

2024年3月期 中間株主通信
2023年4月1日▶2023年9月30日

18期

COPRO REPORT

TOPICS 01

建設業界の2024年問題は コプロにとって追い風となる!?

TOPICS 02

第二の柱
コプロテクノロジーとは?

TOPICS 03

「〇〇」に答えるプロ、コプロ



株式会社コプロ・ホールディングス
(証券コード:7059)

TOP INTERVIEW

建設業ではビッグチャンスが到来 IT・半導体をもう一つの柱に、エンジニアの活躍の場を創出

代表取締役社長 清川 甲介



想定を採用数を確保、当期の利益は上方修正へ

採用増や営業活動への投資拡大による前期の「減益計画」を経て、2024年3月期の第2四半期は売上高111億37百万円（前年同期比28.5%増）、NON-GAAP営業利益は8億62百万円（同40.6%増）と増収増益を達成することができました。なかでも、採用プロセスの見直しと歩留まりの改善により、エンジニア1人当たりの採用コストは想定の30万円未満で推移し、ほぼ計画どおりの採用数を確保することができました。これは、営業として実績豊富な社員をリクルーターに配置転換したこと、未経験者の入社意欲を高める戦略「選ぶ」採用ではなく、「採る」採用（P.03）が奏功した結果です。

これにより、当期の決算では売上高が計画どおりに推移するものの、NON-GAAP営業利益は23億42百万円（同+45.7%）と大幅な上方修正をすることになりました。

2024年問題で、派遣社員の活躍の場が増加

建設業の受注高は、ゆるやかな右肩上がりです。

ます。これに加えて建設業の2024年問題、つまり、法制化による労働環境の是正にともない、当社にはビッグチャンスが訪れようとしています。大手・準大手のゼネコンを中心に、時間外労働の抑制から、派遣社員の活躍の場が増えることが予測できるからです。私たちは2024年4月の法改正に対して、4年前から計画的に残業抑制に取り組んできました。働き手の需要増に対しても、人財の契約単価を下げることなく、派遣する人数が増えるのはまちがいありません。未経験者を中心とする採用活動に注力するとともに、教育・研修による人財の定着に努めます。

新たに半導体のフィールドエンジニアを輩出

もう1つの柱として、IT・半導体分野への人財派遣を拡大します。自動車や家電など製造業の機電系に強みをもつ旧アトモスと、ITサービスやゲーム開発の分野に強い旧バリューアークコンサルティングが合併し、コプロテクノロジーとして生まれ変わりました（P.05）。顧客の要望に応えやすくなるほか、エンジニア応援プラットフォームの構築が

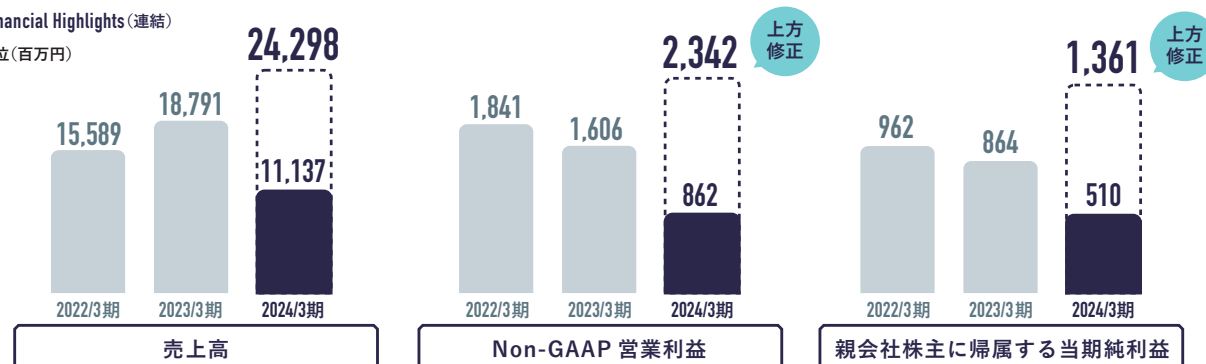
進んでおり、技術者が柔軟に活躍できる基盤が整いつつあります（P.04）。

国策としてITエンジニアを支援する動きがありますが、フリーランスの活用には多重構造の問題もあります。これに対しては営業力を高め、上流にいる顧客企業からの受注を増やすことが課題です。コプロは後発ですが、建設業で培った集客ノウハウを活用してエンジニアの採用を拡大し、豊富な人財を武器に開拓します。一方、半導体分野では大手メーカーが国内に工場をつくるため、24時間体制で常駐し、製造装置のトラブル対応やメンテナンスを担うフィールドエンジニアの需要が高まります。新横浜に研修センターを新設し、多数の専門技術者を輩出する予定です。

