

カバレッジ開始日: 2022年2月1日

最終更新日: 2026年7月2日



# 7059

## コプロ・ホールディングス

企業正式名称  
株式会社コプロ・ホールディングス

上場市場  
東証プライム

設立年月日  
2006年10月2日

本社所在地  
愛知県名古屋市中区錦三丁目25番1号

決算月  
3月

上場年月日  
2019年3月19日

当レポートは、掲載企業のご依頼により株式会社シェアードリサーチが作成したものです。投資家用の各企業の『取扱説明書』を提供することを目的としています。正確で客観性・中立性を重視した分析を行うべく、弊社ではあらゆる努力を尽くしています。中立的でない見解の場合は、その見解の出所を常に明示します。例えば、経営側により示された見解は常に企業の見解として、弊社による見解は弊社見解として提示されます。弊社の目的は情報を提供することであり、何かについて説得したり影響を与えたりする意図は持ち合わせておりません。ご意見等がございましたら、[sr\\_inquiries@sharedresearch.jp](mailto:sr_inquiries@sharedresearch.jp) までメールをお寄せください。

# 目次

<b>要約</b>	<b>5</b>
事業概要	5
業績動向	6
同社の強みと弱み	6
<b>主要経営指標の推移</b>	<b>8</b>
<b>直近更新内容</b>	<b>9</b>
<b>業績動向</b>	<b>10</b>
四半期実績推移	10
2026年3月期通期実績	12
業績概要	12
コプロコンストラクション社	13
トライトエンジニアリング社	14
コプロテクノロジー社	14
2027年3月期通期見通し	15
過去の期初会社予想と実績の差異	16
中期経営計画	16
長期成長イメージ	17
<b>事業内容</b>	<b>18</b>
事業の概要	18
建設技術者派遣事業	18
重要業績評価指標（KPI）	21
教育体制	24
トライトエンジニアリング社の事業譲受	24
機電・半導体技術者派遣・請負	26
機電・半導体技術者派遣・請負事業	26
事業拡大の戦略	27
M&Aに対する考え方（業容の拡大）	27
海外に対する考え方（市場の拡大）	27
中長期的な考え方	27
ビジネスモデル分析	27
<b>市場とバリューチェーン</b>	<b>30</b>
市場概況	30
建設業界	30
労働者派遣市場の推移	33
競合環境	34

建設技術者派遣	34
機電・半導体技術者派遣・請負	38
<b>SW (Strengths, Weaknesses) 分析</b>	<b>39</b>
強み (Strengths)	39
弱み (Weaknesses)	39
<b>過去の業績と財務諸表</b>	<b>41</b>
損益計算書	41
貸借対照表	42
キャッシュフロー計算書	43
営業活動によるキャッシュフロー	43
投資活動によるキャッシュフロー	43
財務活動によるキャッシュフロー	43
過去の業績	43
2026年3月期第3四半期 (累計) 実績	43
業績概要	43
トライト社の事業譲受について	44
IT技術者派遣事業の事業譲渡について	45
子会社別動向	46
2026年3月期第2四半期 (累計) 実績	47
業績概要	47
子会社別の動向	47
2026年3月期第1四半期実績	49
業績概要	49
コプロコンストラクション社	50
コプロテクノロジー社	51
2025年3月期通期実績	51
業績概要：	51
コプロコンストラクション社	52
コプロテクノロジー社	54
<b>その他の情報</b>	<b>55</b>
沿革	55
トップマネジメント	55
代表取締役社長 清川 甲介 氏 (1977年10月16日生)	55
常務取締役、コプロコンストラクション社代表取締役社長 越川裕介 氏 (1985年10月15日生)	56
コーポレートガバナンス (2025年6月20日付)	56
配当方針	56
大株主	56
従業員数	57

ところで	57
社名の由来	57
<b>ニュース&amp;トピックス</b>	<b>58</b>
トライト社の株式取得について	58
SES事業の事業譲渡について	59
国際財務報告基準の任意適用について	60

# 要約

## 事業概要

株式会社コプロ・ホールディングス（東証PRM 7059、以下同社）は、建設工事現場への建設技術者派遣を中核に、半導体などの製造業の工場への技術者派遣などをおこなっている。建設技術者数では業界2位（同社調べ）である。建設技術者の派遣では、派遣された技術者は、建設会社の社員が担う統括者と、現場作業や下請け工事などを担う各種職人の間に入り、建設プロジェクトの施工管理の実務を担当する。施工管理者は、工事現場の施工や予算、安全面に加え、役所への手続きや書類作成など、工事全てにおける管理に関わる。建設工事の現場は、建設業法により建設会社の社員が統括者となることを義務づけられているが、それを補佐する施工管理者が不足している。また、労働者派遣法により実際に工事の作業に当たる職人の派遣は禁止されている。

2026年3月期の売上高は36,662百万円（前期比22.1%増）、営業利益3,633百万円（同31.4%増）となった。株式上場の前年となる2018年3月期からの業績の年平均成長率（2018年3月期～2026年3月期）は売上高では19.3%、営業利益は同19.1%となっており、建設工事現場や半導体など製造業の工場の人手不足による派遣技術者需要の増加が、同社の業績拡大を牽引している。同社は事業を技術者派遣事業の単一セグメントとしているが、株式会社コプロコンストラクション（以下コプロコンストラクション社）および2026年3月に子会社化した株式会社トライトエンジニアリング（以下トライトエンジニアリング社）による**建設技術者派遣**と、株式会社コプロテクノロジー（以下コプロテクノロジー社）による**機電・半導体技術者派遣・請負**の2つに区分して業況を開示している。

技術者派遣においては、売上高は同社の派遣する技術者の人数（技術者数×稼働率）と1人あたり契約単価で決まる。同社の**建設技術者派遣**の2026年3月期末の派遣技術社員数は7,220人（前期末比65.9%増、うち買収により2,364人増）、期中平均稼働率は92.3%（同1.5%ポイント低下）、期中平均の売上PH（技術者1人当たりの月次平均売上単価）は591千円（同1.4%増）となった。2026年3月期における同社の技術者数7,220人のうち無期雇用社員は4,542人（同1,044人増）、有期雇用社員2,678人（同1,824人増）である。無期雇用とは、「常用派遣\*」であるため、仕事がなく社員を建設現場に派遣していない間においても賃金が発生するが、独自に研修などを実施して定着率を高めることで、業務に習熟する3年目以降に契約単価の向上が期待される。2026年3月期末の同社の無期雇用社員の構成比は、経験者採用で有期雇用が多いトライトエンジニアリング社の連結化で62.9%（2025年3月期末80.4%）となった。

\*一般的な登録型派遣では、派遣先企業の仕事の依頼が有るときのみ派遣社員と派遣業者との間に雇用契約の関係が生じ、仕事の依頼がない場合は給与の支払いはない。

建設業界では、工事現場における技術者人材の不足から、技術者派遣業界では需要が供給を上回る状況である。そのため、同社を含む建設技術者派遣業界の事業成長を制約する要因は、派遣するための建設技術者の確保が出来るか否かとなる。同社は採用力を高めるために、第三者が運営する求人サイトへの出稿に加えて、自社の求人サイト「ベスカリ建設」を運営している。また、同様に自社サイトで経験者採用を行うトライトエンジニアリング社を子会社化したことで、デジタルマーケティングのノウハウを蓄積すると同時に技術者の確保を進める。

コプロコンストラクション社は、派遣先を既存主要顧客であるスーパーゼネコン（株式会社大林組（東証PRM 1802）を始めとする大手5社）や大手ゼネコン、大手サブコンなどに絞り込み、これらのターゲット企業の比率を90%程度に保つとしている。また、同一現場に対して、チーム派遣、セット派遣を行い、経験年数の異なる同社の派遣技術者が帰属意識を高め、連携することで技術者の定着率や営業の効率を高めることを企図する。2026年3月期第4四半期におけるターゲット企業配属比率（人数比）は90.4%と目標水準を維持した（2025年3月期89.4%）。また、契約継続率は78.4%（同80.6%）となっている。

2026年3月期のコプロコンストラクション社の顧客数は509社（前期511社）、1顧客あたり売上高は62百万円（同56百万円）である。コプロコンストラクション社では東名阪の大都市圏の大手ゼネコンをターゲット顧客として、1つの顧客から複数の案件を受注し、1現場に複数の技術者を派遣する取り組みを進めている。他方、同社によれば子会社化したト

ライトエンジニアリング社の顧客数は3,600社に上り、地方の中堅建設会社を含めて建設技術者派遣を行う。両社で顧客層や商圏が重なることは少なく、お互いに補完関係があると同社では分析している。

売上原価には、派遣技術社員の賃金および社会保険料などが含まれる。同社は、顧客からの案件に対し、売上総利益率が概ね30%程度となる単価の派遣技術社員を配置するようにしている。この結果、売上総利益率は2018年3月期から2026年3月期まで30%程度で推移している（2026年3月期のコプロコンストラクション社の売上総利益率は29.1%（前期比0.4%ポイント上昇））。

**機電・半導体技術者派遣・請負**は、同社のM&Aによる事業拡大を図る方針に基づいて加わった事業である。同社は建設技術者派遣で培った技術者派遣のノウハウを横展開し、営業力、採用力、定着力、契約継続率を建設業界以外にも多角的に展開することでグループ全体として発展できると考えている。同社は、2021年4月に株式会社アトモス（機電・半導体技術者派遣・請負）を、2021年9月にバリューアークコンサルティング株式会社（IT技術者派遣）を買収し、コプロテクノロジー社として統合して事業を展開してきた。2026年3月期のコプロテクノロジー社の売上高は3,668百万円（前期比12.0%増）、営業損失は7百万円（前期は営業損失47百万円）である。なお、IT技術者派遣事業は、2026年3月に事業譲渡した。

日本は今後少子高齢化が進むため、ASEANの人材を取り込みたいと同社は考えている。2021年4月に設立したベトナム法人では、大学と連携した人材採用・育成などを行う。将来的にはベトナムに進出する日系ゼネコン企業などに対する人材派遣・紹介事業に拡大する予定である。また、今後はその他ASEAN諸国への展開を検討する。

同業他社としては、株式会社オープンアップグループ（東証PRM 2154）、テクノプロ・ホールディングス株式会社（東証PRM 6028、2025年12月9日上場廃止）、株式会社アウトソーシング（東証PRM 2427、2024年6月6日上場廃止）、株式会社ナレルグループ（東証GRT 9163）などとなる。同業界では、2021年4月に株式会社ビーネックグループと株式会社夢真ホールディングスが統合して株式会社オープンアップグループとなるなど業界再編が生じている。同社も、2026年3月にトライトエンジニアリング社を子会社化した。

## 業績動向

2026年3月期は、売上高36,662百万円（前期比22.1%増）、営業利益3,633百万円（同31.4%増）、経常利益3,665百万円（同31.6%増）、親会社株主に帰属する当期純利益2,880百万円（同58.2%増）となった。売上高、各段階利益ともに過去最高である。2026年3月に株式会社トライトエンジニアリングを連結化したことに伴い、グループの技術者数は同62.9%増の7,629人となった。建設技術者派遣、機電・半導体技術者派遣・請負では、ともに採用者数が期初計画に届かず、内定承諾率が低下している。選考体制の抜本的な見直しやマッチング精度の向上と承諾率の改善などによる採用効率の適正化が課題となった。IT技術者派遣事業についてはカーブアウトした。

2027年3月期の会社予想は、売上高57,000百万円（前期比55.5%増）、営業利益3,000百万円（同17.4%減）、経常利益2,550百万円（同30.4%減）、親会社株主に帰属する当期純利益1,658百万円（同42.4%減）を見込む。また、Non-GAAP営業利益（のれん償却前営業利益）は5,500百万円（同30.8%増）の見込みである。期末のグループ技術者数は8,389人（同10.0%増）と見込んでおり、引き続き売り上げ拡大を牽引する。

同社は、2027年3月期を最終年度とする中期経営計画を公表していた。しかし、株式会社トライトエンジニアリングの買収などもあり、2026年3月期決算発表とともに発表された2027年3月期予想は、現行の中期経営計画の目標数字を上回る予想となっている。同社は長期成長イメージとして、2030年3月期目標を売上高100,000百万円、営業利益10,000百万円においている。2030年3月期の売上高および営業利益目標の内訳としては、①建設技術者派遣マーケットの更なる深耕：売上高60,000百万円、営業利益6,000百万円、②プラント技術者派遣の拡大：売上高20,000百万円、営業利益2,000百万円、③グローバル事業の推進：売上高10,000百万円、営業利益1,000百万円、④M&A戦略・新規事業の検討：売上高10,000百万円、営業利益1,000百万円、としている。

## 同社の強みと弱み

SR社では同社の強みに関して以下のように考える。

- ▶ 自社採用を行うことで、採用単価を低く抑えることができている

- ▶ 同業他社と比較して、売上拡大の重要な要素である退職率が低い
- ▶ トップダウンによる戦略設定と組織的な実務対応による高い売り上げ成長の実現

SR社では同社の弱みに関して以下のように考える。

- ▶ 日本では人材不足が深刻化するため海外人材に頼る必要があるものの、同業他社よりも歴史が浅いため、海外事業への構築が同業他社よりも出遅れている
- ▶ 機械設計エンジニアの派遣会社をM&Aし研修センターを開設したが、業界には顧客への提案や教育研修体制などで先行している大手企業が存在する
- ▶ 同社は派遣技術者に対し賞与を設けない契約のため、同業他社よりもマージン率が低い

詳細は、後述の「SW (Strengths, Weaknesses) 分析」を参照。

# 主要経営指標の推移

損益計算書 (百万円)	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期	27年3月期
	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	会社予想
売上高	8,963	10,819	13,123	14,837	15,589	18,791	24,098	30,015	36,662	57,000
前期比	16.4%	20.7%	21.3%	13.1%	5.1%	20.5%	28.2%	24.6%	22.1%	55.5%
売上総利益	2,825	3,625	4,376	4,298	4,845	5,575	6,774	8,309	10,361	18,000
前期比	16.8%	28.3%	20.7%	-1.8%	12.7%	15.1%	21.5%	22.6%	24.7%	73.7%
売上総利益率	31.5%	33.5%	33.3%	29.0%	31.1%	29.7%	28.1%	27.7%	28.3%	31.6%
営業利益	895	1,345	1,593	1,438	1,621	1,322	2,142	2,764	3,633	3,000
前期比	-1.6%	50.3%	18.4%	-9.7%	12.8%	-18.5%	62.0%	29.1%	31.4%	-17.4%
営業利益率	10.0%	12.4%	12.1%	9.7%	10.4%	7.0%	8.9%	9.2%	9.9%	5.3%
経常利益	885	1,337	1,585	1,440	1,620	1,324	2,212	2,784	3,665	2,550
前期比	-1.8%	51.1%	18.6%	-9.2%	12.5%	-18.2%	67.0%	25.9%	31.6%	-30.4%
経常利益率	9.9%	12.4%	12.1%	9.7%	10.4%	7.0%	9.2%	9.3%	10.0%	4.5%
親会社株主に帰属する当期純利益	608	939	1,084	1,009	963	865	1,463	1,821	2,880	1,658
前期比	12.4%	54.4%	15.5%	-6.9%	-4.6%	-10.2%	69.3%	24.4%	58.2%	-42.4%
純利益率	6.8%	8.7%	8.3%	6.8%	6.2%	4.6%	6.1%	6.1%	7.9%	2.9%
<b>1株当たりデータ (円、株式分割調整後)</b>										
期末発行済株式数 (千株)	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	40,000	
EPS (円)	18.54	28.44	28.77	26.69	25.53	23.27	38.84	47.73	75.35	43.25
EPS (潜在株式調整後) (円)	-	27.81	28.19	26.18	25.21	23.02	37.20	47.09	74.64	
DPS (円)	3.75	5.25	7.50	9.38	10.00	12.50	25.00	30.00	40.00	45.00
BPS (円)	82.44	124.54	145.52	164.14	176.06	189.42	211.16	216.67	258.11	
<b>貸借対照表 (百万円)</b>										
現金・預金・有価証券	2,931	4,761	4,832	5,321	4,058	4,407	5,949	6,191	8,865	
流動資産合計	4,394	6,486	6,898	7,408	6,748	7,752	9,890	10,778	16,820	
有形固定資産	364	389	372	357	407	584	586	598	1,162	
投資その他の資産計	544	524	648	589	687	672	600	811	1,287	
無形固定資産	92	75	113	161	999	988	1,075	870	28,202	
資産合計	5,394	7,475	8,031	8,514	8,841	9,995	12,151	13,057	47,471	
短期有利子負債	267	270	186	85	-	-	-	-	29,253	
流動負債合計	1,741	2,105	2,380	2,163	2,166	2,717	3,849	4,427	36,898	
長期有利子負債	859	600	86	4	24	31	35	40	68	
固定負債合計	949	677	163	79	101	166	185	230	648	
負債合計	2,690	2,782	2,543	2,242	2,266	2,883	4,034	4,658	37,546	
自己資本	2,704	4,693	5,488	6,272	6,539	7,041	8,059	8,252	9,892	
純資産合計	2,704	4,693	5,488	6,272	6,575	7,112	8,116	8,400	9,925	
負債純資産合計	5,394	7,475	8,031	8,514	8,841	9,995	12,151	13,057	47,471	
有利子負債 (短期及び長期)	1,126	869	273	89	24	31	35	40	29,322	
<b>キャッシュフロー計算書 (百万円)</b>										
営業活動によるキャッシュフロー	753	1,165	1,126	989	825	1,011	2,328	2,233	4,283	
投資活動によるキャッシュフロー	46	-123	-145	-83	-1,264	-292	-322	-351	-28,368	
財務活動によるキャッシュフロー	-731	761	-885	-417	-825	-372	-465	-1,644	27,977	
<b>財務指標</b>										
総資産経常利益率 (ROA)	16.8%	20.8%	20.4%	17.4%	18.7%	14.1%	20.0%	22.1%	12.1%	
自己資本純利益率 (ROE)	24.9%	25.4%	21.3%	17.2%	15.0%	12.7%	19.4%	22.3%	31.7%	
自己資本比率	50.1%	62.8%	68.3%	73.7%	74.0%	70.4%	66.3%	63.2%	20.8%	
総資産回転率	169.8%	168.1%	169.3%	179.3%	179.6%	199.5%	217.6%	238.1%	121.1%	
当期純利益率	6.8%	8.7%	8.3%	6.8%	6.2%	4.6%	6.1%	6.1%	7.9%	

出所：会社資料を基にSR社作成

\*2019年3月19日上場

\*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している

\*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している

\*2025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している

# 直近更新内容

## 2026年5月度 在籍技術者数、稼働技術者数・稼働率の月次開示

2026年6月15日

株式会社コプロ・ホールディングス（以下同社）は、2026年5月末時点の在籍技術者数、稼働人数・稼働率について、以下の通り発表した。2026年4月から、同社は建設技術者派遣については、株式会社コプロコンストラクションと株式会社トライトエンジニアリングの建設技術者を合計した人数を開示している。機電・半導体技術者派遣・請負については、従来通り株式会社コプロテクノロジーの技術者数である。2026年2月実績まで開示していた株式会社コプロテクノロジーのIT技術者派遣（SES事業）の技術者数については、2026年3月に事業が売却された。

（リリースへのリンクは[こちら](#)）

### グループ合計

	2026年						2027年						最新月次	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	前期比	前月比
在籍技術者数（人）	7,760	7,816											+2,655	+56
稼働技術者数（人）	7,137	7,361											+2,587	+224
稼働率	92.0%	94.2%											+1.7%pt	+2.2%pt
稼働率（研修中除く）	94.8%	94.7%											+1.1%pt	-0.1%pt

	2025年						2026年						最新月次	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	前期比	前月比
在籍技術者数（人）	5,083	5,161	5,184	5,222	5,318	5,402	5,433	5,438	5,422	5,406	5,412	7,629	+2,768	+2,217
稼働技術者数（人）	4,598	4,774	4,819	4,823	4,912	4,937	5,000	5,018	5,026	5,006	5,041	7,194	+2,613	+2,153
稼働率	90.5%	92.5%	93.0%	92.4%	92.4%	91.4%	92.0%	92.3%	92.7%	92.6%	93.1%	94.3%	+0.1%pt	+1.2%pt
稼働率（研修中除く）	94.0%	93.6%	94.0%	93.4%	93.9%	92.6%	93.5%	93.3%	93.1%	93.3%	93.9%	94.7%	-0.5%pt	+0.8%pt

注：建設技術者派遣と機電・半導体技術者派遣・請負の合計

### 建設技術者派遣

	2026年						2027年						最新月次	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	前期比	前月比
在籍技術者数（人）	7,317	7,365											+2,726	+48
稼働技術者数（人）	6,765	6,968											+2,676	+203
稼働率	92.5%	94.6%											+2.1%pt	+2.1%pt
稼働率（研修中除く）	94.8%	94.9%											+1.3%pt	+0.1%pt

	2025年						2026年						最新月次	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	前期比	前月比
在籍技術者数（人）	4,565	4,639	4,664	4,699	4,799	4,885	4,923	4,928	4,904	4,881	4,873	7,220	+2,868	+2,347
稼働技術者数（人）	4,132	4,292	4,333	4,337	4,425	4,454	4,530	4,533	4,530	4,521	4,549	6,824	+2,725	+2,275
稼働率	90.5%	92.5%	92.9%	92.3%	92.2%	91.2%	92.0%	92.0%	92.4%	92.6%	93.4%	94.5%	+0.3%pt	+1.1%pt
稼働率（研修中除く）	93.8%	93.6%	93.9%	93.3%	93.8%	92.3%	93.3%	93.0%	92.8%	93.0%	93.9%	94.8%	-0.3%pt	+0.9%pt

注：株式会社コプロコンストラクションと株式会社トライトエンジニアリングの建設技術者派遣の合計

### 機電・半導体技術者派遣・請負

	2026年						2027年						最新月次	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	前期比	前月比
在籍技術者数（人）	443	451											+95	+8
稼働技術者数（人）	372	393											+70	+21
稼働率	84.0%	87.1%											-3.6%pt	+3.1%pt
稼働率（研修中除く）	95.6%	89.7%											-2.6%pt	-5.9%pt

	2025年						2026年						最新月次	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	前期比	前月比
在籍技術者数（人）	352	356	360	365	362	363	370	369	371	384	401	409	+77	+8
稼働技術者数（人）	313	323	335	335	337	336	337	347	353	352	357	370	+64	+13
稼働率	88.9%	90.7%	93.1%	91.8%	93.1%	92.6%	91.1%	94.0%	95.1%	91.7%	89.0%	90.5%	-1.7%pt	+1.5%pt
稼働率（研修中除く）	96.6%	92.3%	94.4%	94.4%	94.9%	94.6%	95.5%	95.6%	96.4%	95.9%	92.7%	93.4%	-1.3%pt	+0.7%pt

注：同社は2026年3月から建設技術者派遣の株式会社トライトエンジニアリングを連結子会社とし、集計対象に加えた

同社は2026年3月に株式会社コプロテクノロジーのSES事業を売却したため、当該事業が集計対象から外れた

出所：会社資料を基にSR社作成

# 業績動向

## 四半期実績推移

四半期業績推移 (累計) (百万円)	25年3月期				26年3月期				26年3月期	
	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	(達成率)	通期会予
売上高	6,871	14,228	22,026	30,015	8,298	16,981	25,999	36,662	96.5%	38,000
前期比	27.1%	27.7%	25.9%	24.6%	20.8%	19.3%	18.0%	22.1%		26.6%
売上総利益	1,799	3,837	6,061	8,309	2,230	4,644	7,216	10,361	94.9%	10,921
前期比	24.8%	25.2%	24.2%	22.6%	23.9%	21.0%	19.1%	24.7%		31.4%
売上総利益率	26.2%	27.0%	27.5%	27.7%	26.9%	27.3%	27.8%	28.3%		28.7%
販売費及び一般管理費	1,381	2,600	3,913	5,545	1,611	3,163	4,767	6,729	94.5%	7,121
前期比	14.6%	11.7%	12.6%	19.7%	16.7%	21.7%	21.8%	21.4%		28.4%
売上高販管費比率	20.1%	18.3%	17.8%	18.5%	19.4%	18.6%	18.3%	18.4%		18.7%
営業利益	418	1,238	2,148	2,764	619	1,481	2,449	3,633	95.6%	3,800
前期比	77.2%	67.9%	52.8%	29.1%	48.0%	19.7%	14.0%	31.4%		37.5%
営業利益率	6.1%	8.7%	9.8%	9.2%	7.5%	8.7%	9.4%	9.9%		10.0%
経常利益	432	1,258	2,162	2,784	614	1,480	2,453	3,665	96.5%	3,800
前期比	40.2%	55.1%	46.0%	25.9%	42.0%	17.7%	13.5%	31.6%		36.5%
経常利益率	6.3%	8.8%	9.8%	9.3%	7.4%	8.7%	9.4%	10.0%		10.0%
親会社株主に帰属する四半期純利益	266	798	1,374	1,821	380	936	1,538	2,880	116.6%	2,470
前期比	39.0%	56.4%	46.7%	24.4%	42.9%	17.3%	11.9%	58.2%		35.7%
四半期純利益率	3.9%	5.6%	6.2%	6.1%	4.6%	5.5%	5.9%	7.9%		6.5%

四半期業績推移 (百万円)	25年3月期				26年3月期			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
売上高	6,871	7,357	7,798	7,990	8,298	8,683	9,018	10,663
前期比	27.1%	28.4%	22.6%	21.0%	20.8%	18.0%	15.7%	33.5%
売上総利益	1,799	2,038	2,224	2,247	2,230	2,414	2,572	3,145
前期比	24.8%	25.5%	22.5%	18.7%	23.9%	18.4%	15.7%	39.9%
売上総利益率	26.2%	27.7%	28.5%	28.1%	26.9%	27.8%	28.5%	29.5%
販売費及び一般管理費	1,381	1,219	1,314	1,632	1,611	1,552	1,604	1,962
前期比	14.6%	8.5%	14.6%	40.8%	16.7%	27.3%	22.1%	20.2%
売上高販管費比率	20.1%	16.6%	16.8%	20.4%	19.4%	17.9%	17.8%	18.4%
営業利益	418	819	911	616	619	862	968	1,183
前期比	77.2%	63.5%	36.1%	-16.3%	48.0%	5.2%	6.3%	92.2%
営業利益率	6.1%	11.1%	11.7%	7.7%	7.5%	9.9%	10.7%	11.1%
経常利益	432	825	904	622	614	866	973	1,212
前期比	40.2%	64.2%	35.0%	-14.9%	42.0%	5.0%	7.6%	94.8%
経常利益率	6.3%	11.2%	11.6%	7.8%	7.4%	10.0%	10.8%	11.4%
親会社株主に帰属する四半期純利益	266	532	577	446	380	556	602	1,342
前期比	39.0%	66.7%	35.2%	-15.3%	42.9%	4.6%	4.4%	200.7%
四半期純利益率	3.9%	7.2%	7.4%	5.6%	4.6%	6.4%	6.7%	12.6%

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

## 建設技術者派遣事業

採用、退職	25年3月期				26年3月期				26年3月期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	(達成率)	通期会予
採用数	843	505	506	525	829	717	530	424	83.3%	3,000
新卒	117	0	0	0	130	0	0	0		
中途	726	505	506	525	699	717	530	424		
退職数	450	395	365	385	517	496	511	472	103.5%	1,928
期末在籍人数	3,961	4,071	4,212	4,352	4,664	4,885	4,904	7,220	86.0%	5,424
期中平均稼働率 (%)	91.2	93.7	95.3	94.7	92.0	91.9	92.1	93.1		94.6
採用単価 (新卒を除く) (千円)	294	313	409	684	395	481	521			

