



7059

コプロ・ホールディングス

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 までメールをお寄せください。



目次

要約	3
主要経営指標の推移	5
直近更新内容	6
業績動向	8
四半期実績推移	8
事業内容	15
ビジネスモデルの概要	15
市場とバリューチェーン	23
SW (Strengths, Weaknesses) 分析	30
強み (Strengths)	30
弱み (Weaknesses)	30
過去の業績と財務諸表	32
損益計算書	32
貸借対照表	33
キャッシュフロー計算書	34
過去の業績	34
その他の情報	46
企業概要	48

要約

事業概要

株式会社コプロ・ホールディングス（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。建設系技術者派遣業務では大手5社の一角を占める（後段で詳述）。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を実務を担当する。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。

2025年3月期の売上高は30,015百万円（前期比24.6%増）、営業利益2,763百万円（同29.1%増）となった。同社の事業は技術者派遣事業の単一セグメントである。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～2025年3月期）は売上高では18.8%、営業利益は同17.5%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。

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。建設技術者派遣においては、2025年3月期末の派遣技術社員数は4,352人（前期末比22.0%増）、期中平均稼働率は93.8%（前期は94.6%）、3月末時点での技術者1人当たりの契約単価は529千円（前期比0.2%減）となった。2025年3月期における同社の技術者数4,352人（前期末3,568人）のうち無期雇用社員は3,498人（同1,840人）、有期雇用社員854人（同1,728人）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。他方、同社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。2025年3月期末の同社の無期雇用社員の構成比は80.4%（2024年3月期末51.6%）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の成長を制約する要因は、派遣するための建設技術者を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、建設業界に特化した自社の求人サイト「ベスキャリ建設」を運営している。自社でサイトを運営することにより、同社が独自に入手した求人情報については、一般の求人サイトに先駆けて機動的に掲載ができる点である。

同社は、営業改革を進めている。従来は新規開拓を重視して営業していたが、2022年3月期から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。2025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89.4%と目標水準を維持した（2024年3月期93.4%）。同期のチーム派遣比率は48.8%となり、営業改革の推進前（2021年4月実績）と比較し17.8%ポイントの上昇である。

2025年3月期の。建設技術者派遣における顧客数は511社（前期441社）、1顧客あたり売上高は56百万円（同51百万円）である。1顧客あたり平均派遣技術社員数は8.5人である。建設業界の就業者は、29歳以下は11.7%（全産業平均では16.9%）、55歳以上は36.9%（同32.4%）という高齢化が進んでいる（2024年時点）。よって、今後の建設業界の就業者数は減少が見込まれるため、人材不足は続くとしてSR社は考える。

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2025年3月期まで30%程度で推移している（2025年3月期の売上総利益率は28.7%）。

今後はM&Aにも注力する方針である。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。同社は、2023年10月1日にアトモス社とバリューアークコンサルティング社を合併し、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。2025年3月期のコプロテクノロジー社の売上高は3,275百万円（前期比47.9%増）、営業損失は47百万円であり、連結に占める構成比は高くない。

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）、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）となる。SR社試算によると、大手5社の建設系人材派遣会社の市場シェアは22%程度（2022年）であり、中小企業も多く存在する。

業績動向

2025年3月期は、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、各段階利益ともに過去最高である。グループの技術者数は同23.7%増の4,861人となり、売上高の拡大を牽引した。建設技術者派遣では、採用増加に伴って年度前半に技術者の稼働率が低下したものの、年度後半には持ち直した。また、機電・半導体技術者では、2024年2月に開設した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」での研修を修了した技術者が売り上げ拡大に貢献した。

2026年3月期の会社予想は、売上高38,000百万円（前期比26.6%増）、営業利益3,800百万円（同37.5%増）、経常利益3,800百万円（同36.5%増）、親会社株主に帰属する当期純利益2,470百万円（同35.7%増）を見込む。期末のグループ技術者数は6,271人（同29.0%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、2022年5月に公表した2023年3月期～2027年3月期を対象期間とする中期経営計画の、最終年度の事業目標を上方修正した。新たに示された2027年3月期の事業目標は、売上高47,000百万円（従来計画40,000百万円）、Non-GAAP営業利益6,200百万円（同5,000百万円、同社のNon-GAAP営業利益は、営業利益に減価償却費、のれん償却費、株式報酬費を足し戻した金額）である。また、グループ技術者数（期末）目標を8,000人（同6,200人）とした。

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600億円、営業利益60億円、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、③グローバル事業の推進：売上高100億円、営業利益10億円、④M&A戦略・新規事業の検討：売上高100億円、営業利益10億円、としている。

同社の強みと弱み

同社の強みとしては、1) 同業他社と比較して、有期雇用社員比率が高いため、より景気変動に強い構造となっている、2) 人材紹介会社を利用せず自社採用に拘ることにより、採用単価を低く抑えることができている、3) 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く抑えられ、高い稼働率が維持できている、である。

一方、同社の弱みとしては、1) 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、2) 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、3) 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、である。

主要経営指標の推移

損益計算書 (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 会社予想
売上高	8,963	10,819	13,123	14,837	15,589	18,791	24,098	30,015	38,000
前期比	16.4%	20.7%	21.3%	13.1%	5.1%	20.5%	28.2%	24.6%	26.6%
売上総利益	2,825	3,625	4,376	4,298	4,845	5,575	6,774	8,309	10,921
前期比	16.8%	28.3%	20.7%	-1.8%	12.7%	15.1%	21.5%	22.6%	31.4%
売上総利益率	31.5%	33.5%	33.3%	29.0%	31.1%	29.7%	28.1%	27.7%	28.7%
営業利益	895	1,345	1,593	1,438	1,621	1,322	2,142	2,764	3,800
前期比	-1.6%	50.3%	18.4%	-9.7%	12.8%	-18.5%	62.0%	29.1%	37.5%
営業利益率	10.0%	12.4%	12.1%	9.7%	10.4%	7.0%	8.9%	9.2%	10.0%
経常利益	885	1,337	1,685	1,440	1,620	1,324	2,212	2,784	3,800
前期比	-1.8%	51.1%	18.6%	-9.2%	12.5%	-18.2%	67.0%	25.9%	36.5%
経常利益率	9.9%	12.4%	12.1%	9.7%	10.4%	7.0%	9.2%	9.3%	10.0%
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	2,470
前期比	12.4%	54.4%	15.5%	-6.9%	-4.6%	-10.2%	69.3%	24.4%	35.7%
純利益率	6.8%	8.7%	8.3%	6.8%	6.2%	4.6%	6.1%	6.1%	6.5%
1株当たりデータ（円、株式分割調整後）									
期末発行済株式数（千株）	10,000	10,000	10,000	10,000	10,000	20,000	20,000	20,000	-
うち自己株式数（千株）	1,800	580	572	446	715	1,413	917	956	-
EPS（円）	74.2	113.8	115.1	106.7	102.1	46.5	77.7	95.5	129.7
EPS（潜在株式調整後）（円）	-	111.2	112.8	104.7	100.8	46.0	74.4	94.2	-
DPS（円）	15.0	21.0	30.0	37.5	40.0	50.0	50.0	60.0	80.0
BPS（円）	330	498	582	657	704	379	422	433	-
貸借対照表（百万円）									
現金・預金・有価証券	2,931	4,761	4,832	5,321	4,058	4,407	5,949	6,191	-
流動資産合計	4,394	6,486	6,898	7,408	6,748	7,752	9,890	10,778	-
有形固定資産	364	389	372	357	407	584	586	598	-
投資その他の資産計	544	524	648	589	687	672	600	811	-
無形固定資産	92	75	113	161	999	988	1,075	870	-
資産合計	5,394	7,475	8,031	8,514	8,841	9,995	12,151	13,057	-
短期有利子負債	267	270	186	85	-	-	-	-	-
流動負債合計	1,741	2,105	2,380	2,163	2,166	2,717	3,849	4,427	-
長期有利子負債	859	600	86	4	24	31	35	40	-
固定負債合計	949	677	163	79	101	166	185	230	-
負債合計	2,690	2,782	2,543	2,242	2,266	2,883	4,034	4,658	-
自己資本	2,704	4,693	5,488	6,272	6,539	7,041	8,059	8,252	-
純資産合計	2,704	4,693	5,488	6,272	6,575	7,112	8,116	8,400	-
負債純資産合計	5,394	7,475	8,031	8,514	8,841	9,995	12,151	13,057	-
有利子負債（短期及び長期）	1,126	869	273	89	24	31	35	40	-
キャッシュフロー計算書（百万円）									
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	-
投資活動によるキャッシュフロー	46	-123	-145	-83	-1,264	-292	-322	-351	-
財務活動によるキャッシュフロー	-731	761	-885	-417	-825	-372	-465	-1,644	-
財務指標									
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%	-
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%	-
自己資本比率	50.1%	62.8%	68.3%	73.7%	74.0%	70.4%	66.3%	63.2%	-
総資産回転率	169.8%	168.1%	169.3%	179.3%	179.6%	199.5%	217.6%	238.1%	-
当期純利益率	6.8%	8.7%	8.3%	6.8%	6.2%	4.6%	6.1%	6.1%	-

出所：会社資料に基づき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。表中のDPSは株式分割前。

直近更新内容

2025年5月度 在籍技術者数、稼働技術者数・稼働率の月次開示

2025年6月16日

株式会社コプロ・ホールディングスは、2025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。（リリースへのリンクは[こちら](#)）

グループ合計

	2025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											+907	+78
稼働技術者数（人）	4,598	4,774											+849	+176
稼働率	90.5%	92.5%											+0.2%pt	+2.0%pt
稼働率（研修中除く）	94.0%	93.6%											+0.8%pt	-0.4%pt
	2024年												2025年	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
在籍技術者数（人）	4,159	4,254	4,350	4,398	4,455	4,482	4,540	4,622	4,684	4,729	4,806	4,861		
稼働技術者数（人）	3,758	3,925	3,992	4,079	4,164	4,242	4,297	4,396	4,473	4,481	4,552	4,581		
稼働率	90.4%	92.3%	91.8%	92.7%	93.5%	94.6%	94.6%	95.1%	95.5%	94.8%	94.7%	94.2%		
稼働率（研修中除く）	93.3%	92.8%	92.7%	93.6%	94.3%	95.5%	95.8%	96.0%	96.2%	96.1%	95.8%	95.2%		

建設技術者派遣（株式会社コプロコンストラクション）

	2025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											+768	+74
稼働技術者数（人）	4,132	4,292											+735	+160
稼働率	90.5%	92.5%											+0.6%pt	+2.0%pt
稼働率（研修中除く）	93.8%	93.6%											+1.2%pt	-0.2%pt
	2024年												2025年	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
在籍技術者数（人）	3,785	3,871	3,961	4,011	4,049	4,071	4,109	4,161	4,212	4,242	4,298	4,352		
稼働技術者数（人）	3,416	3,557	3,619	3,717	3,790	3,857	3,906	3,970	4,024	4,026	4,079	4,099		
稼働率	90.3%	91.9%	91.4%	92.7%	93.6%	94.7%	95.1%	95.4%	95.5%	94.9%	94.9%	94.2%		
稼働率（研修中除く）	93.1%	92.4%	92.2%	93.3%	94.1%	95.3%	95.7%	96.0%	96.0%	95.9%	95.7%	95.1%		

機械設計開発技術者派遣・請負（株式会社コプロテクノロジー）

	2025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											+124	+4
稼働技術者数（人）	313	323											+103	+10
稼働率	88.9%	90.7%											-4.1%pt	+1.8%pt
稼働率（研修中除く）	96.6%	92.3%											-5.0%pt	-4.3%pt
	2024年												2025年	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
在籍技術者数（人）	228	232	241	249	262	273	291	310	310	321	330	332		
稼働技術者数（人）	202	220	226	225	234	248	254	276	288	291	297	306		
稼働率	88.6%	94.8%	93.8%	90.4%	89.3%	90.8%	87.3%	89.0%	92.9%	90.7%	90.0%	92.2%		
稼働率（研修中除く）	96.2%	97.3%	95.8%	95.3%	96.3%	96.5%	96.2%	95.2%	97.6%	96.0%	94.9%	94.7%		

SES（株式会社コプロテクノロジー）

	2025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）	166	166											+15	+0
稼働技術者数（人）	153	159											+11	+6
稼働率	92.2%	95.8%											-2.2%pt	+3.6%pt
	2024年												2025年	
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月		
在籍技術者数（人）	146	151	148	138	144	138	140	151	162	166	178	177		
稼働技術者数（人）	140	148	147	137	140	137	137	150	161	164	176	176		
稼働率	95.9%	98.0%	99.3%	99.3%	97.2%	99.3%	97.9%	99.3%	99.4%	98.8%	98.9%	99.4%		

会社資料を基にSR社作成

*SES（システムエンジニアリングサービス）の技術者数はフリーランスのエンジニアを含む

中期経営計画の最終年度目標の上方修正、2025年3月期の配当および2026年3月期の配当予想に関して発表

2025年5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、中期経営計画の最終年度目標の上方修正ならびに2025年3月期剰余金の配当および2026年3月期配当予想に関して発表した。

（中期経営計画の最終年度目標の上方修正に関するリリース文へのリンクは[こちら](#)）

コプロ・ホールディングス 7059



Research Coverage Report by Shared Research Inc. | <https://sharedresearch.jp> | 登録無料

(2025年3月期剰余金の配当および2026年3月期配当予想に関するリリース文へのリンクは[こちら](#))

中期経営計画最終年度目標の上方修正について

同社は、2022年5月13日に2027年3月期を最終年度とする中期経営計画「コプロ・グループ Build the Future 2027」(2023年3月期～2027年3月期)を公表し、その計画達成に向け取り組んできた。2025年3月期までの実績を踏まえて、2027年3月期目標を以下のように上方修正した。

