	15.0%
運転資金増減	6,212	579	965	677	-340	1,230	1,546

出所：会社資料よりSR作成

過去の業績

2024年3月期第1四半期実績

業績概要

- 売上高：23,660百万円(前年同期比15.4%増)(通期会社予想に対する達成進捗率：23.7%)
- 営業利益：500百万円(同92.9%増)(同：13.9%)
- 経常利益：511百万円(同62.9%増)(同：14.2%)

- 親会社株主に帰属する四半期純利益：316百万円（同73.8%増）（同13.7%）

当第1四半期の連結売上高は前年同期比3,159百万円増（同15.4%増）の23,660百万円と、上場来の最高を更新した。通期会社予想に対する進捗率は23.7%である。増収幅の内訳は総合人材サービス事業が同3,131百万円増（同15.8%増）、その他の事業が同28百万円増（同3.8%増）だった。総合人材サービス事業の増収は、在籍数の増加と1人あたり売上高/月（単体、月平均換算）が上昇したことによるオートモーティブインダストリーでの緩やかな稼働回復、請求単価の上昇により1人あたり売上高が増加した。連結売上総利益率は前年同期15.2%から0.5%pt上昇し15.7%だった。

単体の売上高は前年同期比1,753百万円増（同9.2%増）の20,711百万円だった。増収幅1,753百万円増のインダストリー別内訳はオートモーティブが同1,504百万円増、セミコンダクターが同12百万円減、エレクトロニクスが同362百万円減、その他が同623百万円増である。前期第4四半期会計期間においては、自動車業界における部品流通が円滑化した。当第1四半期においては、オートモーティブインダストリーにおける緩やかな稼働回復により前年同期比増収となった。未だ通常レベルへの回復には至っていないものの、同社単体における収益性は改善した。売上総利益率は、前年同期15.6%から0.6%pt上昇し16.2%となった。

連結営業利益は前年同期比241百万円増（同92.9%増）の500百万円と、上場来の最高を更新した。内訳は総合人材サービス事業が同217百万円増、その他の事業が同25百万円増だった。単体営業利益が前年同期比190百万円増（同72.2%増）となったことが大きい。オートモーティブインダストリーの生産活動の緩やかな回復と新型コロナウイルス感染症の影響が収束に向かうなか、製造スタッフの稼働時間が回復した。単体では売上総利益率が前年同期比上昇した一方、売上高販管費比率は同0.1%pt改善の14.1%となった。売上高の伸張に対して採用コストを抑えながら効率的に販売費及び一般管理費を投入した。単体営業利益率は同1.4%から0.8%pt上昇の2.2%となった。

通期業績予想に修正はなかった。同社の営業利益は下期に偏る傾向があるが、加えて自動車業界における回復が下期に本格化すること、エレクトロニクスやセミコンダクターも下期から回復することを想定しているため、例年以上に利益は下期に堅調しやすいと想定している。リスク要因は、セミコンダクターなどの回復遅れが想定以上となること、自動車業界における需要が想定以上となって採用環境の激化で採用コストが想定以上に増加することである。

セグメント別事業の概況

総合人材サービス事業

- 連結売上高：22,898百万円（前年同期比15.8%増）
- 連結営業利益：471百万円（同85.4%増）

総合人材サービス事業の売上高は前年同期比3,131百万円増の22,898百万円だった。増収幅3,131百万円の内訳は、製造生産系人材サービスが同1,424百万円増、エンジニア系人材サービスが同360百万円増、事務系人材サービスが同42百万円減、その他の人材サービスが同1,388百万円増である。

総合人材サービス事業の中核である単体の売上高は前年同期比1,753百万円増（同9.2%増）の22,898百万円、営業利益は同190百万円増（同72.2%増）の453百万円だった。総合人材サービス事業の増収は、2023年6月末の在籍数が16,132名と前年同期比862名増（同5.6%増）となったうえ、1人あたり売上高/月（単体、月平均換算）が427千円と前年同期比17千円増加したことによる。

増収幅1,753百万円増のインダストリー別内訳はオートモーティブインダストリーが同1,504百万円増（同18.8%増）、セミコンダクターインダストリーが同12百万円減（同0.4%減）、エレクトロニクスインダストリーが同362百万円減（13.4%減）、その他が同623百万円増（同12.4%増）である。売上総利益は同416百万円増の3,365百万円である。増収幅416百万円は増収効果が273百万円増、益率効果が153百万円増である（SR社推計）。

製造生産系人材サービス（同社、ベクトル伸和）

製造生産系人材サービスでは、主に製造派遣、製造請負を行っている。2023年6月末時点の在籍人数は14,761人（前年同期比643人増）だった。各種教育カリキュラムの増強およびコミュニケーションの強化に取り組んだことから、離職率は前年同期比0.1%pt改善の3.7%となった。在籍数増加の効果や1人あたりの月平均売上高が前年同期比20千円増の427千円となった。

アカウント戦略からインダストリー戦略へ：2024年3月期当第1四半期より同社単体における売上高開示区分名称を、従来の「自動車、電子デバイス、精密・電気機械、その他」から「オートモーティブインダストリー、セミコンダクターインダストリー、エレクトロニクスインダストリー、その他」に変更した。オートモーティブインダストリーは自動車製造及びEV関連製造業界、セミコンダクターインダストリーは半導体製造業界、エレクトロニクスインダストリーは電子機器製造業界をそれぞれ包含する。同社は、従来、顧客を個でとらえ対象顧客のニーズに集中的に応えるというアカウント戦略を採用してきた。だが、技術革新や環境問題などを背景に加速度的に産業構造が変化するなか、インダストリー毎に特化した人材育成を通じて、新たな顧客のニーズにも積極的に答えていく必要があると考えている。点から面へ視野を拡げ、顧客基盤の拡充に注力していくことになる。

• オートモーティブインダストリー（自動車製造及びEV関連製造業界）

売上高は前年同期比1,504百万円増（同18.8%増）の9,499百万円だった。オートモーティブインダストリーでは、一部の自動車メーカーが正常な状態に近づいているものの、全体ではパワー半導体を中心とした部品不足などを背景に回復スピードは緩やかなものとなった。人材ニーズが堅調に推移した。

• セミコンダクターインダストリー（半導体製造業界）

売上高は前年同期比12百万円減（同0.4%増）の3,208百万円だった。セミコンダクターインダストリーでは、メモリ等分野で在庫が積み上がり在庫調整が生じた。そのため需要が減少したことにより、売上高は前年同期並み水準となった。製造装置・半導体メモリにおける稼働状況は低調なもの、パワー半導体は堅調である。人材ニーズは低調である。

• エレクトロニクスインダストリー（電子機器製造業界）

売上高は前年同期比362百万円減（同13.4%減）の2,348百万円だった。通信機器系の需要が低調で、一部の電子部品において在庫調整が行われた。人材ニーズは一部回復が見られた。

エンジニア系人材サービス（同社、ベクトル伸和）

エンジニア系人材サービスでは、製造業を中心としたエンジニア派遣、SES（System Engineering Service）を行っており、高付加価値領域の拡大を目指している。連結売上高2,174百万円は前年同期比19.8%増となった。在籍人数は1,470名と、同231名増となった。半導体メモリ及びエレクトロニクスの生産減もあり、在籍人数の伸びは鈍化した。離職率は前年と同水準の2.3%だった。一方、PCや通信機器関連の需要が回復せず稼働時間が減少したため、1人当たりの売上高は前年同期比29千円減の485千円となった。

