

FINANCIAL REPORT

2024

2023.4.1



2024.3.31





成長を繋ぐ～Origin/Next 50

グループ
経営理念

エンドユーザー（消費者）の不便さや困ったことに耳を傾け、
解決に導く事業創造を行い、その発展に伴い社会の問題を解決し、
貢献できる企業として成長する。

ご挨拶

株主・投資家の皆様におかれましては、平素より格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

2024年3月期は、2022年3月期からの中期経営計画の総仕上げとして、新型コロナウイルス感染症の収束から再始動に向かうとともに、当社グループの本来の成長力やあるべき姿について再確認する1年となりました。この3年間の経営状況は、コロナ禍で見通し困難な中、柔軟に既存事業及び新規事業を推進してまいりました。2024年3月期は、ワクチン関連事業が終了したことにより、利益面では対前年比で影響を受けたものの、オートモーティブ事業やグローバル事業といった既存事業において着実に需要を取り込み、安定的な成長を遂げることができました。

この度、当社グループは第8次中期経営計画「成長を繋ぐ～Origin/Next 50」（2025年3月期から2027年3月期）を策定いたしました。当社は、新中期経営計画の最終年度内に創業40周年を迎えます。私たちは、この40周年の節目を自分たちの「原点」「強み」「将来のビジョン」などを見つめ直す機会として捉え、また社会から求められる次の50年企業を目指すという思いを込め、キャッチコピーとして「成長を繋ぐ～Origin/Next 50」を掲げています。

また、策定にあたり、当社グループを取り巻く労働力減少の課題や生成AI等の技術

発展といった事業環境の変化にどう向き合うべきか、そして企業価値向上に向けた対応や株主の皆様への還元等について議論を重ねてまいりました。第8次中期経営計画においては「成長余力の創出」「サービスプラットフォーム利用型の収益モデルの開発」「機動的な拠点展開」の3つを経営戦略の要とし、AI等のテクノロジー活用により、生産性の向上や新たなビジネスモデルの構築を通じ、さらなる成長を目指します。一方で、当社グループの「人でしかできないサービス」は、当社グループならではのAIに淘汰されないユニークな強みです。それらを支える地方BPO拠点の展開は、サテライトという形態を取り入れつつ、今後も機動的に開設する方針です。

時代が変わっても、当社グループが掲げる経営理念のもと、クライアント企業の抱える課題へのソリューションを磨き続けるとともに、地方都市における安定的な雇用の創造・維持に取り組み、地域の経済循環や人口流出抑制に貢献することで、地域を豊かにするというミッションは変わりません。今後も、企業価値の継続的な向上を目指し、株主の皆様をはじめとするステークホルダーの皆様への期待に応えるべく、全社一丸となって取り組んでまいります。

代表取締役
社長執行役員グループCEO

玉上 進一

業績ハイライト

連結売上高は、ワクチン関連業務収束の影響を受けたものの、オートモーティブ事業、グローバル事業、金融保証事業の成長が減収分を吸収し、58,738百万円（前期比7.7%増）となりました。

営業利益は、ワクチン関連業務収束に伴う一時的な収益低下の影響や、給与テーブル改定等により原価が上昇したものの、売上高の成長により、7,921百万円（前期比1.0%増）となりました。経常利益は、8,458百万円（前期比1.0%増）となりました。親会社株主に帰属する当期純利益は、投資有価証券の売却による特別利益の計上や賃上げ促進税制の適用を受け、5,791百万円（前期比8.9%増）となりました。

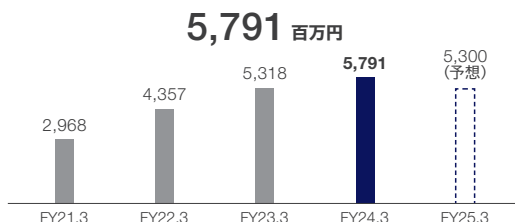
売上高(百万円)



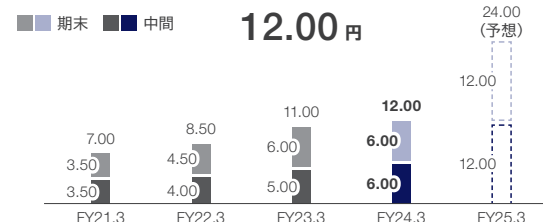
営業利益(百万円)



親会社株主に帰属する当期純利益(百万円)



1株当たり配当金(円)



セグメント概況

オートモーティブ 自動車関連サービス

売上高 25,300百万円
前期比 8.7%増

営業利益 3,542百万円
前期比 23.8%増

ポイント

- 自転車向けロードサービス、事故受付業務、国内外自動車メーカー向けサービス等の既存及び新規事業の成長により、増収。営業利益については、売上高の成長及び価格改定の進捗に伴い、増益。

プロパティ 住宅・駐車場関連サービス

売上高 7,061百万円
前期比 8.9%増

営業利益 502百万円
前期比 17.0%増

ポイント

- ホームアシストにおいて一部既存サービスの縮小・変更やオペレーションの人員適正配置等に伴う原価上昇があったものの、パークアシストの事業地拡大及び前期に実行した先行投資の効果により、増収増益。

