

2022年3月期 アナリスト・個人投資家合同 決算および中期経営計画説明会 質疑応答要旨

2022年5月18日開催のアナリスト・個人投資家合同 2022年3月期通期決算および中期経営計画説明会における質疑応答要旨を開示いたします。なお、質疑応答要旨については、ご理解いただきやすいように表現の変更や加筆・修正を行っています。

Q：株主優待の導入検討の予定はあるか。

A：経営上の重要課題の一つと位置づける株主還元は、配当を基本として還元する。その他の還元策は検討を重ね、変更がある場合には速やかに開示する。

Q：プライム市場上場維持基準について、直近の株価状況を見ると基準適合が遠のいたのではないかと。適合時期の前倒しは計画してるか。

A：日経平均の低下など外部環境もよくないが、今回発表した2023年3月期の増収・減益予想に対するインパクトが大きく、株価下落につながったと考える。プライム市場上場維持基準の適合に向けては、小手先の施策では株価上昇は不可能である。今回公表した中期経営計画に基づき毎年の業績を拡大し、トップラインを積み重ねることで、2027年3月期の売上目標400億円、Non-GAAP営業利益50億円を目指す。業績目標に到達すれば時価総額も上がり、流通株式時価総額100億円以上の上場維持基準も必ず達成できると考える。

Q：2022年3月期の技術社員数が前期比で減少した理由は何か。また、今後の見通しや方策を教えてください。

A：前期は採用負けをしたことが反省点である。営業改革に注力してきたことで、派遣案件の獲得数は増大したものの、獲得案件に対し技術社員の配属無くしては売上成長に繋がらない。前期の反省から2023年3月期は、採用強化として一人当たりの採用単価を見直し採用費を投下する計画である。

Q：大手ゼネコンが正社員の給料を上げているが、貴社への影響はどうか。

A：就業人口の減少が進むほど市場における人材価値は高まり、給料の上昇は必然のことである。建設業界は圧倒的な人手不足であるため顧客企業の社員の給料上昇も当然であり、当社の技術社員も同様である。技術社員の昇給にあたり、顧客企業には彼らの価値を十分に理解をいただき、今後もチャージアップを進めていく考えである。

Q：M&Aの年間の方針、具体的な業種、規模、社数、タイミングなどを教えてください。

A：買収ターゲットは資料に記載の通り、付加価値の高いエンジニアに特化した人材サービス企業に限定し、当社の同業他社がメインターゲットとなる。2022年4月に当社の取引先で

ある高砂熱学工業の100%子会社から人材派遣および紹介事業を吸収分割により事業継承した。今後も建設業界にとどまらず、機械設計およびIT分野の技術者派遣事業について、積極的に検討を行う。また、エンジニア応援プラットフォームの構築において、必要とするリソースを有する企業も検討対象である。例えば、教育や研修事業を営む企業や学校法人を当社にグループインすることで、技術社員の付加価値向上を図りたい。資金については、手元現預金、銀行借入、エクイティ・ファイナンスの順に検討し、WACC8%~9%をハードルレートとして当該レートを上回るM&A投資にのみ検討する。

Q：中期経営計画の最終年度2027年3月期に、売上高目標400億円とあるが、その時点での時価総額の目標はあるのか。

A：中期経営計画最終年度の業績目標である売上高400億円、Non-GAAP営業利益50億円を達成できれば、PERをはじめ、現状の株価バリュエーションが変わらなくとも、プライム市場維持基準のうち、当社が適合できていない「流通株式時価総額100億円以上」の要件を満たすことができると考えている。また、中期経営計画にて成長性を示し、毎年度の業績目標を達成していけば中期経営計画で掲げた業績目標の蓋然性が認められ、株価のバリュエーションも見直されるものと想定している。

Q：海外人材の受け入れについて、足元はどのような状況か。

A：2021年にコプロ・ベトナムを設立し、この1年準備を進めてきた。新型コロナ禍により海外渡航の制限がかかる中、現地での内部準備は着々と進んでいる。具体的には現地の教育機関との契約締結が最終段階に差し掛かっており、契約の締結後、日本での就労を希望する理工系学生の募集と教育を開始する予定である。