半導体関連企業の人材不足に対応するため、熊本県菊池郡大津町に半導体向け研修センターを開所した。従来の同社研修施設のノウハウを更に高めた研修設備と研修プログラムを運用する。また、東北経済産業局の「東北半導体・エレクトロニクスデザイン研究会」への参画に続き、「中国地域半導体関連産業振興協議会」、「九州半導体人材育成等コンソーシアム」にも参画することとなった。さらに、ロケット開発ベンチャー企業のインターステラテクノロジズ株式会社とパートナーシップ協定を締結した。2040年に100兆円を超えると予測されている宇宙産業にも、同社が培ってきた人材ノウハウを活かしたいとしている。

同社は、エンジニア系人材サービスの成長に向けて、e-ラーニングシステムを自社開発した。社員向けの新たな教育コンテンツとして、モノづくり教育・エンジニア育成に資する内容となっている。同システムについては社内教育用として個社運用の後、一般向け販売も検討している。

さらに同社は、株式会社三菱総合研究所の人材マッチングサービス「JOBMINES（ジョブマインズ）™」を活用し、半導体製造分野をはじめとしたエンジニア人材の育成・供給を共同で推進していく。半導体製造職務に照らしたエンジニアの経験の可視化などを行い、人材ミスマッチの解消を目指す。育成については、同社が半導体製造に求められるエンジニアの経験を診断し、教育研修やカウンセリングを推進する。「日総テクニカルセンター熊本」（熊本県菊池郡大津町、2023年4月開設）を含む全国の研修拠点で実施する。供給については、エンジニアの経験を半導体製造現場の求人要件と照合、企業に最適な人材を供給する。

事務系人材サービス（日総ブレイン）

事務系人材サービスでは、一般事務派遣、BPOを行っている。当第1四半期連結累計期間においては、広報・集客活動を中心に採用活動を進めたが、登録者数が伸び悩んだ。事務系派遣の在籍人数は前年同期比47人減の533人だった。

在籍者数

2023年6月末現在のサービス別在籍者数合計（連結）は16,784人（前年同期比5.2%増）である。うち製造生産系人材サービスでは14,761人（同4.6%増）、エンジニア系人材サービスが1,470人（同18.6%増）、事務系人材サービスが553人（同7.8%減）である。単体の2023年3月末の在籍者数は前年同期比862人増（同5.6%増）の16,132人となった。862名増の約6割が注カインダストリーに配置された。オートモーティブインダストリーへの投入が多い。

人材育成

付加価値の高いサービス提供を目指し、全国9か所の研修施設を活用した人材育成を推進し、製造スタッフやエンジニアなどへの教育実施者数は延べ4,680名（前年同期比887名減）となった。

1人当たり売上高（月平均）

連結ベースの1人当たり売上高は427千円/月（前年同期比17千円増）だった。サービス別では、製造生産系人材サービスは427千円/月（同20千円増）、エンジニア系人材サービスは485千円/月（同29千円減）である。請求単価の上昇や自動車業界における稼働の緩やかな回復により前年同期比で増加した。自動車メーカーの回復により前年同期比17千円増となったものの、稼働状況は正常時の90%程度というのが本社認識である。セミコンダクターインダストリーでは、在籍従業員の残業が半減している状況もあって、エンジニア1人当たり売上高が前年同期比減少した。

離職率

製造生産系人材サービスにおける離職率は前年同期3.8%から0.1%pt低下の3.7%だった。本社では4.0%以内を維持したい考えである。

その他の事業（介護・福祉サービス、日総ニフティ）

- 売上高：765百万円（前年同期比3.8%増）
- 営業利益：30百万円（前年同期比470.8%増）

介護・福祉サービスでは、施設介護、在宅介護を行っている。売上高は前期比3.8%増だった。施設介護事業において、Web内覧会などを活用しながら営業機会を増やし、入居者数の増加に取り組んだ。介護施設の入居者数は前年同期比11名増の380名となった。介護施設全体の入居率は94.5%と90%を超えて維持できている。

トピックス

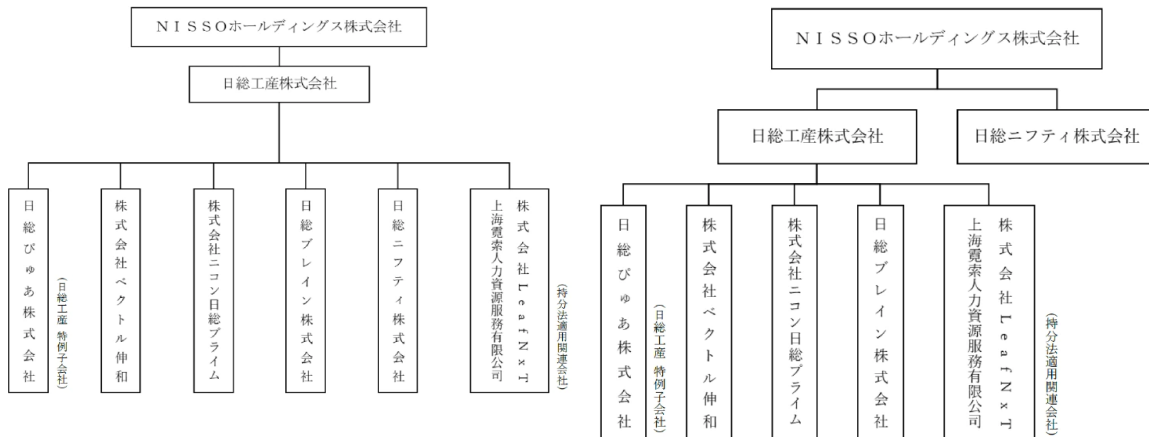
純粋持株会社体制への移行：

本社は、2023年5月18日開催の取締役会及び2023年6月28日開催の株主総会において、2023年10月2日（予定）を効力発生日として、単独株式移転方式により純粋持株会社「NISSOホールディングス株式会社」を設立することを決議した。本株式移転により、本社は持株会社の完全子会社となるため、本社株式は上場廃止（2023年9月28日予定）となる。持株会社は東京証券取引所プライム市場に上場予定（2023年10月2日予定）である。

純粋持株会社体制への移行手順

ステップ1：株式移転による純相違持株会社の設立（2023年10月2日予定）

ステップ2：同社子会社である日総ニフティ株式会社を持株会社の子会社とする予定



出所：会社資料

背景と目的：

技術革新やグローバル化に伴い、顧客や労働者のニーズは多様化したSociety5.0の進展など同社を取り巻く経営環境は急速に変化している。同社グループが更なる成長を加速させるためには、各事業会社の意思決定の迅速化、戦略的・機動的なM&A、資本業務提携、次のコアとなる新たなサービスの創出を行う必要がある。その為の施策として純粋持株会社体制への移行を判断した。

