

建設業界人材不足ソリューション関連テーマ株のピュアプレイヤー、今年より半導体市場向け人材派遣業に参入

サマリー

■ 「エンジニア応援プラットフォーム企業」を目指すエンジニア派遣会社

株式会社コプロ・ホールディングス（以下、同社）は建設・プラント系技術者派遣の売上高構成比が90.8%と高く、創業以来、18年間に渡り増収を継続中である。エンジニアの多様な働き方とキャリアアップの支援を通して事業成長を図っている。自社求人サイトの運営、採用プロセスの厳格な運用などを基に、自社採用による効率の高い技術者採用にこだわっている。機械・IT系技術者派遣を第2の収益柱にする戦略から、2024年より半導体市場への技術者派遣ビジネスに参入している。

■ 強固な財務体質

有利子負債を持たない無借金経営を2022/3期から継続中。株主資本比率は66.8%で高い。総資産回転率は2.18倍、ROEは19.4%である。今後は自己資本の積み増しを抑制した資本構成を目指し、M&Aなどの大型投資は機動的に財務レバレッジ活用も視野に入れている。

■ 業績動向と中期経営計画

中期経営計画の最終年である2027/3期の目標数値は売上高が400億円、Non-GAAP営業利益が50億円である。2025/3期は同計画の3年目で、業績は当初計画数値をそれぞれ11.9%、17.1%上回るペースで拡大している。同中計期間中は減配を行わず、50%以上の配当性向を目処とし、利益成長に応じた配当を行うとしている。

■ 株価インサイト

現在(7/23)、株価は2025/3期会社予想EPSに対してPER18.5倍の評価となっている。2022年7月～2023年5月の期間は、上限のPERが15倍を超えることはなく、最近の業績拡大と積極的な株主配当還元でPERのバリュエーションは切り上がった。主要顧客の建設業界からの人材需要は旺盛で、同業界への売上高比率が高い同社の今期営業利益増益率は26.1%増で、SIR調べの同業他社平均を上回る。鮮明な業績成長局面が続くことで、更なるバリュエーションの上昇に期待する。

決算期	売上高 (百万円)	YoY (%)	営業利益 (百万円)	YoY (%)	経常利益 (百万円)	YoY (%)	当期純利益 (百万円)	YoY (%)	EPS ⁽³⁾ (円)	DPS ⁽³⁾ (円)
2020/3期	13,122	21.3	1,592	18.4	1,585	18.6	1,084	15.5	56.4	15.0
2021/3期 ⁽¹⁾	14,836	13.1	1,437	-9.7	1,439	-9.2	1,009	-6.9	52.4	18.8
2022/3期	15,589	5.1	1,621	12.8	1,619	12.5	962	-4.6	50.4	20.0
2023/3期	18,791	20.5	1,321	-18.5	1,324	-18.2	864	-10.2	46.1	25.0
2024/3期 ⁽²⁾	24,098	28.2	2,141	62.0	2,211	67.0	1,463	69.3	74.4	50.0
2025/3期(会予)	30,000	24.5	2,700	26.1	2,714	22.7	1,755	19.9	92.0	60.0
2024/3 2Q	11,137	28.5	737	56.9	810	71.8	510	81.9	26.2	15.0
2025/3 2Q(会予)	13,948	25.2	1,032	40.0	1,046	29.0	675	32.3	35.4	20.0

出所：同社決算短信よりSIR作成

(1): 2021年4月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行った。

(2): 2023年10月1日付で普通株式1株につき2株の割合で株式分割を行った。

(3): 株式分割を反映した遡及修正後のEPSとDPSを記載している。EPSは潜在株式調整後の数値。

Full Report



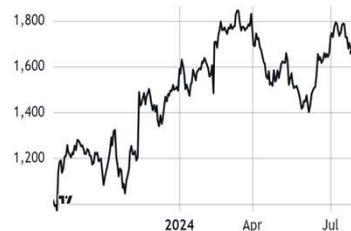
Focus Point

建設技術者派遣業に強みを持つ。財務体質は非常に強靱で、創業以来、18年連続の増収を継続中。積極的な株主利益還元政策より上場来、配当性向と年間配当金は継続して拡大している。エンジニアの多様な働き方の支援絵を通して事業成長を図る。

主要指標

株価 (7/23終値)	1.703
年初来高値 (3/14)	1,919
年初来安値 (6/6)	1,398
10年間高値 (24/3/14)	1,919
10年間安値 (20/4/22)	365
発行済株式数(百万株)	20.00
時価総額(十億円)	34.06
株主資本比率(2023/3)	66.8%
25/3 PER (会予)	18.5
24/3 PBR (実績)	4.00
24/3 ROE (実績)	19.4%
25/3 予想配当利回り	3.5%

株価チャート (1年)



出所：Tradingview

アナリスト 中嶋俊彦

research@sessapartners.co.jp



目次



フロントページ：サマリー

- 会社概要 概略 / 創業の経緯 / 企業理念体系 / ブランドコンセプト / 沿革 3
- ビジネスモデル 事業概要 / ストック型ビジネスモデル / 人材創出の取り組み / 重要な非財務指標 / 建設技術者派遣事業の成長戦略 / 機械設計開発技術者派遣・請負サービス&SESの成長戦略 / エンジニア応援プラットフォーム 6
- 業界環境 労働力不足 / 建設業界の建築・土木工事の動向 / 建設業界の労働人口 / 市場規模予想 / 同業他社 / 建設技術者派遣事業の参入障壁 16
- 強みと弱み 強み / 弱み 22
- 直近の業績と予想 2024/3期決算 / 2025/3期業績予想 23
- 財務分析 PL・BS指標の特徴 / キャッシュフロー 26
- 中期経営計画 概要 / 外部環境の状況と前提 / 建設・プラント技術者派遣事業の戦略と方向性 / 機械設計開発技術者派遣・請負サービス&SES事業の戦略と方向性 / M&A方針・投資戦略 / 資本政策 / 進捗状況 27
- 株主還元政策 配当方針 30
- 株価インサイト 株価推移 / バリュエーション / 4つの業績カタリストと株価カタリスト 31
- その他の情報 コーポレート・ガバナンス / 株主の状況 / 持続可能な開発目標 (SDGs) の取り組み / 人財 / 産業、技術革新、インフラストラクチャー / つくる責任・つかう責任 35
- 財務情報 損益計算書 38
 貸借対照表 39
 キャッシュフロー計算書 40

会社概要



代表取締役社長
清川 甲介氏

人材派遣ビジネスを「人づくり」と捉え、優秀な派遣人材の育成に注力

概略

同社グループは2006年に創業し、建設エンジニア・プラント技術者のアウトソーシング事業をメインビジネスとし業績拡大を続けてきている。現在、創業より18期連続増収を継続中。同社は2015年にホールディングス体制に移行しており、傘下の連結グループ子会社は3社あり、建設技術者派遣業務を展開している**(株)コプロコンストラクション(以下、コプロCN)**、機械設計開発技術者派遣・請負サービス&SES(システムエンジニアリングサービス)業務を展開している**(株)コプロテクノロジー(以下、コプロTC)**、建設・機械設計・IT領域の日本企業への派遣・紹介するスキームの構築を行っている**COPRO VIETNAM CO., LTD.(以下、COPRO VIETNAM)**が含まれている。

ホールディングス体制に移行した目的のひとつは経営の多角化である。もうひとつは、同社は人材派遣ビジネスを「人づくり」と捉えており、派遣先企業へのサービス向上の「人づくり」に注力していくためとしている。「採用をして派遣をしたら終わりという人材派遣業界の通念を変えたい」という強い思いから、段階的な専門スキル教育だけでなく、「人間力」や「創造力」といったマネジメント能力を育む人材育成の環境を整えている。

同社は現在進行中の中期経営計画で2027/3期までに売上高400億円、Non-GAAP営業利益50億円、技術者数6,200人を目指している。建設・プラント技術者派遣市場でのシェア拡大、機械やIT分野の収益強化、グローバル事業の拡大、M&A戦略による新規事業の確立などをもって計画の達成と企業価値の向上を目指すとしている。

創業の経緯

清川甲介氏は、1998年に名古屋工業専門学校を卒業後、1999年に(株)日構シーエスエス(現 人材派遣会社の(株)テクノプロ・コンストラクション)に入社する。いずれは家業である父の建設業を継ぐ目的であったが、(株)日構シーエスエスにて営業を5年間経験している。清川氏は当初、営業の経験・知識はなかったが素早く習得し、その後26歳の2004年にはグループ子会社の社長に就任するまでに至った。清川氏は、自分の功績はここに至るまで支えてくれたチームの手腕や良き教師たちのおかげとし、また、規律を重んじ他人を尊重することを教え込んでくれた父親によるものと謙虚に言う。清川氏は、その実績に満足することはなく、さらにビジネスを成長させるためには、離職率を下げて、社内研修を改善して労働力の質を向上させるとともに、派遣技術者の定着率を上げ、非稼働時間を減らし効率を高める必要があると考えた。そして、これらすべてを実施するには、管理業務、マーケティング、人事部門を掌握する必要があることに気づき、会社業務全容を把握する行動に動いたが、清川氏は社長という役職にもかかわらず、親会社からは単なる一部門の営業部長としか見られていないことに気づいた。

そこで清川氏は2006年に独立することを決め、株式会社コプロ・エンジニアードを設立した。人材派遣業で競争に不可欠と考える4つの柱である、「採用」、「育成」、「マッチング」、「定着率」のすべてを自ら指揮することで、卓越した人材サービス企業を作ることを目指すことに至った。

企業理念体系

同社グループも時代の変化と向き合い、人対人のコミュニケーションに加え、テクノロジーを導入して生産性を高め、真価を発揮すべく取り組んでいるが、社長の清川氏は、どれだけ技術が発展しても、相手を思いやる仕事は人にしかできないという思いを同社グループの企業理念体系の軸に据えている。

Value

同社では「志をもって事を成す」ことを理念としている。目標にコミットし、プライドをかけて全力で共に成し遂げる、という志事を通して全社員での成長を図っている。

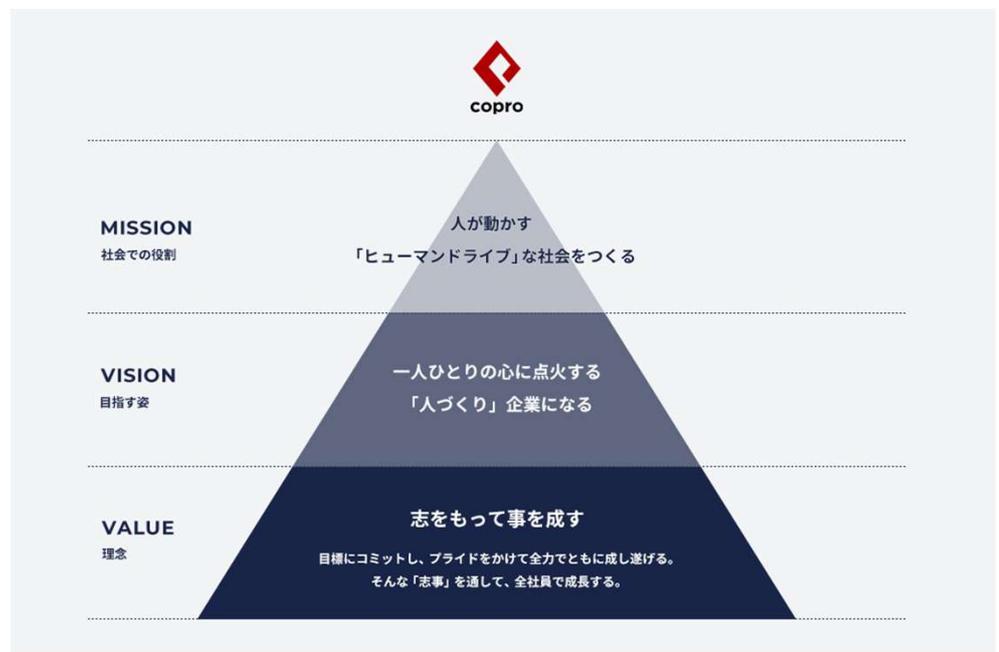
Vision

同社は人が持つ無限の可能性を信じ、「一人ひとりの心に点火する『人づくり』企業になる」ことをビジョンに掲げている。一人ひとりの情熱の炎を灯し、行動を喚起し、そして常に鼓舞し、人が動かす「ヒューマンドライブ」な社会を作るため、社員のヒューマンスキルとビジネススキル双方の開発に注力している。

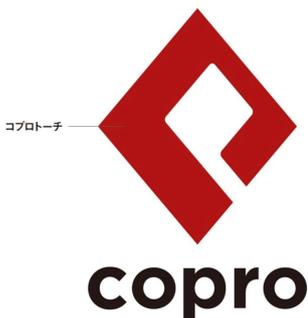
Mission

また、「教育」、「マッチング」を徹底し、社員がイキイキ・ワクワク働ける環境を構築することが「社員の定着」に繋がり、それこそが顧客に対して最高のサービスの提供に繋がると考えている。

同社の企業理念体系図



出所：同社ウェブサイト



ブランドコンセプト

コプロのコーポレートブランドマークは、「人の無限の能力を信じ、その熱源になる」を実現していくために、コプロで働く一人ひとりが持つべき情熱の炎を表している。Coproの頭文字「C」をモチーフにした炎のシンボルと、その中心に形取られた「P」が、コプロがもっとも大切にしている「人(Person)」を表し、その「人」が情熱の炎を発する熱源となる様を表現している。また「P」には、その「人(Person)」が情熱(Passion)を持って何事にも取り組むことで生まれる力(Power)が原動力となるコプロの姿を象徴している。

沿革

年	月	沿革
2006年	10月	株式会社トラスティクルーを名古屋市中区に設立（人材派遣・紹介事業）
2006年	10月	名古屋支店開設
2007年	2月	横浜支店開設
2008年	3月	株式会社コプロ・エンジニアードへ社名変更
2008年	3月	名古屋支店移転
2008年	8月	東京支店開設
2009年	10月	札幌支店開設
2011年	7月	大阪支店開設
2011年	9月	首都圏支店開設
2012年	10月	福岡支店開設
2013年	4月	仙台支店開設
2014年	6月	広島支店開設
2015年	5月	持株会社への移行を目的として株式会社コプロ・ホールディングス（現 自社）へ社名を変更し、同時に完全子会社として株式会社コプロ・エンジニアード（現 連結子会社）を会社分割により設立し当社グループの主要事業である人材派遣・紹介事業を移管
2015年	9月	労働者派遣法改正
2016年	5月	本社を名古屋市中村区に移転
2017年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード大宮支店開設
2017年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード東京支店を東京第一支店へ改称、首都圏支店を東京第二支店へ改称
2017年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード東京本社開設
2017年	10月	株式会社コプロ・エンジニアード神戸支店開設
2018年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード金沢支店開設
2018年	10月	株式会社コプロ・エンジニアード名古屋支店を名古屋第一支店へ改称
2018年	10月	株式会社コプロ・エンジニアード名古屋第二支店開設
2019年	3月	東京証券取引所マザーズ及び名古屋証券取引所セントレックスに株式を上場
2019年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード東京プラント支店、名古屋プラント支店、大阪プラント支店開設
2019年	10月	株式会社コプロ・エンジニアード高松支店開設
2020年	4月	COPRO GLOBALS PTE., LTD.をシンガポール共和国に設立
2020年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード千葉支店、静岡支店、北九州プラント支店開設
2020年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード大阪支店を大阪第一支店へ改称
2020年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード神戸支店を大阪市北区に移転し大阪第二支店へ改称
2020年	9月	東京証券取引所市場第一部・名古屋証券取引所市場第一部に市場変更
2020年	11月	株式会社コプロ・エンジニアード新潟支店開設
2020年	11月	株式会社コプロ・エンジニアード東京第一支店・東京第二支店から東京支店へ改称
2020年	11月	株式会社コプロ・エンジニアード大阪第一支店・大阪第二支店から大阪支店へ改称
2021年	4月	株式会社コプロ・エンジニアード名古屋第一支店・名古屋第二支店から名古屋支店へ改称
2020年	11月	COPRO VIETNAM CO., LTD.をベトナム社会主義共和国に設立
2021年	4月	株式会社アトモスの全株式を取得し、子会社化
2021年	9月	バリューアークコンサルティング株式会社の全株式を取得し、子会社化
2022年	4月	東京証券取引所プライム市場・名古屋証券取引所プレミアム市場に移行
2022年	4月	株式会社コプロ・エンジニアードがヒューコス株式会社の労働者派遣及び有料職業紹介事業を吸収分割により承継
2023年	10月	株式会社アトモスを存続会社とするバリューアークコンサルティング株式会社の吸収合併、及び称号を株式会社コプロテクノロジー変更
2023年	10月	株式会社コプロ・エンジニアードの商号を株式会社コプロコンストラクションへ変更
2023年	11月	WEB・ソフトウェア開発及びシステムコンサルティング事業を展開する株式会社ピー・アイ・シーより、派遣及び準委任契約を伴うSES事業を株式会社コプロ・テクノロジーが譲り受ける
2024年	2月	COPRO GLOBALS PTE., LTD.(シンガポール現地法人)閉鎖
2024年	2月	株式会社コプロテクノロジーが半導体技術者センター「セミコンテクノラボ」開設
2024年	3月	株式会社コプロコンストラクションが建設エンジニア求人サイト「ベストキャリア建設」をオープン