日本の社会課題である少子高齢化、エンジニアを中心とする働き手不足に対し、私たちコプロ・グループの存在意義はますます高まると確信しています。今後も株主様の期待に応えられるよう、事業の成長に邁進してまいります。

Financial Highlights (連結)

単位(百万円)



2024年3月期 年間配当

1株当たり 連結配当性向
45.0円(予想) 62.2%(予想)

- ・中間配当15.0円(株式分割前基準30.0円)
- ・期末配当(予想)30.0円

※2023年10月1日付で1対2の株式分割を実施しています。

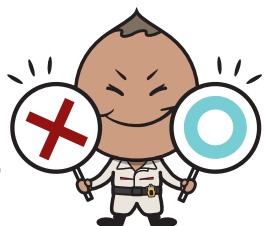
▶ 配当方針

経営上の重要課題の一つである株主還元においては、配当を基本に考えています。「コプロ・グループ Build the Future 2027」の対象期間は減配せず、連結配当性向50%以上を目処としながら、積極的な投資による利益成長に応じた配当の拡大を実施してまいります。

▶ 2024年3月期の配当について

当上期業績の期初公表を上回る進捗と、営業や採用をはじめとする体制の強化により、来期以降も引き続き業績の成長を見込んでいます。将来の投資計画や備え等を含め総合的に勘案した結果、2024年3月期は期末配当を5円増配し、1株あたり30円とします。なお、中間配当は株式分割前の株式数に対し1株あたり30.0円とさせていただきます。

2024年問題は コプロにとって追い風となる!?



少子高齢化にともなう生産年齢人口の減少による人手不足を背景として、2019年4月より、時間外労働の上限規制や有給休暇取得の義務化など、働き方改革関連法が施行されました。ところが、時間外労働について、建設業では2024年まで適用の猶予はあるものの、労働環境の改善は思うように進んでいないのが現状です。2024年に上限規制が適用されれば、コプロが支援する建設業界では、ますます人財ニーズが高まると予想されます。



2024年4月からの法改正により
高齢化、人手不足、長時間労働の
問題がさらに深刻化

建設現場の人財ニーズが高まる

全産業のなかで、建設業は年間労働時間が長く、年間出勤日数も多いのが特徴。また、高齢化率も高止まりしています。これらを是正するため、コプロでは新卒、あるいは他業界から積極的に採用し、未来を担う人財を育成・供給していきます。コプロへの期待はますます高まるはずです。

現場の課題 長時間労働



他業界比
約**1.2倍**

1週
の休暇
1日以下

約**65%**

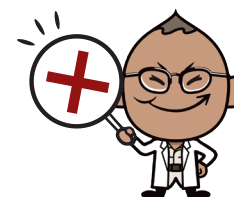
コプロの対策は?

有効求人倍率他業界比
5倍以上



現場の課題 高齢化

就業者の
平均年齢
44.2歳



1 新卒・未経験者採用

KEY WORD

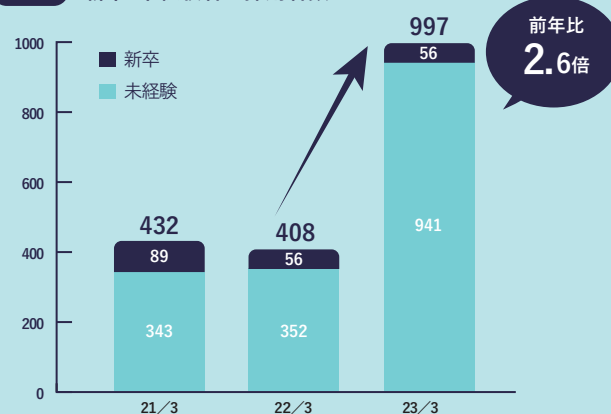
“選ぶ”採用ではなく、“採る”採用



POINT

- 労働需要の高まりに対し、採用体制の構築・拡充に力を注いでいます。面接では業界の魅力を伝えて求職者の就業意欲を高め、5日間の研修で基礎知識を習得。配属後はきめ細かくフォローして安定就業をサポートします。

DATA1 新卒・未経験者の採用者数



2023年3月期は前年比で
約**2.6倍**の未経験者を採用!

