



株式会社夢真ホールディングス
YUMESHIN HOLDINGS CO.,LTD.

2021年9月期—2025年9月期

中期経営計画

2020年11月13日開示

証券コード/
Securities code
2362

業績計画サマリ①



グループ

(百万円)

1. グループ連結	FY2021	FY2022	FY2023	FY2024	FY2025
売上収益	61,000	71,500	84,000	98,000	114,000
営業利益	6,000	7,000	9,500	13,000	16,500

2. 建設技術者派遣 及び付随事業	FY2021	FY2022	FY2023	FY2024	FY2025
売上収益	38,000	42,500	46,000	51,000	56,500
セグメント利益	6,000	6,400	7,200	8,000	9,100

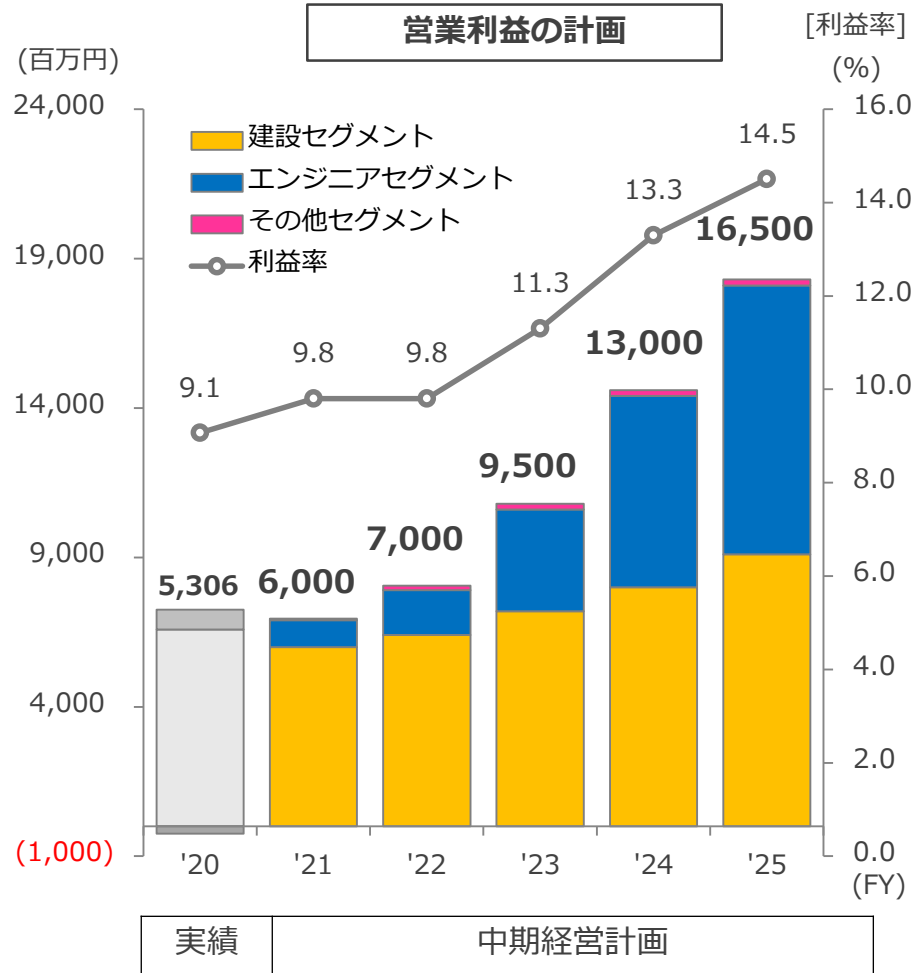
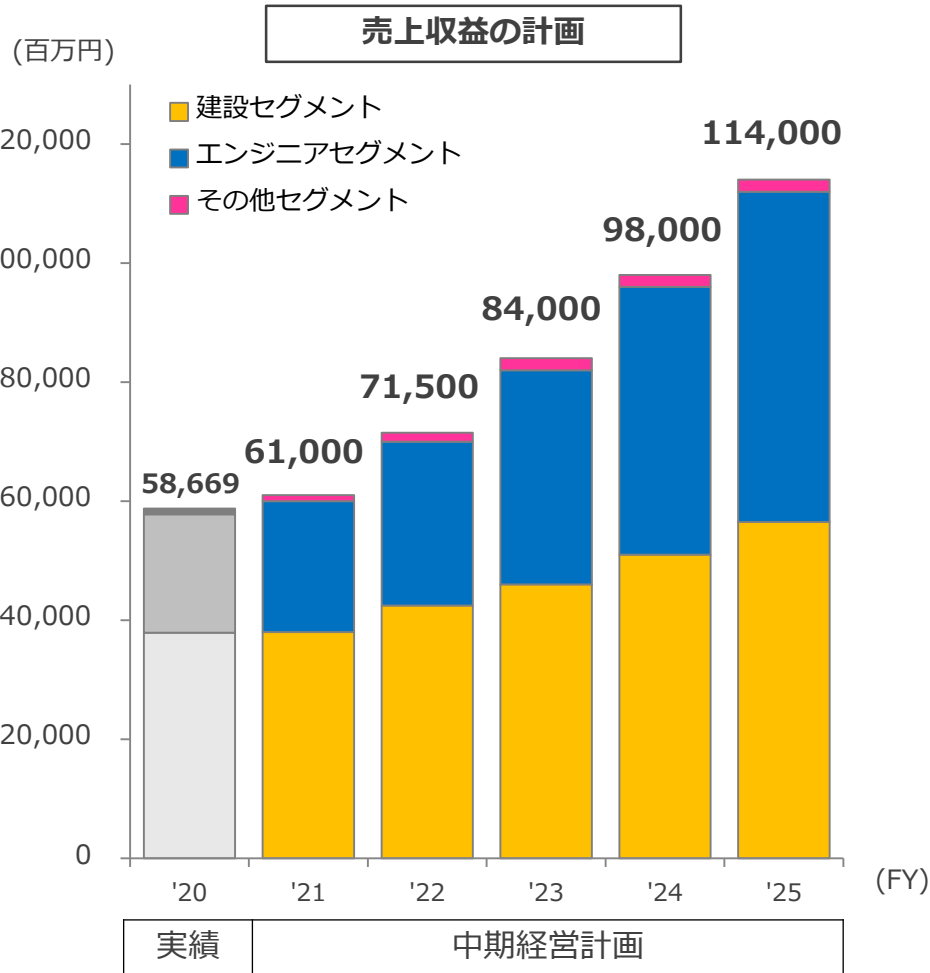
3. エンジニア派遣 及び付随事業	FY2021	FY2022	FY2023	FY2024	FY2025
売上収益	22,000	27,500	36,000	45,000	55,500
セグメント利益	900	1,500	3,400	6,400	9,000

連結業績予想サマリ②



グループ

- 売上収益 ⇒ 各セグメントの積み上げにより伸長
- 営業利益 ⇒ 建設セグメントで安定的成長
エンジニアセグメントで急成長を見込む



夢真ホールディングスは
技術者**育成**派遣No.1

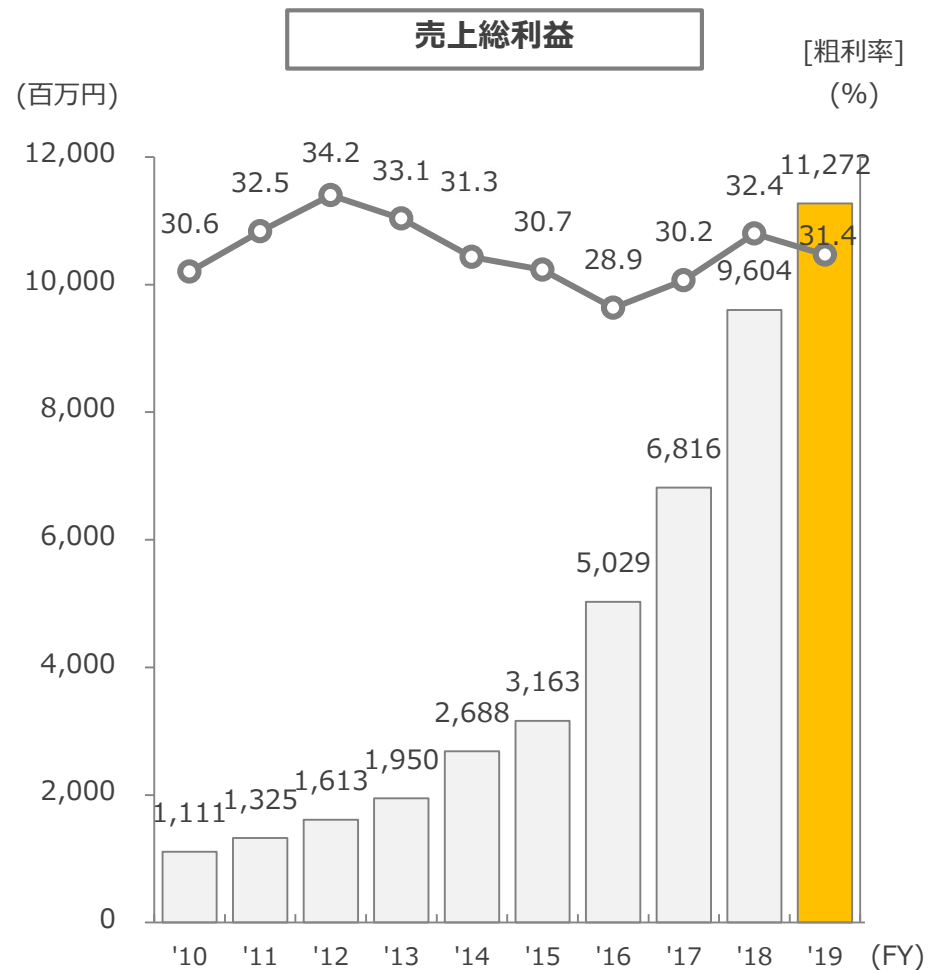
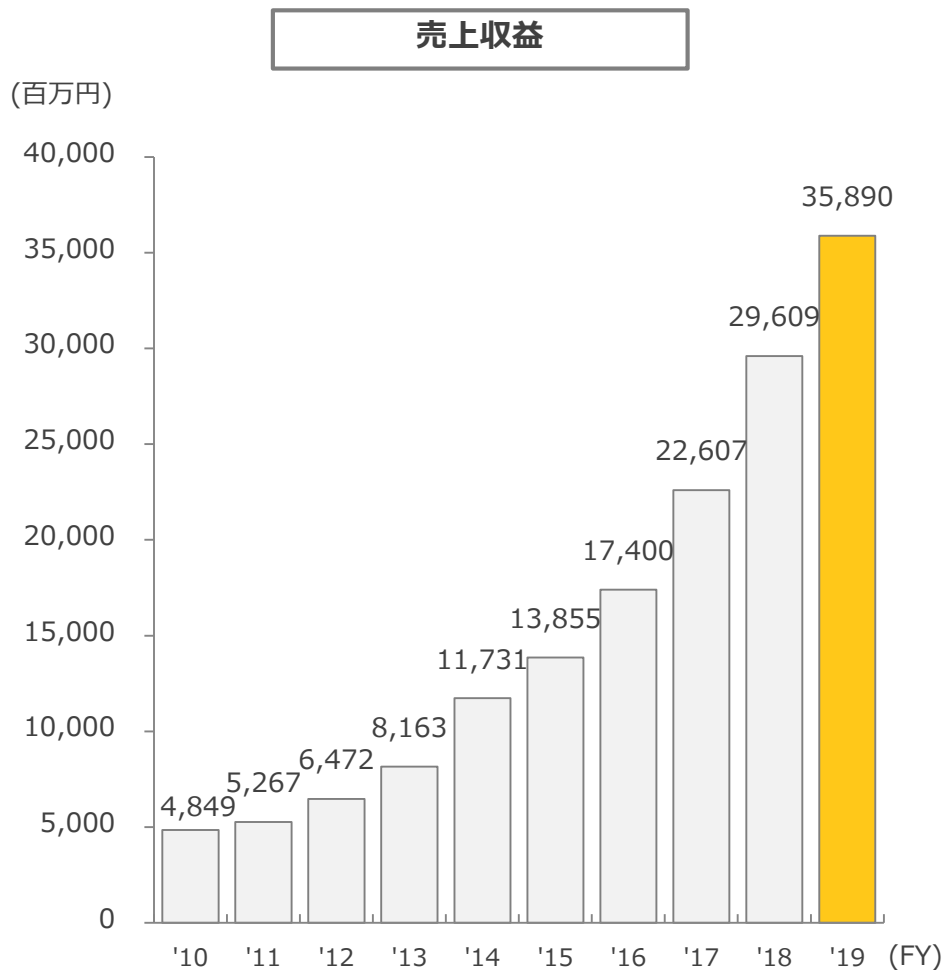
建設技術者派遣事業 及び付随事業