出所：同社ウェブサイトと有価証券報告書よりSIR作成

ビジネスモデル

事業概要

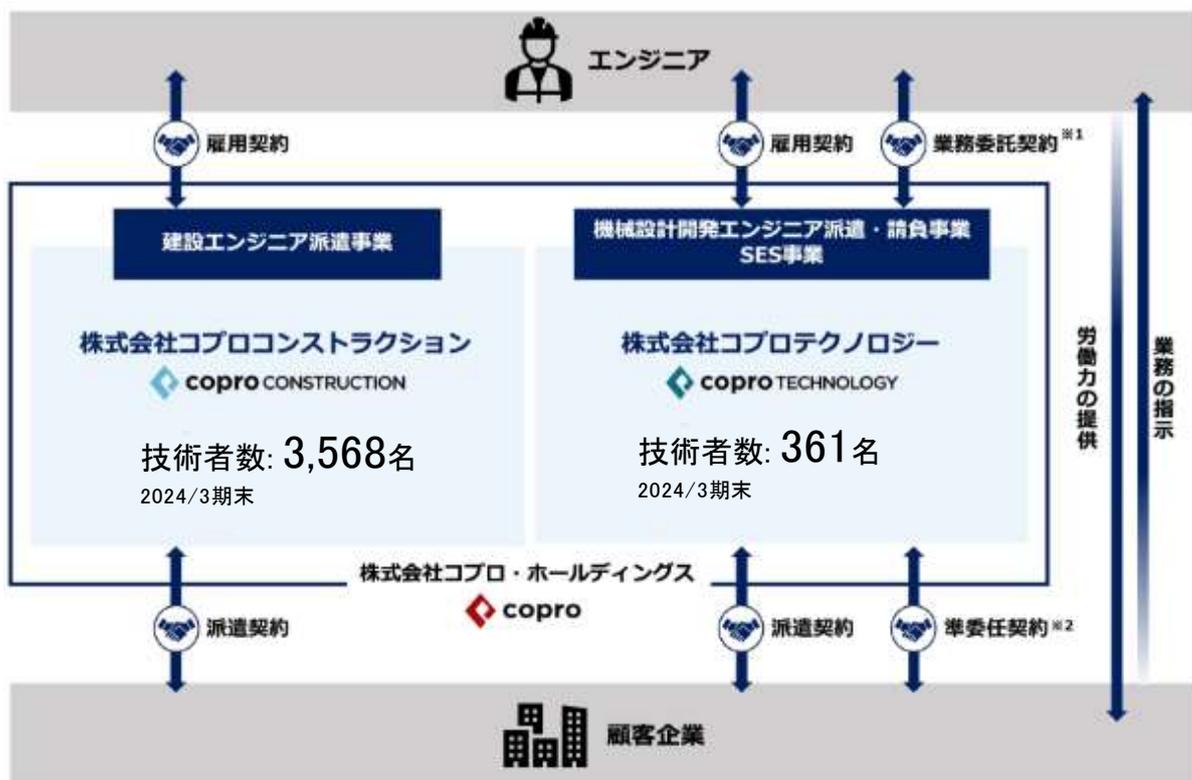
同社は、経営管理を行う持株会社コプロ・ホールディングスを筆頭に、コプロCN、コプロTC、COPRO VIETNAM、の3社の連結子会社によって構成されている。

同社から派遣される人材は同社グループ企業(派遣元)と雇用契約を締結しており、同社の顧客企業(派遣先)において就業に付き仕事の指揮命令を受ける。ただし、建設技術者派遣の場合は、顧客企業(派遣先)において顧客企業の管理者(正社員)と現場作業や下請け工事などを担う各種職人(高職、左官工、塗装工、組立工、配管工など)との間に入る施工管理技術者(いわゆる現場監督)派遣を行っており、建設工事現場などで工程管理、安全管理、コスト管理などを含む建設プロジェクト全体の管理に携わる。職人が行うような作業への人材派遣は労働者派遣法で禁止されている。同社の派遣事業の分野は次の通りである。

①建設技術者派遣事業 (コプロCN): 建設・プラントエンジニア専門の人材派遣・紹介サービスを行っている。派遣先の業種・派遣業務は、建築・土木・設備・プラントにおける現場監督やCADオペレーター等。

②機械設計開発技術派遣・請負サービス&SES (コプロTC): 機械設計開発技術者・請負サービスは、輸送用機器・産業用機械・家電・農業機械等の製造会社の開発・設計から生産技術及びアフタサービスに至る領域において、技術者を派遣している。SESと称しているシステムエンジニアリングサービスはフリーランスのシステムエンジニアに対しIT関連の案件をマッチングを行う。また、WEBやアプリ等のシステム開発、家電等に内蔵されるソフト開発の人材派遣も行っている。更に、2024年より半導体生産の技術者派遣事業に参入している。

事業概要図



出所：同社ウェブサイトよりSIR作成

※1 コプロテクノロジーのSES事業においては一部フリーランスのエンジニアのため、業務委託契約となる。

※2 コプロテクノロジーのSES事業においては一部フリーランスのエンジニアのため、準委任契約となる。

唯一、海外にあるのはCOPRO VIETNAM CO., LTD.(COPRO VIETNAM)である。COPRO VIETNAMはベトナムの理工系国立大であるハノイ工業大学と2022年5月に提携して、日本での就業を希望するベトナム人学生に対して、派遣技術者としての育成と日本語教育を無償で行っている。2024/3期に、若干名の技術者が日本に派遣されている。将来的には、ベトナムに進出している日系ゼネコンへの派遣も検討している。

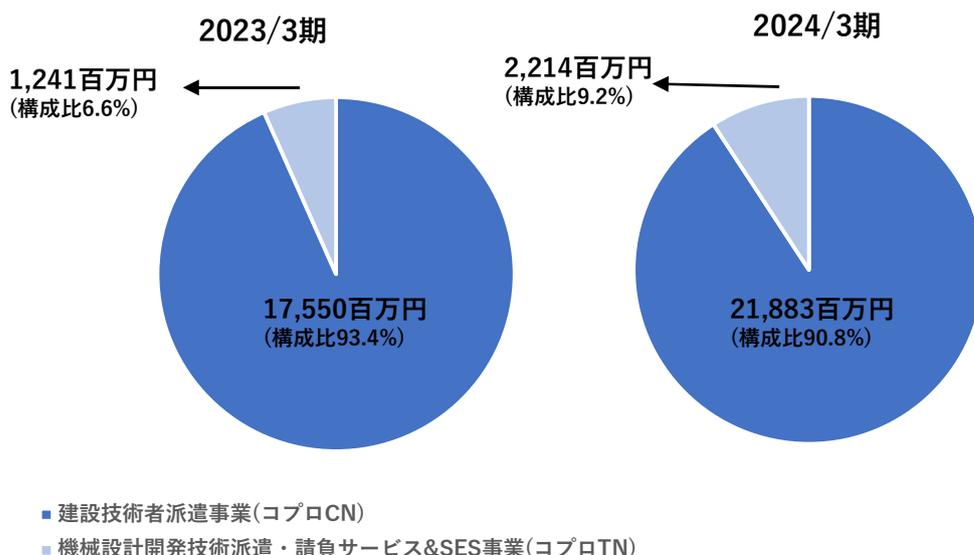
連結子会社

名称	住所	資本金又は出資金	主な事業の内容	議決権の所有割合(%)	関係内容
(連結子会社) (株)コプロコンストラクション	名古屋市中村区	30,000千円	建設技術者の人材派遣・人材	100.0	役員の兼任4名 経営指導
COPRO VIETNAM CO., LTD.	ベトナム社会主義共和国	6,720百万VND	ベトナムにおける人材教育及び人材派遣・人材紹介	100.0	役員の兼任1名 資金の貸付
(株)コプロテクノロジー	名古屋市中村区	35,000千円	機械設計開発技術者の人材派遣・請負、SES	100.0	役員の兼任2名 経営指導、資金の貸付

出所: 同社有価証券報告書

同社は、技術者派遣事業の単一セグメントであるため、セグメントごとの情報はない。だが、派遣事業分野は前述の通り、連結子会社のコプロCNが展開している建設技術者派遣事業とコプロTCが展開している機械設計開発技術派遣・請負サービス&SES事業の2分野であり、コプロCNとコプロTCのそれぞれの売上高が建設技術者派遣事業売上高と機械設計開発技術派遣・請負サービス&SES事業の売上高に相当する。

事業別売上高・構成比



出所: 同社決算説明資料よりSIR作成

ストック型ビジネスモデル

同社のビジネスモデルは派遣人数に比例して売上高が積み上がるストック型ビジネスである。売上高は派遣技術者の人数と1人当たりの契約単価で決まる。

派遣技術者の人数は「派遣技術者数 x 稼働率」で算出され、契約単価は派遣技術者のスキルや経験年数によって決定され、経験年数の上昇に比例して契約単価も上昇する。従って、付加価値(優れたスキルと経験年数)の高いエンジニアとなり得る人材の獲得は同社の成長の推進力であり、採用力、定着率、人材育成などが付加価値に影響する重要な係数になっている。

売上高と技術者数との相関関係図



人材創出の取り組み

派遣先である顧客に人材派遣することによって収益がもたらされるストック型ビジネスモデルであることから、人的資本の確保は同社にとって最重要項目である。同社では人材創出の取り組みとして次の4点を中心に実践している。

① 人材の確保

一般広告媒体による集客で、全国の求人情報の掲載から就業、就業後の相談までの全サポートを行っている。また、若手未経験者向けの求人・採用や、中長期的な事業成長を担う人材を確保することを目的とした新卒採用やリファラル採用にも注力している。

これに加えて、各業界に特化した自社運営求人サイトでは、同社の「ベスキャリ」ブランドである「ベスキャリ建設」、「ベスキャリIT」、「ベスキャリ機電」の運営を行っており、積極的に広告費を投下して、認知度の向上を目指している。「ベスキャリ建設」では、ユーザーに対して幅広く案件を提示できる仕様にするなど、ユーザーインターフェース機能を大幅に改良した結果、応募者数の増加につながっている。

採用チャネルの拡大と自社採用へのこだわり

また、経験者向けの広告戦略も積極的に展開し、経験者の応募率を上昇させ、採用効率の改善を図っている。更にマーケティングオートメーションツールを使用し、過去の応募者データに対して的確な求人案内を配信し、コンタクト数を増やすことによって応募数の獲得を増加させる工夫も実践している。

このように同社は採用チャネルの拡大を図りながら、低いコストで多くの付加価値の高い人材の確保につながる自社採用にこだわっている。

② 入社教育の徹底

派遣技術社員向けの入社時研修を開催し、同社グループにおける派遣技術社員としての自覚や心構えなどの確認を徹底している。勤怠管理、就業規則、情報セキュリティ、派遣適用除外業務、ハラスメント、労働安全衛生、労働災害発生時の対応、危険予知など、教育内容は就業先で起こる様々なトラブルにも対応できるように入社教育を徹底して実施している。

③ 派遣技術社員へのきめ細やかなフォロー体制の構築

営業担当社員が派遣技術社員の派遣企業先のマッチングから、派遣後のアフターフォロー、健康管理、メンタルヘルスマネジメント等の質の高いサポート活動を一貫して担当する。定期的に派遣技術社員と派遣先企業へ訪問・連絡を行い、派遣技術社員の勤務状況に関する相談、またキャリアパスの設定と支援を実施している。

このように、定期的なフォローアップミーティングを通して問題点や悩み事の早期対応などに努め、派遣技術社員と派遣先企業の満足度の向上に取り組み、派遣契約の中断や離職原因のひとつである派遣技術社員と派遣先企業とのスキルなどに関するミスマッチングを早い段階の把握と対応によって、定着率の向上を図っている。

④ 教育の場の提供

建設技術者派遣においては、名古屋で運営する研修施設「監督のタネ」を設け、専属の講師を配置することで、若手の未経験人材でも安心してキャリアをスタートできる支援を提供している。また、リモートによる研修環境を充実させ、派遣技術社員の居住エリアにとらわれることなく、より多くの人材のキャリアアップを促進している。

建設技術者派遣事業の具体的な教育プログラムは、2022年11月より、建設業界向けDXを手掛けるスパイダープラス社との業務提携によって、スパイダープラス社の建設業の生産性を向上させるDXサービス「SPIDERPLUS」を同社の研修カリキュラムに組み込んでいる。実際の建設現場のDX化に対応できる即戦力の技術者の育成を通して、DX化ニーズが高まる建設現場への人材派遣の営業強化を推進させている。また、2023年2月より、ドローンやロボットの活用による生産向上を掲げるブルーイノベーション社との業務提携によって、ドローンやロボットを活用した建物やプラント領域の検査に対応可能な人材育成強化に向けた教育も行っている。

2024年より、新たな事業分野として参入した半導体生産関係の技術者派遣事業に関しては、半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」を新横浜に設けており、半導体製造装置の機械メンテナンスやフィールドエンジニア業務等を行える人材を育成している。

多岐に渡る入社教育

メリットが大きい
高い定着率を図るフォロー
体制

業務提携などによる教育
プログラムも充実

新事業分野の半導体技術者
研修センター「セミコンテ
クノラボ」を開設

重要な非財務指標

同社は、売上高の構成要素である技術者数の採用数、退職数、在籍技術者数、定着率、稼働率は客観的な非財務指標(KPI指標)として重視している。

① 採用数

同社はストック型ビジネスモデルを展開していることから、採用数は最も重要なKPI指標である。少子高齢化を背景とした若手人材を中心とする構造的な人手不足により、タイトな労働需給が続くことが予測される中、優秀な人材を顧客企業へ供給できるかどうかは派遣会社に最も求められる本質的なサービスである。また、採用力が同業他社との優勝劣敗を左右するものとなる。同社では、経験者はもちろんのこと、業界未経験者の採用を積極的に行っており、技術の領域や事業会社の特徴に適した多様なチャンネルで採用を推進している。特に同社の強みとする自社採用においては、自社求人サイトの「ベスキャリ建設」、「ベスキャリIT」、「ベスキャリ機電」や広告媒体を通じた求職者の集客から面接入社に至るまでの採用プロセスのアップデートを常時行っており、人材紹介会社に頼らない自前での採用に集中することで、採用数の拡大に加え、一人当たりの**採用単価**の適正な運営を図っている。