グローバル 海外関連サービス

売上高 8,105百万円
前期比 20.4%増

営業利益 805百万円
前期比 16.0%増

ポイント

- 米国クレジットカードビジネスは、提携銀行への支払手数料の高止まり及びインフレの影響に伴う個人消費減少等の影響を受けたが、HCP^{※1}の会員増加及びクレームエージェンツ業務の対応エリア拡大等、既存サービスの成長が寄与し、増収増益。

カスタマー コンタクトセンターサービス

売上高 7,949百万円
前期比 17.1%減

営業利益 1,218百万円
前期比 49.1%減

ポイント

- ワクチン関連業務の収束により、減収減益。

金融保証 保証サービス

売上高 8,971百万円
前期比 29.3%増

営業利益 2,073百万円
前期比 38.1%増

ポイント

- グループ会社の株式会社イントラストが展開する家賃債務保証事業等において、新規契約数の増加に伴い新規保証料及び更新保証料が大幅に増加し、増収増益。

IT IT関連サービス

売上高 665百万円
前期比 24.2%減

営業利益 133百万円
前期比 27.5%減

ポイント

- サプライチェーンマネジメントシステムのライセンスの解約に加え、前期に検収が集中した反動により、減収減益。

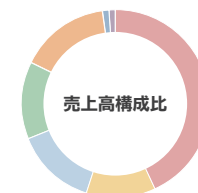
ソーシャル 社会貢献サービス

売上高 683百万円
前期比 3.3%増

営業利益 △366百万円
前期比 ー

ポイント

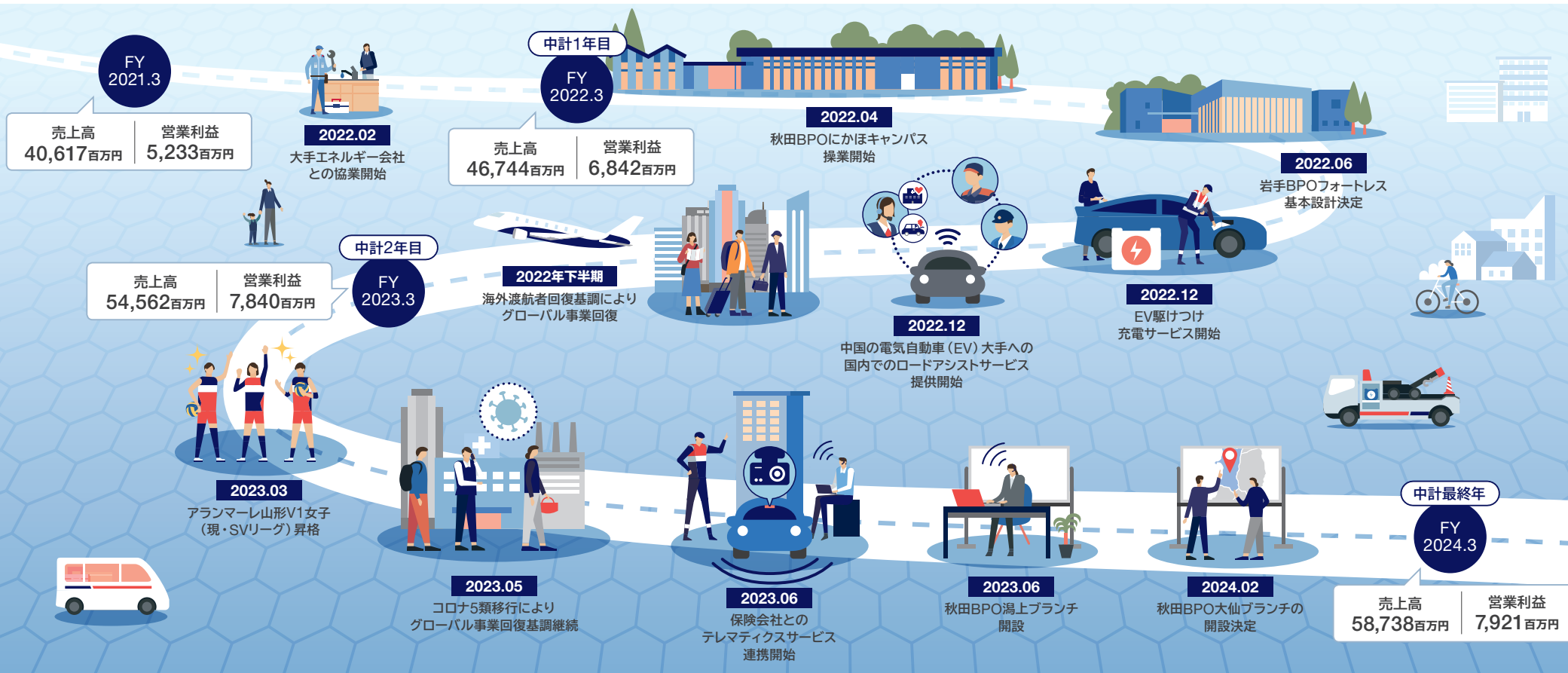
- 「アランマーレ」のスポンサー収入増加等により増収となったが、保育事業「オランジェリー」における人件費増加、「アランマーレ」各チームにおける戦力強化及び活動費用の増加等により、営業利益は赤字幅拡大。