定着率 (%)	25年3月期				26年3月期				26年3月期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	(達成率)	通期会予
定着率	89.8	91.2	92.0	91.9	90.0	90.8	90.6	91.1		
定着率 (今期累計)	89.4	82.8	77.3	72.7	90.0	82.8	76.3	70.9		73.8
契約継続率	80.3	82.9	83.1	80.6	81.9	83.0	82.2	78.4		
ターゲット企業配属率	92.0	90.6	89.5	89.4	89.1	87.1	89.8	90.4		

売上PH (千円/月)	25年3月期				26年3月期			
	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q
売上PH	585	583	583	582	578	586	589	591

(注) 売上PHは、技術者1人当たりの月次平均売上単価を記載しています。

契約単価 (千円/月)	25年3月期				26年3月期			
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q
経験年数別契約単価 (四半期末)	527	523	526	529	524	539	543	547

1年目	439	434	441	444	438	454	458	467
2年目	457	463	467	469	468	476	480	483
3年目	↓	490	493	485	↓	497	500	506
4～5年目（従来の開示3～5年目）	523	541	535	530	501	539	538	533
6～10年目	598	594	596	600	607	610	613	613
11年目以上	686	689	693	700	704	713	719	719
<b>エリア別売上高（四半期累計）</b>	<b>25年3月期</b>				<b>26年3月期</b>			
<b>（百万円）</b>	<b>1Q</b>	<b>1-2Q</b>	<b>1-3Q</b>	<b>1-4Q</b>	<b>1Q</b>	<b>1-2Q</b>	<b>1-3Q</b>	<b>1-4Q</b>
北海道	229	492	760	1,022	286	582	885	1,193
売上高構成比	3.3%	3.5%	3.5%	3.4%	3.4%	3.4%	3.4%	3.3%
東北	315	640	972	1,303	345	707	1,079	1,452
売上高構成比	4.6%	4.5%	4.4%	4.3%	4.2%	4.2%	4.2%	4.0%
関東	2,710	5,670	8,813	12,053	3,410	7,088	11,005	15,007
売上高構成比	39.4%	39.9%	40.0%	40.2%	41.1%	41.7%	42.3%	40.9%
東海・北陸	1,062	2,189	3,335	4,507	1,228	2,503	3,802	5,068
売上高構成比	15.5%	15.4%	15.1%	15.0%	14.8%	14.7%	14.6%	13.8%
関西	1,089	2,229	3,435	4,670	1,280	2,599	3,945	5,298
売上高構成比	15.8%	15.7%	15.6%	15.6%	15.4%	15.3%	15.2%	14.5%
中国・四国	294	613	957	1,297	334	678	1,030	1,389
売上高構成比	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%	4.0%	4.0%	4.0%	3.8%
九州	425	885	1,377	1,884	505	1,010	1,509	1,987
売上高構成比	6.2%	6.2%	6.3%	6.3%	6.1%	5.9%	5.8%	5.4%
<b>業種別売上高（四半期累計）</b>	<b>25年3月期</b>				<b>26年3月期</b>			
<b>（百万円）</b>	<b>1Q</b>	<b>1-2Q</b>	<b>1-3Q</b>	<b>1-4Q</b>	<b>1Q</b>	<b>1-2Q</b>	<b>1-3Q</b>	<b>1-4Q</b>
建築	1,881	3,907	6,016	8,182	2,106	4,478	6,944	9,362
売上高構成比	27.4%	27.5%	27.3%	27.3%	25.4%	26.4%	26.7%	25.5%
土木	862	1,793	2,767	3,737	937	1,970	3,066	4,167
売上高構成比	12.5%	12.6%	12.6%	12.5%	11.3%	11.6%	11.8%	11.4%
設備	1,895	3,973	6,228	8,536	2,244	4,853	7,559	10,297
売上高構成比	27.6%	27.9%	28.3%	28.4%	27.0%	28.6%	29.1%	28.1%
CAD	403	820	1,249	1,678	423	896	1,385	1,877
売上高構成比	5.9%	5.8%	5.7%	5.6%	5.1%	5.3%	5.3%	5.1%
プラント	654	1,313	1,975	2,659	704	1,390	2,116	2,853
売上高構成比	9.5%	9.2%	9.0%	8.9%	8.5%	8.2%	8.1%	7.8%
建設事務	393	839	1,310	1,810	905	1,462	2,029	2,609
売上高構成比	5.7%	5.9%	5.9%	6.0%	10.9%	8.6%	7.8%	7.1%
人材紹介	35	68	101	131	69	117	153	225
売上高構成比	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%	0.8%	0.7%	0.6%	0.6%
<b>取得案件数（四半期累計）</b>	<b>25年3月期</b>				<b>26年3月期</b>			
<b>（件）</b>	<b>1Q</b>	<b>1-2Q</b>	<b>1-3Q</b>	<b>1-4Q</b>	<b>1Q</b>	<b>1-2Q</b>	<b>1-3Q</b>	<b>1-4Q</b>
取得案件数	9,994	23,727	37,463	63,431	18,396	37,462	55,639	70,635
前年同期比	0.4%	16.1%	22.6%	59.3%	84.1%	57.9%	48.5%	11.4%

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

\*前期（2025年3月期）まで開示されていた定着率(今期累計)および定着率(LTM)は、2026年3月期第1四半期資料では開示されていない

## 機電・半導体技術者派遣・請負事業

採用、退職 (人)	25年3月期				26年3月期				26年3月期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	(達成率)	通期会予
採用数	36	59	52	45	49	37	38	60	62.0%	297
新卒	15	0	0	0	17	0	0	0	81.0%	21
中途	21	59	52	45	32	37	38	60	60.5%	276
退職数	18	27	15	23	21	34	30	22	102.9%	104
期末在籍人数	241	273	310	332	360	363	371	409	68.6%	525
期中平均稼働率 (%)	92.4	90.2	89.8	90.9	90.9	92.5	93.4	90.4		92.9
定着率 (%)	25年3月期				26年3月期				26年3月期	
定着率	93.1	91.0	95.4	93.5	94.7	91.4	92.5	94.9		
定着率 (今期累計)	85.1	87.6	82.7	79.1	94.7	86.8	81.4	79.3		83.5
契約継続率	85.6	80.6	89.3	85.5	88.0	87.8	90.0	89.6		
派遣、請負 (百万円)	25年3月期				26年3月期					
派遣	261	546	855	1,230	419					
請負	143	293	457	611	151					
機電		751	1,102	1,463		746	1,149	1,501		
半導体		87	209	378		417	646	943		
売上高合計	404	839	1,312	1,842	570	1,164	1,796	2,444		
売上PH (千円/月)	25年3月期				26年3月期					
売上PH			605	601			595	596		
派遣売上PH	606	598	565	561	577	573				
時給単価 (円/時間)	25年3月期				26年3月期					
派遣契約時給単価 (四半期末)	3,546	3,427	3,360	3,388	3,571	3,568	3,570	3,348		

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

## IT技術者派遣事業

採用、退職	25年3月期				26年3月期				26年3月期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	(達成率)	通期会予
採用数	32	27	44	37	22	33	21		30.8%	247
退職数	22	37	20	22	39	39	28		103.9%	102
期末在籍人数	148	138	162	177	160	154	147		49.7%	322
期末稼働率 (%)	97.8	99.3	98.4	98.6	94.1	95.5	96.7			98.7
定着率 (%)	89.1	92.1	94.6	91.0	93.4	84.5	89.0			78.3

注：IT技術者派遣事業は2026年3月期第4四半期の期中に売却した

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

## 2026年3月期通期実績

### 業績概要

- 売上高：36,662百万円（前期比22.1%増、通期会社計画に対する達成率96.5%）
- 営業利益：3,633百万円（同31.4%増、同達成率95.6%）
- 経常利益：3,665百万円（同31.6%増、同達成率96.5%）
- 親会社株主に帰属する当期純利益：2,880百万円（同58.2%増、同達成率116.6%）

同社の2026年3月期通期の連結業績は、売上高36,662百万円（前期比22.1%増）、営業利益3,633百万円（同31.4%増）、経常利益3,665百万円（同31.6%増）、親会社株主に帰属する当期純利益2,880百万円（同58.2%増）となった。売上高および各段階利益は、いずれも通期連結業績として過去最高である。会社計画に対する業績達成率は、売上高が96.5%、営業利益が95.6%である。

通期の売上総利益率は28.3%となり前期比0.6%ポイント上昇となった。エンジニア採用に係る戦略的投資を継続したことにより販売費及び一般管理費（販管費）は同21.4%増となったものの、売上高の増加および売上総利益率の上昇により吸収し、売上高販管費比率は同0.1%ポイント低下した。その結果、営業利益は同31.4%増、営業利益率は9.9%（同0.7%ポイント上昇）となった。

グループ技術者数は7,629人（前期比62.9%増）となった。2026年3月に株式会社トライトエンジニアリングを新規連結したことに伴い2,364人の技術者が加わった。建設技術者派遣の技術者数は株式会社トライトエンジニアリング分を含め7,220人（前期比2,868人増、同65.9%増）となった。建設技術者派遣のうち、同社の採用数は2,500人となり同5.1%増となったものの、期初計画の3,000人には届かなかった。下期に内定承諾率が低下したことが原因であると同社は分析しており、今後は選考体制を抜本的に見直し、マッチング精度の向上と承諾率の改善による採用効率の適正化を図るとしている。

機電・半導体技術者派遣・請負事業においては、技術者数は409人（前期比77人増、同23.2%増）となった。同社の採用人数は184人と前期比4.2%減となり、期初計画の297人には届かなかった。主要顧客が求める専門スキルや勤務条件とのミスマッチにより、求人媒体経由の採用効率が低下していることが原因であると同社は分析している。今後は、採用のベースとなる母集団形成を人材紹介中心にシフトし、ターゲット層に合致した人材を確実に確保する体制へと改善する方針である。一方、重点エリアおよび主要顧客における案件充足率を高め、内定承諾率の向上と採用コストの適正化を両立させる。

IT技術者派遣事業（SES:システムエンジニアリングサービス）については、同社は事業のカーブアウトを決定し2026年3月27日付でジャパニクス株式会社（東証GRT 9558）に吸収分割の方式により事業譲渡した。同社は、中核事業である建設技術者派遣および機電・半導体技術者派遣・請負に経営資源を集中させ、競争力の強化と持続的な成長を目指すとしている。

2026年3月期の1株当たり配当金は40.0円（分割考慮後）であり、配当性向は53.1%である。

## コプロコンストラクション社

- 売上高：31,396百万円（前期比17.4%増）
- 売上総利益：9,148百万円（同19.1%増）
- 営業利益：4,926百万円（同21.5%増）

コプロコンストラクション社は、売上高の増加により販売費及び一般管理費の増加を吸収し、営業利益で21.5%増となった。

### 採用・退職、採用費

コプロコンストラクション社の建設技術者派遣事業では、採用数が2,500人となり、期初計画した3,000人に届かなかった。他方、退職数は1,996人となり期初計画の1,928人を上回る結果となった。採用数が下回ったのは、未経験者採用の人材市場において競争が激しくなっており、応募者もしくは面接者に対する内定承諾率や入社率が低下したためである。また、外部の求人媒体の集客が振るわなかった要因も一部に見られたとのこと。2026年3月期の採用単価は474千円（前期比14.5%増）と増加傾向である。コプロコンストラクション社では、面接担当者のスキルアップを図ることで入社率の改善を進めているものの、未経験者採用を行うために建設業界を志望する求職者の動機付けが難しいとのこと。

### 稼働率、定着率、契約継続率、ターゲット企業配属率

建設技術者の稼働率は通期で92.3%（前期比1.5%ポイント低下）となった。同社によれば、顧客の大型プロジェクト時期が重なり効率的に建設技術者を派遣することができなかったとのこと。また、営業担当者の増員が計画対比で遅れており、十分な派遣先を確保できなかったことも要因となった。稼働率の低下が、退職数の増加にもつながっていると同社は分析している。

2026年3月期の通期での定着率は70.9%（前期比2.3%低下）となった。四半期ごとに見ると、第1四半期に90.0%だった定着率は、第2四半期90.8%、第3四半期90.6%、第4四半期91.1%となり、第4四半期に改善を見せたものの、通期では前期を下回った。

第4四半期における契約継続率は78.4%（前年同期比2.2%ポイント低下）となった。四半期ごとに見ると、第1四半期81.9%、第2四半期83.0%、第3四半期82.2%に対して、第4四半期は78.4%となり、年央に比べて年度末に低下した。ターゲット企業配属率は90.4%（同1.0%ポイント上昇）である。同社によれば、ターゲット比率を高めた結果、待機技術者が増加し、稼働率が低下する側面もあったとのことである。

## 売上PH

通期の売上PHは591千円（前期は582千円）と増加した。在籍1～2年目の定着率を改善させることで、契約単価が高まる3年目以上の技術者を増やしていくことに同社では取り組んでいる。2025年4月には「監督のタネ 東京研修センター」を開設し、対面・実技研修を実施し、建設技術者の定着率への効果測定を進めている。

## トライトエンジニアリング社

- 売上高：1,596百万円（2026年3月分のみ）
- 売上総利益：471百万円（同）
- 営業利益：13百万円（同）

トライトエンジニアリング社の業績は、新規連結により2026年3月の1カ月分の業績だけが反映されている。買収の公表時に開示されたトライトエンジニアリング社の2024年12月期の業績は、売上高18,072百万円、営業利益1,814百万円である。

トライトエンジニアリング社の新規連結により、建設技術者数は2,364人増加した。また、人材派遣に加えて、人材紹介サービスを成長戦略の柱に据える。2026年3月期における人材紹介サービスの入社決定数は267人である。

## コプロテクノロジー社

- 売上高：3,668百万円（前期比12.0%増）
- 売上総利益：741百万円（同17.8%増）
- 営業損失：7百万円（前期は営業損失47百万円）

コプロテクノロジー社は売上高の拡大に伴って、営業損失が縮小した。また、事業を譲渡したIT技術者派遣事業（SES事業）の2026年3月までの業績が含まれている。

## 採用・退職

コプロテクノロジー社の機電・半導体技術者派遣・請負事業における採用数は184人（前期は192人）、退職数は107人（同83人）、期末の技術者数は409人（同332人）となった。同社の期初計画においては採用数297人、退職数104人、期末の技術者数525人であったことから、計画に対して採用数は下振れ、退職数は上振れとなり、技術者数は計画に届かなかった。機電・半導体技術者派遣・請負事業においては、派遣先が地方の半導体工場などとなることから、派遣先が大都市圏に集中するコプロコンストラクション社の建設技術者派遣と異なり、求人と求職のマッチングが難しい。同社では、人材紹介会社を経由した採用を中心に、マッチングの改善を進めているものの求職、求人共に不足しているとのこと。同社としては、柔軟な技術者派遣が可能になるような顧客層の拡大を図っているところである。

## 定着率、稼働率

通期の定着率は79.3%（前期比0.7%ポイント低下）、稼働率は91.8%（同1.0%ポイント上昇）であった。コプロテクノロジー社においては、「セミコンテクノラボ」などにおける研修において派遣先企業の技術者を講師に呼ぶなどすることで研修を行っており、採用した技術者の定着率および稼働率は高いと同社は分析している。

## IT技術者派遣事業（SES事業）

コプロテクノロジー社のIT技術者派遣事業（SES事業）は、2026年3月末にジャパニクス株式会社（東証GRT 9558）に事業譲渡された。IT技術者派遣事業は、オウンドメディアである「ベスキャリIT」を主軸に、IT技術者を案件ごとに顧客にマッチングし、人材サービスを提供してきた。その中で、少子高齢化や労働人口の減少、IT技術者獲得競争の激化、顧客の求めるスキルの高度化などの事業環境の変化が顕在化していた。その結果、建設技術者を中心に未経験者の育成・派遣分野を得意とする同社グループの事業戦略との方向性の違いなどが、経営課題として浮き彫りになっていた。

中長期的な視点から、コプロテクノロジー社については機電・半導体技術者派遣に経営資源を集中させることで、競争力の強化と持続的な成長を目指すとして、IT技術者派遣事業については事業の譲渡を決断した。

## 2027年3月期通期見通し

(百万円)	25年3月期			26年3月期			27年3月期		
	上期実績	下期実績	通期実績	上期実績	下期実績	通期実績	上期会予	下期会予	通期会予
売上高	14,228	15,787	30,015	16,981	19,681	36,662	27,500	29,500	57,000
前年同期比	27.7%	21.8%	24.6%	19.3%	24.7%	22.1%	61.9%	49.9%	55.5%
売上原価	10,390	11,316	21,706	12,337	13,963	26,300			39,000
売上総利益	3,837	4,472	8,309	4,644	5,718	10,361			18,000
売上総利益率	27.0%	28.3%	27.7%	27.3%	29.1%	28.3%			31.6%
販売費及び一般管理費	2,600	2,945	5,545	3,163	3,566	6,729			15,000
売上高販管費比率	18.3%	18.7%	18.5%	18.6%	18.1%	18.4%			26.3%
営業利益	1,238	1,526	2,764	1,481	2,151	3,633	900	2,100	3,000
前年同期比	67.9%	8.7%	29.1%	19.7%	41.0%	31.4%	-39.2%	-2.4%	-17.4%
営業利益率	8.7%	9.7%	9.2%	8.7%	10.9%	9.9%	3.3%	7.1%	5.3%
経常利益	1,258	1,527	2,784	1,480	2,185	3,665	670	1,880	2,550
前年同期比	55.1%	9.0%	25.9%	17.7%	43.1%	31.6%	-54.7%	-14.0%	-30.4%
経常利益率	8.8%	9.7%	9.3%	8.7%	11.1%	10.0%	2.4%	6.4%	4.5%
親会社株主に帰属する当期純利益	798	1,023	1,821	936	1,944	2,880	436	1,222	1,658
前年同期比	56.4%	7.3%	24.4%	17.3%	90.0%	58.2%	-53.4%	-37.1%	-42.4%
当期純利益率	5.6%	6.5%	6.1%	5.5%	9.9%	7.9%	1.6%	4.1%	2.9%

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

- 売上高：57,000百万円（前期比55.5%増）
- 営業利益：3,000百万円（同17.4%減）
- 経常利益：2,550百万円（同30.4%減）
- 親会社株主に帰属する当期純利益：1,658百万円（同42.4%減）

同社の2027年3月期の通期業績予想は、売上高57,000百万円（前期比55.5%増）、営業利益3,000百万円（同17.4%減）、経常利益2,550百万円（同30.4%減）、親会社株主に帰属する当期純利益1,658百万円（同42.4%減）である。

同社は、継続的な営業・採用体制の強化に注力するとしている。採用面では、業界経験者・未経験者の双方の求職者を確実に確保できる体制を構築するとともに、若手技術者を中心とした定着率および稼働率の向上を図り、人的資本の最大化を推進する。事業成長を支える営業、採用、本社機能の各基盤強化についても、引き続き取り組むとする。

また、2026年3月に新規連結対象となった株式会社トライトエンジニアリングおよび中間持株会社の株式会社TEホールディングスとの連携強化を本格化する。2027年3月期を統合および基盤整備の重要期間と定め、2027年5月に公開予定の次期中期経営計画期間における本格的なシナジーの創出に向けて、採用戦略機能の集約を図るほか、人的リソースや研修ノウハウの共有化などの取り組みを推進する。

2027年3月期末の技術者数は8,389人（前期比10.0%増）を計画する。これに伴い、売上高は買収効果も含めて同55.5%増となる見込みである。また、のれん償却前営業利益は5,500百万円（同30.8%増）の見込みである。同社は2027年3月期の有価証券報告書（2027年6月開示予定）から国際財務報告基準（IFRS）を任意適用するよう準備を進めている。

2027年3月期の年間配当金は1株当たり45円とし、配当性向104.0%（前期は53.1%）となる見込みである。同社によれば、のれん償却前の1株当たり利益に対する配当性向は43.7%となる見込みとのこと。

## 過去の期初会社予想と実績の差異

期初会社予想と実績	2020年3月 期	2021年3月 期	2022年3月 期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期	2026年3月期	2027年3月期
(百万円)	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	会社予想
売上高 (期初予想)	13,137	15,398	16,943	17,854	24,298	30,000	38,000	57,000
売上高 (実績)	13,123	14,837	15,589	18,791	24,098	30,015	36,662	
期初会社予想と実績の格差	-0.1%	-3.6%	-8.0%	5.3%	-0.8%	0.1%	-3.5%	
営業利益 (期初予想)	1,493	1,670	1,655	1,024	1,800	2,700	3,800	3,000
営業利益 (実績)	1,593	1,438	1,621	1,322	2,142	2,764	3,633	
期初会社予想と実績の格差	6.7%	-13.9%	-2.0%	29.1%	19.0%	2.4%	-4.4%	
経常利益 (期初予想)	1,489	1,669	1,657	1,024	1,870	2,714	3,800	2,550
経常利益 (実績)	1,585	1,440	1,620	1,324	2,212	2,784	3,665	
期初会社予想と実績の格差	6.5%	-13.7%	-2.2%	29.3%	18.3%	2.6%	-3.5%	
当期純利益 (期初予想)	975	1,148	1,077	604	1,167	1,755	2,470	1,658
当期純利益 (実績)	1,084	1,009	963	865	1,463	1,821	2,880	
期初会社予想と実績の格差	11.2%	-12.1%	-10.6%	43.1%	25.4%	3.7%	16.6%	

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

## 中期経営計画

### 中期経営計画最終年度目標を修正（2025年5月15日公表）

同社は、2022年5月13日に、2023年3月期～2027年3月期を対象期間とする中期経営計画画「コプロ・グループ Build the Future 2027」を発表した。折り返しの年度となる2025年3月期が終了し、2026年3月期の会社計画を発表するとともに、中期経営計画の最終年度である2027年3月期の業績目標を下記のように修正した。

### 中期経営計画の最終年度目標を上方修正

(百万円)	23年3月期		24年3月期		25年3月期		26年3月期		27年3月期 (中期計画最終年度)		
	中計目標	実績	中計目標	実績	中計目標	実績	中計目標	実績	中計目標	25.3期修正	予想
売上高	17,854	18,791	21,870	24,098	26,800	30,015	33,000	36,662	40,000	47,000	57,000
営業利益		1,322		2,142		2,764		3,633		5,600	3,000
営業利益率		7.0%		8.9%		9.2%		9.9%		11.9%	5.3%
Non-GAAP営業利益	1,334	1,606	1,995	2,437	2,750	3,328	3,900	4,204	5,000	6,200	5,500
Non-GAAP営業利益率	7.5%	8.5%	9.1%	10.1%	10.3%	11.1%	11.8%	11.5%	12.5%	13.2%	9.6%
技術者数 (人)		3,036		3,929		4,864		7,629	6,200	8,000	8,389

注：27年3月期の数値のうち、25.3期修正は25年3月期決算発表の際に修正された目標である

また、計画は2026年3月期決算発表時の2027年3月期予想である

出所：会社資料を基にSR社作成

### 中期経営計画の骨子（2022年5月13日公表）

事業ポートフォリオ方針としては、グループの屋台骨である建設技術者派遣事業の更なる市場シェア拡大に向けた成長投資を行いながら、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おいて、第二の主力事業・収益源の育成に向けて、市場成長性の高い事業への投資を推進する。

戦略の方向性としては、

- ▶ 建設技術者派遣事業：セット派遣の拡大、マッチングの精度向上、フォローアップの強化を通じて、現場の品質向上や働く環境を改善し、顧客企業・技術者双方からの信頼を獲得する。
- ▶ 機械設計技術者派遣事業：中期経営計画前半では、需要が見込まれる新規領域への参入や、既存顧客の深耕開拓を展開する。中期経営計画後半では、上位メーカーの攻略や、採用の大幅拡大による事業の飛躍的成長を目指す。
- ▶ SES事業：中期経営計画前半では、フリーランス・派遣双方の人材を拡充し、セット派遣を通じて配属数を向上させる。中期経営計画後半では教育機関との提携による人材拡大や、エリア展開による案件拡大により事業を拡大。
- ▶ グローバル事業：東南アジアの教育機関と提携し、日本で働く意欲のある人材に基礎教育を提供する。その後、人材不足に悩む建設・機械設計・IT領域の日本企業に派遣する。帰国後は現地日系企業へも派遣する。

- ▶ 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、積極的にM&Aを推進し、中計財務業績目標の前倒し達成を目指す。エンジニア応援プラットフォームの構築、DXによる業務革新などに年150～200百万円の投資を見込む（2023年3月期～2024年3月期）。

売上高採用費比率は2022年3月期以前は1.5～2.0%程度であったものの、2023年3月期～2027年3月期の中期経営計画中は3.5～4%程度まで引き上げ、人材を確保していく計画である。

## 長期成長イメージ

---

同社は、長期成長イメージとして、2030年3月期目標を売上高1,000億円、営業利益100億円としている。2030年3月期売上高を4つのStepに分けている。

- ▶ Step 1：建設技術者派遣マーケットの更なる深耕：売上高600億円、営業利益60億円
- ▶ Step 2：プラント技術者派遣の拡大：売上高200億円、営業利益20億円
- ▶ Step 3：グローバル事業の推進：売上高100億円、営業利益10億円
- ▶ Step 4：M&A戦略・新規事業の検討：売上高100億円、営業利益10億円

2022年5月時点では、建設技術者派遣に次ぐ第2の柱としてプラント技術者派遣を位置付けていた。プラントの人材需要は強いものの、工場地帯など労働環境が厳しいため、派遣技術者が継続して働くことが難しい場合が多い。このため、同社は2024年3月期より、基本的に未経験者のプラントへの新規配属は行わない方針としている。

# 事業内容

## 事業の概要

同社の報告セグメントは、技術者派遣事業の単一セグメントである。ただし事業は、連結子会社である株式会社コプロコンストラクション（コプロコンストラクション社）と株式会社トライトエンジニアリング（トライトエンジニアリング社）が担当する建設技術者派遣事業（2026年3月末技術者数7,220人）と、同株式会社コプロテクノロジー（コプロテクノロジー社）が担当する機電・半導体技術者派遣・請負事業（同409人）に分かれる。建設技術者派遣事業は同社の創業来の事業であると同時に、2026年3月にトライトエンジニアリング社をグループに加え、建設技術者数では業界2位のポジションにある。他方、機電・半導体技術者派遣・請負事業は2021年に買収した事業である。なお、2026年3月期中までコプロテクノロジー社に含まれていたIT技術者派遣事業（SES事業）は、2026年3月に事業譲渡を行った。

### 建設技術者派遣事業

建設技術者派遣事業は、コプロコンストラクション社およびトライトエンジニアリング社が担当する。2026年3月期のコプロコンストラクション社の業績は、売上高31,396百万円（前期比17.4%増）、営業利益4,926百万円（同21.5%増）である。また、2026年3月から連結子会社となったトライトエンジニアリング社の2026年3月期の業績への寄与は、売上高で1,596百万円、営業利益で13百万円である。

コプロコンストラクション社およびトライトエンジニアリング社は、労働者派遣法に基づき工事現場などで業務を行う建設技術者を自社の社員として雇用契約を締結し、研修を実施したうえで顧客企業である建設会社などに派遣する。派遣される建設技術者の業務内容としては、建設会社の正社員が担う管理者と各種職人の間に入り、建設プロジェクトの管理に関わる。建設会社の管理者は建設現場の責任業務などを担う。職人とはとび工や左官などであり、現場作業や下請け工事などを担う。労働者派遣法により職人の派遣は禁止されている。