2 未経験人財の育成強化

KEY WORD

入社後の着実なキャリアアップを支援

POINT

- 最高の働き方を実現するために成長を支援する制度
エンジニア応援プラットフォーム
- ビギナー・ルーキー・メンバー・リーダーの同グレード内で年1回の評価で昇給する「ステップアップ」、検定試験や社内評価で昇格する「キャリアアップ」。キャリアステップを可視化し成長を支援することで、最高の「働き方」と「働き手」を創出します。
- 働き方の多様化と、自由なキャリア選択が主流になっている時代背景をふまえ、グループ内で別業界に挑戦できる「ジョブチェンジ制度」があります。

DATA2 ジョブチェンジ制度の図



建設・機電・ITのなかでジョブチェンジが可能。
エンジニアの成長を支援するよ!



第二の柱コプロテクノロジーとは？

IT業界の人財不足が社会問題となる昨今、エンジニアの活躍の場はますます拡大しています。

これまでIT領域のエンジニア派遣を担ってきたアトモスとバリューアークコンサルティングが、コプロテクノロジーとして合併。1社で業界全体をカバーすることにより、顧客にわかりやすい事業体系でワンストップサービスを展開します。

コプロコンストラクション

建設エンジニア派遣

コプロテクノロジー

ITエンジニア派遣

コプログループの
もう1つの柱へ！



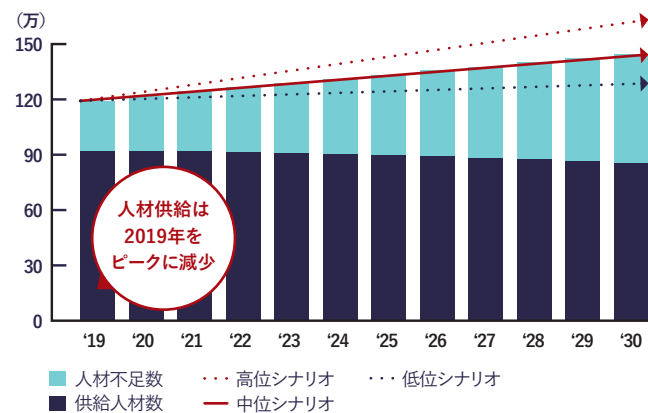
合併した背景

2021年に全株式を取得して子会社化した、アトモスとバリューアークコンサルティング。両社ともIT領域のエンジニア派遣を行ってきたものの、その領域には明確な境界はなく、バックオフィスの人員増や間接業務の重複などの課題がありました。そこで、IT業界に幅広く一貫したサービスを提供するとともに、エンジニアの就業機会の拡大やキャリア支援がしやすい体制をめざし、建設エンジニア派遣に次ぐ「第二の柱」としてコプロテクノロジーを設立。今後、事業機会が増えると予想されるIT業界への支援に力を注ぎます。

IT業界の動向

経済産業省「IT人材の最新動向と将来推計に関する調査結果(平成28年6月10日)」によると、2015年に約17万人のIT人材が不足しており、2030年には中位シナリオで約59万人まで人財不足規模が拡大すると推計されています。

DATA IT人材の「不足規模」に関する予測(経済産業省)



第二の柱への戦略「半導体市場への参入」

あらゆる業種に不可欠なことから、「産業のコメ」と言われる半導体。世界的にも半導体を経済安全保障上、きわめて重要な物資と位置づけ、自国に企業を誘致する動きが広がっています。日本でも国策として、半導体の受託生産で世界最大手、台湾のTSMCの生産拠点を熊本に誘致。2024年の稼働を目前に控えています。ところが、半導体の製造設備を担うフィールドエンジニアが不足しています。コプロはこれをチャンスととらえて、2024年1月新横浜に研修センターを開設。さらなる人財供給力の向上を図ります。