売上収益・売上総利益の推移



建設技術者派遣
及び付随事業

- 売上収益 ⇒ 人数の積み上げ & 単価の上昇により連続増収
- 売上総利益 ⇒ 売上に比例し増加するも粗利率は約30%で推移



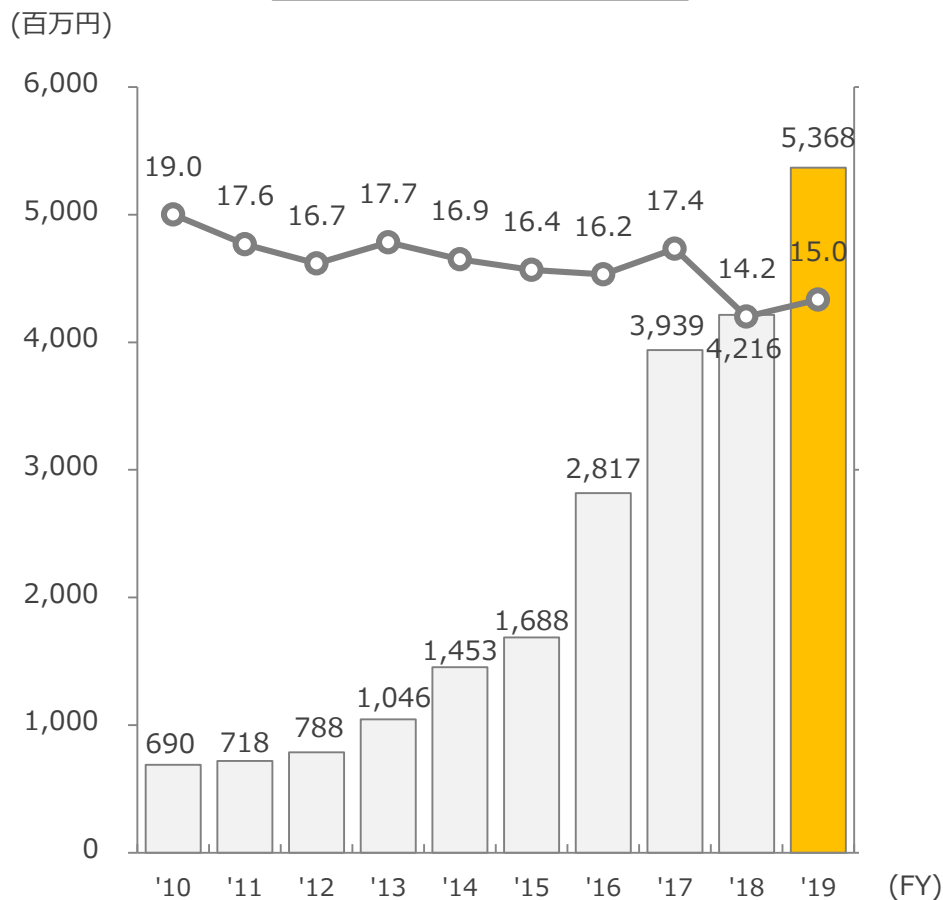
販管費・セグメント利益の推移



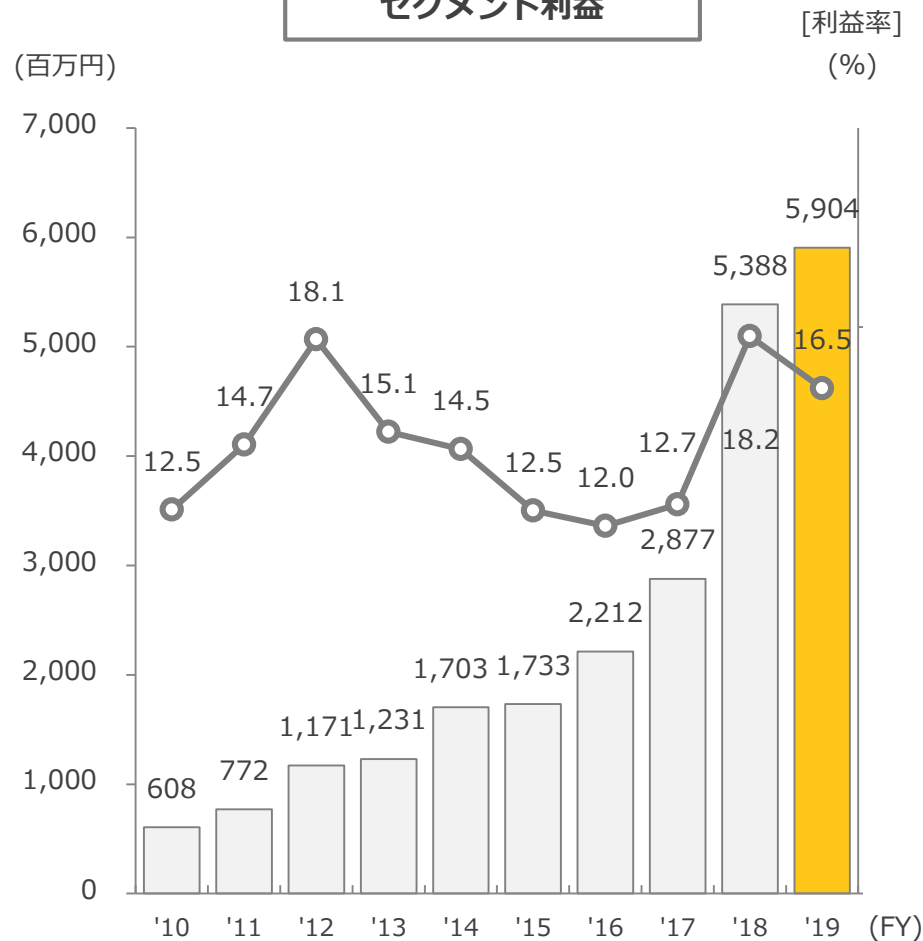
建設技術者派遣
及び付随事業

- 販管費 ⇒ 採用人数増加により増加
- セグメント利益 ⇒ 連続増収するも採用投資のため利益率凸凹

販売及び一般管理費



セグメント利益

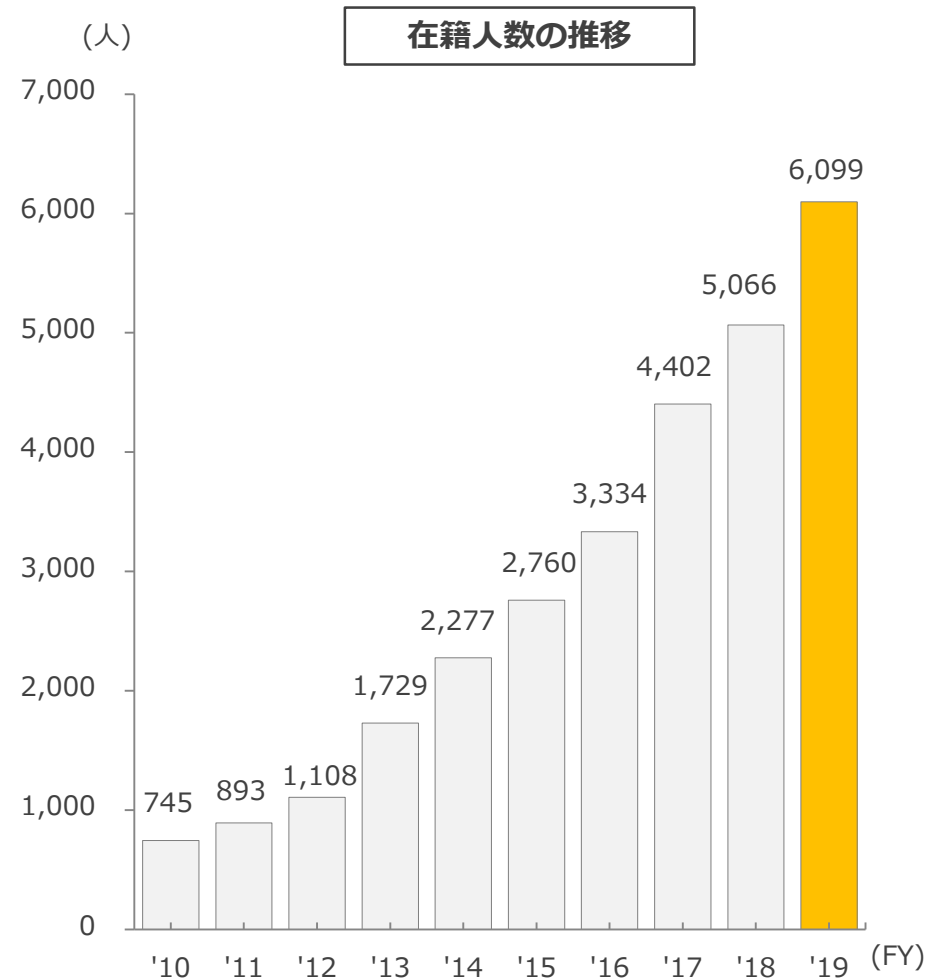
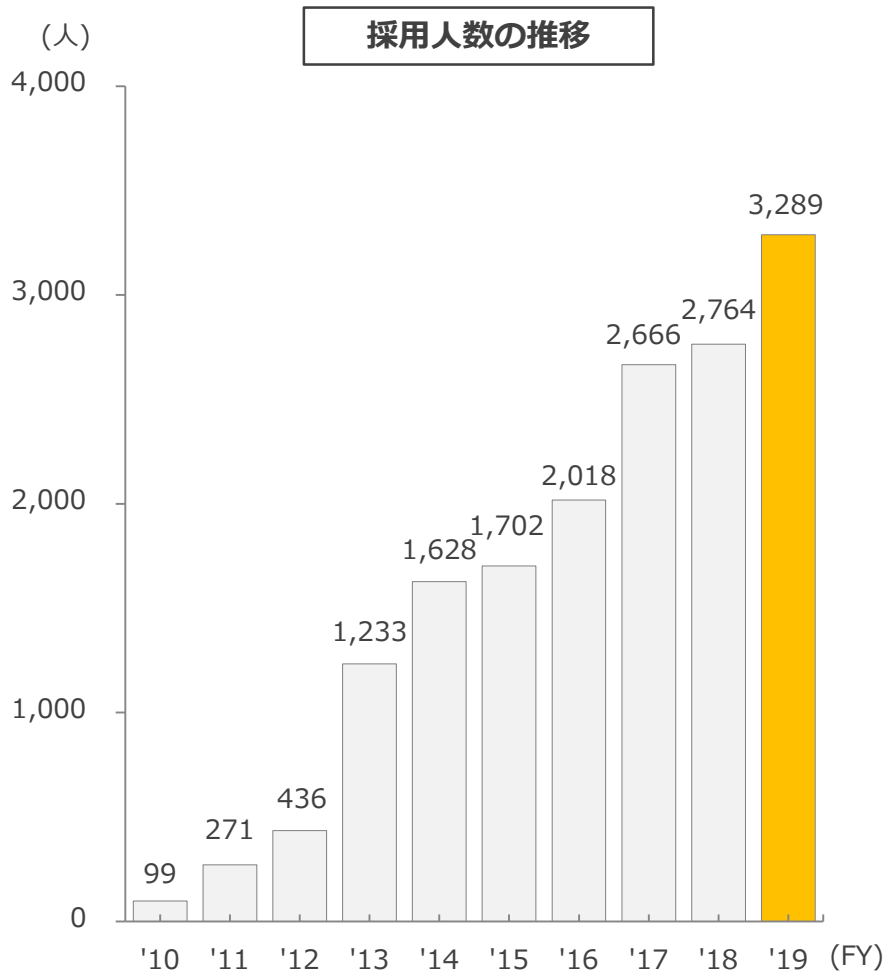