※1 HCP:ヘルスケアプログラム | <https://newhcp.jp/>

PIの成長ストーリー

2022年3月期から2024年3月期までの前中期経営計画では、コロナ禍という先行き不透明な状況の中、BPO拠点の開設や事業の拡大を行い、成長を続けてまいりました。



女性従業員比率※1
73.8%
(総従業員数4,192名)



女性管理職比率※1
40.9%



BPO拠点離職率※2
10.2%



男性育児休業取得率※1
61.9%



女性育児休業取得率※1
94.9%



女性育児休業復帰率※1
97.5%

※1 2024年3月末時点のプレステージ・インターナショナルの従業員対象 ※2 期間 (2023年4月~2024年3月) 退職者÷(期首直接雇用者【正社員+契約社員】+期間入社者)

新中期経営計画の概要

新中期経営計画

成長を繋ぐ
～Origin/Next 50

新中期経営計画（第8次中期経営計画）策定の背景

社会から求められる50年企業へ向け、自分たちの「原点」「強み」「将来のビジョン」などを見つめ直す機会とし、グループ全体の持続的な成長を目指すべく策定いたしました。

経営目標

	2024年3月期 実績	2027年3月期 目標 (新中期経営計画最終年度)
売上高	587.38億円	750億円
営業利益	79.21億円	100億円
親会社株主に帰属する 当期純利益	57.91億円	65億円
ROE	13.9%	15%
配当性向	26.5%	60%以上
総還元性向	35.1%	70%以上

株主還元

当社グループは株主の皆様に対する利益還元を経営の重要な課題の一つとして位置付けています。前中期経営計画においては、今後の事業計画や事業規模の拡大に向けた資金の充実を勘案し、総還元性向30%以上の目標を掲げておりました。

新中期経営計画では、初年度である2025年3月期に1株当たり配当金を24円とし、2026年3月期に配当性向を60%以上まで引き上げ、最終年度までに上限30億円とする自己株式の取得を含む総還元性向70%以上とする方針を掲げ、投資対象として魅力ある企業になるため、収益はもとより株主還元策を拡大いたします。