監査役等委員会設置会社への移行

2023年6月28日開催の株主総会を経て、同社が、現在の監査役会設置会社から監査等委員会設置会社へ移行する。取締役の職務執行の監査等を担う監査等委員会を取締役会の構成員とすることで、取締役会の監査・監督機能の強化を図り、コーポレート・ガバナンスのより一層の充実を図っていくとしている。監査等委員会設置会社への移行は、純粋持株会社化を想定し行っている。監督強化や機能的な取締役会の運営が出来るなどメリットが多いと判断した。

2023年3月期通期実績

業績概要

- 売上高：90,827百万円（前期比17.1%増）（修正通期会社予想に対する達成率：99.8%）
- 営業利益：2,268百万円（同8.7%増）（同：103.1%）
- 経常利益：2,349百万円（同0.8%減）（同：102.1%）
- 親会社株主に帰属する当期純利益：1,622百万円（同4.4%減）（同108.1%）

2023年3月期通期業績は前期比で増収減益だった。売上高が前期比13,278百万円増（同17.1%増）の90,827百万円、営業利益は同181百万円増（同8.7%増）の2,268百万円、経常利益は同20百万円減（同0.8%減）の2,394百万円、親会社株主に帰属する当期純利益は同74百万円減（同4.4%減）の1,622百万円である。売上高は上場来の最高を更新した。通期会社予想に対する達成率は売上高が99.8%、営業利益で103.1%だった。

増収幅13,278百万円の内訳は、総合人材サービス事業が前期比13,223百万円増（同17.7%増）、その他の事業が同68百万円増（同2.3%増）である。同社単体を中心とする総合人材サービス事業の増収幅13,223百万円の内訳は、製造生産系人材サービスが同6,679百万円増、エンジニア系人材サービスが同2,957百万円増、事務系人材サービスが同168百万円減、その他の人材サービスが同3,755百万円増である。同事業の増収は、単体における在籍数の増加及び請求単価の上昇による。2023年3月末の在籍数が15,998名と前期末比1,053名増となったうえ、1人あたり売上高/月（単体、月平均換算）が426千円と前期比11千円増加した。自動車領域において部品不足の影響が継続したものの、人員稼働が緩やかに回復し業績回復に繋がった。連結売上総利益率は前期16.7%から0.7%pt低下し16.0%だった。

当第4四半期会計期間においては、自動車業界における部品流通が円滑化した。未だ通常レベルへの回復には至っていないものの、同社単体における収益性は改善した。売上総利益率は、当第3四半期会計期間に17.3%であったが、当第4

四半期会計期間においては17.6%と前四半期比0.3%pt上昇した。人材派遣を重要顧客（アカウント企業）に配属させることを優先し、売上高の積上げより収益性を重視した運営に注力した。

一方、販管費は在籍数増加に伴い前期比1,423百万円増（同13.1%増）の12,286百万円となった。売上高販管費率は13.5%と前期比0.5%pt低下した。同社単体における採用投資を効率的に実施したことで、販管費を抑制できた。

営業利益は前期比181百万円増（同8.7%増）の2,268百万円だった。内訳は総合人材サービス事業が同170百万円増、その他の事業が同12百万円増だった。新型コロナウイルスの影響や部品不足に伴う稼働調整により、有給消化や休業補償が増加したものの、売上高の前期比増収で吸収した。営業利益率は前期2.7%から0.2%pt低下の2.5%となった。在籍者の稼働率上昇に伴って営業利益率は上昇した。

セグメント別事業の概況

総合人材サービス事業

- 売上高：87,817百万円（前期比17.7%増）
- 営業利益：2,222百万円（同8.3%増）

総合人材サービス事業の中核である単体の売上高は前期比9,079百万円増（同12.7%増）の80,766百万円、販管費は同955百万円増（同9.3%増）、営業利益は同153百万円増（同7.2%増）の2,267百万円だった。売上高は自動車と同4,757百万円増（同15.0%増）の36,375百万円、電子デバイスが同2,610百万円増（同11.9%増）の24,545百万円、精密・電気機械が同852百万円増（同10.2%増）の9,181百万円、その他が同847百万円増（同8.6%増）の10,674百万円である。

自動車業界では半導体不足・部品不足の影響が残ったが、稼働が緩やかに回復したため、増収となった。一方、電子デバイス業界では、半導体のメモリの在庫調整や、通信機器向けを中心とした半導体以外の電子部品がやや停滞してきているため、成長が鈍化した。

売上総利益は前期比1,109百万円増の13,445百万円である。増収効果が1,562百万円、益率効果が453百万円減である（SR社推計）。売上総利益率は前期17.2%から0.6%pt低下の16.6%である。

製造生産系人材サービス（同社、ベクトル伸和）

▶ 自動車

売上高は前期比4,757百万円増（同15.0%増）の36,375百万円だった。在籍数の増加と請求単価上昇により売上高は前期比で増加、上場来、過去最高を更新した。半導体不足・部品不足の影響は残ったが、稼働が緩やかに回復したため、増収となった。当第4四半期会計期間における稼働状況は、通常の90%程度まで回復しているというのが同社認識である。

▶ 電子デバイス

売上高は前期比2,610百万円増（同11.9%増）の24,545百万円だった。請求単価が上昇したため前期比増収となったが、PCや通信機器系のデバイスが、半導体メモリの在庫調整の影響を受け、伸び率は鈍化した。但し、売上高は、上場来、最高を更新した。

▶ 精密・電気機械

売上高は前期比852百万円増（同10.2%増）の9,181百万円だった。緩やかながらも在籍人数が増加し売上高は前期比増収となった。

▶ アカウント企業

製造派遣や製造請負の領域では、アカウント企業グループ売上高が前期比4.9%増の35,083百万円（過去最高を更新）となった。自動車、半導体関連メーカーを中心とした増員に加え、請求単価の上昇もあり、売上高が増加した。自動車系企業グループでは、部品不足などによる稼働減少（稼働日数、残業時間、休出時間など）の影響が残ったが、稼働は緩やかに回復した。電子デバイス系企業グループでは、電子部品、半導体メモリの需要減少が継続した。アカウント外取引先の拡大もあり、単体売上高に占めるアカウント企業グループのシェアは42.1%と、前期の46.1%から4.0%pt低下した。

エンジニア系人材サービス（同社、ベクトル伸和）

エンジニア系人材サービスでは人数と単価の上昇により、通期の売上高8,627百万円は前期比52.2%増となった。在籍人数は1,517名と、前期比412名の増加となった。同社では、特に半導体分野の人材サービスに対して重点的にエンジニアの配属を行ってきたが、在籍人数は前期比横ばい水準で推移した。

半導体関連企業の人材不足に対応するため、熊本県菊池郡大津町に半導体向け研修センターを開所した。従来の同社研修施設のノウハウを更に高めた研修設備と研修プログラムを運用する。また、東北経済産業局の「東北半導体・エレクトロニクスデザイン研究会」への参画に続き、「中国地域半導体関連産業振興協議会」、「九州半導体人材育成等コンソーシアム」にも参画することとなった。さらに、ロケット開発ベンチャー企業のインターステラテクノロジズ株式会社とパートナーシップ協定を締結した。2040年に100兆円を超えると予測されている宇宙産業にも、同社が培ってきた人材ノウハウを活かしたいとしている。

