

2024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

2024年5月21日開催のアナリスト・個人投資家合同 2024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。

【2024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_20240513594189_P01_.pdf

■決算説明資料

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/m005-m005_07/presentationFYE2024.pdf

■ファクトブック

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/m005-m005_07/factbookFYE2024.pdf

■プライム市場上場維持基準の適合に関するお知らせ

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/tdnrelease/7059_20240513594214_P01_.pdf

■剰余金の配当に関するお知らせ

https://www.copro-h.co.jp/ir/upload_file/tdnrelease/7059_20240513594196_P01_.pdf

■決算説明書き起こし（ログミーFinance）

<https://finance.logmi.jp/articles/379479>

■決算説明動画（ログミーFinance YouTube チャンネルに掲載）

<https://www.youtube.com/live/u0AtauZS5Y8?si=cL0dgJCN-wvGf7ov>

【質疑応答要旨】

Q：2024年3月期における建設技術者派遣事業の売上PHが前期と比べて低下している要因を教えてください。また、今期の見通しを教えてください。

A：採用数に占める契約単価の低い未経験技術者の割合が上昇傾向にあり、在籍技術者の平均単価がミックスで薄まっていることから、全体の売上PHが前期比で低下しております。2025年3月期においても未経験技術者の採用に注力していくため、売上PHは低下する見込みです。しかしながら、初めは契約単価が低い未経験者も経験を2年間積み、在籍3年目に入れば単価が大きく引き上げるため、在籍1～2年目の定着率の改善に注力してまいります。

Q：チャージアップ交渉は今後も継続的に実施されますか。

A：今後も継続して契約単価の交渉を行ってまいります。原則、年1回のチャージアップ交渉に加え、人財の価値は経験と共に上昇するため、契約更新のタイミングでも随時交渉を行ってまいります。

Q：2023年3月期以降、採用単価が横ばいで推移している背景と、2026年3月期以降の見通しを教えてください。

A：2024年3月期について、上期は採用プロセスの改善によって採用単価が大幅に改善したものの、下期に求職者の母集団形成でミスマッチが発生したことで、通期の採用単価は若干の改善に留まりました。2025年3月期については、人財需要の拡大を見据えて採用チャンネルを拡大させるため、費用対効果がやや落ちることを想定し、採用単価の上昇を見込んでいます。しかしながら、社内では引き続き採用単価20万円台を目線として、採用プロセスの改善を推進してまいります。

Q：決算説明資料p.19「成長戦略②」において在籍1～2年目の定着は未だ課題が残るという文言がありますが、定着率改善のために具体的に検討または実施している施策があれば教えてください。

A：配属後のアフターフォローを引き続き徹底してまいります。また、「エンジニア応援プラットフォーム」の研修カリキュラムを充実させていくことにより、技術者のキャリア形成を支援し、定着率を改善してまいります。

Q：キャリアアップした技術者がより待遇のよい企業に流出しないよう、対策は立てていますか。

A：当社では深耕営業を掲げ、大手ゼネコン・サブコンを中心とした大手企業に対する取引シェアの拡大に取り組んでおります。大手企業から受注する案件は、技術者にとって就業条件の良いものが多く、技術者の定着を促す効果があります。また、配属後も定期的に技術者の配属先へ訪問しアフターフォローに注力しています。このような技術者への手厚いサポートに注力することで、技術者に選ばれ続ける企業を目指しております。

Q：競合に対する御社の強みを教えてください。

A：当社の強みは採用力です。採用改革を掲げプロセス管理を磨き上げながら、自社採用にこだわり、採用の質と量を確保しています。人手不足に悩むお客様に対して豊富な人財を提供するという人財派遣としての本質的なサービスを向上させることが、最も効果的な差別化であると考えています。

Q： 同業他社と比較して業績が好調な理由を教えてください。

A： 前述の通り、2023年3月期より採用改革を掲げ、採用体制を強化してまいりました。この取り組みが奏功し、直近では同業他社をアウトパフォームする技術者数の増加率を実現しています。

Q： 建設技術者派遣の競合はどこでしょうか。また、業界内でのポジションを教えてください。

A： 上場企業の中では、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、株式会社アウトソーシング、株式会社トライト、株式会社ナレルグループ、株式会社ウイルテック、株式会社ウィルグループが該当します。

弊社24/3期通期決算発表日時点における各社公表の直近通期決算の売上高比較では、当社はオープンアップグループ、アウトソーシングに次ぐ業界3番手に位置しております。

Q： 「製造業の国内回帰」「半導体等の国策」「2024年度問題」に先手を打った御社の感度は素晴らしいと思いますが、更なる高度成長に向けた「打ち手」は何かお考えですか。

A： 安定して高い成長率を実現していくために、無暗に手を広げることはせず、建設技術者派遣事業をはじめとした既存事業にリソースを投下し、事業の基盤を強化していく計画です。

Q： コプロテクノロジーは2024年3月期の営業利益が前期差△35百万円の減益要因でしたが、今期以降も先行投資を継続し、減益となる予想ですか。

A： 2025年3月期におけるコプロテクノロジーの営業利益は増益を予想しています。

Q： 半導体技術者派遣の進捗と今後の見込みについて教えてください。

A： 半導体技術者派遣は、2024年3月期末時点で若干名の派遣エンジニアを配属しております。今後、2025年3月期末時点で100人程度の研修受講者を輩出し、研修卒業生をまとめて配属するチーム派遣も視野に入れながら顧客企業との契約を進めてまいります。

Q： 半導体技術者派遣は、半導体製造装置のすべての製造工程での派遣を想定していますか。それとも特定の部分のみへの派遣ですか。また他社との優位性を教えてください。

A： 半導体技術者派遣事業は、半導体工場に24時間体制で常駐し、製造装置のトラブル対応やメンテナンスを担うフィールドエンジニアを中心に、技術者を育成・派遣していく計画です。また、2月に新横浜に開設した半導体技術者研修センターでは、大手半導体メーカーで半導体関連業務に従事してきた一流のエンジニアが講師を務めており、実際の装置を用いた体験型研修も実施しています。実践的な研修カリキュラムのもとで技術者の育成に注力している点に優位性があると考えております。

Q： コプロコンストラクションから派遣している人財は全て技術労働者であって、職人と呼ばれる技能職の方ではないという認識で合っていますか。

A： ご認識の通り、建設業においては労働者保護の観点から技能職の派遣は労働者派遣法の定めにより禁止されているため、施工管理業務やCADオペレーター等の技術者のみを派遣しております。

Q： 機関投資家との面談回数は増えていますか。また、面談で機関投資家が気にされているポイントがあれば教えてください。

A： 2024年3月期の面談回数は前期比で約4~5倍に増加しており、投資家様からの注目度の高まりを肌で感じています。機関投資家の皆様からは、採用数や定着率等のKPIを中心に、中期経営計画の達成状況等、幅広い内容のご質問をいただきます。

Q： 2027年3月期を最終年度とする中期経営計画について、業績目標達成の見込みはありますか。

A： 2022年5月に策定・公表した中期経営計画に対して、初年度の2023年3月期と前期2024年3月期は、売上高及び営業利益ともに上回って推移しております。今後は収益性向上の取り組みを強化し、中期経営計画の達成を確実なものにしてまいります。

以上