

経営方針と対処すべき課題（有価証券報告書より）

① 目指す姿と数値目標

ミッション

深刻化するプロ人材の枯渇を解決し、日本を「課題解決先進国」にする

在籍人数
3,687人稼働人数
3,136人一人あたり契約単価
519千円/月建設従事者有効求人倍
5.18倍

② 中長期の経営戦略

1. 採用力の優位性

未経験者中心の採用戦略で大量採用を実現。採用自動化ツール導入により24時間対応可能。セコカンNEXTなど採用チャネルの多角化で技術者確保

3. 建設DX支援基盤

ドローン測量や3次元レーザースキャナ等のICT技術導入を支援。建設DXコンサルタント養成とチーム編成で建設業界の省人化・生産性向上に対応

2. 人材育成力による単価向上

経験年次に応じた研修体系（1年目基礎技術、2～3年目専門技術基本、4～6年目専門技術実践、7年目以降専門技術研修）で若手を育成し契約単価を引き上げ

4. 職人紹介の優位性

建設業務有料職業紹介事業許可を持つ全国建設人材協会を通じて、303万人の建設技能職紹介を実現。ジョブケンワークで求職者情報を提供

③ 対処すべき課題

① 人材確保と定着率向上

- 退職率低減が重要経営課題。2025年10月期の退職率31.1%（ワールドコーポレーション）
- 採用難・定着率低下による原価上昇で収益が圧迫される懸念
- 新規就業者減少と既存プロ人材の高齢化で技術継承が課題

② 業界規制への対応

- 2024年4月に建設業界の時間外労働上限規制が適用され人手不足が深刻化
- 働き方改革・残業規制による事業上の制約増大
- 労働者派遣法で土木建設現場での派遣が禁止される制限あり

③ DX対応と競争力維持

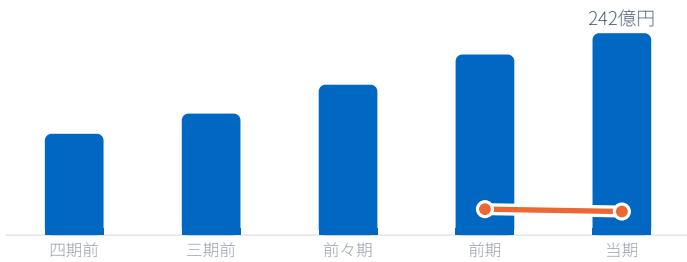
- 建設業界のDX導入支援ニーズは高まるが、DX対応遅れで競争優位性喪失の虞
- 建設DXに精通した人材不足が課題で、コンサルタント養成が急務

面接で使えるポイント

- 建設従事者の有効求人倍率5.18倍という極度の人手不足を解決する社会的使命を持つ企業
- 未経験者採用を活かした3,687人規模の若年層派遣（39歳以下が約91%）で高齢化産業に貢献
- 建設DX支援など新規人材サービスで業界課題の解決と成長機会を両立させる戦略的企業

証券コード 9163

業績の推移（売上＝棒 / 営業利益＝線）



※営業利益は直近2期のみ開示（有報の様式変更による）

暗記する数字3つ

連結売上高
242億円営業利益率
11.7%財務健康度
73点 / 100点

将来性 晴れ時々曇り / 就活偏差値 61.2（当サイト算出の参考指標）

平均年収

840万円

サービス業内 53位/524社

平均年齢

39.3歳

サービス業内 234位/527社

平均勤続

3.1年

サービス業内 455位/527社

※平均年収は提出会社単体・有価証券報告書ベース。順位は同33業種内の掲載企業での比較。

ここから下は自分で書く（面接で話すこと）

志望動機の核

上の数字・事業と接続して書く

自分の経験との接点

逆質問メモ

※1つはデータ起点で（例：勤続年数が長い要因は…）

直近ニュース一言