1人当たり売上高（月平均）

連結ベースの単体1人当たり売上高は426千円/月（前期比11千円増）だった。サービス別では、製造生産系人材サービスは422千円/月（前期比11千円増）、エンジニア系人材サービスは518千円/月（同4千円増）である。請求単価の上昇や自動車業界における稼働の緩やかな回復により前期比で増加した。前期比11千円増となったものの、実際にはさらに増加していてもよかったというのが同社認識である。前期における1人当たりの月の残業時間が22.4時間/人だったのに対し、2023年3月期は前期比2.8時間/人減の19.6時間/人だった。残業時間が前期比減となっているにも関わらず売上高が前期比増加したのは、単価上昇（前期比100円程度の上昇）によるものである。

在籍者数

2023年3月末現在のサービス別在籍者数合計は16,708人（前期比6.4%増）である。うち製造生産系人材サービスでは14,586人（同4.7%増）、エンジニア系人材サービスが1,517人（同37.3%増）、事務系人材サービスが605人（同9.6%減）である。同社では、設備技術分野でニーズの高いエンジニアを育成すべく、技能社員からエンジニアへのキャリアアチェンジを積極的に推進している。

単体の2023年3月末の在籍者数は15,998人（前期比7.0%増、前期末比1,053人増）となった。人材ニーズは堅調に推移しており、在籍人数は前期末比で増加した。当第3四半期末比113人減となったのは、年度末での退職が増えたためである。これは、電子部品や半導体メモリの在庫調整の影響により前四半期比で一時的に在籍者数が減少したことによる。実際には横ばいというのが同社認識である。

離職率

製造生産系人材サービスにおける離職率は前期と同水準の3.9%だった。同社では4.0%以内を維持したい考えである。一方、エンジニア系人材サービスにおいては2.1%と低水準ではあるものの、前期の1.9%から0.2%pt上昇した。

その他の事業（介護・福祉事業）

- 売上高：3,031百万円（前期比2.3%増）
- 営業利益：48百万円（同31.9%増）

売上高は前期比2.3%増だった。介護施設全体の入居率は94.5%と90%を超えて維持できている。

トピックス

- ▶ 株式会社ニコン日総プライムを連結子会社化：持分法適用関連会社であったが出資持分を追加取得（同社議決権比率51.0%）し、2022年7月1日付で連結子会社化した。
- ▶ ドクターズ株式会社と資本参加を含む業務提携の基本合意契約を締結：同社とドクターズ社双方の強みとノウハウを活かし、デジタルヘルスを活用した新たな「医・人・働」サービスを創出する。
- ▶ 持株会社体制への移行について検討開始（2024年3月期中に移行を計画）：顧客や労働者のニーズの多様化や経営環境の変化に柔軟に対応するため、経営効率を重視したグループ体制に再構築する。
- ▶ 日総グループタグライン策定：新たなブランドメッセージ「働きものを、幸せものに。」を策定した。「働く」ことで自分の価値を見出し、成長し、希望や夢を実現していく、あたたかい「居場所」であり続けたいとの想いを込めた。

2023年3月期第3四半期累計期間業績

業績概要

- 売上高：67,201百万円（前年同期比17.9%増）（修正通期会社予想に対する進捗率：73.8%）
- 営業利益：1,398百万円（同0.6%減）（同：63.5%）
- 経常利益：1,501百万円（同5.9%減）（同：65.3%）
- 親会社株主に帰属する四半期純利益：937百万円（同9.6%減）（同62.5%）

2023年3月期第3四半期累計期間業績は前年同期比で増収減益だった。売上高が前年同期比10,224百万円増（同17.9%増）の67,201百万円、営業利益は同8百万円減（同0.6%減）の1,398百万円、経常利益は同94百万円減（同5.9%減）の1,501百万円、親会社株主に帰属する四半期純利益は同99百万円減（同9.6%減）の937百万円である。上期までは採用投資・広告宣伝費・給与休業補償が膨らんだが、当第3四半期会計期間で販管費を抑制したこともあり、営業利益は前年同期水準に回復した。通期会社予想に対する進捗率は売上高で73.8%、営業利益で63.5%だった。

増収幅10,224百万円の内訳は、総合人材サービス事業が前年同期比10,204百万円増、その他の事業が同31百万円増である。同社単体を中心とする総合人材サービス事業の増収幅10,204百万円の内訳は、製造生産系人材サービスが同5,553百万円増、エンジニア系人材サービスが同2,316百万円増、事務系人材サービスが同120百万円減、その他の人材サービスが同2,455百万円増である。同事業の増収は、単体における在籍数の増加及び請求単価の上昇による。2022年12月末の在籍数が16,111名と前期末比1,166名増となったうえ、1人あたり売上高/月（単体、月平均換算）が425千円と前年同期比13千円増加した。自動車関連での半導体不足など、部品不足による稼働減少の影響は残るものの、稼働は緩やかに回復している。連結売上総利益率は前年同期16.7%から1.0%pt低下し15.7%だった。

一方、販管費は在籍数増加に伴い前年同期比1,091百万円増（同13.5%増）の9,177百万円となった。同社単体における採用投資を効率的に実施したことで、当第3四半期会計期間における販管費を抑制できた。当第3四半期会計期間の売上高販管費率は12.9%と同1.3%pt低下した（当第3四半期累計期間では同0.5%pt低下の13.7%）。

営業利益は前年同期比8百万円減（同0.6%減）の1,398百万円だった。内訳は総合人材サービス事業が同13百万円減の1,360百万円（同0.9%減）、その他の事業が同5百万円増の40百万円（同14.0%増）である。総合人材サービスの営業利益は前期第2四半期会計期間以降は前年同期比で減少を続けたが、当第3四半期会計期間で前年同期比増加へ転じた。営業利益（累計ベース）は前年同期水準に回復した。営業利益率（当第3四半期会計期間）は前年同期2.9%から0.8%pt上昇の3.7%となった。在籍者の稼働率上昇に伴って営業利益率は上昇した。

当第3四半期決算にあわせて通期業績予想を修正した。修正後通期業績予想における売上高は91,000百万円（前回予想比2,400百万円増）、営業利益は2,200百万円（同500百万円減）、経常利益は2,300百万円（同400百万円減）、当期純利益は1,500百万円（同300百万円減）である。前回予想では、新型コロナウイルス禍の影響を受けながらも、やがて生産活動が回復すると想定していた。だが、自動車関連において、半導体等の部品不足等に起因する生産調整の影響が続いている。電子デバイス分野では、メモリー分野等で供給過剰感が強く生産活動に一服感が生じているなどの影響が見られているとした。営業利益以降の各利益を下方修正した。

セグメント別事業の概況（単体）

総合人材サービス事業

- 売上高：64,946百万円（前年同期比18.6%増）
- 営業利益：1,360百万円（同0.9%減）

総合人材サービス事業の中核である単体の売上高は前年同期比7,354百万円増（同14.0%増）の60,022百万円、販管費は同771百万円増（同10.1%増）、営業利益は同30百万円減（同2.1%減）の1,399百万円だった。業種別の売上高は自動車と同3,679百万円増（同16.0%増）の26,610百万円、電子デバイスが同2,487百万円増（同15.4%増）の18,659百万円、精密・電気機械が同546百万円増（同8.7%増）の6,814百万円、その他が同625百万円増（同8.5%増）の7,937百万円である。