全体戦略 1

成長余力の創出



既存事業の徹底的な品質、
収益性の改善

全体戦略 2

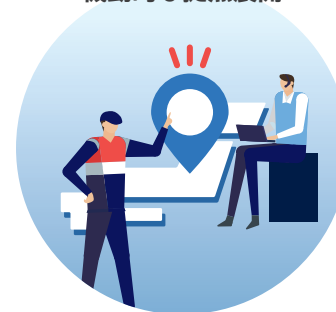
フロー型収益モデルの開発



システムを含めた人を介さない
フロー型のサービスプラット
フォームを開発し提供

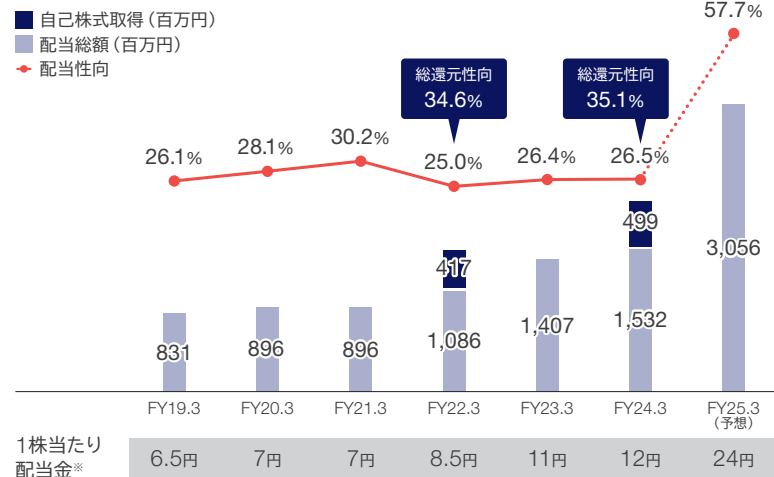
全体戦略 3

機動的な拠点展開



サテライト（約100～150席規模）
拠点の開設により高まる需要に
マッチングさせていく

株主還元の推移



※ 2019年10月1日に、株式を1株につき2株の割合で株式分割を行っており、それ以前の1株当たり配当金は、株式分割前及び適用後の数値を記載しております。

新中期経営計画 成長を繋ぐ~Origin/Next 50



全体戦略 **1**

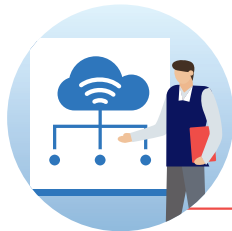
成長余力の創出

一人当たり売上高・営業利益額の増加を目指します。

全社施策

品質と収益性の改善による成長余力の創出

- BPO拠点毎/受託プロジェクト毎の収益管理
- 既存受託プロジェクトの選択と集中・適正価格化
- オペレーションシステムの基盤共通化



全体戦略 **2**

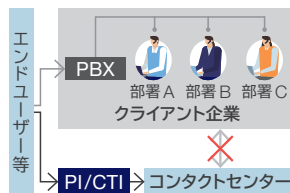
フロー型収益モデルの開発

① ID毎課金フロー + ② 1件毎課金フローによる収益モデルへ

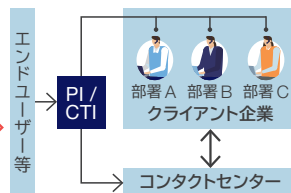
① ID毎課金フロー

PIのCTIシステムをクライアント企業に導入し、ID毎にシステム利用料が発生する収益モデルを構築。

今までのフロー



新しく導入し始めているフロー



② 1件毎課金フロー

システムを含めた人を介さないフロー型のサービスプラットフォームを開発し、1件毎に収益が発生する収益モデルを構築。

今後のフロー型収益モデル (例)



自動車事故の際の車両の写真から、AIを活用して車両損害額の見積を自動算出



全体戦略 **3**

ローケーション戦略
機動的な拠点展開

- 大規模BPO拠点間を繋ぐサテライトとして設置を進め、点ではなく面を広げ雇用促進。
- これまで通勤が遠距離で採用が難しい地域や女性の労働への参加が高い地域をターゲットとする。
- 受託能力の拡大を急ぐ。



ダイバーシティ&インクルージョン

プレステージ・インターナショナルグループでは、全従業員が活躍できる環境づくりを目指し、D&Iの推進を行う「WEPRO」の活動を行っています。

人事制度や人材育成方法の見直しなどを通し課題解決を図り、組織風土を醸成し、「働きがい」を追求できる企業を目指します。

誰もが働きやすい環境、
D&Iの実現を
目指していきます。

現体制の「WEPRO」メンバーからのコメント

吉田奈央

取締役執行役員
女性活躍推進担当
(2024.03.31時点)



女性活躍推進の担当に就任し、経営層や人事などグループ内のあらゆる部門に働きかけ、**制度、意識・風土、環境、健康経営**の4分野を柱として取り組んでまいりました。

人だけでは問題解決できないことに特化した当社だからこそ、女性だけでなく、多様な「個」が自分らしく働ける環境づくりに、グループ全体で取り組んでまいります。

C.T.さん

秋田BPO
メインキャンパス担当

全ての従業員が活躍できる環境への道筋づくりに取り組むことができ、自身の成長に繋がりました。他拠点の皆さんと活動できたこの2年間は私の宝物です!

A.F.さん

秋田BPO
横手キャンパス担当

プロジェクトに参画する中で、社内での問題や、解決へのアプローチに向き合うことができました。アイデアを出し合える会議は楽しく、活動を通して見聞が広がりました。

制度の改定

- 生理休暇からエル休暇への改定及び休暇付与の対象範囲を拡大
- 育児短時間勤務の適用期間を延長

研修の実施

- 生理リテラシー研修・女性管理職向け研修の実施
- 役員による『女性管理職向け社内勉強会』

ハード(制度)

- 人事制度の見直し
- ジョブディスクリプションの策定

ソフト(企画・イベント)

- 1on1面談の実施
- パーツモデル企画
- PI Fun Learningの充実

2022年度 (現体制初年度)

2023年度

これから

「WEPRO」発足からの4年間の活動を礎に女性活躍について改めて向き合い、また、従業員数も増加した中で、全ての従業員の活躍=多様な「個」の活躍を追求し、働きやすい環境の整備に取り組みました。

2022年度の施策及び2023年5月より実施した1on1面談を元に、現状の把握と分析を行い、指標・目標の達成に向けた必要項目をハード(制度)とソフト(企画・イベント)に分類したうえで、具体的な施策への落とし込みを行いました。