また、募集人数などの採用計画の策定、選考基準設定、面接回数、入社後のフォローアップなどを含む**採用プロセス**の規定と運用方法は採用単価に影響する。採用単価は、2023/3期の356千円から2024/3期は333千円に低下したが、同社では2025/3期は365千円と再び上昇する予想をしている。今期は有料媒体での継続的な採用に加え、自社求人サイトの運営に費用を積極的に投下していく方針を決定している。また、あくまでスポットでの利用となるが、人材紹介なども検討しており、人手不足の中で積極的な費用を投下することで、旺盛な建設業界を中心とする派遣需要に対応する計画をしている。採用プロセスの管理を強化して、応募から採用までの歩留まりを常に改善していくことが重要としている。同社の中期的な目線では、採用単価を20万円台という目標を持っており、採用単価の抑制を目指している。

② 退職数

退職数は定着率に影響する。傾向的には1年～2年の派遣経験年数が浅い技術者の退職が相対的に多いため、派遣後のきめ細やかなアフターフォローを行うことで、これらの経験年数が浅い派遣技術社員と派遣先企業とのスキルなどによるミスマッチングを起因とした退職者の数を抑えることが重要である。

③ 在籍技術者数

2024/3期末の在籍技術者数は、建設技術者派遣が3,568人(同28.5%増)、機械設計開発技術者派遣・請負が223人(同40.3%増)、SESが138人(同38.0%増)で、合計した期末在籍技術者数は3,929人(同29.4%増)で過去最高を更新した。

建設技術派遣が3,568人の内、無期雇用形態は1,840人(同57.9%増)、有期雇用形態は1,728人(同7.2%増)であった。現在は、無期雇用形態で採用を行っている。無期雇用形態の技術者は常用型派遣であり、顧客である派遣先企業はより直接に業務に関わる指揮命令を受けることになる。また、無期雇用形態の常用型派遣技術者は、派遣先企業の有無に関わらず、同社から継続的に給与を受け取ることができる。

機械設計開発技術派遣・請負とSESの期末在籍者数の無期・有期の雇用形態は公開されていない。理由は建設技術者数との比較では在籍者数が9:1程度であることを挙げている。尚、SESにはフリーランス契約の技術者も含まれている。

自社採用が強み

採用プロセスの管理強化によって構築された効率的な採用体制

2024/3期は過去最高の在籍技術者数を達成

配属後のきめ細かなアフターフォローによって高い定着率を維持

④ 定着率

当期末の定着率は、当期末在籍技術者数 ÷ (前期末在籍技術者数 + 当期末採用数) × 100、によって算出されている。高い定着率のメリットは大きい。高い定着率の派遣会社に求職者からの信頼が高まりやすく、人材の確保が容易になり、結果として能力の高い人材構成比も高まってくる。また顧客である派遣先企業からの信頼や評価も高まり、契約単価の上昇にも繋がる。更に新規派遣先の開拓など集客面でのプラス効果は大きい。勿論、採用コストの抑制にもつながってくる。

同社では、定着率を上げる取り組みとしては**人材創出の取り組みの章**（8頁参照）で触れたように、営業担当社員による派遣後のきめ細かなアフターフォローを徹底して派遣技術社員に実施し、労働環境や仕事内容などの悩みや不安の解消を行っている。また派遣先企業への面談も定期的に行い、派遣技術社員と派遣先企業とのスキルなどに関するミスマッチングを早い段階の把握と対応によって、定着率の向上を図っている。同社では、課題は1年～2年目までの経験が浅い技術者の定着としている。

2024/3期末の定着率は建設技術者派遣が74.3%(前年同期は77.4%)、機械設計技術者派遣・請負が80.5%(同79.1%)、SESが75.8%(同78.3%)であった。建設技術者派遣の定着率は、1Qに入社間もない技術者の退職が増加したことや、3Qにシニア人材の引退が重なったことで前期比3.1ポイント低下した。また、2024年4月からの時間外労働の上限規制や建設業界の深刻な人手不足状態から、前期比552人増の大幅な採用数になったことも影響した。

⑤ 稼働率

稼働率は、技術者の内、派遣先企業に配属されている人数の割合を表した指標であり、同社の売上高に大きく影響する。稼働率は、期末の配属人数 ÷ 期末の技術社員数 × 100、によって算出される。従って、営業力は分子である期末の配属人数に影響する。同社は、従来の新規開拓を重視する営業方針から、ここ数年は顧客のターゲット先を定めて1社あたりの契約数の増加を図る、という営業改革を推進してきている。同社の主要顧客であるスーパーゼネコン5社(大林組1802、鹿島建設1812、大成建設1801、清水建設1803、非上場の竹中工務店)、大手ゼネコン、大手サブコンに営業リソースを集中させて、深耕営業によって1社当たりの契約数を増やしていくように方向転換を行っている。

2024/3期の稼働率(期中平均)は、建設技術者派遣が94.6%(前年同期が96.3%)、機械設計技術者派遣・請負が97.0%(同97.5%)であった。

建設技術者派遣事業の成長戦略

同事業を展開しているコプロCNは、昨年10月1日をもって(株)コプロエンジニアードから商号を(株)コプロコンストラクションに改めている。また、今年の6月14日付で、コプロCNの代表取締役は越川裕介氏(前取締役)が就任している。越川氏は営業部門の責任者を歴任した後に、2017年からは取締役として採用戦略を推進し、2021年4月からは営業部門を統括し、同社の成長をけん引してきた。これまでコプロ・ホールディングスとコプロCNの代表取締役を兼務してきた清川氏は、コプロCNの取締役に留まり新代表取締役越川氏のサポートを行っている。また、コプロホールディングスの代表取締役社長としてはこれまで以上にグループ全体の経営管理と採用業務に注力していく。

同社は建設技術者派遣事業の成長戦略に「採用」と「定着」を重要事項として挙げている。

顧客ターゲットへの深耕営業で契約数と稼働率の向上を図る

成長戦略は「採用」と「定着」

「選ぶ」採用から「採る」採用へ

① 採用のさらなる拡大

ストック型ビジネスモデルを展開している会社にとって、最も重要なKPI指標は採用数であると、SIRでは考えている。主要顧客の建設業界からの旺盛な人材需要は続くことが予測される中、需要に見合った優秀な人材を顧客企業へ供給できるかどうか、収益に大きく影響を及ぼしてくる。このことから、採用方針では、「選ぶ」採用から「採る」採用をより重視している。

採用についてはプロセス管理を厳格に運用し、同社の強みである業界最高水準の自前採用を継続するとしている。2025/3期の建設技術者派遣事業の年間採用数は、前年同期比13.6%の2,299人を計画している。同時に一人当たりの採用単価も重視しており、1人のエンジニアを採用するのにかけているコストは30万円以内という社内目標を立ててはいるが、採用の競争は激化しており、採用単価は2024/3期の333千円から、2025/3期は365千円に上昇する模様である。採用単価の上昇は覚悟しながらも、自前採用にこだわることにより、低いコストで良い人材を採用する計画を立てている。

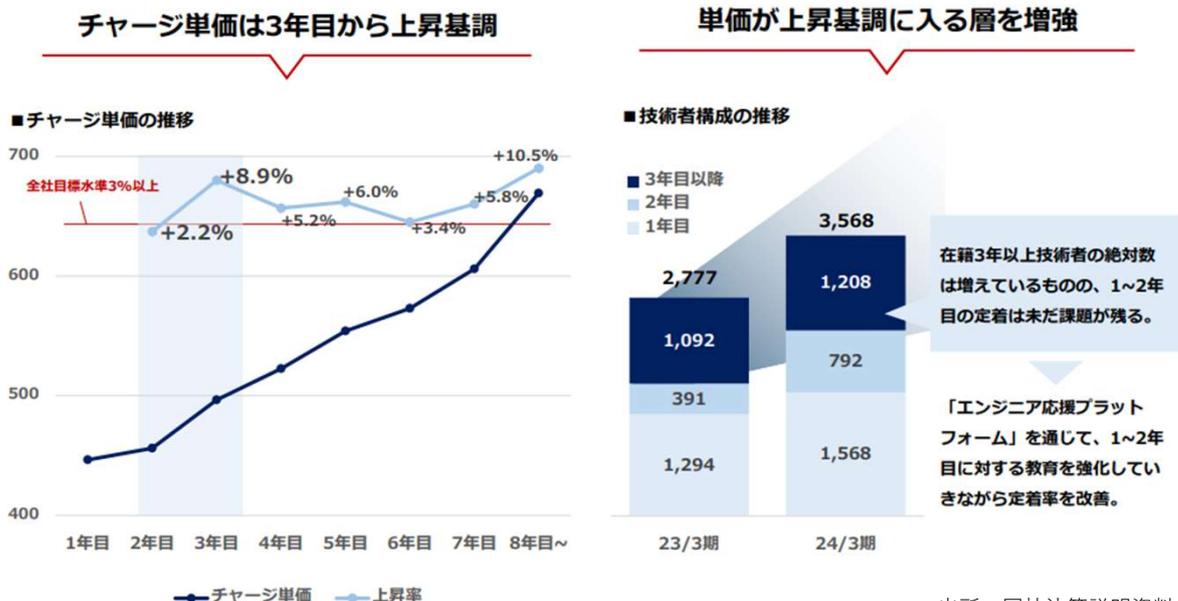
② 在籍1～2年目技術者の定着

人材派遣業は一般的に入社1～2年目の経験年数が浅い派遣技術者の退職率は高くなっている。一方、派遣先から受け取るチャージ単価は、1年目は45万円から始まり、8年目以降の社員は約65万円を突破していく。また、チャージ単価の1年ごとの上昇率では、2年目から3年目の上昇率が8.9%の高い上昇率となっている。

チャージ単価を3年目、4年目、5年目と着実に毎年上昇させていくことが重要である。一方で、派遣先である顧客との値段交渉や同業他社とのバランスも考慮する必要がある。従って、目標は高く持ちながら、同社の目標水準は最低でも毎年3%以上のチャージ単価の上昇としている。いずれにしても、2年目から3年目のチャージ単価の上昇率は非常に高い。また右側の図表より、同社の在籍年数の人口動態の観点から、在籍1～2年目の層の定着率が課題であることが伺える。同社は、この課題に対応することで、今後の同事業の成長力モメンタムをさらに高められるとしている。

チャージ単価が上昇基調に入る技術者層の増強を目指す

高いチャージ単価となる技術者層の定着と育成



出所：同社決算説明資料

子会社合併、事業譲受などからコプロTCの事業基盤の拡大と強化が図られた

機械設計開発技術派遣・請負サービス&SESの成長戦略

コプロTCは、昨年の10月1日をもって連結子会社の(株)アトモスとバリューアークコンサルティング(株)が合併したことで、(株)コプロテクノロジー(コプロTC)へ商号を改め存続会社として同事業を展開している。(株)アトモスとバリューアークコンサルティング(株)が合併したことによって、営業及び採用体制の統一が図られ、管理部門の持株会社への集約が行われた。採用面においては、2023年3月にオープンしたITエンジニア向け案件紹介サイト「ベスキャリアIT」に続き、2023年11月に「ベスキャリア機電」をオープンさせ、自社採用サイトの強化に取り組んでいる。

また、WEB・ソフトウェア開発及びシステムコンサルティング事業を展開していた(株)ピー・アイ・シーより、派遣及び準委任契約を伴うSES事業(システムエンジニアリングサービス)を2023年11月30日付で譲受している。高スキルのITエンジニアを受け入れたほか、元請けSlerを始めとした顧客網を譲り受けたことにより、事業拡大に向けた基盤構築が前進した。

① 広がるIT人材需給ギャップ

建設技術者派遣事業の主要顧客である建設業界が、構造的な労働力不足状況にあるのに対して、IT人材は、若年層の人口減少に伴って、2019年をピークにIT関連産業への入職者は退職者を下回り、減少に向かっているとされている。経済産業省の調査では、ビッグデータ、IoT、AIなどの活用のさらなる深化や、社会課題の情報セキュリティ対策などを含めたIT需要予測を基にしたIT人材需給推計から、IT人材の需給ギャップは広がり続けるとしている。同省では2030年までのIT人材の不足数を推計すると、労働集約業態となっている日本のIT人材の低生産性を前提にした場合は、将来的に40~80万人の規模で不足が生じる懸念があることを試算している。このような見通しから、同社では、今後、事業機会が増えると予想されるIT業界への人材派遣を積極的に拡大するとしている。

IT人材不足を商機に

IT人材需給ギャップのシナリオ



出所：経済産業省データを基に作成された同社COPRO REPORT

2026/3期までに累計300人程度の半導体市場に向けた人材を育成する

② 半導体市場への参入

半導体は経済安全保障上、極めて重要な物質と位置付けられる動きが世界で広がっている。日本でも国策として、半導体の受託生産で世界最大手の台湾のTSMCの生産拠点を熊本に誘致し、2023年12月に工場が完成しており、2024年12月末までに生産を開始する予定にある。また、2024年以降もファウンドリ、パワー半導体、CMOSイメージセンサー、NANDフラッシュなどを生産する8カ所の半導体工場の投資がすでに進行中または計画されている。

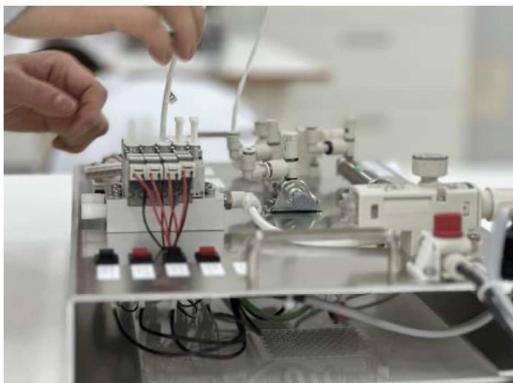
同社によれば、半導体デバイスメーカーや半導体製造装置メーカーのエンジニアは既に不足傾向にあるという。今後の新設が予定されている半導体生産工場や、その後の生産能力増強が図られた場合、今後、長期的なスパンからもエンジニア人材の不足は高まることが予想される。この様な観点から、同社は半導体市場への人材派遣事業への参入を行った。具体的な事業の内容は、半導体製造装置の機械メンテナンスやフィールドエンジニア業務などを行える高スキル人材を育成し、半導体業界への派遣を展開していくとしている。

コプロTCは2024年2月1日に、半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」を新横浜に開設し、稼働を開始している。同研修センターでは、大手半導体メーカー出身の一流エンジニアを講師として起用し、半導体業界で働くにあたって必要な「働く姿勢」や「安全意識」の徹底といった基本的な内容からスタートする。また、半導体や半導体製造装置に関する基礎知識のほか、修理や保守点検時に使用する工具の使い方、配線作業等のフィールドエンジニア業務についての実践的な研修を実施する。特に実技面では、実際の半導体製造装置を動かしながら、製造装置で修理箇所となりやすい部分の修理ノウハウを学ぶことができることが特徴だとしている。

コプロTCは、同研修センターで2025/3期に年間100人程度の研修受講を見込んでいる。さらに2026/3期には約200人の受講者を計画しており、今後2年間で累計300人程度のエンジニアを育成し、技術者確保が課題となっている業界大手の半導体メーカーや半導体装置メーカーの需要を開拓するとしている。また、将来的には半導体工場が集積する九州、東北、北海道等にも拠点の拡大を検討している。