(百万円)	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	年度計画	中計目標	修正目標	修正額
売上高	26,800	30,015	33,000	38,000	40,000	47,000	+7,000
営業利益		2,764		3,800		5,600	
営業利益率		9.2%		10.0%		11.9%	
Non-GAAP営業利益	2,750	3,328	3,900	4,425	5,000	6,200	+1,200
Non-GAAP営業利益率	10.3%	11.1%	11.8%	11.6%	12.5%	13.2%	
1株当たり当期純利益 (EPS、円)		95.45		129.70		185.00	
技術者数 (人)		4,861		6,271	6,200	8,000	+1,800

注：同社のNon-GAAP営業利益は、営業利益に減価償却費、のれん償却費、株式報酬費用を足し戻した金額である

2025年3月期通期決算の発表に合わせて、2026年3月期の会社計画を発表すると同時に、中期経営計画の最終年度となる2027年3月期についても、事業目標を修正したものである。また、今回の修正においては、2026年3月期および2027年3月期について、営業利益および1株当たり当期純利益 (EPS) の目標についても追加された。

2025年3月期剰余金の配当および2026年3月期配当予想について

同社は、2025年5月15日開催の取締役会において、2025年3月31日を基準日とする剰余金の配当を行うことを決議した。2025年3月期末の配当金は1株当たり40.00円とし、2025年6月20日開催の定時株主総会に付議する予定である。

また、2026年3月期の配当予想についても決定した。2026年3月期の配当は、中間配当を1株当たり30円、期末配当を1株当たり50円とし、年間配当額を1株当たり80円とする予定である。

同社は、株主還元を経営上の重要課題の1つと位置付けている。株主還元は配当を基本とし、現行の中期経営計画期間中(2023年3月期～2027年3月期)は減配をしない方針である。また、連結配当性向50%以上を目処としながら積極的な投資により達成される利益成長に応じて、安定的な配当を行うとしている。

業績動向

四半期実績推移

四半期業績推移（累計）					23年3月期				24年3月期				25年3月期				25年3月期	
（百万円）					1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	（達成率）	通期会予
売上高					4,249	8,670	13,585	18,791	5,406	11,137	17,497	24,098	6,871	14,228	22,026	30,015	100.1%	30,000
前期比					19.5%	17.1%	18.7%	20.5%	27.2%	28.5%	28.8%	28.2%	27.1%	27.7%	25.9%	24.6%		24.5%
売上総利益					1,276	2,583	4,054	5,575	1,441	3,065	4,880	6,774	1,799	3,837	6,061	8,309	98.3%	8,449
前期比					20.0%	15.7%	14.8%	15.1%	13.0%	18.7%	20.4%	21.5%	24.8%	25.2%	24.2%	22.6%		24.7%
売上総利益率					30.0%	29.8%	29.8%	29.7%	26.7%	27.5%	27.9%	28.1%	26.2%	27.0%	27.5%	27.7%		28.2%
販売費及び一般管理費					1,046	2,113	3,191	4,253	1,205	2,328	3,474	4,633	1,381	2,600	3,913	5,545	96.4%	5,749
前期比					33.0%	32.0%	32.5%	32.0%	15.3%	10.2%	8.9%	8.9%	14.6%	11.7%	12.6%	19.7%		24.1%
売上高販管費比率					24.6%	24.4%	23.5%	22.6%	22.3%	20.9%	19.9%	19.2%	20.1%	18.3%	17.8%	18.5%		19.2%
営業利益					230	470	863	1,322	236	737	1,406	2,142	418	1,238	2,148	2,764	102.4%	2,700
前期比					-17.0%	-25.7%	-23.1%	-18.5%	2.5%	56.9%	63.0%	62.0%	77.2%	67.9%	52.8%	29.1%		104.3%
営業利益率					5.4%	5.4%	6.4%	7.0%	4.4%	6.6%	8.0%	8.9%	6.1%	8.7%	9.8%	9.2%		68.1%
経常利益					231	472	867	1,324	308	811	1,481	2,212	432	1,258	2,162	2,784	102.6%	2,714
前期比					-16.8%	-25.2%	-22.6%	-18.2%	33.6%	71.8%	70.8%	67.0%	40.2%	55.1%	46.0%	25.9%		22.7%
経常利益率					5.4%	5.4%	6.4%	7.0%	5.7%	7.3%	8.5%	9.2%	6.3%	8.8%	9.8%	9.3%		9.0%
親会社株主に帰属する四半期純利益					135	280	521	865	191	510	937	1,463	266	798	1,374	1,821	103.7%	1,755
前期比					-12.4%	-14.6%	-15.9%	-10.2%	41.6%	81.9%	79.7%	69.3%	39.0%	56.4%	46.7%	24.4%		19.9%
四半期純利益率					3.2%	3.2%	3.8%	4.6%	3.5%	4.6%	5.4%	6.1%	3.9%	5.6%	6.2%	6.1%		5.9%
四半期業績推移					23年3月期				24年3月期				25年3月期					
（百万円）					1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q		
売上高					4,249	4,421	4,914	5,207	5,406	5,731	6,359	6,601	6,871	7,357	7,798	7,990		
前期比					19.5%	14.9%	21.7%	25.5%	27.2%	29.6%	29.4%	26.8%	27.1%	28.4%	22.6%	21.0%		
売上総利益					1,276	1,307	1,471	1,521	1,441	1,624	1,815	1,894	1,799	2,038	2,224	2,247		
前期比					20.0%	11.7%	13.5%	15.7%	13.0%	24.2%	23.4%	24.5%	24.8%	25.5%	22.5%	18.7%		
売上総利益率					30.0%	29.6%	29.9%	29.2%	26.7%	28.3%	28.5%	28.7%	26.2%	27.7%	28.5%	28.1%		
販売費及び一般管理費					1,046	1,068	1,078	1,062	1,205	1,123	1,146	1,159	1,381	1,219	1,314	1,632		
前期比					33.0%	31.0%	33.5%	30.4%	15.3%	5.1%	6.3%	9.1%	14.6%	8.5%	14.6%	40.8%		
売上高販管費比率					24.6%	24.2%	21.9%	20.4%	22.3%	19.6%	18.0%	17.6%	20.1%	16.6%	16.8%	20.4%		
営業利益					230	240	393	459	236	501	669	735	418	819	911	616		
前期比					-17.0%	-32.5%	-19.6%	-8.2%	2.5%	109.2%	70.3%	60.3%	77.2%	63.5%	36.1%	-16.3%		
営業利益率					5.4%	5.4%	8.0%	8.8%	4.4%	8.7%	10.5%	11.1%	6.1%	11.1%	11.7%	7.7%		
経常利益					231	241	395	457	308	503	670	731	432	825	904	622		
前期比					-16.8%	-31.8%	-19.2%	-8.5%	33.6%	108.3%	69.7%	59.8%	40.2%	64.2%	35.0%	-14.9%		
経常利益率					5.4%	5.5%	8.0%	8.8%	5.7%	8.8%	10.5%	11.1%	6.3%	11.2%	11.6%	7.8%		
親会社株主に帰属する四半期純利益					135	145	241	343	191	319	427	527	266	532	577	446		
前期比					-12.4%	-16.6%	-17.3%	0.0%	41.6%	119.3%	77.1%	53.4%	39.0%	66.7%	35.2%	-15.3%		
四半期純利益率					3.2%	3.3%	4.9%	6.6%	3.5%	5.6%	6.7%	8.0%	3.9%	7.2%	7.4%	5.6%		

出所：会社資料に基づき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	23年3月期				24年3月期				25年3月期				25年3月期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	(達成率)	通期会予
採用数	293	315	417	447	614	458	467	485	843	505	506	525	103.5%	2,299
新卒	54	0	2	0	154	0	0	0	117	0	0	0		
中途	239	315	415	447	460	458	467	485	726	505	506	525		
退職数	223	158	191	240	361	283	299	290	450	395	365	385	110.9%	1,438
期末在籍人数	2,187	2,344	2,570	2,777	3,030	3,205	3,373	3,568	3,961	4,071	4,212	4,352	98.3%	4,429
期中平均稼働率（%）	96.3	97.1	96.3	95.7	93.0	94.6	95.7	94.9	91.2	93.7	95.3	94.7		
採用単価（新卒を除く）（千円）	372	509	346	245	282	292	348	404	294	313	409	684		
定着率	23年3月期				24年3月期				25年3月期				25年3月期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	(達成率)	通期会予
定着率	90.7	93.7	93.1	92.0	89.4	91.9	91.9	92.5	89.8	91.2	92.0	91.9		
定着率（今期累計）	89.7	84.2	79.0	74.4	89.2	82.3	76.2	72.1	89.4	82.8	77.3	72.7		75.5
定着率（LTM）	71.8	72.3	72.7	74.4	75.0	73.2	71.6	72.1	72.7	73.1	72.7	72.7		
契約継続率	80.9	84.8	82.8	82.4	82.6	83.6	84.2	82.5	80.3	82.9	83.1	80.6		
ターゲット企業配属率	89.2	87.8	88.1	89.0	88.8	91.3	93.0	93.4	92.0	90.6	89.5	89.4		
売上PH	23年3月期				24年3月期				25年3月期					
	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q		
売上PH	649	645	647	644	618	613	612	611	585	583	583	582		
契約単価	23年3月期				24年3月期				25年3月期					
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q		
経験年数別契約単価（四半期末）	560	552	542	537	526	523	525	530	527	523	526	529		
1年目	431	429	427	427	421	428	433	449	439	434	441	444		
2年目	471	460	460	464	470	460	458	455	457	463	467	469		
3～5年目	523	522	520	522	525	522	522	522	523	519	514	504		
6～10年目	585	577	583	580	586	587	594	595	598	594	596	600		
11年目以上	649	648	549	654	659	664	673	677	686	689	693	700		
エリア別売上高（四半期累計）	23年3月期				24年3月期				25年3月期					
	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q		
北海道	168	350	547	744	205	430	642	845	229	492	760	1,022		
売上高構成比	4.0%	4.0%	4.0%	4.0%	3.8%	3.9%	3.7%	3.5%	3.3%	3.5%	3.5%	3.4%		
東北	317	626	966	1,306	317	643	976	1,289	315	640	972	1,303		
売上高構成比	7.5%	7.2%	7.1%	7.0%	5.9%	5.8%	5.6%	5.3%	4.6%	4.5%	4.4%	4.3%		
関東	1,543	3,161	4,956	6,909	2,086	4,315	6,770	9,356	2,710	5,670	8,813	12,053		
売上高構成比	36.3%	36.5%	36.5%	36.8%	38.6%	38.7%	38.7%	38.8%	39.4%	39.9%	40.0%	40.2%		
東海・北陸	781	1,581	2,439	3,306	860	1,755	2,726	3,743	1,062	2,189	3,335	4,507		
売上高構成比	18.4%	18.2%	18.0%	17.6%	15.9%	15.8%	15.6%	15.5%	15.5%	15.4%	15.1%	15.0%		
関西	607	1,249	1,980	2,763	847	1,765	2,758	3,790	1,089	2,229	3,435	4,670		
売上高構成比	14.3%	14.4%	14.6%	14.7%	15.7%	15.8%	15.8%	15.7%	15.8%	15.7%	15.6%	15.6%		
中国・四国	240	497	773	1,051	286	563	867	1,176	294	613	957	1,297		

売上高構成比	5.6%	5.7%	5.7%	5.6%	5.3%	5.1%	5.0%	4.9%	4.3%	4.3%	4.3%	4.3%
九州	337	681	1,068	1,469	406	826	1,249	1,681	425	885	1,377	1,884
売上高構成比	7.9%	7.9%	7.9%	7.8%	7.5%	7.4%	7.1%	7.0%	6.2%	6.2%	6.3%	6.3%
業種別売上高（四半期累計）	23年3月期				24年3月期				25年3月期			
（百万円）	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q
建築	1,223	2,531	3,994	5,510	1,591	3,297	5,162	7,091	1,881	3,907	6,016	8,182
売上高構成比	28.8%	29.2%	29.4%	29.3%	29.4%	29.6%	29.5%	29.4%	27.4%	27.5%	27.3%	27.3%
土木	562	1,153	1,812	2,483	693	1,397	2,175	2,971	862	1,793	2,767	3,737
売上高構成比	13.2%	13.3%	13.3%	13.2%	12.8%	12.5%	12.4%	12.3%	12.5%	12.6%	12.6%	12.5%
設備	1,061	2,212	3,509	4,914	1,485	3,071	4,737	6,477	1,895	3,973	6,228	8,536
売上高構成比	25.0%	25.5%	25.8%	26.2%	27.5%	27.6%	27.1%	26.9%	27.6%	27.9%	28.3%	28.4%
CAD	321	648	999	1,378	570	1,167	1,560	1,959	403	820	1,249	1,678
売上高構成比	7.6%	7.5%	7.4%	7.3%	10.5%	10.5%	8.9%	8.1%	5.9%	5.8%	5.7%	5.6%
プラント	613	1,211	1,824	2,455	397	780	1,405	2,052	654	1,313	1,975	2,659
売上高構成比	14.4%	14.0%	13.4%	13.1%	7.3%	7.0%	8.0%	8.5%	9.5%	9.2%	9.0%	8.9%
建設事務	172	343	525	730	248	542	887	1,260	393	839	1,310	1,810
売上高構成比	4.0%	4.0%	3.9%	3.9%	4.6%	4.9%	5.1%	5.2%	5.7%	5.9%	5.9%	6.0%
人材紹介	42	48	66	76	23	41	60	68	35	68	101	131
売上高構成比	1.0%	0.6%	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%	0.3%	0.3%	0.5%	0.5%	0.5%	0.4%
取得案件数（四半期累計）	23年3月期				24年3月期				25年3月期			
（件）	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q
取得案件数	6,172	14,477	24,049	35,978	9,954	20,441	30,552	39,823	9,994	23,727	37,463	63,431
前年同期比	217.8%	146.8%	73.2%	89.4%	61.3%	41.2%	27.0%	10.7%	0.4%	16.1%	22.6%	59.3%

出所：会社資料に基づき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(今期累計)＝前4Q末に在籍していた技術社員数のうち、当該四半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社員の内、1年後の当該四半期末に在籍している人数の割合。

