



# 中期経営方針

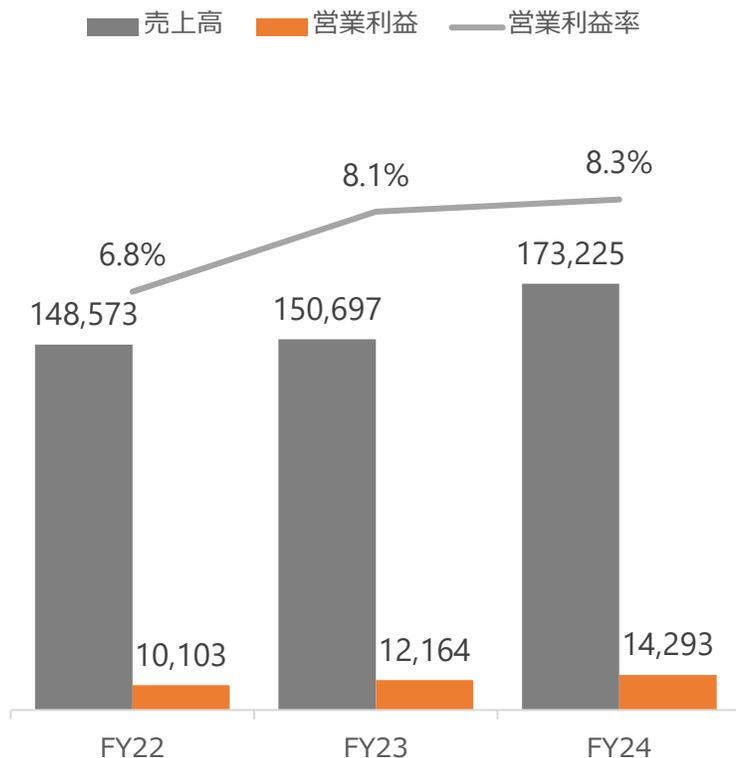
株式会社オープンアップグループ  
2024年8月9日



# BY25の振り返り

- 営業利益率 8%はFY23で達成
- BY25の目標値には製造領域を含む

## 業績推移



## OPI・非財務情報

OPI	社員数	仕事との出会い	ステップアップ	定着率	エンゲージメント
FY25目標	30,000名	50,000件	6,000名	85%	1.2倍
FY24実績	<b>22,690名</b>	<b>46,751件</b>	<b>4,591名</b>	<b>81.8%</b>	<b>1.1倍</b>

就業機会・ダイバーシティ	グループ内配属	グループ内転籍	顧客先転職	女性比率	外国籍人材比率	障がい者費用比率
FY24実績	<b>416名</b>	<b>5名</b>	<b>474名</b>	<b>28.2%</b>	<b>2.2%</b>	<b>2.6%</b>
FY22実績	270名	95名	375名	25.6%	3.5%	2.3%

資格取得数 (IT)	合計	salesforce	Azure	AWS	その他
統合～FY24累計	<b>9,216</b>	<b>490</b>	<b>814</b>	<b>2,440</b>	<b>5,472</b>

資格取得数 (建設)	合計	施工管理技士1級	施工管理技士1級技士補	施工管理技士2級	施工管理技士2級技士補	その他
統合～FY24累計	<b>5,587</b>	<b>40</b>	<b>101</b>	<b>175</b>	<b>716</b>	<b>4,555</b>

# 新中期経営方針について

- 中期経営計画「BY25」の目標である営業利益率8%を達成 新たに目標をアップデート
- **BY25のコミットメントは今期達成予定**（営業利益160億円、営業利益率8%）