今まで整備してきた制度や取り組みの浸透・活用を促進するとともに、人事との連携を強化し、人的資本・人事戦略を意識した取り組みを行ってまいります。



SDGs達成に向けたESGの取り組み

E



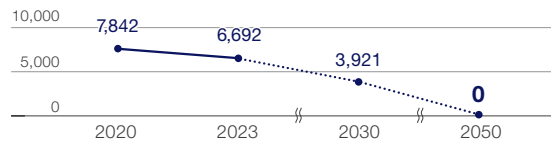
環境への取り組み

2030年までにCO₂50%削減・2050年までに100% (ネットゼロ) 削減を目標設定^{※1}し、取り組みを実施。

施策



CO₂排出量 (t-CO₂) 合計



※1 Scope1・2

S



人・多様性

女性管理職比率50%を引き続き目標として設定し、年代や性別にとらわれず、全ての人が働きやすい環境の構築に向け取り組みを実施。

多様な人材の活用

採用	目標
外国人雇用	2027年3月までに100名
障がい者雇用	年間30名

エンゲージメント向上

- 職責の明確化と研修体制構築
- スキルアップ機会^{※2}の提供
- 手当・インセンティブの拡大

※2 資格取得の促進及び習得支援、アイデアコンテスト等

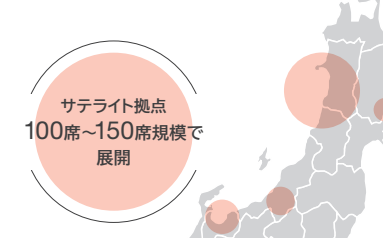


地域活性

以下の実現を目指して取り組みを実施。

大規模BPO拠点及び周辺へのサテライト拠点を開設し、雇用創造・維持により地域活性へ貢献。

サテライト拠点の新設によって広い地域での採用を強化し、また、若年層等の働き口を理由とする人口流出を防ぎ、地域に根差した企業として雇用を創出。



G



ガバナンス

創業40周年を超えて次の50年企業へ、また、現経営陣のサクセッションプランの実現に向け、基盤の強化とコンプライアンス順守を徹底。

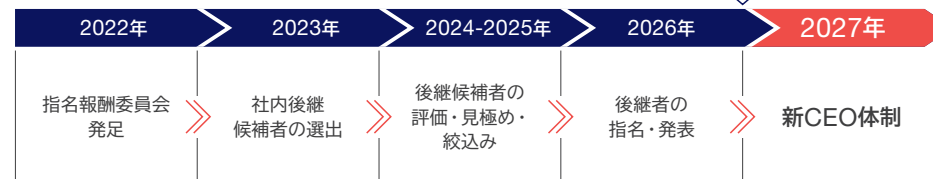
Next 50

施策

- 開示情報の充実化
- 次期経営層育成プランの構築
- BCP対策の再検証及び強化

代表取締役社長&CEOのサクセッションについて

創業40周年



CROSS × TALK

当社グループが取り組むこれからのIT

当社グループでは、お客様のお声を受けるコンタクトセンターと、現場での解決を見出すフィールドスタッフ、また両者の連携にIT技術を組み合わせて、サービスを提供しています。昨今DXやAIが話題になることが多い中、今回は、IT技術に関する取り組みについて、IT部門とIT関連グループ会社の責任者の2名にお話を伺いました。

太田尻 隆児 (左) ◆

株式会社プレステージ・インターナショナル
執行役員 IT統括本部長

IT統括本部は、小規模システム開発や
インフラを含む運用保守を担当



浅井 禎樹 (右) ◆

株式会社PI・EISインシュアランステクノロジー
システム開発部長

同社は、業務の基幹システム等、
中規模・大規模システムの開発を担当

本日はよろしくお願いたします。

当社グループのIT部門として、どのような課題を感じ、
また取り組みをされているのでしょうか。

太田尻 ◆ 全体的な方向性として「エンドユーザーの不便さ、困ったことに耳を傾け解決に導く」をITで支えるというコンセプトのもと、事業継続、生産性向上、事業拡大に寄与できるような組織体制づくりに取り組んでいます。これはDX推進を加速させるうえで重要となるIT部門内製化に向けた土台作りも含んでいます。

このゴールを目指すうえで、グループ全体での連携が重要になってきます。これまでは開発・インフラ・サポート部門など、窓口や組織がそれぞれ分かれており、一部機能の重複等があり、効率化や各システム間の連携が十分ではなかった部分もありました。

これを課題と捉え、お客様対応を行うBPO拠点、中規模システムの開発を担う株式会社PI・EISインシュ

アランステクノロジー（以下、PI・EIS）、そして小規模システム開発やインフラを含む運用保守を担うIT統括本部（以下、IT部門）で役割を明確にし、同時に密な三者連携を強化すべく取り組んでいます。

浅井 ◆ そうですね。PI・EISでは、オフショア^{*1}に人材を配置しているため、要件をリアルタイムに直接聞き取れないことへの歯がゆさを感じていました。開発途中でこまめに連携を取ることが難しく、納期遅延の要因にもなっていました。今後は連携の強化により、各々の課題を双方で補完し合えると考えています。

具体的なアプローチについて教えてください。

太田尻 ◆ 窓口を一本化して共通システムで管理することで、IT全体の進捗を各部門の担当が把握できる仕組みをつくり、解消していきます。また、グループでバラバラだったクラウドサービスについてもインフラ統合基盤を構築し、

運用管理の仕組みを統合しました。この基盤をベースに表計算ソフトやサブシステムを用いた煩雑なオペレーション業務の効率化を狙っています。

この実現に向けて、2024年4月からミドルオフィス^{*2}の部署が稼働しています。前身となる品質管理部門では、運用保守に関する新たなKPIを設定し、達成に向けた施策を実施することで、各システムの稼働率改善や事故発生減少の効果がありません。オペレーション部門を担うBPO拠点と、IT部門及びPI・EISとの中立的な立場として、また、よりオペレーション業務に寄り添った形で、双方とのやり取りに特化し課題解決を図ります。