在籍人数の推移



建設技術者派遣
及び付随事業

- 採用人数 ⇒ 2011年東日本大震災以降技術者需要急増 → 積極採用本格化
- 在籍人数 ⇒ 順調に積み上げて推移



Q. なぜここまで
成長したのか？

A. 他社と**戦略**の違い

もともと建設業界は…

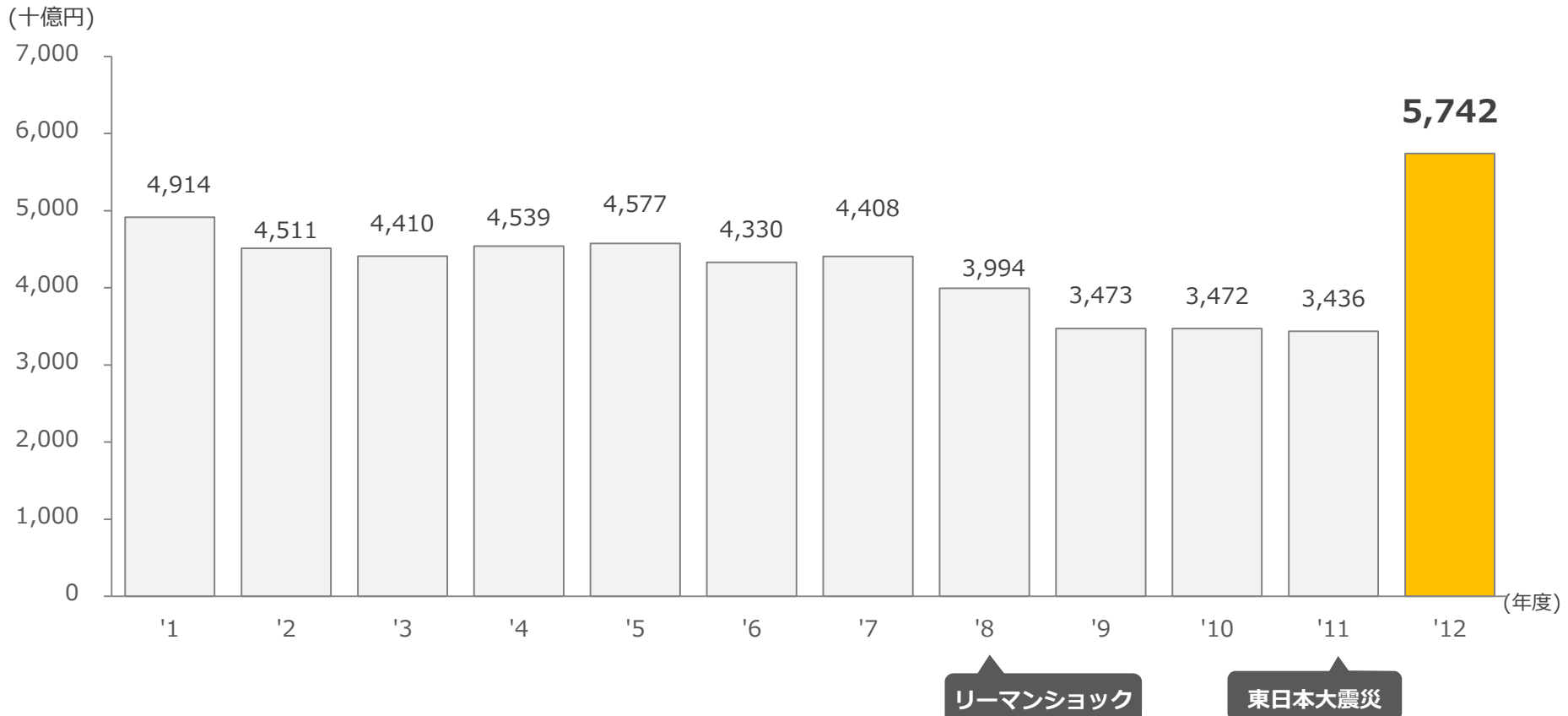
外部環境① 建設工事量の変化



建設技術者派遣
及び付随事業

- 過去、建設派遣業界は経験者主流のマーケット
- 減少傾向だった建設工事量が東日本大震災発生後急激に上昇
⇒ 技術者需要も急激に増加

建設工事受注動態統計調査



その一方で

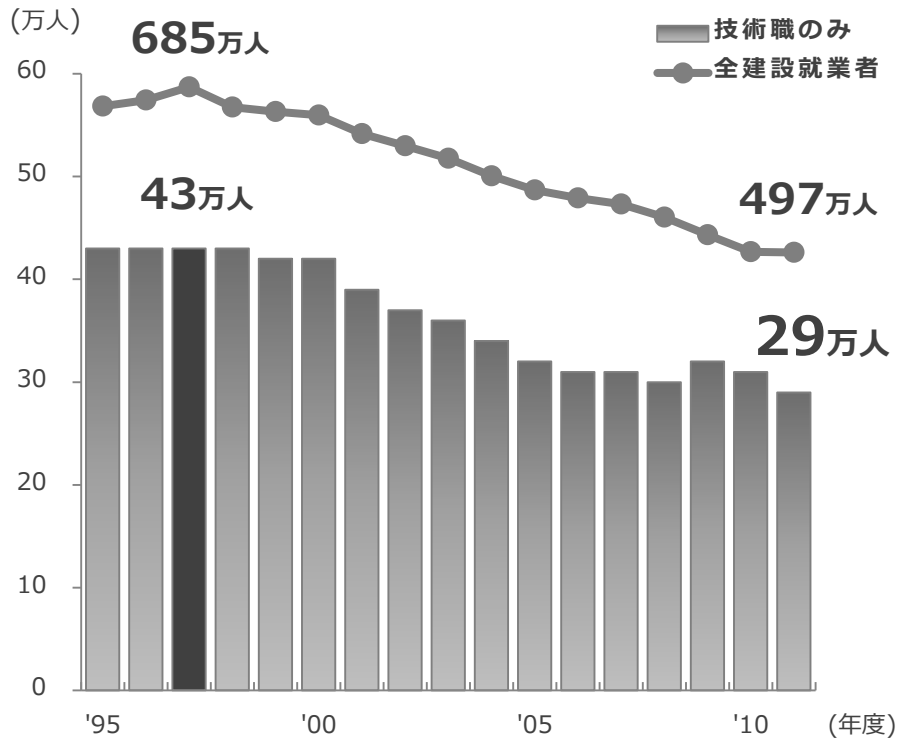
外部環境②就業者数の減少と高齢化



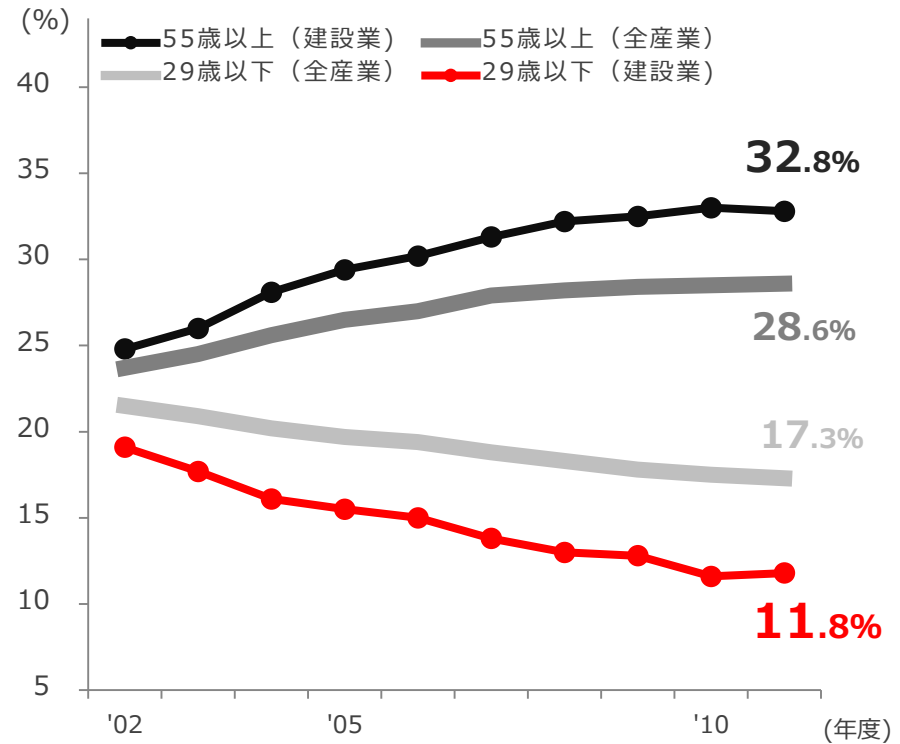
建設技術者派遣
及び付随事業

- 建設需要の減少による就業人数の減少
- 少子高齢化による担い手の不足 → 就業者の1/3が55歳以上に

建設業就業者数



年齢別就業割合



急激な需要増に対応できない人材構造に



経験者主流の
業界的特徴

×

少子高齢化による
経験者の減少

空前の人材不足が発生するも
経験者を急には増やせない



新たに人材を育成できる会社が必要

=



YumeShin

なぜこれまでの成長できたのか？



建設技術者派遣
及び付随事業

- 未経験者の採用・育成をメインとする戦略で他社と差別化できた

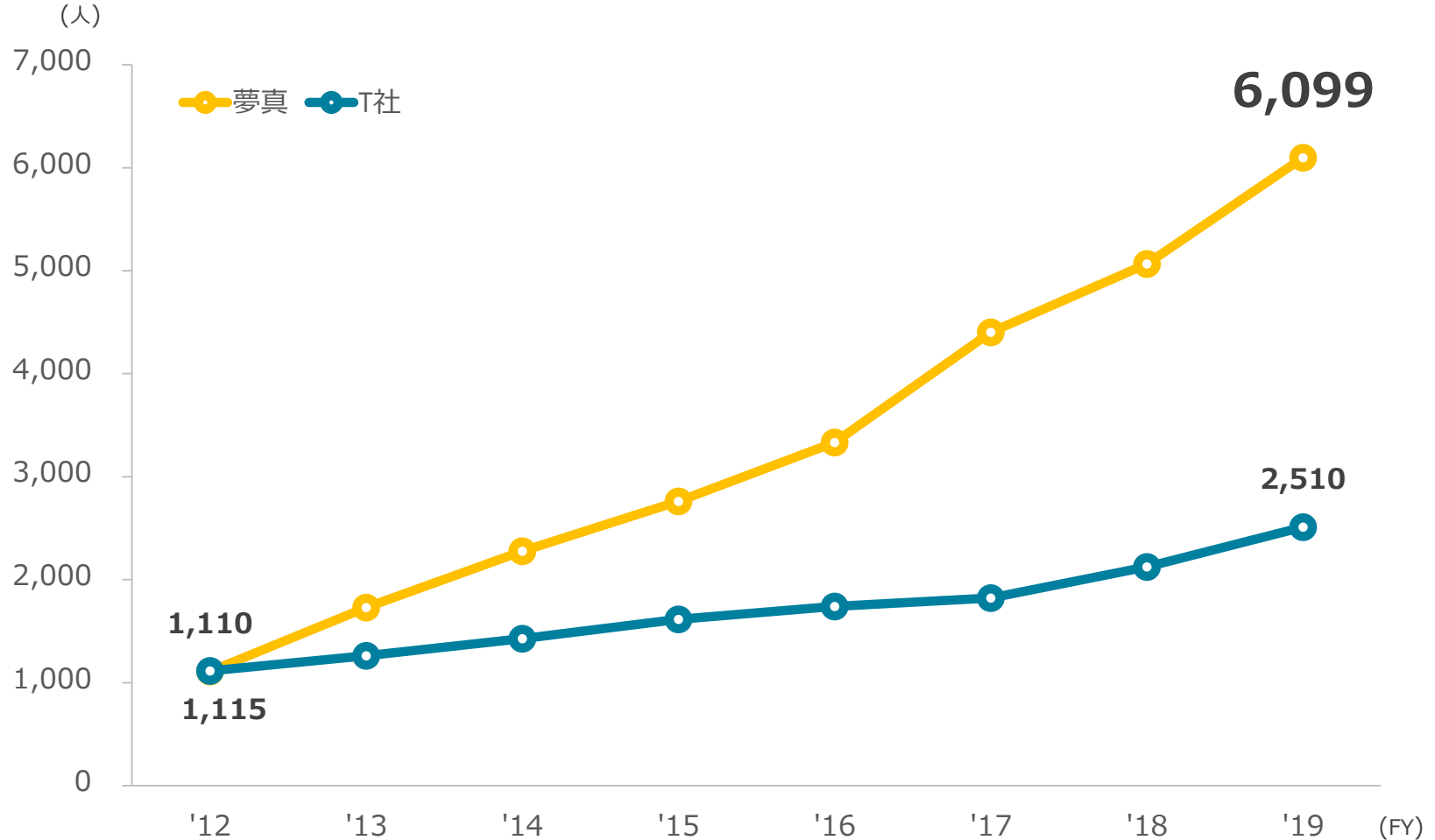
未経験者育成戦略		経験者採用戦略
増やせる	市場への供給力	増やせない
しやすい	採用環境	しづらい
低めだが成長性あり	単価の水準	高めだが成長は限定的
成長すると上昇	利益率	一定