## 収益指標

- 売上高・営業利益  
10% 以上の成長（年率）
- 営業利益率  
10% 以上の達成

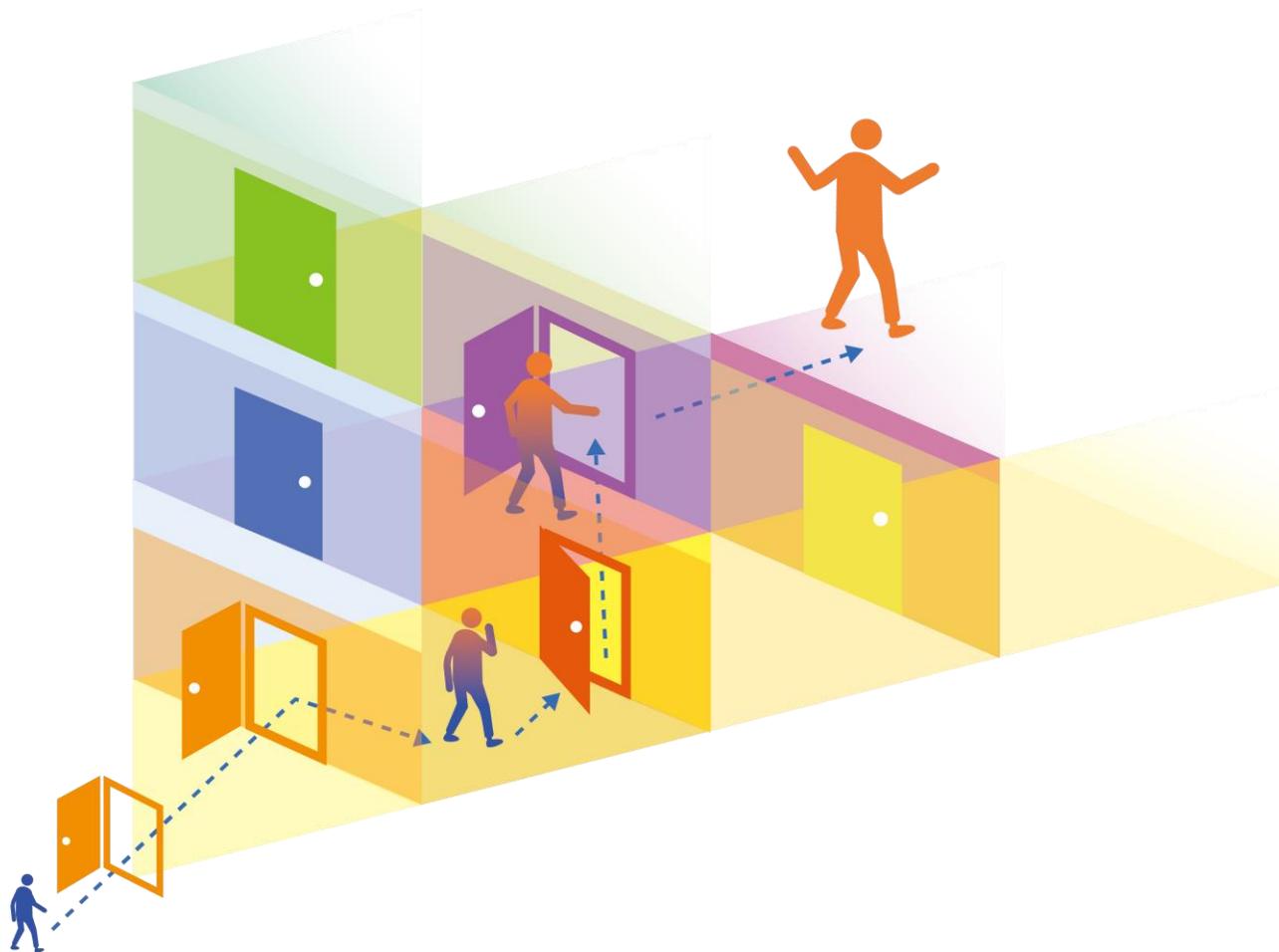
## 成長指標

- 国内エンジニア数  
10% 以上（年率）
- 社員の育成投資
- M&A

## 還元指標

- 配当性向  
50% 以上
- 累進配当  
過去13期連続増配
- 自己株式取得

# 幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に



## 可能性 = 「扉」

- ・新しい仕事へのチャレンジ
- ・スキルアップ
- ・キャリア相談

## 我々の役割

- ・「扉」を増やす
- ・「扉」を開く手伝いをする

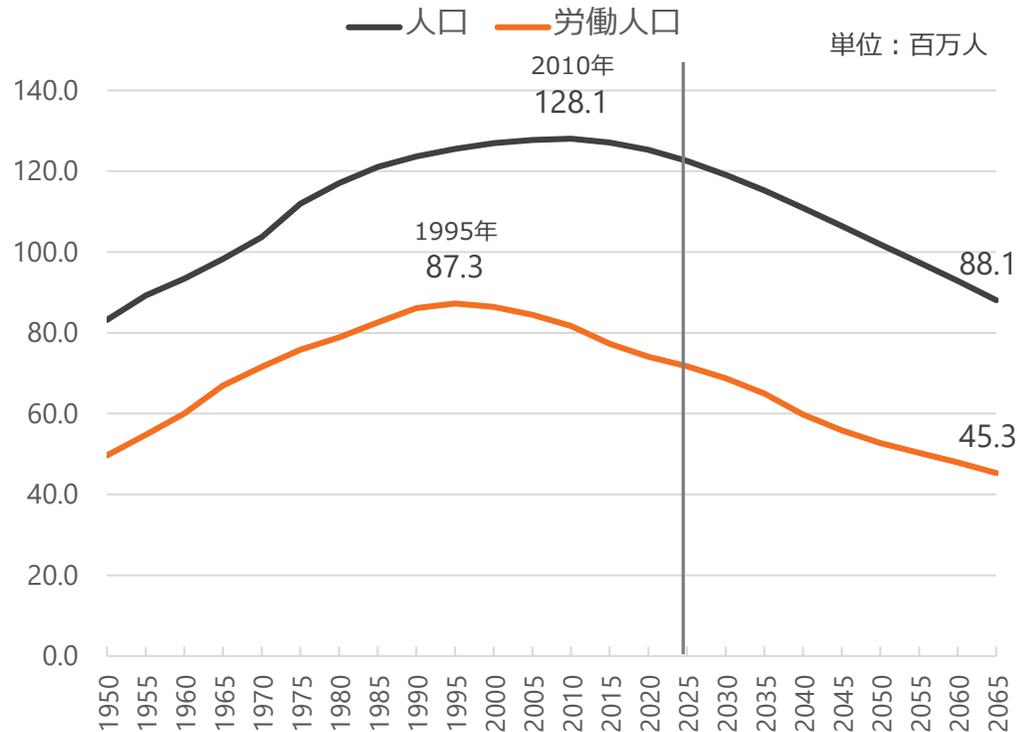
# ① 市場環境

• 雇用を取り巻く社会環境が変化している中で、ジョブ型雇用の浸透が高まる

		これまで	短期 (現在~5年後)	長期 (5年後~10年後)
マクロ環境	政治	グローバリズム下での国際分業型のサプライチェーン体制	経済安全保障体制下で日本が生産拠点として再評価	経済安全保障体制のもとで新たなサプライチェーン体制が構築
	技術	DX・5Gなど技術革新への対応	特化型AI・半導体・エネルギーなど先端技術革新への対応	汎用型AI型・量子計算、核融合など技術革新の応用
	経済	デフレ下で企業の採用活動が抑制	インフレ転換で企業の採用活動が活発化	インフレと労働力不足の顕在化で採用競争が激化
	社会	メンバーシップ型の雇用制度	ジョブ型雇用が浸透	ジョブ型雇用の拡大・進化
	社会	デフレ下で労働力不足が潜在化	即戦力の経験者需要が高まる	エンジニアの絶対数が不足
	社会	コロナ禍で働き方が変化	コロナ禍後の若年層の労働観に変化	多様な労働観への対応

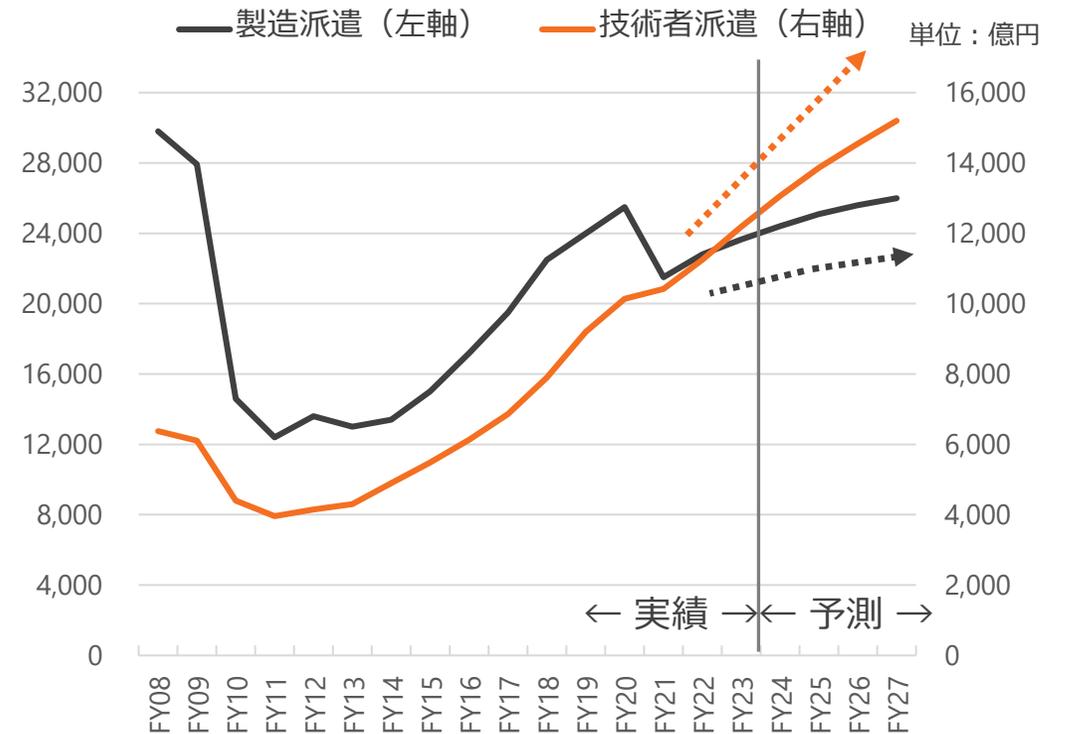
- 国内労働人口は90年代には下降トレンド入り。デフレ経済下において採用競争の激化には至らず
- 新型コロナ以降、製造派遣市場の成長は逡減。技術者派遣市場は成長を維持