ミドルオフィスのメンバーは実際にBPO拠点に入り、リエゾンオフィサー^{*3}としての役割を担ってもらいます。コンサルタントのような役割になるので、ITとは少し違ってきますね。**浅井** ◆ IT部門がこの体制を採用してくれることで、これまで弱みだったリアルタイムでのBPO拠点との連携を補完し、PI・EISは開発に特化できると考えています。

また、開発方法はアジャイル開発を採用していますので、開発途中での要件変更は従来の体制でも可能でしたが、BPO拠点やクライアント企業との認識相違による大きな要件変更が開発期間の遅延に繋がるという課題を抱えていました。今後、このコミュニケーションがスムーズになることにより、開発期間の短縮やコスト面でのメリットが期待できます。

ミドルオフィスは、 どのような人材によるチーム構築を目指していますか？

太田 尻 ◆ 基本的にIT以外の業務経験があるメンバー、具体的には、グループ会社出身者やオペレーション経験者、また外部でコンサルティングの経験がある方など、キャリアパスが多様な人材で組織を構成しています。新規採用も行いますが、社内人材の育成をメインに考えているので、教育・研修の充実を図り、優秀な人材が定着する仕組みづくりをしていきます。

人材の確保も重要な課題ですね。 開発現場であるPI・EISの状況はどうでしょうか。

浅井 ◆ オフショア開発のエンジニア採用がメインで、現在はシンガポール、ベトナム、ミャンマー、タイ、アメリカで採用していますが、今後はミャンマーでの採用に注力したいと

考えています。不安定な国家情勢及び軍事政権による徴兵制を逃れるため、お金がある優秀な人材が国外に流出している中、スキルがあるにもかかわらず、事情があって国外に出ることができない方がたくさんいます。そうした方々に向けて、隣国タイでの長期滞在ビザを取得できる語学留学パッケージ（日中は働き、夜は学校に行く）を提供し、優秀な人材を獲得する採用戦略を立てています。

また、社内システムの代替等、グループ内でのオフショア開発の需要は大きく、今年度末までにエンジニアの人数を2倍にする計画です。エンジニアのオフショア採用については特に課題を感じていないものの、管理するプロジェクトマネージャーの採用・教育については、早急に進めていきたいと考えています。

当社グループは海外拠点もあるので、グローバル事業との協業や、各種管理システムの統合など、グループとしてコラボレーションできたらと思っています。

人だからこそできる業務と テクノロジーの分担が重要ですね。 AIの台頭やDXなど、IT技術の観点ではどうお考えですか？

浅井 ◆ 開発という点では、現在リリースされているチャットGPTなどのAIは、大規模言語モデルという、大量のテキストやデータをもとに言語を理解・生成するシステムです。

これだけをそのままシステム開発に活用するのは難しいのですが、思考・アイデア出しをする機能を備えた生成AI全体の技術が発展すれば、開発にも活用できると思います。例えば、リエゾンオフィサーから提出される日本語での要件の英訳や、経験の浅いエンジニアの技術補完、セキュリティに準じたシステム更改など、活用の道が開けてくると期待しています。

太田 尻 ◆ 言語翻訳という点では、BPO拠点で行っているコールセンター業務でも、近い将来活用の可能性が出てくると思います。

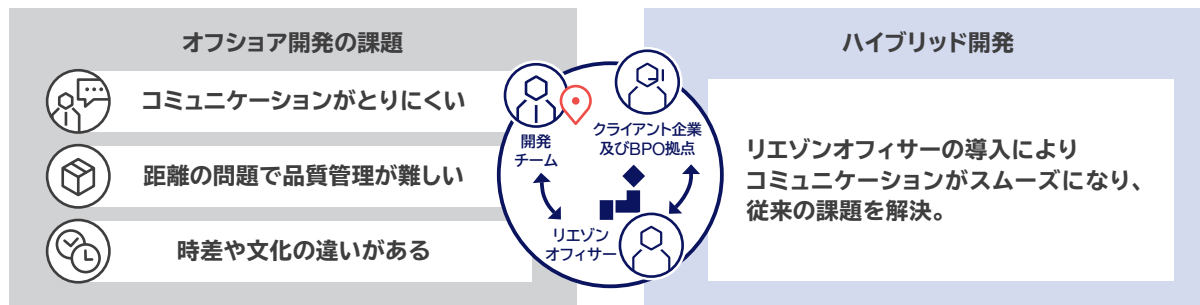
一方、こうしたAI技術の発展によりコールセンターの仕事がなくなるのでは？と懸念を持たれる方もいらっしゃると思います。実際に定型的な業務は、チャットボットや自動化といった技術に取り変わっていく面もあります。しかし、当社グループが提供しているのは、電話を受けるだけでなく、お客様の元に駆け付けて、解決まで導くワンストップのビジネスモデルなので、そもそも取り変わられていくサービスにはマッチしていないと考えます。

