

2025 年 6 月 11 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 執行役員 経営企画室長 松田 高志
(TEL. 052-589-3065)

2025 年 3 月期通期 アナリスト・個人投資家合同決算説明会 質疑応答要旨

2025 年 5 月 16 日開催のアナリスト・個人投資家合同 2025 年 3 月期通期決算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。

【2025 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_01/7059_20250514552526_P01_.pdf

■決算説明資料

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

■ファクトブック

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

■中期経営計画の最終年度目標の上方修正に関するお知らせ

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/tdnrelease/7059_20250515553792_P01_.pdf

■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お知らせ

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/tdnrelease/7059_20250515553781_P01_.pdf

■決算説明書き起こし (ログミーFinance)

<https://finance.logmi.jp/articles/381943>

■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=gDLutQ8WH6g&t=1651s>

【質疑応答要旨】

Q：M&A に対する方針はあるか。

A：M&A に関しましては、規模を問わず多様な案件を検討しており、「必要性」「シナジー」「適正価格」を軸に経営陣で議論を進めております。具体的な実施時期は言及を控えますが、企業価値向上につながる案件があれば、積極的に M&A を推進していく方針です。

Q：ネットキャッシュが積み上がっているが、今後の施策は。

A：株主還元は基本的に配当を通じて行いますが、ネットキャッシュの蓄積を踏まえ、さらなる還元方法や成長への活用も検討してまいります。

Q：予想に対し業績が上振れた場合、配当方針に則り、上振れした利益について配当性向 50 パーセントを目途に増配を行うか。

A：業績・利益を拡大した際には、増配を実施いたします。2026 年 3 月期も 20 円の増配を発表いたしました。来期以降も利益状況に応じて株主還元の拡充を目指してまいります。

Q：メイン事業の建設技術者派遣事業は競合他社を上回るペースでの成長を実現しているが、事業モデル上、50%増収や 80%増収など、さらに増収率を拡大させることは難しいものか。

A：当社は人財特化型ビジネスであり、製造業のようにヒット商品で急成長する業種ではないため、50%、80%といった増収は難しい業界だと認識しております。エンジニアのキャリア支援に丁寧に取り組み、足元を見ながら毎年安定的に増収してまいります。

Q：株式の出来高が少ないようだが、株式流動性に関してどのように考えているか。

A：当社は、代表である私、清川が過半数以上の株式を保有しており、株式流動性の課題は認識しております。株式売買を活性化させるため、適切なタイミングで保有株の一部を売却し、流動性の向上を通して株式価値の向上を図ることは必要だと考えております。

Q：IT 化や AI 化がもたらす人財派遣事業への影響は。

A：IT や AI などの技術は、生産性向上に重要であると認識しております。しかし、当社の領域である建設、機電・半導体、IT において、エンジニアの役割全てを IT 化・AI 化することは難しいため、影響は少ないと考えております。

Q：関税や円安の進行など、経済環境の大きな変化が起こりつつあるが、もし景気悪化局面に入った場合、事業にはどのような影響があるか。

A：景気の悪化に伴い、国内建設投資が減少し、建設現場数が減ることがあれば、人財派遣の解約リスクは高まりますが、当社は創業当初から「業界内で選ばれる会社ベスト 3 に入ること」を目指してまいりました。質の高いフォローや研修支援により顧客からの信頼を得ることで、景気悪化の局面であっても、マイナス影響を最小限に抑えることができると考えております。

Q：事業子会社のコプロコンストラクションの営業本部機能を4月に東京に移したことによる数値的な効果は出ているか。

A：営業本部機能の移転から期間が経っておりませんので、数値につきましての検証はこれから取り組む部分となります。

Q：首都圏におけるビジネスの取り組みについて、具体的な進捗はあるか。

A：約3年前に始まった中期経営計画から戦略は変えておりません。営業改革、採用プロセスの再構築、歩留まりの改善を徹底し続けてきたことが、売上向上につながったと考えております。今後も各プロセスの品質改善を継続し、首都圏のマーケット獲得を目指してまいります。

Q：中期経営計画の上方修正がありましたが、修正前の数字を今期中に達成することは可能か。

A：今期中に達成する可能性も残ってはおりますが、中期経営計画の上方修正にて公表させていただいた、売上高380億円を目指して取り組んでまいります。

Q：当面のターゲットである時価総額1,000億円は株価で言うと5,000円ですが、達成時期や施策に関して考えはあるか。

A：株価5,000円・時価総額1,000億円は経営者として強く意識しております。達成時期につきましては明言いたしかねますが、オーガニックな成長を実現させることで、時価総額1,000億円を達成したいと考えております。

Q：分割方針についてどのように考えているか。

A：現時点において、社内で明確な方針はございません。

Q：現在ゼネコン各社の業績も好調のようで、建設業界に追い風が吹いていますが、今後この活況が収まった時の成長戦略はあるか。

A：日本の建設投資額は、今後緩やかに右肩上がりになると想定しております。一方、少子高齢化社会であると言われる日本においては、働き手の減少に伴い、人財サービス業が引き続き社会から必要とされると考えております。現状に満足することなくサービスの品質を高め、持続的な成長を図ってまいります。

Q：国内事業において、外国人採用は多いのか。

A：外国人の採用・活躍は非常に増加しております。

Q：社長が倒れるというリスクへの対応は考えているか。

A：人材育成や社内の仕組作りに注力し、万全の体制を整えてまいります。

Q：10年後の会社の目標や実現のために必要なことは何か。

A：当社の10年後の目標は、業界圧倒的ナンバーワンの地位を確立することです。業界のリーディングカンパニーとして、顧客企業やエンジニアから一番に選ばれる存在を目指しております。実現の