同社はコプロTCのITエンジニア派遣事業を、コプロCNが展開している建設エンジニア派遣事業に次ぐ第二の収益の柱にすることを目指している。

セミコンテクノラボでの研修



半導体製造装置を使った研修の様子



研修センターで座学研修を受ける様子

出所：同社プレス発表

「エンジニア応援プラットフォーム」は中期経営計画の核に据えられている

エンジニアの多様な働き方の支援を通じた事業成長を目指す

エンジニア応援プラットフォーム

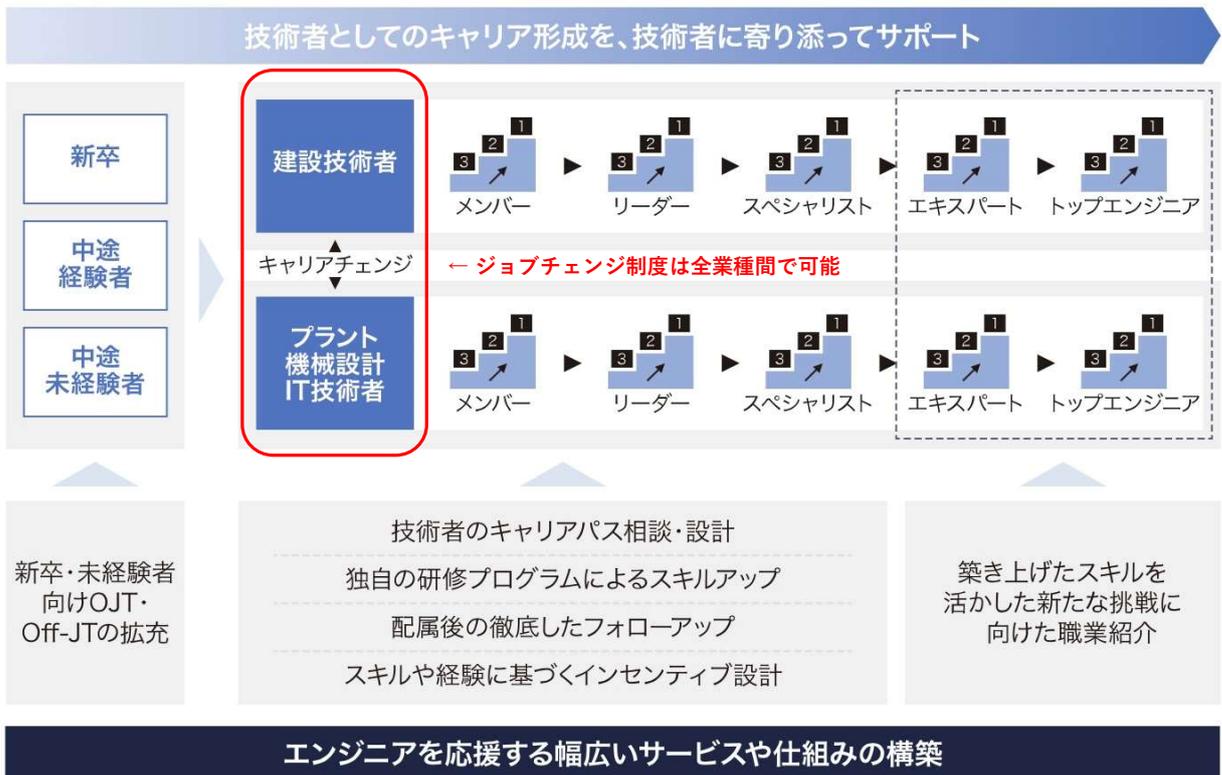
同社では技術者のキャリア形成を支援する仕組みである「エンジニア応援プラットフォーム」を2022年に立ち上げている。運用は2023年度の入社新卒技術者からで、現在対象となっているのは、2023年度・2024年度の新卒技術者と、2024年以降に入社した未経験建設技術者(施工管理)となっている。

「エンジニア応援プラットフォーム」の構築は、現在進行中の中期経営計画の経営戦略の核でもある。同社によれば、「エンジニア応援プラットフォーム」とは、新卒や業界未経験の若い層をはじめとした技術者に対し、同社が能動的にキャリア形成を支援することで、業界の経験有無を問わず技術者が長く活躍できる様に支援していく仕組みである。これまで派遣エンジニアのキャリアパス形成は技術者本人の自発性に委ねている部分が多く、エンジニアが望めば活用できるような研修や教材を用意するに留まっていたという。これをビジネスモデルとして構築することによって、高い定着率を達成することも可能になるとしている。その結果として、顧客企業に対し優秀なエンジニアを安定的に配属することができ、顧客満足度の向上、ひいては業績拡大にもつなげる戦略である。「エンジニア応援プラットフォーム」では、技術者のためのキャリアアップ制度とジョブチェンジ制度が含まれている。

キャリアアップ制度は昇給や昇格など、経験年数によって複数段階が用意されている。キャリアビジョンが見える化した制度で、キャリアへの不安を払拭し、モチベーションを維持しやすい環境にすることが目的である。現在は、キャリアアップ制度の対象者は建設技術者に限られている。

ジョブチェンジ制度は、自由なキャリア選択が主流になっている時代背景を踏まえ、建設技術者派遣事業、機械設計開発技術派遣・請負サービス&SES事業の全業種が対象となっている。

エンジニア応援プラットフォーム



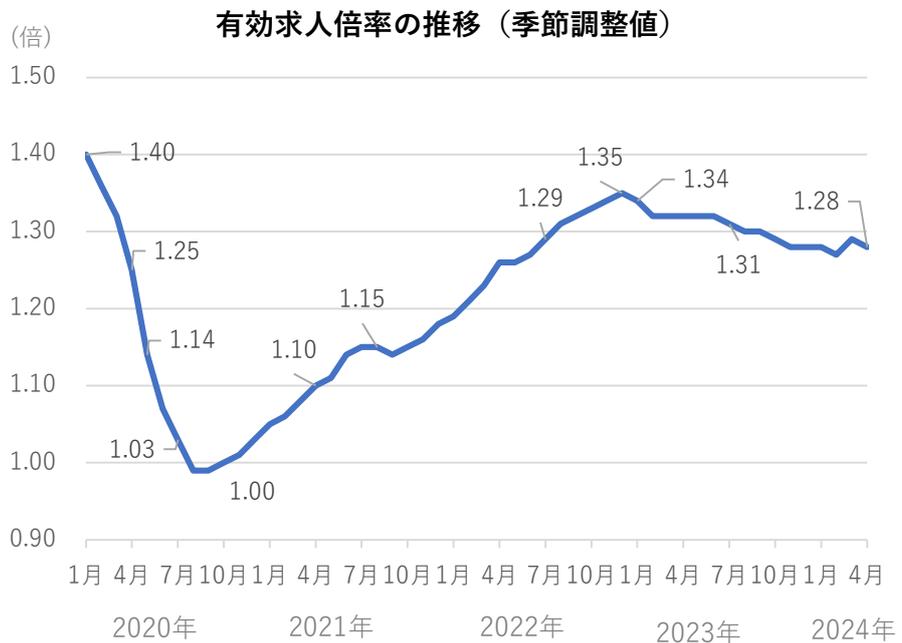
出所：同社IR資料よりSIR作成

業界環境

労働力不足

国内の人材不足の傾向は続いており、企業からの人材確保のための採用は活発化している。同社を含む人材派遣業界は、少子高齢化などによる人手不足を背景に需要は増加傾向にある。また2024年4月からの時間外労働の上限規制、いわゆる「2024年問題」は、多方面の業界の物やサービスに関わる供給体制の見直しが必要になり、さらなる人材派遣業界の追い風になっている。

一方、人材派遣業界も派遣人材の確保の重要性がこれまで以上に高まって来ており、採用に係る積極投資、定着率の改善策、人材教育、雇用契約の多様化、人材派遣先企業の見直し等、人材供給体制の見直しや強化策が収益拡大の重要なファundamentalsになっている。



出所: 厚生労働省統計よりSIR作成
 ※ パートタイムを除いた一般データ。

建設業界の建築・土木工事の動向

大規模プロジェクトもあり、
 当面は豊富な建築土木工事量が
 続く

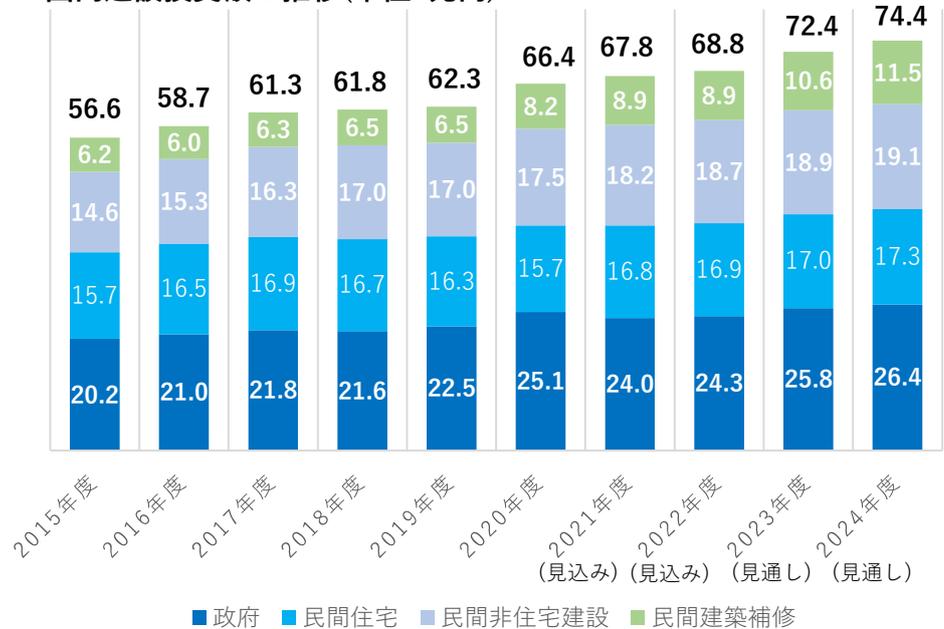
同社の主要顧客である建設業界は、当面、建設需要が底堅く推移すると考えられる。大都市での活発な都市再開発、観光業強化によるホテル建設、需要が堅調な倉庫・物流施設に加え、半導体工場の新設やAIの普及によるデータセンターの建設が計画されている。

また、公共関連分野では全国的な震災に対応する社会インフラ関連の新規・補修工事、大阪湾岸エリアでの万博や統合型リゾート整備計画、リニア中央新幹線、北陸新幹線敦賀－新大阪間工事、東海環状自動車道全線開通工事、大阪モノレール延伸工事など、大規模なプロジェクトが多く建築土木工事量は堅調に拡大することが見込め、外部環境は好調が続くとSIRでは見ている。

建設経済研究所の集計によれば、スーパーゼネコン5社の2024/3期の建築受注高は6兆1,411億円で前年同期比13.0%増で、土木受注高は1兆7,487で同23.2%増と大きく伸長した。また、スーパーゼネコン5社、大手ゼネコン11社、大手サブコン24社の建築と土木を合算の総計は15兆3,492億円(同10.3%増)となり、前年同期比で2桁増となったのは2015/3期以来の9年ぶりである。

建設業界の顕著に拡大している建築・土木工事量は、国内建設投資額にも表れている。建設経済研究所の予想によれば、政府分野と民間分野の投資は底堅く推移すると見ており、2024年度の国民建設投資額は前年同期比2.8%増の74兆3,500億円を見込んでいる。

国内建設投資額の推移(単位: 兆円)

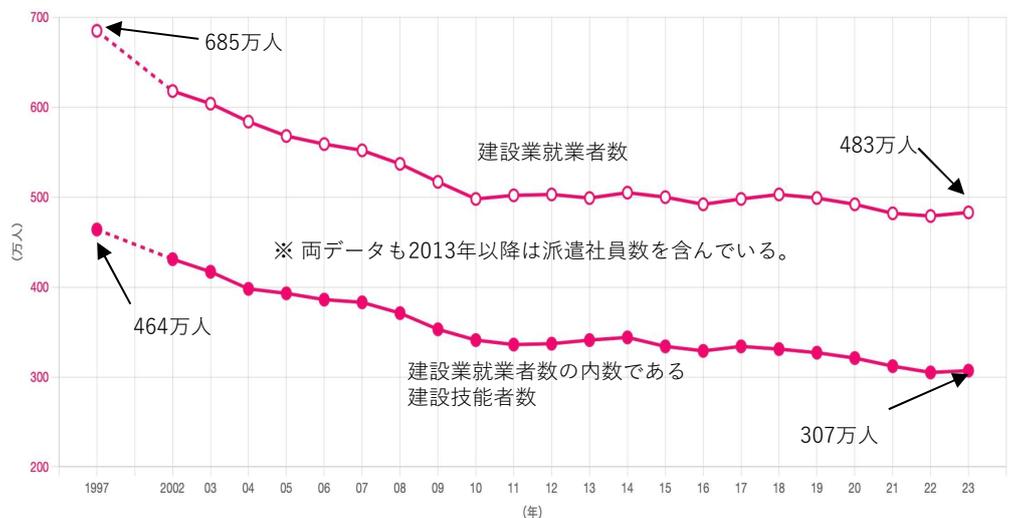


出所:国土交通省統計及び建設経済研究所資料よりSIR作成

建設業界の労働者人口

総務省の労働力調査によれば、建設業就業者数は1997年のピークの685万人から2023年の483万人へ29.5%減少した。また、建設業就業者数の中の建設技能者数も同様に、1997年のピークの464万人から2023年の307万人へ33.9%減少している。

建設業就業者数の推移



出所: 総務省「労働力調査」よりSIR作成

下記の図表はパートタイムを除いた日本職業分類に基づく職業別の有効求人倍率の、2023年1月から2024年4月までの推移を示している。建設・採掘従事者の有効求人倍率は非常に高い状態が続いていることがわかる。

職業別有効求人倍率の推移

	2023年												2024年			
	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月
保安職業従事者	7.45	7.10	6.96	6.64	6.58	6.69	7.08	7.11	7.20	7.34	7.49	7.75	7.39	7.16	6.74	6.24
建設・採掘従事者	5.90	5.85	5.66	5.60	5.54	5.68	5.89	5.86	5.92	6.01	6.16	6.21	5.83	5.80	5.60	5.36
介護関係職種	3.78	3.58	3.41	3.40	3.52	3.73	3.82	3.83	3.84	3.87	3.94	4.11	4.01	3.84	3.67	3.50
サービス職業従事者	2.81	2.68	2.56	2.49	2.56	2.64	2.71	2.72	2.73	2.74	2.79	2.88	2.74	2.69	2.60	2.49
輸送・機械運転従事者	2.36	2.33	2.23	2.21	2.22	2.30	2.34	2.36	2.33	2.35	2.38	2.47	2.40	2.36	2.30	2.19
販売従事者	2.07	2.06	2.00	1.95	1.97	2.00	2.07	2.12	2.12	2.13	2.15	2.24	2.22	2.22	2.18	2.06
専門的・技術的職業従事者	2.11	2.05	1.94	1.81	1.77	1.84	1.88	1.90	1.89	1.94	2.01	2.10	2.04	2.00	1.95	1.81
生産工程従事者	2.06	2.01	1.90	1.81	1.75	1.77	1.77	1.77	1.79	1.77	1.80	1.83	1.76	1.75	1.71	1.63
農林漁業従事者	1.17	1.17	1.20	1.14	1.15	1.17	1.18	1.17	1.16	1.15	1.16	1.12	1.08	1.13	1.17	1.15
管理的職業従事者	1.11	1.06	0.99	1.00	1.00	1.11	1.14	1.17	1.22	1.24	1.27	1.28	1.20	1.20	1.13	1.08
運搬・清掃・包装等従事者	0.74	0.74	0.72	0.70	0.69	0.71	0.72	0.72	0.74	0.74	0.74	0.74	0.72	0.72	0.69	0.67
事務従事者	0.47	0.47	0.45	0.41	0.41	0.41	0.42	0.42	0.42	0.43	0.43	0.45	0.46	0.46	0.44	0.41
職業計	1.33	1.29	1.24	1.18	1.17	1.20	1.22	1.23	1.23	1.24	1.27	1.30	1.27	1.25	1.22	1.15

出所: 厚生労働省データよりSIR作成

市場規模予想

厚生労働省の2022年度労働者派遣事業報告書の集計結果(速報値)によると労働者派遣社数は無期雇用派遣労働者数が82万8,638人(前年同期比6.8%増)、有期雇用派遣労働者が131万7,915人(同0.1%増)、合計では214万6,453人(同2.6%増)であった。派遣事業を行った事業所は32,639社で、いわゆる市場規模に相当する年間売上高は8兆7,646億円(同6.4%増)で、過去5年間の年平均成長率は6.6%と人材派遣市場は堅調に拡大している。