未経験者育成型での成長推移



建設技術者派遣
及び付随事業

- 経験者戦略を採用する他社は採用に苦戦
- 長期的な成長性は歴然の差

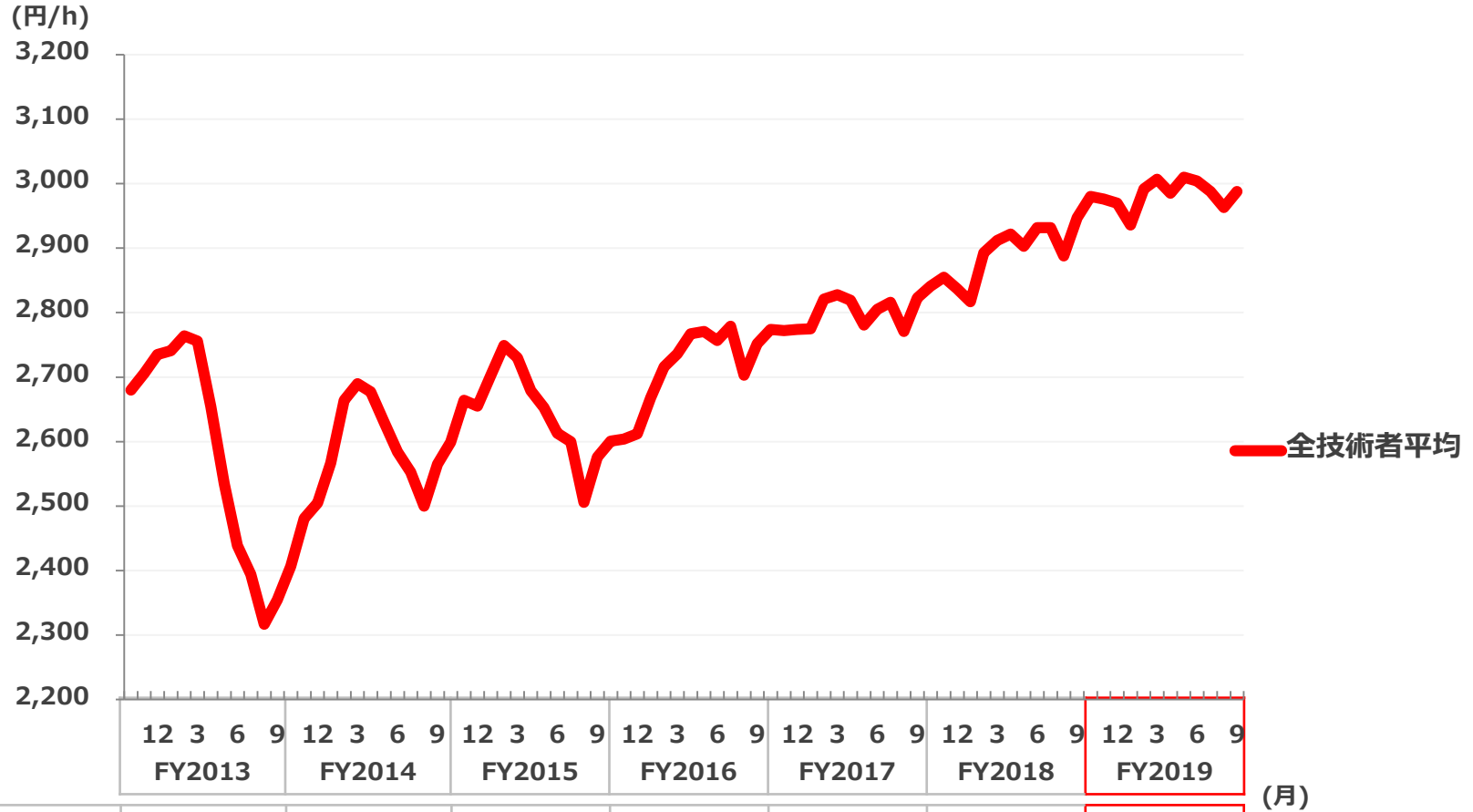


(他社開示資料より当社にて作成)

派遣単価の推移



- 未経験者が多い時期は単価は低い
- 経験を積んだ技術者増加で平均単価上昇（ボトムから30%超上昇）



全社平均 (Q1-Q4)	2,590円	2,569円	2,644円	2,706円	2,797円	2,890円	2,983円
	YoY	▲0.8%	+2.9%	+2.3%	+3.4%	+3.3%	+3.2%
新人比率	55.8%	51.2%	47.0%	44.7%	47.2	41.3%	37.8%