主な業務は、①工程管理、②安全管理、③品質管理、④原価管理業務の実施となる。

①工程管理とは、工事の順序や重機の種類・必要台数やその利用計画を考え工程表に落とし込むこと。また、進捗は工程通りかをチェックし、調整すること。

②安全管理とは、常に危険と隣り合わせとなる工事現場において、事故なく工事を終えるために作業環境の整備、指導を行うこと。

③品質管理とは、施工基準をクリアしているか検査すること。

④原価管理とは、工事原価が予算内に収まり、利益がでるよう調整すること。

同社が運営している求人サイトの「ベスキャリ建設」によると、施工管理業務に向いている人の特徴としては、

- ▶ コミュニケーション能力がある：施工管理者は現場作業にあたる職人や作業員、建設会社との打ち合わせなど、コミュニケーション能力が必須となる。ベテランの職人に信頼されるためには、自分の意見を的確に伝え、納得してもらう必要がある。建設会社との打ち合わせでは、相手の要望を正確に把握しなければならないため、施工管理者は話す力に加えて、聞き取る力も必要となる。
- ▶ リーダーシップがある：施工管理職は現場の指揮を行うため、強いリーダーシップも必要となる。また、計画通りに作業を進める工程管理をするため、計画性があることも求められる。
- ▶ 危機管理能力がある：危険が潜む建設現場では、事故防止の安全管理が重要となる。危険を事前に察知する危機管理能力は、施工管理職になくてはならない素質である。

一方で、施工管理業務に向いていない人（辞めてしまう可能性が高い人）の特徴としては、

- ▶ 体力がない：施工管理は複数の工事現場での進捗チェックや職人との打ち合わせなどの室外作業に加え、事務所に帰ってからのデスクワークなどの室内作業も発生する。このため、毎日の仕事で体力が必要となる。
- ▶ 物事を上手く説明できない：職人は目の前の仕事だけに従事するため、完成に至るまでの説明が必要不可欠となる。そのため、コミュニケーション能力に加え、物事の説明が下手な人は、作業ミスや工程の遅れといったトラブルの引き金になる。
- ▶ マルチタスクができない：施工管理者は様々な管理業務を同時進行で行うため、マルチタスクができない人は難しい。建設現場では複数カ所で予想外の事態が発生することも珍しくないため、1つの業務に集中するというよりも、いくつかの事態を同時に考える必要がある。

建設会社が派遣技術社員を活用するメリットとしては、建設業界は受注産業であるため、仕事量に波があり、仕事が減少した時には余剰人員の人件費が利益を圧迫することになる。このため、派遣技術社員を活用することで仕事量に対し、人員数を調整することができるようになる。派遣技術社員のメリットとしては、様々な価値観で働く人に対応できること。例えば、派遣技術社員であれば、残業したくない、介護がある、など自分に合った働き方ができる。

コプロコンストラクション社は、東京本社および名古屋本社の傘下に、札幌営業所、仙台営業所、東京支店、大宮営業所、横浜営業所、名古屋支店、大阪支店、広島営業所、福岡営業所の9支店・営業所（2026年3月期末）をもつ。具体的な派遣先の業種としては、建築・土木・設備・プラントにおける施工管理やCADオペレーターとなっている。業種別の主な派遣業務の内容は以下のとおりである。

- ▶ 建築：高層ビルやマンション、商業施設、工場等における新築・改修工事に伴う施工管理・設計補助業務
- ▶ 土木：道路工事、護岸工事、造成工事、トンネル工事、橋梁工事等に伴う施工管理・設計補助業務
- ▶ 設備：高層ビルやマンション、商業施設、工場等における新築・改修工事に伴う設備工事（空調・衛生・電気）の施工管理・設計補助業務
- ▶ プラント：各種プラント工事（鉄鋼、化学、繊維など）における新築・改修工事に伴う施工管理・設計補助業務
- ▶ CAD：建築、土木、設備、プラントにおけるCADオペレーター業務
- ▶ その他：建築、土木、設備、プラントにおける事務業務

また、2026年3月に子会社となったトライトエンジニアリング社は、東京と大阪に本社を置く。また、札幌、盛岡、仙台、水戸、高崎、大宮、千葉、横浜、金沢、静岡、名古屋、広島、高松、福岡、沖縄に支店を配置しており、本支店合わせて17拠点（2026年3月期末）で営業活動を行っている。コプロコンストラクション社が、東名阪の都市圏を重点地域として拠点配置するのに対して、トライトエンジニアリング社は全国に広く拠点展開をするなど、異なる事業方針を持っている。同社の代表取締役社長である清川甲介氏がトライトエンジニアリング社の代表取締役社長を兼務することで、当面は事業の戦略や拠点などを統合することなく、両社の実績を基に独自の事業展開をする方針であるとのこと。

2026年3月期のコプロコンストラクション社の売上高31,396百万円（前期比17.4%増）のうち、建築9,362百万円（同14.4%増）、土木4,167百万円（同11.5%増）、設備10,297百万円（同20.6%増）、プラント2,853百万円（同7.3%増）、CAD1,877百万円（同11.8%増）、その他2,837百万円（同45.9%増）となった。派遣技術社員の業種間の異動はできるものの、施工管理とCADでは室外作業と室内作業と全く異なる業務のため難しい。

## 業種別売上高

業種別売上高 (百万円)	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
建築	3,690	4,188	4,496	4,771	5,510	7,091	8,182	9,362
前期比	13.0%	13.5%	7.4%	6.1%	15.5%	28.7%	15.4%	14.4%
売上高構成比	31.9%	31.9%	30.3%	32.2%	31.4%	32.4%	30.6%	29.8%
土木	1,954	2,287	2,745	2,600	2,483	2,971	3,737	4,167
前期比	15.6%	17.0%	20.0%	-5.3%	-4.5%	19.7%	25.8%	11.5%
売上高構成比	17.4%	17.4%	18.5%	17.5%	14.1%	13.6%	14.0%	13.3%
設備	2,707	3,263	3,698	3,462	4,914	6,477	8,536	10,297
前期比	31.9%	20.5%	13.3%	-6.4%	41.9%	31.8%	31.8%	20.6%
売上高構成比	24.9%	24.9%	24.9%	23.3%	28.0%	29.6%	31.9%	32.8%
プラント	1,080	1,883	2,202	2,169	2,455	2,052	2,659	2,853
前期比	69.3%	74.4%	16.9%	-1.5%	13.2%	-16.4%	29.6%	7.3%
売上高構成比	14.3%	14.3%	14.8%	14.6%	14.0%	9.4%	9.9%	9.1%
CAD	1,054	1,135	1,208	1,232	1,378	1,959	1,678	1,877
前期比	3.1%	7.7%	6.4%	2.0%	11.9%	42.2%	-14.3%	11.9%
売上高構成比	8.6%	8.6%	8.1%	8.3%	7.9%	9.0%	6.3%	6.0%
その他	331	364	485	594	807	1,330	1,944	2,837
前期比	14.1%	10.0%	33.2%	22.5%	35.9%	64.8%	46.2%	45.9%
売上高構成比	2.8%	2.8%	3.3%	4.0%	4.6%	6.1%	7.3%	9.0%
建設事務				525	730	1,260	1,810	2,609
前期比				-	39.0%	72.6%	43.7%	44.1%
売上高構成比				3.5%	4.2%	5.8%	6.8%	8.3%
人材紹介				68	76	68	131	255
前期比				-	11.8%	-10.5%	92.6%	94.7%
売上高構成比				0.5%	0.4%	0.3%	0.5%	0.8%
合計	10,819	13,123	14,837	14,831	17,550	21,883	26,739	31,396
前期比	20.7%	21.3%	13.1%	0.0%	18.3%	24.7%	22.2%	17.4%

注：コプロコンストラクション社の業種別売上高である

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

2026年3月期のコプロコンストラクション社のエリア別売上高は、北海道1,193百万円（前期比16.7%増）、東北1,452百万円（同11.4%増）、関東15,007百万円（同24.5%増）、東海・北陸5,068百万円（同12.4%増）、関西5,298百万円（同13.4%増）、中国・四国1,389百万円（同7.1%増）、九州1,987百万円（同5.5%増）である。

## エリア別売上高

エリア別売上高 (百万円)	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
北海道	659	712	640	744	845	1,022	1,193
前期比	-	8.0%	-10.2%	16.3%	13.5%	21.0%	16.7%
売上高構成比	5.0%	4.8%	4.3%	4.2%	3.9%	3.8%	3.8%
東北	877	1,075	1,142	1,306	1,289	1,303	1,452
前期比	-	22.6%	6.2%	14.4%	-1.3%	1.1%	11.4%
売上高構成比	6.7%	7.2%	7.7%	7.4%	5.9%	4.9%	4.6%
関東	5,483	5,665	5,552	6,909	9,356	12,053	15,007
前期比	-	3.3%	-2.0%	24.4%	35.4%	28.8%	24.5%
売上高構成比	41.8%	38.2%	37.4%	39.4%	42.8%	45.1%	47.8%
東海・北陸	2,437	2,978	3,129	3,306	3,743	4,507	5,068
前期比	-	22.2%	5.1%	5.6%	13.2%	20.4%	12.4%
売上高構成比	18.6%	20.1%	21.1%	18.8%	17.1%	16.9%	16.1%
関西	1,854	2,175	2,111	2,763	3,790	4,670	5,298
前期比	-	17.3%	-2.9%	30.9%	37.2%	23.2%	13.4%
売上高構成比	14.1%	14.7%	14.2%	15.7%	17.3%	17.5%	16.9%
中国・四国	843	1,083	918	1,051	1,176	1,297	1,389
前期比	-	28.5%	-15.2%	14.5%	11.9%	10.3%	7.1%
売上高構成比	6.4%	7.3%	6.2%	6.0%	5.4%	4.9%	4.4%
九州	966	1,144	1,336	1,469	1,681	1,884	1,987
前期比	-	18.4%	16.8%	9.9%	14.5%	12.1%	5.5%
売上高構成比	7.4%	7.7%	9.0%	8.4%	7.7%	7.0%	6.3%
合計	13,112	14,836	14,831	17,550	21,883	26,739	31,396
前期比	-	13.1%	0.0%	18.3%	24.7%	22.2%	17.4%

注：コプロコンストラクション社のエリア別売上高である

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

## 重要業績評価指標 (KPI)

同社は、技術者派遣の基礎となる技術者数を重要な経営指標としてとらえており、そのための採用数及び退職数、定着率、稼働率をKPIとする。また、技術者当たりの売上高（単価に相当）である売上PHも重要指標の1つである。また、コプロコンストラクション社は、大都市圏の大手ゼネコンなどを主要顧客とすることから、そうした顧客層をターゲットとしてターゲット企業配属率、および契約継続率を重視している。これらにより、営業力、採用力、定着力などを計測している。

### 建設技術者派遣事業の重要業績評価指標 (KPI)

建設技術者派遣	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結
採用数 (人)		800	1,063	865	834	1,472	2,024	2,379	2,500
退職数 (人)		407	682	829	859	812	1,233	1,595	1,996
M&Aによる増減 (人)						122			2,364
在籍技術者数 (人)	1,297	1,591	1,984	2,020	1,995	2,777	3,568	4,352	7,220
定着率 (%)		75.9%	74.8%	70.9%	69.9%	80.1%	74.3%	73.2%	70.9%
稼働率 (研修中含む、%)		98.0%	98.1%	95.8%	96.9%	96.3%	94.6%	93.8%	92.3%
売上PH (期中平均、千円)			629	630	643	644	611	582	591
契約継続率 (第4四半期)				67.3%	78.6%	82.4%	82.5%	80.6%	78.4%
ターゲット企業配属率 (第4四半期)				82.8%	87.4%	89.0%	93.4%	89.4%	90.4%

注：経営指標 (KPI) は、必要に応じて増減している  
出所：会社資料を基にSR社作成

## 営業力

コプロコンストラクション社は、営業力を強化する取り組みとして、2022年3月期からターゲット先を定めて1社あたりの契約を増やす方針を採っている。ターゲット先を既存主要顧客であるスーパーゼネコン（株式会社大林組（東証PRM 1802））を始めとする大手5社）や大手ゼネコンや大手サブコンなどに定めることで、事業規模が大きい顧客の複数の現場への技術者派遣を獲得することを狙っている。このようなターゲット顧客は、同社および同社の派遣技術社員に対する理解がある。また、同社も、同じ顧客において複数の案件を獲得することで、経験に応じた派遣技術社員の指導やポジショニングも行える。こうした顧客の絞り込みにより、同社は派遣技術社員の定着率が高まると同時に、派遣先企業からの契約継続率が高まると期待する。

顧客を絞ることで、営業の生産性も上昇する。派遣技術社員にとっても長く安定的に働けることはメリットである。コプロコンストラクション社ではターゲット企業配属比率90%以上を目標としている。2026年3月期第4四半期におけるターゲット企業配属比率（人数比）は90.4%（前年同期比1.0%ポイント上昇）となった。

受注の仕方としては、営業が顧客に定期的に訪問し、需要があれば翌月分の発注をもらう。派遣技術社員の翌月1日の配属に向けて、営業活動を行っている。

2026年3月期のコプロコンストラクション社の顧客数は509社（前期比2社減）、1顧客あたり売上高は62百万円である。顧客が分散されているため、各々の建設会社の業績ではなく、日本の建設投資額および派遣社員比率に影響を受けるビジネスモデルであるとSR社は認識している。（詳細は「市場とバリューチェーン」参照）。

### 顧客数および1顧客あたり平均売上高

	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
顧客数 (社)	490	544	622	605	415	441	511	509
前期比	-	11.0%	14.3%	-2.7%	-31.4%	6.3%	15.9%	-0.4%
1顧客あたり平均売上高 (百万円)	-	25	25	24	34	51	56	62
前期比	-	-	0.3%	-5.0%	42.3%	48.6%	9.9%	9.6%

注：顧客数はコプロコンストラクション社の数字である  
出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

他方、2026年3月にグループに加わったトライトエンジニアリング社は、異なる営業方針の下で事業を展開している。コプロコンストラクション社は、未経験者を採用して教育研修を行い、ターゲット企業の複数の案件に対して複数の技術者をチーム派遣する方針を持つ。これに対して、トライトエンジニアリング社は、経験者採用を主としており地方企業を含めて顧客ニーズに即した技術者派遣を行っており、必要に応じて人材紹介も行う。同社としては、当面は「コプロ」と

「トライト」のダブルブランドで、それぞれの実績を基に個別に営業活動を行う方針である。また、顧客層や営業エリアも重複が少なく、カニバリズムは発生しにくいと同社ではコメントしている。

## 採用力

コプロコンストラクション社は派遣技術社員の採用について、外部の人材紹介会社に依存せず、自社選考による採用を行っている。外部の有料求人媒体に出稿し求職者を募集し、自社で面接などの採用活動を行う。加えて、自社の建設業界に特化した自社求人サイト「ベスキャリア建設」を運営している。自社サイトによる求人は、案件が発生してから早急に掲載ができる点である。「ベスキャリア建設」では、全国の求人情報の掲載から就業、就業後の相談までサポートを行っている。「ベスキャリア建設」の集客力を上げるために、適切なタイミングで広告を打っている。集客した人に対して、同社で働く魅力をいかに伝えるかが大事と同社は考えており、採用担当者に対しロールプレイングでのスキル向上など教育にも注力している。また、知人の紹介や人材紹介会社などの採用チャネルも活用する。

コプロコンストラクション社は、営業におけるターゲット企業配属やチーム派遣の方針に転換したタイミングで、未経験者採用の比率を高めている。自社による教育研修の充実と、同一現場に同じ派遣元からの経験者がいることで未経験者の早期の戦力化が図られる。

コプロコンストラクション社の2026年3月期の採用人数2,500人のうち、新卒は130人、中途は2,370人であった。新卒は4月に採用して1カ月の研修を終えた後、5月に一斉配属となることから、営業に集中的に負荷がかかるものの、顧客側も新卒の枠を設けており、ニーズはある。一方で、1カ月の研修期間中は同社の売上は立たず、原価のみ計上することとなる。

## 採用費

2026年3月期中途採用単価は474千円（前期比14.5%増）となった。同社は人材紹介会社を利用しない自社採用を基本としてきた。自社採用で採用が行える要因として、採用から営業までの工程を細分化して日次管理を行い、各管理目標を向上させていく施策などのノウハウが蓄積されている。このような管理は非常に手間がかかると同時に、採用担当者のスキルに依存する部分も多い。それにより、常にプロセス管理を向上させ、採用数拡大に対し効率的に採用することができている。同社によると、中途採用単価は上場会社の建設領域の中で最も低い水準である（業界平均は500～600千円）とのこと。

他方、2026年3月期においては、コプロコンストラクション社の採用予定人数が3,000人に対して、実績は2,500人の採用に留まり、採用者数の不足が事業拡大の制約条件になっている。社内の採用担当者のスキルの向上を進めている一方で、未経験者採用が増加したことに伴って他社との人材獲得競争が激化している側面もある。また、同社が業界2番手の技術者を雇用する大手となったことで、「コプロ」という単一ブランドでの採用に天井感が出てきているとも同社では分析をしている。2026年3月のトライトエンジニアリングの買収は、そうした採用の天井感に対応する側面もあるとSR社では理解をしている。

コプロコンストラクション社においては、今後の採用活動については、自社採用による採用単価が上昇しつつあることや未経験者採用における競争激化を踏まえて、人材紹介なども活用する方針である。他方、トライトエンジニアリング社は、経験者の採用活動を自社の求人サイト「施工管理ジョブ」を通じたデジタルマーケティングで行っている。同社によれば、トライトエンジニアリング社のデジタルマーケティングは、コプロコンストラクション社の自社サイトに比べてもノウハウが蓄積されており、経験者採用の面での優位性があるとのこと。今後、コプロコンストラクション社もトライトエンジニアリング社のデジタルマーケティングのノウハウを活用しつつ、両社それぞれで採用活動を進めていく方針である。

## 雇用形態

労働者派遣は、一般に「登録型派遣」と「常用型派遣」に大別される。登録型派遣とは、派遣労働を希望する者をあらかじめ登録しておき、労働者派遣をするに際し、当該登録されている者と期間の定めのある労働契約を締結し、有期雇用派遣労働者として労働者派遣を行うことをいう。他方、常用型派遣とは、労働者派遣事業者が常用雇用される労働者の中から労働者派遣を行うことをいう。コプロコンストラクション社の建設技術者派遣においては、従来は期間の定めのある労働契約に基づく登録型派遣を主としていたが、未経験者採用の推進とともに常用型派遣に移行しつつある。他方、経験者採用を主に行っているトライトエンジニアリング社の雇用形態は登録型派遣を主としており、個別案件ごとに労働契約を結ぶ。

2026年3月期の派遣技術者数は7,220人（前期末4,352人）、うち無期雇用社員は4,542人（同3,498人）、有期雇用社員2,678人（同854人）となった。コプロコンストラクション社では2023年3月期より、定着率改善のために無期雇用社員への転換を促進している。有期雇用から無期雇用への転換は、社内の一定基準を満たした技術者の中で、本人の希望があった場合に行っている。中途採用では、採用時点で無期雇用に転換する前提で、有期雇用として採用し、6ヵ月間勤務後に問題がなければ無期雇用に転換している。新卒採用は入社時より無期雇用としている。他方、2026年3月期におけるトライトエンジニアリング社の子会社化に伴い期末時点で2,364人の建設技術者が増加したが、その多くが有期雇用契約であるため、グループ全体で有期雇用社員の数が増加した。

無期雇用採用の技術者は、「常用型派遣」であり、同社の社員となる。顧客は、同社との労働者派遣契約に基づき同社の従業員を直接的な指揮命令の下、必要な期間だけ業務に従事させることができる。他方、同社は派遣先の有無に関係なく建設技術者と無期の雇用契約を結ぶことになる。したがって、派遣先の業務が終了し次の派遣先が決まるまでの待機期間も、継続的に給与を支払う義務を負う。他方、登録型派遣の場合は、派遣先ごとに雇用契約を締結するため、登録だけがされている待機期間の給与支払いの義務はない。同時に、派遣社員の側も同業他社への派遣登録も含めた自由な求職活動が可能である。

## 無期雇用、有期雇用社員数

(人)	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
技術社員数	1,591	1,984	2,020	1,995	2,777	3,568	4,352	7,220
無期雇用	251	257	414	415	1,165	1,840	3,498	4,542
前期比	-	2.4%	61.1%	0.2%	180.7%	57.9%	90.1%	29.8%
技術社員構成比	15.8%	13.0%	20.5%	20.8%	42.0%	51.6%	80.4%	62.9%
有期雇用	1,340	1,727	1,606	1,580	1,612	1,728	854	2,678
前期比	-	28.9%	-7.0%	-1.6%	2.0%	7.2%	-50.6%	213.6%
技術社員構成比	84.2%	87.0%	79.5%	79.2%	58.0%	48.4%	19.6%	37.1%

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

## 契約継続率

契約継続率の定義は、当該期間における契約延長件数を当該期間における契約満了件数で割ったもの。契約継続率を重要指標としている理由は、顧客との信頼関係を重視しているため。契約継続率を上げるためには、顧客から同社および派遣技術社員を高く評価してもらうことが重要であると同社は考えている。契約継続率が上昇すれば、営業が再度適切な派遣技術社員を探し、顧客と引き合わせるなどの手間が減少し、生産性が向上する。ここで削減された人件費は、「ベスキャリ建設」の広告などに投下し、更なる成長を目指している。

派遣技術社員と建設会社との派遣契約期間は概ね3ヵ月となる。なお、1プロジェクトあたりの工期は、小規模マンションでは半年～1年であるが、商業施設など2～3年を超える大型案件もある。

2026年3月期第4四半期の契約継続率は78.4%（前年同期比2.2%ポイント低下）である。

## 定着率

定着率を上げる取り組みとしては、派遣技術社員のアフターフォローに注力している。派遣技術社員を配属した後に、配属先に毎月営業担当者が通い、健康面などのヒアリングを行っている。2022年3月期からは営業部門、派遣技術社員のアフターフォローを行うトラスト部門を統合し、営業活動、アフターフォローをワンストップで行う体制へ変更した。これにより営業は顧客と派遣技術社員両方の状況を把握できる。

同社はターゲット企業配属比率を高めること、契約継続率を高めること、無期雇用への転換促進の施策などの施策を講じている。2026年3月期の定着率は70.9%（前期比2.3%ポイント低下）となった。

## 定着率

(%)	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
定着率（第4四半期）					92.0	92.5	91.9	91.1
定着率（通期）					77.4	74.3	73.2	70.9
定着率（当期累計、LTM）	75.9	73.9	69.1	69.4	74.4	72.1	72.7	

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

\*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

\*定着率(今期累計)：前期末に在籍していた技術者のうち、今期末に在籍している人数の割合。

\*定着率(LTM)：1年前の四半期末に在籍していた技術者の内、1年後の当該四半期末に在籍している人数の割合。

## 教育体制

同社は、新卒研修、中途（未経験者）研修、CAD研修による派遣技術社員の質の向上を目的として、東京・名古屋の全国2拠点で研修センター「監督のタネ」を設けている。また、専属の講師を各施設に配し、実習研修を通じて、受講希望者の習熟度に合わせてキャリアサポートを行っている。研修プログラムは内製化している。

研修期間は、新卒を採用した場合の研修はビジネスマナーから研修するため1カ月、未経験者を採用した場合の研修は10日となる。経験者は研修なし。研修費用および研修期間中の人件費は同社が負担する。建設スキルに加え、建設現場では建設会社社員の他にも職人など様々な人と接する機会があるため、コミュニケーション能力を高めるスキルや、報告・連絡・相談など仕事を円滑に遂行していくためのスキルなどもプログラムには組み込まれている。

同社は、派遣技術社員1人1人が「人間力」を上げることが大事であり、人間力に正確な定義付けはないものの、人間力とは、自己理解であると考えている。自分自身を客観的に捉えて分析すること、例えば自分ではできていると思っても、他人が見るとできていないこともあるので、常に謙虚な気持ちで分析し続ける必要があると言う。人材派遣ビジネスだからこそ、派遣技術社員には人間力が求められると同社は考えている。

### 「人財」を育てることに注力

2006年の創業時には経験者を採用し、その経験を活かせる現場に配属していた。一方で、2013年にオリンピック・パラリンピックの東京開催が決定したところから建設業界の人材不足がより深刻化したため、2013年3月期より未経験者採用を開始し、2016年3月期より新卒採用も開始した。教育体制を整え、未経験者および新卒を教え育てていくという点に注力している。

### スパイダープラス株式会社（東証GRT 4192）と業務提携を締結

同社は、2022年11月14日に、建設業向けDXを手がけるスパイダープラス社と業務提携の締結を発表した。大手ゼネコン会社など顧客から、スパイダープラスを使える技術者派遣のニーズがある。このため、同社技術者がスパイダープラスの研修を受けることで、同業他社への差別化となり、今後の配属人数の拡大や、派遣単価の上昇が見込める。

## トライトエンジニアリング社の事業譲受

### 事業譲受

同社は建設技術者派遣に関して、2026年1月15日開催の取締役会において、投資ファンドの傘下にある株式会社トライト（非上場、2025年9月24日に上場廃止、上場時の証券コードは東証GRT 9164）の建設業界向けの人材派遣・人材紹介サービス事業を買収することを決議した。株式譲渡の実行日は、2026年3月1日である。同社は、株式会社トライト（現株式会社TEホールディングス、以下TEホールディングス社）および傘下の株式会社トライトエンジニアリング（以下、トライトエンジニアリング社）のグループ化により、事業成長の礎である技術者数を確保するとしている。同時に、規模の拡大に伴う顧客企業との関係強化と、それによる契約単価の向上、技術者の待遇改善などを目指す。同社は、本件を「圧倒的業界No.1」を目指すビジョンを具現化するための重要な一歩としており、更なる業界再編の布石として主導的な立場となる礎を築くとしている。

TEホールディングス社およびトライトエンジニアリング社の事業譲受にかかる株式取得価額は29,243百万円である。資金調達については、手元余剰資金に加えて銀行からの借入により調達した。事業譲渡後は、純粋持株会社である同社の傘下に、コプロコンストラクション社、コプロテクノロジー社と共に、TEホールディングス社が並列される。建設技術者派遣を担う実務部門であるトライトエンジニアリング社はTEホールディングス社の100%子会社である。

トライトエンジニアリング社の2024年10月～2025年9月の12カ月間の業績（同社説明資料に基づく）は売上高19,246百万円、営業利益2,156百万円であり、建設技術者数は2,443人（2026年1月5日時点での同社調べ）である。2026年3月末時点では、トライトエンジニアリング社のグループ化に伴って2,364人の建設技術者が増加した。

## 戦略的意義

今回のトライトエンジニアリング社の取り込みの意義を、同社は3つに分類する。第一に、事業成長の礎である技術者の確保。トライトエンジニアリング社の建設技術者数は2,364人（2026年3月末）であり、コプロコンストラクション社と合わせて7,220人（同）となる。業界最大手の株式会社オープンアップグループ（東証PRM 2154）の8,503人（同）に次ぐ規模となり、同社は目指す「圧倒的業界No.1」に向けた布石とするもくろみである。

国内建設市場は、再開発や社会インフラの更新需要により堅調に推移する一方で、慢性的かつ構造的な技術者不足が続いている。安定的かつ豊富な技術者の人材供給と定着を求める同社顧客のニーズに対して、トライトエンジニアリング社の質の高い建設技術者、拠点、顧客網、デジタルマーケティングによる経験者採用という特色を同社事業に加えることで、人材サービスの更なる向上を目指すとする。

第二に、スケールメリットの創出。同社は、コプロコンストラクション社とトライトエンジニアリング社を併用することにより、顧客企業との関係の強化による契約単価の向上、契約条件の向上による建設技術者の待遇改善を目指す。