Q：建設・プラント技術者派遣の定着率が下がっている。今後、どのような対策を考えているのか。

A：人材サービスを提供する当社にとって人的資本が企業価値形成の基盤であり、いかに技術者が定着し能力を発揮するかが、当社の成長を左右する。技術社員の採用拡大にあたり、採用マーケットがタイトな業界有経験の技術者だけでなく、大学・専門学校卒の新卒や業界未経験者などの若手人材の採用強化が必要がある。しかし、業界未経験者や若手人材にとって、馴染みが薄い建設現場でのキャリア形成は容易でなく、また入社早期の退職者数が一定数生じている状況である。そのため、今回公表した中期経営計画において、従来は技術者の自発性に多くを委ねていたキャリアパス形成を、派遣元である当社が能動的に支援することを目指し、「エンジニア応援プラットフォーム」の構築に取り組んでいく。プラットフォームは、技術者へ短期的な目標を提示しながら、研修制度を提供し、且つ技術者の次の派遣配属先を考えていく仕組みである。

Q：建設・プラント技術者派遣事業の2023年3月期採用計画について、採用数が前期に比べて1.8倍と高い目標を掲げているが、どのように達成するのか。

A：当社は創業時から、採用PH（一人当たりの採用コスト）を採用活動の重要指標として定めている。前期までは同業他社と比べ半分近い水準の採用PHを社内基準に設定し、コストを抑え且つ質の高い採用活動を目指し取り組んできた。しかし、この社内基準にしばられ採用

費の柔軟な投入が遅れたことにより、2022年3月期は採用数の伸び悩みをリカバーできなかった。2023年3月期は、費用対効果の高い採用活動を継続しながらも採用PHを引き上げ、採用費は前期比約2.5倍を投入する計画である。営業改革の推進が奏功し、顧客企業からの受注案件数が大幅に増加する等の一定の効果を得られている一方、取得案件にマッチングできる人材がおらずに採用に至っていない、いわゆる採用負けの現状を打破し、配属人数の拡大につなげる。

Q：建設・プラント技術者派遣事業について顧客の引き合いや採用面など、現時点でのコロナ禍による影響はどうか。

A：前期はコロナ禍の影響により、大手ゼネコンを中心に工事の延期等の影響で一時的に受注案件が落ち着いたが、営業改革が奏功し受注案件数は月間2,000件超の需要は活況である。課題は上述の通り、受注案件にマッチする人材の確保であるため、2023年3月期は採用費の積極投入により優秀な人材確保に注力する。

Q：機械設計開発技術者派遣事業について、23年3月期の現時点での手応えを教えてください。特に中途採用は採用が厳しく、人材採用費が高む印象を受けているが、機械設計開発技術者の人材需要はしばらく強いとの考えか。

A：機械設計開発技術者派遣事業を営むアトモスは、2021年4月にM&Aによりグループインして以降、社内体制の整備を進めている。採用について、グループイン以前は増員を目的とした新規採用は実施していなかったが、前期の第3四半期より採用担当者を配置し採用活動を開始した。この結果、第4四半期の採用数は15人、と第3四半期の3人、第2四半期の2人から大幅に増加した。機械設計開発分野も建設分野と同様に技術者が不足しており、人材需要は高い状況にある。2023年3月期は採用活動の強化を更に進め、メーカー出身のエキスパート人材の採用を推進しながら、研修制度の充実を図り若年層の採用数拡大も図る方針である。

Q：競合と比べてコプロの競合優位性はなにか。

A：人材ビジネスは人を相手にする商売であることから、当社は技術者一人ひとりに寄り添う姿勢を何より大切にしている。そのため、当社は創業以来、技術者を派遣して終わりではなく、派遣後のアフターフォローを重視してきた。マッチングを担当した営業社員が派遣後も派遣先の現場を訪問し、悩み事や職場環境の問題の有無など詳しくヒアリングを行っている。一方、人材ビジネスは差別化が難しい業界である。技術者と顧客企業の双方から他社ではなくコプロを選んでいただくため、先述のとおり5月に公表した中期経営計画において「エンジニア応援プラットフォーム」を構築し、人材サービスそのものの差別化を図る。

Q：2023年3月期の減益予想は採用費の増加が主要因という理解でよいか。また、翌期以降も同様に採用費は増加していく見込みか。

A：2023年3月期は採用費の積極的な投入を主因とした販管費の増加により、増収減益を見込む。2024年3月期以降は、中期経営計画の最終年度である2027年3月期目標である技術者数6,200人に向けて採用数を拡大し、採用数に比例して採用費も増加する見込みである。但し、先行費用による減益は2023年3月期までであり、2024年3月期以降は増収増益基調に

回帰する考えである。

Q：今後の経営の方向性として、労働集約的なビジネスモデルを引き続き強化するのか、徐々に脱却していくのか。

A：人材派遣は労働集約型のビジネスであるため、営業や採用担当者の生産性をいかに最大化するかが重要となる。当社は個人技に秀でた営業担当者・採用担当者だけが結果を残す属人的な手法から、誰もが標準的な一定以上のパフォーマンスを生み出せる体制を目指し、各種取組みを進めている。前期はこの一環である営業改革の取組みが奏功し、当期末では期初と比較し2倍超の受注案件数の獲得に至った。2023年3月期は、営業活動のベストプラクティスを採用活動に展開し、生産性を向上させる。