機電・半導体技術者派遣・請負事業

採用、退職	23年3月期				24年3月期				25年3月期				25年3月期	
（人）	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	（達成率）	通期会予
採用数	14	23	25	23	29	27	28	34	36	59	52	45	92.8%	207
新卒	1	0	0	0	5	0	0	0	15	0	0	0	107.1%	14
中途	13	23	25	23	24	27	28	34	21	59	52	45	91.7%	193
退職数	8	11	11	12	13	9	17	15	18	27	15	23	169.4%	49
期末在籍人数	122	134	148	159	175	193	204	223	241	273	310	332	87.1%	381
期中平均稼働率（%）	96.9	96.9	98.6	97.5	95.9	97.9	96.8	97.3	92.4	90.2	89.8	90.9		
定着率	23年3月期				24年3月期				25年3月期				25年3月期	
（%）	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	（達成率）	通期会予
定着率	93.8	92.4	93.1	93.0	93.1	95.5	92.3	93.7	93.1	91.0	95.4	93.5		
定着率（今期累計）	93.1	89.7	85.3	81.0	93.7	89.9	85.4	82.3	85.1	87.6	82.7	79.1		88.6
定着率（LTM）	84.7	85.2	84.9	81.0	82.8	84.2	90.2	82.3	92.9	81.3	80.9	79.1		
契約継続率	88.9	91.1	90.1	82.5	90.2	84.7	82.1	88.9	85.6	80.6	89.3	85.5		
派遣、請負	23年3月期				24年3月期				25年3月期					
（百万円）	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q		
派遣	92	193	332	511	196	419	666	934	261	546	855	1,230		
請負	115	234	367	509	117	244	372	500	143	293	457	611		
売上高合計	207	428	700	1,021	313	664	1,039	1,435	404	839	1,312	1,842		
売上PH	23年3月期				24年3月期				25年3月期					
（千円/月）	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q	1Q	1-2Q	1-3Q	1-4Q		
派遣売上PH	578	563	597	599	622	612	621	618	606	598	565	561		
時給単価	23年3月期				24年3月期				25年3月期					
（円/時間）	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q		
派遣契約時給単価（四半期末）	3,348	3,456	3,600	3,671	3,608	3,616	3,638	3,612	3,546	3,427	3,360	3,388		

出所：会社資料に基づき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	23年3月期				24年3月期				25年3月期				25年3月期	
	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	1Q	2Q	3Q	4Q	（達成率）	通期会予
採用数	14	22	17	15	21	17	17	17	32	27	44	37	51.9%	270
退職数	17	12	6	23	12	9	6	15	22	37	20	22	202.0%	50
期末在籍人数	87	97	108	100	109	117	132	138	148	138	162	177	49.4%	358
定着率（%）	75.0	87.5	100.0	90.0	89.3	100.0	87.0	87.7	89.1	92.1	94.6	91.0		87.9

出所：会社資料に基づき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。

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

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「セミコンテクノラボ」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比率は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「ベスキャリ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）が追い付かず、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。

2026年3月期通期見通し

(百万円)	24年3月期			25年3月期			26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	11,137	12,961	24,098	14,228	15,787	30,015	17,444	20,556	38,000
前年同期比	28.5%	28.1%	28.2%	27.7%	21.8%	24.6%	22.6%	30.2%	26.6%
売上原価	8,072	9,252	17,324	10,390	11,316	21,706	12,517	14,562	27,079
売上総利益	3,065	3,709	6,774	3,837	4,472	8,309	4,928	5,993	10,921
売上総利益率	27.5%	28.6%	28.1%	27.0%	28.3%	27.7%	28.3%	29.2%	28.7%
販売費及び一般管理費	2,328	2,305	4,633	2,600	2,945	5,545	3,389	3,732	7,121
売上高販管費比率	20.9%	17.8%	19.2%	18.3%	18.7%	18.5%	19.4%	18.2%	18.7%
営業利益	737	1,405	2,142	1,238	1,526	2,764	1,539	2,261	3,800
前年同期比	56.9%	64.9%	62.0%	67.9%	8.7%	29.1%	24.3%	48.1%	37.5%
営業利益率	6.6%	10.8%	8.9%	8.7%	9.7%	9.2%	8.8%	11.0%	10.0%
経常利益	811	1,401	2,212	1,258	1,527	2,784	1,539	2,261	3,800
前年同期比	71.8%	64.4%	67.0%	55.1%	9.0%	25.9%	22.4%	48.1%	36.5%
経常利益率	7.3%	10.8%	9.2%	8.8%	9.7%	9.3%	8.8%	11.0%	10.0%
親会社株主に帰属する当期純利益	510	953	1,463	798	1,023	1,821	1,001	1,469	2,470
前年同期比	81.9%	63.2%	69.3%	56.4%	7.3%	24.4%	25.5%	43.6%	35.7%
当期純利益率	4.6%	7.4%	6.1%	5.6%	6.5%	6.1%	5.7%	7.1%	6.5%

出所：会社資料に基づき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：38,000百万円（前期比26.6%増）
- 営業利益：3,800百万円（同37.5%増）
- 経常利益：3,800百万円（同36.5%増）
- 親会社株主に帰属する当期純利益：2,470百万円（同35.7%増）

同社の2026年3月期の通期業績予想は、売上高38,000百万円（前期比26.6%増）、営業利益3,800百万円（同37.5%増）、経常利益3,800百万円（同36.5%増）、親会社株主に帰属する当期純利益2,470百万円（同35.7%増）である。

主要顧客先である建設業界においては、都市開発プロジェクト関連工事や、既存インフラ老朽化に伴う再整備、半導体工場の新設など、堅調な建設需要が見込まれている。建設労働者市場は高齢化と若手不足の構造的な問題を抱え、「働き方改革」に伴う派遣人材の活用は加速すると同社では見ている。同社は、こうした顧客需要に対応するため、営業力および採用力の強化に取り組み若手技術者の定着を進め、「エンジニア応援プラットフォーム」を構築をしていくとする。これらの取り組みにより、2026年3月末のグループ技術者数は6,271人（前期比29.0%増）となる見込みである。

2026年3月期の年間配当金は第2四半期末30円、期末は50円、合計80円とし、配当性向61.7%（前期は62.9%）となる見込みである。

コプロコンストラクション社

会社は2026年3月期の採用者数を3,000人（前期2,379人）、退職者数を1,928人（同1,595人）と予想し、期末在籍者数5,424人（同4,352人、前期比24.6%増）と計画している。期中平均の稼働率の会社予想は94.6%（同0.8%ポイント上昇）である。コプロコンストラクション社においては、2025年3月期第4四半期には営業部門と連携をとって採用費を追加投入したことに伴い、2026年3月期第1四半期から新規採用者が稼働率を保ったまま収益化することを見込む。

コプロテクノロジー社

機電・半導体技術者派遣、請負では、採用者数297人（前期192人）、退職者数104人（同83人）と予想し、期末在籍者数は525人（同332人、前期比58.1%増）を計画する。期中平均稼働率の会社想定は92.9%（前期比2.1%ポイント上昇）である。また、IT技術者派遣については、採用者数は247人（同140人）、退職者数102人（同101人）とよそうし、期末在籍者数は322人（同145人、前期比81.9%増）を計画する。

過去の期初会社予想と実績の差異

期初会社予想と実績 (百万円)	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 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
売上高（実績）	13,123	14,837	15,589	18,791	24,098	30,015	
期初会予と実績の格差	-0.1%	-3.6%	-8.0%	5.3%	-0.8%	0.1%	
営業利益（期初予想）	1,493	1,670	1,655	1,024	1,800	2,700	3,800
営業利益（実績）	1,593	1,438	1,621	1,322	2,142	2,764	
期初会予と実績の格差	6.7%	-13.9%	-2.0%	29.1%	18.3%	2.4%	
経常利益（期初予想）	1,489	1,669	1,657	1,024	1,870	2,714	3,800
経常利益（実績）	1,585	1,440	1,620	1,324	2,212	2,784	
期初会予と実績の格差	6.5%	-13.7%	-2.2%	29.3%	18.3%	2.6%	
当期純利益（期初予想）	975	1,148	1,077	604	1,167	1,755	2,470
当期純利益（実績）	1,084	1,009	963	865	1,463	1,821	
期初会予と実績の格差	11.2%	-12.1%	-10.6%	43.1%	25.4%	3.7%	

出所：会社資料に基づき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上方修正した。

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	年度計画	中計目標	修正目標	修正額
売上高	17,854	18,791	21,870	24,098	26,800	30,015	33,000	38,000	40,000	47,000	+7,000
営業利益		1,322		2,142		2,764		3,800		5,600	
営業利益率		7.0%		8.9%		9.2%		10.0%		11.9%	
Non-GAAP営業利益	1,334	1,606	1,995	2,437	2,750	3,328	3,900	4,425	5,000	6,200	+1,200
Non-GAAP営業利益率	7.5%	8.5%	9.1%	10.1%	10.3%	11.1%	11.8%	11.6%	12.5%	13.2%	
1株当たり当期純利益（EPS、円）						95.45		129.70		185.00	
技術者数（人）		3,036		3,929		4,861		6,271		8,000	+1,800

出所：会社資料に基づき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

ビジネスモデルの概要

同社は、建設現場を中心に技術者を派遣している。同社は、技術者と雇用契約を締結し、派遣先企業に派遣する。派遣業務内容としては、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。建設会社との打合せでは、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、施工管理職になくし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。建設現場では複数力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。

中核会社である株式会社コプロコンストラクションが手掛ける建設技術者派遣事業の拠点として、全国9支店（2024年3月期）にて、サービス展開を行っている。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。

- ▶ 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

2024年3月期の建設技術者派遣事業売上高21,883百万円（前期比24.7%増）のうち、建築7,091百万円（同28.7%増）、土木2,971百万円（同19.7%増）、設備6,477百万円（同31.8%増）、CAD1,959百万円（同42.2%増）、プラント2,052百万円（同16.4%減）、その他1,330百万円（同64.8%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）	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
建築	3,690	4,188	4,496	4,771	5,510	7,091	8,182
前期比	13.0%	13.5%	7.4%	6.1%	15.5%	28.7%	15.4%
売上高構成比	31.9%	31.9%	30.3%	32.2%	31.4%	32.4%	30.6%
土木	1,954	2,287	2,745	2,600	2,483	2,971	3,737
前期比	15.6%	17.0%	20.0%	-5.3%	-4.5%	19.7%	25.8%
売上高構成比	17.4%	17.4%	18.5%	17.5%	14.1%	13.6%	14.0%
設備	2,707	3,263	3,698	3,462	4,914	6,477	8,536
前期比	31.9%	20.5%	13.3%	-6.4%	41.9%	31.8%	31.8%
売上高構成比	24.9%	24.9%	24.9%	23.3%	28.0%	29.6%	31.9%
プラント	1,080	1,883	2,202	2,169	2,455	2,052	2,659
前期比	69.3%	74.4%	16.9%	-1.5%	13.2%	-16.4%	29.6%
売上高構成比	14.3%	14.3%	14.8%	14.6%	14.0%	9.4%	9.9%
CAD	1,054	1,135	1,208	1,232	1,378	1,959	1,678
前期比	3.1%	7.7%	6.4%	2.0%	11.9%	42.2%	-14.3%
売上高構成比	8.6%	8.6%	8.1%	8.3%	7.9%	9.0%	6.3%
その他	331	364	485	594	806	1,328	1,941
前期比	14.1%	10.0%	33.2%	22.5%	35.7%	64.8%	46.2%
売上高構成比	2.8%	2.8%	3.3%	4.0%	4.6%	6.1%	7.3%
建設事務				525	730	1,260	1,810
前期比				-	39.0%	72.6%	43.7%
売上高構成比				3.5%	4.2%	5.8%	6.8%
人材紹介				68	76	68	131
前期比				-	11.8%	-10.5%	92.6%
売上高構成比				0.5%	0.4%	0.3%	0.5%
合計	10,819	13,123	14,837	14,831	17,550	21,883	26,739
前期比	20.7%	21.3%	13.1%	0.0%	18.3%	24.7%	22.2%

出所：会社資料に基づき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。

2024年3月期のエリア別売上高は、北海道845百万円（前期比13.5%増）、東北1,289百万円（同1.3%減）、関東9,356百万円（同35.4%増）、東海・北陸3,743百万円（同13.2%増）、関西3,790百万円（同37.2%増）、中国・四国1,176百万円（同11.9%増）、九州1,681百万円（同14.5%増）。

エリア別売上高

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

出所：会社資料に基づき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。

重要指標

同社は営業力、採用力、定着力を重要な指標としている。2022年3月期からは、契約継続率を加えた。

営業力

営業力を高める取り組みとしては、営業改革を進めており、従来は新規開拓を重視して営業していたが、2022年3月期からはターゲット先を定めて1社あたりの契約を増やす方向に変えた。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、大手サブコンなどに定めることで1社あたりの契約を増やす方向とした。ターゲットとなるのは、派遣技術社員に対しての理解があり、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ため、派遣技術社員の定着率が良い企業や契約継続率が高い企業などである。ターゲットを絞ることで、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。2024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93.4%（前年同期比4.4%ポイント改善）。

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。

2024年3月期の同社の顧客数は441社、1顧客あたり売上高は51百万円である。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。日本の建設投資額は2013年度から2023年度までにCAGR3.8%増で推移している（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

	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
顧客数 (社)	490	544	622	605	415	441	511
前期比	-	11.0%	14.3%	-2.7%	-31.4%	6.3%	15.9%
1顧客あたり平均売上高 (百万円)	-	25	25	24	34	51	56
前期比	-	-	0.3%	-5.0%	42.3%	48.6%	9.9%

出所：会社資料に基づき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。

採用力

同社は採用力を高めるために、派遣技術社員の採用について、他社のWEB媒体に加えて、建設業界に特化した自社求人サイト「ベスキャリ建設」を運営している。自社サイトを運営している特徴としては、求人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し、専門知識のある人材にとどまらず、若手未経験者向けの求人・採用も実施している。

建設技術者派遣事業における2024年3月期の採用人数2,024人のうち、新卒は154人、中途は1,870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。