人口・労働力人口（16～64歳）推移



出典：国勢調査（総務省）、日本の将来推計人口（国立社会保障・人口問題研究所）を基に当社IRが作成

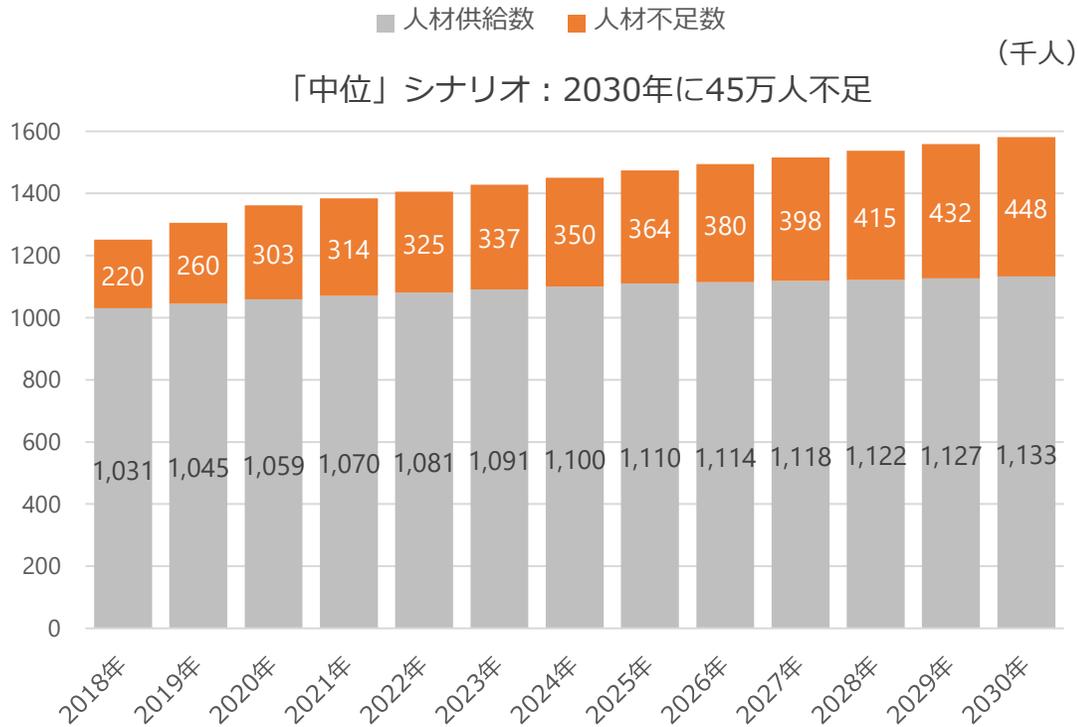
派遣市場ライフサイクル



出典：人材ビジネスの現状と展望（矢野経済研究所）を基に当社IRが作成

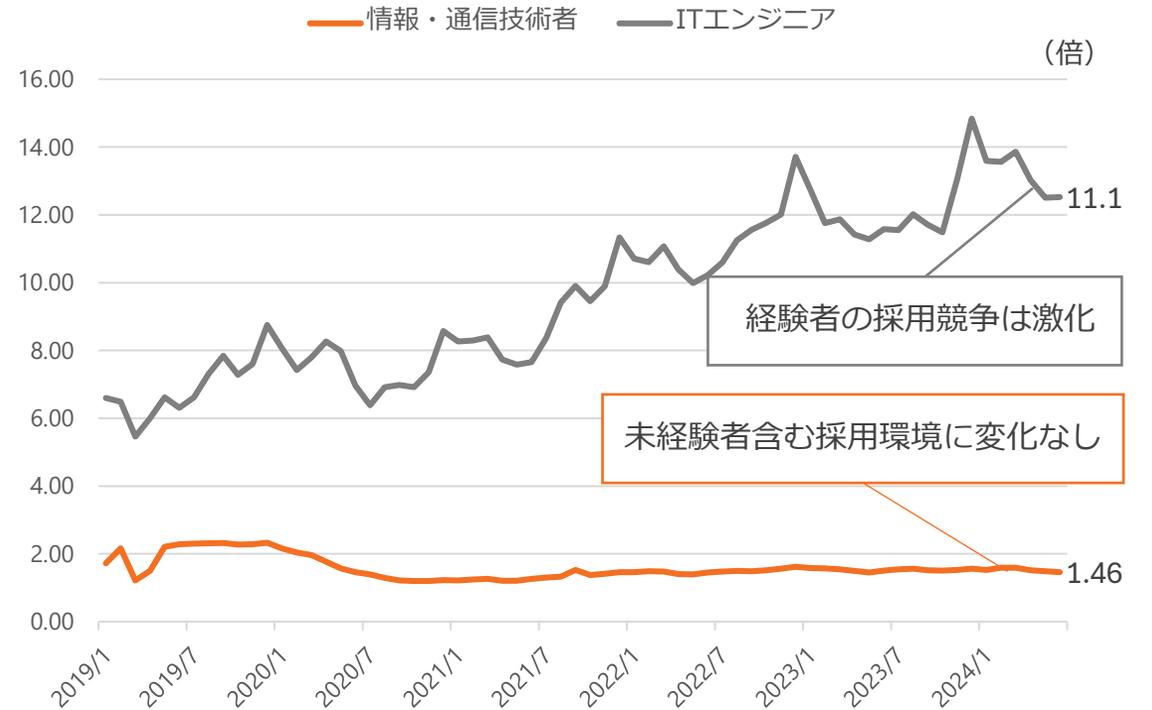
- エンジニア不足は今後も深刻化
- 当社の主戦場である未経験者採用の競争環境は緩やか