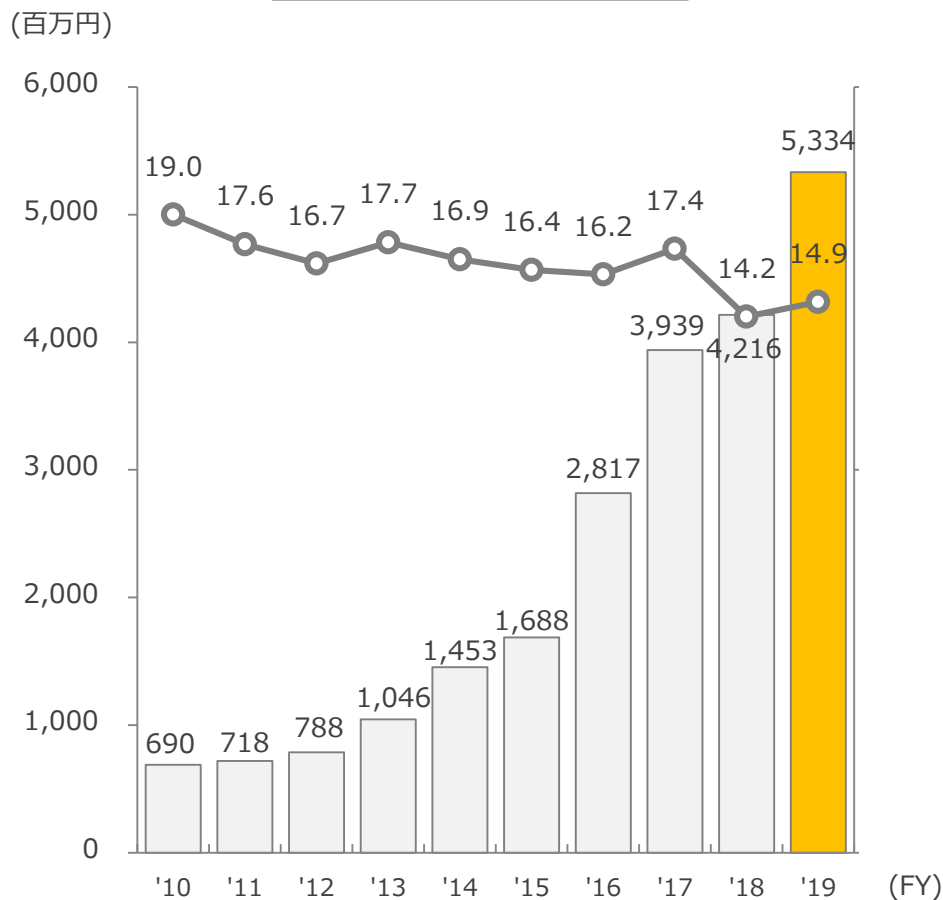
販管費・セグメント利益の推移



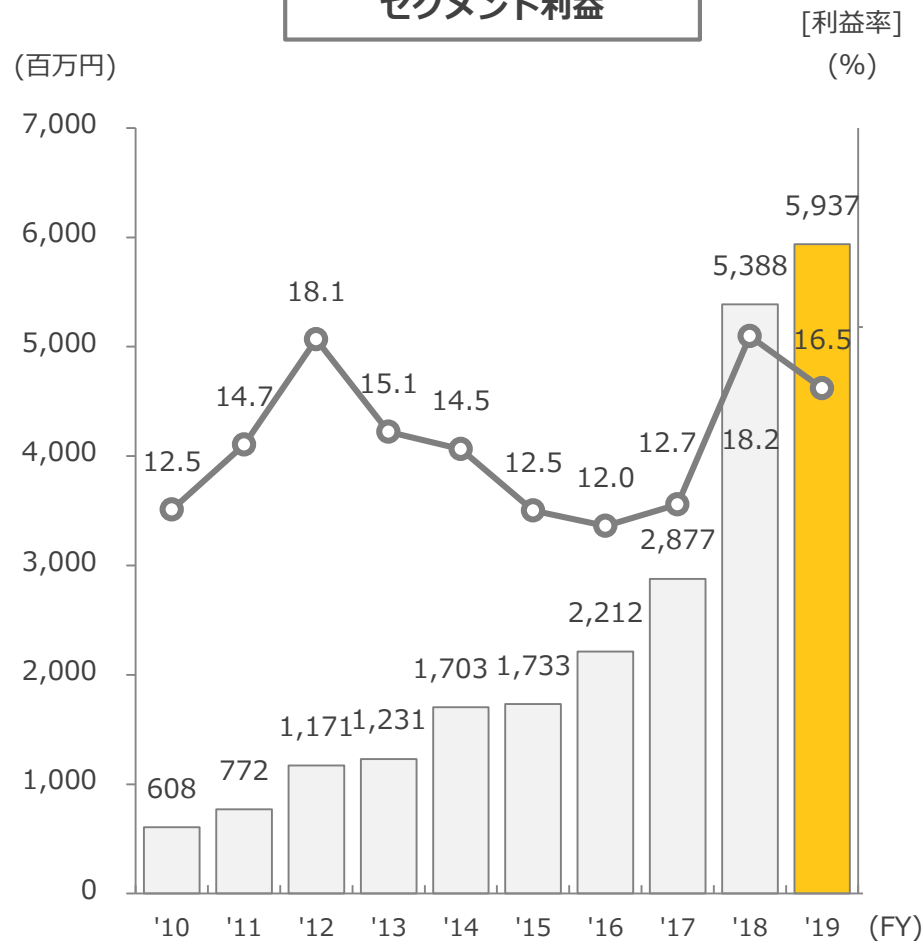
建設技術者派遣
及び付随事業

- 販管費 ⇒ 採用人数増加により増加
- セグメント利益 ⇒ 連続増収するも採用投資のため利益率凸凹

販売及び一般管理費



セグメント利益





外部環境は変わらない

育成型に磨きをかける

NO.1から圧倒的NO.1へ

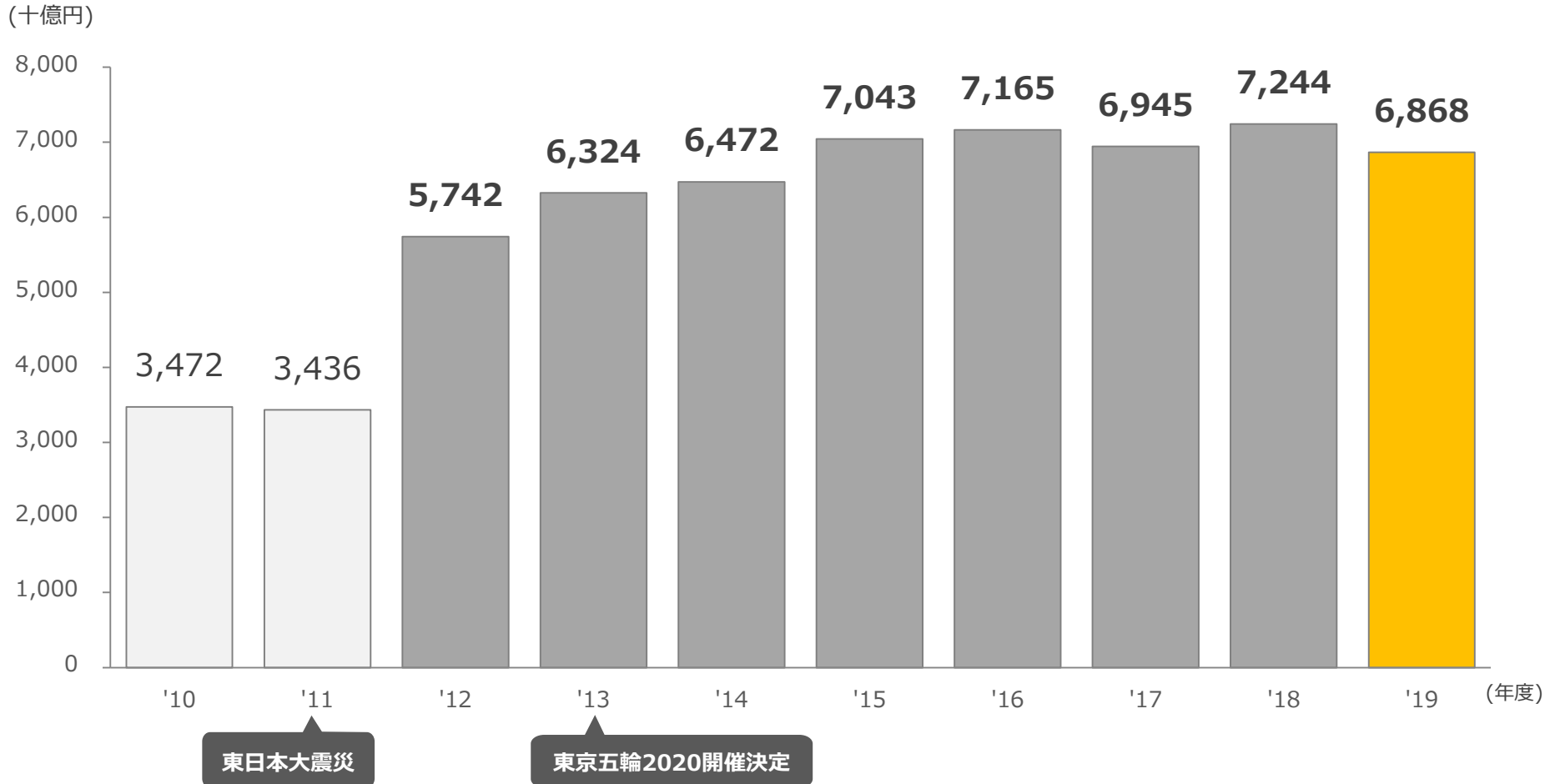
外部環境① 建設工事量の回復



建設技術者派遣
及び付随事業

■ 建設工事量は安定的に推移

建設工事受注動態統計調査



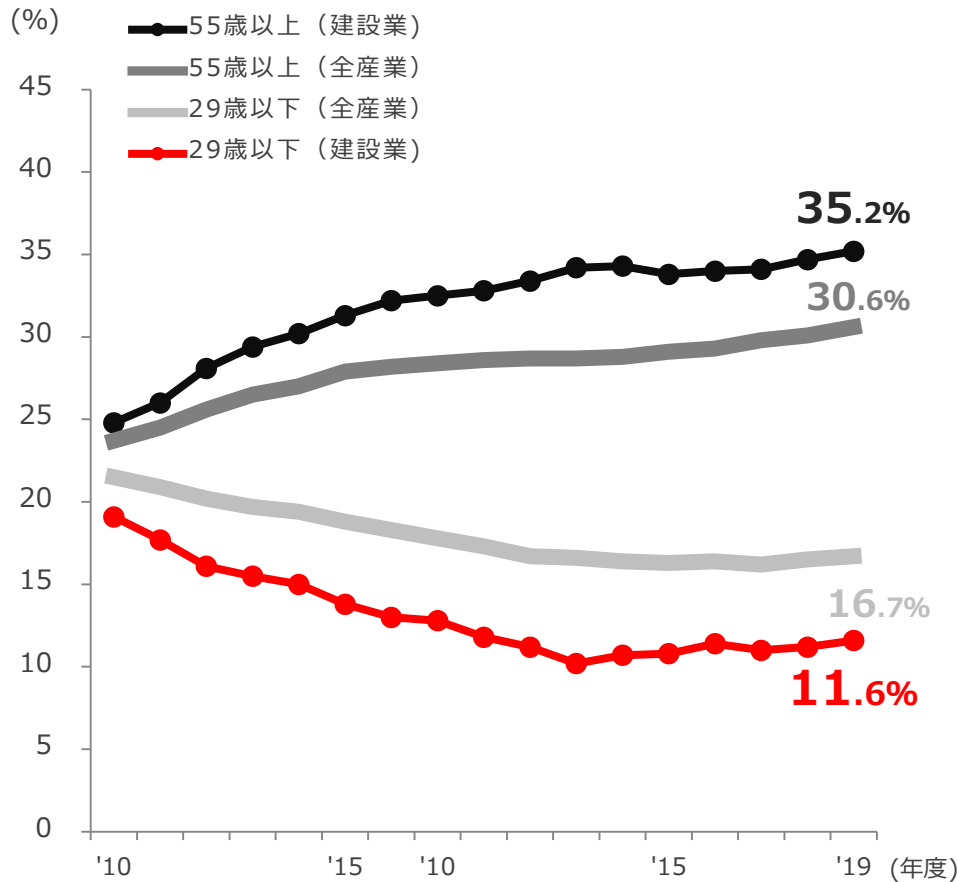
外部環境②担い手確保の現状



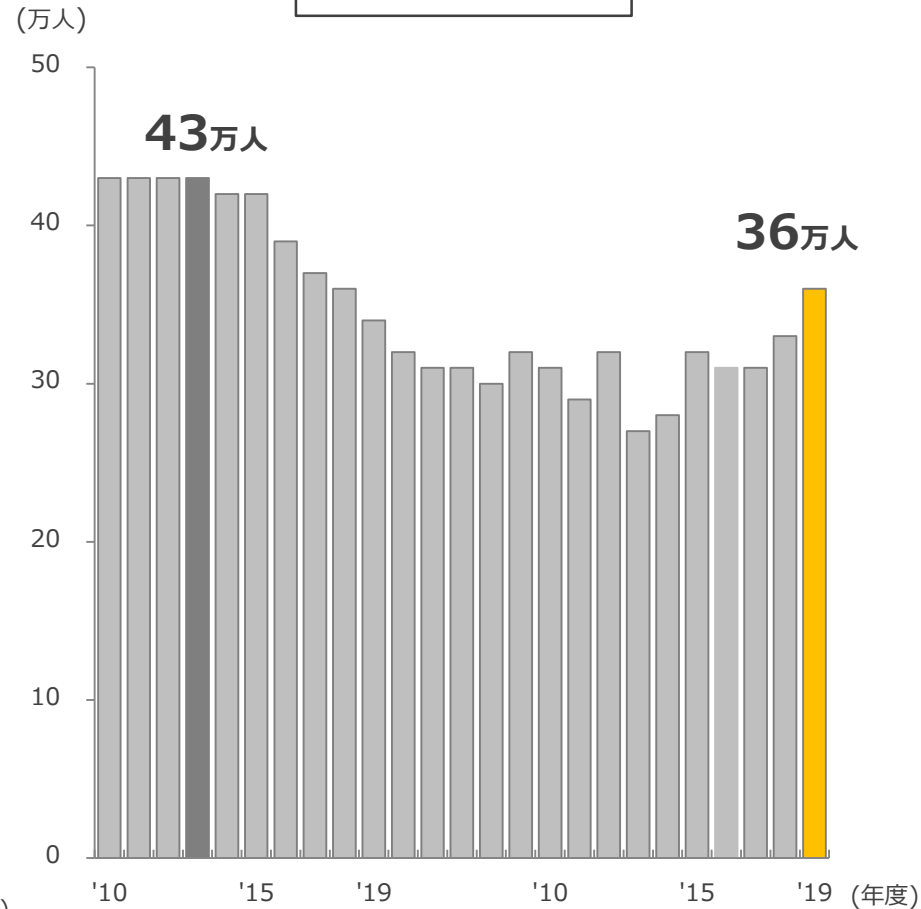
建設技術者派遣
及び付随事業

- 高齢化 = 人材不足の構造的発生要因
- 仮に工事量が横這い推移でも就業者数の減少スピードが上回る状態

年齢別就業割合



建設業技術者就業者数





採用における建設企業が抱える課題

大手企業

- 終身雇用が根強く、長期視点では大量採用にリスクを感じる
- 福利厚生年金等、人件費付帯コストが高い
→正社員雇用によるFIXコスト化を避けたい

中小企業

- 人手/資金等採用リソースが少ない
→採用力が弱い

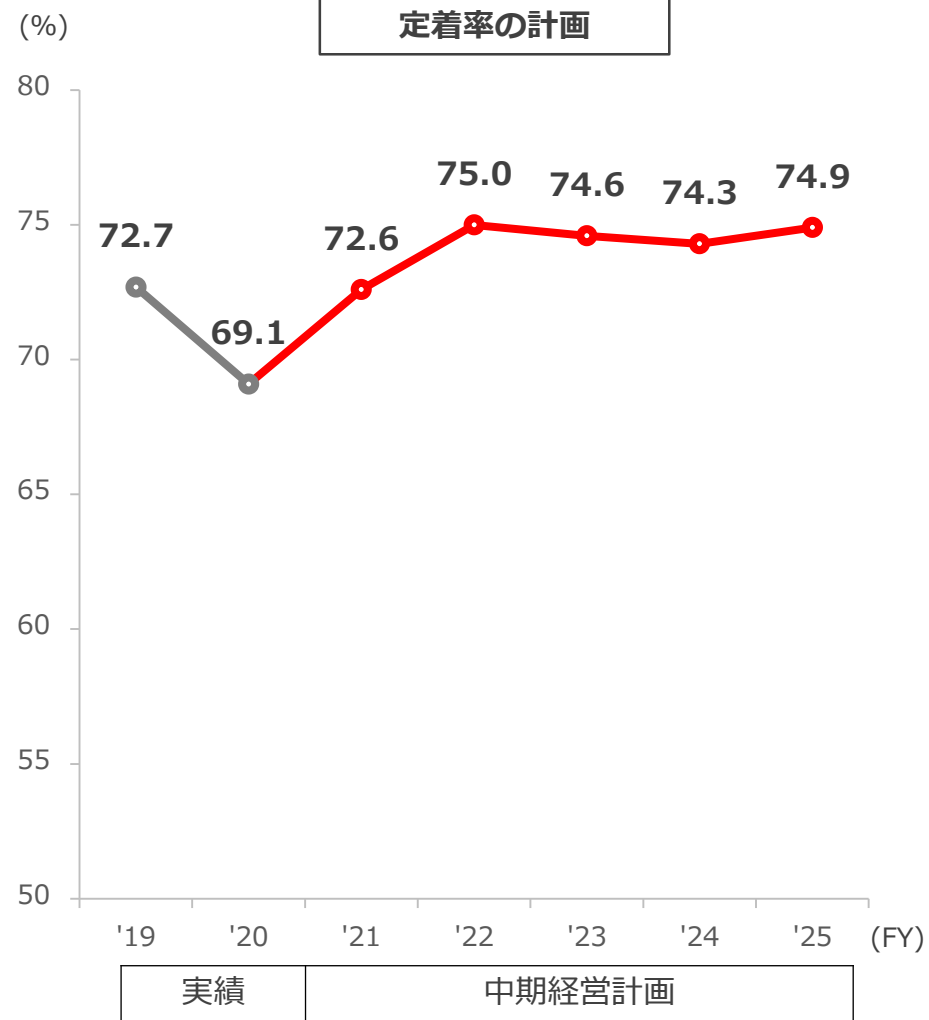
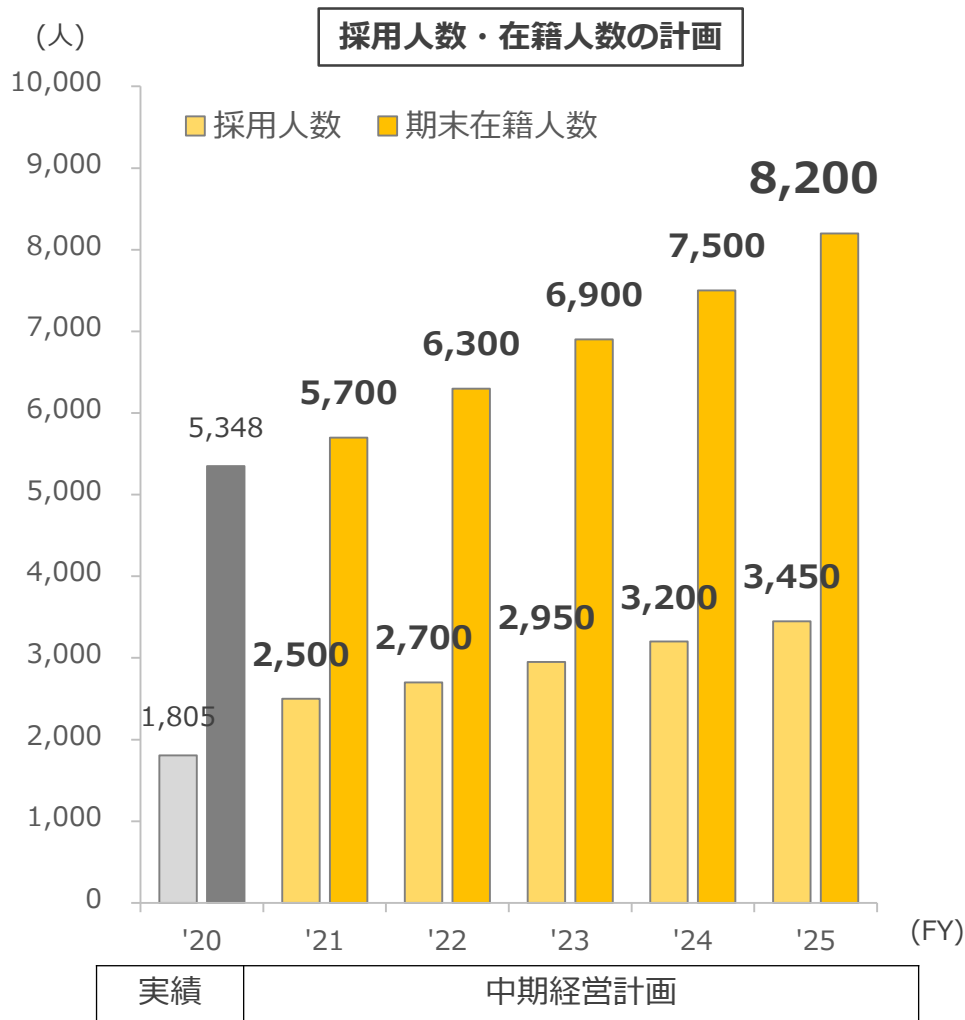
⇒柔軟な派遣の利用が一般化