第三に、更なる業界再編の布石。今回の事業譲受は同社が掲げる「圧倒的業界No.1」を目指すビジョンを具現化する第一歩と同社では位置付けている。業界のリーディングカンパニーとなり、競争優位性を発揮することで、社会・顧客・従業員・株主といった全てのステークホルダーへの貢献を実現するとしている。また、業界における強固な基盤を築き、実績を確立することにより、建設技術者派遣の再編の主導的立場となる礎を築くとしている。

## 当面の戦略

同社によれば、トライトエンジニアリング社の特色は、経験者採用に基づく、地方や中小建設会社を含めた幅広い顧客層、デジタル技術を活用した人材データベースを利用し稼働率を高め待機人材を極小化するノウハウなどである。また、建設技術者派遣に加え、人材紹介も行う。これらは、同社の特色である、自社求人サイト「ベスキャリア建設」を活用した未経験者のローコスト採用、中京地区、関東地区など大都市圏を中心とした事業展開、スーパーゼネコンを核に大手ゼネコンをターゲット顧客として集中する方針などとは異なる。同社は、これらの違いを認識しており、当面は「コプロ」と「トライト」の2ブランドを併用する予定である。人材データベースなどを共有する一方で、顧客ニーズや属性などにより、両ブランドを使い分けていくことを想定している。

同社はこれまで、「コプロ」ブランドだけで成長をしてきたが、建設技術者数が業界2番手まで拡大する中で、顧客の間口の広がりや派遣する技術者のプロフィールの多様化に課題感がある。また、建設技術者の採用においても「コプロ」ブランドだけで採用するには人数が多く、十分な採用が出来ない状況が顕在化しつつある。同社は、こうした課題をトライト社をグループ化することで解消し、次の成長戦略を構築することを考えている。

## トライトエンジニアリング社の特徴とコプロコンストラクション社との違い

同社によれば、コプロコンストラクション社とトライトエンジニアリング社は、技術者派遣事業においていくつかの特徴的な違いがあるとのこと。採用においては、コプロコンストラクション社は有料求人媒体を中心としたローコスト採用を行っているのに対し、トライトエンジニアリング社は自社求人サイト「施工管理ジョブ」を通じたデジタルマーケティングを得意とする。求人についても、コプロコンストラクション社が未経験者採用を主とし、社内の教育研修体制を充実させている。他方、トライトエンジニアリング社は、経験者採用を主としており、顧客の要望に応じて人材紹介事業も行っている。

事業を展開する地域も異なっている。コプロコンストラクション社が東京、名古屋、大阪を中心とした大都市圏に事業を集中しているのに対して、トライトエンジニアリング社は拠点を全国に展開している。顧客属性も異なり、コプロコンストラクション社が大手建設会社を主たる顧客としてターゲット企業比率90%を目標としているのに対し、トライトエンジニアリング社は地方の建設会社に対して経験者を派遣する。

同社は、コプロコンストラクション社とトライトエンジニアリング社は補完性が高いとみており、技術者の確保や、事業の全国展開、営業面での2ブランドによるクロスセルや効率化、管理コストの削減などを見込む。当面は、両社ともに独立して事業を進めていく一方で、技術者の確保に係るデジタルマーケティングなどでは協業の可能性を探る方針である。

## 機電・半導体技術者派遣・請負

機電・半導体技術者派遣・請負事業は、コプロテクノロジー社が担当する。2021年に買収した事業であり、建設技術者派遣事業に続く事業として位置付けている。2026年3月期のコプロテクノロジー社の業績は、事業譲渡したIT技術者派遣（SES事業が2月まで含まれる）事業の寄与も含め、売上高は3,668百万円（前期比12.0%増）、営業損失は7百万円（前期は営業損失47百万円）である。

### 機電・半導体技術者派遣・請負事業

機械の製造過程には、発注、企画・計画、開発・設計、施工・組立、保守運用などの工程がある。同社から派遣する社員の主な業務内容は、上流工程である開発・設計などである。開発・設計とは、商品の開発プロセスにおいて先行開発、要素開発、構造設計、電気設計など。また、開発・設計終了後の量産業務、市場に投入された製品のメンテナンス用マニュアルの制作業務なども行う。

2026年3月期の売上高は2,444百万円（前期比32.7%増）であり、そのうち機電向けは1,501百万円（同2.5%増）、半導体向けは943百万円（同149.5%増）となった。また、2026年3月期末の機電・半導体技術者派遣・請負の技術者数は409人（前期比77人増）で、機電技術社員数が222人（同30人増）、半導体技術社員数が187人（同47人増）である。同社は、2024年2月の半導体技術者研修センターの開設を経て、機電・半導体技術者派遣・請負事業領域を、従来の機電技術者派遣から半導体技術者派遣に移行しつつある。

同業他社としては、株式会社メイテック（東証PRM 9744）や株式会社テクノプロ（テクノプロ・ホールディングス社子会社）など。コプロテクノロジー社の契約時給単価は3,348円（2026年3月期第4四半期）であり、メイテック社の6,159円（2026年3月期）、株式会社メイテックフィルダーズ（メイテック社の子会社）の4,239円（同）よりも低い。メイテック社の2026年3月期決算説明会資料によると、業界平均は約4,000円とのことである。同社の単価が低い要因としては、機電分野の取引先が上場企業ではなく、その協力会社であるためと同社は分析している。半導体分野への移行もこうした状況に対応したものである。一方で技術社員の定着率は79.3%（2026年3月期）、契約継続率は85.6%と高く、技術力は顧客に評価されている。今後は採用および教育体制も強化していく。

#### ▶ 半導体技術者研修センターの開設

同社は、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「セミコンテックラボ」を開設し、新たな事業分野への進出に着手した。経済安全保障リスクへの対応等を背景に半導体の国産化が進む中、半導体デバイスメーカーおよび半導体製造装置メーカーのエンジニア不足に 대응するため、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を育成する。大手半導体製造メーカー出身の人材を講師として迎え入れ、配属先の作業環境と同等の機材を使用した研修を実施し、未経験者の即戦力化を図る。

### IT技術者派遣事業

同社は2021年9月に完全子会社化（買収）したバリューアークコンサルティング株式会社を淵源とするIT技術者派遣事業（SES事業）を、2026年3月27日を効力発生日としてジャパニクス株式会社（東証GRT 9558、以下ジャパニクス社）に吸収分割の方法により事業譲渡した。コプロテクノロジー社で展開してきたIT技術者派遣事業は、オウンドメディアである「ベスキャリIT」を主軸に、IT技術者を案件ごとに顧客にマッチングし、人材サービスを提供してきた。その中で、少子高齢化や労働人口の減少、IT技術者獲得競争の激化、顧客の求めるスキルの高度化などの事業環境の変化が顕在化していた。その結果、建設技術者を中心に未経験者の育成・派遣分野を得意とする同社グループの事業戦略との方向性の違いなどが、経営課題として浮き彫りになっていた。

同社では、中長期的な視点から、中核事業である建設技術者派遣および機電・半導体技術者派遣に経営資源を集中させることで、競争力の強化と持続的な成長を目指すとして、IT技術者派遣事業については事業の譲渡を決断した。

## 事業拡大の戦略

### M&Aに対する考え方（業容の拡大）

同社は積極的にM&Aを行う方針である。同社の営業力、採用力、定着力、契約継続率を建設業界以外にも多角的に展開することでグループ全体として発展できると同社は考えている。この方針のもと、2021年4月には主に機械設計エンジニアの派遣事業を手掛けている株式会社アトモスを、2021年9月には主にシステムエンジニアリングサービス（SES）を手掛けているバリューアークコンサルティング株式会社を子会社化した。なお、SESとは、顧客に対して労働力を提供する契約形態のことを指す。顧客に指揮命令権はなく、準委任契約となる。M&Aした子会社とのシナジー効果としては、同社の中で建設から機械設計などのジョブチェンジができることで、特に若年層の離職率を改善できると同社は考えている。また、ASEAN地区で人材を募集する際に、業界が広がることで採用できる人材も広がる。

2023年10月1日をもって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を合併し、株式会社コプロテクノロジーへ商号を改め、営業および採用体制の統一、および管理部門の純粋持株会社への集約を図った。特に採用面においては、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、自社採用サイトの一層の強化に取り組んでいる。

### 海外に対する考え方（市場の拡大）

日本は今後少子高齢化が進むため、ASEANの人材を取り込みたいと同社は考えている。2020年4月にシンガポールに中間持株会社「COPRO GLOBALS Pte.Ltd.」を設立し、東南アジア地域の市場調査・情報収集およびビジネスモデルの検討を行っていた。その後、2021年4月には第一国として親日であるベトナムに子会社（同社孫会社）を設立した。ベトナムの大学とも連携を行い、人材採用を行う。ベトナム法人では、ベトナム現地での人材採用・育成、日本国内の建設会社などへの人材派遣・紹介事業を進める。将来的にはベトナムに進出する日系ゼネコン企業などに対する人材派遣・紹介事業に拡大する。

また、今後はその他ASEAN諸国への展開を検討している。具体的には、フィリピン、タイ、マレーシア、インドネシア、インドなどを視野に入れている。

外国人の渡航費用は同社が負担する方針である。研修期間は現地で最短3ヵ月を想定しており、研修費用は同社負担もしくは受講者負担で考えている。よって、日本人と比較すると初期費用が発生するものの、契約単価に反映させたり、派遣技術社員が現地に戻っても日本企業向けに派遣を行うなどにより長期的に収益化できるように運営する方針である。海外事業を検討したきっかけとしては、東南アジアにも展開しているゼネコンなどの会社からのニーズが強かったため。海外事業においては、短期的には収益化が難しいものの、今後日本の労働人口は減少傾向が続くため、10年後の先行準備をしている、と同社は言う。

### 中長期的な考え方

同社は、「人財派遣会社からエンジニア応援プラットフォーム企業へ生まれ変わっていく」方針である。従来の派遣事業とは、求職している人に合った仕事を取り揃え、企業のニーズとマッチングし技術社員を派遣していくビジネスモデルだった。しかし、同社は、これに加え、教育研修を通じてスキルを取得し、レベルアップを図り、キャリアアップをして、より価値の高い「志事」としていける「人財創出」をするビジネスモデルに向かっていこうとしている。

## ビジネスモデル分析

以下のビジネスモデル分析は、同社の中核事業である建設技術者派遣について記述している。機電・半導体技術者派遣・請負、IT技術者派遣についても、基本的に同じビジネスモデルを横展開する。

### 売上高

売上高は同社の派遣する技術者の人数（技術者数×稼働率）と、1人あたり契約単価/月で決まる。1人あたり契約単価/月は、8時間/日×20営業日での金額であり、技術者のスキルや経験年数などに依って決まる。

2026年3月期末の1人あたり契約単価/月は平均547千円（前期比3.4%増）であった。経験年別では、1年目は467千円（同5.2%増）、2年目は483千円（同3.0%増）、3年目は506千円（同4.3%増）、4～5年目は533千円（同0.6%増）、6～10年目は613千円（同2.2%増）、11年目以上は719千円（同2.7%増）と経験年数が増えるにつれ契約単価は上昇する。

### 経験年数別1人あたり契約単価

(千円/月)	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
経験年数別契約単価	545	542	546	560	537	530	529	547
前期比	-	-0.6%	0.7%	2.6%	-4.1%	-1.3%	-0.2%	3.4%
1年目		446	444	444	427	449	444	467
前期比	-	-	-0.4%	0.0%	-3.8%	5.2%	-1.1%	5.2%
2年目		452	469	464	464	455	469	483
前期比	-	-	3.8%	-1.1%	0.0%	-1.9%	3.1%	3.0%
3年目					498	498	485	506
前期比						0.0%	-2.6%	4.3%
4～5年目（従来の3～5年目）		500	498	507	536	538	530	533
前期比	-	-	-0.4%	1.8%	5.7%	0.4%	-1.5%	0.6%
6～10年目		548	550	582	577	594	600	613
前期比	-	-	0.4%	5.8%	-0.9%	2.9%	1.0%	2.2%
11年目以上		622	628	646	654	675	700	719
前期比	-	-	1.0%	2.9%	1.2%	3.2%	3.7%	2.7%

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

\*2021年3月期より同社における勤続年数別から同社入社前を含む経験年数別に変更

なお、1人あたり契約単価は、1日8時間換算での金額であり、実際の1人あたり売上高は契約単価に残業代を含んだ金額となる。同業他社と比較すると、売上PH（技術者1人当たりの月次平均売上単価）は、同社は591千円/月（2026年3月期）であるのに対し、ナレルグループ社（建設ソリューション）は519千円/月（2025年10月期）と同社の方が高い。

建設技術者派遣の市場は、従来は経験者を派遣していたが、近年は同業他社も含めて未経験者を採用し1カ月程度の研修をへて派遣するように大きく変化した。同社は、契約単価が低い1～2年目の技術者の定着率を高め、契約単価が高くなる3年目以降まで継続させるかを課題として取り組んでいる。そのため、同社では業務環境が比較的整っている大手ゼネコンをターゲット企業とし、その比率を90%程度に維持するための営業活動を行っている。また、派遣技術者同士が協働し、アドバイスや見守りが出来るように同一現場への複数技術者の派遣、チーム派遣に取り組んでいる。

### 売上原価

売上原価は、派遣技術社員の賃金の他、社会保険料などが含まれる。同社は、売上総利益率を概ね30%程度と設定して、売上総利益率が概ね30%程度となる単価の派遣技術社員を配置するようにしている。業種間の違いや経験年数などで売上総利益率の違いはあまりないと同社は言う。

同社の技術者派遣の62.9%（2026年3月期）を占める無期雇用社員については、「常用派遣業」であるため、仕事がなく社員を建設現場に派遣していない間においても賃金が発生する。稼働していない社員に対しても、コプロコンストラクション社の場合は基本給の6割を支払っている。同社においては、稼働率（建設現場に派遣されている技術者数÷技術者数）は92.3%（2026年3月期中平均）となっている。

### 稼働率

(%)	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
稼働率（期中平均）				96.9	96.3	94.6	93.8	92.3
稼働率（期末値）	98.0	98.1	95.8	96.7	95.0			

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

### 賃金の決め方

厚生労働省は、同一企業・団体における正規雇用労働者と派遣などの非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消を目指すために、同一労働同一賃金の導入を2020年4月から施行している。これにより、どのような雇用形態を選択しても待遇に納得して働き続けられるようにすることで、多様で柔軟な働き方を選択できるようにすることを国は目指している。改正労働者派遣法により、派遣元事業主は、①「派遣先均等・均衡方式」（派遣先の通常の労働者との均等・均衡待

遇の確保)、②「労使協定方式」(一定の要件を満たす労使協定による待遇の確保)のいずれかの待遇決定方式により派遣労働者の待遇を確保することとされた。同社は②を採用している。②の場合は、厚生労働省が開示する「同種の業務に従事する一般労働者の賃金」と同等以上であることが要件となっている。

## 販売費及び一般管理費

### 販売費及び一般管理費

販売費及び一般管理費 (百万円)	18年3月期 連結	19年3月期 連結	20年3月期 連結	21年3月期 連結	22年3月期 連結	23年3月期 連結	24年3月期 連結	25年3月期 連結	26年3月期 連結
販売費及び一般管理費	1,930	2,280	2,783	2,860	3,223	4,253	4,633	5,545	6,729
役員報酬	268	289	342	294	271	263	247	239	
給料	489	630	804	969	1,000	1,211	1,338	1,481	
地代家賃	217	261	283	358	419	398	407	433	
賞与引当金繰入額	24	37	47	53	41	79	33	100	
採用費					297	728	974	1,286	
その他	932	1,063	1,308	1,187	1,195	1,575	1,634	2,006	

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

2026年3月期の販売費及び一般管理費は6,729百万円で売上高比率は18.4%（前期比0.1%ポイント低下）である。主な勘定科目は、技術社員以外である管理社員の給料（売上高比率4.9%、以下2025年3月期）や、役員報酬（同0.8%）、家賃（同1.4%）、採用費（同4.3%）などとなる。売上高の増加に伴って、人件費などの固定費の負担が分散されたことで売上高比率は低下したものの、採用費の売上高比率は0.3%ポイント上昇した。

# 市場とバリューチェーン

## 市場概況

### 建設業界

#### 日本の建設業界の構造

日本の建設業界は「重層下請構造」という世界的にみて特殊な仕組みの上に成り立っている。つまり、ゼネコンは元請けした工事を協力業者と下請契約を結び、工事管理を主たる業務としている。ゼネコンの従業員が生産活動を行っているのではなく、実際の建設活動は下請契約を結んだ協力業者が雇用する作業員によって行われている。

ゼネコンとは発注者から直接建設工事をできる企業で、一般的には、大成建設株式会社（東証PRM 1801）、株式会社大林組（東証PRM 1802）、清水建設株式会社（東証PRM 1803）、鹿島建設株式会社（東証PRM 1812）、株式会社竹中工務店（非上場）などの企業を指す。一方、協力業者は元請者であるゼネコンから建設工事の一部を請け負う業者である。

一般的に協力業者として挙げられるのは、株式会社関電工（東証PRM 1942）、株式会社きんでん（東証PRM 1944）、高砂熱学工業株式会社（東証PRM 1969）などの大手設備工事事業者である。こうした大手設備工事事業者は時として元請業者となることもある。また、こうした設備工事業以外にも大工工事業、鉄筋工事業、内装業といった職別工事業がある。下請契約を結んだ協力業者のなかには自ら労働者を雇い作業を行うこともあるが、業務をさらに小さい業者に再下請けさせるケースも多い。このように2次、3次と次々に再下請させることを「重層下請」と呼ぶ。

同社が派遣している施工管理技術者は、ゼネコンを始めとした元請業者の社員（管理者）と現場作業員（下請業者）の間に立ち、両者間のコミュニケーション、あるいはそのサポートを行うのが主な業務となる。

#### 建設会社の売上高の源となる建設投資額

建設投資は、1992年度の84兆円をピークに減少基調となった。2010年度には、2007年の建築基準法改正、2008年のリーマンショック後の停滞期から、1992年度の半分程度の42兆円規模にまで減少した。その後、東日本大震災からの復興等により回復傾向となっている。築年数40年以上の住宅増加による建替需要、震災に備えての耐震補強需要などに加えて、社会インフラの老朽化に伴う修繕や更新需要が顕在化しつつある。政府は、2013年に国土強靱化基本法を制定し、2021年度から2025年度にかけての5カ年加速化対策を実施した。さらに、2026年度から2030年度を計画期間とする「第1次国土強靱化実施中期計画」が策定されている。

第1次国土強靱化実施中期計画においては、以下の5項目が掲げられている。

- 国民の生命と財産を守る防災インフラの整備・管理
- 経済発展の基盤となる交通・通信・エネルギーなどのライフラインの強靱化
- デジタルなど新技術の活用による国土強靱化施策の高度化
- 災害時における事業継続性確保を始めとした官民連携強化
- 地域における防災力の強化

今後5年間の事業規模は、概ね20兆円強程度を目処とし、今後の資材価格・人件費高騰などの影響については予算編成過程で適切に反映するとしている。2021年度から2025年度までの5カ年加速化対策の策定時に想定されていた事業規模は、概ね15兆円程度を目処としていた。これと比べると、第1次国土強靱化実施中期計画の事業規模は概ね33%増（5兆円増加）となっている。

## 建設投資の推移

(10億円)	2001年度	2002年度	2003年度	2004年度	2005年度	2006年度	2007年度	2008年度	2009年度	2010年度
民間	33,094	30,923	30,237	31,996	32,594	33,532	30,750	31,434	25,030	23,946
前年度比	-8.7%	-6.6%	-2.2%	5.8%	1.9%	2.9%	-8.3%	2.2%	-20.4%	-4.3%
政府	28,193	25,917	23,451	20,828	18,974	17,797	16,946	16,718	17,935	17,982
前年度比	-5.9%	-8.1%	-9.5%	-11.2%	-8.9%	-6.2%	-4.8%	-1.3%	7.3%	0.3%
建設投資合計	61,288	56,840	53,688	52,825	51,568	51,328	47,696	48,152	42,965	41,928
前年度比	-7.4%	-7.3%	-5.5%	-1.6%	-2.4%	-0.5%	-7.1%	1.0%	-10.8%	-2.4%
(10億円)	2011年度	2012年度	2013年度	2014年度	2015年度	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
民間	25,782	26,400	29,931	28,884	36,442	37,754	39,545	40,236	39,848	38,893
前年度比	7.7%	2.4%	13.4%	-3.5%	26.2%	3.6%	4.7%	1.7%	-1.0%	-2.4%
政府	16,332	16,050	18,368	18,610	20,205	20,986	21,780	21,591	22,480	24,085
前年度比	-9.2%	-1.7%	14.4%	1.3%	8.6%	3.9%	3.8%	-0.9%	4.1%	7.1%
建設投資合計	42,114	42,449	48,300	47,494	56,647	58,740	61,325	61,827	62,328	62,978
前年度比	0.4%	0.8%	13.8%	-1.7%	19.3%	3.7%	4.4%	0.8%	0.8%	1.0%
(10億円)	2021年度	2022年度	2023年度 (見込み)	2024年度 (見込み)	2025年度 (見通し)					
民間	41,654	43,956	47,060	48,170	50,360					
前年度比	7.1%	5.5%	7.1%	2.4%	4.5%					
政府	23,512	23,892	24,410	25,040	25,210					
前年度比	-2.4%	1.6%	2.2%	2.6%	0.7%					
建設投資合計	65,166	67,848	71,470	73,210	75,570					
前年度比	3.5%	4.1%	5.3%	2.4%	3.2%					

注：2023年度及び2024年度は見込み、2025年度は見通し。建設投資見通しは毎年8月更新

出所：国土交通省「建設投資見通し」（各年度）を基にSR社作成

## 建設業就業者

建設業界では、高度経済成長期においては、正社員を大量採用しながら成長、拡大した。しかし、バブル経済崩壊後の公共事業の減少、設備投資の手控えなどによる急激な建設需要の落ち込みを受けて新規採用を控えた。これにより2001年から2021年の20年で建設業就業者数は1,470千人減少（23%減）した。2020年代の建設業就業者数は、4,800千人を挟んで増減している。また、建設業に対する新規学卒者の入職者数は1995年の78千人をピークに減少傾向となったが、2009年の29千人を底に下げ止まりとなった。2013年以降は40千人前後で推移しており、2025年は39千人となった。

## 建設業就業者数、新規学卒者数

(千人)	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
建設業就業者数	6,320	6,180	6,040	5,840	5,680	5,600	5,540	5,410	5,220	5,040
前年比	-3.2%	-2.2%	-2.3%	-3.3%	-2.7%	-1.4%	-1.1%	-2.3%	-3.5%	-3.4%
新規学卒者数	42	40	35	33	33	33	33	31	29	31
前年比	-10.6%	-5.5%	-11.4%	-6.1%	-1.4%	1.3%	-0.1%	-5.2%	-6.9%	7.8%
(千人)	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
建設業就業者数	5,020	5,030	5,000	5,070	5,030	4,950	4,990	5,050	5,000	4,940
前年比	-0.4%	0.2%	-0.6%	1.4%	-0.8%	-1.6%	0.8%	1.2%	-1.0%	-1.2%
新規学卒者数	31	34	38	41	41	39	41	41	40	42
前年比	0.3%	7.5%	11.6%	8.5%	0.8%	-4.3%	3.6%	-0.5%	-0.8%	3.0%
(千人)	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年					
建設業就業者数	4,850	4,790	4,830	4,770	4,780					
前年比	-1.8%	-1.2%	0.8%	-1.2%	0.2%					
新規学卒者数	44	43	40	38	39					
前年比	5.8%	-2.4%	-6.7%	-4.7%	3.1%					

出所：総務省「労働力調査」、文部科学省「学校基本調査」を基にSR社作成

この結果、建設業界では2025年時点で36.6%が55歳以上という高齢化が進みつつある（全産業では55歳以上は32.8%）。さらに若手入職者の減少によって、29歳以下は11.9%と全産業平均の17.0%よりも少ない。このため、建設業界は、慢性的な人材不足と就業者の高齢化、後継者難という問題を抱えている。

## 就業者の年齢別構成比

(%)	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年
29歳以下 (建設業)	19.6	19.1	17.7	16.1	15.5	15.0	13.8	13.0	12.8	11.6
29歳以下 (全産業)	22.3	21.5	20.9	20.2	19.7	19.4	18.8	18.3	17.8	17.5
55歳以上 (建設業)	23.9	24.8	26	28.1	29.4	30.2	31.3	32.2	32.5	33.0
55歳以上 (全産業)	23.1	23.7	24.6	25.6	26.5	27.0	27.9	28.2	28.4	28.5
(%)	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年
29歳以下 (建設業)	11.8	11.2	10.2	10.7	10.8	11.4	11.0	11.2	11.6	11.8
29歳以下 (全産業)	17.3	16.7	16.6	16.4	16.3	16.4	16.2	16.5	16.6	16.6
55歳以上 (建設業)	32.8	33.4	34.2	34.2	33.9	33.9	34.4	35.1	35.3	36.0
55歳以上 (全産業)	28.6	28.7	28.7	28.9	29.2	29.3	29.9	30.2	30.5	31.1
(%)	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年					
29歳以下 (建設業)	13.7	11.7	11.6	11.7	11.9					
29歳以下 (全産業)	18.0	16.4	16.7	16.9	17.0					
55歳以上 (建設業)	33.1	35.9	36.6	36.9	36.6					
55歳以上 (全産業)	27.9	31.5	31.9	32.4	32.8					

出所：総務省「労働力調査」を基にSR社作成

## 大手建設会社の従業員構成

総務省の「労働力調査」によれば、過去10年の日本の建設業の従業者数は漸減傾向で推移（2025年は4.78百万人）している。特に、現場の作業を担う技能職の従業員数においてその傾向は強く、工事量が増える中での人手不足感は強い。大手建設業者53社に対して調査を行っていた国土交通省の「建設業活動実態調査」（2022年調査まで）によれば、大手建設会社の従業者数は増加傾向を保っていたものの、人手不足に対応して派遣従業者数の増加が観察されている。

## 大手建設業従業員数、派遣従業者数（～2022年）

(千人)	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
技術職	107	105	104	113	113	115	115	118	121	121	123
技能職	14	14	16	13	13	13	14	14	15	16	15
事務職	37	38	37	37	39	39	40	39	39	40	40
その他	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2
従業員合計	161	159	159	165	166	169	171	174	177	180	180
前期比	-1.7%	-0.7%	0.0%	3.3%	1.0%	1.4%	1.5%	1.7%	1.8%	1.4%	0.4%
派遣従業者	17	17	18	20	21	24	26	29	28	29	27
前期比	37.2%	0.2%	8.1%	8.1%	7.9%	11.6%	10.9%	9.5%	-1.3%	2.7%	-8.2%

注：年は、調査年。国土交通省「建設業活動実態調査」は、2023年分以降は発表されていない

出所：国土交通省「建設業活動実態調査」（調査対象＝大手建設業者53社）を基にSR社作成

## 労働力調査における建設業従業者数の推移

(千人)	2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度
建設業従業者数合計	4,950	4,990	5,050	5,000	4,940	4,850	4,790	4,830	4,770	4,780
前期比	-1.6%	0.8%	1.2%	-1.0%	-1.2%	-1.8%	-1.2%	0.8%	-1.2%	0.2%
管理職	210	200	200	180	180	170	180	200	170	180
技術職	310	310	330	360	370	360	370	380	390	410
事務職	780	790	840	850	820	830	850	870	860	870
営業職	260	270	280	270	280	270	250	240	230	250
技能職	3,330	3,380	3,350	3,310	3,260	3,190	3,100	3,110	3,070	3,030
前期比	-1.5%	1.5%	-0.9%	-1.2%	-1.5%	-2.1%	-2.8%	0.3%	-1.3%	-1.3%
その他	60	40	50	30	30	30	40	30	50	40