売上総利益は前年同期比741百万円増の9,789百万円である。増収効果が1,263百万円、益率効果が522百万円減である（SR社推計）。自動車関連での半導体不足等、部品不足による稼働（稼働日数、残業時間、休出時間）減少の影響は残っているものの、稼働は緩やかに回復している。売上総利益率は前年同期17.2%から0.9%pt低下の16.3%であるが、当第2四半期累計期間15.8%から0.5%pt上昇した。

当第3四半期累計期間の営業利益は前年同期比30百万円減（同2.1%減）の1,399百万円である。例年、営業利益は上期：下期=1：2が巡航速度だが、同社では今期、上期：下期=1：3という構図になりそうだとしている。当第2四半期累計期間では、引き続き高い状態にある外部人材ニーズに対応すべく採用への投資を継続したほか、自社サイトのプロモーションで広告宣伝費が膨らんだため、募集費と広告宣伝費を中心に販管費が増加した。また、在籍者の離職を抑制するため給与の休業補償を行ったこともコスト増につながった。当第3四半期会計期間では、緩やかながらも稼働が回復した一方で販管費を抑制したため、営業利益が前年同期比279百万円増（同49.3%増）の845百万円となった。

業種別売上高動向

▶ 自動車

売上高は前年同期比3,679百万円増（同16.0%増）の26,610百万円だった。在籍数の増加と請求単価上昇により売上高は前年同期比で増加した。半導体不足・部品不足により低下していた人員の稼働が緩やかに回復し始めた。当第3四半期累計期間の売上高は、過去最高を更新した。

当第2四半期累計期間では、ボディメーカーに派遣される人員の稼働状況（時間外勤務時間）は25時間/人・月が通常だが、実際の稼働は19時間/人・月と、6時間/人・月ほど届いていなかった。一方、自社サイトのプロモーションや入社特典の付与などコストを先行的にかけたため、稼働率の回復が不足している分だけコストの回収が遅れていた。当第3四半期会計期間では、部品不足等による稼働減少の影響は残ってはいるものの、稼働は緩やかに回復した。

▶ 電子デバイス

売上高は前年同期比2,487百万円増（同15.4%増）の18,659百万円だった。PC・通信機器関連に加え、一部の半導体需要が減少したものの、在籍人数の増加及び請求単価の上昇により、前年同期比増収となった。当第3四半期累計期間の売上高は、過去最高を更新した。

▶ 精密・電気機械

売上高は前年同期比546百万円増（同8.7%増）の6,814百万円だった。緩やかながらも在籍人数が増加し売上高は前年同期に比べて増収となった。

▶ アカウント企業

製造派遣や製造請負の領域では、アカウント企業グループ売上高が前年同期比6.7%増の26,345百万円（過去最高を更新）となった。自動車、半導体関連メーカーを中心とした増員に加え、請求単価の上昇もあり、売上高が増加した。自動車系企業グループでは、半導体不足等、部品不足による稼働減少の影響は残っている。電子デバイス系企業グループでのPC・携帯端末需要の減少に加え、一部の半導体で需要減少があり売上高の伸びは鈍化した。アカウント外取引先の拡大もあり、単体売上高に占めるアカウント企業グループのシェアは43.9%と、前年同期の46.9%から3.0%pt低下した（当第3四半期会計期間のシェアは前年同期比4.0%pt低下の42.7%）

エンジニア系人材サービス

エンジニア系人材サービスでは人数と単価の上昇により、当第3四半期累計期間の売上高6,330百万円は前年同期比57.7%増となった。在籍人数は1,542名と、前年同期比560名の増加となった。同社では、エンジニア系、特に半導体分野の人材サービスの成長に注力している。エンジニアへのキャリアチェンジの推進と新規採用強化により在籍人数が増加した。

半導体関連企業の人材不足に対応するため、熊本県菊池郡大津町に半導体向け研修センターを開所する予定（2023年4月）である。従来の同社研修施設のノウハウを更に高めた研修設備と研修プログラムを運用予定である。また、東北経済産業局の「東北半導体・エレクトロニクスデザイン研究会」への参画に続き、中国地域半導体関連産業振興協議会にも参画することとなった。さらに、ロケット開発ベンチャー企業のインターステラテクノロジズ株式会社とパートナーシップ協定を締結した。2040年に100兆円を超えると予測されている宇宙産業にも、同社が培ってきた人材ノウハウを活かしたいとしている。

1人当たり売上高（月平均）

単体1人当たり売上高は425千円/月（前年同期比13千円増）だった。サービス別に見れば、製造生産系人材サービスは421千円/月（前年同期比13千円増）、エンジニア系人材サービスは524千円/月（同12千円増）である。

在籍者数

単体の2022年12月末の在籍者数は16,111人（前年同期比9.5%増、前期末比1,166人増、過去最高を更新）となった。退社抑制もあり自動車、電子デバイスを中心に在籍数が増加した。製造系の人材ニーズは引き続き高い状態が維持されているうえに、TVCMなどプロモーションの強化もあり、在籍数は過去最高を更新した。

無期雇用社員となる技能社員及びエンジニア数は6,694人（前年同期比7.5%増、前期末比366人増）となった。内訳は、技能社員が前年同期比92人減の5,152人、エンジニアが同63人増の1,542人である。同社では、設備技術分野でニーズの高いエンジニアを育成すべく、技能社員からエンジニアへのキャリアチェンジを積極的に推進している。

離職率

製造生産系人材サービスにおける離職率は3.8%だった。前年同期3.9%を0.1%pt下回った。同社では4.0%以内を維持したい考えである。一方、エンジニア系人材サービスにおいては2.1%と低水準ではあるものの、前年同期の1.9%から0.2%pt上昇した。同社によれば、技能社員の中には、エンジニアにキャリアチェンジし難しい工程に挑戦することで高い報酬を手にする一方、責任も重くなるというプレッシャーに耐えられなくなる人もいるという。

その他の事業（介護・福祉事業）

- 売上高：2,271百万円（前年同期比1.4%増）
- 営業利益：40百万円（同14.0%増）

介護施設全体の入居率は93.3%と90%を超えて維持できている。

トピックス

- ▶ 株式会社ニコン日総プライムを連結子会社化：持分法適用関連会社であったが出資持分を追加取得し、2022年7月1日付で連結子会社化した。
- ▶ ドクターズ株式会社と資本参加を含む業務提携の基本合意契約を締結：同社とドクターズ社双方の強みとノウハウを活かし、デジタルヘルスを活用した新たな「医・人・働」サービスを創出する。
- ▶ 持株会社体制への移行について検討開始（2024年3月期中に移行を計画）：顧客や労働者のニーズの多様化や経営環境の変化に柔軟に対応するため、経営効率を重視したグループ体制に再構築する。
- ▶ 日総グループタグライン策定：新たなブランドメッセージ「働きものを、幸せものに。」を策定した。「働く」ことで自分の価値を見出し、成長し、希望や夢を実現していく、あたたかい「居場所」であり続けたいとの想いを込めた。

2023年3月期第2四半期累計期間業績

連結業績概要

- 売上高：43,162百万円（前年同期比17.6%増）（通期会社予想に対する進捗率：48.7%）
- 営業利益：510百万円（同38.1%減）（同：18.9%）
- 経常利益：582百万円（同35.9%減）（同：21.6%）
- 親会社株主に帰属する四半期純利益：347百万円（同40.9%減）（同19.3%）