ITエンジニア不足



出典：IT人材の需給に関する調査（経済産業省）2019年3月を基に当社IRが作成

ITエンジニア求人倍率



出典：一般職業紹介状況（厚生労働省）、転職求人倍率レポート（doda）を基に当社IRが作成

- 若年者の獲得競争で20代の賃金が上昇。一方、ボリュームゾーンの30～50代の賃金はマイナス
- 年功賃金の維持が困難に ⇒ **ジョブ型雇用が浸透**

メンバーシップ型からジョブ型への移行

メンバーシップ型 vs ジョブ型

メンバーシップ型

- 年功賃金
- 勤続年数で賃金上昇
- 企業内でのキャリアアップ

ジョブ型

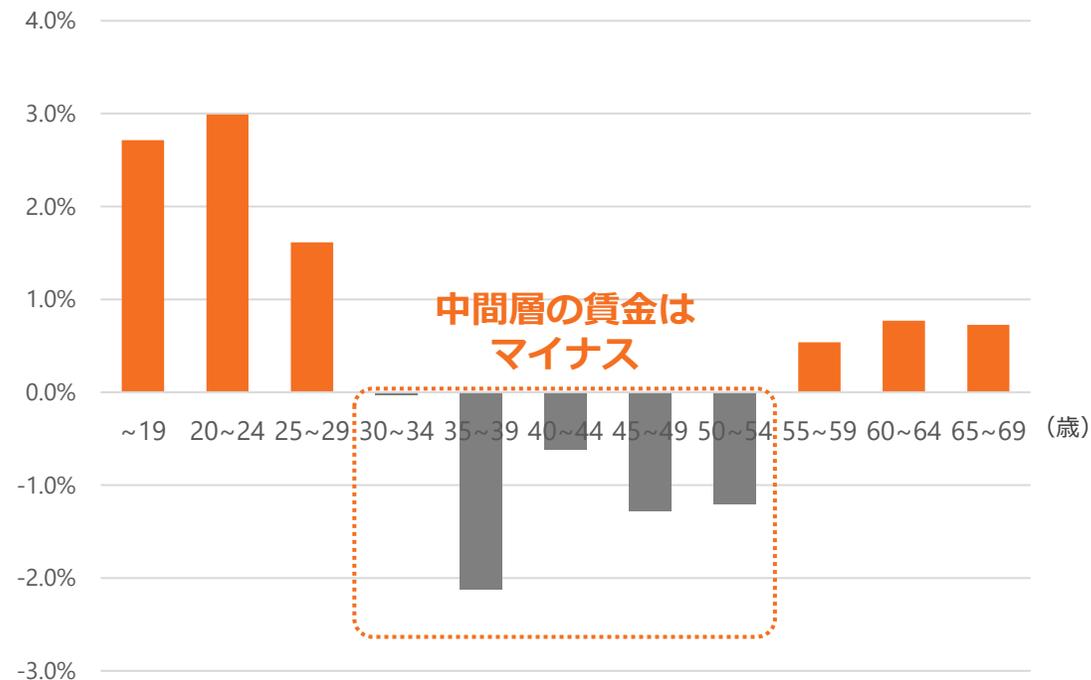
- ジョブ評価の賃金
- ジョブの成果で評価
- スキルでキャリアアップ

メンバーシップ型 から ジョブ型へ

- 採用競争激化により若年者の賃金が上昇の一方、大企業において中間層の賃金が低下
- 年功賃金の歪みにより企業内でキャリアアップが困難に

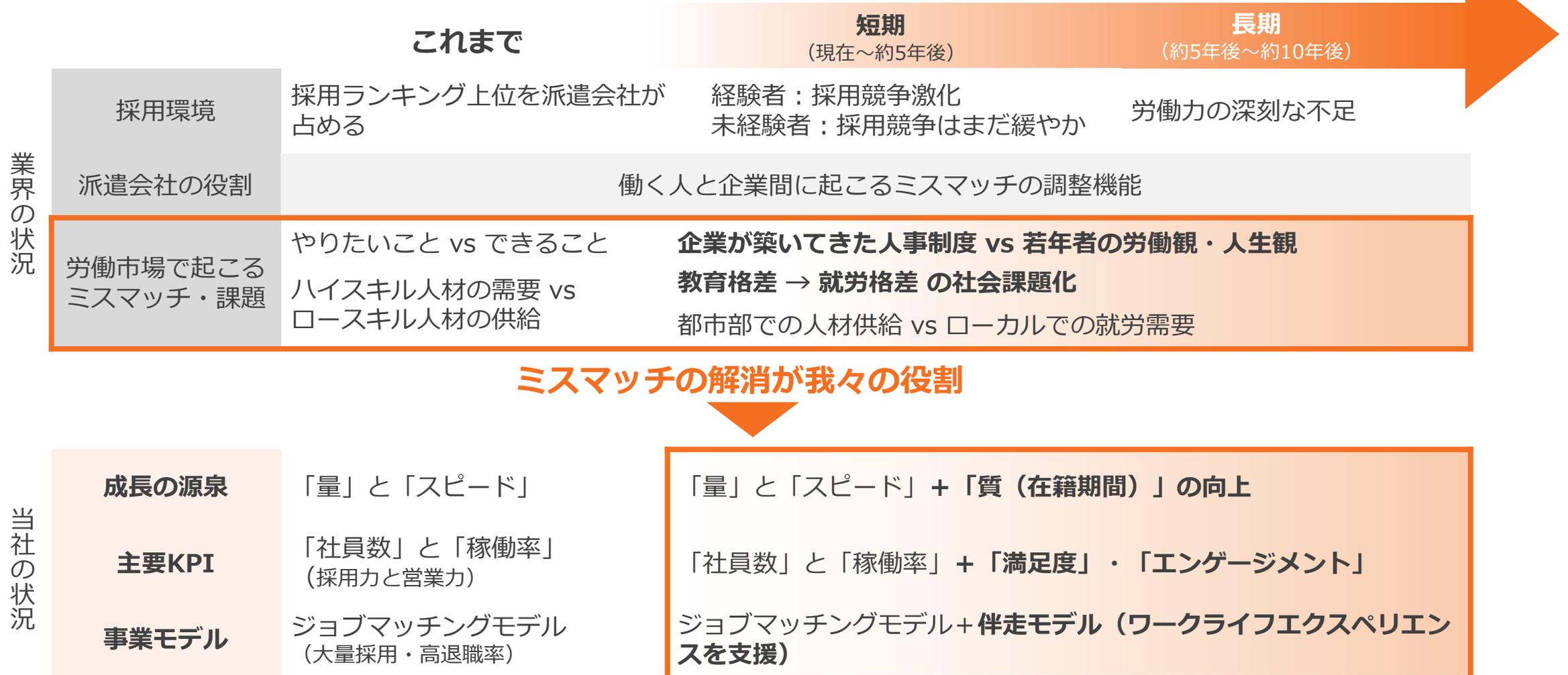
**ジョブ型の典型である派遣会社に追い風**

大企業の賃金形態がフラット化（2023年）

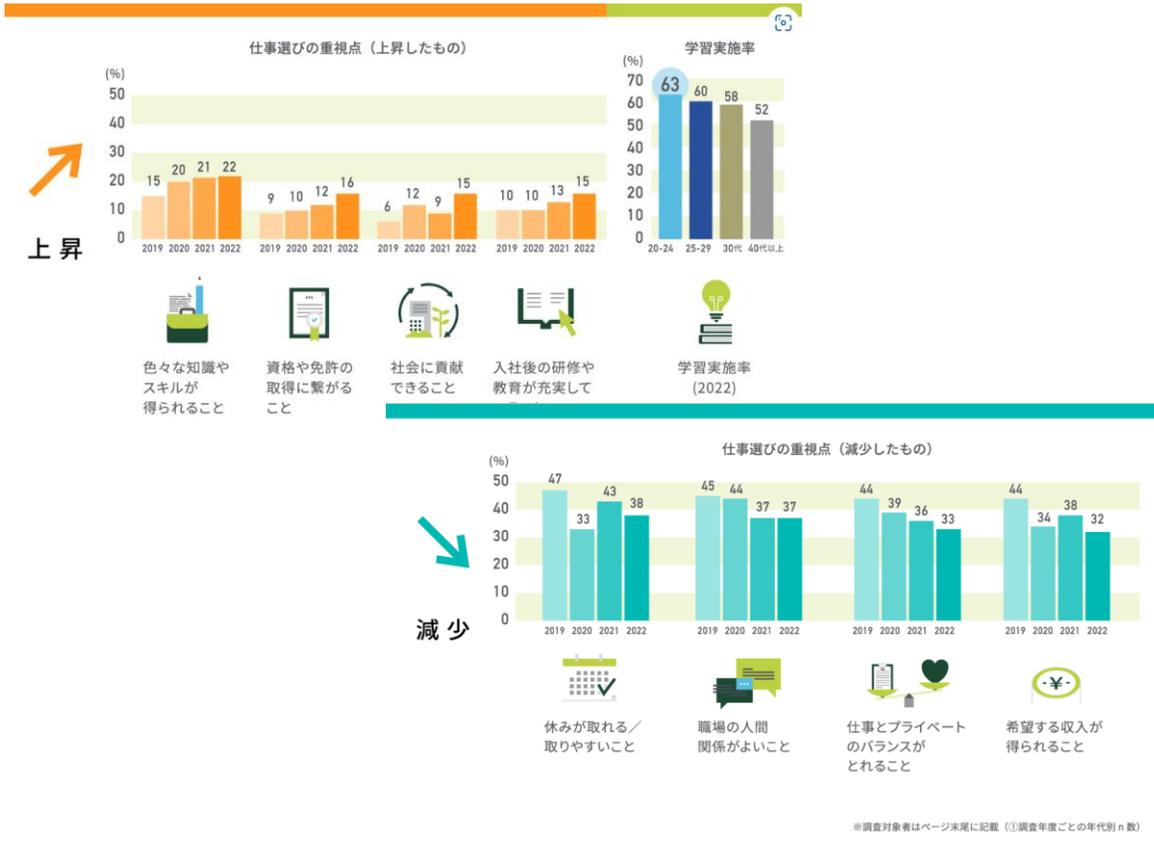


出典：令和5年・令和4年賃金構造基本統計調査（厚生労働省）を基に当社IRが作成

- 業界環境が変化しても、**短期的には現状のままでも二桁成長は可能**
- しかし10年後の二桁成長を見据えてこの中計期間中に**新たな事業モデルの構築をすすめる**

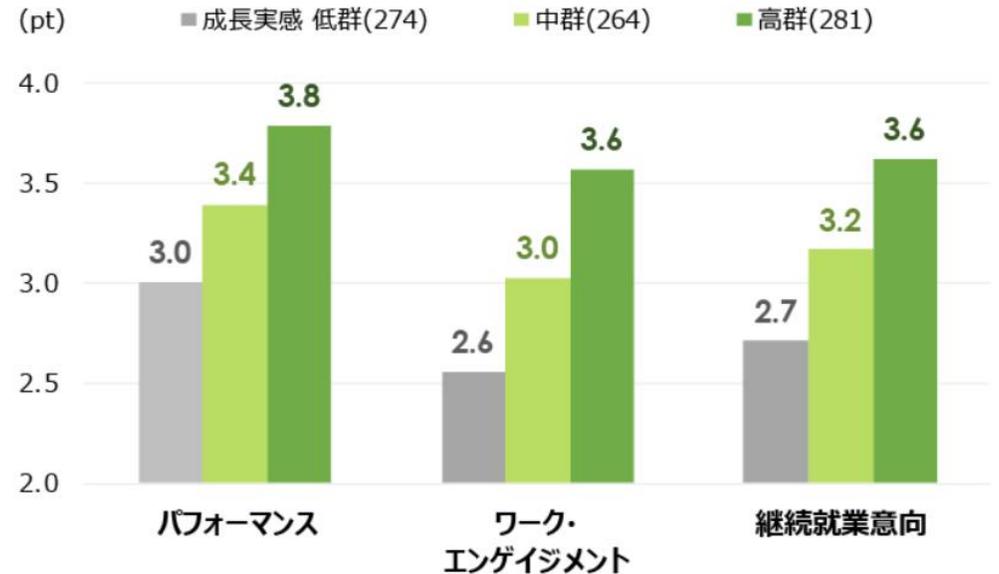


- 20代の仕事選びの重視点は、今後のキャリア形成を考えて、自身を成長させてくれる会社を選びたいという意向が強まっている
- 成長を実感している若手社員ほど、これらの要素が統計的に有意に高い傾向