ですから、AI等のテクノロジーに淘汰されるようなことはなく、個人的には、当社グループが提供するワンストップのビジネスに新たなIT技術をうまく活用することで、サービスが必要とされる機会や、新たなビジネス創出の機会が増える可能性が高いと思っています。

**プレステージ・インターナショナルグループは、
グループ内でシステムの要件定義・開発から運用保守までを
完結できるという強みがあります。
『人でしかできないサービス』をIT技術で支え、
淘汰されないビジネスモデルの確立に向けて、
これからも社会に必要とされるサービスの構築を目指して
進化し続けます。**

※1 オフショア：企業が業務の一部もしくは全体を海外に委託すること
※2 ミドルオフィス：直接顧客対応を行うフロントオフィスと、会社や従業員に対して業務を行うバックオフィスの中間に位置する部門
※3 リエゾンオフィサー：企業内の部署間の連携などの際に、調整的な役割を担う連絡窓口

オフショア（国外）とオンショア（国内）のハイブリッド開発のメリット



健康経営優良法人2024に 認定されました!



経済産業省の「健康経営優良法人2024（大規模法人部門）」に認定されました。健康経営優良法人認定制度とは、地域の健康課題に即した取り組みや日本健康会議が進める健康増進の取り組みをもとに、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を顕彰する制度です。

PIの健康経営



2023年度
健康診断受診率
99.4%



2023年度
ストレスチェック受診率
96.7%

プレステージ・インターナショナルグループの財産である人=全従業員が、明るく健やかに働くことができるとともに、従業員一人ひとりが仕事を通じて自己実現ができる職場の環境づくりを行っています。

当社グループ健康経営サイト

<https://www.prestigein.com/sustainability/social/employee/healthcare/>



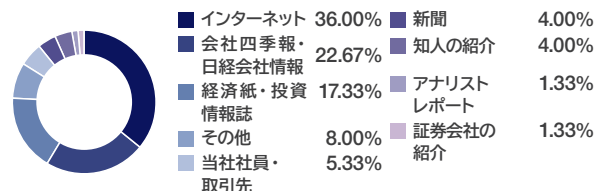
IRインフォメーション

アンケート開始日 ▶ アンケート終了日
2023年12月1日 ▶ 2024年2月10日

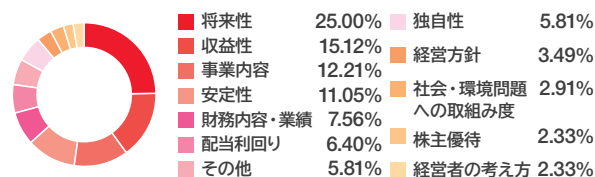
株主様向けアンケートへご協力いただき、ありがとうございました。集計結果及び株主の皆様のお声の一部をご紹介します。

アンケート結果

当社をどこでお知りになりましたか。



当社の株式を購入された理由は何ですか。（いくつでも）



当社の株式に対してどのような方針をお持ちですか。



株主の皆様からいただいたお声（一部抜粋）



収益性の面からは営業利益率、資本効率の面からはROEの向上を目指していただきたいです。長期保有の株主として、配当性向の向上等、株主還元を期待しています。成長性のある企業だと思うので、これからも応援しています。

長きにわたりご支援を賜りありがとうございます。株主の皆様をはじめ当社グループを応援して下さるステークホルダーの皆様のご期待に応えるべく、2024年5月に発表しました3か年の中期経営計画策定にあたり、社内で議論を重ねました。新中期経営計画において、成長戦略や資本政策をお示しておりますので、ぜひご覧ください。今後も時代の変化やニーズを捉え、安定的・継続的な成長を目指してまいります。



会社の認知度の向上に向けた対策が必要ではないでしょうか。事業内容は魅力的ですが、一般的に会社名や銘柄としては認知度が高いとは言えないと思います。訴求のひとつとして、充実した株主優待の導入等、検討いただければと思います。

当社グループのビジネスモデルとして、クライアント企業をサポートする立場から、各種サービスにおいてに社名が出る機会も多くありません。しかしながら、企業価値向上及び株主還元策のひとつとして、株主優待導入の検討や女子スポーツチーム「アランマーレ」と連携したPR活動等、認知度向上に向けて取り組んでまいります。



新任役員メッセージの中に、「地方にBPO拠点を設置し…」というコメントを拝見しました。その土地、その地域の活性化につながると、私も思います。ぜひ、続けてください。応援しています。

応援のメッセージをありがとうございます。当社グループは、地方での安定的な雇用創出による地域貢献を目指しています。2003年に開設した現在の秋田BPOメインキャンパスをはじめ、東北地方を中心としたBPO拠点展開を行ってまいりました。今後は、グループ内で働く人材定着にも一層努めるとともに、6月に開設した岩手BPOフォートレスをはじめとする新たなBPO拠点進出地域の活性化にも貢献できるよう尽力してまいります。