2023年3月期第2四半期累計期間業績は、売上高が前年同期比6,468百万円増（同17.6%増）の43,162百万円、営業利益は同314百万円減（同38.1%減）の510百万円、経常利益は同326百万円減（同35.9%減）の582百万円、親会社に帰属する四半期純利益は同240百万円減（同40.9%減）の347百万円となった。通期会社予想に対する進捗率は売上高で48.7%、営業利益で18.9%だった。

増収幅6,468百万円の内訳は、総合人材サービス事業が前年同期比6,465百万円増、その他の事業が同3百万円増である。同社単体を中心とする総合人材サービス事業の増収幅6,465百万円の内訳は、製造生産系人材サービスが同3,898百万円増、エンジニア系人材サービスが同1,441百万円増、事務系人材サービスが同51百万円減、その他の人材サービスが同1,177百万円増である。同事業の増収は、単体における在籍数の増加及び請求単価の上昇による。2022年9月末の在籍数が15,730名と前年同期比1,505名増（同10.6%増）、前期末比785名増となったうえ、1人あたり売上高/月（単体、月平均換算）が418千円と前年同期比11千円増加した。だが、自動車関連で半導体不足や中国ロックダウンの影響

による部品不足があり、稼働減少の影響が継続した。連結の売上総利益率は前年同期16.4%から1.1ポイント低下し15.3%だった。

一方、販管費は在籍数増加に伴い前年同期比866百万円増（同16.6%増）の6,077百万円となった。引き続き高い状態にある外部人材ニーズに対応すべく採用への投資を継続したほか、自社サイトのプロモーションで広告宣伝費が膨らんだため、募集費と広告宣伝費を中心に販管費が増加した。在籍者の離職を抑制するため給与の休業補償を行ったこともコスト増につながった。

結果、営業利益は前年同期比314百万円減（同38.1%減）の510百万円だった。内訳は総合人材サービス事業が同313百万円減の492百万円（同38.9%減）、その他の事業が同2百万円減の18百万円（同7.2%減）である。在籍人数の増加および請求単価の上昇により増収となったものの、販管費が増加し前年同期比減益となった。営業利益率は前年同期2.2%から1.0ポイント低下の1.2%だった。在籍者の稼働率上昇に伴って営業利益率は上昇していくものと、SR社は考える。

セグメント別事業の概況（単体）

総合人材サービス事業

- 売上高：41,665百万円（前年同期比18.4%増）
- 営業利益：492百万円（同38.9%減）

総合人材サービス事業の中核である単体の売上高は前年同期比4,894百万円増（同14.4%増）の38,875百万円、営業利益は同309百万円減（同35.8%減）の554百万円であった。販管費は同665百万円増（同13.5%増）となった。業種別の売上高は自動車と同2,329百万円増（同15.9%増）の16,981百万円、電子デバイスが同1,799百万円増（同17.2%増）の12,285百万円、精密・電気機械が同326百万円増（同7.9%増）の4,441百万円、その他が同423百万円増（同8.9%増）の5,165百万円であった。

単体の売上総利益は前年同期比357百万円増の6,137百万円である。増収効果が832百万円、益率効果が475百万円減である（SR社推計）。売上総利益率は前年同期17.0%から1.2ポイント低下し15.8%となった。自動車部門で競合他社との競争のため、人員獲得時の入社特典付与や人材育成費用を増加したことが売上原価を押し上げ、売上総利益率が前年同期に比べ低下した。

業種別売上高動向

▶ 自動車

売上高は前年同期比2,329百万円増（同15.9%増）の16,981百万円だった。在籍数の増加と請求単価上昇により売上高は前年同期比で増加した。半導体不足・部品不足による人員の稼働減少（稼働日数、残業時間、休出時間等）が継続したが、在籍人数の増加及び請求単価の上昇により、前年同期比増収となった。当第2四半期累計期間の売上高は、過去最高を更新した。

ボディメーカーに派遣される人員の稼働状況を時間外勤務時間で見れば、25時間/人・月が通常だが、実際の稼働は19時間/人・月と、6時間/人・月ほど届いていない。一方、自社サイトのプロモーションや入社特典の付与などコストを先行的にかけている。稼働率の回復が不足している分だけコストの回収が遅れているため、収益がおさえられた形になっている。同社売上の約半分が自動車関連であるため、稼働率の動向が同社収益に与える影響が大きくなっている。なお、稼働率の回復タイミングは2023年年初にずれ込むというのが同社認識である。

▶ 電子デバイス

売上高は前年同期比1,799百万円増（同17.2%増）の12,285百万円だった。PC・通信機器関連の部品需要が減少したが、半導体需要は継続している。在籍人数の増加及び請求単価の上昇により、前年同期比増収となった。当第2四半期累計期間の売上高は、過去最高を更新した。

▶ 精密・電気機械

売上高は前年同期比326百万円増（同7.9%増）の4,441百万円だった。緩やかながらも在籍人数が増加し売上高は前年同期に比べて増収となった。

▶ アカウント企業

製造派遣や製造請負の領域では、アカウント企業グループ売上高が前年同期比8.5%増の17,317百万円（第2四半期累計期間として過去最高）となった。自動車、半導体関連メーカーを中心とした増員に加え、請求単価の上昇もあり、売上高が増加した。自動車系企業グループでは、半導体不足等、部品不足による稼働減少の影響が継続した。電子デバイス系企業グループでのPC・携帯端末需要の減少、アカウント外取引先の拡大もあり、単体売上高に占めるアカウント企業グループのシェアは44.5%と、前年同期の47.0%から2.5ポイント低下した（当第2四半期会計期間のシェアは43.9%）

エンジニア系人材サービス

エンジニア系人材サービスでは人数と単価の上昇により、当第2四半期会計期間の売上高2,171百万円は前年同期比66.6%増となった（会計期間での比較）。同社では、エンジニア系、特に半導体分野の人材サービスの成長に注力している。半導体関連企業の人材不足に対応するため、熊本県菊池郡大津町に半導体向け研修センターを開所する予定である。従来の同社研修施設のノウハウを更に高めた研修設備と研修プログラムを運用予定である。また、東北経済産業局の「東北半導体・エレクトロニクスデザイン研究会」にも参画するなど、人材育成の基盤づくりに貢献している。

在籍者数

単体の2022年9月末の在籍者数は15,730人（前年同期比10.6%増、前期末比785人増）と、2021年3月期第2四半期末の12,524人をボトムに増加基調にある。自動車関連の挽回生産、旺盛な半導体需要に対応するかたちで増員となった。また、退社抑制もあり自動車、電子デバイスを中心に在籍数が増加した。製造系の人材ニーズは引き続き高い状態が維持されているうえに、TVCMなどプロモーションの強化もあり、在籍数は過去最高を更新した。

無期雇用社員となる技能社員及びエンジニア数は6,887人（前年同期比14.3%増、前期末比559人増）となった。内訳は、技術社員が前年同期比335人増の5,458人、エンジニアが同528人増の1,429人である。同社では、設備技術分野でニーズの高いエンジニアを育成すべく、技能社員からエンジニアへのキャリアチェンジを積極的に推進している。