ためには、戦略や数字以前に、社員がエンジニア一人ひとりと真摯に向き合い、価値を最大化することが重要です。この考えを全社員と共有し、日々の仕事に反映させることで、目標に近づいていきたいと考えております。

Q：リニア新幹線、国土強靱化など、今後ますます現場監督者の人手不足は深刻になっていくと見込まれるが、こうしたビックチャンスに対応できるだけの人財が確保できる体制は整っているか。

A：当社は顧客企業の人手不足に対応するため、人財確保の体制を一段と強化しています。従来の求人広告媒体に加えて、自社求人サイト「ベスキヤリ建設」やリファラル採用を中心に、多面的な採用活動を展開中です。この結果、25/3 期は前期比+17.5%増の 2,379 人を採用。26/3 期(予想)は前期比+26.1%の 3,000 人と更なる拡大を見込んでおります。

Q：競争優位性の向上策は。

A：コモディティ化が進む人材派遣業界においては、「いかに優秀な人財を安定的に確保できるか」が競争力の源泉になると考えております。当社は、広告運用から面談、クロージングまで一気通貫で行う自社採用体制を構築しており、業界でもトップクラスの採用数を実現しています。しかしながら、当社が実現すべき本質的価値は、エンジニア一人ひとりが将来にわたって長く安心して働ける環境を提供し、業界に定着してもらうことにあります。そのため、採用強化だけでなく、定着率の向上が見込まれる大手ゼネコン・サブコンへの深耕営業や、同一現場へのチーム派遣の推進等、営業面の取組みのほか、研修センターの新設等、教育研修面の取組みを推進しております。

Q：建設技術者派遣について、決算説明資料 P. 17 に記載の定着率（90%台）と P. 21 の定着率（25/3 期実績：73.2%）の違いは何か。

A：P. 17 には四半期(3 カ月間)ごとの定着率の推移をグラフ化しております。また、P. 21 は通期(12 カ月間)、及び上半期・下半期の 6 カ月間の定着率を記載しております。

Q：中計最終年度の業績目標を上方修正されたが、27/3 期の利益成長のドライバーは何か。

A：増収効果に加え、管理部門の業務効率化や仕組みの見直しにより、販管費の適正化を図り、収益性の向上を図ってまいります。

Q：大手企業を中心に賃上げが相次いでいるが、社員の給与に対する方針は。

A：当社は、物価上昇や労働市場の変化を踏まえ、優秀な人財の確保と定着のためにも、派遣するエンジニアはもちろんのこと、派遣元の管理社員に対しても給与や賞与の引き上げに積極的に取り組んでおります。今後も生産性向上に従い、従業員への還元を強化していく方針です。

Q：入社 1-2 年目の技術者の定着率が低いのは何が原因か。

A：主な原因の一つとして、現場配属後のいわゆるリアリティショックが挙げられます。この問題を解決するため、当社は、2025 年 4 月に対面型の研修センターを東京・品川に新設いたしました。実

物を用い、より現場に近い環境で研修を行うことで、スキルや知識の習得効果はもちろんのこと、配属後のギャップを減らす効果も得られるものと考えております。

Q：中途未経験者の採用は何歳がターゲットか。

A：中途の未経験者採用は、20代から30代の方が中心となっています。特に新卒で入社した企業からのキャリアチェンジを検討される方や、第二新卒層の方からの応募が多く、業界未経験でも意欲やポテンシャルを重視した採用を行っています。

Q：施工管理者は重たい建設資材の運搬など、重労働であることが退職の原因ではないのか。

A：重い建設資材を運ぶなどといった、いわゆる特定除外業務は労働者派遣法で認められておりません。

Q：トランプ政策による事業環境への影響はあるか。

A：国内景気への影響、ひいては国内建設投資への影響については注視する必要がありますが、現時点において当社事業に対する直接的な影響は想定しておりません。

Q：中間と期末での配当金額が半々でない理由は。

A：当社事業はストック型ビジネスであるため、上期よりも下期の方が売上高・利益ともに高くなる特徴があります。そのため、配当金については配当方針に則りながら、利益のバランスと投資計画等を勘案して決定しております。

Q：業績達成に向けては技術者数が肝になると思うが、過去2年、約900名ずつの純増に対して、26/3期は約1,400名純増の計画と野心的だが達成は可能か。

A：25/3期の在籍技術者数については計画未達となっており、この点は真摯に受け止めております。しかしながら、25/3期におけるグループ採用数は2,711人と前期比+22.0%の大幅増を実現しており、着実に採用力は高まっています。また、26/3期は前期比+30.7%増の3,544人を見込んでいます。採用数の更なる拡大に向けて、自社求人サイト「ベスキャリ」やリファラル採用の活用をさらに推進するとともに、求人広告媒体ごとの効果を見直し、応募から入社までの歩留まり改善に注力してまいります。また、定着率の向上も在籍者数の確保において重要な要素と考えており、特に入社1-2年目の技術者に対しては定期的なフォローや現場でのサポート体制の見直しを進めています。

Q：事業は好調だが、社員のエンゲージメントを高めるために実施している施策はあるか。

A：エンゲージメント向上を目的に、マネジメント層を始めとした階層別研修を継続的に実施しております。また、新卒社員には定期研修や面談を通じた成長支援のほか、技術社員に対しても3年間の技術基礎研修を実施するなど入社後のサポート体制を強化しています。

以上