注：いわゆる職工など現場の作業者は技能職に分類している。職種分類は日本建設業連合会の統計に合わせた

出所：総務省「労働力調査」を基にSR社作成

## 時間外労働時間の上限規制の適用（2024年4月から）

建設業界は長時間労働の課題を抱えている。厚生労働省「毎月勤労統計調査」によれば2022年（確報）の建設業の月間労働時間は163.5時間と、調査対象全産業の月間労働時間136.1時間に比べ高い水準にあった。また、月間出勤日数は20.0日と、調査対象全産業17.6日に比べ多かった。このような業務実態を踏まえて、2024年4月以降、建設業にも時間外労働の上限規制が適用された。この結果、2025年の建設業の月間労働時間は159.8時間となり、2022年に比べて3.7時間減（2.3%減）となった。2025年の調査対象全産業の月間労働時間が135.1時間と1.0時間減（0.7%減）であるのに比べて減少幅が大きくなった。また、月間出勤日数は建設業が19.6日であるのに対して、全産業では17.4日であった。上限規制の導入で、建設業界においては労働時間が3.7時間、出勤日数では0.4日減少した。

長時間労働の是正を目的としたこの規制は、建設業などの適用猶予業種を除き2019年4月から導入されており、残業時間の上限を「原則45時間/月、360時間/年（労使合意がある場合でも720時間/年）」と定め、単月残業時間の上限を100時間とし、違反企業に罰金を科すものとなっている。長時間労働が常態化している建設業においては5年間の適用猶予がなされていた。この規制の適用により、建設業界の現場では月間で約0.4日分の業務時間の減少が生じている。他方、工事に必要な時間が変わらないとすれば、その分は工期が長期化する要因となる。建設会社にとって、工期の長期化は、年間で施工できる案件数が減ることを意味しており減収要因である。そのため、人員の増加やDXなどによる生産性の向上で対応することになる。

## 建設業界のDX

建設業界のDXとは、デジタル技術を計画や設計、施工などの各段階で取り入れることで、建設業務の省人化や高速化、高度化に役立てることである。今後、建設業界のDXにより、各種職人は省人化できるものの、建設プロジェクトの管理においては継続して必要となる一方で、DXにおいて、経験年数の高くない若手でも建設プロジェクトの管理に関わることが容易になるだろうと社は言う。

### i-Construction

国土交通省では、ICTの全面的な活用（ICT土木）などの施策を建設現場に導入することによって、建設生産システム全体の生産性向上を図り、より魅力ある建設現場を目指す取組である「i-Construction」を進めている。

建設現場では、一品受注生産（異なる土地で、顧客の注文に基づき、一品毎生産）、現地屋外生産（様々な地理的、地形条件の下で、日々変化する気象条件等に対処する必要がある）、労働集約型生産（様々な材料、資機材、施工方法と専門工事会社を含めた様々な技能を持った多数の作業員が作り出す）などの特性により、製造業などで進められてきた自動化・ロボット化などに取り組むことが困難であった。しかし、これを打破するため、建設現場にIoTを導入することで、製造業で行われているような生産性向上の取組を実現できる。具体的には、原材料の調達、各部材の製作、運搬、部材の組立などの工場や現場における作業を最適に行うための効率的なサプライチェーンマネジメントを導入する。

また、調査・測量から設計、施工、検査、維持管理・更新までのあらゆる建設生産プロセスにおいて、3次元データなどを導入することで、ICT建機など新技術の活用が実現する。これらを実現するために、国土交通省は2016年度より、公共測量マニュアルや監督・検査基準などの15の新基準、およびICT建機のリース料を含む新積算基準を導入している。

## 建設技術者派遣市場規模

矢野経済研究所によると、建設業界向け人材サービス市場規模は2020年の540十億円から2025年には640十億円（年平均成長率3.5%）にまで拡大したとみられる。建設業界の高齢化に伴う技術者不足や企業における派遣比率の継続的な伸長、働き方に対する価値観の変化などが市場拡大を牽引する見込みである。

### 建設技術者派遣市場規模の予測

(10億円)	2020年 実績	2021年 実績	2022年 実績	2023年 実績	2024年 実績	2025年 予測
前年比	540	530 -1.9%	560 5.7%	580 3.6%	620 6.9%	640 3.2%

出所：矢野経済研究所プレスリリースを基にSR社作成

## 労働者派遣市場の推移

厚生労働省が所管する「労働者派遣法」では、派遣元事業主に対して6月1日現在の運営状況についての報告書を厚生労働大臣に提出するよう定めている。厚生労働省は、同法第30条の4第1項の協定の対象である派遣労働者の数を集計して公表している。これによれば、2025年6月1日時点での国内の派遣労働者数は2,009千人（前年比5.0%増）で、そのうち無期雇用派遣労働者（派遣元に常用雇用されている派遣労働者）は875千人（同7.0%増）であった。同社が関係する製造業および建設業に係る技術者の派遣労働者数は、建築・土木・測量技術者で47千人（同20.3%増）、製造技術者で86千人（同15.5%増）、情報処理・通信技術者で197千人（同7.3%増）、その他の技術者で54千人（同2.7%減）であった。

日本における労働者派遣は、一般事務従事者が404千人（派遣労働者数の構成比20.1%）と最も多く、次いで製品製造・加工処理従事者（注：製造ラインなどに配属される作業員）が287千人（同14.3%）となっている。技術者派遣では、情報処理・通信技術者の人数が多く派遣労働者数の9.8%を占める。同社が主力とする建設技術者派遣を含む建築・土木・

測量技術者の派遣労働者数に占める構成比は2.3%である。厚生労働省の統計によれば、派遣労働者数全体では有期雇用派遣が過半を占めるものの、技術者派遣においては無期雇用派遣労働者が過半を占める。技術者派遣においては派遣元事業主が常用雇用し、教育研修を行い一定のスキルを習得したうえで、派遣先に配属されるためであるとSR社では理解している。

## 日本の派遣労働者数の推移

(人)	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年
派遣労働者数の推移										
合計										
無期雇用派遣労働者数	340,042	397,528	389,674	550,625	610,683	676,861	746,661	791,293	817,688	874,747
有期雇用派遣労働者数	966,734	1,163,134	945,684	1,015,174	951,407	1,009,836	1,114,913	1,133,162	1,095,958	1,134,347
合計	1,306,776	1,560,662	1,335,358	1,565,799	1,562,090	1,686,697	1,861,574	1,924,455	1,913,646	2,009,094
前年比		19.4%	-14.4%	17.3%	-0.2%	8.0%	10.4%	3.4%	-0.6%	5.0%
製造技術者										
無期雇用派遣労働者数	33,206	39,622	35,530	45,286	50,141	47,787	54,669	47,854	62,745	70,532
有期雇用派遣労働者数	15,168	24,519	16,103	13,598	11,779	11,942	12,122	12,700	12,091	15,933
合計	48,374	64,141	51,633	58,884	61,920	59,729	66,791	60,554	74,836	86,465
前年比		32.6%	-19.5%	14.0%	5.2%	-3.5%	11.8%	-9.3%	23.6%	15.5%
構成比	3.7%	4.1%	3.9%	3.8%	4.0%	3.5%	3.6%	3.1%	3.9%	4.3%
建築・土木・測量技術者										
無期雇用派遣労働者数	13,901	18,222	16,409	19,620	20,700	20,927	22,383	26,075	25,872	33,023
有期雇用派遣労働者数	8,763	10,489	9,570	9,538	11,226	9,649	11,755	12,826	13,059	13,792
合計	22,664	28,711	25,979	29,158	31,926	30,576	34,138	38,901	38,931	46,815
前年比		26.7%	-9.5%	12.2%	9.5%	-4.2%	11.6%	14.0%	0.1%	20.3%
構成比	1.7%	1.8%	1.9%	1.9%	2.0%	1.8%	1.8%	2.0%	2.0%	2.3%
情報処理・通信技術者										
無期雇用派遣労働者数	95,451	106,257	102,266	116,257	127,198	135,793	146,694	156,382	160,236	169,018
有期雇用派遣労働者数	29,786	31,149	20,667	24,850	23,959	24,538	25,751	26,319	23,747	28,407
合計	125,237	137,406	122,933	141,107	151,157	160,331	172,445	182,701	183,983	197,425
前年比		9.7%	-10.5%	14.8%	7.1%	6.1%	7.6%	5.9%	0.7%	7.3%
構成比	9.6%	8.8%	9.2%	9.0%	9.7%	9.5%	9.3%	9.5%	9.6%	9.8%
その他の技術者										
無期雇用派遣労働者数	27,980	30,982	33,022	36,529	39,843	42,489	44,702	45,391	47,471	46,596
有期雇用派遣労働者数	9,558	10,337	7,751	7,493	7,622	7,115	8,255	7,850	8,514	7,871
合計	37,538	41,319	40,773	44,022	47,465	49,604	52,957	53,241	55,985	54,467
前年比		10.1%	-1.3%	8.0%	7.8%	4.5%	6.8%	0.5%	5.2%	-2.7%
構成比	2.9%	2.6%	3.1%	2.8%	3.0%	2.9%	2.8%	2.8%	2.9%	2.7%

出所:厚生労働省「労働者派遣事業報告書」を基にSR社作成

## 競合環境

### 建設技術者派遣

#### 参入障壁

矢野経済研究所が推計した、建設技術者派遣市場規模640十億円（2025年予想）を基に試算すると、大手4社の直近決算期の該当事業での売上高合計は市場シェア21%程度となる。大手4社とは、同社、オープンアップグループ社（建設領域）、テクノプロ・ホールディングス社（施工管理アウトソーシング）、ナレルグループ社（建設ソリューション）である。建設技術者派遣市場の参入障壁は低く、中小企業の多い業界となっている。ただし、未経験者を採用し一定程度の教育研修を行った上で大手の建設会社に派遣して、顧客からの信用を継続的に確保することは容易ではない。大手のゼネコンと継続的に取引するような大手業者になるのは必ずしも容易ではないとSR社は認識している。

建設業の産業特性として、受注産業であるという点が挙げられる。顧客からの注文が先であり、その後に生産が行われる。顧客にとっては要求した品質、性能が確保されているかは、引き渡しの時までわからない。そのため、過去の実績に裏付けられた信用、および信用に基づく顧客（デベロッパーなど）との信頼関係が極めて重要な意味を持つ。同様のことは、同社と同社の顧客である建設業にもいえることである。つまり、参入障壁は高くないが、実績、信用、信頼関係を積み上げ、「勝ち組」として生存していくのは一部の企業に限られるとSR社は考える。

#### 同業他社

同社は独立系であるが、競合他社にはゼネコンの子会社が数多くみられる。ゼネコン子会社の例としては株式会社アクト・テクニカルサポート（鹿島建設社の子会社）や大成スタッフサービス株式会社（大成建設社子会社）などが挙げられる。こうした子会社は親会社であるゼネコンに専ら人材を派遣しており、親会社同士が競合する先には派遣を行っていない

い（もしくは行えていない）ものと推測される。そのため、各ゼネコンと等距離に位置する同社のような独立系の果たす役割が大きいとSR社は認識している。

上場する独立系の建設技術者派遣の競合としては、オープンアップグループ社、ナレルグループ社となる。建設技術者派遣で同社の同業他社と認識されていた企業のうち、アウトソーシング社は2024年6月、テクノプロ・ホールディングス社も2025年12月に、MBOにより非公開化された。よって、直近の決算期で比較可能な建設技術者派遣事業は、同社の「建設技術者派遣」、オープンアップグループ社の「建設領域」、テクノプロ・ホールディングス社の「施工管理アウトソーシング」、ナレルグループ社の「建設ソリューション」であるとSR社は認識している。

4社の直近実績の売上高は、同社が連結全体で36,662百万円（2026年3月期、前期比22.1%増）、コプロコンストラクション社が31,396百万円（同17.4%増）に対して、オープンアップグループ社の「建設領域」が56,904百万円（2025年6月期、同26.5%増）、テクノプロ・ホールディングス社の「施工管理アウトソーシング」が25,564百万円（2025年6月期、同9.8%増）、ナレルグループ社の「建設ソリューション」が21,643百万円（2025年10月期、同11.9%増）であった。

## 建設技術者派遣大手4社比較

売上高 (百万円)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	過去2年平均成長率	過去5年平均成長率
	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期		
コプロ・ホールディングス	14,837	15,589	18,791	24,098	30,015	36,662		
前期比	13.1%	5.1%	20.5%	28.2%	24.6%	22.1%	23.3%	19.8%
	21年6月期	22年6月期	23年6月期	24年6月期	25年6月期	26年6月期		
テクノプロ・ホールディングス	161,316	178,756	199,851	219,218	238,966			
前期比	1.8%	10.8%	11.8%	9.7%	9.0%		9.3%	8.6%
オープンアップグループ	98,887	148,573	150,697	173,225	187,954			
前期比	-	50.2%	1.4%	14.9%	8.5%		11.7%	
	21年10月期	22年10月期	23年10月期	24年10月期	25年10月期	26年10月期		
ナレルグループ	12,125	14,541	17,995	21,609	24,158			
前期比	-	19.9%	23.8%	20.1%	11.8%	-	15.9%	
4社合計	287,165	357,459	387,334	438,150	481,093			
前期比	-	24.5%	8.4%	13.1%	9.8%	-		
営業利益 (百万円)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	過去2年平均成長率	過去5年平均成長率
	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期		
コプロ・ホールディングス	1,438	1,621	1,322	2,142	2,764	3,633		
前期比	-9.7%	12.8%	-18.5%	62.0%	29.1%	31.4%	30.2%	20.4%
	21年6月期	22年6月期	23年6月期	24年6月期	25年6月期	26年6月期		
テクノプロ・ホールディングス	19,461	20,641	21,838	21,918	23,844			
前期比	23.4%	6.1%	5.8%	0.4%	8.8%		4.5%	8.6%
オープンアップグループ	-25,220	10,103	12,164	14,293	16,244			
前期比	-	-	20.4%	17.5%	13.7%		15.6%	
	21年10月期	22年10月期	23年10月期	24年10月期	25年10月期	26年10月期		
ナレルグループ	1,758	2,040	2,469	3,111	2,827			
前期比	-	16.0%	21.1%	26.0%	-9.1%	-	7.0%	
4社合計	-2,563	34,405	37,793	41,464	45,679			
前期比	-	-	9.8%	9.7%	10.2%	-		
営業利益率							過去2年平均	過去5年平均
コプロ・ホールディングス	9.7%	10.4%	7.0%	8.9%	9.2%	9.9%	9.6%	9.1%
テクノプロ・ホールディングス	12.1%	11.5%	10.9%	10.0%	10.0%		10.0%	10.7%
オープンアップグループ	-	6.8%	8.1%	8.3%	8.6%		8.4%	
ナレルグループ	14.5%	14.0%	13.7%	14.4%	11.7%		13.0%	13.7%
4社合計	-	9.6%	9.8%	9.5%	9.5%		9.5%	
建設技術者派遣セグメント売上高 (百万円)	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	過去2年平均成長率	過去5年平均成長率
	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期		
コプロ (コプロコンストラクション)	14,837	14,831	17,550	21,883	26,739	31,396		
前期比	13.1%	0.0%	18.3%	24.7%	22.2%	17.4%	19.8%	16.2%
	21年6月期	22年6月期	23年6月期	24年6月期	25年6月期	26年6月期		
テクノプロ (施工管理アウトソーシング)	19,670	20,311	21,642	23,291	25,564			
前期比	-0.6%	3.3%	6.6%	7.6%	9.8%		8.7%	5.3%
オープンアップ (建設領域)	8,720	36,921	40,121	44,994	56,904			
前期比	-	323.4%	8.7%	12.1%	26.5%		19.1%	
	21年10月期	22年10月期	23年10月期	24年10月期	25年10月期	26年10月期		
ナレル (建設ソリューション)	10,988	13,033	16,045	19,347	21,643			
前期比	-	18.6%	23.1%	20.6%	11.9%		16.1%	
4社合計	54,214	85,096	95,358	109,515	130,850			
前期比	-	57.0%	12.1%	14.8%	19.5%		17.1%	

出所：各社資料よりSR社作成

\*テクノプロ・ホールディングス社は2013年度（2014年6月期）から、オープンアップグループ社は2021年度（2022年6月期）から、ナレルグループ社は2021年度（2022年10月期）から国際会計基準、同社は日本会計基準

\*オープンアップグループ社の2020年度（2021年6月期）は経営統合による影響

営業利益にはセグメント別に加えて全社消去が含まれるため、セグメント別での収益性の比較は難しい。同社は主に建設技術者派遣を行っており、事業構成として最も近いナレルグループ社と比較する。2026年3月期の同社の営業利益率は9.9%であり、のれん償却前営業利益率は11.5%であった。これに対し、ナレルグループ社の2025年10月期の営業利益率は11.7%であった。

同社は日本会計基準に基づきのれんを償却している一方で、ナレルグループ社は国際会計基準を任意適用しており、のれん代の償却を行っていない。仮に、ナレルグループ社が資産計上しているのれん14,075百万円を8年で均等償却（1,759百万円、売上高比7.3%）した場合、営業利益率は4.4%とSR社は試算する。20年の均等償却（704百万円、同2.9%）では8.8%とSR社では試算する。国際会計基準においても、のれんの回収可能額について毎期の年度決算で減損テストを行うことに変わりはない。なお、同社についても2027年3月期の有価証券報告書（2027年6月公表予定）から国際会計基準を任意適用する予定である。

## 会計基準による主な相違点

	日本基準	国際会計基準
のれん償却費		販管費に計上 費用計上しない
雇用調整助成金等		営業外収益に計上 その他収益に計上
有給休暇引当		費用計上しない 主に原価に計上
減損損失		特別損失に計上 その他費用に計上
採用費、研修費		販管費に計上 原価に計上

出所：各社資料よりSR社作成

同社は採用費（2025年3月期1,286百万円）を販管費に計上しているため（ナレルグループ社は非開示）、売上原価に加えると2025年3月期の売上総利益率は23.4%となり、ナレルグループ社の2025年10月期の売上総利益率25.8%よりも低い。要因の一つとしては、同社のマージン率\*がナレルグループ社のマージン率に比べて低いことが想定される。労働者派遣法に基づく開示から、両社のマージン率を算出すると、コプロコンストラクション社の2025年3月期のマージン率は41.3%（SR社試算）であるのに対し、ナレルグループ社（ワールドコーポレーション社）の2025年10月期のマージン率は43.5%（同）である。労働者派遣法に基づいて開示されるマージン率は、同社の方が低い。

同社においては、派遣技術者に対し賞与を設けない契約としている（毎月の給与に織り込む）ものの、ナレルグループ社を含む他社は賞与を設けている。一方で、比較的に短期間で退職する派遣技術者が多い業界特性により、毎月賞与を引き当てても支払う前に退職するケースが多く発生し、引き当ての戻しにより最終的にマージン率の上昇に繋がっていると同社は推測する。また、同社はマージン率の高い顧客よりも、大手ゼネコン・サブコンなど定着率の高い顧客への配属を優先しているためと同社は述べる。

### 「マージン率」

2012年の労働者派遣法改正により、労働者がインターネットなどにより派遣会社のマージンなどを確認し、より適切な派遣会社を選択できるよう公表を義務付けた。マージン率は、 $\text{マージン率} = 1 - (\text{派遣労働者賃金} / \text{派遣料金})$  で算出され、マージンには、派遣会社の利益、派遣会社が負担する社会保険料や教育訓練費などが含まれる。厚生労働省によれば、マージンは、社会保険料、教育訓練費なども含まれるため、マージン率は低いほどよいのではなく、その他の情報と組み合わせて総合的に評価することが重要としている。

## 同社（コプロコンストラクション社）のマージン率

コプロコンストラクション社	派遣労働者数	派遣先事業所数	労働者派遣料金（円）(a) (1日) 8時間当たり平均	派遣労働者賃金（円）(b) (1日、8時間当たり平均)	マージン率 (a-b)/a
東京本社	1,362	812	30,798	16,969	44.9%
札幌支店	137	150	26,456	15,576	41.1%
仙台支店	150	280	27,542	15,971	42.0%
大宮支店	436	290	26,892	16,649	38.1%
横浜支店	497	410	29,473	17,924	39.2%
名古屋支店	793	660	27,967	16,705	40.3%
大阪支店	842	720	26,495	16,278	38.6%
広島支店	189	215	25,856	15,476	40.1%
福岡支店	297	321	27,036	15,827	41.5%
人数と事業所数は合計、料金と賃金は加重平均	4,703	3,858	28,382	16,668	41.3%

出所：会社資料を基にSR社作成（2024年4月-2025年3月）

## ナレルグループ社（ワールドコーポレーション社）のマージン率

ワールドコーポレーション社	派遣労働者数	派遣先事業所数	労働者派遣料金（円）(a) (1日) 8時間当たり平均	派遣労働者賃金（円）(b) (1日、8時間当たり平均)	マージン率 (a-b)/a
東京本社	2,358	750	26,625	15,005	43.6%
北海道支店	108	80	23,598	12,662	46.3%
東北支店	134	74	25,840	13,244	48.7%
中部支店	234	150	24,348	13,869	43.0%
関西支店	514	233	23,179	13,742	40.7%
九州支店	171	106	25,861	14,313	44.7%
人数と事業所数は合計、料金と賃金は加重平均	3,519	1,393	25,810	14,572	43.5%

出所：会社資料を基にSR社作成（2024年11月-2025年10月）

稼働率において、同社（コプロコンストラクション社）の直近3期平均は93.6%に対し、ナレルグループ社（ワールドコーポレーション社）は93.5%だった。同社は従来、未経験者比率が低いため研修など非稼働日が少ないことなどで高い稼働率を誇ってきた。しかし、ここ数年は未経験者比率が高まり、同業他社との差がなくなりつつあるとSR社は認識している。

また、退職率（期末値、1-定着率）において、同社（コプロコンストラクション社）は直近3期平均は27.5%に対し、ナレルグループ社（ワールドコーポレーション社）は30.1%だった。またSR社が試算する退職率（SR社計算値＝退職者数÷（前期末技術者数+当期採用者数））では、同社の直近3期平均が27.2%に対し、ナレルグループ社が29.5%であった。どちらの退職率でも、同社の方がナレルグループ社より低かった。同社が、大手ゼネコン・サブコンなどターゲット企業に対する配属比率を高め、同一現場へチーム派遣、セット派遣を進めるなど、派遣技術社員のアフターフォローに注力していることが要因になっているとSR社は認識している。

なお、同社は2026年3月にトライトエンジニアリング社を子会社化し、建設技術者2,364人（2026年3月期末）が加わった。2026年4月以降の同社の建設技術者派遣については、コプロコンストラクション社とトライトエンジニアリング社の合算による開示となる予定である。また、トライトエンジニアリング社は経験者採用を主体としており、人材紹介も行うことから、2027年3月期以降の稼働率などの動向については変化があるとSR社では考えている。

## 稼働率、退職率比較

会社名	同社（コプロコンストラクション社 +トライトエンジニアリング社）			ナレルグループ社 （ワールドコーポレーション社）		
	2024年3月期	2025年3月期	26年3月期	2023年10月期	2024年10月期	25年10月期
建設技術者派遣セグメント						
技術者在籍人数（期末）	3,568	4,352	7,220	2,696	3,239	3,687
稼働率（期中平均）	94.6%	93.8%	92.3%	93.8%	94.2%	92.6%
採用者数	2,024	2,379	2,500	1,559	1,805	1,985
退職者数	1,233	1,595	1,996	1,125	1,284	1,589
退職率（期末値）	27.9%	27.3%	27.3%	30.2%	29.1%	31.1%
退職率（SR社計算値）	25.7%	26.8%	29.1%	29.6%	28.5%	30.4%
採用者数-退職者数	791	784	504	434	521	396
1人当たり契約単価（千円/月、期中平均）	611	582	591	487	510	519

注：同社は2026年3月にトライトエンジニアリング社をグループ化した。これにより採用とは別に2,364人の技術者が増加した

1人当たり契約単価は、同社は売上PHの値、ナレルグループ社は全派遣従業員の各契約単価の平均値

同社の退職率は1-定着率、SR社計算値は（当期退職者数/（前期末技術社員数+当期採用数））にて計算

出所：各社資料を基にSR社作成

## 機電・半導体技術者派遣・請負

---

機電・半導体技術者派遣・請負の同業他社は、テクノプロ・ホールディングス社、メイテック社、株式会社アルプス技研（東証PRM 4641、以下アルプス技研社）が挙げられる。建設技術者派遣でも競合するテクノプロ・ホールディングス社のR&Dアウトソーシングセグメントの2025年6月期の売上高は187,093百万円（前期比11.6%増）、セグメント利益は23,087百万円（同19.9%増）、セグメント利益率は12.3%である。

メイテック社は1974年に設立された製造業向けの技術者派遣の大手であり、2026年3月期の業績は売上高137,686百万円、営業利益19,903百万円、営業利益率14.5%となっている。さらに、アルプス技研社も同様に1968年に個人の設計事務所として開業し、1971年に有限会社化、1981年に株式会社に組織変更した歴史を持つ。2025年12月期の業績は、売上高52,649百万円（同5.6%増）、営業利益5,397百万円（同4.6%増）、営業利益率10.3%である。同社の機電・半導体技術者派遣・請負を担当するコプロテクノロジー社の2026年3月期の業績は、売上高3,668百万円（同12.0%増）、営業損失7百万円である。

# SW (Strengths, Weaknesses) 分析

## 強み (Strengths)

自社採用を行うことで、採用単価を低く抑えることができている

2026年3月期の同社の中途採用単価は474千円（前期比14.5%増）となった。同社は人材紹介会社を利用せず、自社採用に拘っている。自社採用で全ての採用が行えている要因として、採用から営業までの工程を細分化して日次管理を行い、各管理目標を向上させていく施策を都度講じながら進めている。このような管理は非常に手間がかかるため、時間をかけてノウハウの構築を積み上げてきたものであると同社は述べる。それにより、常にプロセス管理を向上させ、採用数拡大に対し効率的に採用することができている。同社によると、中途採用単価は上場会社の建設領域の中で最も低い水準である（業界平均は500～600千円）。

同業他社と比較して、売上拡大の重要な要素である退職率が低い

退職率（期末値）において、同社（コプロコンストラクション社）は直近3期平均は27.5%に対し、ナレルグループ社（ワールドコーポレーション社）は30.1%だった。退職率（期末値）は、1から定着率（今期累計）を引いたもの。また、退職率（SR社計算値）では同社の直近3期平均は27.2%に対し、ナレルグループ社は29.5%であった。退職率（SR社計算値）は、当期退職者数/（前期末技術社員数+当期採用数）にて計算している。どちらの退職率でも、同社の方がナレルグループ社より低かった。この要因としては、同社が派遣技術社員の教育研修を充実させると同時に、アフターフォローに注力していることや、未経験者よりも退職率の低い経験者比率が高いことによるとSR社は認識している。未経験者採用の場合は、実際の仕事とのギャップなどにより退職率は高い。

同社の売上高は、派遣する技術者の人数（技術者数×稼働率）と、1人あたり契約単価/月で決まるため、退職率は売上拡大に関わる重要な要素である。退職率の上昇が続いた場合、採用者数を増やしても在籍人数が伸び悩み適時適切に技術者を派遣できず収益機会を逃すこととなるほか、投入した採用や研修費用も無駄となり、利益率が低下する要因となる。