顧客からのニーズとしては、金額との折り合いはあるものの、経験者の方が引き合いが強い。一方で、経験者だけでは人材需要に供給が追いつかない状況であるため、未経験者の受け入れもしている。

採用費

2024年3月期中途採用単価は333千円（前期比6.5%減）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500～600百万円）。

雇用形態

2024年3月期の派遣技術社員数技術者数は3,568人（前期末2,777人）、うち無期雇用社員は1,840人（同1,165人）、有期雇用社員1,728人（同1,612人）となった。同社は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カ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。

無期雇用採用の技術者は、「常句型派遣」となる。顧客は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。同社は派遣先の有無に関係なく従業員と無期の雇用契約を結ぶこととなり、継続的に給与を支払う。この点において、職を求める人材が「派遣社員」として企業に登録し、その企業が顧客に人材を「派遣」する「登録型派遣」とは異なる。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。

無期雇用、有期雇用社員数

(人)	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
技術社員数	1,591	1,984	2,020	1,995	2,777	3,568	4,352
無期雇用	251	257	414	415	1,165	1,840	3,498
前期比	-	2.4%	61.1%	0.2%	180.7%	57.9%	90.1%
技術社員構成比	15.8%	13.0%	20.5%	20.8%	42.0%	51.6%	80.4%
有期雇用	1,340	1,727	1,606	1,580	1,612	1,728	854
前期比	-	28.9%	-7.0%	-1.6%	2.0%	7.2%	-50.6%
技術社員構成比	84.2%	87.0%	79.5%	79.2%	58.0%	48.4%	19.6%

出所：会社資料に基づき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カ月となる。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。

2024年3月期第4四半期の契約継続率は82.5%（前年同期比0.1%ポイント改善）と高い水準を維持している。

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。2024年3月期の定着率（今期、LTM）は、未経験者採用を伸ばしたことによりミスマッチが一部発生し、待機期間中の退職が発生したことなどにより、72.1%（前期比2.3%ポイント低下）となった。

定着率

(%)	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
定着率（第4四半期）					92.0	92.5	91.9
定着率（当期累計、LTM）	75.9	73.9	69.1	69.4	74.4	72.1	72.7

出所：会社資料に基づき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拠点で研修施設「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、例えば自分はできていると思っていても、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。

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IT」に続き、2023年11月に「ベスキャリ機電」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。2024年3月期のコプロテクノロジー社の売上高は2,214百万円（前期比78.4%増）、営業損失は10百万円（前期は24百万円の営業利益）となった。

機械設計技術者派遣（旧アトモス社）

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・設計などを担っている。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。

2024年3月期の売上高は1,435百万円（うち派遣934百万円、請負500百万円）となった。顧客の業界は、派遣では産業用機械506百万円、家電158百万円、請負では輸送用機器221百万円、農業機械122百万円、航空・宇宙122百万円など。

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・ホールディングス子会社）、アウトソーシング社など。旧アトモス社の契約時給単価は3,612円（2024年3月期第4四半期）であり、メイテック社の5,688円（2024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3,944円（同）よりも低い。メイテック社の2024年3月期決算説明会資料によると、業界平均は約3,900円。同社の単価が低い要因としては、取引先が二次請け以下であるためと同社は分析している。一方で技術社員の定着率（今期、LTM）は82.3%（2024年3月期）、契約継続率は88.9%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「セミコンテクノラボ」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。

システムエンジニアリングサービス（SES）（旧バリューアークコンサルティング社）

同社は、今後の日本において、IT技術者の人材不足に注目している（詳細は「市場とバリューチェーン」参照）。SESは、派遣契約ではなく、準委任契約となる。準委任契約とは、特定の業務を遂行することを定めた契約のことで、特定の業務の遂行を目的に締結される。準委任契約の場合、業務の内容や成果物に対して完成の義務は負わないため、結果または成果物に不備があったとしても、修正や保証を求められない。フリーランスのエンジニアは一般的には準委任契約となる。同社は、新型コロナウイルス感染症の蔓延により、リモートワークが拡大しているため、フリーランスでの働き方を望む人が増加すると考えている。

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帰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（建設技術者派遣）

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応じて決まる。

2024年3月期末の1人あたり契約単価/月は平均530千円（前期比1.3%減）であった。経験年別では、1年目は449千円（同5.2%増）、2年目は455千円（同1.9%減）、3～5年目は522千円（同0.0%）、6～10年目は595千円（同2.6%増）、11年目以上は677千円（同3.5%増）と経験年数が上が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)	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
経験年数別契約単価	545	542	546	560	537	530	529
前期比	-	-0.6%	0.7%	2.6%	-4.1%	-1.3%	-0.2%
1年目		446	444	444	427	449	444
前期比	-	-	-0.4%	0.0%	-3.8%	5.2%	-1.1%
2年目		452	469	464	464	455	469
前期比	-	-	3.8%	-1.1%	0.0%	-1.9%	3.1%
3～5年目		500	498	507	522	522	504
前期比	-	-	-0.4%	1.8%	3.0%	0.0%	-3.4%
6～10年目		548	560	582	580	595	600
前期比	-	-	0.4%	5.8%	-0.3%	2.6%	0.8%
11年目以上		622	628	646	654	677	700
前期比	-	-	1.0%	2.9%	1.2%	3.5%	3.4%

出所：会社資料に基づき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、契約単価においては、同社は530千円/月（2024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487千円/月（2023年10月期）と同社の方が高い。1人あたり売上高においては、同社は644千円/月（2023年3月期）であるのに対し、オープンアップグループ社（建設領域事業）は628千円/月（2023年6月期）と同社の方が高い。一方で、2024年3月期は、新卒および経験年数が少ない技術者の増加に加え、2024年4月に控えた時間外労働の上限規制適用に伴う時間外労働の減少により、1人あたり売上高は611千円と前期比5.1%減少した。なお、テクノプロ・ホールディングス社の1人あたり売上高は669千円/月（2023年6月期）であるが、連結売上高に占める施工管理アウトソーシング事業比率が10.8%であるため、比較対象には適さない。

同社の3年目以上の経験者比率は33.9%（2024年3月）であり、オープンアップグループ社の建設領域事業の55.8%（2023年6月）より低い。また、同社の4年目以上の経験者比率は25.7%（2024年3月）であり、ナレルグループ社の24%（2023年10月）より高い。従来、同社は経験者比率が高いことが特徴であったものの、直近決算での採用者数は2,024人（2024年3月期、前期末社員数2,777人）とオープンアップグループ2,340人（2023年6月期、同6,204人）、ナレルグループ1,559人（2023年10月期、同2,240人）と、社員数に対する採用者数比率において同社が最も高いため、経験者比率は低下した。

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42.0%（2023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は、基本給の6割を同社が支払っている。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94.6%（2024年3月期末）と高水準であり、有休取得などを除くと実質100%で推移している。

稼働率

(%)	2022年3月期	2023年3月期	2024年3月期	2025年3月期
稼働率（期中平均）	96.9	96.3	94.6	93.8

出所：会社資料に基づき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)	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
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
役員報酬	268	289	342	294	271	263	247	
給料	489	630	804	969	1,000	1,211	1,338	
地代家賃	217	261	283	358	419	398	407	
賞与引当金繰入額	24	37	47	53	41	79	33	
採用費					297	728	974	
その他	932	1,063	1,308	1,187	1,195	1,575	1,634	

出所：会社資料に基づき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。

2024年3月期の販売費及び一般管理費は4,633百万円で売上高比率は19.2%。技術社員以外である管理社員の給料（売上高比率5.6%）や、役員報酬（同1.0%）、家賃（同1.7%）、採用費（同4.0%）などとなる。

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、こうした設備工事事業以外にも大工工事、鉄筋工事、内装業といった職制工事がある。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、高齢社会によるバリアフリー化需要など、今後も建設需要が底堅く推移する上での材料はあるとSR社は考えている。また、2025年の大阪万博、2027年開業予定のリニア中央新幹線も建築投資に好影響を与えるとSR社は認識している。

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%	2.0%	0.5%	-7.3%
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%	5.9%	7.8%	3.1%
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%	3.4%	3.1%	-3.4%
(10億円)	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度						
民間	41,646	44,040	45,820	46,810						
前年度比	7.1%	5.7%	4.0%	2.2%						
政府	24,036	24,490	25,270	26,210						
前年度比	-0.2%	1.9%	3.2%	3.7%						
建設投資合計	65,682	68,530	71,090	73,020						
前年度比	4.3%	4.3%	3.7%	2.7%						

注：2022年度及び2023年度は見込み、2024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「2024年度 建設投資見通し」より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2022年の間に建設就業者数は1,530千人減少した。また、新規学卒者の入職者数は1995年の78千人をピークに減少が続き、2009年の29千人を底に増加に転じたが、2013年以降は40千人前後で推移した。2022年は43千人となった。

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	5,590	5,520	5,370	5,170	4,980
前年比	-3.2%	-2.2%	-2.3%	-3.3%	-2.7%	-1.6%	-1.3%	-2.7%	-3.7%	-3.7%
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	4,990	5,050	5,000	4,920	4,980	5,030	4,990	4,920
前年比	0.8%	0.2%	-0.8%	1.2%	-1.0%	-1.6%	1.2%	1.0%	-0.8%	-1.4%
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						
建設業就業者数	4,820	4,790	4,830	4,770						
前年比	-2.0%	-0.6%	0.8%	-1.2%						
新規学卒者数	44	43	40	38						
前年比	5.8%	-2.4%	-6.7%	-5.0%						

出所：社団法人日本建設業連合会「建設業ハンドブック」よりSR社作成

この結果、2023年時点において、建設業界では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31.9%）。さらに若手入職者の減少によって、29歳以下は11.6%と全産業平均の16.7%よりも少ない。このため、建設業界は、慢性的な人材不足という問題を抱えていると言える。

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						
29歳以下（建設業）	13.7	11.7	11.6	11.7						
29歳以下（全産業）	18.0	16.4	16.7	16.9						
55歳以上（建設業）	33.1	35.9	36.6	36.9						
55歳以上（全産業）	27.9	31.5	31.9	32.4						

出所：総務省「労働力調査」より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（2024年は4.61百万人）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

(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）より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)	2015年度	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
建設業従業者数合計	4,870	4,870	4,890	4,890	4,860	4,740	4,690	4,650	4,680	4,610
前期比	-0.8%	0.0%	0.4%	0.0%	-0.6%	-2.5%	-1.1%	-0.9%	0.6%	-1.5%
管理職	190	210	200	190	180	170	170	180	190	170
技術職	320	300	310	340	360	360	350	370	370	380
事務職	780	780	790	820	820	800	820	830	850	840
営業職	270	260	270	270	260	270	250	240	240	240
技能職	3,280	3,290	3,290	3,230	3,200	3,090	3,060	3,000	2,990	2,950
前期比	-1.8%	0.3%	0.0%	-1.8%	-0.9%	-3.4%	-1.0%	-2.0%	-0.3%	-1.3%
その他	30	30	30	40	40	50	40	30	40	30

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」より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（2022年確報版）」によると、2022年の建設業の月間労働時間は163.5時間と、調査対象全産業の年間労働時間136.1時間に比べ高い水準にある。また、月間出勤日数は20.0日と、調査対象全産業17.6日に比べ多い。このような環境下で、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る。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が、その猶予期間も2024年3月末で終了する。

建設業界のDX化

建設業界のDX化とは、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化により、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化において、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同社は言う。

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。

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。

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2022年に5,600億円であり、2026年には6,500億円（CAGR3.8%増）まで拡大すると予測している。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)	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年
	実績	実績	予測	予測	予測	予測
	530	560	580	600	620	650
前年比		5.7%	3.6%	3.4%	3.3%	4.8%

出所：同社資料よりSR社作成

IT業界

IT技術者派遣

経済産業省「IT人材需給に関する調査（2019年）」によると、今後IT需要が拡大する一方で、日本の労働人口（特に若年人口）は減少が見込まれ、IT人材の需要と供給の差（需給ギャップ）は、需要が供給を上回ると予想される。IT人材の需給ギャップについて、需要の伸びをCAGR2.7%増程度、労働生産性が同0.7%増上昇することを前提として試算した結果、IT人材の需給ギャップは2018年の22万人から2030年には45万人へ拡大する見込みである。

IT人材需給の試算結果

(千人)	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	2029年	2030年
供給人材数	1,032	1,046	1,060	1,071	1,081	1,091	1,101	1,110	1,114	1,118	1,122	1,127	1,133
前年比	1.3%	1.4%	1.4%	1.0%	1.0%	0.9%	0.9%	0.8%	0.4%	0.3%	0.4%	0.4%	0.5%
人材不足数	220	261	304	314	326	338	351	364	381	398	415	432	449
前年比	-	18.6%	16.4%	3.5%	3.6%	3.7%	3.8%	3.9%	4.6%	4.5%	4.3%	4.1%	3.8%

出所：経済産業省「IT人材需給に関する調査（2019年）」よりSR社作成、2018年は実績値

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5,600億円（2022年）を基に試算すると、大手5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22%程度となる。大手5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）、アウトソーシング社（建設・プラント関係）、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は、寡占化が進んでおらず、中小企業の多い業界となっており、参入障壁は高くない。ただし、会社としての実績、および実績の積み重ねに基づく信用が問われる事業であり、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（もしくは行っていない）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。

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、テクノプロ・ホールディングス社、アウトソーシング社、ナレルグループ社となる。アウトソーシング社の「国内技術系アウトソーシング」は建設派遣に加え、さまざまな業種の設計・開発への派遣も含まれる。なお、アウトソーシング社は2024年6月6日に上場廃止した。よって、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」の4社は、建設技術者派遣が中心であり2022年度の比較が可能とSR社ではみている。

4社の2023年度の売上高では、同社のコプロコンストラクションが21,883百万円に対して、オープンアップグループ社の「建設領域」が44,994百万円、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23,291百万円、ナレルグループ社の「建設ソリューション」が19,347百万円であった。なお、同社は3月決算、オープンアップグループ社、テクノプロ・ホールディングス社は6月決算、ナレルグループ社は10月決算のため、同一期間での比較は難しい。下表では直近の年間決算実績を2023年度として表記している。