Q：コプロは技術者の労働環境、給与など労働条件の改善、安心して働いていける環境づくりを行う会社と考えてよいか。具体的な取り組みを教えてください。

A：同一労働同一賃金の原則の下、当社は従業員の過半数代表者との間で労使協定を締結し、基本給などの賃金と賃金以外の待遇を決定している。法で定める一般労働者の平均賃金と同等以上の水準の賃金を確保し、毎年当社の評価基準に基づく昇給を行うほか、賃金以外の待遇については、雇用の安定や帰属意識向上を目的に有期雇用契約から無期雇用契約への切り替えを積極的に取り組んでいる。また、毎月のトラスト活動の中で技術社員の様々な声を吸い上げ、不合理な待遇等があれば解消に取り組み、快適で働きやすい職場環境の形成に向け取り組んでいる。併せてサポートセンターも開設し、トラスト活動以外にも技術社員の声を聴く場を設けているほか、現在は新型コロナ禍で開催を見送っているが、エリア毎に技術社員と安全大会を開催し、労働災害や健康管理等について情報共有を実施している。

2017年度からは、社員の健康管理・働き方改革推進のため「長時間労働削減計画」を策定し、長時間労働削減にも取り組んでおり、毎年目標を達成、今期の達成目標は2024年より適用される改正労働基準法と同等の上限規制としている。そのほか、新型コロナウイルス対策として勤務時間内の接種可やコロナ特別有給休暇の設置等、ワクチン接種を積極的に推奨しているほか、インフルエンザのワクチン接種補助、熱中症予防グッズの配布等も実施している。今後も技術社員に寄り添い、賃金やその他待遇に関して、快適な職場環境の形成を目指し取り組んでいく考えである。

Q：2023年3月期は採用費を増加させることにより売上高営業利益率7.5パーセントに低下する予想だが、2024年3月期以降の採用費と売上高営業利益率のイメージを教えてください。

A：2024年3月期以降の採用費については、2023年3月期と同様、売上高比3%から4%を目安に投入する想定である。売上高営業利益率は、中期経営期間中に10パーセント以上への回復を目指す。

Q：チャージアップ（技術者の契約単価の見直し）交渉について、売上原価率の改善余地はまだあるのか。

A：人材ビジネスは構造上、原価率の大幅な低下は難しい事業である。そのため、チャージアップにより原価率を維持しながら、売上高を上げつつ生産性の向上を通して販管費を抑制することで経営効率を高めていく。

Q：技術者の離職に対してどのような対策を取っているか。

A：当社では、技術者に対する就業状況や今後の希望等の聞き取りのための訪問等をトラスト活動と呼んでおり、創業時から配属後のアフターフォローに力を入れてきた。派遣先の現場に毎月足を運び、技術者と密にコミュニケーションを取っている。

Q：スタンダード市場を選択し、積極的に自社株買いを行うという選択肢はないのか。

A：当社は東証の市場再編に伴いプライム市場を選択しており、2022年4月4日に市場を移行した。プライム上場維持基準の適合に向け、中期経営計画を通じた業績の拡大により、現在未適合である「流通株式時価総額100億円以上」のクリアを目指す。

Q：2023年3月期業績予想は強気か、それとも保守的か。

A：保守的な計画を組んだつもりはないが、十分に達成可能な水準であり、中期経営計画の実現に向けた中期的な戦略の推進に加え、営業や採用といった足元の課題にも取組み、業績予想の達成に全力を尽くしていく。

Q：同業他社に対する採用負けは、採用費をかけていなかったことが原因か。

A：採用負けは、営業部門が案件の受注に一定の効果을上げている反面、採用部門が人材を確保しきれなかった点を表現しているもので、どこか特定の競合に採用負けしたということではない。労働力人口の減少を背景に日本国内の採用マーケットは非常にタイトであるため、優秀な人材は業界関係なく取り合いの構図にある。2023年3月期からは採用費の蛇口を上手くコントロールしながら、採用をしっかりと強化する考えである。

Q：2024年3月期は最高益を目指すとの説明だが、2024年3月期以降も投資先行により減益になるという可能性はないのか。

A：2023年3月期の減益予想は、前期に技術者数を思うように増やせず、採用費の増加をトップラインの増加で吸収できないことが要因である。2023年3月期中に技術者数を積み上げることができれば、安定的な収益拡大が見込める積み上げ型ビジネスの特性として、翌期以降は増収増益の基調を作ることができると考えてる。

以上