中期経営計画① 定着率・採用・在籍人数



建設技術者派遣
及び付随事業

- 積極採用＋定着率の改善による在籍人数の増加
- FY20定着率は採用抑制＋人材の入れ替えを実施 → 一時的な減少





■ エンジニアサクセスチーム（新設）による少人数フォローの実施

施策内容

- 技術者を50名に絞ってフォロー
- 毎週連絡、毎月訪問、毎月アンケート
- 現場が変わってもフォロー継続



フォローの深度を上げて
定着率改善

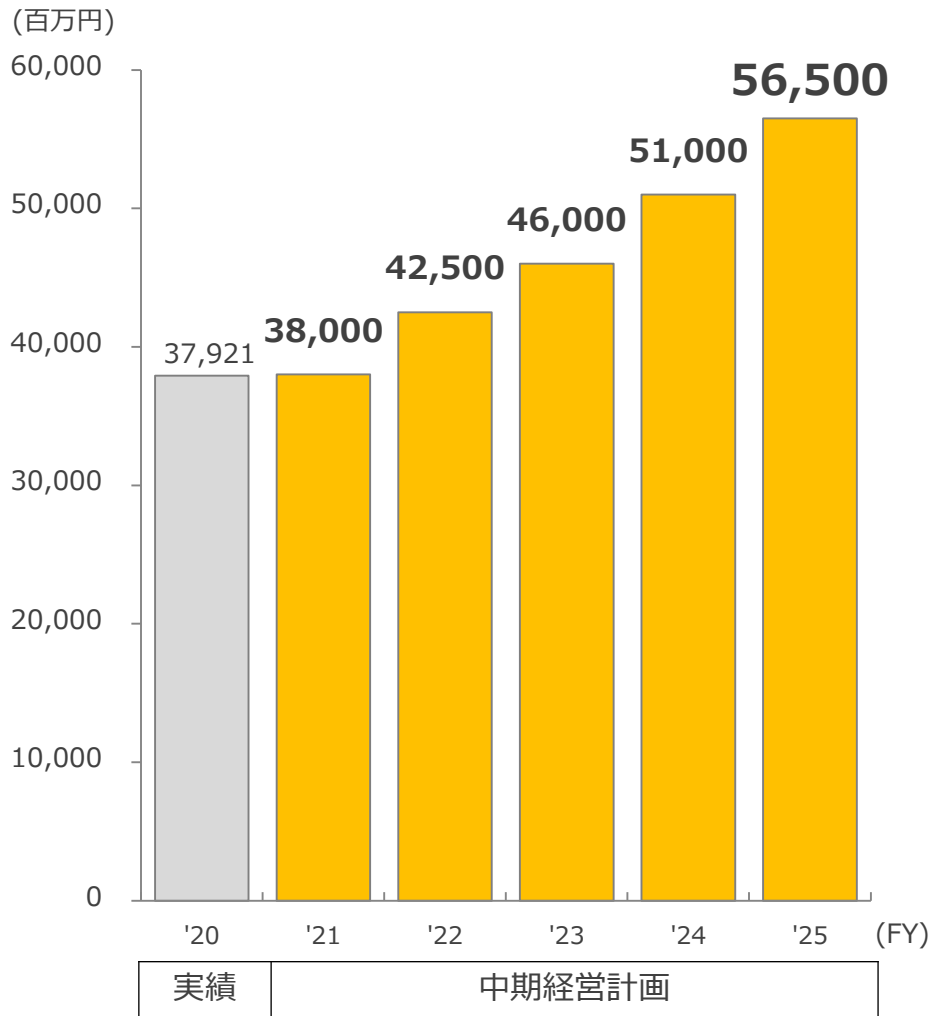
中期経営計画②業績予想



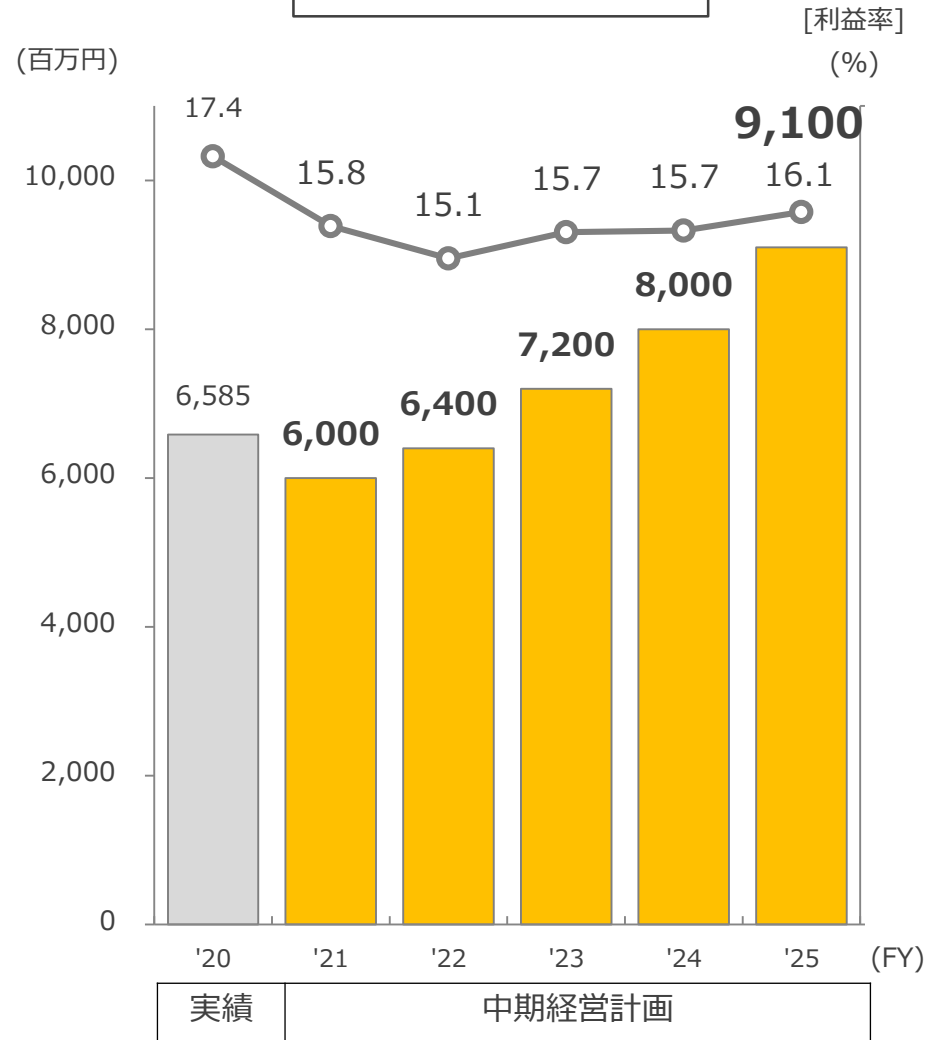
建設技術者派遣
及び付随事業

■ 在籍人数の増加による増収

売上収益の計画



セグメント利益の計画



中期経営計画②業績予想サマリ



建設技術者派遣
及び付随事業

■ FY2025に技術者8,000人計画

(百万円)

	FY2021	FY2022	FY2023	FY2024	FY2025
売上収益	38,000	42,500	46,000	51,000	56,500
セグメント利益	6,000	6,400	7,200	8,000	9,100
採用人数 (人)	2,500	2,700	2,950	3,200	3,450
期末在籍人数 (人)	5,700	6,300	6,900	7,500	8,200