コーポレートwebサイトリニューアルのお知らせ

昨年のリニューアルでは、ステークホルダーの皆様がより快適にご利用いただけるよう、デザインや構成を一新しました。今後もコンテンツの充実やユーザビリティの向上を図ってまいります。

<https://www.prestigein.com/>



IRニュース配信サービス

当社の最新情報やニュースリリースなどを電子メールにてお知らせするサービスです。この機会にぜひご登録ください。

ご登録はこちらから
https://www.prestigein.com/IR/ir_mail_news.html



会社概要 (2024年3月31日現在)

会社名	株式会社プレステージ・インターナショナル Prestige International Inc.
設立	1986年10月
資本金	16億01百万円
本社所在地	〒102-0083 東京都千代田区麹町二丁目4番地1
事業内容	ビジネス・プロセス・アウトソーシング
従業員数	4,982名(連結)
拠点	世界18カ国29拠点
URL	https://www.prestigein.com/

会社役員 (2024年6月26日現在)

代表取締役	玉上 進一
取締役	中村 干城
取締役	佐藤 春奈
取締役(社外)	関 敏昭
取締役(社外)	高木 いづみ
取締役(社外)	小枝 雅与
監査役	杉山 将
監査役	吉田 範夫
監査役(社外)	原 勝彦
監査役(社外)	小野 傑

株式の状況 (2024年3月31日現在)

発行可能株式総数	427,008,000株
発行済株式総数	128,676,300株

株主総数 3,756名

大株主の状況

株主名	持株数(株)	持株比率(%)	株主名	持株数(株)	持株比率(%)
株式会社タマガミ インターナショナル	35,561,400	27.64 (27.92)	NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE UKUC UCITS CLIENTS NON LENDING 10PCT TREATY ACCOUNT	3,857,900	3.00 (3.03)
日本マスタートラスト信託 銀行株式会社(信託口)	17,524,100	13.62 (13.76)	GOVERNMENT OF NORWAY	3,259,808	2.53 (2.56)
GOLDMAN,SACHS & CO. REG	5,065,869	3.94 (3.98)	野村信託銀行株式会社 (投信口)	2,746,300	2.13 (2.16)
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	5,020,257	3.90 (3.94)	BBH FOR FIDELITY LOW-PRICED STOCK FUND (PRINCIPAL ALL SECTOR SUBPORTFOLIO)	2,568,563	2.00 (2.02)
NORTHERN TRUST CO. (AVFC) RE FIDELITY FUNDS	4,704,500	3.66 (3.69)	SSBTC CLIENT OMNIBUS ACCOUNT	2,361,948	1.84 (1.85)

※()内の数値は発行済株式(自己株式を除く)の総数に対する所有株式数の割合

株主メモ

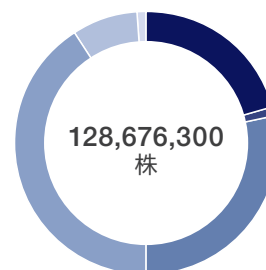
事業年度	4月1日から 翌年3月31日まで	証券会社の 口座の場合	特別口座の 場合
定時株主総会	毎年6月	郵便物 送付先	〒168-8507 東京都杉並区和泉2-8-4
上記基準日	3月31日 ※その他臨時に必要な 場合には、あらかじめ 公告いたします。	お取引の 証券会社に なります。	0120-288-324 (フリーダイヤル)
権利確定日	期末配当 3月31日 中間配当 9月30日	お取り扱い店	みずほ信託銀行株式会社 本店及び全国各支店

株主名簿管理人 みずほ信託銀行株式会社
※諸手続きに関しましては、みずほ信託銀行株式会社のwebサイトをご参照の上、
行っていただきますようお願いいたします。

同連絡先 みずほ信託銀行株式会社 証券代行部
〒168-8507 東京都杉並区和泉2-8-4
0120-288-324 (フリーダイヤル)
(ご利用時間 9:00~17:00 土・日・祝日・銀行休業日を除く)

公告掲載方法 電子公告

所有者別株式分布状況 (2024年3月31日現在)



金融機関	26,641,757株	(20.70%)
金融商品取引業者	1,402,978株	(1.09%)
国内法人	36,498,400株	(28.36%)
外国法人等	52,361,825株	(40.69%)
個人・その他	10,452,032株	(8.12%)
自己株式	1,319,308株	(1.03%)

ご注意

- 株券電子化に伴い、株主様の住所変更、買取請求その他各種お手続きにつきましては、原則、口座を開設されている口座管理機関(証券会社等)で承ることとなります。口座を開設されている証券会社等にお問い合わせください。株主名簿管理人(みずほ信託銀行)ではお取り扱いできませんのでご注意ください。
- 特別口座に記録された株式に関する各種お手続きにつきましては、みずほ信託銀行が口座管理機関となっておりますので、みずほ信託銀行にお問い合わせください。
- 未受領の配当金につきましては、みずほ信託銀行でお支払いいたします。

単元未満株式の買取については当社webサイトをご覧ください。
<https://www.prestigein.com/IR/stock/procedure.html#link02>