1人当たり売上高（月平均）

単体1人当たり売上高は418千円/月（前年同期比11千円増）だった。2021年3月期第2四半期会計期間の373千円/月をボトムに回復基調にある。サービス別に見れば、製造生産系人材サービスは413千円/月（前年同期比11千円増）、エンジニア系人材サービスは524千円/月（同15千円増）である。

離職率

製造生産系人材サービスにおける離職率は4.0%（前年同期は3.8%）だった。同サービスにおける離職率は上昇傾向を示しているが、同社では4.0%以内を維持したい考えである。一方、エンジニア系人材サービスにおいては2.2%と低水準ではあるものの、前年同期の1.7%から0.5ポイント上昇した。在籍数の増加もあり、同社では、一時的に離職者が増加したとしている。ただ、技能社員の中には、エンジニアにキャリアチェンジし難しい工程に挑戦することで高い報酬を手にする一方、責任も重くなるというプレッシャーに耐えられなくなる人もいるという。

その他の事業（介護・福祉事業）

- 売上高：1,497百万円（前年同期比0.2%増）
- 営業利益：18百万円（同7.2%減）

介護施設全体の入居率は、前期末以降、緩やかに回復している。

トピックス

- ▶ 株式会社ニコン日総プライムを連結子会社化：持分法適用関連会社であったが出資持分を追加取得し、2022年7月1日付で連結子会社化した。
- ▶ ドクターズ株式会社と資本参加を含む業務提携の基本合意契約を締結：同社とドクターズ社双方の強みとノウハウを活かし、デジタルヘルスを活用した新たな「医・人・働」サービスを創出する。

その他情報

沿革

年	月	
1971	2	前身の日総工営を創業
1980	8	自動車部品製造構内請負を目的に、川崎市川崎区に日総工業株式会社を設立
1981	6	プラントの設計・監督を目的に日総エンジニアリングサービス株式会社を設立（1991年11月同社に合併）
		電子機器部品製造構内請負を目的に、日伸興営株式会社を設立（1991年11月同社に合併）
1983	2	自動車部品及び電子機器部品製造構内請負を目的に、中部日総工業株式会社（現 日総ニフティ株式会社）を設立（1990年5月商号を日総不動産株式会社に変更）
	12	自動車部品及び電子機器部品製造構内請負を目的に、横浜日総工業株式会社を設立（1991年11月同社に合併）
1984	10	自動車部品及び電子機器部品製造構内請負を目的に、大阪日総工業株式会社を設立（1991年11月同社に合併）
1985	8	自動車部品及び電子機器部品製造構内請負を目的に、中部日総工業株式会社を設立（1991年11月同社に合併）
1986	3	一般労働者派遣事業を目的に、横浜市鶴見区に日総オフィス・エム・ツー株式会社（現 日総ブレイン株式会社）を設立
1988	8	日総エンジニアリングサービス株式会社、東京日総工業株式会社（旧 日伸興営株式会社）、横浜日総工業株式会社、日総工営株式会社、大阪日総工業株式会社、中部日総工業株式会社の商号を、それぞれ日総工業株式会社に変更
1990	5	日総工業株式会社（現 日総ニフティ株式会社）の商号を日総不動産株式会社に変更
1995	8	浄水・活水装置販売を目的に、東京都港区に日本マルチビュー株式会社（1996年9月に日本アंक株式会社に変更）を設立（2006年3月同社に合併）
1999	1	日総オフィス・エム・ツー株式会社の商号を日総ブレイン株式会社に変更
2002	10	一般労働者派遣事業の許可取得
2003	3	技術者派遣事業を目的に、株式会社テクネッツを設立（2007年5月完全子会社化、2008年4月同社に吸収合併）
	11	中国での人材紹介・派遣・人事コンサルティング事業を目的に、上海覓索人力資源服務有限公司を設立（同社出資比率49.0%）
2006	3	日本アंक株式会社の事業効率化を図るため、同社に吸収合併
	7	日総ニフティ株式会社がパーソナルケアスタッフ株式会社の全株を取得し、子会社化
2007	4	障がい者雇用促進を目的に、日総びゅあ株式会社を設立
2009	1	日総ニフティ株式会社が子会社パーソナルケアスタッフ株式会社を吸収合併
2018	3	東京証券取引所市場第一部に株式を上場
2019	3	日総ニフティ株式会社の営む不動産賃貸事業を会社分割により、同社に承継
2020	1	株式会社ニコンと人材派遣事業での協業に合意し、合併会社株式会社ニコン日総プライムを発足
2021	2	創業50周年
2021	8	株式会社ベクトル伸和の全株を取得し、子会社化
2022	3	株式会社ツナググループ・ホールディングスの連結子会社への第三者割当増資の引受けにより、合併会社「株式会社LeafNxT」を発足
	4	東京証券取引所プライム市場に移行
2022	7	株式会社ニコン日総プライムを連結子会社化
2023	10	NISSOホールディングス株式会社を設立

出所：会社資料よりSR社作成

トップマネジメント

代表取締役社長執行役員兼CEO：清水 竜一（1961年5月30日生まれ）

1986年朝比奈興産株式会社入社。1988年同社入社。1993年取締役生産事業本部長。1997年取締役管理本部長。1998年常務取締役。2001年取締役副社長。2004年代表取締役社長、清水興産株式会社取締役（現任）。2011年一般社団法人日本生産技能労務協会会長。2016年株式会社CWホールディングス代表取締役（現任）、日総ニフティ株式会社取締役。2017年一般社団法人日本生産技能労務協会理事。2019年代表取締役会長、一般社団法人日本BPO協会 会長（現任）、一般社団法人人材サービス産業協会 理事（現任）。2020年代表取締役会長兼社長、2021年代表取締役社長執行役員兼CEO（現任）。創業者である清水唯雄氏の子。

ミッション・ビジョン・SDGs

同社は新中期経営計画（2022年3月期～2024年3月期）において、以下を掲げた。

ミッション

企業と人の成長を支援する人材ソリューションサービスで、働く機会と希望を創出することを同社ミッションとしている。

ビジョン

2024年3月期までに「高い成長力の企業グループ」に変革するとした。

重点実施項目とSDGs

ビジョン達成のための重点実施項目として、働き甲斐のある職場づくり、社会変化や産業構造への対応、ガバナンスの強化を掲げた。SDGsの17項目との関連性と取組の方針は下表の様である。

重点実施項目

重点テーマ	重要課題（マテリアリティ）	関連するSDGs	方針
働きやすい職場づくり	■事業の特性を理解し、「働きがいのある職場」とは何かを明確にし、その改善を行う	SDG-3	すべての人に健康と福祉を
		SDG-8	働きがいも経済成長も
社会構造や産業構造への対応	■景気変動に強い事業構造への変化を目指す ■また、ダイバーシティやDXなどの激変する経営環境への投資を加速させる	SDG-10	人や国の不平等をなくそう
		SDG-13	気候変動に具体的な対策を
		SDG-4	質の高い教育をみんなに
ガバナンスの強化	■持続的成長を見据えた経営を行うために、コーポレートガバナンスを強化し、コンプライアンス経営を推進し、リスク管理体制を整備する	SDG-5	ジェンダー平等を実現しよう
		SDG-10	人や国の不平等をなくそう
		SDG-17	パートナーシップで目標を達成しよう
		SDG-16	平和と公正をすべての人に
		SDG-17	パートナーシップで目標を達成しよう