一方、公的な建設人材派遣関連の市場規模の統計数値はない。厚生労働省では2022年度の建築・土木・測量技術者の一日当たりの平均派遣料金と派遣労働者数を公表している。一日当たりの平均派遣料金は32,637円で全業務平均の24,909円よりも31.0%高くなっている。建築・土木・測量技術者の派遣労働者社数は38,901人で派遣労働者数全体のおよそ2%を占めている。

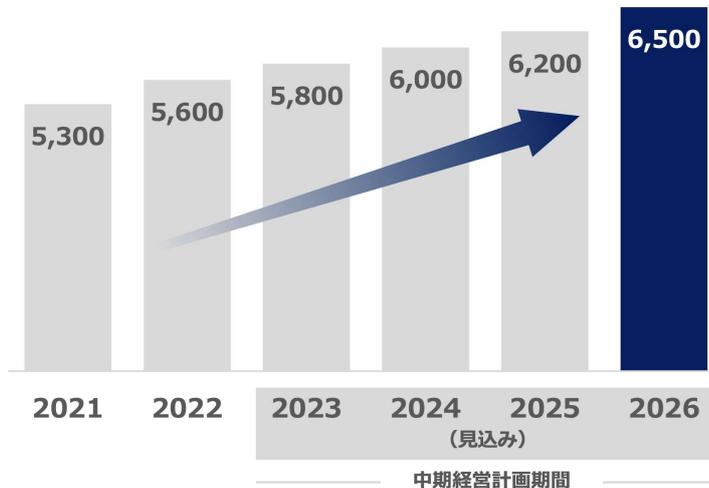
同社はコア事業である建設・プラント技術者派遣の2024年の市場規模を次頁の建設・プラント派遣市場規模の予測で推定3,637億円としている。また2030年までの年平均成長率を8.8%としており、建設業界は他業種に比べ人材不足が顕著な業界であり、当面の建築、土木工事量からして、建設業界の派遣利用率は継続的に高まるものと、同社は見ている。

厚生労働省の公表している建築・土木・測量技術者の一日当たりの平均派遣料金の32,637円は2024年4月1日の時間外労働上限規制の適応前の金額と考えられる。概算の市場規模を試算するにあたり、便宜上32,637円を基に1週間の中の休日、有給休暇などを考慮して、1ヶ月に平均18日労働すると仮定すると、年収は約705万円となる。1ヶ月22日労働では年収862万円まで拡大する。これらの数字を建築・土木・測量技術者の派遣労働者社数の38,901人に落とし込めば、おおよその市場規模は2,743億円~3,353億円と試算された。

SIR試算の建設人材派遣の市場規模は2,743億円~3,353億円

建設業界向け人材サービス市場規模の予測

(単位: 億円)



出所: 決算説明資料

同社試算の建設・プラント派遣市場規模は2024年で3,637億円で、今後も続伸が見込まれている

上記の市場規模予測は、同社の2024/3期決算説明資料に記載された、矢野経済研究所の「2023年版 人材サービスの現状と展望 PART2業種・職種別人材サービス編」に基づいた市場規模の予測である。昨年の2023年の人材サービスの市場規模は5,800億円となっており、SIR試算の2,743億円~3,353億円より大きい。市場規模5,800億円の方が、より包括的に建設業界関連の人材サービスを網羅し、建築・土木・電気工事・管工事・造園・建設機械・電気通信工事などの施工管理者派遣業者、図面作成・CADオペレーター等の派遣業者、建築・土木現場で発生する書類作成・整理・管理等を行う事務員派遣業者、さらには人材紹介業者など、幅広い事業者の売上を集積したものであるからと考えられる。

同業他社

同社は2024/3期の決算説明資料に、同社と同じ建設技術者派遣の事業を展開している企業として、アウトソーシング、テクノプロ、UTグループ、オープンアップグループ、ウィルグループ、ウィルテック、トライト、ナレルグループの8社を挙げている。MBOを行ったことから2024年6月6日で上場廃止となったアウトソーシング以外は全て株式を上場している。

SIRでは同社の挙げている同業他社について、各社の建設技術者派遣事業の状況を次頁に図表としてまとめている。

① 各社の建設技術者派遣事業の区分と事業名称

同社と同様に、建設技術者派遣を独立した事業セグメントとして開示しているのは、テクノプロの「施工管理アウトソーシング」、オープンアップグループの「建設領域」、ナレルグループの「建設ソリューション」の3社である。その他の5社の建設技術者派遣事業は、それぞれ別の人材派遣事業と合算している。

② 事業規模

建設技術者派遣の売上高が最も大きいのは、オープンアップグループの401億21百万円で、最も少ないのがウィルテックの50億04百万円である。同社は218億15百万円で同業の中では3番目に大きい。オープンアップグループは2024年4月1日付で、UTグループの年商約51億円の「建設技術者分野」の事業を買収している。このことで、建設技術者派遣の売上高が最も大きいオープンアップグループは、さらにこの分野におけるシェアを高めることになる。

③ 売上高構成比

同社が建設技術者派遣の全体売上高に占める構成比が90.8%と最も高い。ナレルグループも同社と同様に構成比が89.2%で高くなっている。「建設技術者分野」の事業売却を行ったUTグループを除くと、非上場のアウトソーシングの構成比が3.2%で最も小さい。同社とナレルグループは、建設業界の人材派遣需要の動向が大きく両社の業績に影響する。

④ 営業利益率

SIR調べでは、人材派遣業者の平均営業利益率は8.4%であった。人材紹介業者は14.9%で、人材派遣業者よりも営業利益率は高い。人材派遣業者の営業利益率は、技術者の有期雇用と無期雇用の雇用形態比率、常用型派遣と登録型派遣の比率にも影響される。9社の中ではタイトの14.2%とナレルグループの13.7%が高い。タイトはセグメント利益(営業利益)の開示は行っていないが、セグメント売上では医療福祉事業(介護や看護の人材紹介及び派遣)が69.1%である。ナレルグループの建設ソリューションのセグメント(営業)利益率はコプロの15.1%より若干低い14.0%で、もうひとつの事業であるITソリューションは5.8%である。一方、コプロの建設・プラント技術者派遣以外の機械設計開発技術者・請負サービス&SESは、採用数の拡大を目的とした広告宣伝費などの積極的な先行投資で、2024/3期のセグメント(営業)利益段階では僅かながら10百万円の赤字となっている。

⑤ 採用数

建設技術者派遣の事業を単独セグメントで開示している4社中は、同社は2024/3期の採用数が2,024人(同552人増)であり、オープンアップの2,340に次いで多い。

⑥ 稼働率

同社は2024/3期の採用数が最も多かったにもかかわらず、非常に高い稼働率を維持できている。ここ数年の顧客のターゲット先を定めて、1社あたりの契約数の増加を図る営業改革によって、高い配属人数の確保ができています。

同業他社の状況

会社名	コプロ	テクノプロ	UTグループ	オープンアップグループ	ウィルグループ	ウィルテック	タイト	ナレルグループ	アウトソーシング
コード、上場区分	7059、プライム	6028、プライム	2146、プライム	2154、プライム	6089、プライム	7087、スタンダード	9164、グロース	9163、グロース	非上場
直近決算期	2024/3期	2023/6期	2024/3期	2023/6期	2024/3期	2024/3期	2023/12期	2023/10期	2023/12期
売上高(百万円)	24,098	199,851	167,030	161,689	138,227	35,696	52,767	17,995	749,608
営業利益(百万円)	2,142	21,838	9,344	12,760	4,525	327	7,514	2,469	16,476
営業利益率	8.9%	10.9%	5.6%	7.9%	3.3%	0.9%	14.2%	13.7%	2.2%
事業セグメント	建設・プラント	施工管理アウトソーシング	エンジニアリング事業に含まれている ⁽¹⁾	建設領域	国内Working事業に含まれている	コンストラクションサポート事業	非医療福祉に含まれている	建設ソリューション	国内技術系アウトソーシングに含まれている
建設技術者派遣	派遣								
売上高(百万円)	21,815	21,642	5,124	40,121	10,470	5,004	16,288	16,044	23,100
構成比(売上高合計=100%)	90.5%	10.8%	3.1%	24.8%	7.6%	14.0%	30.9%	89.2%	3.1%
セグメント(営業)利益率	15.1%	-	-	15.6%	-	-	-	14.0%	-
建設技術者派遣KPI									
採用数	2,024	-	-	2,340	-	-	-	1,559	-
退職数	1,233	-	-	1,634	-	-	-	1,125	-
在籍技術者数(期末)	3,568	2,962	-	6,204	-	-	2,080	2,696	-
定着率	74.30%	-	-	-	-	-	-	-	-
稼働率	94.60%	-	-	95.10%	-	-	-	93.80%	-
1人当たり契約単価(千円/月、期中平均)	611	-	-	629	-	-	650	487	-

出所: 各社の有価証券報告書及び決算説明資料

(1): UTグループは、2024年4月1日付で建設技術者派遣分野(年商約51億円)とIT技術者派遣分野(年商約42億円)が含まれるエンジニアリング事業(年商約93億円)を、オープンアップグループに譲渡している。

建設技術者派遣事業の参入障壁

人材派遣業は認可事業であり、厚生労働省から許認可を取得する必要がある。例えば、人材派遣業を始める場合は、資産2,000万円以上という財務基準が設けられている。だが、事業所が1つだけで、常用雇用している派遣労働者数が10人以下の小規模派遣元事業主に関しては、基準財務資産は1,000万円以下へと大幅に緩和されている。また、事業に必要な大きな設備投資も他の許認可事業よりも少ない。このようなこともあって、一般的には、他の許認可事業と比較した場合、参入しやすい事業だと言われている。市場規模予想の章で触れたように、人材派遣業界の市場規模は2022年度で8兆7,646億円で非常に大きい。このこともあって、人材派遣を行っている事業所も32,639社(実際に売上が計上がある企業数)で市場参加者は多い。その多くが個人事業主、中小企業、ベンチャー企業であると言われている。

参入障壁はそれほど高くない。一方、大手建設技術派遣業者になるには、かなりの年月、信頼、実績を要する

建設技術者派遣市場も同様で個人や中小企業の事業所が多く、これまでは寡占化状態が進んできていないことから、参入障壁は比較的に低いと言える。ただし、同社のようにスーパーゼネコン5社を含めて、大手ゼネコンや大手サブコンを主要顧客とすることができるまでには、かなりの年月、信頼、実績などが必要であり、市場シェアが下位である中小企業などからの脅威は大きくないと考える。同社は、人材獲得競争が激化する中で、中小零細企業は自社での企業成長は難航していくと予想しており、今後はシェアの上位企業による下位企業からのシェア獲得機会が多くなると見ている。

強みと弱み

強み

① 全国展開ネットワークと充実した人材教育と高い定着率

全国展開の支店ネットワークによる顧客拡大力、積極採用による幅広い人材ニーズに対応した流動性の高い人材基盤、充実した教育・研修やメンタルケア・サポートによる技術社員の高い定着率、質の高い技術社員と顧客企業との信頼関係に基づく高稼働率の維持などを強みとしている。全国展開の支店ネットワークと積極的な採用により、全国から寄せられる幅広い人材ニーズへの対応や、全国の派遣先企業（顧客）との取引拡大が可能である。さらにサポート体制の充実やマッチング率向上によって技術社員の定着率を高め、質の高い技術社員の派遣によって既存顧客との取引拡大や新規顧客の獲得につなげるという好循環を生み出している。また、同社派遣先の顧客の要望に対し、柔軟に対応が可能な体制を構築していることから、建設技術者派遣事業の定着率と契約継続率はそれぞれ74.3%と82.5%と高い。

② 2024年問題や少子高齢化などに伴う派遣人材需要の高まり

少子高齢化に伴う技術者不足、時間や環境に縛られない働き方などに対する価値観の変化など、企業における派遣人材の需要は今後益々高まっていくと考えられる。更に2024年問題では同社の主要顧客の建設業界にも時間外労働に対する上限規制が2024年4月から厳格化されている。建設業界では就業者の減少や高齢化が進んでおり、時間外労働への上限規制によって一人当たりがこなせる仕事量が減少するため、人手不足にさらに拍車がかかる状況が続くと思われる。

③ 自社採用を最優先とし、採用プロセス運用の厳格化で採用コストをえる

自社採用にプライオリティを置いている。自社求人サイトの充実を図り、求職者の集客から面接入社に至るまでの採用プロセスのアップデートを常時行っている。人材紹介会社に頼らない自前での採用に集中することで、スピーディーな採用が可能で、一人当たりの採用に係る歩留まりの改善も行きやすく、採用単価の適正な運営を図ることが可能である。

弱み

① 海外関連事業への構築

大手の同業他社と比較して同社の海外進出はやや出遅れている。現時点では連結売上高に占める海外関連の収益はない。現状は2021年4月に設立したCOPRO VIETNAM CO., LTD. において、東南アジアの教育機関と提携し、日本国内で働く意欲のある人材に日本語を含めた、基礎教育の仕組みの構築に取り組んでいる。基礎教育完了後は、日本の建設・機械設計・IT領域の企業への派遣を計画している。また、ベトナムに帰国後は、日系ゼネコン企業及び日系プラント企業の多くが進出しているベトナム国内の日系企業への派遣を計画している。

② 採用コストや教育コストは潜在的に上昇傾向に

2024年問題や少子高齢化などに伴う派遣人材需要の高まりは、人材派遣会社にとって「売り手市場」となっている。一方で業界における経験者数は限られており、在籍派遣技術者ユニバースの拡大には、継続した新卒や未経験社の採用と教育が必要となってくる。さらに他社から派遣技術者をヘッドハンティングするケースも多くなってくるのが考えられ、採用コストや教育コストは潜在的に上昇する可能性がある。これは同社だけの問題ではなく、人材派遣業界に共通している。

直近の業績と予想

大幅な増収増益を達成

2024/3期決算

連結ベースの主要数値は、売上高240億98百万円(前年同期比28.2%増)、営業利益21億41百万円(同62.0%増)、Non-GAAP営業利益^(※)24億37百万円(51.7%増)、経常利益22億11百万円(同67.0%増)、当期純利益14億63百万円(同69.3%増)であった。2024年4月から始まった時間外労働の上限規制や建設のビッグプロジェクトを背景に深刻な人手不足による人材派遣需要に対応すべく、積極的な建設技術者の採用を行ってきた。これにより、建設技術者派遣収益が拡大し、大幅な増収増益に繋がった。
(※Non-GAAP営業利益=営業利益+減価償却費+のれん償却費+株式報酬費用)

子会社別業績 (単位:百万円)⁽¹⁾

	2023/3期					2024/3期				
	通期実績	前年同期比	増減額	比率 ⁽⁴⁾	比率 ⁽⁵⁾	通期実績	前年同期比	増減額	比率 ⁽⁴⁾	比率 ⁽⁵⁾
連結売上高	18,791	20.5%	3,202	100.0%	-	24,098	28.2%	5,306	100.0%	-
コプロCN ⁽²⁾	17,550	18.3%	2,718	93.4%	100.0%	21,883	24.7%	4,333	90.8%	100.0%
コプロTC ⁽³⁾	1,241	63.8%	483	6.6%	100.0%	2,214	78.4%	973	9.2%	100.0%
売上総利益	5,575	15.1%	730	29.7%	-	6,774	21.5%	1,199	28.1%	-
コプロCN	5,136	10.5%	487	-	29.3%	6,204	20.8%	1,068	-	28.4%
コプロTC	438	124.5%	243	-	35.3%	569	29.9%	131	-	25.7%
販売費及び一般管理費	4,253	32.0%	1,030	22.6%	-	4,632	8.9%	379	19.2%	-
コプロCN	2,584	43.9%	788	-	14.7%	2,906	12.4%	321	-	13.3%
コプロTC	414	61.5%	157	-	33.4%	580	40.1%	166	-	26.2%
HD・その他	1,254	7.2%	84	-	-	1,144	-8.7%	-108	-	-
連結営業利益	1,321	-18.5%	-299	7.0%	-	2,141	62.0%	820	8.9%	-
コプロCN	2,551	-10.6%	-301	-	14.5%	3,298	29.3%	746	-	15.1%
コプロTC	24	-	85	-	1.9%	-10	-	-35	-	-0.5%
HD・その他	-1,254	-	-84	-	-	-1,145	-	108	-	-