出典：パーソル総合研究所「成長実態調査2022」

図1. 成長実感とパフォーマンス、ワーク・エンゲイジメント、継続就業意向の関係



※3項目とも、全群間に、0.1%水準の有意差あり

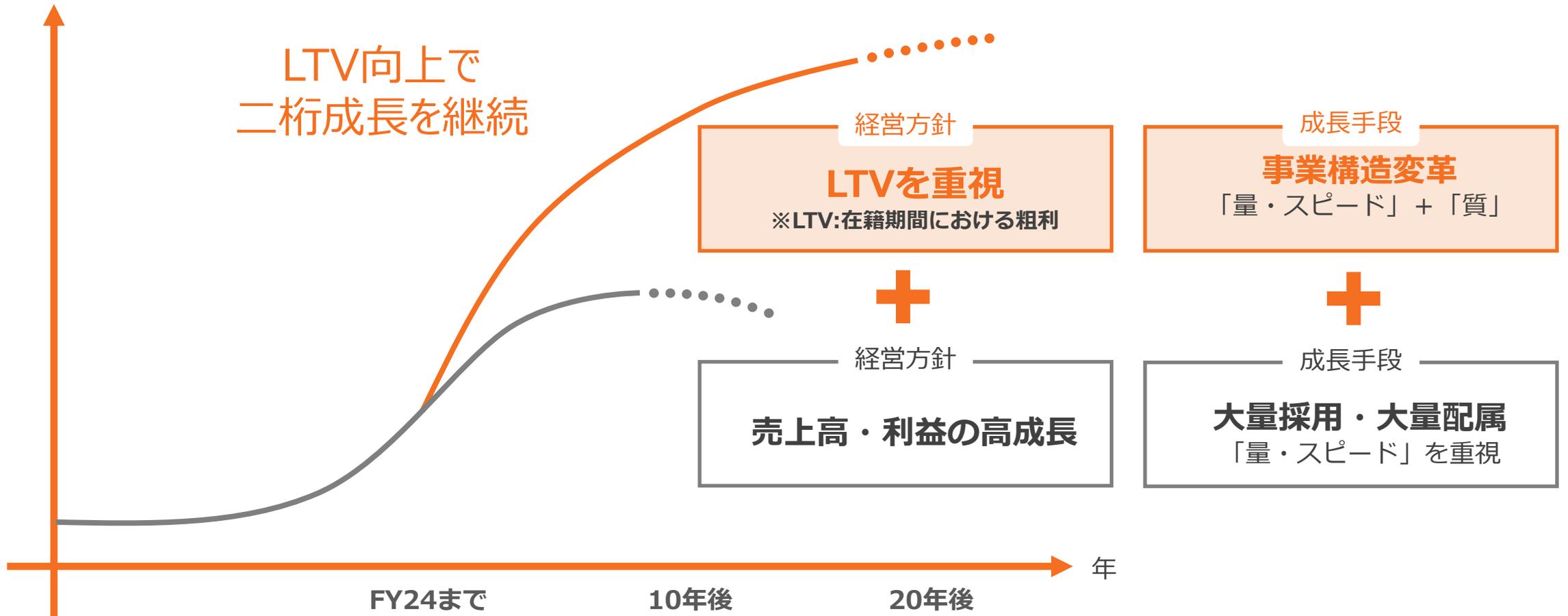
※3項目とも、得点範囲1~5pt

出典：パーソル総合研究所「若手社員の成長実感の重要性 ～若手の成長意欲を満たし、本人・企業双方の成長につなげるには～」2022年9月

## ② 経営方針

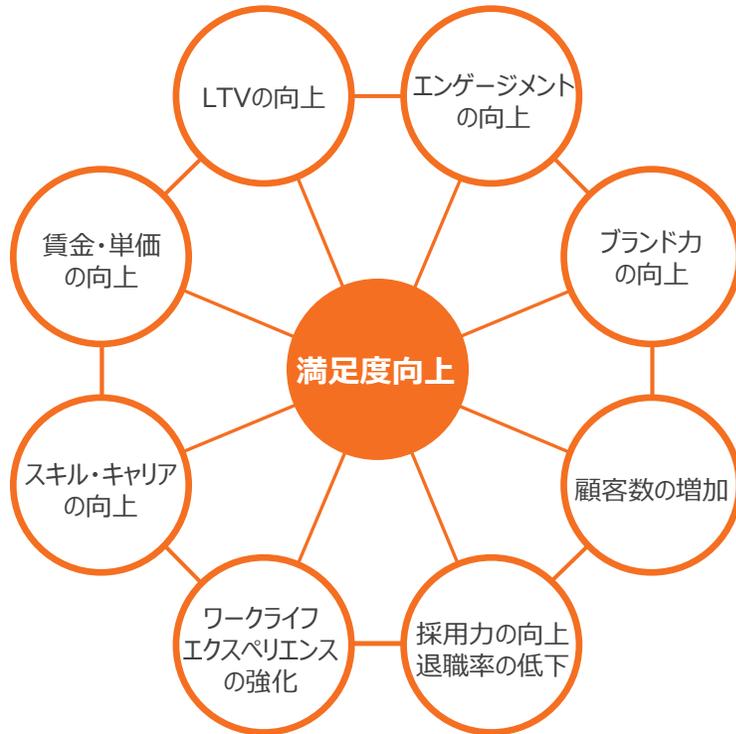
- これまでの事業経営方針や成長の手段は引き続き継続
- 中長期的に二桁成長が継続できる新たな**事業経営の方針と成長手段を構築**

売上高・営業利益

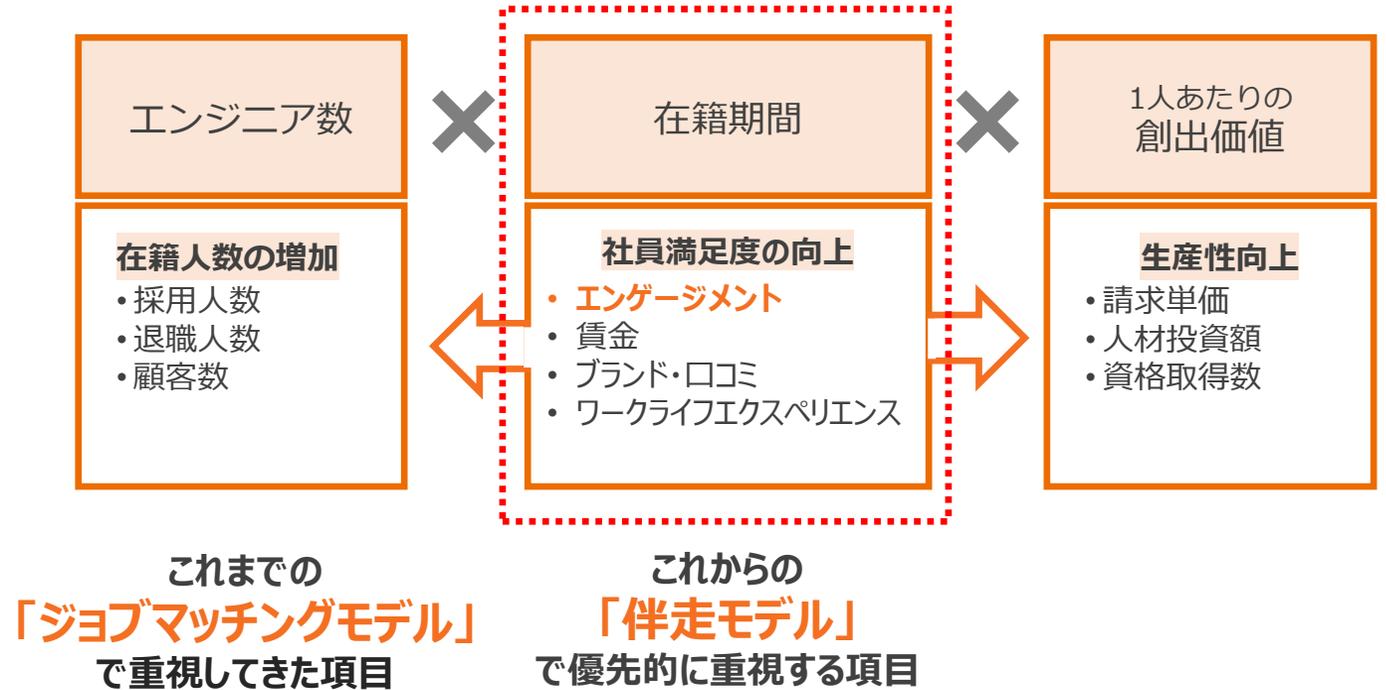


- これまでは「採用数増加→稼働数増加→売上増加」のジョブマッチングモデルを重視
- 今後は「エンゲージメント向上→稼働数増加+スキル向上→単価上昇」の伴走モデルを優先
- FY24のエンゲージメントスコア倍率が**1.1倍に改善**（FY23は1.0倍）
- 先進技術活用による**DXで社内サーベイや分析を実施**