「未経験者の育成」に応えるプロ、コプロ

コプロで活躍するエンジニアが登場し、いろんな質問に答えるコーナー。仕事への思いや働きがいを伝えます。

Profile

下山 史佳 さん

2020年2月入社



#01 Fumika Shimoyama

飲食店勤務から電気設備のエンジニアへ
資格を取得して、一歩ずつキャリアアップ

9 エンジニアに聞く の質問

Q.1

前職は？ 転職した理由は？

ラーメン屋でホールと調理の係を担当していましたが、元々建築に興味があって、自分の興味を満たす仕事がしなかったからです。

Q.2

なぜ、コプロを選びましたか？

一番は通勤しやすい愛知県内で働けること。また、面接官の方がとても親切で、ここなら新しいことに挑戦できそうと感じました。

Q.3

未経験入社に不安はなかった？

派遣される前に施工管理の講習を受けたのと、最初は現場写真のとりまとめとか簡単な仕事が担当だったのですぐ馴染めました。

Q.4

女性が少ないことへの抵抗は？

最初は体力的にきつい、怒鳴られるのではと不安でしたが、職人さんからは自分の娘や親戚の子みたいに可愛がってもらいました。

Q.5

コプロからのサポートは？

月に一度は直接話す機会があります。業務のことや人間関係など、幅広く話ができるので、自分を振り返るきっかけにもなります。

Q.6

仕事で感動したことは？

新設の建物で電気設備の工事を担当し、完成したときは感無量。達成感や安堵など1年間のいろんな感情がこみ上げてきました。

Q.7

オフタイムの過ごし方は？

電気の仕事に従事する夫との、クロゼットやキッチンの改造など住まいのDIY。今後はイルミネーションにも挑戦したいな。

Q.8

派遣という働き方の良さはなに？

様々な現場を経験することで、多くの人と出会い、成長のきっかけが生まれること。技術を究めるもよし、ジョブチェンジできるのも魅力。

Q.9

今後のキャリア形成の目標は？

念願の第二種電気工事士の資格を取得。現場の責任者として実績を積み、さらに第一種や施工管理技士も取得したいです。



リーグのイベントにパートナー企業として参加 新卒採用活動の強化も狙う

名古屋グランパス様主催のイベント「鯨の大祭典」が8月5日(土)に国立競技場で開催されました。当社もワンデーパートナーとして参加し、キックインセレモニーでは当社代表取締役社長の清川がキッカーを務めました。イベントには来春入社予定の内定者のうち100名を無料で招待し、試合観戦や懇親会を通して当社とのエンゲージメントを強化いたしました。当社グループは今後も拡大が見込まれる人財需要に応えるため、事業の急拡大を支える有為な人財の確保に向け、今後も新卒向け採用活動のさらなる強化に取り組んでまいります。



IR CALENDAR 2024

2月14日 ▶ 第3四半期決算発表

5月中旬 ▶ 通期決算発表

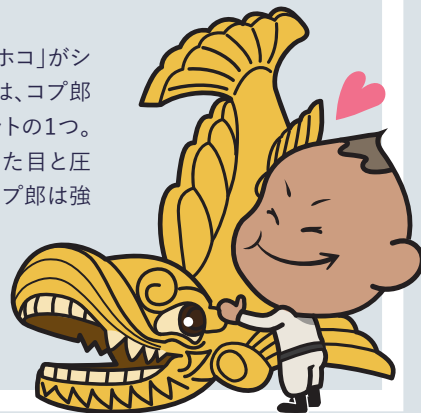
6月中旬 ▶ 株主総会

COPRO'S MINI COLUMN #01

お気に入り名古屋スポット

名古屋城

黄金に輝く「シャチホコ」がシンボルの名古屋城は、コプ郎のお気に入りスポットの1つ。その煌びやかな見た目と圧倒的な知名度に、コプ郎は強く憧れています。



Contact / お問い合わせ

● IR・企業情報に関するご質問

株式会社コプロ・ホールディングス

経営企画室 IR課

☎ 0120-253-066(フリーダイヤル)

📍 愛知県名古屋市中村区名駅3-28-12

大名古屋ビルヂング25階

● 株式取扱い・配当金振込等に関するご質問

三菱UFJ信託銀行株式会社

証券代行部

☎ 0120-232-711(フリーダイヤル)

📍 東京都府中市日鋼町1-1



IRに関するWebサイトもご覧ください