建設技術者派遣大手4社比較

売上高 (百万円)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	過去2年平均成長率	過去5年平均成長率
	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		
コプロ・ホールディングス	13,123	14,837	15,589	18,791	24,098	38,000		
前期比	21.3%	13.1%	5.1%	20.5%	28.2%	57.7%	42.2%	23.7%
	20年6月期	21年6月期	22年6月期	23年6月期	24年6月期			
テクノプロ・ホールディングス	158,407	161,316	178,756	199,851	219,218			
前期比	9.9%	1.8%	10.8%	11.8%	9.7%		10.7%	8.7%
オープンアップグループ		98,887	148,573	150,697	173,225			
前期比	-	-	50.2%	1.4%	14.9%		8.0%	
	20年10月期	21年10月期	22年10月期	23年10月期	24年10月期			
ナレグループ		12,125	14,541	17,995	21,609			
前期比	-	-	19.9%	23.8%	20.1%		21.9%	
4社合計		287,165	357,459	387,334	438,150			
前期比	-	-	24.5%	8.4%	13.1%			
営業利益 (百万円)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	過去2年平均成長率	過去5年平均成長率
	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		
コプロ・ホールディングス	1,593	1,438	1,621	1,322	2,142	2,764		
前期比	18.4%	-9.7%	12.8%	-18.5%	62.0%	29.1%	44.6%	11.7%
	20年6月期	21年6月期	22年6月期	23年6月期	24年6月期			
テクノプロ・ホールディングス	15,772	19,461	20,641	21,838	21,918			
前期比	14.8%	23.4%	6.1%	5.8%	0.4%		3.0%	9.8%
オープンアップグループ		-25,220	10,103	12,164	14,293			
前期比	-	-	-	20.4%	17.5%		18.9%	
	20年10月期	21年10月期	22年10月期	23年10月期	24年10月期			
ナレグループ		1,758	2,040	2,469	3,111			
前期比	-	-	16.0%	21.1%	26.0%		23.5%	
4社合計		-2,563	34,405	37,793	41,464			
前期比	-	-	-	9.8%	9.7%			
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	12.1%	9.7%	10.4%	7.0%	8.9%	7.3%	8.0%	10.3%
テクノプロ・ホールディングス	10.0%	12.1%	11.5%	10.9%	10.0%		10.5%	10.8%
オープンアップグループ	-	-	6.8%	8.1%	8.3%		8.2%	
ナレグループ	-	14.5%	14.0%	13.7%	14.4%		14.1%	
4社合計	-	-	9.6%	9.8%	9.5%			
建設技術者派遣セグメント売上高 (百万円)	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	過去2年平均成長率	過去5年平均成長率
	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		
コプロ（コプロコンストラクション）	13,122	14,837	14,831	17,550	21,883	26,739		
前期比	21.3%	13.1%	0.0%	18.3%	24.7%	22.2%	23.4%	15.3%
	20年6月期	21年6月期	22年6月期	23年6月期	24年6月期			
オープンアップ（建設領域）		8,720	36,921	40,121	44,994			
前期比	-	-	323.4%	8.7%	12.1%		10.4%	
テクノプロ（施工管理アウトソーシング）	19,787	19,670	20,311	21,642	23,291			
前期比	11.7%	-0.6%	3.3%	6.6%	7.6%		7.1%	5.6%
	20年10月期	21年10月期	22年10月期	23年10月期	24年10月期			
ナレ（建設ソリューション）		10,988	13,033	16,045	19,347			
前期比	-	-	18.6%	23.1%	20.6%		21.8%	
4社合計		54,214	85,096	95,358	109,515			
前期比	-	-	57.0%	12.1%	14.8%			

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グループ社と比較する。2023年度の同社の営業利益率は8.9%であったのに対し、ナレグループ社は14.4%であった。なお、同社は日本会計基準であり、ナレグループ社は国際会計基準である。会計基準による主な相違点は以下となる。ナレグループ社は14,075百万円ののれんを資産計上しており、8年の均等償却を行った場合は営業利益率は6.3%、20年の均等償却では11.1%とSR社では試算した。また、国際会計基準では、のれんの対象資産の回収可能額が帳簿価額を下回った場合、減損を通じて業績に影響を与える可能性がある。

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		費用計上しない
雇用調整助成金等		営業外収益に計上
有給休暇引当		費用計上しない
減損損失		主に原価に計上
採用費、研修費		特別損失に計上
		その他費用に計上
		原価に計上

出所：各社資料よりSR社作成

同社は採用費（2024年3月期974百万円）を販管費に計上しているため（ナレグループ社は非開示）、売上原価に加えると2024年3月期の売上総利益率は24.1%となり、ナレグループ社の2024年10月期の売上総利益率27.5%よりも低い。要因の一つとしては、同社のマージン率*がナレグループ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2024年3月期のマージン率は38.5%（SR社試算）であるのに対し、ナレグループ社（ワールドコーポレーション社）の2023年10月期（注：2024年10月期分はまだ開示されていない）のマージン率は45.0%（同）であり、同社の方が低いことによる。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	876	779	27,127	16,984	37.4%
札幌支店	134	146	27,425	16,289	40.6%
仙台支店	187	272	27,850	16,440	41.0%
大宮支店	270	270	26,728	16,953	36.6%
横浜支店	366	380	29,901	18,343	38.7%
名古屋支店	583	641	27,847	16,943	39.2%
大阪支店	624	690	27,184	16,766	38.3%
広島支店	183	210	26,359	16,029	39.2%
福岡支店	240	301	27,559	16,495	40.1%
人数と事業所数は合計、料金と賃金は加重平均	3,463	3,689	27,560	16,938	38.5%

出所：同社資料よりSR社作成（2023年4月-2024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	2,087	660	26,424	14,790	44.0%
北海道支店	113	81	21,580	12,451	42.3%
東北支店	117	79	24,640	12,418	49.6%
中部支店	199	136	24,642	13,741	44.2%
関西支店	450	185	22,997	13,703	40.4%
九州支店	157	103	25,225	14,389	43.0%
人数と事業所数は合計、料金と賃金は加重平均	3,123	1,244	25,514	14,373	43.7%

出所：各社資料よりSR社作成（2023年11月-2024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2期平均は94.2%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94.0%だった。同社は従来、未経験者比率が低い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、2025年3月期に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）において、同社（コプロコンストラクション社）は直近2期平均は27.6%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29.7%だった。退職率（期末値）は、1から定着率（今期）を引いたもの。また、退職率（SR社計算値）では同社の直近2期平均は26.3%に対し、ナレルグループ社は29.1%であった。退職率（SR社計算値）は、 $\text{退職率} = \text{当期退職者数} / (\text{前期末技術社員数} + \text{当期採用数})$ 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、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。

稼働率、退職率比較

会社名 決算期	同社（コプロコンストラクション社）		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	2023年10月期	2024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	2,696	3,239
稼働率（期中平均）	94.6%	93.8%	93.8%	94.2%
採用者数	2,024	2,379	1,559	1,805
退職者数	1,233	1,595	1,125	1,284
退職率（期末値）	27.9%	27.3%	30.2%	29.1%
退職率（SR社計算値）	25.7%	26.8%	29.6%	28.5%

出所：各社資料よりSR社作成

* 同社の退職率は1-定着率、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

エンジニア派遣

エンジニア派遣の同業他社は、メイテック社、テクノプロ・ホールディングス社、株式会社アルプス技研（東証PRM 4641）が挙げられる。

SES

SES事業の同業他社は、ギークス株式会社（東証PRM 7060）、株式会社みらいワークス（東証GRT 6563）、株式会社サーキュレーション（東証GRT 7379）が挙げられる。業界最大手のギークス社では、ITフリーランス向けに確定申告セミナーや健康診断の優待利用などの福利厚生を充実させている。

SW（Strengths, Weaknesses）分析

強み（Strengths）

同業他社と比較して、有期雇用社員比率が高いため、より景気変動に強い構造となっている

オープンアップグループ社（建設領域事業）は、9.0%が期間社員、残り91.0%が無期雇用社員である（2025年1～3月期）。ナレルグループ社（ワールドコーポレーション社）は88.8%が無期雇用社員である（2024年10月期）。多くの無期雇用技術者を擁していることで、建設業界の景気悪化局面などで案件が減少した際に、無期雇用の待機技術者の人件費負担が大きくなる。同社の無期雇用社員数比率は、2024年3月期の51.6%から2025年3月期には80.4%に高まったものの、同業他社に比べて低く（有期雇用社員比率が高い）ため、急激な売上減少局面でも雇用を調整しやすく、売上総利益率を維持できる。

人材紹介会社を利用せず自社採用に拘ることにより、採用単価を低く抑えることができています。

2024年3月期の同社の中途採用単価は333千円（前期比6.5%減）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500～600百万円）。

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く、高い稼働率が維持できている。

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2期平均は26.8%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29.7%だった。退職率（期末値）は、1から定着率（当期累計）を引いたもの。また、退職率（SR社計算値）では同社の直近2期平均は24.6%に対し、ナレルグループ社は29.4%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が高い。

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。

また、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2期平均は95.5%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93.8%だった。同社の方が高い要因としては、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や、有期雇用派遣社員比率が高いことにより高稼働の維持ができているためとSR社は認識している。上記の通り、稼働率も売上高を構成する要素である。

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作りを構築している。

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151,693百万円（2023年6月期）であり、同社がM&Aしたアトモス社の売上高1,435百万円（2024年3月期）の約100倍と規模が大きく、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「セミコンテクノラボ」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、2025年3月期は約100人、2026年3月期は約200人の配属拡大を目指す。

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。2022年度の同社の営業利益率は7.0%であったのに対し、ナレルグループ社は13.7%であった（決算期が異なるため2022年度で比較、同社の2023年度は8.9%）。なお、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。会計基準による相違点があるため比較は難しいものの、主な相違点として、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、8年の均等償却を行った場合は営業利益率は3.9%、20年の均等償却では9.8%とSR社では試算した。また、国際会計基準では、のれんの対象資産の回収可能額が帳簿価額を下回った場合、減損を通じて業績に影響を与える可能性がある。

同社は採用費（2023年3月期728百万円）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売上総利益率は25.8%となり、ナレルグループ社の28.7%よりも低い。要因の1つとしては、マージン率が同社（コプロコンストラクション社）は40.1%（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44.5%（同）であり、同社の方が低いことによる。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、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：会社資料に基づき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
資産								
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	-	-	-
流動資産合計	4,394	6,486	6,898	7,408	6,748	7,752	9,890	10,778
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
有形固定資産合計	364	389	372	357	407	584	586	598
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
無形固定資産合計	92	75	113	161	999	988	1,075	870
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
投資その他の資産合計	544	524	648	589	687	672	600	811
固定資産合計	1,000	988	1,133	1,107	2,093	2,243	2,261	2,279
資産合計	5,394	7,475	8,031	8,514	8,841	9,995	12,151	13,057
負債								
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
流動負債合計	1,741	2,105	2,380	2,163	2,166	2,717	3,849	4,427
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
固定負債合計	949	677	163	79	101	166	185	230
負債合計	2,690	2,782	2,543	2,242	2,266	2,883	4,034	4,658
純資産								
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
純資産合計	2,704	4,693	5,488	6,272	6,575	7,112	8,116	8,400
負債純資産合計	5,394	7,475	8,031	8,514	8,841	9,995	12,151	13,057
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：会社資料に基づき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	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
(百万円)	連結	連結	連結	連結	連結	連結	連結	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	-	-	-	-40	-	-	-
長期借入金の純増減額	-	-	-	-	-	-	-	-
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：会社資料に基づき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

2025年3月期第3四半期累計期間実績

業績概要：

- 売上高：22,026百万円（前年同期比25.9%増）
- 営業利益：2,148百万円（同52.8%増）
- 経常利益：2,162百万円（同46.0%増）
- 親会社株主に帰属する四半期純利益：1,374百万円（同46.7%増）

同社は、時間外労働の上限規制を追い風にした需要の拡大を受けながら、外部の人材紹介会社に頼らない自社選考による「ローコスト採用」に磨きをかける採用力の強化が奏功した。技術者数が増加したことで、売上高は前年同期比25.9%増となった。地代家賃や人件費など、固定費比率の低下により、営業利益率は9.8%となり、前年同期比1.8%ポイント

ント上昇した。結果、営業利益以下の各段階利益は過去最高を記録した。2025年3月期連結業績予想については変更はなかった。

会社計画に対する進捗率

通期会社計画に対する進捗率は、売上高で73.4%、売上原価で74.1%、販売費及び一般管理費で68.1%、営業利益では79.6%となった。同社によれば、第3四半期累計期間の実績は売上高がほぼ会社想定通り、営業利益は若干上振れとのことである。事業環境については、第2四半期までと大きな変化はない。その中で、コア事業である建設技術者派遣を中心に技術社員の在籍数が増加し、売上が伸長しているとのこと。ただし、コプロテクノロジーによるIT技術者派遣については、派遣人数が計画を下回り苦戦をしている。

コプロコンストラクション社（建設技術者派遣）

- 売上高：19,653百万円（前年同期比22.9%増）
- 営業利益：3,032百万円（同36.7%増）

建設技術者派遣を展開する株式会社コプロコンストラクションでは、技術者の採用が引き続き好調に推移し、売上高の伸長に伴う売上総利益の増加および固定費比率の低下により、収益性が改善した。結果、営業利益は前年同期比36.7%増となった。

採用、定着率

外部の人材紹介会社に頼らない自社選考による「ローコスト採用」をおこない、採用プロセス管理に磨きをかけたことにより採用数は9か月累計で1,854人、前年同期比20.5%増となり社内計画を上回って推移した。また、当第1四半期に91.2%まで低下した技術者の平均稼働率は、当第3四半期3か月間では95.3%まで改善した。定着率は持ち直しの傾向がみられるものの、引き続き最大の課題感を持って重点的に取り組みを行っている。

第3四半期3か月間の採用数は506人となり、第2四半期の505人から1人増だった。9か月累計では会社計画を上回るペースで採用が出来ているものの、第3四半期に限ると会社計画に届かなかった。要因について詳細には分析できていないが、来期に向けた採用活動に注力した結果、足元の採用数が伸びなかったとの見方があるとのこと。