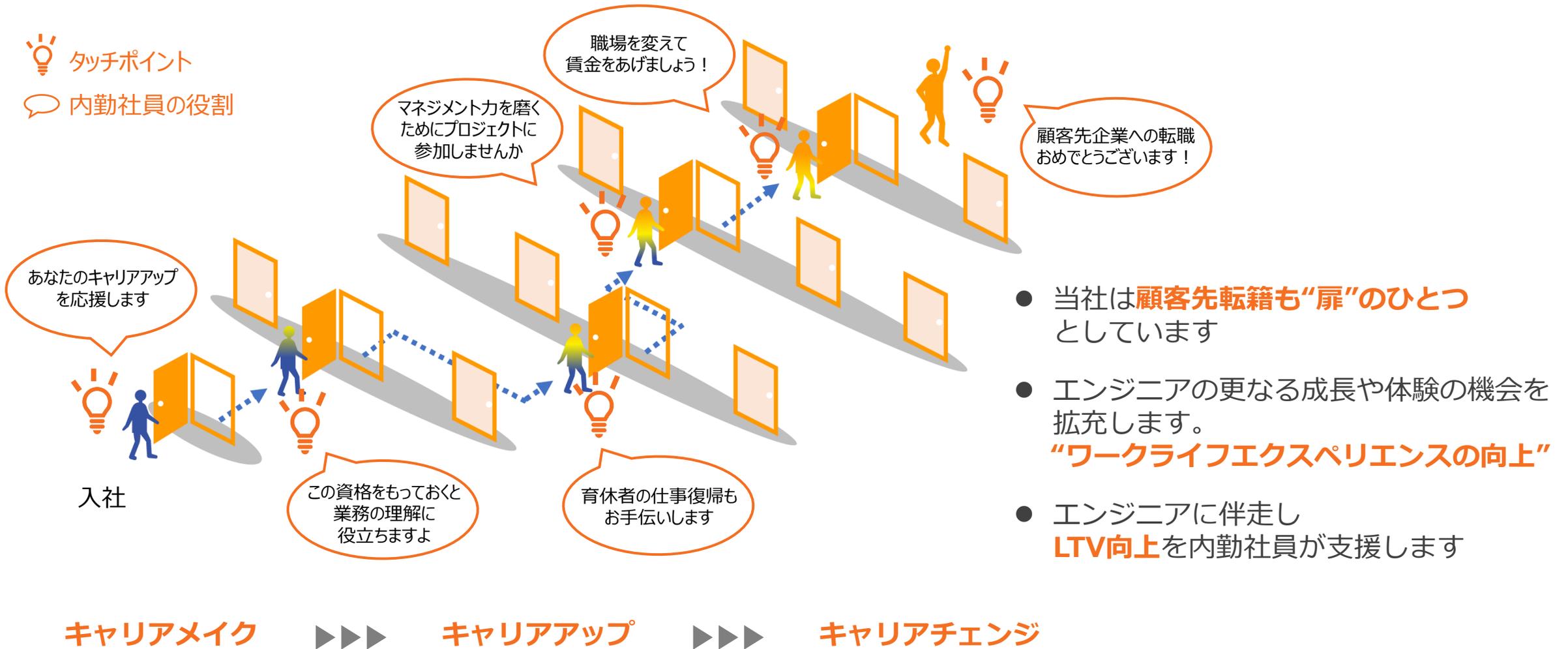
「社員満足度」が最重要KPI



LTVの向上

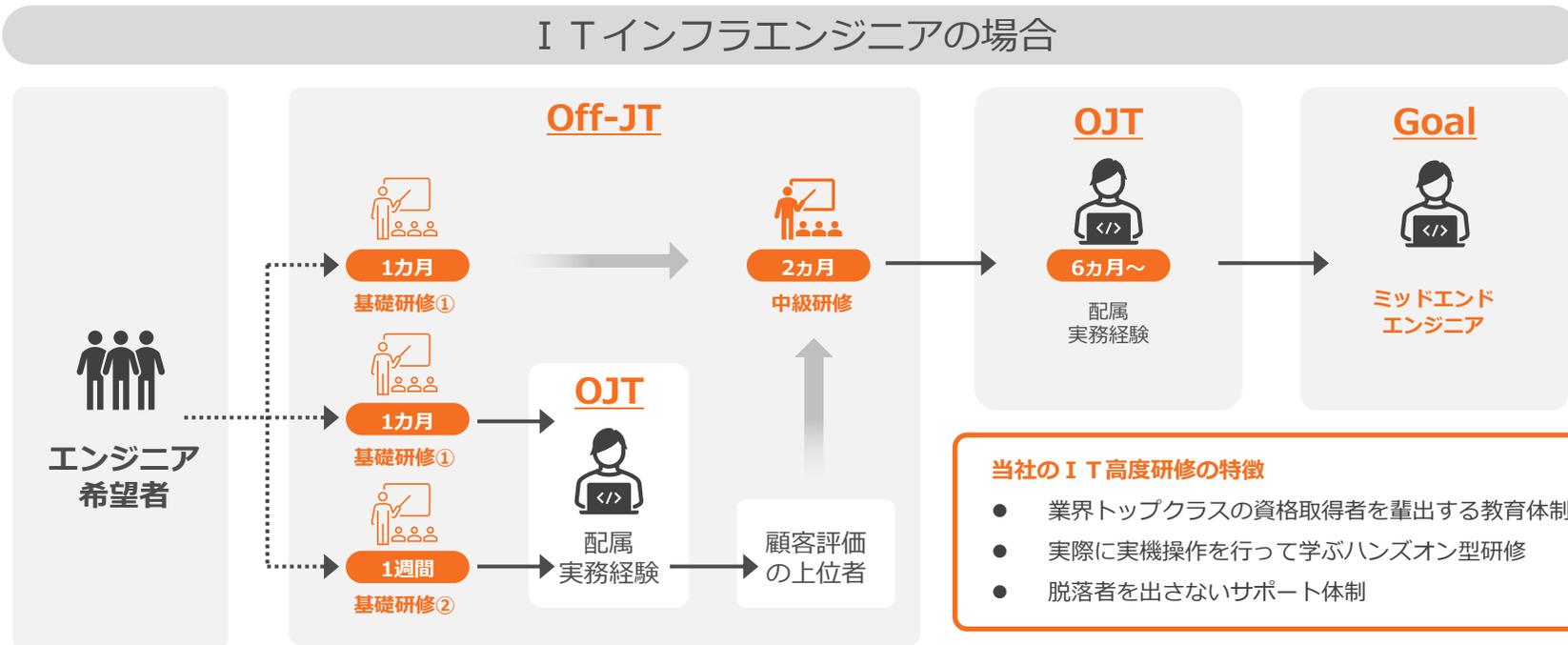


## 当社はエンジニアのキャリアアップとキャリアチェンジを支援します



## 当社は未経験者からエンジニアを創ります

エンジニアになりたいと思う若者に、エンジニアになるために必要な「教育」と「働く場」を提供します



※ 基礎研修①：ネットワーク系資格を取得。高度研修：クラウド系資格を取得

- ・ 当社に入社するほとんどの社員は未経験者です。
- ・ 社員に研修や働く場を提供し、エンジニアを育成します。
- ・ 当社はエンジニアを創ることで社会に貢献します。

## 当社は働く人のキャリアに伴走します

会社と社員とのタッチポイントを充実させ、エンジニアのワークライフエクスペリエンスを向上

### 仕事のサポート

#### やりたい仕事が見つかる

- 数多くの取引先・幅広い業種
- 社員ファーストのマッチング
- 技術の分かる営業スタッフ
- 専門の配属スタッフ
- キャリアサポートスタッフ
- チャットボットによる24hのQ&A対応

### リスキリング

#### ハンズオン型研修

- 豊富な研修のラインナップ
- 先端ITに対応した研修施設
- 学びたいときに学べるeラーニング
- 資格取得者への報奨金
- 研修サポーターによるサポート

### キャリアパス

#### キャリアアップ

- スキルアップ、スキルチェンジの支援
- プロジェクト参加機会の支援

#### キャリアチェンジ

- グループ内転職支援
- 顧客転職支援
- 他社への転職支援

### 報酬

#### 賃金アップ

- 顧客企業との単価交渉
- スキルの見える化
- 公正な評価体制の整備
- 評価ランクによる昇給・賞与

### ライフイベント

#### 結婚・育児・介護のサポート

- 充実した福利厚生
- 育児・介護のフォローアップ
- 復職のフォローアップ

### 帰属意識

#### モチベーションの向上

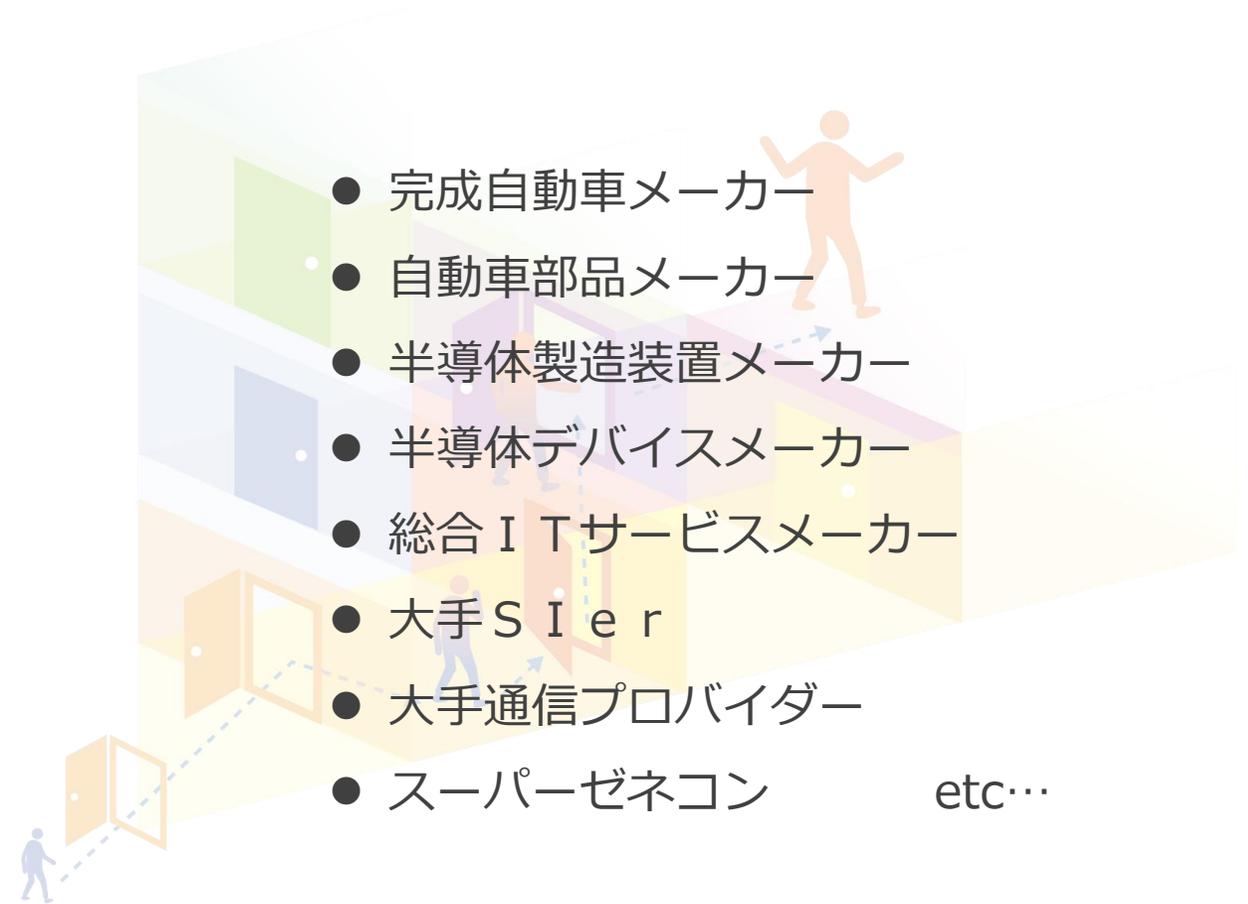
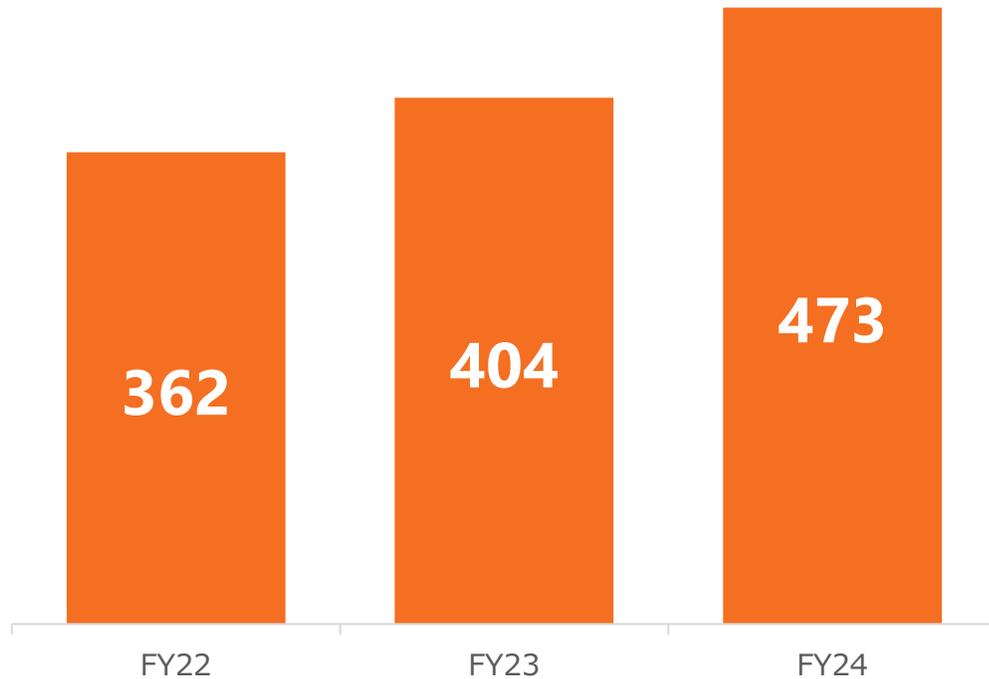
- 表彰制度