エンジニア派遣事業 及び付随事業

育成型で
業界NO.1へ

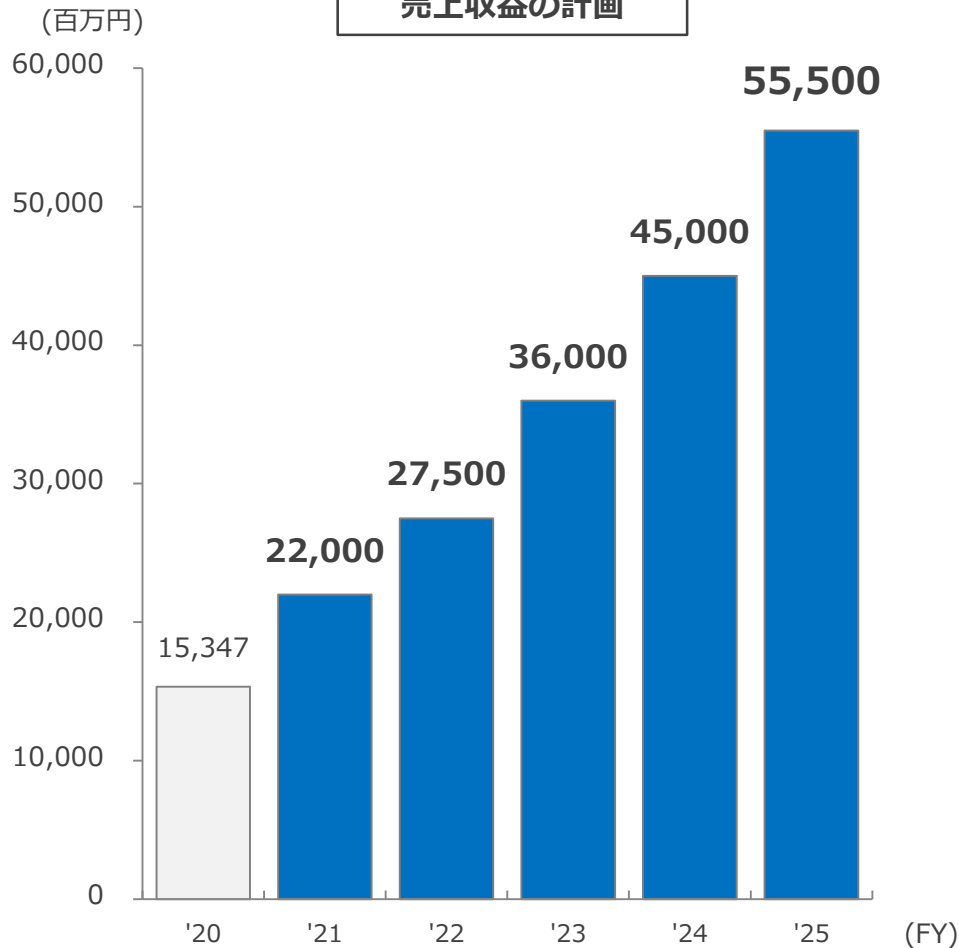
中期経営計画①業績予想サマリ



エンジニア派遣
及び付随事業

- 経験を積んだエンジニアの増加 × 規模の経済
⇒ 建設技術者派遣セグメントと同等程度の利益率に改善

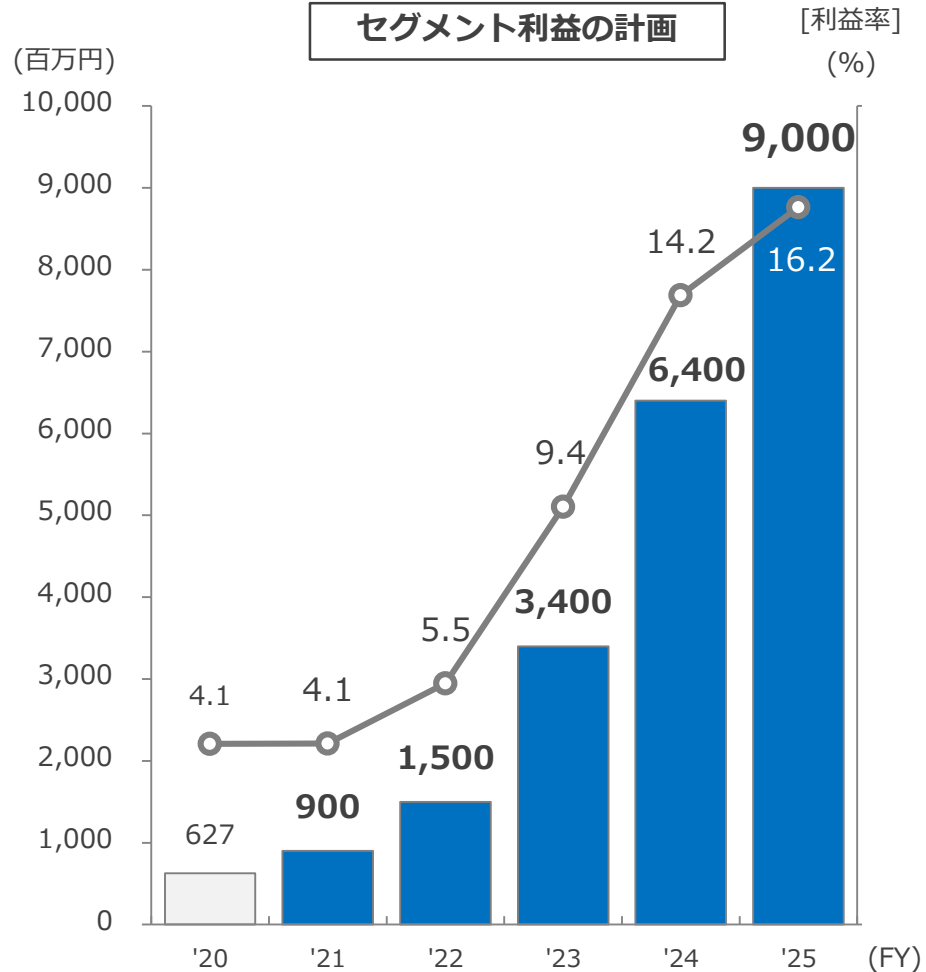
売上収益の計画



実績

中期経営計画

セグメント利益の計画



実績

中期経営計画

中期経営計画②業績予想サマリ



エンジニア派遣
及び付随事業

■ FY2025に技術者1万人計画

(百万円)

	FY2021	FY2022	FY2023	FY2024	FY2025
売上収益	22,000	27,500	36,000	45,000	55,500
セグメント利益	900	1,500	3,400	6,400	9,000
採用人数 (人)	1,600	2,300	3,000	3,100	3,800
期末在籍人数 (人)	4,200	5,400	6,900	8,300	10,000

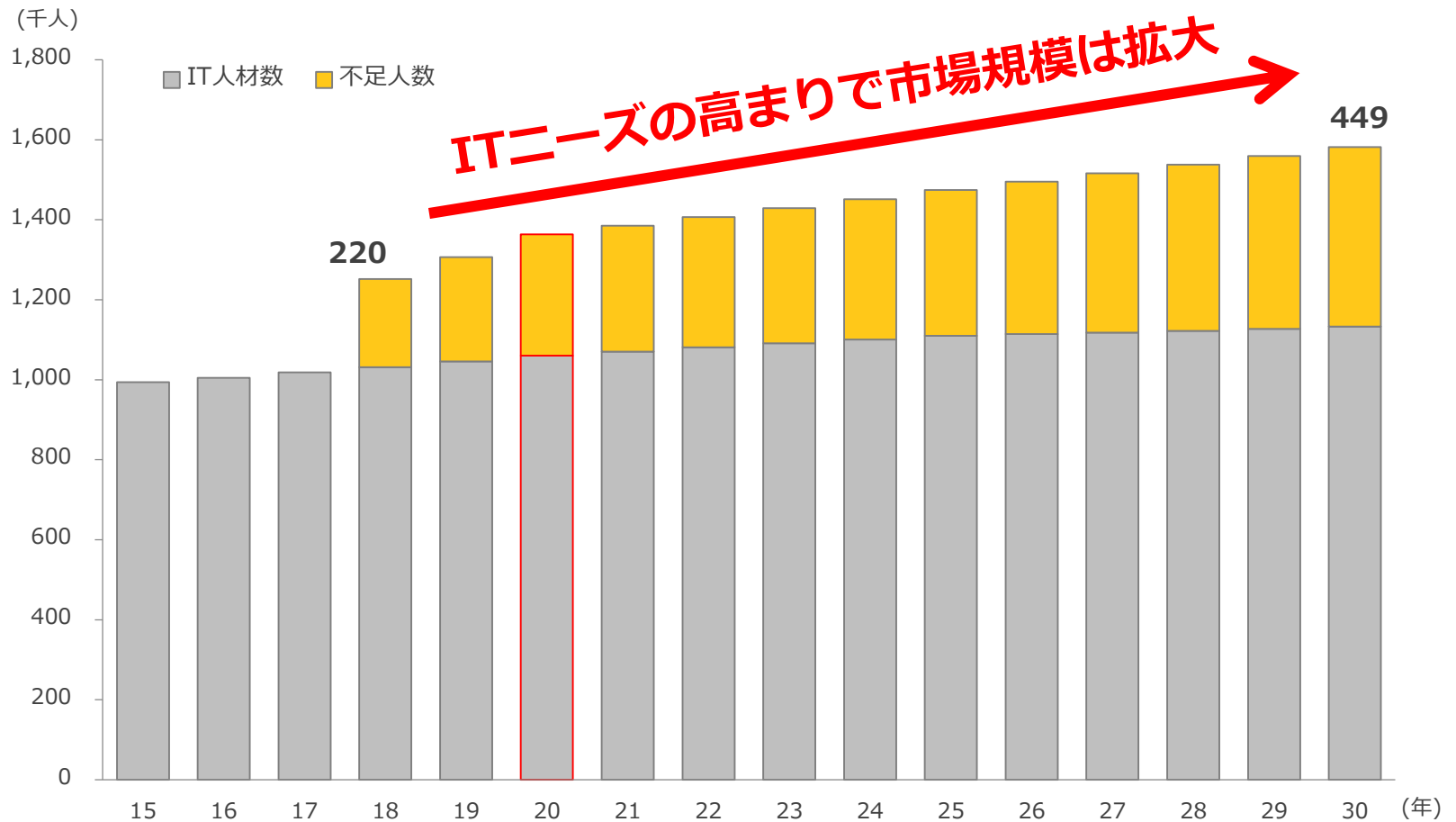
外部環境① 業界担い手不足の現状



エンジニア派遣
及び付随事業

■ DXにより業界の活性化+人材の不足=エンジニア需要の高まり

IT人材の不足規模推計





■ 企業にとってのIT投資の価値が変わる ⇒ スキルのアンマッチが発生

これまで **管理的（コストセンター）** な位置付け

ウォーターフォール

業務に合わせたシステム設計

- ・ 段階ごとに作りこむため、完成までに時間がかかる
- ・ 手戻りは少ないが、修正が必要になると手間がかかる

オンプレミス

リスクを考慮しサーバー利用

- ・ サービス立ち上げまで時間がかかる
- ・ 各社がインフラを持ち非効率

外注

専門性&リスク考慮しSIerへ

- ・ 自社ノウハウ溜まらない
- ・ 自社で改修できずスピードが遅い



これから **営業的（売上向上）** な位置付け

SaaS・アジャイル開発

顧客市場に合わせたシステム設計

- ・ 業務スピードアップ
- ・ サービス・商品の変更

クラウド

業務効率化

- ・ インフラをすぐに構築可能
- ・ 保守運用が楽になる

内製化

ITエンジニアが社内に必要な

- ・ 社内で改修でき、ニーズ合わせて柔軟な対応が可能に
- ・ ITが競走優位性を持ち、企業R&Dが促進



- 2030年に50万人不足予想
- 業界の変化により新しいITスキル人材が必要
- 少子高齢化で大規模な人材供給は見込めない



空前の人不足

**必要なのは
新たに人材を育成できる会社**



エンジニア派遣に対する誤解と現実



エンジニア派遣
及び付随事業

- “エンジニア派遣はレッドオーシャン”という誤解がある
- エンジニア派遣業界の中でも特に未経験者領域は競合の少ないブルーオーシャン

誤解

競合が多い
レッドオーシャン

参入障壁が低い

利益率が低い



注力する必要はないのでは？

当社の見解

戦略が違う
ブルーオーシャン

真似されづらい

利益率は高くなる



成長事業として
今が絶好のチャンス!!



- 建設技術者派遣事業の2012年頃と同じ環境
 - … ・ 今後需要が高まる可能性がある市場
 - ・ 業界No.1の規模ではない
- 他社と異なる戦略

業界順位の逆転可能

未経験者の育成を促進させる

参入障壁：育成にかける支出



エンジニア派遣
及び付随事業

■ 初期投資費用が大きく、初期は利益が出づらい特徴

1人あたり育成費用シュミレーション

初期研修	採用コスト	550千円
	研修コスト/月	200千円
	研修期間	1～2カ月
再研修	研修コスト/月	200千円
	研修期間	1～2カ月

研修の特徴

- 研修期間中は業務から離れて研修に集中
- 実機操作による研修
- 研修拠点を全国3カ所整備



利益率の向上



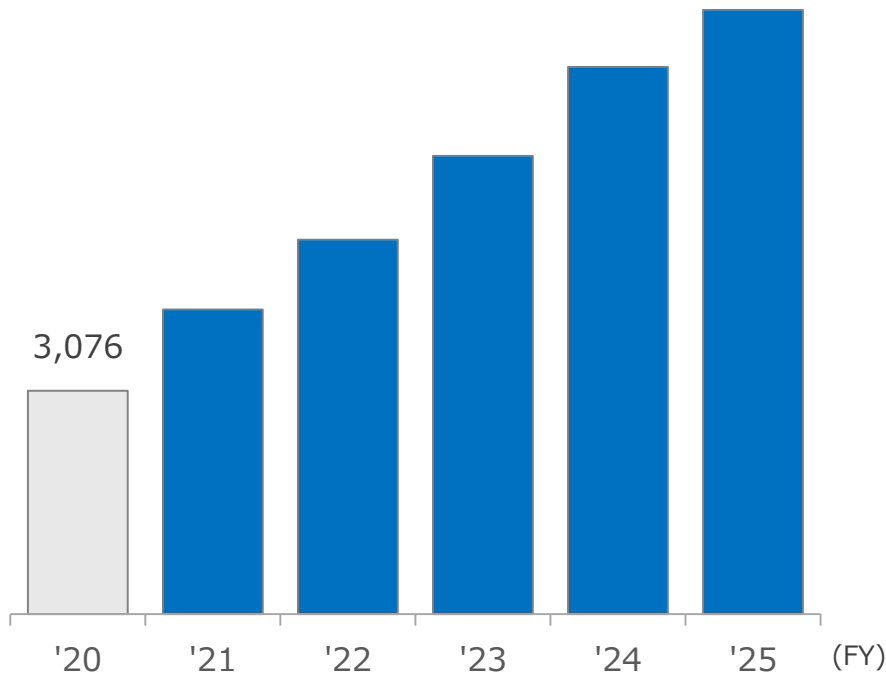
エンジニア派遣
及び付随事業

- 経験を積んだ技術者の増加 × 規模の経済
⇒ 建設技術者派遣セグメントと同等程度の利益率に改善

派遣単価の計画

(円)