出所：同社決算説明よりSIR作成

- (1) 子会社の数値はグループ内取引を消去した連結修正後の金額を記載。
- (2) コプロCN=コプロコンストラクション。
- (3) コプロTC=コプロテクノロジー。
- (4) 連結売上高をベースにした百分率。
- (5) コプロCNとコプロTCのそれぞれの売上高をベースにした百分率。

コア事業の建設技術者派遣は過去最高の採用数で収益が拡大

① 建設技術者派遣事業(コプロCN)

同社のコア事業である建設技術者派遣を展開するコプロCNは2024年4月からの時間外労働の上限規制適用に伴い拡大する需要を確実に獲得するために、事業成長の礎である技術者を確保する体制の構築を重点課題に掲げ、採用活動の強化を推進してきた。

採用費を前期に続き積極的且つ費用対効果を重視し効率的に投下した。採用の入口となる面接数の拡大に向け、自社求人サイト「ベスキャリ建設」を2024年3月にオープンさせたほか、応募管理システムを導入し、面接設定の自動化によるリードタイムの短縮等、採用活動の強化にも取り組んだ。2023年4月には前年実績より100人多い154人の新卒技術者が入社し、中途採用以外の採用チャネルの構築を推進した。この結果、技術者数は前年同期末比791人増加(同28.5%増)し3,568人となった。期中平均の稼働率は、大幅に採用数が増加したが、94.6%(前年同期96.3%)と高い水準であった。技術者一人当たりの月次売上高と契約単価は、それぞれ前年同期比で5.3%減と1.3%減であった。これは単価が比較的低い新卒及び経験年数の浅い技術者の構成比が上昇したためである。これらを過去最高の採用人数と高稼働率からコプロCNの売上高が大幅に伸長し、採用費や人件費の増加を吸収して、営業利益は32億98百万円(同29.3%増)に達した。

② 機械設計開発技術者派遣・請負サービス及びSES事業(コプロTC)

採用面においては、2023年3月にオープンしたITエンジニア向け案件紹介サイト「ベスキャリアIT」に続き、2023年11月に「ベスキャリア機電」をオープンさせ、自社採用サイトの強化に取り組んだ。また、WEB・ソフトウェア開発及びシステムコンサルティング事業を展開する(株)ピー・アイ・シーより、派遣及び準委任契約を伴うSES事業を2023年11月30日付で譲受している。

高スキルのITエンジニアを受け入れたほか、同社の持つ元請けSIerを始めとした顧客網を譲り受けたことにより、事業拡大に向けた基盤構築の前進を図っている。加えて、2024年2月に半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」を開設し、新たな半導体分野への進出に着手した。半導体デバイスメーカー及び半導体製造装置メーカーのエンジニア不足に応えるため、半導体製造装置の機械メンテナンスやフィールドエンジニア業務等を行える人材の育成を開始した。

技術者数は前年同期末比102人増加(同39.4%増)し361人となった。利益面では採用数の拡大を目的とした広告宣伝費を積極投入したことによる費用先行で、コプロTCとしては、わずかながら10百万円の営業赤字を計上している。

③ 損益状況

コプロCNの技術者数が増加したことに加え、コプロTCにおいても技術者数が伸長し、2024/3期の技術者数が前年同期末比893人増加(同29.4%増)の3,929人(前年同期3,036人)と増加した。この結果、売上高が前年同期比28.2%の増収となった。

利益面では、積極的な採用による採用費が増加した。また、建設技術者派遣における今期以降の需要拡大に向けた営業・採用部門の増強によって人件費等も増加した。一方で、本社におけるバックオフィスのスリム化による人件費や株式報酬費用の減少などから、販売費及び一般管理費の伸び率は前年同期比8.9%増となり売上高伸び率の28.2%を下回る結果となった。対売上高販管費率は19.2%で前年同期の22.6%より3.4ポイント低く抑えることに至っている。

このことで、営業利益は前年同期比62.0%の大幅な増益となっている。経常利益は保険契約の解約返戻金の計上により、前年同期比同67.0%の増益を達成した。

2025/3期業績予想

2025/3期の連結ベースの主要業績予想数値は、売上高300億円(同24.5%増)、営業利益27億円(同26.1%増)、Non-GAAP営業利益31億62百万円(同29.7%)、経常利益27億14百万円(同22.7%増)、当期純利益17億55百万円(同19.9%増)を見込んでいる。

同社は2022年5月13日に5ヵ年の中期経営計画(2023/3期~2027/3期)を公表している。その中期経営計画の2025/3期の目標数値は売上高が268億円、Non-GAAP営業利益が27億円となっている。従って、同社が今回発表した2025/3期の業績予想は、中期経営計画ベースの2025/3期の売上高とNon-GAAP営業利益を、中計目標比でそれぞれ11.9%、17.1%上回る予想になっている。

旺盛な派遣人材需要が続く中、同社は2025/3期は2,776人(同24.9%増)の積極的な派遣人材の採用を計画している。今期の退職者数を1,537人(同15.7%増)と予想していることから、今期末の連結技術者数は5,168人(同31.5%増)に拡大する模様である。

半導体関連分野の人材派遣業務に進出

採用数拡大のため広告宣伝費など積極的な先行投資を行う

対売上高販管費率が3.4ポイントの大幅低下になったことも営業利益拡大につながった

今期の営業利益とNon-GAAP営業利益は中期経営計画の目標数値を上回るペースで拡大中

事業別の2025/3期概況見通しは次の通り。

① 建設技術者派遣事業

建設技術者派遣においては、営業及び採用プロセスの精度向上を進め、特に強みである自社採用の更なる強化により、顧客企業への人材供給力を高めていくとしている。求人媒体に加えて、自社求人サイト「ベスキャリ建設」や自社社員などの紹介に基づくリファラル採用などを活用して、採用チャンネルの拡大を図る。また、採用を強化している業界未経験人材の定着を促すため、定着率の向上に向けた研修・フォローアップミーティング・キャリア面談などの施策を講じていく。特に1～2年目技術者の定着率を改善させることによって、高単価の技術者層を増強し、売上高拡大を図っていくとしている。2025/3期の建設技術者採用数は2,299人(同13.6%増)を計画している。

② 機械設計開発技術者派遣・請負サービス及びSES事業

同事業は今期も成長投資を継続することで技術者数の拡大を図り、採用予定人数は機械設計開発技術者が207人(同75.4%増)、SESが270人(同275.0%増)と大幅な増員を見込んでいる。また、2024年2月に開設した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」を皮切りに、新たな事業分野として半導体技術者派遣への進出を計画している。

2025/3期の事業別KPI (単位:人)

	2024/3期			2025/3期(予想)		
	上期	下期	通期	通期	前期比	前期差
採用数	1,166	1,056	2,222	2,776	24.9%	554
建設技術者派遣	1,072	952	2,024	2,299	13.6%	275
機械設計技術者派遣	56	62	118	207	75.4%	89
SES	38	34	72	270	275.0%	198
M&A等による増加	0	8	8	-	-	△8
退職数	687	642	1,329	1,537	15.7%	208
建設技術者派遣	644	589	1,233	1,438	16.6%	205
機械設計技術者派遣	22	32	54	49	△9.3%	△5
SES	21	21	42	50	19.0%	8
在籍技術者数(期末)	3,515	3,929	3,929	5,168	31.5%	1,239
建設技術者派遣	3,205	3,568	3,568	4,429	24.1%	861
機械設計技術者派遣	193	223	223	381	70.9%	158
SES	117	138	138	358	159.4%	220
定着率	83.7%	85.8%	74.7%	76.6%	-	+1.9pt
建設技術者派遣	83.3%	85.8%	74.3%	75.5%	-	+1.2pt
機械設計技術者派遣	89.8%	87.5%	80.5%	88.6%	-	+8.1pt
SES	91.7%	79.4%	75.8%	87.9%	-	+12.1pt

出所：同社決算説明資料

※ SESの定着率を除く上記数値はITフリーランスの技術者を含んでいる。定着率はITフリーランスを除く派遣技術者のみの数値。

※ 定着率 = 当期(当四半期)末在籍技術者数 ÷ (前期(前四半期)末在籍技術者数 + 当期(当四半期)採用数) × 100

財務分析

PL・BS指標の特徴

2024/3期の一人当たりの売上高は5.75百万円で横ばいである。これは、旺盛な建設業界からの技術者派遣需要に対応するために、積極的に新卒を含めた技術者を採用しており、経験年数別契約単価が低い技術者の構成比が上昇したことが影響していると考えられる。

有利子負債は無く、無借金経営を2022/3期から継続している。株主資本比率は高く、直近5年間の株主資本比率は70%前後で推移しており、仮に経営的な打撃を受けた場合でも自己回復力や弾性力は高い。2.18回転の高い総資産回転率によってROEは同業他社6社(※)平均の17.1%を上回る19.4%を達成している。純資産に対する現預金(現金同等物を含む)の比率は2022/3期以降は40%台に下がっているが、水準は依然として高い。

※業界環境の章の同業他社(19頁)で触れた「同業他社の状況」のUTグループは、2024年4月1日付で建設技術者派遣分野をオープンアップグループに譲渡したことから同業他社6社から除外し、また2024年6月6日付けでMBOによって非上場化したアウトソーシングも除外している。

キャッシュフロー

過去5年間の営業キャッシュフローでは税金等調整前当期純利益がすべてプラスで推移している。2024/3期の営業キャッシュフローの増加は、主に税金等調整前当期純利益、売上債権、未払金及び法人税等の支払いによるものである。投資キャッシュフローの主な内容は支店開設などの有形固定資産の取得である。2022/3期の投資キャッシュフローが12億64百万円に膨らんだのは、M&Aにより株式会社アトモスとバリューアークコンサルティング株式会社の子会社株式の取得による支出9億21百万円によるものである。2024/3期の財務キャッシュフローは465百万円の支出で、主に配当金の支払額654百万円とストックオプションの行使による収入191百万円によるものである。

主要財務分析指標

決算期	2020/3期	2021/3期	2022/3期	2023/3期	2024/3期
一人当たりの売上高(百万円)	5.85	6.50	6.55	5.75	5.75
技術者一人当たりの月次平均単価(千円)	629	630	643	644	611
売上高総利益率(%)	33.3	29.0	31.1	29.7	28.1
売上高販管費比率(%)	21.2	19.3	20.7	22.6	19.2
営業利益率(%)	12.1	9.7	10.4	7.0	8.9
EBITDAマージン(%)	12.8	10.3	11.6	8.4	10.1
ROE(%)	21.3	17.2	15.0	12.6	19.4
ROA(%)	14.0	12.2	11.1	9.2	13.2
ROIC 投下資本(%)	19.6	16.6	15.9	12.7	18.3
総資産回転率(回転)	1.69	1.79	1.80	2.00	2.18
財務レバレッジ(倍)	1.46	1.36	1.34	1.41	1.50
当期利益率(%)	8.3	6.8	6.2	4.6	6.1
株主資本比率(%)	68.3	73.7	74.4	71.2	66.8
流動比率(%)	289.8	342.5	311.5	285.3	256.9
有利子負債残高(百万円)	273	89	0	0	0
ネット有利子負債残高(百万円)	-4,559	-5,232	-4,058	-4,407	-5,949
D/Eレシオ(倍)	0.05	0.01	-	-	-
ネットD/Eレシオ(倍)	-0.83	-0.83	-0.62	-0.62	-0.73
現預金/純資産(%)	60.2	62.5	45.9	44.1	49.0
現預金/時価総額(%)	65.1	37.5	41.3	33.7	17.0
NON-GAAP営業利益(百万円)	1,677	1,530	1,841	1,606	2,473
営業活動によるキャッシュフロー(1)	1,126	989	825	1,011	2,328
投資活動によるキャッシュフロー(2)	-145	-83	-1,264	-292	-322
財務活動によるキャッシュフロー	-885	-417	-825	-372	-465
フリーキャッシュフロー(1)+(2)	981	906	-439	719	2,006

出所: SPEEDAデータベースよりSIR作成

中期経営計画

概要

同社は2022年5月に23/3期～27/3期の5カ年に渡る中期経営計画「コプロ・グループ Build the Future 2027」を公表している。この5カ年で経営戦略の核である「エンジニア応援プラットフォーム」の構築を目指すとしている。派遣元である同社グループが技術者のキャリアパス形成を能動的に支援するプラットフォームの構築を推進し、業界経験者だけでなく、新卒や業界未経験者がエンジニアとしての将来を見据えて安心して長く経験を積むことのできるビジネスモデルの構築によって事業規模の拡大に取り組み、企業価値を高めるとしている。

中期経営計画の財務業績目標数値は2027/3期に売上高400億円、Non-GAAP営業利益50億円、派遣技術者数6,200人(連結ベースの期末人数)の達成を掲げている。また、同計画の公表に伴い配当方針を変更しており、同期間は減配を行わず積極的な投資により達成される利益成長に応じて、安定的な配当を行うことを基本方針としており、連結配当性向50%以上を定量指標として盛り込んでいる。なお、同社が目標数値として挙げているNon-GAAP営業利益は営業利益に減価償却費、のれん償却費、株式報酬費用を足し戻した数値であり、現金ベースの稼ぐ力を表す指標として使われる場合が多い。

同計画では2023/3期から2027/3期まで売上高は年率20.8%成長を見込んでおり、この売上高成長を支える派遣技術者数も年率19.5%で拡大させるとしている。Non-GAAP営業利益は年率33.0%の成長を見込んでいる。

中期経営計画

主要目標数値	2027/3期	CAGR ⁽¹⁾
売上高(億円)	400	20.8%
Non-GAAP 営業利益(億)	50	33.0%
派遣技術者(人)	6,200	19.5%

出所: 同社中期経営計画よりSIR作成

(1): CAGAは同計画の初年度である2023/3期からの数値

(2): NON-GAAP営業利益=営業利益 + 減価償却費 + のれん償却費 + 株式報酬費用

外部環境の状況と前提

マクロ及びセミマクロの観点では良好な事業環境が続くと考えられる。少子高齢化に伴う技術者不足、時間や環境に縛られない働き方などに対する価値観の変化など、企業における派遣人材の活用は今後益々高まっていくと考えられる。また、「2024年問題」では同社の主要顧客の建設業界に対しても時間外労働に対する上限規制が2024年4月1日より施行されている。建設業界では就業者の減少や高齢化が進んでおり、今後、残業時間が減少傾向に向かうことから、一人当たりがこなせる仕事量も減少するため、人手不足にさらに拍車がかかる状況が続くと考えられ、2026年には、建設業界向け人材サービスの市場規模は、6,500億円に拡大することが予測されている。(19頁の市場規模予想を参照)。

今後は建設業界にとどまらず全業種において幅広く人材の確保が難しくなることが想定される中、同社の人材採用力と定着率の高さ、徹底した入社教育システム、また「エンジニア応援プラットフォーム」構築への着手など、優秀な派遣人材需要の高まりに対する同社の対応力は高い、とSIRでは考えている。

建設・プラント技術者派遣事業の戦略と方向性

エキスパート技術者人材と新卒・未経験者のセット派遣を促進していくとしている。このことで、新卒・未経験技術者に対してエキスパート技術者による教育や管理が派遣先で可能となり、新卒・未経験技術者も現場での相談機会が増えることを狙っている。