#### エンジニア同士のつながり

- 定期刊行物による情報提供
- エンジニア同士の交流会
- 同好会など趣味を通じた交流

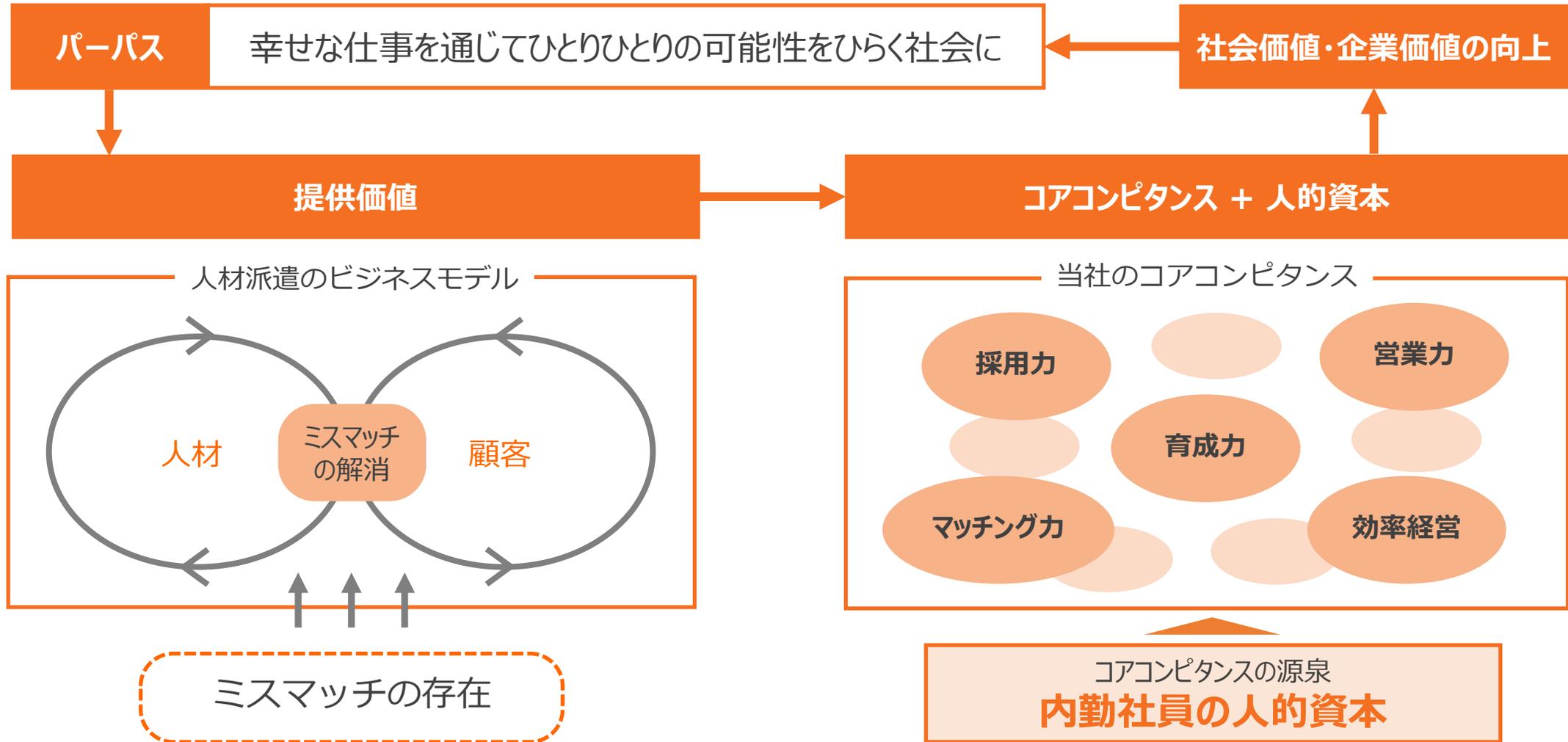
## 当社は顧客先転籍も“扉”のひとつとしています

転籍先実績



- 当社は未経験者からエンジニアを創ります
- 当社は人材のキャリアに伴走します
- 当社は顧客転籍も“扉”のひとつとしています

## 人的資本経営を推進しコア・コンピタンスに磨きをかける



## • 内勤社員に対する人的資本経営を推進し新たなコア・コンピタンスに磨きをかける

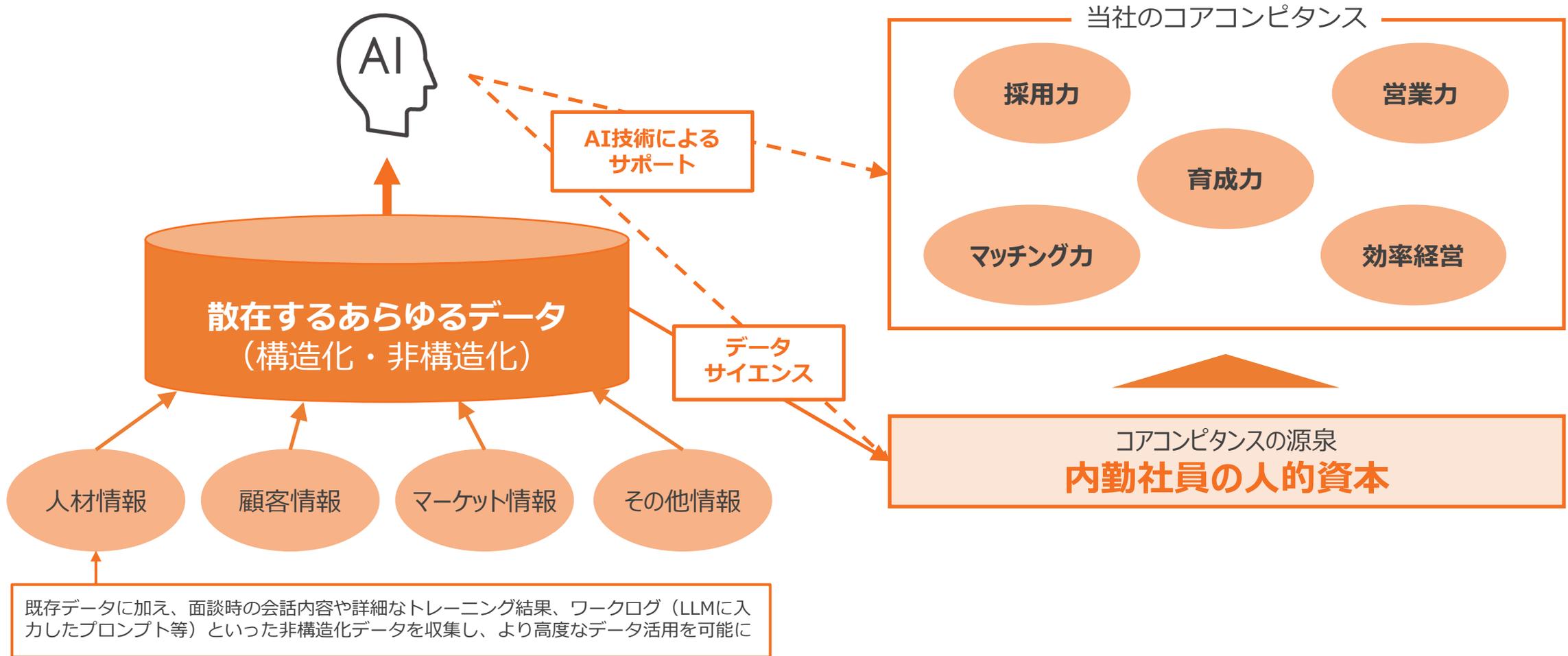
### 人的資本に関する取り組み

2021	執行役員対象の外部アセスメントテストの実施
	執行役員層の後継者制度の設定
	執行役員層の報酬・評価水準の統一
2022	人材委員会の設置
	人事組織課題のための社員サーベイの実施
2023	人事ポリシーの策定
	前年サーベイを踏まえた改善施策の着手
2024	人事ポリシーに基づく各社人事制度の改定
	手上げ制研修プログラムを拡充
2025 (予定)	人的資本に関するKPIの設定を検討
	グループ横断のリーダーシップ開発プログラム (LDP) の新設

