

個人投資家向けオンライン IR 説明会 質疑応答要旨

2023年8月31日開催の個人投資家向けオンライン IR 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表現の変更や加筆・修正を行っています。

Q：同業他社と比較して、求職者、建設会社はどのような理由でコプロを選ぶのか。

A：建設技術者派遣は差別化が難しい業界であるため、今時点において、サービス上で差異化を確立できていると言える企業はないのではないかと。その上で、求職者から選ばれるために、当社は給与等の条件面の設定には苦心しているほか、多くの受注案件を保有することにより、複数の選択肢を提示できるように努めている。また、対顧客については、当社では豊富に案件を持つスーパーゼネコン5社を筆頭にターゲット企業を定め、深耕営業をかけて信頼関係の構築に注力している。さらに、エンジニア応援プラットフォームの構築や、スパイダープラス社、ブルーイノベーション社との業務提携を通じた取組み等、他社にはない付加価値を生み出す取り組みを進めている。

Q：なぜ他業種と比べて建設技術者派遣事業は退職率が高いのか。

A：建設技術者は季節問わず屋外での業務が多いほか、作業をしないものの体力を必要とする場面も多いため退職率が高い。当社では、定着率を上げていくため、配属後のフォローアップの強化など、課題解決に取り組んでいる。

Q：今期4,271名体制を目標に掲げているが、将来的には何名まで拡大可能と考えているか。

A：業界トップのオープンアップ・グループ社の建設技術者派遣事業は約6,000人規模。業界No.1を目指しながら、まずは中期経営計画に沿って規模拡大を進め、グループ全体で6,200人以上を目指す。

Q：競合として最も意識している会社はあるのか。

A：当社は現在、業界4位に位置している。今後さらに上を目指すにあたり、上位に位置するテクノプロ・ホールディングス社、さらに業界トップのオープンアップ・グループ社については、特にベンチマークしている企業である。

Q：大量採用により案件が足りなくなる心配はあるのか。

A：現場監督の内、半数が派遣社員という大手ゼネコンもあるほど、建設業界は慢性的な人手不足。派遣企業なしでは現場は回らない。当社の受注案件数も増加していることから、人財需要は引き続き高水準で推移すると考えている。

Q：2024年問題、製造業の国内回帰、半導体の国策などの影響はどの程度あるのか。

A：建設業界に時間外労働の上限が適用される2024年問題は、人手不足の深刻化が進み、人財需要がさらに拡大する大きなチャンスだと考えている。同時に、建設業界のDX化の流れにも対応していく必要がある。当社は、業務提携を通じて他社にはない人財の差異化に取り組んでいる。さらに、グループ会社のアトモスが手掛ける半導体領域に対するサービスは、成長領域となっていくため注力していく。

Q：定着率の改善状況はどうか。

A：1Qは、女性の採用増加と取得案件とのミスマッチが一部発生したため定着率が下がった。2Q以降は女性の採用数を顧客の需要に合わせてコントロールすることにより、定着率の改善を図っていく。

Q：コプロの採用基準に達せず採用を断ることはあるのか。

A：採用しないこともある。

Q：スパイダープラス社が提供する建設DXサービス「SPIDERPLUS」の研修に対するクライアントの反応はどうか。

A：現状、「SPIDERPLUS」の導入はサブコンが中心であるが、当社のターゲットでもあるゼネコン企業に対しても導入が進んでいるため、「SPIDERPLUS」の研修は魅力付になる。

Q：営業利益に4Q>3Q>2Q>1Qのような偏重があるのはなぜか。

A：ストック型のビジネスであるため、基本は四半期を追うごとに増収増益基調にはなるが、要因として季節性もある。特に3月末に納期が確定してくる土木工事においては、期末が繁忙期となることが多い。これにより4Qは派遣エンジニアの残業時間も増え、売上も4Qにかけて増加する傾向にある。3月末で竣工する官公庁の土木工事については、4月の段階で大量の待機が出ないよう当社では土木領域への派遣を抑制している。

Q：建設派遣事業を行っている同業はM&Aの対象としてどうか。

A：建設技術者派遣事業は当社の軸となる事業であり、M&Aの第一ターゲットと考えている。

Q：機関投資家の取材件数について、2、3年前はどのくらいの件数だったか。

A：21/3期は22件、22/3期は40件、23/3期は26件、24/3期は現時点で50件。今期は既に前期の26件を上回る件数の取材依頼を頂いている。今後は海外の機関投資家にもアプローチしていきたい。

Q：コプロベトナムの状況はどうか。

A：コロナ明けから、技能実習生ではなく現地の高度人財を募集し、教育した後、日本国内の企業へ派遣するスキームの構築を進めている。今後も続く人手不足において優秀な海外の若手人財受け入れは必要不可欠である。