トップダウンによる戦略設定と組織的な実務対応による高い売り上げ成長の実現

同社は、社長の清川甲介氏を頂点とする強力なリーダーシップの下、営業方針を明確化し機動的に戦略を設定し、組織的に実行することで高い成長性を追求しているとSR社では考えている。同社は、この3年の間に最大手ゼネコンなどの重点顧客への営業の集中や、チーム/セット派遣の拡大、新卒採用の強化と研修の充実による無期雇用社員の拡大で、市場の拡大と派遣技術者の質の確保を進めている。営業担当者の個の力に頼らず、トップマネジメントによる適切な環境認識と機動的な戦略設定により、組織的な対応をしており同業他社を上回る成長性を確保した。

さらに、2026年3月には同業で経験者派遣の実績があるトライトエンジニアリング社を子会社化した一方で、SES事業からは撤退するなど、事業の選択と集中に対する意思決定を行った。日々の業務推進からM&Aに至るまで、トップダウンによる迅速な意思決定は同社の強みであるとSR社は認識している。

## 弱み (Weaknesses)

日本では人材不足が深刻化するため海外人材に頼る必要があるものの、同業他社よりも歴史が浅いため、海外事業への構築が同業他社よりも出遅れている

今後日本においては少子高齢化が進むため、建設業界の人材不足もより深刻化する見込みである。建設系人材派遣業界は、飲食業界などと比較すると高い給与水準ではあるものの、人材確保は容易ではないとSR社は認識している。よって、日本での人材不足をカバーするためには海外人材に頼る必要が出てくる状況になるため、ASEANの人材を取り込みた

いと同社は考えている。一方で、外国人派遣は、現地での人材獲得および日本語の研修制度などが必要となる。同社は、2021年4月にベトナムに孫会社を設立し、海外人材ビジネスの仕組みを構築している。

一方で、テクノプロ・ホールディングス社では2013年より海外事業に進出し、中国などで技術者派遣を行うことに加えて、海外の技術者を日本へ派遣しており、外国人技術者向けの研修も行っている。テクノプロ・ホールディングス社の前身のグッドウィル・グループ株式会社は1995年に設立された。同社の設立は2006年であり、海外事業への遅れは歴史が浅いためであるとSR社は考える。

### 機械設計エンジニアの派遣会社をM&Aし研修センターを開設したが、業界には顧客への提案や教育研修体制などで先行している大手企業が存在する

機械設計エンジニア派遣業界大手のテクノプロ・ホールディングス社では、人材提供に加え、顧客課題の抽出や解決策の提案なども行っている。そのための技術者育成機能の強化として、教育研修体制やキャリアプラン助言なども行っている。テクノプロ・ホールディングス社（R&Dアウトソーシング事業）の売上収益は187,093百万円（2025年6月期）である。コプロテクノロジー社の売上高は3,668百万円（2026年3月期）と、テクノプロ・ホールディングス社の当該セグメント売上高の2%に過ぎず、業界では顧客への提案や教育研修体制などで先行している大手企業が存在する。

同社は、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「セミコンテックラボ」を開設し、新たな事業分野への進出に着手した。経済安全保障リスクへの対応等を背景に半導体の国産化が進む中、半導体デバイスメーカーおよび半導体製造装置メーカーのエンジニア不足に 대응するため、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を育成する。大手半導体製造メーカー出身の人材を講師として迎え入れ、配属先の作業環境と同等の機材を使用した研修を実施し、未経験者の即戦力化を図る。同センターにて研修を行うことにより事業の拡大を目指している。

ただし、現時点では顧客の数が限られており、特に半導体分野は地方に工場が偏在していることもあり、事業の拡大が同社の計画に対して遅れている。多様な顧客の確保と、それに対応する技術者の確保の両面で、道半ばであるとSR社では認識している。

### 同社は派遣技術者に対し賞与を設けない契約のため、同業他社よりもマージン率が低い

同社は主に建設技術者派遣を行っており、事業構成として最も近いナレルグループ社と比較する。2026年3月期の同社の営業利益率は9.9%、のれん償却前営業利益率では11.5%であった。これに対し、2025年10月期のナレルグループ社は11.7%であった。同社は日本会計基準であり、ナレルグループ社は国際会計基準である。ナレルグループ社は14,075百万円ののれんを資産計上しており、仮に、8年の均等償却を行った場合は営業利益率は4.4%、20年の均等償却では8.8%とSR社では試算した。いずれにせよ、会計基準の違いを除くと、営業利益率に大きな違いは見られない。

他方、売上総利益率については、同社が28.3%（2026年3月期）、ナレルグループ社が25.8%（2025年10月期）となっている。同社は採用費（2025年3月期1,286百万円）を販管費に計上しているため（ナレルグループ社は非開示）、売上原価に足し戻して売上総利益率を計算すると23.4%（2025年3月期）となる（注：販管費の内訳は有価証券報告書において開示されるため、2025年3月期数字で試算）。これは、ナレルグループ社の25.8%よりも低い。

労働者派遣法で開示が求められているマージン率を比較すると、同社（コプロコンストラクション社）は41.3%（SR社試算）であるのに対し、ナレルグループ社（ワールドコーポレーション社）は43.5%（同）であり、同社の方が低い。同社においては、派遣技術者に対し賞与を設けない契約としている（毎月の給与に織り込む）ものの、ナレルグループ社を含む他社は賞与を設けている。一方で、比較的短期間で退職する派遣技術者が多い業界特性により、毎月賞与を引き当てても支払う前に退職するケースが多く、引き当ての戻しにより最終的にマージン率の上昇に繋がっていると同社は推測する。また、同社はマージン率の高い顧客よりも、大手ゼネコン・サブコンなど定着率の高い顧客への配属を優先しているためと同社は述べる。

# 過去の業績と財務諸表

## 損益計算書

損益計算書 (百万円)	2018年3月期	2019年3月期	2020年3月期	2021年3月期	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結
売上高	8,963	10,819	13,123	14,837	15,589	18,791	24,098	30,015
前期比	16.4%	20.7%	21.3%	13.1%	5.1%	20.5%	28.2%	24.6%
売上原価	6,138	7,194	8,747	10,539	10,744	13,216	17,324	21,706
売上総利益	2,825	3,625	4,376	4,298	4,845	5,575	6,774	8,309
売上総利益率	31.5%	33.5%	33.3%	29.0%	31.1%	29.7%	28.1%	27.7%
販売費及び一般管理費	1,930	2,280	2,783	2,860	3,223	4,253	4,633	5,545
売上高販管費比率	21.5%	21.1%	21.2%	19.3%	20.7%	22.6%	19.2%	18.5%
営業利益	895	1,345	1,593	1,438	1,621	1,322	2,142	2,764
前期比	-1.6%	50.3%	18.4%	-9.7%	12.8%	-18.5%	62.0%	29.1%
営業利益率	10.0%	12.4%	12.1%	9.7%	10.4%	7.0%	8.9%	9.2%
営業外収益	5	2	2	5	1	4	73	23
受取利息	0	0	0	0	0	0	0	3
受取賃貸料	1	1	1	1	1	1	1	1
その他	4	1	0	4	0	3	72	19
営業外費用	15	10	9	3	3	2	3	3
支払利息	5	4	2	1	0	0	0	0
支払保証料	5	4	2	1			-	
その他	5	3	5	1	3	2	3	2
経常利益	885	1,337	1,585	1,440	1,620	1,324	2,212	2,784
前期比	-1.8%	51.1%	18.6%	-9.2%	12.5%	-18.2%	67.0%	25.9%
経常利益率	9.9%	12.4%	12.1%	9.7%	10.4%	7.0%	9.2%	9.3%
特別利益	2		18	91	62	0	1	0
特別損失	6	2	36	92	126	5	-	0
固定資産除却損	3	2	36	4	0	5		
減損損失				87	125			
その他	3						0	0
法人税等	273	396	483	430	593	454	750	964
税率	30.9%	29.7%	30.8%	29.9%	38.1%	34.5%	33.9%	34.6%
非支配株主に帰属する当期純利益								
親会社株主に帰属する当期純利益	608	939	1,084	1,009	963	865	1,463	1,821
前期比	12.4%	54.4%	15.5%	-6.9%	-4.6%	-10.2%	69.3%	24.4%
純利益率（マージン）	6.8%	8.7%	8.3%	6.8%	6.2%	4.6%	6.1%	6.1%

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

# 貸借対照表

貸借対照表 (百万円)	2018年3月期 連結	2019年3月期 連結	2020年3月期 連結	2021年3月期 連結	2022年3月期 連結	2023年3月期 連結	2024年3月期 連結	2025年3月期 連結
<b>資産</b>								
現金及び預金	2,931	4,761	4,832	5,321	4,058	4,407	5,949	6,191
受取手形及び売掛金	1,262	1,526	1,856	1,880	2,227	2,900	3,525	4,140
その他	205	199	210	207	464	445	416	447
貸倒引当金	-4	-0	-0	-0	-0	-	-	-
<b>流動資産合計</b>	<b>4,394</b>	<b>6,486</b>	<b>6,898</b>	<b>7,408</b>	<b>6,748</b>	<b>7,752</b>	<b>9,890</b>	<b>10,778</b>
建物及び構築物	262	294	271	273	328	454	445	395
建設仮勘定	40	20	41	28				74
その他	63	75	60	56	79	130	141	128
<b>有形固定資産合計</b>	<b>364</b>	<b>389</b>	<b>372</b>	<b>357</b>	<b>407</b>	<b>584</b>	<b>586</b>	<b>598</b>
リース資産	69	49	28	8				
のれん					781	675	656	556
その他	23	27	85	153	218	313	418	314
<b>無形固定資産合計</b>	<b>92</b>	<b>75</b>	<b>113</b>	<b>161</b>	<b>999</b>	<b>988</b>	<b>1,075</b>	<b>870</b>
投資有価証券								
繰延税金資産	134	104	130	118	139	171	140	230
その他	410	420	518	471	548	501	476	581
<b>投資その他の資産合計</b>	<b>544</b>	<b>524</b>	<b>648</b>	<b>589</b>	<b>687</b>	<b>672</b>	<b>600</b>	<b>811</b>
<b>固定資産合計</b>	<b>1,000</b>	<b>988</b>	<b>1,133</b>	<b>1,107</b>	<b>2,093</b>	<b>2,243</b>	<b>2,261</b>	<b>2,279</b>
<b>資産合計</b>	<b>5,394</b>	<b>7,475</b>	<b>8,031</b>	<b>8,514</b>	<b>8,841</b>	<b>9,995</b>	<b>12,151</b>	<b>13,057</b>
<b>負債</b>								
未払金	883	1,057	1,145	1,130	1,328	1,728	2,287	2,512
短期有利子負債	267	270	186	85	-	-	-	-
未払法人税等	165	209	310	159	375	218	464	707
未払消費税等		254	429	450	238	488	718	885
資産除去債務	2	1	8	28	23	1	5	
賞与引当金	75	96	121	53	52	103	75	166
その他	349	219	181	258	149	179	299	156
<b>流動負債合計</b>	<b>1,741</b>	<b>2,105</b>	<b>2,380</b>	<b>2,163</b>	<b>2,166</b>	<b>2,717</b>	<b>3,849</b>	<b>4,427</b>
長期有利子負債	859	600	86	4	24	31	35	40
資産除去債務	72	77	77	74	75	124	133	175
その他	18				1	11	18	15
<b>固定負債合計</b>	<b>949</b>	<b>677</b>	<b>163</b>	<b>79</b>	<b>101</b>	<b>166</b>	<b>185</b>	<b>230</b>
<b>負債合計</b>	<b>2,690</b>	<b>2,782</b>	<b>2,543</b>	<b>2,242</b>	<b>2,266</b>	<b>2,883</b>	<b>4,034</b>	<b>4,658</b>
<b>純資産</b>								
資本金	30	30	30	30	30	30	30	30
資本剰余金		1,170	1,173	1,231	1,238	1,239	1,326	1,377
利益剰余金	2,679	3,494	4,287	5,013	5,619	6,112	6,922	7,695
自己株式	-5	-1	-1	-1	-349	-345	-224	-855
その他の包括利益累計額				0	2	5	5	5
<b>純資産合計</b>	<b>2,704</b>	<b>4,693</b>	<b>5,488</b>	<b>6,272</b>	<b>6,575</b>	<b>7,112</b>	<b>8,116</b>	<b>8,400</b>
<b>負債純資産合計</b>	<b>5,394</b>	<b>7,475</b>	<b>8,031</b>	<b>8,514</b>	<b>8,841</b>	<b>9,995</b>	<b>12,151</b>	<b>13,057</b>
運転資金	379	469	711	750	899	1,172	1,238	1,628
有利子負債合計	1,126	869	273	89	24	31	35	40
ネット・デット	-1,805	-3,892	-4,559	-5,232	-4,034	-4,376	-5,914	-6,151

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

# キャッシュフロー計算書

キャッシュフロー計算書 (百万円)	2018年3月期 連結	2019年3月期 連結	2020年3月期 連結	2021年3月期 連結	2022年3月期 連結	2023年3月期 連結	2024年3月期 連結	2025年3月期 連結
営業活動によるキャッシュフロー (1)	753	1,165	1,126	989	825	1,011	2,328	2,233
税金等調整前当期純利益	881	1,335	1,567	1,439	1,556	1,319	2,213	2,784
減価償却費	68	80	86	93	121	148	188	341
減損損失				87	125	-	-	
固定資産売却損益・除却損	4	2	36	4	-1	5	-	1
固定資産売却益						-0	-	0
固定資産除却損						5	-	1
運転資本の増減	43	-79	-284	-1	-54	-350	-11	-381
売上債権の増減 (-は増加)	-208	-265	-330	-24	-134	-673	-625	-615
たな卸資産の増減 (-は増加)								
未払金の増減 (-は減少)	251	186	46	23	79	323	614	234
投資活動によるキャッシュフロー (2)	46	-123	-145	-83	-1,264	-292	-322	-351
有形及び無形固定資産の取得による支出	-189	-84	-87	-228	-155	-289	-417	-236
有形固定資産の取得による支出						-217	-51	-159
無形固定資産の取得による支出						-71	-367	-77
有形及び無形固定資産の売却による収入	3				14	3	-	1
FCF (1+2)	798	1,043	981	905	-439	719	2,006	1,882
財務活動によるキャッシュフロー	-731	761	-885	-417	-825	-372	-465	-1,644
短期借入金の純増減額	-300							
長期借入金の純増減額	-	-	-	-	-40	-	-	-
長期借入れによる収入								
長期借入金の返済					-40			
社債の発行と償還の合計	-308	-244	-571	-160	-70	-	-	-
社債の発行								
社債の償還	-308	-244	-571	-160	-70	-	-	-
配当金の支払額	-94	-123	-292	-283	-357	-372	-655	-1,047
親会社株主に帰属する当期純利益 (NI)	608	939	1,084	1,009	963	865	1,463	1,821
減価償却費 (A)	68	80	86	93	121	148	188	341
設備投資 (B)	-189	-84	-87	-228	-155	-289	-417	-236
運転資金増減 (C)	-43	79	284	1	54	350	11	381
単純FCF (NI+A+B-C)	531	856	798	874	875	374	1,223	1,545
その他 (為替変動等)				0	2	2	1	3
現金及び現金同等物の増減 (-は減少)	68	1,804	96	489	-1,263	349	1,542	241

出所：会社資料を基にSR社作成

\*表の数値が会社資料とは異なる場合があるが、四捨五入により生じた相違であることに留意。

## 営業活動によるキャッシュフロー

営業活動によるキャッシュフローでは、2018年3月期から2023年3月期までは税金等調整前当期純利益はプラスを維持しており、キャッシュインで推移している。

## 投資活動によるキャッシュフロー

投資活動によるキャッシュフローでは、有形固定資産および無形固定資産の取得による支出となる。2018年3月期は定期預金の払戻による収入が336百万円あったことなどにより、キャッシュインとなった。

## 財務活動によるキャッシュフロー

財務活動によるキャッシュフローでは、主に配当金の支払いである。2018年3月期から2022年3月期までは毎期社債の償還を行っており、2023年3月期に社債はない。

# 過去の業績

## 2026年3月期第3四半期（累計）実績

### 業績概要

- 売上高：25,999百万円（前年同期比18.0%増、通期会社計画に対する進捗率68.4%）

- 営業利益：2,449百万円（同14.0%増、同進捗率64.5%）
- 経常利益：2,453百万円（同13.5%増、同進捗率64.6%）
- 親会社株主に帰属する四半期純利益：1,538百万円（同11.9%増、同進捗率62.3%）

同社の2026年3月期第3四半期（累計）の連結業績は、売上高25,999百万円（前年同期比18.0%増）、営業利益2,449百万円（同14.0%増）、経常利益2,453百万円（同13.5%増）、親会社株主に帰属する四半期純利益1,538百万円（同11.9%増）となった。売上高および各段階利益は、いずれも第3四半期累計期間として過去最高である。通期の会社計画に対する第3四半期累計期間までの業績進捗率は、売上高が68.4%、営業利益が64.5%である。同社は第3四半期（累計）の実績について、高い成長を維持していると評価しており、通期の同社の見通しについても修正はなかった。

第3四半期（累計）の売上総利益率は27.8%となり前年同期比0.3%ポイント上昇となった。販売費及び一般管理費については効率化を進めたものの、エンジニア採用に係る戦略的投資を継続したことで、売上高販管費比率は同0.5%ポイント上昇した。その結果、営業利益率は9.4%となり、同0.4%ポイント低下した。

グループ技術者数は5,422人（前年同期比15.8%増）となり、売上高の拡大を牽引した。建設技術者派遣においては、第3四半期累計期間の採用数が2,076人（同12.0%増）となり、第1四半期の計画に対する遅れを取り戻しつつある。同社では、採用数の拡大と稼働率の向上に向け、採用担当と営業担当の配置転換および人員増強を行っている。

建設技術者派遣においては、在籍技術者数は4,904人（前年同期比692人増、同16.4%増）となった。同社は、ターゲット企業比率を高め、同一現場にチーム／セットで技術者を派遣する深耕営業を強化している。2026年3月期第3四半期のターゲット企業配属比率は89.8%となり、第2四半期の87.1%から上昇した。同社は、ターゲット外企業に対する配置ルールを厳格化し、大手顧客企業への深耕営業を強化している。また、同一現場派遣およびチーム派遣を強化し、技術者の定着率の向上を図っている。チーム派遣の定義を1現場5名以上と設定し、営業担当のインセンティブ制度を変更するなど、同一現場への増員配置を促進し、定着率の高いチーム派遣体制の構築を推進している。

機電・半導体技術者派遣・請負事業においては、技術者数は371人（前年同期比61人増、同19.7%増）となった。うち、半導体技術者数は156人（同35人増）、機械設計技術者は215人（同26人増）である。採用ツールのブラッシュアップや面接官トレーニングの強化により、選考プロセスの効率化や最適化を進めている。

2026年3月期通期の同社の見通しに変更はない。第3四半期までの業績進捗率は、売上高および各段階利益ともに同社の事前の想定を下回っている。しかしながら、2026年3月以降のトライト社の寄与も含めて、同社としては挽回可能な範囲としている。配当方針についても変更はない。現在の中期経営計画中については減配をしない方針を掲げている。2026年3月期については1株当たりの期末配当25円を予定しており、年間配当額は1株当たり40円となる予定である。

## トライト社の事業譲受について

### 事業譲受

同社は建設技術者派遣に関して、2026年1月15日開催の取締役会において、投資ファンドの傘下にある株式会社トライト（非上場、2025年9月24日に上場廃止、上場時の証券コードは東証GRT 9164）の建設業界向けの人材派遣・人材紹介サービス事業を買収することを決議した。株式譲渡の実行日は、2026年3月1日である。同社は、株式会社トライトのグループ化により、事業成長の礎である技術者数を確保する。それと同時に、規模の拡大に伴う顧客企業との関係強化と、それによる契約単価の向上、技術者の待遇改善などを目指す。本件は、同社が掲げる「圧倒的業界No.1」を目指すビジョンを具現化するための重要な一歩としており、更なる業界再編の布石として、主導的な立場となる礎を築くとしている。

トライト社およびその傘下の株式会社トライトエンジニアリング（以下トライトエンジニアリング社）の事業譲受にかかる株式取得価額は29,243百万円である。資金調達については、手元余剰資金に加えて銀行からの借入により調達予定としている。事業譲渡後は、純粋持株会社である同社の傘下に、コプロコンストラクション社、コプロテクノロジー社と共に、トライト社が並列される。建設技術者派遣を担う実務部門であるトライトエンジニアリング社は、トライト社の100%子会社である。

トライトエンジニアリング社の2024年10月～2025年9月の12カ月間の業績（同社説明資料に基づく）は売上高19,246百万円、営業利益2,156百万円であり、建設技術者数は2,443人（2026年1月5日時点での同社調べ）である。

## 戦略的意義

今回のトライト社の取り込みの意義を、同社は3つに分類する。第一に、事業成長の礎である技術者の確保。トライトエンジニアリング社の建設技術者数は2,443人（2026年1月5日時点での情報を基に同社調べ）であり、コプロコンストラクション社と合わせて7,328人となる。業界最大手の株式会社オープンアップグループ（東証PRM 2154）の8,757人（同）に迫る規模となり、同社は目指す「圧倒的業界No.1」に向けた布石とするもくろみである。

国内建設市場は、再開発や社会インフラの更新需要により堅調に推移する一方で、慢性的かつ構造的な技術者不足が続いている。安定的かつ豊富な技術者の人材供給と定着を求める同社顧客のニーズに対して、トライトエンジニアリング社の質の高い建設技術者、拠点、顧客網、デジタルマーケティングによる経験者採用という特色を同社事業に加えることで、人材サービスの更なる向上を目指すとする。

第二に、スケールメリットの創出。同社は、コプロコンストラクション社とトライトエンジニアリング社を併用することにより、顧客企業との関係の強化による契約単価の向上、契約条件の向上による建設技術者の待遇改善を目指す。

第三に、更なる業界再編の布石。今回の事業譲受は同社が掲げる『圧倒的業界No.1』を目指すビジョンを具現化する第一歩と同社では位置付けている。業界のリーディングカンパニーとなり、競争優位性を発揮することで、社会・顧客・従業員・株主といった全てのステークホルダーへの貢献を実現するとしている。また、業界における強固な基盤を築き、実績を確立することにより、建設技術者派遣の再編の主導的立場となる礎を築くとしている。

## 当面の戦略

同社によれば、トライト社およびトライトエンジニアリング社の特色は、経験者採用に基づく、地方や中小建設会社を含めた幅広い顧客層、デジタル技術を活用した人材データベースを利用し稼働率を高め待機人材を極小化するノウハウなどである。また、建設技術者派遣に加え、人材紹介も行う。これらは、同社の特色である、自社求人サイト「ベスキャリ建設」を活用した未経験者のローコスト採用、中京地区、関東地区など大都市圏を中心とした事業展開、スーパーゼネコンを核に大手ゼネコンをターゲット顧客として集中する方針などとは異なる。同社は、これらの違いを認識しており、当面は「コプロ」と「トライト」の2ブランドを併用する予定である。人材データベースなどを共有する一方で、顧客ニーズや属性などにより、両ブランドを使い分けていくことを想定している。

同社はこれまで、「コプロ」ブランドだけで成長をしてきたが、建設技術者数が業界2番手まで拡大する中で、顧客の間口の広がりや派遣する技術者のプロフィールの多様化に課題感がある。また、建設技術者の採用においても「コプロ」ブランドだけで採用するには人数が多く、十分な採用が出来ない状況が顕在化しつつある。同社は、こうした課題をトライト社をグループ化することで解消し、次の成長戦略を構築することを考えている。

なお、実際のPMIについては2026年3月1日の事業譲受後に着手する。今後の事業方針や具体的な戦略については、今後の公表を待つ必要がある。

## IT技術者派遣事業の事業譲渡について

IT技術者派遣事業（SES:システムエンジニアリングサービス）においては、2025年12月期末の在籍技術者数は147人と前年同期比15人減、前年度期末に比べ30人の減少となっており、2026年3月期の通期計画（322人、前期比145人増）に対しては遅れが発生している。同社は、これまで、フリーランスの技術者を案件ごとに派遣してきたものの、顧客企業のニーズは同社が直接雇用しているエンジニアの派遣需要が高い。こうした市場環境を勘案し同社は、2026年1月15日開催の取締役会においてIT技術者派遣事業のカーブアウトを決定した。同社は、SES事業をジャパニクス株式会社（東証GRT 9558）に吸収分割の方式により事業譲渡することで、中核事業である建設技術者派遣および機電・半導体技術者派遣・請負に経営資源を集中させ、競争力の強化と持続的な成長を目指すとしている。

コプロテクノロジー社のSES事業は、同社が2021年9月に完全子会社化（買収）したバリューアークコンサルティング株式会社を淵源とする。当該事業は、オウンドメディアであるベスキャリITを主軸に、フリーランスのIT技術者を案件ごとに顧客にマッチングし、IT人材サービス事業を提供してきた。IT技術者派遣の業界においては、少子高齢化や労働人口の減少、IT技術者獲得競争の激化、顧客の求めるスキルの高度化など、業界環境が変化していることで、顧客は専門知識を持った常用雇用によるIT技術者派遣を望む。他方、同社は建設技術者派遣で構築したノウハウを基に未経験者の育成・派遣分野を得意とし、IT技術者派遣においてはフリーランスのIT技術者の派遣を主とする事業戦略を採っており、その違いが経営課題として顕在化していた。

また、特にIT技術者が派遣される現場においては、生成AIなどの技術進歩の結果、必要な人材の二極化が発生しており、未経験者や業界経験の少ない技術者については急速にAIへの置き換えが進む可能性が出てきたことも、今回の経営判断の背景にある。

## 子会社別動向

### コプロコンストラクション社

- 売上高：23,258百万円（前年同期比18.3%増）
- 営業利益：3,418百万円（同12.7%増）

建設技術者派遣においては、在籍技術者数は4,904人（前年同期比692人増、同16.4%増）となった。第3四半期までの採用数の累計は2,076人で、年間採用計画人数（3,000人）に対する進捗率は69.2%である。他方、退職数の累計は1,524人であり、年間の退職見込人数（1,928人）に対する進捗率は79.0%となっている。その結果、2025年12月末の在籍技術者数は年度末計画人数（5,424人）の86.0%となっている。採用人数が計画に対して不足している一方で、退職者は増加しており、技術者数の充足が遅れている。建設業界に限らず産業界全体で人手不足感が強い中で、未経験者採用を行う同社においては、求職者が他社および他業態に奪われ、面接などを行っても取りこぼすことが多くなっているとのこと。同社としては面接官のスキル向上などを進め、人材獲得の強化に努めている。

同社では自社求人サイトによるローコスト採用を主軸においているものの、不足する建設技術者については人材紹介業者を介して採用を行っている。人材紹介業者を経由する採用は自社採用に比べて採用単価が高い。そのため、2026年第3四半期（10～12月期、3カ月）における採用単価は521千円（前年同期比112千円増）となった。

第3四半期（累計）の建設技術者の定着率は76.3%（前年同期比1.4%ポイント低下）である。また、建設技術者の稼働率は92.0%（前年同期比1.4%ポイント低下）となった。同社は大手ゼネコンを中心に大手顧客企業への深耕営業を強化している。また、同一現場派遣およびチーム派遣を強化し、技術者の定着率の向上を図っている。これらにより、建設技術者の定着率は90%前後で維持できている。その一方、十分な派遣先を確保できず、建設技術者の待機が発生して稼働率を低下させていると同社では分析をしている。技術者数の増加率に比べて、営業人員の増加率が低いことが背景にあり、同社としては営業面での生産性の向上を図っているところである。

同社は、コプロコンストラクション社の営業拠点を2025年4月から東京都に移した。これにより関東エリアの売上高は、第1四半期に前年同期比25.8%増、第2四半期24.2%増、第3四半期24.6%増と順調に増加している。その他のエリアの売上高は、第1四半期16.6%増、第2四半期12.9%増、第3四半期10.0%増となった。国内最大市場である関東エリアの派遣需要の拡大を取り込み、他エリアの伸び悩みを補完している。