	FY21	FY22	FY23	FY24	FY25
YoY	+2.1%	+1.8%	+2.1%	+2.1%	+1.4%



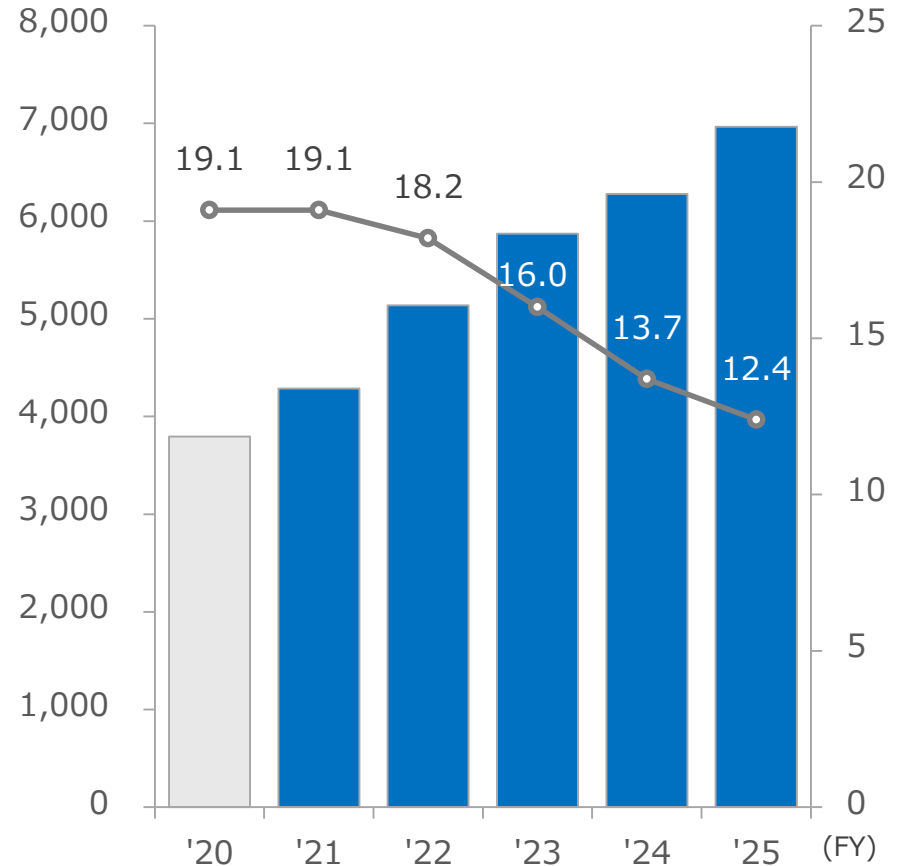
実績

中期経営計画

販売及び一般管理費の計画

(百万円)

[売上比率]
(%)



実績

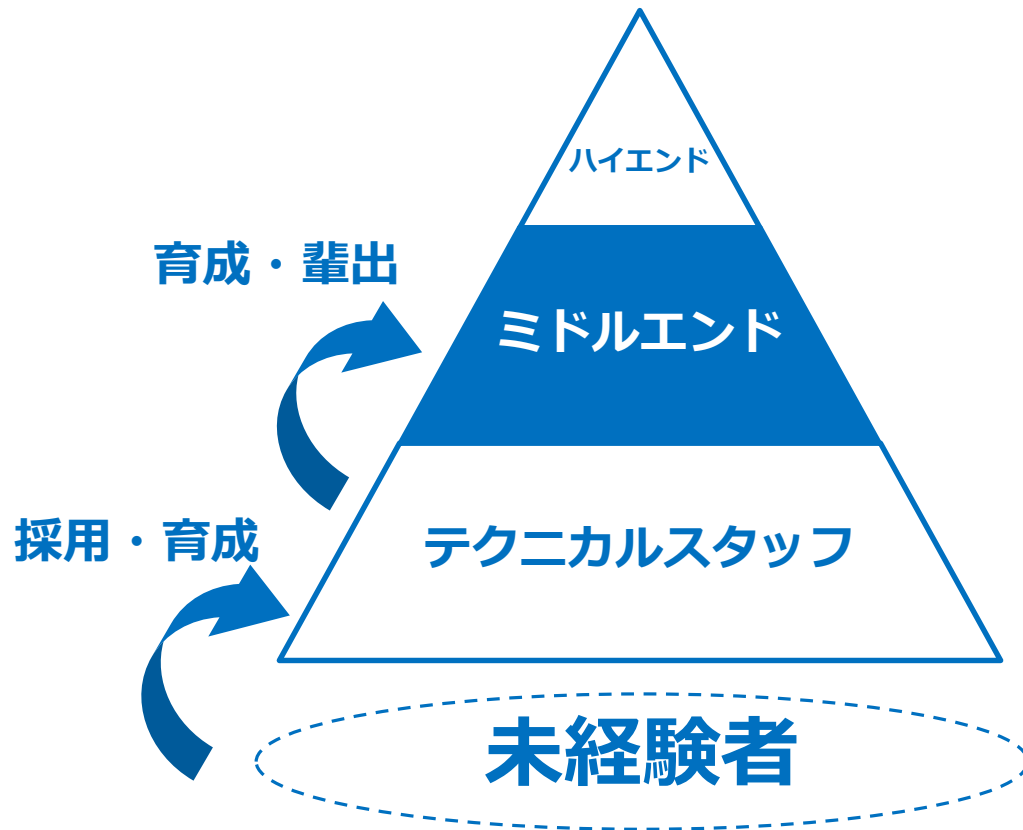
中期経営計画

重点施策①再研修制度の強化



エンジニア派遣
及び付随事業

- 徹底採用による在籍人数の増加 → 売上収益上昇
- 継続研修の拡充による単価上昇 → 利益率の改善



再研修プログラム

- ・ Salesforce研修
- ・ AWS研修
- ・ C#研修
- ・ ITスペシャリスト研修



重点施策②クラウドエンジニアの育成



エンジニア派遣
及び付随事業

■ クラウドエンジニア育成人数No.1を目指す

注力①Salesforceエンジニア

- 独自育成プログラムを構築
 - ・ 研修期間：1ヶ月～2ヶ月

	FY2020実績
資格保有者数	68人



- パートナー認定
 - ・ セールスフォース・ドットコムのコサルティングパートナー認定

注力②AWSエンジニア

- 独自育成プログラムを構築
 - ・ 研修期間：2ヶ月

	FY2020実績
資格保有者数	54人



- パートナー認定
 - ・ AWS の AWS Partner Network(APN)セレクトコンサルティングパートナーとして認定

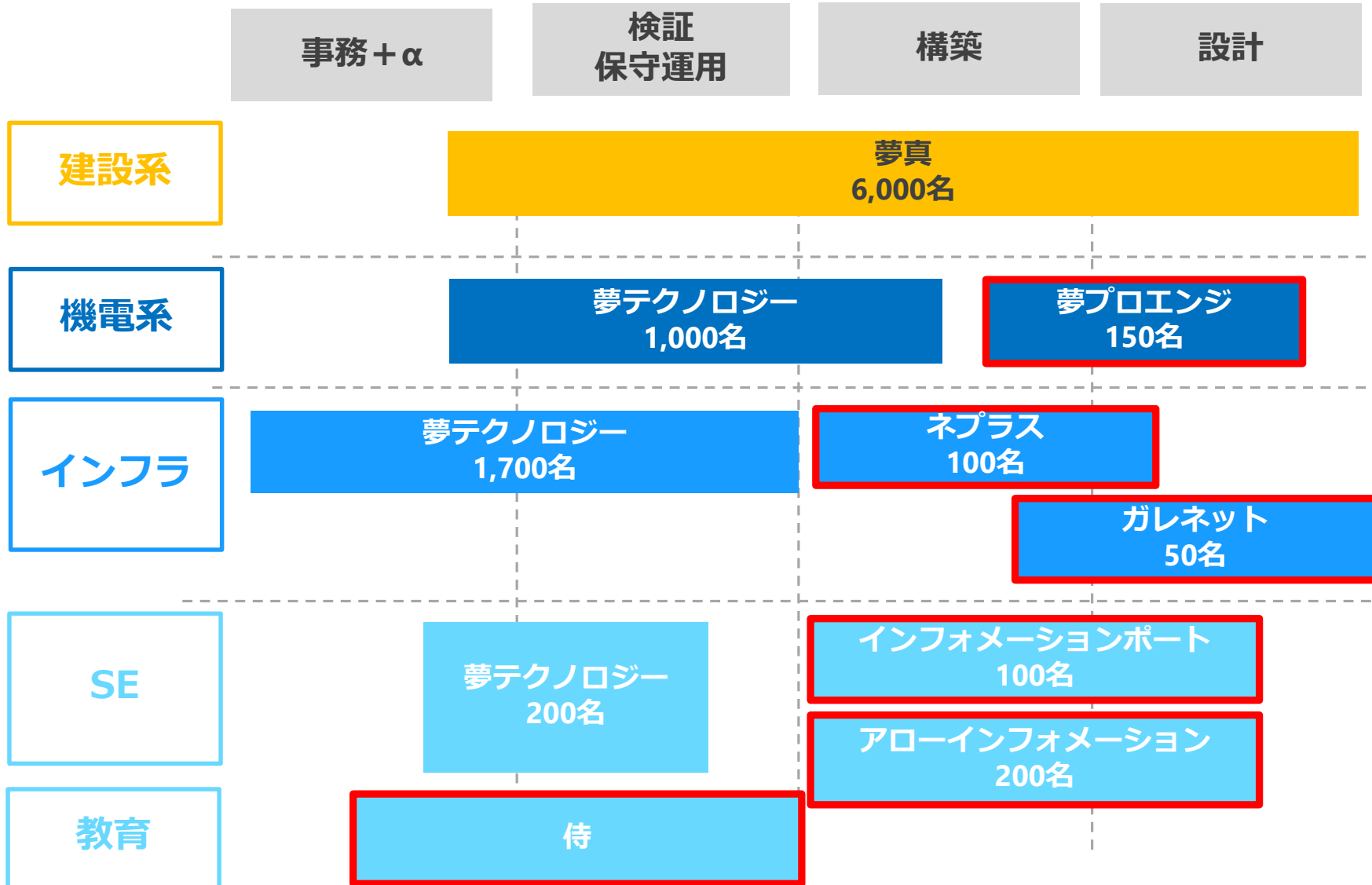
グループ戦略

M&A①直近3年間の実績



グループ

■ エンジニア派遣セグメントを中心に不足する部分をM&A (赤枠：実績)





M&A

これまで柔軟な業務提携を実施

- アーンアウト型、当社完全主導PMI型、既存経営陣残型等、様々な状況に対応
- PMIまでの一連のノウハウを蓄積
- 多数のパートナーとの関係構築

PMI

相互の文化を尊重したPMIによるスムーズな協力体制の構築

- 未経験からの人材育成プログラム実施
- 共同営業による顧客展開
- 採用サイトの共同運営による採用強化
- DX化の進展
- 管理系人材の共同による経費削減

今後の優良なM&Aに繋がる体制構築が完了

今後の方針：オーガニック成長を基本路線とし、+αとしてのM&Aを検討

【判断基準】

- 事業領域に合致
- フェアなバリュー
- これまで実施していない建設領域も検討対象



- 当事者間の事務手続きの効率化を促進
- 今後データをより活用した経営を目指すための布石

- 技術者の利便性向上
- キャリア見える化による成長促進
 - 勤怠の電子化
 - 経歴・キャリア管理
 - 資格等の申請
 - チャット

技術社員

- お客様の利便性向上
- Webマーケティング市場拡大
 - 契約請求の電子化
 - 技術者の検索、マッチング
 - 案件オーダーの電子化

顧客

同一のプラットフォーム
による効率化

営業・事務部門

- 技術社員、顧客とのやりとりを電子化
⇒ 営業及び事務の効率化、見える化の実現



- 「就労機会の創出」「学びの機会の提供」ビジネスモデルを基礎とした ESGの実践を目指す

E

- ・ ペーパーレスの推進
- ・ テレワークの推奨

S

- ・ 未経験者（学歴、職歴不問）に対して
正社員としての就業機会とスキル取得のための研修を提供
⇒今後5年で2.5万人超に研修を実施
- ・ 未経験者が技術者にスキルチェンジ
誰もが再教育を受けられジョブチェンジできる社会を目指す

G

- ・ 社外取締役3名、女性取締役1名
- ・ CGCコードを概ねコンプライ

株主還元

株主還元



1. 配当金

→ 35円/株の安定配当

2. 自己株式の取得

→機動的資本政策のため今後も実施可能性あり

【参考】	2019年実施	2020年実施	
		計画	取得状況
取得株数	2,651,600株 (実績)	1,600,000株	800,000株
取得資金額	1,999,979,500円 (実績)	1,000,000,000円	435,127,600円
取得期間	2018年12月20日～ 2019年12月19日	2020年3月17日～ 2020年6月16日	2020年3月17日～ 2020年4月30日

3. 1株当たり当期利益の予想

(円)

FY2021	FY2022	FY2023	FY2024	FY2025
50.39	58.35	79.57	108.74	139.24

人と人とのめぐりあい みんなの夢を真にする



免責事項

本資料は、資料作成者が信頼できると判断した情報源から入手した情報に基づいて作成しておりますが、当社および資料作成者はこれらの情報が正確であるとの保証はいたしかねます。情報が不完全または要約されている場合もあります。本資料に記載する価格・数値等は、過去の実績値、概算値あるいは将来の予想値であり、実際とは異なる場合もございます。

本資料は将来の結果をお約束するものではありませんし、資料にある情報をいかなる目的で使用される場合におきましても、お客様の判断と責任において使用されるものであり、本資料にある情報の使用による結果について、当社および資料作成者が責任を負うものではありません。投資に関する最終決定はお客様ご自身の判断でなさるようお願いいたします。