また、派遣先より求められる要件と技術者のスキルや経験値などをデータベース化し、マッチングの精度向上を目指すとしている。さらに派遣後のフォローアップを強化し、顧客企業・派遣技術者双方の状況の可視化とコミュニケーションを拡充する。派遣先の現場での作業品質の向上を図ることによって、顧客企業に安心感を与え、信頼の獲得につなげる戦略を展開するとしている。

機械設計開発技術者派遣・請負サービス&SES事業の戦略の方向性

中期経営計画の前半は同社の資本を活用し、求職者への露出を高めることを目標に挙げている。また自社求人サイトへ積極的な投資を行い、自社メディア力の強化を図って、新卒、メーカー出身のエキスパート人材を含むIT人材の採用を大幅に強化するとしている。教育に関しては、スキルの体系的な習得やエンジニアの保有技術の可視化を含めた教育体制の構築を目指している。

計画後半では、需要が見込まれる分野に人材を配備して顧客と案件の開拓を推進する。また、重点領域の上位新規顧客に対しては、メーカー出身の設計業務経験者であるエキスパート人材を活用した需要の開拓を展開していくことを挙げている。採用に関しては計画後期においても拡大路線を続け、多様な分野の人材確保を積極的に行っていく。また、教育機関との提携を通じて、未経験者の採用と戦力化を同時に実現し、人材規模の大幅な拡大を目指すとしている。

M&A方針・投資戦略

コア事業を中心とした既存事業のオーガニックな高い成長に加え、非連続な成長を実現するためにM&Aを推進し、中期経営計画財務業績目標の前倒しを目指すとしている。買収のターゲットは成長余力が大きく、付加価値の高いエンジニアに特化した人材サービス領域に置いて、優秀なエンジニアが在籍する企業である。また、同社の「エンジニア応援プラットフォーム」の構築に際して、必要となるリソースを有する企業も対象としている。

買収資金は手元現預金、銀行借入金、エクイティファイナンスの順番で調達資金を準備するとしている。M&A案件に対する機動的な資金調達を目的として、金融機関と総額30億円のコミットメントライン契約を既に締結している。また、財務規律としては、WACC8%~9%をハードルレートとして設定し、当該レートを上回るM&A投資についてのみ検討するとしている。

資本政策

同社は2024年4月12日に業績目標連動型募集新株予約権の有償ストック・オプションの発行を発表している。主な目的は、中期的な同社の業績拡大及び企業価値の増大を目指すにあたり、全社員のより一層の意欲及び士気を向上させて結束力を高めて、中期経営計画で設定した財務目標数値の達成を目指すことにあるとしている。従って、この財務目標数値の達成を行使条件としている。同新株予約権が全て行使された場合に増加する普通株式の総数は511,000株で、発行済株式総数の2.56%に相当する。

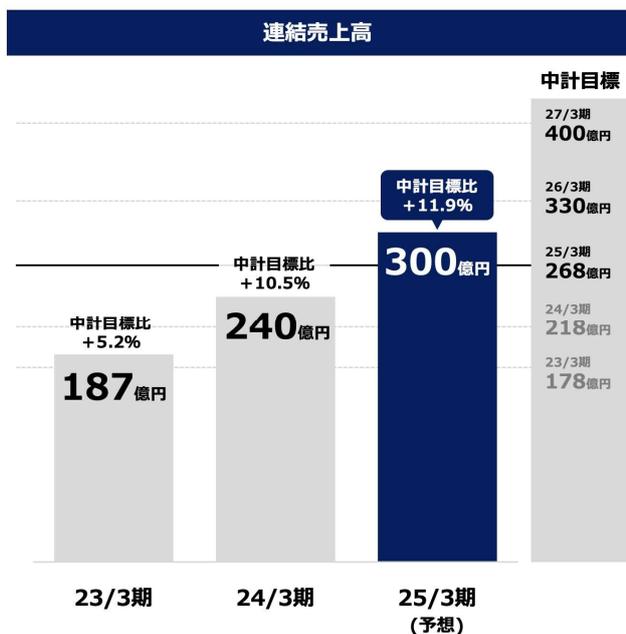
これまでの業績拡大に伴い、内部留保の積み上げで自己資本が増加してきている。現状以上の増加は資本効率の悪化を招くため、余剰資金は事業投資計画を考慮しながらも積極的に株主に還元するとしている。

2025/3期は中計を上回るペースで業績が拡大中

進捗状況

2025/3期は中期経営計画の3年目に当たる。今期は売上高300億円(同24.5%増)、営業利益27億円(同26.1%増)、Non-GAAP営業利益31億62百万円(同29.7%)、経常利益27億14百万円(同22.7%増)、当期純利益17億55百万円(同19.9%増)を見込んでいることから、中計目標比で売上高とNon-GAAP営業利益はそれぞれ11.9%、17.1%上回る着地が予想される。

中期経営計画の進捗状況



出所：同社決算説明資料

株主還元政策

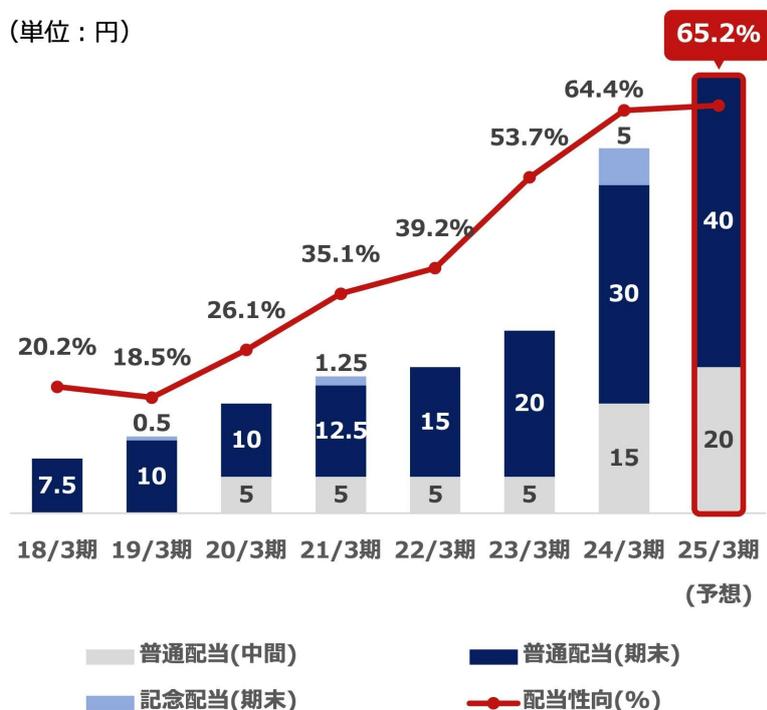
2019年3月の上場以降、
配当金と配当性は連続して
上昇中

配当方針

同社は経営上の重要課題の一つと位置づける株主還元においては配当を基本としている。進行中の中期経営計画の対象期間(2023/3期～2027/3期)においては減配を行わず、連結配当性向50%以上を目処としながら、積極的な投資により達成される利益成長に応じて、安定的な配当を行うことを基本方針としている。今期の一株当たりの配当金は、中間配当が20.0円、期末配当が40.0円で年間配当金60.0円を見込んでいる。尚、2023年10月1日付で1:2の株式分割を実施しており、過去の配当金は遡及修正を行っている。

配当金・配当性向の推移

(単位：円)



出所：同社決算説明資料

※ 2023年10月1日付に1:2の株式分割を行っており、過去の配当金は遡及修正した数値である

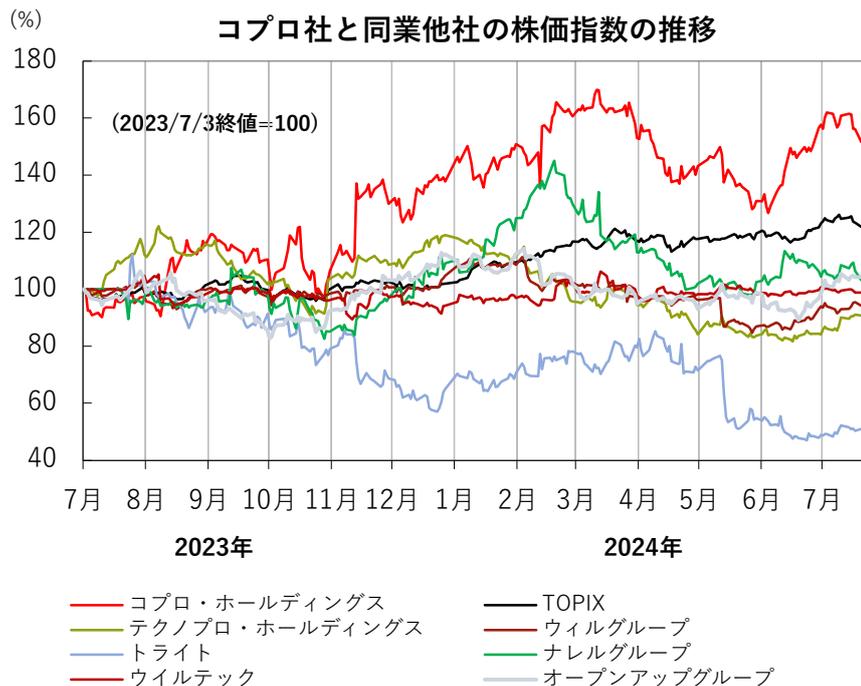
株価インサイト

株価推移

人手不足の建設業界からの旺盛な人材派遣需要による業績拡大と積極的な株主還元政策などを背景として、株価は2023年初頭～2024年3月までの期間で大幅に上昇した。現在の株価1,703円(7/23終値)は、年初来の高値1,919円(2024/3/14)から11.3%下回った位置にある。3月以降はTOPIXをアンダーパフォームする局面が6月末まで続いていた。6月6日には年初来高値から27.1%下落した年初来安値1,398円を付けている。これは中小型株セクター全体の対大型株と対株式市場にアンダーパフォームする動きに同調し、需給要因が大きいと考えられ、ファンダメンタルズの観点から株価が大きく弱含む要因は特になかった。6月6日の年初来安値以降は、株価は再び上昇局面に入っている。



過去1年では株価は同業他社に対してアウトパフォームする局面が多かった



出所：SPEEDAデータよりSIR作成

バリュエーション

現在(7/23時点)、株価は2025/3期会社予想EPSに対してPER18.5倍の評価となっている。直近の高値(3/14)に対してPERは20.8倍である。2022年7月～2023年5月の期間の株価に対する上限のPERは15倍を超えることはなかったため、過去14ヶ月でPERのバリュエーションは大きく切り上がったと言える。また、過去1年間は、同社株はグループ①の同業他社6社の株価をアウトパフォームする局面が多くあった。

同社と同業他社のバリュエーション比較を行った、比較対象企業グループは以下の通りである。

建設・プラントを含む製造・IT派遣系の同業他社6社(グループ①): 同社と同様に建設・プラント技術者派遣事業も行っている製造・IT派遣系の同業他社6社を比較対象として選別した。業界環境の章(16頁参照)で触れた「同業他社の状況」の図表にあるUTグループは、2024年4月1日付で建設技術者派遣分野をオープンアップグループに譲渡したことから同区分には含まず、グループ②の製造・IT系派遣企業に含んでいる。またアウトソーシングもMBOによって2024年6月6日付で非上場化したので除外している。

製造・IT系派遣企業15社(グループ②): 製造・IT系派遣を主に展開している企業。医療・バイオ・食品業界向け派遣を展開している企業を含んでいるが、事務系派遣事業の売上高構成比が高い企業は除外している。

人材紹介企業28社(グループ③): 人材紹介を中心に事業展開しているグループである。ビジネスモデルは同社やグループ①・グループ②の企業とは異なる。人材派遣を主軸としているグループ①・グループ②の企業の中に、人材紹介事業も行っている企業が一部ある。同グループには無配の企業が15社含まれているため、予想配当性向と予想配当利回りの数値は、配当を実施している企業13社に限り、それぞれの平均数値を参考として記載している。

同業他社とのバリュエーション比較

バリュエーション比較	PER (倍)	PER(予) ⁽¹⁾ (倍)	PBR (倍)	PSR(予) ⁽²⁾ (倍)	EV/EBITDA (倍)	ROE (%)	予想配当性 向(%) ⁽³⁾	予想配当利 回り(%) ⁽⁴⁾	営業利益増 益率(%) ⁽⁵⁾
コプロ	22.2	18.5	4.00	1.08	10.9	19.4	65.2	3.5	26.1
① 建設・プラント事業を展開している製造・IT派遣系企業6社	13.2	13.7	2.11	0.76	8.4	16.5	54.1	3.7	20.7
② 製造・IT系派遣企業15社	17.2	13.5	3.42	0.98	8.5	23.5	48.6	3.7	19.6
③ 人材紹介企業28社	23.7	23.2	3.63	1.81	10.4	19.5	44.9	3.0	12.7
49社平均(除くコプロ)	20.4	19.1	3.38	1.43	9.6	20.4	48.0	3.4	15.8

出所：SPEEDAデータよりSIR作成

(1)直近株価÷今期会社EPS 予想、グループ①に含まれているトライト社は2025/12期の会社EPS予想を公表していないため、同社HPに記載されているWEALTH ADVISORの予想EPSを用いている、(2)直近時価総額÷今期会社売上高予想、(3)今期会社年間配当金予想÷今期会社EPS予想、トライト社は前期に続き2024/12期も無配予想であるため、グループ①の予想配当性向はトライト社を除いた5社ベースの平均値、(4)予想配当性向の平均値と同じように無配のトライト社を除いた5社ベース、(5)各社の今期会社予想の営業利益増益率。

同社のいずれのバリュエーションも建設・プラント事業を展開している製造・IT派遣系企業6社及び製造・IT系派遣企業15社よりも株式市場で高く評価されている。SIRでは次の4つの複合的な評価の結果だと考える。

一つ目は業績変化率である。前期から直近の決算までの同社の営業利益変化率62.0%増で①と②のグループの会社の中で、3番目に大きい。

二つ目はここ数年注目度が高い株主還元配当政策だが、同社の過去2年間の配当性向の平均は①と②のグループの会社の中で、4番目に高い。

三つ目はわかり易いエクイティストーリーだと考える。同社の主要顧客である建設業界は豊富な建築・土木工事量を抱えている一方で、労働力は人材派遣に頼る状況が続いている。直近の建設・採掘従事者の有効求人倍率は5.36と非常に高い。ここ数年の「人手不足」、「少子高齢化」、「2024年問題」などの社会問題の観点では、建設業界は輸送業界と並んで象徴的に注目されてきた業界である。従って、同社株は、いわゆる建設業界の人材不足ソリューション関連テーマ株のピュアプレイヤー、という見方ができる。

四つ目は同社の積極的なIR活動であろう。同社は2023年12月7日に大和インベスター・リレーションズ社による、優秀なIRサイトを構築し、情報開示ならびにコミュニケーション活動で評価が高い企業を選ぶ「大和インターネットIR表彰2023」で優秀賞を受賞した。また同年12月15日の、日興アイ・アール社による情報開示に関する分かりやすさ、使いやすさ、情報の多さの3つの視点で評価する「2023年度全上場企業ホームページ充実度ランキング」においても、総合部門最優秀サイトを受賞している。決算説明会に関しては、本決算と上期決算の年間2回に限る企業がある中、同社は四半期決算毎に決算説明会を開催している。また、その他にも、投資家への会社説明会をインターネットなどを通して年間5-6回の頻度で行っている。