### コプロテクノロジー社

- 売上高：2,740百万円（前年同期比15.5%増）
- 営業利益：19百万円（前年同期は営業損失51百万円）

機電・半導体技術者派遣・請負事業においては、技術者数は371人（前年同期比61人増、同19.7%増）となった。うち、半導体技術者数は156人（同35人増）、機械設計技術者は215人（同26人増）である。採用ツールのブラッシュアップや面接官トレーニングの強化により、選考プロセスの効率化や最適化を進めている。

機電・半導体技術者派遣・請負においては、第3四半期までの採用数は124人（通期計画に対する進捗率41.8%）、退職数は85人（同進捗率81.7%）となり、技術者数は371人となっている。特に、半導体技術者派遣においては、派遣先となる半導体工場が地方に立地し24時間稼働を前提とするなど、人材の獲得において建設技術者以上に難易度が高い。また、半導体業界向けの技術者派遣事業は顧客開拓の途上であり、顧客数も少なく地域が限定される。そのため、派遣先の開拓も課題となっている。他方、派遣した技術者の稼働率は92.3%（前年同期比1.6%ポイント上昇）に上昇した。

IT技術者派遣については、採用数は累計で76人（通期計画に対する進捗率30.8%）、退職数は同106人（同進捗率103.9%）となり、2025年12月末の在籍人数は147人（前年同期比15人減）となった。2026年1月に事業のカーブアウトを公表したが、それを前提に人員を減らしたものではない。顧客開拓が進まなかったことに加え、顧客が求める高い技術力をもつ常用雇用者による派遣と、同社のフリーランスを中心としたIT技術者派遣とのミスマッチなどが要因であると同社では分析している。同事業については、前述のとおり2026年3月27日付でカーブアウトする。

## 2026年3月期第2四半期（累計）実績

### 業績概要

- 売上高：16,981百万円（前年同期比19.3%増、会社計画に対する上期達成率97.3%、通期進捗率44.7%）
- 営業利益：1,481百万円（同19.7%増、同達成率96.2%、同進捗率39.0%）
- 経常利益：1,480百万円（同17.7%増、同達成率96.2%、同進捗率39.0%）
- 親会社株主に帰属する中間純利益：936百万円（同17.3%増、同達成率93.5%、同進捗率37.9%）

同社の2026年3月期第2四半期（累計）の連結業績は、売上高16,981百万円（前年同期比19.3%増）、営業利益1,481百万円（同19.7%増）、経常利益1,480百万円（同17.7%増）、親会社株主に帰属する中間純利益936百万円（同17.3%増）となった。売上高および各段階利益は、いずれも第2四半期累計期間として過去最高である。上期の会社計画に対する達成率は、売上高で97.3%、営業利益では96.2%であった。また、通期の会社計画に対する第2四半期累計期間までの業績進捗率は、売上高が44.7%、営業利益が39.0%である。同社では当第2四半期（累計）の連結業績について、主力の建設技術者派遣の主要KPIが予想を下回ったとしているものの、下期において挽回が可能な範囲としている。同社は高い成長を維持していると評価しており、通期の同社の見通しについても修正はなかった。

グループ技術者数は5,402人（前年同期比20.5%増）となり、売上高の拡大を牽引した。建設技術者派遣においては、第2四半期累計期間の採用数が1,546人（同14.7%増、198人増）となり、第1四半期の計画に対する遅れを取り戻しつつある。同社では、採用数の拡大と稼働率の向上に向け、採用担当と営業担当の配置転換および人員増強を行い、下期での挽回を図るとしている。他方、機電・半導体技術者派遣・請負およびIT技術者派遣においては、採用数はそれぞれ86人（同9.5%減、9人減）、55人（同6.8%減、4人減）となっており、派遣先の確保が進まず採用数が伸び悩んだ。

同社は、第2四半期（累計）の連結業績が、売上高および各段階利益ともに期初計画を下回った要因を2つ挙げている。第1に技術者人材の供給不足である。第2に技術者人材と派遣先（顧客企業）とのすり合わせの失敗である。建設技術者および機電・半導体技術者、IT技術者ともに、技術者の需要は依然として旺盛であるものの、同社として最適な人材を最適な派遣先に供給できなかったとのこと。人材と派遣先とのマッチングが十分に出来なかったことで稼働率が低下した。

こうした分析を踏まえて、同社は第1の要因である技術者人材の供給不足については、採用面での精度の向上で対応する必要があるとしている。未経験者採用が増加する中で、面接段階から応募者の支援を充実させ応募辞退や離職を避けるような採用担当者のスキル向上を図るとしている。また、第2の要因に対しては、顧客企業に対する営業力を強化し、ターゲット企業比率の上昇とチーム派遣による定着率の向上を図るなど、顧客とのきめ細かい交渉が必要であると同社は考えている。そのために、営業人員を増強すると同時に営業担当者に対するインセンティブ制度を改変した。いずれの施策も、一定程度の時間がかかるものの、同社内での体制強化で対応できると同社では考えており、第3四半期以降に奏功することを見込む。

2026年3月期第2四半期（累計）の売上総利益率は0.3%ポイント上昇した。他方、販売費及び一般管理費については効率化を進めたものの、エンジニア採用に係る戦略的投資を継続したことで、売上高販管費比率は同0.3%ポイント上昇した。その結果、営業利益率は8.7%で変化しなかった。

### 通期見通しについて

同社は、2026年3月期の通期予想を修正しなかった。今期（2026年3月期）の同社の期初予想は、2027年3月期を最終年とする中期経営計画を達成するために、技術者派遣市場の実勢に比べて高い目標値であると同社では認識している。他方、2026年3月期に目標数値を達成することで、2027年3月期の中期計画目標の達成を目指したいと同社は考えている。前述の採用面でのテコ入れや、営業面での対応を進めることで、2026年3月期の期初計画は達成可能な範囲にあると同社は見ている。

### 子会社別の動向

#### コプロコンストラクション社

- 売上高：15,170百万円（前年同期比19.3%増）
- 営業利益：2,105百万円（同14.3%増）

建設技術者派遣における採用数は、第1四半期（4～6月）829人（前年同期843人）、第2四半期717人（同505人）となり、累計期間では1,546人（同1,348人）となった。他方、通期予想の3,000人に対する進捗としては、遅れ気味であると同社では考えている。この間の退職数は1,013人（同845人）となっており、技術者の純増数は533人（同503人）である。同社は、通期予想の退職数を1,928人と想定しており、退職数は同社の想定を上回るペースである。結果、建設技術者の期末在籍者数は4,885人（同20.0%増）となったが、稼働率（期中平均）が91.9%（同92.5%）に低下したことにより、売上高は同19.3%増となった。建設技術者の定着率は、前年同期末と変わらず82.8%だった。また、売上PH（パーヘッド）は586千円（同583千円）と、前年同期に比べて若干（同0.5%増）上昇した。

第2四半期累計期間においては、スーパーゼネコンなどの大手建設会社に対する建設技術者派遣の割合（ターゲット企業比率）が87.1%（2025年3月期末89.4%）に低下した。建設技術者の稼働率が低下したことで、ターゲット企業以外の建設現場への技術者派遣が増えたためである。同社は建設技術者を自社の社員として雇用するため、稼働率の低下は機会損失となる。優良顧客であるターゲット企業に派遣することで定着率を高めることを企図しているものの、ターゲット企業比率が低下することで、離職リスクを高めるなどの懸念があると同社は考えている。

建設技術者派遣においては、同社はターゲット企業比率を高め、同一現場にチーム/セットで技術者を派遣する深耕営業を推進している。第2四半期までの状況に鑑み、同社はターゲット外企業に対する配置ルールを厳格化し、大手顧客企業への深耕営業を再強化する方針である。また、同一現場派遣およびチーム派遣を強化し、技術者の定着率の向上を図る。チーム派遣の定義を1現場5名以上と設定し、営業担当のインセンティブ制度を変更するなど、同一現場への増員配置を促進し、定着率の高いチーム派遣体制の構築を推進している。

同社は、人材紹介業者の利用を抑制し自社採用に拘る「ローコスト採用」を特色としている。それにもかかわらず、人手不足の採用環境の下では、採用に係る費用は上昇傾向である。中途採用に係る採用単価は、第1四半期（4～6月）395千円（前年同期294千円）、第2四半期（7～9月）481千円（同313千円）と推移しており、社内予算並みではあるものの、前年に比べて上昇した。同社では、不可欠な人材に対して人材紹介業者を介した採用を行うものの、多くは自社の求人サイト「ベスキャリ建設」を含めて採用担当者による自社採用を行っている。同社では、人材市場における競争激化から求職者の「歩留まり」が低下していると分析しており、採用担当者のスキル向上に取り組んでいる。

2025年4月より、建設技術者派遣の営業本部を名古屋から東京へ移転し、最大市場である関東地域でのシェア拡大と人材確保を推進している。しかし、第2四半期までは大きな変化を生み出せてはいないと同社では分析している。第2四半期累計期間は、関東地域で派遣するための建設技術者の確保はできたものの、営業担当者が派遣先を確保できず稼働率が低下した。下期に向けて、同社では営業人員の増強を進める計画である。

## コプロテクノロジー社

- 売上高：1,810百万円（前年同期比20.0%増）
- 営業損失：9百万円（前年同期は営業損失38百万円）

機電・半導体技術者派遣・請負およびIT技術者派遣を担うコプロテクノロジー社は、売上高が前年同期比20.0%増となったものの、営業損失から脱することが出来なかった。

機電・半導体技術者派遣・請負においては、第2四半期累計期間の採用数が86人（前年同期95人）、退職数が55人（同45人）で純増数は31人となり、技術者数は363人（前年同期比90人増、同33.0%増）となった。うち、半導体技術者数は147人（同67人増）、機械設計技術者は216人（同23人増）である。技術者の稼働率（期中平均）は91.7%（同91.2%）と0.5%ポイントの改善となり、定着率は86.8%（同85.8%）となった。採用ツールのブラッシュアップや面接官トレーニングの強化により、選考プロセスの効率化や最適化を進めている。

半導体工場などへの技術者派遣は、工事現場が都市部に集中する建設技術者派遣と異なり、地方に立地した24時間稼働を前提とする工場であることなど技術者の生活環境や処遇などが大きく異なる。同社にとっては比較的新しい事業で顧客数が少ないこともあり、求職者に対して提示できる選択肢が少ないため、技術者の確保が建設技術者派遣に比べて難しい。同社は、求職者の内定辞退が建設技術者派遣に比べて多いとしており、採用担当者の交渉力などのスキルアップが課題と認識している。

IT技術者派遣事業においては、採用数55人（前年同期59人）、退職数78人（同59人）となり、第2四半期末の在籍技術者数は154人と前年同期比16人増となったものの、前年度期末に比べ23人の減少となった。同社では通期末の在籍技術者数を322人と計画しており、遅れが発生している。IT技術者派遣は、同社の中で比較的新しい分野であり、顧客が求める

IT技術者のプロフィールや、同社が技術者を採用するに当たってのノウハウなどの蓄積が浅い。そのため、顧客の需要を十分くみ取れていないと同時に、求職者の採用についても建設技術者派遣に比べて効率的ではないと同社では考えている。

IT技術者派遣については、同社はこれまで、フリーランスの技術者を案件ごとに派遣してきた。しかし、同社は、顧客企業のニーズは同社が直接雇用しているエンジニアの派遣需要が高いとの認識を持つようになったとのこと。同社は、同業他社に倣ってフリーランス技術者の社員化に取り組み、IT企業の技術者派遣の需要の取り込みを図る方針である。

## 2026年3月期第1四半期実績

### 業績概要

- 売上高：8,298百万円（前年同期比20.8%増、会社計画に対する進捗率21.8%）
- 営業利益：619百万円（同48.0%増、同16.3%）
- 経常利益：614百万円（同42.0%増、同16.2%）
- 親会社株主に帰属する四半期純利益：380百万円（同42.9%増、同15.4%）

同社の2026年3月期第1四半期の業績は、売上高8,298百万円（前年同期比20.8%増）、営業利益619百万円（同48.0%増）、経常利益614百万円（同42.0%増）、親会社株主に帰属する四半期純利益380百万円（同42.9%増）となった。売上高および各段階利益は、いずれも第1四半期として過去最高である。会社計画に対する進捗率は、売上高が上期計画に対して47.6%、通期計画に対して21.8%である。また、営業利益が上期計画に対して40.2%、通期計画に対して16.3%である。同社では当第1四半期の実績について、技術者採用数などのKPIに進捗の遅れが見られるものの、通期業績予想の達成を射程圏内に捉えた滑り出しであると評価している。

グループ技術者数は5,184人（同19.2%増）となり、売上高の拡大を牽引した。建設技術者派遣においては、前年同期（2025年3月期第1四半期）に採用増に伴う稼働率の低下があったが、2026年3月期第1四半期には営業オペレーションの改善により稼働率を維持（前年同期比0.8%ポイント上昇）することが出来た。これにより、建設技術者派遣では売上総利益率が同1.0%ポイント改善し、連結業績全体でも売上総利益率は0.7%ポイント上昇となった。エンジニア採用に係る戦略的投資を継続する一方で、その他の販売費及び一般管理費については効率化を進めた。これにより、売上高販管費率は同0.7%ポイント低下しており、営業利益率は同1.4%ポイント上昇した。

子会社別には、建設技術者派遣を行う連結子会社であるコプロコンストラクション社では、採用数は新卒130人（前年同期117人）、中途699人（同726人）、合わせて829人（同843人）となり、退職数517人（前年同期450人）を差し引いて、期末在籍人数は4,664人（同3,961人）となった。採用人数は、同社の計画に対して進捗が遅れているが、当第2四半期以降には人材供給が逼迫する関東エリアに他エリアから採用費予算と人員を振り向け、挽回を図るとしている。期中平均稼働率は92.0%（同91.2%）と前年同期に対して上昇した。営業オペレーションを改善したことで、前年同期に発生したような大量採用に伴う稼働率の低下は生じなかった。また、技術者の定着率は90.0%となり前年同期に対して0.2%ポイント上昇した。

同社の建設技術者派遣においては、ターゲット企業比率を高め、同一現場にチーム/セットで技術者を派遣する深耕営業を強化している。2026年3月期第1四半期のターゲット企業配属比率は89.1%と前期末（89.4%）並みの水準を維持しており予定通り。同社は、シェアの拡大と人材確保を企図、2025年4月より営業本部を建設工事の最大市場である東京に移転した。当第2四半期以降も、他エリアから採用費予算と人員を関東エリアに振り向けることで、更なる強化を図るとしている。

機電・半導体技術者派遣、請負事業を行う連結子会社であるコプロテクノロジー社においては、機電・半導体技術者派遣の在籍技術者数は360人（前年同期241人）となり、前年同期比119人増（同49.4%増）であった。このうち、半導体技術者は158人となっており同120人の増加。他方、機械設計技術者は202人となり同1人減である。期中平均稼働率は90.9%（同92.4%）となり1.5%ポイント低下した。IT技術者派遣においては、技術者数は160人と前年同期の148人からは増加したものの、2025年3月末の177人から17人減少しており、同社の計画を下回った。

2026年3月期通期の業績予想および株主還元の方針などについて、同社は変更していない。

## コプロコンストラクション社

- 売上高：7,393百万円（前年同期比20.7%増）
- 営業利益：959百万円（同30.1%増）

コプロコンストラクション社は、売上高が前年同期比20.7%増、営業利益が同30.1%となった。売上高の増加に加えて、売上総利益率の改善が寄与し、営業利益率が高まった。

### 技術社員数、稼働率など

#### 採用人数

建設技術者の採用数は829人となり、前年同期の843人を下回り、年間採用人数の会社計画3,000人に対しては、遅れていると同社は認識している。採用の内訳は、新卒採用130人（前年同期117人）、中途採用699人（同726人）となった。新卒採用は、昨年を上回る採用が出来ているのに対して、中途採用については計画に対して遅れている。地域別の同社の採用状況の認識は、東京圏においては技術者需要に対して同社の採用が追いついておらず、採用強化が必要との見方をしている。他方、名古屋圏および大阪圏については、採用人数は計画通りの進捗となった一方で、営業側で需要の確保が追いつかず待機技術者が出た。第2四半期以降の事業においては、名古屋圏および大阪圏では、採用人数を抑制するとともに、採用に係る人員を東京圏に振り向ける。同時に、営業面でのテコ入れを図るなどの体制の立て直しを進めることを同社では計画している。

同社では、東京で採用数が足りていない要因として、労働市場の人手不足がより進んでおり、求職者の選択肢が増えていることをあげている。応募者数は一定数あるものの、同社が面接などの採用活動を始める前に、辞退されてしまうケースもあるとのこと。第2四半期以降は、同社としても、採用に係るリソースを大阪圏や名古屋圏から東京圏へシフトすることで、より積極的に（辞退される前に）採用活動を行うなど、採用活動の前倒しを図るとする。

同社によれば、応募者側の条件も上がっている。その結果、同社による採用活動の効率が低下している。これに対して同社は、単純に採用費を増加させたり、あるいは募集単価を上げるのではなく、同社の採用に係る露出を行う求人サイトなどの媒体を適切に取捨選択し、SNSを活用した露出の拡大などで、効率の低下を防ぎたいとする。同社は、人材紹介を経由しない「自社採用によるローコスト採用」を特色としている。同社では、費用対効果を考慮して柔軟に媒体を選択しながら、ローコスト採用を推進することで採用数を確保する方針である。他社が割高な人材紹介を使うことで建設技術者を志望する人材を採用するのにに対して、同社は自社採用を行うことで採用費を抑制することが出来る一方、志望動機が希薄な応募者が多い可能性があると同社では分析している。

#### 採用単価

第1四半期の採用単価は395千円（前年同期は294千円）となった。水準自体は、前年度の第3四半期の409千円、第4四半期684千円にくらべて低下したものの、前年同期に対してはおおよそ100千円の上昇となった。人手不足による採用単価の上昇が顕在化している。ただし、水準そのものは計画の範囲内であり同社の想定通りである。

建設技術者の売上PH（578千円）および契約単価（524千円）については、同社の想定の範囲で違和感はない。

#### 退職者数

第1四半期の退職者数は517人（前年同期450人）となり、採用数との差し引きで、期末在籍人数は4,664人（前年同期末3,961人）となった。採用数は年間計画（3,000人）を下回る進捗であるのに対して、退職者数が年間計画（1,928人）を上回る進捗となっており、同社では建設技術者派遣の人材確保は、第2四半期以降において主要課題として取り組む方針である。

#### 平均稼働率

第1四半期における建設技術者の期中平均稼働率は92.0%となり、前年同期の91.2%から0.8ポイント上昇した。前年同期は、過剰な採用から待機技術者の比率が高まっていたが、2026年3月期第1四半期においては、東京圏を中心に採用と営業との調整を進めたことで技術者の稼働率は高まった。

## 定着率について

建設技術者の第1四半期における定着率は90.0%（前年同期は89.8%）となった。1～2年目社員の定着率を上昇させるための施策として実施している、ターゲット企業配属比率は89.1%となり、目標とする90%前後の水準を維持している。また、同一現場へのチーム／セット派遣の比率も52.7%（前四半期比3.9%ポイント上昇）となるなどの成果が出ているが、まだ十分ではないと同社では考えている。同社では大阪圏や名古屋圏で、技術者の待機が出たことと併せて、ターゲット企業配属や同一現場へのチーム／セット派遣といった深耕営業を、改めて徹底する方針である。

同社が課題としてきた在籍1～2年目の技術者の定着率は89.1%となり、前年同期の87.9%に比べて1.3%ポイント上昇した。他方、第1四半期においては3年目以降の定着率が91.0%となり、前年同期の93.8%から2.8%ポイント低下した。第1四半期は年度末を越えて退職が増える季節性があるものの、2026年3月期第1四半期については前年同期に比べて低下の幅が大きくなった。同社では、シニア層の退職者数が多かったことが要因と分析するものの、そうした経験者を別の派遣先に割り当てることが出来るのではないかと、課題感を持ってとらえている。

## コプロテクノロジー社

- 売上高：904百万円（前年同期比21.6%増）
- 営業損失：3百万円（前年同期は営業損失23百万円）

コプロテクノロジー社は、売上高が前年同期比21.6%増、営業損失が縮小した。機電・半導体技術者派遣・請負が半導体工場向けの技術者派遣を中心に順調である一方、IT技術者派遣については、営業側の課題感が依然として強く、採用した技術者を適切に派遣できていない。

### 機電・半導体技術者派遣・請負

機電・半導体技術者派遣・請負の採用数は49人（前年同期は36人）となり、うち新卒採用が17人（同15人）、中途採用が32人（同21人）となった。また、退職者数は21人（同18人）で、差し引き期末の在籍技術者数は360人（同241人）だった。在籍技術者数は前年同期比49.4%増（同119人増）となり、そのうち半導体技術者が同120人の増加となっている。2024年2月に開設した半導体技術者センター「セミコンテクノラボ」による研修が定着し、半導体工場への派遣が、当該事業の技術者派遣の主力となっている。

機電・半導体技術者派遣・請負における技術者の期中平均稼働率は90.9%（前年同期は92.4%）と前年同期に比べて低下した。「セミコンテクノラボ」による研修の定着で、前年同期に対しては稼働率が低下しているが、前四半期と比べると同水準を維持した。第1四半期における技術者の定着率は94.7%（同93.1%）と前年同期に比べて上昇した。同社によれば、半導体技術者派遣については、研修が定着している一方で依然として採用人数が計画を下回っているとのこと。半導体工場は地方に立地することや24時間稼働であることから、都市圏での需要が多い建設技術者に比べて採用活動が難しい側面がある。

### IT技術者派遣

IT技術者派遣の採用数は22人（前年同期は32人）、退職数は39人（同22人）となり、四半期末の技術者数は160人（前年同期末は148人）である。また、期中平均の稼働率は94.1%（同97.8%）、定着率は93.4%（同89.1%）である。IT技術者派遣は、依然として顧客を獲得するための営業活動に苦戦をしている。同社としては、大手IT企業あるいはその協力会社に対して技術者を派遣することを目指しているが、実際には重層する下請け構造の中で、条件が厳しい業務を受注することが多い。そのため、ターゲット企業へのチーム派遣などといった、建設技術者派遣で構築したノウハウの横展開が出来ていないと、同社では考えている。採用人数の確保と、顧客の開拓の両面で、課題が残ると同社では分析している。

## 2025年3月期通期実績

### 業績概要：

- 売上高：30,015百万円（前期比24.6%増、会社計画に対する達成率100.1%）
- 営業利益：2,764百万円（同29.1%増、同達成率102.4%）
- 経常利益：2,784百万円（同25.9%増、同達成率102.6%）
- 親会社株主に帰属する当期純利益：1,821百万円（同24.4%増、同達成率103.7%）

同社の2025年3月期通期業績は、売上高30,015百万円（前期比24.6%増）、営業利益2,764百万円（同29.1%増）、経常利益2,784百万円（同25.9%増）、親会社株主に帰属する当期純利益1,821百万円（同24.4%増）となった。売上高および各段階利益は、いずれも過去最高である。グループ技術者数は4,861人（前期比23.7%増）となり、売上高の拡大を牽引した。

子会社別には、建設技術者派遣を行う連結子会社である株式会社コプロコンストラクションでは、外部の人材紹介会社に依存しない自社選考による「ローコスト採用」を推進したことにより、採用数は前期比17.5%増となり売上高の拡大に貢献した。期初の大量採用によって年度前半に建設技術者の稼働率が低下した（第1四半期91.2%、第2四半期93.7%）ものの、第3四半期以降は前期並みの水準（第3四半期95.3%、第4四半期94.7%）となった。他方、技術者の定着率については課題感を持って取り組んでいる（2024年3月期通期74.3%、2025年3月期通期73.2%）。

機電・半導体技術者派遣、請負事業を行う連結子会社である株式会社コプロテクノロジーにおいては、2024年2月に開設した半導体技術者研修センター「セミコンテクラボ」で研修を修了した技術者が、売り上げ拡大に貢献した。期末の技術者在籍者数は前期比48.9%増の332人となり、そのうち半導体技術者は140人となった。また、IT技術者派遣については、ITエンジニア向け案件紹介サイト「ベスキャリIT」が応募者の増加（同45.6%増）に貢献したものの、同社による派遣先の案件確保が追いついておらず、技術者数は前期比28.3%増となった。

## コプロコンストラクション社

- 売上高：26,739百万円（前期比22.2%増）
- 売上総利益：7,679百万円（同23.8%増）
- 販売費及び一般管理費：3,625百万円（同24.7%増）
- 営業利益：4,054百万円（同22.9%増）

同社の主力事業である建設技術者派遣を行う株式会社コプロコンストラクション（以下コプロコンストラクション社）の2025年3月期の業績は、売上高26,739百万円（前期比22.2%増）、営業利益4,054百万円（同22.9%増）となった。建設労働者の時間外労働の規制の強化に伴い建設工事現場における人手不足が深刻化しており、建設技術者派遣の需要が拡大している。コプロコンストラクション社では、大手顧客企業を中心に派遣先企業（ターゲット企業）を絞り込み、同一現場へのチーム/セット派遣を行うことで、未経験者や女性の技術者派遣を増やして対応した。その結果、1～2年目の構成比が高まったことで、売上PHや契約単価は低下したものの、顧客数、取得案件数を増加させることが出来た。同社では、定着率が向上し契約継続率が高まることで、契約単価が高まる3年目以降の業績への寄与を期待している。

### 取得案件数

2025年3月期通期の取得案件数は63,431件（前期比59.3%増）となった。他方、2025年3月期末のこの間の2024年3月期末の顧客数は511社（同15.9%増）である。したがって、取得案件数を顧客数（期中平均）で除した1顧客当たりの取得案件数は、2024年3月期に93.0件/社から2025年3月期は133.3件となり、同43.2%増となった。建設工事における技術者派遣需要の拡大に加えて、同社が推進している深耕営業によるターゲット企業への派遣の集中、複数の技術者を同一の現場にチーム/セットで派遣する施策の走行により、1顧客当たりの案件数が増加した。

### 採用と退職、技術者数

取得案件増加に不可欠な2025年3月期の技術者の採用者数の実績は、期初の会社計画（2,299人）を上回る、2,379人（前期比355人増）となった。そのうち、新卒採用は117人（前期比37人減）、中途採用は2,262人（同392人増）である。他方、退職者数についても期初の会社計画（1,438人）を上回る1,595人（同362人増）となった。その結果、期末の在籍人数は4,352人（同784人増、同22.0%増）となった。

同社は、売り上げ拡大のために積極的に技術者採用を進めている。自社の求人サイト「ベスキャリ建設」の活用や、応募管理システムの導入、面接設定の自動化などによる効率化など、ローコスト採用を武器としている。2025年3月期中途採用人数の四半期推移は、第1四半期726人、第2四半期505人、第3四半期506人、第4四半期525人と推移した。第1四半期の増加は、2024年第4四半期に積極的に採用費をかけたことで（採用単価が404千円/人）、翌四半期に入社人数が増えた。2025年3月期についても、第4四半期に積極的に採用費を投入しており（採用単価は684千円/人）、2026年3月期の業務量拡大に備える。また、採用に当たっては採用コストの安い未経験者の採用を拡大している。未経験者採用比率は、採用者数2,379人のうち77.5%（前期は2,024人のうち80.8%）となった。