Q：コア事業である建設業界の需要は堅調だが、それ以上に IT 業界の人手不足の話題を昨今よく耳にする。SES 事業や機電エンジニアの領域も拡大していく計画なのか。また、建設技術者派遣以上の成長は見込んでいるか。

A：機電、IT マーケットは建設よりも市場が大きい。特に IT 領域は国も注力している。中期経営期間における当社の事業成長率としては、建設が每期+30%弱であるのに対して、機電は+50%、IT は+100%程度の高い伸長率を実現していく計画である。

Q：同業他社と比較し、23/3 期の技術者数の増加率が高い。採用競争が激化しているが、どのような取り組みを行っているのか。

A：採用プロセスを徹底的に磨き上げ、歩留まりの改善に取り組んでいる。

Q：当 1Q の原価率が前年対比で悪化している。競合他社とのバッティング等で粗利の確保が難航しているのか。今後改善していく見込みはあるか。

A：粗利率が低下した要因は、新卒技術社員の採用を増やしたため。前期 56 人に対して、今期は 154 名を採用。新卒社員は入社後、1 ヶ月間の社内研修を受けるため、研修期間の待機労務費が粗利の低下を招いた。

Q：営業利益率について、2、3 年前と比較して低下しているが、今後の見通しはどうか。

A：当社は同業他社と比べても収益性の面で課題がある。要因の一つは、バックオフィスの生産性の低さである。現在、基幹システムの刷新計画を進めているほか、人員配置の見直しを進め、営業利益率の改善に取り組んでいる。

Q：2024 年問題に向けて、どのような取り組みをしているか。

A：今後人手不足が深刻化し、人財需要が高まっていく中、DX 化による省人化の動きも徐々に進んでいくと予想される。当社はスパイダープラス社やブルーイノベーション社との業務提携を通じて、DX に対応できる人財の育成を目指している。採用強化による人財供給の強化にももちろん取り組んでいく。

Q：20 万円台の採用単価はかなり低く感じるが、なぜ実現できるのか。

A：取組みの一つとして、面接リードタイムの短縮がある。応募から面接までのリードタイムが長くなれば、他社での内定確定による辞退リスクが高くなる。

Q：配当性向が高いことは株主にとってはありがたいが、内部留保は少なくなる。この点についてどう考えているか。

A：創業以来、利益剰余金を積み上げてきており、内部留保としても現預金で約 40 億円ある。内部留保は M&A 等に充てながら、毎期のフリー・キャッシュフローは配当で株主様に還元していきたい。尚、当期の連結配当性向は 64.2%を予想している。

Q：プライム上場維持基準を達成した場合、記念配当などはあるのか。

A：貴重なご意見として参考にさせていただきたい。

Q：施工ミスなどのトラブルで急な損失が発生するリスクはあるのか。

A：損失発生リスクは少ない。当社は派遣先と労働者派遣契約を締結しており、指揮命令者は派遣先の企業となる。そのため、契約上ではあるが、トラブル発生時の責任は派遣先企業にある。しかし、派遣元企業としても、日頃から労災防止の啓蒙や健康・労働管理の周知徹底を行っている。

Q：東証プライム市場を選択しているが、上場維持基準への適合に向けて、株価対策はどう考えているのか。

A：最大の株価対策は毎期の業績予想を達成することだと考えている。また、業績の拡大に応じて株主還元も実施していきたい。

Q：女性社員の割合はどれくらいか。

A：現在、女性エンジニアの割合は33.6%。全体2,954名のうち992人(2023年3月末時点)の女性エンジニアが建設業界で活躍している。

Q：月次の稼働率が前期に比べ低下している要因は何か。

A：当期はミスマッチが一部発生したことにより稼働率が低下しているほか、月中での採用数が増加しているため。

Q：求職者は、コプロのどのようなところに魅力を感じて応募するのか。

A：働き方が変わってきている昨今、「自分で仕事を選べる」という点にメリットを感じる人が多い。その点において当社のような受注案件が多い派遣会社では、豊富な案件から仕事を選ぶことができるため、支持をいただいていると認識している。

Q：イメージキャラクターにお笑いコンビの宮下草薙さんを起用した理由は何か。

A：草薙さんの自信なさげなキャラクターが、今の若者に共感を与えるのではと思ったため起用に至った。当社の「人財を大切にし、育成をしていく」という方針に合った起用だと考える。

Q：清川社長自身のコプロに対する最終的な目標や夢はあるのか。

A：売上1,000億、営業利益100億、時価総額1,000億の大台を目指したい。達成すれば達成するほど次の目標が出てくる性分のため、目線は遠くに置きながら、目の前の課題に取り組んでいく。

以上