

2023年5月18日

各位

会社名 株式会社コプロ・ホールディングス
代表者名 代表取締役社長 清川 甲介
(コード：7059、東証プライム・名証プレミア)
問合せ先 常務取締役 齋藤 正彦
(TEL. 052-589-3066)

2023年3月期 通期決算アナリスト・個人投資家合同説明会 質疑応答要旨

2023年5月16日開催の2023年3月期通期決算アナリスト・個人投資家合同説明会における質疑応答要旨を本紙2ページ目以降に記載しております。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表現の変更や加筆・修正を行っています。

【2023年3月期通期決算 ご参考資料】

■決算短信

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/m005-m005_01/20230515_tansin_copro.pdf

■決算説明資料

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/m005-m005_07/230515_presentation3.pdf

■ファクトブック

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/m005-m005_07/20230515_factbook_copro.pdf

■配当方針の変更に関するお知らせ

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/tdnrelease/7059_20230511567626_P01_.pdf

■決算説明書き起こし (ログミーFinance)

<https://finance.logmi.jp/378044>

■決算説明動画 (ログミーFinance YouTube チャンネルに掲載)

<https://www.youtube.com/watch?v=exAjnpAEg4c>

【質疑応答要旨】

- Q：中期経営計画において、業績目標として最終年度の2027年3月期に連結売上高400億円を掲げているが、達成に向けた手応えはあるか。
- A：中計初年度を終え、手応えを感じている。2023年3月期までの2年間、営業・採用活動の改革を進めてきたが、仕組みが整いつつある。業績拡大の再現性が取れてきた。今後はリソースを投入し、業績拡大のスピードを上げていく。
- Q：2024年3月期第1四半期は新卒技術者及び管理社員の入社人数の増加に伴うコスト負担が大きいとのことだが、減益になる見通しか。
- A：4月1日に新卒技術者・管理社員が入社し、1カ月かけて社内研修を受講するため、技術者については売上が立たず、売上原価だけが計上されるほか、管理社員は人件費が増加する。そのため、第1四半期の利益は伸び悩む。但し、新卒の技術者はゴールデンウィーク明けから配属され、5月以降、収益に貢献し始めることになるため、上期では増益が確保できる見通し。
- Q：エンジニア応援プラットフォームの構築について進捗状況を教えてください。
- A：2023年4月入社の新卒技術者を対象にトライアル的に運用を始めており、来年4月からは対象者を拡大すべく、制度の構築を進めている。エンジニアが将来のキャリアアップの道筋を頭に描きながら、日々の志事に臨み、スキルアップを目指すことができる仕組みをつくりたい。
- Q：2024年3月期に予想されている連結在籍技術者数4,271人、前期比+1,235人増のペースでいけば、中期経営計画の2027年3月期末目標6,200人を前倒しで達成するように思われるが、見通しはどうか。
- A：前倒し達成は可能だと考えている。既存事業のオーガニック成長により、中計業績目標の前倒し達成に向け取り組みながら、M&A等の非連続的な成長も積極的に検討していきたい。
- Q：2024年3月期の業績予想を超過達成する場合は、更なる増配もあるか。
- A：業績が予想を上振れる場合は、成長投資を追加で行いながら、株主還元も考えていく。
- Q：日本国内で人手不足が進んでいるが、チャージアップ(契約単価の上昇)交渉はしやすい環境か。
- A：当社はモノではなく人財を扱う事業を展開している。人財は消費される資産と違い、日々の業務を通して価値が高まる。人手不足は単価上昇の追い風となるが、当社事業の使命として、人財の価値をしっかりと対価に反映させていかなくてはならない。交渉は派遣契約の更新のタイミング等に行っている。
- Q：人手不足の中、なぜコプロの採用は上手くいっているのか。
- A：2023年3月期に取り組んだ採用改革が結果につながっている。前期一年をかけて、応募から採用に至るまでのプロセスを工程ごとに切り分け、効率の改善に取り組んだ。人手不足ではあるが、集客は問題なく出来ているほか、選考過程でも歩留まりを落とさずに採用につながられている。
- Q：2024年3月期予想について、期末在籍技術者数の前期末比の増加率と、通期売上高の伸長率を比べると、売上高の予想が保守的に見えるのはなぜか。
- A：公表数値は当然なことではあるが、達成が可能であると判断した数値を開示させていただいている。一か八かのチャレンジ目標を開示しているつもりはない。尚、技術者は毎月段階的に増加していく。そのため、期末技術者数の前期末比＝通期売上高の伸長率とはならない。

Q：中期経営計画期間中は、売上高の増加に比例して販管費も増加するのか。

A：売上拡大に向けて、フロントの営業・採用担当の社員は増員していく必要があり、比例して人件費も増加する。但し、バックオフィスの人件費等のコストは、生産性向上にも取り組むため、抑制が可能だと考えている。固定費の増加を抑えながら、営業利益率を高めていきたい。

Q：スパイダープラス株式会社との業務提携について、進捗状況を教えてください。

A：建設DXサービス「SPIDEEPLUS」の研修受講者数は順調に増えているが、現場使用率がまだまだ低い水準である。スパイダープラス社のサービスはサブコンを中心に導入が広がっているが、当社はスーパーゼネコンを中心に配属を進めているため、使用率が低く出てしまっている面もある。業務提携の効果を発揮するために、現場使用率の向上を含め取り組んでいく。

Q：2024年3月期の採用費はどれくらいを見込んでいるか。

A：売上高対比では前期と同水準を見込んでいる。トップラインの伸長を優先し、利益とのバランスを見ながら、積極的に投入していく考えである。

Q：外国人人財の採用も考えているのか。

A：外国人人財の採用については、子会社のコプロ・ベトナムにて検討を進めている。

Q：競合企業を教えてください。

A：メイン事業である建設技術者派遣事業では、株式会社オープンアップグループ、テクノプロ・ホールディングス株式会社が同様の事業を展開されている。

Q：今後のM&A戦略を教えてください。

A：既存事業のオーガニックな成長に加え、M&Aによる非連続な成長を目指している。M&Aのほかにも、今回のスパイダープラス株式会社との業務提携のように、技術者の付加価値向上、ひいては企業価値向上が見込める企業とのアライアンスも検討していく。

Q：支店がない地域での採用活動は行っていないのか。

A：面接はリモートでも行っているため、近くに当社の拠点がない応募者に対しても選考は行っている。

以上