バリュエーション比較を行った同業他社

<p>① 建設・プラント事業を展開している製造・IT派遣系企業6社</p>	<p>テクノプロ(6028)、オープンアップグループ(2154)、ウィルグループ(6089)、ウィルテック(7087)、トライト(9164)、ナレルグループ(9163)</p>
<p>② 製造・IT系派遣企業15社</p>	<p>ワールドホールディングス(2429)、メイテックグループ(9744)、UTグループ(2146)、nmsホールディングス(2162)、WDBホールディングス(2475)、アルプス技研(4641)、フォーラムエンジニアリング(7088)、平山ホールディングス(7781)、エスユーエス(6554)、アルトナー(2163)、ジャパニクス(9558)、ヒューマンクリエイションホールディングス(7361)、NISSOホールディングス(9332)、ヒップ(2136)、アイビス(9343)</p>
<p>③ 人材紹介企業28社</p>	<p>エン・ジャパン(4849)、ディップ(2379)、エス・エム・エス(2175)、クリーク・アンド・リバー(4763)、ビジョナル(4194)、ジェイエイシーリクルートメント(2124)、クイック(4318)、キャリア(6198)、キャリアデザインセンター(2410)、INTLOOP(9556)、MRT(6034)、メドレー(4480)、サーキュレーション(7379)、学情(2301)、アトラエ(6194)、みらいワークス(6563)、ランサーズ(4484)、ウォンテッドリー(3991)、MS-Japan(6539)、アクシスコンサルティング(9344)、フォースタートアップス(7089)、サクシード(9256)、スポーツフィールド(7080)、ワンキャリア(4377)、セイファート(9213)、ピーエイ(4766)、スローガン(9253)、メディア総研(9242)</p>

出所：SPEEDAデータよりSIR作成

4つの業績カタリストと株価カタリスト

① 主要顧客の繁忙と人手不足

同社の主力事業は建設・プラント派遣であり、建設業界の人材派遣需要に大きく収益が影響される。労働力不足が著しい建設業界だが、建築・土木工事量は当面堅調に拡大する。大都市での活発な都市再開発、観光業強化によるホテル建設、需要が堅調な倉庫・物流施設に加え、半導体工場の新設やAIの普及によるデータセンターの建設が計画されている。また、公共関連分野では全国的な震災に対応する社会インフラ関連の新規・補修工事、大阪湾岸エリアでの万博や統合型リゾート整備計画、リニア中央新幹線、北陸新幹線敦賀ー新大阪間工事、東海環状自動車道全線開通工事、大阪モノレール延伸工事などの大規模なプロジェクトが多い。直近の建設・採掘従事者の有効求人倍率は5.36と非常に高い。

② IT人材不足

社会のDX化が加速する中、IT人材は、若年層の人口減少に伴って、2019年をピークにIT関連産業への入職者は退職者を下回り、IT人材は減少に向かっているとされている。また、ビッグデータ、IoT、AIなどの活用の広がりは、IT人材の需給ギャップを拡大させる。同社は積極的な先行投資を行い、機械設計開発技術派遣・請負サービス&SES事業の技術者獲得を行っている。

③ 増加する半導体工場建設

2023年12月のTSMCの半導体生産工場の完成し年内に生産を開始する。2024年以降もファウンドリ、パワー半導体、CMOSイメージセンサー、NANDフラッシュなどを生産する8ヵ所の半導体工場の投資がすでに進行中または計画されている。同社は後発ながら、半導体業界向けへの人材派遣事業に2024年から参入した。2026年3期までに累計300人程度のエンジニアを育成し、業界大手の半導体メーカーや半導体装置メーカーの需要を開拓するとしている。また、将来的には半導体工場が集積する九州、東北、北海道等にも拠点の拡大を検討している。

④ 人材派遣需要増と単価の値上げ

顧客との派遣単価の交渉は、原則、年1回の交渉を行っているが、契約更新のタイミングでも随時交渉は行っている。時間外労働上限規制により、残業時間が抑制傾向になっている。人材派遣需要の増加と単価の上昇の業績に及ぼす影響は大きい。

その他の情報

コーポレート・ガバナンス

同社は、株主、顧客、従業員をはじめとする利害関係者に対して、経営責任と説明責任の明確化を図り、これをもって、企業価値を最大化を目指すとしている。このため、経営と業務執行における透明性の確保及びコンプライアンス遵守の徹底を進め、同時に、効率的な経営の推進を行っている。取締役会は、会社業務に精通した社内取締役3名と、豊富な知見を持ち独立性のある社外取締役2名で構成されている。監査役の人数は3名で、この内の1名が常勤監査役で、2名が非常勤監査役である。

株主の状況

株式会社リタメコは創業者で代表取締役社長の清川甲介氏の資産管理会社である。清川甲介氏名義の所有と合わせると、発行済み株式数の56.75%を所有していることになる。所有者別状況では、金融機関5.1%、金融商品取引業社2.4%、その他の法人・自己株式47.5%、外国法人等7.1%、個人その他37.9%である。創業者の株式集中保有は、経営陣と株主の利害の一致を保證することでエージェンシー・コストを削減するが、東証のプライム市場上場維持基準においても、過度の集中保有は多くの機関投資家にとって必要な流動性を低下させ、ガバナンス上の監視が弱ければ少数株主保護という課題が生じるとしている。SIRではコプロのガバナンス体制は整備されていると考えており、清川社長も、更なるガバナンス向上のために、将来的にはマーケットインパクトが生じない適時・適切な方法で株式の一部を減らす必要性も認識している。

大株主の状況

(2024/3/31 現在)

氏名又は名称	所有株式数 (千株)	所有株式数 の割合 (%)
株式会社リタメコ	8,400	44.02
清川 甲介	2,428	12.73
蔭山 恭一	1,000	5.24
株式会社日本カストディ銀行 (信託口)	592	3.11
株式会社日本マスタートラスト信託銀行 (信託口)	334	1.75
森實 厚裕	300	1.57
藤巻 正司	200	1.05
BNYM SA/NV FOR BNYM FOR GCM CLIENT ACCTS MILM FE (常任代理人 株 式会社三菱UFJ銀行)	196	1.03
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB) (常任代 理人 野村證券株式会社)	174	0.91
JPモルガン証券株式会社	172	0.90
計	13,798	72.31

出所：同社HPよりSIR作成

持続可能な開発目標（SDGs）の取り組み

コプロは、国連が指定した17種類の持続可能な開発目標中の5項目が事業の長期的な成功に最も重要なものと認識している。

1. 質の高い教育をみんなに
2. 働きがいも経済成長も
3. 産業と技術革新の基盤をつくろう
4. 人や国の不平等をなくそう
5. つくる責任・つかう責任



人財

コプロの成長は、当分の間、従業員の採用、訓練、定着率の成否によって制約を受けると予想される。したがって、人材開発に関する持続可能な目標は、同社が長期的な成功を収めるために最も重要と考えられる。国連指定の持続可能な開発目標の人材育成に関連する項目には、「質の高い教育」、「働きがいと経済成長」、「不平等の是正」の3つのカテゴリーが含まれている。コプロは、経験者派遣社員により高いレベルの技術的・専門的スキルを習得する機会を提供することで、キャリアの機会を広げ、仕事の満足度を高めている。また、未経験または経験の浅い新入社員に対してOJTを実施し、生産性を迅速に向上させ雇用機会を拡大させている。加えて、有経験社員にも継続的な教育プログラムを実施し、スキルアップを支援してキャリア発展の機会を広げている。経営陣は、長期的な成功の鍵は、年齢、性別、障害、国籍に関係なく、すべての人に均等な機会と同一労働同一賃金を提供することだとも考えている。

同社は、コストを調整しながらもこれらのプログラムを続けることにより、人材の採用能力や維持能力は向上し、長期的に持続可能で強固な競争優位性を得られるものと考えている。



各目標に対する取り組みと指標

	2021/3期	2022/3期	2023/3期
未経験研修受講者（人）	287	246	1,131
未経験者採用（人）	432	108	1,004
女性社員比率（%）	30.4	33.2	36.0
外国籍（人）	34	59	92
定着率（%）	69.1	69.4	74.4

出所：同社HPよりSIR作成

産業、技術革新、インフラストラクチャー

同社は、熟練労働者不足が懸念される建設業界において、高度なスキルを保有する技術者を提供することにより、持続可能な産業化に貢献できると考えている。



つくる責任・つかう責任

同社の主な資産は人材と人材派遣のノウハウであるため、天然資源の利用は少ないが、それでも廃棄物の発生を防止・削減し、再利用を促進することにより、環境への負荷を減らす取り組みを積極的に行っている。



各目標に対する取り組みと指標

	2021/3期	2022/3期	2023/3期
紙使用枚数（百万枚）	2.34	1.84	1.82
紙使用率昨対比（%）	-18.3	-23.5	-0.7

出所：同社HPよりSIR作成

財務情報

◆ 損益計算書

決算期 百万円、%	2019/03期 実績	2020/03期 実績	2021/03期 実績	2022/03期 実績	2023/03期 実績	2024/03期 実績	2025/03期 期初予想
売上高合計	10,819	13,123	14,837	15,589	18,791	24,098	30,000
売上原価合計	7,194	8,747	10,539	10,744	13,216	17,324	
売上原価	7,194	8,747	10,539	10,744	13,216	17,324	
売上総利益	3,625	4,376	4,298	4,845	5,575	6,774	
売上総利益率	33.5	33.3	29.0	31.1	29.7	28.1	
販売費及び一般管理費	2,280	2,783	2,860	3,223	4,253	4,633	
営業利益	1,345	1,593	1,438	1,621	1,322	2,142	2,700
営業利益率	12.4	12.1	9.7	10.4	7.0	8.9	9.0
営業外収益	2	2	5	1	4	73	
受取利息配当金	0	0	0	0	0	0	
営業外費用	10	9	3	3	2	3	
支払利息割引料	4	2	1	0	0	0	
経常利益	1,337	1,585	1,440	1,620	1,324	2,212	2,714
経常利益率	12.4	12.1	9.7	10.4	7.0	9.2	9.0
特別損益	-2	-18	-1	-64	-5	1	
特別利益		18	91	62	0	1	
特別損失	2	36	92	126	5	0	
税金等調整前当期純利益	1,335	1,567	1,439	1,556	1,319	2,213	
税引前利益率	12.3	11.9	9.7	10.0	7.0	9.2	
法人税等	396	483	430	593	454	750	
法人税等-当期分	366	510	417	583	475	731	
法人税等調整額-繰延分	30	-26	13	10	-21	19	
親会社株主に帰属する当期純利益	939	1,084	1,009	963	865	1,463	1,755
当期純利益	939	1,084	1,009	963	865	1,463	
親会社株主に帰属する当期純利益率	8.7	8.3	6.8	6.2	4.6	6.1	5.9
その他の包括利益合計			0	2	3	0	
為替換算調整勘定-包括利益計算書			0	2	3	0	
包括利益	939	1,084	1,010	965	868	1,463	
親会社株主に係る包括利益	939	1,084	1,010	965	868	1,463	

出所: SPEEDAデータよりSIR作成

注: 百万円以下の値の繰上げ切捨て方法の違いにより最後の1桁が会社開示の値と異なることがある。

◆ 貸借対照表

決算期	2019/03期	2020/03期	2021/03期	2022/03期	2023/03期	2024/03期
資産の部						
流動資産	6,486	6,898	7,408	6,748	7,752	9,890
現金同等物及び短期性有価証券	4,761	4,832	5,321	4,058	4,407	5,949
現金及び現金同等物	4,761	4,832	5,321	4,058	4,407	5,949
売上債権	1,526	1,856	1,880	2,227	2,900	3,525
貸倒引当金-流動	0	0	0	0		
固定資産	988	1,133	1,107	2,093	2,243	2,261
有形固定資産	389	372	357	407	584	586
建設仮勘定	20	41	28			
無形固定資産	75	113	161	999	988	1,075
のれん				781	675	656
投資その他の資産	524	648	589	687	672	600
繰延税金資産-固定	104	130	118	139	171	140
貸倒引当金 - 固定						-17
資産合計	7,475	8,031	8,514	8,841	9,995	12,151
負債の部						
流動負債	2,105	2,380	2,163	2,166	2,717	3,849
未払金・未払費用	1,057	1,145	1,130	1,328	1,728	2,287
短期借入債務	270	186	85			
短期借入金（リース債務含む）	0	0	0			
一年内返済の長期借入債務	270	186	85			
一年内返済の長期借入金	26	26	15			
一年内償還社債	244	160	70			
資産除去債務-流動	1	8	28	23	1	5
固定負債	677	163	79	101	166	185
長期借入債務	600	86	4			
長期借入金（リース債務含む）	43	16	4			
社債	557	70				
退職給付/給与引当金				24	31	35
資産除去債務-固定	78	84	103	98	125	133
負債合計	2,782	2,543	2,242	2,266	2,883	4,034
純資産の部						
株主資本等合計	4,693	5,488	6,272	6,575	7,112	8,116
株主資本	4,693	5,488	6,272	6,537	7,036	8,054
資本金	30	30	30	30	30	30
資本剰余金	1,170	1,173	1,231	1,238	1,239	1,326
利益剰余金	3,494	4,287	5,013	5,619	6,112	6,922
自己株式	-1	-1	-1	-349	-345	-224
評価・換算差額			0	2	5	5
為替換算調整			0	2	5	5
新株予約権				36	71	57
純資産合計	4,693	5,488	6,272	6,575	7,112	8,116

出所: SPEEDAデータよりSIR作成

注: 百万円以下の繰上げ切捨て方法の違いにより最後の1桁が会社開示の値と異なることがある。

◆ キャッシュフロー計算書

決算期	2019/03期	2020/03期	2021/03期	2022/03期	2023/03期	2024/03期
営業活動によるキャッシュフロー	1,165	1,126	989	825	1,011	2,328
減価償却費及び正ののれん償却費-CF	80	86	93	186	254	298
減価償却費-CF	80	86	93	121	148	188
正ののれん償却費-CF				65	106	110
有形固定資産売却損益	2	36	4	-1	5	0
利息及び配当金の受取額-営業CF	0	0	0	0	0	0
利息の支払額-営業CF	-4	-2	-1	0	0	0
投資活動によるキャッシュフロー	-123	-145	-83	-1,264	-292	-322
有価証券及び投資有価証券の売却	21					
投資有価証券の売却	21					
有形固定資産の取得及び売却	-75	-47	-130	-216	-214	-51
有形固定資産の取得	-75	-47	-130	-230	-217	-51
有形固定資産の売却				14	3	
無形固定資産の取得及び売却	-9	-40	-98	-75	-71	-367
無形固定資産の取得	-9	-40	-98	-75	-71	-367
財務活動によるキャッシュフロー	761	-885	-417	-825	-372	-465
長期債務の返済	-244	-571	-160	-110		
長期借入金の返済				-40		
社債の償還	-244	-571	-160	-70		
株式の発行	1,171	3	54	6	3	191
株式の償還及び消却			0	-350	0	0
支払配当金	-123	-292	-283	-357	-372	-655
現金及び現金同等物に係る換算差額			0	2	2	1
現金及び現金同等物の増加額	1,804	96	489	-1,263	349	1,542
現金及び現金同等物期首残高	2,895	4,699	4,795	5,284	4,021	4,370
現金及び現金同等物期末残高	4,699	4,795	5,284	4,021	4,370	5,912
フリーキャッシュフロー	1,042	981	906	-439	719	2,006

出所: SPEEDAデータよりSIR作成

注: 百万円以下の繰上げ切捨て方法の違いにより最後の1桁が会社開示の値と異なることがある。

ディスクレイマー／免責事項

本レポートは対象企業についての情報を提供することを目的としており投資の勧誘や推奨を意図したものではありません。本レポートに掲載されたデータ・情報は弊社が信頼できると判断したのですが、その信憑性、正確性等について一切保証するものではありません。

本レポートは当該企業からの委託に基づきSESSAパートナーズが作成し、対価として報酬を得ています。SESSAパートナーズの役員・従業員は当該企業の発行する有価証券について売買等の取引を行っているか、または将来行う可能性があります。そのため当レポートに記載された予想や分析は客観性を伴わないことがあります。本レポートの使用に基づいた商取引からの損失についてSESSAパートナーズは一切の責任を負いません。当レポートの著作権はSESSAパートナーズに帰属します。当レポートを修正・加工したり複製物の配布・転送は著作権の侵害に該当し固く禁じられています。



SESSAパートナーズ株式会社

東京都港区麻布十番2-8-14 i-o Azabu 5a
info@sessapartners.co.jp