顧客となる大手ゼネコンを中心に建設業界の人手不足感は強く、採用と配属人数の積み上げを続ける。2027年3月期の中期経営計画の最終年度の目標達成に向けて業績の「発射台」を少しでも高くするため、採用費を追加投入しても採用と配属を増やすという意図した施策である。第3四半期における採用単価は409千円となり、第1四半期の294千円、第2四半期の313千円から上昇した。採用費をかけた時期と実際の稼働時期にはタイムラグがあり、第3四半期の採用活動によって得た技術者は、今年度末から来期初にかけて稼働することになる。

退職

退職者数については、第1四半期450人、第2四半期395人、第3四半期365人と減少しつつあり、期初から取り組んでいる同一現場へのチーム派遣、セット派遣の推進など定着率の向上施策が奏功している。ただし、依然として同社の計画を上回る退職者数となっていることから、引き続き課題感を持って取り組んでいくとのこと。

契約単価、売上PH

第3四半期累計の売上PH（パーヘッド）は583千円/月となり、第2四半期累計から横ばいとなった。価格改定（チャージアップ）もできていることから、平均単価が低い在籍1-2年目の構成比が高まった結果と、同社では分析している。他方、在籍1-2年目の技術者の定着率が上昇し継続契約率も高まっていることから、今後は経験年数による契約単価の上昇や価格改定の期待も高まるとのこと。

ターゲット企業配属比率

また、安定した受注を獲得し、チーム派遣、セット派遣を推進することが可能な大手ゼネコン・サブコンを中心としたターゲット企業に対する深耕営業も継続している。第3四半期におけるターゲット企業配属比率は89.5%となり、同社が目標とする高い水準を確保している。ただし、年度前半に比べて多少低下していることもあり、対応を検討しているとのことである。

コプロテクノロジー社

- 売上高：2,372百万円（前年同期比57.6%増）
- 営業損失：51百万円（前年同期営業損失20百万円）

機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣サービスを展開する株式会社コプロテクノロジーにおいては、新規事業の半導体技術者派遣が売上高に寄与した。「ベスキャリIT」を中心に、広告宣伝費を積極投入した結果、売上高は前年同期比57.6%増となった。

コプロテクノロジーの担当する機械設計については現状維持、IT技術者派遣は苦戦をしている。他方、新規事業として取り組んでいる半導体技術者派遣は非常に順調に推移し手織り、売上高の拡大に貢献している。

機電・半導体技術者派遣・請負

機電・半導体技術者派遣事業では、2024年2月に開設した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」で研修を修了した卒業生が、開設から11か月で累計100人を突破した。また、大手顧客企業の開拓が進み、大型受注を獲得。加えて、積極的に採用費を投下したことにより採用数が伸長し、12月末の機電・半導体技術者派遣・請負事業の在籍数は前年同期比52.0%増の310人となった。

この事業の技術者数の増加の大半は半導体技術者の採用によるものであり、セミコンテクノラボで1か月の研修を受けたのちに現場に派遣されます。退職者数の減少もこうした研修制度の充実という側面がある。定着率も高く、半導体技術者に限ると定着率は95%程度である。ただし、事業を立ち上げた初年度で未経験者が派遣されている半導体技術者派遣の構成が高まったことで、機電・半導体技術者派遣部門全体の平均契約時給単価は低下した。

常用雇用し、教育・研修をしながら現場に派遣する仕組みは建設技術者派遣と同じであり、同社グループ内でのノウハウの横展開が出来ている。半導体技術者は国内の半導体工場に派遣され、フィールドエンジニアとして半導体製造装置のメンテナンスなどを担当する。半導体の製造及び装置の保守などの知識を習得する必要はあるが、半導体自体の知識は必要ではない。同社の半導体技術者は、国内大手のフラッシュメモリーメーカーの工場などに派遣されている。同社では、建設工事が完成すると業務が終了する建設技術者派遣と異なり、半導体工場の職場環境は安定的であるとみている。派遣した半導体技術者が職場に適応できれば、定着率は高まると同社は期待している。

IT技術者派遣

IT技術者派遣事業では、ITエンジニア向け案件紹介サイト「ベスキャリIT」が軌道に乗ったことで、応募者数は前年同期比50.0%増加した。その一方で、案件確保が追いつかず期末在籍人数は同22.7%増となった。

2023年に買収した同社のIT技術者派遣事業は競争環境が厳しい。同社は、IT技術者のまとまった需要先となる製造業の大手企業などを顧客として十分に開拓できていない。製造業の大手企業が求めるIT技術者は、同社の建設技術者派遣事業と同じように、派遣会社による常用雇用で一定程度の育成を経た人材であると同社は分析している。他方、同社のIT技術者派遣は、フリーランスの技術者を案件獲得の都度、派遣する形をとってきた。同社としては、IT技術者派遣事業についても内容を精査し、建設技術者派遣で培ったノウハウ等を横展開したいとしている。しかし、今期はその体制が十分に出来てはいない。

2025年3月期第2四半期累計期間実績

業績概要：

- 売上高：14,228百万円（前年同期比27.7%増）
- 営業利益：1,238百万円（同67.9%増）
- 経常利益：1,258百万円（同55.1%増）
- 親会社株主に帰属する四半期純利益：798百万円（同56.4%増）

当第2四半期末の連結技術者数は、時間外労働の上限規制による需要の拡大を受けながら、外部の人材紹介会社に頼らない自社選考による「ローコスト採用」に磨きをかける採用力の強化が功を奏したことにより、建設技術者派遣の株式会社コプロコンストラクションを中心に伸長し、前年同期末比967人増加（同27.5%増）の4,482人（前期末3,929人、前年同期末3,515人）となった。同じく時間外労働の上限規制の影響による、建設技術者派遣における売上単価の低下（583千円、前年同期比4.8%減）を補って技術者数が増加した結果、売上高は14,228百万円（前年同期比27.7%増）となった。

利益面については、採用費のほか、主に建設技術者派遣における2024年4月以降の需要拡大に向けた営業・採用部門の増強による人件費等の増加による販売費及び一般管理費の増加を、売上高の増加に伴う売上総利益の増加で吸収したことにより、営業利益は1,238百万円（前年同期比67.9%増）となった。また、経常利益は1,258百万円（同55.1%増）、親会社株主に帰属する四半期純利益は798百万円（同56.4%増）となった。

会社計画に対する達成率

2025年3月期上期会社計画に対する達成率は、売上高102.0%、営業利益119.9%、経常利益120.2%、親会社株主に帰属する四半期純利益118.2%となった。

計画に対して、コプロテクノロジー社は下回ったものの、コプロコンストラクション社が上回ったことにより、連結全体としては売上高、各利益項目とも上回った。連結での技術者派遣数は計画を2.2%未達（うち建設技術者派遣数は若干未達）だったものの、技術者派遣の契約単価が計画を上回ったことにより売上高は上回った。営業利益は、主に採用費が未達だったことにより計画を上回った。同社は、当下期には当上期で使用しなかった採用費も追加して投入していく計画である。

コプロコンストラクション社

- 売上高：12,718百万円（前年同期比23.5%増）
- 営業利益：1,842百万円（同42.5%増）

同社グループのコアサービスである建設技術者派遣を展開する株式会社コプロコンストラクションでは、2024年4月からの時間外労働の上限規制適用に伴い拡大する需要を確実に獲得するために、事業成長の礎である技術者を確保する体制の構築を重点課題に掲げ、採用活動の強化と定着率の改善に係わる取組みを推進した。採用面においては、外部の人材紹介会社を使った採用に頼らず、優秀かつ豊富な人材を顧客企業へ提供するという人材派遣会社として求められる本質的サービスである人材供給力を高めるために、同社の強みである自社選考による「ローコスト採用」に磨きをかけた。その中で重要となる応募の母集団形成においては、有料求人媒体に加え、自社求人サイト「ベスキャリ建設」や技術者からの紹介採用等、採用チャネルの拡大に取り組み、採用の入口となる応募数の拡大に注力した。

取得案件数

当第2四半期累計期間の取得案件数は23,727件（前年同期比16.1%増）となった。当第1四半期は9,994件（前年同期比0.4%増）であり、採用数が計画を上回ったことや新卒の技術者派遣も入社したため、技術者の派遣先を決めることに営業リソースを優先したことにより、取得案件数は前年同期並みとなった。一方で、当第2四半期に大幅に増加したのは、当第1四半期の課題が解消されたことに加え、当期初に同社に新卒で入社した営業社員が案件を獲得し始めたことによる。

採用

当第2四半期累計期間における採用人数は1,348人（前年同期比25.7%増）となった。新卒採用は117人（前年同期比24.0%減）で当第1四半期のみ、中途採用は1,231人（同34.1%増）で当第1四半期は726人（同57.8%増）、当第2四半期は505人（同10.3%増）となった。前期第4四半期に行った採用費の追加投入により、当第1四半期中途採用数の大幅な増加に繋がった。当第2四半期は、当第1四半期に稼働率が低下したため、採用数を予算並みにブレーキを掛けながら待機技術者の配属に注力した。2024年9月末時点の稼働率が94.7%まで回復したことを受け、当第3四半期以降は採用費を積極的に投下し、採用のアクセルを踏んでいく。

中途採用単価は当第1四半期294千円（前年同期比4.3%増）、当第2四半期313百万円（同7.2%増）と前年同期比で上昇したものの、通期計画の365千円を下回った。

退職

当第2四半期累計期間における退職人数は845人（前年同期比31.2%増）、うち当第1四半期は450人（同24.7%増）、当第2四半期は395人（同39.6%増）となった。下記「定着率」に記載の通り、退職者数減少に向けて取り組んでいる。

技術者数

当第2四半期末における技術者数は4,071人（前期末3,568人、前年同期末3,205人）となった。4,071人（前期末3,568人）のうち無期雇用社員は2,762人（同1,840人）、有期雇用社員は1,309人（同1,728人）。新卒採用は入社時より無期雇用としている。中途社員も無期雇用で採用しているが、試用期間を6ヵ月間設定している。

売上PH、契約単価

技術者1人当たりの月次平均売上高（売上PH）は、当第2四半期累計期間で583千円（前年同期比4.8%減）となった。2024年4月からの時間外労働の上限規制適用に伴う時間外労働の減少により、売上PHは前年同期比で減少したものの、通期計画の6%強の減少よりは緩やかだった。

当第2四半期末の契約単価は523千円（前年同期と同じ）となった。未経験者比率が上昇したため契約単価は前年同期並みだったものの、顧客に対しチャージアップ（技術社員の契約単価上昇）交渉を行ったこともあり、新卒社員など

の契約単価が前年同期比で上昇した。

ターゲット企業配属比率

技術社員が長く働ける環境を提供するために、工事案件を豊富に有し、高い契約継続率が見込めるターゲット企業への深耕営業に継続して注力した。これにより、ターゲット企業配属比率において当第1四半期は92.0%（前年同期比3.2%ポイント上昇）、当第2四半期は90.6%（同0.7%ポイント低下）と高水準を維持した。ターゲット企業配属比率は既に高水準であるため、ターゲット企業の中でも、より定着率の高い企業へのシフトを強化している。

契約継続率

契約継続率において、当第1四半期は80.3%（前年同期比2.3%ポイント低下）、当第2四半期は82.9%（同0.7%ポイント低下）と前年同期から若干低下したものの高水準を維持した。ターゲット企業に配属した技術者は、それ以外の技術者と比較して契約継続率が高いため、上記のターゲット企業配属比率を維持することが、高水準の契約継続率の維持に繋がっている。

定着率

定着率において、当第1四半期は89.8%（前年同期比0.4%ポイント上昇）、当第2四半期は91.2%（同0.7%ポイント低下）となった。定着率の改善においては、配属後のサポート強化に加えて、複数の技術者を同一現場に配属するチーム派遣・セット派遣の推進も貢献し、入社1、2年目の若手人材の定着率は前年同期に比べ改善傾向となった。チーム派遣・セット派遣を行っている技術派遣者同士は協力して働くことを同社は推奨している。一方、前年同期水準には届いていないため、契約単価が大きく伸びる入社3年目を超えられるよう、入社間もない技術者への配属後のアフターフォローやキャリアアップ支援（国家資格である建築施工管理技士1級、2級の取得支援など）の強化を行っている。

稼働率（期中平均）

稼働率（期中平均）は当第1四半期は91.2%（前年同期比1.8%ポイント低下）、当第2四半期は93.7%（同0.9%ポイント低下）した。当第1四半期は、採用数が大幅に増加したことにより待機社員数が増加し、稼働率は低下したものの、当第2四半期にかけて改善傾向にある。

売上総利益率、営業利益率

売上総利益率は、当第1四半期は26.8%（前年同期比0.6%ポイント上昇）、当第2四半期は28.6%（同0.5%ポイント上昇）となった。当第1四半期は、1カ月の研修期間は売上に繋がらない新卒社員数の減少（当第1四半期は117人、前年同期は154人）などにより、売上総利益率は若干改善した。当第2四半期は、新卒社員などの契約単価が前年同期比で上昇したことなどにより、売上総利益率は若干改善した。

売上高の伸長に加え、日々の業務改善や新卒社員数減少による紹介手数料減少などにより売上高販管費率は低下し、当第2四半期累計期間の営業利益率は14.5%（前年同期比1.9%ポイント上昇）となった。

コプロテクノロジー社

- 売上高：1,508百万円（前年同期比80.2%増）
- 営業損失：38百万円（前年同期は10百万円の営業損失）

機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣サービスを展開する株式会社コプロテクノロジーにおいては、ITエンジニア向け案件紹介サイト「ベスキャリアIT」、および機電分野のエンジニア採用サイト「ベスキャリア機電」へ採用費を投下し、自社採用サイトの一層の強化に取り組んだ。また、半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」において未経験人材の受入れを進め、1ヵ月間の教育研修を経て、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として付加価値を高め、顧客の開拓と共に配属を積み上げた。これらの結果、当第2四半期末における技術者数は前年同期末比101人増加（同32.6%増）し、411人（前期末361人、前年同期末310人）となった。