他方、技術社員数の増加に伴って退職者数も増加しており、期初に計画した水準まで抑制することが出来なかった。採用数の拡大に伴って、在籍技術者の約70%が入社1～2年目の若手人材となっており、その中でも定着率が大きく悪化することはなく維持できていると同社では評価する。営業面、採用面、教育研修面など様々な取り組みの結果である。他方、営業面では新規の配属先への対応が優先され、既存の顧客で業務に従事する技術者へのフォローアップが後手に回っていると見方を同社はしており、課題感を持って対応するとしている。

期末の技術者の在籍人数は4,352人（前期比784人増）のうち、無期雇用社員は3,498人（同1,658人増）となり、期末在籍人数に占める無期雇用社員の比率は80.4%（2024年3月期末51.6%）となった。同社では中途採用については6カ月の試用期間を設けるものの、無期雇用社員として雇用しているため技術者の採用拡大により、無期雇用社員の比率が上昇している。

### 定着率、契約継続率、ターゲット企業配属率

2025年3月期の定着率（累計）は72.7%（前期比0.6%ポイント上昇）となった。また、2025年3月期第4四半期に限った定着率は91.9%（前年同期比0.6%ポイント低下）である。第4四半期における契約継続率は80.6%（前年同期比1.9%ポイント低下）、ターゲット企業配属率は89.4%（前年同期比4.0%ポイント低下）となった。

前述の退職人数を抑制するためにも、定着率の向上は同社の課題となっている。定着率を在籍年数別にみると、1～2年目の定着率は90.0%（2025年3月期第4四半期）であり、3年目以降の定着率95.6%（同）と比べて低い。採用数の拡大により在籍技術者の約70%が入社1～2年目の若手人材となっており、この層の定着率を向上を図るとともに、契約単価が高まる3年目以降まで定着させることが課題となっている。

そのため、同社では、営業面ではターゲット企業への深耕営業や、チーム/セット派遣を推進している。ターゲット企業配属比率は、前期比では低下したものの、目標とする90%前後の水準を維持している。複数の大型案件を施工する大手ゼネコンなどをターゲットとする技術者派遣は、派遣された技術者の労働環境の改善に資するだけでなく、同一現場へのチーム/セット派遣を可能である。また、採用が増加する新卒を含む未経験者や女性技術者の派遣を受け入れる先としても有望であり、営業面での相乗効果がある。

研修面では「エンジニア応援プラットフォーム」を構築し、新卒や中途未経験者に対する基礎研修プログラムの充実を図ると同時に、建築施工管理士などの国家資格取得のための学習支援の強化している。さらに、2026年3月期の取り組みとなるが、2025年4月には実物を用いた実技研修の実施が可能となる研修センターを品川（東京都）に開設した。

### 売上PH、契約単価

2025年3月期通期の売上PH（技術者1人当たりの月次平均売上単価）は852千円（前期比4.7%減）となった。契約単価が低い入社1～2年目の構成比が高まったことで、売上PHが低下した。2025年3月期第4四半期における契約単価の状況は、1年目で444千円/月（前期差5千円/月減）、2年目469千円/月（同14千円/月増）、3～5年目504千円/月（同18千円/月減）、6～10年目600千円/月（同4千円/月増）、11年目以上700千円/月（同23千円/月増）である。それぞれの経験年数ごとの契約単価には増減があるものの、経験年数が長いほど高くなると同時に、近年の賃上げ動向に鑑み若干の上振れ傾向がある。

### 稼働率

2025年3月期の期中平均稼働率は93.8%と前期比0.8%ポイント低下した。四半期別にみると、第1四半期が91.2%、第2四半期が93.7%、第3四半期が95.3%、第4四半期が94.7%である。期初の第1四半期に想定以上の大量採用（採用数843人）、となったことから営業との人材のミスマッチがあり、稼働率が低下した。第2四半期以降は、技術者の派遣が進み稼働率が上昇したことで、第4四半期の稼働率は前年並み（0.2%ポイント低下、前年同期94.9%）となった。

建設工事における人手不足は依然として深刻であり、同社に対する人材派遣の需要は高い。同社はターゲット企業を絞り込み、チーム/セット派遣を駆使して営業効率を高めながら、稼働率の向上を目指している。

### 売上総利益、営業利益

売上総利益率は28.7%（前期比0.3%ポイント上昇）となった。派遣技術者の増加と定着率の維持、年度後半以降の稼働率の改善により、売上高の増加に伴って売上総利益も増加した。期初計画の超過達成が見えたことで、第4四半期において採用活動を強化し、費用を追加投入（101百万円）した。2024年3月期第4四半期と異なり、営業との連携も取れてお

り、2026年3月期第1四半期に入社する技術者の稼働率は維持できる見込みである。この費用増加を吸収して、コプロコンストラクション社の営業利益は22.9%増となった。

## コプロテクノロジー社

- 売上高：3,275百万円（前期比47.9%増）
- 売上総利益：628百万円（同10.4%増）
- 販売費及び一般管理費：676百万円（同16.5%増）
- 営業損失：47百万円（同36百万円の損失増加）

コプロテクノロジー社は、2025年3月期通期では営業損失ながら、第4四半期に限ると4百万円の営業利益を計上することが出来た。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」で研修を受けた技術者が、国内の半導体工場などに派遣され、業績拡大に貢献している。

### 機電・半導体技術者派遣、請負

2025年3月期の、機電・半導体技術者派遣、請負の技術者数は、採用者数192人（前期比74人増）、退職者数83人（同29人増）の結果332人（同109人増）となった。うち、半導体技術者は140人である。期中平均の稼働率は90.8%（前期97.0%）となり、2025年3月期の定着率は79.1%（前期比3.2%ポイント低下）である。2021年に買収してグループ会社となった機電・半導体技術者派遣においては、建設技術者派遣のノウハウなどの横展開を進めているが、採用や研修などの人材確保や育成、定着率の向上、稼働率の維持などの各側面で、まだ同社の目標には達していないとのこと。また、建設技術者の派遣先が、大都市圏に多く半年程度で現場が変わるのに対して、半導体技術者は地方に立地する工場などでの勤務となり、派遣期間も長くなる。業態の違いが、採用や定着率の違いに表れている。

その中で、2024年2月に開設した「セミコンテクノラボ」による研修の成果により、国内大手のメモリーメーカー（岩手県）や半導体パッケージメーカー（岐阜県）などに向けて技術者派遣を拡大している。2025年3月期は、顧客拡大のフェーズであり、人材の確保と同時に顧客層の拡大を進めた。

### IT技術者派遣（SES、システムエンジニアリングサービス）

IT技術者派遣については、2025年3月期の技術者の応募者数3,829人（前期2,630人）に対して、採用者数140人（同72人）、退職者数101人（同42人）となり、期末在籍者数177人（同138人）となった。期中平均の稼働率は98.6%、技術者の定着率は91.0%（前期比3.3%ポイント上昇）である。

ITエンジニア向けの案件紹介サイト「ベスキヤリIT」が軌道に乗ったことで、応募者数が前期比45.6%増となったものの、コプロテクノロジー社側での案件獲得（営業）が追いつかず、技術者数は28.3%増となった。コプロテクノロジー社におけるIT技術者の派遣先は、家電大手や自動車部品大手の協力会社など、多重請負構造の中で下位に位置する会社が多く、上位の企業に対する営業活動の成果が出ていない。結果として、開発案件ごとの業務発注が多く、建設技術者派遣のような形での顧客ターゲットの設定や、契約の継続などが難しい。

# その他の情報

## 沿革

代表取締役社長であり創業者である清川甲介氏は、1999年に株式会社日構シーエスエス（現 株式会社テクノプロ・コンストラクション、テクノプロ・ホールディングス社の子会社）に入社。2004年には代表取締役社長、2006年には株式会社クリスタルスタッフ（2012年テクノプロ・ホールディングス社へ事業譲渡）代表取締役社長に就任。家業が建設会社であり、家業の勉強のために入社したが、建設業界の労働力不足など日本の課題に対しビジネスチャンスを感じ、2006年に独立。2019年にマザーズ、セントレックスに上場。2020年に東証1部、名証1部に市場変更。2022年に東証プライム、名証プレミアに移行。

月日	
2006年10月	株式会社トラスティクルーを名古屋市に設立（人材派遣・紹介事業）
2008年3月	株式会社コプロ・エンジニアードへ社名変更
2013年10月	飲食店事業に参入することを目的として、株式会社コプロ・ダイニングサービスを設立
2013年11月	給与計算・社会保険業務を委託することを目的として、G I P株式会社の株式を全株取得し、株式会社コプロ・ソリューションズへ社名変更
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 同社）へ社名を変更 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同社グループの主要事業である人材派遣・紹介事業を移管
2017年1月	同社グループの事業再編に伴い、株式会社コプロ・ソリューションズを解散
2017年4月	同社グループの事業再編に伴い、株式会社コプロ・ダイニングサービスを解散
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
2020年4月	COPRO GLOBALS PTE.LTD.をシンガポール共和国に設立
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
2021年4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	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株式会社コプロ・エンジニアードに承継 東京証券取引所市場プライム・名古屋証券取引所市場プレミアに移行
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に変更、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が吸収合併し、株式会社コプロテクノロジーへ商号変更
2024年2月	株式会社コプロテクノロジー半導体技術者研修センター「セミコンテラボ」開設、COPRO GLOBALS PTE.LTD.清算
2025年4月	株式会社コプロコンストラクション東京本社 開設
2026年3月	株式会社TEホールディングス（旧 株式会社トライト）の全株式を取得し、子会社化 株式会社コプロテクノロジーのIT技術者派遣および準委任契約を伴うSES事業を譲渡

出所：会社資料を基にSR社作成

## トップマネジメント

### 代表取締役社長 清川 甲介 氏（1977年10月16日生）

清川甲介氏は、同社の創業者であり同社の代表取締役社長である。

1998年4月	建築工業株式会社入社
1999年5月	株式会社日構シーエスエス（現 株式会社テクノプロ・コンストラクション）入社
2004年5月	同社代表取締役社長就任
2006年5月	株式会社クリスタルスタッフ代表取締役社長就任
2006年10月	株式会社トラスティクルー（現 同社）設立、代表取締役社長就任（現任）
2015年5月	株式会社コプロ・エンジニアード（新設分割会社、現 コプロコンストラクション）代表取締役社長就任
2020年4月	COPRO GLOBALS PTE.LTD.（シンガポール現地法人）代表取締役社長就任
2021年4月	COPRO VIETNAM CO., LTD.（ベトナム現地法人）代表取締役社長就任（現任）、株式会社アトモス（現 株式会社コプロテクノロジー）取締役就任（現任）
2021年10月	バリューアークコンサルティング株式会社（現 株式会社コプロテクノロジーに吸収合併）代表取締役社長就任
2024年6月	株式会社コプロコンストラクション 取締役就任（現任）
2026年3月	株式会社TEホールディングス 代表取締役社長就任（現任） 株式会社トライトエンジニアリング 代表取締役社長就任（現任）

常務取締役、コプロコンストラクション社  
代表取締役社長 越川裕介 氏（1985年10月15日生）

2006年4月	株式会社スタイルファクトリーかべす入社
2008年3月	株式会社トラスティクルー（現 同社）入社
2011年2月	同社 名古屋支店長
2013年5月	同社 首都圏支店長
2016年1月	株式会社コプロ・エンジニアード（新設分割、現 株式会社コプロコンストラクション）採用戦略本部長
2016年6月	同社 執行役員 採用戦略本部長
2016年11月	同社 執行役員 採用戦略本部長
2017年3月	同社 取締役 採用戦略本部長、株式会社コプロ・エンジニアード 取締役
2020年4月	同社 取締役 人事戦略本部長
2021年4月	同社 取締役、株式会社コプロ・エンジニアード 取締役 営業本部長
2024年6月	同社 常務取締役（現任）、株式会社コプロコンストラクション 代表取締役社長（現任）

## コーポレートガバナンス（2025年6月20日付）

組織形態・資本構成	
組織形態	監査役設置会社
支配株主	有、清川甲介
親会社の有無	無
外国人株式保有比率	10%未満
取締役・監査役関係	
定款上の取締役員数	10名
取締役人数	5名
定款上の取締役任期	2年
取締役会議長	社長
社外取締役人数	2名
社外取締役のうち独立役員に指定されている人数	2名
定款上の監査役的人数	4名
監査役的人数	4名
社外監査役的人数	2名
社外監査役のうち独立役員に指名されている人数	2名
その他	
議決権電子行使プラットフォームへの参加	有
招集通知（要約）の英文での提供	有
取締役へのインセンティブ付与に関する施策の実施状況	業績連動報酬制度の導入、ストックオプション制度の導入、その他
ストックオプションの付与対象者	社内取締役、社外取締役、社内監査役、社外監査役、従業員、子会社の取締役、子会社の従業員
取締役報酬の開示状況	一部のものだけ個別開示
報酬の額またはその算定方法の決定方針の有無	有
買収防衛策の導入の有無	無

出所：会社資料を基にSR社作成

## 配当方針

同社は2023年5月15日開催の取締役会において、中期経営計画（2023年3月期～2027年3月期）期間中は減配を行わず、連結配当性向50%以上を目途とすることを発表した。2026年3月期の連結配当性向は53.1%だった。

## 配当性向の推移

配当性向	18年3月期	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結
配当性向（%）	20.2%	18.5%	26.1%	35.1%	39.2%	53.7%	64.4%	62.9%	53.1%
1株当たり配当金（円）	3.75	5.25	7.50	9.38	10.00	12.50	25.00	30.00	40.00
1株当たり当期純利益（円）	18.54	28.44	28.77	26.69	25.53	23.27	38.84	47.73	75.35

注：1株当たり指標については、株式分割を調整している

出所：会社資料を基にSR社作成

## 大株主

筆頭株主の株式会社リタメコは、同社代表取締役社長である清川甲介氏の資産管理会社である。

## 大株主一覧（2026年3月31日現在）

株主名	所有株式数 (千株)	所有株式の割合 (%)
株式会社リタメコ	16,800	43.84
清川 甲介	5,260	13.73
薩山 恭一	2,000	5.22
森實 厚裕	800	2.09
株式会社日本カストディ銀行（信託口）	606	1.58
藤巻 正司	360	0.94
NOMURA PB NOMINESS LIMITED OMNIBUS-MARGIN (CASHPB)（常任代理人 野村証券株式会社）	300	0.78
越川 裕介	244	0.64
登倉 義博	240	0.63
楽天証券株式会社共有口	237	0.62
計	26,848	70.06

注：2026年3月31日現在。所有株式の割合の計算においては、自己株式1,675,922株を発行済株式の総数から除いている  
出所：会社資料を基にSR社作成

## 従業員数

(人)	19年3月期	20年3月期	21年3月期	22年3月期	23年3月期	24年3月期	25年3月期	26年3月期
連結従業員数	1,788	2,242	2,280	2,377	3,301	4,189	5,154	8,402
単体従業員数	45	48	60	84	82	66	58	61
平均年齢（歳）	33.1	33.4	36.2	34.9	33.5	33.4	34.2	34.0
平均勤続年数（年）	1.5	1.9	2.1	3.3	3.1	3.6	3.2	3.6
平均年間給与（千円）	4,038	4,055	4,185	4,397	4,504	4,738	4,836	

出所：会社資料を基にSR社作成

## ところで

### 社名の由来

社名「コプロ」の由来は、「応えるプロ」である。創業者の清川甲介氏は、派遣技術社員をはじめ同社が、社会の期待に「応えるプロ」でありたいという思いから、社名を「コプロ」と名付けた。

# ニュース&トピックス

## 株式会社タイトの株式取得、SES事業の事業譲渡、国際財務報告基準の任意適用などに関して発表

2026年1月15日

株式会社コプロ・ホールディングス（東証PRM 7059、以下同社）は、2026年1月15日開催の取締役会において、以下の3点を決議した。1)同社は、株式会社タイトエンジニアリング（以下タイトエンジニアリング社）の全株式を保有する株式会社タイト（以下タイト社）の全株式を取得して完全子会社化する。2)同社は、連結子会社である株式会社コプロテクノロジー（以下コプロテクノロジー社）のSES（システム・エンジニアリング・サービス）事業をジャパニクス株式会社（東証GRT 9558、以下ジャパニクス社）に吸収分割の方法により事業譲渡する。3)同社は、2027年3月期の有価証券報告書における連結財務諸表から従来の日本会計基準に替えて、国際財務報告基準（IFRS）を任意適用する。（本件のリリースは、[こちら](#)と[こちら](#)と[こちら](#)）

### タイト社の株式取得について

同社は、建設業界向けに人材派遣・人材紹介サービスを提供するタイトエンジニアリング社の全株式を保有するタイト社の全株式を取得して完全子会社化すること、および取得を目的として資金借入れを行うことを決議した。

#### 株式取得の理由

同社は、国内建設市場における建設技術者派遣の領域で、規模と品質の双方において「圧倒的業界No.1」を目指している。他方、建設技術者派遣の業界では慢性的な技術者不足が顕在化している。同社は、安定的な人材供給と高い専門性を兼ね備えたサービスを強く求める国内建設市場の顧客に対して、規模の拡大を実現する手段としてM&Aによる事業基盤の強化を検討してきた。

他方、タイトエンジニアリング社は自社求人サイト「施工管理ジョブ」を通じたデジタルマーケティングにより、業界経験者を中心とした登録求職者の効率的な獲得に強みを持ち、全国に展開する拠点網により建設業界の幅広い顧客に対して人材派遣・人材紹介サービスを提供している。

同社は、今回のタイト社の株式取得により、同社が築いてきたノウハウや顧客基盤に、タイトエンジニアリング社の強みや顧客基盤を取り込み、日本国内全域での顧客対応力を強化して受注機会の拡大を図るとともに、多様で質の高い派遣技術者を確保できる。また同社は、教育・研修ノウハウや管理体制を統合し、品質面での差別化を進めることで、技術者および顧客の満足度を高め、スケールメリットを生かした顧客企業との関係強化や技術者の採用力の強化（処遇改善など）により、持続的な収益成長を実現することを目指すとしている。

#### 株式取得の方法及び過程

1. 米系投資ファンドカーライルの特別目的会社である株式会社タイトキャリア（TCG2505から2026年1月7日付で商号変更）の傘下にあるタイト社は、自社の建設派遣事業以外の事業（タイト社が保有するタイト社の完全子会社である株式会社タイトキャリアおよび株式会社bright vieの全株式を含む）を、タイト社の完全親会社である株式会社タイトキャリアに吸収分割により承継させる。
2. 同社は、建設派遣事業以外の事業を譲渡した後のタイト社の発行済株式のすべてを取得し、タイト社およびタイトエンジニアリング社を完全子会社化する。
3. 取得後のタイトエンジニアリング社の代表取締役社長には、同社の代表取締役社長である清川甲介氏が就任予定である。

## トライトエンジニアリング社の概要

単位：百万円	2022年12月期	2023年12月期	2024年12月期
純資産	1,284	1,582	2,061
総資産	4,418	5,177	5,290
売上高	13,151	16,288	18,072
営業利益	804	1,335	1,814
経常利益	865	1,354	1,832
親会社株主に帰属する当期純利益	572	933	1,412

### 株式取得の概要および日程など

- 株式取得の相手先：株式会社トライトキャリア（旧TCG2505株式会社、カーライル持分：100%）
- 異動する子会社：株式会社トライト（株式会社トライトキャリアの持分：100%）
- 取得株式数：540,005株（異動前の所有株式数：0株）
- 異動後の議決権所有割合：100%（異動前の議決権所有割合：0%）
- 取得価額：29,417百万円（概算額）うち普通株式29,243百万円、アドバイザー費用等174百万円（概算額）
- 借入金額：29,243百万円、※本株式取得の資金に充当するため金融機関から借入れをおこなう
- 借入先：株式会社三井住友銀行
- 借入金利：基準金利+スプレッド
- 借入実行日：2026年3月1日（株式譲渡実行日と同日に実行予定）
- 借入期間：8カ月
- 担保の内容：無担保、無保証
- 取締役会決議日：2026年1月15日
- 株式譲渡契約締結日：2026年1月15日
- 吸収分割効力発生日：2026年3月1日
- 株式譲渡実行日：2026年3月1日（予定）

### 今後の見通し

本件が2026年3月期連結の通期業績予想に与える影響については、現在精査中である。同社は、今後開示すべき事項が生じた場合には速やかに実施するとしている。

## SES事業の事業譲渡について

同社の連結子会社であるコプロテクノロジー社は、求人サイト「ベスキャリアIT」を主軸としたIT技術者の派遣および準委任契約を伴うSES（システム・エンジニアリング・サービス）事業をジャパニアス社に吸収分割の方法により承継することを決議した。

### 事業譲渡の目的

コプロテクノロジー社のSES事業は、同社が2021年9月に完全子会社化（買収）したバリューアークコンサルティング株式会社を淵源とする。当該事業は、オウンドメディアであるベスキャリアITを主軸に、IT技術者を案件ごとに顧客にマッチングし、IT人材サービス事業を提供してきた。その中で、少子高齢化や労働人口の減少、IT技術者獲得競争の激化、顧客の求めるスキルの高度化などの事業環境の変化に加えて、建設技術者を中心に未経験者の育成・派遣分野を得意とする同社グループの事業戦略との方向性の違いなどが経営課題として顕在化していた。同社では、中長期的視点から、同社の中核事業である建設技術者派遣および機電・半導体技術者派遣に経営資源を集中させることで、競争力の強化と持続的な成長を目指すとする。

### 事業譲渡の要旨および日程

- 事業譲渡の方式：コプロテクノロジー社を分割会社とし、ジャパニアス社を承継会社とする吸収分割
- 事業譲渡に係る対価：730百万円（予定）
- 取締役会決議日：2026年1月15日
- 吸収分割契約締結日：2026年1月15日（予定）
- 効力発生日：2026年3月27日（予定）

## 分割する部門の概要

- 分割する部門の事業内容：SES（システム・エンジニアリングサービス）事業
- 売上高：1,472百万円（2025年3月期）
- 資産合計：35百万円（簿価、2025年11月30日時点） ※負債はない

## 今後の見通し

本件が2026年3月期連結の通期業績予想に与える影響については、現在精査中である。同社は、今後開示すべき事項が生じた場合には速やかに実施するとしている。

## 国際財務報告基準の任意適用について

同社は、2027年3月期の有価証券報告書における連結財務諸表から従来の日本会計基準に替えて、国際財務報告基準（IFRS）を任意適用することを2026年1月15日開催の取締役会決議により決定した。

同社は、IFRSの任意適用によって、

- 1)のれんや無形資産を対象としたより厳密な効果測定によるM&Aの投資リターン改善
  - 2)市場参加者の比較検討性の向上
- といった要因を通じた企業価値の拡大を目指すとしている。

会計基準の変更に伴う業績への影響として、IFRSを任意適用することにより、日本会計基準におけるのれんが償却対象外となる。同社は、これよりのれん償却費用が減少し、利益水準を押し上げることを想定している。

同社は、2027年3月期の期末（第4四半期）の決算短信および連結計算書類の開示まで日本会計基準に基づいて開示する。そのあと、2027年3月期の有価証券報告書からIFRSを任意適用し開示するとしている。

## 株式分割及び定款の一部変更並びに株式分割に伴う配当予想の修正を発表

2025年7月14日

株式会社コプロ・ホールディングス（東証PRM 7059、以下同社）は、株式分割及び定款の一部変更並びに株式分割に伴う配当予想の修正に関して発表した。  
（リリース文へのリンクは[こちら](#)）

### 株式分割の目的

株式分割を行うことで、同社の株式の投資単位当たりの金額を引き下げ、投資家がより投資しやすい環境を整え、投資家層の拡大と同社株式の流動性の拡大を図る。

### 株式分割の概要

2025年9月30日（火）を基準日として、同日最終の株主名簿に記載または記録された株主の所有する普通株式を、1株につき2株の割合を持って分割する。今回の株式分割に際し、資本金の額の変更はない。

分割により増加する株式数は以下の通り。

1. 株式分割前の発行済株式総数：20,000,000株
2. 今回の株式分割により増加する株式数：20,000,000株
3. 株式分割後の発行済株式総数：40,000,000株
4. 株式分割後の発行可能株式数：160,000,000株

### 分割の日程

1. 基準日公告日：2025年9月12日（金）（予定）
2. 基準日：2025年9月30日（火）
3. 効力発生日：2025年10月1日（水）

## 新株予約権の行使価格の調整

今回の株式分割に伴い、2025年10月1日以降に行使する新株予約権の1株当たりの行使価格を以下の通り調整する。

新株予約権の名称	調整前行使価格	調整後行使価格
第2回新株予約権	338円	169円
第3回新株予約権	642円	321円
第4回新株予約権	481円	241円
第5回新株予約権	481円	241円
第6回新株予約権	1,259円	630円
第7回新株予約権	1,644円	822円
第8回新株予約権	1,644円	822円

## 定款の一部変更

今回の株式分割に伴い、会社法第184条第2項の規定に基づき、2025年10月1日を持って、同社の定款第6条の発行可能株式総数を変更する。

現行定款	変更後定款
第6条（発行可能株式総数） 当社の発行可能株式総数は8,000万株とする。	第6条（発行可能株式総数） 当社の発行可能株式総数は、16,000万株とする。

なお、定款変更の効力発生日は、2025年10月1日（水）である。

## 配当予想の修正

今回の株式分割に伴い、2025年5月15日付で公表した「2025年3月期決算短信〔日本基準〕（連結）」に記載の2026年3月期の1株当たり配当予想を下記の通り修正する。今回の配当予想の修正は、上記の株主分割に伴う修正であり、1株当たり配当予想に実質的な変更はない。


	年間配当金（2026年3月期）		
	第2四半期末	期末	年間
前回予想 （2025年5月15日公表）	30円00銭	50円00銭	80円00銭
今回修正予想 （株式分割前換算）	30円00銭 （30円00銭）	25円00銭 （50円00銭）	- （80円00銭）
前期実績 （2025年3月期）	20円00銭	40円00銭	60円00銭


注：今回の修正予想における年間の1株当たり配当予想については、株式分割の実施により単純計算ができないため表示していない

# 株式会社シェアードリサーチについて

株式会社シェアードリサーチは今までにない画期的な形で日本企業の基本データや分析レポートのプラットフォーム提供を目指しています。さらに、徹底した分析のもとに顧客企業のレポートを掲載し随時更新しています。

## 連絡先

 東京都千代田区神田猿楽町2丁目6-10

 +81 (0)3 5834-8787

 [info@sharedresearch.jp](mailto:info@sharedresearch.jp)

 <https://sharedresearch.jp>

## ディスクレーム

本レポートは、情報提供のみを目的としております。投資に関する意見や判断を提供するものでも、投資の勧誘や推奨を意図したものでもありません。SR Inc.は、本レポートに記載されたデータの信憑性や解釈については、明示された場合と黙示の場合の両方につき、一切の保証を行わないものとします。SR Inc.は本レポートの使用により発生した損害について一切の責任を負いません。本レポートの著作権、ならびに本レポートとその他Shared Researchレポートの派生品の作成および利用についての権利は、SR Inc.に帰属します。本レポートは、個人目的の使用においては複製および修正が許されていますが、配布・転送その他の利用は本レポートの著作権侵害に該当し、固く禁じられています。SR Inc.の役員および従業員は、SR Inc.の調査レポートで対象としている企業の発行する有価証券に関して何らかの取引を行っており、または将来行う可能性があります。そのため、SR Inc.の役員および従業員は、該当企業に対し、本レポートの客観性に影響を与える利害を有する可能性があることにご留意ください。

金融商品取引法に基づく表示：本レポートの対象となる企業への投資または同企業が発行する有価証券への投資についての判断につながる意見が本レポートに含まれている場合、その意見は、同企業からSR Inc.への対価の支払と引き換えに盛り込まれたものであるか、同企業とSR Inc.の間に存在する当該対価の受け取りについての約束に基づいたものです。