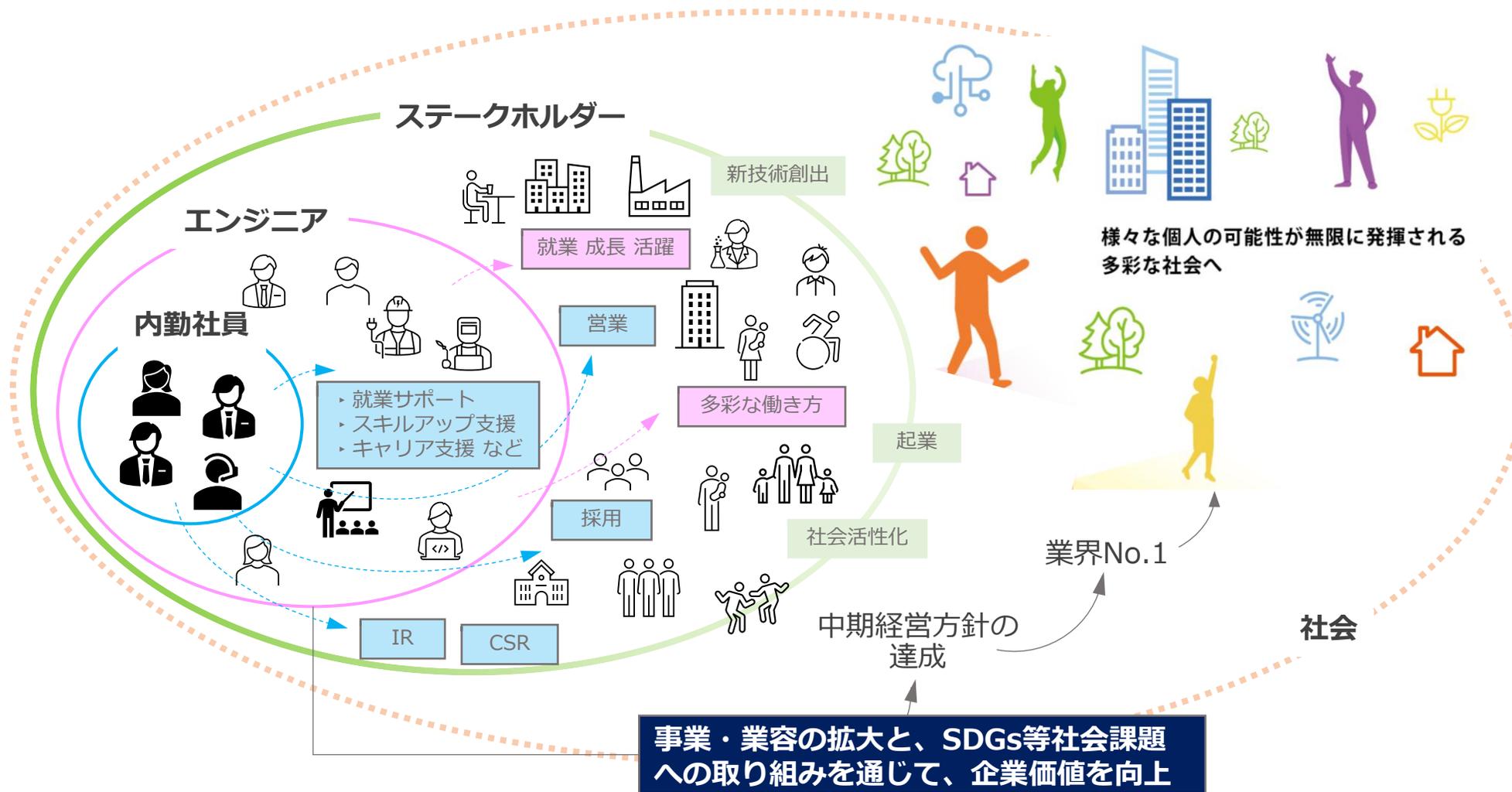
### 人事ポリシーの考え方



- 「散在する宝の山（データ）」×「AI技術」で当社コアコンピタンスを強化

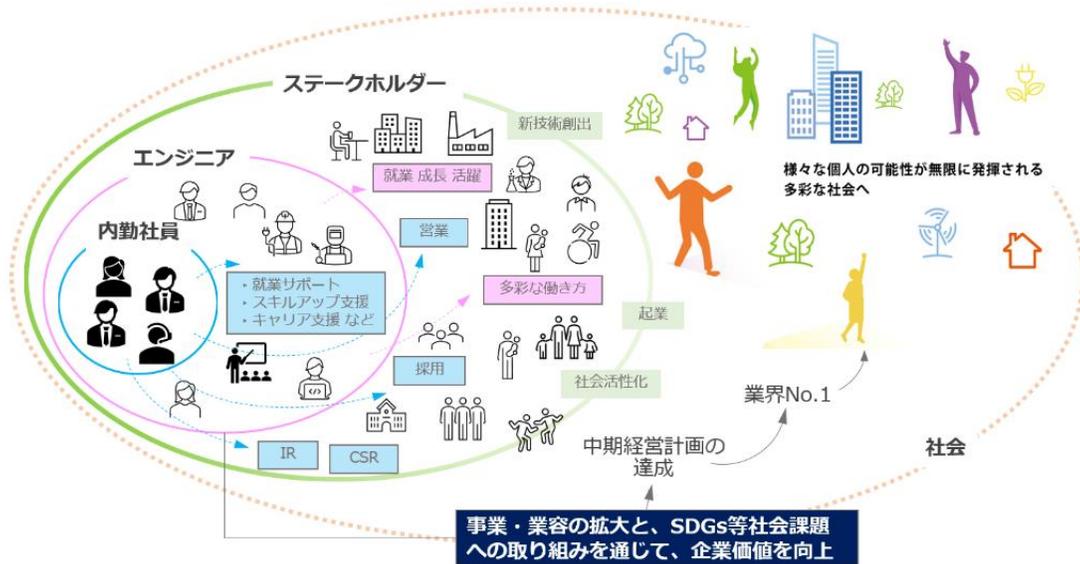


## 幸せな仕事を通じてひとりひとりの可能性をひらく社会に

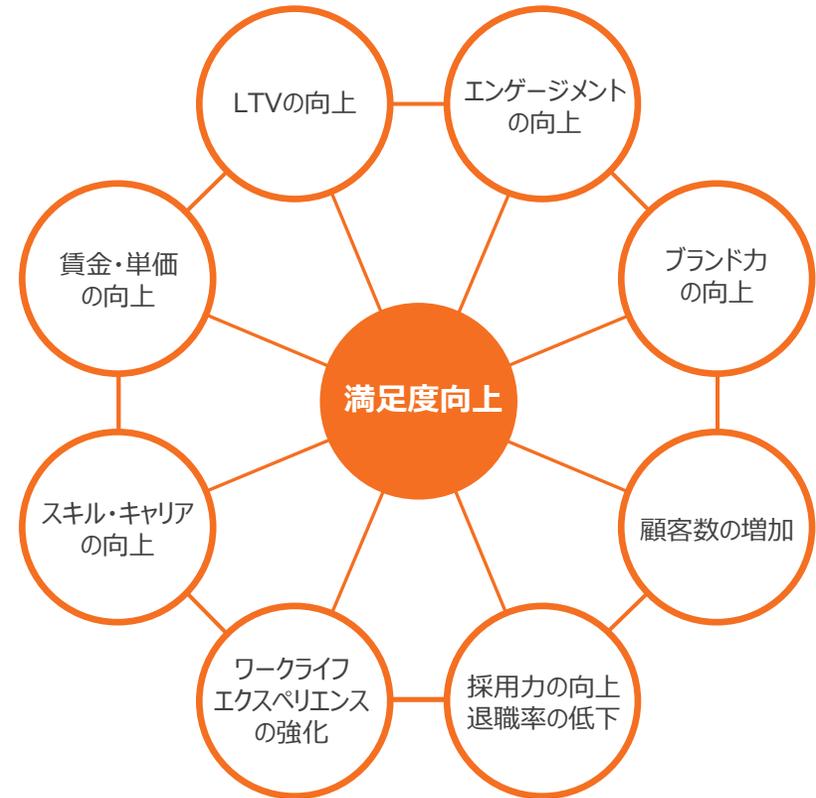


**事業・業容の拡大と、SDGs等社会課題への取り組みを通じて、企業価値を向上**

## 内勤社員のエンパワーメント



## エンジニアのエンパワーメント



### 内勤社員の役割

エンジニアをオープンアップさせ  
パーパスを体現する好循環を回す

内勤社員のオープンアップも重要事項

## 免責事項

本資料は、当社の事業説明の提供を目的としており、当社が発行する有価証券の投資を勧誘することを目的としたものではありません。

本資料に記載された推測や予測等は、本資料作成時点における当社の判断であり、情報の正確性を保証するものではありません。また、今後、予告なしに変更される場合があります。

万が一この情報に基づいて被ったいかなる損害についても、当社及び情報提供者は一切責任を負いませんので、ご承知ください。