技術者数増加により大幅増収となったものの、広告宣伝費や採用費、営業に関わる人件費などが増加したことにより営業損失額は若干拡大した。

機電・半導体技術者派遣・請負

機電・半導体技術者派遣・請負における採用は、当第2四半期累計期間は95人（前年同期比69.6%増）、うち第1四半期は36人（前年同期比24.1%増）、第2四半期は59人（同2.2倍）となった。退職は当第2四半期累計期間は45人（前年同期比2.0倍）、うち当第1四半期は18人（同38.5%増）、当第2四半期は27人（同3.0倍）となった。この結果、当第2

四半期末の技術者数は273人（前年同期比41.5%増）となった。採用数は半導体技術者派遣を中心に概ね計画通りだったものの、未経験技術者の増加に伴い退職数が計画を若干上回った。

技術者1人当たりの月次平均売上高（売上PH）は、当第2四半期累計期間で598千円（前年同期比2.3%減）となった。未経験者比率の上昇により前年同期比で減少した。

契約継続率において、当第1四半期は85.6%（前年同期比4.6%ポイント低下）、当第2四半期は80.6%（同4.1%ポイント低下）となった。従来の技術者はベテラン中心で契約継続率は高かったものの、主に半導体において未経験者採用を増やしているため、契約継続率の低下に繋がっている。

定着率において、当第1四半期は93.1%（前年同期も同水準）、当第2四半期は91.0%（同4.5%ポイント低下）となった。未経験者数が増えているため、当第2四半期の定着率は前年同期比で低下した。

稼働率（期中平均）において、当第2四半期累計期間は91.2%（前年同期比5.8%ポイント低下）、うち当第1四半期は92.4%（同3.5%ポイント低下）、当第2四半期は90.2%（同7.7%ポイント低下）となった。社内研修中の技術者以外はほぼ100%稼働の状態にある。

▶ 半導体技術者研修センターの開設

2024年2月に半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」を開設し、新たな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、2025年3月期は約100人、2026年3月期は約200人の配属拡大を目指す。

IT技術者派遣

IT技術者派遣における採用は、当第2四半期累計期間は59人（前年同期比55.3%増）、うち当第1四半期は32人（同52.4%増）、当第2四半期は27人（同58.8%増）となった。退職は当第2四半期累計期間は59人（前年同期比2.8倍）、うち当第1四半期は22人（同83.3%増）、当第2四半期は37人（同4.1倍）となった。この結果、当第2四半期末の技術者数は138人（前年同期比17.9%増）となった。計画に対して採用数は下回り、退職数は上回ったため、当上期末の技術者数は下回った。

2021年9月に子会社化したバリューアークコンサルティング社はフリーランス中心の技術者派遣だったため、上流の顧客ではなく、二次請け以下の顧客からの案件が多く、同業他社と案件で差別化することが難しい状況にあった。このため当上期は上流の顧客開拓に注力したものの、成果が得られなかったため、当第3四半期以降はフリーランスでも受け入れ可能な二次請け顧客の新規開拓に注力する戦略に変更する。

定着率において、当第1四半期は89.1%（前年同期比0.2%ポイント低下）、当第2四半期は92.1%（同7.9%ポイント低下）となった。定着率はITフリーランスを除く自社雇用の派遣技術者のみの数値となり、当第2四半期末の技術者数138人のうち約60人が該当する。母数が少ないため、数値のボラティリティは高くなるものの、定着率の低下は今後の課題と同社は述べる。

2025年3月期第1四半期実績

業績概要：

- 売上高：6,871百万円（前年同期比27.1%増）
- 営業利益：418百万円（同77.2%増）
- 経常利益：432百万円（同40.2%増）
- 親会社株主に帰属する四半期純利益：266百万円（同39.0%増）

当第1四半期末の連結技術者数は、時間外労働の上限規制による需要の拡大を受けながら、「自前採用」に磨きをかけて採用力の強化が功を奏し、建設技術者派遣の株式会社コプロコンストラクションを中心に前年同期末比1,036人増加（同31.3%増）の4,350人（前期末3,929人、前第1四半期末3,314人）と増加した。同じく時間外労働の上限規制の影響による、建設技術者派遣における売上単価の低下（585千円、前年同期比5.4%減）を補って余りある技術者数の増加率となった結果、売上高は6,871百万円（前年同期比27.1%増）となった。

利益面については、売上高の増加に伴う売上総利益の増加に加え、新卒技術者採用に伴う人材紹介料の減少や、売上高増加に伴う地代家賃や人件費等、固定費率の低下により収益性が高まり、営業利益は418百万円（前年同期比77.2%増）となった。また、経常利益は432百万円（同40.2%増）、親会社株主に帰属する四半期純利益は266百万円（同39.0%増）となった。

会社計画に対する進捗率

2025年3月期上期会社計画に対する進捗率は、売上高49.3%、売上総利益45.9%、営業利益40.5%、経常利益41.3%、親会社株主に帰属する四半期純利益39.4%。2025年3月期通期会社計画に対する進捗率は、売上高22.9%、売上総利益21.2%、営業利益24.0%、経常利益15.9%、親会社株主に帰属する四半期純利益15.1%。

売上高は、概ね計画通りとなった。コプロコンストラクション社で採用数が計画を上回ったものの、待機人員が増えたことにより売上総利益は苦戦した。一方で、採用単価が計画を下回ったことや日々の業務改善により販管費が下回ったことにより、営業利益は計画を上回った。

コプロコンストラクション社

- 売上高：6,127百万円（前年同期比22.3%増）
- 営業利益：737百万円（同48.0%増）

取得案件数

当第1四半期の取得案件数は9,994件（前年同期比0.4%増）となった。採用数が計画を上回ったことや新卒社員も入社したため、技術者の派遣先を決めることに営業リソースを投下したことにより、取得案件数は前年同期並みとなった。当第2四半期以降の取得案件数は伸長する見込みである。

採用

当第1四半期における採用人数は四半期ベースで過去最高の843人（前年同期比37.3%増）、うち新卒採用は117人（同24.0%減）、中途採用は726人（同57.8%増）となった。前期第4四半期に行った採用費の追加投入により、当第1四半期中途採用数の大幅な増加に繋がり、採用数は計画を上回った。また、面接のトークスクリプトの改善により採用担当者の訴求力を強化したことにより、内定者の入社決定率が大幅に上昇した。同社は外部の人材紹介会社を使った採用に頼らず「自前採用」に拘ることにより、採用決定までのスピードを他社よりも早くすることができていると述べる。さらに、リファラル採用など有料媒体以外の採用数も増加した。

当第1四半期中途採用単価は294千円（前年同期比4.0%増）と前年同期比で上昇したものの、通期計画の365千円を下回った。

退職

当第1四半期の退職人数は450人（前年同期比24.7%増）となった。計画を若干上回った。

技術者数

当第1四半期末における技術者数は3,961人（前期末3,568人、前期第1四半期末3,030人）となった。3,961人（前期末3,568人）のうち無期雇用社員は2,486人（同1,840人）、有期雇用社員1,475人（同1,728人）。新卒採用は入社時より無期雇用としている。中途社員も無期雇用で採用しているが、試用期間を6ヵ月間設定している。

売上PH、契約単価

技術者1人当たりの月次平均売上高（売上PH）は、当第1四半期で585千円（前年同期比5.4%減）となった。2024年4月からの時間外労働の上限規制適用に伴う時間外労働の減少により、売上PHは前年同期比で減少した。通期計画の6%強減少より減少率が少なかったのは、主に自社求人媒体「ベスキャリ建設」において経験者をターゲットとした広告戦略により経験者採用が増加したためである。

当第1四半期末の契約単価は527千円（前年同期比1.9%増）となった。顧客に対しチャージアップ（技術社員の契約単価上昇）交渉を行ったため、新卒社員などで契約単価が上昇した。

ターゲット企業配属比率

技術社員が長く働ける環境を提供するために、工事案件を豊富に有し、高い契約継続率が見込めるターゲット企業への深耕営業に継続して注力した。これにより、ターゲット企業配属比率において当第1四半期は92.0%（前年同期比

3.2%ポイント増）と高水準を維持した。ターゲット企業配属比率は既に高水準であるため、ターゲット企業の中でも、より定着率の高い企業へのシフトを強化している。

契約継続率

契約継続率において、当第1四半期は80.3%（前年同期比2.3%ポイント低下）と前年同期から若干低下したものの高水準を維持した。ターゲット企業に配属した技術者は、それ以外の技術者と比較して契約継続率が高いため、上記のターゲット企業配属比率を維持することが、高水準の契約継続率の維持に繋がっている。

定着率

定着率において、当第1四半期は89.8%（前年同期比0.4%ポイント上昇）となった。定着率の改善においては、配属後のサポート強化に加えて、複数の技術者を同一現場に配属するチーム派遣・セット派遣の推進も貢献し、入社1、2年目の若手人材の定着率は前年同期に比べ改善傾向となった。一方、2023年3月期の水準には届いていないため、派遣契約単価が大きく伸び始める在籍3年目の壁を超えられるよう、入社間もない技術者への配属後のアフターフォローやキャリアアップ支援の強化を行っていく。

稼働率

当第1四半期の稼働率は91.2%と前年同期比1.8%ポイント低下した。採用数が大幅に増加したことにより、待機社員数が増加し、稼働率は一時的に低下した。

売上総利益率、営業利益率

売上総利益率は、当第1四半期は26.8%（前年同期比0.6%ポイント上昇）となった。1カ月の研修期間は売上に繋がらない新卒社員数の減少（当第1四半期は117人、前年同期は154人）などにより、売上総利益率は改善した。

日々の業務改善や新卒社員数減少による紹介手数料減少などにより売上高販管費率は低下し、営業利益率は12.0%（前年同期比2.1%ポイント上昇）となった。

コプロテクノロジー社

- 売上高：743百万円（前年同期比88.1%増）
- 営業損失：23百万円（前年同期は9百万円の営業損失）

機電・半導体技術者派遣及びIT技術者派遣サービスを展開する株式会社コプロテクノロジーにおいては、ITエンジニア向け案件紹介サイト「ベスキャリアIT」、および機電分野のエンジニア採用サイト「ベスキャリア機電」へ採用費を投下し、自社採用サイトの一層の強化に取り組んだ。また、半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」において未経験人材の受入れを進め、1ヵ月間の教育研修を経て、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として付加価値を高め、顧客の開拓と共に配属を積み上げた。これらの結果、当第1四半期末における技術者数は前年同期末比105人増加（同37.0%増）し、389人（前期末361人、前第1四半期末284人）となった。

技術者数増加により大幅増収となったものの、広告宣伝費や採用費、営業に関わる人件費などが増加したことにより営業損失額は若干拡大した。

機電・半導体技術者派遣・請負

機電・半導体技術者派遣・請負における第1四半期期の採用は36人（前年同期比24.1%増）、退職は18人（同3倍）となった。この結果、当第1四半期末の技術者数は241人（前年同期比37.7%増）となった。採用数は概ね計画通りだったものの、未経験技術者の増加に伴い退職数が計画を若干上回った。

技術者1人当たりの月次平均売上高（売上PH）は、606千円（前年同期比2.6%減）となった。未経験者比率の上昇により前年同期比で減少した。

契約継続率において、当第1四半期は85.6%（前年同期比4.6%ポイント低下）となった。従来の技術者はベテラン中心で契約継続率は高かったものの、主に半導体において未経験者採用を増やしているため、契約継続率の低下に繋がっている。

定着率において、当第1四半期は93.1%（前年同期も同水準）となった。未経験者数が増えているものの、半導体では1ヵ月間研修を実施していることにより、配属後のギャップが少なく定着も良いことから、顧客の評価は高いと社は述べる。

稼働率において、当第1四半期は92.4%（前年同期比3.5%ポイント低下）となった。社内研修中の技術者以外はほぼ100%稼働の状態にある。

▶ 半導体技術者研修センターの開設

2024年2月に半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」を開設し、新たな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応えるため、半導体製造装置の機械メンテナンスやフィールドエンジニア業務等を行える人材を育成する。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、2025年3月期は約100人、2026年3月期は約200人の配属拡大を目指す。

IT技術者派遣

IT技術者派遣における、第1四半期期の採用は32人（前年同期比52.4%増）、退職は22人（同83.3%増）となった。この結果、当第1四半期末の稼働技術者数は148人（前年同期比35.8%増）となった。計画に対して採用数は下回り、退職数は上回ったため、当第1四半期末の稼働技術者数は下回った。2021年9月に子会社化したバリューークコンサルティング社はフリーランス中心の技術者派遣だったため、上流の顧客ではなく、二次請け以下の顧客からの案件が多く、同業他社と案件で差別化することが難しい状況にある。上流の顧客は、チーム派遣を希望するケースが多く、その際には社員のプロジェクトマネージャーが必要であるため、フリーランスの社員化などの対応が必要となる。このような対策を進めるには時間を要すると同社は述べる。

定着率において、当第1四半期は89.1%（前年同期比0.2%ポイント低下）となった。定着率はITフリーランスを除く派遣技術者のみの数値となる。

2024年3月期通期実績

業績概要：

- 売上高：24,098百万円（前期比28.2%増）
- 営業利益：2,142百万円（同62.0%増）
- 経常利益：2,212百万円（同67.0%増）
- 親会社株主に帰属する当期純利益：1,463百万円（同69.3%増）

建設技術者派遣の株式会社コプロコンストラクションの技術者数が増加したことに加え、株式会社コプロテクノロジーにおいても技術者数が伸長し、今期末の連結技術者数が前期末比893人増加（同29.4%増）の3,929人（前期末3,036人）と増加したため、売上高が24,098百万円（前期比28.2%増）となった。利益面については、採用費のほか、主に建設技術者派遣における2024年4月以降の需要拡大に向けた営業・採用部門の増強による人件費などの増加による販売費及び一般管理費の増加を、売上高の増加に伴う売上総利益の増加で吸収したことにより、営業利益は2,142百万円（前期比62.0%増）となった。また、保険契約の解約返戻金の計上により、経常利益は2,212百万円（同67.0%増）、親会社株主に帰属する当期純利益は1,463百万円（同69.3%増）となった。