出所：会社資料よりSR社作成

同社では、従来、顧客と働く人々の双方に関与しながらも、働く人々の処遇をあげるといった側面に力点を置いて経営してきた。しかし今後は、働く人々のライフステージの中で、個々人が幸福を感じられるようなこと、そうしたことを事業化していきたいとする。これは数多くの働く人々に就業機会を紹介してきた同社ならではの思いである。世の中のニーズを見極め、社会課題を解決できるビジネスモデルを作りながら、景気変動に強い構造に変えていきたいとする。

コーポレートガバナンス

組織形態・資本構成	
組織形態	監査等委員会設置会社
支配株主	無
取締役・監査役関係	
定款上の取締役員数	14名
取締役人数	8名
定款上の取締役任期	1年
取締役会議長	社長
社外取締役人数	5名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	5名
監査等委員会	4名
その他	
議決権電子行使プラットフォームへの参加	有
招集通知（要約）の英文での提供	有
取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入
ストックオプションの付与対象者	無
取締役報酬の開示状況	無
報酬の額またはその算定方法の決定方針の有無	有
買収防衛策の導入の有無	無

出所：会社資料（コーポレートガバナンス報告書（2023年10月2日））よりSR社作成

配当方針

一株当たりデータ (円)	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期
	非連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	会予
期末発行済株式数（自己株式除く、千株）	331.5	8,791.2	16,780.5	34,201.2	34,320.4	34,330.8	34,353.2	
EPS	18.5	37.9	61.6	60.5	47.1	49.9	47.7	67.6
EPS（潜在株式調整後）	-	34.5	60.1	59.9	46.9	49.9	47.7	
DPS	445.0	42.0	37.0	25.0	20.1	18.0	16.0	20.5
配当性向	2,402.8%	110.8%	60.1%	41.3%	42.7%	36.0%	33.5%	30.3%
BPS	8.7	70.2	157.1	351.8	375.9	399.0	435.2	

出所：会社資料よりSR社作成

注：同社は2017年10月16日付で普通株式1:10、2018年2月1日付で1:2、2018年8月22日付で1:2、2019年5月1日付で1:2の割合で株式分割を実施。

同社は株主に対する利益還元と企業価値の向上を経営の重要課題と位置付け、成長投資のための資金の確保や事業環境の変化に対応できる企業体質の強化とのバランスを考慮しつつ、連結配当性向30%を目安に株主への安定した利益還元を継続する方針である。同社では、期末配当を原則とするが、株主への利益還元の充実を図るため、中間配当と期

未配当の年2回の剰余金の配当を行うことができる旨を定款で定めている。中間配当については業績動向等を勘案しながら機動的に行うことを可能とするため、取締役会を決定機関としている。

大株主

大株主の状況	所有株式数 (千株)	所有株式数の割合
NSホールディングス株式会社	13,917	40.90%
日本マスタートラスト信託銀行株式会社 (信託口)	2,703	7.94%
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	2,493	7.33%
清水唯雄	1,023	3.01%
清水智華子	974	2.86%
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN(CASHPB)	507	1.49%
岩重正一	434	1.27%
日総工産従業員持株会	434	1.27%
STATE STREET BANK AND TRUST COMPANY 505103	305	0.90%
MSIP CLIENT SECURITIES	265	0.78%
計	23,053	67.75%

出所：会社資料よりSR社作成 (2023年10月2日現在)

従業員数

従業員数 (人)	17年3月期	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期
	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結
連結	1,447	1,574	1,605	1,640	1,697	1,802	2,175
総合人材サービス事業	-	1,322	1,355	1,391	1,441	1,537	1,920
その他の事業	-	242	250	249	256	265	255
臨時雇用者数	301	311	298	299	301	297	299
総合人材サービス事業	-	267	253	248	244	234	234
その他の事業	-	44	45	51	57	63	65

出所：会社資料よりSR社作成

ニュース&トピックス

2023年3月期通期業績予想の下方修正発表

2023年2月6日

日総工産株式会社は、2023年3月期通期業績予想の下方修正を発表した。

(リリースへのリンクは[こちら](#))

同社は、当第3四半期決算に合わせて通期会社業績予想を修正した。修正後の売上高は91,000百万円（前回予想比2,400百万円増）、営業利益は2,200百万円（同500百万円減）、経常利益は2,300百万円（同400百万円減）、当期純利益は1,500百万円（同300百万円減）である。新型コロナウイルス禍の影響を受けながらも、やがて生産活動が回復すると想定していた。だが実際には、自動車関連において、半導体等の部品不足等に起因する生産調整の影響が続いている。電子デバイス分野では、メモリー分野等で供給過剰感が強く生産活動に一服感が生じているなどの影響が見られているとした。営業利益以降の各利益を下方修正した。

企業概要

企業正式名称

NISSOホールディングス株式会社

代表電話番号

045-476-4121

設立年月日

1971年2月3日

IRコンタクト

IR部

IR Phone

045-777-7630

IR Email

ir@nisso.co.jp

本社所在地

〒222-0033 神奈川県横浜市港北区新横浜1丁目4番1号 日総工産新横浜ビル

上場市場

東証プライム

上場年月日

2018年3月16日

決算月

3月

株式会社シェアードリサーチについて

株式会社シェアードリサーチは今までにない画期的な形で日本企業の基本データや分析レポートのプラットフォーム提供を目指しています。さらに、徹底した分析のもとに顧客企業のレポートを掲載し随時更新しています。

連絡先

企業正式名称

株式会社シェアードリサーチ / Shared Research Inc.

TEL

+81 (0)3 5834-8787

住所

東京都千代田区神田猿樂町2丁目6-10

Email

info@sharedresearch.jp

HP

<https://sharedresearch.jp>

ディスクレーム

本レポートは、情報提供のみを目的としております。投資に関する意見や判断を提供するものでも、投資の勧誘や推奨を意図したものではありません。SR Inc.は、本レポートに記載されたデータの信憑性や解釈については、明示された場合と黙示の場合の両方につき、一切の保証を行わないものとします。SR Inc.は本レポートの使用により発生した損害について一切の責任を負いません。本レポートの著作権、ならびに本レポートとその他Shared Researchレポートの派生品の作成および利用についての権利は、SR Inc.に帰属します。本レポートは、個人目的の使用においては複製および修正が許されていますが、配布・転送その他の利用は本レポートの著作権侵害に該当し、固く禁じられています。SR Inc.の役員および従業員は、SR Inc.の調査レポートで対象としている企業の発行する有価証券に関して何らかの取引を行っており、または将来行う可能性があります。そのため、SR Inc.の役員および従業員は、該当企業に対し、本レポートの客観性に影響を与える利害を有する可能性があることにご留意ください。

金融商品取引法に基づく表示：本レポートの対象となる企業への投資または同企業が発行する有価証券への投資についての判断につながる意見が本レポートに含まれている場合、その意見は、同企業からSR Inc.への対価の支払と引き換えに盛り込まれたものであるか、同企業とSR Inc.の間に存在する当該対価の受け取りについての約束に基づいたものです。