会社計画に対する達成率

2024年3月期通期会社計画（2023年11月14日修正）に対する進捗率は、売上高99.2%、売上総利益95.9%、営業利益104.9%、経常利益104.6%、親会社株主に帰属する当期純利益107.5%。売上高は概ね計画通りとなった。バックオフィスに関わる人件費の減少などにより、営業利益以下は計画を上回った。

コプロコンストラクション社

- 売上高：21,883百万円（前期比24.7%増）
- 営業利益：3,298百万円（同29.3%増）

2023年10月1日付で、株式会社コプロ・エンジニアードから株式会社コプロコンストラクションへ商号変更している。

取得案件数

通期の取得案件数は39,823件（前期比10.7%増）となった。建設業界の高い人材需要に加え、同社の深耕営業による1社当たり取得案件数の拡大および営業員数増加により、取得案件数の増加に繋がった。

採用

2024年4月からの時間外労働の上限規制適用に伴い拡大する需要を確実に獲得するために、事業成長の礎である技術者を確保する体制の構築を重点課題に掲げ、採用活動の強化に係わる取組みを推進した。

採用面においては、採用費を前期に続き費用対効果を重視し効率的に投下するとともに、採用の入口となる応募数および面接数の拡大に向け、自社求人サイト「ベスキャリ建設」を2024年3月にオープンさせたほか、応募管理システムを導入し、面接設定の自動化によるリードタイムの短縮など、採用活動の強化に取り組んだ。これにより、中途採用人数は、当第1四半期に460人（前年同期比92.5%増）、当第2四半期に458人（同45.4%増）、当第3四半期に467人（同12.0%増）、当第4四半期に485人（同8.5%増）となった。

また、2023年4月には前年実績より100人多い154人の新卒技術者が入社し、中途採用以外の採用チャネルの構築を推進した。この結果、通期における採用人数は2,024人（前期比37.5%増）に増加した。

通期の中途採用単価は333千円（前期比6.5%減）と前期比で改善した。一方で、当第3四半期累計の中途採用単価は308千円（前年同期比18.7%減）だったため、当第4四半期に中途採用単価が上昇したのは、通期で営業利益の上振れが見込める中で来期以降に向けての先行投資として採用費を投入したことによる。

退職

通期の退職人数は1,233人（前期比51.8%増）となった。当第1四半期は361人（前年同期比61.9%増）、当第2四半期は283人（同79.1%増）、当第3四半期は299人（同56.5%増）、当第4四半期は290人（同20.8%増）となった。当第2四半期より、派遣後における技術社員の施工管理業務のイメージと実態の乖離を減らすために、ツールを拡充するなど採用過程での説明を強化し、ギャップをなくす取り組みを行っている。

技術者数

今期末における技術者数は3,568人（前期末2,777人）となった。3,568人（前期末2,777人）のうち無期雇用社員は1,840人（同1,165人）、有期雇用社員1,728人（同1,612人）。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へ転換する前提で、有期雇用として採用し、6か月間勤務後に問題がなければ無期雇用へ転換している。新卒採用は入社時より無期雇用としている。

売上PH、契約単価

技術者1人当たりの月次平均売上高（売上PH）は、通期で611千円（前期比5.3%減）となった。新卒および経験年数が少ない技術者の増加に加え、2024年4月に控えた時間外労働の上限規制適用に伴う時間外労働の減少により、売上PHは前期比で減少した。また、当期末の契約単価は530千円（前期比1.3%減）となった。売上PH同様、新卒および経験年数が少ない技術者が増加したため、契約単価は前期比で減少した。

ターゲット企業配属比率

技術社員が長く働ける環境を提供するために、工事案件を豊富に有し、高い契約継続率が見込めるターゲット企業への深耕営業に継続して注力した。これにより、ターゲット企業配属比率において当第1四半期は88.8%（前年同期比0.4%ポイント減）、当第2四半期は91.3%（同3.5%ポイント増）、当第3四半期は93.0%（同4.9%ポイント増）、当第4四半期は93.4%（同4.4%ポイント増）と高水準を維持した。ターゲット企業配属比率は既に高水準であるため、ターゲット企業の中でも、より定着率の高い企業へのシフトを強化している。

契約継続率

契約継続率において、当第1四半期は82.6%（前年同期比1.7%ポイント改善）、当第2四半期は83.6%（同1.2%ポイント低下）、当第3四半期は84.2%（同1.4%ポイント改善）、当第4四半期は82.5%（同0.1%ポイント改善）と高水準を維持した。ターゲット企業に配属した技術者は、それ以外の技術者と比較して契約継続率が高いため、上記のターゲット企業配属比率を維持することが、契約継続率の高水準での維持に繋がっている。

定着率

当第1四半期は、未経験者採用を伸ばしたことによりミスマッチが一部発生し、配属先が決まらず待機社員が増加したほか、待機期間中の退職が発生した。元々未経験者のニーズは経験者に劣後することに加え、建設現場においては女性用更衣室など女性が就業しやすい職場環境が整っていないこともあり、特に未経験の女性の待機社員数および待機期間中の退職が増加したことにより、定着率は89.4%（前年同期比1.3%ポイント低下）となった。さらに、当第1四半期では、在籍1年以内の退職率が高くなったため、配属後のサポート体制を見直した。この結果、当第2四半期の定着率は91.9%（同1.8%ポイント低下）と、在籍1年以内の退職率の低下が寄与し、前四半期比で改善した。当第3四半期は91.9%（同1.2%ポイント低下）と、引き続き在籍1年以内の退職率の低下があったものの、シニア人材の引退が重なっ

たことにより、前四半期比で同水準となった。当第4四半期は92.5%（前年同期比0.5%ポイント改善）と、前四半期のシニア人材の引退がなくなったことにより、前四半期および前年同期比で改善した。

稼働率

通期の稼働率は94.6%と前期比1.7%ポイント低下した。先述した配属先が決まらず待機社員が増加したため。当第1四半期は採用後に1カ月の研修中は稼働しない新卒社員数が増加したため93.0%（前年同期比3.3%ポイント減）となったものの、当第2四半期は94.6%（同2.5%ポイント減）、当第3四半期は95.7%（同0.6%ポイント減）、当第4四半期は94.9%（同0.8%ポイント減）と減少幅は縮小傾向にある。

なお、同社の稼働率は、月末稼働率の期中平均で算出している。前期までは基本的に月初に技術社員を採用し、未経験者の場合は研修を行い、期中までに配属していた。当期は採用者数が増加したため、入社時研修を月初、月中、月末の月3回に分けたことにより、月末時点での稼働率が減少する傾向にある。実質的な稼働率は当第2四半期以降は前年同期並みで推移していると同社は述べる。

売上総利益、営業利益

売上総利益率は、当第1四半期は26.2%（前年同期比3.7%ポイント低下）、当第2四半期は28.1%（同1.1%ポイント低下）、当第3四半期は29.2%（同0.2%ポイント低下）、当第4四半期は29.6%（同0.9%ポイント上昇）、通期は28.4%（同0.9%ポイント低下）となった。当第1四半期は新卒技術者の増加による社内研修期間中の待機労務費により売上総利益率は低下したものの、当第2四半期以降は継続的にチャージアップを行っていることや対前四半期比での稼働率の改善などにより、通期の売上総利益率は概ね前期比並みまで回復した。

コプロテクノロジー社

- 売上高：2,214百万円（前期比78.4%増）
- 営業損失：10百万円（前期は24百万円の営業利益）

機械設計開発技術者派遣・請負サービスおよびSESにおいては、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IT」に続き、2023年11月に「ベスキャリ機電」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だ。また、WEB・ソフトウェア開発およびシステムコンサルティング事業を展開する株式会社ピー・アイ・シーより、派遣及び準委任契約を伴うSES事業を2023年11月30日付で譲受した。高スキルのITエンジニアを受け入れたほか、ピー・アイ・シー社の持つ元請けSierを始めとした顧客網を譲り受けたことにより、事業拡大に向けた基盤構築が前進した。

これらの結果、当期末における技術者数は前期末比102人増加（同39.4%増）し、361人（前期末259人）となった。

機械設計開発技術者派遣・請負

機械設計開発技術者派遣・請負においては、営業および採用の担当社員を増員し、顧客企業からの取得案件数、並びに採用数が増加した。特に輸送用機器、産業機械への派遣分野が伸長した。これらの結果、今期末における技術者数は223人（前期末159人）となった。

技術者1人当たりの月次平均売上高（売上PH）は、618千円（前期比3.2%増）となった。既存契約先のチャージアップおよび高単価の新規派遣先企業の獲得により月次平均売上高は上昇した。

契約継続率において、当第1四半期は90.2%（前年同期比1.3%ポイント上昇）、当第2四半期は84.7%（同6.4%ポイント低下）、当第3四半期は82.1%（同8.0%ポイント低下）、当第4四半期は88.9%（同6.4%ポイント上昇）となった。当第2四半期、当第3四半期に前年同期比で低下したのは、契約満了となるプロジェクトが多かったことによる。

定着率において、当第1四半期は93.1%（前年同期比0.7%ポイント低下）、当第2四半期は95.5%（同3.1%ポイント上昇）、当第3四半期は92.3%（同0.8%ポイント低下）、当第4四半期は93.7%（同0.7%ポイント上昇）となった。新規派遣先企業の獲得により、技術社員の配属先の選択肢が増える一方で、採用数増加に伴う配属後のミスマッチも発生した。このため、営業と採用の連携を強化し、配属のミスマッチの防止および配属後の営業担当によるフォローを強化することにより、当第4四半期は前四半期および前年同期比で上昇に転じた。

稼働率において、当第1四半期は95.9%（前年同期比1.0%ポイント低下）、当第2四半期は97.9%（同1.0%ポイント上昇）、当第3四半期は96.8%（同1.8%ポイント低下）、当第4四半期は97.3%（同0.2%ポイント低下）となった。社内研修中の技術者以外はほぼ100%稼働の状態にある。

▶ 半導体技術者研修センターの開設

2024年2月に半導体製造装置の保守点検を担うエンジニアの育成に特化した半導体技術者研修センター「セミコンテクノラボ」を開設し、新たな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応えるため、半導体製造装置の機械メンテナンスやフィールドエンジニア業務等を行える人材を育成する。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、2025年3月期は約100人、2026年3月期は約200人の配属拡大を目指す。

SES

SES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 IT」の運用に注力し、公開にあわせて広告費を戦略的に投下した。また、2023年11月30日付けで株式会社ピー・アイ・シーよりSES事業を譲受したことにより、4名の技術者がグループインした。これにより、今期末における稼働技術者数は138人（前期末100人）となった。

技術者1人当たりの月次平均売上高（売上PH）が699千円（前期比19.1%増）と大幅に増加したのは、IT人材の需要が強いことによる受注単価の上昇によるもの。

定着率において、当第1四半期は90.1%（前年同期比6.4%ポイント上昇）、当第2四半期は92.9%（同3.9%ポイント上昇）、当第3四半期は95.7%（同1.0%ポイント上昇）、当第4四半期は87.7%（同2.3%ポイント低下）、通期では75.8%（同2.5%ポイント低下）となった。なお、定着率の定義としては、当四半期末在籍技術者数÷（前四半期末在籍技術者数+当四半期採用数）×100となる。派遣社員と比較するとフリーランスは採用、契約終了のサイクルが早いものの、同社が魅力的な案件を多数有していれば、フリーランスも同社での就業を継続するため、SESにおいても同社は定着率を重視している。また、フリーランスから自社雇用社員への転換も一部進めている。当第4四半期は、顧客数を増やす中で契約継続率が高くない顧客もあり、定着率は前四半期比および前年同期比で低下した。来期は契約継続率を高めるために、元請け会社との契約に注力する。

稼働率は100.0%（前期も同水準）となった。フリーランスの配属は基本的に稼働率100%であることに加え、一部自社雇用社員を抱えており、100%稼働している。

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 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
2015年5月	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「セミコンテクノラボ」開設、COPRO GLOBALS PTE.LTD.清算

出所：会社資料に基づきSR社作成

トップマネジメント

株式会社コプロ・ホールディングス

代表取締役社長 清川甲介（1977年10月16日生）

1998年4月	建装工業株式会社入社
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（現任）

なお、株式会社コプロコンストラクションは、2024年6月より代表取締役社長に越川裕介氏が就任した。

コーポレートガバナンス

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
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	3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：会社資料に基づきSR社作成
*2024年6月24日時点

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。2024年3月期第2四半期末配当より適用となった。2024年3月期の連結配当性向は64.4%だった。

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（2025年3月期末）

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	8,400	44.1
清川 甲介	2,630	13.8
薩山 恭一	1,000	5.3
株式会社日本カस्टディ銀行（信託口）	456	2.4
森實 厚裕	350	1.8
NOMURA PB NOMINEES LIMITED OMNIBUS-MARGIN（CASHPB）	248	1.3
藤巻 正司	200	1.1
野村信託銀行株式会社（投信口）	154	0.8
モルガン・スタンレーMUFG	143	0.8
JPモルガン証券株式会社	138	0.7
計	13,721	72.0

注：2025年3月末時点。所有株式の割合の計算においては、自己株式955,761株を発行済株式の総数から除いている
出所：会社資料に基づき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。

従業員数

(人)	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
従業員数	1,788	2,242	2,280	2,377	3,301	4,189	5,154

出所：会社資料に基づきSR社作成

企業概要

企業正式名称

株式会社コプロ・ホールディングス

代表電話番号

052-589-3066

設立年月日

2006年10月2日

本社所在地

名古屋市中村区名駅 3-28-12

上場市場

東証プライム

上場年月日

2019年3月19日

決算月

3月

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

企業正式名称

株式会社シェアードリサーチ／Shared Research Inc.

TEL

+81 (0)3 5834-8787

住所

東京都千代田区神田猿樂町2丁目6-10

Email

info@sharedresearch.jp

HP

<https://sharedresearch.jp>

ディスクレマー

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はありません。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注意ください。

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。